

INEKO v spolupráci s PAS

# Alternatívy zníženia odvodového zaťaženia pre pracujúcich s nízkym príjmom a analýza dopadov na jednotlivcov a verejné financie

Analýza

Matej Tunega

Inštitút pre ekonomické a sociálne reformy (INEKO)

Podnikateľská aliancia Slovenska (PAS)

december 2017



## Obsah

Zhrnutie a hlavné odporúčania .....	2
1. Úvod.....	4
2. Základné alternatívy zníženia daňovo-odvodového zaťaženia .....	10
Alternatíva 1 – Opätovné zavedenie OOP pri zdravotných odvodoch na strane zamestnávateľa, teda na úrovni 380 eur (zachovanie stavu z roku 2017).....	11
Alternatíva 2 – Zvýšenie OOP pri zdravotných odvodoch na strane zamestnanca z 380 eur na 480 eur (opätovné naviazanie výšky OOP na minimálnu mzdu).....	12
Alternatíva 3 – Opätovné zavedenie OOP pri zdravotných odvodoch na strane zamestnávateľa + všeobecné naviazanie výšky OOP na minimálnu mzdu (zjednotenie OOP pri zdravotných odvodoch na 480 eur aj na strane zamestnanca, aj na strane zamestnávateľa) .....	14
Alternatíva 4 – To isté ako alternatíva 3, avšak so zmeneným koeficientom poklesu OOP z 2 na 3 (opätovné zavedenie OOP pri zdravotných odvodoch na strane zamestnávateľa + všeobecné naviazanie výšky OOP na minimálnu mzdu + zmena koeficientu poklesu OOP tak, že za každé zarobené euro navyše nad úrovňou 480 eur neklesne OOP – tak ako doteraz – o 2 eurá, ale až o 3 eurá) .....	15
Alternatíva 5 – Zavedenie OOP pri sociálnych odvodoch, a to iba na strane zamestnanca a na úrovni 380 eur .....	17
Alternatíva 6 – Zavedenie OOP pri sociálnych odvodoch, a to iba na strane zamestnanca, no na vyššej úrovni 480 eur (vo výške minimálnej mzdy) .....	19
Alternatíva 7 – To isté ako alternatíva 6, avšak so zmeneným koeficientom poklesu OOP z 2 na 3 (zavedenie OOP pri sociálnych odvodoch, a to iba na strane zamestnanca, no až na úrovni minimálnej mzdy + zmena koeficientu poklesu OOP tak, že za každé zarobené euro navyše nad úrovňou 480 eur neklesne OOP – tak ako doteraz – o 2 eurá, ale až o 3 eurá).....	21
Alternatíva 8 – Rozšírenie existujúcej OOP aj na čistých dohodárov.....	22
Alternatíva 9 – Rozšírenie existujúcej OOP aj na živnostníkov s nízkymi hrubými príjmami.....	24
Alternatíva 10 – Zvýšenie daňového bonusu na deti .....	25
3. Odporúčané návrhy (3 výsledné kombinácie) a záver.....	26
Návrh 1 – Základný návrh.....	26
Návrh 2 – Pokročilý návrh .....	27
Návrh 3 – Ambiciózny návrh .....	29
Záver.....	31
Použité zdroje .....	32



## Zhrnutie a hlavné odporúčania

Na Slovensku síce dochádza k poklesu miery nezamestnanosti na rekordne nízke hodnoty, no zároveň platí, že v ostatných krajinách V4 je nezamestnanosť nižšia a klesá relatívne rýchlejšie. Navyše, máme veľmi vysoký podiel dlhodobo nezamestnaných ľudí. Vyšší podiel tejto skupiny v rámci všetkých nezamestnaných majú z krajín EÚ už iba v Grécku. To je dôvodom, prečo by sme sa nemali so stavom nezamestnanosti uspokojiť.

Ak je dlhodobo nezamestnaných, ktorí majú typicky nízku kvalifikáciu a slabé pracovné návyky, vysoký podiel, nebude jednoduché naďalej výrazne znižovať nezamestnanosť. To nás motivovalo prísť s analýzou na tému, aké opatrenia zaviesť, aby boli, pokiaľ ide o daňovo-odvodový systém, vytvorené čo najlepšie predpoklady pre prechod dlhodobo nezamestnaných od poberania dávok ku práci.

V rámci našej analýzy najprv sumarizujeme, ako sa v uplynulých rokoch vyvíjali tie parametre daňovo-odvodového systému, ktoré sú relevantné pre obsah analýzy, a čo z ich vývoja vyplýva. Následne formulujeme 10 základných alternatív, akým smerom je možné sa uberať pri zatraktívňovaní trhu práce pre dlhodobo nezamestnaných. V záverečnej časti analýzy vybrané alternatívy sumarizujeme do 3 hlavných návrhov, ktoré sa líšia v ambicióznosti a teda aj v dopade na verejné financie.

Odporúčame realizovať prinajmenšom aspoň prvý, základný návrh. Jeho rozšírením sme pripravili druhý návrh, ktorý sme nazvali „pokročilý“. A napokon ešte d'alším rozšírením okruhu navrhovaných opatrení sme dospeli k tretiemu, „ambicióznemu“ návrhu. Veríme, že aj tento posledný návrh je realizovateľný, hoci prináša so sebou už relatívne vyšší výpadok pre verejné financie. V záverečnej časti analýzy uvádzame informáciu o tom, ako je podľa nás možné tento výpadok vykryť.

Základné charakteristiky všetkých troch výsledných návrhov pripájame v tab. 1. Keďže platí, že návrh 2 je nadmnožinou návrhu 1 a návrh 3 nadmnožinou druhého návrhu, uvádzame vždy iba zoznam dodatočných opatrení, ktoré sú v rámci týchto návrhov zahrnuté navyše oproti predchádzajúcemu návrhu.



Tab. 1: Sumarizácia výsledných návrhov (zoznam zahrnutých opatrení)

Návrh		Pridané opatrenia	Výpadok pre VF
1	2	✓ Opätovné zavedenie OOP pri zdravotných odvodoch na strane zamestnávateľa	224 mil. eur (0,25 % HDP) v roku 2018
		✓ Všeobecné naviazanie výšky OOP na minimálnu mzdu (zjednotenie OOP pri zdravotných odvodoch na 480 eur aj na strane zamestnanca, aj na strane zamestnávateľa)	
		✓ Zmena koeficientu poklesu OOP tak, že za každé zarobené euro navyše nad úrovňou 480 eur neklesne OOP – tak ako doteraz – o 2 eurá, ale až o 3 eurá	
	3	✓ Zavedenie OOP aj pri sociálnych odvodoch, a to iba na strane zamestnanca, na úrovni 480 eur (naviazanie na minimálnu mzdu), pričom aj v prípade OOP pri sociálnych odvodoch by bol koeficient poklesu OOP rovný 3	560 mil. eur (0,63 % HDP) v roku 2018
		✓ Rozšírenie OOP podľa pravidiel uvedených v analýze aj na čistých dohodárov	
		✓ Zvýšenie daňového bonusu na deti o polovicu	
		✓ Dodatočné posilnenie OOP vďaka zníženiu hodnoty koeficientu poklesu OOP z 3 na 2 (pri všetkých OOP)	845 mil. eur (0,94 % HDP) v roku 2018
		✓ Rozšírenie OOP pri zdravotných odvodoch aj na živnostníkov (podľa pravidiel uvedených v analýze, pre bližšie informácie viď alternatíva 9)	
		✓ Zvýšenie daňového bonusu na deti až na dvojnásobok oproti súčasnosti	

Zdroj: INEKO



## 1. Úvod

V uplynulých rokoch sme mali možnosť často od politikov počuť chválu, ako klesá miera nezamestnanosti a ako aktuálne začína dosahovať rekordne nízke úrovne. Tieto údaje sú do istej miery prezentované tak, akoby to bola zásluha vládnej politiky zamestnanosti. Kritici však upozorňujú na dva dôležité aspekty, ktoré vypovedajú o tom, že sa v skutočnosti niet čím chváliť a že by sa, pokiaľ ide o trh práce a pokles nezamestnanosti, dalo spraviť oveľa viac.

Prvým aspektom je skutočnosť, že v porovnateľných krajinách (Česko, Maďarsko, Poľsko) za uplynulé roky klesala miera nezamestnanosti ešte výraznejšie. Je to viditeľné viac menej bez ohľadu na to, koľkoročné obdobie porovnáme. Napríklad, ak sa zameriame na vývoj miery nezamestnanosti za uplynulé štyri roky (zmena medzi rokmi 2012 a 2016), je vidieť, že zatiaľ čo na Slovensku klesla nezamestnanosť relatívne o 31 % (z 14,0 na 9,6 %), tak v Česku v rovnakom období klesla o 43 % (z 7,0 na 4,0 %), v Poľsku o 39 % (z 10,1 na 6,2 %) a v Maďarsku dokonca o 54 % (z 11,0 na 5,1 %). Kompletné údaje o vývoji miery nezamestnanosti možno nájsť v tab. 2.

Tab. 2: Vývoj miery nezamestnanosti v rokoch 2005 až 2016 v %

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
EU-28	9.0	8.2	7.2	7.0	9.0	9.6	9.7	10.5	10.9	10.2	9.4	8.5
Euro area	9.1	8.4	7.5	7.6	9.6	10.2	10.2	11.4	12.0	11.6	10.9	10.0
Belgium	8.5	8.3	7.5	7.0	7.9	8.3	7.2	7.6	8.4	8.5	8.5	7.8
Bulgaria	10.1	9.0	6.9	5.6	6.8	10.3	11.3	12.3	13.0	11.4	9.2	7.6
Czech Republic	7.9	7.1	5.3	4.4	6.7	7.3	6.7	7.0	7.0	6.1	5.1	4.0
Denmark	4.8	3.9	3.8	3.4	6.0	7.5	7.6	7.5	7.0	6.6	6.2	6.2
Germany	11.2	10.1	8.5	7.4	7.6	7.0	5.8	5.4	5.2	5.0	4.6	4.1
Estonia	8.0	5.9	4.6	5.5	13.5	16.7	12.3	10.0	8.6	7.4	6.2	6.8
Ireland	4.4	4.5	4.7	6.4	12.0	13.9	14.7	14.7	13.1	11.3	9.4	7.9
Greece	10.0	9.0	8.4	7.8	9.6	12.7	17.9	24.5	27.5	26.5	24.9	23.6
Spain	9.2	8.5	8.2	11.3	17.9	19.9	21.4	24.8	26.1	24.5	22.1	19.6
France	8.9	8.8	8.0	7.4	9.1	9.3	9.2	9.8	10.3	10.3	10.4	10.1
Croatia	13.0	11.6	9.9	8.6	9.3	11.8	13.7	15.8	17.4	17.2	16.1	13.3
Italy	7.7	6.8	6.1	6.7	7.7	8.4	8.4	10.7	12.1	12.7	11.9	11.7
Cyprus	5.3	4.6	3.9	3.7	5.4	6.3	7.9	11.9	15.9	16.1	15.0	13.1
Latvia	10.0	7.0	6.1	7.7	17.5	19.5	16.2	15.0	11.9	10.8	9.9	9.6
Lithuania	8.3	5.8	4.3	5.8	13.8	17.8	15.4	13.4	11.8	10.7	9.1	7.9
Luxembourg	4.6	4.6	4.2	4.9	5.1	4.6	4.8	5.1	5.9	6.0	6.5	6.3
Hungary	7.2	7.5	7.4	7.8	10.0	11.2	11.0	11.0	10.2	7.7	6.8	5.1
Malta	6.9	6.8	6.5	6.0	6.9	6.9	6.4	6.3	6.4	5.8	5.4	4.7
Netherlands	5.9	5.0	4.2	3.7	4.4	5.0	5.0	5.8	7.3	7.4	6.9	6.0
Austria	5.6	5.3	4.9	4.1	5.3	4.8	4.6	4.9	5.4	5.6	5.7	6.0
Poland	17.9	13.9	9.6	7.1	8.1	9.7	9.7	10.1	10.3	9.0	7.5	6.2
Portugal	8.8	8.9	9.1	8.8	10.7	12.0	12.9	15.8	16.4	14.1	12.6	11.2
Romania	7.1	7.2	6.4	5.6	6.5	7.0	7.2	6.8	7.1	6.8	6.8	5.9
Slovenia	6.5	6.0	4.9	4.4	5.9	7.3	8.2	8.9	10.1	9.7	9.0	8.0
Slovakia	16.4	13.5	11.2	9.6	12.1	14.5	13.7	14.0	14.2	13.2	11.5	9.6
Finland	8.4	7.7	6.9	6.4	8.2	8.4	7.8	7.7	8.2	8.7	9.4	8.8
Sweden	7.7	7.1	6.1	6.2	8.3	8.6	7.8	8.0	8.0	7.9	7.4	6.9
United Kingdom	4.8	5.4	5.3	5.6	7.6	7.8	8.1	7.9	7.6	6.1	5.3	4.8
Iceland	2.6	2.9	2.3	3.0	7.2	7.6	7.1	6.0	5.4	5.0	4.0	3.0
Norway	4.5	3.4	2.5	2.5	3.2	3.6	3.3	3.2	3.5	3.5	4.4	4.7
Turkey	9.5	9.0	9.1	10.0	13.0	11.1	9.1	8.4	9.0	9.9	10.3	10.9
United States	5.1	4.6	4.6	5.8	9.3	9.6	8.9	8.1	7.4	6.2	5.3	4.9
Japan	4.4	4.1	3.8	4.0	5.1	5.0	4.6	4.3	4.0	3.6	3.4	3.1

Zdroj: Eurostat, [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/8/8a/Unemployment\\_rate\\_2005-2016\\_%28%25%29\\_new.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/8/8a/Unemployment_rate_2005-2016_%28%25%29_new.png)



Tieto údaje poukazujú na možný scenár, že pokles nezamestnanosti v SR nemusí byť dôsledkom kvalitnej politiky v oblasti trhu práce, ale naopak, môže skôr súvisieť s dobrými časmi, keď sa darí celej ekonomike EÚ, pričom z tohto rastu nedokážeme profitovať až tak ako susedné krajiny. Ak je to pravda, zdá sa, že v porovnaní s týmito krajinami skôr zaostávame, pokiaľ ide o opatrenia na podporu poklesu nezamestnanosti.

