



**ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΚΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ
ΕΝΟΤΗΤΑ
ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ**

**3^ο ΣΥΝΕΔΡΙΟ ΔΗ.ΣΥ.Ε.
06/02/2010**

ΑΘΗΝΑ 2010

Περιεχόμενα

1. Η ΣΗΜΕΡΙΝΗ ΣΥΓΚΥΡΙΑ.....	3
2. ΤΡΑΠΕΖΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΚΑΙ ΕΘΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ	3
3. ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ	4
I. ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ.....	5
II. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	6
III. ΑΜΟΙΒΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	7
A. ΚΛΑΔΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ.....	8
B. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ	9
Γ. ΠΡΟΣΘΕΤΕΣ ΑΜΟΙΒΕΣ.....	9
IV. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.....	10
V. ΣΥΣΤΗΜΑ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗΣ ΣΤΕΛΕΧΩΝ	11
VI. ΩΡΑΡΙΟ - ΥΠΕΡΩΡΙΕΣ - ΑΔΕΙΕΣ.....	13
4. ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ	14
5. ΕΞΩΤΕΡΙΚΕΥΣΗ ΕΡΓΑΣΙΩΝ (OUTSOURCING)	15
6. ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΕΘΕΛΟΥΣΙΑΣ ΕΞΟΔΟΥ	15
7. ΙΣΟΤΗΤΑ	16
8. ΝΕΟΛΑΙΑ.....	17
9. ΤΥΠΕΤ.....	17
10. ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ.....	18

1. Η ΣΗΜΕΡΙΝΗ ΣΥΓΚΥΡΙΑ

Σήμερα βρισκόμαστε στο κέντρο μιας παγκόσμιας οικονομικής και κοινωνικής κρίσης.

Μιας κρίσης που, φυσικά, δεν έπεσε από τον ουρανό. Είναι αποτέλεσμα των νεοφιλελεύθερων και νεοσυντηρητικών πολιτικών που συνειδητά και επίμονα εφαρμόστηκαν τα τελευταία χρόνια από τις συντηρητικές κυβερνήσεις στις περισσότερες χώρες όπως και στη χώρα μας από την κυβέρνηση της Ν.Δ.

Ως ΔΗΣΥΕ και γενικότερα ως σ.κ, είχαμε έγκαιρα προειδοποιήσει πως οι νεοφιλελεύθερες οικονομικές και κοινωνικές πολιτικές της απορρύθμισης των αγορών, των εργασιακών σχέσεων, η γενικευμένη ανομία στην αγορά εργασίας, οι πολιτικές της άπληστης και χωρίς αρχές επιδίωξης κερδών από τα νεόκοπα και επιθετικά golden boys του Χ/Π συστήματος, δεν προοιωνίζαν τίποτα καλό για τους εργαζόμενους, αλλά ούτε για το ίδιο το Χ/Π σύστημα και την εθνική οικονομία.

Ο Γραμματέας της ΔΗΣΥΕ και πρόεδρος του ΣΥΓΕΤΕ είχε έγκαιρα αναφέρει, σε αλληλεπλήρη παρεμβάσεις του στη Γ.Σ. των μετόχων, την ήδη σοβαρά προβληματική διεθνή συγκυρία, αποτέλεσμα επιθετικών και εξαιρετικά ριψοκίνδυνων πολιτικών που ακολούθησαν οι διοικήσεις των μεγάλων Χρηματοπιστωτικών ομίλων της Ευρώπης και της Αμερικής.

Είχαμε επανειλημμένα προειδοποιήσει πως οι διοικήσεις αυτές (όπως, σε σημαντικό βαθμό και τη Διοίκηση Αράπογλου της ΕΤΕ...) πριμοδότησαν πολιτικές υψηλού ρίσκου, με στόχο την επίτευξη υψηλών βραχυπρόθεσμων στόχων, ώστε να απολαύσουν οι μέτοχοι πρόσκαιρα υπερκέρδη και οι ίδιες υψηλά bonus, αδιαφορώντας όχι μόνο για τους εργαζόμενους, τους θεσμικούς μετόχους, του πελάτες τους, αλλά και για τη μεσομακροπρόθεσμη προοπτική των επιχειρήσεων.

Μαζί με την ΟΤΟΕ, μαζί με τους εργαζόμενους και με κάθε προοδευτική δύναμη του τόπου, δώσαμε σημαντικές μάχες για να μη διαιωιστεί αυτή η αδιέξοδη πολιτική της Ν.Δ. και των συνοδοιπόρων της Τραπεζιτών, σε βάρος συνολικά του κλάδου και της οικονομίας !

Ο Ελληνικός λαός, με την ψήφο του, στις τελευταίες βουλευτικές εκλογές επέλεξε το ΠΑΣΟΚ

με συντριπτική διαφορά να κυβερνήσει τη χώρα και να εφαρμόσει μια πολιτική με βάση τις αρχές του Δημοκρατικού Σοσιαλισμού. Με την εφαρμογή αυτών των πολιτικών θα βγει η χώρα μας από την κρίση και θα διασφαλιστεί ένα ικανοποιητικό βιωτικό επίπεδο για κάθε Έλληνα πολίτη και θα οριστούν κανόνες ώστε το τραπεζικό σύστημα να υπηρετεί την αναπτυξιακή πολιτική της κυβέρνησης και μην δρα αυτόνομα με στόχο την κερδοσκοπία.

Ο αγώνας μας δεν τελείωσε με τη νίκη του ΠΑΣΟΚ. Συνεχίζεται με μεγαλύτερη ένταση για να προασπίσουμε την απασχόληση και τα εργασιακά μας δικαιώματα, απέναντι σε όσους προσβλέπουν στην σημερινή κρίση ως ευκαιρία για να φορτώσουν τα βάρη και τις θυσίες ξανά στους εργαζόμενους, για να ξεφορτωθούν δήθεν πλεονάζον προσωπικό, να ξηλώσουν θεσμούς, συλλογικές συμβάσεις και εργασιακά δικαιώματα !

Η ΔΗΣΥΕ είναι σήμερα πιο ώριμη, με στόχους και αποφασιστικότητα. Οραματίζεται να διατηρήσει και να χτίσει ένα ευρύτερο δίκτυο προστασίας και σιγουριάς για το υπηρεσιακό μέλλον όλων των εργαζομένων στην ΕΤΕ. Για μια Τράπεζα με δημόσιο έλεγχο, μοχλό ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας, με εδραιωμένες τις δημοκρατικές εργασιακές σχέσεις και την ασφάλεια της εργασίας των συναδέλφων.

Η παράταξή μας υπερασπίζεται και θα υπερασπιστεί, απέναντι σε οποιονδήποτε, τα εργασιακά και τα ασφαλιστικά δικαιώματα των συναδέλφων. Δεν είμαστε δεδομένοι σε κανέναν, δεν είμαστε δογματικοί μπροστά στο συλλογικό συμφέρον των εργαζομένων και σε καμία περίπτωση δεν γίναμε, ούτε σκοπεύουμε να γίνουμε, θεατές των εξελίξεων που αφορούν τους συναδέλφους μας!

Είμαστε αποφασισμένοι να κάνουμε την κρίση εφαλτήριο διαμόρφωσης ενός νέου, βιώσιμου και κοινωνικά αποδεκτού αναπτυξιακού τοπίου και στον κλάδο και στην ΕΤΕ.

2. ΤΡΑΠΕΖΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΚΑΙ ΕΘΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ

Αγωνιζόμαστε προκειμένου το τραπεζικό σύστημα να παίζει το ρόλο που πρέπει να παίζει στο οικονομικό και κοινωνικό γίγνεσθαι.

Να είναι η ατμομηχανή της ανάπτυξης της ελληνικής Οικονομίας και όχι μέσο κερδοσκοπίας των μεγαλομετόχων και των κερδοσκοπικών κεφαλαίων.

Διεκδικούμε ουσιαστικό ρόλο για την ΕΤΕ στην αναγκαία -πλέον- «κρίσιμη μάζα» του Χ/Π συστήματος, που πρέπει να λειτουργεί υπό άμεσο ή έμμεσο κρατικό έλεγχο, για την εξυπηρέτηση της ανάπτυξης και του ευρύτερου δημόσιου συμφέροντος. Με κοινωνική υπευθυνότητα, αξιοπιστη και συνετή διαχείριση προς όφελος όχι μόνο των μετόχων, αλλά και των συμμετόχων της, των εργαζομένων, των πελατών, των μικρομεσαίων, των νοικοκυριών, της πραγματικής ανάπτυξης, της οικονομίας.

Αντιταχθήκαμε σθεναρά στην μεθοδευόμενη αλλοίωση του μετοχολόγιου, αλλά και της φυσιογνωμίας και του management της ΕΤΕ, με το συνεχές «φύτεμα» αρεστών στον κ. Αράπογλου ανώτατων στελεχών και με τον παραγκωνισμό και την απαξίωση των ικανών στελεχών της ΕΤΕ.

Είχαμε αντιταχθεί στην αδιαφάνεια και την υψηλή επικινδυνότητα των πολιτικών που ακολουθούσε η Διοίκηση Αράπογλου ως προς τους στόχους, τα μεγέθη και τη διανομή των bonus, τα προγράμματα των stock options σε όφελος κυρίως των ανωτάτων στελεχών.

Αντιταχθήκαμε και αντιτασσόμαστε στη λογική των άπιαστων, ριψοκίνδυνων και υπερφίαλων ατομικών στόχων, των αδιαφανών bonus, των παχυλών αμοιβών για λίγους, που οδηγούν στην εντατικοποίηση και την υπερεκμετάλλευση των πολλών.

Είχαμε, σταθερά διαμορφώσει και αντιπαραθέσει το δικό μας όραμα για την Εθνική Τράπεζα. Για μια μεγάλη και ισχυρή Ελληνική Τράπεζα, νηέτιδα στην εγχώρια αγορά, με αναπτυξιακή προσφορά, υψηλή και αναγνωρισμένη Κοινωνική Υπευθυνότητα, με εθνικό, αναπτυξιακό και κοινωνικό ρόλο αντάξιο της φήμης και της ιστορίας της.

Είχαμε, αναδείξει, την πάγια θέση μας ότι βασικός μέτοχος της Εθνικής Τράπεζας πρέπει να παραμείνουν τα Ασφαλιστικά Ταμεία, που είναι γνήσιοι και όχι κερδοσκοπικοί θεσμικοί επενδυτές, για να μην αλωθεί ο κυρίαρχος κοινωνικός-πολυμετοχικός χαρακτήρας της και να μην εκτραπεί η στόχευση και η προσφορά της στην ελληνική οικονομία.

