

MOŽNOSTI VLIVU DAŇOVÉ A DOTAČNÍ POLITIKY STÁTU NA SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE

Jiřina Krajčová¹, Viola Šebestíková², Veronika Křelinová³, Pavla Vanduchová⁴,
Vlastimil Beran⁵

¹ Vysoká škola báňská-Technická univerzita Ostrava, Ekonomická fakulta, Sokolská třída 33, 701 21 Ostrava
Email:jirina.krajcova@vsb.cz

² Vysoká škola báňská-Technická univerzita Ostrava, Ekonomická fakulta, Sokolská třída 33, 701 21 Ostrava
Email:viola.sebestikova@vsb.cz

³ Vysoká škola báňská-Technická univerzita Ostrava, Ekonomická fakulta, Sokolská třída 33, 701 21 Ostrava
Email:veronika.krelinova@vsb.cz

⁴ Vysoká škola báňská-Technická univerzita Ostrava, Ekonomická fakulta, Sokolská třída 33, 701 21 Ostrava
Email:pavla.vanduchova@vsb.cz

⁵ Vysoká škola báňská-Technická univerzita Ostrava, Ekonomická fakulta, Sokolská třída 33, 701 21 Ostrava
Email:vlastimil.beran@vsb.cz

Abstract: The article deals on unemployment in the context of social, tax and evacuating. Unemployment is a global economic, social and psychological problem, whose growth is closely linked with the economic crisis. Approach to solving unemployment is different between countries. In the Czech Republic, moreover, due to the relative generosity of the welfare system pushes the unwillingness of some of the unemployed to work. Aim of this article is to design economic incentives to motivate the unemployed to employment or operation of self-employment, such as cutting and editing insurance and social change in the tax on personal income by introducing a tax bonus for the taxpayer.

Keywords: bonus tax, pension insurance, personal income tax, social insurance, tax credit, unemployment.

JEL classification: E24, H24, J65, K34, M41, M48

Doručeno redakci: 15.12.2011; Recenzováno: 6.2.2013; 5.2.2013; Schváleno k publikování: 13.3.2013

Úvod

Většina vyspělých zemí světa stále pocítuje důsledky světové hospodářské krize. Jedním z těchto dopadů je i vysoká míra nezaměstnanosti. Jednotlivé státy se s nezaměstnaností snaží vypořádat různými způsoby.

Vysoké daňové a odvodové zatížení práce je jedním z faktorů, se kterými se potýká většina zemí. Dalším zásadním problémem týkající se především evropských zemí je štedrost sociálního systému. S problémem vysoké ceny práce a štedrého sociálního systému se potýká i Česká republika. Neméně závažným a hlavně dlouhodobým problémem České republiky je i neochota a nezáměr lidí v produktivním věku pracovat. To se dle našeho názoru nezmění, dokud nedojde k určité rovnováze a optimalizaci v daňovém a odvodovém zatížení práce a v sociálním systému. Ten by měl dočasně nezaměstnaným vypomoci, ale zároveň by je měl nepřímou nutit ucházet se o zaměstnání. Současně je důležité nastavit daňový a odvodový systém tak, aby měli zaměstnavatelé o uchazeče o zaměstnání zájem a zároveň by u nich nedocházelo k nežádoucímu nárůstu nákladů na zaměstnance. Toto by napomohlo eliminovat snahu zaměstnavatelů vyplácet minimální mzdu či zaměstnávat uchazeče v pozici osoby samostatně výdělečně činné (tzv. „švarc systém“).

Tato skutečnost vyvolává stále vyšší tlak na nutnost reformy sociálního systému. Nelze však hovořit pouze o snižování sociálních dávek, ale zároveň musí dojít k souladu a následně k provázanosti sociálního systému se systémem daňovým a odvodovým.

Cílem článku je analýza současného stavu podpory státu v rámci aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti (podpora v nezaměstnanosti a sociální dávky), dále pak daňového a odvodového zatížení zaměstnanců, zaměstnavatelů a osob samostatně výdělečně činných a návrh opatření, které by mohly vést ke snížení nezaměstnanosti v České republice.

1 Analýza současného stavu

Analýza je zaměřena zejména na:

- umožnění zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více než 26 zaměstnanců stanovit si zvýšenou sazbu pojistného k nemocenskému pojištění,
- dočasné snížení důchodového pojištění, které platí zaměstnavatel za své zaměstnance a které platí za sebe osoba samostatně výdělečně činná,
- zavedení daňového bonusu na poplatníka u daně z příjmů fyzických osob.

Mezi zásadní problémy České republiky se řadí nedostatečná sladěnost sociálního dávkového systému se systémem daňovým a odvodovým. Tento nesoulad má pro nezaměstnané osoby, hlavně pro nízkopříjmové rodiny s více dětmi, demotivační dopad.

1.1 Nezaměstnanost

Ekonomicky aktivní obyvatelé se dělí na zaměstnané a nezaměstnané. Zaměstnaní jsou lidé pracující na plný, případně částečný úvazek.

Za nezaměstnané se považují tyto osoby:

- věk od 15 do 65 let,
- jsou bez práce a docházejí na úřad práce,
- aktivně hledají práci,
- jsou připraveny k nástupu do práce (maximálně do 14 dnů).

Ostatní osoby v produktivním věku, které zaměstnání nemají a nehledají ho, jsou v kategorii ekonomicky neaktivních osob (studenti, osoby v domácnosti pečující o jiné členy rodiny, zdravotně postižení občané). (Portál Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky, 2011)

1.2 Státní pomoc nezaměstnaným osobám

V této kapitole bude provedena analýza prostředků, které může získat uchazeč o zaměstnání registrovaný na úřadu práce. Uvedená analýza bude zaměřena na podporu v nezaměstnanosti, na dávky státní sociální podpory, na dávky pomoci v hmotné nouzi a zdravotní pojištění, které za nezaměstnané osoby platí stát.

Stát v rámci pasivní politiky zaměstnanosti vyplácí uchazečům o zaměstnání po zákonem omezenou dobu podporu v nezaměstnanosti. Hlavní úloha úřadu práce spočívá v tzv. aktivní politice zaměstnanosti, což je zařazení uchazečů o zaměstnání zpět do pracovního procesu.

1.2.1 Nárok na podporu v nezaměstnanosti

Uchazeč o zaměstnání, který je registrovaný na úřadu práce, může získat podporu v nezaměstnanosti. Za tyto osoby platí stát i pojistné na zdravotní pojištění. Nezaměstnaní, ale i nízkopříjmové osoby, které jsou v pracovním poměru nebo jsou osobami samostatně

výdělečně činnými, mohou získat dávky státní sociální podpory, případně dávky pomoci v hmotné nouzi.

Rok 2011 je rokem významných změn v oblasti podpory nezaměstnaným, a to ve smyslu zpřísnění podmínek k jejich pobírání. Výrazné změny se rovněž dotýkají i státních sociálních dávek a dávek v hmotné nouzi. Zásadní změna v oblasti podpory v nezaměstnanosti oproti roku 2010 se týká uchazečů o zaměstnání, kterým náleží odstupné. U těchto osob je podpora v nezaměstnanosti vyplácena až po uplynutí doby, která odpovídá období, za níž odstupné náleží, bez ohledu na to, zda bylo odstupné skutečně vyplaceno. Ještě v loňském roce nemělo vyplacení odstupného vliv na nárok na podporu v nezaměstnanosti. Podpora byla vyplácena ihned po zaregistrování na úřadu práce. (Portál Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky, 2011)

Již v roce 2010 došlo ke snížení procentuální výše podpory v nezaměstnanosti a ke zkrácení doby vyplacení této podpory. Aktuálně činí výše podpory v nezaměstnanosti 65 % z průměrné čisté měsíční mzdy, a to za první dva měsíce nezaměstnanosti. V následujících dvou měsících je výše podpory 50 % a ve zbývajících měsících činí 45 %. Nárok na podporu v nezaměstnanosti trvá u nezaměstnaných do 50 let 5 měsíců. Pokud je uchazeč o zaměstnání starší 50-ti let, má nárok na podporu 8 měsíců. V případě, že je uchazeč o zaměstnání starší 55 let, zvyšuje se možnost přijímání podpory až na 11 měsíců. Základní podmínkou pro výplatu podpory v nezaměstnanosti je, že osoba pobírající podporu byla v posledních třech letech důchodově pojištěna, a to v délce nejméně 12 měsíců.

Další zásadní změnou platnou od roku 2011 je, že v případě rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance, se snižuje výše podpory v nezaměstnanosti na 45 % průměrné čisté mzdy. To neplatí pouze ve výjimečných případech, jako je:

- nezbytná osobní péče o dítě až do ukončení povinné školní docházky,
- nezbytná osobní péče o zdravotně postiženou osobu za stanovených podmínek,
- změna místa výkonu, případně povahy zaměstnání manžela nebo registrovaného partnera,
- vážný zdravotní či jiný vážný osobní důvod (náboženský, etický či mravní).

