

ΣΥΜΦΥΡΜΟΣ

Εντύπωση προκαλεί πως παρά το γεγονός ότι είμαστε πρωτοπόροι (έτσι τουλάχιστον αυτάρεσκα διαφημιζουμε σε κάθε ευκαιρία), δυστυχώς δεν έχουμε ακόμα ξεπεράσει “παιδικές ασθένειες” που μας ταλαιπωρούν για πολλά χρόνια.

Εξαιώς βρισκόμαστε συνεχώς σε διερεύνηση και αξιολόγηση βέλτιστων τακτικών ή ψηφιοποίησης εργασιών (digitalization) όπου απασχολούνται πολλοί συνάδελφοι με συνεχή workshops, αλλά και πάλι ο χρόνος και κυρίως η καθημερινότητα δείχνει ότι όλοι “αγκομαχούν” να προχωρήσουν τις υποθέσεις τους, καθώς κυριαρχούν: η γραφειοκρατία, η πολυπλοκότητα και κυρίως η άρνηση ανάληψης πρωτοβουλιών (για να μην πούμε ανευθυνότητα), αφού ο καθένας από την “αλυσίδα παραγωγής” αισθάνεται ότι έπραξε το καθήκον του αυστηρά στο ρόλο του και ως ορίζουν οι διαδικασίες των πολιτικών, χωρίς να σηκώνει το ακουστικό και να συνηγορηθεί για μπροσέες να τρέξει την υπόθεση έστω και με μια αναμενόμενη εκκρεμότητα ή με μια απόφαση που θα λάβει με βάση τη



“πεπατημένη” καθημερινότητα.

Ασφαλώς και δεν υπονοείται σε καμία περίπτωση ότι πρέπει να παρακάμπτονται οι “θεσμοθετημένες” διαδικασίες, πλην όμως εκατοντάδες περιστατικά αποτελούν αντικείμενο απλής συνεννόησης των εμπλεκόμενων που δυστυχώς δεν συμβαίνει. Παρά το γεγονός ότι αποτελούν ρουτίνα και καταγράφονται πολλές φορές από “εκστρατείες” βελτίωσης των εργασιών, δυστυχώς δεν υπάρχει ούτε η στοιχειώδης μερική βελτίωση. Το μεγαλύτερο πρόβλημα όμως που προκύπτει, είναι το γεγονός ότι οι συνάδελφοι έχουν μάθει αυστηρά μόνο το ρόλο τους χωρίς να έχουν ενημερωθεί για τον κύκλο της ευρύτερης πορείας της εργασίας τους, με αποτέλεσμα να μην μπορούν να σκεφτούν και την κατάσταση που θα προκληθεί εάν κανείς από τους εμπλεκόμενους αυτού του κύκλου δεν δείξει και λίγο περισσότερο ενδιαφέρον. Προφανώς αυτή η εικόνα είναι το οδυνηρό αποτέλεσμα της άρνη - άρνη αποδέσμευσης έμπειρων συναδέλφων που “γνώριζαν τράπεζα” και αποχώρησαν είτε γιατί κάποιος (γνωστοί μουτζαχεντίν) τους προκάλεσαν αγανάκτηση, είτε γιατί αισθάνθηκαν απαξιωμένοι καθώς



“ισοπεδώθηκαν” από το “σύστημα” που δεν ανέλυσε ποτέ εάν υπήρχαν και εναλλακτικοί ρόλοι προσφοράς τους. Χαρακτηριστικό στοιχείο είναι το γεγονός πως στις ειλικρινείς αναδρομές που κάνουμε εκ των υστέρων όλοι μας για τους συγκεκριμένους συναδέλφους, είναι η διαπίστωση ότι, ...ναι γνώριζαν...

