

# SOME ASPECTS CONCERNING HUMAN RESOURCES INDEMNIFICATION

*Lect. univ. dr. Cristina Mihaela GROZEA, Universitatea "Ovidius" Constanta  
Prof. univ. dr. Ionel BOSTAN, Universitatea "Al. I. Cuza" Iasi*

**Abstract:** *Present overtures point out a juridical- economical approach of the domestic waging system. Expansion of the competition segment in the domestic economy and limitation of the institutional environment only to the fiscal aspect , the minim guaranteed salary generate waging policies increasing contribution to the entities targets achievement, performances improvement , obtainment of the expected behaviour on all levels but the best quality human resources supply, too.*

*Key words:* *Salary incomes, remuneration policie , wages system , labor motivation .*

## 1. Preliminarii

În cazul țărilor cu economie dezvoltată salariul reprezintă cea mai mare parte a veniturilor populației ocupate, de acesta depinzând situația economică a unui număr mare de persoane având cu statut de salariat - cel mai adesea între 2/3 și 3/4 din populația ocupată.

Teoreticienii domeniului în cauză susțin că, în sistemul economico-social, salariul îndeplinește unele *funcții* extrem de importante:

- de preț al forței de muncă;
- de stimulare a cererii efective și de susținere a dezvoltării producției;
- de motivație pentru muncă și performanță;
- de refacere și dezvoltare a forței de muncă;
- de economisire - acumulare - investire.

Salariul este influențat în măsură descrescândă de factorii externi companiei (sistemul salarial al ramurii, evoluția generală a prețurilor și tarifelor, evoluția productivității muncii etc.), aflându-se în **expansiune factorii interni** de la nivelul companiei (cifra de afaceri, costuri, profit, productivitate etc.), lucru ce a condus la ceea ce noi am putea numi „tendința de rupere a salariului de situația existentă pe piața muncii”.

Pe de altă parte, chiar dacă factorii interni se află în evidentă expansiune, în ce privește determinarea salariilor, **controlul absolut** asupra salariului de către companie nu este posibil datorită acțiunii unui **sistem de restricții** dat de Codul Muncii sau izvorât din legile economiei concurențiale:

- ✓ obligativitatea negocierii salariilor cu sindicatele;
- ✓ impunerea salariului minim de către autoritatea publică;
- ✓ necesitatea respectării legislației din domeniul muncii;
- ✓ necesitatea luării în considerare a practicilor salariale uzitate de alte companii;
- ✓ dezideratul menținerii coeziunii și stabilității colectivului;
- ✓ necesitatea creșterii gradului de rentabilitate al companiei.

## 2. Evoluția cadrului normativ privind salarizarea

Conform art. 154 din Codul muncii, prin **salariu** se înțelege contraprestația angajatorului plătită pentru munca prestată de salariat în baza contractului individual de muncă.

Primele reglementări normative în domeniul salarizării (cf. I.T. Ștefănescu) au vizat **agricultura**, respectiv **Legea pentru învoielile agricole din 28 decembrie 1907**. Atât proprietarii de pământ, cât și arendașii, pentru a folosi țăranii ca muncitori ai pământului, trebuiau să încheie cu cei în cauză învoielile agricole. Plata muncii trebuia să se facă numai în bani și presupunea respectarea unui preț minimal care se stabilea de către o comisie județeană având o componență tripartită (un inspector agricol, doi delegați ai proprietarilor, doi delegați ai țăranilor).

La rândul ei, **Legea nr. 67/1937** stabilea următoarele:

- ✓ angajarea muncitorilor agricoli (din rândul țăranilor) se putea realiza numai pe bază de contracte scrise, autentificate de primar;
- ✓ plata muncii se putea realiza în bani și tain;
- ✓ prețul minim al muncilor agricole se stabilea de către Comisia județeană de învoielile agricole.

În **industrie**, primele reglementări cu privire la salariu introduceau negocierea. În deceniul al III-lea al secolului trecut, s-au încheiat primele contracte colective de muncă având ca obiect condițiile de muncă și salariile. Legea nr. 36/1929 asupra contractelor de muncă obliga patronatul să asigure plata remunerației stipulate în contractul individual de muncă.

