



ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΠΕΙΡΑΙΩΣ (ΣΕΤΠ)

Καρ. Σερβίας 2, 10672 Αθήνα, Μέλος : ΟΤΟΕ – ΕΚΑ www.setp.gr / info@setp.gr

Διοικητικός Απολογισμός Συλλόγου 2017-2021



**ΕΝΩΜΕΝΟΙ ΣΥΝΕΧΙΖΟΥΜΕ ΓΙΑ ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ ΤΗΣ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

ΚΑΙ ΤΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΜΑΣ



ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΠΕΠΡΑΓΜΕΝΩΝ Σ.Ε.Τ.Π. 2017-2021

Συνάδελφοι,

Στο πλαίσιο του απολογισμού και της απαραίτητης λογοδοσίας του Συλλόγου μας προς τα μέλη του για τις ενέργειες και τις πράξεις του Διοικητικού Συμβουλίου, η τετραετία που πέρασε ήταν συνοπτικά, μια εξαιρετικά σημαντική περίοδος ανατροπών, η οποία περιείχε πληθώρα γεγονότων σε κάθε επίπεδο. Τόσο σε επίπεδο θεμελιωδών εξελίξεων στο τραπεζικό σύστημα αλλά και γενικότερα στην οικονομία και την κοινωνία με την έλευση της πανδημίας, όσο και σε συνδικαλιστικό επίπεδο με τις προκλήσεις που φυσιολογικά αναδύθηκαν και διαμόρφωσαν σήμερα, ένα πραγματικά νέο περιβάλλον για τους εργαζόμενους στην Τράπεζα Πειραιώς και συνολικότερα στον κλάδο.

Από τη μια πλευρά και υπό την πίεση των εποπτικών ευρωπαϊκών κανόνων, οι διαρκείς διοικητικές αλλαγές τόσο σε επίπεδο Τράπεζας όσο και στο επίπεδο των τραπεζικών εργασιών (μη εξυπηρετούμενα δάνεια) οι οποίες μεταβίβαστηκαν σε νέες χρηματοδοτικές εταιρείες βάσει νέων εθνικών νομοθεσιών, έδωσαν τον τόνο των μεταβολών που συντελέστηκαν στο ελληνικό τραπεζικό σύστημα δημιουργώντας για άλλη μια φορά, νέα δεδομένα και προκλήσεις για τον κλάδο μας κλείνοντας έτσι έναν μεγάλο δεκαετή κύκλο οικονομικής κρίσης και των αναμενόμενων επιπτώσεων της.

Από την άλλη πλευρά και υπό την επιρροή όλων των παραπάνω εξελίξεων, που έγιναν στο πλαίσιο των δεσμεύσεων της 3^{ης} ανακεφαλαιοποίησης του τραπεζικού συστήματος στη χώρα μας, η συνδικαλιστική μας στάση έπρεπε να έχει και είχε τελικά τα χαρακτηριστικά εκείνα που έδωσαν ουσιαστική απάντηση στα προβλήματα που ενέκυπταν για την απασχόληση και την ποιότητά της αλλά και παράλληλα να ολοκληρώσει ένα κομβικό έργο που είχαμε ως αντιπροσωπευτικός σύλλογος για την μεγαλύτερη δυνατή ενιαιοποίηση του εργασιακού μας περιβάλλοντος σε μια τράπεζα που ο εργασιακός της πληθυσμός προέρχεται από επτά διαφορετικές τράπεζες.

Η δράση του Συλλόγου μας στο περιβάλλον αυτό, είχε ως κεντρικό άξονα την υπεράσπιση των κατακτήσεων και των δικαιωμάτων μας, με κορυφαίο το δικαίωμα της απασχόλησης, εμπειρίχε όμως και σημαντικές διεκδικήσεις που προστάτευσαν τη θέση των εργαζομένων στην Τράπεζα Πειραιώς, τόσο στο εισοδηματικό, όσο και στο θεσμικό επίπεδο, επιβεβαιώνοντας στην πράξη, τόσο τη διεκδικητική και αξιόμαχη στάση μας, όσο και την μεγαλύτερη δυνατή αποτελεσματικότητά μας. Η τετραετία που πέρασε ήταν καθοριστική, για ένα ακόμα λόγο. Ήταν η τετραετία, όπου η αρχική μας δέσμευση για τη θεσμική ενοποίηση όλων των εργαζομένων στην Τράπεζα Πειραιώς, ολοκληρώθηκε στο μεγαλύτερο δυνατό βαθμό, ώστε όλοι οι εργαζόμενοι να έχουν ένα ενιαίο πλαίσιο εργασιακών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων.

Συνοπτικά το συνδικαλιστικό μας έργο την τετραετία 2017-2021 εστιάστηκε:

1. Στην υπογραφή τριών συλλογικών επιχειρησιακών συμβάσεων που άνοιξαν τον δρόμο για να διαμορφώσουν ένα συνεκτικό και ενιαίο πλαίσιο δικαιωμάτων και παροχών για όλους τους εργαζόμενους στην Τράπεζα λειτουργώντας επιπρόσθετα με τα θεσμικά δικαιώματα και τις μισθολογικές παροχές της νέας Κλαδικής Σύμβασης ΟΤΟΕ-Τραπεζών 2019-2021.
2. Στην υπογραφή Ειδικής Επιχειρησιακής Σύμβασης με αντικείμενο ένα νέο Κανονισμό Αξιολόγησης της απόδοσης του προσωπικού στην Τράπεζα, ο οποίος έθεσε για πρώτη φορά σε συνδικαλιστικό και σε κλαδικό επίπεδο, συγκεκριμένους διαφανείς κανόνες και προϋποθέσεις για την ετήσια αξιολόγηση του Προσωπικού θέτοντας συγκεκριμένα όρια για την αποτροπή ατομικής ποσοτικής στοχοθεσίας στους συναδέλφους ως αποκλειστικού παράγοντα αξιολόγησης.

3. Στην υπογραφή Ειδικής Συλλογικής Συμφωνίας και υπό την αιγίδα της ΟΤΟΕ, που αντιμετώπισε το πλαίσιο της εκ του νόμου υποχρεωτικής μεταφοράς των εργαζόμενων του πρ. RBU και των τραπεζικών εργασιών που αφορούσαν τη διαχείριση των μη εξυπηρετούμενων δανείων. Ο Σύλλογος μας στήριξε έμπρακτα και με όλες του τις δυνάμεις την προσπάθεια της ΟΤΟΕ και ανέτρεψε το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο και το αδικαιολόγητο πείσμα ανεύθυνων συνδικαλιστικών ηγεσιών, διατηρώντας την ακεραιότητα και δίνοντας συνέχεια και προοπτική στον κλάδο μας. Αποτέλεσμα της συμφωνίας ήταν, οι εργαζόμενοι στην εν λόγω διεύθυνση, να παραμείνουν στο διηλεκτές υπό την προστασία της Κλαδικής ΣΣΕ. Επίσης με τη συμφωνία αυτή και για πρώτη φορά στην ιστορία της ΟΤΟΕ, διευρύνθηκε το πεδίο εφαρμογής της Κλαδικής μας Σύμβασης, πέραν των πιστωτικών ιδρυμάτων και στις νέες χρηματοδοτικές εταιρείες διαχείρισης Μ.Ε.Α.
4. Επιπρόσθετα δε, στο πλαίσιο του εταιρικού μετασχηματισμού της Τράπεζας που οδηγήθηκε υπό την πίεση της συμμετοχής της στο πρόγραμμα «Ηρακλής» υπεγράφη νέα συλλογική συμφωνία που προστατεύει απόλυτα τόσο τους εργαζόμενους που θα παραμείνουν στην νέα εταιρεία holding όσο και το σύνολο των εργαζόμενων που θα μεταφερθούν στην νέα τράπεζα.
5. Σε συνδικαλιστικές παρεμβάσεις μας που εκτείνονταν σε όλα τα θέματα καθημερινότητας και εργασιακών δικαιωμάτων των συναδέλφων μας αντιμετωπίζοντας τις όποιες διοικητικές αυθαιρεσίες που εκτείνονταν: από την ανάκληση των 24 απολύσεων στους συναδέλφους μας του πρ. RBU, της προσπάθειας επιβολής μερικής απασχόλησης και υποχρεωτικής άδειας άνευ αποδοχών στους εργαζόμενους στην Τράπεζα, δικαστικών ενεργειών μας για την μονομερή απόφαση της Τράπεζας για την λήξη του αποταμιευτικού προγράμματος εφάπαξ, ομαλής λειτουργίας του ασφαλιστικού προγράμματος υγείας NN, παρεμβάσεων μας για την εφαρμογή του ωραρίου εργασίας, καθώς και στήριξη με όλα μας τα μέσα των αποφάσεων της ΟΤΟΕ για τη δημιουργία πρόσθετου ασφαλιστικού προγράμματος παροχών σε χρήμα και συμπληρωματικών παροχών υγείας.

Συνολικά, όλες οι προαναφερόμενες δράσεις αλλά το σύνολο της συνδικαλιστικής μας δράσης, την τετραετία 2017-2021 καθορίστηκαν υπό το πνεύμα αφενός της προστασίας της απασχόλησης αφετέρου της διεύρυνσης των εργασιακών μας δικαιωμάτων, ώστε οι εργαζόμενοι στην Τράπεζα με την μέγιστη δυνατή ασφάλεια να αντικρίζουν την επόμενη εργασιακή τους μέρα μέσα στις αντίξοες και χωρίς ιστορικό προηγούμενο κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες που έφερε η δεκαετής οικονομική κρίση που ταλάνισε το σύνολο των εργαζομένων στη χώρα.

Στο σημείο αυτό δεν μπορεί να μη γίνει αναφορά στις σημαντικές αναταράξεις και ανατροπές που έφερε για το σύνολο της παγκόσμιας οικονομίας η εμφάνιση της πανδημίας του Covid 19, αναταράξεις που ακόμα δεν έχουμε δει το σύνολο των επιπτώσεων που θα επιφέρει τόσο για τον κόσμο της εργασίας όσο και συνολικότερα. Φαινόμενα όπως η επιβολή του μέτρου της διακοπής της παγκόσμιας οικονομικής δραστηριότητας, της εξάπλωσης της εργασίας από απόσταση, της τηλεκπαίδευσης, της επιτάχυνσης της ψηφιακής οικονομίας, αλλά και ζητήματα που σχετίζονται με την υγεία του πληθυσμού και την ικανότητα των κρατών να ανταποκριθούν σε μια νέα πρωτοφανή κρίση είναι θέματα που έχουν κάνει αισθητή την παρουσία τους και συνολικά αποτελούν τον καταλύτη για την εικόνα της επόμενης μέρας για την εργασία και την οικονομία.

A. Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας ετών 2017, 2018, 2020-2021

Οι τρεις Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που υπέγραψε ο Σύλλογος με τη Διοίκηση της Τράπεζας κατά τη διάρκεια της θητείας του ΔΣ που μας πέρασε, καθόρισαν για όλους τους εργαζόμενους στην Τράπεζα και ανεξαρτήτως Τράπεζας προέλευσης μισθολογικά και θεσμικής φύσεως δικαιώματα, τα οποία βελτιώνουν και διευρύνουν τα δικαιώματα που προβλέπονται στην Κλαδική Σύμβαση ΟΤΟΕ-Τραπεζών που αποτελεί διαχρονικά το θεμέλιο και το εργασιακό πλαίσιο των χαρακτηριστικών του ιστορικού συνδικαλιστικού κινήματος στις Τράπεζες στην Ελλάδα.

