

FOCUS

Της Αλεξάνδρας Λεφοπούλου

alefop@hol.gr



Η Δρ. Dale A. Masi, ηγετική μορφή των προγραμμά- των υποστήριξης και ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού

σε εκπαιδευτική ημερίδα ΣΣΔΠ-HELLAS EAP
με τη συνεργασία του ALBA GRADUATE BUSINESS SCHOOL

**Ο ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ και η
HELLAS EAP σε συνεργασία με το ALBA Graduate Business School
διοργανώνουν στις 27 Ιουνίου 2006 εκπαιδευτικό σεμινάριο με θέμα
"Employee Assistance Programs for Work Life Balance" στον
Πολυχώρο Πολιτισμού «Αθηναΐς».**

Κατά την τελευταία δεκαετία, γίνεται ολοένα και πιο έντονη η συζήτηση σχετικά με την ανάγκη εξισορρόπησης της προσωπικής και εργασιακής ζωής καθώς οι επιχειρήσεις προσπαθούν να υποστηρίξουν το Ανθρώπινο Δυναμικό τους. Τα Employee Assistance Programs (EAP) αποτελούν αυθύπαρκα εργασιακά προγράμματα υποστήριξης των εργαζομένων και της διοίκησης μιας επιχείρησης ή ενός οργανισμού, μέσω της εφαρμογής στρατηγικών πρόληψης και παρέμβασης. Στόχος τους είναι ο προσδιορισμός και η ελαχιστοποίηση των παραγόντων εκείνων που επιδρούν αρνητικά στην απόδοση και παραγωγικότητα των εργαζομένων και των εταιρειών όπως για παράδειγμα παράγοντες που επιδρούν στην αύξηση του στρες, στην πρόκληση ψυχικών και σωματικών ασθενειών, στην αύξηση των απουσιών από την εργασία, των εργατικών ατυχημάτων, κ.α. Τα Προγράμματα Υποστήριξης και Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού (Employee Assistance Programs -EAP) αποτελούν πρόσφατη δραστηριότητα για την Ελλάδα.

Βασική ομιλήτρια της εκδήλωσης είναι η Dale A. Masi, ηγετική μορφή των

6

Θετικές Δράσεις υπέρ των γυναικών στις Μικρομεσαίες & Μεγάλες Επιχειρήσεις

11

Ευρωπαϊκή διάκριση για 5 επιχειρήσεις στην Ελλάδα

PEOPLE MATTERS

150ήμερο ηλεκτρονικό newsletter για το HR και το Management

ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
Παλαιολόγου 53
ΑΘΗΝΑ 152 32
Τηλ.: 210 68 24 092
Fax: 210 68 24 002,
<http://www.gpma.gr>

ΕΚΔΟΤΗΣ:

Χρήστος Γιαννουλόπουλος,
Πρόεδρος ΣΣΔΠ

ΑΡΧΙΣΥΝΤΑΚΤΡΙΑ:

Αλεξάνδρα Λεφοπούλου,
Alexandra.lefopoulou@hol.gr

ART DIRECTOR:

Εριέττα Μαρκαντωνάτου
erimark@hol.gr

ΔΙΟΙΚΗΣΙΑ: ΣΣΔΠ

ΔΣ: Χρ. Γιαννουλόπουλος,
Θ. Ανερούσης, Μ. Μυλωνά,
Αντ. Παπαχρίστου,
Ευχ. Περιπινιά, Δημ. Βρόντος,
Ασημ. Μαντζαβίνου



ΣΣΔΠ
ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Κάντε την παραγωγικότητα, καθημερινότητα

Όσο περισσότερο φροντίζετε για την ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΖΩΗΣ των εργαζομένων και συνεργατών σας, τόσο βελτιώνεται η ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ της επιχείρησής σας.

Τα TICKET RESTAURANT, το σύστημα διασφακτικών γεύματος της ACCOR SERVICES, είναι η πιο αποδοτική και συμφέρουσα πρόταση για να το πετύχετε.

Περισσότερες από 700 εταιρίες, περισσότεροι από 65.000 χρήστες απολαμβάνουν καθημερινά τα πλεονεκτήματα και τις εναλλακτικές εφαρμογές των TICKET RESTAURANT.

Ωφεληθείτε κι εσείς από το πιο καινοτόμο εργαλείο παραγωγικότητας.

EDITORIAL

Η δημιουργικότητα πέρα από τη σύγκρουση

Το σημερινό τεύχος αναφέρεται στο συνέδριο για τις εργασιακές σχέσεις που διοργάνωσε ο Σύνδεσμος Στελεχών Διοίκησης Προσωπικού αλλά και στις διακρίσεις σημαντικών ελληνικών επιχειρήσεων μεταξύ των καλύτερων της Ευρώπης και με νωπή την αίσθηση από την ετήσια Γενική Συνέλευση του Συνδέσμου Ελληνικών Βιομηχανιών και την ομιλία του νέου προέδρου του ΣΕΒ, κ. Δημήτρη Δασκαλόπουλου. Αυτόματά μας οδηγεί σε προβληματισμό γύρω από τις σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων αλλά και το ρόλο του τμήματος ανθρωπίνων πόρων που συχνά παρουσιάζεται ως ο ενδιάμεσος σε αυτή την σχέση.

Έχοντας έντονη ακόμη την αίσθηση της «κόντρας» εργοδοτών-εργαζομένων με αφορμή την εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας καθώς και των συλλογικών χαρακωμάτων, δημιουργούμε μια καθημερινότητα που φαντάζει συγκρουσιακή, άγωνα διεκδικητική και ελάχιστα δημιουργική, εκτιμώντας ότι είμαστε από τη μία ή από την άλλη πλευρά.

Πρόσφατες πρωτοβουλίες όπως η αξιόπαινη πρωτοβουλία του Εθνικού Συμβουλίου Εθνικού Συστήματος Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (ΕΣΣΕΕΚΑ) ή της πρότασης του κ.Δ.Δασκαλόπουλου, από το βήμα της Γενικής Συνέλευσης του ΣΕΒ για δημιουργία μιας Μόνιμης Ομάδας Εργασίας ΣΕΒ και ΓΣΕΕ ή της κωδικοποίησης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας που πραγματοποιήθηκε με κοινή πρωτοβουλία των κοινωνικών εταίρων, αποδεικνύουν ότι είναι πολύ περισσότερα όλα αυτά που φέρνουν εργοδότες και εργαζόμενους συνθέτοντας ένα τοπίο δημιουργικής συνεργασίας.

Σε όλα τα παραπάνω θα πρέπει να προστεθεί και η διάκριση σημαντικών ελληνικών επιχειρήσεων μεταξύ των 100 εταιρειών με το καλύτερο εργασιακό περιβάλλον στην Ευρώπη που διοργάνωσε το Great Place to Work(r) Institute Europe. Από την Ελλάδα διακρίθηκαν και βραβεύτηκαν πέντε εταιρείες εκ των οποίων η Colgate Palmolive Hellas αναδείχθηκε στην πρώτη θέση μεταξύ όλων των Ευρωπαϊκών εταιρειών. Και επειδή η εποχή μας ωθεί σε σκεπτικιστική διάθεση, το σημαντικότερο σε επίπεδο εργασιακών σχέσεων είναι ότι οι 100 αυτές εταιρείες έχουν ένα κοινό, πέραν του γεγονότος ότι αποτελούν πρότυπα εργασιακού περιβάλλοντος, διακρίνονται και στον επιχειρηματικό στοίβο.

