

Vyhodnotenie scenárov poistenia v nezamestnanosti

Mgr. Tomáš Miklošovič, spolupracovník Inštitútu zamestnanosti

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

správa a jej aktualizácie sú dostupné na

www.iz.sk/sk/stanoviska/modelovanie-poistenia-v-nezamestnanosti-2005-2009

Obsah

Vyhodnotenie scenárov poistenia v nezamestnanosti.....	1
Úvod.....	3
Dáta.....	4
Postup pri realizácii scenárov.....	7
1.Scenár.....	7
Príklad 1.....	7
Príklad 2.....	7
2. Scenár.....	8
3. Scenár.....	9
Príklad 3.....	9
4. Scenár.....	10
Príklad 4.....	10
5. Scenár.....	11
6. Scenár.....	12
7. Scenár.....	12
8.Scenár.....	13
Vyhodnotenie.....	14

Úvod

Našou úlohou bolo vytvorenie niekoľko rôznych typov poistenia v nezamestnanosti a vyčíslieť finančné dopady ako na jednotlivého zamestnanca, tak aj na sociálny fond zabezpečenia. Všetky scenáre boli naprogramované a použité na individuálnych dátach, ktoré pochádzali z databázy sociálnej poisťovne. Každý zo scenárov mal svoje špecifiká, ktoré ho odčlenili od ostatných.

Dáta

Na realizáciu jednotlivých scenárov sme použili individuálne dáta zo sociálnej poisťovne. Mali sme k dispozícii dáta za obdobie od roku 2005 až do roku 2009 s mesačnou frekvenciou. Databáza obsahuje jednotlivé parametre:

1. ID človeka
2. obdobie
3. rok narodenia človeka
4. príjem človeka
5. typ vzťahu človeka ku sociálnej poisťovne
6. pohlavie človeka

Hlavné parametre sa nasledovne znova rozdeľujú do ďalších kategórií.

1. ID človeka- každý človek má identifikačný údaj, aby mohol byť pozorovaný počas celého sledovaného a zaznamenaného obdobia. Tento identifikačný údaj mu zostáva stále rovnaký a je jedinečný.
2. Obdobie- popisuje jednotlivý mesiac počnúc januárom 2005 končiac decembrom 2009.
3. Rok narodenia človeka- udáva rok narodenia jednotlivého človeka. Vďaka tomuto údaju sme schopní daného človeka začleniť do ďalších kategórií.
4. Príjem človeka- predstavuje sumu peňazí, ktorú do sociálnej poisťovne odovzdal ako zrážku z platu, respektíve prijal ako určitú sociálnu dávku.
5. Typ vzťahu človeka ku sociálnej poisťovne- presne zadeľuje človeka ako prijímateľa sociálnej dávky, alebo odosielateľa zrážky platu do sociálnej poisťovne. Jednotlivé typy sú zaradené do viacerých kategórií. Medzi platiteľov do sociálnej poisťovne patria hlavne:
 - szco- samostatne zárobkovo činné osoby
 - mzd- zamestnanci

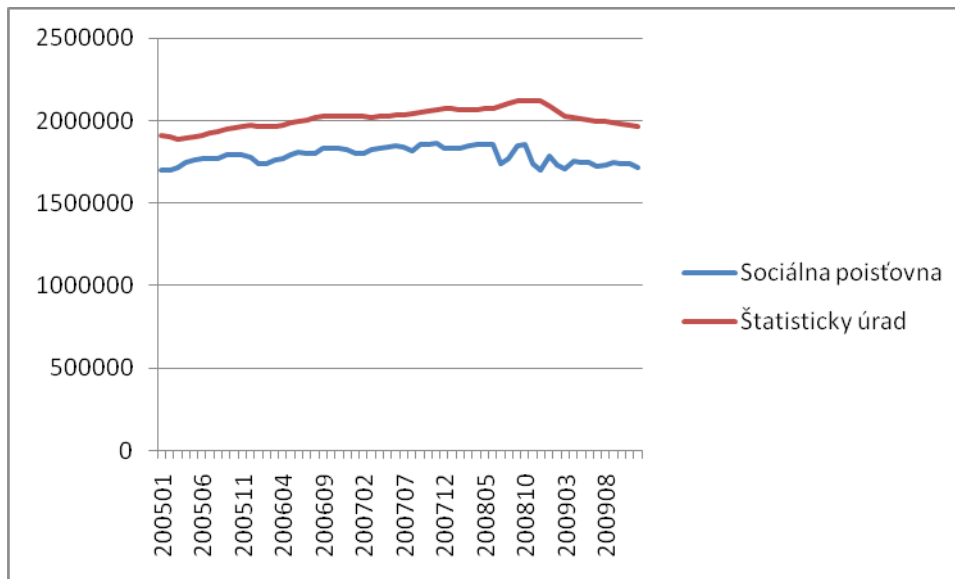
Poberatelia sociálnej dávky sú rozdelení podľa typu sociálnej dávky, ktorú dostávajú na tieto hlavné skupiny:

