

International Review of Employment

October 2005

The Definitive Voice on International
Employment Matters

Quarterly Supplement

English, French & German edition



Economic freedom

Baby Bust

Common English

Life in the Eurozone

The view from South Africa

Email etiquette

Women in the boardroom

Separate English, French & Spanish edition available on request

Published by **Vedior**

ECONOMIC FREEDOM

ENGLISH

■ A just published study entitled *Economic Freedom of the World*, released last month by the Fraser Institute based in Vancouver, Canada, makes the dramatic claim that “economic freedom is about fifty times more effective than democracy in diminishing violent conflict between nations”. According to Eric Gartzke, a political scientist from New York’s Columbia University, “wealth and power are created by markets and the efficient production that arises from them, not by conquest of land or raw materials”. His conclusion is that “changes in the nature of production in modern capitalist states make conquest unprofitable”.

■ This certainly makes for a bold headline, but of course behind the statement the issues are not that simple. James Gwartney, Professor of Economics at Florida State University and co-author of the report together with Robert Lawson of Capital University, acknowledges that “stable democracies typically have strong levels of economic freedom, leading to the question of whether it is democracy or economic freedom that affects the probability of violent conflict”. However, the statistical analysis shows that nations with a low score for economic freedom, as defined by the researchers at under 2, are fourteen times more likely than those with a high score of over 8 to go to war.

■ By these ratings, the residents of Hong Kong should be feeling relatively safe, topping the league table at a score for economic freedom of just under nine out of ten, closely followed by their near neighbour Singapore. New Zealand, Switzerland and the US tie for third, whilst the UK, Canada and Ireland rank sixth, seventh and eighth respectively. Germany comes in at number 19, Japan at a surprisingly low number 30, France at number 38 and Italy at number 54. The United Arab Emirates with its booming capital of Dubai has, by contrast, moved up to number 9, tying with Australia, Estonia and Luxembourg.

■ But how exactly is economic freedom defined in the first place? According to the report, the index is measured by considering “the degree to which the policies and institutions of countries are supportive of economic freedom” — government and fiscal regulation, in other words. The cornerstones of economic freedom as defined here are “personal choice, voluntary exchange, freedom to compete and security of privately owned property”, although a wider range of 38 factors are used to define the index, which was first published in 1996.

■ Doing poorly, according to this definition, are principally those countries from Africa, Latin America and the former communist states, with Burundi making top of the class in sub-saharan continental Africa, Chile and Costa Rica, tied at number 20, best in Latin America and little Estonia scoring at number 9 for the former Communist states. Lacking stars on the school report were Guinea-Bissau, the Democratic Republic of Congo, Venezuela, Zimbabwe and at the very bottom Myanmar (formerly Burma), although the report’s authors do concede that data was not available for North Korea and Cuba (nor, apparently, Iraq).

■ There is however plenty of good news: the average score for economic freedom rose just over five in 1985 to 6.4 in the latest year and more than 80% of the countries examined recorded an improvement in their score over the period. And with economic freedom comes other significant advantages, including higher economic growth, lower unemployment, dramatically improved life expectancy and generally better social conditions. All of which might seem obvious but there is a question that might be asked: why, if the authors’ postulations are correct, has this been a particularly bellicose period of history?

LA LIBERTE ECONOMIQUE

FRANÇAIS

■ Une étude intitulée *Economic Freedom of the World* (la liberté économique dans le monde), publiée le mois dernier par le Fraser Institute de Vancouver (Canada), affirme avec fracas que « la liberté économique est près de cinquante fois plus efficace que la démocratie quand il s’agit de réduire les conflits violents entre nations ». Selon Eric Gartzke, un politologue de la Columbia University de New York, « la richesse et le pouvoir sont générés par le marché et l’efficacité de la production qui en émane, pas par la conquête de terres ou de matières premières ». Il en conclut que « les modifications de la nature de la production dans les Etats capitalistes modernes rendent les conquêtes non profitables ».

■ Voilà sans doute de quoi faire des gros titres osés mais bien sûr, si on regarde par-delà ces affirmations, les problèmes ne sont pas si simples. James Gwartney, professeur d’économie à la Florida State University et co-auteur du rapport avec Robert Lawson de la Capital University, admet que « les démocraties stables connaissent en général un niveau élevé de liberté économique, ce qui pose la question de savoir si c’est la démocratie ou la liberté économique qui a un impact sur la probabilité d’un conflit violent ». Mais l’analyse statistique montre que les nations ayant un faible score (défini ici comme inférieur à 2) en termes de liberté économique ont quatorze fois plus de chances de partir en guerre que celles ayant un score élevé (supérieur à 8).

■ A en juger par leur score, les habitants de Hongkong devraient se sentir en relative sécurité, puisque Hongkong arrive en tête de classement avec un score de neuf sur dix en matière de liberté économique, suivi de près par Singapour. La Nouvelle-Zélande, la Suisse et les U.S.A. arrivent troisièmes *ex æquo*, tandis que le Royaume-Uni, le Canada et l’Irlande sont respectivement sixième, septième et huitième. L’Allemagne occupe le 19^e rang, le Japon n’est que 30^e, la France 38^e et l’Italie 54^e. Les Emirats arabes unis, en revanche, avec leur capitale Dubai en plein boom, sont classés à la 9^e place, *ex æquo* avec l’Australie, l’Estonie et Luxembourg.

■ Mais comment se définit la liberté économique ? Selon le rapport, l’indice se mesure en examinant « le degré auquel les politiques et institutions du pays concerné sont favorables à la liberté économique » — les réglementations administratives et fiscales, en d’autres termes. Les fondements de la liberté économique, telle qu’elle est définie ici, sont « la liberté individuelle, l’échange volontaire, la libre concurrence et la sécurité des biens privés », même si un éventail plus large de 38 facteurs est utilisé pour déterminer l’indice d’un pays — dans un rapport sur la liberté économique rendu public depuis 1996.

■ Les pays mal classés, du point de vue de cette définition, sont principalement des pays d’Afrique, d’Amérique latine et les anciens Etats communistes, même si le Burundi arrive en tête du classement de l’Afrique continentale sub-saharienne, même si le Chili et le Costa Rica, tous les deux à la 20^e place, sont les meilleurs élèves d’Amérique latine et même si la petite Estonie, ancien membre du bloc communiste, arrive en 9^e position. Les plus mauvais élèves sont la Guinée-Bissau, la République démocratique du Congo, le Venezuela, le Zimbabwe et, le dernier de la classe, le Myanmar (l’ancienne Birmanie), même si les auteurs du rapport concèdent ne pas avoir disposé de données sur la Corée du Nord et Cuba (ni, apparemment, l’Iraq).

■ Bonnes nouvelles : le score moyen en matière de liberté économique est passé d’un peu plus de cinq en 1985 à 6,4 la dernière année, et plus de 80% des pays étudiés ont enregistré une hausse de leur score sur cette période. Or, la liberté économique apporte d’autres avantages importants, dont une plus forte croissance économique, une baisse du chômage, une hausse spectaculaire de l’espérance de vie et, de manière générale, de meilleures conditions sociales. Tout cela peut sembler évident mais on pourrait poser alors la question suivante : si le principe des chercheurs est correct, pourquoi cette période de l’histoire est-elle si belliqueuse ?

ÖKONOMISCHE FREIHEIT

DEUTSCH

□ In einer vor kurzem vom Fraser Institute aus Vancouver in Kanada veröffentlichten Studie mit dem Titel *Economic Freedom of the World* heißt es nicht ohne dramatische Geste, daß ökonomische Freiheit „ein etwa fünfzigmal wirksameres Mittel als die Demokratie“ zur Vermeidung von gewaltsamen Konflikten zwischen Nationen sei. Laut Eric Gartzke, einem Politologen von der Columbia University in New York, werden Wohlstand und Macht durch Märkte erzeugt: „Sie treiben die tatsächliche Produktion an, nicht die Eroberung von Land oder Rohstoffquellen“. Seine Schlußfolgerung ist: „Veränderungen in der Produktionsweise kapitalistischer Staaten machen Eroberungen unprofitabel“.

□ Natürlich sorgt diese These für Schlagzeilen. Doch ist sie problematischer als sie auf den ersten Blick wirkt. James Gwartney, Professor für Volkswirtschaft an der Florida State University und neben Robert Lawson von der Capital University Mitautor des Berichts, gesteht ein, daß in stabilen Demokratien gewöhnlich ein hohes Maß an ökonomischer Freiheit existiert. Deshalb sei unklar, ob die demokratische Verfassung oder die ökonomische Freiheit die Wahrscheinlichkeit der gewaltsamen Auseinandersetzung beeinflusse. Den Statistiken zufolge seien jedoch Nationen mit geringer ökonomischer Freiheit — unterhalb des von den Forschern festgelegten Index von 2 — vierzehnmal öfter in Kriege verwickelt als Staaten mit einem Index von über 8.

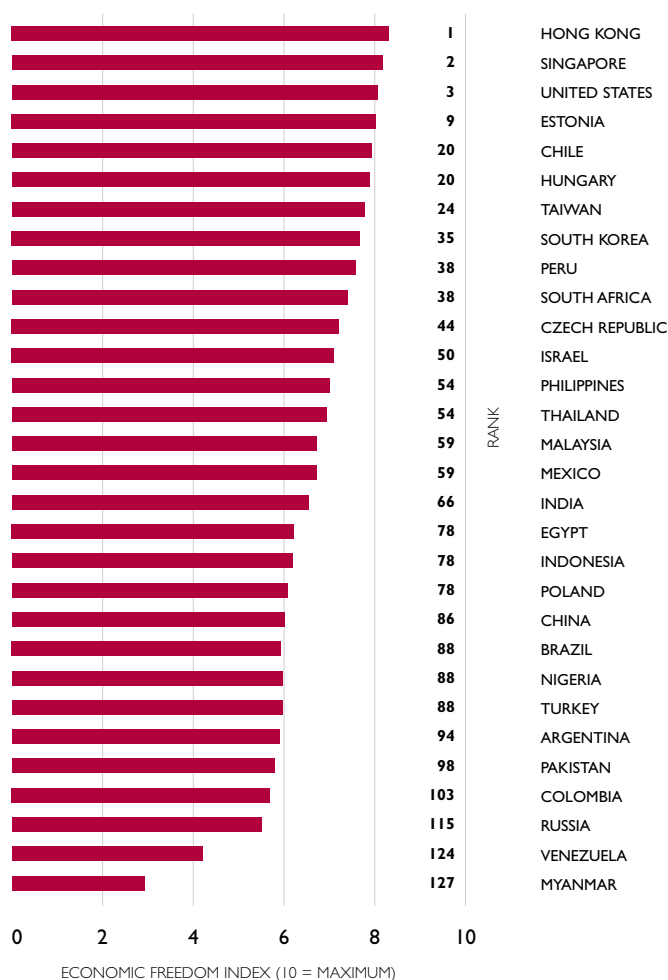
□ Nach diesen Werten zu urteilen, sollten sich die Einwohner von Hongkong eher sicher fühlen, da sie an mit fast 9 von 10 an der Spitze der Skala stehen, dicht gefolgt von ihrem Nachbarn Singapur. Neuseeland, die Schweiz und die Vereinigten Staaten teilen sich den dritten Platz, während Großbritannien, Kanada und Irland die Plätze sechs, sieben und acht erreichen. Deutschland ist auf Platz 19, Japan überraschend abgeschlagen auf Platz 30, Frankreich auf Platz 38 und Italien auf Platz 54. Die Vereinigten Arabischen Emirate mit ihrer boomenden Hauptstadt Dubai konnten sich hingegen auf Platz 9 vorarbeiten, den sie sich mit Australien, Estland und Luxemburg teilen.

□ Doch wie wird ökonomische Freiheit definiert? Der Studie zufolge richtet sich der Index danach, ob und wie stark die politischen Maßnahmen und Institutionen der jeweiligen Staaten ökonomische Freiheit begünstigen — mit anderen Worten sind die Regierung und das Steuersystem ausschlaggebend. Die Eckpfeiler der ökonomischen Freiheit werden als „persönliche Wahlfreiheit, freier Austausch, Wettbewerbsfreiheit und Schutz des Privateigentums“ angegeben. Tatsächlich wird der Index, der erstmals 1996 veröffentlicht wurde, nach insgesamt 38 Faktoren ermittelt.

□ Generell schlecht schneiden nach dieser Definition die afrikanischen und lateinamerikanischen Staaten ab. Dasselbe gilt für die ehemaligen kommunistischen Staaten. Burundi erzielt den höchsten Wert für ein afrikanisches Land, Chile und Costa Rica sind die besten Südamerikaner mit einem gemeinsamen zwanzigsten Platz, und das kleine Estland führt die ehemaligen kommunistischen Staaten auf Platz 9 an. Am Tabellenende finden wir Guinea-Bissau, die Demokratische Republik Kongo, Venezuela, Zimbabwe und zum Schluß Myanmar (früher Burma). Für Nordkorea oder Kuba (und auch für Irak) standen laut Angaben der Autoren der Studie keine Daten zur Verfügung.

