

Παράταση της ΕΓΣΣΕ έως 31 Δεκεμβρίου

Οι εκπρόσωποι της ΓΣΕΕ και των εργοδοτικών οργανώσεων, ΣΕΒ - ΕΣΣΕ - ΓΣΕΒΕΕ - ΣΕΤΕ, υπέγραψαν την παράταση της ισχύος της μετενέργειας της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας μέχρι 31 Δεκεμβρίου 2016. Σύμφωνα με τη νέα σύμβαση, εξακολουθούν να ισχύουν όλοι οι θεσμικοί όροι εργασίας που είχαν θεσπιστεί με τις προηγούμενες ΕΓΣΣΕ και τις αντίστοιχες διαιτητικές αποφάσεις. Επίσης, τα συμβαλλόμενα μέρη συμφώνησαν ότι εάν κατά τη διάρκεια της ισχύος της παρούσας εθνικής σύμβασης, με οποιονδήποτε τρόπο, αρθεί οποιαδήποτε περιοριστική διάταξη που έχει επιβληθεί με νομοθετική παρέμβαση στο περιεχόμενο των εθνικών συμβάσεων του 2011-2012-2013, τότε θα ξεκινήσουν άμεσες διαπραγματεύσεις για τον καθορισμό των μισθολογικών όρων της ΕΓΣΣΕ. Η διαμόρφωση των κατώτατων μισθών με τους νόμους του 2012 (2ο μνημόνιο) έχει καταργηθεί ως δυνατότητα συμφωνίας μεταξύ των κοινωνικών εταίρων μετά από ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις. Έτσι, σύμφωνα τον ν. 4046/2012 (αρθρ. 1 παρ. 6), καθώς και την 6η Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου του 2012 για τους υπαλλήλους άνω των 25 ετών ο κατώτατος μισθός ορίστηκε στα 586,08 ευρώ και για τους εργατοτεχνίτες άνω των 25 ετών το κατώτατο ημερομίσθιο ορίστηκε στα 26,18 ευρώ. Αντίστοιχα, για όσους είναι κάτω των 25 ετών ο κατώτατος μισθός ορίστηκε για τους υπαλλήλους στα 510,95 ευρώ και για τους εργατοτεχνίτες το κατώτατο ημερομίσθιο στα 22,38 ευρώ μικτά. Όμως, πέρα αυτών των παρεμβάσεων, καίριο πλήγμα στο θεσμό της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας επέφερε και ο ν.

4093/2012, με τον οποίο περιορίζεται η έκταση της ισχύος των μισθολογικών όρων της εθνικής σύμβασης μόνο στους εργαζόμενους των επιχειρήσεων που εκπροσωπούνται από τις συμβαλλόμενες (στη σύμβαση) εργοδοτικές οργανώσεις. Τέλος, το επίδομα γάμου ύψους 10%, σύμφωνα και με τη νέα ΕΓΣΣΕ, διατηρείται σε ισχύ και χορηγείται σε όλους τους μισθωτούς, άνδρες - γυναίκες, καθώς οι κοινωνικοί εταίροι συμφωνούν ότι έχει θεσμικό και καθολικό χαρακτήρα για όλους τους εργαζόμενους της χώρας. Παράλληλα, το υπουργείο Εργασίας ανακοίνωσε την παράταση ισχύος της ΕΓΣΣΕ έως το τέλος Ιουνίου για όλους τους εργαζόμενους, επισμαίνοντας ότι «βάσει της ρύθμισης του άρθρου 40 του νόμου 4320/2015 της πρώτης κυβέρνησης του ΣΥΡΙΖΑ, η οποία δεν καταργήθηκε και ισχύει, οι κανονιστικοί όροι εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας που έληξε ή καταγγέλληκε, εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα εξάμηνο από τη λήξη ή καταγγελία και εφαρμόζονται και στους εργαζόμενους που προσλαμβάνονται στο διάστημα αυτό». Το υπουργείο υπογράμμισε, ωστόσο, ότι καλωσορίζει τυχόν απόφαση των κοινωνικών εταίρων να παρατείνουν, παρόλα αυτά, μέχρι το τέλος του 2016 την ισχύ της ΕΓΣΣΕ, ούτως ώστε να μην υπάρχει πίεση χρόνου στη μελλοντική διαπραγμάτευση τους.



