

ΤΡΑΠΕΖΙΤΙΚΗ

ΔΗΜΟΣΙΟΓΡΑΦΙΚΟ ΟΡΓΑΝΟ ΤΟΥ ΣΥΛΛΟΓΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ

Δεκέμβριος 1999 • Αριθμός Φύλλου 600

Η Διοίκηση της Ε.Τ.Ε

Να αναγνωρίσει έμπρακτα τη συμβολή των εργαζόμενων στην ανάπτυξη και τον εκσυγχρονισμό της Τράπεζας

Στο κατώφλι του νέου αιώνα τόσο η Εθνική Τράπεζα όσο και οι εργαζόμενοι σε αυτή μπορούν να ατενίσουν το μέλλον με αισιοδοξία. Τράπεζα και Εργαζόμενοι μπορούν και πρέπει να βρίσκονται σε μια κοινή προσπάθεια

για να καταστεί η Δημόσια Εθνική Τράπεζα παράγων ανάπτυξης και προόδου για τη χώρα και τους πολίτες της και εξ' αυτού οι εργαζόμενοι στην ΕΤΕ να απολαύσουν την αμοιβή από την καθοριστική συμβολή τους.

Η συλλογική εκπροσώπηση έχει καταστήσει σαφές προς κάθε κατεύθυνση - ότι η συστράτευση στην κοινή προσπάθεια δεν αποτελεί παράδοση σε επιθυμίες και σχεδιασμούς εν άγνοια των εργαζομένων αλλά κατάθεση προσφοράς σε σχεδιασμό και στοχοθεσία και συμβάλει με τη στρατηγική του Σ.Κ. για σύγχρονη - δημόσια - ανταγωνιστική ΕΤΕ με τους εργαζόμενους ενεργούς και συμμετόχους και στο σχεδιασμό και στη προσπάθεια και στη διανομή του αποτελέσματος.

Η αμοιβαιότητα πρέπει να διακρίνει τις σχέσεις Διοίκησης - Εργαζομένων. Αμοιβαιότητα και ειλικρίνεια. Οι αιφνιδιασμοί, οι μονομερείς ενέργειες, η υποτίμηση των εργαζομένων και της εκπροσώπησης τους, εάν και όταν εμφανίζονται ως τάσεις ή φαινόμενα, αντιμετωπίζονται άμεσα και με αποφασιστικότητα.

Η κοινή προσπάθεια ΔΕΝ μπορεί και δεν πρέπει να είναι μονοσήμαντη.

Αφορά στην Τράπεζα και στους Εργαζόμενους.

Στην Τράπεζα:

- Με τον δομικό και λειτουργικό εκσυγχρονισμό της.
- Με την ταχεία και επιτυχή ολοκλήρωση του έργου της αναδιοργάνωσης των πληροφοριακών συστημάτων μας.
- Με την εκπόνηση έργων για την επιτυ-

χή ανταπόκριση των διαδικασιών στις επιχειρηματικές επιδιώξεις της Τράπεζας.

- Με τον σχεδιασμό νέων ανταγωνιστικών προϊόντων και τη προώθησή τους στην αγορά.
- Με συνεργασίες και εξαγορές στρατηγικού χαρακτήρα οι οποίες θα ενισχύουν την παρουσία της στην εγχώρια, περιφερειακή και Ευρωπαϊκή αγορά
- Με την ενίσχυση του μεριδίου στην αγορά τόσο της Τράπεζας όσο και του Ομίλου Επιχειρήσεων της.

Στους εργαζόμενους:

- Με την εξασφάλιση Σύγχρονων - Αποτελεσματικών - Αξιοκρατικών και Δημοκρατικών κανόνων στις εργασιακές σχέσεις.
- Με την αναβάθμιση του στελεχικού δυναμικού της, την έμπρακτη αναγνώριση του αναντικατάστατου ρόλου του, την προσεκτική και συμφωνημένη αναζήτηση στελεχών από την "ελεύθερη αγορά" για κάλυψη αναγκών όταν αποδεδειγμένα δεν μπορούν να καλυφθούν από το υπάρχον στελεχικό δυναμικό
- Με την αναγνώριση της συμβολής και ανταμοιβή των εργαζομένων στην ανα-

Συνέχεια στη σελ. 7

Η ΕΘΝΙΚΗ
ΤΡΑΠΕΖΑ
ΔΙΑΘΕΤΕΙ
ΤΑ ΚΑΛΥΤΕΡΑ
ΤΡΑΠΕΖΙΚΑ
ΣΤΕΛΕΧΗ

ΜΕ ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ
"ΣΤΕΛΕΧΩΝ
ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ"
ΔΕΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙ-
ΖΟΝΤΑΙ ΤΑ ΠΡΟ-
ΒΛΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΤΕ

Στη σελ. 3



Ο Πρόεδρος
και το Δ.Σ.
του ΣΥΕΤΕ
εύχονται όλοι
τους Συναδέλφους
Καλές Γιορτές.



*ΚΑΡΠΑΘΟΣ 24/11/99
 ΑΓΑΠΗΤΕ ΑΓΙΕ
 ΒΑΣΙΛΗ ΓΝΩΚΑ ΣΕ
 ΦΙΛΟ.
 ΣΟΥ ΓΡΑΦΩ ΕΝΑ
 ΓΡΑΜΜΑ ΓΙΑ ΝΑ ΜΗΝ
 ΞΕΧΑΣΕΙΣ ΤΟ ΟΡΑΙΟ
 ΔΩΡΟ ΠΟΥ ΘΑ ΜΟΥ
 ΦΕΡΕΙΣ ΤΑ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΑ
 ΤΟΥ 2000.
 ΘΕΛΩ ΤΟ ΑΕΡΟΠΛΑΝΟ ΤΗΣ
 ΜΗΡΜΗΣ ΣΕ
 ΠΑΡΑΚΑΛΩ
 ΣΕ ΠΕΡΙΜΕΝΟ ΣΤΗ ΚΑΡΠΑΘΟΥ
 ΚΑΝΑ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΑ
 ΜΕ ΔΟΛΛΑ
 ΦΙΝΑΚΙΑ
 ΣΟΗ Φ ΜΠΕΡΤΟΝ

Τα Χριστουγεννιάτικα δώρα για τα παιδιά των συναδέλφων έχουν γίνει ένας πολύ ευχάριστος γιορταστικός θεσμός. Κοντά στα άλλα δώρα των συγγενικών προσώπων, το δώρο από τη δουλειά του πατέρα ή της μητέρας δημιουργεί στα παιδιά μας μια αίσθηση ευχάριστης προσμονής, απόδειξη της οποίας αποτελεί και το τόσο διαφορετικό γράμμα που πήραμε παραμονές εορτών απ' την κορούλα ενός συναδέλφου που ζει στην πανέμορφη Κάρπαθο.

ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΣΥΓΕΤΕ

Νοεμβριος 1999

Υπεύθυνος σύμφωνα με τον νόμο:
Σταύρος Κουκος

ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ ΕΚΔΟΣΗΣ

Μικωνιάτης Γιάννης

ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Μικωνιάτης Γιάννης, Αστάρης Βαγγέλης, Ζαρόκωστας Κώστας,
Κανατοσέλης Γιάννης, Κατσίκας Άγγελος,
Περώνης Αντώνης, Πολίτης Αλέκος

35ωρο

Πιλοτική εφαρμογή στα καταστήματα Ν. Ιωνίας και Κηφισιάς

Μειώνεται ο χρόνος εργασίας κατά 3 ώρες και 20' την εβδομάδα χωρίς μείωση των αποδοχών.

Η νέα Σ.Σ.Ε. αποτελεί μία ιστορική Σύμβαση για τον κλάδο των τραπεζοϋπαλλήλων αφού εγκαινιάζει την εφαρμογή του 35ώρου στις Τράπεζες χωρίς μείωση των αποδοχών.

Η συμφωνία προβλέπει την πιλοτική εφαρμογή του 35ώρου μόνο σε δύο καταστήματα και σε μία μονάδα (υπηρεσία) της κάθε Τράπεζας.

Στην ΕΤΕ η πιλοτική εφαρμογή γίνεται στα καταστήματα της Ν. Ιωνίας και της Κηφισιάς και θα διαρκέσει οκτώ μήνες. Το ωράριο συναλλαγών των συγκεκριμένων καταστημάτων παρατείνεται ως τις 4 μ.μ. αντί των 2 μ.μ., ενώ το ωράριο εργασίας ξεκινά από 7:45 π.μ. και λήγει στις 5 μ.μ. Για την κάλυψη των αναγκών έχουν συγκροτηθεί δύο βάρδιες εργασίας από 7:45 π.μ. έως 2:45 μ.μ. και από 10 π.μ. έως 5 μ.μ.

Οι πρώτες ενδείξεις από την εφαρμογή του 35ώρου είναι ότι αυξήθηκαν οι ανάγκες σε προσωπικό, λόγω του μειωμένου ωραρίου εργασίας.

Επίσης διαπιστώθηκαν ορισμένα προβλήματα με τις υπαλλήλους μητέρες μικρών παιδιών και ιδιαίτερα σ' αυτές που ακολουθούν μειωμένο ωράριο.

Η γενικευμένη καθιέρωση του 35ώρου θα προχωρήσει μόνο μετά από την εξαγωγή θετικών συμπερασμάτων μετά από την πιλοτική εφαρμογή του και αφού εγκριθεί με δημοψήφισμα από όλους τους τραπεζοϋπαλλήλους.

Πριν από την γενική καθιέρωση του 35ώρου σε όλα τα καταστήματα των Τραπεζών η Ο.Τ.Ο.Ε. θα διενεργήσει δημοψήφισμα σε όλους τους εργαζόμενους στις Τράπεζες προκειμένου να αποφασίσουν οι ίδιοι αν επιθυμούν ή όχι την εφαρμογή του.

Επίσκεψη των υφυπουργού Εργασίας κ. Χρ. Πρωτόπαππα και υποδιοικήτη της ΕΤΕ κ. Θ. Πανταλάκη στο κατάστημα Κηφισιάς.

