

Remunerarea angajaților – tendințe și abordări

În contextul economic actual, revizuirea politicilor de remunerare a devenit practic indispensabilă în lupta companiilor de a obține un avantaj competitiv bazându-se pe capitalul lor uman. Companiile care au înțeles acest lucru sunt mereu în căutarea celor mai talentați oameni, încercând să elaboreze politici de remunerare cât mai atractive. Astăzi „mai atractiv” nu înseamnă neapărat „mai mult”, ci poate însemna pur și simplu „altfel”.

Potrivit rezultatelor studiului PayWell, aflat la a noua ediție, companiile din sectorul privat au tratat cu prudență maximă subiectul **creșterilor salariale** în ultimii ani (vedeți figura de mai jos).



Pentru anul 2016, aproape două treimi dintre companiile participante la studiul PayWell anticipează creșteri salariale de 7,3% - nivel sporit celui planificat pentru 2015 (6,7%).

Rezultatele celor mai recente ediții ale studiului PayWell nu indică o diferențiere substanțială a creșterilor

(prime independente de performanța angajatului sau a companiei). Aceste prime sunt oferite fie sub forma unor sume fixe, fie sub forma unui anumit procentaj din salariul lunar. Cel mai adesea companiile oferă prime fixe cu ocazia nașterii copilului, zilei de 8 martie, și al 13-lea salariu.

Dincolo de elementele garantate ale pachetului salarial, companiile își motivează financiar angajații prin acordarea **bonusurilor de performanță**. Astfel, în prezent 90% din companiile participante la studiu dispun de sisteme de evaluare și recompensare a performanței angajaților în funcție de rezultatele individuale, ale departamentului și / sau ale companiei. Aproximativ

Pe ultimul loc din acest top rămân în continuare planurile de pensii private, acestea fiind oferite de doar 3% dintre companiile respondente, cel mai probabil datorită regimului fiscal interpretabil al contribuțiilor la fondurile nestatale de pensii. Pentru comparație, menționăm că în România acest beneficiu este acordat de 18% dintre companiile participante la studiul PayWell Romania 2015.

Dacă ar fi să analizăm structura pachetului de remunerare, conform rezultatelor studiului PayWell, ponderea veniturilor garantate în medie unui angajat (reprezentate de salariul lunar de bază și primele fixe oferite) reprezintă anul acesta 83% din pachetul salarial, cea a bonusurilor de performanță și beneficiilor extrasalariale fiind de 15% și respectiv 2% din pachetul salarial:

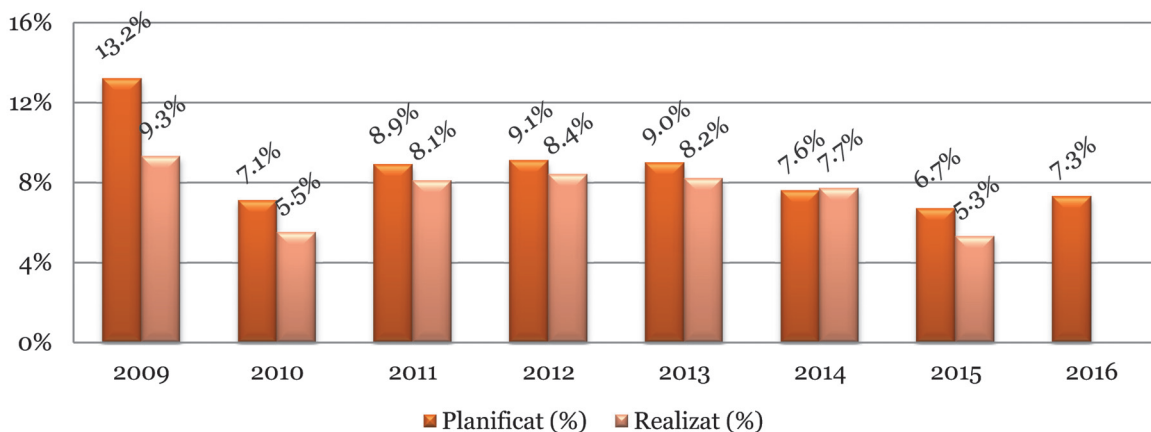
dezvoltare a companiilor. În această privință, studiul PayWell este un instrument utilizat de tot mai multe companii pentru revizuirea propriilor politici salariale în funcție de tendințele pieței.

Despre PayWell Moldova 2015

Ediția 2015 a studiului PayWell Moldova a cuprins 32 studii de companii din cinci sectoare de activitate (sectorul bunurilor de larg consum și al produselor industriale, IT, telecomunicații, microfinanțare și leasing, și sectorul farmaceutic) și peste 11,6 mii angajați.

