

SALARIZAREA PERSONALULUI ÎN ROMÂNIA

Eufemia VIERIU,
doctor în drept, avocat,
baroul București (România)

SUMMARY

The right to labor has a complex nature and includes the liberty of choosing the profession, the liberty of choosing the work place, labor social protection, remuneration of the carried out labor, weekly recreations and paid vacation.

Dreptul la muncă, unul din drepturile de bază ale salariaților

Istoricul și conținutul dreptului la muncă

Munca a stat la baza apariției lui „homo faber”, precum și a evoluției și dezvoltării sale până la stadiul omului civilizației moderne și tot munca omului a constituit premisa necesară a progresului societății.¹ Munca are două înțelesuri din punct de vedere terminologic: în primul rând, ea semnifică o activitate manuală sau intelectuală îndreptată spre producerea unor bunuri ori crearea unor valori necesare satisfacerii trebuințelor lor materiale sau spirituale; în al doilea rând, munca înseamnă chiar rezultatul acestei activități.

Se poate afirma că obiectul dreptului muncii îl constituie totalitatea normelor juridice care reglementează procesul în care se desfășoară munca omului, mai precis relațiile sociale care se stabilesc între oameni în procesul muncii.

Munca este cel mai prețios capital al omului, deci, în consecință, nu trebuie sacrificat sau risipit având o valoare inestimabilă. Munca este inseparabilă de persoana care o prestează, fie că este fizică

sau intelectuală. Prestarea muncii intelectuale se desăvârșește prin punerea în aplicare practică a muncii fizice, aplicație care trebuie să conducă inevitabil la rezultatele scontate, cele mai valoroase. Forța de muncă intelectuală și fizică a unui om nu poate fi păstrată ca să fie eventual folosită ulterior, deoarece, teoretic și practic, ea degradează, este perisabilă. Un intelectual își poate folosi forța de muncă, care este creatoare, după o pregătire școlară intensă și laborioasă, forța de muncă care crește în intensitate și valoare cu înaintarea omului în vârstă. Munca fizică a unui om poate fi folosită doar de acel om care este instruit profesional și, care din punct de vedere fizic, este sănătos și poate presta o muncă fizică utilă.

În concluzie, dreptul la muncă are un caracter complex și include libertatea alegerii profesiei, libertatea alegerii locului de muncă, protecția socială a muncii, salarizarea muncii depuse, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit etc.

Constituția se referă expres la faptul că dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Deci pe de o parte, cetățenii nu pot fi obligați să muncească, iar pe de altă parte,

cetățenii nu pot fi opriți să muncească.

Un alt principiu strâns legat de cel privind neîngrădirea dreptului la muncă și libertatea muncii este principiul nediscriminării în executarea contractului individual de muncă. Prin aceasta înțelegem: dreptul la un tratament egal în fața instanțelor judecătorești și a oricărui alt organ jurisdicțional; drepturile economice, sociale și culturale, în special, dreptul la muncă; la libera alegere a ocupației; la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare; la protecția împotriva șomajului; la un salariu egal pentru muncă egală; dreptul la sănătate.

Pentru munca pe care o desfășoară, cei care sunt angajați în câmpul muncii au dreptul la salariu. Prestarea muncii și salarizarea muncii sunt obligațiile principale ce rezultă pentru salariat, și, respectiv, pentru angajator, din încheierea contractului individual de muncă sau din existența raportului de serviciu (în cazul funcționarilor publici).

Prin salariu se înțelege contraprestația angajatorului plătită pentru munca prestată de salariat, exprimată, de regulă, în bani². Pentru munca prestată fiecare persoană are dreptul la un salariu în bani, convenit la încheierea contractului respectiv.

