

Φθινόπωρο 2025

Αποταμιευτικό Πρόγραμμα Τέκνων Υπαλλήλων



Στο πρόγραμμα διαχείρισης κεφαλαίου για παιδιά εργαζομένων της Τράπεζας, μπορεί να συμμετέχει ο εργαζόμενος εφόσον εργάζεται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας τουλάχιστον 1 έτους και το παιδί δεν έχει συμπληρώσει το 17ο έτος ηλικίας του. Η αίτηση συμμετοχής πρέπει να υποβάλλεται το αργότερο **ως τις 30 Νοεμβρίου, κάθε έτους.**

Το ομαδικό αυτό πρόγραμμα προσφέρει στα παιδιά ένα εφάπαξ ποσό όταν γίνει 22 ετών. Μπορεί να λάβει το εφάπαξ ποσό και νωρίτερα, εάν:

- Εγγραφεί σε ΑΕΙ της Ελλάδας ή του εξωτερικού
- Παντρευτεί
- Αποχωρήσει ο εργαζόμενος από την Τράπεζα

Να θυμίσουμε ότι η παροχή αυτή προέρχεται από την Τράπεζα Εργασίας.

10 τρόποι για να επιβιώσεις μετά το καλοκαιρινό χαλάρωμα.

Οι διακοπές τελείωσαν. Η θάλασσα, τα κοκτέιλ, τα πρωινά χωρίς ξυπνητήρι ανήκουν στο πρόσφατο - αλλά ήδη μακρινό - παρελθόν. Εσύ όμως βρίσκεσαι ξανά εδώ: μπροστά σε ένα γραφείο, με μια κούπα καφέ και μια λίστα υποχρεώσεων που μοιάζει ατελείωτη. Μην πανικοβάλλεσαι. Η μετάβαση πίσω στην κανονικότητα μπορεί να γίνει πιο ήπια. Ορίστε 10 τρόποι για να επιβιώσεις μετά τις διακοπές, χωρίς να χάσεις τελείως τη μαγεία του καλοκαιριού:

1. Μην επιστρέψεις Κυριακή βράδυ. Αν μπορείς, φρόντισε να επιστρέψεις μία μέρα νωρίτερα. Θα έχεις χρόνο να ξεπακετάρεις, να ηρεμήσεις και να προετοιμαστείς ψυχολογικά. Μια ανάσα πριν την επιστροφή στην πραγματικότητα κάνει τεράστια διαφορά.

2. Ξεκίνα με μικρά βήματα. Μην προσπαθήσεις να καλύψεις τα πάντα από την πρώτη μέρα. Emails, εκκρεμότητες, υποχρεώσεις... δεν θα εξαφανιστούν. Βάλε προτεραιότητες και πάρε το χρόνο σου.

3. Κράτα λίγο καλοκαίρι μαζί σου. Βάλε φωτογραφίες στο γραφείο, φάε καρπούζι, άκου καλοκαιρινά τραγούδια. Το καλοκαίρι μπορεί να συνεχίσει - έστω και σε μικρές δόσεις.

4. Οργάνωσε κάτι ευχάριστο μέσα στην εβδομάδα. Ένα σινεμά, μια παγωμένη μπίρα μετά τη δουλειά, μια βραδιά με φίλους. Μικρές χαρές που σε βοηθούν να διατηρήσεις τη θετική διάθεση.

5. Βρες κάτι να περιμένεις. Ένα ταξίδι το φθινόπωρο, μια συναυλία, ένα τριήμερο. Όταν υπάρχει κάτι όμορφο στον ορίζοντα, η καθημερινότητα γίνεται πιο υποφερτή.

6. Ρύθμισε τον ύπνο σου. Ξεκούραση χωρίς πρόγραμμα είναι ωραία, αλλά η επιστροφή σε σταθερό ωράριο βοηθά το σώμα και το μυαλό. Δώσε στον εαυτό σου μερικές μέρες να προσαρμοστεί.

7. Κάνε ήπια άσκηση. Όχι κάτι εξαντλητικό. Ένα περπάτημα, λίγη yoga ή stretching είναι αρκετά για να βοηθήσουν το σώμα να «θμυθηθεί» πως δεν βρίσκεται πλέον σε νησί.

