

ΤΡΑΠΕΖΙΤΙΚΗ

ΜΗΝΙΑΙΟ ΟΡΓΑΝΟ ΤΟΥ ΣΥΛΛΟΓΟΥ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΤΗΣ ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ

ΣΕΠΤΕΜΒΡΗΣ
1983
ΔΙΕΥΘΥΝΕΤΑΙ ΑΠΟ
ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΗ
ΕΠΙΤΡΟΠΗ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ: ΑΘΗΝΑ
(Σοφοκλέους 16)
ΤΗΛ. 32.11.617-32.47.781
ΑΡΙΘ. ΦΥΛ. 448
ΤΙΜΗ ΦΥΛΛΟΥ ΔΡΧ. 1

ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ

ΑΡ. ΠΡΩΤ. 7252

ΑΘΗΝΑ 24.8.83

Κύριο

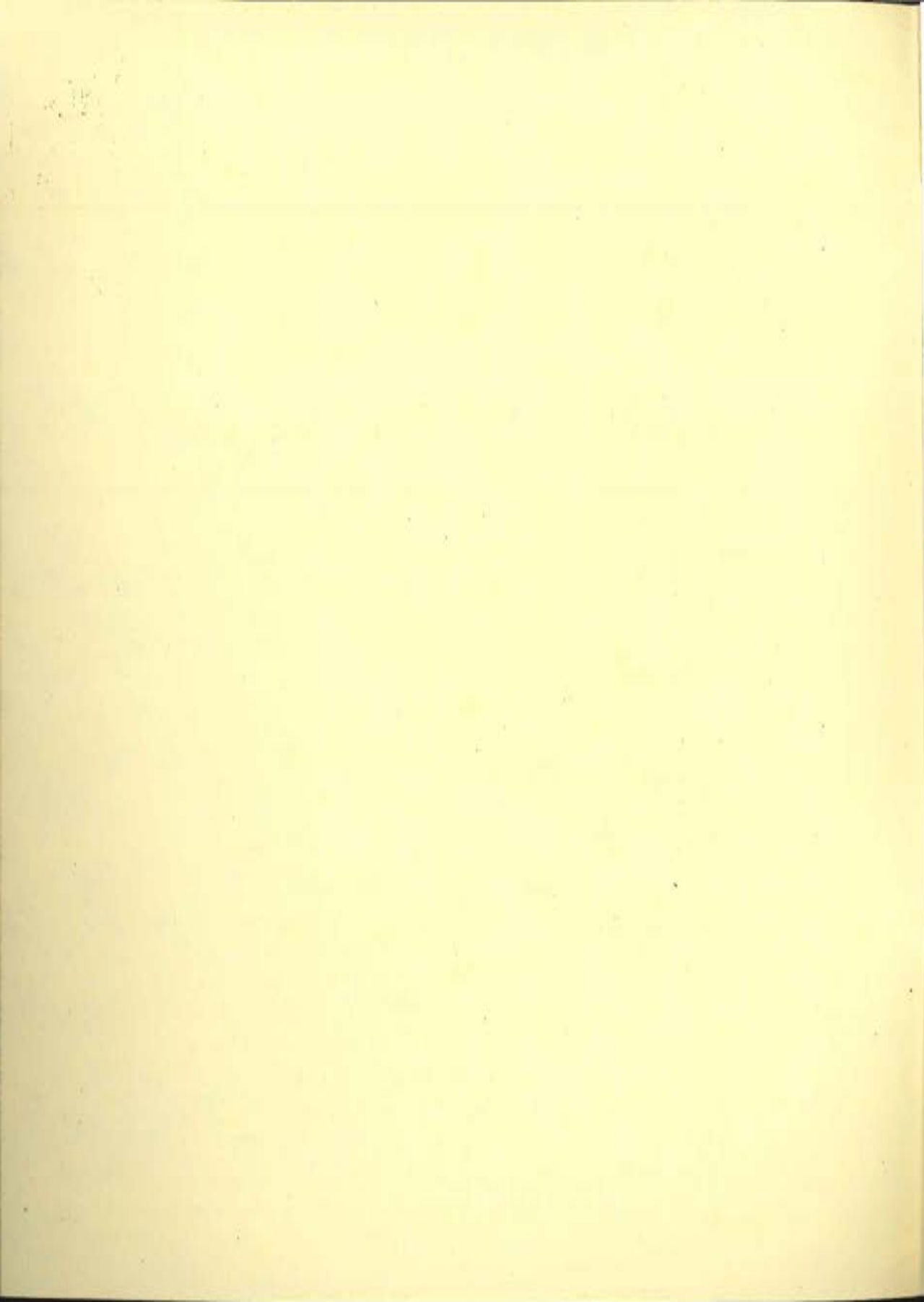
ΣΤΥΛΙΑΝΟ ΠΑΝΑΓΟΠΟΥΛΟ

ΔΙΟΙΚΗΤΗ

ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΗΣ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ

ΓΕΝΙΚΟ ΥΠΟΜΝΗΜΑ ΑΙΤΗΜΑΤΩΝ

...Είμαστε διατεθειμένοι να διεκδικήσουμε με κάθε τρόπο αυτά τα αιτήματα που προβάλλουμε, γιατί είμαστε απόλυτα πεισμένοι για την ορθότητα και την ρεαλιστικότητά τους...



Κύριε Διοικητά,

Υποβάλλουμε ένα γενικό υπόμνημα αιτημάτων, με τη θέληση να προσδιοριστεί ένα πλαίσιο, πάνω στο οποίο πρέπει να αναπτυχθεί ένας διάλογος με όλες τις μορφές του. Τα αιτήματα που αναφέρονται είναι επιλεγμένα με βάση οξυμένα και χρονίζοντα προβλήματα; και επιπλέον έχουν — για μας — μια αμεσότητα σε σχέση με τη διεκδίκησή τους.

Θέλουμε να τονίσουμε από την αρχή ορισμένα πράγματα, έτσι ώστε να εκδηλώσουμε τις δικές μας προθέσεις απλά και καθαρά.

Είμαστε διατεθειμένοι να διεκδικήσουμε με κάθε τρόπο αυτά τα αιτήματα που προβάλλουμε, γιατί είμαστε απόλυτα πεσιμένοι για την ορθότητα και τη ρεαλιστικότητά τους.

Τα αιτήματα αυτά δεν εξαντλούν, φυσικά, και δε δίνουν λύση στο σύνολο των προβλημάτων που αντιμετωπίζουμε. Υπάρχουν αιτήματά μας που διεκδικούμε σε διαφορετικό επίπεδο (ΟΤΟΕ), καθώς και άλλα που βρίσκονται τώρα στη φάση της επεξεργασίας.

Κρίνουμε σκόπιμο να τονίσουμε ακόμη ορισμένες θέσεις του νέου Δ.Σ του ΣΥΕΤΕ, επιδιώκοντας την απάντησή σας πάνω σε αυτές. Αντικειμενικά η στάση της Διοίκησης πάνω σ' αυτές τις θέσεις θεμελιώνει και ένα πλέγμα σχέσεων με το ΣΥΕΤΕ θετικού ή αρνητικού χαρακτήρα.

Βασική μας πεποίθηση είναι ότι το Συνδικαλιστικό Κίνημα παίζει καθοριστικό ρόλο όχι μόνο σε ζητήματα εργασιακά αλλά το πεδίο δράσης του επεκτείνεται και σε θέματα που συνδέονται με την πορεία της Εθνικής Τράπεζας και γενικότερα του Πιστωτικού Συστήματος.

Στη σημερινή πραγματικότητα πρωταρχικός και στρατηγικός στόχος μας είναι το ξεπέρασμα της κρίσης και των συνεπειών της.

Φυσικά η διέξοδος δεν είναι να ρχτούν τα θάρη στους εργαζόμενους.

Για μας είναι καθαρό ότι το Πιστωτικό Σύστημα και κύρια η ΕΤΕ μπορεί να αποτελέσει μοχλό για την άσκηση εθνικής, ανεξάρτητης οικονομικής πολιτικής, να συντελέσει αποτελεσματικά στην πορεία εξόδου από την κρίση, να συμβάλει στην άσκηση κοινωνικά δίκαιης πολιτικής.

Με βάση τις παραπάνω εκτιμήσεις επισημαίνουμε μερικά βασικά σημεία σε σχέση με το Πιστωτικό Σύστημα και ειδικότερα την Εθνική Τράπεζα.

1 ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΤΩΝ ΠΙΣΤΩΣΕΩΝ

Ο Πρωθυπουργός επισήμανε στην ομιλία του στα Γιάννενα ότι:

«Οι Τράπεζες δανείζουν εκείνους που έχουν λεφτά και όχι εκείνους που δεν έχουν».

Η χορήγηση των πιστώσεων πρέπει, κατά την άποψή μας, να υπηρετεί τα εξής κριτήρια:

α) Προτεραιότητα στη χρηματοδότηση μεγάλων αναπτυξιακών έργων.

β) Κατανομή των πιστώσεων με τρόπο που να προστατεύονται τα συμφέροντα των βιοτεχνικών και γενικά των μικρομεσαίων επιχειρήσεων από το αυταγωνισμό των μονοπωλίων.

Ιδιαίτερη φροντίδα πρέπει να καταβάλεται για την ενίσχυση συνεταιριστικών επιχειρήσεων και άλλων αναπτυξιακών πρωτοβουλιών συλλογικής δραστηριότητας.

γ) Ορθολογική κατανομή των πιστώσεων κατά κλάδο οικονομίας και περιοχή της χώρας.

δ) Σε κάθε περίπτωση απαιτείται αυστηρός έλεγχος και παρακολούθηση του τρόπου χρησιμοποίησης των πιστώσεων.

2 ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΚΕΣ Ή ΥΠΕΡΧΡΕΩΜΕΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ;

Δεν πρόκειται για πρόβλημα τεχνοκρατικό αλλά κύρια πο

λιτικό.

