

FOCUS

Της Αλεξάνδρας Λεφοπούλου

alefop@hol.gr

Οι 20 εταιρείες με το καλύτερο εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα



Αθήνα, 11 Απριλίου 2006_Για 4η χρονιά πραγματοποιήθηκε ο διαγωνισμός «BEST WORKPLACES HELLAS 2006» από το Great Place to Work(r) Institute Hellas, με την ακαδημαϊκή συνδρομή του ALBA Graduate Business School. Τα αποτελέσματα ανακοινώθηκαν στις 20 Μαρτίου ενώ πριν από λίγες ημέρες βραβεύτηκαν οι 20 εταιρείες με το καλύτερο εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα, σε εκδήλωση που πραγματοποιήθηκε στην ΑΙΓΛΗ Ζαππείου. Τα βραβεία παρέδωσαν μεταξύ άλλων και ο κ. Δημήτρης Σιούφας, Υπουργός Ανάπτυξης, ο κ. Σάββας Τσιτουρίδης, Υπουργός Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας και ο κ. Ιωάννης Δραπανιώτης, Γενικός Διευθυντής ΣΕΒ.

Οι 20 εταιρείες που βραβεύτηκαν για το καλύτερο εργασιακό περιβάλλον είναι οι εξής:

1. COLGATE PALMOLIVE HELLAS
2. PISCINES IDEALES
3. GENESIS PHARMA
4. WYETH HELLAS
5. PROCTER & GAMBLE HELLAS
6. CHIPITA INTERNATIONAL
7. CADBURY HELLAS
8. ΑΘΗΝΑΪΚΗ ΖΥΘΟΠΟΙΑ
9. INTERNATIONAL LIFE A.E.A.Z.
10. CITIBANK
11. TNT (HELLAS)
12. UCB
13. ΔΕΛΤΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ
14. EMA
15. DIAGEO HELLAS
16. JOHNSON & JOHNSON HELLAS ΙΑΤΡΙΚΑ ΠΡΟΪΟΝΤΑ
17. XEROX HELLAS

3

Μπορεί το Party boom να μπλοκάρει την ανταγωνιστικότητα;

9

Πτυχίο τρίτοβάθμιας εκπαίδευσης: πόσο σημαντικό είναι για τη μόνιμη εργασία;

PEOPLE MATTERS

15θήμερο ηλεκτρονικό newsletter για το HR και το Management

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

ΕΚΔΟΤΗΣ:

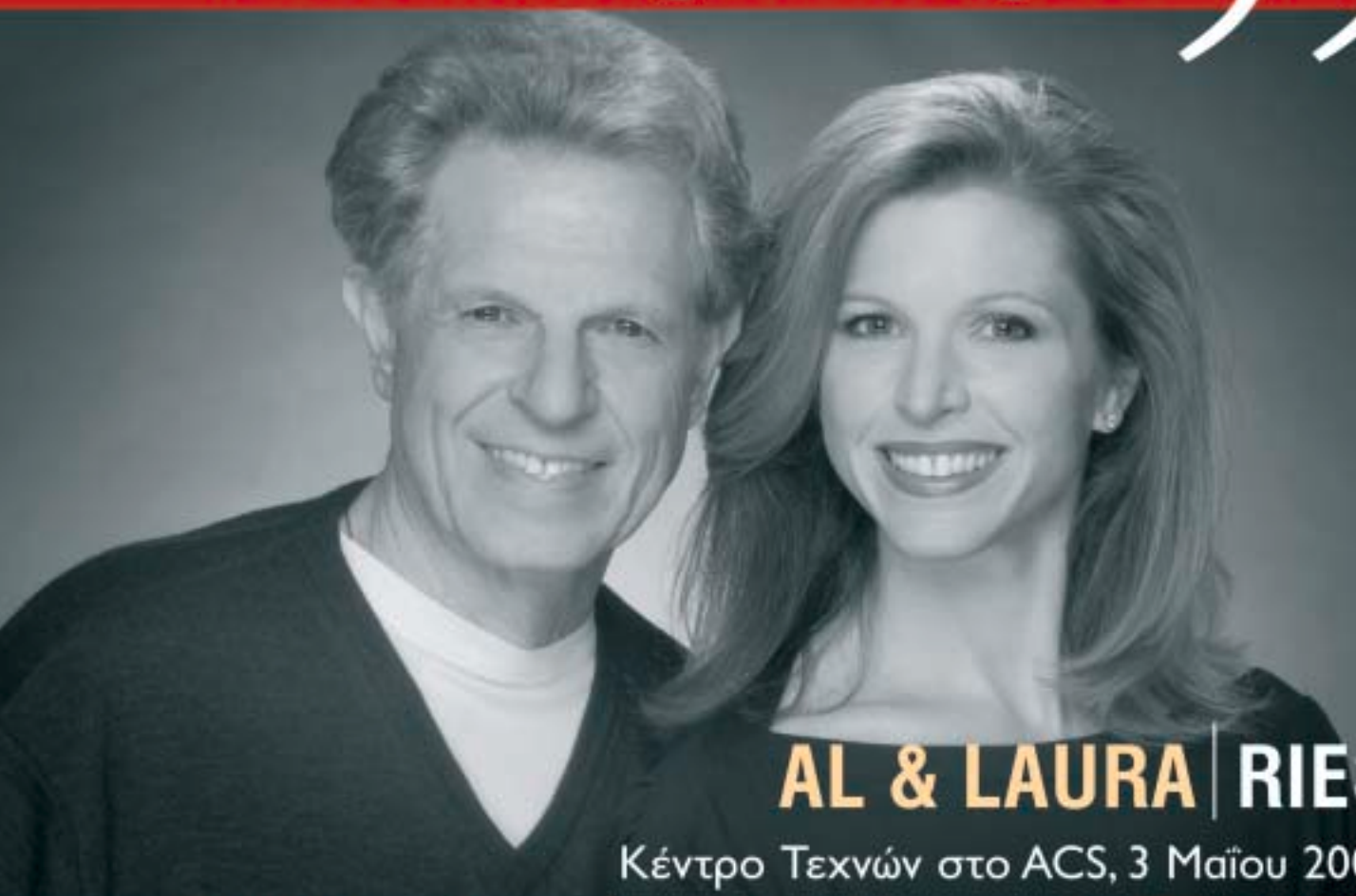
Χρήστος Γιαννουλόπουλος,
Πρόεδρος ΣΣΔΠ
ΑΡΧΙΣΥΝΤΑΚΤΡΙΑ:
Αλεξάνδρα Λεφοπούλου,
Alexandra.lefopoulou@hol.gr
ART DIRECTOR:
Εριέττα Μαρκαντωνάτου
erimark@hol.gr