Οι μισθολογικές αυξήσεις και η βελτίωση των παροχών προς όλους τους εργαζόμενους στην Τράπεζα Πειραιώς μέσω των Ε.Σ.Σ.Ε. περιλαμβάνουν :

1. Επίδομα Teller & Επίδομα Υποδοχής Πελατείας: 110 €
2. Επίδομα Άριστης Γνώσης Ξένης Γλώσσας επιπέδου Γ2 (C2), σε ποσοστό 7% στο εκάστοτε κλιμάκιο Βασικού Μισθού της Κλαδικής ΣΣΕ ΟΤΟΕ – Τραπεζών.
3. Επιστημονικό Επίδομα στους κατόχους Μεταπτυχιακού Τίτλου Σπουδών Ελληνικών Ανωτάτων και Ανωτέρων Σχολών ή Ακαδημαϊκώς Αναγνωρισμένου από το Ελληνικό Κράτος Μεταπτυχιακού Τίτλου Αλλοδαπών Πανεπιστημίων, σε ποσοστό 35%, επί του βασικού μισθού.
4. Επίδομα Παιδικής Μέριμνας ποσοστοποιημένο στο 16ο μισθολογικό κλιμάκιο από 1/1/2020 σε ποσοστό 5,72% (στο ποσό των 55€) και από 1/1/2021 σε ποσοστό 6,19% (στο ποσό των 60€).
5. Ποσό κάλυψης εξόδων για τη βρεφονηπιακή φύλαξη των τέκνων των εργαζομένων, από την ηλικία των δύο μηνών, μέχρι και το νηπιαγωγείο. Το ποσό αυτό καθορίζεται ως εξής: i. 240 ευρώ μηνιαίως, για 12 μήνες, με απ' ευθείας πληρωμή του βρεφονηπιακού σταθμού ii. ή 231 ευρώ για 12 μήνες, μέσω μισθοδοσίας (βρεφονηπιακή παροχή).
6. Σωρευτική χρήση μειωμένου ωραρίου για την ανατροφή των τέκνων μετά τη λήξη της άδειας τοκετού και λοχείας.
7. Χορηγείται στους εργαζόμενους πατέρες άδεια με αποδοχές τριών (3) εργάσιμων ημερών για γέννηση τέκνου.
8. Αποταμιευτικό Πρόγραμμα Αρωγής Τέκνων ύψους €30 μηνιαίως με καταβολή €20 από την Τράπεζα και €10 από τον Εργαζόμενο.
9. Επίδομα οδοιπορικών, τυφλών και αναπήρων συναδέλφων με αναπηρία 67% και άνω: 400 €.
10. Μηνιαίο επίδομα σε συναδέλφους που έχουν παιδιά με αναπηρία: 400 €.
11. Χορηγείται σε όλους τους τρίτεκνους και πολύτεκνους εργαζόμενους, εφάπαξ ποσό με τη μορφή δωροεπιταγής, τον 9ο μήνα εκάστοτε έτους, αξίας €50 για κάθε τέκνο μέχρι την ηλικία των 21 ετών ή μέχρι την ολοκλήρωση των σπουδών του με ανώτατο όριο την ηλικία των 25 ετών.
12. Εφάπαξ επίδομα 1.000 € σε όσους συναδέλφους αποκτήσουν 4ο παιδί, καθώς και για κάθε παιδί που θα αποκτήσουν πέραν του 4ου.
13. Χορηγείται στους εργαζόμενους άδεια με αποδοχές πέντε (5) εργάσιμων ημερών για νοσηλεία τέκνων σε νοσοκομείο ή κλινική.
14. Χορηγείται άδεια σχολικής παρακολούθησης τεσσάρων (4) ημερών, σε γονείς που δεν ασκούν την Επιμέλεια τέκνου. Η άδεια αυτή, δικαιολογείται με την προσκόμιση της βεβαίωσης από το σχολείο.
15. Εφάπαξ επίδομα 300 € σε όσους συναδέλφους παντρεύονται.
16. Επίδομα παραμεθορίου στους εργαζόμενους που υπηρετούν σε όλες τις περιοχές που προβλέπονται στο άρθρο 24 του Ν. 1892/90 όπως ισχύει (Ν.3978/2011 άρθρο 114 ΦΕΚ Α 137/2011)
17. Κάλυψη του κόστους των ασφαλιστρων Πυρός – Σεισμού & ΖΩΗΣ - ΜΟΑ, των στεγαστικών δανείων της κλαδικής Σ.Σ.Ε.'84-Ο.Τ.Ο.Ε. (απόκτηση Α΄ κύριας κατοικίας).
18. Εκπαιδευτικά Αριστεία: i. Τα παιδιά των εργαζομένων που αριστεύουν στις τάξεις Γυμνασίου – Λυκείου θα επιβραβεύονται με το ποσό των 270 €. ii. Τα παιδιά των εργαζομένων που εισάγονται σε ΑΕΙ – ΤΕΙ θα

επιβραβεύονται με το ποσό των 950 €. iii. Τα παιδιά των εργαζομένων που αριστεύουν στο πρώτο πτυχίο ΑΕΙ – ΤΕΙ θα επιβραβεύονται με το ποσό των 1400 €. iv. Οι εργαζόμενοι που αποκτούν 1ο πτυχίο θα επιβραβεύονται με το ποσό των 1900 €. v. Τα παιδιά των εργαζομένων (πέραν του ενός) που σπουδάζουν παράλληλα λαμβάνουν εφάπαξ το ποσό των 1470 €

19. Χορηγείται σε όλους τους εργαζόμενους μία (1) ημέρα άδεια με αποδοχές, ανά ημερολογιακό έτος, για την υποβολή σε ετήσιο, προληπτικό, ιατρικό έλεγχο (check up).
20. Χορήγηση άδειας 3 ημερών σε περίπτωση θανάτου συγγενούς Α' βαθμού συγγένειας του εργαζομένου.
21. Χορηγείται φοιτητική άδεια με πλήρεις αποδοχές: i. για την απόκτηση πρώτου πτυχίου, μέχρι 17 ημέρες το χρόνο ii. για την απόκτηση δεύτερου πτυχίου, μέχρι 10 ημέρες το χρόνο iii. για την απόκτηση μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, μέχρι 10 ημέρες το χρόνο. iv. άδεια 2 ημερών για εκπόνηση εργασιών στο ΕΑΠ και άδεια 2 ημερών για τη συμμετοχή στις εξετάσεις των μαθημάτων.
22. Χορηγείται στους εργαζόμενους άδεια με αποδοχές μίας (1) εργάσιμης μέρας για προετοιμασία συμμετοχής στις εξετάσεις: α) για την απόκτηση πιστοποίησης στην ασφαλιστική διαμεσολάβηση β) για την απόκτηση πιστοποίησης στις επενδυτικές υπηρεσίες από το Ελληνικό Τραπεζικό Ινστιτούτο (ΕΤΙ) της Ελληνικής Ένωσης Τραπεζών, θεσμικό πλαίσιο και ειδικά θέματα Α1 γ) για την απόκτηση πιστοποίησης στις επενδυτικές υπηρεσίες από το Ελληνικό Τραπεζικό Ινστιτούτο (ΕΤΙ) της Ελληνικής Ένωσης Τραπεζών, θεσμικό πλαίσιο και ειδικά θέματα Α2, Β, Β1, Γ και Δ.
23. Την αποτροπή απολύσεων μέσα από την νομική ρήτρα βούλησης από την πλευρά της Τράπεζας για προστασία της απασχόλησης.

Όλα τα παραπάνω επιχειρησιακά επιδόματα και παροχές κάθε είδους αποτελούν την συνδικαλιστική μας προσπάθεια για ένα ενιαίο εργασιακό πλαίσιο στην Τράπεζα Πειραιώς μέσω των Επιχειρησιακών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, που είναι το απαραίτητο κοινό εφαιτήριο για τις επόμενες διεκδικήσεις μας που θα προσφέρουν ένα δίκαιο εργασιακό περιβάλλον μισθών και παροχών που συμβαδίζει με τις ανάγκες των εργαζομένων.

B. ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ

Ιεραρχώντας τα ζητήματα που απασχολούν τους εργαζόμενους και την εξέλιξή τους, το Δ.Σ. του Συλλόγου μας χαρακτηρίζει σημαντικής προτεραιότητας και άμεσης αντιμετώπισης θέμα, τον Κανονισμό Αξιολόγησης του Προσωπικού. Ο Κανονισμός Αξιολόγησης δεν αποτελεί το σύστημα με το οποίο αξιολογούμε, αλλά αποτυπώνει τις αρχές και τους κανόνες, που πρέπει να λειτουργεί το σύστημα αξιολόγησης.

Στο πλαίσιο αυτό και υπό το πρίσμα ενός σύγχρονου συστήματος αξιολόγησης μετά από αίτημα της Διοίκησης προσήλθαμε σε διαπραγματεύσεις με τη Διοίκηση της Τράπεζας. Ο Σύλλογος μας προσήλθε στις διαπραγματεύσεις με πλήρη επίγνωση του θέματος και με τεκμηριωμένες θέσεις υπέγραψε τις αρχές και τις αξίες κάτω από τις οποίες θα υλοποιείται η αξιολόγηση του προσωπικού στην Τράπεζα μέσω Ειδικής Επιχειρησιακής Συλλογικής Συμφωνίας.

Όπως σχετικά αποτυπώθηκε στο κείμενο της Συλλογικής Σύμβασης ο νέος Κανονισμός:

Υπηρετεί τις αρχές της αντικειμενικότητας, της διαφάνειας, της τεκμηριωμένης κρίσης και της αξιοκρατίας. Τα επίπεδα της απόδοσης αποτυπώνονται σε περιγραφική κλίμακα και είναι τρία και δεν προκύπτουν από αριθμητικό υπολογισμό και αποτυπώνουν τη συνολική αξιολόγηση της απόδοσης του εργαζομένου για το έτος αξιολόγησης.

Ο εργαζόμενος κρίνεται με βάση την ποιοτική, επαγγελματική απόδοση και την πρόδοό του καθ' όλη την περίοδο αναφοράς της αξιολόγησης. Η προσωπική συνεισφορά αφορά στους κοινούς στόχους των ομάδων και δεν αποτελεί κατάτμηση, ανά άτομο, των στόχων της ομάδας.

Ο εργαζόμενος διατυπώνει την άποψή του για την απόδοσή του καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας και έχει τη δυνατότητα να πάρει ανατροφοδότηση από συναδέλφους – υφισταμένους. Διασφαλίζεται η παροχή ικανοποιητικής και συστηματικής υποστήριξης στην εργασία (coaching), κατάρτισης, επιμόρφωσης και εκπαίδευσης. ενώ θα υπάρχει τακτική, συστηματική επικοινωνία μεταξύ Τράπεζας και Συλλόγου Εργαζομένων, σχετικά με την πορεία υλοποίησης του συστήματος αξιολόγησης και βελτιώσεις που ενδεχομένως χρειαστούν.

Σε περίπτωση διαφωνίας προϊστάμενου - εργαζόμενου, διασφαλίζεται σαφές και θεσμοθετημένο πλαίσιο ενστάσεων / αναθεώρησης, με τη συμμετοχή του Συλλόγου, όπως περιγράφεται στο Άρθρο 7 του Κανονισμού.

Η όποια τυχόν χαμηλή αξιολόγηση, δεν θα επηρεάζει σε καμία περίπτωση τη σχέση εργασίας και το ύψος των αμοιβών. Οι επιπτώσεις της αρνητικής απόδοσης, είναι αυτές που ήδη καθορίζονται από τον ισχύοντα Οργανισμό Προσωπικού.

Κανονισμός ενστάσεων επί των αξιολογήσεων.

Η υπογραφή του προσαρτήματος που καθορίζει τη λειτουργία της επιτροπής ενστάσεων, ανοίγει το δρόμο ώστε, όσοι συναδέλφοι εκτιμούν ότι η αξιολόγησή τους δεν αντιπροσωπεύει την εργασιακή τους αξία μέσα στο έτος, να έχουν τη δυνατότητα να ασκήσουν ένσταση. Η ένσταση αποτελεί δικαίωμα του εργαζόμενου, ασκείται σε ατομικό επίπεδο και ταυτόχρονα αποτελεί το καλύτερο συλλογικό φίλτρο για τον έλεγχο της λειτουργίας του συστήματος αξιολόγησης. Ως εκ τούτου, καλούμε όλους συναδέλφους εκτιμούν το παραπάνω, να ασκήσουν το δικαίωμα τους αυτό.

