

Ειδική έκδοση ΤΡΑΠΕΖΙΤΙΚΗ

ΜΗΝΙΑΙΑ ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ ΤΟΥ ΣΥΛΛΟΓΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ

ΤΕΥΧΟΣ 532

ΙΟΥΛΙΟΣ 1991



Με Δημόσιο, Δημοκρατικά οργανωμένο
ΔΙΑΛΟΓΟ

Οι εργαζόμενοι στην ΕΘΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ
ΔΙΑΜΟΡΦΩΝΟΥΝ ΤΙΣ ΘΕΣΕΙΣ ΤΟΥΣ
ΤΙΣ ΔΥΝΑΜΩΝΟΥΝ & ΑΠΟΦΑΣΙΖΟΥΝ

Για

- Σύγχρονες, αξιοκρατικές ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ
- Σύστημα Αμοιβών
- Εκπαίδευση - Επιμόρφωση
- Αξιοποίηση κλάδων προσωπικού

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

- Προσλήψεις
- Εκπαίδευση
- Αξιολόγηση
- Προαγωγές
- Βαθμολόγιο
- Τοποθέτηση
στελεχών
- Μεταθέσεις
Μετακινήσεις
- Κατηγορίες
Προσωπικού

2. ΑΜΟΙΒΕΣ

- Βασικές
Αμοιβές
- Επιδοματική
πολιτική
- Άλλες προτάσεις
- Προμήθειες
Ασφάλιστρα

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ

Γνωρίζετε όλοι ότι στις άμεσες στοχεύσεις της Διοίκησης βρίσκεται η ριζική ανατροπή των εργασιακών μας σχέσεων.

Ο ΣΥΕΤΕ δεν απαντά με κραυγές και καταγγελιολογίες, ΑΠΑΝΤΑ ΜΕ ΘΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΑΡΧΕΣ ΓΙΑ ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ, ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΚΕΣ, ΑΞΙΟΚΡΑΤΙΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.

Με βασικό κορμό τις προτάσεις που περιλαμβάνονται σ' αυτό το φυλλάδιο ΑΝΟΙΓΟΥΜΕ ΠΑΝΕΛΛΑΔΙΚΟ ΔΙΑΛΟΓΟ προκειμένου να καταλήξουμε στο οριστικό πλαίσιο διεκδίκησης.

Καλούμε κάθε συνάδελφο να συμμετάσχει ενεργά μέσα από τις Συνελεύσεις στα καταστήματα και τις συγκεντρώσεις που θα διοργανώσουν τα Νομαρχιακά καταστήματα.

Οι στήλες της ΤΡΑΠΕΖΙΤΙΚΗΣ θα είναι ανοικτές για όλους. Με πρωτοβουλία, υπευθυνότητα και καινοτόμες προτάσεις να διαμορφώσουμε την ΑΠΑΝΤΗΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΙΣ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΤΗΣ ΝΕΑΣ ΕΠΟΧΗΣ.

ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Τι ισχύει σήμερα

Το να περιγράψουμε το τι ισχύει σήμερα στον τομέα των εργασιακών σχέσεων είναι εξαιρετικά περίπλοκο και δύσκολο. Το πιο βασικό είναι ότι δεν υπάρχει στρατηγικός σχεδιασμός και πολιτική διαχείρισης του ανθρώπινου παράγοντα.

Η Διεύθυνση προσωπικού λειτουργεί πυροσβεστικά προσπαθώντας εκ των υστέρων να αντιμετωπίσει τα προβλήματα εμβολωματικά και όντας πίσω από τις εξελίξεις. Απουσιάζει πολιτική και προγραμματισμός για τις προσλήψεις, για την εκπαίδευση, για την εξέλιξη των εργαζομένων.

Υπάρχει απουσία υλικών και ηθικών κινήτρων.

Δεν υπάρχει κανένα σύστημα που να κατοχυρώνει τη διαφάνεια και την αξιοκρατία στην εξέλιξη των υπαλλήλων.

Κυριολεκτικά μπορούμε να πούμε ότι όλο το πλέγμα (αξιολόγηση - τοποθέτηση - προαγωγή) των εργασιακών σχέσεων αποτελεί διακριτική ευχέρεια της Διοίκησης. Έτσι οι εργαζόμενοι γίνονται παρατηρητές του τι γίνεται και όχι συμμετοχοί του πως γίνεται.

Αποτέλεσμα αυτής της κατάστασης είναι:

1. Κλίμα αναξιοπιστίας στις σχέσεις Διοίκησης - Προσωπικού
2. Όλες οι δραστηριότητες και διαδικασίες που έχουν σχέση με τον προγραμματισμό - αξιολόγηση του προσωπικού δεν στηρίζονται σε σύγχρονες μεθόδους Διοίκησης, αλλά εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από εξωτερικούς παράγοντες (κυβερνητικές - παραταξιακές παρεμβάσεις).
3. Αρνητική αντιμετώπιση του προσωπικού με την απαρχαιωμένη αντίληψη της απόλυτης εξουσίας.
4. Διατήρηση στεγανών σε καίριες επιτελικές Διευθύνσεις.
5. Υποβάθμιση της οποιας συμμετοχής των εργαζομένων έχει κατακτηθεί μέχρι σήμερα.

6. Ελλιπής ενημέρωση των εργαζομένων πάνω στα σοβαρά προβλήματα της Τράπεζας αλλά και σε στοιχεία που θα βοηθούσαν στην καλύτερη εποπτεία των διαδικασιών.

Γενικώς η Τράπεζα βρίσκεται σε ανεπίτρεπτα οπισθοδρομική θέση σε σχέση με το στάδιο ανάπτυξης του τραπεζικού επαγγέλματος, τόσο στα μέσα οργάνωσης όσο και στις μεθόδους Διοίκησης Προσωπικού. Την ίδια ώρα που μιλάμε για εκσυγχρονισμό αλλά και για τους νέους στόχους που πρέπει να εξυπηρετήσει η Ε.Τ.Ε. δεν είναι δυνατόν να αποδεχόμαστε τη συνέχιση αυτής της κατάστασης.

Τι προτείνουμε

Ο ΣΥΕΤΕ θα πρέπει να προχωρήσει επιθετικά και να διεκδικήσει εργασιακές σχέσεις, που από την μια πλευρά θα αξιοποιούν τις παραγωγικές δυνατότητες των εργαζομένων και από την άλλη θα αποκρούουν τις όποιες αρνητικές συνέπειες προκύπτουν από τις διαδικασίες απελευθέρωσης του τραπεζικού συστήματος που ακολουθούνται από κυβέρνηση - διοικήσεις. Για μας, η βιωσιμότητα, ο εκσυγχρονισμός και η ανάπτυξη της επιχείρησης δεν περνά μέσα από την ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων και την ενίσχυση του Δ/κού δικαιώματος των εργοδοτών. Αυτό όμως δεν σημαίνει στήριξη ανορθολογικών και αναχρονιστικών καταστάσεων, που στην πάροδο του χρόνου δημιουργήθηκαν και σήμερα λειτουργούν ανασταλτικά.

1. Βασική προϋπόθεση για τις όποιες αλλαγές υπάρξουν στις εργασιακές σχέσεις είναι θεσμοθέτηση κανόνων (κανονισμών) που θα κατοχυρώνουν τη διαφάνεια και την αξιοκρατία και τη συμμετοχή του σ.κ.
2. Στόχος των όποιων αλλαγών προκύπτουν πρέπει να είναι η λειτουργική κίνηση

του προσωπικού για ολοκληρωμένη επαγγελματική κατάρτιση και αξιοποίηση.

3. Η κάλυψη των υπηρεσιακών αναγκών να συνδέεται με την αξιοποίηση των δημιουργικών ικανοτήτων των εργαζομένων, κατά τρόπο που να συμβαδίζει με τους στόχους της Τράπεζας σε μια αναπτυξιακή κατεύθυνση.

4. Βασικός μας στόχος είναι η θεμελίωση εκσυγχρονισμένου και αξιοκρατικού τραπεζικού συστήματος που κεντρικός του σκοπός θα είναι η δραστηριοποίηση του προσωπικού, καθώς και η δυνατότητα εσωτερικής αναπαραγωγής των διοικητικών στελεχών της Τράπεζας σ' όλους τους βαθμούς.

1 ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ

Η απουσία προγραμματισμού για το ανθρώπινο δυναμικό και η διενέργεια προσλήψεων όχι στη βάση της κάλυψης των αναγκών της επιχείρησης αλλά της εξυπηρέτησης άλλων σκοπιμοτήτων (πελατειακές σχέσεις) για χρόνια τώρα έχει οδηγήσει σε μια κατάσταση που δημιουργεί προβλήματα για την αποτελεσματική λειτουργία της τράπεζας.

Τα προβλήματα αυτά εντείνονται βέβαια με την έλλειψη συγκεκριμένης πολιτικής από πλευράς εκπαίδευσης όπως επίσης και της μη σωστής κατανομής του προσωπικού, τόσο μεταξύ Διοίκησης όσο και μέσα στα ίδια τα καταστήματα.

Απαιτούνται άμεσα:

1. Ορθολογική κατανομή προσωπικού με έμφαση στο δίκτυο αλλά και καλλίτερη οργάνωση της δουλειάς σε επίπεδο καταστημάτων.

2. Αξιολόγηση των αναγκών της τράπεζας στη βάση της στρατηγικής εκσυγχρονισμού και ανάπτυξης της.

