

ESENȚA ȘI MODALITĂȚILE DE REMUNERARE A MUNCII PERSONALULUI DIN CADRUL ÎNTRINDERILOR DE TELECOMUNICAȚII

Maria GRIȚCO, Lilia SAVA

Universitatea Tehnică a Moldovei

Abstract: Odată cu trecerea la economia de piață a apărut necesitatea reformării sistemului de remunerare a muncii. Legea Salarizării a urmărit scopul reformării sistemului de retribuire a muncii, aducând la un numitor comun metoda de calcul a salariilor angajaților indiferent de locul unde este aplicată munca. Conform legii în vigoare remunerarea muncii unui angajat depinde de cererea și oferta forței de muncă pe piața forței de muncă, de cantitatea și calitatea muncii, precum și de rezultatele activității întreprinderii.

Cuvinte cheie: Salariu, remunerarea muncii, recompensă, stimulare, tarifiere, prime.

În perioada economiei de piață este caracteristic ridicarea prețurilor la materia primă, mărfuri și servicii de consum, creșterea inflației, accentuarea șomajului ș.a. O importanță tot mai mare în acest sens revine remunerării muncii personalului ca fiind un factor important al stimulării economice a creșterii volumului de producere a numărului de servicii prestate și sporirea eficienței lui.

Pentru succesul activității întreprinderilor în economia de piață este necesar de a cointeresa fiecare membru al colectivului în productivitatea înaltă a muncii ca legătură reciprocă a rezultatelor ei cu mărimea remunerării. Forma concretă a remunerării pentru muncă este salariul, care reprezintă suma mijloacelor bănești destinate pentru retribuirea muncii lucrătorilor în corespundere cu cantitatea și calitatea muncii depuse de ei. Salariul provine de la cuvântul latin "Salarium" ce înseamnă că venitul unei persoane dependente de altă persoană.

Salariații se angajează și activează în cadrul întreprinderilor motivați de dorința de a-și satisface nevoile individuale. Fiecare dintre ei este ghidat de motivarea prin necesități, parcurgând etapele procesului motivațional, și anume:

- nevoile individuale;
- dorința de a-și satisface aceste nevoi;
- motivul către acțiune (activitatea în cadrul întreprinderii);
- modul de comportament și activitate;
- acțiunile întreprinse;
- activitatea de salariat al întreprinderii în cadrul postului deținut;
- performanța atinsă, determinată de gradul de productivitate și eficiență a muncii;
- salariul primit;
- gradul de satisfacere a nevoilor.

Un sistem eficient de remunerare a muncii va fi proiectat în baza următoarelor principii: salarizarea personalului trebuie să fie efectuată în funcție de cantitatea muncii și nivelul de calificare profesională, în funcție de calitatea muncii, în funcție de condițiile de muncă; pentru munca egală se va plăti un salariu egal, salariul trebuie să aibă un caracter confidențial (salariul secret pe card, ce se specifică în contractul individual de munca). Munca salariaților din ramură poate fi organizată și remunerată conform următoarelor sisteme de salarizare:

1. Sistemul tarifar de salarizare - reprezintă un ansamblu de normative cu ajutorul cărora se efectuează diferențierea salariilor în dependență de nivelul de calificare și condițiile de muncă a angajatului.

2. Sistemul netarifar de salarizare - constă în retribuirea muncii diferitor categorii de personal din întreprindere grupați pe nivele de calificare, și nu după pregătirea profesională, ci după nivelul salariului din perioada de bază. Avantajul acestui sistem de salarizare constă în faptul că stimulează angajații pentru trecerea mai ușoară de la un nivel de calificare la altul, respectiv mărind nivelul salariului iar ca dezavantaj poate fi menționată influența factorului subiectiv în evaluarea angajaților.

La nivel de întreprindere sistemele de salarizare cuprind mai multe elemente care vor fi examinate în continuare:

1. Salariul de bază reprezintă suma de bani pe care salariatul o primește din partea întreprinderii în care activează, în schimbul muncii prestate. Salariul de bază reflectă însăși valoarea muncii și nu contribuția

individuală a fiecărui angajat. În cadrul întreprinderii, de cele mai dese ori, mărimea salariului de bază este determinată în funcție de complexitatea postului deținut de angajat. Salariul de bază este completat cu diverse sporuri acordate personalului întreprinderii, fără a ține seama de rezultatele obținute. La salariul de bază a personalului se acordă stimulentele care reprezintă un adaos în funcție directă de performanțele obținute.

2. Salariu în acord – retribuirea muncii după cantitatea de producție fabricată sau servicii prestate.

Forma salariului în acord poate avea următoarele variante:

I. Acord direct – retribuirea muncii în funcție de cantitatea de produse sau servicii obținute într-un interval de timp. Salariul convenit lucrătorului se stabilește în baza tarifelor pe unitate de produs, care reprezintă retribuirea muncii pentru o unitate de produs. Tarifele în acord se calculează în felul următor:

$$T_{un} = (S_{tora} * n_{ore}) / N_{pr} \text{ sau } T_{un} = S_{tora} * N_t \quad (1)$$

unde: T_{un} - tariful unitar în acord;

S_{tora} – salariul tarifar pe ora;

n_{ore} – numărul de ore pe schimb;

N_t – norma de timp;

N_{pr} – norma de producție pe schimb.

