



ΑΠΟΦΑΣΗ Δ.Σ. ΓΙΑ ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΗ Ε.Τ.Ε.

Έχουμε επανειλημμένα τονίσει την ανάγκη θελτίωσης της λειτουργίας αλλά και της αλλαγής των δομών της ΕΤΕ που μπορεί να υλοποιηθεί με την προώθηση του δημοκρατικού εκσυγχρονισμού της.

Ο εκσυγχρονισμός αυτός δεν μπορεί να έχει μόνο τεχνικά χαρακτηριστικά, αλλά πρέπει να εντάσσεται στην ανάγκη ενίσχυσης της ΕΤΕ για να διατηρήσει τον βαθμό - και να αλλάξει τον χαρακτήρα - επέμβασης της στην οικονομία μπροστά στις νέες συνθήκες που διαμορφώνονται και να αναπτύξει τον αναγκαίο ρόλο της για μια αντίστοιχη οικονομική αναπτυξιακή προσπάθεια της χώρας.

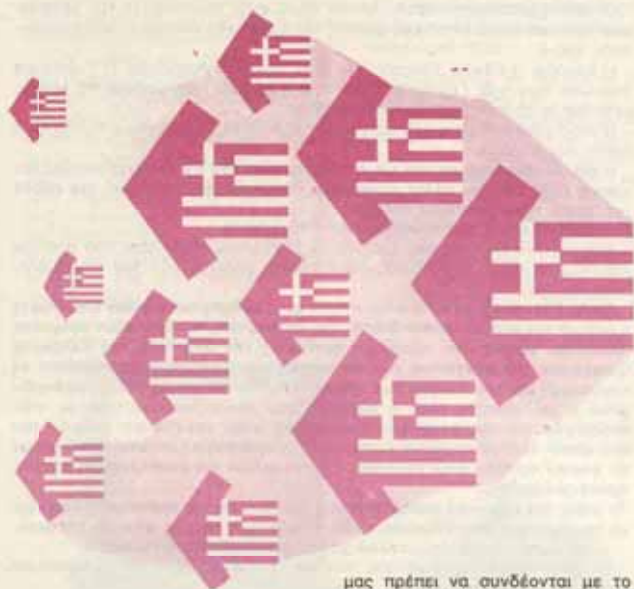
Ο εκσυγχρονισμός πρέπει όμως να έχει και δημοκρατικά χαρακτηριστικά. Δεν μπορεί να έχει αντεργατικό προσανατολισμό και να γίνεται ή μάλλον να επιχειρείται χωρίς ανοικτό διάλογο και συμφωνία με το σ.κ. Δεν μπορεί να πετύχει χωρίς την ίδια την συμμετοχή και την συναίνεση του κινήματος. Αυτό σημαίνει ότι ο ΣΥΕΤΕ πρέπει να απαιτήσει μια πλήρη και συνολική παρέμβαση του πάνω σε τι είδους αλλαγές πρέπει να επιχειρηθούν πριν την εφαρμογή των όποιων

προτάσεων. Εδώ σημειώνουμε ότι ήδη επιχειρούνται πειραματισμοί της BOOZALLEN & HAMILTON χωρίς την γνώση και την αποδοχή του σ.κ.

Φυσικά ο εκσυγχρονισμός σημαίνει πρώτα απόλα και δημοκρατικές αλλαγές στις απαρχαιωμένες σήμερα εργασιακές σχέσεις. Το σ.κ. απαιτεί παράλληλα με τις διαδικασίες αυτές και την ριζική τροποποίηση του οργανισμού, την θέσπιση κανονισμών για τις τοποθετήσεις και μετακινήσεις, την συμμετοχή των εργαζομένων στις αποφάσεις που τους αφορούν, την συμμετοχή του στις διαδικασίες εισαγωγής της νέας τεχνολογίας και φυσικά την επέκταση του «κοινωνικού» ελέγχου (ν. 1365/83) και στην ΕΘΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ.

Βέβαια η επιτυχία των όποιων αλλαγών προχωρήσουν προϋποθέτει και την δυνατότητα ίσων όρων - νομοθετικού πλαισίου - στην λειτουργία όλων των τραπεζών. Έτσι είναι ευνόητο ότι μπαίνει σαν άμεσος στόχος η αλλαγή του πλαισίου λειτουργίας και ο περιορισμός της ασοδυσίας των ιδιωτικών ή ξένων τραπεζών.

Τέλος τα ζητήματα εκσυγχρονισμού



δεν μπορούν να αποκόβονται από τον προσανατολισμό και τα κριτήρια λειτουργίας του π.σ. Δηλ. οι προτάσεις

μας πρέπει να συνδέονται με το τι θέλουμε να είναι η ΕΤΕ στα πλαίσια του δημοκρατικού προγραμματισμού του π.σ. για να εξυπηρετείται η παραγωγική ανάπτυξη της χώρας.



Ο εκσυγχρονισμός και η «εκπαίδευση προσωπικού»

Έτσι αντιλαμβάνονται τον εκσυγχρονισμό;

Πρόσφατα η «εταιρεία συμβούλων» (όπως αρέσει στη διοίκηση να ονομάζει τη Χαμίλτον Μπουζάλεν) οργάνωσε σεμινάρια μανάτζμεντ για τα ανώτατα στελέχη της Τράπεζας. Τους έμαθε, λένε, να δουλεύουν συλλογικά για τη λύση προβλημάτων.

Όμως σεμινάρια με το ίδιο αντικείμενο και για το ίδιο ακροατήριο οργάνωσαν και υλοποίησε από το 1978 η Εκπαίδευση Προσωπικού, ανάμεσα στα υπόλοιπα προγράμματα της.

Μη ρωτήσετε ποιά ήταν η συμβολή της Εκπαίδευσης Προσωπικού στη συγκεκριμένη διοργάνωση της Χαμίλτον. Μη ρωτήσετε, γιατί θ' αναγκαστούμε να σας πούμε ότι στελέχη της Εκπαίδευσης βοηθήσαν την «εταιρεία συμβούλων» στο έργο της, αναλαμβάνοντας να κλείσουν δωμάτια στο ξενοδοχείο, να θάψουν φωτοτυπίες και να συρράψουν το έντυπο υλικό του σεμιναρίου, να κουβαλήσουν πίνακες, μηχανήματα προβολής, κιμαλίες, μαρκαδόρους κλπ.

Τώρα θα μου πείτε: γίνεται σεμινάριο χωρίς δουλειά λάντζας; Όχι, δε γίνεται. Κάποιος θα αναλάβει κι αυτό το έργο. Οι συνάδελφοι της Εκπαίδευσης Προσωπικού δεν είναι φιλήσυχες. Διεκπεραιώνουν καθημερινά και τέτοια ζητήματα. Όμως

αναρωτιούνται: αυτή τη μεταχείριση, αυτό το ρόλο τους επιφυλάσσει η Διοίκηση;

Είναι τυχαίο που ούτε ένας Εισηγητής Εκπαίδευσης δεν ενημερώθηκε καν για το σεμινάριο της Χαμίλτον, που δεν το παρακολούθησε;

Και επί της ουσίας τώρα. Είπαμε ότι σεμινάρια μανάτζμεντ κάνει η Εκπαίδευση Προσωπικού από το 1978. Μήπως είναι κακής ποιότητας τα σεμινάρια εκείνα και γι' αυτό δεν έχουν μάθει ακόμα τα ανώτατα στελέχη της Τράπεζας να δουλεύουν συλλογικά;

Την απάντηση σ' αυτό το «λεπτό ζήτημα» - που αφορά γενικά την αποτελεσματικότητα της Εκπαίδευσης Προσωπικού στην ΕΤΕ - την έδωσε ο ίδιος ο Υποδιοικητής Γ. Κασμάς στα πρακτικά του Συμβουλίου Επιμόρφωσης της 30.10.87 (σελ. 2).

«Ο κ. Υποδιοικητής αναγνώρισε ως πρόβλημα τη διάσταση μεταξύ θεωρίας και πράξης. Διατύπωσε την άποψη ότι στην Τράπεζα δεν υπάρχει πράγματι μηχανισμός ο οποίος να είναι σε θέση να εξασφαλίσει τη συνέχιση της εφαρμογής ενός μέτρου που έχει ληφθεί. Εξέφρασε όμως την πεποίθηση ότι με τις περιγραφές θέσεων εργασίας που πρόκειται να καταρτισθούν, θα γίνει δυνατή η εξασφάλιση του μηχανισμού αυτού».

Καλλίο αργά, παρά ποτέ.

Διαπιστώσεις από την εταιρεία Συμβούλων

- Έντονη παρεμβατική λειτουργία της Τρ. Ελλάδος.
- Ανυπαρξία marketing.
- Εξυπηρέτηση πελατών κακή.
- Δίκτυο εκτεταμένο και αντιπαραγωγικό.
- Διεκπεραίωση εργασιών, επικίνδυνη.
- Στεγανά επίπεδα ανάμεσα στις διάφορες υπηρεσίες.
- Εκπαίδευση προσωπικού παραδοσιακή (παλαιός στον καινούργιο) ελλιπής.
- Επίπεδο παρεχόμενων υπηρεσιών κακό έως μέτριο.
- Χαμηλή αποδοτικότητα εργασιών.
- Χαμηλή «παραγωγικότητα» ανά εργαζόμενο.
- Ανύπαρκτος έλεγχος «παραγόμενου» έργου ανά εργαζόμενο.
- Μεγάλα και αντιπαραγωγικά καταστήματα (κεντρικό Σταδίου Θεσσαλονίκης κ.α.) ιδιαίτερα χαμηλής παραγωγικότητας.
- Καμία διαφοροποίηση service ανά ομάδα πελατών (βιομήχανοι - βιοτέχνες - έμποροι - ιδιώτες κλπ.).

Πώς συλλέγεται η πληροφόρηση

Η συλλογή πληροφοριών γίνεται με διάφορους τρόπους: επαφές με συνάδελφους με στελέχη, με πελάτες, με τον ανταγωνισμό πιθανόν με κυβερνητικούς αρμόδιους.

Οι συνάδελφοι και τα χαμηλότερα στελέχη όπως έχει διαπιστωθεί λειτουργούν

Τέτοια σχέδια εκπονούνται σε φάσεις ή και παράλληλα:

- α) Για τις εργασίες σε επίπεδο κατώτατου.
- β) Για τις διεθνείς δραστηριότητες.
- γ) Για την Διοίκηση.
- δ) Για το Τεχνολογικό επίπεδο.

Το σύστημα εφαρμογής

Επελέγη ήδη ένα κατ'ελάχιστον (βλ. ανάλογο άρθρο στην ίδια έκδοση) όπου πειραματικά εφαρμόζονται οι πρώτες αλλαγές.

Μέσω εκπαίδευσης διοδοχικής (θεωρητική και πρακτική) θα διαχυθεί το νέο σύστημα σε περισσότερα κατ'ελάχιστον με τη σειρά τους θα «εκπαιδευθούν» στελέχη για τα επόμενα κ.ο.κ.

Στην όλη διαδικασία το ζωντανό δυναμικό της Εθνικής Τράπεζας αυτό που από το 1841 αποτέλεσε τον πρώτο παράγοντα της ανάπτυξης της παραμένει μεγαλοπρεπώς στη γωνία.

σαν κομποί συγκεκριμένης πληροφόρησης παρά σαν σύμβουλοι.

Οι επαφές με τους ξένους συμβούλους έχουν κυρίως τη μορφή συνέτευξης μέσω απάντησης ερωτηματολογίων, ενώ η αξιολόγηση των όποιων προτάσεων τους δεν είναι αντικείμενο συζήτησης.

Το ρόλο υποτίθεται αυτό (πρώτη αξιολόγηση προτάσεων ή συμπερασμάτων) γίνεται από την αρρροια comittetee στην οποία συμμετέχουν συνάδελφοι που προτάθηκαν από τις διευθύνσεις.

Τα τελικά συμπεράσματα ή οι προτάσεις φθάνουν στην επιτροπή εκσυγχρονισμού (όπου συμμετέχει και ο ΣΥΕΤΕ).

Η παρουσίαση των στοιχείων

Κάθε τομέας διευρεύνησης οδηγεί στην εκπόνηση ενός σχεδίου.



Τι εννοούν οι Διοικήσεις των Τραπεζών με την λέξη εκσυγχρονισμό

Είναι ή γίνεται καθημερινά σαφές. Προσαρμογή στο καθεστώς ενοποίησης των αγορών του '92 μέσω (όσο αφορά το τραπεζικό σύστημα) υλοποίησης των προτάσεων ήδη (η απόφαση του ΑΣΟΠ) της επιτροπής Καρατζά.

Τράπεζα με κέρδη, - με αυξημένη παραγωγικότητα, - με ευέλικτη (θάλεε ανεξέλεγκτη) πολιτική αμοιβών, με μέριτ σύστημα με ενοποίηση του χρόνου απασχόλησης με τον ελεύθερο χρόνο των εργαζομένων, με συνυπευθυνότητα αλλά όχι συμμετοχή.

Ο «εκσυγχρονισμός» αφορά λοιπόν κύρια στην προσαρμογή των εργασιακών-σχέσεων μέσω εντατικής χρήσης της εργατικής δύναμης («εξορθολογισμός της»).

Η Ελλάδα, η Εθνική Τράπεζα δεν είναι ιστορικό παράδοξο. Η Γαλλία μα δεκαετία πριν η Δ. Γερμανία πρόσφατα, η Ισπανία προχώρησαν σε τέτοιες μέθοδες αύξησης της παραγωγικότητας.

Η αιτία είναι βέβαια η αύξηση του ανταγωνισμού σε διεθνείς επίπεδο και η κρίση των κερδών.

Η φιλελευθεροποίηση του τ.α. η απορρύθμιση του ή ο εκσυγχρονισμός του είναι η άλλη όψη (σε άλλες κοινωνικές - οικονομικές συνθήκες) του είδους του μέχρι τώρα κρατικού ελέγχου.

Ο στόχος όμως είναι αδιασπαστός και ανάλλαχτος.

Αύξηση των κερδών του τραπεζικού κεφαλαίου προστασία του από την αυξανόμενη κρίση προστασία του (επιβίωση μάλλον) από τον επικείμενο ανταγωνισμό.

Ποιός θέλεγε όχι αν αυτή η προστασία και η αύξηση των κερδών ή αν θέλετε η αύξηση της αποτελεσματικότητας της λειτουργίας των Τραπεζών αφορούσε (όσο είναι εφικτό στις κρατούσες συνθήκες) την ανάπτυξη της Ελληνικής Οικονομίας την εξυγίανση του πιστωτικού συστήματος αν προϋπόθετε τη συμμετοχή και τον έλεγχο των εργαζομένων αν τα κέρδη δεν τα καθορίζει μόνο ο ισολογισμός αλλά η συμβολή του τραπεζικού συστήματος στην αναδιάρθρωση της Ελληνικής οικονομίας, στην επενδυτική στήριξη των δυναμικών κλάδων με εθνικά κριτήρια, στην ορθολογική κατανομή των πόρων σε χωρικό επίπεδο στην ανάληψη πρωτοβουλιών για αναβίωση της οικ. δραστηριότητας.

Το είδος του κρατικού παρεμβατισμού ή καλύτερα της τραπεζικής σύζευξης με το «κράτος» που γνωρίσαμε από την ίδρυση του ως σήμερα απέφερε:

- Ένταση του μεταπρατικού χαρακτήρα της ελλ. οικονομίας.
- Προνομιακή εξυπηρέτηση των πελατειακών σχέσεων κυβερνητικοί κόμματος - άρχουσας τάξης.
- Υπερχρηματοδότηση των βιομηχανιών και προβληματικότητα στις βιομηχανίες.

— Στραγγαλισμός των μικρών και μεσαίων επίσεων μέσω δυσμενών όρων χρηματοδότησης. (υπερόγκες εμπράγματα ασφάλειες, υψηλά επιτόκια γραφειοκρατικές διαδικασίες παροχής κλπ.).

— συντήρηση και διεύρυνση μιας αδιάφανης υπερσυγκεντρωτικής γραφειοκρατικής οργανωτικής δομής που απέκλειε τον έλεγχο αλλά και την κατανομή ευθυνών σε τραπεζικό στελέχη και κρατικούς λειτουργούς.

— αναπαραγωγή μιας παραδοσιακής κίστας στελεχικού δυναμικού μέσω αντιεπισημονικών - αδιάφανων επιλογών που ακόμα και όταν υπήρχε κάποια κυβερνητική θούληση για αλλαγή του ρόλου και της λειτουργίας των τραπεζών, συντέλεσαν τα μέγιστα στην αποτυχία των όποιων (βλ. 15 δσ. αστάθεια κεφ. που προορίζεται για τη βιοτεχνία).

Το μοντέλο απελευθέρωσης που προτείνουν οι ντιρεκτίβες της Λευκής Διάδου της ΕΟΚ και οι θέσεις Καρατζά προϋποθέτει (εκσυγχρονιστικό μοντέλο).

→ Την ουδετεροποίηση του Τ.Σ. και της Τράπεζας Ελλάδος που θεσμικά πλέον δεν θα έχει δυνατότητα επέμβασης για κατεύθυνση των αποταμιευτικών πόρων σε κοινωνικούς και αναπτυξιακούς στόχους.

→ Την αποστέρηση του Δημοσίου από πόρους (κατάργηση υποχρεωτικών



Ο εκσυγχρονισμός και η Φιλοσοφία του

Τα τελευταία χρόνια (με ιδιαίτερη έμφαση στη δεκαετία του '70) ο εκσυγχρονισμός αναγορεύτηκε σε λέξη μαγική, πανάκεια, γαϊδάριό κατά πάσης νόσου και πάσης... **αποσθάλιας**.

Όμως τι είναι εκσυγχρονισμός;

• Εγκυκλοπαιδικά είναι η προσαρμογή μιας κατηγορίας ή ενός οργανισμού στην εποχή του.

Το τι ακριβώς απαιτεί η εποχή του; Ποιό είναι το σύγχρονο προς το οποίο τα αναχρονιστικά ή παραδοσιακά πρέπει να προσομοιωθεί προσαρμοστεί είναι στοιχεία **αξιολογικά και καθόλου αντικειμενικά**.

Έχει δηλαδή να κάνει με το ποιός φορέας ορίζει το σύγχρονο άρα και την ανάγκη και το είδος του εκσυγχρονισμού και συνδέεται άμεσα με την αποδοχή ή όχι των φορέων σαν μοναδικού, ορθολογικού, αλάθητου, αντικειμενικού επιλογέα στόχων.

Είται και αυτό είναι το σημαντικό ανάλογο με το φορέα που δεν είναι ποτέ υπερταξικός, αντικειμενικός, καθολικά αποδεκτός, μπορούμε νάχουμε δεκάδες εκσυγχρονισμούς με διάφορο στόχο κάθε φορά.

Η επιλογή είναι πολιτική ιδεολογική φορτισμένη και σαν τέτοια κρίνεται.

Το πρόβλημα επομένως όταν μιλάμε για εκσυγχρονισμό δημόσιας διοίκησης, θεσμών, πιστωτικού συστήματος Εθνικής Τράπεζας πόσο κοινή μπορεί να είναι η επιδίωξη και τα μέσα, φορέων αποφάσεων και υποκειμένων της αλλαγής (εργαζόμενος - πολίτες - κοινωνικές τάξεις).

Μετά την ομολογημένη σοφιστική εισαγωγή θέλουμε να τονίσουμε και για να έρθουμε στα καθ' ημάς - ότι όταν εμείς είτε σαν πολίτες είτε σαν εργαζόμενοι αναγνωρίζουμε την ανάγκη προσαρμογής θεσμού ή πιστωτικού συστήματος αποδεχόμενοι ίσως και τον ίδιο τον όρο του εκσυγχρονισμού μπορεί(και εδώ είναι θέμα) να μην μιλάμε καθόλου για το ίδιο πράγμα.

Να διαφέρουμε δηλαδή στο στόχο στο μοντέλο του εκσυγχρονισμού.

Άρα είναι απαραίτητο να απαντήσουμε πρώτα σαν ΣΥΓΕΤΕ σαν ΟΤΟΕ και να εξδικεύσουμε τη θέση μας πάνω στο τι εμείς εννοούμε σύγχρονο και πως αντιλαμβανόμαστε την πορεία εκσυγχρονισμού.

ΚΑΙΤΗ ΚΑΡΑΓΙΩΡΓΟΥ



δεομοσίων επένδυσης σε έντοκα γρ. του Δήμου) για άσκηση της πολιτικής του.

→ Αδυναμία επέμβασης για ανακατανομή των επενδυτικών πόρων υπέρ των κλάδων που έχουν επιλεγεί σαν αναπτυξιακοί (άμεση συνέπεια ο αφανισμός της βιοτεχνίας αγροτικού τομέα λόγω ενιαίου επιτοκίου, ίδιων όρων χρηματοδότησης).

→ Γιγαντισμό των εισαγωγών (με χρηματοδότηση του εμπορίου) και καταδίκεψη της ντόπιας βιομηχανίας.

→ Αδυναμία των επενδυτικών τραπεζών (με κατάργηση επιδότησης των ομολόγων τους) να επιτελέσουν το ρόλο τους.

→ Το ξεπούλημα των ελλ. τραπεζών με την άρση της υποχρέωσης για ανώτατη ξένη συμμετοχή σε ελλ. τράπεζα στο 40% (ΠΔΤΕ 664/86).

→ Ένταση των ελλειμμάτων του Δημ. τομέα από τον δανεισμό του στην ελεύθερη αγορά, αλλά και περιορισμό της κοινωνικής, του πολιτικής (υγεία - παιδεία - κοιν. παροχές).

Οι εργαζόμενοι θέτουν εδώ δεν θα μείνουν έξω από τη διαδικασία «προσαρμογής».

Ήδη ο εκσυγχρονισμός (με βάση τις προσλήψεις αλλά και την διαπιστωμένη εμπειρία) αφορά κύρια.

→ Στον περιορισμό των προσλήψεων

→ Την εξοικονόμηση της ευθύνης

→ Την αύξηση της παραγωγικότητας στο 30% - 40% με το ίδιο επίπεδο προσωπικά

→ Στη σύνδεση της αμοιβής με το «παραγόμενο έργο» για το οποίο δεν θαχουν άποψη ούτε συμμετοχή

→ Στην έντονη διαφοροποίηση των αποδοχών χωρίς θεσμοθετημένη κλίμακα προσόντων - θέσης - αμοιβής

→ σκληρή οργανωτική πειθαρχία τόσο στην φόρμα (εμφάνιση υπαλλήλων - χωροταξικός σχεδιασμός κλπ) όσο και στο περιεχόμενο (έλεγχος σε ημερήσια βάση, ενοποίηση του ελεύθερου με τον εργασιακό χρόνο, προσωπική ευθύνη για την πορεία των εργασιών).

→ Εφαρμογή τεχνολογίας όχι στην κατεύθυνση της μείωσης του εργασιμού χρόνου και την αύξηση ποιότητας παρεχόμενου έργου αλλά στην κατεύθυνση της εντατικοποίησης της απομόνωσης, της εργασιακής αλλοτρίωσης.

Ούτε είδος του κρατικού παρεμβατισμού όπως περιγράφτηκε.

Ούτε η απελευθέρωση που προαγγέλλεται και ήδη προχωράει, οδηγούν το πιστωτικό σύστημα στην εξυπηρέτηση της ΕΛΛ. κοινωνίας.

Το συνδικαλιστικό κίνημα πρέπει να δώσει σταθερά την μάχη του για την ουσιαστική πληροφόρηση πάνω στο τι εκσυγχρονισμός απαιτεί το τραπεζικό σύστημα.

→ Να απαιτήσει συμμετοχή και VETO στις εργασιακές επεμβάσεις.

→ Να ανασύρει, το πέπλο που επιχειρείται να καλύψει την ουσία του εκσυγχρονισμού από το δέλεαρ κάποιων υψηλών αμοιβών (για πόσους; με τί όρους;) ή κάποιων κινητρών.

→ Να αρνηθεί την εργασιακή του απασχόληση να γίνει αρένα μονομάχων για την επιβίωση.

Θέσεις έχουμε καιρός να τις επιβάλλουμε πριν είναι αργά.

→ Βαθμολόγιο

→ Περιγραφή θέσεων εργασίας

→ Κανονισμό τοποθέτησης στελεχών

→ Συμμετοχή ουσιαστική των εργαζομένων σε κάθε βαθμίδα επέμβασης

→ Διαφάνεια στις επιχειρούμενες αλλαγές.

ΚΑΙΤΗ ΚΑΡΑΓΙΩΡΓΟΥ

ΤΡΑΠΕΖΙΤΙΚΗ
 Τεύχος 499
ΜΗΝΙΑΙΑ ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ
ΣΥΛΛΟΓΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ
ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΕΛΛΑΔΟΣ
ΕΚΔΟΤΗΣ - ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ
ΦΩΤΗΣ ΔΕΛΗΒΟΡΙΑΣ
ΑΠΡΙΛΙΟΣ 1988
 Φωτοστοιχειοθεσία
 ΚΕΝΤΡΟ ΤΥΠΟΥ ΕΠΕ
 ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΥΠΟΛΕΩΣ 161
 ΤΗΛ. 5244443
ΔΙΑΝΕΜΕΤΑΙ ΔΩΡΕΑΝ

ΜΕΡΙΚΕΣ ΑΠΟΦΕΙΣ ΓΥΡΩ ΑΠΟ ΤΟΝ «ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟ» ΤΗΣ ΕΤΕ

Σ' αυτό εδώ το σημείο θα επιχειρήσουμε μια αναφορά, σε σχέση με τα γινόμενα σήμερα στην ΕΘΝΙΚΗ. Σαφώς θέλουμε να έχουμε ακόμη την πλήρη εικόνα των σχεδίων της BOOZALLEN AND HAMILTON, που θα επέτρεπε μια ολοκληρωμένη και αφαιρική εκτίμηση και έτσι αντικειμενικά στηρίζαμε στην αξιόπιστη ενημέρωσή μας από την εκπρόσωπο του ΣΥΤΕ.

Η «έκθεση Καρατζά» προτείνει τις κατά την γνώμη της επιτροπής αναγκαίες μεταβολές στο πιστωτικό σύστημα, εν όψει της απελευθέρωσης της εσωτερικής αγοράς της ΕΟΚ ως το 1992. Οι μεταβολές αυτές δεν αφορούν μόνο ένα στενό εκσυγχρονισμό με την έννοια της εφαρμογής νέας τεχνολογίας, μεθόδων και νέων εργασιών στο τραπεζικό σύστημα, αλλά επεκτείνονται και στην ίδια την δομή και λειτουργία του Τ.Σ. καθώς και στους κανόνες και διατάξεις που το διέπουν.

Βρισκόμαστε επομένως μπροστά σε σημαντικές και βαθιές αλλαγές που - στην κατεύθυνση της φιλελευθεροποίησης του Τ.Σ. - μπορεί να έχουν σημαντικές επιπτώσεις και στις ίδιες τις οικονομίες εξελίξεις στην πατρίδα μας. Η ΟΤΟΕ παρά τις σωστές επισημάνσεις που έχει κάνει γύρω από τις επιπτώσεις της πιθανής της έκθεσης, δεν έχει ολοκληρώσει ως αυτή τη στιγμή την προετοιμασία που απαιτείται για να δώσει το στίγμα της παρέμβασης του Σ.Κ. στις εξελίξεις. Έτσι πολλά μέτρα λαμβάνονται από την Τράπεζα της Ελλάδος και εφαρμόζονται προωθώντας την γενική φιλοσοφία της έκθεσης, στο μέτρο βέβαια που αυτή μπορεί να εφαρμοστεί στα ελληνικά δεδομένα (γι' αυτό και ωρισμένα άλλα μέτρα (π.χ. δεσμεύσεις, επιτόκια) έχουν σαφώς αντίθετη κατεύθυνση). Η κατάσταση αυτή δημιουργεί αντικειμενικά την ανάγκη οργανωτικό - λειτουργικών αλλαγών μέσα στις τράπεζες, που θα δώσουν την δυνατότητα αξιοποίησης των νέων συνθηκών και προσαρμογής τους στα νέα δεδομένα που θα δημιουργηθούν ιδίως μετά το 1992. Με αυτά τα δεδομένα θα πρέπει να κρίνουμε και να τοποθετηθούμε στην δουλειά της πολυεθνικής BOOZALLEN στην ΕΤΕ που έχει αρχίσει εδώ και 6 μήνες.

