

EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE

NÁRODOHOSPODÁRSKA FAKULTA

Evidenčné číslo: 101005/B/2019/36103157970255108

**Podpora v nezamestnanosti, komparácia vo vybratých
krajínach EÚ**

Bakalárska práca

2019

Viktória Windischová

EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
NÁRODOHOSPODÁRSKA FAKULTA

**Podpora v nezamestnanosti, komparácia vo vybratých
krajinách EÚ**
Bakalárska práca

Študijný program:	Ľudské zdroje a sociálny manažment
Študijný odbor:	Národné hospodárstvo
Školiace pracovisko:	Katedra sociálneho rozvoja a práce
Vedúci záverečnej práce:	prof. Ing. Eva Rievajová, PhD.

Bratislava 2019

Viktoria Windischová

ABSTRAKT

WINDISCHOVÁ, Viktória: *Podpora v nezamestnanosti, komparácia vo vybratých krajinách EÚ*. – Ekonomická univerzita v Bratislave. Národohospodárska fakulta, Kat. sociálneho rozvoja a práce NHF. – Vedúci záverečnej práce: prof. Ing. Eva Rievajová, PhD. – Bratislava: NHF EU, 2019, 50s.

Záverečná práca je zameraná na problematiku zabezpečenia nezamestnaných osôb podporou v nezamestnanosti a porovnanie fungovania systému podpôr v nezamestnanosti v podmienkach vybratých štátov EÚ. Práca je rozdelená do troch kapitol. Obsahuje 12 grafov a 14 tabuliek. Východiskom práce bude analýza vývoja ochrannej zložky politiky zamestnanosti a definovanie podmienok na poberanie podpory v nezamestnanosti. Následne budeme identifikovať spoločné a rozdielne črty v nárokoch na poberanie dávky, v jej výške a dobe poberania vo vybratých krajinách. Prvá kapitola je zameraná na teoretické východiská trhu práce, politiky zamestnanosti doma a v zahraničí v rámci EÚ, nezamestnanosti a podpory v nezamestnanosti. Druhá kapitola je venovaná stanoveniu cieľov a charakteristike použitých metód v práci. Ťažiskom záverečnej práce je tretia kapitola, v ktorej sa venujeme podmienkam poberania dávky v nezamestnanosti v jednotlivých vybratých krajinách EÚ. Výsledkom riešenia danej problematiky je identifikácia rozdielov v politike zamestnanosti zameranej na jej ochrannú zložku medzi skúmanými krajinami a zhodnotenie, ktoré znaky by od seba mohli prebrať a aplikovať na podmienky danej krajiny.

Kľúčové slová:

Nezamestnanosť, podpora, sociálna politika, ochranná zložka, dávka v nezamestnanosti

ABSTRACT

WINDISCHOVÁ, Viktória: *Podpora v nezamestnanosti, komparácia vo vybratých krajinách EÚ*. – University of Economics in Bratislava, Faculty of National Economy, Department of Social Development and Labor. – Thesis supervisor: prof. Ing. Eva Rievajová, PhD. – Bratislava: NHF EU, 2019, 50s.

The final thesis is focus on the issue of providing unemployment benefits to unemployed people and comparing the functioning of the unemployment support system in the conditions of selected EU countries. Thesis is divided into three chapters. It contains 12 graphs and 14 charts. The starting point of the thesis will be an analysis of the development of the unemployment protection policy component and the definition of the conditions for receiving unemployment benefits. Further we will identify and evaluate common as well as different features in the entitlement to receive a benefit, in its amount and in the time of receipt in selected countries. First chapter is dealing with theoretical explanation of the labor market, employment policy at home and abroad within the EU, unemployment and unemployment benefits. The second chapter is devoted to setting goals and describing the used methods. The focus of the final thesis is the third chapter. Here we focus on conditions for receiving unemployment benefit in each of the selected EU countries. The result of this issue is to identifying the differences in employment policy focusing on its protective component between the surveyed countries and to review which characters they could take from each other and apply to the country's conditions.

Key words:

Unemployment, social policy, protective component, unemployment benefit

Obsah

Zoznam tabuliek	7
Zoznam grafov	7
Úvod.....	8
1 Súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí.....	9
1.1. Trh práce	9
1.2. Politika zamestnanosti.....	11
1.3. Sociálna politika EÚ zameraná na zamestnanosť	12
1.3.1. EURES (European Employment Services).....	12
1.3.2. Európska stratégia zamestnanosti (European Employment Strategy)	13
1.3.3. Európa 2020	14
1.4. Nezamestnanosť	16
1.4.1. Prístupy k nezamestnanosti.....	17
1.4.2. Modely nezamestnanosti.....	17
1.5. Podpora v nezamestnanosti	18
1.5.1. História a formy podpory.....	19
2 Cieľ práce, metodika práce a metódy skúmania	20
3 Výsledky práce a diskusia.....	21
3.1. Ochranná zložka politiky zamestnanosti v podmienkach SR	21
3.2. Podpora v nezamestnanosti v Poľsku.....	25
3.2.1. Porovnanie Slovenskej republiky a Poľska	26
3.3. Rakúsko a jeho ochranná zložka v nezamestnanosti.....	27
3.3.1. Porovnanie Slovenskej republiky a Rakúska.....	29
3.4. Podpora v nezamestnanosti v Španielsku	30
3.4.1. Porovnanie Slovenskej republiky a Španielska	32
3.5. Dávka v nezamestnanosti v podmienkach Grécka.....	33
3.5.1. Porovnanie Slovenskej republiky a Grécka	36
3.6. Fínsky systém podpory v nezamestnanosti	37
3.6.1. Porovnanie Slovenskej republiky a Fínska	39
3.7. Zhodnotenie skúmaných podmienok vo vybraných krajinách EÚ	39
Záver	47
Zoznam použitej literatúry	48

Zoznam tabuliek

Tabuľka 1: Prehľad jednotlivých cieľov projektu Európa 2020	14
Tabuľka 2: Stav cieľov Európa 2020.	15
Tabuľka 3: Náklady na zabezpečenie podpory v nezamestnanosti	22
Tabuľka 4: Priemerná výška dávky v nezamestnanosti v SR	23
Tabuľka 5: Výška percentuálneho podielu z dávky podľa počtu odpracovaných rokov... ..	26
Tabuľka 6: Rozdiely v podmienkach nároku na poberanie podpory v nezamestnanosti (SR, Poľsko).....	27
Tabuľka 7: Obdobie nároku podľa dĺžky poistenia v nezamestnanosti	29
Tabuľka 8: Rozdiely v podmienkach nároku na poberanie podpory v nezamestnanosti (SR, Rakúsko)	29
Tabuľka 9: Rozdiely v podmienkach nároku na poberanie podpory v nezamestnanosti (SR, Španielsko).....	33
Tabuľka 10: Doba poberania dávky v nezamestnanosti závislá od trvania zamestnania... ..	36
Tabuľka 11: Rozdiely v podmienkach nároku na poberanie podpory v nezamestnanosti (SR, Grécko)	36
Tabuľka 12: Rozdiely v podmienkach nároku na poberanie podpory v nezamestnanosti (SR, Fínsko)	39
Tabuľka 13: Miera v nezamestnanosti za rok 2018	43
Tabuľka 14: Hodnota minimálnej mzdy podľa kategórie náročnosti práce	45

Zoznam grafov

Graf 1: Rovnovážny stav na trhu práce.....	10
Graf 2: Počet UoZ na Slovensku podľa kraja, za mesiac február 2019.....	24
Graf 3: Percentuálny pomer medzi poberateľmi dávky v nezamestnanosti a UoZ bez nároku na dávku v nezamestnanosti	24
Graf 4: Vývoj miery nezamestnanosti v Poľsku.....	25
Graf 5: Vývoj miery nezamestnanosti v Rakúsku	27
Graf 6: Vývoj miery nezamestnanosti v Španielsku.....	31
Graf 7: Vývoj miery nezamestnanosti v Grécku	34
Graf 8: Vývoj miery nezamestnanosti vo Fínsku	37
Graf 9: Minimálna doba kvalifikačného obdobia, po ktorom majú nezamestnaní nárok na dávku v nezamestnanosti (k 1.7.2018).....	40
Graf 10: Maximálne trvanie doby poberania dávky v nezamestnanosti v mesiacoch (k 1.7.2018)	41
Graf 11: Maximálna výška dávky v nezamestnanosti v eurách (k 1.7.2018).....	43
Graf 12: Miera nezamestnanosti v roku 2018 v porovnaní s EU28.....	44

Úvod

Fenomén nezamestnanosti je pre každú krajinu sveta aktuálny. Vždy sa nachádza v spoločnosti niekto, kto nepracuje. V posledných desaťročiach sa miera nezamestnanosti prehĺbila a preto je veľmi dôležité, aby sa každý štát zaujímal o túto problematiku a snažil sa pomôcť tým, ktorí ostali bez zamestnania.

Politiky zamestnanosti po celom svete sa snažia nastaviť svoj systém tak, aby boli schopné zabezpečiť príjem ľuďom, ktorí náhle ostali bez práce alebo sa z nejakých dôvodov zopár mesiacov nevedia zaradiť na trhu práce. Takáto pomoc má svoje pravidlá, ktoré musí každý žiadateľ o dávku v nezamestnanosti splniť.

Má každá krajina EÚ rovnaké pravidlá na poberanie podpory v nezamestnanosti? Ako vyzerá ochranná zložka politiky zamestnanosti v Európskej Únii a aký legislatívny rámec formuje túto dávku na Slovensku? Aj vďaka týmto otázkam vznikla táto práca. A keďže Slovensko je od roku 2004 členom EÚ, na ďalších stranách zadefinujeme podporu v nezamestnanosti v našich podmienkach a porovnáme ju s podmienkami vo vybratých krajinách EÚ a to: podmienky u našich susedov v *Poľsku* a *Rakúsku*; podmienky v krajinách postihnutých vysokou mierou nezamestnanosti v *Španielsku* a *Grécku*; a v krajine s výbornou sociálnou politikou vo *Fínsku*.

1 Súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí

V tejto kapitole sme sa zamerali na teoretické východiská, ktoré sme potrebovali na spracovanie praktickej časti bakalárskej práce. Prešli sme od základnej štruktúry pracovného trhu, ktorá nás doviedla až k východiskovej téme, ktorou je ochranná zložka politiky zamestnanosti. Definovali sme si základné pojmy, pozreli sa ako sa Európska Únia (EÚ) zapája do riešení problémov na trhu práce a charakterizovali podporu v nezamestnanosti na území Slovenskej republiky.

Súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí sme rozdelili do päť podkapitol a to:

1. *Trh práce*, ktorý sme si zadefinovali, charakterizovali vzťah dopyt – ponuka po práci a bližšie vysvetlili jeden z najdôležitejších elementov ovplyvňujúci trh práce a to cena práce.
2. *Politika zamestnanosti*. Jej definícia a rozdelenie.
3. *Sociálna politika EÚ zameraná na zamestnanosť*, ktorá ovplyvňuje pracovný trh v každom členskom štáte. Konkrétne programy ako EURES, Stratégia zamestnanosti a Európa 2020.
4. *Nezamestnanosť*. Jej definícia, druhy, modely, či postupne sa meniace názory na ňu.
5. *Podpora v nezamestnanosti*, tzv. ochranná zložka politiky zamestnanosti. Krátka história tejto podpory

1.1. Trh práce

Trh práce je priestor v národnom hospodárstve, ktorý reprezentuje nie len ponuku pracovných miest, ale aj ponuku pracovných síl. V tomto ekonomickom rozhraní sa nám stretáva ponuka práce s dopytom po práci. Trh práce je tá časť výrobných faktorov, kde dochádza k vzájomnému pôsobeniu medzi zamestnávateľmi a zamestnancami.¹ Z uvedeného nám vyplýva, že pracovný trh tvoria dva subjekty, a to firmy a domácnosti. Nemôžeme však tvrdiť, že ďalšie subjekty nám do tohto trhu nezasahujú. Veľmi dôležitým subjektom je aj štát, ktorý upravuje legislatívu pracovného trhu a tým pádom ho aj značne

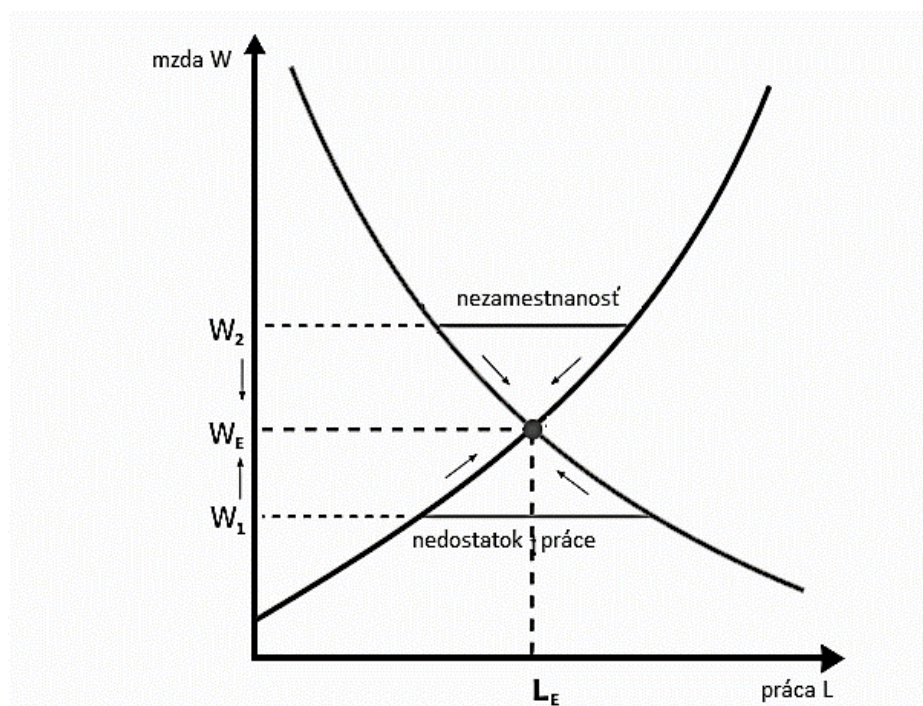
¹ RIEVAJOVÁ, Eva – PONGRÁCZ, Eva – KLIMKO, Roman. *Trh práce a politika zamestnanosti*. 2. preprac. vyd. Bratislava : Ekonóm, 2016. s. 8. ISBN 978-80-225-4356-9.

ovplyvňuje (napr. sociálna politika na strane ponuky práce alebo zamestnávanie pracovnej sily v štátnom sektore na strane dopytu).

V ekonomickej teórii chápeme *dopyt* a *ponuku* ako funkčný vzťah medzi cenou a množstvom. Ak sa na tieto veličiny pozrieme z hľadiska trhu práce, tak potom „*dopyt firiem po práci je nepriamo odvodený od dopytu spotrebiteľov po finálnych statkoch a službách tvorených pracou*“² a „*ponuka práce je odvodená od rozhodnutia jednotlivcov ponúkať prácu (pracovať)*“³.

Na trhu práce rovnovážny stav nastane, ak sa nám hodnoty rovnovážnej ceny (t.j. mzdovej sadzby) pretnú s hodnotami množstva práce. Tento priesečník predstavuje rovnováhu na pracovnom trhu, kedy všetci potencionálni zamestnanci sú aj zamestnaní, za vyhovujúcich podmienok, mzdy sú pružné, taktiež nebudú klesať pod hodnotu rovnováhy a všetky zainteresované subjekty sú dostatočne informované. Takáto situácia nadobúda platnosť len v podmienkach dokonale konkurenčného trhu, ktorého základy položili v 18st. klasici a neoklasici. Čo sa týka rovnováhy v podmienkach nedokonalkej konkurencie, základom je fakt, že o výške miezd rozhodujú spoločnosti individuálne rešpektujúc však aj ponuku práce.

