

revenire@muncă

- România prietenoasă cu locurile de muncă -

Rezumat

Odată încheiată starea de urgență, dar nu și pandemia Covid19, economia își va reveni treptat la starea de dinainte, pe parcursul mai multor luni de zile. Pericolul infecțiilor numeroase și a necesității reluării măsurilor drastice va persista. În acest context, pentru a salva cât mai multe locuri de muncă este nevoie de o intervenție coerentă a statului care să susțină, alături de angajatori, plata salariilor atât prin ajutor financiar dar și prin împrumuturi, pentru un număr limitat de luni. Parte din investiție va reveni ulterior la bugetul public prin returnarea împrumuturilor dar cel mai important este sentimentul de siguranță pe care îl va transmite această măsură. Astfel pot fi salvate de la faliment nu doar afaceri ci și familii întregi care depind de veniturile celor ce muncesc. Statul român nu are experiență prea bogată în a fi prietenos cu cetățenii săi, antreprenori sau angajați, cu locurile de muncă în general. Va trebui deci să facă eforturi nu doar acordând ajutor financiar ci schimbându-și atitudinea generală față de angajatori și cei ce muncesc, îndrumându-i înainte de a-i amenda și renunțând la inutile limitări birocratice. O noutate ce poate fi surprinzătoare cel puțin prin faptul că va fi plăcută de toți actorii - stat, angajator și cetățean - toată lumea având de câștigat pe termen lung.

Întrebarea

Prin acest document de politici publice încercăm să dăm răspuns la întrebarea referitoare la **ce ar putea face statul pentru ca angajatorii să fie încurajați să mențină cât mai multe locuri de muncă**, să readucă la lucru cât mai mulți angajați în beneficiul activității lor economice și a societății în ansamblul său?

Răspunsul

Credem că răspunsul se poate rezuma în trei seturi de măsuri cuprinse într-un pachet de politici publice :

- 1) Ajutor financiar nerambursabil și împrumuturi pentru susținerea plății salariilor;
- 2) Modificări în legislația muncii pentru a o flexibiliza și debirocratiza;
- 3) Schimbarea atitudinii statului dintr-una preponderent punitivă spre una de îndrumare și susținere a contribuabililor.

Scopul

Această propunere de politică publică are ca scop **încurajarea muncii** și a reluării treptate a activităților economice până la nivelul de dinainte de declanșarea crizei economice și de sănătate publică.

Dacă e ceva ce trebuie să fi învățat în materia relațiilor de muncă din toată această situație a stării de urgență și a pandemiei Covid19, care va exceda durata celor 2 luni de restricții, este **nevoia de flexibilitate cu protejarea intereselor angajatului dar și ale angajatorului**.

Dacă nici acum nu vom fi realizat că **birocrația inutilă descurajează menținerea locurilor de muncă**, e puțin probabil ca într-un viitor mai îndepărtat să avem disponibilitatea politică de a lua măsurile necesare de altfel chiar și înaintea crizei economice proaspăt declanșate.

Motivația

Interesul statului în păstrarea locurilor de muncă

- Angajatul este mai productiv atunci când are siguranța locului de munca și a veniturilor decât în stare de incertitudine privind stabilitatea sa financiară. Angajatul mai productiv are venituri mai mari și deci cheltuie mai mult, parte din cheltuieli revenind către stat, prin intermediul taxelor și impozitelor.

- Mai mult, statul are o datorie cel puțin morală, dincolo de cea constituțional-legală, de a susține cetățenii săi cei mai vulnerabili, mai ales atunci când aceștia se află în situații de risc. Din păcate statul român are vocația părăsirii propriilor cetățeni atunci când aceștia au mai mare nevoie de sprijin. Milioane de cetățeni români ce lucrează și trăiesc în afara granițelor statului reprezintă cel puțin tot atâtea dovezi în acest sens. De aceea considerăm că statul român, dincolo de motivele pragmatice ce țin de stabilitatea financiară a cetățenilor săi, trebuie să intervină în asemenea situații.
- Interesul statului este însă și ca agenții economici să funcționeze în condiții optime pentru ei, asta presupunând și păstrarea forței de muncă. E o condiție obligatorie pentru ca angajatorii să poată contribui mai mult la bugetul public pe termen lung.

Interesul angajatorului în păstrarea angajaților

- Înlocuirea unui angajat presupune nu doar lipsirea de plus-valoarea adusă de angajatul respectiv ci și cheltuieli directe pentru înlocuirea acestuia cu un altul care să devină abia în timp cel puțin la fel de productiv precum predecesorul.
- Având cel puțin o parte a sprijinului financiar necesar acoperirii fondului salarial asigurat, angajatorul s-ar putea baza pe angajați care sunt deja familiarizați cu atribuțiile specifice fiecărui loc de muncă.

Interesul angajatului în păstrarea angajatorului

- Orice perioadă în care angajatul este lipsit de un loc de muncă, deci de un venit sigur, reprezintă o presiune asupra bugetului personal și cel al familiei. Un studiu recent¹ (Mai 2020) al IRSOP, citat de Radio Europa Liberă România, concluzionează că "evaporarea venitului disponibil și dezechimonisirea semnalează topirea cantității de lichiditate din gospodării și prezice că cei strâmtorați se vor abține de la cumpărarea de bunuri și servicii".
- Eventuala schimbare a locului de muncă trebuie să se producă prin opțiunea personală liberă, pe o piață a forței de muncă cu un parcurs natural. Situația actuală însă îl poate pune pe angajat în situația de a-și căuta un alt loc de muncă doar datorită incertitudinii economice cu care se confruntă angajatorul său, împotriva dorinței ambilor. Șomajul este în creștere iar Ministerul Muncii estimează 500.000 de șomeri în a doua jumătate a acestui an.

