Zmiany w systemach wynagrodzeń i nagród

Streszczenie

Wprowadzenie

Płaca jest podstawowym elementem relacji między pracodawcą a pracownikiem i ma wpływ na zadowolenie z pracy, jakość pracy i standard życia. Oprócz płacy podstawowej przedsiębiorstwa w coraz większym zakresie stosują systemy dodatkowych nagród dla pracowników w celu nagradzania ich za wyniki i motywowania ich. Systemy takie obejmują płace uzależnione od wyników, wynagrodzenia rzeczowe, dodatkowe składki na ubezpieczenie społeczne oraz programy partycypacji finansowej, na przykład programy udziału w zyskach.

W sprawozdaniu przeanalizowano zasięg wspomnianych programów w państwach członkowskich UE i w Norwegii. Opisano ich właściwości i zachodzące w nich zmiany, sposoby ich regulacji w aktach prawnych i układach zbiorowych oraz poglądy partnerów społecznych na ich temat.

Kontekst polityki

Unia Europejska ma bardzo niewielkie kompetencje regulacyjne w dziedzinie płac; jej rola ogranicza się do zwalczania dyskryminacji i promowania zasady równości wynagrodzeń za taką samą pracę. Jednak ponieważ zmiany w zakresie wynagrodzeń wpływają na wzrost gospodarczy i zatrudnienie, są one przedmiotem wspólnego zainteresowania dla państw członkowskich UE i są one ściśle monitorowane w ramach procesu koordynacji polityki zatrudnienia i polityki gospodarczej wpisanego w strategię „Europa 2020".

Zgodnie z roczną analizą wzrostu gospodarczego na 2016 r. „przepisy regulujące ustalanie wynagrodzeń, w tym dotyczące układów zbiorowych, powinny zapewniać pewien stopień elastyczności w przypadku zróżnicowanego wzrostu płac między sektorami oraz w obrębie sektorów, tak by płace realne i zmiany w wydajności były z czasem odpowiednio z sobą skorelowane. W tym kontekście ważne jest zapewnienie reprezentacji pracowników oraz skuteczna koordynacja metod pertraktacji w obrębie różnych szczebli i między tymi szczeblami". Powyższe cele znajdują odzwierciedlenie w szeregu zaleceń dla poszczególnych krajów sformułowanych w ramach europejskiego semestru; celem tych zaleceń jest poprawa funkcjonowania rynku pracy i promowanie tworzenia miejsc pracy w sposób sprawiedliwy i trwały, przy jednoczesnym poszanowaniu niezależności rokowań zbiorowych.

Ponadto w europejskiej strategii zatrudnienia oraz strategii „Europa 2020" wyznaczono priorytety służące poprawie jakości miejsc pracy i zapewnieniu lepszych warunków pracy. Realizacji powyższych celów sprzyjać może zwiększenie partycypacji pracowników w wynikach finansowych przedsiębiorstw oraz zaproponowanie im korzystniejszych nagród.

W komunikacie Komisji Europejskiej z dnia 12 grudnia 2012 r. nakreślono plan działania w zakresie europejskiego prawa spółek i ładu korporacyjnego, proponując stworzenie warunków ramowych większego zaangażowania akcjonariuszy / udziałowców i większej trwałości spółek.

Kluczowe ustalenia

Jak pokazują dane z europejskiego badania przedsiębiorstw z 2013 r., 62% europejskich zakładów stosuje jakąś formę wynagrodzeń zmiennych. Ich najczęstszym rodzajem są płace powiązane z indywidualnymi wynikami i podlegające ocenie kierownictwa (43%), w następnej kolejności są płatności za określone wyniki (34%), udział w zyskach (30%) oraz płace powiązane z wynikami grupy (25%). Programy akcjonariatu pracowniczego są stosowane przez 5% zakładów.

Dane krajowe potwierdzają, że w większości państw często stosuje się formy uzależnionego od wyników wynagrodzenia zmiennego, które stanowią 5%–10% poziomu pensji całkowitych, choć przywołane dane są wyrywkowe i istnieją znaczne różnice między państwami. W większości państw członkowskich często są stosowane również wynagrodzenia rzeczowe, natomiast mniej powszechne są programy partycypacji finansowej (z wyjątkiem udziału w zyskach).

Wykorzystanie systemów nagród dodatkowych znacznie się różni w zależności od charakterystyki przedsiębiorstwa. Są one bardziej rozpowszechnione w sektorze prywatnym niż w sektorze publicznym (przy czym występują wyjątki w niektórych

państwach), jak również w niektórych sektorach gospodarczych, w szczególności w sektorze technologii informacyjno-komunikacyjnych, sektorze finansów i ubezpieczeń oraz sektorze doradztwa. Większe przedsiębiorstwa stosują te systemy częściej niż małe i średnie przedsiębiorstwa; są one również częstsze w przedsiębiorstwach z obcym kapitałem i korporacjach wielonarodowych oraz przedsiębiorstwach zlokalizowanych w regionach centralnych bądź zaawansowanych pod względem gospodarczym.

Różnice występują również w odniesieniu do cech pracowników. W większym stopniu korzystają z nich mężczyźni niż kobiety, podobnie jak grupy w średnim wieku w porównaniu z młodszymi i starszymi pracownikami. Premie, wynagrodzenia rzeczowe i świadczenia socjalne są częstsze wśród kadry kierowniczej i zarządzającej, specjalistów i techników niż wśród pracowników znajdujących się na niższych szczeblach struktury zawodowej .

