

**ΔΙΕΚΔΙΚΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΔΗ.ΣΥ.Ε  
ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΛΑΔΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ  
ΕΡΓΑΣΙΑΣ  
ΟΤΟΕ-ΤΡΑΠΕΖΩΝ 2025-2027**

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. Πραγματικές αυξήσεις στις αποδοχές των τραπεζοϋπαλλήλων .....	3
2. Μισθολογική προσμέτρηση πραγματικής υπηρεσίας για τα έτη 2012-2023. ....	3
2.1. Ρήτρα μη συμψηφισμού των αυξήσεων που προκύπτουν από την εκάστοτε Κλαδική Σ.Σ.Ε. ....	3
3. Αύξηση του επιδόματος αδειας σε ένα (1) πλήρη μισθό. ....	4
4. Μείωση χρόνου εργασίας στις 35 ώρες /εβδομάδα, χωρίς μείωση αποδοχών – Ρύθμιση του τρόπου υπολογισμού για εργασία πέραν των συμβατικού ωραρίου. ....	5
5. Επιδόματα Σπουδών-Επιστημονικό Επίδομα: Μισθολογική Αναγνώριση της επαγγελματικής ισοδυναμίας/ισοτιμίας με την ακαδημαϊκή. ....	6
6. Ευνοϊκές ρυθμίσεις για τα δάνεια των τραπεζοϋπαλλήλων. ....	6
7. Δια Βίου Μάθηση και Συνεχής Επαγγελματική Κατάρτιση Και Εκπαίδευση. ....	7
8. Περιορισμός εξωτερίκευσης και απαγόρευση χρήσης εργαζόμενων με δανεισμό ή προσωπικού υπεργολάβων για κάλυψη μόνιμων και τακτικών τραπεζικών αναγκών. ....	9
9. Συμμετοχή εκπροσώπου των εργαζομένων στα Δ.Σ. των Τραπεζών, που χειρίζονται θέματα προσωπικού και αμοιβών. ....	10
10. Ρυθμίσεις για την προστασία της οικογένειας και της μητρότητας – Συμφιλίωση της εργασιακής με την οικογενειακή ζωή. ....	10
10.1 Επίδομα/παροχές παιδικής μέριμνας. ....	10
10.2 Γονική άδεια ανατροφής. ....	11
10.3. Ενίσχυση της ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής. ....	12
10.4. Άδεια φροντίδας για ασθένεια εξαρτημένων μελών. ....	13
10.5. Άδεια μονογονεϊκών οικογενειών ....	14
10.6. Οικονομική υποστήριξη για παιδιά με ειδικές ανάγκες ....	15
10.7. Αναπροσαρμογή επιδόματος Τοκετού, Βρεφονηπιακού και Κατασκηνωτικού επιδόματος. ...	15
10.8 Θεσμοθέτηση Εφάπαξ Επιδόματος Απόκτησης Παιδιού ....	16
10.9 Ενίσχυση πολύτεκνων οικογενειών ....	16
10.10 Χρηματικά βραβεία τέκνων. ....	16
10.11 Επιχορήγηση του κόστους απόκτησης Καρτών Απεριορίστων Διαδρομών ΜΜΜ ....	16
10.12 Χορήγηση οικονομικής ενίσχυσης σε όλους τους Τραπεζοϋπαλλήλους για διακοπές σε άγονα ή ακριτικά νησιά ή σε περιοχές πληγείσες από φυσικές καταστροφές. ....	17
11. Βελτίωση της χρηματοδότησης από τις Τράπεζες των επιμορφωτικών-ερευνητικών δραστηριοτήτων, καθώς και των πολιτιστικών-αθλητικών δραστηριοτήτων για τους εργαζόμενους του κλάδου, μέσω του αντίστοιχου κλαδικού Φορέα. ....	17
12 Αξιολόγηση απόδοσης. ....	17
13. Διαδικασία αποσύνδεσης από τα ψηφιακά μέσα ....	18
14. Ορθή απεικόνιση και χαρακτηρισμός των Διευθύνοντων Υπαλλήλων ....	18
15. Ψηφιακή κάρτα εργασίας κατά την τηλεργασία. ....	18
16. Εταιρικοί Μετασχηματισμοί ....	18

## **Διεκδικητικό Πλαίσιο ΔΗ.ΣΥ.Ε για την Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας ΟΤΟΕ-ΤΡΑΠΕΖΩΝ 2025-2027**

### **1. ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΕΣ ΑΥΞΗΣΕΙΣ ΣΤΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΤΩΝ ΤΡΑΠΕΖΟΪΠΑΛΛΗΛΩΝ**

Λαμβάνοντας υπόψη:

- τις απώλειες λόγω του πληθωρισμού και της ακρίβειας κατά την προηγούμενη 3ετία
- τις αυξήσεις 5,5% της προηγούμενης ΚΣΣΕ 2022-2024
- τον εκτιμώμενο πληθωρισμό για την επόμενη τριετία
- τις πραγματικές ανάγκες των εργαζομένων του κλάδου

### **2. ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΜΕΤΡΗΣΗ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΑ ΕΤΗ 2012-2023.**

Η αντίθεση της ΟΤΟΕ συνολικά στην ΠΥΣ 6/2012 και ειδικότερα στο «πάγωμα» της μισθολογικής εξέλιξης στα κλιμάκια Ε.Μ. και στις ετήσιες προσαυξήσεις του επιδόματος πολυετίας είναι διαχρονική και δεδομένη.

Επιπροσθέτως έχουμε εκφράσει ρητώς τις επιφυλάξεις και την αντίθεσή μας στο άρθρο 33 του νόμου 5053/2023, καθώς δεν αποκαταστάθηκαν όπως έπρεπε τα έτη προυπηρεσίας για τα επιδόματα πολυετίας και την εξέλιξη στα κλιμάκια Ε.Μ.

**Για τον λόγο αυτό, ζητάμε την αναγνώριση του χρονικού διαστήματος από το 2012-2023.**

Σε περίπτωση που δεν αναγνωριστεί ότι τα κλιμάκια του ενιαίου μισθολογίου και το επίδομα πολυετίας πρέπει να περιλαμβάνουν όλα τα έτη από το 2012 μέχρι 31/12/2023, αυτό πρακτικά σημαίνει ότι θα λάβουν την ίδια αύξηση τόσο ο επι μακρόν εργαζόμενος όσο και εκείνος που έχει προσληφθεί πολλά χρόνια αργότερα. Θα πρόκειται δηλαδή για αδικαιολόγητη και ανεπίτρεπτη άνιση μεταχείριση των εργαζομένων στις τράπεζες.

#### **2.1. ΡΗΤΡΑ ΜΗ ΣΥΜΨΗΦΙΣΜΟΥ ΤΩΝ ΑΥΞΗΣΕΩΝ ΠΟΥ ΠΡΟΚΥΠΤΟΥΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΚΛΑΔΙΚΗ Σ.Σ.Ε.**

Συμφωνείται ότι δεν θα συμψηφίζονται και θα καταβάλλονται αυτοτελώς, για όσους εργαζόμενους λαμβάνουν υπέρτερες των νόμιμων τακτικών καταβαλλόμενων μηνιαίων αποδοχών, οι εκάστοτε αυξήσεις των

μισθολογικών κλιμακίων, του επιδόματος πολυετίας, του επιδόματος γάμου, τέκνων, βαθμού και του επιστημονικού επιδόματος, που προκύπτουν από την εφαρμογή του Ενιαίου Μισθολογίου της εκάστοτε Κλαδικής Σ.Σ.Ε.

### 3. ΑΥΞΗΣΗ ΤΟΥ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΑΔΕΙΑΣ ΣΕ ΕΝΑ (1) ΠΛΗΡΗ ΜΙΣΘΟ.

Όπως γνωρίζετε, οι νόμιμες κλαδικές αποδοχές περιελάμβαναν επί μακρόν (βάσει του άρθρου 4 του Πρακτικού Συμφωνίας της 28.5.1984, με το οποίο συμπληρώθηκε η ΚΣΣΕ Τραπεζών-ΟΤΟΕ της 17.5.1984 για το επίδομα Ισολογισμού) 14,5 μισθούς. Το επίδομα αυτό έπαψε να καταβάλλεται με το άρθρο 2 της ΚΣΣΕ2013-2015. Η ΟΤΟΕ συμφώνησε σε αυτό, προκειμένου να αντιμετωπισθεί η τότε επικρατούσα έκτακτη και εξαιρετικά δυσχερής συγκυρία για τις Τράπεζες και να προστατευτεί η απασχόληση του κλάδου.

Σήμερα πλέον εξέλιπαν οι ως άνω έκτακτες και ιδιαίτερα δυσχερείς συνθήκες. Κατά γενική παραδοχή, οι Τράπεζες όχι μόνο γύρισαν οριστικά σελίδα, σε σχέση με την εποχή των ανακεφαλαιοποιήσεων, αλλά έχουν πλέον εξαιρετικά αποτελέσματα, με συστηματική υπερκάλυψη στόχων, καθώς και ιδιαίτερα θετικές προοπτικές αποδοτικότητας και κερδοφορίας και κατά την προσεχή τριετία.

