

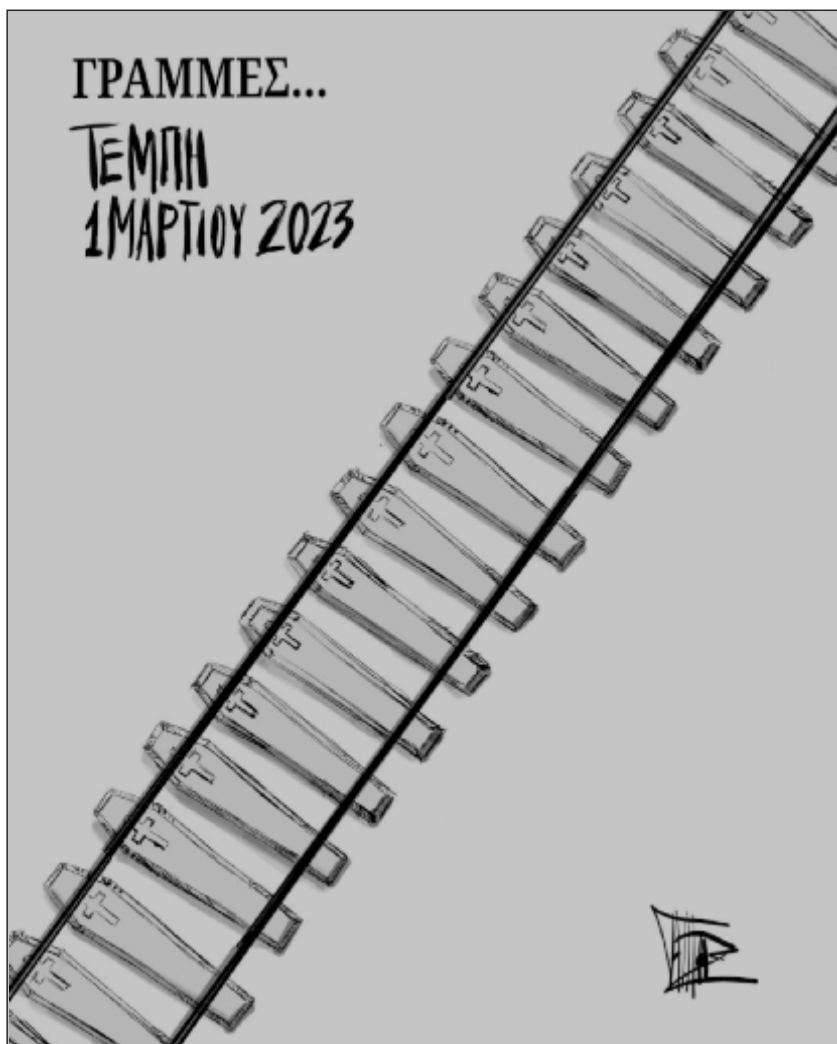


ΜΑΡΤΙΟΣ 2023 - ΤΕΥΧΟΣ #9

ΕΝΩΤΙΚΟΣ ΣΥΝΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ  
ΤΡΑΠΕΖΑΣ Ε.Φ.Ε. EUROBANK - ΕΡΓΑΣΙΑΣ

*ΕΝΩΤΙΚΑ ΝΕΑ – COVID19 EDITION*

Νέοι άνθρωποι έφυγαν,  
το μέλλον της χώρας χάθηκε.  
Οικογένειες μαραζώνουν...



# ΔΕΝ ΑΛΛΑΖΕΙΣ ΜΕ ΤΙΠΟΤΑ ΕΣΥ...

Με πολύ δυναμικό ξεκίνημα έχει αρχίσει η χρονιά. Και για να εξηγήμαστε. Η πίεση για την επίτευξη υπέρμετρων στόχων χτυπάει κόκκινο με αποτέλεσμα η καθημερινότητα των εργαζομένων να έχει καταντήσει ένας πραγματικός εφιάλτης. Η πίεση έχει εντατικοποιηθεί ενώ οι απαιτήσεις έχουν αυξηθεί κατακόρυφα, λες και οι εργαζόμενοι δεν προσέρχονται στους χώρους εργασίας για δουλειά αλλά για διασκέδαση.

Αλλεπάλληλες μετακινήσεις προσωπικού για την κάλυψη κενών που δημιουργήθηκαν, σίγουρα όχι με υπαιτιότητα του (λέγε με εθελούσια).

Δε φτάνει που κάποιοι δεσμεύτηκαν (;) για λογαριασμό κάποιων άλλων για το τελικό αποτέλεσμα, τους «χτυπάνε» αλύπητα για την επίτευξή του χωρίς να λαμβάνουν υπόψη τους τον καθημερινό φόρτο εργασίας.

Το κλίμα με την έναρξη της νέας χρονιάς τείνει να γίνει τοξικό και πριν τα πράγματα γίνουν ανεξέλεγκτα καλούμε δημόσια τη Διοίκηση (το έχουμε ήδη κάνει σε πρόσφατες συναντήσεις) να ασχοληθεί περισσότερο με το πρόβλημα και να μην παραμένει στην απλή ανάγνωση των αποτελεσμάτων. Να σταματήσει ο ωριαίος έλεγχος προόδου και το ατομικό «πέσιμο». Αλήθεια αυτοί που τα πραγματοποιούν δεν έχουν να κάνουν κάποια παραγωγική δουλειά; Αντιλαμβάνονται ότι εκτίθενται και γίνονται παράτυποι; Οι εμπνευστές των μεθόδων αυτών είναι γνωστοί, κι έχουν

αποτύχει παταγωδώς στο παρελθόν. Καλούμε λοιπόν το προσωπικό να κάνει τη δουλειά του απερίσπαστο από πιέσεις ή δεσμεύσεις, όπως αυτό αποδεδειγμένα καλά γνωρίζει και να μας επικοινωνεί τέτοιες συμπορορές. Όπου χρειάστηκε η παρέμβασή μας υπήρξε και άμεση και προπαντός αποτελεσματική.