□ Trotzdem überwiegen die guten Nachrichten: Der Durchschnittswert für ökonomische Freiheit stieg von knapp über 5 im Jahr 1985 auf 6,4 im letzten Jahr. Über 80% der untersuchten Staaten verbesserten in diesem Zeitraum ihre Position. Außerdem hat ökonomische Freiheit weitere Vorteile, zum Beispiel höheres Wirtschaftswachstum, geringere Arbeitslosigkeit, deutlich höhere Lebenserwartung und allgemein bessere soziale Verhältnisse. All das mag auf der Hand liegen, doch möchte man fragen: Läßt es sich mit den Thesen der Autoren vereinbaren, daß unsere Gegenwart voller Krieg und Bedrohung ist?

SELECTED COUNTRIES 2003



Source: The Fraser Institute/The Economist

BABY BUST

ENGLISH

«The birth rate is still insufficient in our country», announced French Prime Minister Dominique de Villepin at a recent conference on the family. And he plans to do something about it; working parents in France can soon expect to receive 750 euros a month for the first year after the birth (and this is the catch) of their third child. Expected to cost the state some 140 million euros a year; this is not an insignificant sum, especially by mothers at the lower end of the wage scale. But de Villepin was also keen to emphasise the need to encourage well-educated professional women to have larger families and partly to that end announced some 15,000 new crèche places, additional tax credits on some childcare costs and additional benefits for parents looking after a sick child. His point: "if the number of families with three children doubled, the replacement of generations would be assured".

In fact, the situation in France looks far less dire than in the rest of western Europe. The number of births per thousand was higher in both 2003 and 2004 than in 2002, and at a birth rate of 1.9 children per woman it is well above the EU average of 1.5. Surprisingly, in bambini loving Italy the rate drops to 1.3, whilst Italy, Germany and Poland are also below the 1.5 mark. And in the US fertility first dropped below replacement level in 1972 and has stayed there ever since, reaching a record low of 1.39 in 2002.

But why worry about the birth rate in the first place, argue sceptics? Surely less births mean less pressure on an already stretched social services system? Well, someone has to do the work — and look after an increasingly aged population. It is just such concerns which have led Japan to introduce a series of measures over the years to attempt to encourage larger families. Despite the Angels plan introduced in 1999, which was shortly followed by the New Angels plan and then the Plus One proposal, last year Japan's birth rate recorded another low at 1.29, a fourth consecutive year of decline, prompting Chief Cabinet Secretary Hiroyuki Hosoda to emphasise the government's determination to take further measures to reverse the trend.

Meanwhile in Russia, where there are now more abortions than babies born (1.6 million last year versus 1.5 million births), the concerns are even graver. The Federal Statistics Service recently predicted that the current population of some 143 million could almost halve by the middle of the 21st century, due to a combination of low birth rates, poor health care and bad diet. Currently new mothers receive a one-off payment of 8,000 roubles (roughly £150) for each baby. It is clearly not enough — the number of Russian schoolchildren has dropped by a million a year since 1999.

The harsh truth though is that even governments prepared to throw money at the issue, such as the French, can do little to directly influence such a personal decision as to when to have children — and how many. Even in Sweden, famed for its family friendly social policies, the birth rate is only 1.6. Governments however can work in conjunction with employers to ensure that the most conducive environment for mothers to return to work exists. And a quick glance at the rising populations of India and China, where the economy is also on an upward turn, may well encourage them to do so.

BABY BADABOUM

FRANÇAIS

« Le taux de natalité reste insuffisant dans notre pays », a déclaré le Premier ministre français Dominique de Villepin lors d'une récente conférence sur la famille. Et il a l'intention de prendre des mesures pour traiter ce problème: les parents actifs devraient bientôt recevoir en France 750 euros par mois la première année suivant la naissance de ... (c'est là qu'il y a un hic) leur troisième enfant. Cette mesure, qui devrait coûter à l'Etat environ 140 millions d'euros par an, ne représente pas une somme insignifiante, surtout pour les mères percevant un bas salaire. Mais de Villepin a également insisté sur la nécessité d'encourager les femmes ayant un niveau d'étude élevé à fonder des familles nombreuses et, en partie dans cette perspective, il a annoncé la création d'environ 15.000 nouvelles places de crèche, des crédits d'impôt supplémentaires sur certains frais liés à la prise en charge d'enfants et des prestations supplémentaires pour les parents devant s'occuper d'un enfant malade. D'après lui, « si le nombre de familles ayant trois enfants doublait, le remplacement des générations serait assuré ».

A vrai dire, la situation est en France bien moins mauvaise que dans le reste de l'Europe occidentale. Le nombre de naissances pour mille était en France plus élevé en 2003 et en 2004 par rapport à 2002, et le taux de natalité d'1,9 enfants par femme est bien supérieur aux 1,5 de moyenne de l'Union européenne. Il est surprenant de constater que l'Italie, malgré son amour pour les *bambini*, connaît un taux de seulement 1,3 et que, en Allemagne et en Pologne, le taux est aussi inférieur à 1,5. Aux U.S.A., le niveau de fertilité est descendu pour la première fois sous le seuil du remplacement des générations en 1972, et il y est resté depuis, atteignant même son niveau le plus bas en 2002 avec un taux de 1,39.

Mais pourquoi se soucier du taux de natalité, demandent les sceptiques ? Il est certain qu'un nombre moins élevé de naissances signifie moins de dépenses pour des systèmes de sécurité sociale déjà très sollicités. Mais il faut bien qu'il y ait des actifs qui travaillent et qui assument la charge d'une population vieillissante. Ce sont de telles raisons qui ont poussé le Japon à prendre ces dernières années une série de mesures visant à encourager la fondation de familles nombreuses. Malgré le programme dit des « petits anges » introduit en 1999, suivi peu après du programme des « nouveaux petits anges » puis par la proposition « plus un », le taux de natalité du Japon a atteint l'an passé un niveau record à 1,29, après un déclin de quatre années consécutives, ce qui a conduit Hiroyuki Hosoda, le porte-parole du gouvernement, à souligner la détermination de celui-ci à prendre de nouvelles mesures pour inverser la tendance.

En Russie, où le nombre d'avortements est plus élevé que celui des naissances (1,6 millions l'an passé, contre 1,5 millions de naissances), l'inquiétude est encore plus grande. Le service fédéral des statistiques estime que la population actuelle d'environ 143 millions d'habitants pourrait presque diminuer de moitié d'ici le milieu du 21^e siècle, et ce en raison d'un faible taux de natalité, de problèmes de santé et d'un mauvais régime alimentaire. Aujourd'hui les jeunes mères reçoivent un versement unique de 8.000 roubles (soit près de €230) par enfant. Cela n'est clairement pas assez : le nombre d'écoliers russes diminue d'un million par an depuis 1999.

Le problème, c'est que même les gouvernements qui sont prêts à dépenser de l'argent pour améliorer les choses, comme c'est le cas en France, ne peuvent pas faire grand-chose pour influencer directement une décision aussi personnelle que celle d'avoir des enfants — et d'en avoir tant. Même la Suède, réputée pour ses politiques sociales favorables à la famille, connaît un taux de natalité de seulement 1,6. Mais les gouvernements peuvent œuvrer avec les entreprises pour créer l'environnement le plus propice possible au retour des mères dans la vie active. La situation de l'Inde et de la Chine, où le nombre d'habitants et le PIB sont en croissance, pourrait bien les encourager à agir dans ce sens.

DIE BABYKRISE

DEUTSCH

„Die Geburtenrate in unserem Land ist immer noch unzureichend“, so vor kurzem der französische Premier Dominique de Villepin auf einer Tagung zum Thema Familie. Dagegen will er etwas unternehmen. In Frankreich sollen erwerbstätige Eltern künftig ein ganzes Jahr lang einen monatlichen Zuschuß von 750 Euro erhalten. Der Haken ist jedoch, daß dieses Angebot erst für das Jahr nach der Geburt ihres dritten Kindes gelten soll. Dieses Programm wird den französischen Staat voraussichtlich die beträchtliche Summe von etwa 140 Mio. Euro kosten. Besonders für Mütter am unteren Ende der Lohnskala bedeutet dieses Programm eine Entlastung. Aber de Villepin betonte auch, daß diese Anreize sich an gut ausgebildete berufstätige Frauen richten und sie ermutigen sollen, größere Familien zu haben. Auch deshalb kündigte er die Schaffung von etwa 15.000 zusätzlichen Kindergartenplätzen an, zusätzliche Steuervergünstigungen für bestimmte Aspekte der Kinderbetreuung und Zuschüsse für Eltern, die sich um ein krankes Kind kümmern. Der Sinn des Ganzen? „Wenn wir die Zahl der Familien mit drei Kindern verdoppeln können, ist die Generationenfolge gesichert“, behauptet de Villepin.

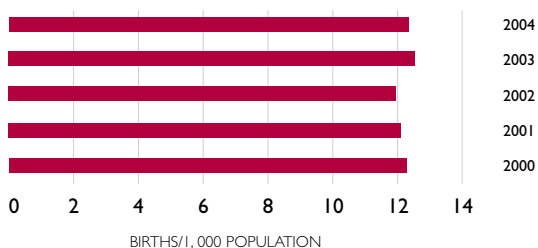
Tatsächlich ist die Lage in Frankreich nicht halb so schlimm wie im restlichen Westeuropa. Die Geburtenzahlen waren 2003 und 2004 höher als 2002, wobei die Geburtenrate mit 1,9 Kindern weit über dem EU-Durchschnitt von 1,5 liegt. Überraschenderweise liegt gerade im kinderlieben Italien die Rate bei nur 1,3. Auch Deutschland und Polen liegen unter 1,5. In den Vereinigten Staaten fiel der Nachwuchs schon 1972 unter das zur Aufrechterhaltung der Bevölkerungszahl nötige Niveau, ohne sich wieder zu erholen, und erreichte seinen Tiefststand 2002 mit 1,39.

Skeptiker sehen jedoch nicht ein, warum man sich über die Geburtenrate den Kopf zerbrechen sollte. Weniger Geburten bedeuten schließlich weniger Druck auf die ohnehin überlasteten sozialen Netze. Nun, irgendjemand muß schließlich arbeiten und für eine immer älter werdende Bevölkerung sorgen. Genau diese Erwägungen haben in Japan im Laufe der Jahre zur Einführung einiger Erleichterungen für größere Familien geführt. Doch trotz des „Kleine-Engel-Plans“ von 1999 und den kurz darauf eingeführten „Neue-Engel“ sowie „Plus-Eins-Programmen“ fiel die Geburtenrate in Japan auf ein neuerliches Tief von 1,29. Dieser schon über vier Jahre anhaltende Abwärtstrend veranlaßte den Staatsminister (für Gleichberechtigung) und Chefkabinettssekretär Hiroyuki Hosoda zu einer erneuten Bekräftigung, daß die Regierung weitere Maßnahmen zur Umkehrung dieses Trends treffen wird.

In Rußland, wo heute mehr Abtreibungen als Geburten stattfinden (1,6 Mio pro Jahr verglichen mit 1,5 Mio.), sind die Probleme sogar noch gravierender. Die Statistiker sagen aufgrund der geringen Geburtenraten, schlechter Gesundheitsvorsorge und schlechter Ernährungsgewohnheiten eine Halbierung der Bevölkerung von heute 143 Mio. bis zur Jahrhundertmitte voraus. Gegenwärtig erhalten die Mütter von Neugeborenen einen einmaligen Zuschuß von 8.000 Rubeln (etwa 200 Euro). Das ist offensichtlich nicht genug — die Zahl russischer Schulkinder sank seit 1999 um 1 Mio. jährlich.

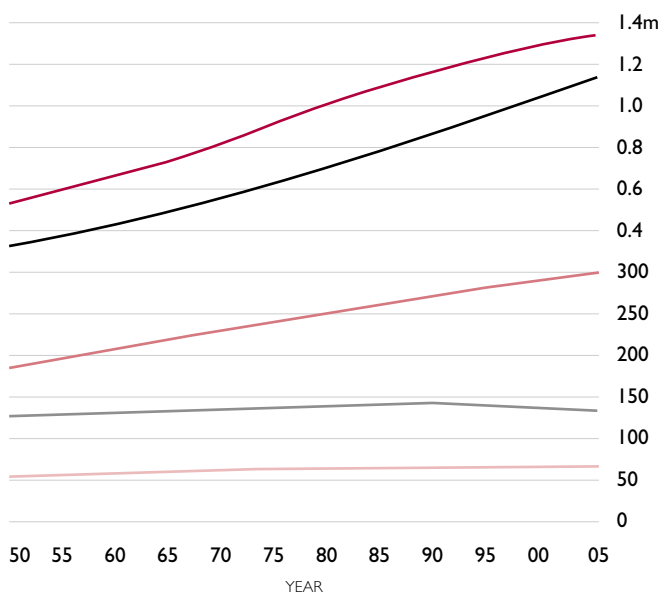
Die bittere Wahrheit ist jedoch, daß selbst Regierungen wie die französische, die zur Investition beträchtlicher Summen in die Lösung dieses Problems bereit sind, kaum direkte Einflußmöglichkeiten auf persönliche Entscheidungen über den Zeitpunkt der Familiengründung oder die Zahl der gewünschten Kinder haben. Selbst in Schweden, das für seine familienfreundliche Sozialpolitik gerühmt wird, beträgt die Geburtenrate nur 1,6. Regierungen können jedoch mit den Arbeitgebern zusammenarbeiten, so daß günstige Bedingungen für Mütter, die ins Arbeitsleben zurückkehren wollen, existieren. Schon ein flüchtiger Blick auf die steigenden Bevölkerungen von Indien und China, wo sich die Wirtschaft ebenfalls im Aufwärtstrend befindet, kann wichtige Anstöße in diese Richtung geben.