No a druhým aspektom je dlhodobá nezamestnanosť. Na Slovensku máme relatívne vysoký podiel nezamestnaných, ktorí sú bez práce dlhú dobu. Takíto ľudia majú často nízku kvalifikáciu a nízke pracovné návyky. Navyše, často sa jedná o ľudí, ktorí nemajú záujem pracovať, pretože to pre nich nie je dostatočne výhodné – v prípade, že by si našli prácu napr. za minimálnu mzdu, pravdepodobne si nezvýšia svoj príjem oproti poberaniu dávok o toľko, že by im to stálo za dochádzanie do práce. O to viac, ak si v súčasnosti popri poberaní dávok privyrábajú prácou načierno. Podiel dlhodobo nezamestnaných ku všetkým nezamestnaným sa za európske krajiny nachádza v tab. 3.

Tab. 3: Vývoj podielu dlhodobo nezamestnaných ku všetkým nezamestnaným v %

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
European Union (28 countries)	42,6	36,9	33,2	39,8	42,8	44,3	47,1	49,3	48,1	46,4
Euro area (19 countries)	43,7	38,7	35,1	42,2	45,1	46,2	49,5	52,3	51,2	49,7
Belgium	50,2	47,4	44,2	48,7	48,3	44,6	46,0	49,9	51,7	51,6
Bulgaria	58,8	51,7	43,3	46,1	55,7	55,2	57,3	60,4	61,2	59,1
Czech Republic	52,2	49,2	30,0	40,9	40,6	43,4	43,4	43,5	47,3	42,1
Denmark	16,1	13,5	9,5	20,2	24,4	28,0	25,5	25,2	26,9	22,3
Germany (until 1990 former territory of the FRG)	56,0	51,8	44,9	46,8	47,6	45,1	44,4	44,0	43,6	40,8
Estonia	49,8	31,1	27,3	45,3	57,3	54,7	44,5	45,3	38,3	31,6
Ireland	29,7	26,1	28,8	48,7	58,6	61,2	59,9	58,2	56,2	53,2
Greece	49,7	47,1	40,4	44,6	49,3	59,1	67,1	73,5	73,1	72,0
Spain	20,4	18,0	23,8	36,6	41,6	44,4	49,7	52,8	51,6	48,4
France	:	:	:	:	:	:	:	43,9	44,0	45,4
France (metropolitan)	39,2	36,6	34,5	39,5	40,7	39,6	40,2	42,5	42,6	44,2
Croatia	60,0	62,3	55,7	56,3	61,3	63,7	63,6	58,3	63,1	50,7
Italy	46,9	45,2	44,3	48,0	51,4	52,6	56,4	60,8	58,1	57,4
Cyprus	18,6	13,6	10,4	20,4	20,8	30,1	38,3	47,7	45,6	44,4
Latvia	27,0	24,1	25,8	45,0	54,5	52,1	48,4	42,9	45,3	41,4
Lithuania	32,4	21,6	23,7	41,7	52,1	49,2	42,9	44,7	42,9	38,3
Luxembourg	28,7	32,4	23,1	29,3	28,8	30,3	30,4	27,4	28,4	34,8
Hungary	46,7	46,2	41,5	49,0	47,6	45,3	48,6	47,5	45,6	46,5
Malta	41,3	42,7	42,0	44,9	47,3	48,5	45,7	46,9	43,6	40,9
Netherlands	38,5	34,0	24,4	27,1	32,3	32,9	34,9	39,2	42,9	41,5
Austria	27,2	24,3	21,7	25,4	26,3	24,9	24,6	27,2	29,2	32,3
Poland	51,3	33,5	30,3	31,1	37,2	40,3	42,5	42,7	39,3	35,0
Portugal	47,1	47,3	44,0	52,0	48,4	48,8	56,4	59,6	57,4	55,4
Romania	50,0	41,3	31,6	34,5	41,0	44,2	45,2	41,1	43,9	50,0
Slovenia	45,7	42,2	30,1	43,3	44,2	47,9	51,0	54,5	52,3	53,3
Slovakia	74,2	69,6	54,0	64,0	67,9	67,3	70,2	70,2	65,8	60,2
Finland	22,6	18,2	16,7	23,8	22,0	21,2	20,6	22,1	24,4	25,7
Sweden	13,6	12,3	13,1	18,1	19,0	18,3	17,7	18,2	19,6	18,3
United Kingdom	23,7	24,1	24,5	32,5	33,4	34,7	36,1	35,8	30,7	27,1
Iceland	:	:	5,8	17,4	23,8	25,1	18,2	12,0	12,4	:
Norway	17,8	12,7	15,8	20,0	23,0	18,8	19,8	22,0	22,3	25,7
Switzerland	:	:	:	33,3	36,4	32,7	31,1	36,0	36,7	35,9
Turkey	26,3	23,8	22,7	26,1	23,7	22,0	21,6	20,5	21,0	20,6

Zdroj: Eurostat, <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>



Za zmienku stojí, že vyšší podiel dlhodobo nezamestnaných majú už iba v Grécku. Vysoký podiel dlhodobo nezamestnaných pritom podporuje hypotézu, že u nás nie sú také pravidlá, ktoré by dostatočne motivovali túto časť ľudí nájsť si prácu. Zároveň je potrebné si uvedomiť, že ak budeme chcieť ďalej znižovať nezamestnanosť, bude to náročnejšie ako v krajinách, kde majú nízky podiel dlhodobo nezamestnaných.

Ak chceme uspieť, bude potrebné dokázať zamestnať čo najviac ľudí práve z tejto skupiny nezamestnaných. A to sa zrejme podarí iba vtedy, ak im vytvoríme podmienky na zvyšovanie kvalifikácie a ak ich bariéra vstupu na pracovný trh bude čo najmenšia. Tým myslíme jednak, že je potrebné vytvárať všeobecne dobré podmienky na podnikanie, znižovať administratívne bariéry, ale najmä z finančnej stránky zatriktívniť prechod od poberania dávok ku práci. Domnievame sa, že v tomto smere je vhodnou cestou minimalizovanie daňovo-odvodového zaťaženia pre ľudí s veľmi nízkym príjmom. Tak, aby pri danej cene práce dostal dlhodobo nezamestnaný, ktorý sa dokáže zamestnať, atraktívnejší čistý príjem.

Od zavedenia rovnej dane v roku 2004 tomu napomáha nezdaniateľná časť základu dane (NČZD), na ktorú majú nárok všetci – nielen ľudia s nízkym príjmom. NČZD bola v danom čase nastavená vyššie ako minimálna mzda, vďaka čomu nemalá časť zamestnancov s nižšími príjmami neplatila žiadnu daň z príjmu – platili iba sociálne a zdravotné odvody. Pokým NČZD dokázala pokryť celý základ dane zamestnanca, platilo, že pomer čistej mzdy pracujúceho s nízkym príjmom ku jeho cene práce bol na úrovni 64,1 %. Toto sa týkalo ľudí, ktorých hrubá mzda bola nižšia ako 1,2-násobok minimálnej mzdy.

Nasledujúce vlády tým, že nezvyšovali NČZD adekvátne k rastu miezd, spôsobili, že došlo k nepriamemu nárastu daňovo-odvodového zaťaženia. V roku 2014 stále platilo, že človek s minimálnou mzdou neplatil daň z príjmu a dostal v čistom spomínaných 64,1 % ceny práce. Neplatilo to však už pre mnohých ďalších nízkopríjmových ľudí, ktorí zarábali o niečo viac ako minimálnu mzdu, keďže spomínaná hranica sa za 10 rokov posunula z 1,2-násobku na 1,04-násobok minimálnej mzdy.

Presnejšie, hranica hrubej mzdy, pod ktorou vychádzala v roku 2014 zamestnancovi ešte stále nulová daň z príjmu bola 366 eur mesačne (4 % nad vtedy platnou minimálnou mzdou 352 eur). Platí preto, že najvyšší rozdiel medzi rokmi 2004 a 2014 nastal práve u tých zamestnancov, ktorých hrubá mzda bola v daných časoch rovná 1,2-násobku minimálnej mzdy. Kým v roku 2004 dostali zo svojej ceny práce 64,1 %, do roku 2014 tento pomer klesol na 62,4 %.

Jediným spôsobom, ako tento pomer zvýšiť, je znížiť dane alebo odvody. To je možné urobiť zmenou sadzieb, upravením NČZD alebo zavedením odvodovej odpočítateľnej



položky (OOP) pri zdravotných a/alebo sociálnych odvodoch. Za predpokladu, že nechceme systém komplikovať ďalším rozbitím rovnej dane či menením charakteru NČZD, je najefektívnejším spôsobom zavedenie OOP, a to takým spôsobom, že nebudú mať na ňu rovnaký nárok všetci (podobne ako pri NČZD), ale iba pracujúci s nízkym príjmom. Dôvodom je nielen adresnosť – aby sme najviac pomohli ľuďom s najnižšími príjmami – ale aj praktický dôvod, že výpadok vo verejných financiách by pri plošnom zavedení OOP na úrovni napr. 400 eur mesačne (pri zdravotných aj sociálnych odvodoch) predstavoval za rok 2018 zhruba až 3,47 mld. eur (3,87 % HDP).

Realistickejšie teda je zaviesť OOP v obmedzenej miere – napr. tak, že bude s rastúcim príjmom OOP klesať. Práve tento prístup zvolila druhá Ficova vláda, keď s účinnosťou od 1.1.2015 zaviedla OOP vo výške vtedajšej minimálnej mzdy (380 eur v roku 2015), pričom táto OOP sa vzťahuje iba na zdravotné odvody, týka sa zamestnancov a diskvalifikovaní sú živnostníci. OOP bola nastavená tak, že za každé euro, ktoré človek zarobí nad 380 eur mesačne klesne OOP o 2 eurá. Z toho vyplýva, že ľudia s hrubou mzdou nad 570 eur mesačne už nemajú žiadny nárok na OOP. Ešte je potrebné dodať, že táto OOP sa aplikovala pri výpočte zdravotných odvodov aj na strane zamestnávateľa, aj na strane zamestnanca.

Tento krok sme uvítali – myslíme si, že sa jednalo o jedno z najrozumnejších opatrení v prospech zapojenia na trh práce ľudí, ktorí sú dlhodobo bez práce. Aj keď škoda, že sa vláda neodhodlala zaviesť OOP aj pri sociálnych odvodoch. Myslíme si, že vzhľadom na veľmi rýchlo rastúce príjmy bol na to vo verejných financiách priestor, a to aj bez ohrozenia znižovania deficitu smerom k nule.

I tak však zamestnancom s nízkymi mzdami narástli čisté mzdy a teda aj motivácia hľadať si prácu. Špecifická situácia nastala u firiem, kde mimochodom bolo zavedenie OOP vládou prezentované do istej miery ako kompenzácia za relatívne výrazné medziročné zvýšenie minimálnej mzdy o 8 %, ktoré vtedy vláda schválila (z 352 na 380 eur). Ak by k zavedeniu OOP pri zdravotných odvodoch nedošlo, náklady firiem na zamestnanie jedného zamestnanca s minimálnou mzdou (cena práce) by poskočili z 476 eur na 514 eur za mesiac (o 454 eur za rok), čo mohlo viacerým firmám narobiť problémy. Tým ale, že aj firiem sa dotkla odvodová úľava za svojich zamestnancov, ostali ich náklady rovnaké. Náklady firiem za zamestnanie nízkokvalifikovaných ľudí s minimálnou mzdou ostali na úrovni 476 eur mesačne, vďaka čomu aj pre firmy neklesla motivácia zamestnávať týchto ľudí.

Menej sme už ocenili ďalší vývoj. Od 1.1.2016 došlo k nárastu minimálnej mzdy na 405 eur bez toho, aby na 405 eur narástla aj OOP. Tá ostala na sume 380 eur. Okrem toho, že sa jedná o komplikáciu systému (že tieto sumy neostali previazané), zároveň



to viedlo aj k tomu, že pracujúci s minimálnou mzdou opäť začali platiť zdravotné odvody, a to zo základu 75 eur mesačne. Firmám narástla cena práce zamestnanca s minimálnou mzdou relatívne výrazne, a to z 476 eur na 515 eur mesačne (o 8,2 %). Keď však zoberieme do úvahy, že rok predtým táto cena práce nenarástla, tak to nepovažujeme za likvidačný nárast pre firmy zamestnávajúce prevažne nízkokvalifikovaných ľudí. Skôr to považujeme za premárnenú príležitosť ďalej podporiť zapájanie dlhodobo nezamestnaných na trh práce či už aspoň valorizovaním OOP na úroveň 405 eur, alebo aj rozšírením OOP na čistých dohodárov a nízkopríjmových živnostníkov.

V podstate rovnaká situácia nastala k 1.1.2017. Minimálna mzda zvýšená ešte výraznejšie, na 435 eur. OOP ostáva na 380 eur mesačne. Z toho vyplýva, že pracujúci s minimálnou mzdou platia zdravotné odvody už zo základu 165 eur mesačne. Náklady firiem na jedného zamestnanca s minimálnou mzdou narástli opäť výrazne, z 515 na 561 eur mesačne, teda o 9,0 %. V tejto situácii sa firmám výrazne znižuje motivácia zamestnať dlhodobo nezamestnaného s nízkou kvalifikáciou a nižšími pracovnými návykmi. Pravdepodobne aj preto možno pozorovať, že novovznikajúce pracovné miesta často obsadzujú pracovníci zo zahraničia, ktorých počet v SR počas roku 2017 stúpol približne na dvojnásobok. To samo o sebe nie je problémom, ale nemožno očakávať, že sa týmto spôsobom podarí úspešne bojovať proti dlhodobej nezamestnanosti.