Συμφωνούμε με τη διαπίστωση του Πρωθυπουργού (Γενάρης 82) ότι: «το απαράδεκτο καθεστώς των υπερχρεωμένων επιχειρήσεων είναι αποτέλεσμα της πιστωτικής ασυδοσίας και της διαρροής των πιστώσεων σε κερδοσκοπικές τοποθετήσεις. Τα δάνεια χρησιμοποιήθηκαν τελικά σε δραστηριότητες που πλούτιζαν τους επιχειρηματίες, ενώ οι επιχειρήσεις γίνονταν προβληματικές».

Για να συμπληρώσει (στην ίδια ομιλία του) τονίζοντας ότι: «η εξυγίανση μιας επιχείρησης δεν πρέπει να αποτελέσει ευκαιρία για να επιρροίσει ο επιχειρηματίας το σχετικό κόστος στο κοινωνικό σύνολο».

Χωρίς να επιδιώκουμε να εξαντλήσουμε το ζήτημα στη σημερινή τοποθέτησή μας, επισημαίνουμε ότι:

- Η «μετοχοποίηση» των δανείων αυτών θα οδηγήσει σε .. «προβληματικές Τράπεζες».

- Είναι απαραίτητος ο ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΚΟΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ για την πορεία κάθε «προβληματικής» ή «υπερχρεωμένης» επιχείρησης με τη ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ και εκλεγμένων εκπροσώπων των εργαζομένων.

- Τα κρέη των «προβληματικών» επιβάλλεται να τα πληρώσουν οι υπεύθυνοι.

3 ΕΚΔΗΜΟΚΡΑΤΙΣΜΟΣ - ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ

Είμαστε πεισμένοι ότι καμιά πολιτική αλλαγής δε μπορεί να υπάρξει, αν δεν προχωρήσουν και στην ΕΤΕ ο εκδημοκρατισμός και η ουσιαστική συμμετοχή των εργαζομένων σ' όλα τα επίπεδα και για όλα τα προβλήματα.

Για μας το πρόβλημα του εκδημοκρατισμού και η κατάκτηση ουσιαστικής συμμετοχής είναι ζητήματα καθημερινής πολύπλευρης πάλης και δεν εξαντλούνται στις θέσεις που θα εκφράσουμε στις γνωμοδοτικές επιτροπές ή στο Δ.Σ της ΕΤΕ. Επισημαίνουμε θέματα ότι προβλήματα όπως ο Οργανισμός Υπηρεσίας θα πρέπει να μας απασχολήσουν σύντομα.

Για κάθε περίπτωση τονίζουμε ότι μια πολιτική της Διοίκησης που θα θέλει τους εργαζομένους στη «γωνιά» και θα στηρίζεται στους ίδιους παλιούς μηχανισμούς και στον παραγονισμό θα βρίσκεται έξω από την πορεία αλλαγής και θα είναι καταδικασμένη σε αποτυχία.

Κύριε Διοικητή,

Τα εργασιακά ζητήματα, όπως επανειλημμένα έχουμε τονίσει, αποτελούν αντικείμενο διαπραγμάτευσης μόνο μεταξύ Διοίκησης και ΣΥΕΤΕ. Η όποια εξέλιξη υπάρχει πρέπει να είναι προϊόν συμφωνίας των δύο μερών.

Είναι αδιανόητο, κατά την άποψή μας, να ευδοκιμήσει η λογική της παραπομπής κάθε αιτήματός μας στις «καλλένδες» των γνωμοδοτικών επιτροπών.

Εμείς, πέρα από τα γενικότερα θέματα που μας απασχολούν, τα οποία θα αποτελέσουν και αντικείμενο επεξεργασίας των γνωμοδοτικών επιτροπών, επιδιώκουμε άμεσα λύσεις σε επί μέρους αιτήματα που εντάσσονται στην προοπτική επίλυσης και αυτών των γενικότερων θεμάτων.

- Θεωρούμε πρωταρχικό ζήτημα να δίνονται στο ΣΥΕΤΕ οποιαδήποτε στοιχεία πληροφόρησης, ιδιαίτερα αυτά που έχουν σχέση με θέματα που αφορούν τους εργαζομένους. Αντίθετες ενέργειες υποδηλώνουν άρνηση στοιχειωδών κανόνων λειτουργίας του θεσμού της συμμετοχής.

- Θεωρούμε ακόμη αναγκαίο να προσδιοριστεί το «ανοικτό κανάλι επικοινωνίας» του Δ.Σ με τη Διοίκηση. Αυτό σημαίνει, κατά την άποψή μας, με ποιόν και για ποιά θέματα θα συνεννοούμαστε. Δεν έχουμε, φυσικά, την απαίτηση για κάθε θέμα να απευθυνόμαστε σε σας.

Αυτό όμως προϋποθέτει ότι σε άλλα επίπεδα θα μπορούμε να έχουμε απαν-

τήσεις για τα θέματά μας. Το ζήτημα αυτό μας ενδιαφέρει από την πλευρά της άμεσης αποτελεσματικότητας των ενεργειών μας στο επίπεδο της διαπραγμάτευσης.

Κύριε Διοικητά,

Σχετικά με τον τρόπο παρουσίασης των θεμάτων που μας απασχολούν, όπως θα διαπιστώσετε, είναι ενταγμένα σε ομάδες αιτημάτων. Πρέπει να τονίσουμε — για να μην υπάρχουν παρανοήσεις — ότι η σειρά αναγραφής τους δε σημαίνει ιεράρχηση ανάλογα με τη σοβαρότητά τους. Αλλά πιστεύουμε ότι με αυτό τον τρόπο εξειδικεύεται καλύτερα το περιεχόμενό τους. Ακόμη η παράθεση των αιτημάτων μας συνοδεύεται από μια συνοπτική — κατ' ανάγκη — επιχειρηματολογία. Την ιεράρχηση των θεμάτων μας καθώς και μια πιο αναλυτική παρουσίαση, θα μας δοθεί η ευκαιρία να σας παραθέσουμε, όταν πραγματοποιηθεί η συνάντηση που επιδιώκουμε.

A) ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ

Τα αιτήματα που έχουν οικονομικό περιεχόμενο έχουν μεγάλη σημασία για τους εργαζόμενους. Ο λόγος είναι φυσικά ευκολονόητος. Η ανακούφιση που θα προκύψει από τις ρυθμίσεις μαζί με τις επιδιώξεις μας για οικονομικές βελτιώσεις σε επίπεδο ΟΤΟΕ θα ενισχύσει το εισόδημα των εργαζομένων που μειώνεται συνεχώς με την άνοδο του τιμάριθμου.

1 ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΕΝΤΑΞΗΣ ΣΤΟ ΕΝΙΑΙΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΟ

Είναι γεγονός ότι με την κατάργηση ενός συστήματος οικονομικής εξέλιξης και με την ένταξη των εργαζομένων σε κάποιο άλλο, είναι δύσκολο να μην προκύψουν προβλήματα και αδικίες.

Οι αδικίες εντείνονται στο βαθμό που υπάρχει λαθεμένη ερμηνεία της Συλλογικής Σύμβασης, σε μερικά σημεία, αλλά και περιορισμοί (πλαφόν) που, παρά τη θεσμοθέτησή τους σε κάποιο κείμενο, δεν αναιρείται η αρνητική επίδρασή τους στη φιλοσοφία του νέου οικονομικού θεσμού.

Το Δ.Σ. επιδιώκοντας να ελαχιστοποιήσει αυτές τις ανωμαλίες, προτείνει:

— Να διορθωθεί η VALEUR όλων συναδέλφων δεν αξιοποίησαν χρόνια προϋπηρεσίας τους λόγω πλαφόν. Να χορηγηθεί δηλαδή χρόνος προώθησης για οικονομική ωφέλεια ανάλογος με τα χρόνια που δεν αξιοποίησε ο κάθε συνάδελφος που εντάσσεται σ' αυτή την περίπτωση.

— Να υπολογιστούν όλα τα χρόνια προϋπηρεσίας του κάθε συναδέλφου χωρίς να αφαιρούνται οι στασιμότητες από οποιαδήποτε αιτία.

— Να εξεταστεί η δυνατότητα υπολογισμού της σύντημησης, σαν χρόνου προώθησης, για την ένταξη στο ενιαίο μισθολόγιο όλων των συναδέλφων.

2 ΔΙΑΚΟΠΗ ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΚΟΥ ΔΑΝΕΙΟΥ

Η απεργία του 1982 που κράτησε 42 ημέρες εξασθένησε οικονομικά το προσωπικό. Από την έκβαση αυτής της κινητοποίησης αποδείχτηκε ότι τα αιτήματα θα μπορούσαν να λυθούν χωρίς να εκδηλωθεί αυτός ο σκληρός απεργιακός αγώνας. Άλλωστε οι ποικιλόμορφες αντιδράσεις κυβερνητικών παραγόντων μετά τη λήξη της απεργίας ενισχύουν αυτή την άποψη. Θεωρούμε, λοιπόν, αναγκαίο να αποσβεστούν οι οικονομικές συνέπειες που προκλήθηκαν για τους εργαζόμενους σαν αποτέλεσμα της απεργίας των 42 ημερών. Προσδιορίζοντας πιο συγκεκριμένα το αίτημά μας, ζητάμε να διακοπεί η παρακράτηση του απεργιακού δανείου με ημερομηνία εφαρμογής 1.1.83.

