



ΕΕΤΤ  
ΑΜ : 01 - 200  
Γενική Άδεια  
Ταχυδρομικών  
Υπηρεσιών



Πληροφορίες  
Γραμματεία Διοίκησης

Τηλέφωνο  
2106073118

Ημερομηνία  
20.03.2018

Αριθμός Πρωτοκόλλου  
171

**ΠΡΟΣ:** Υπουργείο Ψηφιακής Πολιτικής  
Τηλεπικοινωνιών & Ενημέρωσης  
Φραγκούδη 11, 101 63 ΑΘΗΝΑ

**ΘΕΜΑ:** «Ερώτηση Βουλευτού 4181/07-03-2018»  
(Εξαγγελίες Προέδρου της Εταιρείας ΤΑΧΥΜΕΤΑΦΟΡΕΣ ΕΛΤΑ ΑΕ)

Αξιότιμη Βουλευτή,  
κα. Άννα – Μισέλ Ασημακοπούλου,

Απαντώντας στην από 8.03.2018 ερώτησή σας θα θέλαμε να σας γνωστοποιήσουμε τα ακόλουθα:

1. Η εταιρεία ΤΑΧΥΜΕΤΑΦΟΡΕΣ ΕΛΤΑ Α.Ε είναι θυγατρική της ΕΛΤΑ Α.Ε. και λειτουργεί με το δικό της Στρατηγικό & Επιχειρησιακό Σχέδιο, Κανονισμό Εσωτερικής Οργάνωσης και Λειτουργίας καθώς και Κανονισμό Εργασίας. Επίσης δεν χρηματοδοτείται καθ' οιονδήποτε τρόπο από τον Κρατικό προϋπολογισμό και επιχειρεί σε μια πλήρως απελευθερωμένη ταχυδρομική αγορά.
2. Τα ανωτέρω καλούνται να τα εφαρμόσουν τα δικά της διοικητικά όργανα και στελέχη και έχουν τύχει των σχετικών εγκρίσεων από τα αρμόδια όργανα.
3. Η εταιρική διακυβέρνηση αφορά μόνο τον ενοποιημένο ισολογισμό κάθε τέλους οικονομικής χρήσης και δεν υφίσταται θεσμικά, τουλάχιστον ακόμα, Όμιλος ΕΛΤΑ Α.Ε.
4. Αυτό σημαίνει ότι υπάρχει πλήρης διαφάνεια και συμμόρφωση των ενδοομιλικών σχέσεων με το υφιστάμενο εθνικό και κοινοτικό θεσμικό πλαίσιο, προκειμένου να μην τίθενται θέματα αθέμιτου ανταγωνισμού ή και έμμεσων χρηματοδοτήσεων σε μια πλήρως απελευθερωμένη αγορά και φυσικά για τα ΕΛΤΑ ως Φορέα Παροχής Καθολικών Υπηρεσιών.
5. Οι όποιες ΕΣΣΕ ή Κοινές Συμφωνίες έχουν υπογράψει οι εργαζόμενοι των ΕΛΤΑ, διαχρονικά, με την διοίκησή τους, είναι προφανές ότι δεν εφαρμόζονται αλλά ούτε και επεκτείνονται με οποιοδήποτε τρόπο στην θυγατρική. Ως παράδειγμα μπορεί να αναφερθεί ότι όλες οι