Táto situácia sa však ešte značne prehĺbi počnúc 1.1.2018. Vláda, resp. parlament totiž odsúhlasili nielen rekordné zvýšenie minimálnej mzdy z 435 na 480 eur, ale ešte aj zrušili OOP pri zdravotných odvodoch na strane zamestnávateľa. OOP na strane zamestnanca ostáva na 380 eur a zamestnanec s minimálnou mzdou tak bude platiť zdravotné odvody zo základu 300 eur mesačne, teda z viac ako troch pätín svojho príjmu. OOP tak takmer úplne stratila význam. Platí iba pri zdravotných odvodoch, iba na strane zamestnanca, aj to oslobodzuje od platenia zdravotných odvodov nanajvýš 37,5 % príjmu a netýka sa ani čistých dohodárov, ani živnostníkov. **No a zamestnávateľom rastie cena práce za jedného pracujúceho s minimálnou mzdou z 561 na 649 eur mesačne, teda medziročne až o rekordných 15,7 %.** Otázka je, či firmy vôbec pri takýchto nákladoch siahnu po dlhodobo nezamestnaných, alebo či sa obzrú radšej po pracovníkoch napr. z Balkánu. Opäť, nevidíme problém v tom, že firmy zamestnávajú pracovníkov zo zahraničia, ale v tom, že je na Slovensku veľký počet dlhodobo nezamestnaných, ktorým vláda ešte znižuje vyhliadky na zamestnanie sa. Dodávame, že vláda týmto krokom (zrušenie OOP pri zdravotných odvodoch na strane zamestnávateľa) opäť zvýši daňovo-odvodové zaťaženie pracujúcich, a to sumárne zhruba o 100 mil. eur (za rok 2018), čo predstavuje 0,11 % HDP.



V ďalšej časti analýzy predstavíme opačné návrhy – ako by, naopak, bolo možné OOP rozšíriť a aké dopady by to malo na pracujúcich a na verejné financie. Tieto návrhy sa netýkajú iba zamestnancov a dohodárov – predstavujeme aj možnosť rozšírenia OOP na živnostníkov. V prípade živnostníkov sme navyše doplnili predpoklad zrušenia existencie minimálneho vymeriavacieho základu pri výpočte ich zdravotných odvodov – vtedy podľa nás dáva aplikovanie OOP na túto skupinu ľudí väčší zmysel.

Poznámka: Dopad na verejné financie sme modelovali staticky, teda bez započítania pozitívnych dynamických efektov, a to na základe mikrodát a rozdelenia hrubých príjmov živnostníkov, ktoré sme získali od Inštitútu finančnej politiky (IFP) pri Ministerstve financií SR (MF SR) na základe Zákona o slobodnom prístupe k informáciám.

Napokon, do prehľadu možných alternatív zníženia daňovo-odvodového zaťaženia zahrňame pre porovnanie aj doplňujúcu alternatívu, ktorá sa netýka OOP. Ide o zvýšenie daňového bonusu na deti, čiže v skutočnosti sa jedná o zníženie daňového zaťaženia. Pracujeme s ním v dvoch variantoch: zvýšenie na 1,5-násobok resp. na 2-násobok súčasnej výšky daňového bonusu. Toto opatrenie, na rozdiel od rozširovania OOP, nemá za cieľ pomôcť pracujúcim, ktorí majú problém uplatniť sa na trhu práce, ale skôr predstavuje spôsob ako podporiť rodiny a teda aj demografiu, resp. ako znížiť riziko chudoby pre rodiny s deťmi. Je to tiež podľa nás ďalšia zmysluplná možnosť adresného zníženia daňovo-odvodového zaťaženia.

Veríme, že vláda zmení svoj postoj a v budúcnosti pôjde týmto smerom. Ak bude chcieť znižovať dlhodobú nezamestnanosť (a podporiť demografiu), považujeme to za kľúčové.



## 2. Základné alternatívy zníženia daňovo-odvodového zaťaženia

Pri znižovaní daňového či odvodového zaťaženia pre pracujúcich s nízkym príjmom možno použiť viaceré prístupy a navyše tieto prístupy možno kombinovať. Napr. nezávisle možno zaviesť OOP pri zdravotných a/alebo sociálnych odvodoch, a to iba na strane zamestnanca, alebo aj na strane zamestnávateľa, umožniť využitie OOP aj iba čistým dohodárom resp. navyše aj živnostníkom, či pracovať nielen s výškou OOP, ale aj s koeficientom určujúcim rýchlosť poklesu OOP vzhľadom na rastúci príjem.

Množstvo týchto jednotlivých nastavení dáva vzniknúť desiatkam až stovkám rôznych kombinácií nastavenia celého systému, a to aj bez toho, aby reč prišla na menenie samotných sadzieb odvodov či dane z príjmu. Keďže nepovažujeme za zmysluplné analyzovať každú jednu možnú kombináciu, volíme jednoduchší prístup.

V prvom rade uvádzame zoznam základných alternatív, ako možno meniť jednotlivé parametre (zatiaľ bez zmeny iných parametrov), pričom navrhujeme také hodnoty parametrov, ktoré sme vyhodnotili ako najvhodnejšiu kombináciu úžitku, jednoduchosti a prijateľného dopadu na verejné financie. Platí, že sa v rámci tejto časti analýzy zameriavame na zmeny parametrov, ktoré majú potenciál pomôcť dlhodobo nezamestnaným a ľuďom s nízkou kvalifikáciou resp. nízkym príjmom. Nateraz sa vyhýbame napr. zmenám sadzieb daní či odvodov, ktoré by mali vplyv na celú populáciu a nemali by adresný charakter v prospech vyššie uvedenej skupiny pracujúcich.

Následne, v ďalšej časti analýzy predstavíme už iba výsledné návrhy – 3 kombinácie jednotlivých alternatív, ktorých zavedenie v uvedenej podobe by dávalo podľa nás najväčší zmysel.

V prvom aj druhom prípade, teda pokiaľ ide nielen o jednotlivé zmeny parametrov, ale aj o ich výsledné kombinácie, uvádzame jednak informáciu o dopade na verejné financie a tiež aj jeden alebo viacero grafov zobrazujúcich napr. dopad na čisté príjmy či na daňovo-odvodový klin zamestnanca (daňovo-odvodový klin hovorí o tom, koľko zamestnanec odvedie celkovo štátu na dani a odvodoch zo svojej ceny práce, teda vrátane odvodov zamestnávateľa). Z týchto grafov vždy vyplýva porovnanie situácie zamestnanca, aká bude v roku 2018 pri aktuálne platnej legislatíve verzus pri legislatíve zodpovedajúcej k nami uvedenej alternatíve.

Grafy uvádzame vždy v závislosti od výšky hrubej mesačnej mzdy zamestnancov (tá tvorí os x). Hrubá mesačná mzda je totiž jediný zhodný parameter zamestnanca platný v oboch porovnávaných prípadoch (súčasnosť vs. alternatíva). Cena práce aj čistá mzda totiž závisia od OOP, a preto nie sú ideálnym základom pre os x.



Alternatívy aj ich výsledné kombinácie sme sa snažili zoradiť od najmenej ambiciózných až po tie, ktoré by viedli k najvýraznejšiemu zníženiu daňovo-odvodového zaťaženia (a teda aj k najväčšiemu výpadku pre verejné financie).

### **Alternatíva 1 – Opätovné zavedenie OOP pri zdravotných odvodoch na strane zamestnávateľa, teda na úrovni 380 eur (zachovanie stavu z roku 2017)**

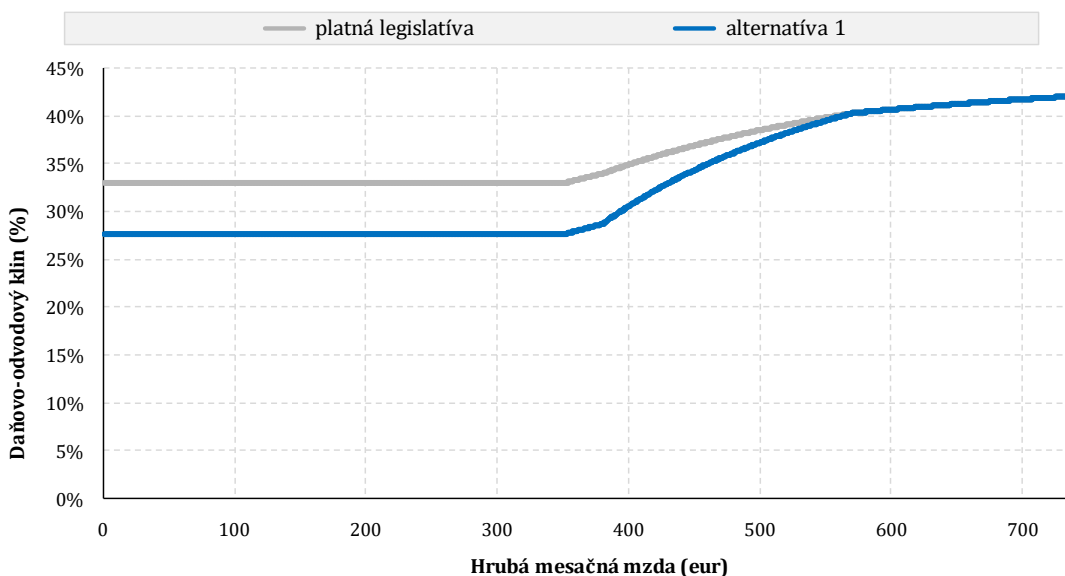
Prvou, základnou možnosťou by bolo rýchle zvrátenie novely, ktorou vláda s účinnosťou od 1.1.2018 zrušila OOP pri zdravotných odvodoch na strane zamestnávateľa. Uviedli sme, že týmto opatrením vláda plánuje vybrať od firiem, ktoré zamestnávajú ľudí s nízkou kvalifikáciou, dodatočných 100 mil. eur počas roku 2018.

Preto náklady na nami uvedenú prvú alternatívu predstavujú 100 mil. eur (v porovnaní s už schváleným rozpočtom na rok 2018). Ide o 0,11 % HDP.

Toto opatrenie nemá priamo vplyv na čistú mzdu zamestnanca, preto neuvádzame graf vplyvu na čistú mzdu. Znižujú sa však zdravotné odvody na strane zamestnávateľa, čím dochádza k poklesu ceny práce a zvýšeniu motivácie pre firmy zamestnávať nízkokvalifikovaných ľudí.

V grafe 1 zobrazujeme zmenu daňovo-odvodového klinu zamestnancov. Pri hrubom príjme do 352 eur odvedie od 1.1.2018 zamestnanec štátu celkovo 32,99 % zo svojej ceny práce. Pri alternatíve 1 by to bolo 27,64 %. To znamená, že v čistom by mu ostalo 72,36 % jeho ceny práce, zatiaľ čo aktuálne je to iba 67,01 %.

Graf 1: Zmena daňovo-odvodového klinu u zamestnanca v závislosti od jeho hrubej mesačnej mzdy v eur ku 1.1.2018 (zavedenie „alternatívy 1“ vs. platná legislatíva)



Zdroj: prepočty INEKO



## **Alternatíva 2 – Zvýšenie OOP pri zdravotných odvodoch na strane zamestnanca z 380 eur na 480 eur (opätovné naviazanie výšky OOP na minimálnu mzdu)**

Keď Ficova vláda s účinnosťou od 1.1.2015 zaviedla OOP pri zdravotných odvodoch, zaviedli ju vo výške vtedy platnej minimálnej mzdy, teda 380 eur. Takéto nastavenie dávalo zmysel – zabezpečilo, že ľudia poberajúci minimálnu mzdu boli úplne oslobodení od platenia zdravotných odvodov.

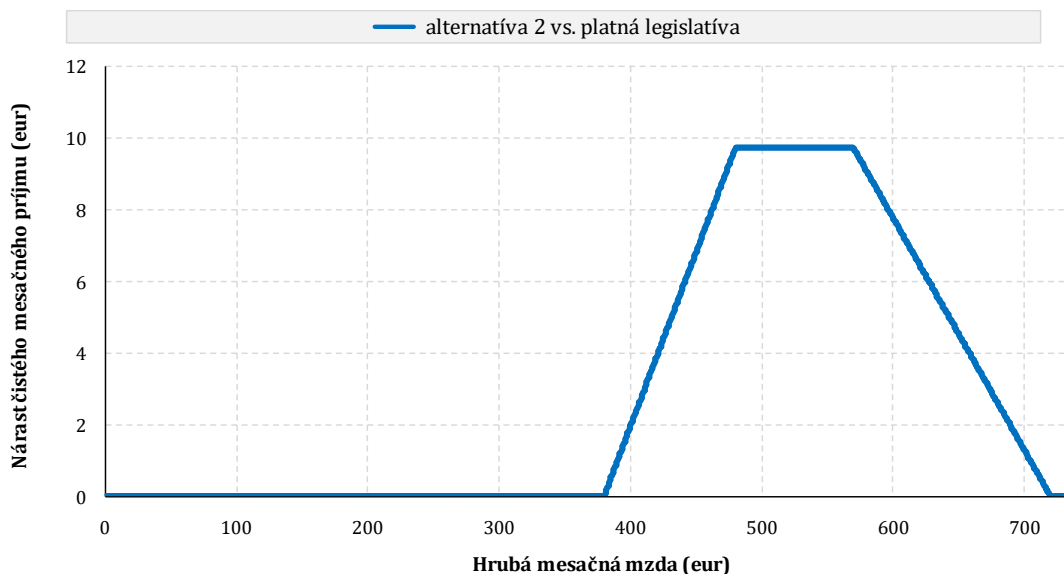
V ďalších rokoch však už nedošlo k žiadnej valorizácii OOP, čo spôsobilo, že od 1.1.2018 budú zamestnanci s minimálnou mzdou platiť zdravotné odvody z 62,5 % svojej mzdy (zamestnávateľia za nich budú platiť z celej mzdy). Ako sme skonštatovali v skoršej časti analýzy, OOP v takejto podobe takmer úplne stratila svoj pôvodný význam. Preto za jeden zo základných návrhov navrhujeme opätovné naviazanie výšky OOP na minimálnu mzdu. Predmetom tejto alternatívy je preto zvýšenie OOP pri zdravotných odvodoch z 380 na 480 eur, pričom sa v tejto chvíli zatiaľ ešte zaoberáme iba OOP pri zdravotných odvodoch na strane zamestnanca.

