SISTEME DE SALARIZARE

Remunerația angajatului pentru munca depusă poate avea două forme și anume:

1 Monetară, care include salariul și sporurile.  
2 Nemonetară, care cuprinde anume beneficii cum ar fi:  
- bonuri de masă ;  
- facilitarea accesului la diverse alte servicii(grădiniță, cantină, vacanțe, etc) ;  
- acordarea dreptului de folosință asupra unor bunuri ( telefon, mașină, locuință, etc) ;  
- cursuri de îmbunătățire a cunoștințelor, seminarii, conferințe, etc.

Remunerațiile de ordin nonmonetar reprezintă un cost pentru angajator. Angajatul beneficiază în mod direct de beneficiile nonmonetare, iar evaluarea efortului de muncă depus de acesta trebuie să țină cont și de acest tip de remunerație.

**De remarcat!!!** Cursurile de îmbunătățire a cunoștințelor, participarea la seminarii sau conferințe reprezintă o investiție în capitalul uman individual. Acest tip de investiție creste valoarea de piață a angajatului pe tot parcursul vieții.

Ce influențează salariile?

Pentru Angajat, nivelul salariului net este cel care contează deoarece acesta este raportat la puterea de cumpărare. În România, nivelul salariului mediu brut diferă semnificativ în funcție de sector.  
Diferențele de salarii dintre sectoarele economice este dată de câțiva factori, printre care:  
- Necesitatea/potențialul unor sectoare de a se dezvolta mai rapid. De ex., sectoarele financiar sau IT;  
- Competiția mai accentuată în anumite sectoare. De ex., anumite servicii din sectorul public nu au concurență, în consecință nivelul salariiilordi acest sector este mai ridicat;  
- Mobilitatea redusă intersectorială datorită cerințelor unui set de cunoștințe diferite. Acest fapt este coroborat cu oferta de cursuri de calificare/recalificare/perfecționare relativ scăzută ;  
- Fenomenul de migrație din ultimii ani a afectat distribuția cunoștințelor forței de muncă în mod asimetric;  
- Intensitatea diferită a productivității muncii și a capitalului. De ex., sectorul serviciilor este mai puțin intensiv din punct de vedere al capitalului. Astfel, aportul tehnologic și nivelul de calificare/cunoștințe al forței de muncă necesită costuri mari.

De ce există o aşa de mare variaţie între diversele sectoare?

Acest fapt depinde de cât de competitivă este o industrie.Lipsa de concurenţă întăreşte poziţia sindicatelor şi creează premisele unor cerinţe pentru salarii mai mari.

Salariul real sau Salariul nominal?

În practică,angajatul şi angajatorul negociază un salariu nominal.Ceea ce contează însă este puterea de cumpărare a salariatului,adică salariul real.Salariul nominal este suma de bani pe care salariatul o primeşte de la unitatea economică în care lucrează. Salariul real este cantitatea de bunuri şi servicii care poate fi cumpărată,la un moment dat, cu salariul nominal. Această cantitate diferă de la o perioadă la alta şi de la o piaţă la alta.Ceea ce erodează această putere de cumpărare a salariului nominal este inflaţia.Cu cât inflaţia este mai mare, adică preţurile bunurilor şi serviciilor cresc,cu atât riscul de erodare a puterii de cumpărare este mai ridicat.

Cum calculam salariul real?

Dacă W reprezintă salariul nominal şi P reprezintă inflaţia,atunci raportul W/P arată salariul real.În practică este necesară stabilirea unui an de referinţă.

Care sunt factorii care influentează nivelul salariilor?

