ΕΝΩΤΙΚΟΣ ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΤΡΑΠΕΖΑΣ E.F.G. EUROBANK - ERGASIAS

ΕΝΩΤΙΚΑ ΝΕΑ – COVID19 EDITION

ΕΛΕΥΘΕΡΟΣ ΩΡΑΡΙΟΥ & ΨΗΦΙΑΚΗ ΚΑΡΤΑ

Επανερχόμαστε στο θέμα καθώς από το Υπουργείο Εργασίας εκδόθηκε διευκρινιστική εγκύκλιος (14/1/2022) στην οποία διευκρινίζονται τα στοιχεία που οφείλει να αναγράφει ο εργοδότης στην εφαρμογή ΕΡΓΑΝΗ ώστε σε περίπτωση ελέγχου να μπορεί να διαπιστωθεί αν ο εργαζόμενος εμπίπτει στην κατηγορία διευθύνσεως και εμπιστοσύνης, άρα δεν δικαιούται υπερωρίες. Με τον τρόπο αυτό, ελπίζουμε ότι θα περιοριστεί ο χαρακτηρισμός «άνευ ωραρίου», μόνο στα ανώτερα διευθυντικά στελέχη και όχι στο σύνολο των συναδέλφων που ασκούν απλά διοικητικά καθήκοντα, όπως οι προϊστάμενοι, υποδιευθυντές, διευθυντές υπηρεσιών και καταστημάτων. Η διευθέτηση του θέματος συνδέεται με την εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας, από 1η Ιουλίου. Άντε να δούμε…

ΣΗΜΕΙΑ ΙΔΙΑΙΤΕΡΟΥ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΟΣ:

- Ψηφιακή κάρτα εργασίας
- Κακής ποιότητας πωλήσεις
- Τοξικοί χώροι εργασίας
- Έρευνα ικανοποίησης εργαζόμενων

ΕΚΤΑΚΤΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΜΕΛΩΝ ΣΥΛΛΟΓΟΥ

Ο πόλεμος στην Ουκρανία επηρεάζει το εισόδημα των εργαζομένων σε μεγάλο βαθμό. Το ΔΣ του Συλλόγου αποφάσισε ομόφωνα να ενισχύσει για φέτος τα μέλη μας με το συμβολικό ποσό των € 120 απευθείας από τα αποθεματικά του Συλλόγου. Η πίστωση στους λογαριασμούς μισθοδοσίας πραγματοποιήθηκε στις 12/04/2022. Ευχαριστούμε θερμά τους συναδέλφους μας στο ΙΤ για την ευγενική τους μεσολάβηση στη διαδικασία.

Επίσης τα μέλη μας που συμμετείχαν στη στάση εργασίας της 28/3/2022 και στην απεργία της 6/4/2022 της ΟΤΟΕ, θα επιδοτηθούν με το 70% του ποσού που παρακρατήθηκε από τους μισθούς τους, αμέσως με την προσκόμιση του μηνιαίου εκκαθαριστικού μηνός Απριλίου.

4ΗΜΕΡΗ ΕΒΔΟΜΑΔΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ;

Το μοντέλο αυτό δοκιμάστηκε στην Ισλανδία από το 2015 ως το 2019 με συμφωνία μεταξύ συνδικαλιστικών οργανώσεων και εργοδοτών σε μόνιμες περικοπές ωρών εργασίας χωρίς μισθολογικές μειώσεις, δίνοντας τη δυνατότητα στο 86% των εργαζομένων να έχουν δικαίωμα στην 4ημερη εργασία. Τη σκυτάλη πήρε το Βέλγιο παρέχοντας τη δυνατότητα σε εργαζόμενους που το επιθυμούν να εργάζονται 4 ημέρες την εβδομάδα, με σταθερό όμως τον εβδομαδιαίο αριθμό ωρών εργασίας χωρίς βέβαια μείωση αποδοχών και σε αυτή τη χώρα. Οι υποστηρικτές του εργασιακού αυτού μοντέλου προτάσσουν την αύξηση της παραγωγικότητας και την ικανοποίηση των εργαζόμενων που έτσι τους δίνεται η δυνατότητα για 3ημερη ξεκούραση και περισσότερο ελεύθερο χρόνο για τους φίλους και τις οικογένειές τους. Και άλλες χώρες όπως η Σουηδία και η Ισπανία έχουν αγγίξει αυτό το μοντέλο χωρίς όμως την καθολική εφαρμογή του.

