

Os sociálneho dialógu | **Trh práce**
Názov témy | **Sociálnosť trhu práce**
Skúmaná oblasť | **Poistenie v nezamestnanosti**

Zodpovední autori: Peter Goliaš
Dušan Zachar

Táto štúdia bola napísaná v rámci Národného projektu Centrum sociálneho dialógu, ktorý realizuje Centrum vzdelávania MPSVR SR

Bratislava 28. februára 2011
(štúdia bude v priebehu roka 2011 priebežne aktualizovaná)

Zhrnutie

Táto štúdia skúma, ako je poistenie v nezamestnanosti zadefinované na Slovensku a v iných krajinách, najmä tých najvyspelejších združených v OECD. Popisuje históriu a hlavné problémy poistenia v nezamestnanosti na Slovensku. Prináša porovnanie parametrov poistenia v nezamestnanosti vo vybraných krajinách, keď skúma sadzby poistenia v nezamestnanosti, minimálne a maximálne stropy, povinnosť alebo dobrovoľnosť poistenia, rozloženie poistenia na zamestnanca a zamestnávateľa, minimálnu dobu poistenia, vznik nároku na výplatu dávok, dobu poberania dávok a ich výšku.

Zmyslom poistenia v nezamestnanosti je zabezpečiť poistenému istú životnú úroveň v prípade straty príjmu v dôsledku nezamestnanosti. V zahraničí aj na Slovensku je vnímané predovšetkým ako nástroj sociálnej politiky. Okrem toho plní funkciu tzv. automatického makroekonomického stabilizátora, keďže v čase hospodárskeho rastu kumuluje zdroje, ktoré sú uvoľnené v podobe sociálnych dávok počas recesie okrem iného i na podporu domáceho dopytu.

Na Slovensku je poistenie v nezamestnanosti súčasťou povinného sociálneho poistenia zamestnancov. Sadzba je 2% z hrubej mzdy zamestnanca, z čoho polovicu (1% z hrubej mzdy) uhrádza zamestnanec a druhú polovicu (1% z hrubej mzdy) zamestnávateľ. Maximálny vymeriavací základ v prvej polovici roka je na úrovni štvornásobku priemernej mzdy spred dvoch rokov; maximálny vymeriavací základ v druhej polovici roka je na úrovni štvornásobku priemernej mzdy z predchádzajúceho roka. Nárok na dávku v nezamestnanosti vo výške polovice hrubej mzdy na obdobie pol roka vzniká, ak prepustený zamestnanec najmenej počas dvoch z uplynulých troch rokov platil poistné.

Vo väčšine krajín OECD je poistenie v nezamestnanosti povinné. Výber, správu a distribúciu dávok v nezamestnanosti zabezpečuje štát v rámci sociálneho systému. Výnimkou sú štyri európske krajiny Island, Fínsko, Švédsko a Dánsko, v ktorých dodnes funguje systém dobrovoľného poistenia v nezamestnanosti, známy tiež pod názvom Ghentov systém. Podstatou tohto systému je, že hlavnú úlohu pri distribúcii dávok sociálneho zabezpečenia, najmä podpory v nezamestnanosti, zohrávajú namiesto vládnych inštitúcií zamestnanecké odborové organizácie. V Austrálii, Singapure a na Novom Zélande neexistujú štátne schémy poistenia v nezamestnanosti. Tieto krajiny sa zameriavajú predovšetkým na aktívnu politiku trhu práce. V prípade, že má zamestnanec záujem zvýšiť svoju poistnú ochranu pre prípad nezamestnanosti, môže využiť služby komerčných poisťovní. Všetky tri krajiny sa nachádzajú v top desiatke krajín rebríčka Doing Business¹ a vyznačujú sa tiež nízkou mierou nezamestnanosti.

Takmer vo všetkých krajinách s povinným poistením v nezamestnanosti je povinnosť platiť poistné rozdelená medzi zamestnanca a zamestnávateľa. Výnimkou je Česká republika, Poľsko a Holandsko, kde je povinný platiť len zamestnávateľ. Nerozdelenie odvodu na zamestnanca a zamestnávateľa a ponechanie platenia len na jednom z nich zjednodušuje odvodový systém, a preto ho možno označiť ako príklad jednej z najlepších praktík. Sadzby poistného sú vo väčšine krajín vyššie ako na Slovensku a väčšina krajín OECD má zavedený

¹ <http://www.doingbusiness.org/rankings>

horný strop na platenie odvodov. Niektoré krajiny, ako napr. Rakúsko, Nemecko či Belgicko, zvyhodňujú nízkopríjmových zamestnancov buď nižšími poistnými sadzbami alebo úplným oslobodením od platenia odvodov na poistenie v nezamestnanosti. Portugalsko, Nórsko a Veľká Británia majú poistenie v nezamestnanosti včlenené do jednotného sociálneho odvodu. Jednotný odvod obsahujúci poistenie v nezamestnanosti zjednodušuje odvodovú administratívu a zvyšuje prehľadnosť odvodového systému, preto ho možno považovať za ďalšiu z najlepších praktík. Treťou najlepšou praktikou, ktorá odstraňuje motivácie zneužívať systém poistenia v nezamestnanosti a motivuje k skorému návratu na trh práce je systém, kde namiesto dávok v nezamestnanosti môže nezamestnaný dočasne čerpať peniaze z vlastného dôchodkového sporenia. Takýto systém funguje v Austrálii, ktorá nemá odvody na poistenie v nezamestnanosti, no v prípade nezamestnanosti majú ľudia bez práce možnosť čerpať peniaze na prekonanie finančných ťažkostí zo svojho povinného dôchodkového sporenia. Ďalšou identifikovanou najlepšou praktikou je znižovanie dávky v nezamestnanosti s postupujúcim časom, čo rovnako motivuje k skoršiemu návratu na trh práce. Takýto systém je zavedený napr. v Českej republike, Holandsku, Belgicku či Španielsku.

So súčasnou podobou poistenia v nezamestnanosti na Slovensku sa podľa nášho názoru spája viacero problémov:

- Zvyšuje cenu práce a prispieva k vysokému odvodovému zaťaženiu zamestnancov, najmä nízkopríjmových, čo zhoršuje podmienky na vytváranie pracovných miest. Fond poistenia v nezamestnanosti je navyše dlhodobo prebytkovým fondom, čo potvrdzuje skutočnosť, že sadzby poistenia v nezamestnanosti sú vzhľadom na existujúcu výšku dávok neadekvátne vysoké.
- Existencia samostatného poistenia v nezamestnanosti v rámci sociálneho poistenia prispieva k neprehľadnosti a komplikovanosti odvodového systému na Slovensku. Je rozčlenené medzi zamestnanca a zamestnávateľa a viaže sa na jeden zo štyroch rôznych stropov vymeriavacích základov.
- Ako ďalší problém vnímame zneužívanie systému poistenia v nezamestnanosti. Prepustení pracovníci totiž často nie sú motivovaní vrátiť sa čo najskôr na pracovný trh. V praxi môže dôjsť k situáciám, kedy nezamestnaný vníma dávky v nezamestnanosti ako platenú polročnú dovolenku. Obzvlášť pre nezamestnaných s predchádzajúcim nadpriemerným príjmom zabezpečujú dávky dostatočný príjem počas prvých šiestich mesiacov a nemotivujú k urgentnému hľadaniu si nového zamestnania. Poistenie v nezamestnanosti môže predstavovať navyše výhodnú formu zhodnocovania peňazí pre samoplatcov, pre ktorých je toto poistenie dobrovoľným.