ΙΔΙΟΚΤΗΣΙΑ:

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



“ Marketing in the 21st Century: Brand Building & Positioning Strategies ”



AL & LAURA | RIES

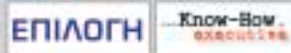
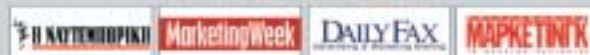
Κέντρο Τεχνών στο ACS, 3 Μαΐου 2006

ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΕΣ



ATHENS GSM

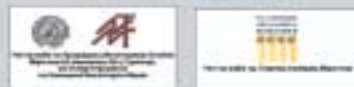
ΧΟΡΗΓΟΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ



ΧΟΡΗΓΟΣ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΗΣ ΕΚΔΗΛΩΣΗΣ



ΥΠΟ ΤΗΝ ΑΙΓΙΔΑ ΤΩΝ



| Δηλώστε Έγκαιρα Συμμετοχή | Θέσεις Περιορισμένες |

Για πληροφορίες/δηλώσεις συμμετοχής: Γραμματεία Ημερίδας
Τηλ.: 210 3634 570, fax: 210 3610 121, e-mail: ries@prothesis.gr
Ηλεκτρονική δήλωση συμμετοχής στο www.prothesis.gr

ΔΙΟΡΓΑΝΩΤΗΣ



BUSINESS CONSULTANTS S.A.
17ο κλμ. Λεωφ. Μαροσύνης,
Οδός Τριανέμης 153 02 Παλλήνη
Η ΕΤΑΙΡΕΙΑ PROTHESIS A.E.
ΕΙΝΑΙ ΜΕΛΟΣ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ ΝΕΟΣΤ

EDITORIAL

Μπορεί το Pary boom να μπλοκάρει την ανταγωνιστικότητα;

Το φαινόμενο της σημαντικής αύξησης του αριθμού των συνταξιούχων (μαζική αποχώρηση εργαζομένων στη σύνταξη χωρίς αντίστοιχη δυνατότητα κάλυψης των θέσεων εργασίας από νεότερους εργαζόμενους) ή «Pary-boom» θα μπορούσε να «τινάξει» περισσότερο από το προβλεπόμενο την αμερικανική οικονομία των ΗΠΑ κάτω από το 3% σε 10 περίπου χρόνια. Αυτό επισημαίνεται σε μία νέα μελέτη της Αμερικανικής Κεντρικής Τράπεζας (FED), που πρόκειται να δημοσιευτεί (L'EXPANSION) η οποία προβλέπει ότι σε 10 περίπου χρόνια, η αποχώρηση 78 εκατομμυρίων pary-boomers στη σύνταξη θα μειώσει τον ενεργό απασχολούμενο πληθυσμό κατά 3%. Αν η πρώτη παγκόσμια δύναμη διατηρήσει τον σημερινό ρυθμό ανάπτυξης της -3,3% μέσος όρος εδώ και περίπου μία δεκαετία- τότε οι μισθοί και ο πληθωρισμός θα παρουσιάσουν σημαντική αύξηση. Η κεντρική αμερικανική τράπεζα λοιπόν θα πρέπει να ανεβάσει αυτούς τους δείκτες προκειμένου να αποφευχθεί μία υπερθέρμανση της οικονομίας. Σημαντικοί οικονομολόγοι υποστηρίζουν ήδη ότι είναι τόσο σημαντική η παραπάνω εξέλιξη που «θα χρειαστεί καιρός για να προσαρμοστούμε». Ετσι, σύμφωνα με τους οικονομολόγους της Fed η πιθανή ανάπτυξη των ΗΠΑ θα μπορούσε να κυμαίνεται στο 2,5% ακόμη και 2% από το 2010. Σήμερα, οι προβλέψεις μιλούν για ένα ποσοστό 3,1% μεταξύ του 2008 και 2012 και 3% μεταξύ 2013 και 2017.

