

## Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ΔΙΕΚΔΙΚΕΙ:



**ΔΙΕΚΔΙΚΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ  
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ  
Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. - Ε.Τ.Ε. 2004**



*Αγαπητοί συνάδελφοι,*

**Μετά την υπογραφή της Σ.Σ.Ε. Ο.Τ.Ο.Ε. - Τραπεζών τη σκυτάλη παίρνει τώρα ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. ώστε μέσα από την Επιχειρησιακή Σύμβαση να διεκδικήσει και να κατακτήσει την περαιτέρω βελτίωση της εργασιακής και οικονομικής θέσης των εργαζομένων στην Ε.Τ.Ε.**

Η Επιχειρησιακή Σύμβαση, θεσμός που ξεκίνησε από το 1995, συμπληρώνει, εξειδικεύει και εμπλουτίζει τις ισχύουσες για το σύνολο του τραπεζικού τομέα ρυθμίσεις σύμφωνα με την κρατούσα επιχειρησιακή συνήθεια και πρακτική, τις ειδικές συνθήκες και προτεραιότητες και τις δυνατότητες κάθε συγκεκριμένου χώρου.

Με υπευθυνότητα προχωρήσαμε στον καθορισμό του διεκδικητικού πλαισίου, ιεραρχώντας τα αιτήματα και τις επιδιώξεις του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., λαμβάνοντας υπόψη και προτάσεις συναδέλφων και εργασιακών χώρων.

Το Δ.Σ. του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. μετά από διεξοδική συζήτηση αποφάσισε στη συνεδρίαση της 18/7, με συντριπτική πλειοψηφία να διεκδικήσει τα αναφερόμενα σ' αυτήν την ανακοίνωση οικονομικά και θεσμικά αιτήματα, πιστεύοντας ότι αφενός ανταποκρίνονται στις προσδοκίες των εργαζομένων και αφετέρου είναι μέσα στις δυνατότητες της Τράπεζας.

Το διεκδικητικό πλαίσιο έχει ήδη κατατεθεί στην Διοίκηση της Τράπεζας. **Τη Δευτέρα 25/7 ξεκινούν οι διαπραγματεύσεις Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. - Διοίκησης.**

**Θεωρούμε** ότι τα αιτήματά μας είναι ώριμα και δίκαια.

**Πιστεύουμε** ότι μπορεί να υπάρξει συμφωνία με την προϋπόθεση ότι η Διοίκηση θα απαντήσει θετικά στο πλαίσιο των διεκδικήσεών μας.

**Καλούμε** όλους τους συναδέλφους να συμβάλουν στην υπογραφή της Σ.Σ.Ε. για το 2004.

**Διατρανώνουμε** την αποφασιστικότητά μας για τη διεκδίκηση ικανοποιητικής Επιχειρησιακής Σύμβασης.

Οι εργαζόμενοι στην Ε.Τ.Ε. δικαιούνται να:

- **βελτιώσουν τους όρους αμοιβής και εργασίας,**
- **αναβαθμίσουν τη θέση τους οικονομικά και θεσμικά,**
- **ανταμειφθούν για τη σκληρή και συνεχή προσπάθεια που καταβάλλουν** ώστε να συνεχίσει η Ε.Τ.Ε. να αποτελεί την ηγετική δύναμη στον τραπεζικό κλάδο,
- **βρίσκονται στο κέντρο της προσοχής της Τράπεζας** γιατί αποτελούν τον αναντικατάστατο κρίκο στην αναπτυξιακή πορεία της Ε.Τ.Ε.

**Η πορεία συνολικής αναβάθμισης του ανθρώπινου δυναμικού (οικονομικά και θεσμικά) αποτελεί πλέον το κρίσιμο “στοίχημα” για το μέλλον της Ε.Τ.Ε. και των εργαζομένων σ' αυτήν.**

*Συναδελφικά*  
**Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ**

  
**ΣΤΑΥΡΟΣ ΚΟΥΚΟΣ**

**Τα ιδιαίτερα θετικά αποτελέσματα της Ε.Τ.Ε. πρέπει να αντανακλώνται στους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων σ' αυτήν.**

Εάν συνυπολογίσουμε:

- ❖ τις δυνατότητες της Τράπεζας και του Ομίλου της γενικότερα,
- ❖ την ποιότητα, την παραγωγικότητα και την ουσιαστική συμβολή του ανθρώπινου δυναμικού στα αποτελέσματα της Ε.Τ.Ε.,
- ❖ τη σημασία που έχει για την Τράπεζα αλλά και για τον ανταγωνισμό το σωστά καταρτισμένο, σωστά αμειβόμενο, υποκινούμενο και αποδοτικό ανθρώπινο δυναμικό σε όλα τα επίπεδα της ιεραρχίας και της λειτουργίας της,

δεν είναι εύλογη, ούτε θεμιτή, καμία υστέρηση αμοιβών και παροχών στους εργαζόμενους, σε σχέση με τις επιδόσεις, το κύρος και τη θέση της Τράπεζας.

**Είναι αναμφισβήτητο γεγονός ότι οι εργαζόμενοί της συνέβαλαν και συνεχίζουν να συμβάλλουν στη διατήρηση της ηγετικής θέσης της Ε.Τ.Ε. στην αγορά, στον εκσυγχρονισμό της και στην ισχυροποίηση των θετικών προοπτικών της στο μέλλον.**

Γι' αυτό ακριβώς θεωρούμε πως ο στόχος μας για σύγχρονη, ανταγωνιστική και μεγάλη Ε.Τ.Ε., είναι άρρηκτα συνδεδεμένος με τη διασφάλιση συνεχώς βελτιωμένων όρων αμοιβής και εργασίας του ανθρώπινου δυναμικού της.