τον εκσυγχρονισμό σε πολυεθνική εταιρεία. Εμείς δεν μπορούμε να αγνοήσουμε ότι υπήρχαν και θετικές προτάσεις από την Διεθνή Οργάνωση που ποτέ δεν εφαρμόστηκαν. Μπορούμε όμως να συμπεράνουμε - για να μπορούμε και στο δεύτερο ζήτημα - ότι ο εκσυγχρονισμός δεν θα έχει να κάνει μόνο με την εφαρμογή νέων τεχνολογιών και την εισαγωγή νέων τραπεζικών εργασιών (LEASING, FACTORING κλπ) ή μεθόδων.

Γίνεται για μας πια καθαρό ότι πρόκειται για ένα σχεδιασμό που παράλληλα με τα παραπάνω θα αφορά:

- την δομή των επιτελικών διευθύνσεων της Τράπεζας
- την δομή και λειτουργία των καταστημάτων

- την συνολική αντίληψη για την σχέση της Τράπεζας με την πελατεία της και την επέμβαση της στην οικονομία.

Ήδη εξάλλου οι πρώτες προτάσεις της πολυεθνικής εταιρείας έχουν να κάνουν με:

- την εφαρμογή του θεσμού του LOAN OFFICER

- την εξειδίκευση των καταστημάτων κατά κατηγορία πελατών

- κύρια την λήψη μέτρων για την αύξηση της παραγωγικότητας, πάνω στην οποία στηρίζεται και η συνολική φιλοσοφία των σχεδίων που ετοιμάζονται

Απέναντι στα επιχειρήματα πρέπει να επισημάνουμε ότι:

α) Οι γενικές κατευθύνσεις της φιλελευθεροποίησης δεν μπορεί να μας δίνουν συμφωνούς (όπως σωστά επισημαίνουν και οι αποφάσεις της ΟΤΟΕ). Όμως ο' ότι αφορά γενικότερες ρυθμίσεις (διαθέσιμα, επιτόκια, υποχρεωτικά ποσοστά χορηγήσεων, επιδοτήσεις), οι θέσεις μας θα πρέπει κύρια να προωθηθούν μέσω της ΟΤΟΕ.

Πολλά από τα σχέδια που ακούγονται δεν μπορούν να εφαρμοστούν με βάση τα ελληνικά δεδομένα. Από την πλευρά μας θα πρέπει να επισημάνουμε α προβλήματα που πιθανά θα

την πλήρη γνωστοποίηση στην εκπρόσωπο μας ΟΛΟΝ των σχεδίων και πλάνων (PROJECTS) που προωθεί η BOOZALLEN AND HAMILTON, και την δυνατότητα πρόσβασης μας στις γραπτές εισηγήσεις και στοιχεία των ερευνών που διεξάγονται.

3) Η μορφή της αναδιοργάνωσης που επιχειρείται θέτει αντικειμενικά και ζητήματα αλλαγών στις υπάρχουσες εργασιακές σχέσεις. Δεν είμαστε αντίθετοι εξ ορισμού σε κάτι τέτοιο. Αντίθετα πολλές φορές είχαμε επισημάνει ότι χρειάζονται «εδώ και τώρα» νέες παραγωγικές εργασιακές σχέσεις, που να αξιοποιούν τις παραγωγικές δυνατότητες των εργαζόμενων και να διευκολύνουν την ενεργητική επέμβαση μας στις διαδικασίες που μας αφορούν.



Όμως σε καμιά περίπτωση οι εργασιακές μας σχέσεις δεν αποτελούν αντικείμενα συζήτησης και προτάσεων της πολυεθνικής εταιρείας. Έτσι θα πρέπει:

α) να ειδοποιήσουμε την Διοίκηση ότι δεν πρόκειται να δεχθούμε καμιά μονομερή αλλαγή στις εργασιακές μας σχέσεις, όπως επίσης και λογικές «μειώσεις προσωπικού» ή «κατηγοριοποίησης των εργαζόμενων».

β) να προχωρήσουμε το ταχύτερο στην κατάρτιση Κανονισμού Τοποθέτησης Στελεχών και Μετακινήσεων που να προβλέπει και την ουσιαστική συμμετοχή των εργαζόμενων.

γ) να προχωρήσουμε στην κατάρτιση και επιθετική διεκδίκηση των δικαιών μας προτάσεων γύρω από τις αναγκαίες αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις. Ιδιαίτερο βάρος εμείς δίνουμε στο βαθμολόγιο και στο σύστημα αξιολόγησης, καθώς και στο σύστημα των παρεχομένων ΚΙΝΗΤΡΩΝ προς το προσωπικό.

4) Θέλουμε να αναφερθούμε στο ζήτημα «παραγωγικότητας» που αποτελεί όπως φαίνεται και κεντρικό σημείο στις εργασίες της BOOZALLEN AND HAMILTON. Δεν θα πούμε όχι στην λήψη μέτρων για την αύξηση της παραγωγικότητας. Όμως παραγωγικότητα δεν σημαίνει ούτε εντατικοποίηση, ούτε «μέριμν» ούτε αγώνας για την ευτυχία του πελάτη. Η Διοίκηση θα πρέπει να καταλάβει πολύ καλά πως η παραγωγικότητα την αφορά τόσο, όσο τουλάχιστον αφορά το προσωπικό. Το προσωπικό έχει δείξει υπεύθυνη στάση και έχει στηρίξει την Τράπεζα στις δύσκολες συνθήκες που αντιμετώπισε. Η Τράπεζα τώρα πια οφείλει να εξασφαλίσει:

- επαρκή και αποτελεσματική ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ του προσωπικού μέσω από τις διαδικασίες των αρμόδιων υπηρεσιών της. Εκπαίδευση που να εξασφαλίζει γνώση των νέων τραπεζικών εργασιών, και την δυνατότητα ανταπόκρισης στις αυξανόμενες συνθήκες του ανταγωνισμού
- σωστή ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΤΕΧΝΙΚΗ

ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ σε επίπεδο χώρων, εξοπλισμού, κατανομής και εμπειρίας του προσωπικού

- επάρκεια σε προσωπικό με διάφανες προσλήψεις έξω από λογικές εξυπηρέτησης σκοπιμοτήτων

Παράλληλα το συνδικαλιστικό κίνημα θα πρέπει το ταχύτερο να δώσει την δική του απάντηση στο πρόβλημα: Τρόποι και προϋποθέσεις για την σύνδεση μέρους της αμοιβής με την παραγωγικότητα.

5) Κλείνοντας θα πρέπει να επισημάνουμε και πάλι ότι:

α) Η Τράπεζα διαχειρίζεται αποταμιεύσεις του ελληνικού λαού. Τα προβλήματα επομένως περιέχονται στις ερωτήσεις «πώς, με ποιό κατεύθυνση» και «με ποιόν τρόπο και διαδικασίες». Οι απόψεις που εκφράστηκαν και στην ΟΤΟΕ για την έκθεση Καρατζά απαντούν στο πρώτο.

Ο εκσυγχρονισμός θα πρέπει να απαντήσει κατά τον καλύτερο τρόπο

στο δεύτερο. Άρα ο εκσυγχρονισμός - χωρίς να είναι πανάκεια - δεν μπορεί να μας δώσει αντίθετους, ούτε να αντιμετωπίζεται με αφορισμούς.

6) Είμαστε υποχρεωμένοι να θεωρούμε σαν δεδομένη την ένταση του ανταγωνισμού με το ιδιωτικό και πολυεθνικό τραπεζικό κεφάλαιο εν όψει του 1992. Άρα η ΕΘΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ θα πρέπει να πάρει τα μέτρα της και σ' αυτήν την κατεύθυνση. Αν αντιμετωπίσουμε το πρόβλημα με αφορισμούς θα μείνουμε απλά στο περιθώριο και θα φαντάζουμε γραφικά σ' ένα κόσμο που εξελίσσεται. Άρα η δράση μας πρέπει να υπακούει στην αντίληψη «ΕΠΕΜΒΑΙΝΟΥΜΕ ΘΕΤΙΚΑ. ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΟΥΜΕ, ΚΑΙ ΕΠΙΒΑΛΟΥΜΕ ΤΟ ΔΙΚΟ ΜΑΣ ΣΤΙΓΜΑ Σ' ΟΛΗ ΤΗΝ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ».



γ) Η διαδικασία του εκσυγχρονισμού έχει αναμφίβολα και ΠΟΛΙΤΙΚΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ για το συνδικαλιστικό κίνημα. Ένας εκσυγχρονισμός που προωθείται με το Σ.Κ. «στη γωνία», έχει και τα χαρακτηριστικά της ενσωμάτωσης και της διάσπασης του κινήματος. Αντίθετα ο εκσυγχρονισμός πρέπει σε κάθε φάση να συνδέεται με την πορεία για την παραγωγική αναδιάρθρωση και την ανάπτυξη (να απαντάει δηλαδή και στο ερώτημα «για ποιόν»), να αποδεικνύει έτσι ότι δεν οδηγεί στην διάγκωση αλλά στην σταθερή και μόνιμη αντιμετώπιση της ανεργίας, όπως και να δένει την δράση του Σ.Κ. του χώρου, με τις απαιτήσεις και τους στόχους ευρύτερων λαϊκών στρωμάτων που έρχονται σε επαφή με τις τράπεζες.

Π. ΣΚΑΡΤΣΟΛΙΑΣ
ΣΥΤΕ



2) Στο πιθανό ερώτημα αν η ΕΘΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ έχει αυτή την στιγμή την ανάγκη ενός άμεσου εκσυγχρονισμού στις δομές και λειτουργίες της, η απάντησή μας ήταν και είναι ένα απόλυτο. ΝΑΙ. Κι αυτό γιατί έχουμε κατ' επανάληψη αναφερθεί στις γραφειοκρατικές, απαρχαιωμένες και αντιπαραγωγικές δομές της και στην αδυναμία της να παίξει ένα ενεργό ρόλο στην παραγωγική αναδιάρθρωση της ελληνικής οικονομίας.

Υπάρχει λοιπόν η ανάγκη για τον εκσυγχρονισμό. Υπάρχουν όμως και 2 αντικειμενικά ερωτήματα:

- γιατί ο εκσυγχρονισμός γίνεται από την BOOZALLEN;
- τι θα αφορά τελικά;

Στο πρώτο η απάντηση θα πρέπει να δοθεί μόνο από την Διοίκηση, που πήρε την πρωτοβουλία να αναθέσει

δημιουργηθούν, με θετική όμως παράλληλα στάση σε αλλαγές που θα ανεβάσουν την αποδοτικότητα της Τράπεζας και θα έρθουν σε ρήξη με το γραφειοκρατικό κατεστημένο.

γ) Το ζητούμενο για μας είναι η διατήρηση και διεύρυνση μέσα στις νέες συνθήκες του ανταγωνισμού, του ρόλου και του βαθμού επέμβασης της Τράπεζας στην «αγορά». Και φυσικά το πρόβλημα της τράπεζας δεν είναι η προσέλευση πελατείας, αλλά η σωστή εξυπηρέτησή και η κατεύθυνση ακόμη της υπάρχουσας σε παραγωγικές δραστηριότητες. Έτσι θα πρέπει να σταθούν θετικά σε αλλαγές που αποσκοπούν στα παραπάνω, αποκτώντας και τα σχετικά μέσα (προσωπικό - εκπαίδευση - εξοπλισμός) για την επιτυχία τους. Σε κάθε φάση θέλουμε ΑΠΑΙΤΟΥΜΕ

ΓΙΑ ΤΟΝ ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟ ΤΗΣ ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ:

Μιά δημοκρατική πρόταση ντόπιας παραγωγής

(Η ιστορία μπορεί και να επαναλαμβάνεται)

Το 1980-81 ο τότε Διοικητής της Εθνικής Τράπεζας, κ. Ευθύμιος Χριστοδούλου κατέστρωσε και προσπάθησε να υλοποιηθεί το σχέδιο «εξ-συγχρονισμού» του πρώτου πιστωτικού ιδρύματος της χώρας. Να χωρίσει δηλαδή τους εργαζόμενους σε «χέρια» και «μυαλά», να διαμελίσει την Τράπεζα με εκχώρηση των εργασιών της σε τρίτους φορείς, να βελτιώσει την κάθε μορφής εξυπηρέτηση και διευκόλυνση προς τους μεγαλοεπιχειρηματίες πελάτες της. Ο κ. Χριστοδούλου διάλεξε το δρόμο της ανοιχτής αντιπαράθεσης με τους εργαζόμενους για να πετύχει το σκοπό του. Σαν ένας σύγχρονος Μακισβίλι σκέφτηκε πως «αφού δε γίνεται να μ' αγαπάνε, καλύτερα να με φοβούνται».

Οι περισσότεροι επιμελείς του κ. Χριστοδούλου τότε, ανάμεσα στατέλη της Τράπεζας, ενδοσιδίστηκαν με τη «γραμμή» του αρχηγού που τους ικανοποιούσε και τα προσωπικά τους γούστα. Μαθημένοι τόσα χρόνια οι άνθρωποι στην απραξία, στο βούρδουλα, στην υπεροψία και στον ωφελισμό νόμισαν πως βρήκαν το Μεσσία τους. Μόνο που κάπου το παράκαναν και προκάλεσαν ανεπιθύμητη έκταση αντιδράσεις. Έτσι και το Σωματείο κατάφερε να συσπειρώσει τον κόσμο της ΕΤΕ γύρω του και κάτι διαρροές μυστικών σχεδίων (π.χ. ξεπολλίμα του Κ.Μ. ή των εργασιών εξωτερικού) χάλασαν τη σούπα. Και βέβαια το γενικότερο πολιτικό κλίμα, τις παραμονές της ελεγχτικής ήττας της Δεξιάς, έπαιξε ουσιαστικό ρόλο για να σφραγιστεί το άδοχο τέλος ενός τόσα πολλά υποσχόμενου νέου, όπως ο κ. Χριστοδούλου.

Σήμερα ο κ. Χριστοδούλου κάνει λαμπρή καριέρα ως Ευρωβουλευτής της Νέας Δημοκρατίας και έτσι διατηρείται σε φόρμα. Ένας άλλος όμως κύριος, σπλοτάδης της «Αλληλέν», ο κ. Στυλιανός Παναγόπουλος, προσπαθεί να συνεχίσει το ημιτέλες έργο του προκατόχου του. Θα μου πείτε: μα καλά, ύστερα από πέντε χρόνια το θυμήθηκε; Όχι, βέβαια! Πάντα το θυμότανε και καθόλου δεν έκοπτε με σταυρωμένα χέρια. Μήπως νομίζετε τυχαίο το γεγονός ότι συνεχίστηκαν και εντάθηκαν τα τελευταία χρόνια στην Εθνική Τράπεζα φαινόμενα όπως η αναξιοκρατία, το ρουσφέτι, η σκόπητη αποδιοργάνωση νεοραλικών υπηρεσιών και δραστηριοτήτων, τα σκάνδαλα και η περιφρόνηση των μικρομεσαίων πελατών; Όλα αυτά προετοιμάζαν το δρόμο του νέου τάχαμου Μεσσία που αυτή τη φορά έπρεπε να είναι εισαγόμενος και απρόσωπος-αχρωμάτιστος τεχνοκράτης: η εταιρία Μπουζ' Άλλεν και Χάμιλτον καλή της ώρα.

Οι Χάμιλτον δεν είναι κανένα τέρας τύπου Κινγκ Κονγκ. Είναι ένα κουρδιστό παιχνίδι, όπως οι μουσικές κασέτινες λογουχόρα, που τις κουρδίζεις σε όποιο σκοπό θέλεις και σου παίζουν την αγαπημένη σου μελωδία. Μάλιστα την παίζουν πολύ επαγγελματικά και άψογα όπως όλα τα πανάκριβα μηχανήματα υψηλής τεχνολογίας. Το ζήτημα είναι ποιος κουρδίζει το μηχανάκι και ποιαν ανακουφίζει η μελωδία. Ας θυλάουμε τις μάσκες. Το μηχανισμό διαμελισμού της Εθνικής Τράπεζας (και όχι μόνο) δεν τον εμπνεύστηκε ούτε η Χάμιλτον, ούτε καν μόνος του ο κ. Παναγόπουλος. Το μηχανισμό αποδυνάμωσης του συνδικαλισμού δεν τον αναπτύσσει μόνο η εργοδοσία. Ποιος άλλος; Η κυβερνητική πολιτική. Η μήπως κά- νουμε λάθος; Φυσικά πίσω της, η εξυπηρέτηση συμφερόντων ξένων

προς τα δικά μας.

Και τώρα θα σκεφτούν μερικοί: Εμείς ΠΑΣΟΚ ψηφίσαμε, κάτι θα ξέρει το ΠΑΣΟΚ που τα κάνει αυτά. Ή το χειρότερο, μπορεί να επικρατήσει απαισιοδοξία. Ας δούμε ψύχραιμα την κατάσταση.

Είναι αλήθεια πως η νέα τους ολομέτωπη επίθεση ρίχνει στη μάχη καινούργια όπλα. Π.χ. η στάση τους απέναντι στο Σωματείο. Τότε το χτυπούσαν αλύπητα, τώρα προσπαθούν να το διαβρώσουν, να το συνεταιριστούν. Τότε επικρατούσε μυστικοπάθεια τύπου Τζέιμς Μποντ, σήμερα διαλαλούν ξεδιάντροπα το ίδιο εμπόρευμα. Του προσδίδουν το κύρος κυβερνητικών εξαγγελιών που ερμηνεύονται όπως οι χρησιμοί της Πυθίας (παράδειγμα η χαρμόσυνη αναγγελία του Πρωθυπουργού στη Θεσσαλονίκη για Τραπεζικό σύστημα με φιλοαρκτική κατεύθυνση). Τότε είχαν απέναντί τους ένα μέτωπο αγωνιστικό των εργαζομένων, σήμερα έχουν ένα αστασίσιμο, τραυματισμένο ψυχολογικά και δυσπιστο πλήθος συνδικαλιστών και εργαζομένων. Γι αυτό προχωρούν με μικρά προσεκτικά βήματα κι αναζητούν αφορμές και κατάλληλες στιγμές προκειμένου να μας πλήξουν, να μας ζημιώσουν.

Δείτε τι έκαναν με το νέφος, για παράδειγμα. Από καιρό ήθελαν να προχωρήσουν σε αποδέσμευση ωραρίου που θα τους λύσει τα χέρια για μια σειρά άλλα ζητήματα. Το σέρβραν σαν κερασάκι σε μια ογκωδέστατη και κακόγουστη τούρτα κάποιων σωμάτων αλλά και λαθεμένων ρυθμίσεων - από την οποία τούρτα οι σωστές ρυθμίσεις θα αναρριχούν σταδιακά, οι λαθεμένες θα δημιουργούν χάος αντιπαράθεσης και το κερασάκι (το ωράριο) θα μείνει ανέπαφο για να ευνοηθούν οι μεγαλοεπιχειρηματίες και να αφανιστούν οι μικροί. «Κοινωνικοποιήσεις-άρθρο 4», «Εθνικό Σύστημα Υγείας», «Ελεύθερη ραδιοφωνία», «Εκπαιδευτική πολιτική» κ.ά.

Ας γυρίσουμε όμως στις Τράπεζες. Τι εξαγγέλει ο κ. Παναγόπουλος με το αγγλόφωνο στόμα των ξένων «συμβούλων» του. Εξαγγέλει ωραία πράγματα όπως η αναδιοργάνωση των καταστημάτων και της διοίκησης, η ταχύρρυθμη εξυπηρέτηση της πελατείας (τέρμα οι ουρές και οι ταλαιπωρίες), η εξέλιξη του προσωπικού με βάση την παραγωγικότητα και τον ατομικό ζήλο του καθένα μας, η διαφοροποίηση της αμοιβής εργαζομένων στα ίδια κριτήρια κλπ. Πείραμα-τα έχουν γίνει και στην Εμπορική Τράπεζα και αλλού. Πρότυπο το καθεστώς των ξένων τραπεζών. Και όλα αυτά για το καλό μας; Για να μπορέσουμε λέει, να ανταγωνιστούμε αποτελεσματικά τους ΕΟΚικούς εται- ρους μας όταν κοπιάσουν στην τραπεζική μας αγορά με ίσους όρους ανταγωνισμού.

Κανένα ψέμα δεν θα μπορούσε νάναι μεγαλύτερο απ' αυτό. Αν πετύ- χουν τα σχέδια τους τότε ακριβώς θα παραδοθούμε ανυπεράσπιστοι στις ορέξεις αυτών των ανταγωνιστών ή θα ενσωματωθούμε στο έργο τους: δηλαδή στο άρμεγμα της ελληνικής οικονομίας. Οι Τράπεζες, ως γνωστόν, δεν είναι φιλανθρωπικά ιδρύματα. Ή δουλεύουν ενταγμένες σ' ένα πλαίσιο εξυπηρέτησης κοινωνικών και ανα- πτυξιακών προγραμμάτων ή χρησι- μέυουν ως μοχλός αούδτης κερδο- σκοπίας και εκμετάλλευσης της μό- ζας των μικροκαταβέτων προς όφελος των μεγάλων κεφαλών και κεφα- λαίων.



Πως βλέπουμε εμείς την Τράπεζα

Το θέμα δεν είναι μόνο εθνικό, ιδεολογικό, πολιτικό κλπ. Είναι και πιο εφαρμοσμένο. Μας αφορά άμεσα εφόσον θα διαμορφώσει ανάλογα και το καθεστώς των εργασιακών μας σχέσεων μέσα στην Τράπεζα (σαν υπάλληλοι) και το καθεστώς των σχέ- σων μας με τους πελάτες (σαν εργαζόμενοι) και το καθεστώς των ατομικών μας συμφερόντων (σαν πε- λάτες της Τράπεζας, εμείς οι ίδιοι).

Γνωρίζουμε το χάλι της Εθνικής Τράπεζας. Γνωρίζουμε θαυμάσια όλα τα αρνητικά σημεία λειτουργίας της. Μήπως η δημοκρατία στους χώρους δουλειάς - που ζητά το Σωματείο μας - θα θλάψει ή θα χειροτερέψει τίπο- τα; Όχι, βέβαια! Ανάποδα η θέσπιση συμμετοχικών διαδικασιών θα οδηγή- σει με μαθηματική ακρίβεια στον ορθολογισμό, στην αξιοποίηση τόσο ανεκμεταλλεύτου δυναμικού, στη διόρθωση πολλών από τα κακώς κεί- μενα. Όμως αυτό θέλει να τ' αποφύ- γει η εργοδοσία, όπως ο διάβολος το λιβάνι. Η εργοδοσία της ΕΤΕ και οι ψηλοί καθοδηγητές της (διομήχανοι) καθώς και οι ψηλοί προστάτες της (κυβερνητική πολιτική) σκόπιμα επι- διώκουν να φτάσουν στο απροχώρη- το, στο αμην. Έτσι ώστε να αντιπρο- τείνουν εύκολα τη δική τους λύση και να παρασύρουν μαζί τους ορισμένους αφελείς, ευκολόπιστους, ανυπόμο- νους ή και καιροσκόπους, από μας τους εργαζόμενους.

Πρέπει να μείνουμε σταθεροί στις απόψεις μας. Να μη δάσουμε νερό στο κρασί μας, έστω κι αν το νερό έχει χρώμα που μοιάζει με κρασί τώρα. Ο εκσυγχρονισμός της Εθνικής Τράπεζας είναι δική μας δουλειά, κι όχι της Χάμιλτον.

Τάζμα θα εργαστούμε σ' αυτή την κατεύθυνση κι όχι με αμοιβές 3 δισεκατομμυρίων (καλά διαβάσατε). Η αμοιβή μας θα εκφράζεται στην προετασία των αποδοχών μας, του επιπέδου ζωής μας, θα εκφράζεται στην ηθική ικανοποίηση που θα νιώ- θουμε βλέποντας να μειώνεται η υπηρεσιακή αδικία κι εκμετάλλευση γύρω μας. Η Χάμιλτον εισιγείται - για λογαριασμό των αφεντικών της - διαμελισμό των υπηρεσιών της Τρά- πεζας και κατηγορίες προσωπικού, μέρτι σύστημα και εκφυλισμό κάθε συλλογικής μας διεκδίκησης.

Αν πετύχουν, θα νεκραναστηθούν οι διασπαστικοί αντιούλλοι «Πτυ- χιούχων» και «Μη Πτυχιούχων». Θα τερατογεννηθούν άλλοι σύλλογοι «Υπαλλήλων Απλών» και «Σύνθετων Εργασιών» και δεν συμμαζεύεται. Όλα θα γίνουν καταπώς πρέπει. Με το καρότο, όχι με το βούρδουλα. Οι μισθοί μας, η αξιοπρέπεια μας, η φυσική μας αντοχή θα διατιμώνται (το ρήμα διαδίδεται και σαν «παζα- ρεύονται») καθημερινά στο χρημα- τιστήριο αξιών (όχι μετοχών αξιών). Το ίδιο θα ισχύει και για τις θέσεις ή αντικείμενα εργασίας μέσα στο χώρο δουλειάς.

Η παροχή υπηρεσιών στους πελά- τες της Τράπεζας θα θγει επίσης στην ελεύθερη διατίμηση («παζάρι»). Έτσι θα ολοκληρωθεί το αλλοαύρι που εννοεί τα σχέδια του κ. Παναγό- πουλου και των συν αυτών. Οι υπάλλη- λοι θα τσακωνόμαστε μεταξύ μας ποιος θα γίνει ο χαϊδεμένος του αφεντικού και ίσως ο πιο καλοπληρω- μένος παλιάτσος. Οι πελάτες θα τσα- κωνούνται μεταξύ τους ποιος θα παίρ- νει φτηνότερα δάνεια ή θα πληρώνει λιγότερες προμήθειες. Ο τσακωμός δεν θα γίνεται φωνακλάδικα όπως τώρα με τις ουρές στα ταμεία. Θα γίνεται αθόρυβα, υπόγεια, πολιτισμέ- να. Και ακόμα πιο υπόγεια, αθόρυβα και νόμιμα θα καρποφορεί η κερδο- σκοπία και θ' αυγατίζουν τα κέρδη όσων κινούν χαρμολασσοί τα νήματα του «εκσυγχρονισμού» και του «εξευ- ρωπισμού» μας.

Και το Σωματείο μας τι κάνει;

Όσοι τάχουν δώσει όλα στο θυμώ του κακώς εννοούμενου «ατομικού» συμφέροντος δεν θάχουν συνειδη- τιακό πρόβλημα. Θα ξαναπαίξουν το παιχνίδι τους και θα χάσουν ή θα κερδίσουν προσωρινά, όπως συμβαί- νει με όλους τους παίκτες πριν ξετι- ναχτούν στο τέλος. Όσοι όμως σκέ- φονται αλλοιώς, θα αντισταθούν. Η αντίσταση έχει νόημα μόνο όταν είναι μαζική κι οργανωμένη. Τέτοια είναι η πάλη μέσα από το Σωματείο.

Το Σωματείο μας τώρα, πως οργα- νώνει την πάλη; Αρκείται στους γενι- κολογους αφορισμούς ή στην κατάστα- ση αναμονής; Ενήμερώνει σωστά κι- νητοποιεί τα μέλη του; Στριμώχνει την εργοδοσία ή μήπως στριμώχνεται το ίδιο στην γωνία;

Τα σχέδια του θόθεν εκσυγχρο- νισμού (βλέπε εξανδραποδισμό) της ΕΤΕ θα ξετυλίγονται προσεκτικά και θα συνοδεύονται από ορισμένα, ίσως, βετικά σημεία. Θα πατάνε πάνω στη σημερινή αφορητή δουλειουργία της Τράπεζας και θα δίνουν φρούδες ελπίδες στους οραματιστές κάποιων αλλαγών και ρευσταστικών πρωτο- βουλιών. Ένας Σύλλογος χωρίς πολι- τικό κριτήριο ή ένας Σύλλογος παγι- δευμένος σε «υπαλλήλικη νοοτρο- πία» (ο προϊστάμενος έχει πάντα δικίο) δεν θα μπορεί να διακρίνει την ουσία των μέτρων «εκσυγχρονισμού». Ακόμη και σήμερα, που βρισκόμαστε στο ξεκίνημα αυτής της διαδικασίας, δυσκολεύεται να καταλάβει την ητ- τοπαθή και συμβιβαστική στάση ορι- σμένων συνδικαλιστικών παραγόντων απέναντι στο θέαμα της Χάμιλτον όπως απέναντι σ' άλλα ζητήματα (π.χ. της τελευταίας απεργίας).

Όταν η Χάμιλτον προχωρά πια σε συγκεκριμένα θέματα, όπως το στήσι- μο «καταστήματος-παιλτός» και η «εκπαίδευση στελεχών» πέρα από κάθε λογική ιεραρχία, επαγγελματι- κές γνώσεις και ικανότητες - με μόνο κριτήριο τη δημιουργία νέας κάσας τραπεζουπαλλήλων - τότε δεν μπορείς πια να βρίσκεσαι σε κατάσταση αναμονής.

