

ΔΙΕΥΘΥΝΕΤΑΙ ΑΠΟ ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ • ΤΙΜΗ ΦΥΛΛΟΥ ΔΡΧ. 1

ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ 1982 • ΑΡΙΘ. ΦΥΛΛΟΥ 434

Σ Χ Ε Δ Ι Ο

ΝΕΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ

1. Είσαγωγικό σημείωμα του Διοικητικού Συμβουλίου του ΣΥΕΤΕ.
2. Μελέτη - Προτάσεις της Έπιτροπής της Διοίκησης της Τράπεζας για την κατάρτιση σχεδίου νέου Όργανισμού Υπηρεσίας.
3. Οι θέσεις των Συνδικαλιστικών Παρατάξεων απέναντι στο ζήτημα του νέου Όργανισμού.

ΤΡΑΠΕΖΙΤΙΚΗ

**ΜΗΝΙΑΙΟ ΟΡΓΑΝΟ ΤΟΥ ΣΥΛΛΟΓΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ
ΤΗΣ ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΗΣ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ**

Υπεύθυνος σύμφωνα με πό Νόμο:
ΙΩΑΝΝΑ ΖΕΡΒΑΚΗ, Κρητών 8 - Περιστέρι

Υπεύθυνος του Διοικ. Συμβουλίου ΣΥΕΤΕ:
Γιώργος Δημητρόπουλος

Υπεύθυνος Τυπογραφείου: **Α. ΜΠΑΚΟΠΟΥΛΟΣ,**
Σαχτούρη 10, τηλέφ.: 3219.546

Δημοσιογραφική επιμέλεια:
ΓΙΩΡΓΟΣ ΣΤΑΘΗΣ, Άνδρ. Μεταξά 12 - Ήξάρχεια
Τηλ. 3603.940 και 3634.409

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΟΥ Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.

Ο Όργανισμός Υπηρεσίας που σήμερα ισχύει συντάχθηκε και υπογράφηκε το 1953. Αποτέλεσε το πρώτο θεσμικό κείμενο που ρύθμιζε «τά της εσωτερικής υπηρεσίας της Τράπεζας» και που με διάφορες τροποποιήσεις στο πέρασμα του χρόνου συμπληρώθηκε σε επίπεδο κανόνων που ρυθμίζουν τις εργασιακές σχέσεις Τράπεζας και Προσωπικού.

Ο Όργανισμός αυτός — προϊόν μιάς συγκεκριμένης εποχής — έφτασε σήμερα στο κατώτατο σημείο της αποτελεσματικότητάς του, όχι μόνο γιατί δεν ανταποκρίνεται στις νέες ανάγκες της Τράπεζας, αλλά κύρια γιατί δεν ανταποκρίνεται στις νέες κοινωνικές συνθήκες και αντίληψεις.

Χωρίς να κινδυνεύουμε να φτάσουμε σε ακρότητες, ο Όργανισμός αυτός διαπνέεται από το συνολικό πνεύμα που επικρατούσε την εποχή της σύνταξής του. Και είναι το πνεύμα εκείνο που αγνοούσε τις προοπτικές και στηριζόταν πάνω στις έριδες που είχαν μολιάσει απ' άκρη σ' άκρη την μετεμφυλιακή Ελλάδα. Κωδικοποιώντας, λοιπόν, την αντίληψή μας για τόν ισχύοντα οργανισμό, λέμε πως όχι μόνο είναι αναχρονιστικός, αλλά και βαθιά αντιδραστικός.

Βέβαια κατά καιρούς έγιναν προσπάθειες συνολικής τροποποίησής του. Τελικά οι προσπάθειες αυτές είτε εξαντλούνταν σε κάποιες επί μέρους τροποποιήσεις, είτε εγκαταλείφθηκαν. Χαρακτηριστικό παράδειγμα το σχέδιο που συντάχθηκε το 1978 και που δεν έγινε αντικείμενο διαπραγματεύσεως, γιατί η τότε Κυβέρνηση «πάγωσε» όλους τους οργανισμούς.

Οι παραπάνω λόγοι, σε συνδυασμό με τις νέες συνθήκες που επικρατούν στη χώρα μας, καθιστούν επιτακτική την ανάγκη τροποποίησης του οργανισμού και την προσαρμογή του στα νέα δεδομένα.

Μ' αυτή την έννοια θεωρούμε σαν θετική την ενέργεια της Διοίκησης της Τράπεζας να συγκροτήσει επιτροπή η οποία έπεξεργάσθηκε ένα σχέδιο νέου οργανισμού υπηρεσίας — τό όποιο και δημοσιεύουμε — που μπορεί ν' αποτελέσει βάση για συζήτηση, κριτική, ανταλλαγή προβληματισμού.

Γιά τή συλλογική εκπροσώπηση τό κείμενο αυτό αντιπροσωπεύει και στοιχείο ανίχνευσης της πολιτικής βούλησης της Διοίκησης για ριζοσπαστικές λύσεις, που μπορούν και πρέπει να περιληφθούν στις διατάξεις ενός νέου οργανισμού.

— ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΚΠΟΝΗΣΗΣ ΣΧΕΔΙΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΑΠΟ ΤΟΝ Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.

Τό Δ.Σ. του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. με απόφασή του συγκρότησε επιτροπή από μέλη του Δ.Σ. (Πρωτόπαπας — Παναγόπουλος — Πλιάκος — Μαυρόπουλος), που με εθόνη τους και άμεση εποπτεία της θά διεκπεραιώσει τις εργασίες σύνταξης σχεδίου οργανισμού, δίνοντας μάλιστα την κατεύθυνση της γνωστοποίησης του ζητήματος σ' όλο τό Προσωπικό της Τράπεζας και

μέσα από δημοκρατικές διαδικασίες ενεργητική συμμετοχή των εργαζομένων στην προσπάθεια αυτή.

Σάν πρώτο βήμα επιλέγουμε την γνωστοποίηση του κειμένου της επιτροπής της διοίκησης Σ' ΟΛΟΥΣ τους συναδέλφους, ταυτόχρονα μ' αυτό το εισηγητικό σχέδιο της επιτροπής του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. πού είτε επισημαίνει σημεία —πού πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή— από το σχέδιο της επιτροπής της Διοίκησης, είτε καθορίζει ΓΕΝΙΚΟΥΣ ΑΞΟΝΕΣ στους οποίους κατά κύριο λόγο πρέπει να δοθεί βάρος για παρατηρήσεις - προτάσεις.

Μέ εύθυνη των επιτροπών του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. στα καταστήματα —αφού το παραπάνω υλικό μοιραστεί σ' όλους τους συναδέλφους και άφθεθεί ένα εύλογο χρονικό διάστημα για μελέτη— θά πρέπει να γίνει ανταλλαγή απόψεων σέ άτυπες συνελψεις των εργαζομένων στό κατάστημα. Τό άποικριστάλλωμα αυτών των συζητήσεων θά πρέπει να είναι παρατηρήσεις - προτάσεις πού γραφτά θά στείλει ή άντιπροσωπεία στην επιτροπή Όργανισμού του Δ.Σ. "Αν και οι προτάσεις αυτές θά πρέπει ν' άποτελούν τό άποτέλεσμα της συλλογικής δραστηριότητας, ύπάρχει ή δυνατότητα και μεμονωμένοι συνάδελφοι νά στείλουν τίς άπόψεις τους. Πιστεύουμε όμως πώς τό κύριο βάρος πρέπει νά δοθεί στη συλλογική και όχι στην άτομική δραστηριότητα.

Οι άπόψεις αυτές, όπως και οι γραπτές άπόψεις των συνδικαλιστικών κινήσεων του χώρου —πού τους έχουν επίσημα ζητηθεί— θ' άποτελέσουν υλικό για έπεξεργασία από επιτροπή πού θ' άπαρτίζεται από τους προαναφερόμενους συναδέλφους του Δ.Σ. και από όποιο συνάδελφο —ανεξάρτητα άντιλήψεων— θά θέλησει νά συμμετάσχει στην επιτροπή.

Τελική επιδίωξη είναι ή κατάρτιση σύγχρονου και δυναμικού οργανισμού πού θά διαπνέεται από δημοκρατικές εργασιακές - κοινωνικές άντιλήψεις και πού θ' άπηχεί τη γνώμη και τη θέληση της ΣΥΝΤΡΙΠΤΙΚΗΣ ΠΛΕΙΟΥΗΦΙΑΣ των εργαζομένων στην Έθνική Τράπεζα.

Όπως είναι φυσικό, τό όποιο σχέδιο δέν γίνεται αυτόματα και οργανισμός. Θά χρειαστεί και ή διαδικασία των διαπραγματεύσεων (άπό τό Δ.Σ.), όπου σίγουρα ή κατανόηση του ζητήματος και ή ενεργητική συμμετοχή των εργαζομένων θά δώσει αύξημένη διαπραγματευτική ικανότητα και θά έπιβάλει τίς συναλικές άπόψεις του παράγοντα «εργασία» πού άποτελεί τό Α και τό Ω όποιασδήποτε κοινωνικής διαδικασίας.

Οι παρατηρήσεις πού θά σταλούν στον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. είτε συλλογικές, είτε άτομικές μπορούν ν' άφορούν όλα τά ζητήματα. Τό Δ.Σ. θεωρεί όμως πώς πρέπει νά δοθεί ιδιαίτερη βαρύτητα στη θεσμοθέτηση της ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ των εργαζομένων.

Γιά τη συμμετοχή μας πρέπει οι παρατηρήσεις νά άφορούν και τό πολιτικό και τό τεχνικό πλαίσιο πού πρέπει νά εφαρμοστεί. Ποέπει νά παρθούν ύπόψη τά εύρότερα ζητήματα πού μοιάνουν στην ήμερήσια διάταξη των διεκδικήσεων των εργαζομένων πού άφορούν τό γενικό πλαίσιο «ΛΑΙΚΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ» ώστε νά συνδυαστούν οι έσωτερικές ρυθμίσεις με τίς εξελίξεις πρós αυτή την κατεύθυνση όλης της κοινωνικής δραστηριότητας. Άναφορικά με τό τεχνικό μέρος, πρέπει νά γίνουν άντικείμενα μελέτης και νά δοθούν άπαντήσεις στα θέματα συγκρότησης και σύνθεσης όργάνων, στις άρμοδιότητές τους, στα μεταβατικά ατήματα, μέχρι όκόμα στην λειτουργικότητα και στη σχέση με άλλες άντιπροσωπευτικές οργανώσεις (Τ.Α. — συν)σμοί, κλπ.).

Πιστεύουμε ότι ό κάθε συνάδελφος θά προβληματιστεί πάνω στα προαναφερόμενα θέματα, ώστε νά γίνει με τόν πιο μαζικό - δημοκρατικό τρόπο ή έκπόνηση ενός νέου οργανισμού. Και αυτό σέ γενικές γραμμές σημαίνει πώς δέν πρέπει νά ένδιαφεροϋμε με βάση τεχνοκρατικές ή άπολιτικές άντιλήψεις. Τά στοιχεία αυτά έντάσσονται και έναρμονίζονται με την άποκατάσταση του κοινωνικού ρόλου της Ε.Τ.Ε. και τη μεγιστοποίηση της συμβολής της στη νέα αναπτυξιακή πορεία του λαού και της χώρας μας.

ΤΟ Δ.Σ. ΤΟΥ ΣΥΝΤΕ

ΜΕΛΕΤΗ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΤΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΧΕΔΙΟΥ ΝΕΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

I. ΑΡΧΕΣ ΚΑΙ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ

1. Γενικές Αρχές
2. Τίτλος θεσμικού κειμένου
3. Προόμιση Όργανισμού

II. ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΚΑΙ Η ΤΡΑΠΕΖΑ

1. Δικαιώματα και συμμετοχή των εργαζομένων στη λειτουργία της Τραπέζης
2. Καθήκοντα εργαζομένων

III. ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

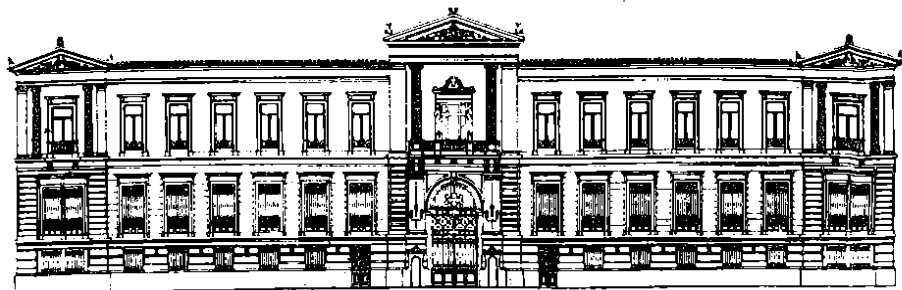
1. Προσλήψεις
2. Έκπαίδευση
3. Αξιολόγηση
4. Πειθαρχικά

IV. Η ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ

1. Σύθεση του Προσωπικού
2. Στοιχεία εξέλιξης και τοποθετήσεις
3. Μεταθέσεις – Άδειες
4. Οικονομικά

V. ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ

ΕΠΙΛΟΓΟΣ



ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Ο «Όργανισμός της Υπηρεσίας», που ισχύει από τό 1953 είναι τό θεσμικό κείμενο που γενικά, ρυθμίζει τίς εργασιακές σχέσεις στήν Τράπεζα. Τό 1966 έγινε μία ούσιαστική, αλλά μερική, αναμόρφωση του Όργανισμού ενώ από τότε πολλές είναι οι μικροαναθεωρήσεις του, χωρίς όμως ποτέ, νά υπάρξει μία σφαιρική εξέταση σέ σχέση μέ συγκεκριμένες άρχές και στόχους.

Η πολιτική βούληση τής σημερινής Διοίκησης στό θέμα αυτό, ήταν, από την πρώτη στιγμή, δεδομένη και ένας από τούς κύριους και πρώτους στόχους τής που αποτελούσε συγχρόνως και συνδικαλιστικό αίτημα, ήταν ή σύσταση Έπιτροπής που, σ' ένα περιορισμένο χρονικό διάστημα, θά είχε ως έργο τή μελέτη και παράθεση προτάσεων έκσυγχρονισμού του θεσμικού μας κειμένου. Η Έπιτροπή, στά χρονικά πλαίσια που τής είχαν τεθεί (15 Ιανουαρίου - 31 Μαρτίου 1982), περάτωσε τό έργο τής.

Η παρακάτω μελέτη, μπορεί νά αποτελέσει ύλικό διαπραγμάτευσης μεταξύ τών εργασιακών παραγόντων και σέ περίπτωση συμφωνίας, τό περιεχόμενό τής μέ τίς αναγκαίες προσαρμογές είναι δυνατό, νά πάρει τή μορφή συγκεκριμένων διατάξεων. Παράλληλα, ή Έπιτροπή ανέλυσε διάφορα θέματα μέ τή μορφή τών εναλλακτικών λύσεων, ώστε νά υπάρχει, από τή μεριά τών εργασιακών παραγόντων, ή δυνατότητα στάθμισης και έπιλογής.

Η Έπιτροπή, γιά τή διαμόρφωση τών προτάσεών τής, έλαβε υπόψη τίς γενικότερες κατευθύνσεις τής Πολιτείας, τίς σύγχρονες κοινωνικές και εργασιακές εξελίξεις και, κυρίως, τήν ανάγκη αξιοποίησης και ανάπτυξης εϋθύνης τών εργαζομένων σέ μία επιχείρηση, που ή ιστορία τής και ό καθοριστικός τής ρόλος στήν έθνική οικονομία και κοινωνική πρόοδο, έπιβάλλουν τήν παραγωγικότητα και τήν εύρυθμη λειτουργία τής.

I. ΑΡΧΕΣ ΚΑΙ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ

1. ΟΙ ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ

Ένα νέο θεσμικό πλαίσιο πού θά περιέχει άρχες και διατάξεις μέ τις όποιες θά διασφαλιζεται ή ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, ή επιχειρησιακή παραγωγικότητα και ό κοινωνικός έλεγχος, άποτελεί θεμελιακή προϋπόθεση ούσιαστικής πορείας τής Τραπεζής.

Σέ σχέση μέ τό Καταστατικό πού αναφέρεται γενικά στό συντελεστή «έπιχειρηση» και άποτελεί τό άνώτατο τυπικό κείμενο, ό λεγόμενος «Όργανισμός», τό κείμενο δηλαδή πού ρυθμίζει τις έργασιακές σχέσεις, πρέπει νά έχει δυναμικό χαρακτήρα. Μέ τις διατάξεις του πρέπει νά διασφαλιζεται ή συνεργασία του επιχειρησιακού φορέα μέ τό ανθρώπινο δυναμικό μέ στόχους τή μεγαλύτερη δυνατή παραγωγικότητα και άποδοτικότητα. Η συνεργασία όμως αυτή, πρέπει νά εντάσσεται σέ μία διαδικασία πού θά διασφαλίζει μέ τή σειρά της, τήν εύθυνοποίηση των έργαζομένων και τόν κοινωνικό έλεγχο τής Τραπεζής.

Γιά τήν ύλοποίηση των παραπάνω, ή Έπιτροπή, λαμβάνοντας ύπόψη τήν ανάγκη οργανικής ούσιαστικής ενότητας του νέου κειμένου, καθόρισε ανάλογες γενικές άρχες.