EETT  
AM : 01 - 200  
Γενική Άδεια  
Ταχυδρομικών  
Υπηρεσιών



- θέσεις ευθύνης της θυγατρικής με ΕΣΣΕ του 2000 – 2002 δεν θεωρούνται ούτε ισότιμες αλλά ούτε και ισοδύναμες μισθολογικά και βαθμολογικά.
6. Οι εργαζόμενοι της θυγατρικής υπογράφουν μέσω των εκπροσώπων τους στο πρωτοβάθμιο Σωματείο της Εταιρείας τις δικές τους ΕΣΣΕ ή Κοινές Συμφωνίες με την εκάστοτε διοίκηση, από την έναρξη λειτουργίας της μέχρι και σήμερα.
  7. Οι εν λόγω διαπραγματεύσεις για την υπογραφή νέας ΕΣΣΕ έχουν ήδη ξεκινήσει ανεξάρτητα από τους εργαζόμενους στην μητρική καθώς η ισχύουσα από 01/01/2018 είναι στο στάδιο της μετενέργειας.
  8. Στο πλαίσιο αυτό η διοίκηση της Εταιρείας έχει προτείνει συνολικά ένα ΝΕΟ Κανονισμό Εργασίας Προσωπικού ο οποίος μεταξύ των άλλων περιλαμβάνει και νέο μισθολόγιο που έρχεται να συνδέσει την αμοιβή με την παραγωγικότητα, μέσω φυσικά της διαρκούς αξιολόγησης της απόδοσης των εργαζομένων συνολικά.
  9. Το νέο μισθολόγιο προτείνει μεσοσταθμική αύξηση 6%, που μπορεί για έναν εργαζόμενο με σταθερά υψηλή απόδοση να φτάσει και μέχρι 14%, κάτι το οποίο όμως δεν μπορεί ποτέ να είναι σταθερό και μόνιμο. Επίσης η αύξηση του 6% είναι κατά 1,5% χαμηλότερη από την αύξηση που έλαβε το προσωπικό το 2017 έναντι του 2016 λόγω ωρίμανσης με την υπάρχουσα ΕΣΣΕ.
  10. Οι μνημονιακές προσαρμογές αφορούν το πάγωμα χορήγησης μόνο του χρονοεπίδοματος, την αντικατάσταση του 13<sup>ου</sup> και 14<sup>ου</sup> μισθού με το «πλαφόν» για τις δημόσιες επιχειρήσεις (επίδομα αδείας: 250€, επίδομα Πάσχα: 250€ & επίδομα Χριστουγέννων & Νέου Έτους: 500€) και 10% μείωση των επιδομάτων θέσεων ευθύνης.
  11. Το μισθοδοτικό κόστος της Εταιρείας ανέρχεται στο 39% επί του συνόλου των εξόδων της ενώ το αντίστοιχο της μητρικής κινείται στο 70%, που σημαίνει ότι η επικαλούμενη μισθολογική διάκριση δεν υφίσταται.
  12. Αυτό που υφίσταται είναι η δικαιότερη αμοιβή για το προσωπικό, που εργάζεται κάτω από δύσκολες ανταγωνιστικές συνθήκες, γιατί πρέπει να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις του πελάτη κάθε ημέρα, νυχθημερόν, Σάββατο, Κυριακές και Αργίες.
  13. Η Εταιρεία έχει επιτύχει μαζί με του εργαζόμενους σημαντική αύξηση του κύκλου εργασιών της κατά 9,39% έναντι στόχου 9,9% και ετήσια αύξηση αντικειμένων κατά 1.100.000 και φυσικά στοχεύει στην συνέχιση της ανάπτυξης της για τα επόμενα χρόνια μεσοσταθμικά από 6-8% μέχρι και το 2021 σύμφωνα και με την προσδοκώμενη ανάπτυξη της αγοράς των ταχυμεταφορών.
  14. Είναι λοιπόν αναγκαίο και επιβεβλημένο να αποκτήσει προσωπικό αορίστου χρόνου για να καλύψει την κρίσιμη μάζα σε ανθρώπινο δυναμικό για να διασφαλίσει την προοπτική της και κυρίως την επιχειρηματική της τεχνογνωσία.
  15. Το αίτημα πρόσληψης, από τα συναρμόδια Υπουργεία, των 100 εργαζομένων αορίστου χρόνου, σύμφωνα με το Ν. 2190/94, είναι απολύτως συνδεδεμένο και με το Στρατηγικό και





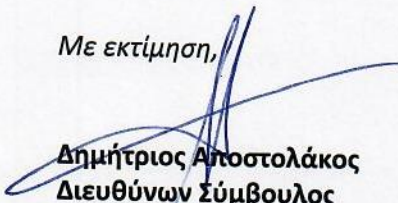
EET  
AM : 01 - 200  
Γενική Άδεια  
Ταχυδρομικών  
Υπηρεσιών



Επιχειρησιακό της Σχέδιο αλλά και για να δημιουργηθούν οι προϋποθέσεις κανονικότητας και ορθολογικού προγραμματισμού των αναγκών σε ανθρώπινο δυναμικό ετησίως.

16. Η κατανομή των προσλήψεων αφορά 80 θέσεις ευθύνης ή ειδικών έργων ταχυμεταφοράς, στη γραμμή παραγωγής (διακινητές, επόπτες, προϊστάμενοι κέντρων, κ.α.) και 20 θέσεις για πτυχιούχους ΑΕΙ ή ΑΤΕΙ, με επαγγελματική εμπειρία, σε πολύ συγκεκριμένες ειδικότητες που έχει ανάγκη η Εταιρεία σήμερα αλλά κυρίως για τα επόμενα χρόνια (διοίκηση επιχειρήσεων, πληροφορική, marketing, μηχανικός παραγωγής, χρηματοοικονομικά κ.α.).
17. Τα ανωτέρω καθορίζουν ότι σήμερα η Εταιρεία είναι υποχρεωμένη σε νευραλγικές θέσεις εργασίας να καταφεύγει σε στελέχη από την αγορά τα οποία είναι συνήθως ορισμένου χρόνου και τις περισσότερες φορές δεν βελτιώνουν το εσωτερικό περιβάλλον με την τεχνογνωσία τους καθώς δεν υπάρχουν οι κατάλληλοι εργαζόμενοι είτε να τους την μεταφέρουν είτε να την απορροφήσουν μόνοι τους.

Με εκτίμηση,

  
Δημήτριος Αποστολάκος  
Διευθύνων Σύμβουλος