Táto alternatíva by zvýšila deficit verejných financií o 41 mil. eur v roku 2018 (0,046 % HDP). Nezmenila by náklady zamestnávateľov a teda ani ich motivácie. Viedla by však k nárastu čistých príjmov zamestnancov s hrubým mesačným príjmom v rozpätí od 380 do 720 eur, a preto by zvýšila motiváciu pracovať na strane zamestnancov. Najviac by pomohla zamestnancom s hrubou mzdou od 480 eur (minimálna mzda) po 570 eur (viď graf 2.A). V tejto súvislosti pripomíname, že pracujúci môžu zarábať aj menej ako minimálnu mzdu 480 eur, a to najmä v prípade, ak pracujúci pracuje na menší ako plný úväzok. Vtedy sa na pracujúceho vzťahuje iba hodinová minimálna mzda (pomerná časť min. mzdy podľa veľkosti úväzku).

Dodávame, že síce vyhodnocujeme dopad zvýšenia OOP na konkrétnu sumu 480 eur, teda na úroveň platnej minimálnej mzdy v roku 2018, no platí, že považujeme za správne, aby neostalo dlhodobo pri naviazaní OOP na nejakú jednu konkrétnu nominálnu sumu. Odporúčame, aby bola OOP nielen v niektorom roku zavedená na úrovni minimálnej mzdy, ale aj skutočne na ňu naviazaná. Teda, aby vo výsledku bola OOP tiež každoročne valorizovaná tak, že bude kopírovať vývoj minimálnej mzdy. Toto odporúčanie sa nevzťahuje iba na túto alternatívu, ale na všetky alternatívy, kde odporúčame zavedenie OOP na úrovni 480 eur od roku 2018.



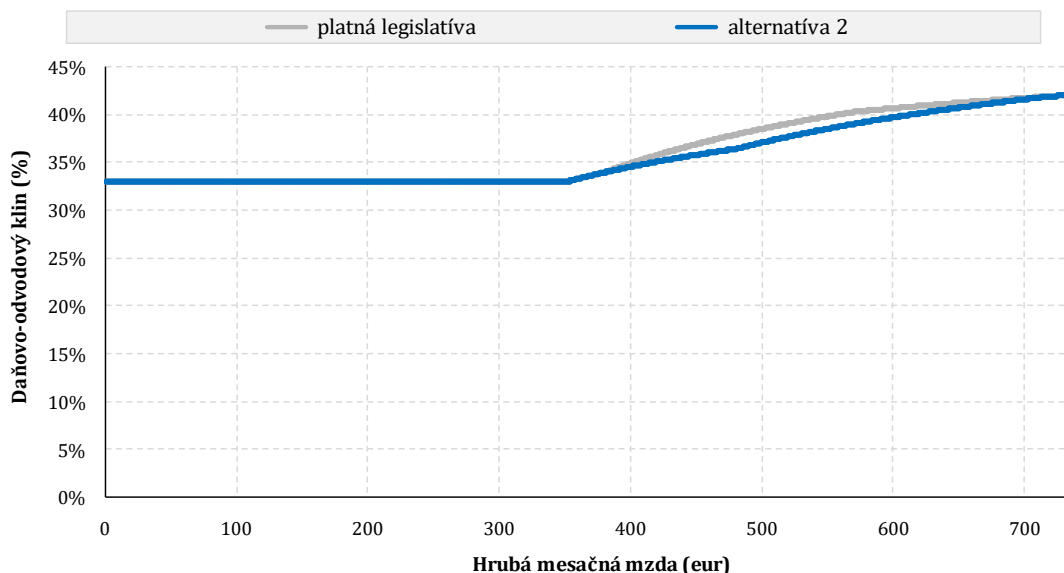
Graf 2.A: Nárast čistého mesačného príjmu zamestnanca v závislosti od jeho hrubej mesačnej mzdy v eur ku 1.1.2018 (zavedenie „alternatívy 2“ vs. platná legislatíva)



Zdroj: prepočty INEKO

Doplníme graf 2.B, v ktorom zobrazujeme súvisiacu zmenu daňovo-odvodového klinu.

Graf 2.B: Zmena daňovo-odvodového klinu u zamestnanca v závislosti od jeho hrubej mesačnej mzdy v eur ku 1.1.2018 (zavedenie „alternatívy 2“ vs. platná legislatíva)



Zdroj: prepočty INEKO



**Alternatíva 3 – Opätovné zavedenie OOP pri zdravotných odvodoch na strane zamestnávateľa + všeobecné naviazanie výšky OOP na minimálnu mzdu (zjednotenie OOP pri zdravotných odvodoch na 480 eur aj na strane zamestnanca, aj na strane zamestnávateľa)**

Táto alternatíva môže vyzeráť ako kombinácia prvých dvoch alternatív, avšak nie je to tak, keďže alternatíva 1 sa týkala znovuzavedenia OOP pri zdravotných odvodoch na strane zamestnávateľa iba v pôvodnej výške OOP na úrovni 380 eur.

V tejto alternatíve predpokladáme takú úpravu zákona, ktorá by viedla k zvýšeniu OOP na úroveň minimálnej mzdy (480 eur v roku 2018) na oboch stranách pri zdravotných odvodoch – aj u zamestnancov, aj u zamestnávateľov. Keďže sa jedná o alternatívu, ktorá nie je priamou kombináciou skôr predstavených alternatív, uvádzame ju v tejto časti analýzy.

Ak by bola takáto úprava zavedená, čisté príjmy zamestnancov by sa zmenili (iba) tak, ako sme uviedli v alternatíve 2. Aj preto neuvádzame znovu graf vplyvu zavedenia alternatívy 3 na čisté príjmy zamestnancov – stačí si totiž pozrieť graf 2.A.

V porovnaní s legislatívou, ktorá má platiť od 1.1.2018, by však relatívne slušne poklesli náklady zamestnávateľov na zamestnávanie nízkokvalifikovaných pracujúcich, pričom tento pokles by bol výraznejší ako pokles vyplývajúci z alternatívy 1. Je pritom potrebné mať na pamäti, že sa jedná iba o pokles relatívny – iba v porovnaní so stavom, ktorý má podľa schválenej legislatívy platiť od roku 2018. De facto však náklady pre zamestnávateľov i tak medziročne narastú – v skoršej časti analýzy sme spomínali, že ak sa už nič nezmení, od 1.1.2018 narastú náklady zamestnávateľov na zamestnanie jedného zamestnanca s minimálnou mzdou z 561 na 649 eur mesačne (o 15,7 %) – to je nárast, ktorý existenčne ohrozí nemálo zamestnávateľov. Rozdiel je, že ak by sa do reality pretavila naša alternatíva 3, došlo by k nárastu nákladov na strane zamestnávateľov „iba“ na 601 eur mesačne, teda o prijateľnejších 7,1 %. Menšia časť zamestnávateľov zamestnávajúcich menej kvalifikovaných ľudí by skrachovala a pre firmy by ostala relatívne vyššia motivácia týchto ťažšie zamestnateľných ľudí zamestnávať. Inak povedané, táto alternatíva by dokázala prudký medziročný nárast minimálnej mzdy zo 435 na 480 eur pre zamestnávateľov aspoň čiastočne kompenzovať.

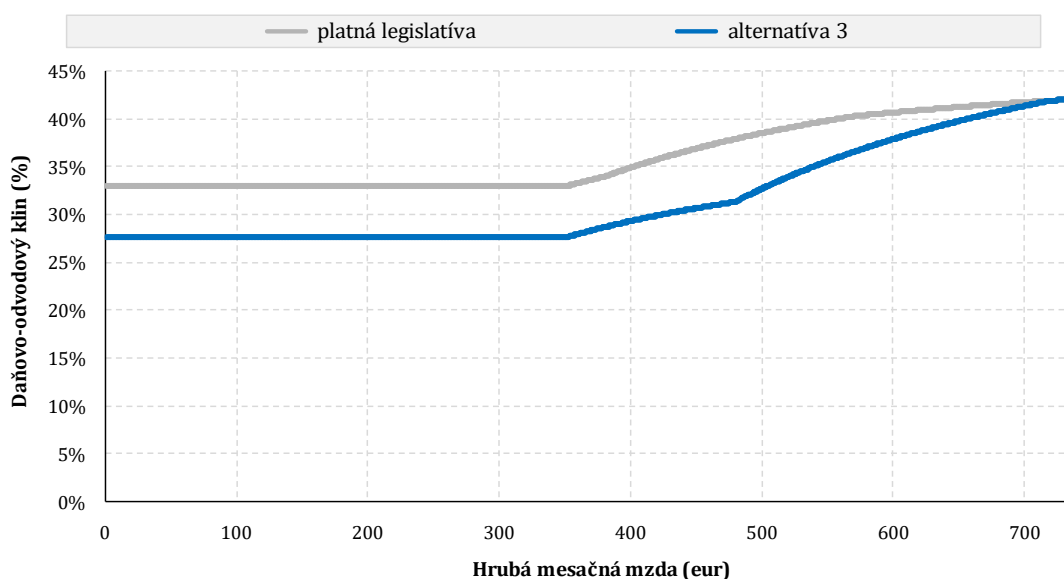
Zavedenie alternatívy 3 by zvýšilo deficit verejných financií o 269 mil. eur v roku 2018 (0,30 % HDP). Aj vo vzťahu k tomuto údaju dodávame, že vieme, že už nie je reálne pristúpiť k okamžitej úprave zákona (rozšírenie OOP) s účinnosťou od 1.1.2018. Považovali by sme však za veľmi prínosné, keby vláda čo najskôr



uistila ľudí a firmy, že k takémuto kroku pristúpi a čo najskôr ho aj vykoná, aby bola maximalizovaná pravdepodobnosť, že nepríde ku väčším negatívnym dopadom na zamestnanosť ľudí s nízkou kvalifikáciou, resp. ku krachu väčšej časti ohrozených firiem.

V grafe 3 zobrazujeme zmenu daňovo-odvodového klinu zamestnancov v prípade zavedenia alternatívy 3.

Graf 3: Zmena daňovo-odvodového klinu u zamestnanca v závislosti od jeho hrubej mesačnej mzdy v eur ku 1.1.2018 (zavedenie „alternatívy 3“ vs. platná legislatíva)



Zdroj: prepočty INEKO

**Alternatíva 4 – To isté ako alternatíva 3, avšak so zmeneným koeficientom poklesu OOP z 2 na 3 (opätovné zavedenie OOP pri zdravotných odvodoch na strane zamestnávateľa + všeobecné naviazanie výšky OOP na minimálnu mzdu + zmena koeficientu poklesu OOP tak, že za každé zarobené euro navyše nad úrovňou 480 eur neklesne OOP – tak ako doteraz – o 2 eurá, ale až o 3 eurá)**

Táto alternatíva sa takmer zhoduje s predchádzajúcou – jedinou zmenou je, že OOP bude pri príjme vyššom ako minimálna mzda klesať rýchlejšie. V súčasnosti platné nastavenie OOP hovorí o tom, že pri príjme 380 eur má pracujúci nárok na OOP vo výške 380 eur, pričom za každé zarobené euro navyše mu klesne nárok na OOP o 2 eurá. Aj preto má v roku 2017 zamestnanec s minimálnou mzdou platnou v roku 2017, teda 435 eur, nárok na OOP vo výške 270 eur, a preto platí zdravotné odvody zo základu 165 eur mesačne.

V tejto alternatíve sa zameriavame na ešte rýchlejší pokles OOP. Jediným dôvodom je zníženie dopadu na verejné financie. Zvýšenie OOP na 480 eur totiž samozrejme

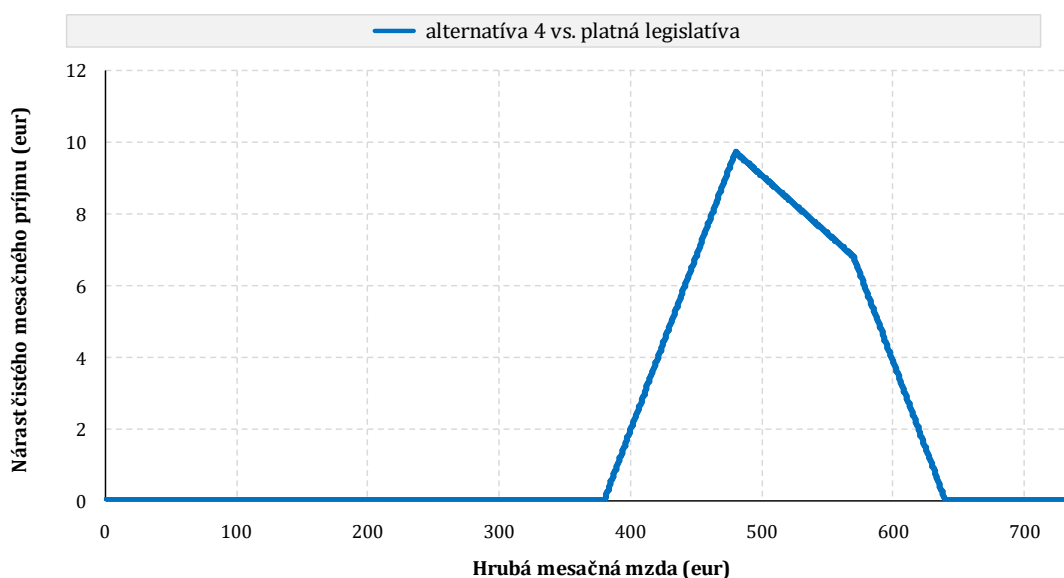


so sebou prináša vyšší výpadok pre verejné financie a práve zvýšenie spomínaného koeficientu z 2 na 3 je jednoduchou možnosťou, ako aspoň čiastočne dopad na verejné financie zmenšiť. Pre porovnanie, pri koeficiente rovnom 2 stratia pracujúci nárok až pri hrubej mzde na úrovni 720 eur. Zvýšením koeficientu na hodnotu 3 možno dosiahnuť, že nárok zanikne už pri mesačnej mzde 640 eur.

