

Debata o práci spojená se Svátkem práce

Petr HARTMAN, moderátor

Vítejte při poslechu hlavního publicistického pořadu Českého rozhlasu 6. Pokud možno ničím nerušený poslech vám přeje Petr Hartman. Dnes je 1. května a jak ukazuje pohled do kalendáře, je toto datum označeno jako Svátek práce. Jedná se o mezinárodní dělnický svátek, který si připomíná vypuknutí stávky amerických dělníků v Chicagu právě 1. května 1886. Tehdy proběhla pod vedením odborů celodenní stávka usilující o osmihodinovou pracovní dobu bez ztráty peněz. Dnes je tato pracovní doba de facto běžná. Nejenom v tomto se charakter práce za více než sto let změnil. Jak? A také o tom uslyšíte v dnešním vydání Názorů a argumentů.

Ve studiu vítám Víta Samka, vedoucího právního oddělení Českomoravské konfederace odborových svazů a také Lubomíra Lízala, ředitele Národohospodářského ústavu Akademie věd a Cerge Univerzity Karlovy. Takže dobrý den.

Vít SAMEK, vedoucí právního oddělení Českomoravské konfederace odborových svazů

Dobrý den.

Lubomír LÍZAL, ředitel Národohospodářského ústavu Akademie věd a Cerge Univerzity Karlovy

Dobrý den.

Petr HARTMAN, moderátor

Když budeme hovořit o práci, tak samozřejmě bychom mohli začít tím, že charakter té práce se změnil nejenom za více než sto let od doby, kdy tedy byla ta stávka amerických dělníků, ale i za poslední desítky let. Možná už si někteří lidé ani nepamatují nebo neuvědomují, že kdysi bylo běžné, že se ještě pracovalo v sobotu. Samozřejmě před listopadem 89 byla povinnost pracovat. Kdo nepracoval, tak byl příživníkem a měl problémy se zákonem, mohl skončit ve vězení. Jak vy hodnotíte změnu charakteru práce za těch posledních pár desítek let od toho, dejme toho, listopadu 89, Lubomíre Lízale?

Lubomír LÍZAL, ředitel Národohospodářského ústavu Akademie věd a Cerge Univerzity Karlovy

Tak já bych řekl, že ten hlavní posun, který je vidět, je vidět v tom, že vlastně celá ekonomika se posouvá více do oblasti služeb. Čili začíná mi připomínat to, co bylo a v západní Evropě, řekněme, v těch sedmdesátých letech, kdy bylo vidět, že vlastně tradiční výroba se začíná nějakým způsobem přesouvat trošku někam jinam, jak se snižovaly, řekněme, náklady transportu, jak se vlastně snižovaly různá omezení z hlediska mezinárodního obchodu. A tyto země, které byly na tom relativně dobře, byly relativně bohaté, tak se začaly uvědomovat, že jejich budoucnost je v investicích do lidského kapitálu a do vzdělání a začaly se orientovat na výroby nebo na, řekněme, činnosti, které jsou svázány, řekněme, více s duševními schopnosti a které vlastně jsou základem tomu, čemu se říká vysoká přidaná hodnota.

Petr HARTMAN, moderátor

V čem vidí největší posun Vít Samek?

Vít SAMEK, vedoucí právního oddělení Českomoravské konfederace odborových svazů

Jde o to, co je to posun. Vy jste se třeba zmínil o tom, že ten boj tehdy se odehrával čtyřicet hodin týdenní pracovní doby. Mimochodem tentýž boj v podstatě je také symbolem pro 21. století. Ono po tom skončení soutěže dvou ekonomických systémů ve společenských na konci minulého století v podstatě se zvyšuje tlak na zaměstnance. Jistě jste slyšeli termín flexibilita práce, flexibilita pracovní doby, flexibilita pracovního trhu, trhu práce a tam se projevuje mimo jiné právě ten tlak na to, aby nebyly ty extrémně nízké nebo krátké týdenní pracovní doby, které se i v těch západoevropských zemích rozvinuly v šedesátých, sedmdesátých letech, kdy tam byly velké hospodářské úspěchy. Tehdy se pracovní doba zkracovala, pracovní podmínky se zlepšovaly. Nyní pod vlivem globalizace dochází k opačnému trendu. Je vyvíjen větší tlak na pracovníky a těch čtyřicet hodin je trnem v oku pro řadu zaměstnavatelů, kteří by přivítali, kdyby lidé mohli pracovat více. Asi si je pamatujete, že u nás okolo diskusí o přijetí a nepřijetí a odložení a neodložení nového zákoníku práce, se hovořilo hodně o přesčasové práci. Její rozsah je u nás velký. Takže skutečně položme si otázku, kdo skutečně pracuje u nás jenom těch čtyřicet hodin týdně?

Petr HARTMAN, moderátor

Dá se tedy říci, že historie se svým způsobem vrací, že ten čas tak nedistancuje?

Vít SAMEK, vedoucí právního oddělení Českomoravské konfederace odborových svazů

Částečně nepochybně, protože ona ta podstata v tom kapitálovém pojetí je, to je spor mezi vlastníkem společnosti, který chce získat více pro sebe a zaměstnanci, kteří chtějí mít podíl na tom, co se společně vytvoří. Ten tady je a ten rozpor nikdy nezmizí pokud bude ta námeznní práce čili závislá práce, kdy jedni budou nabízet pracovní sílu, jiní je budou zaměstnávat, tak bude neustále tento spor.

Petr HARTMAN, moderátor

Souhlasí Lubomír Lízal, že ten tlak na ty zaměstnance je opět enormní a že může připomínat samozřejmě v jiné podobě tu dobu dávno minulou?

Lubomír LÍZAL, ředitel Národohospodářského ústavu Akademie věd a Cerge Univerzity Karlovy

To si nemyslím. Já si myslím, že ten tlak, že ten tlak je trošku o něčem jiném. Ten tlak je o tom, že vlastně společnost jako taková je konfrontována s jinými systémy, ať už je to, ať už je to systém asijský nebo systém americký. A vlastně s tím, jak skutečně dnes už není problém nabízet služby přes oceán, dnes není problém nabízet výrobky přes oceán, prostě není, není zcela atypické, pokud si zavoláte ve Spojených státech na zákaznickou linku, že vlastně ten pracovník, který vám odpovídá, sedí v Indii. Čili tady je vidět to, že vlastně už nedochází k tomu, co bylo v minulosti. Totiž, že ten charakter té práce nebo charakter té společnosti byl určován hlavně místními podmínkami. Ale bohužel ta situace nebo bohuďák záleží na tom, z jaké, z jakého pohledu se na to díváme, protože nepochybně pro ty méně rozvinuté regiony světa je to do určité míry bohuďák. Znamená to, že vlastně jsme vystaveni konkurenci nejenom té evropské, ale jsme vystaveni konkurenci i asijské i americké.

Petr HARTMAN, moderátor

Dá se ale říci v této souvislosti, že tedy ten tlak na lidi z hlediska toho, že jsou svým způsobem pracovní silou, je tedy enormní, protože ta konkurence je daleko větší, než bývala v minulosti?

Vít SAMEK, vedoucí právního oddělení Českomoravské konfederace odborových svazů

To dnes trochu jiný pohled. Samozřejmě já souhlasím, že to, co zde bylo řečeno, platí, ale není to třeba převažující jev. Je to, týká se to částí profesí, části povolání. Všimněte si, že v naší zemi se v podstatě po útlumu strojírenské výroby a transformaci na počátku devadesátých let opět rozjela. Začínala být největší automobilovou továrnu právě proto, že je zde tlak na pracovní sílu. Ten tlak vede k tomu, že my máme jednu takové náklady práce podstatně nižší, než tedy jsou v té západní Evropě. Čili třeba speciálně u nás ta pracovní síla v podstatě odvádí základní západní výkon za východní ceny. To se nám promítá zase nežádoucím způsobem v řadě jiných odvětví. Já jsem poslouchal televizní debatu, kde profesor Pařko hovořil o problémech českého zdravotnictví a on se toho dotkl z té druhé strany. Tím, že v té západní Evropě jsou západní platy, plyne tam také daleko více společenských prostředků do zdravotnictví. U nás jsou východní platy, a proto i prostředky, které se dostávají do zdravotnictví jsou nižší, jsou odvozené od našich nižších platů. Nicméně úroveň služeb očekáváme ty západní. Takže on ten tlak, který se přes na naše zaměstnance takto dostává, je značný a samozřejmě je třeba to nějakým způsobem vyrovnávat. A pozice naše je přitom stále ještě dobrá zase ve srovnání s jinými zeměmi, kde ten takzvaný sociální dumping, jak se běžně ve světě hovoří je daleko silnější, kde ty lidé jsou nuceni dělat za daleko ještě obtížnějších pracovních podmínek, za menší odměnu a tak dále.

