

Οι λέξεις πίσω από τον διάλογο

Γλωσσάρι

για την αγορά εργασίας



Δρ ΒΕΝΕΤΙΑ ΚΟΥΣΙΑ

ISBN: 978-618-86157-3-1

© Εκδόσεις ΚΕΡΚΥΡΑ Α.Ε.-economia PUBLISHING & Βενετία Κουσία
1η έκδοση για την ελληνική γλώσσα, Απρίλιος 2023

Παραγωγή: Εκδόσεις ΚΕΡΚΥΡΑ Α.Ε.-economia PUBLISHING
Συντονισμός έκδοσης: Έφη Ανδρικοπούλου
Γλωσσική επιμέλεια: Γεωργία Μίχα
Καλλιτεχνική επιμέλεια-εξώφυλλο-σελιδοποίηση:
Εργαστήριο γραφικών τεχνών «Σύνθεση»

Κεντρική διάθεση:

ΚΕΡΚΥΡΑ
Ε Κ Δ Ο Σ Ε Ι Σ

 **eco**
nomia
PUBLISHING

Ζαλοκώστα 4, 106 71 Αθήνα

Τηλ.: 210 3314714

sales@ekdoseiskerkyra.gr

www.ekdoseiskerkyra.gr

Like & Follow



Εκδόσεις Κέρκυρα

Απαγορεύεται η αναδημοσίευση και γενικά η αναπαραγωγή του παρόντος έργου, με οποιονδήποτε τρόπο, τμηματικά ή περιληπτικά, στο πρωτότυπο ή σε μετάφραση ή σε άλλη διασκευή, χωρίς τη γραπτή άδεια του εκδότη και των δημιουργών.

Γλωσσάρι

για την αγορά εργασίας

Οι λέξεις πίσω από τον διάλογο

Δρ ΒΕΝΕΤΙΑ ΚΟΥΣΙΑ



Αθήνα 2023

Περιεχόμενα

Ευχαριστίες.....	7
Προλογικό σημείωμα του Σίμου Αναστασόπουλου.....	9
Εισαγωγή.....	11
Γλωσσάρι.....	15
Όροι που περιλαμβάνονται στο γλωσσάρι.....	119
Πυλώνες ανταγωνιστικότητας ταλέντου.....	133

Ευχαριστίες

Το γλωσσάρι που κρατάτε στα χέρια σας δεν θα είχε δημιουργηθεί αν δεν είχαμε βιώσει την απομόνωση λόγω πανδημίας. Όμως, όπως όλα στη ζωή έχουν δύο όψεις, έτσι κι εγώ με την προτροπή φίλων και συνεργατών αποφάσισα να καταγράψω τους όρους που χρησιμοποιούμε στην αγορά εργασίας, προετοιμαζόμενη για τον διάλογο που οφείλουμε, κάποια στιγμή, να διεξαγάγουμε ώστε να συνεννοηθούμε και να συνεργαστούμε στη νέα πραγματικότητα που ποτέ δεν σταματά να εξελίσσεται.

Είμαι ευγνώμων σε όλους όσοι με ενθάρρυναν να ξεκινήσω την καταγραφή όσο και σε εκείνους που με συντρόφεψαν με τα σχόλιά τους ώστε να συνεχίσω.

Ιδιαίτερα ευχαριστώ τον Πρόεδρο του Συμβουλίου Ανταγωνιστικότητας της Ελλάδας, Σίμο Αναστασόπουλο, συνοδοιπόρο τα τελευταία χρόνια στο τόσο ενδιαφέρον ταξίδι της ανταγωνιστικότητας.

Η αγορά εργασίας και οι δείκτες της απασχόλησης φανερώνουν την εξέλιξη της ανταγωνιστικότητας των οικονομιών.

Ευχαριστώ πολύ την Αλεξάνδρα Βοβολίνη και την ομάδα του εκδοτικού οίκου Κέρκυρα, που ηγείται για την απόφασή του να εκδώσει το γλωσσάρι και με ενθουσιασμό να το προωθήσει.

Όλα τα λάθη και οι παραλείψεις, φυσικά, βαρύνουν εμένα και μόνον εμένα.

Προλογικό σημείωμα

Οι ραγδαίες εξελίξεις στις παγκόσμιες αγορές, των τελευταίων 20 ετών, δεν θα μπορούσαν να αφήσουν αμέτοχο το ανθρώπινο δυναμικό ως έννοια, δομή, εξέλιξη, αγορά (εργασίας), ως πεμπουσία του σύγχρονου κόσμου μας, που καλείται να αντεπεξέλθει έχοντας απολέσει περισσότερα ίσως από όσα έχει κερδίσει.

