



# **SALARII DE**



FOTO: VASILE CĂMARĂ / VISTA

După creșteri destul de mari ale salariilor de la un an la altul și după ce românii se obișnuiseră să schimbe locul de muncă relativ des, 2009 aduce o modificare completă în peisajul resurselor umane. Angajatorii sunt mai prudenți în a aduce în companii noi salariați, iar angajații sunt astăzi dispuși să accepte același salariu sau chiar o remunerație mai mică în schimbul unui loc de muncă sigur. În plus, 2009 este, în cel mai bun caz, anul stagnerii nivelurilor salariale, dacă nu chiar al descreșterilor.

**DE ANDA DRĂGAN**

# CRIZĂ

**C**u siguranță că subiectul cel mai fierbinte de la sfârșitul anului trecut și începutul lui 2009 este criza financiară și impactul negativ al acesteia asupra diferitelor industrii. Că domenii precum imobiliarele, sectorul bancar sau industria auto sunt printre cele mai afectate de uraganul crizei nu mai constituie o noutate pentru nimeni. Iar faptul că dacă nu zilnic, atunci cel puțin o dată pe săptămână auzim că au loc disponibilizări suplimentare a intrat deja în cotidianul multora dintre noi. Pe fondul dificultăților financiare, salariile sunt astăzi printre victimele sigure, iar un lucru este cât se poate de clar: dacă nu au avut loc, cel puțin până acum, scăderi în unele domenii, cu siguranță în acest an salariile vor încetăni la nivelul de anul trecut. La nivel general, scăderile deja vizibile ale salariilor se situează undeva în jurul a 10-15% din salariile oferite în prima jumătate a anului trecut. “2009 va fi un an al stagnărilor și al descreșterilor. În cel mai bun caz, în unele situații, în domeniile care mai prezintă o ușoară creștere economică, salariile vor crește, dar nu semnificativ, ci doar cu procentul inflației. Este un an în care se vor micșora decalajele dintre nivelurile salariale, iar cel mai probabil și companiile care nu au grile salariale certe în 2009 vor implementa acest sistem”, consideră Daniela Necefor, Managing Partner la Total Business Solutions.

Potrivit specialiștilor, în acest an, pentru că bonusurile sau comisiunile au dispărut complet, au scăzut preponderent salariile celor care au pachete formate din salariu fix la care se adaugă un comision sau un bonus, după caz. Se pare însă că 2009 nu stă în totalitate sub auspiciu negative din punctul de vedere al evoluției salariilor. Cristina Pasat, director general la Professional, afirmă că pe anumite segmente se poate vorbi, cel puțin până acum, chiar de creșteri salariale. “Însă acestea au fost mici, între 5-10%”, avertizează aceasta. “Practic, în majoritatea cazurilor, etapele parcurse au fost legate de diminuarea sau elimi-

narea unor anumite categorii de prime, diminuarea beneficiilor și scăderea ritmului de creștere a salariilor”, completează Cristina Pasat. În același ton optimist continuă și Sorin Faur, HR Services Director la BDO Conti Audit, care consideră că aceia care dețin poziții cheie “vor avea în continuare «șansa» unei măriti salariale”, însă avertizează că aceasta nu va fi la nivelul celei din anii trecuți. Cât despre celelalte niveluri ierarhice, creșterile vor fi punctuale și în relație cu rezultate deosebite înregistrate.

### CU CÂT VOR SCĂDEA SALARIILE ȘI UNDE

“În raport de nivelul ierarhic, cele mai dramatice diminuări ale pachetelor salariale se înregistrează pentru top management. Sunt companii care au înjumătățit pachetele de beneficii oferite top managementului. Urmează middle managementul din sistemul bancar și al instituțiilor finan-

anul trecut în octombrie era de 500-550 euro”, afirmă Mihaela Tudorancea, Senior Partner la Nefertiti Human Capital Consulting, despre situația diminuării salariilor pe diferite trepte ierarhice. Desigur că există și domenii care nu au fost drastic afectate de criză, caz în care nici nivelul pachetelor salariale nu a scăzut în general.