3 ΔΙΑΚΟΠΗ ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΗΣ ΔΑΝΕΙΟΥ ΓΙΑ ΑΓΟΡΑ ΜΕΤΟΧΩΝ

Την περίπτωση αυτή θα τη γνωρίζετε. Οι εργαζόμενοι στην ΕΤΕ κλήθηκαν να αγοράσουν το 1981 μετοχές της Τράπεζας αντί 16.000 περίπου δρχ. και φυσικά ανταποκριθήκε ένα μεγάλο μέρος των συναδέλφων. Όμως αμέσως μετά την αγορά η μετοχή της ΕΤΕ άρχισε να πέφτει με αποτέλεσμα σήμερα η αξία της μετοχής να είναι γύρω στις 6.500 δρχ.

Φυσικά το πρόβλημα δεν εξετάζεται από την πλευρά των «κινδύνων» που ενέχει μία, αγορά μετοχών. Δεν το εξετάζουμε με τη λογική του Χρηματιστηρίου.

Είναι άλλης ποιότητας πρόβλημα.

Σ' άλλες περιόδους, όταν η μετοχή της ΕΤΕ «ανθούσε», οι εργαζόμενοι δεν επιτρεπόταν ν' αγοράσουν μετοχές. Αυτό και μόνο δημιουργεί ορισμένα ερωτήματα.

Το αίτημά μας είναι να σταματήσει η παρακράτηση του δανείου αυτού από 1.7.83.

4 ΜΗ ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΗ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ ΑΠΕΡΓΙΑΣ ΤΟΥ 1983

Πάγιο αίτημα των εργαζομένων είναι να μην αφαιρούνται τα ημερομίσθια όταν διεξάγονται απεργιακές κινητοποιήσεις. Μ' αυτή την έννοια, ζητάμε για τις απεργίες που εκδηλώθηκαν μέσα στο 1983 να μην παρακρατήθηκαν. Τα ημερομίσθια και για όσες ημέρες παρακρατήθηκαν να πληρωθούν.

5 ΑΥΞΗΣΗ ΕΠΙΔΟΜΑΤΩΝ ΒΑΘΜΟΥ ΚΑΙ ΕΥΘΥΝΗΣ

Το αίτημα έχει απασχολήσει τη Διοίκηση απ' ότι γνωρίζουμε. Θεωρούμε απαραίτητο, συνεκτιμώντας και την κατάσταση που διαμορφώθηκε με την αποδέσμευση βαθμού - μισθού, να ενισχυθούν αυτά τα οικονομικά κίνητρα. Προτείνουμε διπλασιασμό του ύψους αυτών των επιδομάτων. Παράλληλα ζητάμε να καθιερωθεί επίδομα πρώτης και δεύτερης υπογραφής. Ανάλογες ρυθμίσεις υπάρχουν σε άλλες Τράπεζες (Εμπορική).

6 ΣΤΕΓΑΣΤΙΚΑ ΔΑΝΕΙΑ

Το υψηλό επιτόκιο που έχουν σήμερα τα δάνεια για τη στέγαση των συναδέλφων, σε συνδυασμό με το χαμηλό ύψος των δανείων, κάνουν ασύμφορη την αποδοχή της χορήγησης τους. Απόδειξη γι' αυτό αποτελεί η διαπιστωμένη απροθυμία των συναδέλφων να τα πάρουν, όταν έρχεται η σειρά τους στον πίνακα δικαιούχων.

Το αποτέλεσμα είναι να ανανεώνονται συνέχεια οι πίνακες μετά από αθρόες παρατήσεις δικαιούχων.

Και το συμπέρασμα είναι ότι κάτι πρέπει να αλλάξει στο καθεστώς χορήγησης των στεγαστικών δανείων.

Η πρότασή μας είναι:

- 1) να μειωθεί το επιτόκιο τουλάχιστο στο μισό δηλ. στο 7%.
- 2) να είναι 5 χρόνια προύπηρεσίας το διάστημα για θεμελίωση δικαιώματος για λήψη δανείου.
- 3) να αυξηθεί το χορηγούμενο ποσό κατά 50%. Να διακανονιστούν και άλλα ζητήματα ταυτόχρονα έτσι ώστε ο περιορισμός της κράτησης του 1)3 του μισθού να μη λειτουργεί ανασταλτικά στο ύψος του δανείου που δικαιούται ο κάθε συνάδελφος. Σ' αυτό μπορεί να βοηθήσει η αύξηση διάρκειας δανείου καθώς και άλλα ζητήματα σε σχέση με το διακανονισμό εξόφλησης από το εφέπαξ.

7 ΑΤΟΜΙΚΑ ΔΑΝΕΙΑ

Η οικονομική δυσπραγία των εργαζομένων τους αναγκάζει συχνότερα

να προσφεύγουν σε λύσεις δανεισμού. Πιστεύουμε ότι πρέπει να υπάρχουν περισσότερες διευκολύνσεις στους συναδέλφους χωρίς να είναι τόσο περιοριστικές οι προϋποθέσεις χορήγησης αυτών των δανείων.

8 ΤΙΜΑΡΙΘΜΟΠΟΙΗΣΗ ΔΡΑΧΜΙΚΩΝ ΕΠΙΔΟΜΑΤΩΝ

Τα δραχμικά επιδόματα που χορηγούνται στους συναδέλφους δεν α-καλούθησαν τα δύο τελευταία χρόνια τις αυξήσεις των Συλλογικών Συμ-βάσεων όπως γινόνταν παλιότερα. Είναι γνωστό ακόμη ότι τα δραχμικά επιδόματα δεν υπολογίζονται σαν βάση εξαγωγής του τιμαριθμικού επιδό-ματος.

Η ονομαστική στασιμότητά τους, φυσικά, συνεπάγεται μείωση, αφού ο τιμάρριθμος συνέχεια ακολουθεί αναδική πορεία.

Χωρίς να παραιτούμαστε από το γενικό μας αίτημα για ποσοστοποίηση των δραχμικών επιδομάτων θεωρούμε καθ' όλα δίκαιο το αίτημά μας να αναπροσαρμοστούν όλα τα δραχμικά επιδόματα με βάση την αύξηση του τιμάρριθμου τα δύο τελευταία χρόνια.

9 ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΝΟΙΚΙΩΝ

Ένα σημαντικό ποσοστό του συνολικού αριθμού των συναδέλφων εν-διαφέρεται για την τροποποίηση του κανονισμού ενοικίων.

Ο κανονισμός που ήδη υπάρχει δεν αντιμετωπίζει σωστά ορισμένα θέμα-τα, κάτι που έχει επισημανθεί από το παρελθόν.

Το Δ.Σ Ζητά:

- 1) Να δίνεται ένα ποσοστό δαπάνης για μίσθωση κατοικίας σε όλους τους συναδέλφους που δεν έχουν δική τους στέγη.
- 2) Να δίνεται σε όσους μετατίθενται αναξάρτητα άν η μετάθεση γίνεται για υπηρεσιακούς λόγους ή με δική τους θέληση και ανεξάρτητα φύλου.

10 ΕΠΙΔΟΜΑ ΞΕΝΗΣ ΓΛΩΣΣΑΣ

Στους κατόχους πτυχίων PROFICIENCY — SUPERIEUR II και του αντίστοιχου Γερμανικής (Ινστιτούτο Γκαίτε) να δοθεί επίδομα Ξένης γλώσ-σας 10%.

11 ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΥΠΕΡΩΡΙΩΝ ΣΤΑ ΑΝΑΔΡΟΜΙΚΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ

Στην εφαρμογή της συμφωνίας Συλλόγου και Διοίκησης για την ανα-γνώριση της προϋπηρεσίας δεν είχαν υπολογιστεί τα αναδρομικά για τις υπερωρίες που έγιναν την τριετία 79 - 81. Πρόκειται φυσικά για κακή εφαρ-μογή της συμφωνημένης ρύθμισης. Ζητάμε να αποδοθούν στους δικαιού-χους όσα τους αναλογούν.

Β) ΒΗΜΑΤΑ ΣΤΗΝ ΠΟΡΕΙΑ ΓΙΑ ΝΕΟΥΣ ΘΕΣΜΟΥΣ

Είναι αδιανόητο για μας να επιχειρείται άρνηση λύσης θε-μάτων με την προοπτική της αντιμετώπισής τους από τις νυν-ομοδοτικές επιτροπές. Πιστεύουμε ότι πρέπει να δοθούν άμεσες λύσεις σε αιτήματα που ανοίγουν το δρόμο σε ουσια-στικές θεσμικές αλλαγές.

Μέσα σ' αυτά τα πλαίσια ζητάμε:

1 ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΕΚΠΡΟΣΩΠΩΝ ΤΟΥ Δ.Σ ΣΤΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ

Χωρίς να εξαντλούμε το θέμα «ουσιαστική συμμετοχή των εργαζομέ-νων» θεωρούμε αναγκαίο να δεχθεί η Διοίκηση:

1) τη συμμετοχή τριών εκπροσώπων μας οι οποίοι θα εκλεγούν με άμεση και καθολική ψηφοφορία το πρώτο δεκαήμερο του Οκτώβρη.

2) Σχετικά με τη συμμετοχή του εκπροσώπου μας σήμερα, ζητάμε:

α) έγκαιρη κοινοποίηση της ημερήσιας διάταξης,

β) τα θέματα που αφορούν τους εργαζόμενους (προαγωγές) Ζητάμε να δίνονται οι πίνακες και τα κριτήρια τουλάχιστο δύο μέρες πριν από τη σύγκληση του Διοικητικού Συμβουλίου

2 ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΥ ΜΑΣ

ΣΤΑ ΑΝΑΘΕΩΡΗΤΙΚΑ ΣΥΜΒΟΥΛΙΑ (Α.Σ)

Επανειλημμένα έχουμε εκφράσει τη θέση μας, ότι για να γίνει πιο ουσιαστική η συμμετοχή του εκπροσώπου μας στα Α.Σ είναι ανάγκη να ενημερώνεται έγκαιρα ο εκπρόσωπός μας. Η «αιφνιδιαστική» ενημέρωση που γίνεται δεν μπορεί να είναι ολοκληρωμένη και ενέχει σοβαρούς κινδύνους παγίωσης του εκπροσώπου μας.