Graf 1: *Rovnovážny stav na trhu práce*



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa Ekonomickej teórie

² LISÝ, J. a kol. *Ekonomía*. 1. vyd. Praha : Wolters Kluwer, 2016. s. 271. ISBN 978-80-7552- 275-7.

³ LISÝ, J. a kol. *Ekonomía*. 1. vyd. Praha : Wolters Kluwer, 2016. s. 274. ISBN 978-80-7552- 275-7.

Základnou hybnou silou na trhu práce je cena práce. Cenu práce tvoria náklady, ktoré je zamestnávateľ ochotný vynaložiť na jedného zamestnanca. Tie sa skladajú z nákladov na odmeny zamestnanca (mzdy, platy, príspevky zamestnávateľa na sociálne zabezpečenie), na odborné vzdelávanie a z ostatných nákladov, ktoré zamestnávateľ vynaloží napríklad na získanie nových zamestnancov, či na zakúpenie nových pracovných odevov. Všetky spomenuté zložky ceny práce sú vymedzené v *nariadení Komisie (ES) č. 1737/2005* z 21. októbra 2005, ktorým sa mení a dopĺňa *nariadenie (ES) č. 1726/1999*, pokiaľ ide o definíciu a prenos informácií o nákladoch práce.⁴

Výsledkom pôsobenia ponuky práce a dopytu po práci je *mzda*. Tá predstavuje odmenu, či úhradu za vykonanú prácu. Rozlišujeme viac kategórií rozdelenia mzdy. Podľa rozsahu je to hrubá alebo čistá mzda, podľa formy poskytnutia peňažná, naturálna, či zmiešaná mzda a ak sa pozeráme na jej hodnotu, čo všetko si za ňu môžeme dovoliť resp. akú predstavuje sumu vyplatených peňazí, ide o reálnu a nominálnu mzdu.

Významnú úlohu tu tvorí štát, ktorý obsahuje vo svojej hospodárskej politike aj mzdovú politiku. Pre správne fungovanie a vyššiu účinnosť je potrebná integrácia aj ostatných odvetví hospodárskej politiky a to sociálna politika, daňová politika, či jednotlivé legislatívne uznesenia daného štátu.⁵

1.2. Politika zamestnanosti

Všeobecne platí, že politika zamestnanosti je „*súbor opatrení, ktorými sú spolu utvárané podmienky na dynamickú rovnováhu na trhu práce a na efektívne využitie pracovných síl.*“⁶ Základný zámer politiky zamestnanosti každého štátu je utvoriť podmienky na to, aby každý rezident na území Slovenskej republiky mal právo na zamestnanie. Toto právo, štát zabezpečuje tým, že zaisťuje lepšiu informovanosť o voľných pracovných miestach, ktoré sa snaží aj vytvárať, napríklad prostredníctvom finančných podpôr zamestnávateľom, na zvýšenie doterajšieho množstva zamestnancov v danej spoločnosti. Prispôsobuje úpravu vzdelávacej sústavy tak, aby sa študenti stredných

⁴ Dokument 32005R1737 : 2005 : *Nariadenie Komisie (ES) č. 1737/2005*, ktorým sa mení a dopĺňa *nariadenie (ES) č. 1726/1999*, pokiaľ ide o definíciu a prenos informácií o nákladoch práce

⁵ RIEVAJOVÁ, Eva – PONGRÁCZ, Eva – KLIMKO, Roman. *Trh práce a politika zamestnanosti*. 2. preprac. vyd. Bratislava : Ekonóm, 2016. s.134. ISBN 978-80-225-4356-9.

⁶ RIEVAJOVÁ, Eva – PONGRÁCZ, Eva – KLIMKO, Roman. *Trh práce a politika zamestnanosti*. 2. preprac. vyd. Bratislava : Ekonóm, 2016. s. 208. ISBN 978-80-225-4356-9.

škôl po maturite vedeli zaradiť na trhu práce. Štát poskytuje rôzne rekvalifikačné kurzy. Napríklad Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny prepláca kurzy RE-PAS. Táto spoločnosť poskytuje širokú škálu kurzov vo vyše 90-tich mestách na celom Slovensku.⁷

Rozoznávame *aktívnu* a *pasívnu* politiku zamestnanosti. Pod pojmom pasívna politika zamestnanosti zaraďujeme dávku v nezamestnanosti, ktorá je poskytovaná Sociálnou poisťovňou a jej počiatky môžeme sledovať už v dvadsiatych rokoch 20. storočia.

Aktívna politika trhu práce sa rozvíjala po druhej svetovej vojne, v dobe, keď pasívna politika prestala byť účinná a potrebovala pomocnú zložku. Aktívna politika má za cieľ pomôcť subjektom, ktorým hrozí strata zamestnania alebo poradiť nezamestnaným ako si nájsť prácu, aby sa vyhli dlhodobej nezamestnanosti. Týka sa to hlavne činnosti ako sú: poradenstvo ohľadom správneho výberu práce, sprostredkovanie vhodného zamestnania, vzdelávanie, prípadná rekvalifikácia pre lepšie umiestnenie na trhu práce a pomáha aj dopytu po práci, vytvárať nové pracovné pozície.

Na Slovensku je politika zamestnanosti zameraná najmä na opatrenia, ktoré znižujú mieru nezamestnanosti, resp. zvyšujú zamestnanosť. Tento cieľ je zahrnutý aj v dokumente s názvom *Národná stratégia zamestnanosti SR do roku 2020*, v ktorom je okrem cieľa 72% zamestnanosti aj zvýšenie životných podmienok zamestnaných ľudí.⁸

1.3. Sociálna politika EÚ zameraná na zamestnanosť

1.3.1. EURES (European Employment Services)

Inštitúcia tzv. Európska sieť pracovných príležitostí, založená v roku 1993, slúži ako sieť odborových, zamestnávateľských organizácií a agentúr. Cieľom tohto projektu je zlepšiť mobilitu práce v jednotnom trhu práce. Do tohto programu sú zapojené všetky krajiny EÚ, ako aj Island, Lichtenštajnsko, Nórsko a Švajčiarsko. Hlavnou myšlienkou je voľnosť pohybu pracovnej sily, čo znamená, že sa ľudia môžu presťahovať za prácou do ktoréhokoľvek členského štátu EÚ. *Európsky portál pre pracovnú mobilitu* taktiež obsahuje aj platformu „Drop’pin@EURES“, ktorá umožňuje spoločnostiam zviditeľniť rôzne začiatkové pozície v ich organizáciách a tak pomôcť mladým Európanom umiestniť sa na

⁷ Vzdelania ako výhoda. RE-PAS. [online].

⁸ DUDOVÁ, I – STANEK, V. – POLONYOVÁ, S. *Sociálna politika*. 1. vyd. Bratislava : Walters Kluwer. 2018. str.200. ISBN 978-80-8168-866-9

pracovnom trhu. Ponúkajú učňovskú prípravu, stáže, školiace programy, jazykové kurzy, koučing atď. V súčasnosti (2018-2020) prebieha projekt *Digital Opportunity traineeships*, ktorý ponúka stáže študentom a absolventom vysokých škôl. Stážisti sa budú môcť zlepšovať v smeroch ako je „kybernetická bezpečnosť, veľké údaje, kvantová technológia, strojové učenie, digitálny marketing a vývoj softvéru“. Prvé stáže sa uskutočnili v júni 2018, počas ktorých študenti a absolventi získali podporu 500 EUR na mesiac. Tento projekt je financovaný z programu *Horizont 2020* a sprostredkovaný vďaka *Erasmus+*.⁹

1.3.2. Európska stratégia zamestnanosti (*European Employment Strategy*)

Európska stratégia zamestnanosti bola schválená v roku 1997 na základe Luxemburského samitu o práci. Na tomto samite prisľúbili jednotlivé členské štáty EÚ vytvoriť väčší počet kvalitnejších pracovných pozícií po celej EÚ. Činnosť Európskej stratégie zamestnanosti podporuje *Výbor pre zamestnanosť*, ktorý sa skladá zo skupiny pre analýzu politík a zo skupiny indikátorov. Obe tieto podskupiny poskytujú poradenstvo založené na dôkazoch a monitorovaní stratégie zamestnanosti EÚ.

Európska stratégia zamestnanosti je tvorená z nasledujúcich častí¹⁰:

- a) *Usmernenia* – Európska rada každoročne schvaľuje nezáväznú usmernenia pre politiku zamestnanosti každého členského štátu
- b) *Národné akčné plány* – viaže sa na to, že jednotlivé členské štáty vyhotovujú výročnú správu ako zavádzajú usmernenia do praxe
- c) *Spoločná správa o zamestnanosti* – Európska rada hodnotí Národné akčné plány, podľa ktorých neskôr mení priority usmernení na nasledujúci rok
- d) *Odporúčania* – rada taktiež rozhoduje o vydaní odporúčania pre členské štáty

Momentálne Európska stratégia zamestnanosti je súčasťou Stratégie Európa 2020 a je realizovaná v rámci európskeho semestra, ktorý poskytuje Rade stanovisko o fungovaní a práci jednotlivých krajín. Základný cieľ je vytvoriť kvalitnejšie pracovné miesta v celej EÚ. Európska stratégia zamestnanosti zohráva dôležitú úlohu aj pri monitorovaní implementácie pracovnej záruky pre mládež a odporúčania o dlhodobej nezamestnanosti. Robí to prostredníctvom poznatkov (prehľadov) pokroku jednotlivých členských štátov smerom k

⁹ EURES. [online].

¹⁰ VIDOVÁ, J. *Hospodárska politika Európskej únie*. 1. vyd. Bratislava : Ekonóm, 2015. s. 280. ISBN 978-80-225-4161-9

cieľom záruky a dohodnutého ukazovacieho rámca pre mládež a dlhodobú nezamestnanosť.¹¹

1.3.3. Európa 2020

Táto stratégia bola schválená v marci a prijatá v júni 2010 Európskou komisiou. Za úlohu mala do konca tohto desaťročia zvýšiť zamestnanosť v EÚ a tak zlepšiť konkurencieschopnosť a produktivitu, a súčasne aj posilniť trhové sociálne hospodárstvo v jednotlivých členských štátoch. Všetko sa to sformulovalo do piatich cieľov, v ktorých sa sledovali *miera zamestnanosti, výskum a vývoj, zmena klímy a energetika, vzdelávanie a sociálna inklúzia*. S blížiacim sa koncom stratégie sa v nasledujúcom texte pozrieme na doterajšie splňanie jednotlivých cieľov.¹² Pre lepšie pochopenie problematiky a pre lepšiu predstavu si ciele stratégie Európa 2020 znázorníme v tabuľke, kde si zobrazíme priemerné údaje:

Tabuľka 1: Prehľad jednotlivých cieľov projektu Európa 2020

Ciele Európa 2020		EÚ28	SR
Miera zamestnanosti obyvateľstva vo veku 20 – 64 rokov		75%	72%
Úroveň investícií do výskumu a vývoja		3% HDP	1,2%
Klíma a energetika	Znížiť emisiu skleníkových plynov o	20%	
	Získať energiu z obnoviteľných zdrojov		
	Zvýšiť energetickú pôsobnosť o		
Vzdelanie	Predčasné ukončenie školskej dochádzky pod	10%	6%
	Miera ľudí vo veku 30 – 34 rokov s vysokoškolským vzdelaním	40%	
Znížiť počet ľudí v chudobe aspoň o		20 miliónov	

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa webu Európskej komisie < <https://ec.europa.eu/> >

Miera zamestnanosti osôb vo veku 20 – 64 rokov, za rok 2017, dosiahla najvyššiu ročnú priemernú hodnotu za EU28 a to 72,2 %. Už v tomto období splnilo deväť členských krajín (Švédsko, Nemecko, Estónsko, Česká republika, VB, Holandsko, Dánsko, Litva, Rakúsko) cieľ Stratégie 2020, ktorý je daný na 75%. Čo sa týka SR, tá má za cieľ splniť hranicu 72%, pričom v roku 2017 dosahovala hodnotu 71,1%. Táto štatistika naznačuje, že

¹¹ Európska komisia. *Zamestnanosť, sociálne veci a začlenenie : Výbor pre zamestnanosť*. [online].

¹² Európska komisia. *Stratégia Európa 2020*. [online].

by sa daný cieľ mal splniť a to hlavne kvôli možnosti jednotlivých krajín EÚ prispievať k jednotným, spoločným cieľom. (novšie informácie sa budú aktualizovať v júni 2019).¹³

Výskum a vývoj predstavuje v plánoch Stratégie 2020 hlavne zvýšenie investícií do tohto odvetvia na 3 % HDP, čo sa týka SR z 1% na 1,2% z HDP. Členské štáty sa zapojili do *Operačného programu výskumu a inovácie*, ktoré je momentálne schválené pre programové obdobie 2014-2020. V predbežnom hodnotení je posudzované alokovanie finančných prostriedkov, pridelovanie a využitie rozpočtových zdrojov operačného programu.¹⁴

Zmena klímy a energetika je spojená s číslom 20, čo symbolizuje Stratégiu 2020. Zníženie emisií skleníkových plynov o 20 % v porovnaní s rokom 1990, dosiahnuť výrobu 20% energie z obnoviteľných zdrojov a zvýšenie energetickej účinnosti o 20%.

Pre dosiahnutie inkluzívneho rastu bol stanovený cieľ aj pre *vzdelávanie*, ktoré sleduje najmä mieru predčasného ukončenia školskej dochádzky. V rámci EÚ Slovenská republika patrí ku štátom s relatívne nízkym podielom osôb, ktoré predčasne ukončia šk. dochádzku. V roku 2017 sa tento podiel medziročne zvýšil na úroveň 9,3 %, pričom cieľom SR je do roku 2020 znížiť tento podiel pod 6 %.¹⁵

Cieľ *sociálna inklúzia* chce znížiť počet ľudí v chudobe, tých, ktorí žijú v riziku sociálneho vylúčenia. Slovenská republika si stanovila cieľ, že zníži počet takýchto osôb na 17,2%. Podľa najbližšie vedených štatistík sa na Slovenku v roku 2017 nachádzalo v tomto riziku už len 16, 3% osôb, čo číselne predstavuje o 255 tisíc ľudí menej ako vo východiskovom roku.¹⁶

Tabuľka 2: Stav cieľov Európa 2020.

Čiastkový stav cieľov Európa 2020 (za rok 2017)	EÚ28	SR
Miera zamestnanosti 20 - 64 ročných	72,2%	71,1%
Podiel osôb predčasne opúšťajúcich vzdelávací systém	10,6%	9,3%
Miera vysokoškolsky vzdelanej populácie (30 – 34 rokov)	39,9%	34,3%
Populácia ohrozená chudobou	16,3%	23,5%

Zdroj: Vlastné spracovanie: Eurostat

¹³ MPSVaR. *Správa o sociálnej situácii obyvateľstva Slovenskej republiky za rok 2017*. [pdf]. Bratislava. 2018. s. 136.

¹⁴ Európsky fond regionálneho rozvoja. *Návrh OP výskum a inovácie*. [online].

¹⁵ MPSVaR. *Správa o sociálnej situácii obyvateľstva Slovenskej republiky za rok 2017*. [pdf]. Bratislava. 2018. s. 139.

¹⁶ MPSVaR. *Správa o sociálnej situácii obyvateľstva Slovenskej republiky za rok 2017*. [pdf]. Bratislava. 2018. s. 140.