Επανεξέταση του ελληνικού εργασιακού καθεστώτος

Την Τετάρτη η 1η συνεδρίαση της Επιτροπής Εμπειρογνομώνων

Την Τετάρτη 6 Απριλίου θα πραγματοποιηθεί η πρώτη συνεδρίαση της Επιτροπής Εμπειρογνομώνων για την επανεξέταση του εργασιακού καθεστώτος στην Ελλάδα, το έργο της οποίας είναι να καταλήξει σε προτάσεις αναφορικά με το τι πρέπει να γίνει στην Ελλάδα με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, τις ομαδικές απολύσεις, το δικαίωμα στην ανταπεργία (lock out) κ.λπ. Η Επιτροπή θα απαρτίζεται από εννέα μέλη εκ των οποίων, τα τέσσερα ορίζονται από την ελληνική πλευρά και τα άλλα τέσσερα από τους δανειστές, ενώ ο πρόεδρος προτάθηκε από τους θεσμούς και έγινε αποδεκτός από την Αθήνα. Πρόκειται για τον Ολλανδό καθηγητή Οικονομικής της

Εργασίας **Γιαν βαν Αουερες**, ο οποίος κρίθηκε «μετριοπαθής» στις προσεγγίσεις του αναφορικά με την αγορά εργασίας. Το μνημόνιο προβλέπει ότι η Επιτροπή θα κληθεί να επανεξετάσει το πλαίσιο των ομαδικών απολύσεων, του συνδικαλιστικού νόμου και των συλλογικών διαπραγματεύσεων, λαμβάνοντας υπόψη τις βέλτιστες διεθνείς και ευρωπαϊκές πρακτικές. Στη συνέχεια η κυβέρνηση θα πρέπει να νομοθετήσει με γνώμονα ότι οι αλλαγές δεν θα επιφέρουν την επιστροφή σε «παλαιότερα πλαίσια πολιτικής». Πέραν του προέδρου, στην Επιτροπή η Ελλάδα πρότεινε τη συμμετοχή των καθηγητών **Γκέρχαρντ Μπος** και **Βόλφγκανγκ Βέρνερ Ντόμπλερ**. Ο

πρώτος είναι Γερμανός κοινωνιολόγος, καθηγητής στο πανεπιστήμιο Duisburg - Hessen και διευθυντής του Ινστιτούτου για την Εργασία και την Εξειδίκευση. Ο δεύτερος είναι ομότιμος καθηγητής Ευρωπαϊκού Εργατικού Δικαίου και Οικονομικού Δικαίου, ενώ έχει διατελέσει σύμβουλος του κινεζικού υπουργείου Εργασίας για τη μεταρρύθμιση της εργασιακής νομοθεσίας. Από την πλευρά των δανειστών προτάθηκε ο **Χουάν Φρανσίσκο Σεράνο**, επικεφαλής του ερευνητικού τμήματος της Κεντρικής Τράπεζας της Ισπανίας και ο **Πέδρο Μάρτινς**, Πορτογάλος καθηγητής Εφαρμοσμένων Οικονομικών στο Πανεπιστήμιο Queen Mary του Λονδίνου.

26 | 04 | 2016 Αμφιθέατρο Maroussi Plaza

HR
PROFESSIONAL

Conferences

CHANGE MANAGEMENT & CULTURAL TRANSFORMATION

Effective decisions in a dynamic world

Για πρώτη φορά το ελληνικό κοινό θα έχει τη μοναδική ευκαιρία να ακούσει ολοκληρωμένα έργα διαχείρισης αλλαγής σε επίπεδο στρατηγικής, οργάνωσης, δομής και κουλτούρας.

Με τα τμήματα Ανθρώπινου Δυναμικού να αναλαμβάνουν πρωταγωνιστικό ρόλο, η παρουσίαση επιτυχημένων ή μη case studies θα αποτελέσουν το περιεχόμενο του συνεδρίου.

Η ανάλυση των προκλήσεων, η δημιουργία ευκαιριών και ο τρόπος μετάβασης και ανταπόκρισης σε νέα δεδομένα θα προσφέρουν πολύτιμη γνώση σε έναν άκρως μεταβαλλόμενο επιχειρηματικό κόσμο.

Επιβεβαιωμένοι ομιλητές και case studies μέχρι στιγμής:



Taleen Tchalikian
HR Director, Celestyal Cruises



Σίσσυ Αμβροσιάδου
HR Director, Performance Additives for Metallurgy Division, IMERYS



Μαριάννα Δεμίρη
Organizational Development & Talent Manager, Performance Additives for Metallurgy Division, IMERYS



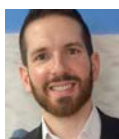
Παύλος Μαυριδής
Human Resources Manager, KPI KPI



