

## ΜΕ ΕΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΑΠΟΦΑΣΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ ΥΠΕΡΑΣΠΙΖΟΥΜΕ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΜΑΣ

✓ **ΟΧΙ ΣΤΙΣ ΠΕΡΙΟΡΙΣΤΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΣΤΗΝ  
ΚΕΡΔΟΣΚΟΠΙΑ ΤΩΝ ΑΓΟΡΩΝ**

✓ **ΝΑΙ ΣΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ  
ΣΥΝΟΧΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ**

Εδώ και ένα χρόνο ζούμε στον αστερισμό της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης. Μιας κρίσης που ξεκίνησε ως χρηματοπιστωτική και διαχέεται πλέον στην πραγματική οικονομία.

Μιας κρίσης που οφείλεται αποκλειστικά και μόνο στις νεοφιλελεύθερες πολιτικές που ακολουθήθηκαν συστηματικά τα τελευταία 20 χρόνια σε παγκόσμιο επίπεδο.

Στο όνομα του ελεύθερου ανταγωνισμού και της παγκοσμιοποίησης των αγορών οδηγηθήκαμε στην πλήρη ασυδοσία των αγορών και των κεφαλαίων, στην κατάργηση των αναγκών ρυθμίσεων και κανόνων, στην συρρίκνωση του κοινωνικού κράτους, των αποδοχών και των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Το συνδικαλιστικό κίνημα, οι κοινωνικές κατακτήσεις, τα εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων μπήκαν στο στόχαστρο των νεοσυντηρητικών και νεοφιλελεύθερων πολιτικών.

Η σημερινή, οικονομική, κοινωνική και θεσμική κρίση σε παγκόσμιο, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο παίρνει πλέον τα χαρακτηριστικά συστημικής κρίσης του οικονομικού, παραγωγικού και κοινωνικού μοντέλου.

Η κρίση πλέον κτυπά στο πυρήνα του το παγκόσμιο νεοφιλελεύθερο μοντέλο ανάπτυξης και συμπυκνώνει γεωπολιτικές, εθνικές και οικονομικές συγκρούσεις με διακύβευμα την ανακατανομή του παγκόσμιου πλούτου και της παγκόσμιας κυριαρχίας.

Η πρωτοφανής επίθεση που δέχεται η χώρα μας τους τελευταίους μήνες από τις αγορές του κεφαλαίου με άλλοθι τα σοβαρά οικονομικά προβλήματα που έχει η Ελλάδα, εντάσσεται στα πλαίσια του προαναφερθέντος γεωπολιτικού και γεωοικονομικού παιχνιδιού και έχει ως στόχο να υποθηκευτεί η αναπτυξιακή πορεία της χώρας, το κοινωνικό κράτος και τα δικαιώματα των εργαζομένων.

Η κρίση στη χώρα μας είναι υπαρκτή και εξελίσσεται.

Σήμερα το κρίσιμο δίλημμα είναι ποιος θα πληρώσει το κόστος για την

έξοδο από την κρίση.

Ενα είναι βέβαιο ότι για την κρίση, δεν ευθύνονται οι εργαζόμενοι, οι συνταξιούχοι, οι άνεργοι.

Το κόστος της κρίσης οφείλουν να το αναλάβουν αυτοί οι οποίοι δημιούργησαν την κρίση και ευθύνονται γι' αυτήν.

Αυτή την ώρα οφείλουμε όλοι μαζί να δώσουμε τη μάχη σε όλα τα μέτωπα για το παρόν και το μέλλον της εργασίας.

Οφείλουμε όλοι μαζί να στείλουμε με αποφασιστικότητα τα δικά μας μηνύματα. Να δείξουμε ότι έχουμε σχέδιο και πρόταση για την έξοδο από την πολύπλευρη κρίση της ελληνικής κοινωνίας και οικονομίας.

