



Επιτέλους νοιάζεται κανείς για την ΕΤΕ;

1. Κίνηση αμοιβαίων κεφαλαίων της Ιντεραμερίκαν

Τα αμοιβαία κεφάλαια της Ιντεραμερίκαν διακινούνται μέσω των καταστημάτων της ΕΤΕ και μάλιστα απρόσκοπτα.

Με καθημερινή μηχανογραφική ενημέρωση για τον τζίρο, του οποίου κάνει κάθε κατάσταση της ΕΤΕ, προσφέρεται ΠΡΟΝΟΜΙΑΚΗ ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΗ.

Η διοίκηση της ΕΤΕ και ο κος Διοικητής όχι μόνο το γνωρίζουν αλλά σιωπηρά επιτρέπουν την ομαλή τους διακίνηση εις βάρος των συμφερότων της Τράπεζας. Εγκυρα λοιπόν η εταιρεία της Ιντεραμερίκαν, μπορεί να παρακολουθεί και να παρεμβαίνει τηλεφωνικά, για ακόμα μεγαλύτερη αύξηση των πωλήσεων και για τακτοποίηση των υποχρεώσεων της στους συναδέλφους, οι οποίοι δυστυχώς έχουν αναλάβει το ρόλο του πωλητή με όλη τη σημασία της λέξης.

2. Μέσω της ΕΤΕ κίνηση κεφαλαίων της Πίστωσης και της Εργασίας

Το δίκτυο της Εθνικής Τράπεζας δίδεται ως προσφορά στις ιδιωτικές τράπεζες Πίστωσης και Εργασίας, για Κίνηση Κεφαλαίων χωρίς βέβαια τα δίκτυα και των δύο τραπεζών να προσφέρουν ανάλογη εξυπηρέτηση στην ΕΤΕ σημειώνεται δε, ότι τα κεφάλαια αυτά δεν μένουν στην ΕΤΕ καθόλου.

Μάλιστα σε λίγους μήνες αυτή η εξυπηρέτηση, θα γίνεται με ηλεκτρονική ταχύτητα και ακρίβεια.

Υστερα από όλα αυτά:

— Γιατί να διαλέξει κανείς ως τράπεζα την ΕΤΕ;

— Γιατί οι λεγόμενες μικρές ή και ιδιωτικές τράπεζες να επενδύουν δισεκατομμύρια από τα κεφάλαιά τους σε μηχανολογικούς εξοπλισμούς αλλά και σε αύξηση του δικτύου τους, αφού η ΕΤΕ προσφέρει ή κατ' άλλους ξεπουλιέται;

Ρωτάμε τον κύριο Διοικητή πότε επιτέλους η Τράπεζα θα κάνει τη δική της ΤΙΜΟΛΟΓΙΑΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

ΜΕΤΑ ΤΗ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ ΤΩΝ ΜΕΤΟΧΩΝ «Η ΜΙΚΡΗ ΜΑΣ ΦΙΛΗ» ή «Η ΜΕΓΑΛΗ ΜΑΣ ΦΙΛΗ»;

Τα μέτρα της Διοίκησης είναι ατελέσφορα, αντιαναπτυξιακά και σε επικίνδυνη κατεύθυνση.

ΝΑΙ στις προτάσεις των Εργαζομένων για το παρόν και το μέλλον του Ομίλου της Ε.Τ.Ε.

Με κάθε επισήμότητα, ο κ. Διοικητής της Εθνικής Τράπεζας Μιχ. Βρανόπουλος, ανακοινώνει στις 21.6.91 στη Γενική Συνέλευση των μετόχων την τακτική της Διοίκησης του για την πορεία της Τράπεζας στον επόμενο χρόνο.

Από αναφορές σε δημοσιεύματα αλλά και κατά τη διάρκεια δυο συναντήσεων με το Δ.Σ. του ΣΥΕΤΕ συμπεραίνεται ότι οι ανακοινώσεις του θα κινηθούν στα εξής βασικά θέματα:

— επίσημη εξαγγελία αύξησης του μετοχικού κεφαλαίου της ΕΤΕ.

— ίδρυση θυγατρικής εταιρείας για την εκποίηση ακινήτου περιουσίας συμμετοχών, εκκαθάριση των δανείων σε καθυστέρηση και πώληση θυγατρικών κερδοφόρων εταιριών του Ομίλου όπως Αστέρας, Τράπεζα Επαγ/κής Πίστωσης, Κτηματική και άλλες.

— Παρέμβαση στις εργασιακές σχέσεις, προκειμένου «να αντιμετωπιστεί το κόστος προσωπικού της ΕΤΕ σε σχέση με τον ανταγωνισμό» όπως ήδη έχει ειπωθεί από την Διοίκηση.

— Θα κάνει βέβαια μια απλή αναφορά, στα αίτια και τις κακοδαιμονίες που οδήγησαν την Εθνική Τράπεζα στην σημερινή κατάσταση.

— Θα ανακοινώσει επίσημα ζημιά ύψος 12 δις δρχ. για την χρήση του 1990.

— Τέλος θα αφήσει αιχμές στην κατεύθυνση της κινδυνολογίας ως προς την Τράπεζα αν δεν αφηθεί ελεύθερος να υλοποιήσει τις εξαγγελίες της Διοίκησης.

— Όλα τα παραπάνω βέβαια θα είναι ενταγμένα στα πλαίσια της συνολικής Κυβερνητικής πολιτικής για το χρηματοπιστωτικό σύστημα και τους εργαζόμενους σ' αυτό.

Πρέπει εξ' αρχής να επισημανθεί πως η πολιτική της Διοίκησης Βρανόπουλου, έτσι όπως θα ανακοινωθεί, δεν θα αναφέρεται σε δυο πολύ βασικά ζητήματα τα οποία θα έπρεπε να απασχολούν την Διοίκηση και που είναι ο ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟΣ της ΤΡΑΠΕΖΑΣ και του ΟΜΙΛΟΥ ΤΗΣ.

Καθώς επίσης ο ΣΥΝΟΛΙΚΟΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ με σαφείς μελέτες για ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ ΠΟΡΕΙΑ του Ομίλου της Εθνικής Τράπεζας.

Οι εργαζόμενοι στην ΕΤΕ μέσω του συνδικαλιστικού τους οργάνου και βάσει των πολύχρονων εμπειριών αλλά και με την

βοήθεια επιστημονικά καταρτισμένων συναδέλφων, έχουν καταθέσει τεκμηριωμένες προτάσεις για την πορεία και την προοπτική της ΕΤΕ, στα πλαίσια του εγχώριου αλλά και του διεθνούς ανταγωνισμού. Ενόψει ανταγωνισμού ο οποίος θα διαμορφώσει ούτως ή άλλως διαφορετικές συνθήκες, τόσο στην τραπεζική αγορά, όσο και στην ελληνική οικονομία γενικότερα, στα επόμενα χρόνια.

Οι προτάσεις των εργαζομένων κινούνται κυρίως στους παρακάτω άξονες, για μια Εθνική Τράπεζα:

* δυναμική, ισχυρή, αποτελεσματική, σύγχρονη και μεγάλη

* με συγκεκριμένη στρατηγική και νέα εσωτερική δομή, έτσι ώστε με εφαρμογή νέων τεχνολογιών και χρησιμοποίηση της τεχνογνωσίας να μπορεί να προσφέρει νέες υπηρεσίες και νέα προϊόντα.

* με Ομίλο ισχυρό, δυναμικό και μεγάλο υποστηρίζοντας, συμπληρώνοντας και εξυπηρετώντας πολύμορφα τις τραπεζικές εργασίες στην Ελλάδα αλλά και στο εξωτερικό.

* με συγχώνευση εταιρειών του Ομίλου αντί του κατακερματισμού, με αύξηση του Μετ/κού Κεφαλαίου στα απαραίτητα όρια για την εξυγίανση του χαρτί/κίου και την προμήθεια τεχνολογικού εξοπλισμού.

* με διατήρηση της στην κυρίαρχη θέση και παρουσία στην αγορά και την ελληνική οικονομία. Καθοριστικής σημασίας είναι παραμονή της Τράπεζας ως Δημοσίου ενδιαφέροντος, χωρίς την κηδεμόνευση από το κράτος με αυτοτέλεια διοικητική και λειτουργική.

* με εφαρμογή τιμολογιακής πολιτικής από την Τράπεζα, τόσο προς την πελατεία όσο

➤ 8



Ζωρη ΣΤΑΣΗ

21 Ιουνίου 1991

**γιατί η Ε.Τ.Ε.
πρέπει να ζήσει!**

ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ
ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ



1. ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ Δ.Τ.Υ.

Συνάδελφοι,

Με ευχαρίστηση αποδεχόμαστε στην πρότασή σας για να εκφράσουμε προς εσάς και προς όλους τους συναδέλφους μας της Τράπεζας τις σκέψεις και απόψεις μας πάνω στο φημολογούμενο νέο σχήμα, της ένταξής μας δηλ. μαζί με τις Δ/νσεις Περιουσίας, Επενδύσεων, Δικαστικού και Απαιτήσεων σε Καθυστέρηση σε θυγατρική της ΕΤΕ, ανεξάρτητη όμως Ανώνυμη Εταιρεία που έχει από την ίδρυσή της σαν σκοπό να εκποιήσει ακίνητη περιουσία της Τράπεζας, απαλλάσσοντάς την ταυτόχρονα από επιζήμια λογιστικά στοιχεία και εμφανίζοντάς την κερδοφόρα στον επερχόμενο ισολογισμό.

Η επικοινωνία μας όμως αυτή, παρ' όλο ότι γίνεται σε όχι ιδιαίτερα ευτυχές στιγμές, μας επιτρέπει ανοίγοντας μία παρένθεση στο κυρίαρχο θέμα των ημερών, να παρουσιάσουμε με λίγα λόγια τον εαυτό μας και το έργο μας που πιστεύουμε ότι έχει μερικές φορές αδικηθεί ή υποτιμηθεί, παρά την μεγάλη προσπάθεια που καταβάλλεται καθημερινά από τους εργαζόμενους στη Δ/νση μας. Θα προσπαθήσουμε να αποφύγουμε την κατάχρηση του χώρου που μας φιλοξενεί, ελπίζοντας στο άμεσο μέλλον να υπάρξει ευρύτερη ενημέρωση και συνεργασία μαζί σας. Παρακάμπτοντας λεπτομέρειες και τυπικά οργανογράμματα θα μπορούσαμε να κατατάξουμε το αντικείμενο εργασίας της Δ/νσης μας σε δύο μεγάλες δραστηριότητες: την Κτιριακή και των Εκτιμήσεων. Η πρώτη αφορά τον κύκλο «Προγραμματισμός - Μελέτη - Κατασκευή - Συντήρηση» των κτιρίων της Τράπεζας και περιλαμβάνει τους Τομείς:

- Προγραμματισμού Έργων
- Μελετών (Αρχιτεκτονικών - Στατιστικών - Ηλεκτρομηχ/κών)
- Δημοπρασιών (Οικοδομικών - Ηλεκτρομηχ/κών)
- Κατασκευών (Οικοδομικών - Ηλεκτρομηχ/κών) και
- Συντηρήσεων (Οικοδομικών - Ηλεκτρομηχ/κών)

Η δεύτερη δραστηριότητα έχει σαν αντικείμενο την οικονομική εκτίμηση ακινήτων και βιοτεχνικών και βιομηχανικών εγκαταστάσεων με σκοπό την ασφαλή από απόψεως ύψους παροχή δανείων ή την κοστολόγησή τους στην περίπτωση εκποίησης.

Τις πιο πάνω δραστηριότητες υποστηρίζει επίσης αριθμός λογιστικών συναδέλφων μας στους Τομείς Λογιστηρίου και Γραμματείας. Γίνεται φανερό ότι η εκτέλεση των πιο πάνω εργασιών απαιτεί έμπειρο και εξειδικευμένο προσωπικό. Πραγματικά όλοι σχεδόν οι εργαζόμενοι στη Δ/νσή μας είχαν ήδη σεβαστή τεχνική προϋπηρεσία κατά την πρόσληψη τους στην Τράπεζα. Σε συνδυασμό αυτό με την εργασία τους πάνω στο αντικείμενο της Δ/νσής μας δίνει το δικαίωμα να πιστεύουμε ότι το έμπειρο δυναμικό της κατατάσσεται σε πολύ ψηλό τεχνικό και επιστημονικό επίπεδο. Αλλά και η ποσοτική συνιστώσα δεν είναι υποδεέστερη.

Η Εθνική Τράπεζα έχει σήμερα 500 υποκαταστήματα (πέρα από διάφορα άλλα κτίρια Υπηρεσιών) που αποτελούν ίσως το μεγαλύτερο (μετά τον ΟΣΚ) αριθμό κτιρίων Ελληνικού Οργανισμού. Εξ' άλλου στον Τομέα Χρηματοδοτήσεων, η ΕΤΕ έχει όχι μόνο το μεγαλύτερο μερίδιο της βιομηχανίας αλλά μεγαλύτερο από το σύνολο

Απόψεις Επιτροπών 3 Διευθύνσεων για την υπό ίδρυση θυγατρική εταιρεία

Η Διοίκηση θα προχωρήσει, βάση των εξαγγελιών της, σε ίδρυση θυγατρικής εταιρείας η οποία θα αναλάβει την εκποίηση συμμετοχών, πώληση ακινήτων της Τράπεζας αλλά και παρακολούθηση των δανείων που βρίσκονται στην καθυστέρηση. Δημοσιεύονται στη Τραπεζική οι απόψεις των συναδέλφων των ΕΑΚ που υπηρετούν σήμερα στις Διευθύνσεις των Τεχνικών Υπηρεσιών των Απαιτήσεων σε καθυστέρηση, της Περιουσίας Τραπεζής.