Στη χώρα μας που ο ψηφιακός μετασχηματισμός επελαύνει, η νομοθετική ρύθμιση υπάρχει μεν αλλά οι εργασιακές σχέσεις διανύουν τη χειρότερη περίοδο, μόνο άξιο αναφοράς μπορεί να είναι προς το παρόν, παρότι ακούγονται φωνές για κάτι τέτοιο…

MOBBING = ΚΑΚΗΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΠΩΛΗΣΕΙΣ

Τι και αν τα γράφουμε σε ανακοινώσεις, τι και αν τα λέμε στις επικοινωνίες μας με τους συναδέλφους, τα παράπονα και οι διαμαρτυρίες για «κακές» πωλήσεις σε τραπεζοασφαλιστικά προϊόντα συνεχίζουν να πέφτουν βροχή. Οι πιέσεις για επίτευξη υπέρμετρων στόχων τους παρασύρουν σε απίθανα τεχνάσματα προώθησης αυτών των προϊόντων. Δεν μπορούν να αντιληφθούν πόσο ζημιώνεται η εικόνα τους στους πελάτες.

Πραγματικά όμως αναρωτιόμαστε αν έχει αποτέλεσμα και η ενασχόληση του Εσωτερικού Ελέγχου με αυτές τις περιπτώσεις, καθώς η κατάσταση δείχνει να επιδεινώνεται!!!

Οι απαξιωτικοί χαρακτηρισμοί ή έμμεσες απειλές μέσω των e-mails για την επίτευξη ή όχι στόχων, την κατάταξη των καταστημάτων αλλά και των υπαλλήλων σε πανελλαδική κλίμακα σε συνδυασμό με την λεκτική ψυχολογική βία που ασκούν διάφοροι επικεφαλείς, οι οποίοι αντί να ηγούνται δια του παραδείγματος, εφαρμόζοντας μεθόδους «φάμπρικας» του 19ου αιώνα, οδηγούν σε αυτή την απαράδεκτη κατάσταση. Καλούμε τα μέλη μας να μας καταγγέλλουν τέτοιες τακτικές καθώς γνωρίζουν ότι ο Σύλλογος έχει αποτελεσματικές παρεμβάσεις σε θέματα mobbing.

ΚΛΑΔΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΟΤΟΕ—ΤΡΑΠΕΖΩΝ 2022-2024

Μετά από 7 συναντήσεις και την τελευταία ημέρα ισχύος της προηγούμενης, υπογράφηκε η νέα Κλαδική Σύμβαση Εργασίας . Τα κυριότερα σημεία της συμφωνίας είναι:

- Ισχυροποιείται η ρήτρα προστασίας για την απασχόληση.
- Βελτιώνονται σε βάθος 3ετίας οι αποδοχές του ενιαίου μισθολογίου κατά 5,5%.
- Θεσπίζονται για πρώτη φορά στην Ελλάδα, μέσω κλαδικής σύμβασης, ρυθμίσεις πλαίσιο για την τηλεργασία.

Σε κάθε περίπτωση η κλαδική σύμβαση αποτελεί το «μαξιλάρι ασφαλείας» κάθε εργαζόμενου στον κλάδο και αποτελεί τη βάση για επιπλέον διεκδικήσεις.

Περισσότερες λεπτομέρειες στο www.otoe.gr .

ΨΗΦΙΑΚΟ ΠΟΡΤΟΦΟΛΙ

Η αρχή έγινε με τα capital controls και στη συνέχεια με την πανδημία των τελευταίων χρόνων που ανέβασαν κατακόρυφα τις ηλεκτρονικές συναλλαγές και ειδικότερα τις διαδικτυακές αγορές. Έννοιες όπως ηλεκτρονικό εμπόριο, e-banking, ψηφιακό πορτοφόλι, ψηφιακές πληρωμές έγιναν μέρος της καθημερινότητας μας.