Στην πορεία μας προς το μέλλον, με στόχο τη συνολική πρόοδο και τον περιορισμό των ανισοτήτων, έχουμε καθήκον να μοιραζόμαστε την πληροφορία και να συμμετέχουμε όσο πιο ενεργά στον κοινωνικό διάλογο, μακριά από στερεοτυπικές αντιλήψεις και προσχηματικά κωλύματα.

Η αποσαφήνιση των όρων που χρησιμοποιούμε είναι αναγκαία αν επιθυμούμε να υπάρξει κατανόηση μεταξύ των μερών, που ούτε λίγα είναι ούτε ίδια συμφέροντα έχουν ή θα έπρεπε να έχουν. Για να υπάρξει η απαραίτητη συνεννόηση, συνδιαλλαγή και συμφωνία προς όφελος των πολλών, χρειάζεται να προσδιορίσουμε με περισσότερη σαφήνεια τους όρους.

Εκεί βρίσκεται και η μεγάλη χρησιμότητα αυτού του πονήματος, το οποίο στοχεύει στην αποσαφήνιση ορισμένων όρων και εκφράσεων που χρησιμοποιούνται συχνά, για την καλύτερη κατανόηση της σημασίας τους, ώστε ο κοινωνικός διάλογος για την εργασία και την απασχόληση να είναι πιο αποτελεσματικός.

Σίμος Αναστασόπουλος

Πρόεδρος Συνδέσμου Α.Ε. & Επιχειρηματικότητας,

Πρόεδρος Συμβουλίου Ανταγωνιστικότητας της Ελλάδας,

Πρόεδρος & Διευθύνων Σύμβουλος ΠΕΤΣΙΑΒΑΣ Α.Ε.,

Επίτιμος Πρόεδρος Ελληνοαμερικανικού Εμπορικού Επιμελητηρίου

Εισαγωγή

Στις περισσότερες χώρες του ΟΟΣΑ είχαμε συνηθίσει να λειτουργούμε με έναν ρυθμό που βελτιωνόταν συνεχώς μετά την προ 200 ετών βιομηχανική επανάσταση που ξεκίνησε από το Ηνωμένο Βασίλειο. Εξελίξεις όσον αφορά το Κοινωνικό Συμβόλαιο και την αγορά εργασίας προέκυψαν κυρίως μετά το τέλος του Β΄ Παγκοσμίου Πολέμου και τη θεμελίωση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας. Η βεβαιότητα της ειρήνης και οι παγκόσμιες αλματώδεις εξελίξεις των τελευταίων δεκαετιών στον χώρο της υγείας μάς έδιναν την ψευδαίσθηση της παντοδυναμίας και της ολοένα και μεγαλύτερης κυριαρχίας του ανθρώπου που κατέχει τον πλούτο.

Θεωρούσαμε δεδομένο κι επιτυχημένο το υπάρχον (μέχρι την έλευση της πανδημίας) Κοινωνικό Συμβόλαιο, ακόμη κι αν χώρες όπως η Ελλάδα κατατάσσονταν συνήθως στις τελευταίες θέσεις ανταγωνιστικότητας μεταξύ των ανεπτυγμένων χωρών.

Με την τελευταία 10ετή κρίση, και παρ' όλο τον κλυδωνισμό πολλών κατεστημένων, όπως η βεβαιότητα της καλής σύνταξης (τόσο ως προς το ποσό όσο και ως προς τα χρονικά όρια), συνεχίσαμε να έχουμε πολλές αγκυλώσεις και στερεοτυπικές αντιλήψεις, αλλά και να βλέπουμε μυωπικά και με εσωστρέφεια πολλές έννοιες. Εξακολουθούσαμε να πιστεύουμε ότι όλα θα αλλάξουν προς το καλύτερο με την επόμενη κυβέρνηση. Και πάντα εξακολουθούσαμε να στηριζόμαστε κυρίως σε πολωμένες αντιλήψεις και χωρίς πολλές εναλλακτικές.

Είναι κοινά αποδεκτό ότι χρησιμοποιούσαμε στην καθημερινότητά μας –και χρησιμοποιούμε– λέξεις όπως «διάλογος» και «συναίνεση», και θεωρούσαμε εαυτούς επίκαιρους και καινοτόμους. Όσο υπογράφαμε μνημόνια τόσο περισσότερο αναφερόμασταν στην ανάγκη για Κοινωνικό Διάλογο και την προετοιμασία ενός καινούργιου Κοινωνικού Συμβολαίου, που θα καλύπτει με θεσμικό τρόπο

τις σύγχρονες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας και θα σέβεται στην ουσία το ανθρώπινο δυναμικό. Πολλά και παχιά λόγια που προσπαθούσαν να καλύψουν την ασυμφωνία και τη βαβυλωνία που επικρατούσε. Πολλά λόγια που έκρυσαν πολλά.