Ο ΣΥΕΤΕ μέσω της Τραπεζικής επιζητά τον διάλογο και την ανταλλαγή απόψεων από συναδέλφους αλλά και το εκλεγμένα όργανα των ΕΑΚ για αμφίδρομη πληροφόρηση και ουσιαστικότερη κατάληξη συγκεκριμένων θέσεων.

λο όλων των άλλων Τραπεζών μας (εκτιμώμενο ποσοστό πάνω από 50%). Χαρακτηριστικοί αριθμοί που αξίζει να αναφερθούν εδώ είναι ότι το 1990 σε σύνολο 7317 εκτιμήσεων που εισήλθαν απαντήθηκαν οι 6871 (ποσοστό 94%) ενώ τα αντίστοιχα ποσά που εκτιμήθηκαν ανήλθαν σε 350 περίπου δισεκατομμύρια. Από τα πιο πάνω φαίνεται η προσφορά της Τεχνικής Υπηρεσίας στο έργο της Τράπεζας και η αναμφισβήτητη ανάγκη να αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της. Το τελευταίο το αναφέρουμε γιατί μετά από κάποια έρευνα χρησιμοποίησης Τεχνικών από την ελεύθερη αγορά για την πραγματοποίηση του αντικείμενου της Τεχνικής Υπηρεσίας, προέκυψε τέτοιο πολλαπλάσιο κόστος για την Τράπεζα που εγκαταλείφθηκε αμέσως κάθε τέτοια σκέψη.

Τα πιο πάνω, που είναι απόλυτα ακριβή στοιχεία, ίσως δημιουργούν μία αντίφαση με την γνώμη που μερικές φορές σχηματίζουν συνάδελφοί μας του Δικτύου, που πιστεύουν ότι θα μπορούσε ο ρυθμός της κατασκευής και συντήρησης κτιρίων ή των εξερχομένων εκτιμήσεων να ήταν ταχύτερος. Όμως υπάρχουν εγγενείς δυσχέρειες ή καταστάσεις ανεξάρτητες της θελήσεώς μας που δεν γνωρίζουν οι συνάδελφοί μας, οι κυριότερες των οποίων επιγραμματικά, όπως επιβάλλει ο περιορισμένος χώρος, είναι οι εξής:

— Η εκτέλεση κάθε έργου απαιτεί ένα ανελαστικό χρονικό διάστημα προκειμένου αυτό να ολοκληρωθεί με πλήρη διαφάνεια που είναι απαραίτητη (πολλές φορές και σε βάρος της ουσίας) σε οργανισμό που διαχειρίζεται Δημόσιο Χρήμα, αλλά και σε ποιοτική στάθμη που να ανταποκρίνεται στο κύρος της ΕΤΕ και τις συνθήκες εργασίας των υπαλλήλων της. Δεν αποφεύγουμε τον πειρασμό να αναφέρουμε πάλι τα απαραίτητα στάδια ολοκλήρωσης ενός έργου: Εντολή από Διοίκηση - Προγραμματισμός - Μελέτη - Δημοπρασία - Έλεγχος προσφορών και κατακύρωση στον μειοδότη - Κατασκευή - Παραλαβή του έργου. Τονίζεται εδώ ότι σε όλα αυτά τα στάδια ολοκλήρωσης η Δ/νση δεν είναι ανεξάρτητη να επιβάλλει τον ρυθμό του έργου αλλά βρίσκεται σε συνεχή συνεργασία και εξάρτηση από άλλες Δ/νσεις της Τράπεζας όπως Περιουσίας, Καταστημάτων Εσωτερικού, Οργάνωσης, Γενικών Υπηρεσιών MARKETING κ.λ.π. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα πιθανές μετατροπές, καθυστερήσεις οικονομικών εγκρίσεων, αλλαγή προγραμμάτων κ.λ.π. που φαίνεται όμως ότι όλα χρεώνονται από άποψη εντυπώσεων στις Γενικές Υπηρεσίες.

— Η Δ.Τ.Υ. δεν παίρνει μόνη της αποφάσεις για την αξιοποίηση ή καταλληλότητα, από άποψη

θέσης και πολλές φορές μεγέθους των κτιρίων. Ο βαθμός «πολυτέλειας» (κατηγορία) των υποκ/των καθώς και ο εξοπλισμός τους (ONLINE, χρηματοκιβώτια, συσκευές κυλικείου, ATM κ.λ.π.) δεν είναι αρμοδιότητά της Δ.Τ.Υ. αλλά άλλων Δ/νσεων της Τράπεζας.

— Συμπερασματικά, η Δ.Τ.Υ. έχει καθαρά εκτελεστικό χαρακτήρα των έργων που αποφασίζονται από την Διοίκηση και πρέπει να τα πραγματοποιήσει με πλήρη διαφάνεια, καθορισμένη ποιότητα και το μικρότερο δυνατό κόστος.

Συμπληρωματικά με τα πιο πάνω αναφέρονται και τα εξής μονιμότερα προβλήματα:

- Πλήρης έλλειψη μηχανοργάνωσης (παρά τις συνεχείς προτάσεις και πιέσεις των εργαζόμενων της Δ/νσης προς τους εκάστοτε Δ/ντές).
- Δραματική μείωση του προϋπολογισμού εκπαίδευσης και επιμόρφωσης.
- Συνεχής μείωση του προσωπικού λόγω συνταξιοδότησης
- Επιφυλακή σε 24ωρη βάση της Συντήρησης για αντιμετώπιση έκτακτων περιστατικών (διαρροές, σπάσιμο βιτρινών, καύσωνας κ.λ.π.)

Συνάδελφοι

Με τα λίγα όσα αναφέραμε πιο πάνω πιστεύουμε ότι δικαιούμαστε την αναγνώριση της προσπάθειάς μας, που είναι τμήμα της κοινής μεγάλης και φιλότιμης προσπάθειας που καταβάλουν όλοι οι εργαζόμενοι στην ΕΤΕ για να την κρατήσουν στην θέση που της ανήκει, στην 1η θέση στη χώρα μας.

Γυρίζοντας στο επίκαιρο θέμα των ημερών, την ένταξη (:) δηλ. της Δ/νσής μας και άλλων Δ/νσεων της ΕΤΕ στην υπό ίδρυση ανώνυμη εταιρεία και με βάση την ενημέρωση σε γενικές γραμμές που μας έγινε από εκπροσώπους του Συλλόγου μας, θέλουμε, εξαντλώντας πιστεύουμε την καλή μας πίστη να παρατηρήσουμε τα εξής:

1) Οι πληροφορίες που γνωρίζει ο Σύλλογος για την εταιρεία αυτή, είναι πολύ γενικές και ασαφείς. Δεν είναι γνωστό το καταστατικό της, το ακριβές αντικείμενο εργασίας της, η σύνθεση του προσωπικού της, το νομικό πλαίσιο εργασίας του προσωπικού και ο τρόπος επαναφοράς του στην ΕΤΕ όταν ολοκληρωθεί η αποστολή της εταιρείας.

2) Εάν η Εταιρεία έχει σαν αντικείμενο την εκποίηση μόνο των μη χρησιμοποιούμενων ακινήτων της ΕΤΕ με σκοπό την άμεση απόκτηση χρημάτων, και όχι την αξιοποίησή τους (σχέδιο κ. Γερμίδα) δεν πιστεύουμε ότι έχουν θέση άρδην όλοι οι εργαζόμενοι στις αντίστοιχες Δ/νσεις αλλά πιθανά ένας αριθμός από αυτούς.

3) Εάν αντίθετα γίνει ένταξη όλου του προσωπικού π.χ. της Δ.Τ.Υ. ποιοί θα ασχολούνται με τα

ήδη λειτουργούντα κτίρια της ΕΤΕ και ακόμα περισσότερο με τα νέα, διαρρυθμιζόμενα ή επεκτεινόμενα; Οι εργαζόμενοι στην ανεξάρτητη Ανώνυμη εταιρεία; Η προβλέπονται νέες προσλήψεις Τεχνικών;

4) Με το ισχύον εργατικό δίκαιο δεν είναι δυνατό η υποχρεωτική μετάταξη υπαλλήλων σε άλλη εταιρεία ενώ είναι ερευνητέα ακόμη και η δυνατότητα απόσπασης υπαλλήλων από οργανισμό Κοινής Ωφέλειας σε ανώνυμη εταιρεία. Μήπως φθάσουμε στο σημείο να αλλάξει η ισχύουσα εργατική νομοθεσία για να δοθεί η δυνατότητα λειτουργίας της νέας εταιρείας;

5) Τι θα γίνει σε 3 (ή σε όσα) χρόνια λήξει η αποστολή της εταιρείας; Και πώς με νέες νομοθετικές ρυθμίσεις;

6) Και τέλος όσον αφορά το ιερότερο δικαίωμά μας που αποτελεί ανυποχώρητη απαίτησή μας, όπως άλλωστε πιστεύουμε και του Συλλόγου μας, είναι η διατήρηση των εργασιακών σχέσεων, υποχρεώσεων και δικαιωμάτων μας που απορρέουν από την Σύμβαση Εργασίας που έχουμε υπογράψει με την Εθνική Τράπεζα.

Αυτό συνεπάγεται διατήρηση των μισθολογικών και βαθμολογικών κλιμακίων, διασφάλιση των ασφαλιστικών μας δικαιωμάτων, των δικαιωμάτων περιθάλψης κ.λ.π. Διατήρηση επίσης των συνδικαλιστικών μας υποχρεώσεων και δικαιωμάτων (Μέλη ΣΥΕΤΕ και ΟΤΟΕ).

Πιστεύουμε ότι η ένταξή μας σε άλλη εταιρεία, θυγατρική αλλά ανεξάρτητη από την ΕΤΕ (σύμφωνα με τις δηλώσεις του κ. Διοικητή) καθιστά την διατήρηση των πιο πάνω δικαιωμάτων εξαιρετικά προβληματική.

Τα πιο πάνω φυσικά δεν αναιρούν την δυνατότητα μετάβασης στην εταιρεία, των εργαζόμενων που οικειοθελώς την επιθυμούν.

Συνάδελφοι, για τους λόγους που αναφέρθηκαν πιο πάνω:

— Απορρίπτουμε την ιδέα να τεθούν σε αμφισβήτηση τα κατοχυρωμένα με πολυετείς αγώνες και προσπάθειες δικαιώματα, ασφάλισης και περιθάλψης μας.

— Απορρίπτουμε την υποχρεωτική ένταξή μας σε άλλη εταιρεία εκτός από την ΕΤΕ στην οποία επιλέξαμε σαν ελεύθεροι άνθρωποι να εργασθούμε και με την οποία έχουμε υπογράψει σύμβαση εργασίας.

Συνάδελφοι του ΣΥΕΤΕ

Είμαστε βέβαιοι ότι σε συνεργασία μαζί μας θα αρνηθείτε και θα αποτρέψετε από κοινού την επαπειλούμενη από την πιο πάνω κατάσταση μείωση της δύναμης του ΣΥΕΤΕ και της ΟΤΟΕ.

Αθήνα 17-6-1991

Με αγωνιστικούς Χαιρετισμούς
Επιτροπή Εργαζομένων ΔΤΥ/ΣΥΕΤΕ



**1. ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ
ΤΡ. ΕΠΑΓ/ΚΗΣ ΠΙΣΤΕΩΣ**

Χωρίς δογματικές αντιλήψεις.
Χωρίς προκαταλήψεις.
Χωρίς έλλειψη θάρρους να
κατανομάσουμε ότι κακό και σάπιο στη
λειτουργία της τράπεζας θελήσαμε
δημοκρατικά και υπεύθυνα φερόμενοι να
ανοίξουμε ένα διάλογο με τον διοικητή της
ΕΤΕ κ. Βρανόπουλο με αφορμή την
αποφασή του να πουλήσει την Τράπεζα.

**Στις συναντήσεις μας με τον
κ. Βρανόπουλο προτείνουμε:**

- Να παγώσουν οι διαδικασίες πώλησης.
- Να αναπτυχθεί και να εκσυγχρονισθεί η
ΕΘΝΙΚΗ και ο ΟΜΙΛΟΣ της ώστε να γίνει
ανταγωνισμός.
- Να συνεχιστεί με πιο γρήγορους
ρυθμούς η ανάπτυξη ο εκσυγχρονισμός και
η ειδικευση της τράπεζας επαγγελματικής
Πίστωσης και σε νέα τραπεζικά προϊόντα.
- Να βρεθούν λύσεις αποδεκτές και από
τους εργαζόμενους όπως π.χ. πώληση
μέρους μετοχών έτσι ώστε και τα ταμειακά
ελλείματα και Εθνικής να εξυπηρετηθούν
και αμοιβαίο όφελος για την Εθνική την
ΤΕΛ και τον αγοραστή αυτών των μετοχών
να προκύψει.

Στηρίζουμε τα επιχειρήματά μας στις
προτάσεις του Συλλόγου της Εθνικής της
ΟΤΟΕ και στην κερδοφόρα και υγιή
κατάσταση της τράπεζας επαγγελματικής
Πίστωσης.

Δυστυχώς οι απαντήσεις του κ.
Βρανόπουλου δεν ήταν πειστικές και πολύ
περισσότερο διακρίνονταν από τον
δογματικό του ανθρώπου εκείνου που
πιστεύει ότι τις απόψεις του σαν τις μόνες
ορθές λύσεις.