**Εκτιμούμε ότι τώρα είναι καιρός να επανέλθει το κλαδικό μας μισθολόγιο στην κανονικότητα των 14,5 μισθών ετησίως, με τρόπο που να καλύψει μια σημαντική τακτική ανάγκη των εργαζομένων: την κάλυψη του ιδιαίτερα αυξημένου κόστους των διακοπών στη χώρα μας, που είναι συνδεδεμένο με την κανονική ετήσια άδεια κάθε εργαζόμενου.**

**Ο κύριος σκοπός της ετήσιας κανονικής άδειας, που αποτελεί θεμελιώδες δικαίωμα προστατευόμενο από την εργατική νομοθεσία, καθώς και από διεθνείς συμβάσεις, όπως αυτές της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO) και του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, είναι η προστασία της υγείας και της ευημερίας των εργαζομένων.**

**Προκειμένου η ετήσια κανονική άδεια να εκπληρώνει τους παραπάνω σκοπούς της και να έχει τα ανάλογα οφέλη για τον εργαζόμενο και την επιχείρηση, πρέπει ο εργαζόμενος να είναι σε θέση να αντιμετωπίσει**

**το αυξημένο κόστος των διακοπών**, παράλληλα με τις τρέχουσες μηνιαίες υποχρεώσεις του.

**Αυτό τον σκοπό υπηρετεί το χορηγούμενο, βάσει νόμου, επίδομα αδειας, που μέχρι σήμερα ανέρχεται στο ½ των μηνιαίων αποδοχών.**

Ωστόσο, οι αλληπάλληλες αυξήσεις στο κόστος των μέσων μεταφοράς και ιδίως των ακτοπλοϊκών εισιτηρίων, στο κόστος διαμονής και σίτισης, **αυξήσεις συστηματικά ανώτερες, αν όχι πολλαπλάσιες, του εκάστοτε γενικού ΔΤΚ**, καθιστούν πλέον απλησίαστες τις διακοπές για τον μέσο εργαζόμενο του κλάδου στις περισσότερες τουριστικές περιοχές της χώρας.

**Για την πλειοψηφία των εργαζομένων του κλάδου, το νόμιμο προβλεπόμενο επίδομα αδειας αδυνατεί να καλύψει τις επαρκείς ημέρες διακοπών στη χώρα μας, στοιχειωδώς ανάλογες με τη χορηγούμενη άδεια, πόσο μάλλον τους θεμελιώδεις σκοπούς της άδειας αναψυχής για τον εργαζόμενο και την οικογένειά του.**

Παράλληλα, ο εγχώριος τουρισμός, σταθερός και βασικός αιμοδότης της τουριστικής βιομηχανίας και της ανάπτυξης της χώρας, πλήττεται και θα συνεχίσει να πλήττεται από αυτή την κατάσταση. **Οι περισσότεροι εργαζόμενοι αδυνατούν, πλέον, να κάνουν στοιχειωδώς επαρκείς και αξιοπρεπείς διακοπές στη χώρα τους!**

**Συνεκτιμώντας όλα τα παραπάνω και προκειμένου το επίδομα αδειας και η ίδια η ετήσια κανονική άδεια να ανταποκρίνονται στους στοιχειώδεις σκοπούς τους, αλλά και για να στηριχθεί η απαραίτητη ανάκαμψη του εγχώριου τουρισμού, ζητάμε το υφιστάμενο επίδομα αδειας να αυξηθεί από μισό σε ένα πλήρη μισθό για όλους τους εργαζόμενους του κλάδου.**

#### **4. ΜΕΙΩΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΙΣ 35 ΩΡΕΣ /ΕΒΔΟΜΑΔΑ, ΧΩΡΙΣ ΜΕΙΩΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ – ΡΥΘΜΙΣΗ ΤΟΥ ΤΡΟΠΟΥ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΓΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ ΠΕΡΑΝ ΤΩΝ ΣΥΜΒΑΤΙΚΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ.**

4.1. Δεδομένου ότι τα κέρδη παραγωγικότητας στον κλάδο ήταν ιδιαίτερα σημαντικά κατά την παρελθούσα ζετία, με ανάλογες αν όχι παραπέρα βελτιωμένες προοπτικές για την επόμενη τριετία, θεωρούμε επιβεβλημένο μέρος αυτών των κερδών να διατεθεί στους εργαζόμενους με τη μορφή περισσότερου ελεύθερου χρόνου, για καλύτερη ισορροπία εργασίας-οικογενειακής ζωής, χωρίς μείωση των αποδοχών τους.

Επειδή θεωρούμε ότι **η μείωση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας είναι πλέον εφικτή και επιβεβλημένη** τόσο από τα σύγχρονα τεχνολογικά μέσα, όσο και από την αυξημένη απόδοση των εργαζομένων στις Τράπεζες, θα συμβάλει δε στην προστασία ή και στην αύξηση θέσεων εργασίας στον κλάδο, **προτείνουμε τη μείωση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας κατ' αρχήν σε 35 ώρες/εβδομάδα, χωρίς μείωση αποδοχών.**

**Επιπλέον ζητάμε να γίνει το υφιστάμενο ωράριο συναλλαγών στα καταστήματα δικτύου των Τραπεζών να μειωθεί από τις 30 στις 25 ώρες εβδομαδιαίως.**

4.2. Ρυθμίζεται με την παρούσα, ότι η αμοιβή για κάθε ώρα εργασίας πέραν του συμβατικού ωραρίου της παρούσας Κλαδικής ΣΣΕ, λογίζεται ως υπερωριακή απασχόληση και αμείβεται με προσαύξηση 50% επί του αναλογούντος ωρομισθίου του κάθε εργαζόμενου.

#### **5. ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΣΠΟΥΔΩΝ-ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ: ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΙΣΟΔΥΝΑΜΙΑΣ/ΙΣΟΤΙΜΙΑΣ ΜΕ ΤΗΝ ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΗ.**

Προτείνουμε να υπάρξει ενιαία αντιμετώπιση των τίτλων σπουδών και των αναλογούντων επιδομάτων, με βάση την αναγνωρισμένη από τους εκάστοτε αρμόδιους φορείς της Πολιτείας ακαδημαϊκή ή επαγγελματική ισοδυναμία/ισοτιμία τους.

Για την καταβολή του αναλογούντος Επιστημονικού Επιδόματος της παρούσας Κωδικοποιημένης Κλαδικής Σύμβασης, αναγνωρίζεται η επαγγελματική ισοδυναμία εκπαιδευτικού τίτλου τυπικής ανώτατης εκπαίδευσης κράτους - μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή τρίτης χώρας με αυτόν που απονέμεται με τις ίδιες προϋποθέσεις και όρους με τους κατόχους συγκρίσιμων τίτλων του ημεδαπού εκπαιδευτικού συστήματος.

#### **6. ΕΥΝΟΪΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΑ ΔΑΝΕΙΑ ΤΩΝ ΤΡΑΠΕΖΟΫΠΑΛΛΗΛΩΝ**

Λαμβάνοντας υπόψη:

- α) την πτωτική πορεία που ήδη έχουν και αναμένεται να συνεχίσουν να έχουν, τα επιτόκια δανεισμού βάσει των αποφάσεων της ΕΚΤ και
- β) την ανάγκη περαιτέρω στήριξης της απόκτησης στέγης από τους συναδέλφους, συν τοις άλλοις και για λόγους δημογραφικούς-στήριξης της οικογένειας,

**προτείνουμε τη μείωση του ισχύοντος, βάσει του άρθρου 19 της κωδικοποιημένης ΣΣΕ Τραπεζών-ΟΤΟΕ, επιτοκίου των στεγαστικών δανείων πρώτης κατοικίας, σε 1,5%.**

#### **7. ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗ ΚΑΙ ΣΥΝΕΧΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ**

Στο επίκεντρο των συμπληρωματικών ρυθμίσεων είναι η διασφάλιση ότι η δια βίου μάθηση κι η συνεχής επαγγελματική κατάρτιση αποτελεί αναπόσπαστο μέρος των εργασιακών δικαιωμάτων με λεπτομερείς πολύπλευρες διαστάσεις και δικαιώματα, με ελάχιστο ποσοστό εργοδοτικής δαπάνης ύψους 2,5% του μισθολογικού κόστους ετησίως για τα προγράμματα κατάρτισης και δια βίου μάθησης. Απαιτούνται ρυθμίσεις που θα παγιώσουν αποδεδειγμένα την πρόσβαση όλων των εργαζομένων σε εκπαιδευτικές δράσεις και θα δημιουργήσουν ένα πλαίσιο για τη συνεχή αναβάθμιση των δεξιοτήτων και της παραγωγικότητας.

