



ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ &
ΒΙΟΜΗΧΑΝΩΝ ΚΥΠΡΟΥ

Επιχειρηματική

ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2012

ΤΕΥΧΟΣ 110

www.oeb.org.cy

Πρωτοβουλία ΟΕΒ για συγκράτηση του μισθολογικού κόστους

Εισηγήσεις της ΟΕΒ για τους υδρογονάνθρακες
Ανανέωση Συμβάσεων Μισθώσεων Οικοπέδων στις
Κυβερνητικές Βιομηχανικές Περιοχές

ΑΡΧΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΚΥΠΡΟΥ (ΑνΑΔ)

Επιχειρηματίες...

για σωστή ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ
της ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΣΑΣ

Αξιοποιείτε το Σχέδιο Στελέχωσης
Επιχειρήσεων της ΑνΑΔ.

Προσλάβετε σε υπεύθυνη θέση και
καταρτίστε νέο απόφοιτο
τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Μέσω του Σχεδίου, η ΑνΑΔ βοηθά
στην κατάρτιση του απόφοιτου και
την ομαλή ένταξή του στην
επιχείρηση, με εξατομικευμένο
πρόγραμμα διάρκειας 6 ή 12 μηνών.

Προσφέρει στην επιχείρηση μηνιαίο
χορήγημα μέχρι €1600 για κάλυψη
των δαπανών κατάρτισης.

Για περισσότερες πληροφορίες:

Τηλ: 22390300 - Φαξ: 22428332

Ιστοσελίδα: www.hrdauth.org.cy

Ηλεκτρονική Διεύθυνση:

hrda@hrdauth.org.cy



Επενδύοντας στον Άνθρωπο!

ΕΚΔΙΔΕΤΑΙ ΑΠΟ:



Βιομηχανών Κύπρου (ΟΕΒ)

Λεωφ. Ακροπόλεως 2 & Γλαύκου, Στρόβολος

Τ.Θ. 21657, 1511 Λευκωσία

Τηλ: 22665102, Φαξ: 22669459

info@oeb.org.cy

www.oeb.org.cy

ISSN 1450-331X

ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ: Action Publications

ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ ΥΛΗΣ: Λίτσα Μικελλίδου

ΔΙΑΦΗΜΙΣΕΙΣ: Action Publications Media

Department - 22818884

ART DIRECTION: Σάιμον Πιτσιλλίδης, MBA,

FCIM (UK), Chartered Marketer

ΕΚΤΥΠΩΣΗ: RPM Lithographica Ltd

ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΙ ΧΡΩΜΑΤΩΝ: Χρώμασυν Ltd



Σελ. 14 Εισηγήσεις της ΟΕΒ για τους υδρογονάνθρακες

ΚΥΡΙΩΣ ΘΕΜΑ

4 Πρωτοβουλία ΟΕΒ για συγκράτηση του
μισθολογικού κόστους

ΕΠΙΚΑΙΡΟΤΗΤΑ

6 Οι θέσεις της ΟΕΒ για αναθεώρηση του
Κατώτατου Μισθού

6 «Investors in People – Cyprus:
Πιστοποιήσεις με το Μοντέλο Investors
in People και Τιμητικές Διακρίσεις Gold
και Silver».

10 Ανανέωση συμβάσεων μισθώσεων οικοπέ-
δων στις κυβερνητικές βιομηχανικές
περιοχές

10 Δωρεάν συμβουλευτικές υπηρεσίες σε θέμα-
τα ηλεκτρονικού επιχειρείν

10 Παρουσίαση Γενικού Διευθυντή ΕΟQ

12 Αποτελεσματικά μέτρα για αντιμετώπιση
της αυθαιρεσίας των Ελεγκτών Εναέριας
Κυκλοφορίας ζητά η ΟΕΒ