Το ΕΣΣΕΕΚΑ σχεδιάστηκε για να επιλύσει σοβαρά προβλήματα αποτελεσματικότητας της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και της σύνδεσης τους με την απασχόληση, ενώνοντας όλες τις λειτουργίες, συστήματα και δομές που λειτουργούσαν μέχρι σήμερα χωρίς σύνδεση μεταξύ τους κάτω από έναν ενιαίο σχεδιασμό εθνικής πολιτικής. Αυτό αποτελεί ένα πολύ θετικό βήμα για την αναβάθμιση των συστημάτων αυτών και για την ανταπόκρισή τους προς τις ανάγκες των επιχειρήσεων.

Κι όσο για την πρόταση του κ. Δασκαλόπουλου, διαχωρίζει τη λειτουργία της προτεινόμενης Μόνιμης Ομάδας Εργασίας ΣΕΒ και ΓΣΕΕ, ως μόνιμου βήματος συνεργασίας προκειμένου να λειτουργήσουν σωστά και αποτελεσματικά οργανισμοί και θεσμοί που εξυπηρετούν τα μέλη και των δύο πλευρών, και που τρέφονται από τα χρήματα και των δύο πλευρών (ΟΑΕΔ, ΛΑΕΚ, ΙΚΑ, Εργατική Εστία), αλλά και για τη διαμόρφωση επιθετικών πολιτικών για την αντιμετώπιση της ανεργίας, την αναβάθμιση του επιπέδου της εκπαίδευσης και κατάρτισης στον τόπο μας.

Σε μία εποχή, όπου αναπτύσσεται έντονη συζήτηση γύρω από το ρόλο της επιχείρησης στο νέο πολιτικό και κοινωνικό περιβάλλον και τη σχέση της με το κράτος είναι σημαντικό, χωρίς «επιδαιτυψίες», όπως χαρακτηριστικά τόνισε ο κ. Δασκαλόπουλος, εργοδότες και εργαζόμενοι να βρίσκουν σημεία διαλόγου και ελεύθερης ανάπτυξης. Εξάλλου οι 100 αυτές επιχειρήσεις αποδεικνύουν ότι υπάρχουν καλές πρακτικές, καλό κλίμα (τόσο από τους εργοδότες όσο και από τους εργαζόμενους) και αξιόλογες πολιτικές από τα τμήματα ανθρώπινου δυναμικού.

Η Δρ. Dale A. Masi, σε εκπαιδευτική ημερίδα ΣΣΔΠ-HELLAS EAP με τη συνεργασία του ALBA GRADUATE BUSINESS SCHOOL

EAP διεθνώς. Στην 30ετή επαγγελματική της εμπειρία έχει συμβάλει σαν εμπειρογνώμονας και σύμβουλος σε νομοθετικές αλλαγές σε εργασιακά θέματα ενώ έχει συμμετάσχει ως επιστημονικός σύμβουλος σε ειδικές επιτροπές υγείας και εργασιακών θεμάτων σε ευρωπαϊκούς και διεθνείς οργανισμούς. Είναι Σύμβουλος των σημαντικότερων διεθνών παροχών EAP, μεγάλων πολυεθνικών επιχειρήσεων και κρατικών οργανισμών στις Η.Π.Α. (IBM, TOYOTA, American Management Association, Merrill Lynch, Lafarge, Pfizer, Internal Revenue Service, The United States Postal Service, The United States Senate and House of Representatives, United States Department of Health and Human Services). Η Δρ D. A. Masi είναι υπεύθυνη του τμήματος εκπαίδευσης και πιστοποίησης του Institute for Employee Assistance στο Northeastern University, επίτιμη καθηγήτρια στο University of Maryland και Λέκτορας στο Bocconi University (Μιλάνο). Έχει γράψει 13 βιβλία σχετικά με τα EAP και έχει αρθρογραφήσει σε διεθνές επίπεδο. Η συμβολή της στις δραστηριότητες του Διεθνούς και Ευρωπαϊκού Συλλόγου EAP υπήρξε και παραμένει πολύτιμη.

Η Δρ D. A. Masi θα χρησιμοποιήσει case-studies μεγάλων εταιρειών που διακρίθηκαν για το εργασιακό τους περιβάλλον διεθνώς εντάσσοντας στις πολιτικές τους προγράμματα υποστήριξης εργαζομένων.

Οι συμμετέχοντες μπορούν μέσα από τη συμμετοχή τους στο παραπάνω σεμινάριο:

- Να μεγιστοποιήσουν την υγεία και την απόδοση στο ανθρώπινο δυναμικό της επιχείρησής τους
- Να αποκτήσουν εργαλεία για ανάπτυξη στρατηγικών αντιμετώπισης του στρες με στόχο την απόδοση και την παραγωγικότητα
- Να περιορίσουν το κόστος ασφαλιστικής και ιατρικής κάλυψης για την εταιρεία τους
- Να αντιμετωπίσουν τις συχνές απουσίες των εργαζομένων από την εταιρεία και να διαχειριστούν τους οργανωτικούς κινδύνους (ατυχήματα, βία, downsizing)
- Να περιορίσουν τους κινδύνους για εργοδότες και εργαζόμενους στον χώρο εργασίας
- Να αναπτύξουν επιχειρησιακές στρατηγικές για αύξηση της παραγωγικότητας και της απόδοσης

Το κόστος συμμετοχής είναι 120 ευρώ ενώ για τα μέλη του ΣΣΔΠ και τους απόφοιτους του ALBA προβλέπεται ειδική τιμή 90 ευρώ.

Στο παραπάνω κόστος συμπεριλαμβάνονται εκπαιδευτικό υλικό, πακέτο συνέδρου (folder, μπλοκ, στυλό), τα Coffee Breaks & το γεύμα ενώ θα δοθεί βεβαίωση παρακολούθησης.

ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ-ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ:

Αλεξάνδρα Λεφοπούλου, ΣΣΔΠ

Τηλ. επικοινωνίας 210-9327480

email: alefop@hol.gr

Άγγελική Λιναρδάτου, HELLAS EAP

Τηλ. επικοινωνίας 210-8943620

Email: linardatou@hellaseap.gr

Dr. Daniel Goleman

20 Ιουνίου

Κέντρο Τεχνών στο ACS

Primal Leadership Learning to Lead with Emotional Intelligence

ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΕΣ

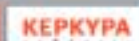
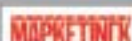


ATHENS IGSM

ΧΟΡΗΓΟΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ



ΕΠΙΛΟΓΗ



ΧΟΡΗΓΟΣ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΗΣ ΕΚΔΗΛΩΣΗΣ



ΥΠΟ ΤΗΝ ΑΙΓΙΔΑ ΤΟΥ



Περιοπεδικού Προγράμματος
Επιδόσεων στη Διακρίση Ανθρώπων
Διακρίσεων του Οργανισμού
Πανεπιστημίου Αθηνών (Ο.Π.Α.)

| Δηλώστε Έγκαιρα Συμμετοχή | Θέσεις Περιορισμένες |

Για πληροφορίες/δηλώσεις συμμετοχής: Γραμματεία Ημερίδας
Τηλ.: 210 3617 277, fax: 210 3610 121, e-mail: goleman@prothesis.gr
Ηλεκτρονική δήλωση συμμετοχής στο www.prothesisevents.gr

ΔΙΟΡΓΑΝΩΤΗΣ



BUSINESS CONSULTANTS S.A.
Γραφείο: Λεωφ. Μαραθώνος
Οδός Τριανφύ, 153 02 Παλλήνη
Η ΕΤΑΙΡΕΙΑ PROTHESIS A.E.
ΕΙΝΑΙ ΜΕΛΟΣ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΟΥ ΝΕΟΕΤ

Θετικές Δράσεις υπέρ των γυναικών στις Μικρομεσαίες & Μεγάλες Επιχειρήσεις Ενημέρωση μελών ΣΣΔΠ στις 1/6/2006

Η ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ σε συνεργασία με το ΣΣΔΠ, διοργανώνουν εκδήλωση με θέμα την προκήρυξη του β' κύκλου του έργου «Θετικές Δράσεις υπέρ των γυναικών στις Μικρομεσαίες & Μεγάλες Επιχειρήσεις», στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση 2000-2006».