Λαμβάνοντας υπόψη τα ανωτέρω το Διοικητικό Συμβούλιο του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., στη Συνεδρίαση της 8<sup>ης</sup> Ιουλίου 2004, αποφάσισε να ζητήσει την έναρξη διαπραγματεύσεων με τη Διοίκηση, με σκοπό την κατάρτιση και υπογραφή Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας έτους 2004.

**Συγκεκριμένα διεκδικούμε:**



## A. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ

### A1 Αύξηση ποσοτικοποιημένων επιδομάτων σε ευρώ

Σταθμίζοντας τα όσα ήδη αναφέραμε για τις δυνατότητες και τις προοπτικές της Ε.Τ.Ε., την εξέλιξη των εργασιακών απαιτήσεων και τις ειδικότερες ανάγκες των εργαζομένων, θεωρούμε εύλογο και επιβεβλημένο τα ισχύοντα στην Ε.Τ.Ε. ποσοτικοποιημένα επιδόματα σε ευρώ, να ανταποκρίνονται στις πραγματικές ανάγκες και στις απαιτήσεις της εργασίας για τις οποίες προβλέφθηκαν.

Για το λόγο αυτό προτείνουμε την αύξηση από 1-1-2004 για τα ακόλουθα ειδικά επιδόματα σε ευρώ (τα οποία, μετά την αύξησή τους, επαναποσοστοποιούνται στο 16ο κλιμάκιο του Ενιαίου Μισθολογίου, σύμφωνα με τα οριζόμενα στις οικείες ΣΣΕ Ο.Τ.Ο.Ε. - Τραπεζών):

#### **ΕΠΙΔΟΜΑ ΒΑΘΜΟΥ (Κ.Α.: 243)**

**Αύξηση 35%**

#### **ΕΠΙΔΟΜΑ ΔΙΚΤΥΟΥ (Κ.Α.: 234)**

**Αύξηση 70%**

#### **ΕΠΙΔΟΜΑ Β' ΥΠΟΓΡΑΦΗΣ (Κ.Α.: 233)**

**Αύξηση 10%**

#### **ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (Κ.Α.: 232)**

#### **ΕΙΣΗΓΗΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ (Κ.Α.: 245)**

#### **MARKETING (Κ.Α.: 245)**

**Αύξηση 25%**

#### **ΕΠΙΔΟΜΑ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ TELLER (Κ.Α.: 335)**

**Αύξηση κατά 10%.**

#### **ΕΠΙΔΟΜΑ ΚΕΝΤΡΙΚΟΥ ΤΑΜΙΑ (Κ.Α.: 831)**

**Αύξηση κατά 30%.**

#### **ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΤΩΝ - ΑΝΑΛΥΤΩΝ (Κ.Α.: 231) ΚΑΙ ΧΕΙΡΙΣΤΩΝ (Κ.Α.: 333)**

**Αύξηση κατά 10%**

**ΤΕΧΝΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ - ΥΠΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ  
(Κ.Α.: 249)**

**Αύξηση κατά 25%.**

**ΕΠΙΔΟΜΑ ΕΜΠΛΟΚΩΝ (Κ.Α.: 267)**

**Αύξηση κατά 15%.**

**ΕΠΙΔΟΜΑ ΜΗ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ Κ.Μ.  
(Κ.Α.: 248)**

**Αύξηση κατά 15%.**

**ΤΕΧΝΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΕΧΝΙΤΩΝ - ΕΡΓΟΔΗΓΩΝ  
(Κ.Α.: 238)**

**Αύξηση κατά 15%.**

**ΕΠΙΔΟΜΑ ΕΠΙΚΙΝΔΥΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Κ.Α.: 331)**

**Αύξηση κατά 10%.**

**ΕΞΟΔΑ ΚΙΝΗΣΗΣ ΤΥΦΛΩΝ ΚΑΙ ΕΧΟΝΤΩΝ  
ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΚΙΝΗΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ (Κ.Α.: 719)**

**Αύξηση κατά 10%**

**ΧΕΙΡΙΣΤΩΝ ΤΗΛΕΦΩΝΙΚΟΥ ΚΕΝΤΡΟΥ (Κ.Α.: 330)**

**Αύξηση κατά 10%**

**ΟΔΟΙΠΟΡΙΚΑ ΦΥΛΑΚΩΝ (Κ.Α.: 722)**

**Το επίδομα να αυξηθεί στο ποσό των 140 ευρώ από 70 ευρώ που ισχύει σήμερα γιατί έχουν αυξηθεί τα έξοδα κίνησής τους.**

**ΕΠΙΔΟΜΑ ΕΠΟΠΤΗ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΙΚΕΦΑΛΗΣ  
ΣΥΝΕΡΓΕΙΟΥ (Κ.Α.: 268)**

**Αύξηση κατά 20%.**

**ΕΠΙΔΟΜΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΩΝ ΣΤΟΛΩΝ**

**Αύξηση κατά 10% ενώ το ελάχιστο επίδομα στολής για το προσωπικό καθαριότητας να ανέλθει στο ποσό των (115) ευρώ.**

**ΕΞΟΔΑ ΚΑΛΗΣ ΕΜΦΑΝΙΣΗΣ ΕΡΕΥΝΗΤΩΝ  
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ (Κ.Α.: 710)**

**Αύξηση κατά 30%.**

Η ετήσια αύξηση των ανωτέρω επιδομάτων αποτελεί πάγια πρακτική στις μεταξύ Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. και Διοίκησης επιχειρησιακές διαπραγματεύσεις, προκειμένου να αμείβεται ικανοποιητικά και να βελτιώνεται περιοδικά η αμοιβή εξειδίκευσης ή/και η κάλυψη ειδικών συνθηκών και αναγκών, για την οποία τα επιδόματα αυτά θεσπίστηκαν.

