

Mecanisme pentru gestionarea forței de muncă în industria auto – implicații fiscale și juridice



Industria auto este, fără îndoială, una dintre cele mai încercate în ultimii doi ani, dat fiind că s-a confruntat cu numeroase provocări, disfuncționalități în lanțurile de aprovizionare la nivel global, criza semiconductoarelor și creșterea prețurilor materiilor prime fiind doar câteva dintre acestea. Dificultățile nu au întârziat să producă efecte asupra angajaților din industria auto, astfel că angajatorii trebuie să ia în calcul toate instrumentele pe care le au la îndemână pentru a-și asigura forța de muncă necesară continuării și chiar intensificării activității pentru a recupera decalajele înregistrate în contextul pandemiei. Printre acestea se numără facilitățile acordate de stat, importul de forță de muncă, munca la distanță sau detașarea angajaților în alte state. Însă toate acestea au și implicații fiscale, și juridice.

La nivelul Uniunii Europene (UE), unu din zece lucrători din industrie este angajat în unitățile de producție de mașini (aproximativ 2,6 milioane de oameni). În România, personalul angajat în industria auto însumează aproximativ 195.000 de persoane, conform datelor Eurostat. În consecință, având în vedere rolul important pe care acest domeniu îl joacă în economia europeană, statele membre trebuie să acorde importanță problemelor cu care se confruntă companiile din domeniul auto și să le ofere sprijin pentru protecția angajaților și atragerea de noi lucrători în industrie.

În România, dificultățile din zona de personal sunt complexe, însă, pe măsura ce activitatea economică va depăși efectele pandemiei, la nivel național, dar și global, soluțiile se vor putea diversifica. Important este ca, între timp, fiecare companie să își contureze strategia corectă în privința schemei de personal, ținând cont inclusiv de viteza cu care tendințele se materializează pe această piață (migrarea către mașini electrice cu scopul de a atinge obiectivele climatice ambițioase asumate la nivelul UE).

Din punct de vedere fiscal, în prezent, companiile auto din România au încă la îndemână facilități acordate de stat, așa cum este posibilitatea reducerii timpului de muncă (așa-numitul *Kurzarbeit*), care presupune că, în cazul reducerii temporare a timpului de lucru ca urmare a instituirii stării de urgență/alertă/asediu, în condițiile legii, pe perioada stării de urgență/alertă/asediu, precum și pe o perioadă de până la trei luni de la data încetării ultimei perioade de acest gen, angajatorii au posibilitatea să reducă timpul de muncă al salariaților cu cel mult 80% din durata zilnică, săptămânală sau lunară prevăzută în contractul individual de muncă. Pe durata unei astfel de reduceri a timpului de muncă, salariații afectați de măsura beneficiază de o indemnizație de 75% din salariul de bază brut lunar aferent orelor de reducere a programului de lucru, indemnizație care poate fi decontată angajatorilor de către stat. Totodată, având în vedere contextul pandemiei, guvernul a decis să reintroducă, **până la 31 martie 2022**, facilitatea privind decontarea indemnizației aferente perioadei de suspendare temporară a contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului (șomajul tehnic). În plus, companiile care dețin centre de cercetare în România pot aplica pentru facilitățile acordate de stat în acest domeniu.

Importul de angajați – oportunități și provocări

Aceste facilități sunt accesate însă, în general, pentru menținerea angajaților existenți, dar, pentru noi recrutări, companiile trebuie să depună eforturi tot mai mari, dat fiind că piața muncii redevine tensionată odată cu dispariția efectelor pandemiei. Dincolo de implicarea în formarea viitorilor angajați (învațământul profesional în sistem dual), o soluție mai rapidă și tot mai des luată în calcul în strategia privind forța de muncă de către angajatorii români din toate industriile (probabil încă preponderent în construcții și HoReCa, dar și în domeniul auto) este cea a importului de forță de muncă din afara UE. În susținerea acestei noi tendințe, Guvernul României a anunțat **pentru anul 2022** un contingent de **100.000 avize de muncă pentru cetățeni non-UE** (până la acest moment hotărârea nu a fost aprobată), de două ori mai mare decât cel pentru anul 2021, spre exemplu.

Dar integrarea cetățenilor străini în procesul de producție prezintă multe provocări: eforturi pentru pregătirea profesională, asimilarea în cadrul companiei, acceptarea diferențelor culturale etc. Înainte de toate, însă, procesele de recrutare urmate de cele pentru obținerea tuturor documentelor de imigrare trebuie puse foarte bine la punct. Un angajat non-UE nu poate începe munca „mâine”, un termen rezonabil de timp de la primul pas în recrutare la prima zi de muncă fiind de aproximativ **șase luni**. Așadar, planificarea, identificarea partenerilor și a soluțiilor potrivite, alocarea bugetelor devin acțiuni esențiale pentru echipele de resurse umane, care vor fi nevoite să își dezvolte intern capacitatea de a urmări toate aspectele pe care le implică importul de angajați. În procesele de imigrare, atunci când lucrurile nu se întâmplă tocmai în conformitate cu cerințele autorităților sau sunt întârziate din diverse motive, impactul poate fi unul semnificativ nu doar pentru potențialul angajat, ci și pentru angajator. Riscul cel mai mare este cel care derivă din situații calificate ca „munca la negru”, care pot atrage pentru societate atât amenzi semnificative, cât și interdicția de a angaja personal din străinătate sau de a mai beneficia de subvenții, de a participa la achiziții publice etc.

Obligațiile angajatorilor pentru angajați mobili

O altă dimensiune a forței de muncă mobile în industria auto este cea a angajaților români care desfășoară activitate în afara țării în diverse situații, fie ca este vorba despre cazuri de *remote working*, vizite în alte fabrici, pregătire profesională, participarea la proiecte pe termen scurt sau detașări pe termen mediu sau lung. În funcție de variabile precum țara de destinație, scopul și durata șederii, atât angajatul, cât și angajatorul român pot avea obligații de înregistrare și raportare, având în vedere legislația muncii, procesele de imigrare, impozitele și contribuțiile sociale din țara respectivă. Multe dintre aceste obligații au termene scurte (inclusiv înainte ca angajatul să ajungă în statul respectiv) care, dacă nu sunt respectate, pot genera riscuri semnificative pentru părțile implicate. În vederea determinării corecte a obligațiilor asociate desfășurării activității într-un alt stat decât România, este esențială cunoașterea legislației aplicabile, fie ca este vorba despre cea română, cea internațională (regulamente și directive aplicabile la nivelul UE sau convenții bilaterale încheiate de România cu alte state) sau despre cea locală, din statul în care se desfășoară activitatea.

Acestea sunt doar câteva dintre [aspectele de care angajatorii din industria auto trebuie să țină cont](#) în gestionarea forței de muncă actuale și viitoare. Însă economia este dinamică, iar câștigătorii vor fi cei care au capacitatea să înoveze atât în procesul de producție, cât și în privința atragerii și diversificării forței de muncă.