Za účelom zjednodušenia a zvýšenia efektívnosti systému poistenia v nezamestnanosti môže Slovensko prijať viacero opatrení, ktoré fungujú v iných krajinách:

- Včleniť poistenie v nezamestnanosti do jednotného sociálneho odvodu s jednotným stropom platným aj pre zdravotný odvod.
- Znížiť zaťaženie nízkopríjmových skupín zavedením odpočítateľnej položky na odvody, ktorá by fungovala na rovnakom princípe ako nezdaniteľná časť základu dane, prípadne úplným odstránením povinnosti platiť poistné na poistenie v nezamestnanosti do určitej sumy hrubého príjmu pri zachovaní nároku na dávky.
- Dávky v nezamestnanosti poskytovať v nerovnomernej výške tak, aby ich výška s postupujúcim časom klesala.

- Prejsť od povinného k dobrovoľnému poisteniu v nezamestnanosti; v prípade straty práce umožniť obmedzené čerpanie zdrojov nasporených v druhom dôchodkovom pilieri.

1. Vymedzenie témy

Poistenie v nezamestnanosti definuje Sociálna poisťovňa ako poistenie pre prípad straty príjmu z činnosti zamestnanca v dôsledku nezamestnanosti a na zabezpečenie príjmu v dôsledku nezamestnanosti². Táto definícia pochádza z § 2 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

V zahraničí je poistenie v nezamestnanosti, podobne ako na Slovensku, vnímané ako nástroj sociálnej politiky, ktorý kompenzuje výpadok príjmu jednotlivcov v prípade straty zamestnania. Tak vysvetľuje poistenie v nezamestnanosti väčšina zahraničných definícií. Toto poistenie však plní aj dôležitú makroekonomickú funkciu, keď pôsobí ako tzv. automatický stabilizátor. V čase rastu zamestnanosti rastie aj objem príspevkov do fondu poistenia v nezamestnanosti, zatiaľ čo výdavky z neho klesajú, keďže čoraz menej ľudí je odkázaných na príspevky z neho. Vytvorené prebytky sa využijú v čase recesie. Zvýšené výdavky z fondu poistenia v nezamestnanosti pre ľudí bez práce predstavujú dodatočné zdroje, ktoré sú uvoľňované do ekonomiky počas recesie. V tomto prípade možno vnímať peniaze z poistenia v nezamestnanosti aj ako ekonomický stimul podporujúci spotrebu domácností³.

2. Stručný popis stavu v SR so zdôraznením kľúčových faktorov a problémov

Stav v SR:

Poistenie v nezamestnanosti je súčasťou povinného sociálneho poistenia zamestnanca. Sadzba poistenia v nezamestnanosti sú 2% z hrubej mzdy zamestnanca, z čoho polovicu (1% z hrubej mzdy) uhradza zamestnanec a druhú polovicu (1% z hrubej mzdy) zamestnávateľ. Maximálny vymeriavací základ v prvej polovici roka je na úrovni štvornásobku priemernej mzdy spred dvoch rokov; maximálny vymeriavací základ v druhej polovici roka je na úrovni štvornásobku priemernej mzdy z predchádzajúceho roka.

Nárok na dávku v nezamestnanosti vzniká každému, kto počas uplynulých 3 rokov aspoň 2 roky pracoval a platil poistné v nezamestnanosti. Maximálna doba trvania podpory v nezamestnanosti je 6 mesiacov, počas ktorých nezamestnaný dostáva podporu vo výške 50% z hrubej mzdy. Maximálna mesačná výška dávky je 1 138,20 EUR⁴. Maximálna dávka za obdobie šiestich mesiacoch je 6 700 EUR. Živnostníci a ostatné osoby, ktoré nie sú povinné platiť poistenie v nezamestnanosti, sa môžu poistiť dobrovoľne. Poistné platia z dobrovoľne určeného základu. Podmienky na získanie dávky vo výške polovice vymeriavacieho základu sú rovnaké ako pri zamestnancoch.

Problémy:

Poistenie v nezamestnanosti zvyšuje cenu práce

Poistenie v nezamestnanosti zvyšuje cenu práce a prispieva k vysokému odvodovému zaťaženiu zamestnancov, najmä nízkopríjmových, čo zhoršuje podmienky na vytváranie pracovných miest. V porovnaní celkového daňovo odvodového zaťaženia je síce Slovenská

² <http://www.socpoist.sk/478/1182s>

³ <http://www.cbpp.org/cms/?fa=view&id=830>

⁴ Platné ku koncu roka 2010 na mesiac, ktorý má 31 dní; maximálna dávka pri 30 dňovom mesiaci je 1 101,50 EUR.

republika v strede rebríčka krajín OECD (17. priečka v 30 miestnom rebríčku), no túto pozíciu dosahuje len vďaka nízkemu daňovému zaťaženiu. Odvodové zaťaženie na Slovensku je naopak piate až siedme najvyššie v skupine krajín OECD v závislosti od rodinného stavu a počtu detí. Najvyššie odvodové zaťaženie znáša rodina s dvoma deťmi, v ktorej jeden partner zarába priemernú mzdu a druhý nepracuje⁵.

Vysoká sadzba poistenia a presuny prebytkov

Vývoj príjmov a výdavkov fondu poistenia v nezamestnanosti potvrdzuje skutočnosť, že sadzby poistenia v nezamestnanosti sú vzhľadom na existujúcu výšku dávok neadekvátne vysoké⁶. Prebytky sa každoročne presúvajú do dôchodkového fondu Sociálnej poisťovne, ktorý je dlhodobo v deficite. Tieto presuny zabraňujú tvorbe rezerv v čase ekonomického rastu, ktoré by sa čerpali vo forme dávok v nezamestnanosti počas krízových rokov. Zníženie sadzieb by tak v súčasnej situácii mohlo ohroziť funkciu automatického makroekonomického stabilizátora, okrem toho by tiež zvýšilo deficit v dôchodkovom fonde.

Komplikovanosť odvodového zaťaženia

Poistenie v nezamestnanosti ako samostatné poistenie v rámci sociálneho poistenia prispieva k celkovej neprehľadnosti a komplikovanosti odvodového systému na Slovensku. Je rozčlenené medzi zamestnanca a zamestnávateľa a viaže sa naň jeden zo štyroch rôznych stropov vymeriavacích základov.

Zneužívanie poistenia v nezamestnanosti a vplyv na motivácie

Problémom je aj zneužívanie systému poistenia v nezamestnanosti, čo prispieva k umelému zvyšovaniu nezamestnanosti. Prepustení pracovníci totiž nie sú motivovaní vrátiť sa čo najskôr na pracovný trh. V praxi môže dôjsť k situáciám, kedy sú dávky v nezamestnanosti vnímané ako platená polročná dovolenka. Obzvlášť pre nezamestnaných s predchádzajúcim nadpriemerným príjmom zabezpečujú dávky dostatočný príjem počas prvých šiestich mesiacov a nemotivujú k urgentnému hľadaniu si nového zamestnania. Poistenie v nezamestnanosti môže predstavovať aj výhodnú formu zhodnocovania peňazí napr. v prípade živnostníkov. Stačí dobrovoľne platiť poistné zo zvoleného vymeriavacieho základu počas troch rokov a po prerušení živnosti a nahlásení sa na úrade práce čerpať benefity vo výške približne trojnásobku zaplatených príspevkov.