Το δικό μας μήνυμα είναι καθαρό:

- Οι αγορές, οι χρηματιστές και οι τραπεζίτες δημιούργησαν την κρίση και αυτοί είναι που σήμερα την συνεχίζουν και την οξύνουν.
- Η Κομισιόν, το συντηρητικό και γραφειοκρατικό διευθυντήριο των Βρυξελλών όχι μόνο δεν βοηθούν στην έξοδο από την κρίση αλλά την οξύνουν και απαιτούν την κατεδάφιση κάθε δικαιώματος.
- Η γραφειοκρατία των Βρυξελλών θέλει να μας επιβάλλει με την απειλή της χρεοκοπίας της χώρας, πολιτικές που οδηγούν στην ύφεση και άρα στην συρρίκνωση του κοινωνικού κράτους. Αυτές τις πολιτικές οι εργαζόμενοι και το σ.κ. πρέπει να τις αντιπαλέψουν.

Σήμερα για να βγει ή χώρα μας από την πολύπλευρη οικονομική, κοινωνική και θεσμική κρίση απαιτείται ένα άλλο παραγωγικό και κοινωνικό μοντέλο ανάπτυξης.

Οι εργαζόμενοι, το συνδικαλιστικό κίνημα, η ελληνική κοινωνία απαιτούν:

1. Η Ευρωπαϊκή Ένωση οφείλει να αλλάξει τις νεοφιλελεύθερες πολιτικές συμβάλλοντας στην κοινωνική συνοχή και στην ευημερία των λαών της και όχι στην ασυδοσία των αγορών.
2. Οι εργαζόμενοι πρέπει να αντισταθούν στις νεοφιλελεύθερες πολιτικές των Βρυξελλών που μειώνουν το βιοτικό μας επίπεδο και συρρικνώνουν το κοινωνικό κράτος.
3. Το Φορολογικό νομοσχέδιο, οι δημόσιες επενδύσεις, η αξιοποίηση του ΕΣΠΑ οφείλουν άμεσα να ενεργοποιηθούν και να ενισχύσουν την δίκαιη κατανομή των βαρών, την ανάπτυξη και την πραγματική οικονομία.
4. Το μέτωπο κατά της διαφθοράς, της φοροδιαφυγής, της κακοδιαχείρισης, της ανομίας, του πλουτισμού των λίγων σε βάρος των πολλών πρέπει να ανοίξει τώρα και να έχει σύντομα απτά και συγκεκριμένα αποτελέσματα προς όφελος της πλειοψηφίας του ελληνικού λαού και των εργαζομένων.



## ΜΕ ΕΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΑΠΟΦΑΣΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ ΥΠΕΡΑΣΠΙΖΟΥΜΕ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΜΑΣ

συνέχεια από σελ. 1

### Συνάδελφοι

Είναι αλήθεια ότι ζούμε μια πρωτοφανή και ιστορικά κρίσιμη στιγμή. Οφείλουμε ως οργανωμένο συνδικαλιστικό κίνημα και ως εργαζόμενοι να επιτελέσουμε με ευθύνη το καθήκον μας.

Οφείλουμε με ενότητα και με αποφασιστικότητα να αντισταθούμε στις πολιτικές που οδηγούν στην ύφεση, στην στασιμότητα και στην ανακώλυση της κρίσης.

Οφείλουμε απέναντι στο νεοφιλελεύθερο μέτωπο των αγορών και της γραφειοκρατίας των Βρυξελλών να αντιτάξουμε το δικό μας όραμα και σχέδιο για την ανάπτυξη, την κοινωνική συνοχή, την προστασία των δικαιωμάτων μας.

Είναι ώρα να προβάλλουμε το σχέδιο μας για ένα άλλο παραγωγικό και κοινωνικό μοντέλο που θα σέβεται την αξιοπρέπεια του εργαζόμενου, τα εργασιακά του δικαιώματα, το δικαίωμά του να δουλεύει, να ανταμείβεται, να προοδεύει, να ζει σε μια χώρα με ελευθερία, με δημοκρατία, με κοινωνικά δικαιώματα, με κοινωνική δικαιοσύνη.