Od 1. 1. 2011 mohou zaměstnavatelé i nadále zaměstnávat uchazeče o zaměstnání, avšak ti již nesmějí současně s pracovní odměnou (oproti roku 2010) pobírat zároveň podporu v nezaměstnanosti. Na přelomu roku 2010 a 2011 nebylo zcela jasné z výkladu Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky, zda budou mít uchazeči o zaměstnání možnost přivýdělku, jako tomu bylo v předešlých letech. Maximální výše přivýdělku činí pro rok 2011 stejně jako v roce 2010 polovinu aktuální minimální mzdy, tzn. 4 000 Kč měsíčně. Tato možnost přivýdělku je tedy možná až v době, kdy uchazeč o zaměstnání přestane pobírat podporu v nezaměstnanosti. (Portál Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky, 2011)

Výše podpory v nezaměstnanosti v jednotlivých zemích vychází hlavně ze sociální politiky dané země. Základna pro výpočet podpory v nezaměstnanosti se v různých zemích liší. V České republice se vychází z průměrné čisté mzdy a podpora v nezaměstnanosti stejně jako sociální dávky je osvobozená od zdanění a odvodu sociálního a zdravotního pojištění. Ve většině vyspělých zemí se výše podpory vypočítává z hrubé mzdy a následně pak podléhá zdanění a odvodům. V evropských zemích nejvyšší podporu v nezaměstnanosti má Lucembursko, Portugalsko, Lotyšsko a Francie. Rovněž výše podpory v nezaměstnanosti, která je vyplácena v České republice, patří z procentuálního hlediska k těm vyšším. Naopak

nejnižší podporu v nezaměstnanosti vyplácí z evropských zemí Polsko, Řecko nebo Velká Británie. (Gola, 2009)

Maximální výše podpory v nezaměstnanosti, kterou může uchazeč o zaměstnání získat v roce 2011, činí 0,58násobek průměrné mzdy, tj. 13 528 Kč. (Portál veřejné správy České republiky, 2011)

1.2.2 Výpočet výše podpory v nezaměstnanosti a sociálních dávek

Při řešení stanoveného cíle budeme vycházet z maximální výše, kterou může uchazeč o zaměstnání získat od státu formou podpory v nezaměstnanosti, dávek státní sociální podpory a dávek pomoci v hmotné nouzi. Samozřejmě, že nelze opomenout zdravotní pojištění, které stát za tyto osoby platí ve výši 723 Kč měsíčně. Zákonem stanovený vyměřovací základ pro osoby, za které platí pojistné stát, pro rok 2011 činí 5 355 Kč a sazba pojistného je ve výši 13,5 %.

Při analýze je nutno vycházet ze situace, ve které uchazeči o zaměstnání byli před tím, než se zaevidovali na úřad práce, zaměstnání, tzn., že budeme vycházet z výše platu těchto osob v pozici zaměstnanců. Pro výpočet podpory v nezaměstnanosti byly zvoleny tři varianty výše čisté mzdy. Průměrná čistá mzda je stanovena na úrovni průměrné hrubé mzdy, minimální mzdy nebo kombinací obou těchto variant a následně je aplikována na tři uchazeče o zaměstnání (viz níže):

- U uchazeče o zaměstnání A je základnou pro výpočet podpory v nezaměstnanosti průměrná čistá mzda, jejíž výše činí 18 364 Kč.¹ Tato částka byla vypočtena z průměrné hrubé mzdy v České republice za rok 2010, která činila 23 797 Kč.
- U uchazeče o zaměstnání B byl použit aritmetický průměr průměrné hrubé mzdy v České republice za rok 2010 a minimální mzdy ve výši 8 000 Kč (stanovena od 1. 1. 2007 a nemění se). Hrubá mzda tohoto uchazeče byla vypočtena ve výši 15 899 Kč (tj. $\frac{1}{2}$ ze součtu průměrné mzdy za rok 2010 ve výši 23 797 a minimální mzdy ve výši 8 000). Čistá mzda je ve výši 12 909 Kč.
- U posledního uchazeče o zaměstnání C je výpočet proveden z aktuální minimální mzdy ve výši 8 000 Kč, čistá mzda činí 7 120 Kč.

Pro zjednodušení výpočtu všichni uchazeči o zaměstnání žijí v nájemním bytě, nejsou ženatí a jsou bezdětní (případně jejich děti již nepodléhají vyživovací povinnosti) a jejich věk je do 50-ti let.

V následujících tabulkách č. 1, 2 a 3 je uvedena maximální výše státní pomoci v nezaměstnanosti poskytnutá všem uchazečům o zaměstnání (tedy uchazeči A – C), která je kumulací podpory v nezaměstnanosti, pojistného na zdravotní pojištění (za uchazeče o zaměstnání je platí stát), dávek státní sociální podpory a dávek pomoci v hmotné nouzi. Celková částka představuje výši podpory v nezaměstnanosti poskytnutou uchazečům za I. – V. měsíc nároku na podporu. Maximální výše finančních prostředků, kterou může získat uchazeč o zaměstnání, je pak graficky znázorněna v obr. č. 1, 2 a 3.

¹ Hrubá mzda snížená o sociální a zdravotní pojištění (6,5 % a 4,5 %), které je povinen srazit zaměstnavatel svému zaměstnanci, a o zálohu na daň, která činí 15 % ze superhrubé mzdy (hrubá mzda zvýšená o sociální a zdravotní pojištění, které je povinen hradit zaměstnavatel za své zaměstnance ve výši 25 % a 9 %), sníženou o slevu na dani na poplatníka.

Tabulka 1: Finančních prostředky, které může získat uchazeč o zaměstnání A

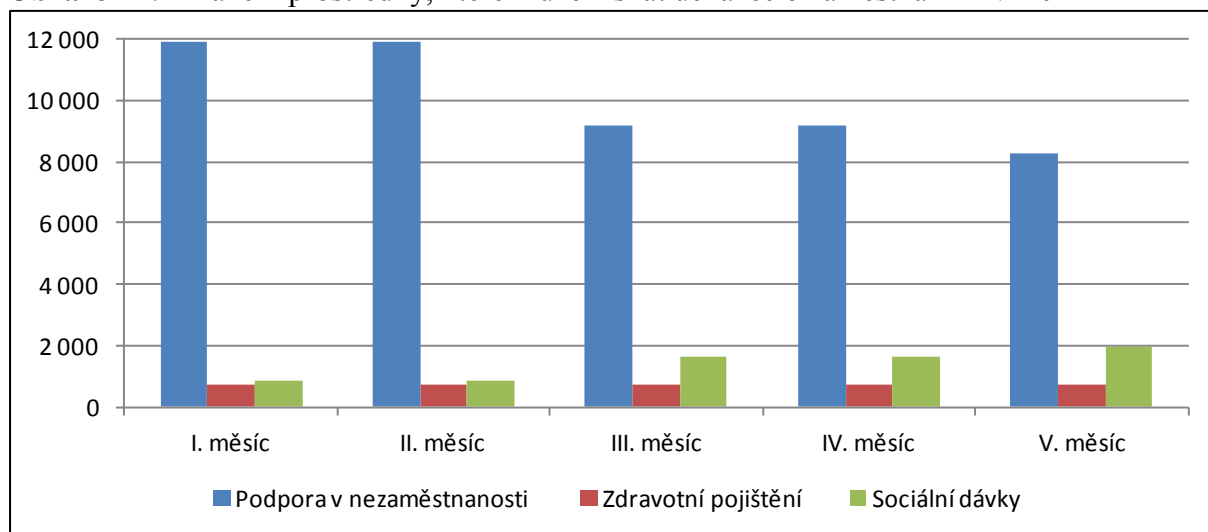
Měsíc	Hrubá mzda	Čistá mzda*	Podpora (v %)	Výše podpory	Zdravotní pojištění	Dávky**	Celkem
I.	23 797	18 364	65	11 936	723	826	13 485
II.	23 797	18 364	65	11 936	723	826	13 485
III.	23 797	18 364	50	9 182	723	1 652	11 557
IV.	23 797	18 364	50	9 182	723	1 652	11 557
V.	23 797	18 364	45	8 263	723	1 928	10 914

Pozn.: Veškeré hodnoty (kromě podpory v %) jsou uvedeny v Kč.

* Čistá mzda, která je základem pro výpočet podpory v nezaměstnanosti, případně dávek, je vypočtena z průměrné hrubé mzdy za rok 2010.

** Dávky státní sociální podpory (v daném příkladě je to pouze příspěvek na bydlení) a dávky pomoci v hmotné nouzi (příspěvek na živobytí a případný doplatek na bydlení). Vzhledem k výši podpory v nezaměstnanosti nenáleží uchazeči o zaměstnání A dávky v hmotné nouzi.

Zdroj: Vlastní zpracování.

