

POISTENIE V NEZAMESTNANOSTI

KONFEDERÁCIA ODBOROVÝCH ZVÄZOV SR



Spolufinancovaný
Európskou úniou



PROGRAM
SLOVENSKO



Konfederácia odborových zväzov SR

Všetky naše publikácie nájdete: <https://www.kozsr.sk/publikacie/>

Október 2025

Ilustračná fotografia je licencovaná globálnou sieťou tvorcov Pexels.



POISTENIE V NEZAMESTNANOSTI

Vízia

Poistenie v nezamestnanosti, ako ďalšia súčasť sociálneho poistenia Slovenskej republiky, musí byť naďalej poistením, ktoré zabezpečí adekvátnu náhradu straty príjmu zamestnanca v dôsledku nezamestnanosti a na zabezpečenie náhrady príjmu v čase preukázateľne aktívneho hľadania si zamestnania.

Predpokladom pre priznanie dávky v nezamestnanosti musí byť aktívna snaha hľadať si zamestnanie aj prostredníctvom registrácie do evidencie v nezamestnanosti.

Požiadavka na minimálnu dobu trvania poistenia je akceptovateľná, jej súčasné nastavenie by sa nemalo zvyšovať. Poistenie je pre zamestnancov povinné, ostatné skupiny majú možnosť dobrovoľnej účasti. Akceptovateľné sú v súčasnosti nastavené parametre nároku na dávku v nezamestnanosti a definované obdobia poistenia, ktoré sa započítavajú.

Poskytovanie plnenia z poistenia nesmie odrádzať poberateľa naďalej sa uchádzať o zamestnanie, ale má poskytnúť dostatočnú mieru náhrady príjmu, aby si bol uchádzač o zamestnanie schopný počas podporného obdobia nájsť nový zdroj príjmu.

Nárok na plnenie z poistenia v nezamestnanosti nesmie byť podmienený dôvodmi, na základe ktorých došlo k strate príjmu.

Nároky z poistenia v nezamestnanosti by mali zohľadňovať dĺžku obdobia poistenia a poskytovať bonus za „bezškodový“ priebeh poistenia.

Ponechané musí byť naviazanie dávky v nezamestnanosti na registráciu v evidencii v nezamestnanosti, čo zároveň zabezpečí poskytovanie adekvátnych služieb zamestnanosti.

Poistenie v nezamestnanosti musí byť trvalo finančne udržateľné s transparentnými finančnými tokmi. Aj toto poistenie je nutné ochrániť pred nekonceptnými presunmi finančných zdrojov do iných podsystemov sociálneho poistenia.

Časť fondu poistenia v nezamestnanosti môže byť použitá na podporu v čase skrátenej práce (tzv. kurzarbeit).

Za účelom dosiahnutia vízie KOZ SR definuje nasledujúce princípy:

1. Princíp bonusov za dĺžku trvania poistenia a za „bezškodový“ priebeh poistenia

Fond poistenia v nezamestnanosti je dlhodobý prebytkový, čo umožňuje zmeniť parametre dávky v nezamestnanosti tak, aby poskytovala lepšiu záchrannú sieť a zohľadňovala viac sociálnych situácií. Za týmto účelom by sa malo predĺžiť podporné obdobie s ohľadom na nepretržité trvanie poistenia alebo vzhľadom na narastajúci vek, čím sa zabezpečí zvýšená podpora v nezamestnanosti v pred dôchodkovom veku.

Zmeny parametrov si vyžadujú úzke previazanie na Princíp finančnej udržateľnosti a transparentných finančných tokov a teda, že nebude dochádzať k financovaniu iných fondov z prebytkov fondu v nezamestnanosti. Na akumulované prostriedky majú potenciál pokryť zmenu parametrov poistenia a rovnako vytvoriť záchrannú sieť v rámci hospodárskych kríz na podporu udržania životnej úrovne a pracovných miest.

2. Princíp previazania na služby zamestnanosti ako účinný nástroj prevencie

Služby zamestnanosti musia byť úzko spojené s poberateľmi dávky v nezamestnanosti. Aj keď uchádzač o zamestnanie dostáva podporu - náhradu straty príjmu, prioritou by malo byť vrátiť ho na trh práce. To je možné len adresnými službami zamestnanosti, ktoré budú rešpektovať individuálne požiadavky klienta. Služby zamestnanosti musia byť postavené na profilácii klienta, kariérnom a odbornom poradenstve, sprevádzaním v období nezamestnanosti a možnosťou aktívne si zvyšovať kvalifikáciu, či úplne sa rekvafikovať. V prípade potreby je vhodné nájsť mechanizmus, ako využiť prebytky poistenia v nezamestnanosti na financovanie aktívnych opatrení trhu práce, či na financovanie individuálnych vzdelávacích účtov.