Petr HARTMAN, moderátor

Bez toho, co jste řekl, by se mohlo zdát, že tedy určitá výhoda České republiky je v tom, že má relativně levnou pracovní sílu. Je tedy na tom založena konkurenceschopnost české ekonomiky, že skutečně ty platy v porovnání třeba s platy v západní Evropě jsou nižší?

Lubomír LÍZAL, ředitel Národohospodářského ústavu Akademie věd a Cerge Univerzity Karlovy

Momentálně bych řekl, že ano. Že v současné době to, na čem česká ekonomika staví, je skutečně to, že vlastně taková ta střední dělnická třída čili vlastně ti jakoby vzdělaní dělníci, ti jsou zde levní v porovnání s tím, jaká je cena třeba v západní Evropě. Nicméně zase na druhou stranu je potřeba si uvědomit, že to nepotrvá věčně. Ty náklady práce u nás jsou sice nižší, ale pokud se podíváme teďka na nové členské země v Evropské unii jako je Rumunsko, Bulharsko, tam jsou, tam jsou výrazně nižší než v České republice a pokud bychom se podívali třeba až už na ty asijské země nebo na země bývalého Sovětského svazu, tak tam samozřejmě opět ta, ty náklady jsou zase dále nižší. Čili z tohoto hlediska máme, bych řekl, momentálně takový, takový čas na rozmyšlenou, že máme dostatečně, dostatečnou výhodu momentálně v tom, že jsme v srdci Evropě, že vlastně k těm, k těm vlastně trhům v celé Evropě relativně blízko, že jsme stabilní ekonomika, která se dostala velmi brzo do Evropské unie. Čili vlastně pro ty investory zde nebylo riziko. Čili oni se rozhodovali mezi tím, zda akceptovat vyšší riziko za nižší náklady nebo nižší riziko a vyšší náklady. Čili jaksi tehdy, protože ta politická situace počátkem devadesátých let nebyla zas tak, zas tak, bych řekl, růžová. Když se podíváme o trochu dál, tak se rozhodli pro tu střední Evropu, z čehož my teďka těžíme. Já bych to uvedl trochu do souvislosti s tím, když se podíváme třeba na investice v průběhu devadesátých let na zahraniční investice do střední Evropy, anebo do Ruska. Ačkoliv tehdy v Rusku nebo bývalém Sovětském svazu nebo v ostatních zemích to bylo mnohem cenově výhodnější. Uvědomme si, že ta země má obrovské nerostné bohatství. Tak vlastně tam ty investice ty byly nižší než, nižší než v kterékoli, než v kterékoli země střední Evropy. Čili tam bylo vidět riziko, že vlastně ty investoři ještě nechtějí do toho rizika. Ale samozřejmě tím, jak se ty, ten region ošahávají, ošahávají, tak samozřejmě dnes je vidět, že ten region se stává atraktivnější.

Vít SAMEK, vedoucí právního oddělení Českomoravské konfederace odborových svazů

Já bych tady rád zareagoval, protože samozřejmě tohle zní, zní samozřejmě hezky, ale hůř se to poslouchá, pokud se podíváme na konkrétní čísla. Třeba podle údajů Eurostatu v podstatě náklady práce na odpracovanou hodinu v České republice jsou zhruba šest euro na odpracovanou hodinu v

České republice. Nejvyspělejší evropské země, Dánsko, Švédsko, Belgie a jiné se pohybují na úrovni přes třicet euro. Čili je to pořád zatracená propast. A když se podíváme zase na ty naše sousedy, Rumunsko, Bulharsko, nejméně dvě než dvě eura na hodinu. Takže tady je ohromná propast a když si k tomu připočteme ještě daňový dumping, který naše země, a teď nemyslím naše země, všechny ty východoevropské podstupují, to znamená, že se snaží k té extrémně levné ceně pracovní síly dodat ještě extrémně nízké daně, tak se vlastně skutečně podbízíme docela i zbytečně. Je to v podstatě dar, když, nechci se dostat do zcela aktuálních debat okolo daňové reformy v České republice, není. Ale je to v podstatě předčasné podbízení se tam, kde ještě k tomu ekonomicky nejsme nuceni. Dneska je jasné, že naše komparativní výhoda by měla být založena především na tom, že pracovní síla tady byla kvalitní, kvalifikovaná ve srovnání s jinými zeměmi, že naše země se nachází velmi blízko k těm velkým rozhodujícím ekonomikám v Evropě. Čili to byly dvě podstatné výhody. Další byla velký sociální smír, to znamená, "malá chuť" nebo ochota lidí stávkovat za své běžné pracovní práva a mzdové nároky. Všimněte si, že jsou země, kde se prostávkuje nepoměrně víc a přestože jsou to konsolidované a dobře prosperující ekonomiky. Takže to samo o sobě stačilo. My jsme k tomu přidali velmi levnou pracovní sílu a jsme dále ještě tlačeni, abychom měli ještě extrémně nízké daně. A to vše vede k tomu, že vlastně se o to více z naší země kapitálu vyváží. Čili ne, že sem kapitál přichází, ale také se dividendově daleko víc odvádí a to potom vede k těm známým projevům nespokojenosti, jak jsme třeba měli možnost sledovat nedávno v té Auto Škodě Mladá Boleslav, kde lidé viděli, že zisky jsou velké, ty zisky se v podobě dividend mohou transformovat do zahraničí a oni říkali: "No, a my z toho nic mít nebudeme, jsme málo placeni," protože se porovnávají těm, co jsem říkal, s těmi německými kolegy, kde ta jednotková hodina, tedy odpracovaná hodina práce a její náklady činí zhruba šestadvacet, sedmadvacet euro. Takže to je skutečně rozdíl. A my si myslíme, že cesta nevede k tomu, že bychom měli směřovat, používá se pro to anglický termín race the buttom čili závod ke dnu, kde bychom neměli směřovat k tomu dnu, ale měli bychom se tlačit výše a ten důvod, pro který my tam vidíme jako klíčový, je, že jednoho dne budeme v té eurozóně. A jakmile do ní vplujeme s nekonečně nízkou úrovní nebo podstatně nižší úrovní mezd, tak už to tak snadno nedohoníme. Dnes máme možnost profitovat třeba na silném kurzu koruny, kterým se částečně také vyrovnávají některé rozdíly, ale po vstupu do eurozóny by toto skončilo. Proto si myslím, že logika vývoje pro naše zaměstnance je zvyšovat mzdy tak, aby v okamžiku, kdy do té eurozóny vstoupíme, byl rozdíl už relativně malý, poněvadž tu produktivitu práce doháníme.

Petr HARTMAN, moderátor

Z hlediska zvyšování mezd přeci jenom se netlačíme dolů, ale nahoru, protože nejenom nominální, ale i reálné mzdy rostou, tedy abych to zjednodušil pro posluchače, lidé si za peníze, které vydělají, mohou koupit více. Takže to není asi až tak úplně, že bysme stagnovali nebo šli ke dnu.