Δεν απάντησε πειστικά γιατί
αποδυναμώνει τον Όμιλο της Εθνικής
πουλώντας κερδοφόρες
χρηματοπιστωτικές εταιρείες.

Δεν απάντησε στις προτάσεις μας και στις
προτάσεις του Συλλόγου της ΕΤΕ και της ΟΤΟΕ.
Δεν απάντησε στο επίμυνο ερώτημα τι θα
κάνει με την ανάπτυξη της Εθνικής. Δεν
απάντησε στις παρατηρήσεις μας για την
αδιαφανή διαδικασία που ακολουθεί στην
εκποίηση της τράπεζας και για τις όποιες
είχε κατηγορηθεί ανάλογα και στην
Εμπορική.

Αντίθετα κινδυνολόγησε

Για τους μισθούς και τις κοινωνικές
παροχές των εργαζομένων και
αμφισβήτησε τις εργασιακές μας
μετακινήσεις προβάλλοντας την
δικαιοσύνη της πτώχευσης της
Εθνικής. Είμαστε πεισμένοι για τον
ρεαλισμό των προτάσεων μας. Είμαστε
υποχρεωμένοι να περιφρουρήσουμε την
εργασία μας και τα συμφέροντα του Ομίλου
της Εθνικής.

Γι αυτό ΟΜΟΦΩΝΑ αγωνιζόμαστε.

Το Δ.Σ. του Συλλόγου

της Τράπεζας Επαγγελματικής Πίστωσης

**Δύο κερδοφόρες εταιρείες, με έτοιμα δίκτυα
καταστημάτων, στην εκποίηση! ΓΙΑΤΙ;**

ΟΙ ΣΥΛΛΟΓΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ του ΑΣΤΕΡΑ και
της ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΠΙΣΤΕΩΣ γράφουν στην «ΤΡΑΠΕΖΙΤΙΚΗ»

Ο Σύλλογος Υπαλλήλων του Αστέρα και ο αντίστοιχος της Τράπεζας Επαγγελματικής
Πίστωσης μας έστειλαν τα παρακάτω κείμενα τα οποία και δημοσιεύονται. Τα κείμενα
αυτά μας τα απέστειλαν προκειμένου να ενημερωθούν οι συνάδελφοι της Εθνικής. Για
την Τραπεζική και τον ΣΥΕΤΕ οι γνώμες, οι απόψεις και προτάσεις των σωματείων
του Ομίλου συμβάλλουν αποφασιστικά στην κοινή προσπάθεια που καταβάλουμε για
την επιβίωση, τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη της Τράπεζας και του Ομίλου της.

**2. ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗΣ «ΑΣΤΗΡ»**

«ΑΣΤΗΡ» Ανώνυμος Ασφαλιστική Εταιρεία.
Θυγατρική της ΕΤΕ με ποσοστό στο Μετ. Κε-
φάλαιο 92% (των μετοχών).
Ιδρύθηκε το 1930
Εργαζόμενοι: 500 - Συνεργάτες
Υποκαταστήματα: 40 σε όλη την Ελλάδα
Στην Κύπρο (μοναδική ελληνική εταιρεία),
στην Γαλλία

Οικονομικά μεγέθη

Κέρδη το 1990: 180 εκατ.
Από τις 60 χρήσεις οι 58 ήταν κερδοφόρες. Ε-
χει 10.920.000 μετοχές με αξία κτήσης 540
δρχ. Σημερινή χρημ/ριακή αξία μετοχής 4.500
δρχ. Συνολική χρηματιστηριακή αξία
49.500.000.000 δρχ.

1. Μετοχικό κεφάλαιο: 5.896.800.000
Κατέχει την 1η θέση απ' όλες τις ασφαλιστι-
κές εταιρείες

2. Σύνολο ιδίων κεφαλαίων: 7.021.636.766
Κατέχει την 2η θέση στην Ασφ. Αγορά

3. Σύνολο επενδύσεων ενεργητικού:
13.860.575.000

Κατέχει την 3η θέση στην Ασφ. Αγορά

4. Σύνολο ασφαλιστών: 8.000.000.000
Κατέχει την 3η θέση στην Ασφ. Αγορά

5. Σύνολο πληρωθεισών ζημιών για την εξυ-
πηρέτηση των πελατών: 4.284.000.000

Κατέχει την 2η θέση στην Ασφ. Αγορά

6. Σύνολο Ασφαλιστικών προβλέψεων:
13.225.944.000

Κατέχει την 3η θέση στην Ασφ. Αγορά

7. Σύνολο εσόδων επενδύσεων:
1.030.162.000 (1989)

Κατέχει την 4η θέση στην Ασφ. Αγορά

8. Σύνολο εμμέσου κόστους: 1.576.024.000
(1989)

Κατέχει την 4η θέση στην Ασφ. Αγορά

9. Απαιτήσεις: 7 δις

10. Υποχρεώσεις: 2 δις

11. Αξία ακίνητης περιουσίας:
10.855.000.000

12. Αξία χρεογράφων: 11.400.000.000

• Ο Αστέρας κατέχει σημαντικό κομμάτι το
10% του μεριδίου της ελληνικής Ασφαλιστι-
κής αγοράς (ελληνική εταιρεία).

• Οι ξένες εταιρείες κατέχουν 40% του μερι-
δίου της αγοράς και τα τελευταία χρόνια η
διείσδυση γίνεται με αλματώδη βήματα είτε με
την εγκατάστασή τους είτε κύρια μέσα από
την εξαγορά ελληνικών ασφαλιστικών ε-
ταιρειών.

Το ενδιαφέρον των ξένων είναι ιδιαίτερο διότι
η χώρα μας βρίσκεται στα σπάργανα της ανά-
πτυξης στον Ασφαλιστικό κλάδο και ιδιαίτερα
στις ασφαλίσεις ΖΩΗΣ, 1% του ΑΕΠ έναντι
7% των Ευρωπαϊκών Χωρών.

• Η πώληση του Αστέρα θα έχει σαν αποτέλε-
σμα να μεγαλώσουν οι κίνδυνοι αφελληνισμού
της Ασφαλιστικής Αγοράς - αποδυνάμωσης
του Ομίλου των Ασφαλιστικών εργασιών.

Την δημιουργία αυτόματα ισχυρών ανταγωνι-
στών και για την ίδια την ΕΘΝΙΚΗ Ασφαλιστι-
κή, που σκοπεύει να κρατήσει.

• Ο Ασφαλιστικός κλάδος έχει πελώριες
προοπτικές ανάπτυξης αλλά και δυνατότητες
συνεισφοράς στην οικονομία λόγω των ΠΕ-
ΛΩΡΙΩΝ ΠΟΡΩΝ που συγκεντρώνει.

• Ο τρόπος που έγινε η εξαγγελία πώλησης
προξένησε σοβαρές βλάβες στην επιχειρησια-
κή δραστηριότητα και εκφράστηκε με απώ-
λειες εργασιών και χάσιμο της πίστης της
εταιρείας από τον πελάτη.

Παραπέρα, η αξία της μετοχής του έπεσε από
τις 5.500 στις 3.800, απώλεια 18 δις. (κά-
ποιοι πλούτησαν - κάποιοι φτώχυναν).

• Οι ασφαλιστικές εργασίες ανήκουν γενικότε-
ρα στο χρηματοπιστωτικό σύστημα και είναι
κατ' εξοχήν κλάδος παροχής υπηρεσιών.

ΠΡΟΤΑΣΗ

Στην πορεία για την ευρωπαϊκή ολοκλήρω-
ση, την ελεύθερη εγκατάσταση, την ελεύθερη
παροχή υπηρεσιών και την πλήρη απελευθέ-
ρωση της αγοράς αναμένεται οξύτατος αντα-
γωνισμός (απελευθέρωση τιμολογίων) και
οξύμενα προβλήματα στις ελληνικές ασφαλι-
στικές εταιρείες και κύρια στις ΚΡΑΤΙΚΕΣ από
τις οποίες λείπει η οργανωτική υποδομή, ο εκ-
συγχρονισμός και η διαμόρφωση της λειτουρ-
γίας τους στον ελεύθερο ανταγωνισμό
(κρατικός παρεμβατισμός - έλλειψη στελεχών
κ.λ.π.).

Εγκαιρα το συνδικαλιστικό κίνημα (ΟΑΣΕ)
πρότεινε την συγκεντρωποίηση των εται-
ρειών του ομίλου της ΕΤΕ μέσα από:

• ΣΥΓΧΩΝΕΥΣΕΙΣ

• ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΣΗ

Παραμονή στο ίδιο ιδιοκτησιακό καθεστώς αλ-
λά και εγχώρηση πακέτου μετοχών σε ξένες ε-
ταιρείες, στα πλαίσια του αμοιβαίου ωφέλους,
ώστε να υπάρξει στήριξη σε πακέτα καλύψεων
σε τεχνονγνωσία, καλλίτερες δυνατότητες
πρόσβασης στις ξένες αγορές.

**Το Δ.Σ. του Συλλόγου
της Ασφαλιστικής «ΑΣΤΗΡ»**

**«Το μαστίγιο του
κ. Καπράλου»**

Σε πρόσφατη συνέντευξη του, ο νεαρός υπο-
διοικητής κ. Καπράλος επικαλέστηκε την α-
νάγκη χρησιμοποίησης μαστιγίου στις πλάτες
των εργαζομένων, αν αυτοί δεν πεισθούν να
παραδοθούν αμαχητί στις προθέσεις της
Διοίκησης.

Το βρήκε το φάρμακο ο κ. Υποδιοικητής!!!
Επανεφερε στη μνήμη μας μεθόδους από πα-
λαιότερες εποχές, καταδικασμένες στη συνεί-
δηση του εργαζόμενου.

Δεν θέλουμε να πιστέψουμε ότι η μικρή του
εμπειρία από τον τραπεζικό χώρο ή η παρου-
σία δίπλα του κακών συμβούλων τον οδήγη-
σαν σε τέτοιες απαράδεκτες δηλώσεις.

Θέλουμε όμως να του θυμίσουμε.

— Στην Ευρώπη που ανήκουμε δεν συναντά
κανείς μεθόδους management προσωπικού ό-
πως αυτές που προτείνει ο κ. υποδιοικητής. Ε-
κτός αν τον συναρπάσουν οι εργασιακές
σχέσεις που ισχύουν στην Νοτιοανατολική Α-
σία ή τη Λατινική Αμερική.

— Οι Εργαζόμενοι στην ΕΤΕ δεν είναι υποζύ-
για να χρειάζονται μαστίγιο. Συμπαράτασσον-
ται γύρω από το συνδικαλιστικό τους όργανο
και προτείνουν αξιόπιστη και βιώσιμη λύσεις
για τα προβλήματα που αντιμετωπίζει η
Τράπεζα.

— Η ανάγκη για επιβίωση και ανάπτυξη την
Τράπεζα απαιτεί δημοκρατικό διάλογο, συναί-
νεση, ειλικρινείς προθέσεις και από τις δύο
πλευρές. Παρόμοιες δηλώσεις ρίχνουν λάδι
στη φωτιά, διευρύνουν το χάσμα και σε τελευ-
ταία ανάλυση υπονομεύουν τις όποιες καλές
διαθέσεις υπάρχουν.

Επίσης ο κ. υποδιοικητής αναπτύσσει μια έν-
τονη δραστηριότητα με τη μορφή της ανάμι-
ξης του στα συνδικαλιστικά πράγματα του
χώρου. Τον προειδοποιούμε. Ας προσέξει! Και
άλλοι, το επιχείρησαν στο παρελθόν και απέ-
τυχαν οικτρά. Ας ρωτήσει να μάθει.

ΑΜΟΙΒΑΙΕΣ ΜΕΤΑΘΕΣΕΙΣ

Ο συνάδελφος ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ
ΤΣΙΑΜΠΑΛΗΣ απ' το κατ/μα
Μοναστηρακίου (102) ενδιαφέρεται για
αμοιβαία μετάθεση με συνάδελφο που
υπηρετεί σε κάποιο από τα κατ/μα των
περιοχών Λαμπρινής, Γαλατσίου,
Ριζούπολης, Περισού, Καλογρέζας, Ν.
Ιωνίας, Ηρακλείου, Αμαρουσίου.

Ενδιαφέρουσα σημείωση:

Ο συνάδελφος έχει μεταταγεί πρόσφατα
στον λογιστικό κλάδο και επιθυμεί να
τοποθετηθεί ως teller.

τηλέφωνα: 3210.369, 3210.486

Συνάδελφος φύλακας του Ν.1339 που
υπηρετεί στο κατ/μα ΠΑΡΟΥ 455
ενδιαφέρεται για αμοιβαία μετάθεση για
κατάστημα του Νομού Λάρισας, όποιος
συν/φος ενδιαφέρεται να επικοινωνήσει
μαζί του στο κατ/μα Πάρου.

Ο συν/φος Ζώης Ι. Θεόδωρος ζητά
αμοιβαία μετάθεση με συν/φο ενός από
τα κατ/μα της πόλης των Πατρών, του
Αιγίου ή της Κάτω Αχαΐας. Ο παραπάνω
συν/φος υπηρετεί στο κατ/μα
Μητροπόλεως τηλ. 3240463.

