

# Υπάρχουν και εταιρείες που δεν μειώνουν τους μισθούς

Ανέπαφες από το «τσουνάμι» απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων, επιλέγουν άλλες κινήσεις για να περιορίσουν τα έξοδά τους

ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΗ: 29/04/2012, 05:45



Αρκετές μεγάλες ιδιωτικές επιχειρήσεις που απασχολούν αρκετές εκατοντάδες ή και χιλιάδες εργαζομένους αρνούνται σε πείσμα των καιρών να προχωρήσουν είτε σε μειώσεις μισθών είτε σε απολύσεις εργαζομένων

Το «τσουνάμι» απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων που «σαρώνει» τους τελευταίους μήνες την ελληνική αγορά φαίνεται ότι προς το παρόν τουλάχιστον έχει αφήσει ανέπαφες αρκετές μεγάλες επιχειρήσεις. Πρόκειται για ορισμένους από τους μεγαλύτερους εργοδότες, εκτός του τραπεζικού τομέα, που απασχολούν αρκετές εκατοντάδες ή και χιλιάδες εργαζομένους στον ιδιωτικό τομέα της ελληνικής οικονομίας. Αρνούνται σε πείσμα των καιρών να προχωρήσουν είτε σε μειώσεις μισθών είτε σε απολύσεις εργαζομένων. Και το ενδιαφέρον στην προκειμένη περίπτωση συνίσταται στο γεγονός ότι μεταξύ αυτών είναι και αρκετές ελληνικές επιχειρήσεις. Και φυσικά και πολυεθνικοί όμιλοι που διατηρούν ισχυρή παραγωγική δραστηριότητα στην Ελλάδα.

Όπως εξηγούν πηγές της αγοράς μιλώντας προς «Το Βήμα», οι μειώσεις των μισθών ή οι απολύσεις εργαζομένων, σε κάθε περίπτωση η μείωση του εργατικού κόστους μιας επιχείρησης στο πλαίσιο του ανταγωνισμού ενός κλάδου, δίνουν συγκριτικό πλεονέκτημα στην επιχείρηση που αναγκάζεται να το κάνει, με αποτέλεσμα να προκαλείται «ντόμινο» στην κλαδική αγορά. Η πιο χαρακτηριστική περίπτωση είναι ο κλάδος των σουπερμάρκετ, όπου η οικονομική καχεξία των καταναλωτών αναγκάζει τις αλυσίδες να μειώνουν με κάθε τρόπο τις τιμές.

Αν μια μεγάλη - και τούτο συνέβη - εταιρεία προχωρήσει σε μείωση του εργατικού κόστους, είναι προφανές ότι αποκτά επιπλέον δυνατότητα να χρηματοδοτήσει μεγαλύτερη μείωση τιμών. Οι ανταγωνιστές της για να μπορέσουν να ανταποκριθούν σε αυτή την πρόκληση πρέπει να εξοικονομήσουν κεφάλαια, δεδομένου όμως ότι στις περισσότερες περιπτώσεις πρόκειται για ελληνικές εταιρείες που δεν διαθέτουν ανεξάντλητη ροή πιστωτικών γραμμών η μείωση του εργατικού κόστους εμφανίζεται στους ιδιοκτήτες της ως αναγκαστική επιλογή.

Ωστόσο, και αυτές οι εταιρείες που διατηρούν ένα ασφαλές εργασιακό πλαίσιο λειτουργίας προχωρούν σε άλλες κινήσεις προκειμένου να περιορίσουν όσο αυτό είναι δυνατόν τον δείκτη των γενικών εξόδων.

Πρωτίστως έχουν προχωρήσει - στο μέτρο που αυτό είναι δυνατόν - σε εσωτερική αναδιοργάνωση διάφορων τομέων των επιχειρήσεων συγχωνεύοντας θέσεις στελεχών ή μη προσλαμβάνοντας υπαλλήλους στη θέση εκείνων που

αποχώρησαν και φυσικά αρκετές από αυτές διατηρούν ανοικτά προγράμματα εθελουσίας εξόδου με αυξημένα απ' όσα καθορίζει η νομοθεσία ποσά αποζημιώσεων - αυτό συμβαίνει κυρίως σε ορισμένες πολυεθνικές εταιρείες. Οπως επισημαίνουν πάντως οι ίδιες πηγές, όλα αυτά συμβαίνουν ως τώρα ή έστω ως το τέλος του 2012. Εφόσον η κατάσταση επιδεινωθεί ακόμη περισσότερο και η κερδοφορία των επιχειρήσεων εξανεμιστεί από την ύφεση, δεν είναι σίγουρο αν αυτό το εργασιακό πλαίσιο διατηρηθεί. Μάλλον το αντίθετο θα συμβεί.