Prin Legea nr. 775/1939 s-a realizat un pas esențial: pe lângă fiecare inspectorat al muncii a luat ființă o comisie mixtă pentru stabilirea salariilor minimale în cadrul agenților economici sau pe județ ori ținut. După 23 august 1944 au fost menținute reglementările perioadei anterioare până la adoptarea Decretului nr. 118/1949 privind salarizarea după cantitatea și calitatea muncii. La puțin timp, a fost adoptat Codul muncii din 1950, care în capitolul al VII-lea reglementa principalele aspecte ale salarizării.

În perioada economiei centralizate s-au adoptat: Codul muncii din 1973 (Partea a II-a, capitolul al II-lea - „Remunerarea muncii” - art. 81-95) și Legea nr. 57/1974 a retribuirii după cantitatea și calitatea muncii, considerată un „Cod” al salarizării.

Începând cu anul 1990, prin Decretul – Lege nr. 35 / 1990 au fost abrogate o serie de acte normative din domeniul salarizării, pentru ca, prin Legea salarizării nr. 14/1991, să se abroge Legea nr. 57/1974 și să se instituie un sistem de salarizare concordant ca obiectiv cu noile condiții sociale și politice.

Apoi Legea nr. 53/2003 - Codul muncii - a abrogat, la rândul ei, Legea nr. 14/1991. Prin art. 154-167 din Cod, este conturat regimul cadru al salarizării, în condițiile economiei de piață.

### **3. Sistemul salarial în economia concurențială**

Dacă sectorul public, în conceperea sistemului de salarizare, este marcat puternic de acțiunea cadrului instituțional, firmele private au avantajul de a-și concepe liber propriile sisteme de salarizare.

Dar, indiferent de natura capitalului, se are în vedere legislația generală și specifică, salariul minim pe economie și consultarea sindicatelor.

#### **3.1 Principii de bază privind salarizarea**

Orice sistem de salarizare trebuie să aibă în vedere următoarele principii:

(1) - *La munca egală, salariu egal*. Acest principiu este cuprins în Declarația universală a drepturilor omului adoptată de Adunarea Generală a O.N.U. la 1 decembrie 1948; Constituția României din 21 noiembrie 1991, prin art. 38(4) consfințește de asemenea acest principiu.

(2) - *Salarizare diferențiată în funcție de cantitatea și calitatea muncii*.

(3) - *Salarizare diferențiată în funcție de condițiile de muncă*.

(4) - *Diferențierea salarizării după calificarea profesională*.

(5) - *Confidențialitatea salariului*.

#### **3.2. Formele salarizării**

Literatura economică contemporană relevă existența următoarelor forme principale de salarizare: regia, acordul, varianta mixtă, pe bază de cote procentuale și remiză.

##### *3.2.1. Salarizarea în regie*

Denumită și **salarizare după timpul lucrat**, salarizarea în regie este cea mai veche și mai simplă formă de salarizare.

Personalul are de îndeplinit un minimum de sarcini de muncă, iar determinarea mărimii salariului ține seama de timpul lucrat și de salariul orar.

##### *3.2.2. Salarizarea în acord*

În cadrul acestei forme de salarizare plățile lucrătorilor se corelează mai bine cu contribuția lor la rezultatele companiei, salariul fiind „legat” de rezultatele muncii.

Salarizarea în acord are la rândul ei mai multe variante: **Salarizarea în acord direct, Salarizarea în acord global, Salarizarea în acord progresiv, Salarizarea în acord regresiv**.

##### *3.2.3. Alte forme de salarizare*

*Salarizarea pe bază de tarife sau cote procentuale* presupune efectuarea unor calcule asemănătoare acordului direct, veniturile personalului depinzând direct de nivelul de realizare a sarcinilor stabilite. Cotele procentuale sunt aplicate la valoarea achizițiilor, desfacerilor de mărfuri sau prestărilor de servicii.

*Salarizarea prin remiză* este aplicabilă personalului din acele companii ce au ca obiect de activitate aprovizionarea tehnico-materială și recuperarea - valorificarea materialelor re folosibile. Remiza se exprimă prin cote la 1000 de lei realizări.