Θεωρούμε, λοιπόν, σαν ζήτημα καθοριστικό για τη συμμετοχή μας να ενημερώνεται ο εκπρόσωπός μας τουλάχιστον 2 μέρες πριν και να έχει δυνατότητα πρόσβασης στο φάκελο των κρινόμενων για κάθε στοιχείο που κατά την κρίση του είναι απαραίτητο.

3 ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΕΩΣ ΣΤΕΛΕΧΩΝ

Η διαδικασία μετακίνησης και αξιοποίησης των στελεχών της Τράπεζας παραμένει δυστυχώς ακόμα και σήμερα ένα «στεγανό».

Η κατάσταση αυτή σίγουρα — ανεξάρτητα από καλοπροαίρετες προθέσεις — δημιουργεί, έτσι ή αλλιώς προϋποθέσεις για να νοθεύεται η αξιοκρατική μεταχείριση των Στελεχών. Ακόμα και στην ιδεατή περίπτωση που δεν θα υπήρχε κανένα ψεγάδι σ' αυτή τη διαδικασία, η έλλειψη δημοσιότητας, πριν διαμορφωθούν τετελεσμένες καταστάσεις, αφήνει περιθώρια να δημιουργούνται εντυπώσεις ότι κάποιοι συνάδελφοι ευνοούνται και κάποιοι άλλοι «ρίχνονται». Γι' αυτό θεωρούμε σαν ζήτημα θεμελιακό να καταρτιστεί ένας κανονισμός τοποθέτησεως στελεχών που θα πρέπει να συμπεριλαμβάνει τις εξής βασικές αρχές:

α) έγκαιρη δημοσιοποίηση όλων των κενών θέσεων ευθύνης,

β) καθιέρωση ενιαίων και σταθερών κριτηρίων τα οποία επίσης θα δημοσιεύονται,

γ) δικαίωμα υποψηφιότητας όλων των συναδέλφων,

δ) συμμετοχή του Συλλόγου σ' αυτή τη διαδικασία.

Σνα πρώτο βήμα σ' αυτή την πορεία θεωρούμε με τη συμμετοχή μας στην Επιτροπή που αποφασίζει για τις τοποθετήσεις.

4 ΕΛΕΓΧΟΣ ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΕΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Το Δ.Σ εκτιμά ότι γίνονται αρκετές μεταθέσεις συναδέλφων χωρίς να υπάρχουν πειστικά στοιχεία ότι είναι μετακινήσεις για υπηρεσιακούς λόγους. Οι συνεχείς μετακινήσεις δημιουργούν κλίμα ανασφάλειας στους συναδέλφους και με τη σειρά της αυτή η κατάσταση ενεργεί ενισχυτικά σε κάθε εκδήλωση ευνοϊκρατικής αντίληψης, κάτι που για μας είναι απαράδεκτο.

Το Δ.Σ δεν κάνει αυτή τη στιγμή ολοκληρωμένη πρόταση για το θέμα των μεταθέσεων πιστεύουμε όμως ότι άμεσα πρέπει να ληφθούν ορισμένα μέτρα:

1) για όλες τις μεταθέσεις που γίνονται να αιτιολογείται επακριβώς η αιτία τους.

2) ο ΣΥΕΤΕ πρέπει να ενημερώνεται για τις μεταθέσεις συναδέλφων πριν αυτές πραγματοποιηθούν,

3) για τις πιο συνηθισμένες περιπτώσεις μετακινήσεων στην ίδια περι-

φερειακή πρέπει έγκαιρα να γνωστοποιείται ερώτημα στους συναδέλφους έτσι ώστε να εκδηλώνεται ανάλογο ενδιαφέρον.

Είναι βασική προϋπόθεση όμως ότι, για να ευδοκιμήσει αυτή η διαδικασία, είναι ανάγκη να προϋπάρχει σωστή χαρτογράφηση και καταμερισμός των αναγκών για να μην παρουσιάζεται το φαινόμενο των διαρκών μετακινήσεων, αλλά να περιοριστούμε μόνο στα έκτακτα περιστατικά.

5 ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΟΥ Δ.Σ ΣΕ ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ

Απ' ότι γνωρίζουμε κατά καιρούς δημιουργούνται επιτροπές οι οποίες έχουν σαν αντικείμενο τη μελέτη ορισμένων σοβαρών θεμάτων.

Η πρακτική αποδεικνύει ότι η συμμετοχή του Συλλόγου στην πορεία διαμόρφωση των θέσεων σε θέματα που αφορούν το προσωπικό, είναι ουσιαστικά και τεχνικά πιο αποτελεσματική

Οι εργαζόμενοι δεν βρίσκονται σε τετελεσμένες καταστάσεις και παράλληλα εξοικονομείται και αναγκαίος χρόνος που θα χρειαζόταν αν ξεκινούσε πάλι νέος κύκλος μελέτης και από το ΣΥΕΤΕ και διαπραγματεύσης με τη Διοίκηση.

Φυσικά οι Επιτροπές αυτές δεν μπορούν να έχουν αποφασιστικό χαρακτήρα εκ των πραγμάτων. Σίγουρα όμως διευκολύνουν τη διαδικασία μέχρι τη συμφωνία Διοίκησης και ΣΥΕΤΕ σε ορισμένα θέματα. Αρκεί φυσικά να μην χρησιμοποιούνται οι Επιτροπές αυτές σαν ευκαιρία για κωλυσιεργεία των θεμάτων του προσωπικού κάτι που δεν είμαστε διατεθειμένοι να δεχτούμε. Επιπλέον γνωρίζουμε ότι υπάρχουν ορισμένες Επιτροπές στις οποίες παίρνονται αποφάσεις για θέματα προσωπικού (για παράδειγμα αναφέρουμε την Επιτροπή που κάνει την εκλογή των συναδέλφων για μεταπτυχιακές σπουδές). Η γνώμη μας είναι ότι η συμμετοχή και σ' αυτές τις Επιτροπές κρίνεται απαραίτητη.

Γ) ΕΞΕΛΙΞΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Ένας βασικός κανόνας δικαίου μέσα στην υπηρεσιακή μας ζωή είναι να υπάρχει με τη σωστή της έννοια η αξιοκρατία. Η σημερινή πραγματικότητα απόρροια άλλων καταστάσεων δεν μας επιτρέπει να μιλάμε για αξιοκρατία. Το Δ.Σ προτείνει να γίνουν αποδεκτές ορισμένες διαδικασίες, χωρίς να επιδιώκει να εξαντλήσει αυτό το τεράστιο ζήτημα.

Είμαστε σίγουροι όμως ότι η αποδοχή των προτάσεων που κάνουμε θα εξομαλύνει την κατάσταση που υπάρχει και θα προετοιμάσει το έδαφος για ουσιαστικές αλλαγές που επιδιώκουμε σ' αυτό τον τομέα.

Προτείνουμε:

1 ΓΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΔΡΩΝ - ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Θεωρητικά η αναγνώριση του προβλήματος υπάρχει όμως στην πράξη η κατάσταση είναι διαφορετική. Οι ανάγκες που δημιουργούνται από την ένταση της δουλειάς καθώς και αντιλήψεις που υπάρχουν διατηρούν τους παραδοσιακούς διαχωρισμούς σχετικά με το ρόλο των γυναικών συναδέλφων στην εργασία. Η Διοίκηση πρέπει να επισημαίνει και να πάρει μέτρα έτσι ώστε να γίνει αντιληπτό σ' όλα τα επίπεδα λειτουργίας της ΕΤΕ, ότι οι συνάδελφοι θα χρησιμοποιούνται σ' όλες τις εργασίες χωρίς να υπάρχει σαν κριτήριο το φύλο του συναδέλφου

2 ΕΝΑΛΛΑΓΗ ΣΕ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ

Η ανάγκη εκμάθησης όλων των τραπεζικών εργασιών επιτάσσει την εναλλαγή των συναδέλφων σε όλα τα τμήματα. Θεωρητικά αυτή η ανάγκη αναγνωρίζεται. Στην πράξη όμως έχουμε αντίθετες καταστάσεις.

Υπάρχει κάποιος διαχωρισμός σε υπαλλήλους που θα πρέπει να είναι στα ταμεία ή στις υπηρεσίες καταθέσεων και άλλοι που ασχο-

λούνται με πιά ουσιαστικές εργασίες της Τράπεζας χωρίς όμως να έχει δοθεί και στις δύο περιπτώσεις συναδέλφων η δυνατότητα να δοκιμαστούν και σε άλλο αντικείμενο.

Ζητάμε πιά ουσιαστική εφαρμογή του μέτρου της μετακίνησης των συναδέλφων στις διάφορες υπηρεσίες με προτεραιότητα τους συναδέλφους που «λιμνάζουν» για χρόνια, απασχολούμενοι με το ίδιο αντικείμενο εργασίας.

3 ΟΡΙΟ ΠΑΡΑΜΟΝΗΣ ΣΕ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ

Ζητάμε για τους συναδέλφους που απασχολούνται στα ταμεία σαν TELLERS ή σαν δακτυλογράφοι να υπάρχει MAXIMUM χρόνος παραμονής σ' αυτό το αντικείμενο. Πιστεύουμε ότι αυτό το διάστημα παραμονής δεν μπορεί να ξεπερνά τα 3 χρόνια. Περισσότερα χρόνια παραμονής σ' αυτούς τους τομείς θα οδηγούσαν τους συναδέλφους αυτούς σε σημείο που θα ήταν ξεκομμένοι από τις άλλες εργασίες με αποτέλεσμα έντονες δυσκολίες στην προσαρμογή τους.

Το διάστημα αυτό των 3 χρόνων να είναι υποχρεωτικό (αθροιστικά) για όλους τους νέους συναδέλφους μέχρι το βαθμό του Υπολογ. Α'. Πέρα από αυτό το διάστημα να είναι δυναμική η παραμονή τους.

