

# Salariile private poarta uniforma



**Mai există competiția acerbă din 2008 la nivelul salariilor? Categoriec nu! Pe piața muncii private, sistemul de valori s-a regândit și s-a reșezat. Pentru angajați, asta înseamnă venituri mai mici, accent pe performanță și o carieră fără salturi spectaculoase.**

Este director de vânzări într-o companie care produce în România materiale de construcții. S-a angajat la sfârșitul lui 2008 cu un salariu net de 2.500 de euro. Nu mai câștigă acum decât 1.000 de euro pentru că venitul variabil din pachetul salarial a fost tăiat cu totul când vânzările firmei s-au prăbușit odată cu piața.

„Mi-e teamă de iarna ce va veni, pentru că firma continuă să impună o țintă de vânzări imposibil de realizat. Eu țin la managerii regio-nali, ei îmi răspund că nu se mișcă nimic în construcții”, ne povestește Mircea, rugându-ne să nu îi facem public numele și, mai ales, firma la care lucrează. Și nu e singurul care se teme să povestească despre presiunea enormă cu care se confruntă angajații în această perioadă în care doar câteva domenii ale economiei dau timide semne de redresare. Construcțiile, în niciun caz. Mai mult ca oricând, angajații se agață de locul de muncă. Mai mult ca oricând, firmele cer rezultate și taie din cheltuieli, chiar și cu prețul concedierilor masive. Sunt elementele esențiale care au făcut ca nimic pe piața forței de muncă să nu mai semene cu ce am trăit, cu toții, înainte.

## PREȚUL MUNCII

România a reacționat târziu la schimbările intervenite în criză, mult mai târziu decât au făcut-o vecinii săi, care nu au ezitat să taie în carne vie în privința scăderilor de salarii atunci când economia evolua negativ. În Rusia, spre exemplu, atunci când Produsul Intern Brut a scăzut în 2009 cu 7,9%, companiile locale nu au mai acordat creșteri salariale decât în valoare de maximum 3% (date din studiul PayWell 2010 realizat de PricewaterhouseCoopers). La fel și Slovacia, a cărei economie a înregistrat -4,7% anul trecut, nivelul pachetelor salariale din firmele private nu creștea decât cu un modest 2,6%. Ce s-a întâmplat la noi? La o scădere economică de 7,1% în 2009, firmele private din România operau încă majorări salariale de 7,2%.

„Abia spre sfârșitul acestui an, companiile din România au învățat lecția: aceea de a nu acorda majorări decât în limita sustenabilității creșterii organizației”, explică Horațiu Cocheci, manager la PricewaterhouseCoopers (PwC). Chiar și după criză, acest tip de comportament se va menține. „Piața muncii a revenit la normal. E o piață a cumpărătorilor, după ce o vreme a fost una a vânzătorilor. Uniformizarea prețului muncii e un semnal de sănătate”, este de părere consultantul în management organizațional Adrian Stanciu.

„Este firesc ca firmele să pună accent mai mult pe rezultatele obținute de organizație și de proprii angajați, la fel cum este normal să existe o corelație mai strânsă între rezultate, pe de o parte și remunerație, pe de altă parte”, întărește Cristina Păsat, director general al companiei de recrutare Professional.

Sigur, nivelul veniturilor angajaților a scăzut față de perioada 2007-2008, dar acea perioadă nu poate fi considerată un reper. La fel ca și în cazul pieței imobiliare, creșterile salariale acordate atunci au fost umflante artificial, în acel bubble forțat de expansiunea economică, explică Păsat. Un fenomen la care nu vom mai asista în anii ce vor urma. Ceea ce se întâmplă acum este o recalibrare a raportului de forțe între angajat și angajator, o reșezare a valorilor în funcție de care se fac angajări și se stabilesc nivelurile salariale.

## **VÂNĂTOAREA DE JOBURI**

Firmele de recrutare primesc chiar și 50 de CV-uri pe zi de la cei care au rămas fără loc de muncă în ultimul an și jumătate sau de la acei angajați care vor să-și schimbe locul de muncă pentru că firmele la care lucrează sunt în restructurare sau lichidare.

Lună de lună, câte 20.000-30.000 de persoane au fost concediate. Rata anuală de creștere a numărului de disponibilizați a fost cea mai abruptă din 1992 încoace. Practic, de la jumătatea lui 2008, numărul șomerilor s-a dublat, depășind 740.000. Iar ei provin, aproape exclusiv, din mediul privat. Pentru că Guvernul nu a redus aparatul bugetar, deși se angajase în fața FMI că va disponibiliza, până la finalul anului, 90.000 de salariați.