Θέλουμε πλήρη αποκατάσταση του ευρύτερου αναπτυξιακού-κοινωνικού προφίλ της Τράπεζας, με την ενίσχυση της συμμετοχής του Δημόσιου και των Ασφαλιστικών ταμείων στο μετοχολόγιό της.

Θέλουμε την επαναφορά της ΕΤΕ στον ιστορικό της ρόλο, ως κρίσιμος αναπτυξιακού εργαλείου και πρότυπου αναφοράς για τις πολιτικές απασχόλησης, εργασιακών σχέσεων και θεμιτών πρακτικών προς τους δανειολήπτες.

3. ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν κρίσιμο πεδίο αντιπαράθεσης, αφ' ενός μεταξύ των δύο κυρίαρχων πολιτικών ρευμάτων, των προοδευτικών και των (νέο)συντηρητικών, αφ' ετέρου μεταξύ των δύο βασικών κοινωνικών εταίρων, των εργαζόμενων και των εργοδοτών.

Οι προοδευτικοί πρεσβεύουν την ύπαρξη ενός θεσμοθετημένου δημοκρατικού πλαισίου που να διασφαλίζει τη διαβούλευση, τον έλεγχο και τη λογοδοσία και να κατοχυρώνει τα δικαιώματα των εργαζόμενων και γενικότερα ένα δημοκρατικό καθεστώς στις εργασιακές σχέσεις.

Οι (νέο)συντηρητικοί, αντίθετα, υποστηρίζουν ότι δεν χρειάζονται ρυθμισμένες εργασιακές σχέσεις, αφού τα πάντα μπορεί να τα αντιμετωπίσει «αυτόματα» η αγορά. Προωθούν ένα νεοφιλελεύθερο μοντέλο πλήρους θεσμικής και εργασιακής απορρύθμισης. Το μοντέλο αυτό στις μέρες μας αποδομήθηκε στο σύνολό του, καθώς οδήγησε σε αδιέξοδο την παγκόσμια οικονομία και συντέλεσε στην δημιουργία τεράστιων οικονομικών και κοινωνικών προβλημάτων, ανισοτήτων και αδιεξόδων.

Στο επίπεδο των κοινωνικών συνομιλητών, οι εργοδότες πρεσβεύουν ότι οι εργασιακές σχέσεις θα πρέπει να καθορίζονται μονομερώς από τους ίδιους και να κυριαρχούνται από «ευελιξία».

Στον όρο «ευελιξία» εντάσσουν την κατάργηση κάθε είδους λογοδοσίας, νομικών «περιορισμών», ελέγχων, συλλογικών συμβάσεων και κοινωνικού διαλόγου. Την εννοούν ως ύπαρξη μόνο διαφοροποιημένων εργασιακών καθεστώτων και ατομικών συμβάσεων, ως απεριόριστο και

ανεξέλεγκτο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, ως απελευθέρωση προσλήψεων- απολύσεων, ως αδιαφάνεια και ασυδοσία στους μισθούς, στις προαγωγές, στο ωράριο κλπ.

Το συνδικαλιστικό κίνημα, από τη δική του πλευρά, προβάλλει την αναγκαιότητα της ύπαρξης θεσμοθετημένων κανόνων που:

- ▶ προστατεύουν την προσωπικότητα και την αξιοπρέπεια των εργαζομένων, την υγεία και την ασφάλειά τους, τη διαφάνεια και την αντικειμενικότητα στις αποδοχές, στη βαθμολογική και γενικότερα στην υπηρεσιακή τους εξέλιξη,
- ▶ διασφαλίζουν τα εργασιακά-ασφαλιστικά τους δικαιώματα, τη σταθερή και πλήρη απασχόλησή τους,
- ▶ προάγουν την ίση μεταχείριση και ένα ομαλό συνδυασμό εργασιακών, οικογενειακών και κοινωνικών υποχρεώσεων, μια και δουλεύουμε για να ζούμε, δεν ζούμε για να δουλεύουμε!
- ▶ συμβάλλουν στη συνεχή βελτίωση του βιοτικού τους επιπέδου.

Το σ.κ. υποστηρίζει επίσης την αναγκαιότητα διαφύλαξης του θεσμού των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών σε όλα τα επίπεδα (εθνικό, κλαδικό, επιχειρησιακό) που προβλέπονται από το Σύνταγμα και το νόμο, τα οποία είναι απαραίτητα, αυτόνομα, με διακριτούς ρόλους και αλληλοσυμπληρούμενα.

Η ύπαρξη ενός δημοκρατικού εργασιακού περιβάλλοντος, με σαφείς κανόνες και με διαφάνεια, το οποίο υποστηρίζει και για το οποίο αγωνίζεται το συνδικαλιστικό κίνημα, έχει αποδειχτεί ότι συντελεί στην μεγιστοποίηση της απόδοσης των εργαζομένων, με θετικά αποτελέσματα και για τις ίδιες τις επιχειρήσεις.

Αν και μέσα στο συνδικαλιστικό κίνημα συνυπάρχουν διάφορες στρατηγικές και λογικές από τις διαφορετικές παρατάξεις που δρουν σε αυτό, η ΔΗ.ΣΥ.Ε. είναι η παράταξη που με το ιδεολογικό της στίγμα, την πολιτική της πρακτική και τη συνδικαλιστική της δράση προτάσσει τις αρχές του δημοκρατικού διαλόγου, της τεκμηριωμένης διαπραγ-

μάτευσης, της διαφάνειας και της συμμετοχής των εργαζομένων στις αποφάσεις που τους αφορούν.

Είναι η παράταξη που διασφαλίζει και προάγει, με τον καλύτερο τρόπο, τα συμφέροντα των εργαζομένων. Και αυτό, το έχει έμπρακτα αποδείξει. Γι' αυτό οι εργαζόμενοι στις αλληπαλάλληλες εκλογικές αναμετρήσεις την εμπιστεύονται για να τους εκπροσωπήσουν.

Στην Εθνική Τράπεζα, έχουμε δώσει σκληρές και αποφασιστικές μάχες, αποτέλεσμα των οποίων είναι να υπάρχει σήμερα ένα δημοκρατικό θεσμικό πλαίσιο, που διασφαλίζει σε μεγάλο βαθμό τα δικαιώματα και τις εργασιακές σχέσεις των εργαζομένων.

Ι. ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ

Με τον υφιστάμενο Κανονισμό Εργασίας, η πρόσληψη κύριου, επιστημονικού, τεχνικού και βοηθητικού προσωπικού έχει λυθεί οριστικά, αφού ρητώς ορίζεται ότι η πρόσληψη του νέου προσωπικού οφείλει να γίνεται μόνο με αδιάβλητο και αντικειμενικό τρόπο.

Δυστυχώς, με την πρακτική που ακολούθησε η Διοίκηση Αράπογλου, έχουν ανακύψει τεράστια προβλήματα με τους συνεργάτες και τους ειδικούς συμβούλους που προσλαμβάνει η Τράπεζα για συγκεκριμένα έργα, καθώς και με τους εργαζόμενους που χρησιμοποιεί ως ενοικιαζόμενους από διάφορες εταιρίες.

Επειδή αυτές οι μορφές απασχόλησης αποτελούν κερκόπορτα για τα εργασιακά και τα ασφαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων στην Τράπεζα και αναπτύσσει το φαύλο καθεστώς πελατειακών σχέσεων και της ελαστικοποίησης των εργασιακών σχέσεων, η ΔΗ.ΣΥ.Ε. έχει σταθερή θέση και πολιτική για τα θέματα αυτά.

Συγκεκριμένα:

1. Για τους συνεργάτες που έχουν προσληφθεί ή θα προσληφθούν στο μέλλον για συγκεκριμένο έργο πρέπει να υπάρχει σαφής συμφωνία Διοίκησης και ΣΥ.Ε.Τ.Ε., η οποία θα καθορίζει το συγκεκριμένο έργο, τη διάρκειά του και τον τρόπο με τον οποίο θα αποκτήσει το μόνιμο προσωπικό την τεχνογνωσία του έργου αυτού.

2. Για τις έκτακτες ανάγκες της Τράπεζας, οι οποίες αποδεδειγμένα δεν μπορούν να καλυφθούν με υπερωριακή απασχόληση από το μόνιμο προσωπικό της, αυτές να καλύπτονται από έκτακτο προσωπικό που θα προσλαμβάνεται μόνο μετά από συμφωνία Διοίκησης - ΣΥΕΤΕ, ύστερα από εισήγηση της επιτροπής προσλήψεων που προβλέπεται στον Κανονισμό Εργασίας. Η συμφωνία αυτή θα καθορίζει με σαφήνεια τις εν λόγω ανάγκες, το χρονικό διάστημα και τον τρόπο αμοιβής των προσλαμβανομένων.

Επιπρόσθετα, κυρίαρχη θέση της ΔΗΣΥΕ είναι ότι η ανάπτυξη της Εθνικής Τράπεζας απαιτεί την στελέχωσή της με τον αναγκαίο αριθμό τακτικού προσωπικού που θα καλύπτει τις πάγιες και διαρκείς ανάγκες της και θα εξασφαλίζει την γνώση στην τράπεζα μέσω του μόνιμου προσωπικού και μ' αυτόν τον τρόπο η Τράπεζα και οι εργαζόμενοι δεν θα ελέγχονται από τα φυτευτά στελέχη που θα φέρνει η κάθε Διοίκηση.

Σήμερα οι ελλείψεις προσωπικού είναι ορατές δια γυμνού οφθαλμού. Τα καταστήματα και οι Διευθύνσεις αδυνατούν να αντιμετωπίσουν τις αυξανόμενες απαιτήσεις της υπάρχουσας και νέας πελατείας της Τράπεζας. Οι εργασιακές σχέσεις δοκιμάζονται και υποβαθμίζονται, καθώς λιγότεροι εργαζόμενοι καλούνται να επιτελέσουν περισσότερες εργασίες, με αποτέλεσμα εντατικοποίηση της εργασίας, καθώς και πολλαπλά κρούσματα παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας και των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (μεγάλα υπόλοιπα αδειών, παραβίαση ωραρίου συναλλαγών και εργασίας, απλήρωτες υπερωρίες κλπ).

Η ΔΗΣΥΕ υποστηρίζει την ανάγκη οι προσλήψεις μόνιμου προσωπικού να πραγματοποιούνται μέσω προκήρυξης Δημόσιου Διαγωνισμού.

Υποστηρίζει επίσης την προκήρυξη ειδικών τοπικών διαγωνισμών, ώστε να καλύπτονται οι ανάγκες σε παραμεθόριες περιοχές, νησιά και προβληματικές περιοχές, αφού λαμβάνονται υπόψη όλα τα αιτήματα για μετακίνηση από τους συναδέλφους που υπηρετούν στις εν λόγω περιοχές.

