

# Kurzarbeit

## Modelový príklad zavedenia *kurzarbeit* na Slovensku

Laura Salomonsová

máj 2020

### Zhrnutie

S príchodom pandémie Covid-19 mnoho krajín prispôbilo existujúce schémy *kurzarbeit* novým výzvam a okolnostiam, iné zaviedli úplne nové schémy. Porovnanie vybraných krajín ukazuje, že schémy *kurzarbeit* sú veľmi heterogénne. Navzájom sa odlišujú v parametroch, ako je výška náhradymzdy a dĺžka poskytovania, ale aj v spôsobe financovania. Skúsenosti z aktuálnej mimoriadnej situácie ukazujú, že na Slovensku existuje priestor na zavedenie systémovej podpory udržania pracovných miest v prípade ekonomických ťažkostí, napríklad po vzore nemeckého systému *kurzarbeit*.

## Skúsenosti s *kurzarbeit* v Európe

*Kurzarbeit* alebo *short-time work* je systém, v ktorom dochádza k redukcii pracovného času a vyplatenej mzdy zamestnancom, pričom štát za presne definovaných podmienok pokrýva časť miezd dotknutých zamestnancov. Cieľom týchto schém je najmä udržanie pracovných miest. Odborná literatúra pod pojmom *short-time work schemes* zahŕňa rôzne schémy, či už systémovo zavedené alebo prechodné v období krízy, a financované či už formou štátnych príspevkov alebo sociálneho poistenia.

V niektorých krajinách, ako v Rakúsku, Belgicku, Nemecku, Taliansku, Francúzsku, Dánsku či Švajčiarsku, má *kurzarbeit* dlhú tradíciu. V krajinách V4, ale aj napríklad v Holandsku, boli schémy *kurzarbeit* zavedené v kontexte hospodárskej a finančnej krízy v roku 2008/9.<sup>1</sup>

	Pred hosp. krízou 2008/9	Počas hosp. krízy 2008/9	Po hosp. kríze 2008/9	Počas pandémie
Belgicko	✓	✓	✓	✓
Bulharsko	X	✓	X	✓
Česko	X	✓	✓	✓
Dánsko	✓	✓	✓	✓
Fínsko	✓	✓	✓	✓
Francúzsko	✓	✓	✓	✓
Holandsko	X	✓	✓	✓
Maďarsko	X	✓	X	✓
Nemecko	✓	✓	✓	✓
Nórsko	✓	✓	✓	✓
Poľsko	X	✓	?	✓
Rakúsko	✓	✓	✓	✓
Slovensko	X	✓	✓	✓
Španielsko	✓	✓	✓	✓
Švédsko	X	X	✓	✓
Taliansko	✓	✓	✓	✓

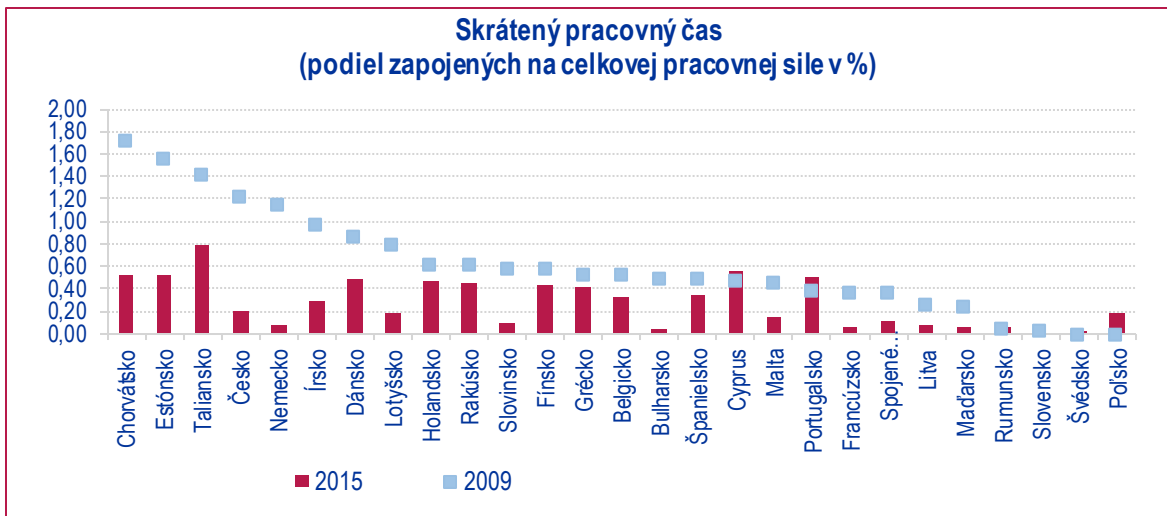
Zdroj: na základe informácií z Brey & Hertweck (2016); ETUC (2020).