Δ) ΣΥΝΘΗΚΕΣ - ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Θεωρούμε αναγκαία τη λήψη μιας σειράς μέτρων που, κατά την άποψή μας, θα επιδράσουν θετικά σε μια σειρά ζητημάτων που απασχολούν το προσωπικό και τα οποία συνθέτουν με δυο λόγια αυτό που λέμε συνθήκες εργασίας.

1 ΚΑΛΥΨΗ ΑΝΑΓΚΩΝ ΣΕ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

Με βάση στοιχεία της Διοίκησης οι ανάγκες για το 1983 έχουν χαρτογραφηθεί σε 2.500 νέους συναδέλφους όλων των κλάδων.

Η έγκριση 1000 προσλήψεων είναι σίγουρα κάποιο θετικό βήμα, αλλά δε λύνει το πρόβλημα. Η συνεχής αύξηση τού όγκου εργασιών, μετά από μέτρα της κυβέρνησης (βιοτεχνικά δάνεια — καταθέσεις σε συνάλλαγμα), καθώς και τα μεγάλα κενά που υπάρχουν στη σύνθεση του προσωπικού εντατικοποιούν σε μεγάλο βαθμό τη δουλειά των συναδέλφων. Φυσικά ούτε οι πελάτες της Τράπεζας εξυπηρετούνται.

Γνωρίζουμε ότι αυτό το θέμα δεν είναι στην απόλυτη δικαιοδοσία της Διοίκησης. Αυτό όμως δε μειώνει καθόλου τη δυνατότητα αποτελεσματικής παρέμβασης της στην κυβέρνηση, έτσι ώστε να εγκριθεί άμεσα συμπληρωματικός αριθμός προσλήψεων.

Η θέση του ΣΥΕΤΕ είναι ότι θα πρέπει πριν από το τέλος του 1983 να καλυφθούν όλες οι ανάγκες. Άλλωστε μετά τη διενέργεια του διαγωνισμού μπορεί να προσληφθεί αυτός ο πρόσθετος αριθμός νέων συναδέλφων.

2 ΤΕΚΝΑ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ

Αντιμετωπίζουμε το πρόβλημα απ' την πλευρά της τήρησης του οργανισμού υπηρεσίας αλλά και σαν κοινωνικό ζήτημα. Η θέση μας είναι ότι εφόσον διατηρείται ανάλογη μεταχείριση στα παιδιά άλλων κατηγοριών εργαζομένων, τότε επιδίωξή μας είναι να εφαρμόζεται το άρθρο 2 παρ. 12 του οργανισμού υπηρεσίας.

Μ' αυτή την έννοια ζητάμε να εφαρμοστεί το άρθρο αυτό του οργανισμού μας στις προσλήψεις για το 1983.

3 ΟΡΘΗ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Το πρόβλημα είναι τεράστιο και δεν ισχυρόμαστε ότι έχουμε να προτείνουμε έτοιμες λύσεις. Όμως τα βήματα για να γίνει σωστή αξιοποίηση και κατανομή του προσωπικού πρέπει να ξεκινήσουν και στο επίπεδο των καταστημάτων αλλά και συνολικά στο χώρο της ΕΤΕ

Βασικές προϋποθέσεις σ' αυτή την προσπάθεια πρέπει να είναι:

α) ότι δεν θα χρησιμοποιηθεί η ανακατανομή σαν στοιχείο επηρεασμού ή ψυχολογικού εκβιασμού των συναδέλφων.

β) ότι θα γίνει αντικειμενική χαρτογράφηση των αναγκών των καταστημάτων και των υπηρεσιών της Διοίκησης με κριτήριο τη διεκπεραίωση της εργασίας, χωρίς εντατικότητα της δουλειάς.

γ) ότι σ' όλη τη διαδικασία μελέτης και υλοποίησης των μέτρων που θα αποφασιστούν θα συμμετέχουν, και μάλιστα με δικαίωμα VETO, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων.

Σαν πρώτο βήμα όμως σ' αυτή την πορεία είναι ανάγκη να γίνει αποδεκτό ότι κανένας νεοπροσλαμβανόμενος συνάδελφος δεν θα πηγαίνει στη Διοίκηση. Η κάλυψη των αναγκών θα γίνεται από συναδέλφους που συμπλήρωσαν ζετή παραμονή στο δίκτυο.

4 ΤΗΡΗΣΗ ΩΡΑΡΙΟΥ ΚΑΙ ΩΡΩΝ ΣΥΝΑΛΛΑΓΗΣ

Η έλλειψη προσωπικού αλλά και άλλοι λόγοι δημιουργούν μία σειρά αρνητικές καταστάσεις. Σε πάρα πολλά καταστήματα οι συνάδελφοι παραμένουν πολύ αργότερα από τις 3.30' για συμφωνία ταμείου. Επίσης σε πολλά καταστήματα δεν τηρούνται οι ώρες συναλλαγής με αποτέλεσμα να γίνονται συναλλαγές ακόμη και μετά τις 3 μ.μ.

Πέρα από το ζήτημα της πληρωμής του χρόνου παραμονής μετά τις 3.30', που για μας είναι αυτονόητο, είναι απαραίτητο να ξεκαθαριστεί αυτό σ' όλα τα στελέχη της Τράπεζας και να γίνουν προσπάθειες ώστε να σταματήσει αυτή η κατάσταση.

— Οι πελάτες πρέπει να παροτρύνονται να έρχονται πριν τις 2 η ώρα.

— Τα διάφορα συμβούλια χορηγήσεων των μεγάλων καταστημάτων να γίνονται έγκαιρα.

— Οι Διευθυντές και οι αρμόδιοι στα καταστήματα δεν πρέπει να δίνουν παραστατικά μετά τις 2 μ.μ. Πιστεύουμε ότι η Διοίκηση πρέπει να κάνει αυτά τα θέματα καθαρά σε όλα τα στελέχη της Τράπεζας.

5 ΧΩΡΟΙ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ

Σε πολλά καταστήματα οι συνάδελφοι αντιμετωπίζουν προβλήματα λόγω μικρών χώρων ή ανεπαρκούς κλιματισμού ή παλαιότητας των κτιρίων.

Σωστή λύση για μας, φυσικά, δεν είναι να προσπαθούμε «πυρσοβερτικά» να λύσουμε το κάθε πρόβλημα.

Χρειάζεται σίγουρα ένας μεσοπρόθεσμος προγραμματισμός ανακαίνισης και αλλαγής όσων κτιρίων χρειάζεται.

Προτείνουμε να αντιμετωπισθούν ορισμένες άμεσες οριακές περιπτώσεις (Ν. Φιλαδέλφεια, Κηφισιά, Αιδηψός, κ.ά.) και να εγκριθεί η συμμετοχή του συλλόγου, για τη μελέτη και λύση αυτού του προβλήματος.

Ε) ΑΙΤΗΜΑΤΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ

1 ΑΔΕΙΑ ΛΟΧΕΙΑΣ

Θά ήταν χιλιοειπωμένο οποιοδήποτε επιχείρημα χρησιμοποιούσαμε για τις ανάγκες που υπάρχουν στις νέες μητέρες.

Εμείς πέρα από το ζήτημα ουσίας του προβλήματος που το θεωρούμε αυταπόδεικτο, ζητάμε να ισχύσει η εξομίσωση με την Τράπεζα Ελλά-

δος (Τ.Ε.). Στις συναδέλφισσες της Τ.Ε. χορηγούνται 4 μήνες άδεια λοχείας. Το ίδιο ισχύει και στην Αγροτική.

Φυσικά Ζητάμε να ισχύσει η ρύθμιση από τότε που εφαρμόστηκε στην Τράπεζα Ελλάδος.

2 ΑΔΕΙΕΣ ΜΕΤ' ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΤΙΣ ΕΓΚΥΜΟΝΟΥΣΣΕΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΙΣΣΕΣ

Υπάρχουν πολλές συναδέλφισσες που αντιμετωπίζουν προβλήματα υγείας στην εγκυμοσύνη τους. Οι περιπτώσεις αυτές αντιμετωπίζονται «σκληρά» θα λέγαμε από τη Διοίκηση.

Μέχρι ένα μήνα δικαιούνται άδεια οι συναδέλφισσες με αποδοχές. Αν κάποια συναδέλφισσα ξεπεράσει το μήνα τότε σταματάει η μισθοδοσία της, εκτός αν έχει δυο - τρεις αποβολές (καθ' έξιν αποβολές) ή αν έχει περιδερση τραχήλου της μήτρας, ή αν νοσηλεύεται σε νοσοκομείο. Υπάρχουν όμως πάρα πολλές περιπτώσεις συναδελφισσών που δεν βρίσκονται σ' αυτές τις οριακές περιπτώσεις αλλά αντιμετωπίζουν σοβαρά προβλήματα υγείας. Για παράδειγμα ποιός θα μπορούσε να υποστηρίξει στα σοβαρά την άποψη ότι μια συνάδελφος πρέπει πρώτα να αποβάλει δυο - τρεις φορές και μετά να δικαιούται άδεια μετ' αποδοχών.

Η πρόταση του ΣΥΓΕΤΕ είναι να αντιμετωπίζονται ευνοϊκά όλες οι περιπτώσεις συναδέλφων που διαπιστώνεται ιατρικά ότι είναι αναγκαία η απουσία τους από την εργασία.