Τα τελευταία 2 χρόνια σε αρκετές χώρες (Γαλλία, Γερμανία, Ιταλία, Αυστρία, Πορτογαλία, Φινλανδία, Ολλανδία), αναπτύσσεται στο χώρο του Ανθρώπινου δυναμικού μία συζήτηση με αρκετή ανησυχία για το "pary boom". Κι αυτό γιατί σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Στατιστική Υπηρεσία (Eurostat), οι ηλικιωμένοι άνω των 65 ετών στην Ευρωπαϊκή Ένωση των «15» θα φθάσουν τα 100 εκατ. το 2050, έναντι των 60 εκατ. που είναι σήμερα. Στην Ελλάδα, σύμφωνα με τα ευρήματα της αναλογιστικής μελέτης (Απρίλιος 2005) της ΓΣΕΕ και της ΑΔΕΔΥ για το ΙΚΑ - ΕΤΑΜ, το pary - boom θα συντελεστεί την περίοδο 2026 - 2032, περίοδος συνταξιοδότησης της γενιάς που γεννήθηκε από το 1965 και μετά.

Παρά την ύπαρξη έντονου προβληματισμού, η πλειοψηφία των επιχειρήσεων δεν προβλέπουν πολιτικές ανθρώπινου δυναμικού, ικανές να αντιμετωπίσουν το μέγεθος του προβλήματος σκοντάφοντας συχνά στην βραχυπρόθεσμη στρατηγική των επιχειρήσεων. Στη Γαλλία, σύμφωνα με έρευνα της APEC, 3 είναι οι κλάδοι που θα πληγούν περισσότερο από την παραπάνω εξέλιξη: οι υπηρεσίες, η βιομηχανία και ο τραπεζοασφαλιστικός. Και σύμφωνα με τις προβλέψεις του ANPE (agence nationale pour l'emploi), αυτές οι αποχωρήσεις θα πλήξουν κυρίως τις επιχειρησιακές λειτουργίες marketing, την εμπορική, καθώς και τη γενική διεύθυνση και τις διευθύνσεις έρευνας. Οι έρευνες δείχνουν ότι οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις παρουσιάζουν μεγαλύτερη προσαρμοστικότητα στην διατήρηση των μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένων τους καθώς διατηρούν μεγαλύτερο «συναισθηματισμό» στις σχέσεις τους με τους εργαζόμενους.

Οι 20 εταιρείες με το καλύτερο εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα

18. ΜΕΛΙΣΣΟΚΟΜΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ «ΑΤΤΙΚΗ»

ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΣ ΠΙΤΤΑΣ

19. FRIESLAND FOODS HELLAS

20. AIG ΕΛΛΑΣ

Αξίζει να σημειωθεί ότι για πολλές εταιρείες τα βραβεία παρέλαβαν εκτός από τα στελέχη και εκπρόσωποι των εργαζομένων.

Στο φετινό ελληνικό διαγωνισμό συμμετείχαν συνολικά 61 επιχειρήσεις μεταξύ των οποίων 27 πολυεθνικές και 34 ελληνικές. Από τις 20 εταιρείες που διακρίθηκαν οι 13 είναι πολυεθνικές και οι 7 Ελληνικές.

«Είναι ιδιαίτερα θετικό ότι 4 στις 10 πρώτες βραβευθείσες επιχειρήσεις είναι αμιγώς Ελληνικές. Κι αν στη λίστα υπερισχύουν οι πολυεθνικές στις πρώτες θέσεις, αξίζει να σημειωθεί ότι η ιδανική συνταγή είναι ο συνδυασμός οργανωμένων δομών- κάτι που συναντά κανείς πιο συχνά στις πολυεθνικές επιχειρήσεις- με τον ενθουσιασμό και την έμπνευση ενός ή περισσοτέρων χαρισματικών ηγετών, στοιχείο που χαρακτηρίζει αρκετές ελληνικές επιχειρήσεις», δήλωσε ο Δημήτρης Γκανούδης, Senior Consultant, Great Place to Work(r) Institute Hellas.

Οι 20 εταιρείες που βραβεύθηκαν στον Ελληνικό διαγωνισμό έβαλαν αυτόματα υποψηφιότητα για τη λίστα των 100 καλύτερων εταιρειών στην Ευρώπη, η βράβευση των οποίων φέτος θα γίνει στις 17 Μαΐου στο Βερολίνο, με την υποστήριξη του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Θεμάτων της Γερμανίας.

Το μοντέλο του Great Place to Work(r), πάνω στο οποίο στηρίζεται και γίνεται η κατάταξη των εταιρειών, περιλαμβάνει την αξιολόγησή τους σε 5 σημαντικές διαστάσεις: Την Αξιοπιστία, το Σεβασμό, τη Δικαιοσύνη, την Υπερηφάνεια και τη Συντροφικότητα.

Μεταξύ άλλων χαρακτηριστικών, στις εταιρείες που επιδιώκουν να έχουν ένα εξαιρετικό εργασιακό περιβάλλον, παρατηρούμε συχνά τα εξής:

- Τα στελέχη της εταιρείας επικοινωνούν συχνά με τους εργαζόμενους σχετικά με την πορεία και τα σχέδια της επιχείρησης και αναζητούν τις ιδέες τους.
- Οι εταιρείες παρέχουν στους εργαζόμενους την εκπαίδευση που χρειάζονται για να εξελιχθούν σε προσωπικό και επαγγελματικό επίπεδο.
- Η ισορροπία μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής είναι πρακτική και δεν μένει απλώς ένα σλόγκαν της επιχείρησης.
- Κάθε εργαζόμενος έχει ίσες δυνατότητες αναγνώρισης και εξέλιξης.
- Σε μια εταιρεία με καλό εργασιακό περιβάλλον οι αποστάσεις μεταξύ διοίκησης και εργατικού προσωπικού εξασθενούν.

