



Πρόταση του ΣΥΕΤΕ για Ειδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (Ε.Σ.Σ.Ε.)



1. Προοίμιο

1.1. Η Διοίκηση της Τράπεζας συμφωνεί όχι μόνο στη λήψη μέτρων για την αντιμετώπιση των αρνητικών συνεπειών του εκσυγχρονισμού στις συνθήκες εργασίας, αλλά δεσμεύεται για την αναβάθμιση των εργασιακών σχέσεων.

2. Ισχύς της σύμβασης.

2.1. Η παρούσα σύμβαση ισχύει για όλες της κατηγορίες προσωπικού της ΕΤΕ.

2.2. Με την παρούσα σύμβαση δεν καταργούνται οι διατάξεις των κανονισμών και οργανισμών που αφορούν την υπογραφή Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας καθώς και πάσης φύσεως παραχές, επιδόματα κλπ. που παρέχονται ήδη βάσει Νόμων, Πράξεων των Διοικήσεων ή με οποιονδήποτε άλλο τρόπο, εφόσον η παρούσα σύμβαση δεν αναφέρεται ρητά σ' αυτές.

3. Ρυθμίσεις της σύμβασης

Οι ρυθμίσεις της σύμβασης αφορούν:

- α) την πληροφόρηση του ΣΥΕΤΕ για θέματα πιστωτικής πολιτικής και εκσυγχρονισμού της ΕΤΕ,
- β) τη συμμετοχή του ΣΥΕΤΕ μέσω των εκπροσώπων του στη διαδικασία λήψης αποφάσεων σε θέματα πιστωτικής πολιτικής και εκσυγχρονισμού της ΕΤΕ,
- γ) προσλήψεις, μεταθέσεις και μετακινήσεις του προσωπικού,
- δ) την οργάνωση της εργασίας και τα περιεχόμενα των επιμέρους θέσεων εργασίας,
- ε) την επαγγελματική κατάρτιση και επιμόρφωση των υπαλλήλων,
- ζ) το εργασιακό περιβάλλον
- η) την απαγόρευση συγκέντρωσης και χρήσης προσωπικών στοιχείων των εργαζομένων με τη βοήθεια της ηλεκτρονικής τεχνολογίας.
- θ) Την συμμετοχή του ΣΥΕΤΕ σ' όλες της φάσεις της προμήθειας τεχνολογικού εξοπλισμού (μελέτη σκοπιμότητας, έρευνα αγοράς, ανάθεση, υλοποίηση, έλεγχος).

4. Πληροφόρηση του ΣΥΕΤΕ

Η Διοίκηση της ΕΤΕ θέτει στη διάθεση του ΣΥΕΤΕ όλα τα απαραίτητα στοιχεία και πληροφορεί έγκαιρα και σε βάθος

τον ΣΥΕΤΕ για τις τρέχουσες καθώς και για τις σχεδιαζόμενες οργανωτικές και τεχνολογικές μεταβολές στην Τράπεζα. Επίσης η Διοίκηση της ΕΤΕ αναλαμβάνει την υποχρέωση να πληροφορεί έγκαιρα και συγκεκριμένα τον ΣΥΕΤΕ για τις αναμενόμενες επιπτώσεις των μέτρων εκσυγχρονισμού στις συνθήκες εργασίας των εργαζομένων. Η ποιότητα των πληροφοριών θα πρέπει να είναι τέτοια που να εξασφαλίζει πλήρη διαφάνεια των αποφάσεων και διαδικασιών που αφορούν τον εκσυγχρονισμό της Τράπεζας. Η Διοίκηση της ΕΤΕ υποχρεούται να θέτει στη διάθεση του ΣΥΕΤΕ όλα τα στοιχεία και να δίνει τις απαραίτητες πληροφορίες σχετικά με την προμήθεια υλικού (HARDWARE) και λογισμικού (SOFTWARE).

Ο ΣΥΕΤΕ συμμετέχει με δικαίωμα ενημέρωσης στο Ανώτατο Συμβούλιο χορηγήσεων και στην Επιτροπή διαχείρισης Διαθεσίμων (ALCO)



5. Εργασιακές σχέσεις

5.1. Η Διοίκηση της ΕΤΕ δεσμεύεται ότι δεν πρόκειται να προβεί σε απολύσεις.

5.2. Για την διενέργεια προσλήψεων συγκροτείται ισομερής Επιτροπή ΣΥΕΤΕ - ΕΤΕ που θα καθορίζει όλα τα ζητήματα που αφορούν τις προσλήψεις (σχεδιασμός αναγκών, υλοποίηση σύμφωνα με τους υπάρχοντες νόμους και τον Οργανισμό Υπηρεσίας κλπ).

5.3. Με ισομερή επιτροπή ΕΤΕ - Σωματείου σε διάστημα 2 μηνών γίνεται θέρπιση συγκεκριμένων

Απαντήσεις της Διοίκησης στα αιτήματα του ΣΥΕΤΕ

— Στο αίτημα: ΑΜΕΣΗ ΠΑΡΑΔΟΣΗ ΠΛΑΝΟΥ Σ' ΡΑΤΗΓΙΚΗΣ Απάντηση «Θα παραδοθεί μέχρι το τέλος Νοεμβρίου αρχές Δεκεμβρίου». Μέχρι σήμερα δεν έχει δοθεί.

— Στο αίτημα: ΥΠΟΓΡΑΦΗ ΕΙΔΙΚΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ. Ο Διοικητής μέχρι σήμερα αρνείται να αναλάβει συγκεκριμένης δέσμευση, με την αιτιολογία την αναμονή του πλάνου προσωπικού.

— ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΟΥ ΣΥΕΤΕ ΣΕ:

α. Approvals groups: Αντί συμμετοχή στις συνεδριάσεις των approvals, θα μας δίνονται γραπτά τα πορίσματα τους.

β. Στην ALCO (Επιτροπή Διαχείρισης Διαθεσίμων) και στο Α.Σ.Χ. (Ανώτατο Συμβούλιο Χορηγήσεων). Οι συμμετοχή στην ALCO και στο Α.Σ.Χ.

Αντ' αυτού, τακτικές συναντήσεις δύο ή τρεις φορές το χρόνο για την πιστωτική πολιτική της Τράπεζας.

γ. Στις επιτροπές προμηθειών όλων των Διευθύνσεων.

Συμμετοχή καταρχήν, μόνο στις επιτροπές τεχνολογικού εξοπλισμού. Η συμμετοχή θα αφορά όλες τις βαθμίδες πληροφόρησης, ήτοι: διακηρύξεις, έρευνες αγοράς, προσφορές, επιλογή μειοδότη, υπογραφή συμβολαίου.

δ. Στο αίτημα του ΣΥΕΤΕ να μην αιφνιδιάζεται από μονομερείς ενέργειες, δεσμεύτηκε μία φορά το μήνα να ενημερώνεται το Σωματείο σε ότι αφορά τον εκσυγχρονισμό από τον αρμόδιο Υποδιοικητή, πριν τη λήψη αποφάσεων.

ε. Αρνήθηκε την πρόσβαση του ΣΥΕΤΕ στους όρους των συμβάσεων της BOOZALLEN AND HAMILTON και της DSL.

— Συμφωνήθηκε η άμεση λειτουργία επιτροπής, που θα εξετάσει τη μελλοντική ανάπτυξη της ΕΤΕ μέσω δημιουργίας πακέτων ή μέσω αγοράς. Ο ΣΥΕΤΕ

με τη σύμφωνη γνώμη των συναδέλφων - αρμόδιων τμημάτων της Οργάνωσης, έχει υποστηρίξει τη θέση για έσω - ανάπτυξη της ΕΤΕ για λόγους ασφάλειας, χρήσης του δυναμικού των συναδέλφων, απόκτησης εμπειρίας (Know - How), ταχύτερης προσαρμογής των συστημάτων, ασύγκριτα χαμηλότερο κόστος. Δηλώθηκε επίσης ότι η όποια καθυστέρηση θα σήμαινε defacto επιβολή της ανάγκης για αγορά πακέτων.

Η Διοίκηση εμμένει στο χωρισμό του Κεντρικού σε δύο καταστάσεις «Εταιρειών» (Corporate) και τριών «ιδιωτών» (individual) αν και προσωρινά αυτό «παγώνει».

Να σημειώσουμε ότι εκτός από τις παραπάνω απαντήσεις, διαπιστώθηκε ότι παρά την αντίθεση του Σωματείου, προχωρεί στην υλοποίηση του «προγράμματος βράβευσης προσωπικού» τουλάχιστον ότι αφορά τα καταστήματα.

Σημείωμα της Σύνταξης

Ενώ μια ΤΡΑΠΕΖΙΚΗ ειδικά αφιερωμένη στις αλλαγές που γίνονται στην Εθνική και η Διοίκηση τις ονομάζει «εκσυγχρονισμό». Γιατί το λέμε έτσι; Κύρια, για τρεις λόγους:

* ο πρώτος γιατί η Διοίκηση ακόμα αρνείται να εκσυγχρονίσει το βασικό, που είναι οι εργασιακές σχέσεις, απορρίπτοντας την ιδέα για ειδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

* ο δεύτερος γιατί υλοποιούνται ή σημειώνονται επιμέρους αλλαγές, χωρίς να ξεκαθαρίζεται η στρατηγική, η γενική θεώρηση των αλλαγών.

* και ο τρίτος γιατί έχουν παρατηρηθεί προσπάθειες να κρατηθεί το Σωματείο στη γωνιά, ώστε η συμμετοχή του να είναι τυπική. Κάτι που βέβαια δεν γίνεται δυνατόν, μια που οι προσπάθειες του ΣΥΕΤΕ καταλήγουν στην ουσιαστική του συμμετοχή σε αρκετές περιπτώσεις.

Να πούμε ότι ο ΣΥΕΤΕ, οι εργαζόμενοι, δεν είναι ακόμα την τελική τους λέξη: Οτι η Διοίκηση θα δεχτεί τις προτάσεις του ΣΥΕΤΕ ή θα δει τις προσπάθειες της να μένουν στον αέρα; Είναι κάτι που θα φανεί πολύ σύντομα!

Πρόταση του ΣΥΕΤΕ για Ειδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (Ε.Σ.Σ.Ε.)

συνέχεια από σελ. 1

κριτηρίων για τις μετακινήσεις προσωπικού που γίνονται εξαιτίας του εκουγχρονισμού.

5.4. Θέσπιση κανονισμού τοποθέτησης στελεχών, σύμφωνα με τις παρακάτω αρχές:

α. Τα στελέχη προέρχονται **ΜΟΝΟ** από την ιεραρχία της Τράπεζας και αμοιούνται σύμφωνα με τα καθοριζόμενα από Συλλογικές Συμβάσεις ΟΤΟΕ - Τραπεζών και τις συμφωνίες επιμέρους Συλλόγων - Διοικήσεων.

β. Αναγκαίοι όροι για τη σωστή λειτουργία του κανονισμού τοποθέτησης Στελεχών είναι η **ομοιόμορφη και συνολική εκπαίδευση** όλου του προσωπικού και η ύπαρξη αντικειμενικού συστήματος αξιολόγησης.

γ. Αρχές από τις οποίες διαπνέεται ο κανονισμός τοποθέτησης Στελεχών είναι η αξιοκρατία και η διαφάνεια. Θεσμοθετείται η συμμετοχή των εκπροσώπων του ΣΥΕΤΕ σε όλα τα στάδια της διαδικασίας.