Creşterea salariilor este unul din obiectivele asumate cel mai des de organizaţiile sindicale. Cunoaşterea factorilor care influenţează nivelul salariilor este utilă pentru definirea strategiei de negociere a pachetului salarial.O clasificare a acestor factori din punctul de vedere al ariei de cuprindere este următoarea:

1. Factori externi  
- "Forţa" de negociere a sindicatelor;  
- Inflaţia sau costul vieţii;  
- Productivitatea în sector şi cea naţională;  
- Legislaţia naţionala şi cea a Uniunii Europene;  
- Intervenţiile statului;  
- Schimbări tehnologice;  
- Condiţiile pieţei forţei de muncă;  
- Salariile acordate de organizaţiile concurente;

2.Factori interni  
- Strategia de recompensare a angajaţilor;  
- Valoarea unui post;  
- Valoarea muncii realizate de angajat pentru îndeplinirea sarcinilor postului;  
- Capacitatea organizaţiei de a plăti salariile;  
- Obiceiuri şi practici existente;  
- Productivitatea internă;  
- Profitul;

Ce tipuri de beneficii pot fi acordate angajaţilor?

Asa cum s-a menţionat anterior,multe organizaţii adaugă diverse beneficii la salariul angajatului. Însă trebuie menţionat faptul că angajaţii apreciază diferit beneficiile pe care le acordă organizaţia. Astfel,un angajat tânăr poate să aprecieze bonurile valorice,telefonul de serviciu,vacanţele sau activităţi recreative.Un angajat mai in vârstă va aprecia contribuţia la o pensie privată facultativă,asigurarea de sănătate sau bilete de tratament.Datorită acestor diferenţe, în procesul de negociere se are în vedere o paleta largă de beneficii,în aşa fel încât în majoritatea planurilor de beneficii angajatului i se permite să aleagă din "lista de meniu".

Care sunt obiectivele în definirea planului de beneficii?

Atunci cand se doreşte adoptarea unui plan de beneficii pentru angajaţi,trebuie să se raspundă mai întâi la următoarele întrebări:  
- Ce se urmăreşte prin politica de acordare a beneficiilor? (de ex., respectarea obligaţilor legale,stimularea asumării de responsabilităţi a angajaţilor,recompensarea angajaţilor);  
- Ce tipuri de beneficii ar trebui oferite;  
- Căror grupuri de angajaţi ar trebui să li se acorde aceste beneficii;  
- Care sunt costurile estimate pentru punerea în practică a programului de beneficii;  
În ce măsură ar trebui ca programul ales să fie influenţat de politicile firmelor concurente?  
- Care vor fi rezultatele implementării programului? (De ex., facilităţi din punct de vedere al impozitării,efectul asupra concurenţei,productivitate crescută)

Care sunt schimbările de ultim moment privind plata şi recompensa?

În ultimii ani au apărut o serie de modificări privind sistemele de salarizare.Aceste modificări,ivite ca urmare a provocărilor noi de pe piaţa forţei de muncă şi a creşterii competitivităţii,sunt susţinute de manageri şi patroni şi au la bază următoarea filozofie: " Suntem interesaţi să câştigăm mai mult ( ca nivel al profitului) din banii pe care îi cheltuim cu salariile angajaţilor".Această abordare este diferită de cea potrivit căreia managerii erau interesaţi doar să cheltuiască cât mai puţin cu salariile. Acum ei sunt dispuşi să cheltuiască mai mult pe salarii,dar,per total,să câstige mai mult,ca urmare a acestei cheltuieli făcute pentru angajaţii foarte competenţi cu rezultate foarte bune.

Instrumentul care a apărut în domeniul salarizării şi care susţine creşterea eficienţei plăţilor făcute pentru salarizare este extinderea plăţii variabile sau a stimulentelor pentru angajaţii care nu au fost eligibili pentru plata variabilă până acum.

Astfel,dacă până în anii '80 cele mai utilizate metode de recompensare a angajaţilor s-au bazat pe împărţirea profitului,evaluarea posturilor,stimulente de merit,din anii 2000 încep să fie utilizate din ce in ce mai des sisteme de salarizare care utilizeaza evaluarea abilităţilor angajaţilor,evaluarea performanţei, opţiuni diverse de adaos la salariul de bază, beneficii pentru familie, împărţirea costurilor de sănătate,educaţie şi recreere.

Farm.pr.Ioan Antofie - Președinte fondator SNFR