Αξίζει να σημειωθεί ότι η τελική αξιολόγηση των εταιρειών βασίστηκε κατά τα δύο τρίτα στις απαντήσεις των εργαζομένων, αναγνωρίζοντας τη σπουδαιότητα της γνώμης τους, γεγονός που καθιστά το διαγωνισμό μοναδικό ως προς τη μεθοδολογία του. Συνολικά εστάλησαν ερωτηματολόγια σε 12.870 εργαζόμενους για την αξιολόγηση του εργασιακού τους περιβάλλοντος, εκ των οποίων 8.010 επιστράφηκαν και αξιολογήθηκαν στο πλαίσιο του φετινού διαγωνισμού. Το ποσοστό απαντήσεων των εργαζομένων για φέτος έφτασε το 63%.

Μέγας χορηγός της εκδήλωσης ήταν η Unilever νικητής του περσινού διαγωνισμού, χορηγοί Κλαδικών Μέσων ήταν η Boussias Communications και το HR Professional, και Υποστηρικτής Επικοινωνίας, η εταιρεία επικοινωνίας Advocate/ Burson - Marsteller.

Το PeopleMatters, πραγματοποιεί αφιέρωμα στον διαγωνισμό και τις εταιρείες και τις πολιτικές που ξεχώρισαν σε ειδικό τεύχος του που θα σταλεί στις αρχές Μαΐου.

Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας Τηλεργασία και οικογενειακή στήριξη

Υπογράφηκε στις 12 Απριλίου η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) που συμφωνήθηκε πρόσφατα μεταξύ των συνδικάτων και των εργοδοτικών οργανώσεων.

Σύμφωνα με τη σύμβαση η οποία είναι διετής, προβλέπονται αυξήσεις στους κατώτερους μισθούς και τα κατώτερα ημερομίσθια ως εξής:

- ✓ Αύξηση κατά 2,9% από 1/1/2006
- ✓ Αύξηση κατά 2,9% από 1/9/2006 &
- ✓ Αύξηση κατά 5,1% από 1/5/2007

Εκτός του θέματος των αυξήσεων που προβλέπονται στην ΕΓΣΣΕ, γίνεται αναφορά σε μία σειρά από θέματα όπως:

1. Τηλεργασία.

Τα μέρη αποφασίζουν την άμεση εφαρμογή της ευρωπαϊκής συμφωνίας - πλαισίου για την τηλεργασία, που συνήφθη από τη Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (C.E.S.), την Ευρωπαϊκή Εργοδοτική Οργάνωση Επιχειρήσεων Ιδιωτικού Τομέα (UNICE), την Ευρωπαϊκή Οργάνωση Βιοτεχνών Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων (UEAPME) και το Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων (CEEP). Υπενθυμίζεται ότι στις 20 Σεπτεμβρίου 2001, η CES, η EUROCADRES-CEC, η UNICE-UEAPME και το CEEP ανήγγειλαν τη πρόθεσή τους να ξεκινήσουν διαπραγματεύσεις με σκοπό να καταλήξουν σε μια συμφωνία που θα εφαρμοστεί από τις οργανώσεις μέλη των μερών της συμφωνίας στα κράτη μέλη και στις χώρες του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου.

Οι κοινωνικοί εταίροι θεωρούν την τηλεργασία ταυτόχρονα ως ένα μέσο για τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς δημοσίων υπηρεσιών να εκσυγχρονίσουν την οργάνωση της εργασίας και ως ένα μέσο για τους εργαζόμενους να συμπλιώσουν επαγγελματική και κοινωνική ζωή και να τους δοθεί μια μεγαλύτερη αυτονομία στην επιτέλεση του έργου. Αν η Ευρώπη επιθυμεί να επωφεληθεί με τον καλύτερο τρόπο από την κοινωνία της πληροφορίας, πρέπει να ενθαρρύνει αυτή τη νέα μορφή οργάνωσης εργασίας με τρόπο που να συμβαδίζουν η ευελιξία και η ασφάλεια, να βελτιωθεί η ποιότητα των θέσεων απασχόλησης και να βελτιωθούν οι ευκαιρίες ένταξης των μειονεκτούντων ατόμων στην αγορά εργασίας.

- Η τηλεργασία είναι μια μορφή οργάνωσης ή/και εκτέλεσης εργασίας που χρησιμοποιεί τεχνολογίες πληροφορικής, βάσει μιας σύμβασης ή σχέσης εργασίας, όπου μια εργασία που θα μπορούσε επίσης να εκτελεστεί στις εγκαταστάσεις του εργοδότη εκτελείται κανονικά εκτός αυτών των εγκαταστάσεων.
- Η παρούσα συμφωνία καλύπτει τους τηλεργαζόμενους. Τηλεργαζόμενος είναι ένα φυσικό πρόσωπο που προσφέρει τηλεργασία, όπως προσδιορίζεται στην προηγούμενη παράγραφο. Πρέπει να σημειωθεί ότι η

τηλεργασία έχει οικειοθελή χαρακτήρα για τους ενδιαφερόμενους, εργαζόμενο και εργοδότη και μπορεί να αποτελεί μέρος της αρχικής περιγραφής της θέσης εργασίας του εργαζόμενου ή μπορεί να υπάρξει συμφωνία εκ των υστέρων.