Το κατάστημα της Κηφισιάς, όπου εφαρμόζεται το μειωμένο ωράριο εργασίας (35ώρο), επισκέφτηκε ο υφυπουργός Εργασίας κ. Χρ. Πρωτόπαπας, προκειμένου να διαπιστώσει και ο ίδιος, τον τρόπο εφαρμογής του 35ώρου καθώς και τις συνέπειές του. Ο υφυπουργός Εργασίας μετά την επίσκεψή του στο κατ/μα Κηφισιάς και αφού ενημερώθηκε από τους υπαλλήλους τόνισε ότι «το Υπουργείο παρακολουθεί από κοντά το όλο εγχείρημα και θα βοηθήσει να ξεπεραστούν τα όποια προβλήματα δημιουργηθούν κατά τη διάρκεια της πειραματικής εφαρμογής του 35ώρου».

Σημείωσε ακόμη ότι το μειωμένο ωράριο εργασίας έτσι όπως εφαρμόζεται στις Τράπεζες «θα συμβάλει στη βελτίωση της ποιότητας ζωής των υπαλλήλων, στην αύξηση της απασχόλησης και στην παροχή καλύτερων υπηρεσιών στο συναλλασσόμενο κοινό».

Ο Υποδιοικήτης κος Θ. Πανταλάκης έδωσε έμφαση στο ενδιαφέρον της Διοίκησης της Τράπεζας, όσο αφορά στη συλλογή των στοιχείων των ερευνών που σχετίζονται με την εφαρμογή του 35ώρου στην πιλοτική του εφαρμογή. Η εξαγωγή των συμπερασμάτων που αναμένονται θα οδηγήσουν σε ένα εποικοδομητικό και χρήσιμο διάλογο μεταξύ των εργαζομένων και της διοίκησης.

Η ΕΘΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ ΔΙΑΘΕΤΕΙ ΤΑ ΚΑΛΥΤΕΡΑ ΤΡΑΠΕΖΙΚΑ ΣΤΕΛΕΧΗ

ΜΕ ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ "ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ"
ΔΕΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΟΝΤΑΙ ΤΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΤΕ

Ο ΣΥΕΤΕ υποστηρίζει πάντοτε την άποψη ότι η Εθνική Τράπεζα έχει τα καλύτερα τραπεζικά στελέχη τα οποία στην συντριπτική τους πλειοψηφία μπορούν να ανταποκριθούν στις ανάγκες της Τράπεζας.

Η θέση μας αυτή επιβεβαιώθηκε πολλές φορές από την επιδίωξη των άλλων Τραπεζών (ιδιωτικού και κρατικού ενδιαφέροντος) να καλύψουν τις ανάγκες τους σε στελεχιακό δυναμικό, από τα στελέχη της Εθνικής Τράπεζας.

Ο ανταγωνισμός επιδίωκε και επιδιώκει να "αρπάξει" τα στελέχη της ΕΤΕ γιατί γνωρίζει πολύ καλά ότι με αυτά μπορεί να κάνει πολύ αποτελεσματικά τη δουλειά του.

Εξαιτίας λοιπόν αυτής της γενικής παραδοχής αντιτίμεθα σ' οποιαδήποτε άποψη η οποία υποστηρίζει τις αθρόες και ανεξέλεγκτες προσλήψεις "στελεχών στην αγορά".

Σε ακραίες βέβαια περιπτώσεις όπου διαπιστωμένα υπάρχει αδυναμία κάλυψης μιας θέσης από το υπάρχον στελεχιακό δυναμικό τότε μπορεί η τράπεζα να προσφύγει στην αγορά για κάλυψή της.

Η Εθνική Τράπεζα φιλοδοξεί να γίνει μια μεγάλη περιφερειακή τράπεζα με διαρκώς διευρυνόμενη διεθνή παρουσία.

Μια τέτοια τράπεζα χρειάζεται ένα αποτελεσματικό σχεδιασμό στη διαχείριση του προσωπικού και ιδιαίτερα στη στελεχιακή της πολιτική.

- Χρειάζεται στελέχη τα οποία πρέπει να έχουν μια οργανική σχέση με την επιχείρηση.
- Χρειάζεται στελέχη τα οποία να έχουν ταυτίσει την υπηρεσιακή τους εξέλιξη με την πορεία και την ανάπτυξη της Τράπεζας.
- Χρειάζεται στελέχη τα οποία να έχουν "ανδρωθεί" υπηρεσιακά μέσα στην Τράπεζα.

Αυτά τα στελέχη μπορούν να ενστερνιστούν την ανάγκη της ανάπτυξης της Τράπεζας, να κάνουν δική τους υπόθεση το όραμα μιας μεγάλης, σύγχρονης, ανταγωνιστικής Τράπεζας, να συμμετέχουν ενεργά και δημιουργικά σε ένα μακροπρόθεσμο σχεδιασμό της Τράπεζας.

Είναι εμφανές ότι οι διάφοροι σύμβουλοι της Διοίκησης, οι οποίοι αναλαμβάνουν προϊστάμενοι ορισμένων Διευθύνσεων της ΕΤΕ δεν μπορούν να ανταποκριθούν στην ικανοποίηση των απαιτήσεων που αναφέρονται παραπάνω.

Οι λόγοι είναι προφανείς.

Η Εθνική Τράπεζα δεν χρειάζεται στελέχη που "ήλθαν, είδαν, και απήλθαν".

- Δεν χρειάζεται στελέχη που αντιλαμβάνονται την παρουσία τους στην Τράπεζα σαν "μία σελίδα στο βιογραφικό τους" στη διαδρομή της επαγγελματικής τους ζωής.
- Δεν χρειάζεται στελέχη που δεν "νοιώθουν" την αγωνία για το μέλλον της Τράπεζας και την ανάγκη να κυριρχεί στην Τραπεζική αγορά.
- Δεν χρειάζεται στελέχη τα οποία σε 2-3 χρόνια με μεγάλη ευκολία θα μεταπηδήσουν σε μια άλλη επιχείρηση (ίσως στον ανταγωνισμό).
- Δεν χρειάζεται στελέχη τα οποία έχουν παντελή έλλειψη Διευθυντικών ικανοτήτων με αποτέλεσμα να δημιουργούνται εκρηκτικές καταστάσεις στο προσωπικό των Διευθύνσεων των οποίων προϊστανται.

Η Διοίκηση της Τράπεζας πρέπει να αντιμετωπίσει αυτό το πρόβλημα με υπευθυνότητα, με σχεδιασμό σε βάθος.

Οι εύκολες λύσεις, οι οποίες μπορεί να γίνουν κάποιες φορές και επικίνδυνες δεν αντιμετωπίζουν το πρόβλημα της κάλυψης των Διευθυντικών θέσεων.

Η θέση του ΣΥΕΤΕ για το παραπάνω θέμα είναι διατυπωμένη εδώ και πολύ καιρό και συνοψίζεται στα παρακάτω:

1. Οι θέσεις ευθύνης της Τράπεζας πρέπει να καλύπτονται από στελέχη του υπηρεσιακού μηχανισμού της με αξιολογικές και διαφανείς διαδικασίες.
2. Σε περίπτωση που διαπιστωθεί αδυναμία κάλυψης μιας θέσης από το δυναμικό της Τράπεζας, τότε να καλύπτεται με στελέχη από την αγορά. Ταυτόχρονα πρέπει να διαμορφώνεται η ανάλογη υποδομή ώστε με κατάλληλη προετοιμασία και εκπαίδευ-

ση να ετοιμάζονται στελέχη του υπηρεσιακού μηχανισμού προκειμένου να αναλάβουν αυτές τις θέσεις.

3. Τα στελέχη αυτά πρέπει να προσλαμβάνονται με συγκεκριμένες δεσμεύσεις όσον αφορά την επιχειρησιακή τους πρακτική και να προβλεφθούν διαδικασίες ελέγχου της αποδοτικότητάς τους της αποτελεσματικότητάς τους και της Διοικητικής τους ικανότητας.
4. Να προβλεφθεί διαδικασία εκπαίδευσης στελεχών από τον υπηρεσιακό μηχανισμό της Τράπεζας στα νέα προϊόντα και τα νέα δεδομένα που διαμορφώνονται στον τραπεζικό χώρο ώστε να μπορεί να ανταποκριθεί το στελεχιακό δυναμικό της στο σύνολο των αναγκών της.

Εάν η Διοίκηση της ΕΤΕ προχωρήσει σε ένα μακροπρόθεσμο σχεδιασμό όσον αφορά τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού, με βάση την επιχειρηματική της στρατηγική και τις προτεραιότητες της, αποφεύγοντας τις προσωρινές λύσεις, τότε πράγματι μπορεί να ατενίζει με αισιοδοξία το μέλλον της.

Ο ΣΥΕΤΕ πάντως είναι διατεθειμένος να στηρίξει κάθε θετική προσπάθεια.

Ταυτόχρονα δηλώνει προς κάθε κατεύθυνση την αποφασιστικότητά του να μην επιτρέψει με κανένα τρόπο την απαξίωση των στελεχών της ΕΤΕ.

Θα αγωνιστεί με όλες του τις δυνάμεις ώστε να αντιληφθούν όλοι ότι πρέπει να εμπιστεύονται στελέχη της Τράπεζας υπολογίζοντας τις αδιαμφισβήτητες ικανότητές τους.

Η Διοίκηση της ΕΤΕ πρέπει άμεσα να πάρει αυτό το μήνυμα και να πάρει πρωτοβουλίες αναστροφής ενός κακού κλίματος που τείνει να δημιουργηθεί.

Σε διαφορετική περίπτωση θα είναι υπεύθυνη για ότι ακολουθήσει.

Η Εθνική Τράπεζα ίσως δεν έπρεπε να στέκεται στο κατώφλι του 2000 ... έπρεπε να το έχει ξεπεράσει

Κοσμογονία αλλαγών στον ευρύτερο χρηματοοικονομικό χώρο, και δεν είναι βεβαίως ελληνικό μόνο το φαινόμενο.

- Συγχωνεύσεις και εξαγορές επιχειρήσεων.
- Στρατηγικές συμμαχίες που άλλες εξαγγέλλονται νωρίς για λόγους εντυπωσιασμού και άλλες κρατούνται μυστικές μέχρι την υλοποίησή τους.
- Εμφάνιση νέων πιστωτικών ιδρυμάτων με συγκεκριμένο προσανατολισμό είτε σε μικρά, επικερδή τμήματα της αγοράς είτε σε νέες εξειδικευμένες υπηρεσίες.
- Ανακατανομή των μεριδίων αγοράς μεταξύ των «μεγάλων» του χώρου
- Αλλαγή της σύνθεσης των εσόδων με κερδισμένα τα μη επιτοκιακά έσοδα.
- Μεταγραφές στελεχών διαφόρων βαθμίδων και διαμετρήματος με μικρότερες ή μεγαλύτερες συνέπειες.