Κέλλυ Παναγιωτίδου
Director Human Resources, Tripsta



Τίμος Πλατσάς
Head of Public Relations & CSR, Microsoft Ελλάς



Δημήτρης Σταυρόπουλος
Talent Acquisition & Development Manager, Public



Ρία Ταμπάκη
HR Director Greece, Cyprus & Balkans, MSD



Κώστας Τσαλίκης
Δ/ντής Ανθρώπινου Δυναμικού, Citi Ελλάδος, Περιφερειακός Δ/ντής Υπηρεσιών Ανθρώπινου Δυναμικού, Citi Δυτικής Ευρώπης, Μέσας Ανατολής & Αφρικής



Γιάννης Χατζήμπεης
Paralympian, Ironman, Founder GiveandFund.com

- Persado
- Swarovski Hellas
- Takeda Pharmaceuticals
- Μινέρβα ΑΕ Ελαιοϋργικών Επιχειρήσεων και Τροφίμων

www.changemanagement.gr



Υποστηρικτής

Critical Path
CONSULTING & TRAINING

Conference Experience
Sponsor

Conference

Χορηγός Catering



Χορηγός
Εκτυπώσεων

Pressious Arvanitidis
PRINTING

boussias | communications

Περιεχόμενο: Αντωνία Κατσουλιέρη, T: 210-6617777 (εσ. 321), E: akatsoulieri@boussias.com,
Χορηγίες: Κωνσταντίνος Κιντζός, T: 210-6617777 (εσ. 119), E: kkinztios@boussias.com, Ειρήνη Προεστάκη, T: 210-6617777 (εσ. 388), E: iproestaki@boussias.com
Συμμετοχές: Μαίρη Καλλιφειδα, T: 210 661 77 77 (εσ. 115), E: mkalifida@boussias.com

Μείωση ΑΕΠ λόγω υψηλής και μακροχρόνιας ανεργίας

Σύμφωνα με τη νέα ανάλυση της Eurobank

Τον κίνδυνο μείωσης του ρυθμού μεταβολής του δυναμικού προϊόντος της ελληνικής οικονομίας, λόγω του συνδυασμού υψηλού ποσοστού ανεργίας και μακροχρόνιας ανεργίας, επισήμανε σε νέα της ανάλυση η Eurobank. Όπως αναφέρουν οι αναλυτές, επικαλούμενοι την έρευνα εργατικού δυναμικού της ελληνικής στατιστικής αρχής (ΕΛ. ΣΤΑΤ.), ο αριθμός των ανέργων διαμορφώθηκε στα 1.174,7 άτομα το 4ο τρίμηνο 2015 (μη εποχικά διορθωμένα στοιχεία) και σε σύγκριση με το 4ο τρίμηνο 2014 σημειώθηκε μείωση -5,71%. Για το ίδιο διάστημα, η απασχόληση αυξήθηκε κατά 3,01% (από 3.535,3 στα 3.641,7 άτομα). Με βάση αυτά τα στοιχεία το ποσοστό ανεργίας μειώθηκε στο 24,39% το 4ο τρίμηνο 2015 από 26,06% το αντίστοιχο τρίμηνο του προηγούμενου έτους. Σύμφωνα με τους αναλυτές της τράπεζας, η ελληνική αγορά εργασίας εκτός από το υψηλό ποσοστό ανεργίας παρουσιάζει και υψηλό ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας (≥12 μηνών), με το εν λόγω μέγεθος να διαμορφώνεται στο 74,30% το 4ο τρίμηνο 2015 από 73,00 το 4ο τρίμηνο 2014. Στην ίδια ανάλυση επισημαίνεται πως ο συνδυασμός υψηλού ποσοστού ανεργίας και μακροχρόνιας ανεργίας δύναται να οδηγήσει σε μείωση του ρυθμού μεταβολής του δυναμικού προϊόντος της ελληνικής οικονομίας καθώς όσο αυξάνεται ο χρόνος παραμονής σε καθεστώς ανεργίας τόσο αυξάνεται η πιθανότητα απαξίωσης του ανθρώπινου κεφαλαίου (γνώσεις, εμπειρία κλπ.) που είναι ενσωματωμένο στον παραγωγικό συντελεστή της εργασίας, και δεύτερον η απουσία από την παραγωγική διαδικασία - είτε αγαθών είτε υπηρεσιών - για μεγάλο χρονικό διάστημα επηρεάζει αρνητικά τους εργοδότες στο να προβούν σε προσλήψεις και, παράλληλα, δύναται να μειώσει τα κίνητρα των ανέργων στο να αναζητήσουν εργασία με πιο εντατικό ρυθμό.