- Και στις δύο περιπτώσεις ο εργοδότης παρέχει στον τηλεργαζόμενο τις προσήκουσες γραπτές πληροφορίες σύμφωνα με το ΠΔ 156/1994, συμπεριλαμβανομένων των πληροφοριών σχετικά με τις ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις, την περιγραφή της εργασίας προς εκτέλεση κλπ. Οι ιδιαιτερότητες της τηλεργασίας απαιτούν συμπληρωματικές γραπτές πληροφορίες σε θέματα όπως το τμήμα της επιχείρησης από το οποίο εξαρτάται ο τηλεργαζόμενος, τον ή την ιεραρχικά άμεσα ανώτερή του/της ή άλλα άτομα στα οποία ο τηλεργαζόμενος μπορεί να απευθύνει ερωτήματα επαγγελματικής ή προσωπικής φύσης, τρόπους αναφοράς κλπ.
- Αν η τηλεργασία δεν είναι μέρος της αρχικής περιγραφής της θέσης και αν ο εργοδότης κοινοποιήσει προσφορά τηλεργασίας, ο εργαζόμενος μπορεί να δεχθεί ή να αρνηθεί αυτή την προσφορά. Όταν ένας εργαζόμενος εκφράζει την επιθυμία για μια θέση τηλεργασίας, ο εργοδότης μπορεί να δεχθεί ή να αρνηθεί αυτό το αίτημα.
- Η μετάβαση στην τηλεργασία από μόνη της δεν θίγει το καθεστώς απασχόλησης του τηλεργαζόμενου, μεταβάλλει μόνο τον τρόπο με τον οποίο πραγματοποιείται η εργασία. Η άρνηση ενός εργαζόμενου να αποδεχθεί την τηλεργασία δεν αποτελεί από μόνη της αιτία διακοπής της εργασιακής σχέσης ούτε τη μεταβολή των όρων και συνθηκών απασχόλησης αυτού του εργαζόμενου.
- Αν η τηλεργασία δεν αποτελεί μέρος της αρχικής περιγραφής της θέσης εργασίας, η απόφαση για μετάβαση στην τηλεργασία είναι ανακλήσιμη με ατομική ή/και συλλογική σύμβαση. Η ανάκληση μπορεί να συνεπάγεται επιστροφή στην εργασία μέσα στις εγκαταστάσεις του εργοδότη ύστερα από αίτηση του

SPECIAL REPORT

Της Αλεξάνδρας Λεφοπούλου

alefop@hol.gr

εργαζόμενου ή του εργοδότη. Οι λεπτομέρειες αυτής της ανάκλησης καθορίζονται με ατομική ή/και συλλογική σύμβαση.

- ▶ Όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας, οι τηλεργαζόμενοι απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα, που διασφαλίζονται από την ισχύουσα νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις για συγκρίσιμους εργαζόμενους μέσα στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Ωστόσο, για να ληφθούν υπόψη οι ιδιαιτερότητες της τηλεργασίας μπορεί να χρειαστούν ειδικές συμπληρωματικές συλλογικές ή ατομικές συμβάσεις.
- ▶ Η λήψη των κατάλληλων μέτρων εναπόκειται στον εργοδότη, ιδίως σε σχέση με το λογισμικό, για να εξασφαλίσει την προστασία των δεδομένων που χρησιμοποιούνται και γίνονται αντικείμενο επεξεργασίας από τον τηλεργαζόμενο για επαγγελματικούς λόγους.
- ▶ Ο εργοδότης ενημερώνει τον τηλεργαζόμενο για όλες τις ισχύουσες διατάξεις και κανόνες της επιχείρησης που αφορούν την προστασία των δεδομένων. Εναπόκειται στον τηλεργαζόμενο να συμμορφωθεί προς αυτούς τους κανόνες.

Ο εργοδότης ενημερώνει τον τηλεργαζόμενο ιδίως για:

- ▶ οποιοσδήποτε περιορισμούς στη χρήση των συσκευών ή εργαλείων πληροφορικής όπως το διαδίκτυο
- ▶ τις κυρώσεις σε περίπτωση μη συμμόρφωσης.
- ▶ Ο εργοδότης σέβεται την ιδιωτική ζωή του τηλεργαζόμενου.
- ▶ Αν τεθεί σε λειτουργία οποιοδήποτε σύστημα ελέγχου, τούτο επιβάλλεται να είναι ανάλογο προς το σκοπό και να εισαχθεί σύμφωνα με το ΠΔ 398/94 περί οθονών οπτικής απεικόνισης.
- ▶ Όλα τα θέματα που αφορούν τον εργασιακό εξοπλισμό, την ευθύνη και τις δαπάνες προσδιορίζονται με σαφήνεια πριν από την έναρξη της τηλεργασίας.
- ▶ Γενικά, ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για την παροχή, εγκατάσταση και συντήρηση του αναγκαίου εξοπλισμού για κανονική τηλεργασία, εκτός αν ο τηλεργαζόμενος χρησιμοποιεί τον δικό του εξοπλισμό.
- ▶ Όταν η τηλεργασία εκτελείται κανονικά, ο εργοδότης καλύπτει το κόστος που συνδέεται άμεσα μ' αυτή την εργασία, και ιδίως το κόστος των επικοινωνιών.
- ▶ Ο εργοδότης παρέχει στον τηλεργαζόμενο κατάλληλη τεχνική υποστήριξη.
- ▶ Ο εργοδότης έχει την ευθύνη, για τις δαπάνες που συνδέονται με την απώλεια και τη ζημιά στον εξο-

πλισμό και στα δεδομένα που χρησιμοποιούνται από τον τηλεργαζόμενο.