Obrázek 1: Finanční prostředky, které může získat uchazeč o zaměstnání A v Kč

Zdroj: Vlastní zpracování.

Tabulka 2: Finančních prostředky, které může získat uchazeč o zaměstnání B

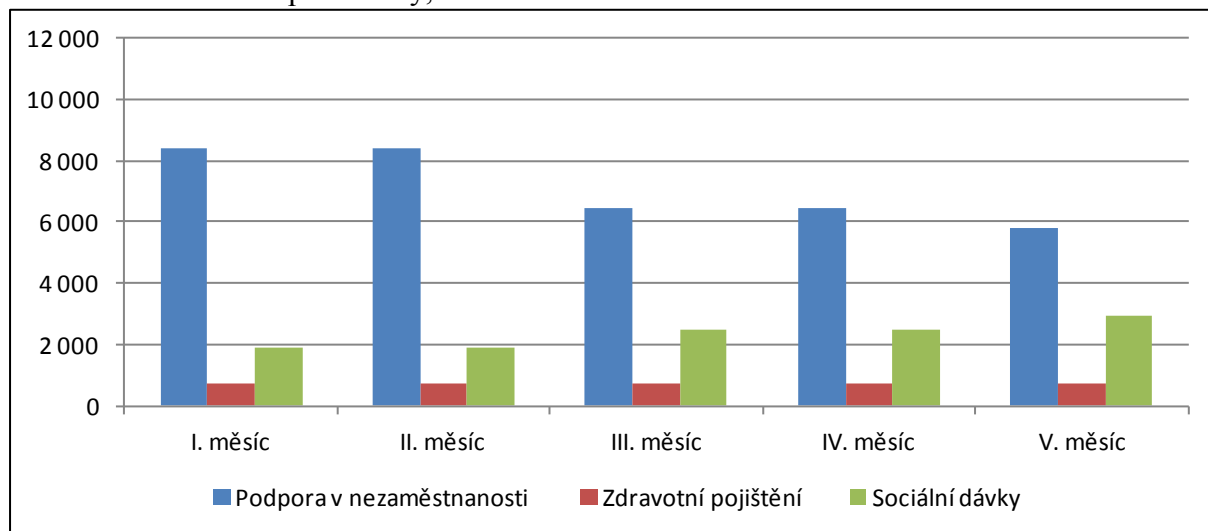
Měsíc	Hrubá mzda	Čistá mzda*	Podpora (v %)	Výše podpory	Zdravotní pojištění	Dávky**	Celkem
I.	15 899	12 909	65	8 390	723	1 889	11 002
II.	15 899	12 909	65	8 390	723	1 889	11 002
III.	15 899	12 909	50	6 454	723	2 470	9 647
IV.	15 899	12 909	50	6 454	723	2 470	9 647
V.	15 899	12 909	45	5 809	723	2 944	9 476

Pozn.: Veškeré hodnoty (kromě podpory v %) jsou uvedeny v Kč.

* Čistá mzda, která je základem pro výpočet podpory v nezaměstnanosti, případně dávek, je vypočtena z průměrné hrubé mzdy za rok 2010.

** Dávky státní sociální podpory (v daném příkladě je to pouze příspěvek na bydlení) a dávky pomoci v hmotné nouzi (od V. měsíce příspěvek na živobytí).

Zdroj: Vlastní zpracování.

Obrázek 2: Finanční prostředky, které může získat uchazeč o zaměstnání B v Kč

Zdroj: Vlastní zpracování.

Tabulka 3: Výpočet finančních prostředků, které může získat uchazeč o zaměstnání C

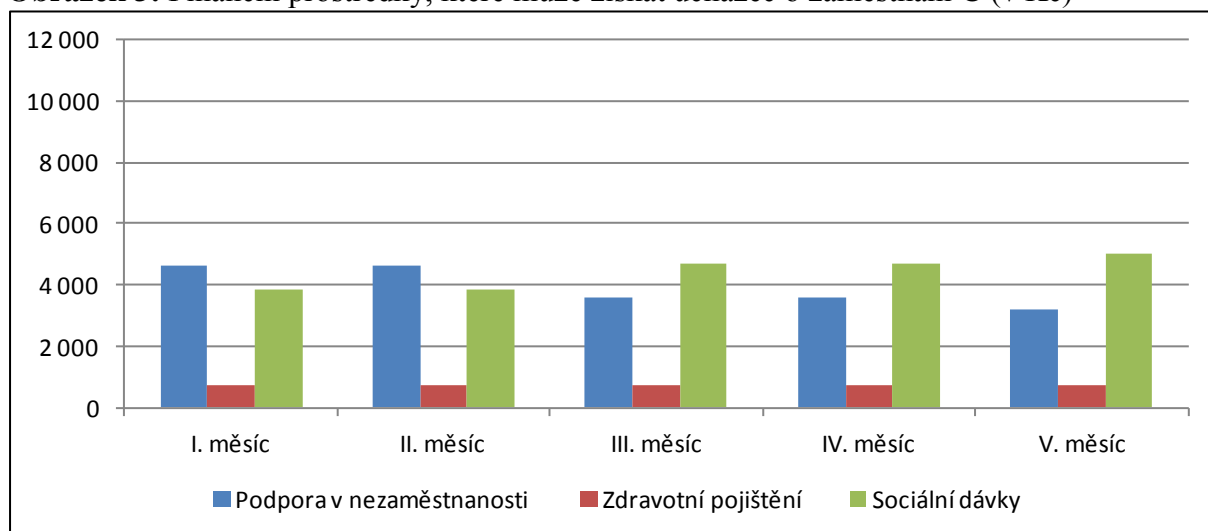
Měsíc	Hrubá mzda	Čistá mzda*	Podpora (v %)	Výše podpory	Zdravotní pojištění	Dávky**	Celkem
I.	8 000	7 120	65	4 628	723	3 877	9 228
II.	8 000	7 120	65	4 628	723	3 877	9 228
III.	8 000	7 120	50	3 560	723	4 720	9 003
IV.	8 000	7 120	50	3 560	723	4 720	9 003
V.	8 000	7 120	45	3 204	723	5 002	8 929

Pozn.: Veškeré hodnoty (kromě podpory v %) jsou uvedeny v Kč.

* Čistá mzda, která je základem pro výpočet podpory v nezaměstnanosti, případně dávek, je vypočtena z průměrné hrubé mzdy za rok 2010.

** Dávky státní sociální podpory (v daném příkladě je to pouze příspěvek na bydlení) a dávky pomoci v hmotné nouzi (pouze příspěvek na živobytí).

Zdroj: Vlastní zpracování.

Obrázek 3: Finanční prostředky, které může získat uchazeč o zaměstnání C (v Kč)

Zdroj: Vlastní zpracování.

Po 5 měsících od zaevidování na úřadu práce přestane uchazeč o zaměstnání pobírat podporu v nezaměstnanosti (v případě uchazeče do 50-ti let). Tento uchazeč o zaměstnání, pokud nezačne pracovat nebo podnikat, je následně odkázán pouze na dávky státní sociální podpory (v daném příkladě je to pouze příspěvek na bydlení ve výši 3 469 Kč) a na dávky pomoci v hmotné nouzi (v daném příkladě je to pouze příspěvek na živobytí ve výši 1 595 Kč). Maximální výše těchto dávek činí 5 064 Kč. Ve všech výše uvedených příkladech se vychází ze skutečných nákladů na bydlení ve výši aktuálních normativních nákladů na bydlení pro obec od 10 000 do 49 999 obyvatel, které činí 4 406 Kč. (Portál Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky, 2011)

I těmto občanům nadále platí stát zdravotní pojištění ve výši 723 Kč. Celková státní podpora včetně nepeněžního příjmu (zdravotní pojištění) je v daných příkladech u uchazeče o zaměstnání ve věku do 50-ti let (pro následující měsíce, tedy VI. a další) ve výši 5 787 Kč.