Η ΔΗΣΥΕ με ευθύνη, με σχέδιο και με αποφασιστικότητα, θα υπερασπίσει τα εργασιακά και ασφαλιστικά μας δικαιώματα, την υπηρεσιακή και επαγγελματική προοπτική όλων των εργαζομένων στην Εθνική Τράπεζα.

## ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΝΑ ΓΙΝΟΝΤΑΙ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟΝ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΜΕ ΤΙΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΤΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ

Οι προσλήψεις μόνιμου προσωπικού, ο τρόπος πρόσληψης και η σύμβαση εργασίας με την οποία εργάζεται ο κάθε εργαζόμενος στην Εθνική Τράπεζα αποτελεί ζήτημα πολιτικό, συνδικαλιστικό και επιχειρηματικό γιατί επηρεάζει και επιδρά στη ζωή των εργαζομένων και στην προοπτική και στη συνέχεια της ίδιας της επιχείρησης.

Η ιστορική συμφωνία ΣΥΕΤΕ-Διοίκησης Καρατζά, με την υπογραφή ως Επιχειρησιακή Σύμβαση του ισχύοντος Κανονισμού Εργασίας αποτελεί σταθμό στην ιστορία της Εθνικής Τράπεζας. Με τη συμφωνία αυτή καθιερώθηκαν οι αρχές της διαφάνειας και της πλήρους αντικειμενικότητας στον τρόπο πρόσληψης στην Εθνική Τράπεζα, καταργώντας τη φαυλότητα, τη συνδιαλλαγή, τις πελατειακές σχέσεις στον κρίσιμο τομέα των προσλήψεων.

Επίσης καθιερώθηκε η πλήρης απασχόληση ως βασική μορφή απασχόλησης στην Τράπεζα. Το γεγονός αυτό συνδέει τον κάθε εργαζόμενο με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της επιχείρησης και τον καθιστά κύτταρο δημιουργίας, αφοσίωσης και υπεράσπισης των συμφερόντων της επιχείρησης, με αντάλλαγμα τη σιγουριά, την ασφάλεια και την προοπτική εξέλιξης του μέσα στον Όμιλο της Εθνικής Τράπεζας.

Η επιλογή αυτή δικαιώθηκε ιστορικά, γιατί μέσω του Δημοσίου Διαγωνισμού, η Τράπεζα προσέλαβε και προσέλαβε εργαζόμενους υψηλής στάθμης, σύμφωνα μάλιστα με τις ανάγκες της ίδιας και όχι των προσωπικών επιλογών των Διοικήσεων ή άλλων εξωτερικών παραγόντων.

Η δικαίωση αυτής της επιλογής ήταν η κύρια αιτία που η προηγούμενη Διοίκηση εμπνεόμενη από τις νεοφιλελεύθερες αντιλήψεις της ανασφάλειας των εργαζομένων, της φαυλότητας και των πελατειακών σχέσεων, επιτέθηκε με τόσο μεγάλη σφοδρότητα κατά του ισχύοντος Κανονισμού Εργασίας. Ιδίως σε δύο κύρια άρθρα του Κανονισμού. Στον τρόπο πρόσληψης και στον τρόπο καταγγελίας της Σύμβασης Εργασίας. Αυτά που προστατεύουν την αξιοκρατία στην πρόσληψη, τη σιγουριά και την ασφάλεια κάθε εργαζόμενου.

Επειδή η Διοίκηση Αράπογλου βρήκε απέναντι της τη σθεναρή αντίδραση του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. προσέλαβε, με διάφορους παράνομους και παράτυπους τρόπους, στις Διευθύνσεις της Διοίκησης εργαζόμενους με διάφορες ελαστικές μορφές εργασίας, αφού πρώτα φρόντισε να τις αποδυναμώσει μέσω ακριβών προγραμμάτων εθελουσίας εξόδου.

