Spremembe v sistemu plač in nagrajevanja

Povzetek

Uvod

Plača je temelj odnosa med delodajalcem in zaposlenim ter vpliva na zadovoljstvo z delovnim mestom, kakovost dela in življenjski standard. Podjetja poleg osnovne plače vse pogosteje uporabljajo dodatne sisteme nagrajevanja zaposlenih, da nagradijo njihovo uspešnost in jih motivirajo. Ti sistemi vključujejo plačilo po uspešnosti, plače v naravi, dodatne prispevke za socialno varnost in sisteme finančne udeležbe, kot je udeležba v dobičku.

V tem poročilu je preučen obseg teh sistemov v državah članicah EU in na Norveškem. Vsebuje opis njihovih značilnosti in razvoja, načine njihove ureditve v zakonodaji ali kolektivnih pogodbah ter stališča socialnih partnerjev.

Ozadje politike

Evropska unija nima veliko pristojnosti pri sprejemanju predpisov na področju plač; njena vloga je omejena zgolj na boj proti diskriminaciji in spodbujanje enakega plačila za enako delo. Vendar pa je razvoj plač za države članice EU zaradi svojega učinka na rast in razvoj zadeva skupnega pomena, ki se podrobno spremlja v okviru usklajevanja postopkov zaposlovanja in ekonomske politike, vključenih v strategijo Evropa 2020.

V skladu z letnim pregledom rasti za leto 2016 bi morali „[o]kviri za določanje plač, vključno s kolektivnimi pogodbami, omogočati določeno stopnjo prožnosti za diferencirana povečanja plač po različnih sektorjih in znotraj njih, da se bo gibanje realnih plač in produktivnosti sčasoma ustrezno uskladilo. V tem okviru je pomembno zagotoviti zastopanje delavcev in učinkovito koordinacijo pogajalskih načinov na različnih ravneh in med njimi.“ Ti cilji se kažejo v številnih priporočilih za posamezne države, izdanih v okviru evropskega semestra, da bi se izboljšalo delovanje trga dela ter spodbudilo enakopravno in vzdržno ustvarjanje delovnih mest ob upoštevanju avtonomnosti kolektivnih pogajanj.

Poleg tega so bile z Evropsko strategijo zaposlovanja in strategijo Evropa 2020 določene prednostne naloge za izboljšanje kakovosti delovnih mest in zagotavljanje boljših delovnih razmer. Te cilje bi bilo mogoče doseči z večjo udeležbo zaposlenih v finančnih rezultatih podjetja in z boljšim nagrajevanjem.

V sporočilu Evropske komisije z dne 12. decembra 2012 je bil določen akcijski načrt za evropsko pravo družb in korporativno upravljanje, v katerem je predlagan okvir za prizadevnejše delničarje in trajnostna podjetja.

Ključne ugotovitve

Po podatkih evropske raziskave podjetij (ECS) za leto 2013 62 % evropskih podjetij uporablja eno od oblik variabilnega plačila. Najpogostejša oblika je plačilo, vezano na individualno uspešnost, ki jo oceni vodstvo (43 %), nato sledi plačilo po rezultatih (34 %), udeležba v dobičku (30 %) in plačilo, vezano na skupinsko uspešnost (25 %). Sistemi lastništva delnic se uporabljajo v 5 % podjetij.

Čeprav so nacionalni podatki pomanjkljivi in obstajajo velike razlike med državami, ti podatki potrjujejo, da se v večini držav pogosto uporabljajo variabilna plačila, vezana na uspešnost, ki predstavljajo od 5 do 10 % celotne plače. Tam so pogosta tudi plačila v naravi, medtem ko so sistemi finančne udeležbe (razen udeležbe v dobičku) manj pogosti.

Uporaba sistemov dodatnega nagrajevanja se zelo razlikuje glede na značilnosti podjetja. Ti sistemi prevladujejo bolj v zasebnem kot v javnem sektorju (z nekaj nacionalnimi izjemami) in v nekaterih gospodarskih sektorjih, zlasti v sektorjih informacijske in komunikacijske tehnologije, financ in zavarovalništva ter svetovanja. Verjetneje je, da te sisteme pogosteje uporabljajo večja kot mala ali

srednja podjetja, prav tako so pogostejši v podjetjih s tujim kapitalom ali multinacionalnih podjetjih in v podjetjih s sedežem v osrednjih gospodarskih ali razvitih regijah.

Poleg tega obstajajo razlike glede na značilnosti zaposlenih. Tako so na primer ugodnosti teh sistemov pogosteje deležni moški kot ženske in skupine delavcev v srednjih letih kot mlajši in starejši zaposleni. Dodatki, plačila v naravi in socialni prejemki so pogostejši pri vodstvenih delavcih, menedžerjih, strokovnjakih in tehničnih strokovnjakih kot pri nižjih poklicnih strukturah.