- ▶ Ο τηλεργαζόμενος φροντίζει τον εξοπλισμό που του/της διατίθεται και δεν συλλέγει ούτε διανέμει παράνομο υλικό μέσω του διαδικτύου.
- ▶ Ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για την προστασία της υγείας και της επαγγελματικής ασφάλειας του τηλεργαζόμενου, σύμφωνα τις ισχύουσες διατάξεις.
- ▶ Ο εργοδότης πληροφορεί τον τηλεργαζόμενο για την πολιτική της επιχείρησης όσον αφορά την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία και ιδιαίτερα τις σχετικές με τις οθόνες οπτικής απεικόνισης. Ο τηλεργαζόμενος εφαρμόζει τις ισχύουσες διατάξεις για την ασφάλεια στην εργασία.
- ▶ Για να ελεγχθεί η σωστή εφαρμογή των διατάξεων περί υγιεινής και ασφάλειας, ο εργοδότης, οι εκπρόσωποι των εργαζόμενων και/ή οι αρμόδιες αρχές έχουν πρόσβαση στο χώρο τηλεργασίας, όπως προβλέπουν οι ισχύουσες διατάξεις.
- ▶ Αν ο τηλεργαζόμενος εργάζεται στην οικία του, αυτή η πρόσβαση υπόκειται σε προειδοποίηση και στην εκ των προτέρων συμφωνία του εργαζόμενου. Ο τηλεργαζόμενος έχει δικαίωμα να ζητήσει να γίνει επιθεώρηση στον τόπο εργασίας.

2. Στήριξη οικογένειας και ενίσχυση γυναικείας απασχόλησης Με στόχο την ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης και τη διευκόλυνση των επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων των εργαζομένων, τα μέρη συμφωνούν:

- ▶ στην πρόθεση νομοθετικής ρύθμισης για τη καταβολή από τον ΔΛΟΕΜ του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη στις εργαζόμενες και στους εργαζόμενους που λαμβάνουν την γονική άδεια ανατροφής του άρθρου 5 Ν.1483/1984, όπως εκάστοτε ισχύει, και των ασφαλιστικών εισφορών στους οικείους οργανισμούς κοινωνικών ασφαλίσεων.
- ▶ για τη πρόωθηση μέσω του ΛΑΕΚ δράσεων για την διευκόλυνση της αναπλήρωσης, με ανέργους, εργαζομένων γυναικών κατά το χρόνο απουσίας από την εργασία τους με άδεια κύησης και λοχείας.
- ▶ σε περίπτωση απόκτησης παιδιού με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας οι αποκτώντες γονείς δικαιούνται τις άδειες που αφορούν τη φροντίδα και την ανατροφή του παιδιού, ως εάν ήταν φυσικοί γονείς. Κατά την διάρκεια του θηλασμού, το μειωμένο ωράριο του άρθρου 9 ΕΓΣΣΕ 1993 όπως ισχύει δικαιούνται η γυναίκα που γέννησε και η αποκτώσα μητέρα.

Dr. Daniel Goleman

20 Ιουνίου

Κέντρο Τεχνών στο ACS

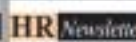
Primal Leadership Learning to Lead with Emotional Intelligence

ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΕΣ

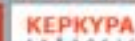


ATHENS IGSM

ΧΟΡΗΓΟΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ



ΕΠΙΛΟΓΗ



ΧΟΡΗΓΟΣ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΗΣ ΕΚΔΗΛΩΣΗΣ



ΥΠΟ ΤΗΝ ΑΙΓΙΔΑ ΤΟΥ



Μεταπτυχιακό Προγράμματος
Σπουδών στη Διοίκηση Ανθρώπινου
Δυναμικού και Οικονομικού
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.
17ο χλμ. Λεωφ. Μαρτυρίου,
Οδός Τρανίης, 153 02 Παλλήνη
Η ΕΤΑΙΡΕΙΑ PROTHESIS A.E.
ΕΙΝΑΙ ΜΕΛΟΣ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ ΝΕΟΣΤ



Ο Edward Altman

Κεντρικός ομιλητής στο 5ο Συνέδριο

Οικονομικών Διευθυντών από την KPMG

Ένας από τους «100 πιο σημαντικούς ανθρώπους στον τομέα των Χρηματοοικονομικών», ο Καθηγητής Edward Altman, θα είναι ο κεντρικός ομιλητής στο 5ο Συνέδριο Οικονομικών Διευθυντών, που διοργανώνεται από την KPMG στις 23-24 Μαΐου 2006, στο συνεδριακό χώρο «Αθηναίς». Ο Καθηγητής Edward Altman είναι