Vít SAMEK, vedoucí právního oddělení Českomoravské konfederace odborových svazů

Takhle, samozřejmě viděno tím, jak jsme si žili před několika lety jistě. Ten pokrok tady je, lidé vědí a teď se obávají, jestli třeba reformní opatření, které se provedou o tuto výhodu, o tento růst a to jistě přibližování, které měli možnost sledovat a poznat tedy, jak se údajně říká, na vlastní peněženice, tak jestli to budou vidět i v tom dalším období. My se obáváme nyní, že toto je svým způsobem ohroženo, protože pokud se na ně přenese daleko větší zátěž toho, co dnes příkrývají solidární systémy, ať už je to zdravotní pojištění, sociální pojištění a jiné, a to samozřejmě hrozí, pokud se těm nižším nechá daňová zátěž stejná nebo dokonce zvedne, pak je samozřejmě, že ta pozice do budoucna už tak dobrá nebude a že reálné příjmy budou klesat.

Petr HARTMAN, moderátor

Ono, když se právě hovoří o mzdách a o tom srovnání, tak samozřejmě na druhé straně zase zaznívá to, že je potřeba porovnávat také s produktivitou práce, tedy, jak ti lidé kvalitně a výkonně pracují, jak toto srovnání vyznívá?

Lubomír LÍZAL, ředitel Národohospodářského ústavu Akademie věd a Cerge Univerzity Karlovy

Já bych tady začal trošku zeširoka takovým historickým pohledem. Vlastně v historii všechny země, které měly za sebou, řekněme, velký hospodářský rozmach, tak měly nízké daně. Mohl bych to lustrvat případem Japonska po druhé světové válce, případně Spojených států před druhou světovou válkou, kdy vlastně ty daně dosahovaly maximálně to přerozdělování v rámci, v rámci státu bylo maximálně dvacet procent. Čili my jsme se vlastně ocitli trošku v situaci, kdy tyto země v dobách, kdy tomu nebylo tak, nebylo tak běžné, byly schopné právě díky těm, řekněme, nízkým daním hospodářský růst a vyrostly. Tím, jak se staly bohaté, tak si mohly dovolit relativně, řekl bych, generózní systém zabezpečení, to se týká zejména Evropy. A teď je otázka, že vlastně ty země, které na tom, které na tom nejsou momentálně tak dobře, kdy ještě nejsou na té špici, tak vlastně najednou jsou nuceni mít ten systém, který je typický pro bohaté země, ale přitom ještě nejsou tou bohatou zemí. Čili tady máme takový, bych řekl, trošku historický, historický paradox v tom, že vlastně my se chceme někam dostat, ale přitom musíme přijmout prostředky, které již mají ti, kteří se tam dostali. A takže to je, to je takový ten, ten problém. Co se týče, co se týče vlastně těch nákladů práce nebo toho mezinárodního srovnání, vždycky, vždycky je to určeno tím nejenom, že se musíme dívat na to, jak vypadá ta situace ve směnném kurzu, ale musíme se dívat hlavně na to, jak vypadá, jak vypadá ta situace z hlediska toho, co si můžeme koupit v tom daném státě. Čili spíš je potřeba se dívat na tu produktivitu uvnitř toho státu čili srovnávat to, srovnávat to pomocí parity kupní síly nikoliv pomocí směnného kurzu.

Petr HARTMAN, moderátor

To jsem právě chtěl říct, že to srovnání bývá vždycky komplikovanější, protože se na to dívát z nejruznějších úhlů pohledů.

Vít SAMEK, vedoucí právního oddělení Českomoravské konfederace odborových svazů

Tady tomu velmi dobře rozumím, a proto také se pohybuji v zásadní srovnání oficiálních údajů Eurostatu a na vlastní propočtech našich expertů. A ty údaje jsou naprosto jednoznačné. Jde o údaje Eurostatu a ty ukazují, že česká produktivita práce měřená srovnatelným ukazatelem ve vztahu k těm ostatním zemím, tak my máme produktivitu práce padesát, byly to údaje rok a půl starý, padesát devět celých osm procenta, náklady práce na zaměstnance máme dvacet čtyři celá tři desetiny procenta, když se podívám, že EU patnáct, ta stará EU patnáctka měla sto. Takže my máme výrazně vyšší produktivitu práce, než máme náklady na pracovní sílu, to je velmi zdravé a samozřejmě to skýtá prostor pro mzdové vyrovnání. Druhá věc ...

Petr HARTMAN, moderátor

Takže lidé by mohli dostávat více?

Vít SAMEK, vedoucí právního oddělení Českomoravské konfederace odborových svazů

Lidé by mohli samozřejmě dostávat více. Já vnímám samozřejmě to, že investoři zde zainvestovali a že se musí velmi zvážit vždycky tolik, aby jim stálo pořád za to, aby tady ty investice měli. Ale řada investic byla velmi rozsáhlých a takových, se kterými se nedá odejít ze dne na den, takže to je jedna poznámka. Druhá poznámka, kterou je třeba učinit, je i míra zdanění, celková míra zdanění v České republice, kterou vyjadřuje takzvaná harmonizovaná složená daňová kvóta, je u nás pořád výrazně pod průměrem EU pětadvacet i EU patnáct. My máme v podstatě dneska zhruba třicet pět, už je to méně než třicet pět procent, této složené míry a klesáme. A cíle reformy je snížit to někam lehce nad třicet procent, ale EU dvacet pět má čtyřicet procent. Když se podíváme na daně z příjmů fyzických osob, prakticky ve všech vyspělých zemích je daňová progresivita mnohem výraznější, než byla u nás před

záměrem tyto daně srovnávat, zplošňovat. Takže, když si to řekneme, tak není ekonomický důvod žádný pro to, abychom reformy tímto krokem dále dělali. Protože naše parametry, které tady máte, a znovu říkám, jsou to parametry, které jsou vzaté z Eurostatu a které v řadě případů zohledňují to, co se u nás běžně nedělá, že se mluví třeba o vysokém pojistném, ale nezohlední se nízká daň plus vyšší pojistné, dohromady je to složená daňová kvóta, která je, jak říkám, tato. To je prostě závažný problém, protože se často v médiích mate jenom tím, že se použije vytržený jeden údaj a staví se proti jinému údaji z jiné země, který samozřejmě není porovnatelný, protože nebere do úvahy to, že v třeba v některé zemi, kde je velmi silný soukromý sektor v oblasti sociální, tak tam samozřejmě jsou potom nízké ty odvody, které se platí do státního rozpočtu, protože ten stát tuto sféru dotuje velmi nepatrně a všechno se to zajišťuje na trhu. Takže tolik bych, abych nehltl těmi čísly tolik, ale jednoznačně máme jasné věcné argumenty proto, že na tom jsme stále ještě ve srovnání s tím vyspělejším světem okolo nás daleko příznivěji.

Petr HARTMAN, moderátor

Zjednodušeně řečeno, tedy lidé by mohli dostávat více a ekonomiku by to nepoložilo?

Vít SAMEK, vedoucí právního oddělení Českomoravské konfederace odborových svazů

Ano, je to tak a oni to i cítí, a to byl taky důvod, proč se nakonec většině našich společností, kde se vede kolektivní jednání na nějakém tom mzdovém růstu, který je, než je prostá inflace, která stačí k tomu, aby se reálně mzda nezhoršovala, tak se, proto se na nich také dohadují, protože je to tak. Všimnete si jedné pozoruhodné věci. Nikdy se netýkají tyto poklesy nebo velká stagnace mezd řídicích pracovníků, vysokých manažerů a politiků a podobně. Čili, i když to vezmete nyní, tak pokud by daňová reforma a sociální reforma v České republice proběhla podle scénáře, který vláda chystá, tak právě tyto skupiny na ní vydělají zcela jednoznačně. Zaznamenal jsem z politiků jediného pana Kasala, kterému to přišlo divné. Že on by měl vydělat v řádu desítek, možná stovek tisíc korun ročně. Zatímco jiným lidem vysvětlujeme, že jim do peněženky přibude čtyřicet, padesát korun, ale přitom my v našich analýzách, kde počítáme nejen tím, co dostanete do své peněženky, tam, když zohledňujeme i to, co budeme muset vydat na všech těch daňových nyní už nedotovaných nebo méně zvýhodněných produktech, které budete muset nakupovat, tak najednou zjistíte, že ti nižší lidé na tom podstatně prodělají, reálně na tom prodělají. Takže to je docela takový zajímavý postřeh, který je třeba si říct.