Všichni tři výše uvedení uchazeči o zaměstnání jsou ve věku do 50-ti let, jejich celkový příjem (státem zaplacené zdravotní pojištění je příjem nepeněžní), který získají formou státní pomoci, je uveden v následující tabulce:

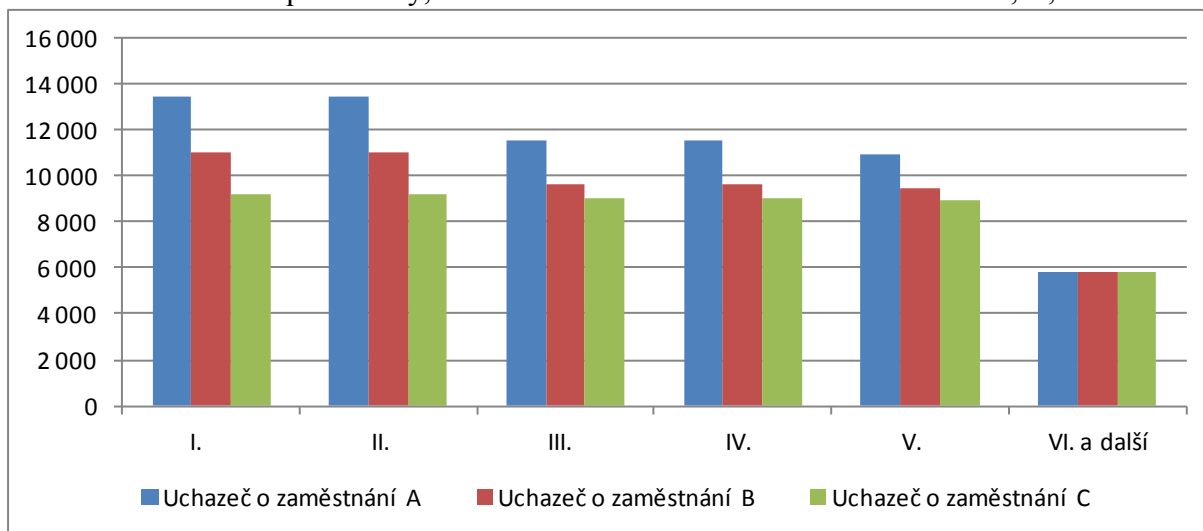
Tabulka 4: Finančních prostředků, které mohou získat uchazeči o zaměstnání A, B a C v Kč

Měsíc	Uchazeč o zaměstnání		
	A	B	C
I.	13 485	11 002	9 228
II.	13 485	11 002	9 228
III.	11 557	9 647	9 003
IV.	11 557	9 647	9 003
V.	10 914	9 476	8 929
VI. a další	5 787	5 787	5 787

Zdroj: Vlastní zpracování.

Veškeré tyto příjmy, které jsou graficky znázorněny v obr. č. 4, jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob a neplatí se z nich žádné další odvody. Jak bylo již v úvodu uvedeno, nemusí být podpora v nezaměstnanosti v jiných zemích od placení daní a odvodů osvobozena.

Obrázek 4: Finanční prostředky, které mohou získat uchazeči o zaměstnání A, B, C v Kč



Zdroj: Vlastní zpracování.

Dílčí závěry, doporučení:

Výše podpory v nezaměstnanosti se vypočítá z průměrné čisté mzdy uchazeče o zaměstnání, kterou pobíral před registrací na úřadu práce. Z provedené analýzy vyplývá, že čím je čistá mzda vyšší, tím vyšší je podpora v nezaměstnanosti. Maximální výše podpory v nezaměstnanosti pro rok 2011 činí 13 528 Kč. Maximální výše podpory odpovídá čisté mzdě ve výši 20 813 Kč. (Portál veřejné správy České republiky, 2011)

1.3 Aktivní politika zaměstnanosti

Stát prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti podporuje zřizování nových pracovních míst, a to poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, kteří jsou registrováni na úřadu práce. Příspěvky v rámci aktivní politiky zaměstnanosti na vytváření nových pracovních míst nebo na zahájení podnikání jsou poskytovány úřadem práce na základě písemné dohody. Jedná se o příspěvky na částečné nebo plné úhrady vyplacených mzdových nákladů, a to včetně pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Další možností jsou příspěvky na investice, které jsou spojené se zřízením nového pracovního místa. Přestože úřady práce posuzují jednotlivé podané žádosti o příspěvky na vytvoření nových pracovních míst individuálně, získání těchto příspěvků není nárokové. Úřady práce zabezpečují i další projekty pro uchazeče o zaměstnání, jako jsou například rekvalifikační kurzy nebo možnost veřejně prospěšných prací.

Úřady práce podporují i uchazeče o zaměstnání, kteří začnou podnikat, čímž vytvoří pracovní místo sami pro sebe. Výše příspěvku na zřízení takového pracovního místa činí maximálně 50 000 Kč. Příspěvek se poskytuje na investice spojené se zahájením podnikatelské činnosti. Uchazeči o zaměstnání mohou požádat úřad práce i o tzv. překlenovací příspěvek na úhradu provozních nákladů spojených s podnikatelskou činností. Překlenovací příspěvek může úřad práce poskytovat maximálně pět měsíců. Výše překlenovacího příspěvku je až do výše 0,25násobku průměrné mzdy a pro rok 2011 je to nejvýše 6 185 Kč měsíčně. Spolu s žádostí o překlenovací příspěvek je nutno doložit i podnikatelský záměr. Tento podnikatelský záměr je přísně posuzován sestavenou komisí. Získání příspěvku na zřízení pracovního místa pro začínajícího podnikatele, jakož i překlenovacího příspěvku, není možno nárokovat. Získání těchto příspěvků se odvíjí i od finančních prostředků, které má aktuálně daný úřad práce k dispozici, a jejich rozdělování je plně v kompetenci jednotlivých úřadů práce. (Portál Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky, 2011)

2 Návrh opatření vedoucí ke snížení nezaměstnanosti

Tato kapitola je zaměřena na návrh opatření, která by mohla vést k vyšší motivaci občanů pracovat.

2.1 Pojistné na sociální pojištění

Výše pojistného v České republice se řadí mezi jedno z nejvyšších v Evropě. Sociální pojištění je založeno na pojistném principu, tj. na pravidelném placení příspěvku – resp. pojistného. Tyto prostředky jsou příjmem státního rozpočtu.

Výše sociálního a zdravotního pojištění, které je povinen hradit za své zaměstnance zaměstnavatel, činí 34 % (25 % sociální pojištění a 9 % zdravotní pojištění). Je pochopitelné, že toto pojistné zvyšuje výrazným způsobem mzdové náklady zaměstnavatelů. Snížením odvodů, hlavně na sociální pojištění, by došlo ke snížení těchto nákladů, což by zlevnilo pracovní sílu. Zlevnění pracovní síly by pak následně mohlo přispět ke snížení nezaměstnanosti.

Pojistné na sociální zabezpečení zahrnuje platby na:

- nemocenského pojištění,
- důchodového pojištění,
- příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

Plátcí pojistného jsou zaměstnanci, zaměstnavatelé, osoby samostatně výdělečně činné a osoby dobrovolně pojištěné. (Ženíšková, 2010)

U zaměstnanců se výše pojistného vypočítává z vyměřovacího základu, který tvoří příjmy, jež jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků a které nejsou od této daně osvobozeny. Výše pojistného na sociální pojištění činí celkem 31,5 %, z toho:

- 6,5 % sráží zaměstnavatel zaměstnanci z jeho hrubé mzdy na důchodové pojištění (zaměstnanec za sebe neodvádí pojistné na nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti),
- 25 % z celkového objemu vyplacených hrubých mezd je povinen hradit za své zaměstnance zaměstnavatel (2,3 % nemocenské pojištění, 21,5 % důchodové pojištění, 1,2 % příspěvek na státní politiku zaměstnanosti).

Osoba samostatně výdělečně činná platí pojistné z vyměřovacího základu, jímž je 50 % dílčího základu daně z podnikání a jiné samostatně výdělečné činnosti. Sazba pojistného na sociální pojištění zde představuje 29,2 % (28 % důchodové pojištění a 1,2 % příspěvek na státní politiku zaměstnanosti). Osoby samostatně výdělečně činné se účastní nemocenského pojištění dobrovolně. Pokud se rozhodnou tuto možnost akceptovat, činí výše pojistného na nemocenské pojištění 2,3 %. (Portál České správy sociálního zabezpečení, 2011)

2.1.1 Nemocenské pojištění

Cílem dávek nemocenského pojištění je finančně zabezpečit ekonomicky aktivní občany, pokud z důvodu nemoci nebo mateřství ztratí na určitou dobu svůj výdělek. Přestože je účast zaměstnanců na pojistném na nemocenské pojištění povinná, neplatí ho za sebe sami zaměstnanci, ale platí ho za ně pouze zaměstnavatel. Naproti tomu osoba samostatně výdělečně činná platí pojistné na nemocenské pojištění jen v případě, že se k tomuto pojistnému dobrovolně přihlásí.

Z nemocenského pojištění zaměstnanců se vyplácí nemocenská, ošetrovné, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství a peněžitá pomoc v mateřství. Nemocenské dávky náleží zaměstnancům až od 22. kalendářního dne nemoci (dočasné pracovní neschopnosti) a vyplácí se za kalendářní dny. V období prvních tří týdnů nemoci poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci tzv. náhradu mzdy, a to pouze za pracovní dny. Náhrada mzdy nenáleží zaměstnanci za první tři pracovní dny nemoci. Náhrada mzdy je zaměstnanci vyplacena pouze za dobu, v níž trvá pracovní poměr.

V předchozích dvou letech (2009 a 2010) měl zaměstnavatel povinnost vyplácet náhradu mzdy pouze v prvních dvou týdnech nemoci. V uvedeném období měli všichni zaměstnavatelé stejnou možnost, která představovala určitou úlevu z odvodové povinnosti, a to odečíst od jimi odváděného pojistného na sociální zabezpečení polovinu vyplacené částky náhrady mzdy.