3. História a vývoj poistenia v nezamestnanosti

Na začiatku 20. storočia poznali poistenie v nezamestnanosti viaceré európske krajiny. Prvou krajinou s poistením v nezamestnanosti bolo Francúzsko, ktoré ho ako dobrovoľné poistenie zaviedlo v roku 1905. Dobrovoľné poistenie v nezamestnanosti sa následne rozšírilo v roku 1907 do Dánska. Ďalšími krajinami s dobrovoľným poistením v nezamestnanosti boli Nórsko (1915), Holandsko (1916), Fínsko (1917), Belgicko (1920) a Československo (1921). V ďalších

⁵ spracované podľa Taxing Wages 2009, OECD

⁶ Fond poistenia v nezamestnanosti je dlhodobo prebytkovým fondom. Prebytok bol dosiahnutý dokonca aj v krízovom roku 2009, kedy v dôsledku rastúcej nezamestnanosti klesali príjmy z poistného a rástli výdavky na dávky v nezamestnanosti. Príjmy v tom roku predstavovali 259 mil. EUR a výdavky 173 mil. EUR. V predkrízových rokoch boli prebytky ešte výraznejšie. V rokoch 2005 až 2008 sa na dávky v nezamestnanosti vyplatilo v priemere len 29% z príjmov fondu poistenia v nezamestnanosti (podrobné dáta uvádzame v 4. kapitole analýzy).

rokoch pribudli ešte Švajčiarsko, Španielsko a Švédsko. Krajín s povinným poistením v nezamestnanosti bolo na začiatku 20. storočia menej. Povinné poistenie v nezamestnanosti sa prvýkrát objavilo v roku 1911 vo Veľkej Británii a Severnom Írsku. O necelých desať rokov bola povinnosť platiť poistenie v nezamestnanosti uzákonená v Taliansku, Írsku a Rakúsku. V Poľsku bolo poistenie v nezamestnanosti povinné od roku 1924 a v Nemecku od roku 1927⁷.

Poistenie v nezamestnanosti dnes

Vo väčšine krajín OECD je poistenie v nezamestnanosti povinné. Výber, správu a distribúciu dávok v nezamestnanosti zabezpečuje štát v rámci sociálneho systému (podrobný popis systému poistenia v nezamestnanosti vo vybraných krajinách uvádzame v kapitolách č. 5 a 6). Výnimkou sú štyri európske krajiny Island, Fínsko, Švédsko a Dánsko⁸, v ktorých dodnes funguje systém dobrovoľného poistenia v nezamestnanosti, známy tiež pod názvom Ghentov systém⁹. Podstatou tohto systému je, že hlavnú úlohu pri distribúcii dávok sociálneho zabezpečenia, najmä podpory v nezamestnanosti, zohrávajú namiesto vládnych inštitúcií zamestnanecké odborové organizácie. Aj vďaka tomu majú odbory v týchto krajinách silné postavenie a ich členská základňa sa na rozdiel od iných krajín nezmenšuje¹⁰. Vo všetkých spomenutých krajinách sú fondy poistenia v nezamestnanosti, ktoré spravujú odborové organizácie, regulované a čiastočne dotované národnými vládami. Dobrovoľné poistenie v nezamestnanosti existuje vo forme výnimiek aj v niektorých ďalších krajinách (napr. samostatne zárobkovo činné osoby na Slovensku a v Rakúsku¹¹; nízkozarábajúci vo Veľkej Británii). V Austrálii, Singapure a na Novom Zélande neexistujú štátne schémy poistenia v nezamestnanosti. Tieto krajiny sa zameriavajú predovšetkým na aktívnu politiku trhu práce a zvyšovanie kvality podnikateľského prostredia. Všetky tri krajiny sa nachádzajú v top desiatke krajín rebríčka Doing Business¹² a vyznačujú sa tiež nízkou mierou nezamestnanosti. V sledovaných krajinách s povinným poistením v nezamestnanosti stanovuje podmienky poistenia štát prostredníctvom zákonov¹³. Priestor na individuálne dohody medzi zamestnancom a zamestnávateľom, prípadne na bipartitný dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľmi je minimálny. V prípade, že má zamestnanec záujem zvýšiť svoju poistnú ochranu pre prípad nezamestnanosti, môže využiť služby komerčných poisťovní¹⁴.

Inštitucionálne zabezpečenie poistenia v nezamestnanosti na Slovensku

Od roku 1993 do roku 1996 bolo poistenie v nezamestnanosti na Slovensku spravované Fondom zamestnanosti¹⁵. Politika zamestnanosti, t.j. poskytovanie dávok v nezamestnanosti a vtedajšia podoba aktívnej politiky trhu práce, bola financovaná na princípe fondového hospodárenia z príspevkov platiteľov poistného. Od roku 1997 celú agendu politiky

⁷ <http://www.larrydewitt.net/SSinGAPE/UI1937book2.htm>

⁸ Okrem uvedených štyroch krajín je Ghentov systém čiastočne zavedený aj v Belgicku.

⁹ <http://vm.uconn.edu/~scruggs/prg.pdf>

¹⁰ http://www.ifo.de/portal/page/portal/DocBase_Content/ZS/ZS-CESifo_Forum/zs-for-2004/zs-for-2004-4/forum4-04-special-lesch.pdf alebo <http://www.fedee.com/tradeunions.html>

¹¹ http://ec.europa.eu/economy_finance/db_indicators/labref/pdf/austria_en.pdf

¹² <http://www.doingbusiness.org/rankings>

¹³ V prípade SR ide o zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení

¹⁴ Na Slovensku ako prvá začala ponúkať takéto poistenie Allianz – Slovenská poisťovňa v roku 2009

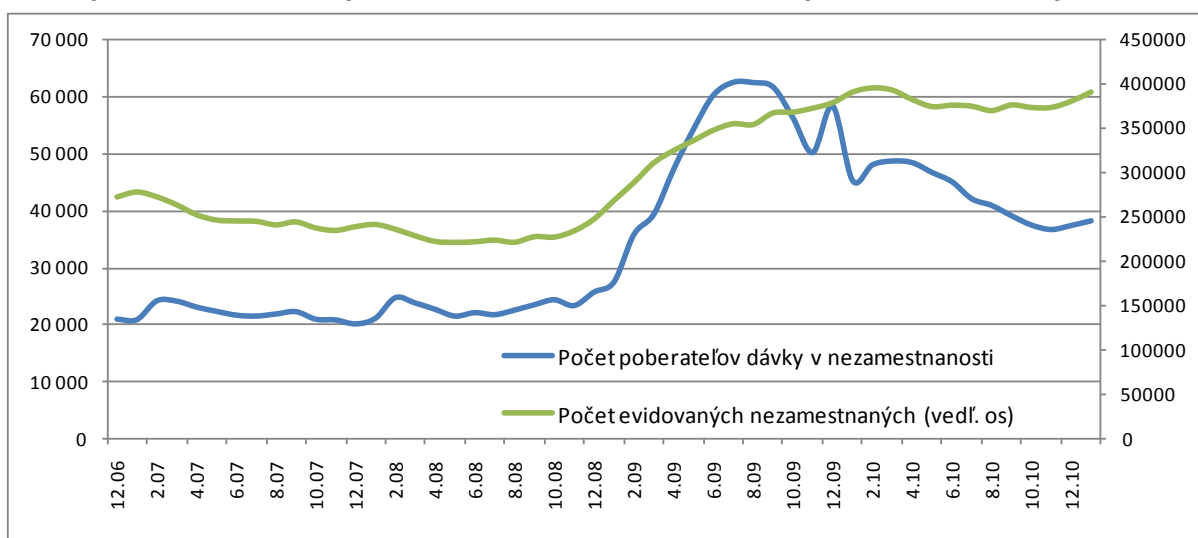
(<http://financie.etrend.sk/poistenie/prve-sukromne-poistenie-nezamestnanosti.html>)