Για την υπογραφή του προσαρτήματος υπήρξε μεγάλη προσπάθεια από το Σύλλογο ώστε να βρεθεί η διαδικασία που θα εξυπηρετούσε τόσο τις αρχές του συστήματος αξιολόγησης, όσο και των ενστάσεων και δε θα υποβάθμιζε το έργο της επιτροπής ενστάσεων και τις αποφάσεις της. Μέσα σε αυτή την χρονοβόρα διαδικασία, υπήρξαν πολλές παλινωδίες και προσπάθειες ώστε να μειωθεί περαιτέρω ο ρόλος των εργαζομένων στην επιτροπή. Παρόλα αυτά καταφέραμε να συμφωνήσουμε σε ένα κείμενο που κρίνει την ένσταση, είτε ως προς την τήρηση των διαδικασιών που ακολουθήθηκαν, είτε ως προς τη διαφωνία επί του επιπέδου αξιολόγησης.

Ο παρών Κανονισμός Αξιολόγησης μετά από δύο χρόνια λειτουργίας, έφερε στο φως θέματα που ενώ είχαμε ζητήσει να ενταχθούν στη συμφωνία, αυτά δεν έγιναν αποδεκτά από τη Διοίκηση με αποτέλεσμα την ύπαρξη γκρίζων ζωνών και προβλημάτων που εύλογα ανακύπτουν στο παρόν σύστημα. ,

Σήμερα λοιπόν και υπό το πλαίσιο του περιεχόμενου της συμφωνίας αυτής στην οποία προβλέπονται δυνατότητες τροποποίησης και από τα δύο μέρη επαναφέρουμε τις προτάσεις μας που είχαν κατατεθεί και οι οποίες περιλάμβαναν: α) την ύπαρξη δυο (και όχι ενός) αξιολογητών β) Να προβλεφθεί ειδική αιτιολογία αξιολογητών (αλλά και αξιολογούμενου-συναδέλφων/υφισταμένων), ει δυνατόν με συγκεκριμένες θετικές/αρνητικές αναφορές συγκεκριμένων περιστατικών, στην κατώτατη αλλά και στην ανώτατη κλίμακα απόδοσης. γ) Την αξιολόγηση και των αξιολογητών για την ορθή τήρηση των κανόνων του συστήματος και ιδίως για την ορθότητα - τεκμηρίωση των κρίσεών τους, λαμβανομένων υπόψη των αναθεωρήσεων που γίνονται αποδεκτές, με ειδικό για αυτούς αντίστοιχο κριτήριο αξιολόγησης.

Γ. ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΦΩΝΙΑ ΟΤΟΕ-ΣΕΤΠ-ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΠΕΙΡΑΙΩΣ για τη διασφάλιση των εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζόμενων στο πρ. RBU

Με αφορμή μια δημόσια παρέμβαση την 22/5/2019 του Υπουργού Επικρατείας που έδινε ουσιαστικά το πράσινο φως από την πλευρά της Κυβέρνησης στην Διοίκηση της Τράπεζας Πειραιώς να προχωρήσει στην απόσχιση της Δ/σης RBU, ξεκίνησε μια μεγάλη χρονική περίοδος πολυάριθμων γεγονότων σχετιζόμενα με τους όρους της μετάβασης ή μη, των εργαζόμενων στην εν λόγω Δ/ση τα οποία, με τη στάση συγκεκριμένων συλλόγων και συνδικαλιστικών παρατάξεων, οδήγησαν συνδυαστικά με τη διαρκή μεθόδευση της Τράπεζας, στην απόλυση 24 συναδέλφων μας.

Η υπεύθυνη και μεθοδική στάση όμως, τόσο του Συλλόγου μας όσο και της ΟΤΟΕ, η οποία συντόνισε όλον τον αγώνα παρεμβάσεων αλλά και την υπογραφή της Συλλογικής Συμφωνίας για τα εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα των συναδέλφων που θα συνέχιζαν να εργάζονται στη Intrum, ήταν καθοριστικής σημασίας για τη συνέχεια και την προοπτική τόσο των συναδέλφων όσο και συνολικά για την προοπτική του κλάδου και της Ομοσπονδίας μας, ως προς την συνδικαλιστική διεύρυνση του ρόλου της σε ένα νέο τοπίο λειτουργίας νέων οντοτήτων στον χ/π κλάδο.

Η συμφωνία αυτή ήταν και είναι, η πρώτη με ένα τέτοιο περιεχόμενο. **Μια συμφωνία η οποία αποτελεί τον οδηγό στον κλάδο** και έδειξε τον δρόμο και στις άλλες περιπτώσεις αποσχίσεων των υπολοίπων τραπεζών ώστε οι συνάδελφοι μας αλλά και στο μέλλον να εξακολουθήσουν να καλύπτονται από την Κλαδική μας Σύμβαση και να συνεχίσουν να βρίσκονται στην οικογένεια της ΟΤΟΕ με τη δημιουργία επιχειρησιακού σωματείου στην Intrum.

Τα γεγονότα και οι εξελίξεις που ακολούθησαν για τους εργαζόμενους του πρ. RBU που επέλεξαν να μεταφερθούν στη νέα εταιρεία είναι εδώ για τον καθένα που θέλει να τα κρίνει σήμερα, ενώ οι καταχρηστικές απολύσεις που έγιναν από την Τράπεζα, ακολουθώντας διαρκώς μια μεθοδευμένη τακτική καταστρατήγησης της συμφωνίας, με την συντονισμένη και στρατηγική παρέμβαση της ΟΤΟΕ και των Συλλόγων που στήριξαν τη συμφωνία, έχουν ανακληθεί στο σύνολό τους.



Δ. Δημιουργία νέου ενιαίου Αποταμιευτικού Προγράμματος με τη μορφή Ταμείου Επαγγελματικής Ασφάλισης (Τ.Ε.Α.).

Η υλοποίηση ενός προγράμματος εφάπαξ για όλους τους εργαζόμενους, ήταν και είναι κορυφαίος στόχος, που η υλοποίησή του ξεκίνησε από την ημέρα ρευστοποίησης όλων των προηγούμενων προγραμμάτων εφάπαξ. Η προσπάθειά μας, είχε ως αφετηρία, τη δέσμευση από την πλευρά της Διοίκησης, ότι το όποιο πρόγραμμα εφάπαξ, θα είχε αναδρομική ισχύ καταβολής εισφορών από 1/1/2019, για όλους. Στα δύο αυτά περίπου χρόνια, προέκυψαν θέματα που καθυστέρησαν τη διαδικασία, αλλά η ενυπόγραφη δέσμευση που είχαμε αποκομίσει, κατοχύρωνε στο έπακρο τα δικαιώματά μας.

Το Τ.Ε.Α. αποτελεί το φορέα, από τον οποίο, το σύνολο των εργαζομένων, θα λαμβάνει εφάπαξ, ενώ σε δεύτερο χρόνο, θα αποτελέσει το φορέα που θα εντάξει στη λειτουργία του, τη συμπληρωματική κάλυψη υγείας (ομαδικό ιατροφαρμακευτικό πρόγραμμα).

Η Τράπεζα Πειραιώς, είχε αρχικά την πρόθεση, να δημιουργήσει το Τ.Ε.Α. με συμμετοχή από την πλευρά της, για κάθε εργαζόμενο, σε ποσοστό 1%, επί των μικτών μηνιαίων αποδοχών, για 12 μήνες, με τη βούληση να επανεξετάσει το ποσοστό, κατά τη λειτουργία του Ταμείου. Έπειτα από διαρκείς πιέσεις, καταφέραμε το ποσοστό αυτό να γίνει 2% και να καταβάλλεται επί 14 μισθών ετησίως. Επιπλέον, με παρέμβασή μας, πετύχαμε το κόστος λειτουργία του Τ.Ε.Α., να μην καλύπτεται από τις εισφορές, αλλά από την Τράπεζα.

Η δημιουργία ενός ενιαίου Προγράμματος Εφάπαξ, ήταν διαχρονική μας διεκδίκηση, όπως αυτή είχε αποτυπωθεί σε κάθε πρόταση Επιχειρησιακής Σύμβασης που είχαμε καταθέσει στην Τράπεζα. Στη συμφωνία ρευστοποίησης του Προγράμματος Εφάπαξ της Ε.Σ.Σ.Ε. 1994, υπογράφηκε η υποχρέωση της Τράπεζας, για τη δημιουργία ενός νέου, ενιαίου Προγράμματος Εφάπαξ, με αναδρομική ισχύ καταβολής εισφορών της Τράπεζας για τους εργαζόμενους από 1 Ιανουαρίου 2019.



Ο Σύλλογός μας, στις προτάσεις του, κινήθηκε σε δύο βασικούς άξονες, που έχουν να κάνουν, αφενός με τη θεσμική κατοχύρωση της θέσης των εργαζομένων και γι' αυτό ζητήθηκε το Πρόγραμμα να αποτελεί προϊόν Επιχειρησιακής Συμφωνίας, αφετέρου στη βελτίωση του ποσοστού εργοδοτικής εισφοράς.

Στην μεν πρότασή μας, η δημιουργία του νέου Ταμείου να αποτελεί προϊόν Επιχειρησιακής Σύμβασης, αντιμετωπίσαμε την κάθετη άρνηση της Τράπεζας, επί της αρχής, στη δε βελτίωση του ποσοστού εργοδοτικής εισφοράς, πετύχαμε αυτή να γίνει 2% επί του μικτού, μηνιαίου μισθού και για 14 μήνες το έτος.

Το ΤΕΑ Πειραιώς αποτελεί τον πρώτο κοινό θεσμό ασφάλισης που αντιμετωπίζει ενιαία όλους τους εργαζόμενους στην Τράπεζα Πειραιώς. Πρόκειται για έναν νέο θεσμό, η ίδρυσή του οποίου ήταν απόρροια της διαρκούς προσπάθειάς μας για ενιαία δικαιώματα που θα ανταποκρίνονται στις ανάγκες όλων μας.

Το Τ.Ε.Α. αποτελεί την απαρχή μιας μεγάλης ευκαιρίας να χτίσουμε σε νέα βάση, με νέες δεσμεύσεις και με την καθολική συμμετοχή όλων μας, ένα ισχυρό δίκτυο προστασίας, για την Υγεία και την Αποταμίευση.

Η λειτουργία του Τ.Ε.Α. δεν θέλουμε να αποτελεί μια πλατφόρμα μονομερούς παροχής της Τράπεζας προς τους εργαζόμενους, αλλά επιδιώκουμε να εντάξουμε σε αυτό συλλογικές μας διεκδικήσεις και να αποτελέσει εργαλείο βελτίωσης και διεύρυνσης των υπαρχόντων δικαιωμάτων μας.

Συγκεκριμένα στοχεύουμε:

- Η εφάπαξ παροχή (τακτική και έκτακτη) από μονομερούς παροχή να κατοχυρωθεί θεσμικά και να ρυθμίζεται με Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.
- Εν όψει της ένταξης του Ομαδικού Ασφαλιστηρίου της ΝΝ στο ΤΕΑ, επιδιώκουμε την άμεση βελτίωση της λειτουργίας του, των διαδικασιών αποζημίωσης και την ενίσχυση των υφιστάμενων καλύψεων, λαμβάνοντας υπόψη τις όποιες δυσλειτουργίες αντιμετωπίζουμε μέχρι σήμερα και κυρίως τις πραγματικές ανάγκες μας.
- Συγχρόνως, στοχεύουμε στη θεσμική συνεργασία με το ΤΥΠΑΤΕ (Ταμείο Υγείας πρώην ΑΤΕ), για την επαναλειτουργία των υφιστάμενων πολυιατρείων του, αναφορικά με την παροχή πρωτοβάθμιας περίθαλψης σε ΟΛΟΥΣ ΜΑΣ, με προοπτική σταδιακής πανελλαδικής κάλυψης και με ξεκάθαρη επιδίωξη την ενεργή συμμετοχή της Τράπεζας.
- Επιδιώκουμε τη διατήρηση των παροχών του πρώην ΤΑΥΤΕΚΩ, σε περίπτωση δυσμενούς μεταβολής τους εν όψει της κατάρτισης του Ενιαίου Κανονισμού του ΕΦΚΑ (αναρρωτικές άδειες, κατασκηνώσεις, επίδομα συμπάρστασης κτλ.). Η επιδίωξή μας αυτή, έρχεται συμπληρωματικά στην προσπάθεια της ΟΤΟΕ για να διατηρηθούν οι παροχές του πρώην ΤΑΥΤΕΚΩ και ως μία επιπλέον εναλλακτική πρόταση.

