

[Έρευνα Hay Group]

# Αλλαγή πολιτικής με την ενίσχυση του ανθρώπινου δυναμικού

**Έρευνα της Hay Group ισχυροποιεί τις ενδείξεις για σταδιακή σταθεροποίηση της αγοράς εργασίας, καθώς ολοένα και περισσότερες εταιρείες αναγνωρίζουν τους κινδύνους από τις μειώσεις προσωπικού χωρίς στρατηγικό σχεδιασμό και την ανάγκη επικέντρωσης σε τομείς όπως η αφοσίωση των εργαζομένων και η διαχείριση των ταλέντων.**

Της Σοφίας Εμμανουήλ  
semem@nautemporiki.gr

**Διαπιστώνεται** ότι μόνον οι δύο στις πέντε εταιρείες που προέβλεπαν σε μειώσεις μισθών το 2012 θα προχωρήσουν και το 2013 σε περικοπές, ενώ οι υπόλοιπες τρεις θα διατηρήσουν τους μισθούς των εργαζομένων τους σταθερούς. Επίσης σχεδόν οι τρεις στις πέντε εταιρείες έχουν αποφασίσει να διατηρήσουν αμετάβλητο το εργατικό δυναμικό τους μέσα στο 2013 και είναι ενθαρρυντικό το γεγονός ότι το ποσοστό των εταιρειών που λέει ότι θα κάνει προσλήψεις είναι ενισχυμένο σε σχέση με πέρυσι αφού πλέον η στρατηγική αυτή επιλέγει μία στις επτά εταιρείες έναντι μιας στις δέκα το 2012. Επίσης από τις εταιρείες που έχουν πάρει τις αποφάσεις τους περί της διαχείρισης του μισθολογικού κόστους το 2013 οι τρεις στις δέκα έχουν αποφασίσει να δώσουν αυξήσεις.

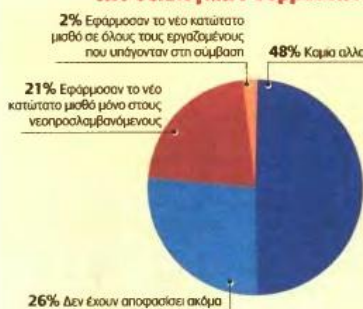
Η έρευνα «2013 Getting the market pulse survey» της Hay Group για την ελληνική αγορά, που πραγματοποιήθηκε τον περασμένο Φεβρουάριο, σε δείγμα 126 επιχειρήσεων από τους πιο σημαντικούς τομείς οικονομικής δραστηριότητας, σε μια περίοδο που οι δείκτες απασχόλησης βρίσκονται στο «κόκκινο» και μετά από μια περίοδο ραγδαίων αλλαγών στο εργασιακό πλαίσιο και αθρόων περικοπών κυρίως στον ιδιωτικό τομέα, έρχεται να καλλιεργήσει μια κάποια αισιοδοξία αναδεικνύοντας τα πρώτα σημάδια μεταστροφής των επιχειρήσεων και εστίασης σε πολιτικές HR.

Εξάλλου τα πορίσματά της κινούνται στο ίδιο μήκος κύματος με την έρευνα «What it takes to become a high performing company» της Hay Group, που παρουσίασε σχετικά πρόσφατα το «ΕΧΕ» για τη σύνδεση της αξίας των «εταιρειών υψηλών επιδόσεων» με τους ανθρώπους, ηγέτες και στελέχη, οι οποίοι σε περίοδο κρίσης δεσμεύονται σε μια σχέση εμπιστοσύνης και συνεργασίας. Μάλιστα πρόγραμμα για την επιτυχία της ελληνικής επιχείρησης, σύμφωνα με τον Χάρη Μείνταση, διευθύνοντα σύμβουλο της Hay Group NA Ευρώπης, είναι να αντιμετωπίζει «το ανθρώπινο δυναμικό» ως ένα πραγματικό εργαλείο για άσκηση αποτελεσματικής διαχείρισης που βελτιώνει την παραγωγικότητα - και όχι μόνο ως «στοιχείο κόστους».

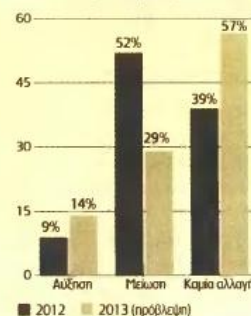
## Επιδόσεις & μισθολογική πολιτική

Οι αναλυτές της Hay Group στη μελέτη «2013 Getting the market pulse survey» διερευνούν μεταξύ άλλων και ποιοι είναι οι συσχετισμοί μεταξύ των εταιρικών εσόδων - κερδών και των πολιτικών της επιχείρησης σε μισθολογικά θέματα. Ας ληφθεί υπόψη ότι το 10% των εταιρειών που είχαν μειωμένα έσοδα το 2012 προχώρησε

## Πώς αντέδρασαν οι εταιρείες στην κατάργηση των συλλογικών συμβάσεων



## Εργατικό Δυναμικό (% εταιρειών)



## Οι μισθοί

**Ως προς** τις μισθολογικές πολιτικές, οι εταιρείες που προέβλεπαν σε μειώσεις μισθών το 2012 δεν έκαναν αυξήσεις. Αναφορικά με την κερδοφορία, το 16% των εταιρειών που εμφάνισαν μειωμένα λειτουργικά κέρδη το 2012 προχώρησε σε μειώσεις μισθών, ενώ το 54% πάγωσε τους μισθούς και το 30% έκανε αυξήσεις. Για το 2013, όλες οι εταιρείες που προβλέπουν ότι θα εμφανίσουν μειωμένα έσοδα έχουν αποφασίσει να παγώσουν τους μισθούς.