3. Princíp podpory v zreteľa hodných prípadoch

Súčasťou poistenia v nezamestnanosti môže byť aj poistenie na podporu v čase skrátenej práce, ako alternatíva k prepusteniu zamestnanca a poberaniu dávky v nezamestnanosti.

V prípadoch, keď systém poistenia v nezamestnanosti nevie poskytnúť záchrannú sieť pre osoby vykonávajúce neplatenú prácu v domácnosti, napríklad, keď si osoba plní povinnosti neformálneho opatrovateľa. Z dôvodu, že takíto pracovníci nemajú dostatočné prostriedky platiť si dobrovoľne poistenie, musí štát vytvoriť taký systém, ktorý im dokáže na nevyhnutné obdobie zabezpečiť náhradu príjmu a pomôcť im vrátiť sa na trh práce.

Systém poistenia v nezamestnanosti musí reagovať na aktuálne pracovné trendy a faktory ovplyvňujúce pracovné prostredie, ktoré vedú k nezamestnanosti. Za týmto účelom je vhodné definovať možnosti čerpania sabatikalu z poistenia v nezamestnanosti.

4. Princíp finančnej udržateľnosti a transparentných finančných tokov

Prostriedky účelovo vybrané na poistenie v nezamestnanosti by mali byť z podstatnej časti účelovo viazané práve na krytie dávok v nezamestnanosti, na opatrenia smerujúce k zníženiu rizika vzniku nezamestnanosti a na tvorbu rezerv. Poistná sadzba môže byť znížená len za účelom presunutia objemu týchto prostriedkov na štátnu politiku zamestnanosti, ako nástroja prevencie, či na krytie podpory poskytovanej formou štátnych sociálnych dávok súvisiacich s politikami zamestnanosti (napr. financovanie služieb zamestnanosti, sabatikalu a pod.).

VYSVETLENIE TÉZ

Predpokladom pre priznanie dávky v nezamestnanosti musí byť aktívna snaha hľadať si zamestnanie prostredníctvom registrácie do evidencie v nezamestnanosti.

Nárok na dávku v nezamestnanosti vzniká, keď sa poistená osoba zaeviduje na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny do evidencie nezamestnanosti a poskytuje sa po dobu, kým osoba aktívne spolupracuje s úradom práce s cieľom opätovne sa zamestnať.

Požiadavka na minimálnu dobu trvania poistenia je akceptovateľná, jej súčasné nastavenie by sa nemalo zvyšovať. Poistenie je pre zamestnancov povinné, ostatné skupiny majú možnosť dobrovoľnej účasti. Akceptovateľné sú v súčasnosti nastavené parametre nároku na dávku v nezamestnanosti a definované obdobia poistenia, ktoré sa započítavajú.

Aktuálne definovanú minimálnu dobu poistenia v rozsahu najmenej 730 dní (2 roky) poistenia v posledných štyroch rokoch pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie, považujeme za primerane určenú a nezvyšovali by sme túto dobu poistenia.

Podmienka byť registrovaný v evidencii uchádzačov o zamestnanie na úrade práce je vhodná. Zároveň je vhodné ponechať povinné poistenie pre v súčasnosti definovaný okruh osôb a rovnako ponechať možnosť dobrovoľne sa poistiť.

Poskytovanie plnenia z poistenia nesmie odrádzať poberateľa naďalej sa uchádzať o zamestnanie, ale má poskytnúť dostatočnú mieru náhrady príjmu, aby si bol uchádzač o zamestnanie schopný počas podporného obdobia nájsť nový zdroj príjmu.

Dávka v nezamestnanosti má byť primerane vysoká, určená percentom z denného alebo všeobecného vymeriavacieho základu. Výška percentuálneho plnenia sa môže zvýšiť, ale mala by stále primerane motivovať uchádzača o zamestnanie hľadať si prácu. Výška dávky má byť primeraná na to, aby si jej poberateľ mohol zabezpečiť základné životné potreby.

Nárok na plnenie z poistenia v nezamestnanosti nesmie byť podmienený dôvodmi, na základe ktorých došlo k strate príjmu.