Salariul lunar de bază se calculează după relația:

$$S_{lum} = S_t = \sum T_{uni} * Q_i, \text{ unde} \quad (2)$$

unde: S_t - salariul tarifar;

Q_i – cantitatea de producție de tipul i .

i – tipul de produs;

Q_i – cantitatea de producție de tipul i .

II. Acord cu prime – partea de bază a salariului se calculează conform acordului direct, partea suplimentară se stabilește cu ajutorul cotei primei, care poate varia în funcție de criteriile calitative și cantitative. Salariul lunar se stabilește prin următoarea formula:

$$S_{lum} = S_t + Prime \quad (3)$$

S_t – salariul tarifar calculat conform acordului direct.

Spre deosebire de acordul direct, îndeplinește funcția de motivare a personalului.

III. Acord progresiv – partea de bază a salariului se calculează conform acordului direct, partea suplimentară – în funcție de gradul de îndeplinire a normelor de muncă prin aplicarea coeficienților de majorare, care pot fi diferențiați.

Salariul lunar se calculează prin următoarea relație:

$$S_{lum} = S_t + Sporul, \text{ Sporul} = (S_t / p_{in}) * p_{sn} * C_i, \quad (4)$$

unde: p_{in} – procentul de îndeplinire al normei de muncă;

p_{sn} – procentul de supraîndeplinire a normei de muncă;

C_i – coeficientul de majorare a salariului.

IV. Acord indirect – retribuirea muncii personalului din sfera de deservire, ce creează condiții pentru desfășurarea normală a activității de bază. Esența acestei forme de salarizare constă în faptul că mărimea salariului muncitorilor auxiliari depinde direct de rezultatele muncii obținute de lucrătorii de bază.

$$T_{ind} = (S_{tora} * n_{ore}) / (N_{prod} * m); \text{ } S_{lum} = T_{ind} * Q_i, \quad (5)$$

unde: T_{ind} – tariful indirect;

S_{tora} – salariul tarifar pe oră;

n_{ore} - numărul de ore pe schimb;

N_{prod} – norma de producție pe schimb a muncitorilor direct productivi;

m – numărul de obiecte servite;

i - tipuri de produse;

Q_i – cantitatea de producție de tipul i .

Neajunsul principal este că nu există o legătură directă între mărimea salariului și eforturile depuse de personalul auxiliar, ca consecință avem demotivarea muncitorilor auxiliari.

3. Salariu în regie – retribuirea muncii în funcție de timpul efectiv lucrat.

4. Salariu mixt – îmbină elemente din acord și regie. Salariul tarifar de bază se calculează după timpul lucrat, salariul tarifar suplimentar – în funcție de îndeplinirea normei de producție și altor indicatori caracteristici pentru acord.

Scopul principal al promovării, cooperării dintre salariați în vederea atingerii performanței în cadrul întreprinderii a inovațiilor și a creativității se aplică stimulentele de grup precum și stimulentele organizaționale ce se referă la toți angajații, fiind corelate cu rezultatele financiare obținute de întreprindere.

Principalele modalități de stimulare a întregului personal sunt: distribuirea veniturilor în timpul anului; distribuirea unei părți de profit la sfârșitul anului; oferirea diverselor bonusuri.

În practica întreprinderilor, pentru planificarea fondului de salarizare se utilizează metoda salarizării medii:

$$F_{sp} = \bar{N}_{pp} * \bar{S}_{tp} * N_{tp}, \quad (6)$$

unde: F_{sp} – fondul de salarizare planificat pentru o perioadă;

\bar{N}_{pp} – numărul mediu de personal planificat;

\bar{S}_{tp} – salarizarea medie lunară planificată;

N_{tp} – numărul lunilor din perioada de plan.

Sistemul de remunerare este revizuit periodic, de regulă în fiecare an, completându-se cu această ocazie prevederile contractelor colective și contractele individuale de muncă. Evoluția sistemului de remunerare și măsurile corespunzătoare necesare în vederea adaptării acestuia pentru buna desfășurare a activității sunt prezentate în tabelul de mai jos.