Počas krízy v roku 2008/9 zohrali schémy *kurzarbeit* úlohu pri udržiavaní pracovných miest. Miera nezamestnanosti v Nemecku napríklad zostala aj napriek recesii takmer nezmenená, pričom zásluha za to sa pripisuje aj opatreniu *kurzarbeit*.<sup>2</sup> Podľa analýzy 16 krajín, ktoré poskytovali *kurzarbeit* počas finančnej krízy, mala schéma najväčší pozitívny vplyv práve v Nemecku (a v Japonsku). Autori analýzy odhadujú, že v Nemecku *kurzarbeit* zachránil približne 235tis. pracovných miest.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Müller & Schulten (2020)

<sup>2</sup> Deutscher Bundestag, Wissenschaftliche Dienste (2019)

<sup>3</sup> Hijzen, & Venn (2011)



Zdroj: údaje z OECD.Stat

Graf obsahuje údaje o "economic short time workers", t.j. o pracovníkoch, ktorí pracujú menej ako obvykle z dôvodu nečinnosti podniku, zastavenia prevádzky alebo z technických dôvodov. Definície však nie sú harmonizované, čo sťažuje porovnanie medzi krajinami. "Economic short time workers" sú uvádzaní podľa národných definícií.

S príchodom pandémie Covid-19 mnoho krajín prispôbilo svoje schémy *kurzarbeit* novým výzvam a okolnostiam, iné (najmä niektoré krajiny strednej a východnej Európy, Spojené Kráľovstvo, Írsko) zaviedli úplne nové schémy.<sup>4</sup>

### Výhody a riziká *kurzarbeit*

Výhody	Riziká
+ zníženie nákladov zamestnávateľom	- nižšia mobilita (a alokačná efektívnosť) na trhu práce
+ zachovanie ľudského kapitálu	- pomoc firmám, ktoré by aj bez pomoci neprepúšťali
+ zachovanie pracovných návykov	- dotovanie firiem/ prac. miest, ktoré nie sú konkurencieschopné

Schémy *kurzarbeit* v jednotlivých krajinách sa navzájom odlišujú v parametroch, ako je výška náhrady mzdy, dĺžka poskytovania, či spôsob ich financovania. Odborná literatúra pritom naznačuje, že od nastavenia parametrov môže závisieť, či je schéma pomoci efektívna, a do akej miery prispieva k deformácii trhu práce či iným negatívnym vplyvom:

- Schéma by mala byť cielená na podniky najviac zasiahnuté krízou. Analýza vplyvu *kurzarbeit* počas hospodárskej krízy od roku 2007 vo Francúzsku ukázala, že toto opatrenie najviac pomohlo firmám, ktoré boli zasiahnuté silným negatívnym šokom. Na firmy zasiahnuté slabšími šokmi nemalo opatrenie žiadny rozoznateľný vplyv.<sup>5</sup> Autori tejto analýzy odporúčajú nedotovať firmy nízky poklesom pracovného času zamestnancov, ktoré dokážu z krátkodobého hľadiska jednoducho udržať pracovné miesto.<sup>6</sup>
- Schéma by mala byť spojená s určitými nákladmi pre zamestnávateľov, čím sa môže obmedziť nadmerné využívanie alebo zneužívanie pomoci.<sup>7</sup>
- Schéma by mala byť dostatočne úzko cielená, keďže plošné poskytovanie znižuje mobilitu na trhu práce (t.j. realokáciu zamestnancov smerom k efektívnejším pracovným miestam). Počas hospodárskej krízy vo

<sup>4</sup> Müller & Schulten (2020)

<sup>5</sup> Cahuc, Kramarz, & Nevoux (2018)

<sup>6</sup> *Ibid.*

<sup>7</sup> *Ibid.*

- Francúzsku využilo *kurzarbeit* najviac 1% firiem. Autori predpokladajú, že rozšírením záberu schémy by sa pravdepodobne znížila alokačná efektívnosť na trhu práce.<sup>8</sup>
- Optimálny mix parametrov schémy by sa mal pravdepodobne meniť v rôznych fázach krízy (zvýšiť take-up počas hospodárskeho prepadu a zamedziť využívanie *kurzarbeit* počas hospodárskeho oživenia, aby sa predišlo vytvoreniu závislosti firiem na tejto forme pomoci)<sup>9</sup>.

