A javadalmazási és jutalmazási rendszerek változásai

Összefoglaló

Bevezetés

A munkaadó és a munkavállaló közötti viszony alapja a fizetés, amely befolyásolja a munkahellyel való elégedettséget, a munka minőségét és az életszínvonalat. Az alapfizetésen túl a vállalatok egyre gyakrabban használnak kiegészítő munkavállalói jutalmazási rendszereket, hogy jutalmazzák a teljesítményt és motiválják az alkalmazottakat. E rendszerek közé tartoznak a teljesítményfüggő bérezés, a természetbeni bérek, a kiegészítő társadalombiztosítási járulékok és a pénzügyi részesedési programok, úgymint a nyereségrészesedés.

E jelentés azt vizsgálja, mennyire elterjedtek e rendszerek az uniós tagállamokban és Norvégiában. Ismerteti jellemzőiket és fejlődésüket, a jogszabályok vagy a kollektív szerződések általi szabályozásukat, valamint a szociális partnerek nézeteit.

Szakpolitikai háttér

Az Európai Unió a fizetés területén nagyon kevés szabályozói hatáskörrel rendelkezik; szerepe a diszkrimináció elleni küzdelemre és az egyenlő munkáért járó egyenlő díjazás előmozdítására korlátozódik. A bérek alakulása azonban a növekedésre és a foglalkoztatásra gyakorolt hatásai miatt közös problémát jelent az uniós tagállamok számára, és azt az Európa 2020 stratégiába beágyazott foglalkoztatás- és gazdaságpolitikai koordinációs folyamat keretében szorosan nyomon követik.

A 2016. évi éves növekedési jelentés szerint a „bérmegállapítási kereteknek, köztük a kollektív szerződéseknek, az ágazatokon belül és között is bizonyos fokig lehetővé kell tenniük a differenciált béremeléseket, hogy a reálbéreket idővel a termelékenység alakulásához lehessen igazítani. Ezzel összefüggésben biztosítani kell a munkavállalók képviseletét, és azt, hogy a különböző szinteken belül és között eredményes béralku valósulhasson meg.” Az európai szemeszter keretében kiadott több országspecifikus ajánlás is tükrözi e célokat, hogy méltányos és fenntartható módon, a kollektív tárgyalások önállóságának tiszteletben tartása mellett javítsák a munkaerőpiac működését és előmozdítsák a munkahelyteremtést.

Ezenfelül az európai foglalkoztatási stratégia és az Európa 2020 stratégia prioritásként jelölte meg a munkahelyek minőségének javítását és a jobb munkafeltételek biztosítását. E célok elérésében segíthet, ha a munkavállalók egyre nagyobb mértékben részesednek a vállalat pénzügyi eredményéből és jobb jutalmakat kínálnak fel nekik.

Az Európai Bizottság 2012. december 12-i közleménye az európai társasági jog és vállalatirányítás tekintetében cselekvési tervet irányzott elő, amely elkötelezettebb részvényeseken és fenntartható vállalatokon alapuló keretet javasolt.

Fő megállapítások

A 2013. évi európai vállalati felmérés (ECS) adatai szerint az európai létesítmények 62%-a alkalmazza a változó javadalmazás valamilyen formáját. A leggyakoribb típus a vezetői értékelés alapján kialakított és egyéni teljesítményhez kapcsolt fizetés (43%), amelyet az eredményen alapuló kifizetés (34%), a nyereségrészesedés (30%) és a csoportos teljesítményhez kapcsolt fizetés (25%) követ. A létesítmények 5%-a alkalmaz munkavállalói részvénytulajdonosi programokat.

A nemzeti adatok megerősítik, hogy a legtöbb országban gyakran alkalmazzák a teljesítményfüggő változó javadalmazás különféle formáit, amely a teljes fizetés 5–10%-át adja, jóllehet az adatok töredékesek, és országonként jelentős eltérések mutatkoznak. A természetbeni bérek és fizetések szintén gyakoriak a legtöbb tagállamban, a pénzügyi részesedési rendszerek (a nyereségrészesedés kivételével) viszont kevésbé elterjedtek.

A kiegészítő jutalmazási rendszerek alkalmazása a vállalat jellemzőitől függően nagymértékben változó. E rendszerek elterjedtebbek a magánszektorban, mint a közszektorban (néhány nemzeti kivételtől eltekintve), valamint bizonyos gazdasági szektorokban, különösen az információs és kommunikációs technológiák, a pénzügyek és a biztosítás, valamint a tanácsadás ágazatában. A nagyobb vállalatok a kis- és középvállalkozásoknál nagyobb valószínűséggel használnak ilyen rendszereket, és ezek elterjedtebbek a külföldi

tőkével működő és a multinacionális vállalatoknál, valamint a gazdaságilag központi vagy fejlett régiókban elhelyezkedő vállalatoknál.

A munkavállalók jellemzői alapján is fennállnak eltérések. Így a férfiak gyakrabban részesednek ilyen rendszerekből, mint a nők, akárcsak a középkorúak a fiatalabb és idősebb munkavállalókhoz képest. A bónuszok, a természetbeni bérek és a szociális ellátások gyakoribbak a menedzserek, ügyvezetők, diplomások és műszaki szakemberek körében, mint a foglalkoztatási szerkezetben lejjebb elhelyezkedő munkavállalók körében.