1.4. Nezamestnanosť

Nezamestnanosť je ekonomický jav, ktorý vzniká ak na trhu práce je určitý počet subjektov v produktívnom veku, ktorý nepracuje. Úrad práce definuje tri podmienky, kedy sa nepracujúci považuje za nezamestnaného. Subjekt musí byť schopný pracovať, jeho dobrý zdravotný stav je samozrejmosťou. Ďalšou podmienkou je, aby mala osoba záujem pracovať a do tretice sa osoba považuje za nezamestnanú vtedy, keď sa snaží nájsť si zamestnanie, ale v daný okamih je bez práce. Podľa Medzinárodnej organizácie práce (ILO) sa nezamestnaný definuje ako osoba vo veku 15 – 64 rokov, ktorá je bez práce, aktívne si hľadá prácu a je schopná ihneď začať pracovať aj po dočasnom vyradení zo zamestnania.¹⁷

Rozlišujeme *frikčnú nezamestnanosť*, ktorá je výsledkom premiestňovania ľudí za prácou alebo ak sú subjekty nezamestnané, kvôli hľadaniu lepšej pracovnej ponuky. *Štruktúrna nezamestnanosť* zase predstavuje nevyváženosť ponuky práce a jej dopytu. To znamená, že určitý pracovný sektor je preplnený, na rozdiel od iného, po ktorom je dopyt nedostatočný. A posledným druhom, ak sa na nezamestnanosť pozeráme z pohľadu príčiny jej vzniku je *cyklická nezamestnanosť*. Objavuje sa v situáciách, kedy klesá dopyt po tovaroch a službách, tým pádom nie je potrebných toľko výrobných kapacít, čo zapríčiňuje nižšiu potrebu pracovnej sily. Jej označenie *cyklická* má vďaka jej spojeniu s výkyvmi hospodárskeho cyklu. Ďalšou formou je dobrovoľná a nedobrovoľná nezamestnanosť. Takéto rozdelenie sleduje pružnosť cien na trhu, ktoré klesajú alebo rastú. *Dobrovoľná nezamestnanosť* vzniká pri pružných mzdách v dokonale konkurenčnom trhu. Pracovné sily, ktoré sú plne kvalifikované sa rozhodnú stať nezamestnanými. Jeden z dôvodov môže byť nespokojnosť s danou úrovňou miezd. V tomto prípade si sám subjekt určuje či chce pracovať alebo nie. Opakom takejto situácie je *nedobrovoľná nezamestnanosť*. Pracovních síl je viac ako počet voľných pracovných ponúk. Je to dôsledok nepružných miezd, ktoré sa neprispôbujú zmenám, teda reagujú na ne príliš pomaly. Takáto situácia je hrozbou modernej ekonomiky, ktorá ju trápí stále viac a viac. Je to následok toho, že ekonomika riadi pracovný trh a reguluje charakter miezd.¹⁸

¹⁷ SIKÁ, P. a kol. *Sociálna politika*. Bratislava : Ekonóm, 2018. s.161. ISBN 978-80-225-4544-0.

¹⁸ LISÝ, J. a kol. *Ekonomika*. 1. vyd. Praha : Wolters Kluwer, 2016. s. 478-481. ISBN 978-80-7552- 275-7.

1.4.1. Prístupy k nezamestnanosti

V rámci histórie sa prístupy k nezamestnanosti¹⁹ rôzne menili a ako aj všetky ekonomické javy, tak aj tento sa vyvíjal cyklicky. Jedno obdobie boli ekonómovia proti, druhé zase za nezamestnanosť.

Liberálny prístup opisuje taký stav na trhu, kedy dochádza k nerovnosti medzi dopytom a ponukou práce. Zástancovia povoľujú minimálnu nezamestnanosť s tým, že ide o akúsi prirodzenú mieru nezamestnanosti, porovnateľnú s tou dobrovoľnou, či frikčnou nezamestnanosťou. Ľudia sa sami rozhodnú aké pracovné miesto vezmú, ak teda vôbec nejaké príjmu.

Keynesovský prístup sa zakladá hlavne na nedobrovoľnej nezamestnanosti. Podľa neho najväčší problém sú technológie, ktoré zaberajú pracovné miesta, ktoré sa dovtedy ovládali ľuďmi. Ide o vytlačací efekt. Keynes je absolútne proti liberálnemu prístupu a celkový svoj postoj opísal vo svojej publikácii *Všeobecná teória zamestnanosti, úroku a peňazí* (1936), v ktorej zdôvodňoval nevyhnutnosť štátnych zásahov do ekonomiky.

Monetaristi sa opäť vrátili k teoretickým východiskám neoklasikov. Vysokú mieru nezamestnanosti pripisujú k nesprávnemu rozdeleniu zdrojov a tým kritizujú dlhé obdobie štátnych zásahov, ktoré bolo podporované keynesovcami.

Marxistický prístup je založený na idei kapitalizmu, ktorý je neschopný vyhnúť sa krízam a tým aj masovej nezamestnanosti. Marx vníma nezamestnaných ako určitú formu armády, ktorá kedykoľvek môže vstúpiť do „boja“ s nezamestnanosťou.

1.4.2. Modely nezamestnanosti

Rozoznávame 3 modely nezamestnanosti²⁰:

Model hľadania práce sa zameriava predovšetkým nezamestnanie jedincov z krátkodobého a strednodobého hľadiska. Ide o situáciu, kedy je osoba bez zamestnania 3 – 12 mesiacov a je predstavované funkciou:

$$U(w*N),$$

Legenda: U – úžitok zo zamestnania; w – mzda; N – nároky zamestnanca

¹⁹ RIEVAJOVÁ, E. a kol. *Teória a politika zamestnanosti*. 1. vyd. Bratislava : Ekonóm, 2006. s. 129-136. ISBN 80-225-2263-5.

²⁰ RIEVAJOVÁ, E. a kol. *Teória a politika zamestnanosti*. 1. vyd. Bratislava : Ekonóm, 2006. s. 123,124. ISBN 80-225-2263-5.

Funkcia predstavuje úžitok daného subjektu zo zamestnania, ktorá závisí od mzdy (pozitívne) a od ponúk (negatívne). Hľadanie zamestnania je potom determinované tým, že po čase jednotliviec zníži nároky a uspokojí sa s tzv. rezervačnou mzdou.

Modely efektívnych miezd sledujú na trhu práce, ako menia zamestnávateľia mzdy svojim zamestnancom. Podľa vzťahu medzi výškou mzdy a produktivity, sa zamestnávateľom neoplatí znižovať mzdy zamestnancom, pretože by to len viedlo k celovému poklesu produktivity.

Ďalším v poradí je *model implicitných kontraktov*, v ktorom zamestnávateľia sú viac informovaní o stave ekonomiky ako ich zamestnanci, čo im dáva možnosť vykresliť situáciu horšie ako v skutočnosti je.

1.5. Podpora v nezamestnanosti

Podpora v nezamestnanosti je pravidelne sa opakujúca dávka, ktorá je vyplácaná určitým subjektom a jej výška je stanovená na určité percento z denného vymeriavacieho základu (DVZ). V podmienkach SR ide o 50% z DVZ násobených počtom dní v danom mesiaci a je vyplácaná Sociálnou Poistovňou. Nárok na túto dávku má povinne alebo dobrovoľne poistená osoba v nezamestnanosti, ktorá splní všetky štátom určené podmienky.

Povinné poistenie v nezamestnanosti vzniká z každého pracovno-právneho vzťahu, v ktorom sa zamestnancovi udeľuje pravidelný mesačný príjem v zmysle zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov; okrem pracovno-právneho vzťahu založeného dohodou o brigádnickej práci študenta (zamestnanec).

Dobrovoľne poistená osoba v nezamestnanosti môže byť každá osoba, ktorá má viac ako šesťnásť rokov, má trvalé alebo prechodné bydlisko na území SR a zároveň musí podať prihlášku na dobrovoľné poistenie v nezamestnanosti a súčasne na dobrovoľné nemocenské a dobrovoľné dôchodkové poistenie, ak nie je zároveň povinne nemocensky poistená a povinne poistená v nezamestnanosti. Samostatne zárobkovo činná osoba (SZČO) sa taktiež môže dobrovoľne poistiť a mať tak nárok na podporu v nezamestnanosti, inak jej táto dávka nebude môcť byť vyplácaná.

Osoby, ktorým nevzniká nárok na poistenie v nezamestnanosti sú tie, ktorým bol priznaný starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok, invalidný dôchodok z dôvodu

poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 % alebo invalidný dôchodok, ak dovŕšia dôchodkový vek.

V niektorých krajinách sa dávka v nezamestnanosti vypláca aj jednorazovo a je pomenovaná ako odstupné. Vypláca ju buď zamestnávateľ alebo štátny úrad. Nárok na ňu, má každý, kto odchádza zo zamestnania bez ohľadu na to, či sa vôbec stane nezamestnaným (v prípade ak začne hneď po ukončení jedného pracovného pomeru, opäť pracovať).

Na Slovensku, *zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení* upravuje jednorazové vyplatenie dávky v nezamestnanosti poistencovi, ktorý bol vyradený z evidencie nezamestnaných občanov počas poberania dávky v nezamestnanosti z dôvodu začatia výkonu činnosti zamestnanca a obdobie poberania dávky v nezamestnanosti trvalo najmenej tri mesiace. V takomto prípade sa poistencovi na jeho písomnú žiadosť vyplátí dávka v nezamestnanosti v polovičnej výške jednorazovo za zostávajúcu časť podporného obdobia v nezamestnanosti.

1.5.1. História a formy podpory

Ak by sme sa pozreli do minulosti, podobnú dávku by sme spozorovali už 19. storočí. Bola vyplácaná špeciálnej kategórii robotníkov. Za predchodcu súčasnej podpory sa však považujú až dávky vyplácané odbormi. Vznikali fondy z dotácií miestnych orgánov, ktoré tieto odbory spravovali a vyplácali svojim členom. Takýto systém je známy pod názvom gentský systém podpôr, pretože vznikol v belgickom meste Gent. Neskôr na začiatku 20. storočia vo Veľkej Británii vznikali prvé celoštátne systémy podpory v nezamestnanosti, v ktorých bolo povinné poistiť si prípadnú nezamestnanosť. Medzitým v Luxembursku začali fungovať systémy na princípe sociálnej pomoci, ktoré v podstate fungujú až do dnes.

V krajinách s rozvinutou ekonomikou existujú dve formy podpory:²¹

1. *Systém poistenia v nezamestnanosti* – v našich podmienkach je to náš sociálny systém, a v ňom konkrétne podpora v nezamestnanosti (ďalej skúmaný jav v 3. kapitole)
2. *Systém štátnej pomoci* – ktoré sú obsiahnuté taktiež v našej sociálnej politike, avšak reprezentované jednotlivými dávkami sociálnej pomoci

²¹ RIEVAJOVÁ, E. a kol. *Teória a politika zamestnanosti*. 1. vyd. Bratislava : Ekonóm, 2006. s. 154. ISBN 80-225-2263-5.

2 Cieľ práce, metodika práce a metódy skúmania

Hlavným cieľom bakalárskej práce je charakterizovať systém podpory v nezamestnanosti v Slovenskej republike a porovnať podmienky poberania s inými vybranými krajinami EÚ. Pre dosiahnutie hlavného, primárneho cieľa bolo potrebné stanoviť si aj čiastkové, sekundárne ciele:

- Identifikovať legislatívny rámec vo vybraných krajinách
- Analyzovať podmienky poberania podpory v nezamestnanosti, vychádzajúc zo zákonov, ktoré ich v sledovaných krajinách upravujú
- Porovnať jednotlivé podmienky poskytovania dávky v nezamestnanosti v sledovaných krajinách

Pre naplnenia stanovených cieľov sme zvolili nasledujúce vedecké metódy tak, aby dosiahnutý cieľ bol v súlade s ekonomickou realitou. Na začiatku záverečnej práce sme použili analýzu. Z celkového pohľadu na *trh práce* sme sa dopracovali k jednotlivým jeho súčastiam ako je *politika zamestnanosti*, či pojem *nezamestnanosť*, aby sme čo najlepšie vedeli vysvetliť a pochopiť nami skúmaný jav *podpora v nezamestnanosti*. Ďalšou použitou metódou bola dedukcia, ktorá využíva logiku skúmania od všeobecnému ku konkrétnemu. Na základe viacerých tvrdení sme vyvodili čo najreálnejší záver tak, aby vykazoval pravdivé skutočnosti.

Práve kvôli tejto skutočnosti sme v teoretickej časti vychádzali z dôveryhodných zdrojov, zameraných na nami vybratú problematiku (prof. Rievajová, doc. Sika, atď.). Aj vďaka stanoveniu čiastkového cieľa zameraného na legislatívu a zákonné pravidlá podpory v nezamestnanosti sme sa opierali aj o zákony: *zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení (SR)*; *Kráľovský dekrét č. 625/85 (Španielsko)*; *Legislatívny dekrét (NOMOTETIKO AITATIMA) č. 2961/54* a *fínsky zákon o bezpečnosti v nezamestnanosti (Työttömyysturvalaki) z 30. decembra 2002*. V praktickej časti sme sa opierali hlavne o stránku MISSOC (Mutual Information System on Social Protection, v preklade *Vzájomný informačný systém o sociálnej ochrane*), kde boli informácie o podpore v nezamestnanosti pre členské krajiny EÚ aktualizované k 1. júlu 2018. Rovnako dôležitý bol aj portál EUROSTAT (Štatistický úrad Európskych spoločenstiev), štatistiky Sociálnej poisťovne a ÚPSVaR.

Ekonomickú a sociálnu realitu podpory v nezamestnanosti sme v práci interpretovali za pomoci grafov a tabuliek, aby sme čo najlepšie zachytili skutočnú situáciu podpory v súčasnosti.

3 Výsledky práce a diskusia

V tejto časti bakalárskej práce sme sa zamerali na konkrétne prípady podpory v nezamestnanosti vo vybraných krajinách Európskej Únie. Všetky dáta sme použili z dôveryhodných zdrojov a aplikovali sme ich v praxi. Väčšinu informácií sme čerpali zo stránky MISSOC²² (Mutual Information System on Social Protection, v preklade *Vzájomný informačný systém o sociálnej ochrane*), kde dáta boli aktualizované k 1. júlu 2018.

3.1. Ochranná zložka politiky zamestnanosti v podmienkach SR

Podporu v nezamestnanosti legislatívne upravuje *zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení*, ktorý rieši problematiku samotného sociálneho poistenia. Tento zákon upravuje jeho financovanie, či právne vzťahy medzi jednotlivými subjektmi Sociálneho poistenia. Ďalej je to *zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov*, ktorý upravuje vzťahy pri poskytovaní služieb zamestnanosti a *zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce*, ktorý sa podieľa na tvorbe práv zamestnancov v súkromnej sfére, napríklad možnosť slobodného výberu zamestnania.

Povinnými prispievateľmi do fondu poistenia v nezamestnanosti sú zamestnávateľia a zamestnanci a medzi dobrovoľných prispievateľov zaraďujeme samostatne zárobkovo činné osoby (ďalej SZČO). Dávka v nezamestnanosti je poskytovaná každému, kto spĺňa podmienky nároku.