Υπάρχουν προτάσεις εναλλακτικής δράσης.

Έχουμε δώσει ξανά αυτή τη μάχη στο παρελθόν ενάντια στον κ. Χρι- στοδούλου.

Τώρα, βέβαια, ο κ. Παναγόπουλος με τους διάφορους υποστηρικτές του (και το χειρότερο με το σγκανώρι της κυβερνητικής πολιτικής πίσω του) εί- ναι πιο επικίνδυνος αντίπαλος. Αλλά όχι ανίκητος.

Έχουμε άλλη πρόταση για τον εκ- συγχρονισμό της Τράπεζας. Μια δη- μοκρατική πρόταση ντόπιας παραγω- γής. Μ' αυτή θα πολεμήσουμε και θα νικήσουμε.

Μάκης Βλασσόπουλος

**ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ - ΝΕΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΤΗΝ ΕΘΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ**

Μερικές παρατηρήσεις

Ο εκσυγχρονισμός είναι η απάντηση στην κρίση του Τραπεζικού συστήματος, η οποία εντείνεται εν' όψη της Προγραμματισμένης Ενιαίας εσωτερικής αγοράς των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, το 1992, με την ελεύθερη διακίνηση αγαθών και υπηρεσιών, εργαζομένων και κεφαλαίων.

Η επιτυχία του εκσυγχρονισμού αντανακλά στην αποδοτικότητα της Τραπεζής, εξαρτάται δε από την παραγωγικότητα, τις τιμές πώλησης των Τραπεζικών προϊόντων-υπηρεσιών καθώς και τις τιμές αγοράς των αναλωσίμων προϊόντων-πόρων που χρησιμοποιούνται στην παραγωγική διαδικασία.

Επειδή όμως οι παραπάνω τιμές προσδιορίζονται από εξωτροπικούς παράγοντες (νομιοματική πολιτική-εισοδηματική πολιτική-νόμος της αγοράς) η αποδοτικότητα της Τραπεζής μπορεί να επηρεαστεί μόνο από τον παράγοντα που ελέγχεται από την Διοίκηση της, και τέτοιοι είναι η παραγωγικότητα.

Η παραγωγικότητα, σαν σχέση ανάμεσα στο Σύνολο των τελικών προϊόντων και το σύνολο των αναλωθέντων πόρων, σε καμία περίπτωση δεν πρέπει να συγχέεται με την «εντατικοποίηση» της εργασίας, όπως εσφαλμένα έχει καλλιεργηθεί με ευθύνη ακόμη και της ίδιας της Κυβέρνησης.

θ. Οι γνώσεις του υπαλλήλου, όχι μόνον οι γενικές αλλά και οι εξειδικευμένες, όπως αυτές αποδεικνύονται είτε από τίτλους σπουδών είτε από ειδικά σεμινάρια που διοργανώνονται εντός ή εκτός Τραπεζής. Σε μία διαδικασία εκσυγχρονισμού πρέπει να γίνεται άριστη εκμετάλλευση τόσο του επιστημονικού δυναμικού της Τράπεζας όσο και της διαδικασίας της συνεχούς εκπαίδευσης του συνόλου του υπαλληλικού προσωπικού στις Τραπεζικές εργασίες και τις Σύγχρονες Τεχνολογίες.

γ. Το προσωπικό δεν πρέπει να εξειδικεύεται απόλυτα σε μία Τραπεζική εργασία αλλά να γνωρίζει κατά το δυνατόν το σύνολο των εργασιών και ανάλογα να εξελίσσεται. Τούτο όμως μπορεί να γίνει πραγματικότητα με αξιοκρατία και αντικειμενικότητα χωρίς να υπάρχει Κανονισμός Προαγωγών, Τοποθετήσεων και Μετακινήσεων ή Δελτία Ποιότητας Προσωπικού τα οποία να βασίζονται σε ενιαίες αντικειμενικές διαδικασίες αξιολόγησης τους.

Όσον αφορά την σύγχρονη τεχνολογία και την συμβολή της στην παραγωγικότητα μπορούμε να πούμε ότι τούτη πετυγχάνεται τόσο με μείωση ή εκπαίδευση του νεκρού χρόνου ανάμεσα σε διαδοχικές εργασίες που εκτελεί ο Τραπεζοϋπάλληλος όσο και με τις τεράστιες δυνατότητες της για αποθήκευση στοιχείων, την επεξε-



φτιαγμένη να εξυπηρετήσει τον στόχο του αγοραστή της, ο οποίος σε μια ιδιωτική επιχείρηση είναι η μεγιστοποίηση του κέρδους. Το τελευταίο επιτυγχάνεται μέσα από την αύξηση της παραγωγικότητας, όπως αυτή βελτιώνεται λόγω και της μείωσης του προσωπικού ένεκα της εφαρμογής εκσυγχρονιστικών διαδικασιών και Ηλεκτρονικής Τεχνολογίας.

Μπορεί, βέβαια, ο Υποδιοικητής κ. Κουσμάς να υπόσεται ότι κανείς δεν θα αποβληθεί και ότι υπάρχει έτοιμο σχέδιο για την απασχόληση όλων όσων θεωρηθούν ότι περισσεύουν, τούτο όμως δεν εξασφαλίζει ότι δεν θα χειροτερεύσουν οι υπάρχουσες εργασιακές σχέσεις τους. Είναι βέβαια γνωστό ότι μη απλούς τμήματος του υπάρχοντος προσωπικού δεν σημαίνει και πρόσληψη νέου (Με την μέθοδο αυτή, σε ανάλογες περιπτώσεις στην Δ. Ευρώπη, ηΤράπεζες σε διάστημα 10 χρόνων μείωσαν το προσωπικό τους κατά 30%).

Εδώ θα πρέπει να σημειώσουμε την επίδραση που θα έχει ο χαμηλός ρυθμός προαλήψεων νέου προσυλλογόμενου με την διόγκωση ενός συγκεκριμένου εύρους της ηλικιακής σύνθεσής του, επί της ήδη κλονισμένης ευρωστίας των Ασφαλιστικών μας Ταμείων όταν ένας μεγάλος αριθμός

συναδέλφων συνταξιοδοτηθεί στο ίδιο περίπου χρονικό διάστημα, χωρίς να αντικαθίσταται με νέους συναδέλφους.

Βέβαια η τεχνολογία μπορεί να θεωρηθεί ότι αυξάνει την παραγωγικότητα αλλά ταυτόχρονα δημιουργεί μία σειρά παρενέργειες πάνω στο προσωπικό, όπως προβλήματα στην όραση, στις εκγύσεις, ψυχονευρικές κοπώσεις λόγω εντάσεων κατά την εργασία ή την συχνή επανάλυση νέων αλλά μονότονων εργασιών κλπ. Για τους λόγους αυτούς οι εργαζόμενοι θα πρέπει να παρέμβουν όχι μόνο στις εφαρμογές της νέας τεχνολογίας αλλά και στη διαδικασία προμήθειας της, διασφαλίζοντας την άριστη ποιότητα της και την διαφάνεια στον εφοδιασμό της.

Τελειώνοντας είναι δυνατόν να γίνεται συζήτηση για εκσυγχρονισμό όταν ο Οργανισμός της ΕΤΕ αναφέρεται στα δεδομένα της δεκαετίας του '50; όταν δεν κατοχυρώνεται η συμμετοχή των εργαζομένων στη Διοίκηση της Τράπεζας; στα εργασιακά Συμβούλια που συζητούνται θέματα που αφορούν τους εργαζόμενους; στα Συμβούλια Χορηγήσεων για διαφάνεια και κοινωνικό έλεγχο;

ΚΑΡΑΛΕΚΑΣ ΒΑΓΓΕΛΗΣ



Η βελτίωση της παραγωγικότητας μπορεί να επιτευχθεί μόνο μετά από άριστο συνδυασμό ανάμεσα στο διαθέσιμο εργατικό δυναμικό, τη σύγχρονη τεχνολογία και τις νέες μορφές οργάνωσης και διεκπεραίωσης εργασιών. Έτσι, εφόσον δεν υπάρχει ο άριστος συνδυασμός και η οργάνωση των αντελεστών παραγωγής καθώς και η δημιουργία των κατάλληλων συνθηκών, δεν μπορείτε να επιτύχετε την μειωμένη παραγωγικότητα, καθώς αν την ευθύνη για τον συνδυασμό αυτό έχουν ουσιαστικά τα Ανώτερα Διοικητικά Στελέχη και η Διοίκηση της Τράπεζας.

Ανάμεσα στα στοιχεία, τα οποία συμβάλουν ουσιαστικά στην αποτελεσματικότητα των εργασιών της Τράπεζας και έχουν με το προσωπικό της Ε.Τ.Ε. μπορεί να είναι και:

α. Η διαδικασία αξιολόγησης του και οι προδιαγραφές για να εργαστεί στην Ε.Τ.Ε. Οι ρουτινολογικές προλήψεις **σφαλώς** δεν είναι εκείνες που βοηθούν στην αύξηση της παραγωγικότητας.

γασία τους και την εξαγωγή χρήσιμων συμπερασμάτων τόσο για τις Υπηρεσίες της Τράπεζας όσο και για την διοίκησης της για την χάραξη των μεσομακροπρόθεσμων στόχων της. Σχετικά όμως με την επίδραση της στους εργαζόμενους, μπορούμε να πούμε ότι οδηγεί στην απόλυτη εξειδίκευση τους και την παραπέρα αδυναμία τους να ενημερώνονται επί όλων των Τραπεζικών εργασιών, όπως ο σημερινός Τραπεζίτης/πάλλης.

Τούτο σημαίνει όχι μόνο προώθηση του στην συγκεκριμένη εξειδίκευση αλλά και στον ίδιο εργοδότη, καθότι η εμπειρία του θα είναι πολύ περιορισμένη και δεν θα θρίσκει ουσιαστικές εφαρμογές σε άλλες Τράπεζες.

Ο εκσυγχρονισμός μπορεί να εισάγει τον Τραπεζούπαλληλο στον μαγικό κόσμο της Ηλεκτρονικής Τεχνολογίας αλλά θα πρέπει να γνωρίζει ότι θα είναι και το πρώτο θύμα της λόγω της ραγδαίας εξέλιξης της και των συχνών αλλαγών στις εφαρμογές της. Εξάλλου πρέπει να γνωρίζουμε ότι η Ηλεκτρονική Τεχνολογία δεν είναι «κοινωνικά ουδέτερη» αλλά είναι

Με το κομμάτι;

Οι ξένοι σύμβουλοι με γνώσια σαξω-

Οι εργαζόμενοι της ΕΤΕ, ερωτηθέντες δεν γνώριζαν ποιάς θα αξιολογήσει το μεσημέρι τη δουλειά που πρόσφεραν (επαρκής, μέτρια κλπ). Δεν γνώριζαν ποιάς είναι ο boss, ο boss του boss για ποιόν δούλευαν τέλος πάντων...

Το παρακάτω κείμενο απαντάει

Ποιος πληρώνει το μάρμαρο;

Είναι η Booz Allen Hamilton η πρώτη προσπάθεια ξένων συμβούλων να «μας εκσυγχρονίσουν»;

Όχι δέξαι.
Έτος 1971 (απόσπασμα από έκδοση
της ΕΤΕ για τα 130 χρόνια.

«Η επέκταση της Τροπικής σ' ολόκληρο τον ελληνικό χώρο και το εξωτερικό, η διεύρυνση των στόχων της και η οδήγηση των εργασιών της έκαναν απαραίτητο τον εκσυγχρονισμό που επιτυγχάνεται με την απλοποίηση των διαδικασιών των μεθόδων και των τρόπων εργασίας».

Στην αρχή εκλήφθησαν ξένοι ειδικοί οι οποίοι
 μελέτησαν το θέμα και πλαισιωμένοι με ανθρώπι-
 νους της Τραπεζής άρχισαν να εφαρμόζουν τις
 νέες μεθόδους εργασίας σταδιακά και προγραμ-
 ματιζόμενα. Σήμερα, ο εκσυγχρονισμός μελετά-
 ται, προγραμματίζεται και εφαρμόζεται στο
 σύνολο του, από στελέχη της Τραπεζής.

Ο αναρχοκρατικός της Εθνικής Τραπέζης επιδιώκει την καλύτερη εσωτερική λειτουργία των υπηρεσιών της, την ταχύτερη και πληρέστερη εξυπηρέτηση των πελατών και την υποδοχή της οικονομίας γενικότερα συνεχίζοντας έτσι και την παροχή.

Για να αποδώσει ο εκσυγχρονισμός καταβάλλονται ιδιαίτερες προσπάθειες σε δύο κυρίως τομείς. Στον τομέα του ανθρώπινου δυναμικού και στον τομέα του μηχανικού εξοπλισμού. Ο εκσυγχρονισμός έγκειται τη χρήση τομής επαφής ανθρώπων και μηχανών και συμβάλλει στη σωστή συνεργασία τους. Έτσι, οι μηχανικές δοκιμές τους ανθρώπους μας και οι τελευταίοι είναι οι βέλτε να αξιοποιούν όλες τις ευκαιρίες που προσφέρει η σύγχρονη τεχνολογία εδάφους.

Έτος 1978. Επιτροπή Χριστοδούλου.
Θυμάστε εκείνα τα ρηξέλευθα για δυο
ομάδες προσωπικού στεγανές και απα-
ράσιστες χέρια - κεφαλή εκτελεστές -
πυλότητες.

[illegible]



Ο ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟΣ ΤΗΣ Ε.Τ.Ε.: ΝΑ ΔΩΣΟΥΜΕ ΤΟ ΣΤΙΓΜΑ ΤΟΥ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΚΙΝΗΜΑΤΟΣ ΣΤΙΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΤΟΥ

1) Το τελευταίο διάστημα γινόμαστε μάρτυρες - και δυστυχώς μόνο αυτό - μιας σειράς εξελίξεων στο πιστωτικό σύστημα. Με μια σειρά μέτρων που έρχονται να υλοποιηθούν την έκθεση Καρατζά, προωθείται το καθεστώς του ανοικτού ανταγωνισμού μεταξύ των Τραπεζών, που θα ολοκληρωθεί βέβαια εν όψει του 1992.

Είναι γνωστές οι σοβαρές αντιρρήσεις που είχαμε εκφράσει γι' αυτή την κατάσταση, κύρια σε σχέση με τις συνέπειες που θα έχουν τα μέτρα αυτά για τις κρατικές τράπεζες, αλλά και κατά συνέπεια για την προστασία και ενίσχυση των ευαίσθητων κλάδων της ελληνικής οικονομίας στην πορεία προς την απελευθέρωση της εσωτερικής αγοράς της ΕΟΚ. Συνεχίζουμε τον αγώνα μέσα από την ΟΤΟΕ για να επιβάλλουμε την ενεργή παρουσία του Σ.Κ. στις εξελίξεις, να διασφαλίσουμε τα συμφέροντα των εργαζομένων και να ενισχύσουμε τις προσπάθειες για την παραγωγική αναδιάρθρωση της οικονομίας μας.

Όμως ταυτόχρονα οφείλουμε να λάβουμε τα μέτρα μας και για την άμεση προσαρμογή και ανταπόκριση των κρατικών Τραπεζών στις νέες ανταγωνιστικές συνθήκες, μια και από τις Τράπεζες αυτές και μόνο μπορεί να περάσει κάθε γνήσια αναπτυξιακή προσπάθεια.

Και το πρώτο και κύριο ζήτημα που αντιμετωπίζουμε ο' αυτή την κατεύθυνση είναι ο ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟΣ των δομών και λειτουργιών της μεγαλύτερης τράπεζας της Ε.Τ.Ε.

2) Το μαζικό κίνημα των εργαζομένων μπροστά στην μεγάλη πρόκληση του εκσυγχρονισμού, οφείλει να απαντήσει στα κρίσιμα ερωτήματα προς τα που, για ποιούς και πως. Έχει καθοριστική σημασία ποιές πολιτικές και κοινωνικές δυνάμεις θα αναλάβουν το εγχείρημα αυτό. Σε ποια προοπτική εντάσσεται και με ποιές συναίνεσεις. Και τούτο γιατί ο εκσυγχρονισμός ισοδυναμεί με μια μεσολειτουργική κατάσταση που μπορεί να κλείσει ή να ανοίξει τους ορίζοντες για ουσιαστικές με-

ταρρυθμίσεις και για ριζικούς μετασχηματισμούς.

Έτσι το μαζικό κίνημα θα πρέπει να εντάξει τον εκσυγχρονισμό στην δική του στρατηγική, στην στρατηγική των αλλαγών στις παραγωγικές και κοινωνικές σχέσεις, κάνοντας ταυτόχρονα την διάκριση με τον «αυταρχικό» εκσυγχρονισμό που προωθεί ο νεοφιλελευθερισμός για την κατοχύρωση των ορίων του υπάρχοντος συστήματος.

3) Ο εκσυγχρονισμός της Εθνικής Τράπεζας που επιχειρείται αυτή την ώρα από την Διοίκηση (με βάση τις προτάσεις της Boozallen and Hamilton) θα πρέπει να απασχολήσει λοιπόν ιδιαίτερα το συνδικαλιστικό μας κίνημα. Δεν μπορούμε να σταθούμε ούτε με σιωπηρή συγκατάθεση, ούτε με κάθετη άρνηση.

Ήδη το σωματείο γνωρίζει από διαδοχικές και πλήρες ενημερώσεις που έγιναν (από την εκπρόσωπο του και εξουσιοδοτημένο στέλεχος της Τράπεζας) τα πρώτα σχέδια της Boozallen για την αναδιοργάνωση της Ε.Τ.Ε. Όμως δεν θα σταθούμε προς το παρόν ο' αυτά! Θέλουμε να τονίσουμε πιο πολύ τις διαστάσεις - χαρακτηριστικά που πρέπει να έχει για μας ο εκσυγχρονισμός:

α) ο εκσυγχρονισμός πρέπει να αποβλέπει στην διατήρηση του μεγέθους και της επέμβασης της Ε.Τ.Ε. στην τραπεζική αγορά. Κι αυτό όχι κύρια στην παραδοσιακή αντίληψη «η Τράπεζά μας» αλλά με βάση τις δυνατότητες που θα δώσει για την παραγωγική αναδιάρθρωση της οικονομίας μας, η διατήρηση και διεύρυνση του καθοριστικού ρόλου της Ε.Τ.Ε.



β) ο εκσυγχρονισμός δεν πρέπει να αρνείται σε επί μέρους προτάσεις και «δελτιώσεις» της υπάρχουσας κατάστασης. Πρέπει να προχωρήσει σε βαθιές αλλαγές στη δομή και λειτουργία της Τράπεζας και κύρια στους πιο «ευαίσθητους» τομείς της, στην εισαγωγή των νέων τραπεζικών εργασιών, στην εφαρμογή της νέας τεχνολογίας, στην πιο επιθετική πολιτική της Τράπεζας στην αγορά για την δεικνύση της ανταγωνιστικότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών.

γ) ο εκσυγχρονισμός δεν μπορεί να γίνει και πολύ περισσότερο να ανατρέψει τα δικαιώματα των εργαζομένων. Προϋποθέτει φυσικά και αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις, αλλαγές όμως που πρέπει να φέρουν την σφραγίδα του συνδικαλιστικού κινήματος. Αλλαγές που πρέπει να δένονται με διάφανους και αξιοκρατικούς κανονισμούς ή κίνητρα καθώς και καθοριστική συμμετοχή των εργαζομένων στα ζητήματα που τους αφορούν.

4) Τα παραπάνω αποδεικνύουν ίσως την αναγκαιότητα ενός ανοικτού, δημοκρατικού διαλόγου πάνω στις αλλαγές που επιχειρούνται και στις ευθύνες (ή τα δικαιώματα) που η κάθε πλευρά αναλαμβάνει. Στον διάλογο αυτό το μαζικό κίνημα θα πρέπει να προβάλλει τις δικές του θέσεις χωρίς δογματισμούς ανιχνεύοντας τις δυνατότητες συμφωνιών και δραστηριών παρεμβάσεων για τις αλλαγές που επιχειρούνται. Διάλογο που θα συνθέσει στην κοινή δράση για την παραγωγική

αναδιάρθρωση ακόμη και επί μέρους συμφέροντα διαφορετικών τάξεων και στρωμάτων. Κάτι που ιδιαίτερα φέρνει στην επικαιρότητα την ανάγκη της εφαρμογής των νέων συμμετοχικών θεσμών του Ν 1365/83 και την προώθηση της ενεργής παρουσίας εκπροσώπων των ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΦΟΡΕΩΝ (ή των εργαζομένων) στα όργανα της Τράπεζας.

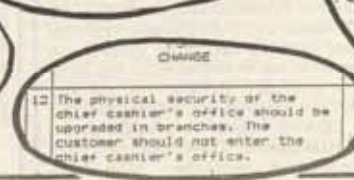
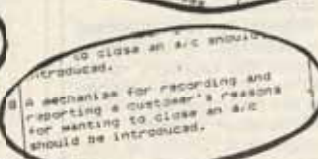
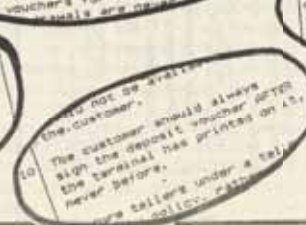
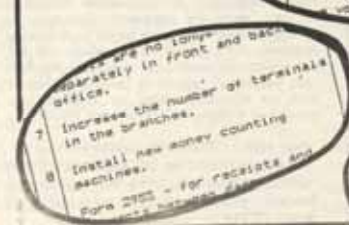
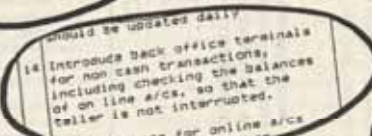
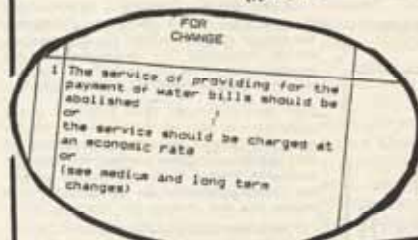
5) Η εφαρμογή του εκσυγχρονισμού στην Ε.Τ.Ε. θα πρέπει να εξασφαλιστεί όχι μόνο την συναίνεση, αλλά και την ενεργή στήριξη των εργαζομένων ο' αυτήν. Αυτό σημαίνει ότι ο εργαζόμενος θα πρέπει να πειστεί για την ορθότητα των σχεδίων και προτάσεων που υπάρχουν και για το αποτέλεσμα της εφαρμογής του. Αυτό σημαίνει ότι παράλληλα θα πρέπει να υπάρξει «Ειρήνη» στον εργασιακό χώρο μας, που μπορεί μόνο να εξασφαλιστεί με την θετική αντιμετώπιση των διεκδικημάτων μας και κύρια την υπογραφή ικανοποιητικών Συλλογικών Σύμβαςης.

Η Διοίκηση της Τράπεζας θα πρέπει να γνωρίζει ότι υπάρχουν και αντιστάσεις και κατεστημένες αντιλήψεις που μπλοκάρουν την εφαρμογή του εκσυγχρονισμού. Και βέβαια δεν εννοούμε στα καταστήματα, αλλά σε ωριμμένες βασικές επιτελικές διευθύνσεις όπως επαναλαμβανόμενα στο παρελθόν έχουμε αναφερθεί. Γνωρίζει επίσης πως μόνο αν εξασφαλιστεί την αποδοχή των εργαζομένων, θα προχωρήσουν οι αλλαγές που απαιτούνται.

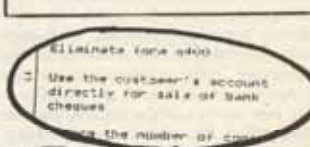
Προτείνουμε λοιπόν: Ας κάνει αυτή την επιλογή και ας προχωρήσει σε ανοικτό και ισότιμο διάλογο με το Σωματείο και τους εργαζομένους τις προτάσεις και τα πλάνα της ξένης εταιρείας.



Η Δ/ση Οργάνωσης δεν είχε ανάλογες προτάσεις:



Ερωτήματα που ζητούν απάντηση
- Ποιός επέλεξε την Boaz Allen and Hamilton;
- Ποιός διαπραγματεύτηκε το κόστος της αμοιβής;
Τι λέει οι εκπρόσωποι μας στο Δ.Σ. της Τράπεζας;



Δ. Α. Κ. Ε.

ΕΘΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ



Είναι κοινά διαπιστωμένη η ανάγκη εκσυγχρονισμού της ΕΤΕ όπως είναι κοινά αποδεκτό από τον ΣΥΓΕΤΕ και την επιτροπή εκσυγχρονισμού στην οποία μετέχουμε ότι ο επιχειρούμενος εκσυγχρονισμός υποκρύπτει κινδύνους και παγίδες για τα εργασιακά μας δικαιώματα αλλά και για την ορθή λειτουργία της Τράπεζας.

Ο σκοπός του εκσυγχρονισμού πρέπει να είναι η βελτίωση της ικανότητας της ΕΤΕ, να προσαρμοστεί στις ανταγωνιστικότερες συνθήκες, που φιλοδοξεί να δημιουργήσει η σταδιακή υλοποίηση των προτάσεων της Έκθεσης Καρατζά, περί Φιλελευθεροποίησης του Τραπεζ. συστήματος. Οι απώτεροι σκοποί θέβαιο είναι προφανώς, για όλο το Τραπεζ. σύστημα, που καλείται να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις ενός διευρυνόμενου ανταγωνισμού Ξένων Τραπεζών, τόσο από την αυξανόμενη τάση διεθνοποίησης της οικονομίας, όσο και από την αναμενόμενη το 1992 ολοκλήρωση της εσωτερικής αγοράς της Ε.Ο.Κ.

Η βασική αυτή ανάγκη όσον αφορά την ΕΤΕ έχει και την ειδικότερη επικάλυψή της, που είναι, τα προβλήματα που με ανικανότητα αντιμετωπίζει η σημερινή Διοίκηση της ΕΤΕ, όπως η γραφειοκρατία, ο ανθρωπολογισμός στην λήψη αποφάσεων, διαχειρίσεως των πιστωτικών πόρων, και οι μεγάλες ζημιές και τα διαφυγόντα κέρδη, από λαθεμένες πελατειακές σχέσεις κ.ά.

Η αδυναμία αντιμετώπισης των προβλημάτων αυτών, οφείλεται βασικά στην ΘΕΣΜΟΘΕΤΗΜΕΝΗ επέμβαση στην εσωτερική λειτουργία της Τράπεζας του Κρατικού - Κομματικού παράγοντα και στην ΘΕΣΜΟΘΕΤΗΜΕΝΗ αναδιοργάνωση επιλογής στελεχών σαν αναγκαστικής παρέντερειας του πρώτου παράγοντα. Στο κλειστό αυτό κύκλωμα, και στον δημιουργημένο φαύλο κύκλο υποανάπτυξης της ΕΤΕ δεν μπορεί να επέμβει ούτε η συνδ. Εκπροσώπηση, όσον βάλλεται μέσα από τους ίδιους τους κόλπους, ούτε και η οποιαδήποτε βελτίωση που τυχόν σε μερικές περιπτώσεις, ίσως οι προτάσεις της BOOZALLEN AND HAMILTON, θα επέφεραν στην λειτουργία της ΕΤΕ ιδίως στο διαδικαστικό και τεχνοκρατικό επίπεδο.

Με δεδομένη την ανωτέρω κατάσταση προσώπων και πραγμάτων η ανάπτυξη των θέσεων μας για τον εκσυγχρονισμό πρωταρχικά πρέπει να σημειώσει τις παρακάτω παρατηρήσεις.

ΕΓΓΥΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟΝ ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟ ΤΗΣ ΕΤΕ



1) Η ανάθεση της εργολαβίας στην HAMILTON δεν διασφάλιζε τα συμφέροντα της ΕΤΕ και έγινε με υπέρογκες αμοιβές.

Αν γνωρίζαμε το ακριβές βάθος και πλάτος του ερευνητικού πεδίου της Ξένης εταιρείας η παρατήρησή μας αυτή θα ήταν πιο ενοχλητική. Σημειώνουμε όμως ότι δεν γνωρίζουμε αν υποβλήθηκαν άλλες προσφορές από διαφορετικές ADVISING COMPANIES που χαιρούν μεγαλύτερης εκτίμησης, στους διεθνείς οικονομικούς κύκλους.

Δεν υπήρχε καμία διαφάνεια ούτε μεταξύ της ανωτάτης ιεραρχίας. Ο λόγος του επειγόντος δεν είναι αρκετός, αφού η Διοίκηση παρέλειψε να υλοποιήσει συγκεκριμένες προτάσεις της Δύσης Οργάνωσης και του Σωματείου για την βελτίωση της λειτουργίας της Τράπεζας, που θα αποφορτίζαν την ένταση του προβλήματος.

