**![A logo with green yellow orange and orange colors

Description automatically generated]()**

**ΕΚΘΕΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ**

**2021-2023**

**Με σταθερά βήματα αποφασιστικότητα και με ρεαλιστικό όραμα ρυθμίζουμε και βελτιώνουμε τις εργασιακές σχέσεις**





# A logo with green yellow orange and orange colors Description automatically generated

Συναδέλφισσες και Συνάδελφοι,

Βρισκόμαστε ως εργαζόμενοι στον χρηματοπιστωτικό κλάδο, σε ένα πολυσύνθετο οικονομικό-τεχνολογικό-κοινωνικό περιβάλλον, του οποίου οι επιπτώσεις μπορούν να γίνουν αισθητές σε όλες τις πτυχές της ζωής μας. Αποτέλεσμα είναι, ότι όλες οι συνθήκες και τα δεδομένα που μέχρι πριν λίγα χρόνια θεωρούσαμε ως πρότυπα και ως καθιερωμένες πρακτικές, αυτήν την περίοδο τείνουν να αναδιαμορφώνονται.

Πιο συγκεκριμένα, το συνολικό τοπίο και η εικόνα των ευρύτερων προκλήσεων που μας απασχολούν σήμερα αλλά και στο άμεσο μέλλον είναι :

**α) Η τηλεργασία** που καθιερώθηκε για την προστασία της υγείας από την πανδημία Covid19, εμφανίζει σήμερα αυξητικές διαστάσεις και τείνει να αποτελεί επιθυμία πολλών εργαζομένων η χρήση της, αλλά και διέξοδο σε δυσκολίες που παρουσιάζονται με την αναδιαμόρφωση της εργασίας στις Tράπεζες.

Σε αυτή την αλλαγή, συμβάλλουν τόσο η εκθετική ανάπτυξη της ψηφιοποίησης των δημόσιων υπηρεσιών, των τηλεπικοινωνιακών υποδομών, των **ηλεκτρονικών αγορών** και των **ηλεκτρονικών συναλλαγών** από ολοένα και περισσότερους καταναλωτές, όσο και ευρύτερα η επιτάχυνση και η εδραίωση της **ψηφιοποίησης** σε κάθε είδους δραστηριότητα, με καταλυτική επίδραση και με τη διαμόρφωση νέων αναγκών ρύθμισης. Μεταβάλλονται έτσι, καθημερινά, τα στερεότυπα και οι κανόνες που είχαν μέχρι σήμερα διαμορφωθεί και μας οδηγούν σε ένα νέο πρότυπο εργασιών στον κλάδο και σε μια νέα μορφή εργασίας καθώς και σε ένα νέο πλήθος και είδος επαγγελμάτων που σήμερα αρχίζουν να εμφανίζονται αλλά και πολλά που μέχρι σήμερα δεν υπάρχουν.

β) Επιπλέον, **ο πληθωρισμός τιμών**  - ως συνέπεια της νομισματικής πολιτικής της Ε.Κ.Τ., των πολέμων στην Ουκρανία και στη λωρίδα της Γάζας, καθώς και των ευρύτερων γεωπολιτικών εξελίξεων, των διαταράξεων στην εφοδιαστική αλυσίδα, της κλιματικής αλλαγής και της ενεργειακής κρίσης - έχει σωρευτικά ανέλθει σε επίπεδα που δεν είχαν παρατηρηθεί εδώ και τέσσερις δεκαετίες, τόσο στην Ευρώπη όσο και την Ελλάδα, με αποτέλεσμα να έχει διαβρώσει σημαντικά το διαθέσιμο εισόδημα και την αγοραστική δύναμη των εργαζόμενων.

Για τον Σύλλογο Εργαζομένων Τράπεζας Πειραιώς, τον Σύλλογό μας, τόσο η  χρονιά που πέρασε, όσο και η τριετία 2021-2023, με τη νέα σύνθεση στο Διοικητικό του Συμβούλιο που προέκυψε από τις αρχαιρεσίες του 2021, σήμανε σημαντικές εξελίξεις και ζητήματα που έλαβαν χώρα, τόσο στο ευρύτερο εργασιακό πεδίο, όσο και από τις διοικητικές αποφάσεις της Τράπεζας Πειραιώς. Ζητήματα που προκάλεσαν νέες **ανάγκες ρυθμίσεων για την προστασία της απασχόλησης, του εισοδήματος και των δικαιωμάτων όλων των εργαζόμενων στην Τράπεζα Πειραιώς, όσο και ευρύτερα στον κλάδο μας**.

Ξεκινώντας από τη μεγάλη εικόνα, οι τράπεζες στην Ελλάδα, παράλληλα με την αποχώρηση του Τ.Χ.Σ. από το μετοχικό τους κεφάλαιο, διέρχονται με πολύ γρήγορους ρυθμούς – τόσο για τους εργαζόμενους, όσο και για το πελατειακό κοινό – στον ψηφιακό μετασχηματισμό και στο προηγούμενο διάστημα τον χρησιμοποίησαν ως όχημα και πρόφαση για την εκ των προτέρων μείωση του προσωπικού και για το κλείσιμο των καταστημάτων.

Συντονισμένη στο πλαίσιο αυτό και η Τράπεζα Πειραιώς, παρουσίασε ένα νέο επιχειρηματικό σχέδιο για την περίοδο 2022-2025 που απομείωνε κατά 30% τα μεγέθη απασχόλησης και καταστημάτων. Αυτό, στην τριετία που πέρασε, μας έφερε πολλές φορές αντιμέτωπους με την επίλυση κορυφαίων και πρωτόγνωρων εργασιακών θεμάτων και ζητημάτων διαχείρισης καθημερινότητας.

Όλα τα παραπάνω, διαμόρφωσαν τη συνολική εικόνα της συνδικαλιστικής δράσης του Σ.Ε.Τ.Π. για την τριετία 2021-2023, που συνοψίζεται στα ακόλουθα:

* Με συγκεκριμένες προτεραιότητες, όραμα, σχέδιο, υπευθυνότητα και τεκμηρίωση για τα συμφέροντα των εργαζόμενων, καταφέραμε εντός του σύνθετου περιβάλλοντος, να φέρουμε συνολικά και συγκριτικά τους εργαζόμενους, σε ευνοϊκότερη θεσμική, οικονομική και εργασιακή θέση, παρά το ναρκοθετημένο και μεταμνημονιακό εργασιακό πλαίσιο που εξακολουθεί να ισχύει σήμερα και δυσχεραίνει τις διεκδικήσεις μας.
* Με ιστορικά σημαντική συμμετοχή στην 24ώρη απεργιακή κινητοποίηση που προκήρυξε ο Σ.Ε.Τ.Π. την 21η Ιουνίου 2022, καταφέραμε όλοι μαζί, να αλλάξει η Διοίκηση την ανένδοτη στάση της και να υπογράψει μια αξιοπρεπή και ικανοποιητική Επιχειρησιακή Σύμβαση, που αυξάνει τις αποδοχές σε συνέχεια των αυξήσεων της Κλαδικής Σύμβασης, κατοχυρώνει νέα δικαιώματα και οριοθετεί για το μέλλον νέες διεκδικήσεις και κατακτήσεις που δεν επιτύχαμε σε αυτή τη Σύμβαση να κερδίσουμε κατά τη διαπραγμάτευση.
* Με την κωδικοποίηση όλων των εν ισχύ Επιχειρησιακών Συμβάσεων διασφαλίσαμε με θεσμικό τρόπο, το σύνολο των μέχρι σήμερα δικαιωμάτων μας στην Τράπεζα Πειραιώς, κατορθώνοντας σε αυτή να εντάξουμε και διατάξεις οι οποίες υπήρχαν πριν από το 2012 και έθετε σε κατάργηση η περιβόητη Π.Υ.Σ. 6/2012.
* Με σειρά παρεμβάσεων προς τη Διοίκηση της Τράπεζας, καθώς και σε κάθε αρμόδιο αυτοδιοικητικό και πολιτικό φορέα, με μεγάλη εκστρατεία δημοσιότητας, με την προκήρυξη 24ώρης απεργίας στις 29 Νοεμβρίου 2022 και στις 30 Οκτωβρίου 2023, αγωνιστήκαμε να ανατρέψουμε τις σχεδιαζόμενες πολιτικές συρρίκνωσης εργαζόμενων και δικτύου καταστημάτων, με γνώμονα την προστασία της απασχόλησης, που οδήγησε την Τράπεζα τελικά στην αναθεώρηση των σχεδιασμών της για τον αριθμό των εργαζόμενων βάσει του business plan που είχε εξαγγείλει.

## Θεσμικά γεγονότα και κατακτήσεις της τριετίας που πέρασε, που μαζί με τη νέα Κλαδική Σύμβαση της Ο.Τ.Ο.Ε., μένουν ως ισχυρή παρακαταθήκη για το μέλλον και ως ένα ασφαλές εφαλτήριο για νέες κατακτήσεις για όλους τους εργαζόμενους στην Τράπεζα.

Παρά τη θεαματική αλλαγή σελίδας για την Τράπεζα Πειραιώς, με την υπερκάλυψη των μεγεθών και των προσδοκιών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και την διάθεση των ποσοστών που κατείχε το Τ.Χ.Σ. στον ιδιωτικό τομέα, **η Διοίκηση παραμένει ακόμη προσηλωμένη εμμονικά, σε πολιτικές και επιλογές άλλης εποχής, ενώ παράλληλα επιδεικνύει πρακτικές μη στρατηγικού σχεδιασμού με την αναμόρφωση και τη μετάβαση σε ένα νέο μοντέλο λειτουργίας των καταστημάτων.**

**Η Διοίκηση πρέπει να αναθεωρήσει τις επιλογές της** και να επικεντρωθεί στην ενίσχυση ενός περιβάλλοντος που ενθαρρύνει την πίστη και την εμπιστοσύνη των πελατών της, με **ενίσχυση του αριθμού των εργαζομένων στα καταστήματα**, προκειμένου να πετύχει μακροπρόθεσμα βιώσιμους στόχους και ως ένας αναπτυξιακός μοχλός της οικονομίας, να αξιοποιήσει το ευνοϊκό ευρωπαϊκό περιβάλλον ρευστότητας και επενδυτικών πόρων του Ταμείου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας.

**Η Τράπεζα οφείλει να διατηρεί εργασιακό περιβάλλον μέσα από τον απαραίτητο κοινωνικό διάλογο, που σέβεται τους εργαζομένους και τις ανάγκες τους. Εργασιακό περιβάλλον, που παρέχει ίσες ευκαιρίες και μεταχείριση, διαθέτει ολοκληρωμένο και διαφανές σύστημα αμοιβών, ενθαρρύνει τη δημιουργικότητα και την καινοτομία και ενισχύει την αίσθηση της συνεργασίας, εξελίσσει τους εργαζόμενους μέσα από σύγχρονα και ποιοτικά προγράμματα κατάρτισης και εκπαίδευσης και διασφαλίζει τον σεβασμό στην προσωπικότητα, τη διαφάνεια και την αξιοπιστία. Με λίγα λόγια, εργασιακό περιβάλλον, θα δίνει σε όλους τους εργαζόμενους την ευκαιρία και κυρίως τα κίνητρα να αναπτυχθούν επαγγελματικά εντός της Τράπεζας.**

**Σε αυτές τις δύσκολες και ταραχώδεις μέρες, ως Σ.Ε.Τ.Π., έχουμε καθήκον να προστατεύσουμε όλα όσα έχουμε πετύχει, να αγωνιζόμαστε καθημερινά και να διεκδικούμε ό,τι δικαιωματικά μας ανήκει. Να κατακτούμε μέσα από τη συνδικαλιστική μας δράση, βελτιωμένα εργασιακά δικαιώματα και καλύτερη ποιότητα ζωής.**

**Ο Σύλλογος, θα συνεχίσει με αποφασιστικότητα και όραμα να διεκδικεί, να αγωνίζεται για τις προσδοκίες και τα συμφέροντα όλων των εργαζόμενων, μέσα από ένα ρυθμισμένο πλαίσιο αμοιβών και κανόνων, για ένα δίκαιο εργασιακό περιβάλλον, με στόχο την ευημερία και την πρόοδο που έχει στο επίκεντρο τον εργαζόμενο.**

Οι τρέχουσες προκλήσεις που αντιμετωπίζει ο κλάδος μας, απαιτούν **να βρεθούμε όλοι μαζί και να εργαστούμε συλλογικά και αλληλέγγυα**. Είναι επιτακτική ανάγκη να χρησιμοποιήσουμε τη συλλογική μας φωνή και όχι τον ατομικισμό της ιδιοτέλειας, για να προσεγγίσουμε και να πετύχουμε τις επιδιώξεις μας, διασφαλίζοντας ότι το μήνυμά μας ακούγεται δυνατά, πραγματικά και αποτελεσματικά.