δ. Ομαδοποιούνται οι θέσεις ευθύνης ανάλογα με τη **θέση** και το **κλιμάκιο** και περιγράφονται πλήρως τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας καθήκοντα, ειδικά επιδόματα, χώρος ευθύνης, προοπτικές κλπ.

Προσδιορίζονται τα **MINIMUM** προσόντα που απαιτούνται και ο χρόνος παραμονής σε κάθε θέση. Κυκλοφορεί εγκύκλιος που γνωστοποιεί τα παραπάνω σε όλους τους συναδέλφους.

ε. Ανά εξαμηνιο αναγγέλλονται στη Διεύθυνση προσωπικού όλα τα κενά που πρόκειται να δημιουργηθούν στις θέσεις ευθύνης, εγκαίρως, αφού άλλωστε ο χρόνος παραμονής στις θέσεις είναι εκ των προτέρων γνωστός. στ. Στην αρχή κάθε χρόνου, όποιος συνάδελφος ενδιαφέρεται και πληροί τα ελάχιστα προσόντα, συντάσσει αίτηση για κάλυψη θέσης ευθύνης, προσδιορίζοντας κατηγορία και περιοχή.

ζ. Οι αιτήσεις επεξεργάζονται από υπηρεσία της Διοίκησης που θα συσταθεί ειδικά.

«Βαθμολογούνται» με συντελεστές τα επιμέρους προσόντα και μηχανογραφούνται. η. Λειτουργούν συμβούλια σε επίπεδο περιφερειακών για χαμηλότερα κλιμάκια και σε επίπεδο Δ/σης Προσωπικού για υψηλότερα, με απαραίτητη πάντα τη συμμετοχή του ΣΥΕΤΕ, που αποφασίζουν για την κάλυψη των κενών θέσεων, ιεραρχικά, από

τους υφιστάμενους πίνακες υποψηφίων στελεχών, λαμβάνοντας υπόψη και τις ιδιαιτερότητες της κάθε θέσης.

5.5. Σχετικά με την εκπαίδευση, τον προγραμματισμό, το περιεχόμενο και τον τρόπο υλοποίησης του προγράμματος, αποφασίζει το Συμβούλιο Εκπαίδευσης.

Οι εργαζόμενοι ενημερώνονται έγκαιρα για τα προγράμματα και υποβάλλουν αίτηση συμμετοχής απευθείας σε ισομερή επιτροπή ΣΥΕΤΕ - Τράπεζας.

5.6. Η ΕΤΕ υποχρεώνεται να προσφέρει στους υπαλλήλους της την δυνατότητα πλήρους ενημέρωσης σε όλα τα εργασιακά αντικείμενα (απλές εργασίες, χορηγήσεις, εργασίες εξωτερικού εμπορίου, δίκτυο - Διοίκηση κλπ). Ορίζεται σαν μέγιστο χρονικό διάστημα παραμονής στο ίδιο εργασιακό αντικείμενο το διάστημα των 2 ετών.

Υποχρεώνονται οι Διευθύνσεις των καταστημάτων και των τμημάτων της να συζητούν σε μηνιαίες συναντήσεις με τις ΕΑΚ τέτοια θέματα.

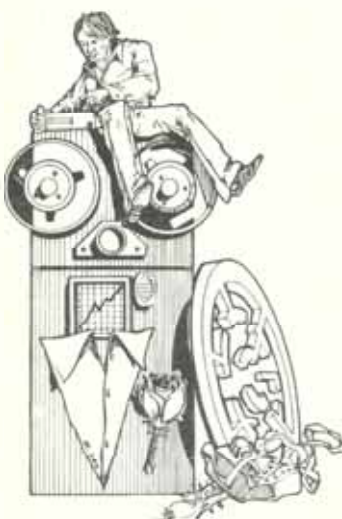
5.7. Καθορίζεται ισομερής Επιτροπή που σε διάστημα 3 μηνών από την υπογραφή ΕΣΣΕ επεξεργάζεται νέο Δημοκρατικό Οργανισμό Υπηρεσιών.

5.8. Οποίες εξαιρέσεις υπάρχουν σε σχέση με το συμβατικό ωράριο λειτουργίας της Τραπεζής ή επιθυμεί η Τράπεζα στο μέλλον να υπάρχουν, απαιτούν την σύμφωνη γνώμη του ΣΥΕΤΕ.



6. Σε σχέση με την χρήση τεματικών και κομπιούτερς θεσπίζεται:

- Η παροχή ανθυγιεινών επιδομάτων και η χορήγηση πρόσθετης αδειας.
- Δικαίωμα διαλείμματος 30 λεπτών στους χρήστες τεματικών και κομπιούτερς.
- Απομάκρυνση των εγκύων γυναικών κατά την διάρκεια της κύησης από την θέση των χειριστριών.



7. Η Διοίκηση δεσμεύεται να αναθέτει την παραγωγή και συντήρηση των πακέτων λογισμικού στο προσωπικό της Τράπεζας.

Παράλληλα η Διοίκηση της Τράπεζας παίρνει μέτρα για την συνεχή εκπαίδευση και επανεκπαίδευση και των προγραμματιστών, ώστε να είναι σε θέση να φέρουν σε πέρας το παραπάνω έργο.

8. Εργασιακό περιβάλλον

Η Διοίκηση της Τράπεζας αναλαμβάνει, σε συνεργασία με τον ΣΥΕΤΕ, την εκπόνηση προτάσεων για την εργονομική διαμόρφωση των θέσεων και του περιβάλλοντος της εργασίας.

9. Συγκέντρωση προσωπικών στοιχείων

Ρυθμίζονται οι προϋποθέσεις συγκέντρωσης προσωπικών στοιχείων των εργαζομένων με τη βοήθεια της νέας τεχνολογίας και απαγορεύεται η χρήση προσωπικών στοιχείων με στόχο την άσκηση ελέγχου της συμπεριφοράς και της απόδοσης των υπαλλήλων.

10. Η Διοίκηση της Εθνικής αναλαμβάνει την υποχρέωση να στηρίζει τα ασφαλιστικά ταμεία των εργαζομένων.

Και να επεξεργαστεί μαζί με τον ΣΥΕΤΕ και τις Διοικήσεις των ταμείων τρόπους για την αύξηση των πόρων τους σε αντιστάθμιση προβλημάτων που θα προκύψουν από πιθανή σχετική επιβράδυνση του ρυθμού των προσλήψεων ή και άλλες αιτίες.

ΜΠΡΟΣΤΑ ΣΤΟ 1992

Αν και έχει περάσει ένα μεγάλο χρονικό διάστημα, από τότε που ανακοίνωσε η Διοίκηση, τα σχέδιά της για τον εκουγχρονισμό της διμής και της λειτουργίας της Ε.Τ.Ε., δεν έχουν αποσαφηνισθεί αρκετά πράγματα. Βρισκόμαστε μπροστά στην πρόκληση του 2000. Εν όψει της πλήρους ένταξης της χώρας μας στην ΕΟΚ και όμως παρ' όλη Αγορά δέχεται τις οποίες επιδράσεις, θετικές ή αρνητικές η Οικονομία μας προσαρμόζεται για αναπτυξιακούς στόχους, και το Τραπεζικό Σύστημα προετοιμάζεται για να αντιμετωπίσει τον επερχόμενο ανταγωνισμό, δεν υπάρχουν προβλέψεις και εκτιμήσεις. Οδη διακηρύξεις αόριστες και γενικόλογες. Αποτέλεσμα η λέξη «εκουγχρονισμός» να έχει παρ' όλην και πολλές φορές ανασταλτικό. Κάτι σαν σκόνη στον Πόλο της Μυθολογίας. Όμως αρκετά ως σήμερα. Πρέπει να σταθούμε κριτικά να μελετήσουμε σοβαρά τις όποιες επιλογές και να βάσουμε τις θέσεις αυτές που θα διασφαλίζουν την ομαλή φάση των αλλαγών που θα επέλθουν αλλά θα είναι και απαραίτητος όρος για το κλίμα και την ποιότητα των εργασιακών σχέσεων.

Μη ξεχνάμε σύμφωνα και με τους Οικονομολόγους - οπαδούς του Φιλελευθερισμού, μια σημαντική παράμετρος για οποιοδήποτε ανάπτυξη είναι ο άνθρωπος, το προσωπικό. Και πρέπει να γίνει κατανοητό και από τη Διοίκηση ότι οποιοδήποτε μεταβολή πρέπει να έχει και τη συνένεση των εργαζομένων ειδικά της λειτουργίας αρνητικά για την πορεία και το μέλλον κάθε επιχείρησης. Πόσο μάλλον όταν η επιχείρηση αυτή αποτελεί τον κορμό του Τ.Σ. και κάθε κίνηση της επηρεάζει την Οικονομική αλλά και την κοινωνική συμπεριφορά αυτού του τόπου. Πρέπει όμως να δούμε αναλυτικότερα τις θετικές αλλά και τις αρνητικές επιπτώσεις του εκουγχρονισμού για να κατανοήσουμε καλύτερα αυτό που πολλοί επαγγέλλονται αλλά και άλλοι το έχουν κάνει ένα κενό σύνθημα.

Είναι πλέον καιρός να σκύψουμε κριτικά και υπεύθυνα πάνω από το θέμα εκουγχρονισμού πριν είναι πλέον αργά. Οποιοδήποτε αλιγωρία εκμετάλλευση ή αρνητική στάση θα έχει και τις συνέπειες της που θα είναι βαρύνουσες για τους εργαζόμενους αλλά και για την ίδια την Εθνική Οικονομία του τόπου. Είναι καιρός κάθε παράταξη να σταθμίσει το όφελος ή τις συνέπειες να πάρει θέση αλλά να αναλάβει και τις ευθύνες της και έχει σημασία το Σ.Κ. να βγει αναντιμέτωπο και δυνατό μέσα από αυτή τη διαδικασία της εξέλιξης και του εκουγχρονισμού.

ΤΖΑΝΕΤΑΚΟΣ Β.



ΕΚΟΥΧΧΡΟΝΙΣΜΟΣ

Η πόρτα

Μίνες τώρα γινόταν εμπεριστατωμένη ανάλυση για την χωροταξική διάρθρωση του κεντρικού κατ/τος έτσι ώστε να σπάσει σε 5 κατ/τα. Τι σχέδια, τι ιδέες, τι τεχνικές υπηρεσίες στη μέση, τι μελέτες για τετραγωνικά ανά υπάλληλο, τι μεγάλα κεφάλια να στίβονται μέρες και νύχτες κλπ. Σύμφωνα όμως με ασφαλείς πληροφορίες η κύρια αιτία που αναβλήθηκε το αρχικό σχέδια για ταυτόχρονο σπάσιμο ήταν η πολεοδομία. Το κτίριο του κεντρικού βλέπετε είναι νεοκλαστικό και έχει μόνον 3 πόρτες. Το STOP της πολεοδομίας, ήταν για τις άλλες 2 πόρτες μιας και το κτίριο είναι διατηρητέο και θα χαλάσουςε η όψη του. Φοβερό όμως η σύλληψη; 5 καταστήματα = 5 πόρτες.