2) Ο ρόλος του εκπροσώπου και της επιτροπής του ΣΥΓΕΤΕ είναι υποβαθμισμένος σε επίπεδο επιλεγμένης παραπληροφόρησης για τα μέτρα που θα εφαρμοσθούν. Όσα έχουμε πληροφορηθεί σκιαγραφούν απλώς το πρόβλημα, τι κάνει η Χάμιλτον; Προτείνει για όλα και δεν προτείνει για τίποτα; Η σκιαγράφηση είναι πιο έντονη στα άκρα του πλαισίου, που αντιμετωπίζονται τεχνοκρατικά και διαδικαστικά προβλήματα και πολύ

των Κρατικών Τραπεζών σ' ένα διευρυνόμενο ανταγωνισμό ιδιωτικών και ξένων τραπεζών. Επομένως κάθε τοποθέτηση ή θέση της επιτροπής και του ΣΥΓΕΤΕ πρέπει να είναι ανεξάρτητη απ' ότι κάνει ή προτείνει η Χάμιλτον.

3) Δεν είναι δυνατή μια κοινή, συνολική άποψη των Συνδικαλιστικών παρατάξεων περί εκσυγχρονισμού, εφ' όσον ο εκσυγχρονισμός γενικά εντάσσεται στο πλέγμα των Κοινωνικών ρυθμίσεων, που κυρίως προϋποθέτουν.

4) την αρχή της αμοιβαίας αναγνώρισης των πιστοδοτικών τεχνικών, νόμων και ελέγχων,

6) την άρση του κριτηρίου της οικονομικής ανάγκης και

7) την υιοθέτηση της αρχής του ελέγχου των Πιστοδοτικών ιδρυμάτων από το Κράτος καταγωγής, **αναγκαστικά η κοινή άποψη διασπάται σε άσους αποδεχόμενοι ή απορρίπτονται την ένταξη της χώρας στην Ε.Ο.Κ.** και επόμενα δεν θα υπάρξει κοινή άποψη.

4) Στα εργασιακά ζητήματα και στην προστασία των κατακτήσεων και των δικαιωμάτων μας **φραστικά δημιουργείται σύμπτωση απόψεων**, Στην υλοποίηση όμως των κοινών αυτών θέσεων και στην απόκρουση των προσβολών θα υπάρχουν τα γνωστά προβλήματα που προκαλούν οι «προσάτιδες» δυνάμεις της κυβερνητικής πολιτικής, του Συνδικαλιστικού τομέα.

Ανεξάρτητα από τις ανωτέρω επιφυλάξεις θα μπορούσαμε παρακάμνοντας θεωρητικά κύριες συνιστώμενες του προβλήματος που αντιμετωπίζει σήμερα η ΕΤΕ και γενικότερα το Τραπεζ. Σύστημα, να προτείνουμε ένα αρχικό πλαίσιο, μέσα στο οποίο θα πρέπει να λειτουργήσουν, οι ρυθμίσεις και τα μέτρα για τον εκσυγχρονισμό της Τράπεζας. Το πλαίσιο αυτό, όσο δεν εφαρμόζεται απαιτεί την σταδιακή και αναπροσαρμογή, σύμφωνα με τις ραγδαίες, εξελίξεις και τους κροσσόμοιους που επιφέρει μια χρηματιστηριακή διεθνής οικονομία,

που έχει διαψεύσει όλες τις κλασικές οικονομικές θεωρίες και προβλέψεις.

Α. ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Εκσυγχρονισμός δεν είναι νοητός ή αποδεκτός αν δεν βελτιώνει τις υπάρχουσες εργασιακές σχέσεις.

Η συντήρηση των σχέσεων αυτών είναι ένα μέτρο ανάγκης για να μην αποσποχρηστούμε στο μακρινό παρελθόν. Η βελτίωση των σχέσεων αυτών είναι ένα μέτρο για να προχωρήσουμε δυναμικά στο μέλλον.

Β. ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΝΕΕΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΕΣ

Η αναγκαία προσφυγή σε νέες τεχνολογίες και νέα συστήματα πληρωμών, η απορρόφηση των προόδων της πληροφορικής γενικότερα είναι αποδεκτή όταν συμβάλλει στον εξανθρωπισμό της εργασίας και εξασφαλίζεται εκ των προτέρων η **συνείνση των εργαζομένων** και η υποχρέωση της Διοίκησης να πληρώσει τις νέες θέσεις εργασίας, εκ του υπάρχοντος προσωπικού, με κατάλληλη εκπαίδευση, που η ίδια θα χρηματοδοτήσει.

Γ. ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΠΑΡΑΓΟΝΤΑ

Ούτε η βελτίωση των όρων και συνθηκών εργασίας ούτε και η βελτίωση των μεθόδων εργασίας είναι ικανές από μόνες τους να εκσυγχρονίσουν την Τράπεζα, αν δεν υπάρξει ο κατάλληλος χειρισμός των ανθρωπίνων ικανοτήτων του προσωπικού, δηλαδή η εφαρμογή της **αξιοκρατίας** σ' όλα τα στάδια, πρόσληψη, εκπαίδευση, τοποθέτηση, προώθηση, που θα κινητοποιήσει αξίες όπως η τεχνολογία, η εφευρετικότητα και η ικανότητα επιτυχίας, που το μέτρο της πραγμάτωσής τους θα είναι ανάλογο με τη θετική ή αρνητική διαφορά από τους ανταγωνιστές της ΕΤΕ.

Η συνολική άποψη για τον εκσυγχρονισμό δηλαδή τα ειδικότερα μέτρα και η σκοπιμότητά τους, οι μερικότερες αρχές και η μεθοδολογία εφαρμογής των αρχών αυτών όπως και των πιστωτικών κανόνων, είναι χρήσιμο να αναπτυχθεί και να επεξεργαστεί, αν εξασφαλίζεται από πλευράς εργοδοσίας η τήρηση των βασικών παραπάνω αρχών. Στην αντίθετη περίπτωση μπορεί να δοθεί **πρόσχημα στην εργοδοσία** να προχωρήσει, εκμεταλλευόμενη ανέλογα είτε την άρνηση είτε την αποδοχή του Σωματείου, στην υλοποίηση μέτρων που αντιστρατεύονται τα συμφέροντα των εργαζομένων.



πιο αχνή στο Κέντρο, που βρίσκονται οι εργασιακές σχέσεις και άλλα ζητήματα όπως, ποιος θα είναι ο ρόλος

ΣΤΗΡΙΞΗ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ

Ο ρόλος που διαδραματίζει η ΕΤΕ στην οικονομική ανάπτυξη της χώρας είναι αναμφισβήτητη πρωταρχικός. Για να μπορέσει όμως να ανταποκριθεί πραγματικά σ' αυτόν, ασκώντας μια ορθολογική οικονομική πολιτική, πρέπει να είναι σε θέση να προβαίνει κάθε φορά σε σωστή και εμπεριστατωμένη αξιολόγηση των προς χρηματοδότηση επενδυτικών σχεδίων, που της υποβάλλονται.

Η διαδικασία αξιολόγησης, λοιπόν, είναι μία από τις σημαντικότερες λειτουργίες που αναπτύσσει η ΕΤΕ και πρέπει ο εκσυγχρονισμός να συμβάλλει στην κατεύθυνση αυτή. Τώρα οι κυριότερες αλλαγές που μπορούν να γίνουν στη διαδικασία αξιολόγησης των προς χρηματοδότηση επενδυτικών σχεδίων από την ΕΤΕ, για να μπορέσουν να αποθούν επωφέλη και να συμβάλουν στον εκσυγχρονισμό της είναι:

α) Η έμφαση στην οργανωτική δομή και το μόνιμω των σχεδίων επένδυσης.

β) Ο προσανατολισμός προς τις νέες ανταγωνιστικές συνθήκες της Ε.Ο.Κ.

γ) Η συστηματική διερεύνηση της οικονομικής και κοινωνικής αποδοτικότητας των σχεδίων επένδυσης με την εκτίμηση των ελληνικών εθνικών παρμέτρων και λογιστικών τιμών.

δ) Η ιδιαίτερη σημασία στην προστασία του ευαίσθητου φυσικού και πνευματικού ιστορικού περιβάλλοντος της χώρας μας.

ε) Ο συντονισμός των ρόλων των παραγόντων που πρωταγωνιστούν στην επιλογή, προπαρασκευή, αξιολόγηση και εφαρμογή των σχεδίων επένδυσης, δίνοντας έμφαση στην διεπιστημονική διαδικασία και αντίληψη για την πρόωξη τους.

ς) Η καθιέρωση, διαφάνειας σε ολόκληρο το φάσμα των επενδυτικών διαδικασιών και αποφάσεων.

Και τέλος να δοθεί έμφαση στη

διαπεριφερειακή ισοτιμία και δικαιοσύνη.

Για να επιτευχθούν, όμως, οι παραπάνω στόχοι χρειάζεται η απαραίτητη υλικοτεχνική υποδομή, ο απαραίτητος ανθρώπινος παράγοντας με την στελέχωση των κέντρων λήψης αποφάσεων από ειδικευμένο επιστημονικό προσωπικό - απαραίτητα εκ του υπάρχοντος - και η ίδρυση **ιδιαίτερης Δύσης Στήριξης Επενδύσεων**, που η κίνησή μας θεωρεί απαραίτητη.

Κλείνοντας το θέμα αυτό, θέλουμε να τονίσουμε ότι ο εκσυγχρονισμός της ΕΤΕ, ιδιαίτερα προς την κατεύθυνση της βελτίωσης και ποιοτικής ενίσχυσης της διαδικασίας αξιολόγησης και έγκρισης των επενδυτικών σχεδίων, είναι σημαντικός τόσο για την καλλιτερεύση και περαιτέρω ανάπτυξη της ΕΤΕ όσο και για την γενικότερη οικονομική ανάπτυξη και την θεμελίωση της κοινωνικής ευμαρίας, δικαιοσύνης και διαπεριφερειακής ισοτιμίας της χώρας.





1. Η νεοσυντηρητική στροφή στο τραπεζικό σύστημα αποτελείται από το σύνολο των αναπροσαρμογών στις σχέσεις του τραπεζικού κεφαλαίου - τόσο τις εξωτερικές (με το κράτος, το εμποροβιομηχανικό κεφάλαιο και τις άλλες τάξεις και στρώματα), όσο και τις εσωτερικές (με τους εργαζόμενους στις τράπεζες). Οι αναπροσαρμογές αυτές αποτελούν ένα σύστημα, με προσδιοριστικό στοιχείο τις αναπροσαρμογές των σχέσεων των Τραπεζών με το εξωτερικό τους περιβάλλον. Το στοιχείο αυτό, προσδιορίζει την κατεύθυνση των εσωτερικών αναπροσαρμογών, που παίρνουν την μορφή της αναδιάρθρωσης των παραγωγικών δυνάμεων και της αναδιοργάνωσης της εργασιακής διαδικασίας.

Σ' αυτή την κατεύθυνση, καθοριστική είναι επίσης η επίδραση της νέας τεχνολογίας.



2. Ειδικότερα, οι κυριότεροι άξονες των αναπροσαρμογών, αναφέρονται:

α) Στην αναπροσαρμογή των σχέσεων του τραπεζικού κεφαλαίου με το κράτος και στην τάση ιδιωτικοποίησης (Διοικητικής, Λειτουργικής, ιδιοκτησίας της) των κρατικών τραπεζών.

Η τάση αυτή, έχει σαν αποτέλεσμα την διευκόλυνση της προώθησης συστήματος αμοιβής σε «σύνδεση με την παραγωγικότητα», της «ευκαμψίας» και της μεγαλύτερης κινητικότητας

στην αγορά εργασίας, της αφαίρεσης προηγούμενων κατακτήσεων των εργαζομένων στις τράπεζες.

Συνολικά, τα σχέδια αυτά εμπερικλείουν στην αύξηση των κερδών της ολιγαρχίας, με την ένταξη της εκμετάλλευσης των τραπεζουπαλλήλων.

β) Στην αναπροσαρμογή των σχέσεων μεταξύ του Ελληνικού και του ξένου τραπεζικού κεφαλαίου και στην προώθηση του «ανταγωνισμού» μεταξύ των τραπεζών.

Στα πλαίσια αυτά, οι Ελληνικές Τράπεζες συνολικά, αντιγράφουν τις αντιεργατικές μεθόδους των ξένων πολυεθνικών Τραπεζών, ενώ οι κρατικές αντιγράφουν επιπρόσθετα τις μεθόδους των ιδιωτικών Ελληνικών τραπεζών, στο όνομα της υπεράσπισης τους από τον ανταγωνισμό. Οι μέθοδοι αυτές περιλαμβάνουν διάφορα συστήματα, όπως το λεγόμενο αξιοκρατικό σύστημα (merit system), την περιγραφή καθηκόντων (job description) κ.α και οδηγούν στον εκσυγχρονισμό όχι του τραπεζικού συστήματος, αλλά των μεθόδων εκμετάλλευσης των εργαζομένων στις Τράπεζες.

γ) Στην αναπροσαρμογή των σχέσεων των Τραπεζών με τους πελάτες τους, στην βάση της ταξικής διαφοροποίησης των τελευταίων, μέσω της ίδρυσης ξεχωριστών υποκαταστημάτων για τους μεγάλους και άλλων για τους μικρότερους απ' αυτούς.

Τα παραπάνω σχέδια, θα έχουν σαν συνέπεια την αντίστοιχη κατηγοριοποίηση των τραπεζουπαλλήλων και παραπέρα την διαφοροποίηση της αμοιβής, της εξέλιξής τους κ.α.

Συνεπώς εδώ ανακύπτουν νέα σημαντικά καθήκοντα για το εργατικό κίνημα, όχι μόνο σε σχέση με την διεκδίκηση ορισμένων μισθολογικών ζητημάτων, ή και γενικότερων εργασιακών θεμάτων, αλλά και σε σχέση με την ίδια την δομή του.

δ) Οι παραπάνω αναπροσαρμογές, αξιοποιώντας την νέα τεχνολογία, επιφέρουν πρόσθετες αλλαγές στην εργασιακή διαδικασία.

Η κυριότερη απ' αυτές είναι η αλλαγή του ίδιου του αντικειμένου εργασίας, με την μείωση του ειδικού βάρους ορισμένων εργασιών, την αύξηση άλλων, καθώς και την εμφάνιση τε-

Η ΝΕΟΣΥΝΤΗΡΗΤΙΚΗ ΣΤΡΟΦΗ ΣΤΟ ΤΡΑΠΕΖΙΚΟ ΚΑΙ Η ΑΝΑΔΙΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

MANAGEMENT CONSULTANCY



λείας νέων τραπεζικών εργασιών. Αλλαγές επίσης επέρχονται στην εργασιακή διαδικασία, με την χρησιμοποίηση της δυνατότητας που προσφέρει η νέα τεχνολογία για δουλειά στο σπίτι, όπως χρεωπίστωση λογαριασμών μέσω on line σύνδεσης με το κατάστημα κ.α., στην ύπαιθρο, όπως δημιουργία τραπεζικών θυρίδων στα Εμπορικά Κέντρα κ.α. Οι αλλαγές αυτές, έχουν πολύ σοβαρές επιπτώσεις, που αναφέρονται τόσο στις «προδιαγραφές» του τραπεζικού υπαλλήλου, όσο και στην διαφοροποίηση της θέσης του μέσα στο σύστημα των παραγωγικών σχέσεων, στην διαμόρφωση της συνείδησης και της ψυχολογίας του κ.α. Για την επιτάχυνση αυτών των διαδικασιών παρεμβαίνουν δραστήρια οι ίδιες οι Τράπεζες, μέσα από την αναπροσαρμογή των μεθόδων ιδεολογικής επίδρασης στους εργαζόμενους. Όλο και σημαντικότερο ρόλο σ' αυτά τα πλαίσια, διαδραματίζει το σύστημα της υπηρεσιακής εκπαίδευσης.

3. Η μέθοδος που χρησιμοποιείται για την πραγματοποίηση των αναπροσαρμογών, είναι αντίστοιχη με την κατεύθυνση και τον προσανατολισμό τους.

Είναι μια μέθοδος γραφειοκρατική, αντιδημοκρατική, γιατί γίνεται από τα πάνω και χωρίς να λαμβάνει υπόψη την γνώμη ή τα συμφέροντα των εργαζομένων.

4. Το τραπεζικό σύστημα της χώρας πρέπει να εκσυγχρονιστεί, με στόχο την ένταξή του στην εξυπηρέτηση ενός

νέου τύπου οικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης. Το βασικό περιεχόμενο του εκσυγχρονισμού, πρέπει να αφορά την αλλαγή των ταξικών σχέσεων των Τραπεζών, με τρόπο που να εξυπηρετεί τα συμφέροντα της κοινωνίας συνολικά και όχι μιας ασήμαντης μειοψηφίας.

Συνεπώς, η λύση βρίσκεται στην συμμαχία των εργαζομένων που θίγονται από τις αναπροσαρμογές στις «εσωτερικές σχέσεις» του τραπεζικού κεφαλαίου, με τις τάξεις και στρώματα που πλήττονται από την αναπροσαρμογή των «εξωτερικών» σχέσεων.

Στα πλαίσια αυτά, τοποθετείται και η αλλαγή των εργασιακών σχέσεων, με τρόπο που να αξιοποιεί τις δημιουργικές ικανότητες των εργαζομένων, με την παράλληλη δελτίωση του βιοτικού τους επιπέδου.

Η νέα τεχνολογία, θα χρησιμοποιείται με τρόπο που να λύνει τα προβλήματα και όχι να οδηγεί στην ένταση της εκμετάλλευσής τους.

Η μέθοδος με την οποία θα πραγματοποιηθεί ο εκσυγχρονισμός θα είναι αντίστοιχη με το στόχο του. Θα είναι μια μέθοδος δημοκρατική, που θα αξιοποιεί την άποψη και τις εμπειρίες των εργαζομένων. Παράλληλα, θα παίρνει όλα τα μέτρα για την διασφάλιση των συμφερόντων τους, ενώ στην περίπτωση που ανακύπτουν προβλήματα θα αναζητεί την καλύτερη δυνατή λύση, με την ουσιαστική συμμετοχή των ίδιων των ενδιαφερομένων.

Επί του πιστηρίου
Αστέρας Βουλιαγμένης.
Παρασκευή 11.3.88

Συγκέντρωση στελεχών, ομιλία Διοικητή για τον «εκσυγχρονισμό».

«... ο Σύλλογος συμμετέχει ενεργά και συνεργάζεται...»

Σ. Παναγόπουλος
Διοικητής ΕΤΕ

Τις θέσεις, τις απόψεις μας, τις αντιρρήσεις μας για τον εκσυγχρονισμό θα τις βρείτε σε άλλες στήλες. Εδώ οφείλουμε, συλλέγοντας την εμπειρία της επιτροπής του ΣΥΓΕΤΕ «για τον εκσυγχρονισμό» να δηλώσουμε:

Κ. Διοικητή,

Το Σωματείο θα μπορούσε να συμμετέχει, και όπου συμφωνεί να συνεργάζεται - επ' αγαθό όλων - στη διαδικασία του εκσυγχρονισμού:

— Εάν συμμετείχε σ' όλες τις επιτροπές (δηλ. και στις αρρυναί) και όχι μόνο σε μία η οποία ονομάζεται σπανίως (έχει να συ-

γκληθεί 3 μήνες ενώ η εταιρεία δουλεύει όπως φαίνεται πυρετωδώς).

— Εάν είχε γραπτά κείμενα εισηγήσεων πριν ή έστω και κατά τη διάρκεια των συνεδριάσεων.

— Εάν γνωρίζαμε που θα λάβει χώρα, πότε, πως και κυρίως ποιο θα είναι το πρόγραμμα των επεμβάσεων κάθε φορά.

— Εάν δεν είχαμε κατάφωρες παραβιάσεις ιεραρχίας στην λήψη οργάνωσης που ίσως είναι το προ-λαούδιο για όσα μέλλονται εν αγνοία μας.

— Εάν δεν προωθειτο ήδη (και πάλι ερήμην μας) η δουλειά με το κομμάτι (π.χ. μετάφραση εγκυκλίων με τη σελίδα).

Ως τότε μόνο σαν ουσιαστική δεν μπορεί να νοείται η συμμετοχή μας.

«Επιτροπή εκσυγχρονισμού»
του ΣΥΓΕΤΕ



ΞΕΚΙΝΗΜΑ...

Σ' αυτό το τεύχος επιχειρήθηκε μια πρώτη προσέγγιση από συναδέλφους και συνδικαλιστικές παρατάξεις γύρω από τον εκσυγχρονισμό, την επιθυμητή μορφή του και τις κατευθύνσεις που θα πρέπει η προσπάθεια αυτή να πάρει. Είναι λογικό να υπάρχουν επιμέρους διαφορετικές εκτιμήσεις, είναι επιθυμητό να υπάρχουν τελικές συγκλίσεις. Ο διάλογος και η δημιουργική αντιπαράθεση σίγουρα θα προσφέρουν στην υπόθεση της αναδιοργάνωσης της Τράπεζας. Από την πλευρά του ο Σύλλογος θα πρέπει υπεύθυνα και συστηματικά όχι μόνο να ενημερώνεται αλλά παράλληλα να διαμορφώνει προτάσεις και θέσεις που θα μπορούσαν αξιοποιηθεί και φερέγγυα ν' αντιμετωπίσουν κάθε άλλο απώτερο στόχο Κυβέρνησης και Διοίκησης Ε.Τ.Ε.

Την προσπάθεια αυτή πρέπει να πλαισιώσουν και να στηρίξουν όλοι οι εργαζόμενοι. Το μέλλον και η πορεία μας στην Εθνική Τράπεζα μας αφορά. Οι επιθυμητές προτάσεις δε γεννιούνται στα μυαλά κάποιων ειδικών. Διαφορετώνονται καθημερινά από τις εμπειρίες, τις γνώσεις, τη δουλειά μας.

Στο κάτω-κάτω μας δίνεται η ευκαιρία να διαπιστώσουμε πως ο σύλλογος δεν είναι κάτι έξω και πέρα από μας. Δεν αποτελείται από ειδήμονες και πολύ περισσότερο δεν έχει έτοιμες λύσεις «δια πάσαν νόσον». Ας το προσπαθήσουμε. Ίσως να θυεί κάτι καλό...



ΤΟ ΥΚΙΣΕ

ΓΙΑ ΠΟΙΟΝ ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟ ΓΙΝΕΤΑΙ ΛΟΓΟΣ;

Τα τελευταία χρόνια διαπιστώνεται, τόσο από την πλευρά της Διοίκησης, όσο και από μερίδας εργαζομένων η ανάγκη εκσυγχρονισμού, βελτίωσης και αλλαγής συνθηκών λειτουργίας της Εθνικής Τράπεζας. Είναι ευνόητη η διαφορετική οπτική εργοδοσίας εργαζομένων, καθώς μάλιστα μέχρι σήμερα δεν έγινε φανερό, εάν υπάρχει, η κύρια κεντρική κυβερνητική επιλογή για το ρόλο της Εθνικής Τράπεζας στην Εθνική Οικονομία. Οι όποιες αλληλοσυγκρουόμενες πολιτικές, οι αμφιλεγόμενες αποφάσεις, η πλήρης αντιδιαστολή έργων και διακηρύξεων, μόνο διανοητικά οδηγούν σε κάποιες γενικότερες κατευθύνσεις. Με βάση τα παραπάνω είναι αυτονόητο το συμπέρασμα πως **δεν είναι δυνατόν να επιλεγεί και να εφαρμοστεί η όποια πολιτική εκσυγχρονισμού, εάν προηγούμενος δεν υπάρχει σαφής στόχος.** Γι' αυτό και μπορούμε εξ αρχής, παρότι κάτω από άλλες περιστάσεις θα

Την ίδια ώρα το σ.κ. διαπιστώνει την ανάγκη εκσυγχρονισμού των συναλλαγών, την αλλαγή των θεσμών στην αξιολόγηση και αξιοποίηση των εργαζομένων, την εκπαιδευτική αναβάθμιση του προσωπικού, τόσο για να αυξηθεί η αποδοτικότητα της Τράπεζας και να βελτιωθεί η παροχή Υπηρεσιών, όσο και για να γίνουν πιο ανθρώπινες και ασφαλείς οι συνθήκες εργασίας για τους υπαλλήλους.

Ως προς το πρώτο σκέλος (των συναλλαγών) μπαίνει το ερώτημα γιατί οι αλλαγές αυτές που κατά την άποψή μας είναι απόλυτα απαραίτητες θα έπρεπε να γίνουν από μια πολυεθνική με τεράστιες αμοιβές και εκροή συναλλάγματος προς το εξωτερικό και όχι από τη Δ/νση οργάνωσης και τα πολυάριθμα στελέχη της; Αυτός δεν είναι άλλωστε ο ρόλος μιας τέτοιας διεύθυνσης; Δεν μπορούμε να πιστέψουμε ότι σε όλο το εξειδικευμένο και επιστημονικό προσωπικό τόσο της συγκεκριμένης Δ/νσης αλλά και όλης της Τράπεζας δεν υπήρχε εκείνο το ανθρώπινο δυναμικό που θα μπορούσε να εκπονήσει και να εφαρμόσει ένα πρόγραμμα εκσυγχρονισμού;

Ακόμη δεν υπήρξε εκπαιδευτική πολιτική με συνέπεια αλλά μόνο αποσπασματικές λύσεις που είχαν σχέση με τη διάθεση του κάθε Διευθυντή απέναντι στο πρόβλημα. Η εξυπηρέτηση των πελατών εσφαλμένα στην «φιλοπατρία» των συναδέλφων και οι συναλλαγές ολοκληρώνονται επειδή κατά τεκμήριο υπάρχει εμπιστοσύνη ανάμεσα σε tellers, chief tellers, προϊστάμενους κλπ. Αν κάτι σ' αυτό το κύκλωμα των καθημερινών συναλλαγών «σπαθώσει» το αποτέλεσμα είναι γνωστό. Πειθαρχικά, καθυστερήσεις, ποινές, μεταθέσεις. Και θέβαιο είναι κοινή παραδοχή ότι αν οι υπάλληλοι της Εθνικής θελήσουν να εφαρμόσουν τις εγκυκλίους η Τράπεζα θα παραλύσει.

Ενδεικτικά αναφέρουμε αλλαγές που κρίνονται εντελώς απαραίτητες:

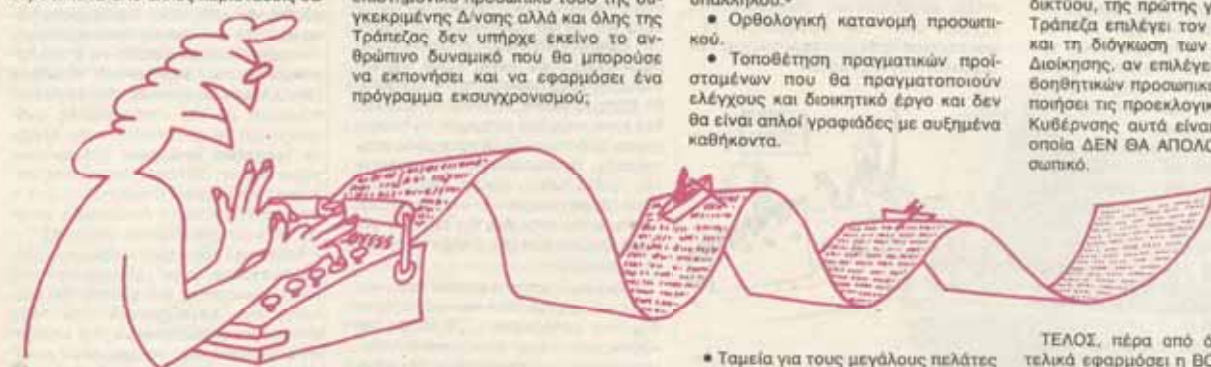
- Εγγυηρίδια που θα ορίζουν με ακρίβεια τις αρμοδιότητες κάθε υπαλλήλου.
- Ορθολογική κατανομή προσωπικού.
- Τοποθέτηση πραγματικών προϊσταμένων που θα πραγματοποιούν ελέγχους και διοικητικό έργο και δεν θα είναι απλοί γραφιάδες με συζημένα καθήκοντα.

κάτι εντελώς διαφορετικό από την επιλεκτική αμοιβή ορισμένων εργαζομένων. Τέτοιες μέθοδοι διαχωρισμού του προσωπικού δεν είναι δυνατόν να εφαρμοστούν στην Εθνική.