FRANCE - BIRTH RATE (BIRTHS/1,000 POPULATION)



Source: CIA World Factbook

POPULATION



● CHINA
● INDIA
● US
● RUSSIA
● UK

Source: United Nations

COMMON ENGLISH

ENGLISH

- ❑ For the Anglo-Saxon who travels abroad outside the English-speaking countries, it is rarely long before someone comments that “you are so lucky to have English as your first language”. It is often delivered by the taxi driver or the waitress in the restaurant (for the professional colleague it is in general not even worthy mentioning). But usually the comment is delivered with perfect intonation, accent and vocabulary. English has become not only the language of science and technology but of international business, of hospitality, of travel. And so those for whom it is their mother tongue are born with an advantage. Or are they?

- ❑ According to the OECD, only 6% of the world's population are native English speakers — yet 25% speak some English. When London recently bid successfully for the 2012 Olympics, one of the committee's boasts was that more than 300 languages were commonly spoken in the capital city — including English, of course. In India, it is common for more than two languages to be spoken — so a Calcuttan, for example, might speak English but also Bengali and Hindi. As for the Dutch and the Germans, there is an increasing trend for them to hold even their internal management meetings in English, which naturally they speak perfectly. And in Eastern Europe, as we wrote about in our last Supplement, many degree courses, especially on the scientific side, are now offered in English as well the local language.

- ❑ But if native English speakers are quietly congratulating themselves upon their linguistic domination of the world, many commentators increasingly wonder whether the linguistic tables are being turned against them. There is an old adage: “buy in your language, sell in the language of your customer”. It is one that many English speakers still follow, but it may now be leading to distorted patterns of trade, according to CILT, the UK's National Centre for Languages. They point out that the UK's trade figures with Denmark equal that for the whole of Latin and Central America, despite the fact that the latter's population is eighty times larger. This is a fairly facile statistic given distances, relative wealth and so forth, but one can't help wondering whether the fact that more than three-quarters of the Danish population speaks English comes into it.

- ❑ Isabella Moore, Director of the CILT, is keen to put across the point that language skills matter; not just from the point of view of the individual adding to their skills set, but as an important element of competitiveness for the country and its regions. As she says “our research shows that companies who are proactive in developing language skills can increase their export turnover dramatically. As all businesses know it is much more cost effective to obtain new contracts from existing customers, and that can only be achieved by developing relationships. With overseas customers, that means the ability to communicate with them in their own language.”

- ❑ In the US, where it has been predicted that there will be more Spanish than American speakers by the year 2040, trade with south and central America is already firmly established. As for the UK, Moore points out that “our current largest non-English speaking markets are Germany and France and German is widely used as a *lingua franca* in Central and Eastern Europe: there is no question of the ongoing need for both German and French. But we also need to look beyond Europe, and develop competence in languages which can help us penetrate new markets where there is potential for growth and little English spoken.” It has to be good for business.

FAUT-IL NAITRE ANGLO-SAXON?

FRANÇAIS

- ❑ Quand on est un anglo-saxon et qu'on se rend dans un pays non anglophone, on attend rarement longtemps avant de s'entendre dire : « vous avez de la chance d'avoir l'anglais comme langue maternelle ». On l'entend souvent dans la bouche d'un taxi ou d'une serveuse de restaurant (le collègue de bureau ne prend en général pas la peine de faire la remarque). Et c'est en général dit avec une intonation, un accent et un choix de vocabulaire parfaits. L'anglais est devenu non seulement la langue de la science et de la technologie mais aussi du business international, de l'hospitalité et des voyages. Ceux dont c'est la langue maternelle semblent donc avantagés. Mais le sont-ils vraiment ?

- ❑ Selon l'OCDE, seulement 6% de la population mondiale a l'anglais pour langue maternelle, mais 25% parle anglais peu ou prou. Un des moyens que le comité défendant la candidature de Londres pour les Jeux olympiques de 2012 a utilisés pour l'emporter, a consisté à dire que, dans la capitale, on parlait couramment plus de 300 langues — dont l'anglais bien sûr. En Inde, il est courant de parler plus de deux langues : quelqu'un originaire de Calcutta peut ainsi parler anglais mais aussi bengali et hindi. En Hollande et en Allemagne, on a de plus en plus tendance à parler anglais en réunion de managers, un anglais parfait bien sûr. Quant à l'Europe de l'Est, comme nous le soulignons dans notre dernier supplément, on y propose désormais de nombreux programmes d'études supérieures dans la langue locale mais aussi en anglais, surtout dans le domaine scientifique.

- ❑ Mais pendant que les anglophones de naissance se réjouissent discrètement de leur domination linguistique mondiale, les choses sont peut-être en train de tourner à leur désavantage selon de nombreux observateurs. Il y a un vieil adage qui dit : « achète dans ta langue, vends dans celle de ton client ». Beaucoup d'anglophones appliquent encore ce précepte, ce qui conduit parfois à d'étranges tendances commerciales, selon CILT, le centre national britannique pour les langues. Cet organisme indique que le volume des transactions commerciales entre le Royaume-Uni (RU) et le Danemark est égal à celui entre le RU et l'ensemble de l'Amérique latine, même si la population de celle-ci est quatre-vingt fois plus importante. C'est assez facilement compréhensible si on compare les distances et les niveaux de richesse, mais on ne peut s'empêcher de se demander si le fait que plus de trois quarts des Danois parlent anglais ne joue pas aussi un rôle.

- ❑ Isabella Moore, la directrice de CILT, insiste sur le fait que les compétences linguistiques sont un atout important, non seulement pour l'individu qui enrichit ainsi la gamme de ses talents, mais aussi pour un pays et ses régions en termes de compétitivité. Comme elle le fait remarquer, « nos études montrent que les entreprises qui font l'effort de développer des compétences linguistiques peuvent améliorer spectaculairement leur chiffre d'affaires à l'exportation. Comme toutes les entreprises le savent bien, il est bien plus rentable de conclure des nouveaux contrats avec des clients existants, et on ne peut y parvenir qu'en cultivant des relations plus étroites. Lorsqu'il s'agit de clients étrangers, cela implique la capacité à communiquer avec eux dans leur propre langue. »

- ❑ Aux USA, où on estime qu'il y aura plus d'hispanophones que d'anglophones d'ici 2040, les échanges commerciaux avec l'Amérique latine sont déjà bien établis. Quant au RU, Moore fait remarquer que « nos plus grands marchés non-anglophones actuels sont l'Allemagne et la France et l'allemand est couramment utilisé comme *lingua franca* en Europe centrale et de l'Est : nous avons donc besoin de compétences en allemand et en français. Mais il nous faut aussi regarder par-delà l'Europe et développer des compétences dans des langues qui pourraient nous aider à nous implanter sur de nouveaux marchés, offrant un vrai potentiel de croissance et où on parle peu anglais ». Ce serait sans doute bon pour les affaires.

MAN SPRICHT ENGLISCH

DEUTSCH

□ Wenn Angelsachsen außerhalb des englischen Sprachraums reisen, dauert es meistens nicht lange, bis jemand die Bemerkung macht: „Sie können ja so froh sein, daß Englisch Ihre Muttersprache ist“. Dieser Kommentar kommt in der Regel aus dem Mund des Taxifahrers oder der Bedienung im Restaurant (dem ausländischen Geschäftskollegen ist diese Tatsache nicht einmal mehr eine Bemerkung wert). Doch wird der Kommentar meistens mit perfekter Intonation, akzentfrei und idiomatisch richtig abgegeben. Englisch ist nicht nur die Weltsprache der Wissenschaft und Technologie, sondern ist internationale Geschäftssprache, die Sprache des Gastgewerbes und des Tourismus. Also kommen diejenigen, für die Englisch Muttersprache ist, mit einem Vorteil zur Welt. Oder etwa nicht?

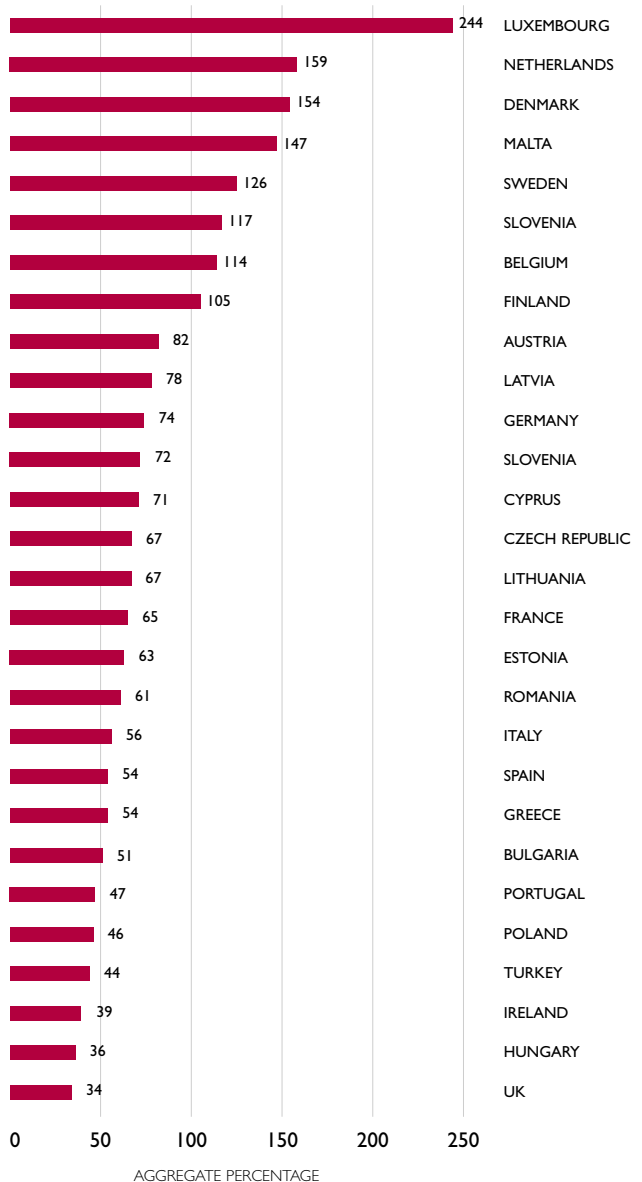
□ Laut der OECD sprechen nur 6% der Weltbevölkerung Englisch als Muttersprache - jedoch beträgt der Anteil derer, die Englisch zu einem gewissen Grad beherrschen, gute 25%. Als sich London vor einiger Zeit erfolgreich um die Ausrichtung der Olympischen Spiele 2012 bewarb, brüstete sich das örtliche Komitee damit, daß in der britischen Hauptstadt über 300 Sprachen gesprochen würden — Englisch natürlich inbegriffen. In Indien spricht man gewöhnlich mehr als zwei Sprachen — jemand aus Kalkutta spricht neben Englisch auch Bengali und Hindi. Die Holländer und die Deutschen halten immer häufiger auch die internen Besprechungen des Managements auf Englisch ab, was sie natürlich perfekt beherrschen. Und wie wir in unserem vorletzten Heft berichteten halten immer mehr osteuropäische Universitäten vor allem ihre naturwissenschaftlichen Veranstaltungen sowohl auf Englisch als auch in der Landessprache ab.

□ Während sich englische Muttersprachler im stillen zu ihrer linguistischen Weltherrschaft gratulieren mögen, fragen sich immer mehr Kommentatoren, ob sich das Blatt nicht wenden wird. Eine alte Regel lautet: „Kaufe in Deiner Sprache, verkaufe in der Sprache Deines Kunden“. Viele englischsprachige Geschäftsleute halten sich noch an sie. Doch kann gut sein, daß diese Praxis heute zu verzerrten Geschäftsbeziehungen führt, wie das CILT, das britische Zentrum für Sprachen, warnt. Dort weist man darauf hin, daß der Handel zwischen Großbritannien und Dänemark dasselbe Volumen hat wie der zwischen Großbritannien und ganz Lateinamerika, obwohl die Bevölkerung von Lateinamerika achtzigmal größer ist als die von Dänemark. Zwar steht diese Statistik auf etwas wackeligen Beinen, wenn man die Entfernungen, das Wohlstandsgefälle, und so weiter berücksichtigt, doch kommt man fast nicht umhin, zu fragen, ob die Tatsache, daß über drei Viertel der dänischen Bevölkerung Englisch sprechen, hierbei nicht etwa doch eine Rolle spielt.

□ Isabella Moore, die Direktorin des CILT, hält Fremdsprachenkenntnisse für äußerst wichtig, nicht nur, weil sie eine Erweiterung individueller Fähigkeiten bedeuten, sondern als entscheidenden Faktor bei der Wettbewerbsfähigkeit eines Landes und seiner Regionen. Sie sagt: „Unsere Untersuchungen zeigen, daß Firmen, die sich um die Fremdsprachenkenntnisse ihrer Mitarbeiter bemühen, ihren Exportumsatz drastisch steigern können. Wie alle Unternehmen wissen, ist es viel wirtschaftlicher, neue Kontakte über bestehende Kunden zu erhalten. Das setzt allerdings die Pflege der Geschäftsbeziehungen voraus. Bei ausländischen Kunden heißt das, daß man mit ihnen in ihrer eigenen Sprache kommunizieren können muß“.

