

ANALIZA SALARIULUI ÎN DOMENIUL BUGETAR DIN ROMÂNIA – PRINCIPALUL FACTOR DE MOTIVARE A FORȚEI DE MUNCĂ

CZU: 005.955:349.232(498)

APOSTOL Ciprian

Facultatea de Economie și Administrarea Afacerilor, Universitatea Alexandru Ioan Cuza din Iași, România

E-mail: ciprian.apostol@uaic.ro

Abstract. The pay system is a set of rules and measures that directly aim at maintaining the stability of working relationships and, above all, ensuring the subsistence of employees and their families. At each country's level, it is desirable for labor relations to be as transparent and equitable as possible so that employees are able to cover as effectively as possible the 4 levels of needs in Maslow's pyramid. In this regard, it must be taken into account that this membership is in close interdependence with the technical level of production, but also with the degree of normalization of the different types of activities. The main purpose of this article is to highlight how the employee's revenue in the budgetary sector is influenced by the change in salary. The research method is the non-participatory observation.

Cuvinte cheie: salariu, domeniu bugetar, forță de muncă, România

Clasificare JEL: M41, M50

Introducere

Factorul uman constituie o resursă primară în domeniul economico-financiar, iar celelalte resurse (materiale și financiare) constituie resursele secundare și are un rol foarte important și de care o afacere depinde în mare măsură, în condițiile în care nici o întreprindere nu poate să obțină rezultate favorabile fără ajutorul acestuia.

Pentru o menținere a societății la un nivel ridicat, este necesar ca aceasta să asigure angajaților săi un program de dezvoltare profesională și pregătire continuă, pentru ca aceștia să fie competenți și bine pregătiți. Calitatea potențialului uman poate fi evaluată având în vedere gradul de instruire a acestuia, atitudinea și comportamentul său, precum și sistemul de valori pe care acesta și l-a dezvoltat. În comparație cu celelalte resurse ale unei întreprinderi, factorul uman este singura resursă care odată cu trecerea timpului nu se uzază, nici moral, nici fizic, ci, din contră, are posibilitatea de a-și crește valoarea prin intermediul programelor de dezvoltare profesională.

Resursele umane reprezintă suma grupurilor eterogene formate din persoane care au interesele, obiectivele și punctele lor de vedere și care datorită pregătirii lor profesionale și a participării lor la activitatea întreprinderii, au influențat performanțele acesteia.

Resursele umane au un rol foarte important atât la nivelul societății, cât și la nivelul întreprinderii, ca urmare a următoarelor aspecte [4]:

- valoarea de întrebuințare este formată doar de către resursele umane. Factorul uman, produsele și serviciile stau la baza constituirii întreprinderii, care reprezintă celula economică a societății;
- factorul uman este singurul care contribuie la obținerea unor noi idei. Acestea stau la baza obținerii de: produse, soluții de organizare noi, tehnologii și modalități noi de conducere;
- există o dependență a eficacității folosirii resurselor materiale și informaționale de resursele umane.

Se consideră foarte important **rolul factorului uman** în întreprindere, deoarece tot ce înseamnă succesul acesteia este rezultatul nivelului ridicat de pregătire profesională a resursei umane, dar și loialității, creativității și calității ei.

O preocupare constantă atât pentru cercetători, cât și pentru manageri, o reprezintă motivația angajaților. **Motivația** este un comportament determinat de o anumită stare interioară a unei persoane menit să o asigure că își va atinge scopul stabilit. [5]

Motivația resurselor umane constă în faptul că personalul este dispus să depună eforturile necesare pentru realizarea obiectivelor stabilite de întreprindere, eforturi care vor conduce, de asemenea, la atingerea scopurilor proprii ale personalului.

Motivarea și satisfacția personalului este foarte importantă pentru o întreprindere, deoarece performanța acesteia depinde în mare măsură de eforturile depuse de angajați. Este mult mai facil pentru întreprindere să efectueze costuri mai mari cu motivarea angajaților, comparativ cu pierderile pe care le-ar putea înregistra prin insatisfacția acestora, insatisfacție manifestată prin conflicte între aceștia sau/și prin comportamentul defensiv al acestora.