Η συνάντηση συνεργασίας πραγματοποιείται την Πέμπτη 1 Ιουνίου 2006, στο ξενοδοχείο ATHENS IMPERIAL GRECOTEL (Αχιλλέως & Μ. Αλεξάνδρου, πλατεία Καραϊσκάκη) από τις 17.30' μέχρι τις 20:00', όπου θα παρουσιαστεί το Έργο από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας του ΥΠΕΣΔΔΑ.

Το παραπάνω έργο, το οποίο εφαρμόζεται για πρώτη φορά στην Ελλάδα, έχει στόχο να βοηθήσει τις εργαζόμενες γυναίκες σε μικρές, μικρομεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις ν' αποκτήσουν επιπλέον εφόδια, ώστε να μπορούν να διεκδικήσουν με καλύτερους όρους την εξέλιξή τους στην επιχείρηση.

Στο πλαίσιο αυτό παρέχονται οικονομικά κίνητρα στις επιχειρήσεις για συνεχή επιμόρφωση και κατάρτιση των γυναικών, κάλυψη εξόδων λειτουργίας βρεφονηπιακών σταθμών, ενίσχυση της τηλεργασίας, την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση όλων των εργαζομένων για αυτά, την προετοιμασία για επέκταση των συστημάτων πιστοποίησης ποιότητας

(ISO) στον τομέα της ισότητας.

Από το έργο θα επωφελούνται αρκετές χιλιάδες γυναικών. Ο πρώτος κύκλος του έργου υλοποιείται ήδη με τη συμμετοχή 20 επιχειρήσεων από όλη την Ελλάδα και ο προϋπολογισμός του ανέρχεται σε 2.596.440 Ευρώ.

Ο δεύτερος κύκλος έχει ήδη προκηρυχθεί και ως τελευταία ημέρα υποβολής των προτάσεων έχει οριστεί η 10/7/2006. Η προκήρυξη και ο οδηγός εφαρμογής έχουν αναρτηθεί στον ιστόχωρο της Γενικής Γραμματείας Ισότητας (www.isotita.gr)

Ο συνολικός προϋπολογισμός του δεύτερου κύκλου ανέρχεται σε 14.269.040,16 Ευρώ, εκ των οποίων το 75% είναι η δημόσια συμμετοχή (75% από το Πρόγραμμα Δημοσίων Επενδύσεων και 25% από Εθνικούς Πόρους) και 25% η ιδιωτική συμμετοχή (πόροι των επιχειρήσεων που συμμετέχουν). Αξίζει να σημειωθεί ότι ο δεύτερος κύκλος παρουσιάζει σημαντικά πλεονεκτήματα σε σχέση με τον πρώτο, κυρίως γιατί περιορίζει την ιδιωτική συμμετοχή από 50% σε 25% και είναι εμπλουτισμένος με νέες δράσεις όπως η δημιουργία προτύπων κοινωνικής υπευθυνότητας και η τηλεργασία. Επίσης έχει ληφθεί μέριμνα για την απλοποίηση των διαδικασιών και των προϋποθέσεων για την υποβολή των προτάσεων.

1st Labour Relations Forum

Συνέδριο με θέμα το μέλλον της εργασίας απο τον ΣΣΔΠ



Με μεγάλη επιτυχία διοργανώθηκε στις 9 Μαρτίου στο ξενοδοχείο Sofitel Airport, το 1st Labour Relations Forum από τον Σύνδεσμο Στελεχών Διοίκησης Προσωπικού (ΣΣΔΠ) και το ηλεκτρονικό newsletter "PeopleMatters". Το συνέδριο είχε ως θέμα «Εργασιακές σχέσεις και ανταγωνιστικότητα: διαμορφώνοντας την εργασία του μέλλοντος» και πραγματοποιήθηκε με τη στήριξη του Συνδέσμου Ελληνικών Βιομηχανιών (ΣΕΒ) και σε συνεργασία με το Great Place To Work Institute Hellas ενώ επιστημονικός συνεργάτης ήταν το ALBA Graduate Business School.

Ανοίγοντας τις εργασίες του συνεδρίου ο Πρόεδρος του ΣΣΔΠ κ. Χρήστος Γιαννουλόπουλος τόνισε: «Το επάγγελμά μας κάνει να δεχόμαστε πρώτοι την επίδραση αυτών των αλλαγών. Γι' αυτό θα πρέπει πρώτοι από όλους τους άλλους επαγγελματίες να καταλαβαίνουμε τη σημασία των αλλαγών και με την επαγγελματική μας κατάρτιση να βοηθάμε τόσο στην οργάνωση και τον σχεδιασμό της εργασίας μέσα στην επιχείρηση όσο και να προετοιμάζουμε τους εργαζόμενους να αποκτήσουν τις γνώσεις και τις νέες δεξιότητες που απαιτούνται πλέον σήμερα προκειμένου η επιχείρηση στην οποία εργάζονται να διαθέτει ανταγωνιστικότητα, χωρίς να ξεχνούμε ότι σήμερα η ανταγωνιστικότητα δεν έχει σύνορα αλλά είναι παγκόσμια.» Στο συνέδριο απύθυνη γραπτό χαρετισμό ο Υπουργός Απασχόλησης κ. Σάββας Τσιτουρίδης. Χρυσός χορηγός του συνεδρίου είναι η εταιρεία ADECCO, αργυροί χορηγοί οι EUROBANK Business Services, ACCOR, PRC Group-THE MANAGEMENT HOUSE και MRB, υποστηρικτές οι AchieveGlobal Greece, HELLAS EAP, Hertz Auto Hellas, Maxima και SCAN Information Systems.

Εργασιακές σχέσεις και ανταγωνιστικότητα

Με τη συμμετοχή των κ.κ. Οδυσσέα Κυριακόπουλου, Προέδρου του Συνδέσμου Ελληνικών Βιομηχανιών, Αλέξανδρου Καλύβη, Αναπληρωτή Προέδρου της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας, Νίκου Αναλυτή, Προέδρου της Οικονομικής Κοινωνικής Επιτροπής και Γιώργου Λεβέντη, Καθηγητή Εργατικού Δικαίου της Νομικής Σχολής Αθηνών πραγματοποιήθηκε στρογγυλό τραπέζι με θέμα τις νέες εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις.

Την αναγκαιότητα συνδυασμού των αναγκών των επιχειρήσεων και των εργαζόμενων, τόνισε ο Πρόεδρος του Συνδέσμου Ελληνικών Βιομηχανιών, κ. Οδ. Κυριακόπουλος. Γνώμονας των αναγκών προσαρμογών, σύμφωνα με τον κ. Κυριακόπουλο, είναι η επίτευξη ισορροπίας στη ρύθμιση της εργασίας με στόχο από τη μία πλευρά της ευέλικτης λειτουργίας των επιχειρήσεων με ανθρώπινο δυναμικό που να μπορεί να ανταποκρίνεται στις αλλαγές αλλά «αυτό δεν μπορεί να γίνει αν δεν δημιουργήσουμε ένα πλαίσιο τέτοιο ασφάλειας για τον εργαζόμενο και ιδιαίτερα γι' αυτόν που θα χάσει πιθανόν την θέση εργασίας μέσα από τις αναδιαρθρώσεις και αναδιοργανώσεις της εργασίας.»