Ο ίδιος καβάς όμως καλά κρατεί, καθώς κάποιοι που το πιθανότερο είναι να μην έχουν καμία αντίληψη της αγοράς (αφού ο ρόλος τους είναι “elite” - κοινώς αποστασιοποιημένοι) οραματίζονται - φαντασιώνονται θα λέγαμε, νέα σχέδια δράσης και κυρίως εξασφαλισμένου αποτελέσματος, το οποία δεν έχουν καμία εφαρμογή στην αγορά (πίτασα), είτε γιατί θέλουν να τα σχεδιάζουν όπως τους βολεύει για το προσδοκώμενο, αλλά παράλληλα να αγνοούν και τις ειδικές συνθήκες που επικρατούν, με αποτέλεσμα να οδηγούμαστε σε παταγώδεις αστοχίες και συνεχή “φιάσκα”

που αν μη τι άλλο μας εκθέτουν και στην πελατεία. Το μόνο που τους απασχολεί είναι να καταγράψουν (reviews) πόσα αιτήματα κάναμε μέσα σε μια μέρα (!!!) με συνεχείς αναφορές ανά τετράωρο για να δικαιολογήσουν την διοικητική τους (αν) ικανότητα! Η ανώτερη διοίκηση από την άλλη δεν κουράζεται να δηλώνει ότι η τράπεζα θα εξακολουθήσει να πειραματίζεται, αλλά δυστυχώς αγνοεί ότι τα “πειραματόζωα” δεν αντέχουν πολλά πειράματα και θα “κασούν” αν δεν έχουν ήδη “καεί”.

Είναι εξόχως θλιβερό το γεγονός να διαλαλεις τα μεγαλόπνοα σχέδιά σου θέλοντας να κατακτήσεις υψηλούς στόχους αλλά να μην μπορείς να βρεις πως... Και μην πει κανείς κοιτάξτε τα αποτελέσματα, γιατί η συμμετοχή τους σε αυτά αποτελεί κοινό μυστικό ότι απλά δεν υφίσταται. Και οι περισσότεροι πιθανόν να αναρωτιούνται: **«τότε τι ακριβώς κάνουν στη ζωή τους;»**

ΣΕΜΙΝΑΡΙΑ Α' ΒΟΗΘΕΙΩΝ ΕΕΣ

Στην πόλη της Λάρισας συνεχίστηκαν τα σεμινάρια Α' Βοηθειών σε συνεργασία με το τοπικό παράρτημα του Ελληνικού Ερυθρού Σταυρού. Τα μέλη μας που συμμετείχαν σε αυτά, ολοκλήρωσαν με επιτυχία την εκπαίδευση κι έγιναν κάτοχοι της Ευρωπαϊκής Πιστοποίησης EFAC/AED 3τους διάρκειας μετά από τελικό τεστ αξιολόγησης. Η εκπαίδευση πραγματοποιήθηκε από πιστοποιημένο εκπαιδευτή του τμήματος νοσηλευτικής του ΕΕΣ, τόσο σε θεωρητικό όσο και σε πρακτικό επίπεδο, με χρήση εξωτερικού απινιδιστή.

Τα μέλη μας είναι πλέον σε θέση να προσφέρουν αποτελεσματική βοήθεια στους συμπολίτες τους στο χώρο εργασίας, στο σπίτι και στο δρόμο. Το συνολικό κόστος των σεμιναρίων καλύφθηκε πλήρως από το Σύλλογο, παραμένοντας ο μοναδικός στο χώρο των τραπεζών που δίνει τη δυνατότητα εκπαίδευσης των μελών του σε επίσημο φορέα.



ΑΝΑΡΡΩΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΑΝΩ ΤΩΝ 4 ΗΜΕΡΩΝ

Πλέον η καταχώρηση αναρρωτικών αδειών άνω των 4 ημερών πραγματοποιείται μέσω του e-ΕΦΚΑ στην ειδική ηλεκτρονική πλατφόρμα Χορήγησης Επιδόματος Ασθένειας. Ο εργαζόμενος ενημερώνει ως τις 9πμ της ίδιας μέρας για την απουσία του με ταυτόχρονη καταχώρηση στο SAP.

Υποβάλλει την αίτηση ως ανωτέρω (στον e-ΕΦΚΑ) και το αργότερο ως τη λήξη της ασθένειας. Για έγκριση άνω των 15 ημερών, αθροιστικά το ίδιο έτος πιθανόν να ζητηθεί από τον ασθενή να παρουσιαστεί στην αρμόδια ΠΥΕ. Για νοσηλεία άνω των 30

ημερών για το τρέχον έτος τόσο σε δημόσιο νοσοκομείο ή συμβεβλημένη κλινική (συμπεριλαμβανομένης της αναρρωτικής άδειας) απαιτείται η παρουσία σε ΠΥΕ.