## **A2** Μισθολογική αναγνώριση προϋπηρεσίας στον ιδιωτικό τομέα

Θεωρούμε επιβεβλημένη τη μισθολογική αναγνώριση προϋπηρεσίας στον ιδιωτικό τομέα **κατά 3 επιπλέον χρόνια**. Με τον τρόπο αυτό αναγνωρίζεται και μισθολογικά η εμπειρία συναδέλφων, που κατά τα άλλα αξιοποιείται άμεσα και επωφελώς από την Τράπεζα στις εργασίες της.

## **A3** Αναγνώριση προϋπηρεσίας σε Τράπεζες του εξωτερικού

Για τους ίδιους ως άνω λόγους και προκειμένου να μην υπάρχει άνιση μεταχείριση σε βάρος έμπειρων συναδέλφων, προτείνουμε **να αναγνωρίζεται μισθολογικά και βαθμολογικά η υπηρεσία των εργαζομένων σε άλλη Τράπεζα, εκτός Ελλάδος**, με βάση τα όσα ήδη ισχύουν για την υπηρεσία σε Τράπεζες του εσωτερικού.

## **A4** Επέκταση ή θεσμοθέτηση επιδομάτων

**Στην Διεύθυνση Προσωπικού** να επεκταθεί το επίδομα που χορηγείται στη Δ/ση Ανάπτυξης Προσωπικού, στη **Διεύθυνση Περιουσίας** το επίδομα εμπλοκών, στην **Υποδιεύθυνση Ελλήνων Θεσμικών και στο τμήμα ΣΑΤ** το επίδομα που χορηγείται στην υπ/ση ξένων θεσμικών, στην **Υπηρεσία Monitoring** το επίδομα του τηλεφωνικού κέντρου και τη θεσμοθέτηση επιδόματος στους εργαζόμενους που εργάζονται στο **machine room με νυχτερινή βάρδια** καθώς και στους εργαζόμενους στη **Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών**.

## **A5** Βελτίωση του επιδόματος ξένης γλώσσας

Το επίδομα ξένης γλώσσας, που σήμερα χορηγείται σε ποσοστό 7% επί του βασικού μισθού, προτείνουμε να χορηγείται, από την 1-1-2004, σε ποσοστό **10% επί του βασικού** (κλιμακίου) του Ε.Μ, στο οποίο ανήκει κάθε εργαζόμενος.

Θεωρούμε την αύξηση αυτή επιβεβλημένη, λόγω της ιδιαίτερης σημασίας της γλωσσομάθειας για την ανάπτυξη των εργασιών της Τράπεζας, σήμερα και στο μέλλον.

## Β. ΘΕΣΜΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ - ΛΟΙΠΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ

### **B1** Βελτίωση όρων χορήγησης δανείων στους εργαζόμενους στην Ε.Τ.Ε.

Σε προέκταση και εξειδίκευση των ήδη ισχυόντων βάσει των κλαδικών και επιχειρησιακών ΣΣΕ, και με σκοπό τα χορηγούμενα δάνεια να ανταποκρίνονται πληρέστερα στις στεγαστικές ανάγκες και στα εισοδηματικά δεδομένα των συναδέλφων, ιδιαίτερα δε των νέων οικογενειών, καθώς και στην έννοια της παροχής από την Τράπεζα στο προσωπικό της, με την οποία τα δάνεια αυτά θεσπίστηκαν, προτείνουμε:

#### Για τα στεγαστικά δάνεια:

- α. **Ο χρόνος υπηρεσίας** των οκτώ (8) ετών, που προβλέπεται από τον Κανονισμό Στέγασης ως προϋπόθεση για τη χορήγηση στεγαστικών δανείων να μειωθεί, από την 1-1-2004, σε **τέσσερα (4) χρόνια**, με έγκριση από την Τράπεζα του ποσού που απαιτείται, ώστε να καλύπτονται όλες οι αιτήσεις των εργαζομένων που θα υποβάλλουν σχετική αίτηση.
- β. Να γίνει κατάλληλη τροποποίηση του Κανονισμού Στέγασης, ώστε να υπάρξει η δυνατότητα **να απαλλάσσονται οι εργαζόμενοι από την υποχρέωση εγγραφής νέας προσημείωσης**. Ειδικότερα, προτείνουμε να ισχύσει η εξής διάταξη:  
«Οι εργαζόμενοι που έχουν συνάψει ή θα συνάψουν με την Εθνική Τράπεζα ή με άλλο πιστωτικό ίδρυμα ελεύθερο διαπραγματεύσιμο στεγαστικό δάνειο αγοράς πρώτης κατοικίας, μπορούν να υποβάλλουν αίτηση μετατροπής του εν λόγω δανείου σε υπαλληλικό, εφόσον πληρούν τους λοιπούς όρους και τις προϋποθέσεις που απαιτούνται από τον εκάστοτε ισχύοντα Κανονισμό Στέγασης.»
- γ. Σε περίπτωση **συνυπηρέτησης συζύγων** στην Ε.Τ.Ε., το ύψος του δανείου που δικαιούται να λάβει έκαστος εξ αυτών, να ανέρχεται μέχρι του ποσού που μπορεί να εξοφληθεί από το 50% του καθαρού ετήσιου οικογενειακού εισοδήματος.
- δ. Για τα στεγαστικά δάνεια που χορηγούνται από τα ίδια διαθέσιμα της Ε.Τ.Ε. σύμφωνα με τις κλαδικές ΣΣΕ Ο.Τ.Ο.Ε.-Τραπεζών, τις επιχει-





ρησιακές ΣΣΕ ή με απόφαση της Διοίκησης, προτείνουμε να ισχύουν τα εξής:

- i. Το επιτόκιο των στεγαστικών δανείων ορίζεται κατά 2,5 ποσοστιαίες μονάδες χαμηλότερο του εκάστοτε ισχύοντος κυμαινόμενου επιτοκίου, προκειμένου για αγορά ή ανέγερση πρώτης κατοικίας.
- ii. Προκειμένου για αγορά ή ανέγερση ή αποπεράτωση κατοικίας πέραν της πρώτης, ή για αγορά οικοπέδου για ανέγερση κατοικίας, ως επιτόκιο ορίζεται το επιτόκιο των εντόκων γραμματίων του Ελληνικού Δημοσίου ετήσιας διάρκειας, χωρίς την προσαύξηση του 1,5% που ισχύει μέχρι σήμερα.