- dob- dobrovoľne poistená osoba, ktorá si sociálne poistenie platí sama
- doh- zamestnanci, ktorí majú uzatvorenú dohodu o vykonaní práce
- inv- invalidní dôchodcovia
- opat- ľudia dostávajúci opatrovateľský príspevok
- predcas- predčasný dôchodcovia
- soc- iné dávky zo sociálnej poisťovne
- star- starobní dôchodcovia
- vdov- vdovy poberajúci vdovský dôchodok
- pracdoch- pracujúci dôchodcovia
- pracinv- pracujúci invalidi
- pracsoc- pracujúci poberatelia inej sociálnej dávky
- pracdhn- pracujúci poberatelia dávky v hmotnej núdzi
- pracvdov- pracujúce vdovy
- pracrod- pracujúci poberatelia rodičovského príspevku
- dhn- poberatelia dávky hmotnej núdzi
- rodic- poberatelia rodičovského príspevku
- zdrav- príjmy zdravotne postihnutých z Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny

6. Pohlavie človeka- definuje pohlavie daného jedinca.

Vďaka tomuto rozdeleniu môžeme teraz sledovať celkové počty zamestnancov a samostatne zárobkovo činné osoby. Ich celkové počty sú znázornené na nasledujúcom grafe. Pre lepšie porovnanie sme do grafu umiestnili aj celkový počet zamestnancov udávaných Štatistickým úradom.

Obrázok 1: Počet zamestnancov v SR v sledovanom období



Zdroj: Štatistický úrad a databáza Sociálnej poisťovne

Treba uviesť, že sociálna poisťovna neeviduje všetkých zamestnancov. Všetky silové zložky, ako sú policajti, vojaci a iný, patria do kompetencie Vojenského úradu sociálneho zabezpečenia. Preto údaje Štatistického úradu nesúhlasia s údajmi zo Sociálnej poisťovne. Aj napriek tomu je zrejмый rozdiel v správaní sa zamestnanosti medzi danými krivkami v období leto 2008 a prudký pád v januári 2009. Tieto nezrovnalosti si nevieme vysvetliť a považujeme ich za chyby databázy.

Postup pri realizácii scenárov

Vytvorili sme niekoľko typov scenárov. Postupne sme jednotlivé scenáre zrealizovali na dostupnej databáze a sledovali sme celkový vplyv jednotlivých špecifík na rozpočet sociálneho zabezpečenia. Keďže každý neodôvodnený výpadok zamestnanosti má obrovský vplyv na vyplatené poistenie v nezamestnanosti, v obdobiach júl, august 2008 a november 2009 sme použili expertný odhad vyplatených dávok poistenia v nezamestnanosti. Zamerali sme sa na ročné obraty poistenia v nezamestnanosti, pričom sme brali do úvahy roky 2006 až 2009.

1.Scenár

Prvý scenár mal nasledujúce špecifiká. Každý zamestnanec mal svoj vlastný zamestnanecký fond. Fond bol v rozpätí od 0 do 1. Ak v danom mesiaci pracoval, tak sa mu fond zvýšil o 5%, teda o 0,05 a sociálneho zabezpečenia posielal 2% z mesačnej mzdy. Ak zamestnanec dostal výpoveď, tak mu bolo v každom mesiaci vyplatená časť jeho priemerného mesačného zárobku klesajúca o 20%.

Príklad 1.

Zamestnanec pracoval nepretržite 2 roky. Jeho zamestnanecký fond je 1. Priemerný mesačný zárobok bol 500 eur. Pri výpovedi dostane každý mesiac postupne 500 eur prvý mesiac, 400 eur druhý mesiac, 300 eur tretí mesiac, 200 eur štvrtý mesiac, 100 eur piaty mesiac a 0 eur 6 mesiac. Celkovo bolo zamestnancovi vyplatených 1500 eur, čo predstavuje totožnú sumu so súčasným systémom.

