

INTERVIEW

Της Αλεξάνδρας Λεφοπούλου

alefop@hol.gr



Διανύοντας ένα ιδιαίτερα θερμό εργασιακό φθινόπωρο, καθώς η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ) ήδη πραγματοποίησε διαμαρτυρία για την πρόταση-οδηγία Bolkestein ενώ προετοιμάζεται για την 24ωρη γενική απεργία της 14ης Δεκεμβρίου εν όψει των διαπραγματεύσεων για τη νέα συλλογική σύμβαση, το PeopleMatters μίλησε με τον πρόεδρο της ΓΣΕΕ, κ. Χρήστο Πολυζωγόπουλο για την οδηγία Bolkestein, την απασχόληση, τις απολύσεις, τα αιτήματα της ΓΣΕΕ, τον έλεγχο της εργασίας.

«Στην Ελλάδα έχουμε το υψηλότερο ποσοστό στην Ευρώπη παραβιάσεων της εργατικής νομοθεσίας»

PeopleMatters: Θα ήθελα να ξεκινήσουμε από μία ερώτηση που συνδέεται με την επικαιρότητα και αφορά στην πρόταση οδηγία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και Συμβουλίων σχετικά με τις υπηρεσίες στην εσωτερική αγορά, τη γνωστή και ως οδηγία Bolkestein για την οποία διαμαρτυρηθήκατε την περασμένη εβδομάδα. Γιατί είστε αντίθετοι;

Χ. Πολυζωγόπουλος: Η πρόταση Μπολκενστάϊν ενέχει κινδύνους σοβαρών ανατροπών στις εργασιακές σχέσεις, καταργώντας κάθε δυνατότητα νομικής και κοινωνικής

προστασίας των εργαζόμενων και γι' αυτό δεν πρέπει να υιοθετηθεί από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, κάτι στο οποίο συμφωνεί επίσης η ΑΔΕΔΥ και η Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων.

Θεωρητικά, στόχος της πρότασης είναι η κατάργηση των εμποδίων στην εγκατάσταση και διακίνηση των επιχειρήσεων υπηρεσιών στα κράτη-μέλη. Στην πραγματικότητα, αφορά εξίσου στις δημόσιες υπηρεσίες, καθώς σήμερα καμιά (εκτός του Στρατού και της Αστυνομίας) δεν παρέχεται δωρεάν: πληρώνουμε στα ταχυδρομεία, στα νοσοκομεία, στα πανεπιστήμια,

8

SPECIAL REPORT
Ελαστικότητα και ασφάλεια στην Αγορά εργασίας Μιλούν και οι 25 την ίδια γλώσσα;

11

Ποιος είναι ο Άριστος Εργοδότης;

Έρευνα της Manpower απαντά στο ερώτημα και καταγράφει τις μελλοντικές τάσεις στην αγορά εργασίας

PEOPLE MATTERS
15θήμερο ηλεκτρονικό newsletter για το HR και το Management

ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
Παλαιολόγου 53
ΑΘΗΝΑ 152 32
Τηλ. - Fax: 210 68 24 092,
<http://www.gpma.gr>

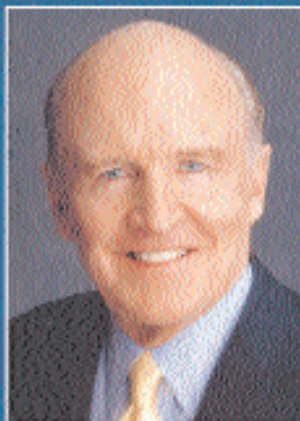
ΕΚΔΟΤΗΣ:
Χρήστος Γιαννουλόπουλος,
Πρόεδρος ΣΣΔΠ
ΑΡΧΙΣΥΝΤΑΚΤΗΣ:
Αλεξάνδρα Λεφοπούλου,
Alexandra.lefopoulou@hol.gr
ART DIRECTOR:
Εριέττα Μαρκαντωνάτου
erimark@hol.gr

ΙΔΙΟΚΤΗΣΙΑ: ΣΣΔΠ
ΔΣ: Χρ. Γιαννουλόπουλος,
Θ. Ανερούσης, Μ. Μυλωνά,
Αντ. Παπαχρίστου,
Ευχ. Περπινιά, Δημ. Βρόντος,
Ασπμ. Μαντζαβίνου



Jack Welch on Leadership

Ο σημαντικότερος
CEO
όλων των εποχών
για πρώτη φορά
στην Ελλάδα!



Ακόμη:
Κορυφαίοι Έλληνες
CEOs αναλύουν
επιτυχημένες
πρακτικές ηγεσίας
Παρουσίαση
έρευνας KPMG
για την Ηγεσία
στην Ελλάδα

2 Νοεμβρίου 2005

Ξενοδοχείο
Athenaeum
InterContinental

Ο θρυλικός CEO θα δώσει συνέντευξη στο δημοσιογράφο **Αλέξη Παπακελά** και, στη συνέχεια, θα απαντήσει στα ερωτήματα που θα του θέσει η ελληνική επιχειρηματική κοινότητα. Για πρώτη φορά στην Ελλάδα, σε απευθείας διάλογο με τους συνεδρους, ο Jack Welch θα μοιραστεί τις εμπειρίες του ως CEO της General Electric και θα εξηγήσει τις πρωτοποριακές μεθόδους μάνατζμεντ που οδήγησαν την εταιρεία στη μεγαλύτερη κερδοφορία από κάθε άλλη μεγάλη διεθνή εταιρεία, δεκαπλασιάζοντας τα κέρδη της και αυξάνοντας κατά 30 φορές την αξία της.

Τις συνεδρίες του Jack Welch θα ηλοσιώσουν:

- Πάνελ με τη συμμετοχή των:

- **Τάκη Αράπογλου**
- **Σπύρου Θεοδωρόπουλου**
- **Μηνό Τάνες**

οι οποίοι θα μεταφέρουν επιτυχημένες πρακτικές από την ελληνική πραγματικότητα. Το πάνελ συντονίζει ο **Μάριος Τ. Κυριάκου**.

- Παρουσίαση μεγάλης έρευνας της KPMG «Χαρακτηριστικά και Πρακτικές των Επιτυχημένων CEOs - Ηγετών στην Ελλάδα» από τον Νικότα Κωνσταντέλλο.

Πληροφορίες / Συμμετοχές:
Αλ. Γεωργιάδου, Α. Ατζινό
Τηλ. 210 8082100 και
jackwelchevent@kpmg.gr

Winning

Το όλοιο τοιοε συμμπετόκοιες θα δοθεί ως δώρο το τελευταίο βιβλίο του Jack Welch "Winning".



ΧΟΡΗΓΟΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

PEOPLE MAIL

ΜΗΤΑΔΕ ΧΟΡΗΓΟΙ



ΔΙΑΚΕΚΡΙΜΕΝΟΙ ΧΟΡΗΓΟΙ

SONY TOYOTA

ΧΟΡΗΓΟΙ



ΥΠΟΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ



EDITORIAL

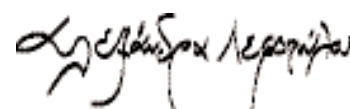
“Money for nothin’ and chicks for free”

★ **56% των επαγγελματιών του Ανθρώπινου Δυναμικού πιστεύει ότι «υπάρχουν σημαντικές διαφορές» μεταξύ των επαγγελματιών διαφορετικών γενεών σε σχέση με τις προσδοκίες τους απέναντι στην εργασία, σύμφωνα με μία έρευνα σε 100 HR managers (Sirota Survey Intelligence). Οι υποθέσεις αυτές συχνά κατατάσσουν τους εργαζόμενους μιας επιχείρησης σε κατηγορίες που δεν είναι απαραίτητα υπαρκτές.**

Για παράδειγμα, οι εργοδότες συχνά υποθέτουν ότι η ασφάλεια εργασίας δεν είναι το ίδιο σημαντική στους νεότερους εργαζόμενους με την αξία που αποκτά όταν πρόκειται για μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενους. Ωστόσο, όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από την ηλικία τους, παρακινούνται από το αίσθημα υπερηφάνειας για την εργασία τους, μερικές φορές ένα αίσθημα συναδερφικότητας, υποστηρίζει ο Sirota. Οι νέοι εργαζόμενοι νιώθουν την ανάγκη για ύπαρξη μεγαλύτερης ευελιξίας από την απόκτηση μιας πειστικής προαγωγής ενώ οι «ώριμης ηλικίας» εργαζόμενοι προτιμούν μία προαγωγή από μία ελεύθερη μέρα.

Σήμερα, γίνεται λόγος για ύπαρξη 4 διαφορετικών γενεών εργαζομένων: οι Matures (γεννημένοι μεταξύ 1909-1945), οι Boomers (1946-1964), η Generation X (1965-1978) και η Generation Y (1979-σήμερα). Κάθε γενιά θέτει διαφορετικές προτεραιότητες. Οι «Ωριμοί» (Matures) πιστεύουν ότι η ηλικία συμβαδίζει με την αρχαιότητα ενώ θέτουν ψηλά στις αξίες τους την τιμή, τη σκληρή εργασία και την πίστη. Οι «Boomers» θεωρούνται ιδιαίτερα εργατικοί και δημοκρατικοί ενώ πιστεύουν στην αυτό-βελτίωση μέσω της εκπαίδευσης. Η Generation X χαρακτηρίζεται ως απαιτητική, ευμετάβλητη, καινοτομική και υλιστική γενιά. Καθώς αναπτύχθηκε σε μία εποχή περικοπής θέσεων εργασίας και αυξημένων διαζυγίων, έχει μειωμένη πίστη στην επιχείρηση έχοντας νοοτροπία περισσότερο job-hopper. Η αισιόδοξη Generation Y είναι σκληρά εργαζόμενη, λατρεύει την εξουσία και είναι πιστή στους ανθρώπους που της δίνει ευκαιρίες. Έχει στενή σχέση με την τεχνολογία ενώ συνήθως χαρακτηρίζεται από διασπασμένη προσοχή.

Ανεξάρτητα από τις ιδιαιτερότητες που μπορεί κανείς να εντοπίσει σε κάθε γενιά εργαζομένων που μεταφέρει διαφορετικές εμπειρίες στον χώρο εργασίας και εξελίσσει την οργάνωση της εργασίας με τρόπο διαφορετικό, αυτό που είναι σημαντικό είναι το να μπορέσει κανείς να «διαγνώσει» και τις διαφορετικές ανάγκες που εντοπίζονται σε σχέση με τις εργασιακές της ανάγκες. Κάθε γενιά έχει διαφορετική σχέση με την εργασία αλλά και διαφορετικές προτεραιότητες που συνδέονται με τις προσδοκίες και τις εμπειρίες της, τις αξίες της, το lifestyle της. Ίσως, μία προσέγγιση αυτών των αναγκών θα μπορούσε να οδηγήσει σε εργασιακές σχέσεις πιο κοντά στη ζωή κάθε εργαζόμενου που αντιμετωπίζει μέσα από την καριέρα και την προσωπική του ζωή, τα όνειρα, τις προσδοκίες αλλά και τους φόβους του. Οι γενικεύσεις του τύπου «μεγαλώνοντας θα συμφωνήσεις μαζί μου» πέρα από το νομοτελειικό και δογματικό της χαρακτήρα, ίσως αφορούν έναν περισσότερο σταθερό και προβλέψιμο κόσμο, χωρίς χώρο για ιδιαιτερότητες, ευελιξίες, προσωπικές ανάγκες, σε μία εποχή που αναδεικνύει την προσωπική μας σχέση με την εργασία (καλώς ή κακώς).



Resident Faculty

*Nikolaos G. Travlos, Ph.D.,
Dean, The K&J Kymonopoulos
Chair in Finance*

*Richard P. Nielsen, Ph.D.,
The Anthea Daskalopoulos Endowed
Professor of Business Ethics*

*Haridimos Tsoukas, Ph.D.,
The George D. Masros Research Professor
of Organization and Management,
Editor-in-Chief, Organization Studies*

*Andreas Athanassopoulos, Ph.D.,
Professor of Service Operations
Management*

*Theodore Sougiannis, Ph.D.,
Professor of Financial Accounting*

*Olga Epitropaki, Ph.D.,
Associate Professor of Organizational
Behavior and Human Resources
Management*

*Nikolaos Mylonopoulos, Ph.D.,
Associate Professor of Information Systems*

*Nicholas Tassanopoulos, Ph.D.,
Associate Professor of Finance*

*Vasilis Theoharakis, Ph.D.,
Associate Professor of Marketing &
Entrepreneurship*

*Kyriakos Vlahos, Ph.D.,
Associate Professor of Decision Sciences*

*Christofe Cabolis, Ph.D.,
Assistant Professor of Economics
and Finance*

*Sarah Drakopoulou-Dodd, Ph.D.,
Assistant Professor of Entrepreneurship*

*Kyriakos Kyriakopoulos, Ph.D.,
Assistant Professor of Strategy and Marketing*

*Viola Pastro, Ph.D.,
Assistant Professor of Accounting*

*Ilias Vliwakis, Ph.D.,
Assistant Professor of Finance*

*Stefanos Zarkos, Ph.D.,
Assistant Professor of Finance*

European
Business Plan

WINNERS

of the Year
2003 & 2005

Programs

MBA

Professional MBA

MBA in Shipping

MBA in Banking*

MSc in Finance

MSc in Strategic HRM

MSc in Business for Lawyers

Executive Development

*under the auspices of the Hellenic Bank Association

Business *unusual*

Since its creation, in 1992, ALBA stands for Outstanding Quality. This is evident by the excellence of its Faculty and the achievements of its students and Alumni: ALBA Faculty have an admirable record of publications in the top international academic journals and ALBA's Dean is included in the list of the most prolific authors in the top 7 Finance journals over the last 50 years (and among only nine authors affiliated with European Business Schools)! ALBA's MBA students have been awarded the 1st prize in the European Business Plan of the Year Competition, twice in the last three years, competing with students from INSEAD, LBS and other high-ranking European Business Schools! ALBA Alumni are among the most successful managers in Greece and abroad. Aiming at the top is certainly not unusual for ALBA.



Εργαστήριο Ελευθέρων Σπουδών. Not-For-Profit Educational Organization. ☎30 210 096 4531. www.alba.edu.gr

Χρήστος Πολυζωγόπουλος

«Στην Ελλάδα έχουμε το υψηλότερο ποσοστό στην Ευρώπη παραβιάσεων της εργατικής νομοθεσίας»

8 στις 10 απολύσεις γίνονται για την αύξηση των κερδών των επιχειρήσεων και όχι λόγω της φθίνουσας πορείας της παραγωγής

στην τοπική αυτοδιοίκηση, κ.ο.κ. Η οδηγία Μπολκεστάιν μετατρέπει τις δημόσιες υπηρεσίες σε εμπορεύματα που ακολουθούν τους νόμους της αγοράς, χωρίς κανένα κοινωνικό χαρακτήρα.