Od roku 2011 to už takto plošně neplatí. Avšak zaměstnavatelé, kteří jako jediní ze všech skupin plátců pojistného mají povinnost platit nemocenské pojištění (zaměstnanci je neplatí),

při dobrovolném zvýšení sazby pojistného na nemocenské pojištění o 1 % (tj. na 3,3 %), mohou výhody předchozích let využívat. V tomto případě se odvod sociálního pojištění zaměstnavatele zvyšuje na 26 %. Tímto dobrovolným zvýšením pojistného na nemocenské pojištění získají zaměstnavatelé možnost i nadále odečítat z odváděného pojistného polovinu částky, kterou vyplatili svým zaměstnancům na náhradu mzdy za dobu dočasné pracovní neschopnosti. Bohužel tuto variantu mohou využít pouze ti zaměstnavatelé, jejichž průměrný počet zaměstnanců je menší než 26. Uvedená skutečnost tedy znevýhodňuje zaměstnavatele, kteří mají větší počet zaměstnanců. (Portál České správy sociálního zabezpečení, 2011)

V období, kdy se Česká republika stejně jako většina vyspělých států potýká s vysokou mírou nezaměstnanosti, by tak měla být aktuální opatření, která by zlevnila pracovní sílu.

Dílčí závěry, doporučení:

Domníváme se, že v případě, kdyby všichni zaměstnavatelé měli stejnou možnost vlastního rozhodnutí, zda chtějí využít zvýšenou sazbu pojistného na nemocenské pojištění o jedno procento, a tím si odečítat z pojistného polovinu vyplacené náhrady mzdy, vedlo by to:

- k rovnému postavení zaměstnavatelů v České republice;
- ke snížení tlaku větších zaměstnavatelů (nad 26 zaměstnanců) na zaměstnance, aby nečerpali „nemocenskou“.

Zvýšení pojistného na nemocenské pojištění o jedno procento nemusí být však výhodné pro všechny zaměstnavatele. Zaměstnavatelé se až na základě provedených analýz (tedy porovnání výše odvodů pojistného za zaměstnance s ½ vyplacených náhrad mezd v letech 2009 a 2010), mohou dobrovolně rozhodnout, zda je pro ně toto zvýšení pojistného výhodné.

2.1.2 Důchodové pojištění

Osoby účastné důchodového pojištění jsou alespoň minimálně zabezpečeny pro stáří nebo v případě pro případ invalidity či smrti živitele. Osoby, které jsou účastné pojištění, mají nárok na vyplácení dávek důchodového zabezpečení.

Aktuální sazba pojistného na důchodové pojištění představuje u zaměstnanců i u osob samostatně výdělečně činných 28 % z vyměřovacího základu. U zaměstnanců se toto pojistné odvádí okresní správě sociálního zabezpečení ve dvou částkách. 6,5 % sráží zaměstnavatel zaměstnanci z jeho mzdy a zbývající část pojistného ve výši 21,5 % je povinen hradit za své zaměstnance zaměstnavatel. Vyměřovacím základem je základ daně pro výpočet daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků a rozhodným obdobím pro výpočet pojistného je kalendářní měsíc, za který byla mzda vyplácena.

Osoba samostatně výdělečně činná si pojistné na důchodové pojištění ve výši 28 % musí sama vypočítat v přehledu o příjmech a výdajích, který odevzdává okresní správě sociálního zabezpečení. Pojistné vypočítává z vyměřovacího základu, jenž je u osob samostatně výdělečně činných 50 % z dílčího základu daně z podnikání a jiné samostatné činnosti (vypočtený vyměřovací základ). Minimální výše vyměřovacího základu pro rok 2011 je ve výši 74 220 Kč, z toho pojistné na důchodové pojištění činí 20 782 Kč. Skutečná výše pojistného se vypočítává z tzv. určeného vyměřovacího základu, který nesmí být nižší než minimální vyměřovací základ. Rozhodným obdobím je kalendářní rok a zálohu na pojistné je osoba samostatně výdělečně činná povinna hradit měsíčně. (Portál České správy sociálního zabezpečení, 2011)

Dílčí závěry, doporučení:

Pojistné na důchodové pojištění, které je povinen hradit zaměstnavatel za své zaměstnance, je pro zaměstnavatele jednou ze zásadních položek, která výrazným způsobem ovlivňuje cenu práce. Taktéž odvod pojistného na důchodové pojištění u osob samostatně výdělečně činných se pro tyto osoby řadí mezi položky, které je výdajově výrazně zatíží.

Domníváme se, že změna legislativy, která by vedla ve smyslu byť jen dočasného snížení výše pojistného na důchodové pojištění, které hradí zaměstnavatel za své zaměstnance, by motivovala zaměstnavatele k vytváření nových pracovních míst. Snížení pojistného (formou slevy na pojistném) na důchodové pojištění by si mohl zaměstnavatel uplatnit obdobným způsobem, jako tomu bylo v roce 2009 podle § 21a zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění platném pro rok 2009.

Tuto slevu by si mohli uplatnit zaměstnavatelé pouze u těch zaměstnanců, kteří byli před přijetím do pracovního poměru evidováni na úřadu práce a kteří mají vyměřovací základ nižší než 1,15násobek průměrné mzdy pro rok 2010 (průměrná mzda za rok 2010 činí 23 797 Kč). Navrhovaná výše slevy na pojistném (stejně jako v roce 2009) činí 3,3 % rozdílu mezi 1,15násobkem průměrné mzdy zaokrouhlené na celé stokoruny směrem nahoru a vyměřovacího základu zaměstnance (jedná se o vyměřovací základ nižší než 27 400 Kč, což je zaokrouhlený 1,15násobek průměrné mzdy za loňský rok 2010).

Výpočet výše uvedené slevy na pojistném je vypočten na základě následujícího vzorce, jehož konstrukce je vlastní a vychází z logiky požadovaného výsledku.

$$Sl_{poj} = (27400 - VZ) \times 3,3\% \quad (1)$$

kde: Sl_{poj} – sleva na pojistném na důchodové pojištění, které platí zaměstnavatel,
VZ – vyměřovací základ pro výpočet pojistného na důchodové pojištění (hrubá mzda).

Tuto slevu by si mohl uplatnit zaměstnavatel po dobu 12-ti měsíců od přijetí nového zaměstnance. U osob, které se hůře uplatňují na trhu práce, což jsou absolventi, osoby starší 55 let a osoby se základním vzděláním, by se možnost uplatnění snížení pojistného zvýšila až na 18 měsíců. Období 12-ti měsíců, v případě vybraných osob až 18 měsíců, je optimální doba, kdy může u zaměstnanců dojít k dostatečnému zapracování. Jsme přesvědčeni, že toto opatření by napomohlo k udržení zaměstnanosti v České republice. Aby ze strany zaměstnavatelů nedocházelo ke zneužívání možnosti snížení pojistného, „běžel“ by od data vzniku pracovního poměru dvouletý časový test a v případě, že by došlo k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele se zaměstnancem, u něhož bylo uplatněno snížení pojistného na důchodovém pojištění, muselo by být toto pojistné následně doplaceno zaměstnavatelem do plné výše 21,5 %.

V roce 2010 došlo, vzhledem k nedostatku volných pracovních míst, ke zvýšení počtu živnostníků v České republice. Zahájením podnikatelské činnosti řešili mnozí uchazeči o zaměstnání svou situaci. To ukazuje na jednu z dalších variant, která by mohla vést k postupnému snížení nezaměstnanosti. V případě možnosti uplatnění snížení výše pojistného na důchodové pojištění i u začínajících živnostníků, kteří byli před začátkem podnikání evidováni na úřadu práce, by mohlo dojít k navýšení živnostníků a tím ke snížení nezaměstnanosti. Právě zákonná povinnost placení pojistného na důchodové pojištění (včetně povinnosti platit zálohy) ve výši 28 % z určeného vyměřovacího základu, vyvolává u

mnohých uchazečů o zaměstnání opodstatněné obavy, díky kterým nezačnou s podnikatelskou činností.

Pokud by osoba samostatně výdělečně činná měla možnost snížení pojistného po dobu 12-ti měsíců od zahájení podnikatelské činnosti tím, že by její vypočtený vyměřovací základ (50 % základu daně z podnikání a samostatné výdělečné činnosti) byl shodný s určeným vyměřovacím základem (bez ohledu na minimální vyměřovací základ), došlo by k výraznému snížení odvodového zatížení těchto osob. U osob, které se těžce uplatňují na trhu práce (absolventi, osoby starší 55 let a osoby se základním vzděláním), by se možnost uplatnění snížení pojistného zvýšila až na 18 měsíců. Dané období je optimální doba, po kterou si může osoba samostatně výdělečně činná vybudovat stabilní živnost (získat zakázky atd.). Možnost uplatnění snížení pojistného by byla zohledněna už při úhradě záloh (dobrovolná výše placení záloh). Opětovné zaevidování dané osoby na úřadu práce v následujících dvou letech od data zahájení podnikatelské činnosti by znamenalo nesplnění podmínek slevy a řešilo by se snížením poměrné části započítaných let v důchodovém systému.