ΠΑΝΕΛΛΑΔΙΚΟ ΝΟΜΑΡΧΙΑΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ 8 ΙΟΥΝΙΟΥ 1991

Ανάπτυξη της Τράπεζας & Εξσυγχρονισμός των εργασιακών σχέσεων

Η ΕΙΣΗΓΗΣΗ ΤΟΥ Δ.Σ. ΤΟΥ ΣΥΕΤΕ

Με τη συμμετοχή όλων, από 24 Νομαρχιακά Παραρτήματα σε σύνολο 47, συνήλθε το Πανελλαδικό Νομαρχιακό Συμβούλιο. Υπήρξε πλούσιος προβληματισμός με βάση την εισήγηση του Δ.Σ. του ΣΥΕΤΕ που παραθέτουμε ολόκληρη:

Είναι γνωστό και το έχουμε επισημάνει πολλές φορές ως τώρα ότι η ΕΤΕ παρουσιάζει σοβαρά προβλήματα που αφορούν τη μείωση του μεριδίου της στην Αγορά, τα οικονομικά της αποτελέσματα που είναι από αμελητέα ως αρνητικά. Οι αιτίες των προβλημάτων αυτών που σήμερα στα πλαίσια της ευρωπαϊκής ενοποίησης και της πλήρους απελευθέρωσης των αγορών οξύνονται, κατά κύριο λόγο είναι: Η κακοδιοίκηση δεκαετιών, τα θαλασσοδάνεια με «εντολές άνωθεν» που οδήγησαν στη δημιουργία των προβληματικών, η καθυστέρηση και αποτελμάτωση του εξσυγχρονισμού τα τελευταία χρόνια, η εξάρτηση της «τράπεζας» από την κυβέρνηση - κράτος και η λειτουργία της πολλές φορές στη βάση της εξυπηρέτησης πελατειακών σχέσεων και σκοπιμοτήτων.

Οι προτάσεις του ΣΥΕΤΕ και που στοχεύουν:

Ο ΣΥΕΤΕ δεν περιορίστηκε μέχρι σήμερα στον εντοπισμό των προβλημάτων και μόνο. Μέσα από την ΗΜΕΡΙΔΑ που διοργανώσαμε στις 2.3.91 υποβάλλαμε συγκεκριμένες και ολοκληρωμένες προτάσεις. Οι προτάσεις μας αυτές έχουν σαν στόχο: ΝΑ ΑΠΟΚΤΗΣΕΙ Η ΕΤΕ ΚΑΙ Ο ΟΜΙΛΟΣ ΟΛΟΛΗΡΩΜΕΝΟ ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΟ ΣΧΕΔΙΟ, ΩΣΤΕ ΝΑ ΑΝΤΙΣΤΡΑΦΕΙ Η ΦΘΙΝΟΥΣΑ ΠΟΡΕΙΑ ΚΑΙ Η ΕΤΕ ΝΑ ΒΑΔΙΣΕΙ ΤΟ ΔΡΟΜΟ ΤΟΥ ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΤΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ. Βασικοί άξονες ΑΥΤΟΥ του σχεδίου είναι:

- Α. Η ύπαρξη συγκεκριμένης στρατηγικής με ξεκάθαρους μεσοπρόθεσμους και βραχυπρόθεσμους στόχους στρατηγικής, που θα στοχεύει στη διατήρηση της κυρίαρχης θέσης και παρουσίας της Τράπεζας στην ελληνική οικονομία και του ρόλου που παίζει αναφορικά με αυτή. Στα πλαίσια αυτά είναι καθοριστικής σημασίας η διατήρηση του Δημόσιου χαρακτήρα της Τράπεζας, με την έννοια του ελέγχου της πλειοψηφίας των μετοχών από το κράτος και όχι της κηδεμόνευσης της από αυτό.
- Αντίθετα πιστεύουμε ότι πρέπει να κατοχυρωθεί η διοικητική και λειτουργική αυτοτέλεια και η Τράπεζα να λειτουργεί με κριτήρια επιχειρηματικότητας και αποδοτικότητας.
- Β. Δομή (με αναμόρφωση της υφιστάμενης κατάστασης, χτύπημα γραφειοκρατίας, κύριο βάρος στο δίκτυο).
- Γ. Νέες υπηρεσίες και προϊόντα: (προγραμματισμός και έναρξη ενασχόλησης με τα νέα προϊόντα ώστε να σταματήσει να βασίζεται η όποια προστιθέμενη αξία μόνο στις παραδοσιακές εργασίες - καταθέσεις και χορηγήσεις).
- Όσο η τράπεζα θα εξακολουθήσει να λειτουργεί έτσι δεν μπορεί να ομιλεί η Διοίκηση για αποδοτικότητα κλπ.
- Δ. Εισαγωγή νέας τεχνολογίας με άμεση και ευρεία επέκταση της σ' όλους τους τομείς.

Χαρτοφυλάκιο - Ομίλος

1. Μόνιμη βάση στρατηγικού σχεδιασμού
2. Αύξηση ανταγωνιστικότητας -

αποδοτικότητας με:

- α) αναδιάρθρωση - εξυγίανση χαρτοφυλακίου
- β) συγχωνεύσεις - εξειδικεύσεις εργασιών
- γ) εξσυγχρονισμός θυγατρικών
- δ) αξιοποίηση της περιουσίας
- στ) εργασιακές σχέσεις

Οι προτάσεις του ΣΥΕΤΕ για την αναμόρφωση και αναβάθμιση των εργασιακών σχέσεων, στη βάση της αξιοκρατίας και της σωστής αξιοποίησης του ανθρώπινου δυναμικού, θα έχουν ως αποτέλεσμα την εξυπηρέτηση των πραγματικών συμφερόντων της Τράπεζας και την αύξηση της αποδοτικότητας. Θεσμοθέτηση σαφών και συγκεκριμένων κανόνων που θα αφορούν:

1. Να γίνονται προσλήψεις κατάλληλου προσωπικού (διαδικασία αξιοκρατική, προσόντα, ειδικές γνώσεις, ηλικία).
2. Συνολική αναμόρφωση εκπαίδευσης. Η εκπαιδευτική πολιτική πρέπει να εντάσσεται σε ένα συγκεκριμένο σχέδιο «προβλεπτικής διοίκησης» και αξιοποίησης του ανθρώπινου δυναμικού της Τράπεζας με αρχές την καθολικότητα, την ισότιμη παροχή συνεχούς εκπαίδευσης και επανεκπαίδευσης στις νέες εργασίες και προϊόντα. Σύνδεση της εκπαιδευτικής διαδικασίας με την εξέλιξη των υπαλλήλων.
3. Νέο σύστημα αξιολόγησης και επιλογής στελεχών στη βάση συγκεκριμένων κριτηρίων και κανονισμών έτσι ώστε να σταματήσει η ευνοιοκρατία και οι τοποθετήσεις στελεχών να ανταποκρίνονται στα πραγματικά συμφέροντα της Τράπεζας.
4. Κίνητρα για την αύξηση της παραγωγικότητας μετά από διάλογο και συμφωνία με το ΣΥΕΤΕ.
5. Επέκταση και αναβάθμιση της θεσμικής συμμετοχής των εργαζομένων με:
 - α. Συμμετοχή στο Ανώτατο Συμβούλιο Χορηγήσεων
 - β. Ουσιαστικοποίηση του ρόλου του Δ.Σ. της Τράπεζας που πρέπει επιτέλους να χαράσει και να αποφασίζει τη στρατηγική της επιχείρησης.
 - γ. Πλήρη και ουσιαστική συμμετοχή του ΣΥΕΤΕ σ' όλες τις Επιτροπές και Συμβούλια που αφορούν την εξέλιξη του προσωπικού. Με βάση ένα τέτοιο σχέδιο και με την ΣΥΜΦΩΝΙΑ - ΠΛΑΙΣΙΟ μεταξύ Διοίκησης - ΣΥΕΤΕ είναι δυνατόν να σταματήσει η φθίνουσα πορεία και να υπάρξει μια δυναμική επιθετική πολιτική ανάπτυξης και εξσυγχρονισμού.

ΤΟ «ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ» ΚΑΙ ΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

Οι επιλογές της Διοίκησης Βρανόπουλου για τον Όμιλο της ΕΤΕ είναι ενταγμένες, όπως άλλωστε σημείωσε και ο ίδιος ο υπουργός Εθνικής Οικονομίας, ο κος Χριστοδούλου, στα πλαίσια της πολιτικής της κυβέρνησης για το χρηματοπιστωτικό σύστημα και προωθούνται σε στενή συνεργασία με την κυβέρνηση.

Στη βάση των πραγματικών προβλημάτων (οι αιτίες των οποίων συγκαλύπτονται) που αντιμετωπίζει η ΕΤΕ προωθείται μια συγκεκριμένη πολιτική που έχει διαφορετική φιλοσοφία και κατεύθυνση από τις θέσεις και προτάσεις του ΣΥΕΤΕ.

Καταρχήν πρέπει να σημειώσουμε ότι:

— Γίνεται μια προσπάθεια σκόπιμης διόγκωσης των πραγματικών προβλημάτων και κινδυνολογίας, με στόχο την αιτιολόγηση σκληρών μέτρων και την αποδοχή τους από τους εργαζόμενους, τον Όμιλο αλλά και την κοινή γνώμη συνολικότερα.

Ετσι η εμφάνιση της ζημιάς των 12 δις αποτελεί πολιτική επιλογή κυβέρνησης και διοίκησης.

Ο ισολογισμός θα μπορούσε να εμφανιστεί και θετικός ή με μεγαλύτερη ζημιά, ανάλογα με τις υπάρχουσες σκοπιμότητες.

Στην προκειμένη περίπτωση:

- α) Δεν έχουν υπολογιστεί οι συνολικές απαιτήσεις της Τράπεζας στις υπό εκποίηση επιχειρήσεις. Πράγμα που έγινε το 1983 με τη ρύθμιση των χρεών των προβληματικών.
- β) Η Τράπεζα δεν πήρε φέτος για πρώτη φορά την γνωστή επιδότηση από την Τράπεζα Ελλάδος.
- γ) 4 δις από τα κέρδη από την πώληση ακινήτων και χρεωγράφων πήγαν στο αποθεματικό.

Με τα παραπάνω βέβαια ο ισολογισμός θα ήταν θετικός.

Το «πρόγραμμα» που εξήγγειλε ο κος Βρανόπουλος:

1. χαρακτηρίζεται από την έλλειψη ενός συνολικού προγράμματος εξσυγχρονισμού και ανάπτυξης της ΕΤΕ και του Ομίλου. Την ώρα που όλες οι Τράπεζες στη Δ. Ευρώπη:

- α) προσπαθούν να αποκτήσουν μεγάλο δίκτυο.
- β) μειώνουν το κόστος διαμεσολάβησης μέσα από την εισαγωγή υπερσύγχρονης τεχνολογίας, την ελάφρυνση των δομών, την άσκηση τιμολογικής πολιτικής
- γ) προωθούν ραγδαία τη διαφοροποίηση

των παρεχόμενων υπηρεσιών (νέες εργασίες και προϊόντα κλπ) και των εξειδικεύσεων τους.

Η Διοίκηση της ΕΤΕ παρέχει ακόμη τη δυνατότητα αξιοποίησης του δικού της δικτύου από την Τράπεζα Πίστωσης και Εργασίας, λέξη δεν είπε για νέες εργασίες, νέα προϊόντα, εκπαίδευση, νέα τεχνολογία κλπ.

2. Κυριαρχείται από μια στενή ταμειακή αντίληψη και λογική, στη βάση της οποίας εκποιούνται κερδοφόρες επιχειρήσεις του τραπεζικού και ασφαλιστικού τομέα.

Οι εκποιήσεις είναι ο κορμός των μέτρων Βρανόπουλου.

Σε αντίθεση με την πρακτική που ακολουθείται σ' όλο τον κόσμο, στα πλαίσια του νέου ανταγωνισμού που αναπτύσσεται. Παντού συγκροτούνται ή ενισχύονται οι τραπεζικοί ΟΜΙΛΟΙ και μέσα από συγχωνεύσεις και εξειδικεύσεις, αξιοποιώντας τις δυνατότητες ενός εκτεταμένου δικτύου, στηρίζουν τη δράση και αποτελεσματικότητα των τραπεζών. Το ιδιοκτησιακό καθεστώς των τραπεζών στα πλαίσια του νέου ανταγωνισμού είναι παράγων αδιαφορίας και εκείνο που μετράει είναι η ικανότητα τους ή όχι να ανταποκριθούν στις ανταγωνιστικές συνθήκες. Είναι μύθος ότι έχουμε ραγδαίες αλλαγές στο ιδιοκτησιακό καθεστώς στη Δ. Ευρώπη.

Τα μερίδια συμμετοχής του Δημόσιου τομέα στις κρατικές τράπεζες δεν έχουν μεταβληθεί την τελευταία πενταετία. Πρόσφατα η κυβέρνηση της Ισπανίας, προκειμένου να καταστήσει την Ισπανία πιο ανταγωνιστική ενόψει της ενιαίας ευρωπαϊκής αγοράς, προχώρησε στη δημιουργία του BANCARIA D' ESPANIA του μεγαλύτερου τραπεζικού όμιλου με 2.300 υπ/τα σε όλο τον κόσμο.

Επίσης πρόσφατη είναι η ενοποίηση δύο μεγάλων κρατικών τραπεζών στην Ιταλία και η δημιουργία ενός ανταγωνιστικού κολοσσού. Ενοποιήθηκαν η SANTO SPIRITO και η BANCO DI ROMA.