Έτσι, οι διαδικαστικές άρχες πού τέθηκαν, είναι οι ακόλουθες:

- Σαφήνεια και περιεκτικότητα των διατάξεων ώστε νά άποφεύγονται κατά τό δυνατό διαφορετικές έρμηνείες και άμφισβητήσεις.
- Άποφυγή παράθεσης διατάξεων μέ λεπτομερειακό περιεχόμενο, πού μπορεί ν' αναλύονται σέ κείμενα «ήσσονος» επιπέδου (ειδικοί Κανονισμοί).
- Άποφυγή ένταξης στό κείμενο, θεμάτων πού από τή φύση τους, συχνά άναθεωρούνται, όπως τά αριθμητικά μεγέθη κ.ά.
- Έπαρξη ούσιαστικής συμφωνίας μεταξύ του «Όργανισμού», του Καταστατικού και του ευρύτερου νομοθετικού πλαισίου, ώστε νά άποφεύγονται αντιφάσεις και επικαλύψεις.
- Γλωσσική ενότητα του κειμένου.

Οι ούσιαστικές άρχες πού χαρακτηρίζουν τις προτάσεις τής Έπιτροπής, είναι οι ακόλουθες:

- Η άρχή τής συμμετοχής των έργαζομένων στή λειτουργία τής Τραπεζής.
- Η άρχή τής ίσης μεταχείρισης του προσωπικού, μέ τόν καθορισμό κριτηρίων αντιμετώπισης των «καθόλου» ύπηρεσιακών θεμάτων.
- Η άρχή του έκδημοκρατισμού των άρχών διοίκησης και λειτουργίας τής Τραπεζής.
- Η άρχή τής μεταβίβασης - ανάθεσης άρμοδιοτήτων από τό άνώτατο στά ύπακείμενα όργανα, και από τά κεντρικά σέ άποκεντρωμένα.
- Η άρχή τής κατοχύρωσης των «κεκτημένων» δικαιώματων του προσωπικού.
- Η άσκηση του διεθυντού δικαιώματος σέ σύγχρονα και δυναμικά πλαίσια γιά τή διασφάλιση τής αναγκαίας έποπτείας και τήν ανάπτυξη τής παραγωγικότητας.
- Η δημιουργία μηχανισμών ύποκίνησης του προσωπικού άπου μέ παράλληλη εύθυνοποίηση και συμμετοχή θά είναι δυνατή ή αύξηση τής επιχειρησιακής άποδοτικότητας.

Η Έπιτροπή έπισημαίνει ότι ένδεχόμενα, ή έφαρμογή ενός νέου Όργανισμού σύμφωνα μέ τά προτεινόμενα, προϋποθέτει προσαρμογές του Καταστατικού τής Τραπεζής.

2. Τίτλος του Θεσμικού Κειμένου

Η Έπιτροπή εξέτασε κατ' αρχάς τό θέμα του τίτλου, πού συνδέεται τόσο μέ τό περιεχόμενο, όσο και μέ τή διάσταση πού θέλουμε νά δώσουμε στό Θεσμικό μας πλαίσιο.

Αν τό κείμενό μας άφορούσε μόνο τίς σχέσεις τής Τραπεζής μέ τό προσωπικό της, τότε θά μπορούσαμε νά δεχθούμε τούς όρους «Κανονισμός Ύπηρεσίας» ή «Κανονισμός Προσωπικού» ή «Γενικός Κανονισμός».

Αν όμως, λαμβάνοντας υπόψη και τήν ιδιαιτερότητα τής Έθνικής Τραπεζής (θεσμός - κύρος), επιδιώκουμε νά δώσουμε στό κείμενο μιά ευρύτερη διάσταση και θεωρήσουμε ότι, πέρα από τή ρύθμιση τών εργασιακών σχέσεων, πρέπει νά περιέχει ευρύτερα λειτουργικά θέματα, τότε - και αὐτή είναι ή άποψη τής Έπιτροπής - θά μπορούσε νά καθιερωθεί ό τίτλος «Όργανισμός τής Τραπεζής».

3. Προοίμιο του Όργανισμού τής Τραπεζής

Ανάλογα θεσμικά κείμενα ή Συλλογικές Συμβάσεις σέ άλλες κώρες, έχουν προοίμιο, στό όποιο περιέχονται οι άρχές και ή «φιλοσοφία» τους.

Η Έπιτροπή θεωρεί άπαραίτητη τήν ύπαρξη προοιμίου, μέ τήν παράπάν έννοια, και προτείνει νά περιληφθούν σ' αυτό τά ακόλουθα:

Κατ' αρχάς, ότι ό Όργανισμός τής Τραπεζής θέτει τά γενικά πλαίσια λειτουργίας της και περιέχει τούς κανόνες πού ρυθμίζουν τίς εργασιακές και λοιπές υπηρεσιακές σχέσεις τής Τραπεζής μέ τό προσωπικό της.

Επίσης ότι, μέ τή θέσπιση και εφαρμογή τών διατάξεων του Όργανισμού επιδιώκεται: α) ή ανάπτυξη τής προσωπικότητας και ή άξιοποίηση τών δυνατοτήτων τών εργαζομένων, β) καθώς και ή ευρυθμη λειτουργία τής Τραπεζής γιά τήν ανάπτυξη τών επιχειρηματικών στόχων της και τήν εξυπηρέτηση του κοινωνικού συνόλου.

Ακόμη πρέπει νά περιληφθί τό ότι, ή υπηρεσιακή εξέλιξη και ή επαγγελματική καταξίωση του προσωπικού καθορίζονται ανάλογα μέ τήν προσωπικότητα, τά προσόντα και τίς ικανότητες.

Τέλος, πρέπει νά τονισθεί ότι κατά τήν εφαρμογή τών διατάξεων του Όργανισμού, λαμβάνεται υπόψη, ή άρχή τής ίσης μεταχείρισης καθώς και ή άρχή σύμφωνα μέ τήν όποία τό «διευθυντικό δικαίωμα» άσκειται σύμφωνα μέ τήν «άρχή τής καλής πίστης» και σέ πλαίσια εξυπηρέτησης τών γενικότερων, και τών επιχειρηματικών σκοπών τής Τραπεζής.

Οι παραπάνω άρχές εκφράζονται στό περιεχόμενο του νέου Όργανισμού τής Τραπεζής. Εξάλλου, ή Έπιτροπή λαμβάνοντας υπόψη τήν ιδιαιτερή άποστολή τής Έθνικής Τραπεζής, πού είναι ή ύποστήριξη τής οικονομίας τής χώρας γιά τή θελίωση του θιτικού επίπεδου του Λαού, διαμέσου μιάς άποδοτικής και δυναμικής επιχειρηματικής δραστηριότητας επισημαίνει τήν ιδιαίτερη άξία πού έχει ή έννοια τής παραγωγικότητας τής Τραπεζής. Η παραγωγικότητα αὐτή, εξαρτάται βέβαια και από τήν οργανωτική δομή τής Τραπεζής, κυρίως όμως από τά θεσμικά της κείμενα πού πρέπει νά άπεικονίζουν τήν άναγκαία σύνθεση μεταξύ κοινωνικού και επιχειρηματικού ρόλου και νά δημιουργούν τίς προϋποθέσεις ευθυνολοπίσης τών εργαζομένων γιά τήν άποδοτική εργασία.

II. ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΚΑΙ Η ΤΡΑΠΕΖΑ

1. Τά δικαιώματα και ή συμμετοχή τών εργαζομένων στή λειτουργία τής Τραπεζής

Μέ τίς παρακάτω προτάσεις, επιδιώκεται νά δοθεί μιά νέα διάσταση στό θέμα άποδλέπουμε τόσο στήν κωδικοποίηση δικαιωμάτων πού άποτε-

λούν κοινωνικές και συνδικαλιστικές κατακτήσεις, όσο και στην εισαγωγή νέων θεσμών. Η εφαρμογή των δικαιωμάτων αυτών, οδηγεί στην πρακτική αντιμετώπιση του θέματος «συμμετοχή των εργαζομένων» στη λειτουργία μιάς επιχείρησης και ειδικότερα μιάς επιχείρησης που έχει την ιδιοουσιασσία της Έθνικης Τράπεζας. Επαναλαμβάνεται ότι, η διεύρυνση των δικαιωμάτων και η συμμετοχή, συνδέονται αποφασιστικά με την ανάγκη ευθινοποίησης των εργαζομένων σέ συνδυασμό με την αποδοτικότητα της Έπιχείρησης.

α. Πολιτικά δικαιώματα: Σχετικά με τό θέμα αυτό, υπάρχουν στόν Όργανισμό που ισχύει, διατάξεις που μπορεί νά έρμηνευθούν ότι περιορίζουν συνταγματικά δικαιώματα. Στό Νέο Όργανισμό, πιστεύεται ότι πρέπει νά περιληφθούν οι ακόλουθες θέσεις:

- Οι πολιτικές και φιλοσοφικές πεποιθήσεις και τά φρονήματα των εργαζομένων στήν Τράπεζα είναι έλεύθερα και δέν μπορεί σέ καμμιά περίπτωση νά έλεγχθούν.
- Η ύπηρεσιακή κρίση, δέν πρέπει νά έπηρεάζεται - θετικά ή άρνητικά - από τίς πολιτικές πεποιθήσεις.
- Η πολιτική, με την έννοια της κομματικής δραστηριότητας, δέν έπιτρέπεται στούς χώρους εργασίας και στή διάρκεια του ώραριου.
- Η πολιτική ένασχόληση έξω από την Τράπεζα, δέν περιορίζεται παρά μόνο από την ισχύουσα νομοθεσία και την προγενέστερη ένπιμέρωση της Ύπηρεσίας.

β. Συνδικαλιστικά δικαιώματα: Μέ τίς θέσεις που αναλύονται, κωδικοποιούνται δραστηριότητες που συνδέονται με την άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων του Προσωπικού:

- Καθιερώνεται ή έλεύθερη έκφραση γνώμης που συνδέεται με τίς συνδικαλιστικές δραστηριότητες καθώς και ή ένεργοποίηση στά συνδικαλιστικά όργανα, στά πλαίσια της ισχύουσας νομοθεσίας.
- Η συνδικαλιστική ένασχόληση, σέ καμμιά περίπτωση δέν έπιδρά - θετικά ή άρνητικά - στήν ύπηρεσιακή εξέλιξη, ενώ δέν έπιτρέπεται καμμιά πίεση από μέρος του έργοδοτικού παράγοντα γιά συνδικαλιστική συμμετοχή ή άποχή.
- Η συνδικαλιστική ένασχόληση, άσκειται στά πλαίσια της νομοθεσίας και της εργασιακής δεοντολογίας.
- Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων σέ όργανα λειτουργίας της Τραπεζης, δεσμεύονται από τό επαγγελματικό άπόρρητο.
- Κατοχυρώνεται ή έλευθερία συνδικαλιστικής πληροφόρησης (π.χ. άφισκόλληση σέ ειδικά μέρη που παρέχει ό έργοδότης στούς χώρους εργασίας - διανομή έντύπων), όπως έπίσης και ή δυνατότητα συνδικαλιστικών συναθρήσεων στούς εργασιακούς χώρους πέρα από τό ώραριο.
- Κατοχυρώνεται ή συνδικαλιστική είσφορά και ή συνδικαλιστική άδεια.

γ. Δικαιώματα συμμετοχής στή λειτουργία της Τραπεζης: Τά δικαιώματα αυτά αναλύονται στά παρακάτω:

- Δικαίωμα πληροφόρησης: τό δικαίωμα αυτό, άφορά την έννημέρωση του Προσωπικού, σχετικά με την πορεία της Τραπεζης, τίς προτεραιότητες και τίς δραστηριότητές της.
- Η ύποχρέωση του έπιχειρησιακού φορέα νά ένπηρεώνει τή συνδικαλιστική εκπροσώπηση, συνδέεται με την ιδέα ότι ή ένπηρεωση και ή έποπτεία των θεμάτων, οδηγεί σέ μεγαλύτερη ισοτία στίς κοινωνικές διαπραγματεύσεις μεταξύ των δύο μερών. Παράλληλα όμως, τό προσωπικό, γνωρίζοντας την άποστολή, τούς στόχους και την πολιτική της Τραπεζης, λειτουργεί άποδοτικότερα και περισσότερο ύπεύθυνα. Είναι αυτόνοπτο ότι ή ύλοποίηση του δικαιώματος αυτού, έξαρτάται από συγκεκριμένες διαδικασίες και μηχανισμούς, που πρέπει νά έφαρμοσθούν μετά από μελέτη.

- Δικαίωμα διαπραγματεύσεως καθιερώνεται θεσμικά ή ιδέα ότι υπάρχει διαρκής έστια ανταλλαγής και αντιπαράθεσης απόψεων τούτο ειδικότερα, σημαίνει την υποχρέωση του επιχειρησιακού φορέα να προβαίνει σε διαπραγματεύσεις με τη συνδικαλιστική εκπροσώπηση προτού προχωρεί σε σοβαρές αποφάσεις που αφορούν τους εργαζόμενους.
- Δικαίωμα αναφοράς τó δικαίωμα αυτό, σημαίνει κατ' άρχάς ότι υπάρχει για κάθε εργαζόμενο πρόσβαση στα ανώτερα ιεραρχικά κλιμάκια, για την παρουσίαση ατομικών θεμάτων σημαίνει ακόμη, τη θεσμοποίηση υπηρεσιακής επαφής μεταξύ εργοδοτικών και εργοσιακών παραγόντων. Επίσης, θεσμοποιείται για κάθε εργαζόμενο, τó δικαίωμα εισήγησης και διαμόρφωσης προτάσεων, σχετικά με τη βελτίωση και εξέλιξη των τραπεζικών εργασιών και διαδικασιών, όπως επίσης και τó δικαίωμα αναφοράς στο ανώτερο ιεραρχικό κλιμάκιο στην περίπτωση που υπηρεσιακή έντολή αντιπαρατεύεται τις Ισχύουσες έγκυκλιες διατάξεις ή στην περίπτωση που πράξη ή παράλειψη αντιβαίνει στις προβλεπόμενες διαδικασίες διεξαγωγής της εργασίας.
- Δικαίωμα συμμετοχής σε όργανα της Τράπεζας ειδικότερα, προτείνεται ή καθιέρωση Συμβουλίου Έπιχειρήσεως, που θά συγκροτείται από ίσον αριθμό εκπροσώπων της Διοικήσεως και του προσωπικού που υποδεικνύονται από τους αντίστοιχους φορείς. Οί αρμοδιότητες του Συμβουλίου αυτού, μπορεί να είναι ενημερωτικές: τó Συμβούλιο, ενημερώνεται σε βάθος για την πολιτική, τούς στόχους και για τά μέσα με τά όποια ή Τράπεζα επιδιώκει την επίτευξή τους' επίσης, ενημερώνεται για την πορεία των εργασιών και τών αποτελεσμάτων τού 'Ιδρύματος' γνωμοδοτικές: π.χ. στους τομείς της κοινωνικής πολιτικής καθώς και της πολιτικής που αφορά στην επαγγελματική εκπαίδευση προσωπικού. Πέρα από τó Συμβούλιο Έπιχειρήσεως, υπάρχει θέμα συμμετοχής εκπροσώπων των εργαζομένων σε άλλα υπηρεσιακά Συμβούλια' προτείνεται ή καθιέρωση Ισομερούς συμμετοχής στα Πειθαρχικά Συμβούλια, όπως αναλύεται παρακάτω σε ειδικό κεφάλαιο, ενώ ή συμμετοχή σε Συμβούλια Προαγωγών, μετατρέπεται σε συμμετοχή με ψήφο. Σύμφωνα με μία άλλη άποψη, εφόσον τó Συμβούλιο Προαγωγών δεν έχει Ισομερή σύνθεσιν ή συμμετοχή με ψήφο δεν έχει ουσιαστική σημασία. Επίσης, μπορεί να εξετασθεί και ή δυνατότητα καθιέρωσης γενικής ρήτρας συμμετοχής, με τήν έννοια ότι υπάρχουν και άλλα συλλογικά όργανα. Τέλος, εφόσον οί εκλεγμένοι εκπρόσωποι τού προσωπικού στα Καταστήματα αποκτήσουν επίσημο χαρακτήρα, μπορεί σε περίπτωση ένδυνάμωσης της αποκεντρωμένης όργανωσης της Τράπεζας να θεσμοποιηθεί ή συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων σε περιφερειακά όργανα διττής σύνθεσης και με μεταβίβαση αρμοδιοτήτων από τó Συμβούλιο Έπιχειρήσεως. Πέρα από τίσ παραπάνω μορφές συμμετοχής, ή Έπιτροπή πιστεύει ότι πρέπει να μελετηθούν οί δυνατότητες συμμετοχής οτίς διαδικασίες λήψεως αποφάσεων στους διάφορους τομείς εργασίας και ανάλογα με τó επίπεδο ευθύνης, όπως τούτο συμβαίνει σε ξένες τράπεζες. Η μορφή όμως αυτή συμμετοχής, που έχει ένα δυναμικό χαρακτήρα και πρακτικά, στην καθημερινότητα, ευθυνοποιεί τόν εργαζόμενο και αύξάνει τήν αποδοτικότητα, χρειάζεται ιδιαίτερη μελέτη, που θά αφορά τή διερεύνηση της υπάρχουσας κατάστασης από τήν άποψη των διαδικασιών λήψεως αποφάσεων, τούς μηχανισμούς πληροφόρησης, και τήν εκπαίδευση, ή δέ εφαρμογή της θά πρέπει να γίνει σταδιακά.

