

EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
NÁRODOHOSPODÁRSKA FAKULTA

Evidenčné číslo: 101005/I/2015/3712177275

KOMPARÁCIA SYSTÉMU ZÁCHRANNEJ
SOCIÁLNEJ SIETE VYBRATÝCH KRAJÍN

Diplomová práca

EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
NÁRODOHOSPODÁRSKA FAKULTA

KOMPARÁCIA SYSTÉMU ZÁCHRANNEJ
SOCIÁLNEJ SIETE VYBRATÝCH KRAJÍN

Diplomová práca

Študijný program: 6230805 Sociálny rozvoj a sociálna politika

Študijný odbor: 6230 Národné hospodárstvo

Školiace pracovisko: Katedra sociálneho rozvoja a práce

Vedúci záverečnej práce: Ing. Eva Pongrácz, PhD.

Bratislava 2015

Bc. Kristína Marcinová

Čestné vyhlásenie

Čestne vyhlasujem, že záverečnú prácu som vypracovala samostatne a že som uviedla všetku použitú literatúru.

Dátum:

.....

podpis študenta

Pod'akovanie

Moje pod'akovanie za ochotu, odborné vedenie a cenné rady pri vypracovaní mojej diplomovej práce patrí Ing. Eve Pongrácz, PhD.

ABSTRAKT

MARCINOVÁ, Kristína: *Komparácia systému záchranej sociálnej siete vybratých krajín*. – Ekonomická univerzita v Bratislave. Národohospodárska fakulta; Katedra sociálneho rozvoja a práce. – Vedúci záverečnej práce: Ing. Eva Pongrácz, PhD. – Bratislava: NHF, 2015, 80 strán

Cieľom diplomovej práce je porovnanie záchranej sociálnej siete na Slovensku a vo Švédsku. Dôležité je aj oboznámenie podmienok nároku na uplatnenie si určitej sociálnej dávky alebo služby, na ktorú má občan nárok a ktorú potrebuje v danej sociálnej situácii. Práca je rozdelená do 3 kapitol. Obsahuje 7 grafov a 12 tabuliek. Prvá kapitola je venovaná definovaniu ponuky a dopytu po práci, ceny práce a jej foriem a politike zamestnanosti. Prináša pohľad na aktívne opatrenia na trhu práce, minimálnu mzdu, chudobu a sociálne vylúčenie. Záverečná kapitola sa zaoberá podrobným rozobratím jednotlivých pilierov slovenského a švédskeho systému sociálneho zabezpečenia, systému utvárania minimálnej mzdy, životného minima a aktívnymi opatreniami na trhu práce. Výsledkom riešenia danej problematiky je porovnanie, spôsoby a podmienky vyplácania jednotlivých príspevkov sociálne ohrozeným osobám.

Kľúčové slová: trh práce, chudoba, minimálna mzda, sociálne zabezpečenie, sociálne poistenie, štátna sociálna podpora, sociálna pomoc, záchranná sociálna sieť, Slovensko, Švédsko

ABSTRACT

MARCINOVÁ, Kristína: *Comparison of the social safety net selected countries*. – University of Economics in Bratislava. Faculty of National Economy; Department of Social Development and Labour. – Thesis supervisor: Ing. Eva Pongrácz, PhD. – Bratislava: NHF, 2015, 80 p.

The aim of the thesis is the comparison of the social safety net in Slovakia and Sweden. What is important is to awareness of the conditions for eligibility to apply to certain benefits or services to which is citizen is entitled and which they need in a given social situation. The work is divided into three chapters. It contains 7 graphs and 12 tables. The first chapter devoted to the definition of supply and demand of labor, the price of labor and its forms and employment policies. Provides insight into active labor market measures, minimum wage, poverty and social exclusion. The final chapter discusses in detail the various pillars dismantling Slovak and Swedish social security system of creating the minimum wage and subsistence minimum. The result address the problem is the comparison, the modalities and conditions for payment of the individual contributions of socially vulnerable persons.

Keywords: labor market, poverty, minimum wage, social security, social insurance, social security benefits, social assistance, social safety nets, Slovakia, Sweden

Obsah

Úvod.....	8
1 Súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí.....	9
1.1 Trh práce	9
1.2 Cena práce	14
1.2.1 Podstata a funkcie mzdy	15
1.2.2 Formy mzdy	16
1.2.3 Minimálna mzda a jej ciele	17
1.3 Politika zamestnanosti.....	19
1.3.1 Faktory aktívnej politiky zamestnanosti	20
1.3.2 Nástroje politiky zamestnanosti.....	21
1.4 Chudoba a sociálne vylúčenie	23
2 Cieľ práce, metodika práce a metódy skúmania	26
3 Výsledky práce a diskusia.....	28
3.1 Systém sociálneho zabezpečenia na Slovensku	28
3.1.1 Sociálne poistenie	28
3.1.2 Štátna sociálna podpora	42
3.1.3 Sociálna pomoc.....	47
3.2 Systém utvárania minimálnej mzdy v SR	52
3.3 Aktívne opatrenia na trhu práce v podmienkach Slovenska	54
3.4 Ekonomika Švédska	56
3.5 Systém sociálneho zabezpečenia vo Švédsku	57
3.6 Vývoj miezd vo Švédsku	70
3.7 Trh práce a aktívne opatrenia politiky zamestnanosti.....	72
Záver	75
Zoznam použitej literatúry	77

Úvod

Témou diplomovej práce je Komparácia systému záchranej sociálnej siete vybratých krajín. Téma záchranej sociálnej siete, sa dotýka každého z nás, či už z vlastnej skúsenosti, alebo zo skúseností rodičov, starých rodičov či známych. Každý jedinec minimálne raz za život bude riešiť otázku vlastnej sociálnej situácie a potreby pomoci zo strany štátu. Dôležitým princípom je princíp solidarity, a to medzi bohatými a chudobnými, zdravými a chorými, zamestnanými a ľuďmi bez práce. V sociálnom systéme je potrebné zabezpečiť občanom pomoc, ktorá im prispeje ku kvalitnejšiemu životu. V súčasnosti vzrastá význam sociálneho zabezpečenia tým, že sa spoločnosť neustále mení. V dôsledku toho vznikajú aj iné javy sociálneho charakteru, ktoré sa týkajú občanov a ich existencie a je nevyhnutné ich riešiť.

Postavenie človeka a rodiny v sociálnej politike sa viaže hlavne na jeho reálnu ekonomickú aktivitu a v každej krajine sa venuje veľký záujem o otázky sociálnoprávnej ochrany osôb. Cieľom sociálnej politiky každého európskeho štátu je vytvoriť prvotriedne sociálne prostredie a spravodlivú spoločnosť, kde sa docieli ekonomický rozmach štátu. Systémy sociálneho zabezpečenia sa v každej krajine líšia, prešli mnohými zmenami s cieľom napomáhať a čoraz viac skúmať potreby občanov vo väzbe na ich prístupy a možnosti riešenia problémov, či už ide o aktívnu účasť zo strany občana alebo pasívnu. Každý štát sa snaží cielene prispievať k posilneniu sociálnych istôt občanov a k vytváraniu priaznivej životnej úrovne vo všetkých životných situáciách.

Záchranná sociálna sieť poskytuje sociálne odkázaným občanom určitú ochranu zo strany štátu, zabezpečuje ekonomicky aktívnemu obyvateľstvu minimálny príjem garantovaním minimálnej mzdy a životného minima, stanovuje systém aktívnej a pasívnej politiky zamestnanosti. Jej cieľom je tiež poskytovanie ústavnej sociálnej starostlivosti a realizácia valorizácie mzdových a sociálnych príjmov vývoju životných nákladov.

1 Súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí

Každý jednotlivec má právo na primeranú úroveň života, ktorý je jedným z najdôležitejších v komplexe základných práv občanov každého štátu. Aj napriek skutočnosti, že stráca doterajší charakter, ho zaručuje štát. S rozvojom trhu založeného na princípe slobody subjektov vznikajú sociálne riziká ohrozujúce sociálne slabšie subjekty, ktoré z rôznych dôvodov nemôžu využiť rovnosť príležitostí a slobodu. Ak spoločnosť prijme tézu ako jeden zo svojich postulátov, že nikto by nemal spadnúť pod určitú hranicu, ohraničí ju formou minima.¹ Minimálny životný štandard musí vychádzať z ekonomických možností krajiny, je výsledkom spoločenského konsenzu a je konkretizovaný podľa toho, k čomu má byť využívaný, t. j. minimálny vymeriavací základ pre platenie poistného, hranica sociálnej odkázanosti, výška dávky v nezamestnanosti, stanovenie výšky dávok sociálnej podpory a pomoci, a podobne.²

Záchranná sociálna sieť, ktorej garantom je štát, plní tri najdôležitejšie funkcie: aktívne pôsobí v politike zamestnanosti (jej aktívne a pasívne nástroje), zabezpečuje minimálnu výšku pracovného príjmu ekonomicky aktívnemu obyvateľstvu a jednotlivcom a osobám ohrozeným sociálne vylúčením garantuje nevyhnutnú úroveň príjmov.³

1.1 Trh práce

Trhom práce rozumieme priestor, v ktorom sa stretávajú zamestnávateľia, ktorí predstavujú dopyt po práci a zamestnanci, ktorí predstavujú ponuku práce. V moderných trhovách ekonomikách rozhoduje o spôsobe využitia výrobných faktorov trhový, resp. cenový mechanizmus. Určuje, aké statky sa budú vyrábať a akým spôsobom. Trh práce je jedným zo vzájomne previazaných segmentov trhového hospodárstva. Práca je jedným zo zdrojov na trhu a vykonávajú ju ľudia, nazývaný ako pracovná sila.⁴ Pracovný trh sa spája s trhovou ekonomikou, v ktorej sa kupuje a predáva práca rovnako ako v prípade výrobkov a služieb. Je zrejmé, že vývoj trhového hospodárstva bol historickým procesom, v priebehu

¹ Stanek, V. 2011. *Sociálna politika. Teória a prax*. Bratislava. Sprint dva. 2011. ISBN 978-80-89393-28-2, s. 72

² Durdisová, J. a kol. 2005. *Sociální politika v ekonomické praxi*. Praha: VŠE. 2005. s. 31

³ Pongráczová, E. *Systém sociálnej záchrannej siete na Slovensku*.

⁴ Rievajová, E. 2009. *Trh práce a politika zamestnanosti*. Bratislava. Ekonóm. 2009. ISBN 978-80-225-2878-8, S. 7

ktorého čoraz viac ekonomických činností patril do trhovej ekonomiky. Trh práce v priemyselnej trhovej ekonomike tvorí jej hlavný distribučný mechanizmus. Pracovný trh je inštitúcia, ktorá rieši problém dvojitej alokácie, pretože:⁵

- jedinci musia byť rozmiestnení podľa konkrétnych výrobných činností a procesov,
- pracovná sila musí byť zabezpečená peňažnými a sociálnymi prostriedkami existencie a taktiež musia byť zabezpečené aj osoby žijúce legitímne mimo zamestnania životnými prostriedkami.

Kľúčoví aktéri na trhu práce sú firmy, ako zamestnávateľia a pracovníci. Pracovníci uplatňujú na trhu práce určité špecifické stratégie, ktoré môžu byť nie len individuálne, ale nadobúdajú aj charakter stratégií spoločnými s inými subjektmi v rôznych koalíciách, napríklad v odboroch alebo v zamestnávateľských zväzoch. Cieľom väčšiny stratégií je znížiť intenzitu konkurencie vo vlastnej spoločnosti a presadiť sa proti konkurentovi. Sila firiem spočíva v schopnosti kontrolovať dopyt po práci, sila koalícií naopak v schopnosti kontrolovať ponuku práce. Obidve kontroly majú dve formy:

- kontrolu nad úrovňou ponuky a dopytu, pre určitú úroveň dopytu po práci je v záujme firiem čo najširšia ponuka práce a pre daný počet pracovníkov je naopak, v ich záujme, aby dopyt po práci bol čo najvyšší,
- kontrolu nad mierou súťaže vnútri ponuky práce či dopytu po nej, pri danej úrovni dopytu a ponuky je v záujme pracovníkov, aby súperenie na strane firiem bolo čo najväčšie, v záujme firiem, je naopak, aby to bolo na strane pracovníkov.⁶

V trhovej ekonomike súbežne fungujú nielen trhy tovarov a služieb, ale aj trhy výrobných faktorov, teda aj trh práce, na ktorom sa kupuje a predáva práca, ktorej cenou je mzda. Na trhu práce celkom nefungujú štandardné trhové mechanizmy, ktoré vyrovnávajú ponuku a dopyt prostredníctvom ceny práce. Hlavnými príčinami, prečo je v prípade trhu práce zoslabený štandardný prispôsobovací trhový mechanizmus sú rôzne skutočnosti:⁷

⁵ Buchtová, B. a kol.: 2002. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002, ISBN 80-247-9006-8, 240 s.

⁶ Rievajová, E. 2009. *Trh práce a politika zamestnanosti*. Bratislava. Ekonóm. 2009. ISBN 978-80-225-2878-8, s. 9

⁷ Tamtiež, s. 10 - 12

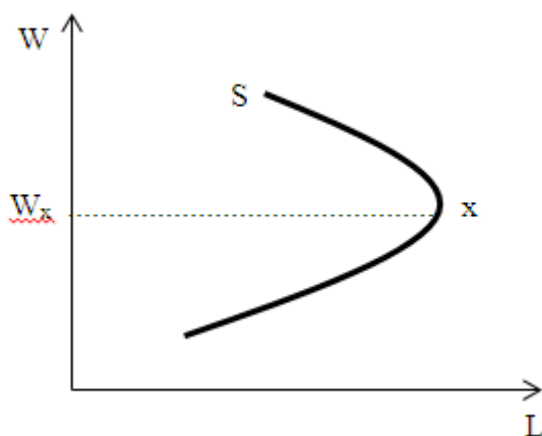
- Predmetom výmeny na trhu je práca, ktorá je neoddeliteľná od osobnosti človeka. Zamestnanci, ktorí prácu predávajú, a zamestnávateľa a firmy, čo prácu kupujú uplatňujú rôzne preferencie. Nerozhodujú sa len podľa ceny práce, ale aj podľa iných skutočností, ako je prestíž povolania, rizikovosť práce.
- Prispôsobovanie ponuky a dopytu podľa ceny práce je do určitej miery deformované aj tým, že sa firmy snažia udržať si určitý počet kvalitných zamestnancov, do ktorých investujú, aby si zvyšovali svoju kvalifikáciu. Taktiež aj zamestnanci chcú pracovať vo firme čo najdlhšie. V dôsledku týchto skutočností je citlivosť mzdy na zmeny v dopyte a ponukou práce nižšia.
- Trh práce je v určitej miere segmentovaný. Segmentácia vplyva na jednej strane z veľkej rozdielnosti medzi ľuďmi, ich dispozíciami a predpokladmi, pracovnými mestami a ich kvalifikačnou náročnosťou, na druhej strane z územnej alokácie trhov práce. Segmentácia trhu práce má za následok zníženie vplyvu konkurencie na trhu práce a rozdiely v mzdách rozdielnych profesijných skupín pracovníkov na rôznych územiach.
- Ekonomická sila odborov na trhu práce. Monopolnú silu na trhu práce nemusí mať iba kupujúci, prípad monopsonu, ale aj predávajúci. Typickým príkladom monopolnej sily na trhu práce na strane ponuky sú odborové zväzy. Ich najdôležitejším nástrojom vo firme je kolektívne vyjednávanie. Je to akékoľvek rokovanie medzi odbormi a vedením firmy o mzdách, o bezpečnosti práce, o prijímaní a prepúšťaní pracovníkov, a iných pracovných podmienkach.
- Trh práce je výrazne ovplyvňovaný aj zo strany štátu. Ide hlavne o pracovné zákonodarstvo, ako je napr. stanovenie minimálnej mzdy, úprava pracovného času, dĺžka školskej dochádzky a iné, ktoré výrazne ovplyvňujú stranu ponuky práce.
- Trh práce je veľmi citlivý na sociálne, politické, kultúrne a ďalšie zmeny, ku ktorých často dochádza. Človek vníma každé zmeny s rôznou intenzitou a na tieto zmeny neskôr reaguje.

- Trh práce je v porovnaní s trhom pôdy mobilný a schopný prispôbiť sa zmenám na ostatných trhoch.

Ponuka práce

Ponuku práce tvoria pracovníci, ktorí sú na trhu k dispozícii za rôznych ekonomických podmienok. Predstavuje voľbu spotrebiteľa, ktorý porovnáva úžitok z voľného času s úžitkom, kedy si môže nakúpiť tovary a služby za mzdu získanú tým, že obetuje svoj voľný čas a ponúka prácu. Ponuka pracovných síl na trhu práce je závislá od výšky reálnej mzdovej sadzby a od hraničnej ujmy z práce, ktorá je spojená s obetovaním voľného času jednotlivca. Čím je vyššia mzdová sadzba, mení sa aj voľba medzi úžitkom z tovarov a služieb, ktoré si spotrebiteľ môže nakúpiť, a úžitkom z voľného času.⁸ Ponuka práce závisí najmä od počtu obyvateľstva a podielu práceschopného obyvateľstva na celkovom počte obyvateľstva, dĺžky pracovného času, úrovne produktivity práce, výšky ceny práce, a ďalších faktorov súvisiacich so schopnosťou ponúkať svoju prácu na konkrétnom trhu práce a so svojou ochotou.⁹

Graf 1 Ponuka práce



Zdroj: Rievajová, E. 2009. *Trh práce a politika zamestnanosti*. Bratislava. Ekonóm. 2009. ISBN 978-80-225-2878-8, s. 18, vlastné spracovanie

⁸ Jírová, H. 1999. *Trh práce a politika zamestnanosti*. Praha. VŠE. 1999. S. 8

⁹ Rievajová, E. 2009. *Trh práce a politika zamestnanosti*. Bratislava. Ekonóm. 2009. ISBN 978-80-225-2878-8, S. 18

W – mzdová sadzba

W_x – reálna mzda

L – množstvo pracovných síl na trhu

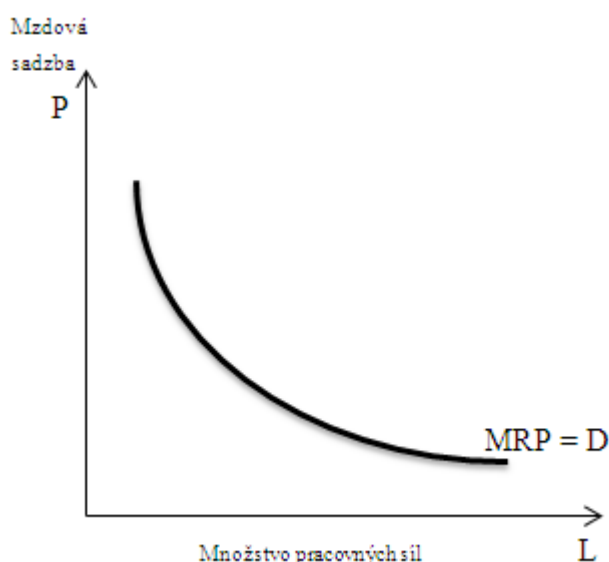
S – ponuka práce

Ako môžeme vidieť na grafe, s rastom mzdovej sadzby, do bodu x , spotrebiteľ ponúka viac práce, pretože každá ďalšia hodina práce mu prináša väčší príjem. Pri vyššej mzdovej sadzbe, nad bodom x , dochádza k obmedzeniu počtu odpracovaných hodín, lebo vyššia mzdová sadzba zvyšuje reálny dôchodok a spotrebiteľ dáva prednosť voľnému času.

Dopyt po práci

Dopyt po práci predstavuje rozsah zamestnanosti a rozsah ponúkaných pracovných miest. Je determinovaný celým komplexom faktorov súvisiacich s ekonomickou výkonnosťou, otvorenosťou ekonomiky, ale taktiež aj pôsobením sociálnej politiky a správaním sa subjektov na trhu práce.

Graf 2 Dopyt po práci



Zdroj: Rievajová, E. 2009. *Trh práce a politika zamestnanosti*. Bratislava. Ekonóm. 2009. ISBN 978-80-225-2878-8, s. 23, vlastné spracovanie

Dopyt po práci závisí od mzdovej sadzby a je určený príjmom z hraničného produktu práce. Hraničný produkt práce definujeme ako dodatočný výstup, ktorý je výsledkom zamestnania dodatočnej jednotky pracovnej sily, pričom všetky ostatné vstupy sú konštantné. Príjem z hraničného produktu práce predstavuje dodatočný príjem, ktorý firma získa zamestnaním dodatočnej jednotky práce, pričom všetky ostatné vstupy ostávajú konštantné. Firma zvyšuje alebo znižuje dopyt po práci až do chvíle, keď sa príjem z hraničného produktu práce vyrovná mzdovej sadzbe.¹⁰

Previazanosť trhu práce a trhu statkov sledujeme prostredníctvom faktorov ovplyvňujúcich dopyt po práci. Ak tieto faktory rozdelíme na dve skupiny, zistíme, že dôležitú úlohu zohráva faktor, ktorý ovplyvňuje posun po krivke dopytu po práci smerom nahor a nadol, čo predstavuje samotná cena práce – mzda, a druhá skupina faktorov, ktorá predstavuje ostatné necenové faktory, ktoré vyvolávajú posun celej krivky dopytu po práci smerom vľavo alebo vpravo.¹¹

1.2 Cena práce

Cenu práce – mzdu z hľadiska jej alokačných schopností nemôžeme analyzovať samostatne, bez ohľadu na ceny ostatných výrobných faktorov a ceny tovarov a služieb, ktorá práca produkuje. Cena práce je nepružná, čiže môžeme povedať, že sa neprispôsobuje zmenám v ponuke a dopyte ekonomických aj mimoekonomických dôvodov. Každý jednotlivý trh práce má svoje špecifiká, spôsobujúce väčšiu alebo menšiu pružnosť mzdy.¹²

Cena práce, tak ako aj cena tovarov a služieb, plní tri základné funkcie:¹³

- koordinačnú, medzi predávajúcimi a kupujúcimi alebo medzi zamestnávateľmi a zamestnancami,
- informačnú, ktorá by mala poskytovať včasné signály o zmenách na trhu,
- alokačnú, ktorá by mala rozdeliť zdroje efektívne.

¹⁰ Rievajová, E. 2009. *Trh práce a politika zamestnanosti*. Bratislava. Ekonóm. 2009. ISBN 978-80-225-2878-8, S. 23

¹¹ Tamtiež, s. 25

¹² Tamtiež, s. 47

¹³ Uramová, M. 2004. *Trh práce a jeho nedokonalosti*. Banská Bystrica. EF UMB. 2004. S. 42

1.2.1 Podstata a funkcie mzdy¹⁴

Vývoj mzdy je dôležitým ekonomickým ukazovateľom, ktorý významným spôsobom ovplyvňuje konkurencieschopnosť podnikov na mikroekonomickej úrovni a makroekonomickú stabilitu celej ekonomiky.