Și ca să înțelegem adevărata amploare a fenomenului, e de ajuns să spunem că retailerul H&M - care își va începe anul viitor activitatea în România - a primit, încă din prima zi, 100 de aplicații pentru fiecare dintre cele șase posturi de manager scoase la concurs. Peste 10.000 de persoane și-au depus CV-ul în speranța că vor fi angajate la fabrica recent inaugurată de Procter&Gamble la Urlați, Prahova. Iar pentru postul de manager regional la Mic.ro, anunțat pe site-ul de recrutare BestJobs, candidează 2.000 de persoane.

## **ȘANSE DE ANGAJARE**

Doar 15% dintre cei care își depun CV-urile au șanse reale de angajare. Pentru că standardul de recrutare s-a schimbat radical. Ceea ce caută acum companiile sunt profesioniști cu experiență și rezultate dovedite anterior. Sunt posturi de nișă, pentru că doar câteva sectoare din economie au început să își revină și să aibă din nou nevoie de oameni. E vorba de companiile din IT&C, outsourcing, inginerie și comerț cu amănuntul. În cadrul acestor domenii, sunt căutați specialiști în vânzări, marketing și analiză financiară.

Sectorul farmaceutic continuă să angajeze, la fel și cel bancar. Acestea au fost, de altfel, singurele unde criza nu s-a resimțit atât de dur la nivelul angajaților și veniturilor acestora. Industria textilă trimite încă oameni în șomaj, la fel și vânzările auto și construcțiile. Chiar dacă sunteți doriți de o companie, nu vă așteptați să fiți reangajați în aceleași condiții și la aceleași salarii ca înainte. Spre exemplu, în 2008, o poziție de middle management în marketing era plătită cu 2.500 de euro. Pentru același job, compania nu mai oferă acum decât 1.500 de euro.

La fel, în prima parte a lui 2008, un tânăr absolvent al Facultății de Construcții putea obține între 500 și 700 de euro, deși nu avea niciun fel de experiență. Acum, salariul net al unui debutant în acest domeniu a scăzut la jumătate. Practic, pentru că legea nu permite scăderea salariilor de pe cartea de muncă, firmele private își recalibrează bugetele de resurse umane oferind salarii mai mici pentru noii angajați, fie ei cu experiență sau debutanți. Așa se explică de ce o practică obișnuită în trecut - aceea de a negocia la sânge pachetul salarial în momentul interviului final de angajare - a devenit imposibilă acum. „Cei care rămân pe lista scurtă prezentată angajatorului nu își mai supralicitează veniturile.

Sunt nevoiți să accepte salariul propus și nimic mai mult”, explică Daniela Necefor, Managing Partner la firma de recrutare Total Business Solutions. Angajatorii sunt mult mai exigenți în momentul selecției. „În atragerea de noi angajați, firmele au devenit mult mai atente la abilitățile deja exersate ale candidatului, la motivații convingătoare și mai puțin la titulatura postului ocupat în trecut”, spune Cristina Păsat de la Professional.

Comaniile țin cont, mai mult decât înainte, de potrivirea candidatului cu organizația în ansamblu și nu numai cu postul respectiv. „Se pune accent atât pe evaluarea cunoștințelor tehnice, dar și pe cele care au legătură cu dezvoltarea personală și compatibilitatea cu firma”, explică Voicu Oprean, director al companiei de software Arobs din Cluj.

În plus, se caută manageri care sunt capabili nu numai să delege, ci și să se implice efectiv în activitatea departamentului pe care îl conduc.

„Dispuse în 2007 și 2008 să angajeze tineri absolvenți și să-i crească în interiorul organizației, firmele de IT au mutat accentul pe recrutarea de personal cu experiență”, spune Marcel Anghel, director de dezvoltare organizațională al iQuest. În plus, „companiile cercetează mult mai atent dacă un candidat pleacă din cauza restructurărilor din companie sau ca urmare a faptului că este neperformant”, afirmă Răvan Soare, Managing Partner al firmei de consultanță în resurse umane Gerissen Strategic Solutions. De aceea, referințele primează când este selectat un candidat.

## **FĂRĂ COMPETIȚIE**

Pentru cei rămași în companii, pretențiile salariale au pierdut din importanță, în favoarea sentimentului de siguranță a locului de muncă. „Salariații își privesc cu mai mare atenție jobul actual și nu mai sunt dispuși să renunțe cu ușurință pentru o ofertă mai tentantă. Dacă își schimbă locul de muncă, o fac ținând cont de reputația angajatorului și de relația acestuia cu proprii salariați”, explică Cristina Păsat de la Professional. Așa se explică și scăderea cu 40% a numărului de concedii medicale față de septembrie 2009 – o practică obișnuită în anii de boom economic, când nimeni nu dădea importanță acestui fenomen care luase amploare. Raportul de forțe angajat-angajator este net în favoarea celui din urmă. „Acum, ca și în viitor, companiile fidelizează doar angajații-cheie. Aceștia vor primi pachete salariale mai mari și asupra acestora își va concentra firma atenția. Ceilalți rămân oricum în companie, pentru că nu au alte variante”, explică Horațiu Coheci de la PwC.