Príklad 2.

Zamestnanec pracoval nepretržite pol roka. Jeho zamestnanecký fond je 0,3 (6 mesiacov krát 0,05). Priemerný mesačný zárobok bol 500 eur. Pri výpovedi dostane každý mesiac postupne 150 eur (0,3 krát 500)

prvý mesiac, 50 eur (0,1 krát 500) druhý mesiac, 0 eur tretí, štvrtý, piaty a šiesty mesiac. Celkovo bolo nezamestnanému vyplatených 200 eur.

Ako špecifikum prvého scenára je, že predpokladáme možnosť hrubého porušenia pracovnej disciplíny od zamestnanca. V tomto prípade sa mu pracovný fond vynuluje a nie je mu vyplatené žiadne poistenie v nezamestnanosti, keďže jeho konanie považujeme za poistný podvod. Predpokladali sme, že celkový počet výpovedí vďaka hrubému porušeniu pracovnej disciplíny je 2,5% zo všetkých výpovedí. V nasledujúcej tabuľke si môžeme prezrieť teoretické dopady tohto scenára na fond sociálneho zabezpečenia. V jednotlivých riadkoch sú celkové príjmy z poistenia nezamestnanosti. Výdavky predstavujú vyplatené dávky v nezamestnanosti. Saldo predstavuje rozdiel medzi príjmami a výdavkami. Ostatné riadky predstavujú percento, ktoré znamená saldo z jednotlivých položiek.

Tabuľka 1: Fond sociálneho zabezpečenia, 1. scenár.

	2006	2007	2008	2009	Spolu
Príjmy	286 690 001 EUR	319 119 549 EUR	344 962 796 EUR	343 899 380 EUR	1 294 671 726 EUR
Výdavky	216 141 239 EUR	269 089 237 EUR	382 277 045 EUR	432 138 037 EUR	1 299 645 557 EUR
Saldo	70 548 762 EUR	50 030 312 EUR	-37 314 249 EUR	-88 238 656 EUR	-4 973 831 EUR
% z príjmov	24,61%	15,68%	-10,82%	-25,66%	-0,38%
% z výdavkov	32,64%	18,59%	-9,76%	-20,42%	-0,38%
% z obratu	14,03%	8,51%	-5,13%	-11,37%	-0,19%

Zdroj: Prepočet autora.

2. Scenár

Scenár číslo dva mal také isté špecifiká, ako scenár číslo 1. Tu sme však predpokladali, že počet výpovedí hrubým porušením pracovnej

disciplíny je 5% zo všetkých výpovedí. Potom finančné ukazovatele vyzerajú nasledovne.

Tabuľka 2: Fond sociálneho zabezpečenia, 2. scenár.

	2006	2007	2008	2009	Spolu
Príjmy	286 690 001 EUR	319 119 549 EUR	344 962 796 EUR	343 899 380 EUR	1 294 671 726 EUR
Výdavky	209 989 840 EUR	261 079 111 EUR	371 208 208 EUR	418 077 856 EUR	1 260 355 015 EUR
Saldo	76 700 160 EUR	58 040 438 EUR	-26 245 412 EUR	-74 178 476 EUR	34 316 711 EUR
% z príjmov	26,75%	18,19%	-7,61%	-21,57%	2,65%
% z výdavkov	36,53%	22,23%	-7,07%	-17,74%	2,72%
% z obratu	15,44%	10,00%	-3,66%	-9,73%	1,34%

Zdroj: Prepočet autora.

3. Scenár

Tretí scenár by mohol teoreticky nahrádzať odstupné, ktoré zamestnanec dostane po ukončení pracovnej činnosti. Jeho špecifiká sú, že zamestnanecký fond sa každým mesiacom, ktorý zamestnanec pracuje namiesto 5% zvyšuje 7,5% a ak sa stane nezamestnaným, tak mu bude v každom mesiaci vyplatená časť jeho priemerného mesačného zárobku klesajúca o 15%. Tým pádom bude mať zamestnanec skoršie nárok na plné poistenie v nezamestnanosti a bude mu vyplácané dlhšie.

Príklad 3.