Η αμοιβή των εργαζομένων στην Ε.Τ.Ε. χρόνο το χρόνο παρουσιάζει κάμψη, είναι λοιπόν αναγκαία η συνολική επανεξέταση της αμοιβής του προσωπικού.

Τα λεγόμενα πριμ (επιδόματα παραγωγικότητας) δεν αποτελούν λύση, αντίθετα διαρκούν και διασπούν το προσωπικό. Η παραγωγικότητα μιας υπηρεσίας εξαρτάται σε μεγαλύτερο βαθμό από τη συλλογικότητα και τη λειτουργία της ομάδας και σε μικρότερο από την εντατικοποίηση μεμονωμένων συναδέλφων. Και αυτό οφείλει να το γνωρίζει καλά η Διοίκηση.

Άλλωστε και ο πιο κακόπιστος δεν μπορεί να αμφισβητήσει την παραγωγικότητα, των συναδέλφων μας του δικτύου, της πρώτης γραμμής. Κι αν η Τράπεζα επιλέγει τον υδροκεφαλισμό και τη διόγκωση των υπηρεσιών της Διοίκησης, αν επιλέγει την πρόσληψη βοηθητικών προσωπικού για να ικανοποιήσει τις προεκλογικές ανάγκες της Κυβέρνησης αυτά είναι θέματα για τα οποία ΔΕΝ ΘΑ ΑΠΟΛΟΓΗΘΕΙ το προσωπικό.



ήταν παρακινδυνεύουμε, να διατυπώσουμε την πρόβλεψη πως **κανένας ουσιαστικός εκσυγχρονισμός δεν πρόκειται να εφαρμοστεί αβυσσιστά.**

Θα πρέπει επίσης καταρχής να γίνει η διάκριση ανάμεσα στον εκσυγχρονισμό στα πλαίσια του υπάρχοντος συστήματος και σ' αυτόν που στοχεύει σε αλλαγές με κατεύθυνση το σοσιαλισμό. Είναι δε φυσικό πως αναφερόμαστε στον πρώτο, μια και το πολιτικοοικονομικό πλαίσιο αναφοράς μας είναι δεδομένο, ανεξάρτητα των όποιων ευσεβών προσωπικών μας πόθων.

Θα πρέπει επίσης να λάβουμε υπόψη μας το μοντέλο λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης (υδροκεφαλικής, συγκεντρωτικής, γραφειοκρατικής, άκριτα και άναρχα παρεμβατικής), μοντέλο που εφαρμόστηκε κυρία, κι εδώ είναι η αντίφαση, από τις συντηρητικές κυβερνήσεις του παρελθόντος. Οι υπηρεσίες της δημόσιας διοίκησης και του ευρύτερου δημόσιου τομέα χρησιμοποιήθηκαν κι εξακολουθούν να χρησιμοποιούνται κατά κόρον για την εξυπηρέτηση της εκλογικής πελατείας του εκάστοτε κυβερνώντος κόμματος, για παντός είδους και κάθε κλίμακας ρουσφέτια: προαλήψεις, χρηματοδοτήσεις, αποσβέσεις οφειλών, ενίσχυση απλά μεταπρατικών και γενικά μη παραγωγικών επενδύσεων κλπ. καθώς και για απορρόφηση των ανέργων στο δαβρό που οι ιδιωτικές επενδύσεις δεν έλυναν το πρόβλημα.



(Ας θυμηθούμε ότι οι πρώτοι προγραμματιστές του Κ.Μ. επιλέχθηκαν με αξιολογική διαδικασία - διαγωνισμό μεταξύ των συναδέλφων μας, εκπαιδευτήκαν και πέτυχαν απόλυτα στο έργο που τους ανατέθηκε).

Για το ότι τόσο χρόνια ελάχιστα έχουν γίνει σ' αυτή την κατεύθυνση κατά τη γνώμη μας υπεύθυνο είναι το κατεστημένο στην ηγεσία της Εθνικής Τράπεζας που προτιμάει τη στασιμότητα και την ακαμψία, προκειμένου να διακινδυνεύσει αλλαγές που πιθανόν να συμπαράσρουν την παντοδυναμία του.

Σήμερα καθώς η κακώς βρισκόμαστε μπροστά σε μια διαμορφωμένη πραγματικότητα. Η ανάθεση του εκσυγχρονισμού στη ΒΟΟΖΑΛΛΕΝ και HAMILTON έχει ήδη γίνει. Από τότε συχνά ακούμε: ΟΧΙ ΣΤΟΝ ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟ, ΟΧΙ ΣΤΗ ΒΟΟΖΑΛΛΕΝ, Η ΒΟΟΖΑΛΛΕΝ ΘΑ ΦΕΡΕΙ ΤΗ ΦΙΛΕΛΕΥΘΕΡΟΠΟΙΗΣΗ ΤΟΥ ΠΙΣΤΩΤΙΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ, Η ΒΟΟΖΑΛΛΕΝ ΘΑ ΕΦΑΡΜΟΖΕΙ ΤΗΝ ΕΚΘΕΣΗ ΚΑΡΑΤΖΑ.

Θεωρούμε ότι αυτή η άποψη αποπροσανατολίζει πλήρως τους εργαζομένους. Η ΚΥΒΕΡΝΗΣΗ ΚΑΙ ΜΟΝΟ ΑΥΤΗ αποφασίζει για την απελευθέρωση - φιλελευθεροποίηση του πιστωτικού συστήματος. Η ΚΥΒΕΡΝΗΣΗ ΕΦΟΞΟΝ ΤΟ ΑΠΟΦΑΣΙΣΕΙ ΘΑ ΕΦΑΡΜΟΖΕΙ ΤΗΝ ΕΚΘΕΣΗ ΚΑΡΑΤΖΑ το μέτωπο των εργαζομένων πρέπει να είναι προς την ΚΥΒΕΡΝΗΣΗ κι όχι προς τη ΒΟΟΖΑΛΛΕΝ γι' αυτά τα θέματα.

ΠΟΙΕΣ ΑΛΛΑΓΕΣ ΘΕΩΡΟΥΜΕ ΟΤΙ ΕΙΝΑΙ ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΕΣ. Θα μπορούσαμε να πούμε ότι η Τράπεζα λειτουργεί καθημερινά από κερχημένη ταχύτητα. Σαφώς καθορισμός αρμοδιοτήτων δεν υπάρχει. Η εκπαίδευση των υπαλλήλων στις περισσότερες περιπτώσεις εξαρτάται από τις καλές αν υπάρχουν διαθέσεις των παλιότερων και είναι εντελώς εμπειρική. Δεν υπάρχει πολιτική προσωπικού. Ουδέποτε στα τελευταία χρόνια έχει γίνει ορθολογική αξιολόγηση αναγκών μ' αποτέλεσμα να γίνεται αβρόες προαλήψεις βοηθητικού προσωπικού τη στιγμή που υπήρχαν ανάγκες για λογιστικούς υπαλλήλους.

• Ταμεία για τους μεγάλους πελάτες (κι ως μας συγχωρήσει η Ενιαία), ώστε να αποφευχθεί η εξυπηρέτηση κάποιων εκτός σειράς πράγμα που προκαλεί αναστάτωση τόσο στους tellers, όσο και στην «αυρά» και εμπεριέχει ποικίλους κινδύνους.

• Δυνατότητα ελέγχου μέσω των μικροπολογιστών των stop payment για τις κλεμμένες επιταγές εξωτερικού και εσωτερικού.

• Εξυπηρέτηση των πελατών με αριθμούς προτεραιότητας όπως γίνεται σε πολλές τράπεζες του εξωτερικού.



ΟΜΩΣ ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΙΣ ΟΠΟΙΕΣ ΘΑ ΑΝΤΙΤΑΧΘΟΥΜΕ ΜΕ ΟΛΕΣ ΜΑΣ ΤΙΣ ΔΥΝΑΜΕΙΣ, ΑΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΘΟΥΝ ΜΕ ΤΟ ΠΡΟΣΧΗΜΑ ΤΟΥ ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟΥ.

Ενώ πιστεύουμε ότι μια σειρά αλλαγών είναι και προς όφελος των εργαζομένων, δεν θα αποδεχθούμε δυσμενείς αλλαγές των εργασιών μας σχέσεων ή του συμβατικού μας ωραρίου.

Επίσης είμαστε αντίθετοι σε όποια επιλεκτική αμοιβή συγκεκριμένης εργασίας. Υπάρχουν τα επιδόματα ευθύνης, θαθμού, περιποίησης πελατείας που είναι απαραίτητα να αναπροσαρμοστούν και να αποτελούν πραγματικό κίνητρο για την ανάληψη θέσεων ευθύνης. Υπάρχουν ακόμα τα επιδόματα εξειδικευμένης εργασίας. Αυτά είναι

ΤΕΛΟΣ, πέρα από όποιες αλλαγές τελικά εφαρμόσει η ΒΟΟΖΑΛΛΕΝ και HAMILTON για να υπολύνουν μακροπρόθεσμα αποτελέσματα, θα πρέπει να λειτουργήσουν θεσμοί που θα κατοχυρώνουν την ΑΞΙΟΚΡΑΤΙΑ στην Τράπεζα.

Το πρώτο δήμα με την κατάκτηση του ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗΣ ΣΤΕΛΕΧΩΝ έγινε (πρέπει όμως να επικολληστούν οι διαδικασίες).

Παράλληλα απαιτείται:

• Αντικειμενικός τρόπος αξιολόγησης των συναδέλφων (θα ήταν αστειό να υποστηρίξει κανείς ότι υπάρχει με το σημερινό σύστημα των Δελτίων Ποιότητας και των Αναθεωρητικών Συμβουλίων).

• Καλύτερη, σοβαρότερη και συστηματικότερη εκπαίδευση του συνόλου του προσωπικού. Είναι τυχαίο πως η εκπαίδευση 16.000 - εργαζομένων έχει ανατεθεί σε τμήμα(!) της Δ/νσης προσωπικού, την ώρα που υπάρχουν Διευθύνσεις χωρίς καμία αρμοδιότητα για να μην πούμε ανύπαρκτες;

• Χάραξη σοβαρής, υπεύθυνης και αυτόνομης πολιτικής για τη λειτουργία της Τράπεζας, ανεξαρτήτως κομματικών - κυβερνητικών και λοιπων ρουσφετιών ή πελατειακών σχέσεων.

Τα παραπάνω αποτελούν τις καταρχήν θέσεις της Ενωτικής για τον εκσυγχρονισμό. Λέμε «να» στον εκσυγχρονισμό των συναλλαγών. Λέμε «όχι» σε όποια μονομερή αλλαγή των εργασιών μας σχέσεων, Το Σωματείο πρέπει να παρακολουθεί με μεγάλη προσοχή όλη τη διαδικασία, να ενημερώνει τους συναδέλφους, ώστε ΟΛΟΙ ΜΑΖΙ να είμαστε έτοιμοι να παρέμβουμε εφόσον χρειαστεί.

Πάντως δεν είμαστε καθόλου αισιόδοχοι. Ξέρουμε ότι ούτε τα κυβερνητικά ρουσφέτια, ούτε οι αναξιοκρατικές προαλήψεις, ούτε η ονομασία προϊστάμενων Διοίκησης χωρίς υφιστάμενους, χωρίς αντικείμενο και χωρίς λόγο θα σταματήσουν επειδή θα το ζητήσει η ΒΟΟΖΑΛΛΕΝ.

Το ίδιο το κατεστημένο της Τράπεζας που μιλάει για εκσυγχρονισμό με την ΒΟΟΖΑΛΛΕΝ τελικά θα αρνηθεί να εφαρμόσει τα προγράμματά της.

ΕΝΩΤΙΚΗ σ.κ.

ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟΣ, ΜΥΘΟΣ ΚΑΙ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΑ;

«Πρέπει να γίνει σαφές όμως, πως με τον όρο νέες τεχνολογίες δεν εννοούμε μόνο ένα σύνολο εναλλακτικών τεχνολογικών συστημάτων, που η πρόοδος της ηλεκτρονικής επιστήμης έχει κάνει αξιοποιήσιμα από τις τράπεζες, αλλά και όλες εκείνες τις νέες μορφές οργάνωσης και διεκπεραίωσης των εργασιών, που σε συνδυασμό με τα πρώτα, συντελούν στην αύξηση της παραγωγικότητας και αποτελεσματικότητας των επιχειρήσεων».

Από την εισαγωγή της Ειδικής έκθεσης της ΕΝΩΣΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΤΡΑΠΕΖΩΝ

με
τίτλο «ΝΕΕΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΕΣ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗ»

1. Η εικόνα της σημερινής πραγματικότητας

Η κρίση που περνάει σήμερα η Ελληνική αλλά και η παγκόσμια οικονομία έβαλε ένα μεγάλο ζήτημα. Τον εκσυγχρονισμό ή την αναδιάρθρωση της παραγωγής. Το απόσπασμα που παραθέτουμε στην αρχή είναι αρκετά εύγλωτο για το πως η ΕΝΩΣΗ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΤΡΑΠΕΖΩΝ αντιλαμβάνεται τον εκσυγχρονισμό του Ελληνικού Τραπεζικού και πιστωτικού συστήματος, αλλά και τον χαρακτήρα των τραπεζών ως οικονομικών μονάδων.

Είναι γνωστό ότι σε κάθε παραγωγική διαδικασία, όρα και στην παραγωγική τραπεζικών υπηρεσιών, εμφανίζονται δύο συντελεστές που συμβάλλουν ταυτόχρονα στο παραγωγικό αποτέλεσμα. Το Κεφάλαιο και η Εργασία. Κάτοχοι του πρώτου είναι οι εργοδότες (φυσικά ή νομικά πρόσωπα) και της δεύτερης οι εργαζόμενοι (φυσικά πρόσωπα).

Σήμερα η αναδιάρθρωση και ο εκσυγχρονισμός της παραγωγής. Έχουν προκύψει από την εργοδοσία σαν το μέσο διεξόδου από την κρίση και σαν ο μοχλός της μελλοντικής ανάπτυξης. Στο επίπεδο του Ελληνικού Τραπεζικού συστήματος, η εκσυγχρονιστική διαδικασία εγκαινιάστηκε από την «Έκθεση Κορατζή», η οποία αποτέλεσε ουσιαστικό συνέχεια της προηγούμενης Έκθεσης της Επιτροπής Χαρτισόπουλου.

Ο εκσυγχρονισμός της παραγωγής τραπεζικών υπηρεσιών αφορά από τη μια το τραπεζικό κεφάλαιο. Γίνεται μέσω της ευρύτερης αντικατάστασης των παλιών τεχνικών των εργασιών γραφείου από νέες, που εκφράζονται με τις λεγόμενες νέες τεχνολογίες, δηλαδή τις εφαρμογές της πληροφορικής των ηλεκτρονικών υπολογιστών και της αυτοματοποίησης της εργασιακής διαδικασίας. Έτσι αυξάνεται η παραγωγικότητα του κεφαλαίου μέσω κυρίως της ελαχιστοποίησης του νεκρού χρόνου, μεταξύ των εργασιών που γίνονται στη διάρκεια της ημέρας σ' ένα γραφείο, σε μια υπηρεσία, σ' ένα υποκατάστημα, στο σύνολο της τράπεζας.

Ταυτόχρονα όμως αφορά και την εργασία, γιατί στοχεύει στην αλλαγή της οργάνωσης και της διεύθυνσης της, έτσι ώστε να προσαρμόσει στους αυξημένους ρυθμούς εντατικής χρήσης του κεφαλαίου (και όχι το αντίστροφο), και να δελτιωθεί και η δική της παραγωγικότητα.

Είναι σαφές ότι η εκσυγχρονιστική διαδικασία θα γίνει κάτω από συγκεκριμένους όρους. Τους όρους αυτούς τους ορίζουν η εργοδοσία ή και οι εργαζόμενοι, οι κάθε μια πλευρά σύμφωνα με τα δικά της συμφέροντα. Συμφέροντα τα οποία βρίσκονται σε αντιπαλότητα.

Σήμερα είναι φανερό ότι η εργοδοσία μέσα από μια εντεινόμενη επιθυμία προς τους εργαζόμενους προσπαθεί να επιβάλει τους όρους εκσυγχρονισμού που την εξυπηρετούν.

Η επίθεση αυτή έχει δύο πλευρές:

α) Την απόσπαση συναίνεσης από τους εργαζόμενους κ. α.

β) τον αυταρχισμό και την καταστολή απέναντι σε κάθε διεκδίκησή τους.

Ειδικότερα η Διοίκηση της Εθνικής έχει επιλέξει - προφανώς με την έγκριση της Κυβέρνησης - τον δρόμο του αυταρχισμού και της καταστολής, προκειμένου να εφαρμόσει τα εκσυγχρονιστικά της σχέδια.

Σύμφωνα λοιπόν με όσα πιο πάνω γράφτηκαν, είναι κατά την άποψή μας μέγιστη παραπλάνηση η διαβεβαίωση της Διοίκησης, ότι η εκσυγχρονιστική διαδικασία θα βείξει μόνο υπηρεσιακές δομές, αφήνοντας ανέπαφες τις εργασιακές μας σχέσεις.

2. Τι σημαίνει εκσυγχρονισμός για τους εργαζόμενους

Πιστεύουμε ότι θα ήταν συνδικαλιστική επιπολαιότητα μια απάντηση που θα διέγραφε με μια μονοκονδυλιά αποδοχή ή αρνήση της πολιτικής του εκσυγχρονισμού που επιχειρεί η εργοδοσία.

Τι σημαίνει λοιπόν εκσυγχρονισμός; Το «μυθικό» δώρο, που προσφέρεται στους εργαζόμενους αποκαλύπτεται εχθρικό όταν του αφαιρέσουμε το... φανταχτερό πράγματι περιτύλιγμα των τεχνολογικών θαυμάτων



α) Η αυτοματοποίηση, οι ηλεκτρονικοί υπολογιστές και η γρήγορη επεξεργασία πληροφοριών ελαχιστοποιούν νεκρό χρόνο στην εργασιακή διαδικασία, ταυτόχρονα γίνεται δυνατή η σχεδόν απεριόριστη επιμήκυνση του χρόνου των συναλλαγών. Αυτό συνεπάγεται ανατροπή του ωράριου (θάρδιες, σπαστά ή ελαστικά ωράρια, μερική απασχόληση με ανάλογη αμοιβή, που με τη σειρά της οδηγεί στην Αποδιοργάνωση της προσωπικής και κοινωνικής ζωής του εργαζόμενου. Σκεφτείτε ένα ζευγάρι τραπεζοϋπαλλήλων που δουλεύουν συνεχώς θάρδιες που δεν συμπιπτούν μεταξύ τους.

β) Ανεργία που προβάλλεται στο κοινωνικό σύνολο καθώς η τράπεζα θα μειώνει το προσωπικό με τη μέθοδο της μη πρόσληψης. Σημειώτουν ότι καθώς η ηλικιακή πυραμίδα θα αντιστρέφεται, τα ταμεία μας - εφ' όσον θέσθαι εξακολουθούν να λειτουργούν όπως τώρα - θα έχουν ένα επί πλέον πρόβλημα.

γ) Ανατροπή καθιερωμένων συστημάτων αμοιβής μέσω της σύνδεσης μισθού - παραγωγικότητας. Η σύνδεση αυτή αποτελεί καίριο ζήτημα για την εμπέδωση του εκσυγχρονισμού. Μέσω του ανταγωνισμού μεταξύ εργαζομένων η τράπεζα θα κατορθώνει να αυξήσει την παραγωγικότητα και τα κέρδη,

και να διαλύει το συνδικαλιστικό κίνημα, γιατί ο κάθε εργαζόμενος μετατρέπεται σε απομονωμένη μονάδα μέσα στο εργασιακό περιβάλλον.

δ) Η απολοποίηση της εργασίας είναι τέτοια που μετατρέπεται σε έργο επιτοίσιων των αυτόματων μηχανών ή χειρισμού των θερματικών. Εργασία, που είναι το ίδιο μονότονη και επαναληπτική όπως άλλες παραδοσιακές εργασίες, γιατί ακριβώς οι ηλεκτρονικοί υπολογιστές πολλές απλές εργασίες, σε επαναλαμβανόμενη βάση. Ταυτόχρονα η μέτρηση της απόδοσης και η επιβολή του ρυθμού των μηχανών γίνεται απόλυτη. Ταυτόχρονα η υπερειδίκευση στις απλές καθημερινές εργασίες ρουτίνας και η επιδιωκόμενη αντιστοίχια ποιότητας εξυπηρετούμενων πελατών με ποιότητα εξυπηρετούντος υπαλλήλου δημιουργεί δύο κατηγορίες προσωπικού. Μικρό στρώμα στελεχών με ευρύτερη και σφαιρική γνώση του εργασιακού αντικείμενου (κυρίως τραπεζικό management και οικονομικές γνώσεις που βοηθούν την πελατεία) και πλήθος υπαλλήλων με ελάχιστη υπηρεσιακή γνώση ασφυκτικά περιορισμένη στον μικρό τομέα της εργασιακής τους αρμοδιότητας και ασαφή θέση εργασίας. Φυσικά τα στελέχη δεν είναι καθόλου αναγκαίο να προέρχονται από την εξέλιξη τους μέσα στην τράπεζα. Το παράδειγμα αντιπαλότητας HAMILTON - Δ/σης Οργάνωσης λόγω παραγκωνισμού στελεχών της Δ/σης μέσα στην ίδια την εκσυγχρονιστική διαδικασία είναι η πλέον εύγλωτη διαπίστωση.

ε) Δημιουργείται η εικόνα του «ικανού», «ανερχόμενου» και «μάζα» αμοιζόμενου εργαζόμενου. Έτσι με την «αξιοκρατία» της παραγωγικότητας, επιχειρείται η ενσωμάτωση του εργαζόμενου, και εισάγεται ο ανταγωνισμός μεταξύ των εργαζομένων. Το κομβικό σημείο εδώ, είναι ότι τις προδιαγραφές του «καλού» υπάλληλου τις πηγαίνει η εργοδοσία. Αποτέλεσμα η εργασία να γίνεται αυτοσκοπός από μέσο ικανοποίησης, ατομικών και κοινωνικών αναγκών.

3. Η ΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΚΙΝΗΜΑΤΟΣ

Τα παραπάνω σαν διαπιστώσεις, ίσως να μην είναι άμεσα ορατά σήμερα. Ίσα - ίσα, τα συμπεράσματα μπορεί να είναι θετικά, επειδή η αναδιάρθρωση και ο εκσυγχρονισμός σαν πρώτα αποτελέσματα, έχουν την νέα εμφάνιση της εργασίας, τον περιορισμό ίσως γραφειοκρατικών διαδικασιών κλπ.

Εκείνο, που πρέπει να γίνει αντιληπτό, είναι ότι η εκσυγχρονιστική διαδικασία γίνεται σήμερα με τους όρους της εργοδοσίας. Είναι αναγκαίο από τώρα το συνδικαλιστικό κίνημα να οικοδομήσει την αντίσταση και την επιθετικότητα του όμνου μέσα από συγκεκριμένα αιτήματα - φρονιμούς στην διαδικασία της αντεργατικής αναδιάρθρωσης της παραγωγής τραπεζικών υπηρεσιών. Αιτήματα, που ταυτόχρονα θα προωθούν την ανασυγκρότηση της τα-



εικής φυσιογνωμίας του συνδικάτου αναδεικνύοντας τις ηγιακές καθημερινές ανάγκες των εργαζομένων.

Α) Εργατικός έλεγχος: Απέναντι στη δαχτυλ αντιλήψη της προόδου, της αναδιοργάνωσης κλπ. είναι αναγκαίο να διεκδικηθούν θέσεις εργατικού ελέγχου. Πλήρης, γνώση και αμφισβήτηση δηλαδή, των ιδίων των εργασιακών δομών και της επιχειρούμενης αναδιάρθρωσής τους. Ταυτόχρονα μέσα από την αγωνιστική δραστηριότητα των εργαζομένων πρέπει να αποδιοργανώνεται το διεθυντικό δικαίωμα (ανεξέλεκτη διεύθυνση της εργασίας σύμφωνα με τις «υπηρεσιακές ανάγκες») και να καταργείται στην πράξη το τραπεζικό απόρρητο (αδιαφάνεια γύρω από τις επιλογές πιστωτικής πολιτικής και χειρισμού πελατείας, έτσι η συνολική τραπεζική λειτουργία ωθείται σε κοινωνικότερους στόχους).

Μέσα από τον εργατικό έλεγχο αντιπαράθεουμε στην «αξιοκρατία» της παραγωγικότητας την εξέλιξη των εργαζομένων από τους ίδιους, και αμφισβητούμε την σημερινή φιλοσοφία, των υπηρεσιακών καταστατικών μέτρων και της πειθαρχικής διαδικασίας. Αντί για τον κατακερματισμό και την στεγανοποίηση της εργασιακής γνώσης, διεκδικούμε σφαιρική επιμόρφωση, εναλλαγή στις τραπεζικές δουλειές και έλεγχο στις μετακινήσεις και τοποθετήσεις των συναδέλφων. Σήμερα είναι αναγκαία η απαίτηση για νέο: Οργανισμό Υπηρεσίας, Κανονισμό τοποθέτησης στελεχών, Κανονισμό μετακινήσεων - τοποθετήσεων, Κανονισμό αξιολόγησης, Κανονισμό επιμώρφωσης, κανονισμούς σημαντικών Δ/σεων της Διοίκησης π.χ. Οργάνωσης, κλπ., άμεση γνώση και νέο του σωματείου για την εγκατάσταση και επέκταση εξοπλισμού και εφαρμογών της νέας τεχνολογίας.

Επί πλέον ο εργατικός έλεγχος προωθώντας τις θέσεις των εργαζομένων στις εργασιακές σχέσεις επιτρέπει την παρέμβαση σε ζητήματα πολιτικής της τράπεζας. Η αμφισβήτηση και κατάργηση του τραπεζικού απόρρητου επιτρέπει την κοινωνικότερη λειτουργία της τράπεζας. Γιατί έτσι δίνεται η δυνατότητα ν' αποκλυφθούν:

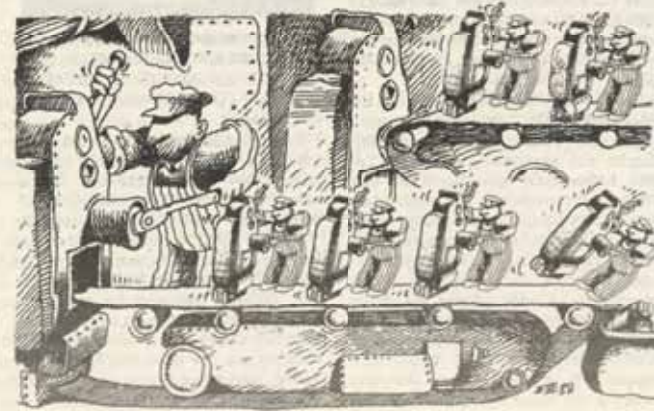
α) Η πραγματική διάρθρωση του λειτουργικού κόστους της τράπεζας.

β) Την πραγματική κατανομή των πόρων που η τράπεζα διαχειρίζεται.

γ) Τα πραγματικά συμφέροντα που προωθούν γενικότερες μεταβολές πολιτικής που εμφανίζονται ως αναγκαίες.

Ταυτόχρονα, μέχρι την επίτευξη των παραπάνω, και ταυτόχρονα με την διεκδίκηση τους σε γενικότερο επίπεδο, είναι αναγκαία η διεκδίκηση μέσω της ήδη υπάρχουσας επιδοματικής πολιτικής δελτιώσεων των αποδοχών των εργαζομένων στην τράπεζα. (Ποσοστοποίηση δραστικών επιδομάτων, απλοποίηση και άνοδος σε ανώτερα επίπεδα όλων των επιδομάτων κλπ.).

Η πλήρης γνώση των εργασιακών λειτουργιών, επιτρέπει την εκλαίκευση προς το κοινωνικό σύνολο, ότι ο λεγόμενος εκσυγχρονισμός ελαχίστης θετικής εκπαιδευτικής θα έχει στην εξυπηρέτηση της μικροελαίας πελατείας. Στα καταστήματα - συλλέκτες χρήματος και πελατείας, η ποιότητα εξυπηρέτη-



σης θα είναι ανάλογη του πελάτη και μάλιστα, με προσπάθεια απομνημόνευσης θεωρούνται, αυστηρά με κριτήρια, ιδιωτικού κέρδους, ανεπιθύμητοι.