Ανακοινώθηκαν τα αποτελέσματα της χρονιάς που πέρασε κι επειδή κάποιιοι θα καμαρώνουν, καλό θα είναι να συνειδητοποιήσουν ότι το αποτέλεσμα δεν προήλθε από αυτούς. Ίσως να μην «άγγιξαν» καν.

Και για να μην ξεχνιόμαστε: οι «καλοπληρωμένοι» υπάλληλοι πρέπει να εισπράξουν επιτέλους το μερίδιο που τους αναλογεί.

16 χρόνια «παγωμένοι» μισθοί είναι πολλά...



## Κίνηση: Πόσες μέρες από τη ζωή τους χάνουν οι οδηγοί στην Αθήνα «μποτιλιαρισμένοι»

**Μ**ια πρόσφατη έρευνα της εταιρείας INTRIX σχετική με την κίνηση στις μεγάλες πόλεις του πλανήτη, κτέταξε την Αθήνα στην 26η θέση στη σχετική λίστα, επιβεβαιώνοντας το μεγάλο πρόβλημα της πρωτεύουσας.

Σύμφωνα με αυτά τα στοιχεία λοιπόν οι Αθηναίοι βιώνουν καταστάσεις μποτιλιαρίσματος περίπου 78 ώρες ή 3 ημέρες!!!

Αν λάβει κανείς υπόψη του και άλλους παράγοντες όπως η αδυναμία εξεύρεσης θέσης στάθμευσης, αντιλαμβάνεται πόσο δύσκολο είναι να μετακινείται κάποιος με

αυτοκίνητο στην ευρύτερη περιοχή της Αθήνας.

Για να μην παραπονιόμαστε όμως, να αναφέρουμε ότι στην κορυφή της αποκαρδιωτικής αυτής λίστας φιγουράρει το Λονδίνο με 156 ώρες. Ακολουθεί στη 2η θέση το Σικάγο με 155 ώρες, ενώ το Παρίσι βρίσκεται στην 3η θέση με 138 ώρες. Την πρώτη δεκάδα συμπληρώνουν οι πόλεις: Βοστώνη (134 ώρες), Μπογκοτά (122 ώρες), Παλέρμο (121 ώρες), Τορόντο (118 ώρες), Νέα Υόρκη (117 ώρες), Μοντερέι (116 ώρες) και Φιλαδέλφεια (114 ώρες).



## ΕΥΠΑΘΕΙΣ ΟΜΑΔΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

**Μ**ε τη δημοσίευση του ΦΕΚ 5747/9-11-2022 καθορίστηκαν οι κατηγορίες των παθήσεων στις οποίες μπορούν να ενταχθούν οι εργαζόμενοι, μετά από αίτησή τους, ώστε να χαρακτηριστούν ως ευπαθείς ομάδες και να παραμείνουν σε τηλεργασία.

Προσοχή όμως: απαιτείται έγκριση της αρμόδιας υγειονομικής επιτροπής της περιοχής κατοικίας του εργαζόμενου

(όχι ΚΕΠΑ). Ο ενδιαφερόμενος πρέπει να προσέλθει ο ίδιος στην αρμόδια υγειονομική επιτροπή και να καταθέσει σχετική αίτηση υποστηριζόμενη από τις σχετικές ιατρικές γνωματεύσεις.

Εφόσον εγκριθεί το αίτημά του θα πρέπει να προσκομίσει την έγκριση στο HR ώστε να ενταχθεί σε τηλεργασία, εφόσον αυτό είναι εφικτό.



# Τα ευέλικτα ωράρια εργασίας μπορούν να ωφελήσουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, τις επιχειρήσεις και την παραγωγικότητα

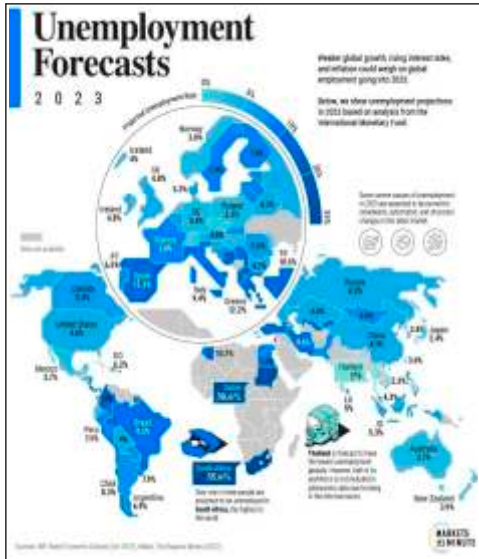
**Μ**ια πρόσφατη μελέτη του ILO που επικεντρώθηκε στις δύο κύριες πτυχές του χρόνου εργασίας, τις ώρες εργασίας και τα ωράρια εργασίας και τις επιπτώσεις που έχουν στη ζωή των εργαζομένων κατέληξε στα εξής συμπεράσματα:

Οι νόμοι ή οι κανονισμοί εργασίας που ρυθμίζουν τις ημερήσιες ώρες εργασίας και τις νόμιμες περιόδους ανάπαυσης συμβάλουν στην υγεία κι ευημερία μιας κοινωνίας και πρέπει να προστατεύονται με κάθε κόστος.