Podstata mzdy sa premieta do jej funkcií:

1. **Ekonomická funkcia**, ktorú sledujeme v dvoch rovinách:
 - a) Národohospodárska funkcia mzdy sleduje makroekonomické vzťahy hlavne v súvislosti s tovarovo – peňažnou rovnováhou a infláciou. Tovarovo – peňažná rovnováha určuje proporciu medzi tovarmi na trhu a výškou disponibilných peňažných príjmov, ktoré obyvateľstvo vynakladá na nákup tovarov a služieb. Kúpyschopný dopyt by nemal rásť v rýchlejšom tempe ako množstvo tovarov na trhu. Narušenie tejto proporcie by mohlo byť zapríčinené infláciou. Významný je aj vzťah výšky mzdy, produktivity práce a cenovej hladiny.
 - b) Podnikovohospodárska funkcia spočíva v tom, že mzda ako cena práce ovplyvňuje výšku nákladov podniku. Táto funkcia vedie podnik k hľadaniu možnosti znižovať mzdové náklady a efektívne vynakladať živú prácu. Mzda taktiež pôsobí aj ako stimul pre pracovný výkon.
2. **Sociálna funkcia** mzdy sa využíva predovšetkým pri usmerňovaní minimálnej životnej úrovne. Je dimenziou štátnej sociálnej politiky. Pri stanovení výšky mzdy musia byť zohľadnené nielen ciele organizácie a zamestnancov, ale tiež aj ďalších subjektov, a to sociálnych partnerov a štátu.

Z hľadiska vzťahu k cenovej hladine možno rozlišovať:

1. **Nominálnu mzdu** – je to suma peňazí, ktorú dostáva zamestnanec, pričom nezáleží, či ide o časovú alebo úkolovú mzdu.
2. **Reálnu mzdu** – predstavuje suma tovarov a služieb, ktoré si zamestnanec za svoju nominálnu mzdu môže kúpiť. Je ukazovateľom spotreby pracovníka a rozhoduje o jeho životnej úrovni. Používa sa na komparáciu miezd medzi jednotlivými

¹⁴ Ištvaniková, A. – Lukáčik, M. – Szomolányi, K. 2002. *Mzda v hospodárstve – teória a prognóza*. 2002. [on-line] [cit. 2015-03-13] Dostupné na internete: <<http://www.fhi.sk/files/katedry/kove/veda-vyskum/prace/2002/Istvanikova-Lukacik-Szomolanyi2002.pdf>>

krajinami. Jej úroveň závisí od výšky nominálnej mzdy a od úrovne cien tovarov a služieb.

Reálna mzda sa mení priamoúmerne so zmenou nominálnej mzdy pri danej úrovni cien a nepriamoúmerne k zmenám cien tovarov a služieb pri danej úrovni nominálnej mzdy. Dynamiku reálnej mzdy sledujeme z dvoch aspektov:

1. ako zmenu množstva existenčných prostriedkov a služieb, ktoré si spotrebiteľ môže nakúpiť za svoju nominálnu mzdu, pričom sledované obdobie dávame do vzťahu k predchádzajúcemu obdobiu,
2. ako zmenu množstva existenčných prostriedkov a služieb, ktoré si spotrebiteľ nakupuje vo vzťahu k svojim potrebám.

Pri porovnávaní jednotlivých miezd sa používa index reálnej mzdy, ktorý sa vyjadruje ako:
Index reálnej mzdy = index nominálnej mzdy / index spotrebiteľských cien

1.2.2 *Formy mzdy*¹⁵

Medzi základné mzdové formy, ktoré sú následne spravidla kombinované s doplnkovými mzdovými formami, môžeme zaradiť časovú mzdu, úkolovú mzdu, podielovú mzdu a zmiešanú mzdu.

1. **Časová mzda** je pravdepodobne tou najpoužívanejšou mzdovou formou, zamestnávateľa ju používajú predovšetkým pre odmeňovanie výkonu takých prác, ktoré nie je možné odmeňovať na základe iných hľadísk než času výkonu práce. Motivačný faktor u tejto mzdovej formy je veľmi malý, a preto zamestnávateľa používajú doplnkové mzdové formy, napr. prémie, výkonnostné odmeny, ktoré môžu stanoviť vnútorným mzdovým predpisom a sú samozrejme pohyblivou zložkou, a tak stimulujú zamestnancov k lepším výkonom.

¹⁵ Mzdové formy. [on-line] [cit. 2015-03-13] Dostupné na internete: <<http://www.zshk.cz/safra/%C3%9Avod%20do%20sv%C4%9Bta%20pr%C3%A1ce/StudSvetPraceMzdoveFormy.htm>>

2. **Úkolová mzda** sa stanovuje na základe počtu výrobkov alebo výkonov, ktoré zamestnanec realizuje podľa sadzby za jednotku, alebo podľa stupňa splnenia stanoveného výkonu zamestnancom. Pre úkolovú mzdu platí, že je možné ju uplatňovať len pre tie prípady, kedy sú vytvorené také podmienky, kde môže zamestnanec svojím správaním vyššiu mzdu ovplyvniť.
3. **Podielová mzda** je vysoko motivujúca na rozdiel od časovej mzdy, pretože výška mzdy zamestnanca je určená na základe podielu na tržbách za určité obdobie. Podielová mzda sa používa najmä v obchodnej činnosti a v službách.
4. **Zmiešaná mzda** sa môže vyskytovať v dvoch formách, a to ako zmiešaná úkolová mzda (časová mzda v kombinácii s úkolovou) a zmiešaná podielová mzda (časová mzda v kombinácii s podielovou).

Ako bolo uvedené, základné mzdové formy bývajú doplnené doplnkovými zložkami, ako sú napríklad:

- jednorazové odmeny, ktoré sa vyplácajú napr. za vyriešenie mimoriadnej situácie,
- výkonnostné či mimoriadne prémie, sú viazané na splnenie merateľných ukazovateľov,
- osobné ohodnotenie a príplatky, sú viazané na predchádzajúcom hodnotení pracovníka a vyjadrujú ocenenie jeho dlhodobých dobrých pracovných výsledkov alebo využiteľných skúseností, poskytuje sa spravidla na obmedzené časové obdobie, väčšinou 1 rok,
- podiely na zisku, niekedy označované ako 13. plat a vyplácajú sa až po schválení dosiahnutého hospodárskeho výsledku organizácie.

1.2.3 Minimálna mzda a jej ciele

Minimálna mzda je definovaná ako štátom garantovaná najnižšia peňažná čiastka, ktorá pripadá pracovníkovi za vykonanú prácu a to nezávisle od zaradenia, vykonávania činnosti pri plnej pracovnej dobe, výsledkoch a platobnej schopnosti zamestnávateľa. Zvyšovanie minimálnej mzdy sa vykonáva na základe nariadenia vlády.

História minimálnej mzdy siaha až do konca 19. storočia, keď v roku 1894 ju prvýkrát celoštátne zaviedli na Novom Zélande. V európskych krajinách sa začala zavádzať začiatkom 20. storočia. V súčasnosti je minimálna mzda stanovená vo väčšine krajinách Európskej únie.

Dánsko, Fínsko, Taliansko a Švédsko nemajú stanovené celoštátne minimálne mzdy, ale napriek tomu majú minimálne sadzby stanovené na základe odvetvových kolektívnych zmlúv, ktoré pokrývajú veľkú časť práceschopného obyvateľstva.¹⁶

Výška minimálneho príjmu nie je centrálné stanovená a vymáhaná štátom. Hlavným účelom minimálnej mzdy je znižovať príjmovú chudobu. Zamestnávateľom stanovuje minimálnu odmenu, ktorú musia vyplatiť svojim zamestnancom. Minimálna mzda má negatívne dopady na zamestnanosť najmä v najchudobnejších regiónoch. Bohaté regióny, ktoré sa vyznačujú nižšou nezamestnanosťou majú na jednej strane vyššiu mzdovú úroveň, na druhej strane väčšiu konkurenciu zamestnávateľov. V chudobnejších častiach krajiny je obmedzený počet zamestnávateľov, nízka kapitálová vybavenosť a vysoká nezamestnanosť. Preto je tu mzdová úroveň prirodzene nižšia a preto aj dopady centrálne stanovenej minimálnej mzdy sú oveľa tvrdšie.¹⁷

Každý zamestnávateľ je povinný odvádzať svojmu zamestnancovi mzdu, ktorá nesmie byť nižšia ako úroveň minimálnej mzdy. Minimálna mzda plní vo vzťahu k zamestnancom tieto funkcie:

- Ekonomická, ktorá zabezpečuje motiváciu k hľadaniu práce, zvýhodňuje zamestnaných ľudí v porovnaní s osobami poberajúcimi dávky v nezamestnanosti, je prahom, od ktorého sa odvíjajú tarifné mzdy v krajine a vymedzuje spodnú hranicu mzdových nákladov,
- Sociálna, ktorá ochraňuje zamestnancov pred upadnutím do stavu hmotnej núdze, zaručuje určitú formu prežitia zo zárobku a má vplyv na zamestnanosť.¹⁸

¹⁶ FedEE Review of minimum wage rates across Europe. [on-line][cit. 2015-03-21] Dostupné na internete: <<http://www.fedee.com/pay-job-evaluation/minimum-wage-rates/>>

¹⁷ Dinga, J. – Ďurana, R. 2013. Minimálna mzda – účinný nástroj na zvyšovanie nezamestnanosti. [on-line] [cit. 2015-03-21] Dostupné na internete: <http://www.iness.sk/media/file/pdf/publikacie/Minimalna%20mzda_Final.pdf>

¹⁸ Aká je minimálna mzda na pracovnom trhu. [on-line] [cit. 2015-03-21] Dostupné na internete: <<http://www.finance.sk/hospodarstvo/informacie/trh-prace/minimalna-mzda/>>

1.3 Politika zamestnanosti

Politika zamestnanosti je súborom opatrení pre spoluvytváranie podmienok na dynamickú rovnováhu na trhu práce. Je výsledkom snahy štátu, zamestnávateľov, zamestnancov, odborov a ďalších aktérov na trhu práce o harmóniu medzi ponukou práce a dopytom po práci a mechanizmami, ktoré fungujú medzi nimi.¹⁹

Z historického hľadiska sa najskôr rozvíjala pasívna politika zamestnanosti a v rámci nej boli uplatňované najrôznejšie schémy dávok a podpôr v nezamestnanosti. Tieto opatrenia boli objavené už v prvej tretine 20. storočia.²⁰

Politika zamestnanosti je orientovaná hlavne na tieto aktivity:

- na rozvoj infraštruktúry trhu práce. Prostredníctvom úradov a sprostredkovateľní práce zabezpečuje sprostredkovateľské, poradenské a informačné služby. Utvára tak lepšie dostupnú informovateľnosť o voľných pracovných miestach a o uchádzačoch o prácu, ich kvalifikácií, požiadavkách a podobne, ktorá je nevyhnutná pri segmentácii trhu práce,
- podporuje vytváranie pracovných činností a nových pracovných miest. Poskytuje napr. finančnú podporu začínajúcim podnikateľom, podporu na nové pracovné miesta zamestnávateľom, podporuje verejne prospešné práce a zamestnávanie mladistvých a handicapovaných občanov,
- zameriava sa na zvýšenie adaptability pracovnej sily. Hlavná úloha v tejto aktivite pripadá samotnej školskej sústave. Politika zamestnanosti k nej prispieva organizovaním a podporou rôznych rekvalifikačných programov,
- podieľa sa na zabezpečovaní životných podmienok dočasne nezamestnaných občanov, a poskytuje im dávky a podpory v nezamestnanosti.²¹

Aktívna politika zamestnanosti sa začala rozvíjať od 50. rokov 20. storočia do svojej doterajšej podoby. K hlavným cieľom politiky zamestnanosti patrí:

- dosiahnutie rovnováhy medzi ponukou a dopytom po pracovných silách,
- zabezpečenie práva občanov o zamestnanie

¹⁹ Halásková, R. 2008. *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská universita, 2008. s.6. ISBN 978-80-73685-22-5

²⁰ Krebs, V. 2007. *Sociální politika*. Praha: ASPI 2007. s. 293. ISBN 80-735-7276-1

²¹ Rievajová, E. 2009. *Trh práce a politika zamestnanosti*. Bratislava. Ekonóm. 2009. ISBN 978-80-225-2878-8, s. 232

- snaha o produktívne využitie zdrojov pracovných síl,
- zvyšovanie kvalifikácie pracovníkov,
- znižovanie dlhodobej zamestnanosti, najmä u znevýhodnených uchádzačov, napr. osoby staršie ako 50 rokov, absolventi škôl, osoby so zdravotným postihnutím, a pod.²²

1.3.1 Faktory aktívnej politiky zamestnanosti²³

Faktory vplývajúce na dosahovanie cieľov aktívnej politiky zamestnanosti:

a) Dostatočný rozsah opatrení aktívnej politiky zamestnanosti

Smernice EÚ si stanovili cieľ dosiahnuť podiel 20% účastníkov z celkového počtu nezamestnaných. Zodpovedá to všeobecne prijatému zámeru, aby absolútny rozsah politiky zamestnanosti narastal súčasne s nárastom nezamestnanosti, a potom na ňu narastajú aj výdaje štátu. Nárast rozsahu politiky zamestnanosti pri ekonomickom poklese nie je determinovaný úvahou o nutnej náhrade poklesu pracovných miest. Je skôr zrejmé, že pri jej nedostatočnom rozsahu by nebolo možné naplniť jej ciele z hľadiska štrukturálneho prispôsobenia ponuky práce vývoju požiadaviek trhu práce, a tiež by nebolo možné naplniť ciele prerozdelenia nezamestnanosti. Ak sa opatrenia nebudú dostatočne realizovať, bude dochádzať k výberu tých najschopnejších medzi nezamestnanými, a tak by prerozdelenie nezamestnanosti v prospech nezamestnaných s nižšími šancami uspieť na trhu práce nebolo možné realizovať.

b) Vhodná štruktúra aktívnych opatrení

Voľba vhodných opatrení aktívnej politiky zamestnanosti, ako poradenstvo, tvorba nových pracovných miest vo verejnom a súkromnom sektore, je závislá od stavu a vývojových tendencií trhu práce a preto vychádza z analýzy konkrétnych lokálnych podmienok. Dôležité je hlavne rozoznať povahu nezamestnanosti,

²² Halásková, R. 2001. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Ostrava. OUU. 2001. s. 13. ISBN 978-80-70425-95-4

²³ Rievajová, E. 2009. *Trh práce a politika zamestnanosti*. Bratislava. Ekonóm. 2009. ISBN 978-80-225-2878-8, s. 235 - 236

predovšetkým podiel frikčnej, cyklickej a štrukturálnej zložky. Rola aktívnej politiky vzrastá najmä vo vzťahu k štrukturálnej zložke nezamestnanosti. Najväčším nástrojom sú zvyšovanie zamestnateľnosti pracovnej sily poskytnutím pracovných skúseností, kontaktu s pracovným trhom, podporou rozvoja pracovných vedomostí a kvalifikácie. Do istej miery je platné, že kvalitná ponuka práce vytvára dopyt, to znamená, že investori prichádzajú v globalizovanej ekonomike nielen za lacnou ale aj za kvalifikovanou a výkonnou pracovnou silou.

c) Cieľ aktívnych opatrení

Podmienkou dosiahnutia ostatných stanovených cieľov aktívnej politiky zamestnanosti je smerovanie aktívnych opatrení smerom k ťažko umiestniteľným skupinám. Neistota vychádza z toho, že každý nezamestnaný je individuálnym prípadom, a tak najvhodnejšie sú prístupy, ktoré sú založené na základnom a špeciálnom poradenstve.

d) Kvalita opatrení aktívnej politiky zamestnanosti

Aby opatrenia aktívnej politiky dosahovali stanovené ciele, jednak musia prihliadať k potrebám trhu práce, a jednak musia prihliadať aj k motiváciám, možnostiam a potrebám uchádzačov o zamestnanie. V prípade najviac ohrozených skupín na trhu práce sa jedná najmä o to, aby opatrenia poskytovali dostatočné zlepšenie šancí na trhu práce či dostatočnú relatívnu výhodu, ktorá umožní uplatniť sa tam, napríklad pre občanov s nedostatočnými vedomosťami alebo žiadnou kvalifikáciou, je potrebná dostatočne kvalitná a nákladná pracovná príprava k tomu, aby získali potrebný kapitál, ktorý im uľahčí dostať sa a presadiť na trhu práce.

1.3.2 Nástroje politiky zamestnanosti²⁴

Nástroje politiky zamestnanosti predstavujú aktívne opatrenia, cieľom ktorých je udržať alebo získať zamestnanie. Delíme ich na:

²⁴ Rievajová, E. 2009. *Trh práce a politika zamestnanosti*. Bratislava. Ekonóm. 2009. ISBN 978-80-225-2878-8, s. 237

- **Priame nástroje**

Sú to nástroje a opatrenia realizované na trhu práce prostredníctvom orgánov služieb zamestnanosti, napr. vzdelávanie a príprava pre trh práce, výcviky, opatrenia na podporu osobitných skupín (mladiství, zdravotne postihnutí, a pod.), finančné a iné hmotné stimulovanie vytvárania pracovných miest alebo ich udržania, verejnoprospešné práce, poskytovanie špecializovaných služieb, ktoré majú za cieľ uľahčiť návrat do zamestnania.

- **Nepriame nástroje**

Označujú sa ako makroekonomické opatrenia a predstavujú viaceré druhy zákonných alebo organizačných opatrení napr. vo fiškálnej, daňovej, mzdovej politike a iných politikách podporujúce rast dopytu po práci, prípadne ktoré pôsobia na zníženie ponuky práce.

Pasívnymi opatreniami politiky zamestnanosti rozumieme tie, ktoré riešia vzniknutú stratu zamestnania, a to buď formou podpory alebo príspevku v nezamestnanosti. Patria sem aj všetky ostatné náklady, ktorými sa realizovali pasívne opatrenia, ako platby do poisťných fondov za občanov, ktorí poberajú podpory v nezamestnanosti, taktiež aj poštové poplatky súvisiace s ich výplatom. Pri zabezpečovaní politiky zamestnanosti sú uplatňované špecifické nástroje, aby vláda mohla ovplyvňovať zamestnanosť tak, aby ponuka nepresahovala dopyt na trhu práce:

- verejné výdavky zo štátneho rozpočtu a ide najmä o priame vládne nákupy tovarov a služieb od súkromného sektora, zamestnávanie ľudí v štátnej administratíve a výdavky na politiku zamestnanosti,
- daňová politika vlády, kde patria dane ako príjmy vlády, ktoré plynú do štátneho rozpočtu,
- regulačné a legislatívne opatrenia vlády.²⁵

²⁵ Rievajová, E. 2009. *Trh práce a politika zamestnanosti*. Bratislava. Ekonóm. 2009. ISBN 978-80-225-2878-8, s. 240 - 241

1.4 Chudoba a sociálne vylúčenie

Chudoba je v značnej miere závislá od spoločensko-historických podmienok. Koncom 19. storočia sa tento jav začal skúmať detailnejšie, sa za chudobných považovali tí, ktorí žili zreteľne a viditeľne v zlých životných podmienkach a mali problémy s fyzickým prežitím. Absolútna chudoba sa spája s určitým fyziologickým prahom, pod ktorým nie sú naplnené základné potreby nevyhnutné na udržanie základnej existencie, ako jedlo, ošatenie, bývanie. Relatívna chudoba sa spája s priemernou životnou úrovňou obyvateľstva určitej krajiny, ku ktorej chudobní nemajú prístup. Týka sa životného štýlu danej spoločnosti a je spojená so vzdelaním, kvalifikáciou, zdravotnými návykmi, rodinným zázemím, využívaním voľného času a pod. Zdroje, ktoré majú chudobní k dispozícii nie sú postačujúce na to, aby si mohli zadovážiť výživu, aby mohli mať životné podmienky, ktoré sú v danej spoločnosti bežné. Definícia a vymedzenie chudoby závisia od politických a kultúrnych rozhodnutí a preto jej definícia nikdy nevystihuje obsah tohto spoločenského javu. Preto je lepšie hovoriť o príjmovej, resp. ekonomickej nerovnosti.²⁶

Stupne stavu núdze či odkázanosti:²⁷

1. **Bieda**, kde má občan prostriedky na úrovni prežitia. Jedná sa o poskytnutie núdzového bývania, bielizne, odevov, obuvi, jedného teplého jedla denne. Nižším stupňom by bolo neprežitie.
2. **Hmotnou núdzou** sa rozumie vyšší stupeň životnej úrovne ako bieda. Občan nachádzajúci sa v hmotnej núdzi je vtedy, ak jeho príjem nedosahuje sumy životného minima a nemôže si ho vlastných príčinami zvýšiť. V hmotnej núdzi sa môže ocitnúť aj občan, ktorý má príjmy nad životným minimom, ale nemá priaznivý zdravotný stav a potrebuje rôzne diéty.
3. **Sociálna núdza** je stav, kedy si občan nemôže zabezpečiť svoje základné životné potreby z dôvodu zdravotných problémov, choroby, straty sebestačnosti, neplnoletosti, a pod.
4. **Chudobou** rozumieme stav, tesne nad hranicou životného minima, teda pri ktorom sa príjem občana rovná alebo je vyšší ako životné minimum, ale nedosahuje 1,15-násobok jeho výšky za obdobie aspoň 1 roka.