Και μετά ήρθε η πανδημία. Ακόμη και αυτά που πριν ήταν άσχημα τώρα φαινόταν ωραιότερα σε πολλούς που είδαν εν μία νυκτί το μαγαζάκι τους να κλείνει και το επάγγελμά τους να μπαίνει στο χρονοντούλαπο της ιστορίας. Γιατί τα καινούργια ήταν εντελώς ασυνήθιστα, δεν είχαν ημερομηνία λήξεως και φόβιζαν. Φόβιζαν, απομόνωναν, απομάκρυναν. Τα παλιά ήταν τα γνωστά! Τα καινούργια είχαν μια εντελώς απόκοσμη χροιά, η οποία ενισχυόταν λόγω της κοινωνικής αποστασιοποίησης. Και βέβαια, σε μια κοινωνία όπου η εκπαίδευση επικροτεί την παραγωγή και την υποβάθμιση της κριτικής σκέψης, ήταν ευκολότερο να γίνει κάποιος θύμα της κινδυνολογίας και της καταστροφολογίας και να απομακρυνθεί από την ενδοσκόπηση και την αυτογνωσία, όπως επέβαλλαν οι καιροί της πανδημίας και της πρώτης περιόδου εγκλεισμού.

Με την αποστασιοποίηση, ο φόβος μεγάλωσε και η ανάγκη να είμαστε μαζί για να «μιλάμε» και για να «συνεννοούμαστε» μεγάλωσε κι αυτή. Επίσης, πολλοί ανακάλυψαν ότι ούτε στο σπίτι τους υπήρχε η δυνατότητα εποικοδομητικής συζήτησης και συνεννόησης. Τα ήδη γνωστά, όπου η εργασία σήμαινε τον τόπο όπου μεταβαίνεις για να παράσχεις τις υπηρεσίες σου, δεν ήταν πλέον αυτονόητα. Μπορούσες πλέον να εργάζεσαι από το σπίτι με την αθλητική φόρμα και τα αθλητικά παπούτσια (στην καλύτερη περίπτωση). Όμως, παρόλο που σε ορισμένες εταιρείες και ορισμένα υψηλόβαθμα στελέχη η παραγωγικότητα ανέβηκε, η γενικότερη ανταγωνιστικότητα της αγοράς εργασίας παρέμεινε χαμηλή. Και η ανεργία μεγάλωσε σε πολλές χώρες, ενώ στην Ελλάδα απαγορεύτηκαν οι απολύσεις και υπήρξε οργανισμός επιδοτήσεων. Παράλληλα, πολλές δουλειές ή καταστήματα έκλεισαν και πολλά άλλα άνοιξαν στη θέση τους ή στο πλάι τους ή στο διαδίκτυο. Πολλά καινούργια εμπόδια εμφανίστηκαν, αλλά και άλλα που υπήρχαν από παλιά παρέμειναν άλυτα. Όμως, παρουσιάστηκαν και νέες ευκαιρίες. Όλοι έλεγαν ότι χρειάζεται να οργανώσουμε σωστά τον Κοινωνικό Διάλογο για να προετοιμάσουμε το νέο Κοινωνικό Συμβόλαιο. Εφόσον τα πράγματα αλλάζουν, οφείλουμε κι εμείς (εργοδότες και εργαζόμενοι) να αλλάξουμε αυτά που έχουμε συμφωνήσει. Αλλά με ποιες λέξεις;

Πώς να συνομιλήσουμε και να έρθουμε σε επαφή με τον «άλλον» όταν μερικές ή πολλές φορές η σημασία των λέξεων είναι απαγορευτική για τη συνεννόηση; Όταν πολλές φορές οι λέξεις για κάποιους έχουν ήδη προσλάβει μια αρνητική διάσταση και απόχρωση; Το κέρδος είναι κατακριτέο, το κεφάλαιο αδίστακτο, η εργασία είναι καταναγκαστική, αφού πολλές φορές δεν έχω το δικαίωμα να επιλέξω. Άλλωστε, στην Ελλάδα πολλές φορές αναφερόμαστε στη «δουλειά» και όχι στην εργασία. Από παράφραση της δουλειάς. Και ούτω καθεξής.