Ως εργαλείο της, χρησιμοποιεί την αρχή της «χώρας καταγωγής», που σημαίνει ότι αυτός που παρέχει τις υπηρεσίες θα υπάγεται στο νόμο της χώρας από την οποία προέρχεται και όχι στο νόμο της χώρας στην οποία παρέχει τις υπηρεσίες του. Για παράδειγμα, μια ελληνική εταιρία με χώρα εγκατάστασής της την Πολωνία θα υπάγεται στον πολωνικό νόμο ακόμα και όταν δραστηριοποιείται στην Ελλάδα ή σε άλλη χώρα-μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Με τον τρόπο αυτό προσφέρει ισχυρό κίνητρο στις επιχειρήσεις για να μετακομίζουν και να εγκαθίστανται σε χώρες με υποβαθμισμένες κοινωνικές, φορολογικές και περιβαλλοντικές νομοθεσίες και τις προτρέπει «νόμιμα» να δημιουργούν εκεί εικονικές έδρες των δραστηριοτήτων τους. Εξάλλου, κανείς έλεγχος δεν μπορεί να γίνει, καθώς η οδηγία Μπολκεστάιν προβλέπει ότι τον έλεγχο των παρεχόμενων υπηρε-

σιών έχει η χώρα καταγωγής (δηλαδή στο παράδειγμά μας η Πολωνία).

Οι συνέπειες είναι εξαιρετικά δυσμενείς για τους εργαζομένους, καθώς π.χ. αν εργάζονται στην καθαριότητα κάποιου ελληνικού νοσοκομείου για λογαριασμό μιας επιχείρησης με έδρα την Πολωνία θα εργάζονται πολύ περισσότερες ώρες την εβδομάδα, ενώ θα αμείβονται μέχρι 10 φορές κάτω από το ελάχιστο ελληνικό μεροκάματο.

Η οδηγία Μπολκεστάιν αποτελεί το «όχημα» για μια ασύδοτη, ανεξέλεγκτη και νεοφιλελεύθερη αγορά, με πλήρη ελευθερία κινήσεων για τις επιχειρήσεις, και μηδενικό έλεγχό τους! Μακροπρόθεσμα, θα συμπέσει τις κοινωνικές κατακτήσεις και θα οδηγήσει σε μείωση μισθών, αύξηση της διάρκειας εργασίας, όξυνση των «ευελιξιών», θα επιβάλει ιδιωτικοποιήσεις και «απελευθερώσεις» των δημόσιων υπηρεσιών χωρίς προστασία των εργασιακών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων. Ας σημειωθεί ότι εκτός των άλλων, θα συμπιεστούν σημαντικά τα έσοδα και οι πόροι των ασφαλιστικών ταμείων και του ΙΚΑ. Θα κάνει παρελθόν ό,τι απομένει από το ευρωπαϊκό κοινωνικό κράτος.

PeopleMatters: Πόσο βελτιώθηκε η απασχόληση στη χώρα μας τα τελευταία χρόνια, σε ποσοτικό και ποιοτικό επίπεδο (συνθήκες απασχόλησης, ωράριο εργασίας, κλπ);

Χ. Πολυζωγόπουλος: Βρισκόμαστε τα τελευταία χρόνια σε μια συγκυρία διαρκούς επίθεσης στις εργασιακές σχέσεις και σε μόνιμη προσπάθεια ακύρωσης των εργατικών κατακτήσεων και συμφωνιών.

Οι αρχές του νεοφιλελευθερισμού και της διεθνοποίησης της οικονομίας, τα «επιχειρήματα» που αναδεικνύουν την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων ως κυρίαρχη αξία, ασκούν πιέσεις για μείωση του εργασιακού κόστους και

Χρήστος Πολυζωγόπουλος

«Στην Ελλάδα έχουμε το υψηλότερο ποσοστό στην Ευρώπη παραβιάσεων της εργατικής νομοθεσίας»

μεταρρύθμιση της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας. Ο ευρωπαίος εργαζόμενος πιέζεται να εξομειωθεί σε κόστος με τον εργαζόμενο της Ανατολικής Ευρώπης και του τρίτου κόσμου.

Στην Ελλάδα, οι επιχειρήσεις παρουσιάζουν υπερκέρδη, αλλά το μερίδιο της εργασίας στο συνολικό παραγόμενο εισόδημα φθίνει (από 78% σε 64% κατά την τελευταία 20ετία), οι εργαζόμενοι βιώνουν την απορρύθμιση της εργατικής νομοθεσίας. Την ίδια ώρα τα συνδικάτα καλούνται να συμμετάσχουν σε εικονικές διαδικασίες διαλόγου, με ατζέντα που ουσιαστικά περιέχει μέτρα για την απώλεια των εργασιακών και κοινωνικών κατακτήσεών τους, υπό το άλλοθι της ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και της αντιμετώπισης της ανεργίας.

Στην Ελλάδα έχουμε το υψηλότερο ποσοστό στην Ευρώπη παραβιάσεων της εργατικής νομοθεσίας, οι ήδη χαμηλές αμοιβές (68% του μέσου κοινοτικού όρου και 83% με όρους αγοραστικής δύναμης) συχνά δεν καταβάλλονται, οι υπερωρίες σε μεγάλο βαθμό είναι παράνομες και απλήρωτες και το 1/5 του εργατικού δυναμικού στην Ελλάδα (σύμφωνα με το Υπουργείο Εργασίας) δουλεύει ανασφάλιστο.

PeopleMatters: Σε μία περίοδο όπου η ανεργία παρουσιάζεται ιδιαίτερα υψηλή, δεν είναι τολμηρό η ΓΣΕΕ να προωθεί προτάσεις που αφορούν σε φραγή στην ελαστικότητα των μορφών εργασίας, σε συμφωνία για τη χορήγηση ποσοστού σύγκλισης που θα καλύψει το άνοιγμα στους μέσους όρους των μισθών με αυτούς της Ε.Ε. (78%) και της αντίστοιχης παραγωγικότητας (90%); Που στηρίζετε τις απόψεις σας;

X. Πολυζωγόπουλος: Η ανεργία αποτελεί μια

μόνο από τις συνιστώσες του προβλήματος και δεν μπορεί να αντιμετωπιστεί «ξεκομμένα» και μόνη της. Η ουσιαστική αντιμετώπιση της ανεργίας μπορεί να προκύψει μόνο μέσα από την αλλαγή προσανατολισμού της οικονομίας, που θα μπορέσει να ενισχύσει την ανταγωνιστικότητα, την σταθερή απασχόληση, την ανταπόκριση στο ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο και τη βιώσιμη ανάπτυξη.

Ένα νέο αναπτυξιακό υπόδειγμα, ικανό να αξιοποιήσει τα ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα της ελληνικής οικονομίας, τις υπαρκτές τεχνολογίες, αλλά και το ανθρώπινο δυναμικό που διαθέτει η ελληνική κοινωνία, βασισμένο σε τέσσερις άξονες:

- Την μετάβαση στην οικονομία της γνώσης, που θα συνδυάζει την ανάπτυξη δραστηριοτήτων εντάσεως γνώσης, με τη διαμόρφωση των συνθηκών για την ανάπτυξη καινοτομιών και την ενσωμάτωσή τους στην παραγωγή αγαθών και υπηρεσιών.