Οι ισχύουσες αρχές που διέπουν τις εργασιακές σχέσεις σύμφωνα με τον κ. Κυριακόπουλο, δεν είναι σε θέση να ανταποκριθούν στα προβλήματα του σήμερα και στις προκλήσεις εντάσεως του αύριο καθώς οι κοινωνίες αλλάζουν με γρήγορους ρυθμούς ενώ η γνώση αυτή πολλαπλασιάζεται με πολύ μεγάλους ρυθμούς και η αξιοποίησή της αποτελεί ένα κυρίαρχο στοιχείο για την κοινωνία μας. Τέλος, υποστήριξε ότι «για να διατηρήσουμε και να βελτιώσουμε την κοινωνική μας ευημερία, καλούμεθα να υιοθετήσουμε αυτούς τους νέους τρόπους και τις νέες πολιτικές που θα διέπουν το χώ-

ΣΣΔΠ-ΕΙΔΗΣΕΙΣ

Της Αλεξάνδρας Λεφοπούλου

alefop@hol.gr



ρο εργασίας το ταχύτερο δυνατό. Αυτό βέβαια προϋποθέτει επιτάχυνση των μεταρρυθμίσεων, μεγαλύτερη αλληλεγγύη κι ένα ευρύτερο πνεύμα αμοιβαίου σεβασμού και συνεργασίας.»

Ο κ. Αλέξανδρος Καλύβης Κυριακόπουλος, Αναπληρωτής Πρόεδρος της Γενικής Συνομοσπονδίας ΕΕ απάντησε θέτοντας το ερώτημα της διατήρησης ή ακύρωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων τονίζοντας από την πλευρά της ΓΣΕΕ την ανάγκη διατήρησής τους (γενική συλλογική σύμβαση, κλαδικές συμβάσεις, επιχειρησιακή σύμβαση). Ειδικά για τις κλαδικές συμβάσεις αναφέρθηκε στις πρόσφατες εξελίξεις και τις πιέσεις που αυτές δέχονται σημειώνοντας: «δεν δεχόμαστε ότι ο ανταγωνισμός δεν μπορεί να συμβαδίζει με επίπεδο κλαδικών συμβάσεων». Ο κ. Καλύβης αναφέρθηκε στις αλλαγές που σημειώνονται τα τελευταία χρόνια στην Ελλάδα και στην Ευρώπη σε σχέση με τις εργασιακές σχέσεις τόσο σε σχέση με τις τυπικές όσο και τις άτυπες εργασιακές σχέσεις καταλήγοντας: «Στη χώρα μας η πραγματικότητα δείχνει ότι έχουμε μία ιδιαίτερα μεγάλη ευελιξία στον τομέα των εργασιακών σχέσεων. Δεν θεωρούμε εμείς δηλαδή ότι στην Ελλάδα έχουμε ένα άκαμπτο σύστημα εργασιακών σχέσεων (μαύρη εργασία 25%, εκτεταμένα ποσοστά προσωρινής εργασίας, μορφές εργασίας που αλλοιώνουν τη σχέση εργασίας του εργαζόμενου, πχ. σχέση εξαρτημένης εργασίας με δελτία παροχής υπηρεσιών ή συμβάσεις έργου, υπεργολαβίες).

Από την πλευρά του ο κ. Νίκος Αναλυτής, Πρόεδρος της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής, τόνισε ότι η Ευρώπη αντιμετωπίζει μία υπαρξιακή πρόκληση απέναντι σε χώρες όπως οι Ινδίες και η Κίνα. Το πρόβλημα του ανταγωνισμού με τέτοιες χώρες δεν είναι απλό καθώς θέματα όπως η κοινωνική ασφάλιση ή οι εργασιακές σχέσεις δεν τις απασχολούν. Για να αντιμετωπίσουμε τα προβλήματα που αναπτύσσονται στην Ευρώπη δεν αρκεί να δημιουργήσουμε νέα μοντέλα ή να αντιγράψουμε άλλα μοντέλα αλλά να επικαιροποιήσουμε το δικό μας συμβατικό σύστημα. Ο τρόπος με τον οποίο θα εξελιχθεί το

μοντέλο μας σύμφωνα με τις νέες ανάγκες που έχουν προκύψει είναι σύμφωνα με τον κ. Αναλυτή το κλειδί. «Η ανταγωνιστικότητα δεν είναι όραμα για τον λαό. Για τον καθημερινό άνθρωπο, η ανταγωνιστικότητα δεν αφορά τον κόσμο. Είναι το αποτέλεσμα της ανταγωνιστικότητας, οι δρόμοι, τα σχολεία, τα πανεπιστήμια που αφορά τον λαό.»

«Για να αποκτήσουμε ανταγωνιστικότητα, τόνισε ο κ. Ν. Αναλυτής, «οφείλουμε να αναπτύξουμε παράγοντες όπως η επιχειρηματικότητα, η παιδεία, η γραφειοκρατία, η πολυνομία, η διαφάνεια. Το εργασιακό κόστος παίζει μικρό ρόλο αν θελήσουμε να συγκριθούμε τις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες. Αν θελήσουμε να συγκριθούμε με τις χώρες που είναι κοντά μας θα πρέπει να διαμορφώσουμε ένα οικονομικό μοντέλο αλλά και τις εργασιακές μας σχέσεις ανάλογα. Στην προσπάθεια αυτή, οι διευθυντές προσωπικού έχουν έναν ιδιαίτερο ρόλο να παίξουν στη σχέση μεταξύ επιχείρησης και εργαζόμενους την οποία πρέπει να εξισορροπούν παρέχοντας άσθηση ασφάλειας και προοπτικής.»

Ο κ. Γιώργος Λεβέντης, καθηγητής εργατικού δικαίου στη Νομική Σχολή Αθηνών, τόνισε ότι χρειάζεται ιδιαίτερη περισκεψη στο είδος της ευελιξίας που θέλουμε να έχουμε στην Ελλάδα. Το σύστημα συλλογικών συμβάσεων στη χώρα μας είναι παρεμβατικό. Στη χώρα μας γίνεται μία έντονη συζήτηση σχετικά με τις επιχειρησιακές συμβάσεις οι οποίες σήμερα «ποδηγετούνται από τις κλαδικές». Σήμερα διεθνώς αναπτύσσεται η τάση του επιχειρησιακού συνδικαλισμού. Η αυτορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων είναι δικαίωμα των εργαζόμενων. Σε σχέση με τις ατομικές εργασιακές σχέσεις, η παγκοσμιοποίηση έχει επιφέρει μεγάλες αλλαγές. Ορισμένοι θεσμοί όπως ο δανεισμός εργαζομένων, ο δανεισμός εργαζομένων μεταξύ πολυεθνικών εταιρειών, η μερική απασχόληση έχουμε αναπτύξει ικανοποιητικό νομικό πλαίσιο. Αν συγκρίνουμε την ευελιξία που έχουμε σε σχέση με άλλες χώρες όπως η Γερμανία, έχουμε περισσότερο προστατευτικό σύστημα. «Σε σχέση με τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας, θα μπορούσε ο νόμος να είναι περισσότε-

ΣΣΔΠ-ΕΙΔΗΣΕΙΣ

Της Αλεξάνδρας Λεφοπούλου

alefop@hol.gr

ρο αποτελεσματικός αν δινόταν ένα κίνητρο προς την πλευρά των εργαζομένων που την αποδέχονται με αμοιβή ενός ποσοστού 25% των ωρών που διευθετούνται και χωρίς ιδιαίτερη επιβάρυνση των επιχειρήσεων» υποστήριξε ο κ. Λεβέντης επισημαίνοντας παράλληλα την έλλειψη συλλογικών διαπραγματεύσεων σχετικά με το θέμα της διευθέτησης του χρόνου εργασίας καθώς δεν έχει αναπτυχθεί η συνείδηση διαπραγματεύσεων.

