

ΠΡΟΣΚΛΗΣΗ ΓΙΑ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗ

Του Σωματείου με την επωνυμία «**ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΠΕΙΡΑΙΩΣ**», που εδρεύει στην Αθήνα, επί της Οδού Καραγεώργη Σερβίας 2, όπως εκπροσωπείται νόμιμα,
ΠΡΟΣ

Την Ανώνυμη Εταιρεία με την επωνυμία «**ΤΡΑΠΕΖΑ ΠΕΙΡΑΙΩΣ**», που εδρεύει ομοίως στην Αθήνα, επί της Οδού Αμερικής 4, όπως εκπροσωπείται νόμιμα,

για την κατάρτιση και υπογραφή **Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας έτους 2026**, σύμφωνα με τα οριζόμενα από το άρθρο 3, παρ. 1γ & 5 και το άρθρο 4 του Ν. 1876/90.

Η σύμβαση αυτή θα αναφέρεται ειδικά στους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στην Τράπεζα Πειραιώς, εξειδικεύοντας και συμπληρώνοντας, στη συγκεκριμένη επιχείρηση, το γενικό πλαίσιο των ισχυουσών ΣΣΕ του τραπεζικού κλάδου, συμπεριλαμβανομένων των ρυθμίσεων της κλαδικής ΣΣΕ ΟΤΟΕ-Τραπεζών για τα έτη 2025-2027.

Κοινοποιείται προς:

- **την Περιφερειακή Διεύθυνση Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Αθηνών, Πατησίων 37, 10432 Αθήνα.**

Κύριοι,

Οι διατάξεις των Σ.Σ.Ε. που συνάπτει η ΟΤΟΕ, ρυθμίζουν με κατά το δυνατόν ενιαίο τρόπο τους γενικούς όρους αμοιβής και εργασίας των απασχολούμενων στις επιχειρήσεις του κλάδου.

Ευνοϊκότερες μισθολογικές ρυθμίσεις, βελτιωμένες εξειδικεύσεις των γενικών πλαισίων των Σ.Σ.Ε. του κλάδου ή η ρύθμιση συγκεκριμένων εργασιακών προβλημάτων και προτεραιοτήτων της κάθε επιχείρησης αποτελούν, σύμφωνα με το Ν.1876/90, ειδικό αντικείμενο της μεταξύ μας επιχειρησιακής διαπραγμάτευσης.

Η διαπραγμάτευση αυτή συμπληρώνει, εξειδικεύει και εμπλουτίζει τις ισχύουσες για το σύνολο του τραπεζικού τομέα ρυθμίσεις, σύμφωνα με την κρατούσα επιχειρησιακή συνθήκη και τη μεταξύ μας συλλογική πρακτική, τις ειδικές συνθήκες, τις προτεραιότητες και τις δυνατότητες κάθε συγκεκριμένου εργασιακού χώρου.

Οι διεκδικήσεις μας για τα μισθολογικά και τα λοιπά θέματα, τις οποίες θέτουμε σε διαπραγμάτευση στο πλαίσιο της νέας επιχειρησιακής ΣΣΕ 2026, έχουν διαμορφωθεί αφού συνεκτιμήσαμε:

- **Τα μέχρι σήμερα συμφωνηθέντα και ισχύοντα όσον αφορά στα μισθολογικά, θεσμικά και λοιπά θέματα, σε κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο.**

Ειδικότερα, τις ρυθμίσεις με την από 2/4/2025 τριετή ΣΣΕ του κλάδου, σε συνδυασμό με τα προβλεπόμενα στις προηγούμενες ΕΣΣΕ, βάσει της κωδικοποιημένης ΕΣΣΕ 2024.

- **Τα αποτελέσματα του Ομίλου Πειραιώς και κατά το έτος 2025, όπως αυτά παρουσιάστηκαν επίσημα και αναλύθηκαν στο Δελτίο Τύπου της Τράπεζας και τα οποία παρουσιάζουν εξαιρετική βελτίωση, ισχυρή διατηρησιμότητα και ιδιαίτερα θετικές προοπτικές, υπερβαίνοντας για μία ακόμα φορά τους τεθέντες στόχους από τη Διοίκηση καθώς και τους στόχους του Νέου Στρατηγικού Σχεδίου 2026-2030**

Ο κλάδος των Τραπεζών και ειδικότερα η Τράπεζα Πειραιώς, διανύουν ήδη από το 2023 την πιο κερδοφόρα περίοδο των τελευταίων 17 χρόνων. Για την τριετία 2023-2025 και για πρώτη φορά μετά το 2008, η Τράπεζα προχώρησε σε διανομή μερίσματος σε ποσοστά 10%, 30% και 50% επί της κερδοφορίας, αντίστοιχα για κάθε έτος.

Στο ίδιο διάστημα, η Τράπεζα Πειραιώς παραμένει η μεγαλύτερη συστημική Τράπεζα, με δυνατότητα και προοπτική για αύξηση του μεριδίου της στην αγορά και περαιτέρω ανάπτυξη της ήδη αξιόλογης και κερδοφόρας δραστηριότητας της. Αυτό προκύπτει λαμβάνοντας υπόψη τόσο τα προγενέστερα οικονομικά αποτελέσματα της τελευταίας τριετίας (με κέρδη που για το 2024 και το 2025 ξεπερνούν τα 2,1 δις €) και τους σχετικούς αριθμοδείκτες, όσο και την προοπτική της Τράπεζας Πειραιώς, όπως αυτή προδιαγράφεται από τα στελέχη της Τράπεζας με δηλώσεις τους. Δηλώσεις που προβλέπουν περαιτέρω αύξηση των κερδών μέχρι το 2030 και αυξημένες διανομές μερισμάτων, της τάξης του 65%, ήδη από το 2027.

Σύμφωνα με το πρόσφατο Δελτίο Τύπου των αποτελεσμάτων του έτους 2025 και το νεότευκτο Στρατηγικό Σχέδιο 2026 – 2030, η Πειραιώς είναι η «κορυφαία, καλύτερη και μεγαλύτερη» Ελληνική Τράπεζα, με προδιαγεγραμμένη πορεία περαιτέρω ανάπτυξης και πολυεπίπεδης επέκτασης.

