



ΙΟΥΛΙΟΣ 2022 - ΤΕΥΧΟΣ #7

ΕΝΩΤΙΚΟΣ ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΤΡΑΠΕΖΑΣ Ε.Φ.Γ. EUROBANK - ERGASIAS

ΕΝΩΤΙΚΑ ΝΕΑ – COVID19 EDITION

ΥΒΡΙΔΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ)

Η περίοδος πανηγυρισμών συνεχίζεται στον όμιλο της Eurobank. Νέα επιτυχία η επίσημη καθιέρωση του υβριδικού μοντέλου εργασίας. Απλά να θυμίσουμε ότι η προηγούμενη αφορούσε την υπογραφή σύμβασης κατά της βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Λίγες ημέρες μετά ακολούθησε η επίθεση στους εργαζόμενους των κατασημάτων στη Θεσσαλία.

Το υβριδικό λοιπόν μοντέλο είναι στην ουσία συνδυασμός εργασίας από το γραφείο και εργασίας από το σπίτι για κάποιες υπηρεσίες της τράπεζας και έχει οικειοθελή χαρακτήρα.

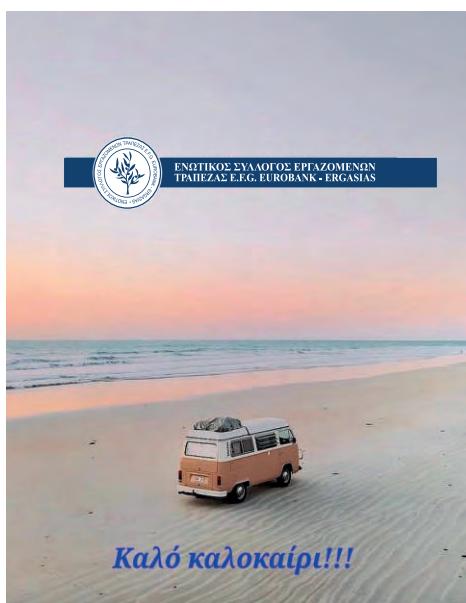
Γιατί συμβαίνει αυτό; Μα φυσικά γιατί η τράπεζα θέλει να πρωτοπορεί και επειδή για τον οργανισμό «ο άνθρωπος είναι πάντα στο επίκεντρο». Υιοθετώντας, μας λέει η Group CHRO το νέο μοντέλο εργασίας, συμβάλλουμε έμπρακτα σε

μια υπεύθυνη, βιώσιμη ανάπτυξη, όπου ο καθένας από εμάς συνεισφέρει στην εξοικονόμηση ενέργειας και τη μείωση του περιβαλλοντικού μας αποτυπώματος, καθώς περιορίζουμε τις μετακινήσεις μας. Και η αύξηση στην κατανάλωση της ενέργειας στα σπίτια των τηλεργαζόμενων πώς συμβάλλει άραγε στην εξοικονόμηση ενέργειας; Μήπως με την οδηγία για την άνετη εκτέλεση εργασίας από την οικία, όπου συστήνεται η θερμοκρασία του χώρου για το καλοκαίρι π.χ. να είναι μεταξύ 23°C - 26°C;

Μάλλον η απάντηση βρίσκεται στην αποζημίωση που λαμβάνει ο εργαζόμενος σύμφωνα με την εργατική νομοθεσία (γνωστή η βούληση της τράπεζας να μην παρεκκλίνει από αυτή) και ανέρχεται στο ύψος των 28€ το μήνα, σε περιπτωση που χρησιμοποιεί εξοπλισμό της τράπεζας. Στο πλαίσιο του υβριδικού μοντέλου θα καταβάλλεται το 1/22 των δαπανών, που ισχύουν κατά περίπτωση, ανά ημέρα τηλεργασίας. Σε συνδυασμό με την αναστολή της ρήτρας αναπροσαρμογής στους λογαριασμούς ενέργειας πιστεύουμε ότι οι εργαζόμενοι νιώθουν πλέον ανακούφισμένοι. Ανακούφιστη βέβαια θα πρέπει να νιώθουν και από την προ-τροπή της τράπεζας για την τήρηση του ωραρίου. Οφείλουν οι τηλεργαζόμενοι μας λέει η τράπεζα να το τηρούν. Δίνει μάλιστα και οδηγίες για την αποσύνδεση από τα συστήματα. Και γιατί δεν κλείνει για παράδειγμα κεντρικά την πρόσβαση μετά το πέρας του ωραρίου; Και όποιος εργαστεί υπερωριακά θα έχει δηλωθεί ήδη στο σύστημα οπότε δε θα κλείνει η πρόσβαση γι' αυτόν.

