

Recesiunea șterge un sfert din câștigurile românilor

09 iulie 2009 de redactia @standard.ro

Strategiile companiilor de a-și reduce costurile pentru a supraviețui crizei au avut ca rezultat, în primele cinci luni ale anului, o reducere a câștigurilor angajaților în medie cu 20-25% față de perioada similară a anului trecut, potrivit datelor centralizate de Business Standard de la companii. Cele mai drastice tăieri de salarii au lovit în top și middle management, următorul afectat fiind entry level, adică segmentul nou-intraților într-o companie.



Băncile au fost printre puținii angajatori care s-au încumetat să treacă la creșteri salariale în prima parte a anului, care au ajuns până la 7-8%, în timp ce firmele din asigurări, din sectorul hotelier, IT, energie sau curierat “au înghețat” salariile. Reduceri salariale au operat însă angajatori din sectorul industrial sau cei din piața media. Printre domeniile care au înregistrat cele mai mari scăderi salariale anul acesta se numără imobiliare, auto, construcții (unde tăierea salariilor a ajuns la 15-20% față de nivelul de anul trecut), spun specialiștii, singurul sector care și-a păstrat nivelul salarial comparativ cu anii trecuți fiind FMCG.

La nivel de structură a câștigului, unii dintre angajatori au recurs la reducerea salariilor lunare contrabalansând măsura cu o creștere a bonusurilor, în timp ce alți angajatori au preferat să taie din bonusuri până la a le elimina, în cazul brokerilor financiari tăierile fiind în zonă de 75% până la aproape 100%.

“În acest an, salariile vor scădea, în medie, cu un procentaj între 20% și 30%, dar depinde despre ce sector de activitate vorbim. Cele mai mari scăderi vor fi pe nivelurile ierarhice de middle și top management”, spune Daniela Necefor, managing partner al companiei de consultanță Total Business Solutions.

La angajare, salariile au scăzut cu până la 30%, însă cele pentru oamenii din companii, în cele mai multe cazuri, nu au scăzut oficial, dar cei rămași primesc mai mult de lucru, preluând sarcinile celor care pleacă sau au un volum mai mare de lucru în cazul în care nu se mai fac angajări, explică George Butunoiu de la GB Executive Search.

Un studiu Hewitt Associates publicat în mai arăta că 41% dintre companii și-au redus fondurile de salarii, în timp ce 46% și le-au menținut la același nivel și doar 13% și le-au crescut. De asemenea, beneficiile bazate pe criterii de performanță au suferit o ușoară scădere (mai mică de 10%) în cazul a 49% dintre companii și o reducere de peste 10% pentru 43% dintre firmele participante la studiu. Doar 8% dintre companii au oferit o ușoară creștere a bonusurilor de performanță.

“În condițiile în care majoritatea companiilor se luptă pentru supraviețuire, este greu de crezut că vor fi obținute performanțe deosebite pe fondul scăderii generale a cifrelor de afaceri. În termeni reali,

bonusurile au scăzut cu probabil întregul echivalent - dacă un angajat avea un bonus de performanță de 15% din brutul anual este destul de greu de crezut că îl va obține, din cauză că se va găsi în imposibilitatea de a-și atinge indicii de performanță”, explică Florin Ochiană, HR operations manager pentru compania de recrutare Luger&Makler.

Alături de bonusuri, și alte componente ale pachetului salarial, precum bonurile de masă, mașina de serviciu sau prima aferentă concediului de odihnă au fost reduse de către companii, spune Cristina Pasat, director general pentru compania de consultanță HR Professional.

În domeniul bancar, creșterile salariale au scăzut semnificativ față de nivelul de 20% la care ajunseseră în perioada de extindere teritorială a băncilor. “Tendința este de reducere a creșterii salariilor. Nu vor mai crește atât de mult, cu 16-20%, cât era ritmul mediu de creștere în anii trecuți. Acum, creșterea va fi de 7-8%, în cel mai bun caz”, spune Virginia Oțel, director de resurse umane pentru GarantiBank, companie care a înghețat anul acesta salariile, păstrându-le la nivelul celor din 2008. Bănci precum UniCredit Țiriac, OTP Bank, Bank of Cyprus nu au acordat creșteri salariale de la începutul anului.