În temeiul art. 38 din Constituție³ și art. 2 din Legea nr. 14/1994⁴, se prevede că, la stabilirea salariului, nu se pot face discriminări pe criterii politice, etnice, confesionale, de vârstă, de sex sau de stare materială. Diferențierea salarizării se face ținând cont de următoarele: nivelul studiilor, după cantitatea și calitatea muncii, în raport cu condițiile de muncă (vătămătoare, grele sau periculoase), în funcție de vechimea în muncă, în raport cu funcția (meseria) îndeplinită, stabilirea, de regulă, a salariilor în mod concret prin negociere colectivă

sau/și individuală. Pentru protecția socială a salariaților, în condițiile creșterii prețurilor și tarifelor, se utilizează un sistem de indexare procentuală a salariilor de bază, stabilit periodic prin hotărârea Guvernului.

Indexarea are caracter obligatoriu numai pentru unitățile bugetare și regiile autonome de interes deosebit.

Salarizarea

Definirea sistemului de salarizare

Salarizarea muncii trebuie privită ca o categorie economică, ea fiind, în primul rând, un echivalent valoric al muncii prestate de salariați în cadrul raporturilor de muncă, mai exact, prețul acesteia. Ea constituie operațiunea de plată a muncii ce a făcut obiectul contractului individual de muncă. În același timp, salarizarea muncii reprezintă o instituție juridică alcătuită din formele și normele legale și convenționale care reglementează salarizarea muncii.

Sistemul de salarizare a muncii, constituie atât o instituție economică, cât și una juridică. Din punct de vedere economic, sistemul de salarizare constituie un ansamblu de forme, metode și instrumente prin intermediul cărora se determină cuantumul salariilor.

După unii autori⁵, sistemul de salarizare a muncii constituie ansamblul reglementărilor, normelor și practicilor recunoscute prin care partenerii sociali - organizațiile patronale și sindicale, pe de o parte, și statul, pe de altă parte, stabilesc principiile, obiectivele, elementele, formele și regimul de salarizare a muncii, precum și modalitățile și instrumentele de realizare a acestora.

În conținutul sistemului de salarizare sunt cuprinse următoarele elemente: componentele salariului, formele de salarizare; modalitățile de salarizare în

diferite domenii de activitate; măsurile de protecție socială cuprinse în sistemul de salarizare; modalitățile de plată și de impozitare a salariului; modalitățile de soluționare cu privire la salarizare.

Principiile sistemului de salarizare

După unii autori⁶, sunt evidențiate patru principii:

- cointeresarea fiecărui salariat la sporirea eficienței economice individuale printr-o motivație reală a muncii;
- creșterea ponderii părții variabile în totalul veniturilor din salarii;
- stabilirea sistemului de salarizare prin negocieri colective;
- asigurarea protecției sociale a salariaților.

După alt autor⁷, principiile sistemului de salarizare se pot sistematiza astfel:

- la munca egală salariul egal;
- diferențierea salarizării după nivelul studiilor, în raport cu funcția (meseria) îndeplinită și condițiile de muncă, cantitatea și calitatea muncii după performanța individuală, în funcție de sistemul de activitate;

- stabilirea prin act normativ a salariului minim brut pe țară;

- stabilirea, de regulă, a sistemului de salarizare și a salariilor în mod concret, prin negocierea colectivă sau individuală (cu excepția sectorului bugetar, în ce privește salariile de bază).

După alți autori⁸, principiile sistemului de salarizare sunt:

- principiul negocierii salariilor;
- principiul egalității de tratament, la muncă egală, salariul egal;
- principiul diferențierii salariilor în raport cu nivelul studiilor, funcția îndeplinită, cantitatea și calitatea muncii, condițiile de muncă;

- principiul indexării și compensării salariilor;

- principiul confidențialității⁹.

Formele de salarizare

Prin formele de salarizare se înțeleg mijloacele și procedeele prin care se comensurează munca prestată în cadrul contractului individual de muncă. În țările cu o economie de piață stabilă, au fost stabilite următoarele forme de salarizare¹⁰:

- salarizarea după timpul lucrat (în regie);

- salarizarea în acord;

- salarizarea după timpul cu randament controlat;

- salarizarea după timpul alocat;

- salarizarea de tip premial.

Salarizarea în regie. Salariul se calculează și se plătește în raport cu timpul efectiv în care s-a prestat munca. Salariul este proporțional cu timpul lucrat și nu este raportat la rezultatele cantitative ale muncii prestate.