Η πολιτική αυτή είναι απαραίτητη ώστε :

- Να βελτιωθεί η λειτουργικότητα του Δικτύου και των Διευθύνσεων.

- Να διασφαλίζονται ανθρώπινες συνθήκες εργασίας.
- Να τηρούνται οι νόμιμες και συμβατικές υποχρεώσεις της Τράπεζας.
- Να διασφαλίζεται η αναπτυξιακή πορεία της Ε.Τ.Ε.
- Να μην απασχολείται ενοικιαζόμενο προσωπικό και ειδικοί συνεργάτες - σύμβουλοι.

II. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Οι οικονομικές εξελίξεις, η ανάπτυξη και η εισαγωγή των νέων τεχνολογιών, ο αυξανόμενος ανταγωνισμός, η αναγκαιότητα προσαρμογής των τραπεζών στα νέα δεδομένα, επηρεάζουν βαθύτατα το τραπεζικό επάγγελμα.

Οι νέες καταστάσεις κάνουν επιτακτική την ανάγκη της συνεχούς προσαρμογής των εργαζομένων στις νέες απαιτήσεις, με τον εμπλουτισμό των γνώσεών τους και με την απόκτηση νέων δεξιοτήτων και ικανοτήτων.

Σε αντίθετη περίπτωση οι εργαζόμενοι κινδυνεύουν να απαξιωθούν εργασιακά, με δυσμενείς επιπτώσεις στην ίδια τους την απασχόληση και στην υπηρεσιακή τους εξέλιξη.

Η εκπαίδευση και η επιμόρφωση των εργαζομένων δεν είναι μόνο δικαίωμα των εργαζομένων, αλλά αναγκαιότητα και γι' αυτούς και για την Τράπεζα, η οποία μέσω ενός συγκεκριμένου εκπαιδευτικού προγράμματος διαφυλάττει και βελτιώνει την αξία του κυριότερου πόρου της που είναι οι εργαζόμενοι, με αποτέλεσμα να βελτιώνεται η αποδοτικότητά τους, καθώς και η ανταγωνιστικότητά της.

Η εκπαίδευση των εργαζομένων πρέπει να στηρίζεται σε αξιόπιστα συστήματα εκπαίδευσης τα οποία θα προσαρμόζονται στις μεταβαλλόμενες ανάγκες.

Η ΔΗ.ΣΥ.Ε. πέτυχε ώστε στον τελευταίο Κανονισμό Εργασίας να συμπεριληφθεί ειδικό άρθρο για την εκπαίδευση σύμφωνα με το οποίο «η συνεχής εκπαίδευση και επιμόρφωση εκτός από δικαίωμα και υποχρέωση των εργαζομένων, να είναι ρητή υποχρέωση της Τράπεζας.

θέση μας είναι ότι η δια βίου εκπαίδευση κάθε συναδέλφου είναι κεφαλαιώδους σημασίας. Για εμάς είναι απαραίτητη η διαρκής και η συστηματική εκπαίδευση όλων των συναδέλφων στην ΕΤΕ.

Πέρα από την αναγκαία ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση και ανάπτυξη επαγγελματικών και τεχνικών δεξιοτήτων, είναι εξίσου αναγκαία και η ανάπτυξη κοινωνικών ικανοτήτων, δηλαδή η πραγματοποίηση μορφών εκπαίδευσης που συμβάλλουν στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας, στην βελτίωση των ανθρώπινων σχέσεων μέσα στο χώρο εργασίας, στην πρόληψη της εργασιακής εξάντλησης, στην ενίσχυση του ομαδικού πνεύματος και της συνεργασίας, καθώς και στην καλλιέργεια της ικανότητας εξεύρεσης λύσεων και καταμερισμού ρόλων.

Άλλωστε αυτό προβλέπουν και οι σύγχρονες μορφές εκπαίδευσης σε επιχειρήσεις που θέλουν να λέγονται σύγχρονες και να ακολουθούν τις διεθνείς πρακτικές για τη βελτίωση της παραγωγικότητας του ανθρώπινου δυναμικού τους.

Οι στόχοι της ΔΗ.ΣΥ.Ε. πρέπει να είναι:

1. η εφαρμογή συστημάτων και αξιόπιστων μεθόδων διάγνωσης των εκπαιδευτικών αναγκών της Τράπεζας και των εργαζομένων.
2. η δημιουργία και η διατήρηση προγραμμάτων εκπαίδευσης που θα εξυπηρετούν συγκεκριμένους στόχους.
3. η ενίσχυση των πόρων που διατίθενται για την εκπαίδευση των εργαζομένων (να προβλέπεται ένα ποσοστό επί της μισθοδοσίας που υποχρεωτικά θα χρησιμοποιείται για την εκπαίδευσή και την επιμόρφωσή τους).
4. η εξασφάλιση της καθολικότητας, της υποχρεωτικότητας και της διαφάνειας στη συμμετοχή των εργαζομένων στα προγράμματα εκπαίδευσης και επιμόρφωσης που καταρτίζει η Τράπεζα με:
 - α. τη θέσπιση ελάχιστου ετήσιου ατομικού δικαιώματος στην εκπαίδευση (συγκεκριμένος αριθμός ωρών το χρόνο).

β. την εκπόνηση συγκεκριμένου προγράμματος σεμιναρίων που θα πρέπει να παρακολουθούν όλοι οι εργαζόμενοι και

γ. με ειδικές ομάδες σεμιναρίων που θα πρέπει να παρακολουθούν συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων (σχεδιασμός της εκπαίδευσης ανάλογα με τις ανάγκες τους).

5. ενίσχυση από την Τράπεζα της προσπάθειας των εργαζομένων για περαιτέρω εκπαίδευση (κατάλληλα προγράμματα από την αρμόδια Διεύθυνση, άδειες σπουδών, κάλυψη των εξόδων για μεταπτυχιακές σπουδές, αξιοποίησή τους μετά την ολοκλήρωση των σπουδών τους ανάλογα με τις γνώσεις που αποκτούν κλπ.).

Με ευθύνη της Τράπεζας και σε συνεργασία με τον ΣΥΕΤΕ, είναι απαραίτητο ο θεσμός της εκπαίδευσης να αναβαθμιστεί και να μην θυσιάζεται στην πολιτική της μείωσης του κόστους. Επιβάλλεται το σύνολο των συναδέλφων να εκπαιδεύεται συστηματικά, διαρκώς και αδιαλείπτως, αλλά και να αναγνωρίζεται και να αξιοποιείται κατάλληλα αυτή η εκπαίδευση, ώστε η Τράπεζα να διαθέτει ένα πλήρως εκπαιδευμένο προσωπικό, το οποίο να εξακολουθεί, όπως συμβαίνει σήμερα, να αποτελεί το συγκριτικό πλεονέκτημά της σε σχέση με τις άλλες Τράπεζες.

III. ΑΜΟΙΒΕΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Οι αμοιβές των εργαζομένων στην Ε.Τ.Ε. οφείλουν να είναι επαρκείς, διασφαλίζοντας ένα ικανοποιητικό και αξιοπρεπές βιοτικό επίπεδο για τους ίδιους και τις οικογένειές τους. Να ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις του τραπεζικού επαγγέλματος, στα προσόντα και στην εμπειρία του κάθε εργαζόμενου, καθώς και στις ιδιαίτερες απαιτήσεις της θέσης εργασίας που κατέχει.

Οι αποδοχές των συναδέλφων βασίζονται και σε κλαδικές και σε επιχειρησιακές ΣΣΕ.

Οι κλαδικές ΣΣΕ θέτουν τα ενιαία και απαραίτητα για την ομαλή λειτουργία του ανταγωνισμού πλαίσια αμοιβών, κανόνων και παροχών που οφείλουν να τηρούνται σε ολόκληρο τον κλάδο. Αποτελούν την έκφραση της συλλογικής βούλησης και αλλη-

Πεγγύς, τη μισθολογική και τη θεσμική ασπίδα ολόκληρου του κλάδου. Η αποτελεσματική κάθε φορά διαπραγμάτευση και σύναψή τους, όχι μόνο δεν αναιρεί, αντίθετα διευρύνει τη δυνατότητα του ΣΥΕΤΕ να προεκτείνει και να εμπλουτίσει τις κατακτήσεις τους, ανταποκρινόμενος στις ανάγκες των συναδέλφων και στα κάθε φορά δεδομένα του χώρου μας.

Οι επιχειρησιακές μας ΣΣΕ ρυθμίζουν θεσμικά και μισθολογικά θέματα (επιδόματα, παροχές κλπ) που αφορούν ειδικά στους εργαζόμενους στην ΕΤΕ.

Με τη ρύθμιση των αποδοχών από την κλαδική και τις επιχειρησιακές ΣΣΕ, διασφαλίζεται η διαχρονικότητά τους και εμμέσως κατοχυρώνονται οι συντάξεις και τα εφάπαξ προγράμματα των ασφαλισμένων. Για τον λόγο αυτό κυρίαρχη θέση της ΔΗΣΥΕ είναι η συνεχής βελτίωση των τακτικών αποδοχών των συναδέλφων, οι οποίες αποτελούν την βασική πηγή του εισοδήματός τους.

Οι πρόσθετες αμοιβές πρέπει να είναι επικουρικές των τακτικών αμοιβών και το ύψος τους να είναι σχετικά μικρό σε σχέση με αυτές (να μπορούν να ανέλθουν κατά ανώτατο όριο μέχρι το 30%) των τακτικών ετήσιων αποδοχών των εργαζομένων και να χορηγούνται μέσω κανονισμού.

Επειδή η οικονομική κατάσταση των εργαζομένων εξαρτάται και από τις οικονομικές πολιτικές που εφαρμόζουν οι εκάστοτε κυβερνήσεις, η ΔΗΣΥΕ θα πρέπει να διεκδικεί από αυτές την εφαρμογή πολιτικών που να διασφαλίζουν και να βελτιώνουν το βιοτικό επίπεδο των εργαζομένων, καθώς και να ενισχύουν την αγοραστική τους δύναμη (φορολογική πολιτική, πολιτική για την υγεία, για την παιδεία, για το συνταξιοδοτικό σύστημα κλπ.).

A. Ο ρόλος των κλαδικών ΣΣΕ

Οι κλαδικές ΣΣΕ αποτελούν το δόρυ των οικονομικών διεκδικήσεων των εργαζομένων και παράλληλα την ασπίδα της προστασίας των εργασιακών, οικονομικών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων και κατακτήσεων.

Η απαξίωση και τελικά η κατάργησή τους, όπως επιδιώκουν κάποιοι θιασώτες του νεοφιλελεύθε-

ρου μοντέλου ανάπτυξης και της πλήρους απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων, αξιοποιώντας ως πρόσθετο πρόσχημα την κρίση που οι ίδιοι προκάλεσαν, μόνο δεινά θα επιφέρει στους εργαζόμενους.