¹⁵ zriadený na základe zákona č. 10/1993 Z.z. o Fonde zamestnanosti Slovenskej republiky

zamestnanosti prebral na seba Národný úrad práce¹⁶. Od roku 2004 spravuje poistenie v nezamestnanosti Sociálna poisťovňa. V tomto roku došlo aj k rozdeleniu financovania pasívnej a aktívnej politiky trhu práce. Pasívna, t.j. poskytovanie dávok v nezamestnanosti, bola naďalej financovaná z príspevkov zaplatených v rámci poistenia v nezamestnanosti. Aktívna politika trhu práce, t.j. podpora vytvárania nových pracovných miest, verejnoprospešné práce, rekvalifikácie, je od roku 2004 platená zo štátneho rozpočtu SR a Európskeho sociálneho fondu¹⁷. Peniaze z poistenia v nezamestnanosti používa Sociálna poisťovňa výlučne na výplatu dávok v nezamestnanosti a sanovanie deficitného dôchodkového fondu, do ktorého Sociálna poisťovňa presúva zostatky prebytkových fondov.

4. Tabuľkové a grafické údaje pre SR

Počet poberateľov dávky v nezamestnanosti a evidovaných nezamestnaných



Zdroje: Sociálna poisťovňa a Štatistický úrad SR

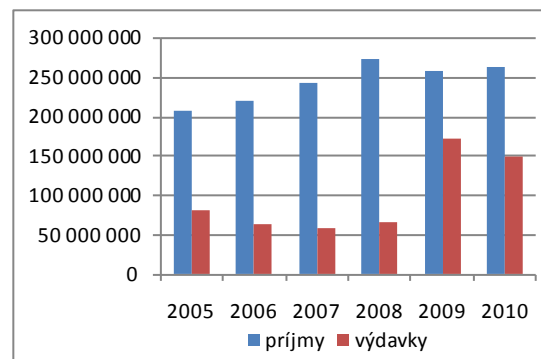
V dôsledku svetovej hospodárskej krízy začal v prvej polovici roka 2009 prudko rásť počet nezamestnaných, čo sa okamžite prejavilo výrazným nárastom poberateľov dávok v nezamestnanosti. Hoci nezamestnanosť rástla aj v druhej polovici roka 2009, išlo o miernejšie prírastky v počte poberateľov dávok. V tomto období totiž postupne končilo poskytovanie dávok tým nezamestnaným, ktorí stratili prácu na začiatku roka. Nižší prírastok nezamestnaných a zvyšujúci sa počet ľudí, ktorí po 6 mesiacoch poberania už nemali nárok na dávku, spôsobili v auguste 2009 pokles poberateľov dávky v nezamestnanosti a tento trend trval s výnimkou posledného štvrtroka 2009 aj v nasledujúcom roku.

¹⁶ zriadený na základe zákona č. 387/1996 Z.z. o zamestnanosti

¹⁷ http://www.petergonda.sk/upload/pdf/SP_Global_sk_04.pdf

Prijmy a výdavky fondu poistenia v nezamestnanosti (v EUR)

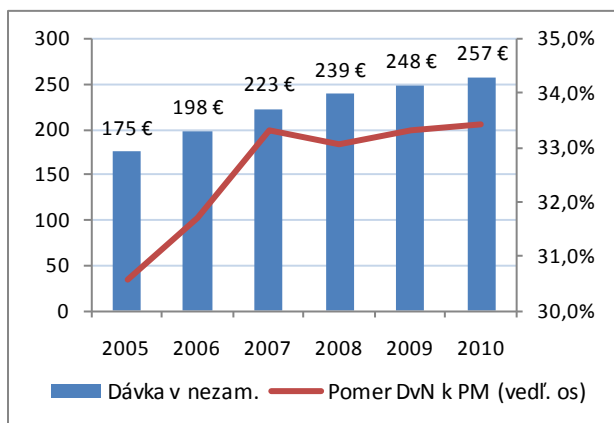
	prijmy	výdavky
2005	207 461 993	80 985 262
2006	220 407 621	63 981 743
2007	244 307 243	59 653 721
2008	274 845 648	66 273 418
2009	259 190 000	172 578 558
2010	263 690 000	150 681 940



Zdroj: Sociálna poisťovňa

Fond poistenia v nezamestnanosti je dlhodobou prebytkový. Prijmy boli vyššie ako výdavky aj v krízových rokoch 2009 a 2010, kedy došlo na Slovensku k nárastu nezamestnanosti z rekordne nízkych 7,4% na 13%.

Priemerná výška dávky v nezamestnanosti a jej pomer k priemernej mzde



Zdroj: Sociálna poisťovňa

Priemerná výška dávky v nezamestnanosti rástla najintenzívnejšie v rokoch 2005 až 2007. Nárast bol vyšší ako tempo rastu priemernej mzdy v hospodárstve. Od roku 2008 sa výška dávky v nezamestnanosti drží na úrovni 33% až 34% priemernej mzdy.

5. Systém poistenia v nezamestnanosti vo vybraných krajinách¹⁸

Česká republika

Zamestnávateľ je povinný za svojho zamestnanca odvádzať v rámci sociálneho poistenia odvod vo výške 1,2% z hrubej mzdy do fondu Štátnej politiky zamestnanosti. Zamestnanec do tohto fondu neprispieva. Neexistuje horný strop na platenie tohto odvodu. Nárok na podporu v nezamestnanosti vznikne, len ak je odvod platený aspoň z polovice minimálnej mzdy a aspoň 12 mesiacov počas 3 rokov. Maximálne trvanie podpory v nezamestnanosti je 5 mesiacov (pre zamestnancov s vekom do 50 rokov), 8 mesiacov (do veku 55 rokov) a 11 mesiacov (viac ako 55 rokov). Počas prvých dvoch mesiacov dostáva nezamestnaný 65% zo

¹⁸ Spracované podľa publikácie Taxing Wages 2009, OECD a Unemployment insurance benefits 2007, OECD Statistics

základu, počas ďalších dvoch mesiacov 50% zo základu a v zvyšných mesiacoch sa podpora znižuje na 45%. Maximálna výška podpory v nezamestnanosti je 13 307 CZK (550 EUR) za mesiac. Maximálne môže nezamestnaný dostať 146 377 CZK (6051 EUR).

(zdroj: www.sme.sk)

Poľsko

Zamestnávateľ je povinný za svojho zamestnanca odvádzať v rámci sociálneho poistenia odvod vo výške 2,45% z hrubej mzdy do fondu zamestnanosti (*Labour Fund*). Zamestnanec do tohto fondu neprispieva. Ak prepustený zamestnanec v ostatných 18 mesiacoch odpracoval aspoň 365 dní a zarábala viac ako ½ minimálnej mzdy, má nárok na podporu v nezamestnanosti. Jej základná výška je 24% z priemernej mzdy v hospodárstve (551,80 PLN / 140 EUR) a v tejto výške ju poberajú prepustení zamestnanci, ktorí odpracovali 5 až 20 rokov. Prepustení, ktorí odpracovali menej ako 5 rokov poberajú dávku nižšiu o 20%; prepustení, ktorí odpracovali viac ako 20 rokov poberajú dávku o 20% vyššiu. Podpora v nezamestnanosti sa poberá v trvaní maximálne 12 mesiacov a jej maximálna ročná výška je 7 946,2 PLN (2 022 EUR).