¹ <https://romania.europalibera.org/a/sondaj-irsop-42-spun-ca-situatia-lor-financiara-s-a-inrautatit/30607155.html>

Studiu de caz

(1) **FirmaRo** este o societate comercială cu răspundere limitată, deținută de o familie din România, având mai multe tipuri de activități economice:

- Un restaurant cu capacitatea maximă de 50 de locuri (13 angajați)
- O seră de legume care produce 12 luni/an în principal pentru nevoile restaurantului iar surplusul se vinde la o tarabă pe piața locală (3 angajați)
- Un magazin de vânzare de biciclete și accesorii din import (3 angajați)
- Un atelier de producție de vase din lut (4 angajați)

(2) Pe perioada stării de urgență, restaurantul a fost închis, s-au reorientat pe livrarea de mâncare la domiciliu dar chiar și așa vânzările au scăzut la o treime din ceea ce încasau înainte. Doar 3 dintre cei 13 angajați au fost păstrați în muncă, 3 dintre ceilalți au fost în "șomaj tehnic"² prin rotație iar în timpul lucrat se ocupau de livrări la domiciliu atât a hranei gătită de restaurant cât și a produselor din seră. Alți 7 angajați au fost în "șomaj tehnic" pe întreaga durată a stării de urgență, având copii de vârstă școlară sau afecțiuni medicale care îi includeau în grupele de risc la infectarea cu noul coronavirus.

(3) Ceea ce s-a produs în seră s-a vândut integral cu ajutorul angajaților de la restaurant care livrau la domiciliu. Așadar cei 3 angajați ai serei au rămas în activitate în toată această perioadă. Magazinul de biciclete a fost închis în această perioadă cu toți cei 3 angajații în "șomaj tehnic". Atelierul de producție cu ai săi 4 angajați au produs pe stoc timp de 2 săptămâni după care, din lipsă de comenzi, au rămas acasă în "șomaj tehnic".

(4) Din personalul administrativ, contabilă a lucrat în tot acest timp dar ceilalți 3 angajați au fost roțiți și ei între "șomaj tehnic" și perioade de muncă cu activitate redusă și fluctuantă de la o săptămână la alta.

(5) După încheierea stării de urgență estimarea proprietarilor firmei este următoarea:

- Sera va produce în continuare, produsele vor putea fi vândute pe piața locală, toți cei 3 angajați vor putea fi păstrați, cu normă întreagă.
- Magazinul de biciclete va fi redeschis, mai întâi cu 1 angajat, ceilalți 2 fiind menținuți în "șomaj tehnic" 1-2 luni. Dacă vânzările își revin, vor fi readuși toți la muncă dar, în scenariul cel mai pesimist, s-ar putea ca toată activitatea să fie închisă, concediind toți cei 3 angajați.
- Atelierul de producție își va relua treptat activitatea dar nu mai repede de 1 lună după încheierea stării de urgență, perioadă în care eventualele comenzi vor fi onorate cu produsele aflate în stoc. În acest timp, cei 4 angajați vor rămâne în "șomaj tehnic" pentru ca mai apoi 2 dintre ei să își reia

² Vom folosi, pe parcursul întregului document, termenul de *șomaj tehnic* evidențiat între ghilimele pentru că, deși încetățenit în limbajul comun, din punct de vedere legal acest termen nu mai există în legislația muncii. Situația se regăsește în terminologia Codului Muncii ca o suspendare a contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului prevăzut la art. 52 alin. (1) lit. c)

activitatea și ulterior, se speră, toți 4 ar reveni la muncă. Reluarea producției la nivelul de dinainte poate dura 3 luni sau chiar mai mult.

- Restaurantul nu se știe când și în ce condiții va putea fi redeschis. Vor rămâne să livreze mâncare la domiciliu dar vânzările oricum modeste se prevede că vor scădea după ce oamenii vor putea ieși din case fără restricții. Oricum, chiar și după ce li se va permite restaurantelor să își redeschidă ușile, proprietarii estimează că vor reveni la nivelul uzual de ocupare abia în 4-6 luni.

(6) Așadar există două scenarii: unul optimist în care peste 6 luni lucrurile își vor fi revenit la starea de dinainte de declanșarea crizei și unul pesimist în care o parte din activități vor fi închise, angajații aferenți vor fi concediați iar o altă parte din activități vor fi menținute doar parțial. Oricum, cu siguranță, unii angajați vor rămâne în "șomaj tehnic" câteva luni, fără a mai beneficia pentru toți de subvenția de la stat. Alții vor reveni treptat la muncă fără a le putea da de lucru până la nivelul maxim al normelor de 8h/zi.

(7) Mai mult, proprietarii firmei trebuie să gândească fluxul de personal revenit la muncă pentru a minimiza riscul ca aceștia să se îmbolnăvească reciproc sau chiar pe clienții. În toată această perioadă costurile cu materiale dezinfectante și de protecție vor crește.

Măsuri propuse

1. Ajutor financiar nerambursabil și împrumuturi pentru susținerea plății salariilor

Mecanism

Angajatorii ar trebui să aibă acces la **ajutoare financiare** în vederea păstrării locurilor de muncă și prevenirii incidenței șomajului, în următoarele condiții:

- Pe o perioadă de 1-7 luni, adică până la finalul anului 2020.
- Pentru o parte sau pentru întreg personalul angajat la data de 01.03.2020.
- Pentru sume de până la 66% din valoarea salariilor brute (din care ½ prin ajutor financiar nerambursabil și ½ sub formă de împrumut).
- Fără condiția păstrării locurilor de muncă după această perioadă de incertitudine economică.

Subvenția pentru perioada de "șomaj tehnic" a fost de 75% din salariul de bază, timp în care se presupunea că angajatul nu lucrează deși atât angajatul cât și angajatorului și-ar fi dorit ca acest lucru să fie posibil.

Ajutorul financiar pentru perioada de *revenire@muncă*, cea în care se presupune că angajatul lucrează cel puțin 20% din norma sa contractuală, trebuie să fie de **până la 66% din salariul de bază**, angajatorul urmând să primească **jumătate** din această sumă ca **ajutor financiar direct** iar cealaltă **jumătate** sub formă de **împrumut**.