Základnou podmienkou nároku je, aby poistenec v posledných štyroch rokoch pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie bol poistený v nezamestnanosti najmenej dva roky, čo predstavuje 730 dní. Nie je povinné, aby celých 730 dní odrobil v jednom zamestnaní, avšak vo všetkých pracovných pomeroch je nutné aby zaňho zamestnávateľ platil sociálne poistenie, konkrétne poistenie v nezamestnanosti. Nárok mu vzniká od momentu zapísania do evidencie uchádzačov o zamestnanie a zaniká po uplynutí obdobia poskytovania dávky alebo v prípade, ak si poberateľ podpory nájde zamestnanie. Podporné obdobie, počas ktorého poistená osoba v nezamestnanosti dostáva dávku je 6 mesiacov. Po uplynutí troch mesiacov má príjemca možnosť, buď pokračovať v poberaní dávky (maximálne na ďalšie 3 mesiace) alebo zrušiť registráciu. Výška podpory v nezamestnanosti v podmienkach SR je 50 % denného vymeriavacieho základu. Jej výpočet je: **50 % DVZ ***

²² MISSOC. *Vzájomný informačný systém o sociálnej ochrane*. [online]. 1.7.2018.

počet dní v mesiaci. „Denný vymeriavací základ (ďalej DVZ) na určenie sumy dávky v nezamestnanosti je podiel súčtu vymeriavacích základov, z ktorých poistenec zaplatil poistné na poistenie v nezamestnanosti alebo poistné na výsluhový príspevok podľa zákona o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov dosiahnutých v rozhodujúcom období, a počtu dní rozhodujúceho obdobia.“²³ Maximálny DVZ, ktorý je platný od 1. júla 2018 do 30. júna 2019, je 62,7288 EUR. Základ pre výpočet je založený na priemernom hrubom zárobku za posledné 3 roky. Vyplácanie dávky nastáva vždy mesiac pozadu v čase určenom Sociálnou poisťovňou. Dávka v nezamestnanosti sa nevypláca za dni, počas ktorých má poberateľ nárok na poberanie nemocenského, ošetrovného, materského alebo rodičovského príspevku.²⁴

V skutočnosti môže nastať aj prípad, kedy sa dávka v nezamestnanosti vypláti jednorazovo. Ide o *jednorazové vyplatenie 50% dávky v nezamestnanosti*, za zostávajúcu časť podporného obdobia. Nezamestnaný má nárok na tento druh vyplatenia, ak:

- Dávku v nezamestnanosti poberal minimálne tri mesiace
- Podá písomnú žiadosť na vyplatenie takejto dávky
- Nemá priznaný iný typ dôchodku (napr. starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, kedy poklesla schopnosť vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70%)

Sociálna poisťovňa okrem vyplácania dávky v nezamestnanosti vedie aj štatistiku o podpore v nezamestnanosti. Jedným z údajov, ktoré vieme v ich štatistike nájsť sú výdavky spojené s podporou v nezamestnanosti. Náklady, ktoré SR vynaložila na zabezpečenie dávok v nezamestnanosti, dosiahli v roku 2018 výšku 183,7 milióna eur. Pre porovnanie sme v nasledujúcej tabuľke uviedli náklady aj za predchádzajúce roky.

Tabuľka 3: Náklady na zabezpečenie podpory v nezamestnanosti

Rok	2014	2015	2016	2017	2018
Suma (€)	155 596 796	158 619 661	171 410 835	167 620 640	183 722 781

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa štatistiky Sociálnej poisťovne.

²³ Sociálna poisťovňa. *Dávka v nezamestnanosti : Výška dávky*. [online].

²⁴ Zákon č. 461/2003 Z. z. zákon o sociálnom poistení § 19, § 104 až § 118.

Okrem celkových nákladov, vieme vyhľadať aj priemernú výšku podpory (dávky v nezamestnanosti) za jednotlivé roky, ktorú poberatelia podpory v nezamestnanosti dostávali. V nasledujúcej tabuľke uvádzame priemernú výšku dávky za posledných päť rokov (obdobie 2014 – 2018).

Tabuľka 4: Priemerná výška dávky v nezamestnanosti v SR

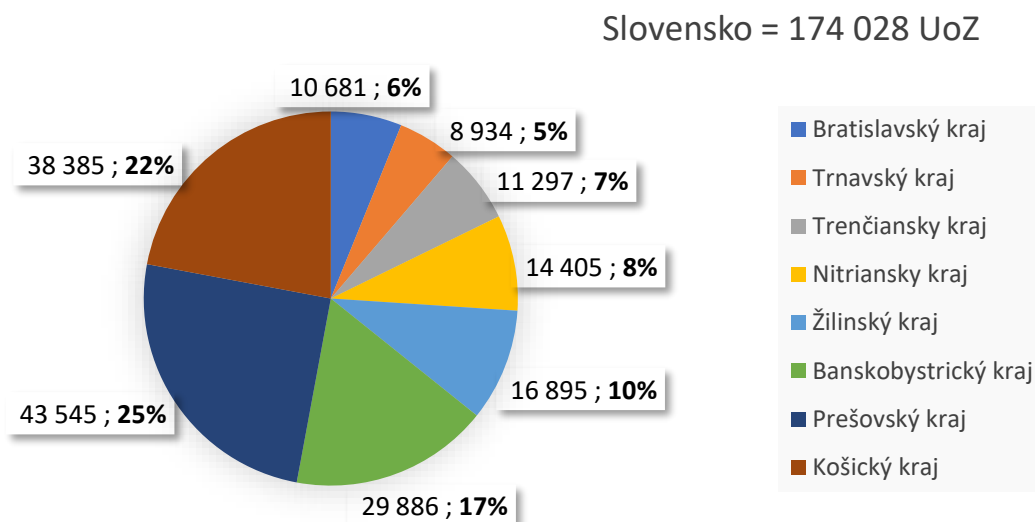
Rok	2014	2015	2016	2017	2018
Priemerná výška dávky	332 €	344 €	367 €	392 €	410 €

Zdroj. Vlastné spracovanie podľa štatistiky Sociálnej poisťovne.

Obe veličiny, či už náklady na dávku v nezamestnanosti alebo jej priemerná výška, počas posledných päť rokov narastali, čo ovplyvňuje aj jej forma výpočtu. Základom výpočtu je DVZ, ktorý môže dosahovať hodnotu maximálne vo výške podielu 2-násobku všeobecného vymeriavacieho základu (VVZ). Všeobecný vymeriavací základ sa vypočíta ako 12-násobok priemernej mesačnej mzdy. Tá je od roku 2013 stanovená Sociálnou poisťovňou a k 30. aprílu nasledujúceho kalendárneho roka (KR) po príslušnom KR je zverejnená na webe Sociálnej poisťovne.

Ďalším zdrojom štatistických údajov o podpore v nezamestnanosti je Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny (ÚPSVaR). Ten vedie štatistiku prevažne len o uchádzačoch o zamestnanie (ďalej UoZ). Vo februári 2019 bolo na ÚPSVaR zaevidovaných 174 028 UoZ. Prehľadný počet o UoZ v jednotlivých krajoch v SR je zobrazený v grafe na nasledujúcej strane (Graf 2).

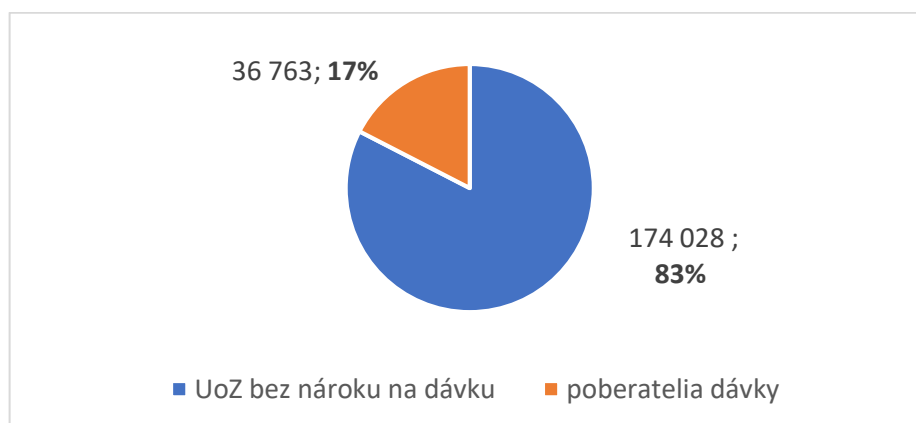
Graf 2: Počet UoZ na Slovensku podľa kraja, za mesiac február 2019



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa štatistiky ÚPSVaR; mesačná štatistika o počte a štruktúre UoZ

Nie každý uchádzač o zamestnanie spĺňa podmienky poberania dávky v nezamestnanosti, v dôsledku čoho mu samotná dávka nemôže byť vyplácaná. Z predchádzajúceho grafu (Graf 2) môžeme vidieť, že vo februári 2019 bolo na ÚPSVaR zaevidovaných 174 028 UoZ. Ak sa pozrieme do štatistík Sociálnej poisťovne, ktorá vedie evidenciu poberateľov dávky v nezamestnanosti, tá vykazuje, že len 36 763 nezamestnaných poberalo dávku v nezamestnanosti. To znamená, že 83% nezamestnaných občanov (tzv. UoZ, ktorí sú zaevidovaní na ÚPSVaR) nepoberajú dávku v nezamestnanosti. Pre lepšie znázornenie pomeru tých, ktorí dávku poberajú a tých, ktorí na ňu nemajú nárok sme vytvorili nasledujúci koláčový graf (Graf 3)

Graf 3: Percentuálny pomer medzi poberateľmi dávky v nezamestnanosti a UoZ bez nároku na dávku v nezamestnanosti

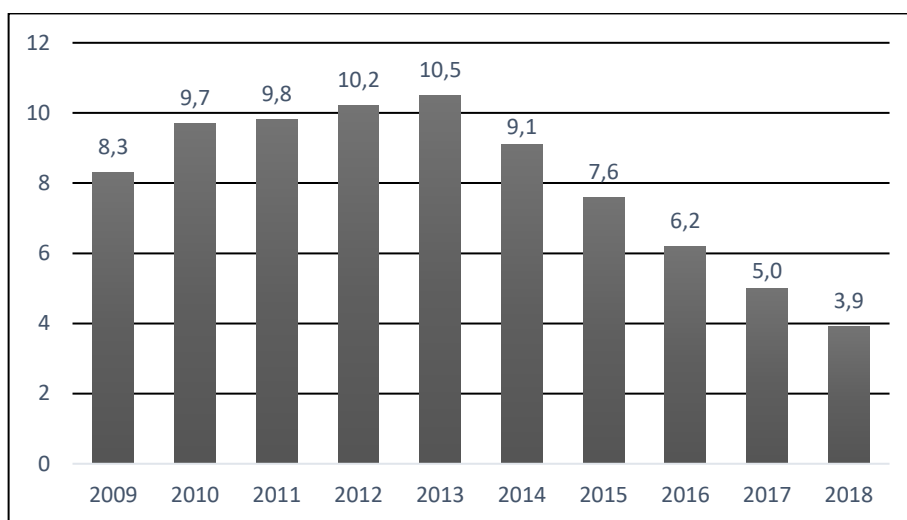


Zdroj: Vlastné spracovanie podľa štatistík ÚPSVaR a Sociálnej poisťovne.

3.2. Podpora v nezamestnanosti v Poľsku

Poľsko je prezidentská krajina ležiaca v strednej Európe, ktorá nielenže susedí so Slovenskom, zároveň spolu s ním tvorí zoskupenie Vyšehradskej štvorky. Okrem toho Poľsko je členom Severoatlantickej aliancie (NATO), Organizácie pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD), Svetovej obchodnej organizácie (WTO). Poľsko je so svojimi 37,9 miliónmi obyvateľov, šiestou najväčšou krajinou Európy. Z aktívneho obyvateľstva je aktuálne (k 1/2019) nezamestnaných 3,7% ľudí, čo predstavuje oproti predošlým rokom výrazné zníženie miery nezamestnanosti v krajine. (Graf 4).

Graf 4: *Vývoj miery nezamestnanosti v Poľsku*



Zdroj: Vlastné spracovanie Eurostat

Zákon o podpore zamestnanosti a inštitúciách trhu práce z roku 2004 (po poľsky Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy) upravuje všetky náležitosti a podmienky poberania tejto podpory. Osoby, ktorým je umožnené dostávať podporu v nezamestnanosti sú všetci tí, ktorí sú poistení v systéme sociálneho zabezpečenia na základe pomeru zamestnanec, zamestnávateľ, SZČO a iné platené činnosti za predpokladu, že mesačná mzda sa rovná alebo je vyššia ako národná minimálna mzda. Nárok nemajú len občania, ktorí žijú v zahraničí alebo, rovnako ako aj v SR, poberajú iné dávky (nemocenskú, materskú alebo príspevok na výchovu dieťaťa). V Poľsku neexistuje možnosť dobrovoľného poistenia v nezamestnanosti.

Hlavné podmienky, ktoré musí poľský občan splniť, aby získal nárok na podporu v nezamestnanosti sú: byť nedobrovoľne nezamestnaný; môcť pracovať na trvalý pracovný pomer; mať najmenej 18 rokov, plus štátne občianstvo Poľska, EÚ alebo EHP, či

Švajčiarska. Rovnako dôležité je aj kvalifikačné obdobie, ktoré je vymedzené na najmenej 365 kalendárnych dní plateného pracovného pomeru počas 18 mesiacov, ktoré predchádzajú ku dňu registrácie.

Podpora v nezamestnanosti (Zasilek dla bezrobotnych) sa vypláca mesačne ako percento zo základného príspevku v nezamestnanosti, v závislosti od dĺžky aktívnej pracovnej činnosti. Základný príspevok v nezamestnanosti je 847,80 PLN (194 EUR) mesačne. Na obdobie väčšie ako tri mesiace sa vypláca menšia čiastka 665,70 PLN (153 EUR).

Tabuľka 5: Výška percentuálneho podielu z dávky podľa počtu odpracovaných rokov

Počet odpracovaných rokov	Percento z dávky
1 až 5 rokov	80%,
5 až 20 rokov	100%
20 rokov a viac	120%

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa MISSOC <https://www.missoc.org/>

Nezamestnaní obyvatelia krajiny poberajú dávku 6 mesiacov, ale to len v oblastiach s mierou nezamestnanosti nižšou ako 150% národného priemeru. V oblastiach s vyššou mierou nezamestnanosti alebo v prípade, že nezamestnaný žiadateľ, má najmenej jedno dieťa mladšie ako 15 rokov, poberanie dávky sa predlžuje, najviac na 12 mesiacov.

3.2.1. Porovnanie Slovenskej republiky a Poľska

Aj keď sú tieto dve krajiny súčasťou menšieho, bližšieho spoločenstva ako je len EÚ, a to Vyšehradská štvorka, pozorujeme dosť výrazné odlišnosti. Najväčšia odlišnosť je už v konkrétnej sume podpory. Na Slovensku môže byť výška podpory až 972 €, v Poľsku nezamestnaní občania nepoberajú ani len tretinu z tejto sumy. Môže byť za tým aj skutočnosť, že poľským obyvateľom stačí prispievať do sociálneho poistenia len rok, pričom tým slovenským žiadateľom o dávku v nezamestnanosti zákon prikazuje prispievať do sociálneho poistenia, konkrétne na poistenie nezamestnanosti, až dva roky. Prehľadné spracovanie rozdielov môžeme vidieť v Tabuľke 6.