Petr HARTMAN, moderátor

To byl názor Víta Samka, vedoucího právního oddělení Českomoravské konfederace odborových svazů. Co si o tom myslí Lubomír Lízal, ředitel Národohospodářského ústavu Akademie věd a Cerge Univerzity Karlovy?

Lubomír LÍZAL, ředitel Národohospodářského ústavu Akademie věd a Cerge Univerzity Karlovy

Já nebude posluchače obtěžovat čísly, protože to si stejně nikdo moc nezapamatuje, ale spíš bych použil ten příměr, který si myslím, že je velmi dobrý a to je to, co se nazývá dnem daňové svobody. Čili vlastně, dokdy pracujete na sebe a kdy začínáte pracovat na stát. A vlastně ten den daňové svobody je vždycky v České republice někde v půlce, v půlce června. Čili to vypadá, čili z toho vyplývá to, že vlastně více než téměř půl roku, takřikajíc pracujete zadarmo a teprve tu druhou půlku roku pracujete takřikajíc pro sebe. To si myslím, že je věc, která je dostatečně dobře uchopitelná bez toho, abychom se museli zaobírat tím, jestli to je způsobeno vysokými daněmi nebo vysokými odvody, jestli je to způsobováno, řekněme, odloženou spotřebou a zadlužením státu nebo jestli je to způsobeno nějakým, nějakým jiným účetním trikem. Tohle to je, myslím si, velmi takovej názorný, názorný, názorná ukázka toho, jak to lze převést do srozumitelného čísla a srozumitelného data.

Vít SAMEK, vedoucí právního oddělení Českomoravské konfederace odborových svazů

Já bych za tohle velmi poděkoval. Já velmi rád slyším tento termín den daňové svobody, protože a já teď, nezlobte se, neberte to osobně, ale to je jedna z nejhorších fikcí, která se lidem podsunuje. Ta totiž vůbec nic nevypovídá o kvalitě života. Tam se řekne, že, řekl jste, že to dělá člověk jakoby zadarmo, dělá na stát, ale co je to ten stát? Stát to jsou důchody, stát to je zdravotní péče, stát to je to sociální péče. To je prostě služba, bezpečnost, obrana, to je služba, kterou každý z nás čeká nebo snad si chceme platit všechno ze svého? Já si dovedu představit, že na tom budeme jako někde v některé zemi, která nenabízí občanům skoro nic, kde si budeme muset koupit i svůj vlastní samopal, abychom obránili vlastní obydlí, ale pak bude den daňové svobody třeba 20. prosinec, ale je to něco o úrovni lidského života.

Petr HARTMAN, moderátor

Ne 20. prosinec, to jste se spletl, to byl 20. leden.

Vít SAMEK, vedoucí právního oddělení Českomoravské konfederace odborových svazů

Ne, pardon, 20. leden, ano.

Petr HARTMAN, moderátor

Naopak daně tak vysoké, že by ...

Vít SAMEK, vedoucí právního oddělení Českomoravské konfederace odborových svazů

Naopak, ano, bylo by to opačně.

Petr HARTMAN, moderátor

... lidem nic nezbylo.

Vít SAMEK, vedoucí právního oddělení Českomoravské konfederace odborových svazů

Ale je to tak. Prostě buď teda si budeme všechno platit za své, anebo prostě určité služby přijmeme. Ale v zemi, kde jsou lidé zvyklí a požadují je a když se podíváte na průzkum veřejného mínění, lidé chtějí, aby školy měli zadarmo, aby základní zdravotní péče byla zadarmo, aby se na ulicích nemuseli bát, aby policie, obrana, soudy, to všechno fungovalo, na to jsou státní služby, důchodový systém. Tady se vytýká, že dělají ty lidé takzvaně na stát, ale dyť proboha víc než polovinu nebo o polovinu prostředků jsou vyplácené důchody. To nejsou peníze zadarmo, to jsou peníze lidem, kteří je odpracovali a tito lidé ty peníze neodnáší do ciziny jako se odnáší dividendy, které dáme třeba v rámci daňové reformy, tito lidé utratí na našem trhu za spotřební zboží a dají práci jiným lidem, kteří budou zaměstnaní.

Petr HARTMAN, moderátor

Ono jde spíš o to, je spor spíš o rozsah těch služeb, o jejich kvalitu a možná je třeba zopakovat to, že nic není zadarmo, že i sám jste říkal, že tohle to je.

Lubomír LÍZAL, ředitel Národohospodářského ústavu Akademie věd a Cerge Univerzity Karlovy

Já bych právě argumentoval. Že tohle to je, to je velká, bych řekl, velká demagogie, protože nic není zadarmo, všechno si ten občan nakonec zaplatí a je jedno, jestli to zaplatí přímo nebo jestli to zaplatí v daních.

Vít SAMEK, vedoucí právního oddělení Českomoravské konfederace odborových svazů

Takhle, není to úplně jedno. Podívejte se třeba ...

Lubomír LÍZAL, ředitel Národohospodářského ústavu Akademie věd a Cerge Univerzity Karlovy

Pro mne, pro mě je jedno, jestli odvedu sto korun na daních a policista půjde kolem mě každý, každý den podívat se, zkontroluje obydlí nebo jestli za těch sto korun si tu, si tu službu najmu. Čili pro mě jakožto, jakožto poplatníka je jedno, já jsem za to vydal sto korun. Co mě zajímá je, jestli za těch sto korun jsem dostal adekvátní kvalitu té služby. A když se podíváme, zdravotnictví má problémy. Podíváme se na soudní systém, soudy jsou tak pomalé, že prohráváme všechny spory ve Štrasburku. Pokud se podíváme na penze, v současné době střední generace s největší pravděpodobností bude mít problémy, aby je penze uživily tak, jak, tak, jak se odvádějí. Čili já tvrdím, na to, že ten stát používá polovinu těch peněz, které lidé vytvoří, dává službu, která je velmi mizerná.

Vít SAMEK, vedoucí právního oddělení Českomoravské konfederace odborových svazů

Teda nezlobte se na mě tady musím protestovat velice. Protože říct o našem penzijním systému, že je to služba, která je velmi mizerná, tak to teda je hrubé, hrubá neznalost toho systému. Náš důchodový systém patří mezi špičkové, a to si trůfám říct, pracuji v té oblasti dlouhé roky a ta špička je vyjádřena tím, že tři čtvrtiny lidí, kteří tam jsou, mají náhradový poměr, který za to stojí, to je náhradový poměr, který je na úrovni zhruba okolo čtyřiceti dvou, čtyřiceti tří a i více procent ve vztahu, ve vztahu k jejich mzdě hrubé. To jsou prostě čísla, která jsou daná. Mezi náma, podívejme se na to, že v České republice existuje čtrnáct let doplňkový nebo deset let, více než deset let doplňkový důchodový systém, neprodukuje zatím nic, je soukromý. A myslet si, že jenom tím, když řeknu: "Zaplat' si to sám," tak a zbavím to solidarity, která umožní přerozdělovat, to znamená, přece jenom by ti trošku bohatší přispěli těm trošku chudším, a to je základní elementární pravidlo, protože v normální civilizované společnosti nikdo neví v patnácti letech, jestli skoční jako invalida ve dvaceti. To se klidně stává, to jsou všední příběhy, vidíme jich v televizi velké množství takových osudů a na to je s určitou společenskou solidaritou pamatovat. Čili říct zjednodušeně, že stát je vždycky špatný. V Británii zprivatizovali železnici, po celé západní Evropě se to považuje za nehorší případ poskytování veřejné služby v železniční dopravě. Ukázalo se, že soukromý sektor nebyl schopen nabídnout tyto služby dostatečně kvalitně. Takže nemůžeme říct prostě, soukromej je kvalitní a vždycky dostupnej a vždycky levnej a pokryje naprosto všechno. Zkuste se jenom podívat a zaplatit si životní pojistku. Zjistíte, že na konkrétní životní pojistku, na průměrný důchod dáte víc prostředků, než které na to vybírá stát. Čili pro občana to znamená soukromý dražší důchod.