(zdroj: Anna Siporska (ed.): [Social insurance in Poland](#): information, facts, Social Insurance Institution, Varšava, 2009)

Maďarsko

Zamestnanec je povinný platiť poistenie v nezamestnanosti vo výške 1,5% z hrubého príjmu. Zamestnávateľ platí 1% z príjmu, ktorého výška nepresahuje dvojnásobok minimálnej mzdy a 3% z hrubého príjmu presahujúceho dvojnásobok minimálnej mzdy. Tento systém funguje od polovice roka 2009. Predtým zamestnávateľ platil 3% z hrubej mzdy bez ohľadu na jej výšku. V roku 2009 bola minimálna mzda v Maďarsku 71 500 HUF (262 EUR). Ak prepustený zamestnanec odpracoval aspoň 365 dní počas uplynulých 4 rokov, má nárok na podporu v nezamestnanosti. Jej výška je 60% z priemernej mzdy zamestnanca za ostatné 4 štvrtroky. Vypláca sa maximálne 9 mesiacov. Minimálna výška za 9 mesiacov poberania je 471 600 HUF (1727 EUR) a maximálna 943 200 HUF (3454 EUR).

Rakúsko

Zamestnávateľ odvádza za svojho zamestnanca poistenie v nezamestnanosti vo výške 3% z hrubej mzdy. Maximálny vymeriavací základ je 4020 EUR mesačne; v prípade vyplatenia vianočných bonusov a odstupného je horný strop na úrovni 8040 EUR. Zamestnanec neplatí poistenie v nezamestnanosti, ak jeho mesačný príjem nepresiahne 1128 EUR; odvod vo výške 1% platí, ak je jeho príjem do 1230 EUR, odvod vo výške 2% platí, ak je jeho príjem do 1384 EUR. Zamestnanec s mesačným príjmom nad 1384 EUR platí odvod vo výške 3% z hrubej mzdy. Nárok na dávku vznikne, ak bol prepustený zamestnanec počas uplynulých dvoch rokov aspoň rok zamestnaný a poistený. Maximálne trvanie podpory v nezamestnanosti je 9 mesiacov. Jej výška je 55% z čistej mzdy. Maximálna výška dávky za 9 mesiacov je 14 750 EUR. V prípade, ak nezamestnaný živí závislé osoby, má nárok na dodatočných 354 EUR za každú osobu.

Nemecko

Sadzba poistného v nezamestnanosti je 2,8% z hrubej mzdy, pričom polovicu platí zamestnanec a druhú polovicu zamestnávateľ. Horný strop je 64 800 EUR ročne. Tento štandardný režim platí pre zamestnancov s ročným príjmom nad 9600 EUR. V Nemecku

existuje tiež zvýhodnený odvodový režim pre nízkopríjmové skupiny: zamestnanci s ročným príjmom do 4800 EUR sociálne odvody, vrátane poistenia v nezamestnanosti, neplatia a zamestnávateľia za nich odvádzajú 30% z vymeriavacieho základu. Odvody zamestnancov s ročným príjmom medzi 4800 až 9600 EUR sú 10,375% a zamestnávateľia za nich platia ďalších 19,625%. Dávka môže byť poskytnutá prepustenému zamestnancovi, ktorý pracoval viac ako rok a v uplynulých 3 rokoch platil poistné aspoň 12 mesiacov. Podpora môže byť vyplácaná po dobu 12 mesiacov a jej výška je 60% z čistej mzdy zamestnanca (zvyšuje sa o 7 percentných bodov za každé nezaopatrené dieťa). Maximálna výška podpory za 12 mesiacov je 37 800 EUR.

Dánsko

V Dánsku je poistenie v nezamestnanosti dobrovoľné. Zamestnanci sa môžu poistiť tým, že zaplatia nominálne poistné - fixnú sumu vo výške 8556 DKK (1149 EUR) ročne. Od roku 1999 možno túto sumu rozdeliť na príspevok na poistenie v nezamestnanosti vo výške 3480 DKK (467 EUR) a dobrovoľný príspevok do schémy predčasného odchodu do dôchodku vo výške 5076 DKK (682 EUR). Okrem toho platia zamestnanci aj administratívny poplatok za správu fondu poistenia v nezamestnanosti, ktorý je v rozmedzí od 696 (93 EUR) do 1817 DKK (244 EUR) podľa toho, do ktorého z 29 existujúcich fondov prispievajú. Priemerný poplatok je 1309 DKK (176 EUR). Nárok na dávku v nezamestnanosti má zamestnanec, ktorý pracoval aspoň 52 týždňov počas ostatných troch rokov a má zaplatené ročné poistné. Maximálna doba poskytovania dávky je 48 mesiacov. Minimálna ročná výška dávky je 145 596 DKK (19 545 EUR), čo predstavuje 42% priemernej mzdy a maximálna ročná dávka je 177 576 DKK (23 838 EUR), čo predstavuje 51% priemernej mzdy.

Holandsko

Poistenie v nezamestnanosti sú povinní platiť len zamestnávateľia, a to vo výške 4,15% z hrubých príjmov zamestnanca v rozmedzí od 16 443 EUR do 47 802 EUR ročne. Platia tiež 1,41% z hrubých príjmov zamestnancov do výšky 47 802 EUR do priemyselného poistného fondu určeného na vyplácanie odstupného. Prepustený má nárok na podporu v nezamestnanosti, ak bol v uplynulých 36 týždňoch zamestnaný aspoň 26 týždňov a v každom z uplynulých štyroch rokov z piatich platil poistenie aspoň 52 dní. Maximálna doba poberania podpory je 38 mesiacov. Jej výška je 75% z hrubej mzdy v prvých dvoch mesiacoch poberania a 70% v nasledujúcom období. Minimálna ročná výška dávky je 14 935 EUR, čo predstavuje 36% priemernej mzdy a maximálna ročná dávka je 41 340 EUR, čo predstavuje 111% priemernej mzdy v ekonomike.

Veľká Británia

Zamestnanci a zamestnávateľia neplatia odvody v prípade, ak je týždenný príjem zamestnanca nižší ako 110 GBP (129 EUR). Poistenie v nezamestnanosti nie je v rámci sociálnych odvodov vyčlenené osobitne. Zamestnanci odvádzajú na sociálne poistenie 11% z príjmov medzi 110 GBP a 844 GBP a 1% z príjmov nad 844 GBP. Zamestnávateľia platia 12,8% z príjmov nad 110 GBP za týždeň. Po splnení kritérií Národnej poistnej schémy majú platitelia poistného nárok na sociálne dávky, vrátane dávok v nezamestnanosti. Nárok na podporu má prepustený, ktorý počas uplynulých 2 rokov platil poistné aspoň 12 mesiacov. Doba poberania podpory v nezamestnanosti je 6 mesiacov. Jej výška je fixná na úrovni 9% priemernej mzdy v ekonomike.

Iné krajiny OECD

V **Austrálii** neexistuje špeciálna schéma poistenia v nezamestnanosti. Za zamestnancov s príjmom vyšším ako 450 AUD (329 EUR) mesačne prispieva zamestnávateľ 9% z hrubej mzdy do dôchodkového fondu. Zamestnanec môže nasporené peniaze z dôchodkového piliera vyberať jednorazovo, aj na preklenutie finančných ťažkostí v prípade straty zamestnania, alebo si nechať vyplácať pravidelný dôchodok.