Όλα αυτά βέβαια ως τώρα αποτελούν «όαση» εργασιακής ασφάλειας σε ένα περιβάλλον όπου η ανεργία υπερβαίνει τους 1.084.668 ανθρώπους, υπάρχουν 360.000 υποαπασχολούμενοι και περίπου 400.000 που εργάζονται αλλά δεν πληρώνονται ή πληρώνονται με καθυστέρηση μηνών λόγω οικονομικής αδυναμίας των επιχειρήσεων στις οποίες εργάζονται. Και είναι χαρακτηριστικό το γεγονός ότι σε διάστημα μόλις ενάμιση μηνός από την αλλαγή της νομοθεσίας 3.817 επιχειρήσεις προχώρησαν σε νέες ατομικές συμβάσεις με το προσωπικό τους με μειώσεις μισθών που κυμαίνονται από 20% ως 28%.

Ενδεικτικά «Το Βήμα» καταγράφει ορισμένες - σίγουρα είναι περισσότερες - μεγάλες εταιρείες οι οποίες «κόντρα στο ρεύμα» την τελευταία διετία δεν έχουν προχωρήσει σε απολύσεις και παράλληλα δεν έχουν μειώσει τις αμοιβές των εργαζομένων τους. Το γεγονός ότι ορισμένες από αυτές είναι πολυεθνικές, δηλαδή έχουν δύναμη την οικονομική στήριξη των μητρικών ομίλων, δεν μειώνει τη σημασία της εργασιακής συμπεριφοράς τους. Αλλά έχει ακόμη μεγαλύτερη σημασία ότι οι ελληνικές ιδιοκτησίες επιχειρήσεις εφαρμόζουν παρόμοια πολιτική.

### **«Αδιέξοδο οι απολύσεις»**

**Τι υποστηρίζει στέλεχος εταιρείας συμβούλων επιχειρήσεων**

**Ο κ. Ιωάννης Κοκολινάκης, πρόεδρος και διευθύνων σύμβουλος της εταιρείας συμβούλων επιχειρήσεων VantagePoint, με 25ετή πείρα σε αναδιαρθρώσεις εταιρειών, αναφέρει: «Στις οικονομικές σχολές των πανεπιστημίων της Μ. Βρετανίας η σημαντικότερη σχολή σκέψης υποστηρίζει τεκμηριωμένα ότι η απόλυση σημαίνει σε κάθε περίπτωση αποτυχία της επιχείρησης. Στον βαθμό που ισχύει ότι η κάθε επιχείρηση είναι "καταδικασμένη" να αναπτύσσεται καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής της η ανωτέρω θέση ίσως να είναι ορθή διότι σχεδόν σε κάθε περίπτωση οι απολύσεις είναι ταυτισμένες με συρρίκνωση, άρα αποτυχία της επιχείρησης να πετύχει τον βασικό στόχο της, που είναι η ανάπτυξη. Τι γίνεται όμως όταν μια αγορά, μια οικονομία, δεν αντιμετωπίζει μια συνηθισμένη κρίση αλλά τη χειρότερη κρίση της ιστορίας της, η οποία μάλιστα είναι παρατεταμένη και προβλέπεται να διαρκέσει; Λαμβάνοντας υπόψη ότι σε μια οικονομική κρίση τόσο μια οικογένεια όσο και μια επιχείρηση και φυσικά ένα κράτος το πρώτο που κάνουν είναι να μειώσουν τα έξοδά τους, είναι αναπόφευκτο οι περισσότερες επιχειρήσεις να στραφούν προς την κατεύθυνση της μείωσης του κόστους του προσωπικού τους, ειδικά αν σταθούμε στο γεγονός ότι το κόστος προσωπικού σε μια επιχείρηση είναι συνήθως η υψηλότερη κατηγορία κόστους, που κατά μέσον όρο (ανάλογα με την επιχείρηση) κυμαίνεται από 25% ως 32% του συνολικού κόστους λειτουργίας. Η μείωση του κόστους αυτού στις περισσότερες περιπτώσεις είναι αναπόφευκτη». Και τονίζει: «Θα πρέπει όμως να γίνεται αφού η διοίκηση εξετάσει μια σειρά θέματα, όπως πιθανόν μια νέα στρατηγική της εταιρείας προσαρμοσμένη στις νέες συνθήκες αγοράς, αλλά και τις μελλοντικές προβλέψεις. Θέματα όπως η ποιότητα και η ελκυστικότητα των υφιστάμενων προϊόντων/υπηρεσιών που παράγει η επιχείρηση, ο σχεδιασμός νέων προϊόντων/υπηρεσιών, η ανάπτυξη νέων αγορών εντός ή εκτός των συνόρων κτλ. θα αποτελέσουν πτυχές της νέας στρατηγικής. Όταν η στρατηγική της επιχείρησης έχει σχεδιαστεί, τότε και μόνο τότε θα πρέπει να εξεταστούν η μείωση προσωπικού και οι μειώσεις αποδοχών με επιλεκτική προσέγγιση ώστε να διασφαλιστεί ένα αποδεκτό επίπεδο παραγωγικότητας και ποιότητας των παρεχόμενων προϊόντων/υπηρεσιών. Θεωρώ ότι απλώς απολύσεις μαζικά ή μη προσωπικού, με μοναδικό στόχο τη μείωση του κόστους, αποτελούν μια στείρα και μη αποδοτική πολιτική, η οποία μπορεί να επιφέρει μια πρόσκαιρη οικονομική ανακούφιση στην επιχείρηση αλλά δεν θα λύσει το πρόβλημα της βιωσιμότητας».**