Súčasná úprava podmienok nároku, ktorá neprihliada na dôvody skončenia pracovného pomeru, je vhodná.

Nároky z poistenia v nezamestnanosti by mali zohľadňovať dĺžku obdobia poistenia a poskytovať bonus za „bezškodový“ priebeh poistenia.

Schopnosť nájsť si primerané zamestnanie sa so zvyšujúcim vekom často zhoršuje. Predpokladá sa, že so zvyšujúcim vekom má zároveň poistenec dlhšie nepretržité obdobie poistenia, čo by sa malo prejavovať v predĺžení podporného obdobia. Pri bonuse za „bezškodový“ priebeh by sa malo predlžovať podporné obdobie. Podporné obdobie by tak ideálne bolo v rozsahu od 6 mesiacov až do 12 mesiacov a zabezpečovalo

by zvýšenú podporu v nezamestnanosti v preddôchodkovom veku. Uvedená právna úprava zároveň musí byť v súlade s antidiskriminačným zákonom (z. č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov).

Ponechané musí byť naviazanie dávky v nezamestnanosti na registráciu v evidencii v nezamestnanosti, čo zároveň zabezpečí poskytovanie adekvátnych služieb zamestnanosti.

Bližšie rozpracované v princípoch.

Poistenie v nezamestnanosti musí byť trvalo finančne udržateľné s transparentnými finančnými tokmi. Aj toto poistenie je nutné ochrániť pred nekonceptnými presunmi finančných zdrojov do iných podsystémov sociálneho poistenia.

Aktuálny bilančný prebytok je využívaný na financovanie iných typov sociálneho poistenia. Fond poistenia v nezamestnanosti je vysoko prebytkový. Výdavky v bežnom roku tvoria v priemere 50,7 % vybraných príjmov v danom roku. Z pozitívneho bilančného rozdielu sa medzi rokmi v priemere prenáša do fondu v nezamestnanosti necelých 24 % z týchto finančných prostriedkov (11 % z celkových príjmov z poistného). To znamená, že okolo 76 % prebytkových zdrojov poistenia v nezamestnanosti (34 % celkových zdrojov poistenia) je každoročne používaných na krytie iných fondov sociálneho poistenia, čo podstatným spôsobom deformuje celý systém.

Časť fondu poistenia v nezamestnanosti môže byť použité na podporu v čase skrátenej práce (tzv. kurzarbeit).

Bližšie rozpracované v princípoch.

Princíp bonusov za dĺžku trvania poistenia a za „bezškodový“ priebeh poistenia

Fond poistenia v nezamestnanosti je dlhodobý prebytkový, čo umožňuje zmeniť parametre dávky v nezamestnanosti tak, aby poskytovala lepšiu záchrannú sieť a zohľadňovala viac sociálnych situácií. Za týmto účelom by sa malo predĺžiť podporné obdobie s ohľadom na nepretržité trvanie poistenia alebo vzhľadom na narastajúci vek, čím sa zabezpečí zvýšená podpora v nezamestnanosti v preddôchodkovom veku.

Zmeny parametrov si vyžadujú úzke previazanie na Princíp finančnej udržateľnosti a transparentných finančných tokov a teda, že nebude dochádzať k financovaniu iných fondov z prebytkov fondu v nezamestnanosti. Naakumulované prostriedky majú potenciál pokryť zmenu parametrov poistenia a rovnako vytvoriť záchrannú sieť v rámci hospodárskych kríz na podporu udržania životnej úrovne a pracovných miest.

V súčasnosti je výška dávky určená ako 50 % denného vymeriavacieho základu a vyplácaná za dni (kalendárne dni), maximálne do výšky 2-násobku denného všeobecného vymeriavacieho základu. Suma dávky v nezamestnanosti je vypočítaná z tzv. konštanty vtedy, ak poistenec nemal v rozhodujúcom období vymeriavací základ na platenie poistného na poistenie v nezamestnanosti, je to 50 % jednej dvanástiny všeobecného vymeriavacieho základu.

Priemerná výška dávky v nezamestnanosti za posledných 5 rokov predstavovala 39,26 % z priemernej mzdy v národnom hospodárstve. Spolu s tým, že fond poistenia v nezamestnanosti je dlhodobý prebytkový, je možné zmeniť parametre dávky v nezamestnanosti tak, aby poskytovala lepšiu záchrannú sieť v zreteľa hodných prípadoch.

Zmeny parametrov si vyžadujú úzke previazanie na Princíp finančnej udržateľnosti a transparentných finančných tokov tak, že nebude dochádzať k financovaniu iných fondov z prebytkov fondu v nezamestnanosti.

