

Promjene sustava plaća i nagrađivanja

Izvršni sažetak

Uvod

Plaća je temelj odnosa poslodavca i zaposlenika te utječe na zadovoljstvo na poslu, kvalitetu rada i životni standard. Pored osnovne plaće, poduzeća se sve više koriste sustavima dodatnog nagrađivanja zaposlenika kako bi nagradila učinak i motivirala svoje zaposlenike. Ti sustavi uključuju plaću prema učinku, plaće u naturi, dodatne doprinose za socijalno osiguranje i programe financijskog sudjelovanja kao što je podjela dobiti.

U ovom se izvješću proučava opseg tih programa u državama članicama EU-a i Norveškoj. U njemu se opisuju njihove značajke i evolucija, način na koji su regulirani zakonima ili kolektivnim ugovorima i stajališta socijalnih partnera.

Kontekst politike

Regulatorne ovlasti Europske unije u području plaća su neznatne te je njezina uloga ograničena na borbu protiv diskriminacije i promicanje jednakih plaća za jednaki rad. Međutim, kretanje plaća pitanje je od zajedničkog interesa za države članice EU-a te se pozorno nadzire u okviru postupka koordinacije ekonomske politike i politike zapošljavanja ugrađenog u strategiju Europa 2020. zbog utjecaja na rast i zaposlenost.

Prema Godišnjem pregledu rasta za 2016. „mehanizmima određivanja plaća, među ostalim i kolektivnim ugovorima, trebalo bi se omogućiti određeni stupanj fleksibilnosti za diferencirani rast plaća među sektorima ili unutar određenog sektora kako bi se s vremenom realne plaće na odgovarajući način uskladile s kretanjem produktivnosti. U tom je kontekstu važno osigurati odgovarajuću zastupljenost radnika i učinkovitu koordinaciju načina pregovora na različitim razinama i među njima.“ Određen broj preporuka za pojedinačne države izdanih u okviru europskog semestra odražavaju te ciljeve kako bi se poboljšalo funkcioniranje tržišta rada i promicalo stvaranje novih radnih mesta na pravedan i

održiv način, poštujući pritom samostalnost kolektivnog pregovaranja.

Nadalje, europskom strategijom zapošljavanja i strategijom Europa 2020. postavljeni su prioriteti za poboljšanje kvalitete radnih mjesta i osiguranje boljih radnih uvjeta. Rastuće sudjelovanje zaposlenika u finansijskim rezultatima poduzeća i pružanje boljih nagrada moglo bi pomoći u ostvarivanju tih ciljeva.

U Komunikaciji Europske komisije od 12. prosinca 2012. izložen je akcijski plan za europsko pravo poduzeća i korporativno upravljanje kojim je predložen okvir za bolje sudjelovanje dioničara i održiva poduzeća.

Ključni rezultati

Prema podatcima iz Europskog istraživanja poduzeća za 2013. 62 % europskih poduzeća koristi nekim oblik varijabilne plaće. Najčešće vrste čine plaća prema učinku pojedinca kojeg procjenjuje rukovodstvo (43 %), isplata prema rezultatima (34 %), podjela dobiti (30 %) i plaća prema učinku skupine (25 %). Programima dioničarstva zaposlenih koristi se 5 % poduzeća.

Nacionalnim podatcima potvrđuje se česta upotreba varijabilnih vrsta plaća prema učinku – koje čine između 5 i 10 % ukupne razine plaća – u većini zemljama, iako su podatci nepotpuni, a razlike među zemljama znatne. Nadnice i plaće u naturi također su uobičajene u mnogim državama članicama, dok su programi financijskog sudjelovanja (osim podjele dobiti) rjeđi.

Upotreba dodatnih sustava nagrađivanja uvelike se razlikuje ovisno o značajkama poduzeća. Ti su sustavi rašireniji u privatnom sektoru nego u javnom (uz neke iznimke na nacionalnoj razini), kao i u određenim gospodarskim sektorima, posebice informacijske i

komunikacijske tehnologije, osiguranja i financije te konzultantske usluge. Veća poduzeća prije će se koristiti tim sustavima nego mala i srednja te su oni također uobičajeniji u poduzećima u stranom vlasništvu ili multinacionalnim poduzećima, kao i u poduzećima koja se nalaze u gospodarski vodećim ili naprednim regijama.

Također postoje razlike koje ovise o značajkama radnika. Muškarci stoga češće imaju više koristi od tih sustava nego žene, kao i skupine zaposlenika srednjih godina u usporedbi s mlađim i starijim zaposlenicima. Dodatci, plaće u naturi socijalne naknade češće su među rukovoditeljima, direktorima, profesionalcima i tehničarima nego među zaposlenicima na nižim položajima.

