Evoluția remunerației și sistemele de recompense

Rezumat

Introducere

Remunerația este baza relației dintre angajator și angajat, ea influențând satisfacția la locul de muncă, calitatea muncii și nivelul de trai. Pe lângă salariul de bază, societățile utilizează din ce în ce mai mult sisteme suplimentare de recompensare a angajaților pentru a recunoaște performanța și pentru a motiva angajații. Printre aceste sisteme se numără remunerația legată de performanță, indemnizațiile în natură, contribuțiile suplimentare la sistemul de securitate socială și sistemele de participare financiară ca participarea la profit.

Prezentul raport examinează amploarea acestor sisteme în statele membre ale UE și în Norvegia. Raportul descrie caracteristicile și evoluția acestora, modul în care sunt reglementate de legislație sau de contractele colective de muncă, precum și punctele de vedere ale partenerilor sociali.

Contextul de politică

Uniunea Europeană are foarte puțină competență de reglementare în domeniul remunerației; rolul său este limitat la combaterea discriminării și promovarea remunerației egale pentru munca egală. Cu toate acestea, datorită efectelor pe care le are asupra creșterii și ocupării forței de muncă, evoluția remunerației este o chestiune de interes comun pentru statele membre ale UE și este monitorizată îndeaproape în cadrul procesului de coordonare a ocupării forței de muncă și a politicii economice integrat în Strategia Europa 2020.

Conform Analizei anuale a creșterii pentru 2016, „cadrele de stabilire a salariilor, inclusiv contractele colective de muncă, ar trebui să permită un anumit grad de flexibilitate în ceea ce privește creșterile salariale diferențiate între sectoare și în cadrul acestora, astfel încât evoluția salariilor reale și cea a productivității să fie aliniate în mod corespunzător în timp. În acest context, este important ca reprezentarea lucrătorilor să fie bine asigurată și să existe o coordonare eficace a modalităților de negociere între diversele niveluri și în cadrul acestora”. O serie de recomandări specifice pentru fiecare țară emise în cadrul semestrului european reflectă aceste obiective, cu scopul de a îmbunătăți funcționarea pieței forței de muncă și de a promova crearea de locuri de muncă într-un mod echitabil și durabil, respectând în același timp autonomia negocierilor colective.

În plus, Strategia europeană privind ocuparea forței de muncă și Strategia Europa 2020 stabilesc priorități pentru a îmbunătăți calitatea locurilor de muncă și pentru a asigura condiții de muncă mai bune. O mai mare participare a angajaților la rezultatele financiare ale societății și oferta unor recompense mai bune ar putea contribui la îndeplinirea acestor obiective.

Comunicarea Comisiei Europene din 12 decembrie 2012 a stabilit un plan de acțiune pentru dreptul european al societăților comerciale și guvernanța corporativă, care propunea un cadru pentru acționari mai implicați și societăți durabile.

Principalele constatări

În conformitate cu datele obținute din sondajul european în rândul întreprinderilor din 2013, 62 % din întreprinderile europene utilizează o formă de componentă variabilă din remunerație. Cel mai comun tip este remunerația legată de performanța individuală și evaluată printr-o evaluare de management (43 %), urmat de plata în funcție de rezultate (34 %), participarea la profit (30 %) și remunerația legată de performanța grupului (25 %). Schemele de participare la capital sunt utilizate de 5 % din întreprinderi.

Datele naționale confirmă utilizarea frecventă a formelor de componentă variabilă din remunerație în cele mai multe țări, reprezentând între 5 % și 10 % din nivelurile totale ale salariilor, cu toate că datele sunt fragmentare și există diferențe notabile între țări. Salariile și indemnizațiile în natură sunt comune, de asemenea, în majoritatea statelor membre, în timp ce sistemele de participare financiară (cu excepția participării la profit) sunt mai puțin comune.

Utilizarea sistemelor suplimentare de recompense variază foarte mult în funcție de caracteristicile societății. Aceste sisteme sunt mai prevalente în sectorul privat decât în sectorul public (cu câteva excepții naționale), precum și în anumite sectoare

economice, în special tehnologia informației și comunicațiilor, finanțe și asigurări și consultanță. Societățile mai mari sunt mai susceptibile să utilizeze aceste sisteme decât întreprinderile mici și mijlocii și, de asemenea, acestea sunt mai comune în societățile cu capital străin sau multinaționale și în societățile localizate în regiuni centrale sau avansate din punct de vedere economic.

De asemenea, există diferențe în funcție de caracteristicile lucrătorilor. Astfel, există tendința ca bărbații să beneficieze mai mult de aceste sisteme decât femeile, la fel ca grupurile de vârstă mijlocie, în comparație cu angajații mai tineri și cu cei mai în vârstă. Primele, indemnizațiile în natură și beneficiile sociale sunt mai comune în rândul administratorilor, al cadrelor de conducere, al profesioniștilor și al tehnicienilor decât în rândul lucrătorilor care sunt clasați la un nivel inferior în structura ocupațională.