Naakumulované prostriedky majú potenciál pokryť zmenu parametrov poistenia a rovnako vytvoriť záchrannú sieť v rámci hospodárskych kríz a na podporu udržania životnej úrovne a pracovných miest.

Za týmto účelom navrhujeme, aby:

- Výber poistného a jeho pozitívna bilancia nechala dostatočný priestor na zmenu parametrov, a to tak, že je možné predĺžiť podporné obdobie na základe splnenia určitých podmienok, alebo dokonca zvýšiť percentuálnu sadzbu denného vymeriavacieho základu.
- Za prioritné považujeme predĺženie podporného obdobia určeného na základe nepretržitého trvania poistenia alebo vzhľadom na zvyšujúci sa vek. Je predpoklad, že so zvyšujúcim sa vekom je dlhšie aj nepretržité trvanie poistenia, zároveň však je zložitejšie uplatniť sa na trhu práce. Uchádzači o zamestnanie, ktorí majú viac ako 50 rokov, častokrát zostávajú v evidencii úradov práce až 12 aj viac mesiacov. Nastavenie podporného obdobia by bolo napr. pri veku do 50 rokov 6 mesiacov, bez ohľadu na dĺžku nepretržitého trvania poistenia. Pri veku nad 50 rokov by sa posudzovalo nepretržité trvanie poistenia, pričom ak by dosiahlo aspoň 5 rokov, predĺžilo by sa podporné obdobie na 9 mesiacov, pri poistení 10 a viac rokov až na 12 mesiacov. Úpravy súvisiacich zákonov (napr. antidiskriminačný zákon) sú žiaduce.
- Alternatívne navrhujeme zvýšiť dávku tak, že sa bude poskytovať na úrovni 60 % denného vymeriavacieho základu. Zvýšenie percenta denného vymeriavacieho základu by korešpondovalo aj s podporou poskytovanou v čase skrátenej práce, ktorá sa určuje ako 60 % priemerného hodinového zárobku zamestnanca v kalendárnom mesiaci, za ktorý sa podpora poskytuje a najviac do výšky 60 % z 1/174 dvojnásobku priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zverejnenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa podpora poskytuje.
- Ideálne by sa zmeny mali zavádzať postupne, a to tak, že prioritne sa stabilizuje fond v nezamestnanosti tým, že sa zastavia presuny do iných fondov sociálneho poistenia, čo naakumuluje dostatočnú finančnú rezervu na zavedie nových parametrov dávok.

Princíp previazania na služby zamestnanosti ako účinný nástroj prevencie

Služby zamestnanosti musia byť úzko spojené s poberateľmi dávky v nezamestnanosti. Aj keď uchádzač o zamestnanie dostáva podporu - náhradu straty príjmu, prioritou by malo byť vrátiť ho na trh práce. To je možné len adresnými službami zamestnanosti, ktoré budú rešpektovať individuálne požiadavky klienta. Služby zamestnanosti musia byť postavené na profilácii klienta, kariérnom a odbornom poradenstve, sprevádzaním v období nezamestnanosti a možnosťou aktívne si zvyšovať kvalifikáciu, či úplne sa rekvalifikovať. V prípade potreby je vhodné nájsť mechanizmus, ako využiť prebytky poistenia v nezamestnanosti na financovanie aktívnych opatrení trhu práce, či na financovanie individuálnych vzdelávacích účtov.

Kvalitné a efektívne služby zamestnanosti, ktoré budú rešpektovať individuálne potreby uchádzačov o zamestnanie, sú odpoveďou na to, ako aktivovať najmä dlhodobo nezamestnané osoby a zraniteľné osoby a zabezpečiť ich uplatnenie sa na trhu práce, čo výrazne odľahčí systém od nevyhnutnosti poskytovať dávky v nezamestnanosti.

Je nevyhnutné zaviesť a realizovať profiláciu uchádzačov o zamestnanie, postavenú na holistickom posúdení pravdepodobnej dĺžky zotrvania uchádzača o zamestnanie v evidencii. Profilácia klientov pri registrácii je nutnou podmienkou systematizácie poskytovania podpory pomocou nástrojov aktívnych politík trhu práce.