3. Διενέργεια των απαραίτητων από εδώ και πέρα προσλήψεων μέσα από διαδικασίες που προβλέπει η ΣΣΕ 91: με τη σύσταση της επιτροπής ΣΥΕΤΕ - Διοίκησης για την ιεράρχηση των αναγκών, τη διενέργεια προσλήψεων με δημόσιο διαγωνισμό και τη σωστή τοποθέτηση και ένταξη των προσλαμβανομένων.

4. Αξιολόγηση των αναγκών σε βοηθητικό προσωπικό και το υπόλοιπο. Μέσα από διαδικασίες εκπαίδευσης και μετάταξης να ενταχθεί και να δουλέψει στο δίκτυο που σήμερα στενάζει.

2 ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Η εκπαίδευση, επανεκπαίδευση και αναβάθμιση των εργαζομένων είναι ΑΝΑΓΚΑΙΑ τόσο για το μέλλον των ίδιων όσο και της ΕΤΕ γιατί:

- Εξασφαλίζει μελλοντικά την ίδια την απασχόληση
- Βελτιώνει τις συνθήκες εργασίας
- Συνδέεται αντικειμενικά με την υπηρεσιακή και μισθολογική εξέλιξη
- Βοηθά την επιχείρηση στους απαραίτητους εκσυγχρονισμούς και την ανταγωνιστική της θέση.

Τι ισχύει σήμερα

1. Έλλειψη συνεπούς και ενιαίας αντιμετώπισης της δραστηριότητας

2. Έλλειψη ανανέωσης προγραμμάτων (τα προγράμματα έχουν διαμορφωθεί πριν το 1984), συρρίκνωση εκπαιδευτικού έργου, ανεπαρκής υλικοτεχνική στήριξη, περιορισμένες εκπαιδευτικές ανάγκες, έλλειψη διαφάνειας, στρεβλωτικό οργανωτικό σχήμα κ.λ.π.

3. Το εκπαιδευτικό υλικό (πρόγραμμα κλπ) δεν ανταποκρίνεται στις σημερινές ανάγκες του προσωπικού και της τράπεζας.

4. Η ενημέρωση του προσωπικού σχετικά με τις εκπαιδευτικές δραστηριότητες είναι ανεπαρκής.

Τι προτείνουμε

1. Η επαγγελματική εκπαίδευση πρέπει να συνδέεται με τη γενικότερη πολιτική της Τράπεζας και ειδικότερα εκείνη που αφορά την αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού.

2. Η επαγγελματική εκπαίδευση πρέπει να στοχεύει στην ανάπτυξη του μορφωτικού επιπέδου και στην αρτιότερη επαγγελματική κατάρτιση και επάρκεια.

3. Η εκπαίδευση πρέπει να δημιουργεί εστίες διαλόγου, ανταλλαγής υπηρεσιακών εμπειριών, να αποτελεί δίαυλο αμφίδρομης

επικοινωνίας μεταξύ διοίκησης και προσωπικού, για ένα καινοτόμο κλίμα εργασιακών σχέσεων.

4. Η εκπαιδευτική λειτουργία πρέπει να λαμβάνει υπόψη της τη συνεχώς εξελισσόμενη τεχνολογική ανάπτυξη.

5. Σε κάθε περίπτωση πρέπει να αποτελεί τη σύνθεση μεταξύ των αναγκών των εργαζομένων και εκείνων της επιχείρησης.

ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ

1. Η καθολικότητα της συμμετοχής για όλους χωρίς εξαίρεση

2. Ισες ευκαιρίες συμμετοχής

3. Διαφανείς αξιοκρατικές - αντικειμενικές διαδικασίες συμμετοχής

4. Καθιέρωση επιστημονικών συστημάτων εκπαίδευσης

5. Ποιοτική βελτίωση των προγραμμάτων

ΟΙ ΣΚΟΠΟΙ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Όσον αφορά τους ειδικότερους σκοπούς που πρέπει ν' αποτελέσουν αντικείμενο υλοποίησης για την Εκπαίδευση προτείνονται τα εξής:

— να καθιερωθούν οριστικά, με κριτήρια το γνωστικό αντικείμενο, πέντε τομείς που θα καλύπτουν:

- την τραπεζική τεχνική
- την εμπορική επιμόρφωση (marketing κ.α.)
- τη διοικητική (management)
- τη γενική επαγγελματική βελτίωση και
- την εκπαίδευση στις ξένες γλώσσες
- να διαμορφωθούν δύο επίπεδα προγραμμάτων, ένα για υπαλλήλους και ένα για τα στελέχη.

— να διαμορφωθούν προγράμματα ελεύθερης συμμετοχής - με αίτηση των ενδιαφερομένων - καθώς και υποχρεωτικά προγράμματα με συμμετοχή βάσει κριτηρίων θέσεως και ασκήσεως καθηκόντων

— να καθιερωθεί συστηματική μέθοδος διαγνώσεως των εκπαιδευτικών αναγκών με μεσοπρόθεσμο στόχο την κατά μονάδα και αντικείμενο εργασίας διάγνωση και μακροπρόθεσμο την κατ' άτομο. Να αρχίσει η διαδικασία αυτή σε μια μονάδα της Τράπεζας, σε πρώτη φάση, για το σύνολο του δυναμικού της.

— να καθιερωθούν μηχανισμοί αξιολογήσεως των προγραμμάτων από την Εκπαίδευση, σε συνεργασία με άλλες μονάδες (Επιθεώρηση, Δίκτυο, Επιλογή, κ.α.)

— να εκσυγχρονισθούν οι παιδαγωγικές μέθοδοι και οι εκπαιδευτικές εκδόσεις

— να διανέμεται το έντυπο πρόγραμμα στο σύνολο του Προσωπικού με σκοπό την καλλίτερη ενημέρωσή του.

— να εκδοθεί ένα εκπαιδευτικό περιοδικό (Training Magazin) και να προγραμματισθεί η εκπόνηση μελετών με θέματα τραπεζικού ενδιαφέροντος.

— να αναπτυχθούν οι σχέσεις συνεργασίας της Εκπαιδεύσεως με τις μονάδες της Τράπεζας που υλοποιούν εκπαιδευτικά προγράμματα, με σκοπό, την ενότητα της εκπαιδευτικής λειτουργίας, την παιδαγωγική και λειτουργική ομοιογένεια.

— να καθιερωθούν σχέσεις συνεργασίας στον εκπαιδευτικό τομέα με τις θυγατρικές εταιρίες και να ισχυροποιηθεί η παρουσία της Τράπεζας στις εκπαιδευτικές δραστηριότητες της Ενώσεως Ελληνικών Τραπεζών.

— να ενεργοποιηθούν οι σχέσεις της Εκπαιδεύσεως με άλλες Τράπεζες, εκπαιδευτικούς οργανισμούς και Α.Ε.Ι. του εσωτερικού και εξωτερικού, με σκοπό την ανταλλαγή απόψεων και την οργάνωση κοινών εκπαιδευτικών εκδηλώσεων.

— να συνεχισθεί και να διευρυνθεί η συνεργασία της Μονάδας Εκπαιδεύσεως με τη συλλογική εκπροσώπηση και τέλος.

— να περιληφθεί στον Οργανισμό της Υπηρεσίας άρθρο θεσμοθέτησης της εκπαιδευτικής λειτουργίας. Οι παραπάνω σκοποί πρέπει ν' αποτελέσουν αντικείμενο επεξεργασίας, εντασσόμενο σ' ένα εφικτό σχεδιασμό, όπου θα ληφθούν υπόψη οι λειτουργικές και εργασιακές δυνατότητες και κυρίως οι προτεραιότητες.

ΟΙ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΕΣ

Κατά τη γνώμη μας πρέπει να δοθεί προτεραιότητα στα ακόλουθα:

1. Στη διοικητική αναβάθμιση του φορέα εκπαίδευσης και την ενεργοποίηση του

Συμβουλίου Επιμορφώσεως και της Επιτροπής Εκπαιδευτικών Αποστολών Προσωπικού στο Εξωτερικό.

2. Στην επίλυση του στεγαστικού προβλήματος της εκπαίδευσής, τόσο σε μια οπτική αμέσου αντιμετώπισης, όσο και στη δημιουργία ενός σύγχρονου εκπαιδευτικού κέντρου με αξιοποίηση και της Κοινοτικής χρηματοδότησης.

3. Στην πληροφόρηση του συνόλου του Προσωπικού για τις εκπαιδευτικές δραστηριότητες και την πρακτική τους σύνδεση με την αρτιότερη υπηρεσιακή του κατάρτιση και βελτίωση.

4. Στη συνεργασία και της ιεραρχίας στις εκπαιδευτικές διαδικασίες, που αποτελεί βασική προϋπόθεση αποτελεσματικότητας της εκπαίδευσής, άμεσος προϊστάμενος, όταν πεισθεί για την εγκυρότητα της εκπαίδευσής, μπορεί να συμμετέχει στην επισήμανση των αυθεντικών αναγκών, στην αξιολόγηση των αποτελεσμάτων των προγραμμάτων, μέσω της διαπιστώσεως αλλαγών στην υπηρεσιακή κατάρτιση και συμπεριφορά των συμμετεχόντων σ' αυτά υφισταμένων του, αλλά και στην ίδια τη βελτίωσή του.

5. Στην πραγματοποίηση προγραμμάτων μικρής σχετικής χρονικής διάρκειας, αλλά με ουσιαστικό περιεχόμενο που θα συμπληρεί με επιμέρους θέματα ανάλογα με το αντικείμενο εργασίας, τη θέση ή το επίπεδο ευθύνης των συμμετεχόντων και των ευρύτερων τραπεζικών εργασιών και λειτουργιών.