Tabuľka 6: Rozdiely v podmienkach nároku na poberanie podpory v nezamestnanosti (SR, Poľsko)

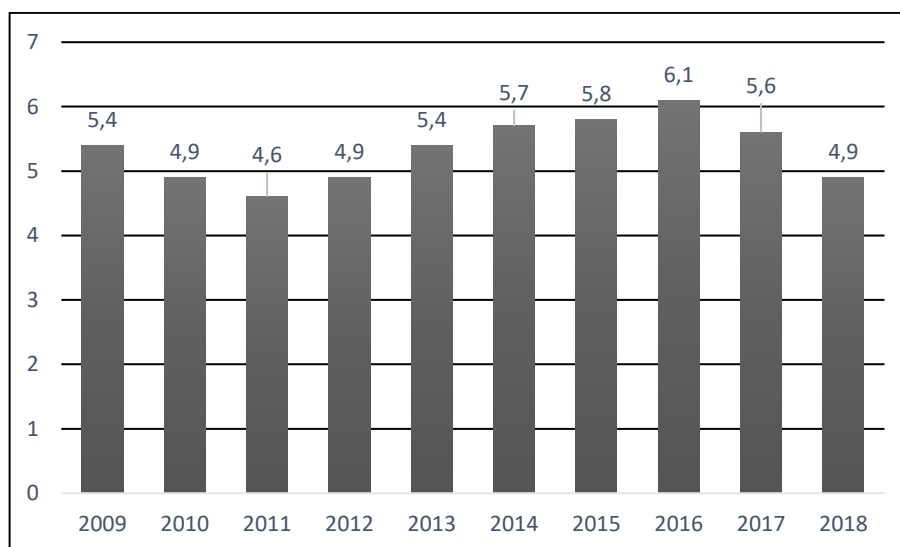
Podmienky	Slovenská republika	Poľsko
<i>Kvalifikačné obdobie</i>	Najmenej 730 dní počas 4 rokov	Najmenej 365 dní počas 18 mesiacov
<i>Doba vyplácania dávky</i>	Max 6 mesiacov	6-12 mesiacov
<i>Výška vyplácanej dávky</i>	Max 972,3 €/mes.	Max 232,8 €/mes.

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa MISSOC <https://www.missoc.org/>

3.3. Rakúsko a jeho ochranná zložka v nezamestnanosti

Rakúsko so svojou ekonomikou patrí k vyspelejším krajinám EÚ, ktorej je súčasťou už od roku 1995. Nezamestnanosť v Rakúsku je 4,8% (k 1/2019), čo je menej ako priemer EÚ28, ktorej hodnota miery nezamestnanosti sa pohybuje okolo 7%. Vývoj miery nezamestnanosti za posledných desať rokov môžeme sledovať v Grafe 5.

Graf 5: Vývoj miery nezamestnanosti v Rakúsku



Zdroj: Vlastné spracovanie Eurostat.

Platný zákonný rámec, ktorý upravuje problematiku nezamestnanosti v Rakúsku tvorí *Zákon o poistení v nezamestnanosti z 1977* (nem. Arbeitslosenversicherungsgesetz, ALVG) a *Zákon o osobitnej podpore 1973* (Sonderunterstützungsgesetz, SUG). Dávka v nezamestnanosti (Arbeitslosenheld) je založená na zásadách sociálneho poistenia. Systém povinného sociálneho poistenia je financovaný zamestnávateľmi a príspevkami zamestnancov.

V prípade prvého podania žiadosti o podporu v nezamestnanosti sa vyžaduje, aby bola zaznamenaná pracovná činnosť a s tým spojený aj záznam o poistení, 52 týždňov v priebehu posledných 24 mesiacov. Pre následné žiadosti postačuje poistná evidencia 28 týždňov v priebehu posledných 12 mesiacov. Pre osoby mladšie ako 25 rokov, postačuje 26 týždňov počas posledných 12 mesiacov. Pri určovaní kvalifikačného obdobia sa zohľadňujú tieto obdobia:

- Obdobie povinného poistenia v nezamestnanosti,
- Obdobie vojenskej služby, výcviku, štátnej služby alebo prijímania rodičovských dávok (Kinderbetreuungsgeld)
- Obdobie stáže, na ktoré sa vzťahuje povinné zdravotné poistenie (len pre stáže, ktoré sa začali pred 1.1.2016; stáže začínajúce po 1.1.2016 podliehajú povinnému poisteniu v nezamestnanosti od prvého dňa)
- Obdobie doby zamestnania a poistenia v zahraničí, ak sú upravené v dvojstranných alebo medzinárodných dohodách

Čakacie obdobie na podporu neexistuje. K vylúčeniu môže prísť jedine, ak za ukončením pracovnoprávneho pomeru stojí zavinenie zamestnanca alebo v prípade, že zamestnanec bezdôvodne ukončil pracovný pomer. Vtedy je nárok pozastavený na 4 týždne.

Výška základnej dávky v nezamestnanosti (Arbeitslosengeld) je 55% denného čistého príjmu (denná sadzba) a základného príspevku (tj ročný hrubý príjem podliehajúci sociálnym príspevkom vrátane osobitných platieb). Do úvahy sa berú dve možnosti: žiadosť od 1. januára do 30. jún, kde ročný príspevok je založený na minulom roku; žiadosť od 1. júla do 31. decembra, ktorého ročná základňa je príspevok za posledný rok. Mesačný príjem sa zohľadňuje až do výšky 4 650 € (rok 2018).

V roku 2018 rakúska vláda odsúhlasila, že denná dávka v nezamestnanosti sa musí zvýšiť na orientačnú sadzbu 30,31 €, táto suma vychádza zo Všeobecného zákona o sociálnom zabezpečení (ASVG). Na porovnanie, aktuálne je najnižšia denná sadzba: 8,39 € alebo 11,19 €. Najvyššia denná sadzba: 54,49 €.

Trvanie poberania dávky závisí od dĺžky poistenia a veku. Nezamestnaný môže dostávať podporu najmenej 20 týždňov, maximálne až 52 týždňov.

Tabuľka 7: Obdobie nároku podľa dĺžky poistenia v nezamestnanosti

Trvanie poistenia Odpracovaný čas / vek žiadateľa	Obdobie nároku
52 týždňov počas 2 rokov	20 týždňov
156 týždňov do 5 rokov	30 týždňov
312 týždňov do 9 rokov / nad 40 rokov	39 týždňov
468 týždňov do 15 rokov / nad 50 rokov	52 týždňov

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa MISSOC. <https://www.missoc.org/>

Po ukončení pracovného rehabilitačného opatrenia organizovaného v rámci zákonného sociálneho poistenia je doba nároku 78 týždňov. Dĺžka trvania sa predlžuje o obdobie, počas ktorého sa príjemca zúčastňuje na ďalšom vzdelávacom alebo rekvalifikačnom opatrení alebo na opatrení na reintegráciu, ktoré si objednala služba trhu práce. Ak sa príjemca zúčastňuje na práci nadácie (Arbeitsstiftung), tj na osobitnom vzdelávacom opatrení, predĺži sa doba poberania o 156 alebo 209 týždňov .

3.3.1. Porovnanie Slovenskej republiky a Rakúska

Hoci tieto dva štáty spolu susedia a od ich hlavných miest ich delí necelá hodina, politika sociálneho zabezpečenia je v každej z krajín odlišná. Hlavná príčina odlišnosti je ekonomická úroveň krajín. Každá jedna sociálna dávka sa vypočítava z nejakého minima, alebo priemeru, preto je aj maximálna suma podpory Rakúska o taký kus vyššia ako tá Slovensku. Pre lepšiu predstavu uvádzame príklad: priemerná hodinová mzda sa v Rakúsku pohybuje okolo 29,8 eur/h, priemerná hodinová mzda na SR je cca 10,2 eur/h. Veľmi výrazným rozdielom je aj trvanie dávky, ktoré v Rakúsku môže presiahnuť hranicu 4 rokov, ale to len v prípade ďalšieho osobitného vzdelávania.

Tabuľka 8: Rozdiely v podmienkach nároku na poberanie podpory v nezamestnanosti (SR, Rakúsko)

Podmienky	Slovenská republika	Rakúsko
<i>Kvalifikačné obdobie</i>	Najmenej 730 dní počas 4 rokov	52 týž. počas 2 rokov
<i>Doba vyplácania dávky</i>	Max 6 mesiacov	20-52 týž./resp. 78-209 týž.
<i>Výška vyplácanej dávky</i>	Max 972,3 €/mes.	Max 1689,19 €/mes.

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa MISSOC <https://www.missoc.org/>

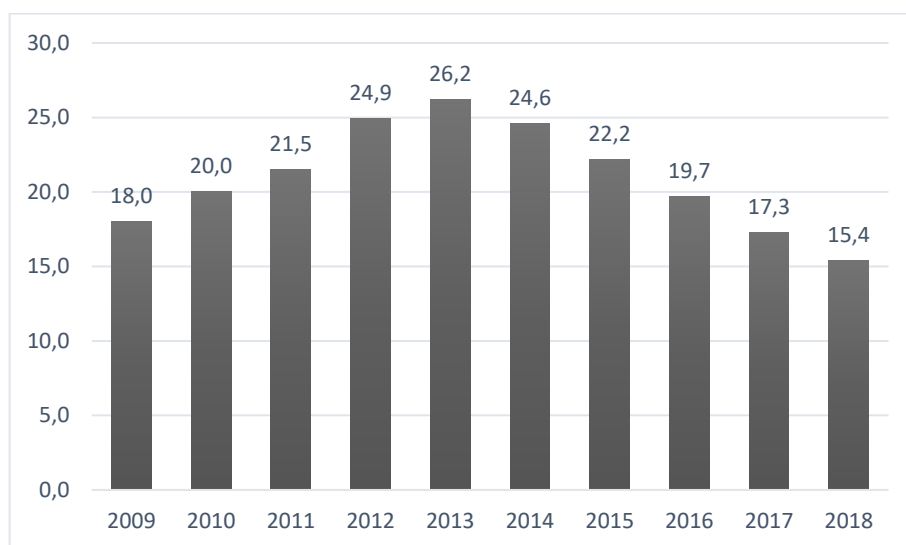
3.4. Podpora v nezamestnanosti v Španielsku

Španielsko, alebo inak Španielske kráľovstvo, je jedna z málo európskych krajín, ktorých hlavou štátu je kráľ. V tomto prípade ide o parlamentnú konštitučnú monarchiu, čiže väčšie privilégia majú v konečnom dôsledku jednotliví ministri v parlamente. Všetko je však korigované Ústavou, ktorou je obmedzovaný dokonca aj sám panovník, aktuálne od roku 2014 kráľ Filip VI.

Španielske kráľovstvo je ekonomicky dosť silné, avšak veľkou hrozbou pre túto krajinu je jeden z makroekonomických ukazovateľov, a to nezamestnanosť. Už niekoľko rokov je sužované obrovskou mierou nezamestnanosti obyvateľstva. Momentálne (k 1/2019) sa jej výška pohybuje okolo 14,1%, pričom krajina má vyše 46 milióna obyvateľov. Toto číslo je ideálne len v prípade, ak sa pozrieme na históriu a posunieme sa do roku 2013. V tomto roku španielska miera nezamestnanosti dosahovala hodnotu 26,2%, čo bolo neúnosné a bolo treba okamžite konať. Teraz síce pozorujeme veľmi vysokú nezamestnanosť, no v porovnaní s rokom 2013, je to obrovské zníženie (Graf 6). Veľký problém spojený s nezamestnanosťou je nezamestnanosť mladých ľudí do 30 rokov. Takmer 28% aktívneho obyvateľstva v tomto rozhraní veku, má problém s nájdením si vhodného povolania. Túto situáciu sa prirodzene snaží riešiť španielska vláda, ktorá ale nevyužíva všetky prostriedky naplno. Napríklad, nedodržiava prísľub, ktorí dali ako aj ostatné krajiny EÚ, ktorým sa zaviazali k tzv. mládežníckej garancii. Ide o to, že by mali mladým ľuďom do 25 rokov zabezpečiť pracovné miesto a v prípade nemožnosti poskytnutia, zaobstarat' aspoň ďalšie možnosti vzdelávania. Na splnenie 'mládežníckej garancii' môže každý členský štát EÚ požiadať o dotácie, no Španielsko to doteraz nevyužilo a tak tieto záväzky naďalej nenapĺňajú. Tento projekt potrvá do roku 2023, takže majú stále možnosť zapojiť sa.²⁵

²⁵ EUROSTAT. *Nezamestnanosť : Miera nezamestnanosti*. [online].

Graf 6: Vývoj miery nezamestnanosti v Španielsku



Zdroj: Vlastné spracovanie Eurostat.

Legislatíva, ktorá zahŕňa rámec nezamestnanosti je najmä *Kráľovský dekrét č. 625/85 z 2. apríla 1985*, ktorý ustanovuje všetky podmienky na poberanie dávky v nezamestnanosti: trvanie vyplácania, výška dávky, či práva na podporu v nezamestnanosti jednotlivých osôb. Nárok majú obyvatelia Španielska, prepustení väzni, či vrátení emigranti späť do krajiny vo všetkých prípadoch po splnení určených podmienok (viď 3.odsek *Hlavné podmienky*).²⁶

Do rozsahu poberania podpory patria zamestnanci zaradení do systému sociálneho zabezpečenia, ktorý sa vzťahuje na nepredvídané udalosti v nezamestnanosti a iné osoby, ktoré sa za také považujú. Nárok na dávku v nezamestnanosti závisí od bydliska. V prípade premiestnenia bydliska do zahraničia je povolená dávka pozastavená. Dobrovoľné poistenie je pripustené len pre samostatne zárobkovo činné osoby.

Hlavné podmienky, ktoré musí žiadateľ o podporu v nezamestnanosti splniť sú:

- Byť nedobrovoľne nezamestnaný, ako je zákonom definované;
- Byť starší ako 16 rokov;
- Registrovaný ako uchádzač o zamestnanie;
- Byť schopný a ochotný pracovať;
- Byť aktívny prispievateľ do systém sociálneho zabezpečenia, ktorý pokrýva toto riziko;

²⁶ Kráľovský dekrét. *Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo* [online].

- Prísť o predchádzajúce zamestnanie bez vlastného zavinenia;
- Žiadať o dávku do 15 dní od začiatku situácie v nezamestnanosti.

Minimálna doba platenia príspevku do poistenia v nezamestnanosti je 360 dní. Suma dávky sa následne vypočíta počas prvých 180 dní ako 70% základu výpočtu; ďalšie dni je to už len 50% zo základu. Vyplácanie má mesačnú kontinuitu a závisí od obdobia prispievania počas predchádzajúcich 6 rokov. Doba trvania dávky sa pohybuje od 4 mesiacov do maximálne 2 rokov. *Minimálna výška dávky:* Ak zamestnanec nemá nezaopatrené deti, 80% miery verejných príjmov z viacnásobných účinkov (ďalej len IPREM) o jednu šestinú, na sumu 501,98 eur/mesiac. V prípade ak má aspoň jedno nezaopatrené dieťa, 107% mesačnej IPREMu sa zvýšilo o jednu šestinú a jeho výška je 671,40 eur/mesiac. *Maximálna výška dávky:* Ak zamestnanec nemá nezaopatrené deti, 175% mesačnej IPREM sa zvýšilo o jednu šestinú a jeho suma je vo výške 1 098,09 eur/mesiac. Čo sa týka zamestnancov, ktorí majú deti do 26 rokov je výška sumy vypočítaná nasledujúcim spôsobom: *S jedným dieťaťom* sa 200% mesačnej IPREM sa zvýšilo o jednu šestinú, čo predstavuje 1 254,96 eur/mesiac. *S dvomi alebo viacerými deťmi*, 225% mesačnej IPREM zvýšených o jednu šestinú, vo výške dávky 1 411,83 eur/mesiac.²⁷

3.4.1. Porovnanie Slovenskej republiky a Španielska

Čo sa týka rozdielov, tak ich pozorujeme viac najmä v dĺžke kvalifikačného obdobia a trvania doby poberania dávky. Španielsky zákon ustanovuje, aby občan prispieval do fondu sociálneho zabezpečenia minimálne rok, v podmienkach Slovenskej republiky je to dvakrát toľko, tj. dva roky. V Španielsku podporujú nedobrovoľne nezamestnaných ľudí maximálne až dva roky, čo je v porovnaní so Slovenskom, ktoré podporuje iba 6 mesiacov, dosť dlhé obdobie podporovania. Naším názorom je, že je to práve vďaka spomínanej vysokej miere nezamestnanosti (Graf 4), ktorú Španielsko vykazuje už pár rokov. Prehľad všetkých rozdielov sme spracovali v nasledujúcej tabuľke:

²⁷Ministerstvo práce, migrácie a sociálneho zabezpečenia Španielska. Prestación por desempleo de nivel contributivo : Dávka v nezamestnanosti na príspevkovej úrovni [online].