Ανέκαθεν με απασχολούσε η ετυμολογία και η σημασία των λέξεων, καθώς και το χάρισμα της κυριολεξίας και της εστίασης στα κρίσιμα ζητήματα και όχι στα περιφρεασικά. Η τέχνη του να μπαίνουμε στο ζουμί και να κυριολεκτούμε αλλά και να έχουμε την ενσυναίσθηση και την εμπειρία να κατανοήσουμε γιατί ο άλλος χρησιμοποιεί την κάθε λέξη που χρησιμοποιεί. Χωρίς στερεότυπα και χωρίς προκαταλήψεις, αλλά με γνώση, κατανόηση και ευαισθησία, με αποφασιστικότητα και εντιμότητα.

Μπορεί να αναφερόμαστε στα «έπεα πτερόεντα» επειδή δεν έχουν καταγραφεί και άρα μπορεί να αμφισβητηθούν, να ξεχαστούν και να λησμονηθούν, αλλά οπωσδήποτε τα λόγια και οι λέξεις που έχουν ειπωθεί έχουν μεγάλη βαρύτητα. Γι' αυτό και η λαϊκή ρήση μάς θυμίζει ότι πρέπει να προσέχουμε τις λέξεις όπως τις σφαίρες – αν εκτοξευθούν, δεν γυρίζουν πίσω. Οι πολύ παλιοί Κινέζοι και Ιάπωνες γνώστες των πολεμικών τεχνών έχουν μια σπουδαία φράση: «Ακου τη φωνή σου Πριν Ακουστεί», η οποία υπογραμμίζει τη θεμελιώδη σημασία της σιωπής και της ενδοσκόπησης πριν καν εκφράσεις τις απόψεις σου.

Τα τελευταία 20 χρόνια ασχολήθηκα πιο εστιασμένα μέσα από διάφορους οργανισμούς –σε εθνικό, ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο– με την αγορά εργασίας και την επίδρασή της στην αποτελεσματικότητα της οικονομίας, διατηρώντας μια έντονα ανθρωποκεντρική προσέγγιση. Στόχος μου ήταν η βελτίωση των συνθηκών απασχόλησης και η κατά το δυνατόν μεγαλύτερη κατανόηση των κινήτρων των διαφορετικών πτυχών της αγοράς εργασίας. Με το παρόν πόνημα θέλησα να ρίξω λίγο φως συγκεντρωμένο στις έννοιες που περιέχονται στις λέξεις και τις κάνουν να έχουν τη χροιά που έχουν. Κι έτσι δημιουργήθηκε το γλωσσάρι που κρατάτε στα χέρια σας.

Επέλεξα να αναφερθώ στους κυριότερους όρους που επηρεάζουν την αποτελεσματικότητα της αγοράς εργασίας και την ανταγωνιστικότητα της απασχόλησης όταν συγκρίνουμε τις διάφορες οικονομίες.

Ποιοι είναι αυτοί οι όροι που επηρεάζουν τον Κοινωνικό Διάλογο και τον απομακρύνουν από την ειλικρινή κατάληξη των εργασιών ανάμεσα στους τρεις κύριους εμπλεκόμενους, δηλαδή ανάμεσα στους εργοδότες, τους εργαζομένους και το κράτος; Είναι οι λέξεις που μας απομακρύνουν από τη συνεννόηση ή οι έννοιες που κρύβουν;

Ποιοι είναι αυτοί οι όροι που ένας επενδυτής αναζητά όταν ερευνά τις συνθήκες σχετικά με το ανθρώπινο δυναμικό που επικρατούν σε μια χώρα ή πόλη;

Ποιοι είναι οι όροι που αναζητούν όσοι θέλουν να αλλάξουν τόπο εργασίας, ώστε να βρουν καλύτερες προοπτικές εξέλιξης; Ποιους όρους αναζητούν –και εγκαταλείπουν την ελληνική αγορά εργασίας– οι νεότεροι, που δεν έχουν εισέλθει στην αγορά εργασίας;

Τι αναζητούν οι μεγαλύτεροι σε ηλικία ή όσοι έχουν απομακρυνθεί από την αγορά εργασίας; Γιατί είναι τόσο σημαντικές οι ηλικιακές διακρίσεις;

Τι εννοούν τα εργοδοτικά σωματεία όταν αναφέρονται στα επιδόματα και τι σκέφτονται οι εργοδότες για τον ίδιο όρο; Πόσο κοντά στη βελτίωση του βιοτικού επιπέδου μάς φέρνουν τα επιδόματα και κατά πόσο απομακρύνεται η φτώχεια με αυτόν τον τρόπο;