#### **ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΑ ΑΡΘΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΣΣΕ ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΑ ΓΙΑ ΤΑ ΘΕΜΑΤΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**

1. Ο γενικός σκοπός της συνεχούς δια βίου μάθησης και κατάρτισης είναι να εξασφαλιστεί η απασχόληση του προσωπικού του οποίου τα καθήκοντα κινδυνεύουν από την τεχνολογική πρόοδο και τις συνακόλουθες μεθόδους εργασίας.
2. Η δια βίου μάθηση και η συνεχής επαγγελματική κατάρτιση (C-VET) θα πρέπει να επιτρέπει στους εργαζομένους να επαναπροσδιορίσουν την επαγγελματική τους πορεία εντός της επιχείρησης, παρέχοντάς τους τα εργαλεία, κατά περίπτωση, για την ανάληψη νέων αρμοδιοτήτων, τα οποία θα αναβαθμίζουν τον εργαζόμενο ώστε να επεκτείνει και να αναπτύξει τις γνώσεις και τις δεξιότητες που απαιτούνται για τις τρέχουσες και μελλοντικές ανάγκες της εργασίας. Η συνεχής επαγγελματική κατάρτιση αποτελούν ευθύνη τόσο για τον εργοδότη όσο και για τον εργαζόμενο.
3. Ο εργοδότης διαθέτει ετήσιο προϋπολογισμό ύψους 2,5% για τα έτη 2025,2026, 2027 επί των ετήσιων δαπανών των μισθών και των ημερομισθίων του 2024 για σκοπούς συνεχούς επαγγελματικής κατάρτισης.
4. Ο προϋπολογισμός αυτός προορίζεται αποκλειστικά για την εκπαιδευτική ανάπτυξη και κατάρτιση των εργαζομένων στο πλαίσιο

της συλλογικής σύμβασης εξαιρουμένων των σχετιζόμενων δαπανών μετακίνησης, διαμονής και διατροφής για την παροχή των ανωτέρω. Κάθε κατάρτιση, παρέχεται κατ' αρχήν κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας. Εάν κατ' εξαίρεση παρέχεται εκτός του ωραρίου εργασίας, χορηγείται στον εργαζόμενο πρόσθετη παροχή ύψους 400 ευρώ μεικτά ανά 40 ώρες κατάρτισης ( ή αναλογία αυτού) που παρακολούθησε εκτός του κανονικού ωραρίου εργασίας και κατά τη διάρκεια ετήσιας περιόδου. Η πληρωμή γίνεται στο τέλος της περιόδου αναφοράς.

## 5. Εκπαιδευτική άδεια

Οι εργαζόμενοι στον κλάδο, εξαιρουμένων των νεοπροσληφθέντων και επιπρόσθετα των προβλέψεων της εργατικής νομοθεσίας, δικαιούνται εκπαιδευτική άδεια για όλα τα μαθήματα κατάρτισης που απαιτούν τελική εξέταση σύμφωνα με τα ακόλουθα:

- άδεια 1 ημέρας εάν η διάρκεια της κατάρτισης αυτής είναι ίση ή μεγαλύτερη από 20 ώρες ή 4 εργάσιμες ώρες της ημέρας για κατάρτιση μικρότερης διάρκειας,
- 2 ημέρες εάν η διάρκεια της κατάρτισης είναι ίση με 40 ώρες,
- ½ ημέρα άδειας επιπλέον για κάθε τμήμα 20 ωρών.

Η συνολική εκπαιδευτική άδεια δεν μπορεί να υπερβαίνει κατ' ανώτατο όριο τις δύο (5) ημέρες ανά έτος, ανεξάρτητα από τη διάρκεια και τον αριθμό των μαθημάτων κατάρτισης που παρακολούθησαν.

6. Θεσμοθέτηση ενός μόνιμου πλαισίου κοινωνικού διαλόγου για τον ψηφιακό μετασχηματισμό του τραπεζικού τομέα. Δημιουργία διμερούς επιτροπής με υποχρεωτική διαβούλευση για κάθε σημαντική τεχνολογική αλλαγή που επηρεάζει την απασχόληση. Η επιτροπή θα έχει αποφασιστικό ρόλο στο σχεδιασμό προγραμμάτων κατάρτισης και στη διαχείριση των κοινωνικών επιπτώσεων του ψηφιακού μετασχηματισμού. Η εκπόνηση ειδικής προκαταρκτικής μελέτης από το CEDEFOP θα συμβάλλει τεχνικά στην πλήρη ανάγνωση των εκπαιδευτικών αναγκών δια βίου μάθησης και συνεχούς επαγγελματικής κατάρτισης των εργαζόμενων του κλάδου.

6. Ανάπτυξη μοντέλου πρόβλεψης δεξιοτήτων: Ένα σύστημα που θα αναλύει τις τάσεις της χρηματοπιστωτικής δραστηριότητας και θα



προβλέπει τις μελλοντικές ανάγκες σε δεξιότητες στην χρηματοπιστωτική δραστηριότητα της οικονομίας. Αυτό θα επιτρέψει την προληπτική προσαρμογή των προγραμμάτων κατάρτισης.

Σε έναν κόσμο όπου οι τεχνολογικές εξελίξεις συμβαίνουν με ιλιγγιώδη ταχύτητα, δεν αρκεί να αντιδρούμε στις αλλαγές - πρέπει να τις προβλέπουμε και να προετοιμαζόμαστε γι' αυτές. Ένα τέτοιο σύστημα θα επιτρέψει στον κλάδο να προσδιορίσει τις αναδυόμενες ανάγκες σε δεξιότητες και να προσαρμόσει ανάλογα τα προγράμματα κατάρτισης, διασφαλίζοντας ότι το εργατικό δυναμικό παραμένει πάντα ένα βήμα μπροστά.

7. Δημιουργία ενός ειδικού κλαδικού Ταμείου Κατάρτισης, χρηματοδοτούμενου από εισφορές των εργοδοτών και υποστηριζόμενου από κυβερνητικούς-ευρωπαϊκούς πόρους. Το Ταμείο μπορεί να εξασφαλίσει τη βιωσιμότητα και τη συνέχεια αυτών των προγραμμάτων. Αυτό το ταμείο θα μπορούσε να αποτελέσει ένα ισχυρό εργαλείο για την υποστήριξη της μετάβασης των εργαζομένων σε νέους ρόλους και την απόκτηση νέων δεξιοτήτων, ενδυναμώνοντας την επένδυση των επιχειρήσεων του κλάδου στο ανθρώπινο δυναμικό τους.

9. Ανάπτυξη ολοκληρωμένου προγράμματος σπουδών: Ένα πρόγραμμα που θα καλύπτει όλο το φάσμα των απαιτούμενων ψηφιακών και τραπεζικών δεξιοτήτων, από τις βασικές έως τις πιο προηγμένες με συνεργασίες με κέντρα δια βίου μάθησης Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης.

Η ενσωμάτωση των προγραμμάτων κατάρτισης στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας αποτελεί ένα κρίσιμο βήμα για τη διασφάλιση της καθολικής πρόσβασης των εργαζομένων σε ευκαιρίες ανάπτυξης. Αυτό όχι μόνο προστατεύει τα δικαιώματα των εργαζομένων, αλλά δημιουργεί επίσης ένα ενισχυμένο πλαίσιο συνεργασίας μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων για την αντιμετώπιση των προκλήσεων του ψηφιακού μετασχηματισμού.

**8. ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΣ ΕΞΩΤΕΡΙΚΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΧΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΔΑΝΕΙΣΜΟ Η ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΥΠΕΡΓΟΛΑΒΩΝ ΓΙΑ ΚΑΛΥΨΗ ΜΟΝΙΜΩΝ ΚΑΙ ΤΑΚΤΙΚΩΝ ΤΡΑΠΕΖΙΚΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ.**

Αποτελεί πάγια θέση της ΟΤΟΕ ότι οι πρακτικές εξωτερίκευσης εργασιών για κάλυψη παγίων και διαρκών αναγκών είτε μέσω δανεισμού εργαζομένων, είτε με την ανάθεση υπεργολαβιών, **πρέπει να εκλείψουν.**

Μετά τη σημαντική συρρίκνωση της απασχόλησης στον κλάδο, **παραμένουν αντίθετα ακάλυπτες πάγιες και διαρκείς ανάγκες στις τραπεζικές εργασίες**, που πρέπει να καλυφθούν με κανονικές προσλήψεις, κατά τη διαδικασία των οποίων θα λαμβάνεται υπόψη και θα συνεκτιμάται η εμπειρία και η προϋπηρεσία του ήδη απασχολούμενου, σε κάθε επιχείρηση, προσωπικού τρίτων εταιρειών, εφόσον οι αντίστοιχοι εργαζόμενοι υποβάλουν αίτημα πρόσληψης.

Κατά συνέπεια, **ζητάμε οι εργοδότες του κλάδου να απέχουν από κάθε χρήση «δανεικών» εργαζομένων, καθώς και υπεργολαβιών, όταν αυτές χρησιμοποιούνται για κάλυψη μόνιμων και τακτικών τραπεζικών αναγκών, τη στιγμή μάλιστα που συνεχίζουν να μειώνουν το τακτικό προσωπικό τους.**

#### **9. ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΥ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΑ Δ.Σ. ΤΩΝ ΤΡΑΠΕΖΩΝ, ΠΟΥ ΧΕΙΡΙΖΟΝΤΑΙ ΘΕΜΑΤΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ ΑΜΟΙΒΩΝ.**

Στο πλαίσιο της Εταιρικής Διακυβέρνησης και της αντίστοιχης πρακτικής στην Ε.Ε. σας καλούμε να συμφωνήσουμε για τη συμμετοχή εκπροσώπου των εργαζομένων στα Δ.Σ. των Τραπεζών που χειρίζονται θέματα προσωπικού και αμοιβών.

#### **10. ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ – ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΜΕ ΤΗΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΖΩΗ.**

Οι διεκδικήσεις μας, αυτές, έχουν στόχο να βελτιώσουν ορισμένες υφιστάμενες διατάξεις για τις άδειες και την οικονομική ενίσχυση των συναδέλφων, για πιο ουσιαστική στήριξη και προστασία της οικογένειας και της μητρότητας.