Lubomír LÍZAL, ředitel Národohospodářského ústavu Akademie věd a Cerge Univerzity Karlovy

Ano, já to dělám, protože vím, že od toho státu až já půjdu do penze tu penzi nedostanu. Já si dokážu spočítat, že tu penzi mít nebudu.

Vít SAMEK, vedoucí právního oddělení Českomoravské konfederace odborových svazů

Budete ji mít, ale nebudete ji mít samozřejmě v náhradovém poměru.

Lubomír LÍZAL, ředitel Národohospodářského ústavu Akademie věd a Cerge Univerzity Karlovy

Ale nepřežiju s ní, nepřežiju s ní, ano.

Vít SAMEK, vedoucí právního oddělení Českomoravské konfederace odborových svazů

Ne, ne, přežijete, ale nebudete ji mít v náhradovém poměru, který si slibujete, to je v pořádku.

Lubomír LÍZAL, ředitel Národohospodářského ústavu Akademie věd a Cerge Univerzity Karlovy

Já si neslibuji, já naopak si dokážu spočítat, že si od toho nemůžu, nemohu nic slibovat, to je to, to je ten můj argument. Já vám říkám, že v podstatě vy argumentujete dnešní situací, já se dívám na dvacet let, třicet let dopředu a říkám, že pokud se to nezmění, bude problém.

Vít SAMEK, vedoucí právního oddělení Českomoravské konfederace odborových svazů

Ten problém bude jaký? Ten problém bude jenom v tom, že pokud bude stát k tomu přistupovat metodou, jako se snaží tvářit nyní, že začne osekávat zdroje do té /nesrozumitelné/, tak samozřejmě bude. Když se rozhodneme, že dáme do zdravotnictví o deset, patnáct prostředků, procent prostředků méně, tak tam bude zatracený problém.

Petr HARTMAN, moderátor

Teď mluvíme o důchodech, aby tam ...

Vít SAMEK, vedoucí právního oddělení Českomoravské konfederace odborových svazů

Ale to je stejné, ty systémy jsou velmi podobné, protože oba dva mají určité, určitý objem služeb, které musí poskytnout a ty mají svoji cenu a buď tu cenu zaplatíme, nebo ji nezaplatíme. Každý systém už zhroutit na tom, že tam nedám ty potřebné prostředky, soukromé systémy se mohou zhroutit taky. Ta pojišťovna, u které jste, tady nemusí být věčně. Ona může zkrachovat a vy o ty prostředky přijdete. To, co se stalo v řadě zemí ve světě i co se stalo v našich bankách, je toho příkladem. Čili rozumnou mírou je kombinace těch soukromých a státních. Samozřejmě tam, kde mají lidé vyšší příjmy v aktivním věku lze doporučit přesně to, co děláte. Já to dělám taky, já vedle toho, že očekávám, že určitý důchod dostanu od státu, no, tak mám také penzijní připojištění se státním příspěvkem a řeknu i, že narozdíl od řady spoluobčanů, kteří to dneska klidně vyberou a jednorázově utratějí, já si to tam nechám a z těch prostředků si skutečně ten doplňkový důchod udělám a také u jedné pojišťovny na našem trhu mám také životní pojistku. Ale tak se chová člověk, jestliže si to může dovolit. Ale je tady řada spoluobčanů, kteří si to prostě se svým příjmem dovolit nemohou a těm musí samozřejmě nabídnout dostatečnou jistotu stát, jinak totiž končíme na tom pólu, kam bych teda se v životě dostat nechtěl, aby nám tady vyrůstaly ghetta lidí, který nemaj základní sociální zabezpečení, kteří nemají důchod, bude tady větší rozsah bezdomovectví, krádeží, kriminalita, chudoba, to rozhodně není obraz společnosti, ve které bych chtěl žít.

Lubomír LÍZAL, ředitel Národohospodářského ústavu Akademie věd a Cerge Univerzity Karlovy

Já bych souhlasil s tím, že prostě stát má mít jistou minimální úroveň společenské solidarity právě z těch důvodů, které, které jste zmiňoval. A ta debata, kterou já zde vedu, je o tom, že tato minimální úroveň, ta by tu samozřejmě měl stát zabezpečovat, ale už by se neměl příliš snažit o to, zabezpečit úplně všechny jednotným systémem, protože to potom znamená, že on se domnívá, že všichni občané jsou stejní, to prostě nejsou. Každý má trošku, trošku jiné, jiné požadavky a jiné očekávání do budoucna.

Vít SAMEK, vedoucí právního oddělení Českomoravské konfederace odborových svazů

Tady vás překvapím, tady budu velmi souhlasit. Nejlepším důkladem, dokladem toho přístupu je Skandinávie. Švédsko, Dánsko, Finsko, Norsko, to jsou země, které mají dokonalé kombinace, kde je stát a ne vždycky jenom jako třeba v Dánsku ta minimální úroveň, v jiných zemích výrazně vyšší v těch skandinávských. Nad tím jsou soukromé, tam zpravidla zaměstnanecko-zaměstnavatelský financované fondy a nad tím individuální fondy, individuální spoření, všechno. Samozřejmě to je optimální podoba. Ale nešel bych na to, abych jako stát vnímal, že mým cílem a mým hlavním úkolem je srazit ty existující sociální systémy na minimum a říct: "A vy se teď postarejte o to své navíc," protože ta cesta dopadne tak, že ty lidi bližší košile než kabát, utratí peníze, zvyšují se úvěry všeho druhu, lidé si berou spotřební úvěry, hypotéční úvěry, protože ty instituce to umí, oni na ně nastoupí, oni jim ty úvěry vnutí a ti lidé již nebudou mít další prostředky a nemají, to už je evidentní dneska. Dalším prostředkem toho ...

Petr HARTMAN, moderátor

Tady jsme ale u toho problému reálného hazardu, kde lidé často nemyslí na zadní kolečka a oni tvrdí, že sice nemají, ale v některých případech a dalo by se říci, že jich není zas tak málo, mají, kdyby si zvolili trošku rozumnější životní styl, tak by mohli myslet na budoucnost a nemyslí. Tam je právě problém toho, že se s tím ...

Lubomír LÍZAL, ředitel Národohospodářského ústavu Akademie věd a Cerge Univerzity Karlovy

Pane redaktore, já s váma souhlasím, ale copak jim to soukromé společnosti dovolí? Nežlobte se, já to teď беру jako vyhraněně. Ale soukromé společnosti samozřejmě vstupují na trh neustálou agresivní reklamou všeho druhu, všeho druhu. Teď třeba byla informace, že penzijní fondy mají zhruba čtyři miliardy korun, které představují závazky, které oni zaplatily za dealery. To znamená, že jsou tady dealerské společnosti a dealeri, kteří jenom za to, že sjednají smlouvu se mnou, s vámi, s vámi, aby jste byli v konkrétním penzijním fondu, berou samozřejmě své peníze. Tyto peníze tam představují určitý dluh. A nyní asociace českému penzijnímu fondu navrhuje, aby tyto prostředky, které v tom systému samozřejmě představují do budoucna zátěž a pokud by se měly oddělit prostředky vlastníků a prostředky účastníků, kdy je někdo musí zaplatit, oni navrhují, aby to zaplatili účastníci. To znamená, my jsme si to nezorganizovali, zorganizovaly to ty fondy, ale nicméně ty fondy říkají: "Zaplaťte to vy, klienti, protože my to pro vás děláme." A to jenom ta ukázka, protože ty soukromé společnosti jsou skutečně silným hráčem a oni mají všechny ty páky, média, reklamu a agresivní reklamu a nejrůznější pobídkové stimuly, kterými těm lidem vnutí tu spotřebu dnes a o tom to je.

Petr HARTMAN, moderátor

To je spíše konkrétní případ, ukázka té demotivace, ale mělo by to být naopak, aby ta motivace byla, aby lidé byli motivováni k tomu, aby mysleli na budoucnost. A bohužel, když lidé jsou v situaci, že vědí, že vždy někdo to za ně vyřeší, tak na tu budoucnost nemyslí. Ale říkám, je to těžké vyřešit.