## Prehľad schém *kurzarbeit* vo vybraných krajinách<sup>10</sup>

Aktuálne štúdie, podklady k tvorbe verejnej politiky či databázy opatrení zaoberajúce sa schémami *kurzarbeit* opisujú rôzne parametre schém v jednotlivých krajinách. O spôsobe financovania (najmä či ide o poistný alebo dávkový systém) sú však z mnohých zdrojov dostupné len čiastkové informácie, a preto nie je možné jednotlivé spôsoby financovania spoľahlivo porovnať. Nasledujúce zistenia uvádzajú prehľad o tom, kedy sa vo vybraných krajinách EÚ schémy pomoci aktivujú, v akej výške prípadne aká je dĺžka pomoci či už počas súčasnej pandémie COVID – 19 alebo v období pred pandemiou.

### Belgicko

#### (*Tijdelijke werkloosheid*)

	Pred pandemiou	Počas pandémie
Kurzarbeit	✓	✓
Kedy sa aktivuje	Zamestnanci ovplyvnení ekonomickým poklesom, nepriaznivým počasím alebo nepredvídateľnou udalosťou	
Výška	65% výšky mzdy (najviac €2754,76 mesačne)	70 % hrubej mzdy + "korona doplnok" €5,63/deň (najviac €2754,76 mesačne)
Trvanie	V prípade úplného prerušenia práce: max. 4 týždne, po ktorých musí nasledovať 1 týždeň práce, potom je zase možné prerušiť na 4 týždne. Malé čiastočné prerušenie: práca aspoň 3 dni v týždni alebo 1 týždeň každé 2 týždne, max. 12 mesiacov. Veľké čiastočné prerušenie: práca menej ako pri malom, max. 3 mesiace	3,5 mesiaca (do konca júna)
Financovanie		Verejné zdroje

<sup>8</sup> *Ibid.*, Hijzen, & Venn (2011)

<sup>9</sup> Hijzen, & Venn (2011)

<sup>10</sup> Prehľad je zostavený na základe informácií v ETUC (2020); Arpaia et al. (2010); Müller & Schulten (2020); Deutscher Bundestag, Wissenschaftliche Dienste (2019); a elektronických zdrojov uvedených v bibliografii.

## Česká republika (Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti)

	Pred pandémiou	Počas pandémie
Kurzarbeit	✓	✓
Kedy sa aktivuje	Nemožnosť prideliť prácu na viac ako 20% týždenného pracovného času z dôvodu nepriaznivého ekonomického vývoja či prírodnej katastrofy. Vztahuje sa na celý súkromný sektor.	Aktivuje sa pri prekážke kvôli karanténe, zdravotníckym opatreniam, alebo absencii vstupov do výroby či odbytu.
Výška	Najmenej 70% mzdy (záleží od kolektívnej dohody)	60 % -100% hrubej mzdy Výška závisí od dôvodu zníženia pracovného času (napr. 60% pri ekonomických ťažkostiach z dôvodu Covid-19, 100% pri nútenom zatvorení prevádzky nariadením vlády). Limit tiež závisí od dôvodu (napr. v prípade povinnej karantény je limit 39 000 CZK/ cca. €1 430, v prípade ekonomických ťažkostí je limit 29 000 CZK/ cca. €1 060).
Trvanie	Najviac 6 mesiacov	Od 12. marca do konca apríla, následné predĺženie do konca mája.
Financovanie	Verejné zdroje, zamestnávateľ: 20% mzdy zamestnanca financuje úrad práce formou príspevku (avšak maximálne 12.5% priemernej mzdy v krajine za predchádzajúci kalendárny rok), zvyšných 50% hradí zamestnávateľ.	Verejné zdroje

