# Olvasólecke időigénye: 3 perc, készítette: Kürtösi Zsófia

# A JAVADALMAZÁSI RENDSZER TITKOSSÁGA VAGY NYÍLTSÁGA

A javadalmazási rendszerek nyíltságáról megoszlanak a vélemények. Az angolszász rendszer egyéni szinten inkább a titkosságot (privacy) díjazza, ott udvariatlanságnak számít a fizetés felől érdeklődni. Ugyanakkor ezen országokban nagy adatbázisok állnak rendelkezésre az egyes munkakörökben elérhető átlagos fizetésekről.

Hazánkban is egyre több lehetősége van mind a munkavállalóknak, mind a munkáltatóknak, hogy fizetési információkat szerezzenek be a munkaerőpiacról. Ahogy arról már a munkakör-értékeléssel kapcsolatos fejezetben beszámoltunk, a tanácsadó cégek a munkaadóknak nyújtanak ilyen jellegű szolgáltatásokat. Emellett érdemes szétnézni az álláskereső/kínáló portálokon is, hiszen kiegészítő szolgáltatásként ott is megtalálhatjuk ezeket az adatokat. Itt nem csak a munkaadók, hanem a munkavállalók is tájékozódhatnak, hogy hozzávetőlegesen mennyit is érnek a munkaerőpiacon (ami különösen hasznos lehet egy-egy bértárgyalás előtt). Ilyen pl. a [www.workania.hu](http://www.workania.hu) oldal, ami 2007 őszétől üzemel és 2008-ra a havi 150 ezres látogatottságával a piac harmadik legnépszerűbb portáljává nőtte ki magát.

*Forrás: Napi Gazdaság, 2008. március 13., 12.o*.

A nyílt rendszernek több előnye is van, így például az összehasonlíthatóság, illetve az, hogy a vezetők megalapozottabb döntéseket hoznak, mivel minden esetben meg kell tudniuk indokolni a döntéseket. Hátránya lehet, hogy a konfliktusok elkerülése érdekében a vezetők óvakodnak a differenciálástól. Valójában a titkos rendszerek is csak félig titkosak: a vezetők tisztában vannak beosztottaik fizetésével. Ha nem is tesszük nyílttá a teljes javadalmazási rendszert, mindenképp célszerű tisztázni, hogy a szervezetben milyen elvek mentén alakítják ki azt.

2002-ben az USA-ban készített People at Work felmérés adatai szerint, melynek során 2600 dolgozót kérdeztek meg, a megkérdezettek 51%-a mondta, hogy tisztában van vele, hogy a bére miképpen van meghatározva, szintén 51% érzi fairnek fizetését a munkatársaihoz képest, 48% gondolja úgy, hogy fair a fizetése a teljesítményéhez képest.

28% nyilatkozta, hogy őt ösztönzik a vállalati kompenzációs csomag elemei, 29% százalék mondta, hogy ha jobban dolgozik, akkor jutalmat kap. E 29% közül 90% elégedett a munkájával és mindössze 12% fontolgatja a kilépést. Míg azok közül, akiket nem jutalmaznak meg, ha jobban dolgoznak, csak 52% elégedett a munkájával és 36% fontolgatja a kilépést. Érdemes megjegyezni, hogy 58% nyilatkozott úgy, hogy fontosabbnak tartja a fizetése emelését, mint a juttatások emelését.

Ezen adatok önmagukban nem sokat jelentenek, vagy időbeli, vagy területi összehasonlítás lenne szükséges ahhoz, hogy bármilyen következtetés levonható legyen. Annyi általánosan elmondható, hogy bármilyen fejlett országból származó felmérésről legyen is szó, a munkavállalók általában elégedetlenek fizetésükkel.

A felmérés adatai jól használhatók arra, hogy megállapítsuk a kompenzációs rendszer kialakításánál figyelembe veendő elveket:

* meg kell találni a megfelelő egyensúlyt a bér és a béren kívüli juttatások között
* jó kommunikációs rendszert kell működtetni, hogy az emberek tisztában legyenek a fizetésük kalkulációjával
* az igazságosság és méltányosság a fizetési rendszer kialakításának alapelve kell, hogy legyen

*Forrás: Pay Programs: Few Emloyees See the Pay-for-Performance Connection. Compensation & Benefits Report, 2003 június, Vol. 17. No. 6*.

