

Downsizing και Κοινωνική Ευδύνη



του Μάριου Δελλατόλα, Συμβούλου Επιχειρήσεων, mdellatolas@hol.gr

Διαβάζοντας τα τελευταία δημοσιογραφικά ρεπορτάζ, μαθαίνουμε ότι οι άνεργοι στις 25 χώρες της Ε.Ε. υπερβαίνουν τα 18.000.000, οι δε περικοπές δέσεων εργασίας των μεγάλων πολυεδνικών εταιρειών δα υπερβούν στο άμεσο μέλλον τις 350.000. Οι εταιρείες επενδύουν πολλά χρήματα για Όραμα, Ήδική, Αξίες, Επιχειρηματικές Αρχές, με τα οποία διατείνονται ότι πρέπει να προσέχουμε τρεις ομάδες: α) τους μετόχους, β) τους πελάτες και γ) τους εργαζομένους. Εάν οι μέτοχοι δεν είναι ευχαριστημένοι από τα οικονομικά αποτελέσματα δα πουλήσουν τις μετοχές, εάν οι πελάτες δεν είναι ικανοποιημένοι από τα προϊόντα ή τις υπηρεσίες δα αλλάξουν εταιρεία και εάν οι εργαζόμενοι δεν είναι ικανοποιημένοι από τις αμοιβές, τις παροχές και το εργασιακό κλίμα, δα αλλάξουν επίσης εταιρεία.

Τα δύο πρώτα ισχύουν πιλήρως, όχι όμως και το τρίτο. Οι εργαζόμενοι δεν έχουν πιλέον εναλλακτική λύση. Όχι μόνο δεν έχουν τη δυνατότητα να αλλάξουν εταιρεία, αλλά ζουν κάτω από μία συνεχή απειλή μήπως απολύθουν. Στα Business Ethics που κοιδιούν τους τοίχους των εταιρειών, αναφέρεται ότι "οι εργαζόμενοι τυχάνουν προστασίας, σεβασμού και είναι το πο σημαντικό περιουσιακό στοιχείο". Οι εργαζόμενοι, όμως, ποτεύουν στο παράδειγμα και στη συμπεριφορά του Management και όχι στο τι γράφουν τα έντυπα.

Σίγουρα, οι εταιρείες δεν είναι φιλανθρωπικά ιδρύματα. Παρατηρούμε, όμως, ότι ενώ πολλές σημειώνουν εξαιρετικά κέρδη, πάιρνουν αποφάσεις για μείωση προσωπικού ή για μετακίνηση σε χώρες με φθηνά ημερομίδια, αδιαφορώντας για τους εργαζομένους που τις υπηρετούσαν για 15 και 20 χρόνια με αφοσίωση. Οι μεγάλες αλυσίδες λιανεμπορίου επεκτείνονται ταχύτατα διεδνώς και δεν αφήνουν χώρο για μικρές επιχειρήσεις, συντελώντας στη διατήρηση ή την αύξηση της ανεργίας. Από την άλλη πλευρά, οι κυβερνήσεις αυξάνουν τα όρια της σύνταξης στα 65 -67, ενώ οι ε-

ταιρείες δεν προσλαμβάνουν άτομα άνω των 40-45 ετών. Μήπως παίζεται κάποια "φάρσα" σε βάρος των εργαζομένων; Οι ιδύνοντες της Ε.Ε. έλαβαν αποφάσεις για διεύρυνση της κοινότητας, αλλά πιθανόν εξέτασαν μόνο την πολιτική πλευρά.

Υπάρχει έλπιδα βελτίωσης: Σίγουρα υπάρχει, αλλά απαιτεί τόλμη, δέληση, εργασία, σοβαρότητα και αλλαγή κουλτούρας. Στον διωτικό τομέα, όταν ένας διευδυντής είναι υπεύθυνος για 500 εργαζομένους, δεν έχει χρόνο ούτε καν για την οικογένειά του και παίρνει ελάχιστη άδεια προκειμένου να ανταποκριθεί στα καδήκοντά του. Είναι πραγματικά αξιοπερίεργο πώς οι πολίτες, που είναι υπεύθυνοι για 11.000.000 πολίτες, βρίσκουν χρόνο για "παράδυμα", περιοδείες και εγκαίνια. Εάν η κατάσταση δεν αντιμετωπίσει με σκληρή εργασία και στρατηγική, σε λίγο δα είναι αργά. Απαιτείται συμφωνία όλων των Κοινωνικών Εταίρων για μακροχρόνια επιτυχία. Ένα συνέδριο με τη συμμετοχή: • Εκπροσώπων των επιχειρήσεων (π.χ. ΣΕΒ) με τοποθετήσεις σε όλα τα δέματα που τους αποτρέπουν από επενδύσεις και αύξηση της απασχόλησης. • Εκπροσώπων των εργαζομένων (ΓΣΕΕ, ΑΔΕΔΥ) με οικονομικές και όχι πολιτικές τοποθετήσεις και μακριά από κομματικές δεσμεύσεις. • Εκπροσώπων των πανεπιστημίων και γενικά των φορέων εκπαίδευσης. Δεν είναι δυνατόν να συζητούνται δέματα που αφορούν τη μακροχρόνια υποδομή της απασχόλησης και οι αποκλειστικά υπεύθυνοι για την προετοιμασία των υποψηφίων εργαζομένων να απέχουν. Ο ανταγωνισμός γνώσεων και ικανοτήτων δεν είναι πιλέον μόνο τοπικός. • Της κυβερνητικής και των πολιτικών γενικά, οι οποίοι έχουν την ευδύνη και την ευρύτερη εικόνα της οικονομίας και δα είναι υπεύθυνοι διαχρονικά για την υλοποίηση των συμφωνηθέντων.

Με τον τρόπο αυτό δα μπορούσε να δημιουργηθει ένα αίσθημα αισιοδοξίας, ότι οι "Ηγέτες" φροντίζουν για τους εργαζομένους και ότι οι τελευταίοι αντιμετωπίζονται ως στόχοι με προτεραιότητα και όχι ως πρώτη ύλη. ^