**Πολυεθνικές συνεχίζουν να δίνουν ακόμη παροχές**

Οι Αθηναϊκή Ζυθοποιία, θυγατρική του ολλανδικού ομίλου Heineken, η Unilever και η Nestle, είναι τρεις από τις ελάχιστες πολυεθνικές εταιρείες καταναλωτικών προϊόντων που διαθέτουν πλέον παραγωγική δραστηριότητα στην ελληνική αγορά, διατηρώντας παράλληλα μεγάλο αριθμό εργαζομένων. Ως και το 2011 η Αθηναϊκή Ζυθοποιία με 1.200 εργαζομένους - και τρία εργοστάσια παραγωγής μπύρας, στην Αθήνα, στη Θεσσαλονίκη και στην Πάτρα και εργοστάσιο εμφιάλωσης του νερού ΙΟΛΗ στη Λαμία - έδωσε αυξήσεις στους τρέχοντες μισθούς ύψους 1,7%, και εκτός από το πρόγραμμα εθελουσίας εξόδου που έτσι κι αλλιώς είναι ανοικτό, δεν έχει κάνει καμία απόλυση. Το ίδιο

ισχύει και για τη Nestle, η οποία διαθέτει τέσσερα εργοστάσια στην Ελλάδα και απασχολεί περί τους 1.000 εργαζομένους, όπως και για τη Unilever (Ελαΐς), η οποία λειτουργεί τρία εργοστάσια και ένα κέντρο διανομής με 800 εργαζομένους συνολικά.

## **Η Παπαστράτος**

Παρά την καταγραφή ζημιών την τελευταία διετία, η καπνοβιομηχανία Παπαστράτος, θυγατρική της Philip Morris, αν και υποχρεώθηκε κάποια στιγμή λόγω των μειωμένων παραγγελιών να διακόψει για δύο ημέρες την παραγωγή της στο εργοστάσιο που διαθέτει στον Ασπρόπυργο, δεν έχει προχωρήσει σε απολύσεις αλλά ούτε σε περικοπές των περίπου 800 εργαζομένων που απασχολεί.

Ειδικότερα, με βάση την Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για την τριετία 2011-2013, δεν προχώρησε σε καμία περικοπή μισθών. Επίσης, η Παπαστράτος συνεχίζει να παρέχει οικειοθελώς, μεταξύ άλλων, ιδιωτική ασφάλιση υγείας και ζωής, συνταξιοδοτικό πρόγραμμα κ.ά.