8) Αμοιβή Εργασίας: Απέναντι στο καθωριστικό, για την εμπέδωση του εκσυγχρονισμού, ζήτημα της σύνδεσης μισθού - παραγωγικότητας, το σωματείο, πρέπει να έχει σαν μόνιμο στόχο την συνεχή βελτίωση των αποδοχών των εργαζομένων. Η λογική των κινήτρων και των πριμ έστω και αν είναι θελκτική κατ' αρχήν, αρκεί να συγκριθεί με τις επιπτώσεις τους (υπερεκμετάλλευση, υπερεντατικοποίηση, αυξομειώση αποδοχών, απασχόληση - αυτοσκοπός κλπ), για να χάσει την ελκτική της δύναμη και ν' απορριφθεί.

Αντί γι' αυτά είναι αναγκαία η διεκδίκηση οικονομικών παροχών που ν' αυξάνουν το εισόδημα των εργαζομένων ή τουλάχιστον να το προφυλάσσουν αποτελεσματικά, από τον πληθωρισμό. (Αναμόρφωση κλιμακίων Ενείας μισθολογίου με ενσωμάτωση της ΑΤΑ, ενείας επιδοματικής πολιτικής κλπ.). Έτσι το συνδικαλιστικό κίνημα αντιπαρτίβεται αποτελεσματικά όχι μόνο στη λογική των πριμ και των κινήτρων αλλά και τη στρατηγική της μακρόχρονης λιτότητας που πάει χέρι - χέρι με τον εκσυγχρονισμό.



Ωράριο - Υγιεινή της εργασίας: Αντί για την εντατικοποίηση των ρυθμών δουλειάς, που επιβάλλει η αυτοματοποίηση, πρέπει να διεκδικηθεί η μείωση του ωραρίου (35ωρο), η κανονικότητα του (όχι ελαστικά ωράρια, θάρδιες, κλπ. παρά μόνο για περιπτώσεις που εξυπηρετούν τον εργαζόμενο και φυσικά χωρίς μείωση αποδοχών), και η άδεια των 5 εβδομάδων.

Τέλος σημαντικό είναι η προστασία της υγείας των εργαζομένων τόσο από τις «παροδοσιακές» επαγγελματικές ασθένειες (επιπτώσεις καθιστικής δουλειάς), όσο και από τις ασθένειες της πληροφορικής (ακτινοβολίες οθόνης θερματικού, πληροφορικό οίρεας κλπ.).

Ο εκσυγχρονισμός είναι μια διαδικασία για ολόκληρο το τραπεζικό σύστημα, που ωστόσο εξειδικεύεται σε κάθε μια τράπεζα ξεχωριστά, όπως στην Εθνική. Το σωματείο αντιστοίχως, πέρα από την επί μέρους αντιμετώπιση, είναι σημαντικό να βρίσκεται σε συνεχή συντονισμό και ενημέρωση τόσο σε πρωτοβάθμιο επίπεδο με άλλα σωματεία τραπεζών, όσο και με την ΟΤΟΕ, στην οποία αντιστοιχούν πολλά καθήκοντα, αφού πολλά αιτήματα έχουν συνολικό χαρακτήρα.

Πάνω απ' όλα όμως είναι ανάγκη «εκ των ούκ άνευ» εδώ και τώρα να ανοίξει διάλογος και ενημέρωση των συναδέλφων στα καταστήματα. Ο αντίπαλος βασίζεται στο λαμπρό μύθο του εκσυγχρονισμού, οι εργαζόμενοι, πρέπει να μάθουν πρώτα και να αντισταθούν μετά μ' αποτελεσματικότητα στα νέα αντερνικά σχέδια της εργοδοσίας και της Κυβέρνησης.

Συμπείρωση εργαζομένων ΕΤΕ

ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΚΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΚΙΝΗΣΗ ΔΗ.Σ.Κ. ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ

Σαν εκσυγχρονισμό μπορούμε να ορίσουμε την αναπροσαρμογή δομών, λειτουργιών και διαδικασιών στις σύγχρονες απαιτήσεις. Αναμφίβολα μέσα απ' αυτήν την προσπάθεια δεν μπορούμε να μην δούμε να μην επηρεάζεται σημαντικά και ο ανθρώπινος παράγοντας, ο οποίος είναι και βασικός μοχλός της λειτουργίας ενός συστήματος.

Η Ελληνική οικονομία βρίσκεται σε πολύχρονη κρίση, η οποία ξεπερνιέται μόνο με δοκιμές και διαρθρωτικές αλλαγές, οι οποίες σαν ενιαίο σύνολο και όχι αποσπασματικά η κάθε μία στοχεύουν στην αλλαγή του συστήματος. Δυστυχώς όμως το πρόβλημα της Ελληνικής οικονομίας δεν αντιμετωπίζεται μέσα στην λογική της ρήξης με το κατεστημένο και της ανατροπής των υπαρχουσών παραγωγικών σχέσεων προς όφελος των εργαζομένων, αλλά μέσα στη λογική της διαχείρισης της κρίσης και της αναπροσαρμογής των αιτίων που την προκαλούν.

Μέσα στην παραπάνω τελευταία λογική δεν μπορεί φυσικά ο εργαζόμενος να μπει σε μια εκσυγχρονιστική λογική και να την κάνει αποδεκτή, διότι ουσιαστικά είναι σαν να αποδέχεται την εφαρμογή της σύγχρονης επιστήμης και τεχνολογίας με σκοπό την μεγιστοποίηση της υπεραξίας του, δηλ. του κέρδους το οποίο περιέρχεται στον εργοδότη.

Στη μολύβικη Αναπτυξιολογία προς όφελος της «Εθνικής Οικονομίας», η οποία όμως υπάρχει έτσι για να εξυπηρετεί το ξένο κεφάλαιο και τους ντόπιους μεταπράτες, στην φιλολογία για λιγότερο κράτος και περισσότερο ιδιωτική πρωτοβουλία, η οποία κατά τους υποστηρικτές της μπορεί να θγάλει το Ελληνικό παραμορφωμένο, περιφερειακό καπιταλιστικό σύστημα από την κρίση έχει προστεθεί και η Φιλελευθεροποίηση του Τραπεζικού συστήματος στη χώρα μας.

Στην τελευταία λογική εντάσσεται και η γνωστή «έκθεση της επιτροπής Καρατζά», η οποία έχει γίνει αποδεκτή στο σύνολό της από την Κυβέρνηση και βρίσκεται στη φάση υλοποίησης της (π.χ. απελευθέρωση επιτοκίων προθεσμιακών καταθέσεων, επιτοκίων χορηγήσεων για κεφάλαιο κινήσεως και πάγιες εγκαταστάσεις, ελεύθερος καθορισμός τιμής υπηρεσιών παρεχομένων προς το Δημόσιο).

Ο εκσυγχρονισμός που επιχειρείται στην Εθνική Τράπεζα, αλλά και σε ολόκληρο το Τραπεζικό (Κρατικό ελεγχόμενο) σύστημα είναι μέρος της προσπάθειας που γίνεται και στο υπόλοιπο σύστημα να ξεπεραστεί η κρίση του, σύστημα το οποίο χρειάζεται την ζωτική στήριξη από τις Τράπεζες, ιδιαίτερα μπροστά στους τεράστιους κινδύνους της ολοκλήρωσης της Ευρωπαϊκής αγοράς (1992) και της έντασης κύρια του ενδοκοινοτικού ανταγωνισμού.



ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟΣ ΚΑΙ Ε.Τ.Ε.

Βασικές παράμετροι, που θα πρέπει να ληφθούν σοβαρά υπόψη από το Συνδικαλιστικό Κίνημα της Εθνικής Τράπεζας, για την χάραξη της θέσης του και της τακτικής του, απέναντι στις προτάσεις εκσυγχρονισμού της Boozalen and Hamilton είναι:

— Η απόλυτη μυστικότητα που περιβάλλει τις εργασίες της επιτροπής που έχει ενταθεί από την Διοίκηση της ΕΤΕ.

— Η ελεπείστατη πληροφόρηση στην εκπροσώπηση του Σωματείου για τις σκέψεις και την καθημερινή δράση της Boozalen and Hamilton.

— Οι σοβαρότατες ενδείξεις έως αποδείξεις, ότι ο εκσυγχρονισμός δεν θα ξεκινήσει μετά την υποβολή όλων των projects από την Boozalen and Hamilton, αλλά ότι το γενικό σχέδιο - πρότυπο είναι έτοιμο και εφαρμόζεται τμηματικά παρεμβαίνοντας στις επιμέρους λειτουργίες της Τράπεζας και ξεκινώντας από τα πιο ανώδυνα σημεία.

— Θίγεται το δικαίωμα όλων των εργαζομένων για εκπαίδευση.

— Επηρεάζεται ο όγκος της Τραπεζας: υποθετώνται νέες Τραπεζικές εργασίες.

— Αποδεχόμαστε σαν σ.κ. ότι η Ε.Τ.Ε. πρέπει να λειτουργήσει με ιδιωτικό οικονομικό κριτήριο και αποκλειστικό σκοπό το κέρδος ή με βάση και κοινωνικά κριτήρια.

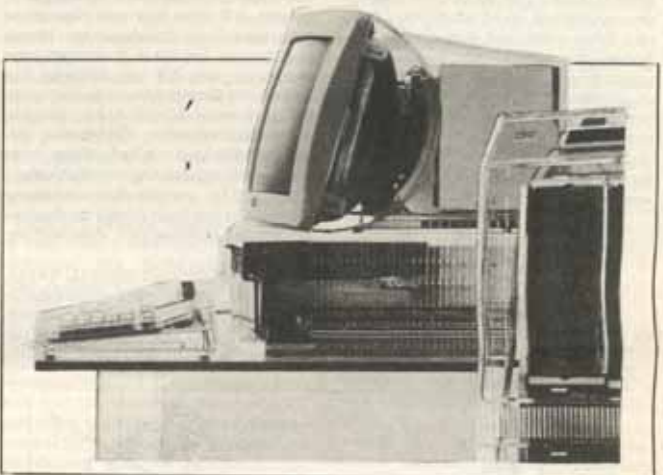
— Τι πολιτική ακολουθείται σχετικά με τα νέα στελέχη, και ποιοι επωφελούνται, από τους εργαζόμενους στην Ε.Τ.Ε. από το οικονομικό αποτέλεσμα του εκσυγχρονισμού.

— Θα υπάρξουν απολύσεις, επηρεάζεται το ωράριο εργασίας.

Παράλληλα το Σ.Κ. πρέπει να θέλει επιθετικά τα παρακάτω ζητήματα, τα οποία πρέπει να θεωρηθούν σαν ελάχιστη εξασφάλιση για τον εργαζόμενο:

— Κανονισμός αξιοκρατικών προσλήψεων.

— Κανονισμοί μετακινήσεων, προα-



Ο ρόλος του Συνδικαλιστικού Κινήματος δεν πρέπει σε καμία περίπτωση να είναι τεχνοκρατικός και να μπει στον πειρασμό της σύνταξης παράλληλου σχεδίου με αυτό της εργοδοσίας.

Το Σ.Κ. πρέπει να οργανώσει την γραμμή άμυνάς του, έστω με βάση την ελλειπή πληροφόρησή του, αλλά γνωρίζοντας τους στρατηγικούς στόχους από μέρους της εργοδοσίας. Οι βασικοί άξονες στους οποίους πρέπει να συγκεντρώσει τον προβληματισμό του και την άμυνά του είναι:

— Επηρεάζει ο προτεινόμενος εκσυγχρονισμός τις υπάρχουσες εργασιακές σχέσεις.

— Θίγει κεκτημένα δικαιώματα των εργαζομένων και θεσμούς που έχει με μακρόχρονους αγώνες κατακτήσει.

— Επηρεάζει αρνητικά τις συνθήκες εργασίας και την υγιεινή.

— Δημιουργεί κοινωνικά προβλήματα και δευτερεύουσες αντιθέσεις, οι οποίες ανάγονται σε πρωτεύουσες ανάμεσα στους εργαζόμενους.

— Μήπως μέσα από την εφαρμογή συγκεκριμένων πολιτικών από μεριάς της εργοδοσίας (π.χ. ατομικές συμβάσεις, πρόωπη δαμολογική κατ' εξαίρεση, ονομαστικά επιδόματα κλπ) επιτυγχάνεται ο ευκτέος στόχος της απομάκρυνσης του εργαζομένου από το Συνδικάτο και της διάσπασής του.

— Βελτιώνεται η αμοιβή των εργαζομένων και κάτω από ποιους όρους.

— Μήπως διαχωρίζεται το προσωπικό κατά τέτοιο τρόπο ώστε να μην υπάρχουν ίσες ευκαιρίες εξέλιξης.

γική και τοποθετήσεις στελεχών με βασικά χαρακτηριστικά την αξιοκρατία.

— Ενεία διαδικασία που να διασφαλίζει κατά τρόπο απόλυτο την ομοιόμορφη, αντικειμενική και χωρίς προσωπικά κριτήρια σύνταξη ενός αναθεωρημένου Δελτίου Ποιότητας.

— Συμμετοχή των εργαζομένων σ' όλα τα Συμβούλια που αφορούν εργασιακά ζητήματα καθώς και στο Δ.Σ. της Τράπεζας.

— Παρουσία εκπροσώπων των εργαζομένων στα Συμβούλια Χρηματοδότησεων σε όλες τις βαθμίδες.

Τέλος θεωρείται απαραίτητη η συμμετοχή και ουσιαστική πληροφόρηση του Σωματείου πάνω στα ζητήματα προμήθειας νέου τεχνικού εξοπλισμού και ιδιαίτερη προσοχή να δοθεί τόσο στις σχετικές δαπάνες και τις προμήθειες που μπορούν κάποιον να εισπράξουν, όσο και στην ταυτότητα του εξοπλισμού, όταν μάλιστα αυτή επηρεάζει την υγεία των εργαζομένων.

Το Συνδικαλιστικό Κίνημα τόσο στον Ελλαδικό χώρο, όσο και παγκόσμια αντιμετωπίζει σημαντικότερα προβλήματα από την εφαρμογή εκσυγχρονιστικών διαδικασιών και νέας τεχνολογίας. Είναι βέβαιο πως πρέπει πολύ σύντομα να οργανώσουμε την άμυνά μας και να μιλήσουμε με τους πιο δυναμικούς και μαζικούς όρους, ώστε τουλάχιστον να συσπειρώσουμε τους εργαζόμενους γύρω από το Σωματείο τους και να απαντήσουμε ενωμένα σε οποιοδήποτε προσπάθειες απαδυνάμωσης του ρόλου των εργαζομένων στην Ε.Τ.Ε.

Η «ΝΕΟΦΙΛΕΛΕΥΘΕΡΗ» - ΝΕΟΣΥΝΤΗΡΗΤΙΚΗ ΣΤΡΟΦΗ ΣΤΟ ΤΡΑΠΕΖΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΚΑΙ Η ΑΝΑΔΙΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η συντηρητική πολιτική της «φιλελευθεροποίησης» ή της «απελευθέρωσης» του τραπεζικού συστήματος βρίσκεται σήμερα στο στάδιο της τελικής της υλοποίησης. Η πολιτική αυτή όπως είναι γνωστό, σχεδιάστηκε από την κυβέρνηση της Ν.Δ. μέσω της λεγόμενης Επιτροπής Χαρτισόπουλου και υλοποιείται σήμερα από την κυβέρνηση του ΠΑΣΟΚ μέσω της λεγόμενης Επιτροπής Καρατζά.

Η πολιτική της «απελευθέρωσης» είναι ένα σύνολο μέτρων που αποσκοπούν στον ακόμα πιο ανοιχτό προσανατολισμό του τραπεζικού συστήματος, στην εξυπηρέτηση του μεγάλου κεφαλαίου - των «νέων τζακίων» σύμφωνα με την ορολογία της κυβέρνησης.

Εμείς εδώ δεν θα αναφερθούμε στην πολιτική της «φιλελευθεροποίησης» συνολικά, αλλά μόνο στο μέτρο που αυτή η πολιτική έχει άμεσες επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις στον χώρο των Τραπεζών. Θα πρέπει να σημειώσουμε, ότι την άμεση επέμβαση στις εργασιακές σχέσεις οι εμπνευστές της την ονομάζουν «εκουγχρονισμό». Ας δούμε λοιπόν από πιο κοντά ποιο είναι το περιεχόμενο αυτού του «εκουγχρονισμού».



2. ΟΙ ΑΝΑΠΡΟΣΑΡΜΟΓΕΣ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Το πρώτο πράγμα που πρέπει από την αρχή να ξεκαθαριστεί σχετικά με το περιεχόμενο του «εκουγχρονισμού», είναι ότι αυτός αφορά την συνολική αναπροσαρμογή στις σχέσεις μεταξύ των εκπροσώπων του τραπεζικού κεφαλαίου και των εργαζομένων στις τράπεζες, σε βάρος των τελευταίων. Θα είναι ολέθριο λάθος εάν μεπρόδεψουμε την μορφή με το περιεχόμενο του «εκουγχρονισμού». Ο «εκουγχρονισμός» δεν είναι η προώθηση ορισμένων οργανωτικοτεχνικών μέτρων όπως θέλουν να τον παρουσιάζουν οι εμπνευστές του. Τα οργανωτικοτεχνικά μέτρα, είναι το φαινόμενο, η έκφραση των επιδιωκόμενων αλλαγών.

Οι κυριότεροι άξονες του «εκουγχρονισμού» ειδικότερα στην Εθνική Τράπεζα, αναφέρονται:

α) Στον αναπροσανατολισμό ή την συρρίκνωση ορισμένων από τις εργασίες της Τράπεζας.

Ενώ στην προηγούμενη περίοδο η κύρια αποστολή της Τράπεζας ήταν η υποβοήθηση της διαδικασίας συσσώρευσης κεφαλαίου, σήμερα ο κυριότερος ρόλος της μετατοπίζεται στην εξυπηρέτηση των αναγκών των μονοπωλίων και των πολυεθνικών, που κυριαρχούν στην οικονομία της χώρας. Σ' αυτά τα πλαίσια ανεδείχθη ο ρόλος των μεσολαβητικών και κύρια των κερδο-

σκοπικών εργασιών (για παράδειγμα διάθεση μετοχών και χρεωγράφων κ.α.).

Η μετατόπιση αυτή του αντικείμενου εργασίας, εκτός από τις σημαντικές συνέπειες που έχει για τον ρόλο της Τράπεζας στην αναπτυξιακή διαδικασία, έχει όπως είναι φανερό σοβαρές συνέπειες και στις εργασιακές σχέσεις, που αναφέρονται τόσο στις «πρόδιαγραφές» του τραπεζικού υπαλλήλου, την διαμόρφωση της συνειδήσής του κ.λ.π.

β) Στην αλλαγή του συσχετισμού κρατικής και ιδιωτικής ιδιοκτησίας στο τραπεζικό σύστημα και στην ανακατανομή των τομέων δραστηριότητάς τους.

Μέχρι σήμερα, η τάση αυτή εκδηλώνονταν με την εκχώρηση της Διοικήσής τους σε εκπροσώπους του ιδιωτικού κεφαλαίου μέσα από την συμμετοχή στα Δ.Σ. των Κρατικών Τραπεζών (ιδιωτικοποίηση Διεύθυνσης). Τέτοιον παράδειγμα αποτελεί η παραχώρηση μιας θέσης στο Δ.Σ. της Εθνικής, της Εφορπιστή Ποταμιάνου. Σήμερα, η τάση αυτή παίρνει και άλλες μορφές όπως ιδιωτικοποίηση ιδιοκτησίας (βλ. για παράδειγμα τις εξελίξεις στην Διεύθυνση περιουσίας της Τράπεζας). Τέλος, άλλη μορφή ιδιωτικοποίησης αποτελεί η ανάθεση έργων σε ιδιωτικές μονοπωλίες (λειτουργική ιδιωτικοποίηση).

Τέτοιον παράδειγμα αποτελεί η κατάθεση του έργου «εκουγχρονισμού» της Εθνικής Τράπεζας στην Hamilton. Όσον αφορά την ανακατανομή των τομέων δραστηριοποίησης μεταξύ

Στα πλαίσια αυτά γίνεται πιο εύκολη και η επίτευξη του στόχου για αφαίρεση προηγούμενων κατακτήσεων των εργαζομένων στις τράπεζες. Συνολικά τα παραπάνω σχέδια αποσκοπούν στην αύξηση των κερδών της ολιγαρχίας, με την ένταση της εκμετάλλευσης των τραπεζοϋπαλλήλων.



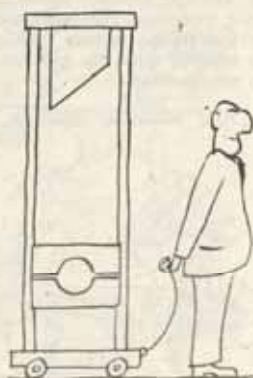
γ) Στην λήψη όλων των αναγκαίων οργανωτικοτεχνικών μέτρων, για την υλοποίηση της φιλομονοπωλιακής - αντιλαϊκής πολιτικής έτσι όπως εκφράζεται από την νεοσυντηρητική στροφή του τραπεζικού συστήματος (απελευθέρωση επιτοκίων, ελεύθερη αγορά συναλλαγμάτων κ.λ.π. Συγκεκριμένο και πολύ χτυπητό παράδειγμα, αποτελεί ενώ οι προτάσεις για οργάνωση ξεχωριστών υποκαταστημάτων για την εξυπηρέτηση των μεγαλοπελατών και άλλων για τους μικρούς πελάτες.

Τα παραπάνω σχέδια μεταξύ των άλλων θα έχουν σαν συνέπεια την κατηγοριοποίηση του προσωπικού και περαιτέρω διαφοροποίηση των αμοιβών, της υπηρεσιακής του εξέλιξης κ.λ.π.

δ) Στην αλλαγή των εργασιακών σχέσεων, με τρόπο που να εξυπηρετεί τους παραπάνω στόχους, αλλά και πιο συγκεκριμένα τον στόχο της μεγιστοποίησης του τραπεζικού κέρδους. Για τον σκοπό αυτό, οι Ελληνικές Τράπεζες συνολικά αντιγράφουν τις αντιεργατικές μεθόδους των ξένων πολυεθνικών Τραπεζών, ενώ οι κρατικές Ελληνικές, αντιγράφουν εμπρόθεσμα τις μεθόδους των ιδιωτικών τραπεζών, στο όνομα της υπεράσπισής τους από τον ανταγωνισμό. Συνεπώς, ο ανταγωνισμός δεν οδηγεί στον εκουγχρονισμό των Τραπεζών όπως ισχυρίζονται οι νεοσυντηρητικοί, αλλά στον εκουγχρονισμό των μεθόδων εκμετάλλευσης των εργαζομένων στις Τράπεζες.

Οι μέθοδοι αυτές, περιλαμβάνουν πολλά επιμέρους στοιχεία όπως: (αν)αξιοκρατικό σύστημα (merit system), περιγραφική καθηκόντων (job description) κ.α.

ε) Τελευταία στην κατάταξη αλλά όχι



και στην σημασία είναι η αναπροσαρμογή των μεθόδων ιδεολογικής επίδρασης στους εργαζόμενους. Πολλά μέσα χρησιμοποιούνται γι' αυτό το σκοπό, αλλά χαρακτηριστική είναι η χρησιμοποίηση του συστήματος υπηρεσιακής Εκπαίδευσης, για το «πέρασμα» αντιδραστικών και νεοσυντηρητικών απόψεων στους εκπαιδευόμενους, όπως το πρόσφατο σεμινάριο για τα στελέχη της Τράπεζας.

Η Διοίκηση της Εμπορικής Τράπεζας, που χρησιμοποιεί για τους σκοπούς στο πολυτελέστατο εκπαιδευτικό κέντρο στο Καθούρι(!) καθώς και τα πιο σύγχρονα οπτικοακουστικά μεταξύ των οποίων video κ.α.

Η μέθοδος που επιλέχτηκε για την πραγματοποίηση του «εκουγχρονισμού», ήταν αντίστοιχη με τους στόχους του. Είναι μία μέθοδος γραφειοκρατική, αντιδημοκρατική, γιατί γίνεται από τα πάνω και χωρίς να λαμβάνει υπόψη την γνώμη ή τα συμφέροντα των εργαζομένων.

Είναι χαρακτηριστικό, ότι από την διαδικασία «εκουγχρονισμού», αποκλείστηκαν όχι μόνο οι εκπρόσωποι των εργαζομένων αλλά και τα ίδια τα στελέχη των Τραπεζών. Και φυσικά, κανένας δεν πρόκειται να ερωτηθεί εάν συμφωνεί με τις επιλογές της Hamilton ακόμη και στον βαθμό που τον αφορούν άμεσα. Παράδειγμα αποτελούν οι ήδη πραγματοποιηθείσες, αλλά και οι σχεδιαζόμενες μετακινήσεις στο Γενικό Λογιστήριο κ.α.

3. Η ΔΙΚΗ ΜΑΣ ΑΠΟΨΗ

Το τραπεζικό σύστημα της χώρας πρέπει να εκουγχρονισθεί με στόχο την ένταξη του στην εξυπηρέτηση ενός νέου τύπου οικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης της χώρας.

Το βασικό περιεχόμενο του εκουγχρονισμού, πρέπει να αφορά την αλλαγή των ταξικών σχέσεων των τραπεζών, με τρόπο που να εξυπηρετεί τα συμφέροντα της κοινωνίας συνολικά και όχι μιας χούφτας μονοπωλητών.

Οι κυριότεροι άξονες του εκουγχρονισμού πρέπει να είναι:

α) Η ενίσχυση του ρόλου της Τράπεζας Ελλάδος και των Κρατικών Εμπορικών Τραπεζών και η αποφορτιστική απόκρουση κάθε προσπάθειας ιδιωτικοποίησης είτε της διεύθυνσης, είτε της ιδιοκτησίας, είτε των λειτουργιών τους, καθώς και η κρατικοποίηση των ιδιωτικών και ο έλεγχος των ξένων Τραπεζών.

β) Η λήψη των Οργανωτικοοικονομικών μέτρων για την υλοποίησης φιλολαϊκής, αναπτυξιακής πολιτικής.

γ) Η αλλαγή των εργασιακών σχέσεων, με τρόπο που να αξιοποιεί τις δημιουργικές ικανότητες των εργαζομένων, με την παράλληλη βελτίωση του βιοτικού τους επιπέδου.

Η μέθοδος, θα είναι αντίστοιχη με τον στόχο του εκουγχρονισμού. Θα είναι μια μέθοδος δημοκρατική, που θα αξιοποιεί την άποψη και τις εμπειρίες των εργαζομένων. Παράλληλα, θα παίρνει όλα τα μέτρα για τη διασφάλιση των συμφερόντων τους, ενώ στην περίπτωση που ανακαλύπτονται προβλήματα θα αναζητεί την καλύτερη δυνατή λύση, με την ουσιαστική συμμετοχή των ίδιων των ενδιαφερομένων.

Κώστας Γαλιάτσος

ΣΥΝΔΕΣΗ ΜΙΣΘΩΝ- ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΕΝΑ ΨΕΜΑ ΓΙΑ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΗ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Επίσημα χείλη από Κυβέρνηση και εργοδοσία μας πληροφορούν:

«Ο καλύτερος θ' αμοιβεται καλύτερα. Όσο αυξάνεται η παραγωγικότητα της εργασίας, δηλαδή παράγονται περισσότερα και καλύτερα προϊόντα (τραπεζικές υπηρεσίες στην περίπτωση μας) τότε ο μισθός είναι δυνατόν ν' αυξάνεται...»

Ταυτόχρονα μας απειλούν:

«Αν δεν πληρώσουμε τους εργαζόμενους σύμφωνα με το τι και πόσο παράγουν ποτέ τα προϊόντα μας δεν είναι ανταγωνιστικά... και το 1992 είναι κοντά. Οι επιχειρήσεις θα θρεθούν σ' άμεσο κίνδυνο και θα υπάρξουν ακόμα περισσότερες απολύσεις...»

Είναι φανερό ότι θρηνάμετε κάτω από το βάρος μιας Κυβερνητικής και εργοδοτικής επίθεσης. Σήμερα μια αναγκαιότητα έχει προκύψει από την Κυβέρνηση και την εργοδοσία. Εκσυγχρονισμός και αναδιοργάνωση του τραπεζικού συστήματος στα πλαίσια μιας συνολικής αναδιοργάνωσης της παραγωγής της Ελληνικής οικονομίας.

Η ευρύτατη εφαρμογή νέων τεχνολογικών μεθόδων (πληροφορική κλπ.) και νέων μορφών οργάνωσης εργασίας, αποτελούν την επί του πρακτέου έκφραση της προσπάθειας για συνολική παραγωγική αναδιάρθρωση και εκσυγχρονισμό.

Είναι φυσικά αυτονόητο ότι η εργοδοσία διατηρώντας την πρωτοβουλία κινήσεων θα θέλησει να επιβάλλει τους όρους που την εξυπηρετούν σ' αυτή τη διαδικασία.