8. Απόφυγε το scrolling στα social. Οι υπόλοιποι που ακόμα κάνουν διακοπές δεν σε βοηθούν. Πάρε λίγη απόσταση, συγκεντρώσου στη δική σου πραγματικότητα και μην συγκρίνεσαι.

9. Μην πιέζεσαι για "100% απόδοση". Είναι φυσιολογικό να αισθάνεσαι ένα μικρό άδειασμα μετά τις διακοπές. Δώσε χρόνο στον εαυτό σου να ξαναπεί στο ρυθμό του.

10. Θυμήσου τι σου άρεσε στις διακοπές - και φέρε το μαζί σου. Ενωσες πιο ήρεμος; Είχες περισσότερο χρόνο για σένα; Δοκίμασε να εντάξεις αυτές τις στιγμές στην καθημερινότητά σου - έστω και σε μικρή κλίμακα.

Υ.Γ. Η επιστροφή από τις διακοπές δεν είναι τιμωρία - είναι η ευκαιρία να ξαναχτίσεις τη ρουτίνα σου με μεγαλύτερη επίγνωση, λιγότερο άγχος και περισσότερη φροντίδα για εσένα. Κάθε τέλος καλοκαιριού... είναι και μια αρχή. Κρατήστε τις αναμνήσεις που δημιουργήσατε και κάθε φορά που ζορίζουν τα πράγματα πιαστείτε από αυτές! Καλή προσαρμογή στη σκληρή καθημερινότητα της Eurobank.



Επίδομα τέκνων

VS

Επίδομα γέννησης τέκνου



Το **ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΕΚΝΩΝ** προέρχεται από την ΚΛΑΔΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΤΟΕ – Τραπεζών (βλ. τελευταία κωδικοποίηση ΟΤΟΕ) και χορηγείται μηνιαίως για κάθε τέκνο στους γονείς ως ακολούθως:

- Για το **πρώτο παιδί σε ποσοστό 5%**
- Για το **δεύτερο παιδί σε ποσοστό 8,5%**
- Για το **τρίτο παιδί σε ποσοστό 12%**
- Για το **τέταρτο** και για κάθε παιδί **πέραν του τέταρτου σε ποσοστό 17%**

Το ανωτέρω επίδομα υπολογίζεται ως ποσοστό επί του βασικού μισθού (κλιμάκιο) στο οποίο εκάστοτε ανήκει ο εργαζόμενος, με ελάχιστη βάση υπολογισμού το 24ο κλιμάκιο του ενιαίου μισθολογίου του κυρίου προσωπικού και καταβάλλεται στους δυο γονείς έως ότου το παιδί συμπληρώσει το 21ο έτος της ηλικίας του ή μέχρι το 25ο έτος εφόσον φοιτά στην τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Το **ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ ΤΕΚΝΟΥ** προέρχεται από την Επιχειρησιακή Σύμβαση Εργασίας του

αντιπροσωπευτικού σωματείου με την Eurobank (βλ. ΕΣΣΕ 2024-2027) και το δικαιούνται οι εργαζόμενοι που θα αποκτήσουν παιδί κατά τη διάρκεια της τελευταίας συνεχούς αδιαλείπτου σύμβασης εργασίας με την τράπεζα, ως μηνιαίο επίδομα και ως ακολούθως:

- Με τη γέννηση του **πρώτου παιδιού € 156**
- Με τη γέννηση του **δεύτερου παιδιού € 170**
- Με τη γέννηση του **τρίτου παιδιού € 231**
- Με τη γέννηση του **τέταρτου παιδιού € 257**
- Με τη γέννηση του **πέμπτου παιδιού € 289**
- Με τη γέννηση του **έκτου παιδιού** και κάθε παιδιού **επιπλέον € 326**

Το ανωτέρω επίδομα χορηγείται στο 100% μέχρι του μηνιαίου συμβατικού μισθού των 2.000 (δεν υπολογίζονται τα ανωτέρω ποσά) ή στο 50% για μηνιαίους συμβατικούς μισθούς από € 2.000 έως € 2.750 (δεν υπολογίζονται τα ανωτέρω ποσά) και μέχρι το 21ο έτος της ηλικίας του παιδιού.