Αμετάβλητος ο δείκτης μισθών



Σε σταθερή τροχιά κινείται ο δείκτης μισθών στο σύνολο της οικονομίας (εκτός από τον πρωτογενή τομέα και τις δραστηριότητες των νοικοκυριών) το 4ο τρίμηνο 2015 σε σύγκριση με τον αντίστοιχο δείκτη του 4ου τριμήνου 2014, έναντι αύξησης 1,6% κατά την αντίστοιχη σύγκριση το 2014 προς το 2013. Σύμφωνα με την ΕΛΣΤΑΤ, ο ίδιος δείκτης (με εποχική διόρθωση, αλλά χωρίς διόρθωση ως προς τον αριθμό των εργάσιμων ημερών) παρουσίασε αύξηση 0,4% σε σύγκριση με το 4ο τρίμηνο 2014, έναντι αύξησης 2,2% στη σύγκριση το 2014 προς το 2013. Παράλληλα, ο ίδιος δείκτης (με διόρθωση εργάσιμων ημερών, αλλά χωρίς εποχική διόρθωση) παρουσίασε μείωση 0,7% το 4ο τρίμηνο 2015 σε σύγκριση με το 4ο τρίμηνο 2014, έναντι αύξησης 1,4% κατά την αντίστοιχη σύγκριση το 2014 προς το 2013.

Μειώθηκαν οι κενές θέσεις εργασίας

Σύμφωνα με νέα έρευνα της ΕΛΣΤΑΤ

Μείωση 79,1% καταγράφηκε το 4ο τρίμηνο 2015 στον αριθμό των κενών θέσεων εργασίας (3.119 θέσεις) σε σύγκριση με τον αριθμό του 4ου τριμήνου 2014 (14.930 θέσεις), έναντι αύξησης 14,8% που σημειώθηκε κατά την αντίστοιχη σύγκριση το 2014 (14.930 θέσεις) προς το 2013 (13.007 θέσεις). Αυτό προκύπτει από μια νέα έρευνα της ΕΛΣΤΑΤ για τις κενές θέσεις εργασίας στο σύνολο της οικονομίας (εκτός από τον πρωτογενή τομέα και τις δραστηριότητες των νοικοκυριών). Σύμφωνα με την Στατιστική Υπηρεσία, κενή θέση εργασίας

θεωρείται μια νεοδημιουργηθείσα θέση, μια ήδη κενή θέση ή μια θέση που πρόκειται να κενωθεί σύντομα, για την οποία ο εργοδότης έχει προβεί πρόσφατα σε δραστικές ενέργειες για να βρεθεί κατάλληλος υποψήφιος εκτός της επιχείρησης, και η οποία είναι διαθέσιμη είτε άμεσα είτε στο απώτερο μέλλον. Οι κενές θέσεις εργασίας αφορούν μόνον στους μισθωτούς και δεν θεωρούνται κενές θέσεις αυτές που θα καλυφθούν από μαθητευόμενους χωρίς αμοιβή είτε από εργοδότες είτε από φορέα κοινωνικής ασφάλισης, από



εργοδότες που δεν βρίσκονται στη μισθολογική κατάσταση, από προσωπικό που επαναπροσλαμβάνεται ή επιστρέφει από άδεια με ή χωρίς αποδοχές και από εσωτερικές μετακινήσεις στην επιχείρηση.

1η Συνάντηση Κύρους για τις Εταιρικές & Δημόσιες Υποθέσεις στην Ελλάδα

PUBLIC AFFAIRS forum

CORPORATE | PUBLIC | REGULATORY | GOVERNMENT

Greece's new regulatory framework: Contributing, Influencing, Policy making

Παρασκευή 15 Απριλίου 2016,
Αμφιθέατρο Maroussi Plaza

MarketingWeek
conferences

www.publicaffairs.gr

IMPACT

THE EVOLUTION OF LEADERSHIP

Diploma in Executive Coaching and Organisational Development (AADCT):

April 2016-January 2017

- Globally the first Accredited Coaching Training by the Association for Coaching
- Top tier accreditation (Accredited Advanced Diploma in Coach Training-Level 4/4)
- 4 internationally acclaimed facilitators
- 120 contact hours
- Individual Membership to the AC for all participants
- The first & longest standing coaching training in Greece: now in its 9th consecutive year



39 Charilaou Trikoupi Street, Kefalari, Kifissia, 145 62, Athens, Greece
T. +30 210 801 4505 E. info@impactpcs.com W. www.impactpcs.com

Η όποια ανάκαμψη δεν θα συμβάλει άμεσα στη μείωση της ανεργίας Αναφέρει ο ΣΕΒ στο εβδομαδιαίο δελτίο