Πρέπει να έχουμε επίγνωση και να λάβουμε τα απαραίτητα μέτρα για να επιφέρουμε μια αληθινή αλλαγή, ενότητα και σεβασμό για όλους στον χώρο εργασίας μας. **Ο Σ.Ε.Τ.Π. με το θεσμικό του ρόλο ως αντιπροσωπευτικός Σύλλογος με τη δημοκρατική επιλογή των ίδιων των εργαζόμενων**, μπορεί να γίνει **ο σταθμός εκκίνησης για το νέο μεγάλο ταξίδι που αξίζει σε όλους τους εργαζόμενους**.

Συνεχίζουμε απερίσπαστα, τη διαρκή μας προσπάθεια, παρά την αναίτια - επί της ουσίας - συλλογική πολυδιάσπαση που επικρατεί στην Τράπεζα Πειραιώς, **για την ενιαία συλλογική ενότητα όλων των εργαζόμενων**. Συνεχίζουμε τον αγώνα μας αδιάκοπα, για την ενίσχυση των συλλογικών μας διεκδικήσεων, με αισιοδοξία, ειλικρίνεια και εμπιστοσύνη στις δυνάμεις μας, απέναντι στις σύγχρονες προκλήσεις που έχουμε μπροστά μας.

Συνεχίζουμε να διεκδικούμε την επαναφορά του εργασιακού νομοθετικού πλαισίου που θα ακυρώνει το σύνολο των μνημονιακών παρεμβάσεων. Διεκδικούμε αναπτυξιακές πολιτικές, που απονέμουν δίκαια τα οφέλη στους εργαζόμενους, στην περιφερειακή ανάπτυξη και στην κοινωνία συνολικότερα.

**Ας θυμόμαστε πάντα, ότι όλοι μαζί μπορούμε να πετύχουμε τα πάντα.**

* **Πλήρης αποκατάσταση των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων.**
* **Ολοσχερής κατάργηση της μνημονιακής Π.Υ.Σ. 6/2012 - που με την επανομοθέτησή της από την Κυβέρνηση, αφαιρεί κατοχυρωμένα μισθολογικά δικαιώματα - και συνολικότερα και όλων εκείνων των διατάξεων και νομοθετημάτων που συστηματικά αποδυναμώνουν  και ναρκοθετούν τη θέση των εργαζόμενων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.**
* **Να μπει τέλος στις πολιτικές συρρίκνωσης Προσωπικού και Δικτύου των Τραπεζών.**
* **Συστηματικός και διευρυμένος Κοινωνικός Διάλογος.**
* **Μέτρα προστασίας της αγοραστικής δύναμης.**
* **Κατάργηση - με νομοθετική πρωτοβουλία - του θεσμού της υπερεργασίας που αποτελεί παγκόσμια πρωτοτυπία για τη χώρα μας.**
* **Καθολική εκπαίδευση και δια βίου μάθηση των εργαζόμενων για την προσαρμογή στις τεχνολογικές αλλαγές.**
* **Δημοκρατία, κοινωνική λογοδοσία και δικαιοσύνη.**

# Α. Επιχειρησιακή Σύμβαση Σ.Ε.Τ.Π. - Τράπεζας Πειραιώς 2022 - 2024 και Κωδικοποίηση όλων των προηγούμενων ρυθμίσεων

**Διασφάλιση, κατάκτηση κι εφαλτήριο για νέες διεκδικήσεις**

Η Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2022 – 2024 (Ε.Σ.Σ.Ε), ήταν αποτέλεσμα επίπονων διαπραγματεύσεων με τη Διοίκηση της Τράπεζας, οι οποίες κορυφώθηκαν **με την ιστορική σε συμμετοχή των εργαζόμενων στην απεργιακή κινητοποίηση της 21ης Ιουνίου 2022 απέναντι στη αδιαλλαξία της Τράπεζας που απαιτούσε την απλή ανανέωση των μέχρι τότε ρυθμίσεων.**

**Η υπογραφή της Ε.Σ.Σ.Ε. αποτελεί τον κορυφαίο διαχρονικά θεσμό, που ο Σ.Ε.Τ.Π. με τη συμμετοχή όλων των εργαζόμενων, έκανε για μια ακόμα φορά πράξη.**

[**Η Ε.Σ.Σ.Ε. 2022-2024**](https://www.setp.gr/symvaseis/essesetp/1109-2022-2024)**,** **θωρακίζει την απασχόληση,** **διασφαλίζει και διατηρεί τα δικαιώματα**, **προσθέτει κατακτήσεις και διευρύνει το εισόδημα των εργαζομένων, ενώ θέτει ισχυρές βάσεις για το μέλλον των διεκδικήσεων μας μισθολογικών και ασφαλιστικών.**

### **Κωδικοποίηση διατάξεων ΕΣΣΕ και ισχυρή ακροτελεύτια διάταξη**

Το κείμενο της Κωδικοποίησης των Ε.Σ.Σ.Ε.  που υπογράφηκε στις 10/11/2022, **αποτυπώνει το θεσμικό έργο του Συλλόγου μας διαχρονικά και μέχρι σήμερα**. Αποτελεί τη στέρεη βάση, επάνω στην οποία θα στηριχθούν οι επόμενες διεκδικήσεις μας. **Ενσωματώνει όλα τα μισθολογικά και θεσμικά μας δικαιώματα, που ισχύουν πέρα και πάνω από τις κλαδικές μας συμβάσεις και δεν επιδέχονται καμία αμφισβήτηση, αποτελώντας την παρακαταθήκη του Συλλόγου, το ισχυρό αποτύπωμα των διεκδικήσεων και των αγώνων μας**. Γι’ αυτό είναι απαραίτητο, όλοι οι εργαζόμενοι στην Τράπεζα να κάνουν κτήμα τους την παρούσα κωδικοποίηση, για να γνωρίζουν με πληρότητα και σαφήνεια τα δικαιώματά τους.

**Το πλήρες κείμενο της κωδικοποίησης των Επιχειρησιακών Συμβάσεων στην Τράπεζα Πειραιώς, μπορείτε να το δείτε στον σύνδεσμο:** [**https://www.setp.gr/symvaseis/essesetp/1166-2023-02-06-10-53-21**](https://www.setp.gr/symvaseis/essesetp/1166-2023-02-06-10-53-21) **, στο επίσημο site του Συλλόγου μας.**

**Παραμένουν ενεργά τα αιτήματά μας που δεν έτυχαν συμφωνίας από την πλευρά της Τράπεζας και συνεχίζουμε να διεκδικούμε στο νέο διεκδικητικό πλαίσιο που θα καταρτιστεί και θα κατατεθεί προς τη Διοίκηση για υπογραφή νέας ΕΣΣΕ 2024 και συνοψίζονται στα παρακάτω:**

**ΔΙΕΚΔΙΚΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗ ΝΕΑ Ε.Σ.Σ.Ε.**

**Διεκδικούμε δίκαιο, ρυθμισμένο και διαφανές μισθολογικό σύστημα αμοιβών και εξέλιξης στην Τράπεζα Πειραιώς, μέσα σε ένα ασφαλές και δίκαιο εργασιακό περιβάλλον.**

# Β. Κλαδική ΣΣΕ Ο.Τ.Ο.Ε.-Τραπεζών 1/1/2022 - 31/12/2024

**Με την Κλαδική Σ.Σ.Ε. 2022-2024 της Σ.Ε.Τ.Π. που υπεγράφη και συμφωνήθηκε με τους εργοδότες του κλάδου:**

* **Ισχυροποιείται** σημαντικά η ρήτρα προστασίας για την Απασχόληση: «Τα μέρη επιβεβαιώνουν τη βούλησή τους να προστατεύσουν την απασχόληση στον κλάδο. Οι εργοδότες του κλάδου λαμβάνουν εύλογα κατά τις περιστάσεις μέτρα προκειμένου να αποτρέπονται οι απολύσεις για οικονομοτεχνικούς λόγους». **Είναι η μοναδική Σ.Σ.Ε. που περιλαμβάνει ρήτρα για την προστασία από τις απολύσεις**.
* **Βελτιώνονται**, με κλιμάκωση σε ορίζοντα 3ετίας, οι αποδοχές του Ενιαίου Μισθολογίου συνολικά κατά 5,5%.  Ταυτόχρονα, προστατεύεται η θεσμική αξία του Ενιαίου Μισθολογίου.
* **Για πρώτη φορά** σε κλαδική Σ.Σ.Ε. τέτοιας ευρύτητας στη χώρα, ο εισαγωγικός βασικός μισθός (κλιμάκιο) του Ενιαίου Μισθολογίου θα ξεπεράσει τα 1.000 ευρώ.
* **Θεσπίζονται**, πρώτη φορά σε κλαδική Σ.Σ.Ε. στην Ελλάδα, (15 σημεία) ρυθμίσεις – πλαίσιο για την Τηλεργασία, με την υιοθέτηση μεγάλου μέρους του αντίστοιχου διεκδικητικού πλαισίου της Ο.Τ.Ο.Ε..  Προβλέπεται το δικαίωμα αποσύνδεσης με την λήξη του ωραρίου. Το πλαίσιο αυτό αποτελεί βάση για παραπέρα βελτιώσεις και  εξειδικεύσεις στο επιχειρησιακό επίπεδο.
* **Επεκτείνεται** η ισχύς των ρυθμίσεων για τα στεγαστικά δάνεια των τραπεζοϋπαλλήλων και για την επόμενη τριετία.
* **Κωδικοποιούνται** και βελτιώνονται οι όροι χορήγησης της ετήσιας κανονικής άδειας.
* **Βελτιώνονται** οι όροι χορήγησης ειδικών αδειών, που πλέον δεν θα έχουν ώς προϋπόθεση χορήγησής τους  την προηγούμενη εξάντληση της κανονικής άδειας (οι 2 πρόσθετες ημέρες της άδειας σχολικής παρακολούθησης και οι άδειες για εργαζόμενους, γονείς ή συζύγους ΑΜΕΑ).
* **Χορηγείται** άδεια 7 εργασίμων ημερών με αποδοχές στις εργαζόμενες  που  υποβάλλονται σε μεθόδους ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής. Παράλληλα, καταβάλλονται από τις επιχειρήσεις του κλάδου χίλια 1.000 ευρώ για κάθε προσπάθεια Ιατρικώς Υποβοηθούμενης Αναπαραγωγής ανά εργαζόμενη και μέχρι τέσσερις προσπάθειες.
* Σε περίπτωση αποδεδειγμένης νοσηλείας τέκνου, οι έξι (6) πρώτες εργάσιμες ημέρες της άδειας του άρθρου 44 του Ν. 4808/2021 χορηγούνται με αποδοχές και οι υπόλοιπες είκοσι τέσσερεις (24) χωρίς αποδοχές. Σε περίπτωση αποδεδειγμένης νοσηλείας συζύγου χορηγείται άδεια μέχρι έξι (6) εργασίμων ημερών με αποδοχές.
* **Διασφαλίζονται** οι παροχές για τις κατασκηνώσεις
* **Διατηρούνται** οι ενισχύσεις για ερευνητικές και επιμορφωτικές δραστηριότητες, καθώς και οι ενισχύσεις για τις πολιτιστικές και αθλητικές δραστηριότητες που απευθύνονται στους εργαζόμενους του κλάδου.
* **Ρυθμίζεται** η κωδικοποίηση των ισχυουσών διατάξεων των κλαδικών Σ.Σ.Ε., που ανέκυψε με τον ν. 4808/21, χωρίς αμφισβήτηση υφιστάμενων εργασιακών δικαιωμάτων και της ακροτελεύτιας διάταξης της Σ.Σ.Ε. του κλάδου.

# Γ. Κανονισμός για τη βία και την παρενόχληση στον χώρο εργασίας

**Υπεγράφη τον Δεκέμβριο του 2022 από το Σύλλογο μας, όπως ορίζει η νομοθεσία, η** [**Ειδική Επιχειρησιακή Σύμβαση για την Πρόληψη και Αντιμετώπιση των Διακρίσεων, της Βίας και της Παρενόχλησης στην Εργασία και την Πολιτική Διαχείρισης Αναφορών Καταγγελιών**](https://www.setp.gr/symvaseis/essesetp/112-2014-10-02-12-36-30/1128-2022-10-31-13-32-16).