Δ. Hive down: Συμφωνία που διασφαλίζει τους εργαζόμενους, σήμερα και στο μέλλον.

Με σκοπό την πλήρη διασφάλιση όλων των εργασιακών δικαιωμάτων και όλων των εργαζομένων στην Τράπεζα Πειραιώς, εν όψει του μετασχηματισμού της Τράπεζας (Hive Down), ο Σύλλογος υπέγραψε τον Αύγουστο του 2020 με τη Διοίκηση της Τράπεζας συλλογική συμφωνία με όρους πλήρους κατοχύρωσης των δικαιωμάτων μας.

Η συμφωνία αυτή υπογράφηκε και διασφαλίζει στο διηνεκές θεσμικά και νομικά:

Όλους τους εργαζόμενους που μεταφέρθηκαν στην NewCo (Νέα Τράπεζα).

Όλους τους εργαζόμενους (περίπου 40) στην HoldCo (Εταιρεία Συμμετοχών).

Οι όροι της συμφωνίας αναλυτικά κατοχυρώνει: τη διατήρηση των δικαιωμάτων από τις ατομικές συμβάσεις, τις εκάστοτε ισχύουσες Επιχειρησιακές Συμβάσεις Εργασίας και τις Κλαδικές Συμβάσεις Εργασίας μας, τον Κανονισμό Εργασίας καθώς και όλες τις παροχές και τα εργασιακά μας δικαιώματα, τα ομαδικά προγράμματα ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης, Ομαδικά Προγράμματα Εφάπαξ, την ενιαία τιμολογιακή πολιτική (staff) για όλα τα δάνεια και τις υπηρεσίες της Τράπεζας.

Ε. Συμφωνία για τη ρευστοποίηση του προγράμματος εφάπαξ της ειδικής Σ.Σ.Ε. 1994.

Η συμφωνία για την πρόωρη ρευστοποίηση στο πρόγραμμα εφάπαξ της ειδικής Σ.Σ.Ε. 1994, είχε την σφραγίδα της αποφασιστικής στάσης του Συλλόγου μας από την πρώτη στιγμή, ξεκαθαρίζοντας ότι οι 2500 εργαζόμενοι πρέπει να λάβουν όσα δικαιούνται, τα οποία αποτελούν δική τους κατάκτηση για περισσότερο από 30 χρόνια.

Η Τράπεζα επιθετικά, επιθυμούσε τη μειωμένη οικονομική αποζημίωση των δικαιούχων του Προγράμματος αυτού, όσο και τη μονομερή κατάργηση μιας Επιχειρησιακής Σύμβασης, πράξη που θα οδηγούσε αλυσιδωτά, σε συνολική αποδόμηση όλων των θεσμικών κατακτήσεων μας.

Για να υπερασπιστούμε τη Σύμβαση αυτή και τους εργαζόμενους, καταφύγαμε στα ένδικα μέσα, καταθέτοντας ασφαλιστικά μέτρα και ασκώντας προσωρινή διαταγή, προκειμένου να αποτρέψουμε τη δημιουργία τετελεσμένων γεγονότων και πράξεων από την πλευρά της Τράπεζας («πάγωμα» του Προγράμματος στις 31/12/2018 και απόδοση της μέχρι τότε συσσωρευμένης αξίωσης κατά τη συνταξιοδότηση του εργαζομένου και εάν αυτή συνέβαινε από την Τράπεζα). Η δικαίωσή μας από το Δικαστήριο πέτυχε την ανακοπή της μονομερούς καταγγελίας του Προγράμματος από την πλευρά της Τράπεζας και την επαναφορά της στη διαδικασία της διαπραγμάτευσης.

Αποτέλεσμα της αποφασιστικής μας στάσης, ήταν η συμφωνία για τη ρευστοποίηση του εν λόγω Προγράμματος, τόσο με θεσμικά κατοχυρωμένο τρόπο, όσο και με βελτίωση επί των ποσών αποζημίωσης (ενδεικτικά να αναφέρουμε ότι οι συνάδελφοι που δεν είχαν κλείσει 15 έτη στο Πρόγραμμα, πριν από τις ενέργειές μας, θα ελάμβαναν μόνο τις εισφορές τους και οι υπόλοιποι θα ελάμβαναν αναλογικά μικρότερο ποσό).

Έτσι προχωρήσαμε σε μια συμφωνία ρευστοποίησης του Προγράμματος, με την προϋπόθεση της υπερψήφισης και έγκρισης αυτής από τους δικαιούχους, γεγονός που συνέβη, με ποσοστό 96,37% και αναγνώρισε με τον πλέον εμφατικό τρόπο, τους χειρισμούς του Συλλόγου μας και την τελική κατάληξη της συμφωνίας μεταξύ Συλλόγου και Τράπεζας.

Η συμφωνία αυτή, εξασφάλισε στο σύνολο των δικαιούχων προγράμματος όσα δικαιούνταν ο καθένας τη στιγμή της ρευστοποίησης ώστε οι συνάδελφοι να ενταχθούν χωρίς οικονομικές απώλειες στο νέο ενιαίο αποταμιευτικό πρόγραμμα του Τ.Ε.Α.

ΣΤ. Αποτροπή απόφασης της Τράπεζας για δημιουργία θεσμικού πλαισίου που θα περιλαμβάνει «εθελοντικές» άδειες άνευ αποδοχών και «εθελοντική» μερική απασχόληση για τους εργαζόμενους στην Τράπεζα.

Η Τράπεζα Πειραιώς στα τέλη του 2018 με πρωτοφανή προκλητικότητα κάλεσε το Σύλλογο, να του ανακοινώσει μια αντεργατική απόφασή της, που ξεπερνούσε κάθε προηγούμενο στον τραπεζικό κλάδο.

Ανακοίνωσε στους εκπροσώπους του Συλλόγου μας την πρόθεσή της να θέσει σε ισχύ ένα θεσμικό πλαίσιο που θα ορίζει:

- α) εθελοντική άδεια άνευ αποδοχών για τους εργαζόμενους και
- β) εθελοντική μερική απασχόληση.

Διαμηνύσαμε στη Διοίκηση της Τράπεζας να μην τολμήσει να εφαρμόσει τέτοιες αντεργατικές ενέργειες, γιατί απέναντί της δεν θα ήταν μόνο ο Σύλλογος και οι εργαζόμενοι στην Τράπεζα Πειραιώς, αλλά και η ΟΤΟΕ και σύσσωμος ο Κλάδος των Τραπεζοϋπαλλήλων. Το μήνυμα του Συλλόγου μας για τα δύο αυτά θέματα ήταν σαφές: «Καλύτερα να μην τολμήσετε ...».

Αυτή η αποφασιστική στάση του Συλλόγου μας, όπως αποτυπώθηκε με την ανακοίνωσή μας, αλλά και η παράλληλη αντίδραση μέσω της ΟΤΟΕ, έφερε αποτέλεσμα και ματαίωσε την απόφαση της Τράπεζας.

Z. Συμβολή του Συλλόγου μας στην υπογραφή νέας Κλαδικής Συλλογικής Σύμβασης ΟΤΟΕ-Τραπεζών 2019-2021.

Ο Σύλλογός μας, για μια ακόμα φορά, είχε σταθερή και αποφασιστική συμβολή στην διαδικασία διεκδίκησης της νέας τριετούς κλαδικής Σ.Σ.Ε. της ΟΤΟΕ και των Τραπεζών που υπογράφηκε πρόσφατα.

Τα σημαντικότερα νέα βελτιωτικά σημεία της ισχύουσας Κλαδικής Σύμβασης, είναι:



του στη συνολική απόδοση σε μια ομάδα.

- Η ενισχυμένη – έναντι της προηγούμενης - ρήτρα για τη διασφάλιση της Απασχόλησης.
- Η έναρξη σταδιακής μισθολογικής αποκατάστασης απωλειών των προηγούμενων ετών της οικονομικής κρίσης, που πέρα από την συνολική ποσοστιαία αύξηση 2,75% του Ενιαίου Μισθολογίου, σηματοδοτεί – για πρώτη φορά μετά το 2009 – τη μεταστροφή της τάσης μείωσης του εισοδήματός μας και την επαναφορά της λειτουργίας του.
- Η υποχρέωση παροχής εκπαίδευσης και κατάρτισης του προσωπικού των τραπεζών από τον εργοδότη ενόψει των τεχνολογικών αλλαγών
- Η αποσύνδεση της ατομικής ποσοτικής στοχοθεσίας στην αξιολόγηση της απόδοσης των εργαζόμενων η οποία θα εξαρτάται από τις γνώσεις, τις ικανότητες στην εργασιακή απόδοση, στη συμπεριφορά και στη συμβολή

Η συμμετοχή και η υποστήριξή μας προς την ΟΤΟΕ, στην προσπάθειά της αυτή, ήταν καθοριστική. Από την πρώτη στιγμή, σε όλους τους χώρους εργασίας, έγιναν ενημερώσεις για τη διεκδίκηση. Ενώ όταν προκηρύχτηκε η απεργία, η δράση μας για την επιτυχία της απεργίας και η ανταπόκριση των συναδέλφων, έδωσε το διαπραγματευτικό πλεονέκτημα στην ΟΤΟΕ, για να καταφέρει την υπογραφή της νέας Κλαδικής Σ.Σ.Ε.

H. Παρεμβάσεις του Συλλόγου σε εργασιακά και ασφαλιστικά θέματα.

Παράλληλα με τα κυρίαρχα θεσμικής και ουσιαστικής φύσεως θέματα που αναλύθηκαν παραπάνω, ο Σύλλογός προχώρησε σε πληθώρα δράσεων και παρεμβάσεων για τη διευθέτηση εργασιακών θεμάτων που προέκυψαν κυρίως από την στάση και τις αποφάσεις της Τράπεζας όλη την προηγούμενη περίοδο :

H1. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΟΥΣ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗΣ – ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ SUNRISE-ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΕΙΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ

Ο Σ.Ε.Τ.Π. από την έναρξη του τελευταίου προγράμματος οικειοθελούς αποχώρησης, στις 2 Νοεμβρίου 2020, τοποθετήθηκε ξεκάθαρα. Τόσο ως προς την περαιτέρω συρρίκνωση του Δικτύου Καταστημάτων, όσο και για τους όρους της συμμετοχής των εργαζομένων στο Πρόγραμμα, χωρίς πιέσεις και εκβιασμούς. Πραγματοποιήσαμε συναντήσεις και παρεμβάσεις προς τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού.