□ In den Vereinigten Staaten, wo aller Voraussicht nach im Jahr 2040 mehr Einwohner Spanisch als Amerikanisch sprechen werden, ist der Handel mit Mittel- und Südamerika bereits fest etabliert. Was Großbritannien betrifft, so sagt Moore: „Unsere größten nicht-englischsprachigen Märkte sind Deutschland und Frankreich. Außerdem wird Deutsch vielfach als lingua franca in Mittel- und Osteuropa verwendet. Es besteht also kein Zweifel über den fortwährenden Bedarf nach Deutsch und Französisch. Aber wir müssen uns auch außerhalb Europas orientieren und Fremdsprachenkompetenzen ausbauen, die uns dabei helfen, neue Märkte zu erschließen, wo Wachstumspotential besteht, aber kaum Englisch gesprochen wird.“ Es muß also gut fürs Geschäft sein.

AGGREGATE OF ALL NON-MOTHER TONGUE SKILLS IN EACH COUNTRY (E.G. % WHO SPEAK FRENCH PLUS % WHO SPEAK GERMAN)



Source: The National Centre for Languages

LIFE IN THE EUROZONE

ENGLISH

Adopted by eleven EU Member States on January 1, 1999 and by Greece a year later, on the turn of the year the euro will have been official legal tender in much of continental Europe for four years, since the introduction of euro notes and coins on 1 January 2002. But if the eurozone, as it has become known, is growing up, it is not without its teething problems. Just recently, for example, the Italians even dared to debate whether *la dolce vita* might be more easily restored by life outside the euro. And the enthusiasm for the euro of the current European President, one Tony Blair, seems considerably diminished – not just because he is worried about a referendum.

But even the most cursory examination of the economics shows that the eurozone's woes cannot simply be laid at the door of those little gold coins and magnetically striped notes. As recent research by global investment bank Lehman Brothers demonstrates, the so-called "world weight" punched of what is now the euro area (measured as a percentage of world GDP) was in steady decline through most of the 1980s, and then despite plateauing in the nineties it has dipped sharply year on year since 2000. Some of this can be put at the door of simple demographics, with an ageing workforce and lower birth rates causes for concern to most of the eurozone countries. But the size of the region's economy relative to the rest of the world still appears to have shrunk more than could be expected.

Of course, it not all bad news, especially for local employers and inward investors. Quarterly increases in real wage since the early 1970s, despite significant peaks and troughs, have been on a continuous downward trend, reaching below 1% in 2002 compared to an average of between 3 and 4% in the 1970s. However, at the same time, growth in productivity has fallen, suggesting that falls in wage levels cannot simply be attributed to reduced working hours and longer holidays (though that is part of the reason).

The consequence, the economists argue, is that overall living standards in the eurozone have not risen nearly as sharply as those in the US or indeed the UK. For the casual observer, however, on a visit to continental Europe, this may be hard to credit. Certainly, the numbers may show less growth, but lifestyle expectations are unchanged, if not on the increase. And woe betide any politician who dares to suggest the need for structural reform, as Angela Merkel found to her cost in the recent highly confusing German elections.

In fact, the picture in Germany was looking more positive just prior to the elections, with an increase in manufacturing productivity and a decline in unit labour costs, for example, in relation to neighbours France and Italy. But that was from an economic point of view. The German people saw it differently. As our previous contributor Wolfgang Münchau, writing in the *Financial Times*, put it: "The hope that Germany would lead the eurozone out of its economic malaise is now gone. We do not really know what the German electorate voted in favour of. But we do know what it voted against. It voted against change." Yet it is a change that economists believe must surely come, and not just to Germany. Their question now is when – and led by whom?

LA VIE EN ZONE EURO

FRANÇAIS

Adopté par onze Etats membres de l'Union européenne le 1er janvier 1999 et un an plus tard par la Grèce, l'euro aura cours depuis quatre ans au début de l'année prochaine dans la plus grande partie de l'Europe continentale, puisque les billets et pièces en euro ont été introduits le 1er janvier 2002. Mais si la zone euro, comme on l'appelle, continue de s'accroître, cela ne se passe pas sans difficultés. Il y a peu, les Italiens se sont même demandés si le retour à *la dolce vita* ne se ferait pas plus facilement en renonçant à l'euro. Quant à un certain Tony Blair, qui assume actuellement la présidence de l'Union, son enthousiasme pour l'euro semble avoir considérablement diminué - et pas seulement parce qu'il a peur de l'issue d'un éventuel référendum.

Mais un examen même rapide des causes économiques qui font les malheurs de la zone euro ne peut pas en faire porter la responsabilité à ces petites pièces jaunes et à ces billets à bande magnétique. Comme le montre une étude de la banque d'affaires Lehman Brothers, le pourcentage du PIB mondial que représente ce qui est maintenant la zone euro a décliné de manière constante pendant la plus grande partie des années 80, pour stagner pendant les années 90, avant de rechuter nettement, année après année, depuis 2000. On peut attribuer ce phénomène en partie aux réalités démographiques, puisque le vieillissement de la population active et la baisse du taux de natalité préoccupent la plupart des pays de cette région. Il n'en reste pas moins que la proportion que représente le PIB de cette zone par rapport au reste du monde semble avoir baissé plus que prévu.

La situation n'est bien sûr pas complètement négative, surtout pour les entreprises locales et les investisseurs. Les augmentations trimestrielles de salaire réel sont en baisse continue depuis le début des années 70, malgré quelques fortes inflexions vers le haut ou vers le bas, et sont descendues sous 1% en 2002, contre une moyenne de 3 à 4% dans les années 70. Dans le même temps, la croissance de la productivité a chuté, ce qui tend à montrer que la baisse des salaires ne peut être uniquement attribuée à un raccourcissement de la semaine de travail et un allongement des vacances (même si ces deux facteurs jouent un rôle).

Une des conséquences, selon les économistes, c'est que le niveau de vie global de la zone euro est loin de s'être accru aussi nettement que aux Etats-Unis ou au Royaume-Uni. Même si c'est peut-être difficile à croire pour l'observateur peu attentif qui se rend sur le continent. Certes, les chiffres montrent une croissance moindre, mais les attentes en termes de qualité de vie sont aussi élevées qu'avant, voire plus. Et malheur au politicien qui osera affirmer la nécessité de réformes structurelles, comme Angela Merkel l'a appris à ses dépens lors des dernières élections allemandes.

A vrai dire, l'Allemagne a commencé à se porter mieux peu avant les élections, avec une amélioration de la productivité dans le secteur manufacturier et une baisse des frais de main-d'oeuvre par unité produite par rapport à, par exemple, la France et l'Italie. Mais il s'agit là d'un point de vue économique. Les Allemands ont analysé les choses différemment. Comme le disait dans le *Financial Times* Wolfgang Münchau, qui a précédemment écrit dans notre revue : « Il n'y a plus à espérer de l'Allemagne qu'elle guérisse la zone euro de ses maux économiques. Nul ne sait vraiment en faveur de quoi les Allemands ont voté. Mais on sait contre quoi ils ont voté. Ils ont voté contre le changement. » Pourtant, selon les économistes, il faut s'attendre à des changements, et pas seulement en Allemagne. La question est donc maintenant quand - et qui mènera la réforme ?

DAS LEBEN IN DER EUROZONE

DEUTSCH

□ Auf dem Papier wurde der Euro am 1. Januar 1999 von elf EU-Mitgliedstaaten eingeführt; Griechenland folgte ein Jahr später. Mit dem kommenden Jahreswechsel ist der Euro seit vier Jahren, seit der Einführung der Euromünzen und -banknoten am 1. Januar 2002, fast überall auf dem europäischen Kontinent gesetzliches Zahlungsmittel. Aber das allmähliche Heranreifen der sogenannten Eurozone läuft nicht ohne Kinderkrankheiten ab. Erst vor kurzem wagten etwa die Italiener die Überlegung, ob la dolce vita nicht besser ohne den Euro zu gestalten wäre. Außerdem scheint die Begeisterung für den Euro des amtierenden EU-Ratspräsidenten, eines gewissen Tony Blair, erheblich gedämpft zu sein — nicht nur, weil ihm die bei einer Einführung des Euro in Großbritannien anstehende Volksabstimmung Kopfzerbrechen bereiten würde.

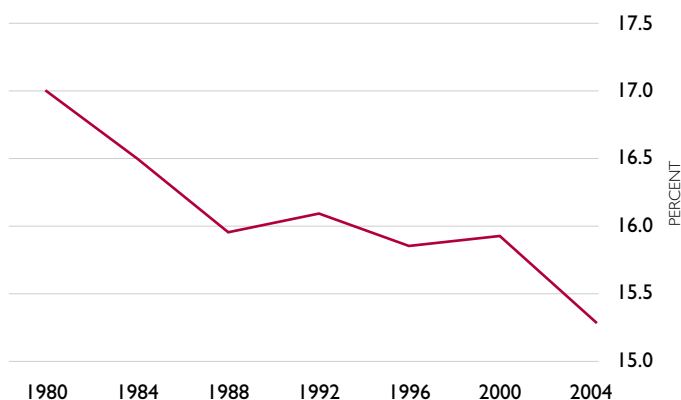
□ Doch zeigt schon eine oberflächliche Untersuchung der wirtschaftlichen Verhältnisse, daß die kleinen Messingmünzen und die Banknoten mit dem Magnetstreifen nicht allein für die Sorgen der Eurozone verantwortlich sind. Wie eine vor kurzem durchgeführte Studie der global operierenden Investmentbank Lehman Brothers nachweist, verringerte sich das ökonomische Gewicht der heutigen Eurozone (ihrem prozentualen Anteil an der Summe aller Bruttoinlandprodukte nach) während der achtziger Jahre stetig und fiel trotz einer vorübergehenden Erholung in den neunziger Jahren seit 2000 Jahr für Jahr scharf ab. Gewiß tragen demographische Veränderungen wie die alternde Arbeitnehmerschaft und sinkende Geburtenraten einen Teil der Verantwortung an den Problemen der Eurozone. Doch scheint die Wirtschaftskraft der Region im Vergleich zur restlichen Welt stärker als erwartet geschrumpft zu sein.

□ Natürlich gibt es nicht nur schlechte Nachrichten, vor allem für Arbeitgeber und Investoren innerhalb der Eurozone. Der Anstieg der Reallöhne seit den 70er Jahren flacht trotz bedeutender Spitzen und Talsohlen stetig ab. 2002 betrug er unter 1% verglichen mit einem Durchschnitt von 3% bis 4% in den 70er Jahren. Allerdings verlangsamte sich zur gleichen Zeit die Produktivität, so daß das gesunkene Lohnniveau nicht nur auf die kürzere Arbeitszeit und den längeren Urlaub zurückgeführt werden kann (obwohl diese Faktoren eine Rolle spielen).

□ Wie Wirtschaftsexperten behaupten, ist die Folge hiervon, daß der Lebensstandard in der Eurozone im Vergleich zu den USA oder Großbritannien nicht merklich angestiegen ist. Aber schon der flüchtige Blick des Besuchers auf dem Kontinent findet hierfür keine Bestätigung. Zwar vermehren die Statistiken geringeres Wachstum. Erwartungen an den Lebensstil sind jedoch unverändert oder sogar steigend. Wehe dem Politiker, der das Wort Strukturreformen in den Mund zu nehmen wagt, wie Angela Merkel in den höchst verwirrenden Bundestagswahlen am eigenen Leib zu spüren bekam.

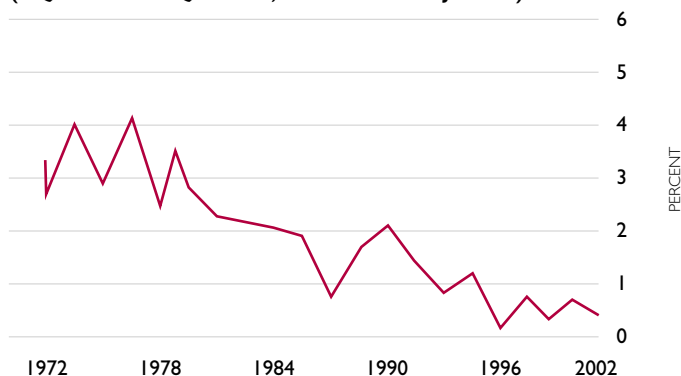
□ Tatsächlich sah die Lage in Deutschland vor der Wahl rosiger aus. Im Vergleich zu Frankreich und Italien steigerte sich die Produktivität in der Industrie, und die Kosten für die Arbeit sanken. Aber das galt nur vom wirtschaftlichen Standpunkt. Die Deutschen sahen die Dinge anders. Wie Wolfgang Münchau, Beitragsautor in einer anderen Ausgabe unseres Magazins, in der Financial Times schreibt, hat sich die Hoffnung, Deutschland würde die Eurozone aus ihrer wirtschaftlichen Misere führen, jetzt zerschlagen: „Wir wissen nicht, wofür der deutsche Wähler gestimmt hat. Aber wir wissen, wogegen er gestimmt hat. Er hat gegen den Wandel gestimmt“. Doch Wirtschaftsexperten glauben, daß der Wandel auf jeden Fall kommen muß, nicht nur nach Deutschland. Sie müssen sich nun fragen, wann er denn kommen soll — und wer ihn anführen wird.