Αν θα επικρατήσει το νεοφιλελεύθερο μοντέλο στον κλάδο μας, όπως και στους άλλους κλάδους, θα επικρατήσουν συνθήκες ζούγκλας και εργασιακού μεσαιώνα, με δραματικές επιπτώσεις στο βιοτικό μας επίπεδο, στις εργασιακές μας σχέσεις και στην ποιότητα της ζωής μας.

Στόχος της ΔΗΣΥΕ είναι η διατήρηση και η ενίσχυση του θεσμού της κλαδικής σύμβασης με τις παρακάτω επιδιώξεις στο οικονομικό, θεσμικό και ασφαλιστικό επίπεδο:

- ◆ Την αποτελεσματική προστασία των αποδοχών των εργαζομένων από τον πληθωρισμό.
- ◆ Την συνεχή βελτίωση των αποδοχών τους ως αναγνώριση της συνεχώς αυξανόμενης παραγωγικότητας και της συμβολής τους στα αποτελέσματα των τραπεζών.
- ◆ Την επίτευξη της σύγκλισης των αμοιβών μας με τις αμοιβές των τραπεζοϋπαλλήλων της Ευρωζώνης.
- ◆ Την βελτίωση των όρων με τους οποίους χορηγούνται :
 1. τα στεγαστικά δάνεια για την απόκτηση α΄ και πέραν αυτής κατοικίας,
 2. τα προσωπικά δάνεια που χορηγούν οι Τράπεζες στους εργαζόμενους για την αντιμετώπιση έκτακτων αναγκών.
- ◆ Την υιοθέτηση μέτρων για τη διασφάλιση της εργασίας μας.
- ◆ Την υιοθέτηση μέτρων για την εκπαίδευση, την ισότητα, τον πολιτισμό, το περιβάλλον και τη βελτίωση των όρων λειτουργίας του συνδικαλιστικού κινήματος.
- ◆ Την υιοθέτηση ρυθμίσεων που αφορούν στην οικογενειακή ζωή των συναδέλφων και στον ομαλό συνδυασμό της με τις εργασιακές τους υποχρεώσεις.

- ◆ Τη δημιουργία των Ενιαίων Ταμείων των Τραπεζοϋπαλλήλων Υγείας και Επικουρικού.

Στα σχέδια των τραπεζιτών και των νεοφιλελεύθερων κύκλων να καταργήσουν τις Κλαδικές Συμβάσεις και στη συνέχεια τις επιχειρησιακές, ώστε να υπάρχουν μόνο ατομικές συμβάσεις εργασίας, η παράταξή μας όχι μόνο αντέδρασε, αλλά έδωσε δυναμικά το παρόν και στάθηκε πρωτοπόρος στον αγώνα, μαζί με τον ΣΥΕΤΕ και την ΟΤΟΕ, με κινητοποιήσεις, δικαστικούς αγώνες και προσφυγή στον Οργανισμό Μεσολήθνης και Διαιτησίας.

Η ξεκάθαρη θέση της ΔΗΣΥΕ για την αναγκαιότητα της ύπαρξης Κλαδικών Συμβάσεων είναι αταλάντευτη και αδιαπραγμάτευτη.

B. Ο ρόλος των επιχειρησιακών ΣΣΕ.

Ο θεσμός των επιχειρησιακών συμβάσεων θα πρέπει να εξακολουθήσει να αξιοποιείται:

1. για τη βελτίωση των αποδοχών των εργαζομένων της ΕΤΕ με αύξηση των ήδη ισχυρών επιδομάτων ή τη θεσμοθέτηση νέων, αλλά και τη δημιουργία νέων θεσμών που αυξάνουν τις μη μισθολογικές παροχές των εργαζομένων (π.χ. Αμοιβαίο Κεφάλαιο Συλλογικό) και
2. για την περαιτέρω βελτίωση των εργασιακών μας σχέσεων.

Με την τακτική αυτή ανταμείβεται η συμβολή των εργαζομένων της Ε.Τ.Ε. στο παραγωγικό αποτέλεσμα της Τράπεζας και κατοχυρώνεται η αντικειμενικότητα και η αξιοκρατία στο χώρο της Ε.Τ.Ε.

Σε καμία περίπτωση δεν πρέπει οι επιχειρησιακές ρυθμίσεις να θέσουν σε αμφισβήτηση το θεσμό και τις αρχές του Ενιαίου Μισθολογίου, ούτε να υποκαταστήσουν τις κλαδικές, όπως επεδίωκε η Διοίκηση Αράπογλου, με απώτερο σκοπό και να αποδυναμώσει την ίδια την επιχειρησιακή διαπραγμάτευση και να εγκαθιδρύσει ένα καθεστώς εξατομικευμένων, αδιαφανών αμοιβών και μηδενικών εργασιακών δικαιωμάτων στην Τράπεζα.

Οι επιχειρησιακές συμβάσεις θα πρέπει να ακολουθούν αυτό που ρητά προβλέπει το θεσμι-

κό πλαίσιο του ν. 1876/90: να συμπληρώνουν, να εξειδικεύουν και να εμπλουτίζουν τις ρυθμίσεις που ισχύουν στο σύνολο του τραπεζικού κλάδου, λαμβάνοντας υπόψη την επιχειρησιακή συνθήκη, τις ειδικές συνθήκες του εργασιακού μας χώρου, τις προτεραιότητες και τις ανάγκες των συναδέλφων μας.

Γ. Πρόσθετες αμοιβές.

Οι πρόσθετες αμοιβές μπήκαν στη ζωή μας στις αρχές της δεκαετίας του 1990.

Η παράταξή μας δεν έκλεισε τα μάτια στη νέα πραγματικότητα αλλά μπήκε μπροστά για να συνδιαμορφώσει το νέο καθεστώς και να μην αφήσει το πεδίο ανοικτό στους εργοδότες.

Αν δεν παρενέβαινε εγκαίρως, δυναμικά και αποφασιστικά, το νέο καθεστώς θα διαμορφωνόταν ερήμην του συνδικαλιστικού κινήματος με βάση τους όρους και τις απόψεις των εργοδοτών, με αποτέλεσμα να διαιωνίζονται φαινόμενα ευνοιοκρατίας και αναξιοκρατίας.

Κατορθώσαμε να εκδοθεί η πράξη Διοικήσεως του 1996 (Π.Δ.106/19-2-1996) με την οποία μπήκαν οι βάσεις ώστε να χορηγείται bonus σε όλους τους εργαζόμενους της Ε.Τ.Ε., με μια συγκεκριμένη διαδικασία και μέσω επιχειρησιακής ΣΣΕ.

Με την Επιχειρησιακή Σύμβαση 1995 (κεφάλαιο 5, παραγ. 5 1.2) πετύχαμε να ισχύει ότι «όλα τα ήδη εφαρμοζόμενα κίνητρα, αλλά και όσα συστήματα bonus, πρόσθετων κινήτρων, προκύπτουν στο μέλλον θα συζητούνται με τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε και θα ενσωματώνονται στον εκάστοτε ισχύοντα Κανονισμό Εργασίας Πρόσθετων Αμοιβών».

Στη συνέχεια, καθοριστική ήταν η συμβολή μας στη θεσμοθέτηση του Κανονισμού πρόσθετων αμοιβών για το Δίκτυο, που άρχισε να εφαρμόζεται από αρχές του 2003.

Δυστυχώς, όμως, τα τελευταία χρόνια συστηματικά παραβιάζεται η Ε.Σ.Σ.Ε. του 1995 και οι οποιασδήποτε μορφής πρόσθετες αμοιβές που χορηγούνται στα στελέχη και στους εργαζόμενους της Τράπεζας δεν συζητούνται και δεν συμφωνούνται πρώτα με τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.

Οι άστοχες παρεμβάσεις της Διοίκησης με τις οποίες καταστρατήγησε τις αρχικές συμφωνίες του

Συλλόγου με τη Διοίκηση Καρατζά και τις αρχικές δεσμεύσεις της, δημιούργησαν πολλά προβλήματα που είχαν ως αποτέλεσμα να υπάρξει άνιση και άδικη κατανομή του bonus και πλουτισμός συγκεκριμένης κάστας «ημετέρων» σε βάρος του συνόλου σχεδόν των συναδέλφων, οι οποίοι ήταν και οι ουσιαστικοί συντελεστές της κερδοφορίας της Τράπεζας.

Απορρίπτουμε κάθε είδος πρόσθετης αμοιβής βάσει αδιαφανών και αυθαίρετων ατομικών στόχων, πόσο μάλλον όταν αυτή υποκαθιστά σημαντικό κομμάτι των αποδοχών και επιχειρεί να επηρεάσει ακόμα και την αξιολόγηση -υπηρεσιακή εξέλιξη του εργαζόμενου.

Θέση της ΔΗΣΥΕ είναι πως ο θεσμός των πρόσθετων αμοιβών έχει νόημα μόνο ως ένα, σε λογικά πλαίσια ασκούμενο, μέσο θετικής υποκίνησης, εφόσον στηρίζεται σε σαφείς και αντικειμενικές αρχές και σε συμφωνία μεταξύ της Διοίκησης και της συλλογικής εκπροσώπησης, που να μπορεί να κατοχυρώσει την όσο το δυνατόν πιο δίκαιη κατανομή.

Είμαστε αντίθετοι στις πρόσθετες αμοιβές όταν αυτές λειτούργουν:

- ως πηγή αδιαφάνειας, προστριβών, διακρίσεων και προκλητικής αδικίας εις βάρος των συναδέλφων και της προσφοράς τους στα αποτελέσματα της Τράπεζας,
- ως μέσο παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας και των ΣΣΕ, ιδίως σε θέματα ωραρίου, αδειών κλπ. και γενικότερα ως μέσο καταχρηστικής εντατικοποίησης της εργασίας.
- ως μέσο υπονόμευσης, τελικά, της ίδιας της αναπτυξιακής πορείας της Τράπεζας.

Σε ότι αφορά στον θεσμό των stock - options, που τα τελευταία χρόνια χρησιμοποιήθηκε ως μηχανισμός πλουτισμού των ανθρώπων και των στενών συνεργατών της Διοίκησης, αλλά και ως μηχανισμός χειραγώγησης των στελεχών και διαίρεσης των συναδέλφων, η ΔΗΣΥΕ υποστηρίζει την κατάργησή του.