Vít SAMEK, vedoucí právního oddělení Českomoravské konfederace odborových svazů

Já bych souhlasil, já bych souhlasil s tím rčením bližší košile nežli kabát. To je vlastně, to je vlastně problém společnosti v tom, že společnost, pokud chce fungovat i v budoucnosti, musí mít určitý mechanismus na to, aby jednak lidi motivovala a zase na druhou stranu, aby existovala jakási síť záchranná, která je pro ty, kteří se do nějakého, nějakého problému dostanou ne vlastní vinou. Ale tady samozřejmě je problém v tom, kde je ta hranice mezi, mezi tou motivací ...

Lubomír LÍZAL, ředitel Národohospodářského ústavu Akademie věd a Cerge Univerzity Karlovy

A to vlastní vinou.

Vít SAMEK, vedoucí právního oddělení Českomoravské konfederace odborových svazů

... a tou vlastní vinou.

Lubomír LÍZAL, ředitel Národohospodářského ústavu Akademie věd a Cerge Univerzity Karlovy

Samozřejmě to s vámi souhlasím.

Vít SAMEK, vedoucí právního oddělení Českomoravské konfederace odborových svazů

To je, to je ...

Lubomír LÍZAL, ředitel Národohospodářského ústavu Akademie věd a Cerge Univerzity Karlovy

Ta zkušenost ...

Vít SAMEK, vedoucí právního oddělení Českomoravské konfederace odborových svazů

Tam, kde se asi neshodneme.

Lubomír LÍZAL, ředitel Národohospodářského ústavu Akademie věd a Cerge Univerzity Karlovy

Ne, neshodneme ...

Vít SAMEK, vedoucí právního oddělení Českomoravské konfederace odborových svazů

Na té úrovni vlastně.

Lubomír LÍZAL, ředitel Národohospodářského ústavu Akademie věd a Cerge Univerzity Karlovy

To ne, to ne ...

Petr HARTMAN, moderátor

Dá se vůbec nalézt ta, ta hranice?

Vít SAMEK, vedoucí právního oddělení Českomoravské konfederace odborových svazů

Takhle ta otázka neshodnutí se, to je otázka, to je, to je, to je, to je světové zkušenosti za posledních sto, sto padesát let. Ta světová zkušenost šla tou cestou a ona byla samozřejmě ovlivněna negativně válkami, které zhroutily leccos a pak nezbylo, než začít vždycky od začátku na průběžně financovaných systémech. Když nejsou peníze, výhodou průběžného systému je, že začnete vybírat jako máte na náš důchodový systém a okamžitě vyplácíte, nepotřebujete rezervy. Ty ostatní soukromé systémy potřebují rezervy, aby se nesklaply desky a neodešel majitel a firma zůstala bez prostředků. Takže je samozřejmě debata o tom, kde končí ten morální hazard. Ale uvědomme si, že většina lidí nemůže se v tom zorientovat. Všimněte si, často jste vystavováni hesly: "Já si sám chci spravovat své peníze, já to umím nejlépe." I když se nad tím zamyslíte, že je to velmi namyšlené heslo, které ta reklama nám nutí, já osobně se v té sféře nějakou dobu pohybuju, leccos o tom vím a dobře vím, že bych si neuměl sám dobře spravovat své peníze se vším všudy, protože nemáte k dispozici všechny informace, které

potřebujete. Všimnete si, že všichni ekonomičtí analytici vám zásadně dobře popíší, co se včera odehrálo na burze. Ale když se jich zeptáte, jaký bude kurz koruny v létě, jaká bude vývojová situace v tomto ekonomickém odvětví za rok, za dva nebo za tři, tak vám to neřeknou. A soukromé peníze jsou ale o tomto, ty jsou o tom, jestli vím, že mohu vsadit do akcií automobilového průmyslu v České republice ještě na deset let, anebo ne nebo jestli mám kupovat dluhopisy té či oné společnosti. To normální člověk nemá prostě šanci obstarat. Na to musí být profesionálové, kteří to za něj udělají, kteří se v tom vyznají, mají všechny potřebné informace k dispozici, ten jedinec na to šanci nemá. Ale to jsou samozřejmě profesionálové, kteří jsou dobře placeni a musí být dobře placeni, a to je cena, kterou ten člověk s malým příjmem, s malou mzdou nemá šanci absolutně zaplatit. Možná poslední poznámka, proto se ve světě vyvinuly ty zaměstnanecko-zaměstnavatelské systémy, kdy do toho vkládají prostředky zaměstnanci i zaměstnavatelé a ten zaměstnanec ví, že za relativně méně svých peněz dostane relativně více tím, že mu na to přispěje ten zaměstnavatel. Pokud se tato vazba přeruší, tak samozřejmě ty sociální systémy se budou potýkat s velkými finančními problémy.

Lubomír LÍZAL, ředitel Národohospodářského ústavu Akademie věd a Cerge Univerzity Karlovy

Já bych tady trochu varoval před tím propojením penzijního, penzijního systému a jaksi svazu s tím svazem se zaměstnavatelem, protože tady bych to ilustroval současnou situací automobilového průmyslu ve Spojených státech, kde vlastně ze začátku vypadalo dobře, že všichni měli to pojištění u svého automobilového zaměstnavatele a tím, jak ten průmysl v Americe šel na, řekl bych, přímo do kyttek v současné době, tak ti lidé mají problémy, vlastně aby ty peníze získali. Čili tady spíš bych doporučil tu cestu jisté diversifikace právě přesto, že v okamžiku, kdy já mám nějaké zaměstnání, které je, řekněme, v průmyslu automobilovém a moje pojistka je závislá na tom, jak se třeba vyvíjí průmysl farmaceutický, tak určitě dostanu, dostanu se do situace, kdy alespoň jeden z těch dvou průmyslů nějakým způsobem funguje. To, že by oba dva nějakým způsobem zkolabovaly, je mnohem méně pravděpodobné než jenom ten jeden.

Vít SAMEK, vedoucí právního oddělení Českomoravské konfederace odborových svazů

Tady si trochu nerozumíme. Ta chyba, která se v té Americe stala, souvisí s něčím jiným. To souvisí s tím, že tam existují takzvané define benefit plans, to znamená plány, kdy podnik přislíbujee výslednou penzi a ručí za ní. To je samozřejmě situace, která není reálná pro 21. století. To propojení se zaměstnavatelem znamená jinou věc, že zaměstnavatel a zaměstnanec společně přispívají na budoucí důchodový nárok zaměstnance po dobu, dokud ta továrna jede. Samozřejmě, když skončí, ty peníze nesmí používat ten zaměstnavatel, ty peníze jsou v samostatném fondu, takhle to běžné ve světě existují. Opět bych mohl argumentovat tou Skandinávií, která to má dotažené k dokonalosti, kdy existují dva velké fondy pro modré límečky, pro bílé límečky a ty jsou zcela odděleny, ale financovány těmi zaměstnavateli a zaměstnanci. To je velký motiv, aby tam ty prostředky byly. A samozřejmě potom nečiní problém přechody zaměstnancům mezi podniky, protože on přejde do jiného podniku, ale jenom se změní plátce, jiný podnik přispívá na jeho penzi. Já to zmiňuju z jiného důvodu, že tady je obecná snaha zrušit právě tento princip, to znamená, zrušit takzvanou odpovědnost zaměstnavatele za své zaměstnance, která se vyvinula v těch posledních sto letech, to byl, to byl největší přínos 20. století, že zaměstnavatelé se cítili spoluzodpovědní za své zaměstnance. Ono to nebylo zbytečné, ono to souviselo s historickým vývojem, kdy na tom začátku zjistili, že ta tovární výroba vede k velkému množství nemocí, pracovních úrazů a škod na zdraví, a tak se ukázalo nezbytné, aby prostě právě ti původci, to znamená, ten výrobní proces a ti zaměstnavatelé to spolufinancovali. A tam se to vžilo do velké tradice, která až dodneška tam v podstatě bez problémů probíhá. Probíhá i v těch zemích, kde nám to přijde divné. Švýcarsko je v tomhle směru naprostou oázou, kde existují tisíce malých zaměstnaneckých fondů, ale jasně oddělených od těch zaměstnavatelů, to zdůrazňuju, provádí je neziskový sektor, je to paritně spravované, je to dokonalý systém. Takže nebude zabíhat do velkých detailů, ale toto je princip. Ten princip je společné financování sociální sféry, zdravotnictví a jiné, protože, když se to přehodí jenom jako plná cena placená tím člověkem, vytrácí se z toho ten projev solidarity a ten automaticky háže přes palubu ty

slabé. Jakmile se solidarita vytrácí, tak slabí to prostě neutáhnou. A jenom je otázka, kolik těch slabých v dané společnosti existuje, jestli jich je deset procent nebo třicet.