GrandOptical

Με την εκκίνηση της σχολικής και πανεπιστημιακής χρονιάς μια βόλτα από την αλυσίδα οπτικών **Grand Optical** επιβάλλεται για την ανανέωση των γυαλιών οράσεως ή την απόκτηση νέων. Επωφεληθείτε από τις super προσφορές σε επώνυμα είδη.

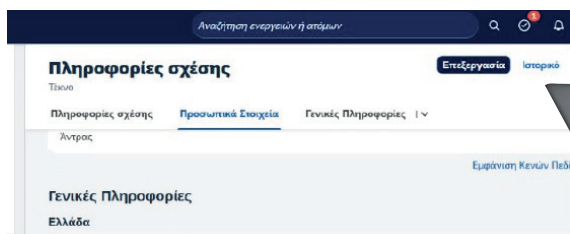
Εκπτώση 20% σε όλα τα μέλη μας με την επίδειξη της κάρτας μέλους*.

*δεν ισχύει σε είδη προσφοράς.

Καταχώρηση Φοιτητή στο SAP

SAP -) ΠΡΟΦΙΛ -) ΕΞΑΡΤΩΜΕΝΑ ΜΕΛΗ -) ΕΠΙΛΕΓΟΥΜΕ ΤΟ ΟΝΟΜΑ ΤΟΥ ΠΑΙΔΙΟΥ ΚΑΙ ΟΤΑΝ ΕΜΦΑΝΙΣΤΕΙ Η ΠΑΡΑΚΑΤΩ ΜΑΣΚΑ ΕΠΙΛΕΓΟΥΜΕ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ (ΘΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΕΧΟΥΜΕ ΣΚΑΝΑΡΕΙ ΤΗΝ ΒΕΒΑΙΩΣΗ ΣΠΟΥΔΩΝ ΚΑΙ ΝΑ ΤΗΝ ΕΠΙΣΥΝΑΨΟΥΜΕ)

ΠΡΟΣΟΧΗ: Την παραπάνω διαδικασία την επαναλαμβάνουμε κάθε χρόνο



Άδεια σχολικής προόδου

(άρθρο 38 Ν. 4808/2021)

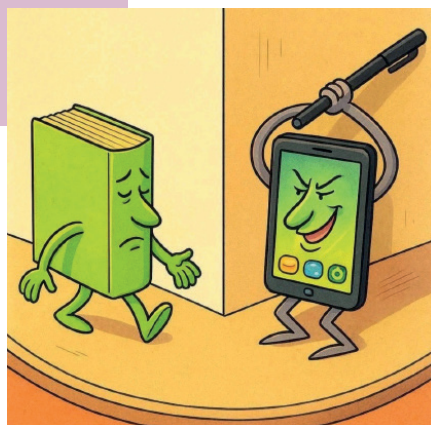
Η συγκεκριμένη άδεια είναι **μετ' αποδοκών** και τη δικαιούται ο εργαζόμενος όταν έχει παιδιά ηλικίας από 4 μέχρι 18 ετών. Χρήση αυτής της άδειας επιτρέπεται μόνο κατά τη διάρκεια της σχολικής περιόδου (1/9 – 30/6). Δύναται να χορηγηθεί και για τις ημέρες του αγιασμού, σχολικής εορτής ή και σχολικής εκδρομής. Σε κάθε περίπτωση απαιτείται προσκόμιση σχετικής βεβαίωσης από το σχολείο. Δεν μεταφέρεται στο επόμενο έτος και δεν χορηγείται στις περιόδους του καλοκαιριού, του Πάσχα και των Χριστουγέννων.

Η διάρκειά της είναι **6 εργάσιμες ημέρες** για το πρώτο παιδί και προσαυξάνεται κατά 4 ημέρες για κάθε επιπλέον παιδί.