Οι αποφάσεις λοιπόν κυβέρνησης - Βρανόπουλου δεν είναι σωστές. Με βάση τη διεθνή εμπειρία και κριτήρια επιχειρηματικότητας εντάσσονται στα πλαίσια γνωστών δογματικών απόψεων που θεωρούν τις ιδιωτικοποιήσεις πανάκεια για την επίλυση όλων των προβλημάτων.

Είμαστε ΡΙΖΙΚΑ ΑΝΤΙΘΕΤΟΙ

με τέτοιες επιλογές με την εκχώρηση στον ανταγωνισμό του πιο υγιούς και κερδοφόρου κομματιού του χρηματοπιστωτικού συστήματος που βρίσκει έτοιμες προσβάσεις (όνομα, πελατεία, δίκτυο). Θεωρούμε λοιπόν αδιανόητο, με βάση τα παραπάνω, να εκποιηθούν επιχειρήσεις όπως η Εθνική Κτηματική με σημαντικότερη θέση στο πιστωτικό σύστημα και δυνατότητες άσκησης πολιτικής σε ένα πάρα πολύ ευαίσθητο τομέα, στον τομέα της στέγης. Όπως επίσης θυγατρικές, τραπεζικές και ασφαλιστικές που διαθέτουν σημαντικό δίκτυο και δυνατότητες άσκησης εξειδικευμένων εργασιών, όπως είναι η Τράπεζα Επαγγελματικής Πίστωσης και η Ασφαλιστική ΑΣΤΗΡ.

Ανάπτυξη της Τράπεζας & Εκσυγχρονισμός των εργασιακών σχέσεων



βαθμολόγιο, προαγωγές, εκπαίδευση) τη στήριξη των κατακτήσεων μας, με προώθηση παράλληλα των αναγκαίων αλλαγών. Πιστεύουμε ότι ο καλύτερος τρόπος για να στηρίξεις κάτι είναι να το αναβαθμίσεις. Αυτή την έννοια έχει η συμμετοχή μας στη μικτή επιτροπή που συγκροτείται για τις εργασιακές σχέσεις.

Οι προτάσεις του Δ.Σ. σχετικά με τα ζητήματα αυτά θα δημοσιοποιηθούν και θα αποτελέσουν αντικείμενο συζήτησης με τους εργαζόμενους και βέβαια ξεκαθαρίζουμε σε κάθε κατεύθυνση ότι δεν πρόκειται να αποδεχθούμε καμμία αλλαγή χωρίς τη συναίνεση και τη συμμετοχή μας.

4. Επιχειρούνται εκπονήσεις με ιδιαίτερα αδιαφανείς όρους, με αποτέλεσμα να δημιουργούνται σοβαρά ερωτηματικά για τις διαδικασίες που θα υπάρξουν και την πρόσπιση των συμφερόντων της Τράπεζας. Είναι γνωστό και έχει αναγγελθεί ότι ρόλο μεσολαβητού για τις εκπονήσεις αυτές έχουν αναλάβει πολυεθνικές, γνωστές για το ξέπλυμα χρημάτων όπως π.χ. η Μέριλ Λύντς.

5. Κυβέρνηση και Διοίκηση τελικά στοχεύουν μέσα από την συγκέντρωση των όποιων δις (από την αύξηση του μετοχικού κεφαλαίου και τις εκπονήσεις) να καλύψουν τα ελλείματα του κρατικού προϋπολογισμού και όχι να διατεθούν τα χρήματα αυτά όπως προτείνει το Δ.Σ. του ΣΥΕΤΕ για τη χρηματοδότηση ενός συγκεκριμένου **ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ**.

Ο κος Βρανόπουλος το ξεκαθάρισε: «θα αγοράσουμε κρατικά ομόλογα» μας απάντησε.

Ετσι από την πίσω πόρτα, αυτοί που εξορκίζουν τον κρατισμό κάνουν τη χειρότερη κρατικίστικη πολιτική, προσφέροντας πολύ καλές υπηρεσίες και στην Τράπεζα και στους καταθέτες και μετόχους.

Και βέβαια αυτή η πολιτική πρέπει να αποκαλυφθεί σ' ολόκληρο τον ελληνικό λαό και στους εργαζόμενους στην Τράπεζα.

ΠΩΣ ΑΝΤΙΔΡΟΥΜΕ ΤΙ ΠΡΟΤΕΙΝΟΥΜΕ

Απέναντι σ' αυτή τη συνολική πολιτική που εξελίσσεται σε βάρος της Τράπεζας, του

Ομίλου και των συμφερόντων των εργαζομένων και που πέρα από τα παραπάνω εκφράζεται με:

- α) καταστράτηγηση της ΣΣΕ που μόλις υπογράφηκε (Δήλος - ασφάλιστρα)
- β) προσπάθεια διάσπασης του σ.κ. με την ενεργή στήριξη του ΣΕΠΕΤΕ και των αντισυλλόγων

γ) προσλήψεις εποχιακού προσωπικού
δ) αδιαφορία για την επίλυση των επαγγελματικών προβλημάτων που έχουν υποβληθεί εδώ και μήνες τώρα.

Το Δ.Σ. του ΣΥΕΤΕ:

α) Αντιπαραθέτει τη δική του συνολική πρόταση για την στρατηγική - ανάπτυξη και εκσυγχρονισμό του Ομίλου και της Εθνικής, για την αναβάθμιση των εργασιακών μας σχέσεων.

β) Αποκρούουμε αποφασιστικά τις επιλογές Κυβέρνησης - Διοίκησης σχετικά με την εκποίηση κερδοφόρων επιχειρήσεων του χρηματοπιστωτικού συστήματος (τράπεζες - ασφαλιστικές).

γ) Προειδοποιούμε ότι δεν θα δεχτούμε καμμία μονομερή αλλαγή στις εργασιακές μας σχέσεις.

δ) Διεκδικούμε την υλοποίηση των ΣΣΕ και την επίλυση των επαγγελματικών ζητημάτων.

Το Δ.Σ., που συγκαλείται την Παρασκευή, θα πάρει τις αποφάσεις εκείνες που είναι αναγκαίες για να κλιμακωθεί ο αγώνας που έχουμε ξεκινήσει, σε συντονισμό με τους εργαζόμενους του Ομίλου για να προχωρήσουν οι προτάσεις του ΣΥΕΤΕ.

Επιδοτούμενο κοινοτικό πρόγραμμα EUROFORM για την εκπαίδευση στελεχών

Η Ένωση Ελληνικών Τραπεζών, κατόπιν προτροπής της Επιτροπής Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, επεξεργάστηκε σε συνεργασία με την ΟΤΟΕ ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα, το οποίο θα υπέβαλε στην ΕΟΚ μέσω του εθνικού φορέα.

Ο κύριος στόχος του προγράμματος αποβλέπει στην κατάρτιση μιας ομάδας τριάντα περίπου τραπεζικών στελεχών, τα οποία στην πρώτη φάση θα παρακολουθήσουν το παρακάτω πρόγραμμα «Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών»:

α) Παιδαγωγικά:

- Παιδαγωγικές αρχές και μέθοδοι κατάρτισης ενηλίκων
- Εξοικείωση στη χρήση όλων των σύγχρονων εποπτικών και βοηθητικών μέσων (επιλεγμένα εκπαιδευτικά πακέτα με χρήση Η/Υ, τράπεζα δεδομένων, συσκευές προβολής διαφανειών και σλαϊντς, απλά και interactive video, case studies, banking games, κλπ).

β) Οργανωτικά

- Μακρόπνοος σχεδιασμός εκπαιδευτικής πολιτικής και δραστηριότητας
- Διάγνωση αναγκών
- Στοιχεία επιλεξιμότητας συμμετεχόντων
- Αξιολόγηση της εξέλιξης των εκπαιδευτικών προγραμμάτων (κατά τη διάρκειά τους)
- Αξιολογικές κρίσεις συμμετεχόντων
- Αξιολόγηση μετά τις εκπαιδ. διοργανώσεις (follow-up).

Τόπος εκπαίδευσης: Στην Ελλάδα και το εξωτερικό (εξετάζονται οι συνεργασίες).

Διάρκεια: Εξετάζεται

Χρόνος: Εντός του έτους

Στη δεύτερη φάση, οι συμμετέχοντες χωρίζονται σε ομάδες ανάλογα με τα τυπικά προσόντα τους για πλήρη θεωρητική και πρακτική κατάρτιση σε ένα η περισσότερα από τα παρακάτω νέα προϊόντα και νέες μορφές εργασιών, ώστε να είναι σε θέση να διδάξουν είτε στα εσωτερικά προγράμματα των Τραπεζών, είτε στα προγράμματα της Ένωσης είτε τέλος σε ευρωπαϊκές διοργανώσεις:

- International Trade and Finance
- Treasury management
- Portfolio management
- Risk management (interest rates, exchange rates, market, country risks etc.)
- Capital market
- Money market
- European monetary system - ECU
- Mergers - Acquisitions
- Leasing
- Factoring - Forfeiting

Αξίζει να σημειωθεί, ότι και άλλες Ενώσεις Τραπεζών προετοιμάζουν προγράμματα του EUROFORM, στα οποία ενδεχομένως θα συμμετάσχουμε και εμείς, εφόσον ορισμένα θέματα παρουσιάσουν ενδιαφέρον, όπως π.χ. το πρόγραμμα BANKING GAME, του Institute of Bankers το οποίο θεωρούμε ότι θα έχει ενδιαφέρον για τις Τράπεζες και προβλέπουμε ότι θα το συμπεριλάβουμε στο πρόγραμμά μας, ως ελληνική συμμετοχή.

Πιστεύουμε ότι το πρόγραμμα EUROFORM παρέχει την ευκαιρία για μια αξιολογική επένδυση σε στελεχειακό δυναμικό, το οποίο στη συνέχεια θα λειτουργήσει πολλαπλασιαστικά και θα συμβάλει στην εκσυγχρονιστική προσπάθεια των Τραπεζών.

Η Τράπεζα Επαγγελματικής Πίστωσης παρουσίασε κατά το 1990 κέρδη που ανήλθαν στο ποσό του 1,22 δις δρχ. Για το 1991 αναμενόταν (πριν την ανακοίνωση) τα κέρδη να φτάσουν τα 3 δις δρχ. Μεγάλο ποσοστό αυτών των κερδών επενδύεται ήδη στην ανάπτυξη και τον εκσυγχρονισμό της Τράπεζας (Μηχανογράφηση, Εκπαίδευση, Νέες Εργασίες), με σοβαρές θετικές προσδοκίες για το μέλλον της.

Ο ΑΣΤΗΡ κατέχει το 9% της ασφαλιστικής αγοράς, είναι 3ος στην παραγωγή ασφαλιστών και οι επενδύσεις του σε ακίνητα και ξένο νόμισμα φθάνουν τα 15 δις δρχ.

Τα κέρδη του για το 1990 ήταν 150 εκατ. δρχ. και ήδη βρίσκεται στο στάδιο της ανασυγκρότησης (νέο οργανόγραμμα, ανανέωση μηχανογράφησης, νέα ασφαλιστικά προγράμματα κλπ).

Οι εκπονήσεις αυτές δεν πρόκειται βέβαια να «λύσουν» το πρόβλημα της Εθνικής γιατί:

- α) αυτό δεν λύνεται με 20-30 δις και
- β) δεν αντιμετωπίζονται οι γενεσιουργές αιτίες του προβλήματος

Γίνεται λοιπόν φανερό ότι τα επιχειρήματα που χρησιμοποιούνται ότι οι εκπονήσεις γίνονται για ενίσχυση της ΕΤΕ δεν ευσταθούν. Αφού στα πλαίσια μιας κοντόφθαλμης ταμειακής λογικής υπονομεύεται μεσομακροπρόθεσμα η ίδια η θέση της ΕΤΕ.

3. Επιχειρεί τη μείωση του λειτουργικού κόστους της επιχείρησης, ρίχνοντας μονομερώς το βάρος στον παράγοντα εργασία και αφήνοντας άθικτες τις κύριες αιτίες που είναι:

Η χρησιμοποίηση της ΕΤΕ ως δεξαμενής άντλησης εξυπηρέτησεων από την κυβέρνηση και η λειτουργία της με όρους της προηγούμενης εικοσαετίας, η αδιαφάνεια στις χρηματοδοτήσεις που επιτρέπει ακόμη και σήμερα κάθε είδους παρεκτροπές. Στοχεύει έτσι:

α) Στο κτύπημα των όποιων κατακτήσεων έχουν απομείνει στους εργαζόμενους στην ΕΤΕ (Ταμείο Υγείας, Ταμείο Σύνταξης).

β) Στην καταστράτηγηση των εργασιακών σχέσεων μέσα από την θεωρία της «έλλειψης κινητικότητας» στα πλαίσια της οποίας επιδιώκεται να οδηγηθούμε στη θεοποίηση του Δ/κού δικαιώματος και στην ανεξέλεγκτη δυνατότητα τοποθετήσεων και μετακινήσεων στελεχών και προσωπικού.

Η άποψη του κ. Βρανόπουλου συμπυκνώνεται στον παρακάτω συλλογισμό: «Τα ελλείματα έχουν δημιουργηθεί από τα θαλασσοδάνεια και το υψηλό κόστος λειτουργίας που αφορά τις αμοιβές προσωπικού και τις εργασιακές σχέσεις. Με τα θαλασσοδάνεια δεν γίνεται τίποτα, άρα απομένει να μειώσουμε τις δαπάνες προσωπικού».

Προετοιμάζεται έτσι για ένα συνολικό κτύπημα στον τομέα των εργασιακών σχέσεων.