Ειδικότερα :

##### **10.1 ΕΠΙΔΟΜΑ/ΠΑΡΟΧΕΣ ΠΑΙΔΙΚΗΣ ΜΕΡΙΜΝΑΣ**

Στο άρθρο 15 της κλαδικής ΣΣΕ ΟΤΟΕ- Τραπεζών 2022 - 2024 ορίζεται ότι οι παροχές παιδικής μέριμνας, από όποιες Τράπεζες χορηγούνται, συνεχίζουν να καταβάλλονται με τους ισχύοντες όρους και προϋποθέσεις, χωρίς καμία ποσοτική μεταβολή.

Προκειμένου να ενισχυθούν οι οικογενειακές ανάγκες των εργαζομένων και να ισχύει μια ομοιόμορφη ελάχιστη βάση για όλους τους εργαζόμενους του Κλάδου, **προτείνουμε:**

- ✓ Οι παροχές (επίδομα) παιδικής μέριμνας να χορηγούνται από όλες τις επιχειρήσεις του κλάδου
- ✓ Οι παροχές αυτές να ανέρχονται σε 5,5 % μηνιαίως, υπολογιζόμενες επί του μισθολογικού κλιμακίου στο οποίο ανήκει ο κάθε εργαζόμενος, με ελάχιστη βάση υπολογισμού το εκάστοτε ισχύον 24ο κλιμάκιο του ενιαίου μισθολογίου.
- ✓ Τυχόν ευνοϊκότερες επιχειρησιακές ρυθμίσεις και πρακτικές δεν θίγονται

---

#### 10.2 ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΑΝΑΤΡΟΦΗΣ.

Με το άρθρο 30 της ΚΣΣΕ 2022-2024 χορηγείται γονική άδεια ανατροφής, με βάση σχετική αίτηση του ενδιαφερόμενου μέχρι 2 ετών άνευ αποδοχών και μέχρι 2 διετίες συνολικά για την περίοδο της προσχολικής ηλικίας των παιδιών.

Με το άρθρο 28 του ν.4808/2021 προβλέφθηκε ατομικό και αμεταβίβαστο δικαίωμα στην γονική άδεια για κάθε εργαζόμενο γονέα που ασκεί τη γονική μέριμνα

Η άδεια έχει διάρκεια τεσσάρων (4) μηνών και μπορεί να χορηγηθεί συνεχόμενα ή τμηματικά, σύμφωνα με την αίτησή του, μέχρι το παιδί να συμπληρώσει την ηλικία των οκτώ (8) ετών, με σκοπό την εκπλήρωση των ελάχιστων υποχρεώσεων ανατροφής προς αυτό.

Από την ΔΥΠΑ προβλέπεται ότι για τους πρώτους δύο μήνες της άδειας θα καταβάλλεται μηνιαίως επίδομα γονικής άδειας σε κάθε γονέα, μηνιαίως, ποσού ίσου με τον ελάχιστο νομοθετημένο μισθό, καθώς και αναλογία δώρων εορτών και επιδόματος αδείας με βάση το προαναφερόμενο ποσό.

Αν υπάρχουν περισσότερα παιδιά, το δικαίωμα των γονέων στη γονική άδεια και στο επίδομα είναι αυτοτελές για το καθένα από αυτά, εφόσον από τη λήξη της άδειας που δόθηκε για το προηγούμενο παιδί μεσολάβησε ένας (1) χρόνος πραγματικής απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη, εκτός αν ορίζεται ευνοϊκότερα από ειδικότερη διάταξη ή ευνοϊκότερη συμφωνία των μερών.

Επειδή θεωρούμε ότι ο/η εργαζόμενος-η γονέας, που τυχόν θα κάνει χρήση της εν λόγω νόμιμης άδειας, πρέπει να είναι ικανός να ανταποκρίνεται στις

τακτικές μηνιαίες οικογενειακές ανάγκες, που είναι ιδιαίτερα βεβαρυσμένες υπό τις παρούσες συνθήκες για τους εργαζόμενους με παιδιά και όχι να «τιμωρείται» με απώλεια των αποδοχών του, οι οποίες είναι σαφέστατα υπέρτερες των ελάχιστων που καλύπτονται από την ΔΥΠΑ για μέρος, έστω, της εν λόγω άδειας, προτείνουμε:

- ✓ Η γονική άδεια του άρθρου 30 της ΚΣΣΕ 2022-2024 να χορηγείται μέχρι 2 έτη και έως δύο διετίες για τα παιδιά ηλικίας μέχρι οκτώ ετών.)
- ✓ Οι τέσσερις πρώτοι μήνες να είναι με πλήρεις αποδοχές.
- ✓ Για τους υπόλοιπους μήνες και μέχρι τη συμπλήρωση δύο ετών για κάθε παιδί, η παραπάνω άδεια χορηγείται άνευ αποδοχών. Κατά τα λοιπά ισχύουν οι όροι του άρθρου 30 της Κλαδικής ΣΣΕ ΟΤΟΕ-Τραπεζών 1984 .
- ✓ Τυχόν ευνοϊκότερες επιχειρησιακές ρυθμίσεις και πρακτικές, δεν θίγονται.

---

#### 10.3.ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΙΑΤΡΙΚΩΣ ΥΠΟΒΟΗΘΟΥΜΕΝΗΣ ΑΝΑΠΑΡΑΓΩΓΗΣ.

Με το άρθρο 11 της Κλαδικής ΣΣΕ ΟΤΟΕ – Τραπεζών 2022-2024 συμφωνήθηκε η χορήγηση άδειας 7 εργάσιμων ημερών με αποδοχές στις εργαζόμενες που υποβάλλονται σε μεθόδους ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής, ύστερα από βεβαίωση του θεράποντος ιατρού ή του διευθυντή της μονάδας ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής. Παράλληλα, συμφωνήθηκε οι επιχειρήσεις του κλάδου να καταβάλουν 1.000 ευρώ για κάθε προσπάθεια ανά εργαζόμενη και μέχρι τέσσερις προσπάθειες, με την προϋπόθεση προσκόμισης σχετικής έγκρισης του οικείου ασφαλιστικού φορέα ή υγειονομικής επιτροπής.

**Προκειμένου να μην αποκλείονται από την εφαρμογή της ανωτέρω διάταξης εργαζόμενοι που δικαιούνται τις άδειες και την οικονομική ενίσχυση λόγω γραφειοκρατικών θεμάτων καθώς και για βελτίωση της διάταξης για αποτελεσματικότερη προστασία προτείνουμε:**

- ✓ Να χορηγείται άδεια οκτώ (8) εργάσιμων ημερών με αποδοχές στην εργαζόμενη κάθε φορά που αυτή υποβάλλεται σε μεθόδους ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής, ύστερα από βεβαίωση του

θεράπωντος ιατρού ή του διευθυντή της μονάδας ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής (Μ.Ι.Υ.Α).

- ✓ Οι επιχειρήσεις του κλάδου να καταβάλλουν 1.500 ευρώ για κάθε προσπάθεια ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής . Το ως άνω κόστος, και μέχρι πέντε (5) συνολικά προσπάθειες ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής καλύπτεται εξ ολοκλήρου από τις επιχειρήσεις του κλάδου.
- ✓ Το ποσό αυτό να καταβάλλεται και στους εργαζόμενους των οποίων οι σύζυγοι δεν εργάζονται στην Τράπεζα με την προϋπόθεση ότι δεν γίνεται χρήση ανάλογης παροχής από τον εργοδότη τους.
- ✓ Για την καταβολή του ανωτέρω ποσού να αρκεί η προσκόμιση βεβαίωσης του θεράποντος ιατρού ή του διευθυντή της μονάδας ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής.
- ✓ Τυχόν ευνοϊκότερες επιχειρησιακές ρυθμίσεις και πρακτικές δεν θίγονται

---

#### 10.4. ΑΔΕΙΑ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΓΙΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΩΝ ΜΕΛΩΝ.

Με το άρθρο 42 του ν.4808/2021, οι εργαζόμενοι γονείς έχουν ατομικό και αμεταβίβαστο δικαίωμα, ανεξάρτητα από δικαιώματα που παρέχονται από άλλες διατάξεις, να λαμβάνουν, κατόπιν αιτήσεως τους, άδεια άνευ αποδοχών, που δεν υπερβαίνει τις έξι (6) εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος, σε περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειας, όπως αυτά προσδιορίζονται.

Η άδεια αυτή είναι δυνατό να χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά και αυξάνεται σε οκτώ (8) εργάσιμες ημέρες, εάν ο δικαιούχος προστατεύει δύο παιδιά και σε δεκατέσσερις (14) εργάσιμες ημέρες, εάν προστατεύει περισσότερα από δύο.

Στην έννοια των όρων «εξαρτώμενα παιδιά ή άλλα μέλη της οικογένειας» που έχουν ανάγκη για φροντίδα ή υποστήριξη περιλαμβάνονται:

α) Τα παιδιά έως δεκαέξι (16) ετών, εφόσον οι γονείς έχουν την επιμέλειά τους.

β) Τα παιδιά άνω των δεκαέξι (16) ετών που έχουν αποδεδειγμένα ανάγκη από ειδική φροντίδα, για λόγους βαριάς ή χρόνιας ασθένειας, ή αναπηρίας, εφόσον οι γονείς έχουν την επιμέλειά τους.