2. Τά καθήκοντα τών εργαζομένων

"Όσα αναφέρονται στα καθήκοντα και γενικά οτίς υποχρεώσεις των εργαζομένων στην Τράπεζα, πρέπει να διαπνέονται από ένα προοδευ-

τικό πνεύμα πού νά διασφαλίζει τήν εὐρυθμ λειτουργία τῆς ἐπιχείρησης καί τό σεβασμό τῆς προσωπικότητας καί ἀξιοπρέπειας τοῦ προσωπικοῦ. Ἡ Ἐπιτροπή, γιά τή διαμόρφωση τῶν παρακάτω θέσεων, εἶχε ὡς στόχους τόσο τόν ἐκουγχρονισμό τῶν διατάξεων ὅσο καί τήν ἀποσυμμόρφωση τοῦ κειμένου ἀπό λεπτομέρειες καί δογματισμούς.

Τά καθήκοντα – ὑποχρεώσεις, ὁμαδοποιούνται σέ δύο μεγάλες κατηγορίες: στήν πρώτη κατηγορία, περιλαμβάνονται τά ὑπηρεσιακά καθήκοντα καί στή δευτέρα ὅσα ἀφοροῦν στή γενικότερη, ἐκτός Τραπεζῆς, συμπεριφορά.

Ἡ πρώτη κατηγορία περιλαμβάνει τά ὑπηρεσιακά καθήκοντα τοῦ συνόλου τοῦ προσωπικοῦ καθώς καί τίς ὑποχρεώσεις τῶν στελεχῶν, δηλαδή ἐκείνων πού κατέχουν θέση ἐποπτείας καί εὐθύνης.

Στά γενικά ὑπηρεσιακά καθήκοντα, ἐντάσσονται τά ἀκόλουθα:

- Ἡ τήρηση τῶν θεσμικῶν καί τῶν λοιπῶν ἐπισήμων κανονιστικῶν κειμένων τῆς Τραπεζῆς (Καταστατικό, Ὅργανισμός, Ἀποφάσεις Δ.Σ., Πρόξεις Διοικητοῦ, Εἰδικοί Κανονισμοί, Ἐγκύκλιοι).
- Ἡ διεξαγωγή τῆς ἐργασίας μέ ἐπιμέλεια, ποιοτική καί ποσοτική πληρότητα καί ἐχεμύθεια.
- Ἡ διεξαγωγή τῆς ἐργασίας σύμφωνα μέ τίς ὑποδείξεις τῶν Προϊσταμένων στελεχῶν ἀλλά καί μέ κατοχύρωση τῆς ἐκφρασης γνώμης, εἰσαγωγῆς καί διατύπωσης προτάσεων.
- Τό καθῆκον τῆς ἱεραρχικῆς ἀναφορᾶς, πού πρέπει νά ἀσκεῖται μέ ὑπευθυνότητα καί τεκμηρίωση, χωρίς ν' ἀποκλείεται ἡ δυνατότητα πρόσβασης καί σέ ἀνώτερα, πέρα ἀπό τό ἄμεσο, ὑπηρεσιακά ὄργανα ὅταν διαπιστωθεῖ διαφωνία ἢ παρέλκυση.
- Ἡ ὑποχρέωση μὴ ἀνάμιξης τῆς ὑπηρεσιακῆς ιδιότητος σέ θέματα προσωπικοῦ χαρακτήρα, γιά τήν ἀποκόμιση ὀφέλους ὁποιασοῦποτε μορφῆς.
- Ἡ ὑποχρέωση καλῆς συμπεριφορᾶς πρὸς τοὺς συναδέλφους καί τήν πελατεία.
- Ἡ ὑποχρέωση μὴ χρησιμοποίησης πλάγιων μέσων γενικά καί εἰδικότερα σέ σχέση μέ τήν ὑπηρεσιακή κατάσταση καί ἐξέλιξη.

Τά εἰδικά καθήκοντα τῶν στελεχῶν πού ἔχουν θέση ἐποπτείας καί εὐθύνης εἶναι:

- Νά σέβονται, στήν ἀσκηση τῶν καθηκόντων, τήν προσωπικότητα καί ἀξιοπρέπεια τῶν συνεργατῶν τους.
- Νά μεριμνοῦν γιά τήν ἐνημέρωση, κατάρτιση καί ἐπιμόρφωση τῶν ὑφισταμένων τους.
- Νά κρίνουν καί νά ἀξιολογοῦν τοὺς ὑφισταμένους τους μέ ὑπευθυνότητα καί ἀμεροληψία.
- Νά ἀσκοῦν τό ἐποπτικό, ἐλεγκτικό καί συντονιστικό τους ἔργο, μέ αὐστηρότητα καί ἐπάρκεια.

Ὅσον ἀφορᾷ τῇ δευτέρῃ κατηγορίᾳ, δηλαδή ὅσα ἀφοροῦν τῇ συμπεριφορᾷ τῶν ἐργαζομένων ἐκτός Τραπεζῆς, θά πρέπει νά περιλαμβάνει τά ἀκόλουθα:

- Τῇ γενικῇ ὑποχρέωση τῶν ὑπαλλήλων νά συμπεριφέρονται κατὰ τρόπο πού νά μὴν ἐκθέτει τό κύρος καί τήν εἰκόνα τῆς Τραπεζῆς, σέ σχέση πάντοτε μέ τήν ἰδιαιτερότητα τῆς ἀποστολῆς τῆς.
- Οἱ οἰκονομικές ὑποχρεώσεις πού ἀναλαμβάνει ὁ ἐργαζόμενος, νά εἶναι ἀνάλογες μέ τίς οἰκονομικές δυνατότητες ἐκπλήρωσής τους.
- Ἀλλότρια καθήκοντα, μέ τῇ μορφῇ ἀσκησης ἢ συμμετοχῆς σέ ὁποιασοῦποτε μορφῇ ἐπιχειρηματικῆς δραστηριότητας, μπορεῖ νά ἀσκοῦνται περιοριστικά μόνο μετὰ ἀπό ὑπηρεσιακὴ ἔγκριση καί ὑπὸ προϋποθέσεις (νά μὴν ὑπάρχει ἀντίθεση πρὸς τό συμφέρον τῆς Τραπεζῆς, ἀσυμβίβαστα στήν ἀξιοπρέπεια τοῦ ἐργαζομένου καί νά μὴν προκαλεῖ μείωση τῆς ἐργασιακῆς του ἀποδοτικότητας καί προσήλωσης).

III. ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

Στό μέρος αυτό της μελέτης της Έπιτροπής, περιλαμβάνονται οι προτάσεις σχετικά με τις προλήψεις, την εκπαίδευση, την αξιολόγηση και την άτομική υπηρεσιακή κατάσταση των εργαζομένων, καθώς και εκείνες που αφορούν στην πειθαρχική λειτουργία.

1. ΟΙ ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Οι σχετικές απόψεις της Έπιτροπής, ισχύουν ανεξάρτητα από την τυχόν κατανομή του προσωπικού σε Κλάδους ή Κατηγορίες και περιλαμβάνουν γενικές άρχες. Η Έπιτροπή, επίσημαίνει την ιδιαίτερη φύση της τραπεζικής εργασίας καθώς και την ανάγκη επισήμανσης προσωπικού, με βάση ειδικές προδιαγραφές και πιστεύει ότι, οι δοκιμασίες προσλήψεων θα πρέπει να έχουν μία «καθ' ύλην» αυτονομία από ανάλογες διαδικασίες, που αφορούν τό Δημόσιο ή άλλες κατηγορίες επιχειρήσεων. Ειδικότερα:

- Στο νέο Όργανισμο, πρέπει ν' αναφέρεται ότι οι προσλήψεις στην Τράπεζα γίνονται με βάση συγκεκριμένο προγραμματισμό άναγκών σε ανθρώπινο δυναμικό, στα πλαίσια της πολιτικής και του γενικού προγραμματισμού εργασιών και ανάπτυξης της Τραπεζής. Με τη μνεία αυτή δίνεται, στο θεσμικό μας κείμενο, έμφαση στή λειτουργία του προγραμματισμού που, στην προκειμένη περίπτωση, έχει ως στόχο την άρμονική και ισόρροπη εξέλιξη του προσωπικού.
- Σέ σχέση με τους τρόπους πρόσληψης, καθιερώνεται ή αρχή της δημοσιότητας' ειδικότερα, προσλήψεις γίνονται με δημοσίους διαγωνισμούς ή δοκιμασίες που οργανώνονται σε πανελλήνιο ή τοπικό επίπεδο. Με τη διαδικασία αυτή, προσλαμβάνεται τό σύνολο του Κύριου προσωπικού' ή Έπιτροπή πιστεύει, ότι οι προσλήψεις προσωπικού ειδικευμένου έργου (Δικηγόροι, τεχνικοί), πρέπει να πραγματοποιούνται με ανάλογη διαδικασία.
- Όσον αφορά ειδικούς τρόπους προσλήψεων, προβλέπεται ότι:
- Η Διοίκηση μπορεί, κάθε χρόνο, να προσλαμβάνει οτά πλαίσια άσκησης του διευθυντικού της δικαιώματος, ένα συγκεκριμένο αριθμό προσώπων με ειδικά προσόντα όπως και να έντάσσει, έναν άπολύτως περιορισμένο αριθμό προσώπων, μέχρι τό μέσο βαθμολογικό ή μισθολογικό κλιμάκιο.
- Οι προσλήψεις τέκνων εργαζομένων (με την εύρεία έννοια που δίνεται στο Σχέδιο Όργανισμού 1978) στην Τράπεζα, έντάσσονται στην αρχή της δημοσιότητας.
- Καμμία άλλη μορφή προσλήψεων δέν επιτρέπεται' καταργούνται οι ύπαρχουσες αντίθετες διατάξεις.
- Καθορίζεται άνώτατο όριο ηλικίας για την πρόσληψη, 30 χρόνια (για τό κύριο προσωπικό)' ή διαπίστωση της ηλικίας θα γίνεται από την Τράπεζα με βάση τά πιστοποιητικά που παρουσιάζονται στην πρόσληψη.
- Όλοι οι προσλαμβανόμενοι, έντάσσονται στο πρώτο μισθολογικό ή βαθμολογικό κλιμάκιο, πέρα από ειδικότερες ρυθμίσεις.
- Έφόσον ό Όργανισμός της Τραπεζής θα περιλαμβάνει γενικές άρχες, ή συχνότητα των προσλήψεων, ό αριθμός των προσλαμβανομένων, τά προσόντα και τά άπαραίτητα πιστοποιητικά, τό αντίκειμενο των διαγωνισμών ή δοκιμασιών (συνάφεια με την τραπεζική εργασία), ή τυχόν συμπλήρωση του διαγωνισμού με προφορική συνέντευξη για προσωπικού ειδικευμένου έργου (Δικηγόροι, τεχνικοί), ή τυχόν άναγκη έκπληρωσης της στρατιωτικής θητείας, θα πρέπει να περιλαμβάνονται στην Προκήρυξη του διαγωνισμού.

Τέλος, ή Έπιτροπή πιστεύει ότι στον Όργανισμό, δέν πρέπει να πε-

ριλαμβάνονται διατάξεις για υποχρεωτική θητεία στα πρώτα χρόνια εργασίας σε υπηρεσίες συναλλαγών στο δίκτυο του, περιλαμβάνεται στη διοικητική λειτουργία και εξαρτάται από την πολιτική ανθρώπινου δυναμικού της Τραπεζής.

2. Ἑκπαίδευση

Για πρώτη φορά στον Ὄργανισμό της Τραπεζής, περιλαμβάνεται διάταξη για την εκπαίδευση του προσωπικού ή ανάπτυξη της λειτουργίας αυτής, επιβάλλεται από τις κοινωνικές και εργασιακές εξελίξεις. Ἡ Ἐπιτροπή θεωρεί ότι, οι σχετικές διατάξεις πρέπει να περιέχουν τα παρακάτω:

- Ἡ επαγγελματική εκπαίδευση και επιμόρφωση του προσωπικού της Τραπεζής, έχει ως στόχους τή διεύρυνση του μορφωτικού επιπέδου και την ανάπτυξη της υπηρεσιακής κατάρτισης.
- Ἡ εκπαίδευση στην Τράπεζα, απευθύνεται στο σύνολο τῶν εργαζομένων και διέπεται από τήν ἀρχή τῆς συνεχούς, σε ὅλη τή διάρκεια τῆς υπηρεσιακῆς ζωῆς, επιμόρφωσης.
- Οι εκπαιδευτικές ἐκδηλώσεις στην Τράπεζα, πρέπει να συνδέονται με διαδικασίες ἐσωτερικοῦ ἐπαγγελματικοῦ προσανατολισμοῦ, σε μιά ὀπτική ὁλοκλήρωσης τῆς προσωπικότητας τῶν εργαζομένων.
- Τά εκπαιδευτικά προγράμματα ἐντάσσονται στα ἐργασιακά πλαίσια, και τούτο για να τονισθεῖ ὅτι ἡ εκπαίδευση, ἀποτελεῖ ἀναπόσπαστο κομμάτι τῶν υπηρεσιακῶν καθηκόντων.
- Κατοχυρώνεται, ἡ για κάθε χρόνο, «ἀπασχόληση» για ἐπαγγελματική ἐπιμόρφωση, με συμμετοχή στα ἐσωτερικά προγράμματα τῆς Τραπεζής. Αυτό σημαίνει ὅτι, πέρα ἀπό τή συμμετοχή τῶν εργαζομένων στα υποχρεωτικά υπηρεσιακά προγράμματα, θεσμοποιεῖται ἡ δυνατότητα για τόν εργαζόμενο, να λάβει μέρος σε προγράμματα τῆς ἐκλογῆς του.
- Καθιερώνεται εκπαιδευτική ἀδεια για μεταπτυχιακές σπουδές, με κριτήρια και προϋποθέσεις πού θά περιλαμβάνονται σε εἰδικό Κανονισμό ἀδειες για λόγους σπουδῶν, δικαιολογούνται μόνο με τῆς διαδικασίες πού προβλέπουν ἡ ἐργατική νομοθεσία, ἡ Συλλογική Σύμβαση καί ὁ παραπάνω Κανονισμός.

Τέλος, ἡ Τράπεζα ἔχει τήν ὑποχρέωση να ἐνημερώνει τό προσωπικό για τῆς εκπαιδευτικές ἐκδηλώσεις. Ὁ τομέας τῆς εκπαίδευσης, μπορεί να περιληφθεῖ στις ἀποφασιστικές ἢ τῆς γνωμοδοτικές ἀρμοδιότητες τοῦ Συμβουλίου Ἐπιχειρήσεως σημειώνεται ὅς ὅτι τό 1975, με τή μεταρρύθμιση τοῦ συστήματος ἐπαγγελματικῆς εκπαίδευσης τοῦ προσωπικοῦ, εἶχε δημιουργηθεῖ ἕνα Συμβούλιο Ἐπιμόρφωσης προσωπικοῦ, ὑπό τήν προεδρία τοῦ Διοικητοῦ καί με συμμετοχή τῆς συλλογικῆς εκπροσώπησης, με ἀρμοδιότητα τόν καθορισμό τῆς εκπαιδευτικῆς πολιτικῆς, χωρίς ὅμως να λειτουργήσει οὐσιαστικά.

3. Ἡ ἀξιολόγηση τοῦ προσωπικοῦ

Ἡ Ἐπιτροπή πιστεύει, ὅτι ὁ νέος Ὄργανισμός πρέπει να περιλάβει - καί τούτο συμβαίνει ἐπίσης για πρώτη φορά - διατάξεις ἀσχετικά με τήν ἀξιολόγηση τῶν εργαζομένων. Ἡ λειτουργία τῆς ἀξιολόγησης δέν ἔχει στατικό χαρακτήρα, δέν πρέπει να ταυτίζεται με τήν ἐτήσια κρίση, πρέπει να συνδέεται με τήν ἐξέλιξη τῆς σταδιοδρομίας τοῦ εργαζομένου σε μιά ὀπτική ἐπισημάνσεως καί ἀνάπτυξης τῶν δεξιοτήτων του καί διεύρυνσης τῆς καταλληλότητάς του, σε σχέση με τά ἐπιμέρους ἀντικείμενα ἐργασιῶν τῆς Τραπεζής. Ἡ ἀξιολόγηση ἔχει ἕνα δυναμικό, ἀνθρωποκεντρικό καί διαλεκτικό χαρακτήρα' εἰδικότερα:

- Η αξιολόγηση επιδρά στην προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη, και ανασφύρει σε στοιχεία που αφορούν την εργασιακή κατάρτιση, την έκτιμηση της απόδοσης, τις στάσεις και τη συμπεριφορά και κυρίως τη διερεύνηση των δυνατοτήτων αξιοποίησης του εργαζόμενου.
 - Σε σχέση με την «τυπική» αξιολόγηση, πρέπει να γίνεται μία φορά το χρόνο και να συζητείται από τον αξιολογούμενο (άμεσο προϊστάμενο) και τον αξιολογούμενο.
 - Παρέχεται η δυνατότητα στον αξιολογούμενο, αφού ενημερωθεί σχετικά, να εκφράσει έλλειψη τις παρατηρήσεις του.
 - Τέλος, ειδικός Κανονισμός θα προβλέπει όπως και σήμερα, τα επί μέρους θέματα.
- Η Έπιτροπή επισημαίνει τη μεγάλη σημασία της λειτουργίας της αξιολόγησης, με την ευρύτερη έννοια και με στόχο την αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού και, σ' αυτά τα πλαίσια, η σχετική δημοσιότητα αποτελεί στοιχείο υπακίνησης και υπευθυνότητας.