Η τηλεργασία συμβάλλει στη διατήρηση της απασχόλησης και δημιουργεί νέες δυνατότητες αυτονομίας των εργαζομένων. Ωστόσο οι υπάρχουσες ευέλικτες μορφές εργασίας πρέπει να ρυθμιστούν σε όφελος του εργαζομένου με κυρίαρχο ζήτημα το δικαίωμα της αποσύνδεσης από την εργασία.

Η εφαρμογή μειωμένου ωραρίου εργασίας δεν πρέπει να συνδέεται με μείωση αποδοχών καθώς έτσι ενισχύονται η απασχόληση και η αγοραστική δύναμη των εργαζομένων. Οι χώρες πρέπει να λάβουν μέτρα προς αυτή την κατεύθυνση.

Η μελέτη διαπίστωσε ότι το 1/5 του παγκόσμιου εργατικού δυναμικού εργάζεται υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης. Σχεδόν πάνω από το 1/3 όλων των εργαζομένων απασχολείται πάνω από 48 ώρες την εβδομάδα.



Οι πολλές ώρες εργασίας συνδέονται με χαμηλότερη παραγωγικότητα ανά μονάδα προϊόντος, σε αντίθεση με τις λιγότερες ώρες εργασίας που συνδέονται με υψηλότερη παραγωγικότητα.

Απαιτούνται γενναίες παρεμβάσεις δημόσιας πολιτικής για την προώθηση της μείωσης των ωρών εργασίας σε πολλές χώρες ώστε να υπάρξει υγιής ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής όσο και της βελτίωσης της παραγωγικότητας.

## ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ

Σε εξέλιξη βρίσκεται η διαδικασία αξιολόγησης της απόδοσης για το 2022 και όπως αντιλαμβανόμαστε από το «ενδιαφέρον» θα «κρεμάσει» και φέτος σε χρόνους ολοκλήρωσης. Θα επαναλάβουμε άλλη μια φορά ότι όσοι συνάδελφοι διαφωνούν με τη συνολική αξιολόγηση θα πρέπει να προσφεύγουν σε επαναξιολόγηση εντός 3 ημερών, χρησιμοποιώντας στοιχεία εναντίωσης, που οφείλουν να διαθέτουν.

Αναλυτικές οδηγίες υπάρχουν στην ανακοίνωσή μας Νο 32/30-01-2023.

## ΕΣΩΤΕΡΙΚΕΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΕΣ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΒΙΑΣ & ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

ethicshotline@eurobank.gr

Τηλ.: 214 4058990

(βλ. πολιτική 1.0/20-5-2022)

# Περί επιτοκίων

Για την κατάσταση που επικρατεί στην πατρίδα μας με τα επιτόκια των τραπεζικών καταθέσεων ταιριάζει η λαϊκή έκφραση «Εδώ η επιστήμη σηκώνει τα χέρια ψηλά».

Η κατάσταση αυτή αποτελεί περιεργή συμπεριφορά του συνόλου των συστημικών κυρίως τραπεζών, προς τους Έλληνες πολίτες-καταθέτες.

Για να γίνουμε πιο συγκεκριμένοι, σύμφωνα με δημοσιευμένα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας (ΕΚΤ) αλλά και της Τράπεζας της Ελλάδος το μέσο επιτόκιο των προθεσμιακών καταθέσεων στην Ευρωζώνη είναι αυξημένο κατά 630% σε σχέση με τα αντίστοιχα επιτόκια των Ελληνικών τραπεζών.

Σύμφωνα με αυτά τα στοιχεία ο μ.ο. επιτοκίου προθεσμιακών καταθέσεων επιχειρήσεων στην ευρωζώνη είναι 1,52% ενώ στην Ελλάδα 0,27%.

Ο μ.ο. επιτοκίων καταθέσεων ιδιωτών στην ευρωζώνη είναι 1,26% και στην Ελλάδα κυμαίνεται μεταξύ 0,20% και 0,70% για ποσά από €20x έως άνω των €300x, με το max του επιτοκίου να προσφέρεται για προθεσμία διάρκειας 15μηνών!! Ενδεικτικά τώρα, τα επιτόκια δανεισμού στην Ελλάδα στην στεγαστική πίστη αγγίζουν το 6%, των επιχειρηματικών δανείων μικρομεσαίων επιχειρήσεων το λιγότερο είναι στο 7% με μ.ο. στην ευρωζώνη 3,06% !!!, και στην καταναλωτική πίστη από ...12-18% !!!!

Η διαφορά είναι τεράστια, λες και η Ελ-



λάδα είναι χώρα του τρίτου κόσμου, και όχι της ..ευρωπαϊκής οικογένειας και εν προκειμένω της ευρωζώνης,

Τώρα, λόγω της ανόδου του πληθωρισμού κατά τους τελευταίους μήνες, τόσο η ΕΚΤ όσο και η FED αλλά και οι λοιπές κεντρικές τράπεζες προσπαθούν να αντιμετωπίσουν την άνοδο αυτή, ανεβάζοντας τα επιτόκια, αλλά η άνοδος των επιτοκίων των δανείων στις εμπορικές τράπεζες είναι σχεδόν ..αυτόματη, ενώ η άνοδος των καταθετικών επιτοκίων κινείται σε ...slow motion ρυθμούς.