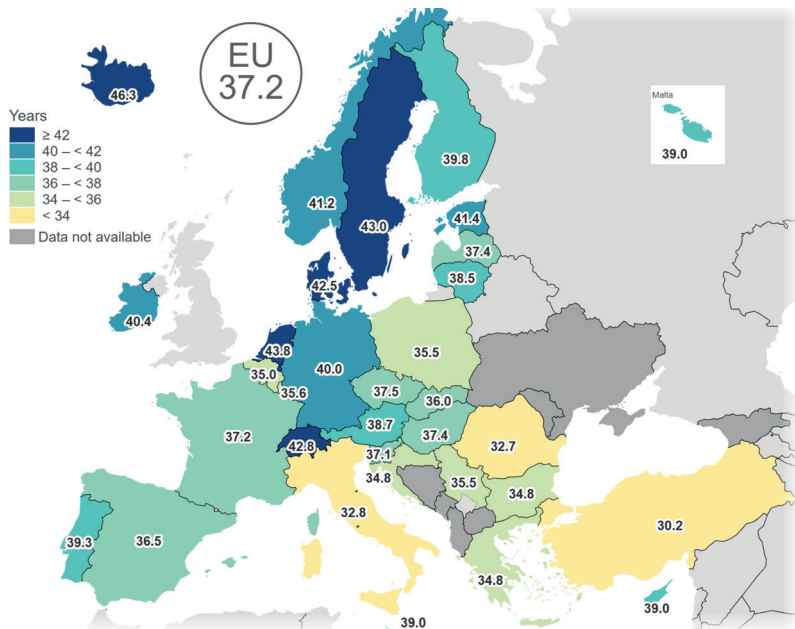


Άδεια για παιδιά προσχολικής ηλικίας

Η άδεια γονέα με τέκνα σε προσχολική ηλικία (μέχρι 6 ετών) είναι **μετ' αποδοκών** (παραλλαγή από την ΣΣΕ 2025-2027) και τη δικαιούται ο εργαζόμενος όταν δεν λαμβάνει χρήματα για έξοδα βρεφονηπιακού σταθμού, από την Τράπεζα. Αντιστοιχεί σε **1 ημέρα αδειάς το μήνα** ανεξαρτήτως αριθμού παιδιών και εφόσον οι 2 γονείς εργάζονται στην Τράπεζα, χορηγείται στον έναν από τους δύο.



Αναμενόμενη διάρκεια εργασιακού βίου στην Ευρώπη, 2024 (άτομα ηλικίας 15 ετών και άνω)



eurostat

Source: Eurostat (dataset code lfsi_dwl_a)

Administrative boundaries: © EuroGeographics © OpenStreetMap
Cartography: Eurostat – IMAGE, 06/2025



Λέει ο άλλος “γουστάρω θάλασσα και ουζάκι”,
ενώ οι υπόλοιποι θέλουμε να κάνουμε
ματσάκони μεσημεριάτικα στη
ναυπηγοεπισκευαστική ζώνη



Ο Σύλλογος στη ΔΕΘ

Δυναμική παρουσία είχε ο Σύλλογός μας στο συλλαλητήριο διαμαρτυρίας στην 89η ΔΕΘ της δής Σεπτεμβρίου, ενισχύοντας τη συλλογική έκφραση και δύναμη της ΟΤΟΕ. Σταθερή αξία στο πλευρό των εργαζομένων με εμφανή αποτελέσματα, όχι με ενέργειες βιτρίνας.



Ωράριο εργασίας

Με αφορμή τα δημοσιεύματα για το νέο νομοσχέδιο εργασίας και την δημόσια ηλεκτρονική διαβούλευση που αυτό τέθηκε, 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 - Τραπεζών 2002-2003, 2019-2021, 2025-2027).

Ειδικό ωράριο ισχύει για τα καταστήματα The Mall & Cosmos Mediterranean **με βάρδιες 09:45-16:45 ή 10:30-17:30 και Σάββατο 10:00-17:00** ενώ αν δεν

υπάρχει εργασία Σαββάτου οι βάρδιες είναι από **Δευτέρα ως Πέμπτη 09:45-17:15 ή 10:00-17:30 και Παρασκευή 09:45-16:45 ή 10:30-17:30** και οικειοθελή συμμετοχή, σε 35 ώρες εβδομαδιαίας εργασίας για όσους εργάζονται Σάββατο (ΣΣΕ ΟΤΟΕ - Τραπεζών 2006-2007).

Στις Κεντρικές Υπηρεσίες παρέχεται, η δυνατότητα λειτουργίας από Δευτέρα έως Παρασκευή μέχρι τρεις (3) βάρδιες, από τις 07:45 έως 19:00.