Βράβευση Νούμερο ένα: Ο υπάλληλος του μήνα

Μετά από σοβαρή μελέτη στελεχών της ΕΤΕ προτάθηκε στην Διοίκηση σύστημα επιβράβευσης των καλύτερων υπαλλήλων. Η εισήγηση πρόβλεπε να αναδεικνύεται ο υπάλληλος του μήνα κατά κατ/μα, με απόφαση της Δν/σης της μονάδας. Επί πλέον θα υψιφίζαν και οι πελάτες (προφανώς οι υπάλληλοι του μήνα κατά κανόνα θα ήταν από το ωραίο φύλο), κάτι σαν καλλιστεία.... Στον καλύτερο υπάλληλο θα απονέμονταν σύμφωνα με την εισήγηση δώρα αξίας μέχρι 3.000 δρχ. (ποτά, καλλυντικά, δίσκοι, κλπ). Στην υπηρεσιακή επιτροπή μάλιστα έγινε στα σοβαρά συζήτηση για τα δώρα π.χ. αν θα είναι after-shave ή καλτσόν.

Επί πλέον θα απονέμεται δίπλωμα που θα κορνιζάζεται στο κατάστημα όπως περίπου ο Γεώργιος Σταύρου....

Ενα από τα πολλά κριτήρια επιλογής είναι και η εξωτερική εμφάνιση και μεις που νομίζαμε ότι δουλεύουμε σε Τράπεζα.

Προμηθευτείτε λοιπόν μοντελάκια, τρέξτε σε ινστιτούτα αισθητικής, στον πελάτη και ελάτε να διεκδικήσουμε και επίδομα εξωτερικής εμφάνισης (ανθυγιεινό).

Κι όμως δεν είναι υπερβολές ούτε η

Σχόλιο 2

Η Β.Α. και Η δεν χάνει ευκαιρία να μην σημειώνει την πληθώρα προσωπικού και στελεχών.

Η Διοίκηση δεσμεύτηκε να μην απολύσει.

Ίσως η ανακοπή - σταμάτημα των προσλήψεων είναι η επιλεχθείσα λύση;

Κι αν είναι έτσι αυτή η ανακοπή δεν δάπρεπε να αφορά και τους **εκ παραδύρων** μια και οι πόρτες έχουν κλείσει προ πολλού;



Σχόλιο 3

Το πλάνο της πληροφορικής μας δόθηκε δύο μέρες πριν τη συνεδρίαση.

Φαίνεται πως η Διοίκηση έχει εκτιμήσει υπερβολικά την ταχύτητα του ΣΥΕΤΕ στη μελέτη και ανάλυση των προτάσεων της Β.Α. και Η.

Σχόλιο 4

Το νέο γυαλιστερό αδελφάκι του «ΕΜΕΙΣ» έσκασε μύτη: «νέα ΕΘΝΙΚΗ». Γυαλιστερό ωσαύτως, αισιόδοξο, παρομοίως, και όπως τάντα υπερβολικό.

Εικόνες του γίγαντος «Εθνική» μούσκουλα που τρίζουν, σχέδια υπο αναγγελία φωτογραφίες στελεχών, και ταμπκιέρα και πάλι η μονή ουρά...

Θα θέλαμε να ρωτούσαμε τους εμπνευστές, αν ο εικονιζόμενος γίγαντας τρέφεται με - άπειρες παραθυρόθιες

Παρά τις όποιες αδυναμίες, μια και το αντικείμενο είναι πολύ νέο αλλά και η επέμβαση του Σωματείου πρέπει να είναι τόσο αποφασιστική όσο και προσεκτική, το αποτέλεσμα εκτιμάται θετικό και οι ανάγκες της ενημέρωσης καλούν για νέες συγκεντρώσεις και **ανοικτό αμοιβαίο κανάλι επικοινωνίας και ενημέρωσης.**

Συνάδελφοι αναλάβετε πρωτοβουλίες επικοινωνήστε με το ΣΥΕΤΕ, οργανώστε συζητήσεις στείλτε τις απόψεις σας.

Βράβευση Νούμερο δύο

Ακούστε τα κριτήρια καλής εξυπηρέτησης πελάτων κατά το σχέδιο που φερέλπιδες συναδελφοί μας εκπόνησαν υλοποιώντας τις κατευθύνσεις της Β.Α. και Η (το γύρισαν λίγο στο ανατομικό αλλά χαλάλι τους το διασκεδάσαμε) «ευγένεια προθυμία, χαμόγελο, κατάλληλο ντύσιμο, υπομονή, φιλική διάθεση, υπηρεσιακές γνώσεις».

Όπως θα είδατε το τι θα κάνεις θα είναι απλό το **πώς** θα το κάνεις θα είναι το ζήτημα. Δε βαριέσαι πάρε λίρες Αγγλίας για Κύπρο στείλε το έμβασμα στην Καλάματα αντί στο Αγρίνιο χαμογέλα και δάσαι πρώτος..... και δάχεις και το καπιτί σου....

Αδειούλες, αναμνηστικά (καλλυντικά για τις κυρίες, βίντεο κασσέτες για τους κυρίους) σοκολατάκια λικεράκια άντε και καμμία κρουαζιέρα (μετά της του συζύγου, δεν γνωρίζουμε αν μετά τις πρωθυπουργικές τσαπινιές θα επιτρέπονται και φιλενάδες - πάντως δίκαιο είναι).

Και πάνω απ' όλα, θα τοιχοκολεύσδε, μεγαλοπρεπώς και εις θέσιν περίοπτον, αφίσσα, ο - η υπάλληλος του μήνα.

Ηθικό δίδαγμα «αφήσατε την ΑΤΑ, τρέξτε για παράτα....»

Βράβευση Νούμερο 3

Ανάμεσα στα στοιχεία επιλογής συμπερίελαβαν οι σοφοί της ομάδας εργασίας (ναί - ναί είναι άπαντες γνωστοί) και την έκφραση γνώμης από τον πελάτη για το επίπεδο της συνεργασίας με τον υποβράβευση συνάδελφο.

Το φαντάζεσδε; Έτσι θα γλυτώσουν και οι προτάσεις το υπέροχο Δελτίο...

Τί είναι οι νέες τεχνολογίες;

Από τεχνική άποψη ο όρος «**Νέες τεχνολογίες**» συμπεριλαμβάνει εκείνους τους επιστημονικούς κλάδους, και τις εφαρμογές τους στην παραγωγή, που επιβεβαιώνουν αποφασιστικά και «επαναστατικοποιούν» τα μέσα, τα αντικείμενα και τις μεθόδους παραγωγής.

Δηλαδή:

* τη Μικροηλεκτρονική.

Ασχολείται με τον σχεδιασμό και την κατασκευή των ηλεκτρονικών εξαρτημάτων και των «ολοκληρωμένων κυκλωμάτων» (τσιπ).

* την Πληροφορική

Ασχολείται με τις μεθόδους της ηλεκτρονικής, αυτόματης συλλογής αποθήκευσης επεξεργασίας και μετέδοσης δεδομένων και πληροφοριών.

Αντικείμενό της είναι ο σχεδιασμός και η κατασκευή ηλεκτρονικών υπολογιστών (το ηλεκτρονικό μέρος, «υλικό», Hardware) των προγραμμάτων τους (λογισμικό, Software) και τις μεθόδους για την προσαρμογή των διαδικασιών παραγωγής στην αυτοματοποιημένη επεξεργασία δεδομένων (μηχανογράφηση, orgware).

* τη Ρομποτική

Ασχολείται με την κατασκευή αυτόματων εργαλειομηχανών και άλλων μηχανημάτων που χρησιμοποιώντας ηλεκτρονικούς υπολογιστές (H/Y) έχουν μια μεγάλη αυτονομία στη λειτουργία τους.

* τις Βιοτεχνολογίες,

τη Γενετική Μηχανή

Πρόερχεται από τη βιολογία και τη χημεία και επιτρέπει την ελεγχόμενη από τον άνθρωπο επέμβαση σε κύτταρα, γενετικά σε

ζωντανούς οργανισμούς επιβεβαιώνοντας τις φυσικές τους λειτουργίες.

* τα Νέα Υλικά

Ασχολείται με την παραγωγή κεραμικών, μετάλλων, ινών κλπ. με προκαθορισμένες ιδιότητες που δεν υπάρχουν όμως στη φύση.

* τις Νέες Πηγές Ενέργειας

Ασχολείται με την πυρηνική ενέργεια, τις ανανεώσιμες πηγές ενέργειας και με τις ήπιες μορφές ενέργειας (ήλιος, άνεμος, γεωθερμική ενέργεια κλπ).

* τη Διάστηματική

* την Οπτρονική

Είναι η επιστήμη και τεχνολογία των λέιζερ δηλαδή της χρησιμοποίησης της οπτικής ακτινοβολίας στις τηλεπικοινωνίες, στην επεξεργασία μετάλλων και άλλων πρώτων υλών, στο καθορισμό αποστάσεων κλπ.

* Τομείς των Μηχανοκατασκευών και των Εργαλειομηχανών

* Τις Νέες Τεχνολογίες Παραγωγής

Επίσης τομείς των ΝΤ θεωρούνται, ακόμα, τομείς των μηχανοκατασκευών, της χημικής βιομηχανίας, των επιστημονικών οργάνων μέτρησης, κ.α.

Το φάσμα των Ν.Τ. είναι, έτσι, πολύ μεγάλο.

ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΥΓΕΙΑ

Οι νέες τεχνολογίες μπαίνουν στην ζωή μας μέσα σε ένα κοινωνικό περιβάλλον που είναι αρκετά εχθρικό προς τον άνθρωπο, από πλευρές. Δυσμενείς επιπτώσεις στην υγεία των εργαζομένων, έχουμε για πολλούς λόγους και χωρίς την εισαγωγή της νέας τεχνολογίας. Η πτώση του βιοτικού επιπέδου σε σχέση με τις απαιτήσεις της κοινωνικής εξέλιξης δεν δημιουργεί άγχος στον εργαζόμενο, πίεση έντονη προσπάθειας να ανταποκριθεί στις ανάγκες, με επιπτώσεις στην ψυχική υγεία; Η συνεχής υποβάθμιση του επιπέδου των κοινωνικών παροχών (υγείας, παιδείας, συγκοινωνιών) δεν δημιουργούν επιπτώσεις στην υγεία; Η ακρίβεια, αύξηση της ανεργίας, το περιβάλλον, τα στεγαστικά προβλήματα και άλλα, δεν δημιουργούν επιπτώσεις στην υγεία;

Η συνολική υποβάθμιση της ποιότητας της ζωής μας δεν δημιουργεί επιπτώσεις στην υγεία; Το άγχος των εργαζομένων γυναικών, η διπλή ευθύνη και προσπάθεια, να ανταποκριθούν στα καθήκοντά της εργασίας, της φροντίδας του σπιτιού, των παιδιών, της οικογένειας, δεν δημιουργούν δυσμενείς επιπτώσεις στην υγεία, σε μια κοινωνία ανισοτιμίας των δύο φύλων; Θα πρέπει δηλαδή να έχουμε υπόψη ότι πριν μπει ο εργαζόμενος μπροστά στην οθόνη, στο τερματικό, έχει αρκετούς λόγους να μην είναι καλά στην υγεία του.



Επιπτώσεις στα μάτια Οι πιο γνωστές επιπτώσεις από την χρήση του Computer είναι αυτές που παρουσιάζονται στα μάτια:

- αίσθηση βάρους και κόπωσης στα μάτια
- αδυναμία, κοκκίνισμα και δάκρυσμα
- βολή όραση, δυσκολία συγκέντρωσης
- διπλή όραση, πόνοι πάνω από τα μάτια
- χρωματιστές κηλίδες στην όραση
- κίνδυνος για καταράχτες.