Γιατί το υπάρχον σύστημα καταλήγει να ασχολείται με τα εύκολα και όχι με τα μακροπρόθεσμα; Είναι θέμα φιλοσοφίας των «ορθοδόξων» χριστιανών, όπως λέει και ο γνωστός σε όλους μας φιλόσοφος Στέλιος Ράμφος, σε αντίθεση με τους «διαμαρτυρούμενους», που πάντα επιδιώκουν τη βελτίωση;

Στο γλωσσάρι αυτό, τα λήμματα παρουσιάζονται σε αλφαβητική σειρά, ώστε να είναι ευκολότερη η αναζήτησή τους από τον αναγνώστη. Επίσης, προκειμένου να διευκολυνθεί όποιος αναζητά παραπάνω συσχέτιση των όρων με την αποτελεσματικότητα της αγοράς εργασίας, έχουμε χαρακτηρίσει με έναν αριθμό τους όρους ανάλογα με τη «συμβολή» τους στους παρακάτω πυλώνες:

1. Μια αγορά εργασίας, για να είναι αποτελεσματική, χρειάζεται να λειτουργεί μέσα σε ένα **ευνοϊκό επιχειρηματικό περιβάλλον** ώστε να προσελκύει επιχειρήσεις από όλο τον κόσμο, αλλά και ανθρώπινο δυναμικό όλων των βαθμίδων.
2. Χρειάζεται να υπάρχουν **εργαλεία και διαδικασίες**, ώστε το ανθρώπινο δυναμικό να ενισχύεται και να προσελκύεται.
3. Χρειάζεται να υπάρχουν **θεσμοθετημένα εργαλεία για τη μεγέθυνση της αγοράς των ταλέντων**.
4. Χρειάζεται να υπάρχουν **αξιοπρεπείς συνθήκες διαβίωσης και επιπέδου ζωής** τόσο κατά τη διάρκεια του εργασιακού βίου όσο και μετά τη λήξη του ώστε το ανθρώπινο δυναμικό να μην εγκαταλείπει τη χώρα αφού σπουδάσει, να διακρατείται.
5. Χρειάζεται να υπάρχει **αξιοπρεπής εργασιακή διέξοδος** για όλα τα εκπαιδευτικά επίπεδα και συγκεκριμένα για την επαγγελματική κατάρτιση και εκπαίδευση, που τόσο έχουν ανάγκη οι επιχειρήσεις.
6. Μια αγορά εργασίας, για να είναι ανταγωνιστική, χρειάζεται να προσελκύει **στελέχη, επιχειρήσεις και ερευνητικά κέντρα διεθνούς βεληνεκούς** τα οποία να παράγουν έρευνα που να μπορεί να ενταχθεί στην αγορά και να χαρακτηριστεί ως καινοτομία. Χρειάζεται να μπορεί να προσελκύσει δεξιότητες υψηλού επιπέδου.
7. Τέλος, επειδή όσο και να προσπαθήσαμε να κατατάξουμε τους όρους σε έναν πυλώνα σύμφωνα με τη διεθνή βιβλιογραφία για την ανταγωνιστικότητα πάντα μένουν «αταξινόμητοι» κάποιοι, τους όρους αυτούς θελήσαμε να τους συμπεριλάβουμε σε έναν ξεχωριστό πυλώνα, αφού αφορούν αξίες και έννοιες που μαζί με τα στερεότυπα επηρεάζουν όσους λαμβάνουν μέρος στον διάλογο.

γλωσσάρι

αγορά εργασίας [*labor market*] [ΠΥΛΩΝΑΣ 7] Η αγορά εργασίας δεν είναι συνώνυμο με την αγορά των καταρτιζόμενων ή των εκπαιδευόμενων. Όμως, επηρεάζεται πάρα πολύ από το αποτέλεσμα της κατάρτισης και της εκπαίδευσης. Η αγορά εργασίας είναι ένας από τους κύριους πυλώνες που προσδιορίζουν την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας. Αφορά αφενός τις συνθήκες που επικρατούν στο κανονιστικό πλαίσιο ώστε να διασφαλίζεται η ευελιξία των εργοδοτών χωρίς να κινδυνεύει η ασφάλεια των εργαζομένων και αφετέρου την αξιοκρατία και την κινητροδότηση ώστε να αποφεύγονται οι μη τυπικές μορφές απασχόλησης και να διευρύνεται η απασχόληση, αξιοποιώντας όλο και μεγαλύτερα τμήματα του ενεργού πληθυσμού της κάθε χώρας. Τα λίγα τελευταία χρόνια η Ελλάδα έχει κάνει βήματα μπροστά, αλλά ο δρόμος προς την πραγματικά αποτελεσματική αγορά εργασίας είναι μακρύς. Το 2019 ήμασταν στην 133η θέση (επί συνόλου 141 χωρών) όσον αφορά την ευελιξία και στην 97η θέση όσον αφορά την αξιοκρατία.¹