Οι μέρες αναρρωτικής αδείας υπολογίζονται σε ημερολογιακές και όχι εργάσιμες.

Προσοχή στην ορθή συμπλήρωση των στοιχείων της αίτησης και τη συγκέντρωση των απαιτούμενων δικαιολογητικών (πχ γνωμάτευση ιατρού ή νοσοκομείου συνταγογραφημένη ηλεκτρονικά στην οποία θα αναφέρονται και οι μέρες αδείας).

ΑΘΛΗΤΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ ΣΥΛΛΟΓΟΥ

Το τουρνουά πινγκ πονγκ της ΟΤΟΕ διεξήχθη στις εγκαταστάσεις του Άρη Βούλας.

Το Σύλλογο εκπροσώπησαν με επιτυχία οι συνάδελφοι Χρήστος Χατζόπουλος (GLA) και Γιώργος Μπορδόκας (SAB). Επίσης η συνάδελφος Όλγα Διαμάντη (CSMU) διακρίθηκε στον ημιμαραθώνιο αγώνα δρόμου 5 χλμ των Αθηνών εκπροσωπώντας το Σύλλογο.



Συγχαρητήρια στα μέλη μας για τη συμμετοχή τους και τη διάκρισή τους!

Η ΖΩΝΤΑΝΗ ΙΣΤΟΡΙΑ ΤΗΣ ΟΤΟΕ

Ο κ. Χρήστος Καστορίνης αποτελεί τη ζωντανή ιστορία της ΟΤΟΕ. Υπηρέτησε ως Διευθυντής από τις 26/7/1976 ως τις 31/12/2022. Τον διέκριναν το ήθος, η αφοσίωση στο καθήκον και η πίστη στο συνδικαλιστικό κίνημα. Υπήρξε παράλληλα εκδότης του Τραπεζικού Αγώνα. Συνεργάστηκε άψογα όλα αυτά τα χρόνια με το Σύλλογό μας, στηρίζοντας έμπρακτα όσα μέλη των ΔΣ μας κατάφεραν να εκλεγούν σε θέσεις ευθύνης στην Ομοσπονδία. Για την συμβολή του στα συνδικαλιστικά δρώμενα ο Σύλλογος τον βράβευσε κατά τη διάρκεια της συνεδρίασης ΔΣ στις 11/3/2023.



ΑΔΕΙΑ ΠΡΟΓΕΝΝΗΤΙΚΟΥ & ΓΥΝΑΙΚΟΛΟΓΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ

Σε ισχύ και για τον ιδιωτικό τομέα βρίσκονται από 13/4/2023 οι άδειες προγεννητικών εξετάσεων και γυναικολογικού ελέγχου με απόφαση του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, τροποποιώντας το ν. 4808/2021 (αρ.40/Α101) και το αρ. 232 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου. Έτσι οι έγκυοι εργαζόμενες απαλλάσσονται από την εργασία χωρίς περικοπή αποδοχών, κατόπιν προηγούμενης ενημέρωσης του εργοδότη, με κάθε πρόσφορο μέσο, προκειμένου να υποβάλλονται σε εξετάσεις προγεννητικού ελέγχου, εφόσον αυτές οι εξετάσεις πρέπει να γίνουν κατά τη διάρκεια



του χρόνου εργασίας. Στις εργαζόμενες χορηγείται μία (1) ημέρα το χρόνο άδεια με αποδοχές για την πραγματοποίηση γυναικολογικού ελέγχου. Η εφαρμογή SAP είναι ενημερωμένη και πλέον υπάρχει η δυνατότητα καταχώρησης με προσκόμιση αντίστοιχων δικαιολογητικών. Θυμίζουμε ότι η άδεια νοσηλείας συζύγου είναι με αποδοχές και την δικαιούται ο εργαζόμενος για τον/την σύζυγο που χρειάζεται να νοσηλευτεί σε νοσοκομείο ή κλινική. Η διάρκειά της είναι ως 6 ημέρες το χρόνο με προσκόμιση αντίστοιχων βεβαιώσεων νοσοκομείου/κλινικής περί εισαγωγής/εξαγωγής.

Παρέμβαση για την εφαρμογή της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας στη Eurobank έκανε ο Σύλλογος, η οποία χορηγείται μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας ή και της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας.

ΕΣΩΤΕΡΙΚΕΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΕΣ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΒΙΑΣ & ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

E: ethicshotline@eurobank.gr
T: 2144058990

(βλ. πολιτική 1.0/20-5-2022)

ΚΙΝΗΜΑ QUIET QUITTING ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Τι ακριβώς είναι το κίνημα; Οι δύσκολες συνθήκες διαβίωσης ή ο ψηφιακός μετασχηματισμός, φέρνουν στην επιφάνεια την αντίδραση των εργαζομένων που δεν θέλουν να ζουν για να δουλεύουν. Γι αυτό επανεξετάζουν την εργασιακή τους πραγματικότητα με διαφορετικές προτεραιότητες αυτή τη φορά. Θέτουν νέους προσωπικούς στόχους στη ζωή τους οποίους διεκδικούν ζωντανά, αναζητώντας μια καλύτερη διαχείριση ισορροπίας προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Παραμένουν στην εργασία τους, δεν παραιτούνται αλλά δεν «σκοτώνονται» στη δουλειά με υπερωρίες ή με άλλες καθημερινές υπερβάσεις αφήνοντας πίσω δουλειά για την επόμενη μέρα, δεν συμμετέχουν σε κοινωνικές δράσεις των εργοδοτών τους. Ασχολούνται με το αντικείμενο εργασίας τους, τόσο όσο τους πληρώνουν. Συνήθως οι απαιτήσεις των εργοδοτών για παραγωγή είναι κατά πολύ μεγαλύτερες από τις αμοιβές που προσφέρουν, οι προοπτικές εξέλιξης



ανύπαρκτες ή περιορισμένες, τα οφέλη τα καρπώνονται διάφοροι επιτηδευοί, με αποτέλεσμα να επικρατεί απογοήτευση στους εργαζόμενους και να αντιδρούν μέσω αυτού του κινήματος. Το κίνημα λοιπόν αυτό ξεκίνησε από τις ΗΠΑ και εξαπλώθηκε σε όλο τον κόσμο, προσδιορίζοντας αυτούς που

υπερασπίζονται τις ιδέες αυτές. Έχει πλέον παγιωθεί ανάμεσα στους εργαζόμενους και έχει προβληματίσει (ίσως και τρομάξει) τις διοικήσεις κολοσσών επιχειρήσεων. Σύμφωνα με έρευνα που έγινε από το UCLA το 2022, μόνο το 32% του εργατικού δυναμικού παρέμεινε πιστό στον εργοδότη του ενώ το υπόλοιπο ποσοστό ή εντάχθηκε στο κίνημα ή χρησιμοποίησε αφανώς τεχνικές του κινήματος. Πρωτοπόρος του κινήματος υπήρξε η γενιά Z (Millennial). Συνεπώς οι εργοδοσίες καλούνται να εγκαταλείψουν το *root management* και να σκύψουν πάνω από τους εργαζόμενους, ενισχύοντας πέρα από τις αποδοχές και τις διάφορες παροχές το συναίσθημα του πραγματικού ενδιαφέροντος για τον εργαζόμενο. Μη μας φανεί παράξενο αν εντοπίσουμε τέτοιους «αντιδραστικούς» εργαζόμενους στο περιβάλλον που περνάμε τις περισσότερες ώρες της ημέρας.



ΤΕΧΝΗΤΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ (ΑΙ ή ΤΝ)

Όποιο site και να κοιτάξεις, όποια εφημερίδα και να πάρεις θα διαβάσεις για την τεχνητή νοημοσύνη, την διείδυσή της στην καθημερινότητά μας και τον καθοριστικό ρόλο που θα παίξει στην τεχνολογία.

Η τεχνητή νοημοσύνη αναφέρεται στην ικανότητα μιας μηχανής να αναπαράγει τις γνωστικές λειτουργίες ενός ανθρώπου, όπως είναι η μάθηση, ο σχεδιασμός & η δημιουργικότητα.

Αναμένεται λοιπόν να παίξει τεράστιο ρόλο στη ζωή μας με τελικό στόχο την ψηφιακή μεταμόρφωση της κοινωνίας. Θα δούμε να αλλάξει ο τρόπος εργασίας όπως τον ξέρουμε σήμερα.

