Αλλαγές στα συστήματα αποδοχών και αμοιβών

Περίληψη

Εισαγωγή

Η αμοιβή αποτελεί τον ακρογωνιαίο λίθο της σχέσης εργοδότη και εργαζόμενου, καθώς επηρεάζει τον βαθμό ικανοποίησης του εργαζομένου από την εργασία του, την ποιότητα της εργασίας και το βιοτικό επίπεδο. Εκτός από τις βασικές αποδοχές, οι επιχειρήσεις χρησιμοποιούν ολοένα και περισσότερο συστήματα συμπληρωματικών αμοιβών για την επιβράβευση των επιδόσεων ή την παροχή κινήτρων με στόχο τη βελτίωση των επιδόσεων των εργαζομένων. Τα συστήματα αυτά περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, αμοιβές βάσει των επιδόσεων, αμοιβές σε είδος, εισφορές επικουρικής κοινωνικής ασφάλισης και συστήματα οικονομικής συμμετοχής, π.χ. συμμετοχή των εργαζομένων στα κέρδη.

Η παρούσα έκθεση εξετάζει την έκταση της εφαρμογής τέτοιων συστημάτων στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης και στη Νορβηγία. Περιγράφει τα χαρακτηριστικά και την εξέλιξή τους, τη ρύθμισή τους βάσει της νομοθεσίας ή των συλλογικών συμβάσεων και τις απόψεις των κοινωνικών εταίρων.

Πλαίσιο πολιτικής

Η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει πολύ περιορισμένη ρυθμιστική αρμοδιότητα στον τομέα των αμοιβών. Οι αρμοδιότητές της περιορίζονται στην καταπολέμηση των διακρίσεων και στην εδραίωση της αρχής της ίσης αμοιβής για ίδια εργασία. Ωστόσο, οι συνέπειες που έχουν οι μισθολογικές εξελίξεις στην ανάπτυξη και την απασχόληση αποτελούν θέμα κοινού προβληματισμού για τα κράτη μέλη, παρακολουθούνται δε εκ του σύνεγγυς στο πλαίσιο της διαδικασίας συντονισμού της πολιτικής για την απασχόληση και της οικονομικής πολιτικής που προβλέπεται στη στρατηγική «Ευρώπη 2020».

Σύμφωνα με την ετήσια Επισκόπηση της Ανάπτυξης για το 2016, «Η θέσπιση πλαισίων για τους μισθούς, συμπεριλαμβανομένων των συλλογικών συμβάσεων, θα πρέπει να επιτρέπει κάποιο βαθμό ευελιξίας προβλέποντας διαφοροποιημένες αυξήσεις μεταξύ των διαφόρων κλάδων, καθώς και εντός των κλάδων, ούτως ώστε η εξέλιξη των πραγματικών μισθών να ευθυγραμμίζεται ανάλογα με την εξέλιξη της παραγωγικότητας. Στο πλαίσιο αυτό, είναι σημαντικό να διασφαλίζεται δεόντως η εκπροσώπηση των εργαζομένων και να υπάρχει αποτελεσματικός συντονισμός των διαδικασιών διαπραγματεύσεων μεταξύ των διαφόρων επιπέδων». Αρκετές ανά χώρα συστάσεις που εκδόθηκαν στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου αντικατοπτρίζουν αυτούς τους στόχους με σκοπό τη βελτίωση της λειτουργίας της αγοράς εργασίας και την προώθηση της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας με δίκαιο και βιώσιμο τρόπο, καθώς και με σεβασμό της αρχής της αυτονομίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Επιπλέον, η ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση και η στρατηγική «Ευρώπη 2020» καθορίζουν προτεραιότητες για τη βελτίωση της ποιότητας των θέσεων εργασίας και τη διασφάλιση καλύτερων συνθηκών εργασίας. Η αύξηση της συμμετοχής των εργαζομένων στα οικονομικά αποτελέσματα των επιχειρήσεων και η προσφορά καλύτερων παροχών επιβράβευσης θα μπορούσαν να συμβάλουν στην επίτευξη αυτών των στόχων.

Η ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, της 12ης Δεκεμβρίου 2012, θέσπισε ένα σχέδιο δράσης για το ευρωπαϊκό εταιρικό δίκαιο και την εταιρική διακυβέρνηση το οποίο προέβλεπε ένα πλαίσιο για πιο ενεργό συμμετοχή των μετόχων και βιώσιμες επιχειρήσεις.

Βασικά πορίσματα

Σύμφωνα με τα στοιχεία της έρευνας για τις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις (ECS) του 2013, το 62% των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων εφαρμόζει κάποια μορφή κυμαινόμενων αμοιβών. Η συνηθέστερη μορφή είναι η σύνδεση της αμοιβής με τις ατομικές επιδόσεις του εργαζομένου κατ' εκτίμηση της διεύθυνσης της επιχείρησης (43%), ακολουθούμενη από την αμοιβή βάσει των οικονομικών αποτελεσμάτων (34%), τη συμμετοχή στα κέρδη (30%) και τη σύνδεση της αμοιβής με τις επιδόσεις του ομίλου (25%). Το 5% των επιχειρήσεων εφαρμόζει προγράμματα διανομής μετοχών στο προσωπικό.

