Промени в системите за заплати и допълнителни трудови възнаграждения

Кратък преглед

Въведение

Заплащането е в основата на отношенията между работодателя и работника, влияещо върху удовлетворението от работата, качеството на труда и стандарта на живот. В допълнение към основната заплата предприятията използват все по-често системи за допълнителни трудови възнаграждения на работниците и служителите като награда за тяхната ефективност и за мотивирането им. Тези системи включват заплащане за постигнати резултати, заплати в натура, допълнителни социалноосигурителни вноски и схеми за финансово участие, например участие в печалбите.

Настоящият доклад разглежда разпространението на тези схеми в държавите — членки на ЕС, и Норвегия. Описани са техните характеристики и развитие, как се регулират от законодателството или от колективните трудови договори и гледните точки на социалните партньори.

Контекст на политиката

Европейският съюз има много малко регулаторни правомощия в областта на възнагражденията; неговата роля се свежда до борба срещу дискриминацията и насърчаване на равно заплащане за равен труд. Поради въздействието им върху растежа и заетостта обаче тенденциите в заплатите са предмет на обща загриженост за държавите — членки на ЕС, и се следят отблизо в рамките на процеса за координация на политиките в областите на заетостта и икономиката, заложени в стратегията „Европа 2020“.

Според годишния обзор на растежа за 2016 г. „рамките за определяне на заплатите, включително колективните трудови договори, следва да позволяват известна гъвкавост за диференцирани увеличения на заплатите в различните сектори и в рамките на самите сектори, така че реалните заплати и промените в производителността на труда да бъдат надлежно съгласувани с течение на времето. В този контекст е важно да бъде гарантирано представителството на работниците и да е налице ефективно координиране на условията за договаряне на възнагражденията между различните равнища.“ Няколко препоръки за отделните държави, направени в рамките на европейския семестър, отразяват тези цели, насочени към подобрено функциониране на пазара на труда и насърчаване на създаването на нови работни места по справедлив и устойчив начин при зачитане на автономността на колективното договаряне.

Освен това в Европейската стратегия за заетост и в стратегията „Европа 2020“ са определени приоритети за подобряване на качеството на работните места и осигуряване на по-добри условия на труд. По-широкото участие на работниците и служителите във финансовите резултати на предприятието и предлагането на по-добри допълнителни възнаграждения може да помогне за постигането на тези цели.

В съобщението на Комисията от 12 декември 2012 г. е изложен план за действие за европейското дружествено право и корпоративно управление, който предлага рамка за по-ангажирани акционери и по-устойчиви дружества.

Основни констатации

Съгласно данните от проучването на европейските дружества от 2013 г. (ПЕД) 62 % от европейските дружества използват някаква форма на променливо заплащане. Най-често използваният вид е заплащане, свързано с личното трудово изпълнение след преценка на ръководството (43 %), следвано от заплащане според резултатите (34 %), участие в печалбите (30 %) и заплащане, свързано с груповото трудово изпълнение (25 %). Схеми за дялово участие се използват от 5 % от предприятията.

Националните данни потвърждават честото използване на форми на променливо заплащане, свързано с трудовото изпълнение, в повечето държави, възлизащо на 5 % до 10 % от брутните заплати, въпреки че данните са откъслечни и има добре изразени разлики между отделните държави. Възнагражденията и заплатите в натура също са често явление в повечето държави членки, докато схемите за финансово участие (с изключение на участието в печалбите) се прилагат по-рядко.

Използването на системи за допълнително трудово възнаграждение е много различно в зависимост от характеристиките на дружествата. Тези системи са по-разпространени в частния, отколкото в публичния сектор (с някои национални изключения), както и в някои икономически сектори, по-специално в тези за информационни и

комуникационни технологии, финанси и застраховане и консултантска дейност. По-големите дружества използват тези системи по-често от малките и средните предприятия; те са по-разпространени също така в дружествата с чуждестранни капитали или в многонационалните дружества и дружествата, разположени в централните и напредналите икономически райони.

Различия съществуват и в зависимост от характеристиките на работниците. Така например мъжете се ползват от такива системи по-често от жените, както и групите на средна възраст в сравнение с по-младите и по-възрастните работници и служители. Бонусите, заплатите в натура и социалните помощи са по-често явление при мениджърите, ръководителите, специалистите и техниците, отколкото при работниците с по-нисък професионален ранг.