Zamestnanec pracoval nepretržite 14 mesiacov. Jeho zamestnanecký fond je 1. Priemerný mesačný zárobok bol 500 eur. Pri výpovedi dostane každý mesiac postupne 500 eur prvý mesiac, 425 eur druhý mesiac, 350 eur tretí mesiac, 275 eur štvrtý mesiac, 200 eur piaty mesiac, 125 eur 6 mesiac, 50 eur 7 mesiac a 0 eur 8 mesiac. Celkovo bolo zamestnancovi vyplatených 1915 eur, čo predstavuje nárast oproti prvému scenáru o 415 eur.

Taktiež sme predpokladali, že celkový počet výpovedí hrubým porušením pracovnej disciplíny je 2,5% zo všetkých výpovedí.

Potom celkové dopady špecifik vyzerajú.

Tabuľka 3: Fond sociálneho zabezpečenia, 3. scenár.

	2006	2007	2008	2009	Spolu
Príjmy	286 690 001 EUR	319 119 549 EUR	344 962 796 EUR	343 899 380 EUR	1 294 671 726 EUR
Výdavky	299 059 125 EUR	353 962 009 EUR	502 690 007 EUR	577 499 706 EUR	1 733 210 846 EUR
Saldo	-12 369 124 EUR	-34 842 460 EUR	-157 727 211 EUR	-233 600 325 EUR	-438 539 120 EUR
% z príjmov	-4,31%	-10,92%	-45,72%	-67,93%	-33,87%
% z výdavkov	-4,14%	-9,84%	-31,38%	-40,45%	-25,30%
% z obratu	-2,11%	-5,18%	-18,61%	-25,35%	-14,48%

Zdroj: Prepočet autora.

4. Scenár

Scenár číslo štyri je štedrejší pre zamestnancov, ktorí sú dlhodobejšie zamestnaní u jedného zamestnávateľa. Jeho špecifikum je v tom, že zamestnanecký fond má 2 rôzne rýchlosti klesania. Ak zamestnanec pracuje u niekoho viac ako 12 mesiacov a jeho zamestnanecký fond presiahne úroveň 0,6, tak rýchlosť klesania je len 10%. Ak však zamestnanecký fond dosiahne úroveň menšiu ako 0,6, tak rýchlosť klesania sa vráti na 20%. Tento scenár môže byť modifikácia náhrady odstupného. Zamestnanecký fond sa v prípade zamestnanosti zvyšuje o 5%.

Príklad 4.

Zamestnanec pracoval nepretržite 18 mesiacov. Jeho zamestnanecký fond je 0,9. Priemerný mesačný zárobok bol 500 eur. Pri výpovedi dostane každý mesiac postupne 450 eur prvý mesiac, 400 eur druhý mesiac, 350 eur tretí mesiac, 300 eur štvrtý mesiac, 200 eur piaty

mesiac a 100 eur šiesty mesiac. Celkovo bolo zamestnancovi vyplatených 1800 eur.

Taktiež sme predpokladali, že celkový počet výpovedí hrubým porušením pracovnej disciplíny je 2,5% zo všetkých výpovedí.

Tabuľka 4: Fond sociálneho zabezpečenia, 4. scenár.

	2006	2007	2008	2009	Spolu
Príjmy	286 690 001 EUR	319 119 549 EUR	344 962 796 EUR	343 899 380 EUR	1 294 671 726 EUR
Výdavky	293 767 244 EUR	364 687 509 EUR	528 789 454 EUR	615 048 890 EUR	1 802 293 098 EUR
Saldo	-7 077 243 EUR	-45 567 960 EUR	-183 826 658 EUR	-271 149 510 EUR	-507 621 372 EUR
% z príjmov	-2,47%	-14,28%	-53,29%	-78,85%	-39,21%
% z výdavkov	-2,41%	-12,50%	-34,76%	-44,09%	-28,17%
% z obratu	-1,22%	-6,66%	-21,04%	-28,28%	-16,39%

Zdroj: Prepočet autora.

5. Scenár

Scenár číslo päť sa od scenára číslo štyri líši len tým, že zlom zmeny rýchlosti je posunutý. Pokiaľ v 4. scenári mohol nezamestnaný dostávať dávku v nezamestnanosti až 8 mesiacov, v tomto prípade to bude maximálne 7 mesiacov. Zmena klesania rýchlosti vyplácania dávky v nezamestnanosti je hranica 0,8.