Μέσα σε αυτό το περιβάλλον η Εθνική Τράπεζα, η «νέα» Εθνική Τράπεζα, πρέπει όχι μόνο να δώσει το στίγμα της ηγετικής παρουσίας της αλλά, προς όφελος και της εθνικής οικονομίας, να λειτουργήσει ως ατμομηχανή που θα οδηγήσει το ελληνικό πιστωτικό σύστημα στον 21ο αιώνα.

Η διεθνής πρακτική έχει δείξει ότι η επιτυχία σε τέτοιου είδους και μεγέθους προσπάθειες εξαρτάται από τον έγκαιρο και με όραμα σχεδιασμό, τις γρήγορες αποφάσεις, τον καλό συντονισμό και έλεγχο της υλοποίησης.

Έχει ακόμη δείξει ότι οι επιτυχημένες προσπάθειες ανάπτυξης, έχουν στηριχθεί σε ένα τρίπτυχο:

- Άνθρωποι
- Συστήματα
- Στρατηγικές

Εμείς οι άνθρωποι της Εθνικής ενδιαφερόμαστε, αγωνιούμε και θέλουμε να συμβάλλουμε στην προσπάθεια για τη δημιουργία της Εθνικής Τράπεζας του αύριο και έχουμε θέσεις και προτάσεις για το πως μπορεί το τρίπτυχο αυτό να γίνει το κλειδί της επιτυχίας.

Στον άξονα του ανθρώπινου δυναμικού

- Σωστό, σύγχρονο, αποτελεσματικό και δίκαιο σύστημα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού. Ολοκληρωμένο σύστημα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, που θα αγκαλιάζει τον εργαζόμενο πριν από την πρόσληψή του και θα τον καθοδηγεί και θα τον στηρίζει σε όλη την διάρκεια της υπηρεσιακής του ζωής.

- Δημιουργία κατάλληλου εργασιακού περιβάλλοντος, που θα προκαλεί και θα προσκαλεί για συλλογικές και ατομικές προσπάθειες ανάπτυξης.
- Απρόσκοπτη, αμφίδρομη και συνεχή επικοινωνία σε όλα τα επίπεδα της ιεραρχίας και όλα τα τμήματα όχι μόνο της Τράπεζας αλλά και του Ομίλου συνολικά προκειμένου το όραμα να γίνει κοινό όπως και οι στόχοι.

Σ' αυτόν τον τομέα δυστυχώς υπάρχουν καθυστερήσεις και πολλές φορές μάλιστα στο πρόσφατο παρελθόν επιδιώχθηκαν επικίνδυνοι πειραματισμοί. Επίσης παρατηρήθηκε μια προσπάθεια να μεταφερθούν μοντέλα άλλων χωρών προκειμένου να εφαρμοστούν στην Εθνική Τράπεζα.

Ο ΣΥΕΤΕ πρωτοστάτησε και πρωτοστατεί να γίνει πράξη η διαμόρφωση ενός αποτελεσματικού συστήματος αξιοποίησης και δημιουργικών ικανοτήτων των εργαζόμενων στην ΕΤΕ.

Συστήματα και Υποδομές

- Η ύπαρξη σύγχρονων συστημάτων πληροφορικής είναι, βεβαίως, μία από τις βασικές προϋποθέσεις για την επίτευξη των στόχων ανάπτυξης. Δεν είναι όμως η μοναδική. Παράλληλα με την ανάπτυξη των πληροφοριακών συστημάτων πρέπει να εκσυγχρονίζεται και η λειτουργική δομή της Τράπεζας. Πρέπει να αποκτήσει την ευελιξία, που είναι αναγκαία για να αντιμετωπιστούν οι συνεχώς μεταβαλλόμενες συνθήκες στην Αγορά και να ικανοποιηθούν οι συνεχώς αυξανόμενες ανάγκες της πελατείας. Και αυτός ο κεντρικός μηχανισμός πρέπει να απεικονιστεί σε ένα σύγχρονο και αποτελεσματικό οργανόγραμμα.
- Είναι σημαντική η προσπάθεια που καταβάλλεται τόσο με την ανάπτυξη του πελατοκεντρικού συστήματος όσο και με την εφαρμογή της νέας πλατφόρμας λειτουργίας των καταστημάτων. Θα παρακολουθούμε την ολοκλήρωσή τους, η οποία πιστεύουμε ότι θα επιτευχθεί με την εκπαίδευση/ κατάρτιση και συμμετοχή των στελεχών και υπαλλήλων της Τράπεζας.

Στρατηγικός σχεδιασμός

- Το όραμα είναι γνωστό. Μεγάλη, σύγχρονη, αποτελεσματική Εθνική Τράπεζα προς όφελος της εθνικής οικονομίας, των μετοχών της, των πελατών της και των ανθρώ-

πων που εργάζονται σ' αυτήν.

- Θα πρέπει να σκύψουμε με προσοχή και να αναγνωρίσουμε:
 - Ποια είναι τα δυνατά, ανταγωνιστικά μας σημεία και να τα αναπτύξουμε, να τα προβάλλουμε, να τα εκμεταλλευτούμε,
 - Σε ποιους τομείς χρειάζονται βελτιώσεις και αλλαγές και να προχωρήσουμε σε αυτές
 - Πως θα μπορέσουμε να αναπτύξουμε το μηχανισμό εκείνο που θα μας δίνει τη δυνατότητα να αντιλαμβανόμαστε και να προβλέπουμε τις συνθήκες που δημιουργούνται στην Αγορά ώστε να προλαβαίνουμε τα γεγονότα και να μην τρέχουμε πίσω από αυτά.
- Θα πρέπει να εξειδικεύσουμε τους στόχους. Και να τους συμφωνήσουμε. Για την επιτυχία του εγχειρήματος δεν αρκεί η Διοίκηση να έχει υψηλούς και φιλόδοξους στόχους. Θα πρέπει οι στόχοι αυτοί να εξειδικευτούν σε όλους τους εργαζόμενους ώστε να γνωρίζει τι ακριβώς περιμένει η Τράπεζα από αυτούς, σε ποιον χρόνο και με ποιον τρόπο θα αξιολογηθεί η προσπάθειά τους. Θα πρέπει οι στόχοι να καλύπτουν όλες τις δραστηριότητες και τις λειτουργίες της Τράπεζας. Να είναι προσδιορισμένοι ποσοτικά και ποιοτικά και βεβαίως συνεπείς προς το όραμα της Τράπεζας.
- Δεν θα πρέπει, τέλος, να παραγνωρίζουμε την ανάγκη στο σχεδιασμό αυτό να συμμετέχουν και οι υπόλοιπες εταιρείες του Ομίλου. Ο ρόλος τους πρέπει να είναι σαφώς προσδιορισμένος και η συμμετοχή τους στην κοινή προσπάθεια θεσμοθετημένη. Θεωρούμε ότι η ύπαρξη ενός ισχυρού ομίλου εταιρειών, η κάθε μία από τις οποίες, στον τομέα της, θα προβάλλει και θα υλοποιεί τους στόχους της Τράπεζας, και οι οποίες στο σύνολό τους θα μπορούν να καλύπτουν όλα τα τμήματα της Αγοράς και τις ανάγκες της πελατείας, είναι το ισχυρότερο όπλο στην προσπάθεια της Τράπεζας για ανάπτυξη.

Μ' αυτό το τρόπο θα επιτευχθεί:

- *Αξιοποίηση του δικτύου, που είναι το ισχυρότερο ανταγωνιστικό πλεονέκτημα της Τράπεζας.*
 - *Παροχή πλήρους φάσματος υπηρεσιών και σε όλα τα τμήματα της πελατείας.*
 - *Αξιοποίηση όλων των ευκαιριών που παρουσιάζονται και ειδικότερα:*
 - *Στο χώρο του retail Banking με την αριθμητική και γεωγραφική υπεροχή που προσφέρει το δίκτυο των Καταστημάτων και των ATMs και με την αναμόρφωση της δομής και του ρόλου του ώστε να είναι αποτελεσματικό ως δίκτυο πωλήσεων.*
 - *Στο χώρο του corporate banking με παροχή σύγχρονων πιστοδοτικών διευκολύνσεων και υποστήριξης των υγιών επιχειρηματικών δραστηριοτήτων της πελατείας.*
 - *Στο χώρο του Investment Banking με εξειδικευμένη γνώση και παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών.*

Υποστήριξη και διεύρυνση της παρουσίας και της ηγετικής θέσης της Τράπεζας όχι μόνο στην Ελλάδα αλλά και στο εξωτερικό.

Ακόμη μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα και δημιουργία κερδών.

Πιστεύουμε ότι αν η Εθνική λειτουργήσει με ξεκάθαρους στόχους, έγκαιρα διαμορφωμένη στρατηγική ιεράρχηση των προτεραιοτήτων και γνώση του περιβάλλοντος που διαμορφώνεται τότε πραγματικά θα γίνει η Τράπεζα του 21ου αιώνα.



Γενική συνέλευση μετόχων της Ε.Τ.Ε.

Πραγματοποιήθηκε στις 26.5.99 η Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Τράπεζας.

Στην ομιλία του ο Διοικητής κ. Καρατζάς, έκανε ένα σύντομο απολογισμό των αποτελεσμάτων από την εφαρμογή της στρατηγικής που για τρία έτη εφαρμόζεται στον Όμιλο, με σκοπό την αναδιάρθρωση της Τράπεζας και την απαλλαγή της από τα προβλήματα που είχαν σωρευτεί από το παρελθόν.

Ως κορυφαίο γεγονός της παρελθούσας χρήσης ανέδειξε την απορρόφηση της Εθνικής Κτηματικής Τράπεζας και κατά συνέπεια το πλήρες φάσμα από προϊόντα και υπηρεσίες λιανικής που είναι σε θέση πλέον να προσφέρει η Τράπεζά μας.

Με έμφαση χαρακτήρισε το 1999 ως έτος εκσυγχρονισμού, ανάπτυξης εργασιών και κερδοφορίας αντίθετα με το 1998

που ήταν έτος εξυγίανσης και αναδιάρθρωσης των εταιρειών του Ομίλου.