EURO-AREA WORLD WEIGHT (% OF WORLD GDP)



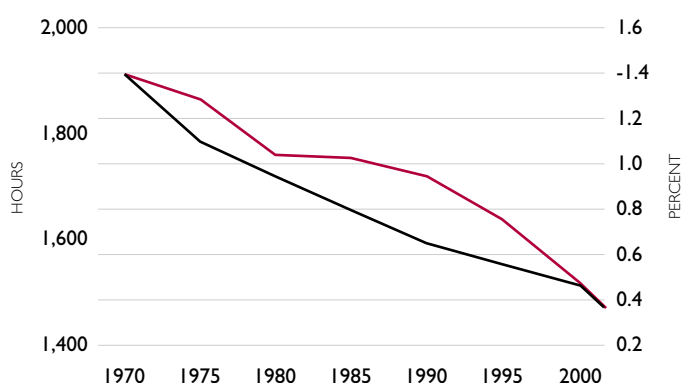
Source: Lehman Brothers

REAL WAGE TRENDS (% QUARTER-ON-QUARTER, SEASONALLY ADJUSTED)



Source: Lehman Brothers

PRODUCTIVITY AND HOURS WORKED (% CHANGE YEAR-ON-YEAR)



● HOURS PER WORKER
● TOTAL FACTOR PRODUCTIVITY

Source: Lehman Brothers

THE VIEW FROM SOUTH AFRICA

ENGLISH

South Africa, which this year plays host to Vedior's international conference, is currently enjoying robust economic success and, according to the South African Reserve Bank "there is no sign that the longest period of economic expansion in South Africa's history is coming to an end". Real GDP is forecast to increase by some 4% by the end of 2005, which translates to an increase of some 2.5% real income per capita. And as this comes in the wake of twenty-three quarters of economic growth, little wonder that Tito Mboweni, Governor of the South African Reserve Bank, was in a mood to celebrate in his recent speech at the Fedusa Third National Congress, held in Gold Reef City.

Mr. Mboweni went on to attribute the recent growth figures of 4.8% in the second quarter of 2005 mainly to "a sharp increase in real value added in manufacturing, which reflected rising domestic final demand and stronger export demand for certain categories of goods" — though the bumper maize harvest also played its part.

Inevitably there have been positive knock-on effects on employment, with enterprise-surveyed employment rising, on balance, by 111,000 jobs over the past year to March 2005, whilst since the so-called "employment trough" of June 2003 well over 200,000 formal-sector job opportunities have been created. Most recently the strongest increases were recorded in the community, social and personal services and trade sectors, while employment in gold mining, finance and manufacturing shrank slightly.

Meanwhile the wider category of "household survey data" indicates that total employment in South Africa expanded by a substantial 500,000 jobs over the same period, although roughly half of this increase was in the informal, domestic service and agricultural sectors. Labour productivity also increased by 2.6% in the first quarter of the year.

Of course, many issues remain. Wage inflation continues, with nominal remuneration per worker rising by nearly 9% in the year to March 2005. This rise however is slower than in previous years and was also compensated for by the increase in productivity. Industrial action also remains a significant concern, with employee days lost to strike action increasing more than three times from the first half of 2004 to the first half of 2005.

Inflation has been a long-running concern to South African economists and although Mr Mboweni was upbeat, the fact that household debt rose to 61% in the first half of 2005, its highest level for six years, suggests the problem is not yet conquered. But then again house prices have also soared, especially in the Cape Town area, fuelled in many cases by foreign investment. And the Reserve Bank's recently published Annual Economic Report attributes "the robust growth of consumer spending" largely to "strong increases in household disposable income". Not that the benefits are seen equally across the country — unemployment still varies widely by province, with the majority of the unemployed found in Gauteng Province followed by Kwazulu-Natal. And unemployment figures remain high, especially amongst the young and the unskilled.

Overall however, with more money and more jobs around, the economic picture from South Africa is certainly a lot rosier than a decade ago. But as the Department of Labour's Annual Review also points out "the world of work is changing" and South Africa is no exception. The pressure remains on to create a more highly skilled, more flexible labour force — and above all a more inclusive one.

ZOOM SUR L'AFRIQUE DU SUD

FRANÇAIS

L'Afrique du Sud, qui accueillera cette année la conférence internationale de Vedior, connaît à l'heure actuelle une forte croissance économique et, selon la banque de réserve sud-africaine, « il n'y a pas de raison de penser que la plus longue période d'expansion économique dans l'histoire de l'Afrique du Sud doive prendre fin bientôt ». On estime que le PIB réel aura progressé de 4% d'ici fin 2005, ce qui signifiera une hausse du revenu réel par habitant d'environ 2,5%. Et comme cela fait suite à vingt-trois trimestres de croissance économique, on ne s'est pas étonné de constater que Tito Mboweni, le directeur de la banque de réserve, était de bonne humeur lors de l'allocution qu'il a délivrée à l'occasion du troisième congrès national du syndicat Fedusa, qui s'est tenu à Gold Reef City.

Lors de cette manifestation, M. Mboweni a attribué la progression de 4,8% observée au deuxième trimestre de 2005 principalement à « une forte augmentation de la valeur ajoutée réelle produite par les industries manufacturières, ce qui traduit une hausse de la demande finale intérieure et une plus forte demande extérieure pour certaines catégories de marchandises » — même si l'exceptionnelle récolte de maïs a aussi joué un rôle.

Tous ces facteurs ont eu inévitablement un effet positif sur l'emploi : les entreprises sondées ont vu leur nombre d'emplois augmenter, dans l'ensemble, de 111.000 unités pendant l'année qui s'est écoulée jusqu'à mars 2005 tandis que, depuis la poussée du chômage en juin 2003, plus de 200.000 emplois ont été créés. Les plus fortes augmentations récemment enregistrées ont été observées dans le secteur associatif, les services aux personnes et services sociaux et le commerce, tandis que le nombre d'emplois a légèrement baissé dans les secteurs de l'extraction d'or, la finance et les industries manufacturières.

Parallèlement les « données d'étude des ménages » montrent que le nombre total d'emplois en Afrique du Sud a augmenté de 500.000 unités sur la même période, même si environ la moitié de ces nouveaux emplois ont été créés dans les secteurs des petites entreprises, des services domestiques et de l'agriculture. La productivité des actifs a également progressé de 2,6% au cours du premier trimestre de l'année.

Il reste bien sûr de nombreux problèmes. L'inflation des salaires continue : la rémunération nominale par actif a augmenté de près de 9% au cours de l'année qui a précédé mars 2005. Mais cette hausse est plus lente que les années précédentes. En outre, elle a été contrebalancée par une hausse de la productivité. Les grèves représentent un autre gros problème persistant : le nombre de journées de travail salarié perdues en raison d'une grève a été multiplié par plus de trois entre le premier semestre 2004 et le premier semestre 2005.

L'inflation est depuis longtemps un motif d'inquiétude pour les économistes sud-africains et, malgré l'enthousiasme de M. Mboweni, le fait que la dette des ménages ait atteint 61% durant la première moitié de 2005, son plus haut niveau depuis six ans, laisse penser que le problème n'est pas encore résolu. Quant au prix de l'immobilier, il a lui aussi progressé, surtout dans la région du Cap, souvent en raison des investissements étrangers. Par ailleurs, la banque de réserve attribue, dans son récent rapport économique annuel, « la forte croissance des dépenses des consommateurs » essentiellement à « une forte hausse des revenus nets des ménages ». Même si les effets positifs de ces phénomènes ne se font pas sentir avec autant d'intensité dans tout le pays : le taux de chômage varie encore beaucoup en fonction de la province, la majorité des chômeurs habitant dans le Gauteng, puis le Kwazulu-Natal. Et le taux de chômage reste élevé, surtout chez les jeunes et les travailleurs peu qualifiés.

Mais, dans l'ensemble, avec plus d'argent pour les ménages et plus d'emplois, la situation économique sud-africaine est certainement bien meilleure qu'il y a dix ans. Mais comme un rapport annuel du ministère du Travail le souligne, « le monde du travail est en train de changer », et c'est aussi le cas en Afrique du Sud. Il reste nécessaire de forger une population active plus qualifiée, plus flexible et surtout plus diversifiée.

DER ARBEITSMARKT IN SÜDAFRIKA

DEUTSCH

□ Südafrika, das Gastland der diesjährigen internationalen Tagung von Vedior, kommt zur Zeit in den Genuß der längsten Phase wirtschaftlicher Expansion in der Geschichte des Landes, deren Ende noch lange nicht in Sicht ist, wie die südafrikanische Notenbank verlauten läßt. Zu Ende des Jahres 2005 soll das reale Bruttoinlandsprodukt sich um etwa 4% gesteigert haben, was einem Anstieg der Reallöhne um etwa 2,5% pro Kopf entspricht. Da all dies nach dreiundzwanzig Quartalen ununterbrochenen Wirtschaftswachstums eintritt, ist es wenig verwunderlich, daß der Chef der südafrikanischen Notenbank, Tito Mboweni, bei seiner unlängst vor der dritten Landesversammlung der FEDUSA, des Dachverbands der südafrikanischen Gewerkschaften, in Gold Reef City gehaltenen Ansprache in Feierstimmung war.

□ Herr Mboweni führte die jüngste Wachstumsrate von 4,8% im zweiten Quartal 2005 vor allem auf verstärkte Aktivität in der Fertigungsindustrie als Reaktion auf stärkere Nachfrage aus dem Inland und stärkere Nachfrage nach Exportgütern in diesem Sektor zurück. Die erfolgreiche Maisesmte trug jedoch auch ihren Teil dazu bei.

□ Positive Auswirkungen auf die Beschäftigung waren bei dieser Entwicklung vorprogrammiert. Im Jahr bis März 2005 stiegen die Zahlen nach Angaben der Unternehmen um 111.000 Arbeitsplätze. Während der sogenannten Talsohle bei den Beschäftigungszahlen im Juni 2003 wurden immerhin noch über 200.000 Stellen für qualifizierte Arbeitnehmer geschaffen. Das stärkste Wachstum verzeichnete man jüngst bei den kommunalen, sozialen und auch persönlichen Dienstleistungen, während die Beschäftigungszahlen in den Goldminen, bei den Finanzdienstleistungen und in der Produktion leicht sanken.

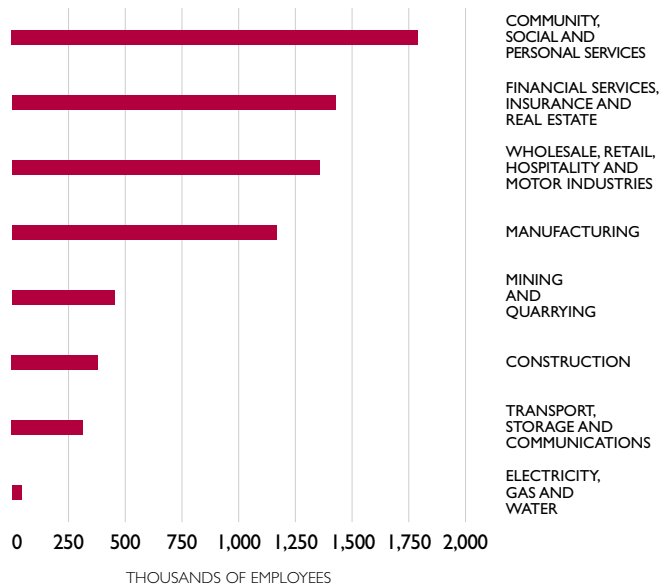
□ Die weiter gefaßten Kategorien einer Haushaltsumfrage zeigen hingegen, daß die Gesamtbeschäftigung in Südafrika im selben Zeitraum um beachtliche 500.000 Arbeitsplätze anstieg, obschon die Hälfte dieses Zuwachses auf das Konto von unqualifizierten häuslichen Dienstleistungen und Tätigkeiten in der Landwirtschaft geht. Auch die Produktivität stieg im ersten Quartal diesen Jahres um 2,6% an.

□ Natürlich müssen noch viele Probleme bewältigt werden. So hält die Inflation der Löhne an. Im Jahr bis März 2005 stieg das nominelle Pro-Kopf-Einkommen um fast 9%. Dieser Anstieg ist aber langsamer als in den Vorjahren und wird durch die gestiegene Produktivität ausgeglichen. Streiks bleiben ebenfalls ein bedeutsames Problem, da in der ersten Jahreshälfte 2005 über dreimal so viele Arbeitstage wie in der ersten Jahreshälfte 2004 durch Streiks verlorengingen.

□ Inflation stellt schon länger ein Problem für die südafrikanische Wirtschaft dar. Obwohl Herr Mboweni bester Laune war; bedeutet die in der ersten Jahreshälfte 2005 auf den höchsten Wert seit sechs Jahren, auf 61% angestiegene Staatsverschuldung, daß das Problem seiner Lösung wohl noch harrt. Allerdings sind die Hauspreise vor allem durch ausländische Investoren in der Gegend um Kapstadt gestiegen. Der kürzlich veröffentlichte Jahreswirtschaftsbericht der Notenbank führt den steten Anstieg des Konsums auf das beträchtliche Anwachsen des für solche Ausgaben verfügbaren Einkommens. Diese Fortschritte machen sich jedoch nicht überall im Land gleich bemerkbar - die Arbeitslosigkeit variiert stark zwischen den Provinzen und konzentriert sich in Gauteng gefolgt von Kwazulu-Natal. Außerdem ist die Arbeitslosenrate bei den Jugendlichen und Unqualifizierten nach wie vor hoch.