## Dánsko (Arbejdsfordeling)

	Pred pandémiou	Počas pandémie
Kurzarbeit	✓	✓
Kedy sa aktivuje	Vztahuje sa na podniky s kolektívnou zmluvou, ktorých časť zamestnancov (viac ako 50 alebo najmenej 30% ) je ohrozená prepustením. Zamestnanci a zamestnávateľ sa musia dohodnúť na zníženom pracovnom čase na určité obdobie. Zamestnanci sa musia kvalifikovať na dávku v nezamestnanosti.	Flexibilnejšie využitie, môže byť aktivované hneď, ako to zamestnávateľ oznámi úradu práce (job centre).
Výška		100% hrubej mzdy Pomoc štátu je mesačne ohraničená na 23,000 DKK (cca. €3,000) pri zamestnancovi s pevným platom a na 26,000 DKK (cca. €3,500) pri zamestnancovi bez pevného platu.
Trvanie	Max. 13 týždňov	Zatiaľ na 3 mesiace
Financovanie	Poistenie v nezamestnanosti	Verejné zdroje, zamestnávateľ: Pri zamestnancoch s pevným platom hradí 25% zamestnávateľ a 75% štát. Pri zamestnancoch bez pevného platu (napr. odmeňovaní za odpracovanú hodinu alebo za projekt) hradí 10% zamestnávateľ a 90% štát.

## Francúzsko (Activité partielle)

	Pred pandémiou	Počas pandémie
Kurzarbeit	✓	✓
Kedy sa aktivuje	Zníženie alebo prerušenie aktivity z dôvodu ekonomickej situácie, problémov s dodávaním, katastrofy alebo výnimočne nepriaznivého počasia, transformácie, reštrukturalizácie alebo modernizácie podniku, alebo iných výnimočných okolností. Inšpektoráty práce musia vydať povolenie.	
Výška	Zamestnanci dostávajú 70% hrubej mzdy (cca. 84% čistej), najmenej vo výške minimálnej mzdy. Zamestnanci, ktorí sú v odbornej príprave, dostávajú 100% čistej mzdy. Zamestnávateľ dostáva od štátu pomoc vo výške €7,74 na hodinu na zamestnanca (podnik s menej ako 250 zamestnancami), resp. €7,23 na hodinu na zamestnanca (podnik s viac ako 250 zamestnancami).	Štát hradí 70 % hrubej hodinovej mzdy, najviac vo výške 4,5 násobku min. mzdy, najmenej vo výške € 8,03. Zamestnanci, ktorí sú v odbornej príprave, dostávajú aj naďalej 100% čistej mzdy.
Trvanie	6 mesiacov, možnosť 1-rázového predĺženia o ďalších 6 mesiacov	12 mesiacov
Financovanie	Verejné zdroje (štát + poistenie v nezamestnanosti), zamestnávateľ	Verejné zdroje

## Maďarsko

	Pred pandémiou	Počas pandémie
Kurzarbeit	✓ V čase finančnej krízy 2008/9	✓
Kedy sa aktivuje	Tri schémy pomoci zavedené v čase hospodárskej a finančnej krízy, dve z nich financované z verejných zdrojov, a tretia prostredníctvom ESF. Poskytovanie pomoci bolo postupne ukončené v roku 2009, resp. 2010 (schéma ESF).	Zamestnávateľa, ktorí prišli o 15-50% svojich aktivít z dôvodu krízy. Zamestnávateľ musí poskytnúť vzdelávanie (training) dotknutým zamestnancom v rozsahu 30% zníženia pracovného času.
Výška		70 % mzdy, maximálne z dvojnásobku minimálnej mzdy.
Trvanie		3 mesiace
Financovanie		Verejné zdroje

