

Calculul salarial - cum gestionăm riscul de conformitate în contextul actualelor schimbări fără precedent

Material de opinie de Maria Butcu, Director Soluții de Servicii Externalizate, Deloitte România

Protecția angajaților, atât din perspectiva sănătății, cât și a veniturilor obținute, a reprezentat, încă de la debutul pandemiei de COVID-19, principala preocupare a autorităților, manifestată prin măsurile de sprijin adoptate, dar și a angajatorilor. Aceștia din urmă au întreprins toate demersurile necesare pentru a putea accesa facilitățile acordate de stat în favoarea salariaților și, în plus, cei care au dispus de resurse au oferit beneficii suplimentare. Doar de la începutul acestui an au intrat în vigoare o serie de măsuri dedicate salariaților, cum ar fi indemnizația pentru telemuncă, decontarea serviciilor de testare sau vaccinare pentru bolile care pun în pericol sănătatea publică sau decontarea serviciilor turistice. În aceste condiții, pachetele salariale capătă o flexibilitate tot mai mare, dar necesită și o atenție sporită din partea companiilor, în special în zona de resurse umane și salarizare.

Fiecare reglementare vine la pachet cu propriile „instrucțiuni de utilizare”. De la facilitatea privind șomajul tehnic, la Kurzarbeit, la concediul pentru părinți sau indemnizația pentru telemuncă, toate presupun documentație specifică și reguli clare pe care angajatorul trebuie să le respecte. Spre exemplu, indemnizația pentru telemuncă, pe care angajatorii pot să o ofere lunar anajților, în limita a 400 de lei (sumă deductibilă pentru angajator, pentru care nu se plătesc taxe salariale), se acordă proporțional cu numărul de zile lucrate în regim de telemuncă. Asta înseamnă că angajatul este plătit diferit în zilele în care lucrează de acasă, față de cele în care lucrează de la sediul angajatorului. Și acesta este doar un exemplu de situație care complică destul de mult calculul salarial.

În aceste condiții, la care se mai pot adăuga aspecte legate de neclaritatea unor reglementări, dar și de dotările insuficiente ale angajatorului (lipsa personalului calificat, sistem informatic inadecvat etc.), managementul resurselor umane și gestiunea calculului salarial devin operațiuni tot mai complexe pentru majoritatea companiilor. Astfel, antreprenorii și directorii executivi trebuie să analizeze implicațiile acestor provocări asupra personalului și, implicit, asupra întregii activități, și să ia măsurile necesare pentru o gestionare eficientă, fie în sensul redimensionării acestor funcții pe plan intern, cu investițiile aferente, fie prin apelarea la un furnizor extern, care dispune de resurse specializate (profesioniști cu experiență, dotări tehnice, acces la informații și expertiză în implementarea legislației aplicabile în domeniu).

Provocările din departamentele de salarizare

În această perioadă dificilă, dar nu numai, atenția factorilor de decizie se concentrează în special asupra activității de bază, pentru a asigura continuitatea afacerii, iar departamente care, la prima vedere, par a funcționa de la sine, beneficiază de o atenție mai redusă. Însă provocările cu care acestea se confruntă, dacă nu sunt conștientizate la timp, își pot pune amprenta pe întreaga activitate a companiei. Spre exemplu, **suprasolicitarea personalului** din departamentul de resurse umane, cauzată de sporirea complexității activității pe care o desfășoară, poate duce la creșterea numărului de greșeli și, implicit, la scăderea calității în gestionarea calculului salarial. Apariția greșelilor cu regularitate reprezintă un indiciu că personalul poate fi suprasolicitat și, prin urmare, este timpul să se ia măsuri pentru remedierea situației.

Un alt efect al îngreunării procedurilor poate fi **creșterea timpului de așteptare**, iar lipsa unui răspuns la timpul potrivit poate amâna sau chiar anula anumite decizii ce țin de strategia de dezvoltare. În special în cazul unei afaceri în creștere, timpul dedicat calculului salarial este tot mai mare, aspect care limitează capacitatea personalului de a se ocupa de alte activități esențiale în bunul mers al companiei.

Nu în ultimul rând, aspectele menționate pot genera tot mai multe întrebări din partea angajaților cu privire la salariul lor, în special în condițiile neclarităților legislative sau a modului defectuos de transmitere și interpretare a informațiilor (de exemplu, anunțul autorităților cu privire la acordarea unei facilități fiscale pentru angajați poate genera un val de întrebări: de când se aplică, cine poate beneficia, în ce condiții, de ce nu se aplică și în cazul meu etc.). În plus, flexibilizarea programului de muncă poate duce la neclarități referitoare la compensațiile corespunzătoare pentru munca suplimentară, la numărul de ore pentru care un angajat este plătit sau la dreptul de a beneficia sau nu de anumite facilități.



Soluții pentru protejarea angajaților

Evoluțiile din ultima vreme arată, fără niciun dubiu, că resursa umană trebuie susținută prin [soluții bazate pe tehnologie](#) în activitățile care se pretează la automatizare, astfel încât să se poată dedica zonelor care necesită mai multă creativitate, cu efecte benefice atât pentru afacere, cât și în direcția dezvoltării profesionale. În mod special în departamentele de salarizare, programele informatice pot gestiona calendarele angajaților, pot efectua calculul salarial, pot ajuta la rezolvarea diferitelor solicitări și, în cele din urmă, generează economie de timp la un raport cost/beneficiu avantajos, mai ales dacă este vorba de o soluție adaptabilă la schimbările procedurale sau în funcție de evoluția afacerii.

Un alt aspect care poate fi abordat eficient cu ajutorul unui sistem informatic performant este cel legat de **confidențialitatea datelor privind salariile angajaților**. Orice scurgere de informații în această zonă poate genera discuții între angajați și poate compromite situația financiară a angajatorului sau a salariatului. În plus, o astfel de situație poate supune conturile bancare ale angajaților și angajatorilor riscurilor de fraudare. Limitând numărul de persoane care au acces la datele privind salariile, se reduce riscul ca persoane neautorizate să primească informații confidențiale de acest gen.

Gestionarea corectă a calculului salarial este componenta cheie a relației dintre orice organizație și angajații săi. Susținerea forței de muncă depinde de calitatea acestei relații și de greșelile care o pot pune în pericol.

Încrederea în serviciile de salarizare este, așadar, esențială pentru bunul mers al oricrei afaceri, indiferent dacă sunt administrate intern sau prin intermediul unui furnizor extern. În această privință, un angajator trebuie să pună în balanță avantajele și dezavantajele fiecărui mod de lucru și să ia decizia potrivită pentru afacerea pe care o derulează.