Θέσαμε ξεκάθαρα τις θέσεις μας και προτείναμε λύσεις, παρεμβαίνοντας ουσιαστικά στο πρόβλημα που η Τράπεζα δημιουργούσε. Όσο όμως από την πλευρά της Τράπεζας δεν υπήρχε διάθεση για λύση, οφείλαμε να προστατέψουμε το σύνολο των εργαζομένων που δέχονταν επίθεση, οπότε και στις 20 Νοεμβρίου 2020, [αποστείλαμε εξώδικο](#), προς τη Διοίκηση με το οποίο:

- Καταγγέλλαμε τη μείωση των καταστημάτων, ειδικά στην Περιφέρεια και τις ευαίσθητες εθνικά περιοχές,
- Καταγγέλλαμε τη μονομερή απόφαση της Τράπεζας να θέσει τους εργαζόμενους σε υποχρεωτική άδεια,
- Καταγγέλλαμε τη μη ύπαρξη προηγούμενου σχεδιασμού και ουσιαστικής διαδικασίας αξιοποίησης των συναδέλφων.
- Ρητά αποκρούσαμε ως παράνομη την επιβολή της υποχρεωτικής άδειας στους συναδέλφους.
- Καλέσαμε την Τράπεζα να μη αποστείλει επιστολές και να παύσει την άσκηση ψυχολογικής βίας.
- Δηλώσαμε ότι υπάρχουν ακόμα περιθώρια να προβεί στην αξιοποίηση του προσωπικού σύμφωνα με τις κείμενες Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας.
- Δηλώσαμε ότι θα προβούμε σε κάθε νόμιμη ενέργεια και συλλογική δράση για την προάσπιση των συμφερόντων των μελών μας.



Η Τράπεζα ακολουθώντας μια παρελκυστική πολιτική δημιουργίας σκηνοθετημένου αδιεξόδου, παραβιάζοντας στην ουσία τους συμβατικούς της όρους που τη δεσμεύουν, ανακοίνωσε προς τους συναδέλφους των καταστημάτων που έκλεισαν και δεν δήλωσαν συμμετοχή στην εθελουσία έξοδο, ότι θα τεθούν σε αναγκαστική άδεια και δε θα τοποθετηθούν σε άλλα καταστήματα.

Μετά τις πρωτοβουλίες που ανέλαβε η ΟΤΟΕ και σε συντονισμό με όλες τις ενέργειες του Συλλόγου μας, η **Τράπεζα**, έπειτα από δύο διαδοχικές συναντήσεις, δεσμεύτηκε στο Προεδρείο της ΟΤΟΕ, ότι δε θα προχωρήσει σε καταγγελίες συμβάσεων, θα παύσει την τοποθέτηση των συναδέλφων μας σε αργία και θα τους επανεντάξει στις εργασίες της.

Με άμεσες ενέργειες και τεκμηριωμένα επιχειρήματα, μπορέσαμε να αντικρούσουμε τις επιδιώξεις της Διοίκησης

και να φέρουμε το επιθυμητό αποτέλεσμα. **Οι συνάδελφοι μας των συγκεκριμένων καταστημάτων, τοποθετήθηκαν, είτε στις θέσεις που είχαν προκηρυχθεί και είχαν οι ίδιοι επιλέξει, είτε η πλειοψηφία τους τοποθετήθηκαν σε μια νέα Υπηρεσία της Τράπεζας** όπως αυτό συμφωνήθηκε μεταξύ της Τράπεζας και της ΟΤΟΕ η οποία λειτουργεί με τηλεργασία και για λογαριασμό του Δικτύου Καταστημάτων, και χωρίς η τοποθέτηση αυτή να έχει προσωρινό χαρακτήρα.

Σε συνέχεια της ένταξης των εργαζομένων, η Τράπεζα, συνεχίζοντας την παρελκυστική της πολιτική, ενημέρωσε τους εν λόγω εργαζόμενους να προσέλθουν σε καταστήματα πλησίον του τόπου κατοικίας τους, για να υπογράψουν, μία μη θεσμική από την πλευρά μας ενέργεια, όπως δηλαδή, να υπογραφεί ένα προσάρτημα ατομικής σύμβασης εργασίας του κάθε εργαζόμενου.

Επί της αρχής, πάγια θέση του Συλλόγου μας είναι, οποιαδήποτε ρύθμιση αφορά στις συμβάσεις εργασίας μας, αυτή θα πρέπει να θεσμοθετείται μέσω συλλογικών συμφωνιών και όχι να ρυθμίζεται με ατομικές συμβάσεις εργασίας.

Ο Σύλλογός μας στην εξέλιξη αυτή, αντέδρασε άμεσα και ζήτησε να ενημερωθεί για το περιεχόμενο της ατομικής σύμβασης αυτής. Κρίναμε ότι με το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο και την Κ.Υ.Α., δεν ήταν απαραίτητη η υπογραφή προσαρτήματος. Με παρέμβασή μας, θέσαμε τις θέσεις μας στην Τράπεζα και από κοινού συμφωνήθηκε ότι δε χρειάζεται να υπογραφεί από τους συναδέλφους προσάρτημα στην ατομική τους σύμβαση.

Παράλληλα, όλο το παραπάνω χρονικό διάστημα, στο πλαίσιο των παρεμβάσεών μας δημοσιοποιήσαμε το θέμα της συρρίκνωσης του Δικτύου και ζητήσαμε συναντήσεις από τα Υπουργεία Εργασίας, Ανάπτυξης και Οικονομίας και τα κοινοβουλευτικά πολιτικά κόμματα και φορείς. Τις παρεμβάσεις αυτές θα τις συνεχίσουμε, με σκοπό να ακουστούν οι θέσεις και οι προτάσεις για ανακοπή της περαιτέρω συρρίκνωσης του Δικτύου Καταστημάτων της Τράπεζας και γενικότερα των Τραπεζών.



H2. Δεν υπάρχει «Ανατολή» χωρίς τους εργαζόμενους

Με αφορμή τις εξελίξεις που αφορούσαν το ζήτημα υποχρεωτικής μείωσης του ποσοστού του ΤΧΣ, της αύξησης κεφαλαίου της Τράπεζας, και του επιχειρηματικού σχεδίου «Sunrise» ο Σύλλογος, πραγματοποίησε διαδοχικές συναντήσεις με τον Δ/ντα Σύμβουλο κο Μεγάλου και με στελέχη της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού της Τράπεζας.

Οι θέσεις του Συλλόγου που κατατέθηκαν στις συναντήσεις αυτές συνοψίζονται στα εξής:

- Δε μπορεί οι ευρύτεροι σχεδιασμοί της Τράπεζας να αποτυγχάνουν και ο μοναδικός της στόχος που κάθε φορά επιτυγχάνεται να είναι η μείωση του προσωπικού. Πρέπει να σταματήσει πλέον ο αριθμός των εργαζομένων στην Τράπεζα να αποτελεί στόχο για εξυγίανση.
- Η ανάπτυξη δια της συρρικνώσεως είναι οξύμωρη. Επαναλάβαμε ότι η ανάπτυξη έρχεται από τη λειτουργική εκμετάλλευση των ανθρώπινων πόρων και όχι από την απαξίωσή τους.
- Με ανασφαλείς, χωρίς προοπτική και όραμα, το σύνολο των εργαζομένων της, με ευθύνη της πολιτικής της Τράπεζας για αυτό, δεν υπάρχει περίπτωση επίτευξης αύξησης της παραγωγικότητας (κατά 40%), όπως το σχέδιο «Ανατολή» θέτει ως στόχο.

- Αντί η Τράπεζα να προχωρά σε νέες προσλήψεις και εξωτερίκευση εργασιών, οφείλει να μετεκπαιδεύσει και να αξιοποιήσει το υπάρχον προσωπικό και όχι να το απαξιώνει δείχνοντάς του την πόρτα της «εθελουσίας εξόδου».

Κι όλα τα παραπάνω όταν ήδη έχουν συντελεστεί τα κάτωθι:

- Μισθολογικό κόστος, χωρίς το κόστος εθελουσιών: 468 εκ. το έτος 2019, 424 εκ. το έτος 2020 (μείωση κατά 10%) και στόχο 360 εκ. με το σχέδιο «Ανατολή». Μείωση μισθολογικού κόστους από το 2019 μέχρι το σχέδιο «Ανατολή» 23%.
- Διοικητικά έξοδα: 386 εκ. το έτος 2019, 404 εκ. το έτος 2020 και στόχο 350 εκ. με το σχέδιο «Ανατολή». Μείωση διοικητικών εξόδων από το 2019 μέχρι το σχέδιο «Ανατολή» 9,3%.
- Δείκτης παραγωγικότητας προσωπικού: 150 το έτος 2019, 175 το έτος 2020 και στόχο 210 με το σχέδιο «Ανατολή». Αύξηση παραγωγικότητας των εργαζομένων από το 2019 μέχρι το σχέδιο «Ανατολή» 40%.
- Δίκτυο καταστημάτων: 578 το έτος 2019, 484 το έτος 2020 (μείωση κατά 16,3%) και στόχο 430 με το σχέδιο «Ανατολή». Μείωση του Δικτύου καταστημάτων από το 2019 μέχρι το σχέδιο «Ανατολή» 26%.
- Εργαζόμενοι: 11.600 το έτος 2019, 10.400 το έτος 2020 (μείωση κατά 10,5%) και στόχο 8.000 με το σχέδιο «Ανατολή». Μείωση των εργαζομένων από το 2019 μέχρι το σχέδιο «Ανατολή» 31%.
- Τέλος όλα αυτά τα μεγέθη υπάρχουν όταν ο δείκτης έξοδα προς έσοδα είναι στο 43% από το 2019, ενώ ο μέσος όρος των ελληνικών τραπεζών είναι 51% και των ευρωπαϊκών 65,7%.



Ενόψει όλων των επικείμενων εξελίξεων καλέσαμε και καλούμε όλους τους συναδέλφους το επόμενο διάστημα να αντιμετωπίσουμε τα σχέδια της Διοίκησης, με ετοιμότητα και ενότητα. Είναι ώρα ευθύνης για τους Συλλόγους, αλλά και ώρα ατομικής ευθύνης του κάθε συναδέλφου και πρέπει να συνειδητοποιήσουμε ότι τα σχέδια της Τράπεζας απειλούν ευθέως και καθολικά την εργασιακή μας υπόσταση.

Απέναντι στην απειλή αυτή, η συλλογικότητα είναι η μόνη απάντηση. Σε συντονισμό με την ΟΤΟΕ, οι τρεις Σύλλογοι, ΣΕΤΠ, ΣΕΤΑΠ και ΣΥΣΠ ΕΤΒΑ, έχουμε αναλάβει κοινή δράση, πραγματοποιούμε κοινές παρεμβάσεις και σχεδιάζουμε τον αγώνα μας, για να αναχαιτίσουμε τα αντεργατικά σχέδια της Τράπεζας.

Τέλος για την αντιμετώπιση των αποφάσεων της Διοίκησης για την υλοποίηση του νέου προγράμματος μείωσης καταστημάτων και προσωπικού θα κάνουμε εκ νέου κύκλο επαφών με όλους τους πολιτικούς φορείς, ζητώντας τους να σταθούν αρωγοί στην προσπάθειά μας για την προστασία των εργαζομένων.

Η3. ΑΠΟΣΧΙΣΗ ΦΥΛΑΚΩΝ-ΚΑΘΑΡΙΣΤΡΙΩΝ - Η ΕΞΩΤΕΡΙΚΕΥΣΗ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΟΧΗΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΑΠΟΡΡΥΘΜΙΣΗΣ

Με πρωτοβουλία του ΣΕΤΠ - όλοι οι Σύλλογοι Εργαζομένων στην Τράπεζα Πειραιώς καταγγείλαμε ομόφωνα σε κοινή ανακοίνωσή μας την αντεργατική και παράνομη και ξαφνική απόφαση της Τράπεζας, για την απόσχιση των κλάδων Φύλαξης και Καθαριότητας και των εργαζόμενων σε τρίτη εταιρεία τον Δεκέμβριο του 2017.

Σε κοινή σύσκεψη όλων των Συλλόγων με το Προεδρείο της ΟΤΟΕ, ζητήσαμε την απόσυρση της ανήθικης αυτής απόφασης της Διοίκησης, και την απαρέγκλιτη τήρηση των συλλογικών συμφωνιών που έχει υπογράψει για την προστασία της απασχόλησης στον κλάδο.