Takáto úprava má výhodu nielen v tom, že znižuje dopad na verejné financie, ale aj zvyšuje adresnosť pomoci, ktorú prostredníctvom OOP možno poskytovať ľuďom s nízkym príjmom – teda za predpokladu, že uznáme, že ľudia s hrubou mzdou od 640 do 720 eur už nepotrebujú dodatočné zvýhodnenie. Táto otázka by v konečnom dôsledku ostala na politikov, no určite máme záujem informovať o oboch týchto alternatívach a v konečnom dôsledku odporučiť tú, pri ktorej identifikujeme lepší pomer medzi prínosom pre ľudí a realizovateľnosťou (vyššia realizovateľnosť v prípade nižšieho dopadu na verejné financie).

Pre túto alternatívu sa oproti alternatíve 3 nemení informácia o raste nákladov pre zamestnávateľov pri zamestnancoch s minimálnou mzdou. Pri príjmoch do 480 eur sa totiž jedná o úplne to isté ako v prípade predchádzajúcej alternatívy. Zmena nastáva pri príjmoch nad 480 a pod 720 eurami, kde náklady zamestnávateľov budú vyššie oproti alternatíve 3 a čisté príjmy zamestnancov zas o niečo nižšie. Preto pripájame príslušne modifikované grafy 4.A a 4.B spolu s informáciou, že opatrenie v tejto podobe by viedlo v roku 2018 k výpadku pre verejné financie na úrovni 224 mil. eur, čo predstavuje 0,25 % HDP (zhruba o šestinu menší dopad na verejné financie v porovnaní s alternatívou 3).

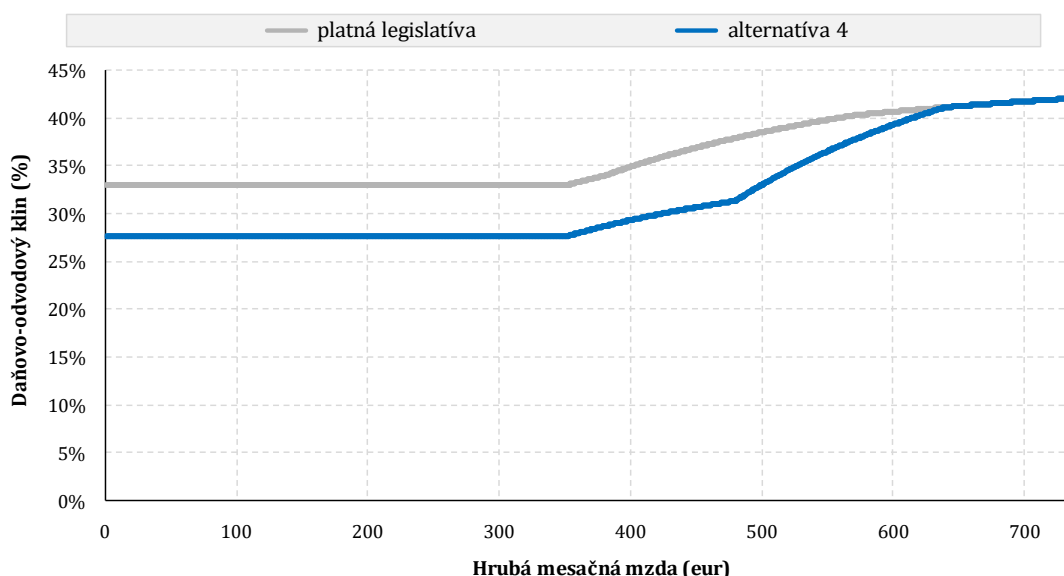
Graf 4.A: Nárast čistého mesačného príjmu zamestnanca v závislosti od jeho hrubej mesačnej mzdy v eur ku 1.1.2018 (zavedenie „alternatívy 4“ vs. platná legislatíva)



Zdroj: prepočty INEKO



Graf 4.B: Zmena daňovo-odvodového klinu u zamestnanca v závislosti od jeho hrubej mesačnej mzdy v eur ku 1.1.2018 (zavedenie „alternatívy 4“ vs. platná legislatíva)



Zdroj: prepočty INEKO

#### Alternatíva 5 – Zavedenie OOP pri sociálnych odvodoch, a to iba na strane zamestnanca a na úrovni 380 eur

V rámci tejto alternatívy prvýkrát uvažujeme aj so zavedením OOP pri sociálnych odvodoch, pričom v zmysle doterajšieho znenia analýzy túto alternatívu neprezentujeme ako nadstavbu predchádzajúcich alternatív, ale ako samostatné opatrenie vo vzťahu k súčasnej legislatíve. V alternatíve 5 analyzujeme variant, pri ktorom by bola takáto OOP pri sociálnych odvodoch doplnená k aktuálnej podobe OOP, ktorá má platiť od 1.1.2018. Vo výsledku by sa teda jednalo o rozšírenie OOP na strane zamestnanca z iba zdravotných odvodov aj na sociálne odvody, pričom zamestnávateľ by si nemohol OOP za svojho zamestnanca uplatniť vôbec (pri odvodoch zamestnávateľa). Výška OOP na strane zamestnanca je pri tejto alternatíve zjednotená na súčasne platnej úrovni 380 eur, čiže na úrovni minimálnej mzdy z roku 2015. Dodávame, že takúto istú situáciu, avšak s OOP na úrovni 480 eur (minimálna mzda 2018), budeme riešiť v rámci ďalšej alternatívy (viď alternatíva 6).

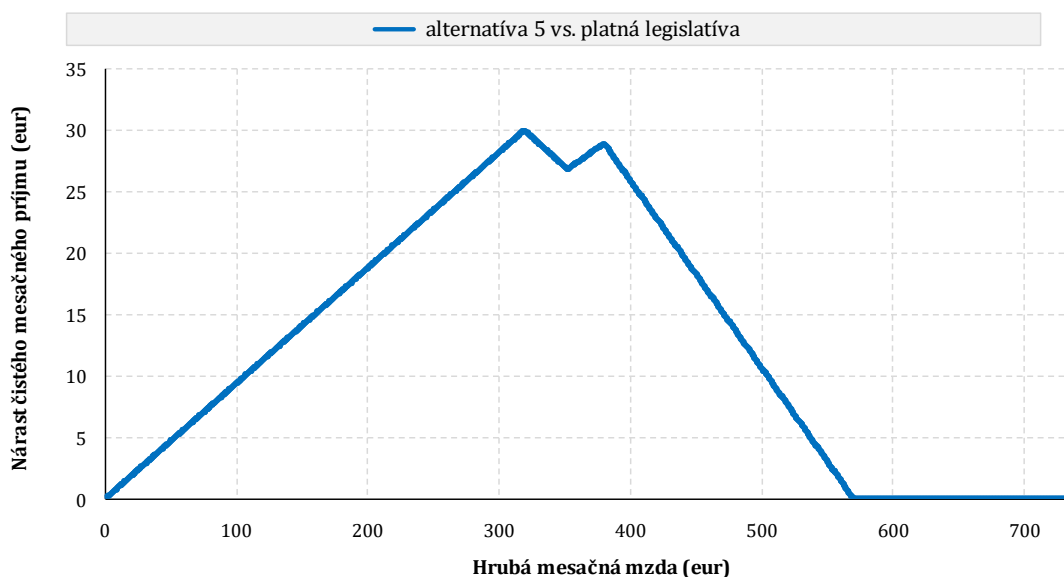


Rovnako ako v predchádzajúcich alternatívach, aj tu predpokladáme, že by sa OOP týkala iba zamestnancov. Tí síce môžu mať aj príjmy z dohôd, no existencia pracovnej zmluvy je podmienkou – tak je totiž dnes systém nastavený a my sa v alternatívach 1 až 7 tohto nastavenia zatiaľ držíme. „Čistí dohodári“ dnes nárok na OOP nemajú a odpadajú tiež všetci živnostníci, resp. tí zamestnanci, ktorí sú popri zamestnaní aj živnostníkmi (sú prihlásení ako SZČO v Sociálnej poisťovni).

Alternatíva 5 by zvýšila deficit verejných financií o 81 mil. eur v roku 2018 (0,091 % HDP), pričom tak ako alternatíva 2, ani alternatíva 5 by nezmenila náklady zamestnávateľov a teda ani ich motivácie. Celých 81 mil. eur by bola úľava v prospech pracujúcich s nízkym hrubým mesačným príjmom v rozpätí od 0 do 570 eur. Predpokladáme, že v prípade zavedenia tejto alternatívy by pre zamestnancov výrazne narástla motivácia pracovať. Vyplývajúci nárast čistých príjmov zamestnancov možno nájsť v grafe 5.A.

Poznámka: Predpokladáme, že aplikovanie OOP pri sociálnych odvodoch by viedlo k úľave na platených odvodoch, no neznížilo by nároky ľudí voči Sociálnej poisťovni (nároky by ostali rovnaké, ako keby daný zamestnanec platil plnú sumu odvodov vyplývajúcu z jeho mzdy).

Graf 5.A: Nárast čistého mesačného príjmu zamestnanca v závislosti od jeho hrubej mesačnej mzdy v eur ku 1.1.2018 (zavedenie „alternatívy 5“ vs. platná legislatíva)

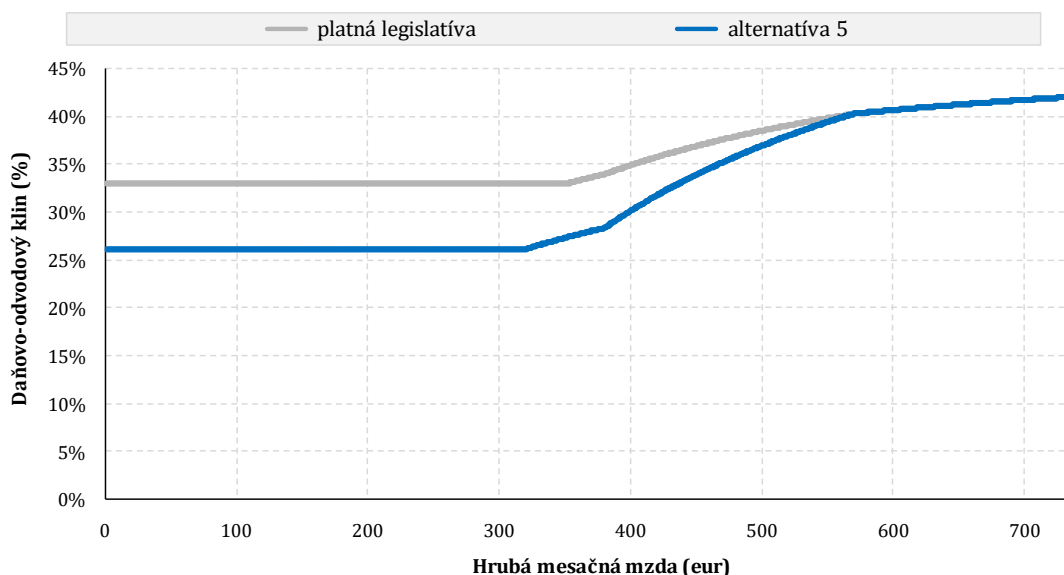


Zdroj: prepočty INEKO



Opäť dopĺňame aj graf, v ktorom možno nájsť súvisiacu zmenu daňovo-odvodového klinu (viď graf 5.B).

Graf 5.B: Zmena daňovo-odvodového klinu u zamestnanca v závislosti od jeho hrubej mesačnej mzdy v eur ku 1.1.2018 (zavedenie „alternatívy 5“ vs. platná legislatíva)



Zdroj: prepočty INEKO

### Alternatíva 6 – Zavedenie OOP pri sociálnych odvodoch, a to iba na strane zamestnanca, no na vyššej úrovni 480 eur (vo výške minimálnej mzdy)

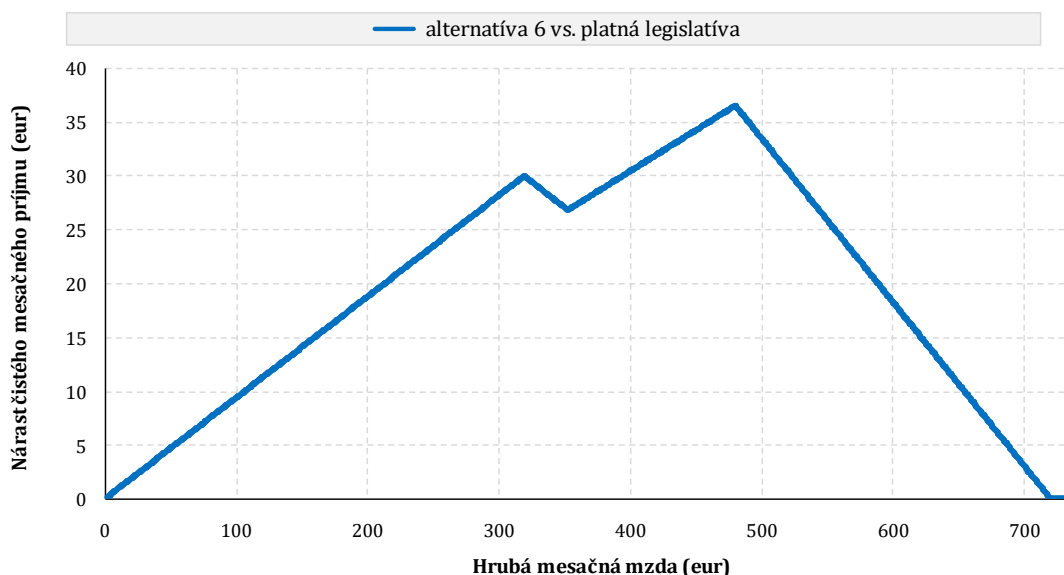
Táto alternatíva je obmenou predchádzajúcej alternatívy s rozdielom, že posudzujeme OOP pri sociálnych odvodoch na strane zamestnanca na vyššej úrovni, 480 eur namiesto 380 eur z alternatívy 5. Ide teda o analýzu dopadu zavedenia OOP pri sociálnych odvodoch zamestnanca na úrovni minimálnej mzdy platnej v roku 2018 s tým, že v tejto alternatíve neuvažujeme so súčasným navýšením OOP pri zdravotných odvodoch zamestnanca zo súčasne platných 380 na 480 eur. Dôvodom je, že chceme analyzovať samotný dopad zavedenia OOP pri sociálnych odvodoch. Až v neskoršej časti tejto analýzy sa budeme venovať kombináciám, kde budeme uvažovať nielen so zavedením OOP pri sociálnych odvodoch zamestnanca na úrovni 480 eur, ale zároveň aj so zvýšením OOP pri zdravotných odvodoch zamestnanca z 380 na 480 eur (resp. ešte k tomu aj so zavedením OOP pri zdravotných odvodoch zamestnávateľa na úrovni 480 eur).