Tabuľka 9: Rozdiely v podmienkach nároku na poberanie podpory v nezamestnanosti (SR, Španielsko)

Podmienky	Slovenská republika	Španielsko
<i>Kvalifikačné obdobie</i>	Najmenej 730 dní počas 4 rokov	Minimálne 360 dní
<i>Doba vyplácania dávky</i>	Max 6 mesiacov	4 mesiace – 2 roky
<i>Výška vyplácanej dávky</i>	Max 972,3 €/mes	Max 1 411,83 €/mes

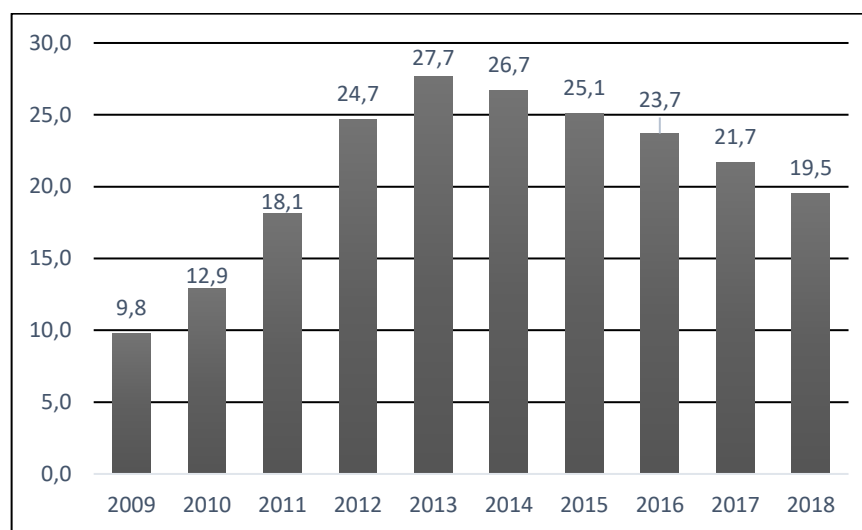
Zdroj: Vlastné spracovanie podľa MISSOC <https://www.missoc.org/>

3.5. Dávka v nezamestnanosti v podmienkach Grécka

Krajina Európskej únií, ktorá sa nachádza na jej juhu. Grécka história patrí medzi tie najstaršie na svete a počas jej existencie môžeme pozorovať jeho pády, ale aj vzostupy.

Momentálne pozorujeme rekuperáciu Grécka, ktorá bola spôsobená globálnou hospodárskou krízou. V roku 2010 bol takmer zaznamenaný bankrot Grécka a od toho okamihu sebestačné financovanie hospodárstva nepripadalo do úvahy. EÚ nemohla pripustiť bankrot jedného z jej členských štátov a tak sa Grécko zaradilo do záchranného programu. Grécku ekonomiku držali, v akej takej funkčnosti, zahraničné úvery. Podľa Ministerstva financií SR, Grécko prijalo úvery vo výške 288,7 miliárd eur. Až do roku 2018, kedy 20. augusta pozorujeme vystúpenie Grécka z tohto záchranného programu, a kedy sa definitívne končí financovanie gréckej ekonomiky od zahraničných veriteľov. Počas ôsmich rokov sa museli udiat rôzne makroekonomické zmeny v hospodárstve Grécka. Jednalo sa najmä o znižovanie dôchodkov, ktoré brali väčšinu zdrojov zo sociálneho systému. Či o nami riešenú nezamestnanosť, ktorej miera sa od roku 2010 ustavične zvyšovala (Graf 7).

Graf 7: Vývoj miery nezamestnanosti v Grécku



Zdroj: vlastné spracovanie Eurostat

Ako pozorujeme na Grafe 7, Grécko po prudkom raste nezamestnanosti v dôsledku globálnej krízy začalo po roku 2013 vykazovať klesajúce hodnoty, ale ani po 10-tich rokoch sa nedostalo v tomto ukazovateli na predkrízovú úroveň. Únia poskytla Grécku finančné prostriedky na to, aby sa ich hospodárstvo dostalo z toho najhoršieho. Každopádne, Grécko zostáva naďalej monitorované a minimálne do roku 2022 bude pod dohľadom a kontrolou Európskej komisie.

Primárny zákon, ktorý v Grécku upravuje podporu v nezamestnanosti je *Legislatívny dekrét (NOMOΘETIKO ΔΙΑΤΑΓΜΑ) č. 2961/54*, články 11-38. Tento dekrét upravuje všetky náležitosti, ktoré je pri podpore v nezamestnanosti potrebné určiť: kto všetko má nárok na dávku, kto je vylúčený z možnosti poberania dávky, aké podmienky treba splniť atď. V Grécku sú do podpory zaradené aj osoby zaradené do kategórie pracovníkov, ktorí neposkytujú závislé zamestnanie ako napríklad taxikár, štážisti v odborných školách OAED (OAED = Organizácia pre zamestnanosť), či platení hráči.²⁸

Systém poistenia v nezamestnanosti je založený na povinnom financovaní z príspevkov zamestnávateľov aj zamestnancov a doplnený (v prípade potreby) štátnym rozpočtom, ktorý poskytuje dávky súvisiace s príjmom. Nárok na poberanie dávky majú potom len zamestnanci, ktorí sú poistení proti nezamestnanosti na Úrade práce (OAED). Dobrovoľné poistenie nie je možné. Dávka v nezamestnanosti je závislá od bydliska. Podľa *nariadení EÚ č. 883/2004 a č. 987/2009* možno dávku v nezamestnanosti exportovať do

²⁸ Legislatívny dekrét. (NOMOΘETIKO ΔΙΑΤΑΓΜΑ) č. 2961/54 [online].

iného členského štátu EÚ na obdobie najviac troch mesiacov. Občania žijúci v zahraničí, tj. mimo EÚ, nie sú krytí.

Obdobie, ktoré musí poberateľ platiť poistenie je najmenej 125 dní práce počas 14 mesiacov predchádzajúcich strate zamestnania alebo najmenej 200 dní práce počas dvoch rokov predchádzajúcich strate zamestnania. Iba v takom prípade má žiadateľ nárok na dávku v nezamestnanosti. Čakacia doba je potom 6 dní.

Ak chce nezamestnaný Grék poberať dávku v nezamestnanosti, musí sa zaregistrovať na miestnom úrade práce (OAED) a vyplniť žiadosť o dávku do 60 dní odo dňa, keď sa stal nezamestnaným. Ak to neurobí, nárok na podporu v nezamestnanosti sa ukončí, rovnako aj v prípade, ak príjemca trikrát nereaguje kladne na ponuky práce alebo odbornej prípravy.

Základný príspevok v nezamestnanosti predstavuje 360 € mesačne, ale existujú tri úrovne sumy: 180 €, 270 € a 360 €. Dávka je vyplácaná v mesačných intervaloch.

- Pre poberateľov, ktorí boli zamestnaní na plný úväzok a dostávali plat vyšší ako 314,16 €, podpora v nezamestnanosti sa vypočíta ako:

$$12\text{-krát denná mzda (tj. } 12 * 26,18 \text{ €)} * 55\% * 25 = 360 \text{ eur/mes.}$$

- Pre poberateľov, ktorí poberali mesačnú mzdu menej ako 314,16 €, no viac ako 6-násobok dennej mzdy (tj. 158,08 €), výška dávky predstavuje súčin:

$$\text{denná dávka v nezamestnanosti (14,4 €)} * 75\% * 25 = 270 \text{ eur/mes.}$$

- Pre poberateľov, ktorí poberali mesačnú mzdu rovnajúcu sa 6-násobku dennej mzdy alebo menej, tj s predchádzajúcimi príjmami do výšky 157,08 €

$$\text{denná dávka v nezamestnanosti (14,4 €)} * 50\% * 25 = 180 \text{ eur/mes.}$$

Dĺžka trvania sa nelíši podľa dôvodov nezamestnanosti; napr. prepúšťanie, skončenie pracovného pomeru na dobu určitú, dobrovoľné ukončenie pracovného pomeru, prepustenie z pracovného pomeru. Vo všetkých prípadoch sú podmienky na poberanie dávky rovnaké.

Trvanie poberania dávky je vo všeobecnosti úmerné odpracovanému obdobiu (Tabuľka 10).

Tabuľka 10: Doba poberania dávky v nezamestnanosti závislá od trvania zamestnania

Trvanie zamestnania minimálne	Doba poberania
125 dní	5 mesiacov
150 dní	6 mesiacov
180 dní	8 mesiacov
220 dní	10 mesiacov
250 dní	12 mesiacov
ak má poberateľ viac ako 49 rokov	
210 dní	12 mesiacov

Zdroj: Vlastné spracovanie

3.5.1. Porovnanie Slovenskej republiky a Grécka

Keďže Grécko je krajina, ktorá sa spamätáva z veľkej makroekonomickej krízy, v ktorej bola neuveriteľných osem rokov, následky vidíme aj na dávke v nezamestnanosti. V roku 2012 grécka vláda prijala opatrenia v dôsledku výrazného zvýšenia miery nezamestnanosti, ktorej prognózy predpovedali ešte väčšie zvýšenie (Graf 2), navýšila dávku zo 40% na 55% z 12-násobku dennej mzdy. Aj keď je suma 360 eur/mes. v porovnaní so slovenským maximom (972,3 eur/mes.) menšia, vidíme jednoznačný progres vo výške. Grécko sa jednoducho muselo postarať o to kvantum občanov, ktoré zostalo v dôsledku krízy bez práce. Ostatné podmienky sú uvedené v Tabuľke 11:

Tabuľka 11: Rozdiely v podmienkach nároku na poberanie podpory v nezamestnanosti (SR, Grécko)

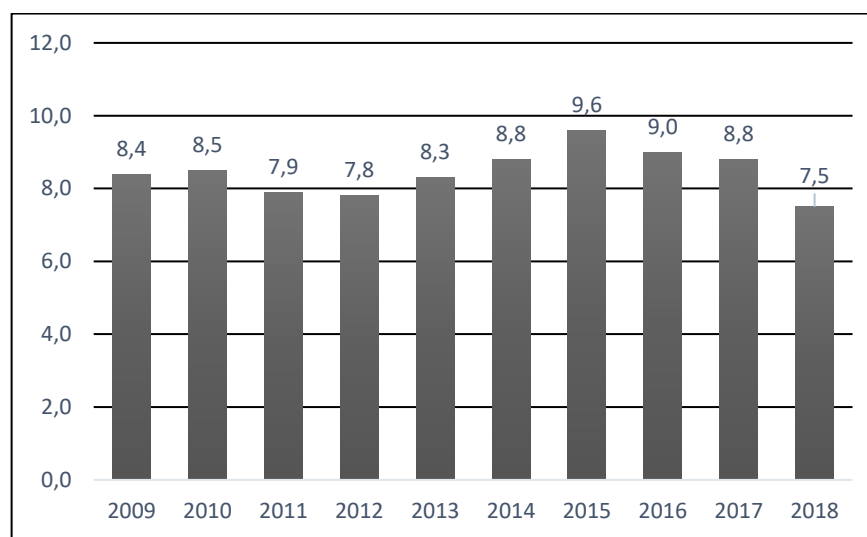
Podmienky	Slovenská republika	Grécko
<i>Kvalifikačné obdobie</i>	Najmenej 730 dní počas 4 rokov	Najmenej 125 dní počas 14 mesiacov
<i>Doba vyplácania dávky</i>	Max 6 mesiacov	5 – 12 mesiacov
<i>Výška vyplácanej dávky</i>	Max 972,3 €/mes.	Max 360 €/mes.

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa MISSOC <https://www.missoc.org/>

3.6. Fínsky systém podpory v nezamestnanosti

Fínsko je jeden zo štátov sveta, o ktorých sa hovorí, že sú „škandinávske“. Toto pomenovanie plynie z jeho polohy, rozprestiera sa na Škandinávskom polostrove na severe Európy. Od roku 1995 je členom EÚ a od roku 1999 sa vo Fínsku používa mena euro. Rovnako ako aj SR je to parlamentná republika. Miera nezamestnanosti tu na začiatku roku 2019 vykazuje výšku 6,7%. Štatistický prehľad predchádzajúcich rokov vidíme v nasledujúcom grafe (Graf 8):

Graf 8: *Vývoj miery nezamestnanosti vo Fínsku*



Zdroj: vlastné spracovanie Eurostat

Fínske zákony, ktoré obsahujú všetky ustanovenia o dávke v nezamestnanosti sú²⁹:

1. *Zákon o bezpečnosti v nezamestnanosti (Työttömyysturvalaki)* z 30. decembra 2002
2. *Zákon o fondoch nezamestnanosti (Työttömyyskassalaki)* z 24. augusta 1984.
3. *Zákon o financovaní dávok v nezamestnanosti (Laki työttömyysetuuksien rahoituksesta)* z 24. júla 1998.

Táto legislatíva sa, rovnako ako aj zákony iných štátov, odvoláva na všeobecné práva príjemcu dávky. Podľa týchto zákonov je zabezpečená kompenzácia finančnej straty spôsobenej nezamestnanosťou.

Vo Fínsku rozoznávame 2 typy dávky; *Základná dávka v nezamestnanosti (peruspäiväraha)*, ktorú môžu poberať zamestnanci a SZČO vo veku od 17 do 64 rokov a

²⁹ Fínske zákony. *Zákon o bezpečnosti v nezamestnanosti; Zákon o fondoch nezamestnanosti; Zákon o financovaní dávok v nezamestnanosti*. [online].

dávka v nezamestnanosti súvisiaca s príjmom (*ansioperusteinen työttömyyspäiväraha*), ktorú poberajú zamestnanci a SZČO vo veku 17 - 64 rokov, ktorí sú členmi fondu nezamestnanosti. Obe možnosti dávok sa vyplácajú len obyvateľom Fínska. Osoba, ktorá bola počas prerušeného pobytu vo Fínsku zamestnaná najmenej šesť mesiacov, má však nárok na dávku v nezamestnanosti, aj keď nemá bydlisko vo Fínsku alebo nie je fínskym občanom. Z uvedeného vyplýva, že nárok na fínsku dávku v nezamestnanosti je k dispozícii na trhu práce výlučne len vo Fínsku.

Kvalifikačné obdobie sa neliši vekom. Obdobie potrebného poistenia je u základnej dávky v nezamestnanosti:

- *Zamestnanec*: najmenej 26 týždňov zamestnania počas posledných 28 mesiacov a najmenej 18 hodín počas každého týždňa;
- *SZČO*: najmenej 15 mesiacov podnikania počas posledných 48 mesiacov.

U dávky v nezamestnanosti spojenej s príjmom je dôležitá len účasť vo fonde nezamestnanosti.

