Změny v systémech odměňování

Shrnutí

Úvod

Mzda je základem vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a ovlivňuje spokojenost s prací, kvalitu práce a životní úroveň. Kromě základní mzdy společnosti čím dál více využívají systémy doplňkového odměňování zaměstnanců, aby zaměstnance odměnily za jejich výkonnost a motivovaly je. Tyto systémy zahrnují odměny na základě výkonnosti, naturální platy, doplňkové příspěvky na sociální zabezpečení a systémy finanční spoluúčasti, jako jsou podíly na zisku.

Tato zpráva zkoumá rozšíření uvedených systémů v členských státech EU a Norsku. Popisuje typické rysy a vývoj těchto systémů, jak jsou upravovány právními předpisy nebo kolektivními smlouvami a jak na ně nahlížejí sociální partneři.

Politické souvislosti

Evropská unie má v oblasti mezd velmi omezenou regulační působnost, její úloha se omezuje na boj proti diskriminaci a podporu zásady stejné odměny za stejnou práci. Vývoj mezd je však vzhledem k svému dopadu na růst a zaměstnanost záležitostí společného zájmu členských států EU a je úzce sledován v rámci procesu koordinace zaměstnanecké a hospodářské politiky zakotveného ve strategii Evropa 2020.

Podle roční analýzy růstu za rok 2016 „by rámce stanovování mezd včetně kolektivních smluv měly připouštět určitou flexibilitu, pokud jde o diferencovaný růst mezd, ať již v různých odvětvích, či v rámci téhož sektoru, tak aby se reálné mzdy a produktivita vyvíjely v průběhu času vzájemně provázaně. V tomto kontextu je důležité, aby bylo dobře zabezpečeno zastoupení pracovníků a aby byly na jednotlivých úrovních účinně koordinovány podmínky kolektivního vyjednávání.“ Řada doporučení vydaných v rámci evropského semestru pro jednotlivé země tyto cíle odráží a usiluje o zlepšení fungování trhu práce a podporu tvorby pracovních míst spravedlivým a udržitelným způsobem při současném respektování nezávislosti kolektivního vyjednávání.

Kromě toho evropská strategie zaměstnanosti a strategie Evropa 2020 stanoví priority pro zlepšování kvality pracovních míst a zajištění lepších pracovních podmínek. K dosažení uvedených cílů by mohlo pomoci zvyšování účasti zaměstnanců na finančních výsledcích společností a nabízení lepších odměn.

Sdělení Evropské komise ze dne 12. prosince 2012 stanovilo akční plán pro evropské právo obchodních společností a správu a řízení společností, který navrhnul rámec pro angažovanější akcionáře a udržitelnější společnosti.

Klíčová zjištění

Podle údajů z Evropského průzkumu společností z roku 2013 nějakou formu pohyblivé složky odměny využívá 62 % evropských společností. Nejčastějším typem je odměna spojená s výkonností zaměstnance, která je posuzována v rámci hodnocení zaměstnance nadřízenými (43 %), následuje odměna podle výsledků (34 %), podíl na zisku (30 %) a odměna spojená s výkonností skupiny (25 %). Systémy vlastnictví akcií využívá 5 % společností.

Vnitrostátní údaje potvrzují, že většina zemí často využívá pohyblivé složky odměny na základě výkonnosti. Tato složka odměny představuje 5 až 10 % celkové výše mezd, údaje jsou však nesourodé a mezi zeměmi panují výrazné rozdíly. Ve většině členských států jsou běžné také naturální mzdy a platy, zatímco systémy finanční spoluúčasti (vyjma podílu na zisku) jsou méně časté.

Využívání systémů doplňkového odměňování se značně liší podle charakteristik společností. Tyto systémy se vyskytují spíše v soukromém než ve veřejném sektoru (s určitými vnitrostátními výjimkami) i v určitých hospodářských odvětvích, zejména v odvětví informačních a komunikačních technologií, ve finančním sektoru a pojišťovnictví a v poradenství. Uvedené systémy častěji využívají větší společnosti

než malé a střední podniky a jsou také běžnější ve společnostech se zahraniční majetkovou účastí nebo nadnárodních společnostech a ve společnostech sídlících v oblastech se středně či pokročile rozvinutým hospodářstvím.

Rozdíly panují i v závislosti na charakteristikách zaměstnanců. Z uvedených systémů tak většinou více těží muži než ženy a zaměstnanci ve středním věku než mladší a starší zaměstnanci. Bonusy, naturální platy a sociální výhody jsou běžnější u manažerů, pracovníků s výkonnými pravomocemi, odborných pracovníků a techniků než u pracovníků, kteří se nacházejí na nižších příčkách zaměstnanecké struktury.