γ) Ο ή η σύζυγος, εφόσον για λόγους οξείας, βαριάς ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας δεν μπορεί να αυτο-εξυπηρετηθεί.

δ) Οι γονείς και οι άγαμοι αδελφοί και αδελφές που, για λόγους οξείας, βαριάς ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας ή ηλικίας, δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν, εφόσον ο εργαζόμενος έχει τη φροντίδα τους και το ετήσιο εισόδημά τους δεν είναι μεγαλύτερο από το ετήσιο εισόδημα του ημερομίσθιου ανειδίκευτου εργάτη που αμείβεται με το γενικό κατώτερο όριο ημερομίσθιου που ισχύει κάθε φορά, υπολογιζόμενο με είκοσι πέντε (25) ημερομίσθια το μήνα.

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω και για την καταλληλότερη στήριξη πραγματικών αναγκών φροντίδας των ασθενών εξαρτημένων μελών της οικογένειας κάθε εργαζόμενου-ης, στις οποίες θα είναι εξαιρετικά δύσκολο ο εργαζόμενος να αντεπεξέλθει με παράλληλη περικοπή των αποδοχών του, **προτείνουμε:**

- ✓ Να χορηγείται άδεια με αποδοχές λόγω ασθένειας παιδιών ή άλλου συγγενούς, όπως αυτοί ορίζονται στο άρθρο 42 του ν.4808/2021, η οποία να ανέρχεται σε έξι (6) εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος με πλήρεις αποδοχές.
- ✓ Η άδεια αυτή να αυξάνεται σε οκτώ (8) εργάσιμες ημέρες εάν ο εργαζόμενος έχει δύο εξαρτημένα μέλη και σε δεκατέσσερις (14) ημέρες, εάν έχει πάνω από δύο .
- ✓ Τυχόν ευνοϊκότερες επιχειρησιακές ρυθμίσεις και πρακτικές δεν θίγονται

---

#### 10.5. ΆΔΕΙΑ ΜΟΝΟΓΟΝΕΪΚΩΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΩΝ

Με το άρθρο 45 του ν. 4808/2021 προβλέπεται ότι στους εργαζόμενους γονείς, που έχουν χηρέψει και στον άγαμο γονέα που έχει την αποκλειστική επιμέλεια παιδιού, χορηγείται άδεια έξι (6) εργάσιμων ημερών ετησίως, με αποδοχές επιπλέον αυτής που δικαιούνται από άλλες διατάξεις.

Γονέας με τρία (3) παιδιά ή περισσότερα, δικαιούται άδεια οκτώ (8) εργάσιμων ημερών ετησίως.

Ο νομοθέτης αναγνωρίζει ότι ο μονογονέας υφίσταται το σύνολο των οικογενειακών βαρών και τις σοβαρά αυξημένες υποχρεώσεις μέριμνας και φροντίδας απέναντι στα παιδιά του, που δεν είναι μόνο οικονομικές, αλλά απαιτούν εκ μέρους του τη διάθεση ανάλογα αυξημένου χρόνου. Το ίδιο όμως ισχύει και για τους διαζευγμένους γονείς, που έχουν την επιμέλεια του ανήλικου τέκνου τους. Για να καλυφθούν ανάλογα οι σημαντικά αυξημένες ανάγκες τους **προτείνουμε:**

- ✓ Η προβλεπόμενη από το άρθρο 45 του Ν. 4808/2021 άδεια για μονογονεϊκές οικογένειες, να χορηγείται και στους διαζευγμένους γονείς που έχουν την επιμέλεια του ανήλικου τέκνου τους .

---

#### 10.6. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΓΙΑ ΠΑΙΔΙΑ ΜΕ ΕΙΔΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ

Οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες του κλάδου που έχουν παιδιά με ειδικές ανάγκες, αποδεδειγμένα αντιμετωπίζουν σημαντικότερα πρόσθετα οικονομικά βάρη για την κατάλληλη φροντίδα τους.

Προς τούτο και προς συμπλήρωση των διευκολύνσεων του άρθρου 32 ΚΣΣΕ, **προτείνουμε:**

- ✓ Οι επιχειρήσεις του κλάδου να καταβάλλουν στον εργαζόμενο γονέα, ανεξαρτήτου ορίου ηλικίας του τέκνου, 200 ευρώ μηνιαίως για κάθε παιδί με ειδικές ανάγκες (ποσοστό αναπηρίας 67% και άνω).
- ✓ Τυχόν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις δεν θίγονται.

---

#### 10.7. ΑΝΑΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΤΟΚΕΤΟΥ, ΒΡΕΦΟΝΗΠΙΑΚΟΥ ΚΑΙ ΚΑΤΑΣΚΗΝΩΤΙΚΟΥ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ.

Τα μέχρι σήμερα ισχύοντα, βάσει των άρθρων 12, 14, και 16 αντίστοιχα της κωδικοποιημένης ΣΣΕ ΟΤΟΕ-Τραπεζών, ποσά του Επιδόματος Τοκετού, του Βρεφονηπιακού Επιδόματος και του Κατασκηνωτικού Επιδόματος, αναπροσαρμόζονται από την 1/1/2025, ώστε να καλύπτουν επαρκώς τις αντίστοιχες πραγματικές ανάγκες των εργαζομένων του κλάδου.



Ειδικότερα το επίδομα Τοκετού αυξάνεται στα 3.000 ευρώ, του Βρεφονηπιακού Επιδόματος στα 400 ευρώ και του Κατασκηνωτικού Επιδόματος στα 850 ευρώ.

Θεσμοθετείται ειδική παροχή για θερινά ημερήσια campus της περιόδου μεταξύ 15/6 – 30/8 εκάστου έτους, για τα τέκνα των εργαζόμενων μέχρι 12 ετών, ετήσιου ύψους 200 ευρώ με την προσκόμιση των ανάλογων παραστατικών.

---

#### 10.8 ΘΕΣΜΟΘΕΤΗΣΗ ΕΦΑΠΑΞ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΑΠΟΚΤΗΣΗΣ ΠΑΙΔΙΟΥ

**Χορηγείται εφάπαξ οικονομική ενίσχυση €5.000, για την** αντιμετώπιση εξόδων που προκύπτουν μετά τη γέννηση ενός παιδιού όπως διαμόρφωση παιδικού δωματίου, κούνια, παιδικό κάθισμα αυτοκινήτου κτλ. με την προσκόμιση κατάλληλων παραστατικών δαπανών. Το επίδομα θα δίδεται στους συναδέλφους ανεξαρτήτως φύλου εντός 3 μηνών από την απόκτηση παιδιού.

---

#### 10.9 ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΠΟΛΥΤΕΚΝΩΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΩΝ

Στα πλαίσια αντιμετώπισης του έντονου δημογραφικού μαρασμού της χώρας θεσμοθετείται ετήσιο επίδομα προς τους τριτέκνους-πολυτέκνους ως βοήθημα στην αντιμετώπιση των υψηλών οικονομικών αναγκών. Το επίδομα Τριτέκνων - Πολυτέκνων, θα δίδεται σε ετήσια βάση και θα φτάνει στα 1500€ μεικτά (τρίτεκνοι) και 1000€ για κάθε επιπλέον παιδί πλέον των τριών.

---

#### 10.10 ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΒΡΑΒΕΙΟ ΤΕΚΝΩΝ

Θεσμοθετείται χρηματικό βραβείο αξίας 1000€ για τα τέκνα των υπαλλήλων που επιτυγχάνουν την εισαγωγή τους στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση σε οποιοδήποτε Ίδρυμα Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης που έχει νομική μορφή μη κερδοσκοπικού οργανισμού ή δημόσιο Πανεπιστήμιο της Ε.Ε..

---

#### 10.11 ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗ ΤΟΥ ΚΟΣΤΟΥΣ ΑΠΟΚΤΗΣΗΣ ΚΑΡΤΩΝ ΑΠΕΡΙΟΡΙΣΤΩΝ ΔΙΑΔΡΟΜΩΝ ΜΜΜ

Στο πλαίσιο του περιορισμού των εκπομπών αερίων του θερμοκηπίου και γενικότερης προστασία του περιβάλλοντος χορηγείται από τις Τράπεζες το 50% του κόστους απόκτησης ετήσιας ονομαστικής προσωποποιημένης κάρτας απεριορίστων διαδρομών για κάθε εργαζόμενο που το αιτείται.



Χορηγείται, για κάθε ημερολογιακό έτος, οικονομική ενίσχυση στο προσωπικό των Τραπεζών που κατά την κανονική του άδεια πραγματοποιεί διακοπές σε άγονα ή ακριτικά νησιά, καθώς και σε πληγείσες από φυσικές καταστροφές περιοχές.

Το ημερήσιο ποσό της οικονομικής ενίσχυσης να είναι ανάλογο της οικογενειακής κατάστασης του ενδιαφερόμενου υπαλλήλου και έχει ως εξής:

- €80,00 για τους άγαμους, τους διαζευγμένους ή τους «εν χηρεία», χωρίς παιδιά,
- €100,00 για τους έγγαμους χωρίς παιδιά,
- €120,00 - για τους έγγαμους με παιδιά

## 11. ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΙΣ ΤΡΑΠΕΖΕΣ ΤΩΝ ΕΠΙΜΟΡΦΩΤΙΚΩΝ-ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΩΝ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ, ΚΑΘΩΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΩΝ-ΑΘΛΗΤΙΚΩΝ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΤΟΥ ΚΛΑΔΟΥ, ΜΕΣΩ ΤΟΥ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΟΥ ΚΛΑΔΙΚΟΥ ΦΟΡΕΑ.