Πάντως το 61% των ευρωπαίων είναι θετικοί στην εφαρμογή της ΑΙ αλλά το 88% θεωρεί ότι οι τεχνολογίες αυτού του τύπου απαιτούν προσεκτική διαχείριση με παράλληλη θέσπιση ρυθμιστικού πλαισίου για προστασία από την ανεξέλεγκτη ανάπτυξη και χρήση

της. Τα πρώτα κρούσματα καταπάτησης της ανθρώπινης αξιοπρέπειας μέσω της εφαρμογής ChatGPT έκαναν την εμφάνισή τους (περίπτωση Πάπα Φραγκίσκου). Οι επικριτές της ΑΙ προειδοποιούν ότι τα συστήματα με ανθρώπινη ανταγωνιστική νοημοσύνη μπορούν να θέσουν κινδύνους για την κοινωνία και την ανθρωπότητα. Με πρόχειρες εκτιμήσεις περίπου 300 εκατ. θέσεις εργασίας κινδυνεύουν παγκοσμίως.

Άλλωστε οι τράπεζες είναι από τις επιχειρήσεις που θα επηρεαστούν σε μεγάλο βαθμό. Πρόσφατα (17/2/2023) διεξήχθη στο Παρίσι συνέδριο για την τεχνητή νοημοσύνη και την εφαρμογή της στον χρηματοπιστωτικό τομέα. Μεγάλες ευρωπαϊκές τράπεζες κατέθεσαν τις εμπειρίες τους από την ως τώρα εφαρμογή της. Αναλύθηκαν 9 θέσεις εργασίας από 26 τυποποιημένες τραπεζικές θέσεις και πάρθηκε συνέντευξη από 200 άτομα. Αναδείχθηκε η ανάγκη αναζήτησης υψηλά

εξειδικευμένου προσωπικού (με οριζόντιες δεξιότητες έναντι τεχνικών), η μετεκπαίδευση του υπάρχοντος (αν μπορεί να γίνει), ο νέος τρόπος εργασίας των τραπεζοϋπαλλήλων και η αλλαγή εξυπηρέτησης της πελατείας. Υπάρχει πληθώρα εφαρμογών ΑΙ στις τράπεζες στις οποίες εμπλέκονται όλα τα τμήματα και τα ιεραρχικά επίπεδα.

Στην Ελλάδα η πρώτη τράπεζα που πειραματίζεται με την τεχνητή νοημοσύνη είναι η Eurobank. Δεν είναι τυχαίο ότι γίνεται ανανέωση του προσωπικού ενώ αγγελίες θέσεων εργασίας εμφανίζονται στο LinkedIn, με τη θέση του ταμιά να αυτοματοποιείται σταδιακά. Το θέμα της ΑΙ συζητήθηκε σε συνάντησή μας, με τον CEO τον περασμένο Δεκέμβριο. Πρέπει να αποτελέσει από τα βασικά θέματα ενασχόλησης του συνδικαλιστικού κινήματος, με την ΟΤΟΕ να διαμορφώνει τις εξελίξεις προσβλέποντας στην προστασία αλλά και βελτίωση της ποιότητας των θέσεων εργασίας μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων για μια αγορά εργασίας χωρίς αποκλεισμούς και κυρίως χωρίς δυσάρεστες εκπλήξεις. Πάντως η πρόσφατη παραίτηση του Τζέφρι Χίντον, πρωτοπόρου της ΑΙ, από την Google λόγω των κινδύνων που κρύβει η τεχνολογία αυτή, προβληματίζει...



Πηγή: <http://oe.cd/employment-outlook> & https://twitter.com/OECD_Social

ΨΗΦΙΑΚΑ ΝΟΜΙΣΜΑΤΑ ΔΙΑΤΑΡΑΧΗ ΤΗΣ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ;

Τα τελευταία χρόνια, μετά την ιστορική κρίση του παγκόσμιου χρηματοπιστωτικού συστήματος το 2008, η άνοδος των κρυπτονομισμάτων εισήγαγε μια νέα διάσταση στο παγκόσμιο νομισματικό τοπίο. Το χρήμα ιστορικά έχει μεταμορφώσει την ανθρώπινη κοινωνία, επιτρέποντας το εμπόριο και τις συναλλαγές ακόμη και μεταξύ γεωγραφικά απομακρυσμένων περιοχών. Επιτρέπει τη μεταφορά πλούτου και πόρων στο χώρο και στο χρόνο. Αλλά για μεγάλο μέρος της ανθρώπινης ιστορίας, υπήρξε επίσης αντικείμενο αρπαγής και λεηλασίας. Το χρήμα βρίσκεται τώρα στο

