

BEZROBOCIE TECHNICZNE

Rozwiązaniem obowiązującym w wielu krajach europejskich w sytuacjach kryzysowych jest tzw. częściowe bezrobocie lub bezrobocie techniczne.

Takie środki ochronne związane z ograniczeniem czasu pracy i płacy stosują przedsiębiorstwa wobec spowolnienia działalności np. w czasach kryzysu gospodarczego. Jednak wszystkie sposoby ograniczające czas pracy pracownikom powinny być wynegocjowane w celu utrzymania zatrudnienia i płac. Przedsiębiorstwa muszą polepszyć świadczenia w przypadku częściowego bezrobocia i wszyscy pracownicy muszą móc z nich korzystać. Te okresy pracy

na wolnych obrotach muszą być wykorzystane na szkolenia zawodowe i wzmocnienie kompetencji pracowników.

Bezrobocie częściowe – obejmuje przypadki przejściowego skrócenia normalnego lub statutowego czasu pracy. Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca zatrudnienia i ochrony przed bezrobociem stanowi, iż ochroną objęta powinna być także sytuacja utraty zarobków lub zmniejszenia zarobków z powodu przejściowego wstrzymania pracy bez żadnej przerwy w stosunku pracy, w szczególności z przyczyn gospodarczych, technologicznych lub strukturalnych.



BEZROBOCIE TECHNICZNE W EUROPIE – INSTRUMENTY I WYZWANIA

FRANCJA

Na mocy zapisów Kodeksu Pracy i krajowego porozumienia z 1969 roku, francuskie przedsiębiorstwa mogą czasowo redukować swoją działalność do poziomu poniżej obowiązującego czasu pracy, a nawet chwilowo zatrzymać całość lub część działalności.

Prawo przewiduje specjalną procedurę informacji i konsultacji Rady Pracowników w takiej sytuacji. Takie konsultacje są obowiązkowe, gdy ulega zmianie czas pracy niektórych pracowników, co ma miejsce w tym przypadku.

Na razie okres czasowego bezrobocia we Francji jest ograniczony do 4 kolejnych tygodni i 600 godzin rocznie. Po upływie 4 tygodni, pracownik zaczyna korzystać ze statusu bezrobotnego.

- Okres ten może zostać wyjątkowo przedłużony za zgodą Dyrekcji Departamentu Pracy

- Świadczenie z tytułu częściowego bezrobocia pokrywa jedynie różnicę między faktycznie przepracowanymi godzinami, a zgodnym z prawem czasem pracy wynoszącym 35 godzin tygodniowo. (Nie uwzględnia się czasu pracy powyżej 35 godzin).

NIEMCY

Prawo niemieckie przewiduje możliwość stosowania instrumentu częściowego bezrobocia przyznającego specjalne zasiłki, w znacznej części finansowane z systemu ubezpieczeń od bezrobocia.

- Warunkiem wprowadzenia instrumentu jest przedłużający się brak działalności będący wynikiem trudnej sytuacji ekonomicznej.

- Ustalono ilościowe kryterium służące zdefiniowaniu sytuacji braku działalności: utrata, co najmniej 10 proc. środków na wynagrodzenia brutto, dla co najmniej 1/3 pracowników w danym zakładzie.

- Na zastosowanie instrumentu częściowego bezrobocia musi wyrazić zgodę Rada Pracowników, zgodnie z ustawą dotyczącą współdecydowania.

Od chwili, gdy instrument czasowego bezrobocia zaczyna działać, system ubezpieczeń od bezrobocia pokrywa różnicę między wynagrodzeniem wypłaconym przez pracodawcę za rzeczywiście przepracowane godziny, a normalnym wynagrodzeniem.

- Część kosztów pokrywanych z ubezpieczenia od bezrobocia może maksymalnie sięgać 60-67 proc. wynagrodzenia brutto, w zależności od sytuacji rodzinnej pracownika (tj. przede wszystkim liczby dzieci na utrzymaniu).

BELGIA

W Belgii częściowe bezrobocie lub czasowe bezrobocie jest wprowadzane w sytuacji spadku działalności firmy z powodu trudności ekonomicznych. Stosuje się w tym wypadku na terenie całego kraju ure-



gulowania o charakterze federalnym, zgodnie z ustawą z 18.07.1978 r. dotyczącą umów o pracę, a szczegółowe zasady funkcjonowania instrumentu w poszczególnych sektorach określają komisje parytetowe.

- Jedynie robotnicy mają prawo do świadczeń z tytułu bezrobocia z powodów ekonomicznych. Do chwili obecnej świadczenie to jest równe 65 proc. określonego średniego wynagrodzenia brutto (1906 euro brutto miesięcznie).

- Pracownik będący na częściowym bezrobociu nie może pracować gdzie indziej. W okresie częściowego bezrobocia robotnik ma prawo zakończyć umowę o pracę bez zachowania terminu wypowiedzenia.