## Nemecko (Kurzarbeitergeld)

	Pred pandémiou	Počas pandémie
<b>Kurzarbeit</b>	✓	✓
<b>Kedy sa aktivuje</b>	<p>Kompenzácia sa poskytuje –</p> <p>a) v prípade podstatného dočasného zníženia pracovných hodín a miezd z ekonomických dôvodov či z dôvodu nezabrániteľnej okolnosti</p> <p>b) v kalendárnom mesiaci, v ktorom je najmenej tretina pracovnej sily v podniku ovplyvnená znížením miezd o viac ako 10% (ich mesačnej hrubej mzdy).</p> <p>Musí vychádzať z kolektívnej dohody alebo individuálnej zmluvy.</p> <p>Nárok majú len sociálne poistení zamestnanci.</p> <p>Osobitnou formou je tzv. sezónny <i>kurzarbeit</i>, ktorý sa aktivuje v zimnom období (december –marec) a je vyhradený pre sektory závisiace od počasia (napr. stavebníctvo). Pri sezónnom <i>kurzarbeit</i> je pomoc poskytovaná v rovnakej výške ako pri bežnom (ekonomickom). Pre sektory závisiace od počasia však existujú aj iné doplnkové alebo alternatívne formy pomoci.</p>	<p>Kompenzácia sa poskytuje už v prípade, že je ovplyvnených 10% pracovnej sily v podniku (predtým jedna tretina). Časť odvodov alebo celé odvody hradí Spolková Agentúra práce (predtým zamestnávateľ). Rozšírené aj na dočasných agentúrnych pracovníkov.</p>
<b>Výška</b>	<p>60 % čistej mzdy (67% ak má zamestnanec dieťa).</p> <p>Kolektívne zmluvy v niektorých odvetviach zaručujú náhradu mzdy až vo výške 90 %.</p>	<p>60 -87 % čistej mzdy + kolektívne dohody v niektorých odvetviach.</p> <p>Od 1.5. v závislosti od trvania: 60-67% prvé 3 mesiace, ďalšie 3 mesiace 70-77% , ďalších 6 mes. 80-87% .</p> <p>Vyššie % (tj. 67% , 77% a 87% ) dostávajú zamestnanci s deťmi.</p> <p>Maximálna výška mzdy, z ktorej sa vypočítava št. pomoc je €6900, resp. €6450 (vých. Nemecko).</p>
<b>Trvanie</b>	<p>12 mesiacov (vo výnimočných prípadoch možnosť predĺženia nariadením na 24 mesiacov, ako v prípade hospodárskej krízy v r. 2009.</p>	<p>12 mesiacov</p>
<b>Financovanie</b>	<p>Poistenie v nezamestnanosti (zamestnanci aj zamestnávatelia aktuálne odvádzajú 1,2 % , tj. spolu sú odvody vo výške 2,4 % . Nejde o dodatočné odvody)</p>	<p>Verejné zdroje</p>

## Nórsko (Permitterin)

	Pred pandémiou	Počas pandémie
Kurzarbeit?	✓	✓
Kedy sa aktivuje	Zamestnávateľ môže dočasne prepustiť zamestnancov alebo zredukovať ich pracovný čas, ak existujú oprávnené dôvody (napr. finančné problémy, nutná oprava strojov, málo objednávok, a pod.) Zamestnávateľia musia najskôr upovedomiť úrady práce a konzultovať so zástupcami zamestnávateľov.	
Výška	Dočasne prepustení zamestnanci dostávajú dávku v nezamestnanosti. To platí aj v prípade zredukovaného pracovného času, avšak musí byť zredukovaný o 50% alebo viac. V opačnom prípade zamestnanec nemá nárok na dávku v nezamestnanosti.	Zamestnanec dostáva počas prvých 20 dní 100% svojej mzdy (z toho prvé 2 dni platí zamestnávateľ a ďalšie dni dostáva štátne dávky). Po 20 dňoch dostáva potom max. 26 týždňov dávku v nezamestnanosti: -80% pre zamestnancov s ročnou výškou mzdy najviac 300 000 NOK (cca.€26 500), -62,4% pre zamestnancov s ročnou výškou mzdy od 300 000 do 600 000 NOK (cca.€26 500– 53 000).
Trvanie	52 týždňov v priebehu 18 mesiacov	20 dní + 26 týždňov
Financovanie	Poistenie v nezamestnanosti	Zamestnávateľ, štátna dávka, poistenie v nezamestnanosti

## Poľsko

	Pred pandémiou	Počas pandémie
Kurzarbeit?	✓ V čase finančnej krízy 2008/9	✓
Kedy sa aktivuje	Pomoc zavedená v čase hospodárskej a finančnej krízy v roku 2009. Podniky s prechodnými finančnými ťažkosťami dostali možnosť zredukovať pracovný čas o max. 50% alebo prerušiť prevádzku po dobu 6 mesiacov a požiadať o štátnu pomoc.	Zamestnávateľia môžu požiadať o dotovanie miezd, ak: - majú obrat znížený o najmenej 15% v porovnaní s rokom 2019 v rovnakých 2 mesiacoch - majú obrat znížený o najmenej 25% v porovnaní predchádzajúcim mesiacom v roku 2020 Zamestnávateľ môže v tom prípade znížiť pracovný čas o 20-50% alebo prerušiť prevádzku.
Výška		V prípade zníženia pracovného času má zamestnávateľ nárok na príspevok na mzdy z fondu garančného poistenia (FGSP) vo výške max. 50% zníženej mzdy. V prípade prerušenia prevádzky má zamestnávateľ nárok na príspevok vo výške 50% minimálnej mzdy. Náhrada mzdy musí byť najmenej vo výške minimálnej mzdy. Príspevok na mzdy zamestnávateľom nemôže prekročiť 40% priemernej mzdy.
Trvanie		Zatiaľ 3 mesiace, plán predĺžiť na 6 mesiacov
Financovanie		Garančné poistenie, zamestnávateľ