2.2 Daň z příjmů fyzických osob

Dani z příjmů fyzických osob podléhá příjem fyzických osob. Touto daní se zdaňují veškeré příjmy fyzických osob, s výjimkou příjmů, které nejsou předmětem daně nebo které jsou od daně osvobozené.

V roce 2011 je dílčím základem daně pro výpočet daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků úhrn všech příjmů těchto osob, jak v peněžní, tak i nepeněžní formě, snížený o příjmy, které nejsou předmětem daně nebo jsou od daně osvobozeny, a zvýšené o povinné pojistné na sociální a zdravotní pojištění, které je za své zaměstnance povinen hradit zaměstnavatel (tzv. superhrubá mzda). Daň (stejně jako i záloha na daň) se vypočítává ze zaokrouhleného základu daně a činí 15 %. V případě, že poplatník (zaměstnanec) podepsal u plátce daně (zaměstnavatele) prohlášení k dani z příjmů fyzických osob, může se vypočtená daň dále snížit o slevy na dani (včetně slevy na poplatníka) a o daňové zvýhodnění na dítě. (Šubrt, 2010)

Dílčím základem daně z příjmů u podnikajících fyzických osob (osob samostatně výdělečně činných) je rozdíl zdanitelných příjmů (výnosů) a výdajů (nákladů) na jejich dosažení, zajištění a udržení. Poplatník může uplatnit výdaje (náklady) v prokázané výši (pomocí účetnictví nebo daňové evidence) nebo procentem z příjmů. Úhrn jednotlivých dílčích základů daně (příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků, příjmy z podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, příjmy z kapitálového majetku, příjmy z pronájmu a ostatní příjmy) tvoří základ daně. Základ daně se dále snižuje o odpočitatelné položky základu daně a o nezdanitelné části základu daně. Aktuální sazba daně činí 15 %. Vypočtená daň se snižuje o slevy na dani (sleva na poplatníka atd.) a o daňové zvýhodnění na dítě. Daň je splatná v termínu podání daňového přiznání. Aktuální výše slevy na poplatníka pro rok 2011 je 23 640 Kč tj. 1 970 Kč měsíčně. (Portál Ministerstva financí České republiky, 2011)

Dílčí závěry, doporučení:

Další možností, jak bojovat s nezaměstnaností, je zvýhodnění osob evidovaných na úřadu práce při opětovném zařazení na trh práce (jako zaměstnanci nebo osoby samostatně výdělečně činné), a to při zdanění jejich příjmů daní z příjmů fyzických osob. Nezaměstnané osoby demotivuje při hledání práce nízká mzda. Pokud tyto osoby zvažují zahájení podnikatelské činnosti, často je odrazují vysoké náklady v prvním roce podnikání.

I zde se otevírá možnost uplatnit určitý daňový bonus. Zavedení institutu daňového bonusu na poplatníka by mohlo být určitou motivací pro uchazeče o zaměstnání k práci. I jiné země, které se v důsledku světové hospodářské krize snaží bojovat s vysokou mírou nezaměstnanosti, mají snahu pomocí daňových výhod nezaměstnanost snižovat.

Současně se zavedením daňového bonusu na poplatníka by musela být stanovena i nezdanitelná část základu daně na poplatníka. U zaměstnanců by tato nezdanitelná část činila 10 720 Kč měsíčně, což je současná minimální mzda v České republice zvýšená o sociální a zdravotní pojištění, které je za zaměstnance povinen platit zaměstnavatel (tzv. superhrubá mzda). Pokud by došlo k deklarovanému zrušení superhrubé mzdy, byla by výše nezdanitelné části základu daně pouze ve výši aktuální minimální mzdy. U osob samostatně výdělečně činných by byla nezdanitelná část základu daně na poplatníka ve výši dvanásťnásobku minimální mzdy, což je 96 000 Kč.

Ze základu daně sníženého o nezdanitelnou část základu daně na poplatníka (v případě daňového přiznání nebo ročního zúčtování sníženo i o další případné nezdanitelné části základu daně) se vypočítá daň. Je-li sleva na dani na poplatníka vyšší než vypočtená daň (před slevami), je vzniklý rozdíl **daňovým bonusem na poplatníka**. Tímto by došlo ke zvýšení čistého příjmu poplatníka (zaměstnance nebo osoby samostatně výdělečně činné).

Daňový bonus na poplatníka by si mohl zaměstnanec nebo osoba samostatně výdělečně činná uplatnit pouze po dobu prvních 12-ti měsíců od nástupu do zaměstnání nebo od zahájení samostatné výdělečné činnosti. U osob s problematickým uplatněním na trhu práce (absolventi, osoby starší 55 let a osoby se základním vzděláním) by se možnost uplatnění daňového bonusu na poplatníka zvýšila až na 18 měsíců. Výše měsíčního daňového bonusu na poplatníka by byla maximálně do výše aktuální slevy na poplatníka, což je pro rok 2011 částka ve výši 1 970 Kč (tedy 23 640 Kč ročně). Výše daňového bonusu na poplatníka je vypočtena na základě následujícího vzorce, jehož konstrukce je vlastní a vychází z logiky požadovaného výsledku.

$$DB_{\text{popl.}} = DP - SI_{\text{popl.}} \quad (2)$$

kde: $DB_{\text{popl.}}$ – daňový bonus na poplatníka,
 DP – vypočtená daň (případně záloha na daň) před slevou,
 $SI_{\text{popl.}}$ – sleva na poplatníka.

U zaměstnanců i u osob samostatně výdělečně činných (živnostníků) by docházelo k měsíční výplatě daňového bonusu. Zaměstnavatel by vyplácel daňový bonus na poplatníka stejným způsobem, jako nyní dochází k vyplacení daňového bonusu na dítě. Osobě samostatně výdělečně činné by byl daňový bonus vyplácen správcem daně na základě jednoduché žádosti a při podání daňového přiznání by se vyplacený daňový bonus započítal do celkové daňové povinnosti poplatníka. Možnost zaměstnavatele uplatnit snížení pojistného na důchodové pojištění by neovlivnilo základ daně a výši daňové povinnosti zaměstnance (viz kap. 2.1.2).

Pokud by došlo do konce následujícího roku po roce, ve kterém došlo ke skončení možnosti uplatnit si daňový bonus na poplatníka, k opakovanému zaevidování dané osoby na úřadu práce, byl by vyplacený daňový bonus označen jako nedoplatek daně a musel by být uhrazen správci daně.

3 Srovnání návrhu opatření se stávající státní pomocí nezaměstnaným

V této kapitole se zaměříme na vyčíslení úspory státu v jednotlivých měsících u vybraných osob aplikací navržených opatření státní pomoci podporující zaměstnávání zavedením dočasného snížení pojistného na důchodové pojištění (kap. 2.1.2) a zavedením daňového bonusu na poplatníka (kap. 2.2). Základní kritérium hodnocení vychází ze srovnání navrhované výše státní pomoci podporující zaměstnanost (kap. 2) a maximální výše státní pomoci nezaměstnaným osobám, které jsou evidovány na úřadu práce (kapitola 1.2). Pro zjednodušení příkladů se vychází u uchazečů o zaměstnání A, B a C, kteří opětovně začnou pracovat, ze stejné výše hrubé mzdy, jakou pobírali v zaměstnání před registrací na úřadu práce. Z důvodu rozsahu řešené problematiky nejsou (v rámci článku) navrhovaná opatření aplikována na osobu samostatně výdělečně činnou.

Úspora státu připadající na osobu ($Úsp_{st.}$) zavedením výše uvedených opatření bude vypočtena na základě následujících vzorců, jejichž konstrukce je vlastní a vychází z logiky požadovaného výsledku.

$$Úsp_{st.} = SPN - SPPZ \quad (3)$$

$$SPPZ = SI_{poj.} + DB_{popl.} \quad (4)$$

kde: SPN – státní pomoc v nezaměstnanosti (kap. 1),
SPPZ – státní pomoc podporující zaměstnávání (kap. 2),
 $SI_{poj.}$ – sleva na pojistném na důchodové pojištění, které platí zaměstnavatel (kap. 2.1.2),
 $DB_{popl.}$ – daňový bonus na poplatníka (kap. 2.2).