Astfel, **statul ar putea suporta pe o perioadă de 1-7 luni, până la 66% din salariul de bază al unui angajat care revine@muncă**. La această sumă s-ar adăuga venitul salarial aferent muncii efectiv prestate de minim 20% din norma sa de bază, **angajatului fiindu-i deci asigurat un venit de cel puțin 86% din salariul de bază**.

În situația în care activitatea angajatului, la solicitarea angajatorului, ar depăși 34% din norma sa contractuală de bază, suportul statului s-ar limita până la valoarea cumulată maximă de 100% din salariul de bază. Așadar solicitările lunare de ajutor financiar pot varia pe parcursul celor 7 luni, scăzând în mod previzibil procentual dinspre pragul maximal de 66% spre unul estimat la 25% (presumând preponderența contractelor cu normă întreagă, de 8 ore/zi și o revenire spre această limită superioară a duratei timpului de lucru în trepte de câte 2 ore/zi).

Plata către angajați a sumelor aferente ajutorului financiar s-ar face sub forma unei indemnizații brute, evidențiate ca atare în documentele contabile dar și pe fluturașul de salariu distribuit angajaților.

Contribuția asiguratorie pentru muncă (2,25% din venitul brut) ar urma să fie suportată în **continuare** de către angajator pentru venitul brut total indiferent de sursa de finanțare a acestuia: fondurile angajatorului și/sau ajutorul financiar pentru *revenire@muncă*.

Exemplu

(1) **FirmaRo** are un salariat cu norma de 8 ore/zi, 40 de ore/săptămână, având salariul lunar brut de 5429 de lei (salariul mediu brut lunar conform legii bugetului asigurărilor sociale de stat pentru anul 2020) și care îndeplinește condițiile de eligibilitate precizate mai sus. Salariul net al angajatului ar fi în mod normal de 3176 de lei.

(2) Dacă angajatorul îi poate asigura, după ieșirea din "șomajul tehnic", doar 2 ore de muncă/zi și plata proporțională, adică 25% din salariul de bază, asta ar însemna un venit brut de 1357 de lei, din care salariul net ar urma să fie în valoare de 794 de lei iar valoarea viramentelor către bugetele publice de 563 de lei.

Având un ajutor financiar de 66% din valoarea salariului de bază, angajatul ar urma să încaseze 91% din salariul său, adică 2890 de lei net. Statul ar contribui efectiv cu 1792 de lei și cu un împrumut în valoare echivalentă de 1792 de lei. Angajatorul ar avea cheltuieli efective de doar 1086 de lei și ar plăti angajatului său 2890 de lei.

(3) Dacă angajatorul îi poate asigura, după ieșirea din "șomajul tehnic", doar 2 ore de muncă/zi timp de jumătate de lună și plata proporțională și 4 ore de muncă/zi în cealaltă jumătate de lună, adică 37,5% din bază salariul de bază, asta ar însemna un venit brut de 2036 lei, din care salariul net ar urma să fie în valoare de 1191 de lei iar valoarea viramentelor către bugetele publice de 845 de lei. Având un ajutor financiar de 66% din valoarea salariului de bază pentru prima jumătate a lunii și de 50% din valoarea salariului de bază pentru a doua jumătate a lunii, angajatul ar urma să încaseze 95% din salariul său, adică 3033 de lei net. Statul ar contribui efectiv cu 1575 de lei și cu un împrumut în valoare echivalentă de 1575 de lei. Angajatorul ar avea cheltuieli efective de doar 2036 de lei și ar plăti angajatului său 3033 de lei.

(4) Dacă angajatorul îi poate asigura, după ieșirea din "șomajul tehnic", doar 4 ore de muncă/zi și plata proporțională, adică 50% din bază salariul de bază, asta ar însemna un venit brut de 2715 lei, din care salariul net ar urma să fie în valoare de 1588 de lei iar valoarea viramentelor către bugetele publice de 1127 de lei.

Având un ajutor financiar de 50% din valoarea salariului de bază, angajatul ar urma să încaseze 100% din salariul său, adică 3176 de lei net. Statul ar contribui efectiv cu 1357 de lei și cu un împrumut în valoare echivalentă de 1357 de lei. Angajatorul ar avea cheltuieli efective de doar 2715 lei și ar plăti angajatului său 3176 de lei.

(5) Dacă angajatorul îi poate asigura, după ieșirea din "șomajul tehnic", doar 6 ore de muncă/zi și plata proporțională, adică 75% din salariul de bază, asta ar însemna un venit brut de 4072 de lei, din care salariul net ar urma să fie în valoare de 2382 de lei iar valoarea viramentelor către bugetele publice de 1690 de lei.

Având un ajutor de 25% din valoarea salariului de bază, angajatul ar urma să încaseze 100% din salariul său, adică 3176 de lei net. Statul ar contribui efectiv cu 679 de lei și cu un împrumut în valoare echivalentă de 679 de lei. Angajatorul ar avea cheltuieli efective de doar 4072 de lei și ar plăti angajatului său 3176 de lei.

Criterii de eligibilitate

Pentru a sprijini cu adevărat angajatorii onești care doresc să păstreze locuri de muncă preexistente, criteriile de eligibilitate în ceea ce privește fiecare angajat în parte care *revine@muncă*, ar urma să fie următoarele:

1. Contractul individual de muncă (CIM) al angajatului trebuie să fi fost:
 - a) **suspendat** conform art. 52 lit. c) din Codul Muncii ("șomaj tehnic")
 - **Scenariul 1:** pe o perioada de cel puțin 10 zile lucrătoare **până la finalul** stării de urgență sau a stării de alertă;
 - **Scenariul 2:** pe perioadă de cel puțin 10 zile lucrătoare **pe durata** stării de urgență și/sau a stării de alertă;
 - sau*

b) **încetat** conform art. 65 din Codul Muncii ("concediere pentru motive ce nu țin de persoana salariatului") în intervalul 01.03.2020 - 01.04.2020, adică aproximativ 32.000 de persoane conform datelor din Revisal.