Το Ανθρώπινο Δυναμικό ως στρατηγικός σύμμαχος στην ανταγωνιστικότητα

ΣΤΗΝ δεύτερη ενότητα του συνεδρίου, σημαντικά στελέχη και σύμβουλοι Ανθρώπινου Δυναμικού με πολυετή εμπειρία σε σημαντικές επιχειρήσεις (Ηλίας Μοσχονάς, TITAN Βιομηχανία Τσιμέντων, Γιώργος Μαύρος, PRC Group-The Management House, Καίτη Παπασπύρου, Schneider Electric, Κώστας Χατζηράπτης, Kraft Foods) συζήτησαν με θέμα «το Ανθρώπινο Δυναμικό ως στρατηγικός σύμμαχος στην ανταγωνιστικότητα» ενώ ο κ. Δημήτρης Γκανούδης, Senior Consultant, Great Places To Work Institute Hellas απάντησε στο ερώτημα: «Είναι ανταγωνιστικό ένα καλό εργασιακό περιβάλλον;» Κοινή διαπίστωση των συμμετεχόντων ήταν ότι δεν είναι ουτοπικό το να γίνει το ανθρώπινο δυναμικό στρατηγικός σύμμαχος. Χρειάζεται όμως αλλαγή νοοτροπίας και συνειδητοποίηση ότι το ανθρώπινο κεφάλαιο είναι επένδυση που αποδίδει μακροπρόθεσμα και όχι βραχυπρόθεσμα. Ο ρόλος και η ευθύνη του HR αναδεικνύεται σημαντικός στο να μπορέσει να πείσει τη διοίκησή του ότι αξίζει η αναμονή.

Το μέλλον της εργασίας

Κεντρικός ομιλητής του συνεδρίου ήταν ο John Naisbitt, παγκοσμίου φήμης ηγετική φυσιογνωμία στο χώρο της πρόβλεψης των τάσεων. Ο J. Naisbitt είναι διεθνώς γνωστός ομιλητής και διετέλεσε σύμβουλος σε πολλές από τις μεγαλύτερες εταιρείες του κόσμου και κυβερνήσεις. Από τις αρχές της δεκαετίας του 1980, τα βιβλία του τα οποία έγιναν best-sellers ("Megatrends"), παρείχαν ακριβείς προβλέψεις για τις σημαντικότερες αλλαγές που θα επηρέαζαν τον κόσμο ενώ διετέλεσε ανώτερο διευθυντικό στέλεχος της IBM και της Eastman Kodak, επισκέπτης ερευνητής στο πανεπιστήμιο του Harvard, επισκέπτης καθηγητής στο πανεπιστήμιο της Μόσχας και είναι διακεκριμένο μέλος από το διεθνή χώρο, του Ινστιτούτου Στρατηγικής και Διεθνών Σπουδών της Μαλαισίας. Είναι κάτοχος 12 δι-

δακτορικών τίτλων τόσο στις θετικές όσο και στις ανθρωπιστικές επιστήμες.

«Η επιχείρηση αλλά και η εργασία του μέλλοντος αναπτύσσονται μέσα σε ένα παγκόσμιο πλαίσιο που καθίσταται ολοένα και περισσότερο σύνθετο και χαοτικό», τονίσε ο John Naisbitt. «Ο καινούριος κόσμος απαιτεί μεγάλες αλλαγές στις πεποιθήσεις. Όταν χρησιμοποιούμε τους μέσους όρους προκειμένου να καταγράψουμε ή να συγκρίνουμε τα κράτη, χάνουμε ένα μέρος της ουσίας των πραγμάτων. Αντι της εθνικής οικονομίας λοιπόν είναι προτιμότερο να μιλήσουμε για την οικονομία και τις επιχειρήσεις και να δούμε την παγκοσμιοποίηση μακριά από τα έθνη» τόνισε ο κορυφαίος μελλοντολόγος. Όπως υποστηρίζει τα πραγματικά μεγέθη της οικονομίας θα αναπτυχθούν μέσα από τις παγκόσμιες δραστηριότητες, την παραγωγή και την διακίνηση αγαθών. Ωστόσο, σύμφωνα με τον Naisbitt, δεν υπάρχει η έννοια της εθνικής οικονομίας που να μπορεί να είναι ανεξάρτητη από την έννοια των επιχειρήσεων. Η αποκέντρωση καθιστά την παγκοσμιοποίηση δυνατή. Παρά την αποκέντρωση όμως, οι οργανισμοί δεν αλλάζουν καθώς τα μοντέλα και τα πρότυπα σκέψης που τους καθορίζουν είναι παρωχημένα. Μία δομή που δουλεύει σε κλειστό σύστημα δεν θα δουλέψει με τον ίδιο τρόπο σε ανοιχτό. Με τον ίδιο τρόπο, το ταλέντο δεν γνωρίζει εθνικά σύνορα. Η παγκοσμιοποίηση είναι η παγκοσμιοποίηση αναζήτησης ταλέντων. Η διάδραση επιχείρησης- χώρου εργασίας είναι σημαντική. Στο μέλλον, θα μπορούμε να τα δούμε ξεχωριστά το ένα από το άλλο. Στο μέλλον είναι απαραίτητο να δούμε την προσαρμογή και των δύο εννοιών. Αυτό ωστόσο που κατέχει δεσπόζουσα θέση σε σχέση με το μέλλον είναι το "mind set", ο τρόπος που σκεφτόμαστε γι' αυτό ο οποίος κουβαλάει κάποιες έννοιες στον χώρο των επιχειρήσεων. Πως γίνεται να αλλάζει ο κόσμος συνεχίζοντας παράλληλα να κουβαλάει κάποιες από τις πεποιθήσεις του παρελθόντος; Οι επιχειρήσεις, ο χώρος εργασίας, οι χώρες πρέπει να προσαρμοθούν τις πεποιθήσεις τους στις ανάγκες της παγκοσμιοποίησης. Πρέπει ωστόσο να αντιληφθούμε πόσο αργά κινούμαστε. Πρέπει να δούμε πως θα δημιουργήσουμε ένα περιβάλλον που θα επιτρέπει την ανάπτυξη των επιχειρήσεων. Οι επιχειρήσεις πρέπει να δημιουργήσουν δεξαμενές ταλέντων και μετανάστες στο επίπεδο των ταλέντων».



KONICA MINOLTA

Your
business



Award Winner - Spring 2004



at the
hub.

Konica Minolta bizhub C350.

Απαλλαγθείτε από το ασπρόμαυρο φωτοαντιγραφικό σας. Από τον έγχρωμο εκτυπωτή, το σαρωτή και το fax σας επίσης. Ήρθε η στιγμή για το bizhub C350. Ένα πραγματικά πολυδιάστατο ταλέντο για ομάδες εργασίας μεσαίου μεγέθους που τα κάνει όλα καλύτερα και

από τους άλλους σε ανταγωνιστική τιμή. Είναι το επίκεντρο της πολυλειτουργικότητας, της παραγωγικότητας και της αποτελεσματικότητας. Η δικτυακή ολοκλήρωσή του βελτιώνει σημαντικά τη ροή των εργασιών σας, επιτρέποντας στα δεδομένα να διαμοιράζονται πολύ ευκολότερα - είτε εκτυπώνει, σαρώνει ή επικοινωνεί ως internet fax. Αλλά μην ανησυχείτε, εξελεγμένα χαρακτηριστικά ασφάλειας βάσει του ISO 15408 EAL3 (NATO standard), εξασφαλίζουν ότι όλα τα «ευαίσθητα» αρχεία σας προστατεύονται από τα αδιάκριτα μάτια και το δίκτυο είναι ασφαλές. Ο χρυσός νικητής του BERTL's Best στην κατηγορία Office Color MFP (20-30 ppm) και του What to Buy for business στην κατηγορία Mid Speed MFD, Konica Minolta bizhub C350, είτε εκφράζεται σε χρώμα είτε σε άσπρο-μαύρο, είναι το κέντρο ελέγχου των εργασιών επεξεργασίας εικόνας στο σύγχρονο δικτυωμένο γραφείο σας.

