

Ο ΔΥΝΑΜΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΚΑΙ Η ΠΕΙΡΑ ΤΩΝ ΠΑΛΑΙΩΝ ΗΓΕΤΩΝ, ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΙΣΟΡΡΟΠΙΑΣ ΔΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΝ

ΤΟΥ ΣΥΝΔΕΣΜΟΥ ΕΛΛΗΝΩΝ ΒΙΟΜΗΧΑΝΩΝ

Τὴν σύγκρουσιν τῶν γενεῶν γνωρίζουν σήμερον καὶ αἱ ἐπιχειρήσεις τοῦ δυτικοῦ κόσμου. Εἰς τὴν μίαν πλευρὰν ἴστανται τὰ νέα δυναμικὰ στελέχη ποῦ βιάζονται νὰ φθάσουν εἰς τὴν κορυφὴν καὶ εἰς τὴν ἄλλην οἱ κάποιαι ἡλικίας διευθύνοντες, οἱ ὅποιοι ἀπλούστατα δὲν ἐπιθυμοῦν νὰ ἐγκαταλείψουν τὴν θέσιν των. Ἀπὸ τὴν ἐποχὴν κατὰ τὴν ὁποίαν αἱ ἀμερικανικαὶ ἐπιχειρήσεις ἤρχισαν νὰ «ἀνανεώνουν» τὰ ἐπιτελεῖα των, ὠρισμένα εὐρωπαϊκὰ ἐπιχειρήσεις προσπαθοῦν νὰ ὑποκινήσουν τοὺς «παλαιούς» νὰ ἐπισπεύσουν τὴν ἀποχώρησιν των, τὰ ἀποτελέσματα ὁμῶς εἶναι μᾶλλον πενιχρά. Εἰς τὴν Εὐρώπῃν ἡ ἀποχώρησις πρὸ τῶν 65 παρέχει τὴν ἐντύπωσιν ὅτι ὁ παραιτούμενος ὁμολογεῖ τὴν ἀνεπάρκειάν του. Ἐξ οὗ καὶ ἡ ἀντίδρασις. Τὸ πρόβλημα εἶναι πῶς νὰ ἰσορροπηθοῦν αἱ δύο τάσεις, μὲ δίκαιον μέτρον —ἀλλὰ ταυτοχρόνως καὶ μὲ κριτήρια τὸ μέλλον καὶ τὴν πρόοδον τῆς ἐπιχειρήσεως.

Ὅταν ἡ IBM ἀνήγγειλε προσφάτως, ὅτι οἱ διευθύνοντες τῆς κεντρικῆς ὀργανώσεώς της εἰς τὸ Ἄρμονκ τῆς πολιτείας τῆς Νέας Ὑόρκης ὀφείλουσιν νὰ ἀποχωροῦν ἀπὸ τῆς συμπληρώσεως τοῦ 60ου ἔτους, μία μικρὰ γειτονικὴ βιομηχανία ἀεροπορικῶν ὀργάνων ἐδημοσίευσεν εἰς τοπικὸν περιοδικὸν ἀγγελίαν, διὰ τῆς ὁποίας προσέφερον ἀπασχόλησιν εἰς «θιγομένους» διευθύνοντας. «Δὲν ἡμπορῶ νὰ ἐννοήσω, διατί ἡ IBM θέλει νὰ στερηθῇ τόσον πολυτίμους συνεργάτας», ἐδήλωσεν ὁ πρόεδρος τῆς βιομηχανίας καὶ εἶναι βέβαιον ὅτι ἡ δῆλωσις του αὐτῇ θὰ εὕρισκε μεγάλην ἀπήχησιν εἰς τὴν Εὐρώπῃν.