Σε διάφορες Διευθύνσεις, η Διοίκηση απασχολεί χίλιους περίπου εργαζόμενους, με τη μορφή της ανάθεσης έργου, παρότι η Επιθεώρηση Εργασίας, στην οποία προσέφυγε ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., την καταδίκασε. Η Διοίκηση της Τράπεζας δεν μπόρεσε να απαντήσει επαρκώς στο απλό ερώτημα της Διευθύντριας της Επιθεώρησης Εργασίας, «πότε ολοκληρώνονται τα συγκεκριμένα έργα που αναθέσατε στις εταιρείες ενοικίασης προσωπικού;».

Ο διαγωνισμός πρόσληψης 230 νέων εργαζομένων στην περιφέρεια είναι ένα σημαντικό βήμα αλλά κατανοούμε ότι δεν είναι αρκετό προκειμένου να λυθούν τα συσσωρευμένα προβλήματα που δημιούργησε η Διοίκηση Αράπογλου.

Η σημερινή Διοίκηση, στα πλαίσια της δέσμευσης της ότι θα επαναπροσδιορίσει τις σχέσεις της με τους εργαζόμενους του Ομίλου, θα πρέπει μέσα από ένα ουσιαστικό και θεσμοθετημένο διάλογο με τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. να συμφωνήσει ότι:

- Οι διαρκείς και πάγιες ανάγκες της Τράπεζας θα καλύπτονται από τακτικό προσωπικό που θα είναι ενταγμένο στον Κανονισμό Εργασίας.
- Οποιαδήποτε πρόσληψη προσωρινής απασχόλησης, ανάθεσης έργων ή χρήσης προσωπικού τρίτων για έκτακτες ή προσωρινές ανάγκες θα γίνεται μετά από συμφωνία με τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.

- Θα συσταθεί η Επιτροπή διάγνωσης των αναγκών που προβλέπει ο Κανονισμός Εργασίας, ώστε να καταγράψει τις πραγματικές ανάγκες σε προσωπικό στα καταστήματα της Αθήνας και της Θεσσαλονίκης καθώς και στις Διευθύνσεις της Τράπεζας, ώστε να προγραμματιστεί νέος Δημόσιος Διαγωνισμός στις περιοχές αυτές και στις εν λόγω Διευθύνσεις. Φυσικά θα πρέπει να υπάρξει η δυνατότητα κάλυψης των αναγκών των εξειδικευμένων Διευθύνσεων από τους συναδέλφους που εργάζονται ήδη στην Τράπεζα και έχουν τα ελάχιστα προσόντα που απαιτούνται για τις Διευθύνσεις αυτές, προκειμένου να εφαρμοστεί στην Ε.Τ.Ε. το δόγμα «ο κάθε εργαζόμενος στην κατάλληλη θέση σύμφωνα με τα προσόντα του και τις σπουδές του.».



Ιδιοκτήτης: **ΔΗ.ΣΥ.Ε.**

Γραμματέας ΔΗ.ΣΥ.Ε.:  
**Γιώργος Γιαννακόπουλος**

Συνεργάστηκαν:  
**Γιώργος Μότσιος**  
**Γιάννης Μυκωνιάτης**  
**Νίκος Κήπος**  
**Γιώργος Αρβανίτης**  
**Κώστας Ζαρόκωστας**  
**Λάμπρος Κουτρούλος**  
**Γιώργος Δαμίγος**  
**Άκης Μούτσης**  
**Γιάννης Πούπκος**  
**Θανάσης Ντεκουμές**

Σοφοκλέους 15, Αθήνα, Τηλ.: 210 3210661-2  
<http://www.dhsye.gr>, email: [dhsye@dhsye.gr](mailto:dhsye@dhsye.gr)

## ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΤΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ Η ΝΕΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΝΑ ΤΗΡΗΣΕΙ ΤΙΣ ΔΕΣΜΕΥΣΕΙΣ ΤΗΣ

Η Τράπεζα είναι γεμάτη από στελέχη που η Διοίκηση Αράπογλου είχε προσλάβει προκειμένου να δημιουργήσει μία προκλητικά αμειβόμενη κάστα σε βάρος των στελεχών και των εργαζόμενων της Τράπεζας.