*Τα επιτόκια αυτά θα ισχύσουν και για τα υφιστάμενα υπόλοιπα των δανείων που έχουν χορηγηθεί στους εργαζόμενους μέχρι σήμερα. Η ένταξη των συναδέλφων στις δυο αυτές κατηγορίες θα γίνει με αίτησή τους.*

**ε. Διαγραφή στεγαστικών δανείων πρώτης κατοικίας σε περίπτωση θανάτου του εργαζόμενου.**

Σε περίπτωση θανάτου εργαζόμενου θεωρούμε εύλογο, ως εκδήλωση της αναγκαίας κοινωνικής ευαισθησίας, στήριξης και αλληλεγγύης προς την οικογένειά του, να διαγράφονται πλήρως οι οφειλές του θανόντος από στεγαστικά δάνεια πρώτης κατοικίας, εφόσον κληρονόμοι είναι ο/η σύζυγος ή τα τέκνα του.

**Για τα ατομικά δάνεια προτείνουμε:**

- α. Το ύψος του ατομικού δανείου να ανέρχεται σε **πέντε (5) ακαθάριστους μισθούς**, χωρίς την ύπαρξη ανωτάτου ορίου και την προσκόμιση δικαιολογητικών, οι δε **δόσεις εξόφλησης να ανέλθουν σε εξήντα (60)**, από σαράντα (40) που ισχύουν σήμερα.
- β. Τα δάνεια αυτά να χορηγούνται, για όλες τις περιπτώσεις, **με επιτόκιο 2%**. Το επιτόκιο αυτό να ισχύει και για τα **υφιστάμενα υπόλοιπα** των δυο κατηγοριών που ισχύουν σήμερα.



**Οι παραπάνω βελτιώσεις είναι εύλογες και εφικτές στην παρούσα συγκυρία, αφού τα δάνεια αυτά θεσπίστηκαν για τη διευκόλυνση και την κάλυψη τρεχουσών αναγκών των συναδέλφων, ως παροχή προς τους εργαζόμενους της Ε.Τ.Ε., η οποία χορηγείται χωρίς κέρδος από την Τράπεζα.**

## **B2** Βελτίωση έκπτωσης στα επιτόκια καταναλωτικών δανείων, πιστωτικών καρτών, overdraft.

Σε προέκταση των όσων ήδη προβλέπονται από υφιστάμενες επιχειρησιακές ρυθμίσεις, προτείνουμε η έκπτωση που ισχύει για τους εργαζόμενους στην Ε.Τ.Ε. στο επιτόκιο των καταναλωτικών δανείων, των πιστωτικών καρτών ή του overdraft, **να ανέλθει σε 50% του εκάστοτε ισχύοντος αντίστοιχου επιτοκίου.**



Σήμερα η έκπτωση ανέρχεται σε 35% για τις πιστωτικές κάρτες και σε 30% για τα καταναλωτικά δάνεια και το overdraft.

**Η προτεινόμενη βελτίωση κρίνεται αναγκαία για την έμπρακτη αναγνώριση, αλλά και για την ενίσχυση της παραγωγικής συμβολής των συναδέλφων, οι οποίοι είναι στην πλειοψηφία τους παραγωγοί, πωλητές και διαφημιστές των αντίστοιχων προϊόντων της Τράπεζας και του Ομίλου της.**

Για τους ίδιους λόγους προτείνουμε να καταργηθεί η καταβολή συνδρομής για τις πιστωτικές κάρτες των συναδέλφων.

## **B3** Αύξηση Οργανικών θέσεων Υπομηχανικών της Δ/σης Τεχνικών Υπηρεσιών

Σε αποκατάσταση των εκκρεμοτήτων που υπάρχουν από τη συγχώνευση της τ. ΕΚΤΕ με την Ε.Τ.Ε, ζητάμε να αυξηθούν οι οργανικές θέσεις των υπομηχανικών της Διεύθυνσης Τεχνικών Υπηρεσιών ως εξής:

**Υπομηχανικοί 1<sup>ου</sup> βαθμού σε 6 από 3**

**Υπομηχανικοί 2<sup>ου</sup> βαθμού σε 10 από 5**

**Υπομηχανικοί 3<sup>ου</sup> βαθμού σε 12 από 6**

Η αύξηση αυτή κρίνεται αναγκαία αφενός διότι αυξήθηκε ο αριθμός των υπομηχανικών που υπηρετούν στη Διεύθυνση των Τεχνικών Υπηρεσιών, αφετέρου διότι έχουν προαχθεί αρκετοί Υπομηχανικοί μέχρι τον 4<sup>ο</sup> βαθμό, με αποτέλεσμα να μην μπορούν πλέον να προαχθούν άλλοι εργαζόμενοι, παρότι πληρούν όλα τα προβλεπόμενα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα.