Τα εθνικά στοιχεία επιβεβαιώνουν ότι στις περισσότερες χώρες εφαρμόζονται ευρέως συστήματα σύνδεσης της αμοιβής με τη διακύμανση των επιδόσεων, τα οποία καλύπτουν ποσοστό 5% έως 10% των συνολικών επιπέδων μισθών, παρότι τα στοιχεία είναι ελλιπή και παρατηρούνται σημαντικές διαφορές από χώρα σε χώρα. Επίσης, οι αμοιβές σε είδος αποτελούν συνήθη πρακτική στα περισσότερα κράτη μέλη, ενώ τα συστήματα οικονομικής συμμετοχής (εξαιρουμένης της συμμετοχής στα κέρδη) δεν εφαρμόζονται τόσο συχνά.

Η εφαρμογή συστημάτων συμπληρωματικής επιβράβευσης παρουσιάζει σημαντικές διαφορές

ανάλογα με τα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων. Τα συστήματα αυτά είναι πιο διαδεδομένα στον ιδιωτικό τομέα σε σύγκριση με τον δημόσιο (με ορισμένες εθνικές εξαιρέσεις) και σε συγκεκριμένους κλάδους της οικονομίας, ιδιαίτερα στον τομέα της τεχνολογίας πληροφοριών και επικοινωνιών, στον χρηματοπιστωτικό και τον ασφαλιστικό τομέα, καθώς και στον τομέα των συμβουλευτικών υπηρεσιών. Τα εν λόγω συστήματα εφαρμόζονται συχνότερα από μεγαλύτερες επιχειρήσεις παρά από μικρομεσαίες, καθώς και από αλλοδαπές κεφαλαιουχικές ή πολυεθνικές εταιρίες και από επιχειρήσεις που εδρεύουν σε οικονομικά κέντρα ή σε προηγμένες περιφέρειες.

Διαφορές παρατηρούνται επίσης ανάλογα με τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων. Από τα συστήματα αυτά ωφελούνται κατά κανόνα περισσότεροι άνδρες παρά γυναίκες, όπως επίσης εργαζόμενοι μέσης ηλικίας σε σύγκριση με τους νεότερους ή τους πιο ηλικιωμένους. Οι έκτακτες παροχές (μπόνους), οι αμοιβές σε είδος και οι κοινωνικές παροχές είναι πιο διαδεδομένες μεταξύ διευθυντικών ή ανώτερων στελεχών, επαγγελματιών και τεχνικών παρά μεταξύ εργαζομένων που βρίσκονται στις χαμηλότερες βαθμίδες της εργασιακής πυραμίδας.

Δεν διαθέτουμε επαρκή στοιχεία για τη σχέση μεταξύ συστημάτων συμπληρωματικής επιβράβευσης και συνθηκών εργασίας. Κατά κανόνα, συμπληρωματικές αμοιβές καταβάλλονται συχνότερα από επιχειρήσεις που ευνοούν τη συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων και την εργασιακή αυτονομία, καθώς και από επιχειρήσεις που καταβάλλουν υψηλότερους μισθούς. Σε κάποιες περιπτώσεις, ιδίως όταν οι βασικές αποδοχές είναι χαμηλές, οι εργαζόμενοι δεν θεωρούν πλεονέκτημα τις συμπληρωματικές αμοιβές.

Τα συστήματα συμπληρωματικής επιβράβευσης παρουσιάζουν αύξηση τις τελευταίες δεκαετίες, όχι μόνο ως προς τον αριθμό των επιχειρήσεων που τα εφαρμόζουν αλλά και ως προς τον αριθμό των εργαζομένων που επωφελούνται από αυτά. Για τους εργοδότες αντιπροσωπεύουν έναν παράγοντα ευελιξίας, ένα εργαλείο παροχής κινήτρων και έναν τρόπο σύνδεσης των αμοιβών με τις επιδόσεις της επιχείρησης. Πολλές χώρες προσφέρουν κίνητρα για την καθιέρωση των εν λόγω συστημάτων, με τη μορφή φορολογικών ή ασφαλιστικών ελαφρύνσεων. Η πρόσφατη οικονομική κρίση, πάντως, επέδρασε αρνητικά στην εφαρμογή συστημάτων συμπληρωματικής επιβράβευσης, δεδομένου ότι οι επιχειρήσεις προσπαθούν να μειώσουν το κόστος της εργασίας και οι κυβερνήσεις έχουν περιορίσει τα φορολογικά και ασφαλιστικά προνόμια που συνεπάγεται η εφαρμογή τους.