4. Τά πειθαρχικά

Στά ανάλογα θεσμικά κείμενα επιχειρήσεων άλλων χωρών, επικρατεί η τάση μεγαλύτερης αλλά και λογικής ανεξαρτητοποίησης της πειθαρχικής λειτουργίας από τον επιχειρησιακό - εργοδοτικό παράγοντα, με την κριθιέρωση διαδικαστικών και ουσιαστικών προϋποθέσεων, τόσο για την όριοθέτηση της πειθαρχικής εξουσίας όσο και για την παροχή έγγυθσεων άμεροληψίας στους εργαζόμενους. Με τις προτάσεις της Έπιτροπής, επιδιώκονται:

- Η πρόληψη των πειθαρχικών παραπτώματων.
- Ο έκουγχρονισμός και η διασάφηση των ουσιαστικών και δικονομικών κανόνων.
- Η ίσότητα μεταχείρισης των εργαζομένων, στις πειθαρχικές διαδικασίες.
- Η άποσυγκέντρωση αρμοδιοτήτων, για την ελάφρυνση των πρώτων επιπέδων έποπτείας.
- Η απλούστευση και η ομοιόμορφη εφαρμογή των διαδικασιών.
- Άκόμην, η καθιέρωση της συλλογικότητας στη σύνθεση όλων των πειθαρχικών φορέων, και
- Η θεσμοποίηση της συμμετοχής εκπροσώπων των εργαζομένων στα πειθαρχικά όργανα.

α) Η Έπιτροπή, λαμβάνοντας υπόψη τα καθήκοντα των εργαζομένων και ειδικότερο όσα αφορούν στη συμπεριφορά ή την έκτέλεση της εργασίας, θεωρεί χρήσιμο να περιληφθούν στον Όργανισμό τα ακόλουθα:

Αν διαπιστωθεί πλημμελής έκτέλεση της εργασίας ή μη έπιτρητή συμπεριφορά, θα πρέπει να διερευνηθεί εάν αυτά όφείλονται σε έλλειψη προσαρμογής στο υπηρεσιακό περιβάλλον ή στο αντίκειμενο εργασίας στην περίπτωση αυτή θα πρέπει, από τό Προϊστάμενο στέλεχος, να έξετασθεί η δυνατότητα, είτε ανάλογης μετάδοσης είτε άλλης του αντίκειμένου εργασίας. Αν πάλι η ανεπάρκεια όφείλεται σε λόγους υγείας, τότε, μετά από ιατρική γνωμάτευση, θα πρέπει να γίνουν τά παροπάνν ή ν' ακολουθηθεί η προβλεπόμενη από τη νομοθεσία διαδικασία.

Σε περίπτωση, όμως, που η ανεπάρκεια ή η μη έπιτρητή συμπεριφορά όφείλονται σε κακή θέληση, τότε θα πρέπει να γίνεται προφορική ή γραπτή υπηρεσιακή σύσταση. Η υπηρεσιακή αυτή σύσταση, που έχει ως σκοπό την πρόληψη των πειθαρχικών παραπτώματων, δέν αποτελεί ποινή, αλλά μέσο διοικητικής έποπτείας και, μόνο σε περίπτωση ύποτροπής, μπορεί να κινηθεί η πειθαρχική διαδικασία.

β) Καθορισμός πειθαρχικών παραπτώματων: Για την Έπιτροπή, χρειάζεται καθιέρωση γενικής ρήτρας, χωρίς μία λεπτομερειακή και ένδεικτική παράθεση παραπτώματων. Έτσι, πειθαρχικό

παράπτωμα αποτελεί κάθε παράβαση υπηρεσιακού καθήκοντος, που γίνεται με πράξη ή παράλειψη και οφείλεται σε όλο ή άμελεια.

Τό υπηρεσιακό καθήκον, προσδιορίζεται από τό περιεχόμενο τής σχέσης εργασίας, όπως αυτό διαμορφώνεται από τή νομοθεσία, τή Συλλογική Σύμβαση και τόν Όργανισμό τής Τραπεζής. Ειδικότερα σημειώνεται ότι, ή πειθαρχική παράβαση συνίσταται σε πράξη ή παράλειψη σε σχέση με:

- Τίς εργασιακές υποχρεώσεις (άρνηση, παρέλκυση, πλημμελής έκτελεση τής εργασίας, αυθαίρετη και άδικοιολόγητη άπουσία).
- Τίς διατάξεις Νόμων και Κανονισμών που επιβάλλουν υποχρεώσεις στους εργαζόμενους.
- Τή συμπεριφορά προς τούς συναδέλφους (ηρωιστάμενους, ύφιστάμενους) και τήν πελατεία.
- Τή συμπεριφορά έκτός επιχείρησης, άν με αυτήν έμποδίζεται και δυσκολεύεται ή εκπλήρωση τών σκοπών τής Τραπεζής.

Κοινό χαρακτηριστικό τών πειθαρχικών παραπτωμάτων, είναι ότι άφορούν τή στάση του εργαζόμενου, ως μέλους μιάς εργασιακής κοινότητας.

γ) Ο Ι π ε ι θ α ρ χ ι κ έ ς π ο ι ν έ ς : Η Έπιτροπή πιστεύει ότι ή κλίμακα τών ποινών, πρέπει να έχει ευρύτητα, για να υπάρχει ευχέρεια δικαιότερης επίμετρησης. Έτσι προτείνονται:

Έπιπληξη, στασιμότητες (ποικίλης διάρκειας με παρεπόμενες επιπτώσεις), υποβίβαση στον άμεσως κατώτερο βαθμό ή μισθολογικό κλιμάκιο και όριστική άπόλυση* για τήν τελευταία αυτή ποινή, υπάρχει τό έρώτημα κατά πόσο δέν έχει θέση στις πειθαρχικές ποινές, γιατί ή πειθαρχική λειτουργία εντάσσεται σε μία όπτική διατήρησης τής σχέσης εργασίας. Σε περίπτωση κατάργησης τής ποινής αυτής, είναι δυνατό, ή έπιβολή τής βαρύτερης ποινής να συνοδεύεται από γνωμοδότηση του Συμβουλίου προς τή Διοίκηση, σχετικά με τήν καταγγελία τής σύμβασης εργασίας, που εντάσσεται στην άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του υπηρεσιακού παράγοντα, πέρα από τίς περιπτώσεις, βέβαια, που καλύπτονται από τή νομοθεσία.

δ) Τ ά π ε ι θ α ρ χ ι κ ά ό ρ γ α ν α : Για τήν άπλοστευση και όμοιομορφία τής πειθαρχικής διαδικασίας, τήν Ισότητα τής μεταχείρησης και τήν ύλοποίηση τής συλλογικότητας, όσον άφορα στή σύνθεση τών πειθαρχικών όργάνων, προτείνεται ή κατάργηση κάθε μορφής πειθαρχικής άρμοδιότητας μονομελούς όργάνου (Διοικητής, Διευθυντής Προσωπικού).

- Η σύνθεση και οι άρμοδιότητες τών πειθαρχικών όργάνων, διαμορφώνονται ως εξής:
- Πειθαρχικό Συμβούλιο Α', με συμμετοχή δύο εκπροσώπων του επιχειρησιακού παράγοντα (σετάλεξη άνωτερα του επιπέδου Τμηματάρχη Α' ή έντασσόμενα σε άνάλογο μισθολογικό κλιμάκιο) και δύο εκπροσώπων τών εργαζόμενων. Τό Συμβούλιο αυτό, θα έχει ως άρμοδιότητα να εξετάζει, σε Α' βαθμό, περιπτώσεις που άφορούν εργαζόμενους μέχρι και τό επίπεδο Τμηματάρχη Α'.
- Πειθαρχικό Συμβούλιο Β', με συμμετοχή δύο εκπροσώπων τής Τραπεζής (Διευθυντές Τραπεζής), και δύο εκπροσώπων τών εργαζόμενων. Τό Συμβούλιο αυτό, θα έχει ως άρμοδιότητα, να εξετάζει περιπτώσεις που άφορούν εργαζόμενους που έχουν βαθμό Συμπράκτονα Διευθυντή και Υποδιευθυντή και να άποφαίνεται σε Β' βαθμό, σχετικά με άποφάσεις του πειθαρχικού Συμβουλίου Α'.
- Πειθαρχικό Συμβούλιο Γ', με συμμετοχή δύο μελών του Διοικητικού Συμβουλίου τής Τραπεζής και του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου του Συλλόγου τών εργαζόμενων στην Τράπεζα. Τό Συμβούλιο αυτό, άποφαίνεται σε Β' βαθμό σχετικά με άποφάσεις του πειθαρχικού Συμβουλίου Β' και σε Α' βαθμό για περιπτώσεις που άφορούν

Διευθυντές Τραπεζής (στην τελευταία αυτή περίπτωση, τό Δ.Σ. της Τραπεζής ή τμήμα του και με τη συμμετοχή του Προέδρου του Δ.Σ. του Συλλόγου, άποφαίνεται σέ Β' βαθμό).

- Ο καθορισμός τών εκπροσώπων τών εργαζομένων, μπορεί νά γίνεται είτε με άπευθείας έκλογή είτε με ύπόδειξη του Δ.Σ. του Συλλόγου.
- Σέ περίπτωση πού δημιουργηθεί άνώτατο διατραπεζικό πειθαρχικό όργανο, ανάλογες θά είναι και οι προσαρμογές του παραπάνω συστήματος.

ε) Η κίνηση τής πειθαρχικής διαδικασίας:

Πιστεύεται ότι:

Η γνωστοποίηση τής πειθαρχικής παράβασης, ή προκαταρκτική εξέταση και ή κίνηση τής πειθαρχικής διαδικασίας, μπορεί νά γίνονται διά έσου ενός νέου συλλογικού υπηρεσιακού όργανου τής Διεύθυνσης Προσωπικού.

Τό όργανο αυτό, θά έχει τήν άρμοδιότητα νά προχωρεί στην πρώτη εξέταση και σέ κλήσεις σέ έγγραφη άπολογία, νά θέτει τήν περίπτωση τό άρχειο ή νά κινεί τήν πειθαρχική διαδικασία. Με τό μέτρο αυτό, επιγκάνεται ή όμοιομορφία τών σχετικών κριτηρίων και ή συλλογικότητα.

Συμπερασματικά, οι νέες προτάσεις είναι:

Η καθιέρωση γενικών ρητρών στά παραπτώματα, ή διεύρυνση τής τιμωρίας τών ποινών, ή κατάρτηση τής πειθαρχικής άρμοδιότητας μονομελών όργάνων, ή καθιέρωση πειθαρχικών όργάνων διττής σύνθεσης, ή σχώρηση άρμοδιοτήτων από άνώτερα σέ κατώτερα διοικητικά όργανο ή ή δημιουργία ενιαίου όργανου κίνησης τής πειθαρχικής διαδικασίας.

IV. Η ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ

Στό μέρος αυτό, ή 'Επιτροπή εξέτάζει τά θέματα πού άφορούν στην κίνηση του προσωπικού, δηλαδή τήν τυχόν κατανομή του σέ Κλάδους ή Κατηγορίες, σέ μία όπτική παράθεσης έναλλακτικών λύσεων ώστε νά άρχει μία οφαιρική, κατά τό δυνατό, αντίληψη' επίσης, με τήν ίδια μέθοδο, προτείνονται θέσεις άναφορικά με τή βαθμολογική, μισθολογική ή σιακή εξέλιξη, τίς τοποθετήσεις, τίς μεταθέσεις, τίς άποσπάσεις και άλλου πού συνδέονται με τή λεγόμενη υπηρεσιακή κατάσταση και τά οικονομικά.

Η σύνθεση του προσωπικού

- Κατ' άρχάς, έγινε προσπάθεια νά διασαφηνισθούν οι έννοιες Κλάδου και Κατηγορίες. 'Ετσι, Κλάδος νοείται όταν τό προσωπικό πού έντάσσεται σ' αυτόν, έχει ένα μίνιμουμ επίπεδο σπουδών, καθορισμένο από τά σωματικά κείμενα, άκολουθεί ένα ενιαίο σύστημα οικονομικής και υπηρεσιακής εξέλιξης και ή φύση τής εργασίας του είναι όμοιογενής με εύρεία έννοια. Οι Κατηγορίες, αποτελούν ύποδιαίρεση του Κλάδου' ή φύση του έργου του προσωπικού πού έντάσσεται σέ μία Κατηγορία, έχει ειδικότερο χαρακτήρα σέ σχέση με τήν άνάλογη παράμετρο του Κλάδου και ύπάρχει διαφορετική, κατά Κατηγορία, υπηρεσιακή εξέλιξη.

Τέλος, ακολουθείται τό μισθολόγιο του Κλάδου αλλά ύπάρχει διαφοροποίηση ως πρός τίς οικονομικές παροχές πού συνδέονται με τό αντίστοιχο έργο και τά επίπεδο ευθύνης.

- Σήμερα, πέρα από τούς προβλεπόμενους στον 'Οργανισμό τής 'Υπηρεσίας Κλάδους και Κατηγορίες, δημιουργήθηκαν, λόγω τής εξελικτικής διαφοροποίησης και ποικιλίας τών δραστηριοτήτων τής Τραπεζής, διάφορες άλλες μορφές κατηγοριών. Οι κατηγορίες αυτές, έντάσσονται στους ύπάρχοντες τυπικούς Κλάδους και ακολουθούν τή γενική βαθμολογική έ-

ξέλιξη και ιεραρχία. Παράλληλα, υπάρχουν κατηγορίες προσωπικού, είτε εντός (Τεχνικοί) είτε εκτός (Δικηγόροι), που λόγω της επαγγελματικής τους εξειδίκευσης, άσκούν ειδικό έργο και όπου τό εργασιακό τους καθεστώς επηρεάζεται από τις αντίστοιχες ρυθμίσεις του επαγγελματικού τους κλάδου. Σύμφωνα με μία άποψη, τό παραπάνω προσωπικό θά μπορούσε νά ένταχθεί στον Όργανισμό της Ύπηρεσίας.

— Η πολυπλοκότητα της σημερινής σύνθεσης του προσωπικού, έχει δημιουργήσει σημαντικά προβλήματα, όπως είναι ή άδυναμία εύκολης έσωτερικής μετακίνησης, με έπιπτώσεις στην κάλυψη των υπηρεσιακών άναγκών ή ό δυσκολίες που παρουσιάζονται σε μία άκώλυτη και ισόρροπη εξέλιξη των εργαζομένων στην ένιαία ιεραρχία (προβλήματα κατάρτισης, κινήτρων, προαγωγών, έθισμού): Η Έπιτροπή, στην προκειμένη περίπτωση, συκκλίνει στην άποψη της άνάγκης άπλοποίησης των δισύλων εξέλιξης, σε συνδυασμό με τή θεσμοποίηση μιας πολιτικής επί του ανθρώπινου δυναμικού, που άποτελεί όμως διοικητικό θέμα.

Η Έπιτροπή, παραθέτει τις ακόλουθες έναλλακτικές λύσεις:

● Διατήρηση του ύφιστάμενου συστήματος, με τροποποιήσεις:

Ήδη έπισημάνθηκαν προβλήματα, που δημιουργούνται από τό σύστημα αυτό, άκριβώς γιατί, με τις εξειδικεύσεις που δημιουργήθηκαν από τις υπηρεσιακές άνάγκες, δέν προσαρμόσθηκαν άνάλογα συστήματα εξέλιξης και δέν καθιερώθηκαν μηχανισμοί έναλλαγής, πέρα από τά προβλήματα που δημιουργούνται από την τάση για έξάντληση της βαθμολογικής και θεσμικής κλίμακας, ανεξάρτητα από προσόντα και ικανότητες, που κι αυτά με τή σειρά τους δέν είναι καθορισμένα και γνωστά στο προσωπικό.

Συμπερασματικά, οι τροποποιήσεις και βελτιώσεις του συστήματος αυτού, μπορεί νά είναι ή συστηματοποίηση, με όρθολογικά κριτήρια, των ύφιστάμενων Κλάδων και Κατηγοριών και ή άναπροσαρμογή των συστημάτων εξέλιξης (άξιολόγηση, έκπαίδευση, έναλλαγή), με σκοπό την έξουδετέρωση των σημερινών άνισοτήτων, που δημιουργούνται από την άνεπάρκεια ή την έλλειψη τους.

● Διεύρυνση του συστήματος, με την καθιέρωση Κλάδων ή Κατηγοριών, αντίστοιχων με τις άνάγκες που υπάρχουν:

Η λύση αυτή, μπορεί νά χαρακτηρίζεται από μία έλαστικότητα, αλλά είναι δυνατό νά δημιουργήσει προβλήματα, λόγω των μετατάξεων και της άνάγκης εξέυρεσης μηχανισμών βαθμολογικής έξισορρόπησης, μεταξύ των πολλών και διαφόρων κλάδων και κατηγοριών. Τό θετικό σημείο της λύσης αυτής, συνίσταται στις αυτόνομες και ίσες, μέσα σε κάθε κλάδο ή κατηγορία, δυνατότητες για εξέλιξη. Έπισημαίνεται, ότι με τή λύση αυτή, οδηγούμαστε σε συνεχείς διεργασίες δημιουργίας κλάδων και κατηγοριών, παράλληλα με την επέκταση και εξειδίκευση των αντικειμένων της τραπεζικής εργασίας.

● Κατάργηση των Κλάδων και Κατηγοριών και της βαθμολογικής τους κλίμακας με τή σημερινή τους μορφή:

Σύμφωνα με αυτή τή λύση, ή οικονομική εξέλιξη θά γίνεται με βάση ένα σύστημα ένιαίου μισθολογίου, διαχωρισμένου από τό βαθμό και καθιερώνονται ειδικότητες με κριτήριο τό αντικείμενο εργασίας. Η σημερινή

ιεραρχία βαθμών, θά αντικατασταθεί με τά ακόλουθα: τά στοιχεία εξέλιξης τών εργαζομένων, θά είναι ο μισθός και ή ειδικότητα, ενώ θά πρέπει νά δημιουργηθοῦν θέσεις έκφραζόμενες σέ μιὰ ιεραρχία, πού θά μπορεί νά μήν ταυτίζεται, κατ' ανάγκην, με τήν οικονομική εξέλιξη. Τέλος, ή απόκτηση θέσης, θά πρέπει νά γίνεται με βάση συγκεκριμένα κριτήρια και προδιαγραφές, γνωστά στό προσωπικό.