12 Προστιθέμενη αξία στα γεωργικά και δασο-
κομικά προϊόντα

14 Εισηγήσεις της ΟΕΒ για τους υδρογονάν-
θρακες

18 Οι ενεργειακές επενδύσεις στην Κύπρο
μέχρι το 2050

ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΕΙΣ

21 BUILD - SHIELD - Σύστημα εξωτερικής
θερμομόνωσης (ETICS) με βάση θερμομο-
νωτικής πλάκας EPS-XPS

ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ

22 Στην πληρωμή έναντι προειδοποίησης δεν
υπολογίζεται αναλογία 13ου και 14ου μισθού

Στις στήλες Συμβουλές και Παρουσιάσεις του περιοδικού μας φιλοξενούνται κείμενα επιχειρήσεων και οργανισμών που δραστηριοποιούνται στην Κύπρο κατά τρόπο επιτυχή και κοινωνικά υπεύθυνο. Τα σχετικά δημοσιεύματα καταχωρούνται έναντι εύλογου ποσού. Όσες επιχειρήσεις ενδιαφέρονται για προβολή μπορούν να απευθύνονται στο Media Department της εταιρείας Action Publications, τηλ. 22818884.



Αειφόρος διαχείριση δασών: Το χαρτί που χρησιμοποιήθηκε για την εκτύπωση του περιοδικού «Επιχειρηματική» είναι πιστοποιημένο από το Forest Certification Council το οποίο επιβεβαιώνει ότι ο αγοραστής έχει συνεισφέρει στην αειφόρο ανάπτυξη των δασών.

Παρακαλούμε όπως φροντίσετε να ανακυκλωθεί.



Οι θέσεις της ΟΕΒ για αναθεώρηση του Κατώτατου Μισθού

Η Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων με επιστολή του Διευθυντή της κ. Μιχάλη Πήλικου προς την Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων κ. Σωτηρούλα Χαραλάμπους παραθέτει τις θέσεις της για το ύψος του Κατώτατου Μισθού και ζητεί αναθεώρησή του.

Παραθέτουμε πιο κάτω αυτούσια την επιστολή.

Θέμα: Αναθεώρηση Διατάγματος περί Κατώτατου Μισθού

Όπως καλά γνωρίζετε, η Κυπριακή οικονομία διέρχεται την δυσκολότερη της φάση μετά το 1974. Η παγκόσμια οικονομική κρίση, οι διαδοχικές υποβαθμίσεις της πιστοληπτικής ικανότητας, οι συνέπειες από τα καταστροφικά γεγονότα στο Μαρί και η μείωση της καταναλωτικής δραστηριότητας, έχουν πλήξει και τις Κυπριακές επιχειρήσεις και πολλές από αυτές προσπαθούν απεγνωσμένα να επιβιώσουν. Μεγαλύτερα θύματα αυτής της κατάστασης, όπως είμαι βέβαιος θα συμφωνείτε, είναι οι δεκάδες χιλιάδες άνεργοι και οι οικογένειές τους.

Όση ανησυχία μας προκαλεί η αυξητική τάση και το ύψος της ανεργίας, άλλο τόσο προβληματιζόμαστε για τον αυξανόμενο αριθμό των μακροχρόνια άνεργων. Σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία, από τον Ιανουάριο

Ένας από τους λόγους για τη δημιουργία αντιπαραγωγικών συνθηκών απασχόλησης είναι και το ύψος του κατώτατου μισθού.

του 2011 μέχρι τον Δεκέμβριο του ίδιου χρόνου, οι άνεργοι από 6 μέχρι 12 μήνες αυξήθηκαν κατά 33.3%, ενώ οι άνεργοι πέραν των 12 μηνών για την ίδια περίοδο αυξήθηκαν κατά 57.9%. Το δε ποσοστό αυτών των δύο κατηγοριών ανέργων επί του συνόλου των ανέργων για την ίδια περίοδο, αυξήθηκε από 18.2% σε 22.6%.

Ένας από τους λόγους για τη δημιουργία αντιπαραγωγικών συνθηκών απασχόλησης είναι και το ύψος του κατώτατου μισθού.

Ο υφιστάμενος τρόπος υπολογισμού του κατώτατου μισθού δεν ανταποκρίνεται στις δυνατότητες ή πραγματικότητες της Κυπριακής οικονομίας. Ως αποτέλεσμα, ο ελάχιστος μισθός είναι τεχνητά διογκωμένος αφού στον υπολογισμό του Εθνικού Διάμεσου Μισθού λαμβάνονται υπόψη και οι απολαβές των δημοσίων υπαλλήλων που δεν συμβαδίζουν με τις οικονομικές πραγματικότητες του

τόπου, αφού μέχρι και το 2011 αυξάνονταν σταθερά τουλάχιστον κατά 6% ετησίως (ΑΤΑ και προσαυξήσεις). Ως εκ τούτου, αλλά και λόγω των λοιπών στρεβλώσεων στο όλο σύστημα, οι Κυπριακές επιχειρήσεις γίνονται θύματα ενός συνεχούς καλπασμού των δαπανών τους, χωρίς αυτό να αντανakλά τα οικονομικά αποτελέσματα που τα τρία τελευταία χρόνια έχουν αντιστρέφως ανάλογη πορεία.

Τυχόν διατήρηση του κατώτατου μισθού στο υφιστάμενο επίπεδο, ειδικά μέσα σε αυτό το οικονομικό κλίμα, θα δημιουργήσει ακόμη δυσμενέστερες συνθήκες για την απασχόληση αποθαρρύνοντας την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και οδηγώντας στην περαιτέρω κατάργηση υφιστάμενων.

Με αυτά τα δεδομένα, η Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων (ΟΕΒ) ζητεί όπως ο κατώτατος μισθός μειωθεί από 1/4/2012 κατά τουλάχιστον 15% ως μέτρο στήριξης των επιχειρήσεων οι οποίες παλεύουν για την επιβίωσή τους μέσα σε εξαιρετικά αντίξοες συνθήκες, αλλά και ως μέτρο τόνωσης της απασχόλησης ανάμεσα στα επαγγέλματα τα οποία καλύπτει το Διάταγμα. Σε αντίθετη περίπτωση, εκτιμούμε ότι ο ρυθμός αύξησης της ανεργίας στα επηρεαζόμενα επαγγέλματα θα επιταχυνθεί.

Η Ομοσπονδία Εργοδοτών & Βιομηχάνων εκφράζει τα θερμά της συγχαρητήρια προς την Deloitte και την PricewaterhouseCoopers Ltd

οι οποίες ανανέωσαν με επιτυχία την πιστοποίηση τους με το Μοντέλο Investors In People λαμβάνοντας παράλληλα τιμητικές διακρίσεις.



Η Ομοσπονδία Εργοδοτών & Βιομηχάνων εκφράζει τα θερμά της συγχαρητήρια προς την CTC Automotive Ltd

η οποία πιστοποιήθηκε με επιτυχία με το Μοντέλο Investors In People στα πλαίσια του Α' κύκλου του συγχρηματοδοτούμενου έργου από την Κυπριακή Δημοκρατία και το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο της Ευρωπαϊκής Ένωσης «Εφαρμογή του Μοντέλου Investors In People σε κυπριακές επιχειρήσεις και οργανισμούς»



Deloitte.

Ένας ακόμα λόγος για να νοιώθουμε περήφανοι.



fmw financial media way

Είμαστε ο πρώτος Κυπριακός οργανισμός που πιστοποιείται με την ανώτατη διάκριση «Investors in People - Gold»



Επαναβεβαιώνεται η υπεροχή της Deloitte μέσα από την πιστοποίησή της με την ανώτατη διάκριση του Investors in People - Gold, η οποία αποτελεί σημαντικότερη αναγνώριση για τις πρακτικές που ακολουθεί στον τομέα διαχείρισης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού της

ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΤΟ ΠΡΟΤΥΠΟ INVESTORS IN PEOPLE

- Είναι το μοναδικό διεθνώς αναγνωρισμένο πρότυπο ποιότητας στον τομέα διαχείρισης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού
- Είναι εργαλείο που στοχεύει στην εφαρμογή βέλτιστων πρακτικών για ουσιαστική αξιοποίηση του ανθρώπινου κεφαλαίου
- Επικεντρώνεται στο αποτέλεσμα, παρά στις διαδικασίες
- Παρέχει τη δυνατότητα σύνδεσης του οράματος και των στρατηγικών στόχων του οργανισμού με την εφαρμογή βέλτιστων πρακτικών σε θέματα ανθρώπινου δυναμικού
- Το IIP Gold αποτελείται από 165 δείκτες και καλύπτει όλους τους ουσιαστικούς τομείς διαχείρισης και ανάπτυξης του Ανθρώπινου Δυναμικού

www.deloitte.com/cy

Συνεχίζονται οι διακρίσεις της PwC σε θέματα διεύθυνσης ανθρώπινου δυναμικού

Ένας από τους βασικούς συντελεστές της επιχειρηματικής επιτυχίας της PwC, είναι η συνεχής επένδυση του οργανισμού στο ανθρώπινο δυναμικό της. Η πιστοποίηση της PwC το 2008 με το πρότυπο ποιότητας στον τομέα διαχείρισης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού Investors in People (IIP) αποτελεί αδιαμφισβήτητη αναγνώριση αυτής της συνεχούς προσπάθειας.

Το IIP επικεντρώνεται κυρίως στο αποτέλεσμα παρά στις διαδικασίες και οδηγεί στην εφαρμογή βέλτιστων πρακτικών στη διαχείριση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού. Η μέχρι πρότινος πιστοποίηση της PwC αξιολογήθηκε το Δεκέμβριο του 2011, με αποτέλεσμα την επίτευξη πιστοποίησης IIP – Silver, η οποία αποτελεί έμπρακτη επιβεβαίωση της συνεχούς προόδου και αφοσίωσης του οργανισμού πάνω σε θέματα ανθρώπινου δυναμικού.

Η αναγνώριση αυτή αποτελεί ένα σπουδαίο επίτευγμα και ακόμα μία διεθνή αναγνώριση από ένα ανεξάρτητο φορέα. Η αξιολόγηση, που διήρκεσε μία εβδομάδα, περιλάμβανε προσωπικές συνεντεύξεις με ένα αντιπροσωπευτικό και τυχαίο δείγμα της τάξης του 7% των 1000 επαγγελματιών του οργανισμού. Κατά τη λεπτομερή διαδικασία αξιολόγησης, η αντιπρόσωπος του IIP τόνισε το γεγονός ότι στους περισσότερους τομείς αξιολόγησης η PwC βαθμολογήθηκε πολύ ψηλότερα από τα βασικά προαπαιτούμενα.

Το αποτέλεσμα του IIP – Silver, κάνει την PwC να νιώθει ιδιαίτερα περήφανη και δίνει αυτοπεποίθηση στη διεύθυνση και το ανθρώπινο δυναμικό της να συνεχίσουν να επενδύουν στον ανθρώπινο παράγοντα, με απώτερο στόχο τη συνεχή βελτίωση της εξυπηρέτησης των πελατών της.



Η πρώτη εταιρεία στον τομέα εισαγωγής αυτοκινήτων με πιστοποίηση INVESTORS IN PEOPLE

Διεθνή διάκριση απέσπασε η CTC Automotive Ltd για τις πρακτικές που ακολουθεί στον τομέα διαχείρισης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού της. Η CTC Automotive Ltd, μέλος του Ομίλου Εταιρειών Σιακόλα, αποτελεί την πρώτη εταιρεία στον τομέα εισαγωγής αυτοκινήτων στην Κύπρο που έχει πιστοποιηθεί με το διεθνές πρότυπο Investors In People (IIP).