## **B4** Εντάξεις στον Κανονισμό Εργασίας

Θεωρούμε επιβεβλημένο να τακτοποιηθούν, με την ένταξη στον Κανονισμό Εργασίας Ε.Τ.Ε., οι υπάρχουσες εκκρεμότητες για τις ακόλουθες περιπτώσεις εργαζομένων στην Ε.Τ.Ε.:

- α) **Εννέα εργατών-μεταφορέων**, που προσλήφθηκαν στην Τράπεζα με τη διαδικασία του Α.Σ.Ε.Π. (5/5Κ/2000 προκήρυξη του Α.Σ.Ε.Π.).
- β) **Των καθαρίστριών που εργάζονται στην Ε.Τ.Ε. με σύμβαση αορίστου χρόνου, των φυλάκων αργούντων εργοστασίων που έχουν επτά χρόνια εργασίας στο δίκτυο, όπως και των εργαζομένων που προέρχονται από την Π.Α.Ε.Γ.Α.Ε.**

## **B5** Βαθμολογική Αναγνώριση προϋπηρεσίας εργαζομένων, που προέρχονται από την ΕΚΤΕΝΕΠΟΛ

Ζητάμε να αναγνωρισθεί βαθμολογικά η προϋπηρεσία που είχαν στην ΕΚΤΕΝΕΠΟΛ οι εργαζόμενοι που προέρχονται από αυτήν, **ως προϋπηρεσία σε συγγενείς οργανισμούς**, δεδομένου ότι η ΕΚΤΕΝΕΠΟΛ ήταν θυγατρική της τ.ΕΚΤΕ.

## **B6** Προσλήψεις μελών κοινωνικά ευπαθών οικογενειών εργαζομένων στην Ε.Τ.Ε.

Με κατάλληλη τροποποίηση-συμπλήρωση του άρθρου 3 του ισχύοντος Κανονισμού Εργασίας, προτείνουμε να ισχύσουν τα εξής:

Από την 1-1-2004 να δικαιούνται άμεση πρόσληψη στην Τράπεζα:

- **ένα ενήλικο τέκνο πολύτεκνης οικογένειας εργαζομένων στην Ε.Τ.Ε., εφόσον η εν λόγω οικογένεια έχει 4 τέκνα και άνω.**
- **ένα ενήλικο μέλος της οικογένειας εργαζομένου στην Ε.Τ.Ε., ο οποίος απεβίωσε εν ενεργεία.**



Οι προσλήψεις αυτές να γίνονται στον κλάδο που επιτρέπουν, σύμφωνα με τις οικείες διατάξεις του Κανονισμού Εργασίας, τα προσόντα του/της δικαιούχου.

Η μέριμνα αυτή είναι επιβεβλημένη, προκειμένου η Τράπεζα να δείξει το κοινωνικό της πρόσωπο και την έμπρακτη στήριξη της σε οικογένειες συναδέλφων που αντιμετωπίζουν δυσκολίες.

## **B7** Διαφάνεια και συγκρισιμότητα αξιολόγησης, για τις προαγωγές στους ανώτατους βαθμούς

Προκειμένου να υπάρξει η απαιτούμενη διαφάνεια και συγκρισιμότητα της αξιολόγησης, ειδικά δε της έκφρασης γνώμης των προϊσταμένων τους, **για την προαγωγή στελεχών της Ε.Τ.Ε. στους ανώτατους βαθμούς**, προτείνουμε να γίνει επεξεργασία, από ειδική προς τούτο υπηρεσιακή Επιτροπή, στην οποία θα συμμετέχουν και εκπρόσωποι του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., ειδικού ερωτηματολογίου-checklist, βάσει του οποίου θα διατυπώνουν εγγράφως, πλήρως και συστηματικά τη γνώμη τους οι αρμόδιοι προϊστάμενοι.



**Με τον τρόπο αυτό οι απόψεις των προϊσταμένων για τις αντίστοιχες προαγωγές θα έχουν την απαιτούμενη συστηματικότητα, πληρότητα, συγκρισιμότητα και διαφάνεια, ώστε να είναι λειτουργικές για τα αρμόδια υπηρεσιακά όργανα.**

## **B8** Επιδοματική Πολιτική της Τράπεζας

Εντός μηνός από την υπογραφή της Επιχειρησιακής Σύμβασης προτείνουμε να συσταθεί με πράξη Διοικητή, ομάδα έργου, η οποία θα εκπονήσει, εντός εξαμήνου, **πόρισμα για την ασκούμενη επιδοματική πολιτική της Τράπεζας**, τα απαιτούμενα μέτρα και τις κατευθύνσεις για την αναγκαία ορθολογικοποίησή της.

Στη συγκεκριμένη ομάδα έργου θα συμμετέχουν και δύο εκπρόσωποι του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε..

## **B9** Κάλυψη δαπανών για μετακινήσεις εκτός έδρας

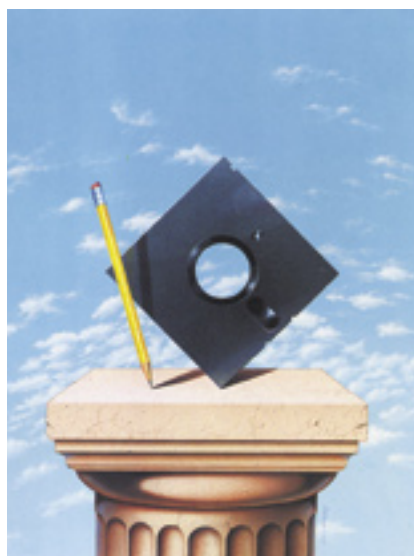
Έχει διαπιστωθεί ότι τα καταβαλλόμενα μέχρι σήμερα ποσά για τις υπηρεσιακές μετακινήσεις των συναδέλφων εκτός έδρας (1/25 του μισθού για κάθε ημέρα) δεν επαρκούν, στις περισσότερες περιπτώσεις, για να καλύψουν το αυξημένο κόστος διατροφής και διαμονής, όπως αυτά έχουν διαμορφωθεί σήμερα.