Παραθέτουμε χαρακτηριστικό απόσπασμα από τα σχετικά Δελτία Τύπου:

« Σήμερα, η Πειραιώς παρουσιάζει ένα ισχυρό ιστορικό επιδόσεων και ουσιαστικές προοπτικές περαιτέρω ανάπτυξης, με τα οικονομικά αποτελέσματα του 2025 να αποτελούν σταθερή βάση για την επόμενη σελίδα της. Το 2025, η Πειραιώς κατέγραψε καθαρή κερδοφορία €1,1 δισ., που αντιστοιχεί σε απόδοση 15,5% επί των ενσώματων ιδίων κεφαλαίων (προσαρμοσμένη για μη επαναλαμβανόμενα στοιχεία). Ο δείκτης κόστους προς έσοδα διαμορφώθηκε στο 33%, παραμένοντας σε κορυφαίο επίπεδο στην Ευρώπη, επιβεβαιώνοντας την πειθαρχία κόστους παρά τον πληθωρισμό και τις αυξημένες επενδύσεις. Η πιστωτική επέκταση ανήλθε σε €3,9 δισ. (+11% σε ετήσια βάση), καταγράφοντας έναν από τους υψηλότερους ρυθμούς αύξησης στην Ευρώπη. Ο συνολικός κεφαλαιακός δείκτης διαμορφώθηκε σε 18,7%, με απόθεμα περίπου 275 μονάδων βάσης πλέον της εποπτικής κατεύθυνσης Πυλώνα 2, μετά την εξαγορά της Εθνικής Ασφαλιστικής και την πρόβλεψη διανομής 55% για το 2025 (σημ. υπόκειται σε εποπτική έγκριση, καθώς και έγκριση της Γενικής Συνέλευσης μετόχων). Η ρευστότητα παραμένει ισχυρή, με δείκτη κάλυψης 216%, υπερδιπλάσιο της ελάχιστης κανονιστικής απαίτησης 100%. Η Πειραιώς συνεχίζει να αναπτύσσεται, καταγράφοντας ισχυρή καθαρή πιστωτική επέκταση, εισροές καταθέσεων, αυξημένα υπό διαχείριση κεφάλαια και ανθεκτική ποιότητα ενεργητικού.

Στρατηγικοί στόχοι και προτεραιότητες

Η Τράπεζα επικεντρώνεται στην επίτευξη ισχυρής και κερδοφόρας ανάπτυξης με βιώσιμο τρόπο σε όλους τους βασικούς τομείς της δραστηριότητάς της. Τα εξυπηρετούμενα δάνεια αναμένεται να αυξηθούν από περίπου €37 δισ. το 2025 σε περίπου €56 δισ. έως το 2030, μέσω της επέκτασης τόσο της επιχειρηματικής πίστης (CIB), αλλά και της λιανικής, αξιοποιώντας μια εμπορική πλατφόρμα εστιασμένη στη λειτουργικότητα. Νέα ψηφιακά προϊόντα και δυνατότητες αναπτύσσονται για την περαιτέρω ενίσχυση της ζήτησης και την απόκτηση από την Τράπεζα ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος έναντι των υπολοίπων ελληνικών τραπεζών.

Αναφορικά με τις καταθέσεις, η Τράπεζα αναμένει τη συνέχιση της ανοδικής τάσης, με το υπόλοιπο να αναμένεται να διαμορφωθεί σε περίπου €76 δισ. το 2030, από €66 δισ. το 2025, χρηματοδοτώντας το μεγαλύτερο μέρος της πιστωτικής επέκτασης, με ευρεία και διαφοροποιημένη πελατειακή βάση άνω των 10εκατ. λογαριασμών. Προσδοκούμε σημαντική αύξηση των υπό διαχείριση κεφαλαίων (AuM), τα οποία εκτιμάται ότι θα υπερβούν τα €20 δισ. έως το 2030, από €14,5 δισ. το 2025, υποστηριζόμενα από καινοτόμες λύσεις, ενισχυμένο δίκτυο Relationship Managers (RMs), αξιοποίηση της ψηφιοποίησης και της τεχνητής νοημοσύνης.

Η εξαγορά της Εθνικής Ασφαλιστικής δημιουργεί σημαντικές ευκαιρίες για σταυροειδείς πωλήσεις, διεύρυνση μεριδίων αγοράς και ενίσχυση της διαφοροποίησης εσόδων. Τα ασφάλιστρα των πελατών αναμένεται να διαμορφωθούν σε περίπου €1,6 δισ. έως το 2030, έναντι €0,8 δισ. Το 2025, μέσω της αύξησης του μεριδίου σε μια αναπτυσσόμενη ασφαλιστική αγορά. Η ισχυρή και διαφοροποιημένη ανάπτυξη στους κλάδους Ζωής και Υγείας και Γενικών Ασφαλίσεων, θα επιτευχθεί μέσω επανοποθέτησης της τραπεζοασφαλιστικής δραστηριότητας ως διαρθρωτικού μοχλού ανάπτυξης, καθώς και αξιοποίησης ευκαιριών δημιουργίας νέων αγορών.

Η αποτελεσματικότητα αποτελεί το δεύτερο πυλώνα των στρατηγικών προτεραιοτήτων της Τράπεζας, με τις επενδύσεις στην τεχνολογία να λειτουργούν ως καταλύτης, με στοχευμένη διατήρηση του δείκτη κόστους προς έσοδα σε περίπου 30% κατά μέσο όρο σε όλη την περίοδο, και παράλληλη ενίσχυση των δαπανών για επιχειρηματική ανάπτυξη. Ο δείκτης εξόδων προς ασφάλιστρα στον ασφαλιστικό μας βραχίονα αναμένεται να μειωθεί σε περίπου 8% έως το 2030 από 13% το 2025. Η παραγωγικότητα προβλέπεται να ενισχυθεί, με τα κεφάλαια πελατών υπό διαχείριση ανά εργαζόμενο να αυξάνονται κατά 30% έως το 2030, αξιοποιώντας την ενοποίηση πλατφορμών και οικοσυστημάτων. Επιπλέον, η αποδοτικότητα από την αξιοποίηση τεχνητής νοημοσύνης και τεχνολογίας εκτιμάται ότι θα ανέλθει σε περίπου €70 εκατ., με υφιστάμενο χαρτοφυλάκιο 50 περιπτώσεων χρήσης GenAI για ψηφιακή αποδοτικότητα, 13 περιπτώσεις χρήσης για παραγωγή εσόδων, ποσοστό υιοθέτησης εργαλείων τεχνητής νοημοσύνης άνω του 75% και περαιτέρω απελευθέρωση δυναμικότητας κατά 15% μέσω της τεχνολογίας και της τεχνητής νοημοσύνης.