²⁶ Stanek V. a kol. 2006. *Sociálna politika*. SPRINT – vfra Bratislava. 2006. ISBN 80-89085-66-0, s. 73

²⁷ Tamtiež, s. 73

Presun záujmu od chudoby k sociálnemu vylúčeniu v poslednom období predstavuje jednu z najvýznamnejších udalostí v sociálnej politike na Slovensku a v krajinách Európskej únie. Kvalitatívne a kvantitatívne teórie chudoby v porovnaní s minulosťou priniesli záujem o širšie vymedzenie chudoby, snahu pochopiť procesy a mechanizmy, ktoré znemožňujú vymaniť sa z tejto nepriaznivej situácie. V dôsledku toho sa objavujú rôzne otázky, akým spôsobom možno začleniť a participovať sociálne vylúčených do bežného života v spoločnosti.²⁸

50. a 60. roky 20. storočia boli pre vyspelé krajiny západnej Európy rokmi ekonomického rastu a zvyšovania blahobytu. Zdalo sa, že problém chudoby sa podarilo za dlhé roky vyriešiť. V tomto období prevažovali optimistické očakávania, že chudoba môže byť ľahko odstránená zavedením radikálnych opatrení prerozdelenia príjmov v podmienkach ekonomického rastu. Neustály ekonomický rast by mal zabezpečovať finančné prostriedky na expanziu sociálneho štátu a zvyšujúcu mieru transferov do sociálnej oblasti. Rozsah chudoby do začiatku sedemdesiatych rokov nasvedčoval, že by sa západná Európa mohla stať územím, kde nebude existovať chudoba. Ak sa chudoba predsa len vyskytovala, mala charakter tzv. **starej chudoby**, ktorá je často nazývaná aj demografická, horizontálna chudoba.²⁹

Nová chudoba, ako nový sociálny fenomén, začala vznikať koncom 60. rokov 20. storočia v západnej Európe. Problém novej chudoby a sociálnej exklúzie je spojený s prebiehajúcou kvalitatívnou zmenou na trhu práce. Je dôsledkom procesov prechodu k znalostnej spoločnosti a de-industrializácie. Ľudia, ktorí nie sú dostatočne prispôsobiví voči týmto zmenám, strácajú vo spoločnosti producentov a konzumentov ekonomické funkcie, rovnako ako svoj spoločenský status.³⁰ K najviac ohrozeným skupinám v prvej polovici 20. storočia patrili najmä deti a starí ľudia. Postupne sa začali objavovať nové body v životnom a rodinnom cykle, v ktorých boli jednotlivci a rodiny vystavené vysokému riziku chudoby, napr. mladí ľudia po ukončení vzdelávania, mladé rodiny, ľudia

²⁸ Džambazovič, R. – Gerbery, D. 2005. *Od chudoby k sociálnemu vylúčeniu*. Sociológia 37, 2005, č. 2. Katedra sociológie FF UK, Bratislava. [on-line] [cit. 2015-03-16] Dostupné na internete: <<https://www.sav.sk/journals/uploads/02061019Dzambazovic.pdf>>

²⁹ Tamtiež

³⁰ Sirovátka, T. – Mareš, P. 2006. *Chudoba, deprivace, sociální vyloučení: nezaměstnaní a pracující chudí*. Sociologický ústav AV ČR, Praha. 2006. [on-line] [cit. 2015-03-14] Dostupné na internete: <http://sreview.soc.cas.cz/uploads/79c9ef2919f909b9a9fdf5d794282d2e697aaaad_216_03sirovatka21.pdf>

v produktívnom veku. Od 70. rokov začala chudoba ohrozovať oveľa viac ľudí. Začala rásť nezamestnanosť, ktorej sa dovtedy nevenovala veľká pozornosť a nadobúdala trvácný charakter a začala sa rozširovať dlhodobá nezamestnanosť.³¹

Room identifikoval základné charakteristiky presunu k novej chudobe:³²

1. Veľký nárast počtu osôb závislých na sociálnej pomoci je jeden z dôsledkov šíriacej sa masovej nezamestnanosti. Dlhodobá nezamestnanosť zvyšuje riziko chudoby ešte vo väčšej miere a riziko závislosti od rôznych foriem sociálnej pomoci.
2. Rast nezamestnanosti a neistota zamestnania spôsobujú, že riziko chudoby sa reálne dotýka veľkej časti populácie a nevyhýba sa ani stredným vrstvám. Významnú rolu má rast počtu nezamestnaných, vysoký podiel dlhodobo nezamestnaných a rastúci podiel osôb nezamestnaných krátkodobo, ale opakovane.
3. Vzrastajúci počet dlhodobo zadlžených osôb a domácností, napr. pôžičkami, úvermi, nedoplatkami za nájomné, elektrinu, plyn a pod.
4. Nárast počtu jednorodičovských rodín, ktoré žiadajú o sociálnu pomoc ako dôsledok vo vzorcoch rodinného správania, ale aj ich zraniteľnosť v období vysokej miery nezamestnanosti.
5. Rastúci počet ľudí bez domova, ktorí sú najzreteľnejším prejavom novej chudoby a ktorí potrebujú okamžitú sociálnu pomoc.
6. Koncentrácia mnohých, ktorí sú najviac postihnutí týmto vývojom do špecifických mestských častí, ohrozuje sociálnu štruktúru a samozrejme aj verejný poriadok v týchto oblastiach.

³¹ Džambazovič, R. – Gerbery, D. 2005. *Od chudoby k sociálnemu vylúčeniu*. Sociológia 37, 2005, č. 2. Katedra sociológie FF UK, Bratislava. [on-line] [cit. 2015-03-16] Dostupné na internete: <<https://www.sav.sk/journals/uploads/02061019Dzambazovic.pdf>>

³² Tamtiež

2 Cieľ práce, metodika práce a metódy skúmania

Cieľom diplomovej práce je porovnanie záchrannej sociálnej siete na Slovensku a vo Švédsku. Dôležité je aj oboznámenie podmienok nároku na uplatnenie si určitej sociálnej dávky alebo služby, na ktorú má občan nárok a ktorú potrebuje v danej sociálnej situácii.

Prvým čiastkovým cieľom diplomovej práce je zhodnotiť trh práce, vymedziť ponuku práce a dopyt po práci, definovať cenu práce, jej podstatu a funkcie a v neposlednom rade aj formy mzdy.

Druhým čiastkovým cieľom je priblížiť politiku zamestnanosti, jej nástroje a faktory aktívnej politiky zamestnanosti, vymedziť aktívne opatrenia pre uchádzačov o zamestnanie za účelom ich umiestnenia a udržania na trhu práce.

Tretím čiastkovým cieľom je určiť a definovať minimálnu mzdu, jej spôsob valorizácie a v nadväznosti na ňu aj ciele, ktoré majú byť prostredníctvom nej dosiahnuté, keďže nie všetky krajiny v Európskej únii majú zákonom ustanovenú minimálnu mzdu a zamerať sa na chudobu a sociálne vylúčenie pomocou stupňov stavu núdze a tiež definovať základné charakteristiky novej chudoby.

Štvrtý čiastkový cieľ predstavuje vymedzenie subsystémov sociálneho zabezpečenia a podrobnú charakteristiku jednotlivých pilierov nielen na Slovensku, ale aj vo Švédsku.

Metodika práce je v prevažnej miere ovplyvnená rozsahom diplomovej práce. Prácu sme spracovávali na základe preštudovania dostupnej literatúry a následného zhromaždenia štatistických údajov. Po vyhľadaní zdrojov v skúmanej oblasti bola v súlade s cieľom práce a so štúdiom dostupnej literatúry a elektronických médií vytvorená jej východisková osnova a na základe nej sformulovaný obsah diplomovej práce. Použité údaje sme získavali najmä zo Slovenskej ekonomickej knižnice, či už z knižných zdrojov alebo z monografií a z internetu. Významným zdrojom bolo štúdium slovenských zákonov, dokumentov Európskej komisie, databázy MISSOC, dokumentov Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny, Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, Sociálnej poisťovne, Úradu práce sociálnych vecí a rodiny a švédskych internetových stránok ministerstiev. Objekt skúmania predstavuje široká tematika trhu práce a sociálnej politiky ako aj sociálneho zabezpečenia.

V diplomovej práci sme použili metódu abstrakcie za základe ktorej boli vybraté len podstatné údaje. Ďalšia metóda aplikovaná v práci je induktívno-deduktívna. Metóda indukcie bola v práci použitá pri definovaní základných pojmov v prvej kapitole, na ňu následne nadväzuje metóda dedukcie, kde sa posudzovali všeobecné znalosti z danej problematiky a jej výsledkom je v závere odvodenie celkové zhodnotenie. Súčasťou metodiky práce je aj aplikácia metódy analýzy, ktorá sa zakladá na delení na jednotlivé systémové časti a následne skúma vzťahy existujúce medzi nimi. Ďalšou metódou, ktorá bola použitá v diplomovej práci je metóda syntézy, pomocou ktorej sme sa dopracovali k výsledkom práce, ktoré predstavujú čiastkové ciele a závery. Jej významným cieľom bolo hlbšie poznanie vzťahov jednotlivých problémov. Zo štatistických metód bola v práci použitá najmä metóda sociálnej štatistiky, ktorá usporadúva sociálne údaje do štatistických tabuliek a grafov.

3 Výsledky práce a diskusia

3.1 Systém sociálneho zabezpečenia na Slovensku

Podľa odbornej literatúry je možné systém sociálneho zabezpečenia definovať ako skupinu sociálnych udalostí alebo rizík, pre ktoré sú mobilizované príslušné administratívne a politické aparáty. Medzi tieto udalosti a riziká možno zaradiť najmä detstvo, materstvo, chorobu, nezamestnanosť, invaliditu, stratu živiteľa, starobu a chudobu. Sociálne zabezpečenie je súbor politických nástrojov, ktoré sú vytvorené na to, aby kompenzovali finančné dôsledky týchto udalostí.³³

Sociálne zabezpečenie možno rozdeliť na tri základné formy:

1. sociálne poistenie,
2. štátnu sociálnu podporu,
3. sociálnu pomoc.

3.1.1 Sociálne poistenie

Sociálne poistenie vzniklo ako poistenie v talianskych mestách, v ktorých prebiehal vnútorný i medzinárodný obchod v 14. a 15. storočí. Obchodníci vtedy podstupovali možné riziko a preto poistenie bolo jedným zo spôsobov, ako toto riziko urobiť únosným. Koncom 18. a v priebehu 19. storočia sa začalo rozširovať životné poistenie. V 20. storočí bolo rozšírené pre širokú verejnosť zavedením tzv. „ľudového poistenia“ (assurance populaire), ktoré v rámci skromného poistného, ktoré mohli platiť robotníci poskytuje životné poistenie.³⁴

Systém sociálneho poistenia je najviac preferovaný v moderných priemyselných spoločnostiach s trhovou ekonomikou. Rozvíja sa vo všeobecných povinných ako aj v doplnkových dobrovoľných systémoch. Sociálne poistenie je charakterizované týmito znakmi:

³³ Karpiš, J. – Ďurana, R. – Jelenčíak, M. 2006. *Analýza sociálneho systému SR*. Bratislava: INESS. 2006. s. 3 [on-line] [cit. 2014-10-24] Dostupné na internete: <http://www.iness.sk/media/docs/INESS_Analyza%20socialneho%20systemu%20SR.pdf>

³⁴ Pastoráková, E. 2008. *Aktuálne otázky výučby poisťovníctva I*. Bratislava: EKONÓM, 2008, s. 11, ISBN 978-80-225-2594-7.

- povinné poistenie zo zákona,
- zákonom stanovený osobný rozsah poistenia, ktorý predstavuje skupina povinne poistených a platiteľov poistného,
- zákonom stanovený vecný rozsah, ktorý stanovuje poistené sociálne udalosti, podmienky vzniku a trvania nároku, výšku nároku,
- zákonom stanovený spôsob správy a financovania.³⁵

Sociálne poistenie zabezpečuje jednotlivca alebo rodinných príslušníkov finančne pri výskyte životných udalostí, ktoré možno predvídať a proti ktorým sú poistení. Právo upravuje zavedenie povinného poistenia spravidla tam, kde sú jednotlivé riziká chápané ako uznané a ako sociálne významné. Občania sa môžu poistiť tiež sami z vlastnej iniciatívy – formou dobrovoľného doplnkového poistenia, sporením, investovaním kapitálu a pod. Povinné poistenie sa od súkromného líši tým, že individuálne príspevky nie sú v priamom vzťahu k individuálnym rizikám. Uplatňuje sa pri tom princíp sociálnej solidarity v zmysle toho, že dávky, ktoré sa vyplácajú sú vypočítané čiastočne alebo celkom nezávisle od výšky príspevkov a miery individuálneho či profesionálneho rizika. V Európe je sociálne zabezpečenie založené na technike poistenia, v prvom rade na vzájomnom poistení, najskôr sa tu jedná o systém dávok, ktorý je založený na príspevkoch. Hlavným motívom poistenia je príspevkový spôsob dávok. V európskych systémoch sociálneho zabezpečenia prevažuje sociálne poistenie financované fondovou metódou. Vo svojej podstate sú dávky založené na príspevkoch a financuje sa v prevažnej miere príspevkami poistených osôb a zamestnávateľov. Výlučne v škandinávskych krajinách, ako je Dánsko alebo Švédsko, sa financuje z verejných fondov, ibaže aj tu je právo na dávky sociálneho zabezpečenia často krát považované ako jedna z foriem poistenia.³⁶

Systém sociálneho poistenia pozostáva z nasledujúcich subsystémov:

- a) nemocenské poistenie,
- b) dôchodkové zabezpečenie,
- c) úrazové poistenie,
- d) garančné poistenie,
- e) poistenie v nezamestnanosti.

³⁵ Kahoun, V. a kol. 2009. *Sociální zabezpečení*. České Budějovice, Jihočeská universita, 2009, s. 27. ISBN 978-80-7387-346-2

³⁶ Stanek, V. 2011. *Sociálna politika. Teória a prax*. Bratislava. Sprint dva. 2011. ISBN 978-80-89393-28-2, s. 182-183

Nemocenské poistenie

Nemocenské poistenie je zobrazené ako neoddeliteľná súčasť systému sociálneho poistenia. Nemocenské poistenie určuje a spracúva zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. Predstavuje poistenie pre prípad zníženia alebo straty príjmu zo zárobkovej činnosti a slúži na zabezpečenie príjmu v dôsledku dočasnej pracovnej neschopnosti, tehotenstva a materstva.³⁷

Nemocenské poistenie členíme na:

- povinné nemocenské poistenie,
- dobrovoľné nemocenské poistenie.

Povinné nemocenské poistenie vzniká dňom uzatvorenia pracovnoprávneho alebo obdobného právneho vzťahu, ak sa jedná o zamestnanca, alebo ak sa jedná o samostatne zárobkovo činnú osobu, na prekročení zákonom stanovenej hranice príjmu zo samostatnej zárobkovej činnosti alebo z podnikania. Trvanie povinného nemocenského poistenia je určené podľa toho, pokiaľ trvá pracovný pomer zamestnanca. U SZČO trvá dovtedy, pokiaľ nie je oprávnená na výkon alebo prevádzkovanie podnikania alebo inej samostatnej zárobkovej činnosti, alebo dňom zrušenia registrácie, ktorú určuje zákon o správe daní a poplatkov. Povinné nemocenské poistenie fyzickej osoby v právnom vzťahu na základe dohody o vykonaní práce alebo dohody o pracovnej činnosti zaniká:

- a) priznaním invalidného dôchodku, invalidného výsluhového dôchodku alebo starobného dôchodku
- b) dovŕšením dôchodkového veku poberateľa výsluhového dôchodku.³⁸

Dobrovoľné nemocenské poistenie vzniká dňom podania prihlášky v Sociálnej poisťovni a zaniká dňom odhlásenia sa z tohto poistenia alebo dňom priznania invalidného dôchodku z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70%, priznania predčasného starobného dôchodku alebo starobného dôchodku.³⁹

Zo systému nemocenského poistenia sa poskytujú tieto dávky:

- nemocenské,

³⁷ Sika, P. 2013. *Nemocenské poistenie*. In: Rievajová, E. a kol. *Sociálne zabezpečenie*. Bratislava. Vydavateľstvo EKONÓM. 2013. ISBN 978-80-225-3631-8, s. 81

³⁸ Tamtiež, s. 81 - 82

³⁹ Sika, P. 2013. *Nemocenské poistenie*. In: Rievajová, E. a kol. *Sociálne zabezpečenie*. Bratislava. Vydavateľstvo EKONÓM. 2013. ISBN 978-80-225-3631-8, s. 82

- materské,
- ošetrovné,
- vyrovnávací dávka.

Predpokladom poskytovania týchto dávok je splnenie zákonom ustanovených všeobecných podmienok nároku na nemocenské dávky a splnenie ďalších osobitných predpokladov nároku na jednotlivé dávky.⁴⁰

Nemocenské

Nemocenská dávka sa poskytuje:

- zamestnancovi a povinne nemocensky poistenej samostatne zárobkovo činnnej osobe, ktorým bola pre úraz alebo chorobu uznaná dočasná práceneschopnosť na výkon zárobkovej činnosti alebo im bolo uložené karanténne opatrenie,
- dobrovoľne nemocensky poistenej osobe, ktorej nastala dočasná práceneschopnosť a ak bola nemocensky poistená najmenej 270 dní v posledných dvoch rokoch pred vznikom dočasnej práceneschopnosti.
- fyzickej osobe, ktorej vznikla dočasná práceneschopnosť po zániku nemocenského poistenia v ochrannnej lehote.⁴¹

Výška nemocenskej dávky je stanovená z denného vymeriavacieho základu (DVZ) alebo z pravdepodobného vymeriavacieho základu (PDVZ). Denný vymeriavací základ sa vyjadruje ako podiel súčtu vymeriavacích základov, z ktorých poistenec zaplatil poistné na nemocenské poistenie v rozhodujúcom období a počtu dní rozhodujúceho obdobia. DVZ nesmie dosiahnuť hodnotu vyššiu ako DVZ stanovený z 1,5 násobku jednej dvanástiny všeobecného vymeriavacieho základu platného v kalendárnom roku, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie dávky (od 1. 1. do 31. 12. 2015 = 40,6357 EUR). Pravdepodobný denný vymeriavací základ môžeme vyjadriť ako jednu tridsatinu vymeriavacieho základu, z ktorého by sa platilo poistné na nemocenské poistenie za kalendárny mesiac, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie nemocenskej dávky. Ak PDVZ má hodnotu vyššiu ako sumu zodpovedajúcu jednej tridsatine minimálneho VZ, t. j. VZ uvedeného v § 138 ods. 5 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov, ktorý platí ku dňu, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie

⁴⁰ Pechová, M. 2008. *Nemocenské poistenie*. In: Rievajová, E. a kol.: *Sociálne zabezpečenie*. Bratislava. Vydavateľstvo EKONÓM. 2008. s. 60

⁴¹ Sika, P. 2013. *Nemocenské poistenie*. In: Rievajová, E. a kol. *Sociálne zabezpečenie*. Bratislava. Vydavateľstvo EKONÓM. 2013. ISBN 978-80-225-3631-8, s. 83 - 84

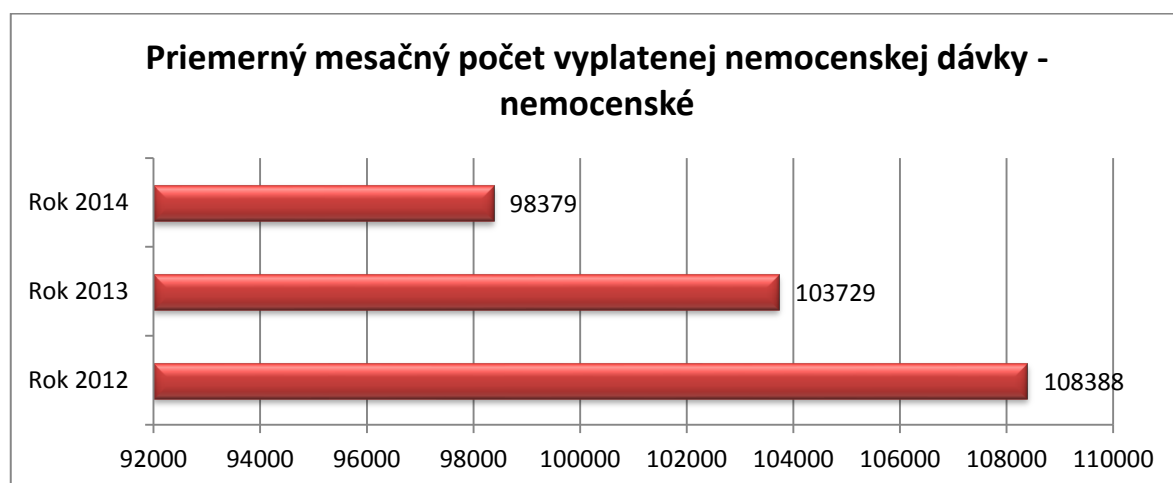
nemocenskej dávky (od 1. 1. 2015 do 31. 12. 2015 = 412 EUR), PDVZ je suma zodpovedajúca jednej tridsatine minimálneho VZ (od 1. 1. do 31. 12. 2015 = 13,7334 EUR).⁴²

Výška nemocenského:

- od prvého do tretieho dňa dočasnej práceneschopnosti 25% denného vymeriavacieho základu alebo pravdepodobného denného vymeriavacieho základu,
- od štvrtého dňa dočasnej práceneschopnosti 55% denného vymeriavacieho základu alebo pravdepodobného denného vymeriavacieho základu.

Mesačné sumy nemocenského sa zaokrúhľujú na desať eurocentov nahor.⁴³

Graf 3 Priemerný mesačný počet vyplatenej nemocenskej dávky – nemocenské v rokoch 2012 - 2014



Zdroj: Sociálna poisťovňa. [on-line] [cit. 2015-03-21] Dostupné na internete: <<http://www.socpoist.sk/priemerny-mesacny-pocet-vyplatenych-nemocenskych-davok/1619s>>, vlastné spracovanie

Materské

Materské sa poskytuje z dôvodu tehotenstva alebo starostlivosti o narodené dieťa:

- zamestnancovi,
- povinne nemocensky poistenej samostatne zárobkovo činnnej osobe,
- dobrovoľne nemocensky poistenej osobe,

⁴² Sociálna poisťovňa [on-line] [cit. 2014-12-05] Dostupné na internete: <<http://www.socpoist.sk/vyska-davky-/1292s#vyska-davky>>

⁴³ Tamtiež

- fyzickej osobe, ktorej vznikol nárok na materské po zániku nemocenského poistenia v ochrannnej lehote.⁴⁴

Percentuálna výška materského predstavuje 65% denného vymeriavacieho základu alebo pravdepodobného denného vymeriavacieho základu od 1. dňa.⁴⁵

Podmienky, ktoré musí poistenec spĺňať, aby mu bola priznaná dávka materské:

- vznik dôvodu na poskytnutie materského, to znamená tehotenstvo alebo starostlivosť o narodené dieťa,
- dôvod na poskytnutie materského (spravidla začiatok šiesteho týždňa, najskôr ôsmeho týždňa, pred očakávaným dňom pôrodu, ktorý určil lekár, prípadne deň pôrodu ak pôrod nastal predčasne) musí vzniknúť počas trvania nemocenského poistenia alebo v ochrannnej lehote najmenej 270 dní nemocenského poistenia v posledných dvoch rokoch pred pôrodom.