Τρόποι υπάρχουν. Και στελέχη βραβεύμένα και με εμπειρία όπως διαβάζουμε καθημερινά στον τύπο.

(Βλ. Ανακοίνωση Νο 21/20-6-2022)



ΕΠΙΣΤΡΟΦΗ ΑΝΑΔΡΟΜΙΚΩΝ ΑΠΟ ΤΟΝ ΕΦΚΑ

Τα όπλα τους πήραν ο Ενωτικός Σύλλογος Εργαζομένων Eurobank-Ergasias – πρόεδρος ο Θ. Χαραλαμπόπουλος - και ο Σύλλογος Προσωπικού της Alpha Bank (πρόεδρος ο Τάσος Γκιάτης), οι οποίοι διεκδικούν από τον ΕΦΚΑ την επιστροφή των χρημάτων που αναλογούν στα ασφαλισμένα μέλη του στο τέως ΤΑΥΤΕΚΩ, για την παράνομη παρακράτηση ασφαλιστικών εισφορών από 1.1.2017 έως 31.1.2020 σε ποσοστό 0,85% μηνιαίως αντί 0,40%. Η διεκδίκηση του Ενωτικού Συλλόγου της Eurobank-Ergasias (του μόνου στο περιβάλλον των ενώσεων της Eurobank) έχει ξεκινήσει από τον Ιούλιο του 2021, ομοίως και της Alpha Bank και αισίως μετά από διάφορες ενέργειες τόσο προς τη διοίκηση του ΕΦΚΑ όσο και προς τον υπουργό Εργασίας Κωστή Χατζηδάκη, το ζήτημα πήρε το δρόμο της επίλυσης. Σημειώτεον ότι παρά την έκδοση σχετικής εγκυκλίου τον Μάρτιο του 2020 (εγκύκλιος No.11) ο ΕΦΚΑ αρνούνταν να επιστρέψει στους ασφαλισμένους αναδρομικά τα χρήματα από 1/1/2017 έως 31/1/2020. Μόλις στις 20 Ιουνίου,



@AlloMou



μετά το τελευταίο εξώδικο η διοίκηση του ΕΦΚΑ προκάλεσε σύσκεψη υπηρεσιακών παραγόντων αναγνωρίζοντας το δίκαιο αίτημα, για την έναρξη άμεσων διαδικασιών προς τακτοποίηση του θέματος. Ο ΕΦΚΑ θα ζητούσε από τις Διευθύνσεις Ανθρωπίνου Δυναμικού κάθε τράπεζας, που έχουν ασφαλισμένα μέλη στο τέως ΤΑΥΤΕΚΩ, να αποστείλουν ΑΠΔ για τη συγκεκριμένη ζετία, πραγματοποιώντας στη συνέχεια σχετικό έλεγχο, τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για όσους έχουν συνταξιοδοτηθεί μετά το 2017, ώστε να πιστοποιήσει τα οφειλόμενα ποσά. Με την ολοκλήρωση του ελέγχου θα δημιουργήσει ηλεκτρονική πλατφόρμα, ώστε ο ασφαλισμένος να συμπληρώσει τα προσωπικά του στοιχεία, ΑΜΚΑ/ΑΦΜ και να καταγράψει τον IBAN ώστε να πιστωθούν τα χρήματα.

Πηγή : www.morningview.gr

ΕΚΔΡΟΜΕΣ ΤΟΥ ΑΓΙΟΥ ΠΝΕΥΜΑΤΟΣ

Με την υψηλότερη συμμετοχή όλων των επιοχών πραγματοποιήθηκε η εκδρομή του Συλλόγου στο εξωτερικό.

Προορισμός φέτος ήταν η οινοπαραγωγός Αλσατία με τα όμορφα κωνιά της και την «πρωτεύουσα της Ευρώπης», το πανέμορφο Στρασβούργο. Περιήγηση υπήρξε και σε επιλεγμένους προορισμούς της Γερμανίας και της Ελβετίας.

Αντιστοιχα υψηλή συμμετοχή είχαν και οι εκδρομές στους ελληνικούς προορισμούς με διαμονή σε ξενοδοχεία 5*.

