

Doar performerii si pozitiile-cheie pot spera la mai multi bani in 2011

Ne-ar fi placut sa va putem da numai vesti bune, ca va vor creste salariile cu peste 20%, asa cum se intampla prin 2007-2008, ca s-a terminat cu restructurarile si ca beneficiile vor incepe sa curga, fara numar. Dupa un 2010 auster, sperantele de mai bine pareau indreptatite. Din pacate, mai avem de asteptat relansarea economica consistenta, de unde sa vina mai multi bani, in buzunarele companiilor si ale noastre.

Specialistii in problematica resurselor umane vorbesc in termeni foarte moderati despre perspectivele lui 2011 pentru retail si FMCG. Da, vor fi ceva cresteri salariale, dar nu substantiale. In functie de categoria de produse, FMCGul s-ar putea lauda cu 10-15 procente de crestere, in opinia Danielei Necefor, Managing Partner al Total Business Solutions. Mai putin optimista, Oana Datki, Country Manager la Consulteam Romania, vorbeste despre doar 5-6% cresteri salariale in aceasta industrie si, respectiv, despre 1-5 procente de majorari salariale in retail: "Cu alte cuvinte, se pastreaza focusul pe «sa facem mai mult cu mai putin», o expresie la moda in aceasta perioada. Pentru a reusi asta, organizatiile isi dubleaza eforturile de a motiva oamenii, in conditiile in care le cer sa munceasca mai mult, mai greu si mai eficient decat pana acum".

Explicatia rezida in aceea ca ambele domenii sunt in mod direct conditionate de puterea de cumparare, iar aceasta nu da semne sa-si schimbe prea curand evolutia. Vestile sunt inca si mai rele pentru zona bunurilor de folosinta indelungata unde, potrivit estimarilor, e mai probabil sa aiba loc restructurari si nu cresteri salariale.

Performanta va fi, mai mult ca pana acum, principalul argument al majorarilor, acolo unde ele vor exista. Pe de alta parte, daca se vor gandi totusi la mariri de salarii, angajatorii ii vor avea in vedere in special pe cei din posturile-cheie, capabili sa genereze profit.

"In cazul in care legislatia va oferi posibilitatea concedierilor, ne putem astepta ca firmele sa renunte mai ales la cei pe care-i pot inlocui cu altii cu salarii mai mici", completeaza Monica Vrabiescu, Managing Director la HILL International, tabloul salarial pe 2011. O alta sursa posibila de economii o constituie noile angajari sau promovarile interne.

Pana la atingerea nivelului vizat de competente si pana la obtinerea de rezultate, persoanelor respective li se acorda pachete salariale mai mici. Asa se explica de ce, in analiza evolutiei pe 2010, se observa o fluctuatie extrem de mare a salariilor, despre care se crede ca va persista si anul acesta. Intelegem asadar ca, datorita specificului sau, in retail, ramane prioritar controlul costurilor, iar solutia cea mai la indemana pentru taieri continua sa fie bugetul salarial.

Daca privim compania ca organism structurat pe trei niveluri ierarhice, top si middle managementul se pot astepta la niste cresteri, dar nesemnificative, ale pachetelor, motivate de performantele individuale, cel mai adesea. Este vorba despre 1-3%. Personalul de baza, putand fi mai usor de inlocuit, nu se va bucura de mai multa generozitate din partea angajatorilor, fata de anul trecut. Singurii indreptatiti sa sere la mai mult sunt specialistii.

La nivel departamental, interesant este urmatorul fenomen semnalat de Daniela Necefor: "Daca anul trecut si in 2009, s-au produs schimbari in departamentul de vanzari, anul acesta, se vor produce mai

multe schimbari in partea financiara, deoarece este mare nevoie de oameni care sa poata implementa strategii financiare de criza".

Raportul parte fixa - parte variabila va evolua in favoarea acesteia din urma, cu amendamentul ca "se va calcula dupa formule ceva mai complicate, mai ales pentru top si middle management (de exemplu, se extrapoleaza rezultatele regiunii, ale firmei per ansamblu, KPI-rile diversificate etc.)", precizeaza Monica Vrabiescu.

Nici beneficiile nu au o soarta mai fericita. S-a taiat din ele destul de mult si inca se va mai taia: masina - daca ea nu este neaparat necesara pentru pozitia respectiva -, asigurarea de viata si tichetele de masa. Deja, din 2010, nu se mai ofera abonamente la sali de fitness ori prime de vacanta. Singurele care rezista sunt asigurarile de accidente sau imbolnaviri si abonamentele medicale, care se vor renegocia insa la sange cu clinicile private, pentru obtinerea de oferte financiare mai avantajoase. Din punct de vedere regional, diferentierile se mentin in continuare, desi Oana Datki a remarcat o oarecare uniformizare salariala in relatia dintre Bucuresti si alte zone ale tarii:

"Romania urmeaza trendul international. In conditiile echilibrarii fortate a pietei fortei de munca din ultimii doi ani, precum si da torita investitiilor considerabile facute in alte zone decat Bucurestiul sau orasele mari, am observat o nivelare a diferentelor salariale. In cursul anului 2010, diferentele dintre Bucuresti si restul oraselor mari au scazut de la aproximativ 30% in 2008, la 15 sau chiar 10%". In tot acest peisaj, surpriza o pot constitui unele companii romanesti mari care ofera pachete salariale mai mari decat cele multinationale deoarece, in cazul lor, negocierea este mai facila si mai rapida. In cazul multinationalelor, dupa cum explica Daniela Necefor, acestea depind de Headquarter, care nu intotdeauna cunoaste cu exactitate schimbarile din piata de munca locala. Astfel, sunt situatii cand nici macar nu se accepta deblocarea unui post extrem de important.

Pozitie	Top (euro net/lună)	Middle (euro net/lună)	Specialist/senior (euro net/lună)
Purchasing	2.800-4.500	2.000-3.000	850-2.000
Sales în FMCG	3.000-5.000	2.000-3.500	1.000-2.000

O firma romaneasca, insa, are sansa sa se adapteze imediat la cerintele pietei. Cu acestea, am ajuns la, poate, cea mai interesanta parte a articolului: salariile si marjele intre care vor varia ele. In opinia Monicai Vrabiescu, "nu se anticipeaza cresteri ale salariilor de baza in sectorul privat, mai ales in prima jumatate a anului", iar marea lor majoritate raman in limitele de mai jos: Pentru managerii de achizitii, Daniela Necefor anticipeaza ca veniturile lor vor varia ca si pana acum in marja 1.500 - 2.500 de euro. Veniturile celor din sales din industria FMCG se vor mentine in aceiasi parametri ca si in ultimii ani de descrestere economica: 2.000 - 3.000 de euro.

Dar ca sa incheiem totusi intr-o nota pozitiva, citez din Studiul Salarial Mercer 2010: "Estimarile companiilor pentru anul 2011 sunt mai optimiste, atat in privinta intentiilor de angajare, cat si in cea a procentului de crestere salariala bugetata".