Alternatíva 6 by zvýšila deficit verejných financií o 178 mil. eur v roku 2018 (0,20 % HDP), pričom tak ako alternatívy 2 a 5, ani alternatíva 6 by nezmenila náklady zamestnávateľov a teda ani ich motivácie. Celých 178 mil. eur by bola úľava v prospech pracujúcich s hrubým mesačným príjmom v rozpätí



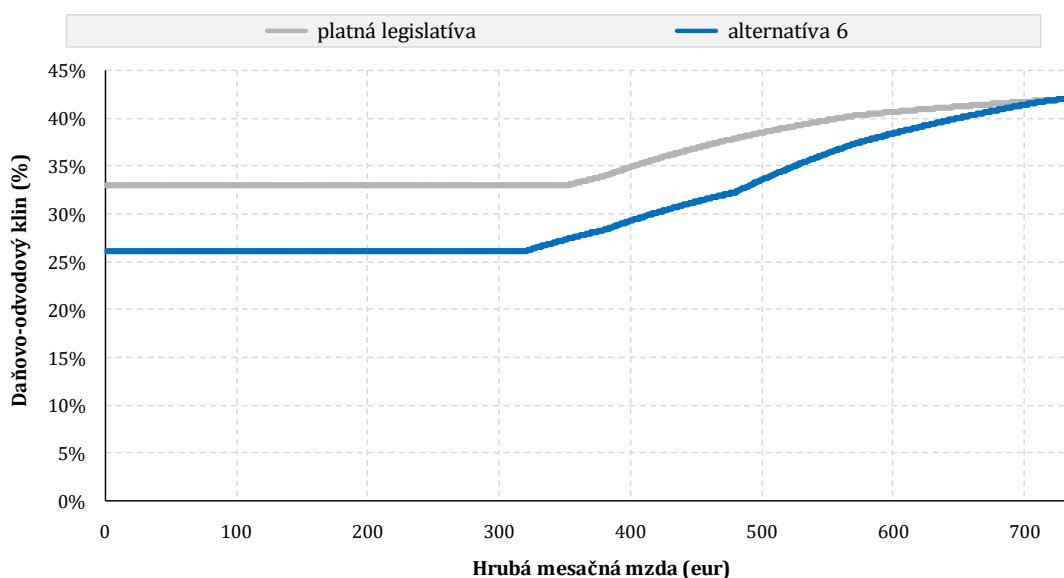
od 0 do 720 eur (pri alternatíve 5 to bolo iba do 570 eur). Predpokladáme, že v prípade zavedenia tejto alternatívy by pre zamestnancov významne narástla motivácia pracovať. Pripájame grafy 6.A a 6.B.

Graf 6.A: Nárast čistého mesačného príjmu zamestnanca v závislosti od jeho hrubej mesačnej mzdy v eur ku 1.1.2018 (zavedenie „alternatívy 6“ vs. platná legislatíva)



Zdroj: prepočty INEKO

Graf 6.B: Zmena daňovo-odvodového klinu u zamestnanca v závislosti od jeho hrubej mesačnej mzdy v eur ku 1.1.2018 (zavedenie „alternatívy 6“ vs. platná legislatíva)



Zdroj: prepočty INEKO

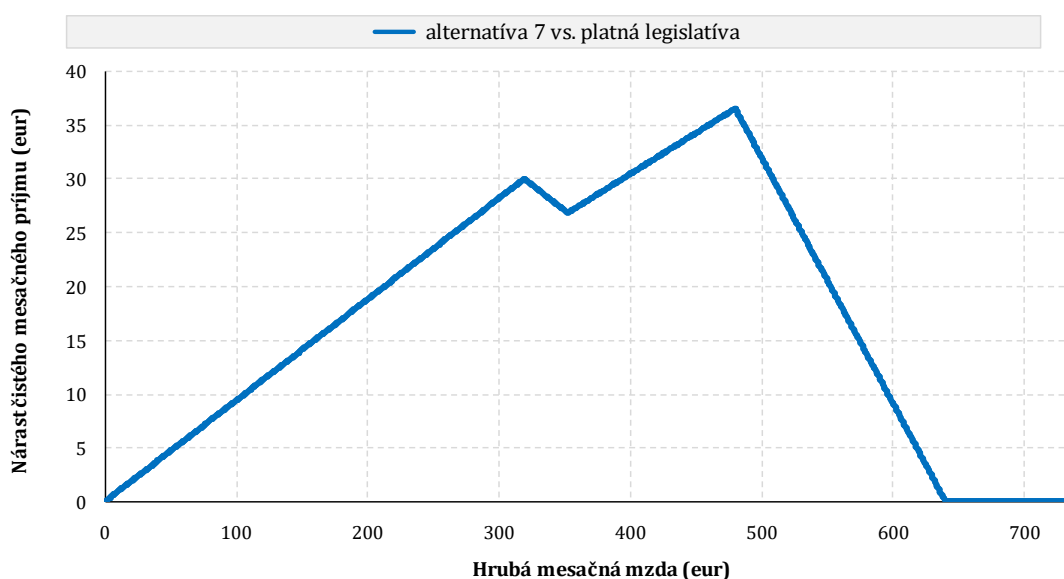


**Alternatíva 7 – To isté ako alternatíva 6, avšak so zmeneným koeficientom poklesu OOP z 2 na 3 (zavedenie OOP pri sociálnych odvodoch, a to iba na strane zamestnanca, no až na úrovni minimálnej mzdy + zmena koeficientu poklesu OOP tak, že za každé zarobené euro navyše nad úrovňou 480 eur neklesne OOP – tak ako doteraz – o 2 eurá, ale až o 3 eurá)**

Táto alternatíva sa opäť takmer zhoduje s predchádzajúcou – jedinou zmenou je, že OOP bude pri príjme vyššom ako minimálna mzda klesať rýchlejšie, no bude to platiť iba v prípade OOP pri sociálnych odvodoch na strane zamestnanca – iba táto OOP je totiž v tejto alternatíve na úrovni 480 eur. OOP pri zdravotných odvodoch zamestnanca je, rovnako ako v alternatíve 6, na úrovni 380 eur, a preto pri nej ostáva koeficient rovný hodnote 2.

Alternatívu 7 analyzujeme (rovnako ako alternatívu 4) z dôvodu, že oproti predchádzajúcej alternatíve pri nej príde k nižšiemu výpadku vo verejných financiách. Výsledkom je namodelovaný výpadok pre verejné financie na úrovni 152 mil. eur v roku 2018 (0,17 % HDP), pričom tak ako alternatívy 2, 5 a 6, ani alternatíva 7 by nezmenila náklady zamestnávateľov a teda ani ich motivácie. Celých 152 mil. eur by bola úľava v prospech pracujúcich s hrubým mesačným príjmom v rozpätí od 0 do 640 eur (pri alternatíve 5 to bolo iba do 570 eur a pri alternatíve 6 až do 720 eur). Opäť predpokladáme, že v prípade zavedenia tejto alternatívy by pre zamestnancov dosť narástla motivácia pracovať. Pripájame príslušné grafy 7.A a 7.B.

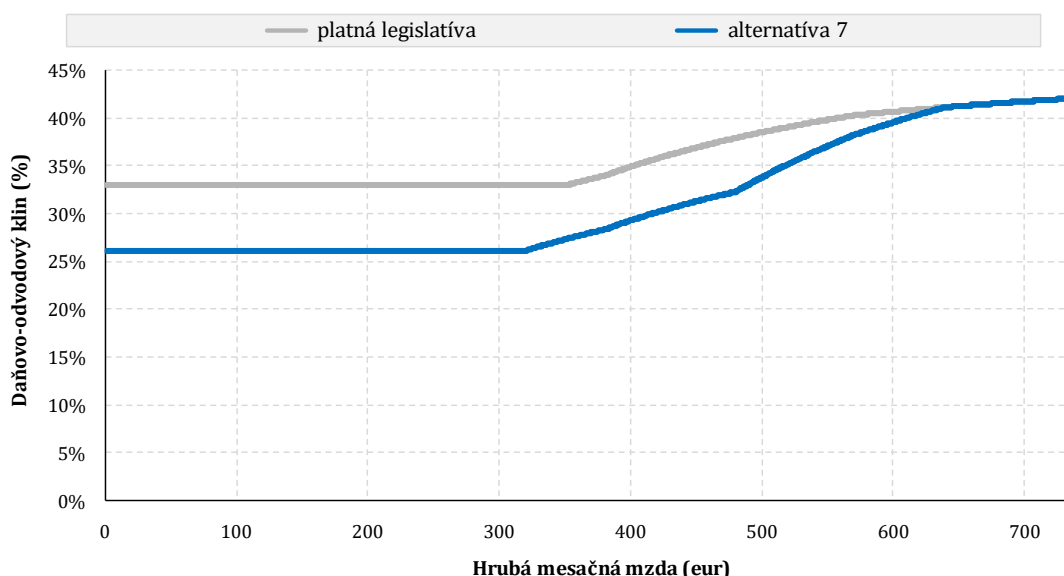
Graf 7.A: Nárast čistého mesačného príjmu zamestnanca v závislosti od jeho hrubej mesačnej mzdy v eur ku 1.1.2018 (zavedenie „alternatívy 7“ vs. platná legislatíva)



Zdroj: prepočty INEKO



Graf 7.B: Zmena daňovo-odvodového klinu u zamestnanca v závislosti od jeho hrubej mesačnej mzdy v eur ku 1.1.2018 (zavedenie „alternatívy 7“ vs. platná legislatíva)



Zdroj: prepočty INEKO

## Alternatíva 8 – Rozšírenie existujúcej OOP aj na čistých dohodárov

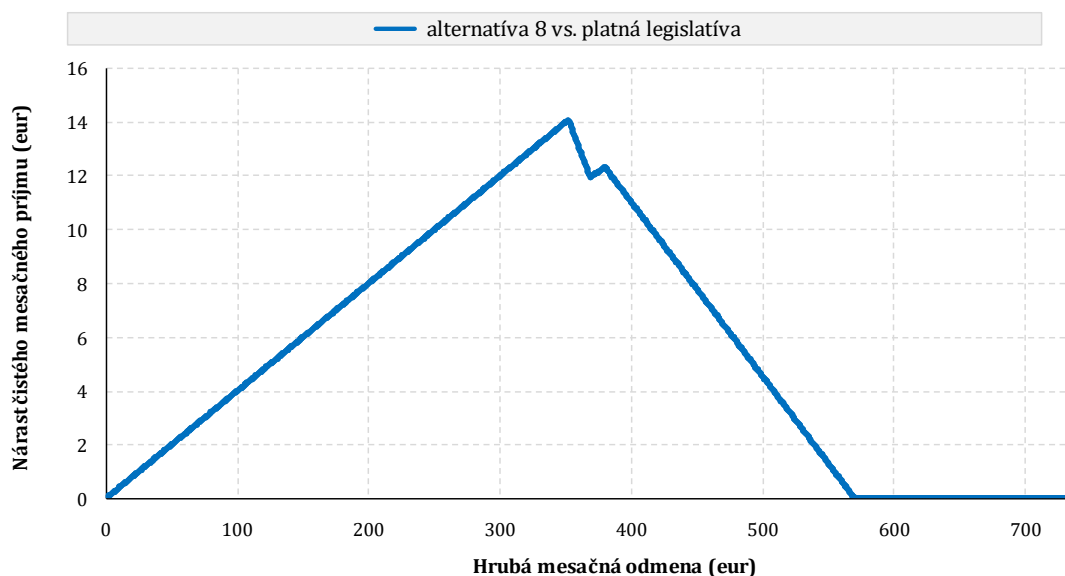
V tejto alternatíve sa pozrieme na to, aké dopady by vyplývali z rozšírenia pôsobnosti OOP aj na ďalších pracujúcich. Konkrétne pôjde o skupinu ľudí, ktorí majú príjmy iba z dohôd. Tým, že nemajú pracovnú zmluvu, ale výlučne iba dohody, sú dnes diskvalifikovaní z možnosti využiť OOP pri zdravotných odvodoch na strane zamestnanca resp. dohodára.

Ak by sme umožnili OOP v dnešnej podobe (pri zdravotných odvodoch pracujúceho, na úrovni 380 eur) uplatňovať aj čistým dohodárom, znamenalo by to pre verejné financie výpadok na úrovni 8 mil. eur (0,008 % HDP). Výpadok je relatívne malý preto, že súhrnné príjmy všetkých čistých dohodárov sú napr. v porovnaní s úhrnom miezd všetkých zamestnancov dosť zanedbateľné.

Pripájame grafy 8.A a 8.B zobrazujúce dopad na dohodárov, ktorí majú taký typ dohôd, že dnes platia plné sadzby odvodov (rovnaké sadzby ako zamestnanci). To znamená, že nasledujúce grafy sa netýkajú napr. dohodárov s nepravidelným príjmom alebo dohodárov zdravotne ťažko postihnutých – tých sa týkajú o niečo nižšie sadzby.