Στη συνέχεια και μετά την άτυπη συνάντηση με τη Διοίκηση της Τράπεζας που πραγματοποιήθηκε με όλους τους Συλλόγους, με θέμα τη ματαίωση της απόφασης της και κατά την οποία η Διοίκηση τήρησε αμετακίνητη στάση, προχωρήσαμε από κοινού με όλους τους Συλλόγους, σε πολύωρη παράσταση διαμαρτυρίας στις 19/12 στην εσωτερικό χώρο της εισόδου του κεντρικού κτιρίου της Διοίκησης.



Παράλληλα για το θέμα ζητήθηκε την 21/12/2017, με παρέμβαση της ΟΤΟΕ, επίσημη συνάντηση με την Υπουργό Εργασίας, την ΟΤΟΕ και τη Διοίκηση της Τράπεζας. Μετά το πέρας της τριμερούς συνάντησης που πραγματοποιήθηκε στο Υπουργείο Εργασίας το αποτέλεσμα αυτής, που ήταν το "πάγωμα" της διαδικασίας απομάκρυνσης 120 συναδέλφων (φυλάκων & καθαριστριών).

Η αποτροπή της αντεργατικής πρακτικής της Διοίκησης με την κοινή συμπόρευση όλων των Συλλόγων και της ΟΤΟΕ αποτέλεσε το δείγμα της δυναμικής που μπορεί να δημιουργηθεί με την συλλογική ενότητα στην Τράπεζα Πειραιώς.

Η4. Υποστελέχωση Δικτύου Καταστημάτων-Τήρηση του θεσμοθετημένου ωραρίου εργασίας και αμοιβή της υπερωριακής απασχόλησης.

Ιδιαίτερα μετά την ολοκλήρωση του τελευταίου προγράμματος εθελουσίας, διαπιστώσαμε ότι δεν έχουν καλυφθεί πολλές από τις κενές θέσεις που προέκυψαν.

Αποτέλεσμα αυτού, είναι σε συγκεκριμένα καταστήματα να επηρεάζεται, τόσο η λειτουργία τους, όσο και η εργασιακή καθημερινότητα των συναδέλφων μας. Αυτό μάλιστα αφορά στο σύνολο των εργασιακών ρόλων του καταστήματος.

Διαπιστώσαμε επίσης, ότι σε καταστήματα που μεταφέρθηκε το πελατολόγιο και οι εργασίες καταστημάτων που έκλεισαν, δεν υπήρξε η αντίστοιχη αύξηση των θέσεων που απαιτείται, προκειμένου να εξυπηρετηθεί ο αυξημένος όγκος εργασιών.

Αν στα παραπάνω προσθέσουμε, ότι όλα αυτά παρατηρούνται σε μία εποχή όπου υπάρχουν περιορισμοί στις συναλλαγές από την Ελληνική Ένωση Τραπεζών και παράλληλα εν μέσω μιας περιορισμένης οικονομικής δραστηριότητας της χώρας, με ταυτόχρονους ελέγχους στη μετακίνηση πολιτών, αναμένουμε ότι αυτό το θέμα θα γιγαντωθεί, όταν απαιτηθεί να λειτουργήσουν με το πρότερο της πανδημίας καθεστώς.

Στο συγκεκριμένο πρόβλημα, ουσιαστική λύση μπορεί να δοθεί με την αύξηση του αριθμού των εργαζομένων στα καταστήματα που διαπιστώνεται το πρόβλημα και με την παράλληλη μείωση περιφερειακών εργασιών που θα μπορούσαν να εκτελεστούν κεντροποιημένα.

Στο πλαίσιο αυτό καταθέσαμε τη θέση μας και ζητήσαμε τη μεταστροφή σε αναπτυξιακή βάση του αριθμού των καταστημάτων, την ορθή στελέχωση αυτών, ώστε να μην παρατηρούνται φαινόμενα εργασιακής επιβάρυνσης ορισμένων ρόλων.



Παράλληλα, ζητήσαμε, η όποια κάλυψη υπηρεσιακών αναγκών στο Δίκτυο, να πραγματοποιείται κατόπιν έγκαιρης ενημέρωσης του εργαζομένου, κάλυψης των οδοιπορικών, όπως ορίζει η σχετική εγκύκλιος της Τράπεζας και προπαντός να γίνονται με βάση τα κοινωνικά κριτήρια.

Επίσης με αφορμή τα προβλήματα που παρουσιάστηκαν στο Δίκτυο των καταστημάτων, αλλά και στις άλλες υπηρεσίες της Τράπεζας, στην τήρηση του ωραρίου εργασίας, ο Σύλλογος μας έκανε παρεμβάσεις στη Διοίκηση, ενημερώνοντας ταυτόχρονα και τους εργαζόμενους με σχετικές ανακοινώσεις, για όσα ισχύουν και πρέπει να τηρούνται απαρέγκλιτα.

Παράλληλα, ζητήσαμε από την Τράπεζα, να εφαρμοσθούν κανονικά όσα προβλέπονται στο σύστημα «Εργάνη» του Υπουργείου Εργασίας και αφορούν στον προγραμματισμό και την αμοιβή των υπερωριών.

Και για τα δύο θέματα έχουν γίνει σοβαρά βήματα τήρησης και εφαρμογής και η παρακολούθηση του Συλλόγου μας προκειμένου να ελέγχονται ενδεχόμενες παραβιάσεις είναι συνεχής.

H5. Κοινή παρέμβαση ΣΕΤΠ-ΣΕΤΑΠ-ΣΥΤΠ απέναντι στις μεθοδεύσεις της Τράπεζας

Σε κοινή συλλογική παρέμβαση προχώρησαν οι Σύλλογοι προς τη Διοίκηση ενόψει μαζικών μετακινήσεων συναδέλφων σε καταστήματα που φημολογείται ότι θα κλείσουν υπό το σχέδιο Sunrise.

Απαιτήσαμε από την Τράπεζα, για ακόμα μια φορά, να εφαρμόζει τις αρχές, που η ίδια προβάλλει και μάλιστα αποτυπώνει και στην «πολιτική στελέχωσης των θέσεων εργασίας», όπου αναφέρει σχετικά και να σταματήσει τις απαράδεκτες και επαναλαμβανόμενες αυτές μεθοδεύσεις της απέναντι στους εργαζόμενους.

Παράλληλα ξεκινήσαμε μια ενωτική συνδικαλιστική δράση μεταξύ των Συλλόγων με σκοπό την αποτελεσματικότερη μας παρέμβαση, κίνηση που ανοίγει το δρόμο για μια ευρύτερη ενωτική συλλογική κίνηση προς όφελος των εργαζόμενων στην Τράπεζα.

H6. Συμμετοχή του Συλλόγου μας στη διάσκεψη της Διαρκούς Επιτροπής Οικονομικών Υποθέσεων της Βουλής

Ο Πρόεδρος του Συλλόγου μας, κλήθηκε παράλληλα με τον Πρόεδρο της ΟΤΟΕ, Γιώργο Μότσιο, σε τηλεδιάσκεψη της Διαρκούς Επιτροπής Οικονομικών Υποθέσεων της Βουλής των Ελλήνων, με θέμα την εισαγωγή προς ψήφιση του σχεδίου νόμου, που τροποποιεί τις διατάξεις του Ν.3864/2010. Στην παρέμβασή μας, την οποία [αποστείλαμε και ως υπόμνημα στην Επιτροπή](#), τονίσαμε την ανάγκη της συμμετοχής του ΤΧΣ στις αυξήσεις των μετοχικών κεφαλαίων των συστημικών τραπεζών της χώρας, με την προϋπόθεση να εξυπηρετεί τρεις βασικές παραμέτρους, όπως τις θέσαμε και στο σχετικό υπόμνημα και είναι:

Το δημόσιο συμφέρον.

Η βιωσιμότητα και ανάπτυξη της Τράπεζας.

Η εξασφάλιση της εργασίας και των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Παράλληλα κάναμε αναφορά για το μονοδιάστατο ρόλο του ΤΧΣ, όπου το προηγούμενο διάστημα εστίαζε διαρκώς, μέσω των πλάνων αναδιάρθρωσης, στην περιστολή του εργασιακού κόστους, ως μονόδρομο προς την κερδοφορία των τραπεζών.

H7. Δ/ση Πληροφορικής- παρέμβαση για στελέχωση και ρυθμίσεις

Με σχετική μας παρέμβαση και ανακοίνωση καταθέσαμε τις ανησυχίες μας για το τοπίο που διαμορφώνεται μετά και τις επιδράσεις και της πανδημίας ότι η Τράπεζα και ο τραπεζικός κλάδος εν γένει, βρίσκεται σε διαδικασία επιχειρησιακού μετασχηματισμού. Ο μετασχηματισμός αυτός, αυτονόητα επιφέρει αλλαγές στον τρόπο λειτουργίας της Τράπεζας και κατ' επέκταση στο εργασιακό περιβάλλον.

Ο Σύλλογός μας οφείλει και θα είναι εκείνος που θα παρέμβει και θα ρυθμίσει τους όρους, με σκοπό αφενός να θωρακίσει όλα όσα ο νόμος και οι συμβάσεις μας (κλαδικές και επιχειρησιακές) ορίζουν, αφετέρου να ρυθμίσει όλα όσα προκύπτουν από τη μετάβαση στη λεγόμενη νέα ψηφιακή εποχή.

Έχουμε επανειλημμένως αποτυπώσει τη θέση μας για τη νέα ψηφιακή εποχή: **Η νέα ψηφιακή εποχή δεν πρέπει να παρουσιάζεται από τις τράπεζες ως ένα μέλλον στο οποίο κάποιοι από εμάς περισσεύουν και να έχει ανασταλτικό ρόλο στην εργασία μας και τις συνθήκες της, αλλά να αποτελεί το μέσο, το όχημα, με το οποίο θα περάσουμε σε μια νέα εποχή τραπεζικών εργασιών, με καταρτισμένους, εκπαιδευμένους και περισσότερο εξειδικευμένους εργαζόμενους, έτοιμους να ανταπεξέλθουν σε νέες απαιτήσεις, ρόλους και εργασίες.**

Κύρια ανάγκη στο χώρο, είναι η στελέχωση. Ο αριθμός των εργαζομένων αυτή τη στιγμή σε τμήματα της Πληροφορικής, δεν επαρκεί για να καλυφθούν οι ανάγκες, όχι μόνο της στοιχειώδους λειτουργίας τους, αλλά της υποστήριξης συστημάτων, που η ίδια η Τράπεζα θεωρεί το μέλλον των τραπεζικών εργασιών. Μπορεί η Πληροφορική να φαίνεται ως γνωστικά εξειδικευμένος χώρος εργασίας, όμως υπάρχει ο τρόπος να στελεχωθεί με συναδέλφους, αφού τους παρασχεθεί η κατάλληλη εκπαίδευση.

Τα συστήματα αυτά απαιτούν 24ωρη επίβλεψη και παρέμβαση σε πιθανό πρόβλημα. Αυτό μέχρι σήμερα γίνεται επειδή φιλότιμα οι συνάδελφοι δηλώνουν έτοιμοι ανά πάσα στιγμή, να «μπουν στο σύστημα» να επιλύσουν όποιο πρόβλημα παρουσιάζεται. Είναι αναγκαίο να ρυθμιστούν βάρδιες λειτουργίας (όπως αυτές καθορίζονται από την Κλαδική Σ.Σ.Ε. 2013-2015) και υπηρεσία διαθεσιμότητας (stand by) πέρα από τις βάρδιες αυτές, καθορισμένη κυλιόμενα, παρέχοντας τον αντίστοιχο εξοπλισμό (π.χ. κινητό τηλέφωνο, laptop) και βέβαια αντίστοιχο επιμίσθιο.

H8. Εξώδικο του Συλλόγου προς την Διοίκηση για τις μετακινήσεις συναδέλφων ΑΜΕΑ.