Salarizarea în acord este practică sub toate cele patru forme ale sale: în acord direct ori global, în acord regresiv și în acord diferențial.

Salarizarea după timp cu randament controlat e întâlnită în țări cu economie dezvoltată, cum ar fi SUA, Franța.

Salarizarea după timpul alocat este asemănătoare cu plata în acord, este, de fapt, o salarizare după norma de timp.

Salarizarea de tip premial constă în acordarea unor premii ca suplimente menite să stimuleze obținerea unor performanțe superioare.

În România sunt aplicate două forme de salarizare: în acord și în regie.

Plata salariilor

Salariul se plătește în bani, cel puțin, o dată pe lună, la data stabilită în contractul

individual de muncă, în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în regulamentul intern după caz. Plata salariului se poate efectua prin virament într-un cont bancar, în cazul în care această modalitate este prevăzută în contractul colectiv de muncă. Plata în natură a unei părți din salariu este posibilă numai dacă este prevăzută expres în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă.

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

Plata salariului se dovedește prin semnarea statelor de plată, precum și prin orice alte documente justificative care demonstrează efectuarea plății către salariatul îndreptățit. Statele de plată, precum și celelalte documente justificative se păstrează și se arhivează de către angajator în aceleași condiții și termene ca în cazul actelor contabile conform legii. Întârzierea nejustificată a plății salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea angajatorului la plata de daune-interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului.

Nu poate fi operată nici o reținere din salariu, în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege. Din salariu fac parte următoarele rețineri: impozitul pe veniturile din salarii, contribuția de asigurări sociale, contribuția pentru asigurările sociale de sănătate, contribuția la bugetul asigurărilor pentru șomaj, contribuția pentru plata indemnizațiilor salariaților pe perioadele de întrerupere a activității în construcții.

Conform Legii 142/1998, salariații din cadrul societăților comerciale, regiilor autonome și din sectorul bugetar, din cadrul

unităților cooperatiste și al celorlalte persoane juridice sau fizice care angajează personal cu contract individual de muncă pot primi tichete de masă, suportată integral, pe costuri de către angajator. Sumele corespunzătoare tichetelor de masă acordate de angajator salariaților săi sunt deductibile din impozitul pe profit. La rândul său, salariatul, pentru valoarea conștând în tichetul de masă, este scutit de plata impozitului pe venit sub forma de salariu.

Modalități de construire a sistemelor de salarizare în organizații

Literatura de specialitate consacră unele elemente definitorii despre salariu și salarizare. Înainte de toate, salariul reprezintă esența motivării materiale cu implicații atât asupra recompensării muncii, cât și asupra dezvoltării personale. El se află sub influența unor factori exteriori întreprinderii (nivel de dezvoltare, caracteristicile pieței muncii, evoluția prețurilor, tendințele cuprinse în strategiile de dezvoltare națională, pe ramuri și domenii, și teritoriale, influența deciziilor guvernamentale), precum și sub influența unor factori interni întreprinderii (domeniul de activitate, mărime, dotare tehnologică și cu utilaje, profilul de activitate, tipul producției, nivelul performanțelor realizate).¹¹

Sistemul de salarizare care cuprinde ansamblul reglementărilor, metodelor, formelor și instrumentelor economice prin care se definesc nivelurile și diferențierile de salariu, ca și anumite categorii de drepturi complementare, devine din ce în ce mai flexibil pentru întreprinderile cu capital majoritar sau în totalitate privat.

Managerul unei astfel de întreprinderi are autonomia conceperii salarizării în întreprindere, evident, o autonomie relativă prin care ia în considerare:

- influențele interne și externe menționate;

- respectarea unor baremuri care se referă la nivelul minim al salariilor, condițiile de acordare a unor sporuri, compensări și care sunt reglementate;

- diferențierile necesare între diferitele categorii de personal, în funcție de complexitatea lucrărilor, gradul de responsabilitate, nivelul de pregătire;

- corelarea obligatorie cu rezultatele obținute individual, precum și la nivelul întreprinderii, exprimat prin indicatori relevanți cum sunt productivitatea muncii, profitul obținut;

- asigurarea unui climat de echitate care poate stimula performanțele și atașamentul față de firmă;

- folosirea pentru obiectivitate și pentru o evaluare mai corectă a muncii prestate a unui sistem modern de normare.

