
Corelarea salariilor cu rata inflației și aplicarea criteriului de performanță

Lector univ. dr. Ana CARP (karp_ana@yahoo.com)
Universitatea "Artifex" din București

Abstract

Domeniul raporturilor de muncă este reglementat de Codul Muncii. Pe parcursul desfășurării relațiilor de muncă, participanții la raporturile de muncă, salariații și angajatorii, se informează și se consultă reciproc, în condițiile legii și ale contractelor colective de muncă pentru buna desfășurare a relațiilor de muncă, deoarece ambii participanți sunt interesați de realizarea drepturilor pe de o parte, respectiv de obținerea unui rezultat financiar favorabil, pe de altă parte.

Clauza cu privire la corelarea salariilor cu rata inflației este frecvent inclusă în contractele colective de muncă. Concomitent cu aceasta, părțile convin asupra creșterilor salariale prin aplicarea criteriului de performanță. În cazul includerii în contractele colective de muncă a acestor clauze, fără să se prevadă modalitatea practică de aplicare, pot apărea conflicte de muncă.

Pentru a oferi o bază de negociere privind creșterile salariale prin aplicarea celor două criterii, ilustrez în acest articol câteva modalități practice de aplicare.

Cuvinte cheie: protecție socială, corelarea salariilor, criteriul performanței, conflict de muncă, rata inflației.

Clasificarea JEL: E24, E31

Introducere

Conform dispozițiilor art.41, alin.2 din Constituția României, salariații au dreptul la măsuri de protecție socială ce privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit și alte situații specifice.

Intr-o societate democratică, restrângerea unor drepturi sau a unor libertăți, dacă se impune, poate fi făcută numai prin lege.

Codul Muncii și Contractele colective de muncă reglementează raporturile de muncă și jurisdicția muncii.

La data încheierii contractelor colective de muncă, părțile sunt egale să-și exprime pretențiile drepturilor solicitate, în cazul salariaților și posibilitățile de acordare ale acestora, dacă ne referim la angajatori.

Prin semnarea unui contract colectiv de muncă, acesta devine **legea părților**.

În practica litigiilor și conflictelor de muncă se întâlnesc frecvent conflicte colective, care ajunse în justiție, dăunează în final ambelor părți.

Clauzele cu privire la creșterea salariilor sunt uneori exprimate insuficient de clar, sau atunci când trebuie aplicate se constată că partenerii de dialog social au avut în vedere modalități diferite de aplicare.

Literature review

Compensarea salariilor cu indicele de creștere al prețurilor de consum a fost abordată de Carp (2017). Pentru evitarea conflictelor de muncă, autoarea a propus existența unui set de definiții a termenilor utilizați în contractele colective de muncă.

Metodologia de calcul a indicelui de creștere al prețurilor de consum și conceptul, definițiile și metodele de calcul ale acestuia sunt prezentate de Anghelache, Marinescu, Lilea, Stoica (2017).

Metodele și modelele de măsurare a inflației sunt amplu analizate de Anghelache, Voineagu, Gheorghe (2013).

Posibilitățile de creștere a veniturilor din salarii și pensii au fost abordate de Anghelache, Carp (2016), iar corelația dintre salariul mediu brut pe economie și pensii a fost prezentată de Carp (2017).

Conceptul de contract de compensare a fost promovat de Kanagaretnam, Sarkar (2011).

Anghel, Anghelache, Carp (2017) au ilustrat corelația dintre principalii indicatori macroeconomici, precum și modelele care se construiesc pe baza acestora.

Gheorghiescu, Schmutzer (2016) au prezentat studii de caz pe baza unor hotărâri judecătorești pronunțate în conflicte și litigii de muncă.

Metodologia cercetării, date, rezultate și discuții

Contract colectiv de muncă

În conformitate cu dispozițiile art.229 din Codul Muncii, contractul colectiv de muncă este convenția încheiată în formă scrisă între angajator sau organizația patronală, de o parte, și salariați, reprezentați prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind:

- condițiile de muncă
- salarizarea
- alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă.

Contractele colective de muncă care se încheie pe perioade de doi ani includ, de regulă, clauze referitoare la corelarea salariilor și la creșteri salariale.

Prin corelare, angajatorul și angajații au în vedere păstrarea aceleiași puteri de cumpărare a salariilor pe toată durata de valabilitate a contractului colectiv de muncă. Cauza includerii acestei clauze este creșterea prețurilor, a ratei inflației.

Cea de-a doua clauză, care se include la capitolul Salarizare, este acordarea de creșteri salariale. Acestea sunt condiționate de evoluția favorabilă a situației financiare a angajatorului.

Creșterile salariale se acordă sub formă de majorări salariale pentru toți angajații, ori pentru anumiți salariați.

Stimularea perfecționării profesionale, a exercitării sarcinilor de serviciu în favoarea angajatorului, determină angajatorii să includă criteriul performanței ca un criteriu de acordare al creșterilor salariale. Aceasta înseamnă că pentru a beneficia de creșteri salariale, un angajat se află în competiție cu sine, dar și cu ceilalți angajați.

Când în contractele colective de muncă se includ mai multe clauze privind drepturi salariale, acestea se execută rând pe rând, fiind necesară o prioritizare a criteriilor, o ordine de aplicare consecutivă.

▪ **Conflicte de muncă**

Codul Muncii și Legea dialogului social definesc conflictele de muncă. Acestea sunt de regulă generate de executarea sau neexecutarea întocmai a unor clauze prevăzute în Contractul Colectiv de muncă sau în contractul individual de muncă, după caz.

În cazul în care apar conflicte între salariați și angajatori “**privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă**”, acestea îmbracă forma conflictelor de muncă (art.231-Codul Muncii). Legea nr.62/10.05.2011 a dialogului social definește acești termeni și ilustrează situațiile care generează conflictele colective de muncă.

Îndeplinirea necorespunzătoare a obligațiilor ce decurg din contractele individuale și colective de muncă generează starea de conflict. Salariații se pot îndrepta împotriva angajatorului pentru plata unor despăgubiri, considerându-se prejudiciate de neacordarea drepturilor cuvenite.

▪ **Corelarea salariilor cu rata inflației**

Încă din anul 1991 s-a introdus în România conceptul de “sistem de compensare-indexare a salariilor de bază”, datorită faptului că salariile negociate prin contracte colective/individuale de muncă se depreciau în raport cu evoluția galapontă a prețurilor de consum.

În sistemul de salarizare din România s-au aplicat două metode: compensarea și indexarea salariilor.

Corelarea salariilor vizează una dintre cele două metode.

Atunci când prin clauza contractuală nu se face nici o precizare, înțelegem că prin corelare cu rata inflației avem în vedere o procedură de compensare cu rata inflației, astfel încât salariul să aibă aceeași putere de cumpărare pe toată durata de existență a contractului individual de muncă, raportat la clauza prevăzută în contractul colectiv de muncă.

În situația în care părțile contractuale nu prevăd o ritmicitate a corelării salariilor, rezultă că procedeul de corelare este continuu și pe cale de consecință, orice creștere a prețurilor trebuie să atragă plata unei sume cu titlu de compensație bănească.

Deoarece măsurarea inflației este lunară, creșterea ratei inflației conduce la sume complementare salariului de bază, plătibile lunar, cuvenite salariaților.

Dacă părțile prevăd corelări periodice ale salariilor, trimestriale sau anuale, atunci sumele rezultate pot fi incluse în salariul de bază, atrăgând majorări ale celorlalte elemente salariale.

Ca metodă de corelare a salariilor distinctă de compensare este indexarea care constă într-o majorare directă a fiecărui salariu prin aplicarea unei procente de creștere la salariu de bază.

În opinia mea, indexarea este un procedeu de majorare a salariilor care se aplică periodic, de regulă anual.

Compensarea și indexarea salariilor sunt metode actuale de corelare a salariilor.

Pentru a calcula suma compensației cu care se corelează salariul de bază se utilizează relația (1):

$$\text{Compensația} = \frac{\text{Salariul inițial} \cdot \text{Rata inflație}}{100} \quad (1)$$

unde:

$$\text{Rata inflației} = \text{IPC} - 100 \quad (2)$$

Avantajul corelării salariilor cu rata inflației este acela că pentru toți salariații se acordă sume proporționale cu salariul de bază individual.

▪ Criteriul performanței și creșterile salariale

Evaluarea performanței salariaților în îndeplinirea sarcinilor de serviciu este un drept al angajatorului prevăzut la art.40, lit.f din Codul Muncii. Criteriile de performanță și metodele de evaluare pot face obiectul unor clauze cuprinse în Regulamentul intern. Pentru stimularea creșterii gradului de realizare a sarcinilor individuale de serviciu, angajatorii pot stabili obiective de performanță individuale și criterii de evaluare a realizării acestora.

Criteriul performanței poate fi inclus într-o clauză în contractul colectiv de muncă pentru acordarea creșterilor salariale. În acest caz, salariații sunt direct interesați de obținerea unei note/calificativ pentru care să obțină o creștere salarială mai mare.

Aplicarea concomitentă a mai multor criterii care vizează creșteri salariale presupune stabilirea unui algoritm de calcul, agrearea unei metode de către angajator-angajați, care să conducă la aceleași salarii majorate.

▪ **Studiu de caz. Aplicarea criteriului de corelare cu rata inflației și aplicarea criteriului performanței**

Pentru a ilustra modalitatea de aplicare a celor două criterii, prezentăm un studiu de caz.

Fie o societate care a încheiat un Contract colectiv de muncă pentru perioada iulie 2017-iunie 2019. Conform dispozițiilor art.100, după fiecare an calendaristic se va face corelarea salariilor cu rata inflației, pe baza indicilor prețurilor de consum comunicați de INS. Primul an expiră în luna iunie 2018.

Conform dispozițiilor art.101, societatea va acorda creșteri salariale în procent mediu de 2%/an pe criteriul performanței, conform evaluărilor anuale. Creșterile salariale convenite astfel se acordă din luna iulie a fiecărui an. După primul an de activitate, managementul resurselor umane a acordat note de la 1 la 10 în funcție de respectarea criteriilor de performanță de către fiecare angajat.

Societatea nu a stabilit modul concret de aplicare a criteriilor, astfel încât pot exista metode diferite de calcul a noilor salarii de bază. Deoarece primul an al CCM 2017-2019 a expirat, se solicită majorarea salariilor conform art.100 și art.101.

Cunoscând faptul că IPC iunie 2018/iunie 2017 este 105,41% și știind notele obținute la evaluare de către salariați, vom determina salariile care trebuie puse în plată de la data de 01.07.2018.

Așa cum am precizat în partea introductivă a studiului, atunci când nu se stabilește modalitatea concretă de aplicare a clauzelor, pot exista rezultate diferite.

Se presupune că societatea are un număr de 10 salariați, numerotați în tabel de la a1 la a10.

În raport de criteriul performanței și de fondul total de salarii existent la data de 01.07.2018, salariaților le revine suma de 720 lei de repartizat pe fiecare salariat. Acest criteriu este stimulativ pentru salariatul a6, căruia îi revine cota de 19,44%, în timp ce salariatul a1 primește doar 2,78% din creșterea totală a fondului de salarii. În raport de criteriul performanței, noile salarii convenite salariaților se regăsesc în coloana 10.

Metoda nr. 1:

Se aplică cele două criterii, corelarea cu rata inflației și criteriul performanței, separat.

Conform acestei metode se consideră că ambele creșteri salariale, respectiv cotele procentuale din coloana 4 și IPC (rata inflației de 5,41%) din coloana 7 se aplică concomitent la aceeași bază salarială (salariile inițiale din coloana 3).

Conform rezultatelor calculelor, creșterile salariale totale sunt în sumă de 2668 lei. Noile salarii cuvenite salariaților sunt în sumă totală brută de 38.668 lei.

Angajați	Nota evaluare	% notei	Fond salarii	Cota procentu a Sal./FSA L	Suma acordata (dupa perf.)	Cota criteriu perf	IPC	Sal. compensat (dupa IPC)	Compensatia cu IPC	Sal. Criteriu perf	Creștere salariala totala
col.0	col.1	col.2	col.3	col.4	col.5	col.6	col.7	col.8	col.9	col.10	col.11
a1	8	10.00%	1000	2.78%	72	7.20%	105.4	1054	54	1072	1126
a2	9	11.25%	2000	5.56%	81	4.05%	105.4	2108	108	2081	2189
a3	10	12.50%	3000	8.33%	90	3.00%	105.4	3162	162	3090	3252
a4	6	7.50%	5000	13.89%	54	1.08%	105.4	5271	271	5054	5325
a5	7	8.75%	6000	16.67%	63	1.05%	105.4	6325	325	6063	6388
a6	8	10.00%	7000	19.44%	72	1.03%	105.4	7379	379	7072	7451
a7	9	11.25%	5000	13.89%	81	1.62%	105.4	5271	271	5081	5352
a8	10	12.50%	3000	8.33%	90	3.00%	105.4	3162	162	3090	3252
a9	7	8.75%	2500	6.94%	63	2.52%	105.4	2635	135	2563	2698
a10	6	7.50%	1500	4.17%	54	3.60%	105.4	1581	81	1554	1635
	80	100.00%	36000	100.00%	720	2.00%	105.4	37948	1948	36720	38668
Total creștere:				720							
Diferenta inflatie:				1948	Total creștere		2668				

Metoda nr. 2:

Se aplică întâi criteriul performanței, urmat de criteriul corelării cu rata inflației.

Conform rezultatelor calculelor, creșterile salariale totale sunt în sumă de 2707 lei. Noile salarii cuvenite salariaților sunt în sumă totală brută de 37.948lei.

Angajati	Nota evalu-are	% notei	Fond salarii	Cota procentu a Sal_1/FSA L	Suma acordata (dupa perf.)	Cota criteriu perf	Sal. Criteriu perf	IPC	Sal. Corelat cu IPC	Creștere salariala totala
col.0	col.1	col.2	col.3	col.4	col.5	col.6	col.7	col.8	col.9	col.10
a1	8	10.00%	1000	2.78%	72	7.20%	1072	105.41	1130	130
a2	9	11.25%	2000	5.56%	81	4.05%	2081	105.41	2194	194
a3	10	12.50%	3000	8.33%	90	3.00%	3090	105.41	3257	257
a4	6	7.50%	5000	13.89%	54	1.08%	5054	105.41	5327	327
a5	7	8.75%	6000	16.67%	63	1.05%	6063	105.41	6391	391
a6	8	10.00%	7000	19.44%	72	1.03%	7072	105.41	7455	455
a7	9	11.25%	5000	13.89%	81	1.62%	5081	105.41	5356	356
a8	10	12.50%	3000	8.33%	90	3.00%	3090	105.41	3257	257
a9	7	8.75%	2500	6.94%	63	2.52%	2563	105.41	2702	202
a10	6	7.50%	1500	4.17%	54	3.60%	1554	105.41	1638	138
	80	100.00%	36000	100.00%	720	2.00%	36720	105.41	37948	2707
Total creștere:				720						
Diferenta inflatie:				1948						
					Total creștere		2707			

Metoda nr.3:

Se aplică separat cele două criterii. Conform acestei metode se consideră că ambele creșteri salariale, respectiv cotele procentuale din coloana 4 și IPC (rata inflației de 5,41%) din coloana 7 se aplică concomitent la aceeași bază salarială (salariile inițiale din coloana 3).

Angajatorul consideră că pentru salariații a1 și a10 a corelat salariile cu rata inflației deoarece salariile calculate după primul criteriu sunt mai mici decât salariile corelate cu rata inflației.

Pentru salariații a2-a9 se acordă salariile din coloana 9. Sindicatul constată că această variantă, favorabilă angajatorului, este o propunere care conduce la o stare de conflict.

Astfel, salariații a2, a3 și a8, care au obținut la evaluare note de 9 și 10, beneficiază de creșteri salariale de 5,41%.

	Nota evalu-are	% notei	Fond salarii	Cota procentu a Sal_/FSA L	Suma acordata (dupa perf.)	Cota criteriu perf	Sal. Criteriu perf	IPC	Sal. Corelat cu IPC	Crestere salariala totala
Angajati	col.1	col.2	col.3	col.4	col.5	col.6	col.7	col.8	col.9	col.10
a1	8	10.00%	1000	2.78%	72	7.20%	1072	105.41	1054	1072
a2	9	11.25%	2000	5.56%	81	4.05%	2081	105.41	2108	2108
a3	10	12.50%	3000	8.33%	90	3.00%	3090	105.41	3162	3162
a4	6	7.50%	5000	13.89%	54	1.08%	5054	105.41	5271	5271
a5	7	8.75%	6000	16.67%	63	1.05%	6063	105.41	6325	6325
a6	8	10.00%	7000	19.44%	72	1.03%	7072	105.41	7379	7379
a7	9	11.25%	5000	13.89%	81	1.62%	5081	105.41	5271	5271
a8	10	12.50%	3000	8.33%	90	3.00%	3090	105.41	3162	3162
a9	7	8.75%	2500	6.94%	63	2.52%	2563	105.41	2635	2635
a10	6	7.50%	1500	4.17%	54	3.60%	1554	105.41	1581	1581
Total	80	100.00%	36000	100.00%	720	2.00%	36720	105.41	37948	37966
Total crestere:				720						
					Total crestere	1966				
Diferenta inflatie:				1948						

Concluzii

Într-un contract colectiv de muncă este necesar să existe clauze neinterpretabile.

Corelarea salariilor cu rata inflației este de principiu o compensare cu indicii de creștere al prețurilor de consum, deci o metodă de acordare a unei sume la salariu, calculată ca diferență dintre valoarea actualizată cu IPC a bazei asupra căreia se aplică, adică a salariului și valoarea inițială neactualizată. Indexarea este în concluzie o creștere procentuală a salariului.

În cazul în care, pe lângă corelarea cu rata inflației, s-au prevăzut și alte criterii privind creșterile salariale, se stabilește prioritatea criteriilor și algoritmul de aplicare a acestora.

Clauzele dintr-un contract colectiv de muncă, generatoare de drepturi salariale, nu pot face obiectul unei renunțări, fiind obligatorie aplicarea tuturor clauzelor.

Prin metodele de calcul expuse, rezultă că în absența unui algoritm clar de aplicare a criteriilor de corelare și majorare a salariilor, pot exista rezultate diferite.

Când partenerii semnatori ai unui contract colectiv de muncă ajung la rezultate diferite, singura metodă de evitare a unui conflict de muncă este inițierea unui dialog social. În opinia autoarei, metoda de calcul nr. 1 corespunde unei înțelegeri obiective a clauzelor luate ca reper în analiza noastră.

Bibliografie:

1. Anghel, M.G., Anghelache, C., Carp, A., (2017). The main correlations between the monetary-banking indicators. *Theoretical and Applied Economics*, 2 (611), ISSN 1841-8678 (print), ISSN 1844-0029 (online), CNCSIS B+
2. Anghelache, C., Carp, A., (2016). Modelul contribuțiilor voluntare – studiu privind completarea vechimii în muncă/ The Voluntary Contributions Model – Study Regarding The Completion Of The Length Of Service. *Romanian Statistical Review Supplement*, 12, 182-199, ISSN 2359-8972
3. Anghelache, C.; Voineagu, V., Gheorghe, M., (2013). “*Metode și modele de măsurare a inflației*”, Ed.Economică, București
4. Carp, A. (2017). Corelarea salariilor cu indicele de creștere al prețurilor de consum/ Wage correlation with consumer price index-compensation and indexing”- *Romanian Statistical Review Supplement*, 11, 43-65, ISSN 2359-8972
5. Carp, A. (2017). “*The analysis of Romania’s public pensions’ growth opportunities*”- International Conference of Management and Industrial Engineering, Management in the Innovation Society, Ed.Niculescu
6. Gheorghiescu, I., Schmutzer, R. (2016). *Dreptul muncii. Pensii. Practică judiciară*, Ed.Moroșan, ISBN 978-606-626-050-3
7. Kanagaretnam, K., Sarkar, S. (2011). Managerial compensation and the underinvestment problem, *Economic Modelling*, 28, (1-2), 308-315
8. LEGE nr. 62 din 10 mai 2011 a dialogului social - REPUBLICARE*)
9. ORDIN nr. 1616 din 2 iunie 2011 privind modificarea și completarea modelului-cadru al contractului individual de muncă, prevăzut în anexa la Ordinul ministrului muncii și solidarității sociale nr. 64/2003
10. Codul muncii – Legea nr.53/2003, actualizat