Διαπιστώνεται επίσης ότι λίγες σχετικά (6%) επιχειρήσεις λένε ότι έχουν εφαρμόσει ευελιξικές μορφές εργασίας, κυρίως, για τη μετατροπή συμβάσεων από πλήρους σε μερικής απασχόλησης. Σχεδόν οι μισές λένε ότι θα διατηρήσουν αμετάβλητους τους μισθούς εργαζομένων που εντάσσονταν σε κλαδικές συμβάσεις που έληξαν, ενώ περίπου μία στις πέντε λέει ότι θα κρατήσει αμετάβλητους τους μισθούς των υφιστάμενων εργαζομένων αλλά θα εφαρμόσει χαμηλότερους μισθούς σε νεοπροσλαμβανόμενους. Μόνο το 3% των εταιρειών δήλωσε ότι θα μειώσει τους μισθούς, ενώ 26% λέει ότι δεν έχει αποφασίσει ακόμη.

Είναι επίσης σημαντικό να αναφερθεί ότι το 45% των εταιρειών προτίθεται να ενσωματώσει στο βασικό μισθό ή να δώσει με μορφή μπόνους της τάξης του 10%, τα επιδόματα που καταργούνται από το νόμο, ενώ μόνο το 8% προτίθεται να τα καταργήσει τελείως.

σε μειώσεις μισθών, ενώ το 60% από αυτές «πάγωσε» τους μισθούς και το 30% έκανε αυξήσεις. Όμως το 55% των εταιρειών που είχαν αυξημένα έσοδα το 2012 δεν έκανε αυξήσεις. Αναφορικά με την κερδοφορία, το 16% των εταιρειών που εμφάνισαν μειωμένα λειτουργικά κέρδη το 2012 προχώρησε σε μειώσεις μισθών, ενώ το 54% πάγωσε τους μισθούς και το 30% έκανε αυξήσεις. Για το 2013, όλες οι εταιρείες που προβλέπουν ότι θα εμφανίσουν μειωμένα έσοδα έχουν αποφασίσει να παγώσουν τους μισθούς.

Διαπιστώνεται επίσης ότι λίγες σχετικά (6%) επιχειρήσεις λένε ότι έχουν εφαρμόσει ευελιξικές μορφές εργασίας, κυρίως, για τη μετατροπή συμβάσεων από πλήρους σε μερικής απασχόλησης. Σχεδόν οι μισές λένε ότι θα διατηρήσουν αμετάβλητους τους μισθούς εργαζομένων που εντάσσονταν σε κλαδικές συμβάσεις που έληξαν, ενώ περίπου μία στις πέντε λέει ότι θα κρατήσει αμετάβλητους τους μισθούς των υφιστάμενων εργαζομένων αλλά θα εφαρμόσει χαμηλότερους μισθούς σε νεοπροσλαμβανόμενους. Μόνο το 3% των εταιρειών δήλωσε ότι θα μειώσει τους μισθούς, ενώ 26% λέει ότι δεν έχει αποφασίσει ακόμη.

Είναι επίσης σημαντικό να αναφερθεί ότι το 45% των εταιρειών προτίθεται να ενσωματώσει στο βασικό μισθό ή να δώσει με μορφή μπόνους της τάξης του 10%, τα επιδόματα που καταργούνται από το νόμο, ενώ μόνο το 8% προτίθεται να τα καταργήσει τελείως.

## Αισιοδοξία για το 2013

Το ποσοστό των επιχειρήσεων που προβλέπουν μείωση του εργατικού δυναμικού το 2013 ανήλθε σε 29%, σημαντικά μειωμένο σε σύγκριση με το 2012 (52%). Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί ότι το 42% των εταιρειών που μείωσε το προσωπικό το 2012 θα προχωρήσει σε περαιτέρω μείωση το 2013, ενώ το 50% των εταιρειών που αύξησαν τον αριθμό των εργαζομένων τους το 2012, θα κάνουν προσλήψεις και το 2013.

Σημειώνεται επίσης ότι για το 2013, οι εταιρείες φαίνεται να είναι πιο αισιοδόξες καθώς το 84% αναμένει αύξηση κερδοφορίας και μόνο το 4% περιμένει μείωση. Πάντως στο 55% των εταιρειών που είχαν αυξημένα έσοδα το 2012 δεν έγιναν αυξήσεις μισθών. Η διαχείριση των επιδόσεων παραμένει η κύρια περιοχά εστίασης HR για το 2013, όπως είναι οι μισές από τις επιχειρήσεις του δείγματος. Άλλοι τομείς ιδιαίτερης προσοχής είναι η δέσμευση των εργαζομένων, καθώς και οργανωτικά ζητήματα δομής.

[SID:772667]

## Μισθολογική εξέλιξη (% εταιρειών)