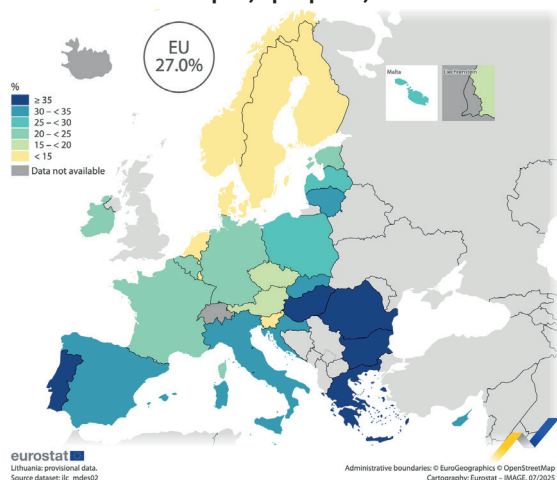
Στην 3η βάρδια, που λήγει στις 19:00, ο εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας μειώνεται κατά μία (1) ώρα (ΣΣΕ ΟΤΟΕ-Τραπεζών 2013-2015).

Το ωράριο έχει κατοχυρωθεί και με την ΣΣΕ ΟΤΟΕ-Τραπεζών 2025-2027. Τηρούμε με ευλάβεια το θεσμοθετημένο ωράριο εργασίας.

Όσοι κατέχουν θέση διεύθυνσης προσωπικού καταχωρών ενγκαίρως υπερεργασία/υπερωρία και παραμένουν υπεύθυνοι για την ορθή τήρηση του ωραρίου, γιατί σε περίπτωση παραβίασης των προβλεπόμενων τα "κουστούμια" που ράβονται από το ΣΕΠΕ κοστίζουν και ο λογαριασμός βαρβαίνει την Τράπεζα. Και εννοείται ότι χρεώνεται στο profitability του κάθε καταστήματος ή μονάδας.

Βέβαια οι κοινωνικές συνθήκες και η ραγδαία επέλαση της AI, αναδεικνύει την αναγκαιότητα για μείωση του ωραρίου και την εφαρμογή υβριδικών μορφών εργασίας.

Αδυναμία οικονομικής δυνατότητας για ετήσιες διακοπές μιας εβδομάδας



@ σύντροφός σου σου δίνει 50€ παίζεις στο καζίνο και κερδίζεις 50.000€ Τι ποσό επιστρέφεις;

A. 50.000€
B. 25.000€
Γ. 50€
Δ. 0€

hysteria.gr

Ανεκπλήρωτες ιατρικές ανάγκες στην Ελλάδα

Μια δυσάρεστη πρωτιά «πέτυχε» η χώρα μας, καθώς εμφανίζεται πρώτη στην κατάταξη της Eurostat με τις χώρες που οι κάτοικοί τους άνω των 16 ετών αδυνατούν να εξυπηρετήσουν άμεσα τις ανάγκες τους σε ιατρική περίθαλψη μέσα στο **2024**, σε ποσοστό **13,4%** αρκετά πάνω από τον Ευρωπαϊκό μέσο όρο. Το 12,1% δήλωσε λόγους που σχετίζονται με το ΕΣΥ,

αναδεικνύοντας τόσο τα προβλήματα του εθνικού συστήματος υγείας που έχει αφεθεί στην τύχη του, όσο και την οικονομική αδυναμία των νοικοκυριών να αντιμετωπίσουν μια έκτακτη ιατρική ανάγκη. Η δυνατότητα άμεσης κάλυψης κάποιας ιατρικής ανάγκης αποτελεί δείκτη ποιότητας ζωής σε μια χώρα, αποτελώντας θεμελιώδες κοινωνικό δικαίωμα.

Ποσοστό ατόμων ηλικίας 16 ετών και άνω που αναφέρουν ανεκπλήρωτες ανάγκες για ιατρική εξέταση ή θεραπεία, ανά κύρια αιτία, 2024