V **Belgicku** je povinné poistenie v nezamestnanosti vo výške 4,02% z hrubej mzdy, z čoho 0,87% platí zamestnanec a 3,15% platí zamestnávateľ, ak zamestnáva viac ako 20 pracovníkov. Na nízkopríjmových pracovníkov sa vzťahujú nižšie sadzby poistného. Dávku v nezamestnanosti získa prepustený, ak v predchádzajúcich 27 mesiacoch pracoval a platil poistné aspoň 468 dní. Doba poberania dávky nie je časovo obmedzená. V prvom roku poberá 60% hrubej mzdy, následne dávka klesá na 50% hrubej mzdy. Minimálna ročná dávka je 9201 EUR, čo predstavuje 24% priemernej mzdy a maximálna dávka je 12 935 EUR, čo predstavuje 33% priemernej mzdy. V prípade nezaopatrených detí sa minimálna dávka zvyšuje na 10 951 EUR. Belgicko, podobne ako škandinávске krajiny, zaviedlo v minulosti tzv. Ghentov systém; v súčasnosti funguje v krajine tzv. kombinovaný systém sociálneho zabezpečenia, kde sa na realizácii sociálneho zabezpečenia výraznou mierou podieľa štát.

Kanadskí zamestnanci platia poistné v nezamestnanosti vo výške 1,73% a zamestnávateľia 2,42% z hrubej mzdy. Horný strop na platenie odvodov na poistenie v nezamestnanosti je 42 300 CAD (31.171 EUR) ročne. Nárok na dávku v nezamestnanosti majú tí, ktorí počas roka odpracovali aspoň 700 hodín. Doba vyplácania dávky závisí od miery nezamestnanosti v jednotlivých provinciách (napr. 36 týždňov v Ontariu so 6%-nou mierou nezamestnanosti). Výška dávky je na úrovni 55% hrubej mzdy. Maximálna výška dávky je 20 921 CAD (15 604 EUR), t.j. 50% priemernej mzdy v ekonomike. Prídavky závisia od počtu a veku detí.

Vo **Francúzsku** platia zamestnanci 2,4% a zamestnávateľia 4% z hrubej mzdy; horný strop je na úrovni štvornásobku priemernej hrubej mzdy v ekonomike. Dávku môžu získať prepustení, ktorí v predchádzajúcich 22 mesiacoch platili aspoň 6 mesiacov poistné. Maximálne trvanie vyplácania dávky je 23 mesiacov a jej výška sa pohybuje v intervale od 57% do 75% hrubej mzdy podľa výšky predchádzajúcich príjmov. Minimálna ročná dávka je 9494 EUR (30% priemernej mzdy) a maximálna dávka je 76 402 EUR (240% priemernej mzdy).

Japonsko je krajina s najnižšími sadzbami poistenia v nezamestnanosti v skupine krajín OECD s povinným poistením. Zamestnanec platí 0,4% a zamestnávateľ 0,7% z hrubej mzdy. Nízke sadzby sú kompenzované vyššími platbami od lepšie zarábajúcich, keďže horný strop na platenie odvodov neexistuje. Na dávku majú nárok poistenci, ktorí v priebehu roka boli zamestnaní a platili poistenie aspoň počas šiestich mesiacov, pričom v každom mesiaci odpracovali aspoň 14 dní. Dávka sa vypláca maximálne 9 mesiacov vo výške od 50% do 80% hrubej mzdy ostatných šiestich mesiacov. Maximálna ročná výška dávky je 2 556 000 JPY (22 410 EUR), čo predstavuje 51% priemernej mzdy v hospodárstve.

Južná Kórea zaviedla povinné poistenie v nezamestnanosti v roku 1995 so sadzbami 0,45% pre zamestnanca a 0,7% až 1,3% pre zamestnávateľa. Už po dvoch rokoch od zavedenia poistenie v nezamestnanosti pozitívne ovplyvnilo ako automatický stabilizátor

makroekonomický vývoj tejto krajiny počas Ázijskej finančnej krízy. Podmienka získania nároku na dávku je zamestnanie a platenie poistného na obdobie aspoň 6 mesiacov v priebehu 18 mesiacov. Maximálne trvanie podpory je 7 mesiacov. Vypláca sa 50% hrubej mzdy ostatných troch mesiacov. Spodný ročný limit je 7 332 120 KRW (4717 EUR), čo je 23% priemernej mzdy a horný limit je 14 400 000 KRW (9265 EUR), čo predstavuje 45% priemernej mzdy.

V **Portugalsku** je poistenie v nezamestnanosti včlenené do jednotného sociálneho odvodu, ktorý platia zamestnanci vo výške 11% a zamestnávateľia vo výške 23,75% z hrubej mzdy. Horný strop na platenie odvodov neexistuje. Prepustený má nárok na dávku, ak v priebehu roka pracoval a platil poistenie aspoň 270 dní. Výška dávky je 65% hrubej mzdy a poskytuje sa maximálne 24 mesiacov. Minimálna ročná výška dávky je 4496 EUR (29% priemernej mzdy) a maximálna výška je 13 489 EUR (88% priemernej mzdy).

Rovnaký systém ako v Portugalsku je v **Nórsku**, kde je poistenie v nezamestnanosti včlenené do tzv. Národnej poistnej schémy. Zamestnanci prispievajú 7,8% a zamestnávateľia v priemere 12,8% z hrubej mzdy. Sadzba odvodov zamestnávateľa je diferencovaná podľa regiónu, v ktorom je práca vykonávaná; výška odvodov môže byť od 0% do 14,1%. Odvody sa neplatia, pokiaľ je ročný príjem nižší ako 39 600 NOK (5 108 EUR). Nárok na dávku vzniká, ak príjem zamestnanca bol aspoň 24% priemernej mzdy za predchádzajúci rok alebo aspoň 48% priemernej mzdy za predchádzajúce 3 roky. Dávka vo výške 62% hrubej mzdy sa vypláca maximálne 24 mesiacov. Jej ročná výška je minimálne 62 536 NOK (8000 EUR), čo predstavuje 15% priemernej mzdy, a maximálne 250 144 NOK (32 000 EUR), čo je 59% priemernej mzdy. V prípade nezaopatrených detí sa dávka zvyšuje o 4420 NOK (565 EUR) na dieťa.

Španielski zamestnanci platia 1,55% z hrubých miezd. Zamestnávateľia odvádzajú na poistenie v nezamestnanosti 5,5% z hrubých miezd, avšak v tomto odvode je zarátané aj úrazové poistenie. Dolný vymeriavací základ je 8737 EUR a horný strop je na úrovni 37 994 EUR ročne. Nárok na plnenie vzniká poistencom, ktorí platili poistenie aspoň 360 dní v priebehu 6 rokov. Maximálne trvanie podpory je 24 mesiacov. V prvom polroku sa vypláca 70% hrubej mzdy, následne klesá dávka na 60% mzdy. Minimálna ročná výška dávky je 5591 EUR (26% priemernej mzdy) a maximálna ročná dávka je 12 230 EUR (56% priemernej mzdy). Dávky sa zvyšujú v prípade nezaopatrených detí.

Vo **Švajčiarsku** platia zamestnanec aj zamestnávateľ rovnako po 1% z hrubej mzdy s limitom na úrovni 106 800 CHF (83 344 EUR) ročne. Nárok vzniká tým, ktorí boli v uplynulých dvoch rokoch zamestnaní aspoň jeden rok a platili poistné. Dávka sa poskytuje maximálne 18 mesiacov a jej výška je 70% hrubej mzdy. Horný ročný limit je 74 760 CHF (57 981 EUR), čo predstavuje 101% priemernej mzdy. Dávka sa zvyšuje o 10% v prípade nezaopatrených detí alebo nízkeho príjmu.