Ο Σύλλογός μας έλαβε γνώση για την αυθαίρετη και παράνομη πρακτική της Τράπεζας, να μετακινεί συναδέλφους μας Α.Μ.Ε.Α, συναδέλφους με σοβαρά προβλήματα υγείας στο οικογενειακό τους περιβάλλον και συναδέλφους μονογονεϊκών οικογενειών, στο κτίριο στον Περισσό. Η πρακτική αυτή, δημιούργησε πολλά προβλήματα στην προσωπική και εργασιακή ζωή των συναδέλφων που μετακινήθηκαν. Για το λόγο αυτό, διαμαρτυρηθήκαμε έντονα και αποστείλαμε εξώδικο, προκειμένου η Τράπεζα, να σταματήσει την παράτυπη αυτή πρακτική της και να σεβαστεί τους εργαζόμενους με κριτήρια κοινωνικής ευαισθησίας.

H9. Παρεμβάσεις με θέσεις και προτάσεις, για τη βελτίωση και τη λειτουργία, του Ιατροφαρμακευτικού προγράμματος συμπληρωματικής ασφάλισης της υγείας (ΝΝ).

Για ακόμα μια φορά στα παραπάνω από δύο χρόνια λειτουργίας του Ομαδικού Ιατροφαρμακευτικού Προγράμματος, προτείναμε συγκεκριμένες βελτιώσεις, τόσο επί της διαδικασίας λειτουργίας, όσο και για τις παροχές του Προγράμματος.

Οι προτάσεις μας για άμεση βελτίωση που κατατέθηκαν σε σειρά συναντήσεων με την Διοίκηση τη χρονιά που μας πέρασε αφορούν:

- στον περιορισμό των εξαιρέσεων που αφορούν σε συγγενείς παθήσεις,
- στην προσθήκη κάλυψης εμβολιασμών,
- στην απλούστευση της διαδικασίας αποζημίωσης,
- στην ευρύτερη κάλυψη ορθοπεδικών παθήσεων,
- στον περιορισμό στα 100€, για το σύνολο των ασφαλισμένων τέκνων ανά οικογένεια, όσον αφορά το εκπιπόμενο ποσό, για ιατρικές επισκέψεις, εξετάσεις και φάρμακα,
- στην απόδοση της παροχής του ΕΟΠΥΥ σε περίπτωση νοσηλείας στους ασφαλισμένους,
- στη διαχείριση από την Τράπεζα, ως ενδιάμεσου φορέα, των απορρίψεων αιτημάτων αποζημίωσης.

Επειδή τα θέματα που αφορούν στην υγεία, ιεραρχούνται στο υψηλότερο επίπεδο, αποτελεί για το Σύλλογό μας δέσμευση, η βελτίωση των συνθηκών λειτουργίας του Προγράμματος, μέσα και από την ένταξή του στις παροχές του Τ.Ε.Α..

H10. Συνεργασία του Συλλόγου με νοσοκομεία σε όλη την Ελλάδα, δωρεάν παροχή προς τα μέλη μας



Ο Σύλλογός μας, εξασφάλισε συνεργασία με 56 νοσηλευτικά ιδρύματα, σε όλη την Ελλάδα και την παρέχει στους συναδέλφους - μέλη, με σκοπό να εξαλειφθεί, ή να μειωθεί το εκπιπόμενο ποσό του Ομαδικού Ασφαλιστηρίου που προκύπτει σε περίπτωση νοσηλείας. Αφορά στο σύνολο των μελών του Συλλόγου μας και όσους γίνουν μέλη μας, καθώς και τις οικογένειες των μελών και πιο

συγκεκριμένα, συζύγους, παιδιά και γονείς συζύγων.

Η συνολική δαπάνη για την παροχή αυτή, καλύπτεται εξ ολοκλήρου από το Σύλλογό μας και δεν υπάρχει καμία επιβάρυνση για τα μέλη μας και περιλαμβάνει:

- Το σύνολο των μελών του Συλλόγου μας και όσους γίνουν μέλη μας.

- Τις οικογένειες των μελών και πιο συγκεκριμένα, συζύγους, παιδιά και γονείς συζύγων.
- Έκπτωση 10% - 50% στο συνολικό κόστος νοσηλίων, η οποία θα εφαρμόζεται επί του ετήσιου εκπιπτόμενου ποσού που επιβαρύνει τον ασφαλισμένο, μέχρι και την εξάλειψή του.
- Λίστα νοσηλευτικών ιδρυμάτων σε όλη την Ελλάδα, στα οποία αφορά η συμφωνία. Η λίστα αυτή θα ενημερώνεται διαρκώς αν θα υπάρχουν αλλαγές.
- Με τη συνεργασία αυτή, μειώνεται ή και εξαλείφεται το εκπιπτόμενο ποσό του Ομαδικού Ασφαλιστηρίου που προκύπτει σε περίπτωση νοσηλείας, όπως επίσης μειώνονται τα συνολικά νοσήλια στις περιπτώσεις νοσηλείας των μελών της οικογένειας.

H11. Παρέμβαση του Συλλόγου μας στο Υπουργείο και τον ΕΦΚΑ

Ο Σύλλογος μας, μαζί με την ΟΤΟΕ, σταθερά προσανατολισμένοι στην προσπάθεια διατήρησης όλων των «παροχών ασθένειας σε χρήμα» και στην - με κάθε τρόπο - διατήρηση ειδικού λογαριασμού παροχών του ΤΑΥΤΕΚΩ, σε συνέχεια του [Ενημερωτικού Σημειώματος της 16/10/2020](#), αποστείλαμε, επιστολές, τόσο [προς τον Διοικητή του ΕΦΚΑ κο Χ. Χάλαρη \(αρ. πρωτ. 272107/23-10-20\)](#), όσο και [προς τους Υπουργό Εργασίας κο Ι. Βρούτση \(αρ. πρωτ. 43252/5062\) και υφυπουργό Κοιν. Ασφαλίσεων κο Π. Τσακλόγλου \(αρ. πρωτ. 304\)](#).

Οι «παροχές σε χρήμα» του ΤΑΥΤΕΚΩ, είτε καλύπτουν υποχρεώσεις των Τραπεζών που απορρέουν από Κλαδική Σύμβαση (π.χ. επίδομα ασθενείας, κατασκηνωτικό επίδομα), είτε παροχές που προκύπτουν από το καταστατικό του ταμείου, **ΠΡΕΠΕΙ να διατηρηθούν.**

Οι διαχρονικές παρεμβάσεις των Κυβερνήσεων, σε ένα ταμείο (ΤΑΥΤΕΚΩ), που δεν επιβάρυνε ποτέ τον κρατικό προϋπολογισμό, αλλά λειτουργούσε πάντα (και μάλιστα με πλεονάσματα) με εργοδοτικές και δικές μας εισφορές, πρέπει να στραφούν πλέον στη διατήρηση με κάθε τρόπο των παροχών του.

Δεν πρέπει να επιτρέψουμε, η κατάρτιση του ενιαίου Κανονισμού Παροχών του ΕΦΚΑ, να γίνει η αιτία απώλειας κεκτημένων εργασιακών μας δικαιωμάτων.

Γι' αυτό, ο Σύλλογος μας, πάντα συντονισμένος με την ΟΤΟΕ, θα κάνει όλες τις ενέργειες που απαιτούνται για να διαφυλάξει δικαιώματα που αφορούν στην ΥΓΕΙΑ, που αποτελεί για όλους το ύψιστο αγαθό.

H12. Παρεμβάσεις για τα μέτρα υγιεινής και ασφάλειας στην πανδημία Sars-nCov2

Στο πλαίσιο της ούτως ή άλλως θεσμοθετημένης υποχρέωσης των εργοδοτών να εξασφαλίσουν την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων τους και να λαμβάνουν κάθε μέτρο, που απαιτείται, ώστε να εξασφαλίζονται από κάθε κίνδυνο, που μπορεί να απειλήσει την υγεία τους παρακολουθήσαμε τη λήψη και την εφαρμογή των μέτρων υγιεινής και ασφαλείας από την Διοίκηση ώστε να βρίσκονται κάθε φορά οι απαραίτητες λύσεις, τόσο για τους συναδέλφους μας με οικογενειακά θέματα και στις ευπαθείς ομάδες, όσο και για την πρόληψη και προστασία για όλους τους συναδέλφους.

Συνολικότερα, για τους συναδέλφους μας και ειδικότερα σε εκείνους που έρχονται σε επαφή με πελατειακό κοινό, απαιτήσαμε από την Τράπεζα:

- Να γίνει υποχρεωτική η χρήση μάσκας και λοιπών μέτρων ατομικής προστασίας
- Να υπάρχει υποχρεωτικά σε όλα τα καταστήματα, αντισηπτικό προϊόν, σε εμφανές σημείο, για χρήση τόσο από τους συναδέλφους, όσο και για το πελατειακό κοινό.

- Οι εργαζόμενοι που ανήκουν στις ευπαθείς ομάδες και οι εργαζόμενοι που έχουν τέκνα που ανήκουν στις ευπαθείς ομάδες να παρέχουν την εργασία τους με σύστημα τηλεργασίας.

Επίσης, με βάση τις οδηγίες του Υπουργείου Υγείας, συστήσαμε στην Τράπεζα να εξετάσει τη λήψη μέτρων αποσυμφόρησης του πελατειακού κοινού από τα καταστήματα και στο πλαίσιο αυτό, προτείναμε:

- Οι επισκέψεις στο κατάστημα, για μη ταμειακές συναλλαγές, να γίνονται κατόπιν ραντεβού.
- Η αναμονή για ταμειακές συναλλαγές να συστήνεται από υπάλληλο της Τράπεζας – κατόπιν της λήψης αριθμού προτεραιότητας – να γίνεται εκτός του καταστήματος, τόσο για την προστασία των συναδέλφων, όσο και για την προστασία του πελατειακού κοινού, σύμφωνα και με τη σύσταση του Υπουργείου Υγείας, να αποφεύγονται οι συναθροίσεις άνω των 50 ατόμων.
- Με ειδική επιστολή μας ζητήσεται από την Τράπεζα, να τοποθετηθούν – άμεσα – υαλοπίνακες στα γκισέ των καταστημάτων.
- Να περιοριστούν οι συναντήσεις και οι συσκέψεις, ειδικά στις Κεντρικές Υπηρεσίες.

Η Ομοσπονδία μας από την πλευρά της και με παρεμβάσεις προς το Υπουργείο Εργασίας όσο και προς τις Διοικήσεις των Τραπεζών αιτήθηκε την ήδη θεσπισθείσα άδεια ειδικού σκοπού – μετά την αναστολή λειτουργίας των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και των παιδικών και βρεφονηπιακών σταθμών – η μία ημέρα ανά τέσσερις μέρες που αναλογεί στον εργαζόμενο να λογίζεται ως άδεια σχολικής παρακολούθησης τέκνων, της οποίας σκοπός είναι ακριβώς η μέριμνα και η επίβλεψη για τα παιδιά. Επίσης, τη χορήγηση ειδικής άδειας με αποδοχές στους τραπεζοϋπαλλήλους, που ανήκουν στις ευπαθείς ομάδες, όπως ορίζονται με βάση τις εγκυκλίους των Υπουργείων Υγείας, Εργασίας και του ΕΟΔΥ).

H13. Τηλεργασία – Εργασία από απόσταση

Η έλευση της πανδημίας έφερε στην επιφάνεια μια νέα μορφή οργάνωσης και παροχής της εργασίας μας. Η τηλεργασία ανέδειξε τόσο τις θετικές της πλευρές ειδικά ως μέτρο προστασίας της υγείας έναντι της πανδημίας καθώς και συνέχισης παροχής της εργασίας μας, από το σπίτι. Ανέδειξε και τα αρνητικά φαινόμενα που εμπειρικά έχουν καταγραφεί στη διεθνή βιβλιογραφία όσο και σε σχετικές έρευνες όπως: οι αυξημένες ώρες εργασίας, τήρησης θέματα εξισορρόπησης εργασιακής και προσωπικής ζωής ιδιαίτερα στις περιπτώσεις μητρότητας, έλλειψης οργανωτικών μέτρων, θέματα κοινωνικής απομόνωσης του εργαζόμενο.