2. CIM trebuie să fi fost **înregistrat înainte de 01.03.2020** sau începând cu 15.05.2020 în cazul contractelor încetate în perioada 01.03.2020 - 01.04.2020.
3. **Salariul brut** la care se raportează ajutorul financiar este cel conform CIM în vigoare în data de 01.03.2020.
4. **Durata timpului de muncă** la care se raportează ajutorul financiar este cea înscrisă în CIM în vigoare în data de 01.03.2020.
5. Angajatul urmează să lucreze efectiv, în perioada de *revenire@muncă*, **cel puțin 20% din numărul de ore** prevăzute în CIM.

Scenariul 3

Am putea extinde eligibilitatea către angajatorii care au susținut continuitatea activității economice din resursele financiare proprii, fără a suspenda sau înceta contractele de muncă ale angajaților și deci fără să fi apelat la subvenția pentru plata "șomajului tehnic" sau să fi pus presiune pe bugetul asigurărilor de șomaj. Activitatea economică fiindu-le însă afectată și dincolo de încetarea stării de urgență, s-ar putea ca acești angajatori să ajungă la epuizarea resurselor financiare și să nu mai poată susține plata integrală a salariilor.

Pe de o parte, nu ar fi echitabil să eliminăm din start o categorie de angajatori care nu au mai solicitat suport din bugetul de stat și ar putea fi respinși tocmai când au nevoie de sprijin, continuând în același timp subvenționarea unor angajatori care au beneficiat și anterior de plata integrală, din bugetul public, a 75% din salariile de bază pe perioada "șomajului tehnic".

Pe de altă parte, se pune problema criteriilor de determinare a celor pentru care nevoia de sprijin este reală. Chiar și pe parcursul dezvoltării legislației referitoare la subvenționarea "șomajului tehnic", prin OUG 30/2020, OUG 32/2020 și legile de aprobare ale acestora cu modificări, s-a pus problema unor criterii legale obiective de determinare a nevoilor reale. S-a adus în discuție fluctuația procentuală a veniturilor sau a încasărilor, a lunii de referință pentru a putea face calculul comparativ – ce putea fi luna similară din anul calendaristic anterior sau luna anterioară declarării stării de urgență – fiecare dintre opțiuni ridicând probleme specifice, a diferențelor dintre tipuri de activități economice și a practicilor punctuale referitoare la termenele de plată oferite clienților plători. Pot exista angajatori pentru care diminuarea încasărilor cu 10% pe timp de 3 luni să pună în risc de faliment întreaga entitate, în timp ce

pentru alți, chiar având scăderi de până la 50% a vânzărilor, să aibă totuși capacitatea financiară de a susține locurile de muncă și deci plata salariilor. Adevărul este că statul nu are de fapt capacitatea instituțională de a face asemenea evaluări punctuale, cu atât mai puțin în timp real.

De aceea, considerăm că unicul criteriu de eligibilitate pentru această categorie de angajatori, imposibil de estimat în momentul de față în termeni de număr de angajați în risc de pierdere a locurilor de muncă, este acela al **inexistenței lichidităților pentru plata salariilor**, dincolo de menținerea pragului minimal de 20% din norma individuală de muncă și care urmează să fie susținută financiar de angajator. Inexistența lichidităților poate fi dovedită prin documente contabile dar pentru procesarea cât mai rapidă și mai puțin birocratică a solicitărilor venite din partea angajatorilor, o declarație pe proprie răspundere a acestora ar fi suficientă în această etapă.

Având această deschidere, putem include în *revenirea@muncă* și forme diverse de organizare juridică, precum PFA, liber profesioniștii sau pe cei care beneficiază de venituri exclusiv din drepturi de autor, prin similitudine cu forma de sprijin la care au avut acces pe perioada stării de urgență dar plafonat la 66% din venitul lunar maximal de referință reprezentat de salariul mediu brut prevăzut în legea bugetului asigurărilor sociale de stat pentru anul 2020, de 5429 de lei. Conform raportului Ministerului Muncii³ numărul acestora poate fi estimat la 143.698 de entități juridice/persoane.

În total, ca model matematic pentru *Scenariul 3*, vom lua în calcul un număr suplimentar de 1.000.000 de beneficiari, față de *Scenariul 2*.

Criteriile generale de eligibilitate enumerate mai sus sunt necesare pentru a ne asigura că sprijinul pentru *revenirea@muncă* ajunge într-adevăr la cei care au fost afectați de măsurile restrictive impuse iar acest existența acestui mecanism de ajutor financiar nu încurajează denaturarea pieței forței de muncă, așa cum era aceasta înainte de începutul crizei economice. Ne referim aici atât la valoarea salariilor brute cât și la durata contractuală a timpului de muncă. Eventuale modificare a acestora cu scopul de a crește valoarea ajutorului financiar ar fi fost incorectă față de actorii cinstiți de pe piața forței de muncă.

Condiția referitoare la prestarea efectivă a muncii pentru un timp minimal de 20% din cel prevăzut în contractul de muncă inițial corespunde, în fapt, unei zile lucrătoare din cele 5 zile ale unei săptămâni

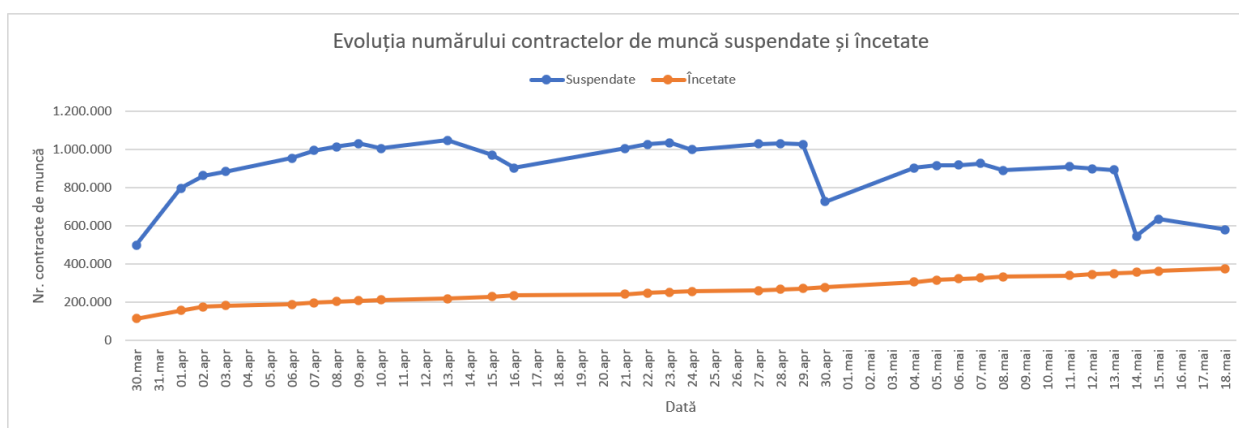
³ http://mmuncii.ro/j33/index.php/ro/comunicare/comunicate-de-presa/5938-20200516_cp-mmpps-bilant-stare-de-urgenta