αδήλωτη αγορά εργασίας [*informal labor market*] [ΠΥΛΩΝΑΣ 7] Λίγες φορές έχει περάσει από το μυαλό πολλών από εμάς ότι και οι υπερωρίες που δεν αποζημιώνονται (δηλαδή δεν περιλαμβάνονται στην αμοιβή των εργαζομένων) αποτελούν κομμάτι της αδήλωτης αγο-

ράς εργασίας. Όπως και, αντίθετα, οι μη εργασθείσες υπερωρίες που πληρώνονται αλλά δεν πραγματοποιήθηκαν. Όπως και η δήλωση μικρότερου ποσού από τις πραγματικές αμοιβές προκειμένου να καταβάλλονται λιγότερες ασφαλιστικές εισφορές, όπως και η πληρωμή με διαφορετική σύμβαση από αυτήν της εξαρτημένης απασχόλησης (δηλαδή με μπλοκάκι), που υποκρύπτει την εξαρτημένη απασχόληση (όταν γίνεται σε έναν εργοδότη με πάγιες και διαρκείς ανάγκες). Αδήλωτη αγορά εργασίας είναι και το βάπτισμα σε «πρακτική άσκηση» όταν δεν πληρούνται πλήρως οι όροι της πρακτικής άσκησης, η οποία είναι εκπαίδευση στην εργασία. Έχουν γίνει αρκετές προσπάθειες, κυρίως από τον Διεθνή Οργανισμό Εργασίας (ILO), προκειμένου να γνωρίζουν και οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι τον αντίκτυπο της αδήλωτης εργασίας στην οικονομία. Κατά τη διάρκεια της προηγούμενης δεκαετίας, της οικονομικής κρίσης, ήταν πολλοί εκείνοι (εργοδότες και εργαζόμενοι) που τη θεωρούσαν πλέον συμφέρουσα. Η μεγάλη ανατροπή όμως θα προκύψει από την ακόμη μεγαλύτερη μείωση των ασφαλιστικών εισφορών, τη μεγαλύτερη αξιοποίηση της τεχνολογίας, τη σωστή κινητροδότηση για τη συσσώρευση και χρήση των πόρων από τις κρατήσεις συντάξεων και περίθαλψης, τα βιώσιμα επαγγελματικά ταμεία. Αλλά όλα αυτά χρειάζονται και μερικές δεκαετίες για να έχουν ένα ορατό αποτέλεσμα, που θα ενισχύσει την εμπιστοσύνη των στελεχών ώστε να μην εγκαταλείπουν τη

1. Παγκόσμιος Δείκτης Ανταγωνιστικότητας, World Economic Forum, 2019.

χώρα όπου σπούδασαν προκειμένου να αναζητήσουν αγορά εργασίας με μεγαλύτερη βιωσιμότητα του ασφαλιστικού συστήματος.

Άμεσες Ξένες Επενδύσεις (ΑΞΕ)

[Foreign Direct Investment (FDI)] [ΠΥΛΩΝΑΣ 2] Η ικανότητα προσέλκυσης ΑΞΕ, εκτός όλων των άλλων, αποτελεί και κριτήριο για την ικανότητα μιας οικονομίας να προσελκύσει ανθρώπινο δυναμικό. Οι πολυεθνικές εταιρείες, εκτός από επενδυτικά κεφάλαια, μεταφέρουν τεχνολογία και τεχνογνωσία στην εγχώρια κοινότητα κι έτσι υπάρχει εξέλιξη. Επίσης, όταν υπάρχουν ΑΞΕ υπάρχει και μεγαλύτερη δυναμική απορρόφησης των αποφοίτων των Πανεπιστημίων, υπό την προϋπόθεση βέβαια ότι είναι προετοιμασμένοι με τις κατάλληλες δεξιότητες που αναζητούν οι επενδυτές. Αλλά και όταν δεν είναι προετοιμασμένοι, οι μεγάλες εταιρείες είναι πρόθυμες και έχουν τη δομή να εκπαιδεύσουν κατά τη διάρκεια της εργασίας κι έτσι: (α) αποφεύγεται η διαρροή των εγκεφάλων και (β) επιτυγχάνεται η αλληλεπίδραση των εγχώριων με τους διεθνείς εργαζομένους. Μια οικονομία που είναι προσανατολισμένη στο καινούργιο και αρκετά εξωστρεφής ώστε να αντιλαμβάνεται τις ΑΞΕ που χρειάζεται το οικονομικό της μοντέλο για να αναπτυχθεί ανταγωνιστικά γίνεται πόλος έλξης υψηλόβαθμων στελεχών ανεξάρτητα από εθνικότητα.