	Reasons related to the health system					Reasons other than those related to the health system						
	All reasons	Total	Too expensive	Too far to travel	Waiting list	Total	No time	Didn't know any good doctor or specialist	Fear of doctor, hospital, examination or treatment	Wanted to see if problem got better on its own	Other	
EU	3.8	2.5	1.0	0.1	1.4	1.3	0.3	0.1	0.1	0.1	0.5	
EA	3.6	2.5	1.0	0.1	1.3	1.1	0.3	0.1	0.1	0.2	0.4	
Greece	13.4	12.1	9.1	0.9	2.1	1.3	0.6	0.0	0.4	0.3	0.1	
Denmark	11.7	3.1	0.3	0.5	2.3	8.6	1.6	0.5	0.3	3.3	2.9	
Latvia	11.1	8.4	2.8	0.5	5.1	2.7	0.3	0.3	0.2	1.5	0.3	
Estonia	10.9	8.4	0.5	0.4	0.3	7.8	2.4	0.2	0.2	0.1	0.4	
Finland	10.4	8.5	0.2	0.1	8.3	1.9	0.1	0.1	0.1	0.5	1.2	
France	6.8	4.1	2.0	0.3	1.8	2.7	0.9	0.2	0.3	0.4	0.9	
Poland	6.4	3.8	0.6	0.2	3.0	2.6	0.7	0.1	0.2	1.4	0.2	
Sweden	5.6	2.2	0.2	0.1	2.0	3.4	0.3	0.4	0.1	0.6	2.0	
Lithuania (1)	4.7	4.3	0.2	0.0	3.9	0.4	0.0	0.1	0.0	0.1	0.1	
Slovenia	4.0	3.4	0.0	0.0	3.3	0.6	0.0	0.1	0.0	0.0	0.5	
Croatia	3.9	1.3	0.2	0.7	0.5	2.6	0.5	0.0	0.1	1.3	0.6	
Portugal	3.9	2.5	1.2	0.0	1.2	1.4	0.2	0.0	0.2	0.4	0.4	
Ireland	3.3	2.9	0.2	0.0	2.7	0.4	0.0	0.0	0.0	0.1	0.2	
Romania	3.3	2.2	1.4	0.2	0.6	1.1	0.1	0.0	0.2	0.6	0.1	
Spain	2.8	1.8	0.1	0.0	1.6	1.0	0.1	0.0	0.0	0.2	0.6	
Slovakia	2.5	1.6	0.3	0.1	1.1	0.9	0.3	0.1	0.1	0.3	0.2	
Hungary	2.4	1.0	0.2	0.0	0.8	1.4	0.3	0.0	0.1	0.8	0.3	
Bulgaria	2.2	1.1	0.8	0.2	0.1	1.1	0.2	0.1	0.1	0.6	0.2	
Italy	2.2	1.9	1.0	0.0	0.8	0.3	0.0	0.1	0.0	0.1	0.0	
Luxembourg	2.2	1.0	0.5	0.0	0.5	1.2	0.4	0.1	0.1	0.6	0.0	
Belgium	1.9	1.4	1.1	0.0	0.2	0.5	0.1	0.0	0.1	0.2	0.1	
Netherlands	1.9	0.6	0.3	0.0	0.3	1.3	0.0	0.1	0.0	0.3	0.9	
Austria	1.9	1.0	0.2	0.1	0.7	0.9	0.2	0.1	0.0	0.2	0.3	
Czechia	1.5	0.5	0.1	0.1	0.3	1.0	0.2	0.1	0.1	0.5	0.2	
Germany	1.2	0.8	0.2	0.0	0.6	0.4	0.1	0.1	0.0	0.1	0.2	
Malta	0.7	0.3	0.2	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.3	0.1	
Cyprus	0.2	0.1	0.1	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
Norway	8.3	1.6	0.7	0.2	0.8	6.7	1.2	0.8	0.3	2.4	1.9	
Switzerland (2)	3.1	1.3	1.2	0.0	0.1	1.8	0.5	0.1	0.1	0.6	0.6	
Montenegro (2)	2.8	1.9	0.9	0.2	0.8	0.9	0.2	0.0	0.1	0.5	0.1	
Albania (3)	15.2	10.2	8.8	0.3	1.1	5.0	1.5	0.2	0.2	2.0	1.2	
Serbia (2)	8.2	5.0	1.8	0.8	2.5	3.2	0.8	0.2	0.4	1.4	0.3	
Turkiye	7.6	1.2	0.8	0.4	0.0	6.4	0.4	0.1	0.1	0.4	5.6	
North Macedonia (3)	6.0	3.0	1.8	0.2	0.9	3.0	0.2	0.0	0.5	1.7	0.6	

Πηγή: https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Unmet_health_care_needs_statistics