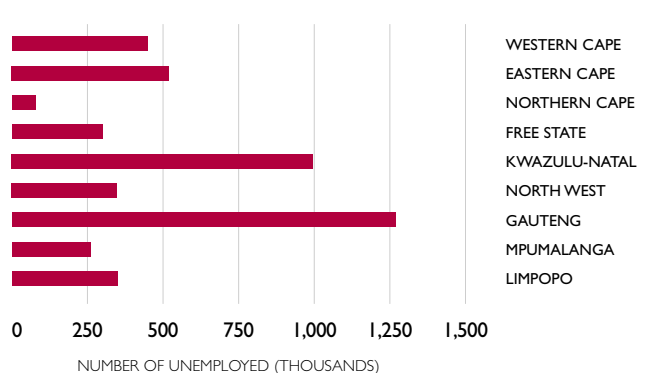
□ Insgesamt sieht die südafrikanische Wirtschaft dank mehr Kapital und mehr Arbeitsplätzen viel rosiger als noch vor einem Jahrzehnt aus. Doch weist das Arbeitsministerium darauf hin, daß sich die Welt verändert und daß Südafrika keine Ausnahme ist. Man muß sich nach wie vor mit allen Kräften um die Schaffung einer besser qualifizierten und flexibleren Arbeitnehmerschaft bemühen - und einer, in der gesellschaftliche Unterschiede allmählich verschwinden.

SOUTH AFRICAN EMPLOYMENT BY SECTOR 1ST QUARTER 2005



Source: Statistics South Africa

SOUTH AFRICAN UNEMPLOYMENT BY REGION LAST QUARTER 2003



Source: Labour Market Review

EMAIL ETIQUETTE

ENGLISH

It is easy to forget, given that it is now such a crucial element of both corporate and personal life, that email is a relevantly recent development. Although back in the 1960s the development of timesharing computers that could run more than one programme at once meant that many research organisations wrote programmes to exchange text messages and even allow real-time chat among users at different terminals, such early systems were limited to use by groups of people using one computer.

By the 1980s email "relaying" was under way at the University of California at Berkeley, where the Unix operating system was developed. But it was not until the early 1990s, when the large network service providers America Online (AOL) and Delphi started to connect their proprietary email systems to the Internet, that the large-scale adoption of Internet email became a global standard. Which may explain, in part at least, why it has taken a while for a satisfactory "email etiquette" to be agreed upon.

Announcing redundancies by email, whilst it may be an improvement upon the loudspeaker method recently employed at the former Rover plant in Longbridge in the UK, is certainly not regarded as best HR practice, even if they are individually addressed. Nor is the dispersion of email messages where the sender has pressed "include all" from their address book, especially if that address book just happens to include some highly prized personal addresses, whether they be heads of state or royalty (and yes, it does happen). As for jokes, innuendo and, worse still, sexually explicit messages, there are too many highly documented examples to go into.

By their very nature, email messages tend to be more informal than the traditional letter, where pen, or at least printer, has been put to paper. But there are still some basic rules. The use of capitals in an email has been likened by psychologists to the effect of SHOUTING, for example. And then are the forms of address. Individuals who are unlikely to address complete strangers by their first name to his or her face suddenly seem emboldened to do so by email. Titles, it seems, go out through cyberspace.

Then there is the Blackberry. Is it really good manners to check your email messages in a meeting, just because the technology has beeped at you? Even if you are only reading messages rather than responding to them, the answer is an emphatic no. Just a few years ago mobile phone users were guilty of the same charge, but these days personal phones are almost always switched off in group gatherings, unless there is a very persuasive reason. Technology has evolved so fast that we are all still struggling to learn the rules of etiquette. Is there any sadder sight than a couple in a restaurant both talking into their mobiles, ignoring each other, or worse still texting messages and taking digital pictures?

Email is a marvellous business tool, indeed a now indispensable one. It is also a tool which needs to be used with care. Next time you consider sending an email, first stop to wonder whether it is really necessary. Take a good look at the recipients' list. Make sure you have crafted the message to your liking. And then press "send" — provided, that is, you are not in a meeting at the time. You don't want to be consigned to the junk pile.

L'ETIQUETTE DE L'EMAIL

FRANÇAIS

Il est facile de l'oublier, étant donné que c'est devenu un outil crucial de la vie des entreprises et des individus, mais l'email est une apparition récente. Même si dans les années 60 l'invention d'ordinateurs pouvant exécuter plus d'un programme à la fois a fait que de nombreux bureaux d'études ont pu élaborer des programmes permettant d'échanger des messages textuels et permettant aussi à des utilisateurs situés à différents terminaux de converser en temps réel, il s'agissait de systèmes utilisables seulement par des groupes d'individus se servant d'un seul et même ordinateur.

Dès les années 80 on faisait de la transmission de courrier électronique à la University of California de Berkeley, où a été élaboré Unix, le système d'exploitation. Mais ce n'est pas avant le début des années 90, quand les grands fournisseurs d'accès que sont America Online (AOL) et Delphi ont commencé à connecter leur propre système de messagerie électronique à Internet, qu'on a assisté à l'emploi à grande échelle de la messagerie électronique par Internet. Ce qui peut expliquer pourquoi, du moins en partie, il a fallu un certain temps pour qu'on se mette d'accord sur une « étiquette de l'email ».

Annoncer un licenciement par email, même si c'est peut-être mieux que la méthode du haut-parleur récemment employée à l'ancienne usine Rover de Longbridge (Royaume-Uni), ne peut certainement pas être considéré comme une bonne pratique de GRH, même lorsque l'email vous est personnellement adressé. Mieux vaut aussi éviter les envois d'email où l'expéditeur appuie sur « Sélectionner tout » et adresse son message à tous les membres de son carnet d'adresses, surtout si celui-ci comprend des emails très prisés comme ceux de chefs d'Etat ou de membres de famille royale (oui, cela arrive). Quant aux blagues, aux allusions grossières et aux messages explicitement sexuels, les exemples sont trop nombreux pour en faire le tour.

De par leur nature, les emails ont tendance à être plus informels que la lettre traditionnelle, qu'on écrit au stylo ou qu'on imprime. Il n'en reste pas moins qu'il y a des règles dans ce domaine. L'emploi de majuscules dans un email produit, selon certains psychologues, un effet comparable au fait de CRIER, par exemple. Et puis il y a la manière dont on s'adresse à quelqu'un. Il semblerait qu'une personne ayant tendance à ne pas s'adresser à un inconnu en employant son prénom en face de lui ait le courage de le faire par email. Les titres ont tendance, semble-t-il, à s'évanouir dans le cyberspace.

Et puis il y a les Blackberry. Est-ce que ce sont des manières de consulter ses emails en réunion, lorsque votre appareil vient de biper ? Même s'il s'agit seulement de lire des messages et pas d'y répondre, la réponse est non ! Il y a quelques années à peine, les utilisateurs de téléphone portable faisaient l'objet des mêmes reproches, mais de nos jours les portables personnels sont presque toujours coupés lors de réunions, sauf circonstances spéciales. La technologie évolue si vite que nous avons du mal à apprendre les règles de son utilisation, son étiquette. Y a-t-il un spectacle plus triste que deux conjoints assis à la table d'un restaurant utilisant chacun leur portable, s'ignorant l'un l'autre ou, encore pire, envoyant des SMS et prenant des photos numériques ?

L'email est un outil merveilleux, voire indispensable, pour les entreprises. C'est aussi un outil qu'il faut utiliser avec précaution. Avant d'envoyer un email, il convient de se demander si cet envoi est vraiment nécessaire. Jetez un coup d'œil à la liste des destinataires. Assurez-vous d'avoir composé votre message comme vous le souhaitez. Une fois tout cela fait, vous pouvez appuyer sur « Envoyer » (à condition bien sûr de ne pas être en réunion à ce moment-là). Sinon le risque est grand de se retrouver envoyé à la poubelle.

EMAIL-ETIKETTE

DEUTSCH

□ Email ist heute aus dem beruflichen wie auch dem persönlichen Leben nicht mehr wegzudenken. Daher vergißt man leicht, daß es sich bei Email um eine vergleichsweise junge Entwicklung handelt. Mit der Entwicklung von Zeittelverfahren in den 60er Jahren, durch die mehrere Programme gleichzeitig auf einem Computer laufen konnten, schrieben zwar viele Forschungsinstitute auch eigene Programme zum Austausch von Textnachrichten zwischen Benutzern an verschiedenen Terminals oder sogar für das Chatten in Echtzeit. Die Nutzung derartiger Systeme war jedoch eingeschränkt auf den Kreis der Benutzer eines bestimmten Großcomputers.

□ In den 80er Jahren wurde in Berkeley, an der University of California, wo das UNIX-Betriebssystem entwickelt wurde, die Weitervermittlung von Email in die Wege geleitet. Doch dauerte es noch bis in die frühen 90er Jahre, als die großen Netzwerkbetreiber America Online (AOL) und Delphi ihre hauseigenen Email-Netze an das Internet anschlossen, daß Internet-Email zum globalen Standard wurde. Vielleicht erklärt diese zögerliche Entwicklung, weshalb eine einigermaßen befriedigende „Email-Etikette“ so lange auf sich warten ließ.

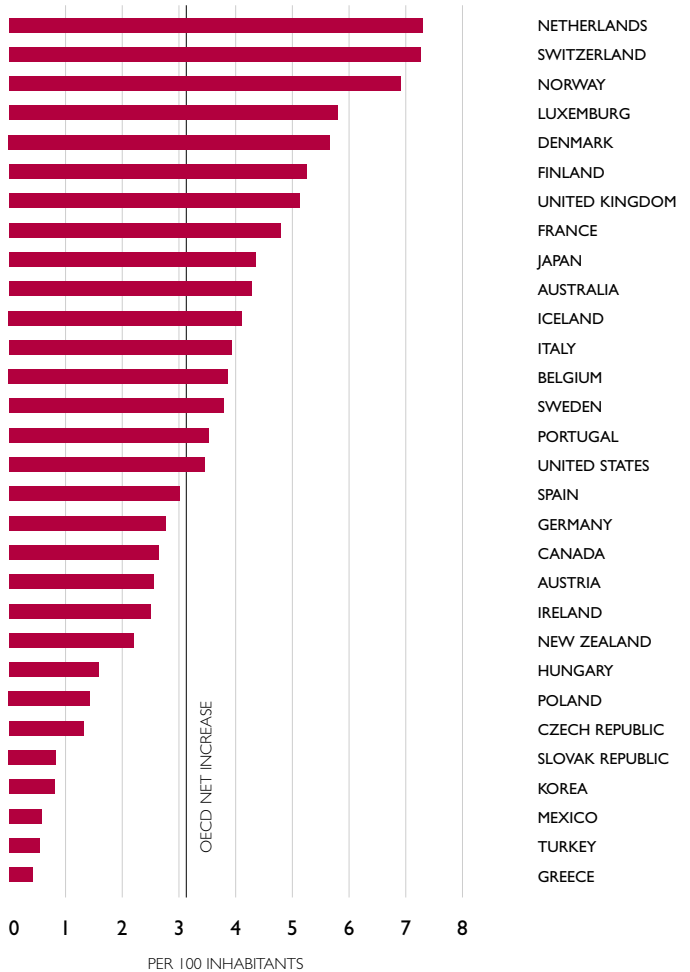
□ Einem Arbeitnehmer den Verlust seines Arbeitsplatzes über Email mitzuteilen, mag zwar besser sein, als ihn über Lautsprecher auszurufen, wie es unlängst in der früheren Rover-Fabrik in Longbridge, England, geschehen ist. Als vorbildliches Personalmanagement kann diese Verfahrensweise jedoch nicht gelten, auch wenn die Email wirklich nur vom betreffenden Arbeitnehmer eingesehen werden kann. Genauso fragwürdig ist die Versendung von Email-Botschaften „an alle“, vor allem, wenn im Adressbuch hochkarätige persönliche Bekannte aufgeführt sind, ob sie nun Staatschefs oder blauen Geblüts sind (solche Ausrußscher kommen tatsächlich vor). Für Witze, Anzüglichkeiten und — schlimmer noch — Nachrichten mit ausdrücklich sexuellem Inhalt gibt es zu viele einschlägige Beispiele, als daß man sie gesondert erwähnen müßte.

□ Emails sind ihrem Wesen nach weniger förmlich als herkömmliche Briefe, wo ein Stift oder wenigstens ein Tintenstrahl aufs Papier gesetzt wird. Doch gibt es immer noch einige Grundregeln. Die Verwendung von Großschreibung zum Beispiel wird von Psychologen mit SCHREIEN gleichgesetzt. Dann gibt es das Problem der Anredeformen. Auch diejenigen, die nie auf die Idee kämen, ihnen vollkommen fremde Leute von Angesicht zu Angesicht mit deren Vornamen anzureden, lassen sich durch Email hierzu anstiften. Titel verflüchtigen sich offensichtlich im Cyberspace.