Οι συνεχιζόμενες ενέργειες για βελτιστοποιημένη κατανομή κεφαλαίου αποτελούν τον τρίτο στρατηγικό πυλώνα της Τράπεζας, με στόχο διαχείρισης της κεφαλαιακής θέσης σε επίπεδο δείκτη CET1 στο 12,5%, με απόθεμα άνω των 200 μ.β. έναντι Pillar 2 Guidance και Maximum Distribution Amount, και σταθερή αύξηση ποσοστού διανομών και μερίσματος ανά μετοχή. Η μερισματική πολιτική στοχεύει σε διανομή έως 65% των ετήσιων καθαρών κερδών, με ενδιάμεσα μερίσματα. Συνολικά, περίπου €5 δισ. αναμένεται να διανεμηθούν στους μετόχους της Πειραιώς για τα κέρδη της περιόδου 2025-2030.»

«Η ατζέντα Άνθρωποι και Κουλτούρα της Τράπεζας επικεντρώνεται στην ενδυνάμωση ενός σύγχρονου ανθρώπινου δυναμικού, με εφόδια για τις προκλήσεις του μέλλοντος, με περίπου το 70% των 900 περίπου προγραμματισμένων νέων προσλήψεων για την περίοδο 2026-2030 να αφορά άτομα κάτω των 35 ετών, διασφαλίζοντας μια δομημένη ενίσχυση νέων δεξιοτήτων και ικανοτήτων. Σε ό,τι αφορά

στις αποδοχές, η Τράπεζα αναμένει να ενισχύσει την ανταγωνιστικότητα των αμοιβών της σε μια ολοένα και πιο δυναμική αγορά εργασίας, αυξάνοντας σταδιακά το μεταβλητό σκέλος των αποδοχών σε ποσοστό άνω του 12% έως το 2030, από 5% το 2022, συνδεδεμένο με ένα σαφώς καθορισμένο σύνολο δεικτών αξιολόγησης της απόδοσης. Το στοχευόμενο επίπεδο απολαβών τίθεται στα €70χιλ από €55χιλ σήμερα (σταθερές και μεταβλητές αποδοχές). Παράλληλα, προβλέπεται εκτεταμένη αξιοποίηση της Τεχνολογίας και της Τεχνητής Νοημοσύνης για τη βελτίωση της παραγωγικότητας και τη μείωση του διοικητικού φόρτου εργασίας. Καθώς οι πρωτοβουλίες αυτές υλοποιούνται, η ικανοποίηση των εργαζομένων εκτιμάται ότι θα αυξηθεί από το σημερινό 63 σε περίπου 70 έως το 2030.»

Συνοπτικά, θεωρούμε ότι οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν ένα μόνιμο όφελος από την επαναλαμβανόμενη και αυξημένη κερδοφορία της Τράπεζας που να αποτυπώνεται στις μηνιαίες, τακτικές αποδοχές τους.

- **Τη συνεισφορά των εργαζομένων, τον μέχρι σήμερα αντίκτυπο των θετικών αποτελεσμάτων στο μισθό τους και τις γενικότερες οικονομικές εξελίξεις με τις σοβαρές επιπτώσεις τους στο πραγματικό εισόδημα των συναδέλφων μας.**

A. Οι εργαζόμενοι στηρίζουν διαχρονικά και ενεργά τα αποτελέσματα της Τράπεζας Πειραιώς, την εισαγωγή καινοτομιών και νέων προϊόντων καθώς και την εδραίωση ισχυρών ερεισμάτων στην πελατεία της.

Συνέβαλαν και συνεχίζουν να συμβάλλουν δυναμικά, στη βελτίωση της θέσης της στην αγορά, στον εκσυγχρονισμό της, στον μετασχηματισμό της, στην επαναλαμβανόμενη υψηλή κερδοφορία της και την ισχυροποίηση των θετικών προοπτικών της στο βραχυπρόθεσμο, μεσοπρόθεσμο και μακροπρόθεσμο μέλλον.

Η παραγωγικότητα και η αποδοτικότητα των εργαζομένων αυξάνονται καθημερινά, καθώς έχουν όλο και πιο σύνθετα και αυξημένα καθήκοντα προώθησης και εξυπηρέτησης των παλαιών και νέων προϊόντων της Τράπεζας. Οι εργαζόμενοι πλέον αισθάνονται και ανταποκρίνονται θετικά σε μία πρόσθετη διπλή πίεση καθώς οι υψηλότερες απαιτήσεις και ανάγκες στην εργασία, έρχονται να συνδυαστούν αλλά και να ενταθούν από ένα ντόμινο συνεχών αλλαγών στον τρόπο με τον οποίο εργάζονται.

B. Ο κλάδος γενικότερα αλλά και ειδικότερα η Τράπεζα Πειραιώς, διανύουν αναφορικά με τα αποτελέσματα, τα κέρδη και την προοπτική, μία περίοδο που ξεπερνά και τα προ κρίσης δεδομένα.

Συνεχόμενα θετικά αποτελέσματα, υψηλή λειτουργική αποτελεσματικότητα, υψηλότερη κερδοφορία, που ξεπερνούν κάθε φορά τις αρχικές στοχεύσεις και προβλέψεις. Διαδοχικά επιχειρηματικά σχέδια υπερκαλύπτουν τους στόχους τους πολύ πριν την ολοκλήρωση των αρχικών χρονοδιαγραμμάτων.

Όπως προαναφέραμε, με επίσημες δηλώσεις τους, στελέχη της Τράπεζας, προεξοφλούν τη δυναμική των θετικών αποτελεσμάτων και την αυξητική διανομή κερδών και μερισμάτων τουλάχιστον για την επόμενη διετία.

Σε αντιδιαστολή, βιώνουμε τη συνεχιζόμενη και εντεινόμενη επιδείνωση της θέσης των εργαζομένων και την εις βάρος τους τεράστια αναδιανομή του εισοδήματος.

Πέραν των εργαζομένων, σχετικές μελέτες και αναγνωρισμένοι αρθρογράφοι σε έγκυρα οικονομικά μέσα, συνομολογούν ότι τα τελευταία χρόνια λαμβάνει χώρα – ειδικά στον κλάδο μας και κατ' επέκταση και στην Τράπεζά μας - μία δραματική πρωτογενής αναδιανομή εισοδήματος από τη μισθωτή εργασία στα κέρδη.