Το κόστος αυτών των στελεχών, με τις αποδοχές, τα προνόμια και τα bonus, είναι τεράστιο και καλούνται να το καλύψουν με την εργασία τους οι εργαζόμενοι της Τράπεζας.



Ο τέως Πρόεδρος, ο Αντιπρόεδρος και οι περισσότεροι Γενικοί Διευθυντές δημιούργησαν μία κλειστή ομάδα συνεργατών, με προσωπική επιλογή τους, οι οποίοι διαχειρίζονται, εν κρυπτώ, τις υποθέσεις της Τράπεζας.

Οι πελατειακές σχέσεις, οι επαγγελματικές συνεργασίες που είχαν πριν προσληφθούν στην ΕΤΕ, οι πολιτικές παρεμβάσεις και οι οικογενειακές σχέσεις ήταν τα κριτήρια επιλογής και δημιουργίας της κάστας αυτής, η οποία ομαδοποιήθηκε, ένωσε τις δυνάμεις της, βάζοντας στο στόχαστρο τα στελέχη και τους εργαζόμενους της Τράπεζας προκειμένου να επιβάλλει την παρουσία της.

Πολλοί από αυτούς εξυπηρετούν και συμφέροντα των εταιρειών στις οποίες εργάζοντο πριν προσληφθούν στη Τράπεζα.

Η Τράπεζα προμηθεύτηκε συστήματα ή προϊόντα αυτών των εταιρειών, στις οποίες φυσικά θα προσληφθούν στο μέλλον, όταν αποχωρήσουν από την Τράπεζα.

Διευθύνσεις που χειρίζονται ευαίσθητα στοιχεία της Τράπεζας είναι στελεχωμένες με τους εν λόγω συνεργάτες με αποτέλεσμα να μην μπορεί ο εσωτερικός έλεγχος της Τράπεζας να αποδώσει ευθύνες σε περίπτωση παρατυπιών ή παραλείψεων.

Σε Διευθύνσεις οι οποίες διαχειρίζονται τους μεγάλους πελάτες της Τράπεζας, οι μισοί εργαζόμενοι είναι συνεργάτες και φυσικά η πελατεία της Τράπεζας είναι στον έλεγχο αυτών, μ' όλους τους κινδύνους που αυτό ελλοχεύει.

Στην πλειοψηφία των Διευθύνσεων που δημιουργήθηκαν στην Τράπεζα μετά το 2004, έχουν τοποθετηθεί στελέχη εκτός του κορμού της Τράπεζας. Έτσι ενώ τη δουλειά τη βγάζουν τα στελέχη που προέρχονται από το μηχανισμό της Τράπεζας, την εξουσία την έχουν τα στελέχη που προσέλαβε η Διοίκηση Αράπογλου, απολαμβάνοντας και τις πλουσιοπάροχες αμοιβές.

Η νέα Διοίκηση θα πρέπει άμεσα να αντιμετωπίσει το πρόβλημα που έχει δημιουργήσει η πολιτική της Διοίκησης Αράπογλου, κατά παράβαση του κανονισμού εργασίας.

Θα πρέπει άμεσα να προχωρήσει στην ανακατάταξη του προσωπικού και να δώσει τέλος στο καθεστώς Αράπογλου δικαιώνοντας παράλληλα τα στελέχη της Τράπεζας, δίνοντάς τους την ευκαιρία να λάβουν αυτό που βάνουσα τους στέρησε η προηγούμενη Διοίκηση δηλ. την αξιοπρέπεια και την υπηρεσιακή αποκατάσταση.

## ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ

Βασική προτεραιότητα για την ΔΗΣΥΕ υπήρξε το θέμα της Υγιεινής και Ασφάλειας. Με πρωτοβουλία της παράταξής μας, σε συνεννόηση με τις υπόλοιπες παρατάξεις του ΣΥΕΤΕ, έγινε η εκλογή της νέας 7μελούς επιτροπής, που προβλέπει ο Νόμος 1568/85, προκειμένου να αντιμετωπίσουμε καλύτερα τα ζητήματα αυτά.

Η καθημερινή παρέμβαση και η παρουσία μελών της επιτροπής σε καταστήματα που ανακαινίζονταν οδήγησε πολλές φορές σε αναστολή των εργασιών όταν αυτές γίνονταν σε ώρες εργασίας. Παράλληλα έγινε προσπάθεια με προτάσεις μέσα στην επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας, σε συνεργασία με τον Ιατρό και τον Τεχνικό Ασφαλείας, να υπάρξει αλλαγή σχεδιασμού (άνοιγμα παραθύρων κ.λ.π) αλλά και βελτίωση των συνθηκών εργασίας (π.χ όρθιοι συναδέλφοι), καθώς και επιλογή εργονομικών επίπλων που να τηρούν τις σωστές προδιαγραφές.

Συνεχίστηκαν επίσης οι μετρήσεις για την ακτινοβολία από τις κεραιές κινητής τηλεφωνίας για όσους χώρους ειδοποιηθήκαμε από τις ΕΑΚ ή και μεμονωμένους συναδέλφους. Επιπρόσθετα προτείναμε λύσεις για το ζήτημα της αντιμετώπισης του Ιού της γρίπης των χοίρων H1N1.

Η ΔΗΣΥΕ επειδή θεωρεί πολύ σοβαρό το ζήτημα της Υγιεινής και Ασφάλειας, προχωρά σε καταγραφή των προβλημάτων που υπήρξαν στα καταστήματα που ανακαινίστηκαν με το σύστημα ALEN προκειμένου να κάνει προτάσεις στο Δ.Σ του ΣΥΕΤΕ και στη συνέχεια στη Διοίκηση για περαιτέρω βελτίωση και περιορισμό των προβλημάτων.

Ιδιαίτερο βάρος δώσαμε ως ΔΗΣΥΕ και στο θέμα της αντιμετώπισης των ληστειών, πετυχαίνοντας την τοποθέτηση σε πολλά καταστήματα νέας θύρας αυξημένης ασφάλειας, η οποία περιόρισε δραστηρικά το φαινόμενο των ληστειών σ' αυτά.

Η πρότασή μας για πρόσληψη μόνιμου προσωπικού στην Υπηρεσία ασφάλειας είναι περισσότερο από κάθε φορά επίκαιρη, προκειμένου να έχουμε ουσιαστική φύλαξη.

Τέλος στα πλαίσια της ΣΣΕ ΟΤΟΕ -Τραπεζών για την εφαρμογή των μέτρων ασφαλείας στα καταστήματα συμμετέχουμε ενεργά με τα μέλη μας σε μεγάλο αριθμό μικτών επιτροπών της ΟΤΟΕ και της ΕΛΑΣ για την πραγματοποίηση των σχετικών ελέγχων.

Η προσπάθεια για συνθήκες Υγιεινής και Ασφάλειας στον χώρο της Εργασίας θα συνεχισθεί, καθώς συνεχώς αλλάζουν τα εργασιακά δεδομένα και έχουμε να αντιμετωπίσουμε και θέματα που προέρχονται από την εντατικοποίηση της εργασίας, την δημιουργία στρεσογόνων καταστάσεων, τα οποία έχουν ως αποτέλεσμα την αύξηση νοσημάτων που σχετίζονται με καρδιολογικά, ψυχολογικά και καρκινογόνα νοσήματα.



## ΟΙ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΟΙ ΝΟΜΟΙ ΕΙΝΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΟΙ ΣΕ ΟΛΗ ΤΗΝ ΕΠΙΚΡΑΤΕΙΑ

Το ωράριο είναι το ίδιο σ'όλη την Ελλάδα γιατί η Ελλάδα είναι ενιαία χώρα και οι συμβάσεις ισχύουν το ίδιο από τα Δίκαια Έβρου μέχρι την Παλαιοχώρα Κρήτης.