‘Αλλωστε, οι σύγχρονες διεθνείς οικονομικές δικαίωσαν την παράταξή μας, αφού ο θεσμός των

stock - options, σε συνδυασμό με την νεοφιλελεύθερη πολιτική, την πολιτική της απορρύθμισης, την απληστία των ανώτατων στελεχών των τραπεζών και των άλλων πολυεθνικών εταιρειών αποτέλεσαν τις κύριες αιτίες της σημερινής παγκόσμιας οικονομικής και χρηματιστηριακής κρίσης, τις επιπτώσεις της οποίας υφίστανται σήμερα οι εργαζόμενοι.

Γι’ αυτό οι πολιτικές αυτές θα πρέπει να καταργηθούν και να αντικατασταθούν με πολιτικές που να οδηγούν σε βιώσιμη και σταθερή ανάπτυξη και στην ευημερία των πολιτών, όχι στην ευημερία μιας ομάδας «εκλεκτών»!

Η χορήγηση όλων των πρόσθετων αμοιβών στη Ε.Τ.Ε. πρέπει να γίνεται:

- Με διαφανή και αντικειμενικό τρόπο, μετά από συνεννόηση της Διοίκησης με τον ΣΥ.Ε.Τ.Ε, σε εφαρμογή των αντίστοιχων διατάξεων της ΕΣΣΕ 1995.
- Να αφορά όλους τους εργαζόμενους, ανταμείβοντας την αναμφισβήτητη προσφορά και συμβολή τους στην ανάπτυξη της Τράπεζας.

Σε ότι αφορά στον Κανονισμό πρόσθετων αμοιβών για τους εργαζόμενους στις μονάδες του Δικτύου, θα πρέπει να γίνουν οι απαραίτητες βελτιώσεις, ώστε το σύστημα αυτό να γίνει όσο το δυνατόν πιο δίκαιο και να ξεπεραστούν οι υπάρχουσες αδυναμίες του.

IV. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Η αξιολόγηση απόδοσης, συμπεριφορών και διοικητικών ικανοτήτων έχει ιδιαίτερη σημασία για τη διαφάνεια και την ποιότητα των εργασιακών σχέσεων, της γενικότερης αξιοποίησης του ανθρώπινου δυναμικού μιας επιχείρησης.

Συμβάλλει ουσιαστικά στη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των επιχειρήσεων, γιατί παρακινεί τους εργαζόμενους να φτάσουν στο καλύτερο δυνατό επίπεδο της απόδοσής τους, εφόσον φυσικά έχουν αφ’ ενός δίκαιη και τεκμηριωμένη κρίση, αφ’ ετέρου την κατάλληλη βοήθεια και υποκίνηση από τους προϊσταμένους και την επιχείρηση.

Η αξιολόγηση απόδοσης αποτελεί τη βάση:

1. για τη δημιουργία αξιοκρατικών θεσμών υπηρεσιακής και βαθμολογικής εξέλιξης των εργαζομένων,
2. για τη θεσμοθέτηση και εφαρμογή κατάλληλων προγραμμάτων εκπαίδευσης και ανάπτυξης των συναδέλφων και
3. για τη δυνατότητα μιας επιχείρησης να γνωρίζει ανά πάσα στιγμή τα ισχυρά και τα αδύνατα σημεία της ίδιας και του ανθρώπινου δυναμικού της, καθώς και τι είδους υποστήριξη χρειάζεται κάθε εργαζόμενος για να ανταπεξέλθει στα καθήκοντά του ή για να προετοιμαστεί εγκαίρως για μια ανώτερη θέση.

Η αποτελεσματικότητα της αξιολόγησης των εργαζομένων εξασφαλίζεται όταν αυτή είναι:

1. Αντικειμενική. Με την αξιολόγηση πρέπει να δίδεται σαφής εικόνα του εργαζομένου, να αναφέρονται τα δυνατά του σημεία, οι αδυναμίες του και οι δυνατότητες ανάληψης ευρύτερων ή ανωτέρων καθηκόντων.
2. Εποικοδομητική. Η κρίση να στοχεύει στην καλύτερη ανάπτυξη των εργαζομένων και στη βελτίωση των αδυναμιών που έχουν διαπιστωθεί.
3. Αξιόπιστη-τεκμηριωμένη. Η Αξιολόγηση αποτελεί και δείγμα ικανότητας και αξιοπιστίας των κριτών απέναντι στους κρινόμενους και στην επιχείρηση, η οποία οφείλει να στηρίζεται στα αποτελέσματά της για τον σχεδιασμό των επιχειρηματικών της πλάτων.

Για μας, τα κριτήρια αξιολόγησης οφείλουν να αναφέρονται στις γνώσεις, τις ικανότητες, στην εργασιακή συμπεριφορά του εργαζόμενου και όχι σε ατομικούς ποσοτικούς στόχους, ο βαθμός επίτευξης των οποίων δεν νοείται να επηρεάζει τη συνολική αξιολόγηση απόδοσης, την αμοιβή και την υπηρεσιακή εξέλιξη του εργαζόμενου, ούτε να στοιχειοθετεί λόγο καταγγελίας ατομικής σύμβασης εργασίας και να χρησιμοποιείται ως μέσο εντατικοποίησης της εργασίας.

Οι ατομικοί στόχοι απαγορεύονται από την υφή της Σύμβασης Εργασίας, η οποία είναι σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

Η ΔΗ.ΣΥ.Ε. με τη δράση της συνέβαλε ώστε σήμερα να ισχύει στην ΕΤΕ ένα σύγχρονο σύστημα αξιολόγησης, το οποίο διαπνέεται από τις βασικές αρχές της διαφάνειας και της συμμετοχικότητας.

Η λειτουργικότητα, όμως, αυτού του συστήματος αξιολόγησης δεν βρίσκεται στο επιθυμητό επίπεδο. Δεν στηρίχθηκε ουσιαστικά από την Τράπεζα, με αποτέλεσμα η ετήσια ολοκλήρωση της διαδικασίας να καθυστερεί σημαντικά, με δυσμενείς επιπτώσεις για την υπηρεσιακή και βαθμολογική εξέλιξη των εργαζομένων, παρά τις επανειλημμένες προσπάθειες που έχει καταβάλει ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.

Τα παραπάνω επί μέρους προβλήματα σε καμιά περίπτωση δεν αναιρούν τη σημασία και την αναγκαιότητα ύπαρξης του θεσμοθετημένου συστήματος αξιολόγησης, γιατί σε αυτό στηρίζεται η ανάπτυξη αξιοκρατικών θεσμών στην Εθνική Τράπεζα, καθώς και η ομαλή υπηρεσιακή εξέλιξη των συναδέλφων.

Η ΔΗ.ΣΥ.Ε., στο πλαίσιο του συμβουλίου Αξιολόγησης, οφείλει να παρεμβαίνει με τεκμηριωμένες προτάσεις, με στόχο τη σωστή εφαρμογή, τη συνεχή βελτίωση και την επικαιροποίηση του συστήματος, με βάση τις απόψεις της και τις αρχές της.

V. ΣΥΣΤΗΜΑ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗΣ ΣΤΕΛΕΧΩΝ

Βασική θέση της παράταξής μας είναι η αξιοποίηση των συναδέλφων, σύμφωνα με τις γνώσεις και τις σπουδές τους, καθώς και το τρίπτυχο αξιοκρατία - διαφάνεια - αντικειμενικά κριτήρια στην υπηρεσιακή και βαθμολογική εξέλιξη των εργαζομένων. Στόχος της παράταξής μας είναι η θεσμοθέτηση στην Ε.Τ.Ε. ενός ολοκληρωμένου συστήματος ανάπτυξης και τοποθέτησης στελεχών.

Η επίτευξη αυτού του στόχου θα έχει ως αποτέλεσμα τη, σε μέγιστο βαθμό, κατοχύρωση της αξιοκρατίας και της αντικειμενικότητας στην υπηρεσιακή εξέλιξη των εργαζομένων και τη δυνατότητα σε κάθε εργαζόμενο να προγραμματίζει και να επιτυγχάνει την εξέλιξή του σύμφωνα με τις επιθυμίες του, τα προσόντα του και τις δυνατότητές του.

Τα τελευταία χρόνια, με τη συνεχή δράση της ΔΗ.ΣΥ.Ε. διατηρήθηκαν αρκετά σημαντικά και θετικά βήματα, που είχαν γίνει τα περασμένα χρόνια παρά την προσπάθεια της Διοίκησης Αράπογλου να ακυρώσει τους θεσμούς που κατοχύρωναν την αντικειμενικότητα και τη δημοσιότητα, αλλά δεν αρκούν για να πούμε ότι είμαστε ικανοποιημένοι σε σχέση με τον στόχο που είχαμε βάλει.

Οι κατακτήσεις όμως αυτές μπορούν να αποτελέσουν τη βάση για τις περαιτέρω διεκδικήσεις μας, ώστε να πετύχουμε τον πάγιο στόχο μας.

Τα σημαντικά αυτά βήματα που πετύχαμε και αποτελούν τη βάση των διεκδικήσεών μας είναι:

- Η υποχρέωση της τράπεζας, σύμφωνα το άρθρο 9 του Κανονισμού Εργασίας που υπογράφηκε το Μάρτη του 2001 μεταξύ ΣΥΕΤΕ και Διοίκησης, να θεσμοθετήσει Κανονισμό τοποθέτησης στελεχών.
- Ο θεσμός της προκήρυξης των θέσεων των διευθυντών και των υποδιευθυντών καταστημάτων και η συνολική εμπειρία που αποκτήσαμε από την εφαρμογή του θεσμού της προκήρυξης.
- Το πόρισμα της υπηρεσιακής επιτροπής που συστήθηκε με πράξη Διοικητή για να εκπονήσει σχέδιο κανονισμού ανάπτυξης και τοποθέτησης στελεχών. Στην επιτροπή αυτή συμμετείχαν και εκπρόσωποι του ΣΥΕΤΕ.

Οι γενικές αρχές που θα πρέπει να διέπουν ένα ολοκληρωμένο σύστημα ανάπτυξης και τοποθέτησης στελεχών είναι:

- η διαφάνεια,
- η δημοσιότητα,
- η καθολικότητα,
- η εκδήλωση ενδιαφέροντος,
- η ουσιαστική συμμετοχή του ΣΥΕΤΕ στη λειτουργία του συμβουλίου τοποθέτησης στελεχών.

Το σύστημα αυτό δεν πρέπει να λειτουργεί αποκομμένο από τα υπόλοιπα θέματα των εργασιακών

σχέσεων (προσλήψεις, εκπαίδευση, αξιολόγηση, αμοιβές κλπ.) και παράλληλα πρέπει να στηρίζεται συνεχώς από την Τράπεζα.