Služby zamestnanosti sú v súčasnosti prevažne postavené na národných projektoch a financovaní z EÚ fondov. Je vhodné otvoriť otázku možnosti, ako prebytky z poistenia v nezamestnanosti efektívne využiť ako udržateľný spôsob financovania preventívnych opatrení, ktoré znižujú riziko vzniku a trvania nezamestnanosti. Kvalitné služby zamestnanosti môžu znížiť aj objem poskytnutej podpory prostredníctvom dávok v nezamestnanosti. V najbližšom období sa významne posilní celoživotné vzdelávanie ako nástroj podpory v zamestnanosti. S cieľom efektívne využívať existujúce odvodové zaťaženie práce na podporu zamestnanosti a jej politík, môže byť časť finančných prostriedkov použitá na financovanie individuálnych vzdelávacích účtov, ktoré slúžia aj ako prevencia vzniku nezamestnanosti.

Princíp podpory v zreteľa hodných prípadoch

Súčasťou poistenia v nezamestnanosti môže byť aj poistenie na podporu v čase skrátenej práce, ako alternatíva k prepusteniu zamestnanca a poberaniu dávky v nezamestnanosti.

V súčasnosti je systém nastavený tak, že zamestnávateľ môže časť svojho odvodu za zamestnanca na poistenie v nezamestnanosti použiť na poistenie na financovanie podpory v čase skrátenej práce. Odvod zamestnávateľa na poistenie v nezamestnanosti je vo výške 1 % hrubej mzdy zamestnanca. Ak si platí poistné na financovanie podpory v čase skrátenej práce vo výške 0,5 %, tak úmerne k tomu sa znižuje odvod na poistenie v nezamestnanosti, čiže na 0,5 %. Pri takomto rozdelení poistného potom môže zamestnávateľ čerpať v súlade so zákonom č. 215/2021 Z. z. o podpore v čase skrátenej práce a o zmene a doplnení niektorých zákonov podporu z fondu v nezamestnanosti. Čerpaná podpora je v súčasnosti nízka (aj vzhľadom na limity a podmienky dané zákonom). V roku 2022 sa vyčerpalo na podporu v čase skrátenej práce necelých 21 mil. €, v roku 2023 a 2024 to bolo v priemere 2,4 mil. €. Možno predpokladať, že v prípade ďalšej hospodárskej krízy sa čerpanie opätovne navýši.

V prípade dodržania ostatných princípov postenia v nezamestnanosti je možné ponechať nastavené financovanie podpory v čase skrátenej práce ako súčasť poistenia v nezamestnanosti. Alokované prebytky poistenia vytvoria rezervu pre prípadnú výplatu podpory. Výhodou je, že poberateľ neopúšťa trh práce a má zabezpečenú prácu. V prípade rozsiahlejšej krízy a následného prepúšťania zamestnancov sa zvýši tlak na použitie fondu v nezamestnanosti, preto by mal mať vytvorenú dostatočnú rezervu.

V prípadoch, keď systém poistenia v nezamestnanosti nevie poskytnúť záchrannú sieť pre osoby vykonávajúce neplatenú prácu v domácnosti, napríklad, keď si osoba plní povinnosti neformálneho opatrovateľa. Z dôvodu, že takíto pracovníci nemajú dostatočné prostriedky platiť si dobrovoľne poistenie, musí štát vytvoriť taký systém, ktorý im dokáže na nevyhnutné obdobie zabezpečiť náhradu príjmu a pomôcť im vrátiť sa na trh práce.

Neplatenú prácu v domácnosti z hľadiska pracovnoprávneho vzťahu vykonávajú napríklad fyzické osoby, ktoré sa dlhodobo starajú o svojho príbuzného v dôsledku jeho nepriaznivého zdravotného stavu. Za predpokladu splnenia podmienok poberajú peňažný príspevok za opatrovanie z úradu práce, sociálnych vecí a rodiny a z tohto titulu sú na účely sociálneho poistenia poistencami štátu. To znamená, že štát za nich ako za svojich poistencov platí do systému sociálneho poistenia dôchodkové poistenie, nie sú však poistení v nezamestnanosti. Štát za nich tiež ako za svojich poistencov platí zdravotné poistenie. Takéto osoby sa môžu dobrovoľne poistiť v nezamestnanosti, ale výška príspevku za opatrovanie ich nemotivuje platiť si poistenie v nezamestnanosti.