□ Dann gibt es auch noch Blackberry. Muß es denn wirklich sein, daß man mitten in einer Besprechung Emails abfragt, nur weil die Maschine gepiept hat? Selbst wenn man die Nachrichten nur liest und erst später auf sie antwortet, lautet die Antwort nachdrücklich Nein. Vor einigen Jahren noch machten sich viele Mobiltelefonbenutzer vergleichbarer Vergehen schuldig. Heute werden die Handys in Gruppenbesprechungen fast immer ausgeschaltet, es sei denn, es läge ein wirklich guter Grund vor: Die Technologie entwickelt sich so schnell, daß wir alle erst einmal um die Etikette ringen müssen. Gibt es aber einen traurigeren Anblick als ein Paar im Restaurant, wo jeder in sein Handy spricht, den anderen ignoriert, oder sogar nebenher Textnachrichten verschickt und digitale Fotos schießt?

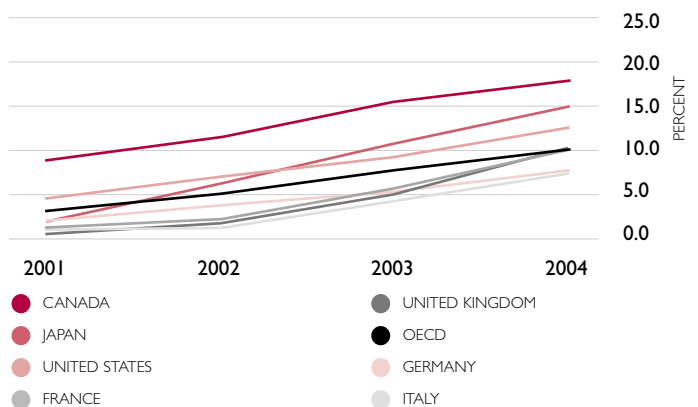
□ Email ist ein fabelhaftes Werkzeug für die Unternehmen, in der Tat eines, das mittlerweile unersetzlich ist. Es will aber auch mit ein wenig Vorsicht gehandhabt werden. Wenn Sie wieder eine Email schicken, fragen Sie sich zuerst, ob sie wirklich nötig ist. Sehen Sie sich die Liste der Empfänger gut an. Versichern Sie sich, daß die Email das von Ihnen Gewünschte zum Ausdruck bringt. Klicken Sie erst dann auf „Senden“ — vorausgesetzt, Sie sind nicht gerade in einer Besprechung. Ihre Mail soll schließlich nicht im „Papierkorb“ landen.

**OECD BROADBAND PENETRATION (PER 100 INHABITANTS)
NET INCREASE 2003-2004, BY COUNTRY**



Source: OECD

BROADBAND PENETRATION, G7 COUNTRIES



Source: OECD

WOMEN IN THE BOARDROOM

ENGLISH

- According to an optimistically named new book, "A woman's place is in the boardroom", by Peninah Thomson and Jacey Graham in conjunction with former Editor of Management Today Tom Lloyd, "the ideal leadership team would have slightly more women than men, because women account for a little over half the population of the developed world". Few will be surprised to hear that in reality this is not the case and the authors themselves are not arguing that it should be. But some of their figures do make for surprising reading.
- In fact, the targets they set are relatively modest. They suggest, for example, that FTSE 100 companies should seek to increase the number of female executive directors (EDs) from the current 4.1% in 2004, as measured by Cranfield School of Management's Female FTSE Report, to some 10%, whilst nearly doubling the number of non-executive directors (NEDs) from 13% to 25% by 2010. And they emphasise that these should be regarded as average numbers — "we're not saying that women should account for 10% of EDs and 25% of NEDs at every FTSE 100 company by 2010 and neither that we are predicting that women will account for 50% of every company's board in the long term".
- Instead, their argument is that the gender balance in the boardroom should reflect whatever is appropriate to the company, the industry and indeed society at a particular point in time. So, for example, their rather stereotypical suggestion is that certain industries such as mining and engineering might continue to see few women in the boardroom, whilst other industries such as cosmetics and grocery retailing might be more conducive to an environment in which women are promoted to senior executive positions.
- More enlightening, however, is the analysis on a geographical basis. The authors identify three categories of companies in Western Europe: "trailblazers", where the number of women directors ranges between 14% and 22% and which are exclusively restricted to the Scandinavian countries of Finland, Norway and Sweden; "middle-of-the-roaders", which include Austria, France, Germany, the Netherlands, Switzerland and the UK, where the range is 6% to 10%; and finally "slow-going", as in Belgium, Denmark, Italy and Spain, where the numbers are between just 2% and 4%.
- Move east however and women are doing better in their representation: according to the statistics used by the authors. Bulgaria, Estonia, Hungary, Latvia, Romania, Slovakia all rank above the EU average, whilst in Slovenia in 2002 women accounted for 22% of the board members of the country's 50 largest companies.
- Meanwhile, across the Atlantic, in Canada the number of the 500 largest companies with all-male boards fell by 13% in the five years between 1998 and 2003 and by that year women held 11% of board positions in this group. And in the US, according to the Prout Group conducting research on behalf of the Alliance for Board Diversity, in September 2004 women held 16.9% of Fortune 100 public company board seats, out of a total of nearly 1,200 positions, and all but one of the Fortune 100 had at least one woman in the boardroom.
- The authors suggest however that, positive discrimination aside, a certain "lopsidedness" at board level reflects not just a lack of opportunity for women in senior positions but also the fact that the cultures of many companies "frequently don't 'fit' women". And of course for women to break through the so-called glass ceiling they have to actively want to do so. Many, it seems, still regard the price in terms of work-life balance as too great. Persuasion and encouragement at all levels looks likely to continue to be needed in order to continue to broaden the pool of managerial talent.

LES FEMMES ET LES CONSEILS D'ADMINISTRATION

FRANÇAIS

- Dans leur nouveau livre au titre optimiste, *La place d'une femme est au conseil d'administration*, Peninah Thomson et Jacey Graham soutiennent, avec l'ancien rédacteur en chef de *Management Today* Tom Lloyd, que « l'équipe de direction idéale devrait comprendre légèrement plus de femmes que d'hommes, puisque les femmes représentent un peu plus de la moitié de la population dans les pays développés ». Comme chacun sait, c'est loin d'être le cas dans la réalité. Et les auteurs du livre ne militent pas vraiment en faveur d'une telle répartition. Mais certains des chiffres qu'ils donnent sont surprenants.
- Les objectifs qu'ils fixent sont en fait relativement modestes. Pour eux, les entreprises de l'indice FTSE 100, par exemple, devraient chercher à faire passer leur proportion d'administratrices décisionnaires (AD) de 4,1% en 2004 — comme l'indique le rapport sur les femmes et les FTSE 100 de la Cranfield School of Management — à près de 10%, et celle d'administratrices non décisionnaires (AND) de 13% à 25% d'ici 2010. Ils soulignent que ces chiffres doivent être considérés comme des moyennes : « nous ne disons pas que les femmes doivent représenter 10% des AD et 25% des AND dans toutes les entreprises du FTSE 100 d'ici 2010. Nous ne prédisons pas non plus que les femmes représenteront 50% des membres de conseil d'administration à terme ».
- Ils affirment plutôt que la représentation des deux sexes au conseil d'administration doit refléter les besoins propres de l'entreprise, de son secteur d'activité et de la société en général à tel moment particulier dans le temps. Ils suggèrent ainsi, de manière assez traditionnelle, que certains secteurs d'activité comme l'exploitation minière et l'ingénierie peuvent continuer à admettre peu de femmes au sein de leurs conseils d'administration, tandis que d'autres, comme l'industrie des produits de beauté et la vente au détail de produits d'épicerie, pourraient être plus propices à la promotion de femmes à des postes de cadre supérieur.
- Plus éclairante est leur analyse par zone géographique. Les auteurs distinguent trois catégories d'entreprises en Europe occidentale : les « pionniers », où le nombre d'administratrices se situe entre 14% et 22% et qui ne comprennent que les pays scandinaves (Finlande, Norvège et Suède) ; les « milieu-de-peloton », qui comprennent l'Autriche, la France, l'Allemagne, les Pays-Bas, la Suisse et le Royaume-Uni, où la proportion d'administratrices se situe entre 6% et 10% ; et enfin les « retardataires », comme la Belgique, le Danemark, l'Italie et l'Espagne, où les administratrices ne représentent qu'entre 2% et 4%.
- A l'est, les femmes sont plus présentes : selon les statistiques utilisées par les auteurs, la Bulgarie, l'Estonie, la Hongrie, la Lettonie, la Roumanie et la Slovaquie affichent toutes un taux de représentation supérieur à la moyenne de l'Union européenne tandis que, en Slovaquie, en 2002, les conseils d'administration comptaient 22% de femmes dans les 50 plus grandes entreprises.
- De l'autre côté de l'Atlantique, au Canada, le nombre d'entreprises qui, parmi les 500 plus grandes, ne comptaient que des hommes à leur conseil d'administration a diminué de 13% entre 1998 et 2003 et, cette année-ci, les femmes occupaient 11% des postes aux conseils d'administration de ces entreprises. Aux U.S.A., selon une étude menée par le Prout Group pour le compte de l'Alliance for Board Diversity, les femmes représentaient en septembre 2004 16,9% des administrateurs des entreprises cotées du classement Fortune 100, pour un total d'environ 1.200 sièges ; et toutes les entreprises de ce classement, sauf une, avaient au moins une femme à leur conseil d'administration.
- Les auteurs suggèrent cependant que, toute discrimination positive mise à part, un déséquilibre entre les sexes au niveau du conseil d'administration ne reflète pas seulement l'absence d'opportunités offertes aux femmes occupant des postes supérieurs, mais aussi le fait que la culture de beaucoup d'entreprises « ne convient souvent pas aux femmes ». Et bien sûr, pour qu'une femme parvienne à surmonter tous ces obstacles, il faut qu'elle le veuille ardemment. Beaucoup d'entre elles, semble-t-il, considèrent encore que le prix à payer en termes d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est trop grand. Il va donc sans doute falloir encore user de persuasion et d'encouragements à tous les niveaux pour que la population des managers se diversifie.

FRAUEN IN DER CHEFETAGE

DEUTSCH

□ Frauen gehören in die Chefetage, so der optimistische Titel eines vor kurzem erschienen Buchs (*A Woman's Place is in the Boardroom*) von Peninah Thomson und Jacey Graham in Zusammenarbeit mit Tom Loyd, dem früheren Redakteur von *Management Today*. Laut den Autoren sollten im idealen Führungsteam etwas mehr Frauen als Männer vertreten sein, da Frauen etwas über die Hälfte der Bevölkerung der entwickelten Welt ausmachen. Es wird nur wenige überraschen, daß die Wirklichkeit anders aussieht. Nicht einmal die Autoren plädieren für eine dahingehende Veränderung. Doch sind ihre beigefügten Zahlen öfter für eine Überraschung gut.

□ In Wirklichkeit machen sie eher bescheidene Zielvorgaben. Sie schlagen beispielsweise den FTSE 100-Unternehmen vor, bis zum Jahr 2010 den Anteil ihrer weiblichen geschäftsführenden Direktoren von gegenwärtig 4.1% - laut *Female FTSE Report* der Cranfield School of Management — auf etwa 10% und den Direktoren ohne Geschäftsbereich von 13% auf 25% zu erhöhen. Sie betonen, daß es sich hierbei um Durchschnittswerte handelt — „wir wollen damit weder sagen, daß im Jahr 2010 in jedem FTSE 100-Unternehmen 10% der geschäftsführenden Direktoren und 25% der Direktoren ohne Geschäftsbereich Frauen sein müssen, noch behaupten, daß langfristig 50% eines Unternehmensvorstandes aus Frauen bestehen wird“.

□ Statt dessen, argumentieren sie, soll das Geschlechterverhältnis in der Chefetage die jeweiligen Bedürfnisse des Unternehmens, der Branche und auch der Gesellschaft widerspiegeln. Entsprechend abgegriffen wirkt ihr Vorschlag, in Branchen wie dem Bergbau oder der Industrie werde es auch in Zukunft nur wenige Frauen in den Vorständen geben, während Frauen in Branchen wie der Kosmetik oder dem Lebensmittelhandel bessere Chancen auf eine Beförderung in die Chefetage erwarten könnten.

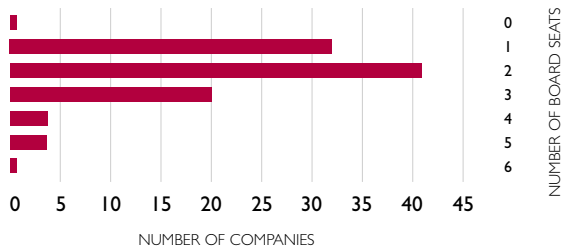
□ Tiefere Einblicke verspricht hingegen ihre geographische Analyse. In Westeuropa machen die Autoren drei Kategorien von Unternehmen aus. Vorreiter sind Unternehmen mit einem Frauenanteil zwischen 14% und 22%, die man ausschließlich in Skandinavien, in Finnland, Norwegen und Schweden, findet. Im Mittelfeld bewegen sich die Schweiz, Österreich, die Niederlande, Großbritannien, Frankreich und Deutschland mit 6% bis 10%. Schlusslichter sind Belgien, Dänemark, Italien und Spanien mit einem Frauenanteil zwischen 2% und 4%.

□ Weiter im Osten sind Frauen jedoch stärker vertreten. Den Statistiken der Autoren zufolge liegen Bulgarien, Estland, Lettland, Rumänien, die Slowakei und Ungarn alle über dem EU-Durchschnitt. In Slowenien machten Frauen im Jahr 2002 sogar 22% der Vorstandsmitglieder der fünfzig größten Unternehmen des Landes aus.