Συγκεκριμένα το σύστημα θα πρέπει:

- να αξιοποιεί τους εργαζόμενους καλύπτοντας τις υπηρεσιακές ανάγκες της Τράπεζας, σε συνδυασμό με την επαγγελματική αναβάθμιση των συναδέλφων,
- να στηρίζεται στην λειτουργική κινητικότητα τους, η οποία είναι απαραίτητη για την ολοκληρωμένη επαγγελματική κατάρτισή τους, την απόκτηση εμπειριών και δεξιοτήτων και την αξιοποίησή τους σε ανώτερα ή διευρυμένα καθήκοντα. Η κινητικότητα αυτή θα πρέπει να στηρίζεται από την Τράπεζα με οικονομικά, βαθμολογικά υπηρεσιακά κίνητρα και επί πλέον να συνδράμει στις ιδιαίτερες προσωπικές και οικογενειακές ανάγκες των στελεχών,
- να διασφαλίζει ότι οι τοποθετήσεις γίνονται αντικειμενικά με βάση τα τυπικά και τα ουσιαστικά προσόντα των εργαζομένων και τις θεσμοθετημένες διαδικασίες,
- να στηρίζεται από την έκδοση σχετικού εγχειριδίου περιγραφής των θέσεων εργασίας και ευθύνης ως και των ελάχιστων τυπικών και ουσιαστικών προσόντων που θα πρέπει να έχει ο εργαζόμενος για την ομαλή κάλυψη των θέσεων αυτών.

Στο παρελθόν, η ΕΤΕ, σε συνεργασία και διαβούλευση με τον ΣΥΕΤΕ και με τη σύσταση ειδικής Υπηρεσίας στη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού, είχε καταρτίσει περιγραφές θέσεων εργασίας, οι οποίες βοήθησαν σημαντικά στην ορθολογική αξιοποίηση του Ανθρώπινου Δυναμικού της και συνέβαλαν στα θετικά της αποτελέσματα. Ωστόσο, για ακατανόητους λόγους, η αντίστοιχη Υπηρεσία καταργήθηκε και εγκαταλείφθηκε η αναγκαία παρακολούθηση-ανανέωση των υπάρχουσών περιγραφών θέσεων εργασίας.

Η ΔΗΣΥΕ θεωρεί ότι η περιγραφή των θέσεων εργασίας στην ΕΤΕ αποτελεί προϋπόθεση για σύγχρονες, αξιόπιστες και αποτελεσματικές πρακτικές στον Τομέα του Ανθρώπινου Δυναμικού κάθε επιχείρησης, πόσο μάλλον μιας ηγέτιδας επιχείρησης

όπως η ΕΤΕ. Γι' αυτό έχει προτείνει τη συγκρότηση, εντός μηνός από την υπογραφή της ΕΣΣΕ 2009, κοινής Επιτροπής Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. - Διοίκησης, η οποία θα εισηγηθεί εντός τετράμηνου από τη συγκρότησή της, τρόπους και διαδικασίες εφαρμογής ενός προγράμματος περιγραφής των θέσεων εργασίας, με ρητή αναφορά στο λόγο ύπαρξης της θέσης, στα καθήκοντα, στις υπευθυνότητες και στις αρμοδιότητες αυτής, καθώς και στα απαιτούμενα προσόντα για την ομαλή της λειτουργία.

Η παράταξή μας πιστεύει ότι η βασική αρχή όλων των Διοικητικών Συστημάτων είναι «ο κατάλληλος άνθρωπος στην κατάλληλη θέση».

Η Διοίκηση θα πρέπει να αξιοποιήσει τις γνώσεις, τις σπουδές και τις εμπειρίες των εργαζομένων της Τράπεζας και, με διαφανείς διαδικασίες και συγκεκριμένο προγραμματισμό, να εφαρμόσει απαρέγκλιτα την παραπάνω αρχή.

Μ' αυτόν τον τρόπο θα αυξηθεί η λειτουργικότητα και η αποτελεσματικότητα της Τράπεζας και οι εργαζόμενοι θα μπορούν να αξιοποιήσουν τις σπουδές τους, τις γνώσεις τους και τις εμπειρίες που έχουν αποκτήσει με μεγάλο κόπο και μόχθο.

Συγκεκριμένα, η Διοίκηση θα πρέπει να καταγράψει τις ανάγκες των εξειδικευμένων Διευθύνσεων (Προσωπικού, Πληροφορικής, Οργάνωσης, Διαχείρισης Διαθεσίμων, Χορηγητικών Διευθύνσεων Marketing, Risk management, Τεχνικών Υπηρεσιών, Νομικών Υπηρεσιών, κλπ.) και να ζητήσει από τους εργαζόμενους της Τράπεζας να υποβάλουν σχετικές αιτήσεις προκειμένου να επιλεγούν οι συνάδελφοι που έχουν τα απαραίτητα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα γι' αυτές τις θέσεις.

Παράλληλα, η Διοίκηση οφείλει να μεριμνήσει ώστε μέσω των διαδικασιών που προβλέπει ο Κανονισμός Εργασίας, να καθυφθούν πρώτα οι ανάγκες σε προσωπικό που θα προκύψουν στα καταστήματα ή τις άλλες Διευθύνσεις από τις μετακινήσεις αυτές.

Στις περιπτώσεις που οι ανάγκες των εξειδικευμένων Διευθύνσεων δεν καλυφθούν από συναδέλφους που εργάζονται στην Τράπεζα, θα πρέπει να προκηρυχθούν ειδικοί διαγωνισμοί, όπως με επιτυχία έγινε και στο παρελθόν (κατόχων Master στις Διευθύνσεις Πληροφορικής, Οργάνωσης, Χορηγητικών Διευθύνσεων κλπ.).

Δυστυχώς η Διοίκηση Αράπογλου προσέλαβε παράνομα από την αγορά συμβούλους και ειδικούς συνεργάτες τους οποίους, κατά παράβαση του Κανονισμού Εργασίας, τοποθέτησε σε οργανικές θέσεις στην ιεραρχία της Τράπεζας (Διευθυντές, Υποδιευθυντές, Τομεάρχες κλπ.). Η δικαστική προσπάθεια να αποκατασταθεί η νομιμότητα βρίσκεται σε εξέλιξη και πιστεύουμε ότι η πολιτική αλλαγή που επήλθε στη χώρα μας από τις εκλογές της 4ης Οκτωβρίου διαμορφώνει νέες ελπίδες ότι μέσω της διαβούλευσης θα επιλυθούν όλα αυτά τα προβλήματα.

Η πρακτική αυτή εύλογα προκάλεσε αισθήματα απογοήτευσης και αγανάκτησης στα στελέχη και στους απλούς εργαζόμενους της Τράπεζας γιατί είδαν να:

1. Μετατρέπονται σε εργαζόμενους β' κατηγορίας ως προς τις αμοιβές τους.
2. Η υπηρεσιακή και βαθμολογική τους εξέλιξη περιορίστηκε με αποτέλεσμα να μειώνονται δραματικά οι επαγγελματικές τους προοπτικές, η οικονομική τους αναβάθμιση και οι συνταξιοδοτικές τους προοπτικές.
3. Καταργήθηκε κάθε έννοια διαφάνειας και αξιοκρατίας.

Θέση της ΔΗΣΥΕ είναι πως η πολιτική αυτή πρέπει να αλλιάξει. Η κατά προτεραιότητα αξιοποίηση των στελεχών που προέρχονται από το μηχανισμό της Τράπεζας αποτελεί επιτακτική ανάγκη, γιατί μέσα από την πολυετή υπηρεσιακή τους παρουσία και τη συνεχή αξιολόγηση, έχουν αποδείξει ότι μπορούν να ανταποκριθούν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο στις δύσκολες απαιτήσεις της Τράπεζας και στις ανάγκες του συνεχώς αυξανόμενου ανταγωνισμού.

VI. ΩΡΑΡΙΟ - ΥΠΕΡΩΡΙΕΣ - ΑΔΕΙΕΣ

Τα εργασιακά και συμβατικά δικαιώματα των εργαζομένων θεωρούνται αδιαπραγμάτευτα για τη ΔΗΣΥΕ.

Η προάσπισή τους από τις αυθαίρετες επιλογές των Διοικήσεων και από τις πολιτικές της μείωσης του προσωπικού, βρίσκεται στην πρώτη γραμμή του ενδιαφέροντος της παράταξής μας διότι με την τήρησή τους επιτυγχάνεται ο ομαλός συνδυασμός

της υπηρεσιακής, προσωπικής και οικογενειακής ζωής των εργαζομένων.

Οι επιθετικές πολιτικές της παραβίασης των εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζομένων θα πρέπει να αντιμετωπίζονται άμεσα.

Τα ωράρια συναλλαγής και εργασίας θα πρέπει να τηρούνται, οι υπερωρίες θα πρέπει να καταγράφονται και να πληρώνονται και όλες οι άδειες να προγραμματίζονται και να λαμβάνονται μέσα στο χρόνο που αναφέρονται.

4. ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

Η πάγια θέση της ΔΗΣΥΕ είναι η διασφάλιση των ασφαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, μέσω του θεσμού της Κοινωνικής Ασφάλισης.

Η θέση μας αυτή μορφοποιείται με την πρότασή μας για τη σύσταση ενός βιώσιμου Ενιαίου Ταμείου Επικουρικής Ασφάλισης των τραπεζοϋπαλλήλων (ΕΤΑΤ). Θέση που διεκδικήθηκε με συνέπεια τα τελευταία χρόνια από την παράταξή μας, κόντρα σε μια κυβέρνηση που είχε επιλέξει να στηρίξει τους τραπεζίτες προκειμένου να τους απαλλάξει από τις συμβατικές και νόμιμες υποχρεώσεις τους απέναντι στα Ταμεία μας για να ενισχύσει την κερδοφορία τους.

1.- Ταμείο Κύριας Σύνταξης

Η ένταξη του Ταμείου Κύριας Σύνταξης στο ΙΚΑ με το ν. 3371/05 έγινε με δυσμενείς όρους για τους εργαζόμενους της ΕΤΕ σε σχέση με τους εργαζόμενους της τ. ΙΛΤΕ και της ΑΤΕ. Η εισφορά των εργαζομένων της ΕΤΕ που πρωτοασφαλίστηκαν μέχρι την 31/12/1992 θα μειωθεί από 11% σε 6,67% σε τρεις ισόποσες δόσεις αρχής γενομένης από 1.1.2013 μέχρι 1.1.2020 ενώ για τους εργαζόμενους των δυο άλλων Ταμείων η μείωση έγινε άμεσα με την ένταξή τους στο ΙΚΑ. Στόχος μας είναι η αποκατάσταση αυτής της αδικίας.

2.- Λογαριασμός Επικούρησης

Η μεγάλη επιτυχία του ΣΥΕΤΕ είναι ότι μέχρι σήμερα η Διοίκηση της ΕΤΕ καταβάλλει το μηνιαίο έλλειμμα που έχει το Ταμείο μας και οι συνάδελφοι συνταξιούχοι λαμβάνουν ολόκληρη την Επικουρική σύνταξή τους.