Ιδιαίτερα γνωστός για το έργο του σχετικά με τα μοντέλα πρόβλεψης κινδύνου πτώχευσης, το λεγόμενο "Z-Score", και τις διαδικασίες για την οικονομική ανάκαμψη των επιχειρήσεων. Είναι κάτοχος της έδρας Χρηματοοικονομικών στο Stern School of Business του New York University και θεωρείται, διεθνώς, κορυφαίος σε θέματα εταιρικής πτώχευσης, ομολόγων υψηλής απόδοσης, δανεισμού προβληματικών επιχειρήσεων και ανάλυση πιστωτικού κινδύνου. Στις δύο παρουσιάσεις του κατά τη διάρκεια του Συνεδρίου, ο Καθηγητής Altman θα αναλύσει:

- ★ Την εξέλιξη των μοντέλων πρόβλεψης του κινδύνου πτώχευσης και την εφαρμογή των μοντέλων αυτών για τον προσδιορισμό των πιθανοτήτων πτώχευσης στο υφιστάμενο οικονομικό περιβάλλον
- ★ Τη δυνατότητα της Διοίκησης μιας εταιρείας που βρίσκεται σε δυσχερή θέση να επιτύχει γρήγορη και αποτελεσματική ανάκαμψη μέσα από την εφαρμογή του μοντέλου πρόβλεψης του κινδύνου πτώχευσης.

Στο πλαίσιο του Συνεδρίου, πολλοί σημαντικοί ομιλητές από τον ελληνικό και διεθνή επιχειρηματικό χώρο θα παρουσιάσουν απόψεις και θα πραγματοποιήσουν workshops για ουσιαστικά θέματα που απασχολούν τα στελέχη Οικονομικής Διαχείρισης, όπως:

- ★ Διαχείριση της Απόδοσης των Επιχειρήσεων: Αποτελεσματικά Συστήματα & Μεθοδολογίες - Μύθοι & Πραγματικότητα
- ★ Καινοτόμοι Τρόποι Χρηματοδότησης Μεσαίου Μεγέθους Εταιρειών στην Ευρώπη
- ★ Στοχεύοντας στην Εξασφάλιση της Συμμόρφωσης και στη Βελτίωση της Επιχειρησιακής Απόδοσης
- ★ Εμπειρίες και Διδάγματα από τον πρώτο χρόνο εφαρμογής των Διεθνών Προτύπων Χρηματοοικονομικής Πληροφόρησης στην Ελλάδα και το εξωτερικό
- ★ Το Οικονομικό Περιβάλλον των Επιχειρήσεων στην Ελλάδα: Ευκαιρίες & Κίνδυνοι
- ★ Η Ολοκλήρωση της Οικονομικής Διεύθυνσης: Εξισορρόπηση μεταξύ Συμμόρφωσης και Δημιουργίας Αξίας
- ★ Πώς η Οικονομική Διεύθυνση διαδραματίζει σημαντικό Ρόλο στην Προστασία της Ακεραιότητας και της Αξίας της εταιρείας, στη Διαφύλαξη των Περιουσιακών της Στοιχείων και στη Δημιουργία Υπεραξίας.
- ★ Μετασχηματισμός της Οικονομικής Διεύθυνσης: Επιλογές και Πρακτικές που Εξασφαλίζουν την Επιτυχία

Πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης: πόσο σημαντικό είναι για τη μόνιμη εργασία;

Εντυπωσιακά στοιχεία αναφορικά με την αγορά εργασίας ανακοίνωσε η Adecco, εταιρία παροχής υπηρεσιών απασχόλησης. Συγκεκριμένα, από τη σχετική μελέτη των στατιστικών στοιχείων προσλήψεων και τοποθετήσεων στελεχών, προκύπτουν σημαντικά συμπεράσματα, όπως ότι ένα πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι πλέον πολύ σημαντικό για την εύρεση μόνιμης εργασίας, ή ότι η προσωρινή απασχόληση κερδίζει διαρκώς έδαφος και στην Ελλάδα όπως και σε όλη την Ευρώπη.

Η στατιστική μελέτη βασίστηκε σε συνολικό δείγμα 4.985 υποψηφίων εκ των οποίων οι 257 κάλυψαν θέσεις μόνιμης απασχόλησης και οι 4.728 εργάστηκαν σε θέσεις προσωρινής απασχόλησης στην Ελλάδα, με το 9,88% να είναι άνω των 46 ετών! Αύξηση 19,5%, σε σχέση με τον προηγούμενο χρόνο, σημείωσε το ποσοστό των προσωρινά απασχολούμενων της Adecco στην Ελλάδα κατά το 2005.

Όσον αφορά τη μόνιμη απασχόληση, σημειώνεται ότι το 55,64% ήταν ήδη εργαζόμενοι όταν επέλεξαν την Adecco για την επαγγελματική τους μετακίνηση, ενώ το 44,36% ήταν άνεργοι. Ανάλογα είναι και τα αποτελέσματα της προσωρινής απασχόλησης. Συγκεκριμένα, το 2005, το 55,16% του δείγματος των προσωρινώς απασχολούμενων αποτελούνταν από ήδη εργαζόμενους, ενώ το 44,84% ήταν προηγουμένως άνεργοι. Το 2004 η αναλογία ήταν αρκετά διαφορετική, με το ποσοστό των ανέργων που εργάστηκαν προσωρινά μέσω της Adecco να ανέρχεται σε 62,27% ενώ εκείνο των ήδη εργαζομένων μόλις σε 37,73%.