uzuale de muncă. Sub acest prag minimal considerăm că locul de muncă este deja compromis iar riscul nesustenabilității economice a relațiilor de muncă a devenit deja o certitudine.

Costul revenirii@muncă

La încetarea stării de urgență numărul contractelor de muncă suspendate, în cea mai mare parte pentru "șomaj tehnic", a fost de aproximativ 550.000, conform datelor oficiale publicate de Ministerul Muncii⁴, cu un maxim de 1.050.000 la mijlocul lunii Aprilie.

În graficul de mai jos, putem observa fluctuația în timp a numărului de contracte de muncă suspendate dar și a celor încetate. Se impune precizarea că cifra numărului de contracte de muncă încetate nu reflectă tot atâtea locuri de muncă pierdute, diferența numărului total de contracte de muncă înregistrate în Revisal, în perioada 01.03 – 01.04, fiind mult mai mică, de 32.332 de contracte de muncă "pierdute" de economia națională în această perioadă.



Pe perioada stării de urgență ANOFM⁵ a cheltuit 1,38 miliarde de lei pentru plata indemnizațiilor a 1.118.865 de angajați trimiși de către angajatori în "șomaj tehnic". Valoarea medie a subvenției de 75% din salariul brut a fost așadar de 1233 de lei/angajat, ceea ce corespunde unui salariu mediu brut de 1645 de lei. Dat fiind că valoarea aceasta este mai mică decât valoarea salariului minim brut pe economie, adică 2230 de lei, putem deduce că în plată a existat o pondere mare de angajaților având contracte de muncă cu normă parțială. De altfel, în luna Aprilie 2020 s-a înregistrat cea mai mare

⁴ http://mmuncii.ro/j33/index.php/ro/comunicare/comunicate-de-presa/5935-20200514_situatia-contractelor-individuale-de-munca-suspendate-incetate

⁵ http://mmuncii.ro/j33/index.php/ro/comunicare/comunicate-de-presa/5938-20200516_cp-mmpps-bilant-stare-de-urgenta

creștere a numărului de contracte de muncă cu timp parțial din ultimii ani, cu un adaos de 104.000 de asemenea contracte, ajungându-se la un total de 1.064.000.

Din analiza acestor date, alături de informări publice ale unor mari angajatori din România care și-au reluat activitatea de producție înainte chiar de încetarea stării de urgență⁶, putem trage două concluzii:

(1) au existat contracte de muncă pentru care "șomajul tehnic" a încetat înaintea încetării stării de urgență, adică oamenii au revenit în activitate înainte de 15 Mai și

(2) pentru majoritatea covârșitoare a celor aflați în "șomaj tehnic" în această perioadă s-a solicitat subvenția din bugetul de stat.

Ne-am putea deci aștepta ca pentru majoritatea celor care s-au aflat în "șomaj tehnic" să fie solicitat ajutorul financiar pentru *revenire@muncă*, cel puțin în prima lună, urmând ca mai apoi, treptat, solicitările lunare să scadă, fie datorită revenirii situației economice a angajatorului care să poată prelua în integralitate sarcina cheltuielilor salariale, fie datorită desființării locurilor de muncă ce nu vor putea fi susținute nici măcar parțial de angajator, datorită dificultăților economice.

Are statul capacitatea instituțională de a evalua care e durată optimă pentru care ajutorul financiar pentru *revenire@muncă* ar urma să fie acordat pentru fiecare angajator și mai exact pentru fiecare angajat în parte? Răspunsul este evident: Nu! Așadar rămâne la evaluarea fiecărui angajator pentru ce durată va solicita ajutorul financiar. La prima vedere, răspunsul reflex este că angajatorii vor utiliza la maxim potențialul de a beneficia de fonduri nerambursabile, chiar și dincolo de perioada pentru care ar fi efectiv necesar. Asta mai ales dacă durata solicitărilor lunare este la latitudinea angajatorului, între 1 și 7 luni.

Sunt însă două elemente care ne duc la concluzia opusă. Primul ține tocmai de experiența subvenției pentru "șomajul tehnic", unde am arătat că angajatorii au rechemat angajați în activitate, renunțând la plata lor din fonduri publice și preferând să își reasume în totalitate sarcina plăților salariale, imediat ce dinamica economică a făcut-o posibilă. Al doilea argument este dat tocmai de structura ajutorului financiar pentru *revenire@muncă*, mai exact de împrumutul în proporție de jumătate din suma

⁶ <https://www.zf.ro/companii/productorii-industria-auto-dau-semne-revenire-continental-michelin-19070540>
<https://stirileprotv.ro/stiri/auto/fabricile-ford-si-dacia-reiau-productia-cat-de-afectata-a-fost-industria-auto-de-pandemie.html>

solicitată. Cu alte cuvinte, ne așteptăm ca angajatorii să nu folosească ajutorul financiar excesiv, dincolo de nevoia reală, știind că jumătate din valoarea sa va trebui returnată statului, chiar și fără dobândă.