Συγκεκριμένα, ορίζονται στη Σύμβαση:

* οι αρχές και οι δεσμεύσεις για τα **Ανθρώπινα Δικαιώματα στην Εργασία**,
* δηλώνεται μηδενική ανοχή σε κάθε μορφή βίας και παρενόχλησης,
* περιχαρακώνεται η έννοια του χώρου εργασίας,
* καθορίζονται τα μέτρα πρόληψης για την εξάλειψη των περιστατικών, τα προγράμματα υποστήριξης των εργαζομένων, η διαχείριση των περιστατικών ενδοοικογενειακής βίας καθώς και η διαδικασία υποβολής αναφοράς – καταγγελίας από τους εργαζόμενους.

Πάγια θέση του Συλλόγου μας αποτελεί, **η εργασιακή μας καθημερινότητα να διέπεται από σεβασμό και επαγγελματικές – συναδελφικές συμπεριφορές. Συμπεριφορές που θίγουν την προσωπικότητα οποιουδήποτε εργαζόμενου, για οποιοδήποτε λόγο, απαιτείται να εξαλειφθούν**.

Ως περιστατικά βίας και παρενόχλησης νοούνται όλα τα περιστατικά, τα οποία θίγουν την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια, την ασφάλεια, την ψυχική και σωματική υγεία των εργαζόμενων και μπορούν να προέρχονται από εργαζόμενους, από πελάτες και γενικά από οποιονδήποτε μπορεί να σχετίζεται με το χώρο εργασίας.

Φαινόμενα εκμετάλλευσης θέσης «εξουσίας», συμπεριφορών πέραν από τα όρια του επαγγελματισμού και σεξουαλικής παρενόχλησης, **πρέπει να καταγγέλλονται και να ελέγχονται σύμφωνα με τη νέα διαδικασία**. Θεματοφύλακες της πολιτικής αυτής είμαστε όλοι, εργαζόμενοι και Σύλλογος, καθώς είναι ατομική αλλά και συλλογική ευθύνη να προασπιστούμε τη σωματική και ψυχική υγεία σε ένα ασφαλές περιβάλλον.

**Κατά τη διάρκεια της εφαρμογής του Κανονισμού μέχρι σήμερα έχουν γίνει σημαντικές - σε αριθμό - προσφυγές των εργαζόμενων, για κάθε είδους περιστατικά, τα οποία διευθετήθηκαν με τις ανάλογες προβλεπόμενες διοικητικές ποινές και συστάσεις.**

**Καλούμε όλους τους συναδέλφους που μπορεί να αντιμετωπίζουν οποιαδήποτε μορφή βίας και παρενόχλησης, να έρθουν σε επαφή με το Σύλλογο, ώστε να το αντιμετωπίσουμε μαζί και να παρέχουμε κάθε μορφής στήριξη και ενημέρωση.**

# Δ. Παρεμβάσεις για το επιχειρηματικό πλάνο της Τράπεζας 2022-2025 - Νέο μοντέλο καταστημάτων – Σύσταση τμήματος Back Office για την υποστήριξη των καταστημάτων – Ψηφιακός Μετασχηματισμός

Ένα μόλις χρόνο από την εκπόνηση, του τριετούς πλάνου Sunrise και των στόχων του, η Διοίκηση της Τράπεζας Πειραιώς ανακοίνωσε τον Απρίλιο του 2022 το νέο επιχειρηματικό της σχέδιο για την περίοδο 2022-2025 το οποίο, **περιέχει σημαντικές προκλήσεις για την απασχόληση και τους εργαζόμενους.**

Το σχέδιο της Τράπεζας, όσον αφορά το προσωπικό όπως αποτυπώθηκε από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο στην επίσημη συνάντηση που ζήτησε ο Σύλλογος, είναι ο αριθμός των εργαζόμενων να φθάσει στα επίπεδα των υπολοίπων συστημικών τραπεζών. Συγκεκριμένα **η Διοίκηση σχεδίαζε να απομειώσει το προσωπικό, με στόχο ο αριθμός των εργαζομένων στην Τράπεζα να φτάσει τον αριθμό των 6100 ως τα τέλη του 2025.**

Υπό το παραπάνω περιβάλλον ο Σ.Ε.Τ.Π., από την πρώτη μέρα ανακοίνωσης του επιχειρηματικού σχεδίου, αντιτάχθηκε σθεναρά και με παρρησία, με σειρά τεκμηριωμένων ανακοινώσεων και παρεμβάσεων, με σκοπό να ανατρέψει τον συγκεκριμένο σχεδιασμό:

* Σε επίσημη συνάντηση με τον Διευθύνοντα Σύμβουλο του Ομίλου, όπου **δηλώσαμε ότι η στρατηγική συρρίκνωσης της Τράπεζας και απομείωσης του προσωπικού, είναι αδιέξοδη** και θα οδηγήσει στη λειτουργική δυσχέρεια της Τράπεζας, φαινόμενα που εδώ και καιρό ήδη εμφανίζονται ως προς την εξυπηρέτηση της πελατείας. **Οι εργαζόμενοι και η προσφορά τους αποτελούν το καθοριστικό στοιχείο της κερδοφορίας της Τράπεζας, με την εργασία τους** και όχι με την απομάκρυνσή τους.
* Με την πραγματοποίηση 24ωρων απεργιών στην Τράπεζα, στις 29 Νοεμβρίου 2022 και στις 30 Οκτωβρίου 2023 και την αποστολή εξώδικης διαμαρτυρίας προς τη Διοίκηση.
* Με συναντήσεις με όλα τα πολιτικά κόμματα, τα οποία κατέθεσαν σχετικές επερωτήσεις προς την Κυβέρνηση, για τις πολιτικές συρρίκνωσης.
* Την παρέμβαση στο Κοινοβούλιο, με σκοπό να ρυθμιστεί κατάλληλα το εργασιακό πλαίσιο που αφορά στη διαδικασία των εταιρικών μετασχηματισμών (Νόμος 4601/2019 περί αποσχίσεων), ώστε αφενός να διατηρούνται πλήρως και με απόλυτο τρόπο τα υφιστάμενα δικαιώματα των εργαζομένων και αφετέρου να υπάρχει το δικαίωμα εναντίωσης του εργαζόμενου.
* Με επιστολές και παρεμβάσεις στην Κεντρική Ένωση Δήμων Ελλάδος και σε Δήμους της χώρας που εξέδωσαν με τη σειρά τους ψηφίσματα στήριξης ενάντια στο κλείσιμο καταστημάτων.
* Με επιστολές μας προς την Τράπεζα της Ελλάδος και το Υπουργείο Εργασίας.
* Με δημοσιεύσεις και συνεντεύξεις σε μέσα μαζικής ενημέρωσης πανελλαδικής και τοπικής εμβέλειας.

**Παράλληλα ο Σ.Ε.Τ.Π. τοποθετήθηκε επίσημα και στην Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων του Ομίλου του 2022 και του 2023 τονίζοντας ότι :**

* **«Οι εργαζόμενοι στην Τράπεζα, βρίσκονται στη χαμηλότερη θέση αμοιβών σε σχέση με την παραγωγικότητά τους έναντι των άλλων συστημικών τραπεζών.**
* **Οι πολιτικές της συρρίκνωσης, με κλείσιμο καταστημάτων και μείωση του κόστους από τη μείωση του προσωπικού, δε μπορούν να συνεχίσουν να αποτελούν τη μόνιμη επωδό για την αποκόμιση βραχυπρόθεσμων κερδών, απαιτώντας να σταματήσει τώρα η συρρίκνωση της Τράπεζας. Οι κινήσεις αυτές, ήδη έχουν δημιουργήσει σημαντικά προβλήματα τραπεζικού αποκλεισμού, εξυπηρέτησης και πρόσβασης στη χρήση των τραπεζικών υπηρεσιών και προϊόντων, από την πελατεία.**
* **Είναι πλέον καιρός, η Τράπεζα Πειραιώς να βγει μπροστά – πραγματικά - και να πρωταγωνιστήσει με ένα ελπιδοφόρο, θετικό όραμα για το μέλλον της, για την πραγματική ανάπτυξη της ελληνικής οικονομίας και κυρίως για τους εργαζομένους της, που αποτελούν –όχι κατ’ ευφημισμό, αλλά κατ’ ουσία – το μεγαλύτερο και σπουδαιότερο κεφάλαιό της, στο οποίο, πρέπει να καταλάβουν οι μέτοχοι, ότι η Διοίκηση πρέπει να επενδύσει.**
* Τα ισχυρά μεγέθη που ανέδειξε η Τράπεζα, είναι μια απόδειξη των άοκνων προσπαθειών και της απαράμιλλης αφοσίωσης του συνόλου του Προσωπικού στην Τράπεζα. Η επιμονή και η προσήλωσή του Προσωπικού, έχουν οικοδομήσει το στιβαρό οικονομικό προφίλ στο οποίο η Τράπεζα στέκεται σήμερα, αφήνοντας με αυτόν τον τρόπο οριστικά πίσω τις αβεβαιότητες του παρελθόντος. Στο πλαίσιο της αναγκαίας ανταπόδοσης, ακριβώς όπως η Τράπεζα ανταμείβει τους μετόχους της, πρέπει επίσης να ανταμείψει, όλες εκείνες κι εκείνους που προσφέρουν την εργασία τους για την οικοδόμηση του ισχυρού οικονομικού προφίλ της Τράπεζας, που την τοποθετεί σήμερα, σε ηγετική θέση στην ελληνική τραπεζική αγορά.»
* Ο Σ.Ε.Τ.Π. εξέφρασε την απόλυτη διαφωνία του και να αγωνίζεται με κάθε τρόπο, δηλώνοντας, ότι ο σχεδιασμός απομείωσης του προσωπικού, έρχεται σε αντίφαση με τα ευνοϊκά οικονομικά μεγέθη που επικρατούν τόσο στην Τράπεζα όσο και με τους αναπτυξιακούς ρυθμούς που επικρατούν στην ελληνική οικονομία τα τελευταία αλλά και τα επόμενα χρόνια. Η συρρίκνωση έχει ξεπεράσει κάθε ευρωπαϊκό και αριθμητικό όριο και δεν συμβάλει στην αναπτυξιακή προοπτική της Τράπεζας.

**Οι θέσεις του Συλλόγου, είναι πάγιες και καθαρές απέναντι στο σχέδιο συρρίκνωσης της Τράπεζας:**

* **Άμεση τοποθέτηση των εργαζομένων** των καταστημάτων που διακόπτουν τις εργασίες τους, είτε σε όμορα καταστήματα, είτε σε θέσεις τηλεργασίας, θέση που μετουσιώθηκε σε πράξη από τη Διοίκηση με τη σύσταση του τμήματος υποστήριξης των καταστημάτων (back office).
* **Αξιοποίηση του συνόλου του προσωπικού, ωφέλιμα και όχι προσχηματικά**.
* **Πραγματικά και ποιοτικά εκπαιδευτικά προγράμματα με αναβάθμιση των γνώσεων και δεξιοτήτων των εργαζόμενων**, σε νέες ή υφιστάμενες τραπεζικές εργασίες, σύμφωνα με τους όρους των Κλαδικών και Επιχειρησιακών μας Συμβάσεων.
* **Διατήρηση του δικτύου καταστημάτων και επέκταση των τραπεζικών υπηρεσιών** μέσω κινητών υποκαταστημάτων.
* **Να σταματήσει η προσχηματική πρακτική για αποσχίσεις**, που έχει ως σκοπό την απομείωση του αριθμού των εργαζομένων.
* **Τροποποίηση, με κατάλληλη νομοθετική προσθήκη, του Ν.4601/2019**, ώστε να προστατεύονται καθολικά τα δικαιώματα των εργαζομένων με την υποχρεωτική υπογραφή συλλογικών συμβάσεων σύμφωνα το Ν. 1876/90, με εφικτό το δικαίωμα εναντίωσης των εργαζόμενων.

