Eurofound

Förändringar i ersättnings- och belöningssystem

Sammanfattning

Inledning

Betalning är grunden för förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare och påverkar arbetstillfredsställelsen, arbetets kvalitet och levnadsstandarden. Utöver grundlönen har företag i allt högre grad använt sig av kompletterande system för att belöna arbetstagares prestationer och öka deras motivation. Det kan handla om resultatbaserad lön, naturalön, kompletterande inbetalningar till socialförsäkringar och system för ekonomisk delaktighet, t.ex. vinstdelning.

I den här rapporten undersöker vi utbredningen av sådana system i EU-länderna och i Norge. Vi beskriver systemens utformning och utveckling, hur de regleras i lag och i kollektivavtal och hur arbetsmarknadens parter ser på dem.

Sammanhang

Europeiska unionen har mycket små lagstiftningsbefogenheter när det gäller löner. Den har däremot en roll att spela när det gäller att bekämpa diskriminering och främja lika lön för lika arbete. Löneutvecklingen påverkar dock tillväxten och sysselsättningen och är därför av gemensamt intresse för EU-länderna. Utvecklingen följs noggrant i Europa i den process för att samordna sysselsättningspolitiken och finanspolitiken som ingår i Europa 2020-strategin.

Enligt den årliga tillväxtöversikten för 2016 bör ”[l]önebildningssystemen, däribland kollektivavtalen, [...] medge en viss flexibilitet för differentierade löneökningar mellan och inom olika sektorer så att reallönerna och produktivitetsutvecklingen över tid anpassas till varandra på ett korrekt sätt. I detta sammanhang är det viktigt att arbetstagarnas representation garanteras och att det finns en effektiv samordning av villkoren för förhandling mellan olika nivåer.” Dessa mål återspeglas i ett antal landsspecifika rekommendationer som har utfärdats inom ramen för den europeiska planeringsterminen i syfte att förbättra arbetsmarknadens funktion och främja skapandet av arbetstillfällen på ett rättvist och hållbart sätt, samtidigt som autonomin i kollektivförhandlingarna ska respekteras.

Dessutom omfattar den europeiska sysselsättningsstrategin och Europa 2020-strategin prioriteringar för att förbättra arbetstillfällenas kvalitet och skapa bättre arbetsvillkor. Att öka arbetstagarnas delaktighet i företagets finansiella resultat och erbjuda bättre belöningar skulle kunna bidra till dessa mål.

I Europeiska kommissionens meddelande av den 12 december 2012 fastställs en handlingsplan för europeisk bolagslagstiftning och bolagsstyrning där det föreslås en ram för mer engagerade aktieägare och hållbara företag.

Resultat

Enligt uppgifterna från 2013 års europeiska företagsundersökning använder 62 procent av de europeiska företagen någon form av rörlig lön. Den vanligaste formen är lön kopplad till enskilda prestationer som bedöms av ledningen (43 procent), följt av lön beroende på resultat (34 procent), vinstdelning (30 procent) samt lön kopplad till koncernens resultat (25 procent). System med aktieinnehav används av 5 procent av företagen.

Nationella uppgifter bekräftar att det är mycket vanligt med variabla resultatrelaterade löner i de flesta länder och att detta motsvarar mellan 5 procent och 10 procent av de totala lönenivåerna. Uppgifterna är dock inte heltäckande och det finns tydliga skillnader mellan länderna. Naturalöner är också vanliga i de flesta medlemsländer, medan system för ekonomisk delaktighet (med undantag för vinstdelning) inte förekommer lika ofta.

Användningen av kompletterande ersättningssystem varierar kraftigt beroende på företagens egenskaper. Den här typen av system är vanligare i privat än

offentlig sektor (med vissa nationella undantag) och i vissa ekonomiska sektorer, främst informations- och kommunikationsteknik, finans och försäkring samt konsultverksamhet. Större företag är mer benägna att använda dessa system än små och medelstora företag och de är också vanligare i utländska bolag och i multinationella företag, samt i företag som ligger i ekonomiskt centrala eller utvecklade regioner.

Det finns också skillnader i arbetstagarnas egenskaper. Män tenderar att gynnas mer av dessa system än kvinnor och det gör även grupper i medelåldern jämfört med yngre och äldre arbetstagare. Bonusar, naturalöner och sociala förmåner är vanligare bland chefer, direktörer, fackmän och tekniker än bland arbetstagare som står längre ned i yrkeshierarkin.