- Την ανάπτυξη μιας σύγχρονης κουλτούρας και πρακτικής μάνατζμεντ στις ιδιωτικές επιχειρήσεις και τον δημόσιο τομέα, η οποία θα επιτρέψει τόσο την παραγωγική λειτουργία των επιχειρήσεων και των υπηρεσιών, όσο και την προσαρμογή διοικητικών και οργανωτικών λειτουργιών στις αναγκαίες αλλαγές.

- Την συγκρότηση ενός κοινωνικού κεφαλαίου συνεργασίας για την επεξεργασία και την υλοποίηση αναπτυξιακών στρατηγικών σε επίπεδο περιφερειών και σε τοπικό επίπεδο.

- Και, τέλος, την αναβάθμιση της θέσης της εργασίας, με τη βελτίωση των γνώσεων, την αναγνώριση της εμπειρίας και τη διεύρυνση της ευθύνης των εργαζομένων. Με εθνικές και περιφερειακές πολιτικές απασχόλησης, που

INTERVIEW

Της Αλεξάνδρας Λεφοπούλου

alefop@hol.gr

Χρήστος Πολυζωγόπουλος

«Στην Ελλάδα έχουμε το υψηλότερο ποσοστό στην Ευρώπη παραβιάσεων της εργατικής νομοθεσίας»

Η υπέρβαση του θεσμοθετημένου ωραρίου δίνει στους εργοδότες τη δυνατότητα όχι μόνο να μην προχωρήσουν σε νέες προσλήψεις αλλά και να μειώσουν ακόμη περισσότερο το υπάρχον προσωπικό

υποστηρίζουν τις αναπτυξιακές στρατηγικές και προστατεύουν το ανθρώπινο δυναμικό από την ανεργία και την απαξίωση των γνώσεων και δεξιοτήτων του.

PeopleMatters: Μέσα στις προτάσεις σας, κάνετε λόγο για καθέρωση, στις απολύσεις, της αιτιολογίας με βέσιμο λόγο και καταβολή αποζημίωσης σε κάθε περίπτωση. Ποιά είναι τα στοιχεία που έχετε στην διάθεσή σας σε σχέση με τις απολύσεις στη χώρα μας που σας οδηγούν στην παραπάνω πρόταση;

Χ. Πολυζωγόπουλος: Στόχος μας είναι κάθε εργαζόμενος να νιώθει ασφάλεια όσον αφορά την παραμονή του στην εργασία του. Δυστυχώς όμως η κυβερνητική πολιτική διατηρεί διαφορετική πορεία πλεύσης ως προς αυτή την κατεύθυνση. Οι συνθήκες εργασίας γίνονται όλο και δυσκολότερες για τον εργαζόμενο, η τρομοκρατία και η απειλή της απόλυσης αιωρείται πάντα και παντού και τις περισσότερες φορές γίνεται πράξη χωρίς ουσιαστικά να υπάρχει αιτία ή ακόμα και αφορμή. Να σκεφτείτε ότι 8 στις 10 απολύσεις γίνονται για την αύξηση των κερδών των επιχειρήσεων και όχι λόγω της φθίνουσας πορείας της παραγωγής. Η υπέρβαση του θεσμοθετημένου ωραρίου δίνει στους εργοδότες τη δυνατότητα όχι

μόνο να μην προχωρήσουν σε νέες προσλήψεις αλλά και να μειώσουν ακόμη περισσότερο το υπάρχον προσωπικό.

PeopleMatters: Πιστεύετε ότι η περαιτέρω ενίσχυση του ελέγχου (επιθεωρητές εργασίας) μπορεί να αποδώσει θετικά στη λειτουργία των επιχειρήσεων στη χώρα μας καθώς και στην ενίσχυση της απασχόλησης;

Χ. Πολυζωγόπουλος: Οποσδήποτε, η ενίσχυση των μηχανισμών ελέγχου και η επαγρύπνηση των αρμόδιων γι' αυτό φορέων θα βελτιώσει τη λειτουργία των επιχειρήσεων, θα συμβάλλει στην αναβάθμιση των συνθηκών εργασίας και - κυρίως - θα σώσει ανθρώπινες ζωές. Ακόμα παραπέρα, θα αποτρέψει όσους «κουτοπόνηρα» επιλέγουν την αύξηση των κερδών τους μέσω της μη εφαρμογής της νομοθεσίας. Σήμερα, εκτός της ανεπάρκειας των μηχανισμών ελέγχου εφαρμογής της νομοθεσίας, αναδεικνύεται η μεγάλη ευθύνη του Κράτους και της εργοδοσίας για την απορρύθμιση της αγοράς εργασίας. Η ελλειπής στελέχωση των Επιθεωρήσεων Εργασίας, η έλλειψη αποφασιστικών αρμοδιοτήτων και η απουσία αυστηρών κυρώσεων ενισχύουν την παραβατικότητα των επιχειρήσεων. Μετά και από την προσθήκη αρμοδιοτήτων υποχρεωτικής διαίτησής στους επιθεωρητές εργασίας για την επιβολή των προγραμμάτων διευθέτησης, αποδυναμώνεται ο έλεγχος και επιδεινώνονται οι συνθήκες εργασίας. Για να έχουμε ουσιαστικά αποτελέσματα, το συνδικαλιστικό κίνημα προτάσσει τη λήψη μέτρων για την επίτευξη της σύγκλισης της Ελλάδας με τον αναπτυγμένο πυρήνα της Ευρώπης στο πεδίο των αμοιβών και των εργασιακών δικαιωμάτων και την ουσιαστική ενίσχυση των μηχανισμών ελέγχου εφαρμογής της νομοθεσίας.

SPECIAL-REPORT



Vladimir Spidla

**Ελαστικότητα και ασφάλεια
στην Αγορά εργασίας
Μιλούν και οι 25
την ίδια γλώσσα;**

«Ελαστικότητα και ασφάλεια (flexicurity)

στην αγορά εργασίας: Οι 25 ομιλούν την ίδια γλώσσα;»

ήταν το θέμα πολιτικού διαλόγου, που οργανώθηκε

από το Κέντρο Ευρωπαϊκής Πολιτικής (EPC), έγκυρο think tank

με έδρα τις Βρυξέλλες, σε συνεργασία με την

Δανική Συνομοσπονδία Εργοδοτών (DA) και

την Ομοσπονδία Εμπορικών Ενώσεων της Δανίας (LO).

Ανάμεσα στους κύριους ομιλητές συγκαταλέγονταν ο **Vladimir Spidla**, Ευρωπαίος Επίτροπος αρμόδιος για θέματα Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ίσων Ευκαιριών, ο **Poul Nyrup Rasmussen**, Ευρωβουλευτής, Πρόεδρος της Ομάδας των Ευρωπαίων Σοσιαλιστών και πρώην Πρωθυπουργός της Δανίας, ο **Per Kongshoj Madsen**, Καθηγητής Πανεπιστημίου του Aalborg, η **Geraldine Healy**, Καθηγήτρια Εργατικών Σχέσεων Πανεπιστημίου του Λονδίνου και ο **Gunter Schmid**, Διευθυντής του Κέντρου Ερευνών Πολιτικής Αγοράς εργασίας και απασχόλησης του Βερολίνου.

Στην εισαγωγική του ομιλία ο Γενικός Διευθυντής του DA **Jorg Neergard Larsen**, αφού παρατήρησε ότι ο χαμηλός ρυθμός οικονομικής ανάπτυξης της Ευρώπης οφείλεται εν πολλοίς στο δημογραφικό πρόβλημα και στην γήρανση του πληθυσμού, τόνισε ότι η παγκοσμιοποίηση καθιστά αναγκαία μια πιο "ευέλικτη" αντιμετώπιση των αλλαγών στην αγορά εργασίας, με βάση πάντοτε ένα κοινωνικό μοντέλο ασφάλειας και ισότητας ενώ κατ' αρχήν θα πρέπει να επιλυθούν τα προβλήματα σε εθνικό επίπεδο με την δημιουργία πιο ευέλικτων αγορών εργασίας και κατόπιν να επιχειρηθεί μια ενιαία Ευρωπαϊκή πολιτική.