Se pune problema eventualei plafonări a ajutorului financiar referitor la *revenirea@muncă* la valoarea de referință dată de salariul mediu brut pe economie prevăzut în legea bugetului asigurărilor sociale de stat pentru anul 2020, adică la 5429 de lei brut lunar⁷. Prin similitudine cu subvenția pentru "șomajul tehnic", considerăm că această plafonare ar trebui păstrată, locurile de muncă cele mai expuse riscului de desființare fiind cele aflate sub acest prag. În realitate însă, tocmai experiența subvențiilor solicitate pe perioada stării de urgență, conform OUG 30/2020 și OUG 32/2020, ne-a arătat că nivelul salarial mediu pentru care s-a solicitat subvenția s-a aflat la mai puțin de o treime din plafonul impus.

Pentru calculul matematic al costului aferent ajutorului financiar pentru *revenire@muncă*, pornim de la următoarele date și supoziții:

1. Valoarea medie a salariului brut al angajaților pentru care s-ar solicita ajutorul financiar pentru *revenire@muncă* ar fi de 2230 de lei, sumă egală cu salariul minim garantat în plată dar superioară celei de referință rezultată în urma plăților subvenției aferente "șomajului tehnic", de 1645 de lei brut.
2. Solicitarea ajutorului financiar pentru fiecare angajat în proporție medie de 47% din salariul brut de bază al acestuia, față de plafonul maximal de 66%, pentru o durată de 7 luni din 7 posibile.
3. O scădere lunară treptată a numărului de angajați, beneficiari individuali ai ajutorului financiar pentru *revenire@muncă*, cu o medie lunară de 14%, similar scăderii medii procentuale a numărului de angajați având contractele de muncă suspendate în luna Mai a anului curent, comparativ cu luna Aprilie 2020.
4. Numărul mediu lunar de 387.000 de angajați, conform Scenariului 1 din criteriile de eligibilitate enumerate mai sus, pornind de la un potențial de 554.479⁸ angajați eligibili ce ar urma să scadă treptat către 220.000 de beneficiari în cea de-a 7-a lună.

⁷ Art. 15 din Legea 6/2020 http://cdep.ro/pls/proiecte/docs/2019/pr668_19.pdf

⁸ http://mmuncii.ro/j33/index.php/ro/comunicare/comunicate-de-presa/5935-20200514_situatia-contractelor-individuale-de-munca-suspendate-incetate

5. Numărul mediu lunar de 782.000 de angajați, conform Scenariului 2 din criteriile de eligibilitate enumerate mai sus, pornind de la un potențial de 1.118.865⁹ angajați eligibili ce ar urma să scadă treptat către 445.242 de beneficiari în cea de-a 7-a lună.
6. Numărul mediu lunar de 1.480.949 de angajați, conform Scenariului 3 din criteriile de eligibilitate enumerate mai sus, pornind de la un potențial de 2.118.865 angajați eligibili ce ar urma să scadă treptat către 843.183 de beneficiari în cea de-a 7-a lună.

Scenariul 1	Nr. lună	I	II	III	IV	V	VI	VII	MEDIE	TOTAL
	Salariul lunar brut	2.230	2.230	2.230	2.230	2.230	2.230	2.230		
	% din normă lucrată efectiv	25%	25%	50%	50%	50%	75%	75%		
	Ajutor/Salariul de bază	66%	66%	50%	50%	50%	25%	25%	47%	
	Ajutor/angajat	1.472	1.472	1.115	1.115	1.115	558	558	1.058	
	Nr. angajați	554.479	499.031	444.138	386.400	332.304	275.812	220.650	387.545	
	Descrescere % nr. angajați		10%	11%	13%	14%	17%	20%		
	Ajutor total	816.082.192	734.473.973	495.213.512	430.835.756	370.518.750	153.765.281	123.012.225		3.123.901.689
	Ajutor financiar	408.041.096	367.236.986	247.606.756	215.417.878	185.259.375	76.882.641	61.506.112		1.561.950.844
	Împrumut	408.041.096	367.236.986	247.606.756	215.417.878	185.259.375	76.882.641	61.506.112		1.561.950.844
Scenariul 2	Nr. lună	I	II	III	IV	V	VI	VII	MEDIE	TOTAL
	Salariul lunar brut	2.230	2.230	2.230	2.230	2.230	2.230	2.230		
	% din normă lucrată efectiv	25%	25%	50%	50%	50%	75%	75%		
	Ajutor/Salariul de bază	66%	66%	50%	50%	50%	25%	25%	47%	
	Ajutor/angajat	1.472	1.472	1.115	1.115	1.115	558	558	1.058	
	Nr. angajați	1.118.865	1.006.979	896.211	779.703	670.545	556.552	445.242	782.014	
	Descrescere % nr. angajați		10%	11%	13%	14%	17%	20%		
	Ajutor total	1.646.745.507	1.482.070.956	999.275.114	869.369.350	747.657.641	310.277.921	248.222.337		6.303.618.826
	Ajutor financiar	823.372.754	741.035.478	499.637.557	434.684.675	373.828.820	155.138.960	124.111.168		3.151.809.413
	Împrumut	823.372.754	741.035.478	499.637.557	434.684.675	373.828.820	155.138.960	124.111.168		3.151.809.413
Scenariul 3	Nr. lună	I	II	III	IV	V	VI	VII	MEDIE	TOTAL
	Salariul lunar brut	2.230	2.230	2.230	2.230	2.230	2.230	2.230		
	% din normă lucrată efectiv	25%	25%	50%	50%	50%	75%	75%		
	Ajutor/Salariul de bază	66%	66%	50%	50%	50%	25%	25%	47%	
	Ajutor/angajat	1.472	1.472	1.115	1.115	1.115	558	558	1.058	
	Nr. angajați	2.118.865	1.906.979	1.697.211	1.476.573	1.269.853	1.053.978	843.183	1.480.949	
	Descrescere % nr. angajați		10%	11%	13%	14%	17%	20%		
	Ajutor total	3.118.545.507	2.806.690.956	1.892.390.114	1.646.379.400	1.415.886.284	587.592.808	470.074.246		11.937.559.315
	Ajutor financiar	1.559.272.754	1.403.345.478	946.195.057	823.189.700	707.943.142	293.796.404	235.037.123		5.968.779.657
	Împrumut	1.559.272.754	1.403.345.478	946.195.057	823.189.700	707.943.142	293.796.404	235.037.123		5.968.779.657