κατώφλι ενός μετασχηματισμού που θα μπορούσε να αναδιαμορφώσει τις τράπεζες, τη χρηματοδότηση, ακόμη και τη δομή της κοινωνίας. Πιο συγκεκριμένα, η εποχή των φυσικών νομισμάτων ή μετρητών πλησιάζει στο τέλος της, ακόμη και στις χώρες χαμηλού και μεσαίου εισοδήματος- η εποχή των ψηφιακών νομισμάτων έχει αρχίσει. Ένας νέος γύρος ανταγωνισμού μεταξύ επίσημων και ιδιωτικών νομισμάτων διαφαίνεται επίσης τόσο στο εσωτερικό όσο και στο διεθνές πεδίο.

Οι βασικές λειτουργίες του χρήματος που εκδίδεται από τις κεντρικές τράπεζες

βρίσκονται στο κατώφλι της αλλαγής. Μόλις πριν από έναν αιώνα, τα ιδιωτικά νομίσματα ανταγωνίζονταν μεταξύ τους και με τα νομίσματα που εκδίδονταν από την κυβέρνηση, γνωστά και ως Fiat Money ή Fiat Currency. Η εμφάνιση των κεντρικών τραπεζών μετατόπισε αποφασιστικά την ισορροπία υπέρ του πλαστικού νομίσματος, το οποίο χρησιμεύει ως λογιστική μονάδα, μέσο συναλλαγής και αποθήκη αξίας. Η εμφάνιση διαφόρων μορφών ψηφιακών νομισμάτων και η τεχνολογία που βρίσκεται πίσω από αυτά, έχει πλέον καταστήσει δυνατό τον διαχωρισμό αυτών των λειτουργιών του χρήματος και έχει δημιουργήσει άμεσο ανταγωνισμό για τα fiat νομίσματα σε ορισμένες διαστάσεις.

Τα κρυπτονομίσματα, όπως το Bitcoin, το Ethereum και άλλα ψηφιακά περιουσιακά στοιχεία, είναι αποκεντρωμένες, ψηφιακές μορφές χρήματος που βασίζονται σε κρυπτογραφικές τεχνικές για την ασφάλεια των συναλλαγών, τον έλεγχο της δημιουργίας νέων μονάδων και την επαλήθευση της μεταφοράς περιουσιακών στοιχείων. Η εμφάνιση των κρυπτονομισμάτων μπορεί να θεωρηθεί ως μια απάντηση στις αντιληπτές ελλείψεις του συστήματος Fiat Currency, όπως ο πληθωρισμός, οι οικονομικές κρίσεις και η συγκέντρωση της νομισματικής εξουσίας.

Το Bitcoin, το πρώτο αποκεντρωμένο κρυπτονόμισμα, εισήχθη το 2009 από ένα ανώνυμο άτομο ή ομάδα γνωστό ως Satoshi Nakamoto. Η εισαγωγή του Bitcoin και η επακόλουθη ανάπτυξη άλλων κρυπτονομισμάτων σηματοδότησε μια σημαντική απόκλιση από τα παραδοσιακά νομισματικά συστήματα. Με τη βοήθεια της τεχνολογίας blockchain, τα κρυπτονομίσματα προσφέρουν μια ασφαλή, διαφανή και απαραβίαστη μέθοδο καταγραφής και επαλήθευσης των συναλλαγών. Από τον Σεπτέμβριο του 2021, η κεφαλαιοποίηση της αγοράς των κρυπτονομισμάτων ξεπέρασε τα 2

τρισεκατομμύρια δολάρια, γεγονός που υπογραμμίζει την ταχεία ανάπτυξη και την αυξανόμενη υιοθέτησή τους.