SPECIAL-REPORT

Ο Ευρωπαϊός Επίτροπος Vladimir Spidla

τόνισε ότι το Σκανδιναβικό μοντέλο για "flexicurity" στην αγορά εργασίας είχε επιτυχία στις χώρες αυτές, αλλά σε ευρωπαϊκό επίπεδο, λόγω της διαφορετικότητας των συστημάτων κοινωνικής προστασίας στα κράτη-μέλη, είναι δυσχερής η επίτευξη ενός ενιαίου κοινωνικού μοντέλου. Ο ίδιος, αφού διευκρίνισε ότι ρόλος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής είναι να υποστηρίζει τις μεταρρυθμιστικές προσπάθειες, αλλά όχι να τις επιβάλλει, εξέφρασε την ευχή ότι το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Οκτωβρίου θα δώσει λύσεις στο κοινωνικό μοντέλο και πρόσθεσε:

«Το μέλλον ανήκει σε όσους αναπτύσσουν μια προσέγγιση που συνδυάζει οικονομικές και κοινωνικές προκλήσεις με την συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων. Αυτή είναι η προσέγγιση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής που θεωρεί ότι η "flexicurity" είναι συνώνυμη με την ανταγωνιστικότητα και την απόδοση, σε μια οικονομία βασισμένη στην ισορροπία μεταξύ οικονομικών, κοινωνικών και περιβαλλοντικών προκλήσεων. Κάθε σύστημα "flexicurity" πρέπει να εδράζεται σε μια λειτουργική αγορά εργασίας, στην κοινωνική και ανθρώπινη προστασία και στην ορθή διακυβέρνηση».

Η έννοια της «κοινωνικής Ευρώπης»,

σύμφωνα με τον Roul Nygyp Rasmussen παραπέμπει στην ανάγκη συνδυασμού οικονομικής ανάπτυξης, απασχόλησης και θεμελιωδών μεταρρυθμίσεων και ότι δεν μπορεί να οικοδομηθεί χωρίς να ληφθούν υπόψη η παγκόσμια συγκυρία και οι καθημερινές ανάγκες των πολιτών. «Η οικονομία της αγοράς δεν μπορεί να επιτύχει τα αναγκαία αποτελέσματα μόνη της, χρειάζονται κανόνες που θα διασφαλίζουν μια περιεκτική κοινωνία για όλους».

Στη συνέχεια παρουσιάστηκαν τα τέσσερα «κοινωνικά μοντέλα», που επικρατούν στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Πρόκειται για το Σκανδιναβικό, το Βρετανικό, το Γαλλογερμανικό και εκείνο των νέων κρατών-μελών. "Τα τέσσερα αυτά μοντέλα παρουσιάζουν περισσότερες ομοιότητες μεταξύ τους παρά με εκείνο των ΗΠΑ. Μολονότι η flexicurity δεν μπορεί να θεωρηθεί ως πανάκεια για το σύνολο της ΕΕ, εν τούτοις χαράσσει ένα δρόμο. Είναι θέμα πολιτικής βούλησης και συνεργασίας", κατέληξε ο κ. Rasmussen.

ζουν περισσότερες ομοιότητες μεταξύ τους παρά με εκείνο των ΗΠΑ. Μολονότι η flexicurity δεν μπορεί να θεωρηθεί ως πανάκεια για το σύνολο της ΕΕ, εν τούτοις χαράσσει ένα δρόμο. Είναι θέμα πολιτικής βούλησης και συνεργασίας", κατέληξε ο κ. Rasmussen.

Τα 4 «κοινωνικά μοντέλα»

● Ο Per Kongshoj Madsen τόνισε ότι τα ισχύοντα στην Δανία, Μεγάλη Βρετανία και Γερμανία συστήματα επιχειρούν να συνδυάσουν την ελαστικότητα στην αγορά εργασίας με την ασφάλεια των εργαζομένων, κάτι που επιτεύχθηκε ιδιαίτερα στην Δανία, όπου 30% των εργαζομένων αλλάζουν απασχόληση κατ' έτος και 10% του συνόλου των θέσεων εργασίας ετησίως είναι νεοδημιουργούμενες. "Το Δανικό μοντέλο χαρακτηρίζεται από χαμηλή προστασία της απασχόλησης, αλλά και από μεγάλη κινητικότητα των εργαζομένων και ταχείες διαρθρωτικές αλλαγές", συμπέρανε ο κ. Madsen.

● Η Geraldine Healy εξέφρασε την εκτίμηση ότι το Βρετανικό μοντέλο παρουσιάζει παραδοξότητες, περιπλοκότητες και αντιφάσεις, καθώς βασίζεται αφ' ενός στην κοινωνική δικαιοσύνη και αφ' ετέρου στην ανταγωνιστικότητα, με αποτέλεσμα να αυξηθούν μεν τα ποσοστά απασχόλησης, αλλά τα επίπεδα παραγωγικότητας να παραμείνουν χαμηλά. Η ίδια επέκρινε το εν λόγω σύστημα, το οποίο δεν διευκολύνει την κινητικότητα των εργαζομένων και είναι επιρρεπές σε διακρίσεις φύλου, εθνικότητας και τάξης.

● Ο Gunter Schmid παραδέχθηκε ότι το Γερμανικό μοντέλο δεν διαπνέεται από την ιδέα της flexicurity, μολονότι αυτή είναι προσφιλής στις επαγγελματικές ενώσεις. Ο ίδιος πρότεινε ως προσφορότερη μακροχρόνια λύση την βελτίωση των υπηρεσιών στην αγορά εργασίας, που θα εγγυάται καλύτερες αποδοχές και απασχόληση για τους εργαζομένους.

SURVEY

Ποιος είναι ο Άριστος Εργοδότης;

Έρευνα της Manpower απαντά στο ερώτημα και καταγράφει τις μελλοντικές τάσεις στην αγορά εργασίας

«Οι αφοσιωμένοι υπάλληλοι που έχουν κίνητρα οδηγούν μια επιχείρηση στην επιτυχία. Οι δυσαρεστημένοι, χωρίς κίνητρα, υπάλληλοι κοστίζουν σε χρήμα»

Για το λόγο αυτό, κατά τη διάρκεια των τελευταίων 12 μηνών, η εταιρεία MANPOWER πραγματοποίησε σε συνεργασία με τη Unilever, την Prudential, τη BT και τη Zurich Financial Services μια ποιοτική έρευνα της αγοράς με στόχο τη διερεύνηση του τρόπου με τον οποίο οι υπάλληλοι θέλουν να εργάζονται στο μέλλον αλλά και της θετικής επίδρασης στην κερδοφορία της επιχείρησης ενός Άριστου Εργοδότη που παρέχει κίνητρα και δημιουργεί συνθήκες για την ηθική δέσμευση του προσωπικού. Τα αποτελέσματα της έρευνας επικυρώθηκαν από τον Διεθνή Οργανισμό Εργασίας (International Labour Organisation).