Costul ajutorului financiar ar varia între **1,56 – 3,15 – 5,97 miliarde de lei** cumulată pentru cele 7 luni în funcție de includerea unui număr mai mic sau mai mare de angajați eligibili conform scenariilor 1,2 sau 3. La asta s-ar adăuga un **împrumut în valoare echivalentă** de 1,56 – 3,15 – 6,69 miliarde de lei ce ar urma să fie recuperat pe termen mediu. Aceste din urmă sume ar urma să fie încasate la bugetul de stat și bugetul asigurărilor sociale în cea mai mare parte, cu un decalaj de câțiva ani. Returnarea împrumutului nepurtător de dobândă ar urma să se facă eșalonat, prin rate lunare egale, pe parcursul următoarelor 12-36 de luni, cu eventuala reducere a sumei în cazul plăților anticipate.

⁹ http://mmuncii.ro/i33/index.php/ro/comunicare/comunicate-de-presa/5938-20200516_cp-mmpps-bilant-stare-de-urgenta

Cheia răspunsului referitor la impactul bugetar stă în alocările financiare anunțate la nivelul Uniunii Europene pentru *kurzarbeit*¹⁰ prin instrumentul financiar SURE¹¹. În ciuda alocării financiare spectaculoase anunțate, de 100 de miliarde de euro, acest program este însă unul exclusiv de împrumut rambursabil.

2. Modificări în legislația muncii pentru a o flexibiliza și debirocratiza

Statul poate ajuta sau poate pune piedici angajatorilor. Una dintre căile cele mai simple de a-i ajuta este de a nu le pune piedici în mod repetat. Sprijinirea antreprenorilor pentru a păstra locuri de muncă nu constă doar în finanțarea parțială a fondului salarial ci mai ales în flexibilizarea relațiilor de muncă, nu în detrimentul angajaților, ci mai ales în detrimentul birocrăției inutile.

Considerăm ca unele prevederi legale trebuie modificate tranzitoriu, în timp ce altele ar fi trebui modificate oricum dar contextul economic actual oferă un motiv suplimentar pentru a face ceea ce actorii onești pe piața forței de muncă semnalează de mult timp.

Codul Muncii¹²

- E nevoie de o modificare a alin. (3), art. 52 din Codul Muncii, astfel încât *programul de lucru săptămânal* să poată fi redus prin decizie unilaterală a angajatorului după o perioadă mai scurtă de timp decât cele 30 de zile lucrătoare prevăzute în prezent, de cel mult 20 de zile lucrătoare și nu doar cu 20%, adică de la 5 la 4 zile cum e permis și în momentul de față, ci până la 20% din cel prevăzut în contractul individual de muncă, eventual treptat, cu frecvență cel mult săptămânală, cu repartizarea inegală a programului de lucru pe parcursul săptămânii. Reducerea ar trebui să fie notificată angajaților cu cel puțin o săptămână în avans și ar putea fi însoțită sau nu de reducerea corespunzătoare a salariului. Această măsură ar putea fi aplicată cel puțin angajatorilor cuprinși în programul de *revenire@muncă* dar ar putea fi menținute în legislație și ulterior dacă programul de *revenire@muncă* va fi menținut și dincolo de situația specifică generată de pandemia cu Covid19.

¹⁰ Termenul provine din practica Germaniei și Austriei de finanțare a schemelor privind programul redus de muncă sau a măsurilor similare menite să protejeze angajații reducând astfel incidența șomajului și pierderea veniturilor. Pentru mai multe detalii vezi: https://en.wikipedia.org/wiki/Short-time_working și <https://de.wikipedia.org/wiki/Kurzarbeit>

¹¹ https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CONSIL:ST_7161_2020_INIT&from=EN

¹² <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/128647>

- *Durata timpului de muncă*, reglementată de art. 112-113 din Codul Muncii, care este de regulă de 8 ore/zi și de 40 de ore/săptămână, trebuie să poată fi modificată săptămânal, fără obligativitatea încheierii de acte adiționale, prin decizie unilaterală conformă cu nevoile angajatorului, într-un mediu economic cu potențial fluctuant major. Reducerea ar trebui să fie notificată angajaților cu cel puțin o săptămână în avans și ar putea fi însoțită sau nu de reducerea corespunzătoare a salariului. Și această măsură ar putea fi aplicată cel puțin angajatorilor cuprinși în programul de *revenire@muncă* dar ar putea fi menținute în legislație și ulterior dacă programul de *revenire@muncă* va fi menținut și dincolo de situația specifică generată de pandemia cu Covid19.

- *Locul desfășurării activității* trebuie să poată fi modificat prin decizie unilaterală a angajatorului, într-o rază rezonabilă față de cel înscris în contractul individual de muncă, pentru a putea minimiza riscul infectării unor echipe întregi de angajați care desfășoară activități similare (ex: departamentul financiar-contabil) prin redistribuirea angajaților în locații diferite. Această măsură ar trebui să poată fi luată de angajatori cel puțin până la finalul pandemiei Covid19.

- *Telemunca* trebuie inclusă în Codul Muncii, ca o referire la locul desfășurării activității în afara perimetrului asigurat de angajator, pe baza acordului de voință punctual al celor două părți și cu respectarea normelor de securitate și sănătate în muncă. Este o modificare definitivă și de esență a telemuncii față de cadrul legal actual gândit birocratic și cu scopul aplicării de amenzi.

- *Eliminarea obligativității păstrării evidenței orelor de începere și de sfârșit a muncii – condica* – reglementată de art. 199 din Codul Muncii. E o prevedere inutilă care față de scopul prevenirii muncii la negru în cazul contractelor cu normă parțială sau a neînregistrării orelor suplimentare, creează în practică mai multă încărcătură birocratică majorității angajatorilor nefraculoși decât eventualul abuz pe care încearcă să îl prevină.