Όλοι οι συμμετέχοντες έμειναν ευχαριστημένοι και ανανέωσαν το ραντεβού τους για τους επόμενους προορισμούς.



WORK@HOME

Σύμφωνα με στοιχεία που είδαν το φως της δημοσιότητας (σε διάφορα sites καθώς το HR δεν μας έχει δώσει στοιχεία) 8 στους 10 εργαζόμενους της Eurobank, εμφανίζονται ότι επέλεξαν να ενταχθούν στο υβριδικό μοντέλο εργασίας. Το μοντέλο αυτό απευθυνόταν σε 3.500 περίπου εργαζόμενους σε μονάδες με δυνατότητα εφαρμογής του. Άλλαγή επαγγελματικής κουλτούρας;

**Του χρόνου βλέπω να κερδίζει Γιουροβίζιον
η Φινλανδία**

hysteria.gr @GregKafetzo

ΑΡΧΑΙΡΕΣΙΕΣ ΤΑΠΙΛ-ΑΤ

Πραγματοποιήθηκε στις 19/6/2022 η Γενική Συνέλευση του Ταμείου. Στις αρχαιρεσίες που ακολούθησαν ο Σύλλογος εξέλεξε δύο μέλη του στο ΔΣ, την **Μαρία Φεστερίδου** τακτικό μέλος που θα έχει και το αξίωμα του Αντιπρόεδρου και τον **Σωκράτη Σμαϊλή**, αναπληρωματικό μέλος.

Κύριο μέλημα των εκλεγμένων είναι η προάσπιση των ασφαλιστικών εισφορών των μελών μας, σε συνεργασία με το Σύλλογο.



ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑ ΣΤΙΣ ΑΞΙΕΣ ΜΑΣ

Αν κάποιος νέος που ενδιαφέρεται να εργαστεί στην Eurobank ρίζει μια ματιά στο site της τράπεζας, στην ενότητα σταδιοδρομία, θα διαβάσει πως οι αξίες διαμορφώνουν τον τρόπο που σκεφτόμαστε και λειτουργούμε!!!

Να τις θυμίσουμε σε όσους τις αγνοούν ή τις έχουν ξεχάσει (σκόπιμα ή όχι) και τα δύο):

Κατανόηση: «Μπαίνουμε στη θέση του άλλου»

Δυναμισμός: «Πιστεύουμε πως είναι στο χέρι μας»

Συνεργασία: «Στηρίζουμε τους συναδέλφους μας».

Καινοτομία: «Χτίζουμε το καινούργιο»

Εμπιστοσύνη: «Κοιτάζουμε στα μάτια»

Θα είχε ενδιαφέρον να απαντήσουν οι εργαζόμενοι αν εφαρμόζονται οι αξίες αυτές στην καθημερινότητα και φυσικά αν τις έχουν ακουστά... Δεν είναι τυχαίο ότι αναζητείται εταιρική κουλτούρα.

Δεν είναι τυχαίο ότι ο εσωτερικός ανταγωνισμός είναι εξοντωτικός.

Δεν είναι τυχαίο ότι το εργασιακό περιβάλλον πλέον τείνει να γίνει τοξικό.

Παρότι αρκετές φορές τα έχουμε επισημάνει στο HR δεν βλέπουμε βελτίωση, παρά τις περι αντιθέτου διαβεβαιώσεις.

Μόνο ο δυναμισμός σε κακή έκδοση εφαρμόζεται από ορισμένα μεγαλοστελέχη, πιστεύοντας ότι οι εργαζόμενοι είναι του χεριού τους!!!

ΤΑ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΟΡΙΑ ΗΛΙΚΙΑΣ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΕ

Σύμφωνα με τα στοιχεία, τα επίσημα ορια συνταξιοδότησης στα κράτη-μέρη της ΕΕ, αλλά και τη Βρετανία