The essentials of imaging



Κ. ΒΛΑΧΟΠΟΥΛΟΣ Α.Ε.

ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΑΥΤΟΜΑΤΙΣΜΟΥ ΓΡΑΦΕΙΟΥ ΚΑΙ ΕΚΤΥΠΩΣΕΩΝ

Μεσοβογγίου 3, 144 51 Μεταμόρφωση, Τηλ.: 210 289 6600, Fax: 210 289 6615

Τμήμα Πωλήσεων: Τηλ.: 210 2896 622 / 632, Fax: 210 2896 621

URL: <http://www.vlachopoulos.gr>, e-mail: info@vlachopoulos.gr

ΥΠΟΚΑΤΑΣΤΗΜΑ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ

Μοναστηρίου 191, 546 27 Θεσσαλονίκη Τηλ.: 2310 566838, Fax: 2310 566839

Ευρωπαϊκή διάκριση για 5 επιχειρήσεις στην Ελλάδα Η Colgate-Palmolive Hellas πρώτη στην Ευρώπη και οι Piscines Ideales, Genesis Pharma, Wyeth Hellas και Procter & Gamble Hellas στις 100 εταιρείες με το καλύτερο εργασιακό περιβάλλον στην Ευρώπη

Στις 17 Μαΐου στο Βερολίνο, πραγματοποιήθηκε η εκδήλωση βράβευσης των 100 εταιρειών με το καλύτερο εργασιακό περιβάλλον στην Ευρώπη που διοργάνωσε το Great Place to Work(r) Institute Europe. Από την Ελλάδα διακρίθηκαν και βραβεύτηκαν πέντε εταιρείες εκ των οποίων η Colgate Palmolive Hellas αναδείχθηκε στην πρώτη θέση μεταξύ όλων των Ευρωπαϊκών εταιρειών. Η εκδήλωση έγινε υπό την αιγίδα του Γερμανικού Υπουργείου Εξωτερικών και με την παρουσία του Günter Verheugen, Αντιπροέδρου της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και Επιτρόπου για τις Επιχειρήσεις και τη Βιομηχανία.

Η Colgate Palmolive Hellas, διακρίθηκε για τα υψηλά επίπεδα αναφορικά με την εσωτερική της επικοινωνία, τις πρακτικές που ισορροπούν την επαγγελματική και οικογενειακή ζωή, τη χρήση ολοκληρωμένων συστημάτων επαγγελματικής ανάπτυξης και τη δέσμευση της εταιρείας στην ευζωία των εργαζομένων. Οι άλλες τέσσερις εταιρείες που διακρίθηκαν από τη χώρα μας (εκ των οποίων οι δύο είναι αμιγώς

ελληνικές) είναι η Piscines Ideales, η Genesis Pharma, η Wyeth Hellas και η Procter & Gamble Hellas.

«Μέσω αυτής της εξαιρετικά σημαντικής διάκρισης, καταρρίπτεται το στερεότυπο, ότι είναι δύσκολο στην Ελλάδα να βρεθούν εταιρείες με εξαιρετικό εργασιακό περιβάλλον και αποδεικνύεται πως υπάρχουν επιχειρήσεις που επενδύουν συστηματικά και ουσιαστικά στον παράγοντα Άνθρωπο», δήλωσε ο Δημήτρης Γκανούδης, Senior Consultant στο Great Place to Work(r) Institute Hellas. Οι 100 επιχειρήσεις που διακρίθηκαν επιλέχθηκαν από ένα σύνολο περισσότερων από 1.000 εταιρειών που συμμετείχαν στους Εθνικούς διαγωνισμούς 'Best Workplaces' που διοργανώνει το Great Place to Work(r) Institute σε 15 κράτη μέλη.

Στις 100 διακριθείσες επιχειρήσεις παρατηρούμε ότι:

- ★ Το 72% επιχορηγεί εκπαιδευτικά προγράμματα εκτός αντικείμενου εργασίας.
- ★ Το 86% προσφέρει κάποια μορφή ευελιξίας στα ωράρια εργασίας για κάποιους ή όλους τους εργαζόμενους.
- ★ Το 85% απασχολεί προσωπικό, παρέχοντάς του τη δυνατότητα εργασίας από το σπίτι / σύνδεση με το εταιρικό δίκτυο Η/Υ.
- ★ Το 44% προσφέρει στους εργαζομένους τους καταμερισμό εργασίας (2 άτομα δουλεύουν part-time και μοιράζονται την ίδια θέση πλήρους απασχόλησης).
- ★ Το 32% παρέχει στους εργαζομένους τους τη δυνατότητα

μακροχρόνιας άδειας για εκπαιδευτικούς ή άλλους σκοπούς (sabbaticals).

- ★ Το 51% προσφέρει στους εργαζομένους τους άδεια μετ' αποδοχών για εθελοντική εργασία σε κοινωνικά ή φιλοanthρωπικά ιδρύματα της επιλογής τους.
- ★ Το ποσοστό γυναικών σε θέσεις διευθυντών και προϊσταμένων στις 100 αυτές εταιρείες είναι κοντά στο ποσοστό γυναικών στο σύνολο των εργαζομένων.

Όλες οι διακριθείσες επιχειρήσεις κατά τους 12 τελευταίους μήνες έχουν δημιουργήσει νέες θέσεις εργασίας καθώς έχουν επιδείξει σημαντική αύξηση προσωπικού κατά 8,1%. Επιπλέον χαρακτηρίζονται από χαμηλή εθελοντική αποχώρηση προσωπικού (4,7% κατά μέσο όρο), χαμηλή συστηματική απουσία προσωπικού (2,6%), υποστήριξη και συνεργασία μεταξύ των υπαλλήλων που απολαμβάνουν υψηλά επίπεδα εμπιστοσύνης και δηλώνουν πρόθυμοι να εργάζονται περισσότερο προκειμένου να διασφαλίσουν ένα άριστο αποτέλεσμα.

Οι 100 εταιρείες με το καλύτερο εργασιακό περιβάλλον στην Ευρώπη για το 2006 χαρακτηρίζονται από ποικίλους τομείς δραστηριοτήτων και περιλαμβάνουν από την πανίσχυρη Microsoft (που διακρίνεται σε 8 διαφορετικές χώρες) έως ένα μικρό ιδιωτικό σχολείο, το Minervaskolan στη Βόρεια Σουηδία. Ωστόσο, οι 100 αυτές εταιρείες έχουν ένα κοινό, πέραν του γεγονότος ότι αποτελούν πρότυπα εργασιακού περιβάλλοντος. Είναι επίσης επιτυχημένες επιχειρηματικά.