### **11.1. Ερευνητικές και επιμορφωτικές δραστηριότητες για τους εργαζόμενους του κλάδου.**

Σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 52 της κωδικοποιημένης ΚΣΣΕ, οι επιχειρήσεις του κλάδου ενισχύουν επιμορφωτικά-ερευνητικά προγράμματα για τους εργαζόμενους με το ποσό των επιπλέον 50.000 ευρώ κατ' έτος έναντι των καταβληθέντων κατά την περίοδο 2022-2024.

### **11.2. Πολιτιστικές-αθλητικές δραστηριότητες για τους εργαζόμενους του κλάδου.**

Σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 52 της κωδικοποιημένης ΚΣΣΕ, οι επιχειρήσεις του κλάδου ενισχύουν τις ανωτέρω δραστηριότητες του προσωπικού τους με το ποσό των επιπλέον 50.000 ευρώ κατ' έτος, έναντι των καταβληθέντων κατά την περίοδο 2022-2024.

## 12 ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΑΠΟΔΟΣΗΣ

Τα κριτήρια αξιολόγησης της απόδοσης πρέπει να αναφέρονται στις γνώσεις, τις ικανότητες, στην εργασιακή απόδοση, στη συμπεριφορά του

εργαζομένου και στη συμβολή του στη συνολική απόδοση σε μία ομάδα αποκλεισμένης της ατομικής ποσοτικής στοχοθεσίας.

#### **13. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΠΟΣΥΝΔΕΣΗΣ ΑΠΟ ΤΑ ΨΗΦΙΑΚΑ ΜΕΣΑ**

Σημειώνεται ότι το δικαίωμα αποσύνδεσης του εργαζομένου του άρθρου 38 παρ. 10 και 11 της Κωδικοποιημένης ΚΣΕΕ, πρέπει να υλοποιείται και να αποτελεί υποχρέωση του εργοδότη, ο οποίος οφείλει να εξασφαλίζει τα κατάλληλα τεχνικά μέσα και τις προϋποθέσεις αποσύνδεσης από την εργασία, και την καταγραφή του σε πραγματικό χρόνο του ημερήσιου ωραρίου στο πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ.

#### **14. ΟΡΘΗ ΑΠΕΙΚΟΝΙΣΗ ΚΑΙ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΟΝΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ**

Οι επιχειρήσεις του κλάδου κατανέμουν και ταξινομούν τους Διευθύνοντες Υπαλλήλους στο σύστημα Εργάνη του Υπουργείου Εργασίας, αποκλειστικά και σύμφωνα με τους όρους της σύμβασης της Ουασιγκτόνος. εξαιρώντας από την σχετική κατάταξη τους Διευθυντές Καταστημάτων.

#### **15. ΨΗΦΙΑΚΗ ΚΑΡΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ.**

Οι επιχειρήσεις του κλάδου καταγράφουν τα ημερήσια χρονικά όρια εργασίας σύμφωνα με τα προβλεπόμενα και εντάσσουν την ψηφιακή κάρτα εργασίας του ν. 4808/2021 στους εργαζόμενους που τηλεργάζονται, κατά τον ίδιο τρόπο και μέθοδο που ορίζεται και ισχύει για τους εργαζόμενους με φυσική παρουσία.

#### **16. ΕΤΑΙΡΙΚΟΙ ΜΕΤΑΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟΙ**

Σε κάθε περίπτωση εταιρικού μετασχηματισμού του Ν.4601/2019 και του ΠΔ 178/2002, η μεταβίβαση των εργαζόμενων στη νέα εταιρεία γίνεται σε αποκλειστικά εθελοντική βάση και μετά από τη σύναψη και υπογραφή σχετικής συλλογικής συμφωνίας εργασίας.

## Τελικές διατάξεις της κλαδικής ΣΣΕ

### **2025-2027 (άρθρο 55 Κωδ. ΚΣΣΕ)**

1. Η νέα Κλαδική ΣΣΕ ισχύει από την 1/1/2025 μέχρι και την 31/12/2027, οι δε διατάξεις της δεσμεύουν τα δύο μέρη για όλο το χρονικό διάστημα μέχρι την υπογραφή νέας ΣΣΕ.

2. Όλες οι προηγούμενες Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας και Διαιτητικές Αποφάσεις του κλάδου, με οποιονδήποτε τρόπο και αν θεσπίστηκαν και τέθηκαν σε ισχύ και εφόσον δεν τροποποιούνται ρητά με τις διατάξεις της νέας ΣΣΕ, αποτελούν αδιάσπαστο σύνολο και εξακολουθούν να ισχύουν παράλληλα με αυτές.

Ευνοϊκότεροι όροι και συνθήκες εργασίας, ρυθμίσεις μισθολογικές και πάσης φύσεως θεσμικές ή λοιπές παροχές που έχουν θεσπιστεί με διατάξεις νόμων, ΕΓΣΣΕ, καθώς και για τους υπαγόμενους στην παρούσα εργαζόμενους με διατάξεις ΣΣΕ, ΔΑ, Κανονισμών, Οργανισμών Προσωπικού Τραπεζών, Πρακτικών Συμφωνίας, Αποφάσεων Διοικητικών Συμβουλίων και Πράξεων Διοικήσεώς τους ή με έθιμο ή με επιχειρησιακή συνήθεια δεν θίγονται από την παρούσα, αλλά εξακολουθούν να ισχύουν και να εφαρμόζονται στους εργαζόμενους που υπάγονται σε αυτήν.

**Οι νέες διατάξεις της κλαδικής ΣΣΕ θα ενσωματωθούν στην υπάρχουσα κωδικοποίηση των όρων όλων των προηγούμενων κλαδικών ΣΣΕ και Δ.Α, προκειμένου αυτοί να διατηρηθούν σε ισχύ, με βάση την ισχύουσα νομοθεσία.**

# ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

## A. ΓΙΑ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

Ο χρηματοπιστωτικός κλάδος, παραδοσιακά θεωρούμενος ως πυλώνας των υπηρεσιών, μεταμορφώνεται με την ψηφιοποίηση σε έναν κόμβο όπου η διανοητική ικανότητα, η τεχνολογική επάρκεια και η διαπροσωπική νοημοσύνη συγκλίνουν για να δημιουργήσουν αξία. Σε αυτό το νέο τοπίο, η συνεχής επαγγελματική κατάρτιση και η δια βίου μάθηση είναι η επένδυση που θα καθορίσει την αναβάθμιση και την προσαρμογή τόσο των εργαζομένων όσο και των χρηματοπιστωτικών οργανισμών κατά τη διάρκεια της ψηφιακής μετάβασης.

Με αυτή τη θεώρηση, η ψηφιακή πρόκληση φέρνει μαζί της και μια μοναδική ευκαιρία. Η ευκαιρία να επαναπροσδιορίσουμε τον ρόλο του ανθρώπινου παράγοντα στον κλάδο, να αναβαθμίσουμε τις δεξιότητες του εργατικού δυναμικού που θα συνδυάζει αρμονικά την τεχνολογική καινοτομία με την ανθρώπινη δημιουργικότητα και ενσυναίσθηση.

Σε αυτό το πλαίσιο, η συνεχής επαγγελματική κατάρτιση και η δια βίου μάθηση δεν είναι μόνο επιθυμητές αλλά είναι και απαραίτητες. Οι εργαζόμενοι στον κλάδο καλούνται να εμπλουτίσουν το ήδη ευρύ από την επαγγελματική τους εμπειρία, γνωστικό τους οπλοστάσιο με ένα επιπλέον ευρύ φάσμα δεξιοτήτων, από την ανάλυση δεδομένων και την κυβερνοασφάλεια μέχρι την συναισθηματική νοημοσύνη, την προσαρμοστικότητα εντέλει προς τη δια βίου μάθηση για την αναβάθμιση της αξίας της εργασίας στην ψηφιακή εποχή.

Προς αυτήν την κατεύθυνση κινούνται οι παρακάτω θεσμικές αποφάσεις :

1. Η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει αναγνωρίσει την κρισιμότητα αυτής της μετάβασης και έχει θεσπίσει ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο πολιτικών για την υποστήριξη της ψηφιακής μετάβασης και της συνεχούς κατάρτισης. Ο Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων, στα άρθρα 1 και 4, τονίζει το δικαίωμα στην ποιοτική και χωρίς αποκλεισμούς εκπαίδευση, κατάρτιση και δια βίου μάθηση, καθώς και την ενεργό υποστήριξη για την εξεύρεση απασχόλησης.
2. Οι αποφάσεις του Συμβουλίου (ΕΕ) 2023/2528 και 2022/2296 καθορίζουν τις κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές απασχόλησης των κρατών μελών, δίνοντας έμφαση στην ανάπτυξη δεξιοτήτων και τη δια βίου μάθηση ως βασικούς πυλώνες για την αντιμετώπιση των προκλήσεων της ψηφιακής εποχής.
3. Το Σχέδιο δράσης για την ψηφιακή εκπαίδευση 2021-2027 της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στοχεύει στον επαναπροσδιορισμό της εκπαίδευσης και της κατάρτισης για την ψηφιακή εποχή, προωθώντας την ανάπτυξη ψηφιακών δεξιοτήτων σε όλα τα επίπεδα.
4. Οι κοινές δηλώσεις των ευρωπαϊκών κοινωνικών εταίρων του τραπεζικού κλάδου έχουν αναγνωρίσει την ανάγκη για συντονισμένη δράση στον τομέα της ψηφιοποίησης και της κατάρτισης.

