# Studiu EY: Tendințe și modele de lucru în administrarea resurselor de personal și salarizare ale companiilor din România

***Autor: Simona Tudor – Manager, Tax, Global Compliance & Reporting, HR and Payroll Services, EY Romania***

- **Majoritatea companiilor din România (68%) derulează activitatea de administrare personal cu resurse interne și doar 32% au externalizat serviciul**
- **Aproape 44% dintre firmele chestionate lucrează cu un singur angajat pentru partea de administrare personal**
- **Peste jumătate (57%) din firmele românești din sondaj au indicat că activitatea de salarizare este asigurată de o echipă internă, iar diferența de 43% cu resurse externe**
- **46% din companiile românești continuă să ţină manual evidenţa timpului lucrat (pontajul angajaţilor)**

În contextul apariției soluțiilor de externalizare a serviciilor de administrare personal (HR), dar și de calculul al salariilor angajaților, o concluzie ar fi că o mare parte din firmele românești preferă, în continuare, să deruleze intern ambele servicii.

Raportul între companiile care lucrează cu resurse interne pe cele două componente și cele care au externalizat aceste servicii este relativ apropiat, deci este foarte posibil ca majoritatea firmelor românești să opteze pentru cele două

variante „la pachet”. Sondajul a evidențiat faptul că unele companiile lucrează doar pe una dintre componente cu echipa internă, iar pentru celălalt serviciu apelează la un furnizor extern. Este de presupus, însă, că acest model mixt de lucru este mai puțin aplicat, din considerente de flux de lucru și decizii integrate pe cele două componente – administrare personal și salarizare.

**Modele de lucru în administrarea personalului companiei**

Pe acest segment, mai mult de două treimi dintre companiile participante la studiu (68%) au spus că derulează intern această activitate, în timp ce restul (32%) au preferat varianta externalizării. Comparativ cu anul anterior, nu se observă nicio schimbare majoră, proporțiile fiind similare celor din 2022, ceea ce relevă o stagnare în intenția exprimată anul trecut, aceea de a lua în calcul externalizarea acestui serviciu.

Cele mai multe companii din România care asigură din resurse interne administrarea personalului (44%) au indicat faptul că această activitate este realizată de o singură persoană, pe locul doi (26%) situându-se firmele care au alocat, intern, două persoane. Doar 12% utilizează trei persoane, iar restul de 18% lucrează cu mai mult de trei persoane. Rezultatele sunt similare celor de anul trecut și este de presupus că, pe fondul unei situații economice sensibile, companiile au preferat să mențină un număr redus de persoane care să acopere această activitate.

Mențiunea importantă aici este faptul că la sondaj au participat, aproape la egalitate ca pondere în total, companii având între 1 și 250 de angajați – 58% (mici și medii) și companii având de la 251 până la 1.000 angajați și peste – 42%.

La întrebarea privind modul în care este generat pontajul angajaților – automat sau manual – răspunsurile au fost

relativ echilibrate, cu un mic avans al companiilor care au apelat la metode automate pentru pontaj, respectiv 54% dintre respondenți, restul de 46% folosesc în continuare metoda manuală de lucru. Nici la acest capitol nu s-a consemnat vreo diferență față de anul trecut, când a fost înregistrat același raport între cele două metode de procesare, ceea ce poate fi interpretat drept un aspect relativ îngrijorător.

*„Evident, este loc de creștere pentru accesarea soluțiilor digitale de către companiile românești, având în vedere că pe piață există furnizori de softuri specializate care pot ajuta la automatizarea pontajului salariaților și ulterior la extragerea facilă a datelor necesare pentru calculul salarial”,* a explicat Florentina Gheorghe, Manager, Global Compliance & Reporting, HR and Payroll Services, EY România.

Cât privește erorile de raportare din ultimele 12 luni la înregistrările în Revisal, platforma oficială din România în care trebuie să figureze angajații și mișcările de personal, majoritatea covârșitoare a respondenților (94%) a bifat intervalul minim (1 – 5 erori), în timp ce restul de 6% au avut între 6 și 20 de erori.

Ca număr de raportări întârziate către inspectoratul teritorial de muncă în ultimele 12 luni, 87% dintre companiile respondente au declarat că nu au avut nicio întârziere, iar restul 1-2 întârzieri. De asemenea, în marea lor majoritate (84%), respondenții au indicat faptul că nu au existat erori în raportare, iar restul 1-2 erori.

**Modelul externalizării serviciilor de salarizare**

Potrivit datelor studiului, aproape 60% dintre respondenți au indicat faptul că derulează activitatea de salarizare cu resurse interne, iar ceilalți 40% lucrează externalizat, printr-un furnizor de servicii specializat. Diferența față de anul trecut este aceea că a crescut, cu 3 puncte procentuale, numărul companiilor care au optat pentru asigurarea

serviciilor de salarizare cu resurse interne, în 2022 procentul de companii care își desfășurau activitățile de salarizare cu resurse interne fiind de 57%, iar restul de 43% prin servicii externalizate.

Puțin peste jumătate dintre companiile românești (56%) au nevoie, potrivit respondenților, de trei până la cinci zile pentru a întocmi și a transmite, conform procedurilor interne, documentele și informațiile către echipa de administrare personal, în timp ce restul de 44% au nevoie de numai două zile pentru această activitate. Aceeași întrebare a vizat timpul necesar transmiterii informațiilor către echipa de salarizare, conform procedurilor interne, întrebare la care exact două treimi dintre respondenți (66%) au spus că intervalul este de 3 – 5 zile, iar restul (34%), de numai două zile.