Τα συστήματα συμπληρωματικής επιβράβευσης διέπονται από έναν συνδυασμό διατάξεων εργατικού δικαίου, φορολογικών διατάξεων και όρων των συλλογικών συμβάσεων. Οι εθνικοί εργατικοί κώδικες ή η εργατική νομοθεσία συνήθως θεσπίζουν τις γενικές παραμέτρους των αποδοχών, όχι όμως κατ' ανάγκη και των συστημάτων συμπληρωματικής επιβράβευσης. Το εύρος των ρυθμιστικών διατάξεων ποικίλλει από χώρα σε χώρα. Κάποιες χώρες ρυθμίζουν τα συστήματα επιβράβευσης στον δημόσιο τομέα, άλλες χώρες θεσπίζουν σαφή όρια για τις παροχές σε είδος, ενώ άλλες δεν διαθέτουν ειδικές ρυθμίσεις σχετικά με τη συμπληρωματική επιβράβευση. Με τις πρόσφατες αλλαγές στην εθνική νομοθεσία επιδιώχθηκε η ενίσχυση του ελέγχου των μπόνους που καταβάλλονται στον χρηματοπιστωτικό τομέα.

Δείκτες πολιτικής

Η εφαρμογή και η διάδοση των συστημάτων συμπληρωματικής επιβράβευσης των εργαζομένων πιθανολογείται ότι θα αυξηθεί στο μέλλον, ιδίως στο πλαίσιο της οικονομικής ανάκαμψης και, ειδικότερα, στον ιδιωτικό τομέα. Οι εργοδότες γενικά θεωρούν ότι τα συστήματα επιβράβευσης βάσει των επιδόσεων παρέχουν στους εργαζόμενους κίνητρα για τη βελτίωση των επιδόσεών τους, ενισχύουν την ταύτισή τους με την επιχείρηση και ενθαρρύνουν την επιχειρηματική συμπεριφορά. Προσφέρουν επίσης μεγαλύτερη ευελιξία στη διαχείριση του κόστους της εργασίας και μπορούν να αξιοποιηθούν για την αύξηση του μετοχικού κεφαλαίου. Η προνομιακή φορολογική μεταχείριση και οι μικρότερες ασφαλιστικές εισφορές αποτελούν πρόσθετο κίνητρο.

Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων γενικά διάκεινται θετικά προς τα συστήματα συμπληρωματικής επιβράβευσης των εργαζομένων, δηλώνουν όμως ότι εάν δεν είναι κατάλληλα σχεδιασμένα, μπορεί να οδηγήσουν σε ανισότητες και σε εισοδηματική αστάθεια. Τα συστήματα κυμαινόμενων αμοιβών φαίνεται ότι ενίοτε αποτελούν ένα τρόπο επιβολής του διευθυντικού ελέγχου σε περιβάλλοντα όπου οι βασικές αποδοχές είναι χαμηλές και τα επίπεδα ανεργίας υψηλά. Τα συνδικάτα επισημαίνουν επίσης ότι, αν και οι επιδόσεις αποτελούν θεμιτό λόγο διαφοροποίησης των αμοιβών, τα συστήματα αξιολόγησης των επιδόσεων πρέπει να είναι άρτια και να χαρακτηρίζονται από διαφάνεια. Παρατηρούν επίσης ότι κάποιες πρόσθετες παροχές δεν συνυπολογίζονται καθόλου ή δεν συνυπολογίζονται πλήρως στις ασφαλιστικές εισφορές, με αποτέλεσμα να περιορίζεται το μελλοντικό δικαίωμα λήψης επιδομάτων ασθενείας, ανεργίας ή συνταξιοδοτικών παροχών.

Ακόμη και στις χώρες εκείνες όπου τα συνδικάτα είναι ανοικτά στη σύνδεση της αμοιβής με την παραγωγικότητα (όπως σε κάποια κράτη μέλη της ΕΕ που επλήγησαν ιδιαίτερα από την κρίση), τονίζεται η ανάγκη για εγγυημένο αξιοπρεπή βασικό μισθό.

Οι συσχετισμοί ισχύος μεταξύ των κοινωνικών εταίρων (μεταξύ άλλων η συνδικαλιστική πυκνότητα και η κάλυψη των συλλογικών διαπραγματεύσεων) και η αξιοποίηση δημόσιων κινήτρων (όπως οι φοροελαφρύνσεις) διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο όσον αφορά την αύξηση της ελκυστικότητας αυτών των μορφών αμοιβής τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργαζόμενους.

Οι δημόσιοι φορείς που είναι επιφορτισμένοι με τον σχεδιασμό ασφαλιστικών και φορολογικών συστημάτων καθώς και συστημάτων οικονομικής συμμετοχής των εργαζομένων οφείλουν να γνωρίζουν τα ρυθμιστικά πλαίσια που εφαρμόζονται στις διάφορες χώρες, καθώς και τα πλεονεκτήματα και τους περιορισμούς των διαφόρων πρακτικών, ώστε να επιλέγουν τα καταλληλότερα συστήματα ανάλογα με τις εθνικές συνθήκες.

Για περισσότερες πληροφορίες

Η έκθεση Changes in remuneration and reward systems [Αλλαγές στα συστήματα αποδοχών και αμοιβών] διατίθεται στη διεύθυνση http://www.eurofound.europa.eu/publications.

Για περισσότερες πληροφορίες επικοινωνήστε με τη Σταυρούλα Δημητριάδη, υπεύθυνη προγράμματος, στη διεύθυνση std@eurofound.europa.eu.