Potrivit sistemelor de conducere parteneriale, componentele în care întreprinderea și managerul său au autonomie de intervenție se negociază cu reprezentanții salariaților (sindicate) în cadrul contractelor colective de muncă. Această negociere se poate realiza la mai multe niveluri, unele superioare celui al întreprinderii și determină conlucrarea între organismele patronale și cele sindicale. Evident, managerul, respectând prevederile contractului colectiv de muncă și alte reglementări, păstrează o autonomie decizională pentru o serie de intervenții care vizează politica salarială. În același timp,

aplicarea politicii salariale este puternic reglementată și adesea restricționată de existența resurselor necesare.

Sistemul de salarizare și toate componentele sale trebuie să răspundă cerințelor de flexibilitate și adaptabilitate la procesele de modernizare.

În privința sporurilor referitoare, cu precădere, la condițiile de muncă, experiența țărilor cu economie de piață dezvoltată și a reglementărilor din aceste țări evidențiază obligația managerilor de a lua măsuri programate strict pentru ameliorarea condițiilor de muncă.

Între a da sporuri și a perpetua o situație gravă a condițiilor de muncă, pe de o parte, și a face investiții pentru eliminarea factorilor nocivi, pe de altă parte, decizia managerială este evident cea de-a doua. Păstrarea sănătății personalului nu poate fi pusă în balanță cu oricâte sporuri pentru condiții de muncă am utiliza.

Decizii semnificative^{1,2} în ceea ce privește salarizarea au în vedere cu prioritate:

- aprobarea sistemului de salarizare utilizat (cadru, conținut, forme, niveluri);

- amplificarea investițiilor referitoare la eliminarea condițiilor grele de muncă și renunțarea în acest fel (treptat) la sporurile respective;

- aprobarea unei grile de salarii care să permită stimularea rezultatelor obținute de salariați;

- aprobarea cadrului de negocieri salarial.

BIBLIOGRAFIE

1. Eufemia Vieriu. Dreptul muncii, Ed. Lucman, 2004.
2. Ovidiu Nicolaescu. Sistemul decizional al organizației, Editura Economică, 1998.
3. Aurel Manolescu. Managementul resurselor umane, Editura Economică, 2004.
4. Codul Muncii, Legea 53/24.01.2003.
5. Codul Fiscal, Legea 571/22.12.2003.

NCTE

¹ A. Bolintineanu, A. Nastase. - Drept internațional contemporan.

² Sanda Ghimpu. Câteva aspecte ale desfacerii disciplinare a contractului de muncă în baza Legii organizării și disciplinei în muncă.

³ Sanda Ghimpu. Delimitarea raportului juridic de muncă de unele raporturi juridice civile.

⁴ Șerban Beligrădeanu. Considerații în legătură cu Legea nr.83/1995 privind unele măsuri de protecție a persoanelor încadrate în muncă.

⁵ Valer Dornanu, Gheorghe Bădica. Dreptul muncii. - Pag.469.

⁶ Gheorghe Brehoi, Andrei Popescu. Noul sistem de salarizare. - Pag.11-16.

⁷ Traian Ștefanescu. Tratat elementar de drept al muncii. - Pag.284.

⁸ Alexandru Țiclea, Constantin Tufan. Dreptul muncii. - Pag. 465.

⁹ Valer Dorneanu. Op. cit. - Pag. 33-34.

¹⁰ Petre Burloiu. Op. cit. - Pag. 164-186; Dumitru Firoiu. Op. cit. - Pag. 90-91.

¹¹ Ovidiu Nicolaescu. Sistemul decizional al organizației. - Pag.621.

¹² Ovidiu Nicolaescu. Sistemul decizional al organizației. - Pag.623.

Prezentat: 4 februarie 2010.

Pecement: Nicolae ROMANDĂȘ, doctor în drept, profesor universitar.

E-mail: sce@aap.gov.md