## Rakúsko

### (Kurzarbeiterhilfe)

	Pred pandémiou	Počas pandémie
Kurzarbeit?	✓	✓
Kedy sa aktivuje	Firma vyčerpala iné možnosti (zniženie nadčasov, dovolenky), dohoda medzi sociálnymi partnermi pre každý podnik, 10-90% zníženie pracovného času	
Výška	Pre neodpracované hodiny je pomoc vo výške benefitov v nezamestnanosti (cca 55% čistej mzdy), v závislosti od počtu detí.	80 % -90% čistej mzdy v závislosti od výšky mzdy (do 1700€ 90% , od 2686€ do 5370€ 80% , medzi tým 85% )
Trvanie	6 mesiacov, s možnosťou predĺžovania po 6 mesiacoch, maximálne 24 mesiacov	3 mesiace, možnosť predĺženia na ďalšie 3 mesiace
Financovanie		Verejné zdroje

## Slovensko

### (Príspevok na podporu udržania pracovných miest - § 50k)

	Pred pandémiou	Počas pandémie
Kurzarbeit	✓	✓
Kedy sa aktivuje	Zamestnávateľ, ktorý najmenej tri mesiace pred podaním žiadosti o poskytnutie príspevku udržal pracovné miesta aj v prípade pretrvávajúcich vážnych prevádzkových dôvodov vymedzených v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov, na základe ktorých po dohode s úradom práce na prechodné obdobie obmedzí svoju prevádzkovú činnosť tak, že nebude zamestnancom prideľovať prácu v rozsahu najmenej 6 % a najviac 40 % ustanoveného týždenného pracovného času.	Oprávnení žiadatelia sú A) zamestnávatelia, ktorí museli svoje prevádzky zatvoriť alebo obmedziť svoju činnosť rozhodnutím Úradu verejného zdravotníctva SR. B) Zamestnávatelia, ktorí udržia pracovné miesta aj v prípade prerušenia alebo obmedzenia svojej činnosti počas vyhlásenej mimoriadnej situácie.
Výška	Mesačná výška príspevku je 50 % z náhrady mzdy poskytnutej zamestnancovi, najviac 60 % z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za predchádzajúci kalendárny rok.	A) 80% mzdy (mesačne najviac vo výške €1100 na zamestnanca) B) 80% mzdy (mesačne najviac vo výške € 880 na zamestnanca) alebo paušálny príspevok na úhradu časti mzdových nákladov na každého zamestnanca v závislosti od poklesu tržieb.
Max. trvanie	12 mesiacov (z toho však v úhrne najviac 120 dní, v ktorých bola zamestnancovi poskytnutá náhrada mzdy. Ak bola dohoda o poskytnutí príspevku uzatvorená na kratšie obdobie ako 12 mesiacov, úhm počtu dní, za ktoré sa poskytne príspevok, sa pomerne kráti).	
Financovanie	Verejné zdroje	Verejné zdroje,

## Španielsko (Expediente Temporal de Regulación de Empleo)

	Pred pandémiou	Počas pandémie
Kurzarbeit	✓	✓
Kedy sa aktivuje	Zamestnávateľa majú možnosť dočasne prepustiť zamestnancov, alebo znížiť ich pracovný čas o 10% až 70%. Zamestnávateľa musia upovedomiť úrady práce a konzultovať so zástupcami zamestnancov.	
Výška	V prípade dočasného prepustenia majú zamestnanci nárok na dávku v nezamestnanosti vo výške 70% ich hrubej mzdy, pričom podnik musí za nich naďalej platiť sociálne odvody. V prípade zníženia pracovného času majú nárok na časť dávky v nezamestnanosti. Výška dávky nesmie klesnúť pod 75% minimálnej mzdy a nesmie presiahnuť 220% minimálnej mzdy.	Zamestnanci majú nárok na plnú dávku v nezamestnanosti vo výške 70% ich hrubej mzdy počas prvých 6 mesiacov, potom vo výške 50%. Financovanie sociálnych odvodov za malé a stredné podniky preberá štát, pri podnikoch s 50 a viac zamestnancami štát hradí 75% nákladov na sociálne odvody. Maximálna výška dávky je približne €1 098 až €1 412, v závislosti od počtu detí zamestnanca.
Max. trvanie	2 roky	6 mesiacov (plná dávka)
Financovanie	Dávka poistenia v nezamestnanosti	Verejné zdroje