Πρέπει λοιπόν οι εγκώριες τράπεζες να αναπροσαρμόσουν αυτή την συμπεριφορά τους προς την ελληνική κοινωνία. Δεν πρέπει να μας διαφεύγει ότι στηρίχθηκαν, από τον Έλληνα φορολογούμενο μέσω τριών ανακεφαλαιοποιήσεων (περίπου €230δισ - €50δισ μετρητά, €180δισ εγγυήσεις ελληνικού δημοσίου) για να παρουσιάσουν τη σημερινή θετική εικόνα. Κάτι πρέπει από αυτήν την κερδοφορία να εισπράξουν, οι πελάτες και οι μέτοχοι για την έμπρακτη στήριξη τους, όλα αυτά τα χρόνια, αλλά και οι εργαζόμενοι των τραπεζών που είναι οι πιο παραγωγικοί σε σχέση με την μέση μισθοδοσία τους στην ευρωζώνη.

Τριγμοί στο παγκόσμιο χρηματοπιστωτικό σύστημα μετά την κατάρρευση των τραπεζών Silicon Valley Bank και Signature Bank στις ΗΠΑ. Μένει να δούμε αν θα υπάρξει ντόμινο άσχημων εξελίξεων που ίσως έχει να κάνει με τον εναλλακτικό πόλο Δύσης - Ρωσίας. Ίδωμεν.

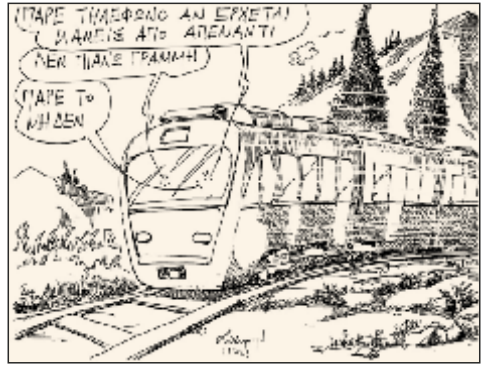


# ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ ΚΑΝΟΝΙΚΩΝ ΑΔΕΙΩΝ

Συνηθίζεται αρχές κάθε έτους να γίνονται προγραμματισμοί, σχεδιασμοί για τη νέα χρονιά. Στο πλαίσιο αυτό έχουμε τον προγραμματισμό αδειών για το 2023.

Απλά να θυμίσουμε ότι ο προγραμματισμός γίνεται σύμφωνα με τις ανάγκες μας και σε συνεννόηση με τους συναδέλφους. Δεν γίνεται σύμφωνα με τις διαθέσεις του κάθε διευθυντή/προϊσταμένου και δεν είναι υποχρεωτικός καθώς αλλαγές μπορούν να γίνουν κατόπιν σχετικής συνεννόησης.

Δε χρειάζεται βέβαια να αναφέρουμε ότι όταν έχουμε άδεια δεν πάμε στην εργασία μας γιατί πχ πραγματοποιείται η ενημέρωση καταστήματος. Θα ενημερωθούμε με την επιστροφή μας για τα σημαντικά.



Επίσης δε φοβόμαστε να ζητήσουμε άδειες τύπου bonus, αιμοδοσίας, γονικές γιατί θα μας κακοχαρακτηρίσουν κάποιοι ή θα «χτυπήσει κάτω» όπως συνηθίζουν να λένε οι «καλοθελητές».

Η εξάντληση της κανονικής άδειας μπορεί να γίνει και μέσα στο 1ο 3μηνο του επόμενου έτους.

## ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΗ

Με βαριά καρδιά, λέει, ανακοίνωσε ο διευθύνων σύμβουλος της Disney την κατάργηση 7.000 θέσεων εργασίας (3% του προσωπικού) της εταιρείας στα πλαίσια περιορισμού κόστους. Είχε ζημιές η εταιρεία; Φυσικά και όχι. Απλά αύξησε τα κέρδη της κατά 8%, ποσοστό μικρότερο από τις αρχικές εκτιμήσεις. Δυσκολεύτηκε λέει πολύ να πάρει αυτή την απόφαση. Και γιατί δε μείωσε το μισθό του, τα μπόνους του και τα μπόνους όλων των μεγαλοστελεχών;



Και αν αυτοί που εκτίμησαν αυξημένα κέρδη έκαναν λάθος; Θα τιμωρηθούν ή έχουν εισπράξει ήδη τα γενναϊόδωρα μπόνους;

Ίδιες οι πρακτικές παγκοσμίως και ίδια γλώσσα (Dell - 5%, ZOOM -15%). Αναδιάρθρωση με απολύσεις/εθελούσιες, ή σταθερούς μισθούς ως σοβαρή διαχείριση! Με βαριά καρδιά λοιπόν αποφασίζουν απολύσεις, με την ίδια βαριά καρδιά δίνουν αυξήσεις στους εαυτούς τους! Ο κυνισμός στα καλύτερά του.

