

## Швейцарцы за ограничение зарплат топ-менеджеров|The Swiss Want to Limit Salaries of Top-managers

Автор: Азамат Рахимов, Женева, 19. 09. 2012.



Жан-Пьер Кюбизолль представляет журналистам результаты исследования (© Nashagazeta.ch)

Последнее исследование, проведенное консалтинговой фирмой Hostettler Kramarsch partner, показало отношение швейцарцев к зарплатам руководителей крупных компаний. Наша Газета.ch побывала на пресс-конференции и получила комментарий одного из руководителей исследования. |

The recent research conducted by Hostettler Kramarsch partner has shown the attitudes of the Swiss to the high salaries of top-managers working in the largest companies in the country.

Стоит ли ограничивать зарплаты топ-менеджерам? Если да, то какой суммой? Мотивируют ли высокие зарплаты на достижение лучшего результата? Какая система выплат является наиболее справедливой? Беспокоит ли вас уровень зарплат директоров и управляющих крупных компаний?

Для того, чтобы дать ответы на эти и другие вопросы, Hostettler Kramarsch partner провели специальное исследование, опросив около 2000 человек. Этот социо-экономический анализ проводится уже третий год подряд. За это время результаты не претерпели серьезных изменений: 55% опрошенных серьезно обеспокоены уровнем доходов топ-менеджеров. При этом наибольшую озабоченность вопрос вызывает у респондентов старше 35 лет (45% от числа опрошенных).

### Где потолок?

«Интерес к зарплатам топ-менеджеров проявляется не только в Швейцарии, - объяснил Нашей Газете.ch Жан-Пьер Кюбизолль, старший партнер Hostettler Kramarsch partner. - В соседних странах население также озабочено уровнем доходов руководителей компаний. Этот вопрос выходит далеко за рамки экономики и представляет важную часть социальных отношений». Особенно актуально это заявление звучит в контексте бурно обсуждаемых инициатив об уровне минимальной зарплаты рядового сотрудника и порядке определения объемов бонусов топ-менеджерам ([инициатива Миндера](#)).

Правда, до сих пор нет единого мнения относительно того, какая зарплата является высокой, а какая завышенной. Согласно исследованию, 76% опрошенных швейцарцев выступают за установление максимального потолка, выше которого руководитель заработать не может. "Вилка" составила от 10 тыс. до 50 млн. франков в год. Большинство выступает за цифру в 1 млн. франков. Кстати, аналогичное исследование показало, что немцы также предлагают установить потолок зарплат: эта сумма не должна превышать 100 тыс. евро (около 121 тыс. франков по курсу). Установление максимального уровня зарплат должно быть обязанностью государства, а не акционеров или совета директоров.

Каждый примеряет уровень доходов менеджеров к своему благосостоянию и соотносит с собственными представлениями о справедливости материальных вознаграждений, считает Кюбизолль. Оттого и возникает такая разница во мнениях. И тем не менее, сравнив данные за последние три года, можно сделать некоторые наблюдения: в среднем, швейцарцы считают нормальным, если зарплата руководителя в 16-18 раз превышает зарплату рядового сотрудника.



**Каждому - по способностям!**

*1 млн. франков в год - максимум для топ-менеджера, рассказывает Кюбизолль (© Nashagazeta.ch)*

Для того, чтобы избежать несправедливого распределения материальных доходов, необходимо установить открытую и прозрачную систему, которая бы материально поощряла положительные результаты в работе и наказывала за просчеты и сбои, считает 57% опрошенных. Зарплата крупных руководителей должна напрямую зависеть от их эффективности.

Исследование показало, что швейцарцы верят в то, что в большинстве компаний принята

именно такая система, но из-за недостаточной прозрачности у руководителей появляется возможность ею злоупотреблять. Подавляющее большинство (74%) считают, что компании намеренно скрывают информацию о порядке назначения вознаграждений топ-менеджерам.

Растущее непонимание перерастает в недовольство и раздражение, что может сказаться на политической ситуации в стране. «Очевидно, что крупные компании испытывают трудности с коммуникацией, - рассказывает Кюбизолль. - Необходимо ясно и внятно объяснять, кто и за какие результаты получает высокое вознаграждение. Сама система зарплат и бонусов довольно сложна, ее нельзя раскрыть в двух словах. Но это не значит, что этим не стоит заниматься. Люди озабочены проблемой справедливости».

Как и во многих сферах, социальная напряженность связана напрямую с отсутствием внятного и хорошо построенного диалога между сторонами. Чтобы прояснить ситуацию, в 11 швейцарских компаниях было принято решение о постепенном переходе на новую систему отчетности, вдохновленную методом Say on Pay, предложенным в 2008 году в англосаксонском мире.

Компании, в числе которых, например, банк UBS, в своем ежегодном отчете посвящают отдельную главу механизмам, регулирующим объем зарплат и бонусов, стараясь максимально ясно раскрыть, кто и за какие заслуги получил определенное материальное вознаграждение. Подобные отчеты постепенно становятся обычной практикой в Германии и во Франции. Главными получателями содержащейся в них информации стали сотрудники компаний. В первую очередь, вы должны объяснить служащим, почему их руководитель получает большую зарплату, - это снижает трения внутри коллектива и создает атмосферу здоровой соревновательности, считает Кюбизолль.

При всей готовности некоторых компаний идти на контакт, им еще не удалось добиться доверия со стороны швейцарцев. Половина опрошенных полагает, что система распределения, которой руководят те же люди, что и получают самые высокие зарплаты, применяется не объективно по отношению к сотрудникам, занимающим более низкие должности, но постоянно улучшающим свои показатели в работе.

Остается только спросить наших читателей: стоит ли ограничивать директоров и управляющих в зарплатах? Если да, то какая сумма вам кажется справедливой?



## Добавить комментарий

Пожалуйста, [войдите](#) или [зарегистрируйтесь](#) , чтобы отправить комментарий

---