Για το λόγο αυτό θεωρούμε απαραίτητο, πέραν της ισχύουσας αμοιβής του συναδέλφου για τη μετακίνησή του εκτός έδρας, να προβλεφθεί επιπλέον κάλυψη του κόστους διανυκτέρευσης/ ξενοδοχείου μέχρι το ποσό των 50 ευρώ την ημέρα, με την προσκόμιση του αντίστοιχου παραστατικού.

## **B10** Θέματα Εκπαίδευσης - αξιοποίησης εργαζομένων

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. παγίως στηρίζει την ανάγκη για καθολική, ποσοτικά και ποιοτικά επαρκή εκπαίδευση - επιμόρφωση όλων των εργαζομένων στην Ε.Τ.Ε.. Απαραίτητες, όμως, **προϋποθέσεις και μέτρα** που θα υπηρετήσουν αυτό το σκοπό, είναι:

- η εφαρμογή συστημάτων ορθολογικού προσδιορισμού των μέσων και των αντικειμένων της κατάρτισης με την υιοθέτηση **συστημάτων διάγνωσης - σχεδιασμού εκπαιδευτικών αναγκών και υπηρεσιακής εξέλιξης** στην Ε.Τ.Ε..
- η **πιστοποίηση, αναγνώριση και αξιοποίηση** της κλαδικά και επιχειρησιακά παρεχόμενης εκπαίδευσης **στην υπηρεσιακή εξέλιξη του εργαζόμενου**, μέσα από συστηματική συνεργασία της Διοίκησης με το Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., με όρους και προϋποθέσεις, που θα διασφαλίζουν την **καθολικότητα, τη διαφάνεια και την ισότητα ευκαιριών πρόσβασης στην εκπαίδευση.**
- η θέσπιση, μέσα από τις διατάξεις της νέας Επιχειρησιακής Σύμβασης, ελάχιστου ατομικού δικαιώματος στην εκπαίδευση - επιμόρφωση **για όλους τους εργαζόμενους στην Ε.Τ.Ε., διάρκειας 30 εκπαιδευτικών ωρών το χρόνο**, με δυνατότητα σωρευτικής αξιοποίησής του από τον εργαζόμενο μέσα από κλαδικούς, επιχειρησιακούς ή και εξωτερικούς φορείς επιμόρφωσης, στο διάστημα μιας τριετίας.
- η ενίσχυση των πόρων που διατίθενται για την εκπαίδευση - κατάρτιση των εργαζόμενων της Ε.Τ.Ε. σε τουλάχιστον **4% της συνολικής ετήσιας μισθοδοσίας**, όπως ισχύει στις περισσότερες επιχειρήσεις του κλάδου μας στην Ε.Ε.



## **B11** Άμεση αξιοποίηση των εργαζομένων που αποκτούν μεταπτυχιακό τίτλο με έξοδα της Τράπεζας

Οι εργαζόμενοι που αποκτούν μεταπτυχιακό τίτλο με έξοδα της Τράπεζας να αξιοποιούνται άμεσα σε υπηρεσίες συναφείς με το αντικείμενο της εξειδίκευσής τους.

## **B12** Αύξηση των ημερών της φοιτητικής άδειας με αποδοχές

Θεωρούμε επιβεβλημένη την αύξηση των απαιτούμενων διευκολύνσεων για τους εργαζόμενους φοιτητές, **με επέκταση των ημερών φοιτητικής άδειας/άδειας σπουδών με αποδοχές που καλύπτει η Ε.Τ.Ε., σε είκοσι (20) ημέρες με αποδοχές για κάθε έτος φοίτησης, για όλη την κανονικά απαιτούμενη διάρκεια της φοίτησης και για επιπλέον 1/2 της διάρκειας αυτής, από (14) ημέρες που ισχύουν σήμερα.**

Επίσης, η άδεια που ισχύει και χορηγείται στους σπουδαστές των **Τ.Ε.Ι.** για τη συμμετοχή τους σε εργαστηριακές-φροντιστηριακές ασκήσεις, είναι εύλογο να ισχύσει και για τους φοιτητές **Α.Ε.Ι.**, εφόσον οι Σχολές που παρακολουθούν έχουν **υποχρεωτικά εργαστήρια ή φροντιστηριακές ασκήσεις.**

## **B13** Θέματα συνδυασμού εργασιακής και οικογενειακής ζωής

**α) Σωρευτική χορήγηση του μειωμένου ημερήσιου ωραρίου για τη φροντίδα παιδιών, με τη μορφή πρόσθετης άδειας, με πλήρεις αποδοχές:** Οι εργαζόμενοι γονείς, οι οποίοι βάσει των ισχυουσών διατάξεων δικαιούνται μειωμένο ωράριο (2 ώρες την ημέρα για τα δύο πρώτα έτη και 1 ώρα την ημέρα για δυο ακόμη χρόνια) για το θηλασμό και τη φροντίδα του παιδιού τους, **δύνανται με αίτησή τους να επιλέξουν είτε το μειωμένο ωράριο είτε τη λήψη της ανωτέρω άδειας σωρευτικά (9 μήνες για κάθε παιδί), με πλήρεις αποδοχές και χωρίς άλλες προϋποθέσεις.**



**β) Βελτίωση άδειας παρακολούθησης σχολικής**

**προόδου παιδιών:** Η προβλεπόμενη από το άρθρο 9 Ν. 1483/1984 άδεια με αποδοχές για τη σχολική παρακολούθηση παιδιών, που σήμερα καλύπτει την παρακολούθηση της σχολικής προόδου παιδιών ηλικίας μέχρι και 16 ετών, **να επεκτείνεται ώστε να καλύπτει ολόκληρη τη διάρκεια της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, μέχρι και την ολοκλήρωσή της** από τα τέκνα των εργαζομένων στην Ε.Τ.Ε..