3 ΑΝΑΣΥΝΘΕΣΗ ΥΓΕΙΟΝΟΜΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ

Κάναμε σοβαρές προσπάθειες να πείσουμε ότι τα κριτήρια με τα οποία εξετάζει η Υγειονομική Επιτροπή είναι καθαρά ιατρικά. Όμως η ίδια σύνθεσή της δεν εγγυάται κάτι τέτοιο, καθώς και η αντιμετώπιση ορισμένων περιπτώσεων που γνωρίζουμε. Για παράδειγμα εξετάζονται περιπτώσεις συναδελφισσών που είναι έγκυες και δεν υπάρχει γυναικολόγος. Το Δ.Σ. ζητάει πέρα από το γιατρό ειδικότητας κατά περίπτωση— από πλευράς ειδικότητων, να υπάρχει ένας γιαρός ο οποίος θα πρέπει να ορίζεται από το Σύλλογο.

4 ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ

Ένα ώριμο και αναγκαίο μέτρο είναι η χορήγηση άδειας μετ' αποδοχών σε έναν από τους δύο γονείς (αν είναι συνάδελφοι) ή στον έναν που είναι συνάδελφος, για τις περιπτώσεις ασθένειας των παιδιών τους. Δεν πιστεύουμε ότι χρειάζεται επιχειρηματολογία γι' αυτό το θέμα. Άλλωστε το αίτημα αυτό εναρμονίζεται πλήρως με τις θέσεις της κυβέρνησης.

5 ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΑΙΔΙΚΗΣ ΜΕΡΙΜΝΑΣ

Το επίδομα αυτό παραμένει στάσιμο για δυό χρόνια. Στην περίπτωση αυτή όμως δεν είναι το πρόβλημα της αύξησης του τιμάρθιμου που μας απασχολεί, μόνο, αλλά το τι εξυπηρετεί αυτό το επίδομα. Το Δ.Σ. δίνει ιδιαίτερη προσοχή στα επιδόματα που έχουν κοινωνικό χαρακτήρα. Μ' αυτή την έννοια ζητάμε να οριστεί το επίδομα σε 2.500 δρχ. για κάθε παιδί.

6 ΑΝΘΥΓΙΕΙΝΟ ΕΠΙΔΟΜΑ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΝΘΥΓΙΕΙΝΩΝ ΧΩΡΩΝ ΚΑΙ ΜΟΛΥΣΜΕΝΩΝ ΠΕΡΙΟΧΩΝ

Επανερχόμενοι στο παλιό αίτημα για χορήγηση ανθυγιεινού επιδόματος στους εργαζόμενους στο χειρισμό Η.Υ. και την εισαγωγή στοιχείων (Διάτρηση) υπενθυμίζουμε ότι η καθυστέρηση χορηγήσεως είναι αδικαιολόγητη. Έχουμε προσκομίσει όλα εκείνα τα στοιχεία που τεκμηριώνουν το δικαίω του αιτήματός μας όπως (αντίγραφο εφημερίδας κυβερνήσεως

από την οποία φαίνεται ότι το κράτος να γνωρίζει τις παραπάνω ειδικότητες σαν ανθυγιεινή εργασία — αποφάσεις Δ.Δ. Δικαστηρίου με βάση τις οποίες χορηγήθηκε το ανθυγιεινό στην κοινή ωφέλεια — Υπουργική απόφαση για τη χορήγηση του στο Δημόσιο — ΙΚΑ, κλπ.).

Παράλληλα ζητάμε να αντιμετωπιστεί η χορήγηση επιδόματος σε συναδέλφους που εργάζονται σε καταστήματα και περιοχές που υπάρχει ανθυγιεινό περιβάλλον (μολυσμένες περιοχές, κλειστοί χώροι, κλπ.).

ΣΤ) ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ

1 ΜΗ ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΗ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΓΙΑ ΣΥΝΤΑΞΗ ΑΠΟ ΥΠΕΡΩΡΙΣ - ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ

Είναι γνωστό ότι οι κρατήσεις που γίνονται από το μισθό μας για το Ταμείο Συντάξεων συμπεριλαμβάνουν κάθε είδους επιδόματα και υπερωρίες. Ενώ όμως η εισφορά μας λογίζεται εφ' όλων των αποδοχών η σύνταξη που μας αποδίδεται δeneξάγεται με βάση το σύνολο των αποδοχών μας. Ζητάμε λοιπόν να σταματήσει η παρακράτηση εισφορών για το Ταμείο Συντάξεων που δεν μας αποδίδονται κατά την συνταξιοδότηση (επιδόματα — υπερωρίες).

2 ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗΣ ΣΤΑ 25 ΧΡΟΝΙΑ

Με στόχο: — τη μείωση των δυσμενών επιπτώσεων της οικονομικής κρίσης στο πρόβλημα της ανεργίας,
— τη γρήγορη και απρόσκοπτη εξέλιξη των εργαζομένων,
— τη δυνατότητα να αποσυμφορηθεί η Τράπεζα από όσους συναδέλφους δεν έχουν προοπτικές εξέλιξης

Ζητάμε: Να μελετήσουμε την εφαρμογή εθελουσίας συνταξιοδότησης των εργαζομένων που συμπλήρωσαν 25 χρόνια πραγματικής υπηρεσίας ανεξάρτητα ηλικίας.

Ζ) ΔΙΑΦΟΡΑ ΘΕΜΑΤΑ

1 ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΤΕΛΛΕΡΣ

Οι συνάδελφοι «εμπροσθοφυλακή» όπως χαρακτηρίζονται αντιμετωπίζουν σοβαρά προβλήματα.

Το άγχος, οι κίνδυνοι λαθών, η κούραση, τα ίδια τα ελλείματα δημιουργούν ένα έντονα αρνητικό κλίμα εργασίας. Η κατάσταση χειροτερεύει με την ανάπτυξη της εγκληματικότητας και των ληστειών.

Προτείνουμε μια σειρά μέτρα που σε συνδυασμό με άλλα αναφέρθηκαν πιο πάνω, βελτιώνουν τη θέση τους.

— Ενιαία αντιμετώπιση των TELLERS γενικών διαδικασιών με τους TELLERS ON LINE ή ταμειυτηρίου. Δηλαδή να δίνεται προώθηση κάθε 2 χρόνια σ' όλους τους ταμιολογιστές.

— Αύξηση του επιδόματός τους (διαχειριστικό και εξειδικευμένης εργασίας στις 7.000 δρχ.

— Εύρεση τρόπου απόδοσης κάθε χρόνο στους συναδέλφους TELLERS των χρημάτων που συγκεντρώνονται στο λογαριασμό πλεονασμάτων.

— Εξεύρεση δυνατοτήτων για ασφάλισή τους από διαχειριστικούς κινδύνους.

— Καθιέρωση ανθυγιεινού επιδόματος στους διαχειριστές και καταμετρητές.

2 ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ Δ)ΝΣΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ

Η ανάγκη τροποποίησης του κανονισμού Δ)νσης Οργάνωσης έχει επισημανθεί τόσο από τους εργαζόμενους όσο και από τη Δ)νη Οργάνωσης. Επι δύο χρόνια έχουμε εμπλακεί στη «λογική» της Δ)νσης «ελάτε να συζητήσουμε και βλέπουμε». Η κωλυσιεργία πρέπει επιτέλους να σταματήσει και να προχωρήσει η ρύθμιση αυτού του προβλήματος.

Από την πλευρά μας πιστεύουμε ότι ο νέος κανονισμός πρέπει να αντιμετωπίζει συνολικά τη Δ)νη Οργάνωσης και να προβλέπει:

- 1) τον τρόπο επιλογής και ένταξης του προσωπικού στη Διεύθυνση,
- 2) τα κίνητρα και την εξέλιξη αυτών,
- 3) τον τρόπο εξόδου προς το δίκτυο.

Ο ΣΥΕΤΕ σε συνεργασία με τις διάφορες επιτροπές έχει προχωρήσει στην εκπόνηση σχεδίου κανονισμού και προτίθεται να συμβάλει στη δημιουργία ενός σύγχρονου κανονισμού.

3 ΕΝΤΑΞΗ ΧΕΙΡΙΣΤΩΝ Η)Υ)ΚΜ ΣΤΟ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

Ζητάμε την άμεση ένταξη των χειριστών Η)Υ στο εξειδικευμένο προσωπικό της Δ)νσης Οργάνωσης. Η ένταξη επιβάλλεται να γίνει άμεσα καθώς υπήρξε συγκεκριμένη χρονική δέσμευση της Δ)νσης απέναντι στους συναδέλφους (ένταξη μέχρι 15 Ιουνίου). Η παραπέρα καθυστέρηση της ένταξης θα θεωρηθεί αθέτηση υπόσχεσης και εμπαιγμός.

4 ΚΑΛΥΨΗ ΟΡΓΑΝΙΚΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΣΤΟΝ ΤΑΜΕΙΑΚΟ ΚΛΑΔΟ

Παρατηρείται το φαινόμενο να κρατούνται κενές οργανικές θέσεις στον ταμειακό κλάδο ενώ υπάρχουν συνάδελφοι που έχουν τα προσόντα για την κάλυψη αυτών των θέσεων. Ζητάμε να σταματήσει άμεσα αυτή η πρακτική.

Κύριε Διοικητά,

Σαν επίλογο στο υπόμνημά που σας στέλνουμε κρίνουμε σκόπιμο να επαναλάβουμε την αποφασιστικότητά μας για τη διεκδίκηση των αιτημάτων που προβάλλουμε. Τονίζουμε ότι αυτή η διάθεση δεν ξεκινάει από έναν αφηρημένο ή «εγκεφαλικό» προσδιορισμό των αιτημάτων αυτών. Είναι αιτήματα που χρονίζουν και άλλα που θεωρούμε σαν ώριμη τη λύση τους αν τα συνδέσουμε με τις διακηρυγμένες θέσεις της κυβέρνησης και της Διοίκησης.

Φυσικά οι πράξεις κρίνουν πάντα τους ανθρώπους και όχι τὰ λόγια. Θέλουμε να πιστεύουμε ότι η πραγματικότητα θα μας οδηγήσει στο συμπέρασμα ότι τα αιτήματα του προσωπικού αντιμετωπίζονται με ένα διαφορετικό πνεύμα από τη Διοίκηση.