# ΝΑΙ ή ΟΧΙ ΣΤΟ ΥΒΡΙΔΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ;

**Η** τράπεζα έχει εφαρμόσει από το προηγούμενο καλοκαίρι το υβριδικό μοντέλο εργασίας. Μαζί με όλες τις αλλαγές που έχουν προκύψει από την περίοδο covid έχει ανοίξει μια τεράστια συζήτηση για τα νέα μοντέλα απασχόλησης. Η οικονομική και ενεργειακή κρίση συντελούν στο να κρατά καλά αυτή η κουβέντα. Δουλειά από το σπίτι, το γραφείο, συνδυασμός των δύο;

Έρευνες διεξάγονται συνέχεια και αντιλήψεις αλλάζουν. Όλες οι έρευνες συμφωνούν στο εξής : η πλειοψηφία των εργαζομένων επιθυμεί τηλεργασία στο σπίτι ή υιοθέτηση υβριδικού μοντέλου εργασίας. Αρκετοί όμως εργαζόμενοι δηλώνουν εξαντλημένοι από το υβριδικό μοντέλο γιατί δεν μπορούν να καθιερώσουν σταθερή ρουτίνα στη δουλειά και στο σπίτι. Πολλές εταιρείες τεχνολογίας μάλιστα προχώρησαν σε οριστικό κλείσιμο γραφείων και αποκλειστική απασχόληση με τηλεργασία. Άλλη έρευνα όμως (Microsoft) έδειξε ότι το 85% των εργοδοτών δεν πιστεύουν ότι οι εργαζόμενοι τους είναι παραγωγικοί στις υβριδικές μορφές.

Η τηλεργασία από την άλλη έχει μειώσει τον κόσμο των εργαζομένων. Υπάρχει αλληλεπίδραση μόνο με τους άμεσους συναδέλφους και οι υπόλοιποι είναι «συνάδελφοι - φαντάσματα». Γι' αυτό πολλές επιχειρήσεις στην Αμερική έχουν καθιερώσει την υποχρεωτική ημέρα «δουλειάς από το σπίτι».

Από τη διεθνή έρευνα προκύπτει ότι η μετατροπή μιας θέσης εργασίας σε κατ'οίκον μειώνει τον κίνδυνο απώλειάς της. Σχετικά με τις εβδομαδιαίες ώρες απασχόλησης δεν προέκυψαν σημαντικές διαφοροποιήσεις. Ένα σημαντικό στοιχείο είναι ότι η εξ αποστάσεως εργασία αφορά συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων. Οι περισσότερες θέσεις που δεν μπορούν να μετατραπούν σε εξ αποστάσεως έχουν χαμηλές αμοιβές. Α-



ρα οι εργαζόμενοι αυτοί ανήκουν στα φτωχότερα νοικοκυριά.

Τελικά οι εργαζόμενοι επιστρέφουν στο γραφείο ή όχι;

Εξαρτάται από τις εκδοχές τηλεργασίας. Άλλες δίνουν μεγαλύτερη ευελιξία, άλλες θυμίζουν εργασιακό μεσαίωνα. Δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι η έννοια ευελιξία είναι διαφορετική για τον εργαζόμενο και διαφορετική για τον εργοδότη.

Αν επικεντρώσουμε στους μισθωτούς η έρευνα δείχνει ότι η εργασία από το σπίτι έως δύο ημέρες την εβδομάδα έχει ευεργετικές επιδράσεις για εργαζόμενους και επιχειρήσεις. Μετά όμως αρχίζουν τα προβλήματα. Αυξάνουν οι απαιτήσεις οικιακού χώρου, η αποξένωση του εργαζόμενου.

Αυτό πάντως που προέχει είναι να γίνουν οι απαραίτητες ρυθμίσεις ώστε να επιτευχθούν οι κατάλληλες συνθήκες εργασίας και να διασφαλιστούν κοινά στάνταρ δικαιოსύννης.

Θα είχε ενδιαφέρον να μάθουμε αποτελέσματα από την εφαρμογή του work@home στην Eurobank.

## ΜΕ ΑΦΟΡΜΗ ΤΗΝ ΠΑΓΚΟΣΜΙΑ ΜΕΡΑ ΓΥΝΑΙΚΑΣ (8 ΜΑΡΤΙΟΥ)



**Π**ώς θα σας φαινόταν αν ο γάμος σας ήταν και η αιτία της απόλυσης σας από την τράπεζα που εργάζεστε; Αλλά μόνο αν είστε γυναίκα. Για τους άνδρες συνάδελφους δεν γεννάνται τέτοιο θέμα.

Αν σας φαντάζει απίστευτο ή κακόγουστο αστείο, ήταν η πραγματικότητα για τις γυναίκες τραπεζοϋπαλλήλους το 1930.

Αλλά ας τα πάρουμε τα πράγματα από την αρχή, ξεκινώντας να περιγράψουμε λίγο τη μισθωτή εργασία των γυναικών στον τομέα των υπηρεσιών στον οποίο ασχολούνται αρχικά ως υπηρέτριες, δασκάλες, μαίες και μοδίστρες. Με την άνοδο του μορφωτικού τους επιπέδου στο πρώτο μισό του 20ου αιώνα, εντάσσονται και σε νέα υπαλληλικά επαγγέλματα και αυξάνεται ο αριθμός τους στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα καθώς και τις τράπεζες: δακτυλογράφοι, λογίστριες, ταμίες, πωλήτριες, νοσοκόμες, τηλεφωνήτριες, εκπαιδευτικοί, χαμηλόβαθμες υπάλληλοι γραφείου. Δεν είναι τόσο νέες οι γυναίκες υπάλληλοι όσο οι εργάτριες και μένουν περισσότερα χρόνια στο επάγγελμα, βαθμιαία και μετά τον γάμο, τουλάχιστον μέχρι το πρώτο τους παιδί. Ενδεικτικά ο μισθός τους το 1928 είναι κατά μέσο όρο το 53% του ανδρικού (!).