Tabuľka 5: Fond sociálneho zabezpečenia, 5. scenár.

	2006	2007	2008	2009	Spolu
Príjmy	289 325 923 EUR	322 153 956 EUR	346 349 172 EUR	315 481 483 EUR	1 273 310 535 EUR
Výdavky	266 294 361 EUR	361 226 329 EUR	487 312 328 EUR	503 701 653 EUR	1 618 534 671 EUR
Saldo	23 031 561 EUR	-39 072 372 EUR	-140 963 156 EUR	-188 220 170 EUR	-345 224 137 EUR
% z príjmov	7,96%	-12,13%	-40,70%	-59,66%	-27,11%
% z výdavkov	8,65%	-10,82%	-28,93%	-37,37%	-21,33%
% z obratu	4,15%	-5,72%	-16,91%	-22,98%	-11,94%

Zdroj: Prepočet autora.

6. Scenár

V tomto scenári sme zahrnuli možnosť dostania výpovede od zamestnávateľa pre zamestnanca bez udania dôvodu. Ako benefit pre zamestnanca sa uplatnilo navýšenie zamestnaneckého fondu o 0,4 bodu a pokuta pre zamestnávateľa predstavovala vložiť 2 mesačný priemerný plat do fondu zabezpečenia. Ostatné parametre zostali nezmenené. Predpokladali sme, že celkový počet takto podaných výpovedí predstavuje 2,5% zo všetkých výpovedí. Taktiež sme predpokladali, že celkový počet výpovedí hrubým porušením pracovnej disciplíny je 2,5% zo všetkých výpovedí.

Potom finančná situácia sociálneho zabezpečenia vyzerá.

Tabuľka 6: Fond sociálneho zabezpečenia, 6. scenár.

	2006	2007	2008	2009	Spolu
Príjmy	295 801 170 EUR	329 771 917 EUR	367 358 531 EUR	358 481 815 EUR	1 351 413 433 EUR
Výdavky	218 637 820 EUR	271 313 233 EUR	385 579 514 EUR	435 354 270 EUR	1 310 884 836 EUR
Saldo	77 163 350 EUR	58 458 684 EUR	-18 220 983 EUR	-76 872 454 EUR	40 528 597 EUR
% z príjmov	26,09%	17,73%	-4,96%	-21,44%	3,00%
% z výdavkov	35,29%	21,55%	-4,73%	-17,66%	3,09%
% z obratu	15,00%	9,73%	-2,42%	-9,68%	1,52%

Zdroj: Prepočet autora.

7. Scenár

V siedmom scenári sme zvýšili pokutu pre zamestnávateľov, ktorý namiesto pokuty dvojnásobok priemernej mzdy zamestnanca platili trojnásobok priemernej mzdy zamestnanca. Ostatné parametre zostali nezmenené.

Tabuľka 7: Fond sociálneho zabezpečenia, 7. scenár.

	2006	2007	2008	2009	Spolu
Príjmy	300 530 710 EUR	335 076 500 EUR	378 865 627 EUR	366 119 965 EUR	1 380 592 801 EUR
Výdavky	218 993 806 EUR	271 675 056 EUR	385 524 515 EUR	435 820 962 EUR	1 312 014 339 EUR
Saldo	81 536 904 EUR	63 401 444 EUR	-6 658 888 EUR	-69 700 997 EUR	68 578 462 EUR

% z príjmov	27,13%	18,92%	-1,76%	-19,04%	4,97%
% z výdavkov	37,23%	23,34%	-1,73%	-15,99%	5,23%
% z obratu	15,69%	10,45%	-0,87%	-8,69%	2,55%

Zdroj: Prepočet autora.

8.Scenár

V poslednom ôsmom scenári sme znížili pokutu pre zamestnávateľa na dvojnásobok priemernej mzdy zamestnanca. Tu sme však počítali s vyššou pravdepodobnosťou ako dostatia výpovede bez udania dôvodu, tak aj dostatia výpovede hrubým porušením pracovnej disciplíny. Obe udalosti predstavovali 5% zo všetkým výpovedí.

Tabuľka 8: Fond sociálneho zabezpečenia, 8. scenár.