Międzybranżowe porozumienie krajowe, wynegocjowane w grudniu 2008 r. przez partnerów społecznych, poprawia system częściowego bezrobocia w Belgii. Kwotę świadczenia z tytułu czasowego bezrobocia podniesiono do 70 proc. najwyższego wynagrodzenia brutto dla pracownika mieszkającego z kimś wspólnie, dla pracowników mieszkających samotnie do 75 proc. Ponadto zostanie podniesiona podstawa do naliczania świadczeń do 300 euro, co spowoduje ich wzrost z 1906 do 2206 euro miesięcznie.

HISZPANIA

Pracodawca może poprosić o zawieszenie umowy o pracę i redukcję czasu pracy, jeśli jest to konieczne z przyczyn: ekonomicznych, technicznych, organizacyjnych lub produkcyjnych.

- Zgodnie z prawem ww. okoliczności zachodzą wówczas, gdy zawieszenie umów o pracę lub redukcja czasu pracy przyczyniają się

do poprawy sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa, do zabezpieczenia jego funkcjonowania i zatrudnienia w przyszłości poprzez dostosowanie zasobów.

- W każdym wypadku przyczyny powinny mieć charakter koniunkturalny.
- Zawieszenie umowy o pracę lub redukcja czasu pracy wymaga zgody administracji właściwej ds. pracy.

RUMUNIA

Pojęcie bezrobocia częściowego jako takie nie istnieje w ustawodawstwie rumuńskim i zostało zastąpione poprzez "zawieszenie umowy o pracę" lub „wstrzymanie czasowe umowy o pracę”.

Rumuński kodeks pracy przewiduje, że umowa o pracę może zostać zawieszona przez pracodawcę w sytuacji, gdy działalność firmy została czasowo przerwana, w szczególności z przyczyn ekonomicznych, technologicznych, strukturalnych lub podobnych.

Kodeksu pracy określa prawa pracowników, przysługujące im w okresie czasowego przerwania działalności przez pracodawcę.

- Pracownicy korzystają z rekompensaty, wypłacanej ze specjalnego funduszu wynagrodzeń, której wysokość nie może być niższa niż 75 proc. najniższego wynagrodzenia na danym stanowisku;
- Pracownicy pozostają do dyspozycji pracodawcy, który ma możliwość wznowienia działalności w dowolnym momencie.
- W tym czasie, składki na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie na wypadek bezrobocia i składki zdrowotne są nadal opłacane.

LUKSEMBURG

W Luksemburgu, wprowadzenie częściowego bezrobocia z powodu trudności ekonomicznych reguluje ustawa pozwalająca rządowi na podjęcie działań zapobiegających zwolnieniom z przyczyn koniunkturalnych oraz zabezpieczających utrzymanie zatrudnienia.

Mechanizm ten uruchamiany jest w razie czasowych trudności ekonomicznych. W przypadku, gdy spółka korzysta z bezrobocia o podłożu koniunkturalnym, a cały sektor, do którego ona należy zadeklarował stan kryzysu, wówczas wszystkie przedsiębiorstwa z tej branży mogą wprowadzić częściowe bezrobocie.

● Maksymalny okres stosowania częściowego bezrobocia z powodu koniunktury wynosi 6 miesięcy w okresie kolejnych 12 miesięcy. W efekcie, przerwanie pracy w ramach częściowego bezrobocia nie może przekroczyć 50 proc. normalnego, miesięcznego czasu pracy.

● W okresie bezrobocia wszyscy pracownicy regularnie zatrudnieni przez przedsiębiorstwo mają prawo do świadczeń z tytułu częściowego bezrobocia, z wyjątkiem stażystów.

● Świadczenie to sięga 80 proc. godzinowego wynagrodzenia brutto, ale jego wartość nie może być większa niż 2,5-krotność minimalnego, godzinowego wynagrodzenia (7,65 euro).

● Zasilek rekompensujący wynagrodzenie za pierwszych 16 utraconych godzin w miesiącu kalendarzowym jest w całości finansowany przez pracodawcę. Tzw. fundusz zatrudnienia jest uruchamiany począwszy od 17. godziny.

CZECZY

Czeski Kodeks Pracy przewiduje możliwość skorzystania z częściowego bezrobocia w przypadku, gdy pracodawca nie może zapewnić zajęcia pracownikom wskutek nagłego (i czasowego) spadku popytu.

W artyku 209 Kodeksu Pracy jest to sprecyzowane w następujący sposób:

● W takiej sytuacji poziom wynagrodzenia wyrównawczego reguluje wspólne porozumienie zawarte między przedsiębiorstwem i organizacjami związkowymi. W każdym razie nie może ono być niższe niż 60 proc. średniego rocznego wynagrodzenia.

● Tam, gdzie nie działają organizacje związkowe, pracodawca ma obowiązek złożyć wniosek w Ministerstwie Pracy z uzasadnieniem powodów, dla których chce wypłacania wynagrodzenia wyrównawczego na niższym poziomie. Jeśli Ministerstwo wyda decyzję, że podane powody są zasadne do wprowadzenia częściowego bezrobocia, pracodawca ma prawo wypłacać pracownikom obniżone wynagrodzenie (minimum 60 proc. średniego wynagrodzenia).