Niewiele jest informacji o stosunku między systemami nagród dodatkowych a warunkami pracy. Ogólnie rzecz ujmując, płace dodatkowe częściej występują w przedsiębiorstwach wspierających zaangażowanie swoich pracowników w proces decyzyjny i samodzielność na stanowiskach pracy oraz w przedsiębiorstwach płacących wyższe pensje. W niektórych przypadkach pracownicy nie postrzegają nagród dodatkowych jako korzyści, szczególnie w przypadku gdy wynagrodzenia stałe są niskie.

W ostatnich dziesięcioleciach zwiększa się zasięg stosowania systemów nagród dodatkowych, zarówno w ujęciu liczby przedsiębiorstw stosujących je, jak też w ujęciu liczby pracowników nimi objętych. Dla pracodawców są one źródłem elastyczności, narzędziem zwiększania motywacji i sposobem na powiązanie płac z wynikami przedsiębiorstwa. W wielu państwach oferuje się zachęty do wprowadzania omawianych systemów w formie zwrotów podatków lub odliczeń w ramach ubezpieczeń społecznych. Ostatni kryzys gospodarczy wywarł jednak negatywny wpływ na stosowanie nagród dodatkowych, jako że przedsiębiorstwa dążyły do obniżenia kosztów pracy, a rządy ograniczały związane z nimi korzyści w ramach opodatkowania i ubezpieczeń społecznych.

Systemy nagród dodatkowych są regulowane łącznie przez prawo dotyczące zatrudnienia, przepisy podatkowe i układy zbiorowe. Warunki określone w krajowych kodeksach pracy lub przepisach prawa pracy zazwyczaj wytyczają ogólne parametry dotyczące płac, jednak niekoniecznie odnoszą się do systemów nagród dodatkowych. Zakres regulacji różni się w zależności od państwa. Niektóre państwa regulują systemy nagród w sektorze publicznym, natomiast inne wyznaczają wyraźne limity dotyczące wypłat rzeczowych, a jeszcze inne nie mają żadnych szczegółowych przepisów w odniesieniu do nagród dodatkowych. Niedawne zmiany w ustawodawstwie krajowym miały na celu ustanowienie większej kontroli płatności premii w sektorze finansowym.

Wskazówki dotyczące polityki

Systemy nagród dodatkowych dla pracowników będą prawdopodobnie w większym stopniu wprowadzane i obecne w przyszłości, zwłaszcza w kontekście ożywienia gospodarczego i w szczególności w sektorze prywatnym. Pracodawcy na ogół uważają, że dzięki systemom nagród opartych na wynikach pracownicy mają większą motywację, bardziej utożsamiają się z przedsiębiorstwem i chętniej wykazują się przedsiębiorczością. Przedmiotowe rozwiązania sprzyjają też większej elastyczności w zarządzaniu kosztami pracy i mogą być wykorzystane do zwiększenia kapitału własnego. Dodatkową zachętą są korzyści podatkowe i obniżki składek na ubezpieczenie społeczne.

Związki zawodowe na ogół wyrażają pozytywne opinie na temat systemów nagród dodatkowych dla pracowników, jednak twierdzą również, że w przypadku nieprawidłowego skonstruowania systemy takie mogą prowadzić do nierówności i niestabilności dochodów. Systemy wynagrodzeń zmiennych są niekiedy postrzegane jako sposób sprawowania kontroli zarządczej w kontekście niskich wynagrodzeń stałych i wysokiego bezrobocia. Związki zawodowe dowodzą też, że choć wyniki mogą być uzasadnioną przyczyną różnic płacowych, to systemy oceny wyników muszą być solidne i przejrzyste. Związkowcy zwrócili również uwagę, że niektóre świadczenia dodatkowe nie są uwzględniane przy obliczaniu składek na ubezpieczenie społeczne lub są uwzględniane w niższej kwocie, co może mieć wpływ na przyszłe uprawnienia do świadczeń z tytułu choroby, bezrobocia lub emerytury.

Nawet w przypadku gdy związki zawodowe wykazują otwartość w kwestii powiązania płac z wydajnością (co ma miejsce w niektórych państwach UE, które szczególnie ucierpiały wskutek kryzysu), to podkreślają, że należy zagwarantować godziwe pensje podstawowe.

Równowaga sił między partnerami społecznymi (w tym zagęszczenie związków zawodowych i zasięg rokowań zbiorowych) oraz zastosowanie zachęt publicznych (na przykład zwrotów podatków) w istotny sposób przyczyniają się do uatrakcyjnienia omawianych form płatności zarówno dla pracodawców, jak i dla pracowników.

Decydenci opracowujący systemy zabezpieczenia społecznego, rozwiązania podatkowe i opcje finansowej partycypacji pracowników muszą mieć wiedzę na temat ram regulacyjnych stosowanych w różnych państwach oraz na temat korzyści i ograniczeń wynikających z różnych praktyk, tak aby mogli wybierać systemy najlepiej pasujące do sytuacji w danym państwie.

Dalsze informacje

Sprawozdanie „Changes in remuneration and reward systems" („Zmiany w systemach wynagrodzeń i nagród") jest dostępne na stronie internetowej http://www.eurofound.europa.eu/publications.

Dodatkowych informacji udziela kierownik programu Stavroula Demetriades pod adresem std@eurofound.europa.eu