Αυτό πρέπει να το μάθουν κάποια στελέχη στον κάμπο της Λάρισας και να μη δίνουν εντολές ότι η δουλειά τελειώνει όταν φύγει και ο τελευταίος πελάτης.

Οι υπερωρίες που γίνονται πρέπει να καταγράφονται και να πληρώνονται και όχι να απειλούνται οι συνάδελφοι που τις απαιτούν ότι θα τους στείλουν στον Περιφερειακό, όπως συνέβη κάπου στα Λιόσια και αποτράπηκε με παρέμβαση του Συλλόγου.



## ΟΙ ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΝΑ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΘΟΥΝ

Η νέα Διοίκηση θα πρέπει να αντιμετωπίσει το ζήτημα κάποιων συνταξιούχων που εξακολουθούν να εργάζονται στην Τράπεζα με ειδικές Συμβάσεις. Σαράντα χρόνια στην Τράπεζα δεν φτάνουν;

Γιατί μερικοί από αυτούς όχι μόνο εξακολουθούν να απομυζούν την Τράπεζα αλλά τακτοποιούν και τους συγγενείς τους στην ίδια την Τράπεζα ή στις θυγατρικές της με υψηλές αμοιβές ως συνεργάτες ή φροντίζουν να κάνουν προσωπικές δουλειές υπονομεύοντας τη λειτουργικότητα, την αποδοτικότητα και την ανάπτυξη των Διευθύνσεων που απασχολούνται.

Η Διοίκηση θα πρέπει να δώσει άμεσα τέλος σ' αυτή την κατάσταση.

## ΟΙ ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΙΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ

### ΝΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΟΥΝ ΚΑΙ ΠΑΛΙ ΤΗΝ ΚΑΡΔΙΑ ΤΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ Η ΕΘΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ ΝΑ ΕΦΑΡΜΟΣΕΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΥΤΟΔΥΝΑΜΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

Η Διεύθυνση Πληροφορικής και η Διεύθυνση Οργάνωσης αποτελούν την καρδιά της Τράπεζας διότι οι Διευθύνσεις αυτές σχεδιάζουν και υλοποιούν κάθε νέα οργανωτική και τεχνολογική καινοτομία που απαιτείται προκειμένου η Τράπεζα να ανταποκριθεί στα νέα δεδομένα.

Η ιδιαίτερη βαρύτητα που παίζουν οι Διευθύνσεις αυτές και ο τζίρος που πραγματοποιείται στα αντικείμενα αυτά έχει μπει στο στόχαστρο όλων των εταιριών που ασχολούνται με το συγκεκριμένο αντικείμενο. Οι εταιρείες αυτές προσπαθούν να εκμεταλλευτούν τη στρατηγική της προηγούμενης Διοίκησης να εξωτερικεύσει όλες τις εργασίες και να καταστήσει την Εθνική Τράπεζα έρμαιο αυτών των εταιριών.

Το πάρτυ πρέπει να σταματήσει άμεσα.

Η Διοίκηση θα πρέπει να ενισχύσει άμεσα τις νευραλγικές Διευθύνσεις με το κατάλληλο προσωπικό, να επαναξετάσει τη στρατηγική της ενισχύοντας τη λογική της in-house ανάπτυξης και να αναθεωρήσει όλες τις συμβάσεις που έχει υπογράψει ή είχε δρομολογήσει η προηγούμενη Διοίκηση στη λογική του outsourcing.

