

Bratislava
22. 4. 2020

Požiadavky EOK na usmernenia Európskej komisie pre nástroj SURE

Úvod

SURE je správne načasovaný a vítaný nástroj, no jeho využitie musí byť podložené účinnými usmerneniami. Usmernenia musia zabezpečiť, aby nástroj SURE dosiahol stanovený cieľ, ktorým je ochrana pracovných miest a príjmu. Podmienkou prístupu k SURE by malo byť zapojenie sociálnych partnerov do tvorby a implementácie na národnej úrovni, ale aj na úrovni sektora a pracoviska. Existujú presvedčivé dôkazy, že ak sa do diskusie zapoja odbory a zamestnávateľia a ak sa umožnia kolektívne dohody o nastavení režimu skráteného pracovného času, štáty aj firmy budú odolnejšie pri zvládaní krízy a nástroj SURE by mal takýto prístup aktívne podporovať. Treba tiež vziať do úvahy, že SURE sa venuje len jednému aspektu krízy. Nabádame Európsku komisiu, aby čo najskôr predstavila návrh Európskej schémy poistenia v nezamestnanosti (EURS), ktorú ohlásila na štvrtý štvrťrok 2020. Stála schéma EURS bude dôležitým doplnkom nástroja SURE vďaka automatickej pomoci pre systémy podpory v nezamestnanosti v čase krízy. EOK preto vyzýva Komisiu a členské štáty, aby podnikli potrebné kroky pre jej rozvoj.

Kontext

V rámci širšieho núdzového záchranného balíka sa ministri financií euroskupiny 9. apríla dohodli na novom nástroji pre dočasnú „podporu zmiernenia rizík nezamestnanosti v stave núdze“ (angl. skratka SURE). Tento nástroj má za cieľ podporiť režimy skráteného pracovného času a podobné opatrenia na národnej úrovni s cieľom predísť nezamestnanosti v dôsledku epidémie COVID-19. EOK víta nástroj SURE, pretože si je vedomý dôležitej úlohy, ktorú režimy skráteného pracovného času zohrávajú pri dočasnej kríze, keďže zabezpečujú pracovné miesta a (časť) príjmu zamestnancov, a zároveň umožňujú firmám flexibilne prispôbiť pracovný čas dočasnému poklesu dopytu. Opatrenie SURE je preto včasné a vhodné a podporí firmy aj zamestnancov v krajinách, ktoré sú najviac zasiahnuté krízou, vo forme finančnej pomoci pre národné systémy upravujúce režimy skráteného pracovného času, ktoré v dôsledku krízy COVID-19 narazili svoje hranice.

Potreba usmernení pre zohľadnenie záujmov pracujúcich

SURE priamo nezasahuje do národných systémov, a tým rešpektuje rôznorodosť vnútroštátnych režimov slúžiacich na podporu pracovníkov a firiem počas dočasnej krízy. Táto výhoda je však aj nevýhodou. Absencia jasných kritérií pre uplatnenie finančnej podpory v rámci SURE na národnej úrovni znamená, že nástroj zdôrazní potenciálne nedostatky národných systémov.

Európska komisia môže tento nedostatok riešiť vytvorením usmernení, aby sa spravodlivé režimy skráteného pracovného času vytvorili a implementovali v spolupráci

so sociálnymi partnermi. Je nevyhnutné, aby prístup k SURE slúžil na záchranu pracovných miest a živobytia a aby k finančným prostriedkom nemali prístup firmy, ktoré prepúšťajú zamestnancov, vyplácajú bonusy manažérom a dividendy akcionárom alebo odmietajú rokovať s odbormi. Usmernenia pre implementáciu SURE by mali byť vo všeobecnosti zakotvené v Charte základných práv EÚ, v Európskom pilieri sociálnych práv, mali by rešpektovať úlohu sociálnych partnerov vo svete práce a mali by sa hodnotiť pomocou horizontálnych prvkov obsiahnutých v cieľoch udržateľného rozvoja.

EOK nabáda Európsku komisiu, aby pri definícii usmernení SURE vzala do úvahy nasledovné kritériá:

- 1. Celoeurópsky geografický rozsah:** Všetky členské štáty by mali zaviesť režim skráteného pracovného času alebo podobné opatrenia na udržanie pracovných miest a kompenzáciu príjmov, o ktoré zamestnanci prišli v dôsledku dočasného zníženia počtu odpracovaných hodín alebo dočasného pozastavenia pracovnej činnosti.
- 2. Inkluzívnosť.** Nástroj SURE a opatrenia skráteného pracovného času by mali pokryť všetky sektory, firmy a kategórie pracovníkov. Členské štáty by mali predovšetkým pamätať na najzraniteľnejšie kategórie zamestnancov, napríklad zamestnanci pracujúci na čiastočný úväzok alebo na dobu určitú, dohodári, neštandardní pracovníci, osoby pracujúce na voľnej nohe a živnostníci.
- 3. Primeranosť.** Členské štáty by mali zabezpečiť, aby opatrenia zamestnancom umožnili žiť dôstojný život. Náhrada miezd by mala pokryť aspoň 80% pôvodného platu. Na ochranu pracovníkov s nízkou mzdou, ktorých dočasná strata časti príjmu zasahuje najviac, by náhrada mzdy mala byť vyššia práve pre túto skupinu pracovníkov. Dobrým príkladom by mohol byť rakúsky režim skráteného pracovného času: v Rakúsku je štandardná podpora pri skrátenom pracovnom čase 80% pôvodnej mzdy, no skupiny s nižším príjmom dostávajú 85% a skupiny s najnižším príjmom až 90% pôvodnej mzdy. Možno bude potrebné upraviť aktuálne stropy nastavené v národných systémoch. Opatrenia by navyše mali zabezpečiť, aby náhrada príjmu pokrývala aspoň celkovú týždennú alebo mesačnú národnú minimálnu mzdu, ak je v danej krajine nastavená. V súlade s iniciatívou Európskej komisie, ktorej cieľom je nastaviť spravodlivú minimálnu mzdu v Európe, by minimálna hranica podpory skráteného pracovného času mala byť na úrovni národnej úrovne životného minima, ktorá zabezpečí nielen prežitie, ale aj zapojenie v spoločnosti.
- 4. Trvanie:** V niektorých krajinách sú schémy náhrady príjmu explicitne časovo viazané na trvanie „núdzového stavu“. Vo svetle dramatického nárastu nezamestnanosti naprieč Európou a neistých ekonomických dôsledkov momentálnej krízy COVID-19 je nevyhnutné, aby členské štáty zabezpečili, aby režimy skráteného pracovného času hľadali aj na obdobie po skončení zákazu vychádzania, aby sa zabezpečila spravodlivá obnova.
- 5. Zachovanie pracovných miest:** Členské štáty by mali zabezpečiť, aby bol prístup k SURE podmienený zachovaním pracovného pomeru a ochranou pred výpoveďou. Aby táto ochrana bola účinná, musí byť retroaktívna až po moment, kedy boli prijaté prvé opatrenia v rámci reakcie na COVID-19 a musia

sa uplatňovať ešte pred zavedením národných programov skráteného pracovného času. Táto ochrana by mala zostať zachovaná aj po skončení režimu skráteného pracovného času, napríklad v Rakúsku sa ochrana pred výpoveďou bude uplatňovať počas ďalších 4 mesiacov. Vzhľadom na to, že niektorí zamestnanci už boli prepustení, členské štáty by mali zaviesť „právo na opätovné zamestnanie“. Toto právo by malo platiť aj v období obnovy, keď firmy začnú znovu naberať zamestnancov.

- 6. Plnohodnotné zapojenie odborov a zamestnávateľov do návrhu a implementácie opatrení na národnej, sektorovej a firemnej úrovni:** Na to, aby členské štáty dostali financovanie z nástroja SURE, by malo byť potrebné, aby uskutočnili konzultácie s odbormi a zamestnávateľmi o nastavení režimu skráteného pracovného času. Treba tak urobiť v súlade s dohodnutými národnými nariadeniami, zvykmi a praktikami, no v každom prípade by zdroje z nástroja SURE nemali byť k dispozícii firmám, ktoré odmietajú uznať úlohu odborov a odmietajú kolektívne vyjednávanie.
- 7. Povinná starostlivosť a zabezpečenie dodávateľského reťazca.** Táto pandémia zasiahla celý svet a SURE je len jedným z aspektov zabezpečenia pracovných miest a živobytia. Usmernenia pre SURE musia vziať do úvahy a podporiť opatrenia zamerané na zabezpečenie dodávateľského reťazca a náležitej starostlivosti zo strany firiem.
- 8. Monitorovanie a opatrenia týkajúce sa vyhýbania povinnosti:** Je potrebné nastaviť opatrenia, ktoré zabezpečia, že implementácia v teréne bude v súlade s cieľmi nástroja SURE. To si opäť vyžaduje zapojenie sociálnych partnerov, EOK totiž už dostal správy o tom, že nečestní zamestnávatelia zneužívajú režimy skráteného pracovného času ako výhovorku pre jednostranné zavedenie negatívnych zmien do zmlúv a náhradu „drahých“ zamestnancov. Aby sa zabezpečila náležitá implementácia nástroja SURE, členské štáty by mali podporiť národné kontrolné orgány a zaviesť zrýchlené postupy pre sťažnosti.

EOK záverom vyzýva členské štáty, aby zaviedli režimy skráteného pracovného času a použili nástroj SURE na podporu tohto cieľa v súlade s odporúčaniami EOK v záujme spravodlivého a účinného fungovania.

V Bruseli, 21. apríla 2020, Esther Lynch,

V Bratislave, 22. apríla 2020, Miroslav Hajnoš