Det finns begränsad information om förhållandet mellan kompletterande ersättningssystem och arbetsförhållanden. Rent generellt är det vanligare med kompletterande lön i företag som vill att arbetstagarna ska vara delaktiga i beslutsprocessen och arbeta självständigt än i företag som betalar högre lön. Arbetstagare betraktar inte alltid den kompletterande lönen som en fördel, särskilt inte när de fasta lönerna är låga.

Det har blivit vanligare med kompletterande ersättningssystem de senaste årtiondena, både vad gäller antalet företag som använder dem och antalet anställda som omfattas. För arbetsgivare skapar dessa system flexibilitet, de kan användas för att öka motivationen och de gör det lättare att knyta lönen till företagets resultat. Många länder erbjuder stimulansåtgärder för att införa dessa system. Det kan t.ex. handla om skattelättnader eller sänkta sociala avgifter. Den senaste ekonomiska krisen har dock påverkat användningen av kompletterande ersättningar negativt, eftersom företagen har försökt minska sina arbetskostnader och regeringarna har dragit ned på de skatte- och socialförsäkringsförmåner som systemen har omfattats av.

Kompletterande ersättningssystem regleras genom en kombination av arbetsrätt, skattebestämmelser och kollektivavtal. Villkoren i nationella arbetslagstiftningar tenderar att fastställa allmänna parametrar för lön, men inte nödvändigtvis för kompletterande ersättningssystem. Regleringarnas omfattning varierar mellan länderna. I vissa länder regleras ersättningssystemen inom offentlig sektor, medan andra länder fastställer tydliga gränser för naturalöner och ytterligare andra inte har några särskilda regler alls för kompletterande ersättningar. På senare tid har nationell lagstiftning ändrats för att stärka kontrollen över bonusutbetalningar inom den finansiella sektorn.

Slutsatser

Användningen och förekomsten av kompletterande ersättningssystem för anställda kommer sannolikt att öka i framtiden, särskilt i takt med den ekonomiska återhämtningen och framför allt inom den privata sektorn. Arbetsgivare anser i allmänhet att resultatbaserade ersättningssystem ökar arbetstagarnas motivation och identifiering med företaget och att de uppmuntrar entreprenöriellt beteende. De ger också större flexibilitet i hanteringen av arbetskostnader och kan användas för att stärka det egna kapitalet. Skatteförmåner och begränsade socialförsäkringsinbetalningar är ytterligare incitament.

Fackföreningarna brukar se positivt på kompletterande belöningssystem för anställda, men påpekar också att systemen kan leda till orättvisor och osäkra inkomster om de inte är utformade på rätt sätt. Rörliga lönesystem uppfattas ibland som ett sätt att befästa ledningens kontroll i samband med lägre fasta löner och hög arbetslöshet. Fackföreningarna hävdar också att prestationer kan vara ett legitimt skäl för olika löner, men att systemen för att bedöma prestationer måste vara hållbara och transparenta. De har också påpekat att vissa löneförmåner inte räknas, eller beräknas till ett lägre belopp för socialförsäkringsinbetalningar, vilket kan påverka framtida rättigheter till sjuklön, arbetslöshetsförsäkring och pensionsförmåner.

Även när fackföreningarna är öppna för att koppla löner till produktivitet (t.ex. i vissa EU-länder som har drabbats särskilt hårt av krisen), betonar de att det måste finnas garantier för en anständig grundlön.

Maktbalansen mellan arbetsmarknadens parter (däribland graden av fackanslutning och kollektivförhandlingarnas räckvidd) och användningen av offentliga stimulanser (t.ex. skatteförmåner) spelar en avgörande roll för att göra dessa löneformer mer attraktiva för både arbetsgivare och arbetstagare.

De offentliga beslutsfattare som utformar socialförsäkringssystem, skatter och arbetstagarnas möjligheter till ekonomiskdelaktighet måste vara medvetna om de regleringsramar som används i olika länder och om de olika metodernas fördelar och begränsningar, så att de kan välja det system som passar bäst för det nationella sammanhanget.

Mer information

Rapporten *Changes in remuneration and reward systems* finns på http://www.eurofound.europa.eu/publications.

För mer information, kontakta Stavroula Demetriades, senior programchef, på sdt@eurofound.europa.eu.