Motivația finală este influențată de un ansamblu de structuri motivaționale, cum ar fi:[2]

- *nevoile*, care reprezintă structurile principale ale personalității. Acestea exprimă echilibrul biopsihosocial al unei persoane, precum și cerințele de reechilibrare. Există două tipuri de nevoi: *primare* (cele înnăscute care asigură integritatea organismului) și *secundare* (cele care apar pe parcursul vieții și asigură integritatea psihică și socială a unei persoane);
- *motivele*, care constau în reactualizarea unei necesități sau în transpunerea în mod subiectiv;
- *interesele*, care se referă la orientarea unui individ în mod selectiv, stabil, către un anumit domeniu de activitate;
- *convingerile*, care au în vedere personalitatea unui individ, unde se pot întâlni anumite idei strâns legate de anumite trăiri foarte afective, care determină efectuarea unei acțiuni;
- *idealurile*, care se referă la faptul că educația și cultura unei persoane determină experiența proprie, dar și cea a celor din jurul tuturor indivizilor.

Salariul - principala modalitate de motivare și de recompensare a efortului depus de forța de muncă

Conform Codului Muncii, **salariul** este dreptul angajaților de a primi o remunerație exprimată în bani în schimbul îndeplinirii sarcinilor de lucru în cadrul unei întreprinderi și este constituit din patru componente:

- salariul de bază;
- *adaosul*;
- *indemnizațiile*;
- *sporurile*.

Sistemul de salarizare are la bază o serie de **principii** ce trebuie respectate de fiecare întreprindere, precum:[7]

- un salariu egal pentru efectuarea unei munci egale;
- salarii diferite în raport cu calificarea fiecărui angajat;
- salarii diferite în raport cu gradul de importanță a ramurilor și subramurilor economiei naționale;
- salarii diferite în raport cu condițiile de muncă specifice.

Sistemul de recompensare a personalului mai cuprinde o serie de **principii generale**, cum ar fi:[3]

- principiul stabilirii remunerației care se determină în corelare cu activitatea entităților economico- sociale și mecanismele aferente pieței;
- principiul de negociere a remunerațiilor;
- principiul de existență a remunerației minime;
- principiul respectării confidențialității remunerațiilor;
- principiul de liberalizare a remunerațiilor.

Literatura economică contemporană prezintă următoarelor forme principale de salarizare[1]:

- a) salarizarea în regie** sau *salarizarea după timpul lucrat*, care se caracterizează prin:
- este cea mai des întâlnită formă de salarizare;

- se atribuie personalului care își desfășoară activitatea fără a fi constrâns de rezultatele obținute. Prioritar este ca aceștia să realizeze volumul de bunuri, lucrări și/sau servicii prevăzut în normele de muncă într-un anumit interval de ore;
- personalul este remunerat exclusiv după timpul lucrat, fără a exista vreo constrângere motivațională între munca depusă și rezultatele obținute;
- nu motivează utilizarea eforturilor, cunoștințelor și abilităților angajaților pentru obținerea de rezultate superioare care să fie recompensate financiar sau ierarhic.

b) salarizarea în acord, care are următoarele caracteristici:

- este aplicabilă în acele sectoare de activitate, unde munca se urmărește a fi normată;
- este interconectată de rezultatele muncii;
- se stimulează efortul personalului, disciplina necesară respectării termenelor limită, precum și sporirea productivității;
- intensificarea volumului de muncă peste limitele suportabile de organism poate conduce la scăderea capacității de muncă în perioadele viitoare.

Salarizarea în acord are la rândul ei mai multe variante:[6]

- salarizarea în acord direct care poate fi cu bucată sau pe bază de norme de timp;
- salarizarea globală sau în acord global;
- salarizarea în acord progresiv;
- salarizarea în acord regresiv;
- salarizarea în acord diferențiat.

c) salarizarea mixtă (cu prime) cumulează avantajele celorlalte forme anterior menționate.

Salariul efectiv se compune din două părți principale:

- salariul de bază, calculat în funcție de numărul orelor lucrate și reprezintă suma garantată;
- o remunerare progresivă a randamentului sau performanțelor individuale sau colective, care se adaugă la salariul de bază. Cele mai uzuale prime sunt: prime de calitate, prime de vânzare, prime pentru munca în condiții speciale sau prime de producție.

Salariul, respectiv contraprestația muncii în bani și/sau în natură datorat salariaților ca rezultat al activității desfășurate, se poate regăsi sub două aspecte, și anume: salariul nominal și salariul real.

Salariul nominal reflectă suma de bani convenită unui salariat în funcție de munca efectuată.

Salariul real este reprezentat de cantitatea de bunuri și servicii de care poate beneficia un angajat cu ajutorul salariului nominal.