Σύμφωνα με τα ίδια στοιχεία, το 47,47% των εργαζομένων που κάλυψαν θέσεις μόνιμης απασχόλησης είχαν πτυχίο ΤΕΙ, ενώ το υπόλοιπο 52,52% πτυχίο ΑΕΙ και Μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών.

Αξίζει επίσης να σημειωθεί ότι το 61,09% των ατόμων που εργάστηκαν σε θέσεις προσωρινής απασχόλησης από την Adecco κατά το 2005 ήταν μεταξύ 21 και 30 ετών, ηλικίες κατά τις οποίες παρατηρούνται οι μεγαλύτερες δυσκολίες για ένταξη στην αγορά εργασίας.

Τα ετήσια στοιχεία έδειξαν επίσης μια υπεροχή των αντρών - με ποσοστό 55,64% στις θέσεις μόνιμης απασχόλησης σε σχέση με τις γυναίκες, το ποσοστό των οποίων ανήλθε σε 44,36%. Αντίθετα, στις θέσεις προσωρινής απασχόλησης υπερέχουν οι γυναίκες - με ποσοστό 55,83% - σε σχέση με τους άνδρες, το ποσοστό των οποίων ανήλθε σε 44,17%.

Ο Διευθύνων Σύμβουλος της Adecco, κ. Χρήστος Μισαηλίδης, σχολίασε σχετικά: «Είμαστε στην ευχάριστη θέση να ανακοινώσουμε ότι, παρά τις διεθνώς, διαρκώς μεταβαλλόμενες συνθήκες και την αβεβαιότητα στην αγορά εργασίας και το γεγονός ότι το 2005 υπήρξε ο δύσκολο μεταολυμπιακό έτος, η εταιρία μας πέτυχε σταθερή ανοδική πορεία, με αύξηση τόσο των ποιοτικών όσο και των ποσοτικών στοιχείων των τοποθετήσεων σε θέσεις εργασίας. Προσδοκούμε, με τη στήριξη του διεθνούς μας Ομίλου, ακόμη καλύτερες προοπτικές για το 2006»



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, εξελεγχμένα 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

LEADERSHIP THROUGH ART

Με ποιο τρόπο η χρήση της ζωγραφικής ενισχύει τη δημιουργικότητα, τόσο σε ατομικό όσο και σε ομαδικό επίπεδο; Μπορεί να διευκολύνει την εσωτερική επικοινωνία και την καινοτομία σε μία επιχείρηση;

Στα ερωτήματα αυτά προσπάθησε να απαντήσει η εναρκτήρια εκδήλωση της σειράς "Frontiers in Management", με τίτλο "Leadership through Art", που πραγματοποιήθηκε στις 15 Μαρτίου 2006, 15:00-18:00, στο ξενοδοχείο Divani Apollon Palace & Spa που διοργανώθηκε από το ALBA Graduate BUSINESS School υπό την αιγίδα του Συνδέσμου Στελεχών Διοίκησης Προσωπικού. Η εκδήλωση αυτή ήταν η πρώτη της νέας σειράς ετήσιων εκδηλώσεων με τίτλο "Frontiers in Management", που αποσκοπεί στο να ενημερώσει το ευρύτερο κοινό πάνω στις τελευταίες εξελίξεις της διοίκησης επιχειρήσεων διεθνώς.

Κεντρικοί ομιλητές στην εκδήλωση ήταν οι Peter Feroze (Creative Knowledge, UK) και Martin Holme (Quest International), που παρουσίασαν με ποιο τρόπο η χρήση της ζωγραφικής ενισχύει τη δημιουργικότητα, τόσο σε ατομικό όσο και σε ομαδικό επίπεδο. Οι ομιλητές παρουσίασαν περιπτώσεις όπου η χρήση της ζωγραφικής διευκόλυνε σημαντικά την εσωτερική εταιρική επικοινωνία, καθώς και βελτίωσε την ομαδικότητα και την καινοτομία μέσα στην επιχείρηση. Οι συμμετέχοντες είχαν την ευκαιρία να εφαρμόσουν στην πράξη τις πρακτικές που παρουσίασαν οι βασικοί ομιλητές και δουλεύοντας σε μικρές ομάδες, να αποτυπώσουν μέσω της ζωγραφικής ιδέες και συναισθήματα για τα άτομα με τα οποία συνεργάζονται.

Ομιλητές στη εκδήλωση ήταν επίσης οι Dr. Alexander Paufler, President & CEO, MERCEDES-BENZ Hellas S.A. και κ. Φώτης Σακελλαρίδης, Διευθύνων Σύμβουλος, JANSSEN-CILAG PHARMACEUTICAL S.A.C.I., που μοιράστηκαν με τους συμμετέχοντες παραδείγματα χρήσης της τέχνης μέσα στην επιχείρηση. Είναι σημαντικό ότι και οι δύο ομιλητές απέδειξαν ότι η χρήση της τέχνης οδήγησε σε μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα, αλλαγή της κουλτούρας των εργαζομένων και αύξηση της κερδοφορίας. Τη συζήτηση συντόνισε η Δρ. Όλγα Επιτροπάκη, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Οργανωσιακής Συμπεριφοράς & Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού του ALBA

Χορηγοί Επικοινωνίας της εκδήλωσης ήταν το περιοδικό HR Professional και το Newsletter του Συνδέσμου Στελεχών Διοίκησης Προσωπικού People Matters.