

## Τα διευθυντικά στελέχη στη σύγχρονη ελληνική οικονομία\*

### ΜΙΑ ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΤΟΥ ΔΗΜΗΤΡΗ ΛΙΘΟΞΟΥ ΜΕ ΕΝΑ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ ΕΡΓΟΣΤΑΣΙΟΥ

*SMITHEH: 7α ζητήματα που θέλω να κουβεντιάσω μαζί σας αφορούν το ρόλο των διευθυντικών στελεχών μέσα στη σύγχρονη ελληνική οικονομία. Οι απόψεις σας έχουν για \*\*ένα μια ιδιαίτερη σημασία λόγω της θέσης σας μέσα στην παραγωγική διαδικασία. Θα M-εγα ότι επιχειρείται από πλευράς μου να «ανιχνεύσω την κοινωνική σας συνείδηση», να Κατανοήσω τον τρόπο που σκέπτεται ένα διευθυντικό στέλεχος.*

*\*ΠΑΝΤΗΓΗ: Ως γνωστόν ο όρος του διευθυντικού στελέχους, του μάναντζερ, καλύπτει \*άθε δραστηριότητα η οποία έχει σχέση με συντονισμό και κατεύθυνση κάποιων ενεργειών που έχουν τελικά οικονομικό αποτέλεσμα. Ο όρος του μάνατζερ, είναι ευρύτερος και ξεφεύγει από όσους έχουν απλώς τον τίτλο του διευθυντού. Υπάρχουν πολλά <sup>α</sup>ομα τα οποία στον τομέα τους είναι μάνατζερς χωρίς όμως να έχουν τον τίτλο του διευθυντού. Υπάρχουν βέβαια και περιπτώσεις ανθρώπων που κατέχουν τον τίτλο, <sup>ε</sup>ώ κάθε άλλο παρά μάνατζερς είναι, διότι απλώς εκτελούν κάποιες οδηγίες, οι οποίες Ρητώς και σαφώς παίρνονται και αυτοί δεν μπορούν με κανένα τρόπο να επηρεάσουν.*

*Σ. Στη συνέντευξη - συζήτηση που ακολουθεί συνομιλητής μου, είναι βασικό στέλεχος της ελληνικής Χρείας βιομηχανίας (διευθυντής ενός από τα μεγαλύτερα εργοστάσια της χώρας). Δέχθηκε να δημοσιευ- <sup>τ</sup> το παρόν κείμενο στα «Τετράδια», υπό τον όρο της -για επαγγελματικούς λόγους- διατήρησης της "ωνυμίας του. Η συζήτηση περιστρέφεται γύρω από θέματα που αφορούν τη θέση των διευθυντικών στελεχών μέσα στη σύγχρονη οικονομία γενικά και την Ελλάδα ειδικότερα.*

*ΕΡΩΤΗΣΗ: Τα διευθυντικά στελέχη σχεδιάζουν και αποφασίζουν ενταγμένα σε μία ιεραρχία, ανάλογα με τη θέση που κατέχουν και εντός ορισμένων πλαισίων. Πόσο προσδιορισμένα είναι αυτά τα πλαίσια κατά τη γνώμη σας;*

*ΑΠΑΝΤΗΣΗ: Προσωπικά πιστεύω ότι όλες οι αποφάσεις των διευθυντικών στελεχών κινούνται εντός ορισμένων πλαισίων. Από αυτά τα πλαίσια είναι αδύνατον να ξεφύγουν. Ακόμα και οι αποφάσεις διευθυντικών στελεχών του μεγέθους του Ρήγκαν και του Μπρέζνιεφ βρίσκονται ενταγμένες μέσα σε κάποια πλαίσια. Φυσικά η δημιουργία όλων αυτών των αλληλεξαρτήσεων που δημιουργούν τα πλαίσια αποτελούν ένα κλειστό κύκλο όπου δεν διακρίνεις την άκρη. Δεν υπάρχουν ανεξέλεγκτα κέντρα αποφάσεων. Υπάρχουν ευρύτερα ή στενότερα πλαίσια αλλά τα οποιαδήποτε κέντρα αποφάσεων δεν μπορούν να ξεφύγουν από αυτά.*

*ΕΡΩΤΗΣΗ: Το πέρασμα από τη μικρή στη μεγάλη παραγωγή, από την προσωπική επιχείρηση στους μοντέρνους οικονομικούς οργανισμούς, δημιουργεί θέσεις κλειδιά, ανάγκη για στελεχικό δυναμικό. Τα στελέχη αυτά, από ένα σημείο και έπειτα γίνονται η ψυχή της εταιρείας. Ουσιαστικά η διεύθυνση της οικονομίας δεν βρίσκεται στα χέρια των μετόχων, αλλά στα χέρια των διευθυντών. Α ναφέρω την ελληνική περίπτωση του Μποδοσάκη για τον οποίο ο ΣΕΒ υπογράμμισε στον επικήδειο του ότι υπήρξε υπόδειγμα σ'γ χρόνου ιδιοκτήτη - επιχειρηματία: Πολλές επιχειρήσεις του δούλευαν χωρίς καν να πεξέρει. Τα πάντα τα έκαναν οι διευθυντές του στους οποίους και κληροδότησε το συγκρότημά του. Αυτά τα λέω για να ρωτήσω το εξής: Αν πράγματι όσα αναφέρθηκαν αληθεύουν, η οικονομική ανάπτυξη σημαίνει τον παραμερισμό των ιδιοκτητών - κεφαλαιούχων και την απόκτηση του συνολικού ελέγχου της παραγωγής από τα διευθυντικά στελέχη;*

*ΑΠΑΝΤΗΣΗ: Αυτό όχι μόνο είναι δυνατόν, αλλά και σε πολύ μεγάλο βαθμό συμβαίνει. Και όχι μόνο στην Ελλάδα, που μάλλον γίνεται σε μικρή κλίμακα, όσο γίνεται διεθνώς. Γιατί όσο κι αν φανεί περίεργο οι περιβόητες πολυεθνικές είναι εταιρείες όπου τα κέντρα των αποφάσεων δεν είναι καθ' εαυτοί οι μέτοχοι αλλά αν θέλετε πέτσι τους τεχνοκράτες, είναι τα διευθυντικά στελέχη, τα οποία παίρνουν τις αποφάσεις σι όλη την κλίμακα της ιεραρχίας. Κι αν συμβαίνει πού και πού να παρευρίζονται κα εκπρόσωποι των κεφαλαιούχων, τις πιο πολλές φορές, μιλώντας για τις μεγάλες πολυεθνικές, είναι από τους ανθρώπους που έχουν τη μικρότερη επιρροή στη διαμόρφωση της πολιτικής. Δεν είμαι κοινωνιολόγος αλλά με τις εμπειρίες που έχω καταγράφω αυτά που αντιλαμβάνομαι με το δικό μου τρόπο στον κόσμο που με περιβάλλει. Είχα την εμπειρία να δουλέψω σε μία μεγάλη πολυεθνική για τρία χρόνια και μπορώ να πω με πλήρη βεβαιότητα, ήταν σαφές, ότι ενώ η πολυεθνική αυτή έφερε το όνομο του ιδρυτού της, η οικογένεια του ελάχιστο ρόλο έπαιξε στη λήψη των σοβαρών αποφάσεων. Υπήρχε ένας πρόεδρος, ο οποίος δεν ήταν καν κατ' ευθείαν απόγονος του ιδρυτού αλλά εξ αγχιστείας συγγενής, και δεν ήταν ούτε από τους μεγάλους μετόχους της εταιρείας. Από κει και πέρα όλη η άλλη ιεραρχία της εταιρείας ήταν τελείως ανεξάρτητη από την οικογένεια, η οποία είχε ξεκινήσει αυτή την πολυεθνική και ακόμα περισσότερο η οικογένεια πια δεν είχε την πλειοψηφία των μετοχών. Όσο κι αν προσπάθησα δε την εποχή εκείνη να διαγνώσω έστω μία ομάδα ανθρώπων που να παρεμβαίνουν, δεν είδα κάτι τέτοιο. Και επειδή έτυχε να κρατήσω δεσμούς με πολλά διευ*

θυνητικά στελέχη αυτής της εταιρείας εξακολουθώ να έχω αυτή την εικόνα, ότι τελικά οι αποφάσεις δεν λαμβάνονται από κάποιους κεφαλαιούχους αλλά τις παίρνουν οι μάνατζερς. Αποσκοπούν βέβαια στην πρόοδο της εταιρείας αλλά μέσα σε αυτή την πρόοδο τα στελέχη κοιτάζουν να εντάξουν και την εξυπηρέτηση των προσωπικών τους συμφερόντων. Οφείλω δε να σημειώσω ότι αυτή η προσπάθεια γίνεται μερικές φορές τρομερά εμφανής. Υπάρχουν κλίκες οι οποίες αντιμάχονται η μία την άλλη και επιδιώκουν τη συντριβή του αντιπάλου και την αναρρίχιση στην κορυφή της ιεραρχίας. Η εταιρεία αυτή πάντως εξακολουθεί να προοδεύει και να είναι μία από τις μεγαλύτερες στον τομέα των χημικών προϊόντων διεθνώς. Από τις πρώτες των Ηνωμένων Πολιτειών και από τις μεγαλύτερες στον κόσμο.

Φυσικά δεν μπορώ να γενικεύσω από μία περίπτωση που ξέρω, όμως διαβάζοντας διάφορα περιοδικά, κυρίως ξένα που ασχολούνται με το μάνατζμεντ, βλέπω ότι το ίδιο συμβαίνει σε πλήθος πολυεθνικών εταιρειών. Αυτό σε ότι αφορά το διεθνή χώρο, διότι στην Ελλάδα ελάχιστες είναι οι μεγάλες επιχειρήσεις. Αυτές που στην Ελλάδα λέγονται μεγάλες επιχειρήσεις, με τα διεθνή κριτήρια είναι μικρές, το πολύ μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Γι' αυτό αν βάλεις τις 500 μεγαλύτερες βιομηχανικές εταιρείες του κόσμου, πουθενά δεν θα βρεις καμμία ελληνική. Που σημαίνει ότι μιλάμε για ελληνικά μονοπώλια, ενώ στην πραγματικότητα πρόκειται για επιχειρηθείς πολύ περιορισμένου μεγέθους. Επιχειρήσεις που είναι υποχρεωμένες να προσαρμόζονται για να επιβιώσουν στο γενικότερο πλαίσιο παρά επιχειρήσεις που διαμορφώνουν το γενικότερο πλαίσιο, με την πολιτική που χαράσσουν.

*ΑΙΤΗΣΗ: Θα ήθελα τώρα να περάσουμε στα εσωτερικά της εταιρείας στην οποία εργάζεστε σήμερα και να μου μιλήσετε για τις σχέσεις της διευθυντικής ομάδας με τους μετόχους.*

**ΑΓΙΑΝΤΗΗ:** Η Εταιρεία στην οποία εργάζομαι διευθύνεται από μία ομάδα επτά στελεχών. Τα άτομα της διευθυντικής ομάδας συνεργάζονται στενά μεταξύ τους στη χάραξη της πολιτικής της. Κατά κανόνα οι αποφάσεις παίρνονται ομόφωνα. Εάν υπάρχουν διαφορετικές απόψεις προσπαθούμε να βρούμε πάντα μία λύση κοινής αποδοχής για το καλό της εταιρείας. Στη χάραξη της πολιτικής η διευθυντική ομάδα δεν δέχεται εντολές από τους μετόχους. Οι μέτοχοι ανήκουν σε δύο οικογένειες, τον έλεγχο όμως της επιχειρήσεως έχει πάρει η μία οικογένεια. Χαρακτηριστικό παράδειγμα που δείχνει την ανεξαρτησία της διευθυντικής ομάδας όσον αφορά τη χάραξη της πολιτικής αποτελεί αυτό που συνέβει πριν μερικά χρόνια: Όταν σε ένα πολύ σοβαρό ζήτημα αποφασίστηκε η ανατροπή των αποφάσεων της διευθυντικής ομάδας από τους ιδιοκτήτες, εμείς ήρθαμε σε ρήξη μαζί τους. Προσωπικά αρνήθηκα να εφαρμόσω τη γραμμή που θέλησαν να επιβάλλουν. Με κατάπληξη είδα στην απόφαση μου αυτή να με ακολουθούν και τα άλλα στελέχη του εργοστασίου. Όπως είναι φανερό ήταν μια σύγκρουση ουσιαστική, διότι ήταν η πρώτη φορά που οι μέτοχοι ασκούσαν το νόμιμο δικαίωμα τους να αποφασίζουν αυτοί για την τύχη της επιχειρήσεως τους. Μετά την παντελή άρνηση μας και σε μία ευρύτερη σύσκεψη, οι μέτοχοι βρίσκοντας ένα εύσχημο επιχειρήμα, ότι δηλαδή η εντολή που είχαν δώσει έπρεπε να είχε εφαρμοστεί μέσα σε ορισμένα χρονικά όρια, οπότε δεν είχε πια σημασία, δέχτηκαν τελικά να ακολουθήσουν την πολιτική που προδιαγράψαμε εμείς. Σε τρεις μέρες τα αποτελέσματα ήταν

θεαματικά και αποδείχτηκε ότι είχαμε δίκιο 100%. Βεβαίως ποτέ δεν ξανάγινε λόγος για το θέμα.

Θα πρέπει εδώ να κάνω μία παρένθεση και να πω ότι τέτοια γεγονότα μάλλον σπανίζουν στην Ελλάδα. Αιτία είναι η ενεργή ανάμιξη των ιδιοκτητών στη διεύθυνση της εταιρείας λόγω του μικρού μεγέθους των επιχειρήσεων. Οι περισσότεροι έλληνες ιδιοκτήτες είναι και οι ίδιοι μάνα-ίτζερς, οπότε η δύναμη αντιστάσεως των στελεχών που τους πλαισιώνουν είναι αρκετά περιορισμένη.

Οι λόγοι τώρα που μπορούν να ωθήσουν ένα διευθυντικό στέλεχος σε ρήξη με τους μετόχους είναι πρώτον το μέλλον της εταιρείας, δεύτερον διάφοροι λόγοι συνειδήσεως και τρίτον η τυχόν μείωση της προσωπικότητας του. Η αξιοπρέπεια του στελέχους πρέπει να τοποθετείται πάνω από υλικά ανταλλάγματα. Στην αντίθετη περίπτωση το στέλεχος γίνεται μία μαριονέττα της οποίας κάποιιοι κινούν τα σπαγγάκια. Από κει και πέρα η όλη του προσπάθεια θα είναι να αντιλαμβάνεται τι είναι αρεστό για να το παρουσιάζει σαν άποψη του.

**ΕΡΩΤΗΣΗ:** *Η ανάδειξη των νέων στελεχών είναι κάτι που περνάει, μιλώντας για τις μεγάλες επιχειρήσεις, μέσα από τους μετόχους της εταιρείας ή έχει άμεση σχέση με τις επιλογές των παλαιών διευθυντικών στελεχών;*

**ΑΠΑΝΤΗΣΗ:** Κύρια κάτι που αφορά τα παλαιά διευθυντικά στελέχη. Και εκεί ακριβώς υπάρχει ο κίνδυνος. Διότι όταν υπάρχει μία κλίκα στελεχών στην εταιρεία που θέτει πάνω από όλα τα προσωπικά της συμφέροντα, θα κοιτάξει να προωθήσει τους δικούς της ανθρώπους και όχι τους ικανούς.

**ΕΡΩΤΗΣΗ:** *Σε μία σύγχρονη και ανεπτυγμένη οικονομικά κοινωνία, όπου η δύναμη της οικογένειας μέσα στις επιχειρήσεις είναι μικρή, όπως συμβαίνει στις δυτικές χώρες για παράδειγμα, υπάρχει μία αποξένωση των μετόχων από την απόφαση και το σχεδιασμό, από τη διοίκηση των επιχειρήσεων. Η εξουσία, η διεύθυνση της παραγωγής έχει περάσει στα χέρια των διευθυντικών ομάδων. Οι μέτοχοι νέμονται ένα ποσοστό από τα κέρδη της επιχείρησης, ωστόσο η προσφορά τους στην επιχείρηση όχι μόνο δεν είναι πλέον αναγκαία και καθοριστική, αλλά ίσως να είναι και ανύπαρκτη. Δηλαδή η σχέση τους με την επιχείρηση μπορεί να καταντήσει να είναι μόνον ένα χαρτί - μετοχή. Περνώντας λοιπόν από την περίπτωση του ατόμου ή της οικογένειας που δημιουργεί, συμμετέχει και αναπτύσσει η ίδια την επιχείρηση, φτάνει μία στιγμή κατά την οποία ο ιδιοκτήτης αποξενώνεται από τη διοίκηση της εταιρείας, διατηρώντας μαζί της μόνο σχέση απολαβής κερδών. Αυτό είναι ένα γεγονός. Σε μια τέτοια όμως κατάσταση η θέση των μετόχων - ιδιοκτητών δεν τείνει να γίνει παρασιτική και σε βάρος των διευθυντικών στελεχών; Επομένως τα τελευταία δεν αρχίζουν να σκέπτονται ότι οι μέτοχοι σε κάποιο μέλλον θα έπρεπε να απομακρυνθούν;*

**ΑΠΑΝΤΗΣΗ:** Σε καμιά περίπτωση η διευθυντική ομάδα, όταν πρόκειται για πραγματικά διευθυντική ομάδα που αγαπά τη δουλειά της, δεν έρχεται σε τέτοιου είδους σύγκρουση με τους μετόχους, ούτε καν υποσυνείδητα. Για τον απλούστατο λόγο, ότι ο ρόλος τους είναι συνυφασμένος με αυτή την ιδιοκτητική δομή. Γιατί τους μετόχους κάποιος άλλος πρέπει να τους υποκαταστήσει στην ιδιοκτησία του κεφαλαίου.

**ΕΡΩΤΗΣΗ:** *Κι αν ακριβώς ο νέος αυτός ιδιοκτήτης ήταν η ίδια η διευθυντική ομάδα;*

ΑΠΑΝΤΗΣΗ: Αν ήταν οι ίδιοι θα πέφταμε στην περίπτωση όπου οι ιδιοκτήτες είναι και διευθυντές. Θα πρέπει να λάβουμε υπ' όψη, ότι ένας βασικός παράγοντας που κάνει τα διευθυντικά στελέχη να είναι αποτελεσματικά είναι το γεγονός, ότι παρ' όλο που νοιάζονται για την πρόοδο της εταιρείας, ρισκάρουν λιγότερα από ότι οι ιδιοκτήτες. Αυτό τους κάνει να είναι πάντοτε πιο ψύχραιμοι και επομένως να αναλαμβάνουν ορισμένους κινδύνους. Διότι επιχειρηματική δραστηριότητα χωρίς ανάληψη ορισμένων κινδύνων είναι αδύνατη. Αν γίνονταν λοιπόν τα διευθυντικά στελέχη ιδιοκτήτες, ο καθένας θα αισθανόταν ότι κάποιο από αυτό το κομματάκι είναι δικό του πια και από κει και πέρα θα άρχιζε ο ενδόμυχος φόβος μην το χάσει. Στη μια περίπτωση είναι μη χάσεις τη θέση σου, στην άλλη είναι μη χάσεις και το κεφάλαιο σου. Επομένως, κατά τη γνώμη μου, μία υποκατάσταση των μετόχων από τα διευθυντικά στελέχη δεν είναι <sup>ν</sup>ητή. Το αντίθετο μία κάποια συμμετοχή τους στο κεφάλαιο οπωσδήποτε δίνει ένα μεγαλύτερο αίσθημα συνδέσεως και βελτιώνει την κατάσταση. Δεν θα πρέπει όμως αυτό το ποσοστό να είναι μεγάλο. Εάν τα διευθυντικά στελέχη ελέγχουν την επιχείρηση δεν υπάρχει η δυνατότητα να απομακρυνθούν. Όσο κι αν είναι έξω από τη διαχείριση της επιχείρησης οι μέτοχοι που έχουν αποξενωθεί, τη δεδομένη στιγμή που τα αποτελέσματα είναι εντελώς αρνητικά και μερικές φορές απελπιστικά σε συνάρτηση με τη γενικότερη κατάσταση που επικρατεί, έχουν πάντα τη δυνατότητα, αν και αρκετά δύσκολα, να προχωρήσουν σε μία αναδιοργάνωση. Αναδιοργάνωση σταδιακή που να είναι η πιο πετυχημένη ή ακόμα και ριζική αν χρειαστεί. Το τελικό αποτέλεσμα είναι πάντα η αντικατάσταση της διευθυντικής ομάδας με μία νέα.

ΕΡΩΤΗΣΗ: *Ας περάσουμε σε κάτι άλλο. Πιστεύετε ότι οι απολαβές των διευθυντικών στελεχών στην Ελλάδα είναι ικανοποιητικές σε σχέση με τη σημαντική τους θέση μέσα στην επιχείρηση;*

ΑΠΑΝΤΗΣΗ: Νομίζω ότι αν υπάρχει κάποια προστριβή στην Ελλάδα μεταξύ των διευθυντικών στελεχών και των μετόχων βρίσκεται ακριβώς σε αυτό το σημείο. Διότι είναι γεγονός, ότι από τη στιγμή που οι μέτοχοι αποξενώνονται, τα στελέχη επωμίζονται τρομερές ευθύνες και τρομερό άγχος για τη διεκπεραίωση των εργασιών της εταιρείας, ενώ αντίστοιχα η αμοιβή τους δεν είναι ικανοποιητική. Δυστυχώς η κλίμακα των αμοιβών καθορίζεται από τους μετόχους. Και δεν ξέρω πώς θα μπορούσε να γίνει διαφορετικά. Όλα εξαρτώνται από την ευρύτητα αντίληψης των συγκεκριμένων μετόχων. Ορίζοντας την αμοιβή του διευθύνοντος συμβούλου δημιουργείται μία κλίμακα αμοιβών ιεραρχημένη προς τα κάτω. Και ίσως αυτό να είναι μία αδυναμία του συστήματος. Οι μέτοχοι όντες αποξενωμένοι ξεετάζουν μόνο το τελικό αποτέλεσμα και δεν εκτιμούν όσο πρέπει το βάρος που φέρουν τα διευθυντικά στελέχη. Με αποτέλεσμα οι αμοιβές να μην είναι αυτές που ανταποκρίνονται στις θέσεις τους. Γιατί μην ξεχνάμε, ότι τα διευθυντικά στελέχη σ' αυτό το σημείο υποκαθιστούν τους ιδιοκτήτες σε όλες τους τις υποχρεώσεις, θα πάνε γι' αυτούς φυλακή, αν κάτι πάει στραβά, θα υποστούν την κατακραυγή του κόσμου, θα υποστούν ακόμη υπό ορισμένες προϋποθέσεις το κυνήγημα του κράτους, ενώ δεν απολαμβάνουν τίποτα απ' τα πλεονεκτήματα που έχουν οι μέτοχοι. Αυτό δρα αρνητικά στις σχέσεις, όχι όμως με την έννοια του γιατί <sup>να</sup> είναι αυτοί και να μην είμαι εγώ. Το ερώτημα που τίθεται είναι: *Καλώς είναι αυτοί, αλλά σε αυτό το συσχετισμό των θέσεων θα έπρεπε ν' αμοιβόμαι καλύτερα.*

**ΕΡΩΤΗΣΗ:** *Θα λέγαμε δηλαδή πως κατά τη γνώμη σας πρέπει ν' αλλάξουν τα ποσοστά στη διανομή των κερδών της επιχείρησης.*

**ΑΠΑΝΤΗΣΗ:** Βεβαίως. Θα πρέπει να αποφασίσουν οι μέτοχοι, ότι ένα μέρος των κερδών θα πάει στα στελέχη. Έτσι αυτά θα αισθάνονται, ότι για τις ευθύνες και για το άγχος που επωμίζονται αμοιβονται αντίστοιχα. Όπως ακριβώς το αισθάνεται ο ιδιοκτήτης - διευθυντής που όλη η απολαβή του κέρδους είναι δική του και κατά συνέπεια αναλαμβάνει το φορτίο αγόγγυστα. Πιστεύω δε ότι το πρόβλημα είναι διεθνές. Στις ανεπτυγμένες καπιταλιστικές χώρες οι μισθοί των στελεχών είναι μεγαλύτεροι, αλλά με τη διόγκωση του κράτους και την επέκταση του κρατικού παρεμβατισμού υπάρχει η τάση να περικόβουν οι μέτοχοι τα εισοδήματα των στελεχών, αντί να μειώσουν τα κέρδη τους. Η πολιτική των κυβερνήσεων να ενισχύουν τα χαμηλότερα εισοδήματα πλήττει τις απολαβές των στελεχών. Η μείωση των απολαβών των διευθυντικών στελεχών έχει φυσικά συνέπεια τη μείωση της απόδοσης τους. Κι αυτό είναι σήμερα ένα πρόβλημα των μεγάλων εταιρειών όπου τα στελέχη τους προάγονται και αρνιούνται την προαγωγή που τους δημιουργεί συνήθως περισσότερους πονοκεφάλους παρά ωφέλη. Διότι θα αυξηθεί το ονομαστικό τους εισόδημα και θα έρθει η εφορία που θα το θεωρήσει αρκετά υψηλό και δεν μπορεί να κρυφτεί με κανένα τρόπο και θα το ρημάξει.

**ΕΡΩΤΗΣΗ:** *Οι εργάτες και οι κατώτεροι υπάλληλοι όταν θέλουν να αποκτήσουν ένα καλύτερο μισθό ή να βελτιώσουν τις συνθήκες εργασίας τους, αρχίζουν διεκδικητικούς αγώνες, απεργίες, στάσεις εργασίας κ.λπ. Εσείς πώς μπορείτε να πείσετε τους ιδιοκτήτες ώστε να σας παραχωρήσουν ένα μεγαλύτερο μισθό.*

**ΑΠΑΝΤΗΣΗ:** Η φύση της εργασίας των διευθυντικών στελεχών αποκλείει αυτή τη μορφή του αγώνα. Ο τρόπος που θα μπορούσαν να το κάνουν έχει να κάνει με τη γενικότερη πορεία της εταιρείας. Σε μία ανερχόμενη εταιρεία η απειλή της αποχωρήσεως των στελεχών επιδρά τρομερά στους μετόχους, όταν μάλιστα έχουν αρχίσει να γίνονται διαρροές, με τελικό αποτέλεσμα να αντιληφθούν, ότι κάτι δεν πάει καλά με την κλίμακα των αμοιβών και να την ανεβάσουν. Σε μία επιχείρηση που βρίσκεται σε ύφεση, στην πραγματικότητα τα στελέχη έχουν μία και μόνη διέξοδο: να βγάλουν την επιχείρηση από την ύφεση και να την ξαναβάλουν σε πορεία αναπτύξεως. Και μέσα στην πορεία αναπτύξεως να διεκδικήσουν καλύτερες αμοιβές. Άλλη λύση δεν υπάρχει.

**ΕΡΩΤΗΣΗ:** *Πώς βλέπουν τα διευθυντικά στελέχη του ιδιωτικού τομέα της οικονομίας τ/ς σχέσεις τους με το κράτος και το ενδεχόμενο των γενικευμένων κρατικοποιήσεων.*

**ΑΠΑΝΤΗΣΗ:** Τα διευθυντικά στελέχη διάκεινται δυσμενώς προς τις κρατικοποιήσεις. Η διευθυντική τάξη στη μεγάλη της πλειοψηφία, εκτός ελαχίστων εξαιρέσεων, διότι υπάρχουν και τέτοιες, δηλαδή διευθυντικά στελέχη τοποθετημένα πολιτικά - κομματικά αριστερότερα από πολλούς εργάτες της επιχειρήσεως, είναι αντίθετη στις κρατικοποιήσεις. Είναι βέβαια ένα ζήτημα, το πώς καταφέρνουν τα στελέχη που ανέφερα πριν και τα οποία είναι ικανά και άξια στη δουλειά τους να κάνουν τον αριστερό. Διότι πρέπει να πω, ότι πολλές φορές αυτά είναι οι πιο σκληροί εργοδότες και από την άλλη βρίσκονται σε ηγετικές θέσεις κάποιου κομματικού μηχανισμού. Βέβαια τα στελέχη

αυτά δεν πολυσκοτίζονται για την αλλαγή, διότι θα περάσουν από τη συνεργασία τους. Ρε τους μετόχους στη συνεργασία τους με το κράτος. Και θα είναι το κόμμα τους σε τελευταία ανάλυση που θα ελέγχει το κράτος. Ελπίζοντας λοιπόν σε αυτή την εξέλιξη ευνοούν κάτι τέτοιο. Η πλειοψηφία πάντως της διευθυντικής τάξης δε θα βλέπει με καλό μάτι τις κρατικοποιήσεις. Είναι προφανές ότι σε μια τέτοια περίπτωση, ανεξάρτητα από τις ικανότητες τους, δεν θα εμπνέουν την εμπιστοσύνη στα κρατικά και κομματικά όργανα τα οποία θα κληθούν να διαχειριστούν την επιχείρηση και επομένως θα αντικατασταθούν. Μία κρατικοποιημένη επιχείρηση είναι αδύνατο να έχει υψηλή παραγωγικότητα. Υπάρχουν πολλά παραδείγματα, τόσο στις δυτικές χώρες όπου οι κρατικοποιημένες επιχειρήσεις είναι συνήθως εις βάρος, εκτός ελαχίστων εξαιρέσεων, του κρατικού προϋπολογισμού, όσο και στο σύνολο των επιχειρήσεων των ανατολικών χωρών των οποίων η παραγωγικότητα είναι τρομερά χαμηλή και ως εκ τούτου το βιοτικό επίπεδο εξίσου χαμηλό. Πράγμα το οποίο όλοι το παραδέχονται, εκτός φυσικά εκείνων που δεν θέλουν να το δουν.

*ιWiTHiH: Υπάρχουν μια σειρά κρατικές επιχειρήσεις ή ελεγχόμενες από το κράτος, όπως τράπεζες, διάφορες βιομηχανίες, διυλιστήρια, ναυπηγεία, βιομηχανία ξαχάρως κ.λπ. όπου επικεφαλής τους βρίσκονται στελέχη που έχουν όλα εκείνα τα χαρακτηριστικά τα οποία έχετε και εσείς, τα διευθυντικά στελέχη του ιδιωτικού τομέα, μόνο που εργοδότης τους δεν είναι άτομα, μέτοχοι, οικογένειες, αλλά το κράτος. Ποια πιστεύετε πως είναι τα Κοινά σας σημεία και ποιες οι διαφορές με τα στελέχη αυτά.*

**ΪΙΑΝΤΗΣΗ:** Πιστεύω ότι υπάρχει τρομερή διαφορά. Τα στελέχη αυτά, μη ξεχνάμε ότι είναι δημόσιοι υπάλληλοι και μάλιστα χειρότερα από δημόσιοι υπάλληλοι, διότι αυτές οι επιχειρήσεις δεν τους εξασφαλίζουν τη μονιμότητα του δημοσίου υπαλλήλου. Αντί « ενδιαφέρονται για το συμφέρον της επιχείρησης, ενδιαφέρονται για το προσωπικό τους συμφέρον, τη διατήρηση και βελτίωση της δικής τους θέσης. Θα αναφέρω ένα εγκεκριμένο παράδειγμα: Ένας οργανισμός ελεγχόμενος από το κράτος με δική του παραγωγικότητα, έχει ένα υψηλότατο κόστος και ταυτόχρονα δημιουργεί μία σοβαρή μόλυνση του περιβάλλοντος εκεί που βρίσκεται. Δημιουργήθηκε λοιπόν πρόβλημα λήψεως μέτρων προστασίας του περιβάλλοντος. Μου ζητήθηκε η γνώμη σε επίπεδο διευθύνσεως. Υπήρχαν τρεις λύσεις:

Να τοποθετηθούν φίλτρα. Ήταν μία μεσοβέζικη λύση που δεν θα απέδειξε το αναμενόμενο. Να μεταφέρουν τη μονάδα έξω από την Αθήνα, με όλες τις συνέπειες κόστους κ.λπ. Τρίτη λύση, το προϊόν αυτό, όταν υπάρχουν βιομηχανίες που θα το έβγαζαν με μικρότερο κόστος, να το δώσουν σε αυτές και να καταργήσουν τη δική τους παραγωγή.

Θα το έπαιρναν φθηνότερα και σε καλύτερη ποιότητα. Ο διευθυντής τάχθηκε <sup>υ</sup>πέρ αυτής της τρίτης λύσης λέγοντας ότι το πρόβλημα δεν είναι μόνο η μόλυνση του περιβάλλοντος αλλά και η προάσπιση του δημοσίου χρήματος. Ωστόσο η άποψη αυτή δεν έγινε δεκτή από τον γενικό διευθυντή, ο οποίος προτίμησε την πολυέξοδη λύση της τοποθέτησε φίλτρων. Οι λόγοι που τον οδήγησαν σε αυτή την απόφαση είναι φανεροί.

**ι-NiΓHiH:** *Με τη συνεχή διόγκωση του κρατικού τομέα της οικονομίας που παρατηρείται*

σε όλες τις χώρες, πράγμα που σημαίνει συνεχή αύξηση των διευθυντικών στελεχών το δημοσίου, νομίζετε ότι υπάρχει κίνδυνος τελμάταχτης της οικονομίας;

ΑΠΑΝΤΗΤΗ: Βεβαίως, αυτά είναι τα όρια του καπιταλιστικού συστήματος όπως εξελίσσεται σήμερα. Και μακροχρόνια τραβάει στην ίδια τελμάτιση εκεί που φτάσανε οι ανατολικές χώρες, ανατολικές και όχι σοσιαλιστικές γιατί πολύ απέχουν από τον σοσιαλισμό. Μόνο που αυτή η αποτελμάτωση θα έρθει σε ένα υψηλότερο επίπεδο ποιότητας ζωής.