Τελειώνοντας ευχαρίστησε το προσωπικό για τη συμπαράσταση του στο έργο της Διοίκησης και διαβεβαίωσε τους μετόχους ότι θα συνεχιστεί η προσπάθεια με στόχο τη μεγιστοποίηση των κερδών του Ομίλου και της απόδοσης της μετοχής, λαμβάνοντας υπόψη και εξυπηρετώντας τα συμφέροντα της πελατείας και των εργαζομένων της Τράπεζας.

Ο Πρόεδρος του ΣΥΕΤΕ Σταύρος Κούκος, στην ομιλία του επεσήμανε το γεγονός ότι στις τελευταίες Γενικές Συνελεύσεις **όλο και περισσότεροι μέτοχοι αναγνωρίζουν τη μεγάλη συμβολή των εργαζομένων στη θετική πορεία της Τράπεζας** και ζητήθηκε από τους μετόχους να είναι αλληλέγγυοι σε προτάσεις υπέρ των εργαζομένων στην Ε.Τ.Ε.

Κατηρήσασε την τακτική απ' όπου κι αν

αυτή προέρχεται, να βάλεται κάθε τι δημόσιο, ώστε να πληγεί και τα ιδιαίτερα επιτυχημένο και αποτελεσματικό management που ασκείται στην Εθνική Τράπεζα.

Έκανε ιδιαίτερη αναφορά στο επίπεδο των στελεχών, λέγοντας ότι «είμαστε υποχρεωμένοι να επαναλάβουμε ότι η **Εθνική διαθέτει τα καλύτερα τραπεζικά στελέχη**» γεγονός το οποίο ποικιλοτρόπως **το έχει αναγνωρίσει η αγορά.**

Ζήτησε από τη Διοίκηση να στηρίξει το δίκτυο, όπου οι εργαζόμενοι μοχθούν για να έχει αποτελεσματικότητα η πραγματική δύναμη της Τράπεζας, που είναι τα σημεία πώλησης των προϊόντων της και έκλεισε ζητώντας λύσεις στα ασφαλιστικά θέματα του προσωπικού (Ενιαίο Ταμείο -Πλαφόν Εφ' άπαξ).

Προσλήψεις εποχιακού προσωπικού

Μετά από αίτημα του ΣΥΕΤΕ εγκρίθηκε η πρόσληψη εποχιακού προσωπικού (350 άτομα) για διάστημα 8 μηνών, ώστε να καλυφθούν οι ανάγκες του δικτύου, μέχρις όταν γίνουν οι 335 προλήψεις του λογιστικού προσωπικού μέσω ΑΣΕΠ.

Σύμφωνα με τις ανάγκες που παρουσίασαν ότι υπάρχουν οι περιφερειακές Διοικήσεις, εγκρίθηκαν οι παρακάτω προσλήψεις

ΠΕΔΙ Α'	47
ΠΕΔΙ Β'	51
ΠΕΔΙ Γ'	79
ΠΕΔΙ Δ	101
ΠΕΔΙ Ε'	28
ΠΕΔΙ ΣΤ'	39
Κεντρικό κατ/μα	5
Σύνολο	350

Εγκρίθηκε η τροποποίηση του καταστατικού του ΣΥΕΤΕ

Στην ψηφοφορία που έγινε στο δίκτυο, εγκρίθηκε η τροποποίηση του καταστατικού του ΣΥΕΤΕ.

Κύρια θέματα ήταν:

- Η αλλαγή της θητείας του Δ.Σ. του ΣΥΕΤΕ σε τριετή από διετή ώστε να υπάρχει εναρμόνιση των εκλογικών διαδικασιών του ΣΥΕΤΕ με τα υπερκείμενα συνδικαλιστικά όργανα (ΟΤΟΕ-ΓΣΕΕ) των οποίων η θητεία είναι επίσης τριετής.
- Η καθιέρωση ειδικού χώρου στην ΤΡΑΠΕΖΙΤΙΚΗ στον οποίο δημοσιεύονται οι απόψεις των συνδικαλιστικών κινήσεων και
- Άλλες εννέα συνολικά τροποποιήσεις άρθρων του καταστατικού.

Για την τροποποίηση του καταστατικού εψήφισαν 6.935 συνάδελφοι

Έλαβαν ΝΑΙ στην τροποποίηση	5.469	78,86%
ΟΧΙ στην τροποποίηση	1.196	17,25%
ΑΚΥΡΑ - ΛΕΥΚΑ	270	3,89%

Η ΕΞΟΜΟΙΩΣΗ

Με την υπογραφή στις 22-7-98 τα πρακτικά συμφωνίας ΕΤΕ-ΣΥΕΤΕ-ΣΥΕΚΤΕ, που αποφάσισε τη συγχώνευση - απορρόφηση της ΕΚΤΕ από την ΕΤΕ η Διοίκηση της ΕΤΕ αναλάμβανε ρητή δέσμευση ότι θα φροντίσει μέσω επιχειρησιακών συμβάσεων και διμερών συμφωνιών να εξισώσει το ταχύτερο δυνατό τις μισθολογικές διαφορές του προσωπικού της.

Ήδη ένα χρόνο μετά την απορρόφηση της ΕΚΤΕ από την ΕΤΕ παραμένουν μισθολογικές διαφορές μεταξύ των συναδέλφων της ΕΤΕ και της πρώην ΕΚΤΕ παραβιάζοντας έτσι την συνταγματικά κατοχυρωμένη αρχή της ίσης μεταχείρισης και της ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία που παρέχεται ότι στον ίδιο χώρο στο ίδιο αντικείμενο και με τις αυτές προϋποθέσεις. Η διατήρηση αυτής της κατάστασης ούτε σύνομη είναι ούτε σύμφωνη με τις ειλημμένες δεσμεύσεις της Διοίκησης της ΕΤΕ ούτε βέβαια λειτουργική για την ομαλότητα των εργασιακών σχέσεων στο εσωτερικό της Τράπεζας και τελικά επηρεάζει αρνητικά την παραγωγικότητα της και αποδοτικότητα της.

Στη βάση των ανωτέρω και για την επίτευξη της αναγκαίας εξομοίωσης των αμοιβών ο ΣΥΕΤΕ έχει υποβάλλει από 23-8-99 αίτημα στη Διοίκηση της ΕΤΕ με το οποίο ζητά να συζητηθεί ο τρόπος υλοποίησης της συμφωνίας.

335 ΝΕΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ

19 & 20 Φεβρουαρίου

ο διαγωνισμός του ΑΣΕΠ

Με σύνθημα του «ΩΡΑ ΔΡΑΣΗΣ» ο ΣΥΕΤΕ είχε αποφασίσει 24ωρη απεργία για τους εργαζόμενους στο δίκτυο των νομών Αττικής και Θεσσαλονίκης στις:
14.7.99 για την Αττική και
23.7.99 για την Θεσσαλονίκη

Ο ΣΥΕΤΕ με την προειδοποιητική απεργία διεκδικούσε:

- Κάλυψη αναγκών του δικτύου σε προσωπικό. Η κάλυψή τους να γίνει με νέες προσλήψεις. Παράλληλα είναι αναγκαίες κινήσεις για λειτουργικές βελτιώσεις (ανακατανομή προσωπικού, συγχωνεύσεις καταστημάτων της πρώην ΕΚΤΕ με διασφάλιση της υπηρεσιακής θέσης των συναδέλφων).
- Βελτίωση των συνθηκών εργασίας του δικτύου. Σταμάτημα της καταχρηστικής τακτικής της Τράπεζας να μην καταβάλλει ΔΕΔΟΥΛΕΥΜΕΝΕΣ υπερωρίες. Χορήγηση των αδειών στο προσωπικό.
- Συμμετοχή των εργαζομένων σε όλη την πορεία ανάπτυξης και εκσυγχρονισμού της Τράπεζας.

Με θεσμοθετημένη εκπροσώπηση σε όλα τα επίπεδα. Μα κυρίως με αξιοποίηση του προσωπικού και του Δικτύου της Τράπεζας που αποτελούν τα συγκριτικά της πλεονεκτήματα. Ο ΣΥΕΤΕ απευθυνόμενος στη Διοίκηση δήλωσε: «Δεν επιθυμούμε τη σύγκρουση αλλά και δεν είμαστε διατεθειμένοι

να δεχτούμε άλλες καθυστερήσεις, υπαναχωρήσεις, παραγκωνισμούς».

Ύστερα από την εξαγγελία των απεργιακών κινητοποιήσεων πραγματοποιήθηκε συνάντηση Διοίκησης- ΣΥΕΤΕ, στην οποία συμφωνήθηκαν τα παρακάτω:

- Προσλήψεις
ο κ. Καρατζάς απεδέχθη την αύξηση - μέσω ΑΣΕΠ- των προσλήψεων (Δημόσιος Διαγωνισμός) από 135 σε 335. Η πραγματοποίηση του διαγωνισμού θα γίνει 19 και 20 Φεβρουαρίου.
- Άμεση ενίσχυση δικτύου- Υπερωρίες - Άδειες
Επιτακτικά προβάλλει η ανάγκη για αναδιάρθρωση δυνάμεων και λειτουργιών των καταστημάτων της Ε.Κ.Τ.Ε. προκειμένου να ενισχυθεί η πρώτη γραμμή.
- Έκδοση εγκυκλίου, με την οποία γίνεται σαφές ότι κάθε υπερωρία που πραγματοποιείται θα αναγγέλλεται και θα πληρώνεται.
- Πορεία Τράπεζας- Συμμετοχή Εργαζομένων ο κ. Καρατζάς δήλωσε ότι οι εκπρόσωποι των εργαζομένων θα συμμετέχουν σε κάθε όργανο και διαδικασία όπου θα λαμβάνονται αποφάσεις για την πορεία της Τράπεζας και το εργασιακό μέλλον μας.