Σε απάντηση στην αυξανόμενη δημοτικότητα των κρυπτονομισμάτων, αρκετές κεντρικές τράπεζες έχουν αρχίσει να διερευνούν την ανάπτυξη ψηφιακών νομισμάτων κεντρικών τραπεζών (Central Bank Digital Currencies - CBDCs). Το πρώτο πιλοτικό σχέδιο για ένα CBDC ξεκίνησε από την Κεντρική Τράπεζα στις Μπαχάμες τον Οκτώβριο του 2020, εισάγοντας τον Sand Dollar. Τα CBDC αντιπροσωπεύουν μια ψηφιακή μορφή του κυρίαρχου νομίσματος μιας χώρας, που εκδίδεται και ρυθμίζεται από την κεντρική τράπεζα. Έχουν τη δυνατότητα να ενισχύσουν την αποτελεσματικότητα της νομισματικής πολιτικής, να βελτιώσουν τα συστήματα πληρωμών και να διευκολύνουν τη χρηματοπιστωτική ένταξη. Ωστόσο, εγείρουν επίσης ανησυχίες σχετικά με την προστασία της ιδιωτικής ζωής, το ενδεχόμενο κυβερνητικής επιτήρησης και τη διατάραξη των παραδοσιακών τραπεζικών μοντέλων.

Η εμφάνιση των ψηφιακών νομισμάτων έχει εγείρει ερωτήματα σχετικά με το μέλλον της νομισματικής πολιτικής και την αποτελεσματικότητά της στη διασφάλιση της χρηματοπιστωτικής σταθερότητας. Η δυνητική διατάραξη των παραδοσιακών τραπεζικών μοντέλων και ο αυξανόμενος ρόλος των, μη τραπεζικών χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων στο νομισματικό σύστημα, ενδέχεται να καταστήσουν αναγκαία την επανεξέταση των εργαλείων και των στόχων πολιτικής των κεντρικών τραπεζών.

Πηγή: Γραμματεία Χρηματοπιστωτικού ΟΤΟΕ, Μάργκο Τσατσούλης.

ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ

Δείτε το video της Ψυχολόγου κας Ρίας Μαργέτη (2106423505, Μεγαλουπόλεως 43 Γκύζη) με τις οδηγίες για την αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους στον σύνδεσμο του καναλιού μας <https://youtu.be/qrGIBVpwWt4>.

ΟΙΝΟΓΕΥΣΙΑ

Επίσκεψη στο κτήμα Φλοριάν για μύηση στον οίνο, πραγματοποιήσαν μέλη μας από τη Θεσσαλονίκη. Τους δόθηκε η ευκαιρία να ξεναγηθούν στις εγκαταστάσεις και να επιδοθούν σε οίνογευση. Η εμπειρία υπήρξε πραγματικά μοναδική. Ο Σύλλογος κάλυψε το κόστος της επίσκεψης.



ΚΑΝΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ

Με την εγκύκλιο 25/23-5-2023 το HR ήρθε μας υπενθυμίσει (μαζί με τα υπόλοιπα) ότι οι κανονικές άδειες θα πρέπει να εξαντληθούν ως 31/12/2023!!! Σε αντίθεση δηλαδή την Κατευθυντήρια Οδηγία V.5/31-5-2022 (παρ. 2.2), το άρθρο 61 του Ν. 4808/21 και την ΣΣΕ ΟΤΟΕ-ΤΡΑΠΕΖΩΝ 2022-2024 (άρθρο 27) όπου ρητά αναγράφεται ότι υπάρχει η δυνατότητα εξάντλησης των ημερών κανονικής αδειας εντός του πρώτου 3μήνου του επόμενου ημερολογιακού έτους. Αντιλαμβανόμαστε την προσπάθεια σωστού προγραμματισμού και λήψη των αδειών (εντός των ορίων του διευθυντικού

δικαιώματος πάντα), αλλά ήταν ανάγκη να πυροδοτηθούν αντιδράσεις και γκρίνιες με την άστοχη προτροπή; Ώρες ώρες το HR δείχνει να βρίσκεται στον κόσμο του!!!