2. Τά στοιχεία εξέλιξης και οί τοποθετήσεις

— Στήν περίπτωση διατήρησης βαθμολογικῶν κλιμάκων, ή εξέλιξη κατά βαθμό μπορεί νά συμπίπτει χρονικά ἤ ὄχι με τά μισθολογικά κλιμάκια. Ἡ βαθμολογική εξέλιξη, ἐκφράζει τήν ἔκταση τῆς ἐμπειρίας τῶν εργαζομένων, ἀποτελεῖ οὐσιαστική προϋπόθεση ἀξιοποίησης και μπορεί νά χωριστεῖ σέ τρεῖς ἐνότητες:

Ἡ πρώτη, περιλαμβάνει τά ἀρχικά βαθμολογικά κλιμάκια, ὅπου ὁ χρόνος και τό εὐδόκιμο σουνιοτῶν στοιχεία εξέλιξης' ή δεύτερη ἐνότητα, περιλαμβάνει τά μεσαία κλιμάκια ὅπου, πέρα ἀπό τά στοιχεία τοῦ χρόνου και τοῦ εὐδόκιμου λαμβάνονται ὑπόψη στοιχεία αὐξημένης ἀποδοτικότητας και ή κατοχή θέσης ἐνῶ, αὐτά τά στοιχεία σέ μεγαλύτερο βαθμό, χαρακτηρίζουν τήν τρίτη ἐνότητα.

— Σχετικά με τή βαθμολογική εξέλιξη, ἀρμόδιοι φορεῖς ὑλοποίησης μπορεί νά είναι, γιά τίς δύο πρώτες ἐνότητες, ὑπηρεσιακά ὄργανα, ἐνῶ γιά τήν τρίτη ἐνότητα ή ἀρμοδιότητα ἀνήκει στή Διοίκηση. Ἡ συμμετοχή τῆς συνδικαλιστικῆς ἐκπροσώπησης στούς παραπάνω μηχανισμούς θεωρεῖται, γιά τήν Ἐπιτροπή, χρήσιμη. Σέ κάθε περίπτωση, τά οχετικά κριτήρια και οί διαδικασίες πού θά περιλαμβάνονται σέ εἰδικούς Κανονισμούς, θά πρέπει νά είναι γνωστά στό προσωπικό.

— Ἡ εξέλιξη σπὴν πρώτη ἐνότητα βαθμολογικῶν κλιμακίων, δέν ἐξαρτᾶται ἀπό ἀριθμητικούς περιορισμούς' τό ἴδιο ἰσχύει και γιά τή δεύτερη, μόνο πού ή εξέλιξη γίνεται «κατ' ἐντολήν» και λαμβάνεται ὑπόψη τό στοιχείο θέσης. Σπὴν τρίτη ἐνότητα, ή εξέλιξη γίνεται «κατ' ἀπόλυτον ἐκλογήν», μόνο πού στή θέση τοῦ σημερινοῦ ουστήματος περιορισμένου ἀριθμοῦ ὀργανικῶν θέσεων, εἰσάγεται ή ἐννοια τοῦ ὀργανικοῦ βαθμοῦ, τοῦ ὁποῖο ή ἀριθμητική ἔκταση δέν μπορεί νά ὑπερβαίνει τό οὐνολο τῶν θέσεων πού προβλέπονται στά διοικητικά ἐπίπεδα πού ὑπάρχουν. Ἐξαίρεση σ' αὐτὸν τὸν κανόνα, μπορεί ν' ἀποτελέσει ή ἀνώτατη βαθμίδα, με ἀριθμητικό περιορισμό. Ἡ θεσιακή εξέλιξη (οί τοποθετήσεις δηλαδή σέ διοικητικές θέσεις διαφόρων ἐπέδων, ὅπως αὐτά ἀναλύονται παρακάτω), μπορεί νά γίνεται ὡς ἐξῆς:

● Τοποθετήσεις σέ θέσεις τοῦ πρώτου (κατώτερου) διοικητικοῦ ἐπιπέδου γίνονται ἀπό προσωπικό πού φέρει βαθμούς ἀπό Ἐπολ. Α' - Λογ. Β' μέχρι Ἐποτμηματάρχη (ή θρίσκειται σέ ἀντίστοιχο μισθολογικό κλιμάκιο) και ἔχει ἀνάλογη ἐπίδοση και ἐμπειρία γιά τή θέση.

● Τοποθετήσεις σέ θέσεις τοῦ δευτέρου διοικητικοῦ ἐπιπέδου γίνονται ἀπό προσωπικό πού φέρει τουλάχιστον βαθμούς ἀπό Ἐποτμηματάρχη μέχρι Τμηματάρχη Α' (ή θρίσκειται σέ ἀντίστοιχο μισθολογικό κλιμάκιο) και ἔχει ἀνάλογη ἐπίδοση και ἐμπειρία γιά τή θέση.

● Τοποθετήσεις σέ θέσεις τοῦ τρίτου διοικητικοῦ ἐπιπέδου γίνονται ἀπό προσωπικό πού φέρει τουλάχιστον βαθμούς ἀπό Τμηματάρχη Α' μέχρι Ἐποδιευθυντή (ή θρίσκειται σέ ἀντίστοιχο μισθολογικό κλιμάκιο) και ἔχει ἀνάλογη ἐπίδοση και ἐμπειρία γιά τή θέση.

● Τοποθετήσεις σέ θέσεις τοῦ τέταρτου (ἀνώτερου) διοικητικοῦ ἐπιπέδου γίνονται ἀπό προσωπικό πού φέρει βαθμούς Ἐποδιευθυντή ή Διευθυντή (ή θρίσκειται σέ ἀντίστοιχο μισθολογικό κλιμάκιο) και ἔχει ἀνάλογη ἐπίδοση και ἐμπειρία γιά τή θέση.

Πρόκειται γενικά γιά ἕνα εὐέλικτο σύστημα τοποθετήσεων (θεσιακή εξέλιξη) τό ὁποῖο λειτουργεῖ με τή χρησιμοποίηση γιά κάθε διοικητικό

έπιπεδο ενός φάσματος βαθμών ή μισθολογικών κλιμακίων που μπορούν να λαμβάνονται από δύο συνεχόμενες ομάδες — ένóτιπτες βαθμών ή μισθών (ιοχύει δηλαδή τόσο σε περίπτωση ύπαρξης συστήματος βαθμών, όσο και στην περίπτωση κατάργησής τους).

Σύμφωνα με μία άλλη παραλλαγή και λαμβάνοντας υπόψη την κατάργηση των βαθμών και την ομαδοποίηση σε τρεις ένóτιπτες των κλιμακίων του ένιαλου μισθολογίου, οι τοποθετήσεις στις διάφορες θέσεις των τεσσάρων διοικητικών έπιπέδων θά μπορεί να γίνονται από 'Υπαλλήλους μίας ένóτιπτας, άνεξάρτητα από τό μισθολογικό τους κλιμάκιο μέσα ο' αϋτήν (μερική άποσύνδεση τής θέσης από τό μισθολογικό κλιμάκιο).

3. ΟΙ ΜΕΤΑΘΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΟΙ ΑΔΕΙΕΣ

— Σε σχέση με τις μεταθέσεις των εργαζομένων στην Τράπεζα, ή 'Επιτροπή έπείσημε την άνάγκη να περιληφθεί στον 'Οργανισμό, διάταξη που νά δίνει μία ευρύτερη διάσταση στο θέμα, νά λαμβάνεται δηλαδή υπόψη, κατά κύριο λόγο, ή άνάγκη κάλυψης ύπηρεσιακών αναγκών παράλληλα όμως, οι μεταθέσεις νά πραγματοποιούνται και σε μία όπτική εξέλιξης και διεύρυνσης τής ύπηρεσιακής κατάστασης των εργαζομένων. Οι μεταθέσεις άφορούν και τό έξωτερικό, όπου όμως πρέπει ν' απαιτείται συνάνθεση, ενώ ενεργούνται από τά ύπηρεσιακά όργανα που όρίζονται από τή Διοίκηση' σχετικά με τις άρμοδιότητες μεταθέσεων, ύπάρχει άνάγκη εύρειας μεταθίβασης από τή Διοίκηση στα κάτωτερα ύπηρεσιακά και από τά κεντρικά στα άποκεντρωμένα όργανα. 'Η ύλοποίηση τής μετάθεσης, πρέπει νά γίνεται μέσα σε ένα μήνα από τήν έκδοση τής άπόφασης των άρμόδιων όργάνων, ενώ με ειδικό Κανονισμό ρυθμίζονται τά σχετικά οικονομικά θέματα.

Παράλληλα, καθιερώνεται ή δυνατότητα προσωρινής μετάθεσης, για τήν κάλυψη ύπηρεσιακών αναγκών, χωρίς όμως νά θίγεται ή οικονομική κατάσταση ή ή εξέλιξη των εργαζομένων, καθώς και ή άπόσπαση σε θυγατρικές εταιρείες, συγγενείς οργανισμούς και σε οργανισμούς του προσηπικού, χωρίς και εδώ νά ύπάρχουν άρνητικές συνέπειες.

— Σε σχέση με τις άδειες:

'Υπάρχουν κατ' άρχάς, οι άδειες που προβλέπονται από τήν εργατική νομοθεσία και τή Συλλογική Σύμβαση 'Εργασίας και όπου ο 'Οργανισμός μπορεί, άπλως νά κάνει μνεία' επίσης, νά κωδικοποιήσει εκείνες που ήδη χορηγούνται από τήν Τράπεζα, π.χ. τή συνδικαλιστική άδεια, τήν άδεια επαγγελματικής έσωτερικής εκπαίδευσης και τήν άδεια για μεταπτυχιακές σπουδές στο έξωτερικό. 'Όσον άφορά τις άδειες που χορηγούνται με αίτηση των ένδιαφερομένων, μπορεί νά φθάσουν μέχρι 2 μήνες άποδοχές, μέχρι 4 μήνες για έξαιρετικούς λόγους και μέχρι 2 χρόνια χωρίς άποδοχές. Καί εδώ, ή 'Επιτροπή πιστεύει στην άνάγκη εύρειας, άν όχι άποκλειστικής, μεταθίβασης άρμοδιοτήτων.

4. ΤΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ

— Τά οικονομικά θέματα των εργαζομένων στην Τράπεζα, κατατάσσονται σε τρεις κύριες κατηγορίες:

Στό μισθό και τις προσαυξήσεις του, στα έπιδόματα πάγιου χαρακτήρα και σε οικονομικές παροχές που συνδέονται, είτε με τό άντικείμενο έργασίας είτε με συγκυριακές ή ιδιόμορφες καταστάσεις. Οι δύο πρώτες κατηγορίες, ρυθμίζονται κατά κανόνα, με τις Συλλογικές Συμβάσεις, ενώ ή τρίτη με άποφάσεις τής Διοίκησης. 'Η 'Επιτροπή, θεωρεί ότι ο 'Οργανισμός μπορεί νά περιλαμβάνει γενικές προβλέψεις και άρχές, που άνάφέρονται σε ρυθμίσεις πέρα από τά συλλογικώς συμφωνούμενα, χωρίς

όμως νά αναφέρονται αριθμητικά μεγέθη ή ποσοστά πού από τή φύση τους, συχνά μεταβάλλονται. Έπισημαίνεται, ως γενική άρχη, ότι ή ρύθμιση οικονομικών ζητημάτων δέν μπορεί παρά νά στηρίζεται στή διαπραγμάτευση, τήν άποδοχή και τή συμφωνία μεταξύ του «έργοδοτικού» και του εργασιακού παράγοντα.

— Τό σημερινό σύστημα οικονομικής εξέλιξης, χαρακτηρίζεται από ιδιαίτερη πολυπλοκότητα, ύψηλό κόστος και είναι έξαρτημένο από τή βαθμολογική προαγωγή ή όμως, σ' ένα νέο σύστημα είναι δύσκολο νά συνυπάρξουν ή οικονομική, ή βαθμολογική και ή θεσιακή εξέλιξη, χωρίς νά θίγονται «κεκτημένα» δικαιώματα. Έτσι, πιστεύεται ότι πρέπει νά γίνουν όρισμένες επιλογές, μέ σκοπό τήν ύπηρεσιακή ευελιξία όσο και τήν υποκίνηση των εργαζομένων μέ τή θέσπιση κινήτρων ευθύνης. Άκόμη, σέ περίπτωση καθιέρωσης δύο μισθολογίων (Κύριο και Βοηθητικό προσωπικό), θά πρέπει νά τεθούν συγκεκριμένα κριτήρια άφετηρίας, συχνότητας προώθησης, ανώτατου όριου και άλλα.

— Σέ σχέση μέ τά επίδοματα, και ειδικότερα μέ τό επίδομα πολυετίας, θά μπορούσε και γιά λόγους πρακτικούς ή παροχή του νά συνδυάζεται μέ τή συχνότητα τής μισθολογικής εξέλιξης.

— Τέλος, σέ σχέση μέ τά ειδικά επίδοματα, εκείνο τό όποιο χρειάζεται, είναι ή συγκεκριμενοποίηση και ή καθιέρωση κριτηρίων παροχής, ώστε ν' άποφεύγονται άνισες μεταχειρίσεις και περιπτώσιακές ρυθμίσεις.

V. ΤΑ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΣΤΗΝ ΤΡΑΠΕΖΑ

Ό νέος Όργανισμός, πρέπει νά περιλαμβάνει και όρισμένες γενικές άρχές λειτουργίας, πού συνδέονται μέ τήν διοίκηση και τήν όργάνωση και διάρθρωση τής Τραπεζής. Τό σημερινό Καταστατικό, αναφέρει ότι ή όλη λειτουργία τής Τραπεζής διευθύνεται και παρακολουθείται προσωπικά από τό Διοικητή — (κατ' άνάθεσιν) του Διοικητικού Συμβουλίου — ό όποίος, μέ τή σειρά του μπορεί ν' αναθέτει μέρος των άρμοδιοτήτων στους Υποδιοικητές. Έπισημαίνεται ότι ή Διοίκηση τής Τραπεζής, έχει προσωπική χαρακτήρα ή δέ τυχόν συλλογικότητα πηγάζει από τήν πρακτική.

Οι σχετικές άρχές, πού ή Έπιτροπή προτείνει νά περιλφθούν στό νέο Όργανισμό, είναι οι εξής:

— Η πολιτική τής Τραπεζής, καθορίζεται από τό Διοικητικό Συμβούλιο και τή Διοίκηση. Στά πλαίσια τής πολιτικής αυτής, ή Διοίκηση (Διοικητής - Υποδιοικητές), μπορεί ν' αναθέτει άρμοδιότητες στό κεντρικά, περιφερειακά, συλλογικά και άτομικά όργανα τής Τραπεζής, πού έχουν και τήν ευθύνη τής διεξαγωγής. Οι παραπάνω αναθέσεις (μεταβιβάσεις) άρμοδιοτήτων δέν άπαλλάσσουν τόν αναθέτοντα από τό στοιχείο τής γενικής ευθύνης.

— Όσες μονάδες ή όργανα υπάρχουν κατ' ευθείαν στή Διοίκηση, συνιστώνται ή καταργούνται μέ άπόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου μετά από σχετική είσηγηση του Διοικητού, ενώ οι άρμοδιότητες και ή έσωτερική όργανωτική τους διάρθρωση περιλαμβάνονται σέ ειδικούς κανονισμούς.

— Γενικά, τά διοικητικά επίπεδα στήν Τράπεζα δέν μπορεί νά είναι περισσότερα από τέσσερα γιά τίς κεντρικές ύπηρεσίες είναι άντιστοίχως ίσότητα μεταξύ τους, ενώ γιά τά καταστήματα, οι ίσοτιμιές καθορίζονται άνάλογα μέ τήν κατηγορία τους. Στά τέσσερα αυτά διοικητικά επίπεδα, μπορεί νά εντάσσονται διάφοροι τίτλοι στελεχών πού θά εκφράζουν τό άντικείμενο άρμοδιότητάς τους.

— Άκόμη, μέ Πράξη Διοικητού καθορίζονται οι άντιστοιχίες ίσοτιμιών πρós τά διοικητικά επίπεδα των κεντρικών ύπηρεσιών των θέσεων «μεμονωμένων» στελεχών, του «έξειδικευμένου» προσωπικού, των περιφερειακών όργάνων, καθώς και των άποσπασμένων σέ όργανισμούς προσωπικού.