Στη χώρα με τους μισθούς στο 27% του ΑΕΠ, το δεύτερο μικρότερο ποσοστό στους 27 της Ε.Ε. και τα κέρδη στο 52,2% του ΑΕΠ, τρίτο υψηλότερο ποσοστό στους 27 της Ε.Ε..

Η υποχώρηση του μεριδίου των μισθών στη διανομή του εισοδήματος τα τελευταία χρόνια οφείλεται στην ταχύτερη αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας συγκριτικά με τον πραγματικό μισθό και στην υστέρηση της προσαρμογής των ονομαστικών μισθών στη μεταβολή του πληθωρισμού κερδών.

Η απόκλιση της παραγωγικότητας από τον πραγματικό μισθό τα τελευταία χρόνια έχει οδηγήσει σε συστηματική αναδιανομή εισοδήματος σε βάρος της εργασίας, με τη μεγαλύτερη απόκλιση παραγωγικότητας-πραγματικού μέσου μισθού να εντοπίζεται στον κλάδο των χρηματοοικονομικών και ασφαλιστικών δραστηριοτήτων

Το συνδυασμένο αποτέλεσμα του πληθωρισμού και της υστέρησης των πραγματικών μισθών σε σχέση με την παραγωγικότητα είναι το πραγματικό μέσο ωρομίσθιο (σε μονάδες αγοραστικής δύναμης – PPS) τα τελευταία χρόνια να αποτελεί το χαμηλότερο στην ΕΕ-27.

Τα ευρήματα πολλών από τους δείκτες κοινωνικής βιωσιμότητας στην Ελλάδα δείχνουν μια επιδείνωση των κοινωνικών συνθηκών μετά το 2020 ως αποτέλεσμα της επίδρασης της πανδημικής κρίσης, της κρίσης κόστους ζωής, αλλά και της αναποτελεσματικότητας της ασκούμενης οικονομικής-ε και κοινωνικής πολιτικής.

Συνολικά, η Ελλάδα καταγράφει τη μεγαλύτερη ποσοστιαία μείωση του πραγματικού εισοδήματος από εργασία σε σχέση με όλες τις χώρες της ΕΕ-27. Επομένως, η Ελλάδα όχι απλώς δεν συγκλίνει με την ΕΕ-27 σε όρους κοινωνικής βιωσιμότητας, αλλά αποκλίνει ταχύτατα και από τις βόρειες ευρωπαϊκές χώρες και από τις περιφερειακές χώρες, που αναπτύχθηκαν την ίδια περίοδο ραγδαία.

Τα διανεμόμενα κέρδη, φορολογούνται με τον πιο χαμηλό συντελεστή σε ολόκληρο τον ΟΑΣΑ, με εξαίρεση τη Λετονία. Η συνολική φορολογία κερδών (διανεμόμενων και μη) είναι η τέταρτη χαμηλότερη στο ΟΑΣΑ. Αντιθέτως πρωτεύουμε στην υπερφορολόγηση του εισοδήματος από μισθωτή εργασία, διακρινόμαστε στην πολύ μεγάλη άμβλυνση προοδευτικότητας της φορολογίας εισοδήματος και στην καταθλιπτική κυριαρχία των έμμεσων φόρων ως ποσοστού του συνόλου των φορολογικών εσόδων.

Γ. Με δεδομένη τη μείωση και τη στασιμότητα των ονομαστικών βασικών μισθών του κλάδου από το 2010 μέχρι το 2019, την παύση των ωριμάνσεων από το 2012 έως το 2024 και την αύξηση του πληθωρισμού και παρά τις ενισχύσεις των συνολικών αμοιβών τους με

διάφορους τρόπους, η οικονομική θέση των εργαζόμενων παραμένει δυσχερής και οι πραγματικοί μισθοί καθηλωμένοι σε επίπεδα κατώτερα αυτού του 2009. Σε αυτό επιπρόσθετο καταλυτικό ρόλο παίζει ασφαλώς και η διαδικασία του συμψηφισμού των αυξήσεων του τακτικού μισθού με άλλες, υφιστάμενες αμοιβές. Το γεγονός αυτό, σε επίπεδο εισοδήματος, ακυρώνει τελικά την όποια αύξηση σε βάθος χρόνου, ανατρέποντας κάθε οικονομικό προγραμματισμό και οικογενειακό προϋπολογισμό, με τις όποιες περαιτέρω συνέπειες για τους εργαζόμενους.

Εξετάζοντας ειδικά το τμήμα των βασικών μισθών, η οικονομική δυσχέρεια για τους εργαζόμενους του κλάδου τεκμηριώνεται και μετρίεται, καθώς η προσαρμογή των βασικών μισθών των τραπεζοϋπαλλήλων σε όρους πραγματικής αξίας υπολείπεται σημαντικά των επιπέδων του 2009, ενώ, είτε σε πραγματικές είτε σε ονομαστικές τιμές, η ίδια υπολείπεται και πάλι σημαντικά της αντίστοιχης προσαρμογής των μισθών άλλων κλάδων της οικονομίας ή και του κατώτατου μισθού της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΣΕ).

Αναλυτικότερα, μία απλή σύγκριση της εξέλιξης του ονομαστικού βασικού μισθού του ελάχιστου κλιμακίου του ΕΜ (ΒΜΕΜ) με τον κατώτατο μισθό της ΕΓΣΣΕ (ΒΜΕΓΣΣΕ) στα έτη 2009-2026 είναι αποκαλυπτική. Στο ίδιο διάστημα, οι συνολικές μεταβολές των δύο μισθών σε απόλυτα μεγέθη είναι 82,00 € έναντι 219,00 €, αντίστοιχα. Σε ποσοστά επί τοις εκατό, οι μεταβολές αυτές αντιστοιχούν σε 8,20% έναντι 31,24%, αντίστοιχα.

Αυτή η διάσταση στην προσαρμογή των δύο ΒΜ εμφανίζεται εξετάζοντας και την εξέλιξη του λόγου τους ή της απόλυτης διαφοράς μεταξύ τους, ανά έτος. Έτσι, ο λόγος των δύο βασικών μισθών, που το 2009 ήταν 0,72, σήμερα διαμορφώνεται στο 0,85.

Εξετάζοντας την εξέλιξη των πραγματικών μισθών για το διάστημα 2009- 2025 καθίσταται σαφές πως οι μισθοί των τραπεζοϋπαλλήλων βρίσκονται ακόμα πιο πίσω σε σχέση με την πορεία των μισθών άλλων κλάδων. Επαναλαμβάνοντας την προηγούμενη μεθοδολογία για τους πραγματικούς μισθούς ΒΜΕΜ και ΒΜΕΓΣΣΕ, με έτος βάσης το 2009, η πρώτη παρατήρηση είναι πως και οι δύο μισθοί που συγκρίνουμε έχουν μικρότερη πραγματική αξία από αυτή που είχαν το 2009. Οι μεταβολές είναι -187,11 € και -13,17 €, αντίστοιχα, σε τιμές του 2009.

Έτσι, γίνεται φανερό πως οι προηγούμενες παρατηρήσεις μας για τους ονομαστικούς μισθούς ισχύουν στο ακέραιο και μάλιστα η διάσταση ανάμεσα στην μεταβολή-προσαρμογή των δύο μισθών είναι ακόμα μεγαλύτερη, αφού οι προηγούμενες τιμές “επιταχύνονται” από τις επιδράσεις των μεταβολών του Δείκτη Τιμών. Αξίζει να σημειωθεί πως για την αποκατάσταση της σχέσης (λόγος) των δύο μισθών στις τιμές του 2009, ο τρέχων ΒΜΕΜ πρέπει να αυξηθεί εντός του τρέχοντος έτους κατά 454,60 € (43,71%), ενώ αν απλά εφαρμοστούν οι αυξήσεις του ΒΜΕΓΣΣΕ, πρέπει να αυξηθεί κατά 215,28 € (20,70%).

Δ. Η οικονομική μεγέθυνση συμβαδίζει με τη διεύρυνση των ανισοτήτων ανάμεσα στις αμοιβές των στελεχών και της μεγάλης πλειοψηφίας των εργαζομένων και ανάμεσα στις τακτικές και τις μεταβλητές αποδοχές:

Η ανισότητα διευρύνεται:

- Μεταξύ μισθωτών, των «ρετιρέ» και των «υπογείων»,
- Μεταξύ μισθών και κερδών,
- Μεταξύ κερδών από την παραγωγή και κερδών από υπεραξίες,
- Μεταξύ μισθών και πρόσθετων αμοιβών,

Η ψαλίδα μεταξύ των αμοιβών των υψηλόβαθμων στελεχών και των αμοιβών των εργαζομένων διευρύνεται ακόμη περισσότερο ενώ ταυτόχρονα πάρα πολλοί εργαζόμενοι στην Τράπεζα μας, είναι καθηλωμένοι μισθολογικά τα τελευταία δώδεκα χρόνια λόγω της ακολουθούμενης πρακτικής της αφαίρεσης οποιασδήποτε ουσιαστικής μεταβολής από την οικειοθελή παροχή. Η εν λόγω πρακτική είχε και έχει πρόσθετο σοβαρό αντίκτυπο και αρνητική επίδραση στο εισόδημα οικογενειών με παιδιά και μάλιστα όταν το Δημογραφικό είναι μία από τις σημαντικότερες προκλήσεις που αντιμετωπίζει η χώρα μας.

Παρότι για το 2025 η δαπάνη μισθοδοσίας αυξήθηκε, εκτιμάμε ότι η εξέλιξη αυτή μόνο εν μέρει οφείλεται σε αυξήσεις τακτικών αποδοχών βάσει ΕΣΣΕ και ΚΣΣΕ.

Σημαντικό μέρος των αυξήσεων αφορούσε σε εφάπαξ παροχές /bonus, καθώς και σε σημαντικότερες αυξήσεις των τακτικών αποδοχών ανώτερων και ανώτατων στελεχών, λόγω της συνεχώς αυξανόμενης κερδοφορίας της, αυξήσεις που δεν άγγιξαν σε καμία περίπτωση την πλειοψηφία των συναδέλφων.

Ε. Επιπρόσθετα, οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν το πρόβλημα της ακρίβειας, που έρχεται από βάθος τετραετίας, έχει όμως τώρα παγιωθεί και οι εξελίξεις προοιωνίζουν ακόμη δυσμενέστερες επιπτώσεις.

Ένα σαρωτικό κύμα ακρίβειας, που απομείωσε και συνεχίζει να απομειώνει την αγοραστική δύναμη των αποδοχών μας, σηματοδοτώντας, για τα περισσότερα νοικοκυριά, μια κρίση διαβίωσης και συστηματικής υποβάθμισης της ποιότητας ζωής.

Ο επίσημος πληθωρισμός, δηλαδή ο μέσος ρυθμός αύξησης όλων των τιμών, εμφανιζόταν να υποχωρεί σταδιακά. Ωστόσο η ακρίβεια, δηλαδή η μέχρι τώρα σωρευτική αύξηση των τιμών, παραμένει. Οι τιμές βασικών τροφίμων, αγαθών αλλά και υπηρεσιών (λ.χ. ενοίκια, ενέργεια, στέγη, μετακινήσεις, κόστος διακοπών) αυξήθηκαν με διψήφια ποσοστά και οι τιμές υπερτετραπλασιάστηκαν.

Χαρακτηριστικά αναφέρουμε ότι οι τιμές των τροφίμων στην Ελλάδα είναι υψηλότερες κατά σχεδόν 22% σε σύγκριση με το 2022, τη χρονιά που ξεκίνησε η προηγούμενη πληθωριστική κρίση και σε σύγκριση με έξι χρόνια πριν είναι υψηλότερες κατά 37,81%. Επίσης, οι δαπάνες για τα τρόφιμα επιβαρύνουν πολύ περισσότερο τα νοικοκυριά, αγγίζοντας πλέον το 21% των συνολικών μηνιαίων δαπανών τους.

Ως συνέπεια όλων των παραπάνω, τα νοικοκυριά της συντριπτικής πλειοψηφίας των συναδέλφων μας, εξακολουθούν και σήμερα, να δυσκολεύονται να ανταπεξέλθουν στις σοβαρότατες αυξήσεις στην ενέργεια (ηλεκτρισμός, φυσικό αέριο, καύσιμα θέρμανσης και κίνησης), αλλά και σε βασικά αγαθά και υπηρεσίες, που συστηματικά απομειώνουν την πραγματική αξία των αποδοχών.

Οι σημερινές προβλέψεις εμπεριέχουν υψηλό βαθμό αβεβαιότητας, λόγω των διεθνών εξελίξεων και των εγχώριων τιμολογιακών πρακτικών, που συνηγορούν για ακόμα υψηλότερους ρυθμούς αύξησης του εναρμονισμένου ΔTK κατά την επόμενη τριετία. Οι αυξήσεις στις τιμές των καυσίμων δεν θα περιοριστούν στην αντλία αλλά λειτουργούν ως ισχυρός πολλαπλασιαστής σε ολόκληρη την οικονομία, δημιουργώντας επιπλέον κόστος σε όλους σχεδόν του κλάδους με αποτέλεσμα τη συνολική αύξηση των τιμών των προϊόντων και των υπηρεσιών.

Συνοπτικά, η συμβολή των εργαζομένων στο μεταβαλλόμενο εργασιακό περιβάλλον, η μείωση του πραγματικού εισοδήματος, η αναντίστοιχη μεταβολή του κατώτατου μισθού της ΕΓΣΣΕ με τον κατώτατο βασικό μισθό της κλαδικής σύμβασης εργασίας σε βάρος των τραπεζοϋπαλλήλων, η διεύρυνση της ανισότητας στις αμοιβές των στελεχών συγκριτικά με τις αμοιβές των εργαζόμενων καθώς και η μείωση της αγοραστικής δύναμης των εργαζομένων στην Τράπεζα Πειραιώς από το 2019, έτος κορύφωσης της κρίσης σε σχέση με το 2025, επιβάλλουν τη συνολική αύξηση του τακτικών αποδοχών των εργαζομένων.

- Το γεγονός ότι μετά τις πρακτικές της συρρίκνωσης και τις εθελούσιες εξόδους των προηγούμενων ετών, προέκυψαν σημαντικά κενά στην Τράπεζα Πειραιώς, ιδίως στο δίκτυο καταστημάτων, το οποίο επίσης συρρικνώθηκε, με ανάλογη επισώρευση φόρτου εργασίας στους εναπομείναντες συναδέλφους. Επισώρευση η οποία συνεπάγεται διαρκώς αυξημένη προσπάθεια από όλους τους εργαζομένους για την επαρκή κάλυψη των υφιστάμενων αναγκών.

Όπως και στο παρελθόν έχουμε υποστηρίξει, οι εν λόγω μειώσεις στον αριθμό καταστημάτων και στην απασχόληση είναι αναντίστοιχες:

- με τη σημαντικά χαμηλότερη κατάταξη της χώρας μας σε δείκτες κάλυψης του πληθυσμού από καταστήματα και τραπεζοϋπαλλήλους, σε σύγκριση μάλιστα με τις περισσότερες ψηφιακά πιο ανεπτυγμένες χώρες της Ευρωζώνης.
- με τη χαμηλή θέση της χώρας σε σύγκριση με τις χώρες της Ε.Ε. ως προς τις ψηφιακές δεξιότητες και υποδομές, αλλά και ως προς τη χρήση και τη δυνατότητα χρήσης της ψηφιακής Τραπεζικής από τον ενήλικο πληθυσμό.

Η μέχρι σχετικά πρόσφατα μείωση, πόσο μάλλον κάθε περαιτέρω μείωση προσωπικού στην Πειραιώς, συνεπάγεται σοβαρές επιβαρύνσεις για τους εργαζόμενους, αλλά και αντίστοιχα

προβλήματα εξυπηρέτησης της πελατείας, ιδίως στην περιφέρεια, εξαιτίας και της σωρευτικά σημαντικής μείωσης του αριθμού καταστημάτων κατά την προηγούμενη δετία.

Με βάση την οπτική και τη θέση των Συλλόγων μας, τα καταστήματα του δικτύου ήταν και παραμένουν το «πρόσωπο» της Πειραιώς στις τοπικές κοινωνίες. **Άλλωστε, η διεθνής εμπειρία από τις εφαρμογές ψηφιακής Τραπεζικής δείχνει ότι τίποτε δεν μπορεί να αντικαταστήσει την ανθρώπινη επαφή με τον πελάτη και τη φυσική παρουσία της Τράπεζας στην αγορά της. Ιδιαίτερος δε σε μια χώρα με γεωγραφικές ιδιομορφίες και με σημαντική υστέρηση σε ψηφιακές δεξιότητες και υποδομές όπως η Ελλάδα, όπου τουλάχιστον 30% της πελατείας παραμένει εκ των πραγμάτων χωρίς δυνατότητα πρόσβασης σε σύγχρονες δικτυακές και ψηφιακές εφαρμογές ή/και σε εναλλακτικά δίκτυα συναλλαγών.**

Βασική θέση των Συλλόγων μας, ήταν και παραμένει ότι:

- Η πανελλαδική διάρθρωση του δικτύου θα πρέπει να λαμβάνει σοβαρά υπόψη τις γεωγραφικές κλπ ιδιομορφίες της χώρας και των επιμέρους αγορών της, καθώς και τις εθνικές ευαισθησίες που καθιστούν απαραίτητη τη φυσική παρουσία Τραπεζών όπως η Πειραιώς, γιατί τούτο αποτελεί αναπόσπαστο στοιχείο της παράδοσης, της φήμης και της αξιοπιστίας της στις τοπικές κοινωνίες.

- Το δίκτυο της Πειραιώς χρειάζεται ουσιαστική ενίσχυση σε ανθρώπινο δυναμικό και λειτουργικές παρεμβάσεις για τη βελτίωση της εργασιακής καθημερινότητας των εργαζομένων.

- Επιβάλλεται να εντοπιστούν οι ανάγκες και τα κενά στο Δίκτυο και στη Διοίκηση, ώστε να γίνουν το ταχύτερο οι αναγκαίες προσλήψεις τακτικού προσωπικού για την κάλυψή τους.

Συνοπτικά, μικρότερος αριθμός καταστημάτων και εργαζομένων εξυπηρετεί μεγαλύτερο αριθμό προϊόντων και κυρίως μεγαλύτερη πελατειακή βάση.

- **Την οφειλόμενη μισθολογική προσμέτρηση της πραγματικής υπηρεσίας ετών 2012-2023.**

Μετά την κατάργηση του άρθρου 4 της Πράξης Υπουργικού Συμβουλίου (ΠΥΣ) 6/2012 και το «ξεπάγωμα της πολυετίας», θεωρούμε επιβεβλημένο η ως άνω υπηρεσία να προσμετρηθεί τόσο για την οφειλόμενη μισθολογική εξέλιξη στα κλιμάκια του Ενιαίου Μισθολογίου, όσο και για την αντίστοιχη προσαύξηση του επιδόματος πολυετίας.

Σε διαφορετική περίπτωση, θα έχουμε μισθολογική ισοπέδωση εργαζομένων με σημαντικά διαφορετική πραγματική υπηρεσία και εμπειρία στην Πειραιώς, **κάτι το οποίο δεν θα μπορούσε να θεωρηθεί δίκαιο, ούτε λειτουργικά ανεκτό, καθόσον** παραβιάζει ευθέως την αρχή της ίσης μεταχείρισης.

Είναι δεδομένες και μεγάλες οι αρνητικές επιπτώσεις που είχε και έχει μέχρι σήμερα η “διαταραχή” στην εξέλιξη των αμοιβών και ειδικά των βασικών μισθών του Ενιαίου Μισθολογίου (ΕΜ) στο προσωπικό των τραπεζών, που θεσπίστηκε ακριβώς για να “ακολουθεί” την εξέλιξη των πραγματικών αναγκών των εργαζόμενων του κλάδου (οικογενειακών, κοινωνικών, προσωπικών κ.α.). Το αρνητικό οικονομικό αποτέλεσμα αυτής της «διαταραχής» παραμένει μεγάλο και μετρήσιμο, δημιουργεί περαιτέρω μισθολογικές ανισότητες ανάμεσα στους εργαζόμενους, σε μία εποχή που συντρέχουν ευνοϊκές συνθήκες για τη αποκατάστασή του.

Οι χρονικοί περιορισμοί του νόμου για το «ξεπάγωμα» δεν απαγορεύουν ευνοϊκότερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και συμφωνίες των μερών για το θέμα αυτό. **Υπάρχουν ήδη επιχειρησιακές ΣΣΕ που προβλέπουν** πλήρη μισθολογική προσμέτρηση και για τα έτη 2012-2023, λ.χ. η **ΕΣΣΕ του Σκλαβενίτη, με αναδρομικότητα από την έναρξη ισχύος της.**

Θέση των Συλλόγων είναι ότι οι ρυθμίσεις της ΠΥΣ 6/2012 έπρεπε να έχουν καταργηθεί ολοσχερώς και στο σύνολό τους, **εφόσον εδώ και χρόνια η χώρα βγήκε από τα μνημόνια και έχουν εκλείψει οι «έκτακτοι λόγοι» για την επιβολή τους.**

Είναι, κατά συνέπεια, μη ανεκτή η συνέχιση αυτών των περιορισμών και ως προς την επιχειρούμενη απώλεια μιας ολόκληρης 12ετίας για τους συναδέλφους που εμπίπτουν στους διατηρούμενους περιορισμούς. **Οι εν λόγω συνάδελφοι έχουν ήδη απωλέσει σημαντικό μέρος των αποδοχών τους και τούτο παρά το γεγονός ότι νόμιμα και εύλογα είχαν και διατηρούν την προσδοκία της ομαλής και απρόσκοπτης προσαύξησης των μισθών τους με την αλλαγή κλιμακίων Ε.Μ. και το επίδομα πολυετίας που είχαν συμφωνηθεί στις ΚΣΣΕ του κλάδου.**

Συνοπτικά, το πάγωμα της πραγματικής υπηρεσίας των ετών 2012-2023 έχει καθηλώσει το εισόδημα της τεράστιας πλειοψηφίας των εργαζομένων.

- **Το γεγονός ότι ο κλάδος μας και η Τράπεζα Πειραιώς βρίσκονται σταθερά στο επίκεντρο της ψηφιοποίησης και της εφαρμογής νέων τεχνολογιών, συμπεριλαμβανομένων των εφαρμογών Τεχνητής Νοημοσύνης.**

Οι εφαρμογές αυτές αποβλέπουν σε σημαντική βελτίωση της αποδοτικότητας, σε μείωση κόστους λειτουργίας, στη δημιουργία νέων πηγών εσόδων και στην ενίσχυση της εμπειρίας του πελάτη, σύμφωνα και με δηλώσεις του CEO και άλλων υψηλόβαθμων στελεχών της Τράπεζας.

Οι ραγδαίες τεχνολογικές εξελίξεις στον κλάδο μας και στην Πειραιώς θέτουν, ωστόσο, πολλαπλά ζητήματα θεσμικής και ουσιαστικής θωράκισης της εργασίας και ιδίως των ποιοτικών διαστάσεων της σήμερα και στο μέλλον, καθώς και ανάγκες διασφάλισης σημαντικών ατομικών και συλλογικών δικαιωμάτων των εργαζομένων στην ψηφιακή εποχή.

Ζητήματα που αφορούν, επίσης, στην κατάλληλη, συστηματική αναβάθμιση των εργασιακών δεξιοτήτων, στην αποφυγή αποκλεισμού των ψηφιακά αναλφάβητων πελατών ή/και πελατών με περιορισμένη πρόσβαση σε εναλλακτικά μέσα συναλλαγής.

Κατά τη δική μας εκτίμηση, η αντιμετώπιση των παραπάνω προϋποθέτει:

- Την έγκαιρη και σαφή πληροφόρηση της συλλογικής εκπροσώπησης και των εργαζομένων πριν την εισαγωγή σημαντικών ψηφιακών εφαρμογών, εφαρμογών ΤΝ και νέων πληροφοριακών συστημάτων, **ειδικά για τις συνέπειές τους στην εργασία, στα εργασιακά αντικείμενα και στις απαιτούμενες δεξιότητες.**
- Τη ρητή απόρριψη «αυτοματοποιημένων» διαδικασιών επιλογής προσωπικού, αξιολόγησης απόδοσης κλπ. με εφαρμογές Τεχνητής Νοημοσύνης, χωρίς τη μεσολάβηση ανθρώπινου παράγοντα. **Ο άνθρωπος πρέπει σε κάθε περίπτωση να έχει τον έλεγχο, για έγκαιρη αποτροπή διακρίσεων/προκαταλήψεων που συχνά αποτυπώνονται στις αντίστοιχες εφαρμογές λογισμικού.**
- Την έγκαιρη διαβούλευση όπου και όταν προκύπτουν νέες απαιτήσεις ή κίνδυνοι για την εργασία και την υγεία, τα προσωπικά δεδομένα και τον σεβασμό της προσωπικότητας των εργαζομένων.
- Την διαφάνεια στην επεξεργασία των προσωπικών και των υπηρεσιακών δεδομένων.
- Την προστασία των θέσεων εργασίας από μελλοντικές μεταβολές που θα επιφέρει η ΤΝ.