Το Δ.Σ. του ΣΥΕΤΕ στο σημείο αυτό θα επιδιώξει μέσα από συγκεκριμένες προτάσεις για την αναβάθμιση των εργασιακών μας σχέσεων, με την κατοχύρωση αξιοκρατίας και διαφάνειας (προσλήψεις, τοποθετήσεις στελεχών, μεταθέσεις, αξιολόγηση,

Είναι φανερό ότι τα προβλήματα, με τον τρόπο κατανομής των προμηθειών από το «ΔΗΛΟΣ» δεν θα σταματήσουν, όσο η Διοίκηση δεν συμφωνεί σ' ένα σταθερό και ορθολογικό σύστημα. Το τελευταίο «κρούσμα» είναι η νέα μονομερής εγκύκλιος της 16 Μαΐου 1991 που παραθέτουμε ολόκληρη:

ΔΗΛΟΣ ΚΑΙ ΑΛΛΑ ΠΑΡΑΤΡΑΓΟΥΔΑ!

Παρακαλούμε να μας στείλετε το συντομότερο δυνατό νέες καταστάσεις (χωριστά για κάθε μήνα) για την κατανομή των προμηθειών μηνών Ιανουαρίου, Φεβρουαρίου, Μαρτίου και Απριλίου σύμφωνα με το συνημμένο υπόδειγμα και τις ακόλουθες οδηγίες, ύστερα από εντολή της Διοίκησης της Τράπεζας.

Ποσοστό προσελκύσεως 20% θα καταβάλλεται και στα στελέχη με ανώτατο όριο δρχ. 100.000 και για τους απλούς υπαλλήλους δρχ. 150.000. Το υπόλοιπο της προμήθειας που απομένει μετά την αφαίρεση του 20% (εφόσον υπάρχει ποσοστό προσελκύσαντα), θα κατανέμεται στα στελέχη σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα:

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΚΑΤ/ΤΟΣ	Δ/ΝΤΗΣ	ΑΝΑΠΛ. ΥΠΟΔ/ΝΤΕΣ	ΕΝΤΕΤΑΛΜ.	ΠΡΟΪΣΤΑΜ. ΥΠΗΡ.	ΚΛΙΜ.	ΠΟΣΟ
1ης	15%	45%	40%		1ο	280.000
2ης	15%	45%	40%		2ο	260.000
3ης	20%	40%	15%	25%	3ο	240.000
4ης	24%	36%	15%	25%	4ο	220.000
5ης	25%	35%	15%	25%	5ο	200.000
6ης	35%	25%	15%	25%	6ο	180.000
7ης	50%	—	25%	25%	7ο	160.000
8ης	50%	—	25%	25%	8ο	140.000
9ης	55%	—	25%	20%	9ο	120.000
10ης	55%	—	25%	20%	10ο	120.000
Υποκ/μα	60%	—	—	40%		

(B υπογραφή)

* Θα ακολουθήσει αναλυτικότερο έγγραφό μας.

** Η καταβολή θα γίνει με πίστωση των λογαριασμών μισθοδοσίας των δικαιούχων.

Επειδή βέβαια η φετεινή ΣΣΕ προβλέπει συμφωνία Διοίκησης - ΣΥΕΤΕ για το σύστημα κατανομής και απαγορεύει τις Διοικήσεις να προχωρούν σε μονομερείς ενέργειες, η Διοίκηση πίστωσε τους... μισούς δικαιούχους, και στους άλλους διαδίδει ότι φταίει ο Σύλλογος που δεν πληρώνονται!

Ο ΣΥΕΤΕ ζήτησε να δει τον κ. Αρχοντή από τον οποίο ζητά:

✓ να πιστωθούν όλοι οι δικαιούχοι.

✓ να συζητηθεί επιτέλους η πρόταση του για τετραμερή κατανομή των προμηθειών, δηλαδή 30% στα ασφαλιστικά ταμεία, 30% στα στελέχη, 20% στους δικαούχους, 20% σε όλους τους εργαζόμενους.

Δ. Πολίτης

Αλληλογραφία

Για λόγους που σχετίζονται με την λειτουργική ευρυθμία της κίνησης από την οποία προέρχεται και εκπροσωπώ στο Δ.Σ. του ΣΥΕΤΕ.

Αναγκάζομαι να σας καταθέσω την παραίτησή μου από τα όργανα του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. Παρακαλώ ν' αγκαλιάσετε, με την σχετική διαδικασία, την ονομαστική μου παρουσία και συμμετοχή στα μικτά συμβούλια και επιτροπές Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. - Ε.Τ.Ε. Να θεωρηθεί άκυρη η συμμετοχή μου και στις επιτροπές του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.

Όσον αφορά την κάλυψη της θέσης του διοικητικού συμβουλίου εκ μέρους της ΕΝΑΛΛΑΚΤΙΚΗΣ ΣΥΣΠΕΙΡΩΣΗΣ, αποταθείτε στην ολομέλεια της, της οποίας εκ των πραγμάτων θεωρείστε ως εκπρόσωπο, τον συνδ. Παπαδόπουλο Χριστόφορο αναπλ. γεν. γραμ. της ΟΤΟΕ.

Παρακαλώ να δημοσιευτεί η παραπάνω επιστολή μου σε ανακοίνωση του ΣΥΕΤΕ ή στην ΤΡΑΠΕΖΙΤΙΚΗ.

Ευχαριστώ για την συνεργασία σας

Καυκαλάς Μανώλης

αναπλ. γεν. γραμ. ΣΥΕΤΕ

Συνάδελφοι:

Με το σημείωμά μου αυτό σας δηλώνω την παραίτησή μου από μέλος του διοικ. συμβουλίου του ΣΥΕΤΕ.

Η παραίτηση αυτή - καίτοι με κάποια καθυστέρηση - υλοποιεί την διακηρυγμένη αρχή - προεκλογική δέσμευση της ΕΝΑΛΛΑΚΤΙΚΗΣ ΣΥΣΠΕΙΡΩΣΗΣ που εκπροσωπώ, για εναλλαγή των εκπροσώπων της στα όργανα του συνδικ. κινήματος.

Η αρχή του ROTATION στους δύσκολους καιρούς που περνάει το συνδικαλιστικό μας κίνημα έχει 2 στόχους.

Ο πρώτος να ανασχέσει τα όποια φαινόμενα γραφειοκρατικοποίησης των συνδικαλιστικών μας στελεχών και ο δεύτερος να περιφρουρεί από την προσωπική φθορά που δέχεται το όποιο μέλος του διοικ. συμβουλίου που εκπροσωπεί το συνδικ. κίνημα σε συνθήκες βαθείας κρίσης.

Με αποφάσεις της ολομέλειας της ΕΝΑΛΛΑΚΤΙΚΗΣ ΣΥΣΠΕΙΡΩΣΗΣ (6/6/91, 12/6/91) οι συνάδελφοι που θα αντικαταστήσουν τον συν/φο Καυκαλά κι εμένα, είναι οι συν/φοι Κονταρίνης Π. και Κασιγιάννης Δ.

Με την πεποίθηση ότι οι συνάδελφοι αυτοί θα εργασθούν το ίδιο και περισσότερο δραστήρια στα πλαίσια του Δ.Σ. του ΣΥΕΤΕ.

Ευχαριστώ για την συνεργασία

Σάκης Αλβάνης

Καταγγελία

Καταγγέλω το Ταμείο Συντάξεως ΕΤΕ για παράδεκτη, παραπλανητική, μεροληπτική και αντισυνταγματική συμπεριφορά και τακτική.

Και συγκεκριμένα:

Το περασμένο καλοκαίρι, ΚΑΙ πριν την ψηφισή από τη Βουλή αλλά ΚΑΙ πριν τη δημοσίευση (17.10.90) του νέου Ασφαλ. Νόμου, επανειλημμένως ρωτούσα το Ταμείο Συντάξεως αν μπορούσα να εξαγοράσω τη γονική μου άδεια και να συνταξιοδοτηθώ με 15ετία, ως μητέρα ανηλίκου παιδιού (σημειωτέον ότι επέδωκα σύνταξη για λόγους υγείας - άλλωστε και τη γονική είχα πάρει το 1982 προκειμένου να μεταβώ στο εξωτερικό για τον ίδιο λόγο).

Στις επίμονες ερωτήσεις μου το Ταμείο Συντάξεως απαντούσε στερεότυπα ΟΧΙ. Ετσι έχασα την ευκαιρία να συνταξιοδοτηθώ και τώρα επειδή οι λόγοι υγείας πάντα υπάρχουν - το πρόβλημα είναι χρόνιο - θα πρέπει να παραιτηθώ και να περιμένω τη συμπλήρωση του 42ου έτους για να πάρω σύνταξη.

Όμως, το Υπουργείο Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων είχε από 6.7.1990 κοινοποιήσει σε άλλα, αλλά και στο δικό μας Ταμείο έγγραφο με το οποίο ρητά διευκρινίζει ότι η γονική είναι χρόνος πραγματικής υπηρεσίας και συντάξιμος (στη 15ετία) αν εξαγορασθεί από τον ασφαλισμένο.

Το έγγραφο αυτό οι διοικούντες το Ταμείο Συντάξεως απέκρυψαν ζηλότυπα από όλο το δίκτυο (έτσι θα κάνατε κ.κ. του Ταμείου αν πρόκειτο για την σύνταξη τη δική σας - μέλη του ίδιου Ταμείου είστε - ή της συζύγου σας, ή της κόρης σας;) όχι όμως και από 3-4 συναδέλφισσες με παρόμοιο αίτημα, δηλ. εξαγορά γονικής και συνταξιοδότηση με 15ετία, για τις οποίες η μεθόδευση (γιατί περί μεθόδευσης πρόκειται, προκειμένου να εξυπηρετήσουμε κάποιους δικούς μας) ήταν η εξής: οι 3-4 συναδέλφισσες υπέβαλαν παραίτηση μια, ΝΑΙ ΜΙΑ, ημέρα ακριβώς πριν τη δημοσίευση του νέου Νόμου.

Το Δ.Σ. του Ταμείου που από 6.7.90 δεν είχε αξιωθεί να πάρει επίσημα θέση πάνω στο έγγραφο του Υπουργείου, έσπευσε να συνεδριάσει στις 23.10.90, δηλαδή 7 μόλις ημέρες μετά την παραίτηση των κυριών και να πάρει θετική απόφαση (για ποιά λόγο άλλωστε θα μπορούσε να ήταν αρνητική; Θα έθετε το Ταμείο εαυτόν υπεράνω του Υπουργείου;) για

την συνταξιοδότησή τους με εξαγορά της γονικής, παρότι δεν είχαν συμπληρώσει το 42ο έτος. (Το έγγραφο του Υπουργείου και τα ονόματα των συναδελφισσών στη διάθεση παντός ενδιαφερομένου γιατί αγαπάει ο Θεός τον κλέφτη κ.κ. του Ταμείου, αγαπάει όμως και το νοικοκύρη).

Είναι φανερό ότι το Ταμείο με παραπλάνησε και με εξαπάτησε.

Πως μπορεί κανείς να χαρακτηρίσει αυτή τη συμπεριφορά του; Οι διοικούντες το Ταμείο ποιών τα συμφέροντα υπηρετούν; Όχι των συναδέλφων-μελών; Ή μήπως η εξυγίανση των οικονομικών του Ταμείου θα εξασφαλισθεί με την αυθαίρετη και άδικη στέρηση της σύνταξης από ωρισμένους μόνο, παρότι είχαν θεμελιώσει δικαίωμα συνταξιοδότησης; Ετσι αυθαίρετα επιλεκτικά και τόσο εξώφθαλμα μεροληπτικά χορηγεί εγκρίσεις συνταξιοδότησης το Ταμείο; Δεν ισχύουν εδώ ίδια μέτρα και ίδια σταθμά; Δεν ισχύει η ίση μεταχείριση; Έχουμε συναδέλφους δικούς μας Α' κατηγορίας και άλλους (που θα το μάθουν τώρα ότι το Ταμείο έδωσε σύνταξη μόνο σε 4) Β' κατηγορίας;

Τι λέει για όλα αυτά ο ΣΥΕΤΕ; Συμμετέχει άραγε εκπρόσωπός του στις συνεδριάσεις του ΔΣ του Ταμείου;

Και κάτι ακόμη: έχω ζητήσει εγγράφως από το Ταμείο να μου απαντήσει γιατί, ενώ είχε στα χέρια του το επίσημο έγγραφο του Υπουργείου, μου απαντούσε «όχι» και ακόμη από 12.3.1991 δεν πήρα απάντηση. Το Ταμείο σιωπά ένοχα.

Όπως είναι φανερό η προσφυγή στα δικαστήρια είναι αναπόφευκτη. Είναι όμως, αγαπητό Ταμείο Συντάξεως και αγαπητό ΣΥΕΤΕ, αυτός ο καταλληλότερος τρόπος να διεκδικείς αδιαμφισβήτητα δικαιώματά σου, που η Πολιτεία σου αναγνωρίζει, και το Ταμείο άδικο και αντιδημοκρατικό σου στερεί;

Προσκαλώ όσους συναδέλφους έχουν παρόμοια προβλήματα με το Ταμείο να επικοινωνήσουν μαζί μου.

Πλιοπούλου Ιουλία
ΕΤΕ Ιτέας

ΨΗΦΙΣΜΑ ΤΟΥ ΔΣ ΤΟΥ ΣΥΕΤΕ ΣΤΙΣ 12.6.91

— Ο ΣΥΕΤΕ έχει αντιπλήξει αποφασιστικά στο παρελθόν τις όποιες προσπάθειες επιβολής δυσμενέστερου ωρARIOU.

