

Viabilitatea aplicării modelului Kurzarbeit în România



Denumit „cel mai de succes produs de export al Germaniei”, modelul *Kurzarbeit* se aplica, cel puțin la nivel teoretic, și în România de aproximativ o luna.

Prin deja cunoscuta Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 132/2020, statul român și-a asumat sprijinirea angajatorilor a caror activitate a fost afectată semnificativ de pandemia SARS Cov-2, prin preluarea parțială a sarcinii cheltuielilor salariale în situația în care scăderea volumului de activitate al companiei ar necesita o reducere a personalului.

Finalitatea unui astfel de program, așa cum rezulta din modelul original aplicat de Germania, este evitarea concedierilor masive în contextul unei crize economice. Soluția reducerii temporare a programului de lucru și diminuarea pierderii determinate de reducerea corespunzătoare a salariului angajaților aflați în această situație, prin acordarea unor ajutoare financiare de la bugetul de stat, s-a dovedit a fi o măsură viabilă pentru economia Germaniei care a reușit să tranziteze cu mai mare ușurință criza economică din 2009 grație modelului *Kurzarbeit*.

În plină criza pandemică și la debutul unei crize economice anunțate ca fiind mult mai dură decât cea traversată în 2009, se pune, pe bună dreptate, problema sustenabilității acestui model de salvagardare a companiilor aflate în dificultate. Întrebarea de pe buzele tuturor este *pentru cât timp ar putea statele să aplice modelul Kurzarbeit și ce efecte poate avea un astfel de sistem asupra bugetelor publice?*

În plus, se poate pune și problema eficacității modelului german prin raportare la arhitectura economiei României. În ce măsură *Kurzarbeit*-ul reprezintă, în mod autonom, o soluție pentru economia țării noastre, în condițiile în care zona de producție deține o pondere relativ scăzută în economia națională, preponderentă și semnificativ afectată fiind sectoarele de servicii și ospitalitate.

Din punct de vedere tehnic, România a preluat elementele esențiale ale programului german, soluția propusă având însă și o serie de particularități ce ar putea limita efectele benefice sau îngreuna implementarea programului pentru anumite domenii de activitate.

În esență, modelul *Kurzarbeit* are în vedere, pe de o parte, (1) acordarea posibilității angajatorilor de a reduce unilateral programul de lucru al salariaților în cazul scăderii volumului de activitate, iar, pe de altă parte, (2) suportarea de către bugetul de stat a unei fracțiuni din pierderea suferită de angajat determinată de reducerea drepturilor salariale. Concret, statul român ar urma să suporte 75% din diferența dintre salariul de bază prevăzut în contractul individual de muncă al angajatului și salariul de bază aferent orelor de muncă efectiv prestate în cadrul programului de lucru redus, suma la care urmează a fi aplicate contribuțiile sociale și impozitele prevăzute de

legislația fiscală.

Angajatorii pot accesa această facilitate numai în situația îndeplinirii cumulative a următoarelor condiții: (1) reducerea temporară a activității este determinată de instituirea stării de urgență/alertă; (2) măsura reducerii programului de lucru afectează cel puțin 10% din numărul total al salariaților unității; și (3) reducerea activității este justificată de o diminuare a cifrei de afaceri (din luna anterioară aplicării măsurii sau, cel mult, din luna dinaintea lunii anterioare acesteia) de cel puțin 10% față de luna similară din anul anterior.

Dincolo de sprijinul care se dorește a fi asigurat companiilor în perioada imediat următoare, modelul românesc prezintă și certe neajunsuri.

Astfel, măsura nu este accesibilă acelor companii care nu au înregistrat încă scăderi ale cifrei de afaceri de cel puțin 10%, dar care ar căuta în mod activ să preîntâmpine astfel de pierderi și ar avea nevoie de *o gura de oxigen* tocmai prin ajustarea din timp a programului de lucru la noile volume de activitate și reducerea cheltuielilor cu salariile. Totodată, trebuie remarcată incertitudinea care caracterizează orizontul de timp în care facilitatea va putea fi accesată, în cazul dificultăților economice determinate de pandemia SARS Cov-2, dar resimțite din plin (și) după ridicarea în mod formal a stării de alertă.

În plus, reducerea programului de lucru ce poate fi decisă de angajator este limitată la 50% din timpul normal de lucru, indiferent de scăderea concretă a volumelor de activitate și nevoia reală a companiei de a ajusta programul de lucru al salariaților. Prin urmare, angajatorul nu va putea reduce programul de lucru al salariaților afectați cu 60%, 80% sau chiar 99%, chiar dacă nevoia din teren ar impune o astfel de măsură temporară. Aceasta este una din diferențele majore față de modelul *Kurzarbeit* original care prezintă o mult mai mare flexibilitate permițând companiilor germane reducerea cu până la 100% a programului de lucru, în funcție de nevoia concretă de reajustare a fluxurilor de personal.

Poate cel mai însemnat inconvenient al mecanismului propus de noul normativ este cel de decontare efectivă.

Aceasta în condițiile în care, potrivit OUG nr. 132/2020, indemnizația de 75% este inițial suportată de angajator, fiind obligatorie achitarea acesteia împreună cu celelalte drepturi salariale aferente lunii pentru care se aplică, urmând ca suma să fie decontată din bugetul asigurărilor pentru somaj numai după îndeplinirea de către angajator a obligațiilor declarative și de plată aferente veniturilor din salarii și asimilate salariilor din perioada pentru care se face solicitarea.

Prin urmare, accesarea sistemului *Kurzarbeit* este condiționată de existența de disponibilități financiare la nivelul companiei respective (în contextul unei certe crize de lichidități), împrejurare care limitează, o dată în plus, accesul la această facilitate al angajatorilor care nu dispun de cash flow-ul necesar susținerii costurilor salariale până la rambursarea efectivă a indemnizației acordate de stat.

Devine relevantă și analiza viabilității modelului *Kurzarbeit* pentru sectorul de activitate HoReCa, care se confruntă cu o contractare a businessului (mai degrabă) și pentru care reducerea programului de lucru al salariaților nu este obiectiv posibilă. De exemplu, poate fi dificil de imaginat funcționarea unui restaurant prin reducerea programului de lucru al personalului – care ar determina, în mod automat, o reducere a orelor de funcționare și, deci, a numărului de potențiali clienți. În egală măsură, în unitățile de producție care funcționează în regim de foc continuu – indiferent de volumul comenzilor – reducerea programului de lucru al personalului și reșezarea matricei de lucru în schimburi poate fi extrem de dificil sau chiar imposibil de implementat.

Nu în ultimul rând, este de urmărit îndeplinirea promisiunii de debirocratizare a implementării modelului *Kurzarbeit*, făcută de autoritățile române – în oglindă cu declarațiile autorităților germane –, în contextul în care, la o luna de la intrarea în vigoare a OUG nr. 132/2020, setul de norme de aplicare a procedurii de decontare și de plată a facilităților acordate de statul român nu este adoptat în totalitate.