Μπορεί το “flexicurity” να σώσει την ανταγωνιστικότητα της Ελλάδας και γενικότερα της Ευρωπαϊκής Ένωσης;

Η μελέτη μοντέλων είναι δημοφιλής τάση αυτόν τον καιρό ανά την Ευρώπη και ειδικά στις Βρυξέλλες (βλ. π.χ. άτυπο Συμβούλιο Κοινωνικών Υποθέσεων 19/1/2006). Ιδιαίτερο ενδιαφέρον έχει η δήλωση υπέρ της “ευελικτο-ασφάλειας” - ως “concept” - με εφαρμογή σε Δανία, Φινλανδία, Σουηδία και Αυστρία, του ΓΓ της ETUC (European Trade Union Confederation) κ. Τζων Μονκς στο πλαίσιο της συμμετοχής του, ως παρατηρητή, στο τελευταίο άτυπο Σύμβουλο Υπουργών Απασχόλησης-Κοινωνικών Υποθέσεων, 19/1/2006¹. Το ότι η ETUC υποστηρίζει την “ευελικτο-ασφάλεια”, ως concept (αν και δεν στηρίζει την απορρύθμιση, εργασιακή και γενική), είναι ένα σημαντικό στοιχείο που δεν πρέπει να διαφεύγει της προσοχής των policy analysts & policy makers στην ΕΕ και στην Ελλάδα και τα άλλα κράτη μέλη.

Το οικονομικο-κοινωνικό μοντέλο σε χώρες όπως η Σουηδία, η Δανία και η Φινλανδία χαρακτηρίζεται μεταξύ άλλων² και από:

- 1) Αποτελεσματικότητα του κράτους και εξατομικευμένη προσέγγιση του Κοινωνικού Κράτους στις ανάγκες κάθε πολίτη.
- 2) Κεντρικό ρόλο των Κοινωνικών Εταίρων (εργοδοσίας και εργατικών συνδικάτων) στην παραγωγή πολιτικής (μέσω των συλλογικών συμβάσεων εργασίας αλλά και γενικότερα συμφωνιών τους, χωρίς παρεμβατική ανάμιξη της κυβέρνησης), ειδικά στην Δανία (σε επίπεδο εθνικό, κλαδικό, τοπικό, κ.α.).
- 3) Προσέγγιση “working smarter”, αντί της αγγλοσαξωνικής προσέγγισης “working harder”.

Για κάθε άνεργο/η, το κράτος παρέχει επίδομα ανεργίας έως και 80% του μισθού που είχε για 3-4 χρόνια, εφόσον όμως αυτός/αυτή είναι διαθέσιμος/η να πάει να εργασθεί στη δουλειά που θα του/της βρουν οι υπηρεσίες απασχόλησης³.

Ανάμεσα στις εξατομικευμένες υπηρεσίες στήριξης που παρέχονται είναι και επιδοτούμενη κατάρτιση του/της ανέργου σε μία νέα “ειδικότητα” (μεταξύ αυτών που ζητούνται από την αγορά). Αυτό θεωρείται “ενεργητική πολιτική απασχόλησης”!

Είναι προτιμότερη (από το Σκανδιναβικό μοντέλο) η προστασία της θέσης εργασίας (θεωρητικά) και οι περιορισμοί της δυνατότητας του εργοδότη στο να απολύει (βλ. “Μεσογειακά” και “Γαλλο-Βελγικά” μοντέλα εργασιακών σχέσεων και νομοθεσίας) ή η αλλαγή του περιεχόμενου της ατομικής σύμβασης εργασίας του εργαζόμενου (με αντάλλαγμα την μη-απόλυση του)⁴. Ποιό Κοινωνικό Μοντέλο ισχύει στην Ελλάδα σήμερα; Μάλλον θα έπρεπε να ονομασθεί “Θεωρητικό” διότι, όπως προκύπτει και από πρόσφατες δηλώσεις του Προέδρου της ΓΣΕΕ (βλ.

(*) MBA, εμπειρογνώμονα-συμβούλου σε θέματα Public/Corporate Affairs και Labour Relations

ANALYSIS

People Matters, Τεύχος 9, 24 Οκτωβρίου 2005), στην Ελλάδα παρατηρούνται αποκλίσεις από την ισχύουσα εργατική νομοθεσία σε μεγάλο αριθμό επιχειρήσεων. Ατυχώς, ως “ευελξια” στην Ελλάδα θα μπορούσε να χαρακτηριστεί το de facto ανέφικτο εφαρμογής και τήρησης στην πράξη ενός υπάρχοντος (στα χαρτιά) υπερ-πολύπλοκου συνόλου εργασιακών και άλλων ρυθμίσεων.

Πως εξηγείται αυτό; Ίσως διότι οι νόμοι που διέπουν την εργασία στην Ελλάδα δεν είναι φτιαγμένοι με τέτοιο τρόπο ώστε να είναι εύκολα εφαρμόσιμοι πέρα από την πολιτική θεωρία στην εργασιακή και επιχειρησιακή πράξη (λόγω πολυπλοκότητας, πολυδιάσπασης διατάξεων, κ.α. σχετικών λόγων).

Είναι ενδεικτικότητα περί αυτού η παλαιότερη δήλωση γνωστότατου Έλληνα πολιτικού ότι αν στην Ελλάδα ίσχυαν όλοι οι υπάρχοντες (στα χαρτιά) νόμοι τότε ο κόσμος θα ξεσηκωνόταν, διότι δεν θα λειτουργούσε τίποτα! Μήπως λοιπόν, επιτέλους, ειδικά μετά την ΟΝΕ, στην Ελλάδα χρειαζόμαστε - επείγοντως και επιτακτικά - νόμους, που να είναι - εκ σχεδιασμού (policy design) - εφαρμόσιμοι στην πράξη;

Ομολογουμένως, εύκολο δεν είναι το να γίνει ριζική αναθεώρηση και απλούστευση του Ελληνικού δικαίου-ρυθμιστικού πλαισίου, στο σύνολο του ή ακόμη και μόνον του εργατικού. Είναι όμως μάλλον, κατά την άποψη του γράφοντος, αναγκαίο για να “λειτουργήσει/εργασθεί” επιτέλους αυτή η οικονομία (laws that work, for a labour market that works).

“Απλούστευση” άλλωστε, όπως είπε και η Επιτροπή Μόλιτορ, επιτροπή “σοφών”, που συστήθηκε στις Βρυξέλλες, πριν 10 περίπου χρόνια, δεν συνεπάγεται, αναγκαστικά, και “απορρυθμιση”. Απλώς “καλύτερη” ρύθμιση. Το καλό είναι και σαφές, απλό, σταθερό και εφαρμόσιμο στη πράξη.

Εφικτές ρυθμίσεις (regulatory framework) είναι επείγον να αποκτήσουμε σε αυτή τη χώρα, αλλιώς θα συνεχίσει να υπάρχει, στην πράξη, και να απορρυθμίζει την δυνατότητα για λήψη αποφάσεων, ένα χάσμα μεταξύ των νόμων/ρυθμίσεων και της δυνατότητας εφαρμογής/τήρησης τους. Όσον αφορά το εργατικό δίκαιο και τις εργασιακές σχέσεις, θα αποκτήσουμε νέες και πίο ευελικτο-ασφαλείς ρυθμίσεις από πρωτοβουλία πολιτική ή (είτε) από κοινή πρωτοβουλία των κοινωνικών εταίρων (α λα Δανία); Το θέμα είναι να τις αποκτήσουμε. Για ανταγωνιστικότητα, ανάπτυξη και απασχόληση, ειδικά τώρα στην μετά-ΟΝΕ εποχή, που η Ελληνική οικονομία αναζητά - απεγνωσμένα - ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα: Ένα από αυτά τα πλεονεκτήματα, και μάλιστα καταλυτικό για το Ελληνικό μοντέλο (Κοινωνικό είτε Κοινωνικο-Οικονομικό), μπορεί να είναι οι σαφείς, όσο γίνεται πίο απλοί και πίο εφαρμόσιμοι (στην πράξη) αλλά και σταθεροί (διαχρονικά), νόμοι και ρυθμίσεις!

