

7^ο κεφάλαιο Γ' τόμου ΔΕΟ11

Οι δυο βασικές **ατομικές αμοιβές** είναι η αμοιβή με βάση το χρόνο και η αμοιβή με βάση την απόδοση.

Στην **αμοιβή με βάση το χρόνο** (που εμφανίζεται είτε ως 'καθαρός χρονικός μισθός' είτε ως 'χρονικός μισθός με επίδομα απόδοσης') λαμβάνεται υπόψη ο χρόνος παραμονής του εργαζομένου στην επιχείρηση, ανεξάρτητα από την απόδοσή του (εκτός αν υπάρχει επίδομα απόδοσης). Η απόδοση είναι προσυμφωνημένη για τη μονάδα χρόνου. Πλεονέκτημα η απλότητα υπολογισμού της αμοιβής, η προβλεψιμότητα του κόστους αμοιβών, η αποτροπή ανισοτήτων ενώ μειονέκτημα ότι συντελεί στην αύξηση του κόστους ανά μονάδα παραγόμενου προϊόντος και μειώνει τα κίνητρα παρότρυνσης για μεγαλύτερες επιδόσεις.

Στην **αμοιβή με βάση την απόδοση** (ή αμοιβή με βάση το κομμάτι) μετρίεται η απόδοση που αποφέρεται μέσα σε ορισμένο χρόνο βάσει ενός προκαθορισμένου πλάνου. Η αμοιβή συνήθως υπολογίζεται ως γινόμενο του αριθμού των μονάδων που παράγονται με το ποσό αμοιβής ανά παραγόμενη μονάδα. Πλεονέκτημα είναι η παρότρυνση για αύξηση απόδοσης & ελευθερία επιλογής του εργαζόμενου να καθορίσει το ρυθμό δουλειάς του ενώ μειονεκτήματα ο κίνδυνος υποβάθμισης της ποιότητας, οι διακυμάνσεις στο ρυθμό παραγωγής, η εμφάνιση κόπωσης και η φθορά του ανθρώπινου κεφαλαίου. Δυο βασικές προϋποθέσεις για την εφαρμογή της μεθόδου αυτής είναι α) η εξοικείωση του εργαζομένου με τη δουλειά του και β) η δυνατότητα επηρεασμού της απόδοσης από πλευράς του εργαζομένου.

Οι **ομαδικές αμοιβές** είναι συστήματα αμοιβής προς παρότρυνση που έχουν βάση την ομάδα. Με τα κίνητρα ομάδας, όλα τα μέλη της ομάδας λαμβάνουν αμοιβή βασισμένη στην απόδοση ολόκληρης της ομάδας. Πολλές επιχειρήσεις εκ των προτέρων καθιερώνουν κριτήρια απόδοσης, ορίζουν επακριβώς το ποσό του βραβείου και ενημερώνουν πλήρως τα μέλη της ομάδας για τις λεπτομέρειες σχετικά με το πως θα διανεμηθεί το βραβείο από τα μέλη της ομάδας. Παρέχεται και η δυνατότητα τα μέλη της ομάδας να συμφωνήσουν μεταξύ τους για τη διανομή της αμοιβής.

Οι αμοιβές σε επίπεδο επιχείρησης μπορούν να πάρουν κάποια από τις ακόλουθες μορφές:

- ❖ *Το σύστημα συμμετοχής στα οφέλη* -> Ένα είδος ομαδικού κινήτρου στο οποίο ένα μέρος των κερδών της επιχείρησης που πραγματοποιείται από ομαδική προσπάθεια μοιράζεται στην ομάδα. Λόγοι υιοθέτησης του συστήματος είναι: η σύνδεση της αμοιβής με την απόδοση, η αύξηση της παραγωγικότητας, η βελτίωση των εργασιακών σχέσεων, η βελτίωση της υπευθυνότητας, η μείωση των απουσιών και αποχωρήσεων
- ❖ *Το σχέδιο Scanlon* -> Χορηγείται στους εργαζομένους ένα επίδομα που προέρχεται από τη μείωση των δαπανών εργασίας. Σκοπός του σχεδίου είναι να ενθαρρύνει τους εργαζομένους να προτείνουν αλλαγές που ενδέχεται να αυξήσουν την παραγωγικότητα. Συγκροτούνται μεικτές επιτροπές, οι οποίες συζητούν και αξιολογούν τις προτάσεις μείωσης δαπανών.
- ❖ *Σχέδια διάθεσης μετοχών (ESOPs)* -> Έχουμε συμμετοχή των εργαζομένων στα κεφάλαια. Η συμμετοχή μπορεί να είναι έμμεση ή άμεση.

Οι πιο συνηθισμένες πρόσθετες παροχές προς τους εργαζομένους είναι:

- Προσανυλίσεις για δυσμενείς συνθήκες εργασίας
- Αποζημίωση προσωρινού αποχωρισμού από την οικογένεια
- Παροχές σε είδος
- Επιδότηση ενοικίου
- Δωρεάν χρήση αυτοκινήτου εταιρείας
- Χορήγηση δανείου με ευνοϊκούς όρους
- Αποζημίωση εξόδων μετακόμισης
- Επίδομα υπηρεσίας στο εξωτερικό

Επιμέλεια
Πέτρος Τσουμπής