Ograničeni su podatci o odnosu sustava dodatnog nagrađivanja i radnih uvjeta. Općenito govoreći, dodatna je plaća uobičajenija u poduzećima koja potiču sudjelovanje svojih zaposlenika u donošenju odluka i samostalnost pri radu, kao i u poduzećima u kojima su plaće više. Zaposlenici u nekim slučajevima ne smatraju dodatno nagrađivanje prednošću, posebno ako su fiksne nadnice niske.

Raširenost sustava dodatnog nagrađivanja povećala se u posljednjim desetljećima, kako u pogledu broja poduzeća koje se njima koriste, tako i broja uključenih zaposlenika. Poslodavcima oni predstavljaju izvor fleksibilnosti, alat za jačanje motivacije i način na koji se plaća može povezati s poslovnim rezultatima. Mnoge zemlje pružaju poticaje za uvođenje takvih sustava u obliku poreznih odbitaka ili odbitaka doprinosa za socijalnu sigurnost. Međutim, nedavna gospodarska kriza imala je negativan utjecaj na upotrebu dodatnih nagrada jer su poduzeća pokušala smanjiti troškove rada, a vlade su smanjile porezne i socijalne olakšice koje su u njima sadržane.

Sustave dodatnog nagrađivanja regulira kombinacija radnog prava, poreznih propisa i kolektivnih ugovora. Na osnovu uvjeta u nacionalnim propisima o radu ili radnom pravu često se uspostavljaju općeniti parametri za plaću, ali ne nužno i za sustave dodatnog nagrađivanja. Područje primjene propisa razlikuje se od države do države. Neke države reguliraju sustave nagrađivanja u javnom sektoru, neke postavljaju jasna ograničenja plaćanja u naturi, dok ostale nemaju nikakve posebne propise u vezi s dodatnim nagrađivanjem. Cilj je nedavnih promjena nacionalnih zakona uspostaviti snažniju kontrolu isplata dodataka u finansijskom sektoru.

Pokazatelji politike

Upotreba i raširenost sustava dodatnog nagrađivanja zaposlenika vjerojatno će se povećati u budućnosti, osobito u kontekstu gospodarskog oporavka i posebice u privatnom sektoru. Poslodavci općenito smatraju da programi nagrađivanja prema učinku povećavaju motivaciju zaposlenika i poistovjećivanje s poduzećem te potiču poduzetničko ponašanje. Također se njima pruža veća fleksibilnost pri upravljanju troškovima rada te se mogu upotrebljavati za povećanje vlasničkog kapitala. Porezne olakšice i ograničeni doprinosi za socijalnu sigurnost dodatni su poticaj.

Sindikati općenito imaju pozitivno mišljenje o sustavima dodatnog nagrađivanja zaposlenika, ali također navode da oni mogu dovesti do stvaranja nejednakosti i nestabilnosti prihoda ako nisu pravilno osmišljeni. Sustavi varijabilne plaće ponekad se smatraju načinom ostvarivanja kontrole rukovodstva u kontekstu nižih fiksnih nadnica i visoke nezaposlenosti. Sindikati također tvrde da iako učinak može biti legitiman razlog za razlike u plaći, sustavi koji procjenjuju učinak moraju biti solidni i transparentni. Sindikati su također istaknuli da se određene povlastice ne izračunavaju ili se izračunavaju u nižem iznosu u pogledu doprinosa za socijalno osiguranje, što može utjecati na buduća prava na naknade za bolovanje, naknade za vrijeme nezaposlenosti ili mirovinske naknade.

Sindikati koji su otvoreni prema mogućnosti povezivanja nadnica i učinka (kao što je to slučaj u nekim državama EU-a koje su bile posebno pogodjene krizom) također naglašavaju da je potrebno zajamčiti pristojne osnovne plaće.

Ravnoteža moći između socijalnih partnera (uključujući sindikalnu gustoću i uključenost u kolektivno pregovaranje) te upotreba javnih poticaja (npr. poreznih olakšica) igraju ključnu ulogu u povećanju privlačnosti tih oblika plaćanja za poslodavce i zaposlenike.

Kreatori javnih politika koji osmišljavaju sustave socijalne sigurnosti, poreze i mogućnosti finansijskog sudjelovanja radnika moraju biti svjesni regulatornih okvira koji se upotrebljava u raznim zemljama te prednosti i ograničenja raznih praksi kako bi mogli odabrali programe koji najbolje odgovaraju stanju u svojoj zemlji.

Dodatane informacije

Izvješće *Promjene sustava plaća i nagrađivanja* dostupno je na mrežnoj stranici <http://www.eurofound.europa.eu/hr/publications>.

Za više informacija obratite se višoj voditeljici programa Stavrouli Demetriades na adresu std@eurofound.europa.eu.