Παράλληλα η παράταξή μας πήρε πρωτοβουλίες και το Ταμείο μας διεκδικεί δικαστικά την επανασφάλιση των νέων συναδέλφων στο Λογαριασμό Επικούρησης που η Διοίκηση, με βάση τον αντισφαλιστικό νόμο 3371/05 τους ασφάλισε στο ΙΚΑ-ΕΤΕΑΜ. Με την ενέργεια αυτή μειώθηκε η Επικουρική Σύνταξη των νέων συναδέλφων που προσλήφθηκαν από την 1.1.05 και μετά κατά (16) ποσοστιαίες μονάδες και στέρησε από το Ταμείο μας νέα μέλη και νέες εισφορές δημιουργώντας του σημαντικά ταμειακά προβλήματα. Επίσης διεκδικούμε τον χαρακτηρισμό του Ταμείου μας ως Λογαριασμό εγγυημένων παροχών μέσω της δικαστικής οδού.

Η οριστική λύση για όλους μας είναι η ίδρυση του ΕΤΑΤ που διεκδικεί η παράταξή μας μέσω της Ομοσπονδίας μας σύμφωνα με την απόφαση του Συνεδρίου της ΟΤΟΕ.

3. Ταμείο Αυτασφάλειας

Η παράταξή μας πήρε την πρωτοβουλία και το Ταμείο μας με βάση το νόμο 3329 (νόμος Ρέππα), μετατράπηκε σε Ν.Π.Ι.Δ..

Η πρωτοβουλία μας αυτή δικαιώθηκε γιατί η κυβέρνηση της Ν.Δ. με το νόμο 3371/05 δήμυσε τα αποθεματικά των Ταμείων Αυτασφάλειας Δημοσίου Δικαίου και με τα αποθεματικά των πλεονασματικών Ταμείων καλύπτει τις υποχρεώσεις των ελλειμματικών Ταμείων αντί να αναλάβει τις υποχρεώσεις της απέναντι στα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου, όπως επιτάσσει το σύνταγμα δηλ. να καλύπτει τα ελλείμματα.

Το Ταμείο παρά τα μικρά προβλήματα που αντιμετωπίζει, είναι σε θέση να ανταποκριθεί στις υποχρεώσεις του απέναντι στους εργαζόμενους της ΕΤΕ και να καταβάλλει κανονικά το εφάπαξ που προβλέπει το καταστατικό του Ταμείου σ' όσους ασφαλισμένους συνταξιοδοτούνται.

Παράλληλα, μετά την απόφαση του ανωτάτου Δικαστηρίου ότι το πλάφόν που επέβαλε στο εφάπαξ μας η κυβέρνηση Μητσοτάκη το 1993 είναι αντισυνταγματικό, το Ταμείο μας έχει πάρει απόφαση να διεκδικήσει δικαστικά την επαναφορά της εργοδοτικής εισφοράς στο Ταμείο Αυτασφάλειας.

5. ΕΞΩΤΕΡΙΚΕΥΣΗ ΕΡΓΑΣΙΩΝ (OUTSOURCING)

Η εξωτερίκευση εργασιών και η ανάθεση έργων σε τρίτους δημιουργεί σοβαρά προβλήματα στο χώρο μας.

Με την εφαρμογή της εξωτερίκευσης των εργασιών χρησιμοποιείται προσωπικό με μικρότερες αμοιβές, υποβαθμισμένες και επισφαλείς εργασιακές σχέσεις με αποτέλεσμα:

1. Να δημιουργούνται σοβαρά προβλήματα συρρίκνωσης του τραπεζικού επαγγέλματος.
2. Να βλάπτεται η συνοχή και η αξιοπιστία της Τράπεζας με δυσμενείς επιπτώσεις και εκπτώσεις στην αποδοτικότητά της.
3. Να δημιουργούνται εργαζόμενοι «πολλών ταχυτήτων», με απώτερο σκοπό τη γενικότερη υποβάθμιση των μισθολογικών και των θεσμικών μας κατακτήσεων
4. Να προκαλούνται σοβαρά προβλήματα βιωσιμότητας στα ασφαλιστικά μας ταμεία.
5. Να ναρκοθετείται η επαγγελματική και οικονομική προοπτική των εργαζομένων στις τράπεζες και
6. Να χάνεται η απαραίτητη γνώση από το τακτικό προσωπικό με προφανή δυσμενή αποτελέσματα στην πορεία, στην συνέχεια και στην ανεξαρτησία της ίδιας της Τράπεζας.

Λόγω των παραπάνω η ΔΗ.ΣΥ.Ε. διεκδικεί τη συμμετοχή του Συνδικαλιστικού Κινήματος στη λήψη τέτοιου είδους αποφάσεων από τη Διοίκηση, ιδίως αν ληφθεί υπόψη ότι ο τομέας αυτός αποτελεί πεδίο ιδεολογικών αντιπαράθεσεων, καθώς και κομματικών και προσωπικών συμφερόντων.

Συγκεκριμένα η ΔΗ.ΣΥ.Ε. πρέπει να επιδιώξει:

1. Να συμμετέχει ο ΣΥ.Ε.Τ.Ε. στην επιτροπή που θα εισηγείται στη Διοίκηση σχετικές προτάσεις.
2. Να εφαρμόζονται οι ακόλουθες αρχές:

- i. Οι αναθέσεις αυτές δεν θα καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες.
- ii. Δεν θα καλύπτουν χρηματοπιστωτικές εργασίες.
- iii. Θα καθορίζονται με σαφήνεια οι πρόσκαιρες ανάγκες, ο τρόπος και το ύψος των αμοιβών όσων θα προσληφθούν για αυτό το σκοπό.
- iv. Θα καλύπτουν πρόσκαιρες ανάγκες, που θα περιγράφονται συγκεκριμένα, οι οποίες δεν θα είναι δυνατόν να καλύπτονται από το υπάρχον προσωπικό.
- v. Ένα ποσοστό του κόστους της Τράπεζας για τέτοιου είδους εργασίες να πηγαίνει στα Ασφαλιστικά Ταμεία Σύνταξης ή Επικύρωσης του προσωπικού της Ε.Τ.Ε.

6. ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΕΘΕΛΟΥΣΙΑΣ ΕΞΟΔΟΥ

Οι εθελούσιες έξοδοι έχουν ευρέως εφαρμοστεί τα τελευταία χρόνια στον κλάδο μας, λόγω επιχειρησιακών αναδιαρθρώσεων και συγχωνεύσεων, εξαιτίας της εισαγωγής νέων τεχνολογιών, προσπαθειών ανανέωσης του προσωπικού, αλλά και με στόχο τη μείωση του λειτουργικού κόστους, με την αντικατάσταση «ακριβότερων» (και πιο έμπειρων) εργαζομένων από νεότερους και χαμηλότερα αμειβόμενους.

Αποτέλεσμα της εφαρμογής προγραμμάτων εθελούσιας εξόδου είναι να αποχωρούν αρκετοί εργαζόμενοι και παράλληλα να δημιουργούνται ευνοϊκές προοπτικές εξέλιξης για νεότερους συναδέλφους μας.

Δυστυχώς τα τελευταία χρόνια, οι εθελούσιες έξοδοι χρησιμοποιήθηκαν στην ΕΤΕ ως μηχανισμός εξατομικευμένης και αδιαφανούς συναλλαγής μεταξύ της Διοίκησης και των συναδέλφων που αποχωρούσαν και πραγματοποιήθηκαν με αδιαφάνεια, με «εν κρυπτώ» διαδικασίες σε ατομικό επίπεδο.

Αναγνωρίζοντας την αναγκαιότητα, υπό προϋποθέσεις, της σταδιακής και ομαλής ανανέωσης του δυναμικού της Τράπεζας, η ΔΗ.ΣΥ.Ε. δεν είναι απόλυτα αρνητική σε τέτοιου είδους προγράμμα-

τα, αρκεί να διασφαλίζονται οι παρακάτω προϋποθέσεις:

1. Τα προγράμματα εθελούσιας εξόδου να συμφωνούνται μεταξύ της Διοίκησης και του ΣΥ.Ε.Τ.Ε. και να πραγματοποιούνται με συγκεκριμένους αντικειμενικούς όρους, οι οποίοι να γνωστοποιούνται και να ισχύουν για όλους τους συναδέλφους που επιλέγουν να αποχωρήσουν οικειοθελώς.
2. Στα συστήματα να υπάγονται καταρχάς όσοι έχουν θεμελιώσει δικαίωμα άμεσης, μετά την αποχώρηση, λήψης σύνταξης.
3. Η Τράπεζα να καταβάλει στα Ασφαλιστικά Ταμεία τουλάχιστον το κόστος που συνεπάγεται κάθε εθελούσια έξοδος γι' αυτά.
4. Να συμφωνείται η πρόσληψη ενός αριθμού νέων υπαλλήλων που θα καλύπτει τις ανάγκες της Τράπεζας, ώστε να αποφευχθούν καταστάσεις εντατικοποίησης της εργασίας των εργαζομένων.

Σε κάθε άλλη περίπτωση, είμαστε σταθερά αντίθετοι στις εθελούσιες εξόδους, ιδίως όταν αυτές γίνονται «κάτω από το τραπέζι» και άτυπα, μειώνοντας την απασχόληση, εντατικοποιώντας την εργασία και φορτώνοντας με νέα βάρη τα ασφαλιστικά ταμεία. Είμαστε επίσης πλήρως αντίθετοι στην κατάχρησή τους, ως μεθόδου απαλλαγής από «ανεπιθύμητα» ή υψηλότερου κόστους «πλεονάσματα προσωπικού», πολλώ μάλλον όταν αυτή γίνεται με πρόσχημα την χρηματοοικονομική κρίση.

7. ΙΣΟΤΗΤΑ

Η ισότητα αποτελεί θεμελιώδες δικαίωμα. Ιδιαίτερα η ισότητα στις εργασιακές σχέσεις, ως εξειδίκευση της γενικότερης αρχής, αναφέρεται στη με ίσους όρους πρόσβαση στα διάφορα επαγγέλματα, στην ίση μεταχείριση των εργαζομένων, στην παροχή ίσων ευκαιριών εξέλιξης, επιμόρφωσης, απόκτησης νέων προσόντων και ανάπτυξης δεξιοτήτων.

Το νομοθετικό πλαίσιο που υφίσταται τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο είναι υπερεπαρκές. Οι διακρίσεις όμως συνεχίζουν να υπάρχουν. Εύλογο διερωτάται κανείς από πού πηγάζουν αυτές οι διακρίσεις αφού νομοθετικά είναι τόσο καλά θωρακισμένη η αρχή της ισότητας;

Η απάντηση βρίσκεται στην άνιση κατανομή των ρόλων ανάμεσα στα δύο φύλα, που προϋπάρχει της ένταξης στην εργασιακή σφαίρα και από αυτήν πηγάζει μια ουσιαστική διαφορετικότητα της γυναικείας εργασίας.