αμοιβή *[remuneration]* [ΠΥΛΩΝΑΣ 7] Οι αμοιβές (μισθός και αποδοχές) των εργαζομένων μέχρι και πρόσφατα

ρυθμίζονταν ανάλογα με την παρουσία στα γραφεία ή τις εγκαταστάσεις της εταιρείας. Έχουν υπάρξει περιπτώσεις δικαστικών αποφάσεων όπου ο εργοδότης ήταν υποχρεωμένος να καλύψει πλήρως τις αποδοχές εργαζομένου που δεν συμμετείχε σε καμία παραγωγική δραστηριότητα, μόνο και μόνο γιατί ήταν καθημερινά παρών. Όμως, σε μια αγορά που διακρίνεται για την ανταγωνιστικότητα της η αμοιβή θα έπρεπε να αξιολογείται και να τροποποιείται με βάση την παραγωγικότητα και για αρκετές θέσεις ανεξάρτητα από την παρουσία ή όχι στις εγκαταστάσεις της εταιρείας. Υπάρχει ένα κατώτατο όριο μισθού/αμοιβής, το οποίο τηρείται και δεν παρακάμπεται, αλλά στη συνέχεια η εταιρεία διαπραγματεύεται με βάση την προστιθέμενη αξία που προσθέτει ο εργαζόμενος ή ο εξωτερικός συνεργάτης στην εταιρεία. Το αίσθημα της δίκαιης και ισοτιμής μεταχείρισης είναι ένα ισχυρό κίνητρο για την αύξηση της παραγωγικότητας. Δεν είναι κρίμα να είμαστε μία από τις χώρες με τις περισσότερες ημέρες εργασίας αλλά ανάμεσα σε εκείνες με μέτρια παραγωγικότητα; Φυσικά, πρέπει να εκπαιδευτούν και οι εργοδότες στην αποσαφήνιση του αποτελέσματος με προστιθέμενη αξία που αναμένουν.

αμοιβή με βάση την παραγωγικότητα

[relationship of pay to productivity] [ΠΥΛΩΝΑΣ 1] Η αμοιβή με βάση την παραγωγικότητα προϋποθέτει ότι ο εργοδότης γνωρίζει εκ των προτέρων το επιθυμητό αποτέλεσμα και έχει συμφωνήσει ότι θα πληρώσει με βάση το παραγόμενο

Όροι που περιλαμβάνονται στο γλωσσάρι

Ευρετήριο όρων στα ελληνικά

αγορά εργασίας [labor market]
αδήλωτη αγορά εργασίας [informal labor market]
Άμεσες Ξένες Επενδύσεις (ΑΞΕ)
[Foreign Direct Investment (FDI)]
αμοιβή [remuneration]
αμοιβή με βάση την παραγωγικότητα
[relationship of pay to productivity]
αναβάθμιση δεξιοτήτων [upskill]
ανάγκη για δεξιότητες [skill need]
ανάγνωση, μαθηματικά και επιστήμες
[reading, maths and science]
ανάθεση αρμοδιοτήτων [delegation of authority]
ανάθεση λειτουργιών σε εξωτερικό
πάροχο [outsourcing]
αναλφάβητος [illiterate]
αναντιστοιχία [mismatch]
ανάπτυξη [development]
ανάπτυξη λογισμικού [software development]

ανεκτικότητα στους μετανάστες [tolerance of immigrants]
ανεργία ανθρώπων με υψηλά προσόντα [highly educated unemployment]
άνεργος [unemployed]
ανθρώπινο δυναμικό [human resources]
ανθρώπινο δυναμικό με δευτεροβάθμια εκπαίδευση [workforce with secondary education]
ανθρώπινο δυναμικό με τριτοβάθμια εκπαίδευση [workforce with tertiary education]
ανθρώπινο κεφάλαιο [human capital]
ανθρώπινοι πόροι & άνθρωποι και κουλτούρα [human resources & people and culture]
ανταγωνισμός (εύρος κυριαρχίας στην αγορά) [competition (extent of market dominance)]
ανταγωνιστικότητα [competitiveness]