Επίσης, από τον Ιούνιο έως τον Αύγουστο του 2005, σε συνεργασία με την MORI πραγματοποιήθηκε έρευνα μεταξύ 12.000 πολιτών στην Ευρώπη, τη Μέση Ανατολή και την Αφρική. Τα στοιχεία αυτά δίνουν μια άλλη διάσταση στην έρευνα και καταδεικνύουν τι ζητούν οι υπάλληλοι από τους εργοδότες τους, ενώ παράλληλα αναδεικνύουν τις σημερινές αλλά και τις μελλοντικές τάσεις στον τομέα της εργασίας στην Ευρώπη.

Ποιος είναι ο Άριστος Εργοδότης;

- ★ Τα στοιχεία που καθιστούν έναν άριστο εργοδότη είναι η παροχή ενός ανταγωνιστικού πακέτου αμοιβών και παροχών (65%) και η παροχή ευκαιριών για επαγγελματική εξέλιξη (54%).
- ★ Τις λιγότερες προτιμήσεις συγκέντρωσαν οι εξής κατηγορίες: η επιχείρηση που υποστηρίζει τον εργαζόμενο στον καθημερινό εργασιακό του ρόλο (11%), που συμβουλεύεται τους εργαζόμενους για τη λήψη αποφάσεων που τους αφορούν (14%) και που τους παρέχει τη βοήθεια ενός μέντορα (15%).
- ★ Οι παροχές που αξιολογήθηκαν υψηλά από τους συμμετέχοντες, πέραν των αμοιβών, είναι η εκπαίδευση / επιμόρφωση από τον εργοδότη τους (44%), η παροχή συνταξιοδοτικού πακέτου (40%) και η διάρκεια της εργάσιμης εβδομάδας (39%).

Η ασφάλεια και η σταθερότητα (σχεδόν οι μισοί από τους ερωτηθέντες τις κατατάσσουν ανάμεσα στους τρεις πρώτους παράγοντες) καθώς και ένα ανταγωνιστικό πακέτο αποδοχών και παροχών είναι πρώτα στη λίστα. Οι εργοδότες που υποστηρίζουν το ελαστικό ωράριο εργασίας, στηρίζουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής - προσωπικής ζωής και προσφέρουν ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη εκτιμούνται περισσότερο.

Οι υπάλληλοι που είναι αφοσιωμένοι στο ρόλο τους, τον προϊστάμενο τους και τον οργανισμό όπου εργάζονται αισθάνονται, πιθανώς, πολύ μεγαλύτερη ασφάλεια και σταθερότητα στην εργασία τους. Οι εταιρείες που προωθούν τη στενή τους σχέση με τους εργαζόμενους έχουν να αποκομίσουν τεράστια κέρδη. Η έρευνα δείχνει ότι επιχειρήσεις με υψηλό επίπεδο δέσμευσης των εργαζομένων τους επιτυγχάνουν ετήσια αύξηση στη τιμή της μετοχής τους μέχρι και 10% πάνω από τον μέσο όρο του κλάδου στον οποίο δραστηριοποιούνται. Επιχειρήσεις με χαμηλό επίπεδο δέσμευσης των εργαζομένων τους έχουν αύξηση ετήσιου εισοδήματος 1 με 2 % κάτω από το μέσο όρο του κλάδου τους.

SURVEY

Οι προβληματισμοί των εργαζομένων

- ★ Σχεδόν 1 στους 2 συμμετέχοντες ανησυχεί ότι θα χάσει τη δουλειά του μέσα στους επόμενους 12 μήνες (45%), αν και ελάχιστοι ανησυχούν για την προοπτική η δουλειά τους να γίνει out-sourced σε μια εξειδικευμένη εταιρία (10%) ή να μεταφερθεί στο εξωτερικό (8%).
- ★ Οι 4 στους 10 πιστεύουν ότι είναι πιθανό να δουλεύει κανείς στο σπίτι και να είναι περισσότερο παραγωγικός (42%). Αντίστοιχο ποσοστό δηλώνει ότι δεν θα είχε πρόβλημα να δουλεύει περισσότερες ώρες την εβδομάδα αν το ωράριο ήταν ελαστικό (38%). Μόνο ο 1 στους 10 θα δεχόταν μείωση του μισθού του προκειμένου να δουλεύει λιγότερες ώρες (12%).
- ★ Ο 1 στους 2 θα ήθελε να δουλεύει σε προχωρημένη ηλικία, αρκεί το ωράριο να ήταν ελαστικό (52%). Μόνο 1 στους 3 πιστεύει ότι θα έχει την οικονομική δυνατότητα να αποσυρθεί από την εργασία του στη μέση ηλικία συνταξιοδότησης (30%).
- ★ Ο 1 στους 3 δηλώνει πρόθυμος να μετακομίσει σε άλλη χώρα προκειμένου να εργαστεί (35%).
- ★ Η ευαισθησία μιας εταιρίας σε κοινωνικά ζητήματα αποτελεί λόγο επιλογής για εργασία/λόγο παραμονής σε αυτή μόνο για τους 3 στους 10 συμμετέχοντες (31%). Οι 2 στους 10 πιστεύουν ότι ο εργοδότης τους υποστηρίζει πολιτικές που αφορούν τη διαφορετικότητα (πρόσληψη ηλικιωμένων, ατόμων με αναπηρία, κ.λπ.) (19%).
- ★ Οι 3 στους 10 ανησυχούν για το ότι ούτε εκείνοι ούτε ο σύντροφός τους έχουν την οικονομική δυνατότητα να διακόψουν προσωρινά την καριέρα τους για να αποκτήσουν παιδιά (30%) και πιστεύουν ότι η απόκτηση παιδιών θα επηρεάσει αρνητικά την επαγγελματική τους εξέλιξη (26%).

Το εργατικό δυναμικό του μέλλοντος... Η πλέον προβλέψιμη από τις εξωγενείς τάσεις, και αυτή που θα έχει τεράστιες επιπτώσεις στο εργατικό δυναμικό του μέλλοντος, είναι η ανακατανομή του πληθυσμού. Η δομή της ανάπτυξης του πληθυσμού της γης αλλιάζει. Οι πληθυσμιακές διαφορές καθώς και οι ολοένα αυξανόμενες οικονομικές διαφορές ανάμεσα στις περισσότερες και λιγότερο ανεπτυγμένες περιοχές του πλανήτη αυξάνουν τη ροή του πληθυσμού προς τις αναπτυσσόμενες χώρες.

- ★ Το 2013, το 50% του εργατικού δυναμικού του πλανήτη θα βρίσκεται στην Ινδία ή την Κίνα
- ★ Έως το 2013 θα εισέλθουν στην αγορά εργασίας περίπου 400 εκ. άτομα. Από αυτούς μόνο το 5% θα βρίσκεται σε βιομηχανικές χώρες
- ★ Από το 2000 έως το 2010 ο πληθυσμός της Ευρώπης θα έχει μειωθεί κατά περισσότερο από 14 εκ, δηλαδή θα είναι λίγο μεγαλύτερος από 712 εκ.
- ★ Έως το 2020, αντίστοιχα ο αριθμός των παιδιών στην Ευρώπη θα έχει μειωθεί στο 13,7%.
- ★ Έως το 2030, ο ενεργός πληθυσμός στην Ε.Ε. θα είναι κατά 20 εκ. χαμηλότερος από τα επίπεδα που απαιτούνται για τη διατήρηση της ανάπτυξης και την πληρωμή των συντάξεων των ηλικιωμένων.
- ★ Το 2013, το 80% του ικανού προς εργασία πληθυσμού της Ευρώπης θα έχει ολοκληρώσει την εκπαίδευσή του και θα βρίσκεται ήδη στην αγορά εργασίας
- ★ 1 στους 5 εργαζόμενους στη Βρετανία θα είναι μητέρες, ενώ το 25% των οικογενειών θα είναι μονογονεϊκές.