Η αντιμετώπιση της Διοίκησης στην πρόσφατη συνάντησή μας δυστυχώς μας οδηγεί σε αντίθετα συμπεράσματα. Είναι ανάγκη να επανεξετάσετε τη στάση σας πάνω στα θέματα του προσωπικού.

Ζητάμε να προσδιορίσετε μια συνάντηση για να εγκαινιαστεί ένας διάλογος με όλες τις μορφές του μεταξύ Διοίκησης και Συλλόγου.

Εκτιμούμε ότι πρέπει να υπάρχουν αποτελέσματα του διαλόγου μας μέσα στο μήνα Σεπτέμβρη.

Για τὸ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΛΙΟ

Η ΠΡΟΕΔΡΟΣ
Ι ΖΕΡΒΑΚΗ

Ο ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ
ΑΛ. ΚΑΛΥΒΗΣ

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Από το Γενάρη της φετινής χρονιάς η εκπαίδευση προσωπικού στην Εθνική Τράπεζα έχει υποβαθμιστεί και διοικητικά και οργανωτικά, γεγονός που θα έχει οπωσδήποτε αρνητικές συνέπειες και για τους ίδιους τους συναδέλφους και για την ίδια την Τράπεζα.

Αγνωστα παραμένουν τα πραγματικά αίτια που οδήγησαν την μετατροπή της Υποδ/σης σε Τμήμα και την υπαγωγή του Τμήματος αυτού σε μια υδροκέφαλη Υποδ/ση της Δ/σης Προσωπικού, όπου συνυπάρχουν η Αξιολόγηση και η Κίνηση Προσωπικού. Θεωρητικά, αυτός ο καταμερισμός θα βοηθούσε στη συντονισμένη δράση των διαφόρων τμημάτων με στόχο να επιλέγεται το στέλεχος, να εκπαιδεύεται και να τοποθετείται ανάλογα. Παράλληλα όμως αυξανόταν ο κίνδυνος — σε περίπτωση εκτροπής από αξιοκρατικά πλαίσια — να λειτουργεί ανεξέλεγκτα και νομιμοφανώς το κύκλωμα προώθησης «ημετέρων» και αποκλεισμού των κάθε λογής «ανεπιθ'μητων» υπαλλήλων. Κίνδυνος, που επί Διοικήσεως Χριστοδούλου ήταν ρητή κατεύθυνση και που σήμερα δεν έχουμε ακόμα πεισθεί ότι έπαψε να είναι.

Πέρα απ' αυτό όμως, κι επειδή η Διοίκηση έχει την ευθύνη και την δυνατότητα οργανωτικών αναδιαρθρώσεων των μονάδων της, εμάς σαν Σύλλογος μας ενδιαφέρουν πιά πολύ — έξω από εικασίες και φόβους — χειροπιαστά αποτελέσματα κάθε συμβάντος που σχετίζεται με εργασιακές σχέσεις. Και όσον αφορά την εκπαίδευση προσωπικού έχουμε τέτοια χειροπιαστά αρνητικά συμπεράσματα. Λόγου χάρη, είναι χαρακτηριστικό ότι από το Γενάρη μέχρι σήμερα γίνεται συστηματική προσπάθεια μηδενισμού του συνολικού έργου των 8 — 9 ετών που επιτέλεσε μέχρι τώρα η εκπαίδευση και το οποίο ήταν προϊόν δουλειάς όσων υπηρέτησαν και υπηρετούν στη Μονάδα. Για το έργο αυτό έχει ήδη άποψη περασμένο Διοικητικό Συμβούλιο του ΣΥΕΤΕ (στην περίοδο 1980 - 81) τότε που το Σωματείο διαμόρφωσε για πρώτη φορά ολοκληρωμένες θέσεις πάνω στο ζήτημα εκπαίδευση προσωπικού. Οι θέσεις αυτές ήταν επιγραμματικά οι εξής («Τραπεζική» Νο 422) Ιούλιος 1981):

* ΚΑΘΟΛΙΚΟΤΗΤΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΕΩΣ χωρίς αποκλεισμούς (ιση ενημέρωση, ίσες ευκαιρίες, ίση μεταχείριση).

* ΩΡΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΕΩΣ ΣΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ώστε να εξασφαλιστεί η ισότιμη συμμετοχή (όχι εξαναγκασμό σε «υποχρεωτική» επιμόρφωση χωρίς αποζημίωση σε απογευματινές ώρες).

* ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΣΕ ΓΕΝΙΚΑ ΚΑΙ ΕΙΔΙΚΑ ΕΠΙΜΟΡΦΩΤΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ (για απόκτηση τεχνικών επαγγελματικών γνώσεων με παράλληλο ανέβασμα του πνευματικού επιπέδου των εργαζομένων).

* ΔΩΡΕΑΝ ΠΑΡΟΧΗ ΒΙΒΛΙΩΝ ΚΑΙ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗΣ για παραπέρα μελέτη και έρευνα.

* ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΗ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΩΝ με διάφορους απλούς μέχρι σύνθετους, θεσμοθετημένους τρόπους (Αξιοποίηση δε σημαίνει καταπάτηση του Οργανισμού, κατάργηση της ιεραρχίας ή ρουαφέτι)

Σ' ένα βαθμό, πολλά απ' όσα θάζαμε σαν θεμελιώδεις αρχές, είχαν κατκτηθεί. Σήμερα, που φυσιολογικά περιμένουμε διεύρυνση των κατακτήσεων, δλέπουμε να καταπατιέται αντικειμενικά η θέση μας για ΚΑΘΟΛΙΚΟΤΗΤΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ, εφόσον δεν υπάρχει συγκεκριμένο πρόγραμμα εκπαιδευτικών σεμιναρίων και εντελώς επιλεκτικά — χωρίς ενημέρωση των ενδιαφερομένων — μπορεί να γίνει ένα σεμινάριο. Λέμε μπορεί, γιατί δεν γίνεται κ α ν έ ν α σεμινάριο πλέον με βάση έστω «υπηρεσιακές ανάγκες». Με το πρόσχημα μεγάλων, μακρόπνων αλλαγών κλπ. έχει απονεκρωθεί κάθε δραστηριότητα Εκπαιδευτική.

Θυυίζουμε ολόκληρο το κύκλωμα λειτουργίας της Μονάδας, πριν απονεκρωθεί:

1) ΠΡΟΠΑΙΔΕΥΣΗ (Σεμινάρια για στοιχειώδη κατάρτιση νέων υπαλλήλων)

2) ΓΕΝΙΚΟΙ ΚΥΚΛΟΙ ΣΠΟΥΔΩΝ (Σεμινάρια για διεύρυνση επαγγελματικών γνώσεων σε υπαλλήλους 3 - 4 ετών).

3) ΕΙΔΙΚΟΙ ΚΥΚΛΟΙ ΣΠΟΥΔΩΝ (Σεμινάρια εξειδίκευσης και τελειοποίησης υπαλλήλων κατά αντικείμενο εργασίας).

4) ΕΞΩΤΕΡΙΚΟΙ ΚΥΚΛΟΙ ΣΠΟΥΔΩΝ (Συμμετοχή σε προγράμματα άλλων φορέων του εσωτερικού ή του εξωτερικού).

Θεωρητικά, σήμερα υπάρχει τομέας προπαίδευσης κάθε φορά που εξαγγέλλονται προσλήψεις. Στην πράξη είναι «πυροσβεστική» δουλειά χωρίς προγραμματισμό. Επίσης, στα χαρτιά υπάρχει ο τομέας των Γενικών Κύκλων. Στην πράξη είναι πάλι «πυροσβεστική» δουλειά για να καλύψει τυπικά όσους υπαλλήλους πρόκειται να προαχθούν από τον Υπολογιστή Α' στον επόμενο βαθμό (απομεινάρι του εσωτερικού διαγωνισμού).

Οι ειδικοί κύκλοι (οι σπουδαιότεροι σε ουσιαστικό περιεχόμενο) σταμάτησαν εντελώς, χωρίς να δοθούν εξηγήσεις, χωρίς να χαράζεται κάποια προοπτική. Ακούγεται ότι βρίσκεται στην εκπόνησή του ένα ριζικά αναδιαρθρωμένο πρόγραμμα για όλα τα σεμινάρια. Κι αν όμως αυτό αληθεύει τότε θα πρόκειται για ένα εγκεφαλικό πρόγραμμα πίσω από τις πλάτες των εργαζομένων στην Εκπαίδευση που μέχρι τώρα είχαν και άποψη και παρέμβαση στη διαμόρφωση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων ή στην τροποποίησή τους.

Άποψη και παρέμβαση είχε θεωρητικά το δικαίωμα να έχει και το Σωματείο στη χάραξη και υλοποίηση της εκπαιδευτικής πολιτικής της Τράπεζας (σύμφωνα με τις Πράξεις Διοικήσεως Νο 48)22.1.1976 και 490)8.12.1978 που δεν καταργήθηκαν, ούτε όμως και αξιοποιήθηκαν). Στα χρόνια του Χριστοδούλου και της προηγούμενης Κυβέρνησης δε μπορούσε σοβαρά να γίνεται λόγος για μια τέτοια αξιοποίηση. Σήμερα επιβάλλεται όχι μόνο να γίνει πράξη αλλά και να κατοχυρωθεί σε μεγαλύτερη έκταση.