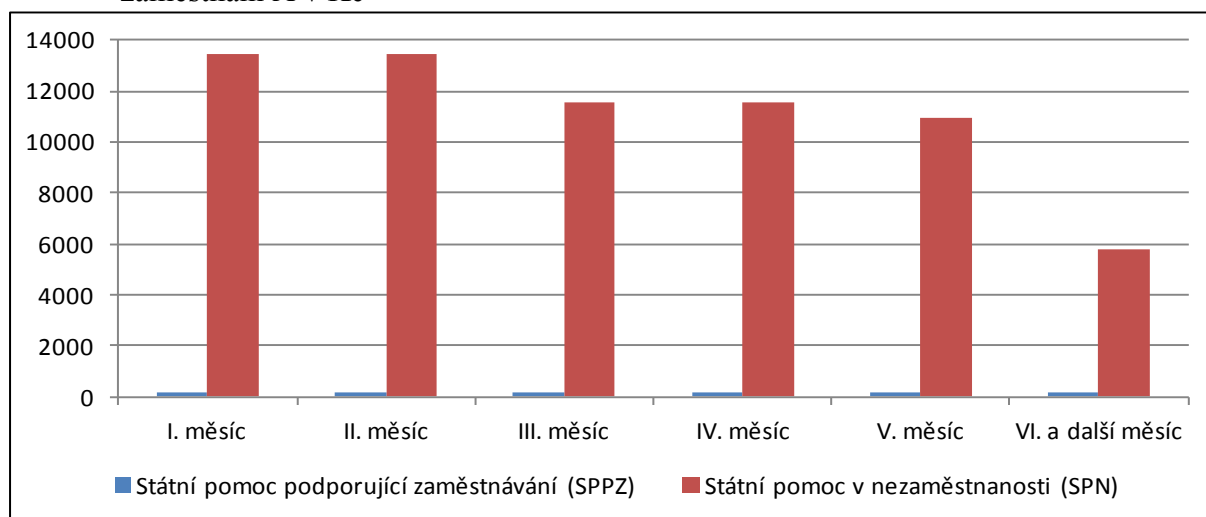
Při výpočtu úspory státu zavedením uvedených opatření u uchazeče o zaměstnání A se vychází z hrubé mzdy 23 797 Kč. Sleva na pojistném na důchodovém pojištění činí 119 Kč (kap. 2.1.2). Vzhledem k výši hrubé mzdy nedojde k uplatnění daňového bonusu na poplatníka, protože výše vypočtené daně před uplatněním slev je vyšší než sleva na poplatníka (kap. 2.2).

Tabulka 5: Srovnání státní pomoci při zaměstnání s pomocí v nezaměstnanosti u uchazeče o zaměstnání A v Kč

Měsíc	Sleva na pojistném ($SI_{poj.}$)	Daňový bonus ($DB_{popl.}$)	Státní pomoc podporující zaměstnávání (SPPZ)	Státní pomoc v nezaměstnanosti (SPN)	Úspora ($Úsp_{st.}$)
I.	119	0	119	13 485	13 366
II.	119	0	119	13 485	13 366
III.	119	0	119	11 557	11 438
IV.	119	0	119	11 557	11 438
V.	119	0	119	10 914	10 795
VI. a další	119	0	119	5 787	5 668

Zdroj: Vlastní zpracování.

Obrázek 5: Srovnání státní pomoci při zaměstnání s pomocí v nezaměstnanosti u uchazeče o zaměstnání A v Kč



Zdroj: Vlastní zpracování.

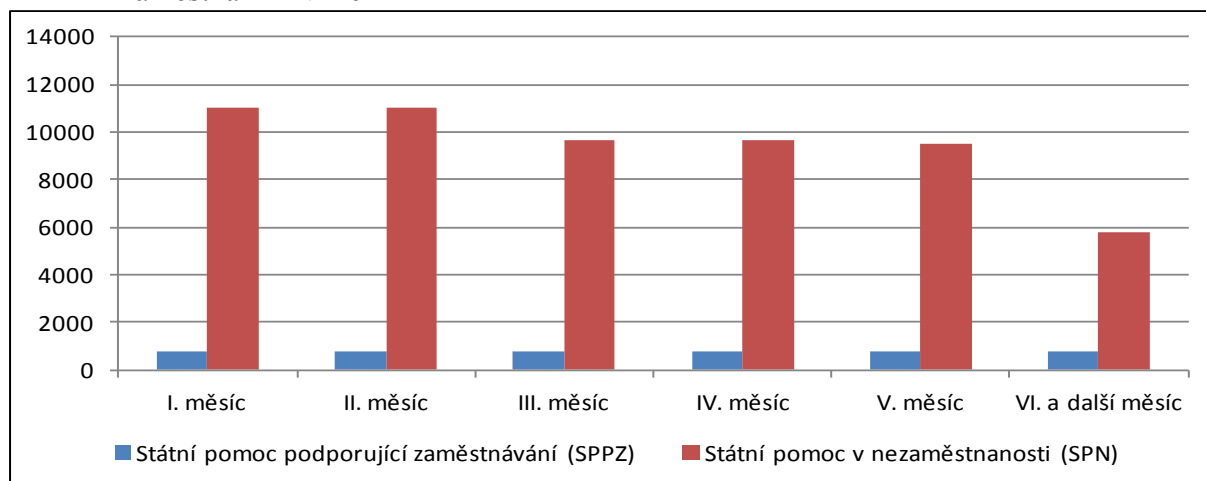
Při výpočtu úspory státu zavedením výše uvedených opatření u uchazeče o zaměstnání B se vychází z hrubé mzdy ve výši 15 899 Kč. Sleva na pojistném na důchodovém pojištění činí 380 Kč (kap. 2.1.2), daňový bonus na poplatníka je 380 Kč (kap. 2.2).

Tabulka 6: Srovnání státní pomoci při zaměstnání s pomocí v nezaměstnanosti u uchazeče o zaměstnání B v Kč

Měsíc	Sleva na pojistném ($SI_{poj.}$)	Daňový bonus ($DB_{popl.}$)	Státní pomoc podporující zaměstnávání (SPPZ)	Státní pomoc v nezaměstnanosti (SPN)	Úspora ($Úsp_{st.}$)
I.	380	380	760	11 002	10 242
II.	380	380	760	11 002	10 242
III.	380	380	760	9 647	8 887
IV.	380	380	760	9 647	8 887
V.	380	380	760	9 476	8 716
VI. a další	380	380	760	5 787	5 027

Zdroj: Vlastní zpracování.

Obrázek 6: Srovnání státní pomoci při zaměstnání s pomocí v nezaměstnanosti u uchazeče o zaměstnání B v Kč



Zdroj: Vlastní zpracování.

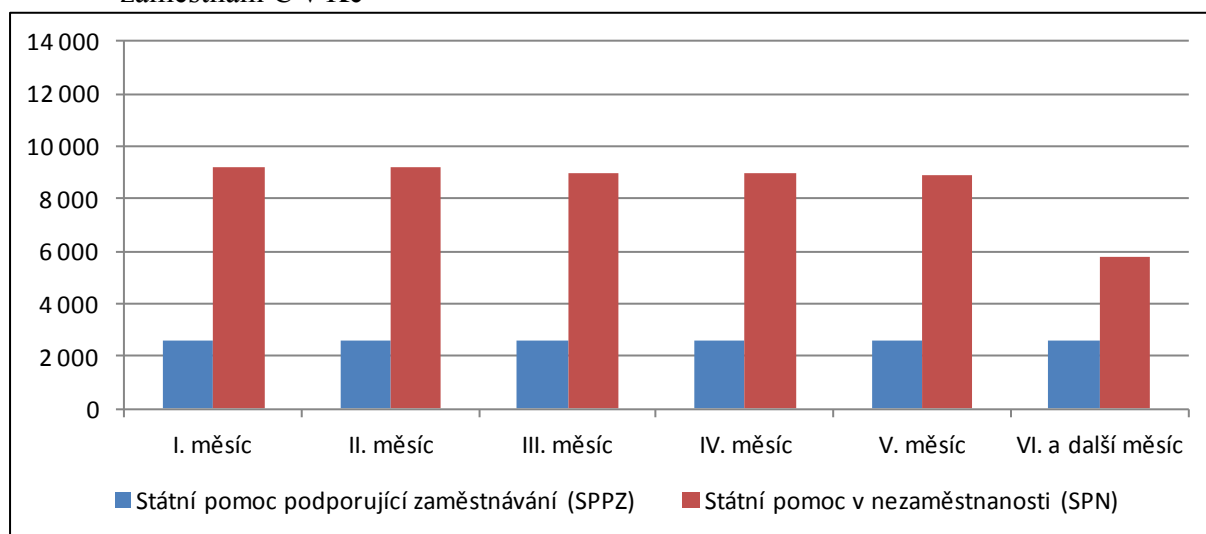
Při výpočtu úspory státu zavedením výše uvedených opatření u uchazeče o zaměstnání C se vychází z hrubé mzdy 8 000 Kč. Sleva na pojistném na důchodovém pojištění činí 641 Kč (kap. 2.1.2), daňový bonus na poplatníka je 1 970 Kč (kap. 2.2).