Dávku materské môže poberať aj otec dieťaťa:

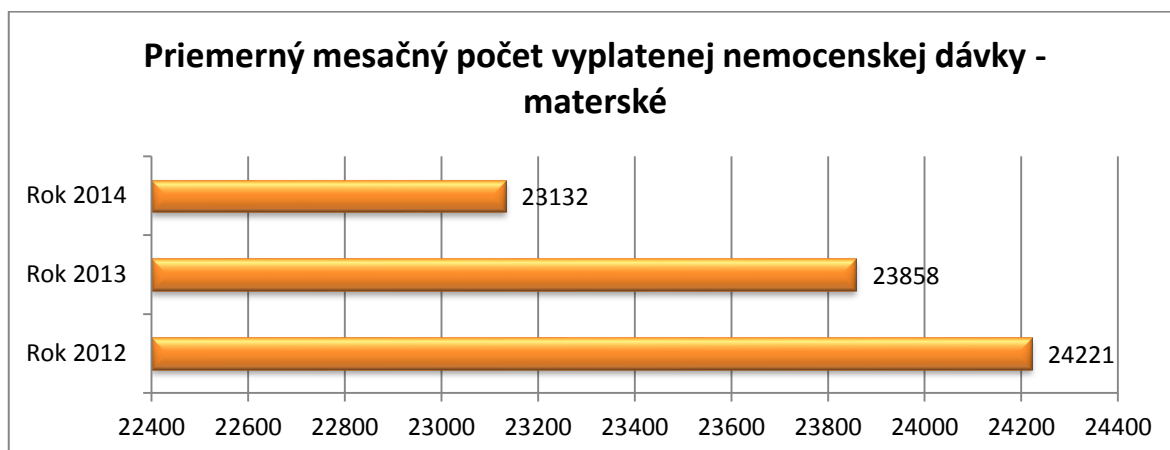
- ak matka zomrela,
- ak sa podľa lekárskeho posudku matka nemôže alebo nesmie starať o dieťa v dôsledku svojho nepriaznivého zdravotného stavu, ktorý trvá najmenej jeden mesiac a matka nepoberá materské alebo rodičovský príspevok,
- po dohode s matkou, najskôr po uplynutí šiestich týždňov odo dňa pôrodu a matka nepoberá materské alebo rodičovský príspevok,
- manžel matky dieťaťa, ak sa matka podľa lekárskeho posudku matka nemôže alebo nesmie starať o dieťa v dôsledku svojho nepriaznivého zdravotného stavu, ktorý trvá najmenej jeden mesiac a matka nepoberá materské alebo rodičovský príspevok,
- manželka otca dieťaťa, ak sa stará o dieťa, ktorého matka zomrela,
- fyzická osoba, ak sa stará o dieťa na základe rozhodnutia príslušného orgánu.⁴⁶

⁴⁴ Sociálna poisťovňa [on-line] [cit. 2014-12-05] Dostupné na internete: <<http://www.socpoist.sk/podmienky-naroku-/1293s#podmienky-naroku>>

⁴⁵ Sika, P. 2013. *Nemocenské poistenie*. In: Rievajová, E. a kol. *Sociálne zabezpečenie*. Bratislava. Vydavateľstvo EKONÓM. 2013. ISBN 978-80-225-3631-8, s. 95

⁴⁶ Sociálna poisťovňa [on-line] [cit. 2014-12-05] Dostupné na internete: <<http://www.socpoist.sk/podmienky-naroku-/1293s#podmienky-naroku>>

Graf 4 Priemerný mesačný počet vyplatenej nemocenskej dávky – materské v rokoch 2012 - 2014



Zdroj: Sociálna poisťovňa. [on-line] [cit. 2015-03-21] Dostupné na internete: <<http://www.socpoist.sk/priemerny-mesacny-pocet-vyplatenych-nemocenskych-davok/1619s>>, vlastné spracovanie

Ošetrovné

Ošetrovné je nemocenská dávka, ktorá sa poskytuje z dôvodu ošetrovania chorého dieťaťa, chorého manžela, chorej manželky, chorého rodiča alebo chorého rodiča manžela/manželky alebo z dôvodu osobnej a celodennej starostlivosti o zdravé dieťa do desiatich rokov veku.⁴⁷

Nárok na ošetrovné má poistenec, ak:

- ošetruje
 - choré dieťa,
 - chorého manžela/manželku,
 - chorého rodiča alebo chorého rodiča manžela/manželky, ktorých stav podľa potvrdenia príslušného lekára nevyhnutne vyžaduje ošetrovanie inou fyzickou osobou,
- sa stará o dieťa do desiatich rokov veku, ak:
 - dieťaťu bolo nariadené karanténne opatrenie,
 - predškolské zariadenie alebo zariadenie sociálnych služieb, v ktorých sa poskytuje dieťaťu starostlivosť, alebo škola, ktoré dieťa navštevuje, boli rozhodnutím príslušných orgánov uzavreté alebo v nich bolo nariadené karanténne opatrenie,

⁴⁷ Sika, P. 2013. *Nemocenské poistenie*. In: Rievajová, E. a kol. *Sociálne zabezpečenie*. Bratislava. Vydavateľstvo EKONÓM. 2013. ISBN 978-80-225-3631-8, s. 92

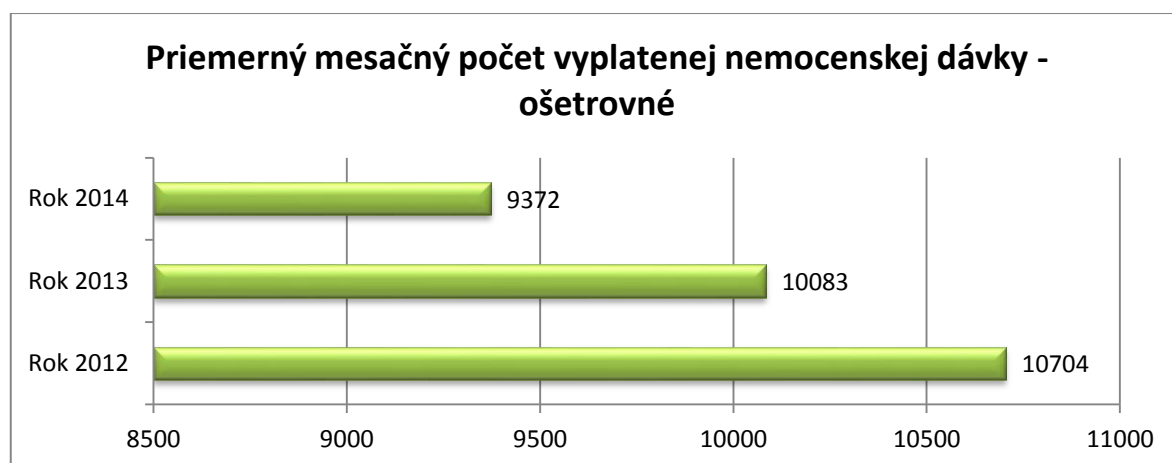
- fyzická osoba, ktorá sa inak o dieťa stará,
- ochorela,
- bolo jej nariadené karanténne opatrenie,
- bola prijatá do ústavnej starostlivosti zdravotníckeho zariadenia a preto sa o dieťa nemôže starať.⁴⁸

Ošetrovné sa poskytuje za dni a jeho výška je 55% denného vymeriavacieho základu. Nárok na ošetrovné vzniká od prvého dňa potreby ošetrovania fyzickej osoby a zaniká dňom skončenia potreby ošetrovania alebo starostlivosti. Doba trvania ošetrovania nesmie prekročiť 10 dní, pričom ošetrovné v tom istom prípade patrí len raz a len jednému poistencovi.⁴⁹

Na ošetrovné nie je nárok za dni, počas ktorých:

- je vyplácaná náhrada príjmu pri dočasnej PN zamestnanca,
- vzniká nárok na výplatu nemocenského,
- vzniká nárok na výplatu materského.⁵⁰

Graf 5 Priemerný mesačný počet vyplatenej nemocenskej dávky – ošetrovné v rokoch 2012 - 2014



Zdroj: Sociálna poisťovňa. [on-line] [cit. 2015-03-21] Dostupné na internete: <<http://www.socpoist.sk/priemerny-mesacny-pocet-vyplatenych-nemocenskych-davok/1619s>>, vlastné spracovanie

⁴⁸ Ošetrovné. [on-line] [cit. 2014-12-08] Dostupné na internete: <<http://www.finance.sk/dochodok/informacie/davka-nemocenske-poistenie/osetrovne/>>

⁴⁹ Sika, P. 2013. *Nemocenské poistenie*. In: Rievajová, E. a kol. *Sociálne zabezpečenie*. Bratislava. Vydavateľstvo EKONÓM. 2013. ISBN 978-80-225-3631-8, s. 94

⁵⁰ Ošetrovné. [on-line] [cit. 2014-12-08] Dostupné na internete: <<http://www.finance.sk/dochodok/informacie/davka-nemocenske-poistenie/osetrovne/>>

Vyrovňavacia dávka

Na vyrovňavaciu dávku má nárok zamestnankyňa, ak:

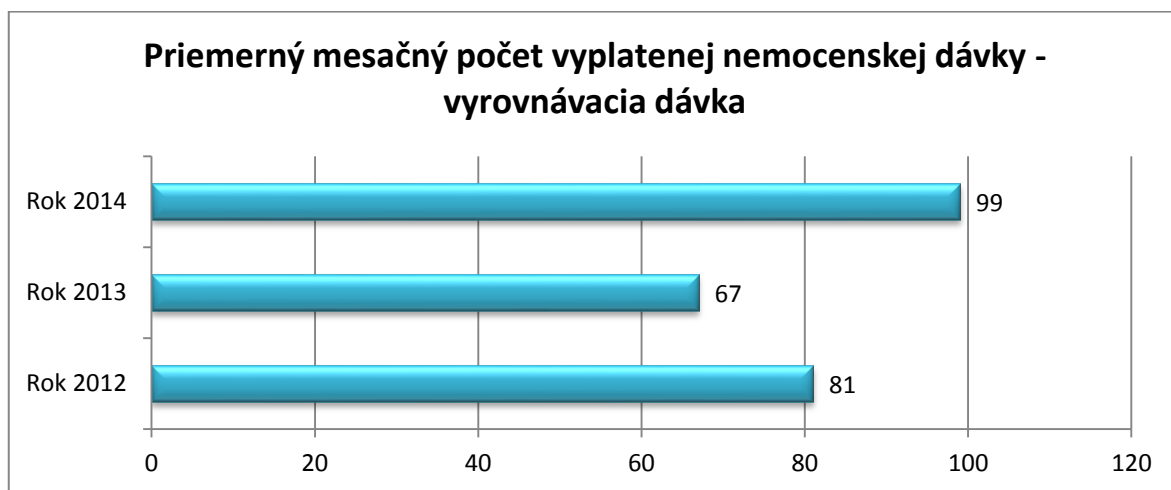
- je počas tehotenstva preradená na inú prácu, pretože práca, ktorú predtým vykonávala podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo alebo je zakázaná tehotným ženám, a pri práci, na ktorú je preradená, dosahuje nižší príjem bez svojho vedomia alebo náhradu príjmu ako pri práci, ktorú vykonávala pred preradením,
- počas materstva do konca deviateho mesiaca po pôrode je preradená na inú prácu, pretože práca, ktorú predtým vykonávala, je zakázané matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode alebo podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej materstvo alebo zdravie, a pri práci, na ktorú je preradená dosahuje bez svojho vedomia nižší príjem ako pri práci, ktorú vykonávala pred preradením.⁵¹

Vyrovňavacia dávka sa poskytuje za kalendárny mesiac, a to aj vtedy, ak zamestnankyňa bola preradená na inú prácu alebo sa preradenie skončilo počas kalendárneho mesiaca. Počas tehotenstva sa vyrovňavacia dávka poskytuje najdlhšie do nástupu na materskú dovolenku a po skončení materskej dovolenky najdlhšie do konca deviateho mesiaca po pôrode. Výška vyrovňavacej dávky je 55% z rozdielu medzi mesačným vymeriavacím základom a vymeriavacím základom, z ktorého zamestnankyňa platí poistné na nemocenské poistenie v jednotlivých kalendárnych mesiacoch po preradení na inú prácu. V prípade, že zamestnankyňa nevykonávala počas celého mesiaca preradenú prácu, vyrovňavacia dávka sa vypočítava z rozdielu pomerných častí mesačného vymeriavacieho základu.⁵²

⁵¹ Vyrovňavacia dávka. [on-line] [cit. 2014-12-08] Dostupné na internete: <<http://www.finance.sk/dochodok/informacie/davka-nemocenske-poistenie/vyrovnavacia-davka/>>

⁵² Tamtiež

Graf 6 Priemerný mesačný počet vyplatenej nemocenskej dávky – vyrovnávacia dávka v rokoch 2012 - 2014



Zdroj: Sociálna poisťovňa. [on-line] [cit. 2015-03-21] Dostupné na internete: <<http://www.socpoist.sk/priemerny-mesacny-pocet-vyplatenych-nemocenskych-davok/1619s>>, vlastné spracovanie

Dôchodkové zabezpečenie

Súčasný dôchodkový systém na Slovensku je postavený na troch pilieroch:⁵³

1. pilier: dôchodkové poistenie a priebežný dôchodkový systém. Je vykonávaný Sociálnou poisťovňou. V prvom pilieri sú zapojení všetci občania v aktívnom veku a ich zamestnávateľia, ktorí povinne platia odvody z každej mzdy do Sociálnej poisťovne. Objem zaplateného poistného sa hneď používa na starobné dôchodky pre súčasných dôchodcov, invalidov a pozostalostné dôchodky. V prípade, ak je občan zapojený len do prvého piliera, odvádza alebo je za neho odvádzané celkovo 18% z vymeriavacieho základu priamo do Sociálnej poisťovne.

Výška dôchodku z 1. piliera je závislá na:

- počte odpracovaných rokov,
- výšky dosiahnutých príjmov počas celého pracovného života,
- aktuálnej dôchodkovej hodnoty, ktorú určuje Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny v zbierke zákonov.

2. pilier – starobné dôchodkové sporenie, zavedený ako povinný kapitalizačný pilier. Je vykonávané dôchodkovými správcovskými spoločnosťami (DSS). V prípade, že

⁵³ Dôchodkový systém na Slovensku. [on-line] [cit. 2014-12-09] Dostupné na internete: <<http://www.finance.sk/dochodok/informacie/vsetko-o-prvom-pilieri/dochodkovy-system/>>

občan je sporiteľom v 2. pilieri, tak sa odvádza 14 % z jeho vymeriavacieho základu do Sociálnej poisťovne a 4 % do vybranej dôchodkovej správcovskej spoločnosti. Tento pilier bol zavedený od 1. januára 2005, je príspevkovo definovaný a financovaný prostredníctvom prispievania na osobné dôchodkové účty sporiteľov.

3. pilier – doplnkové dôchodkové sporenie, vykonávaný doplnkovými dôchodkovými spoločnosťami (DDS). Tretí dôchodkový pilier je dobrovoľný. Je podporovaný štátom daňovými úľavami. Občan môže platiť navyše zo svojho príjmu sumu podľa vlastného uváženia a istou sumou môže prispievať aj zamestnávateľ.

V rámci dôchodkového poistenia existujú dva podsystemy:⁵⁴

1. starobné poistenie – ako poistenie na zabezpečenie príjmu v starobe a pre prípad úmrtia
2. invalidné poistenie – ako poistenie pre prípad poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť v dôsledku dlhodobo nepriaznivého zdravotného stavu poistenca a pre prípad úmrtia.

Zo systému starobného poistenia sa poskytuje:

- starobný dôchodok,
- predčasný starobný dôchodok,
- vdovský dôchodok,
- vdovecký dôchodok,
- sirotsky dôchodok.⁵⁵

Zo systému invalidného poistenia sa poskytuje:

- invalidný dôchodok,
- vdovský dôchodok,
- vdovecký dôchodok,
- sirotsky dôchodok.⁵⁶

⁵⁴ Sociálna poisťovňa. [on-line] [cit. 2014-12-10] Dostupné na internete: <<http://www.socpoist.sk/dochodkove-poistenie-qcg/48006s>>

⁵⁵ Sociálna poisťovňa. [on-line] [cit. 2014-12-10] Dostupné na internete: <<http://www.socpoist.sk/dochodkove-poistenie-qcg/48006s>>

⁵⁶ Tamtiež

Tabuľka 1 Počet vyplácaných dôchodkov (v mesiacoch) k 1. 1. 2015

Počet dôchodcov v SR	1 350 103
Počet vyplácaných dôchodkov:	
- starobných	1 019 249
- predčasne starobných	21 143
- invalidných	233 200
- vdovských	295 042
- vdoveckých	41 033
- sirotských	24 613
- iných	13 158
SPOLU:	1 647 438

Zdroj: Sociálna poisťovňa. [on-line] [cit. 2015-03-21] Dostupné na internete: <<http://www.socpoist.sk/pocet-vyplacanych-dochodkov--v-mesiacoch-/3150s>>, vlastné spracovanie

Tabuľka 2 Základný dôchodkový vek v krajinách EÚ

KRAJINA	MUŽI	ŽENY	KRAJINA	MUŽI	ŽENY
Belgicko	65	65	Malta	61	60
Bulharsko	63	60	Litva	62,5	60
Cyprus	65	65	Lotyšsko	62	62
Česko	62	57-61	Luxembursko	65	65
Dánsko	65	65	Nemecko	67	67
Estónsko	63	61	Poľsko	65	60
Fínsko	65	65	Portugalsko	65	65
Francúzsko	60	60	Rakúsko	65	60
Grécko	65	61	Rumunsko	64	59
Holandsko	65	65	Slovensko	62	62
Chorvátsko	65	60-65	Slovinsko	63	61
Írsko	65-66	65-66	Španielsko	65	65
Taliansko	65	60	Švédsko	61-67	61-67
Maďarsko	62	62	Veľká Británia	65	60

Zdroj: Slovenskí muži patria medzi najmladších dôchodcov v EÚ. [on-line] [cit. 2014-12-10] Dostupné na internete: <<http://www.finance.sk/spravy/finance/129272-slovenski-muzi-patria-medzi-najmladsich-dochodcov-v-eu/>>, vlastné spracovanie

Úrazové poistenie

Pod pojmom úrazové poistenie sa rozumie poistenie, ktoré je určené pre prípad služobného úrazu, choroby z povolania a pre prípad poškodenia zdravia alebo úmrtia v dôsledku pracovného úrazu. Povinne úrazovo poistený je zamestnávateľ, ktorý zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu a vzniká mu priamo zo zákona odo dňa začatia zamestnávania fyzickú osobu do dňa ukončenia pracovnoprávneho vzťahu. Úrazovo poistenou osobou sa považuje aj osoba, ktorá nie je len zamestnancom, ale aj osoba, ktorá vykonáva prácu na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Cieľom úrazového poistenia je posilniť preventívnu starostlivosť zamestnávateľom o ochranu a bezpečnosť zdravia pri práci a tým predchádzať vzniku pracovných úrazov zamestnancov.⁵⁷

Z úrazového poistenia sú poskytované nasledovné dávky:

- úrazový príplatok,
- úrazová renta,
- jednorazové vyrovnanie,
- pozostalostná úrazová renta,
- jednorazové odškodnenie,
- pracovná rehabilitácia a rehabilitačné,
- rekvalifikácia a rekvalifikačné,
- náhrada za bolesť a náhrada za sťaženie spoločenského uplatnenia,
- náhrada nákladov spojených s liečením,
- náhrada nákladov spojených s pohrebom.⁵⁸

Garančné poistenie

Garančné poistenie je určené na uspokojovanie nárokov zamestnanca, ktoré vyplývajú z pracovnoprávnych vzťahov v prípade, ak sa zamestnávateľ stane platobne neschopným a taktiež na úhradu príspevkov na starobné dôchodkové sporenie do základného fondu príspevkov na starobné dôchodkové sporenie, ktoré zamestnávateľ

⁵⁷ Pongráczová, E. 2013. *Nemocenské poistenie*. In: Rievajová, E. a kol. *Sociálne zabezpečenie*. Bratislava. Vydavateľstvo EKONÓM. 2013. ISBN 978-80-225-3631-8, s. 207 - 209

⁵⁸ Tamtiež, s. 210

nezaplatil. Mesačne odvádza zamestnávateľ 0,25% z vymeriavacieho základu zamestnanca.⁵⁹

„Z garančného poistenia je poskytovaná dávka garančného poistenia, keď sa zamestnávateľ stane platobne neschopným, a nemôže uspokojiť nasledovné nároky:

- nárok na mzdu a náhradu za čas pracovnej pohotovosti,
- nárok na príjem plynúci členovi družstva z pracovného vzťahu k družstvu,
- nárok na náhradu mzdy pri prekážkach v práci a za sviatky,
- nárok na odmenu, ktorá bola dohodnutá v dohode o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru,
- nárok na náhradu mzdy za dovolenku, na ktorú vznikol nárok počas kalendárneho roka, v ktorom bol zamestnávateľ platobne neschopný,
- nárok na odstupné pri skončení pracovného pomeru zamestnanca,
- nárok na náhradu mzdy pri okamžitom alebo neplatnom skončení pracovného pomeru,
- nároky sťahovacích, cestovných alebo iných výdavkov vzniknutých pri plnení pracovných povinností,
- nárok na náhradu príjmu pri dočasnej práceneschopnosti zamestnanca,
- nárok na náhradu vecnej škody, ktoré vznikli v súvislosti s chorobou z povolania alebo pracovným úrazom,
- súdne trovy v súvislosti s uplatnením nárokov z pracovného pomeru zamestnanca na súde z dôvodu zrušenia zamestnávateľa vrátane trov právneho zastúpenia.“⁶⁰

Poistenie v nezamestnanosti

Poistenie v nezamestnanosti je poistenie pre prípad straty príjmu zamestnanca. Poistenie sa nevzťahuje na fyzickú osobu, ktorej bol priznaný invalidný dôchodok a dovŕšila dôchodkový vek a osoby, ktorým bol priznaný starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70%. Z poistenia v nezamestnanosti je poskytovaná dávka

⁵⁹Pongráczová, E. 2013. *Nemocenské poistenie*. In: Rievajová, E. a kol. *Sociálne zabezpečenie*. Bratislava. Vydavateľstvo EKONÓM. 2013. ISBN 978-80-225-3631-8, s. 218

⁶⁰Tamtiež, s. 218 - 219

v nezamestnanosti, ktorá pripadá poistencovi, ak v posledných troch rokoch pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie bol poistený najmenej 730 dní. Poistencovi vzniká nárok na dávku v nezamestnanosti odo dňa zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie a zaniká uplynutím 6 mesačného podporného obdobia. Dávka v nezamestnanosti je poskytovaná za dni a jej výška je 50% denného vymeriavacieho základ.⁶¹

Nárok na dávku v nezamestnanosti zaniká:

- uplynutím podporného obdobia,
- jednorazovým vyplatením 50% dávky za zostávajúcu časť podporného obdobia,
- dňom vyradenia z evidencie uchádzačov o zamestnanie,
- dňom priznania starobného, predčasného starobného alebo invalidného dôchodku z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70%,
- dňom smrti poisteného.⁶²

3.1.2 Štátna sociálna podpora

Štátna sociálna podpora sa orientuje predovšetkým na životné udalosti, ktoré sú tvorené ako prirodzená účasť rodinného alebo individuálneho životného štýlu. V prebiehajúcom transformačnom procese sociálneho zabezpečenia sa populačná politika postupne nahrádza rodinnou politikou, smerujúcou k sociálnemu blahobytu rodiny. Rodinná politika sa realizuje nielen na úrovni štátu, ale aj na regionálnej a komunálnej úrovni prostredníctvom opatrení samosprávnych orgánov. Opatrenia v prospech rodiny, najmä prostredníctvom poskytovania štátnych sociálnych dávok, spočívajú v kombinácii priamej i nepriamej pomoci rodinám s deťmi. Cez systém štátnej podpory sa realizuje aj vzdelávanie, bývanie, populačné dávky a podobne.

Systém štátnej sociálnej podpory je tvorený sústavou priamych finančných príspevkov prostredníctvom štátneho rozpočtu. Štátna sociálna podpora pozostáva z jednorazových a opakovaných príspevkov. Každá dávka je definovaná určitými podmienkami, ktoré musí žiadateľ splňať.