Σημαντικό ρόλο παίζει η χρονική διάρκεια απασχόλησης η μεγάλη ένταση, η μονότονη εργασία ο κακός φωτισμός, η κακή στάση του εργαζόμενου.

Επιπτώσεις στα χέρια Οι επαναλαμβανόμενες γρήγορες κινήσεις και η παραμονή για μεγάλο διάστημα στην ίδια στάση προκαλούν προβλήματα στους μύες των χεριών, ώμων και μού στην πλάτη και στους καρπούς των χεριών.

Οι ασθένειες που προκαλούνται είναι:

— **Τενοντοκλιτήρις:** Φλεγμονή των μυών γύρω από τους τένοντες των χεριών και των καρπών.

Τενοντίτις Φλεγμονή των τενόντων.

Περιτενοντίτις Δυσκαμψία στους ώμους και στο λαιμό, πόνοι στην πλάτη, πονοκέφαλοι που ξεκινούν από τη βάση του λαιμού και μούδιασμα των νεύρων.

Έχει αναγνωριστεί ότι η πραγματοποίηση πάνω από 10.000 δακτυλίσμων την ώρα αυξάνουν την πιθανότητα τέτοιων ασθενειών.

Επιπτώσεις στις γεννήσεις Το πιο επίμαχο ζήτημα, σε σχέση με τις επιπτώσεις στην υγεία, είναι αυτό των επιπτώσεων στις γεννήσεις. Έχουν παρατηρηθεί από διεθνή στοιχεία:

- δυσκολίες στη σύλληψη
- μεγάλα ποσοστά αποβολών
- μεγάλα ποσοστά γέννησης νεκρών βρεφών
- μεγάλα ποσοστά γέννησης ανάπληρων βρεφών.

Πρέπει όμως να πούμε ότι η όποια προσπάθεια αντικειμενικής έρευνας σκοπός της είναι η επίλυση των προβλημάτων. Δεν υπάρχουν δηλαδή στοιχεία για αποβολές, γεννήσεις νεκρών βρεφών, γεννήσεις ανάπληρων βρεφών, δεν υπάρχουν στατιστικές και όπου υπάρχουν διαφέρουν από νοσοκομείο σε νοσοκομείο.

Είναι πιθανόν οι δυσμενείς επιπτώσεις στην όλη αναπαραγωγική διαδικασία να μην οφείλονται σε ένα μεμονωμένο πρόβλημα π.χ. ακτινοβολία, αλλά σε σειρά παραγόντων γνωστών και άγνωστων μέχρι στιγμής που σε μια σχέση αλληλεπίδρασης να δημιουργούν πρόβλημα στην σύλληψη, στον τοκετό, στην υγεία του εμβρύου.

ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟΥ ΣΥΝΕΧΕΙΑ....

Πλάνο Πληροφορικής.

Η εταιρεία Συμβούλων παρέδωσε σχέδιο «εκσυγχρονισμού» των συστημάτων επεξεργασίας στοιχείων (KM) dealing room καθώς και της (ιδίας της Διεύθυνσης Οργάνωσης (7.9.88).

Ενα από τα σημαντικά ζητήματα που προέκυψαν ήταν οι προτάσεις της Β.Α. και Η για ανάπτυξη των συστημάτων της ΕΤΕ μέσω αγοράς πακέτων από συγκεκριμένους οικους Software λόγω αδυναμίας των εργαζομένων στην ΕΤΕ (προγραμματιστές αναλυτές χειριστές) να δημιουργήσουν τα ανάλογα συστήματα (είτε λόγω χρόνου είτε λόγω τεχνικής ανεπάρκειας).

Οι ίδιοι εργαζόμενοι (συνέντευξη στο ΚΜ και στη Μπενάκη) θεώρησαν την ανάλυση ανεπαρκή ως παραπλανητική.

Διευτύσαν τη θέση ότι οι μέχρι σήμερα καθυστερήσεις είναι ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΦΥΣΗΣ ΚΑΙ ΜΟΝΟ

Με συνέπεια:

— Πακέτα έτοιμα να μην προωθούνται στο δίκτυο

— Οι ίδιοι προγραμματιστές να απασχολούνται σε δύο και σε τρία πλάνα ταυτόχρονα.

— Η εκπαίδευση νάναι τυχαία και απρογραμματιστή (συνάδελφος εκπαίδευσης σε συστήματα CICS και τον κάλεσαν να τα εφαρμόσει 3 χρόνια μετά!!!)

— Η μετατροπή του λειτουργικού συστήματος από DOS σε MUS καθυστέρησε χωρίς καμιά τεχνική ευθύνη ενόμιου χρόνου).

— Εμπλοκές αρμοδιότητας λόγω κακής διοικητικής οργάνωσης (π.χ. οι υπηρεσίες του ΟΤΕ και οι συνάδελφοι του ΚΜ δύο μήνες καθυστέρησαν λόγω «αναρμοδιότητας» των τοποθετήσεων κάποιων καλωδίων).

Η πρόταση των εργαζομένων που υιοθετήσε το Σωματείο είναι καθαρή.



Να κληθούν οι αρμόδιοι συνάδελφοι προγραμματιστές να αναλάβουν τη διεκπεραίωση (ή να αποφασιστεί από κοινού ποιά προγράμματα μπορούν να αγοραστούν. Να προηγηθεί έρευνα αγοράς για τη δυνατότητα απορρόφησης συγκεκριμένης τεχνολογίας στον ελληνικό χώρο, σήμερα και στο μέλλον.

Ενα ακόμα κρίσιμο σημείο επιλογής είναι το ονομαζόμενο σύστημα καταστροφής δεδομένων (disaster system)

Η πρόταση της Β.Α. και Η είναι σχεδιασμός και αγορά εξοπλισμού με στόχο νέο ΚΜ.

Πρόταση ιδιαίτερα δαπανηρή και επιβεβαιωμένης αποτελεσματικότητας.

Το θέμα θα ανατεθεί σε ιδιαίτερη επιτροπή μελέτης όπου θα συμμετέχει και ο ΣΥΕΤΕ (όπως μας υπεσχέθη ο αρμόδιος υποδιευθυντής).

Εν τούτοις είναι αναγκαίο να αποφεχθούν οι κίνδυνοι για πιθανό μελλοντικό απεργασιακό μηχανισμό ή και ακόμα για απώτερη σχεδίαση άρσης της μονιμότητας μέσω αποσύνδεσης και απομόνωσης των κρίσιμων σημείων λειτουργίας από τους εργαζόμενους.

Και πάλι η εγρήγορση του Σωματείου για συμμετοχή (εννοείται συμμετοχή ουσιαστική) και απόλυτη διαφάνεια είναι πρωταρχικής σημασίας.

Καίτη Καραγεώργου

ΝΟΜΟΣ 1568/85 ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Με την ψήφιση του παραπάνω Νόμου, μπαίνει πλέον νομοθετικά φραγμός σε κάθε παράγοντα που αποτελεί το εργασιακό περιβάλλον και είναι δυνατό να προκαλέσει βλάβες στην υγεία των εργαζομένων καθώς και στην ασφάλεια τους. Η επιτροπή έχει τις εξής αρμοδιότητες:

- μελετά τις συνθήκες εργασίας, παρακολουθεί την τήρηση των μέτρων υγιεινής και ασφάλειας.
- σε περίπτωση σοβαρών εργατικών ατυχημάτων προτείνει τα κατάλληλα μέτρα για την απότrophή επανάληψής τους.
- ενημερώνεται από τη Διοίκηση για τα στοιχεία των επαγγελματικών ασθενειών.
- ενημερώνεται για την εισαγωγή στην επιχείση νέων παραγωγικών διαδικασιών, μηχανημάτων, εργαλείων και υλικών.

Η Ε.Υ.Α.Ε. αποτελείται από:

- τους εκλεγμένους αντιπροσώπους των εργαζομένων
- τον εκπρόσωπο του εργοδότη, και συμμετέχουν ο τεχνικός ασφάλειας και ο γιατρός εργασίας.

Για να δούμε τη σημασία του νόμου, παραθέτουμε ενδεικτικά το άρθρο 21 - κριτήρια διαμόρφωσης των χώρων και θέσεων εργασίας.

Άρθρο 21 Κριτήρια διαμόρφωσης των χώρων και θέσεων εργασίας

1. Αερισμός - Εξαερισμός

Στους χώρους εργασίας, ο αέρας πρέπει να ανανεώνεται κατάλληλα, ανάλογα με τη φύση εργασίας και τη σωματική προσπάθεια που απαιτείται για την εκτέλεσή της (καθιστική εργασία, ελαφρά). Σε περίπτωση που η ανανέωση επιτυγχάνεται με τεχνητά μέσα ή συστήματα (εξαερισμός - κλιματισμός), τότε αυτά πρέπει να λειτουργούν συνεχώς. Κάθε βλάβη του συστήματος πρέπει να επισμαρνίζεται κατάλληλα από αυτόματη διάταξη, ενσωματωμένη στο σύστημα ή το μέσο.

2. Θερμοκρασία

Οι χώροι εργασίας, καθώς και οι βοηθητικοί χώροι σε όλη τη διάρκεια του ωραρίου εργασίας πρέπει να έχουν θερμοκρασία ανάλογη με τη φύση εργασίας και τη σωματική προσπάθεια που απαιτείται για την εκτέλεσή της. Περιοχές θέσεων εργασίας που βρίσκονται υπό την επίδραση υψηλών θερμοκρασιών που εκλύονται από τις εγκαταστάσεις, πρέπει να ψύχονται μέχρι μια ανεκτή θερμοκρασία όσο αυτό είναι πρακτικά δυνατό.

3. Φωτισμός

α) Οι χώροι εργασίας, διαλείμματος και πρώτων βοηθειών πρέπει να έχουν άμεση οπτική επαφή με εξωτερικό χώρο, εκτός αν ορίζεται διαφορετικά από ειδική διάταξη. Εξαιρούνται οι:

- Χώροι εργασίας στους οποίους τεχνικοί λόγοι παραγωγής δεν επιτρέπουν άμεση οπτική επαφή με τον εξωτερικό χώρο.
- Χώροι εργασίας με επιφάνεια κάτοψης πάνω από 2000 μ² εφόσον υπάρχουν επαρκή διαφανή ανοίγματα στην οροφή.

β) Οι εγκαταστάσεις φωτισμού των χώρων εργασίας και διαδρομών κυκλοφορίας κατασκευάζονται ή διευθετούνται με τρόπο ώστε να μην δημιουργούνται κίνδυνοι για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων.

Ειδικότερα ο τεχνητός φωτισμός πρέπει:

- Να είναι ανάλογος με το είδος και τη φύση της εργασίας.
- Να έχει χαρακτηριστικά φάσματος παραπλήσια με του φυσικού φωτισμού.
- Να ελαχιστοποιεί τη θάμβωση.
- Να μη δημιουργεί αντιθέσεις και εναλλαγές φωτεινότητας.
- Να διαχέεται, διευθύνεται και κατανέμεται σωστά.

γ) Οι ανάγκες σε φωτισμό γενικό ή τοπικό ή συνδυασμένο γενικό και τοπικό καθώς και η ένταση του φωτισμού εξαρτώνται από το είδος και τη φύση της εργασίας και την οπτική προσπάθεια που απαιτεί.