Există informații limitate despre legătura dintre sistemele suplimentare de recompense și condițiile de muncă. În general, remunerația suplimentară este mai comună în societățile care promovează implicarea angajaților în luarea de decizii și autonomia la locul de muncă, ca și în societățile care plătesc indemnizații mai mari. În anumite cazuri, angajații nu consideră recompensele suplimentare ca fiind un avantaj, în special atunci când salariile fixe sunt scăzute.

Prevalența sistemelor suplimentare de recompense a crescut în ultimele decenii, în ceea ce privește atât numărul societăților care le utilizează, cât și numărul angajaților vizați. În cazul angajatorilor, ele sunt o sursă de flexibilitate, un instrument pentru a consolida motivația și o modalitate de a corela remunerația cu performanța economică. Multe țări oferă stimulente pentru introducerea unor astfel de sisteme, sub formă de reduceri de impozite sau deduceri de securitate socială. Recenta criză economică a avut însă un impact negativ asupra utilizării recompenselor suplimentare, întrucât societățile au încercat să diminueze costurile forței de muncă, iar guvernele au redus avantajele fiscale sau de securitate socială pe care le implică acestea.

Sistemele suplimentare de recompense sunt reglementate de o combinație între dreptul muncii, dispozițiile fiscale și contractele colective de muncă. Termenii și condițiile din codurile sau legile naționale în domeniul muncii tind să stabilească parametrii generali cu privire la remunerație, dar nu neapărat și cu privire la sistemele suplimentare de recompense. Domeniul de aplicare a reglementărilor este diferit in funcție de țară. Unele țări specifică reglementări pentru sistemele de recompense în sectorul public, în timp ce altele stabilesc limite clare privind plățile în natură, iar altele nu au reglementări specifice referitoare la recompensele suplimentare. Modificările recente din legislația națională au avut ca scop instituirea unui control mai puternic asupra primelor în sectorul financiar.

Indicii pentru elaborarea politicilor

Utilizarea și prezența sistemelor suplimentare de recompensare a angajaților sunt susceptibile să crească în viitor, în special în contextul redresării economice și mai ales în sectorul privat. În general, angajatorii consideră că sistemele de recompense bazate pe performanță sporesc motivația și identificarea angajaților cu societatea și încurajează comportamentul antreprenorial. Ele oferă și o mai mare flexibilitate în administrarea costurilor forței de muncă și pot fi utilizate pentru a spori capitalul propriu. Avantajele fiscale și contribuțiile limitate la securitatea socială sunt un stimulent adăugat.

Sindicatele au, în general, opinii pozitive despre sistemele suplimentare de recompensare a angajaților, dar afirmă, de asemenea, că, dacă nu sunt proiectate în mod corespunzător, aceste sisteme pot duce la inegalități și la instabilitatea veniturilor. Sistemele cu o componentă variabilă din remunerație sunt văzute uneori ca o modalitate de a afirma controlul administrativ într-un context cu salarii fixe scăzute și cu o rată ridicată a șomajului. De asemenea, sindicatele susțin că, deși performanța poate fi un motiv legitim pentru diferențele de remunerare, sistemele care o evaluează trebuie să fie solide și transparente. Sindicatele au subliniat și faptul că anumite beneficii suplimentare nu sunt calculate sau sunt calculate la o valoare mai scăzută pentru contribuțiile de securitate socială, ceea ce ar putea afecta viitoarele drepturi la prestații de boală, de șomaj sau de pensionare.

Chiar dacă sindicatele sunt deschise la ideea de corelare a salariilor cu productivitatea (ca în unele țări din UE care au fost afectate în mod deosebit de criză), ele insistă asupra necesității de a garanta salarii de bază decente.

Atât echilibrul de putere între partenerii sociali (inclusiv densitatea sindicatelor și acoperirea negocierilor colective), cât și utilizarea de stimulente publice (de exemplu, reduceri fiscale) au un rol esențial în a face aceste forme de plată mai atractive pentru angajatori și pentru angajați deopotrivă.

Factorii de decizie publici care concep sistemele de securitate socială, impozitele și opțiunile de participare financiară ale angajaților trebuie să cunoască cadrele de reglementare utilizate în diferite țări, precum și avantajele și limitările diferitelor practici, astfel încât să poată opta pentru sistemele care se potrivesc cel mai bine situației naționale.

Informații suplimentare

Raportul *Evoluția remunerației și sistemele de recompense* este disponibil la adresa http://www.eurofound.europa.eu/publications.

Pentru informații suplimentare, vă rugăm să o contactați pe dna Stavroula Demetriades, director de programe, la adresa std@eurofound.europa.eu.