— Στη σημερινή προσπάθεια της INTERBANK - εργοδοτών - κυβέρνησης να εφαρμόσουν de facto ένα εξοντωτικό ωρARIO και κατάργηση του πενθήμερου, ο ΣΥΕΤΕ σε συνεργασία με την ΟΤΟΕ θα απαντήσει αγωνιστικά.

ΟΧΙ ΣΤΗΝ ΠΑΡΑΤΑΣΗ ΤΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ
ΟΧΙ ΣΤΗΝ ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ ΤΟΥ ΠΕΝΘΗΜΕΡΟΥ

ΤΡΑΠΕΖΙΤΙΚΗ

Υπεύθυνος με το νόμο

ΔΗΜ. ΚΟΥΣΕΛΑΣ

τηλ.: 3218.963

Συντακτική Επιτροπή

Διονύσης Πολίτης (3212.651)

Τάκης Σκαρτσολιάς (3211.043)

Νίκος Αναστασόπουλος (3211.043)

Κατερ. Αρβανιτάκη (3214.440)

ΟΝΟΜΑΣΙΑ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ	ΚΩΔΙΚΟΣ	01/03/91	01/07/91	01/09/91
ΠΑΡΑΜΕΘΟΡΙΩΝ ΠΕΡΙΟΧΩΝ	132	2.550	3.005	3.115
ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ	133	3.744	4.412	4.574
ΕΞΕΙΔ. ΕΡΓ. ΠΡΟΓ/ΤΩΝ & ΑΝΑΛΥΤΩΝ	231	63.774	75.147	77.911
	231	60.540	71.336	73.960
	231	54.966	64.768	67.150
	231	43.812	51.625	53.524
	231	36.642	43.176	44.764
	231	24.696	29.100	30.170
	231	13.542	15.957	16.544
	231	9.558	11.263	11.677
	231	7.968	9.389	9.734
ΕΞΕΙΔ. ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΟΜΑΔ. ΕΠΙΛ. ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	232	30.270	35.668	36.980
	232	27.720	32.663	33.865
	232	19.836	23.573	24.233
	232	12.108	14.267	14.792
ΔΕΥΤΕΡΗΣ ΥΠΟΓΡΑΦΗΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΤΩΝ ΣΥΝΑΛΛΑΓΜΑΤΟΣ (DEALERS)	233	3.504	4.129	4.281
	234	63.726	75.090	77.852
	234	55.764	65.709	68.125
	234	47.796	56.320	58.391
	234	31.866	37.549	38.930
	234	16.248	19.146	19.850
	234	15.930	18.771	19.461
	234	9.558	11.263	11.677
	234	8.046	9.481	9.830
	234	7.968	9.389	9.734
ΕΠΙΘΕΩΡΗΤΩΝ ΔΙΕΥΘ. ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ	235	31.866	37.549	38.930
	235	30.270	35.668	36.980
	235	27.720	32.663	33.865
	235	19.836	23.373	24.233
	235	12.108	14.267	14.792
ΤΕΧΝ. ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΕΧΝΙΤΩΝ/ΕΡΓΟΔΗΓΩΝ	238	5.574	6.568	6.810
	238	4.782	5.635	5.842
	238	3.984	4.694	4.867
	238	3.186	3.754	3.892
	238	2.368	2.814	2.917
ΕΞΟΔΑ ΠΑΡΑΣΤΑΣΗΣ ΒΑΘΜΟΥ ΥΠ. ΕΠ. ΣΥΜΠ. ΥΠ/ΤΩΝ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ ΔΙΚΤΥΟΥ	240	31.866	37.549	38.930
	240	15.930	18.771	19.461
	241	6.132	7.226	7.491
	242	79.662	93.868	97.320
	242	66.912	78.845	81.744
	242	50.982	60.074	62.283
	242	43.014	50.685	52.549
	242	33.422	39.422	40.872
	242	25.494	30.040	31.145
	242	17.526	20.651	21.411
	242	14.340	16.897	17.519
	242	11.154	13.143	13.626
	242	8.760	10.322	10.702
	242	6.372	7.508	7.784
ΘΕΣΕΩΣ-ΒΑΘΜΟΥ	243	12.108	14.267	14.792
	243	7.410	8.731	9.055
	243	6.852	8.074	8.371
	243	5.892	6.943	7.198
	243	4.782	5.635	5.842
	243	2.706	3.189	3.306
	243	1.356	1.598	1.657
ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ	244	79.662	93.868	97.320
	244	66.912	78.845	81.744
ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΙΣΗΓΗΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	244	63.726	75.090	77.852
	244	43.014	50.685	52.549
	244	25.494	30.040	31.145
	245	31.866	37.549	38.930
	245	30.270	35.668	36.980
	245	27.720	32.663	33.865
	245	19.836	23.373	24.233
	245	12.108	14.267	14.792
ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΒΟΗΘΩΝ	246	19.116	22.525	23.353
	246	17.526	20.651	21.411
	246	15.771	18.771	19.461
	246	14.340	16.897	17.519
	246	12.744	15.017	15.569
	246	11.154	13.143	13.626
	246	9.558	11.263	11.677
	246	7.968	9.389	9.734
	246	6.054	7.134	7.396
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ Κ.Μ.	248	5.892	6.943	7.198
	248	4.620	5.444	5.644
ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ-ΥΠ/ΚΩΝ (ΕΙΔΙΚΟ ΤΕΧΝΙΚΟ)	249	23.898	28.160	29.195
	249	20.712	24.406	25.303
	249	19.116	22.525	23.353
	249	17.526	20.651	21.411

Σ.Σ.Ε.'91

Σ' εφαρμογή της νέας συλλογικής σύμβασης εργασίας, τα δραχμικά επιδόματα στην Εθνική Τράπεζα διαμορφώνονται ως εξής:

	249	15.930	18.771	19.461
	249	14.340	16.897	17.519
	249	12.744	15.017	15.569
	249	11.154	13.143	13.626
	249	9.558	11.263	11.677
	249	7.968	9.389	9.734
ΧΕΙΡ. ΤΗΛ. ΚΕΝΤΡΩΝ ΕΠΙΚ. ΕΡΓΑΣΙΑ	330	1.992	2.347	2.434
ΙΔ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΩΝ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ	331	22.464	26.470	27.444
	332	12.984	15.299	15.862
	332	6.534	7.699	7.982
	332	4.380	5.161	5.351
	332	3.744	4.412	4.574
	332	4.506	5.310	5.505
ΕΠΙΔΟΜΑ ΕΞΕΙΔ. ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΧΕΙΡΙΣΜΟΥ & ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΚΕΝΤΡ. ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ Η/Υ	333	63.774	75.147	77.911
	333	60.540	71.336	73.960
	333	54.966	64.768	67.150
	333	43.812	51.625	53.524
	333	36.642	43.176	44.764
	333	24.696	29.100	30.170
	333	13.542	15.957	16.544
	333	9.558	11.263	11.677
	333	7.968	9.389	9.734
ΟΔΗΓΩΝ ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΩΝ Μ. ΔΙΟΙΚ. & ΧΡΗΜ/ΛΩΝ	334	25.254	29.758	30.852
	334	3.744	4.412	4.574
	334	2.946	3.471	3.599
ΕΞΕΙΔ. ΕΡΓΑΣ. TELLES CHIEFTELLERS	335	4.458	5.253	5.446
	335	3.030	3.570	3.702
	335	1.992	2.347	2.434
ΧΕΙΡΙΣΤΩΝ SWIFT-TERM. ΜΗΧ. ΣΥΣΤ. ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	336	9.000	10.650	10.995
	336	5.418	6.384	6.619
	336	4.458	5.253	5.446
ΟΠΛ. ΟΔ. ΣΥΝ. ΧΡ/ΛΩΝ ΦΡΟΥΡΩΝ ΑΣΦ. ΤΡΑΠ. ΣΥΝΟΔΟΥ ΧΡΗΜ/ΛΩΝ	339	1.038	1.223	1.268
	340	7.968	9.389	9.734
	341	2.550	3.005	3.115
	341	1.914	2.255	2.338
	341	1.038	1.223	1.268
ΧΕΙΡ. OFFSET ΜΙΚΡΟΦΙΛ	343	1.914	2.555	2.338
ΧΕΙΡ. ΤΗΛ/ΠΩΝ-TELLEX	344	1.596	1.881	1.950
ΣΥΜ. ΑΝΑΠΛ. ΚΑΤ/ΣΕΩΝ ΕΙΔ. ΘΕΣΗΣ ΣΤΕΛ. Κ.Μ.	345	1.596	1.881	1.950
	346	27.720	32.663	33.865
	346	18.162	21.401	22.188
	346	12.108	14.267	14.792
ΧΕΙΡ. TERM. DEALLING ROOM ΧΕΙΡ. ΒΟΗΘ. ΜΗΧ. Κ.Μ.	347	18.006	21.217	21.997
	347	10.836	12.768	13.238
	348	5.418	6.384	6.619
	348	3.666	4.320	4.479
	348	2.706	3.189	3.306
	348	1.512	1.782	1.847
ΥΠ/ΝΤΩΝ Δ. ΠΡΟΣ. ΔΙΑΧ. ΤΑΜΙΑΚΟ - ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΙΚΟ	360	3.744	4.412	4.574
	630	13.062	15.391	15.957
	630	6.534	7.699	7.982
	630	1.566	1.845	1.913
	630	1.044	1.230	1.275
	630	522	615	638
	630	6.216	7.325	7.594
	630	3.108	3.662	3.797
	630	744	677	909
	630	498	587	608
	630	246	290	301
	630	3.822	4.504	4.669
	630	1.914	2.255	2.338
	630	456	537	557
	630	306	361	374
	630	150	177	183
ΚΕΝ. ΤΑΜΙΑ ΚΑΤ/ΤΩΝ ΕΥΠΡΕΠΟΥΣ ΕΜΦΑΝΙΣΗΣ ΠΛΗΡΟΦ/ΠΤΩΝ	631	2.706	3.189	3.306
	710	9.000	10.605	10.995
	710	7.248	8.541	8.855
	710	5.418	6.384	6.619
	710	4.542	5.352	5.549
ΠΑΙΔΙΚΗΣ ΜΕΡΙΜΝΑΣ	0	6.372	7.508	7.784

Β' ΜΕΡΟΣ

ΤΙ ΤΡΑΠΕΖΑ ΘΕΛΟΥΜΕ

Αυτή η κατάσταση είναι αδύνατο να συνεχισθεί. Ηρθε η στιγμή που η ΕΤΕ θα αναπτύξει μια νέα στρατηγική που σα στόχο θα έχει όχι απλά τη διατήρηση της θέσης της, μα παραπέρα τη δημιουργία όρων και προϋποθέσεων για μια δυναμική και αποτελεσματική παρέμβαση, τόσο στην αγορά της Ευρώπης όσο και στην παγκόσμια αγορά.

Η ΕΤΕ μπορεί και πρέπει να γίνει η μεγάλη Ελληνική Τράπεζα της Ευρώπης αξιοποιώντας πλεονεκτήματα που Τράπεζες μεγάλων χωρών της Δύσης αδυνατούν να έχουν. (Δίκτυο σ' όλες σχεδόν τις Ευρωπαϊκές χώρες, υπερατλαντικό δίκτυο κλπ).

Άμεση αντιμετώπιση του ανοίγματος (Προβληματικές - Χαρτοφυλάκιο - Ομίλος)

1. Πρέπει να προχωρήσει άμεσα η εκποίηση των προβληματικών επιχειρήσεων και της τεράστιας ακίνητης περιουσίας που δεν χρησιμοποιεί η Τράπεζα.

Η ίδρυση θυγατρικής Α.Ε. είναι η μόνη λύση για να ξεπεραστούν τα προβλήματα που υπάρχουν.

Κανείς δεν μπορεί να δεχθεί την σημερινή κατάσταση όσον αφορά την ακατανόητη δέσμευση κεφαλαίων, λόγω της μέχρι σήμερα πολιτικής της Τράπεζας, σε ακίνητη περιουσία. Όπως επίσης και τον τρόπο λειτουργίας των Δ/νσεων που έχουν σχέση με την παραπάνω κατάσταση.

Θα πρέπει να αποτελέσει αντικείμενο για συζήτηση η μετάκινηση του προσωπικού προς την Α.Ε. καθώς και ο τρόπος επανένταξης του στην ΕΤΕ. Από μόνη της η απόσπαση δεν λύνει μια σειρά από προβλήματα που ανακύπτουν με κυρίαρχο, το από που θα πληρώνονται οι εργαζόμενοι: Από την ΕΤΕ ή από την θυγατρική Α.Ε.

Η πώληση των προβληματικών σε συνδυασμό με την αύξηση του μετοχικού κεφαλαίου, εδώ οφείλουμε ν' αναγνωρίσουμε την ουσιαστική στήριξη της ΕΤΕ από το κράτος, είναι μια καλή αρχή για το ξεπέρασμα της κρίσης.

Αυτό όμως δεν είναι αρκετό. Ζητάμε έμπρακτες θεσμοθετημένες διασφαλίσεις για την εξάλειψη των αιτιών που οδήγησαν στην σημερινή κατάσταση την τράπεζα.

2. Θα πρέπει να υπάρξει νέος σχεδιασμός όσον αφορά το πρόγραμμα ανάπτυξης που θ' ακολουθήσει η τράπεζα, ώστε να είναι δυνατός ο προσδιορισμός, η ενίσχυση και ο εκσυγχρονισμός του Ομίλου που θα στηρίζει την ΕΘΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ.