Βασικό στοιχείο στην εκσυγχρονιστική διαδικασία - που σημειωτέον στην Εθνική έχει αρχίσει εδώ και μερικούς μήνες με την παρουσία της Boozallen & Hamilton - είναι η πολυβήματη σύνδεση μισθού - παραγωγικότητας.

Είναι μια κοινό μυστικό, όσο κι αν επιμελώς θέλουν να το κρύψουν, ότι ο εκσυγχρονισμός στην Εθνική - αλλά και γενικότερα - δε θίγει μόνο τα «κακώς» κείμενα στις καθημερινές διαδικασίες της τραπεζικής δουλειάς, και στην εξυπηρέτηση της πελατείας.

Θα επιπρεάσει και τις εργασιακές μας σχέσεις (οργάνωση και αμοιβή της εργασίας μας μέσα στην Τράπεζα).

Ποια γεγονότα μας οδηγούν στο συμπέρασμα ότι η Διοίκηση της τράπεζας προσανατολίζεται στην γρήγορη κατά στάδια εφαρμογή ενός τέτοιου συστήματος αμοιβών, δοσδομένη και από την Κυβερνητική πολιτική;

α) Ορισμένα από τα σχέδια της ξένης πολυεθνικής που ανέλαβε να μας... εκσυγχρονίσει, αναφέρουν ότι: Είναι αναγκαία η δημιουργία της πρώτης ομάδας στελεχών (περίπου 30) που θ' αποτελέσουν τους «κόρηκες» και «εφαρμοστές» του συνολικού σχεδίου εκσυγχρονισμού της Τράπεζας. Αργότερα θ' ακολουθηθούν από μια δεύτερη ευρύτερη ομάδα στελεχών και θ' ακολουθηθεί κι άλλη. Βέβαια οι επιλεγόμενοι πρέπει να έχουν κάποια στάνταρτ, πχ. νέοι, μορφωμένοι, αφοσιωμένοι υπολλήλοι που «αγαπούν» τη δουλειά τους και την Τράπεζα κλπ.

Φυσικά οι αμοιβές τους θα είναι ανάλογες με την εργασία τους και δεν θα είναι καθόλου αναγκαίο να τηρηθεί και να διευρυνθεί με προηγούμενη λογική αξιοκρατίας και ιεραρχίας.

β) Μια νέα λογική κινήτρων και πριμ, πρωτοεμφανίστηκε στο Κ.Μ. Λογική που βάζει τους εργαζόμενους σε μια λογική ανταγωνισμού, για το ποιος καταλαμβάνει θέση εργασίας στο ταχύτερο μηχανήμα της υπηρε-



σίας Data entry, και συνεπώς έχει αυξημένη απόδοση, άρα αυξημένες αποδοχές. Πιστεύουμε ότι το «πείραμα» δεν θα περιοριστεί μόνο στα πλαίσια του χώρου του Κ.Μ.

γ) Ήδη είναι γνωστή η μονομερής πρωτοβουλία της Διοίκησης για αύξηση των εσόδων περιποίησης πελατείας. Αύξηση που εντάσσεται προφανώς στην λογική σύνδεσης αμοιβών και παραγωγικότητας, όταν μένει ουσιαστικά αναπάντητο το αίτημα του σωματείου για συνολικές αυξήσεις στα επιδόματα και όταν το αίτημα της ΟΤΟΕ για ΕΝΙΑΙΑ ΕΠΙΔΟΜΑΤΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ παραμένει εκτός συζήτησης στις διαπραγματεύσεις με την ΕΝΩΣΗ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΤΡΑΠΕΖΙΩΝ.

ΤΙ ΚΡΥΒΕΙ Ο ΠΑΡΑΛΛΗΛΙΣΜΟΣ ΜΙΣΘΟΥ-ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ;

α) Διατήρηση ή και αύξηση των κερδών ως ποσοστό των συνολικών εσόδων με παράλληλο πάγωμα ή συμπίεση των μισθών ως ποσοστό επίσης των συνολικών εσόδων. Άρα αύξηση της εκμετάλλευσης των εργαζομένων.



Ο εργαζόμενος πληρώνεται σύμφωνα με το πόσο χρόνο προσφέρει την εργασία του ή με το πόσο εργασία θάγαζε σε μια συγκεκριμένη περίοδο χρόνου (πιο εκμεταλλευτικό σύστημα αμοιβής), δηλαδή μέσα σε μια εργάσιμη ημέρα.

Αν λόγω θελτώσεων στην εργασία (τεχνολογικές θελτώσεις καλύτερης οργάνωσης και συνθηκών δουλειάς) περισσότερο έργο παράγεται στον ίδιο εργάσιμο χρόνο, τα έσοδα αυξάνονται λόγω επί πλέον παραγόμενου προϊόντων. Αν ταυτόχρονα ο μηχανισμός εξέλιξης των τιμών (πληθωρισμός είναι ανεξέλεγκτος από τους εργαζόμενους, είναι εύκολα κατανοητό πόσο μπορούν ν' αυξηθούν τα έσοδα και συνεπώς τα κέρδη, αν οι αμοιβές των εργαζομένων υπολλοπνται σταθερά των πληθωρισμού.

Η σύνδεση μισθού-παραγωγικότητας αυτό ακριβώς προπαθεί να πετύχει. Αυξήσεις πολύ κάτω από τον πληθωρισμό. Είναι στατιστικά αποδεδειγμένο ότι ποτέ η παραγωγικότητα σε πραγματικές τιμές δεν αυξήθηκε πάνω από τον τιμάρημο ή τουλάχιστον ίσα με αυτόν.

β) Αύξηση της εντατικότητας της εργασίας. Μέσα από την τεχνολογική θελτώση (νέες τεχνολογίες) της παραγωγής τραπεζικών υπηρεσιών χρησιμοποιείται περισσότερο εντατικά η εργασία για την παραγωγή μεγαλύτερου όγκου τραπεζικών υπηρεσιών (αύξηση παραγωγικότητας), η εντατικότερη χρήση εργαζομένων απαιτεί πολύ μεγαλύτερες δυνάμεις (κρίση, εν-

ταση προσοχής, και γενικά ανάλωση του εργαζόμενου κυρίως πνευματική). Χωρίς μείωση του εργάσιμου χρόνου και παράλληλα πρόσθετη αμοιβή (αυξήσεις) για την ποσοτικά περισσότερη εργασία, ο μισθός ως ποσοστό των εσόδων θα μειωθεί ενώ τα κέρδη θ' αυξηθούν. Άρα και πάλι αυξάνεται η εκμετάλλευση των εργαζομένων.

ΤΙ ΣΗΜΑΙΝΕΙ Η ΠΕΡΙΦΡΑΜΗ ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ;

Θα ήταν να τονίσουμε κατ' αρχήν ότι η παραγωγικότητα δεν είναι μια έννοια που αφορά γενικά όλους τους συντελεστές, που συμμετέχουν στην διαδικασία της παραγωγής. Αφορά μόνο τους εργαζόμενους και την ενέργεια (διανοητική, χειρωνακτική, ψυχολογική κλπ.) που καταναλώνουν προκειμένου τα εργαλεία (μηχανήματα, γραφεία, κτίρια, πρώτες ύλες κλπ. το κεφάλαιο δηλαδή), που τους δίνει ο εργοδότης ν' αποδώσει έργο (προϊόντα: τραπεζικές υπηρεσίες, στην περίπτωση μας).

Ο εργαζόμενος συνεπώς είναι παραγωγικός έτσι ή αλλιώς, αφού η εργασία του - και μόνο αυτή - επιδρά σαν «καταλύτης» πάνω στα υλικά και παράγει έργο. Και είναι αυτή του η απασχόληση που του δίνει ό,τι του χρειάζεται για να ζήσει.

Είναι ένα τελείως διαφορετικό θέμα το ποια είναι η ποιότητα της παραγωγικότητας του εργαζομένου. Αλλά αυτή η ποιότητα δεν εξαρτάται από τον ίδιο. Εξαρτάται από την εργοδοσία και από τις αποφάσεις που ουσιαστικά αυτή μόνη της (διευθυντικό δικαίωμα) παίρνει. Αποφάσεις που αφορούν τόσο την οργάνωση εργασίας όσο και τον τεχνολογικό εξοπλισμό, ώστε η εργασία να γίνεται παραγωγικότερη. Αποφάσεις δηλαδή για επενδύσεις, που θ' αυξάνουν την παραγωγικότητα της εργασίας από τη μία και την αποδοτικότητα του κεφαλαίου δηλαδή τα κέρδη από την άλλη. **ΑΝ Η ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΕΙΝΑΙ ΖΗΤΗΜΑ ΠΟΥ ΑΦΟΡΑ ΤΗΝ ΕΡΓΟΔΟΣΙΑ ΤΟΤΕ ΓΙΑΤΙ ΣΥΝΔΕΤΑΙ ΜΕ ΤΟ ΜΙΣΘΟ ΜΑΣ;**

Σε συνθήκες με έντονο πληθωρισμό όπως οι σημερινές και με διαδικασίες εκσυγχρονισμού σε εξέλιξη, όπου η εργοδοσία έχει την πρωτοβουλία θα προσπαθήσει να πετύχει διέξοδο από την κρίση διαφυλάσσοντας όσο το δυνατό περισσότερο το επίπεδο των κερδών της. Αυτό ακριβώς υποκρύπτει η σύνδεση μισθού-παραγωγικότητας.

Αν δεν υπήρχαν οι διαπραγματεύσεις μεταξύ συνδικαλιστικού κινήματος - του οποίου σήμερα είναι αδύνατο, οι καταχτήσεις είναι μηδονικές, οι υποχωρήσεις μεγάλες - και εργοδοσίας, τότε το ύψος των αποδοχών μας (πραγματικών) θα ήταν στο επίπεδο της αθλιότητας, και ο εργαζόμενος στο όριο της φτώχειας.

Όλο το πλέγμα σχέσεων διαπραγμάτευσης - ανταγωνισμού - συσχετισμού δυνάμεων μεταξύ εργαζομένων και εργοδοσίας - Κυβέρνησης είναι εκείνο που επιβάλλει στη διαμόρφωση του μισθού μας να παίρνεται υπ' όψη όχι μόνο το φυσικό όριο ανταπόδοσης των εργαζομένων, αλλά και οι ιστορικές και κοινωνικές συνθήκες, το βιοτικό επίπεδο δηλαδή της χώρας.

Η όλο και υψηλότερη διαμόρφωση, αποδοχών των εργαζομένων ως ποσοστό των συνολικών εσόδων, σημαίνει αντίστοιχη μείωση των κερδών επίσης ως ποσοστό των συνολικών εσόδων μιας χρονικής περιόδου.

Είναι αναγκαιότητα λοιπόν να θρεθεί ένας μύθος. Ο μύθος για την «αξιοποίηση» των καλύτερων, για την «δίκαιη» αμοιβή όσων εργάζονται περισσότερο - που όπως είπαμε δεν σημαίνει αυτόματα ότι παράγουν και περισσότερα - κλπ. Έτσι θα κατορθωθεί να συνδεθούν οι τύχες των εργαζομένων μ' εκείνες της επιχείρησης και του εργοδότη. Όστε τελικά να γίνει δυνατό, χωρίς να διαταραστεί η εργασιακή ειρήνη (απεργίες κλπ) να περνάει στους εργαζόμενους το αόγκαν: «Μη ζητάτε αυξήσεις τώρα, αυξήστε την παραγωγικότητά σας, για ν' αυξηθούν τα κέρδη της επιχείρησης και τότε όλοι θα πληρωθούν περισσότερο».

Λιτότητα λοιπόν με νέα πιο εξευγενισμένη θάλεγε κανείς μορφή.

ΤΙ ΠΡΕΠΕΙ Ν' ΑΠΑΝΤΗΣΕΙ ΤΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ Σ' ΑΥΤΗ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ;

Προϋπόθεση στην ερώτηση αυτή είναι φυσικά ότι το σωματείο, με τους δεδομένους συσχετισμούς (κυριαρχία Κυβερνητικού και κομματικού συνδικαλισμού, ισχυροποιούμενος αλλά όχι δυνατός ακόμα αυτόνομος συνδικαλισμός), θα βρει διάθεση να διαμορφώσει θέσεις, που ν' απαντούν στην επίθεση της εργοδοσίας και την Κυβέρνηση και ειδικότερα σ' αυτό το πεδίο. Στη σύνδεση μισθού-παραγωγικότητας.

Οι εργαζόμενοι δεν ελέγχουν τις τιμές και τους μηχανισμούς διαμόρφωσης τους. Δεν ελέγχουν ακόμα τον τρόπο λήψης εργοδοτικών αποφάσεων (διευθυντικό δικαίωμα), συνεπώς το δίλημμα μπορεί ν' αντιστραφεί το μπαλάκι να ξαναγυρίσει από και πού μας το έριξαν με το εξής μήνυμα:

«Ελέγξτε πρώτα τις τιμές, δειλώςτε όλα όσα συμβαίνουν, γιατί οι δικές σας «ορθολογικές» αποφάσεις το μόνο, που κατοχυρώνουν είναι το κέρδος σας, και τότε η υπευθυνότητα των εργαζομένων θα αναδειχθεί χωρίς ιδιαίτερα μέτρα, εισοδηματικές πολιτικές, και πρωθυπουργικούς λόγους και παραιτήσεις εν όψη του 1992».

Ούτε τα κίνητρα, ούτε τα πριμ, πρέπει να συγχινούν τους εργαζόμενους και η συνδικαλιστική τους εκπροσώπηση, έτσι και αν φαινομενικά έχουν θελκτικό προσωπείο. Εξ άλλου το κύριο μέρος των αποδοχών μας θ' αποτελείται από τη χρηματική μετάφραση των πριμ και των κινήτρων. Μ' αυτό τον τρόπο η υπερεκμετάλλευση, η απάντηση - και μάλιστα οικειοθελής - του ωραρίου μας, η υπερεπεντακοποίηση, η μετατροπή της εργασίας μας σε αυτοσκοπό, είναι αποτελέσματα άμεσα στο μέλλον.

Αντίθετα ο μόνος οίγουρος δρόμος, είναι η διεκδίκηση ουσιαστικών αυξήσεων, στήριξη δηλαδή των αποδοχών μας έναντι του πληθωρισμού. Μ' άλλα λόγια φρενάρωμα της πολιτικής της μακροχρόνιας λιτότητας, που πάνε να περάσουν.

Ισχυρός βασικός μισθός λοιπόν, επίσης ισχυρά επιδόματα με κοινωνικό περιεχόμενο και ανταποκρινόμενο στις ιδιομορφίες των θέσεων εργασίας συνολικά και όχι μεμονωμένα. Ποσοστόποίηση όλων των δραμικών επιδομάτων αύξηση τους και ΕΝΙΑΙΑ ΕΠΙΔΟΜΑΤΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ για το σύνολο των Τραπεζών στην Ελλάδα.

Ξερούμε τώρα πιο καλά ότι είναι μύθος ότι όποιος εργάζεται πιο πολύ και πιο καλά θα αμοιβείται περισσότερο. Ποιος είναι εκείνος που ορίζει ποιος δουλεύει και ποιος όχι εκτός από την εργοδοσία, που ζηλότυπα κρατάει τη μεζούρα και το ψαλίδι στα χέρια της.

Σ' αυτή την «αεσοκρατία της παραγωγικότητας» οι εργαζόμενοι μπορούν ν' απαντήσουν αγωνιστικά διεκδικώντας εργατικό έλεγχο και εξύγανση του κυκλώματος «Ταποθετήσεις στελεχών - μετακινήσεις - προσλήψεις - αξιολόγηση προσωπικού - εκπαίδευση».

A. Μαντέλας

ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΤΡΑΠΕΖΙΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ - ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ - Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Στις αρχές του 1987 (13-2-87) η Επιτροπή για την Αναμόρφωση και τον Εκσυγχρονισμό του Τραπεζικού Συστήματος υπέβαλε τις προτάσεις της στον Υπουργό Εθνικής Οικονομίας. Οι προτάσεις της Επιτροπής αυτής, που έγινε γνωστή περισσότερο με το όνομα του Προέδρου της σαν «Επιτροπή Καρατζά» στοχεύουν παράλληλα και στον εκσυγχρονισμό ολόκληρης της Οικονομίας εν όψει μάλιστα της ολοκλήρωσης της εσωτερικής αγοράς της Ευρωπαϊκής Κοινότητας μέχρι το 1992.

Από τότε πολλές αποφάσεις της Τράπεζας της Ελλάδος, η οποία διαδραματίζει βασικό ρόλο στην προσπάθεια αυτή, προωθούν τον εκσυγχρονισμό τουλάχιστον στο θέμα «Επιτόκια - Πιστωτικοί Κανόνες» και ήδη γίνονται συζητήσεις για την προώθηση και των λοιπών θεμάτων που είναι ο εκσυγχρονισμός στους τομείς:

— Συνθηκών ανταγωνισμού στο Τ.Σ. και διαχείρισης του χαρτοφυλακίου των Τραπεζών.

— Οικονομικής και Λογιστικής πληροφόρησης των Τραπεζών και διαδικασιών ελέγχου τους.

— Αγροτικής Πίστης

— Τραπεζών Επενδύσεων

— Κεφαλαιοαγοράς

Εύλογα τα πολλά ερωτηματικά που δημιουργούνται για τις επιπτώσεις του



επιχειρούμενου εκσυγχρονισμού και ειδικά για τα αποτελέσματα που θα έχουν στις εργασιακές σχέσεις του προσωπικού των Τραπεζών.

Τα ερωτηματικά αυτά πολλαπλασιάζονται στους εργαζόμενους στην Εθνική Τράπεζα για δύο ειδικότερους λόγους.

1. Η Ε.Τ.Ε. εξακολουθεί να συμμετέχει με μεγάλο ποσοστό στο σύνολο του όγκου των εργασιών του Τραπεζικού Συστήματος. Σε συνδυασμό μάλιστα με τα αντίστοιχα ποσοστά συμμετοχής των Τραπεζών Εμπορικής, Ιονικής, Γενικής γίνεται φανερό ότι οι Τράπεζες του λεγόμενου «Δημόσιου Τομέα» μπορούν να συνεχίσουν να αποτελούν τον κύριο μοχλό οικονομικής ανάπτυξης προς την κατεύθυνση που επιθυμεί το σύνολο της εργατικής τάξης.

Η Διοίκηση της Ε.Τ.Ε. έχει συμβληθεί με εξειδικευμένη εταιρεία συμβούλων, των BOOZALLEN AND HAMILTON INT LTD, προκειμένου να εκσυγχρονίσει τόσο τη διοικητική της διάρθρωση όσο και τις υπηρεσίες που παρέχει στην πελατεία της.

Ο επιχειρούμενος εκσυγχρονισμός, συνολικά και ειδικά για την Ε.Τ.Ε., δεν είναι ζήτημα μόνο του σήμερα. Σε όλες τις χώρες του κόσμου, και ανεξάρτητα από τα κοινωνικά και οικονομικά συστήματα, γίνονται τέτοιες προσπάθειες από το θάρος των κρίσεων που αντιμετωπίζουν. Το ερώτημα πάντα είναι ο στόχος του και η ομαλότερη αντιμετώπιση των προβλημάτων που δημιουργεί η πορεία προς τον εκσυγχρονισμό.

Πολύ απλά μπορούμε να οριοθετήσουμε τον εκσυγχρονισμό σαν προσπάθεια εισαγωγής κατάλληλων συστημάτων, κυρίως τεχνολογικών, την οποία με ανάλογη προσαρμογή της οργάνωσης και των διαδικασιών οδηγεί στη μεγιστοποίηση του αποτελέσματος του εκσυγχρονιζόμενου χώρου.

Διεδικεύοντας λοιπόν τον χώρο που εκσυγχρονίζεται, στην περίπτωση μας, το Τραπεζικό σύστημα και ειδικότερα η Εθνική Τράπεζα, μπορούμε να

συμπεράνουμε ότι το όποιο αποτέλεσμα πρέπει να είναι προς όφελος του λαού και των εργαζομένων σ' αυτήν.

Ο εκσυγχρονισμός της Εθνικής Τράπεζας θα πρέπει, εκτός από την αύξηση της παραγωγικότητας του επενδεδυμένου κεφαλαίου, να στοχεύει και στα εξής:

1. Εκσυγχρονισμό των οργανωτικών δομών και απλοποίηση των διαδικασιών που διέπουν τη λειτουργία της Τράπεζας ώστε να βελτιωθεί η αποτελεσματικότητά της και η ποιότητα των παρεχομένων υπηρεσιών στους πολίτες.

2. Ολοκλήρωση της αποκέντρωσης των αρμοδιοτήτων και διαδικασιών σε όλα τα ιεραρχικά επίπεδα ιδιαίτερα σε ότι αφορά την ανάθεση καθηκόντων.

3. Προγράμματα μείωσης του κόστους λειτουργίας και ιδιαίτερα τη μείωση των απαιτούμενων εργαζομένων για την πραγματοποίηση συγκεκριμένου έργου.

4. Εφαρμογή σύγχρονης τεχνολογίας και τεχνολογίας.

5. Προγράμματα βελτίωσης της εξυπηρέτησης του κοινού που συναλλάσσεται μαζί της (μισθοδοσία - λογαριασμός κατανάλωσης - καταναλωτικά δάνεια κλπ).

6. Πολιτική δημιουργίας στελεχών μέσα από προγράμματα εκπαίδευσης του προσωπικού στις σύγχρονες τεχνολογίες, στη διοίκηση και οργάνωση, στον προγραμματισμό, την κοστολόγηση κ.ά. καθώς και προγράμματα συνεχούς εκπαίδευσης για όλους τους εργαζόμενους.

7. Εκσυγχρονισμό των εργασιακών σχέσεων με εισαγωγή κανονισμών:

— Πρόσληψη προσωπικού

— Συνεχούς γενικής και εξειδικευμένης εκπαίδευσής του

— Τοποθέτησης στελεχών με αντικειμενικά κριτήρια

— Εργασίας και λειτουργίας των Υπηρεσιών

Παράλληλα πρέπει να καθιερώνονται νέες εργασιακές πρακτικές με στόχο την πληρέστερη αξιοποίηση του ΥΠΑΡΧΟΝΤΟΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ.

Οι εργαζόμενοι στην Ε.Τ.Ε. έχουν όχι μόνο πλήρη γνώση των σημερινών προβλημάτων της Τράπεζας αλλά και συγκεκριμένες απόψεις για την αντιμετώπισή τους.

Σε καμιά περίπτωση δεν μπορεί να μένουν ΠΛΗΘΗΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΕΣ ΤΩΝ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΩΝ ΓΙΑ ΘΕΣΜΙΚΕΣ ΑΛΛΑΓΕΣ ΠΟΥ ΤΟΥΣ ΑΦΟΡΟΥΝ.

Στην κατεύθυνση αυτή και για την εξυπηρέτηση των παραπάνω στόχων έχουν διαπιστώσει την ανάγκη εκσυγχρονισμού και έχουν προτείνει:

— Αξιοκρατικές προσλήψεις που μπορούν να εξυπηρετηθούν από το νέο Νόμο 1735/87.

— Αναβάθμιση της εκπαίδευσης προσωπικού.

— Κανονισμό τοποθέτησης στελεχών με αξιοκρατικά και αντικειμενικά κριτήρια.

— Αξιοποίηση του δυναμικού της Διεύθυνσης Οργάνωσης και του τεχνολογικού υπόβαθρου που εξασφαλίστηκε στα τελευταία χρόνια.

— Νέους Κανονισμούς Λειτουργίας των Διευθύνσεων της Διοικήσεως.

— Εργατικό έλεγχο στα ζητήματα πιστωτικής πολιτικής και στις χρηματοδοτικές και επενδυτικές αποφάσεις.

Ο διάλογος μεταξύ εργαζομένων και Διοικήσεως είναι πλέον ανάγκη και κανείς δεν μπορεί να τον αποποιείται.

Στα πλαίσια αυτού του διαλόγου, που πρέπει να καταλήξει σε μια προγραμματική συμφωνία μεταξύ εργαζομένων - Διοικήσεως, θα καλυφθεί και το θέμα της συμμετοχής των εργαζομένων στα κέρδη που θα προέλθουν από τον εκσυγχρονισμό. Η επιτυχία κάθε συστήματος εξαρτάται σχεδόν αποκλειστικά από τους φορείς υλοποίησής του και επομένως οι εργαζόμενοι δικαιούνται μεγάλο μερίδιο από το τελικό οικονομικό αποτέλεσμα.

Παναγιώτης Χαϊκόλης

Δ/νος Διευθύν

Δραστηριότητα



Το μαγικό ραβδάκι της νεράιδας

Κάπως εφ'ημέρη, ένα πρωινό πριν μερικούς μήνες μπήκε η Booz Allen στη ζωή μας. Εμφανίστηκαν στο κατάστημα διάφοροι κύριοι και κυρίες, απ' όλα τα κράτη της γης, και άρχισαν να μας ρωτάνε τι κάνουμε, πως το κάνουμε, γιατί το κάνουμε, πως το κάνουμε, τι αισθανόμαστε που το κάνουμε.

Στην αρχή είμασταν αμήχανοι. Δεν καταλάβαμε γιατί δεν ρωτούσαν τον προϊστάμενο, τον εντεταλμένο ή το διευθυντή. Σιγά - σιγά καταλάβαμε ότι ρωτούσαν μόνο εμάς. Τότε ξεβαρρέσαμε κι αρχίσαμε να συζητάμε.

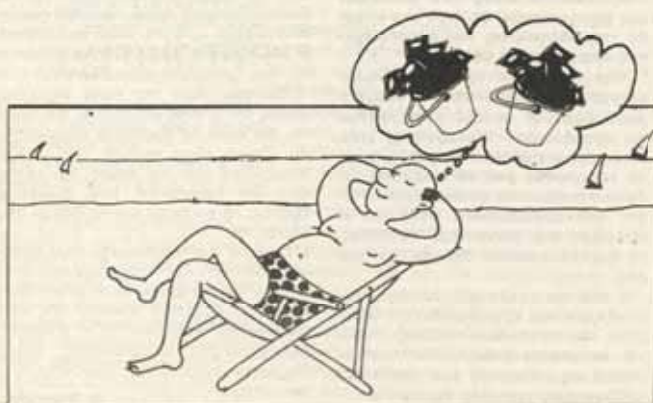
Δεν ξέραν για ποιά σκοπιά μας τα ρωτούσαν αλ' αυτά. Άλλοι λένε για να μας

εκσυγχρονίσουν και να ανταποκριθούμε στις ανάγκες του 1992. Άλλοι για να μας εντάξουν στο διατραπεζικό σύστημα σύμφωνα με τις προτάσεις Καρατζά. Άλλοι για να μπουκ και να γνωρίσουν την Ελληνική αγορά. Άλλοι για να τα πάρουν χοντρά.

Το μόνο που ξέρω είναι ότι για μια στιγμή ένοιωσα στο κέντρο του ενδιαφέροντος τους και μετά όταν πια έφυγαν ένιωσα σαν περματόζωο.

Γιατί όταν έφυγαν, μπορεί να υπήρχε μια ουρά μόνο στο κατάστημα, αλλά εμένα τα ίδια ζευγάρια με καίταζαν κι όταν γύρισα στο τεμαχικό μου, την ίδια μάσκα βρήκα με με περιμένει.

ΗΡΩ ΣΕΡΒΑΚΗ



ΣΚΕΨΕΙΣ ΓΥΡΩ ΑΠΟ ΤΟΝ «ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟ» ΤΗΣ ΕΤΕ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΟΥΜΕΝΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Το τραπεζικό σύστημα στην Ελλάδα αντικατοπτρίζει την στρεβλή ανάπτυξη των δομών της ελληνικής οικονομίας. Για δεκαετίες τώρα ακολουθεί τις δεσμεύσεις που του θέτει το ίδιο το κράτος.

Η ανάπτυξη του δεν μπορεί να γίνει σήμερα αν δεν γίνουν πρώτα αλλαγές που αφορούν τις συναλλαγές και κύρια αλλαγές συναλλακτικής συμπεριφοράς. Αλλαγές που έχουν να κάνουν με την ροή του χρήματος μέσα από το τραπεζικό σύστημα.

Στη χώρα μας όμως:

Εκείνο που επιχειρείται είναι ο «εκουγχρονισμός» του τραπεζικού συστήματος που μοιραία θα στραφεί κύρια στις αλλαγές των εργασιακών σχέσεων.

Οι όποιες αντεργατικές «εργασιακές σχέσεις» που υιοθετούνται από διάφορους τεχνοκράτες και την κυβέρνηση θα μπορούσαν να επικρατήσουν στο βαθμό που το συνδικαλιστικό κίνημα στις Τράπεζες μπει στο περιθώριο των όποιων εξελίξεων.