Συνέχεια από τη σελ. 1

πτυξιακή πορεία της Τράπεζας με την υπογραφή ικανοποιητικής επιχειρησιακής σύμβασης για το 2.000 η οποία θα περιέχει:

- Χορήγηση BONUS στους εργαζομένους μέσω της διαδικασίας εισαγωγής εταιριών του ομίλου ΕΤΕ στο ΧΑΑ (ΑΣΕ ΑΣΤΗΡ)

Θα έχει κατεύθυνση την:

- Έναρξη διαδικασιών εξομοίωσης με την πρώην ΕΚΤΕ.
- Αντιμετώπιση σοβαρών θεσμικών και επιδοματικών εκκρεμοτήτων.
- Με την μόνιμη, δίκαιη, βιώσιμη και ανταποδοτική ΛΥΣΗ στο ασφαλιστικό πρόβλημα στη βάση των προτάσεων των εργαζομένων και της ΟΤΟΕ. -ΕΝΙΑΙΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ ΓΙΑ ΟΛΟΥΣ ΤΟΥΣ ΤΡΑΠΕΖΙΤΙΚΟΥΣ

✧ Μετατροπή του νομικού χαρακτήρα του ταμείου ανασφάλειας από ΝΠΔΔ σε ΝΠΙΔ προκειμένου:

✧ Να λειτουργήσει ΑΥΤΟΝΟΜΑ με βάση το καταστατικό του το οποίο θα προσαρμοστεί στις σύγχρονες ανάγκες και θα εξασφαλίσει ισορροπία και βιωσιμότητα στο μέλλον

- Να αρθούν οι περιοριστική όροι (πλαφόν) στα εφάπαξ και να αξιοποιηθούν επωφελώς τα διαθέσιμα του ταμείου.

- Με την ολοκλήρωση των διαδικασιών εκπονήσεως Οργανισμού Υπηρεσίας και την θεσμοθέτηση σύγχρονων κανόνων λειτουργίας και διοίκησης με έμφαση στο τετράπτυχο πρόσληψη - προαγωγή - αξιολόγηση - αξιοποίηση εργαζομένων.

Πιστεύουμε πως οι όροι και οι προθέσεις υπάρχουν.

Έχουμε αποδείξει πως ο ΣΥΕΤΕ έχει και τη γνώση και τη θέληση.

Αναμένουμε από τη Διοίκηση να ανταποκριθεί στις ώριμες προσδοκίες των εργαζομένων και με την ΚΟΙΝΗ ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΑ να οδηγήσουμε την ΕΤΕ στο κατώφλι της νέας χιλιετίας στη θέση που της αξίζει:

**ΣΤΗΝ ΠΡΩΤΟΠΟΡΙΑ ΤΟΥ
ΧΡΗΜΑΤΟΠΙΣΤΩΤΙΚΟΥ
ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΣΤΗΝ ΕΛ-
ΛΑΔΑ, ΣΤΑ ΒΑΛΚΑΝΙΑ,
ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ!!!**

«Παράλειψη ή Δογματισμός»;

Η Διοίκηση της Τράπεζας πρόσφατα με απόφασής αύξησε τα έξοδα κοινωνικής παράστασης και περιποίησης πελατείας που καταβάλλει στα στελέχη της Τράπεζας. Δυστυχώς όμως από αυτή την απόφαση της εξαιρέσε τους προϊστάμενους τμήματος της Διοίκησης με αποτέλεσμα να δυσαρεστήσει και να απογοητεύσει τους συναδέλφους αυτούς.

Επειδή η απόφαση αυτή δεν στηρίζεται πουθενά και πιστεύουμε ότι οφείλεται στο δογματισμό διαφόρων «αμερικανόφερτων συμβούλων» οι οποίοι οραματίζονται διαχωρισμό των στελεχών, καλούμε τη Διοίκηση της Τράπεζας να επανεξετάσει την απόφασή της και να αυξήσει, με αναδρομική ισχύ, το επίδομα εξυπηρέτησης πελατείας που καταβάλλει στους προϊστάμενους τμήματος της Διοίκησης.

Επιτακτική ανάγκη η αναβάθμιση των εμπορικών πληροφοριών

Να αποδοκιμαστούν όσοι μεθοδεύουν τη παραχώρηση σύνταξης των δελτίων συνεργασίας σε ιδιωτικές εταιρείες

Στις 3-12-99 έγινε συγκέντρωση των συναδέλφων της υποδιεύθυνσης εμπορικών πληροφοριών, παρουσία του ΣΥΕΤΕ. Συμφωνήθηκε η σύνταξη ενός κειμένου - επιστολή προς τον πρόεδρο του ΣΥΕΤΕ,

οπου αναφέρεται διεξοδικά το θέμα της ανάθεσης των δελτίων συνεργασίας σε ιδιωτικές εταιρείες και των συνεπειών από αυτή την ενέργεια, προκειμένου ο ΣΥΕΤΕ να αντιμετωπίσει το πρόβλημα.

Προς το Σύλλογο Υπαλλήλων Ε.Τ.Ε.

Αθήνα, 6-12-99

Συνάδελφε Πρόεδρε,

Μετά τη συγκέντρωση της 3-12-99, την οποία προκαλέσαμε ως Ε.Α.Κ. και στην οποία παραβρέθηκε μέλος του Προεδρείου σας, πιστεύουμε ότι έχετε ήδη σχηματίσει μια πρώτη άποψη για το σοβαρό πρόβλημα που έχει προκύψει, έτσι ώστε να μπορούσατε να παρέμβετε με τον πλέον αποτελεσματικό τρόπο.

Όπως και προφορικά αναπτύχθηκε από διάφορους συναδέλφους Ερευνητές, στο υπόμνημά μας αυτό επισημαίνονται με έμφαση τα πιο σοβαρά από τα σημεία που δημιουργούν ανησυχίες και προσβάλλουν, κατά την άποψή μας, την Τράπεζά μας. Πιο συγκεκριμένα θα θέλαμε να υπενθυμίσουμε τα παρακάτω:

1. Δεδομένου ότι τα Χρηματοδοτικά Κέντρα αντιμετωπίζουν (και αντιμετωπίζουν ακόμη..) προβλήματα στο στάδιο υλοποίησης και πιλοτικής εφαρμογής του νέου τρόπου χρηματοδοτήσεων της Ε.Τ.Ε., η Υποδιεύθυνση Εμπορικών Πληροφοριών στήριξε την όλη προσπάθεια με εντατικότερους ρυθμούς, οι οποίοι όχι μόνο δεν εκτιμήθηκαν, αλλά δημιούργησαν ίσως και τριβές στη λογική ότι "κακομαθαίνουμε τους παραπάνω" ή "κάνουμε τους καλούς". Κανένας δεν σκέφθηκε ότι ο χώρος μας εδώ και πολλά χρόνια εργάζεται πράγματι με αυτούς τους ρυθμούς (να σημειώσουμε εδώ ότι είμαστε, ίσως, ο μόνος χώρος στην Τράπεζα που μετρά ποσοτικά την παραγωγικότητα των υπαλλήλων του.)

2. Οι RMs που έπρεπε να ασχοληθούν με τη σύνταξη Δελτίων Συνεργασίας, κατά το σχέδιο της McKinsey, ούτε το επιθυμούσαν ούτε το επέδιωξαν, αφού πράγματι γι' αυτούς ήταν ένα εντελώς καινούριο και επικίνδυνο ταυτόχρονα αντικείμενο, που απαιτούσε εξειδικευμένη γνώση. Έτσι βρεθήκαμε να σπαταλάμε πολύτιμες ώρες στην ενημέρωση και εκπαίδευση των RMs, οι οποίες μέχρι σήμερα δεν έχουν αποδώσει απολύτως τίποτα, σε πείσμα των οδηγιών της McKinsey, η οποία δεν αξιοποίησε έναν έτοιμο μηχανισμό με μικρό κόστος, αλλά θέλησε, προσπάθησε (και προσπαθεί ακόμη...) να φτιάξει κάτι άλλο, με αβέβαια αποτελέσματα.

3. Πρόσφατα, δόθηκαν οδηγίες να χρησιμοποι-

ηθούν ιδιωτικές εταιρείες πληροφοριών (ICAP και ALFAMI) για τη σύνταξη δελτίων συνεργασίας, οι οποίες όχι μόνο δεν κάνουν διερεύνηση ισολογισμών, αφού απλά παραθέτουν δημοσιευμένα στοιχεία, αλλά κουβαλάνε από το παρελθόν και αμαρτωλές ιστορίες. Σε αυτές δυστυχώς κατέφυγε η Εθνική Τράπεζα και ζήτησε στοιχεία, τα οποία μόνο σαν σκουπίδια μπορούν να αξιολογηθούν. Οι πληροφορίες μας από τα Χρηματοδοτικά Κέντρα είναι ότι η κατάταξη (reting) των χρηματοδοτούμενων πελατών με τα στοιχεία των παραπάνω εταιρειών είναι πολύ καλύτερη από την κατάταξη που γίνεται βάσει των Δελτίων που συντάσσει η Υποδιεύθυνσή μας. Αυτό έχει ως συνέπεια να παίρνονται αποφάσεις χρηματοδότησης, οι οποίες μπορεί να είναι επικίνδυνες.

4. Επειδή τα δελτία της ICAP θεωρήθηκαν ανεπαρκή (ίσως και αναξιόπιστα) και επειδή δεν υπήρξε διάθεση από πλευράς της για μέτρα βελτίωσης, οι υπεύθυνοι των Κέντρων προσέφυγαν στην ALFAMI και άνθρωποι της παρουσιάστηκαν ως εκπρόσωποι της Εθνικής Τράπεζας για άντληση πληροφοριακών στοιχείων. Με άλλα λόγια καταργήσαμε τους δικούς μας υπαλλήλους και στέλνουμε άτομα της ιδιωτικής επιχείρησης για μια δουλειά που για πολλά χρόνια κάνουμε καλύτερα από κάθε άλλον. Η άντληση πληροφοριών από ανθρώπους ξένους προς την Τράπεζά μας είναι εξαιρετικά επικίνδυνη και δημιουργούνται τεράστια ζητήματα ασφάλειας των πληροφοριών, ιδιαίτερα μετά το νόμο 2472 "περί προστασίας του ατόμου από την εκμετάλλευση προσωπικών δεδομένων". Η εν λόγω εταιρεία για να εξασφαλίσει ικανούς ανθρώπους για έρευνα στις επιχειρήσεις άρχισε τις βολιδοσκοπήσεις σε δικούς μας Ερευνητές προτείνοντάς τους παχυλούς μισθούς συνεργασίας. Καταφέραμε δηλαδή το Δελτίο Συνεργασίας, που με τόσους κόπου φτιάξαμε (και εξακολουθούμε να βελτιώνουμε) εδώ και δεκαετίες τώρα, να αρχίσει να τσιπίζεται από αδέξιους χειρισμούς και συναλλαγές με τις ιδιωτικές εταιρείες (ALAFAMI) ή και αυτές του ανταγωνισμού (ICAP, η οποία ως γνωστόν ανήκει στην Τράπεζα Πίστωσης).