MKB Romexterra Bank a explicat, de la începutul anului, o creștere salarială de 7%. “Printre motivele care au dus la creșterea salariului brut total se află mărirea sporurilor incluse în veniturile angajaților pentru persoanele care au îndeplinit cerințele impuse de Contractul Colectiv de Muncă încheiat la nivelul băncii, includerea anumitor beneficii în salariul de bază”, explică directorul de resurse umane al MKB Romexterra Bank, Carmen Raicu.

La nivelul sectorului asigurărilor, companiile au menținut același nivel salarial, operând în unele cazuri chiar majorări salariale. “Politica salarială și de fidelizare a angajaților nu s-a modificat în ultimul interval de timp, astfel că nu se pune problema reducerii salariilor niciuneia dintre categoriile de angajați, indiferent de funcție”, menționează Marius Onofrei, director comunicare și relații publice Allianz-Țiriac Asigurări. De asemenea, Uniqa Asigurări nu a operat scăderi salariale. “Dimpotrivă, se creează structuri. Fiind o companie preluată recent, nu putem vorbi despre activitatea noastră din acest an, din perspectiva «crizei», fiind pentru noi, de fapt, un an al investițiilor și al integrării”, spune Gabriela Rusu, marketing manager emerging markets Uniqa.

În cadrul Euroins, salariile angajaților au crescut, iar bonusurile legate de obiective se acordă la același nivel ca până în prezent, potrivit directorului general, Andrei Gluvacov. Brokerii financiari au fost nevoiți să își reducă numărul de angajați, ca urmare a crizei economice. De asemenea, bonusurile oferite angajaților rămași au scăzut cu până la 75%. “Partea fixă a salariilor nu a scăzut, însă numărul angajaților s-a redus simțitor, valoarea totală a salariilor fixe s-a redus, și aceasta, cu aproximativ 40%. Bonusurile de vânzări au scăzut până la aproape de zero. Față de anul trecut, nivelul total al bonusurilor oferite angajaților de către companie s-a redus cu 75%”, spune Silviu Enache, președintele societății de brokeraj KD Capital Management.

Pentru angajații societății de administrare a activelor Pioneer Asset Management, parte a Grupului UniCredit, câștigurile salariale au rămas, în mare parte, constante în primele șase luni ale anului, neexistând scăderi față de nivelul anului trecut, potrivit lui Florin Dolea, directorul general al firmei.

În domeniul construcției și imobiliar, compania de construcții CCCF Group a redus salariile anumitor middle și top manageri, “pentru a reflecta mai bine valoarea adăugată firmei de către aceștia”, potrivit lui Adrian Costin, director pentru CCCF Group. În cadrul firmei, anumite salarii au crescut, în special la nivelul muncitorilor, iar bonusurile oferite angajaților s-au redus cu până la 30%, beneficiile menținându-se la nivelul anului trecut. În cadrul companiei imobiliare Eurisko, salariile nu s-au redus

pentru niciun nivel ierarhic, potrivit Roxanei Niciev, HR manager în cadrul companiei. “Prima măsură împotriva crizei a fost să nu mai facem alte angajări și să menținem oamenii motivați. Micșorarea salariilor și renunțarea la bonusuri duc la demotivare. Astfel de situații pot avea efecte negative pe termen mediu și lung asupra angajaților, crescând foarte mult nivelul de stres și ducând adesea la pierderea acestora”, explică Niciev.

În domeniul hotelier, în primele șase luni ale anului s-a manifestat o stagnare a salariilor la nivelul de anul trecut. “Angajatorii care diminuează vizibil salariile se pot aștepta la pierderea personalului, pentru că, surprinzător, cererea în domeniu este suficient de conturată, chiar și în perioada aceasta de recesiune”, spune Paul Mărășoiu, CEO pentru Global Management/Peacock Hotels, companie de consultanță în industria ospitalității. Nivelul maxim al salariilor oferite în domeniul hotelier pentru diverse niveluri va fi atins cu dificultate și doar în cazul unor hoteluri cu o bună poziție pe piață, cu portofoliu stabil de clienți și cu management performant, menționează Mărășoiu. Reducerile de salarii vor afecta cel mai puternic angajații de la nivel entry și pe cei din managementul de vârf. “Pentru nou-veniți, nivelul minim aplicat, cel puțin pentru primele câteva luni, a scăzut, iar pentru top management, indicii de performanță sunt mult mai atent urmăriți și evaluați. În consecință, orice diminuare a afacerii se răsfrânge și în beneficiile managementului. Șefii de departamente au poziția cea mai stabilă la acest moment”, spune Paul Mărășoiu.