Rezultatele sondajului EY relevă de asemenea faptul că, din exemplele companiilor unde activitatea de calcul salarial este externalizată, la întrebarea privind media zilelor de întârziere la plata salariilor companiile au bifat zero zile de întârziere (97%) și doar 3% dintre respondenţi au spus că a fost vorba despre o zi de întârziere, ceea ce arată eficiența ridicată a acestui model. De asemenea, la întrebarea privind media numărului de reluări de calcul salarial (pe lună), 95% dintre respondenți, au răspuns că nu s-au aflat în această situație, astfel încât se poate aprecia că externalizarea serviciilor oferă siguranță companiilor că procedurile sunt respectate.

Doar 5% dintre respondenți au declarat că au avut întârzieri o dată sau de două ori. În contextul cifrelor de mai sus, foarte relevant este faptul că majoritatea companiilor care au externalizat serviciile nu au întâmpinat întârzieri la plata salariilor și nu au fost necesare calcule adiționale.

**Strategii pentru viitor**

Din punct de vedere al strategiei de administrare a resurselor de personal și salarizare, în conținutul sondajului s-a regăsit întrebarea privind intenția de externalizare a acestor servicii și intervalul de timp planificat pentru a face acest pas. Între cele trei variante de răspuns oferite de sondajul EY s-a înregistrat o egalitate perfectă, astfel: în următoarele 6 -12 luni – 33,33% dintre respondenţi, peste 12 luni – 33,33% și sub 6 luni – 33,33%, proporții identice cu cele înregistrate anul trecut.

La întrebarea privind raționamentele care ar motiva companiile să externalizeze serviciile de salarizare și administrare personal, peste jumătate dintre acestea (52%) au declarat că nu își doresc externalizarea acestor activități, desi conștientizează avantajele externalizării. Eficiența activității, economia de costuri și, mai ales, expertiza pe care o asigură o companie specializată, în condițiile dificultăţilor atragerii resurselor umane bine pregătite pe acest segment, sunt avantaje pentru care companiile nu exclud această opțiune în viitor.

Respondenții care au indicat faptul că există deja pe agendă externalizarea serviciilor de salarizare și administrare personal, au fost invitați să precizeze și cât de importante sunt următoarele aspecte în selectarea viitorului furnizor. Calitatea serviciilor oferite a fost bifată de peste două treimi dintre companiile participante la sondaj (67%), urmată de soluția software – 16%, costul serviciilor oferite – 12% și durata tranziției – 6%.

*„Firmele românești ar putea lua în considerare externalizarea serviciilor, pentru că un alt avantaj al externalizării ar fi și scăderea costurilor interne asociate cu recrutarea și formarea unor specialiști care să acopere cele două arii, în condițiile în care pe piața muncii se resimte lipsa personalului specializat în domeniu”*, adaugă Florentina

Gheorghe.

În cealaltă jumătate a respondentilor (48%), respectiv a celor care ar opta pentru externalizare,  părerile au fost împărțite, cel mai bun argument fiind creșterea calității serviciului, invocat de 19% dintre companii, apoi urmărirea unui model de business – 13%, scăderea costurilor interne asociate serviciului – 10% și, respectiv, reducerea numărului de angajați – 6%.

Rezultatele sondajului arată câteva beneficii majore ale externalizării serviciilor de administrare de personal și de salarizare, printre acestea fiind acuratețea, respectarea termenelor de raportare către autorități și a plății salariilor, respectarea procedurilor interne ale companiei de către furnizorul de servicii.

**Deciziile privind politica de personal și sursele de informare legislativă**

Decizia finală referitoare la externalizarea activităților de salarizare și administrare personal va fi luată la nivel de grup, au spus cele mai multe companii (45%), de către departamentul financiar local – 26%, la nivel regional – 21% și de către departamentul HR local – 8%.

În final, vizavi de sursele de informare legislativă utilizate de către companie pentru modificările din domeniul salarizării și al resurselor umane, cei mai mulți (46%) au spus că utilizează un abonament la un portal legislativ, 34% apelează la servicii de consulanţă externă specializată, 15% utilizează surse media și doar 5% consultanță internă la nivelul grupului.

*„Este important de menționat, referitor la acest aspect, faptul că un abonament legislativ, în opinia mea, este obligatoriu într-o companie. Actele normative sunt de multe ori ambigue și/sau interpretabile și este necesar ca decizia aplicabilă, cea care se va implementa, să fie dublată de*

*asistență de specialitate și opinia unui expert. O analiză atentă, bazată pe expertiză, în orice componentă a zonei de resurse umane și salarizare, poate fi salvatoare în cazul unui audit din partea autorităților*”, explică Simona Tudor, Manager, Tax, Global Compliance & Reporting, HR and Payroll Services.

Faptul că sunt companii din România care apelează la mijloace moderne în activitatea curentă de administrare a personalului angajat și pentru calculul salarizării, dacă avem în vedere raportul relativ egal dintre pontajul automat și manual, la fel în cazul serviciul intern HR versus externalizare, este un aspect pozitiv, ca tendință. Cea mai bună veste este însă aceea că există companii care vor externaliza aceste servicii (împreună ori separat) în mai puțin de 6 luni sau în următoarele 6 – 12 luni (însumând 67% dintre respondenți).

Chiar și în cazul companiilor care întocmesc pontajele manual ori ezită să externalizeze serviciile de personal și de calcul al salariilor, este probabil ca, sub presiunea implicită a proceselor de digitalizare și accelerare a proceselor, această variantă să devină o alegere în viitor.