Petr HARTMAN, moderátor

Takže to byl Vít Samek, vedoucí právního oddělení Českomoravské konfederace odborových svazů, reakce Lubomíra Lízala, ředitele Národohospodářského ústavu Akademie věd a Cerge Univerzity Karlovy?

Lubomír LÍZAL, ředitel Národohospodářského ústavu Akademie věd a Cerge Univerzity Karlovy

Já bych tady zmínil akorát asi jenom jednu věc, a to, že svým způsobem z hlediska zabezpečení té solidarity je celkem jedno, zda zákonem je vynuceno, že to platí ten zaměstnanec nebo za něj odvádí ten zaměstnavatel. Koneckonců ta sazba potom může být stejná a je jedno, jestli to platí zaměstnanec nebo zaměstnavatel. Čili z tohodlec toho hlediska já si myslím, že to je zcela zbytečná debata.

Petr HARTMAN, moderátor

Posuňme tedy naše povídání trochu dál. My zde hovoříme o tom, jaké je postavení zaměstnanců, ale samozřejmě nemáme pouze zaměstnance, ale také nezaměstnané. A v této souvislosti je to samozřejmě posun od listopadu 89, protože před listopadem 89 oficiálně nikdo nezaměstnaný být nesměl. Nyní je ta volba daná, že nikdo nenutí člověka, aby pracoval, ale přesto, že existuje určitá přirozená míra nezaměstnanosti, ve které jsou ti lidé, kteří zkrátka pracovat nechtějí, tak je zde ta míra vyšší, než je ta přirozená. Takže je jasné, že někteří lidé nepracují a teďka je otázka zda? Protože nemohou, nebo že se jim to nevyplatí. To je také věčné dilema posledních několika let o tom, jak motivovat lidi k tomu, aby pracovali, aby nezůstávali doma na sociálních dávkách a nepracovali třeba načerno. Jaký recept vidí Lubomír Lízal?

Lubomír LÍZAL, ředitel Národohospodářského ústavu Akademie věd a Cerge Univerzity Karlovy

No, já bych tady zmínil jednu věc, kterou je dobré vidět z toho vývoje v posledních letech, zejména od roku 2000 to bylo vidět, je totiž, že počet nezaměstnaných, které se získávají takovým tím výběrovým šetřením a kdy se ptáme lidí, zda mají nějaký pracovní příjem, je nižší, než jaké číslo dostaneme, když se ptáme na pracovních úřadech, kolik lidí je registrovaných jako nezaměstnaných. Čili je vidět a to, ten rozdíl je asi dvě procenta. On narůstá, na začátku nebyl tak vysoký, nyní, nyní je vyšší. Čili to trošku ilustruje tu situaci, že je řada lidí, kteří zároveň jsou registrovaní jako nezaměstnaní, ale zároveň také někde pracují a přitom se to o nich neví. Čili tady bych řekl, že to nám dává určitou hranici toho, kde si můžeme být zcela jisti, že toto je, toto je část lidí, kterou by bylo třeba motivovat tak, aby se skutečně stali oficiálně zaměstnanými a pak se můžeme bavit o té, o té druhé části.

Petr HARTMAN, moderátor

Názor Víta Samka?

Vít SAMEK, vedoucí právního oddělení Českomoravské konfederace odborových svazů

Tady budu velmi živě souhlasit. Samozřejmě, aby to nebylo jasné v konfrontaci. Ne, tady skutečně souhlasím. Je skutečně věcí státu, aby se postaral o to, aby byl přehled a evidence o pracovních místech, to je první věc, jsou různé systémy na to. V řadě zemí se přes systém pojištění sociálního, to znamená, víte, že třeba ve Spojených státech je nejdůležitější číslo sociální pojištění, které identifikuje jednotlivce a tam se dá potom zjistit, jestli někdo pracuje, nebo nepracuje, protože jakmile vykonává jakýkoli a teď zdůrazňuju legální právní vztah, pracovní vztah, tak je evidován, spolu s tímto číslem je

spojen a potom je to jenom zase otázka v dnešní době informačních technologií, které zajistí dostupnost těchto informací mezi státními orgány, které se zabývají úřady práce, nemocenské instituce, důchodové a jiné. Problémem v Evropě je, a to je zase přitaženo v podstatě ze světa, že tak, jak se zostřuje ten, ten konkurenční boj, tak on v podstatě činí z hlediska zaměstnavatelů některou pracovní sílu přitažlivější. A je to ta pracovní síla, která je ochotná dělat za menší peníze. A teď menší peníze buď legální, to znamená, kdy mzda je nižší, anebo i ty nelegální, to znamená, kdy je člověk ochoten přijmout práci, říká se tomu v prekérních pracovních vztazích nebo někdy ve vztazích, které jsou vysloveně ilegální, to znamená, kdy se neplatí především ono pojistné, neplatí se daně, ten člověk pracuje načerno. A je samozřejmě hlavním problémem země, aby dokázala tuto práci načerno eliminovat, evidovat a pak samozřejmě se bude zmenšovat i ten problém, o kterém hovoříte. Souhlasím s váma, že jsou lidi, kteří na jedné straně se tváří jako nezaměstnaný, na druhé části, straně v určitém rozsahu pracují, nepochybně ale pracují za relativně menší peníz, té naprosté většině to jim umožňuje v podstatě tak nějak přežít. Dalším specifickým problémem ...

Petr HARTMAN, moderátor

Ale když pracují načerno, tak dost často čerpají sociální dávky, takže sice relativně malé peníze, ale když /nesrozumitelné/, tak je to pro ně docela příjem.

Vít SAMEK, vedoucí právního oddělení Českomoravské konfederace odborových svazů

Souhlasím, je to opět ten morální hazard, je to opět útok na poctivého občana a vrací se to poctivému občanovi od státu nefér, což slyšíte i v té dnešní době, když se říká, abychom dokázali toto nějakým způsobem ošetřit, tak my nepostihneme ty, kteří pracují nelegálně a nehoníme je, nestíháme, neobjevujeme a nevyhlašujeme jim třeba nějaké globální pardon, když se přihlásí a podobně jako se to děje v jiných zemích, ale my jdeme na ty poctivé. My řekneme, dáme třídní karenční dobu. Čili my snížíme nemocenské dávky, my snížíme rozsah těchto, anebo oněch dávek. My vlastně vylejeme s vaničkou dítě, protože potrestáme většinu těch, kteří se chovají mravně proto, abychom honili nějaké menší množství těch, kteří se chovají nemravně.

Petr HARTMAN, moderátor

Dá se nějak zmapovat, jak velký problém je to pro českou ekonomiku třeba v porovnání s jinými pracemi načerno?

Lubomír LÍZAL, ředitel Národohospodářského ústavu Akademie věd a Cerge Univerzity Karlovy

No, je to, je to asi ty dvě, ty dvě procenta, která jsme zmiňoval, to je totiž ten rozdíl, který, který je vidět mezi, mezi, mezi těmi neregistrovanými.

Petr HARTMAN, moderátor

Je to rychlé nebo ...?