O souvislostech mezi systémy doplňkového odměňování a pracovními podmínkami existují jen omezené informace. Obecně můžeme říci, že doplňkové odměňování je běžnější ve společnostech, které podporují zapojování svých zaměstnanců do rozhodování a samostatnost v práci, a ve společnostech, které vyplácejí vyšší mzdy. V některých případech zaměstnanci nevnímají doplňkové odměňování jako výhodu, zejména pokud jsou fixní mzdy nízké.

Výskyt systémů doplňkového odměňování v posledních desetiletích vzrostl jak z hlediska počtu společností, které je využívají, tak z hlediska počtu zaměstnanců, jichž se týkají. Pro zaměstnavatele jsou zdrojem flexibility, nástrojem k posílení motivace a způsobem, jak propojit mzdu s výsledky společnosti. Mnoho zemí nabízí pobídky pro zavádění těchto systémů ve formě daňových úlev nebo nižších příspěvků na sociální zabezpečení. Nedávná hospodářská krize však měla na využívání doplňkového odměňování nepříznivý dopad, jelikož společnosti se snažily omezit mzdové náklady a vlády snížily daňové výhody nebo s nimi související výhody v oblasti sociálního zabezpečení.

Systémy doplňkového odměňování upravuje kombinace pracovního práva, daňových ustanovení a kolektivních smluv. Vnitrostátní zákoníky práce nebo pracovní právo zpravidla stanoví obecné parametry týkající se mzdy, systémy doplňkového odměňování se však často nezabývají. Oblast působnosti právních předpisů se v jednotlivých zemích liší. Některé země mají právní předpisy pro systémy odměňování ve veřejném sektoru, zatímco jiné stanovily jasné limity pro naturální platby a další neupravují doplňkové odměňování žádnými specifickými právními předpisy. V rámci nedávných změn vnitrostátních právních předpisů se státy snažily získat větší kontrolu nad vyplácením bonusů ve finančním sektoru.

Politické ukazatele

Využívání a existence systémů doplňkového odměňování zaměstnanců v budoucnosti pravděpodobně poroste, zejména v souvislosti s hospodářským oživením, a to hlavně v soukromém sektoru. Zaměstnavatelé mají zpravidla za to, že systémy odměňování založené na výkonnosti zvyšují motivaci zaměstnanců a jejich ztotožnění se společností a podněcují podnikavé chování. Zároveň poskytují větší flexibilitu při řízení mzdových nákladů a lze je využívat k navýšení vlastního kapitálu. Další pobídkou jsou daňové výhody a nižší příspěvky na sociální zabezpečení.

Odbory na systémy doplňkového odměňování zaměstnanců většinou nahlížejí kladně, ale rovněž uvádějí, že pokud tyto systémy nejsou koncipovány správně, mohou vést ke vzniku nerovností i k nestabilitě příjmů. V souvislosti s nižšími fixními mzdami a vysokou nezaměstnaností jsou systémy založené na pohyblivé složce odměny někdy vnímány jako způsob prosazování kontroly vedení. Odbory rovněž namítají, že přestože výkonnost může být legitimním důvodem pro rozdíly ve výši mzdy, systémy, které hodnotí výkonnost, musí být propracované a transparentní. Odbory také poukazují na to, že některé doplňkové výhody nejsou vyčíslovány nebo jsou vyčíslovány jako nižší částky z důvodů příspěvků na sociální zabezpečení, což by mohlo ovlivnit nárok na nemocenské dávky, dávky v nezaměstnanosti nebo důchodové dávky v budoucnosti.

I když jsou odbory otevřené vztahování mezd k produktivitě (např. v některých zemích EU, které krize obzvláště zasáhla), zdůrazňují, že by měla být zaručena slušná základní mzda.

Klíčovou úlohu při zvyšování atraktivity těchto forem odměňování jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance musí hrát mocenská rovnováha mezi sociálními partnery (včetně členství v odborech a míry kolektivního vyjednávání) i využívání veřejných pobídek (například daňových úlev).

Tvůrci veřejných politik, kteří navrhují systémy sociálního zabezpečení, daně a možnosti finanční spoluúčasti zaměstnanců, musí být obeznámeni s regulačními rámci v různých zemích i s výhodami a omezeními různých postupů, aby mohli zvolit systémy, které situaci v jejich zemi vyhovují nejlépe.

Další informace

Zprávu *Changes in remuneration and reward systems* (Změny v systémech odměňování) naleznete na adrese http://www.eurofound.europa.eu/publications.

V případě zájmu o další informace se obraťte na Stavroulu Demetriades, hlavní programovou ředitelku, na adrese std@eurofound.europa.eu.