δ) Αν από το είδος απασχόλησης των εργαζομένων και τα άλλα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της επιχείρησης είναι δυνατό να προκύψουν κίνδυνοι ατυχήματος από απρόσπετη διακοπή του γενικού φωτισμού, πρέπει να υπάρχει εφεδρικός φωτισμός ασφαλείας. Η ένταση του εφεδρικού φωτισμού είναι το 1/100 της έντασης του γενικού και οπωσδήποτε όχι μικρότερη από το 1 λουξ (Lux).

ε) Οι διακόπτες του τεχνητού φωτισμού πρέπει να είναι εύκολα προσεχίτοι ακόμα και στο σκοτάδι και να είναι τοποθετημένοι κοντά στις εισόδους και εξόδους καθώς και κατά μήκος των διαδρομών κυκλοφορίας και των θυρίδων προσπέλασης.

Μετά από τα παραπάνω ο ΣΥΕΤΕ θα μελετήσει το νομικό πλαίσιο και θα ζητήσει τη σύσταση της Επιτροπής.

ΝΕΕΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΕΣ ΚΑΙ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

Παραθέτουμε κάποιες συνεντεύξεις για την εφαρμογή της νέας τεχνολογίας και τις επιδράσεις της στους εργαζομένους.

Για ευνόητους λόγους δεν αναφέρουμε ονόματα.

Διατήτρια: (Τράπεζα Ελλάδος)

«Ήμουν δυο χρόνια στη διατήρηση. Μετά από 2 χρόνια ξαφνικά το αριστερό μου χέρι, ξέρας, έμεινε παράλυτο! Ούτε πάνω, ούτε κάτω, τίποτα. Πόνος φριχτός. Είχα πάθει ασβέτωμα στον αγκώνα, έναν όγκο τέλος πάντων.

Όπως έγραφα στο πληκτρολόγιο, έπαθα επικινδυλότητα στο αριστερό μου χέρι (παράλυση των νεύρων). Μ' έβαζαν να γράφω με το ένα χέρι - το αριστερό δεμένο κι έγραφα με το δεξί. Το αποτέλεσμα ήταν να πάθει και το δεξί χέρι. Και τότε, αφού έπαιρνα τη μια αναρρωτική μετά την άλλη - ήμουν άχρηστη ήπια - με πέρασαν από επιτροπή της τράπεζας για να διαπιστώσει ότι δε μπορούσα να κάνω πια τίποτα με τα χέρια μου και μ' άλλαξαν υπηρεσία.

Αιτός είναι και ο συνθέςτερος τρόπος για να φύγεις από τη διατήρηση. Τα τελευταία χρόνια όσες έφυγαν, ήταν επειδή δεν πηγαίναν πια τα χέρια τους ή τα μάτια τους.

Φιντάσου, όταν ήμουνα εκεί έκανα 70 χιλιάδες δακτυλιόμους την ημέρα. Δε σηκώνεις κεφάλι. Εκτός από 2 διαλείμματα που υπάρχουν, την υπόλοιπη μέρα γράφεις ασταμάτητα. Αν πεις καμιά κουβέντα με τη διπλανή, τη λές γράφοντας.

Μετά από 2-3 χρόνια αρχίζουν και τρέμουν τα χέρια σου. Τι να κάνουν; Φωνάζουν, αλλά δεν έγινε ποτέ τίποτα γι' αυτές. Οχι, δεν ήμασταν καλά από συνδικαλισμό. Κατά καιρούς κάνουν κάτι κινήσεις, αλλά μετά από ένα διάστημα ξαναπέφτουν σε τέλμα.

Το γεγονός είναι ότι οι περισσότερες φεύγουν στα 10-12 χρόνια. Όσες αρρωσταίνουν, φεύγουν μόλις αχρηστευθούν. Αλλά υπάρχουν και πολλές που αρρωσταίνουν και μένουν. Ας πούμε, τότε που εγώ έπαθα τα χέρια μου, 'όχουν πάθει και άλλες 5 και καμιά απ' αυτές δεν έφυγε. Ξέρεις, δεν υπάρχει κοπέλλα στη διατήρηση που μην έχει επικινδυλότητα - χαλάρωση στα νεύρα δηλαδή. Αλλά παίρνουν χαπάκια. 10 μέρες αναρρωτική, ξεκουράζονται και ξαναγυρίζουν. Αυτό τότε χρονοβόλο τη διατήρηση. Δε μπορείς να κάνεις πια τίποτα με τα χέρια σου...».

Τράπεζα Πίστωσης (Διάτρησι)

«Γίνονται πολλοί τοαμπουκάδες για τη διατήρηση, συχνά είμαστε στα μαχαίρια με την Τράπεζα, π.χ. για τις πληκτρολογήσεις.

Κάποια διατρήτρια δε συμπλήρωνε το κατώτατο όριο που έβαζε η διεύθυνση και απειλούνταν με δυσμενή μετάθεση, κακό Δ.Π.



κ.λ.π. Εγινε Γενική Συνέλευση της διατήρησης, παρουσία του Συλλόγου και της Επιτροπής, όπου οι κοπέλλες υπολόγισαν μόνες τους πόσο είναι η φυσιολογική δουλειά και αποφάσισαν ότι το όριο πρέπει να νάναι 1500, ενώ η Διεύθυνση όριζε 2.500 πληκτρολογήσεις. Με απειλή απεργίας στη διατήρηση, έγινε μια τοπική συμφωνία και από τότε το νόμμο αυτό τηρείται ανελλιπώς.

Από τότε μειώθηκε και η εντατικοποίηση και το στρές και οι ανταγωνισμοί που δημιουργούν μεταξύ των διατρητριών και εξομαλύνθηκαν και οι σχέσεις μεταξύ τους.

Τώρα διεκδικούμε αύξηση των επιδομάτων της διατήρησης.

Είναι σημαντική νίκη ότι μέχρι τώρα δεν επιτρέψαμε να περάσει το πρώτο παραγωγικότητας, το οποίο αν εφαρμοστεί, θα γίνουμε χιλιά κομμάτια. Είναι κι αυτός ένας λόγος, που διατηρούμε ακόμα τη συλλογικότητά μας και είμαστε ισχυροί απέναντι στην εργοδοσία.

Εμπορική Τράπεζα (Μαγνητικές κάρτες)

«Ηρθε η Group 4, τοποθέτησε το μηχανισμό και εκδόθηκαν οι μαγνητικές κάρτες. Γίνεται τοπική Συνέλευση χώρου και η απόφαση ήταν ομόφωνα «ΟΧΙ». Είχαν έρθει κι από το ΣΥΕΤΕ και την ΟΤΟΕ σ' εκείνη τη Συνέλευση.

Ετσι αρνήθηκα να παραλάβουμε τις κάρτες. Ορισμένοι τις πήραν, μετά από πιέσεις, όμως δεν τις χρησιμοποίησαν ποτέ. Σήμερα δεν υπάρχουν κάρτες.

Για ασφάλεια υπάρχει ένας φύλακας στην είσοδο κι άλλος ένας μπροστά στην αίθουσα όπου έχει εγκατασταθεί ο εγκέφαλος.

Ήταν πολύ σπουδαίο που δεν δούλεψαν οι κάρτες τελικά».

ΜΗΠΩΣ ΣΑΝ ΕΝΔΙΑΦΕΡΕΙ; ΑΚΤΙΝΟΒΟΛΙΑ ΤΕΛΟΣ

Μα αγγελία, αθώα εκ πρώτης όψεως, μας πληροφορεί και επιβεβαιώνει τι είδους βλάβες παθαίνει κάποιος που δουλεύει ένα τερματικό.

Καιρασμένα μάτια.

Θολή εικόνα. Ζαλάδες.

Μικροί πόντοι. Και ο ένοχος;

Η ακτινοβολία και η ασφάλεια της απεικόνισης. Με κάθε γνήσιο φίλτρο όμως ΑΚΤΙΝΟΒΟΛΙΑ ΤΕΛΟΣ.

Ελπίζουμε τώρα ότι οι ιεροκήρυκες του δόγματός ότι «ο εκσυγχρονισμός είναι η πανάκεια για κάθε πρόβλημα» να συνετισθούν και να αναθεωρήσουν τη στάση τους.

Οι εργαζόμενοι πρέπει να γνωρίζουν όλη την πραγματικότητα.

Η αγγελία ήταν στο ΚΕΡΔΟΣ ΟΚΤ/88.



ΓΛΩΣΣΑΡΙ

Μέσα στη νέα κατάσταση που διαμορφώνεται για την Ε.Τ.Ε. και με την εφαρμογή των προγραμμάτων του εκουχχρονισμού έχουν αρχίσει να πλουτίζουν το λεξιλόγιό μας μια σειρά από νέες λέξεις και έννοιες.

Δυστυχώς κανείς από την Διοίκηση δεν εξηγεί τους όρους αυτούς. Ουδείς συγκινείται να πληροφορήσει τους συναδέλφους για την νέα ορολογία που θα χρησιμοποιείται σε λίγο καιρό. Ίσως μερικοί να νομίζουν ότι η βαρύνουσα χρήση τους θα προσθέσει κύρος. **Μεγάλο λάθος.**

Παραθέτουμε μια σειρά από λέξεις και όρους που θα βοηθήσουν να γίνουν κατανοητά τα νέα προγράμματα.

Task Forces = Ομάδα άμεσης επέμβασης

Cooperation = Συνεργασία

Project = Πρόγραμμα

Merit System = Σύστημα αξιολόγησης με βάση ορισμένα προσόντα που καθορίζει ο εργοδότης.

Project Manager = Προϊστάμενος που ελέγχουν την εφαρμογή του Προγράμματος

Dealer = Διαπραγματευτής Συντόξ

Pilot = Κατάστημα πιλότος (πρότυπο)

Retail Banking = «Λιανικές» τραπεζικές εργασίες

Corporated Bank = Συνολικές εργασίες για συγκεκριμένους πελάτες

1. ATM

= (Automated Tellers Machine) = μηχανήματα συνδεδεμένα με ηλεκ. υπολογιστές που παρέχουν ευρείας κλίμακας Τραπεζικά προϊόντα. Λειτουργούν με τελεταποστέμμενες πλαστικές κάρτες που φέρουν μαγνητική ταινία με οικονομικά στοιχεία για τον πελάτη-κράτορα.

2. back office-room

= εσωτερική υπηρεσία.

3. Chaps

= (Clearing House Automated Payments System) = σύστημα πληρωμών μέσω ηλεκτρονικού υπολογιστή το οποίο παρέχει αυθημερόν δικανονισμό χωρίς τη χρήση επιταγών ή διακαταλογιστικών.

4. chips

= ηλεκτρονική κάρτα συναλλαγών.

5. clearing banks

= τράπεζες οι οποίες συμμετέχουν στο σύστημα συμφωνισμού. Τα περισσότερα μέλη των clearing banks είναι τράπεζες retail.

6. Commercial banks

= εμπορικές τράπεζες. Παρέχουν πλήρη σειρά τραπεζικών εργασιών.

7. Corporate customers

= εταιρείες - μεγάλοι - πελάτες.

8. dial banking

= τραπεζικές υπηρεσίες μέσω τηλεπικοινωνιών (συνδυασμός τηλεφώνου και υπολογιστή).

9. EFT/POS

= (Electronic Funds Transfer at point of sale) = μέθοδος με την οποία οι πελάτες πληρώνουν για προϊόντα που αγοράζουν σ' ένα κατάστημα, μέσω μηχανής εγκατεστημένης στο ίδιο το σημείο πώλησης. Με τη χρησιμοποίηση κατάλληλης κάρτας ο τραπεζικός λογισμός του πελάτη ή ο λογισμός της πιστωτικής κάρτας χρεώνεται την ίδια στιγμή που ο τραπεζικός λογισμός του πελάτη - κατόχου πιστώνεται. Όλα χωρίς τη χρήση επιταγής ή εντύπων.