Potrivit datelor Comisiei Naționale de Prognoză (CNP), în 2009 scăderea salariului real al românilor va fi în medie de 1,9%. “O revenire pe plus este anticipată abia în 2011”, consideră Sorin Faur de la BDO Conti Audit. În cazul în care criza se va accentua și mai mult pe piața românească, Daniela Necefor întrevide două căi de acțiune: păstrarea salariilor dar în paralel cu reducerea locurilor de muncă și cu restructurările sau vom asista și la scăderea salariilor însă fiind preferată păstrarea actualului număr de angajați. “Mai există în piață o situație de compromis. Pentru a nu se face modificări în cărțile de muncă – scăderi de salarii – în varianta păstrării numărului de angajați, se aplică săptămâna de lucru de patru zile, în care o parte din personal lucrează de luni până joi, iar o altă parte, de marți până vineri”, mai spune Daniela Necefor. În opinia sa, în acest an salariile vor scădea în medie între 20 și 30%, dar acest procent variază în funcție de sectorul de activitate precum și de cât de mare este descreșterea economică în sectorul respectiv.

Ceva mai pesimistă este Alina Botezatu, Managing Partner la Perspective Group, care apreciază că în medie salariile au scăzut în 2009 cu 20-50%, tot în funcție de industrie. “Cei mai afectați sunt cei care au un post foarte specializat în domenii atinse de criză – șef șantier, proiect manager, ingineri proiectanți etc. – dar și top managementul”, mai spune Alina Botezatu. Printre domeniile care vor fi cel mai afectate de diminuarea salariilor se numără sectorul imobiliar, construcțiile, producția, publicitatea, marketingul, resursele umane, serviciile de training, domeniul bancar, industria prelucrătoare, asigurările, telecomunicațiile, indus-



**ALINA BOTEZATU,**  
Managing Partner  
la Perspective  
Group

ciare nonbancare, unde diminuarea este între 20 și 25%. Pentru entry-level, media este undeva în jurul a 300-350 euro, în condițiile în care

tria hotelieră, transporturile și sănătatea. “Se păstrează nivelurile salariale în FMCG, retail, legal, contabilitate și industria farmaceutică”, apreciază Alina Botezatu.

Din punctul de vedere al segmentelor pe care sunt poziționate, cel mai afectate de scăderea salariilor vor fi companiile care au produse premium, pe fondul scăderii volumului de achiziții pentru aceste bunuri. La polul opus, mai protejate de criză par a fi domeniile precum consultanța financiară, fabricarea produselor din tutun, administrația publică, fondurile de pensii și de administrare și industria maselor plastice.

### UNDE SE MAI FAC ANGAJĂRI

Deși nevoia de personal este mai redusă cantitativ la ora actuală decât în anii trecuți, aceasta este prezentă în continuare în toate domeniile. Printre domeniile cel mai puțin afectate de reducerea numărului de posturi se numără cel financiar-contabil și cel legal. În acest din urmă caz, dacă în anii trecuți pe piață exista o cerere foarte mare pentru avocați și una destul de scăzută pentru consilieri juridici, în acest an s-au inversat proporțiile. De asemenea, a crescut nevoia de personal în domeniul recuperării de debite și creanțe și s-a păstrat constantă nevoia de forță de muncă din domeniul serviciilor și asistenței către clienți. Potrivit Alinei Botezatu, vânzările, cost-controlul, contabilitatea, serviciile de suport clienți, industria IT și telecomunicații, industria farmaceutică, HORECA și ingineria sunt sectoare în care, cu toată criza, se fac în continuare angajări. Singurul domeniu care pare a fi în stand by acum, din punctul de vedere al salariilor, este cel al IFN-urilor. “De remarcat este începutul revenirii cerințelor de angajare în domeniul tehnic – producție și vânzări. Dar indiferent de domeniu, se caută în general poziții de nișă, strict specializate”, spune Daniela Necefor.