V **USA** sú zamestnávateľia povinní platiť federálnu nezamestnaneckú daň (*Unemployment Tax*) vo výške 6,2% z príjmov do 7000 USD (5065 EUR). Zamestnávateľia však musia prispievať aj do lokálnych schém podpory nezamestnaných v jednotlivých štátoch, pričom výška federálnej dane sa znižuje o zaplatené príspevky na lokálnej úrovni. Nárok na dávku má prepustený zamestnanec, ktorý odpracoval aspoň 20 týždňov a mal príjem nad

stanovenú minimálnu hranicu. Príspevok sa vypláca maximálne 6 mesiacov a jeho výška je 53% hrubej mzdy. Minimálna ročná výška príspevku je 4212 USD (3052 EUR), čo predstavuje 11% priemernej mzdy a maximálna výška je 18 824 USD (13 667 EUR), čo je 48% priemernej mzdy.

Na **Novom Zélande** neexistuje žiadna povinná sociálna schéma na poistenie v nezamestnanosti.

Singapur – krajina s najlepším podnikateľským prostredím¹⁹:

Singapur nemá zavedenú žiadnu schému na poskytovanie dávok nezamestnaným. Vláda sa namiesto poskytovania dávok zameriava na podporu znovuzamestnania prepustených. Napriek tomu môžu nezamestnaní získať finančnú podporu z niektorých iných verejných schém na zmiernenie ich bezprostredných finančných problémov²⁰. Príspevky z verejných schém sú však veľmi nízke (nepokryjú ani základné výdavky domácnosti potrebné na prežitie) a len približne polovica žiadateľov je úspešná pri ich schvaľovaní. Existujú aj viaceré mimovládne podporné fondy, ktoré sa však nešpecializujú výlučne na podporu nezamestnaných, ale vo všeobecnosti znevýhodnených skupín obyvateľov. Pomoc pre nezamestnaných zo strany vlády je realizovaná formou školení, preplácania nákladov na kvalifikačné kurzy, kariérneho poradenstva a poskytovania informácií o voľných pracovných miestach. Inými slovami, Singapur sa zameriava výlučne na aktívnu politiku trhu práce s cieľom integrovať nezamestnaných čo najskôr späť na trh práce²¹. Táto politika v kombinácii s kvalitným podnikateľským prostredím prispievajú k tomu, že nezamestnanosť v tejto krajine od roku 2006 nepresiahla 3,1%²².

¹⁹ Podľa rebríčka Doing Business 2011 zostaveného Svetovou bankou

²⁰ V Singapure existujú rôzne špecializované finančné mechanizmy ako napr. *Public Assistance Scheme, Interim (Short Term) Financial Assistance, Rent and Utilities Assistance Scheme* alebo *Medifund*.

²¹ <http://www.tya0202052.info/yr99-00/english/sec/library/e17.pdf>

²² http://www.indexmundi.com/singapore/unemployment_rate.html

6. Prehľad systému poistenia v nezamestnanosti v krajinách OECD

	Sadzba poistného v nezamestnanosti (v %)		Mesačný strop (€)	Povinnosť poistenia	Minimálna doba zamestnania (Z) a poistenia (P) ²	Miera nezamestnanosti 2009
	Zamestnanec	Zamestnávateľ				
SR	1	1	2978 (4xPM)	áno	Z+P: 2R v priebehu 3R	12,1
ČR	--	1,2	nie je	áno	Z+P: 12M v 3R	6,7
Poľsko	--	2,45	nie je	áno	Z+P: 365D v 18M; mzda>1/2MM	8,2
Maďarsko	1,5	1 ak HM<2xMM 3 ak HM>2xMM	nie je	áno; zvýhodnenie pre NPZ	Z+P: 365D v 4R	10,0
Rakúsko	0 ak HM<1128 1 ak HM<1230 2 ak HM<1384 3 ak HM>1384	3	4020 (8040 ak extra benefity)	áno; zvýhodnenie pre NPZ	Z+P: 1R v 2R	4,8
Nemecko	1,4 ak HM>800 ¹	1,4	5400	áno; zvýhodnenie pre NPZ	Z: 12M P: 12M v 3R	7,7
Dánsko	fix. suma 1149€/rok + poplatok za správu	--	--	áno	Z: 52T v 3R P: zaplatené ročné poistné	6,0
Holandsko	--	4,15 + 1,41	3983	ZC nie; ZL' áno	Z: 26T v 36T P: 52D v štyroch z 5R	3,5
V. Británia	PvN nie je osobitne vyčlenené, odvody sa platia, ak týždenná mzda>129€		987 pre ZC -- pre ZL'	áno, ak príjem>129€ za týždeň	P: 12M v 2R	7,5
Austrália	--	poist. v nezamestn. neexistuje, ale 9 do dôchodkového fondu ³	--	--	--	5,6
Belgicko	0,87	3,15 ak zamestnáva >20 pracovníkov	n/a	áno; zvýhodnenie pre NPZ	Z+P: 468D v 27M	7,9
Kanada	1,73	2,42	2598	áno	Z+P: 700H v 1R	8,3
Francúzsko	2,4	4	(4xPM)	áno	P: 6M v 22M	9,1
Japonsko	0,4	0,7	nie je	áno	Z+P: 6M v 1R (najmenej 14D v každom M)	5,1
Južná Kórea	0,45	0,7 – 1,3	n/a	áno	Z+P: 6M v 18M	3,7
Portugalsko	11 ⁴	23,75 ⁴	nie je	áno	Z+P: 270D v 12M	9,5
Nórsko	7,8 ⁴	12,8 ⁴	n/a	áno, ak príjem>5108€ ročne	príjem nad stanovený limit ⁵	3,2
Španielsko	1,55	5,5 (vrátane úrazového poistenia)	3166	áno	P: 360D v 6R	18,0
Švajčiarsko	1	1	6945	áno	Z+P: 12M v 2R	4,1
USA	--	6,2%	nie je	áno	Z: 20T	9,3
Nový Zéland	--	--	--	--	--	6,1
Singapur	--	--	--	--	--	2,2

Pozn.: HM = hrubá mzda; MM = minimálna mzda; PM = priemerná mzda; ZC = zamestnanec; ZL' = zamestnávateľ; NPZ = nízkopríjmoví zamestnanci; PvN = poistenie v nezamestnanosti; R = rok; M = mesiac; T = týždeň; D = deň; n/a = neznámy údaj

1 – Pre príjmy pod 800 EUR mesačne platí zvýhodnený model sociálneho poistenia.

2 – Minimálna doba zamestnania a poistenia na získanie nároku na dávku v nezamestnanosti

3 – Za zamestnancov s príjmom vyšším ako 450 AUD (329 EUR) mesačne prispieva zamestnávateľ 9% z hrubej mzdy do dôchodkového fondu. Zamestnanec môže nasporené dávky vybrať jednorazovo alebo si nechať vyplácať pravidelný dôchodok.

4 – Poistenie v nezamestnanosti je včlenené do jednotného sociálneho odvodu.

5 – Príjem zamestnanca >24% priemernej mzdy za predchádzajúci rok alebo >48% priemernej mzdy za predchádzajúce 3 roky.