10. home - banking

= είδος ηλεκτρονικών τραπεζικών υπηρεσιών, που επιτρέπει τη σύνδεση κατόχου λογ/σμού - Τράπεζας με χρήση Τηλεόρασης ή μόνιτορ και τερματικού μέσω τηλεφώνου.

Επιτρέπει την παροχή τραπεζικών υπηρεσιών 7 μέρες την εβδομάδα και 24 ώρες τη μέρα. Οι υπηρεσίες αφορούν μεταξύ άλλων: υπόλοιπα, αίτηση για καρτέλ επιταγών, μεταφορές κεφαλαίων σε διάφορους λογ/σμούς του πελάτη, διενέργεια πληρωμών κλπ.

11. installment finance

= τύπος ατομικής ή επιχείρησης δανειοδότησης με την οποία ο εννοιαστής χρεώστης διαποκτά την κυριότητα ενός αγαθού ή εξοπλισμού μετά την πληρωμή ενός συμφωνημένου αριθμού δόσεων και την άσκηση εκ μέρους του, της εναλλακτικής δυνατότητας προς αγορά.

12. merchant banks

= χρηματοδοτικοί οργανισμοί που παρέχουν εξειδικευμένες υπηρεσίες π.χ. αποδοχή συντάγματος, διαχείριση χαρτοφυλακίου κ.λπ. κυρίως σε μεγάλους πελάτες (corporate).

13. Minitel

= σύστημα dial banking όπου με συνδυασμένη χρήση τηλεφώνου και υπολογιστή μέσω ειδικού κωδικού ο κάτοχος σχετικής κάρτας και μέτοχος του συστήματος διακρίνεται από την έδρα του σειρά τραπεζ. εργ. (ενημέρωση, μεταφ. κτφ. κλπ.)

14. retail banks

= τράπεζες με εκτεταμένο δίκτυο υποκ/των οι οποίες παρέχουν μεγάλο αριθμό υπηρεσιών, κυρίως σε επίπεδο ιδιωτών καταναλωτών ή και επιχειρήσεων.

15. spot rates

= μεταβολές τιμών αγαθών ή χρεωγράφων που διαπραγματεύονται στις αγορές spot (αγορές «άμεσης παράδοσης» των υπό εμπορία αγαθών ή χρεωγράφων).

ΣΕΜΙΝΑΡΙΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ

Πρόγραμμα Ανάπτυξης Διοικητικής

Το Σεμινάριο, που διήρκεσε δύο μέρες, ξεκίνησε με εισαγωγική ομιλία του Υποδιοικητή κ. Κασμά.

Το πνεύμα της ομιλίας ήταν να δοθεί έμφαση στην ανάγκη του εκουχχρονισμού της Ε.Τ.Ε. για να ανταπεξέλθει στις απαιτήσεις που γεννιούνται από τον ανταγωνισμό.

Τονίσθηκε ιδιαίτερα η ανάγκη συνεργασίας με όλα τα προσωπικά, για το οποίο θα υπάρξει πρόγραμμα ταχύρρυθμης εκπαίδευσης στη νέα τεχνολογία και στα νέα προϊόντα.

Η αναδιοργάνωση της Διοίκησης και οι νέες αρμοδιότητες που θα δοθούν στους Διευθυντές θα δοθούν στη λύση των προβλημάτων που θα προκύψουν.

Το προσωπικό αποτελεί σημαντικό παράγοντα για να υλοποιηθούν όλα τα προγράμματα, λόγω των δυνατοτήτων που έχει και της υψηλής ποιότητας του.

Το καλό δίκτυο κατ/των και η εμπιστοσύνη των καταθετών αποτελούν στοιχεία που μας ενισχύουν σαν Τράπεζα μέσα στους νέους όρους που δημιουργούνται.

Ακολούθησαν ερωτήσεις από τους συμμετέχοντες. Μετά την αποχώρηση του κ. Κασμά οι κ.κ. εισηγητές παρουσίασαν με τη σειρά τους τα παρακάτω θέματα:

— Διοικητική - Ρόλι του καλού Manager ευθύνης νέων ιδεών.

— Παρόθεση αναλυτικών βοηθημάτων για την ανάπτυξη της Στρατηγικής σκέψης στις Τράπεζες.

— Η σημασία προτύπων ποιότητας στην παροχή υπηρεσιών στους πελάτες - Διοικητική.

— Καθιέρωση προτύπων παροχής υπηρεσιών εκ μέρους των Επιχ/σεων.

Πρέπει να σημειωθεί ότι οι εισηγητές που ήταν πλούσιοι σε έννοιες και παραδείγματα - συνοδευόμενοι από ασκήσεις, των οποίων οι λύσεις απαιτούσαν ομαδική συνεργασία των συμμετεχόντων.

Η σύνθεση των ακροατών - συμμετεχόντων κάλυψε τις περισσότερες Διευθύνσεις της Τράπεζας και τις Διευθύνσεις μεγάλων Μονάδων. Η κάθε άσκηση λυνόταν από ομάδες των 5 ατόμων που δούλεψαν χωριστά και τα αποτελέσματα καταγράφοντο (χρόνος - χρήμα κλπ.).

Στην πρώτη άσκηση η όλη εργασία και συζήτηση καταγράφηκε για κάθε ομάδα σε VIDEO.

Μας δόθηκε η διαβεβαίωση ότι η άσκηση γίνεται μόνο για εκπαιδευτικούς σκοπούς και οι αποσποδόντες μπορούν να κάνουν χρήση της κασοότητας.

Ουσιαστική ήταν η άσκηση «ατομικής συμπεριφοράς και διοικήσεως ομάδας υπαλλήλων». Εδώ αναλύονται όλοι οι τοπικοί ανθρωπίνων και η συμπεριφορά τους ώστε να μπορούν να αντιμετωπισθούν διοικητικά.

Η ανάπτυξη της στρατηγικής σκέψης καθώς και τα παραδείγματα σχολούνται

με τη θεωρητική (φιλοσοφική) πλευρά της στρατηγικής και όχι με το ποιά θα είναι η της Ε.Τ.Ε.

Το όλο πνεύμα του Σεμιναρίου ήταν να εμπνευσθεί το νέο πνεύμα που πρέπει να διέπει τη Διοίκηση και τα στελέχη με κύρια χαρακτηριστικά:

· διάλογο και συνεργασία με το προσωπικό

· αξιοποίηση - αξιολόγηση - διοίκηση προσωπικού

· στρατηγική σκέψη στις Τραπεζικές συναλλαγές λαμβάνοντας υπ' όψη το πλαίσιο, την ανάγκη, την ελκυστικότητα της αγοράς και την ανταγωνιστικότητα της Τράπεζας.

Το πρότυπο του νέου (και καλού) Manager της διοικητικής ικανότητας που πρέπει να έχει τόσο προς τα μέσα όσο και προς τα έξω για να αλλάξει προς το καλύτερο η εικόνα της Ε.Τ.Ε.

· ΟΣΥΕΤΕ θα πρέπει άμεσα να οριστικοποιήσει τις απόψεις του και να παρέμβει με ουσιαστικές προτάσεις στα σεμινάρια Διοικητικής.



ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ αλά HAMILTON

Ανάμεσα στις άλλες εργασίες και δραστηριότητες που ανέλαβε να «εκουχχρονίσει» η HAMILTON, συμπεριλαμβάνεται και η εκπαίδευση του προσωπικού.

Για τον σκοπό αυτό διοργανώνει δύο σεμινάρια:

Ένα σεμινάριο Διοικητικής (MANAGEMENT) και ένα σεμινάριο χορηγήσεως για τα ανώτατα στελέχη της Τράπεζας.

Τα κυριότερα χαρακτηριστικά των δύο αυτών σεμιναρίων είναι:

— Η προσπάθεια υποβολής μιας στρατηγικής αντίληψης για τον τρόπο λειτουργίας της τράπεζας. Μιας λειτουργίας που θα γίνεται με αποκλειστικά ιδιωτικοοικονομικά κριτήρια.

Από την άλλη πλευρά βέβαια η Διοίκηση της Τράπεζας ισχυρίζεται ότι δεν έχει το «πλάνο» στρατηγικής...

— Η γενικόλογη τοποθέτηση των ζητημάτων, με αποτέλεσμα να μην παρέχεται ουσιαστική βοήθεια για τους συναδέλφους.

— Η αναφορά σε εντελώς ξένα προς την Ελληνική πραγματικότητα παραδείγματα. Και να σκεφτεί κανείς ότι το τμήμα εκπαίδευσης προσωπικού παραμερίστηκε για να γίνει πιο σοβαρή εκπαιδευτική δουλειά.

ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟΣ: ΜΥΘΟΣ ΚΑΙ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

Ι. ΜΕΡΙΚΕΣ ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

Ο εκσυγχρονισμός που επιχειρείται στην ΕΤΕ είναι κυρίως πολιτικό ζήτημα. Πρέπει να ξεφύγει από τα στενά όρια της Εθνικής. Ο ΣΥΓΕΤΕ πρέπει να δημοσιοποιήσει την άρνηση (ή την αδυναμία) της Διοίκησης να δώσει τα στοιχεία που αφορούν τα «σχήδια στρατηγικής και προσωπικού». Η δημοσιοποίηση πρέπει να εξαντληθεί σε όλα τα δυνατά επίπεδα (εργαζόμενοι, ΟΤΟΕ, τύπος, κοινωνικές οργανώσεις, πολιτικά κόμματα, Βουλή). Η ΟΤΟΕ επίσης πρέπει να ασχοληθεί με το ζήτημα, γιατί οι προσπάθειες των ελληνικών τραπεζών να ευθυγραμμιστούν με τις υποδείξεις της «έκθεσης Καρατζά» όπως επίσης και η αναγκαιότητα να προσαρμοστούν στις απαιτήσεις του ανταγωνισμού που ούτως ή άλλως θα ενσκήψει με την ενοποίηση της ευρωπαϊκής αγοράς, θα οδηγήσει με μαθηματική ακρίβεια τα σωματίδια σε πρωτοφανή ρήξη - για τα ελληνικά δεδομένα - συμπεριφορά. Η περίπτωση του συλλόγου εργαζομένων της Τράπεζας Κρήτης είναι ενδεικτική της σοβαρότητας του προβλήματος.