— Γενικά, όλα τά θέματα πού άφορούν τή λειτουργία, τή διοίκηση

καί τήν ὀργάνωση τῆς Τραπεζῆς, καθορίζονται μέ ἀποφάσεις τῆς Διοικήσεως, στά πλαίσια γενικῶν ἀρχῶν καί κριτηρίων, γνωστῶν στό προσωπικό. Σημειώνεται ὅτι, τά περισσότερα ἀπό τά παραπάνω περιλαμβάνονται γιά πρώτη φορά στό θεσμικό μας κείμενο.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Ἡ ἀνθρωποκεντρική διάσταση τοῦ «Ὄργανισμοῦ τῆς Τραπεζῆς», συνδέεται μέ τήν ἀνάγκη παραγωγικότητας καί εὐρυθμῆς λειτουργίας τοῦ Ἰδρύματος. Ἡ Ἐθνική Τράπεζα ἔχει ἕναν ἰδιάζοντα ρόλο ἡ ἀποστολή τῆς συνίσταται στήν ὑποστήριξη τῆς Ἐθνικῆς Οἰκονομίας καί τήν ἀνόρθωση τοῦ βιοτικῆς ἐπιπέδου τοῦ λαοῦ, διαμέσου ὅμως μιᾶς δυναμικῆς καί ἀποδοτικῆς επιχειρηματικῆς δραστηριότητας. Γιά τήν ὑλοποίηση τῆς παραπάνω ἀποστολῆς χρειάζεται νά καθιερωθοῦν θεσμοί πού θά ἔχουν ὡς στόχο, σέ συνδυασμό μέ τίς νέες ὀργανωτικές δομές τῆς Τραπεζῆς, τήν ἀξιοποίηση τῶν ἐργαζομένων καί τήν παραγωγικότητα τῆς Ἐπιχείρησης, στά πλαίσια τοῦ ἀπαραίτητου κοινωνικοῦ ἐλέγχου.

Ἀθήνα, 5 Μαΐου 1982

Τά μέλη τῆς Ἐπιτροπῆς

Ἰ. Μάνος — Γ. Λαμπρόπουλος — Ι. Δρούγκας — Κ. Πουλῆς — Π. Διονυσόπουλος — Δ. Κυρίτσας — Π. Οικονόμου — Ν. Τσαούσης

Γιά τήν Ἐπιτροπή

Ι. ΜΑΝΟΣ
Σύμβουλος Διοικήσεως



ΟΙ ΘΕΣΕΙΣ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΠΑ- ΡΑΤΑΞΕΩΝ ΑΠΕΝΑΝΤΙ ΣΤΟ ΖΗΤΗΜΑ ΤΟΥ ΝΕΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ

Παραθέτουμε τό γράμμα πού άπευθύναμε στίς συνδικαλιστικές κινή-
σεις τού χώρου μας, προκειμένου νά μάρ γνωστοποιήσουν γραπτά τίς ά-
πόψεις τους γιά τόν νέο Όργανισμό Ύπηρεσίας. Οί άπόψεις αυτές, όπως
καί οί άπόψεις τών αντιπροσωπειών θ' άποτελούσαν ύλικό έργασίας τής
Έπιτροπής Όργανισμού τού Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.:

ΠΡΟΣ ΤΗ

«Αθήνα, 26.7.1982

ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΚΙΝΗΣΗ

ΑΘΗΝΑ

Συνάδελφοι,

Προκειμένου νά ξεκινήσει ή διαδικασία τροποποίησης τού «ΟΡ-
ΓΑΝΙΣΜΟΥ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ» οάρ έχουμε στείλει οαέδιο όργανισμού πού
έχει έκπονήσει έπιτροπή τής Διοίκησης γιά νά διατυπώσετε γραπτά
τίς άπόψεις σας. Μέχρι σήμερα, δέν έχουμε πάρει καμμιά άπάντησή
σας. Θέλοντας στή διαδικασία αυτή νά συμμετάσχουν ένεργητικά,
όσο τό δυνατόν περισσότεροι συνάδελφοι, οάρ παρακαλούμε μέσα σέ
15 ήμέρες άπό σήμερα νά μάρ στείλετε γραπτά τίς άπόψεις σας. Οί
άπόψεις αυτές, οί άπόψεις τού Δ.Σ., άλλα και οί άπόψεις τής βάσης
μέσω τών αντιπροσωπειών καταστημάτων πού θά τούς γνωστοποιηθεί
ή εισήγηση, θ' άποτελέσουν ύλικό γιά έπεξεργασία, έπιτροπής πού
θά συσταθεί γιά τό σκοπό αυτό και πού θά είναι άνοικτή γιά κάθε
συνάδελφο.

Αντιλαμβάνεστε, βέβαια, πώς ή διαδικασία αυτή εναι χρονοβόρα
και πώς αν θέλουμε —μέ δημοκρατικές διαδικασίες— νά παρουσιαστεί
οαέδιο τής Συλλογικής έκπροσώπησης πού ν' ανταποκρίνεται στά
καθήκοντα και τίς προοπτικές τών καιρών μας δέν πρέπει νά καθυ-
στερούμε στό όνομα τών όποιων έπιλογών και σκοπιμοτήτων. Πρέπει
άπό σήμερα νά ξεκινήσει μιά ύπεύθυνη και δημιουργική άντολλαγή
άπόψεων στό θέμα πού θά ολοκληρωθεί σ' ένα οαέδιο πού θ' άπο-
τελεί τά ούσιαστικά σημεία **δ ι α π ρ α γ μ α τ ε υ σ η ς** μέ τή
Διοίκηση τής Τράπεζας.

Πιστεύοντας πώς θ' ανταποκριθείτε οάρ εύχαριστούμε.

Μέ συναδελφικούς χαιρετισμούς

Οί ύπεύθυνοι τού Διοικητικού Συμβουλίου γιά τήν τροποποίηση τού
Όργανισμού Ύπηρεσίας

Χ. ΠΡΩΤΟΠΑΠΑΣ

Γ. ΠΑΝΑΓΟΠΟΥΛΟΣ»

Δυστυχώς, απ' τή μεριά τών κινήσεων συνολικά, δέν είχαμε τήν ανταπόκριση πού άρμοζε σ' ένα τόσο σοβαρό ζήτημα. Συγκεκριμένα ή Συνδικαλιστική Κίνηση «Ν. ΠΙΣΚΟΠΟΥ» μάς έστειλε τό παρακάτω γράμμα:

**«ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΚΙΝΗΣΗ
ΝΙΚΟΥ ΠΙΣΚΟΠΟΥ**

Αθήνα, 5.8.82

Πρός τό

Διοικητικό Συμβούλιο τού
Συλλόγου Υπαλλήλων Ε.Τ.Ε.

(Υπεύθυνος γιά τήν τροποποίηση τού Όργανισμού Υπηρεσίας)
Α Θ Η Ν Α

Συνάδελφοι,

Απαντάμε στήν έπιστολή σας τής 26.7.82.

Η κίνησή μας, όπως οās εναι γνωστό, έχει καταγγείλει τό Διοικ. Συμβούλιο τού Συλλόγου γιά παραβίαση τών αποφάσεων τών όργάνων τής ΟΤΟΕ κατά τήν άπεργιακή κινητοποίηση τής 31ης Μάη καί 1ης Ιούνη 1982.

Τήρηση άπεργοασατικής τακτικής κατά τή διάρκεια τής παραπάνω άπεργίας. Υπονόμευση τής ενότητας τού Προσωπικού καί ύποστηρίζει τήν πρόταση μομφής κατά τού Δ.Σ. τού ΣΥΕΤΕ.

Η θέση μας αυτή, πού εναι καί θέση τής μεγάλης πλειοψηφίας τών μελών τού Συλλόγου μας, όπως άποδείχτηκε στήν άπεργία τών 42 ήμερών, μάς επιβάλλει νά άπόοχοιμε άπό κάθε συνεργασία μέ ένα Διοικ. Συμβούλιο πού τελει ύπό τόσο σοβαρά κατηγορία.

Θέματα όπως ή τροποποίηση τού Όργανισμού Υπηρεσίας δέν εναι δυνατόν νά συζητηθούν αυτή τή στιγμή καί θά πρέπει καί άπό πλευράς σας νά έχετε τήν εύθιξία νά άναμένετε τό άποτέλεσμα τής ψηφοφορίας γιά τήν πρόταση μομφής.

Τό θέμα αυτό, όπως καί τόσα άλλα, άλλωστε, πού έκκρεμοϋν, πρέπει νά αντιμετωπισθούν άπό Διοικ. Συμβούλιο πού θά άπολαμβάνει τής έμπιστοσύνης τών μελών τού Συλλόγου μας.

Μέ συναδελφικούς χαιρετισμούς

ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΚΙΝΗΣΗ

ΝΙΚΟΥ ΠΙΣΚΟΠΟΥ»

Ανάλογη —προφορική όμως αυτή τή φορά— ήταν καί ή άπάντηση τού εκπροσώπου τής ΕΝΙΑΙΑΣ Σ.Κ. πού κατάληγε στήν άρνηση διατύπωσης άπόψεων.

Η ΕΝΩΤΙΚΗ Σ.Κ. καί ή ΔΗΣΚ μάς έστειλαν γραπτά τίς άπόψεις τους, τίς όποιες καί δημοσιεύουμε, κάνοντας έτσι ένα θετικό βήμα πός τήν ανάπτυξη τής συλλογικής δραστηριότητας.

Τό Δ.Σ. τού ΣΥΕΤΕ συγχαίρει καί τίς δύο κινήσεις πού έθεσαν πάνω άπό όποια σκοπιμότητα τή συλλογική δράση, δίνοντας ένα καλό μάθημα δημοκρατικής λειτουργίας σ' αυτούς πού μόνο στά λόγια τήν επικαλούνται.

Παράλληλα —μέ μεγάλη του λύπη— αναγκάζεται νά κάνει ένα πικρό σχόλιο γι' αυτή τήν «σύμπλευση» προοδευτικών μέ συντηρητικές δυνάμεις, γιά έξυπνέτηση σκοπιμοτήτων πού, δυστυχώς, καί στό γράμμα μας επισημαίνουμε.

Έχουν έδω καί καιρό εγκαινιάσσει «βιοι παράλληλοι» ανάμεσα σ' αυτές τίς δυνάμεις. Αισθανόμαστε τόν κίνδυνο πού περικλείει ό έναγκαλισμός αντιδραστικών δυνάμεων, στό βωμό τής έξυπνέτησης μικροπαραταξιακών επιδιώξεων.

Τά θέματα τών εργαζομένων δέν μπορούν νά υποβαθμίζονται. «Η ΘΕΩΡΙΑ ΕΙΝΑΙ ΓΚΡΙΖΑ, ΟΜΩΣ ΤΟ ΔΕΝΔΡΟ ΤΗΣ ΖΩΗΣ ΠΡΑΣΙΝΟ»...

ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΚΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΚΙΝΗΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ

Πρέπει να είναι σαφές, ότι οι παρατηρήσεις μας αυτές δεν έχουν έναν όριστικό χαρακτήρα, ακριβώς γιατί και το ίδιο το κείμενο δεν διαπνέεται από τάσεις όριστικών και ανυποχώρητων προτάσεων. Μ' αυτή την έννοια οι παρατηρήσεις των συναδέλφων μπορούν ν' αφορούν και τις παρατηρήσεις που παραθέτουμε.

Το κείμενο έχει διάταξη που δεν επιτρέπει την σαφή κωδικοποίηση διατάξεων, ενώ παράλληλα έξειδικευμένα ζητήματα αποφεύγεται ή διατύπωση άποψης, αφήνοντας τη μελέτη για άλλο ειδικό κείμενο. Πιστεύουμε πως το κείμενο πρέπει να περιέχει εισαγωγή σε κάθε θέμα —που θ' αποσαφηνίζει την βούληση (πολιτική ή εργασιακή)— και οτή συνέχεια οι διατάξεις να μορφοποιούνται.

Όσον αφορά τον τίτλο αυτού του θεσμικού κειμένου είναι σωστή ή πρόταση της επιτροπής για την αλλαγή του. Δυστυχώς όμως, το περιεχόμενο του κειμένου δεν έναρμονίζεται πλήρως μ' αυτή την πρόταση. Χρειάζεται λοιπόν να περιληφθούν και να ρυθμιστούν στο νέο οργανισμό τα λειτουργικά ζητήματα της Τράπεζας, έτσι ώστε η όνομασία ν' ανταποκρίνεται στο περιεχόμενο που με τη σειρά του θα προσδιορίζει τις νέες δομές και λειτουργίες που απαραίτητα πρέπει να ισχύουν στην ΕΤΕ. Ευνόητο είναι, πως σε μία τέτοια περίπτωση δεν αρκεί απλή καταγραφή της υπάρχουσας κατάστασης με μερικές βελτιώσεις, αλλά ριζική αναδιάρθρωση των υπηρεσιών της Τράπεζας ώστε και από άποψη δομών και από άποψη λειτουργικότητας ν' ανταποκρίνονται στις νέες κοινωνικές - πολιτικές και οικονομικές απαιτήσεις με το ρόλο της ΕΤΕ.

Στο κείμενο υπεισέρχονται όροι — με μικρό εύρος ανάπτυξης— όπως η ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ — ΕΥΘΥΝΟΠΟΙΗΣΗ των εργαζομένων— ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ της ΤΡΑΠΕΖΑΣ. Με την παράλληλη χρήση του όρου ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ (που έστω κι αν αναγνωρίζεται δεν αναλύεται με επάρκεια ή ιδιουσιαστικά της ΕΤΕ) δημιουργούνται προβλήματα που συνδέονται με τις γενικές αρχές, τις κατευθύνσεις και τους στόχους του οργανισμού. Ένδεικτικά παραθέτουμε τα στοιχεία που πρέπει να συμπληρώσουν τις έννοιες ώστε από τυπικές εκφράσεις να άχθουν σε ουσιαστικές που προσδιορίζουν και την κατανόηση των κατευθύνσεων του οργανισμού.

Ο όρος Π α ρ α γ ω γ ι κ ό τ η τ α είναι σχετικά άδοκιμος στους τομείς παροχής υπηρεσιών και κατ' επέκταση στις Τράπεζες. Ο όρος ουσιαστικά είναι ένταση εργασίας και πρέπει ν' αποσαφηνιστεί ότι σε καμία περίπτωση δεν έμπεριέχει πρόθεση εργασιακής έξάντλησης, αλλά αξιοποίηση ΟΛΩΝ των δυνατοτήτων των εργαζομένων μέσα από ένα πλέγμα κανόνων που θα βασίζονται σε στοιχεία, όπως η αξιοποίηση γνώσεων, ο χαρακτήρας, ή προσωπικότητα κλπ.

Οι συνεχείς επαναλήψεις στο κείμενο του όρου ευθυνοποίηση και όταν μάλιστα αναφέρεται και στους στόχους του οργανισμού, σίγουρα ύποθα-

θυμίζει το θεσμικό πλαίσιό του. Και η υποβάθμιση αυτή συνίσταται στον περιορισμό των μέσω του οργανισμού επιδιώξεων. "Αν ήταν τό θεσμικό κείμενο νά λειτουργεί μόνο σέ μιά διαδικασία εϋθυνοποίησης δέν θάκε καμμία άμεση σημασία γιά τούς εργαζόμενους και σίγουρα ό στόχος τής προσφοράς στό κοινωνικό σύνολο θά ήταν άμφίβολος. Τό ζήτημα συνδέεται άρρηκτα μέ τήν ουσιαστική συμμετοχή τών εργαζόμενων σ' όλα τά επίπεδα λειτουργίας τής Τράπεζας (έργασιακά - λειτουργικά - Πιστωτικής πολιτικής κλπ.). "Αν ή θεομοθέτηση τής ο υ ο ι α σ τ ι κ ή ς σ υ μ μ ε τ ο χ ή ς τών εργαζόμενων είναι ό κύριο στόχος, πρέπει νά παραδεχτούμε πώς άπ' αυτό άπορρέουν μιά σειρά επιδιώξεων πού συμπεριλαμβάνουν σίγουρα και τήν εϋθυνοποίηση. Δέν πρέπει όμως νά παραλείψουμε πώς άποτελεί και μιά εκπαιδευτική διαδικασία πού στόχο έχει νά κοτανοήσουν οι εργαζόμενοι τίς συλλογικές τους δυνατότητες σέ μιά πορεία ριζικής αλλαγής τών δομών τής κοινωνίας μας. Στήν πορεία αυτής τής διαδικασίας ή συμμετοχή τών εργαζόμενων είναι άποφασιστική γιά τήν άσκηση υπεύθυνου και δημιουργικού έλέγχου (συνεπώς εϋθυνοποίηση) στις όποιες ενέργειες και άποφάσεις μέ ταυτόχρονη έπικοδομητική κριτική και προτάσεις.

Αυτή μπορεί νάναί ή διαδικασία πού εϋθυνοποιεί τούς Τραπεζοϋπαλλήλους γιά τήν κοινωνική άποστολή του πιστωτικού συστήματος. "Αν μέ τόν όρο εϋθυνοποίηση καλυμμένα ή όχι νοείται συνυπευθυνότητα στή λήψη άποφάσεων πού παίρνονται σέ όργανα πού οι εκπρόσωποι τών εργαζομένων Α PRIORI μειοψηφούν, θεωρούμε πώς άντί νά προχωράμε στό δρόμο του εργατικού και κοινωνικού έλέγχου έντασσόμαστε σέ συνδιοικητικές μορφές λειτουργίας πού δέν άποτελούν στοιχεία τής ύπάρχουσας πολιτικής βούλησης και κατά συνέπεια τό άπορρίπτουμε.