Zdroje: *Taxing Wages 2008-2009, OECD; Unemployment insurance benefits 2007, OECD Statistics*

Dávky z poistenia v nezamestnanosti

	Minimálna doba zamestnania (Z) a poistenia (P) ²	Maximálne trvanie podpory (mesiace)	Miera náhrady (% zo základu)		Základ	Minimálny benefit ¹		Maximálny benefit ¹	
			na začiatku	na konci		€	% z PMH	€	% z PMH
Slovensko	Z+P: 2R v priebehu 3R	6	50		HM	--	--	6 700	73
Česká republika	Z+P: 12M v 3R	5-11 ⁵	65 (max.550€/M)	45 (po 5 mesiacoch)	ČM	--	--	6 051	58
Poľsko	Z+P: 365D v 18M; mzda>1/2MM	12	Fixná suma (24% z PMH) +/- dĺžka kontraktu		--	--	--	2 022	--
Maďarsko	Z+P: 365D v 4R	9	60		Priemerná HM za posledné 4 štvrtroky	1 727	22	3 454	44
Rakúsko	Z+P: 1R v 2R	9	55		ČM	--	--	14 750	39
Nemecko	Z: 12M P: 12M v 3R	12	60		ČM	--	--	37 800	94
Dánsko	Z: 52T v 3R P: zaplatené ročné poistné	48	90		HM – 8% odvody.	19 545	42	23 838	51
Holandsko	Z: 26T v 36T P: 52D v štyroch z 5R	38	75	70 (po 2 mesiacoch)	HM	14 935	36	41 340	111
Veľká Británia	P: 12M v 2R	6	Fixná suma (9% z PMH)		--	--	--	--	--
Austrália	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Belgicko	Z+P: 468D v 27M	neobmedzene	60	50 (po roku)	HM	9 201	24	12 935	33
Kanada	Z+P: 700H v 1R	8 ³	55		HM	--	--	15 604	50
Francúzsko	P: 6M v 22M	23	57–75 (podľa výšky príjmu)		HM	9 494	30	76 402	240
Japonsko	Z+P: 6M v 1R (najmenej 14D v každom M)	9	50–80		HM	--	--	22 410	51
Južná Kórea	Z+P: 6M v 18M	7	50		HM za posledné 3M	4 717	23	9 265	45
Portugalsko	Z+P: 270D v 12M	24	65		HM	4 496	29	13 489	88
Nórsko	príjem nad stanovený limit ⁴	24	62		HM	8 000	15	32 000	59
Španielsko	P: 360D v 6R	24	70	60 (po polroku)	HM	5 591	26	12 230	56
Švajčiarsko	Z+P: 12M v 2R	18	70		HM	--	--	57 981	101
USA	Z: 20T	6	53		HM	3 052	11	18 824	48
Nový Zéland	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Singapur	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Pozn.: HM = hrubá mzda; PMH = priemerná mzda v hospodárstve; R = rok; M = mesiac; T = týždeň; D = deň

1 – Benefity sú prepočítané na ročnú bázu.

2 – Minimálna doba zamestnania a poistenia na získanie nároku na dávku v nezamestnanosti

3 – Doba vyplácania dávky závisí od miery nezamestnanosti v jednotlivých provinciách (napr. 36 týždňov v Ontariu so 6%-nou mierou nezamestnanosti).

4 – Príjem zamestnanca >24% priemernej mzdy za predchádzajúci rok alebo >48% priemernej mzdy za predchádzajúce 3 roky

5 – Trvanie je 5 mesiacov pre zamestnancov s vekom do 50 rokov, 8 mesiacov do veku 55 rokov a 11 mesiacov viac ako 55 rokov

Zdroje: *Unemployment insurance benefits 2007, OECD Statistics; Sociálna poisťovňa; www.sme.sk*

7. Odporúčania

pozn.: uvedené odporúčania sú navzájom nezávislé; v niektorých prípadoch ich preto treba vnímať alternatívne

- V záujme zjednodušenia odvodového systému včleniť poistenie v nezamestnanosti do jednotného sociálneho odvodu s jednotným stropom platným aj pre zdravotný odvod.

Dopad na verejné financie: Opatrenie nemá priamy vplyv na verejné financie.

- V prípade ponechania samostatného poistenia v nezamestnanosti (resp. ponechania fondového hospodárenia Sociálnej poisťovne) odporúčame zrealizovať sadzbu odvodu do fondu poistenia v nezamestnanosti tak, aby lepšie zohľadňovala skutočné výdavky na dávky v nezamestnanosti (t.j. v súčasnosti zníženie sadzby poistenia v nezamestnanosti v prospech deficitného dôchodkového fondu).

Dopad na verejné financie: Opatrenie má pozitívny vplyv na verejné financie, keďže sa zvýši povinné odvodové zaťaženie SZČO a odvodové zaťaženie dobrovoľných platiteľov dôchodkového poistenia.

- Znížiť zaťaženie nízkopríjmových skupín zavedením odpočítateľnej položky na odvody, ktorá by fungovala na rovnakom princípe ako nezdaniteľná časť základu dane, pri ponechaní nároku na dávky. Alternatívne zvážiť úplné odstránenie povinnosti platiť poistné na poistenie v nezamestnanosti (a prípadne aj ďalšie odvody) do určitej sumy hrubého príjmu.

Dopad na verejné financie: Opatrenie zníži príjmy Sociálnej poisťovne vo fonde poistenia v nezamestnanosti. Zníženie ceny práce však zároveň umožní intenzívnejšiu tvorbu pracovných miest pre nízkokvalifikovaných uchádzačov o prácu. Časť z dnešných prijímateľov dávok by tak začala pracovať. Znížia sa teda aj nároky na výplatu dávok.

- Dávky v nezamestnanosti poskytovať v nerovnomernej výške tak, aby ich výška s postupujúcim časom zo súčasnej úrovne klesala (podobný systém je zavedený napr. v Českej republike, Holandsku, Belgicku či Španielsku).

Dopad na verejné financie: Opatrenie má pozitívny vplyv na verejné financie, keďže sa znížia nároky na výplatu dávok a ľudia budú motivovaní skôr sa vrátiť na pracovný trh.

- Prejsť od povinného k dobrovoľnému poisteniu v nezamestnanosti²³ – dať ľuďom na výber dobrovoľné súkromné poistenie (prípadne dobrovoľné súkromné sporenie) alebo čerpanie z nasporených prostriedkov z druhého dôchodkového piliera v obmedzenej miere na prekonanie finančných ťažkostí v období bez práce (podobný systém funguje v Austrálii). V prechodnom období ponechať povinné poistenie pre zamestnancov, ktorí nie sú v druhom pilieri. Zabezpečiť primeranú osvetu na zdôraznenie významu

²³ Pri tomto opatrení predpokladáme najprv zrealizovanie sadzby odvodu do fondu poistenia v nezamestnanosti tak, aby lepšie zohľadňovala skutočné výdavky na dávky v nezamestnanosti (t.j. v súčasnosti zníženie sadzby poistenia v nezamestnanosti v prospech deficitného dôchodkového fondu).

dobrovoľného poistenia v nezamestnanosti, aby sa predišlo tomu, že sa množstvo ľudí nepoistí a v kríze vznikne rozsiahly sociálny problém.

Dopad na verejné financie: Opatrenie má pozitívny aj negatívny vplyv na verejné financie.

Pozitívny vplyv:

- *Zvýši sa povinné odvodové zaťaženie SZČO a odvodové zaťaženie dobrovoľných platiteľov dôchodkového poistenia zvýšením sadzby dôchodkového poistenia (v dôsledku zrealnenia sadzby poistenia v nezamestnanosti).*
- *Zníženie ceny práce zamestnancov umožní intenzívnejšiu tvorbu nových pracovných miest. Časť z dnešných prijímateľov dávok by tak začala pracovať. Znížia sa teda aj nároky na výplatu dávok.*

Negatívny vplyv:

- *V prípade nadmerného čerpania z druhého piliera hrozí, že štát bude musieť dotovať časť dôchodku ľudí, ktorí si nenasporili na minimálny dôchodok.*