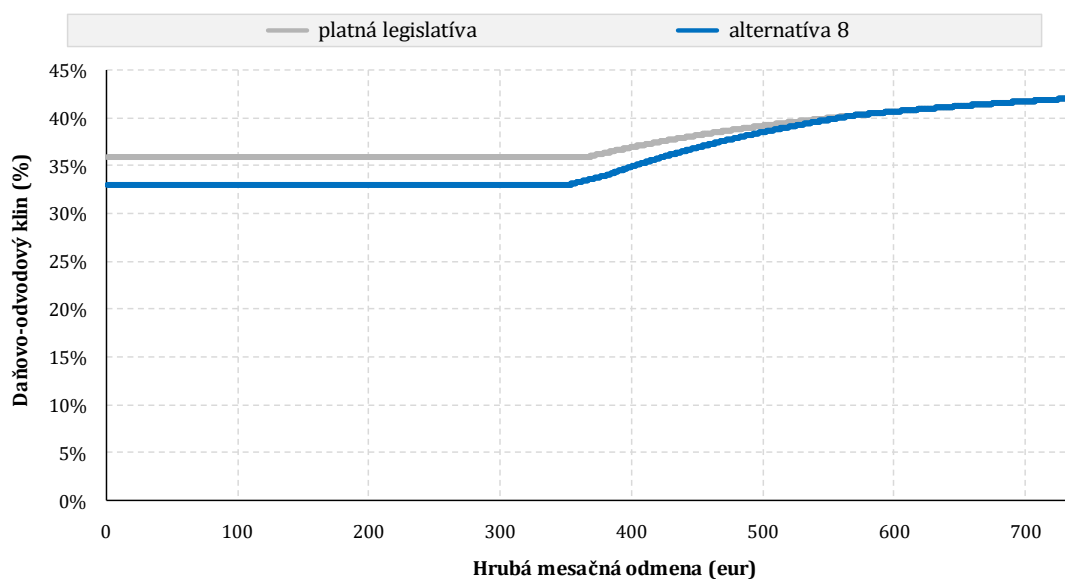


Graf 8.A: Nárast čistého mesačného príjmu zamestnanca v závislosti od jeho hrubej mesačnej mzdy v eur ku 1.1.2018 (zavedenie „alternatívy 8“ vs. platná legislatíva)



Zdroj: prepočty INEKO

Graf 8.B: Zmena daňovo-odvodového klinu u zamestnanca v závislosti od jeho hrubej mesačnej mzdy v eur ku 1.1.2018 (zavedenie „alternatívy 8“ vs. platná legislatíva)



Zdroj: prepočty INEKO



## **Alternatíva 9 – Rozšírenie existujúcej OOP aj na živnostníkov s nízkymi hrubými príjmami**

Napokon, v tejto alternatíve sme sa pozreli na to, aké dopady by vyplývali z rozšírenia pôsobnosti OOP na živnostníkov. Aj celá táto skupina je dnes diskvalifikovaná z možnosti využiť OOP pri zdravotných odvodoch.

Posudzovali sme pritom dopad pri rozšírení OOP na všetkých živnostníkov, nielen na tých, ktorí musia byť povinne prihlásení na platenie sociálnych odvodov v Sociálnej poisťovni.

Pre výpočet výšky OOP sme brali do úvahy hrubé príjmy živnostníkov, nie ich základ dane či vymeriavací základ na platenie odvodov. Dôvodom je, že veľká väčšina živnostníkov v súčasnosti platí odvody z minimálneho vymeriavacieho základu, a preto ak by sme neposudzovali výšku OOP podľa hrubých príjmov, vyšlo by nám, že na OOP by získala nárok väčšina živnostníkov. Bolo by otázne, do akej miery by to bolo spravodlivé, resp. či by to bolo pre niektoré skupiny živnostníkov zaslúžené – na OOP by totiž získal nárok aj živnostník podnikajúci napr. v IT sektore s minimálnymi reálnymi výdavkami a hrubým mesačným príjmom 1500 eur.

Keďže zároveň predpokladáme zrušenie minimálneho vymeriavacieho základu pri výpočte zdravotných odvodov živnostníkov, dopad na verejné financie by bol dosť veľký. Rozhodli sme sa preto v tejto alternatíve priznať OOP na úrovni 380 eur mesačne iba tým živnostníkom, ktorí majú na nízkej úrovni hrubý príjem. Konkrétne, na OOP by získali nárok tí, ktorých príjem je nižší ako 570 eur mesačne, resp. 6 840 eur ročne.

Dopad zavedenia OOP pre živnostníkov v tejto podobe odhadujeme na 75 mil. eur v roku 2018, táto suma predstavuje v prepočte výpadok pre verejné financie na úrovni 0,084 % HDP. Tento – na živnostníkov relatívne vysoký výpadok – súvisí práve do značnej miery aj s predpokladaným zrušením minimálneho vymeriavacieho základu pri výpočte zdravotných odvodov, pretože toto opatrenie by pomohlo nielen tým živnostníkom, ktorí by získali nárok na OOP, ale aj ďalším živnostníkom s malým ziskom (hoci nie všetci z nich by si dokázali uplatniť OOP).

Dodávame, že výpadok sme modelovali iba na základe samostatných údajov o príjmoch živnostníkov, ktoré nebolo možné prepojiť s mikrodátami o príjmoch pracujúcich. Nedokázali sme teda zohľadniť to, aký súbeh príjmov majú niektorí ľudia zo závislej činnosti a zo živnosti.

Grafy pre živnostníkov neuvádzame, keďže ich čistý príjem a daňovo-odvodový klin nezávisí iba od príjmov, ale aj od výdavkov. Napr. iné odvody a iný čistý príjem



môžu mať dvaja živnostníci s rovnakým príjmom 6 tisíc eur ročne – stačí, aby jeden mal minimálne náklady a druhý zas veľké. Prvý z nich by platil zdravotné odvody aj napriek uplatneniu paušálnych nákladov a OOP, druhý z nich môže neplatiť žiadne.

### **Alternatíva 10 – Zvýšenie daňového bonusu na deti**

Ako sme už spomenuli v úvode, toto opatrenie považujeme za doplňujúcu alternatívu – netýka sa OOP. Ide o návrh na zvýšenie daňového bonusu na deti, čo je daňová úľava pre pracujúcich, ktorí žijú v domácnosti s nezaopatreným vyživovaným dieťaťom a majú príjem na úrovni aspoň polovice minimálnej mzdy.

Jedná sa teda o zníženie daňového zaťaženia.. Toto opatrenie, na rozdiel od rozširovania OOP, nemá za cieľ pomôcť pracujúcim, ktorí majú problém uplatniť sa na trhu práce, ale skôr predstavuje spôsob ako podporiť rodiny a teda aj demografiu, resp. ako znížiť mieru rizika chudoby pre rodiny s deťmi. Je to tiež podľa nás ďalšia zmysluplná možnosť adresného zníženia daňovo-odvodového zaťaženia.

Daňový bonus funguje jednoducho – daňovník zaplatí daň z príjmu zníženú o sumu daňového bonusu. Prvým variantom, ktorý navrhujeme, je zvýšenie daňového bonusu o polovicu. Pre rok 2018 by tak jeho mesačná suma predstavovala 32,34 eur namiesto 21,56 eur. Výpadok pre verejné financie by predstavoval 134 mil. eur (0,15 % HDP).

Druhým variantom je až jeho zdvojnásobenie oproti súčasnej výške, teda na 43,12 eur mesačne. Dopad na verejné financie odhadujeme pre rok 2018 na úrovni 269 mil. eur, čo je 0,30 % HDP.



### 3. Odporúčané návrhy (3 výsledné kombinácie) a záver

#### Návrh 1 – Základný návrh

Naším prvým, najmenej ambicióznym návrhom je vyššie spomenutá alternatíva 4. V tomto prípade sa teda nejedná o kombináciu viacerých alternatív uvedených v predchádzajúcej časti analýzy.

#### Pre pripomenutie, ide o:

- ✓ opätovné zavedenie OOP pri zdravotných odvodoch na strane zamestnávateľa,
- ✓ všeobecné naviazanie výšky OOP na minimálnu mzdu (zjednotenie OOP pri zdravotných odvodoch na 480 eur aj na strane zamestnanca, aj na strane zamestnávateľa),
- ✓ zmena koeficientu poklesu OOP tak, že za každé zarobené euro navyše nad úrovňou 480 eur neklesne OOP – tak ako doteraz – o 2 eurá, ale až o 3 eurá.

Tento návrh považujeme za úplný základ. Obnovil by sa pôvodný zmysel OOP pri zdravotných odvodoch – zamestnanci s minimálnou mzdou by opäť boli oslobodení od platenia zdravotných odvodov (tak ako v roku 2015). Novinkou by bolo, že OOP by klesala rýchlejšie, až o 3 eurá za každé zarobené euro nad stanoveným limitom. To kvôli čiastočnému zníženiu dopadu na verejné financie.

Narástli by čisté príjmy pracujúcich a z pohľadu zamestnávateľov by bol aspoň čiastočne kompenzovaný prudký rast minimálnej mzdy, ktorý ich potrápi od 1.1.2018. Vďaka tomu by prišlo k nárastu motivácie na oboch stranách trhu práce – motivácie na vytvorenie pracovných príležitostí resp. zamestnanie sa pre väčší počet nízkokvalifikovaných ľudí.

Okrem toho by sa systém zjednodušil – OOP pri zdravotných odvodoch by bola naviazaná na minimálnu mzdu a teda každoročne valorizovaná.

O tom všetkom píšeme viac v druhej časti analýzy, alternatíva 4. Tam možno nájsť aj grafy 4.A a 4.B, kde prezentujeme nárast čistého mesačného príjmu zamestnanca a zmenu jeho daňovo-odvodového klinu v závislosti od jeho hrubej mesačnej mzdy, ktoré by vyplývali zo zavedenia tohto nášho návrhu. Na záver pripomíname, že toto opatrenie by viedlo v roku 2018 k výpadku pre verejné financie na úrovni 224 mil. eur, čo predstavuje 0,25 % HDP.



## Návrh 2 – Pokročilý návrh

O dosť ďalej by šiel náš druhý návrh, ktorý kombinuje alternatívu 4 (predchádzajúci návrh) s alternatívami 7, 8 a 10.

### **Okrem predpokladov spomenutých v predchádzajúcom návrhu (návrh 1):**

- ✓ opätovné zavedenie OOP pri zdravotných odvodoch na strane zamestnávateľa,
- ✓ všeobecné naviazanie výšky OOP na minimálnu mzdu (zjednotenie OOP pri zdravotných odvodoch na 480 eur aj na strane zamestnanca, aj na strane zamestnávateľa),
- ✓ zmena koeficientu poklesu OOP tak, že za každé zarobené euro navyše nad úrovňou 480 eur neklesne OOP – tak ako doteraz – o 2 eurá, ale až o 3 eurá,

### **sú súčasťou návrhu 2 aj tieto opatrenia:**

- ✓ zavedenie OOP aj pri sociálnych odvodoch, a to iba na strane zamestnanca, na úrovni 480 eur (naviazanie na minimálnu mzdu),
- ✓ aj v prípade OOP pri sociálnych odvodoch by bol koeficient poklesu OOP rovný 3,
- ✓ rozšírenie OOP podľa vyššie uvedených pravidiel aj na čistých dohodárov,
- ✓ zvýšenie daňového bonusu na deti o polovicu (prvá časť alternatívy 10).

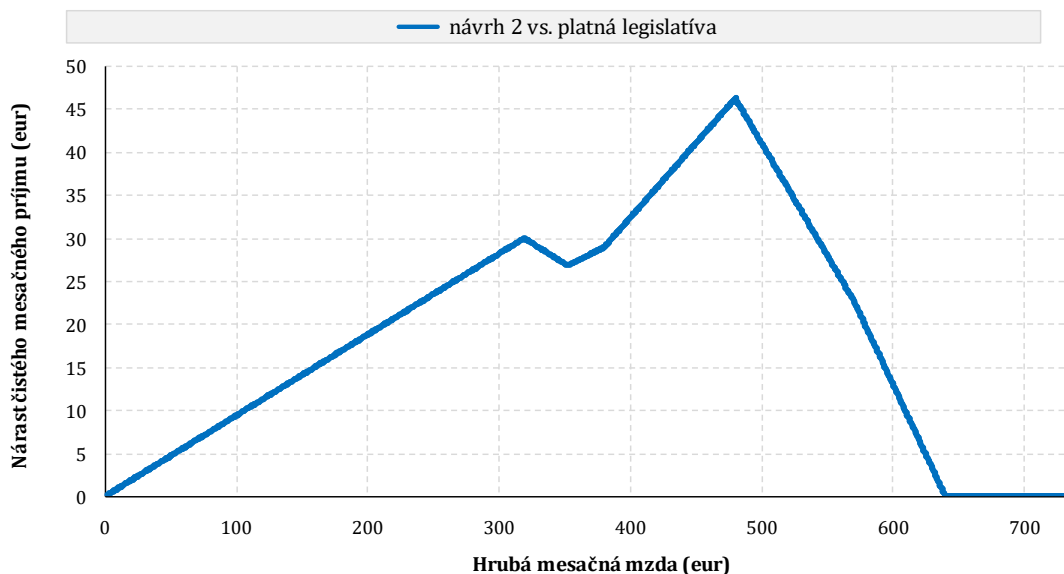
Prijatie tohto návrhu by podľa nás pomohlo výrazne zvýšiť predpoklady na uplatnenie dlhodobo nezamestnaných. Okrem výhod uvedených pri návrhu 1 by došlo k ešte vyššiemu nárastu čistých príjmov zamestnancov a teda k ďalšiemu rastu motivácie zapojiť sa na trh práce. Tieto výhody by sa po novom týkali aj čistých dohodárov. O polovicu by narástla daňová úľava pre rodičov, čo by nepriamo podporilo demografické predikcie a znížilo riziko chudoby pre rodiny s deťmi.

Tento návrh by znamenal pre verejné financie v roku 2018 výpadok na úrovni 560 mil. eur (0,63 % HDP).