Η απασχόληση τους στις υπηρεσίες χαρακτηρίζεται από κατακερματισμό σε πολλές νέες ειδικότητες, κατώτερες από τις ανδρικές καθώς και άλλες κραυγαλέες ανισότητες, που προοδευτικά θεσμοθετούνται σε νομοθετικές ρυθμίσεις, οι οποίες αφορούν ρητά τις γυναίκες: προσδιορίζονται όροι πρόσληψης και προαγωγής, περιεχόμενο της εργασίας τους και χαμηλότερες αμοιβές, απαγορεύεται η είσοδος τους σε πολλές υπηρεσίες, η συμμετοχή τους σε διαγωνισμούς, καταστρατηγούνται οι προαγωγές τους, απολύονται επιλεκτικά και κατά προτεραιότητα.

Η μεγάλη πλειοψηφία τους παραμένει μακριά από τα συνδικάτα, όχι μόνο λόγω έλλειψης χρόνου και άγνοιας τους, αλλά και επειδή τα ίδια τα συνδικάτα δείχνουν απρόθυμα να δεχτούν γυναίκες ως ισότιμα μέλη τους. Χαρακτηριστικά, το 1924

ιδρύεται ο “Σύλλογος των εν τη Εθνική Τράπεζη Εργαζόμενων Γυναικών”, επειδή ο “Σύλλογος Υπαλλήλων Εθνικής Τράπεζης” αρνείται να τις δεχτεί ως μέλη του.

Στη δεκαετία του '30, στο πλαίσιο της οικονομικής κρίσης, της ανόδου του φασισμού αλλά και των αυξανόμενων απαιτήσεων των ιδίων των γυναικών που είναι πλέον πολύ περισσότερες και πιο μορφωμένες, οι αντιδράσεις (κίνδυνοι από την “εισαγόμενη ευρωπαϊκή ανηθικότητα”, “κρίση στον γάμο”, “μείωση ανδρικών μισθών”) πληθαίνουν και παίρνουν τη μορφή της καταστολής.

Στα 1930, η Εθνική Τράπεζα αποφασίζει ότι ο γάμος συνιστά αιτία απόλυσης για τις υπαλλήλους της.

Στα 1935, σαν επιστέγασμα προηγούμενων επιμέρους διατάξεων, ψηφίζονται νομοθετήματα που απαγορεύουν -με ρητές εξαιρέσεις- την πρόσληψη γυναικών στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, με ποινές φυλάκισης για τους παραβάτες. Σ' αυτό το κλίμα θεσπίζεται η 15ετία για τις παντρεμένες γυναίκες, ένα μέτρο που προβάλλουν σαν διεκδίκηση οι δασκάλες από την προηγούμενη δεκαετία.

Στην επιχειρηματολογία που επικαλείται την ανάγκη να περιοριστούν οι εξωτερικές δραστηριότητες των γυναικών προκειμένου να προστατευτεί η οικογένεια, προστίθεται τώρα η ενοχοποίηση των γυναικών για την ανεργία των ανδρών.

Ωστόσο η μισθωτή εργασία των γυναικών είναι μια πραγματικότητα που δε μπορεί να αντιστραφεί. Η δικτατορία Μεταξά καθιερώνει και τυπικά Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, όπου προβλέπονται κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων, διαφορετικά για τα δύο φύλα.

Έτσι, παρά την ταχύτατη αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην εργατική δύναμη, η έξαρση της ιδεολογίας ότι “η θέση της γυναίκας είναι στο σπίτι” συμβάλλει στην παγίωση του καταμερισμού της μισθωτής εργασίας κατά φύλα και παράλληλα ενισχύει τον “απειλούμενο” οικογενειακό ρόλο των γυναικών, ακόμη και μετά τη δεκαετία του '50.



# ΣΕΜΙΝΑΡΙΑ Α' ΒΟΗΘΕΙΩΝ Ε.Ε.Σ.



Ολοκληρώθηκαν με επιτυχία και υψηλή συμμετοχή τα σεμινάρια Α' Βοηθειών που διοργάνωσε ο Σύλλογος σε συνεργασία με τον Ελληνικό Ερυθρό Σταυρό στην Αθήνα. Τα σεμινάρια διεξήχθησαν στο νοσοκομείο του ΕΕΣ και το κόστος συμμετοχής καλύφθηκε από το Σύλλογο. Οι συμμετέχοντες έγιναν κάτοχοι του Ευρωπαϊκού Διπλώματος Α' Βοηθειών (ΕFAC/AED) διάρκειας 3 ετών και είναι πλέον σε θέση να διασφαλίσουν την ανθρώπινη ζωή και ακεραιότητα.

Τα σεμινάρια συνεχίζονται σε Πάτρα, Λάρισα.

## ΚΑΛΟΤΑΞΙΔΟ, ΤΑΞΙΑΡΧΗ

Ο άνθρωπος γεννιέται, πεθαίνει και ενδιάμεσα προσπαθεί να βρει τη θέση του στον κόσμο. Να αγαπήσει, να πονέσει, να μάθει, να ικανοποιήσει τα πάθη του, να παρηγορηθεί, να συμβιβαστεί με την ιδέα του θανάτου. Ίσως η ποίηση να είναι κάποια λύση, ώστε η ζωή μας να γίνει πιο υποφερτή.

Ίσως τα αναπάντητα ερωτήματα που μας συνοδεύουν από την αρχή να γίνουν λιγότερο βασανιστικά.

Ο δημιουργός προσπαθεί να βάλει λέξεις στη σειρά, ώστε οι προτάσεις που σχηματίζονται να έχουν κάποια σημασία, αναζητώντας την ουσία μέσα σ' έναν κόσμο που αρκετές φορές δείχνει να μην έχει νόημα.