- *Eliminarea amenzilor contravenționale* introduse din reflex birocratic fără vreun rol real de protecție a relațiilor de muncă (ex: art. 260, alin. 1, lit. q din Codul Muncii care se referă la lipsa copiilor contractelor de muncă de la punctele de lucru ale angajatorilor chiar dacă acestea au fost înregistrate în REVISAL – art. 16¹ Codul Muncii).

Telemunca trebuie simplificată nu doar pentru perioada imediat următoare ci definitiv. Trebuie să permitem activitatea de la distanță a angajaților – acolo unde specificul activității o permite – chiar și pentru câte o zi pe săptămână, decizie ce să poată fi luată de la o zi la alta, fără a încheia acte adiționale cu câte 10 puncte, fiecare fiind susceptibil de câte o amendă. Birocrația inutilă din rușinoasa Lege nr. 81/2018¹³ privind telemunca trebuie eliminată.

Chiar în condițiile impunerii unilaterale a telemuncii, pe perioada stării de urgență determinată de Covid19, numărul contractelor de muncă prin telemuncă a ajuns abia la aproximativ 40.000, ceea ce ne situează și în acest aspect la coada clasamentelor europene.

Legislația privitoare la **securitatea și sănătatea în muncă**¹⁴ trebuie revizuită. Trebuie să facem posibilă susținerea instructajelor și chiar a verificării cunoștințelor prin mijloace electronice. Evidența acestora ar urma să fie păstrată tot prin mijloace electronice extinzând astfel valabilitatea instructajelor generale dincolo de relațiile contractuale cu câte un angajator specific.

Accidentele de traseu trebuie eliminate sau cel mult limitate cel mult la situația asigurării transportului la/de la locul de muncă de către angajator sau contractori ai acestuia și exclusiv pentru situațiile în care accidentul s-ar fi produs din vina acestora.

3. Schimbarea atitudinii statului dintr-una preponderent punitivă spre una de îndrumare și susținere a contribuabililor

Era de așteptat ca Guvernul să impună o serie de măsuri suplimentare de securitate și sănătate în muncă¹⁵ referitoare la pericolul îmbolnăvirilor cu Covid19 dar și în ceea ce privește transportul în public¹⁶, afectând atât direct cât și indirect atât angajatorii cât și angajații.

Într-un cadrul legislativ instabil, în situație de incertitudine nu doar economică ci și de sănătate publică, statul ar trebui să își manifeste în primul rând **rolul de îndrumare** față de angajatori. Amenzile excesive, comportamentul abuziv în activitățile de control s-ar putea solda nu doar cu procese în instanțele de judecată sau în blocarea dezvoltării afacerilor ci mai ales în descurajarea *revenirii@muncă*.

¹³ <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/199418>

¹⁴ Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/202893> și Hotărârea Guvernului nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii 319/2006 <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/76337>

¹⁵ http://mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMPS/2020-05_mmpps-ms-ordin_comun_revenirea-la-munca-in-conditii-de-siguranta.pdf

¹⁶ <http://www.mt.gov.ro/web14/spatiul-media/comunicate-de-presa/2954-16052020>

Funcționarii statului, în principal cei cu atribuții de îndrumare și control, trebuie să fie direcționați prin hotărâri exprese spre **întocmirea de planuri de remediere** iar eventualele sancțiuni contravenționale trebuie să se limiteze, mai ales pentru prima abatere, la **avertisment** și nu la aplicarea de amenzi împovărătoare, evident în lipsa unor intenții vădit frauduloase ale angajatorilor. Acesta este de altfel spiritul dar și litera Legii prevenirii nr. 270/2017¹⁷ dar Hotărârea Guvernului nr. 33/ 2018¹⁸ privind stabilirea contravențiilor care intră sub incidența legii prevenirii nu cuprinde nicio contravenție dintre cele prevăzute în Codul muncii sau a legii referitoare la telemuncă. Revine deci Guvernul să extindă lista de contravenții pentru care regimul de sancționare este precedat de îndrumarea angajatorilor; asta în situațiile pentru care Parlamentul nu va opera modificări în legislația de bază, eliminând chiar contravenții necesare.

Mai mult, instituțiile statului ar trebui **să realizeze și să disemineze în mod proactiv materiale informative** despre drepturile și obligațiile legale răspândite în legi, ordonanțe de urgență, hotărâri de guvern și ordine ministeriale care se modifică uneori săptămânal dar pe care angajații și angajatorii trebuie să le respecte. Instituțiile statului, prin funcționarii săi, sunt de cele mai multe ori obișnuite să prezinte sec texte de legi, fără a explica practic, pentru antreprenori sau angajați care nu sunt nici juriști și nici contabili, ce trebuie să facă sau să nu facă în mod concret în diverse situații. Ne așteptăm ca statul să sintetizeze și să prezinte experiența sa de control dând chiar exemple de bună practică dar și contra-exemple. Vechia dar încă prezenta mentalitate de raportare la contribuabil, persoană fizică sau juridică, trebuie schimbată pentru totdeauna.

Statul trebuie să gândească **proceduri simple și clare dar și mecanisme de încărcare a documentelor și comunicare online** pentru programul de ajutor financiar în cadrul general de *revenire@muncă*. Portalul *aici.gov.ro* dezvoltat rapid și utilizat în procesul de subvenționare a salariilor celor având contractele de muncă suspendate pe perioada stării de urgență este un exemplu de bună practică în acest sens.

¹⁷ <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/196268>

¹⁸ <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/197475>

*Mulțumesc **Teodorei Stoian** – avocat specializat în dreptul muncii, **Elenei Tudose** – specialist politici publice, lui **Tudor Benga** – antreprenor și deputat USR, lui **Claudiu Năsui** – deputat USR și coordonatorul programului de guvernare al USR și lui **Vlad Botoș** – europarlamentar USR, precum și multor altor colaboratori ce și-au adus contribuția la realizarea acestui material.*

Autor

***Cristian Seidler** – deputat USR, membru în Comisia de muncă și protecție socială a Camerei Deputaților*