Na voljo je malo informacij o odnosu med sistemi dodatnega nagrajevanja in delovnimi razmerami. Na splošno so dodatna plačila pogostejša v podjetjih, ki spodbujajo vključenost svojih zaposlenih v odločanje in samostojnost na delovnem mestu ter v podjetjih, ki izplačujejo višje plače. Zaposleni v nekaterih primerih dodatnih plačil ne vidijo kot prednost, zlasti pri nizkih fiksnih plačah.

Sistemi dodatnega nagrajevanja so se v zadnjih desetletjih razširili tako po številu podjetij, ki jih uporabljajo, kot tudi številu zaposlenih, ki so vanje vključeni. Za delodajalce so vir prožnosti, orodje za izboljšanje motivacije ter način vzpostavitve povezave med plačilom in poslovno uspešnostjo. Številne države ponujajo spodbude za uvedbo teh sistemov v obliki vračila davka ali prispevkov za socialno varnost. Vendar pa je nedavna gospodarska kriza negativno vplivala na uporabo dodatnega nagrajevanja, ker so si podjetja prizadevala znižati stroške dela, vlade pa so istočasno znižale davčne ugodnosti ali ugodnosti socialne varnosti.

Sisteme dodatnega nagrajevanja urejajo zaposlitveno pravo, davčne določbe in kolektivne pogodbe. Pogoji v nacionalnih zakonikih o delovnih razmerjih ali zakonih pogosto določajo splošne parametre o plači, ne pa nujno pogojev o sistemih dodatnega nagrajevanja. Področje uporabe predpisov se razlikuje med državami. Nekatere države določijo predpise za sisteme nagrajevanja v javnem sektorju, medtem ko druge določijo jasne omejitve za plačila v naravi, tretje pa nimajo posebnih predpisov v zvezi z dodatnim nagrajevanjem. Cilj nedavnih sprememb nacionalne zakonodaje je bil vzpostaviti močnejši nadzor nad izplačili dodatkov v finančnem sektorju.

Smernice politike

Verjetno je, da se bodo sistemi dodatnega nagrajevanja zaposlenih v prihodnosti še razvijali, zlasti v okviru oživitve gospodarstva in pogosteje v zasebnem sektorju. Delodajalci na splošno štejejo, da sistemi nagrajevanja na podlagi uspešnosti povečujejo motivacijo in poistovetenje zaposlenih s podjetjem ter spodbujajo podjetniškega duha. Poleg tega ponujajo večjo prožnost pri upravljanju stroškov dela in jih je mogoče uporabiti za povečanje lastniškega kapitala. Dodatna spodbuda so davčne ugodnosti in omejeni prispevki za socialno varnost.

Sindikati so na splošno naklonjeni sistemom dodatnega nagrajevanja zaposlenih, vendar menijo, da lahko ti sistemi, če niso ustrezno zasnovani, privedej do neenakosti in nestabilnosti prihodkov. Sisteme variabilnega plačila je včasih mogoče razumeti kot način, kako vodstvo uveljavlja nadzor v okviru nižjih fiksnih plač in visoke brezposelnosti. Sindikati tudi trdijo, da čeprav je lahko uspešnost upravičen razlog za plačne razlike, morajo biti sistemi za ocenjevanje uspešnosti zanesljivi in pregledni. Sindikati so tudi opozorili, da se nekatere dodatne ugodnosti ne obračunavajo ali se obračunajo po nižjem znesku prispevkov za socialno varnost, kar lahko vpliva na prihodnje pravice do nadomestila za bolezen, brezposelnost ali pokojnino.

Tudi če so sindikati naklonjeni vzpostavitvi povezave med plačami in produktivnostjo (kot v nekaterih državah EU, ki jih je še zlasti prizadela kriza), poudarjajo, da bi morale biti v prvi vrsti zagotovljene dostojne plače.

Ravnovesje moči med socialnimi partnerji (vključno z vključenostjo v sindikate in kolektivna pogajanja) in uporaba javnih spodbud (npr. davčne ugodnosti) sta ključna, da bi to obliko plačila še bolj približali delodajalcem in zaposlenim.

Oblikovalci javnih politik, ki načrtujejo sisteme socialne varnosti, davčno politiko in možnosti finančne udeležbe se morajo zavedati regulativnih okvirov, ki se uporabljajo v različnih državah, ter tudi prednosti in omejenosti različnih praks, da se lahko odločijo za sisteme, ki so najprimernejši za posamične nacionalne razmere.

Dodatne informacije

Poročilo z naslovom *Spremembe v sistemu plač in nagrajevanja* je na voljo na spletnem mestu http://www.eurofound.europa.eu/sl/publications

Za dodatne informacije se obrnite na višjo vodjo programa Stavroulo Demetriades na e-naslov: std@eurofound.europa.eu.