Πράγματι, παρὰ τὰ λεγόμενα ὀλοὲν περισσοτέρων εὐρωπαϊῶν διευθυνόντων ὅτι ἡ πρόθεσις των εἶναι «νὰ δώσουν τόπον εἰς τοὺς νεωτέρους», αἱ περισσώτερα εὐρωπαϊκὰ ἐπιχειρήσεις ἀφ' ἑνὸς δὲν πιστεῦουσιν εἰς τὰ «λουτρά ἀνανεώσεως» καὶ ἀφ' ἑτέρου δὲν ἔχουν δημιουργήσει τὰς οικονομικὰς ἐκείνας προϋποθέσεις, αἱ ὁποῖαι θὰ παρεκίνουν τοὺς διευθύνοντας νὰ ἀποχωρήσουν νεώτεροι. Τὸ γνωστὸν ἀμερικανικὸν γραφεῖον ἐπιχειρηματικῆς ὀργανώσεως Μὰκ Κίνσεϋ ὑπολογίζει, ὅτι τὸ κόστος τῆς συνταξιοδοτήσεως τῶν διευθυνόντων ἀυξάνεται κατὰ 50% ὅταν τὸ ὄριον ἡλικίας μετατίθεται ἀπὸ τοῦ 65ου εἰς τὸ 60ον ἔτος. Ἐξ ἄλλου,

πολλά ήγετικά στελέχη 60 ἐτῶν φαίνονται καὶ αἰσθάνονται σωματικῶς τόσον νέοι, ὅστε ἀπορρίπτονται μετ' ἀγανακτήσεως κάθε ἰδέαν ἀποχωρήσεως ἐκ τοῦ πεδίου τῆς μάχης. Γερμανὸς ψυχοθεραπευτὴς καὶ σύμβουλος ἐπιχειρήσεων τοὺς ἐπιδοκιμάζει λέγων : «Εἰς τὰ 60 ἢ προβλεπομένη διάρκεια ζωῆς εἶναι τὸ 78ον ἔτος. Εἶναι ἀπαράδεκτον νὰ ἐπιβληθῇ ἄνευ ἐτέρου εἰς ἓνα ἄνθρωπον δράσεως ἄργια διαρκείας 18 ἐτῶν».

Οἱ «ἀναντικατάστατοι» παλαιοὶ

Ἄλλὰ δὲν συμφωνεῖ μὲ τὸν Γερμανὸν συνάδελφόν του, ὁ γνωστὸς ἀπὸ τὰ βιβλία καὶ τὰ ἄρθρα του, Ἀμερικανὸς καθηγητὴς τῆς ψυχολογίας καὶ διευθυντὴς γραφείου ὀργανώσεως Μόρτιμερ Φάινμπεργκ : «Δὲν πιστεύω—λέγει— ὅτι ἡ καλὴ σωματικὴ κατάστασις συμβαδίζει αὐτομάτως μὲ τὰς ἀπαραιτήτους ψυχικὰς ἰκανότητας, αἱ ὁποῖαι ἀπαιτοῦνται διὰ μίαν θέσιν εἰς τὴν κορυφὴν τῆς ἱεραρχικῆς πυραμίδος. Οὐδεὶς θὰ ἔπρεπε νὰ κατέχη τὰ αὐτὰ καθήκοντα ἐπὶ διάστημα μακρότερον τῆς ὀκταετίας. Εἰς τὰς περισσοτέρας περιπτώσεις ἀφοῦ προσέφεραν ἰκανοποιητικὴν συμβολήν, δὲν εἶναι πλέον ἰκανὸς νὰ ἀνανεωθῇ εἰς ἀποδοτικότητα».

Πάντως, ἀκόμη καὶ οἱ Ἀμερικανοὶ δὲν ἐπεχείρησαν νὰ ἀπομακρύνουν μὲ μίαν μονοκονδυλιάν, τοὺς ἄνω τῶν 60 διευθύνοντας. Αὐτὴ αὐτὴ ἡ IBM δέχεται σιωπηρῶς διὰ τὰς ἐν Εὐρώπῃ ἐγκαταστάσεις της ὡς ὄριον ἡλικίας τὸ 65ον ἔτος. Ἡ Westinghouse ἐνῶ ἔχει θέσει ὡς ὄριον ἡλικίας τὸ 60ον ἔτος, προσφέρει εἰς τοὺς καταλαμβανομένους ὑπ' αὐτοῦ τὴν δυνατότητα νὰ παραμείνουν «ἐνεργοὶ» μέχρι τοῦ 65ου ἔτους, μὲ τὸν τίτλον officer director, ἐργαζόμενοι μὲ μειωμένον ὥρῳριον καὶ κατωτέραν ἀμοιβήν.