**γ) Άδεια εργαζομένων σε περίπτωση νοσηλείας παιδιών ή συζύγων:**

Σε περίπτωση ασθένειας παιδιών ή συζύγων, που απαιτεί τη νοσηλεία τους σε νοσοκομείο ή κλινική, οι εργαζόμενοι να δικαιούνται **άδεια με πλήρεις αποδοχές μέχρι και τριών (3) εργασίμων ημερών**, η οποία δεν συμψηφίζεται με την ετήσια κανονική τους άδεια.

**B14 Επίδομα προσχολικής Μέριμνας**

Το επίδομα προσχολικής μέριμνας που καταβάλλει η Τράπεζα, μέσω του Τ.Υ.Π.Ε.Τ., για κάθε τέκνο προσχολικής ηλικίας, **να αυξηθεί στο ποσό των εκατό (100) ευρώ, από 76,30 ευρώ που ισχύει σήμερα.**

**B15 Οικονομική ενίσχυση στους γονείς παιδιών με ειδικές ανάγκες**

Το ποσό που θεσπίστηκε με την Επιχειρησιακή Σύμβαση 1998, το οποίο χορηγείται μέσω Τ.Υ.Π.Ε.Τ., ως οικονομική ενίσχυση στους συναδέλφους που έχουν τέκνα με ειδικές ανάγκες, **να αυξηθεί από 58,69 ευρώ, που ισχύει σήμερα, στο ποσό των εκατό (100) ευρώ.**

**B16 Πρόγραμμα θερινών διακοπών εργαζομένων Ε.Τ.Ε.**

Η Τράπεζα να επιδοτεί με το ποσό των **180.000 ευρώ ετησίως**, τα προγράμματα θερινών διακοπών που θα διοργανώνει ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. για τους εργαζόμενους στην Ε.Τ.Ε.



## **B17** Επιχειρησιακό Σχέδιο Ίσων Ευκαιριών

Λαμβάνοντας υπόψη τις διαπιστώσεις πρόσφατων ερευνών της Γραμματείας Ισότητας της Ο.Τ.Ο.Ε., τα αιτήματα των εργαζομένων γυναικών στην Ε.Τ.Ε., τις διεθνείς εξελίξεις και τις υφιστάμενες για το θέμα αυτό καλές πρακτικές στον κλάδο και διεθνώς, θεωρούμε ότι επιβάλλεται να επιδιώξουμε από κοινού έμπρακτη και πλήρη - όχι απλά τυπική - αναγνώριση της Ισότητας και των ίσων ευκαιριών στην Ε.Τ.Ε., μέσα από συγκεκριμένους και άμεσα εφαρμόσιμους στόχους, δεσμεύσεις και πολιτικές.

Με γνώμονα τα ανωτέρω και σε αντιστοιχία με μια συνεχώς εξελισσόμενη, υποστηριζόμενη από προγράμματα και από όργανα της Ε.Ε. διεθνή επιχειρησιακή πρακτική ανάπτυξης της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, κρίνουμε ότι **είναι απαραίτητη η διαμόρφωση και εφαρμογή ειδικού σχεδίου Ισότητας στην Ε.Τ.Ε., για την εξάλειψη των έμμεσων διακρίσεων σε θέματα υπηρεσιακής εξέλιξης, επιμόρφωσης, αμοιβών και κινήτρων, καθώς και για την προώθηση των ίσων ευκαιριών στο χώρο της Ε.Τ.Ε.**

Το σχέδιο Ισότητας διαμορφώνεται ανά διετία από τη διμερή γνωμοδοτική επιχειρησιακή Επιτροπή Ίσων ευκαιριών του άρθρου 4.5 της ΣΣΕ Τραπεζών - Ο.Τ.Ο.Ε. 1994-95, παρακολουθείται δε συστηματικά και αξιολογείται από αυτήν στη λήξη του.



Οι στόχοι, οι διαπιστώσεις και τα αποτελέσματα του ως άνω Σχεδίου εντάσσονται, ως ειδική θεματική, στον Κοινωνικό Απολογισμό της Τράπεζας.

## **B18** Αμοιβαίο Κεφάλαιο - “Συλλογικό”

Για την εξασφάλιση μεγαλύτερης απόδοσης στους εργαζόμενους στην Ε.Τ.Ε., θεωρούμε επιβεβλημένο και ζητάμε, από την 1-1-2004, **το ποσό που καταβάλλει ετησίως η Τράπεζα στο Αμοιβαίο Κεφάλαιο «Συλλογικό», να καλύπτει ποσοστό 0,5% επί των πάσης φύσεως μεικτών μηνιαίων τακτικών αποδοχών**, συμπεριλαμβανομένων των δώρων Πάσχα, Χριστουγέννων καθώς και των επιδομάτων αδείας και Ισολογισμού που καταβάλλει η Τράπεζα στους εργαζόμενους.



**Συναδέλφοι,**

Οι εργαζόμενοι της Εθνικής έχουν συμβάλει τα μέγιστα στη διαμόρφωση της σημερινής θέσης και εικόνας της Τράπεζας.

Ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. σταθερά, τεκμηριωμένα και αποφασιστικά θα διεκδικήσει μαχητικά τόσο την οικονομική όσο και την εργασιακή αναβάθμιση των υπαλλήλων της Ε.Τ.Ε.