Această atitudine a companiilor față de angajați a dus la o schimbare fundamentală în politica de resurse umane din mediul privat: uniformizarea. Mai există competiție în nivelul de salarizare, așa cum era în 2008? Nu! Când angajează, companiile se uită, mai întâi de toate, la competitori. Astfel, s-a ajuns ca pentru aceeași poziție în companii din aceeași industrie să fie oferite pachete salariale aproape similare. Iar nivelul acestora nu mai depășește procentul de creștere a companiei. În toți acei ani, companiile au fost în permanență forțate să-și depășească prognozele de creștere salarială realizate la începutul anului ca urmare a concurenței foarte mari și a resurselor financiare de care dispuneau.

„În 2009, tendința s-a inversat, iar creșterile efective de venituri ale angajaților au fost aproape la jumătate față de cele planificate”, spune Horațiu Coheci. În plus, pentru prima dată, anul acesta majorările de pachete salariale din mediul privat (4,3% conform studiului PayWell al PwC) vor fi sub rata inflației.

## **BONUSURI CU ȚĂRÂITA**

„Uniformizarea este o realitate. Spre exemplu, un junior cu doar șase luni experiență putea cu ușurință să ajungă Project Manager mutându-se într-o companie concurentă. Așa ceva nu se va mai întâmpla”, este convins Cristian Udrescu, directorul firmei de administrare personal și salarizare PayLogic. Și la nivelul sistemului bancar, caracterizat în trecut prin recrutare masivă și evoluția rapidă în carieră a tinerilor angajați, lucrurile s-au schimbat semnificativ. Acum, băncile se concentrează pe atragerea și păstrarea angajaților cu potențial.

„Politica de remunerare vizează recompensarea performanței, dar gradul de selectivitate a crescut, iar criteriile sunt mult mai exigente”, spune Adela Jansen, director resurse umane al BRD-GSG.

Și în IT, un alt sector privilegiat al crizei, se simte o mare precauție în ceea ce privește nivelul de salarizare. „Ofertele financiare la angajare s-au diminuat mai ales la nivelul de entry-level“, recunoaște Florentina Greger, managerul de resurse umane din compania Zitec. Veniturile variabile (bonusurile și beneficiile) erau factorul diferențiator între pachetele salariale și cele care forțau competiția între companii. Studiul PwC arată că acestea s-au diminuat în 2009 și 2010 și au fost corelate mult mai strâns cu performanțele financiare ale companiei. Dacă în 2008, venitul variabil reprezenta 30% din pachetul salarial, anul acesta s-a redus până la maximum 13%. Ceea ce s-a întâmplat a fost o recalibrare în masă a indicatorilor de performanță.

## **REVENIRE INCERTĂ**

Începând cu această toamnă, companiile dau semne de reluare a angajărilor. Resimt asta și firmele de recrutare care au reînceput să primească proiecte noi, chiar dacă doar pe anumite domenii și pe poziții specializate. Studiul PayLogic, realizat în octombrie 2010, arată că numărul total de angajați în sectorul privat a crescut cu 2,5% în ultimul an. Veștile nu sunt însă bune pe de-a-ntregul. Construcțiile, industria textilă și serviciile rămân încă pe o pantă descendentă în ceea ce privește disponibilizările. Afluența de CV-uri se va resimți și anul viitor, iar absorbția candidaților se va face greu. În plus, efervescența resimțită în această toamnă pe piața muncii ar putea fi doar una de moment, dată de faptul că firmele încearcă să își cheltuiască bugetele de resurse umane - care rămăseseră în stand-by – pentru a se asigura că anul viitor sumele ce le vor fi alocate vor rămâne cel puțin la același nivel din 2010.

Chiar și atunci când economia își va reveni, piața forței de muncă nu va mai putea arăta la fel ca înainte. Nu va mai exista aceeași presiune pe creșteri salariale, nu vor mai putea fi posibile salturi rapide în carieră, angajații vor fi mai atenți la propriile performanțe. Iar pentru companii, prioritară va fi menținerea oamenilor-cheie. Pentru că restul angajaților, marea lor masă, nu va mai avea posibilitatea să se mute atât de ușor la concurență pentru 100 de euro în plus.