Cadrul juridic cu privire la remunerarea angajaților

Principalele acte normative care reglementează activitatea angajaților în România sunt: Constituția României, Codul muncii și Codul fiscal.

Constituția României este unul dintre actele normative în care se regăsesc articole cu privire la drepturile angajaților. Aceasta prevede și unele măsuri de protecție socială menite a proteja angajații, care se referă la introducerea salariului minim brut pe economie, concediul de odihnă plătit, repausul săptămânal, desfășurarea activității în condiții dificile, precum și alte situații [8].

Codul Muncii – Legea nr. 53/2003 modificată și republicată ulterior, ultima modificare Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 53 din 4 august 2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 644 din 7 august 2017, reprezintă legea care stă la baza reglementării sistemului de salarizare a personalului din întreprinderile care contribuie la dezvoltarea economiei naționale. Cuprinde prevederi referitoare la: principiile fundamentale ale dreptului la muncă; încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și/sau încetarea contractului individual de muncă; durata timpului de muncă; concediile acordate; dispozițiile referitoare la salarizarea personalului (salariul minim garantat, plata salariului, fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale etc.), precum și la sănătatea și securitatea în muncă; formarea profesională a angajaților; reprezentarea salariaților (sindicate); conflictele de muncă; jurisdicția muncii (soluționarea conflictelor de muncă) și răspunderea juridică a angajaților și

angajatorilor în cazul unor abateri de la norme, regulamente, dispoziții, legi sau încălcări ale regulamentelor de ordine interioară.

Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 688/10.09.2015, cu modificările și completările ulterioare, ultima actualizare **Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 79/2017 din 8 noiembrie 2017**, publicată în Monitorul Oficial al României, nr. 885 din 10 noiembrie 2017, stabilește cadrul legal în ceea ce privește toate tipurile de impozite, taxe sau contribuții sociale aferente salariilor.

Veniturile angajaților din sistemul bugetar au fost influențate și de alte acte normative. Astfel, prin **Legea privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice nr. 284/28 decembrie 2010**, publicată în Monitorul Oficial din data de 28 decembrie 2010, Partea I, nr. 877 s-a urmărit ca toate persoanele care lucrează în domeniul bugetar, să fie recompensate din bugetul statului, prin intermediul unui **sistem de salarizare unitar**, care să respecte următoarele principii:

- *principiul caracterului unitar* presupune că această lege are în vedere toate categoriile de salariați care lucrează în domeniul public, ținând cont și de principalele drepturi salariale ale acestora prevăzute în acte normative specifice acestui sistem unitar de salarizare;
- *principiul supremației legii* presupune stabilirea drepturilor salariale prin normele legislative;
- *principiul echității și coerenței* presupune oportunitatea ca toate persoanele care lucrează în domeniul public să poată avea șanse de a lucra în funcții egale și de a primi remunerații cu valoare egală, având la bază principii și norme specifice acestui sistem de salarizare;
- *principiul sustenabilității financiare* are în vedere sporirea remunerațiilor prin intermediul legilor speciale.

Hotărârea Guvernului nr. 1091/2014 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 902 din data de 11 decembrie 2014 specifică faptul că în anul 2015 va avea loc **o dublă sporire a salariului minim brut pe țară**, respectiv de la data de 1 ianuarie și la nivelul lunii iulie. *Prima etapă de creștere* a avut loc la 1 ianuarie 2015, unde salariul minim brut a ajuns la 975 lei pe lună, ceea ce înseamnă un număr total de ore lucrate de un salariat pe lună în medie de 168,667 ore, conducând la o valoare de 5,781 lei pe oră. *Cea de a doua creștere* a avut loc la data de 15 iulie 2015, când salariul minim brut pe țară era de 1.050 lei pe lună. Pentru încasarea unei astfel de remunerații, un angajat trebuia să lucreze în total 168,667 ore pe lună, iar salariul pe oră era de 6,225 lei. În cazul persoanelor care lucrează în domeniul bugetar, aceștia nu pot avea un salariu de bază mai mic decât salariul minim brut pe țară, precum și în cazul tuturor persoanelor care lucrează având la bază un contract individual de muncă, în caz contrar angajatorii vor fi sancționați cu o amendă de la 1.000 lei la 2.000 lei, de către Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice.

La aceste reglementări se mai adaugă și **Legea 142/9.07.1998 privind acordarea tichetelor de masă**, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 260 din 13/07/1998; **Legea 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice**, coroborată cu **Hotărârea Guvernului nr. 257 din 20 martie 2011**; **Hotărârea Guvernului nr. 52 din 19 ianuarie 2011 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor**; **Legea 16/2012 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă** etc. Toate acestea au fost modificate și completate ulterior.

Cea mai nouă reglementare din domeniu o reprezintă **Hotărârea Guvernului nr. 846/2017 din 29 noiembrie 2017 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată**, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 950 din 29 noiembrie 2017.

Recompensarea salarială din România începând cu anul 2018

Salariile tuturor angajaților din România au suferit modificări majore începând cu 01 ianuarie 2018. În primul rând, s-a majorat salariul de bază minim brut pe țară la 1900 lei/lună, conform **Hotărârii Guvernului nr. 846/2017 din 29 noiembrie 2017 pentru stabilirea salariului de bază**

minim brut pe țară garantat în plată, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 950 din 29 noiembrie 2017. Apoi, o serie de contribuții au fost transferate de la angajator la angajat, iar impozitul pe salarii s-a micșorat de la 16% la 10%, conform noului cod fiscal. Astfel, pentru un salariu brut de 3000 lei, venitul net al salariatului scade în anul 2018, conform datelor din tabelul 1.

Tabelul 1. Modificările salariului și ale contribuțiilor aferente începând cu 01.01.2018

Elemente	Legislația din 2017	Legislația din 2018
Salariul brut	3000	3000
Angajatul plătește la bugetele de stat	896	1226
Salariul net	2104	1774
Salariul complet	3691	3068
Angajatorul (patronul) plătește la bugetele de stat	691	68
Statul colectează la bugetele de stat în total	1587	1294

Mai mult, în cazul angajaților din domeniul bugetar au crescut salariile brute cu 25% începând cu luna ianuarie, conform **Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice**, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 492 din 28 iunie 2017. Numai că în cazul acestei majorări apar anumite limitări importante, și anume:

- toate sporurile, indemnizațiile, compensațiile, adaosurile și alte drepturi acordate cumulativ pe total buget pentru fiecare ordonator de credite **nu pot depăși 30%** din suma salariilor de bază;
- **nu se poate depăși maximul salarial** stabilit pentru fiecare categorie de bugetar în parte în anexele de la Legea salarizării, respectiv acele salarii maxime care ar trebui atinse până în 2022; practic, dacă există bugetari care, cu tot cu alte mărimi încasate în anul 2017 au ajuns tot mai aproape de maximul pentru 2022, ei nu vor încasa o mărire de 25%, pentru că asta ar putea însemna depășirea aceluia prag maximal stabilit în lege.

Astfel, în cazul unor angajați din domeniul bugetar această majorare de 25% a fost mai mică, iar în cazul altora s-au înregistrat chiar diminuări ale veniturii net. Pentru a evidenția acest lucru se va lua drept exemplu datele din tabelul 2.

Tabelul 2. Modificările salariului la 01.01.2018 ca urmare a aplicării Legii-cadru nr.153/2017

Elemente	Salariu decembrie 2017	Salariu ianuarie 2018 (aplicare Lege-cadru nr. 153/2017)
Salariu brut	6938	7936
Contribuție fond șomaj	35	-
Contribuție fond sănătate	382	794
Contribuție asigurări sociale	728	1984
Venit net	5793	5158
Deducere sindicală	38	45
Venit bază de calcul	5755	5113
Impozit	921	511
Salariul net	4872	4647

Legea salarizării unitare, cum mai este cunoscută Legea-cadru nr. 153/2017, prevede și alte creșteri de salarii la două categorii de personal administrativ, respectiv pentru medici și asistenți, în cazul cărora creșterile sunt substanțiale, iar cealaltă, în cazul angajaților din învățământul de stat, care vor primi 20% în plus la salariu. Și în cazul acestor creșteri trebuie menționat că se vor realiza doar în condițiile în care nu se depășesc limitele maxime salariale propuse pentru anul 2022.

Concluzii

Fondul de salarii suportat de către o întreprindere pentru a beneficia de munca prestată de către salariați, cuprinde toate drepturile unui angajat. Acesta se reflectă într-o cheltuială de exploatare și, în același timp, într-o obligație față de personalul angajat. De asemenea, reprezintă bază de calcul la determinarea contribuțiilor sociale datorate de întreprindere unor organisme publice sau sociale.

Așa cum s-a observat din studiul efectuat, salarizarea este reglementată printr-un număr foarte

mare de norme, menite să apere drepturile angajaților. Astfel, angajatorului i se interzice prin lege, negocierea și stabilirea salariului de bază prin contractul de muncă individual, sub salariul minim pe economie. El este obligat să acorde un salariu brut lunar cel puțin egal cu acesta, deoarece este considerat suficient pentru acoperirea necesităților unei persoane. Tot în legislația aferentă se regăsesc prevederi referitoare la: dreptul salariaților de a primi concediu de odihnă; concediul pentru formarea profesională; încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și/sau încetarea contractului individual de muncă; durata timpului de muncă; sănătatea și securitatea în muncă; reprezentarea salariaților (sindicate); conflictele de muncă etc.

Important de menționat este și faptul că nu toate măsurile luate pentru o recompensare salarială mai bună a angajaților se regăsește în puterea de cumpărare a acestora. Astfel, am observat că, deși salariile de bază ale unor angajați din domeniul bugetar au crescut ca urmare a prevederilor Legii-cadru nr. 153/2017, veniturile nete ale acestora nu au înregistrat aceeași creștere sau, chiar mai mult, la unii au cunoscut diminuări. Din acest motiv, sugerăm o corectă informare a angajaților, pe baza unor calcule exacte, care să redea transparent toate modificările suferite de salariu ca urmare a aplicării unor norme legislative. De asemenea, se impune și o clarificare în legătură cu diferitele tipuri de salarii întâlnite (salariu de bază, salariu brut, salariu net etc.) și a modului de determinare a acestora. Astfel, ar fi înlăturate toate nedumeririle angajaților și, mai mult, i-ar ajuta în procesul de negociere a salariilor, fiind în cunoștință de cauză.

În concluzie, pentru a asigura o productivitate a muncii ridicată și pentru a avea angajați mulțumiți, angajatorul trebuie să asigure a recompensă salarială satisfăcătoare, ținând cont de următoarea zicală: “Dacă mă plătești cum vreau eu, am să muncesc cum vrei tu! Dacă mă platești cum vrei tu, am să muncesc cum vreau eu!”.

Bibliografie

1. Bojian, O., 2003. *Contabilitate generală*, Editura Universitară, București
2. Gavrilă, T., Lefter, V., 2007. *Managementul organizațiilor*, Editura Economică, București
3. Moroșan, I., 2010. *Contabilitate financiară și de gestiune – studii de caz și sinteze de reglementări*, Editura CECCAR, București
4. Neagu, C., 2004. *Managementul firmei*, Editura Tritonic, București
5. Nica, P., Iftimescu, A., 2008. *Management – concepte și aplicații*, Editura Sedcom Libris, Iași
6. Pântea, I. P., Pop, A., 2010. *Contabilitatea financiară a întreprinderii*, Editura Dacia, Cluj-Napoca
7. Pântea, I. P., Bodea, G., 2011. *Contabilitate financiară*, Editura Intelcredo, Deva
8. ***, *Constituția României*, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 767/31.10.2003, cu modificările și completările ulterioare, art. 41, alin. (2)
9. ***, *Legea 142/9.07.1998 privind acordarea tichetelor de masă*, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 260 din 13/07/1998;
10. ***, *Codul Muncii – Legea nr. 53/2003 modificată și republicată ulterior*, ultima modificare Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 53 din 4 august 2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 644 din 7 august 2017
11. ***, *Legea 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice*, coroborată cu *Hotărârea Guvernului nr. 257 din 20 martie 2011*;
12. ***, *Legea privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice nr. 284/28 decembrie 2010*, publicată în Monitorul Oficial din data de 28 decembrie 2010, Partea I, nr. 877
13. ***, *Legea 16/2012 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă*, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 20 din 10 ianuarie 2012
14. ***, *Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal*, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 688/10.09.2015, cu modificările și completările ulterioare, ultima actualizare Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 79/2017 din 8 noiembrie 2017, publicată în Monitorul Oficial al României, nr. 885 din 10 noiembrie 2017
15. ***, *Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice*, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 492 din 28 iunie 2017
16. ***, *Hotărârea Guvernului nr. 52 din 19 ianuarie 2011 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și*

indemnizația lunară pentru creșterea copiilor

17. ***, *Hotărârea Guvernului nr. 1091/2014 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată*, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 902 din data de 11 decembrie 2014
18. ***, *Hotărârea Guvernului nr. 846/2017 din 29 noiembrie 2017 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată*, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 950 din 29 noiembrie 2017