Tabelul 1

Cauze ce determină evoluția sistemului de remunerare	Măsurări de adaptare a salariilor
<p>Transformarea mediului exterior al întreprinderii:</p> <ul style="list-style-type: none"> - inflație, creșterea prețurilor; - evoluția salariilor pe piața muncii; - evoluția nivelului de calificare pentru o anumită specialitate. 	<p>Evoluția salariilor la nivel național:</p> <ul style="list-style-type: none"> - creșterea salariului minim pe economie; - acordarea de indexări sau compensații în sumă fixă pentru toate categoriile de salariați; - corelarea salariilor în cadrul întreprinderii cu evoluția salariilor pe economia națională și în cadrul ramurii.
<p>Evoluția mediului intern al întreprinderii:</p> <ul style="list-style-type: none"> - îmbătrânirea populației salariale din întreprindere. 	<p>Acordarea de sporuri și adaosuri conform stagiului de muncă;</p> <ul style="list-style-type: none"> - adaptarea fondului de salarii conform evoluției vechimii salariaților; - acordarea de stimulente pentru menținerea performanței;
<p>Evoluția mediului concurențial</p>	<p>Acordarea de avantaje salariale indirecte:</p> <ul style="list-style-type: none"> - facilități privind transportul; - asistență medicală pentru salariat; - telefon mobil; - facilități de petrecere a timpului liber în baze de odihnă și tratament, baze sportive.

Elementele sistemului de remunerare enumerate mai sus se referă la recompensele directe. În afară de acestea, sistemul de remunerare include și recompensele indirecte. Fondurile din care se efectuează achitarea acestor recompense sunt formate de către întreprindere prin plăți individuale și prin intermediul taxelor și impozitelor pe salariu și venituri. Recompensele indirecte includ plata timpului liber și facilități speciale acordate angajaților

Ca indicatori utilizați pentru premiarea personalului pot servi:

- creșterii productivității muncii (creșterea volumului de producție, folosirea eficientă a tehnologiilor noi);
- îmbunătățirii calității serviciilor (lipsa reclamațiilor, creșterea ponderii serviciilor de calitate);
- însușirii tehnologiilor noi și a tehnicii avansate (creșterea coeficientului de folosire a utilajului, reducerea cheltuielilor pentru exploatarea utilajului);
- reducerii cheltuielilor materiale (economia de materie primă, reducerea cheltuielilor de perioadă).

Este necesar ca premiul: să reflecte obiectiv importanța contribuției aduse de către salariat și să fie prompt – la cât mai scurt timp din momentul realizării performanței.

Perfecționarea sistemelor de remunerare a muncii în cadrul întreprinderilor de telecomunicații trebuie să se bazeze pe următoarele principii:

1. Remunerarea muncii trebuie să corespundă cantității și calității ei. Aceasta înseamnă că în procesul de remunerare este necesar de a lua în considerație nu numai durata de timp, randamentul și alte caracteristici cantitative, precum și complexitatea ei, greutatea, responsabilitatea;

2. Nivelul de remunerare a muncii să se majoreze treptat, avându-se în vedere factorii obiectivi și subiectivi. În componența factorilor obiectivi se referă ritmul inflației, creșterea prețurilor la materiale, mărfuri și servicii. Factorilor subiectivi se atribuie siguranța achitării salariului la timp și posibilitatea majorării periodice a acestuia în dependență de productivitatea muncii, reducerea costurilor de producere a echipamentelor fără a afecta calitatea serviciilor.

3. Salariul trebuie să îndeplinească nu numai funcția economică, dar și cea stimulativă, de a-l îndemna pe lucrător să realizeze sarcinile înaintate în termenii stabiliți cu păstrarea parametrilor de calitate, a muncii productiv, economisind resursele de producție, tinzând spre raționalizarea procesului de muncă.

4. Ritmul creșterii salariului nu trebuie să depășească ritmul creșterii productivității muncii. Creșterea continuă a productivității este baza economică de creștere a salariului. Nu se permite de a se consuma mai mult decât a se produce.

5. Nivelul de remunerare a muncii trebuie să fie diferențiat în dependență de particularitățile calitative și condițiile în care ea se desfășoară. Acest principiu se realizează în baza stabilirii plăților adăugătoare la salariul de bază și ridicării coeficienților la salariul lucrătorilor ocupați în condiții de muncă grele (nocive), dăunătoare, la fel și lucrul în locurile cu condiții geografice și climaterice nefavorabile ș.a.

6. Remunerarea muncii trebuie să fie construită pe îmbinarea intereselor individuale și colective. Totodată, ridicarea salariului individual depinde de totalurile generale a muncii în întreprindere, unde nu există salarii tarifare fixe și garantate, iar remunerarea muncii este în corelație cu rezultatul primit din activitatea de bază a întreprinderii.

Bibliografie

1. Blaj I., Ciornai N., *Economia firmelor contemporane*, Ed. Prut internațional, Chișinău, 2003.
2. Bejan Gh. *Microeconomie: teste, probleme, situații*. Chișinău, ASEM, 2009.
3. Bob, Constantin A., *Economia întreprinderii*, Editura ASE, București, 1997.
4. Bugaian L. *Antreprenariat: Inițierea Afacerii*, Editura UTM, Chișinău, 2010.
5. Cotelnic A., *Managementul unitatilor economice*, ASEM, Chisinau, 1998.
6. Gutium T., Balan A. *Economia unităților economice: teste și aplicații*, Editura ASEM, Chișinău, 2011.
7. Sorocean O., Filip N. *Introducere în teoria economică*. Chișinău, ASEM, 2005.
8. Vrânceanu R. *Bazele microeconomiei întreprinderii*. Iași, 2004.