«Η όποια ανάκαμψη δεν θα συνοδεύεται, σε αρχικά στάδια τουλάχιστον, από αντίστοιχη αύξηση της απασχόλησης, η οποία, παράλληλα, είναι απίθανο να προέλθει από την απλή επαναπρόσληψη, όσων έχασαν τις δουλειές τους στην περίοδο της μεγάλης ύφεσης, αλλιά μάλιστα από τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, σε νέες δραστηριότητες και με νέες εξειδικεύσεις κατάρτισης. Επιπλέον, οι επιχειρήσεις θα είναι πολύ προσεκτικές στην πρόσληψη εργατικού δυναμικού, πόσω μάλιστα όταν δεν γνωρίζουν πότε θα έλθει η ανάκαμψη και εάν θα έχει βάθος και διάρκεια. Για τον λόγο αυτό, οι ενεργές πολιτικές μείωσης της ανεργίας θα

πρέπει να κατευθύνουν πόρους στην επανακατάρτιση εργαζομένων και όχι στην εικονική απασχόληση ανέργων στο δημόσιο ή σε θέσεις εργασίας, χωρίς μέλλον και προοπτική». Τα ανωτέρω ανέφερε ο ΣΕΒ στο εβδομαδιαίο δελτίο για την οικονομία, στο οποίο επαναλαμβάνει την ανάγκη για ολοκλήρωση της πρώτης αξιολόγησης και ταχεία υλοποίηση του προγράμματος. Τονίζει, όμως ότι «το μίγμα πολιτικής που φαίνεται να προκρίνεται εντός του πλαισίου υλοποίησης του προγράμματος θα έχει έντονες υφεσιακές επιπτώσεις και θα εξουδετερώσει άλλες θετικές διαρθρωτικές επιδράσεις του στο επιχειρηματικό περιβάλλον».



Έλλειψη εστίασης για τα στελέχη στην Ελλάδα

Σύμφωνα με έρευνα της SARGIA Partners



Το 64% των στελεχών επιχειρήσεων στην Ελλάδα σήμερα δυσκολεύεται να εστιάσει απομονώνοντας τους «θορύβους» του εργασιακού περιβάλλοντος και να συγκεντρώσει την προσοχή του σε ένα πράγμα κάθε φορά, σύμφωνα με την

έρευνα «Your Agile Brain Check Up» της SARGIA Partners που είχε ως στόχο να μετρήσει το επίπεδο εγρήγορσης και ευελιξίας του μυαλού, να υπολογίσει δηλαδή αυτό που ονομάζεται «Agile Brain» ή απλώς «ευέλικτος νους» σε όλες τις διαστάσεις του: παρακίνηση, συναισθήματα, ένστικτο, λογική, φυσική κατάσταση και δημιουργικότητα. Παράλληλα, μόλις το 28% επιτρέπει στον εαυτό του μικρά διαλείμματα για ανανέωση μέσα στην ημέρα. Έτσι, η έλλειψη εστίασης και η εμμονή στο multitasking, σε συνδυασμό με την κούραση, στερεί από τα στελέχη την απαραίτητη ενέργεια την οποία θα μπορούσαν να επενδύσουν συνειδητά σε περισσότερο δημιουργική και

στρατηγική κατεύθυνση. Σημαντικό ρόλο στη συγκέντρωση και στη δημιουργικότητα παίζει επίσης και η φυσική κατάσταση, στην οποία τα στελέχη σκοράρουν αρκετά χαμηλά. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, μόνο το 51% των συμμετεχόντων δήλωσε ότι ασκείται τουλάχιστον 3 φορές την εβδομάδα, ενώ μόλις το 54% δίνει στον εαυτό του χρόνο για δημιουργική και στρατηγική σκέψη. Σημειώνεται ότι τα αποτελέσματα της έρευνας θα παρουσιαστούν στο πλαίσιο του 5ου Leadership Seminar με τίτλο «Transform Leaders and Businesses to Build Intelligent Enterprises» που θα πραγματοποιηθεί στις 12 Απριλίου.

Διοργάνωση
netweek
conferences

Lean Management

Stakeholder-Focus

value

Customer Engagement

Τετάρτη 20 Απριλίου, Αμφιθέατρο Maroussi Plaza, Αθήνα

OPERATIONAL EXCELLENCE
conference

ACHIEVING SUSTAINABLE BUSINESS VALUE

www.operationalexcellence.gr

boussias | communications

s.t.a
Spiros Trivolis & Associates Ltd.