Piața media este puternic afectată de scăderea veniturilor din publicitate, principala sursă de venit pentru multe produse media, motiv pentru care mai mulți jucători au operat reduceri salariale încă de la începutul anului. Ziarul Jurnalul național a redus, din ianuarie, fondurile salariale cu 20%, în timp ce la Gândul salariile au fost micșorate diferențiat, cu 5%, 8% și 10%, proporțional cu volumul acestora. De asemenea, ziarul Gândul a renunțat la bonurile de masă, măsură aplicată și în cazul României libere.

Potrivit Marilenei Mantu, directorul general al Societății “R”, editorul ziarului, tot ca măsuri de reducere a costurilor, compania a tăiat bonusurile managerilor și va acorda trimestrial o săptămână de concediu fără plată. Și la Edipresse AS România s-a renunțat la bonusurile managerilor. Recent, Realitatea-Cațavencu a anunțat că va reduce salariile angajaților cu până la 50%, în funcție de o grilă procentuală. “Reducerea acestor costuri se va face în trepte: cele mai afectate vor fi salariile pentru top și middle management, unde procentajul reducerii ajunge până la 50%. Salariile mici nu vor fi afectate de această măsură”, au declarat oficialii grupului.

În sectorul IT, cele mai multe companii au stopat creșterile salariale, condiționând acordarea unei părți din salariu în funcție de performanța angajatului. “Am minimizat partea fixă a salariilor, aducând-o la un nivel acceptabil (75-80%) și am condiționat partea variabilă rămasă de realizarea unor indicatori strâns legați de EBITDA, încasări, număr de clienți. Am redus la un nivel simbolic bonusurile de sărbători și am introdus schema de legare a 20-25% din salariu de performanță”, spune Dinu Malacopol, director general al companiei telecom Digital Cable Systems. Romsys a menținut salariile la nivelul din 2008 și oferă angajaților, în continuare, aceleași beneficii.

În cadrul Omnilogic, salariile au rămas constante în lei, în ultimii doi ani. “Bonusurile și partea variabilă a salariului sunt dependente de performanța fiecărui angajat în parte, ele nefiind influențate de criza economică. Acei angajați care performează își câștigă bonusurile corespunzătoare, cine nu performează rămâne cu salariul de bază”, spune Gabriel Marin, managing director Omnilogic. În cadrul filialei locale a companiei americane Xerox, creșterile salariale au fost acordate diferențiat, în funcție de performanță, potrivit lui Marius Perșinaru, fostul CEO al companiei, care ocupă în prezent o funcție regională în cadrul Xerox.

În domeniul energiei, în cadrul Siemens SRL nu s-au operat reduceri la nivelul salariilor și al beneficiilor, potrivit lui Bodgan Călărașu, director de comunicare al companiei. Electrica a menținut, de asemenea, salariile pe toate nivelurile ierarhice, plafonând salariile top managerilor, ca urmare a unei hotărâri guvernamentale, ceea ce a dus la scăderea considerabilă a câștigurilor la nivel de top management. Totodată, valoarea diverselor beneficii acordate angajaților, precum ajutor de căsătorie, indemnizația pentru angajarea de noi absolvenți, ajutoare pentru salariații care și-au pierdut capacitatea de muncă, a scăzut cu aproximativ 20%.

În domeniul transporturi-curierat, companiile au menținut, în general, salariile la același nivel față de anul trecut. “Salariile în companie s-au păstrat la același nivel pentru toate nivelurile ierarhice, la fel ca și beneficiile acordate angajaților”, menționează Lucian Ardescu, CEO pentru DPD (Pegasus). În cadrul TNT România, salariile au stagnat la nivelul din 2008, potrivit directorului HR al firmei, Ana Glavce.

Una dintre primele soluții la care au recurs companiile pentru a se menține pe linia de plutire în această perioadă dificilă din punct de vedere economic este înghețarea intențiilor de angajare, aleasă de 52,4% dintre firme, potrivit studiului realizat de Hewitt Associates. Acesta arată că peste 30% dintre companiile private din România vor face disponibilizări în acest an, în timp ce 41% și-au redus bugetul de salarii, ca urmare a evoluției negative a economiei.