Σποραδικά εμφανίζεται στό εισηγητικό αυτό κείμενο ό στόχος του κοινωνικού έλέγχου. "Επειδή άποτελεί μεγάλο και μάλιστα κύριας έπιλογής θέμα, πιστεύουμε ότι πρέπει νά συνδυάζεται μέ μεταβατικές μορφές έλέγχου, πού θά οδηγούν άταλάντευτα στόν κοινωνικό έλεγχο τής Τράπεζας. "Η πρώτη και άμεση μορφή έλέγχου πού μπορεί ν' άσκηθεί είναι ό τών εργαζόμενων στις Τράπεζες πού κύρια είναι γνώστες τών έξελίξεων πού συντελούνται στόν εργασιακό τους χώρο και γνώστες του άντικειμένου «τραπεζικές εργασίες». "Ο έλεγχος αυτός μπορεί νά θεομοθετηθεί σ' όλα τά επίπεδα (έργασιακά - πιστωτικής πολιτικής - δημ. σχέσεων κλπ.). "Ενδεικτικά αναφέρουμε πώς άν στοιχειωδώς λειτουργούσε κάποιος έλεγχος από τούς εργαζόμενους - συλλογικού βέβαια χαρακτήρα - δέν θάκαμε τήν πληθώρα τών προβληματικών από άσκηση πιστωτικής πολιτικής «θαλασσοδανείων». Είναι όξυμωρο σχήμα νά μιλάμε γιά ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΕΛΕΓΧΟ παραγνωρίζοντας τήν άφετηρία πού είναι ό άμεσος εργατικός έλεγχος, πού διευρυνόμενος ανάλογα μέ τίς συνθήκες και τήν ανάπτυξη τής συνείδησης οδηγεί στόν τελικό στόχο (κοινωνικός έλεγχος). "Απόδειξη τής έλλιπούς αυτής τοποθέτησης και του άφρημένου χαρακτήρα τής είναι πώς δέν προσδιορίζονται όργανα κοινωνικού έλέγχου. "Ενδεικτικά βέβαια αναφέρουμε φορείς πού μπορούν νά συμπεριληφθούν (τοπική αυτοδιοίκηση - ΤΕΕ - άγροτοβιομηχανικοί συν)σμοί κλπ.).

ΠΟΛΙΤΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ: Πρέπει νά φύγει ή παράγραφος πού δέν επιτρέπει κομματική δραστηριότητα στή διάρκεια του ώραριου. Αυτό μέ τήν έννοια ότι ούτως ή άλλως δέν επιτρέπεται ή άπασχόληση σέ θέματα ξένα μέ τό χώρο μας στή διάρκεια τής εργασίας ή ή ειδική άνοφορά πού δέν προσφέρει τίποτε, θυμίζει άσχημες νοοτροπίες και τακτικές ξένες, μέ τό πνεύμα του σχεδίου. "Ακόμη πρέπει στό σημείο πού αναφέρει γιά προγενέστερη ένμέρωση τής "Υπηρεσίας γιά πολιτική δραστηριότητα νά περιοριστεί μόνον όσον άφορά τίς ύποψηφιότητες γιά βουλευτικές ή δημοτικές εκλογές.

ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ: Δέν αναφέρεται τίποτε γιά συνδικαλιστική ένασχόληση μέσα στους χώρους δουλειάς. Θά πρέπει νά περιληφθεί τό σημείο αυτό.

ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ: Πρέπει νά εξετασθεί τό θέμα τῶν προσλήψεων μέ σύμβαση ὀριομένης διάρκειας (35ετίας). Ἐπίσης στήν τελευταία παράγραφο πιστεύουμε πώς πρέπει νά περιληφθοῦν διατάξεις γιά ὑποχρεωτική θητεία στά πρώτα χρόνια ἐργασίας στό δίκτυο καί μάλιστα σέ γραφομηχανή, telex, κλπ.

ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΑ: Ἡ συμπεριφορά ἐκτός Τράπεζας πέρα ἀπό τό ὅτι δέν ἐνίαι δυνατόν νά ἐλεγχθεῖ σέ καμιά περίπτωση δέν μπορεῖ ν' ἀποτελεῖ στοιχείο πειθαρχικῆς ἀναφοράς.

Στά 4μελῆ πειθαρχικά, ὁ Πρόεδρος σάν ἀρχαιότερος θά παίξει ρυθμιστικό ρόλο σέ περιπτώσεις ἰσοψηφίας. Προτείνουμε αὐξηση τοῦ ἀριθμοῦ σέ 5, ὥστε νά ἀρθεῖ αὐτό τό λειτουργικό πρόβλημα.

Ἄν στίς πειθαρχικές ποινές περιλαμβάνεται καί ἡ ὀριστική ἀπόλυση πιστεύουμε ὅτι ἡ ἐκπροσώπηση τῶν ἐργαζομένων πρέπει νάχει ἀποφασιστικό ἔλεγχο. Τό ἴδιο βέβαια πρέπει νά συμβαίνει καί μέ τίς προσλήψεις.

ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ: Τό συμβούλιο ἐπιχείρησης ὑποβαθμίζεται μέ τίς δυνατότητες πού τοῦ παρέχονται. Σάν ὄργανο ἐνημερωτικό ἔχει τυπικό χαρακτήρα, σάν ἀποφασιστικό καί ἐλεγκτικό εἶναι ἀποδυναμωμένο γιατί δέν τοῦ δίνονται τέτοιες ἀρμοδιότητες. Ἐφ' ὅσον οἱ ἀρμοδιότητες του ἐπεκταθοῦν στή λήψη ἀποφάσεων ἐργασιακῆς φύσης ἀκόμα καί πιστωτικῆς πολιτικῆς κοί αὐτό συνδυαστεῖ μέ ἀποκεντρωμένη δραστηριότητα σέ περιφερειακά καί τοπικά ἐπίπεδα μέ συμμετοχή ἀντιπροσώπων ἐργαζομένων στό δίκτυο, μπορεῖ τό συμβούλιο αὐτό ν' ἀποτελέσει τό κεντρικό ὄργανο τῆς Τράπεζας. Εὐνόπητο εἶναι πώς ἡ συμμετοχή τῶν ἐργαζομένων πρέπει νά εἶναι ἰσομερῆς καί ἰσότιμη καί νά ἐπεκτείνεται σέ ὅλα (καί ὄχι καί σέ ἄλλα, ὅπως στό κείμενο ἀναφέρεται) τά ὑπηρεσιακά ὄργανα (προαγωγῶν, κρίσεων τοποθετήσεων κλπ.).

ΜΕΤΑΘΕΣΕΙΣ - ΑΔΕΙΕΣ: Κατοχυρώνεται γενικά ἀλλά ὄχι συγκεκριμένα ἡ ἀρχή τῆς μετακίνησης (Rotation). Ἡ μετακίνηση θά πρέπει νά γίνεται μέ βάση τήν ἀναγκαιότητα γνώσης ὅλων τῶν ἐργασιῶν τῆς Τρόπεζας.

Ὅσον ἀφορᾷ τίς ἀδειες πρέπει νά ρυθμισθοῦν ζητήματα πού ἀνακύπτουν σέ ἀχέση μέ τίς ἀδειες ἀνευ ἀποδοχῶν. Εἰδικές ρυθμίσεις χρειάζονται γιά τίς ἀδειες τῶν μπτέρων καί τῶν φοιτητῶν.

ΣΥΝΘΕΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ: Οἱ προτεινόμενες ρυθμίσεις οὐσιαστικά γιά τό βαθμολόγιο καλύπτουν μέ ἀρκετή ὁμολογουμένην ἀσάφεια ὅλες τίς ἐναλλακτικές περιπτώσεις. Πιστεύουμε πώς ἡ τρίτη ἐναλλακτική περίπτωση θά πρέπει νά ἐξετασθεῖ κατ' ἀρχήν, χρειάζεται ὅμως προοδευτική μελέτη καί ἀνάλυση μιά καί πρόκειται γιά μιά κυριολεκτικά ἐπαναστατική ἀλλαγή. Γιά παράδειγμα μπορεί νά θεωρηθεῖ τό παρακάτω σχῆμα ὅπως βλέπει τό σχέδιο.

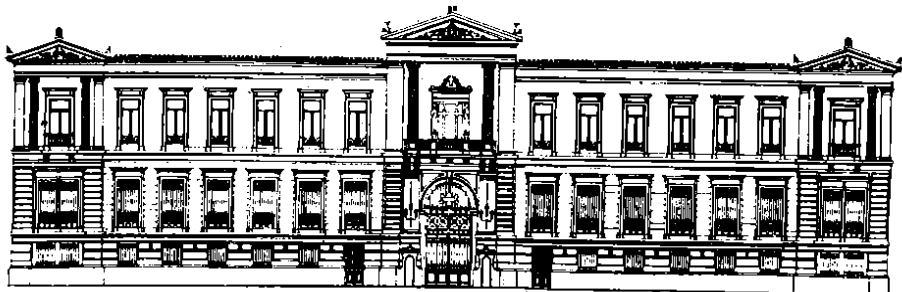
Διευθυντής Ἐποδιευθυντής 1η βαθμίδα Συμπράτ. Ἐποδ. Τμηματάρχης Α'		προϊστ. διευθυν- σεων	ἀναπλη- ρωτής του	προϊστ. τμημάτων διευθυν.	ἀντίστοιχες θέσεις δι- κτυο
Τμηματ. Β' Λογιστής Β'	2η βαθμίδα	προϊστάμενος ὑπηρεσιῶν	Διευθύν.		ἀντίστοιχες θέσεις δίκτυο
Ἐπόλοιποι	3η βαθμίδα	ὑπάλληλοι			

Βέβαια στήν περίπτωση αὐτή θά παίξει καθοριστικό ρόλο καί τό συμβούλιο τοποθετήσεων πού θά πρέπει

νά περιέχει ισοτίμη και ισομερή συμμετοχή μας. Επίσης άποιείται και αναπροσαρμογή τών έπιδομάτων με θέσπιση και τών ανάλογων κινήτρων.

Άντιλομθανόμαστε τό μέγεθος τής εϋθύνης πού προϋποθέτει ή εξέταση αϋτού του ζήτηματος και γι' αϋτό χρειάζεται ιδιοίτερη αντιμετώπιση. Όποιαδήποτε ρύθμιση περιληφθεί στον νέο οργανισμό θά πρέπει ν' αποτελέσει προϊόν ιδιαίτερης και συλλογικής δουλειάς και νά υλοθετηθεί με τήν έγκριση τών συναδέλφων.

Τελιώνοντας τις παρατηρήσεις μας στό προτεινόμενο σχέδιο, θέλουμε νά τονίσουμε πώς υπάρχουν και άλλες παρατηρήσεις - διορθώσεις, πού δέν έχουν ιδιαίτερη βαρύτητα και γι' αϋτό δέν αναφέρονται.



ΕΝΩΤΙΚΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΚΙΝΗΣΗ

ΕΤΕ

Ἡ Ἐνωτικὴ Συνδικαλιστικὴ Κίνησις συμμετέχοντας στὶς διαδικασίες γιὰ τὴν ἀναμόρφωσιον τοῦ Ὄργανισμοῦ τῆς Τράπεζας σὲ δημοκρατικὰς βάσεις, ὥστε νὰ ἀνταποκρίνεται στὶς ἀπαιτήσεις τῶν καιρῶν, ἀποδέχτηκε τὴν πρόκλησιον τοῦ Δ.Σ. τοῦ Συλλόγου δίνοντος γιὰ δημοσίευσιν οὕτω «Τραπεζικὴ» τίς κατ' ἀρχὴν ἀπόψεις τῆς γι' αὐτὸ τὸ ζήτημα.

Παρ' ὅτι θεωροῦμε ὅτι τὸ σημερινὸ Δ.Σ. — ἐναντίον τοῦ ὁποιοῦ ἐκκρεμῆ πρότασις μομφῆς — δὲν ἔχει τὴν ἀπαιτούμενη διαπραγματευτικὴ ἱκανότητι γιὰ τὴν προώθησιον ἑνὸς τόσο σοβαροῦ θέματος, ἐν τούτοις, καὶ γιὰ νὰ μὴ χάνεται πολὺτιμος χρόνος, πιστεύουμε ὅτι μποροῦν νὰ ἀρχίσουν οἱ διαδικασίες τῶρα καὶ νὰ ὁλοκληρωθοῦν ἀπὸ τὸ ἐπόμενον Δ.Σ.

Οἱ διαδικασίες πρέπει νὰ εἶναι κατὰ τὴ γνώμη μας, οἱ ἑξῆς:

- 1) Δημοσίευσιν τοῦ σχεδίου τῆς ἐπιτροπῆς καὶ κατ' ἀρχὴν ἀπόψεις τοῦ Δ.Σ. καὶ τῶν κινήσεων.
- 2) Καθορισμὸς χρονικοῦ ὁρίου (μέχρι 31.12.82) γιὰ νὰ διατυπώσουν τὴ γνώμη τους ὅσοι συνάδελφοι θέλουν.
- 3) Διατύπωσις τῶν τελικῶν προτάσεων καὶ ἐγκρισὴ τους ἀπὸ τὴ Γενικὴ Συνέλευσις τοῦ Συλλόγου.
- 4) Διαπραγματεύσεις τοῦ Δ.Σ. μετὰ τὴ Διοίκησις τῆς Τράπεζας.
- 5) Ἐπικύρωσις τῆς τελικῆς συμφωνίας μετὰ πανελλαδικὴ ψηφοφορία.

Τὸ σχέδιον τῆς ἐπιτροπῆς ἀποτελεῖ ὅπωςδῆποτε ἓνα βῆμα προόδου — σὲ σύγκρισιν μετὰ προηγουμένους προσπάθειας — ὑπάρχουν ὅμως, περιθώρια γιὰ πολὺ τολμηρότερες λύσεις, κυρίως στοὺς τομεῖς τῆς συμμετοχῆς τῶν ἐργαζομένων ἐν τῇ Διοίκησι τῆς Τράπεζας καὶ τοῦ κοινωνικοῦ ἐλέγχου, ζητήματα ποῦ θεωροῦμε ὄριμα γιὰ ἐφαρμογὴν.

Πιστεύουμε ὅτι ὁ στόχος τῆς ἐπίτευξιν τῆς μεγαλύτερης δυνατῆς ἀποδοτικότητας καὶ παραγωγικότητας, ποῦ ὁραματίζεται ἡ ἐπιτροπὴ, μπορεῖ νὰ πραγματοποιηθῆ μόνον μέσα ἀπὸ τὴ συμμετοχὴ τῶν ἐργαζομένων ἐν τῇ Διοίκησι τῆς ἐπιχειρήσεως καὶ ἐν τῷ ἐλεγχῷ κοινωνικῶν φορέων.

Ἐχει ἀποδειχθῆ ὅτι ὅταν ὁ ἐργαζόμενος συμμετέχει στὶς εὐθύνες τῆς Διοικήσεως ἐργάζεται πρὸ συνειδητῆ, μετὰ περισσότερο ἐνδιαφέρον καὶ καλύτερη ἀπόδοσις.

Ἐπίσης, ὅταν ὑπάρχει κοινωνικὸς ἐλεγχος καὶ ὄχι ἀσυνείδησις τοῦ κεφαλαίου καὶ οἱ καταθέσεις τοῦ λαοῦ πάνε σὲ πραγματικὰ παραγωγικοὺς σκοποὺς ἀντὶ σὲ ἰδιωτικοὺς λογαριασμοὺς ἐπὶ τὴν Ἑλβετίαν, τότε ἡ παραγωγικότης τῆς Τράπεζας αὐξάνεται.

Ἀπ' αὐτὰς τίς δύο βασικὰς ἀρχὰς πρέπει νὰ διαπνέεται ὁ Ὄργανισμός.

Ἔτσι θεωροῦμε θετικὸ τὸ θεσμὸν τοῦ Συμβουλίου τῆς Ἐπιχειρήσεως, ἀλλὰ δὲ συμφωνοῦμε στὶς ἀρμοδιότητες. Ἡ ἐπιτροπὴ τῆς θέλει μόνον ἐνημερωτικὰς, ἐνῶ ἐμεῖς τίς βλέπομε ἀποφασιστικὰς καὶ ἐλεγκτικὰς.

Ἄτολμη εἶναι ἡ ἐπιτροπὴ καὶ ἐπὶ τὸ ζήτημα τῆς συμμετοχῆς ἐκπροσώπων τῶν ἐργαζομένων ἐν τῇ διαφόρῃ συμβουλία. Ἡ θέση μας εἶναι ὅτι ἀπαιτεῖται ἡ συμμετοχὴ σὲ ὅλα τὰ συμβουλία καὶ μετὰ δικαίωμα veto σὲ ὅσα ἀπτονται θεμάτων τοῦ προσωπικοῦ.

Ἡ μετὰθεσις γιὰ «κάποια ἄλλη φορά» τῆς συμμετοχῆς στὶς διαδικασίες λήψεως ἀποφάσεων ἐν τῷ διαφόρῃ

το μείζον έργασίας, είναι χαρακτηριστικό του πνεύματος αποφυγής των «αβχημών» καταστάσεων με τό όποίο διαπνέεται τό σχέδιο.

Έπίσης, ενώ «θεωρείται χρήσιμη» ή συμμετοχή τής συνδικαλιστικής εκπροσώπησης στούς μηχανισμούς βαθμολογικής εξέλιξης (προαγωγές), τό σχέδιο δέν λέει λέξη γιά τή συμμετοχή των εργαζομένων στούς μηχανισμούς τοποθέτησης στελεχών.

Τέλος, θεωρούμε άναγκαίο νά ξεπεραστεί ή ασάφεια του σχεδίου, σχετικά μέ τά κριτήρια καί τίς διαδικασίες βαθμολογικής καί θεσμικής εξέλιξης του προσωπικού.

Έπειτα από τίς βασικές αυτές έπισημάνσεις, μπορούμε νά προχωρήσουμε σέ μία αναλυτικότερη διατύπωση απόψεων, χωρίς αυτό νά σημαίνει ότι δέν μπορούν οι απόψεις μας αυτές νά αναθεωρηθούν, άν διατυπωθούν άλλες καλύτερες από τούς συναδέλφους.