ΙΡΛΑΝΔΙΑ

66 για άνδρες
και γυναίκες

ΒΕΛΓΙΟ

65 έτη

ΓΑΛΛΙΑ

65 έτη για άνδρες
και γυναίκες και σταδιακή αύξηση στα 67
έως το 2023

ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ

66 για άνδρες
και γυναίκες

ΙΣΠΑΝΙΑ

65 + 3 μήνες
για άνδρες και γυναίκες
και σταδιακή αύξηση στα 67
έως το 2027

ΒΡΕΤΑΝΙΑ

65 για τους άνδρες
και 62 + 4 μήνες για τις γυναίκες

ΟΛΛΑΝΔΙΑ

65 + 3 μήνες και σταδιακή αύξηση στα 67 έως το 2024

ΓΕΡΜΑΝΙΑ

65 έτη + 3 μήνες
και σταδιακή αύξηση στα 67 έως το 2029

ΣΛΟΒΕΝΙΑ

64 έτη + 4 μήνες
για άνδρες
και γυναίκες

ΙΤΑΛΙΑ

66 για άνδρες
και τα 64
για γυναίκες

ΕΣΘΟΝΙΑ

63 έτος και
σταδιακή αύξηση
στα 65 έως το 2023

ΛΙΘΟΥΑΝΙΑ

τα 63,2 έτη
για τους άνδρες
και τα 61,4 έτη
για γυναίκες

ΠΟΛΩΝΙΑ

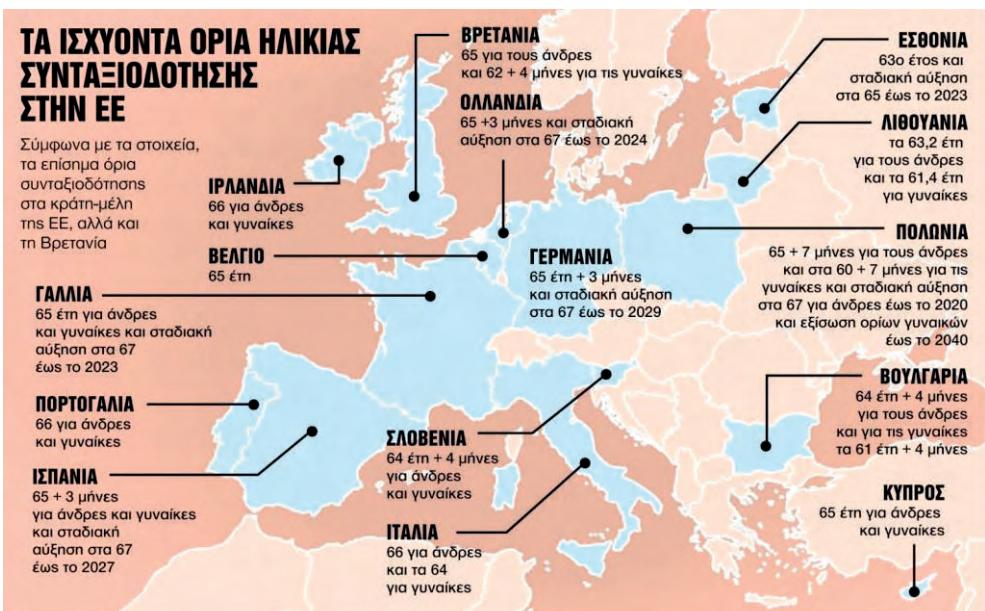
65 + 7 μήνες για τους άνδρες
και στα 60 + 7 μήνες για τις
γυναίκες και σταδιακή αύξηση
στα 67 για άνδρες έως το 2020
και εξίσωση ποινών γυναικών
έως το 2040

ΒΟΥΛΓΑΡΙΑ

64 έτη + 4 μήνες
για τους άνδρες
και για τις γυναίκες
τα 61 έτη + 4 μήνες

ΚΥΠΡΟΣ

65 έτη για άνδρες
και γυναίκες



«Η ΒΙΤΡΙΝΑ»

Ζούμε σε μία εποχή όπου κύριο χαρακτηριστικό των σύγχρονων ανεπτυγμένων κοινωνιών είναι η προώθηση συγκεκριμένων προτύπων που υπόσχονται την πολυπόθητη αποδοχή και κοινωνική επιτυχία.

Ραγδαίοι ρυθμοί ζωής, άγχος, απογυμνωμένες από κάθε ηθική αξία κοινωνικές δομές, επιδερμικές διαπροσωπικές σχέσεις, αλλοτρίωση, φοβίες.

Mία συνεχής «πλύση εγκεφάλου» στην οποία ιδιαίτερα οι νέοι άνθρωποι και όχι μόνο, υπόκεινται καθημερινά και προσπαθούν με υπερβολικά μέσα να επιτύχουν, προκειμένου να συμβαδίσουν με τις ... «κοινωνικές επιταγές».

Υψηλές απαιτήσεις, μεγάλοι στόχοι, αναζήτηση του «έλειου», άγχος και πίεση αποτελούν τα κύρια γνωρίσματα ανθρώπων που υποτάσσονται στην εικόνα, όπως η κοινωνία επιβάλλει μέσα από τα πρότυπά της.

Και φυσικά λάθος προτεραιότητες ... πολυτελές γερμανικό όχημα (μεταχειρισμένο προηγούμενης σειράς) αντί για ανακαίνιση στο διαμέρισμα της 10ετίας του '70 που δεν αντέκει άλλο στο χρόνο, χρυσοπληρωμένη ξαπλώστρα πάνω στο κύμα αλλά το ρεζερβουάρ της βενζίνης μόνιμα με αναμμένο λαμπάκι, παρουσία στο in μπαρ το βράδυ αλλά με ένα μόνο ποτό όλη την νύχτα και ούτω καθεξής.

Μήν νομίζετε ότι όλα αυτά συμβαίνουν μόνο εκεί έξω στις περατζάδες και στις κοινωνικές εμφανίσεις. Όχι βέβαια, συμβαίνουν και στον χώρο εργασίας!

Πόσες φορές δεν έχει κανείς απευθυνθεί σε μια πωλήτρια που "φοράει" ύφος κιλίων καρδιναλίων, όταν σε βλέπει να περνάς το κατώφλι του καταστήματος και μάλιστα σε κοιτάει σαν να της χρωστάς που ασχολείται μαζί σου, αλλά στην πράξη δεν έχει ιδέα τι νούμερο πρέπει να σου φέρει χωρίς καλά καλά να ξέρει που θα το βρει, στο ράφι ή στην κρεμάστρα!

Πόσες φορές δεν απευθύνθηκες στον "πολύ" κ. προϊστάμενο ενός οργανισμού για μια διαδικασία και όχι μόνο δεν είχε

ιδέα γι' αυτό που του ζήτησες, αλλά σε έστειλε και σε λάθος υπάλληλο να εξυπηρετηθείς!

Πόσες φορές βρέθηκες σε meeting με στελέχη που τα θαυμάζεις, γιατί απογειώθηκε γρήγορα η καριέρα τους, πλην όμως, όταν λαμβάνουν τον λόγο, διαπιστώνεις ότι δενέχουν επαφή με το αντικείμενο αλλά ζητούν συνέχεια "βοήθειες" από συμπαραστάτες!

Τόσα πολλά περιστατικά με τόσο "φτιαγμένη" εικόνα και πολλή... ασχετοσύνη.

Μα καλά αναρωτιέται κανείς ποιά είναι η λύση σ' αυτή την ατέλειωτη περιδίνηση, την ατέλειωτη ματαιόδοξη παράσταση που, αντί να συνειδητοποιείται από τους πρωταγωνιστές, γιγαντώνεται και επεκτείνεται σε όλες τις διαστάσεις της καθημερινότητας;

Εδώ δυστυχώς δεν υπάρχουν λύσεις express...

Όλα ξεκινούν από την αλλαγή του τρόπου οικέψης, του τρόπου προσέγγισης των πραγμάτων, του ρεαλισμού της κάθε στιγμής, της προσέγγισης με κριτήρια πραγματικότητας και όχι δηθεν.

Ένα είναι το σίγουρο, πως οι ανατροπές αυτές είναι πολύ δύσκολο σε κάποιες περιπτώσεις να επιτευχθούν, αφού πρέπει πρώτα να παραδεχθείς, ακολούθως να αισθανθείς αυτοεκτίμηση και αυτοπεποίθηση και μετά να διορθώσεις.

Χρειάζεται πρώτα αυτοκριτική και μετά αυτοεκπαίδευση.

Κυρίως όμως χρειάζεται να μην δώσουμε λάθος πρότυπα στην νέα γενιά, αυτή που έχει την ανάγκη όσο ποτέ να είναι αυθεντική.

Ο δρόμος προς την "Ιθάκη" πάντα θα είναι δύσκολος με εμπόδια και περιπέτειες και η αλήθεια είναι πως η ορθή τοποθέτηση και προσέγγιση των στόχων και των φιλοδοξιών περνάει μέσα από την γνώση και το έργο και όχι από τη βιτρίνα.

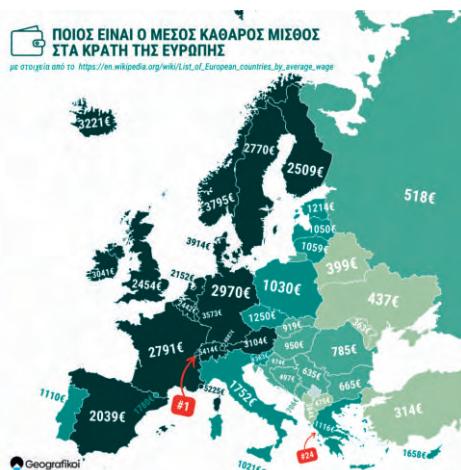


ΣΥΠΡΙΚΝΩΣΗ ΔΙΚΤΥΟΥ

Οι υποψίες του Συλλόγου σχετικά με την αγγελία στελέχωσης θέσεων, που εστάλη κυρίως σε περιοχές της Θεσσαλίας επαληθεύτηκε, καθώς κλιμάκιο της Διεύθυνσης Δικτύου περιόδευσε στις κόκκινες περιοχές ασκώντας ασφυκτική πίεση σε εργαζόμενους να αποδεχθούν μετακινήσεις σε άλλες περιοχές που έχουν ελλείψει ή να αποδεχθούν πακέτο εθελούσιας.

Σε επιστολή του προς τον CEO, που κοινοποιείται και σε στελέχη της Διοίκησης, ο Σύλλογος υπογραμμίζει ότι η Τράπεζα επικαλείται δήθεν τεχνικοοικονομικούς και οργανωτικούς λόγους για την κίνηση αυτή, ενώ ισχυρίζεται ότι οι θέσεις εργασίας των εργαζομένων αυτών στα ανωτέρω καταστήματα, έχουν καταστεί πλεονάζουσες και περιττές και πρόκειται να καταργηθούν. Όπως επισημαίνεται στην επιστολή, από την

πρόσφατη περιοδεία μελών του Δ.Σ. του Συλλόγου στα εν λόγω καταστήματα, διαπιστώθηκε ότι, όχι μόνο στα καταστήματα αυτά δεν υπάρχει πλεονάζον προσωπικό και περιπτές θέσεις εργασίας, όπως ισχυρίζεται η Διοίκηση, αλλά το αντίθετο, οι εργαζόμενοι αυτοί καταβάλλουν καθημερινά υπεράνθρωπες προσπάθειες, έχοντας αναλάβει μεγάλο φόρτο εργασίας και δινούν τον καλύτερο εαυτό τους, με σκοπό την μεγαλύτερη δυνατή ανάπτυξη των εργασιών των καταστημάτων αυτών, προς όφελος της Τράπεζας. Επιπλέον, ο Σύλλογος υπενθυμίζει ότι κατ’ επανάληψη έχει τονίσει ότι η απόφαση της Διοίκησης από το 2020 έως και σήμερα να προβεί σε κλεισμό μεγάλου αριθμού καταστημάτων,



The figure is a map of Europe where each country is shaded in a different green color and labeled with its average wage in euros. The wages range from 518€ in Bulgaria to 2509€ in Luxembourg. The map also includes labels for 'Σ ΜΙΣΘΟΣ' (Average Wage) and 'countries, by average wage'.

Country	Average Wage (€)
Bulgaria	518
Croatia	734
Cyprus	1658
Czech Republic	1474
Denmark	2050
Estonia	1030
Finland	2509
Greece	918
Hungary	1059
Iceland	1214
Ireland	1059
Italy	1155
Lithuania	635
Luxembourg	2509
Macedonia	665
Malta	1474
Netherlands	1785
Norway	2050
Poland	950
Portugal	785
Romania	598
Slovenia	1059
Slovakia	1155
Spain	1314
Sweden	2050
Switzerland	2050
Turkey	399
Ukraine	437

τηρήσει τις δεσμεύσεις και υποχρέώσεις της που απορρέουν από την ΣΣΕ Τραπεζών-ΟΤΟΕ (ρήτρα προστασίας απασχόλησης), την ΕΣΣΕ, το Οργανισμό Προσωπικού της Τράπεζας και το Νόμο και να μην προβεί στις επαπειλούμενες απολύσεις των εργαζομένων, που για αντικειμενικούς προσωπικούς και οικογενειακούς λόγους δεν είναι δυνατό να αποδεχθούν την πρόταση για μετακίνηση σε άλλες περιοχές.

Ο Σύλλογος γνωστοποιήσε τέλος, ότι παρότι δεν υπάρχουν μέλη του που να θίγονται από την συγκεκριμένη ενέργεια της Διοίκησης, θα προσφύγει σε κάθε νόμιμο ή αναγκαίο μέσο και συνδικαλιστική συνεργασία προκειμένου να αποτρέψει αυτές τις πρακτικές και ενέργειες.

ΤΑ ΩΡΑΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ

Με αφορμή την εφαρμογή της υπενθυμίζουμε ότι το ωράριο εργασίας είναι Δευτέρα - Πέμπτη 07:45-15:15, Παρασκευή 07:45-14:45 ενώ το **ωράριο συναλλαγών** είναι Δευτέρα - Παρασκευή 08:00 - 14:00 (ΣΣΕ ΟΤΟΕ - Τραπέζων 2002-2003, 2019-2021). Ειδικό ωράριο ισχύει για τα καταστήματα The Mall στο οποίο εφαρμόζεται η βάρδια 10:30-17:30 & Cosmos Mediterranean η βάρδια 09:45-16:45 με Σάββατο 10:00-17:00 και οικειοθελή συμμετοχή, σε 35 ώρες εβδομαδιαίας εργασίας για όσους εργάζονται Σάββατο (ΣΣΕ ΟΤΟΕ - Τραπέζων 2006-2007).

Στις Κεντρικές Υπηρεσίες παρέχεται, η δυνατότητα λειτουργίας από Δευτέρα έως Παρασκευή μέχρι τρεις (3) βάρδιες, από τις 07:45 έως 19:00. Στην 3η βάρδια, που λήγει στις 19:00, ο εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας μειώνεται κατά μία (1) ώρα (ΣΣΕ ΟΤΟΕ - Τραπέζων 2013-2015).

Τηρούμε με ευλάβεια το θεσμοθετημένο ωράριο εργασίας. Όσοι κατέχουν θέση διεύθυνσης προσωπικού καταχωρούν εγκαίρως υπερεργασία / υπερωρία και παραμένουν υπεύθυνοι για την ορθή τήρηση του ωραρίου, γιατί σε περίπτωση παραβίασης των προβλεπόμενων τα «κουστούμια» που ράβονται από το ΣΕΠΕ είναι ακριβά και ο λογαριασμός θα βαραίνει την Τράπεζα. Και εννοείται ότι χρεώνεται στο profitability του κάθε καταστήματος ή μινύνδας.



Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΟΥΡΑΣΗ

Το πραγματικό δίλημμα είναι όταν επιδεικνύουμε την επαγγελματική κούραση ως ένδειξη σκληρής δουλειάς. Αντί να λαμβάνουμε μέτρα για την πρόληψη και την ανακούφιση από την εργασιακή εξάντληση, το θεωρούμε «παράσημο» για επιτεύγματα και αναπόφευκτο για εξέλιξη. Να μην παραμελούμε τα σημάδια που μας λένε να σταματήσουμε, να ξεκουραστούμε, να καλαρώσουμε.

Μικρά διαλείμματα κατά τη διάρκεια της ημέρας βελτιώνουν την παραγωγικότητα και αποτρέπουν την εξάντληση.

Πρέπει να δίνουμε προτεραιότητα στην υγεία και τη φροντίδα του εαυτού μας, πριν φτάσουμε να αναζητήσουμε ιατρική βοήθεια. Είναι καλό να δουλεύεις σκληρά και να υλοποιείς τα όνειρά σου, αλλά είναι εξίσου σημαντικό να γνωρίζεις πότε να δουλεύεις και πότε να ξεκουράζεσαι.

ΣΑΣ ΓΡΑΦΩ 1 ΑΓΧΟΛΥΤΙΚΟ ΓΙΑ ΤΙΣ ΑΝΑΤΙΜΗΣΕΙΣ,
1 ΗΡΕΜΙΣΤΙΚΟ ΓΙΑ ΚΑΝΑ ΠΟΛΕΜΟ ΣΤΟ ΑΙΓΑΙΟ
ΚΑΙ 1 ΑΝΤΙΚΑΤΑΒΑΙΝΤΙΚΟ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΞΕΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ
ΠΑΙΔΙΟΥ ΣΑΣ...

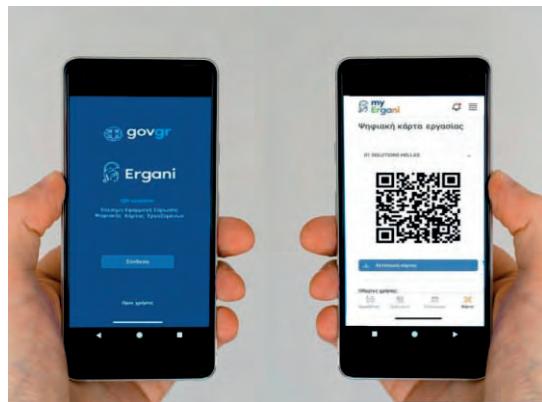


Η ελληνική γλώσσα είναι η πιο πλούσια γλώσσα του κόσμου κι αυτός είναι και ο κύριος λόγος που δεν μπορούμε οι Έλληνες να συνεννοθούμε μεταξύ μας

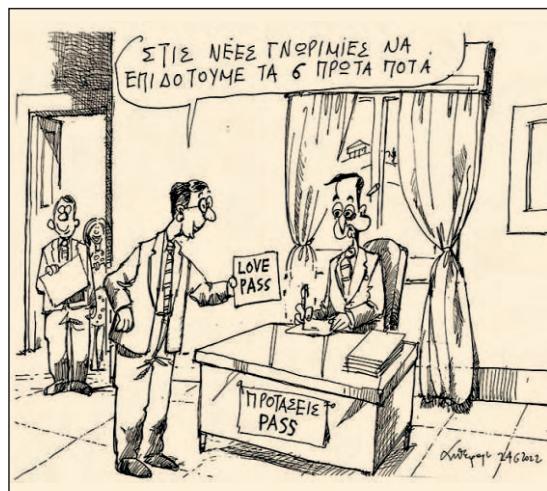
ΨΗΦΙΑΚΗ ΚΑΡΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας, έστω και για το περιορισμένο δοκιμαστικό χρονικό διάστημα έφερε στην επιφάνεια γνωστά προβλήματα πχ διαφορές ταμείων σε καταστήματα και ξαφνική υπερωριακή απασχόληση, αποχώρηση από την εργασία αλλά παραμονή δυνατότητας πρόσβασης σε συστήματα από το σπίτι, ή δήλωση λήξης εργασίας με παραμονή στο χώρο και συνέχιση εργασίας, εντοπισμός ελεύθερων ωραρίων και αντιστοίχισή τους στους διευθύνοντες υπαλλήλους (βλ. Ενωτικά Νέα #6). Το ότι δεν «πιάνει» την τηλεργασία ήταν γνωστό από την ανακοίνωση του Νόμου 4808/2021.

Επειδή η οριστική εφαρμογή της νέας ψηφιακής κάρτας, στην οποία έχουν επενδύσει Υπουργείο αλλά και εργαζόμενοι, μετατέθηκε για την 1η Σεπτεμβρίου θέλουμε να πιστεύουμε ότι οι όποιες «αστοχίες» θα περιοριστούν (στην



καλύτερη θα εξαλειφθούν). Ήδη έχουμε δεχθεί καταγγελίες από μέλη μας και παρακολουθούμε την ορθή εφαρμογή της, με διάθεση παρέμβασης αν αυτό απαιτηθεί.



Ο ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΣΟΥ Η ΔΥΝΑΜΗ ΣΟΥ

ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΗ ΟΜΑΔΑ ΤΕΥΧΟΥΣ:

Θεόδωρος Χαραλαμπόπουλος
Μαρίνα Χήτου

Γελοιογραφίες, εικόνες:
Καθημερινή, Νέα, Internet

Τηλ.: 210 3614363
E-mail: info@setee.gr

ΓΙΝΕ ΚΙ ΕΣΥ ΜΕΛΟΣ

Υπερασπίσου τα δικαιώματά σου. Συμπλήρωσε ΤΩΡΑ την αίτηση που θα βρεις στο site μας www.setee.gr και γίνε μέλος ενός ιστορικού Συλλόγου με συνεχή δράση και επιτυχίες, απολαμβάνοντας μοναδικά προνόμια μέσα από επιλεγμένες συνεργασίες.