Τι είναι όμως αυτό το ψηφιακό πορτοφόλι (mobile ή digital wallet) για το οποίο γίνεται όλο και περισσότερο λόγος;

Αποτελεί μια κινητή εφαρμογή στην οποία αποθηκεύονται στοιχεία από πιστωτικές και χρεωστικές κάρτες, κάρτες πελατών με προνόμια στις αγορές (π.χ. από σούπερ μάρκετ, πολυκαταστήματα πρατήρια καυσίμων), κάρτες επιβίβασης σε αεροπλάνα, μέχρι και το πιστοποιητικό εμβολιασμού. Στην ουσία είναι η ψηφιακή έκδοση όλων των παραπάνω και υποκαθιστά πλέον πλήρως τη φυσική μορφή τους. Ακόμη και ανάληψη μετρητών από ATM μπορεί να γίνει αν η κινητή συσκευή (συνήθως smartphone) στην οποία είναι περασμένα τα απαραίτητα στοιχεία είναι συμβατή. Ήδη έχει ανακοινωθεί ότι στο ψηφιακό πορτοφόλι θα προστεθούν πολύ σύντομα η ταυτότητα, το βιβλιάριο υγείας και το δίπλωμα οδήγησης! Η χρήση του έχει μεγάλα πλεονεκτήματα, με βασικότερη τη δυνατότητα πλήθους ηλεκτρονικών ενεργειών και αγορές οποιαδήποτε στιγμή από μια συσκευή και μόνο. Όλοι έχουν μαζί τους πλέον ένα smartphone.

Σαν σημαντικότερα μειονεκτήματα μπορούν να θεωρηθούν η ανάγκη πρόσβασης στο Διαδίκτυο και οι γρήγορες ενέργειες που πρέπει να γίνουν σε περίπτωση απώλειας της κινητής συσκευής για την προστασία των δεδομένων μας.

Συνοψίζοντας, με το ψηφιακό πορτοφόλι στο κινητό μας τηλέφωνο δεν θα χρειάζεται να έχουμε τίποτε άλλο μαζί μας ενώ θα έχουμε διαθέσιμα τα πάντα! Αρκεί να θυμηθούμε να το πάρουμε βγαίνοντας από το σπίτι!

«ΤΟΞΙΚΟΙ ΧΩΡΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»

Το MIT πρόσφατα δημοσίευσε μια έρευνα που διεξήγαγε μεταξύ εκατομμυρίων εργαζομένων στις ΗΠΑ, για την «τοξική» εργασιακή κουλτούρα. Τα αποτελέσματα παρουσιάζουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον καθώς μέσα από αυτή αναδείχθηκαν οι πέντε ακόλουθες περιγραφές που αποτελούν τα κύρια στοιχεία μιας «τοξικής» εργασιακής κουλτούρας:

- Κυριαρχεί η κουλτούρα των αποκλεισμών. Εργαζόμενοι ανάλογα το φύλο, την ηλικία ή την ιδιαίτερη κατάσταση υγείας τους αισθάνονται ότι δεν τους φέρονται δίκαια ή δεν τους συμπεριλαμβάνουν σε βασικές αποφάσεις.
- Έλλειψη σεβασμού ή έλλειψη προσοχής, ευγένειας και αξιοπρέπειας για τους εργαζόμενους.
- Ανήθικη συμπεριφορά. Παρατηρήθηκε ακόμα και σε εταιρείες που διαθέτουν κώδικα δεοντολογίας.
- Πισώπλατα μαχαιρώματα και ανελέητος ανταγωνισμός. Η κακή συνεργασία μέσα στη εταιρεία προσδιορίζει το «τοξικό» περιβάλλον.
- Καταχρηστική διοίκηση, που μεταξύ άλλων περιλαμβάνει τον εκφοβισμό, την παρενόχληση και την εχθρότητα. Οι αναφορές αφορούσαν τα διευθυντικά στελέχη.

Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται σε «τοξικά» περιβάλλοντα έχουν υψηλότερα επίπεδα στρες, εξουθένωσης, προβλήματα ψυχικής υγείας και άλλους στρεσογόνους παράγοντες που μπορεί να οδηγήσουν σε κακή σωματική υγεία. Δηλαδή ένα πρόβλημα εκατομμυρίων δολαρίων για τις εταιρείες.

Πηγή: www.in.gr

ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΔΙΚΤΥΟΥ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ

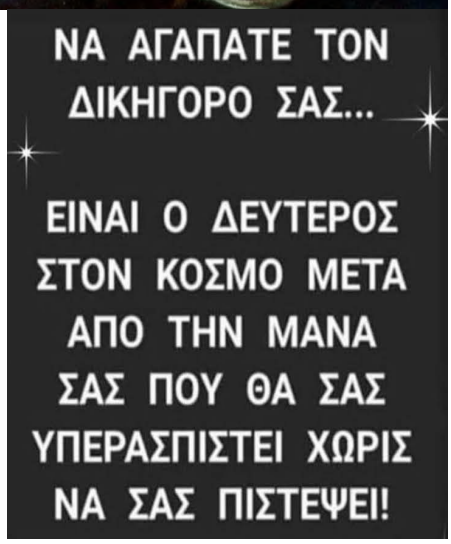
Μια αγγελία για μόνιμη στελέχωση θέσεων Δικτύου Καταστημάτων στις περιοχές Αττικής, Θεσσαλονίκης, Κρήτης, Δωδεκανήσων, Κυκλάδων, Βορείου Αιγαίου, Ιόνιων Νήσων και κάποιων περιοχών στη Μακεδονία η οποία στάλθηκε με e-mail στους εργαζόμενους των περιοχών Μαγνησίας, Τρικάλων, Καρδίτσας, Πέλλας, Ημαθίας και Κορινθίας μπορεί να πέρασε στα «ψιλά» αλλά επανέφερε στην επιφάνεια το πρόβλημα υπεράριθμου(;) προσωπικού στις περιοχές που απευθύνθηκε και μάλλον δεν λύθηκε με την τελευταία εθελούσια. Καλούμε τα μέλη μας στις περιοχές αυτές να μένουν σε διαρκή επικοινωνία με το Σύλλογο καθώς η ενέργεια αυτή μπορεί να αποτελεί έμμεση ώθηση σε οικειοθελή αποχώρηση. Για την παρέμβαση του Συλλόγου στο θέμα βλ. ανακοινώσεις 7/21-1-2022 & 6/12-1-2022.

Η ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΤΗΝ WIND ΣΥΝΕΧΙΖΕΤΑΙ

Ο Σύλλογος συνεχίζοντας την προσπάθεια αναζήτησης τρόπων βελτίωσης του οικογενειακού προϋπολογισμού των μελών του, συνεχίζει την επιτυχημένη συνεργασία με την εταιρεία κινητής τηλεφωνίας WIND έχοντας εξασφαλίσει αποκλειστικές τιμές για τα μέλη του και τις οικογένειές τους. Το συνολικό όφελος για τα μέλη μας που θα κάνουν χρήση των προγραμμάτων κινητής και σταθερής τηλεφωνίας είναι μεγάλο.

Δείτε αναλυτικά τις προσφορές στην ανακοίνωση Νο 66/28-2-2020 (www.setee.gr).

WIND



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.

ΔΥΣΑΡΕΣΤΗΜΕΝΟΙ 6 ΣΤΟΥΣ 10 ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ

Μια έρευνα του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών, σε συνεργασία με ιδιωτική εταιρεία, ήρθε να αναδείξει μια νέα πραγματικότητα στον τομέα της απασχόλησης στην μετά Covid-19 εποχή και παρουσιάστηκε στο Delpfi Economic Forum.