Το πρότυπο Investors in People αποτελεί το μοναδικό διεθνώς αναγνωρισμένο πρότυπο ποιότητας, το οποίο εστιάζει στον τομέα διαχείρισης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού. Το Investors in People πιστοποιεί τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς που αναγνωρίζουν τον καταλυτικό ρόλο που διαδραματίζει το ανθρώπινο δυναμικό στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητάς τους. Συνεπώς, εστιάζει στη δημιουργία προϋποθέσεων που θα εξασφαλίσουν την υπεροχή των ανθρώπων σε επίπεδο τεχνογνωσίας, δεξιοτήτων, επιβράβευσης και εξέλιξης. Εθνικός Εκπρόσωπος του IIP στην Κύπρο είναι η Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων (ΟΕΒ).

Η αξιολόγηση της CTC Automotive Ltd πραγματοποιήθηκε σε συνεργασία με τη συμβουλευτική ομάδα της Deloitte. Η αξιολόγηση στηρίχτηκε στη βάση 10 δεικτών και 39 κριτηρίων, τα οποία εξετάζουν τις πρακτικές της εταιρείας σε συγκεκριμένους τομείς: Επιχειρηματική στρατηγική, εκπαίδευση και ανάπτυξη, διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, ηγεσία και διοίκηση, αποτελεσματικότητα διευθυντικών στελεχών, αναγνώριση και επιβράβευση, συμμετοχή και ενθάρρυνση, εκπαίδευση και εξέλιξη, μέτρηση επίδοσης και διαρκής βελτίωση. Η αξιολόγηση διεξήχθη από ανεξάρτητη αξιολογήτρια από την Αγγλία, με τη μέθοδο προσωπικών συνεντεύξεων με αντιπροσωπευτικό δείγμα του προσωπικού.

Τα αποτελέσματα της αξιολόγησης άφησαν ιδιαίτερα ικανοποιημένους Διεύθυνση και προσωπικό και επικύρωσαν την επένδυση που κάνει η εταιρεία στην ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου της. Η προσφορά ευκαιριών εργοδότησης με προοπτικές ανάπτυξης και ανέλιξης στο πλαίσιο αξιοκρατικών κριτηρίων και η δημιουργία ενός ευχάριστου εργασιακού περιβάλλοντος συνιστούν την πρώτη προτεραιότητα για την CTC Automotive, η οποία κατοχυρώνεται με δια-

CTC AUTOMOTIVE LTD

φάνεια τόσο στο όραμα όσο και στις αξίες της εταιρείας.

Οι προσωπικές συνεντεύξεις κατέδειξαν το υψηλό επίπεδο δέσμευσης του προσωπικού στους εταιρικούς και τμηματικούς στόχους. Το προσωπικό της CTC Automotive έδειξε ότι γνωρίζει ξεκάθαρα τους στόχους του και αντιλαμβάνεται τη συμβολή του στην επίτευξη της επιχειρηματικής στρατηγικής της εταιρείας.

Πρωταρχικό μέλημα για την εταιρεία αποτελεί η αριστεία του προσωπικού και η επένδυση στη βελτίωση και ανάπτυξη του. Στην CTC Automotive, εφαρμόζεται πολιτική εντοπισμού των εκπαιδευτικών αναγκών και καταστρώνεται πλάνο κατάρτισης του προσωπικού. Πέρα από τα εσωτερικά και εξωτερικά σεμινάρια, το προσωπικό αξιοποιεί μεθόδους εκπαίδευσης όπως η καθοδήγηση στο χώρο εργασίας και το διαδίκτυο, ενώ παράλληλα ενθαρρύνεται και ο θεσμός του εσωτερικού εκπαιδευτή.