Παράλληλα εμφανίστηκαν ζητήματα τήρησης του υφιστάμενου θεσμικού πλαισίου για τις αποζημιώσεις κάθε κατηγορίας λειτουργικών δαπανών, που παράνομα μετακυλίστηκαν στον εργαζόμενο, όπως και της αποζημίωσης για τη διάθεση του ιδιωτικού του χώρου, όπως ήδη ρητά προβλέπεται από τον ν. 3846/2010.

Για την προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων των τηλεεργαζόμενων η ΟΤΟΕ έθεσε έγκαιρα (Ιουλ. 2020) στο δημόσιο διάλογο τις θέσεις της για τη εξειδίκευση των νομικών ρυθμίσεων και κατέθεσε σχετικό Υπόμνημα προς το Υπουργείο

Εργασίας των προτάσεων της.

Οι προτάσεις και οι θέσεις της ΟΤΟΕ σήμερα (Μαιος 2021) με τη θέση σε δημόσια διαβούλευση του εργασιακού νομοσχεδίου στο οποίο πολλές από αυτές έχουν συμπεριληφθεί στις διατάξεις του.

Οι προτάσεις της ΟΤΟΕ για το σύστημα της τηλεργασίας περιλαμβάνουν:

- τη θέσπιση λ.χ. του δικαιώματος ψηφιακής αποσύνδεσης (που σημαίνει υποχρέωση του εργοδότη και του προϊστάμενου να μην αξιώνουν από τον εργαζόμενο ή τηλεεργαζόμενο να συνδέεται, να λαμβάνει ή να απαντά σε υπηρεσιακές κλήσεις και e-mails εκτός ωραρίου εργασίας και εργάσιμων ημερών),
- τη θέσπιση συγκεκριμένου συστήματος καταγραφής του χρόνου εργασίας από απόσταση, σύμφωνα και με την Οδηγία 2003/88/EC, άρθρο 3, καθόσον είμαστε η μόνη χώρα Ε.Ε που δεν το διαθέτει.

Τη θέσπιση βελτιωτικών ρυθμίσεων εξειδίκευσης του ισχύοντος πλαισίου όπως :

- Διασφάλιση γνήσιας συναίνεσης του εργαζόμενου, με ανοικτό δικαίωμα υπαναχώρησης οποτεδήποτε, εφόσον δεν θεωρεί επωφελή την τηλεργασία, χωρίς συνέπειες ή βλαπτική μεταβολή.
- Επαρκής καταγραφή και εποπτεία από την Επιθεώρηση Εργασίας και τους εκπροσώπους των εργαζομένων της τήρησης του πλαισίου, χωρίς εκπώσεις στην Υγιεινή και Ασφάλεια στην Εργασία και στην ασφάλεια δεδομένων, πόσο μάλλον δε, στη μετάθεση ευθυνών που δεν ανήκουν στον εργαζόμενο.
- Πλήρης κάλυψη για εργατικά ατυχήματα και έλεγχος για επαγγελματικές ασθένειες στη διάρκεια της τηλεργασίας.
- Εύλογη αποζημίωση για διαμόρφωση και διάθεση ιδιωτικού χώρου ως χώρου εργασίας,
- Κάλυψη κάθε είδους εξοπλισμού και λειτουργικών εξόδων τα οποία ο εργαζόμενος παράτυπα και παράνομα επωμίζεται, αντί του κανονικά υπόχρεου εργοδότη.

Ο ΣΕΤΠ συντάχθηκε σε μια κλαδική αντιμετώπιση του ζητήματος και με τις ενέργειες και τις προτάσεις της Ομοσπονδίας μας, καθώς η τηλεργασία είναι ένα θέμα που αφορά όλους μας για τον τρόπο που θα εργαζόμαστε και απαιτεί κλαδική συνολική ρύθμιση ώστε να διαμορφωθεί ενιαίο πλαίσιο δικαιωμάτων για τους εργαζόμενους.

Συνάδελφοι,

Τις τελευταίες μέρες βρίσκεται σε δημόσια διαβούλευση ένα ακόμα εργασιακό νομοσχέδιο το οποίο έρχεται να επαναρρυθμίσει, προς πολλαπλές κατευθύνσεις, θεμελιώδεις εργασιακές και συνδικαλιστικές διατάξεις.

Για τις διατάξεις του Νομοσχεδίου, οι οποίες περιέχουν θετικά στοιχεία και αφορούν στην κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας «για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας», στην κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας «για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία», στην ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 «για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής», καθώς και για τις υπόλοιπες ρυθμίσεις, η Ομοσπονδία μας με πρόσφατη ανακοίνωση της θα καταθέσει συγκεκριμένες προτάσεις και αντιπροτάσεις τόσο στη δημόσια διαβούλευση, όσο και κατά τη συζήτηση του Νομοσχεδίου στη Βουλή.

Στο επόμενο διάστημα ο ΣΕΤΠ υπό την αιγίδα των πρωτοβουλιών της ΟΤΟΕ και των αρχικών θέσεων που έλαβε με τη δημοσίευση των διατάξεων του νομοσχεδίου, θα είναι ενεργά παρών με θέσεις, με προτάσεις και με τις αποφάσεις των οργάνων της ΟΤΟΕ στη δημόσια διαβούλευση και στο δημόσιο διάλογο.

Η ΟΤΟΕ καλεί τους εργαζόμενους στον κλάδο σε αγωνιστική ετοιμότητα και εγρήγορση με πρόταγμα ότι ο ρόλος του Συνδικαλιστικού Κινήματος και των ΣΣΕ είναι ΑΝΑΝΤΙΚΑΤΑΣΤΑΤΟΣ. Ο ΣΕΤΠ συντάσσεται με την ΟΤΟΕ στον κοινό κλαδικό αγώνα για να αντιμετωπίσουμε κάθε απόπειρα υπονόμησης των ατομικών και των συλλογικών εργασιακών δικαιωμάτων.

Θ. Πάγιες δράσεις του Συλλόγου μας.

Όπως κάθε χρόνο, έτσι και φέτος, ο Σύλλογός μας διατήρησε τις πάγιες δράσεις του, που μερικές από αυτές είναι:

- ✓ Εθελοντικές αιμοδοσίες σε Αθήνα και Θεσσαλονίκη, με κάλυψη όλων των αναγκών σε μονάδες αίματος που προέκυψαν.
- ✓ Πολιτιστικές – ψυχαγωγικές δράσεις, σε όλη την Ελλάδα, που περιλαμβάνουν επιδότηση εκδρομών για τα μέλη του Συλλόγου και τις οικογένειές τους, θεατρικές παραστάσεις κ.ά.
- ✓ Αποστολή παιδικών βιβλίων και σχολικών ειδών για τα παιδιά των συναδέλφων.
- ✓ Αριστεία σπουδών στους συναδέλφους και τα παιδιά τους.
- ✓ Παρουσία ομάδων στα πρωταθλήματα ΟΤΟΕ και ΕΚΑ με τμήματα ανδρικού και γυναικείου βόλεϊ, ανδρικού μπάσκετ και ατομικών αθλημάτων.
- ✓ Ο Σύλλογός μας την συνεχίζει να εμπλουτίζει και να επεκτείνει την παροχή προσφορών προς τα μέλη του με ειδικές τιμές σε επιχειρήσεις κάθε είδους, ώστε να προσφέρει στήριξη στις οικονομικές ανάγκες των μελών του και των οικογενειών τους.



ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Ο Διοικητικός Απολογισμός 2017-2021 περιγράφει την πληθώρα των γεγονότων και των δράσεων που έδρασε ο Σύλλογος και αξιολογώντας το σύνολο τους, αναδύονται γλαφυρά τα θετικά αποτελέσματα που κατάφερε για όλους τους εργαζόμενους, ως αντιπροσωπευτικός Σύλλογος τόσο ως απόρροια δικών του σχεδιασμών και ενεργειών όσο και από την κοινή δράση του με άλλους Συλλόγους στην Τράπεζα.

Κοιτώντας προς το αύριο και το μέλλον του κλάδου και της εργασίας μας έχουμε να αντιμετωπίσουμε πέρα από τον εταιρικό μετασχηματισμό του σχεδίου Sunrise, τις πολλαπλές προκλήσεις του ψηφιακού μετασχηματισμού της οικονομίας, την αναδιαμόρφωση συνολικά του κλάδου μας με την εμφάνιση νέων χρηματοπιστωτικών οντοτήτων και υπηρεσιών και την επέκταση της εργασίας από το σπίτι, ως μια σταθερή μορφή παροχής εργασίας στο μέλλον.

Οι προκλήσεις της ψηφιακής εποχής για την ποιότητα των εργασιακών μας σχέσεων απαιτούν την περαιτέρω ενδυνάμωση των Κλαδικών και Επιχειρησιακών μας Συμβάσεων με ρυθμισμένους όρους προστασίας των εργασιακών δικαιωμάτων παράλληλα με το πάγιο αίτημά μας για συνέχιση της αποκατάστασης των μισθολογικών απωλειών της οικονομικής κρίσης και των ευρύτερων εργασιακών ανατροπών της περιόδου 2011-2014.

Σε αυτόν τον αγώνα που είναι και ο κλαδικός μας αγώνας, θα εξακολουθήσουμε να υπηρετούμε τα δίκαια συμφέροντα των εργαζόμενων χωρίς να διχάζουμε αλλά αναζητώντας την ευρύτερη συλλογική ενότητα στην συνδικαλιστική μας δράση συνεχίζοντας τον αρχικό στόχο που θέσαμε ως τρεις ενοποιημένοι Σύλλογοι Εργαζομένων το 2014 για έναν Σύλλογο Εργαζομένων στην Τράπεζα.

Ενωμένοι συνεχίζουμε και δυναμώνουμε:

Για την προστασία της απασχόλησης και των όρων εργασίας μας στη ψηφιακή εποχή

Για τη διεκδίκηση νέας Κλαδικής και Επιχειρησιακής Σύμβασης που διευρύνει τα εργασιακά μας δικαιώματα

Για την ενιαία συλλογική έκφραση των εργαζόμενων στην Τράπεζα Πειραιώς

ΓΙΑ ΤΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΟΥ Σ.Ε.Τ.Π.

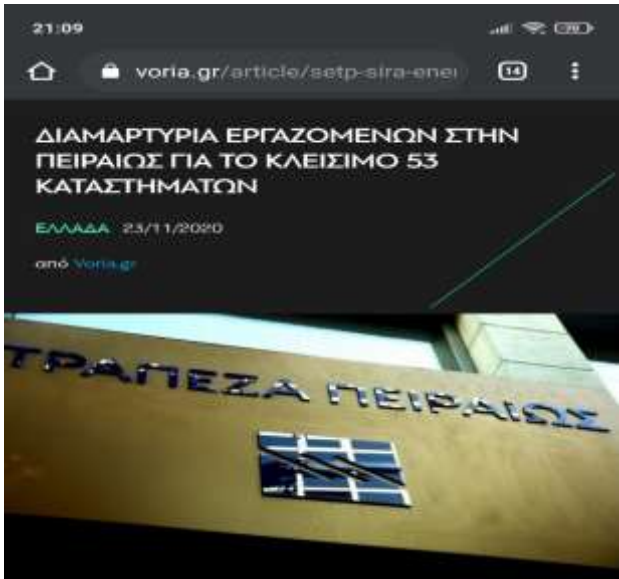
Ο Πρόεδρος

Βάϊος Νάκος

Ο Γενικός Γραμματέας

Στέλιος Μουλακάκης

ΥΛΙΚΟ ΑΠΟ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ & ΑΠΕΡΓΙΑΚΕΣ ΚΙΝΗΤΟΠΟΙΗΣΕΙΣ







ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΣ ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ

Διαδικτυακή Γενική Συνέλευση Σ.Ε.Τ.Π.

 Πέμπτη 20 Μαΐου 2021 | 18:00μμ

 Zoom Videoconference



2017-2021