6. Στην οργάνωση εκπαιδευτικών προγραμμάτων για τα στελέχη και τους υπαλλήλους του Δικτύου των Καταστημάτων.

7. Στην πραγματοποίηση προγραμμάτων Management (με την ευρεία έννοια) για το σύνολο των στελεχών (3.500 περίπου)

8. Στην πραγματοποίηση ειδικών ενημερώσεων και εξειδικευμένων προγραμμάτων Management και Στρατηγικής για τα ανώτατα στελέχη (250 περίπου)

ΕΠΙΛΟΓΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΩΝ

Να λαμβάνονται υπόψη τα εξής:

— Η αίτηση ενδιαφέροντος

— Η σειρά προτεραιότητας σε επίπεδο κατ/τος

— Η σειρά προτεραιότητας αυτών που ασχολούνται με το συγκεκριμένο αντικείμενο εργασίας.

Η προτεραιότητα λόγω προϋπηρεσίας στο συγκεκριμένο αντικείμενο δουλειάς.

Η προτεραιότητα θέσης ευθύνης.

Σε περίπτωση μη αποδοχής της αίτησης συμμετοχής πρέπει να είναι αιτιολογημένη.

Για το καλώς έχει της πιο πάνω διαδικασίας προτείνουμε:

Την εισήγηση συμμετοχής του καταστήματος να την υπογράψει ή να λαμβάνει γνώση ο γραμματέας της επιτροπής κατ/τος ή χώρου.

Σε επίπεδο περιφέρειας στην επιλογή συμμετέχει ο συνδικαλιστικός εκπρόσωπος της περιφέρειας (του σωματείου).

Τέλος προτείνουμε την αναβάθμιση της Υποδιεύθυνσης σε επίπεδο Διεύθυνσης.

3 ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Τι ισχύει σήμερα

Το σύστημα αξιολόγησης που ισχύει σήμερα στηρίζεται κυρίως στη βαθμολόγηση ατομικών προσόντων και συμπεριφοράς όπως π.χ. η κρίση, η αντίληψη, οι διοικητικές ικανότητες κ.λ.π.

Εξετάζονται δηλαδή κύρια τα στοιχεία της προσωπικότητας του αξιολογούμενου, τα οποία και υπερεκτιμούνται, ενώ υποτιμούνται η εργατικότητα, η ποσοτική - ποιοτική απόδοση κλπ.

Δίνεται δηλαδή έμφαση στο «τι είναι» ο υπάλληλος και όχι στο «τι κάνει». Συνέπεια τούτου είναι ότι το σύστημα αξιολόγησης είναι έντονα επηρεασμένο από το υποκειμενικό στοιχείο του κάθε κριτή, έτσι που τελικά υπάρχει άνιση μεταχείριση των συναδέλφων αλλά και να δημιουργείται σύγχυση στην επιλογή των στελεχών.

Τελικό αποτέλεσμα η αναξιοπιστία της λειτουργίας του υπάρχοντος συστήματος και η μη αξιοκρατική εξέλιξη των υπαλλήλων, αφού για την αποφυγή δυσμενών κρίσεων

σε προσωπικά στοιχεία χρησιμοποιείται κατά κανόνα υψηλή βαθμολογία.

Νέο σύστημα αξιολόγησης

Προτάσεις του ΣΥΕΤΕ για βελτίωση της διαδικασίας αξιολόγησης

1. ΑΥΤΟΒΑΘΜΟΛΟΓΗΣΗ

Με την εγκύκλιο Νο 8/102 / 2-8-1982 θεσπίζεται η αυτοβαθμολόγηση, θεσμός που αρχικά βοήθησε, επειδή συνδυάστηκε με ταυτόχρονη κατοχύρωση του δικαιώματος του κρινόμενου να συζητάει με τον α' κριτή και να λαμβάνει γνώση του δελτίου του. Όμως η αυτοβαθμολόγηση δεν παίζει κανένα ουσιαστικό ρόλο αφού η διαφωνία του κρινόμενου καθόλου δεν λαμβάνεται υπόψιν. Το σκεπτικό της εγκυκλίου ήταν ότι σε πρώτη φάση και μέχρι να εθιστούν τόσο οι κριτές όσο και οι κρινόμενοι στο νέο θεσμό δεν θα εξετάζονται από Αναθεωρητική Επιτροπή τα Δ.Π. με διαφωνίες κριτών - κρινόμενου. Θεωρούμε ότι σήμερα, 9 χρόνια μετά την καθιέρωση του θεσμού, είναι ώριμο και επιβεβλημένο το επόμενο βήμα, δηλαδή η εξέταση από αναθεωρητική επιτροπή όλων των περιπτώσεων διαφωνίας κριτών - κρινόμενων.

Η επιτροπή είναι δυνατόν να απαρτίζεται από μεσαία στελέχη της Διοίκησης. Μ' αυτό τον τρόπο θα είναι όσο το δυνατόν αντικειμενικότεροι και προσεκτικότεροι τόσο οι κρινόμενοι στη διατύπωση των διαφωνιών τους, όσο και οι κριτές, εφόσον θα γνωρίζουν ότι σε περίπτωση δικαίωσης της άποψης του κρινόμενου αμφισβητείται καταρχήν η δική τους Διοικητική ικανότητα.

2. ΚΡΙΣΗ ΑΠΟ ΝΕΟ Α' ΚΡΙΤΗ

Ο κανονισμός σύνταξης Δ.Π. προσωπικού με το σκεπτικό του αμερόληπτου κάθε νέου κριτή θεμελιώνει το δικαίωμα του να αυξομειώνει τη βαθμολογία σε όσα προσόντα χωρίς αιτιολόγηση. Μ' αυτόν τον τρόπο όμως δημιουργούνται τα εξής προβλήματα:

α) Αβεβαιότητα στον εργαζόμενο για την υπηρεσιακή του εξέλιξη και διστακτικότητα στις μετακινήσεις, που όμως είναι απαραίτητες για την εξασφάλιση πλήρους υπηρεσιακής κατάρτισης.

Λειτουργεί τελικά σαν αντικίνητρο, αφού ο

ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ

1. Συνολικός προγραμματισμός για το ανθρώπινο δυναμικό και επισήμανση των μελλοντικών προβλημάτων που θα δημιουργηθούν.
2. Περιγραφή εργασιών και προσδιορισμός των απαιτούμενων προσόντων.
3. ΠΑΡΟΧΗ από πλευράς της επιχείρησης ΙΣΩΝ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ όλου του προσωπικού στις διάφορες θέσεις τραπεζικών εργασιών.
4. Ουσιαστική συμμετοχή των εργαζομένων στις διαδικασίες αξιολόγησης.

ΣΤΟΧΟΙ ΤΟΥ

ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

Α. Η λειτουργία του νέου συστήματος αξιολόγησης πρέπει να διασφαλίζει:

1. την αντικειμενική αξιολόγηση της προσφερόμενης εργασίας σε ετήσια βάση.
2. τον προσδιορισμό των δυνατοτήτων εξέλιξης των εργαζομένων.

Στόχος, η διαφύλαξη των εργαζομένων από υποκειμενικές και αυθαίρετες κρίσεις αλλά και η γνώση από πλευράς της επιχείρησης της πραγματικής εικόνας που υπάρχει στους παραπάνω τομείς.

Στην κατεύθυνση αυτή είναι καθοριστικής σημασίας η επιλογή νέων αντικειμενικών κριτηρίων αξιολόγησης, με έμφαση στο «τι κάνει» ο υπάλληλος.

Από τα παραπάνω ευνόητο είναι ότι πρέπει να υπάρξει αλλαγή του περιεχομένου των φύλλων ποιότητας.

Β. Το σύστημα πρέπει να αποβλέπει τόσο στην επισήμανση, διεύρυνση και αξιοποίηση των δυνατοτήτων του κάθε εργαζόμενου, όσο και στη μόνιμη και συστηματική προσπάθεια για την ανάπτυξη των γνώσεων και της πρωτοβουλίας του κάθε ατόμου.

εργαζόμενος που παραμένει στην ίδια υπηρεσία ή κατάσταση έχει μεταχείριση καλύτερη κατά την σύνταξη των Δ.Π. από κάποιον που για όποιους λόγους, υπηρεσιακούς, προσωπικούς ή εξέλιξης μετακινείται όπως άλλωστε κατ' επανάληψη προτρέπει ο κανονισμός σύνταξης Δ.Π.

β) Παρατηρούνται φαινόμενα μείωσης της βαθμολογίας και μάλιστα σε προσόντα που η ίδια η φύση τους δεν το επιτρέπει, όπως υπηρεσιακή κατάρτιση, κρίση, ευφυΐα, χαρακτήρα, χωρίς καμιά συνέπεια, πράγμα που σαφώς αποδεικνύει το διάτρητο του συστήματος.

Αλλωστε η μή αποστολή των Δ.Π. από την παλιά μονάδα στη νέα, σε τίποτε δεν εμποδίζει το νέο κριτή να γνωρίζει τη βαθμολογία του κρινόμενου μετά την καθιέρωση των μηχανογραφημένων σημειωμάτων των Δ.Π.

Προτείνουμε οι νέοι α' κριτές να έχουν τις ίδιες υποχρεώσεις για αιτιολόγηση και τεκμηρίωση της αυξομείωσης της βαθμολογίας του κρινόμενου.

3. ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΤΗΣ ΑΝΑΘΕΩΡΗΤΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ

Η αναθεωρητική επιτροπή έχει το δικαίωμα να εξετάζει τα Δ.Π. που κατά την κρίση της πρέπει να τύχουν ιδιαίτερης προσοχής και σε κάθε περίπτωση από το βαθμό του Λογιστή Α και άνω ή τους αντίστοιχους βαθμούς των άλλων κλάδων που αφορά διαφορά δυνατοτήτων εξέλιξης ενός υπαλλήλου από την βαθμίδα (ωριμότητα (B) στην (A)).

Στις παραπάνω περιπτώσεις η Αναθεωρητική Επιτροπή έχει υπερεξουσίες καθώς αναθεωρεί Δ.Π. στα οποία ομόφωνα έχουν καταλήξει οι κριτές.

Μάλιστα παρατηρείται το φαινόμενο, τελευταία με ιδιαίτερη έξαρση, να καταλήγει στη συντριπτική πλειοψηφία των περιπτώσεων σε βάρος των συναδέλφων, αγνοώντας και υποβαθμίζοντας τα ίδια τα στελέχη της Τράπεζας που συντάσσουν τα Δ.Π.

Αυτή η πρακτική δημιουργεί εύλογα ερωτήματα καθώς η διαδικασία αναθεώρησης

είναι άμεσα συνδεδεμένη με τις προαγωγές ανωτέρων και ανωτάτων στελεχών. Και βέβαια θα πρέπει να ληφθεί υπόψη η εύλογη πικρία και απογοήτευση των κρινόμενων, όταν ανατιολόγητα και αυθαίρετα πολλές φορές, μειώνεται με αναδρομή 5 και 6 ετών η βαθμολογία στα επιμέρους προσόντα ή ο γενικός χαρακτηρισμός. Προτείνουμε να μην υπάρχει η δυνατότητα να αναθεωρηθεί κανένα Δ.Π. στο οποίο έχουν συμφωνήσει όλοι οι κριτές.

4. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗΣ

Επειδή η Αναθεωρητική Επιτροπή λειτουργεί κατά κάποιο τρόπο σαν πειθαρχικό, καθορίζοντας σε μεγάλο βαθμό την υπηρεσιακή εξέλιξη των συναδέλφων, θεωρούμε απαραίτητο να εξετάζονται οι υποθέσεις και σε δεύτερο βαθμό.

Στο σημείο αυτό πρέπει να προχωρήσουν άμεσα οι προτάσεις του ΣΥΕΤΕ σε σχέση με τη σύσταση της Δευτεροβάθμιας Αναθεωρητικής Επιτροπής.

Επίσης θα πρέπει να εξεταστεί η δυνατότητα σύστασης Αναθεωρητικών Επιτροπών σε επίπεδο Περιφερειακών Διοικήσεων, με συμμετοχή του ΣΥΕΤΕ, που θα εξετάζει τις υποθέσεις σε πρώτο βαθμό, και μόνο η εκδίκαση των δευτεροβάθμιων να διεξάγεται από την Αναθεωρητική Επιτροπή της Διεύθυνσης Προσωπικού. Επίσης να είναι υποχρεωτική και όχι δυνητική η έγγραφη επαφή της Αναθεωρητικής Επιτροπής τόσο με τους κριτές όσο και με τον υπό κρίση συνάδελφο. Τα Δελτία Ποιότητας πρέπει να αναθεωρούνται αμέσως μετά τη σύνταξη τους στον ίδιο χρόνο ή το πολύ στον επόμενο ημερολογιακό χρόνο, για να μην αιφνιδιάζονται οι συνάδελφοι όταν τους γνωστοποιείται μείωση της βαθμολογίας τους μετά από χρόνια.

Επίσης προτείνουμε η Αναθεωρητική Επιτροπή να μην επιβάλλει κατώτερο της μικρότερης βαθμολογίας κάποιου από τους άμεσους κριτές.

Τι ισχύει σήμερα

1. Τα κριτήρια καθορίζονται μονομερώς από τη Διοίκηση και ποικίλλουν από κρίση σε κρίση, με αποτέλεσμα να προσαρμόζονται στις περιπτώσεις των συναδέλφων που η Διοίκηση επιλέγει να προάγει κάθε φορά. Επί πλέον οι κρίσεις καθυστερούν υπερβολικά με συνέπεια την αλλαγή εν τω μεταξύ της υπηρεσιακής κατάστασης των κρινόμενων, ώστε να δημιουργούνται ανακόλουθα και αντιφατικά φαινόμενα.

2. Τα στοιχεία που χρησιμοποιούνται σαν κριτήριο για τις προαγωγές, είναι το κλιμάκιο ευθύνης και ο γενικός χαρακτηρισμός καθώς και οι δυνατότητες εξέλιξης από τα φύλλα ποιότητας. Με το δεδομένο της έλλειψης κανονισμού τοποθέτησης στελεχών, προκειμένου να διασφαλιστούν αδιάβλητες διαδικασίες στην κάλυψη κενών θέσεων ευθύνης, η Διοίκηση κάνοντας χρήση του Διευθυντικού δικαιώματος έχει την ευχέρεια τοποθετήσεων και κατ' επέκταση την εξασφάλιση της προαγωγής στελεχών της δικής τους επιλογής. Υπάρχουν πολλές περιπτώσεις στελεχών που παραμένουν καθηλωμένα για χρόνια στο ίδιο κλιμάκιο ευθύνης, ενώ έχουν σύμφωνα με τα Δ.Π. τους την ωριμότητα για ανάληψη ανώτερης θέσης, σε αντίθεση με άλλους που σε σύντομο σχετικά διάστημα εξελίσσονται στην ιεραρχία.

3. Είναι επίσης γνωστά τα προβλήματα που υπάρχουν στο σύστημα, αξιολόγησης προσωπικού.

Αποκλίσεις σημαντικές μεταξύ κέντρου - επαρχίας και Διοίκησης - Περιφερειακών καταστημάτων. Κυρίαρχος ρόλος του έντονα υποκειμενικού - και γιαυτό ανεξέλεγκτου - στοιχείου του εκάστοτε κριτή.

4. Αποκτά επικίνδυνες διαστάσεις η κατάχρηση του καθεστώτος της προσωρινής ανάθεσης ανώτερων καθηκόντων. Στελέχη της Τράπεζας ασκούν ανώτερα καθήκοντα για μεγάλο χρονικό διάστημα, έχουν όλες τις ευθύνες που απορρέουν από τη συγκεκριμένη ανάθεση, κρίνονται όμως με το

κλιμάκιο ευθύνης που είχαν πριν την προσωρινή τοποθέτησή τους.

5. Μεγάλη καθυστέρηση παρουσιάζει η σύγκληση των πειθαρχικών συμβουλίων της Τράπεζας, με αποτέλεσμα να αναβάλλεται η κρίση συναδέλφων και να έχουν καθυστέρηση και αυτοί που απαλλάσσονται εκ των υστέρων. Θα πρέπει τουλάχιστον σε απλές περιπτώσεις πειθαρχικών υποθέσεων να εκδικάζονται πριν από τις κρίσεις.

6. Δεν έχουν καθοριστεί αντιστοιχίες των θέσεων ευθύνης καταστημάτων εξωτερικού, με αποτέλεσμα οι εκεί συνάδελφοι να μην υπάγονται στα κριτήρια της Διοίκησης.

Με βάση τα παραπάνω πρέπει να επισημάνουμε πως με διατήρηση του σημερινού καθεστώτος, αδικείται ένας μεγάλος αριθμός συναδέλφων σε κάθε κρίση.

Αποκατάσταση των αδικιών και αδιάβλητος τρόπος διενέργειας των προαγωγών θα υπάρξει μόνο όταν κατακτήσουμε ΚΑΝΟΝΙΣΜΟ ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗΣ ΣΤΕΛΕΧΩΝ και ΝΕΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ.

5 ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΟ

Τι προτείνουμε

Σήμερα έχουμε σαν δεδομένο την αποδέσμευση μισθολογίου - βαθμολογίου, οπότε υπάρχει δυνατότητα αναδιάρθρωσης του βαθμολογίου με κριτήρια που θα κατοχυρώνουν την ομαλή εξέλιξη και την αξιοκρατική κατάληψη θέσεων ευθύνης. Κατά τη γνώμη μας πρέπει να μειωθεί το ειδικό βάρος που έχει το βαθμολόγιο σαν κριτήριο για κατάληψη θέσης ευθύνης, χωρίς να αλλάξει η ονοματολογία των βαθμών καθώς και ο χρόνος που απαιτείται για την κατ' αρχαιότητα κατάληψη του κάθε βαθμού.

ΒΑΣΙΚΗ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΗ για το ζήτημα αυτό είναι η λειτουργία συστήματος τοποθέτησης στελεχών, που μέσα από τη μερική αποδέσμευση βαθμού από θέση ευθύνης, θα δίνει τη δυνατότητα ορθής αξιοποίησης των δυνατοτήτων των εργαζομένων αλλά ταυτόχρονα θα αποτελεί ασφαλιστική δι-

κλείδα για ανέξελεγκτες και αυθαίρετες τοποθετήσεις.

Μέσα από μια τέτοια λειτουργία θα προ-
άγονται, στη βάση αντικειμενικών κριτη-
ρίων, οι άξιοι και οι ικανοί συνάδελφοι που
σήμερα πολλές φορές μένουν στάσιμοι και
χωρίς κανένα κίνητρο να συνεχίσουν να εί-
ναι αποδοτικοί και επιμελείς.