Εἰς τὴν Εὐρώπῃν, οἱ μεγάλοι διευθύνοντες τείνουν, ὅταν φθάσουν εἰς τὴν κορυφὴν, νὰ περιχαρακῶνται εἰς τὴν θέσιν τῶν καὶ νὰ θεωροῦν τοὺς ἑαυτοὺς τῶν ὡς ἀναντικατάστατους. Διευκολύνονται εἰς τοῦτο ἀπὸ τὸ γεγονός ὅτι δὲν ἐφαρμόζονται ἐπ' αὐτῶν τὰ ἰσχύοντα διὰ τοὺς λοιποὺς ὑπαλλήλους ὄρια ἡλικίας καὶ ὅτι αἱ σχέσεις τῶν μὲ τὴν ἐταιρίαν ρυθμίζονται διὰ προσωπικῶν συμβολαίων.

Προμαχῶνες τῶν ἡλικιωμένων

Ἡ παρατήρησις αὐτὴ ἰσχύει ἰδιαίτερος διὰ τὴν Ἰταλίαν καὶ τὴν Γαλλίαν, ὅπου παρὰ τὴν ἀντίδρασιν τῶν νεωτέρων συναντᾶ κανεὶς τοὺς γηραιότερους διευθύνοντας ἐπιχειρήσεων.

Εἰς τὴν Ἰταλίαν αἱ βιομηχανίαι Montedison καὶ Pirelli ἔχουν ἀποδεχθῆ τὴν ἀρχὴν τῆς ἀποχωρήσεως τῶν διευθυνόντων εἰς τὸ 60ον ἔτος, θιγόμενοι ὅμως ὄχι μόνον δὲν δείχνουν καμμίαν σπουδὴν νὰ τὴν ἀποδεχθοῦν, ἀλλὰ πιέζουν διὰ τὴν ψήφισιν νόμου ἐπιγραφομένου legge giusta causa, διὰ τοῦ ὁποίου θὰ ἀπαγορευθῇ νὰ τίθεται τέλος εἰς τὴν δραστηριότητα ἐνὸς διευθύνοντος «ἄνευ ἀποχωρῶντος λόγου».

Εἰς τὴν Γαλλίαν, ἐψηφίσθη νόμος, δυνάμει τοῦ ὁποίου δὲν ἐπιτρέπεται ὁ πρόεδρος τοῦ διοικητικοῦ συμβουλίου μιᾶς ἐταιρίας νὰ εἶναι ἄνω τῶν 65 ἐτῶν

