



Dupa cresterea medie de 18% (2005) si 19 % (2006) salariile au crescut cu cel putin 20% (2007) în comparatie cu anul precedent. Acest calcul include toate relatiile dependente de munca. Cresterea repetata semnificativa a veniturilor nete se datoreaza în mare parte angajatorilor în sectorul public. În domeniul învatamântului, salariile au crescut cu 65% si în domeniul sanatatii cu 35% în valuta nationala. Convertind in euro, rezulta o crestere de 49% (educatie) si (26% sanatate).

Nach durchschnittlich 18 % (2005) und 19 % (2006) waren die Löhne zuletzt um immerhin gut 20 % (2007) im Vergleich zum Vorjahr gestiegen. In diese Rechnung gehen alle abhängigen Beschäftigungsverhältnisse ein. Die insgesamt wieder beträchtliche Zunahme der Nettoarbeitnehmereinkommen aus Erwerbsarbeit ist vor allem auf den öffentlichen Dienst zurück zu führen. In nationaler Währung waren die Löhne im Bildungswesen um 65 % und im Gesundheitswesen noch um 35 % gestiegen. Rechnet man diese Steigerungen in € um, so ergibt sich mit 49 (Bildung) und 26 % (Gesundheitswesen) ein um die höhere Bewertung des Euro verschobener Wert.

After the average growth of 18% (2005) and 19% (2006) the salary has risen by at least 20% (2007) compared to the year before. This calculation includes all dependent employment relations. The repeated significant increase of net income is mostly due to the employment in the public sector. In the education field the salary has risen by 65% and in the health field by 35% in national currency. Converted to the € that means an increase of 49% (education) and 26% (health).

Retinerea angajatilor în Europa de Sud Est: Banatul - un exemplu motivational / Mitarbeiterbindung in Südosteuropa: Motivation am Beispiel des Banat / Employee Retention in South East Europe: Banat as a motivational example

Studii cu privire la piata regionala a muncii în România au aratat ambivalenta angajatilor. Pe de o parte domina atât ideea de a avea un loc de munca sigur, un mediu de lucru respectabil cât si compatibilitatea familiei cu munca. Pe de alta parte chiar si cresteri salariale nesemnificative (procentaj unitar) pot duce la schimbari în cadrul companiei. O structura a remunerarii inteligenta actioneaza cumulativ asupra diferitor factori: imediat ce angajatul se simte în siguranta acesta se gândeste la familie. Când sunt incluse criteriile familiale, salariul atractiv si posibilele oportunitati cu privire la cariera sunt pasii ce urmeaza a fi facuti. (Sursa: Laurentiu Corin, Delta Consult, Timisoara, pentru Spelleken Assoc. România).

Studien des regionalen Arbeitsmarktes im boomenden Rumänien zeigen die Zwiespältigkeit der Erwerbspersonen. Einerseits dominieren der Wunsch nach einem sicheren, respektvollen Umfeld sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Andererseits führen schon geringe Lohnverlockungen im einstelligen Prozentbereich zum Betriebswechsel. Eine kluge Entgeltstruktur greift die verschiedenen Faktoren kumulativ auf: sobald sich der Mitarbeiter sicher fühlt, denkt er gleich auch an die Familie. Wenn deren Belange einbezogen sind, wirken der attraktive Lohn und die dann auch möglichen Aufstiegschancen (Quelle: Laurentiu Corin von Delta Consult, Timisoara, im Auftrag von Spelleken Assoc. Romania).

Studies of the regional labour market in the booming Romania show the ambivalence of the employees. On the one hand the idea of a safe, respectful work environment as well as compatibility of family and job is dominating. On the other hand even insignificant pay rises (one-digit percentage) may lead to the company change. An intelligent remuneration structure acts on the different factors accumulatively: as soon as the employee feels safe, he starts thinking about the family. When the family issues are included, attractive salary and possible career opportunities are the next steps to take. (Source: Laurentiu Corin, Delta Consult, Timisoara, on behalf of Spelleken Assoc. Romania).

Europa de Sud Est: Comparatia salariilor industriale / Südosteuropa: Vergleich gewerblicher Löhne / South East Europe: Comparison of industrial wages

Daca e sa privim asupra unei reorganizari a productiei conform eficientei si costurilor în Europa, deseori alegerea sta între România si Ucraina. Pentru a calcula costurile dominante cu privire la personal, acestea trebuiesc mai întâi comparate. Datorita metodelor statistice diferite, o comparatie directa între Bulgaria, Moldova, România si Ucraina este dificila. O privire mai ampla asupra termenilor contractuali si practicilor de business în sectoarele relevante este deseori mai eficienta.

Spre deosebire de locurile de munca stationare si la liniile de asamblare, salariile în industria constructiilor si pentru o zi de lucru au crescu foarte rapid. Conform functiei Carl-Culator de pe site-ul www.spellekenassociates.de, care exemplifica costurile din industria textila, industria de productie a pieselor de schimb pentru automobile, si industria constructiilor; observam ca exista diferente salariale semnificative în favoarea posturilor de lucru nestationare. Cu toate acestea companii mari cu linii de asamblare a productiei pot realiza profituri înalte in regiunea Europei de Sud Est, deoarece salariile lunare nete sunt mai mici de 200€.

Wer in Europa seine Produktion nachhaltig kostengerecht organisiert, wählt als Partnerland etwa Rumänien oder die Ukraine. Um die mittel- und langfristige Entwicklung der dominierenden Personalkosten kalkulieren zu können, müssen diese zunächst überhaupt verglichen werden. Aufgrund der noch unterschiedlichen statistischen Methoden ist ein Vergleich der gewerblichen Löhne in den Ländern Bulgarien, Moldau, Rumänien, Serbien und der Ukraine noch schwierig. Hilfreicher ist der konkrete Blick in die Vertragsbedingungen und Praktiken in den Branchen.



Im Unterschied zu den stationären Arbeitsplätzen in Büros und am Band waren die Löhne auf dem Bau und auf der Straße besonders schnell gestiegen. Wie die sog. Carl-Culator-Funktion auf www.spellekenassociates.de am Beispiel der Bekleidungsindustrie, der Automobilzulieferung und der Baustoffindustrie zeigt, ergeben sich auch zwischen den Berufsgruppen erhebliche Unterschiede zugunsten der nicht betriebsgebundenen Berufe.

Demgegenüber können Großbetriebe mit Bandproduktion auch heute noch mit Nettolöhnen unter 200 € in den meisten Gebieten Südosteuropas hohe Renditen erzielen.

When looking for a cost-efficient re-organisation of the production in Europe, the choice is often between Romania and Ukraine. In order to calculate the dominating personal costs they have to be compared first. Due to the still differing statistical methods a direct comparison between Bulgaria, Moldova, Romania, Serbia and Ukraine is difficult. A closer look into the contract terms and business practices in the relevant sectors is often more helpful.

In comparison to the stationary workplaces in the offices and assembly lines, the wages in the construction industry and for the day labour have risen very quickly. According to the Carl-Culator-Feature on www.spellekenassociates.de that exemplifies the costs for the textile industry, automotive supply industry and construction industry; there are significant wage differences in favour of non-stationary jobs.

Therefore big companies with assembly line production can still realise high profits in the most regions of South East Europe with the monthly net wages being under 200€.