Discovery Insights®



Save the Dates

01.06
2016

Προσωπική Αποδοτικότητα & Επικοινωνία
(Personal Effectiveness & Communication)

02.06
2016

Τεχνικές Παρουσίασης
(Presentation Skills)




07.06
2016

Διαχείριση Χρόνου
(Time Management)

08.06
2016

Τεχνικές Διαπραγμάτευσης
(Negotiation Skills)

Για περισσότερες πληροφορίες επικοινωνήστε μαζί μας

 info@sta.com.gr  210 2925100  www.sta.com.gr

Ανακοινώθηκαν οι εταιρείες με το καλύτερο εργασιακό περιβάλλον



Το Great Place to Work Hellas δημοσίευσε τα αποτελέσματα

της έρευνας Best Workplaces 2016, της μεγαλύτερης έρευνας αξιολόγησης του εργασιακού περιβάλλοντος στην Ελλάδα, με τα ονόματα των καλύτερων εταιρειών που διακρίνονται για εφέτος.

Στην έρευνα, η οποία διεξήχθη για 14h συνεχή χρονιά στην Ελλάδα με την ακαδημαϊκή υποστήριξη του **ALBA Graduate Business School at The American College of Greece**, διακρίνονται 24 επιχειρήσεις, οι οποίες χωρίζονται σε τρεις κατηγορίες ανάλογα με τον αριθμό των εργαζομένων τους: 10 «μεγάλες» επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 251 εργαζόμενους, 10 «μεσαίες» επιχειρήσεις που απασχολούν από 50 έως 250 εργαζόμενους, 4 «μικρές» επιχειρήσεις που απασχολούν από 20 έως 49 εργαζόμενους. Οι εταιρείες που διακρίνονται για το 2016, είναι οι εξής:

Κατηγορία 250+ εργαζόμενοι

- 1 AXA Ασφαλιστική
- 2 DHL Express Ελλάς
- 3 Epsilon Net
- 4 Διαμαντής Μασούτης Α.Ε.
- 5 MSD
- 6 Κωτσόβολος
- 7 Accenture
- 8 Novartis Hellas
- 9 Pharmathen
- 10 B. Καυκάς ΑΕ

Κατηγορία 50-250 εργαζόμενοι

- 1 MARS Group (Hellas)
- 2 AbbVie Φαρμακευτική
- 3 Microsoft Hellas
- 4 Beiersdorf Hellas
- 5 Enel Green Power Hellas
- 6 Data Communication
- 7 British American Tobacco Ελλάς
- 8 GlaxoSmithKline AEBE
- 9 3M Hellas
- 10 Μέλισσα Κίκizas ABEE Τροφίμων

Κατηγορία 20-49 εργαζόμενοι

- 1 PCS
- 2 Enartia
- 3 Edenred
- 4 SAS Institute

Hackathon από τη Vodafone

για ίσες ευκαιρίες ανάπτυξης των γυναικών



Η Vodafone Ελλάδας υλοποίησε το πρώτο Hackathon με θέμα «We Hack for She» με στόχο να αναδειχθούν νέες ιδέες που προωθούν τη δέσμευση της εταιρείας για ίσες

ευκαιρίες ανάπτυξης των εργαζομένων ανεξαρτήτως φύλου. Στο Hackathon συμμετείχαν εργαζόμενοι της εταιρείας, οι οποίοι επιστράτευαν το ταλέντο, τις δεξιότητες και τις ιδέες τους, ώστε να προτείνουν καινοτόμες λύσεις και προτάσεις που διευκολύνουν την καθημερινότητα των γυναικών και αναδεικνύουν τις δυνατότητές τους, εντός και εκτός του χώρου εργασίας.

Στο τέλος της ημέρας, από τις 16 ομάδες που συμμετείχαν προέκυψαν πολύ δημιουργικές ιδέες για mobile εφαρμογές και εργαλεία που αξιοποιούν την τεχνολογία με στόχο να ενισχύσουν τη θέση των γυναικών ώστε να αναπτύξουν δεξιότητες, να υποστηρίξουν την επαγγελματική τους δικτύωση και να βελτιώσουν την απόδοσή τους, τόσο στην εργασία όσο και στον ευρύτερο ρόλο τους στην κοινωνία.

Η Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού της Vodafone Ελλάδας **Φραγκίσκη Μελίτσα** δήλωσε σχετικά: «Η Vodafone απαντάει δημιουργικά στην ανάγκη για ίσες ευκαιρίες στις γυναίκες στον επαγγελματικό στίβο και με το σύνθημα “We Hack for She” ενώνει τις δυνάμεις γυναικών και ανδρών της εταιρείας για ένα ισότιμο εργασιακό περιβάλλον».

Meihunt Corporate Talent Management Νέα εταιρεία επιλογής στελεχών



Η Meihunt Corporate Talent Management ιδρύθηκε τον Μάρτιο του 2016 και δραστηριοποιείται στον τομέα της

επιλογής στελεχών, παρέχοντας παράλληλα συμβουλευτική υποστήριξη σε επιχειρήσεις και στελέχη για θέματα καριέρας.

Η εταιρεία αποτελεί έργο της **Κατερίνας Μειμάρογλου**, η οποία είναι ιδρύτρια και Διευθύνουσα Σύμβουλος του νέου σχήματος.

Η κύρια δραστηριότητα της Meihunt Corporate Talent Management είναι ο εντοπισμός, η παρακολούθηση και η εξέλιξη της καριέρας ταλαντούχων στελεχών σε πολυεθνικούς οργανισμούς και μεγάλες ελληνικές εταιρείες. Σημειώνεται ότι η Διευθύνουσα Σύμβουλος της Meihunt Corporate Talent Management, Κ. Μειμάρογλου διαθέτει πολυετή εμπειρία στον τομέα επιλογής στελεχών και διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, έχοντας συνεργαστεί με εταιρείες όπως η Cornerstone Athens, η Coca-Cola Hellas, η BP Hellas καθώς και η Candy Hellas.

ΔΙΟΡΓΑΝΩΣΗ

Hotel &
Restaurant

ΤΙΜΗΤΙΚΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ

MARKETING GREECE



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ ΑΤΤΙΚΗΣ



ΠΟΕΣΕ

Hellenic Republic of Greece - Ministry of Tourism

ΣΣΕΠΕ

ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΣΕΡΒΙΣΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΥΠΟ ΤΗΝ ΑΙΓΙΔΑ



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ,
ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ & ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ

GREECE

www.visitgreece.gr



Παρακολουθήστε
την τελετή απονομής
σε ζωντανή μετάδοση στο
www.tourismawards.gr



Τελετή Απονομής Βραβείων

Τετάρτη 6 Απριλίου 2016, 19:30
Στο Μέγαρο Μουσικής Αθηνών, Αίθουσα Banquet

*Κλείστε σήμερα τη δική σας θέση για να ζήσετε από κοντά
την πιο λαμπερή βραδιά του ελληνικού τουρισμού!*

www.tourismawards.gr

#tourismawardsgr

Χρυσό Χορηγός



SAMSUNG

Χορηγός Digital Tourism

Google

Χορηγός

Ekdromi.gr

Χορηγός Ποτού **DIAGEO**

Υποστηρικτές



ALBA
Business unusual



hotelBrain

NESPRESSO



noisis
Development Corporation

Χορηγός
Επικοινωνίας

ΔΟΜΕΣ

Κεφάλαιο

Capital.gr

gtp

GREEK
TRAVEL
PAGES

HUFF
POST
GREECE

morfa Taxidia

tornos NEWS

Tourism.gr

boussias | communications

Πληροφορίες: Μαρία Πετροπούλου, Τ: 210 6617 777 (εσωτ. 188), E: m.petroπούλου@boussias.com
Χορηγίες: Ράνια Διβάνη, τηλ.: 210 6617 777 (εσωτ. 111), fax: 210 6617 778, E: rdivani@boussias.com

Ημέρες Καριέρας από το ΑΠΘ

Το Γραφείο Διασύνδεσης του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης 16 και 17 Μαΐου θα πραγματοποιήσει την εκδήλωση «Ημέρες Καριέρας 2016» στο Κέντρο Διάδοσης Ερευνητικών Αποτελεσμάτων (Κ.Ε.Δ.Ε.Α.). Η διοργάνωση αφορά στη διενέργεια συνεντεύξεων με αποφοίτους του ΑΠΘ για πιθανή συνεργασία (άμεση ή μελλοντική). Η κάθε επιχείρηση καλείται να δηλώσει το προφίλ του ιδανικού υποψηφίου που επιθυμεί, καθώς και τις μέρες και ώρες που μπορεί να πραγματοποιήσει συνεντεύξεις. Πληροφορίες: gd@cs0.auth.gr και 2310 999320.