	2006	2007	2008	2009	Spolu
Príjmy	306 956 480 EUR	346 581 099 EUR	390 895 526 EUR	341 415 240 EUR	1 385 848 344 EUR
Výdavky	214 525 256 EUR	291 004 071 EUR	378 023 349 EUR	378 745 364 EUR	1 262 298 040 EUR
Saldo	92 431 224 EUR	55 577 028 EUR	12 872 177 EUR	-37 330 125 EUR	123 550 304 EUR
% z príjmov	30,11%	16,04%	3,29%	-10,93%	8,92%
% z výdavkov	43,09%	19,10%	3,41%	-9,86%	9,79%
% z obratu	17,72%	8,72%	1,67%	-5,18%	4,67%

Zdroj: Prepočet autora.

Vyhodnotenie

S databázou Sociálnej poisťovne sme sa snažili vytvoriť niekoľko typov scenárov a snažili sme sa pozorovať, aký vplyv má dané špecifikum na celkové financie. Poistenie v nezamestnanosti sa momentálne nespráva ako typické komerčné poistenie. Preto je tu veľa príležitostí na jeho zneužívanie. Taktiež jeho efektivita je otázna, pretože nezamestnaného nemotivuje okamžite si hľadať prácu a často stráca pracovné návyky. Preto treba poistenie v nezamestnanosti zefektívniť a nastaviť tak, že bude motivujúce a efektívne. Tiež však musí zachovávať istú úroveň, aby dokázala nahradiť chýbajúcu mzdu.

Pri našich predložených scenároch sme vychádzali z niekoľkých princípov, ktoré sú nastaviteľné parametricky. Nastavenie vhodných parametrov je možné z viacerých pohľadov. Hlavné princípy scenárov sú:

- Zmena vyplácania konštantného objemu peňazí počas prvých mesiacoch nezamestnanosti. Momentálna situácia nemotivuje aktívneho hľadania si nového pracovného miesta. Výskumy ukazujú, že človek, ktorý stratí zamestnanie má najväčšiu pravdepodobnosť nájdenia si nového zamestnania v prvých mesiacoch nezamestnanosti a potom až po skončení vyplácania dávok v nezamestnanosti. Naš návrh predsavuje lineárne klesajúce vyplácanie dávok v nezamestnanosti. To by malo podľa predpokladu za následok aktívne hľadanie si nového pracovného miesta. V našich scenároch sme prevažne zachovali vyplácanie toho istého objemu peňazí, ako je momentálny stav.
- Možnosť odmietnutia vyplácať dávky v nezamestnanosti. Dávka v nezamestnanosti by sa nevyplácala, pokiaľ by zamestnanec hrubo porušil pracovnú disciplínu a dostal výpoveď. Máme zato, že pokiaľ si zamestnanec platí poistenie v nezamestnanosti, tak hrubé porušenie pracovnej disciplíny možno považovať za poistný podvod.
- Možnosť vypovedania zmluvy zo strany zamestnávateľa z „iných dôvodov“. V našich scenároch sme ponúkli zamestnávateľom podať zamestnancovi výpoveď z iných dôvodov. Malo by to zjednodušiť prepúšťanie zamestnancov, ktorí sú zamestnávateľovi „nanútení“. Ako benefit by pre zamestnanca okrem hotovosti bolo aj navýšenie zamestnaneckého fondu, čím by bývalí zamestnanec dostával dlhšiu dobu a vo väčšej výške dávky v nezamestnanosti. Okrem iného by aj zamestnávateľ musel zaplatiť pokutu, ktorá by predstavovala určitý

násobok priemernej zamestnancovej mzdy. Zamestnanec by nebol vykorisťovaný a sociálny fond by nebol stratový.

- Nahradiť odstupné dávkou v nezamestnanosti. Pri niektorých scenároch sme nastavili bod zlomu, v ktorom sa menila veľkosť vyplácania dávky v nezamestnanosti. Pri zamestnancoch, ktorí dlhšie pracovali a mali vyšší zamestnanecký fond sme zmenili percento vyplácania dávky v nezamestnanosti. Dosiahli sme dlhšie a väčšie vyplatené dávky v nezamestnanosti.

Jednotlivé scenáre neodrážajú presné výsledky financovanie poistenia v nezamestnanosti. Na ich dosiahnutie by sme potrebovali kvalitnejšiu vstupnú databázu. Ukazujú však potencionálne riešenia a dopady jednotlivých špecifik daného scenára.