Cieľom návrhu je zvýhodniť osoby, ktoré opatrujú svojho príbuzného a de facto tak v starostlivosti o dlhodobo chorých a starších príbuzných supľujú štát, respektíve samosprávu, a vytvoriť im priaznivé prostredie na to, aby sa v prípade ukončenia opatrovania, ktoré vykonávali ešte počas ekonomickej aktivity, dokázali zaradiť na trh práce a bola im na určité obdobie poskytnutá finančná podpora a služby zamestnanosti, vrátane prístupu k ďalšiemu vzdelávaniu. V prípade, že nie je možné zvýhodniť ich v rámci systému poistenia v nezamestnanosti, mala by byť za týmto účelom vytvorená schéma pomoci na princípe štátnych sociálnych dávok, ktorá by bola určená pre tých, ktorí ukončili poberanie príspevku za opatrovanie a zároveň sa zaevidovali ako uchádzači o zamestnanie a súčasne nemajú nárok na dôchodok (starobný, predčasný starobný alebo invalidný).

Systém poistenia v nezamestnanosti musí reagovať na aktuálne pracovné trendy a faktory ovplyvňujúce pracovné prostredie, ktoré vedú k nezamestnanosti. Za týmto účelom je vhodné definovať možnosti čerpania sabatikal z poistenia v nezamestnanosti.

V súčasnosti stále viac pracovné prostredie a pohodu zamestnancov ovplyvňujú psychosociálne faktory, ktoré môžu viesť až k tzv. syndrómu vyhorenia pracovníka. Včasná možnosť predísť negatívnym psychologickým dopadom z výkonu zamestnania pomôže predísť trvalejším zdravotným prekážkam pracovníka a umožniť jeho plnohodnotné zapájanie sa na trhu práce. Poistenie v nezamestnanosti by malo umožniť, po splnení definovaných kritérií, čerpať platený sabatikal. Nárok na dávku z poistenia nezamestnanosti by vznikol po piatich rokoch nepretržitého trvania poistenia a dávka by bola poskytnutá na obdobie najviac troch mesiacov, bez potreby aktívneho hľadania si zamestnania a spolupráce s úradom práce, sociálnych vecí a rodiny v tomto období. Takýto typ dávky by mohol byť poskytovaný v nižšej sume ako štandardne definovaná dávka. Po ukončení takéhoto podporného obdobia by mohla osoba poberať ešte ďalšie tri mesiace štandardnú dávku v nezamestnanosti.

Princíp finančnej udržateľnosti a transparentných finančných tokov

Prostriedky účelovo vybrané na poistenie v nezamestnanosti by mali byť z podstatnej časti účelovo viazané práve na krytie dávok v nezamestnanosti, na opatrenia smerujúce k zníženiu rizika vzniku nezamestnanosti a na tvorbu rezerv. Poistná sadzba môže byť znížená len za účelom presunutia objemu týchto prostriedkov na štátnu politiku zamestnanosti, ako nástroja prevencie, či krytie podpory poskytovanej formou štátnych sociálnych dávok súvisiacich s politikami zamestnanosti (napr. financovanie služieb zamestnanosti, sabatikal a pod.).

Sociálne poistenie a sadzby na jeho jednotlivé podsystémy musia byť nastavené tak, aby nemuselo dochádzať k presunom medzi jednotlivými fondami sociálneho poistenia. Aktuálny bilančný prebytok je využívaný na financovanie iných typov sociálneho poistenia. Fond poistenia v nezamestnanosti je vysoko prebytkový. Namiesto presúvania prebytkov do iných fondov sociálneho poistenia sa majú tieto prostriedky účelovo využívať na to, aby bola poskytovaná adekvátna náhrada straty príjmu zamestnanca v dôsledku nezamestnanosti, na podporu v čase skrátenej práce či na nástroje, ktoré pomáhajú predchádzať nezamestnanosti a podporujú politiky zamestnanosti. Objem finančných prostriedkov, ktoré sa v súčasnosti alokujú do fondu nezamestnanosti, je možné zmenami nastavenia parametrov poistenia čiastočne využiť na politiky zamestnanosti, a to tak, že v prípade zníženia sadzby poistného by sa rozdiel vyberal ako napríklad percento na štátnu politiku zamestnanosti, z ktorej by bolo možné financovať služby zamestnanosti, celoživotné vzdelávanie či definované štátne sociálne dávky.

KONFEDERÁCIA ODBOROVÝCH ZVÄZOV SLOVENSKEJ REPUBLIKY
BAJKALSKÁ 29/A,
821 01 BRATISLAVA, SLOVAKIA

EMAIL: KOZSR@KOZSR.SK
WEB: WWW.KOZSR.SK

FACEBOOK: WWW.FACEBOOK.COM/KOZSR/