● Niezależnie od okoliczności, czas obowiązywania czasowego bezrobocia nie może przekroczyć 12 miesięcy.

● Wsparcie z budżetu Państwa nie jest w takiej sytuacji wykluczone, ale jest raczej powszechną praktyką w Republice Czeskiej.

Utrzymać zdolności produkcyjne

Największym wyzwaniem w okresie kryzysu koniunkturalnego pozostaje zachowanie zdolności produkcyjnych w istniejących zakładach, przy jednoczesnym zmniejszeniu ciężaru kosztów stałych ponoszonych przez przedsiębiorstwa, które zatrzymały swoją produkcję.

● Ochrona istniejących zdolności produkcyjnych obejmuje, poza konserwacją instalacji przemysłowych, ochronę i rozwój umiejętności indywidualnych i zbiorowych pracowników.

● Biorąc pod uwagę sporą niepewność panującą na rynkach pod koniec 2008 r. i na początku 2009, należy zapewnić możliwość ochrony istniejących zdolności produkcyjnych przez okres nie krótszy niż rok, z zastosowaniem rozwiązań pozwalających: utrzymać zatrudnienie dla całości personelu, wprowadzić prace i szkolenia podnoszące wydajność zakładów i ich pracowników oraz utrzymać narzędzia produkcyjne w gotowości do ponownego uruchomienia.

Proces wychodzenia z kryzysu

Utrzymanie zdolności produkcyjnych w przemyśle wymaga uwzględnienia różnych zależności, ujawniających się na poziomie ekonomicznym i społecznym i dotyczących: pracowników produkcyjnych, personelu pośredniego, podwykonawców i pracowników tymczasowych.

● Wszyscy oni mają swój wkład w poziom konkurencyjności zakładów znajdujących się w Europie.

● Utrzymanie zdolności produkcyjnych w Europie zakłada uwzględnienie tych realiów ekonomicznych, wymaga też zapewnienia wsparcia w celu utrzymania wynagrodzeń pracowników sektorów przemysłowych. Byłby to instrument antykryzysowy, inaczej mówiąc środek o decydującym znaczeniu dla działań zapobiegających pojawieniu się „zakłętą kręgu depresji ekonomicznej”.

POLSKA – wynagrodzenie za przestój

● Polskie prawo pracy reguluje wynagrodzenia za czas nie przepracowany przez zatrudnionego, zwany wynagrodzeniem za przestój.

● W polskim ustawodawstwie spadek działalności wymagający przerw w pracy nie daje podstaw do korzystania z ustawowego instrumentu zwanego przestoju. Instrument ten dotyczy tylko okresów, w których pracownik nie jest w stanie świadczyć pracy czy to z własnej winy (np. popsuł urządzenie) czy z winy pracodawcy (nieprzewidziana sytuacja, awaria prądu, brak surowca). Takie sytuacje reguluje art 81-2,3,4 Kodeksu Pracy. W przypadku, gdy winny jest pracownik, nie otrzymuje on żadnego wynagrodzenia. Jeśli winna nie leży po stronie pracownika otrzymuje tzw. wynagrodzenie przestojuowe, tj. według stawek miesięcznych lub godzinowych wynikających z ich osobistego zaszerogowania (lub 60 proc. wynagrodzenia, jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony). Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego za okres niewykonywania pracy pracodawca nie musi wypłacać składników wynagrodzenia zależnych od rzeczywistego wykonywania pracy lub jej rezultatów (takich jak np. premia za osiągnięcia wolumenu produkcji lub premia za jakość).

● Wypłacone wynagrodzenie nie może być niższe niż 60 proc. minimalnego wynagrodzenia. Pracodawca może natomiast zażądać od pracownika, aby ten w okresie przestoju wykonywał inne czynności odpowiadające jego kwalifikacjom.

BEZROBOCIE W LICZBACH

● **8,0 proc.** wyniosło bezrobocie w strefie euro w grudniu 2008 r. i wzrosło 0,2 proc. wobec listopada 2008 r.

● **9,5 proc.** wyniosło bezrobocie w Polsce w grudniu 2008 r. i wzrosło o 0,4 proc. w stosunku do listopada. Oznacza to, że liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu grudnia 2008 r. wyniosła 1 473 800 osób. Podał Główny Urząd Statystyczny.

● **12,8 proc.** ludzi aktywnych zawodowo pozostawało bez pracy w Hiszpanii w październiku 2008 r. Hiszpania zajmuje pierwsze miejsce w Unii Europejskiej pod względem wysokości bezrobocia. W okresie pomiędzy październikiem 2007 a październikiem 2008, bezrobocie wzrosło o 4,3 proc. i takiego wzrostu nie odnotował żaden z innych krajów UE.

● **7,6 proc.** po uwzględnieniu czynników sezonowych wyniosła stopa bezrobocia w Niemczech w grudniu 2008 r.