Ειδικότερα:

α. Η Εθνική χρησιμοποιήθηκε από το κράτος για την εξυπηρέτηση επιλογών των εκάστοτε κυβερνήσεων. Χρησιμοποιείται ακόμα και σήμερα σε ένα πλαίσιο συνθηκών που χαρακτηρίζεται από πολυπλοκότητα σε ότι αφορά τη θεσμική και νομοθετική του υπόσταση. Το πλαίσιο αυτό προσπαθούν να «απλοποιήσουν» οι προτάσεις της «επιτροπής Καρατζά» κάνοντας «ασκήσεις επί χάρτου» (1). Κι αυτό, γιατί σε συνθήκες ολιγοπωλιακής διάρθρωσης της ελληνικής τραπεζικής αγοράς προτείνεται η ανάπτυξη πλήρους ανταγωνισμού χωρίς να απαντώνται βασικά ερωτήματα. Ενα πρώτο, το τι θα σημάνει για τις μικρές τράπεζες ο ανταγωνισμός από πλευράς Εθνικής. Ενα δεύτερο, το τι θα γίνει με την ανάπτυξη της ελληνικής «κεφαλαιαγοράς» με δεδομένη τη νοοτροπία της ελληνικής ιδιωτικής πρωτοβουλίας που διαμορφώθηκε βέβαια άρρηκτα από την εκάστοτε κυβερνητική πρακτική (άμεσο κέρδος, παρασιτισμός, κριτήρια δανειοδοτήσεων και έλεγχος των χρηματοδοτήσεων). Ενα τρίτο ερώτημα αφορά τις «πλετασιακές σχέσεις» που αναπαράγουν σε μεγάλο βαθμό την «ε-κλογική βάση των εκάστοτε κυβερνώντων κομμάτων (προσλήψεις, προνομιακές σχέσεις με εμπόρους και «βιομηχάνους», αναξιοκρατία στις τοποθετήσεις στελεχών, κλπ). Ενα τέταρτο, αφορά τη δυνατότητα (και την αναγκαιότητα όμως) υλοποίησης των συγκεκριμένων προανατολισμών με δεδομένη τη διάρθρωση της παραγωγικής βάσης της χώρας, με δεδομένο το ύψος του πληθωρισμού - με δεδομένη την αδράνεια που δημιουργήθηκε από την για δεκαετίες άσκηση αντικυκλικής πολιτικής μέσω των μεγάλων τραπεζών και κυρίως της Εθνικής. Οι παρατηρήσεις - ή τα ερωτήματα, αυτές δεν στοιχειοθετούν προφανώς αντιπρόταση στο πόρισμα της «επιτροπής Καρατζά», γίνονται για να επισημάνουν το πλήθος των προβλημάτων και κυρίως την ανάγκη σοβαρών πολιτικών επιλογών που δεν αυτοαναφέρονται την επομένη, κάτι που χαρακτηρίζει μόνιμα οτιδήποτε γίνεται στην Ελλάδα.

ΡΟΥΣΙΑΚΗΣ ΚΩΣΤΑΣ

1. Τίποτα δεν αποκλείει το ενδεχόμενο μιας ανάλογης με την «επιτροπή Χαρισσάπουλου» κατάληξης των προτάσεων της «Επιτροπής Καρατζά».

Σημ. Συντ.
Επειδή το κείμενο ήταν μεγάλο, θα συνεχισθεί στο επόμενο τεύχος

Η ΕΤΕ ΣΤΗ ΜΟΝΗ ΟΥΡΑ ΤΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ ΤΗΣ ΕΟΚ

— «Μάθαμε πως... πλακώσανε κι οι γύφτοι». Σειρά εταιριών πάσης φύσεως (ηλεκτρονικού εξοπλισμού, πακέτων, προγραμμάτων Computers κλπ) παρελθόντων με αφορμή τον εκσυγχρονισμό για να μινίσουμε. Για τις προδιαγραφές και τις μελέτες σκοπιμότητας η Διοίκηση επίσημα δεν ενημερώνει τον ΣΥΓΕΤΕ παρ' ότι ζητήθηκε. Το φαινόμενο αυτό της μαζικής τρομπέας εξοπλισμών και συμβολαίων στις Δημόσιες επιχειρήσεις πήρε προεκλογικά μεγάλες διαστάσεις. Μέχρι και «Τόμπρας εξήγγειλε πρόγραμμα αγοράς του ΟΤΕ ύψους 620 δις. Το σύνθημα είναι... «να προλάβουμε το '92». Τελικά το 1992 φτάνει ότι αρχίζει (και τελειώνει) μέχρι το καλοκαίρι του 1989.

— Μονή ουρά No 1:

Φαίνεται ότι είναι δύσκολα τα πράγματα για την μονή ουρά αφού μόνο για τις θυρίδες των καταθέσεων ON-LINE μπορεί να εφαρμοστεί ικανοποιητικά. Συχνά στους πελάτες επιβάλλουμε να πηγαίνουν σε διαφορετικές θυρίδες, κύρια των Γενικών διαδικασιών, όπου κάθε θυρίδα κάνει και άλλη δουλειά π.χ. συνάλλαγμα, ένοσημα. Δυστυχώς για πολλούς λόγους, δεν εφαρμόζουμε τον θεσμό του εκπαιδευμένου teller, για όλες τις ON-LINE διαδικασίες.

Μέλλον θα χρειαστεί ανάγκη για 400-500 νέες θέσεις με την ειδικότητα του... «τροχονόμου» για να κατευθύνουν τους πελάτες.

Παρά το ότι ο εκσυγχρονισμός θα μειώσει τις θέσεις εργασίας.

— Μονή ουρά No 2

Σε πάρα πολλά καταστήματα υπάρχει χωροσυστικό πρόβλημα για την μονή ουρά. Υπάρχει κατάστημα όπου οι θυρίδες από τον τοίχο απέχουν μόλις 2 μέτρα. Σε όσα κατ' / με πάσουν και γενικά τις ημέρες αχμής, χρόνια τώρα εφαρμόζεται η μονή ουρά... στα πλησίον του καταστήματος πεζοδρόμια.



Μια θετική πρόταση είναι να συμβληθεί η Τράπεζα με γεγονικά parking, αλυσίδα, αλάνες, πλατείες κλπ. όπου να δοκιμάσουμε τον θεσμό της υπαίθριας μονής ουράς. Επί πλέον θα δημιουργήσουμε άλλες 400 θέσεις εργασίας με την νέα ειδικότητα του «παιλιτή ανασκευτικών» στους πελάτες της μονής ουράς. Για να προσελκύσουμε και πελάτες μάλιστα μπορούμε να προσφέρουμε αμύγδα, ποπ-κόρν, γρανίτες, πι-φουρ, φοντανό-κιο κλπ. Κάθε πρόταση δεκτή!!!

— Μονή ουρά No 3

Παλαιά η ιδέα της μονής ουράς και γνωστή στην Τράπεζα, αλλά και εύλογο το ερώτημα: «Επρεπε να πληρώσει την Boozallen η Διοίκηση για να πάρει απόφαση να την εφαρμόσει». Εφαρμόζεται με μεγάλη επιτυχία και σε άλλους οργανισμούς ή επιχειρήσεις π.χ. Στα SUPERMARKET (ιδιαίτερα στα τυριά) αλλά και στις εκκλησίες (αιώνες τώρα το μυστήριο της Θείας μετάληψης γίνεται με μονή ουρά). Πιο φτηνή λύση θάταν υλοδοτούσε η πρόσληψη ομάδας εργαζομένων της Ιεράς Μητροπόλεως Αθηνών, οι οποίοι θα μπορούσαν να αποτελέσουν τις ομάδες - κομμάτια (task forces) εφαρμογής της στα καταστήματα. Ακόμη η συμφωνία με τις κατά τόπους Μητροπόλεις κάθε νομού, με ταυτόχρονη δέσμευση να τηρεί η εκκλησία τις καταθέσεις της στα καταστήματά μας.

Αρχοντάκης Αντώνης

ΤΡΑΠΕΖΙΚΗ

Εφημερίδα του
Συλλόγου Υπαλλήλων
Εθνικής Τράπεζας
της Ελλάδας
Υπεύθυνος με το νόμο:
Μ. Μαυροφόρος
Σοφοκλέους 15
Φωτοστυχοθήκη
Μ. Σενιάρου - Δ. Καλαϊτζή

Εκτύπωση

ΕΥΡΩΤΥΠ Α.Ε.

Κολωνού 12-14

Σ' αυτό το τεύχος

συμπεριλαμβάνονται:

Γαλιτάτος Κ.

Τζαντάκος Β.

Σκαρτσάκης Π.

Καραγιώργου Κ.

Αρχοντάκης Α.

Τριπολιτσιώτης Σ.

Αρβανιτάκη Κ.

Πολίτης Δ.

Τί γίνεται στη



Επιτέλους βγήκε το δεύτερο τεύχος που βγάζει η Διοίκηση και σκοπό έχει να ενημερώνει το προσωπικό της Ε.Τ.Ε. για την πορεία του εκσυγχρονισμού. Καλοτυπωμένα, προσεγμένο και πολύ κατατοπιστικό για το τι «μελεί γενέσθαι». Με το σκεπτικό του, το σχεδιαγράμμά του, τις συνεντεύξεις και τις φωτογραφίες του μας δίνει την όμορφη (ε)ικόνα που έρχεται και ολοκληρώνεται το 1992. Αν το προσέξει κάποιος θα βρει ψήγματα της φιλοσοφίας για το ποιά μορφή θα πάρει η δημόσια και η λειτουργία της Τράπεζας. Όμως υπάρχουν κάποια σημεία που δημιουργούν ερωτήματα. Όπως:

— Η κριτική των χωριστών ταμείων για την εξυπηρέτηση των επιχειρήσεων δεν θα δημιουργήσει αυτόματα ξεχωριστή κατηγορία TELLER με ξεχωριστά επιδόματα (κατηγοριοποίηση).

— Τι ρόλο θα παίξει η Εκπαίδευση στη συγγραφή των ειδικών εγχειριδίων που θα περι-

γράφουν τη νέα διαδικασία που ακολουθείται σε κάθε Τραπεζική εργασία.

— Τι ρόλο θα παίξει η Διύλη Επιθεώρησης; ως τώρα είχε ερευνητικό και προληπτικό χαρακτήρα η παρουσία της. Τώρα αναλαμβάνει και τεχνικοκρατικό ρόλο με την διαρκή παρακολούθηση της ορθής εφαρμογής των διαδικασιών.

Βέβαια δεν γίνεται λόγος για την επιλογή εκπαιδευσης, τοποθέτηση των απλών συνίφων αλλά και των στελεχών. Δεν απαντά στα ερωτήματα των συνίφων που είναι Εντεταλμένοι, τι θα γίνει με αυτούς. Και φυσικά όλη η φιλοσοφία του επεκτείνεται στην καλύτερη εξυπηρέτηση του πελάτη (Ο ΠΕΛΑΤΗΣ ΕΧΕΙ ΠΑΝΤΑ ΔΙΚΙΟ).

Αξίζει να γίνει για τα προβλήματα του προσωπικού, τις συνθήκες εργασίας, τις αμοιβές. Καλή η προσπάθεια σας κύριοι συνίφου του τομέα εκσυγχρονισμού αλλά ελπιώ.

ΝΕΑ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΔΙΑΘΕΣΙΜΩΝ

Με πράξη Διοικητού συστάθηκε Νέα Διεύθυνση με αρμοδιότητα διαχείρισης των Διαθεσίμων της Τράπεζας.

Οι επιλογές πιστωτικής πολιτικής θα δίνονται από επιτροπή στελεχών με επικεφαλής υποδιοικητή (επιτροπή Αίτα) Ειδικός Treasurer (διαχειριστής) είναι υπό πρόσληψη. Και εδώ, τόσο οι διαδικασίες επιλογής όσο και οι όροι, πρόσληψης ενός τόσο σημαντικού και κρίσιμου κριτικού στη λειτουργική αλυσίδα της Τράπεζας έγιναν στο ημίφως όχι της δημοσιότητας (οπερδωκαλοσημένο) αλλά του Σωματείου.

Σε περιβάλλον απορρυθμίσεων (άρση των επιμέσεων της Τράπεζας Ελλάδος) οι τομείς άσκησης πιστωτικής πολιτικής θα είναι κρίσιμου ενδιαφέροντος όχι μόνο για την τράπεζα αλλά και για την ελληνική οικονομία (π.χ. χρηματοδότηση ποιών τομέων και με ποιάς όρους).