### SALARIU MARE SAU SIGURANȚĂ?

Cât de mult contează la ora actuală salariul pentru angajați atunci când își schimbă locul de muncă? Țin la un salariu mare sau preferă să știe că

mai au “și mâine” un loc de muncă? Mihaela Tudorancea spune că atunci când decid să-și schimbe locul de muncă, pentru români salariul contează în proporție de 50%, perspectiva creșterii competențelor profesionale contează într-un procent de 10%, iar 40% contează brandul de angajator. “Este o perioadă în care avem nevoie cel puțin de aparența securității, a siguranței locului de muncă. De aceea firmele puternice vor fi net avantajate”, completează Mihaela Tudorancea de la Nefertiti Human Capital Consulting. De altfel, sondajele legate de așteptările



**CRISTINA PASAT,**  
director general  
la Professional

angajaților precum și statisticile furnizate de agențiile de recrutare arată că tot mai mulți angajați își doresc un loc de muncă sigur și stabil, în detrimentul unei oferte mai generoase dar nesigure. “Din perspectiva angajaților, salariul este criteriul care contează cel mai puțin când decid să-și schimbe locul de muncă actual, el fiind înlocuit de locul de muncă în sine. Chiar și în cazul acceptării unui nou job, în

acest moment candidații acceptă mutarea chiar și pe același pachet salarial, mai ales dacă noua firmă are un brand mai puternic și în principal dacă are un nume foarte bun din punctul de vedere al respectării promisiunilor față de angajați”, spune Daniela Necefor.

### CE AȘTEPTĂRI AU ANGAJAȚII...

Sorin Faur de la BDO Conti Audit atrage atenția asupra faptului că unele sondaje de opinie arată că, în medie, 30% dintre cei angajați ar accepta “in extremis” o scădere a salariului versus alternativa disponibilizării. “În ceea ce îi privește pe cei care acum se angajează și își caută un loc de muncă, în mod clar va exista o scădere a salariului de angajare, de la caz la caz, de la industrie la industrie și de la nivel la nivel”, spune Sorin Faur. El mai precizează că, exceptând nivelurile de top management, unde sunt alte tipuri de acorduri și negocieri, așteptările salariale sunt în medie cu 15-20% mai mici decât în urmă cu un an. Criza și nesiguranța în general a unui loc de muncă îi face pe unii angajați să fie flexibili și să negocieze chiar sub ultimul salariu pe care l-au avut, mai ales dacă piața nu le permite aceleași oportunități. “În imobiliare, de exemplu, un agent cu experiență este dispus să accepte un salariu fix mai mic cu circa 25-30%”, mai spune Alina Botezatu. Ea mai precizează faptul că pentru posturi care sunt încă destul de căutate sau în cazul proiectelor de head-hunting, se păstrează tendința de a accepta o ofertă doar dacă este peste venitul actual.

“În contextul socio-economic actual, așteptările salariale au scăzut foarte mult față de anii anteriori, mulți acceptând să se mute pentru o creștere salarială aproape nesemnificativă sau chiar pentru același salariu. Dacă în trecut se negociau foarte sus pachetele salariale, acum angajatorii oferă pachete strict în grila salarială. În cazul în care candidatul nu acceptă, atunci se face oferta celui de-al doilea clasat”, spune Daniela Necefor. Ca o tendință generală însă, deși este posibil să primească mai puțin cei care își schim-