Όπως αναφέρει μιλώντας προς «Το Βήμα» ο πρόεδρος και διευθύνων σύμβουλος της Παπαστράτος κ. **Νικήτας Θεοφιλόπουλος** «παρά τις αντιξοότητες που βιώνει τα τελευταία δύο και πλέον χρόνια η νόμιμη αγορά τσιγάρων, και κατ' επέκταση η Παπαστράτος, λόγω της πρωτοφανούς οικονομικής κρίσης και της υπερβολικής φορολόγησης των τσιγάρων, συνεχίζουμε να προσφέρουμε ανταγωνιστικούς μισθούς και σημαντικές παροχές στους εργαζομένους. Μάλιστα, εφέτος, θα δώσουμε και bonus επιβράβευσης απόδοσης. Είναι προφανές όμως ότι η αλλαγή του οικονομικού κλίματος και η ομαλοποίηση της αγοράς μας είναι αναγκαίες συνθήκες για να διατηρηθεί η βιώσιμη λειτουργία της εταιρείας μας».

## **Αντί για «κούρεμα» έκαναν αυξήσεις και προσλήψεις**

### **Κόντρα στο ρεύμα των περικοπών οι εταιρείες Βιανέξ, ΜΕΤΚΑ και Flexorack**

Τζίρο της τάξεως των 80 εκατ. ευρώ έχει απολέσει τη διετία 2009-2011 η φαρμακευτική εταιρεία Βιανέξ καθώς οι μειώσεις στις τιμές των φαρμάκων στο πλαίσιο της περιστολής της φαρμακευτικής δαπάνης έχουν πλήξει γενικότερα τα μεγέθη των εταιρειών του κλάδου. Εν τούτοις, το 2010 η εταιρεία συμφώνησε με τους εργαζομένους και παρείχε αυξήσεις 6%. Το 2011 ακολούθησαν νέες αναπροσαρμογές (όχι όμως σε όλο το προσωπικό) και για το τρέχον έτος συμφωνήθηκε να «παγώσουν» οι αυξήσεις αλλά να διατηρηθούν όλες οι παροχές της κλαδικής σύμβασης (ωριμάνσεις κτλ.). Επίσης τα τελευταία δύο χρόνια που εκδηλώθηκε για τα καλά η ύφεση στον κλάδο στη Βιανέξ δεν έχει γίνει καμία απόλυση. Μάλιστα στο τέλος του 2011 η επιχείρηση προχώρησε και σε 10 προσλήψεις.

Ο αντιπρόεδρος και αναπληρωτής διευθύνων σύμβουλος της Βιανέξ κ. **Δ. Γιαννακόπουλος** μιλώντας προς «Το Βήμα» επεσήμανε ότι «οι εργαζόμενοι της Βιανέξ στήριξαν την εταιρεία και συνέβαλαν τα τελευταία χρόνια στην επίτευξη υψηλών κερδών. Ετσι τώρα και εμείς, ως διοίκηση, είμαστε υποχρεωμένοι να στηρίζουμε τον κόσμο μας, ασχέτως οικονομικών επιδόσεων». Η Βιανέξ απασχολεί στις τέσσερις βιομηχανικές μονάδες της και στα γραφεία διοίκησης περίπου 1.000 εργαζομένους.

Η εταιρεία ΜΕΤΚΑ, που ανήκει στον όμιλο Μυτιληναίου και δραστηριοποιείται στον εξειδικευμένο κλάδο της κατασκευής ενεργειακών έργων, ανήκει στην κατηγορία των εταιρειών που δεν έχουν προβεί σε απολύσεις και μειώσεις μισθών. Αντιθέτως, σε ορισμένες θυγατρικές του ομίλου της ΜΕΤΚΑ δόθηκαν και μικρές αυξήσεις. Το 92% του τζίρου της προέρχεται από έργα στο εξωτερικό και στο τέλος του 2011 απασχολούσε 576 άτομα έναντι 537 στο τέλος του 2010. Το 2011 πραγματοποίησε πωλήσεις 1 δισ. ευρώ και είχε καθαρά κέρδη 115 εκατ. ευρώ. Έχει ανεκτέλεστο υπόλοιπο έργων 1,7 δισ. ευρώ.