Σήμερα είναι απαραίτητο όσο ποτέ άλλοτε το συνδικαλιστικό κίνημα να αναπτύξει εκείνες τις μορφές πάλης που θα οδηγήσει τους «τεχνοκράτες» στο να σκεφθούν καλά τις επιχειρούμενες αλλαγές των εργασιακών σχέσεων.

Ο επιχειρούμενος «εκουγχρονισμός» του τραπεζικού συστήματος είναι εκουγχρονισμός του ίδιου του συστήματος για να μπορέσει να επιβιώσει και να ξεπεράσει τις όλο και συχνότερες εμφανιζόμενες κρίσεις του.

Κάθε εκουγχρονισμός των δομών της Τράπεζας επιβεβαιώνει και τις εργασιακές σχέσεις που υπάρχουν.

Αν και δεν έχει ακόμα επίσημα ανακοινωθεί κάτι σχετικό με το μεγάλο ζήτημα των εργασιακών σχέσεων αφήνεται μέσα από διάφορους υπαινωμούς, να εννοηθεί ότι είναι ανάγκη για ορισμένες αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις.

Στα σχέδια της BOOZ ALLEN & HAMIL-

TON για τον εκουγχρονισμό της Εθνικής Τράπεζας είναι και η κατηγοριοποίηση του προσωπικού σε διευθυντικά στελέχη και σε υπαλλήλους γκισέ γενικά και ειδικότερα κατηγοριοποίηση των καταστημάτων όπου ανάλογα με το κατόστημα και την κατηγορία του θα υπάρχει ακόμα εντονότερη κατηγοριοποίηση του προσωπικού. Έτσι θα αρχίσει ένα κυνηγητό θέσεων με ανάλογες απολαβές.

Θα πρέπει να κατανοησουμε σαν εργαζόμενοι ότι κάτι τέτοιο είναι πάρα πολύ επικίνδυνο και για τους εργαζόμενους αλλά και για το ίδιο το συνδικαλιστικό κίνημα. Επικίνδυνο γιατί θα οδηγήσει την περιθωριοποίηση του συνδικαλιστικού κινήματος και έτσι θα ανοίγονται οι ορέξεις της εργοδοσίας για αντεργατικές επιταγές.

Είναι ανάγκη σήμερα να κατανοήσουμε ότι τα προσφερόμενα οικονομικά ανταλλάγματα σε ορισμένη στελέχη της Τράπεζας προκειμένου να προσφέρουν τις υπηρεσίες του για τον «εκουγχρονισμό» της Εθνικής Τράπεζας δεν δίνονται και τόσο αβυσσιστικά.

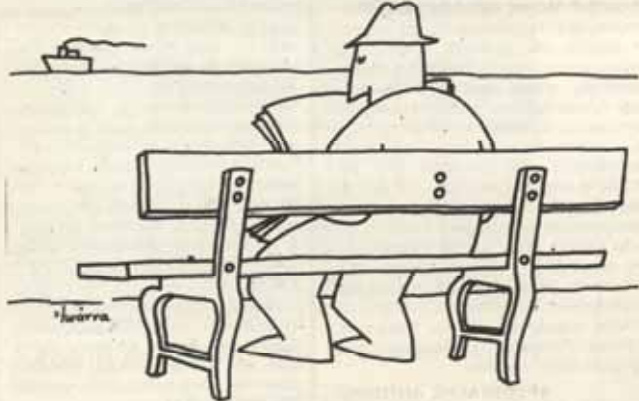
Αυτή η μέθοδος είναι στα σχέδια της BOOZ ALLEN & HAMILTON προκειμένου να προχωρήσει σιγά-σιγά στην κατηγοριοποίηση του προσωπικού.

Για να μην περάσουν αυτά τα σχέδια της B & H πρέπει το συνδικαλιστικό κίνημα να ορθώσει το ανάστημά του και να υποχρεώσει την εργοδοσία στην απόρριψη τέτοιων επιλογών.

Είναι επιβεβλημένο να δώσουμε την δικιά μας απάντηση σ' αυτόν τον «εκουγχρονισμό».

Αν πρόκειται για εκουγχρονισμό που οδηγεί σε κατηγοριοποίηση καταστημάτων και προσωπικού, σε αλλαγή των εργασιακών σχέσεων προς το χειρότερο, τότε μία είναι η απάντησή μας.

ΟΧΙ! ΔΕΝ ΧΡΕΙΑΖΕΤΑΙ ΑΥΤΟΣ Ο ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟΣ ΛΟΥΒΡΟΣ ΣΠΥΡΟΣ



Επερώτηση στον Υπουργό Εθνικής Οικονομίας για τον εκουγχρονισμό

Όπως πληροφορούμαστε η Εθνική Τράπεζα έχει αναθέσει στην γνωστή εταιρία BOOZALAN AND HAMILTON την εκπόνηση προγράμματος εκουγχρονισμού της Τράπεζας, χωρίς να ανακοινώσει τους όρους της σύμβασης με την εταιρία, ενώ από τους εργαζόμενους εκφράζονται ανησυχίες ότι η βάση του προγράμματος αποτελεί η γνωστή έκθεση Καρατζά με την οποία η ΟΤΟΕ διαφωνεί.

Ερωτάται λοιπόν ο κ. Υπουργός και παρακαλείται να διευκρινίσει συγκεκριμένα τα παρακάτω:

1. Με ποιούς όρους και ποια αμοιβή ανατέθηκε η εκπόνηση του προγράμματος εκουγχρονισμού της Ε.Τ.Ε στην BOOZALAN AND HAMILTON. Γιατί δεν αξιοποιήθηκαν γι' αυτό το σκοπό οι εργαζόμενοι και τα στελέχη της Τράπεζας ή εν πάση περιπτώσει αν δεν είναι επαρκές το στελεχικό ή δυναμικό, τι μέτρα πρόκειται να παρθούν για να εξασφαλιστεί αυτό.

2. Ποιο είναι το πακέτο των προτάσεων που έχει υποβάλει η ξένη εταιρία όσον αφορά πρώτον το θέμα των σχέσεων εργασίας των εργαζομένων με τη Τράπεζα και δεύτερον το θέμα της διασφάλισης του κοινωνικού της χαρακτήρα και πως αντιμετωπίζονται αυτές από την κυβέρνηση.

3. Πως διασφαλίζεται το τραπεζικό απόρρητο όταν είναι φανερό ότι για την εκπόνηση ενός τέτοιου προγράμματος διατέθηκαν σε μια ξένη εταιρία όλες οι σχετικές με τον κύκλο εργασιών της Ε.Τ.Ε πληροφορίες.

Κ. Κάππος
Στρ. Κόρακος
Δ. Μαυροδόγλου
Μ. Δαμανάκη

Η Επιτροπή αν/πων του ΚΜ προτείνει:

Α. Όλα αυτά σε μία περίοδο που το Υπουργείο Προεδρίας και το αρμόδιο όργανο δίνει τεράστια εμπόδια και όρους, για την απόκτηση και ενός τερματικού στις κρατικές Τράπεζες.

Η κυβέρνηση και η Διοίκηση της Εθνικής είναι μπροστά σε τεράστιες ευθύνες, που με πλάγιο τρόπο συναινούν σε τέτοιου είδους ενέργειες.

Β. Το σχέδιο αυτό εκτός του ότι είναι υποχρεωτικό για την Εθνική και τις άλλες κρατικές Τράπεζες, προϋποθέτει δεσμεύσεις για την ανάπτυξη εφαρμογών αυτή τη διετία, δηλαδή στην ουσία επιβάλλει την Εθνική να αναπτύξει το δίκτυο, να διευρύνει τις ON-LINE εργασίες, να επεκτείνει ON-LINE τα ATM 'S και να αντιμετωπίσει τον ανταγωνισμό που ανοίγει με την απειλευθέρωση της Τραπεζικής αγοράς, τη «μειλευθέρωση» του τραπεζικού συστήματος, όπως ανακινώσε ο κ. Σημίτης.

Γ. Η εργασία αυτή πρόκειται να χρηματοδοτηθεί από το ΜΟΠ με 160 εκατ. δρχ. σύμφωνα με πληροφορίες μας και η ανάθεση της θα γίνει σε ιδιωτική εταιρεία, η οποία στο παρελθόν έχει παρουσιάσει αποτυχημένες συνεργασίες με την Εθνική Τράπεζα, έναντι αρκετών εκατομμυρίων σε συνάλλαγμα.

Το θέμα αυτό είχαμε αναφερθεί στο ΣΥΓΕΤΕ σε παλαιότερο υπόμνημά μας.

Παρουσιάζεται το φαινόμενο όπου τα χρήματα των ΜΟΠ έχουν προορισμό ιδιώτες όχι για αναπτυξιακούς σκοπούς, αλλά

για να στρώσουν το έδαφος' όπου το ιδιωτικό πιστωτικό σύστημα θα πάρει τη ρεβάνς από τις Τράπεζες του Δημοσίου τομέα.

Εκτός από αυτό γίνεται αποδεκτή και η λογική των εργαζομένων που παρατηρείται και σε άλλους τομείς στην Τράπεζα, όπου το τεχνικό προσωπικό της που έστησε με θυσίες και ανιερρότητες το δίκτυο μεταβάλλεται σε μεσάζοντες και συρρικνώνεται από τις αναθέσεις έργων σε ιδιωτικές εταιρείες. Σε συνδυασμό με την υπόθεση «HAMILTON» μπορούμε να πούμε ότι ο ρόλος της Διεύθυνσης Οργάνωσης υποβαθμίζεται και η Τράπεζα σιγά-σιγά προσανατολίζεται στο στήριγμα της σε ξένα πόδια, πράγμα αβυσσιστικό για τον εκουγχρονισμό και την αυτοδυναμία. Μπορεί να υπάρχουν και επαρκείς δυσκολίες μέχρι σήμερα στη Διεύθυνση Οργάνωσης στην πλήρη εξημερήσιμη του εκουγχρονισμού της Τράπεζας. Αυτές έχουν τις αιτίες τους σε προβλήματα που κατά καιρούς έχουμε αναφέρει στον ΣΥΓΕΤΕ (κίνητρα, έλλειψη αξιοκρατίας, περιορισμός της εκπαίδευσης, αυταρχισμός, διαφάνεια στην επιλογή εξειδικευμένου προσωπικού, γραφειοκρατία κ.λπ) καθώς και στη γενικότερη κατάσταση που επικρατεί στην Τράπεζα.

Αυτός όμως δεν είναι λόγος για τέτοιου είδους ΣΕΠΟΥΛΛΗΜΑ των συμφερόντων της Τράπεζας, τη στιγμή μάλιστα που υπάρχουν προτάσεις εκ μέρους των εργαζομένων.

1. Κατ' αρχήν ενημέρωση και συντονισμό με την ΟΤΟΕ αφού το θέμα αφορά όλες τις Τράπεζες του Δημοσίου Τομέα.

2. Για ν' αντιμετωπιστούν τα προβλήματα λίγων εργασιών που αντικειμενικά επιβάλλουν την επικοινωνία και ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ των Τραπεζών (π.χ. συμψηφισμός επιταγών) ή με άλλες δημόσιες Επιχειρήσεις (π.χ. εφορία, ΟΤΕ, ΔΕΗ) πρέπει να δημιουργηθούν διαδοχικές και μηχανογραφικό σύστημα υπό την εποπτεία της Τράπεζας Ελλάδος ή του Υπουργείου Προεδρίας όπου την εκτέλεση του μπορεί και πρέπει να αναλάβουν με ευθύνη τους οι Τράπεζες και όχι ιδιώτες. Όταν αφορά τις υπόλοιπες συναλλαγές να παρθούν τα κατάλληλα θεσμικά και οργανωτικά μέτρα ώστε η Εθνική να απαντήσει στον αθέμιτο ανταγωνισμό με επέκταση και εκουγχρονισμό του δικτύου της.

3. Να επιμεινουμε μαζί με την ΟΤΟΕ στην εφαρμογή των προτάσεων του 12ου και 16ου Συνεδρίου ώστε να σταματήσει η ασοβασία στους όρους λειτουργίας των Ξένων Τραπεζών καθώς και οι υποσχέσεις που δίνονται στα λεγόμενα «νέα τζάκια» (π.χ. Κοσκωτάς).

4. Να επιμεινουμε ο ΣΥΓΕΤΕ στην αποχώρηση της «HAMILTON» και το δημοκρατικό εκουγχρονισμό της Εθνικής Τράπεζας. Αυτό σημαίνει να υλοποιηθούν οι προτάσεις του ΣΥΓΕΤΕ για αλλαγή οργανισμού, κανονισμό τοποθέτησης στελεχών, διαφάνεια στις προαγωγές, αντιμετώπιση του θέματος των προβληματικών επιχειρήσεων κ.λπ. καθώς επίσης και οι προτάσεις που έχουμε προτείνει για διαφάνεια στις προμήθειες, συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων για εκουγχρονισμό της Τράπεζας, παροχή κινήτρων στο εξειδικευμένο προσωπικό, αλλαγή του κανονισμού της Διεύθυνσης Οργάνωσης, συστηματική εκπαίδευση του προσωπικού κ.λπ. Ωστόσο όμως αν ο ΣΥΓΕΤΕ ανοίξει διάλογο με το προσωπικό της Δ/σης Οργάνωσης, με τη

βοήθεια των ΕΑΚ, ακόμη πιο συγκεκριμένες προτάσεις εκουγχρονισμού σε αυτόν τον προσανατολισμό θα διατυπωθούν.

Για δύο ακόμη λόγους ο ΣΥΓΕΤΕ πρέπει να ανοίξει μέτωπο με τα ζητήματα εκουγχρονισμού και αξιοποίησης του εξειδικευμένου προσωπικού της Τράπεζας:

α) Οι ταχύτερες εξελίξεις στο χώρο νέων τεχνολογιών και οι σχεδιαζόμενες αλλαγές στο πιστωτικό σύστημα προς το χειρότερο για τον Ελληνικό λαό και την ανάπτυξη της χώρας μας, επιβάλλουν από το συνδικαλιστικό κίνημα απάντηση.

β) Το MERIT SYSTEM που σχεδιάζεται η εφαρμογή του με παράλληλη κατάργηση ουσιαστικά των Συλλογικών Συμβάσεων, την πρώτη πόρτα που θα χτυπήσει είναι το εξειδικευμένο προσωπικό που από τη θέση του η εργοδοσία επιδιώκει να το έχει σύμμαχο στις επιδιώξεις της.

ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΩΝ
ΣΥΓΕΤΕ ΤΟΥ Κ.Μ.



«ΕΛΕΥΘΕΡΟΣ» ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ ΤΡΑΠΕΖΩΝ

Σύμφωνα με πληροφορίες συνδικαλιστικών κύκλων της Ομοσπονδίας, μια σειρά από δημόσιες Επιχειρήσεις μεταφέρουν τις καταθέσεις τους και διεκπεραιώνουν εργασίες τους από την Τράπεζα Κρήτης, την Τράπεζα Πρωτεύουσας και ξένες Τράπεζες. Οι ενέργειες αυτές είναι τουλάχιστον σε γνώση των κυβερνητικών οικονομικών παραγόντων.

Πιο συγκεκριμένα αναφέρονται τα ονόματά της, ΠΥΡΚΑΛ, ΚΥΔΕΠ για το «Ευαγές» Ιδρυμα του Κοσκότα. Η ΕΑΒ για το Ιδρυμα του Κωστόπουλου.

Ο αγίαιος δρόμος για να μπουν μόνες αυτές στα κατήματα της Εθνικής, φωτίζα

στα γκισέ των τελλερς χαμόγελα στους πελάτες, διαφημιστές στην τηλεόραση κλπ. που προωθούνται από την Διοίκηση με τη οδηγίες της Hamilton είναι το προπαισμά καπνού. Διότι οι μεγαλοστομίες για ελεύθερο και ακλόρη ανταγωνισμό στην τραπεζική της ολοκλήρωσης της Εννιαίας Ευρωπαϊκής Αγοράς το 1992, αρχίζουν να καταρρέουν. Αποδεικνύεται για μια ακόμη φορά ότι ο δημόσιος τομέας παράλληλα με τον δημοκρατικό εκουγχρονισμό του πρέπει να πάψει να είναι η δεξαμενή από την οποία κερδοσκοπούν οι μεγαλοιδιώτες Τραπεζίτες.

ΑΡΧΟΝΤΑΚΗΣ ΑΝΤΩΝΗΣ

Κάποιος προβληματισμός πάνω στην επέμβαση της ΒΑ&Η στις εργασιακές μας σχέσεις.

Αποψη της εταιρείας: Τα καταστήματα πρέπει να εστιάζουν, να προσαρμόζονται και να προσαρμόζονται στον πελάτη.

Ποιός θα έχει αντίρρηση;

Όμως έχει και συνέχεια ανάλογα, λέει, με το επίπεδο του πελάτη θα είναι και εκείνο του υπαλλήλου που τον εξυπηρετεί. (Έτσι τόσο... γενικά). Εδώ έχουμε αντίρρηση και σοβαρή

Ποιός θα ταξιδεύει τους συναδέλφους; Ποιός θα είναι το στοιχείο διαφοροποίησης τους; Ποιός θα είναι η αμοιβή; Ποιός θα καθορίζει την διαπερατότητα (ή όχι) από το ένα επίπεδο προς το άλλο (πάνω ή κάτω); Φυσικά δεν διαφωνούμε με την λογική. Την α' και β' ποιότητα πελατών και υπαλλήλων που υποθέσει σε τέτοια σχέδια.



Πως εμφανίζεται ο στόχος του εκσυγχρονισμού από πλευράς Διοίκησης

• Σύμφωνα με θέση των αρμόδιων Διοικητικών οργάνων ο εκσυγχρονισμός αφορά:

- τις συναλλαγές
- την προσαρμογή του λογιστικού συστήματος
- την ισορροπία του Τραπεζικού μάρκετινγκ.

Με βάση αυτά επιχειρείται μια ολική επέμβαση όχι μόνο στις λειτουργίες αλλά κυρίως στις δομές της Τράπεζας.

Η γενικότητα των στόχων ευνοεί και προδιαγράφει το σύνολο των επεμβάσεων που θα αφορά την πρωτίστως την «ΟΡΓΑΝΩΣΗ» ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ με στόχο «παραγωγικότερη» αξιοποίηση της.

Πρώτα έρχονται οι δελεαστικές προοπτικές του εidos:

- υψηλά κίνητρα για τους «καλούς»

• αξιοποίηση των ατομικών ικανοτήτων

• επιβράβευση των παραγωγικών και ευσυνειδητών κλπ.

Και ύστερα μήπως έρχεται:

- ο εξουθενωτικός ανταγωνισμός;
- η εξαστομίκευση των εργασιακών πλάνων;

• η κατάργηση κάθε αντικειμένου αξιολόγησης (που μπορεί και τώρα να μην υφίσταται αλλά παρανόμως ενώ τότε με θεσμική κάλυψη);

- το ελαστικό ωράριο;
- διαχωρισμός σε ομάδες που θα αρμόζονται με ανεξέλεγκτο μισθολόγιο μέσω κινήτρων - bonus κλπ;
- η αποδυνάμωση του συνδικάτου έως την κατάργησή του;

ΚΑΙΤΗ ΚΑΡΑΓΙΩΡΓΟΥ



Η Ν. Ιωνία το πρώτο κατ/μα πιλότος

Η Ν. Ιωνία επιλέχθηκε όπως μας δηλώθηκε με βάση το μέγεθος την οργάνωση το χώρο σαν κατάλληλο κατ/μα για την εφαρμογή των πρώτων μεταβολών που συνίστανται.

- Μονή σουρα πελατών μακριά από τα γκιοσέ.
- Ταμείο «συνθέτων» πελατών.
- Χωροταξικές ανακατανομές σε επίπεδο οδών.
- Αλλαγές εντύπων.

Το κατάστημα ενισχύθηκε επίσης με ένα teller. Η εφαρμογή γίνεται υπό την άμεση εποπτεία της εταιρείας.

Παρίσταται δηλαδή εκπαιδευτικός της του οποίου οι εντολές εκτελούνται άμεσα και πάραυτα.

Δηλαδή, ενίσχυση είχε ζητηθεί και από το κατ/μα αλλά ικανοποιήθηκε 6 μήνες μετά και με εντολή της ΒΑ&Η.

Οι οδ της οργάνωσης παρίστατο ως παρατηρούμενες τα συμβαίνοντα και είχαν επίσης την ευθύνη κάποιων συνεντεύξεων με τους πελάτες.

Ο τρόπος της εφαρμογής ήταν τουλάχιστον αυταρχικός από πλευράς εταιρείας.

Έχουμε συγκεκριμένες τοποθετήσεις συναδέλφων της Ν. Ιωνίας που μιλούν για απαράδεκτη συμπεριφορά της εκπροσώπου της εταιρείας διαπληκτισμούς και με πελάτες και μια αίσθηση υποκατάστασης της Διεύθυνσης του κατ/τος και της οργάνωσης σε θέση παρατηρητή - δέκτη.

Αν και οι αλλαγές είναι ακόμα πολύ μικρές έκτασης και τα συμπεράσματα αντιφατικά ρωτάμε:

— Ήταν τόσο σημαντικές οι αλλαγές που υπερέβαιναν τις δυνατότητες των στελεχών της οργάνωσης;

— Ήταν αναγκαία η ενίσχυση με ένα teller για εντυπώσεις θιγμένες, όταν σε κατ/μα της περιφέρειας οι ουρές (όχι 2 φορές το μήνα) αλλά καθημερινά αγγίζουν το πεζοδρόμιο;

— Το στυλ «αποφασίζομεν» και «διατάσσομεν» θα είναι το νέο μοντέλο management που προτείνει (και εφαρμόζει) η ΒΑ&Η;

Από τις πρώτες προτάσεις τις εταιρείας.

Η Διεύθυνση οργάνωσης δεν είχε ανάλογες προτάσεις και μάλιστα «δωρεάν».

Διάλογος



Το ΥΠΕΘΟ με έγγραφο του στις 18.12.87 ζητάει «διάλογο» για τον εκσυγχρονισμό με τους εργαζόμενους που θα πρέπει να ολοκληρωθεί μέσα στο α' εξάμηνο του 1988.

Το πως αντιλαμβάνονται οι Διοικήσεις των Τραπεζών το διάλογο το βλέπουμε.

Ο «εκσυγχρονισμός» προχωράει πριν αλλά και μετά τον «διάλογο» ερήμην τους.

ΙΔΙΩΤΙΚΟΠΟΙΗΣΕΙΣ ΚΑΙ HAMILTON

Ο γνωστός για τις συντηρητικές του απόψεις Οικονομολόγος Δ. Γερμίδης, διευθυντής μελετών του ΟΟΣΑ, και οικονομικό στέλεχος της Ν.Δ. αναφέρει σε συνέντευξη του στον Οικονομικό Ταχυδρόμο:

«Αρχίζει να κερδίζει έδαφος σε χώρες με οικονομία, αγοράς η ιδιωτικοποίηση χωρίς μεταφορά ιδιοκτησίας ή τουλάχιστον χωρίς πλειοψηφία μεταφοράς ιδιοκτησίας - από το κράτος στους ιδιώτες προκειμένου να αποφευχθεί μια εκποίηση του ότι καλώς ή κακώς θεωρείται «μη διαθέσιμη Εθνική περιουσία» ή ακόμη να ξεπεραστούν ψυχολογικά εμπόδια...»

Το κράτος εξακολουθεί να παραμένει ιδιοκτήτης, αλλά αναθέτει την διαχείριση σε εξειδικευμένα γραφεία (management contracts).

Κάθε ομοιότητα με την συμφωνία Εθνικής Τράπεζας - Boozallen and Hamilton είναι τυχαία...

ΑΡΧΟΝΤΑΚΗΣ ΑΝΤΩΝΗΣ

Σ' αυτό το τεύχος συνεργάστηκαν

Αρχοντάκης Αντώνης
Βλασσόπουλος Μάκης
Γαλιτάσης Κώστας
Ζερβόκη Ηρώ
Ηλιάκος Στέλιος
Καραγιώργου Καίτη
Καραλέκος Βαγγέλης
Λαούρος Σπύρος
Σκαρτσάκης Παναγιώτης
Χαϊδάκης Παναγιώτης

Διορθώσεις - Επιμέλεια Σελιδοποίησης

Τζέλια Ασπράγγου
Καίτη Καραγιώργου
Κώστας Κρεμμύδας

Η παρούσα έκδοση έγινε με την κύρια ευθύνη της διαπαραταξιακής επιτροπής για τον εκσυγχρονισμό που λειτουργεί στο ΣΥΕΤΕ.

Τα ευνοήματα άρθρα εκπροσωπούν τις προσωπικές απόψεις των συντακτών.

Τι είναι και πως λειτουργεί η επιτροπή εκσυγχρονισμού της Ε.Τ.Ε.

Η Ε.Ε.Ε.Τ.Ε. είναι μια άτυπη συμβουλευτική εισηγητική επιτροπή με συμμετοχή στελεχών της Τράπεζας (6) ΣΥΕΤΕ (1) και BOOZALLEN AND HAMILTON της επιτροπής. Προεδρεύει ο υποδιοικητής κ. Κασμάς. Η εταιρεία των συμβούλων εισηγείται τις παρατηρήσεις. Τα αναλυτικά στοιχεία, την αξιολόγηση των προβλημάτων, τις προτάσεις τις ιεραρχίες των στόχων.

Οι παρατηρήσεις των συμβούλων (τουλάχιστον σε επίπεδο επιτροπής) περιορίζονται σε ελάχιστες διευκρινιστικές επεμβάσεις που δεν αφορούν γενικά την αμφισβήτηση ούτε των παρατηρήσεων ούτε των στόχων που θέτει η εταιρεία.

Η συζήτηση της επιτροπής δεν εμφανίζει τακτική περιοδικότητα αλλά ποικίλει ανάλογα με τις ανάγκες χρόνου για την κάθε παρουσίαση.

Η παρουσίαση γίνεται χωρίς προηγούμενο εισηγητικό κείμενο στα μέλη της επιτροπής (παρά τα διαβήματα και τις υποσχέσεις) μέσω των προβαλλόμενων διαφανειών και δεν ακολουθεί (τουλάχιστον εμφανώς) κάποια προδιαγεγραμμένη πορεία.

Δηλαδή δεν είναι γνωστό, ποιό βήματα ακριβώς ακολουθούνται, τι επαφές γίνονται ή πρόκειται να γίνουν πως ακριβώς διαμορφώνονται οι εκτιμήσεις και οι προτάσεις.

Δεν τηρούνται πρακτικά λειτουργίας με όλα τα συνεπαγόμενα προβλήματα.

Εκτός επιτροπής στηρίζεται (όπως ονομάζεται αυτή η επιτροπή) λειτουργούν οι λεγόμενες επιτροπές έγκρισης όπου συμμετέχουν στελέχη προτεινόμενα από τις υπό μελέτη Δ/σεις ή σχετικού αντικείμενου με δικαίωμα έγκρισης ή απόρριψης προτάσεων της ΒΑ&Η. Σ' αυτές δεν συμμετέχει ο ΣΥΕΤΕ.

Γενικά η αίσθηση είναι ότι παρακολουθούμε τα στάδια μιας επέμβασης εκ μέρους κάποιων σχετικών και ειδημόνων με άγνωστη τόσο την πόσο όσο και την μέθοδο θεραπευτικής.

Γενικότερες όπως η ΕΤΕ είναι μια γερασμένη αντιπαραγωγική η γραφειοκρατικοποιημένη τράπεζα που αναφέρονται κατά καιρούς είναι μάλλον αποπροσανατολιστικές και δεν τεκμηριώνουν το πρόβλημα.

Υπάρχει επίσης η δυνατότητα τα στελέχη που ανατίθενται στην επιτροπή να έχουν πιθανές επαφές με την εταιρεία με την μορφή «μικρών ευελιγώντων σχημάτων» το περιεχόμενο των οποίων δεν κοινοποιείται στο ΣΥΕΤΕ.

Κ. Καραγιώργου
Εκτός στην επιτροπή εκσυγχρονισμού ΕΤΕ

Προφορική πληροφόρηση:

Οι μέχρι τώρα εισηγήσεις της εταιρείας αφορούν στις:

- Διαδικασίες κατ/των.
- Αναδιάρθρωση κατ/των.
- Κέντρα εξωτερικού εμπόρου.
- Διάσπαση του Κεντρικού κατ/τος.

Ο ΣΥΕΤΕ πλην γενικής πληροφόρησης δεν έχει ούτε ένα γραπτό κείμενο στα χέρια του.