Τη δυσκολία αυτή έρχεται να καλύψει ο Σύλλογος με την μακροχρόνια και επιτυχημένη συνεργασία του με το νοσοκομείο **Ερρίκος Ντυνάν** (Ανακ. # 52/10-7-2019), στο οποίο τα μέλη μας με την επίδειξη της κάρτας μπορούν να καλύψουν οποιαδήποτε πρωτοβάθμια ιατρική ανάγκη τους όλο το **24ωρο** και σε συνδυασμό με το ομαδικό ασφαλιστήριο της Eurolife να καλύψουν επιπλέον ανάγκη εξετάσεων ή νοσηλείας. Η συνεργασία αυτή καλύπτει και τα μέλη μας στη Θεσσαλονίκη μέσω του νοσοκομείου **Άγιος Λουκάς** αλλά και τα τέκνα των μελών μας ως 14 ετών στην **Ευρωκλινική Παίδων Αθήνας**. Τα μέλη

μας επωφελούνται από προνομιακές παροχές υγείας απευθείας από τους παρόχους και όχι από μεσάζοντες, παραμένοντας μακριά το καλύτερο πρόγραμμα στο χώρο των Συλλόγων, με υψηλή μάλιστα χρήση.



Η ισότητα των αμοιβών

ανάμεσα στα φύλα και η μισθολογική διαφάνεια έχουν αποκτήσει ιδιαίτερη δυναμική τα τελευταία χρόνια σε παγκόσμιο και εθνικό επίπεδο. Έτσι οι υποχρεώσεις με τα χρονοδιαγράμματα, ιδίως ενόψει της ένταξης της **Ευρωπαϊκής Οδηγίας 2023/970 στην ελληνική νομοθεσία, τον Ιούνιο του 2026**, μπαίνουν σε πίεση υλοποίησης με την ανάγκη ανάληψης δράσης επιτακτική.

Στην ΕΕ, το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων κυμαίνεται από λιγότερο από 5% σε χώρες όπως το Λουξεμβούργο, η Ρουμανία, η Σλοβενία, η Πολωνία, το Βέλγιο και η Ιταλία, έως πάνω από 17% στην Ουγγαρία, τη Γερμανία, την Αυστρία και την Εσθονία.

Το Λουξεμβούργο παρουσιάζει αξισημειωτά ένα αρνητικό μισθολογικό χάσμα -0,7%, γεγονός το οποίο υποδηλώνει ότι οι γυναίκες, κατά μέσο όρο, κερδίζουν ελαφρώς περισσότερα από τους άνδρες. Η δε **Ελλάδα βρίσκεται κάπου στη μέση της λίστας με 13,6%** (Eurostat). Σύμφωνα με καταγραφές του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ, οι γυναίκες στην Ελλάδα λαμβάνουν 16,5% χαμηλότερο μισθό από τους άνδρες για ίση εργασία.

Πηγή: <https://hrpro.gr/pagkosmia-imeria-isotitas-ton-amoivon-ensomatonontas-ti-diafaneia-ton-amoivon-stin-etairiki-kouloura/>



Ωστόσο, η πραγματική πρόκληση για τους οργανισμούς δεν περιορίζεται μόνο στη συμμόρφωση με το γράμμα του νόμου, αλλά συνδέεται με τη στρατηγική τους ικανότητα να ενσωματώσουν την ισότητα στις αμοιβές στις πολιτικές ανθρώπινου δυναμικού, στη διαχείριση ταλέντου και, τελικά, στην εταιρική τους κουλτούρα.

Τα σωματεία εργαζομένων έχουν τον πρώτο λόγο στο πρόβλημα αυτό και μπορούν να συμβάλλουν στην επίλυσή του.

ECHOES FROM THE PAST

Με τον
Νίκο Λυκουργιώτη

ΚΑΘΕ ΠΕΜΠΤΗ
22:00 - 24:00
ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΕΙΤΕ:
www.dreamcity.gr/live-chat



ΚΕΝΤΡΟ ΑΓΓΛΙΚΗΣ ΓΛΩΣΣΑΣ ΓΙΑ ΕΝΗΛΙΚΕΣ ΚΑΙ ΦΟΙΤΗΤΕΣ

Η επιτυχημένη συνεργασία μας με το κέντρο Αγγλικής γλώσσας συνεχίζεται. Νέα διαδικτυακά προγράμματα για ενήλικες σε προνομιακές τιμές για τα μέλη μας, με την επίδειξη της κάρτας μέλους. Οι εγγραφές άρχισαν.