Με γνώμονα τα παραπάνω, θεωρούμε αναγκαία τη συμπλήρωση-εξειδίκευση στην Πειραιώς της διάταξης-πλαίσιο της νέας ΚΣΣΕ 2025-2027 που αφορά στην Τεχνητή νοημοσύνη.

- **Την ανάγκη για βελτιωμένες ρυθμίσεις αποτελεσματικής προστασίας της Οικογένειας.**

Λαμβανομένου υπόψη και του σοβαρού δημογραφικού προβλήματος, η στήριξη της οικογένειας και της μητρότητας, καθώς και η συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή, αποτελούν σήμερα προτεραιότητα για το συνδικαλιστικό κίνημα, το κοινωνικό σύνολο και τη χώρα μας.

Σε αυτή τη βάση, λαμβάνοντας υπόψη και συναφείς καλές πρακτικές, προτείνουμε βελτιώσεις, καθώς και αναγκαίες συμπληρώσεις των υφιστάμενων ρυθμίσεων και παροχών, ώστε αυτές να ανταποκρίνονται πληρέστερα στον σκοπό τους.

- Τα θέματα που προέκυψαν από ρυθμίσεις ή εκκρεμότητες της προηγούμενης Επιχειρησιακής Σύμβασης.

Είναι διαπιστωμένο όμως, ότι πέραν της ισχύος και εφαρμογής γενικών όρων αμοιβής και εργασίας των απασχολούμενων στις επιχειρήσεις του κλάδου, οι ιδιαιτερότητες και οι ανάγκες του κάθε χώρου απαιτούν βελτιωμένες εξειδικεύσεις των γενικών πλαισίων των Σ.Σ.Ε. του κλάδου, ρυθμίσεις συγκεκριμένων εργασιακών προβλημάτων και προτεραιοτήτων διασφαλίζοντας την ομαλή εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων και την αναπτυξιακή πορεία της Τράπεζας Πειραιώς.

Οι ρυθμίσεις που σας προτείνουμε στο συνημμένο σχέδιο ΣΣΕ είναι εφικτές, βιώσιμες και δοκιμασμένες στον κλάδο, ιδίως εάν λάβουμε υπ' όψιν :

- τα αντικείμενα, τις δεδομένες δυνατότητες και την προοπτική της Τράπεζας,
- την ποιότητα, την παραγωγικότητα και την ουσιαστική συμβολή του ανθρώπινου δυναμικού στα αποτελέσματά της,
- την πρακτική, στα θέματα αυτά, άλλων συστημικών Τραπεζών,
- την ανάγκη η Τράπεζα Πειραιώς να δημιουργήσει, σταδιακά, κατά το δυνατόν ενιαία πλαίσια όρων αμοιβής και εργασίας των μισθωτών του,
- τη σημασία που έχει για την Εταιρεία αλλά και για τον ανταγωνισμό, το σωστά καταρτισμένο, σωστά αμειβόμενο, υποκινούμενο και αποδοτικό ανθρώπινο δυναμικό σε όλα τα επίπεδα της ιεραρχίας και της λειτουργία της,

Θεωρούμε ότι σε συνθήκες συνεχούς επιχειρησιακής κινητικότητας, μετασχηματισμών, όξυνσης του ανταγωνισμού αλλά και διευρυσμένων ευκαιριών για τον κλάδο στη χώρα μας και στην Ε.Ε., η ανταγωνιστικότητα της Τράπεζας Πειραιώς δεν μπορεί παρά να στηρίζεται:

- στην ενεργή υποκίνηση, στην ενεργή συμμετοχή και στην ενθάρρυνση πρωτοβουλιών από τους εργαζόμενους,
- στον εμπλουτισμό της εργασίας, στην αναβάθμιση των γνώσεων και των ειδικοτήτων,

Γι' αυτό ακριβώς θεωρούμε πως ο κοινός μας στόχος για σύγχρονη και ανταγωνιστική Τράπεζα Πειραιώς είναι άρρηκτα συνδεδεμένος με την διασφάλιση συνεχώς βελτιωμένων όρων αμοιβής και εργασίας του Ανθρώπινου Δυναμικού της, με την ομαλότητα και την ποιότητα

των εργασιακών σχέσεων και του μεταξύ μας διαλόγου, **κάτι που εξακολουθεί να αποτελεί «κρίσιμο στοίχημα» για το παρόν και το μέλλον της Εταιρείας.**

Λαμβάνοντας υπ' όψιν τα παραπάνω και όσα προφορικά θα σας αναπτύξουμε κατά τη διάρκεια των μεταξύ μας διαπραγματεύσεων, το Διοικητικό Συμβούλιο του Συλλόγου Εργαζομένων Τράπεζας Πειραιώς, αποφάσισε ομόφωνα να ζητήσει την έναρξη διαπραγματεύσεων, με σκοπό την κατάρτιση και υπογραφή Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας για το έτος 2026, που θα ρυθμίζει εξειδικευμένα τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στην Τράπεζα Πειραιώς, συμπληρώνοντας, προεκτείνοντας και εμπλουτίζοντας κατάλληλα τις ήδη υφιστάμενες επιχειρησιακές πρακτικές και ρυθμίσεις.

Για να αξιολογηθούν συστηματικά τα οικονομικά δεδομένα και να ρυθμιστούν τεκμηριωμένα τα προβλήματα που απασχολούν τα μέλη μας, θέτουμε προς διαπραγμάτευση τις συνημμένες προτάσεις μας, που σας τις υποβάλλουμε με τη μορφή ολοκληρωμένου Σχεδίου επιχειρησιακής ΣΣΕ, **σύμφωνα με τα οριζόμενα από τα άρθρα 2 και 4 του ν. 1876/90.**

Πρόκειται για προτάσεις και ρυθμίσεις, τις οποίες επιφυλασσόμαστε να αναπτύξουμε και προφορικά, κατά τη διάρκεια των απευθείας διαπραγματεύσεων.