

[Taierea lefurilor, o solutie anticriza temporara](#)



[In cazul in care tocmai ati aflat ca ati fost concediat sau ca vi s-a micorat salariul, nu trebuie sa cadeti in depresie. Poate ca e timpul pentru un nou inceput!](#)

Felicia Niculae Traistariu

Vineri, 30 Ianuarie 2009

Expertii in resurse umane spun ca solutia de reducere a lefurilor nu este una optima, nici pentru angajatori, nici pentru angajati. Micșorarea sumelor primite lunar, chiar daca salveaza temporar compania, duce la aparitia demotivarii. Pe de alta parte, si concedierile reprezinta doar o solutie de moment si pot avea efecte negative.

In conditii de criza financiara, angajatorii incearca sa reduca tot mai mult cheltuielile si fac economii la sange. Bugetele pentru prime, petreceri sau teambuildinguri sunt doar niste vise atunci cand se "umbla" la salarii. Deja unele firme, in incercarea de a-si pastra angajatii, au ales sa taie din lefurile tuturor salariatilor cate 20 sau 30%. Motivul invocat: "nu vrem sa dam afara!".

Specialistii in resurse umane atrag atentia ca o astfel de decizie trebuie luata doar dupa o atenta analiza a situatiei. "Aceste hotarari nu se iau la intamplare sau intr-un mod subiectiv. Ele trebuie sa fie rezultatul unei analize corecte a afacerii", spune Alina Botezatu, managing partner la Perspective Group.

Cu siguranta, este convinsa Camelia Buburuz, director de resurse umane la Hotelul J.W. Marriott, nu exista o reteta potrivita suta la suta pentru orice tip de companie si orice tip de structura de personal. "Este important ca angajatorul sa se gandeasca la decizia luata atat din punctul de vedere al impactului imediat asupra afacerii, direct sau indirect, insa trebuie sa ia in calcul si urmarile pe termen lung", considera specialistul. Practic, fiecare companie apeleaza la diverse strategii de supravietuire. "Printre solutiile pe care le-am vazut au fost disponibilizarile, scaderile de salariu sau diminuarea normei de lucru la sase ore sau la patru zile. Important pentru aceasta perioada este ca fiecare angajator sa aleaga o solutie care, pe termen mediu si lung, sa nu-i afecteze imaginea", spune Ana Giurca, director de dezvoltare la firma de resurse umane Catalyst Solutions.

Specialistii spun ca este vital ca inainte de luarea oricarei decizii sa se faca o evaluare obiectiva a personalului, asa incat sa se poata stabili cat mai exact care sunt angajatii performanti si cu potential, cu dorinta de munca. Practic, trebuie gasite acele persoane foarte importante, fara de care firma nu poate merge inainte.

Profit, nu protectie sociala

Cristina Postolache, national business development director la firma de resurse umane Inner Look, considera ca de preferat ar fi varianta concedierilor. si asta pentru ca in orice firma exista oameni care nu sunt productivi, "fie ca nu pot, fie ca nu vor". "N-ai de ce sa le scazi salariile tuturor, sa-i demotivezi pe toti, inclusiv pe cei competenti, pentru unii care nu aduc valoare reala companiei. Criteriul care trebuie sa primeze este valoarea", spune experta.

Intr-o economie de piata, considera Cristina Postolache, si mai ales intr-una aflata in criza financiara, daca vrei sa-ti pastrezi afacerea pe linia de plutire, nu faci protectie sociala cu angajatii: "O companie privata traieste din profit. Nu te ajuta cu nimic sa scazi salariile, pentru ca ii demotivezi pe cei care trag pentru firma. In felul acesta, si cei mai buni vor cauta sa plece in alta parte, iar angajatorul va ramane cu cei medii sau putin peste limita, care nu aduc valoare companiei".

Experta sugereaza concedierea a 10 sau 15% din salariatii si redistribuirea responsabilitatilor acestora catre cei care vor ramane. Acestia din urma nu se vor plange prea mult de primirea de noi sarcini.

Riscul disponibilizarilor

Pe de alta parte, expertii atrag atentia si asupra riscului disponibilizarilor. "Daca eu sunt foarte bun in ceea ce fac, am atins un anumit nivel de expertiza si vine angajatorul sa-mi spuna ca este criza si de astazi nu mai are nevoie de mine, cu siguranta n-o sa-mi pice bine. Dar nu numai mie, ci si companiei. De ce? Criza va trece si va veni timpul in care angajatorul sa-mi spuna «stii, avem din nou nevoie de tine». Iar daca ma voi intoarce, exista riscul sa am un comportament pasiv agresiv. A concedia oameni nu este neaparat o solutie, fiindca s-ar putea sa trebuiasca sa-i chemi inapoi", spune dr. Florian Koleci, consultant training manager la Skill Team. El apreciaza ca solutia concedierii este sanatoasa pentru companie doar in prezent, nu si in perspectiva.

Lamuriri concrete

Cu siguranta impactul cel mai mare asupra celor afectati l-ar avea concedierea, in special in contextul actual, cand exista mult mai putine companii care angajeaza. "Ca urmare, daca se incearca oferirea unei protectii angajatilor, intr-o mai larga masura reducerea salariilor ii va afecta pe toti, inasa mai putin decat concedierea", spune Camelia Buburuz. Specialistea in resurse umane apreciaza ca in acest caz va fi nevoie de lamuriri concrete, astfel incat fiecare angajat sa inteleaga realitatea economica si necesitatea masurii respective, prezentand inclusiv alternativa concedierii. Practic, salariatii trebuie sa vada in masura reducerii salariilor o salvare a joburilor.

"Team power effect"

Programul "Team power effect" se poate traduce prin determinarea oamenilor de a spune "decat sa inchidem pravalia, mai bine ne taiati din salarii". "In acest program, solutia vine de la ei, pentru implementarea schimbarii", spune Florian Koleci. Cea mai buna

schimbare, spune Florian Koleci, se face atunci cand rezistenta la o asemenea situatie noua este mica: "Daca lasi putin timp ca oamenii sa inceapa sa spuna «avem nevoie de schimbare», atunci lucrurile merg mai usor. Altfel, e ca si cum te-ai duce acasa la nevasta si i-ai spune «de maine sa nu mai fii roscata, sa fii blonda!»".

<http://www.romania libera.ro/a144965/taierea-lefurilor-o-solutie-anticriza-temporara.html>