Lubomír LÍZAL, ředitel Národohospodářského ústavu Akademie věd a Cerge Univerzity Karlovy

No, původně totiž ta idea, proč se začaly zjišťovat ty dvě různá čísla, byla přesně opačná, protože se předpokládalo, že ne všichni lidé, kteří jsou nezaměstnaní se registrují. To byl vlastně ten důvod na začátku, aby bylo vlastně podchyceno to, kdy někdo přijde o práci, nakonec, nakonec vlastně ani se nechce jít zaregistrovat, protože si říká: "Nakonec já pracovat nebudu, zůstanu takřikajíc mimo pracovní trh doma třeba."

Vít SAMEK, vedoucí právního oddělení Českomoravské konfederace odborových svazů

Také se tomu říká registrovaná nezaměstnanost jako ta, která se sleduje.

Lubomír LÍZAL, ředitel Národohospodářského ústavu Akademie věd a Cerge Univerzity Karlovy

Čili, čili z tohodlec toho důvodu se vlastně začalo sledovat jednak ta, ten vývoj neregistrované zaměstnanosti a také ten vývoj té nezaměstnanosti právě získané těmi dotazy, zda ti lidé pracují. A vlastně, když se podíváme na ty česká data, tak až do roku 2000 to bylo, ty čísla byla velmi podobná, nebyl tam žádný velký rozdíl, ale po roce 2000 vlastně začalo, začalo být vidět, že se objevil ten problém vlastně zneužívání, zneužívání těch, těch dávek.

Petr HARTMAN, moderátor

A je to tedy výjimečné z hlediska rozsahu v České republice nebo je to běžné jako ...?

Vít SAMEK, vedoucí právního oddělení Českomoravské konfederace odborových svazů

Není, v nějaké zemích tak máme možnost cestovat mimo těch evropských zemích, které jsou v obdobném měřítku. Je to prakticky všude, protože je vcelku z našeho pohledu naivní si třeba myslet, že sama západní ekonomika se s tím vyrovnává, taky ne. I tam je běžné, že prostě část lidí pracuje. Všimněte si, že když přijedete třeba do Anglie, tak jako u nás pracují Slováci, Poláci, v řadě odvětví prodavačky, tam je řada zahraničních zaměstnanců a třeba v těch západních zemích je to totéž. Tam jsou zase ti naši, ti naši se přesuli na západ.

Petr HARTMAN, moderátor

Dobře, ale někteří jsou zde naprosto legálně nebo většina.

Vít SAMEK, vedoucí právního oddělení Českomoravské konfederace odborových svazů

Ano, část vždycky určitá část je legálně, ale větší část jenom ten ledovec a špička ledovce a ta větší část je nelegální. Je to ve všech těch zemích. I v té Británii máte část lidí, kteří jsou tam jako au-pair zcela legálně a část jich je tam prostě nelegálně, protože ta rodina si je veme jakoby na návštěvu, oni s tou rodinou pobývají, oni jim za to něco dají a nikde je nehlásí. Čili tento trend je všude a jenom se liší ty země podle toho, jak účinně s tím dokážou bojovat. Naší specifikou je, že třeba v určitém směru k tomu přímo svádíme, protože naše úprava tím, že neupravuje jednotně odvody na sociální pojištění a zdravotní pojištění mezi zaměstnanci a takzvanými osobami samostatně výdělečně činnými, tak vytváří přímo prostor proto, aby řada lidí se uchýlovala do té formy osoby samostatně výdělečně činné s vědomím, že tam jde jenom proto, aby neplatila právě ty dávky solidárních sociálních systémů. Třeba příklad v rámci té reformy by ten rozdíl činil například u zaměstnance bez dětí, který pobírá dvacet tisíc korun měsíčně, tak ten zaplatí po všech těch vypořádáních třicet tisíc na dani, zatímco živnostník bez dětí z příjmu dvacet tisíc korun daň po slevě nezaplatí vůbec nic. Čili to je jenom ukázka, kdy my máme nastaven sociální systém tak, že kdo je živnostník platí méně ze srovnatelného příjmu, než kolik platí zaměstnanec. A to samozřejmě vytváří prostor pro nejrůznější kalkulace, takže je zcela běžné, že lidi, kteří by měli pracovat ve standardním zaměstnání, v závislé práci, v pracovním poměru, pracují na různé živnostenské listy, z nichž část těch výkonů přiznají a zdání, část nepřiznají, nezdaní a tudy utíká samozřejmě ohromné množství. Já bych odkázal jenom na to, že kolega Fasman z naší konfederace zpracoval na to rozsáhlejší studii věnovanou šedé ekonomice. Lze se tam dočíst leccos a jsou tam i naznačeny některé cesty, kterým v různých zemích se s tímto jevem boduje, bojuje. Ale základ je skutečně, pokud jde o evidenci pracovních příležitostí, pracovních míst, a to je při dnešních elektronických IT technologií docela schůdný úkol.

Lubomír LÍZAL, ředitel Národohospodářského ústavu Akademie věd a Cerge Univerzity Karlovy

Já bych souhlasil s tím, že vlastně je ten rozdíl v tom, jakým způsobem ten stát se dívá na zaměstnance, jakým způsobem se dívá na živnostníka. Ale tam jako já zase vidím určitou tu filosofii za tím, že ten zaměstnanec jaksi přenáší veškerou zodpovědnost za svou budoucnost na toho zaměstnavatele. Kdežto ten živnostník po tu dobu, co je živnostníkem, takříkajíc tu zodpovědnost bere na sebe čili má tam určité, určité zvýhodnění, což si myslím, že je celkem, že je celkem asi v pořádku. Můžeme se bavit o tom, jak velké to zvýhodnění má být právě za to, že to riziko nese on sám. Já bych to vlastně, já bych to zkusil trochu, abych tu debatu obrátil nějakým způsobem k tomu začátku, já bych to zkusil ilustrovat tím případem, kdy vlastně na jednu stranu zaměstnanci v okamžiku, kdy se firmě daří dobře, tak požadují po té firmě, aby jim zvýšila mzdy, aby jim dávala další, další příspěvky. Na druhou stranu už nikdy nevidíme to, že když ta firma je v problémech, že by zaměstnanci přišli a řekli: "No, tak my teda se spokojíme s nižší mzdou." Čili tady je vidět určitá asymetrie vždycky toho vztahu, jakým způsobem se postupuje, postupuje v tom, v tom, řekněme, v tom mzdovém, v tom mzdovém postupu. Čili je tady vidět to, co ekonomové říkají to, že ty mzdy nikdy neklesají, ale že jsou schopné /nesrozumitelné/.

Vít SAMEK, vedoucí právního oddělení Českomoravské konfederace odborových svazů

Tady jenom malá vsuvka, tady jenom malá vsuvka. Není to tak pravda. Jsou společnosti, který, když otevrou to účetnictví, tam jde o fér hru, to je právě to kolektivní vyjednávání, když opravdu ten management ukáže zaměstnancům ekonomiku firmy, ukáže jim, jak se s těmi prostředky hodlá nakládat, ty příklady jsou, jsou podniky, kde se dokážou dohodnout třeba na velmi malém růstu, který dokonce v řadě případů ani nepokrývá inflaci, když je naděje, že to pomůže opravdu tomu růstu firmy. Nedá se paušálně říkat tak, jak jste to tady hovořil, že zaměstnanci v okamžiku, kdy firma je v obtížích, takže ona si řada z nich uvědomuje, že s tou firmou záleží její budoucnost a jsou ochotni často si spořit. U politiků to tak ovšem nebejvá. Všimněte si, že i v této reformě si na své sáhnout nenechají.

Petr HARTMAN, moderátor

Takže tím můžeme zakončit pohled na práci z nejrůznějších úhlů v tento sváteční den, tedy v den, kde, který je označen jako Svátek práce. Za ten pohled děkuji Vítu Samkovi, vedoucímu právního oddělení Českomoravské konfederace odborových svazů a Lubomíru Lízalovi, řediteli Národohospodářského ústavu Akademie věd a Cerge Univerzity Karlovy. Děkuji za účast a opět někdy v Názorech a argumentech na slyšenou.