ΘΕΑΤΡΙΚΗ ΠΑΡΑΣΤΑΣΗ ΟΤΟΕ

Με τεράστια επιτυχία η θεατρική ομάδα της ΟΤΟΕ, ανέβασε την παράσταση «ΟΙ ΑΓΡΟΙΚΟΙ» του Κάρλο Γκολντόνι στο θέατρο Πειραιώς 131 (Γκάζι). Η ιστορία εκτυλίσσεται στη Βενετία, την περίοδο του καρναβαλιού και έχει για πρωταγωνιστές τέσσερις αγροίκους («ανθρώπους κακότεροπους και ακοινώνητους», όπως τους χαρακτηρίζει ο ίδιος ο Γκολντόνι): τον Λουνάρντο, τον Καντσιάνο, τον Σιμόν και τον Μαουρίσιο. Ο Λουνάρντο αποφασίζει να παντρεύει την κόρη του Λουτσιέτα με το Φιλίππετο, γιο του Μαουρίσιο, χωρίς να πληροφορήσουν τους νέους για τον επικείμενο γάμο. Αυτό το απλό περιστατικό αρκεί για να ξεσπάσει ένας πόλεμος μεταξύ παλιού και καινούργιου κόσμου, μεταξύ της νοοτροπίας των αγροίκων, που έχουν συνηθίσει να παίρνουν αποφάσεις χωρίς να διαβουλευονται και να ζητούν τη γνώμη κανενός, και της νέας νοοτροπίας, εκείνης των γυναικών και των νέων, που θέλουν να έχουν λόγο σε ότι αφορά τη ζωή τους και τις αποφάσεις που παίρνονται για τους ίδιους. Στο ρόλο του Μαουρίσιο ο συνάδελφος και μέλος του Συλλόγου μας Βαγγέλης Μπαμπανιώτης που υπηρετεί στο κατάστημα Λεωφ. Αθηνών – Χαϊδαρίου (327).



ΕΚΔΡΟΜΕΣ ΑΓΙΟΥ ΠΝΕΥΜΑΤΟΣ





Για άλλη μια χρονιά πραγματοποιήθηκαν με υψηλή συμμετοχή οι εκδρομές του Αγίου Πνεύματος σε Ευρώπη και Ελλάδα. Ο Σύλλογος έδωσε την ευκαιρία στις οικογένειες των μελών του, να επισκευθούν τις χώρες Ιταλία, Ελβετία, Βέλγιο, Ολλανδία και Γαλλία αλλά και την Κάρπαθο, τα Χανιά και τη Ρόδο. Όλοι έμειναν ευχαριστημένοι και ανανέωσαν το ραντεβού για τις επόμενες εξορμήσεις.



ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΣΥΛΛΟΓΟΥ ΜΕ ΤΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΕΡΡΙΚΟΣ ΝΤΥΝΑΝ, ΤΗΝ ΚΛΙΝΙΚΗ ΑΓΙΟΣ ΛΟΥΚΑΣ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΥΡΩΚΛΙΝΙΚΗ ΠΑΙΔΩΝ



Με αφορμή την ξαφνική πρόσφατη αναθεώρηση τιμών προς το χειρότερο, σε τμήματα νοσοκομείων ιδιωτικών ομίλων, καλό είναι να θυμηθούμε την μοναδική σε παροχές συνεργασία του Συλλόγου μας με το Ερρίκος Ντυνάν Hospital Center (EDHC), την ΕΥΡΩΚΛΙΝΙΚΗ ΠΑΙΔΩΝ και την Κλινική Άγιος Λουκάς στη Θεσσαλονίκη, η οποία παραμένει αξεπέραστη 4 σχεδόν χρόνια μετά τη σύναψή της. Συνεργασία που αγκάλιασε όχι μόνο τα μέλη μας αλλά και τις οικογένειες τους και η εκτενής χρήση της είναι η μεγαλύτερη απόδειξη της επιτυχίας της. Οι παροχές λεπτομερώς,

οι οποίες λαμβάνουν υπόψη και λειτουργούν συμπληρωματικά με το ομαδικό μας πρόγραμμα της Eurolife, βρίσκονται αναρτημένες στην ιστοσελίδα μας www.setee.gr



Ο ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΣΟΥ Η ΔΥΝΑΜΗ ΣΟΥ

ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΗ ΟΜΑΔΑ ΤΕΥΧΟΥΣ:

Θεόδωρος Χαραλαμπίδης
Μαρία Φεστερίδου
Γιάννης Βλαμούλης

Εικόνες, γραφήματα, γελοιογραφίες:
Καθημερινή, Νέα, ΟΤ, Internet

T: 2103614363
E: 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.