5. Αντί αναγνώρισης των προσπαθειών της Υποδιεύθυνσης για τη στήριξη των Χρηματοδοτικών Κέντρων, κυκλοφορούν φήμες και υιοθετούνται πρακτικές που δημιουργούν αναταραχή, προ-

βλήματα και αναστάτωση στο χώρο μας. Φθάσαμε στο σημείο να γίνεται μάθημα στους ανθρώπους της ιδιωτικής επιχείρησης για τη σύνταξη δελτίου, δηλ. να τους μάθουμε αυτό που εμείς κάνουμε για να μας το πουλήσουν!!! Είναι εξωφρενικό. Είναι επιεικώς απαράδεκτο. Δεν μπορούμε να σκεφθούμε τι είναι αυτό που κάνει μερικούς με τόσο ζήλο να προωθούν τέτοιου είδους συναλλαγές με τις ιδιωτικές επιχειρήσεις. Στο τελευταίο αυτό θέμα ζητάμε την ιδιαίτερη προσοχή του σωματείου μας.

6. Ας σταματήσουν επιτέλους τη "καραμέλα" του υψηλού κόστους του Δελτίου Συνεργασίας που παράγεται από την Υποδιεύθυνσή μας σε σχέση με αυτό που παράγεται από ιδιωτική εταιρεία γιατί:

A) τα μεγέθη δεν είναι συγκρίσιμα. Ας προσκομίσει οποιοσδήποτε ενδιαφερόμενος ένα Δελτίο Συνεργασίας παραγόμενο εκτός Τράπεζης που να βασίζει την οικονομική ανάλυση σε διερευνημένα στοιχεία και μετά συζητάμε.

B) Το πραγματικό κόστος ενός Δ.Σ. δεν μετριέται μόνο με τη δαπάνη παραγωγής του, αλλά έχει να κάνει και με την ασφάλεια που παρέχει ως προς την αποτελεσματικότητα και κερδοφορία της χρηματοδότησης για την Τράπεζα. Το πραγματικό κόστος αυτών των "σκουπιδιών" κατά τον χαρακτηρισμό των δελτίων ιδιωτικών εταιρειών από στελέχη της Τράπεζάς μας, θα φανεί όταν χρηματοδοτήσεις που βασίστηκαν σ' αυτά, οδηγηθούν σε οριστική καθυστέρηση (δυστυχώς τα αποτελέσματα αυτών των αποφάσεων εμφανίζονται με χρονική υστέρηση...).

Θα επιθυμούσαμε προς το παρόν να μην επεκταθούμε σε σωρεία άλλων, μικρότερων, προβλημάτων. Παρακαλούμε το σύλλογό μας, ο οποίος πιστεύουμε έχει τις εμπειρίες του παρελθόντος (αναδιοργανώσεις από ξένες εταιρείες και τα αποτελέσματά τους), να παρέμβει δυναμικά προς τη Διοίκηση και κυρίως, προς την κατεύθυνση των ιδιωτικών επιχειρήσεων, οι οποίες "νομίμως" και με τις ευχές των αρμοδίων των Χρηματοδοτικών Κέντρων, μπαίνουν μέσα στα αρχεία της Τράπεζάς μας και στους πελάτες μας, κάνοντάς τους ταυτόχρονα και δικούς τους πελάτες, με το προφανές όφελος να καθορίζουν και να κατευθύνουν αυτούς επωφελεία των δικών τους συμφερόντων.

ΓΙΑ ΤΗΝ Ε.Α.Κ. ΤΟΥ ΧΩΡΟΥ

Προκηρύσσονται και οι θέσεις των Υποδιευθυντών των καταστημάτων και των Διευθυντών των υποκαταστημάτων

Οι θέσεις των Υποδιευθυντών στο Δίκτυο και των Διευθυντών των υποκαταστημάτων θα καλύπτονται πλέον ύστερα από προκήρυξη με την ίδια διαδικασία που καλύπτονται μέχρι σήμερα οι θέσεις των Διευθυντών, ο τρόπος επιλογής των οποίων βελτιώθηκε ουσιαστικά μετά από συνεχείς και ουσιαστικές παρεμβάσεις του Συλλόγου.

Ο ΣΥΕΤΕ συνεπής στις πάγιες αρχές του ότι οι τοποθετήσεις σε θέσεις ευθύνης θα πρέπει να γίνονται με διαφάνεια, αντικειμενικότητα και αξιο-

κρατία θεωρεί ότι οι σημερινές συνθήκες απαιτούν την θεσμοθέτηση στην Εθνική Τράπεζα «ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗΣ ΣΤΕΛΕΧΩΝ» σύμφωνα με τον οποίο να καλύπτονται όλες οι θέσεις ευθύνης του Δικτύου και της Διοίκησης.

Η ύπαρξη Κανονισμού Τοποθέτησης Στελεχών αποτελεί αναγκαία προϋπόθεση για να τροποποιηθεί ο Οργανισμός Υπηρεσίας γιατί μόνο μ' αυτόν τον τρόπο κατοχυρώνονται ουσιαστικά οι εργαζό-

μενοι που μοχθούν και αποκτούν τα απαραίτητα προσόντα που απαιτεί η κάθε θέση ευθύνης.

Η συμμετοχή του Συλλόγου σ' όλη τη διαδικασία θεωρείται απαραίτητη προκειμένου να διασφαλιστούν οι παραπάνω αρχές.

Ο ΣΥΕΤΕ με συνέπεια και επιμονή προωθεί τους στόχους του και ζητά από τους συναδέλφους να συνεχίσουν να είναι συσπειρωμένοι γύρω από το σωματείο τους γιατί έτσι μόνο μπορούμε να διεκδικούμε αποτελεσματικά τα αιτήματά μας.

Ο ΣΥΕΤΕ στο πλευρό των σεισμοπαθών συναδέλφων

Τα μέτρα ενίσχυσης του συλλόγου



Αμέσως μετά τον καταστροφικό σεισμό, ο Σύλλογος Υπαλλήλων της Εθνικής Τράπεζας βρέθηκε κοντά στους συναδέλφους-σεισμοπαθείς, τόσο για την οικονομική τους στήριξη, όσο και για την έκφραση αλληλεγγύης και συμπάθειας.

- Καταρχήν αποφασίστηκε, σε συνεργασία με το ΤΥΠΕΤ, να παραμείνει ανοικτή η κατασκήνωση του Διονύσου για να φιλοξενήσει τους συναδέλφους που αντιμετώπιζαν πρόβλημα
- Κλιμάκια του Συλλόγου επισκέφθηκαν τα καταστήματα της Εθνικής όπου εντοπίστηκαν προβλήματα από το σεισμό και έγιναν παρεμβάσεις προς το Υπουργείο ΠΕΧΩΔΕ για τον έλεγχο των εν λόγω κτιρίων
- Έγιναν παρεμβάσεις προς τη Διοίκηση της Τράπεζας προκειμένου να ληφθούν συμπληρωματικά μέτρα, εκτός από αυτά που εξήγγειλε η κυβέρνηση για την αποτελεσματική αντιμετώπιση των σοβαρών προβλημάτων που δημιουργήθηκαν.

Τα οικονομικά μέτρα

Σε έκτακτη συνεδρίασή του, ο ΣΥΕΤΕ αποφάσισε να ενισχύσει οικονομικά τους συναδέλφους μας που είχαν πληγεί

πό τον καταστροφικό σεισμό.

Τα μέτρα αρωγής των συναδέλφων προέβλεπαν:

A. Να δοθεί εφάπαξ οικονομική ενίσχυση από τα αποθεματικά του Συλλόγου στα μέλη του (ανεξάρτητα από τα μέτρα που θα πάρει η Διοίκηση) για την αντιμετώπιση των πρώτων αναγκών 500.000 δρχ. ανά οικογένεια μέχρι 3 παιδιά.

Για τις πολύτεκνες οικογένειες (από 4 παιδιά και άνω) η ενίσχυση θα αυξάνεται κατά 100.000 δρχ. για κάθε παιδί.

Η οικονομική ενίσχυση αφορούσε όσες οικογένειες είχαν αποδεδειγμένα πληγεί από το σεισμό, δηλαδή το σπίτι τους είχε χαρακτηριστεί με κόκκινο ή κίτρινο χρώμα.

Απαραίτητως χρειαζόταν η σχετική βεβαίωση χαρακτηρισμού του ΥΠΕΧΩΔΕ.

B. Ο ΣΥΕΤΕ πρότεινε και μια σειρά μέτρων προς τη Διοίκηση της ΕΤΕ, όπως είχε συμβεί και σε άλλες περιπτώσεις. Θα θέλαμε να σημειώσουμε τη μεγάλη ανταπόκριση των πληγέντων από τον σεισμό συναδέλφων, στην πρωτοβουλία του ΣΥΕΤΕ και το αίσθημα ευθύνης που μας δημιουργεί η συγκινητική σε μερικές περιπτώσεις εκδήλωση ικανοποίησης μέσω επιστολών και τηλεφώνων προς τα γραφεία του συλλόγου μας.

Η ΕΘΝΙΚΗ ΚΕΡΔΙΣΕ ΤΗΝ ALPHA ΤΡΑΠΕΖΑ ΠΙΣΤΕΩΣ

Την Κυριακή 27-6-99 στο Εθνικό Στάδιο Καλαμάτας διεξήχθησαν οι τελικοί πρωταθλήματος ΟΤΟΕ με την παρουσία του προέδρου κου Κουσελά και πολλών επισήμων.

Η ΕΘΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ κατόπιν συγκλονιστικού αγώνα κέρδισε στην διαδικασία των πέναλτι την ALPHA ΤΡΑΠΕΖΑ ΠΙΣΤΕΩΣ 5-3 αφού ο κανονικός αγώνας αλλά και η παράταση έληξε 0-0.

Ο τερματοφύλακας Γιώργος Κολοβός έπιασε το πρώτο πέναλτι ανεβάζοντας την ψυχολογία των παικτών της ΕΘΝΙΚΗΣ οι οποίοι ευστόχησαν και στα 5 πέναλτι. Οι παίκτες που χτύπησαν τα πέναλτι ήταν: Παπαδόπουλος Ανδρέας, Γκίκας Παναγιώτης, Πέντσας Κων/νος, Ψαράκης Εμμανουήλ, Τσιάκας Κων/νος.