Tabulka 7: Srovnání státní pomoci při zaměstnání s pomocí v nezaměstnanosti u uchazeče o zaměstnání C v Kč

Měsíc	Sleva na pojistném (Sl _{poj.})	Daňový bonus (DB _{popl.})	Státní pomoc podporující zaměstnávání (SPPZ)	Státní pomoc v nezaměstnanosti (SPN)	Úspora (Úsp _{st.})
I.	641	1 970	2 611	9 228	6 617
II.	641	1 970	2 611	9 228	6 617
III.	641	1 970	2 611	9 003	6 392
IV.	641	1 970	2 611	9 003	6 392
V.	641	1 970	2 611	8 929	6 318
VI. a další	641	1 970	2 611	5 787	3 176

Zdroj: Vlastní zpracování.

Obrázek 7: Srovnání státní pomoci při zaměstnání s pomocí v nezaměstnanosti u uchazeče o zaměstnání C v Kč



Zdroj: Vlastní zpracování.

Jak vyplývá z výše uvedených tabulek a grafů, aplikace opatření v oblasti sociálního pojištění a daně z příjmů fyzických osob „formou státní podpory v zaměstnanosti“ by přinesla státnímu rozpočtu výrazné úspory. Úspory státu plynou ze zavedení možnosti dočasného snížení důchodového pojištění, které hradí zaměstnavatel za své zaměstnance, a zavedení daňového bonusu na poplatníka u daně z příjmů fyzických osob. Opatření by mělo pozitivní dopad na snížení výdajů státního rozpočtu. V tabulkách 5, 6, 7 je vyčíslena celková výše navrhované státní pomoci podporující zaměstnávání, která je stanovena součtem slevy na pojistném, které si dle návrhu opatření může zaměstnavatel uplatnit (kap. 2.1.2), a daňovým bonusem na poplatníka (kap. 2.1.2). Vzhledem k výši hrubé mzdy v jednotlivých příkladech by bylo možné uplatnit daňový bonus na poplatníka pouze u zaměstnanců B a C. Vypočtená výše státní pomoci zaměstnávání je porovnána s aktuální výší státní pomoci v nezaměstnanosti, která byla u daných uchazečů o zaměstnání v jednotlivých měsících nezaměstnanosti vyčíslena v kapitole č. 1. V příkladech není zohledněna případná kombinace s dalšími sociálními dávkami a není uvedena varianta zahrnující vyživované osoby (hlavně děti), kde by výše úspor státu mohla být výraznější.

4 Ověření návrhu opatření

Ověření uvedeného návrhu opatření (tedy hypotéz zavedení **slevy na pojistném** na důchodovém pojištění a **zavedení institutu daňového bonusu na poplatníka** u daně z příjmů fyzických osob) bude v rámci řešení zmiňovaného projektu dále zkoumáno pomocí metody METR (EP) (Marginal Effective Tax Rate for Employed Persons) a metody dotazníkového šetření.

Metoda METR udává, o kolik se zvýší zaplacené daně a sníží sociální dávky, pokud se hrubý pracovní příjem zvýší o jednotku. Metoda METR je analýzou dvou základních proměnných, a to daňového zvýhodnění na poplatníka daně z příjmů fyzických osob formou daňového bonusu a dočasného snížení důchodového pojištění, které ovlivňují trh práce. Tato metoda reaguje na existující strukturální problémy na trhu práce v České republice, které jsou způsobeny demotivačními dopady interakce daňového a dávkového systému. Studie analyzuje vliv daně z příjmů, zákonného pojistného a dávkového systému na příjem testovaného jedince a zároveň na jeho motivaci pracovat. Metoda METR byla použita i v rámci výzkumné studie „Vliv daní a dávek na pracovní úsilí v ČR“, která byla zpracována pro Ministerstvo financí České republiky. (Výzkumná studie, 2009)

Ověření uvedených hypotéz bude provedeno také pomocí metody dotazníkového šetření. V rámci projektu byly připraveny dotazníky, které byly vyplněny uchazeči o zaměstnání. Toto šetření bylo prováděno ve spolupráci s vybranými úřady práce. Jsme toho názoru, že uvedení navrhovaných opatření do praxe by mohlo mít pozitivní dopad pro nezaměstnané osoby, jelikož zavedení snížení pojistného na důchodové pojištění pro zaměstnavatele, by mělo vliv na zvýšenou možnost vytvoření nových pracovních míst. Daňový bonus na poplatníka, který by byl vyplácen osobám s nízkou hrubou mzdou, je motivací pro uchazeče o zaměstnání.

Předpokladem zavedení navrhovaných opatření do praxe je důsledná kontrola úřadů práce, okresních správ sociálního zabezpečení a finančních úřadů se zaměřením na opětovné zaevidování osob, ke kterým se vážou náklady státu v rámci navrhované státní pomoci podporující zaměstnávání. Jak uvádíme v kapitole 2, opětovné zaevidování těchto osob na úřadu práce by muselo být řešeno vrácením získaných finančních prostředků zpět do státního rozpočtu.

Závěr

Z celosvětového pohledu je nárůst nezaměstnanosti důsledkem světové hospodářské krize. Jednotlivé státy se s tímto problémem snaží vypořádat různými způsoby (zavedením daňových výhod, snížením odvodů u zaměstnanců i podnikatelů, zaměstnáváním ve státních organizacích, dotacemi na mzdy, snížením pracovní doby apod.). Česká republika se s problémem nezaměstnanosti potýká již dlouhodobě, neboť někteří občané, kteří jsou v produktivním věku, nejsou ochotni pracovat. Stát by měl tyto občany motivovat k zájmu nalézt si zaměstnání nebo zahájit podnikatelskou činnost.

Z uvedených důvodů je žádoucí zaměřit se na snížení daňového a odvodového zatížení hlavně nízkopříjmových skupin, a tak je motivovat k pracovnímu úsilí. Je nutné, aby došlo ke sladění a provázanosti systému sociálního se systémem daňovým a odvodovým. Současný sociální systém České republiky je nastaven tak, že znevýhodňuje pracující občany. Pokud se nezaměstnaný snaží získat zaměstnání alespoň na částečný úvazek, ztrácí možnost získat sociální dávky a jeho celkový příjem se nezvyšší.

V rámci tohoto článku byla navržena následující opatření, jejichž cílem je motivovat nezaměstnané osoby k zaměstnání nebo vykonávání samostatně výdělečné činnosti:

- umožnění zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více než 26 zaměstnanců, stanovit si zvýšenou sazbu pojistného k nemocenskému pojištění,
- dočasné snížení důchodového pojištění, které platí zaměstnavatel za své zaměstnance a které za sebe platí osoba samostatně výdělečně činná,
- zavedení daňového bonusu na poplatníka u daně z příjmů fyzických osob.

Domníváme se, že zakomponování navrhovaných opatření do legislativy České republiky by mohlo přinést snížení nezaměstnanosti a také výrazné úspory státního rozpočtu. Další kroky, které by mohly vést ke snížení nezaměstnanosti je zvýšení kontrolní činnosti úřadů práce, zpřísnění podmínek pro příjem podpory v nezaměstnanosti nebo zavedení povinných účastí všech uchazečů o zaměstnání, kteří pobírají podporu v nezaměstnanosti nebo sociální dávky, na veřejně-prospěšných pracích.

Poděkování

Příspěvek je řešen za podpory projektu SGS č. SP2011/150 „Optimalizace daně z příjmů fyzických osob zavedením daňového bonusu na poplatníka vedoucí ke snížení nezaměstnanosti“.

Literatura

- [1] GOLLA, P. *Jak jednotlivé vyspělé země bojují s nezaměstnaností?* Dostupný z WWW: <<http://www.finance.cz/zpravy/finance/236055-jak-jednotlive-vyspele-zeme-bojuji-s-nezaměstnanosti/>>.
- [2] Portál České správy sociálního zabezpečení. Dostupný z WWW: <<http://www.cssz.cz/>>.
- [3] Portál Ministerstva financí České republiky. Dostupný z WWW: <http://cds.mfcr.cz/cps/rde/xchg/SID-3EA9846C-F92B7C8/cds/xsl/legislativa_metodika_795.html?year=0>.
- [4] Portál Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/>>.
- [5] Portál veřejné správy České republiky. Dostupný z WWW: <http://www.portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701/_s.155/708?POSTUP_ID=82&PRVEK_ID=627>.
- [6] ŠUBRT, B., 2010. *Abeceda mzdové účetní*. 20. vyd. Olomouc: ANAG, 510 s. ISBN 978-80-7263-574-0.
- [7] Výzkumná studie č. 1/2009 Ministerstva financí České republiky.
- [8] ŽENÍŠKOVÁ, M., 2010. *Pojistné na sociální zabezpečení zaměstnavatelů, zaměstnanců, OSVČ, dobrovolně důchodově pojištěných: s komentářem a příklady k 1. 1. 2010*. 2. vyd. Olomouc: ANAG, 143 s. ISBN 978-80-7263-579-5.