Oba typy podpôr v nezamestnanosti sa vyplácajú denne, konkrétne 5 dní v týždni. **Základná podpora v nezamestnanosti (*peruspäiväraha*)** predstavuje sumu 32,40 eur/deň. Ak sa osoba zúčastňuje rekvalifikačných kurzov podporujúcich zamestnávanie (ktorá je dohodnutá v pláne zamestnanosti a môže zahŕňať samostatne motivované štúdium, odbornú prípravu, kariérne poradenstvo a rehabilitačnú činnosť), môže sa zvýšiť na 37,14 € /deň maximálne počas 200 dní. **Podpora v nezamestnanosti súvisiaca s príjmom (*ansiopäiväraha*)** sa kvantifikuje ako *výška základného príspevku + 45% rozdielu medzi dennou mzdou a základným príspevkom*. Ak je mesačná suma vyššia ako 95-násobok základnej sumy, tj 3,078 eur, suma predstavuje 20% z prebytku. Takisto môžeme pozorovať aj zvýšenú sumu podpory spojenú s príjmom, ak je prítomná účasť žiadateľa na kurzoch podporujúcich zamestnanosť. Vtedy suma nepredstavuje 20%, ale až 25% z prebytku. Aj táto podmienka je obmedzená časom, maximálne 200 dní.

Podpora v nezamestnanosti vo Fínsku je vyplácaná po dobu maximálne 400 dní alebo 300 dní, ak je história zamestnania príjemcu kratšia ako tri roky. Existuje aj výnimka, počas ktorej sa dávka v nezamestnanosti vypláca viac a to max. 500 dní. V tomto prípade rozlišujeme extra podmienky a tým je vek. Fínski obyvatelia, ktorí majú viac ako 59 rokov a pracovali najmenej 5 rokov súvisle počas posledných 20 rokov, majú nárok na poberanie dávky spomínaných 500 dní.

3.6.1. Porovnanie Slovenskej republiky a Fínska

O škandinávskych krajinách sa hovorí, že prosperujú takmer vo všetkom. Bude to hlavne kvôli silnému sociálnemu systému, ktorý sa v týchto krajinách uplatňuje. Rovnako ako aj iné krajiny EÚ, aj škandinávské štáty vykazujú určitý stupeň miery nezamestnanosti, dokonca aj ich ekonomický rast je nižší ako v niektorých iných krajinách EÚ. Napriek tomu je škandinávsky sociálny model dlhodobo obdivovaný. Je to hlavne svojim štedrým sociálnym systémom a nízkou mierou nerovností medzi jednotlivými „kastami“ obyvateľstva.

Rovnako ako aj pri ostatných vybraných krajinách EÚ aj pri Fínsku, uvádzame základné odlišnosti v porovnaní so Slovenskom (Tabuľka 12).

Tabuľka 12: Rozdiely v podmienkach nároku na poberanie podpory v nezamestnanosti (SR, Fínsko)

Podmienky	Slovenská republika	Fínsko
<i>Kvalifikačné obdobie</i>	Najmenej 730 dní počas 4 rokov	26 týž. za 28 mes. (min 18hod/týž.) SZČO: 15 mes. za 48 mes.
<i>Doba vyplácania dávky</i>	Max 6 mesiacov	Max 200 dní
<i>Výška vyplácanej dávky</i>	Max 972,3 €/mes.	Max 37,14 €/deň

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa MISSOC <https://www.missoc.org/>

3.7. Zhodnotenie skúmaných podmienok vo vybraných krajinách EÚ

Zmapovanie legislatívnych úprav podpory v nezamestnanosti v sledovaných krajinách nám umožnilo bližšie identifikovať podmienky v každej krajine a zhodnotiť súčasnú situáciu ochrannej zložky politiky zamestnanosti. Podmienky, ktoré sme v jednotlivých krajinách sledovali sú nasledujúce:

- Kvalifikačné obdobie
- Doba vyplácania dávky
- Výška vyplácanej dávky

Kvalifikačné obdobie

Kvalifikačné obdobie je doba, počas ktorej zamestnanec, ale aj zamestnávateľ prispieva do sociálneho poistenia, konkrétne na poistenie v nezamestnanosti a od ktorej je následne odvodená možnosť poberať dávku v nezamestnanosti. Spravidla je vždy stanovená minimálna doba prispievania. V jednotlivých skúmaných krajinách EÚ sa kvalifikačné obdobie pohybovalo od 125 dní, čo predstavuje približne štyri mesiace (tento počet dní postačuje na možnosť začať poberať dávku v nezamestnanosti v Grécku) až po 730 dní, čiže dva roky (platiť si poistenie v nezamestnanosti až dva roky musí občan SR).

Rovnako ako aj minimálna dĺžka prispievania je stanovená aj doba, počas ktorej je nutné prispievať. Tá sa pohybuje od 14 mesiacov v Grécku až po 48 mesiacov v SR. Doba, v čase ktorej je nutné prispievať je v SR vyššia. Je to práve kvôli tomu, že nie je povinné prispievať na poistenie v nezamestnanosti súvisle, tj. všetky mesiace nasledujúce po sebe, ani to, aby zamestnanec pracoval celé prispievanie na rovnakom pracovnom mieste. Zákonný ráme prikazuje, aby žiadateľ o dávku v nezamestnanosti prispieval daný minimálny počet dní v stanovenom období. Graf č. 9 odkazuje na práve ten minimálny počet dní, počas ktorých si musel žiadateľ o dávku v nezamestnanosti platiť poistenie v nezamestnanosti, v tom danom zákonom stanovenom období.

Graf 9: Minimálna doba kvalifikačného obdobia, po ktorom majú nezamestnaní nárok na dávku v nezamestnanosti (k 1.7.2018)

Slovenská republika	• 730 dní / 48 mesiacov (4 roky)
Poľsko	• 365 dní / 18 mesiacov
Rakúsko	• 364 dní / 24 mesiacov (2 roky)
Španielsko	• 360 dní / 72 mesiacov (6 rokov)
Grécko	• 125 dní / 14 mesiacov
Fínsko	• 162 dní / 28 mesiacov

Zdroj: Vlastné spracovanie.

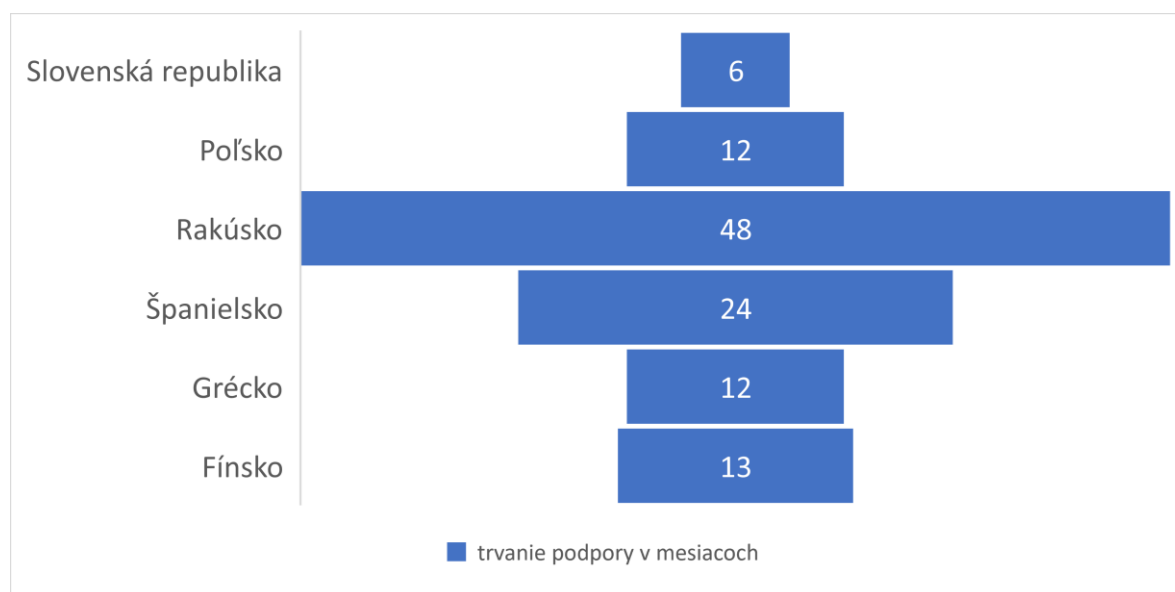
Doba vyplácania dávky

Rovnako ako aj ostatné podmienky v poberaní dávky v nezamestnanosti, tak aj trvanie dávky je v pozorovaných krajinách rozdielne. V Grafe č. 10 uvádzame maximálne možné trvanie poberania dávky v nezamestnanosti, ktoré môže trvať od 6 mesiacov

poberania v SR až po 4-ročné poberanie v Rakúsku. Dĺžka poberania dávky závisí v každej z pozorovaných krajín od rozdielnych aspektov. V nasledujúcich riadkoch si identifikujeme odlišné aspekty, ktoré ovplyvňujú trvanie poberania dávky v nezamestnanosti.

Na Slovensku je možné poberať dávku v nezamestnanosti maximálne po dobu šiestich mesiacov. Dĺžka poberania dávky nezávisí od žiadnych faktorov. Jediné, čo je dôležité je prispievať do sociálneho poistenia, konkrétne do poistenia v nezamestnanosti minimálne dva roky počas po sebe nasledujúcich štyroch rokov. Trvanie podpory sa ukončí vždy zrušením registrácie alebo uplynutím už spomínaných 6 mesiacov.

Graf 10: Maximálne trvanie doby poberania dávky v nezamestnanosti v mesiacoch (k 1.7.2018)



Zdroj: Vlastné spracovanie.

V Poľsku je poberanie dávky v nezamestnanosti po dobu 6 mesiacov prípustné len v prípadoch, ak má žiadateľ o dávku trvalý pobyt v oblastiach s mierou nezamestnanosti nižšou ako 150% národného priemeru. V oblastiach, kde je vyššia miera nezamestnanosti alebo v prípade, že nezamestnaný žiadateľ, má najmenej jedno dieťa mladšie ako 15 rokov, poberanie dávky sa predlžuje, maximálne na dobu 12 mesiacov.

Rakúsko stanovuje podmienky dĺžky poberania dávky, ktorá závisí od dĺžky poistenia v nezamestnanosti a veku žiadateľa o poberanie dávky v nezamestnanosti. (podrobné spracovanie s. XY). Existujú aj určité výnimky, pri ktorých sa trvanie poberania dávky zvyšuje. Napríklad po ukončení pracovného organizovaného opatrenia v rámci zákonného sociálneho poistenia. Vtedy sa dĺžka nároku stanoví na max. 78 týždňov.

Rovnako to je aj po absolvovaní (Arbeitsstiftung), tj na osobitného vzdelávacieho opatrenia, s tým, že sa doba poberania predĺži na 156 alebo 209 týždňov.

Španielske kráľovstvo si určilo len jednu podmienku, a to rovnako ako aj SR, minimálne prispievanie do poistenia v nezamestnanosti po dobu jedného roka. Vtedy má žiadateľ o podporu v nezamestnanosti nárok na 4-mesačné vyplácanie dávky. Táto doba sa môže zvýšiť až na 2 roky, v prípade ak žiadateľ o podporu prispieval do poistenia v nezamestnanosti po dobu šiestich rokov.

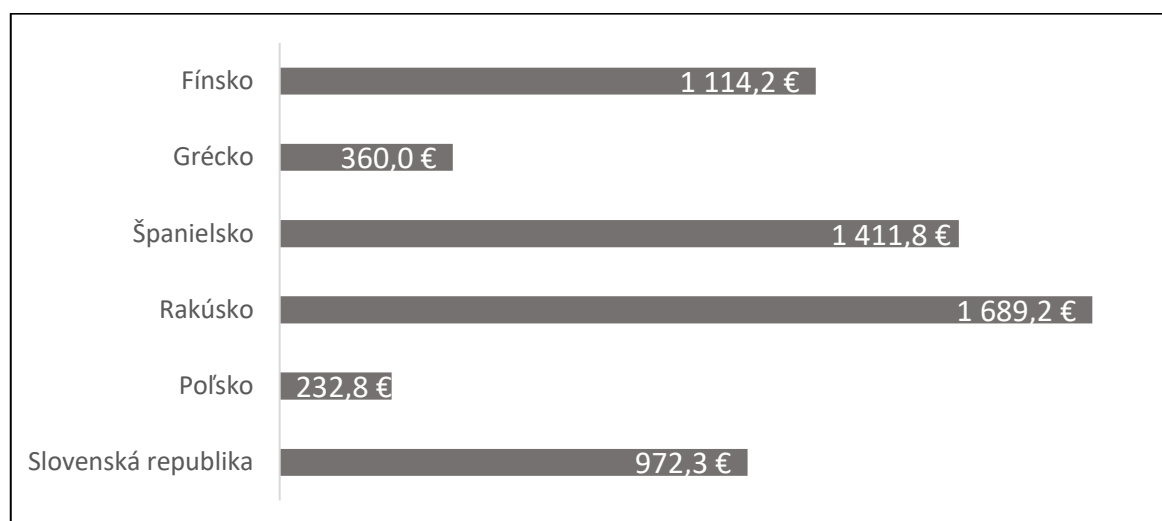
V Grécku sa dĺžka vyplácania dávky v nezamestnanosti odvíja od doby zamestnania, tj. od dní, ktoré daný žiadateľ o podporu v nezamestnanosti odrobí. Maximálna doba poberania je 12 mesiacov, pričom žiadateľ o dávku musí odrobiť 250 dní. V prípade, ak má žiadateľ viac ako 49 rokov, stačí mu odrobiť len 210 dní.

Poslednou skúmanou krajinou bolo Fínsko, ktoré svojim obyvateľom poskytuje dávku v nezamestnanosti po dobu 13 mesiacov. Výnimkou je vyplácanie dávky v nezamestnanosti až 500 dní, kde hlavnou podmienkou je vek. Ide o žiadateľov, ktorí majú viac ako 59 rokov a pracovali najmenej 5 rokov súvisle počas posledných 20 rokov.

Výška vyplácanej dávky

Suma, tzv. vyčíslenie alebo reálna hodnota dávky v nezamestnanosti sa v pozorovaných krajinách, rovnako ako aj vyššie rozoberaných podmienkach, odlišuje. Podľa Grafu č.11 vieme identifikovať, že najvyššia možná hodnota vyplatenia dávky v nezamestnanosti z pozorovaných krajín je 1 689,19 €, a to v Rakúsku. Najnižšiu dávku pozorujeme v Poľsku, kde jej výška dosahuje sumu 232,8 €. Obrovské rozdiely vo výške dávky v jednotlivých krajinách zapríčiňujú najmä rozdiely v priemerných mzdách, ktoré sú v nami sledovaných krajinách stanovené (problematiku priemernej mzdy, resp. minimálnej mzdy v jednotlivých krajinách EÚ sme zmapovali na s. 44).

Graf 11: Maximálna výška dávky v nezamestnanosti v eurách (k 1.7.2018)



Zdroj: Vlastné spracovanie.