Ограничена е информацията относно връзката между системите за допълнителни трудови възнаграждения и условията на труд. Общо казано, допълнителното заплащане се среща по-често в дружества, които насърчават участието на своите работници и служители във вземането на решения и автономността на работното място, както и в дружества, в които заплатите са по-високи. В някои случаи работниците не разглеждат допълнителното заплащане като предимство, по-специално, когато фиксираните заплати са ниски.

Разпространението на системите за допълнителни трудови възнаграждения нарасна през последните десетилетия по отношение както на броя на използващите ги дружества, така и на броя на обхванатите работници и служители. За работодателите те са източник на гъвкавост, инструмент за засилване на мотивацията и начин за свързване на заплащането с производствените показатели. Много държави предлагат стимули за въвеждането на тези системи под формата на приспадане на данъци или социални осигуровки. Последната икономическа криза обаче се отрази отрицателно върху използването на допълнителни трудови възнаграждения, тъй като дружествата се опитаха да намалят разходите за труд, а правителствата намалиха предоставените от тях облекчения за данъци и социални осигуровки.

Системите за допълнителни трудови възнаграждения се регулират със съчетание от трудово право, данъчни разпоредби и колективни трудови договори. Условията и процедурите в националните кодекси на труда или трудови закони определят обикновено общите параметри на заплащането, но не непременно и на системите за допълнителни трудови възнаграждения. Приложното поле на разпоредбите е различно в отделните държави. Някои държави въвеждат разпоредби за системите за допълнителни трудови възнаграждения в публичния сектор, докато други определят ясни граници на заплащанията в натура, а в трети няма специфични разпоредби във връзка с допълнителните възнаграждения. Последните изменения в националните законодателства имаха за цел да се установи по-стриктен контрол на изплащането на бонуси във финансовия сектор.

Насоки за политиката

Използването и наличието на системи за допълнителни трудови възнаграждения ще се увеличи по всяка вероятност в бъдеще, особено в контекста на икономическото възстановяване, и по-специално в частния сектор. Работниците и служителите най-често са на мнение, че системите въз основа на трудовото изпълнение увеличават тяхната мотивация и съпричастност с предприятието и насърчават предприемаческо поведение. Тези системи предлагат освен това по-голяма гъвкавост при управлението на разходите за труд и могат да се използват за увеличаване на собствения капитал. Данъчните облекчения и намалените социалноосигурителни вноски са допълнителен стимул.

Синдикатите се отнасят по принцип положително към системите за допълнителни трудови възнаграждения, но заявяват също така, че ако тези системи не са правилно изградени, могат да доведат до неравенства и до нестабилност на доходите. Понякога системите за променливо заплащане се разглеждат като начин за утвърждаване на контрола на ръководството в контекста на по-ниски фиксирани заплати и висока безработица. Синдикатите твърдят освен това, че макар да е възможно трудовото изпълнение да бъде легитимно основание за различно заплащане, системите, които оценяват резултатите от дейността, трябва да бъдат надеждни и прозрачни. Синдикатите посочиха също така, че някои допълнителни придобивки не се изчисляват или се изчисляват при по-нисък размер на социалноосигурителните вноски, което може да засегне бъдещите права на обезщетения за болест, безработица или на пенсионни плащания.

Дори когато синдикатите са склонни за свързване на заплатите с производителността на труда (както в някои държави от ЕС, които бяха особено силно засегнати от кризата), те подчертават, че следва да бъдат гарантирани достойни основни заплати.

Балансът на силите между социалните партньори (включително брой на членовете на синдикатите и процент на колективното договаряне) и използването на публични стимули (например данъчни облекчения) имат основна роля, за да направят тези форми на заплащане по-атрактивни както за работодателите, така и за работниците и служителите.

Публичните лица, вземащи политически решения, които определят схеми за социално осигуряване, данъци и опции за финансово участие на работниците, трябва да познават регулаторните рамки, използвани в различните държави, както и предимствата и ограниченията на различните практики, за да могат да подберат схеми, които са най-подходящи за националните условия.

Допълнителна информация

Пълният текст на доклада „Changes in remuneration and reward systems“ (Промени в системите за заплати и допълнителни трудови възнаграждения) може да се намери на: http://www.eurofound.europa.eu/publications.

За повече информация се свържете със Stavroula Demetriades, старши ръководител на програми, на електронен адрес: std@eurofound.europa.eu.