Απαραίτητες ενέργειες που πρέπει να γί-
νουν άμεσα προκειμένου να προχωρήσει
το νέο βαθμολόγιο αλλά και ο κανονισμός
τοποθέτησης στελεχών είναι:

- α. — σχεδιασμός εργασίας
- β. — περιγραφή εργασίας
- γ. — αξιολόγηση των θέσεων εργασίας
- δ. — προσδιορισμός των ιδιοτήτων του
ατόμου

6 ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ ΣΤΕΛΕΧΩΝ

Τι ισχύει σήμερα

A. — Απουσιάζει πλήρως κάθε έννοια της
αρχής του Προγραμματισμού στον καίριο
αυτό τομέα. Δεν υπάρχει συστηματική και
προγραμματισμένη κατοχύρωση, ούτε για
την επαγγελματική αναβάθμιση των εργα-
ζομένων, ούτε για τη συνεχή διαδικασία ε-
σωτερικής «αναπαραγωγής» Στελεχών,
στο απαραίτητο (ποιοτικά και ποσοτικά) ε-
πίπεδο.

B. — Δεν έχει διαμορφωθεί συγκεκριμένη
πολιτική στελεχών (αρχές, κριτήρια, διαδι-
κασίες κλπ).

Γ. — Το ισχύον σύστημα Επιλογής και ανα-
δείξεως χαρακτηρίζεται από: εμπειρισμό,
απουσία αντικειμενικών και συλλογικών
διαδικασιών, έλλειψη διαφάνειας.

Δ. — Η συμμετοχή του ΣΥΕΤΕ κάτω από
τις υπάρχουσες συνθήκες λειτουργίας στο
Συμβούλιο Τοποθέτησης Στελεχών είναι
ουσιαστικά διακοσμητική.

Ε. — Ο συνολικός τρόπος με τον οποίο αν-
τιμετωπίζεται το πρόβλημα αντανάκλα τις
αδυναμίες και παραλείψεις που χαρακτη-
ρίζουν τους τομείς:

- προσλήψεις προσωπικού
- διαδικασίες εναλλαγής θέσεων και εκ-

παιδευτική δραστηριότητα

— αξιολόγηση (Φ.Π. και αναθεώρηση) και
κρίση για προαγωγή

Για τους παραπάνω λόγους συμπεραίνεται
ότι η λειτουργία του Συμβουλίου Τοποθε-
τήσεως Στελεχών (Σ.Τ.Σ.) δεν μπορεί να
αντιμετωπιστεί σαν στεγανό, αγνοώντας
το υπόλοιπο καθεστώς των εργασιακών
σχέσεων της Εθνικής Τράπεζας.

ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΠΟΥ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΔΙΕΠΟΥΝ ΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ

- 1. — Διαφάνεια
- 2. — Δημοσιότητα - ίση μεταχείριση
- 3. — Εκδήλωση ενδιαφέροντος
- 4. — Συμμετοχή εργαζομένων

Επίσης:

- 1. — Οι τοποθετήσεις οφείλουν να έχουν
στόχο την αξιοποίηση του Προσωπικού κα-
λύπτοντας τις υπηρεσιακές ανάγκες της
Τράπεζας σε συνδυασμό με την επαγγελ-
ματική αναβάθμιση των στελεχών.
- 2. — Η λειτουργική κίνηση του Προσωπι-
κού είναι απαραίτητη για την ολοκληρωμέ-
νη επαγγελματική κατάρτιση, εμπειρία και
αξιοποίησή του.
- 3. — Λαμβάνονται υπόψη οι ιδιαίτερες
προσωπικές και οικογενειακές ανάγκες
των στελεχών, στο βαθμό που η Τράπεζα
μπορεί να συνδράμει ουσιαστικά στην «εξυ-
πηρέτησή τους (π.χ. συνυπηρεσία συζύ-
γων που υπηρετούν σε άλλους
οργανισμούς, στεγαστικές και σχολικές α-
νάγκες).
- 4. — Καθορίζεται μέγιστο χρόνος παραμο-
νής σε κάθε θέση, καθώς και συνολικά για
τις Διευθύνσεις της Διοικήσεως (3-4
χρόνια).
- 5. — Οι τοποθετήσεις γίνονται με βάση τα
προβλεπόμενα αντικειμενικά κριτήρια και
διαδικασίες.
- 6. — Εισάγονται συστηματικές ειδικές ρυθ-
μίσεις για τις θέσεις και λειτουργίες που χα-
ρακτηρίζονται από ειδικές συνθήκες,
γεωγραφικές, κλιματολογικές, περιβαλ-
λοντολογικές.
- 7. — Το σύστημα τοποθετήσεων λειτουρ-
γεί υποχρεωτικά μέσα στο γράμμα και
πνεύμα του Οργανισμού Υπηρεσίας και της
Εργατικής Νομοθεσίας.

ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ

Βασική προϋπόθεση για τη λειτουργία του συστήματος είναι η περιγραφή των θέσεων ευθύνης.

Επίσης θα πρέπει να γίνουν οι παρακάτω ρυθμίσεις.

1. — Μεσολάβηση της Δ/σης Οργάνωσης για τον καθορισμό των θέσεων Εργασίας σε κάθε Υπηρεσία του κατ/τος με παράλληλη σύνταξη περιγραφής θέσεων Εργασίας.

2. — Τον άμεσο σχεδιασμό οργανογράμματος για κάθε κατ/μα και δημοσίευση του οργανογράμματος αυτού και των περιγραφών των θέσεων εργασίας για την ενημέρωση των συναδέλφων.

ΣΥΝΘΕΣΗ

Συγκρότηση 2 συμβουλίων τοποθετήσεως στελεχών. Το μεγάλο: Καλύπτει κλιμάκια ευθύνης από το 6 και πάνω και Δ/ντές μονάδων από το κλιμάκιο 7 και πάνω. Το μικρό: για όλες τις υπόλοιπες.

Το μεγάλο Συμβούλιο θα λειτουργεί σε πανελλαδική βάση, ενώ το μικρό κατά Περιφερειακές Διοικήσεις.

Να υπάρξουν ειδικές ρυθμίσεις για τις μονάδες της Διοίκησης και τα μη υπαγμένα καταστήματα.

Τα Συμβούλια Τοποθετήσεων συγκροτούνται κατά 60% από υπηρεσιακούς παράγοντες και κατά 40% από εκπροσώπους του Συλλόγου.

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ - ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ

1. — Τα Συμβούλια Τοποθετήσεων λειτουργούν σε τακτά χρονικά διαστήματα (κάθε μήνα και έκτακτα εάν το ζητήσει ο Πρόεδρος και δύο από τα μέλη του). Τα μέλη των Συμβουλίων Τοποθέτησης Στελεχών είναι ισότιμα.

2. — Έχουν την ευθύνη για όλη τη διαδικασία επιλογής και τοποθέτησης στελεχών για όλα τα κλιμάκια ευθύνης.

3. — Στην αρχή κάθε εξαμήνου - οι μονάδες αναφέρουν στην προϊσταμένη Δ/ση τα κενά που έχουν δημιουργηθεί ή πρόκειται να δημιουργηθούν και πρέπει να καλυφθούν.

4. — Προκηρύσσονται οι κενές θέσεις με δημοσιοποίηση των κριτηρίων που απαιτούνται για την κατάληψη των θέσεων, προκειμένου οι εργαζόμενοι που έχουν τα ανάλογα προσόντα με αίτησή τους να εκφράσουν την επιθυμία τους για πλήρωσή τους.

5. — Γίνεται επεξεργασία των στοιχείων από τις αρμόδιες υπηρεσίες (επιλογή - αξιολόγηση) με δυνατότητα πλήρους ενημέρωσης από τα αρμόδια Συμβούλια Τοποθετήσεων.

6. — Ακολουθεί συνεδρίαση για λήψη τελικής απόφασης με βάση τα προκαθορισμένα κριτήρια και πάντα μέσα στα πλαίσια του οργανισμού.

7. — Για έκτακτες συνθήκες δημιουργίας κενών παρέχεται η ευχέρεια προσωρινής τοποθέτησης με ευθύνη της Διοίκησης για αυστηρά περιορισμένο χρονικό διάστημα (το πολύ 3 μήνες). Η προσωρινή κάλυψη δεν δεσμεύει το Συμβούλιο σχετικά με την οριστική κάλυψη της θέσης.

ΒΑΣΙΚΟΙ ΚΑΝΟΝΕΣ ΤΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ

1. — Η Εισήγηση για κάθε περίπτωση, θα γίνεται από τον ιεραρχικό προϊστάμενο της θέσεως που πρέπει να καλυφθεί.

2. — Ο ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ αποτελεί βασικό στοιχείο του όλου συστήματος.

3. — Οι τοποθετούμενοι σε κάθε θέση, θα παρακολουθούν τα αντίστοιχα εκπαιδευτικά προγράμματα, είτε πριν από την τοποθέτησή τους, είτε το αργότερο μέσα σε 6 μήνες από την τοποθέτησή τους, ανάλογα με τις σχετικές προβλέψεις των εκπαιδευτικών προγραμμάτων.

ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΕΣ

Δικαίωμα υποβολής υποψηφιότητας πρέπει να έχουν οι συνάδελφοι απ' όλη την Ελλάδα. Θα πρέπει να γίνεται προσπάθεια να καλυφθούν οι ανάγκες, εφόσον συνηγορούν τα κριτήρια, από το ίδιο κατάστημα πριν περάσουμε στην περιφέρεια ή στην επικράτεια.

ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΕΠΙΛΟΓΗΣ (πέραν των εξειδικευμένων)

- Βαθμός
- Χρόνια Υπηρεσίας
- Διοικητικές ικανότητες - ήθος και κύρος
- Υποχρεωτική θητεία στο Δίκτυο
- Επαγγελματική κατάρτιση - Εμπειρία - Επαγγελματική επίδοση
- Γενική ή Ακαδημαϊκή μόρφωση
- Ξένες γλώσσες

7 ΜΕΤΑΘΕΣΕΙΣ ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΕΙΣ

Για να αντιμετωπιστούν τα ζητήματα ορθής και ισότιμης αξιοποίησης των παραγωγικών δυνατοτήτων των εργαζομένων και προκειμένου να μπει «τάξη» στα προβλήματα των μετακινήσεων των υπαλλήλων είναι ανάγκη να συγκροτηθεί κανονισμός μετακινήσεως.

Τα στοιχεία που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη, κατά τη γνώμη μας, πρέπει να είναι:

- α. — Η αίτηση του ενδιαφερόμενου
 - β. — Τόπος διαμονής
 - γ. — Η ημερομηνία υποβολής της αίτησης
 - δ. — Η συνυπηρεσία συζύγων
 - ε. — Οι στεγαστικές και σχολικές ανάγκες
- Για την εναλλαγή του προσωπικού στις θέσεις εργασίας εντός του κατ/τος Συγκρότηση προγράμματος εναλλαγής στις διάφορες υπηρεσίες με τη συμμετοχή των ΕΑΚ και τον έλεγχο από πλευράς τους για την τήρησή του.
- Αρχές ενός τέτοιου προγράμματος μπορεί να είναι:

Τι προτείνουμε

1. — Ο χρόνος παραμονής ενός υπαλλήλου σε μια υπηρεσία δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερος των 4 ετών.
2. — Ο χρόνος παραμονής ενός υπαλλήλου σε παρεμφερείς (σύνθετες) υπηρεσίες π.χ. χορηγήσεις, εισαγωγές κλπ δεν μπορεί να υπερβαίνει τα 6 χρόνια συνολικά.
3. — Μια σύνθετη απασχόληση θα πρέπει να διαδέχεται μια απλούστερη και αντίστροφα.

4. — Υπάλληλοι οι οποίοι θα έχουν συμπληρώσει τη θητεία τους, σε ταμιολογικά καθήκοντα θα πρέπει να προτιμώνται έναντι των άλλων στην κάλυψη θέσεων στις σύνθετες υπηρεσίες.

Το πρόγραμμα εναλλαγής του προσωπικού στις διάφορες θέσεις εργασίας θα πρέπει να καλύπτει όλες τις υπηρεσιακές βαθμίδες στο χώρο του κατ/τος.

8 ΒΟΗΘΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

Οι Κλάδοι του Βοηθ/κού Προσ/κού περιλαμβάνουν ένα σημαντικό αριθμό συναδέλφων, οι οποίοι όχι μόνο είναι απαραίτητοι και αναγκαίοι για την ομαλή λειτουργία της Τράπεζας, αλλά και από πλευράς ποιότητας υπάρχουν όλες εκείνες οι δημιουργικές ικανότητες, οι οποίες αν αξιοποιηθούν σωστά από την Τράπεζα, τότε εξυπηρετούν τους στόχους της.

Για χρόνια πολλά οι Διοικήσεις δεν αντιμετώπισαν αυτούς τους κλάδους ως ένα δημιουργικό κομμάτι. Πολλές φορές η αντιμετώπιση ήταν τέτοια ώστε κάτω από ιδιαιτέρως και περίεργες συνθήκες προσλάμβανε και ρατσιστικά χαρακτηριστικά. Είναι προφανές ότι αυτές οι καταστάσεις είναι απαράδεκτες.

Οι θέσεις που αποτυπώνονται παρακάτω στοχεύουν στην αναβάθμιση των κλάδων και την σωστή αξιοποίηση των συναδέλφων.

Η πρόσληψη συναδέλφων στους Κλάδους Βοηθ. Προσ/κού, πρέπει να γίνεται βάση προγραμματισμού για ανάγκες της Τράπεζας, μέσα από τις διαδικασίες που προβλέπει η ΣΣΕ '91 με την σύσταση επιτροπής προσλήψεων. Η ιεράρχηση των αναγκών και η δημοσιότητα μαζί με τα κριτήρια που θα παρατεθούν κατά κλάδο είναι βασική αρχή, η οποία μπορεί να θεωρηθεί αδιαπραγμάτευτη.

ΦΡΟΝΤΙΣΤΕΣ - ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ

Η πρόταση του ΣΥΕΤΕ για τον Κλάδο Φροντιστών - Συνδέσμων είναι:

1. Κριτήρια πρόσληψης:

- Γραμματικές γνώσεις μέχρι απολυτήριο Γυμνασίου

- Ηλικία όχι άνω των 30 ετών
- Κοινωνικά κριτήρια
- Εντοπιότητα

2. Μέχρι σήμερα τα καθήκοντα των συν/φων αυτών δεν περιγράφονται κάπου συγκεκριμένα. Αποτέλεσμα αυτού είναι πολλές φορές να δημιουργούνται παρερμηνείες και δυσλειτουργίες.

Ενας **Κανονισμός Καθηκόντων** με σαφή περιγραφή των υπηρεσιών των συναδέλφων είναι σήμερα απαραίτητος.

3. Ο υπάρχων Κανονισμός Μετατάξεων χρειάζεται επανεξέταση και συμπλήρωση έτσι ώστε ως θεσμός να ανταποκρίνεται στις σημερινές και αυριανές ανάγκες της ΕΤΕ.

4. Η παραλαβή και γενικότερα η διακίνηση της αλληλογραφίας στο Λεκανοπέδιο, όπου υπάρχουν ένας μεγάλος αριθμός κατ/των και οι κεντρικές υπηρεσίες της ΕΤΕ, χρειάζεται αναδιοργάνωση αλλά και αποκέντρωση των διαδικασιών. Η καθημερινή προσέλευση Συνδέσμων στο Κεντρικό Κατάστημα δεν μπορεί να θεωρείται σύγχρονη αντίληψη διακίνησης Τραπεζικής αλληλογραφίας.

ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

Η επιτροπή προσλήψεων ΣΥΕΤΕ - Διοίκησης θα πρέπει να λάβει υπ' όψιν της τις ιδιαιτερότητες του κλάδου και τα ανάλογα προσόντα που είναι απαραίτητα.

Η πρόσφατη επιλογή της Δ/σης για συρρίκνωση του Κλάδου Ασφαλείας στο Λεκανοπέδιο θα πρέπει και να εξηγηθεί πλήρως αλλά ταυτόχρονα να δώσει και την ολοκληρωμένη εναλλακτική λύση ασφάλειας και φύλαξης των κατ/των και των λοιπών Υπηρεσιών της Τράπεζας. Η απόφαση αυτή δεν θα πρέπει να ανατραπεί και αργότερα η σημερινή επιλογή να είναι αρχή μαζικών προσλήψεων που θα εξυπηρετεί σκοπιμότητες.

Στην πρόταση του ΣΥΕΤΕ περιλαμβάνονται:

1. Οι προσλήψεις του Προσ/κού Ασφάλειας να πραγματοποιούνται μέσω της Κεντρικής Επιτροπής Προσλήψεων ΣΥΕΤΕ - Διοίκησης.
2. Να δοθεί οριστική λύση για τους συνα-

δέλφους του Ν. 1339 με την ένταξή τους στον οργανισμό υπηρεσίας, έτσι ώστε να υπάρξει ενιαίος κλάδος συν/φων στην ασφάλεια με κοινή πορεία εξέλιξης όλων των συνάδελφων στην Τράπεζα.

3. Συνεχή εκπαίδευση και ενημέρωση του προσωπικού για να είναι άρτια πληροφορημένο στα ζητήματα που αφορούν την ασφάλεια - προστασία της Τράπεζας και του Προσωπικού της.

4. Νέο κανονισμό καθηκόντων με εκσυγχρονισμό και διεύρυνση του υπάρχοντος, ο οποίος να περιλαμβάνει συγκεκριμένους όρους μετακίνησης - τοποθέτησης και προαγωγής σε όλα τα τμήματα της Δ/σης Γενικών Υπηρεσιών. Η εξέλιξη των συναδέλφων εσωτερικά θα πρέπει να είναι απρόσκοπτη και να καλύπτονται θέσεις που αφορούν την ασφάλεια από αυτούς που έχουν τα ανάλογα προσόντα.

ΒΟΗΘΗΤΙΚΟΣ ΤΑΜΕΙΑΚΟΣ ΚΛΑΔΟΣ

Είναι ένα μεγάλο και αξιόλογο προσωπικό στην πρώτη γραμμή της Τράπεζας. Υπάρχουν δυνατότητες καλύτερης αξιοποίησης και η Τράπεζα να δείξει ανάλογο ενδιαφέρον με σωστότερη εκπαίδευση και κίνητρα.