### **3.3. Recompense speciale și alte înlesniri acordate salariaților.**

O pondere apreciabilă în cadrul recompensării directe a muncii este deținută de unele recompense speciale și diferite înlesniri acordate personalului, având rolul de a stimula performanța. Conținutul-acestui tip de recompense și înlesniri se referă la participare la profit, participare la capital, automobilul companiei, acordare de credite, asistență medicală, asigurarea vieții salariaților etc.

Potrivit Legii nr. 142/1998, salariații din cadrul societăților comerciale, regiilor autonome și din sectorul bugetar pot primi o alocație individuală de hrană, acordată sub forma tichetelor de masă, suportată integral, pe costuri, de către angajator. În expresie valorică, drepturile pe persoană și pe zi lucrătoare se cifrează la aproximativ 60 mii lei.

### **4. Reglementarea elementelor sistemului de salarizare și impozitare**

Sistemul de salarizare adoptat la nivelul unei anume entități depinde de forma de organizare a acesteia, de modul de finanțare și de caracterul activității desfășurate.

Concret, **elementele sistemului de salarizare se stabilesc**, potrivit Codului muncii, astfel:

- a) **Ca regulă**, prin **negocieri** colective sau / și individuale, între angajatori și sindicate, în funcție de posibilitățile financiare.
- b) **Prin lege**, în cazul autorităților și instituțiilor publice, pentru personalul organelor legislative și judecătorești și pentru funcționarii publici.
- c) **Prin hotărâre de Guvern**, în cazul regiilor autonome cu specific deosebit.

#### **4.1 Salariul de bază minim brut pe țară**

Constituția României stabilește, una dintre măsurile esențiale de protecție socială a muncii: instituirea unui salariu minim brut pe țară. Astfel, Guvernul este abilitat ca, după consultarea sindicatelor și a patronatelor să stabilească salariul minim brut pe țară garantat în plată.

Atât salariile de bază determinate prin negociere, cât și cele stabilite prin acte normative, **nu pot fi mai mici decât salariul minim brut pe țară. De asemenea, angajatorul trebuie să asigure plata cel puțin la nivelul salariului minim pe țară salariatului** prezent la lucru, în cadrul programului, chiar dacă acesta nu poate să își desfășoare activitatea din motive neimputabile lui, cu excepția grevei.

#### **Indexarea legală**

Pentru protecția socială a salariaților, în condițiile inflației, se utilizează un sistem de indexare procentuală a salariilor de bază, stabilit periodic prin hotărâre a Guvernului, cu consultarea sindicatelor și a patronatelor.

Indexarea acoperă, de regulă, numai o parte din rata inflației (cca. 70%); în caz contrar, dacă s-ar acoperi integral rata inflației, însăși indexarea ar antrena în timp noi pusee inflaționiste. Indexarea are caracter obligatoriu numai pentru autoritățile și instituțiile publice (unitățile bugetare) și regiile autonome de interes deosebit.

#### **4.2. Modul de plată și garantarea plății salariilor**

Drepturile salariale sunt confidențiale. Însă, potrivit art. 154 alin. 2 din Codul muncii, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatelor, instanțelor judecătorești, organelor de urmărire penală și nici organelor de control financiar.

Art. 156 din Cod dispune că „salariile se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale angajatorilor”. Există totuși o excepție, prevăzută de Legea nr. 64/1995 privind procedura reorganizării judiciare și a falimentului, care precizează că pentru angajatorii aflați sub incidența acestei legi, creanțele izvorâte din contractele individuale de muncă se află în ordinea de prioritate doar pe *locul 3* și numai *pentru sumele datorate pe cel mult 6 luni anterioare deschiderii procedurilor* specifice, restul situându-se în ordinea de prioritate pe ultimul loc (la „alte creanțe chirografare”).

Trebuie reținut că salariile se exprimă în *bani*, iar plata lor trebuie să se facă tot în bani, motiv pentru care se întocmesc state nominale de salarii care trebuie arhivate timp de 50 de ani.

Salariul se plătește direct salariatului titular sau persoanei împuternicite de acesta, iar în caz de deces al titularului, drepturile salariale datorate până la data decesului sunt plătite, în ordine, soțului supraviețuitor, copiilor majori ai defunctului sau părinților acestuia.

În conformitate cu Legea nr. 500/2002 privind finanțele publice, în sistemul bugetar salariile se plătesc o dată pe lună, în perioada 5-15 a fiecărei luni, pentru luna precedentă. În sectorul privat, plata salariilor se face fie fracționat (de două ori pe lună), fie o dată pe lună, pentru luna precedentă.

Salariul nu poate fi urmărit sau reținut decât în cazurile și în condițiile prevăzute prin lege. Conform art. 164 alin. 4 din Codul muncii, nivelul maxim al reținerilor din salariul de bază lunar net nu poate fi mai mare de jumătate din acest salariu.

Subliniem ca dreptul la acțiune cu privire la drepturile salariale se prescrie în termenul de 3 ani de la data la care sumele respective erau datorate.

### **5. Elemente de optim în politica salarială adoptată de managementul companiei. Efectele motivaționale ale diverselor forme de salarizare**

Rezultatul unei politici salariale optime îl constituie un sistem de remunerare echilibrat, bazat pe următoarele elemente:

- a) nivelul masei salariale, care are implicații deosebite asupra echilibrului financiar al companiei;
- b) competitivitatea externă, știut fiind că acele companii care remunerează sub nivelul pieței forței de muncă vor avea dificultăți în recrutare și o mare fluctuație a personalului pe posturi;
- c) echilibrul intern, care trebuie să ofere un sentiment de justiție și echilibru salariaților vis-a-vis de responsabilitățile lor și să aibă un caracter incitant pentru fiecare salariat.

Literatura de specialitate relevă faptul că diversele forme de salarizare, practicate astăzi la nivelul companiilor, incită personalul în proporții diferite pe o scală relativ întinsă.

#### *(1) Plata în regie*

Se știe că plata în regie nu oferă motivație pentru depunerea unui efort suplimentar. Nu există corelare între recompensă și efort.

#### *(2) Acordul individual*

Este capabil a furniza o motivație puternică în depunerea unui efort suplimentar. Există o corelare foarte puternică între câștigul individual și nivelul efortului depus. Această corelare depinde de capacitatea managerilor de a asigura un flux de lucru neîntrerupt.

#### *(3) Acordul global*

Poate oferi grupurilor restrânse o oarecare motivație în depunerea unui efort suplimentar, dacă este vizibilă corelarea dintre eforturile individuale și rezultatele grupului.

Nu este un factor motivațional eficace în cadrul grupurilor mari, când este dificil să se coreleze eforturile individuale și rezultatele grupului.

#### *(4) Participarea la profit*

Este un factor slab motivațional. Durata scursă între depunerea efortului și primirea recompensei este prea lungă pentru ca legătura dintre acestea să fie eficace. Nivelul recompensei este, și în acest caz, obiectul unor influențe externe, pe care salariatul nu le poate controla.

Opinia noastră este că, deși impopulară sindicatelor și intens criticată de diverse instituții și organizații care o văd „inumană” și alienantă, forma de salarizare cu impactul cel mai evident asupra eficienței economice o constituie salarizarea în acord, în cadrul acesteia impunându-se acordul progresiv.

### **6. Unele propuneri**

În context creionat de noi se observa că impactul cadrului normativ nu este de neglijat.

Studiul politicilor salariale ne-a condus la concluzia că orice **propunere de îmbunătățire** a acestora trebuie să aibă în vedere următoarele:

- ✓ crearea cadrului necesar ca o parte echitabilă din valoarea adăugată să revină angajaților;
- ✓ clarificarea filosofiei colective a acestora (egalitară sau individuală)
- ✓ salarizarea stimulativă a performanței;
- ✓ optimizarea raportului dintre echitatea internă și echitatea externă, între echitatea individuală și echitatea globală.

La acestea ar mai trebui adăugate flexibilizarea sistemului de recompense și optimizarea structurii salariale.

#### **Bibliografie:**

- [1] Ionel Bostan, *Recompensarea factorului muncă*, Editura Media-Tech, Iași, 1998
- [2] Niculae G. Niculescu, coord., *Economie politică*, vol.I, II și III, Editura Polirom, 1998, 1999
- [3] Rotaru Anton, Ionel Bostan, *Sisteme de salarizare*, Editura Sedcom Libris, Iași, 2002
- [4] Ion Traian Ștefănescu, *Dreptul muncii*, vol.I și II, Editura Lumina Lex, București, 2003
- [5] \*\*\* Codul Muncii - 2003