⁶¹Pongráczová, E. 2013. *Nemocenské poistenie*. In: Rievajová, E. a kol. *Sociálne zabezpečenie*. Bratislava. Vydavateľstvo EKONÓM. 2013. ISBN 978-80-225-3631-8, s. 221 - 222

⁶²Tamtiež, s. 222

Tabuľka 3 Jednorazové štátne sociálne dávky

1. Príspevok pri narodení dieťaťa
2. Príspevok na viac súčasne narodených detí
3. Príspevok na pohreb
4. Jednorazový príspevok dieťaťu pri jeho zverení do náhradnej starostlivosti
5. Jednorazový príspevok dieťaťu pri zániku náhradnej starostlivosti

Zdroj: ÚPSVaR, Prehľad štátnych sociálnych dávok. [on-line] [cit. 2015-02-16] Dostupné na internete:
<http://www.upsvar.sk/buxus/docs/SSVaR/OSSD/Prehľad_statnych_socialnych_davok_2014.pdf>

Tabuľka 4 Opakované štátne sociálne dávky

1. Rodičovský príspevok
2. Prídavok na dieťa
3. Príplatok k prídavku na dieťa
4. Opakovaný príspevok dieťaťu zverenému do náhradnej starostlivosti
5. Opakovaný príspevok náhradnému rodičovi
6. Osobitný opakovaný príspevok náhradnému rodičovi
7. Príspevok o starostlivosť o dieťa

Zdroj: ÚPSVaR, Prehľad štátnych sociálnych dávok. [on-line] [cit. 2015-02-16] Dostupné na internete:
<http://www.upsvar.sk/buxus/docs/SSVaR/OSSD/Prehľad_statnych_socialnych_davok_2014.pdf>

Príspevok pri narodení dieťaťa upravuje zákon č. 383/2013 Z. z. o príspevku pri narodení dieťaťa a o príspevku na viac súčasne narodených detí a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Oprávnenou osobou je matka dieťaťa, alebo otec dieťaťa, ak jeho matka zomrela alebo po nej bolo vyhlásené pátranie, alebo bolo dieťa zverené do osobnej starostlivosti otca na základe súdneho rozhodnutia. Podmienkou nároku je narodenie dieťaťa a trvalé bydlisko oprávnenej osoby na území Slovenskej republiky. Výška dávky je 829,86 EUR ak sa dieťa narodilo z prvého až tretieho pôrodu a dožilo sa najmenej 28 dní. Ak ide o dieťa, ktoré sa narodilo zo štvrtého a ďalšieho pôrodu, výška dávky je 151,37 EUR. Poskytovateľom dávky je úrad práce, sociálnych vecí a rodiny príslušný podľa miesta trvalého pobytu.

Príspevok na viac súčasne narodených detí. Oprávnenou osobou je rodič detí alebo fyzická osoba, ktorá prevzala deti do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe rozhodnutia súdu. Výška príspevku na jedno dieťa je 110,36 EUR. Podmienky nároku sú: trvalý pobyt oprávnenej osoby a detí na území Slovenskej republiky, nárok na príspevok na každé dieťa iba raz ročne, aspoň tri deti sú vo veku najviac 15 rokov.

Príspevok na pohreb upravuje zákon č. 238/1998 Z. z. o príspevku na pohreb v znení neskorších predpisov. Oprávnenou osobou je plnoletá fyzická osoba. Výška dávky je 79,67 EUR. Podmienkou nároku je zabezpečenie pohrebu oprávnenou osobou, trvalý alebo prechodný pobyt oprávnenej osoby na území Slovenskej republiky a trvalý alebo prechodný pobyt zomretého v čase smrti na území SR a pochovanie zomretého na území SR. Dávku poskytuje úrad práce, sociálnych vecí a rodiny.

Jednorazový príspevok dieťaťu pri jeho zverení do náhradnej starostlivosti vymedzuje zákon č. 627/2005 Z. z. o príspevkoch na podporu náhradnej starostlivosti o dieťa v znení neskorších predpisov. Oprávnenou osobou je maloleté dieťa zverené do náhradnej starostlivosti. Výška príspevku je 500 EUR na jedno dieťa. Podmienkou nároku je zverenie dieťaťa rozhodnutím súdu inej fyzickej osobe, než rodičovi; do pestúnskej starostlivosti; do poručníctva; do predosvojiteľskej starostlivosti. Dávka je poskytovaná úradom práce, sociálnych vecí a rodiny príslušného podľa miesta trvalého bydliska náhradného rodiča.

Jednorazový príspevok dieťaťu pri zániku náhradnej starostlivosti je vymedzený zákonom č. 627/2005 Z. z. o príspevkoch na podporu náhradnej starostlivosti o dieťa v znení neskorších predpisov. Oprávnenou osobou je plnoleté dieťa. Výška dávky je 922,29 EUR na jedno dieťa. Podmienka nároku vzniká vtedy, ak náhradná starostlivosť trvala aspoň jeden rok pred dosiahnutím plnoletosti dieťaťa.

Rodičovský príspevok upravuje zákon č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Oprávnenou osobou je rodič dieťaťa; fyzická osoba, ktorej je dieťa zverejnené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov alebo manžel (manželka) rodiča dieťaťa ak žije s rodičom v domácnosti. Výnimku tvorí maloletá matka, ktorá nemá súdom priznané

rodičovské práva a povinnosti a nevzniká jej nárok na rodičovský príspevok. Podmienkou nároku je trvalý alebo prechodný pobyt oprávnenej osoby na území SR; zabezpečenie riadnej starostlivosti o dieťa do troch rokov veku, do šiestich rokov veku, ktoré má dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav, do šiestich rokov veku, ktoré je zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov, maximálne tri roky. Výška dávky rodičovského príspevku je 203,20 EUR a táto suma sa zvyšuje o 50,80 EUR ak sú súčasne narodené dve a viac detí. Suma 203,20 EUR sa znižuje o 50% v prípade starostlivosti o dieťa, ktoré zanedbáva plnenie povinnej školskej dochádzky. Rodičovský príspevok poskytuje úrad práce, sociálnych vecí a rodiny príslušný podľa miesta trvalého alebo prechodného pobytu oprávnenej osoby.

Prídavok na dieťa upravuje zákon č. 600/2003 Z. z. o prídavku na dieťa a o zmene a doplnení zák. č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. Oprávnenou osobou je rodič nezaopatreného dieťaťa; rodič, ktorému bolo dieťa zverené na základe rozhodnutia súdu; osoba, ktorej je nezaopatrené dieťa zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe rozhodnutia súdu; plnoleté nezaopatrené dieťa, ak nemá rodičov, ak má upravenú vyživovaciu povinnosť od rodičov, ak do dosiahnutia plnoletosti bolo zverené do náhradnej starostlivosti, ktoré uzavrelo manželstvo, ktorého manželstvo zaniklo, maloletý rodič, ktorý ma priznané rodičovské práva a povinnosti. Podmienkou nároku je starostlivosť oprávnenej osoby o nezaopatrené dieťa, trvalý alebo prechodný pobyt oprávnenej osoby na území SR. Výška dávky je 23,52 EUR a poskytuje ju úrad práce, sociálnych vecí a rodiny príslušný podľa miesta trvalého alebo prechodného pobytu.

Príplatok k prídavku na dieťa je štátna sociálna dávka, ktorou štát prispieva na výchovu a výživu nezaopatreného dieťaťa, na ktoré si oprávnená osoba nemôže uplatniť daňový bonus. Oprávnenou osobou je rodič alebo náhradný rodič, ktorý je poberateľom prídavku na dieťa. Podmienkami nároku sú splnenie nároku na prídavok na dieťa; poberanie starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku, invalidného dôchodku z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70%, výsluhového dôchodku po dovŕšení veku na starobný dôchodok; nevykonávanie zárobkovej činnosti oprávnenou osobou a ďalšou fyzickou osobou; nepriznanie daňového bonusu na nezaopatrené dieťa. Pre priznanie dávky musia byť všetky podmienky naraz splnené. Výška príplatku k prídavku je 11,03 EUR.

Opakovaný príspevok dieťaťu zverenému do náhradnej starostlivosti vymedzuje zákon č. 627/2005 Z. z. o príspevkoch na podporu náhradnej starostlivosti o dieťa v znení neskorších predpisov. Oprávnenou osobou je nezaopatrené dieťa zverené do náhradnej starostlivosti. Podmienku nároku spĺňa aj plnoleté dieťa, ktoré po dosiahnutí plnoletosti ďalej žije v domácnosti s náhradnou starostlivosťou a nemá príjem alebo má príjem nižší ako suma opakovaného príspevku. Príjem zdaňovaný podľa zákona o dani z príjmu sa sleduje len u plnoletého nezaopatreného dieťaťa. Výška príspevku je 138,13 EUR mesačne na každé dieťa. Ak dieťa príjem má, vypláca sa vo výške rozdielu medzi sumou opakovaného príspevku dieťaťa a príjmom dieťaťa. Príspevok vypláca úrad práce, sociálnych vecí a rodiny príslušný podľa miesta trvalého pobytu náhradného rodiča.

Opakovaný príspevok náhradnému rodičovi upravuje zákon č. 627/2005 Z. z. o príspevkoch na podporu náhradnej starostlivosti o dieťa v znení neskorších predpisov. Oprávnenou osobou je náhradný rodič, ktorému bolo zverené dieťa do náhradnej starostlivosti a uplatňuje si nárok na príspevok na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny. Výška príspevku je 175,62 EUR mesačne bez ohľadu na počet detí. Príspevok sa zvyšuje o 124,91 EUR mesačne, ak sa náhradný rodič stará o tri a viac detí, ktoré sú súrodenci.

Osobitný opakovaný príspevok náhradnému rodičovi. Oprávnenou osobou je náhradný rodič, ktorému bolo zverené dieťa do náhradnej starostlivosti, ktoré je občan s ťažkým zdravotným postihnutím. Výška príspevku je 72,36 EUR mesačne na každé dieťa, ktoré je občan s ťažkým zdravotným postihnutím. Nárok nevzniká, ak sa náhradnému rodičovi poskytuje za starostlivosť o dieťa peňažný príspevok za opatrovanie; náhradný rodič poskytuje dieťaťu opatrovateľskú službu alebo sa dieťaťu poskytuje peňažný príspevok na osobnú asistenciu.

Príspevok na starostlivosť o dieťa vymedzuje zákon č. 561/2008 Z. z. o príspevku na starostlivosť o dieťa a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Oprávnenou osobou je jeden z rodičov dieťaťa alebo fyzická osoba, ktorej je dieťa zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov. Podmienkou nároku je vykonávanie zárobkovej činnosti, štúdium dennou formou na strednej alebo vysokej škole; poskytovanie starostlivosti dieťaťu, trvalý pobyt rodiča a dieťaťa na území SR. Výška príspevku na každé dieťa do troch rokov alebo do šiestich rokov veku dieťaťa, ktoré má dlhodobu

nepriaznivý zdravotný stav je vo výške preukázaných výdavkov rodiča, najviac v sume 230 EUR alebo vo výške 41,10 EUR v prípade, ak starostlivosť o dieťa zabezpečuje iná fyzická osoba a nevypláca sa jej rodičovský príspevok. Dávka sa vypláca na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny príslušný podľa miesta trvalého pobytu rodiča na základe dokladov, ktorými rodič preukáže výdavky uhradené poskytovateľovi za starostlivosť o dieťa.

3.1.3 Sociálna pomoc

Sociálna pomoc sa vzťahuje najmä na občanov, ktorí sú ťažko zdravotne postihnutí, starí a chorí ľudia, deti, občania s nízkym alebo žiadnym príjmom, občania spoločensky neprispôsobiví, ktorí sú vylúčení zo spoločnosti a ich situácia je natoľko vážna, že si nemôžu sami zabezpečiť základné životné potreby. Prostredníctvom finančných, organizačných a legislatívnych opatrení takýmto občanom štát poskytuje podporu a pomoc, aby sa dalo zabrániť ich sociálnemu vylúčeniu. Úlohou štátu je vytvárať podmienky na to, aby sociálne potreby občanov a rodín boli zabezpečené vlastnými silami a štát svojou pomocou zasahuje len tam, kde si nestačí občan alebo rodina z objektívnych alebo subjektívnych príčin zabezpečiť svoje potreby vlastnými silami a tam, kde má štát podporiť a ochrániť občana a rodinu. Cieľom sociálnej pomoci je zmierniť alebo prekonať nepriaznivú životnú a sociálnu situáciu s aktívnou účasťou občana, ktorá môže mať podobu hmotnej alebo sociálnej núdze.⁶³

Za **hmotnú núdzu** sa považuje stav, keď príjem občana a fyzických osôb, ktoré sa s nim spoločne posudzujú, nedosahuje životné minimum ustanovené osobitným predpisom, ak si občan nemôže zabezpečiť alebo zvýšiť príjem vlastným pričinením. Za vlastné pričinenie sa považuje najmä vlastná práca, užívanie vlastného majetku a uplatnenie zákonných nárokov, najmä výživné, dávku v nezamestnanosti, dôchodkové dávky, opakované štátne sociálne dávky a iné podľa § 9 zákona č. 599/2003 Z. z. o pomoci v hmotnej núdzi a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.⁶⁴

⁶³ Husáková, M. 2013. *Nemocenské poistenie*. In: Rievajová, E. a kol. *Sociálne zabezpečenie*. Bratislava. Vydavateľstvo EKONÓM. 2013. ISBN 978-80-225-3631-8, s. 273 - 275

⁶⁴ ÚPSVaR. Pomoc v hmotnej núdzi. [on-line] [cit. 2015-02-18] Dostupné na internete: <http://www.upsvar.sk/tn/socialne-veci-a-rodina/oddelenie-pomoci-v-hmotnej-nudzi/pomoc-v-hmotnej-nudzi.html?page_id=277934>

Fyzické osoby, posudzované na účely posudzovania pomoci v hmotnej núdzi sú:

- manžel, manželka
- rodičia a nezaopatrené deti žijúce s nimi v domácnosti
- rodičia a ich deti do 25 rokov veku, žijúce s nimi v domácnosti a ktoré nemajú príjem alebo majú príjem najviac vo výške minimálnej mzdy, okrem detí, ktorým v čase evidencie uchádzačov o zamestnanie vznikol nárok na dávku v nezamestnanosti a detí, ktorým sa vypláca invalidný dôchodok.⁶⁵

„Výška dávky v hmotnej núdzi:

- 61,60 EUR mesačne u jednotlivca,
- 117,20 EUR u jednotlivca s 1 alebo najviac so 4 deťmi,
- 171,20 EUR u jednotlivca s viac ako 4 deťmi,
- 107,20 EUR u dvojice,
- 160,40 EUR u dvojice s 1 alebo najviac so 4 deťmi,
- 216,10 EUR u dvojice s viac ako 4 deťmi.“⁶⁶

Ochranný príspevok je určený na zabezpečenie osobných výdavkov člena domácnosti, ktorý nemá možnosť si zabezpečiť alebo zvýšiť príjem vlastnou prácou zo zdravotných dôvodov, vekových alebo iných zákonom vymedzených dôvodov. Výška ochranného príspevku je:

- 63,07 EUR mesačne, ak ide o občana, ktorý dosiahol vek potrebný na starobný dôchodok; je invalidný z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70%; je osamelý rodič; každodenne sa stará o fyzickú osobu s ťažkým zdravotným postihnutím
- 34,69 EUR ak ide o fyzickú osobu s nepriaznivým zdravotným stavom, za ktorý sa považuje choroba, úraz alebo karanténne opatrenie a je uznaná za dočasne práceneschopného na viac ako 30 po sebe nasledujúcich dní,
- 13,50 EUR ak ide o tehotnú ženu od začiatku štvrtého mesiaca tehotenstva a rodiča dieťaťa, ktorý sa stará o dieťa do jedného roku veku.⁶⁷

⁶⁵ Tamtiež

⁶⁶ MPSVaR. Výška pomoci v hmotnej núdzi. [on-line] [cit. 2015-02-18] Dostupné na internete: <<http://www.employment.gov.sk/sk/rodina-socialna-pomoc/hmotna-nudza/davky-hmotnej-nudzi/davka-hmotnej-nudzi/vyska-davky.html>>

⁶⁷ ÚPSVaR. Ochranný príspevok. [on-line] [cit. 2015-02-18] Dostupné na internete: <http://www.upsvar.sk/sl/odbor-socialnych-veci-a-rodiny/oddelenie-pomoci-v-hmotnej-nudzi-nahradneho-vyzivneho-a-statnych-socialnych-davok/ochranny-prispevok.html?page_id=412683>

Aktivačný príspevok sa poskytuje občanovi v hmotnej núdzi, ktorý je zamestnaný alebo vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie. Je určený na podporu získania a zvýšenia vedomostí, odborných zručností, praktických skúseností s cieľom zvýšenia pracovného uplatnenia na trhu práce. Výška príspevku je 63,07 EUR mesačne a patrí každému občanovi, ktorý:

- má príjem zo závislej činnosti najmenej vo výške mesačnej minimálnej mzdy,
- je v evidencii uchádzačov o zamestnanie a zvyšuje si kvalifikáciu formou externého štúdia na strednej alebo vysokej škole; zúčastňuje sa na vzdelávaní a príprave pre trh práce; je plnoletý a vykonáva aktivačnú činnosť pomocou menších obecných služieb pre obec alebo formou menších služieb pre samosprávny kraj; je plnoletý a vykonáva menšie obecné služby v rozsahu najmenej 64 hodín a najviac 80 hodín mesačne, dobrovoľnícku činnosť a ktorému sa vypláca rodičovský príspevok, ak študuje na strednej alebo vysokej škole.

Aktivačný príspevok sa neposkytuje občanovi, ktorý je vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie a poberá príspevok na vykonávanie absolventskej praxe alebo príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby alebo spĺňa podmienky nároku na ochranný príspevok.⁶⁸

Príspevok na nezaopatrené dieťa je určený na podporu výchovy, vzdelávania a všestranného rozvoja dieťaťa v domácnosti, ktoré riadne plní povinnú školskú dochádzku. Výška príspevku je 17,20 EUR mesačne na každé nezaopatrené dieťa.⁶⁹

Príspevok na bývanie sa poskytuje občanom, ktorí splnili nároky na dávku v hmotnej núdzi. Príspevok slúži na čiastočnú úhradu nákladov spojených s bývaním. Výška príspevku na bývanie je:

- 55,80 EUR mesačne, ak ide o domácnosť s jedným členom,
- 89,20 EUR mesačne, ak ide o domácnosť s viacerými členmi.

Príspevok na bývanie sa poskytuje, ak niektorý člen je vlastníkom alebo spoluvlastníkom bytu, alebo rodinného domu; nájomcom bytu, rodinného domu alebo obytnej miestnosti;

⁶⁸ ÚPSVaR. Aktivačný príspevok. [on-line] [cit. 2015-02-18] Dostupné na internete: <http://www.upsvar.sk/sl/odbor-socialnych-veci-a-rodiny/oddelenie-pomoci-v-hmotnej-nudzi-nahradneho-vyzivneho-a-statnych-socialnych-davok/aktivacny-prispevok.html?page_id=412679>

⁶⁹ ÚPSVaR. Príspevok na nezaopatrené dieťa. [on-line] [cit. 2015-02-18] Dostupné na internete: <http://www.upsvar.sk/sl/odbor-socialnych-veci-a-rodiny/oddelenie-pomoci-v-hmotnej-nudzi-nahradneho-vyzivneho-a-statnych-socialnych-davok/prispevok-na-nezaopatrene-dieta.html?page_id=413313>

ak domácnosť býva v zariadení podporovaného bývania, zariadení pre seniorov, domove sociálnych služieb alebo špecializovanom zariadení.⁷⁰

Životné minimum

Tabuľka 5 Vývoj životného minima na Slovensku

Platné od:	Jedna plnoletá fyzická osoba	Ďalšia spoločne posudzovaná plnoletá fyzická osoba	Nezaopatrené dieťa	Zaopatrené neplnoleté dieťa
1.7.2001	3 790 Sk	2 650 Sk	1 720 Sk	2 650 Sk
1.7.2002	3 930 Sk	2 750 Sk	1 780 Sk	2 750 Sk
1.7.2003	4 210 Sk	3 940 Sk	1 910 Sk	3 940 Sk
1.7.2004	4 580 Sk	3 200 Sk	2 080 Sk	2 080 Sk
1.7.2005	4 730 Sk	3 300 Sk	2 150 Sk	2 150 Sk
1.7.2006	4 980 Sk	3 480 Sk	2 270 Sk	2 270 Sk
1.7.2007	5 130 Sk	3 580 Sk	2 340 Sk	2 340 Sk
1.7.2008	5 390 Sk	3 760 Sk	2 460 Sk	2 460 Sk
1.7.2009	185,19 €	129,18 €	84,52 €	84,52 €
1.7.2010	185,38 €	129,31 €	84,61 €	84,61 €
1.7.2011	189,83 €	132,42 €	86,65 €	86,65 €
1.7.2012	194,58 €	135,74 €	88,82 €	88,82 €
1.7.2013	198,09 €	138,19 €	90,42 €	90,42 €
1.7.2014	198,09 €	138,19 €	90,42 €	90,42 €

Zdroj: MPSVaR. [on-line] [cit. 2015-02-18] Dostupné na internete: <<http://www.employment.gov.sk/sk/rodina-socialna-pomoc/hmotna-nudza/zivotne-minimum/>>, vlastné spracovanie

Životné minimum je vymedzené v zákone č. 601/2003 Z. z. o životnom minime a je definované ako „spoločensky uznaná minimálna hranica príjmov fyzickej osoby, pod ktorou nastáva stav hmotnej núdze.“⁷¹

⁷⁰ MPSVaR. Výška pomoci v hmotnej núdzi. [on-line] [cit. 2015-02-18] Dostupné na internete: <<http://www.employment.gov.sk/sk/rodina-socialna-pomoc/hmotna-nudza/davky-hmotnej-nudzi/davka-hmotnej-nudzi/vyska-davky.html>>

⁷¹ MPSVaR. Životné minimum. [on-line] [cit. 2015-02-18] Dostupné na internete: <<http://www.employment.gov.sk/sk/rodina-socialna-pomoc/hmotna-nudza/zivotne-minimum/>>

Sumy životného minima sa vždy upravujú k 1. júlu bežného kalendárneho roka na základe koeficientu rastu čistých peňažných príjmov na osobu alebo koeficientu rastu životných nákladov nízkopríjmových domácností. Tieto údaje každoročne poskytuje Štatistický úrad SR.

