Ce indicatori de politică a remunerării trebuie urmăriți în cadrul unei companii?

Politica de remunerare este o componentă importantă a politicii globale a întreprinderii și are mai multe funcții, printre care:
- adecvarea remunerării de bază la volumul de muncă cerut de la salariați ;
- corelarea remunerării globale cu efortul depus și /sau rezultatele obținute de salariați ;
- asigurarea unei echități între remunerarea factorilor de producție (între muncă și capital) ;
- asigurarea echității în raport cu alte întreprinderi din sectorul de activitate;
- motivarea salariaților și creșterea productivității ;
- integrarea salariaților și asigurarea fidelității acestora;
- asigurarea unui nivel de trai corespunzător ;
- asigurarea unei etici organizationale;
- asigurarea egalității profesionale intre bărbați și femei ;
- asigurarea transparenței remunerării și a vizibilității pentru fiecare salariat în parte (fiecare salariat trebuie să cunoască cum este calculat și din ce este compus salariul său) ;
- compensarea daunelor aduse salariatului în cazul condițiilor grele de muncă ;

Gradul de deschidere a directorilor când vine vorba de discuții pe marginea politicii salariale variază foarte mult de la o întreprindere la alta. Chiar și așa, unele dintre aceste elemente ale politicii salariale pot fi sugerate prin analiza datelor financiare ale companiei și a structurii salariilor.

O analiză a politicii de remunerare a companiei oferă reprezentanților salariaților o viziune globală asupra adecvării acesteia față de realitățile economice. De asemenea, această analiză poate oferi indicații asupra variabilelor care pot fi negociate cu angajatorul.

ANALIZA SALARIILOR trebuie să pornească de la analiza structurii acestora. Remunerarea este compusă din totalitatea recompenselor directe și indirecte, precum și a altor avantaje acordate pentru activitatea salariaților în cadrul întreprinderii.

SALARIUL BRUT este suma care se cuvine lunar unui salariat, calculată conform sistemului de salarizare, din care se vor deduce impozitele pe salariu și alte retineri la salariat efectuate conform legii.
În România, salariul brut cuprinde:
- salariul de bază;
- sporurile;
- indemnizațiile;
- alte sume plătite din fondul de salarii ;
- primele anuale;
- drepturi în natură ;
- alte adaosuri la salarii.

SALARIUL NET este suma pe care o primește efectiv salariatul, după reținerea impozitelor și a altor plăți la stat.
O analiză pertinentă trebuie să includă indicatori reprezentativi pentru anumite categorii de salariați, cum ar fi salariile medii, salariile mediane și mediile ponderate ale salariilor. Acești indicatori trebuie să fie comunicați de companie, iar o bună înțelegere a lor facilitează discuțiile din cadrul negocierilor colective.

În analiza salariilor, reprezentanții salariaților trebuie să identifice PARTEA FIXĂ (salariul de bază) și PARTEA VARIABILĂ (sporuri, prime, etc) a salariilor. În acest sens, este important să se înțeleagă dacă partea variabilă a salariilor este un factor de motivare sau un factor de motivare sau un factor de vulnerabilitate pentru salariați. În cazul în care salariul de bază permite salariatului să - și acopere necesitățile vitale și ii asigură o anumită putere de economisire, partea variabilă poate fi văzută ca un stimul suplimentar pentru creșterea productivității. Însă, în cazul în care partea fixă nu acoperă necesitățile vitale ale salariatului, acesta având neapărat nevoie și de partea variabilă pentru a-și acoperi costurile recurente, partea variabilă a salariilor este mai degrabă un factor de vulnerabilitate decât un factor de motivare pentru salariat.

De asemenea, este important să se urmărească cât de des întreprinderea redefinește criteriile în baza cărora se calculează partea variabilă a salariilor. Dacă acest lucru se întâmplă prea frecvent, putem avea de-a face cu o politică de remunerare foarte flexibilă din partea angajatorilor, care poate avea efecte negative asupra salariaților. Retragerea sau diminuarea părții variabile mult mai facilă pentru angajator decât în cazul salariului de bază, precum și variațiile de la o perioadă la alta îl poate pune pe salariat în situația de a nu se poate întreține.

De multe ori, managementul întreprinderilor este mai deschis sa poarte negocieri asupra părții variabile a salariilor, având drept scop stimularea și cointeresarea salariaților.

Elementele care se pot negocia în acest sens sunt:
- prime de productivitate;
- prime de condiții de muncă ;
- opțiuni de cumpărare a acțiunilor firmei;
- participarea salariaților la rezultatele întreprinderii ;
- remunerare indirectă, prin avantaje suplimentare, precum:
\* asigurare de viață ;
\* asigurarea de sănătate;
\* sisteme de pensii private;
\* pensii pentru vechime în muncă ;
\* protecția muncii;
\* formare profesională ;
\* mese subvenționate;
\* tichete de masă ;
\* transport;
\* tehnică de calcul ;
\* acoperirea costurilor cu telefonia mobilă ;
\* consultații ;
\* vacanțe ;
\* activități culturale și sportive;
\* produse sau servicii gratuite din partea firmei sau reduce i la acestea.

ANALIZA structurii remunerării, a ponderii fiecărui element și a variației elementelor de la un an la altul poate permite o apreciere critică a politicii de renumerare a întreprinderii pe mai multe criterii:

1. competitivitatea - cum se poziționează salariile oferite de întreprindere în raport cu alte companii din sectorul de activitate, din țară și din Europa. Acest criteriu permite aprecierea capacității companiei de a atrage noi salariați și de a-și menține forța de muncă calificată ;
2. echitatea internă - cât de bine sunt corelate salariile între diferite funcții. Existența grilelor de salarizare ar putea asigura echitatea internă între salariați ;
3. corelarea cu performanța - cât de bine este asigurată echitatea salarială internă. În acest sens, este important să se țină cont de evoluția indicatorilor de productivitate;
4. responsabilitate socială - corelarea evoluției salariilor cu evoluția puterii de cumpărare a salariaților. În acest sens, este importantă luarea în calcul a inflației și a altor factori care pot influența puterea de cumpărare și de economisire a salariatilor;
5. egalitatea profesională - egalitatea remunerării femeilor și bărbaților care dețin aceleași posturi;
6. stabilitatea și motivarea - cât de transparente și coerente sunt criteriile de performanță utilizate în evaluarea salariaților. O bună vizibilitate a structurii salariale poate ridica gradul de implicare a salariaților în viața întreprinderii;
7. eficiența economică - corelarea sistemului de recompense cu rezultatele economice ale întreprinderii.

Farm.pr.Ioan Antofie - Președinte fondator SNFR