Η ισότιμη και ουσιαστική συμμετοχή λοιπών των εργαζομένων είναι αναγκαία και επιβάλλεται ΤΩΡΑ.

Οι συνάδελφοι της Διεύθυνσης Οργάνωσης γενικά και του Κ.Μ. στα σημεία που το πλατό πληροφορικής τους αφορούσε μελέτησαν επεξεργάστηκαν και πρότειναν στο ΔΣ του ΣΥΕΤΕ τις δικές τους απόψεις για την αποτελεσματικότερη λειτουργία της Διεύθυνσης με πολύ θετικά αποτελέσματα.

Αντικρούσαν με θέσεις και επιχειρήματα προτάσεις για την εφαρμογή τεχνολογίας στην ΕΤΕ και θα απέβαιναν σε βάρος του μέλλοντος της εθνικής και θα υπονόμωσαν το ρόλο της στην Ε.Α. Οικονομία.

Η πείρα τους (ΕΑΚ και επιμέρους στελέχη η οδ.) βοήθησε αποτελεσματικά το έργο τόσο της εκπροσώπησης μας στην Steering committee (επιτροπή εκουχχρονισμού) όσο και στην επεξεργασία συγκεκριμένων θέσεων.

Το ίδιο συνέβη και με τους οδ. του Κεντρικού κατ'ότος στο πλάνο που τους αφορά (Διάσπαση Κεντρικού).

Συνάδελφοι, ο μόνος τρόπος να βάλουν εργαζόμενοι τη δική τους σφραγίδα στον εκουχχρονισμό της εθνικής είναι η συμμετοχή και η συνεργασία με το Σωματείο.

Πλαισιώστε με την παρουσία σας, με την προσκόμιση στοιχείων, με την επεξεργασία θέσεων την δουλειά της επιτροπής που λειτουργεί στο ΣΥΕΤΕ.

Είναι ο μόνος τρόπος να προλάβουμε και να αξιολογήσουμε τις αλλαγές πριν μας προλάβουν.

ΔΙΑΣΠΑΣΗ ΚΕΝΤΡΙΚΟΥ

Σε υλοποίηση της επιλογής της Διοίκησης για διάσπαση του Κεντρικού Κατ'ότος κατατέθηκαν τα σχέδια του πρώτου κατ'ότος ιδιωτών.

Τα σχέδια περιλαμβάνουν αριθμό απασχολούμενων (περίπου 40) θέσεις εργασίας χωροταξική διαρρύθμιση κριτήρια επιλογής ανα θέση κλπ.

Είναι ανάγκη πριν τα όποια συμπεράσματα και σημειωθούν τα πιο κάτω στοιχεία.

— Οι επιλογές διάσπασης του Κεντρικού σύμφωνα με την αρχική παρουσίαση αφορούσαν στη δημιουργία πρώτα ενός Κατ'ότος μεγάλων πελατών με συγκεκριμένο αριθμό λογαριασμών.

Ο στόχος όπως δηλωνόταν ήταν η αύξηση της λειτουργικότητας του κατ'ότος και ο προσανατολισμός στην συγκεκριμένη πελατεία, και η αποσυμφόρηση του Κεντρικού.

Τα κατ'ότα που θα προέκυπταν θα αποτελούσαν μικρές πλήρεις ανεξάρτητες μονάδες με γκισέ και συνθέτες υπηρεσίες.

Στην πράξη αντίθετα χωρίς να μας πληροφορήσουν ούτε για τις αλλαγές ούτε για τη σκοπιμότητά τους, είχαμε.

— Ένα κατ'ότος ιδιωτών με αόριστες δηλώσεις για προσανατολισμό (λόγω θέσης) στη χρηματιστηριακή αγορά της Σοφοκλέους χωρίς συνθέτες υπηρεσίες (προς επιχειρήσεις) πλην καταναλωτικής πίστης και μελλοντικών υποσχέσεων για υπηρεσίες στεγαστικών και αποδοστικών δανείων.

— Ανεξάρτητα από την εκτίμηση για την συγκεκριμένη επιλογή οφείλουμε να δηλώσουμε την προχειρότητα και τον ευκαιριακό χαρακτήρα των όσων διαδραματίζονται.

Αξίζει επίσης να σημειωθεί ότι εκτός από την ενημέρωση που είχαμε από τον επικεφαλής των σχεδίων εκουχχρονισμού τα σχέδια του νέου κατ'ότος δόθηκαν με καθυστέρηση στο ΣΥΕΤΕ.

Ετσι όμως στο σχετικό πλάνο και χωρίς καμία επιμέρους συμφωνία αναφέρονται ζητήματα που ακουμπάνε τόσο το υπό αναζήτηση πλάνο στρατηγικής (κατηγορίες είδη κατ'ότων - ανάλογη πελατεία - τμήμα αγοράς) όσο και το υπό αναζήτηση πλάνο προσωπικού ήτοι:

— Η κατηγορία του νέου κατ'ότος πως θα προκύψει; (στερείται συνθέτων υπηρεσιών)

— Ποιά η σκοπιμότητα επιλογής tellers με γνώση σύνθετης υπηρεσίας και δελτίο «Α»

— Πως θα γίνεται rotation ανάμεσα στις υπηρεσίες του γκισέ και τις σύνθετες οι οποίες δεν υπάρχουν;

— Πως θα γίνεται (αν προβλέπεται) η μετακίνηση από και προς το νέο αυτό είδος κατ'ότος

— Στην περίπτωση εξειδίκευσης των tellers η των οδ. αυτού του κατ'ότος, πως η εκπαίδευσή τους θα μπορεί να απευθύνεται και σε άλλους ενδιαφερόμενους;

Αυτά και άλλα πολλά ερωτήματα που προκύψαν δεν έχουν ως τη στιγμή αυτή απάντηση.

Το ζήτημα άμεσης ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων που προκύπτουν από τις προτάσεις της εταιρείας σύμφωνα με τις θέσεις και τις απαιτήσεις των εργαζομένων είναι άμεσης προτεραιότητας.

ΝΑΙ ΜΕΝ... ΑΛΛΑ

Για μια ακόμη φορά έγινε κατανοητό ότι η υψηλή εποπτεία που ασκεί ο Διοικητής, δεν αποτελεί όρο αποφασιστικού διάλογου.

Ετσι παρατηρήθηκε το φαινόμενο ο Διοικητής να βρίσκει εύλογα και προφανή πολλά από τα αιτήματά μας, ενώ στο στάδιο της υλοποίησής τα «συμφωνηθέντα» επανεξετάζονται στο όνομα της εξειδίκευσης και ξαναρχίζουμε από και που ξεκινήσαμε.

Π.Χ.

Στάδιο Ι

Ο Διοικητής κατανόησε την ανάγκη για υλοποίηση της συμφωνίας συμμετοχής μας στις επιτροπές μηχανολογικού εξοπλισμού και συγκεκριμένα σε όλα τα στάδια από την διακήρυξη ως την κατακύρωση της υπογραφής συμβολαίων και την προμήθεια και ΣΥΜΦΩΝΗΣΗ.

Στάδιο ΙΙ Ο υποδιοικητής (ας σημειωθεί ότι παρίστατο) αρνήθηκε την παραχώρηση στο ΣΥΕΤΕ των συμβολαίων με την DSL και την Ακρίον.

Μήπως ήρθε η ώρα για πρακτικά;

Υ.Γ. Τελικά σε επόμενη συνάντηση οριστικοποιήθηκε η συμμετοχή του ΣΥΕΤΕ στις προμήθειες μηχανολογικού εξοπλισμού σύμφωνα με τους όρους του Σωματείου.

8 ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ ΖΗΤΟΥΝ ΑΠΑΝΤΗΣΗ

Ψάχνοντας κάποιες παλιές εκδόσεις βρήκαμε το Περιοδικό «συνεργασία» τεύχος 12 Δεκεμβρίου 1970. Ένα μηνιαίο ενημερωτικό δελτίο για το προσωπικό της τράπεζας.

Μέσα σ' αυτό το τεύχος, καθώς και σε άλλα, αφιερώνονται μερικές σελίδες που αναφέρονται στον ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟ. Φαίνεται ότι τα ερωτήματα που έβαζε τότε ο συντάκτης του περιοδικού είναι σήμερα πάλι επίκαιρα, μόνο που έχουν αλλάξει οι συνθήκες και τα πρόσωπα.

Βεβαίως δίνονται και απαντήσεις (καλό θα είναι να τις λάβει σοβαρά ο τομέας εκουχχρονισμού) οι οποίες βέβαια θέλουν κάποια μελέτη και σοβαρή αντιμετώπιση. Ενδεικτικά αναφέρουμε τα ερωτήματα όπως διατυπώνονται από το περιοδικό.

1. Τι είναι επακριβώς ο εκουχχρονισμός;
2. Που σκοπεύει ο εκουχχρονισμός της Τράπεζας;
3. Ποιον είναι το συγκεκριμένο πρόγραμμα του εκουχχρονισμού;
4. Ποιά τεχνική και ποιόν μέθοδο χρησιμοποιεί ο εκουχχρονισμός;
5. Ποιά τα μέχρι σήμερα αποτελέσματα;
6. Τι προβλήματα παρουσιάστηκαν εις την Πράξιν;
7. Ποιά οι άμεσοι προοπτικοί του εκουχχρονισμού;
8. Πότε θα ολοκληρωθεί ο εκουχχρονισμός; Επειδή το θέμα επείγει μήπως θα μπορούσαμε να έχουμε τις απαντήσεις - θέσεις της Διοίκησης;



Εργατικοί και τεμπέληδες

Φαίνεται ότι οι Φινλανδοί είναι ο πλέον φυγόπονος λαός στον κόσμο, αφού από έκθεση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας που δημοσιεύθηκε στη Γενεύη, προκύπτει ότι το 1985 οι βιομηχανικοί εργάτες δούλεψαν κατά μέσον όρο 32,3 ώρες την εβδομάδα ο καθένας. Αντίθετα, το ρεκόρ των περισσότερων ωρών εργασίας κατέχει η Λαϊκή Δημοκρατία της Κορέας με 54,2 ώρες εργασίας την εβδομάδα για τις γυναίκες και 53,5 ώρες για τους άνδρες.

Μετάξύ των χωρών στις οποίες η διάρκεια εργασίας είναι μικρότερη των 40 ωρών την εβδομάδα είναι: η Δανία (32,5), το Βέλγιο (33,1), το Πόρτο Ρίκο (38,4), η Γαλλία (38,6), ο Καναδάς (38,8) και η Ελλάδα (39,3). Ας σημειωθεί ότι στις περισσότερες από τις 50 χώρες που αναφέρονται στην έκθεση της ΔΟΕ η διάρκεια εργασίας στον βιομηχανικό τομέα παρουσιάζει μείωση κατά το χρονικό διάστημα 1976-1985 (μείωση κατά 0,7 ώρες στη Δυτική Γερμανία και στη Δανία, κατά 2,9 ώρες στη Γαλλία, κατά 2,7 ώρες στο Βέλγιο, κατά 2,6 ώρες στην Ελλάδα και κατά 1,5 ώρα στην Ελβετία). Αντίθετα οι ώρες εργασίας αυξήθηκαν κατά την ίδια περίοδο στις δύο πιο αναπτυγμένες χώρες του κόσμου, κατά 0,4 στις ΗΠΑ και κατά 1,3 στην Ιαπωνία.