5. Επικουρικά και ως μέρος του οικοσυστήματος για τις ψηφιακές δεξιότητες λειτουργεί «Η Συμμαχία για τις ψηφιακές δεξιότητες και τις θέσεις εργασίας - Digital Skills and Jobs Coalition (DSJC)» η οποία είναι μια πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) που αποσκοπεί στην αντιμετώπιση του χάσματος ψηφιακών δεξιοτήτων σε ολόκληρη την Ευρώπη.

**Με την παρούσα ΣΣΕ, θεσπίζονται δύο (2) τύποι κατάρτισης ανάλογα με τον στόχο της δια βίου μάθησης και συνεχούς επαγγελματικής κατάρτισης:**

- εκπαίδευση κατά την ένταξη – πρόσληψη του εργαζόμενου, και
- πρόγραμμα κατάρτισης και ανάπτυξης δεξιοτήτων για το υφιστάμενο τακτικό προσωπικό.

Οι εκπαιδεύσεις δράσεις αυτές μπορούν να υλοποιηθούν με τα ακόλουθα μέσα:

- εισαγωγική διδασκαλία για τις πρακτικές και τεχνολογικές πτυχές μιας λειτουργίας,
- προγράμματα εκπαίδευσης κατά την εργασία και ομαδικές ενημερώσεις τόσο για νέους όσο και για υφιστάμενους υπαλλήλους, όταν τους ζητείται να εκτελέσουν νέα καθήκοντα,
- ειδικά μαθήματα κατάρτισης που αναπτύσσονται είτε από εσωτερικούς είτε από εξωτερικούς εμπειρογνώμονες και/ή εκπαιδευτές με βάση συγκεκριμένες επιχειρηματικές ανάγκες και είναι ειδικά σχεδιασμένα για τους εργαζόμενους,
- εσωτερικές εκπαιδεύσεις / πρακτική άσκηση σε διάφορα τμήματα της εταιρείας,
- μαθήματα ηλεκτρονικής μάθησης,
- εξ αποστάσεως εκπαίδευση ή μαθήματα διδασκαλίας, και
- οποιαδήποτε άλλα δημόσια προγράμματα κατάρτισης (με ή χωρίς πιστοποίηση) από εξειδικευμένα ινστιτούτα κατάρτισης.

Για κάθε τύπο κατάρτισης, ο εργοδότης πρέπει να εξασφαλίζει υψηλό και αναγνωρισμένο επίπεδο ποιότητας των εκπαιδευτών και του περιεχομένου.

**1. Εκπαίδευση κατά την πρόσληψη**

Σε κάθε νέο εργαζόμενο θα πρέπει να προσφέρεται ένα πρόγραμμα εισαγωγής.

Το πρόγραμμα αυτό θα πρέπει να παρουσιάζεται ως ένα αρθρωτό πρόγραμμα κατάρτισης το οποίο μπορεί να προσαρμοστεί στις ατομικές ανάγκες ενός εργαζομένου, με βάση τις γνώσεις, δεξιότητες και την εμπειρία του εργαζομένου. Συνεπώς, η διάρκεια του προγράμματος μπορεί να διαφέρει από εργαζόμενο σε εργαζόμενο, αλλά σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να είναι μικρότερη από 80 ώρες, οι οποίες θα πρέπει να καλύπτουν την ελάχιστη τεχνική βάση αναφοράς για την πλήρη ενσωμάτωση του στον Οργανισμό.

Ως εκ τούτου, η αναπόσπαστη εκπαίδευση κατά την εισαγωγή θα πρέπει να περιλαμβάνει:

- εισαγωγή στον τραπεζικό τομέα και στο χρηματοπιστωτικό περιβάλλον, καθώς και στις βασικές κανονιστικές υποχρεώσεις,
- εκπαίδευση για συγκεκριμένες λειτουργίες, και
- γνώση της εταιρείας και των εσωτερικών διαδικασιών και διεργασιών της.

Κάθε νέος εργαζόμενος επωφελείται από ένα ατομικό ειδικό πρόγραμμα κατάρτισης που διασφαλίζεται σε όλα τα στάδια από τον εργοδότη.

Οι εργαζόμενοι χωρίς προηγούμενη εμπειρία στον χρηματοπιστωτικό τομέα πρέπει, κατ' αρχήν, να παρακολουθήσουν την εκπαίδευση για την εισαγωγή, η οποία περιλαμβάνει ιδίως μια εισαγωγή στη λειτουργία, εντός των πρώτων 12 μηνών από την έναρξη της απασχόλησής τους.

## 2. Πρόγραμμα κατάρτισης για την ανάπτυξη δεξιοτήτων των υφιστάμενων εργαζόμενων

α) Στόχος της συνεχιζόμενης κατάρτισης είναι να διασφαλιστεί η αναβάθμιση και η προσαρμογή του εργαζομένου, μέσω της απόκτησης γνώσεων και της διατήρησης των τρεχουσών δεξιοτήτων σε σχέση με τη λειτουργία και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας λόγω των τεχνολογικών αλλαγών που εισάγονται στις επιχειρήσεις του κλάδου.

β) Σε κάθε εργαζόμενο της ανωτέρω α) παραγράφου παρέχεται κατ'ελάχιστον πρόγραμμα κατάρτισης διάρκειας 120 ωρών στη διάρκεια ενός ημερολογιακού έτους.

γ) Κάθε κατάρτιση παρέχεται κατ' αρχήν κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας. Εάν κατ'εξαιρέση παρέχεται εκτός του ωραρίου εργασίας, χορηγείται στον εργαζόμενο πρόσθετη παροχή ύψους 400 ευρώ μεικτά ανά 40 ώρες κατάρτισης ( ή αναλογία αυτού) που παρακολούθησε εκτός του κανονικού ωραρίου εργασίας και κατά τη διάρκεια ετήσιας περιόδου. Η πληρωμή γίνεται στο τέλος της περιόδου αναφοράς.

### **Προτεινόμενα εκπαιδευτικά προγράμματα**

Τα εκπαιδευτικά προγράμματα θα πρέπει να καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα θεμάτων, συμπεριλαμβανομένων:

- α) Ψηφιακές τραπεζικές υπηρεσίες και πλατφόρμες: Κατανόηση των νέων ψηφιακών καναλιών και των τεχνολογιών που τα υποστηρίζουν.
- β) Ανάλυση δεδομένων και επιχειρηματική ευφυΐα: Εκπαίδευση στη χρήση εργαλείων ανάλυσης δεδομένων και στην εξαγωγή επιχειρηματικών γνώσεων.
- γ) Κυβερνοασφάλεια και διαχείριση κινδύνων: Κατανόηση των ψηφιακών απειλών και των στρατηγικών προστασίας.

- δ) Τεχνητή νοημοσύνη και μηχανική μάθηση στην τραπεζική: Εξεικείωση με τις εφαρμογές της ΤΝ στις τραπεζικές λειτουργίες.
- ε) Blockchain και κρυπτονομίσματα: Κατανόηση των νέων τεχνολογιών και των επιπτώσεών τους στον τραπεζικό τομέα.
- στ) Εμπειρία πελάτη στην ψηφιακή τραπεζική: Ανάπτυξη δεξιοτήτων για την παροχή εξαιρετικής εξυπηρέτησης πελατών σε ψηφιακό περιβάλλον.
- ζ) Fintech και τραπεζική καινοτομία: Κατανόηση του μεταβαλλόμενου ανταγωνιστικού τοπίου και των νέων επιχειρηματικών μοντέλων.
- η) Κανονιστική συμμόρφωση και RegTech: Εκπαίδευση στις νέες τεχνολογίες για τη διασφάλιση της συμμόρφωσης με τους κανονισμούς.
- θ) Βιώσιμη και πράσινη τραπεζική: Κατανόηση των αρχών ESG και των εφαρμογών τους στον τραπεζικό τομέα.
- ι) Στρατηγική ψηφιακού μετασχηματισμού: Ανάπτυξη ικανοτήτων για τη διαχείριση της ψηφιακής αλλαγής.

### **Υλοποίηση και παρακολούθηση**

Η υλοποίηση της στρατηγικής προτείνεται να γίνει σε τέσσερις φάσεις:

- α) Σχεδιασμός και ανάπτυξη (μήνες 1-6): Σε αυτή τη φάση, θα συσταθεί το διμερές συμβούλιο, θα αναπτυχθεί το μοντέλο πρόβλεψης δεξιοτήτων και θα σχεδιαστεί το αρχικό πρόγραμμα σπουδών.
- β) Πιλοτικά προγράμματα και ανατροφοδότηση (μήνες 7-12): Εφαρμογή πιλοτικών προγραμμάτων σε επιλεγμένες τράπεζες και συλλογή ανατροφοδότησης για βελτιώσεις.
- γ) Πλήρης ανάπτυξη (μήνες 13-18): Εφαρμογή των προγραμμάτων σε ευρεία κλίμακα σε συγκεκριμένες ομάδες εργαζομένων που βρίσκονται σε υψηλότερη έκθεση από την αυτοματοποίηση.
- δ) Παρακολούθηση και αξιολόγηση (συνεχής διαδικασία): Τακτική αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των προγραμμάτων και προσαρμογή τους στις μεταβαλλόμενες ανάγκες.