A kiegészítő jutalmazási rendszerek és a munkafeltételek közötti kapcsolatra vonatkozóan korlátozottan állnak rendelkezésre információk. Általánosságban a kiegészítő fizetés elterjedtebb az olyan vállalatoknál, amelyek ösztönzik a munkavállalók döntéshozatalban való részvételét és a munkaköri önállóságot, valamint a nagyobb fizetéseket kifizető vállalatoknál. A munkavállalók egyes esetekben nem tartják előnyösnek a kiegészítő jutalmakat, különösen ha az állandó bér alacsony.

A kiegészítő jutalmazási rendszerek elterjedtsége az elmúlt évtizedekben nőtt, mind az ezeket alkalmazó vállalatok számát, mind a lefedett munkavállalók számát tekintve. A munkaadók számára ezek a rugalmasság forrásai, a motiváció erősítésének eszközei, és lehetővé teszik a fizetés üzleti teljesítménnyel való összekapcsolását. Sok ország adókedvezmény vagy csökkentett társadalombiztosítási járulék formájában ösztönzi e rendszerek bevezetését. A közelmúltbeli gazdasági válság azonban kedvezőtlenül hatott a kiegészítő jutalmak alkalmazására, mivel a vállalatok megpróbálták csökkenteni a munkaköltségeket, a kormányok pedig csökkentették az adózás vagy a társadalombiztosítás terén e rendszerek alkalmazása esetén nyújtott előnyöket.

A kiegészítő jutalmazási rendszereket a munkajog, az adórendelkezések és a kollektív szerződések együttese szabályozza. A nemzeti munkajogi kódexekben vagy jogszabályokban szereplő feltételek a fizetések tekintetében rendszerint megszabnak általános paramétereket, a kiegészítő jutalmazási rendszerek tekintetében azonban nem feltétlenül. A szabályozás hatóköre országonként eltérő. Egyes országok szabályokat határoznak meg a közszektor jutalmazási rendszereire vonatkozóan, mások pedig világos korlátokat szabnak meg a természetbeni kifizetések tekintetében, megint mások semmilyen külön szabállyal nem rendelkeznek a kiegészítő jutalmakkal kapcsolatban. A nemzeti jogszabályok közelmúltbeli változásai a bónuszfizetések erőteljesebb ellenőrzését igyekeztek bevezetni a pénzügyi szektorban.

Szakpolitikai iránymutatások

A jövőben várhatóan erősödni fog a kiegészítő munkavállalói jutalmazási rendszerek alkalmazása és jelenléte, különösen a gazdasági fellendüléssel összefüggésben, és kiváltképp a magánszektorban. A munkaadók általában úgy vélekednek, hogy a teljesítményalapú jutalmazási rendszerek növelik a munkavállalók motivációját és a vállalattal való azonosulását, és vállalkozói magatartásra ösztönöznek. Emellett nagyobb rugalmasságot kínálnak a munkaköltségek kezelése terén, és felhasználhatók a saját tőke növelésére. További ösztönzőt jelentenek az adókedvezmények és a korlátozott társadalombiztosítási járulékok.

A szakszervezetek általánosságban kedvező véleménnyel vannak a kiegészítő munkavállalói jutalmazási rendszerekről, de azt is kinyilvánítják, hogy ha ezeket a rendszereket nem megfelelően alakítják ki, egyenlőtlenségekhez, valamint a jövedelem instabilitásához is vezethetnek. A változó javadalmazási rendszerekre az alacsonyabb fix bérek és a magas fokú munkanélküliség jellemezte környezetben időnként a vezetői kontroll érvényesítésének módjaként tekintenek. A szakszervezetek érvei között szerepel az is, hogy noha a teljesítmény jogos indoka lehet a fizetésbeli különbségeknek, azoknak a rendszereknek, amelyek a teljesítményt értékelik, megbízhatónak és átláthatónak kell lenniük. A szakszervezetek arra is rámutattak, hogy bizonyos mellékes juttatásokat a társadalombiztosítási járulékokkal kapcsolatban nem vagy alacsonyabb összegen számítanak be, ami hátrányosan érintheti a betegségi, munkanélküliségi és nyugdíjellátásokra való későbbi jogosultságot.

Még amennyiben a szakszervezetek nyitottak is a bérek és a termelékenység összekapcsolására (mint egyes uniós tagállamokban, amelyeket különösen súlyosan érintett a válság), hangsúlyozzák, hogy garantálni kell a tisztességes alapfizetést.

A szociális partnerek közötti erőegyensúlynak (ideértve a szakszervezeti tagság szintjét és a kollektív tárgyalások általi lefedettséget) és az állami ösztönzők alkalmazásának (például adókedvezmények) egyaránt kulcsszerepet kell játszaniuk e fizetési formák munkaadók és munkavállalók számára való vonzóbbá tételében.

A társadalombiztosítási rendszereket, adókat és munkavállalói pénzügyi részesedési opciókat megtervező állami szakpolitikusoknak tisztában kell lenniük a különböző országokban használt szabályozási keretekkel, valamint a különböző gyakorlatok előnyeivel és korlátaival, hogy ki tudják választani azokat a rendszereket, amelyek a legjobban illeszkednek a nemzeti helyzethez.

További információ

A „Changes in remuneration and reward systems" (A javadalmazási és jutalmazási rendszerek változásai) című jelentés teljes szövege a http://www.eurofound.europa.eu weboldalon érhető el.

További tájékoztatásért forduljon Stavroula Demetriades vezető programmenedzserhez az std@eurofound.europa.eu e-mail címen.