SURVEY

ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΓΙΑ ΤΟΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Δεν αποτελεί έκπληξη ότι ενόψει μιας αυξανόμενης επιβράδυνσης της οικονομίας, η σταθερότητα και η ασφάλεια των θέσεων εργασίας είναι ιδιαίτερα σημαντική για όσους βρίσκονται σε αναζήτηση απασχόλησης. Αυτό όμως έχει σημαντικές συνέπειες για τους εργοδότες που επιδιώκουν να προσελκύσουν και να κρατήσουν τους ταλαντούχους, παραγωγικούς εργαζόμενους - δημιουργώντας έτσι πραγματικά αφοσιωμένο ανθρώπινο δυναμικό.

Ο αντίκτυπος της κοινωνικής ευθύνης των εταιρειών στις απόψεις αυτών που αναζητούν εργασία συνεχίζει να στέλνει ένα ξεκάθαρο μήνυμα στους εργοδότες που επιθυμούν να θεωρούνται «εργοδότες επιλογής». Για το θέμα αυτό υπάρχουν επιπλέον στοιχεία από έρευνα της MORI, όπου τα επίπεδα στήριξης και προώπισης της εταιρείας είναι υψηλότερα ανάμεσα σε εκείνους που γνωρίζουν ή συμμετέχουν σε δραστηριότητες κοινωνικής ευθύνης του εργοδότη.

Με δεδομένη την αύξηση του μέσου όρου ηλικίας σε πολλές Ευρωπαϊκές χώρες, η φανερή επιθυμία όσων αναζητούν εργασία να δουλεύουν περισσότερο, με πιο ευέλικτο ωράριο, να εργάζονται σε πιο προχωρημένη ηλικία και (για κάποιους) να μετακομίσουν στο εξωτερικό προκειμένου να εργαστούν, μπορεί να αποβεί προς όφελος των εργοδοτών στην κάλυψη των αναγκών της επιχείρησής τους. Η μεγαλύτερη κινητικότητα στο ανθρώπινο δυναμικό φαίνεται να είναι η νόρμα του μέλλοντος. Το γεγονός αυτό ενισχύει την άποψη που στηρίζει την ευρύτερη επαναξιολόγηση του δυναμικού που βρίσκεται εντός και εκτός Ευρώπης.

Δεδομένου ότι υπάρχει μεγάλο ποσοστό εργαζομένων οι οποίοι φοβούνται την ανεργία, οι εργοδότες θα πρέπει να διαχειριστούν τέτοιες ανησυχίες λαμβάνοντας μέτρα ώστε να καθυστερήσουν και να δεσμεύσουν εκ νέου το προσωπικό τους όταν χρειάζεται.

Οι ιδιαίτερα αφοσιωμένοι υπάλληλοι έχουν πάθος για τη δουλειά τους. Γίνονται πρεσβευτές της εταιρείας, την οποία υμνούν σε κάθε ευκαιρία, και καταβάλλουν κάθε δυνατή προσπάθεια να εξυπηρετήσουν άψογα τόσο τους πελάτες όσο και τους συναδέλφους τους.

Για να κερδίσει ο εργοδότης την επιβράβευση της πραγματικής αφοσίωσης των υπαλλήλων του χρειάζεται εξαιρετικό μánατζμεντ και ηγετικές ικανότητες. Οι υπάλληλοι που είναι αφοσιωμένοι στην εταιρεία, σε υψηλό βαθμό, γνωρίζουν πως ο προϊστάμενος τους κατανοεί τις ανάγκες τους και ενδιαφέρεται για αυτούς.

Η κατανόηση του τι θέλουν οι πελάτες και τι τους ικανοποιεί παίζει ουσιαστικό ρόλο στο να αποφασίσουμε τι είδους υπαλλήλους χρειαζόμαστε. Οι εταιρείες πρέπει πάντα να αντιλαμβάνονται και να είναι έτοιμες να ικανοποιήσουν τις ιδιαίτερες ανάγκες των πελατών. Ανεξάρτητα από τον κλάδο, οι ικανοποιημένοι πελάτες, οι οποίοι με τη σειρά τους θα οδηγηθούν σε επιτυχίες, θα επιβραβεύσουν τη σκληρή δουλειά. Οι αφοσιωμένοι υπάλληλοι ικανοποιούν τους πελάτες, πράγμα που αποτελεί επιβράβευση και για τους ίδιους και έτσι δημιουργείται και συντηρείται ένας αυτοτροφοδοτούμενος κύκλος.

Επίσης, ισχύει και το αντίστροφο: οι δυσαρεστημένοι υπάλληλοι ασχολούνται με δυσαρεστημένους πελάτες, πράγμα που τους κάνει να νιώθουν λιγότερο αφοσιωμένοι και έτσι ξεκινάει μια καθοδική πορεία. Φυσικά, αυτό έχει καταστροφικά αποτελέσματα στην απόδοση της επιχείρησης. Αποτελεί ειρωνεία το γεγονός ότι οι πιο αφοσιωμένοι υπάλληλοι, που συνήθως είναι τα ανώτερα στελέχη, έχουν τη λιγότερη επαφή με τους πελάτες και το αντίθετο. Επομένως, είναι ουσιαστικό να υπάρχουν αφοσιωμένοι υπάλληλοι σε όλα τα επίπεδα της διοίκησης.

Το ESADE Business School σε συνεργασία με το ALBA, το Cranfield University, το Erasmus University Rotterdam, το Great Place to Work Institute Europe (GPTW) και το Vlerick Leuven Gent Management School (Βέλγιο) διοργανώνουν στις 10 και 11 Νοεμβρίου στην Βαρκελώνη το Πρώτο Πανευρωπαϊκό Φόρουμ Εργασιακών Σχέσεων.

Το Φόρουμ χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και την Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ίσων Ευκαιριών στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής έρευνας EU Workclimate που ξεκίνησε τον Ιανουάριο του 2005 και ολοκληρώνεται τον Δεκέμβριο.

Στο Φόρουμ θα συζητηθούν τα αποτελέσματα της ανάλυσης των χιλιάδων ερωτηματολογίων εργαζομένων της ΕΕ που συγκεντρώθηκαν τα τελευταία τρία χρόνια στα πλαίσια του διαγωνισμού Best Workplaces in Europe. Στην συζήτηση θα τονιστούν οι διαφορές μεταξύ χωρών και θα παρουσιαστούν συγκεκριμένες επιτυχημένες πρακτικές Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού.

Η Αναπληρωτής Καθηγήτρια Οργανωσιακής Συμπεριφοράς και Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού του ALBA, κα Όλγα Επιτροπάκη θα συντονίσει ένα από τα τέσσερα παράλληλα πάνελ που θα πραγματοποιηθούν στα πλαίσια του Φόρουμ, με θέμα «Πώς οι ηγέτες μπορούν να δημιουργήσουν εξαιρετικά εργασιακά περιβάλλοντα». Οι συμμετέχοντες επίσης θα έχουν την ευκαιρία να παρα-

κολουθήσουν μια καινοτομική μέθοδο που έχει σαν στόχο την δημιουργία «πάθους» στο εργασιακό περιβάλλον μιας εταιρίας. Το Φόρουμ αναμένεται να προσελκύσει ένα μεγάλο αριθμό ακαδημαϊκών και στελεχών από το χώρο της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού καθώς επίσης και αρκετούς εκπροσώπους πολιτικών φορέων που δραστηριοποιούνται στις εργασιακές σχέσεις. Είναι η πρώτη φορά που δίνεται η ευκαιρία στους ανθρώπους του χώρου αυτού να ανταλλάξουν απόψεις σε Ευρωπαϊκό επίπεδο και να συνθέσουν με αυτόν τον τρόπο τις εργασιακές σχέσεις του μέλλοντος της ΕΕ. Στο Φόρουμ μπορούν να συμμετέχουν Υπεύθυνοι Ανθρώπινου Δυναμικού, Γενικοί Διευθυντές Εταιριών, πολιτικοί φορείς καθώς επίσης και ακαδημαϊκοί από τον χώρο αυτό.

Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το Φόρουμ και δηλώσεις συμμετοχής μπορείτε να βρείτε στην ιστοσελίδα: <http://www.euworkclimate.com>, ή μπορείτε να επικοινωνήσετε με την κα Ζωή Κουρουνάκου στο ALBA (210-8964531, zkouroun@alba.edu.gr)

ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΕΙΣ ΣΤΕΛΕΧΩΝ

★ Η Έλενα Παπαδοπούλου ανέλαβε τη θέση της Διευθύντριας Ανθρώπινου Δυναμικού του Ομίλου της Cosmote, μετακινούμενη από την αντίστοιχη θέση στο Praktiker, στην οποία παρέμεινε για 4 χρόνια.

★ Υπεύθυνη του Τμήματος Οργανωσιακής Ανάπτυξης και Προγραμματισμού Ανθρώπινου Δυναμικού ανέλαβε η Στέλλα Βουλγαράκη μετακινούμενη από τη θέση της HR Manager της εταιρείας συμβούλων Kantor.

★ Η Φανή Κουρουμάνου ανέλαβε τη θέση της HR Manager στην Pernod Ricard Hellas (ΕΠΟΜ) μετακινούμενη από τη θέση της HR Coordinator Allied Domecq η οποία εξαγοράστηκε από την Pernod Ricard.

«Ισότητα των Φύλων και Ανταγωνιστικότητα - Ο ρόλος των επιχειρήσεων»

Συνέδριο με θέμα «Ισότητα των Φύλων και Ανταγωνιστικότητα - Ο ρόλος των επιχειρήσεων», διοργανώνεται στα πλαίσια του έτους 2005 ως έτους Ανταγωνιστικότητας από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας την 1 & 2 Νοεμβρίου 2005 στο Ξενοδοχείο Hilton. Κεντρικοί ομιλητές της πρώτης ημέρας του Συνεδρίου θα είναι η Γενική Γραμματέας Ισότητας κα. Ευγενία Τσουμάνη και ο Υπουργός Ισότητας, Δικαιοσύνης και Νομοθετικών Μεταρρυθμίσεων της Ιρλανδίας κ. Frank Fahey, ως επίσημος προσκεκλημένος. Θα συμμετάσχουν επίσης ο Υπουργός ΕΣΔΔΑ κ. Πρ. Παυλόπουλος ο Υπουργός Ανάπτυξης κ. Δημ. Στούφας οι πρόεδροι των κορυφαίων εργοδοτικών και συνδικαλιστικών οργανώσεων της χώρας, κ.κ. Ο. Κυριακόπουλος, Πρόεδρος ΣΕΒ, Δ. Αρμενάκης, Πρόεδρος ΕΣΣΕ, Δ. Ασημακόπουλος, Πρόεδρος ΓΣΕΕΒΕ, Χ. Πολυζωγόπουλος, Πρόεδρος της ΓΣΕΕ όπως επίσης και ο Πρόεδρος του Δικτύου για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, κ. Ν. Αναλυτής καθώς και εκπρόσωποι των κοινοβουλευτικών κομμάτων.

Την δεύτερη ημέρα του Συνεδρίου και με την ευκαιρία προκήρυξης εκ μέρους της Γενικής Γραμματείας Ισότητας του β' κύκλου του Έργου «Θετικές Δράσεις υπέρ των Γυναικών στις Επιχειρήσεις» του ΕΠ «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» θα γίνει παρουσίαση του εν λόγω έργου. Θα ακολουθήσουν εισηγήσεις εκπροσώπων μεγάλων επιχειρήσεων αναφορικά με τις καλές πρακτικές που ανέπτυξαν για την προώθηση των γυναικών στην απασχόληση και την διαχείριση της διαφορετικότητας στις πολιτικές ανθρώπινου δυναμικού.

Στην επόμενη σελίδα, μπορείτε να βρείτε το πρόγραμμα του συνεδρίου.

«Σύγχρονη Περσε-φώνη: Νέες γυναίκες αντιμέτωπες με την ανεργία»

«Σύγχρονη Περσε-φώνη: νέες γυναίκες αντιμέτωπες με την ανεργία» είναι το θέμα της ημερίδας που θα πραγματοποιηθεί την Παρασκευή 21 Οκτωβρίου 2005, στις 10:00 π.μ. στο Αμφιθέατρο της ΓΣΕΕ (Πατησίων 69, Είσοδος Αινεϊάνος 2, 4ος όροφος) και οργανώνεται από την ΑΡΣΙΣ-Κοινωνική Οργάνωση Υποστήριξης Νέων. Η ημερίδα πραγματοποιείται στο πλαίσιο του Σχεδίου Δράσης ΠΕΡΣΕΦΩΝΗ «Ολοκληρωμένες Παρεμβάσεις υπέρ των Γυναικών» που απευθύνεται σε άνεργες γυναίκες παρέχοντάς τους συμβουλευτική υποστήριξη και προώθηση σε θέσεις εργασίας ή/και υποστήριξη για την ανάπτυξη επιχειρηματικής δράσης.

Το έργο «Ολοκληρωμένες Παρεμβάσεις υπέρ των Γυναικών», υλοποιείται από την Γενική Γραμματεία Ισότητας, εντάσσεται στο Ε.Π. «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση και συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο.

Στην ημερίδα θα απευθύνουν χαιρετισμό οι κυρίες Ευγενία Τσουμάνη, Γενική Γραμματέας Ισότητας, Όπη Βλαχογιάννη-Καραχάλιου, Διευθύντρια Επαγγελματικής Κατάρτισης & Προγραμμάτων του Κ.Ε.Θ.Ι., και Μαρία Λιάπη, Υπεύθυνη του ΚΓΜΕ. Κύριες ομιλήτριες θα είναι οι : Άντα Σταμάτη, Νομικός Επιστημονικός Συνεργάτης ΙΝ.Ε.-Γ.Σ.Ε.Ε, Μαρία Στρατηγάκη, Λέκτορας του Τμ. Κοινωνικής Πολιτικής Παντείου Πανεπιστημίου και Ρένα Φωκά, Ψυχολόγος, Στέλεχος της ΑΡΣΙΣ. Στη συνέχεια θα γίνουν παρεμβάσεις από τις κυρίες Άρτεμις Καλαβάνου, Συνήγορο του Πολίτη, Αναστασία Γαϊτάνη, Ψυχολόγο, στέλεχος του Κ.Γ.ΜΕ, σύμβουλος 5.3, Βέρα Αρμένη εκπρόσωπο Νεολαίας Συνασπισμού, Αγάπη Γερογιαννάκη, εκπρόσωπο ΟΝΝΕΔ και τον κύριο Ευθύμιο Μπακογιάννη, Αντιπρόεδρο του Εθνικού Συμβουλίου Νεολαίας.