Μεγάλη συμβολή για την όλη πορεία της ομάδος του υπεύθυνου εκπροσώπου του ΣΥΕΤΕ Κων/νου Αντωνόπουλου του προπονητή Τριαντάφυλλου Κακλή του εφόρου Χρήστου Μακούλη και του γενικού αρχηγού Φραγκίσκου Καβάλλη. Η απονομή των κυπέλλων έγινε από τον πρόεδρο της ΟΤΟΕ Δημ. Κουσελά. Η σύνθεση της ΕΘΝΙΚΗΣ Γεώργιος Κολοβός, Κων/νος Τσιάκας, Μανώλης Κορνάρος, (30 Κων. Αθανασόπουλος), Μανώλης Τσοδοιλάκης, Σπύρος Κορίζης, Στέφανος Κούρος (80 Κων. Πεντζας), Νίκος Καπογιάννης, Ανδρέας Παπαδόπουλος, Μανώλης Ψαράκης, Μανώλης Βακιάρους (85 Θανάσης Ψιμάδας), Παναγιώτης Γκίκας.

Αναπληρωματικοί: Γιάννης Κλώνης, Χρήστος Μακούλης, Χασάν Ερντάλ, Τράκης Ιωάννης.



Η πρωταθλήτρια ομάδα του ΣΥΕΤΕ πανηγύρισε την κατάκτηση του τίτλου. Στο μέσον ο πρόεδρος της Ο.Τ.Ο.Ε. Δημήτρης Κουσελάς και ο Γραμματέας Πολιτισμού - Αθλητισμού ΣΥΕΤΕ Κώστας Αντωνόπουλος.

Μια πέννα που ξεχωρίζει



«Έκλεισε τα μάτια του για να νιώσει το πέρασμα του αγέρα. Πέρασμα που του έφερε μαζί με το ράπισμα στα μαγουλά

του, ήχους, ανασπνευστικής ανάταση. Ποια ορχήστρα είναι πιο εύηχη από το φύσημα του αγέρα, το πέρασμά του μέσα από τα κλαδιά, τις φυλλωσιές, τα σχοίνα και τις κλιματσίδες;...»

Είναι αλήθεια ότι η γραφή του Κώστα Δέτσικα φαίνεται σαν να μας «διαπερνάει» όπως ο αγέρας του στο απόσπασμα από την «Μεσοτοιχία». Νιώθουμε και μεις την ίδια ανάταση με τον συγγραφέα. Μας αγγίζει.

Η χαρά μας είναι διπλή. Πρώτον γιατί έχουμε την τιμή να σας παρουσιάσουμε έναν αξιολογότερο συγγραφέα που με τα δυο του μέχρι τώρα μυθιστορήματα ταρακούνησε τα νερά της λογοτεχνίας και, δεύτερον γιατί ο περί ου ο λόγος είναι ένας από μας. Συνάδελφος. Ο Δέτσικας γεννήθηκε στην Ιτέα της Φωκίδας. Από το 1982 άρχισε να εργάζεται στην Εθνική Τράπεζα. Στα γράμματα έκανε την εμφάνισή του με το μυθιστόρημα «Μεσοτοιχία» το 1998. Το δεύτερό του μυθιστόρημα κυκλοφόρησε τον Ιούλιο του 1999 με τον τίτλο «1111, η πύλη του χρόνου». Και τα δυο από τις εκδόσεις «Δωρικός». Εμείς εδώ δεν θα κάνουμε κριτική των έργων του. Δεν το μπορούμε άλλωστε την στιγμή που επιφανείς κριτική της τέχνης μιλούν με τα πιο κολακευτικά λόγια για τον συγγραφέα. Εμείς εδώ θα μιλήσουμε σαν απλοί αναγνώστες κι αυτό είναι το πιο σημαντικό. Η «Μεσοτοιχία» είναι μια τοιχογραφία της κοινωνίας μας. Οι ήρωες του έργου, αφιονισμένοι από τον πλούτο που προσμένουν αλλά και ποτέ δεν βλέπουν, τρέχουν προς το βάραθρο. Ένα ολόκληρο σόι παγιδεύεται στην ίδια τους την δίψα για το χρήμα. Και καταστρέφεται. Η μεσοτοιχία χωρίζει αυτό το σόι και κυριολεκτικά και μεταφορικά. Κυριολεκτικά γιατί μέσα στην πλίθα της μεσοτοιχίας βρίσκεται ο χρησμός, η φράση του Αισχύλου, που θα τους οδηγήσει στον αφανισμό, και μεταφορικά, γιατί η γραμμή που νομίζουμε ότι μας καθιστά άτρωτους. Όχι θα πει ο συγγραφέας. Η κατάληξη της κοινωνίας μας είναι το βάραθρο, όσο φωτεινό και να δείχνει ότι είναι, όσο και να μας έλκει, αν ο άνθρωπος δεν κατανοήσει την ματαιότητα δεν πλανάται μόνο πάνω από το χωριό και την οικογένεια του Σαράντη. Πλανάται πάνω από όλες τις κοινωνίες, τους ανθρώπους και τα έθνη. Η μοίρα είναι το ίδιο τιμωρός στους άδικους και στους αδικημένους. Η «Μεσοτοιχία» νομίζουμε ότι είναι ένα πολυσήμαντο λογοτεχνικό έργο που δείχνει τις μεγάλες αρετές του Δέτσικα. Άριστος γνώστης, μα και τεχνίτης της γλώσσας ο Κώστας περιπλέκει τον μύθο με την πραγματικότητα, σε μια γραφή που δεν σε αφήνει στιγμή να χαλαρώσεις.

Η πέννα του όμως δεν θα σταματήσει στην «Μεσοτοιχία». Τον Ιούλιο του 1999 ο Δέτσικας εκδίδει το δεύτερό του βιβλίο για να μας αιφνιδιάσει και πάλι. Τίτλος

του ... «1111. Η πύλη του χρόνου». Θέμα τούτη τη φορά...

Η Ιερουσαλήμ καταλαμβάνεται από τους Φράγκους το 1099. Ένας Νορμανδός ιππότης βρίσκει ένα αγαλματίδιο στην μεριά της εβραϊκής συνοικίας, ένα αγαλματίδιο που θα τον βάλει σε περιπέτειες. Γιατί δεν είναι ένα απλό εύρημα. Μα είναι ο μισθραϊκός Αιώνας, το κλειδί του κάτω κόσμου, το κλειδί που θα τον οδηγήσει σε μια από τις πύλες του. Ο Αιώνας όμως είναι και το σύμβολο της απεραντοσύνης. Ο κυρίαρχος των τεσσάρων στοιχείων που συνθέτουν το σύμπαν.

Έτσι το παρελθόν, το παρόν και το μέλλον για τον συγγραφέα παύει να υπάρχει. Ο Δέτσικας τα ενώνει. Και τα ενώνει με τον δικό του, καταπληκτικό λόγο. Γιατί ο Κώστας σε αυτό το βιβλίο θέλει να μιλήσει για τον χρόνο. Θέλει να σταθεί σε ότι «πονάει» την ανθρώπινη ύπαρξη. Το πέρασμα του χρόνου από πάνω μας φέρνει τον θάνατο. Την ανυπαρξία. Έτσι είναι όμως;

Τι έλεγαν οι αρχαίοι Έλληνες για το πυρ, τον αέρα, την γη, το νερό;

Πως γίνεται η συνένωση των τεσσάρων στοιχείων σύμφωνα με τις θεωρίες του Εμπεδοκλή;

Με μοναδική μαεστρία ο συγγραφέας μεταγγίζει το χθες στο σήμερα, το σήμερα στο χθες και με την κοφτερή γραφίδα του αναλύει και κρίνει την σταυροφορική περίοδο, όπως ο ίδιος την μελέτησε και την φαντάστηκε.

Ένα βιβλίο που θα σας καθηλώσει...

Τελειώνοντας δεν μπορούμε να μην αναφέρουμε το τι είπε ο μεγάλος και δηκτικός κριτικός της τέχνης Κώστας Γεωργουσόπουλος για τον Κώστα.

« Ο Δέτσικας έχει ένα καταπληκτικό μεταφορικό λόγο. Έχει μέσα του το αφηγηματικό κύτταρο που δεν το αφήνει, επειδή ακριβώς το έχει, να ξεφύγει από τους μεγάλους μύθους που έχει ο άνθρωπος πολιτισμός και ειδικά ο Ελληνικός. Μύθους που κάθε φορά τους λύνει ή μάλλον κάθε φορά τους επαληθεύει με τα μέτρα, τους τύπους και τις συνθήκες του καιρού του. Έχει την ικανότητα, το τάλαντο, να αφηγηθεί και να σε παρασύρει στην γοητεία της αφήγησής του...»

Εντέλει κι από βάθους καρδιάς, μην χάσετε αυτά τα βιβλία!!!



Η ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Πράξη αγάπης και πολιτισμού

ΑΙΜΟΔΟΣΙΑ ΤΟΥ ΣΥΕΤΕ ΓΙΑ ΤΟΝ ΠΛΗΓΕΝΤΑ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΣΕΙΣΜΟΥΣ ΤΟΥΡΚΙΚΟ ΛΑΟ

Ο ΣΥΕΤΕ σε ένδειξη συμπαραστάσης στο πληγέντα από τους σεισμούς Τουρκικό λαό, οργάνωσε αιμοδοσία στο κεντρικό κατάστημα το πρωί της Παρασκευής στις 3-9-1999. Οι συνάδελφοι έδειξαν για άλλη μια φορά την ευαισθησία τους και την αλληλεγγύη που απαιτούσαν οι περιστάσεις και έδειξαν έμπρακτα τη συμπαραστάσή τους στο σκληρά δοκιμασμένο λαό της Τουρκίας και στους εργαζόμενους της γειτονικής χώρας, δίνοντας το αίμα τους.



ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ

Στέλνουμε φάρμακα στη Σερβία

Καταθέστε χρήματα.

Αριθμός λογαριασμού:

040-296049-41

Σ. Υ. Ε. Τ.Ε.