Σύμφωνα με τα ερευνητικά δεδομένα, το 22% των ερωτώμενων σκέφτεται να αλλάξει εργασία μέσα στους επόμενους 12 μήνες, ενώ το 29% δεν το αποκλείει, απαντώντας "ίσως", γεγονός που ενισχύει τη διαπίστωση ότι έξι στους δέκα (το 60%) εργαζομένους δεν είναι ικανοποιημένοι με την εργασία τους. Τα 2/3 του δείγματος αναφέρουν μάλιστα ότι αυτό ισχύει τα τελευταία δύο χρόνια της πανδημίας.

Ως κύριοι λόγοι παραίτησης αναφέρονται αναλυτικά: οι μη-ικανοποιητικές απολαβές (49%), η μη-ικανοποιητική επαγγελματική εξέλιξη (33%), η υπερβολική κούραση (28%), η έλλειψη αναβάθμισης των γνώσεων-δεξιοτήτων (25%) και η πίεση-στρες (24%).

Η πανδημία, σύμφωνα με την έρευνα, ανέδειξε ένα πιεστικό εργασιακό περιβάλλον. Οι εργαζόμενοι αισθάνονται εντονότερα την πίεση στην εργασία τους ως απότοκο των αλλαγών στις συνθήκες, αλλά, κυρίως, λόγω της ανατροπής των κανόνων και των όρων βάσει των οποίων εργάζονται.

Το 39% επεσήμανε τη συχνή απασχόληση εκτός ωραρίου, το 78% την εργασία κάτω από πίεση χρόνου, το 47% την αδυναμία να επηρεάσει το περιεχόμενο της εργασίας του και το 32% την έλλειψη ευελιξίας στο ωράριο.

Το κυρίαρχο μοντέλο εργασίας στην εποχή μετά την πανδημία είναι υβριδικό με την τηλεργασία να παίζει σημαντικό ρόλο παραμένοντας ως εναλλακτικός τρόπος εργασίας. Πιο αναλυτικά, το 22% επιθυμεί να δουλεύει με τηλεργασία και μετά το πέρας της πανδημίας και το 24% δηλώνει "ίσως". Στα θετικά στοιχεία της τηλεργασίας περιλαμβάνονται η εξοικονόμηση του χρόνου μετακινήσεων (90%), η μεγαλύτερη παραγωγικότητα (48%) και η θετική συμβολή στην ισορροπία μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Ωστόσο, το 58% πιστεύει ότι η τηλεργασία μειώνει τις δυνατότητες επαγγελματικής ανέλιξης.

Ο ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΣΟΥ Η ΔΥΝΑΜΗ ΣΟΥ

Συντακτική ομάδα τεύχους:
Θεόδωρος Χαραλαμπόπουλος
Μαρία Φεστερίδου
Μαρίνα Χήτου
Τηλ.: 2103614363
E-mail: info@setee.gr

Εικόνες—γελοιογραφίες τεύχους: Καθημερινή, ΝΕΑ, Internet, memes

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ 2021

Σε εξέλιξη βρίσκεται η διαδικασία της αξιολόγησης απόδοσης για το 2021. Εφιστούμε την προσοχή στα μέλη μας (αξιολογητές & αξιολογούμενους) για την ορθή τήρηση των διαδικασιών μακριά από βιασύνες ή πιέσεις τελευταίας στιγμής. Υπενθυμίζουμε τα στοιχεία προσοχής:

- Να πραγματοποιείται η προκαθορισμένη συνάντηση.
- Να υπάρχει αυτοαξιολόγηση.
- Να υπάρχουν στοιχεία που τεκμηριώνουν είτε την βαθμολογία είτε την αντίθεση σε αυτή, Εντός 3 ημερών το αίτημα επαναξιολόγησης.
- Να επικοινωνούν με το Σύλλογο όσοι καταταγούν στο «ΒΕΛΤΙΩΝΟΜΑΙ» ώστε να υποστηριχθούν σε αίτημα επαναξιολόγησης στο Υπηρεσιακό Συμβούλιο, εντός 5 εργασίμων ημερών από την απόρριψη σε δεύτερο βαθμό προσφυγής.

Για περισσότερες πληροφορίες βλ. ανακοίνωση Νο 9/28-1-2022.