«Στη Flexorack δεν έχουμε πεισθεί ότι οι μειώσεις μισθών ενισχύουν την ανταγωνιστικότητά μας» επισημαίνει προς «Το Βήμα» ο κ. **Σταμ. Γκινοσάτης**, αντιπρόεδρος και αναπληρωτής διευθύνων σύμβουλος του ομίλου συσκευασίας, που έχει βασικά εξαγωγικό προσανατολισμό, καθώς το 73% του τζίρου της διοχετεύεται στις αγορές του εξωτερικού. Σύμφωνα με τον κ. Γκινοσάτη, «ο όμιλος το 2012 πάγωσε τους μισθούς αλλά τα προηγούμενα χρόνια έδινε κανονικά τις αυξήσεις που προβλέπονταν από την κλαδική σύμβαση. Δεν έχουμε κάνει καμία απόλυση ούτε προβλέπεται κάτι τέτοιο. Αντιθέτως, ο όμιλος αριθμεί 233 άτομα περισσότερα από το τέλος του 2010. Το γεγονός ότι είμαστε εξαγωγική εταιρεία δεν βοηθά στην επιλογή μας για μη μειώσεις μισθών ή μηδενικές απολύσεις. Αντιθέτως, εξαγωγική εταιρεία σημαίνει άκρως ανταγωνιστική εταιρεία με χαμηλά κόστη. Εμείς έχουμε τονώσει την εξαγωγική μας δραστηριότητα, άρα και την ανταγωνιστικότητά μας, μέσα από την παραγωγή καλύτερων και ποιοτικότερων προϊόντων. Δεν μας απασχολούν καθόλου οι μειώσεις μισθών, θέλουμε οι εργαζόμενοι να έρχονται χαρούμενοι στη δουλειά τους».

### **Τα σουπερμάρκετ αντιστέκονται**

Στον κλάδο των σουπερμάρκετ μεταξύ των μεγάλων αλυσίδων μόνο η Carrefour Μαρινόπουλος και ο όμιλος Βερόπουλου προχώρησαν ως τώρα σε μειώσεις μισθών – η πρώτη κατά 10% και ο δεύτερος κατά 12%. Αντιθέτως, τόσο η ΑΒ Βασιλόπουλος, που βρίσκεται στη δεύτερη θέση του κλάδου με περίπου 10.500 εργαζομένους και περισσότερα από 251 καταστήματα, όσο και οι Σκλαβενίτης και Μετρό (My Market και Metro) ως τώρα τουλάχιστον εμφανώς αντιστέκονται στη μάλλον κυρίαρχη τάση της αγοράς. Το γεγονός ότι πρόκειται για τρεις κερδοφόρες εταιρείες δεν είναι φυσικά άσχετο με το εργασιακό περιβάλλον που επικρατεί στην καθεμιά. Αξίζει να σημειωθεί ότι στο πρώτο τετράμηνο του 2012 η αγορά καταναλωτικών προϊόντων συρρικνώθηκε κατά 5% ως προς την αξία των προϊόντων – ως προς τον όγκο η πτώση είναι μικρότερη –, ενώ πέρυσι την αντίστοιχη περίοδο η πτώση ήταν 2%.

Η εταιρεία Σκλαβενίτης αποτελεί σημείο αναφοράς για όλον τον κλάδο των σουπερμάρκετ σε θέματα εργασιακών σχέσεων με περίπου 7.000 εργαζομένους. Και ακολουθεί η Μετρό, η οποία, σύμφωνα με όσα ανέφερε ο διευθύνων σύμβουλος της εταιρείας κ. Αριστ. Παντελιάδης, «ενώ στην πραγματικότητα περιορίζουμε τον αριθμό των εργαζομένων στα υφιστάμενα καταστήματα για να διατηρήσουμε χαμηλά τα έξοδά μας, η στρατηγική ανάπτυξης που εφαρμόζουμε μας επιτρέπει να μην απολύουμε κανέναν και μάλιστα να προσλαμβάνουμε συνεχώς νέους εργαζομένους. Υπολογίζουμε ως το τέλος του 2012 να αυξήσουμε κατά 300 τον αριθμό των εργαζομένων μας φτάνοντας τους 4.000».