## Švédsko (Korttidsarbete)

	Pred pandémiou	Počas pandémie
Kurzarbeit	✓	✓
Kedy sa aktivuje		
Výška	<ul style="list-style-type: none"> <li>- zamestnanec pracujúci 80% pracovného času dostane 90% výšky mzdy (80% hradí zamestnávateľ a 10% štát).</li> <li>- zamestnanec pracujúci 60% pracovného času dostane 85% výšky mzdy (65% hradí zamestnávateľ a 20% štát).</li> <li>- zamestnanec pracujúci 40% pracovného času dostane 80% výšky mzdy, (50% hradí zamestnávateľ a 30% štát).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- zamestnanec pracujúci 80% pracovného času dostane 96% výšky mzdy (81% hradí zamestnávateľ a 15% štát).</li> <li>- zamestnanec pracujúci 60% pracovného času dostane 94% výšky mzdy (64% hradí zamestnávateľ a 30% štát).</li> <li>- zamestnanec pracujúci 40% pracovného času dostane 92,5% výšky mzdy, (47,5% hradí zamestnávateľ a 45% štát).</li> <li>- Od 1.5. je možné skrátiť pracovný čas aj na 20% (na 3 mesiace)</li> </ul>
Max. trvanie	12 mesiacov	Od 16.3., v priebehu celého roka 2020.
Financovanie	Verejné zdroje, zamestnávateľ	Verejné zdroje, zamestnávateľ

## Taliansko

(Cassa integrazione guadagni ordinaria – CIGO / Cassa integrazione guadagni straordinaria -CIGS)

	Pred pandémiou	Počas pandémie
Kurzarbeit	✓	✓
Kedy sa aktivuje	Výrobný sektor, podniky od 15 alebo 50 zamestnancov v závislosti od odvetvia. CIGO: prerušenie alebo zníženie aktivít z dôvodu dočasných okolností, ktoré nemôžu byť pripísané podniku. CIGS: z dôvodu reštrukturalizácie, krízy v podniku Pre zamestnancov ktorí nie sú pokrytí týmito schémami (napr. remeselníci, agentúmi zamestnanci) existujú zmluvy a fondy solidarity.	Rozšírené na všetky sektory, vrátane podnikov do 5 zamestnancov.
Výška	80% predošlej mzdy, za neodpracované hodiny CIGO: 20-40h týždenne CIGS: 0-40h týždenne	80 % hrubej mzdy Max. vo výške €1129,66 pre zamestnancov s mzdou vyššou ako €2159,48, pre ostatných max. €939,99.
Trvanie	CIGO: 13 týždňov, možnosť predĺženia na max. 52 týždňov CIGS: v prípade krízy v podniku max 12 mesiacov, v prípade reorganizácie max. 24 mesiacov, v prípade bankrotu max. 18 mesiacov. Zmluvy solidarity majú maximálne trvanie 24 mesiacov, s možnosťou predĺženia na najviac 36 mesiacov.	3 mesiace s možnosťou predĺženia o ďalších 9 mesiacov.
Financovanie		Verejné zdroje, zamestnávateľ (4-8%)

## Modelový príklad zavedenia *kurzarbeit* na Slovensku

Na Slovensku existuje priestor na zavedenie systémovej podpory udržania pracovných miest v prípade mimoriadnej situácie či recesie, napríklad po vzore nemeckého systému, ktorý má dlhú tradíciu a je financovaný z poistenia v nezamestnanosti. Takyto systém pomoci by mohol byť aktivovaný v prípade, že u zamestnávateľa došlo k dočasnej redukcii pracovného času a príjmov jeho zamestnancov vplyvom neodvratiteľnej okolnosti alebo (v danom odvetí neobvyklých) ekonomických ťažkostí, po tom, čo zamestnávateľ vyčerpal všetky možnosti odvrátenia či obmedzenia takejto redukcie pracovného času (napr. platené dovolenky, vyrovnanie konta pracovného času, a pod.).

