

Modelul Kurzarbeit în România – avantaje și vulnerabilități



În condițiile în care criza sanitară se prelungește, iar semnalele de revenire economică sunt modeste, guvernul suplimentează măsurile de sprijin financiar destinate angajaților și angajatorilor. Acestea au drept scop, pe de o parte, menținerea sub control a ratei șomajului, care a înregistrat creșteri în ultima perioadă, și, pe de altă parte, susținerea companiilor pentru a-și asigura o funcționare optimă pe perioada de restrângere a activității. Astfel, prin Ordonanța de Urgență 132/2020, a fost aprobată aplicarea modelului nemțesc *Kurzarbeit* în România, care presupune subvenționarea de către stat a timpului redus de muncă.

Acest model oferă angajatorilor a căror activitate a fost afectată de pandemia de COVID-19 posibilitatea de a reduce timpul de lucru al angajaților, astfel încât să nu fie nevoiți să recurgă la concedieri, fără a le afecta veniturile în prea mare măsură. Concret, pe baza acestui model, angajatorul diminuează programul angajatului, îl plătește în conformitate cu noul timp de lucru, iar diferența față de salariul inițial este suportată de stat într-o anumită proporție. Totuși, în contextul reducerii timpului de lucru, pentru a asigura continuitatea businessului, angajatorii trebuie să acorde o atenție sporită gestionării eficiente a resurselor umane și financiare, astfel încât să asigure menținerea și chiar creșterea productivității angajaților.

În prezent, acest model este implementat în mai multe state ale Uniunii Europene. Germania aplică programul, pe modelul urmat în perioada crizei economice din 2009, statul german acoperind până la 80% din remunerația netă a angajaților ce ar fi fost diminuată ca urmare a reducerii timpului de lucru, inclusiv contribuțiile sociale datorate de angajatori. De asemenea, acest model de sprijin financiar a fost implementat și în Austria (sub denumirea de *Corona-Kurzarbeit*) și presupune ca angajații primesc 90% din salariul net în pofida reducerii timpului de lucru, angajatorii suportând remunerația aferentă orelor efectiv lucrate, iar statul, diferența. Printre statele membre UE care au implementat măsuri de sprijin pentru subvenționarea timpului redus de muncă se mai numără și Franța și Slovenia.

Modelul *Kurzarbeit* este aplicabil în numeroase domenii afectate de pandemie, cum ar fi industria prelucrătoare, în care producția s-a redus ca efect al scăderii comerțului exterior și al închiderii temporare a anumitor sectoare de activitate în perioada stării de urgență și de alertă.

Ce presupune, de principiu, implementarea *Kurzarbeit* în România?

În România, în varianta adoptată de guvern, angajatorii pot diminua, în anumite condiții, timpul de lucru și remunerația angajaților cu cel mult 50%, pentru o perioadă de minimum cinci zile lucrătoare. Ca măsură de sprijin, statul decontează angajatorului 75% din diferența dintre salariul de bază brut inițial și salariul de bază aferent

zilelor lucrate. Indemnizația nu se cumulează cu alte ajutoare reglementate anterior în contextul pandemiei, iar procedura de decontare urmează a fi stabilită prin hotărâre de guvern.

Pentru a beneficia de acest sprijin, un angajator trebuie să îndeplinească simultan două condiții: să fie pus în situația de a aplica măsura pentru cel puțin 10% din numărul total de salariați și să își fi diminuat cifra de afaceri în luna anterioară celei în care se aplică măsura (sau, cel mult, în luna precedentă acesteia) cu cel puțin 10% față de luna similară a anului trecut.

În plus, din perspectiva legislației muncii, în perioada aplicării acestei facilități sunt prevăzute anumite restricții. Astfel, angajații nu au voie să lucreze pentru angajator în afara programului redus de lucru stabilit, iar angajatorii nu pot efectua concedieri colective. Totodată, companiile trebuie să amâne plata bonusurilor pentru structura de management în timpul aplicării Kurzarbeit.

Cum se reflectă această măsură în veniturile salariaților?

Analizând un caz concret, un angajat din industria auto cu un salariu lunar de încadrare de 5.000 de lei brut, respectiv 2.925 de lei net, ar avea, după reducerea timpului de lucru cu 50% (la patru ore pe zi), un salariu brut de 2.500 de lei, respectiv un salariu net de 1.462 de lei, în timp ce costul total al angajatorului ar fi de 2.556 de lei. În cazul în care angajatorul aplică pentru facilitatea acordată de stat, salariul net al angajatului va fi de 2.559 de lei, iar costul total al angajatorului, de 2.598 de lei.

În aceste condiții, angajatul, pentru un timp de lucru redus la jumătate, va încasa un salariu net cu doar aproximativ 13% mai mic față de cel primit pentru un program obișnuit, de opt ore. Pe de altă parte, comparând cu remunerația echivalentă unei reduceri de 50%, fără aplicarea Kurzarbeit, angajatul va beneficia de un salariu net mai mare cu 1.097 de lei, respectiv 75%, iar costurile angajatorului vor rămâne aproximativ aceleași.

Așadar, măsura este benefică pentru angajat și angajator, dar și pentru economie, per ansamblu. Cu ajutorul facilităților acordate de stat, companiile pot planifica pe termen scurt și mediu restructurarea activității, în funcție de ciclicitatea economică și de evoluțiile viitoare, iar piața muncii se poate menține într-un oarecare echilibru.

Totuși, faptul că actul normativ nu prevede un anumit plafon pentru accesarea acestei indemnizații (precum cele care există în cazul altor facilități adoptate în contextul actual) ar putea avea și efecte adverse. Decontarea sumelor solicitate de angajatori, fără nicio limită, ar pune o presiune mare asupra bugetului asigurărilor de șomaj.

Rămâne de văzut dacă procedura de aplicare, care conține și modalitatea de decontare a sumelor de la bugetul de stat, și documentele justificative necesare etc., va aduce clarificări cu privire la plafonarea salariului brut pentru care se acordă facilitatea. Hotărârea de guvern privind normele de aplicare urmează să fie aprobată în 30 de zile de la publicarea Ordonanței de Urgență 132/2020.