τρόπος ζωής [lifestyle]
 τρόπος σκέψης [mindset]
 τυπική αγορά εργασίας [formal labor market]
 τυπική και μη τυπική εκπαίδευση [formal and non formal education]
 τυπική οικονομία [formal economy]
 υβριδικός τρόπος εργασίας [hybrid working mode]
 υγεία [health]
 υγιεινή [sanitation]
 υιοθέτηση της τεχνολογίας [technology adoption]
 υποδομές ΤΠΕ [ICT infrastructure]
 υπολογιστικό νέφος [cloud computing]
 υποψήφιος [candidate]

φοιτητές από τη διεθνή κοινότητα [international students]
 φτώχεια [poverty]
 φύρα εγκεφάλων [brain waste]
 χαρακτήρας [character]
 χάσμα αμοιβών λόγω φύλου [gender pay gap]
 χάσμα δεξιοτήτων [skills gap]
 χειρωνακτική επιδεξιότητα [manual dexterity]
 ψηφιακές δεξιότητες [digital skills]
 ψηφιακοί νομάδες [digital nomads]
 ψηφιοποίηση [digitalization]
 ψυχικές ασθένειες [mental illnesses]

phygital
 wkinomics

Ευρετήριο όρων στα αγγλικά

active labor market policies, βλ. ενεργές πολιτικές απασχόλησης
 active population, βλ. ενεργός πληθυσμός
 ageism, βλ. ηλικιακές διακρίσεις
 agility, βλ. ευκινησία
 apprenticeship, βλ. μαθητεία
 assessment, βλ. αξιολόγηση (α) και αξιολόγηση (β)
 attitude, βλ. στάση
 attract (investors), βλ. προσέλκυση (επενδυτών)
 attract (people), βλ. προσέλκυση (ανθρώπων)
 authority, βλ. εξουσία
 behavior, βλ. συμπεριφορά

benefits, βλ. επιδόματα
 borderless workforce, βλ. εργατικό δυναμικό χωρίς σύνορα
 brain circulation, βλ. κυκλοφορία εγκεφάλων
 brain drain, βλ. διαρροή εγκεφάλων
 brain exchange, βλ. ανταλλαγή εγκεφάλων
 brain export, βλ. εξαγωγή εγκεφάλων
 brain gain, βλ. προσέλκυση εγκεφάλων
 brain globalization, βλ. παγκοσμιοποίηση εγκεφάλων
 brain retention, βλ. διακράτηση εγκεφάλων
 brain waste, βλ. φύρα εγκεφάλων

Regulatory landscape	Ρυθμιστικό τοπίο
government effectiveness Rule of Law political stability regulatory quality corruption	αποτελεσματικότητα της κυβέρνησης Κανόνας Δικαίου πολιτική σταθερότητα ποιότητα κανονιστικού πλαισίου διαφθορά
Market landscape	Τοπίο αγοράς
extent of market dominance domestic credit to private sector cluster development R&D expenditure ICT infrastructure urbanization	εύρος επικράτησης στην αγορά εγχώριες πιστώσεις προς τον ιδιωτικό τομέα ανάπτυξη συστάδων δαπάνες για Ε&Α υποδομές ΤΠΕ αστικοποίηση
Business and labour landscape	Επιχειρηματικό τοπίο και απασχόληση
labour rights labour-employer cooperation	εργασιακά δικαιώματα θεσμική συνεργασία μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων
Management practice	Πρακτική διοίκησης επιχειρήσεων
professional management relationship of pay to productivity	επαγγελματίες μάντζερ σχέση αμοιβών με παραγωγικότητα
Technology adoption	Υιοθέτηση της τεχνολογίας
enterprise software cloud computing firms with website	λογισμικό επιχειρήσεων υπολογιστικό νέφος εταιρείες με ιστοσελίδα

Πώς να συνομιλήσουμε όταν το περιεχόμενο
των λέξεων εξαρτάται κατά πολύ
από τις πεποιθήσεις και τους στόχους μας;

Οι σκέψεις μας γίνονται λόγια.

Κι αν δεν ταιριάζουν οι σκέψεις μας,
τότε πώς θα ταιριάξουν οι λέξεις μας;

Και πώς θα συνεννοηθούμε;

ISBN: 978-618-86157-3-1



9 786188 615731

ΚΕΡΚΥΡΑ
Ε Κ Δ Ο Σ Ε Ι Σ

 **eco.**
nomia
P U B L I S H I N G