## ΝΑ ΔΟΘΟΥΝ ΛΥΣΕΙΣ ΣΤΗΝ Δ/ΝΣΗ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΣΤΗ Δ/ΝΣΗ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΝΑ ΕΝΙΣΧΥΘΕΙ ΜΕ ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΚΑΙ ΝΑ ΔΗΜΙΟΥΡΓΗΘΕΙ ΟΡΓΑΝΟΓΡΑΜΜΑ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΗΣ

Η Δ/ση Τεχνικών Υπηρεσιών για χρόνια βρίσκεται στο στόχαστρο πολλών οι οποίοι αφενός ήθελαν να αφαιρέσουν από την Τράπεζα ένα σημαντικό εργαλείο και αφετέρου να αυξήσουν τον τζίρο των συνεργαζόμενων με την Τράπεζα εταιριών.

Η ζωή δικαίωσε την παράταξή μας, η οποία παραδοσιακά στηρίζει την αναγκαιότητα ύπαρξης και ενίσχυσης του ρόλου της Δ/σης Τεχνικών Υπηρεσιών, καθώς σήμερα οι εξελίξεις στα στεγαστικά δάνεια στις εκτιμήσεις και στις επιβλέψεις αποδεικνύουν την ανάγκη της ύπαρξης μιας άρτιας και αποτελεσματικής Διεύθυνσης.

Η Δ/ση Τεχνικών Υπηρεσιών είναι η μόνη Δ/ση της Τράπεζας που δεν έχει εσωτερική ιεραρχία. Υπάρχει ο Δ/ντής και οι Υποδιευθυντές οι οποίοι είναι 2 ταχυτήτων, οι άμεσοι συνεργάτες του Διευθυντή και οι «άλλοι» ενώ οι υπόλοιποι είναι ενταγμένοι σε «ομάδες εργασίας» που δεν λειτουργούν και αντιβαίνουν βασικές αρχές της διοίκησης: ένας υφιστάμενος να υπάγεται σε 3 προϊστάμενους ταυτόχρονα.

Η κατανομή των εργασιών, ιδιαίτερα των σοβαρών, στους υπαλλήλους γίνεται χωρίς προγραμματισμό αντικειμενικότητα και ισοκατανομή. Αποτέλεσμα αυτού είναι κάποιοι υπάλληλοι να έχουν τεράστιο όγκο εργασίας και οι υπόλοιποι να υποαπασχολούνται. Επίσης παρα-

τηρούνται οξύμωρα σχήματα σε διαδικασίες της Τράπεζας που ενώ απαιτείται υψηλή και έμπειρη εκπροσώπηση, η Δ/ση Τ.Υ. εκπροσωπείται από απλούς υπαλλήλους και αντίστροφα.

Υπάρχει μια συστηματική προσπάθεια υποβάθμισης της εργασίας των υπαλλήλων της Διεύθυνσης και ανάθεση των εργασιών σε εξωτερικούς συνεργάτες έστω κι αν αυτό αντιβαίνει την κοινή λογική. Χαρακτηριστικό παράδειγμα: Το πρόγραμμα για την αναμόρφωση των καταστημάτων της Τράπεζας κατά το πρότυπο ALFN το 2009 υλοποιήθηκε από 30 συναδέλφους της Δ.Τ.Υ. παρότι ήταν τεράστιο (περί τα 100 καταστήματα). Σήμερα και παρότι ο μέχρι σήμερα προγραμματισμός περιλαμβάνει περί τα 25 καταστήματα, η επίβλεψη των έργων έχει ανατεθεί σε εξωτερικούς συνεργάτες αντι πόσού 50.000 € ανά κατάσταση και με παράλληλη απασχόληση υπαλλήλων της Δ.Τ.Υ.

Τέλος, σημαντικό ρόλο στη Δ/ση εξακολουθούν να έχουν οι 2 πρώην αναπληρωτές διευθυντές οι οποίοι συνταξιοδοτήθηκαν από το 2007 λόγω ορίου ηλικίας και παρότι η διοίκηση δεν έκανε δεκτό το αίτημα του Δ/ντή για παράταση της θητείας τους αυτοί εξακολουθούν να έχουν λόγο σε σημαντικά ζητήματα της Δ/σης είτε σαν σύμβουλοι είτε σαν εξωτερικοί συνεργάτες ή και τα δύο μαζί.