καί ὅπως τοῦτο ἀποτελεῖται κατὰ ποσοστὸν πλέον τοῦ ἑνὸς τρίτου ἀπὸ ἄτομα τὰ ὁποῖα ἔχουν ὑπερβῆ τὸ 70ον ἔτος. Ἄλλὰ ἐξαιρέσεις εἶναι δυναταὶ ὑπὸ τὸν ὄρον ὅτι θὰ ἀποφασισθοῦν ὑπὸ τῆς γενικῆς συνελεύσεως τῶν μετόχων καὶ θὰ ἐγγραφοῦν εἰς τὸ καταστατικὸν τῆς ἐταιρίας καὶ τῆς δεικλίδος αὐτῆς ἕκαμαν ἤδη χρῆσιν πολλαὶ μεγάλαι ἐπιχειρήσεις. Εἰς τὴν Rhône - Rouleuc καὶ εἰς τὴν Pechiney - Uguine Kuhlmann οἱ πρόεδροι ἔμποροῦν νὰ παραμείνουν εἰς τὰς θέσεις των μέχρι τοῦ 70ου καὶ τὰ μέλη τοῦ διοικητικοῦ συμβουλίου μέχρι τοῦ 75ου ἔτους. Ἄκόμη καὶ εἰς τὴν κρατικὴν Renault ὁ πρόεδρος Πιερ Ντρέυφους, ὁ ὁποῖος εἶναι σήμερον 65 ἐτῶν θὰ ἔμπορῆ νὰ συνεχίξῃ τὸ ἔργον μέχρι τοῦ 1975. Γενικῶς, μόνον τὸ ἕν δέκατον τῶν προέδρων καὶ τῶν μελῶν τῶν διοικητικῶν συμβουλίων τῶν μεγάλων γαλλικῶν ἐταιριῶν ἀπεχώρησαν, ἀφοῦ εἶδον νὰ καταλαμβάνονται, δυνάμει τοῦ νέου νόμου, ἀπὸ τὸ ὄριον ἡλικίας.

Ἡ εἰδωλοατρία τῶν νέων

Εἰς τὴν Δυτικὴν Γερμανίαν ἂν καὶ δυνάμει ἀγράφου κανόνος οἱ διευθύνοντες ἀποχωροῦν ἅμα τῇ συμπληρώσει τοῦ 65ου ἔτους, αἱ ἐξαιρέσεις εἶναι ἀπὸ πολλὰ ὄχι μόνον εἰς τὰς οἰκογενειακὰς ἀλλὰ καὶ εἰς ἄλλας γνωστὰς ἐπιχειρήσεις. Ἐνῶ παρατηρεῖται ὅτι «ὕπάρχει διάθεσις νὰ τεθῆ ὡς ὄριον τὸ 60ον ἔτος» τὸ συγκρότημα Kurrp ἀνεκάλεσε μετὰ τὰς ἀποτυχίας τοῦ Γύργκεν Κράκολ (49 ἐτῶν) ὡς γενικὸν διευθυντὴν τὸν Ἔρνστ Βόλφ Μόμσεν (62 ἐτῶν) με πενταετὲς συμβόλαιον. Ἀνάλογοι τάσεις παρατηροῦνται εἰς τὴν Volkswagen καὶ τὴν Bayer. Ἀντιθέτως εἰς τὴν γερμανικὴν Shell ἔχει καθιερωθῆ ὡς ὄριον ἡλικίας τῶν διευθυνόντων τὸ 60ον ἔτος «πρᾶγμα τὸ ὁποῖον ἐπιτρέπει νὰ προσφερθοῦν περισσότερα δυνατότητες ἀνόδου εἰς τὰ νεώτερα στοιχεῖα».

Εἰς τὴν Βρεταννίαν ἡ ἐπιθεώρησις «Ὁ Διευθύνων» κρίνει τὴν κατάστασιν «φρικτὴν» ἀλλὰ δι' ἀντιθέτους λόγους. Ἡ ἐπιθεώρησις συμβουλεύει τοὺς ἀναγνώστας τῆς καὶ τοὺς Ἄγγλους γενικῶς νὰ μὴ ὑπερτιμοῦν τοὺς κάτω τῶν 40 ἐτῶν διευθύνοντας καὶ νὰ θέσουν τέλος εἰς τὴν «εἰδωλοατρίαν τῶν νέων». Πράγματι, εἰς τὴν Βρεταννίαν, αἱ ἐπιχειρήσεις ἔχουν προχωρήσει πάρα πολὺ περισσότερο εἰς τὴν ἀνανέωσιν τῶν διευθυνόντων κλιμακίων τῶν ἀπὸ ὅσον αἱ ἐπιχειρήσεις τῆς ὑπολοίπου Εὐρώπης.