Všetky vyššie uvedené údaje o podmienkach, ktoré musí splniť žiadateľ o dávku v nezamestnanosti sú aktualizované k júlu 2018. Pozrieme sa na situáciu na trhu práce v sledovaných krajinách. Miera nezamestnanosti v rámci EÚ28 dosahovala v roku 2018 hodnotu 7%. V nami pozorovaných krajinách dosahoval percentuálny podiel nezamestnaných na ekonomicky aktívnom obyvateľstve nasledujúce hodnoty:

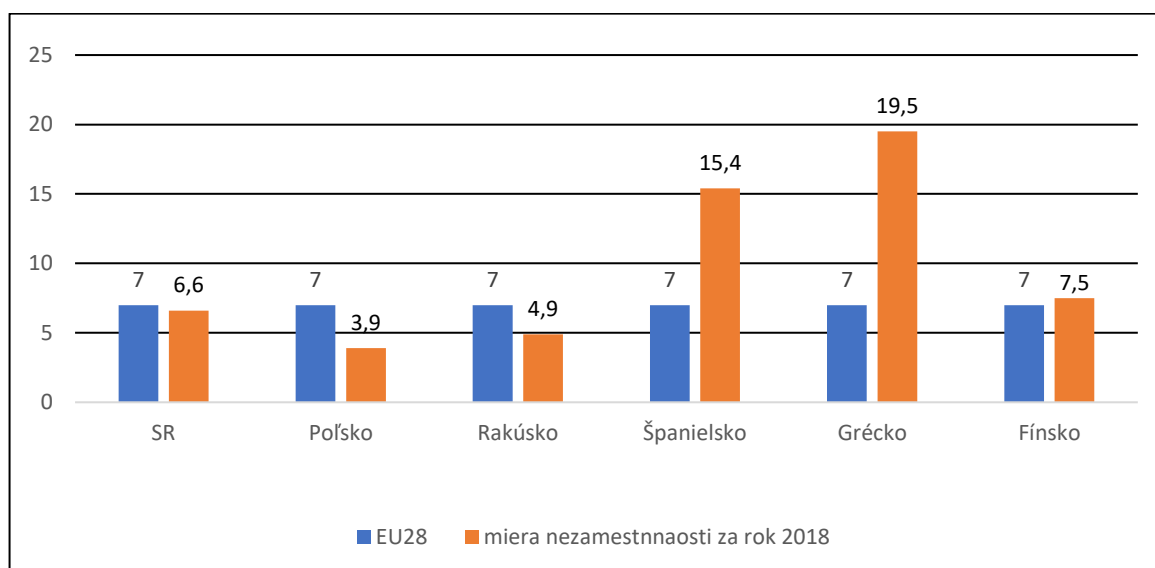
Tabuľka 13: Miera v nezamestnanosti za rok 2018

Krajina	SR	Poľsko	Rakúsko	Španielsko	Grécko	Fínsko
Miera v nezamestnanosti (%)	6,6	3,9	4,9	15,4	19,5	7,5

Zdroj: Vlastné spracovanie Eurostat

V tabuľke pozorujeme, že najvyššie hodnoty miery nezamestnanosti má Španielsko a Grécko. Obe tieto krajiny majú dlhodobé ekonomické problémy, ktoré sú sprevádzané vysokou mierou nezamestnanosti. Čo je prekvapivé, sú hodnoty miery nezamestnanosti vo Fínsku, avšak, ak sa vrátíme ku Grafu č. 8 (s. 37) vidíme, že miera nezamestnanosti vo Fínsku je stabilná a už niekoľko rokov osciluje okolo 8 %. Pre lepšiu vizualizáciu a predstavu, aký je stav miery nezamestnanosti v jednotlivých pozorovaných krajinách v porovnaní s EÚ28, sme vytvorili Graf 12.

Graf 12: Miera nezamestnanosti v roku 2018 v porovnaní s EU28



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa Eurostat

Minimálna mzda a podpora v nezamestnanosti

Od priemernej mesačnej mzdy, ktorá ovplyvňuje výšku dávky v nezamestnanosti je odvodená minimálna mzda. Na Slovensku výška minimálnej mzdy bude k 1. júlu 2019 ukotvená v Ústave. Parlament SR 28. marca 2019 schválil *novelu Ústavného zákona č. 99/2019 Z.z.* Touto novelou sa dopĺňa *článok 36 Ústavy SR* a má nasledovný text: „Každý zamestnanec má právo, aby jeho odmena za vykonanú prácu nebola nižšia ako minimálna mzda. Podrobnosti o úprave minimálnej mzdy ustanoví zákon.“³⁰ Zákonom stanovená je minimálna mzda takmer vo všetkých členských krajinách EÚ, okrem Malty, Fínska, Cypru, Rakúska, Dánska a Talianska

V januári roku 2019 Minister práce Nemecka *Hubertus Heil* vyhlásil, že chce presadiť jednotnú výšku minimálnej mzdy v rámci EÚ. V roku 2020 bude pol roka Nemecko predsedať Rade Európskej Únie a *sociálna jednota* bude hlavná téma, ktorú sa Nemci pokúsia presadiť počas ich predsedníctva. Pre porovnanie, najvyššia výška minimálnej mzdy v EÚ na rok 2019 je v Luxembursku; 2071 €, v Nemecku; 1557 € a v nami pozorovaných krajinách výška minimálnej mzdy dosahuje hodnotu: Španielsko 1050 €, Grécko 758 €, Poľsko 523 € a Slovensko 520 €. Podľa nemeckého ministra *Heila* je neprípustné, aby boli aj po 30 rokoch po páde komunizmu takéto rozdiely v príjmoch medzi Východom

³⁰ Ústava SR. *článok 36 : odsek 2.* Novela Ústavného zákona č. 99/2019.

a Západom. „*Len ak posilníme sociálnu spoluprácu, udržíme EÚ jednotnú,*” hovorí Heil.³¹ Momentálne možno očakávať a odhadovať, či sa Nemecku počas predsedania Rady Európskej Únie (júl – december 2020) podarí splniť ciele zjednotenia sociálnych istôt v členských štátoch EÚ a tak zlepšiť proces integrácie a zjednocovania sociálneho systému v celej únii.

V roku 2019 výška minimálnej mzdy SR dosahuje hodnotu 520 €. Zákonník práce ale upravuje výšku minimálnej mzdy odvíjajúcej sa od náročnosti vykonávaného zamestnania a triedi povolania do šiestich stupňov podľa náročnosti práce.

Tabuľka 14: Hodnota minimálnej mzdy podľa kategórie náročnosti práce

Stupeň náročnosti	Minimálna mzda	Například
1	520 €	Operátor výroby, upratovačka
2	624 €	Predavačka, administratívny pracovník
3	728 €	Účtovníčka, zdravotná sestra
4	832 €	Hlavný účtovník, manažér
5	936 €	Všeobecný lekár pre dospelých
6	1040 €	Generálny riaditeľ, výkonný riaditeľ

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa Zákonníka práce.³²

Z uvedených štatistík o minimálnej mzde, vyšla SR, v nami pozorovaných krajinách, s najnižšou výškou minimálnej mzdy, a to 520 €/mes. (to platí len pre zamestnania prvého stupňa náročnosti práce). Ak sa pozrieme na Graf 11, vidíme, že maximálna výška dávky v nezamestnanosti na Slovensku dosahuje hodnotu 972,3 €, čiže je vyššia ako hodnota minimálnej mzdy. Tento pomer platí pri povolaniach prvého a piateho stupňa náročnosti práce. Rovnaká situácia nastáva aj v Španielsku, kde výška minimálnej mzdy je 1 050 €, na rozdiel od dávky v nezamestnanosti, ktorej maximálna suma môže narásť až na 1 411,8 €. Je správne, aby výška dávky v nezamestnanosti dosahovala vyššiu hodnotu ako minimálna mzda? Z psychologického hľadiska môže byť táto skutočnosť hrozbou pre trh práce, pretože to ľudí skôr motivuje zostať nezamestnaným občanom a poberať dávku v nezamestnanosti, ako byť zamestnaný s možnosťou poberania len minimálnej mzdy.

³¹VANÁD, P. *Jednotná minimálna mzda pre celú Európu – návrh nemeckého ministra*. [online]. In: Hlavné správy : konzervatívny denník. Berlín, 12.1.2019.

³² Zákon č. 311/2001 Z.z. *Zákonník práce*. Príloha č. 1 : *Charakteristiky stupňov náročnosti pracovných miest*

V Grécku a Poľsku majú systém podpory v nezamestnanosti nastavený tak, aby maximálna výška dávky v nezamestnanosti nepresahovala hodnotu minimálnej mzdy. Fínsko a Rakúsko si výšku minimálnej mzdy nestanovuje.

Zo štatistík Sociálnej poisťovne, ktorá vypláca dávku v nezamestnanosti, môžeme konštatovať, že aj napriek vyššej hodnote maximálnej dávky v nezamestnanosti v porovnaní s minimálnou mzdou, má Slovensko dobre nastavený systém podpory v nezamestnanosti. V Tabuľke 4 znázorňujeme, že priemerná hodnota dávky v nezamestnanosti za rok 2018 bola 410 €. V roku 2018 minimálna mzda dosahovala výšku 480 €, čo je o 70 € viac v porovnaní s vyplácanou dávkou za rok 2018. V takomto prípade sa nezamestnaným občanom oplátilo nájsť si zamestnanie a pracovať, ako byť odkázaný len na podporu v nezamestnanosti.

Záver

V úvode bakalárskej práce sme si položili niekoľko otázok. Po celkovej analýze problematiky podpory v nezamestnanosti môžeme konštatovať, že integrácia sociálnej politiky zameraná na podporu v nezamestnanosti v jednotlivých nami skúmaných a hodnotených štátoch EÚ sa zatiaľ nepodarila uskutočniť. V pozorovaných krajinách sa takmer žiadna podmienka na poberanie dávky v nezamestnanosti nezhodovala.

Každá krajina má svoj vlastný zákon, ktorý upravuje pravidlá nároku na dávku, poberania dávky či dĺžky podporného obdobia počas stavu nezamestnanosti. Čo sa týka ťažiskových záverov, môžeme konštatovať, že silný podporný systém pre evidovaných nezamestnaných má Rakúsko. V tejto krajine nezamestnaných podporujú maximálne 4 roky a maximálna výška dávky v nezamestnanosti (1 689,2 €) je najvyššia zo skúmaných krajín. Po čiastkovej analýze trhu práce zameranej na podporu v nezamestnanosti, však hodnotíme rakúsky systém podpory v nezamestnanosti za menej účinný, pretože ľudí nemotivuje byť aktívnym prispievateľom na trhu práce.

Zo skúmaných krajín hodnotíme pozitívne výsledky Slovenskej republiky. Tá má prepracovaný systém podpory v nezamestnanosti tak, aby sa nemohol zneužívať, a aby prípadných dobrovoľne nezamestnaných obyvateľov nepodporoval. Nezamestnaných štát podporuje maximálne po dobu šiestich mesiacov a priemerná výška dávky v nezamestnanosti je nižšia ako minimálna mzda. (týka sa len povolání prvého až piateho stupňa náročnosti práce). Všetky tieto aspekty motivujú ľudí pracovať, a tak zvyšovať ekonomickú efektívnosť a znižovať vykazovanú nezamestnanosť krajiny. Sme toho názoru, že jediný problém, ktorý v slovenskom systéme podpory pozorujeme je maximálna výška dávky v nezamestnanosti, ktorej hodnota je vyššia ako minimálna mzda. Avšak to len v prípade, že na výpočet hodnoty vyplácanej dávky sa použije maximálny DVZ. V tom prípade sa hodnota dávky v nezamestnanosti približuje k piatemu stupňu minimálnej mzdy (Tabuľka 14), no stále je dávka v nezamestnanosti vyššia ako minimálna mzda.

Je veľmi dôležité nastaviť podmienky podpory v nezamestnanosti tak, aby sa nezneužívali a politiku zamestnanosti tak, aby čo najväčšia časť aktívneho obyvateľstva pracovala.

Zoznam použitej literatúry

Knižné zdroje:

DUDOVÁ, Iveta – STANEK, Vojtech. – POLONYOVÁ, Simona. *Sociálna politika*. 1. vyd. Bratislava : Wolters Kluwer. 2018. 377 s. ISBN 978-80-8168-866-9.

LISÝ, Ján a kol. *Ekonomía*. 1. vyd. Praha : Wolters Kluwer, 2016. 624 s. ISBN 978-80-7552- 275-7.

RIEVAJOVÁ, Eva a kol. *Teória a politika zamestnanosti*. 1. vyd. Bratislava : Ekonóm, 2006. 286 s. ISBN 80-225-2263-5

RIEVAJOVÁ, Eva – PONGRÁCZ, Eva – KLIMKO, Roman. *Trh práce a politika zamestnanosti*. 2. preprac. vyd. Bratislava : Ekonóm, 2016. 261 s. ISBN 978-80-225-4356-9.

SIKA, Peter. a kol. *Sociálna politika*. Bratislava : Ekonóm, 2018. 354 s. ISBN 978-80-225-4544-0.

VIDOVÁ, Jarmila. *Hospodárska politika Európskej únie*. 1. vyd. Bratislava : Ekonóm, 2015. 439 s. ISBN 978-80-225-4161-9.

Elektronické zdroje:

EURES. [online]. [cit. 11.12.2018] Dostupné na: <https://ec.europa.eu/eures/public/sk/homepage>

EUROSTAT. *Nezamestnanosť : Miera nezamestnanosti*. [online]. [cit. 13.4.2019] Dostupné na: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>

Európsky fond regionálneho rozvoja. *Návrh OP výskum a inovácie*. [online]. [cit. 12.12.2018]. Dostupné na: <https://www.opvai.sk/o-nas/priprava-operacneho-programu/navrh-op-vyskum-a-inovacie/>

Európska komisia. *Zamestnanosť, sociálne veci a začlenenie : Výbor pre zamestnanosť*. [online]. [cit. 10.12.2018]. Dostupné na: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=115&langId=en>

Európska komisia. *Stratégia Európa 2020*. [online]. [cit. 11.12.2018] Dostupné na: https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy_sk

MISSOC. *Vzájomný informačný systém o sociálnej ochrane*. [online]. 1.7.2018. [cit. 1.4.2019]. Dostupné na: <https://www.missoc.org/>

Ministerstvo práce, migrácie a sociálneho zabezpečenia Španielska. *Prestación por desempleo de nivel contributivo : Dávka v nezamestnanosti na príspevkovej úrovni* [online]. Dostupné na: http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_9/contenidos/guia_9_20_1.htm

MPSVaR. *Správa o sociálnej situácii obyvateľstva Slovenskej republiky za rok 2017*. [pdf]. Bratislava. 2018. 244 s. [cit. 11.1.2019] Dostupné na: <https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/analyticke-centrum/sprava-socialnej-situacii-obyvatelstva-slovenskej-republiky-za-rok-2017.pdf>

Sociálna poisťovňa. *Dávka v nezamestnanosti : Výška dávky*. [online]. [cit. 1.4.2019] Dostupné na: <https://www.socpoist.sk/davka-v-nezamestnanosti/1361s>

VANÁD, Peter. *Jednotná minimálna mzda pre celú Európu – návrh nemeckého ministra*. [online]. In: Hlavné správy : konzervatívny denník. Berlín, 12.1.2019 [cit. 24.4.2019]. Dostupné na: <https://www.hlavnespravy.sk/jednotna-minimalna-mzda-pre-celu-europu-navrh-nemeckeho-ministra/1636312>

Vzdelania ako výhoda. *RE-PAS*. [online]. [cit. 13.1.2019]. Dostupné na: <https://www.repas-kurzy.sk/>

Zákony:

Fínske zákony. *Zákon o bezpečnosti v nezamestnanosti; Zákon o fondoch nezamestnanosti; Zákon o financovaní dávok v nezamestnanosti*. [online]. [cit. 3.4.2019] Dostupné na: <https://www.finlex.fi/fi/>

Legislatívny dekrét Grécka. *(NOMOΘETIKO ΔΙΑΤΑΓΜΑ) č. 2961/54* [online]. [cit. 2.4.2019] Dostupné na: <https://www.pim.gr/index.php/189-dbase-asf/2013-11-14-17-41-09/405-1954-296154-197->

Kráľovský dekrét Španielska. *Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo* [online]. [cit. 2.4.2019] Dostupné na: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1985-8124

Ústava SR. *Článok 36 : odsek 2.* [cit. 2.5.2019] Dostupné na: <https://www.slovlex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2019/99/20190701.html>

Zákon č. 461/2003 Z. z. *zákon o sociálnom poistení : § 19, § 104 až § 118*

Zákon č. 311/2001 Z.z. *Zákonník práce. Príloha č. 1 : Charakteristiky stupňov náročnosti pracovných miest*