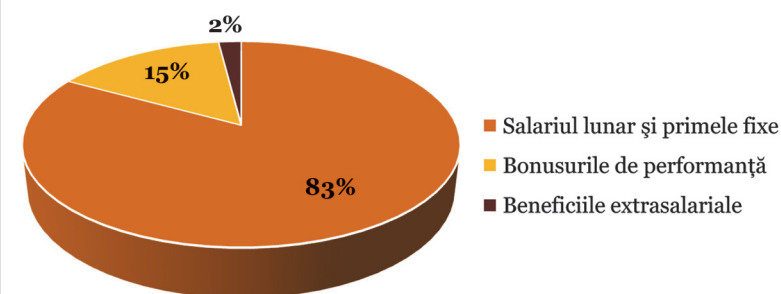
Studiul PayWell conține o analiză detaliată a datelor salariale (salariul brut lunar, bonusurile anuale fixe și variabile - planificate și realizate, valoarea anuală a beneficiilor oferite și acordarea mașinii de serviciu) pentru

Evoluția creșterilor salariale, 2009-2016



Sursa: Studiul salarial și de beneficii PayWell Moldova 2010 – 2015

Structura pachetului de remunerare, %



Sursa: Studiul salarial și de beneficii PayWell Moldova 2015

Conform studiului, 2014 a fost primul an, după o lungă perioadă, în care creșterea medie salarială realizată (7,7%) a fost peste cea planificată (7,6%). În 2015 însă, salariile și-au redus semnificativ viteza de creștere (5,3%).

Bineînțeles, aceste valori trebuie analizate și comparativ cu rata inflației: acolo unde creșterea salarială realizată este mai mare decât inflația, vorbim despre o creștere real pozitivă – de exemplu, în cazul anului trecut când rata inflației comunicată de Banca Națională a Moldovei (BNM) a fost de 5,1%, rezultând într-o creștere reală a salariilor de 2,6%. În privința anului 2015 însă, folosind estimările actuale ale BNM referitoare la inflație, de 9,3%, vorbim de o creștere real negativă de aproximativ 4%.

salariale între diferite categorii de angajați (de exemplu, top management, personal operațional), ci mai degrabă între industriile analizate. În 2015, de exemplu, cele mai mari creșteri salariale au fost înregistrate în sectoarele farmaceutic (8,0%) și IT (6,6%), încercând să țină ritmul cu creșterea inflației, în timp ce salariile din sectorul bunurilor de larg consum și al produselor industriale și cel al telecomunicațiilor au cunoscut o creștere nominală mai modestă (4,8% și respectiv 3,7%), fiind astfel la o distanță semnificativă de rata inflației.

În ceea ce privește celelalte elemente ale pachetului de remunerare, studiul PayWell arată că 37% dintre companiile din Republica Moldova oferă **prime fixe** tuturor angajaților

trei sferturi dintre companiile participante la studiu oferă bonusuri de performanță care variază între 5 și 50% din salariul anual, în funcție de categoria de angajați – mai mari pentru pozițiile de management și vânzări, și mai scăzute pentru celelalte categorii profesionale.

Pe lângă remunerarea financiară, companiile oferă angajaților diferite **beneficii extra-salariale**. Similar anilor precedenți, activitățile de socializare (de exemplu, petreceri sau evenimente de tip team building), asigurarea cu răcoritoare / cafea, cadourile cu ocazii speciale, sporurile pentru masă / cantină, precum și asigurarea medicală facultativă, s-au aflat în topul beneficiilor acordate de companii.

Cu certitudine, ponderea destul de modestă a beneficiilor extra-salariale este influențată și de tratamentul fiscal al acestora: cu unele excepții (de exemplu, cheltuielile suportate în anumite limite de angajator pentru asigurarea medicală facultativă, transportul, hrana și studiile profesionale ale angajaților), beneficiile extra-salariale sunt nedeductibile la nivelul companiilor din perspectiva impozitului pe venitul din activitatea de întreprinzător, în pofida faptului că acestea sunt supuse practic tuturor impozitelor salariale.

Fiecare companie aplică propria formulă de calcul pentru pachetul salarial pentru atragerea celor mai bine pregătiți oameni și motivarea acestora. Bineînțeles, o formulă perfectă nu există, însă una potrivită s-ar putea afla chiar la răscrucea dintre tendințele pieței și viziunea de

numeroase posturi generale, comune tuturor companiilor, și posturi specifice fiecărui sector analizat. Studiul cuprinde, de asemenea, informații specifice politicilor de compensații și beneficii, cum ar fi: revizuirea și negocierea salariilor, creșterile salariale planificate și realizate, acordarea bonusurilor fixe și variabile, precum și a beneficiilor per categorie de angajați / sector analizat etc.

Mulțumim tuturor participanților la studiul PayWell, a căror contribuție și implicare activă au jucat un rol important în dezvoltarea acestui instrument.

Lilia ȚAPU,
Manager
Natalia DONȚU,
Consultant Fiscal Superior
Departament Consultanță Fiscală și
Juridică PwC Moldova