Pripájame grafy 9.A a 9.B, ktoré zachytávajú dopad tohto kombinovaného návrhu na bezdetného zamestnanca (inak povedané, grafy nezohľadňujú potenciálny benefit vyplývajúci z nárastu uplatňovaného daňového bonusu).

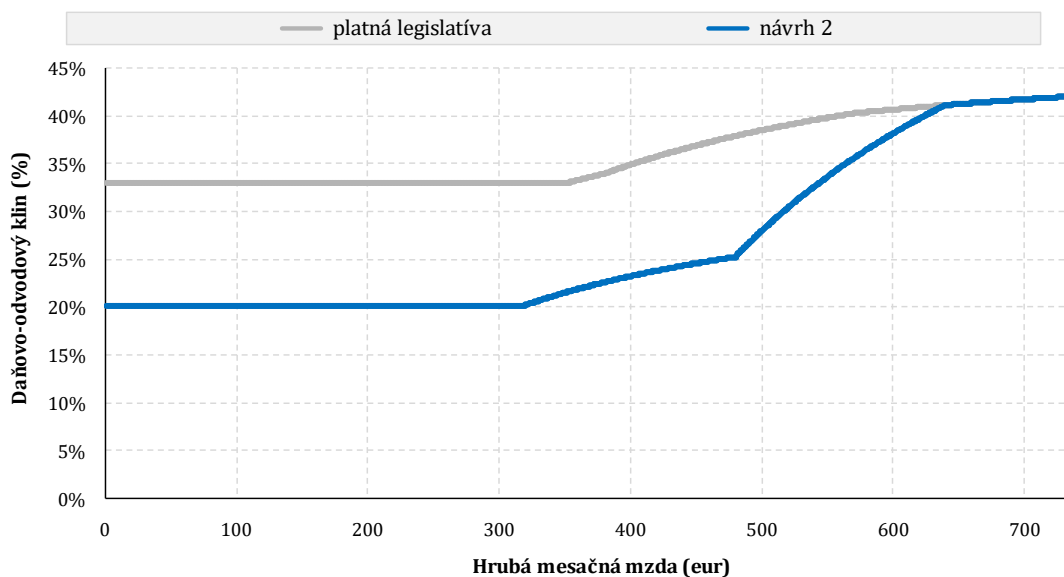


Graf 9.A: Nárast čistého mesačného príjmu zamestnanca v závislosti od jeho hrubej mesačnej mzdy v eur ku 1.1.2018 (zavedenie „návrhu 2“ vs. platná legislatíva)



Zdroj: prepočty INEKO

Graf 9.B: Zmena daňovo-odvodového klinu u zamestnanca v závislosti od jeho hrubej mesačnej mzdy v eur ku 1.1.2018 (zavedenie „návrhu 2“ vs. platná legislatíva)



Zdroj: prepočty INEKO



### Návrh 3 – Ambiciózny návrh

Najďalej zachádza náš posledný, tretí návrh, ktorý je kombináciou alternatív 3, 6, 8, 9 a 10. Okrem predchádzajúceho návrhu (návrh 2) dochádza navyše ku zmene koeficientu poklesu OOP na hodnotu 2, k zapojeniu živnostníkov medzi tých, ktorí si môžu uplatniť OOP pri zdravotných odvodoch a k zdvojnásobeniu daňového bonusu na deti.

#### **Celkový sumár opatrení v rámci tohto návrhu je nasledovný:**

- ✓ opätovné zavedenie OOP pri zdravotných odvodoch na strane zamestnávateľa,
- ✓ zavedenie OOP aj pri sociálnych odvodoch, a to iba na strane zamestnanca,
- ✓ všeobecné naviazanie výšky OOP na minimálnu mzdu (pre rok 2018 sa jedná o zjednotenie OOP na úrovni 480 eur – suma platná nielen pre OOP pri zdravotných odvodoch aj na strane zamestnanca, aj na strane zamestnávateľa, ale takisto aj pre OOP pri sociálnych odvodoch zamestnanca),
- ✓ hodnota koeficientu poklesu OOP rovná 2 nielen pre OOP pri zdravotných odvodoch zamestnanca, ale aj pri ostatných spomenutých OOP,
- ✓ rozšírenie OOP podľa vyššie uvedených pravidiel aj na čistých dohodárov,
- ✓ rozšírenie OOP pri zdravotných odvodoch aj na živnostníkov (pre bližšie informácie viď alternatíva 9),
- ✓ zvýšenie daňového bonusu na deti na dvojnásobok (druhá možnosť v rámci alternatívy 10).

Prijatie tohto návrhu by podľa nás pomohlo maximalizovať predpoklady na uplatnenie dlhodobo nezamestnaných. Návrh by sa nielen týkal ešte väčšieho okruhu pracujúcich s nízkym príjmom, no navyše by, okrem výhod uvedených v rámci návrhu 2, došlo k ešte vyššiemu nárastu čistých príjmov zamestnancov a do istej miery aj k dodatočnému poklesu nákladov zamestnávateľov.

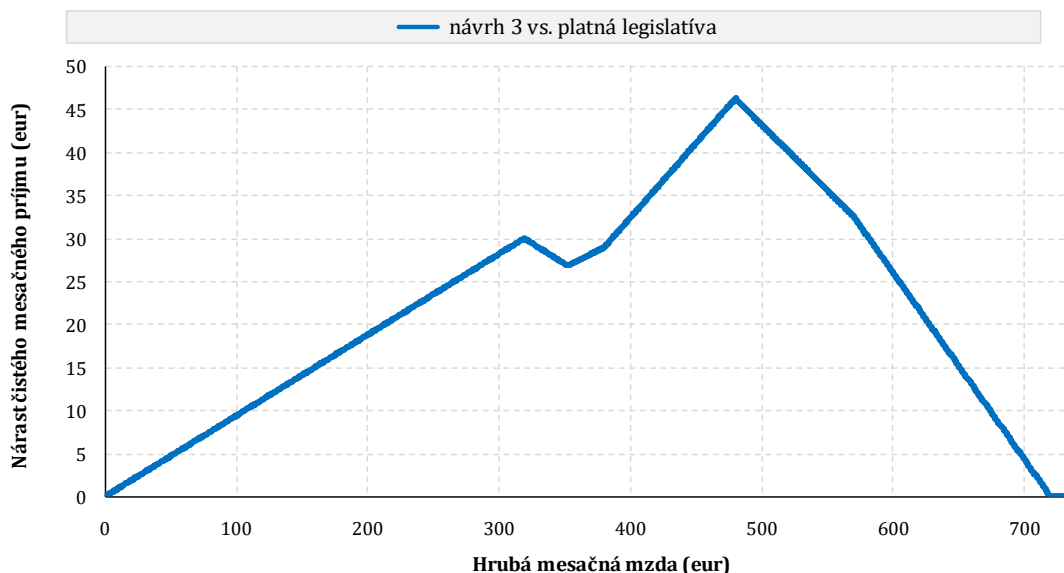
Tento návrh vedie k maximalizácii motivácie dlhodobo nezamestnaných a firiem zamestnávajúcich ľudí s nízkou kvalifikáciou, pričom uvedené výhody by sa okrem zamestnancov týkali jednak aj čistých dohodárov a navyše aj živnostníkov s nízkymi hrubými príjmami. Okrem toho by došlo aj k zdvojnásobeniu daňovej úľavy pre rodičov, čo by ešte viac podporilo očakávanú demografiu a znížilo riziko chudoby rodín s deťmi.

Akceptovanie návrhu v tejto verzii by znamenalo pre verejné financie v roku 2018 výpadok na úrovni 845 mil. eur (0,94 % HDP). V záverečnej časti analýzy uvádzame náš predpoklad, ako by bolo možné takýto výpadok vykryť.



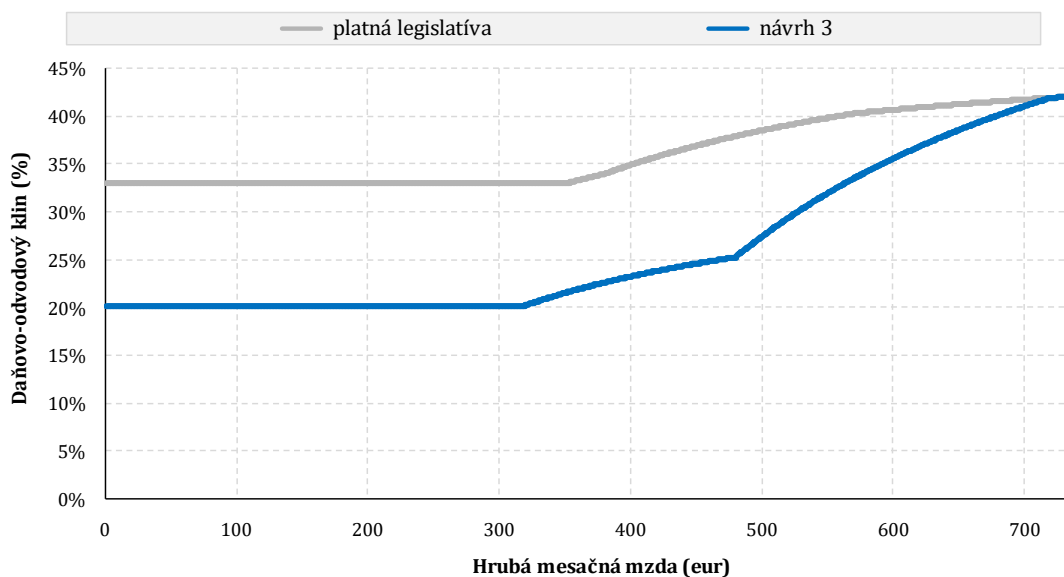
Pripájame grafy 10.A a 10.B, ktoré zachytávajú dopad tohto najambicióznejšieho návrhu na bezdetného zamestnanca (inak povedané, grafy nezohľadňujú potenciálny benefit vyplývajúci z nárastu uplatňovaného daňového bonusu).

Graf 10.A: Nárast čistého mesačného príjmu zamestnanca v závislosti od jeho hrubej mesačnej mzdy v eur ku 1.1.2018 (zavedenie „návrhu 3“ vs. platná legislatíva)



Zdroj: prepočty INEKO

Graf 10.B: Zmena daňovo-odvodového klinu u zamestnanca v závislosti od jeho hrubej mesačnej mzdy v eur ku 1.1.2018 (zavedenie „návrhu 3“ vs. platná legislatíva)



Zdroj: prepočty INEKO



## Záver

Ostáva otázka, ako navrhujeme vykryť výpadok vo verejných financiách vyplývajúci zo zavedenia zmien diskutovaných v tejto analýze.

Pri každom návrhu sme uviedli namodelovaný pokles príjmov pre verejné financie, konkrétne sa jednalo o pokles vo výbere odvodov a dane z príjmu. Je však možné predpokladať, že minimálne 20 %, pravdepodobne vyše 25 % z tohto výpadku by sa do verejných financií dostalo späť vďaka zvýšenému výberu dane z pridanej hodnoty či spotrebných daní. Ak uznáme, že to je pravda, skutočný výpadok našich troch výsledných návrhov by v roku 2018 dosiahol (po znížení dopadu o 25 %):

- ✓ návrh 1 – 168 mil. eur (0,19 % HDP),
- ✓ návrh 2 – 420 mil. eur (0,47 % HDP),
- ✓ návrh 3 – 634 mil. eur (0,71 % HDP).

Zvyšnú časť výpadku by bolo možné vykryť napr. nasledovne:

- ✓ možnú úsporu 59 mil. eur identifikoval Útvar hodnoty za peniaze (ÚHP) pri MF SR vo svojej tohtoročnej Revízii výdavkov na politiky trhu práce a sociálne politiky (záverečná správa) – túto úsporu by bolo možné využiť v prospech OOP,
- ✓ možnú úsporu 88 mil. eur identifikoval Útvar hodnoty za peniaze (ÚHP) vo svojej tohtoročnej Revízii výdavkov na vzdelávanie (záverečná správa) – aj túto úsporu by bolo možné využiť v prospech OOP,
- ✓ možnú úsporu 130 mil. eur identifikoval Útvar hodnoty za peniaze (ÚHP) vo svojej tohtoročnej Revízii výdavkov na životné prostredie (záverečná správa) – aj túto úsporu by bolo možné využiť v prospech OOP,
- ✓ využitím rôznych konsolidačných opatrení uvedených na webe INEKO – <http://konsolidacia.ineko.sk/>,
- ✓ úsporou na sociálnych dávkach a ďalšími pozitívnymi dynamickými efektmi, ktoré by vyplynuli zo zavedenia niektorého z našich návrhov.

A ak by ani to nestačilo, zvyšok by bolo možné pokryť z rozpočtovanej rezervy v štátnom rozpočte.

Poznámka na záver: V prípade zavedenia niektorého z našich návrhov by došlo k potenciálne významným výpadkom v rozpočtoch zdravotných poisťovní a Sociálnej poisťovne. Preto predpokladáme, že by bol tento výpadok krytý zo štátneho rozpočtu zvýšením transferov, napr. zvýšením sadzby zdravotného odvodu, podľa ktorej platí štát zdravotným poisťovniam za svojich poistencov.



## Použité zdroje

1. Eurostat, <http://ec.europa.eu/eurostat/>
2. Ministerstvo financií SR (Inštitút finančnej politiky), Mikrodáta o príjmoch pracujúcich za rok 2016 a rozdelenie hrubých príjmov živnostníkov za rok 2015
3. Ministerstvo financií SR, Návrh rozpočtu verejnej správy na roky 2018 až 2020 - schválený vládou SR dňa 11. 10. 2017, <http://www.finance.gov.sk/Default.aspx?CatID=11521>
4. Ministerstvo financií SR, Makroekonomické prognózy – 43. zasadnutie výboru pre makroekonomické prognózy (september 2017), <http://www.finance.gov.sk/Default.aspx?CatID=11508>
5. Ministerstvo financií SR (Útvar hodnoty za peniaze), Sektorové revízie výdavkov <http://www.finance.gov.sk/Default.aspx?CatID=5913>