Βασικές άρχές ενός σύγχρονου, δημοκρατικού Όργανισμού

Ό Όργανισμός τής Τράπεζας είναι τό συμφωνημένο κείμενο, πού προσδιορίζει τίς εργασιακές σχέσεις μεταξύ επιχειρησιακού φορέα καί εργαζομένων, διασφαλίζοντας:

- Τήν εύρυθμη λειτουργία καί ανάπτυξη τής Τράπεζας.
- Τήν κατοχύρωση των δικαιωμάτων των εργαζομένων.
- Τόν άναγκαίο κοινωνικό έλεγχο.

Οι ουσιαστικές άρχές πού πρέπει νά διαπνέουν ένα καινούργιο Όργανισμό είναι:

- 1) Η άρχή τής συμμετοχής εκπροσώπων των εργαζομένων στά κέντρα λήψης των αποφάσεων.
- 2) Η άρχή τής ίσης μεταχείρισης του προσωπικού, μέ τόν καθορισμό ενιαίων, αντικειμενικών κριτηρίων γιά όλα τά εργασιακά θέματα.
- 3) Η άρχή του εκδημοκρατισμού των δομών τής Τράπεζας.
- 4) Η άρχή τής αποκέντρωσης.
- 5) Η άντικατάσταση του παραδοσιακού διευθυντικού δικαιώματος μέ συλλογικές διαδικασίες άσκησης τής διοίκησης καί παράλληλη άμβλυνση τής Ιεραρχικής τυπολατρίας.
- 6) Η διασφάλιση του κοινωνικού έλέγχου καί ο προσδιορισμός του κοινωνικού, φιλολαϊκού, αναπτυξιακού ρόλου τής Τράπεζας.
- 7) Η θαθμία άνάληψη εύθυνών από τούς εργαζόμενους, μέ τήν υπόθεση τής συμμετοχής τους στή χάραξη πολιτικής.

Οι παραπάνω άρχές αποτελούν τίς άναγκαίες βάσεις γιά μία Τράπεζα, ενεργό παράγοντα σέ μία δημοκρατική οικονομική ανάπτυξη πρός όφελος του λαού καί του τόπου.

Η διαδικασία έκπόνησης του Όργανισμού

Θεωρούμε άπαραίτητη, όπως ήδη άναφέραμε, μία ουσιαστική συζήτηση ανάμεσα στούς ίδιους τούς εργαζόμενους καί όχι μόνο τίς κινήσεις, ώστε τών διαμορφώσουμε τό δικό μας πλαίσιο διαπραγμάτευσης, πού θά άναλάβει τό Δ.Σ. πού θά προκύψει μετά τίς διαδικασίες τής μομφής καί των άρχαιρειών.

Είναι επίσης φανερό ότι θά απαιτηθούν καλόπιστες, ουσιαστικές (ίως καί σκληρές) διαπραγματεύσεις, πού θά διασφαλίσουν τίς άναγκαίες προϋποθέσεις, πού θά θέσουν οι δύο πλευρές.

Συμφωνούμε ότι θά χρειαστεί ή έκπόνηση ειδικών κανονισμών μέ λεπτομερειακό περιεχόμενο, γιά θέματα πού δέν είναι δυνατό νά αναλυθούνται

πλήρως στο κείμενο του 'Οργανισμού (π.χ. κανονισμοί τοποθετήσεων, φύλων ποιότητας, μετατάξεων κλπ.).

Οι βασικές όμως αρχές αυτών των κανονισμών πρέπει να προσδιορισθούν κατά τις διαπραγματεύσεις για τον οργανισμό και η διαδικασία εκπόνησης πρέπει να γίνει σε τακτά χρονικά όρια, εάν ά ν α π ό ο π α ο τ π συνέχεια αυτών των διαπραγματεύσεων.

Συμμετοχή στα όργανα της Τράπεζας

Τό σχέδιο της επιτροπής θέτει τις βάσεις του προβλήματος, αλλά είναι άτολμο και άποσπασματικό.

Θεωρούμε τη συμμετοχή στη Διοίκηση της Τράπεζας σαν άκρογωνιαίο λίθο του έκουγκρονισμού και του έκδημοκρατισμού της, αναγκαία προϋπόθεση για την άνάληψη βαρύτερων εϋθυνών από τους εργαζόμενους.

Η υπόθεση της συμμετοχής δέν μπορεί να περιορίζεται στη δημιουργία ενός όργάνου, αλλά πρέπει να διαπερνάει όλα τά διοικητικά επίπεδα ξεκινώντας από τά κάθε είδους θέματα προσωπικού και καταλήγοντας στη χάραξη πολιτικής της Τράπεζας.

Ίδιαίτερα θετική είναι η πρόταση για την καθιέρωση Συμβουλίου της Έπιχείρησης με ισόριθμη συμμετοχή εκπροσώπων της Διοίκησης και του προσωπικού. Θεωρούμε ωστόσο άπαραίτητη την σε ένα ποσοστό συμμετοχή σ' αυτό τό όργανο, εκπροσώπων έκωτραπεζικών κοινωνικών φορέων, επιλεγμένων με διαδικασίες κοινής άποδοχής από τά δύο μέρη.

Τά Συμβούλιο, πέρα από τις ενημερωτικές άρμοδιότητες, πρέπει όπωσδήποτε να έχει πλήρες δικαίωμα κριτικής και έλέγχου της Διοίκησης, και οι άποφασιστικές του άρμοδιότητες πρέπει να συμπεριλαμβάνουν όλα τά θέματα του προσωπικού.

Αναγκαία είναι η συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων σε όλα τά ύππρεσιακά συμβούλια. Τό δικαίωμα ψήφου σε συμβούλια προαγωγών, τοποθετήσεων, μεταθέσεων κλπ., δέν ενδιαφέρει άμεσα, αυτό όμως πού πρέπει να κατοχυρωθεί όπωσδήποτε είναι τό δικαίωμα του veto.

Θεωρούμε τέλος, ότι είναι ήδη ώριμη η θέσπιση του θεσμού του Συμβουλίου στις μεγάλες μονάδες και σε επίπεδο περιφερειακών διευθύνσεων, με βαθμιαία έκάπλωση και στις μικρότερες μονάδες.

Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων στα κυριότερα όργανα, πρέπει να είναι άρειτοι, με διαδικασίες πού γίνονται στα πλαίσια της Γενικής Συνέλευσης του Συλλόγου και πανελλαδική ψηφοφορία, να είναι άνακλητοι μέσα από σαφώς καθορισμένες διαδικασίες και να δεσμεύονται από έκωτερικό κανονισμό του Συλλόγου ως προς τις ύποχρεώσεις τους (ένημέρωση, τήρηση άποφάσεων του Συλλόγου κλπ.). Τό Δ.Σ. του Συλλόγου μπορεί να έχει την εϋχέρεια, πέρα από τούς άρειτους, να ύποδεικνύει έναν τό πολύ έκπρόσωπο σε κάθε όργανο.

"Ιση μεταχείριση του προσωπικού

Θεωρούμε άπαραδέκτη τη θέση της επιτροπής ότι: «ο τ ό ν 'Ο ρ γ α ν ι σ μ ό δ έ ν π ρ έ π ε ι ν ά π ε ρ ι λ α μ β ά ν ο ν τ α ι διατάξεις για ύποχρεωτική θητεία στα πρώτα χρόνια εργασίας σε ύπηρεσίες συναλλαγών στο δίκτυο».

Πιστεύουμε αντίθετα, ότι έπιβάλλονται ρητές διατάξεις πού να διασφαλίζουν αυτή την ύποχρωση και να καλύπτουν όπωσδήποτε και τις διάφορες μη δημοφιλείς κατηγορίες (όπως δακτυλογράφοι, tellers κλπ.)

γιά όλους τούς νεοπροσλαμβανόμενους υπαλλήλους καί τῶν δύο φύλων.

Ταυτόχρονα, πρέπει νά ἐξασφαλιζέται μέ ὑποχρεωτικές ρήτρες, ἡ μετακίνηση τοῦ προσωπικοῦ σέ ὅλες τίς ὑπηρεσίες τοῦ καταστήματος.

Τέλος, πρέπει ἔμπρακτα νά διασφολιζέται ἡ ἴση ἐξέλιξη γιά τίς μπτέρες.

Ἀξιολόγηση, προαγωγές, τοποθετήσεις στελεχῶν, διαδικασίες ἐπιλογῆς, μεταθέσεις, ἄδειες

Ἡ ἐφαρμογή ἀδιάβλητων, ἀξιοκρατικῶν μεθόδων ἀπαιτεῖ σφέστατο προσδιορισμό τῶν διαδικασιῶν γιά ὅλα τά παραπάνω θέματα.

Γι' αὐτό τό σκοπό πρέπει νά υιοθετηθοῦν οἱ παρακάτω ἀρχές:

- 1) Ἀντικειμενικοποίηση, σέ ὅσο γίνεται μεγαλύτερο βαθμό, τῶν κριτηρίων ἀξιολόγησης.
- 2) Ἐγκαιρὴ δημοσιοποίηση τῶν κριτηρίων.
- 3) Σαφῆς αἰτιολόγηση ὅλων τῶν ἀποφάσεων.
- 4) Ἀποκέντρωση τῶν διαδικασιῶν μέ στόχο τῆ μεταβίβαση ἀρμοδιοτήτων στό «Συμβούλιο Καταστήματος».
- 5) Δικαίωμα veto στοὺς ἐκπροσώπους τῶν ἐργαζομένων.
- 6) Οὐσιαστικοποίηση καί ἐπαναπροσδιορισμός τοῦ ρόλου τῆς ἐπιλογῆς προσωπικοῦ.

Εἰδικότερα γιά τίς τοποθετήσεις πρέπει νά ἐξασφαλιστεῖ ἡ δυνατότητα ὑποβολῆς ὑποψηφιότητων γιά τὴν κάλυψη ὁποιασδήποτε θέσης καί ἡ λήψη τῶν ἀποφάσεων μέ βάση συγκεκριμένο κατάλογο ὑποψηφίων.

Ἐπίσης, γιά τίς προαγωγές σέ βαθμούς πού καλύπτουν ὀργανικές θέσεις, πρέπει νά προβλεφθεῖ ἀκριθῆς μέθοδος γιά τὸν ἀντικειμενικό προσδιορισμό τοῦ ἀριθμοῦ τῶν ὀργανικῶν θέσεων.

Μερικὲς σκόρπιες παρατηρήσεις

• **Ἀξιολόγηση στελεχῶν:** Ἀναφέρονται στό κείμενο τῆς ἐπιτροπῆς κάποια κριτήρια ἀξιολόγησης στελεχῶν. Νομίζουμε ὅτι ταυτόχρονα πρέπει νά διαμορφωθεῖ μιὰ νέα ἀντίληψη γιά τὸ ρόλο τῶν στελεχῶν. Ἐνα ρόλο πού ἐγκαταλείποντας τὰ παραδοσιακά χαρακτηριστικά τοῦ «αὐστηροῦ» ἢ «ἀδέκαστου» προϊσταμένου, θά ἔχει σάν κύριες πλευρὲς τὴν κατανόηση ἀπέναντι στοὺς συναδέλφους, τὴ μόνιμη καί ουστηματικὴ προσπάθεια γιά τὴν ἀνάπτυξη τῶν γνώσεων καί τῆς πρωτοβουλίας τους, τὴν ἰσοτιμία στὶς σχέσεις ἀνάμεσα στό συντονιστὴ καί στοὺς συνεργάτες του. Ἡ εὐθυνοφοβία καί ἡ γραφειοκρατικὴ λογικὴ πρέπει νά ἀντικατασταθοῦν μέ μιὰ δυναμικὴ καί ὑπεύθυνη συμπεριφορά μέ στόχο τὴν ἐξυπηρέτηση τῶν πραγματικῶν συμφερόντων τῆς Τράπεζας.

Σ' αὐτὴ τὴν κατεύθυνση προτείνουμε τὴν καθιέρωση τοῦ θεσμοῦ τῆς ἀξιολόγησης τῶν προϊσταμένων ἀπὸ τοὺς ὑφισταμένους τοὺς τουλάχιστον στά θέματα πού ἀφοροῦν τὴ διοικητικὴ ἐπάρκεια, τὴν ἐπαγγελματικὴ κατάρτιση, τὸ πνεῦμα συνεργασίας, τὴν ἱκανότητα μεταδόσεως γνώσεων κλπ.

• **Πολιτικὰ δικάϊώματα:** Ἡ ὑποχρέωση γιά ἐνημέρωση τῆς Ὑπηρεσίας γιά τὴν πολιτικὴ ἐνασχόληση ἐξω ἀπὸ τὴν Τράπεζα εἶναι ἀντιουνογματικὴ καί ἐξωπραγματικὴ. Τὸ μόνο πού πρέπει νά ἀπαγορευεῖ ὁ Ὄργανισμός εἶναι ἡ ἐκμετάλλευση τῆς ὑπηρεσιακῆς ἰδιότητάς γιά τὴν προσπόριση κομματικῶν ὀφελῶν.

• **Πειθαρχική λειτουργία:** Η ασάφεια γύρω από τό τί αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα έμπεριέχει φανερούς κινδύνους. Απαιτείται μιά δσο γίνεται σαφέστερη διατύπωση πού νά περιγράφει τά πειθαρχικά παραπτώματα.

• **Άδειες άνευ άποδοχών:** Νά μή χάνεται όλόκληρο έξάμηνο από τή ~~value~~ για άδειες μικρού χρονικού δαιστήματος και νά συμψηφίζονται τά τυχόν υπόλοιπα.

• **Κατοχύρωση του ύπαλληλου από έξωθεν παρεμβάσεις:** Νά ύπάρξη σαφής μνεια για παρεμβάσεις έξωτραπεζικών κέντρων πού έχουν στόχο νά επηρεάσουν τή λήψη κάποιας άπόφασης.

• **Κατηγορίες προσωπικού:** Συμφωνούμε με τήν πρώτη έναλλακτική λύση του σχεδίου, δηλαδή τή διατήρηση του σημερινού συστήματος με βελτιώσεις. Είμαστε αντίθετοι με τήν καθιέρωση κάθετων τομών ανάμεσα στο προσωπικό. Αντίθετα, πρέπει νά εξασφαλιστεί ή ύπαρξη ελεύθερων διαύλων και αντικειμενικών διαδικασιών, για τήν εξασφάλιση τής έναλλαγής.

Λειτουργικά θέματα - Κοινωνικός έλεγχος - Παραγωγικότητα

Η έννοια τής άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος σέ επίπεδο Διοίκησης, πρέπει νά αντικατασταθεί από τήν άσκηση συλλογικής διοίκησης πού νά υπόκειται στον άμεσο έλεγχο του Συμβουλίου τής Έπιχείρησης και του κοινωνικού συνόλου.

Η μέχρι σήμερα πρακτική τής Τράπεζας, δέν έχει δώσει άπάντηση στο δίλημμα «Ίδρυμα ή έπιχείρηση», ούτε έχει προσδιορίσει προς όφελος τίνος δουλεύει ή Τράπεζα.

Οί νέες πολιτικές συνθήκες στον τόπο μας επιτρέπουν τή διαμόρφωση μιάς πρακτικής, πού νά οδηγεί στη συνεχή ανάπτυξη του κοινωνικού ρόλου τής Τράπεζας, ή όποία ταυτόχρονα πρέπει νά διατηρεί τήν ανταγωνιστικότητα της άπέναντι στο ιδιωτικό τραπεζικό κεφάλαιο, πού προσπαθεί νά άποσπάσει τίς πιο έπικερδείς οικονομικές δραστηριότητες, κι άργότερα τον έλεγχο όλόκληρου του Έλληνικού Τραπεζικού Συστήματος.

Η επίτευξη αυτού του δύσκολου στόχου άπαιτεί τήν καταβολή συνεχών προσπάθειών από τήν πολιτική έξουσία, τή Διοίκηση τής Τράπεζας και τους εργαζόμενους. Ταυτόχρονα άπαιτεί τό άνοιγμα τής Τράπεζας στη **σ υ μ β ο λ ή** και τον **έ λ ε γ χ ο** κοινωνικών φορέων (έπιμελητήρια, συνδικάτα, τοπική αυτοδιοίκηση κλπ.).

Παράλληλα, χρειάζεται ή επιδίωξη ενός νέου τύπου παραγωγικότητας, προϊόν συνειδητής και έμπνευσμένης συμβολής των εργαζομένων σέ μιά κοινή ύπόθεση.

Η συμβολή αυτή, πέρα από τή συμμετοχή των εργαζομένων στη Διοίκηση πού με τήν πάροδο του χρόνου θά άποδώσει σοβαρούς καρπούς, προϋποθέτει γνήσια άποκέντρηση των κέντρων λήψης άποφάσεων και ίσως σπάσιμο των όριζόντιων στεγανών πού ύπάρχουν ανάμεσα στις Διευθύνσεις τής Διοίκησης και τό δίκτυο.

Η κατεύθυνση αυτή θά δώση έναν πιο δυναμικό ρόλο στη δραστηριότητα των καταστημάτων, ενώ θά άπελευθερώσει δυνάμεις στη Διοίκηση για τήν προσφορά ούσιαστικότερου έπιτελικού έργου.

Η **ΕΝΟΤΙΚΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΚΙΝΗΣΗ** πιστεύει ότι ύπάρχουν οι προϋποθέσεις νά θρεθούν τά σημεία σύμπτωσης ανάμεσα στη Διοίκηση και τό προσωπικό τής Τράπεζας, για ένα ριζοσπαστικό Όργανισμό, πού θά άνοίξει νέους δρόμους.

Η διαδικασία αυτή ίσως νά μόν είναι ούτε εύκολη, ούτε τελείως όμαλή, είναι όμως μιά σημαντική πρόκληση για όλους.

Η Συντονιστική Έπιτροπή τής **ΕΝΟΤΙΚΗΣ Σ.Κ.**