Σε μία εποχή αβεβαιοτήτων σε όλους τους τομείς λήψης αποφάσεων (επιχειρησιακών αλλά και γενικότερα, των αποφάσεων σε όλες τις εκφάνσεις στην ζωή ατόμων και στην λειτουργία οργανισμών), η ανάγκη για σαφέστερο, απλούστερο και “ποιοτικότερο” (στο σχεδιασμό του) ρυθμιστικό πλαίσιο (στην εργασία αλλά και γενικότερα) είναι μάλλον πίο αναγκαία από ποτέ, κατά την άποψη του γράφοντος. Ίσως να είναι η καταλληλότερη ακρογωνιαία λίθος για το μοντέλο ανταγωνιστικότητας της χώρας μας στην μετά-ΟΝΕ νέα πραγματικότητα που βιώνουμε. Είτε με πρωτοβουλία πολιτική, είτε με πρωτοβουλία από πλευράς κοινωνικών εταίρων (α λα Δανία)...

1. βλ. <http://www.etuc.org/a/1958>

2. Υψηλούς (σχετικά με άλλες χώρες της ΕΕ) φόρους και σημαντικό ρόλο του κράτους
3. Δεν είναι σαφές, πάντως, αν αυτό ισχύει, και σε ποίο βαθμό, για οιαδήποτε εργασία ή για δουλειές - θέσεις εργασίας που έχουν σχέση με την προηγούμενη εργασία του/της ή τις δεξιότητες του/της, παλιές ή νέες (αποκτηθείσες μέσω νέας κατάρτισης).
4. Αυτό θεωρείται ως το “Γερμανικό” μοντέλο (ενδο-επιχειρησιακής) “ευελικτο-ασφάλειας”

Πιστοποίηση στην μεθοδολογία της INSIGHTS

Η STA-Σπύρος Τριβόλης και Συνεργάτες οργανώνει κατά το τετραήμερο 19 - 22 Ιουνίου 2006 στο ξενοδοχείο «ΠΕΝΤΕΛΙΚΟ» πιστοποίηση στην μεθοδολογία της INSIGHTS.

Η πιστοποίηση της INSIGHTS (Insights Accredited Practitioner) απευθύνεται σε ανώτερα στελέχη HR και γενικότερα σε Διευθυντές και Προϊσταμένους Τμημάτων δίνει δε τη δυνατότητα αυτόνομης παραγωγής στην Εταιρία σας της ατομικής Έκθεσης Προσωπικότητας "Discovery Report".

Οι Insights Accredited Practitioners σε όλον τον κόσμο χρησιμοποιούν την μεθοδολογία της Insights στις επιχειρήσεις τους για εφαρμογές ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού (Performance Management, Coaching, Team Building Communication, Personal Effectiveness κλπ.). Είναι επίσης εξουσιοδοτημένοι για τη διεξαγωγή του Προγράμματος Προσωπικής Αποδοτικότητας της Insights καθώς και Coaching με τη μεθοδολογία της Insights.

Το ως άνω Πρόγραμμα Πιστοποίησης θα διεξαχθεί στην Αγγλική γλώσσα από τον Jonny Miller διεθνώς γνωστό Faculty Leader της Insights και τον Σπύρο Τριβόλη Managing Partner της STA.

Οι ενδιαφερόμενοι για περισσότερες πληροφορίες μπορούν να απευθύνονται στα: τηλέφωνα 210 2925100, 210 29 25 115 , email insights@stagreece.com ή στην ιστοσελίδα www.insightsworld.com

Ο κ. Διονύσης Νικολάου αναλαμβάνει νέος Γενικός Διευθυντής του ΣΕΒ

Τα καθήκοντα του Γενικού Διευθυντή του Συνδέσμου Ελληνικών Βιομηχανιών ανέλαβε την Τετάρτη 17.5.2006, ο κ. Διονύσης Νικολάου. Ο νέος Γενικός Διευθυντής του ΣΕΒ είναι απόφοιτος του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών (πρώην Α.Σ.Ο.Ε.Ε.) και πραγματοποίησε μεταπτυχιακές σπουδές στη Διοίκηση Επιχειρήσεων (M.Sc) στο Πανεπιστήμιο του SURREY της Αγγλίας.

Γεννήθηκε στο Χάβαρι Ηλείας το 1947, είναι έγγαμος και έχει 2 κόρες.

Διαθέτει βαθιά γνώση της ελληνικής και διεθνούς αγοράς, ανάπτυξης επενδυτικών σχεδίων και στρατηγικού σχεδιασμού. Ο κ. Διονύσης Νικολάου είναι από το 1983 ανώτατο διευθυντικό στέλεχος της ΔΕΛΤΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ Α.Ε. με πλούσια εμπειρία σε όλους τους κλάδους της στην Ελλάδα και στο εξωτερικό. Διετέλεσε Γενικός Διευθυντής Marketing της εταιρείας (1983-1992), Γενικός Διευθυντής της μονάδας γισουρτιού (1992-1996) και Αντιπρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος της ΔΕΛΤΑ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ ΠΑΓΩΤΟΥ Α.Ε. (1996-2004). Σήμερα είναι σύμβουλος διοικήσεως στη ΔΕΛΤΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ Α.Ε., Αντιπρόεδρος του μη κερδοσκοπικού οργανισμού «ΙΔΡΥΜΑ ΑΡΙΣΤΕΙΔΗΣ ΔΑΣΚΑΛΟΠΟΥΛΟΣ» και μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου του Συνδέσμου Ελληνικών Βιομηχανιών Τροφίμων (ΣΕΒΤ).

Ο κ. Ιωάννης Δραπανιώτης, ο οποίος κατείχε τη θέση του Γενικού Διευθυντή του ΣΕΒ από την 1.1.2001, αναλαμβάνει καθήκοντα ειδικού συμβούλου του Προέδρου του ΣΕΒ.

HR AGENDA

Ημερομηνία	Οργάνωση	Θέμα	Τόπος πραγματοποίησης
1 Ιουνίου	ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ - ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	Συνάντηση συνεργασίας	ATHENS IMPERIAL GRECOTEL (Αχιλλέως & Μ. Αλεξάνδρου, πλατεία Καραϊσκάκη) από τις 17.30' μέχρι τις 20:00'.
1-2 Ιουνίου	KPMG	RelSkills: Αποτελεσματικές διαπροσωπικές σχέσεις (Βασικό/Ενδιάμεσο)	
6-7 Ιουνίου	KPMG	Εξειδικευμένα θέματα επιλογής στελεχών (Προχωρημένο)	
8-9 Ιουνίου	KPMG	Εξειδικευμένα θέματα Αξιολόγησης της Απόδοσης (Προχωρημένο)	
13-14 Ιουνίου	KPMG	Οικονομικά για μη Οικονομικούς (Ενδιάμεσο)	
15-16 Ιουνίου	KPMG	SANDLER: Quality Service (Βασικό)	
19 - 22 Ιουνίου	STA-Σπύρος Τριβόλης και Συνεργάτες	Πιστοποίηση στην μεθοδολογία της INSIGHTS	«ΠΕΝΤΕΛΙΚΟ»
20 Ιουνίου	PROTHESIS	Primal Leadership Learning to Lead with Emotional Intelligence Daniel Goleman	Κέντρο Τεχνών στο ACS
21-23 Ιουνίου	KPMG	Εκπαίδευση Εκπαιδευτών (Ενδιάμεσο - Προχωρημένο)	
26-28 Ιουνίου	KPMG	SANDLER SALES SYSTEM: Foundation Course (Βασικό/Ενδιάμεσο)	Πολυχώρος Πολιτισμού «Αθηναΐς»,
27 Ιουνίου	ΣΣΔΠ - HELLAS EAP	Employee Assistance Programs for Work Life Balance Βασική ομιλήτρια: Dr Dale A. Masi	