□ Auf der anderen Seite des Atlantiks, in Kanada, sank die Zahl der 500 größten Unternehmen mit rein männlichen Vorständen in den fünf Jahren zwischen 1998 und 2003 um 13%. In dieser Gruppe von Unternehmen betrug der Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder im Jahr 2003 11%. In den Vereinigten Staaten waren bis September 2004 16,9% der fast 1.200 Vorstandssessel in Fortune 100-Unternehmen von Frauen besetzt, wie die Pout Group im Auftrag der Alliance for Board Diversity ermittelte. Nur bei einem einzigen Fortune 100-Unternehmen war keine Frau im Vorstand vertreten.

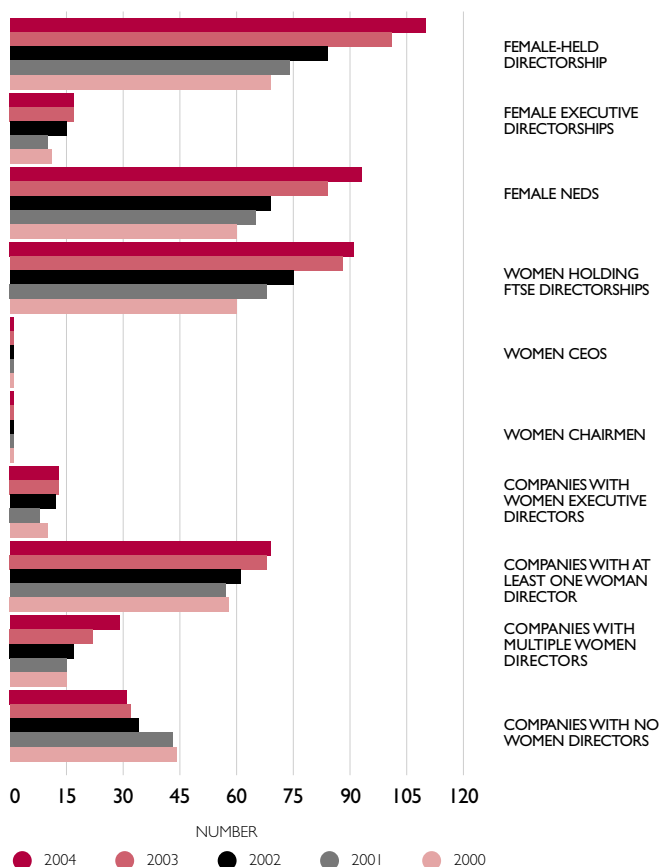
□ Die Autoren kommen allerdings zu dem Schluß, daß, von positiver Diskriminierung einmal abgesehen, eine gewisse Schiefelage auf Vorstandsniveau nicht nur auf mangelnde Möglichkeiten für Frauen zurückzuführen sei, sondern auch darauf, daß die Unternehmenskultur vieler Firmen nicht für Frauen gemacht sei. Frauen müssen sich wirklich gezielt anstrengen, um ins innerste Heiligtum vorgelassen zu werden. Viele Frauen sind offenbar nicht bereit, eine Verschlechterung des Verhältnisses zwischen Arbeit und Freizeit hinzunehmen. Überredungskünste sind also immer noch gefragt, wenn die Talentsuche für das Management stärker auch auf Frauen ausgedehnt werden soll.

NUMBER OF US COMPANIES WITH ZERO TO SIX FEMALE BOARD MEMBERS



Source: The Alliance for Board Diversity

SUMMARY OF FEMALE FTSE INDICES 2000 – 2004 (UK)



Source: The Female FTSE Report 2004



www.vedior.com

Annual Subscription to the International Review of Employment is available, entitling you to receive two full editions of the Review plus two analytical supplements each year. Please send a cheque for €100 made payable to "VBC", to:

International Review of Employment
15 Bow Road
London E3 2AD

Tel: +44 020 8980 6466
e-mail: info@iremployment.fsnet.co.uk

ISSN 1363-9331

©Vedior
All rights reserved.

Editor: Sarah Woodward

Managing Editor: Jeanine Werner

Translators: Thomas Giraud, Ainhoa Paredes and Jeanine Werner.

Vedior Company Headquarters, Tripolis Building 200,
Burgerweeshuispad 201,
1076 GR Amsterdam, The Netherlands

The views of the contributors are not necessarily the views of the publishers.

Vedior Company Headquarters

Andorra Select Andorra	+376 80 78 90	VediorDienstleistungen Vedior Personaldienstleistungen	+49 40 37 47 87 0 +49 40 37 47 87 0	Slovakia A.Y.S. Placements and Workshops	+421 25263 2514
Argentina Sapphire Select Executive Career Planning SESA Select Telerecursos Trading	+54 341 410 5000 +54 114 328 2533 +54 341 410 5100 +54 341 410 5100 +54 341 410 5100	Greece Select Hellas AE HR Outsourcing Services	+30 210 33 19 804 +30 210 33 19 804	South Africa Beresford Blake Thomas	+27 11 881 5443
Australia Abraxas Technologies Beresford Blake Thomas Eden Health Global Managed Services Hill McGlynn Hughes-Castell Interim Jarrah Consulting JD Recruitment Law Personnel Legal Eagles Recruitment Link Recruitment Sapphire Technologies Select Appointments Select Care Personnel Select Education Select Industrial Select Professional Select Telerecursos Tanner Menzies The Publicity Agency The Rock Resourcing Group Twin Hills Nurses Agency	+61 2 9222 1224 +61 3 9252 2101 +61 3 9499 6300 +61 2 8235 3305 +61 3 9526 8188 +61 7 3100 7777 +61 2 9223 2388 +61 2 8298 3880 +61 2 9233 8551 +61 2 9233 3922 +61 7 3100 7000 +61 3 9608 6222 +61 2 8235 3300 +61 2 8258 9999 +61 3 9499 6300 +61 2 8258 9800 +61 2 8258 9600 +61 2 8258 9777 +61 2 8258 9888 +61 2 8298 3800 +61 2 8258 9662 +61 2 8235 3323 +61 3 9499 5777	Hungary Select Appointments	+36 1 453 2000	Spain Expectra Technology Human Solutions Selectpro Select Recursos Humanos Serlab Servicios De Formacion Telerecursos Call Centre Staffing Vedior Laborman Vexter Outsourcing	+34 93 27 21 172 +34 93 45 36 853 +34 93 31 81 295 +34 93 46 77 010 +34 94 44 88 405 +34 93 32 35 050 +34 94 44 88 405 +34 94 44 88 405
Belgium ATOLL Interim Expectra Sapphire Technologies Vedior Interim	+32 2 555 1811 +32 3 201 3913 +32 3 203 0892 +32 2 555 1611	India Ma Foi Management Consultants Ma Foi Consulting Solutions Beresford Blake Thomas	+91 44 2833 3351 +91 44 2842 0251 +91 80 5770 2882	Sri Lanka Ma Foi Management Consultants	+94 1 239 2269
Bulgaria ConsulTeam Recruitment & Selection ConsulTeam Human Capital	+359 2 980 09 24 +359 2 981 09 24	Italy MIBI / Servizi Integrati Select Agenzia Del Lavoro Telerecursos Vedior Lavoro Temporaneo	+39 02 66 8141 +39 02 66 8143 +39 02 66 8141 +39 02 250 151	Sweden Humanpro	+46 4030 3595
Brazil RH Internacional Telerecursos	+55 21 2509 6323 +55 11 3016 8300	Japan Fairplace Consulting Japan Supernurse	+81 3 5224 6177 +81 3 3239 1330	Switzerland Abraxas Technologies Adinfo Expectra Telerecursos Vedior	+41 1 219 7713 +41 22 908 1490 +41 22 908 1484 +41 44 213 1012 +41 44 213 1144
Canada ATS Reliance Technical Group Beresford Blake Thomas Sapphire Technologies Telereliance	+1 416 482 8002 +1 416 644 1078 +1 416 322 0930 +1 416 222 4842	Malaysia Agensti Pekerjaan Select Appointments Ma Foi	+603 2141 3166 +603 8318 8488	Turkey KRM	+90 212 285 1560
Chile Best Select	+562 672 0646	Mexico Top Personnel	+52 55555 341825	United Arab Emirates Beresford Blake Thomas Ma Foi	+97 14 390 0375 +97 14 390 3150
China Hughes-Castell	+852 2520 1168	Monaco Expectra	+377 93 30 08 83	United Kingdom Abraxas Albemarle Interim Management Andrew Farr Associates Beresford Blake Thomas Cooper Stanley Care Services Fairplace Consulting Global Managed Services Hill McGlynn & Associates Hill McGlynn Trades Hughes Castell HRI Kinsey Craig Legal Opportunities Ma Foi Consultants MVM Recruitment Parkhouse Recruitment PNL Prolaw Ltd Reliance Human Resources Sapphire Technologies Select Accountancy Select Appointments Select Care Personnel Select Education Tanner Menzies Telerecursos Consultancy The Blomfield Group	+44 20 7255 5555 +44 20 7079 3737 +44 84 5055 1177 +44 20 7233 8999 +44 20 7430 6600 +44 20 7816 0707 +44 20 7255 5620 +44 2380 232 212 +44 2380 232 212 +44 20 7242 0303 +44 20 7415 4004 +44 20 7611 4650 +44 20 7404 9966 +44 20 7316 6309 +44 117 311 1999 +44 1332 820 180 +44 20 7630 0763 +44 20 7242 6633 +44 20 7242 7780 +44 117 311 6461 +44 1582 811600 +44 1582 811600 +44 20 7688 600 +44 1582 406800 +44 870 777 6067 +44 870 777 6012 +44 207 7866900
Croatia ConsulTeam Zagreb	+385 1 481 68 80	Netherlands Dactylo De Onderwijs Expand Expectra Engineering FunktieMediair Group Mailprofs PTS Software Rekenmeesters Sapphire Technologies Select Audio Visueel Personeel Select TravelJobs Societas Staff Planning Teleprofs Vedior Vedior Mobiliteitdiensten	+31 20 577 5600 +31 57 064 1201 +31 73 641 4010 +31 73 641 4010 +31 20 504 2020 +31 17 421 9100 +31 35 692 6969 +31 70 363 0743 +31 172 41 6400 +31 35 542 9966 +31 35 54 85 959 +31 79 342 7830 +31 73 641 8985 +31 20 426 3502 +31 20 577 5555 +31 34 849 0530	United States Accolo Accountants Inc. Services AccountPro Acsys ATS Reliance Becker Executive Search Beresford Blake Thomas Clinical One DB Concepts Global Managed Services HRI Ingenium Resources Locum Medical Group OPIS Placement Pro Sapphire Design Sapphire Technologies Stone Legal Resources Group	+1 415 785 7833 +1 650 579 1111 +1 617 482 4100 +1 650 579 1111 +1 585 325 1170 +1 858 866 6500 +1 617 973 5010 +1 781 876 6400 +1 781 939 1660 +1 781 938 1910 +1 617 482 4100 +1 617 482 4100 +1 800 752 5515 +1 978 392 2137 +1 925 734 0900 +1 781 938 1910 +1 781 939 1500 +1 617 482 4100
Cyprus Vedior-Select (Cyprus) Staffing Services	+357 22447792	Poland Active Plus Vedior	+48 22 840 69 22 +48 77 423 04 37		
Czech Republic A.Y.S. Placements and Workshops	+420 2222 100 13	Portugal Fairplace Consulting Multilabor New Boston Select Select / Servicios Select Clinical Select Recursos Humanos Select Saude Solisform Talentum, Societas De Consultoria De Gesto Telerecursos Vedior PsicoEmprego Vedior PsicoForma	+35 1 21 012 5400 +35 1 21 010 5453 +35 1 21 010 5400 +35 1 21 010 5400 +35 1 21 010 5400 +35 1 21 010 5400 +35 1 21 010 5400 +35 1 21 010 5400 +35 1 21 010 5453 +35 1 21 010 5400 +35 1 21 010 5400 +351 21 330 7900 +351 21 330 7900		
Eire Beresford Blake Thomas Joslin Rowe Select Appointments	+353 1 678 9288 +353 1 639 1275 +353 1 613 9002	Romania ConsulTeam	+359 2 980 09 24		
Finland Select Appointments Telerecursos	+358 9 6689 9680 +358 9 6689 6818	Serbia & Montenegro ConsulTeam DOO Belgrade	+381 11 4444 681		
France Advancers Executive Advisio Amplitude Atoll CapSecur Conseil Expectra Exselsia Highflyer (Hughes-Castell France) JBM L'Appel Medical Select On-Line Selpro Travail Temporaire VediorBis	+33 1 43 42 44 40 +33 1 41 62 20 20 +33 1 49 03 41 00 +33 4 76 12 18 70 +33 4 37 53 24 30 +33 1 40 61 47 00 +33 1 40 61 47 00 +33 1 53 76 36 11 +33 1 44 17 17 77 +33 5 56 44 36 25 +33 1 53 20 95 95 +33 3 20 66 17 66 +33 1 41 62 20 20	Singapore Hughes-Castell Ma Foi Management Consultants Select Business Services	+65 6220 2722 +65 6533 1963 +65 6533 2733		
Germany Abraxas Expectra ISU Personaldienstleistungen	+49 89 28 80 70 11 +49 40 82 22 32 70 +49 72 19 37 80 0				