Ἴσορροπία δύο θεωριῶν

Τὸ πρόβλημα τῆς ἐργασίμου ἡλικίας εἶναι γενικόν, ἀπασχολεῖ δηλαδὴ ὁλόκληρον τὸν ἐνεργὸν πληθυσμὸν καὶ δὲν εἶναι τόσον νέον ὅσον φαίνεται. Ἀπλῶς ἡ ἀνοδος τοῦ βιοτικοῦ ἐπιπέδου καὶ αἱ καλλιτεροῦμαι ἐντατικῶς κατὰ τὰ τελευταῖα ἔτη ἀντιλήψεις περὶ «ποιότητος ζωῆς», ὀδηγοῦν εἰς τάσεις πρὸς μείωσιν τοῦ «ὀρίου ἡλικίας», ὄχι μόνον τῶν διευθυνόντων ἀλλὰ παντὸς ἐργαζομένου. Τὸ πρόβλημα διὰ τὸν διευθύνοντα εἶναι ὅτι κατέχει θέσιν, ἡ ὁποία συνδέεται στενῶς μετὰ τὴν προσωπικότητά του καὶ ὅτι ἡ ἀπόλεια τῆς θέσεως ἰσοδυναμεῖ με μείωσιν τῆς προσωπικότητος. Ἐξ οὗ καὶ ἡ ἀντίστασις.

Πρόσθετον και σοβαρόν πρόβλημα είναι ή άπασχόλησις, μετά την άποχώρησιν, «άνθρώπων δράσεως». Τά γραφεία International Business Communication προσφέρουν άντι 80 στερλινών είδος σεμιναρίου διάρκειας τεσσάρων ήμερών είς Μαγιόρκαν (τιμή 80 στερλίνας) δι' όσους διευθύνοντας εύρίσκονται είς τάς παραμονάς άποχωρήσεως. Τό πρόγραμμα περιλαμβάνει συμβουλάς δι' άπασχολήσεις, διά ζητήματα ύγείας, τόπον διαμονής κλπ. Άλλά πολλοί διευθύνοντες δέν έχουν ανάγκην παρομοίας προπαρασκευής, διότι έχουν ήδη προγραμματίσει τό μέλλον των. Δέν άποχωρούν από όλας τάς θέσεις των, έχουν νά έπιμεληθούν ίδια συμφέροντα, επιδίδονται είς άλλα ένδιαφέροντα κλπ.

Έν είδει συμπεράσματος δύναται νά λεχθή ότι όπως κάθε όριον πού θέτει ή κοινωνία διά ποικίλους σκοπούς, ύπάρχουν και έκατέρωθεν του όριου ήλικίας ζώναι άδικίας και βλάβης γενικής και άτομικής. Είς την περίπτωση των διευθυνόντων προέχει τό συμφέρον της έπιχειρήσεως, τό όποιον είναι καλύτερον είς θέσιν από κάθε άλλον νά κρίνουν οί μέτοχοι της εταιρίας, άποφεύγοντες νά επηρεάζονται τόσον από τό νέον κώμα, της «είδωλολατρίας των νέων» όσον και από «γεροντολατρίαν». Υπάρχουν παραλλήλως προς τους νέους, διευθύνοντες είς προχωρημένην ήλικίαν, πού έχουν φροντίσει νά έκσυγχρονίζονται καθ' όλην την σταδιοδρομίαν των, άποτελούν τράπεζαν γνώσεων και πείρας (πρό παντός πείρας) και είναι πράγματι άναντικατάστατοι. Θα ήτο άσύμφορον διά την έπιχείρησιν νά τους στερηθή.

Όπως άσύμφορος είναι και ή διατήρησις είς θέσεις, είς τάς όποιάς δέν ήμπορούν έπαρκώς νά άποδώσουν, νέοι κατάλληλοι διά διευθυντικές ευθύναις και πρωτοβουλίας. Ίσως λοιπόν ή λύσις νά εύρίσκειται είς τό μέσον, είς την παράλληλον δηλαδή χρησιμοποίησιν των καινοτομιών και της παραδόσεως, πού άντιπροσωπεύουν οί παλαιοί.