**Καλοτάξιδο το βιβλίο του συναδέλφου Ταξιάρχη Χαλάτση (Τομέας Λειτουργιών και Υποδομών - Κτίριο Β' Ν. Ιωνία).**



<https://iolcos.gr/eshop/titlos/siopi-roy-mila/>

## Mobbing: Η ηθική παρενόχληση των εργαζομένων στο χώρο εργασίας

Το φαινόμενο του mobbing, το οποίο είναι τόσο παλιό όσο και η εργασία αυτή καθ' εαυτή, προσβάλλει καιρία την εργασιακή ειρήνη και την ψυχική υγεία των εργαζομένων. Παγκοσμίως μελέτες έχουν καταδείξει ότι η ζημία από την ανοχή του φαινομένου αυτού ανέρχεται, για τις επιχειρήσεις, σε δισεκατομμύρια ευρώ. Τελικά δηλαδή το φαινόμενο πέραν από το εργατικό δυναμικό πλήττει καιρία και τους εργοδότες, γεγονός που πρέπει να τους κινητοποιήσει. Έρευνες σε πολλές χώρες έχουν καταδείξει ότι τα ποσοστά εργαζομένων που έχουν πέσει θύματα mobbing είναι άκρως ανησυχητικά.

**Με τον όρο mobbing εννοείται η ηθική παρενόχληση εργαζομένων στο χώρο εργασίας τους.** Κατά τον ψυχολόγο Leymann, το mobbing ορίζεται ως η εκθροική και ανήθικη επικοινωνία, η οποία κατευθύνεται με συστηματικό τρόπο από ένα ή λίγα άτομα κυρίως προς ένα άτομο το οποίο, λόγω της συστηματικής αυτής παρενόχλησης, ωθείται σε μια αβοήθητη και ανυπεράσπιτη θέση. Η Γαλλίδα ψυχίατρος Marie France Hirigoyen όρισε τον όρο παρενόχληση στο χώρο εργασίας ως **κάθε καταχρηστική συμπεριφορά που εκδηλώνεται με λόγια, πράξεις, γραπτά μηνύματα και μπορεί να ζημιώσει την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια ή τη σωματική ή ψυχική ακεραιότητα του ατόμου, να θέσει σε κίνδυνο την εργασία του ή να διαταράξει το εργασιακό κλίμα.** Η ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας παίρνει τη μορφή ταπεινωτικής συμπεριφοράς, άνησης μεταχείρισης, προσβολών, απομόνωσης, εξώθησης σε σφάλματα, απειλών, άσκησης ψυχολογικής βίας, ανάθεσης υπερβολικού όγκου εργασίας σε συνδυασμό με κακόβουλα σχόλια για την δέθην ελλιπή απόδοση, τοποθέτησης σε θέση «ψυγείο» χωρίς καθήκοντα και αντικείμενο εργασίας κ.α..

**Το φαινόμενο αυτό, το οποίο είναι τόσο παλιό όσο και η εργασία αυτή καθ' εαυτή, προσβάλλει καιρία την εργασιακή ειρήνη και την ψυχική υγεία των εργαζομένων.** Παγκοσμίως μελέτες έχουν καταδείξει ότι η ζημία από την ανοχή του φαινομένου αυτού ανέρχεται,

για τις επιχειρήσεις, σε δισεκατομμύρια ευρώ. Τελικά δηλαδή το φαινόμενο πέραν από το εργατικό δυναμικό πλήττει καιρία και τους εργοδότες, γεγονός που πρέπει να τους κινητοποιήσει. Έρευνες σε πολλές χώρες έχουν καταδείξει ότι τα ποσοστά εργαζομένων που έχουν πέσει θύματα mobbing είναι άκρως ανησυχητικά.

Το φαινόμενο, όπως είναι άλλωστε αναμενόμενο, επιτείνεται και εξελίσσεται σε περιόδους οικονομικών κρίσεων, όπου ο φόβος απώλειας της θέσης εργασίας και η



αδυναμία ουσιαστικά απασχόλησης ή ανευρέσης άλλης θέσης εργασίας, αδρανοποιεί τα θύματα, οδηγεί δε πλείστες φορές τους εργοδότες ή τα διευθυντικά στελέχη τους σε **κατάχρηση της εξουσίας και της θέσης τους.**

Οι επιχειρήσεις, στην πλειονότητά τους, φαίνονται ανίκανες ή απρόθυμες να αντιμετωπίσουν το φαινόμενο, άλλες εμφανίζονται τουλάχιστον απαθείς άλλες δε ακόμα και το ενθαρρύνουν. **Υπάρχουν εργοδότες που πιστεύουν ότι μέσω της συστηματικής ηθικής παρενόχλησης των εργαζομένων θα πετύχουν μεγαλύτερη αποδοτικότητα.** Σφάλλουν όμως. Ο εργαζόμενος είναι παραγωγικός όταν είναι ευχαριστημένος και σε

ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον και όχι όταν δέχεται καταχρηστικές επιθέσεις. Ο εργαζόμενος - θύμα mobbing γίνεται απρόσεκτος, αναποτελεσματικός, η δε ποιότητα της εργασίας του συνεχώς πέφτει. Μελέτες έχουν καταδείξει ότι περιστατικά ηθικής παρενόχλησης δημιουργούν πολύ **σοβαρά ψυχοσωματικά προβλήματα στα θύματα - εργαζόμενους** που φτάνουν μέχρι και σε αυτοκτονικές τάσεις.