Πέπλο εξακολουθεί να καλύπτει και τις δραστηριότητες της εκπαίδευσης που λέγονται εξωτερικοί κύκλοι σπουδών και σημαίνουν υποτροφίες εξωτερικού και εσωτερικού για συναδέλφους. Ποτέ δε μάθαμε με ποιά κριτήρια πήγαιναν 5 ή 55 στο εξωτερικό κάθε χρόνο. Ποτέ δεν έμαθαν οι συνάδελφοι ποιά προγράμματα υπήρχαν για να δηλώσουν συμμετοχή και υποψηφιότητα. Καταγγελίες για ευνοιοκρατία γίνονται πολλές αλλά δεν μπορούν να ελεγχθούν υπεύθυνα από το Σύλλογο εφόσον δεν συμμετέχου με στο Συμβούλιο που αποφασίζει. Επιτακτική λοιπόν η ανάγκη συμμετοχής μας και σ' αυτό τον τομέα.

Επισημαίνουμε τους κινδύνους παρεκτροπής της Εκπαίδευσης από το έργο της, κινδύνους που δεν έχουν εξαφανιστεί:

* ΝΑ ΓΙΝΕΙ Η ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΤΟΠΟΣ ΕΠΙΒΟΛΗΣ ΠΟΙΝΩΝ ΣΕ ΒΑΡΟΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ

* ΝΑ ΓΙΝΕΙ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (σε ικανούς και ανεπίδεκτους «μαθήσεως»).

* ΝΑ ΓΙΝΕΙ Η ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΒΗΜΑ ΔΙΑΔΟΣΗΣ ΑΝΤΙΔΡΑΣΤΙΚΩΝ ΘΕΣΕΩΝ Ή ΕΜΜΕΣΗΣ ΣΥΚΟΦΑΝΤΗΣΗΣ ΤΟΥ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟΥ.

Για να αποτραπούν οι κίνδυνοι και για να υλοποιηθούν οι θέσεις του ΣΥΕΤΕ, προτείνουμε συγκεκριμένα και άμεσα:

α) ΘΕΣΜΟΘΕΤΗΣΗ (με Πράξεις Διοικήσεως μέχρι την ολοκλήρωση του νέου Οργανισμού Υπηρεσίας) ΤΗΣ ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ Σ' ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΕΚΠΟΝΗΣΗΣ ΚΑΙ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΕΩΝ ΤΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ.

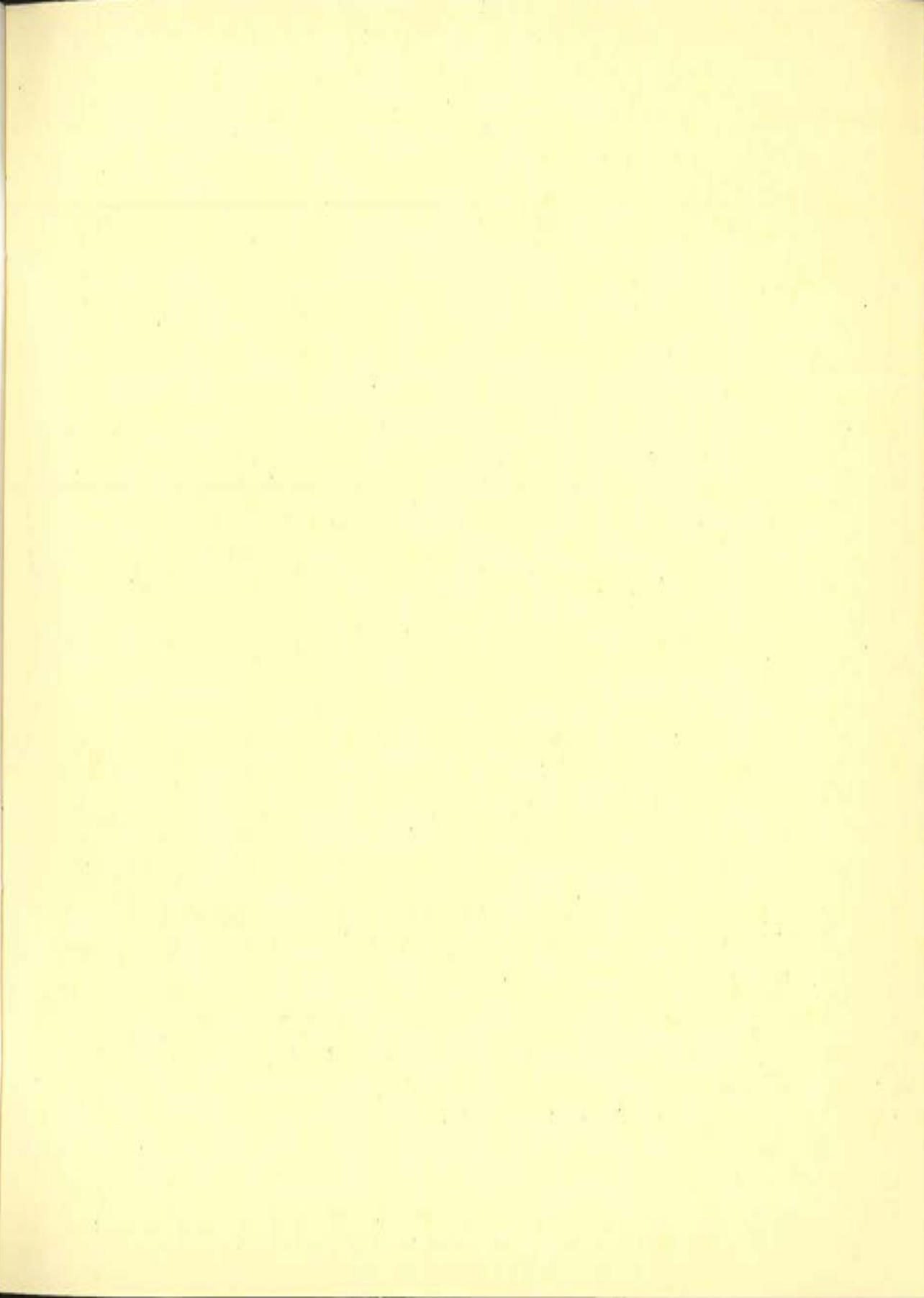
β) ΕΚΠΟΝΗΣΗ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΟΠΟΙΗΣΗ ΣΥΝΟΛΙΚΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΕΚΔΗΛΩΣΕΩΝ Σ' ΟΛΟΥΣ ΤΟΥΣ ΤΟΜΕΙΣ ΣΠΟΥΔΩΝ ΓΙΑ ΤΟ ΔΙΑΣΤΗΜΑ 1983 - 84 ΉΜΕ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΔΟΥΛΕΙΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ (Εισηγητών και Διοικητικών παραγόντων).

γ) ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΚΟ, ΑΝΟΙΧΤΟ ΤΡΟΠΟ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ (ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΠΕΡΑ ΑΠΟ ΕΛΙΤΙΣΜΟΥΣ, ΜΥΣΤΙΚΟΠΑΘΕΙΣ ΚΑΙ ΚΛΙΜΑ ΑΠΟΜΟΝΩΤΙΣΜΟΥ.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΑΙΤΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΟΤΟΕ ΓΙΑ ΤΗΝ Σ.Σ.Ε '83

- 1) ΓΝΗΣΙΑ Α.Τ.Α.
- 2) ΔΙΟΡΘΩΤΙΚΟ ΠΟΣΟ Για την κάλυψη της απώλειας του εισοδήματος του '82.
- 3) Μείωση των ωρών εργασίας σε 37,5 την εβδομάδα
- 4) Μέτρα για την προστασία της μητρότητας:
 - α) άδεια τοκετού 4 μήνες
 - β) επίδομα τοκετού (σο με 2 μισθούς
 - γ) γονική άδεια σε πατέρα ή μητέρα στις περιπτώσεις ασθένειας των παιδιών.
 - δ) δημιουργία βρεφονηπιακών σταθμών.
- 5) Αύξηση της ετήσιας άδειας σε 5 εβδομάδες (μετά τον 3ο χρόνο).
- 6) Ποσοστοποίηση δραχμικών επιδομάτων και πύκνωση επιδόματος πολυετίας από 1-15 χρόνια.
- 7) Συμμετοχή εργαζομένων στα Δ.Σ. των Τραπεζών.
- 8) Διαχειριστικός έλεγχος — με την συμμετοχή των εργαζομένων — σε υπερχρεωμένες ή προβληματικές επιχειρήσεις.
- 9) Αύξηση κονδυλίων για στεγαστικά δάνεια και μείωση επιτοκίου.
- 10) Επανεξέταση ζητημάτων που προκλήθησαν σε ορισμένες ομάδες υπαλλήλων από την ένταξη στο Ενιαίο Μισθολόγιο και ιδιαίτερα του προσωπικού καθαριότητας.
- 11) Αναγνώριση στρατιωτικής θητείας σαν συντάξιμος χρόνος για όλους και χωρίς επιβάρυνση για την εξαγορά της.
- 12) Ασφαλιστική κάλυψη των ημερών απεργίας.
- 13) Αναγνώριση του χρόνου υπηρ. στον ιδιωτικό τομέα για την ένταξη στο Ενιαίο.



ΝΑ ΠΑΡΟΥΜΕ ΤΑ ΜΕΤΡΑ ΜΑΣ

(για όλο το Λαό)

να μην γίνει η
ΕΘΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ



ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΚΗ

απαιτούμε

- ΔΗΜΟΣΙΟ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΙΚΟ ΕΛΕΓΧΟ ΣΤΙΣ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΜΕ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.
- ΤΑ ΧΡΕΗ ΝΑ ΠΛΗΡΩΘΟΥΝ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΥΠΕΥΘΥΝΟΥΣ ΚΑΙ ΟΧΙ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΘΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ ΚΑΙ ΤΟΝ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΛΑΟ.
- ΕΡΕΥΝΑ ΣΕ ΒΑΘΟΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΛΟΓΙΣΜΟ ΕΥΘΥΝΩΝ ΓΙΑ ΤΙΣ ΠΑΡΑΝΟΜΕΣ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΤΑ ΘΑΛΑΣΣΟΔΑΝΕΙΑ.