Sociálna núdza je stav, keď si občan nemôže sám zabezpečiť vlastnú starostlivosť alebo starostlivosť o svoju domácnosť v dôsledku veku, straty zamestnania alebo nepriaznivého zdravotného stavu. Je to aj stav, keď občan s ťažkým zdravotným postihnutím je nútený prekonať sociálne dôsledky ťažkého zdravotného postihnutia. Formy riešenia sociálnej núdze sú sociálne poradenstvo, sociálnoprávna ochrana, sociálne služby a poskytovanie peňažných príspevkov na kompenzáciu a peňažný príspevok za opatrovanie. Druhy sociálnych služieb, ktorými sa vymedzuje nepriaznivá sociálna situácia občanov sú rozdelené do nasledovných skupín:⁷²

1. služby na zabezpečenie nevyhnutných podmienok na uspokojovanie základných životných potrieb, a patrí sem nocľaháreň, útulok, nízkoprahové denné centrum, domov na pol ceste a zariadenie núdzového bývania,
2. sociálne služby na podporu rodiny s deťmi, kde patrí zariadenie dočasnej starostlivosti o deti, pomoc pri osobnej starostlivosti o dieťa a podpora súladu pracovného a rodinného života a nízkoprahové denné centrum pre deti a rodinu,
3. do sociálnych služieb zameraných na riešenie nepriaznivej sociálnej situácie z dôvodu ťažkého zdravotného postihnutia, nepriaznivého zdravotného stavu alebo z dôvodu dovŕšenia dôchodkového veku zaradujeme zariadenia podporovaného bývania, pre seniorov a opatrovateľskej služby, rehabilitačné stredisko, špecializované zariadenie, denný stacionár, domov sociálnych služieb, opatrovateľskú, prepravnú, sprievodcovskú a tlmočnickú službu a jej sprostredkovanie, osobnú asistenciu a požičiavanie pomôcok,
4. sociálne služby s použitím telekomunikačných technológií, patrí sem monitorovanie a signalizácia potreby pomoci a krízová pomoc poskytovaná prostredníctvom telekomunikačných technológií,
5. do podporných služieb zaradujeme odľahčovaciu službu, denné centrum, integračné centrum, jedáleň, pracovňu a stredisko osobnej hygieny.

⁷² Husáková, M. 2013. *Sociálna pomoc*. In: Rievajová, E. a kol. *Sociálne zabezpečenie*. Bratislava. Vydavateľstvo EKONÓM. 2013. ISBN 978-80-225-3631-8, s. 278 - 283

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny vymedzuje tieto druhy peňažných príspevkov na kompenzáciu v prípade ťažko zdravotne postihnutých:⁷³

- peňažný príspevok na osobnú asistenciu,
- peňažný príspevok na kúpu, výcvik používania a úpravu pomôcky,
- peňažný príspevok na opravu pomôcky,
- peňažný príspevok na kúpu zdvíhacieho zariadenia,
- peňažný príspevok na kúpu a opravu osobného motorového vozidla,
- peňažný príspevok na prepravu,
- peňažný príspevok na úpravu bytu, rodinného domu alebo garáže,
- peňažný príspevok na kompenzáciu zvýšených výdavkov na diétne stravovanie,
- peňažný príspevok na kompenzáciu zvýšených výdavkov súvisiacich s hygienou alebo s opotrebovaním šatstva, bielizne, obuvi alebo bytového zariadenia,
- peňažný príspevok na kompenzáciu zvýšených výdavkov súvisiacich so zabezpečením prevádzky osobného motorového vozidla,
- peňažný príspevok na kompenzáciu zvýšených výdavkov súvisiacich so starostlivosťou o psa so špeciálnym výcvikom,
- peňažný príspevok na opatrovanie.

3.2 Systém utvárania minimálnej mzdy v SR

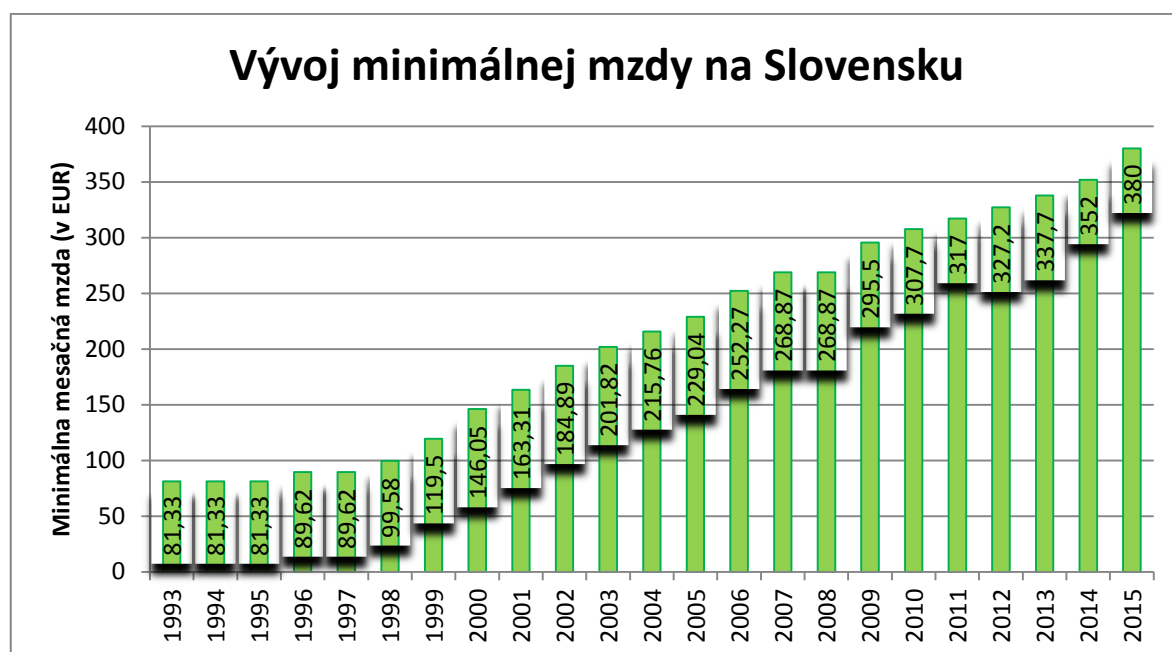
Minimálna mzda je najnižšia možná cena práce, ktorú je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi. Na Slovensku túto sumu každoročne stanovuje vláda SR po dohode so zástupcami zamestnancov (odborármi) a zamestnávateľov. Ide o nástroj sociálnej ochrany zamestnancov.

Zabezpečenie minimálnej výšky pracovného príjmu určuje zákon o minimálnej mzde č. 663/2007 Z. z. Tento zákon upravuje poskytovanie minimálnej mzdy zamestnancovi v pracovnoprávnom vzťahu alebo v obdobnom pracovnom vzťahu na zabezpečenie minimálnej úrovne príjmu zamestnanca za vykonanú prácu.

⁷³ Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny. Druhy peňažných príspevkov na kompenzáciu. [on-line] [cit. 2015-04-28] Dostupné na internete: <http://www.upsvar.sk/socialne-veci-a-rodina/tazko-zdravotne-postihnuti/penazne-prispevky-na-kompenzaci-u-tazko-zdravotne-postihnutych/druhy-penaznych-prispevkov-na-kompenzaci-u.html?page_id=156289>

Minimálnu mzdu na Slovensku pre rok 2014 ustanovilo Nariadenie vlády SR č. 321/2013 Z. z. na 352,00 € mesačne a 2,023 € za každú hodinu odpracovanú zamestnancom. Vláda Slovenskej republiky podľa § 2 ods. 1 zákona č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde nariaďuje, že suma minimálnej mzdy na rok 2015 sa ustanovuje na 380,00 EUR za mesiac pre zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou, a 2,184 EUR za každú hodinu odpracovanú zamestnancom.⁷⁴

Graf 7 Vývoj minimálnej mzdy na Slovensku v rokoch 1993 - 2015



Zdroj: Vývoj minimálnej mzdy na Slovensku. [on-line] [cit. 2014-12-05] <<http://kurz-euro.zones.sk/minimalna-mzda/>>, vlastné spracovanie

Hodinová minimálna mzda v nominálnej sume, ustanovenej na príslušný rok nariadením vlády Slovenskej republiky, sa uplatňuje u zamestnancov na takých prevádzkach, v ktorých je pracovný čas podľa § 85 Zákonníka práce ustanovený na 40 hodín týždenne.⁷⁵

⁷⁴ Nariadenie vlády Slovenskej republiky [on-line] [cit. 2015-02-11] Dostupné na internete: <<http://www.zbierka.sk/sk/ciastky/ciastka-92-2014>>

⁷⁵ Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny. Hodinová minimálna mzda. [on-line] [cit. 2015-02-11] Dostupné na internete: <<http://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/vztah-zamestnanca-zamestnavateľa/odmenovanie/minimalna-mzda/hodinova-minimalna-mzda.html>>

3.3 Aktívne opatrenia na trhu práce v podmienkach Slovenska

Aktívne opatrenia na trhu práce sú zamerané na zmiernovanie regionálnych rozdielov, dlhodobej nezamestnanosti a podporu znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie. Aktívna politika trhu práce sa realizuje v zmysle zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Medzi znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie zákon vymedzuje:

- absolventov školy (do 26 rokov veku, ktorí ukončili denné štúdium pred menej ako 2 rokmi a nemali pravidelne platené zamestnanie počas obdobia 6 po sebe nasledujúcich mesiacov),
- občanov starších ako 50 rokov,
- dlhodobo nezamestnaných občanov, t. j. občanov vedených v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 12 po sebe nasledujúcich mesiacov,
- občanov, ktorí dosiahli vzdelanie nižšie ako stredné odborné vzdelanie,
- občanov, ktorí najmenej 12 po sebe nasledujúcich kalendárnych mesiacov pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie nemali platené zamestnanie,
- štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorým bol udelený azyl,
- občanov so zdravotným postihnutím,
- občanov, ktorí žijú ako osamelé osoby s jednou alebo viacerými osobami odkázanými na ich starostlivosť alebo starajúci sa o jedno dieťa pred skončením povinnej školskej dochádzky.⁷⁶

„Podľa zákona o službách zamestnanosti sú uchádzačom o zamestnanie, zamestnancom za účelom ich umiestnenia a udržania na trhu práce a zamestnávateľom zabezpečené tieto aktívne opatrenia:

- informačné a poradenské služby,
- odborné poradenské služby,
- vzdelávanie a príprava pre trh práce uchádzačov o zamestnanie,
- vzdelávanie a príprave pre trh práce zamestnancov,

⁷⁶ Zákon č. 5/2004 o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov. [on-line] [cit. 2015-02-11] Dostupné na internete: <<http://www.zakonypreludi.sk/zz/2004-5>>

- dávka počas vzdelávania a prípravy pre trh práce a počas prípravy na pracovné uplatnenie občana so zdravotným postihnutím,
- príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť,
- príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie,
- integrácia znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie v sociálnom podniku,
- príspevok na podporu rozvoja miestnej a regionálnej zamestnanosti,
- príspevok na podporu udržania pracovných miest,
- príspevok na vykonávanie absolventskej praxe,
- príspevok na podporu vytvorenia pracovného miesta v prvom pravidelne platenom zamestnaní,
- príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec alebo formou menších služieb pre samosprávny kraj,
- príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby,
- príspevok na dochádzku za prácou,
- príspevok na presťahovanie za prácou,
- príspevok na dopravu do zamestnania,
- príspevok na vytvorenie nového pracovného miesta,
- finančná pomoc na podporu udržania zamestnanosti v malých podnikoch alebo stredných podnikoch,
- projekty a programy,
- príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska,
- príspevok na udržanie občana so zdravotným postihnutím v zamestnaní,
- príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na samostatnú zárobkovú činnosť,
- príspevok na činnosť pracovného asistenta,
- príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov.⁷⁷

⁷⁷ Zákon č. 5/2004 o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov. [on-line] [cit. 2015-04-28] Dostupné na internete: <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2004/5/20150301>>

3.4 Ekonomika Švédska

Švédske kráľovstvo je severoeurópsky štát ležiaci na Škandinávskom polostrove s rozlohou 449 964 km². Hlavné mesto je Štokholm. Švédsko patrí dlhodobo k najrozvinutejším a najúspešnejším svetovým ekonomikám a svojim obyvateľom zaisťuje vysoký životný štandard a sociálne istoty. Patrí k najvyspelejším štátom sveta s modernou a dynamickou priemyselnou výrobou a široko rozvinutým, štrukturálne stabilizovaným a výkonným sektorom služieb. Švédsko od vstupu do Európskej únie v roku 1995 využíva potenciál harmonizovanej legislatívy EÚ a výhod jednotného vnútorného trhu.⁷⁸

Švédsko bolo ešte do polovice 19. storočia relatívne chudobným štátom. Aj tu sa začala prejavovať priemyselná revolúcia a rozvoj industrializácie, ktorá bola zameraná na poľnohospodárstvo a drevospracujúci priemysel. Časť chudobného obyvateľstva si našla uplatnenie v tomto priemysle, iní, viac než 1 milión Švédov z ekonomických dôvodov emigrovalo do Ameriky. Až prelom 19. a 20. storočia a neskôr 1. svetová vojna prináša krajine veľký ekonomický rozvoj, ktorý súvisí s dopytom po dreve, železe a kvalitnej švédskej rude. S rastom priemyslu rástol aj dopyt po vzdelaných ľuďoch, dochádza k rozmachu školstva a neutralita v oboch svetových vojnách prináša do krajiny bohatstvo a prosperitu. Výhoda Švédska oproti iným krajinám bola, že ho v 20. storočí nepostihla ani jedna z vojen, naopak, z oboch, predovšetkým z druhej svetovej vojny vyťažili ekonomicky veľmi veľa. V polovici 20. storočia nastúpili k moci politici, ktorým sa podarilo presvedčiť Švédov, že by zo spoločného bohatstva mohli mať ešte viac, a to sociálny štát. Stačilo odovzdať štátu zanedbateľnú čiastku daní a štát im zaistí vzdelanie, lekárov, dôchodky a mnoho ďalších vymožeností, ktoré si iní nemôžu dovoliť. Počas tridsiatich rokov vzrástlo daňové zaťaženie obyvateľov z približne 6% na 55 – 60%. Švédska vláda socialistov robila dlhy, až v sedemdesiatych rokoch bola nútená dvakrát devalvovať, čo prinieslo 45% zníženie hodnoty meny. Bolo zavedené progresívne zdanenie, čo zapríčinilo masívny odchod bohatých Švédov do daňovo priaznivejšej cudziny. Na prelome 80. a 90. rokov nastala kríza a následne daňová reforma, vrátane podstatnej redukcie progresívnej dane. Dalo by sa povedať, že Švédi svojím modelom sociálneho štátu predbehli Európu zhruba o dvadsať rokov. Aj cez všetky problémy, ktorými muselo Švédsko prejsť, je dnes veľmi dobre prosperujúca, moderná krajina. Avšak

⁷⁸ Európska únia. Švédsko. [on-line] [cit. 2015-03-20] Dostupné na internete: <<http://www.europskaunia.sk/svedsko>>

negatívny vplyv sociálneho štátu sa na spoločnosti nezmazateľne podpísal. V roku 1970 bolo Švédsko medzi prvými piatimi najrozvinutejšími štátmi OECD, dnes sa pohybuje okolo dvadsiatej pozície a postupne klesá. Ekonomika krajiny je napriek tomu stále veľmi silná a stále dokáže uniesť ťažobu opäť sa zvyšujúcich potrieb sociálneho štátu.⁷⁹

3.5 Systém sociálneho zabezpečenia vo Švédsku

„Úrad sociálnych služieb vo Švédsku je štátna inštitúcia, ktorá rozhoduje o potrebe a oprávnení nároku na ekonomickú podporu, posudzuje potrebu sociálnych zásahov, vyšetruje prípady ohrozených detí a mládeže, a podobne.“⁸⁰ Je to inštitúcia, ktorej služby sa financujú z daňových prostriedkov. V mnohých prípadoch sa odlišuje od dobrovoľných organizácií, ktoré pôsobia vo Švédsku. Je povinný napomáhať v určitých situáciách, ale taktiež je oprávnený klásť podmienky. Existujú aj dobrovoľné organizácie, ktoré sú postavené na dobrovoľnej práci pracovníkov a sú zamerané na pomoc chudobným ľuďom, ľuďom v sociálnej núdzi alebo ľuďom bez domova.⁸¹

Všeobecný systém sociálneho zabezpečenia vo Švédsku zahŕňa oblasti:⁸²

- zdravotného poistenia,
- dávok v súvislosti s pracovnými úrazmi a chorobami z povolania,
- dávok v invalidite,
- starobných a pozostalostných dôchodkov,
- poistenia v nezamestnanosti,
- rodinných dávok a rodičovského poistenia.

Systém sociálneho zabezpečenia vo Švédsku je povinný, výnimku tvorí poistenie pre prípad nezamestnanosti súvisiace s príjmami. Pozostáva zo základného poistenia, ktoré je podmienené bydliskom a v rámci neho sú stanovené zaručené dávky a z dávok

⁷⁹ Eportál. [on-line] [cit. 2015-03-21] Dostupné na internete: <<http://eportal.parlamentnilisty.cz/Articles/5138-svedsky-model-socialniho-statu-je-z-dlouhodobeho-hlediska-neudrzitelny-neposlouchejme-vsechny-ty-sibaly-z-cssd-a-inspirujme-se-radsi-v-hong-kongu.aspx>>

⁸⁰ Stockholm Crossroads. Systém sociálneho zabezpečenia. [on-line] [cit. 2015-03-21] Dostupné na internete: <<http://stockholmcrossroads.se/sk/article/system-socialneho-zabezpecenia/>>

⁸¹ Tamtiež

⁸² Európska komisia. 2012. Vaše práva sociálneho zabezpečenia v Švédsku. [on-line] [cit. 2015-03-30] Dostupné na internete: <http://www.eures.sk/clanky/prilohy/832/832_Your%20social%20security%20rights%20in%20Sweden_sk.pdf>

súvisiacich s príjmom pokrývajúcim riziko straty príjmu. Vztahuje sa na všetky osoby s trvalým pobytom alebo ktoré pracujú vo Švédsku. Každá osoba, ktorá sa usadí vo Švédsku sa považuje za osobu s bydliskom v tejto krajine, ak dĺžka jej pobytu bude viac ako jeden rok. Ak osoba odíde z krajiny, stále sa považuje za osobu s bydliskom vo Švédsku, pokiaľ jej doba pobytu v cudzine neprekročí dĺžku jedného roka. Systém sociálneho zabezpečenia je založený na zásade štátneho poistenia. Preto nie je určená skupina chránených ľudí na základe určitého sociálneho postavenia a nerozlišujú sa zamestnanci a zárobkovo činné osoby. Zárobkové činné osoby patria do všeobecného systému sociálnej ochrany.⁸³

Švédsky systém sociálneho zabezpečenia, s výnimkou poistenia v nezamestnanosti a finančnej pomoci pri štúdiu, patrí do jurisdikcie Ministerstva zdravotníctva a sociálnych vecí. Základné časti poistenia sa vzťahujú na zdravotné a rodičovské poistenie, starobné dôchodky, pozostalostné dôchodky, nemocenské náhrady a náhrady za stratu zárobkovej schopnosti a poistenie proti pracovným úrazom. Sociálne poistenie sa podľa zákonníka o sociálnom poistení z 1. 1. 2011 delí na poistenie na základe bydliska, v rámci ktorého sa poskytujú zaručené sumy a dávky, a na poistenie pred stratou príjmu súvisiace s prácou. Podmienkou poistenia nie je švédske občianstvo, poistený môže byť každý, kto má pobyt alebo pracuje vo Švédsku. Za sociálne poistenie zodpovedá Švédska sociálna poisťovňa, za starobné a pozostalostné dôchodky zodpovedá Švédska dôchodková poisťovňa a za zdravotnú starostlivosť mestské úrady alebo regióny, ktoré majú právo stanoviť výšku daní na odvod.⁸⁴

Za poistenie v nezamestnanosti zodpovedá Ministerstvo práce a skladá sa z dvoch častí:

- základné poistenie, ktoré sa týka osôb vo veku minimálne 20 rokov, ktoré nie sú dobrovoľne poistené,
- voliteľné poistenie, ktoré je na základe príjmov dobrovoľné a spravujú ho poisťovne v nezamestnanosti.⁸⁵

⁸³ Európska komisia. 2012. Vaše práva sociálneho zabezpečenia v Švédsku. [on-line] [cit. 2015-03-30] Dostupné na internete: <http://www.eures.sk/clanky/prilohy/832/832_Your%20social%20security%20rights%20in%20Sweden_sk.pdf>

⁸⁴ Tamtiež

⁸⁵ Európska komisia. 2012. Vaše práva sociálneho zabezpečenia v Švédsku. [on-line] [cit. 2015-03-30] Dostupné na internete:

Sociálna podpora, ktorú upravuje Ministerstvo zdravotníctva a sociálnych vecí, nie je súčasťou sociálneho poistenia. Dozerá na ňu Úrad pre zdravie a sociálne zabezpečenie. Za finančnú pomoc pri štúdiu zodpovedá Švédsky výbor na podporu štúdia. Systém sociálneho zabezpečenia je financovaný z daní a príspevkov na základe príjmov. Sociálne príspevky platené zamestnávateľmi predstavujú 31,42 % miezd. Samostatne zárobkovo činné osoby si samy platia príspevky a tie predstavujú 28,97 % ich príjmu. Príspevky poistencov sú súčasťou finančnej časti systému starobných dôchodkov a pokrývajú približne 60 % všetkých výdavkov na poistenie. Zvyšná časť je financovaná z daní prostredníctvom štátneho rozpočtu a z výnosov poisťovní. Regionálny systém zdravotnej starostlivosti sa financuje z regionálnych daní a štátnych dotácií a používateľských poplatkov. Sociálna podpora sa financuje hlavne z miestnych daní.⁸⁶

Nemocenské poistenie⁸⁷

Povinné poistenie sa vyžaduje v prípade zamestnancov a samostatne zárobkovo činných osôb, ktoré chcú v prípade potreby požiadať o nemocenské dávky. V prípade zamestnancov sa vyžaduje čakacia lehota jedného dňa, pričom dávky sa priznávajú od druhého dňa choroby, v prípade samostatne zárobkovo činných osôb je čakacia lehota 7, 14, 30, 60 alebo 90 dní.

Nemocenské dávky

Nemocenské dávky alebo mzda počas práceneschopnosti sú určené na náhradu straty príjmu, ak poistenec nemôže pracovať v dôsledku choroby. Zamestnávateľ vypláca zamestnancovi v prípade straty pracovnej schopnosti z dôvodu choroby mzdu počas práceneschopnosti od druhého do štrnásteho dňa vrátane. Za ďalšie dni mu vypláca peňažné nemocenské dávky Švédska sociálna poisťovňa. Nezamestnané osoby vedené

<http://www.eures.sk/clanky/prilohy/832/832_Your%20social%20security%20rights%20in%20Sweden_sk.pdf>

⁸⁶ European Commission. 2013. Your social security rights in Sweden. [on-line] [cit. 2015-04-02] Dostupné na internete: <http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Sweden_en.pdf>

⁸⁷ Európska komisia. 2012. Vaše práva sociálneho zabezpečenia v Švédsku. [on-line] [cit. 2015-03-30] Dostupné na internete: <http://www.eures.sk/clanky/prilohy/832/832_Your%20social%20security%20rights%20in%20Sweden_sk.pdf>

v evidencii uchádzačov o zamestnanie na úrade práce poberajú peňažnú nemocenskú dávku, ktorú vypláca švédsko sociálna poisťovňa od druhého dňa ochorenia, samostatne zárobkovo činným osobám je vyplácaná prvým dňom po uplynutí vybranej čakacej doby. V niektorých prípadoch môžu peňažnú nemocenskú dávku získať aj študenti.

Podmienky na nárok poberania dávky:

- Občan musí mať príjem zo zárobkovej činnosti minimálne vo výška 24% aktuálnej sumy podľa platných cien a z dôvodu choroby utrpieť zníženie práceschopnosti minimálne o 25%
- Ak je osoba zamestnaná menej ako 1 mesiac, musí mať odpracovaných najmenej 14 dní

Peňažné nemocenské dávky sa vypočítajú na základe príjmu, ktorý je ročným peňažným príjmom očakávaným z pracovnej činnosti za obdobie minimálne 6 po sebe nasledujúcich mesiacov alebo pravidelnú sezónnu prácu, až do maximálnej ročnej výšky, ktorá predstavuje 7,5-násobok cenového základu.

Tabuľka 6 Vyplácanie peňažných nemocenských dávok

Nemocenská dávka	Počet vyplácaných dní
80% x 0,97	do 364
75% x 0,97	365 - 550
75%	550 a viac

Zdroj: MISSOC – Mutual Information System on Social Protection. [on-line] [cit. 2015-04-14] Dostupné na internete:

<<http://missoc.org/MISSOC/INFORMATIONBASE/COMPARATIVETABLES/MISSOCDATABASE/comparativeTablesSearchResultTree.jsp>>

Peňažné nemocenské dávky sú vynásobené hodnotou 0,97 základu príjmu. V prípade závažnej choroby, ako nádorové ochorenia, neurologické ochorenia ako ALS alebo obdobia, počas ktorých sa čaká na transplantáciu životne dôležitých orgánov, neexistuje časové obmedzenie dĺžky vyplácania peňažných nemocenských dávok. Náhrada je rovnaká ako počas prvých 364 dní 80%. Po 550 dňoch vyplácania nemocenských dávok osoba dostane ponuku od Švédskeho úradu práce na účasť v programe návratu na pracovný trh. Ak je osoba príliš chorá na to, aby sa programu zúčastnila, môže požiadať o predĺženie

vyplácania nemocenských dávok a môžu sa jej vyplácať dávky bez časového obmedzenia a to 75%.

Materské a rodičovské dávky⁸⁸

Tehotné zamestnané ženy môžu poberať dávky najskôr od 60.teho dňa pred predpokladaným dátumom narodenia. Rodičovské dávky sa vyplácajú pri narodení dieťaťa počas obdobia najviac 480 dní. Ak sa matke narodilo viac detí, vyplácanie dávok sa predlžuje o 180 dní na jedno dieťa. Rodič musí byť poistený vo výške vyššej ako 180 SEK (21 EUR) minimálne za 240 za sebou nasledujúcich dní pred pôrodom. Táto požiadavka sa vzťahuje na prvých 180 dní poberania dávok. Rodičovské dávky môžu poberať aj obaja rodičia súčasne, aby sa mohli zúčastňovať rodičovskej predpôrodnej a popôrodnej prípravy. Obaja rodičia môžu zároveň využiť súčasné poberanie dávok v dĺžke 30 dní. Týchto 60 dní (30 dní pre každého) môžu využiť len počas prvého roka života dieťaťa.

Vyplácanie dávok

Peňažné dávky v tehotenstve sa vyplácajú maximálne 50 dní počas prvých 60 dní pred očakávaným pôrodom. Ich výška je totožná s nemocenskými peňažnými dávkami, to znamená 80% príjmu x 0,97 a vyplácajú sa do hornej hranice 7,5-násobku cenového základu. Rodičovské dávky sa vyplácajú celkom 480 dní na jedno dieťa. 390 dní sa vyplácajú podľa výšky peňažných nemocenských dávok, čiže 80% x 0,97. Zostávajúcich 90 dní sa vyplácajú podľa minimálnej sumy. Minimum je 180 SEK (21 EUR) denne, maximum je 10-násobok cenového základu, to predstavuje 440 000 SEK (50 491 EUR). Dávky môžu byť vyplácané do výšky 12,5%, 25%, 50%, 75% alebo 100% sadzby podľa toho, do akej miery sa rodič vzdal svojej zárobkovej činnosti, aby sa mohol starať o dieťa.

⁸⁸ Európska komisia. 2012. Vaše práva sociálneho zabezpečenia v Švédsku. [on-line] [cit. 2015-03-30]
Dostupné na internete:
<http://www.eures.sk/clanky/prilohy/832/832_Your%20social%20security%20rights%20in%20Sweden_sk.pdf>

Dávky v invalidite⁸⁹

Tabuľka 7 Dávky v invalidite

Vek	Názov dávky
19 – 29 rokov	Náhrada za stratu zárobkovej schopnosti
30 – 64 rokov	Nemocenská náhrada

Zdroj: MISSOC – Mutual Information System on Social Protection. [on-line] [cit. 2015-04-14] Dostupné na internete:

<<http://missoc.org/MISSOC/INFORMATIONBASE/COMPARATIVETABLES/MISSOCDATABASE/comparativeTablesSearchResultTree.jsp>>

Náhradu za stratu zárobkovej schopnosti alebo nemocenskú náhradu môže občan získať, ak je jeho práceschopnosť trvalo znížená o 25% alebo viac v dôsledku choroby alebo iného telesného či duševného postihnutia. Tieto náhrady pozostávajú z dvoch častí:

- Nemocenská náhrada a náhrada za stratu zárobkovej schopnosti súvisiaca s príjmom financovaná z príspevkov platených aktívne pracujúcim obyvateľstvom
- Náhrady financované z daní vo forme zaručených náhrad, ktoré sú dostupné pre všetky osoby s pobytom s nízkou alebo žiadnou nemocenskou náhradou ani náhradou za stratu zárobkovej schopnosti.

Invalidný dôchodok

Nárok na invalidný dôchodok majú osoby, ktoré utrpeli trvalú stratu funkčnej schopnosti. Na vznik nároku musí mať osoba minimálne 19 rokov a pred dovŕšením 65 rokov musí mať najmenej jeden rok takú zníženú pracovnú schopnosť, že:

- Väčšinu času potrebuje pomoc inej osoby pri každodennom živote,
- Potrebuje pomoc inej osoby pri štúdiu alebo pri vykonávaní zárobkovej činnosti,
- Postihnutie predstavuje pre osobu, v súčasnosti alebo v budúcnosti, značné dodatočné náklady.

⁸⁹ European Commission. 2013. Your social security rights in Sweden. [on-line] [cit. 2015-04-02] Dostupné na internete: <http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Sweden_en.pdf>

Ďalšie invalidné príspevky:

- Prídavky na starostlivosť o dieťa s postihnutím,
- Príspevok na opatrovateľskú starostlivosť/osobnú starostlivosť,
- Príspevok na dopravný prostriedok pre osoby s funkčnými poruchami.

Tabuľka 8 Financovanie invalidných dávok

Názov dávky	Percentuálna výška dávky	Maximálna výška príspevku
Nemocenská náhrada/náhrada za stratu zárobkovej schopnosti	64% teoretického príjmu	17 600 SEK
Invalidný dôchodok	36%, 53%, 69% sumy na základe cien	30 360 SEK
Prídavok na starostlivosť o dieťa s postihnutím	25%, 50%, 75%, 100%	250% cenového základu, 110 000 SEK
Príspevok na opatrovateľskú starostlivosť/osobnú starostlivosť		267 SEK/hod.
Príspevok na dopravný prostriedok pre osoby s funkčnými poruchami		60 000 SEK + 40 000 SEK na základe testovania výšky príjmov

Zdroj: MISSOC – Mutual Information System on Social Protection. [on-line] [cit. 2015-04-14] Dostupné na internete:

<<http://missoc.org/MISSOC/INFORMATIONBASE/COMPARATIVETABLES/MISSOCDATABASE/comparativeTablesSearchResultTree.jsp>>

Starobné dôchodky⁹⁰

Vo Švédsku do roku 1999 platil starý systém sociálneho poistenia na báze univerzálneho systému. Od roku 1999 sa uplatňuje nový systém poistenia zložený z národných účtov a povinných individuálnych účtov. Ľudia narodení do roku 1937 spadajú do starého systému poistenia, ľudia, ktorí sa narodili medzi rokmi 1938 a 1953

⁹⁰ Európska komisia. 2012. Vaše práva sociálneho zabezpečenia v Švédsku. [on-line] [cit. 2015-03-30] Dostupné na internete: <http://www.eures.sk/clanky/prilohy/832/832_Your%20social%20security%20rights%20in%20Sweden_sk.pdf>

postupne prechádzajú zo starého do nového systému a ľudia narodení po roku 1954 patria do nového systému poistenia.

Nový dôchodkový systém

Vo Švédsku existujú dva systémy starobných dôchodkov:

1. **Dôchodky na základe príjmov** – vychádza zo zásady celoživotného príjmu. Príspevok predstavuje 18,5% základného príjmu ročne. Skladá sa z dávok financovaných na základe postupných platieb, čiže starobný a doplnkový dôchodok na základe príjmov a financovaného systému s jednotlivými účtami, čo predstavuje poistný rezervný dôchodok.
2. **Zaručené dôchodky** – sú výhradne viazané na pobyt vo Švédsku a nerobia sa rozdiely medzi zamestnancami a samostatne zárobkovo činnými osobami. Zabezpečujú minimálny dôchodok osobám, ktoré nepracovali dostatočne dlho na to, aby mohli poberať dôchodok v primeranej výške na základe príjmov.

Tabuľka 9 Hranice starobných dôchodkov

Dolná hranica	42,3% výšky cenového základu	18 612 SEK
Horná hranica	7,5-násobok sumy na základe príjmov	409 500 SEK

Zdroj: MISSOC – Mutual Information System on Social Protection. [on-line] [cit. 2015-04-14] Dostupné na internete:

<<http://missoc.org/MISSOC/INFORMATIONBASE/COMPARATIVETABLES/MISSOCDATABASE/comparativeTablesSearchResultTree.jsp>>

Nárok na dôchodok môže občan získať aj za iných okolností zakladajúcich dôchodkové práva, nielen za základe skutočných príjmov. Dôchodkové práva sa vypočítavajú na základe teoretických príjmov a to v prípade:

- Rodičov malých detí,
- Osôb, ktoré vykonávajú povinnú vojenskú službu,
- Osôb, ktoré denne študujú na vysokej škole a poberajú príspevok na štúdium,
- Poberateľov nemocenských dávok alebo podpory pri poklese schopnosti zárobkovej činnosti, ktoré sú založené na príjme.

Výpočet starobného dôchodku

Základný dôchodok sa vypočíta tak, že sa celkový kapitál vydelí koeficientom, ktorý je určený najmä so zreteľom na priemernú zostávajúcu dĺžku života v čase odchodu do dôchodku týkajúca sa danej vekovej kategórie. Koeficient vychádza zo štatistických údajov o dĺžke života týkajúcich sa posledného päťročného obdobia. Dôchodok na základe príjmov môže poberať osoba od mesiaca, v ktorom dosiahne vek 61 rokov. Čím dlhšie odchod do dôchodku odkladá, tým bude vyššia suma dôchodku, ktorá sa mu bude vyplácať. V prípade odkladu odchodu do dôchodku je koeficient menší, čo znamená, že ročný dôchodok bude vyšší.

Základný a doplnkový dôchodok

Časť dôchodku osôb, ktorý sa narodili v rokoch 1938 – 1953 sa vypočíta v podobe doplnkového dôchodku podľa starých pravidiel, ktorého výška je 60% priemeru príjmov zakladajúcich nárok na dôchodok, ktoré osoba poberá počas 15 rokov s najvyšším príjmom. Podmienka poberania plného doplnkového dôchodku je získať dôchodkové nároky za obdobie 30 rokov.

Kapitalizačné dôchodky

Príspevok predstavuje 2,5% príjmu zakladajúceho nárok na dôchodok plus čisté zisky z kapitálu. Výsledná suma je investovaná do investičných fondov, ktoré si osoba vyberá sama. Osoby, ktoré nezískali dôchodkové nároky na základe príjmu alebo poberajú dôchodok na veľmi nízkom príjme môžu poberať zaručený dôchodok, ktorý predstavuje minimálny dôchodok vo výške 2,13-násobku cenového základu, čo predstavuje 93 720 SEK v prípade slobodnej osoby a 1,9-násobku, t. j. 83 600 SEK mesačne v prípade vydatej ženy, resp. ženatého muža.

Pozostalostné dávky

Pozostalostné dávky sa delia na:⁹¹

1. Dôchodok pre dieťa alebo prídavok na pozostalé dieťa

⁹¹ Európska komisia. 2012. Vaše práva sociálneho zabezpečenia v Švédsku. [on-line] [cit. 2015-03-30]
Dostupné na internete:
<http://www.eures.sk/clanky/prilohy/832/832_Your%20social%20security%20rights%20in%20Sweden_sk.pdf>

Nárok majú deti mladšie ako 18 rokov, alebo deti, ktoré dosiahli vek 18 rokov ale denne navštevujú základnú školu alebo lýceum do konca mesiaca jún v roku, v ktorom dosiahnu najviac 20 rokov, v prípade úmrtia jedného alebo oboch rodičov. Výška dôchodku predstavuje 30% alebo 35% teoretického starobného dôchodku zosnulého pre jedno dieťa, ak mal zosnulý viac detí, každé z nich dostane 20% alebo 25%. Ak zosnulá osoba nezískala dôchodkové nároky, a pozostalé dieťa nepoberá dôchodok, môže sa mu vyplácať pozostalostná dávka, ktorá predstavuje 40% cenového základu, vo výške 17 600 SEK.

2. Adaptačný dôchodok a zaručený dôchodok

Nárok má pozostalý manželský partner, ktorý nedosiahol vek 65 rokov ak v čase úmrtia žil so zosnulou osobou 5 rokov a ak v čase úmrtia trvale žil s maloletým dieťaťom, ktoré bolo v ich starostlivosti. Vypláca sa počas 12 mesiacov. Ak pozostalá osoba žije s maloletým dieťaťom, môže sa predĺžiť o ďalších 12 mesiacov. Adaptačný dôchodok je vo výške 55% teoretického starobného dôchodku zosnulej osoby. Ak zosnulý nenadobudol dôchodkové práva alebo poberal nízky dôchodok, pozostalý manželský partner môže poberať pozostalostné dávky vo výške 2,13-násobku sumy na základe cien ak si poistenec platil 40 rokov príspevky vo Švédsku. V opačnom prípade sa záruka znižuje o 1/40 za každý rok, ktorý chýba do 40 rokov.

3. Vdovský dôchodok a zaručený dôchodok

Bol zrušený reformou v roku 1990, ale pozostalým sa môže za určitých okolností poskytovať dôchodok. Ženy narodené v roku 1944 a neskôr môžu poberať tento dôchodok, ak boli za zosnulého vydaté ku koncu roka 1989 a v čase jeho úmrtia boli za neho stále vydaté.

Úrazové dávky

Medzi dávky za pracovné úrazy alebo choroby z povolania patrí:⁹²

- Peňažné nemocenské dávky

⁹² Európska komisia. 2012. Vaše práva sociálneho zabezpečenia v Švédsku. [on-line] [cit. 2015-03-30]
Dostupné na internete:
<http://www.eures.sk/clanky/prilohy/832/832_Your%20social%20security%20rights%20in%20Sweden_sk.pdf>

- Zdravotná starostlivosť
- Rehabilitácia
- Príspevok na predchádzanie úrazu alebo chorobám
- Anuita
- Podpora pri úmrtí.

Rodinné dávky

Tabuľka 10 Rodinné dávky

Názov dávky	Výška dávky	Podmienky na poberanie dávky
Prídavky na deti	1 050 SEK/mesiac	Od 0 do 16 rokov veku dieťaťa
Predĺžené prídavky na deti	1 050 SEK/mesiac	Po 16. roku veku, pokiaľ navštevuje základnú školu do skončenia povinnej školskej dochádzky
Prídavky pre početné rodiny	na 2. dieťa – 150 SEK na 3. dieťa – 454 SEK na 4. dieťa – 1 010 SEK na 5. a ďalšie dieťa – 1 250 SEK	Vyplácajú sa osobe, ktorá poberá rodinné dávky na 2 alebo viac detí.
Príspevok na bývanie	Rodiny s 1 dieťaťom – 1 300 SEK Rodiny s 2 deťmi – 1750 SEK Rodiny s 3 a viac deťmi – 2350 SEK	Pre deti žijúce u svojich rodičov
Príspevok na bývanie	Rodiny s 1 dieťaťom – 300 SEK Rodiny s 2 deťmi – 375 SEK Rodiny s 3 a viac deťmi – 450 SEK	Pre deti, ktoré žijú s rodičmi určitý čas
Príspevok na štúdium	1 050 SEK/mesiac	Od 16 do 20 rokov, ktoré študujú na strednej škole formou denného štúdia

Príspevok na starostlivosť o deti	Maximálna výška je 3000 SEK/dieťa a mesiac	Od 1 do 3 rokov dieťaťa. V prípade adoptovaných detí až do 5. narodenín (max. na obdobie 2 rokov)
-----------------------------------	--	---

Zdroj: MISSOC – Mutual Information System on Social Protection. [on-line] [cit. 2015-04-14] Dostupné na internete:

<<http://missoc.org/MISSOC/INFORMATIONBASE/COMPARATIVETABLES/MISSOCDATABASE/comparativeTablesSearchResultTree.jsp>>

Poistenie v nezamestnanosti⁹³

Systém poistenia v nezamestnanosti pozostáva z:

- Dobrovoľného poistenia na náhradu straty príjmov poskytujúce dávky na základe príjmov pre aktívne pracujúce obyvateľstvo a je financované z príspevkov zamestnávateľov a členských poplatkov,
- Základného poistenia, ktoré je financované z príspevkov zamestnávateľov a vzťahuje sa na osoby, ktoré nie sú dobrovoľne poistené.

Ak osoba príde o zamestnanie, má nárok na dávky v nezamestnanosti v podobe podpory založenej na príjme alebo na základnú sumu. Musí spĺňať tieto podmienky:

- Musí byť poistená v poisťovni pre nezamestnanosť aspoň 12 mesiacov,
- Musí vykonávať počas 12 mesačného referenčného obdobia bezprostredne pred vznikom nezamestnanosti platenú činnosť v rozsahu 80 hodín v kalendárnom mesiaci, alebo vykonávať platenú činnosť najmenej 480 hodín v priebehu nepretržitého obdobia 6 kalendárnych mesiacov v rozsahu najmenej 50 hodín v každom z týchto mesiacov.

Ak osoba nebola poistená 12 mesiacov, ale spĺňa podmienku pracovnej činnosti, má nárok na základnú dávku poistenia odo dňa dovŕšenia veku 20 rokov. Na to, aby osoba mohla poberať dávky v nezamestnanosti, musí byť nezamestnaná, schopná prijať zamestnanie, byť vedená v evidencii uchádzačov o zamestnanie na úrade práce, aktívne sa zúčastniť na vypracovaní individuálneho akčného plánu po dohode s úradom práce a aktívne si hľadať zamestnanie.

⁹³ Európska komisia. 2012. Vaše práva sociálneho zabezpečenia v Švédsku. [on-line] [cit. 2015-03-30] Dostupné na internete: <http://www.eures.sk/clanky/prilohy/832/832_Your%20social%20security%20rights%20in%20Sweden_sk.pdf>

Výška dávky

Suma základného poistenia predstavuje 320 SEK na deň. Podpora v nezamestnanosti závisí od príjmov a je vo výške 80% príjmu pred začiatkom nezamestnanosti počas prvých 200 dní a 70% v ďalšom období. Maximálna výška je stanovená na 680 SEK. Dávka sa vypláca najviac 300 dní, pre osoby, ktoré majú dieťa vo veku do 18 rokov po uplynutí 300 dní majú nárok na ďalších 150 dní.

Sociálna pomoc⁹⁴

Sociálnu pomoc chápeme ako forma podpory v hmotnej núdzi. Posudzuje sa situácia domácností, keď osoba nemá dostatok zdrojov na udržanie svojej životnej úrovne. Pomoc sa poskytuje najmä rodinám, ktoré sú povinné postarať sa o svoje deti. Do úvahy sa neberú podmienky týkajúce sa veku, štátna príslušnosť ani trvalý pobyt. Nárok na ňu majú všetky osoby s pobytom v krajine. Maximálna mesačná výška je 2920 SEK pre jednu osobu a 5270 SEK pre dvojicu. Táto výška príspevku by mala zahrňovať výdavky na stravu, oblečenie a obuv, hygienu, voľný čas, koncesionárke poplatky a iné poplatky. Okrem toho sa podpora môže poskytovať aj na výdavky v oblasti bývania, nákladov na elektrickú energiu, nákladov na cestu do práce a z práce, poistenie domácností a pod.

Finančná podpora starších osôb

Je určená osobám starším ako 65 rokov, ktorí žijú vo Švédsku alebo tam bývali alebo pracovali taký krátky čas, že nemajú nárok na dôchodok. Primerané náklady na bývanie môžu dosiahnuť maximálne 4967 SEK mesačne v prípade jednej osoby a 4197 SEK v prípade vydatej ženy, resp. ženatého muža. Táto podpora podlieha testovaniu výšky príjmov a každý iný príjem sa odpočíta od týchto dávok.

Príspevok na bývanie osobám, ktoré poberajú dôchodok

Príspevok zodpovedá 93% nákladov na bývanie do výšky 5000 SEK pre osoby v manželstve a 2500 pre jednotlivca. Taktiež je možné poberať príspevok na bývanie pre

⁹⁴ MISSOC – Mutual Information System on Social Protection. [on-line] [cit. 2015-04-14] Dostupné na internete:
<<http://missoc.org/MISSOC/INFORMATIONBASE/COMPARATIVETABLES/MISSOCDATABASE/comparativeTablesSearchResultTree.jsp>>

dôchodcov, čo predstavuje 6200 SEK pre osoby v manželstve alebo 3100 SEK pre jednotlivca.

3.6 Vývoj miezd vo Švédsku

Tabuľka 11 Priemerné mesačné mzdy vo Švédsku v roku 2013

Povolanie	Priemerná mesačná mzda
Súkromná sféra	
- Administratívny pracovník	35 350 SEK
Verejná sféra	
- Zamestnanec ústredných orgánov vlády	33 576 SEK
- Krajský zamestnanec	31 553 SEK
- Samosprávny zamestnanec	26 363 SEK
Všetky povolania	29 100 SEK

Zdroj: Eures. Švédsko – životné a pracovné podmienky. [on-line] [cit. 2015-04-28] Dostupné na internete: <http://www.eures.sk/clanok_detail.php?id=50>

V tabuľke vidíme, že vyššiu priemernú mesačnú mzdu majú osoby, ktoré sú zamestnané v súkromnej sfére, nižšie mzdy majú osoby, ktoré pracujú vo verejnej sfére. Priemerná mesačná mzda všetkých povolaní vo Švédsku je 29 100 SEK, čo predstavuje približne 3 128 EUR mesačne.

Všeobecne vyššie mzdy majú muži ako ženy, pretože ženy pracujú vo väčšej miere na skrátenej úväzok a muži vykonávajú iné profesie.

Vo Švédsku nie je zákonom stanovená minimálna mzda, to však neznamená, že zamestnanci vykonávajúci pomocné práce majú veľmi nízke mzdy. Silnú pozíciu tu zohrávajú odbory, a preto je kolektívnymi zmluvami vyjednaná zamestnancom vyššia minimálna mzda, než by bola určená zákonom. Mzdové rozdiely v severských krajinách sú v rámci krajín Európskej únie najnižšie. Životná úroveň zamestnancov s podpriemernou mzdou je vo Švédsku vysoká.⁹⁵

⁹⁵ Severské státy – mzdy a zdanění. [on-line] [cit. 2015-04-24] Dostupné na internete: <<http://finexpert.e15.cz/severske-staty--mzdy-a-zdaneni>>

Tabuľka 12 Vývoj priemernej mzdy vo Švédsku

Rok	Priemerná mzda v SEK	Priemerná mzda v EUR
		(prepočítané kurzom k 20.4.2015)
2005	315 492	33 917
2006	324 618	34 898
2007	336 818	36 210
2008	352 470	37 893
2009	362 291	38 948
2010	368 208	39 585
2011	376 309	40 456
2012	387 294	41 636

Zdroj: Severské státy – mzdy a zdanění. [on-line] [cit. 2015-04-24] Dostupné na internete: <<http://finexpert.e15.cz/severske-staty--mzdy-a-zdani>>

V tabuľke môžeme vidieť, že priemerná mzda vo Švédsku za rok 2012 bola 387 294 švédskych korún, čo predstavuje 41 636 EUR. Medzi rokmi 2005 až 2012 priemerná mzda stúpala o 22,7%.

Daňové zaťaženie

. Švédsko sa vyznačuje vysokou mierou zdanenia, ktorý zahŕňa priame a nepriame dane a poplatky. Najvyššie dane predstavujú nepriame dane, ako daň z pridanej hodnoty a spotrebné dane. Vo Švédsku je zavedené progresívne zdanenie, čo znamená, že zdanenie práce občanov s vyššími príjmami je podstatne vyššie ako občanov s nižšími príjmami. Celkové zdanenie práce je nutné posudzovať medzi celkovými mzdovými nákladmi zamestnávateľa a čistou mzdou zamestnanca. Zdanenie práce je ovplyvňované nielen odvodmi platenými zamestnancom, ale rovnako aj povinné poistenie platené zamestnávateľom. Medzi priame dane patrí aj štátna a komunálna daň z príjmu. Najväčšia časť daní z príjmov fyzických osôb smeruje do komunálnej sféry. Komunálna daň z príjmu závisí od samosprávy je v rozmedzí od 29 do 34 % a je proporcionálna. Ak príjem presiahne 420 800 SEK ročne, občan musí zaplatiť aj štátnu daň z príjmu, ktorá bola v roku 2014 vo výške 20 % sumy, ktorá sa nachádza nad uvedenou príjmovou hranicou. Ak príjem prevyšuje 602 600 SEK, štátna daň je vo výške 25 %. Príjem oslobodený od

dane je ročný príjem nižší ako 18 824 SEK. Dane z príjmu sú následne vyplácané na podpory v nezamestnanosti, dôchodky, nemocenské dávky a ďalšie zdroje príjmov.⁹⁶

Švédske daňové zaťaženie patrí medzi najvyššie v Európskej únii. Dôvodom sú predovšetkým vysoké sociálne istoty, ktoré národné vlády zabezpečujú svojim občanom. Najvyššie daňové zaťaženie bolo v 90. rokoch, avšak v posledných rokoch mierne kleslo.⁹⁷

3.7 Trh práce a aktívne opatrenia politiky zamestnanosti

V odboroch je organizovaných takmer 90% všetkých pracovníkov. Pracovný týždeň má 40 hodín, nadčasy sú obmedzené. Rodičia s deťmi vo veku do ôsmich rokov majú nárok na zníženie pracovného času až o 25%. Pracovníci majú zastúpenie v predstavenstvách firiem a dohliadajú na rozhodnutia firiem, ktoré sa ich týkajú. Predpisy bezpečnosti práce sú mimoriadne prepracované a používanie ochranných pomôcok je mimoriadne rozšírené. Medzi najväčšie výhody švédskeho blahobytu patrí päť týždňov platenej dovolenky, nemocenské dávky, nadčasové náhrady a penzijné zabezpečenie. Pracovný trh je obsadený množstvom migrantov, ktorí pracujú najmä v stavebníctve a stravovaní.⁹⁸

Pracovná zmluva môže byť ústna, písomná alebo implicitná. V prípade štátnych zamestnancov je zamestnávateľ povinný vydať písomne menovací dekrét. Ak zamestnávateľ alebo zamestnanec chce ukončiť pracovnú zmluvu na konci skúšobnej doby, druhá strana o tom musí byť riadne oboznámená. Ak nie je dohodnuté inak, môže byť pracovný pomer ukončený v skúšobnej dobe bez nutnosti poskytnúť akýkoľvek dôvod pre toto konanie.⁹⁹

⁹⁶ Eures. Švédsko – životné a pracovné podmienky. [on-line] [cit. 2015-04-28] Dostupné na internete: <http://www.eures.sk/clanok_detail.php?id=50>

⁹⁷ Severské státy – mzdy a zdanění. [on-line] [cit. 2015-04-24] Dostupné na internete: <<http://finexpert.e15.cz/severske-staty--mzdy-a-zdaneni>>

⁹⁸ Podmienky práce a bývania pre Slovákov vo Švédsku. [on-line] [cit. 2015-04-25] Dostupné na internete: <<http://hn.hnonline.sk/europa-730/podmienky-prace-a-byvania-pre-slovakov-vo-svedsku-124958>>

⁹⁹ Švédsko. [on-line] [cit. 2015-04-25] Dostupné na internete: <<http://www.euractiv.sk/eu4you/svedsko>>

Švédsky trh práce v roku 2013 vzrástol a počet ľudí v zamestnaní vo veku 16 až 64 rokov sa zvýšil o 43 000. Medziročne vzrástla zamestnanosť v súkromnom aj verejnom sektore. Naopak, 14 000 ľudí menej bolo zamestnaných v stavebníctve. V roku 2014 začala zamestnanosť naďalej rásť najmä v súkromnom sektore služieb účtovníctva, zatiaľ čo zamestnanosť v priemysle stále klesá. Počet novo registrovaných voľných pracovných miest na švédskych verejných službách zamestnanosti (Swedish Public Employment Service) je na vysokej úrovni, čo znamená, že mnohí zamestnávatelia potrebujú zamestnať ľudí. V prvej polovici roka 2014 bolo registrovaných cez 420 000 voľných pracovných miest. Viac než 40% registrovaných pracovných miest požadujú, aby žiadatelia mali dokončenú nejakú formu post-sekundárneho vzdelávania, často vysokoškolské vzdelanie. Sú vysoké počty ľudí, ktorí odchádzajú do dôchodku, zatiaľ čo počet mladých, ktorí prichádzajú na trh práce je nízka. Znamená to, že počet dôchodcov musí byť kompenzovaný zmenšovaním ponuky práce.¹⁰⁰

Švédska vláda stanovila pre mladých cieľ, aby žiaden mladý človek nebol nezamestnaný dlhšie ako 100 dní. Toto opatrenie trhu práce sa nazýva Záruka aktivity bolo zavedené v roku 2000. Medzi opatrenia aktívnej politiky zamestnanosti pre mladých ľudí patrí:

- program pre mládež do 20 rokov usporadúvaný obcami, zahrňuje aktivity organizované obcami, ktoré pripravujú mladých ľudí na vstup na pracovný trh alebo na denné štúdium,
- garancia mládeži do 20 až 24 rokov je dávka zameraná na zlepšenie individuálnych možností pri začiatku zamestnania alebo štúdia, umožňuje obciam, aby ponúkali nezamestnaným vo veku 20 až 24 rokov stimulujúce denné aktivity počas 12 mesiacov,
- vzdelávanie v zahraničí znamená, že mladí nezamestnaní majú možnosť získať pracovnú skúsenosť a zlepšiť si zručnosti v zahraničí,
- pokročilé pracovné vzdelávanie je založené na kombinácii teórie a praxe uchádzača, tieto kurzy odpovedajú požiadavkám, ktoré kladie trh práce a sú

¹⁰⁰ EURES. [on-line] [cit. 2015-04-25] Dostupné na internete: <<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=2602&acro=lmi&lang=en&countryId=SE®ionId=SE0&nuts2Code=null&nuts3Code=null®ionName=NationalLevel>>

určené pre absolventov vyšších stredných škôl a taktiež pre zamestnaných ľudí, ktorí si chcú zvýšiť svoje zručnosti v rámci špecifickej oblasti.¹⁰¹

Ďalšie opatrenia aktívnej politiky zamestnanosti:

- dočasné verejné zamestnanie pre starších ľudí, ktorého účelom je umožniť starším dlhodobo nezamestnaným osobám pracovať po dobu dlhšiu ako 6 mesiacov,
- podnety k prijímaniu dlhodobo nezamestnaných do zamestnania slúžia pre uľahčenie zamestnávania nezamestnaných osôb prostredníctvom zníženia daní z platu,
- garancia činnosti pre dlhodobo nezamestnaných je určená pre ľudí nad 20 rokov a základom nej je hľadanie zamestnania a školenia.¹⁰²

Všeobecné opatrenia aktívnej politiky zamestnanosti pre znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie:

- školenia, preškolenia a opatrenia pre mobilitu pri zamestnávaní - individuálny akčný plán a pracovné školenie,
- aktivity pre uchádzačov o zamestnanie – pracovná prax, kariérové prázdniny, počítačové/aktivačné centrá
- opatrenia pre vytváranie pracovných miest – dávky pri začatí podnikania
- opatrenia pre špeciálne kategórie pracovníkov – mzdová podpora, pracovná rehabilitácia.¹⁰³

¹⁰¹ Mrmusová, V. 2007. *Znevýhodnené skupiny na trhu práce – analýza prístupov a riešení vo vybraných krajinách Európy*. Sociálne a politické analýzy. 2007. ISSN 1337 5555. [on-line] [cit. 2015-04-26] Dostupné na internete: <http://sapa.ff.upjs.sk/images/files/79_1929343487_10_Mrmusova.pdf>

¹⁰² Tamtiež

¹⁰³ Tamtiež

Záver

Cieľom diplomovej práce na tému Komparácia systému záchranej sociálnej siete vybratých krajín bolo zhodnotiť a porovnať sociálny systém Slovenska a Švédska. Táto štúdia mi poskytla iný, nový pohľad na systém záchranej sociálnej siete, ktorého fungovanie vychádza zo sociálnej politiky. Tieto krajiny som si vybrala preto, pretože som chcela bližšie a dôkladnejšie spoznať náš slovenský sociálny systém, aké sú jeho nedostatky a v akom smere je spracovaný v porovnaní s európskymi krajinami. Čo sa týka Švédska, vybrala som si túto krajinu pretože švédsky sociálny model je veľmi prepracovaný na základe historického vývoja a je prototypom modernej zmiešanej ekonomiky.

Švédsko je krajina, ktorá prvá na svete aplikovala koncepciu štátu blahobytu. Vo švédskom modeli je spojený trhový systém s rozsiahlou štátnou intervenciou, ktorá tam vniesla sociálnu a ekonomickú stabilitu. K hlavným aspektom vývoja švédskeho sociálneho modelu patrí politická tradícia kompromisu, ktorá je typická pre všetky škandinávské krajiny. Hoci švédsky model nemá striktnú teoretickú bázu, môžeme konštatovať, že v 30. rokoch sa do popredia dostali tri základné prvky ideológie sociálneho štátu. Prvým z nich bola koncepcia „domova pre všetkých ľudí“, ktorej cieľom bola vízia sociálneho štátu ako spoločnosti založenej na rovnosti, vzájomnosti, kooperácii a pomoci. Tento koncept vznikol už v roku 1928 a bol založený na tom, že jednotlivcovi bude patriť len to, na čo má nárok, ale zároveň žiadna osoba nebude vylúčená zo systému sociálneho zabezpečenia. Druhou koncepciou sa stala hodnota solidarity ako striktné obmedzenie pre konkurenciu a nerovnosť. V súlade s touto koncepciou sa prijala téza, že rozdiely v príjmoch občanov by mali byť čo najmenšie. Tretí prvok predstavuje snahu o potrebe plnej zamestnanosti a univerzálnej sociálnej starostlivosti ako ochrany pred základnými rizikami na spôsob choroby či nízkeho príjmu.¹⁰⁴

Švédsko sa nachádza na prvých priečkach v mnohých ekonomických charakteristikách a celková hospodárska výkonnosť je obdivuhodná. Ak by sme zhodnotili švédsky a slovenský sociálny systém, tak sa značne líšia. Švédsko disponuje veľmi dobrými podnikateľskými podmienkami, minimálnou korupciou, dobrými pracovnými podmienkami, kvalitným školstvom a zdravotníctvom, nízkou kriminalitou a dlhodobou nízkou nezamestnanosťou, čo sa o Slovensku nedá povedať. Národná ekonomika je

¹⁰⁴ Blaha, Ľ. *Sociálny štát v kocke*. [on-line] [cit. 2015-04-15] Dostupné na internete: <www.akademickyrepozitar.sk/sk/repozitar/socialny-stat.doc>

orientovaná na produkty s vysokou pridanou hodnotou. Švédsko patrí medzi najslobodnejšiu a najbezpečnejšiu krajinu sveta. Práve vysoká osobná a ekonomická sloboda, vysoká vzdelanosť občanov a fungujúci verejný sektor sú základom ekonomického rastu.

Zoznam použitej literatúry

KNIŽNÉ ZDROJE:

- [1] BUCHTOVÁ B. a kol.: 2002. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002, ISBN 80-247-9006-8
- [2] DURDISOVÁ, J. a kol. 2005. *Sociální politika v ekonomické praxi*. Praha: VŠE. 2005
- [3] HALÁSKOVÁ, R. 2001. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Ostrava. OUU. 2001. ISBN 978-80-70425-95-4
- [4] HALÁSKOVÁ, R. 2008. *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská universita, 2008. ISBN 978-80-73685-22-5
- [5] HUSÁKOVÁ, M. 2013. *Nemocenské poistenie*. In: Rievajová, E. a kol. *Sociálne zabezpečenie*. Bratislava. Vydavateľstvo EKONÓM. 2013. ISBN 978-80-225-3631-8
- [6] JÍROVÁ, H. 1999. *Trh práce a politika zamestnanosti*. Praha. VŠE. 1999
- [7] KAHOUN, V. a kol. 2009. *Sociální zabezpečení*. České Budějovice: Jihočeská universita, 2009. ISBN 978-80-7387-346-2
- [8] KREBS, V. 2007. *Sociální politika*. Praha: ASPI 2007. ISBN 80-735-7276-1
- [9] PASTORÁKOVÁ, E. 2008. *Aktuálne otázky výučby poisťovníctva I*. Bratislava: EKONÓM, 2008, ISBN 978-80-225-2594-7.
- [10] PECHOVÁ, M. 2008. *Nemocenské poistenie*. In: Rievajová, E. a kol.: *Sociálne zabezpečenie*. Bratislava. Vydavateľstvo EKONÓM. 2008.
- [11] PONGRÁCZOVÁ, E. *Systém sociálnej záchrannej siete na Slovensku*.
- [12] PONGRÁCZOVÁ, E. 2013. *Nemocenské poistenie*. In: Rievajová, E. a kol. *Sociálne zabezpečenie*. Bratislava. Vydavateľstvo EKONÓM. 2013. ISBN 978-80-225-3631-8
- [13] RIEVAJOVÁ, E. 2009. *Trh práce a politika zamestnanosti*. Bratislava. Ekonóm. 2009. ISBN 978-80-225-2878-8
- [14] SIKA, P. 2013. *Nemocenské poistenie*. In: Rievajová, E. a kol. *Sociálne zabezpečenie*. Bratislava. Vydavateľstvo EKONÓM. 2013. ISBN 978-80-225-3631-8
- [15] STANEK V. a kol. 2006. *Sociálna politika*. SPRINT – vfra Bratislava. 2006. ISBN 80-89085-66-0
- [16] STANEK, V. 2011. *Sociálna politika. Teória a prax*. Bratislava. Sprint dva. 2011. ISBN 978-80-89393-28-2

[17] URAMOVÁ, M. 2004. Trh práce a jeho nedokonalosti. Banská Bystrica. EF UMB. 2004

ELEKTRONICKÉ ZDROJE:

[18] BLAHA, Ľ. *Sociálny štát v kocke*. [on-line] [cit. 2015-04-15] Dostupné na internete: <www.akademickyrepozitar.sk/sk/repozitar/socialny-stat.doc>

[19] DINGA, J. – ĎURANA, R. 2013. *Minimálna mzda – účinný nástroj na zvyšovanie nezamestnanosti*. [on-line] [cit. 2015-03-21] Dostupné na internete: <http://www.iness.sk/media/file/pdf/publikacie/Minimalna%20mzda_Final.pdf>

[20] DŽAMBAZOVIČ, R. – GERBERY, D. 2005. *Od chudoby k sociálnemu vylúčeniu*. Sociológia 37, 2005, č. 2. Katedra sociológie FF UK, Bratislava. [on-line] [cit. 2015-03-16] Dostupné na internete: <<https://www.sav.sk/journals/uploads/02061019Dzambazovic.pdf>>

[21] IŠTVÁNIKOVÁ, A. – LUKÁČIK, M. – SZOMOLÁNYI, K. 2002. *Mzda v hospodárstve – teória a prognóza*. 2002. [on-line] [cit. 2015-03-13] Dostupné na internete: <<http://www.fhi.sk/files/katedry/kove/veda-vyskum/prace/2002/Istvanikova-Lukacik-Szomolanyi2002.pdf>>

[22] KARPIŠ, J. – ĎURANA, R. – JELENČIAK, M. 2006. *Analýza sociálneho systému SR*. Bratislava. INESS. 2006. s. 3 [on-line] [cit. 2014-10-24] Dostupné na internete: <http://www.iness.sk/media/docs/INESS_Analyza%20socialneho%20systemu%20SR.pdf>

[23] SIROVÁTKA, T. – MAREŠ, P. 2006. *Chudoba, deprivace, sociální vyloučení: nezaměstnaní a pracující chudí*. Sociologický ústav AV ČR, Praha. 2006. [on-line] [cit. 2015-03-14] Dostupné na internete: <http://sreview.soc.cas.cz/uploads/79c9ef2919f909b9a9fdf5d794282d2e697aaaad_216_03_sirovatka21.pdf>

[24] Mzdové formy. [on-line] [cit. 2015-03-13] Dostupné na internete: <<http://www.zshk.cz/safra/%C3%9Avod%20do%20sv%C4%9Bta%20pr%C3%A1ce/StudSvetPraceMzdoveFormy.htm>>

[25] FedEE Review of minimum wage rates across Europe. [on-line][cit. 2015-03-21] Dostupné na internete: <<http://www.fedee.com/pay-job-evaluation/minimum-wage-rates/>>

[26] Sociálna poisťovňa [on-line] [cit. 2014-12-05] Dostupné na internete: <<http://www.socpoist.sk/vyska-davky/1292s#vyska-davky>>

[27] Ošetrovné. [on-line] [cit. 2014-12-08] Dostupné na internete: <<http://www.finance.sk/dochodok/informacie/davka-nemocenske-poistenie/osetrovne/>>

- [28] Vyrovnávacia dávka. [on-line] [cit. 2014-12-08] Dostupné na internete: <<http://www.finance.sk/dochodok/informacie/davka-nemocenske-poistenie/vyrovnavacia-davka/>>
- [29] Dôchodkový systém na Slovensku. [on-line] [cit. 2014-12-09] Dostupné na internete: <<http://www.finance.sk/dochodok/informacie/vsetko-o-prvom-pilieri/dochodkovy-system/>>
- [30] Sociálna poisťovňa. [on-line] [cit. 2014-12-10] Dostupné na internete: <<http://www.socpoist.sk/dochodkove-poistenie-qcg/48006s>>
- [31] ÚPSVaR, Prehľad štátnych sociálnych dávok. [on-line] [cit. 2015-02-16] Dostupné na internete: <http://www.upsvar.sk/buxus/docs/SSVaR/OSSD/Prehľad_statnych_socialnych_davok_2014.pdf>
- [32] MPSVaR. Výška pomoci v hmotnej núdzi. [on-line] [cit. 2015-02-18] Dostupné na internete: <<http://www.employment.gov.sk/sk/rodina-socialna-pomoc/hmotna-nudza/davky-hmotnej-nudzi/davka-hmotnej-nudzi/vyska-davky.html>>
- [33] Nariadenie vlády Slovenskej republiky [on-line] [cit. 2015-02-11] Dostupné na internete: <<http://www.zbierka.sk/sk/ciastky/ciastka-92-2014>>
- [34] Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny. Hodinová minimálna mzda. [on-line] [cit. 2015-02-11] Dostupné na internete: <<http://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/vztah-zamestnanca-zamestnavateľa/odmenovanie/minimalna-mzda/hodinova-minimalna-mzda.html>>
- [35] Zákon č. 5/2004 o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov. [on-line] [cit. 2015-02-11] Dostupné na internete: <<http://www.zakonypreludi.sk/zz/2004-5>>
- [36] Európska únia. Švédsko. [on-line] [cit. 2015-03-20] Dostupné na internete: <<http://www.europskaunia.sk/svedsko>>
- [37] Stockholm Crossroads. Systém sociálneho zabezpečenia. [on-line] [cit. 2015-03-21] Dostupné na internete: <<http://stockholmcrossroads.se/sk/article/system-socialneho-zabezpecenia/>>
- [38] Eportál. [on-line] [cit. 2015-03-21] Dostupné na internete: <<http://eportal.parlamentnilisty.cz/Articles/5138-svedsky-model-socialniho-statu-je-z-dlouhodobeho-hlediska-neudrzitelny-neposlouchejme-vsechny-ty-sibaly-z-cssd-a-inspirujme-se-rads-i-v-hong-kongu.aspx>>
- [39] Európska komisia. 2012. Vaše práva sociálneho zabezpečenia v Švédsku. [on-line] [cit. 2015-03-30] Dostupné na internete: <http://www.eures.sk/clanky/prilohy/832/832_Your%20social%20security%20rights%20in%20Sweden_sk.pdf>

[40] European Commision. 2013. Your social security rights in Sweden. [on-line] [cit. 2015-04-02] Dostupné na internete: <http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Sweden_en.pdf>

[41] MISSOC – Mutual Information System on Social Protection. [on-line] [cit. 2015-04-14] Dostupné na internete: <<http://missoc.org/MISSOC/INFORMATIONBASE/COMPARATIVETABLES/MISSOCDATABASE/comparativeTablesSearchResultTree.jsp>>

[42] Severské státy – mzdy a zdanění. [on-line] [cit. 2015-04-24] Dostupné na internete: <<http://finexpert.e15.cz/severske-staty--mzdy-a-zdaneni>>

[43] Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny. Druhy peňažných príspevkov na kompenzáciu. [on-line] [cit. 2015-04-28] Dostupné na internete: <http://www.upsvar.sk/socialne-veci-a-rodina/tazko-zdravotne-postihnuti/penazne-prispevky-na-kompenzaci-u-tazko-zdravotne-postihnutych/druhy-penaznych-prispevkov-na-kompenzaci-u.html?page_id=156289>