Περισσότερες πληροφορίες: <https://mlcathens.gr/>
τηλ.: 211989285, e-mail: info@mlcathens.gr

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ:

Δευτέρα - Παρασκευή: 09:00-13:00 & 17:00-21:00
Σάββατο: 09:00-17:00

Ποσοστό υπερεργασίας στην Ε.Ε.

Η ισορροπία ανάμεσα σε εργασία και ελεύθερο χρόνο (κοινώς work-life balance) απασχολεί ολόένα και περισσότερο τις σύγχρονες ευρωπαϊκές κοινωνίες. Σε μια εποχή όπου η ποιότητα ζωής και η ψυχική υγεία βρίσκονται στο επίκεντρο της δημόσιας συζήτησης, το πόσες ώρες δουλεύουμε δεν είναι μια κοινή στατιστική, αλλά αντανακλά τον τρόπο που η αποτελεσματικότητα της οικονομίας διαμορφώνει την καθημερινότητα των πολιτών.

Το ποσοστό υπερεργασίας στη χώρα μας εμφανίζει και αυτό σταθερά πτωτική πορεία με την πάροδο των ετών, παραμένουμε όμως εδώ και πολλά χρόνια στη χειρότερη θέση μεταξύ των χωρών της ΕΕ – βασικά, από το 2000 που έχουμε στοιχεία για το δείκτη, μόνο τη διετία 2007-08 δεν ήμασταν πρώτοι σε ποσοστό υπερεργασίας. Ο λόγος που συμβαίνει αυτό σχετίζεται με τη δομή της απασχόλησης στην ελληνική αγορά εργασίας: έντονη παρουσία πολλών μικρών επιχειρήσεων, κυρίαρχο κλάδο απασχόλησης ο τουρισμός και η γεωργία όπου οι πολυάριθμες ώρες εργασίας είναι κανόνας, και υψηλά ποσοστά αυτοαπασχόλησης. Για να καταλάβουμε τη σημασία του τελευταίου, αν εξετάσουμε αναλυτικά τα στοιχεία της Eurostat θα παρατηρήσουμε ότι οι Έλληνες μισθωτοί εμφανίζουν ελαφρώς χαμηλότερα ποσοστά υπερεργασίας από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο (3,1% έναντι 3,4%), ενώ η διαφορά στους αυτοαπασχολούμενους οι οποίοι δεν απασχολούν έξτρα εργαζόμενο είναι καώδυνη: 33,5% στην Ελλάδα έναντι 21,9% στην ΕΕ.



Η ελληνική πραγματικότητα όμως δείχνει και κάτι άλλο, ότι η παράταση των ωρών εργασίας δεν συνεπάγεται πραγματική ανάπτυξη για τη χώρα. Η πρόκληση, συνεπώς, για την Ελλάδα είναι η αύξηση της παραγωγικότητας, η ενίσχυση των ποιοτικών θέσεων εργασίας και η προώθηση μιας πιο βιώσιμης ισορροπίας ζωής – εργασίας.

Πηγή: <https://greekeconomics.gr/plot19/>



ΣΥΝΤΑΞΗ ΤΕΥΧΟΥΣ:

Θεόδωρος Χαραλαμπίδης
Μαρία Νινιού
Ευτυχία Τσιώτα

e-mail: info@setee.gr / Τηλ.: 2103614363

Γελοιογραφίες, σχήματα, εικόνες: Internet, LinkedIn.



ΕΝΩΤΙΚΟΣ ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΤΡΑΠΕΖΑΣ EUROBANK – Τ. ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Γίνε κι εσύ μέλος

Υπερασπίσου τα Δικαιώματά σου

Συμπλήρωσε τώρα την αίτηση που θα βρεις στο site μας www.setee.gr ή σκάνανε το QR που βλέπεις στο κάτω μέρος του e-mail και γίνε μέλος ενός ιστορικού Συλλόγου με συνεχή δράση και επιτυχίες, απολαμβάνοντας μοναδικά προνόμια μέσα από επιλεγμένες συνεργασίες.

ΕΣΩΤΕΡΙΚΕΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΕΣ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

(βλ. πολιτική 1.0/20-5-2022)

ethicshotline@eurobank.gr Τηλ.: 2144058990