Καλιφόρνια: Αύξηση του ωρομισθίου

Σε συμφωνία κατέληξαν στην Καλιφόρνια πολιτειακοί βουλευτές και συνδικαλιστικές οργανώσεις για τη σταδιακή αύξηση του ελάχιστου ωρομισθίου από τα 10 στα 15 δολάρια έως το 2022. Πιο συγκεκριμένα, το ελάχιστο ωρομισθίο από τα 10 δολάρια σταδιακά θα ανέλθει στα 15 δολάρια έως το 2022, ενώ προηγουμένως είχε αυξηθεί από τα 8 στα 10 δολάρια μεταξύ 2013-2016. Όσες επιχειρήσεις απασχολούν λιγότερους από 25 υπαλλήλους θα έχουν έναν επιπλέον χρόνο ώστε να μπορέσουν να εναρμονιστούν με τη νομοθεσία. Ενόψει της εκλογικής αναμέτρησης του Νοεμβρίου για την ανάδειξη του επόμενου προέδρου των ΗΠΑ, καθώς και των εκπροσώπων στο Κογκρέσο, η αύξηση του ελάχιστου ωρομισθίου για την καταπολέμηση της ανισότητας έχει ενταχθεί στην ατζέντα των Δημοκρατικών. Ωστόσο, το θέμα προκαλεί και έντονες αντιδράσεις. Η συναίνεση, η οποία επετεύχθη, σημαίνει ότι υπάρχουν πολλές πιθανότητες να μη χρειαστεί να διεξαχθεί δημοψήφισμα, όπως αρχικά είχε σχεδιαστεί. Εάν, τώρα, η συμφωνία της Καλιφόρνιας λάβει τη μορφή νόμου, τότε θα σημαίνει ότι μία πολιτεία επιπλέον, η πολυπληθέστερη των ΗΠΑ, θα έχει ικανοποιήσει το αίτημα των εργαζομένων της, εντείνοντας τις πιέσεις και για όσες δεν το έχουν κάνει ακόμη.

Διαβάστε στο τρέχον τεύχος του HR Professional

Απρίλιος 2016, Τεύχος 130

36. Team Building

«Ο καθένας μόνος του μπορεί να κάνει πολύ λίγα, μαζί μπορούμε να κάνουμε τόσα πολλά», είχε πει η Helen Keller, δηλώνοντας έτσι, με τον πιο απλό αλλά ουσιαστικό τρόπο τη σημασία της συνεργασίας και της ομάδας. Μία σημασία που οι περισσότερες εταιρείες έχουν πια συνειδητοποιήσει και αποδεχτεί, καταβάλλοντας μάλιστα σημαντικές προσπάθειες για την ενίσχυση των ομάδων τους μέσα από το team building.



50. Talent Management vs. Talent Acquisition

Το talent management δεν αποτελεί έναν ακόμα όρο του HR. Πρόκειται για τη δέσμευση μίας εταιρείας να προσελκύσει, να στρατολογήσει, να κρατήσει και να αναπτύξει τους πλέον ταλαντούχους και ανώτερους εργαζομένους που είναι διαθέσιμοι στην αγορά εργασίας. Μία δέσμευση που αναδεικνύεται σε πρώτης γραμμής προτεραιότητα, προκειμένου οι εταιρείες να αντεπεξέλθουν στο διαρκώς μεταβαλλόμενο επιχειρηματικό περιβάλλον, αλλά και να αντιμετωπίσουν την παγκόσμια έλλειψη ταλέντων, που αποτελεί τα τελευταία χρόνια ένα υπαρκτό πρόβλημα.

58. HR Metrics

Τα HR metrics αποτελούν ένα πολύτιμο εργαλείο για τις σύγχρονες εταιρείες, καθώς αναδεικνύουν και αποτυπώνουν τη συνεισφορά του ανθρώπινου δυναμικού στην επιχείρηση, αλλά και την αποδοτικότητα των ενεργειών και των δράσεων του τμήματος HR. Ταυτόχρονα, διαμορφώνουν το κατάλληλο έδαφος για την ανάδειξη και καθιέρωση της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού σε στρατηγικό επιχειρηματικό εταίρο.

Αυξάνεται το κατώτατο ωρομισθίο στη Βρετανία



Η Βρετανία προχωρεί σε σημαντική αύξηση των αποδοχών για τους χαμηλόμισθους, η οποία θα είναι τέσσερις φορές ταχύτερη από την αντίστοιχη για τον μέσο όρο των αμοιβών φέτος. Η απόφαση αυτή ελήφθη, ώστε οι χαμηλά αμειβόμενοι να μπορούν να έχουν έναν «μισθό επιβίωσης», που θα τους επιτρέψει να ζουν (living wage). Προβλέπεται να ξεκινά από 7,20 λίρες (9,17 ευρώ) την ώρα και να φθάσει σταδιακά τις σχεδόν 9 λίρες (11,47 ευρώ) έως το 2020. Σημειώνεται ότι πέρυσι, η Γερμανία θεσμοθέτησε πρώτη φορά στη

σύγχρονη ιστορία της τον ελάχιστο μισθό. Παρόλληλα, στην Ιαπωνία ο πρωθυπουργός Σίνζο Αμπε έχει απευθύνει έκκληση στις επιχειρήσεις για ετήσια αύξηση 3% στον ελάχιστο μισθό στο προσεχές μέλλον, ώστε να ενισχυθεί η κατανάλωση και ο πληθωρισμός.