V prípade Nemecka je *kurzarbeit* financovaný zo systému poistenia v nezamestnanosti, ktoré zamestnanci aj zamestnávateľia odvádzajú Spolkovému úradu práce (*Bundesagentur für Arbeit*). Zavedenie *kurzarbeit* nahlasuje zamestnávateľ alebo podniková rada lokálnemu úradu práce (tzv. *Agentur für Arbeit*). V prípade nahlásenia zamestnávateľom musí podniková rada (zastupiteľský orgán zamestnancov na úrovni podnikov) zavedenie *kurzarbeit* schváliť. V žiadosti zamestnávateľ podrobne popíše dôvody, ktoré viedli k redukcii pracovného času. Úrad práce musí žiadosť posúdiť a písomne potvrdiť, že sú splnené všetky podmienky nároku na *Kurzarbeitergeld* (t.j. náhradu mzdy zamestnancom). Tú vypláca svojim zamestnancom najprv zamestnávateľ, následne tieto náklady na základe žiadosti (výkazu) spätne refunduje úrad práce. Povinne poistené sú všetky zamestnané osoby, okrem SZČO a tzv. malých pracovných úväzkov. Zamestnanci aj zamestnávateľia aktuálne odvádzajú 1,2 % na poistenie v nezamestnanosti, t.j. spolu sú odvody vo výške 2,4 %.

Odhad finančných vplyvov zvýšenia sadzby odvodov o 1% (0,5% zamestnávateľ / 0,5% zamestnanec)

Hrubá mzda zamestnanca (eur)	1 000 eur
Zvýšenie celkovej ceny práce zamestnanca	+ 5 eur
Zníženie čistej mzdy zamestnanca	- 5 eur
<b>Odhadovaný ročný vankúš na <i>kurzarbeit</i><sup>11</sup></b>	<b>+ 240 mil. eur</b>

Systémové zavedenie *kurzarbeit* na Slovensku by umožnilo slovenskej ekonomike mať k dispozícii finančný vankúš pre prípad recesie či mimoriadnej situácie, ale aj pomáhať sektorovo podľa potreby. V prípade modelového príkladu je možné v období 10 rokov nakumulovať 2,4 miliardy eur<sup>12</sup> na pomoc firmám a ich zamestnancom. Existuje priestor na diskusiu o konkrétnych parametroch systému *kurzarbeit*, ktorý závisí nie len od výšky sadzby, okruhu dotknutých osôb (zamestnanci, SZČO atď.), ale aj podmienok samotného poskytovania.

<sup>11</sup> Odhad v prípade 2 mil. zamestnancov

<sup>12</sup> Statický scenár

## Zdroje

Arpaia, A., Curci, N., Meyermans, E., Peschner, J. & Pierini, F. (2010): *Short Time Working Arrangements as Response to Cyclical Fluctuations*. European Economy – Occasional Papers 64/ June 2010, European Commission.

Brey, B. & Hertweck, M. S. (2016): *The Extension of Short-time Work Schemes during the Great Recession: A Story of Success?* Working Paper Series 2016-05, University of Konstanz, Department of Economics.

Cahuc, P. (2019): *Short-time Work Compensation Schemes and Employment*. IZA World of Labor 2019: 11 doi:10.15185/izawol.11.v2

Cahuc, P., Kramarz, F. & Nevoux, S. (2018). *When Short-Time Work Works*. Discussion Paper Series IZA DP No. 11673, Institute of Labour Economics, July 2018.

Deutscher Bundestag, Wissenschaftliche Dienste (2019): *Kurzarbeitergeld - Formen und Finanzierung*. Sachstand WD 6 - 3000 – 117/19. <https://www.bundestag.de/resource/blob/668562/7df03e9c5cb487b2618a3758d80d06a4/WD-6-117-19-pdf-data.pdf>

ETUC (2020): *Short Time Work Measures across Europe*. ETUC Briefing Note, 30 April 2020.

Hijzen, A. & Venn, D. (2011): *The Role of Short-Time Work Schemes during the 2008-09 Recession*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 115, OECD Publishing. doi: 10.1787/5kgkd0bbwvxp-en

Mittag, N. & Pertold, F. (2020): *Short-time Work and Related Measures to Mitigate Consequences of a (Partial) Economic Shutdown*. IDEA anti COVID-19 # 13, April 2020.

Müller, T. & Schulten, T (2020): *Policy Brief: Ensuring fair Short-Time Work - a European overview (draft paper)*.

<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/support-instrument>

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/protger-les-travailleurs-les-emplois-les-savoir-faire-et-les-competences/protger-les-emplois/chomage-partiel-activite-partielle/article/fiche-activite-partielle-chomage-partiel>

<https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/reduire-ou-cesser-lactivite/lactivite-partielle.html>

<https://tillvaxtverket.se/english/short-time-work-allowance.html#q11>