Ο ΣΥΕΤΕ για μια ακόμη φορά έδειξε έμπρακτα την ευαισθησία και την αλληλεγγύη του στον σκληρά δοκιμαζόμενο λαό της ΣΕΡΒΙΑΣ.

Οι συνάδελφοι με την ενεργό συμμετοχή τους απέδειξαν ότι ο εργαζόμενος δεν παράγει μόνο υπεραξία αλλά και ηθική, και με την συγκέντρωση επαρκούς χρηματικού ποσού στήριξαν την προσπάθεια του Συλλόγου για αγορά και αποστολή φαρμάκων και υγειονομικού υλικού στη ΣΕΡΒΙΑ.

Άμεση ήταν η ανταπόκριση του ΣΥΕΤΕ στην αποκάλυπτη και αντιδεοντολογική διαγραφή του Ελληνικού τμήματος των «Γιατρών χωρίς σύνορα» (λόγω της συμμετοχής του στην ανθρωπιστική βοήθεια στο Κοσσυφοπέδιο) από το ΔΙΕΘΝΕΣ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ της Οργάνωσης, παραμονές της απονομής του βραβείου ΝΟΜΠΕΛ ΕΙΡΗΝΗΣ σ' αυτήν.

Με ενέργειες, όπως το άνοιγμα λογ/σμού υπέρ των σκοπών του ελληνικού τμήματος, τις επιστολές διαμαρτυρίας προς το Διεθνές Συμβούλιο της Οργάνωσης στις Βρυξέλλες και προς τις κοινοβουλευτικές Ομάδες των Ελληνικών κομμάτων στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, ο ΣΥΕΤΕ δείχνει στην πράξη πως η συνδικαλιστική παρουσία στην Εθνική Τράπεζα ήταν και είναι πάντα συμπαραστάτης σε κάθε μορφή έκφρασης της κοινωνικής αλληλεγγύης.

σύλλογος υπαλλήλων εθνικής τράπεζας της ελλάδος

Ο ΣΥΕΤΕ στο πλευρό του Ελληνικού Τμήματος
των Γιατρών Χωρίς Σύνορα



Η διαγραφή του ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ λόγω της παρουσίας του στο Κοσσυφοπέδιο, απ' το ΔΙΕΘΝΕΣ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ της Οργάνωσης και εν όψει της απονομής του ΒΡΑΒΕΙΟΥ ΝΟΜΠΕΛ ΕΙΡΗΝΗΣ σ' αυτή, μας βρίσκει στοθερά στο πλευρό των "αιρετικών" που κάνουν πράξη τις αξίες του ανθρωπισμού ξεπερνώντας κάθε πολιτική και εθνική σκοπιμότητα.



Νο λογ/σμού ΕΤΕ 040/29605401

Απ' αυτό το τεύχος η ΤΡΑΠΕΖΙΤΙΚΗ θα σας παρουσιάζει προτάσεις για επίσκεψη και γνωριμία σε τόπους Ελληνικούς, που αν και βρίσκονται σε μέρη λίγο πολύ γνωστά, κρύβουν κοντά τους πανέμορφες γωνιές, άγνωστες στους περισσότερους. Πρώτη μας επίσκεψη στο Νότιο Πήλιο.

Ώρα 5 λίγο πριν το σούρουπο...

Πλησιάζω στον Βόλο, στα δεξιά μου όλο το ασημί πάνω στη θάλασσα, οι γλάροι στην τροχιά της ηλιαχτίδας. Στο μαγνητόφωνο ο Μπακιρτζής με τη ζεστή μπάσα φωνή του τραγουδά:

«στον Παγασητικό χαθήκαμε το βράδυ, στον Παγασητικό λουλούδια του πελάγου...»

Νιώθω ευτυχής, πλησιάζω το αγαπημένο μου βουνό. Κάποιος παλιός πεζοπόρος μου' λεγε ν' αφήνω το Πήλιο πάντα να με καλωσορίζει μέρα. Έτσι κι εγώ πέφτω για ύπνο στον Βόλο και το πρωί, αναχωρώ για την Αργαλαστή, που κατά γενική παραδοχή είναι η είσοδος στο Νότιο Πήλιο (46 χλμ. από Βόλο). Υπέροχο χωριό, με θαυμάσια σπίτια και ισκιωμένη πλατεία. Σε μικρή απόσταση αξίζει μια παράκαμψη (3 χλμ) για το μοναστήρι της Μικρής Πάου, με τα πλατάνια και τις ελιές, που η θέα του προς τον Παγασητικό είναι μοναδική (τα κλειδιά του μοναστηριού τα προμηθεύστε από την Αργαλαστή).

Βγαίνουμε πάλι στον κεντρικό δρόμο, κινούμενοι προς τα νότια, και σε 8 χλμ. φθάνουμε σ' ένα από τα ομορφότερα παραλιακά χωριά του Νότιου Πηλίου, το Χόρτο. Ο δρόμος τώρα μέσ' στις ελιές, δίπλα σε όμορφες μικρές παραλίες, μετά από 5 χλμ. φθάνει στο καμάρι της περιοχής που ακούει, στο όνομα Μηλίνα. Χωριό με θαυμάσιες παραλίες, καφενεδάκια και αρκετά ενοικιαζόμενα δωμάτια. Εδώ το μεσημεριανό φαγητό στα πολλά παραλιακά ταβερνάκια είναι σκέτη απόλαυση. Εύκολα μπορεί κανείς να επισκεφθεί τα μικρά νησιά Πρασούδα και Αλατά, με τις μαγευτικές αμμουδερές παραλίες και το παλιό μοναστήρι των «Αγίων Τεσσαράκοντα».

Ο δρόμος απ' τη Μηλίνα συνεχίζει νοτιοδυτικά σ' ένα τοπίο απ' τα ομορφότερα της Ελλάδας, με τον Παγασητικό στους ωραιότερους χρωματισμούς του Άγιος Ανδρέας - Κουκουλέικα- Μαραθιάς- Κόττες και σε 30 χλμ. από Μηλίνα ο Βιγλάτορας του Αιγαίου, το ιστορικό Τρίκερι. Πραγματική αεροφωλιά, χτισμένη σε βράχο 260 μέτρων, γραφικά πυργόσπιτα, πλατείες, ασβεστωμένα καλντερίμια και καφενεΐα με ζωντανή τη ναυτική παράδοση. Μια μικρή πεζοπορική διαδρομή μισής ώρας σ' ένα καταπληκτικό λιθόστρωτο μέχρι την Αγία Κυριακή, γραφικό ψαροχώρι, με έναν από τους σημαντικότερους ταρσανάδες του Αιγαίου, θα ήταν καλή επιλογή. Για όσους προτιμούν το αυτοκίνητο, η μάλλον άχαρη διαδρομή είναι 5 χλμ. Οι φίλοι

της περιπέτειας μπορούν να πάρουν τον χωματόδρομο για Αλογόπιρο (6,5 χλμ. από Τρίκερι) κι από εκεί με καΐκι να φτάσουν στο κατοικημένο νησάκι Παλιό Τρίκερι, που προσφέρει πολλές ευχάριστες εκπλήξεις.

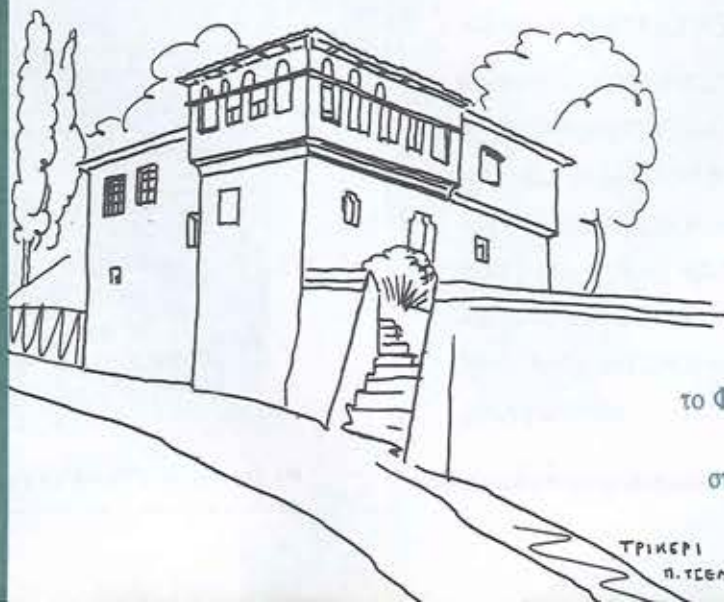
Αλά χωριά του Νότιου Πηλίου που μπορούμε να επισκεφτούμε είναι

ο Κατγιώργης, ο Πλατανιάς (70 χλμ. από Βόλο) με ωραία αμμουδιά, ο Μουρτιάς, το Προμύρι και ο Λαύκος με τα πλατάνια και τις βελανιδιές. Εδώ, γι' απόγευμα προτείνω να αράξουμε στην υπέροχη πλατεία για γλυκό του κουταλιού και μετά να ξεκινήσουμε ποδαράτο για τη Μηλίνα (1 ώρα), αφού κάνουμε στάση στην Παναγιά τη Μεσοπορίτισσα, με το βλέμμα χαμένο στον νυσταγμένο Παγασητικό, σ' ένα τοπίο τέτοιας ομορφιάς που δυσκολεύεται κανείς να το περιγράψει.

ΧΡΗΣΙΜΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Κοινότητα Αργαλαστής: 0423-54219
Κοινότητα Λαύκου: 0423-65065
Κοινότητα Μηλίνας: 0423-65555
Αναπτυξιακή Πηλίου: 0426-22988
Αστυνομικό τμήμα Αργαλαστής: 0423-54236
Αστυνομικό Τμήμα Τρικερίου: 0423-91220
Κοινότητα Τρικερίου: 0423-91223 (από εδώ μπορούμε να πάρουμε πληροφορίες για τις ώρες των καϊκιών για το παλιό Τρίκερι)

Ο ΣΥΕΤΕ στη προσπάθειά να επαναλειτουργήσει το ΦΥΣΙΟΛΑΤΡΙΚΟ ΤΜΗΜΑ του, καλεί κάθε ενδιαφερόμενο να επικοινωνήσει με τον Κώστα Ζαρόκωστα στα Γραφεία του ΣΥΕΤΕ (τηλέφωνα: 3218963 και 3210661-2).



ΤΡΙΚΕΡΙ
π. ΤΣΕΛΕΠΗΣ