Έρευνες της Γραμματείας Ισότητας της ΟΤΟΕ καταδεικνύουν ότι η διαφορετικότητα αυτή α) ακυρώνει στην πράξη κάθε μηχανιστική - τυπική εφαρμογή πολιτικών ίσων ευκαιριών β) αξιοποιείται ως μέσο νομιμοποίησης αδιαφανών διακρίσεων στους όρους αμοιβής, εργασίας, εξέλιξης, που μπορούν να λειτουργήσουν και για άλλες ομάδες εργαζομένων «β' κατηγορίας».

Έτσι, ενώ οι γυναίκες αποτελούν το 48% των απασχολούμενων στον κλάδο, ένα πολύ μικρό ποσοστό τους κατορθώνει να ανελιχθεί υπηρεσιακά στους υψηλότερους βαθμούς. Πολλές φορές τα μέτρα διευκόλυνσης της μητρότητας και της οικογενειακής ζωής λειτουργούν ανασταλτικά στην υπηρεσιακή εξέλιξη της εργαζόμενης, αναδεικνύοντας και πάλι ως κύρια πηγή της ανισότητας τα άνισα βάρη και τις ευθύνες που έχει η γυναίκα στην οικογένεια. Στο πρότυπο του εργαζόμενου-λάστιχο που θέλουν να προωθήσουν, για τους εργοδότες, μόνο γυναίκες «χωρίς υποχρεώσεις» και άνδρες που «εξχνούν» πως έχουν οικογένεια είναι κατάλληλοι για ανέλιξη!

Οι διακρίσεις σε βάρος των γυναικών κατά το πλείστον είναι έμμεσες, αφού η μη πρόσβαση σε θέσεις στελεχών απεικονίζεται σε χαμηλότερες αμοιβές και αργότερα σε χαμηλότερες συντάξεις.

Από τις γυναίκες τραπεζοϋπαλλήλους, όμως, δεν λείπουν ούτε η τεχνογνωσία, ούτε το όραμα, ούτε τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα. Συνήθως η εξέλιξή τους προσκρούει σε κοινωνικά στερεότυπα που θέλουν τη γυναίκα να συνταξιοδοτείται μόλις θεμελιώσει το αντίστοιχο δικαίωμα, για να αφοσιωθεί εξολοκλήρου στην οικογένειά της. Προσκρούει, επίσης, στην προκατάληψη των εργοδοτών και ορισμένων στελεχών απέναντι στις συναδέλφισσες, που θεωρούνται «λιγότερο κατάλληλες» να αναλάβουν θέσεις νευραλγικές και υπεύθυνες.

Βέβαια την ισότητα δεν πρέπει να την αναγάγουμε μόνο στο επίπεδο των φύλων. Διακρίσεις και ανισότητες παρατηρούνται και σε βάρος των ανδρών εργαζομένων. Ωστόσο, στις γυναίκες το

φαινόμενο αυτό είναι πιο έντονο λόγω του διπλού τους ρόλου στην εργασία και την οικογένεια.

Άμεση ή έμμεση, τυπική ή άτυπη, δηλωμένη ή σιωπηρή, η ανισότητα εξακολουθεί να υπάρχει στους χώρους της Τράπεζας και του κλάδου γενικότερα. Και αποδεικνύεται έμπρακτα πως δεν αντιμετωπίζεται με γενικές διακηρύξεις, με καλές προθέσεις, ούτε με αποσπασματικές «διευκολύνσεις» για τις εργαζόμενες γυναίκες.

Για την αντιμετώπισή τους χρειάζονται,

- συστηματική παρακολούθηση, εντοπισμός και αντιμετώπιση όλων των παραγόντων και των πρακτικών δημιουργίας ανισοτήτων σε βάρος των γυναικών,
- ειδικά σχέδια ισότητας, κατανομές όλων των δεδομένων απασχόλησης και μισθοδοσίας κατά φύλο,
- δεσμεύσεις και πρωτοβουλίες της επιχείρησης, του συνδικάτου και της επιτροπής Ισότητας σε κάθε χώρο
- ενεργή και ουσιαστική δράση των γυναικών μέσα από το συνδικαλιστικό κίνημα,
- να ενταχθεί στις κεντρικές διεκδικήσεις, στις πρακτικές και στρατηγικές του σωματείου η αρχή των ίσων ευκαιριών, που αφορά στο σύνολο των εργαζόμενων, ανδρών και γυναικών της Τράπεζας και του Ομίλου,
- να γίνεται συστηματικά έλεγχος, σε επιχειρησιακό επίπεδο για την εφαρμογή διατάξεων συνδυασμού επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, που απορρέουν από τις Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. , τις Κλαδικές και Επιχειρησιακές.

Σκοπός μας είναι να οδηγηθούμε στην κατάκτηση των ίσων ευκαιριών στην πράξη για όλους τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες της Τράπεζας.

8. ΝΕΟΛΑΙΑ

Ήδη η ΔΗΣΥΕ άνοιξε την αγκαλιά της στους νέους συναδέλφους, μεγάλος αριθμός των οποίων συμμετείχε με το ψηφοδέλτιό της στις τελευταίες εκλογές του ΣΥΕΤΕ και έγινε μια θαρραλέα προσπάθεια ανανέωσης με σημαντικά αποτελέσματα.

Η προσπάθεια αυτή χρειάζεται να συνεχιστεί και να είναι διαρκής.

Σταθερή αρχή λοιπόν της παράταξής μας είναι ότι οι νέοι άνθρωποι οφείλουν να αγωνιστούν, κόντρα στο πνεύμα του ατομισμού και του ωχ-αδελφισμού που νεοφιλελεύθεροι κύκλοι προωθούν. Συσπειρωμένοι γύρω από την ΔΗΣΥΕ και τον ΣΥΕΤΕ, που αποτελεί τη μοναδική εγγύηση για την προάσπιση του δικαιώματος για μια ασφαλή και μόνιμη απασχόληση.

Ο μόνος δρόμος είναι η συμμετοχή και ο αγώνας. Οι αξίες της αλληλεγγύης, της αξιοπρέπειας, της μαζικότητας και της συλλογικότητας που χαρακτήρισαν τον αγώνα γενεών εργαζομένων, παραμένουν αναλλοίωτες και αποτελούν οδηγό και για τη σημερινή γενιά.

9. ΤΥΠΕΤ

Το ΤΥΠΕΤ αποτελεί μια διαχρονική και ιστορική κατάκτηση των εργαζομένων της Εθνικής Τράπεζας και προσφέρει αίσθημα σιγουριάς και ασφάλειας σε κάθε εργαζόμενο και στην οικογένειά του.

Ένα ισχυρό ΤΥΠΕΤ αποτελεί συγκριτικό πλεονέκτημα για την ίδια την Εθνική Τράπεζα γιατί προσφέρει αφενός το ύψιστο αγαθό της υγείας σε υψηλό επίπεδο και αφετέρου αποτελεί ένα τεράστιο κοινωνικό μισθό για τους εργαζόμενους και τα στελέχη της με αποτέλεσμα να συμβάλει στην προσέλκυση και την παραμονή σ' αυτήν ικανών εργαζομένων και στελεχών.

Διαχρονικά κεντρικός στόχος της ΔΗΣΥΕ είναι η διαρκής βιωσιμότητα και η συνέχεια του Ταμείου μας.

Η Διοίκηση θα πρέπει να συμβάλει ουσιαστικά και συστηματικά στην ενίσχυση του ΤΥΠΕΤ, το οποίο πλήττεται από την πολιτική που ασκείται σχετικά με το προσωπικό (κίνητρα αποχώρησης σε πολλούς εργαζόμενους, μειωμένες προσλήψεις σε σχέση με τις ανάγκες της τράπεζας, προσλήψεις συμβούλων - συνεργατών και ενοικιαζόμενου προσωπικού, χορήγηση πρόσθετων αμοιβών κλπ.).

Ζητάμε:

1. Να υλοποιηθεί το επενδυτικό πρόγραμμα που ενέκρινε το Δ.Σ. του ΤΥΠΕΤ.

2. Να γίνουν προσλήψεις τακτικού προσωπικού με Δημόσιο διαγωνισμό, όπως προβλέπει ο ισχύων Κανονισμός Εργασίας.
3. Να ασφαλιστούν στο Τ.Υ.Π.Ε.Τ. όλοι όσοι απασχολούνται στην ΕΤΕ.
4. Να δίνεται στο Τ.Υ.Π.Ε.Τ το 10% του συνολικού ποσού που αποφασίζει η Γ.Σ. των μετόχων να χορηγηθεί στους εργαζόμενους.
5. Να ασφαλιστούν όλοι οι εργαζόμενοι των θυγατρικών εταιρειών της ΕΤΕ και των θυγατρικών που έχουν απορροφηθεί από την τράπεζα (Εθνοκάρτα, Αποθηκών).

Η Διοίκηση οφείλει να δείξει στους εργαζόμενους την ίδια ευαισθησία που έδειξε με τις χορηγίες της προς άλλα ιδρύματα.

Η ΔΗ.ΣΥ.Ε. αγωνίζεται για την υλοποίηση της απόφασης του Συνεδρίου της ΟΤΟΕ για την ίδρυση Ενιαίου Ταμείου Υγείας Τραπεζοϋπαλλήλων που θα καλύπτει για μια ακόμη ασφαλιστική γενιά

τους εργαζόμενους και τους συνταξιούχους σε όλες τις τράπεζες και φυσικά της Εθνικής Τράπεζας.

10. ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ

Η παράταξή μας μέσα από την συμμετοχή του εκπροσώπου του ΣΥΕΤΕ στην Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας φρόντισε όλο αυτό το χρονικό διάστημα να εξασφαλίσει συνθήκες Υγιεινής και Ασφάλειας στους εργαζομένους της ΕΤΕ.

Επειδή τα προβλήματα αυτά όλο και εντείνονται (λήστείες, ανακαινίσεις, κάπνισμα, ακτινοβολίες κλπ) χρειάζεται η συνεχής ενημέρωση και παρέμβαση για την αντιμετώπισή τους όπου και όποτε χρειάζεται με την αξιοποίηση της διευρυμένης συμμετοχής μας στην Επιτροπή για την Υγιεινή και Ασφάλεια στην ΕΤΕ.

Η ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΤΗΣ ΔΗ.ΣΥ.Ε.

ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΚΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ



ΔΗ.ΣΥ.Ε.

θέλει ξέρει μπορεί!