Ο βαθμός εμπλοκής του προσωπικού στη λήψη αποφάσεων και η ενθάρρυνσή του για υποβολή εισηγήσεων έχουν παρουσιάσει σημαντική βελτίωση. Οι καθιερωμένες τμηματικές συναντήσεις έχουν αυξήσει την ικανοποίηση του προσωπικού, ανέπτυξαν το βαθμό επικοινωνίας και συνέβαλαν στην εξομάλυνση πολλών δυσλειτουργιών. Μάλιστα, το προσωπικό αναλαμβάνει πρωτοβουλίες και παραθέτει συγκεκριμένες εισηγήσεις για θέματα που αφορούν στο τμήμα του και στην εταιρεία. Επιπλέον, στην CTC Automotive έχει εφαρμοστεί «Κουτί Εισηγήσεων» και έχει συσταθεί ειδική επιτροπή για αξιολόγηση και επιβράβευση των καλύτερων προτάσεων.

Η διεύθυνση της εταιρείας δίνει ιδιαίτερη έμφαση στην αναγνώριση της προσπάθειας του προσωπικού και εφαρμόζει ανάλογη πολιτική αμοιβών και κινήτρων. Ιδιαίτερα σε μια εποχή δύσκολη για τα οικονομικά δεδομένα της Κύπρου, η CTC Automotive διατήρησε τον αριθμό του προσωπικού της και μάλιστα το 2011 προέβη στην καταβολή μισθολογικών αυξήσεων.

Επιπρόσθετα, η εταιρεία στοχεύει στη διατήρηση της ισορροπίας μεταξύ της επαγγελ-

ματικής και προσωπικής ζωής του προσωπικού της μέσω της διοργάνωσης κοινωνικών εκδηλώσεων και της παροχής ωφελημάτων. Το Πρωτοχρονιάτικο πάρτυ και η « Ημέρα Οικογένειας» αποτελούν βασικό θεσμό για την CTC Automotive. Ταυτόχρονα, το προσωπικό της εταιρείας απολαμβάνει ωφελήματα μεταξύ των οποίων η εκπτωτική κάρτα του Ομίλου Σιακόλα, εισιτήρια για ποδοσφαιρικούς αγώνες, δωρεάν ψυχολογική στήριξη μέσω συμβεβλημένης ψυχολόγου και το δικαίωμα για δωρεά άδειας.

Την ίδια στιγμή η εταιρεία δεν παραλείπει τη διασφάλιση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας της εποπτικής της ομάδας. Φέτος, διεξήχθη, σε συνεργασία με τη συμβουλευτική ομάδα της Deloitte, η 360° αξιολόγηση των διευθυντικών στελεχών, η οποία κατέδειξε το πλαίσιο δεξιοτήτων και συμπεριφορών που πρέπει να χαρακτηρίζει κάθε αποτελεσματικό διευθυντή στην CTC Automotive Ltd.

Τέλος, οι πρακτικές αυτές και τα αποτελέσματα της αξιολόγησης αποτελούν πιστοποίηση της μεγάλης επένδυσης που η CTC Automotive κάνει στο ανθρώπινο κεφάλαιο. Με μεγάλη υπερηφάνεια διαπιστώνεται ότι οι εργαζόμενοι της CTC Automotive επιβραβεύουν την προσπάθεια που καταβάλλεται από τη διεύθυνση, ενώ παράλληλα επιδιώκουν να γίνονται και οι ίδιοι συμμετέχοντες σε αυτή.

Για την CTC Automotive Ltd, η διάκριση Investors In People δεν μπορεί παρά να προκαλεί αισθήματα αισιοδοξίας και υπερηφάνειας. Παρόλα αυτά για την εταιρεία το Investors In People δεν αποτέλεσε προορισμό και σημείο τερματισμού. Αντιθέτως, αποτελεί μια αφετηρία, η οποία δίνει την ευκαιρία στην εταιρεία να εμβαθύνει στις υφιστάμενες πρακτικές της και να εφαρμόσει επιπρόσθετες βελτιωτικές ενέργειες στο μέλλον. Η επικέντρωση στην ποιότητα και αποτελεσματικότητα του ανθρώπινου κεφαλαίου θα ενισχύσει την επιχειρηματική επίδοση και θα βοηθήσει την εταιρεία και το προσωπικό της να αντεπεξέλθουν στις οικονομικές προκλήσεις αυτής της περιόδου με επιτυχία. ■