**Θύμα ηθικής παρενόχλησης μπορεί να πέσει κάθε εργαζόμενος.** Το mobbing προκαλείται είτε από τους εργοδότες είτε και από εργαζόμενους σε βάρος άλλων εργαζομένων. Υπάρχουν αρκετοί τρόποι εκδήλωσης της ηθικής παρενόχλησης, μεταξύ των οποίων: α) Η κάθητη - από προϊστάμενο προς υφιστάμενο (που είναι και η πιο συνήθης μορφή). Ο προϊστάμενος χρησιμοποιεί την εξουσία του και επιβάλλεται, οι δε εργαζόμενοι τον ανέχονται από φόβο. β) η παρενόχληση μεταξύ συναδέλφων, φαινόμενο που μπορεί να οφείλεται σε προσωπικές εμπάθειες, στον ανταγωνισμό κλπ., γ) Η παρενόχληση αντίστροφα, από υφιστάμενο ή ομάδα υφισταμένων προς προϊστάμενο (πιο σπάνια).

Η πρόληψη του φαινομένου, με την επιμόρφωση και ενημέρωση των εργαζομένων και των εργοδοτών, για τους τρόπους αντιμετώπισής του, πρέπει να γίνει κύριο μέλημα όλων των παραγόντων του εργασιακού βίου στην Ελλάδα. **Οι επιχειρήσεις, εσωτερικά, πρέπει να δημιουργήσουν διαδικασίες αντιμετώπισης του.** Στην πράξη το θύμα συστηματικής ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας πρέπει καταρχήν να προσπαθήσει να αντιδράσει άμεσα. Θα πρέπει να λάβει ψυχολογική και νομική στήριξη. Το θύμα θα πρέπει, εάν τούτο είναι εφικτό, να αναφερθεί άμεσα στον εργοδότη του (π.χ. Διεύθυνση Προσωπικού), στον ιατρό εργασίας ή την συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης στην οποία ανήκει, προκειμένου να λάβει βοήθεια. Επίσης δύναται να αναφέρει το γεγονός στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας.

**Ο εργαζόμενος μπορεί πάντοτε να καταφύγει στη Δικαιοσύνη.** Υπάρχουν εργαλεία ευρύτερα στο Αστικό, αλλά και ειδικότερα στο εργατικό Δίκαιο, που εάν τα χρησιμοποιήσει ο εργαζόμενος - θύμα mobbing, μπορεί να προστατευθεί ικανοποιητικά. Για παράδειγμα μπορεί να αξιώσει **αποζημίωση για την ηθική βλάβη που υπέστη από την προσβολή της**

**προσωπικότητάς του.** Περαιτέρω η παράλειψη του εργοδότη του να λάβει μέτρα κατά της ηθικής και ψυχολογικής παρενόχλησής του ή να την εμποδίσει, μπορεί, υπό προϋποθέσεις, να αποτελέσει νομομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του. Επιπλέον ο εργαζόμενος δύναται, υπό προϋποθέσεις, έως ότου ο εργοδότης άρει τις παράνομες προσβολές της ηθικής και ψυχολογικής παρενόχλησής του, να ασκήσει, υπό τους περιορισμούς βέβαια του άρθρου 281 Α.Κ., το δικαίωμα που του παρέχει το άρθρο 325 Α.Κ. ήτοι να ασκήσει το δικαίωμα επίσχεσης εργασίας του, ανούσιως την εκπλήρωση της δικής του παροχής, απέχοντας από την εργασία του, ώσπου ο εργοδότης να εκπληρώσει την υποχρέωση που τον βαρύνει. Σε περίπτωση που τελικά η ηθική και ψυχολογική παρενόχληση του εργαζόμενου οδηγήσει σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας του, η καταγγελία αυτή μπορεί να ελεγχθεί με βάση το άρθρο 281 Α.Κ.. ήτοι να κριθεί εάν είναι άκυρη και καταχρηστική. Τέλος πέρα από τα ανωτέρω δικαιώματά του, που άπτονται ή προέρχονται από το Αστικό Δίκαιο, ο εργαζόμενος - θύμα mobbing δύναται να ζητήσει και την ποινική τιμωρία του θύτη με βάση διατάξεις του Ποινικού Δικαίου (εξύβριση κλπ).

Τελευταίως η συνειδητοποίηση των διαστάσεων και των συνεπειών του προβλήματος, σε παγκόσμιο επίπεδο, προκαλεί ολοένα και αυξανόμενη κινητοποίηση ινστιτούτων, ερευνητικών κέντρων, συνδικαλιστικών οργανώσεων (εργαζομένων και εργοδοτών) για τη μελέτη του φαινομένου και την αντιμετώπισή του.

**Στο πλαίσιο αυτό θα πρέπει και στην Ελλάδα να υπάρξει αντίστοιχη κινητοποίηση,** και, αφού αναγνωριστεί επισήμως το φαινόμενο, να ληφθούν από το Κράτος και τους παράγοντες του εργασιακού βίου ικανά μέτρα και να θεσπισθούν κανόνες για τον περιορισμό του και την προστασία τόσο των εργαζομένων όσο και των επιχειρήσεων. Η πρόληψη είναι αυτή που θα βοηθήσει στην αντιμετώπιση της καλπάζουσας, στην Ελλάδα, εξέλιξης του φαινομένου.

**Πηγή:**

**[https://www.huffingtonpost.gr/mihalis-karvellis/mobbing-i-ithiki-parenoxlisi-ton-ergazomenon-sto-horo-ergasias\\_b\\_17962668.html](https://www.huffingtonpost.gr/mihalis-karvellis/mobbing-i-ithiki-parenoxlisi-ton-ergazomenon-sto-horo-ergasias_b_17962668.html)**