**Δεν μας χαρίζεται τίποτα.**

Συμμετέχουμε στην ανάπτυξη και τη βελτίωση των δεικτών της Τράπεζας και θέλουμε να καρπωθούμε το τμήμα των θετικών αποτελεσμάτων το οποίο μας αναλογεί.

Πρέπει να καταστεί σαφές ότι μια δυναμική επιχείρηση, μια Τράπεζα που καλείται να ανταποκριθεί στον κυρίαρχο ρόλο της όσον αφορά τις εξελίξεις στην Εθνική Οικονομία, που καλείται να παίξει ρόλο «ατμομηχανής» στην ανάπτυξη και ταυτόχρονα να δώσει νικηφόρα, αποτελεσματικά και κερδοφόρα τη μάχη του ανταγωνισμού σε εθνικό, ευρωπαϊκό αλλά και παγκόσμιο επίπεδο, δεν μπορεί παρά να ξεκινάει τις «επενδύσεις» της από το ανθρώπινο δυναμικό.

Με γνώση και αποφασιστικότητα συσπειρωμένοι γύρω από τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., θα διεκδικήσουμε την υπογραφή Επιχειρησιακής Σύμβασης για το 2004.

Η ενότητα των εργαζομένων αποτελεί την καλύτερη εγγύηση της επιτυχίας του Συλλόγου στους στόχους που θέτει.



**Συναδελφικά**

**Για το Δ.Σ. του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.**

**Ο Πρόεδρος**

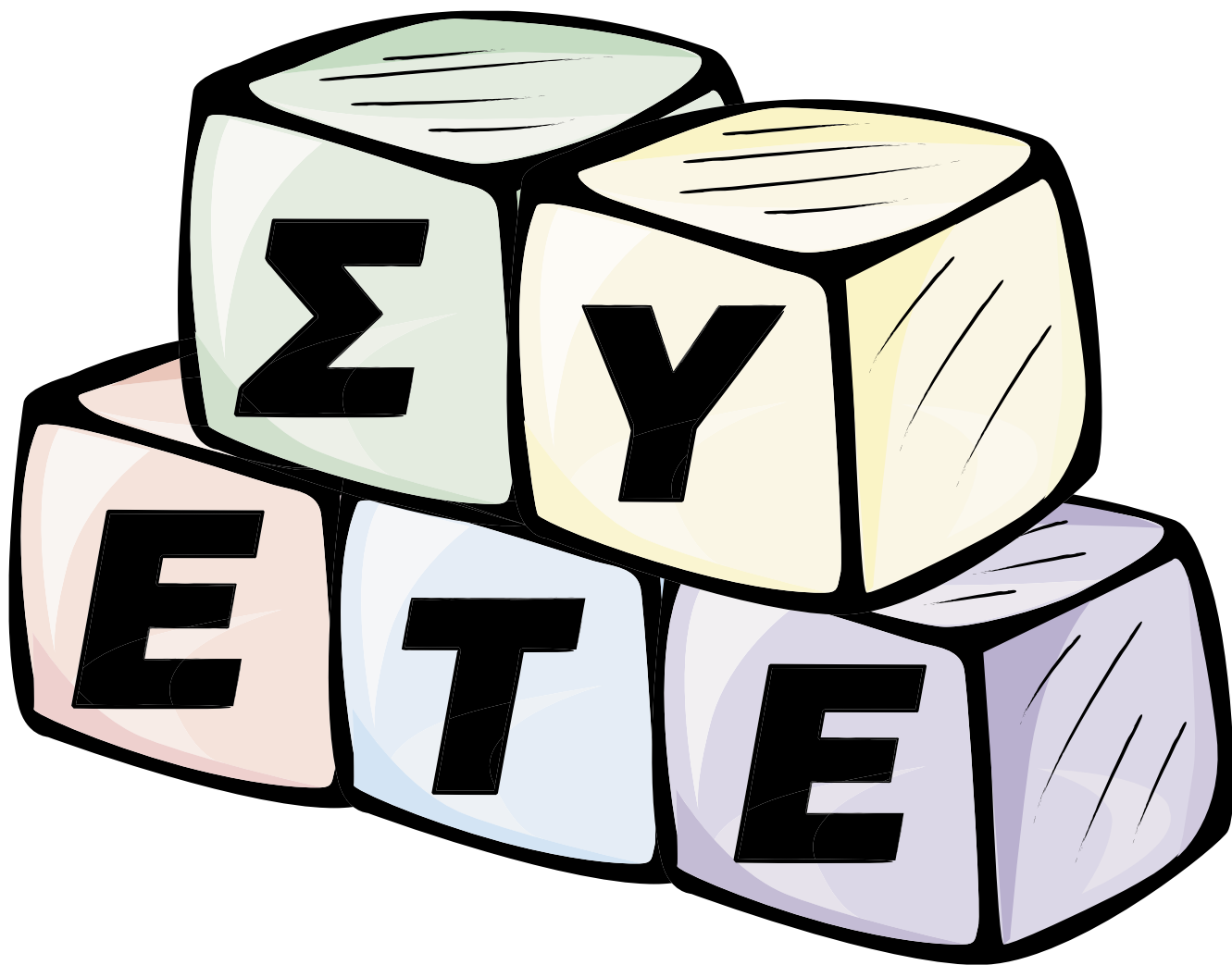
**Η Αν. Γεν. Γραμματέας**

**Σταύρος Κούκος**

**Λίλα Δημητριάδου**

ΚΑΜΠΥΛΗ Advertising  
Αντιγόνης 60, 104 42 Κολωνός  
Τηλ.: 210 5156810-20-30 • Fax: 210 5156811  
e-mail: [info@kambili.gr](mailto:info@kambili.gr), [www.kambili.gr](http://www.kambili.gr)





Ο σύλλογός μας  
η δύναμή μας!