Τέτοιου είδους κίνητρα είναι:

- Αύξηση των εξαμήνων που αφορούν την προώθηση και προαγωγή από 2 εξάμηνα στα 4 ανάλογα με τα έτη υπηρεσίας σε ταμείο.
- Δυνατότητα ένταξης στον Κύριο Ταμειακό Κλάδο μετά από ευδόκιμη υπηρεσία, η πρότασή μας είναι 5ετία.
- Να υπάρξει ένα πλαφόν στα χρόνια υπηρεσίας στα Ταμεία, όπου με κατάλληλη εκπαίδευση να προσφέρουν στην Τράπεζα από άλλη ανάλογη απλή Υπηρεσία.
- Αύξηση του Ταμειακού επιδόματος.

ΚΛΑΔΟΣ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ

Οι συναδέλφισσες του κλάδου καθαριότητας αναμένουν εδώ και μεγάλο χρονικό διάστημα την ένταξή τους στον Οργανισμό Υπηρεσίας για να έχουν και αυτές τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που πηγάζουν από αυτόν.

Η Διοίκηση εδώ έχει βασική ευθύνη γιατί το Π.Δ. το απαραίτητο για την ένταξή τους είναι υπογραμμένο και έχει δημοσιευθεί στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Υπάρχει αξιόλογο δυναμικό και στον κλάδο καθαριότητας, το οποίο με την ένταξη και μέσα από τους κανονισμούς μετάταξης και μεταταξιακού διαγωνισμού, θα πρέπει να αξιολογηθεί κατάλληλα.

Επίσης υπάρχει μια εκκρεμότητα σε σχέση με 120 περίπου συν/σες, οι οποίες για διάφορους λόγους σήμερα δεν έχουν ασφάλεια Υγείας στο ΤΥΠΕΤ. Η εκκρεμότητα αυτή πρέπει να κλείσει.

Η Τράπεζα θα πρέπει να σταματήσει να προσλαμβάνει συναδέλφισσες ωρομίσθιες και με εξαμηνιαία σύμβαση και να προχωρήσει σε πρόσληψη μόνιμα απασχολούμενων.

Για την πρόσληψή τους προτείνονται τα ακόλουθα κριτήρια:

- Ηλικία κατά την πρόσληψη όχι μεγαλύτερη των 35 ετών.
 - Γραμματικές γνώσεις μέχρι απολυτήριο Γυμνασίου
 - Κοινωνικά κριτήρια
 - Εντοπιότητα
 - Δημοσιοποίηση των αναγκών της Τράπεζας τόσο στο Λεκανοπαίδιο όσο και στην υπόλοιπη Ελλάδα.
- Σε ό,τι αφορά την επαρχία η επιλογή μπορεί να γίνεται με την συνεργασία του Δ/ντή Κατ/τος και της ΕΑΚ.
- Εάν η διαδικασία μεταφέρεται σε επίπεδο Περιφερειακής Δ/σης τότε κοινή ευθύνη επιλογής να έχουν τα Νομ. Παρ/τα και ο Δ/ντής της Περ/κής Δ/σης.

ΠΡΟΤΑΣΗ ΣΥΕΤΕ ΓΙΑ ΤΙΣ ΑΜΟΙΒΕΣ

Τι ισχύει σήμερα

Σε βασικές γραμμές το σημερινό σύστημα αμοιβών των εργαζομένων στην Ε.Τ.Ε. αποτελείται από τα εξής μέρη:

- α) βασικές αποδοχές: (βασικός μισθός + ΑΤΑ + επίδομα πολυετίας + οικογενειακό επίδομα)
- β) επιδοματική πολιτική: (επιδόματα εξειδικευμένης εργασίας, ευθύνης, πτυχίου, έξοδα)
- γ) προμήθειες: ασφάλιστρα + Δήλος.

Τι προτείνουμε

Το νέο αμοιβολόγιο που προτείνουμε μπορεί και πρέπει να αποτελέσει βασική προϋπόθεση για την κάλυψη δύο σημαντικών αναγκών:

- α) για να αποτελέσουν οι αμοιβές τον κινητήριο μοχλό για την ανάπτυξη εκσυγχρονισμού, βελτίωσης των παρεχόμενων υπηρεσιών της Τράπεζας στη βάση των προτάσεων του σ.κ.
- β) για την ηθική και υλική ικανοποίηση των εργαζομένων, μέσα από μια έμπρακτη αναγνώριση της σημαντικής προσφοράς τους στην Τράπεζα.

Είναι σαφές ότι η πρότασή μας για το αμοιβολόγιο δεν μπορεί να σταθεί αν δεν τεθούν ταυτόχρονα οι βάσεις για να επικρατήσουν επιτέλους στην Τράπεζα οι σύγχρονες εργασιακές σχέσεις, με κύρια χαρακτηριστικά την αξιοκρατία, τη διαφάνεια, τους θεσμούς συμμετοχής. Ετσι λοιπόν η άποψή μας για τις αμοιβές δίνει απόλυτα με την επεξεργασία του ΣΥΕΤΕ για κανονισμούς:

- τοποθέτησης στελεχών
- μετακινήσεων
- λειτουργίας επιτελικών διευθύνσεων και με τα νέα σύγχρονα συστήματα αξιολόγησης

Βασική μας αντίληψη παραμένει ότι σημαντικό μέρος των αμοιβών πρέπει να καθορίζεται με βάση τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας που υπογράφει ο κλάδος. Η πρότασή μας σχηματοποιείται σε 3 άξονες:

1 ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΜΟΙΒΕΣ

(Βασικός μισθός + επίδομα πολυετίας + ΑΤΑ + οικογενειακό επίδομα)

Οι βασικές αμοιβές θα πρέπει να συνεχίζουν να καλύπτουν τις στοιχειώδεις βιοτικές ανάγκες και να εξασφαλίζουν ένα ανεκτό επίπεδο διαβίωσης για όλους τους εργαζόμενους, ανεξάρτητα από τυπικά ή ουσιαστικά προσόντα και κατηγορία προσωπικού. Εδώ μπορούμε να δούμε και μια μικρή βελτίωση του βασικού μισθού (σχετική αναπροσαρμογή των κλιμακίων του ενιαίου μισθολογίου) σε κατηγορίες προσωπικού (φροντιστές, φύλακες, προσωπικό καθαριότητας), όπου οι βασικές αποδοχές καλύπτουν το συντριπτικά μεγαλύτερο μέρος των συνολικών αποδοχών τους.

2 ΕΠΙΔΟΜΑΤΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

Η σημερινή κατάσταση είναι αποτέλεσμα:

- πρόχειρων, αποσπασματικών, με ευνοϊκοκρατική και ρουσφετολογική κατεύθυνση, αποφάσεων των κατά καιρούς Διοικήσεων.
- συγκυριακών πιέσεων κάποιων ομάδων προσωπικού με μεγαλύτερες δυνατότητες άσκησης πίεσης.

Το δε ύψος των περισσότερων επιδομάτων (αν και βελτιώθηκε σχετικά με τις τρεις τελευταίες συλλογικές συμβάσεις του κλάδου) απέχει σημαντικά από το να αποτελεί σοβαρό οικονομικό κίνητρο για ανάληψη

συγκεκριμένων υπηρεσιακών ευθυνών.

Εμείς πιστεύουμε ότι:

— Η καθιέρωση, ή κατάργηση, ή ενίσχυση, ή στασιμότητα των πάσης φύσεως επιδομάτων, θα πρέπει να αποτελούν κομβικά σημεία, του γενικότερου στρατηγικού σχεδιασμού της Τράπεζας και να εξυπηρετούν τόσο τους άμεσους όσο κύρια τους μακροπρόθεσμους στόχους της επιχείρησης.

Ετσι λοιπόν επιβάλλεται:

A. — Η μεγαλύτερη ενίσχυση των επιδομάτων ευθύνης στο δίκτυο σε σχέση με τις κεντρικές μονάδες της Διοίκησης στα πλαίσια της απόλυτης ανάγκης για:

— μεταφορά των κέντρων λήψης αποφάσεων από Διοίκηση σε δίκτυο (αποκέντρωση)

— μετατροπή των υποκαταστημάτων σε δυναμικές παραγωγικές μονάδες, ικανές να αποφέρουν σημαντικά οικονομικά αποτελέσματα.

— αποθάρρυνση των εργαζομένων για στελέχωση των υπηρεσιών της Διοίκησης

B. — Η καθιέρωση και σοβαρή ενίσχυση επιδομάτων ευθύνης που σχετίζονται με τις νέες αποδοτικές τραπεζικές εργασίες. Το μέτρο αυτό θα πριμοδοτήσει το ενδιαφέρον των εργαζομένων τόσο για εκπαίδευση όσο και για απόδοση στις νέες εργασίες - προϊόντα. Αντίθετα προτείνουμε μια βραδύτερη αναπροσαρμογή των επιδομάτων ευθύνης που σχετίζονται με παραδοσιακές τραπεζικές εργασίες που φθίνουν.

Γ. — Η σημαντική αναπροσαρμογή των επιδομάτων εξειδικευμένης εργασίας σε κατηγορίες προσωπικού που μπορούν να έχουν σημαντική συμβολή στην κάλυψη μεγάλων επιχειρησιακών αναγκών της τράπεζας π.χ. λειτουργικός εκσυγχρονισμός επιτυχημένης διαχείρισης διαθεσίμων σε δραχμές και συνάλλαγμα κ.α.

Δ. — Ανάλογη μεταχείριση σε ομάδες προσωπικού των οποίων η εργασία γίνεται πλέον σύνθετη και επίπονη λόγω έργων εκσυγχρονισμού (teller).