**Απαιτήσαμε και υλοποιήθηκε από τη Διοίκηση, να τοποθετήσει άμεσα σε λειτουργικές θέσεις και στον τόπο κατοικίας τους, όλους τους εργαζόμενους από τα καταστήματα που έπαυσαν τη λειτουργία τους και συγκεκριμένα:**

* **Οι εργαζόμενοι των περιφερειακών καταστημάτων που επέλεξαν να ενταχθούν στο τμήμα Back Office, παρέχουν την εργασία τους από τον τόπο κατοικίας τους.**
* **Οι εργαζόμενοι που θα τοποθετηθούν στο συγκεκριμένο τμήμα, να έχουν προτεραιότητα - εφόσον το επιθυμούν - να στελεχώσουν θέσεις εργασίας σε καταστήματα που ενδεχομένως προκύψουν στους τόπους κατοικίας τους.**
* **Όπου υπάρχει η δυνατότητα, η εργασία του τμήματος να πραγματοποιείται σε χώρο της Τράπεζας.**

Ως προς **τη νέα δομή των καταστημάτων** που υλοποιεί η Τράπεζα, σημειώσαμε με διαδοχικές ανακοινώσεις και συναντήσεις με τη Διοίκηση ότι έχει δοκιμαστεί σε πολύ μικρό δείγμα μέχρι σήμερα και κυρίως δεν έχει λάβει υπ’ όψη της, τις κατά τόπους ιδιαιτερότητες.

Ο μετασχηματισμός του Δικτύου πρέπει να γίνει σταδιακά και σε επαρκή χρονικό ορίζοντα, λαμβάνοντας υπ’ όψη τόσο τις γεωγραφικές και πελατειακές ιδιαιτερότητες, όσο και την αποτελεσματικότητα του νέου αυτού μοντέλου λειτουργίας ενώ εκθέσαμε με σαφήνεια τα μεγάλα προβλήματα διαχείρισης και διεκπεραίωσης των συναλλαγών με τους πελάτες, καθώς και την παράλειψη εφαρμογής των κανόνων Υγιεινής και Ασφάλειας στην εργασία.

Στα διαρκώς αυξανόμενα προβλήματα που παρουσιάζονται σήμερα κατά την εξέλιξη του μετασχηματισμού των καταστημάτων στο Δίκτυο, επισημαίνουμε διαρκώς τις ανάγκες και τις διορθώσεις που πρέπει να γίνουν, με σκοπό να βελτιωθεί η εργασιακή καθημερινότητα και να λειτουργήσει προς όφελος όλων των πλευρών (Εργαζόμενοι, Πελάτες, Τράπεζα).

# 

# Ε. Παρεμβάσεις για την Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας

**Από την 1η Ιουλίου του 2022 τέθηκε σε εφαρμογή η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας για τους εργαζόμενους στις Τράπεζες, μέσω του Πληροφοριακού Συστήματος ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ του Υπουργείου Εργασίας.**

Στο πλαίσιο της αλλαγής ενημερώσαμε με σειρά ανακοινώσεων τους εργαζόμενους για την ορθή εφαρμογή της και την αποτροπή παρελκυστικών πρακτικών εκ μέρους της Τράπεζας **για την παράκαμψη της αληθούς δήλωσης των στοιχείων έναρξης και λήξης της ώρας εργασίας.**

Επιπρόσθετα είχαμε επισημάνει με σειρά παρεμβάσεων προς το Υπουργείο Εργασίας και με τη συνδρομή της Ο.Τ.Ο.Ε, διάφορες παρατυπίες στο χαρακτηρισμό των εργαζομένων στους αντίστοιχους πίνακες εργαζομένων ανά μονάδα, σε σχέση με το ωράριό τους («άνευ ωραρίου» αρχικά και στη συνέχεια «εργαζόμενοι που εκτελούν χρέη εποπτείας»).

Συγκεκριμένα σε σχέση με την απόφαση 90972/15.11.2021 του Υπουργείου Εργασίας για τον χαρακτηρισμό των εργαζομένων με τον τρόπο αυτό, ζητήσαμε διευκρινιστική εγκύκλιο από το αρμόδιο Υπουργείο. Έτσι, **έπειτα από τις διαρκείς παρεμβάσεις και πιέσεις μας, πετύχαμε τον αποχαρακτηρισμό σημαντικού αριθμού εργαζομένων που δεν εμπίπτουν στους όρους νμα χαρακτηριστούν ως «διευθύνοντες υπάλληλοι». Εξακολουθούμε να πιστεύουμε ότι το κριτήριο χαρακτηρισμού, με το οποίο λειτουργεί η Τράπεζα, παραμένει στο πλαίσιο μιας διασταλτικής ερμηνείας και γι’ αυτό συνεχίζουμε τις παρεμβάσεις για τον περιορισμό του, στο Υπουργείο Εργασίας.**

**Η συνεχής υπέρβαση του ωραρίου εργασίας υποδηλώνει την έλλειψη προσωπικού στην Τράπεζα, γεγονός που πρέπει να λάβει σοβαρά υπ’ όψιν της η Διοίκηση και να αλλάξει πολιτική.**

Παράλληλα, τόσο η Ο.Τ.Ο.Ε. όσο και ο Σ.Ε.Τ.Π., με συνεχείς παρεμβάσεις, **αναδείξαμε την ανάγκη ορθής αποτύπωσης των στοιχείων έναρξης και λήξης της εργασίας** και συνεχίζουμε τις παρεμβάσεις μας αυτές και με θεσμικούς ελέγχους.

* **Καλούμε όλους του εργαζόμενους, να μη δεχθούν να δηλώνουν ψευδή στοιχεία και να προστατεύσουν και οι ίδιοι μαζί με εμάς, την εργασία και το ωράριό μας. Να ενημερώνουν άμεσα το Σύλλογο για την τυχόν εμφάνιση παράτυπων πρακτικών.**
* Διεκδικούμε να καταβάλλεται, η αποζημίωση που προκύπτει για τον εργαζόμενο από την υπέρβαση του συμβατικού ωραρίου εργασίας, κατά τη μισθοδοσία του επόμενου μήνα, **χωρίς άλλη παρέμβαση - αίτημα του εργαζόμενου για την αποζημίωσή του**, καθώς πλέον, με την ψηφιακή αποτύπωση, αυτό καθίσταται άμεσα εφικτό και αποτελεί και στόχευση του Υπουργείου, σύμφωνα με την σχετική του ανακοίνωση.
* **Να επεκταθεί και στους τηλεργαζόμενους η πλήρης χρήση της ψηφιακής κάρτας, γεγονός που απαιτεί σχετική νομοθετική ρύθμιση.**
* **Να υπάρχει αυτοματοποιημένος τρόπος ελέγχου και διασταύρωσης δεδομένων της ψηφιακής κάρτας και των καταβαλλόμενων αμοιβών από τους εργοδότες, για τις περιπτώσεις εργασίας πέραν του συμβατικού ωραρίου.**
* **Να γίνονται συνεχείς έλεγχοι από τις αρμόδιες Αρχές για την ορθή καταγραφή του ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.**

**4 ΒΗΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΡΘΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΚΑΡΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

1. **Τηρώ το κλαδικό ωράριο εργασίας.**
2. **Καταγράφω τον πραγματικό χρόνο εργασίας μου στη ψηφιακή κάρτα εργασίας μέσω της ειδικής εφαρμογής που λειτουργεί στην Τράπεζα.**
3. **Ελέγχω για την ορθότητα τους, τα μεταφερόμενα από την Τράπεζα στοιχεία στην εφαρμογή «myergani» («Ημερολόγιο») του Υπουργείου Εργασίας.**
4. **Ενημερώνω άμεσα τον Σ.Ε.Τ.Π. για τη μη αποζημίωση των ωρών υπερεργασίας και υπερωρίας, για την εμφάνιση αθέμιτων πρακτικών στη χρήση της ψηφιακής κάρτας ή εμφάνισης αλλοιωμένων στοιχείων ωραρίου εργασίας στο ημερολόγιο της εφαρμογής myergani.**

# ΣΤ. ΞΕΠΑΓΩΜΑ ΤΗΣ ΠΟΛΥΕΤΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΑΛΛΑΓΗΣ ΚΛΙΜΑΚΙΩΝ - ΠΛΗΡΗΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΚΛΑΔΙΚΩΝ Σ.Σ.Ε. ΧΩΡΙΣ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟΥΣ ΑΣΤΕΡΙΣΚΟΥΣ – ΘΕΣΜΙΚΗ ΔΙΕΚΔΙΚΗΣΗ ΣΤΑΘΜΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ  ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Σύμφωνα με το εργασιακό νομοσχέδιο που ψήφισε η Κυβέρνηση το 2023 για την εν μέρει κατάργηση του άρθρου 4 της Π.Υ.Σ. 6/12, ισχύουν τα εξής:

*1. Όσοι τραπεζοϋπάλληλοι είχαν προσληφθεί πριν τις 14-2-2012 και είχαν υπόλοιπα μηνών υπηρεσίας / προϋπηρεσίας μέχρι τις 14-2-2012, από 1-1-2024 θα συνεχίσουν να συμπληρώνουν τον χρόνο (μήνες) υπηρεσίας / προϋπηρεσίας τους. Παράλληλα οι τράπεζες οφείλουν να καταβάλλουν το επίδομα πολυετίας προσαυξημένο κατά 1,85% επί του νέου βασικού μισθού.  Επιπλέον, τα ποσοστιαία επιδόματα (σπουδών, οικογενειακά κ.λπ.) θα υπολογιστούν κατά περίπτωση στον νέο ανώτερο βασικό μισθό (κλιμάκιο ενιαίου μισθολογίου).*

*2. Για όσους τραπεζοϋπάλληλους προσλήφθηκαν μετά τις 14-2-2012 ο χρόνος υπηρεσίας για την αλλαγή κλιμάκιου και τον υπολογισμό του επιδόματος πολυετίας βάση των κλαδικών Σ.Σ.Ε. ξεκινά από την 1-1-2024, οπότε την 1-1-2025 θα μεταβούν στον αμέσως ανώτερο βασικό μισθό (κλιμάκιο του ενιαίου μισθολογίου). Μόλις συμπληρώσουν τους 12 μήνες, θα ισχύουν και για αυτούς όσα αναλυτικά αναφέρονται παραπάνω (αλλαγή κλιμακίου, αύξηση επιδόματος πολυετίας, επανυπολογισμός ποσοστιαίων επιδομάτων στο νέο βασικό μισθό).*

Ο νέος εργασιακός νόμος προβλέπει ότι, ποσά που προκύπτουν από τις παραπάνω αυξήσεις, συμψηφίζονται με υπέρτερες καταβαλλόμενες τακτικές αποδοχές. Εννοείται, όμως, ότι συμψηφισμός δεν γίνεται με αποδοχές για τις οποίες προβλέπεται μη συμψηφισμός με βάση διατάξεις επιχειρησιακών Σ.Σ.Ε., ατομικών συμβάσεων κ.λπ.

Κατά πάγια θέσεις τους, τόσο η Ο.Τ.Ο.Ε. όσο και ο Σ.Ε.Τ.Π. **συνεχίζουμε να διεκδικούμε την πλήρη κατάργηση όλων των διατάξεων της ΠΥΣ 6/2012**, καθώς αυτές αποτελούσαν τότε «έκτακτες ρυθμίσεις προσωρινού χαρακτήρα» ενώ δεν υφίστανται σήμερα πλέον, οι αντίστοιχες συνθήκες.

Στο πλαίσιο αυτό, τονίζουμε ότι η **απώλεια αναδρομικότητας 12 ολόκληρων ετών οδηγεί σε μισθολογική ισοπέδωση και σε μη αποδεκτή απώλεια εισοδήματος** για τους συναδέλφους μας.

Σε κάθε περίπτωση **αντιτασσόμαστε** σε οποιαδήποτε προσπάθεια αναίρεσης της εδώ και καιρό επιβαλλόμενης κατάργησης του άρθρου 4 της ΠΥΣ 6/2012 από παρεμβάσεις είτε της Κυβέρνησης, είτε των εργοδοτών, που θα πλήττουν τα συμφέροντα όλων των συναδέλφων μας.

**Ο Σύλλογός μας προχωρά στην κορυφαία θεσμική διεκδίκηση με την πλήρη εφαρμογή για τον υπολογισμό του μισθολογικού κλιμακίου και του επιδόματος πολυετίας, σύμφωνα με τους όρους των Κλαδικών μας Συμβάσεων και του Ενιαίου Μισθολογίου και με βάση τα πραγματικά εργασιακά έτη προϋπηρεσίας χωρίς κανένα εξαιρούμενο χρονικό διάστημα καθώς και για την καταβολή των αναδρομικών που αναλογούν.**

**Ενδεικτικά αναφέρουμε ως παράδειγμα, ότι εργαζόμενη έγγαμη με δύο παιδιά, κάτοχος πτυχίου ΑΕΙ και άριστης γνώσης ξένης γλώσσας, με προϋπηρεσία 9 ετών το 2012, λαμβάνει σήμερα μικτές μηνιαίες αποδοχές €1.879,43. Με βάση τη νομοθετική ρύθμιση, ο μισθός θα μεταβληθεί σε €1.899,60, ενώ σύμφωνα με τους όρους του Ενιαίου Μισθολογίου και με τη διεκδίκησή μας θα ανέλθει σήμερα σε €2.325,17 (αύξηση 22,4%).**

**Οι όροι των Κλαδικών μας Συμβάσεων, θέτουν με αδιαμφισβήτητο και καθαρό τρόπο**, ότι τόσο το μισθολογικό κλιμάκιο, όσο και το επίδομα πολυετίας υπολογίζονται **με βάση τα πραγματικά έτη υπηρεσίας**, χωρίς να αφαιρούν κανένα χρονικό διάστημα, όπως π.χ. το εργασιακό διάστημα μεταξύ 2012-2023, όπου η νομοθετική ρύθμιση της Κυβέρνησης αφαιρεί από τον εργασιακό χρόνο κάθε εργαζόμενου διαιωνίζοντας ουσιαστικά με τη ρύθμιση, τη μνημονιακή εργασιακή εποχή ισχύος των συλλογικών συμβάσεων.

**Η θεσμική μας διεκδίκηση είναι βάσιμη και ρεαλιστική σε κάθε επίπεδο, ενώ δεν απαιτεί καμία νομική ενέργεια από τον εργαζόμενο, δεν είναι επικοινωνιακού χαρακτήρα και φυσικά δεν τον οδηγεί σε δικαστικούς ερμηνευτικούς λαβυρίνθους που απαιτούν πολύχρονες διαμάχες αμφιβόλου ή ανούσιου αποτελέσματος. Η διεκδίκησή μας εφαρμόζει στην πλήρη τους διάσταση, τους όρους των κλαδικών μας συμβάσεων που αφορούν στο ενιαίο μισθολόγιο.**

**Στη διεκδίκησή μας αυτή, για την πλήρη επαναφορά της κανονικότητας των όρων των συλλογικών μας συμβάσεων, βρισκόμαστε σε πλήρη συντονισμό με την Ομοσπονδία μας, ώστε να υπάρξει κοινή πορεία και συστράτευση, καθώς το θέμα άπτεται των κλαδικών μας ρυθμίσεων.**

# Ζ. ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΟΓΡΑΦΗ ΕΙΔΙΚΗΣ Ε.Σ.Σ.Ε. ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΟΡΟΥΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ-ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΠΟ ΤΟ ΣΠΙΤΙ

**ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΦΩΝΙΑ ΠΟΥ ΘΑ ΑΝΤΑΠΟΚΡΙΝΕΤΑΙ ΣΤΙΣ ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΙΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ**

Η πανδημία άλλαξε άρδην τον τρόπο που εργαζόμαστε, με πολλούς από εμάς πλέον να αφιερώνουμε περισσότερο χρόνο δουλεύοντας εξ αποστάσεως από το σπίτι.

Παρά τα επιμέρους οφέλη της, υπάρχουν και μειονεκτήματα για την τηλεργασία, η οποία μπορεί να οδηγήσει σε κοινωνική απομόνωση, προβλήματα εξισορρόπησης εργασιακής και οικογενειακής ζωής, ακόμα και σε μειωμένες ευκαιρίες για συνεργασία και αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους. Μπορεί επίσης να δημιουργήσει δυσκολίες στη διαχείριση και παρακολούθηση της απόδοσης των εργαζομένων και μπορεί να απαιτήσει επενδύσεις σε τεχνολογία και υποδομές για την υποστήριξη της απομακρυσμένης εργασίας.

Καθώς όμως η τεχνολογία συνεχίζει να βελτιώνεται και η φύση της εργασίας συνεχίζει να εξελίσσεται και μετά από τη συσσώρευση εμπειρικών δεδομένων, έπειτα από τρία χρόνια παροχής τηλεργασίας, συνολικά οι προκλήσεις που σχετίζονται με την τηλεργασία, είναι σημαντικό να ρυθμιστούν και να θεσπιστούν σαφείς, συμφωνημένες συλλογικά, πολιτικές και κατευθυντήριες γραμμές, σε Ειδική Επιχειρησιακή Σύμβαση με τη Διοίκηση της Τράπεζας  σε αποκλειστική βάση και σε εξειδίκευση των όρων που έχουν τεθεί στην Κλαδική Σ.Σ.Ε. .

Σε εξειδίκευση και συμπλήρωση του πλαισίου ρυθμίσεων, το οποίο συμφωνήθηκε με το άρθρο 38 της Κωδικοποιημένης Κλαδικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας Σ.Ε.Τ.Π. - Τραπεζών 2022-2024, καθώς και του όρου της Επιχειρησιακής Σύμβασης 2022-2024 μεταξύ Σ.Ε.Τ.Π. - Τράπεζας Πειραιώς, ο Σύλλογος κατέθεσε τον Φεβρουάριο του 2023, διεκδικητικό πλαίσιο όρων ρύθμισης παροχής της τηλεργασίας στην Τράπεζα Πειραιώς, με επίκεντρο τα παρακάτω θέματα:

* βασικό, σταθερό και προβλέψιμο, μικτό σχήμα συνδυασμού ημερών τηλεργασίας και ημερών φυσικής παρουσίας ανά εβδομάδα σε καθαρά εθελοντική βάση με δικαίωμα ανάκλησης,
* διασφάλιση της προτεραιότητας ειδικών κατηγοριών εργαζομένων, μετά από σχετική αίτησή τους για ένταξη σε τηλεργασία (εργαζόμενοι με οικογενειακά βάρη, ΑΜΕΑ, εργαζόμενοι με προβλήματα υγείας, εργαζόμενοι που τα καταστήματα που εργάζονται διακόπτουν τη λειτουργία τους).
* προσδιορισμός και παροχή από την Τράπεζα των απαραίτητων τεχνολογικών μέσων (κατάλληλο και ασφαλές λογισμικό, περιφερειακά, εργονομικός εξοπλισμός γραφείου) και κάλυψη των λειτουργικών δαπανών για την κατανάλωση ηλεκτρικής ενέργειας που επωμίζεται ο τηλεργαζόμενος πέραν των προβλέψεων που θέτει για αποζημίωση η νομοθεσία,
* τήρηση του ωραρίου εργασίας κατά την τηλεργασία σύμφωνα με το άρθρο 38, παρ. 9  της Κωδικοποιημένης  Κ.Σ.Σ.Ε.  και θέσπιση δικαιώματος ψηφιακής αποσύνδεσης για όλους, με προσδιορισμό των κατάλληλων τεχνικών και των οργανωτικών μέσων διασφάλισής του από την Τράπεζα και
* παρακολούθηση και υποστήριξη της εφαρμογής της τηλεργασίας από ειδική διμερή Επιτροπή, με τη συμμετοχή εκπροσώπων του Σ.Ε.Τ.Π..

Το διεκδικητικό πλαίσιο που έχει κατατεθεί από τον Σ.Ε.Τ.Π., βρίσκεται ακόμα σε διαδικασία διαπραγμάτευσης τόσο λόγω της έλλειψης νομοθετικής ρύθμισης για την ισχύ της ψηφιακής κάρτας εργασίας στους τηλεργαζόμενους, για την οποία το Υπουργείο Εργασίας έχει καθυστερήσει να εκδώσει, όσο και από τις τρέχουσες λειτουργικές και οργανωτικές ρυθμίσεις που η Διοίκηση της Τράπεζας δεν έχει ακόμα ολοκληρώσει.

# Η. Υπογραφή Συμφωνιών για τους εργαζομένους των τμημάτων διαχείρισης ακίνητων (PREM) και ROS – EFA - PELD που διασφαλίζουν στο ακέραιο τα εργασιακά και ασφαλιστικά τους δικαιώματα

Υπό το βάρος της νομοθεσίας (ν.4601/2019) που προβλέπει τη δυνατότητα των επιχειρήσεων να προβαίνουν σε διασπάσεις και αποσχίσεις εργασιών, η Διοίκηση της Τράπεζας στο πλαίσιο του επιχειρηματικού της σχεδίου, αποφάσισε τον εταιρικό μετασχηματισμό των τμημάτων διαχείρισης ακινήτων και των τμημάτων ROS και EFA με τη δημιουργία αντίστοιχων θυγατρικών εταιρειών στις οποίες βάσει του νόμου μεταφέρονται υποχρεωτικά και οι εργαζόμενοι σε αυτά.

**Απέναντι και σε αυτές τις αποφάσεις της Διοίκησης, δηλώσαμε εξ αρχής την αντίθεσή μας και εναντιωθήκαμε εμπράκτως και με τη γενική απεργία που προκηρύξαμε στις 29ης Νοεμβρίου.**

Παράλληλα, όλο αυτό το διάστημα, συνεχίσαμε τις επαφές και τις παρεμβάσεις μας σε κάθε επίπεδο και διεκδικήσαμε το δικαίωμα της εναντίωσης των εργαζομένων στη μεταφορά τους, όπως αυτό έχει αποτυπωθεί και ως θέση της Ο.Τ.Ο.Ε..

Παρόλα αυτά, η Τράπεζα παρέμεινε στην αμετακίνητη στάση της και προχώρησε και αυτή τη φορά στην υλοποίηση της απόφασής της, εξαντλώντας το δικαίωμα που της δίνει ο Ν.4601/2019.  
  
Αυτό που είχαμε να αντιμετωπίσουμε - και πάλι - ήταν: ή τη μεταφορά εργαζομένων με το ΠΔ 178/2002  
ή τη διεκδίκηση - από την πλευρά μας - σύναψης συμφωνιών, για τη διατήρηση στο ακέραιο και διαχρονικά, των δικαιωμάτων τους στο νέο εργοδότη.

Με απλά λόγια ή θα έπρεπε να αφήσουμε τους εργαζόμενους με εργασιακές σχέσεις που θα διέπονται πλέον από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, ή **να αποφασίσουμε χωρίς ιδεολογικούς ψυχαναγκασμούς και ανούσιες υποσχέσεις, να διατηρήσουμε τις συλλογικές συμβάσεις και τις ισχύουσες επιχειρησιακές συνήθειες στο διηνεκές**.

Σε αυτό το ναρκοθετημένο πλαίσιο που με κάθε είδους παρεμβάσεις προσπαθήσαμε να ανατρέψουμε, εξαντλώντας κάθε περιθώριο για την ισχύ του δικαιώματος εναντίωσης του εργαζόμενου και την υποχρεωτική υπογραφή συμφωνιών κατά την όποια μεταβίβαση, ο Σύλλογος με τη στήριξη και τη σύμφωνη γνώμη της Ο.Τ.Ο.Ε., υπέγραψε ανάλογες συλλογικές συμφωνίες για τη διασφάλιση των εργαζόμενων που προβλέπουν:

* Διατήρηση όλων των εργασιακών δικαιωμάτων, όπως αυτά προκύπτουν από κάθε μορφή σύμβασης, ή επιχειρησιακής συνήθειας.
* Ισχύς της Κλαδικής Σύμβασης στο διηνεκές.
* Ρήτρα διατήρησης των αποδοχών και μη συμψηφισμού οικειοθελούς παροχής με τις αυξήσεις των κλαδικών συμβάσεων.
* Διασφάλιση ότι η εργασία θα παρέχεται στον τόπο κατοικίας του εργαζόμενου, αξιοποιώντας το δικαίωμα για τηλεργασία για τους εργαζόμενους ROS-EFA και απόδοση σε αυτούς 10 μικτών μισθών.
* Ρήτρα επαναπρόσληψης κατά προτεραιότητα.
* Εφαρμογή της συμφωνίας από τη νέα εταιρεία υπό οποιαδήποτε εταιρική μορφή, ή μετοχική σύνθεση.

Πέρα όμως από τις Συμφωνίες που υπεγράφησαν και αποτελούν προσάρτημα στην ατομική σύμβαση κάθε εργαζόμενου που μετέβη με τις συνθήκες αυτές σε νέα εταιρεία, απαιτείται – για να είναι ολοκληρωμένη η πλήρης προάσπιση των συμφερόντων των εργαζομένων – η δημιουργία Σωματείων Εργαζομένων στις νέες εταιρείες. Και προς αυτή την κατεύθυνση, ο Σύλλογος, στήριξε και εξακολουθεί να στηρίζει συνδικαλιστικά και νομικά τη δημιουργία Σωματείων Εργαζομένων, όπου οι εργαζόμενοι είχαν τη βούληση να το πράξουν. Δυστυχώς όμως σε κάποιες περιπτώσεις, αυτό δεν κατέστη εφικτό, κυρίως γιατί η βούληση των εργαζομένων – κατόπιν προτροπής από ανεύθυνες φωνές, με διαφορετικές, όχι προς το συμφέρον των εργαζομένων, επιδιώξεις - ήταν να προσφύγουν στο δικαστήριο, με αρνητικά αποτελέσματα και μεγάλο κίνδυνο αμφισβήτησης των εν λόγω Συμφωνιών.

**Ο αγώνας μας για τη βελτίωση του νομοθετικού πλαισίου συνεχίζεται ώστε να προστατεύονται οι εργαζόμενοι από τις πράξεις εταιρικών μετασχηματισμών. Ο Σύλλογος εξακολουθεί να στηρίζει με κάθε τρόπο τη δημιουργία και τη λειτουργία σωματείων από τους εργαζόμενους στις νέες εταιρείες.**

# Θ. ΠΡΟΣΚΛΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΤΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΤΟΥ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ)

Στις 10 Ιουλίου 2023, η Διοίκηση της Τράπεζας απέστειλε προς τον Σύλλογο, με βάση τη θεσμική της δυνατότητα που προβλέπει η σχετική νομοθεσία, επίσημη πρόσκληση για την έναρξη διαλόγου – διαπραγμάτευσης για τη θεσμοθέτηση νέου Κανονισμού Εργασίας.

Εκ του θεσμικού του ρόλου και του Νόμου, ο Σ.Ε.Τ.Π. είναι υποχρεωμένος να προσέλθει στη διαδικασία επίσημης διαπραγμάτευσης, στο πλαίσιο πάντοτε του θεσμοθετημένου κοινωνικού διαλόγου, της σχετικής νομοθεσίας και με γνώμονα τα συμφέροντα των εργαζομένων.

**Κύριο μέλημα στην αρχή των συζητήσεων και επιτυχία από την έκβαση σε πρώτο χρόνο, ήταν να μην γίνει διαπραγμάτευση για τη δημιουργία νέου Κανονισμού Εργασίας, αλλά διαπραγμάτευση για την τροποποίησή του υπάρχοντος.**

Στο σχέδιο των αρχικών προτάσεων που μας έθεσε η Διοίκηση, περιλαμβάνονταν μεταβολές ή ακόμα και απαλοιφή σε βασικά άρθρα του ισχύοντος Κανονισμού Εργασίας, με κύρια τα ακόλουθα:

* Απελευθέρωση του καθεστώτος μετακινήσεων, χωρίς να καθορίζονται όροι, καταβολή δαπανών και κοινωνικά κριτήρια.
* Δημιουργία πλαισίου Κανονισμού που περιέχει μόνο υποχρεώσεις για τους εργαζόμενους, απαλείφοντας τις υποχρεώσεις της Τράπεζας.
* Απαλοιφή όρων προστασίας των χαμηλά αξιολογημένων εργαζόμενων.
* Διαφοροποίηση των διοικητικών παραπτωμάτων και της σύνθεσης των Πειθαρχικών Συμβουλίων.
* Απαλοιφή των άρθρων εκείνων που αφορούν στη διαβάθμιση προσωπικού (βαθμολόγιο).
* Μεταβολές των όρων λύσης της σύμβασης εργασίας.

**Απέναντι στις παραπάνω ισοπεδωτικές προτάσεις της Διοίκησης, ο Σ.Ε.Τ.Π. διαφώνησε κατηγορηματικά και ξεκαθάρισε προς τη Διοίκηση της Τράπεζας, ότι οι εργαζόμενοι στην Τράπεζα Πειραιώς με τη φωνή του Συλλόγου μας, δεν αποδεχόμαστε τέτοιου είδους ισοπεδωτικές μεταβολές εις βάρος των δικαιωμάτων μας.**

**Ο στόχος του Συλλόγου είναι η καλόπιστη και γόνιμη διαπραγμάτευση, με τον απαραίτητο χρονικό ορίζοντα που θα απαιτηθεί ώστε να επέλθει συμφωνία.**

**Οι θέσεις μας προς τη Διοίκηση είναι, ότι οι όποιες αλλαγές στον Κανονισμό Εργασίας, αφού συζητηθούν και ενδεχομένως συμφωνηθούν, οφείλουν:**

* **Να στηρίζονται στην αξιοκρατία, τη διαφάνεια και την ασφάλεια στην εργασία.**
* **Να ενισχύουν τις θεσμικές διαδικασίες.**
* **Να αναβαθμίζουν τα εργασιακά δικαιώματα όλων των εργαζομένων και να εστιάζουν αποτελεσματικά στην εξέλιξη του προσωπικού.**
* **Να μην επιφέρουν καμία βλαπτική μεταβολή.**

Μόνο με αυτές τις αρχές, συνεχίζουμε τη διαπραγμάτευση που βρίσκεται ακόμα σε εξέλιξη παρά τις αρχικές χρονικές πιέσεις για συμφωνία που έθεσε η Διοίκηση.

**Ο Κανονισμός Εργασίας (Οργανισμός Προσωπικού) είναι κορυφαίο θεσμικό κείμενο** που – μαζί με τις Συλλογικές μας Συμβάσεις - διέπει το σύνολο της εργασιακής σχέσης κάθε εργαζόμενου και περιέχει κανόνες που συγκροτούν το εσωτερικό δίκαιο της Τράπεζας, όσον αφορά: προσλήψεις, ιεραρχία, εξέλιξη προσωπικού, μεταθέσεις - αποσπάσεις, πειθαρχικά συμβούλια και ποινές, λήξη της εργασιακής σχέσης και κάθε είδους δικαιώματα και υποχρεώσεις των εργαζομένων αλλά και της Τράπεζας.  
Τονίζουμε, ότι οποιαδήποτε μονομερής και επιθετική ενέργεια που θα βλάπτει τα συμφέροντα των εργαζόμενων δε μπορεί να γίνει αποδεκτή από το Σ.Ε.Τ.Π..

**Για τη γνώση των συναδέλφων επισημαίνουμε ότι οι όποιες αλλαγές στον Κανονισμό Εργασίας δεν μπορούν να πραγματοποιηθούν παρά ΜΟΝΟ μετά από συμφωνία με τον Σ.Ε.Τ.Π. και αφού ληφθεί πρώτα η πλειοψηφική σύμφωνη γνώμη της Γενικής Συνέλευσης των μελών μας.**

Ο Σύλλογός μας, κάλεσε σε συναντήσεις τους εκπροσώπους των υπολοίπων Συλλόγων στην Τράπεζα Πειραιώς, ώστε να τους ενημερώσουμε για τις προτάσεις της Διοίκησης και να καταγράψουμε τις δικές τους προτάσεις, στη βάση του καλόπιστου διαλόγου και επιχειρημάτων. Η πρόσκληση έγινε σε κάθε σύλλογο εργαζομένων ξεχωριστά, με σκοπό να επιτευχθεί συνεννόηση, μακριά από τάσεις πλειοδοσίας. Στόχος ήταν να μπορέσουμε να συγκεράσουμε τις συνολικές συνδικαλιστικές διεκδικήσεις στον χώρο μας, μαζί και με τα νομικά σκεπτικά των νομικών συμβούλων όλων των συλλόγων στην τράπεζα για να δημιουργήσουμε μία συνολική διεκδίκηση που θα περιλάμβανε τις διαχρονικές διεκδικήσεις όλων των συλλόγων, όπως οι ίδιοι τις γνωρίζουν. Μέχρι στιγμής με ευθύνη των άλλων Συλλόγων δεν έχει υπάρξει καμία ανταπόκριση και στο πλαίσιό μας περιλαμβάνουμε τις διεκδικήσεις των άλλων συλλόγων έπειτα από δική μας έρευνα.

**Δεσμευόμαστε προς τους εργαζόμενους, ότι ο Σ.Ε.Τ.Π. έχει ως προμετωπίδα την προάσπιση του συνόλου των εργασιακών μας δικαιωμάτων, χωρίς να απεμπολείται κανένα κεκτημένο, δημιουργώντας ισχυρούς θεσμούς διαφάνειας, δικαιοσύνης, αξιοκρατίας, υπηρεσιακής εξέλιξης σε σύγχρονες βάσεις και ευημερίας για το σύνολο των εργαζομένων.**

**Ι. ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ – ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ – ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΕΝΣΤΑΣΕΩΝ**

Ο Κανονισμός Αξιολόγησης στην Τράπεζα Πειραιώς, είναι για τον Σύλλογό μας, κορυφαίος θεσμός διασφάλισης της δίκαιης, ισότιμης και αξιοκρατικής αντιμετώπισης των εργαζομένων, τον οποίο διαρκώς επιδιώκουμε να βελτιώνουμε.

Με βάση αυτή τη θέση αρχής, διεκδικήσαμε στο παρελθόν και κατακτήσαμε στην πράξη, η διαμόρφωση του συστήματος αξιολόγησης να μην είναι μόνο υπόθεση του εργοδότη, αλλά να προκύπτει ως αντικείμενο επιχειρησιακής συλλογικής συμφωνίας μεταξύ της Τράπεζας και του Σ.Ε.Τ.Π.

Η παρακολούθηση και ο έλεγχος της τήρησης και εφαρμογής του Κανονισμού Αξιολόγησης σε όλα τα στάδια (από το 2018 που εφαρμόζεται), ταυτόχρονα με τη συμμετοχή μας στις διαδικασίες της Επιτροπής Ενστάσεων στην οποία μπορεί ο κάθε εργαζόμενος όταν αξιολογείται με τη χαμηλότερη βαθμολογία, είναι έντονος και διαρκής, επειδή έχουμε επίγνωση της σημασίας αυτής της θεσμικής κατάκτησης του Συλλόγου μας.

**Πρόταση και επιδίωξή μας σε όλο το προηγούμενο διάστημα εφαρμογής του Κανονισμού Αξιολόγησης, ήταν η εφαρμογή πενταβάθμιας αντί τριβάθμιας κλίμακας που υπάρχει σήμερα.**

Σε αυτό, έχουμε δεδομένη την ανάγκη και απαίτηση, όλων των συναδέλφων, τόσο των αξιολογούμενων, όσο και των αξιολογητών, επιζητώντας να πετύχουμε μεγαλύτερη αντικειμενικότητα και να βελτιώσουμε τους όρους της διαφάνειας και της αξιοκρατίας.

**Στο πλαίσιο αυτό και έπειτα από τις παρεμβάσεις μας, κληθήκαμε από τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού να συζητήσουμε την τροποποίηση της κλίμακας αξιολόγησης, από τριβάθμια σε πενταβάθμια.**

Οι αρχές του Συλλόγου μας - που είναι δεδομένες και με αυτές θα προσέλθουμε και αυτή τη φορά στη διαπραγμάτευση, διορθώνοντας τυχόν ελλείψεις και θέματα που προέκυψαν κατά την εφαρμογή του Κανονισμού, πάντα με σκοπό τη διαμόρφωση ενός δίκαιου και αντικειμενικού συστήματος αξιολόγησης - συνοψίζονται στους παρακάτω βασικούς άξονες:

* Δημιουργία ενός συστήματος αξιολόγησης που θα στοχεύει στην παρακίνηση και την ανάπτυξη του εργαζόμενου, με δίκαια και αντικειμενικά κριτήρια.
* Η διαρκής εκπαίδευση και η ορθή καθοδήγηση, σε συνδυασμό με την ουσιαστική συμμετοχή του εργαζόμενου στη διαμόρφωση των αρμοδιοτήτων του από κοινού με τον αξιολογητή του, αποτελούν τα μοναδικά εργαλεία βελτίωσης και ανάπτυξης των δυνατοτήτων των εργαζομένων, προκειμένου να ανταποκριθούν στα καθήκοντά τους.
* Κατοχύρωση σε κάθε περίπτωση, με την αυστηρή τήρηση του Οργανισμού Προσωπικού, να μην υπάρχουν ειδικές επιπτώσεις ή συνέπειες σε περιπτώσεις εργαζομένων που παρουσιάζουν αδυναμία να ανταποκριθούν στα καθήκοντα που τους έχουν ανατεθεί.
* Αποκλείεται η ατομική στοχοθεσία ως κριτήριο της αξιολόγησης κάθε εργαζομένου και η προσωπική του συνεισφορά προσμετράται στο συνολικό ομαδικό αποτέλεσμα, χωρίς αυτή να κατανέμεται κατ’ άτομο στους κοινούς στόχους της μονάδας.

Καθ’ όλη τη διάρκεια της τριετίας, καλούσαμε και καλούμε τους εργαζόμενους να κάνουν χρήση της διαδικασίας, όχι διεκπεραιωτικά, αλλά ουσιαστικά, αναφέροντας τις διαπιστώσεις τους στα σχόλια και ασκώντας το δικαίωμα της υποβολής ένστασης, όπου θεωρούν ότι έχουν αδικηθεί. Κατά τη διάρκεια λειτουργίας της Επιτροπής οι τεκμηριωμένες μας ενέργειες επέφεραν την αναθεώρηση της βαθμολόγησης και απετράπησαν φαινόμενα (ελάχιστα) υποκειμενικής κρίσης και αυθαίρετων αποφάσεων από τους αξιολογητές.

# 

# ΙΑ. ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΔΡΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ

Ανάμεσα στα κυρίαρχα θέματα που έλαβαν χώρα κατά τη διάρκεια της τριετίας 2021-2023 και τα οποία αναλύθηκαν παραπάνω, στις καθιερωμένες συναντήσεις του Συλλόγου με εκπροσώπους της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού, θέσαμε με δυναμικό τρόπο, όλα τα θέματα καθημερινότητας και εφαρμογής εργασιακών θεμάτων που εμφανίστηκαν στους εργαζόμενους και στους χώρους εργασίας.

Σημαντική επίσης πληροφόρηση για την ύπαρξη των θεμάτων καθημερινότητας, λάμβανε ο Σύλλογος, κατά τη διάρκεια των συνεχών περιοδειών του, σε καταστήματα και υπηρεσίες σε όλη τη χώρα και κατά τη διάρκεια όλης της τριετίας που πέρασε.

Τα σημαντικότερα από αυτά στα οποία έγιναν καθοριστικές παρεμβάσεις με αποτέλεσμα την αναστροφή των όποιων πρακτικών έλαβαν χώρα, είχαν να κάνουν:

* για τη ορθή, χωρίς διακρίσεις και με βάση τον οικογενειακό προγραμματισμό, λήψη των κάθε είδους αδειών των εργαζόμενων και για όποια χρονική περίοδο,
* με θέματα εργασιακού εκφοβισμού και αντιεπαγγελματικών συμπεριφορών από ιεραρχικά ανώτερους εργαζόμενους, θέμα στο οποίο καλούμε τους συναδέλφους να υποστηρίξουν και να κάνουν χρήση του Κανονισμού που υπεγράφη μεταξύ του Συλλόγου και της Τράπεζας, για τη βία και την παρενόχληση, χωρίς φόβο και προκαταλήψεις.
* με αποτελεσματική παρέμβαση του Συλλόγου για την κατανομή των τέκνων των συναδέλφων από την Περιφέρεια σε κατασκηνώσεις της επιλογής τους και πλησίον του τόπου κατοικίας τους
* ομαλής και ορθής λειτουργίας του Ιατροφαρμακευτικού Προγράμματος ΝΝ, ζήτημα το οποίο χρήζει οριστικής λύσης από την πλευρά της Τράπεζας μέσα από το Τ.Ε.Α., καθώς οι γραφειοκρατικές και πολλές φορές παράλογες απαιτήσεις της εταιρείας, έχουν ως μόνο στόχο την εγκατάλειψη από την πλευρά του εργαζόμενου των δικαιούμενων του παροχών.
* την απόδοση στους «acting» του ποσού των €200 που προβλέπεται στην Ε.Σ.Σ.Ε. για το 2022&2023.
* συνολικότερα για τους ειδικούς ρόλους να ληφθούν πρωτοβουλίες από τη ΔΑΔ ώστε :
  + να αποδοθεί ο τίτλος του ειδικού ρόλου σε όλους τους εργαζόμενους που πληρούν τις σχετικές προϋποθέσεις.
  + να προσδιοριστούν αντικειμενικά οι προϋποθέσεις και τα κριτήρια για την ανάληψη του ρόλου, ώστε η κατάσταση «acting» να μη χρονίζει πέραν του δέοντος.
  + για τους προϊσταμένους που εκτελούν και τους δύο ρόλους, να επικρατήσει το ουσιαστικό κριτήριο της εκτέλεσης του ρόλου και όχι το τυπικό του τίτλου.
  + για κάθε εργαζόμενο που θα αναλαμβάνει το ρόλο, να αποδίδεται και το ποσό που θεσμοθετήθηκε από την Επιχειρησιακή μας Σύμβαση.
* με την συνολική επίσπευση και τη διευκόλυνση για τον εργαζόμενο των όποιων διαδικασιών για την απόδοση των δικαιωμάτων των εργαζόμενων με ιδιαίτερη μνεία για την **επιστροφή των ασφαλιστικών εισφορών ΙΚΑ στις μητέρες κατά τη διάρκεια χρήσης του μειωμένου ωραρίου μητρότητας.**

# ΙΒ. ΕΡΕΥΝΑ ΤΟΥ ΣΥΛΛΟΓΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΣΤΗΝ ΤΡΑΠΕΖΑ

Ο Σ.Ε.Τ.Π. αξιοποιώντας τις ψηφιακές δυνατότητες επικοινωνίας με τους εργαζόμενους, διεξήγαγε διαδικτυακή έρευνα το Μάιο του 2023, με σκοπό να αξιολογήσουμε την τρέχουσα κατάσταση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων που παρέχει η Τράπεζα στο Προσωπικό και συνολικά τις ανάγκες εκπαίδευσης από την κρίση των ίδιων των εργαζόμενων.

Η έρευνα, συνοπτικά, ανέδειξε ότι η εκπαιδευτική διαδικασία, κατά κύριο λόγο επικεντρώνεται  στις υποχρεωτικές απαιτήσεις που θέτει η Τράπεζα Ελλάδος για επενδυτικούς και ασφαλιστικούς συμβούλους διάθεσης ανάλογων προϊόντων στις Τράπεζες. Σε μεγάλο βαθμό η λοιπή εκπαιδευτική δραστηριότητα που παρέχεται, είναι γενικού ενδιαφέροντος σεμιναριακού επίπεδου, σε συντριπτική πλειοψηφία ελάχιστης ή μικρής διάρκειας (ως 30 ώρες) εντός του ωραρίου εργασίας και με ηλεκτρονικό τρόπο. Επίσης αναδείχθηκε από τους ίδιους τους εργαζόμενους η κυρίαρχη ανάγκη για συνεχή, ποιοτική εκπαίδευση ή επανακατάρτιση, σε συγκεκριμένα γνωστικά και τραπεζικά αντικείμενα που να σχετίζεται  με το κάθε φορά αντικείμενο εργασίας τους, με δια ζώσης τρόπο και εντός του ωραρίου εργασίας.

Τα συνολικά αποτελέσματα επικοινωνήθηκαν τόσο προς τη Διοίκηση της Τράπεζας προκειμένου να γίνουν γνωστές οι ανάγκες των εργαζόμενων και για τη λήψη ανάλογων πρωτοβουλιών για τη βελτίωση της παρεχόμενης εκπαιδευτικής διαδικασίας στην Τράπεζα.

Σε ένα περιβάλλον, όπου οι παραδοσιακοί εργασιακοί ρόλοι μετασχηματίζονται, για το Σύλλογό μας είναι απαραίτητη η παροχή ποιοτικών και κατάλληλων προγραμμάτων εκπαίδευσης και επανακατάρτισης προς το σύνολο των εργαζόμενων, ώστε να αναβαθμίζονται ουσιαστικά, με στόχο να ανταποκρίνονται με επάρκεια και να ενισχύονται με νέα εφόδια προκειμένου να μην υπολείπονται των τεχνολογικών και λειτουργικών αλλαγών που διαχέονται καθημερινά στην εργασία μας. Σε αυτήν την κατεύθυνση λειτουργεί άλλωστε η θεσμική υποχρέωση της Τράπεζας, σύμφωνα με τις συλλογικές μας συμβάσεις (Κλαδικές και Επιχειρησιακές) για την παροχή ποιοτικών και κατάλληλων εκπαιδευτικών προγραμμάτων που οφείλει να εφαρμόσει.

# ΙΓ. ΑΠΕΡΓΙΑΚΕΣ ΚΙΝΗΤΟΠΟΙΗΣΕΙΣ

Ο Σ.Ε.Τ.Π. πέραν των τριών 24ωρων απεργιών που προκήρυξε ως Διοικητικό Συμβούλιο το 2022 και το 2023 στην Τράπεζα Πειραιώς δηλώνοντας την αντίθεση του και τον αγώνα του στους αντεργατικούς σχεδιασμούς της Διοίκησης, συμμετείχε ενεργά και στήριξε όλες τις απεργιακές κινητοποιήσεις που έγιναν τόσο από τις δευτεροβάθμιες όσο και από τις τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις στις οποίες είναι μέλος, με διάφορα εργασιακά θέματα, για την αντιμετώπιση της ακριβείας, των συνδικαλιστικών και δημοκρατικών ελευθεριών και της σιδηροδρομικής τραγωδίας στα Τέμπη.

Για να πετύχουν οι απεργίες, όλοι οι εκπρόσωποι του Συλλόγου, επισκέπτονταν διαρκώς τους χώρους εργασίας, επικοινωνώντας στους εργαζόμενους το διεκδικητικό πλαίσιο, ενώ ταυτόχρονα, για τις απεργίες που αφορούσαν συγκεκριμένα στον χώρο της Τράπεζας Πειραιώς, ανοίξαμε – με απόφαση του Διοικητικού μας Συμβουλίου – κατ’ εξαίρεση το απεργιακό μας ταμείο, προκειμένου να ενισχύσουμε ακόμα περισσότερο την απεργία.

A green and orange text

Description automatically generated

# ΙΔ. Ειδική Επιχειρησιακή Σύμβαση Α.Μ.Ε.Α.

Μέσα από τη διαχρονική αρχή και επιδίωξη του Συλλόγου για την υπογραφή Συλλογικών Συμφωνιών Εργασίας, προέκυψε και η υπογραφή [Σύμβασης για την καταβολή του επιδόματος Α.Μ.Ε.Α. σε ετήσια βάση](https://www.setp.gr/symvaseis/essesetp/112-2014-10-02-12-36-30/1279-2-3), όπου πέρα από τα όσα ορίζονται από την Κλαδική Σ.Σ.Ε., συμφωνήθηκε για τους εργαζόμενους που δικαιούνται την οικονομική ενίσχυση ΑΜΕΑ, να απολάβουν στο ακέραιο το σύνολο της καταβολής.

**Η ρύθμιση αυτή, αποτελεί την ευνοϊκότερη συλλογική ρύθμιση για αυτή την ομάδα εργαζομένων που υπάρχει θεσμικά κατοχυρωμένη στην Ελλάδα.**

# ΙΕ. ΠΡΟΣΘΕΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΚΑΛΥΨΗΣ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑΚΗΣ ΠΕΡΙΘΑΛΨΗΣ ΓΙΑ ΤΑ ΜΕΛΗ ΤΟΥ ΣΥΛΛΟΓΟΥ ΚΑΙ ΤΙΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΕΣ ΤΟΥΣ «FAMILYCARE»

Ο Σύλλογός μας έχει εξασφαλίσει [από τον Δεκέμβριο του 2020](http://www.setp.gr/anakoinwseis/anakoinwseissetp/975-family-care), και παρέχει δωρεάν για τα μέλη του και τις οικογένειές τους, σε συνεργασία με την εταιρία FamilyCare, πρόγραμμα πρόσθετων καλύψεων. Το πρόγραμμα αυτό συμπληρώνει τις καλύψεις από τον ΕΟΠΥΥ και το ομαδικό ιατροφαρμακευτικό πρόγραμμα υγείας του ΤΕΑ (NN7000).

Συγκεκριμένα, το πρόγραμμα FamilyCare του Συλλόγου, περιλαμβάνει:

* Το σύνολο των μελών του Συλλόγου μας και τα των πρόσθετα μέλη τους που είναι εγγεγραμμένα στο NN7000.
* Τις οικογένειες των μελών μας και πιο συγκεκριμένα, συζύγους, παιδιά, γονείς μέλους και γονείς συζύγων, που δεν είναι εγγεγραμμένα στο NN7000.
* Δωρεάν νοσηλεία για τα μέλη του NN7000 (χωρίς δηλαδή την καταβολή του εκπιπτόμενου ποσού των 500€) σε 16 Ιδιωτικά Νοσοκομεία και Κλινικές (στις Κλινικές με κίτρινο χρώμα στη [συνημμένη λίστα](http://www.setp.gr/images/2023/Text/%CE%A3%CE%95%CE%A4%CE%A0.pdf)).
* Έκπτωση σε 90 Ιδιωτικά Νοσοκομεία & Κλινικές πανελλαδικά από 10% έως 40% στο σύνολο των εξόδων νοσηλείας η οποία αφαιρείται από το εκπιπτόμενο ποσό (500€) ή το μηδενίζει.
* Οι γονείς και των δύο συζύγων που καλύπτονται μόνο από τον ΕΟΠΥΥ, μπορούν να ενταχθούν σε ειδικά εκπτωτικά «πακέτα» χειρουργικών επεμβάσεων ή να τύχουν εκπτώσεων από 10 έως 40% επί του ιδιωτικού τιμοκαταλόγου στα έξοδα νοσηλείας τους.
* Λίστα νοσηλευτικών ιδρυμάτων, σε όλη την Ελλάδα, στα οποία αφορά η συμφωνία. Η λίστα αυτή ενημερώνεται διαρκώς.
* Δωρεάν αναβάθμιση της θέσης νοσηλείας σε δίκλινο δωμάτιο.
* Ειδικά εκπτωτικά χειρουργικά πακέτα νοσηλείας όταν ο ασθενής έχει επιλέξει τον δικό του χειρουργό.
* Πλήρη χειρουργικά πακέτα με ειδικά χαμηλό κόστος, περιλαμβανομένης της αμοιβής του χειρουργού από μεγάλες ιδιωτικές κλινικές, όπως του Ιατρικού Ομίλου Αθηνών, του ΙΑΣΩ κ.α.
* Οι χειρουργοί που προτείνονται είναι διευθυντές κλινικών.
* Θεραπείες ή χειρουργικές νοσηλείες σε προσυμφωνημένο κόστος που ο ασθενής γνωρίζει εκ των προτέρων.
* Παρέχεται 2η γνώμη από επικεφαλής κλινικών όπως είναι του Ιατρικού Κέντρου Αθηνών, των Κλινικών Ψυχικού, Περιστερίου, Π. Φαλήρου, των Κλινικών του ΙΑΣΩ (Γενική, Γυναικολογική, Παιδιατρική), του Παιδιατρικού Κέντρου Αθηνών, του Διαβαλκανικού Θεσσαλονίκης κ.α..

**ΟΔΟΝΤΙΑΤΡΙΚΗ ΠΕΡΙΘΑΛΨΗ (επί του παρόντος μόνο Αττική)**Μέσω του FamilyCare, εξασφαλίσαμε και σας παρουσιάζουμε και ειδική συμφωνία με το οδοντιατρικό κέντρο Athens Perio, με [συμφωνημένο τιμοκατάλογο οδοντιατρικών και χειρουργικών περιστατικών ο οποίος επισυνάπτεται](https://setp.gr/images/2023/Text/%CE%9F%CE%94%CE%9F%CE%9D%CE%A4%CE%99%CE%91%CE%A4%CE%A1%CE%99%CE%9A%CE%9F_%CE%A0%CE%A1%CE%9F%CE%93%CE%A1%CE%91%CE%9C%CE%9C%CE%91.pdf). Για να δοθεί ειδική τιμολόγηση στον ενδιαφερόμενο πρέπει πρώτα να καλέσει στο τηλεφωνικό κέντρο 210 2322 997. Στο ειδικό τιμολόγιο εντάσσονται τα μέλη του Συλλόγου, ο/η σύζυγος, τα παιδιά και οι γονείς και των δύο συζύγων.

[Επισυνάπτουμε τέλος, προς ενημέρωση, τη λίστα με τα συνεργαζόμενα νοσοκομεία, κλινικές και κέντρα αποκατάστασης, σε όλη την Ελλάδα.](https://setp.gr/images/2023/Text/86_%CE%9D%CE%9F%CE%A3%CE%9F%CE%9A%CE%9F%CE%9C%CE%95%CE%99%CE%91.pdf)

ΙΣΤ. ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ

Με την άρση των περιορισμών της πανδημίας ο Σύλλογος συνέχισε, επανέφερε και εμπλούτισε το πλαίσιο των δράσεων του προς τα μέλη του και τις οικογένειές τους:

* Με την οικονομική ενίσχυση των μελών του για την μαθητική επίδοση των τέκνων τους, με το συνολικό ποσό να ανέρχεται στις €140.000 περίπου για κάθε χρόνο
* Με την επιδότηση στο 100% της αξίας των καρτών ΟΑΣΑ – ΟΑΣΘ για το 2022 & 82% για το 2023, από την Επιχειρησιακή Σύμβαση
* Με την λειτουργία της Τράπεζας Αίματος του Συλλόγου για τις ανάγκες των μελών των Συλλόγου και των οικογενειών τους, με τη διοργάνωση εθελοντικών αιμοδοσιών στην Αθήνα και στη Θεσσαλονίκη
* Με την δωρεάν παρακολούθηση θεατρικών παραστάσεων στο θέατρο Πόρτα για τα παιδιά των μελών
* Με την αποστολή σχολικών ειδών στα παιδιά των μελών του Συλλόγου κατά την έναρξη της σχολικής περιόδου και ετήσιων ημερολογίων στα μέλη μας
* Με τη διοργάνωση επιδοτούμενων από το Σύλλογο εκδρομών σε επιλεγμένους προορισμούς
* Με τη συμμετοχή του σε φιλανθρωπικές δράσεις για την υποστήριξη ανέργων, πυρόπληκτων και πλημμυροπαθών
* Με ειδικές εκπτώσεις που εξασφάλισε ο Σύλλογος σε εκθέσεις, παιδικές εκδηλώσεις, θεατρικές παραστάσεις, συναυλίες και για αγορές σε επιλεγμένα καταστήματα με την κάρτα μέλους του Σ.Ε.Τ.Π..
* Με εορταστικές εκδηλώσεις στα μέλη του για το νέο έτος σε Αθήνα και Θεσσαλονίκη

**Συνολικά, όλες οι δράσεις και το έργο μας τη τριετία που πέρασε επικοινωνήθηκαν με σχετικές ανακοινώσεις, ενημερωτικά σημειώματα και περιοδείες στο σύνολο των εργαζόμενων.**

**Γνωρίζω τα δικαιώματά μου**

Με σκοπό την πλήρη ενημέρωση σχετικά με τις Συλλογικές Συμφωνίες που ο Σ.Ε.Τ.Π. έχει υπογράψει με τη Διοίκηση της Τράπεζας και αφορούν στο σύνολο των εργαζομένων, παραθέτουμε ακολούθως:  
   
[Κωδικοποιημένες διατάξεις των Επιχειρησιακών μας Συμβάσεων](http://www.setp.gr/symvaseis/essesetp/1166-2023-02-06-10-53-21).

[Κανονισμός για τη βία και την παρενόχληση](http://www.setp.gr/symvaseis/essesetp/112-2014-10-02-12-36-30/1128-2022-10-31-13-32-16).

[Κανονισμός αξιολογήσεων και ενστάσεων](http://www.setp.gr/symvaseis/essesetp/913-2021-04-14-08-23-35).

[Κωδικοποιημένες διατάξεις των Κλαδικών μας Συμβάσεων](https://www.otoe.gr/uploads/files/otoe_KodikopSSE2022.pdf)

**Η γνώση των δικαιωμάτων μας, ενισχύει τη συλλογική δράση και δυναμώνει τις διεκδικήσεις μας για νέες κατακτήσεις. Καλούμε κάθε εργαζόμενο να κάνει κτήμα του τα θεσμικά μας κεκτημένα.**

Επίλογος

Συνάδελφοι,

Ζούμε σε ακόμα μια κρίσιμη στιγμή και εποχή για το μέλλον όλων των εργαζόμενων στην Τράπεζα, μετά από μια υπερδεκαετή οικονομική κρίση που έπληξε την ελληνική κοινωνία και οικονομία.

H Διοίκηση σήμερα, επικαλείται τον ψηφιακό μετασχηματισμό και τη μετάβαση στη ψηφιακή εποχή, ως όχημα για την - de facto και χωρίς όρια - μείωση του προσωπικού και καταστημάτων.

Την ίδια ώρα όμως, τα πρόσφατα και διαδοχικά οικονομικά αποτελέσματα της Τράπεζας το 2022 και το 2023, καταγράφουν θετική πορεία και απόδοση σε όλους τους τομείς πέραν μάλιστα των εταιρικών προσδοκιών και αρχικών στόχων του business plan 2022-2025 και με θετικές διαστάσεις για τα επόμενα χρόνια, γεγονότα και προσδοκίες που αποτυπώνονται τόσο στις διαρκείς αναβαθμίσεις της Τράπεζας όσο και στην πλήρη διάθεσή των ποσοστών του Τ.Χ.Σ. σε ιδιώτες επενδυτές.

Από την πλευρά μας θεωρούμε ότι η ψηφιοποίηση του κλάδου, με την απλοποίηση γραφειοκρατικών διαδικασιών και εργασιών, αποδίδει τον κατάλληλο χώρο και χρόνο, ώστε να αναδείξει αναβαθμισμένες ποιοτικά θέσεις εργασίας με κατάλληλα προγράμματα δια βίου μάθησης με σκοπό να βελτιώσει τις σχέσεις με τους πελάτες, και να επιτευχθεί η μέγιστη κοινωνική αποτελεσματικότητα της τεχνολογικής αλλαγής.

**Με επίκεντρο τη γνώση, τον άνθρωπο και τις ανάγκες της κοινωνίας για ένα αναπτυξιακό υπόδειγμα που διαχέει τα οφέλη της ανάπτυξης δίκαια σε όλους τους συμμετόχους συνεχίζουμε τις συνδικαλιστικές μας παρεμβάσεις.**

**Συνεχίζουμε να αγωνιζόμαστε με αποκλειστικό γνώμονα, τις πραγματικές θεσμικές και οικονομικές ανάγκες όλων των συναδέλφων, σε ένα ακόμα εχθρικό νομικό και οικονομικό περιβάλλον αλλεπάλληλων προκλήσεων, που στόχο έχουν τη διατάραξη της εργασιακής ασφάλειας και των δικαιωμάτων των εργαζόμενων.**

Με ρεαλισμό, όραμα, σχέδιο και ενότητα στη δράση, διεκδικούμε, αγωνιζόμαστε και πετυχαίνουμε, για τα συμφέροντα όλων των εργαζόμενων στην Τράπεζα Πειραιώς.

Προχωράμε με αφοσίωση στους κοινούς μας στόχους και με την εμπιστοσύνη των εργαζόμενων στο Σύλλογο όλων των εργαζόμενων στην Τράπεζα.



Είναι ένα τρίπτυχο που μας ενθαρρύνει να αγωνιζόμαστε για τους συλλογικούς μας στόχους και να μην τα παρατάμε ποτέ.

Αυτή η φράση πρέπει να μας εμπνεύσει όλους να αναλάβουμε ατομική δράση που μας φέρνει πιο κοντά στον συλλογικό σκοπό στον οποίο πιστεύουμε και για τον οποίο αγωνιζόμαστε.

Θα πρέπει να έχουμε κατά νου ότι, ανεξάρτητα από τα εμπόδια που αντιμετωπίζουμε, εάν είμαστε αποφασισμένοι να πετύχουμε, μπορούμε να τα ξεπεράσουμε με θετικά αποτελέσματα για όλους τους εργαζόμενους.

Ο Σύλλογος Εργαζομένων Τράπεζας Πειραιώς είναι ο Σύλλογος που με ρεαλιστικά αποτελέσματα και με ευθύνη, υπερασπίζεται τα δικαιώματα όλων των εργαζομένων σε ένα ναρκοθετημένο μεταμνημονιακό εργασιακό πλαίσιο.

Είμαστε αφοσιωμένοι στον αγώνα για καλύτερους μισθούς, ρύθμιση των σημερινών αδικιών, καλύτερες συνθήκες εργασίας και ένα πιο ασφαλές μέλλον για όλους τους εργαζόμενους.

Προσπαθούμε να δημιουργήσουμε ένα περιβάλλον όπου όλοι οι εργαζόμενοι θα αισθάνονται ασφαλείς και με προοπτικές στην εργασία τους, δίχως διακρίσεις ή εκμετάλλευση. Μαζί μπορούμε να διασφαλίσουμε ότι κανένας εργαζόμενος δεν χρειάζεται να σταθεί μόνος του, στον αγώνα για δικαιοσύνη, αξιοπρέπεια και σεβασμό στο χώρο εργασίας.

**![A logo with green yellow orange and orange colors

Description automatically generated]()**

Ο ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΟΛΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