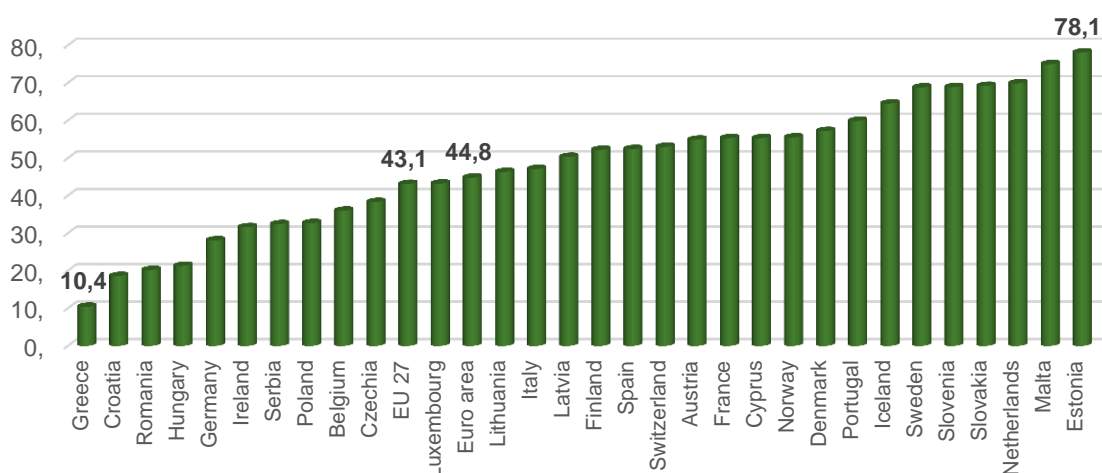
Για την παρακολούθηση και αξιολόγηση των προγραμμάτων, προτείνονται οι εξής βασικοί δείκτες απόδοσης:

- Ποσοστό συμμετοχής εργαζομένων στα προγράμματα κατάρτισης
- Ποσοστό απόκτησης νέων δεξιοτήτων
- Ποσοστά διατήρησης εργαζομένων σε θέσεις που επηρεάζονται από την αυτοματοποίηση

- Ικανοποίηση εργαζομένων και εργοδοτών από τα προγράμματα
- Επίδραση των προγραμμάτων στην παραγωγικότητα και την καινοτομία

### Στατιστικά στοιχεία για τη δια βίου μάθηση και τη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση

**Ποσοστό (%) συμμετοχής των μισθωτών στον χρηματοπιστωτικό κλάδο 18-64 ετών σε εκπαιδευτικά προγράμματα το 2022 (πηγή: Eurostat)**



Σύμφωνα με τα πιο πρόσφατα στοιχεία της Eurostat:

α) Συμμετοχή στη δια βίου μάθηση: Το 2021, το 10,8% των ενηλίκων (ηλικίας 25-64 ετών) στην ΕΕ συμμετείχε σε κάποια μορφή εκπαίδευσης ή κατάρτισης, σε σύγκριση με 9,1% το 2020. Ωστόσο, αυτό το ποσοστό απέχει πολύ από τον στόχο του 60% που έχει θέσει η ΕΕ για το 2030. Ανάλογα για τον χρηματοπιστωτικό κλάδο(γράφημα) το ποσοστό για τους εργαζόμενους ανέρχεται στο 44,8% ενώ στην Ελλάδα το ποσοστό αυτό βρίσκεται στο 10,4% κατέχοντας τη τελευταία θέση.

β) Ψηφιακές δεξιότητες: Το 2021, μόνο το 54% των ενηλίκων στην ΕΕ είχε τουλάχιστον βασικές ψηφιακές δεξιότητες, με περιορισμένη πρόοδο τα τελευταία χρόνια.

γ) Συμμετοχή των επιχειρήσεων στην κατάρτιση: Σύμφωνα με την έρευνα CVTS (Continuing Vocational Training Survey) του 2015, το 72,6% των επιχειρήσεων στην ΕΕ παρείχαν κάποια μορφή κατάρτισης στους εργαζομένους τους. Ωστόσο, υπάρχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ των χωρών και των τομέων.

δ) Επενδύσεις στην κατάρτιση: Οι επιχειρήσεις στην ΕΕ επένδυσαν κατά μέσο όρο το 1,7% του συνολικού κόστους εργασίας σε προγράμματα κατάρτισης το 2015.

ε) Χρηματοδότηση από το ΕΚΤ+: Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο+ έχει διαθέσει σημαντικούς πόρους για την υποστήριξη της εκπαίδευσης ενηλίκων και της



επαγγελματικής κατάρτισης. Για την περίοδο 2021-2027, περίπου το 22% του προϋπολογισμού του ΕΚΤ+ προορίζεται για δράσεις που σχετίζονται με την εκπαίδευση και την κατάρτιση.

Τέλος, ενώ οι τράπεζες όλων των μεγεθών δαπανούν περίπου το **10 τοις εκατό των εσόδων τους** για την τεχνολογία ([McKinsey, Unlocking value from technology in banking: An investor lens, Oct 2024](#)), σε αντίθεση με μια συμμετρική προσέγγιση με τις επενδύσεις στην συνεχιζόμενη εκπαίδευση του Προσωπικού των τραπεζικών οργανισμών, αυτή κινείται μόλις στα επίπεδα του 0,5%-1,5% των συνολικών δαπανών μισθοδοσίας, αναδεικνύοντας το υψηλό χάσμα μεταξύ των παραπάνω παραγόντων το οποίο αφήνει ανεκμετάλετους παραγωγικούς πόρους για την ανάπτυξη επιπλέον προστιθέμενης αξίας ως προς το ανθρώπινο κεφάλαιο.

## **B. ΘΕΜΑΤΑ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ**

Ο αναγκαίος εξοπλισμός κάθε είδους(καρέκλα, γραφείο και τεχνολογικός εξοπλισμός), η συντήρησή τους καθώς και τα πάγια έξοδα που δημιουργούνται για την παροχή της τηλεργασίας, πρέπει να παρέχονται και να βαρύνουν τον εργοδότη, ώστε να υπάρχουν οι ίδιες υποδομές για κάθε εργαζόμενο είτε βρίσκεται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη είτε στο σπίτι, να διασφαλίζεται η ίδια τεχνολογική και γραφειακή υποδομή χωρίς διακρίσεις και να μη προκαλούνται επιβαρύνσεις κάθε είδους(υλικές και σωματικές) για τον εργαζόμενο που προηγουμένως δεν υπήρχαν για τον ίδιο και είναι υποχρέωση και ευθύνη του εργοδότη κατά την εργατική νομοθεσία. (N4808/2021).

Ο εξοπλισμός που διατέθηκε/διατίθεται από τις Τράπεζες για την παροχή της τηλεργασίας ή και στις εγκαταστάσεις του εργοδότη ήταν και είναι συνήθως η χρήση φορητού υπολογιστή(laptop) και όχι η χρήση του μη κινητού ηλεκτρονικού υπολογιστή που έκανε χρήση ο εργαζόμενος μέχρι πρόσφατα στις εγκαταστάσεις του εργοδότη πριν την εφαρμογή της τηλεργασίας.

Θα πρέπει να επισημάνουμε ιδιαίτερα ότι η καθημερινή και αποκλειστική χρήση φορητού υπολογιστή, χωρίς τη χρήση πρόσθετου εξωτερικού εξοπλισμού (οθόνη, πληκτρολόγιο, mouse, βάση στήριξης) αλλά και του κατάλληλου μεγέθους οθόνης (τουλάχιστον 15') δημιουργεί μακροχρόνια τεράστια εργονομικά και μυοσκελετικά προβλήματα στον εργαζόμενο κατά την παροχή της εργασίας του. Αποτελεί την πιο μαζική νέα νόσο που διακατέχει το σύνολο των εργαζόμενων.

Η χρήση των εσωτερικών περιφερειακών του φορητού υπολογιστή δεν είναι ενδεδειγμένα ούτε σχεδιασμένα για πολύωρη και παραγωγική χρήση ή για ευχέρεια κινήσεων στο σώμα ή ακόμα δεν επιτρέπουν άνετες στάσεις κατά τη διάρκεια της

εργασίας.



Σε αντίθετη περίπτωση, που δεν υφίσταται η χρήση εξωτερικής οθόνης, η χρήση του φορητού υπολογιστή πρέπει να συνοδεύεται απαραίτητα με βάση ανύψωσης του ώστε η οθόνη του laptop να βρίσκεται σε θέση που ο αυχένας να μη βρίσκεται σε κάμψη παράλληλα με τη χρήση εξωτερικού- πρόσθετου πληκτρολογίου και του mouse πρέπει να συνοδεύουν τον εξοπλισμό.

**Κρίνεται λοιπόν απολύτως αναγκαίο για την μακροπρόθεσμη υγεία του εργαζόμενου και την αποφυγή μυοσκελετικών παθήσεων και κόπωσης αλλά και της παραγωγικότητας του εργαζόμενου, η χρήση των παραπάνω περιφερειακών και του πρόσθετου εξοπλισμού.**