



Slovenska "favšija" ali upravičena jeza?

Običajno se zavedamo ekonomske uspešnosti podjetja in po tem ključu tudi ocenjujemo ustreznost plač vodstva. Od kod moč menedžerjev, da si od nadzornih svetov izborijo tako visoke plače

JURE STOJAN

Dve različni lestvici, isti rezultat: prvi mož družbe SCT **Ivan Zidar** je bil s skupaj 793.743 evri bruto najbolje plačani slovenski menedžer v letu 2009. Kljub krizi gradbene industrije, odpuščanju delavcev in obiski premijerja **Boruta Pahorja** v Libiji, ko je lobiral za SCT. Predsednik uprave Krke **Jože Colarič** je kljub uspešnosti podjetja pristal na drugem mestu, s 632.000 evri bruto plače ali 310.000 evrov neto, kot piše v letnem poročilu Krke.

SCT v svojem dokumentu molči o višini neto prejemkov uprave, njihov oddelek za odnose z javnostmi pa noče povedati niti tega, kako se Zidarjeva plača primerja z zaslužkom podrejenih. "Razmerja med nivoji plač so interna zadeva naše družbe," so zapisali, "in jih zato ne nameravamo komentirati." Sicer pa naj bi veljalo, da so bile "plače zaposlenih v vsej zgodovini SCT redne in nad kolektivno pogodbo".

Drugouvrščena Krka je bila spet odkrita, tudi ob Večerovih vprašanjih. "Lani je bila plača članov uprave določena v višini 7- do 10-kratnika povprečne plače v družbi." Ob tem je povprečna plača v Krki leta 2009 zrasla za 2,6 odstotka, zadovoljstvo zaposlenih s plačo pa preverjajo tudi z rednimi anketami. "Glede na odgovore ocenjujemo, da so zaposleni relativno zadovoljni s plačo."

Plače v Krki nas ne motijo

Obe lestvici, septembra objavljena tednika Mladine in oktobra objavljena časopisa Dnevnik, sta sprožili val ogorčenja. "Res brez zveze, samo v slabo voljo spravljate ljudi," se je glasil eden

od komentarjev na Dnevnikovem profilu na Facebooku. "Slovenska favšija", ostanki komunističnega mišljenja ali upravičena jeza?

Ne, običajno se Slovenci zavedamo ekonomske uspešnosti podjetja in po tem ključu tudi ocenjujemo ustreznost plač vodstva, meni dr. **Janez Prašnikar** z ljubljanske ekonomske fakultete. "Večina Slovencev dojema, da so visoke menedžerske plače upravičene, če so podjetja tako učinkovita, kot je denimo Krka. In če niso, mislijo, da so plače previsoke. Res pa so pri nas davčne stopnje tako visoke, da je tisto, kar v resnici ostane v žepu, precej manj." A le redki so pri ocenjevanju visokih plač nepristranski, dodaja **Sonja Šmuc**, izvršna direktorica Združenja Manager. Združenje se zavzema za zaščito stanovskih interesov in za napredek menedžerskega poklica. "Psihološka ocena, koliko naj nekdo dobi za opravljeno delo, je vedno povezana s tem, koliko posameznik sam zasluži," pravi Šmuc. "To je torej naše merilo, da ljudem, ki zaslužijo več kot mi sami, ne pripišemo, da jim višje plačilo res pripada. Od tod izhaja tudi ogorčenje, ki bo vedno prisotno. V Sloveniji smo, čeprav smo po mednarodnih raziskavah ena od držav z največjo družbeno enakostjo, zelo občutljivi. Vsaka družbena razslojenost je za nas previsoka. Vedno sodimo po sebi, preveč subjektivno."

Združenje Manager te tedne pripravljata raziskavo nagrajevanja uprav v javnih delniških družbah, predstavilo jo bo sredi novembra. "Dosedanje raziskave so pokazale, da so razmerja med plačami uprav in povprečno plačo zaposlenih ena proti tri v majhnem podjetju, ena proti pet v srednje velikem in ena proti sedem v velikem. Govorim pa o razmerju pri neto plačah, pri bruto zneskih je razlika precej večja," pojasni Šmuc. A v ozadju niso samo občutki o pravičnosti, tudi delničarji imajo interes, da so zaposleni zadovoljni in da uprava ne počrpa toliko, da ne bi ostalo več veliko za dividende lastnikom.

Kot pravi **Kristjan Verbič**, predsednik **Vseslovenskega združenja malih delničarjev**, "razlika med plačami menedžmenta in najnižjo plačo v nekem

podjetju in povezanih družbah ne sme biti prevelika. Menimo sicer, da menedžment mora biti ustrezno nagrajen. A uspeh menedžmenta se mora odražati tudi na plačah zaposlenih v podjetju. Tudi na najnižji plači, ne samo na povprečni. Saj veste, kako je s povprečji. Če ima neka ozka skupina enormno visoke plače, lahko ima zaradi tega veliko širša skupina toliko nižje. Zato mislimo, da je treba v sistem nagrajevanja vgraditi etični kodeks. Žal so se pri nas razmerja med plačami v marsikaterem podjetju preveč izrodila. Pogosto so na meji dobrega okusa."

Več principov določanja plač

In kako naj bi se določila višina nagrade uprave? "V praksi se okoli plač uprav neprestano sekajo trije principi," pravi Prašnikar. "Prvi izhaja iz neoklasične šole in pravi, da je plača tržna kategorija. Da jo torej določa vrednost mejnega produkta faktorja. Po tej razlagi so vsa ostala merila neučinkovita, razen seveda samega trga. Pokazalo pa se je, da so plače menedžerjev v resnici poleg tržnih dejavnikov odvisne še od drugih. Tako so zelo pomembne konkretne razmere v posameznem narodnem gospodarstvu, kot nekakšen korektiv. V času globalizacije in svetovne gospodarske rasti so se razmerja med plačami vodstev in zaposlenih povečevala. V recesiji se je okrepila vloga družbenega konsenza, kakšno razmerje je korektno ali ne. Gre pa v smeri večje enakosti. Tretji dejavnik so konkretna merila in vrednotenja delovnih opravil v vsakem konkretnem podjetju."

To pa tudi vodi do vprašanja, zakaj slovenski lastniki pristanejo na tako velike razlike med plačami uprav in zaposlenih. Od kod moč menedžerjev, da si od nadzornih svetov izborijo tako visoke plače? "Ekonomisti jo razlagajo s pojmom rezervacijske plače, to pa ni nič drugega kot najnižje plačilo, za katero je posameznik pripravljen sprejeti službo," odgovarja Prašnikar. "Rezervacijska plača pomeni nagrado, ki bi jo menedžer dobil drugod. Običajno pri nas rečejo, koliko bi dobili v Avstriji. Kjer pa so možnosti, da bi slovenski menedžerji prišli na takšne položaje, seveda omejene. Ta primerjava torej

Stran / Page: 5

Doseg / Reach: 129000

Država / Country: SLOVENIA

Površina prispevka / Size: 557 cm²

2 / 2

nima pravega smisla. Rezervacijska plača slovenskega menedžerja bi denimo lahko bila primerjava z nagradami uprave Krka, seveda če bi tudi njegova družba bila enako učinkovita. A očitno ni. S privatizacijo se je porušila druž-

beno pogodba, ki je nastala v začetku devetdesetih let. Sploh pa z menedžerskimi prevzemi, ki so tekli v ozadju, ti so namreč oblika prerazdelitve. Družbenega korektiva plač pri nas ni, zato zveni grozno, če nekdo zasluži 300.000 evrov na leto."

Nepravilnosti (za zdaj) v osmih družbah

Ministrstvo za gospodarstvo je doslej v zvezi z izpolnjevanjem zakona o prejemkih poslovnih oseb v gospodarskih družbah v večinski lasti RS in samoupravnih lokalnih skupnosti (t. i. Lahovnikovega zakona) preverilo 245 družb. Od teh jih ima 36 usklajena tista pogodbeno določila, povezana z zakonom, pravijo na ministrstvu za gospodarstvo. Pri osmih družbah pa so ugotovili nepravilnosti, ki jih sedaj preverja prekrškovni organ ministrstva.

Za 209 družb postopek ugotavljanja ali preverjanja usklajenosti pogodbenih določil z zakonom še traja. Ministrstvo za gospodarstvo je posamezne družbe zaprosilo za posredovanje dodatnih pojasnil o ugotovljenih nejasnostih (npr. ni navedena višina osnovne plače, pojasnila o drugih osebnih prejemkih, dodatkih k osnovni plači, odpravninah, določitev in izplačila spremenljivega prejemka ...). (gr)

