

Directiva UE privind transparenta salariala ar putea pune în dificultate firmele mici (analiza)

Directiva UE privind transparenta salariala ar putea pune în dificultate firmele mici, care ar urma sa aiba greutati/provocari tot mai mari în a atrage forta calificata de munca, potrivit unei analize realizate de Agentia de recrutare cristinaprofeanu.ro

Directiva urmareste eliminarea decalajului salarial dintre sexe prin cresterea responsabilitatii în piata muncii, considerând ca politicile salariale echitabile si corecte sunt esentiale pentru pastrarea angajatilor valorosi în companii si pentru mentinerea competitivitatii pe piata a întreprinderilor.

Aceasta obligativitate, desi este utila candidatilor, creeaza dificultati în special companiilor mici, acestea neputând concura cu companiile mari din perspectiva salariilor - sunt de parere expertii în recrutare. Un alt efect va fi si deprofesionalizarea firmelor din orasele mici, prin migrarea angajatilor catre locurile de munca mai bine platite din orasele mari din tara, în special în Bucuresti.

"Transparenta salariala în anunturile de joburi devine o necesitate pentru companiile care vor sa atraga candidati fiindca, va aduce o crestere a productivitatii, satisfactiei si motivatiei în rândul angajatilor si va ajuta la eliminarea diferentelor pe baza de gen si a discrepantelor între salariile oferite angajatilor în aceeasi pozitie. De cealalta parte, reprezinta si o provocare pentru companiile mici, care nu pot concura cu salariile din companiile mari. Desi atât candidatii, cât si recrutorii au dorit de mult aceasta masura, angajatorii pondereaza avantajele si dezavantajele pe care aceasta masura le poate aduce, spunând ca nu sunt pregatiti. Problema de baza este ca în acest moment exista decalaje atât în ceea ce priveste angajatii pe acelasi post la acelasi nivel de competenta, cât si existenta diferentelor între posibilitatile angajatorilor si asteptarile candidatilor", spune Cristina Profeanu, consultant resurse umane, trainer si coach autorizat în domeniul resurselor umane si fondatorul agentiei de recrutare cristinaprofeanu.ro.

Directiva europeana obliga angajatorii sa comunice nivelul initial de remunerare si sa ofere angajatilor o descriere a criteriilor utilizate pentru a defini evolutia salariului si avansarea în cariera. Totodata, legislatia trebuie sa permita angajatilor si reprezentantilor lor sa solicite informatii privind nivelul individual de remunerare si nivelurile medii de remunerare pentru angajatii care îndeplinesc acelasi tip de munca sau munca de aceeasi valoare.

Potrivit sursei citate, transparenta salariala este o practica tot mai raspândita la nivel mondial, iar tot mai multe companii au o deschidere spre comunicarea salariilor, fapt care demonstreaza încrederea mai mare în relatia cu angajatii si candidatii potentiali. Totusi, în România, practica transparentei salariale în anunturile de recrutare nu este înca larg raspândita, doar 12,5% dintre companii afisând salariile în postarile de job.

Din perspectiva candidatilor, 80% dintre acestia solicita informatii privind salariul înca de la prima discutie cu recrutorul, motivând eficienta procesului de recrutare. În plus, anunturile de angajare care ofera informatii despre salariu atrag 100% interesul candidatilor, în timp ce pentru ofertele de locuri de munca unde salariul nu este specificat, rata de aplicare scade cu pâna la 50%.

"De câtiva ani, recrutarea este o activitate de marketing, pentru candidatii competenti este o reala competitie în piata muncii, iar companiile vor trebui sa învete cum sa devina atractive pentru acestia, chiar daca ofera salarii mai mici. Provocarea cea mai mare a angajatorilor mici este de a-si pastra si atrage talente pe salarii mai mici, dar pentru asta trebuie sa gândeasca avantajele individuale si sa le promoveze constant ca beneficii non-materiale cum ar fi volumul de lucru, proiectele diverse, flexibilitatea managementului, sustinerea angajatilor în vederea scolarizarii si a îmbunatatirii profesionale", a adaugat Cristina Profeanu.

Deși există argumente și pro și contra transparenței salariale în anunțurile de angajare, companiile ar trebui să ia în considerare circumstanțele și nevoile sale specifice în momentul selectării unui candidat. Nu în ultimul rând, transparentizarea nivelului de salarizare ajută recrutorii să filtreze mai repede candidații care sunt cu adevărat interesați de postul scos la concurs.