## ABORDĂRI ALE CRIZEI

- ✓ Abordarea "Să tăiem ceva! Cel mai bine, cheltuieli de personal". Firmele au luat un set de măsuri, pe diverse planuri, dar mai degrabă au făcut "prea puțin, prea târziu și prea haotic". Pentru această categorie, este incert ce se va întâmpla pe partea de compensare, căci este incert și viitorul firmelor în sine. Măsurile pot merge de la "disperare" maximă la "generozitate" nejustificată.
- ✓ Abordarea "Să mai așteptăm, să vedem ce fac și alte firme". Firmele din această categorie ar putea fi într-o situație chiar mai dificilă decât cele din prima categorie, deși situația poate fi "călduță" în acest moment. Deși sunt semne clare încă din septembrie-octombrie anul trecut referitor la recesiune, deocamdată încă "analizează" ce se va întâmpla cu piața, cu clienții, angajații, furnizorii, partenerii. Referitor la compensare în 2009: încă "se analizează".
- ✓ Abordarea matură "Ce facem rapid, dar rațional, pe termen scurt, cum ne pregătim pentru termen mediu și lung, când condițiile pieței vor fi cu totul altele". În această categorie sunt puține companii din România, dar acestea se numără printre organizațiile cu cele mai mari șanse de a ieși "câștigătoare" în urma recesiunii curente. Indiferent că piața le-a scăzut mai mult sau mai puțin, aceste companii mai degrabă au luat un set consistent de măsuri în urma unor analize pertinente, dar rapide. Aceste companii au un set de obiective și priorități clare și bineînțeles un plan de măsuri anti-criză cu scenarii și responsabili. Pe partea de compensare, vor lua măsuri mai bune decât competitorii lor, astfel încât să-și păstreze oamenii cheie, să le ofere posibilități de dezvoltare, și chiar vor fi preocupate să atragă din piață alte talente deosebite.

*Adrian Bucică este PMP Consultant la Compass Consulting*

bă jobul, de cele mai multe ori nu scad salariile celor care nu și-au schimbat locul de muncă. "Accentul se pune mai mult pe remunerarea în funcție de performanță și se caută o măsurare mai clară a eficienței fiecărui angajat", spune Alina Botezatu. Un paradox care se manifestă pe piața locală la ora actuală se referă la faptul că există cerințe de măriri de salariu pe motive de diferențe de schimb valutar pentru salarii de 3.000-4.000 euro net pe lună. "În

determină «plaje» largi din punctul de vedere al așteptărilor salariale, indiferent de nivelul ierarhic", spune Cristina Pasat de la Professional.

## ...ȘI CE VOR ANGAJATORII

Cum traversăm o perioadă de criză, este evident că sunt mult mai mari așteptările și presiunea pe atingerea obiectivelor, pe rezultate și pe creșterea productivității. "Este momentul în care se pot remarca cei cu abilități reale de leadership și people ma-



**DANIELA NECEFOR,**  
Managing  
Partner la Total  
Business  
Solutions

această perioadă, astfel de măriri nu se vor face și, mai mult, acest tip de angajați vor fi înlocuiți", mai spune Daniela Necefor.

Așteptările salariale ale angajaților diferă foarte mult și în funcție de domeniul în care aceștia activează. Dacă sunt domenii în care flexibilitatea legată de salariu a crescut semnificativ în ultimul an, sectorul financiar-contabil face excepție din acest punct de vedere. Cu toate acestea însă, "diferențierile ce provin din experiența acumulată, tipul de experiență, expunerea la anumite domenii sau companii sau regiunea geografică sunt în continuare prezente și

management, care pot face în mod real echipele să producă rezultate", spune Cristina Pasat. Practic, angajatorii sunt mai preocupați să identifice strategii de valorificare eficientă a tuturor resurselor, cu atât mai mult a celor umane. "Așteptările angajatorilor sunt ca angajații cel puțin să-și acopere costurile salariale și administrative, să muncească mai mult pentru aceiași bani, preluând și munca acelor disponibilizați sau nerecrutați, să fie mai disciplinați și mai loiali companiei, să fie mai preocupați pentru calitatea muncii și mai dedicați", mai spune Sorin Faur. Practic, calitățile care recomandă acum