3. Όσον αφορά την Τράπεζα Επαγγελματικής Πίστωσης, το 1990 παρουσίασε κέρδη 1,2 δισ. Τα κέρδη αυτά προέρχονται κατά κύριο λόγο από τη διαφορά που υπάρχει σήμερα (10 ποσοστιαίες μονάδες) μεταξύ του επιτοκίου καταθέσεων και χορηγήσεων.

Είναι μηδαμινή η απόδοση αν την κρίνουμε με επιχειρηματικά κριτήρια. Επίσης ανταγωνίζεται την ΕΤΕ αντί να την στηρίζει και στηρίζει τις εργασίες της στο δίκτυο της ΕΤΕ. Πριν από κάθε ενέργεια πρέπει να γίνει κοστολόγηση της αντικειμενικής της αξίας. Το ίδιο πρέπει να συμβεί με τον Αστέρα και τις άλλες επιχειρήσεις του Ομίλου.

«Ένα αγκάθι στο μάτι της Διοίκησης και του Συνδικαλιστικού Κινήματος της Εθνικής Τράπεζας»

ΠΟΡΕΙΑ ΤΗΣ ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ

Ο «δαίμων του τυπογραφείου» κτύπησε ξανά!

Είναι αξιοσημείωτο πώς κατάφεραν οι «τεχνικοί» της εφημερίδας μας και μετέφεραν το Β' ΜΕΡΟΣ αυτού του άρθρου σε αυτή τη σελίδα, ενώ το Α' ΜΕΡΟΣ δημοσιεύεται στη σελ. 7. Ζητάμε ταπεινά συγνώμη και σας παρακαλούμε να αρχίσετε την ανάγνωση του άρθρου από τη σελ. 7 και να συνεχίσετε σε αυτή τη σελίδα.

Β) Στρατηγική - Διεθνές δίκτυο - Εκσυγχρονισμός - Νέα Προϊόντα

1. Άμεση και ευρεία επέκταση της νέας τεχνολογίας: Εφαρμογή της πληροφορικής στις συναλλαγές εσωτερικού - εξωτερικού, στις λογιστικές εργασίες, στις διοικητικές εφαρμογές, στα μέσα πληρωμής, στην αυτοματοποίηση εργασίας γραφείου. Εγκατάσταση αυτόματων ταμιολογικών μηχανών, ΑΤΜ'ς. Εμφάνιση και λειτουργικότητα κατ/των

2. Η κοστολόγηση εργασιών είναι αναγκαία τόσο για την άντληση όσο και για την πώληση των προϊόντων. Σε κάθε πράξη, στόχος πρέπει να είναι το κέρδος. Η εξυπηρέτηση των Νομικών Προσώπων, ΙΚΑ, ΤΕΒΕ κ.λ.π. με τα σημερινά τιμολόγια είναι απαράδεκτη.

3. Επαναδιαπραγμάτευση των όρων συνεργασίας με το κράτος, τον ανταγωνισμό, τις θυγατρικές εταιρείες.

4. Ταχύτητα στην εξυπηρέτηση του πελάτη, με απλούστευση των γραφειοκρατικών διαδικασιών και την παροχή ευχερείας σε εντεταλμένα στελέχη του δικτύου στη λήψη αποφάσεων. Είναι απαράδεκτο το γεγονός ο ανταγωνισμός να χορηγεί ένα δάνειο, μια εγγυητική επιστολή ή να κάνει μια εξαγωγή σε 1 ώρα και στην Εθνική Τράπεζα να χρειάζεται 10-15 μέρες. Δεν αναφερόμαστε βέβαια στις περιπτώσεις που χρειάζεται απάντηση από το δικαστικό. Τότε η κατάσταση γίνεται τραγική.

5. Δυνατότητα στα στελέχη του δικτύου να διαπραγματεύονται τους όρους συνεργασίας με τον πελάτη. Το απαράδεκτο φαινόμενο, ο πελάτης να πηγαίνει τις κερδοφόρες δουλειές στον ανταγωνισμό και τις μη παραγωγικές στην ΕΤΕ και να ζητά και έκπτωση πρέπει να εκλείψει. Η κεντρική Διοίκηση θα παρακολουθεί την αποτελεσματικότητα του στελέχους και όχι όπως μέχρι σήμερα, ξεκομμένη από τον κύριο κορμό και τον παλμό της αγοράς, αποφασίζει αβασάνιστα για την συνεργασία καταστήματος με κάποιον πελάτη.

6. Νέος σχεδιασμός των Διευθύνσεων. Ελάττωση των διοικητικών υπηρεσιών. Οι κεντρικές υπηρεσίες πρέπει να είναι για σχεδιασμό στόχων, επανδρωμένες με το προσωπικό που είναι απαραίτητο και φυσικά με προσωπικό που θα κατέχει σοβαρά στοιχεία στελέχους Διοικήσεως.

Σήμερα η Διοίκηση έχει προσωπικό που δεν θα είναι αναγκαίο με έναν νέο σχεδιασμό και ελάττωση των Διευθύνσεων. Θα πρέπει το πλεονάζον προσωπικό να μετακινηθεί στο δίκτυο στην λογική των κινήτρων και αντικινήτρων.

7. Σχεδιασμός και τροφοδότηση του δικτύου με νέα προϊόντα και δυνατότητα άμεσης άντλησης από το δίκτυο. Η σημερινή κατάσταση του DEALING ROOM, όπου με ένα τηλέφωνο εξυπηρετείται ένα δίκτυο 500 καταστημάτων, είναι απαράδεκτη.

8. Στις παραδοσιακές δουλειές πρέπει να

προστεθούν νέες υπηρεσίες και νέα προϊόντα. LEASING, FACTORING, FORFAITING, HOME BANKING, OFFICE BANKING, παροχής συμβουλών στην πελατεία για χρηματοδοτικά συναλλαγματικά, επενδυτικά και χρηματιστηριακά θέματα. Ένας δυναμικός προγραμματισμός και ενασχόληση με νέες εργασίες που αναπτύσσονται τόσο στην Ευρώπη όσο και στην χώρα μας, ώστε να διευρυνθεί το πεδίο άντλησης κερδών και κεφαλαίων που σήμερα περιορίζεται ασφυκτικά στις παραδοσιακές εργασίες καταθέσεων χορηγήσεων.

9. Τέλος, διαμόρφωση προγράμματος σε βραχυπρόθεσμους και μεσοπρόθεσμους στόχους. Στρατηγική που σαν στόχο θα έχει την διατήρηση της θέσης της στην ελληνική αγορά και την δημιουργία όρων για δυναμική και αποτελεσματική παρέμβαση στην Ευρωπαϊκή Αγορά.

Γ) Εκσυγχρονισμός των εργασιακών σχέσεων

Καμία μονομερής ενέργεια για αλλαγή στις εργασιακές σχέσεις δεν πρόκειται να γίνει δεκτή. Ζητάμε διασφάλιση με θεσμοθετημένη συμφωνία για τον εκσυγχρονισμό των εργασιακών σχέσεων προσαυξημένες στις ανάγκες της εποχής. Κάθε σύστημα αξιολόγησης του προσωπικού έχει κάποια όρια απόδοσης. Το σημερινό σύστημα δεν μπορεί πλέον να προσφέρει στην ανάπτυξη της τράπεζας και στην ικανοποίηση του προσωπικού.

Είναι αναγκαία η απελευθέρωση και αξιοποίηση των ικανοτήτων του προσωπικού. Οι απρογραμμάτιστες προσλήψεις σε μη αναγκαίο προσωπικό, με αποτέλεσμα να υπάρχει πλεονάζον και ταυτόχρονα έλλειψη προσωπικού και η ευνοιοκρατία στις τοποθετήσεις στελεχών πρέπει άμεσα ν' αντιμετωπισθούν.

Η αλλαγή του σημερινού συστήματος προαγωγών και εξέλιξης πρέπει να συνδεθεί με την εκπαίδευση, η οποία πρέπει να εντάσσεται σ' ένα συγκεκριμένο σχέδιο «προβλεπτικής διοίκησης» και αξιοποίησης του ανθρώπινου δυναμικού με αρχές την καθολικότητα, την ισότιμη παροχή συνεχούς εκπαίδευσης και επανεκπαίδευσης στις νέες εργασίες και προϊόντα.

Θα πρέπει να γίνει κατανοητό ότι οι σημερινές συνθήκες της αγοράς επιβάλλουν να γνωρίζουν όλοι, ότι το να είσαι Διευθυντής ή στέλεχος δεν είναι μια κατάσταση αλλά ένα επάγγελμα που πρέπει να ξέρεις να το ασκείς.

Θα μπορούσαμε μάλιστα να πούμε ότι διευθυντής ή στέλεχος που δεν είναι αποτελεσματικός, δεν είναι διευθυντής, δεν είναι στέλεχος.

Σ' ένα διευθυντικό στέλεχος πρέπει να του δίνεται η δυνατότητα να τολμά να είναι μάντζερ. Δεν πρέπει ν' αφήνει να τον άγουν και να τον φέρουν οι περιστάσεις.

Θα πρέπει επίσης να βλέπει το επάγγελμα μέ-

σα στην προοπτική της νόμιμης επιδίωξης του κέρδους για την επιχείρηση.

Η αποτελεσματικότητα δεν έχει νόημα όταν δεν συνδέεται με την έννοια της παραγωγικότητας και του κέρδους. Το να διευθύνεις σημαίνει ότι είσαι υπεύθυνος για την μονάδα. Η αποτελεσματικότητα πρέπει να είναι επιθυμητή μέσα στην ποιότητα της παραγωγικότητας και του κέρδους.

Το ανθρώπινο δυναμικό (στελέχη και απλό προσωπικό) είναι το πολυτιμότερο κεφάλαιο και έχει βασική & καθοριστική σημασία για μία επιχείρηση. Μια επιχείρηση που βλέπει το προσωπικό της ως άψυχο υλικό για την πραγματοποίηση των στόχων της, δεν μπορεί να περιμένει καλά αποτελέσματα.

Για να πολλαπλασιάσουν την αποτελεσματικότητά τους τα στελέχη χρειάζονται ν' αναγνωρίζεται σωστά η αξία τους και να συμμετέχουν σε όλες τις επιλογές της Διοικήσεως.

ΣΥΝΔΕΣΗ ΑΜΟΙΒΗΣ ΜΕ ΤΗΝ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ

Πριν πούμε ορισμένες σκέψεις μας για την σύνδεση της αμοιβής με την παραγωγικότητα θα πρέπει να εξετάσουμε τη δυνατότητα να λυθούν μέσα από τη διαδικασία αυτή και ορισμένα θέματα που έχουν σχέση:

1. Με την επιδοματική πολιτική που ισχύει σήμερα

2. Με την κινητικότητα του προσωπικού όσον αφορά την κάλυψη των κενών θέσεων του δικτύου.

3. Με την ανάδειξη και εξέλιξη στελεχών.

1) Η επιδοματική πολιτική που ισχύει σήμερα έχει ισοπεδωτικό χαρακτήρα. Θα πρέπει να υπάρξει αναμόρφωση του σημερινού συστήματος στη βάση της αποδοτικότητας και του μεριδίου συμμετοχής στην αύξηση του κέρδους. Η σημερινή κατάσταση βοηθά «ν' αλλοιθωρίζουν» ικανά στελέχη προς τον ανταγωνισμό και γενικά μειώνει την απόδοση του προσωπικού.

2) Η κάλυψη των κενών θέσεων στο δίκτυο πρέπει να γίνει μέσα από τη λογική των κινήτρων και αντικινήτρων. Η τράπεζα έχει 8 χρόνια να κάνει πραγματικές προσλήψεις. Είναι λογικό ν' αντιμετωπίζει προβλήματα στην κάλυψη των κενών θέσεων TELLERS. Θα πρέπει για να ξεπεραστεί το πρόβλημα να δοθούν ουσιαστικά κίνητρα για την θέση του TELLER.

Επίσης δεν θεωρούμε ότι μόνο ο TELLER αποτελεί την πρώτη γραμμή. Σαν πρώτη γραμμή αν θέλουμε να υπάρξει ουσιαστικό αποτέλεσμα θα πρέπει να δεχθούμε όλα τα καταστήματα και όλες τις Διευθύνσεις υποστήριξης του δικτύου.

3) Με την δυνατότητα ν' αποφασίζουν σε μια σειρά από θέματα τα στελέχη της κάθε μονάδας, μπορούμε μετρώντας τ' αποτελέσματα, να δούμε μια άλλη μορφή ανάδειξης και εξέλιξης στελεχών.

Ο τρόπος μέτρησης και σύνδεσης της αμοιβής με την παραγωγικότητα αποτελεί ένα ξεχωριστό κεφάλαιο και σε καμμία περίπτωση δεν μπορεί να έχει μορφή επιδόματος.

Είναι αναγκαίο να δούμε το όλο θέμα ως κίνητρο για τους εργαζόμενους αλλά ταυτόχρονα και σαν μέσο προώθησης των εργασιών της Τράπεζας.

Κλείνοντας, δεν θα βλέπαμε άστοχο πως όλα τα παραπάνω θα μπορούσαν ενδεχόμενα να υλοποιηθούν μέσα από τα καταστήματα, τα οποία λειτουργώντας σαν ανεξάρτητες μονάδες, θα προσδιορίζουν τόσο τους στόχους όσο και τα κέρδη τους.

Μάκης Τριανταφυλλίδης