Calculul salarial - cum gestionam riscul de conformitate în contextul actualelor schimbari fara precedent

Protecția angajaților, atât din perspectiva sanatații, cât și a veniturilor obținute, a reprezentat, înca de la debutul pandemiei de COVID-19, principala preocupare a autoritaților, manifestata prin masurile de sprijin adoptate, dar și a angajatorilor. Aceștia din urma au întreprins toate demersurile necesare pentru a putea accesa facilitațile 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 masuri dedicate salariaților, cum ar fi indemnizația pentru telemunca, decontarea serviciilor de testare sau vaccinare pentru bolile care pun în pericol sanatatea publica sau decontarea serviciilor turistice. În aceste condiții, pachetele salariale capata o flexibilitate tot mai mare, dar necesita și o atenție sporita 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 parinți sau indemnizația pentru telemunca, toate presupun documentație specifica și reguli clare pe care angajatorul trebuie sa le respecte. Spre exemplu, indemnizația pentru telemunca, pe care angajatorii pot sa o ofere lunar anajaților, în limita a 400 de lei (suma deductibila pentru angajator, pentru care nu se platesc taxe salariale), se acorda proporțional cu numarul de zile lucrate în regim de telemunca. Asta înseamna ca angajatul este platit diferit în zilele în care lucreaza de acasa, fața de cele în care lucreaza de la sediul angajatorului. Și acesta este doar un exemplu de situație care complica destul de mult calculul salarial.

În aceste condiții, la care se mai pot adauga aspecte legate de neclaritatea unor reglementari, dar și de dotarile 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 sa analizeze implicațiile acestor provocarii asupra personalului și, implicit, asupra întregii activitați, și sa ia masurile necesare pentru o gestionare eficienta, fie în sensul redimensionarii acestor funcții pe plan intern, cu investițiile aferente, fie prin apelarea la un furnizor extern, care dispune de resurse specializate (profesioniști cu experiența, dotari tehnice, acces la informații și expertiza în implementarea legislației aplicabile în domeniu).

Provocarile din departamentele de salarizare

În aceasta perioada dificila, dar nu numai, atenția factorilor de decizie se concentreaza în special asupra activitații de baza, pentru a asigura continuitatea afacerii, iar departamente care, la prima vedere, par a funcționa de la sine, beneficiaza de o atenție mai redusa. Însa provocarile cu care acestea se confrunta, daca nu sunt conștientizate la timp, își pot pune amprenta pe întreaga activitate a companiei. Spre exemplu, suprasolicitarea personalului din departamentul de resurse umane, cauzata de sporirea complexitații activitații pe care o desfașoara, poate duce la creșterea numarului de greșeli și, implicit, la scaderea calitații în gestionarea calculului salarial. Apariția greșelilor cu regularitate reprezinta un indiciu ca personalul poate fi suprasolicitat și, prin urmare, este timpul sa se ia masuri pentru remedierea situației.
Un alt efect al îngreunarii procedurilor poate fi creșterea timpului de așteptare, iar lipsa unui raspuns 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 limiteaza capacitatea personalului de a se ocupa de alte activitați esențiale în bunul mers al companiei.

Nu în ultimul rând, aspectele menționate pot genera tot mai multe întrebari din partea angajaților cu privire la salariul lor, în special în condițiile neclaritaților legislative sau a modului defectuos de transmitere și interpretare a informațiilor (de exemplu, anunțul autoritaților cu privire la acordarea unei facilitați fiscale pentru angajați poate

genera un val de întrebari: de când se aplica, cine poate beneficia, în ce condiţii, de ce nu se aplica şi în cazul meu etc.). În plus, flexibilizarea programului de munca poate duce la neclaritaţi referitoare la compensaţiile corespunzatoare pentru munca suplimentara, la numarul de ore pentru care un angajat este platit sau la dreptul de a beneficia sau nu de anumite facilitaţi.

Soluţii pentru protejarea angajaţilor

Evoluţiile din ultima vreme arata, fara niciun dubiu, ca resursa umana trebuie susţinuta prin soluţii bazate pe tehnologie în activitaţile care se preteaza la automatizare, astfel încât sa se poata dedica zonelor care necesita mai multa creativitate, cu efecte benefice atât pentru afacere, cât şi în direcţia dezvoltarii profesionale. În mod special în departamentele de salarizare, programele informatice pot gestiona calendarele angajaţilor, pot efectua calculul salarial, pot ajuta la rezolvarea diferitelor solicitari şi, în cele din urma, genereaza economie de timp la un raport cost/beneficiu avantajos, mai ales daca este vorba de o soluţie adaptabila la schimbarile procedurale sau în funcţie de evoluţia afacerii.

Un alt aspect care poate fi abordat eficient cu ajutorul unui sistem informatic performant este cel legat de confidenţialitatea datelor privind salariile angajaţilor. Orice scurgere de informaţii în aceasta zona poate genera discuţii între angajaţi şi poate compromite situaţia financiara a angajatorului sau a salariatului. În plus, o astfel de situaţie poate supune conturile bancare ale angajaţilor şi angajatorilor riscurilor de fraudare. Limitând numarul de persoane care au acces la datele privind salariile, se reduce riscul ca persoane neautorizate sa primeasca informaţii confidenţiale de acest gen.

Gestionarea corecta a calulului salarial este componenta cheie a relaţiei dintre orice organizaţie şi angajaţii sai. Susţinerea forţei de munca depinde de calitatea aceastei relaţii şi de greşelile care o pot pune în pericol. Încrederea în serviciile de salarizare este, aşadar, esenţiala pentru bunul mers al oricrei afaceri, indiferent daca sunt administrate intern sau prin intermediul unui furnizor extern. În aceasta privinţa, un angajator trebuie sa puna în balanţa avantajele şi dezavantajele fiecarui mod de lucru şi sa ia decizia potrivita pentru afacerea pe care o deruleaza.