Ε. — Ομαδοποίηση ομοειδών επιδομάτων

ΣΤ. — Τιμαριθμική αναπροσαρμογή των επιδομάτων που δίδονται με τη μορφή εξόδων και των οποίων το ύψος παραμένει

σταθερό τα τελευταία χρόνια.

Όπως ήδη αναφέρθηκε, η επιδοματική πολιτική πρέπει να χαρακτηρίζεται από σταθερότητα, διαφάνεια, αξιοκρατία και να συνοδεύεται από σύγχρονους θεσμούς - κανονισμούς.

3 ΑΛΛΕΣ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Θεωρούμε ότι ένα μέρος των αμοιβών των εργαζομένων (το οποίο δεν πρέπει να ξεπερνά το 5-7% των συνολικών αποδοχών) πρέπει να συνδέεται με την αποδοτικότητα της επιχείρησης.

Στο σημείο αυτό πρέπει να ξεκαθαρίσουμε:

A. — Οτι η αύξηση της αποδοτικότητας δεν εξαρτάται κύρια από την προσπάθεια που καταβάλουν οι εργαζόμενοι. Εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από το επίπεδο του δομικού και λειτουργικού εκσυγχρονισμού της επιχείρησης, τον αποτελεσματικό συντονισμό των λειτουργιών της, τη διαρκή εκπαίδευση και αξιοποίηση των εργαζομένων, την αποδοχή των προϊόντων και εργασιών από την αγορά αλλά ακόμη και από τις ευρύτερες κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες.

B. — η σύνδεση μέρους της αμοιβής με την αποδοτικότητα δεν θα πρέπει να υποκαθιστά στις διαπραγματεύσεις την αύξηση των βασικών αποδοχών των εργαζομένων όσο και τη σταθερή και θεσμοθετημένη επιδοματική πολιτική.

Γ. — Οτι δεν ομιλούμε για εξατομικευμένα πριμ που προάγουν τον ατομικισμό και υποβαθμίζουν τις συλλογικές λειτουργίες της τράπεζας, διασπούν τους εργαζόμενους, υποκινώντας μια ακραία εντατικοποίηση καθώς και επιταχυνόμενη φθορά (ψυχική και σωματική).

Με τις εξατομικευμένες αμοιβές παρατηρούνται ακόμη αθρόες παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας (ωράριο, συνθήκες, υγιεινής και ασφάλειας, υπερεργασία), όπως και των συλλογικών δικαιωμάτων (απεργίες, συμμετοχή σε συνδικαλιστική δραστηριότητα).

Δ. — Αντίθετα, εκτιμώντας τη σύγχρονη θέωρηση της Τράπεζας ως ένα ενιαίο λειτουργικό σύνολο σύνθετων θέσεων εργα-

σίας, καθηκόντων τμημάτων και λειτουργιών που απαιτούν πρώτα από όλα προγραμματισμό, ισότιμο διάλογο, συντονισμό, αμοιβαίο έλεγχο, προκρίνουμε τις συλλογικές κατά κύριο λόγο πρόσθετες αμοιβές που να καλύπτουν με διαφοροποιήσεις, φυσικά όλο το χώρο και τις λειτουργίες της επιχείρησης.

Ε. — Η όποια συμφωνία για σύνδεση μέρους της αμοιβής με την αποδοτικότητα απαιτεί ουσιαστικές αλλαγές της κατεστημένης νοοτροπίας, διαφάνεια κριτηρίων, συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων στα σημαντικότερα επίπεδα της επιχείρησης όπως και ουσιαστικό διάλογο και αμοιβαίες δεσμεύσεις πάνω σε συμφωνίες (παραγωγικότητα, επενδύσεις).

Οι στόχοι, τα μέσα, το αναμενόμενο αποτέλεσμα, η περίοδος αναφοράς, πρέπει να είναι σαφώς προσδιορισμένα και αμοιβαία αποδεκτά.

Θα πρέπει να εξετάζονται και να ελέγχονται από τους εργαζόμενους όλες οι μεταβλητές που επηρεάζουν την απόδοση της τράπεζας, αν είναι οι αμοιβές τους να εξαρτώνται έστω και κατά ένα μέρος από τις επιδόσεις της τράπεζας. Οι συμφωνίες αυτές θα πρέπει να αποτελούν αντικείμενο ειδικής ΣΣΕ που να υπογράφεται και από τα δύο μέρη Διοίκησης - ΣΥΕΤΕ ειδικότερα.

Μέσα από διμερείς συμφωνίες πρέπει:

— Να τίθενται ετησίως ως σαφώς καθορισμένοι επιχειρηματικοί στόχοι για το σύνολο της τράπεζας. Οι γενικοί αυτοί στόχοι θα αποτελούν το άθροισμα των επιμέρους στόχων των μονάδων της τράπεζας.

— Σε επίπεδο κάθε μονάδας με τη συμμετοχή των εργαζομένων και σε συντονισμό με την Περιφερειακή να διαμορφώνονται οι στόχοι της μονάδας, στα πλαίσια της συνολικής στρατηγικής που σε κεντρικό επίπεδο έχει χαραχθεί.

— Ανάλογα με την κάλυψη των στόχων ανά μονάδα αμοιβονται επιπρόσθετα οι εργαζόμενοι με διαδικασία που έχει συμφωνηθεί εκ των προτέρων (ποσοστά στελεχών και υπαλλήλων).

Επίσης συμφωνείται, ανάλογα με το συνολικό αποτέλεσμα χρήσεως της τράπεζας, σε ετήσια βάση, το μέρος του πλεονάσμα-

τος που θα διατεθεί για επενδύσεις, εκσυγχρονισμό και μέρισμα των μετοχών όπως επίσης και εκείνο που θα μοιραστεί σε όλο το προσωπικό της τράπεζας.

Για το ζήτημα της σύνδεσης μέρους της αμοιβής με την αποδοτικότητα υπάρχουν 2 απόψεις. Η μία είναι αυτή που μιλά για σύνδεση και σε επίπεδο μονάδας (στη βάση στόχων) και σε επίπεδο επιχείρησης συνολικά. Η άλλη αναφέρεται μόνο σε επίπεδο επιχείρησης συνολικά στη βάση των αποτελεσμάτων.

Να προσδιορίζονται - με σαφήνεια και επιστημονικό τρόπο - τα οικονομικά στοιχεία των προσδοκώμενων αποτελεσμάτων (χρησιμοποίηση συντελεστών). Η διανομή μπορεί να γίνει με τη μορφή της ποσοστιαίας τόσο στο βασικό μισθό όσο και στα επιδόματα των εργαζομένων στο συγκεκριμένο εργασιακό χώρο.

Στην όλη διαδικασία πρέπει να λαμβάνονται σοβαρά υπόψη και οι εξωγενείς παράγοντες που διαμορφώνουν το συνολικό περιβάλλον λειτουργίας της τράπεζας (οικονομική πολιτική κυβέρνησης - πολιτική επιτοκίων κ.α.)

Επίσης προτείνουμε τη θεσμοθέτηση μέσα από ειδική συλλογική σύμβαση εργασίας - των πάσης φύσεως παροχών - υποχρεώσεων που καλύπτει μέχρι σήμερα άτυπα η τράπεζα (κατασκηνώσεις - λέσχη κλπ)

Θεωρούμε υποχρεωτική την παρακράτηση για τα ασφαλιστικά ταμεία όλων των αμοιβών.

4 ΠΡΟΜΗΘΕΙΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΤΡΑ

Υιοθετούμε τις προτάσεις των ΟΤΟΕ - ΣΥΕΤΕ

ΣΑΝ ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Συνάδελφοι

Ασφαλώς ο πραγματικός επίλογος αυτής της επίπονης και επίμονης προσπάθειας θα γραφεί όταν θα 'χει ολοκληρωθεί ο εσωτερικός μας διάλογος και δημοκρατικά αποφασίσουμε για το ΟΡΙΣΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΘΕΣΕΩΝ που θα διεκδικήσουμε για ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΚΟ ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΜΑΣ ΣΧΕΣΕΩΝ.

Παρά τις ενδεχόμενες ατέλειες ή παραλείψεις πιστεύουμε πως η πρόταση - απόφαση του Δ.Σ. του ΣΥΕΤΕ που διαβάσατε αποτελεί ένα επαρκές ΕΡΕΘΙΣΜΑ για έναν γόνιμο και δημιουργικό διάλογο.

Σ' αυτό τον διάλογο είμαστε όλοι προσκεκλημένοι. Και έχουμε υποχρέωση ν' ανταποκριθούμε στην πρό(σ)κληση.

Οι προτάσεις των εργαζομένων δεν αποτελούν εγκεφαλικά κατασκευάσματα ειδημόνων ΑΛΛΑ ΑΠΑΥΓΑΣΜΑ πλούσιας εργασιακής πείρας ΟΛΩΝ ΜΑΣ.

Και για να παραφράσουμε το «σλόγκαν» της ΟΤΟΕ:

**ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΕΧΟΥΝ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ
ΥΠΑΡΧΕΙ ΠΑΡΑΛΗΠΤΗΣ;**



Η ΕΘΝΙΚΗ ΕΧΕΙ ΜΕΛΛΟΝ

ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΕΧΟΥΝ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ



**Ο Διάλογος για τις Εργασιακές Σχέσεις
Δεν αφορά τους «Ειδικούς»
ΜΑΣ ΑΦΟΡΑ ΟΛΟΥΣ
Έχουμε καθήκον να
συμμετάσχουμε ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΑ**