



# ΡΑΠΙΕΖΙΤΙΚΗ

PRC

Δύο έρευνες της κοινής γνώμης «εργαλεία» για την δράση των συνδικατών  
σελ. 2-9

ΔΗΜΟΣΙΟΓΡΑΦΙΚΟ ΟΡΓΑΝΟ ΤΟΥ ΣΥΛΛΟΓΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ

Μάρτιος 1997 • Αριθμός Φύλλου 589

## ΣΕ ΔΡΟΜΟ ΚΑΤΑΚΤΗΣΕΩΝ

**Μια ακόμα χρονιά «σημαδεύεται» από θετικές παρεμβάσεις και αποτελεσματικότητα του Συλλόγου μας.**

Στα 80χρονα γενέθλια του ΣΥΕΤΕ ο απολογισμός δράσης του Διοικητικού Συμβουλίου του αποτελεί την καλύτερη απόδειξη ότι η συλλογική δράση αντέχει στο χρόνο και ότι αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για την επίλυση αιτημάτων των εργαζομένων στον οικονομικό, θεσμικό και εργασιακό τομέα.

Εστω κι αν στην υπό κρίση χρονική περίοδο (1996) είχαμε γεγονότα που χρονικά περιόρισαν τη δράση μας ο ΣΥΕΤΕ βάδισε σε δρόμο επιτυχιών και κατακτήσεων γεγονός που επιβεβαιώνει την πεποίθησή μας ότι μπορούμε αποτελεσματικά να διεκδικούμε και να επιτυγχάνουμε.

Συνέχεια στο ένθετο

## ΣΥΕΤΕ 80 χρόνια

### Αγώνων - Δημιουργίας - Κατακτήσεων

**1917-1997 Ογδόντα ολόκληρα χρόνια. Χρόνια δύσκολα, επικά, ελπιδοφόρα, καταστροφικά και δημιουργικά. Χρόνια ιστορίας.**

**1917 Η Ευρώπη και ο κόσμος αλλάζει.** Το μεγαλύτερο κοινωνικοπολιτικό γεγονός του αιώνα μας- η Οκτωβριανή επανάσταση- βρίσκεται σε πλήρη εξέλιξη. Ο Λένιν με τους μπολσεβίκους του συνεπέρνει έναν ολόκληρο λαό και τον οδηγεί στη μεγαλύτερη κοινωνική επανάσταση που γνώρισε ο πλανήτης.

Ο ρούς της ιστορίας αλλάζει. Και στη χώρα μας οι εργαζόμενοι δειλά-δειλά "σηκώνουν το βλέμμα προς τον ήλιο". Χτίζουν τις κοινωνικές και πολιτικές οργανώσεις του. Οι εργαζόμενοι στην Εθνική Τράπεζα ιδρύουν το σωματείο τους. Το ΣΥΛΛΟΓΟ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΕΛΛΑΔΟΣ. Μια νέα περίοδος αγώνων-δημιουργίας και κατακτήσεων αρχίζει...

**1977 Η Ευρώπη και ο κόσμος αλλάζει.** Οι βεβαιότητες του χθες υποκύπτουν στο αδηφάγο σήμερα. Τις συλλογικότητες και τις κοινωνικές δράσεις τείνουν να υ-

ποκαταστήσουν ο ατομισμός και ο ωχαδερφισμός. Σ' αυτούς τους καιρούς ο ΣΥΕΤΕ ορθώνει το ανάστημά του. Δηλώνει με κάθε τρόπο την δημιουργική παρουσία του. Αμφισβητεί και δημιουργεί. Αγνίζεται και κατακτά. Αποδεικνύει ότι η συλλογική δράση και οι αγώνες είναι αποτελεσματικοί. Ερευνά και δοκιμάζει νέα πεδία παρέμβασης και δράσης. Αρνείται τη ρουτίνα και τον εφησυχασμό.

Χρειάζεται εγρήγορση και αντιμετώπιση των πολλαπλών προκλήσεων.

Η πολύχρονη δραστηριότητα σε συνδυασμό με σύγχρονα προβλήματα που έχουν ανακύψει καθιστούν επιτακτική την ανάγκη να αξιοποιήσουμε τις εμπειρίες και τα συμπεράσματα προκειμένου να επέλθουν βαθιές τομές στην ΟΡΓΑΝΩΣΗ και τη ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ του ΣΥΕΤΕ ώστε:

- Να ενισχυθεί η αποτελεσματικότητα του.
- Να επεκταθούν τα πεδία ενδιαφέροντος και παρέμβασης του.
- Να αποκτήσει πραγματικό δημοκρατικό περιεχόμενο η καθημερινή λειτουργία του.

• Να γίνει ο ΕΝΑΣ και ΜΟΝΑΔΙΚΟΣ εκφραστής ΟΛΩΝ των εργαζομένων στην ΕΤΕ.

Πρέπει να γίνουν οι αναγκαίες καταστατικές προσαρμογές ώστε ο ΣΥΕΤΕ ν' ανταπεξέλθει σ' αυτές τις επιταγές.

Μπορούμε στα χρόνια που έρχονται να κατακτήσουμε περισσότερα.

• αρκεί να εγκαταλειφθούν οι περιχαρακώσεις και οι στειρες αντιπολιτεύσεις.

• αρκεί έμπρακτα να διαμηνύουμε προς κάθε κατεύθυνση ότι "δεν είμαστε δεδομένοι"

• αρκεί να προχωράμε με τόλη και αποφασιστικότητα

• αρκεί όλοι να καταβάλουμε:

Ο συλλογός μας  
η δυναμή μας!



# Σχόλια, Ειδήσεις και Άλλα...

## ΑΝΟΙΞΤΕ ΤΟΥΣ ΟΡΙΖΟΝΤΕΣ ΣΑΣ ΜΑΖΙ ΜΕ ΤΑ ΠΑΙΔΙΑ ΣΑΣ

(Ιδέα για μια ωραία εκδρομή)

Στην κυριότερη πλατεία της Πάτρας, στην πλατεία Γεωργίου Α', δίπλα στο Δημοτικό Θέατρο, σε ένα από τα πιο καλλίγραμμα κτίρια της πόλης, η Εθνική Τράπεζα αποφάσισε να στεγάσει το Πολιτιστικό της Κέντρο. Χτίστηκε γύρω στο 1870 από τον Γερμανό αρχιτέκτονα Τσίλλερ, σε ρυθμό νεοκλασικό. Σήμερα το ωραίο αυτό κτίριο αποκαταστάθηκε με μεγάλη προσοχή από την Εθνική Τράπεζα, έχει αποκτήσει την αρχική ομορφιά του και περιμένει να το επισκεφθείτε.

Συγχρόνως θα έχετε την ευκαιρία να δείτε μια θαυμάσια έκθεση με τίτλο «Η ανθρώπινη μορφή στη σύγχρονη ελληνική ζωγραφική» με έργα από τις συλλογές της Εθνικής Τράπεζας.

Ειδικό έντυπο για τα παιδιά

σας με τον τίτλο «Μια ματιά στα πορτραίτα» θα τα βοηθήσει να χαρούν με ευχάριστο και εποικοδομητικό τρόπο την επίσκεψή τους. Το βιβλίο αυτό υπογεγραμμένο από τις κ. Δέσποινα Πικροπούλου-Τσολάκη, αρχαιολόγο-μουσειοπαιδαγωγό, και Γιολάντα Χατζή, Επισημονική Υπεύθυνη του Ιστορικού Αρχείου της Ε.Τ.Ε. και συγγραφέα βιβλίων για παιδιά, βοηθάει τα παιδιά να κατανοήσουν τα διάφορα καλλιτεχνικά ρεύματα, τα παρακινεί να κάνουν παρατηρήσεις για τα στοιχεία της σύνθεσης και για τις λεπτομέρειες, προτείνει τρόπους που ασκούν την παρατηρητικότητα.

Χαρείτε την επίσκεψη μαζί με τα παιδιά σας. Θα σας ξεναγήσουν εκείνα. Έχουν τον τρόπο.

## Προσφορά Αγάπης

Συνεχίζοντας την παράδοση που υπάρχει στην Μονάδα να γίνεται μια εκδήλωση «ΑΓΑΠΗΣ» εν όψει των εορτών των Χριστουγέννων κατατέθηκαν από την πλειοψηφία των εργαζομένων το ποσό των δρχ «26.000» στο παιδικό χωριό SOS Β. Ελλάδος και «25.000» ίδρχ. στο συσσίτιο άπορων γερόντων του Ι.Ν. ΑΓΙΟΥ ΓΕΩΡΓΙΟΥ ΝΕΑΠΟΛΗΣ ΘΕΣ/ΝΙΚΗΣ.

Παρακαλούμε να φροντίσετε εφόσον είναι δυνατόν να δημοσιευθεί στην εφημερίδα του Συλλόγου μας προκειμένου να ευαισθητοποιηθούν και άλλοι Συν/φοι σ' αυτήν την κατεύθυνση.

## Συγχαρητήρια και παρατηρήσεις

Με αφορμή την έκδοση και κυκλοφορία του τελευταίου φύλλου (No. 582) της «ΤΡΑΠΕΖΙΤΙΚΗΣ», μαζί με το Ειδικό Ένθετο «ΑΙ ΘΥΣΙΑΙ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ ΣΤΟ ΔΕΥΤΕΡΟ ΠΑΓΚΟΣΜΙΟ ΠΟΛΕΜΟ» που ήταν πράγματι μοναδικό ντοκουμέντο, ήθελα να σας συγχαρώ για την επιμέλεια των εκδόσεων των φύλλων της «ΤΡΑΠΕΖΙΤΙΚΗΣ».

Παράλληλα όμως να εκφράσω την εύλογη απορία μου για την εδώ και πολλά χρόνια μη δημοσίευση στην «ΤΡΑΠΕΖΙΤΙΚΗ» των διαφόρων ΠΡΑΞΕΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΗ σχετικών με τις τοποθετήσεις στελεχών.

Δ/ντης Χαλανδρίου Δ. Πατζόγλου

### ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΣΥΕΤΕ

Μάρτιος 1997

Υπεύθυνος σύμφωνα με τον νόμο:

ΣΤΑΥΡΟΣ ΚΟΥΚΟΣ

### ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ ΕΚΔΟΣΗΣ

Παναγιώπουλος Γιάννης

## ΕΚΤΑΚΤΗ ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ.....ΕΚΤΑΚΤΗ ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ.....Ε

Συνάδελφοι,

Ο ΣΥΕΤΕ εξασφάλισε έκπτωση στα παρακάτω Θέατρα

1. **ΘΕΑΤΡΟ "ΒΑΣΙΛΗΣ ΑΥΛΩΝΙΤΗΣ"**

Βουκουρεστίου 1 τηλ.: 3313321-3313323

"Αίμα Αγάπης" του Σαμ Σέπαρντ

..... Θωμόπουλος

(Β. Μπάριμπα-Α. Αλεξανδράκης)

5.500 αντί 5.000

εκτός Σαββάτου-Κυριακής και Εορτών

2. **ΘΕΑΤΡΟ ΣΤΑΘΜΟΣ**

Βίττωρος Ουγκώ 55 τηλ.: 52223581

"Η γυναίκα του Λωτ"

του Μ. Ποντίκα

2.000 το άτομο

3. **ΘΕΑΤΡΟ ΕΡΜΟΥ**

Ερμού 106 (Μοναστηράκι)

"Οι εραστές της Βιόρν" της Μ. Ντόρας

2.000 από 3.500

4. **ΘΕΑΤΡΟ ΤΟΥ ΗΛΙΟΥ**

α. Φρυνίχου 10, Πλάκα, τηλ.:

3231591 ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΣΚΗΝΗ

"Ο τόπος του εγκλήματος" του Ι. Παπάζογλου

β. Παιδική σκηνή τηλ.: 3231591

"Ερωτόκριτος"

του Βιτσέντζου Κορνάρου

τιμή προσφοράς 2.000

Σας ενημερώνουμε ότι δεν ισχύει η έκπτωση στο καινούργιο έργο που ανέβασε το Θέατρο Τέχνης-Υπόγειο.

## ΩΔΕΙΑ

Συνάδελφοι

Σας ..... καινούργιες εκπτώσεις στα παρακάτω ωδεία

**ΕΘΝΙΚΟ ΩΔΕΙΟ ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ**

έκπτωση 10%

τηλ.: 2821772

**ΕΘΝΙΚΟ ΩΔΕΙΟ ΚΗΦΙΣΙΑΣ**

έκπτωση 10

**ΕΘΝΙΚΟ ΩΔΕΙΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ**

έκπτωση 10%

τηλ.: 9618253

**ΕΘΝΙΚΟ ΩΔΕΙΟ ΓΛΥΦΑΔΑΣ**

έκπτωση 10%

τηλ.: 8941444

## Η ΛΕΣΧΗ - ΚΟΣΜΗΜΑ ΤΟΥ ΣΥΕΤΕ

ΤΟ ΩΡΑΡΙΟ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΗΣ ΛΕΣΧΗΣ (Ισχύει από 1/2/97) και έχει ως εξής:

Από 3 μ.μ. έως 5.00 μ.μ. Φαγητά σε πακέτο 2 μ.μ. έως 3 μ.μ.

- Η Λέσχη θα λειτουργεί κανονικά κατά τη Διάρκεια των Χριστουγέννων και του Πάσχα. Θα παραμείνει κλειστή κατά το μήνα ΑΥΓΟΥΣΤΟ.



- Ο χώρος και οι υπηρεσίες της Λέσχης διατίθενται στις μονάδες της ΕΤΕ ή και σε μεμονωμένους συναδέλφους για οργάνωση συνεστιάσεων ή μπουφέ, κατόπιν συνεννοήσεως με τον Εφορο Λέσχης, καταβάλλοντας και το ανάλογο τίμημα.
- Οι συνάδελφοι της επαρχίας που μετέχουν σε σεμινάρια ή μετακινούνται προς την Αθήνα και επιθυμούν να εστιάζονται στη Λέσχη, μπορούν να απευθυνθούν στον Εφορο του ΣΥΕΤΕ (Κώστας Αντωνόπουλος 3214440, 3210661-2).

Οι συνάδελφοι του καταστήματος Πανόρμου 064 κατέθεσαν 24.000 δρχ. στο λογαριασμό Νο 460/916861-32 που ανοίχτηκε στο κατάστημα Ρεθύμνου για στήριξη της οικογένειας του συναδέλφου Γάσπαρη Μιχαήλ που απεβίωσε στις 10-1-97.

Οι υπάλληλοι του Κατ/τος Κω 383 στην μνήμη του πατέρα του ΣΝΕΕ Συν/φου Καζαμία Φρατζή, αντί στεφάνου, καταθέτουν στο Ταμείο Υγείας ΤΥΠΕΤ δρχ. 24.000 - Θεράμ συλληπητήρια.



## ΣΥΕΤΕ - P.R.C

## Ερευνα γνώμης των συναδέλφων

**Πρωτότυπη και καινοτόμος πρωτοβουλία του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε Η συνεργασία με την έγκυρη εταιρία ερευνών P.R.C. οδηγεί σε επιστημονική διερεύνηση της γνώμης των συναδέλφων**

**Η** έρευνα διεξήχθη με δείγμα 800 υπαλλήλους της Εθνικής Τραπέζης επί συνόλου 14.800 εργαζομένων, η συντριπτική πλειοψηφία των οποίων (13.000) είναι μέλη του ΣΥΕΤΕ.

Με αυτά τα δεδομένα η δημοσκόπηση αυτή, που έγινε από την γνωστή και έγκυρη εταιρεία PRC, πραγματοποιήθηκε στο 6% του προς διερεύνηση σώματος και τηρουμένων των αναλογιών θα μπορούσε να πει κανείς ότι κάτι αντίστοιχο για το σύνολο του Ελλαδικού χώρου θα απαιτούσε ένα δείγμα 600.000 (6% των κατοίκων) πολιτών/

Ετσι μπορούμε να πούμε ότι η παρούσα έρευνα των τάσεων των υπαλλήλων της Εθνικής Τράπεζας διεκδικεί μια ακόμη πρωτοτυπία. Γιατί εμείς δεν ζητήσαμε την γνώμη των πολιτών γενικά για το συνδικαλιστικό κίνημα, για την ΟΤΟΕ, για το Σύλλογο, για τον τρόπο δράσης μας και τα αιτήματα που προβάλλονται. Αντίθετα απευθυνθήκαμε μόνο στους υπαλλήλους ΕΤΕ.

Εχοντας την αίσθηση ότι δεν είναι πάντα αποτελεσματική η ευθεία επικοινωνία και το άνοιγμα πραγματικά της καρδιάς των εργαζομένων μελών του Συλλόγου, απευθυνθήκαμε σε μια ανεξάρτητη και έγκυρη εταιρεία να διερευνήσει τις προθέσεις των εργαζομένων, τις διαθέσεις του, τα προβλήματά τους. Στόχος να φτάσουν σε μας όλα τα μηνύματα που αφορούν τα μέλη μας, μέσω ενός ανεξάρτητου καναλιού, ώστε να το εντάξουμε στους προβληματισμούς μας και να

τα αντιμετωπίσουμε, με βάση τις δημοκρατικές αρχές και αγωνιστικές παραδόσεις του οργανωμένου συνδικαλιστικού κινήματος.

Επίσης να πούμε ότι είναι η μοναδική έρευνα που γίνεται στην Ελλάδα από ένα πρωτοβάθμιο Πανελλαδικό σωματείο (σ.σ. το μεγαλύτερο της χώρας) αυστηρά μεταξύ των εργαζομένων του χώρου και μάλιστα χωρίς να γνωρίζουν ότι την έρευνα ανέθεσε ο σύλλογός μας.

### Τα ευρήματα

Η έρευνα κατέδειξε κάτι που ούτως ή άλλως πρέπει να είναι γνωστό: το 88,3% των υπαλλήλων της Εθνικής Τράπεζας είναι μέλη του συλλόγου (90,7% άνδρες και 84,7% γυναίκες). Ωστόσο, δύο ζητήματα ως προς την κοινωνική σύνθεση των μελών του συλλόγου είναι προς διερεύνηση. Το πρώτο, ένα μεγάλο ποσοστό 24,4% των ηλικίας 18-24 ετών υπαλλήλων απέχει από το σύλλογο.

Εξίσου ισχυρό καταγράφεται και το ποσοστό αποχής των ηλικίας 25-34 ετών (18,4%). Η ηλικιακή βάση του συλλόγου εντοπίζεται στις ηλικίες 35-54 ετών. Παρατηρείται πρόβλημα, κατά συνέπεια, ηλικιακής ανανέωσης.

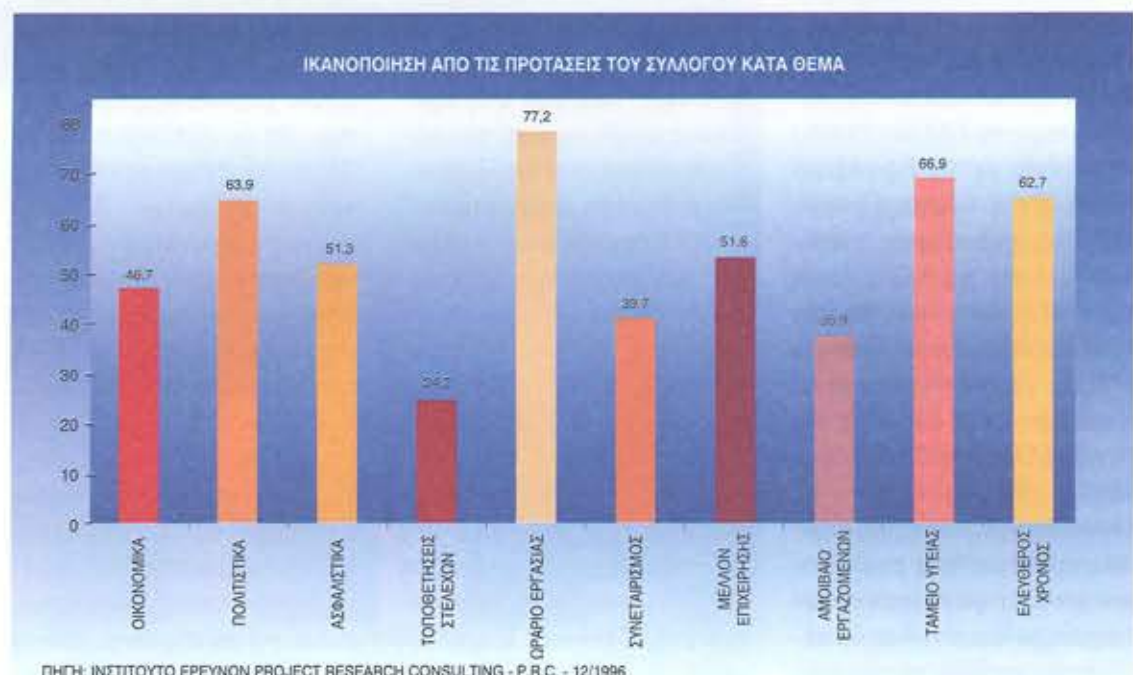
Πρέπει να επισημανθεί, επίσης, ότι το ποσοστό αποχής από το σύλλογο όσων προσελήφθησαν στην Τράπεζα μετά το 1991 φθάνει το 29,7%.

Ακόμη, σημαντικό ποσοστό αποχής (29,1%) παρατηρείται στο προσωπικό με χαμηλή μόρφωση (κατώτερη βαθμίδα).

Παράλληλα όμως οι νέοι υπάλληλοι και οι έχοντες μέση και κατώτερη εκπαίδευση εμφανίζονται περισσότερο ικανοποιημένοι από τον τρόπο που προβάλλει ο ΣΥΕΤΕ τα οικονομικά και ασφαλιστικά ζητήματα του κλάδου.

Πόσο υπερασπίζεται ο σύλ-

λογος σήμερα τα συμφέροντα των εργαζομένων; Το ποσοστό θετικών κρίσεων φτάνει συνολικά το 52,5%. Ωστόσο, η οιοει κρίση αμφισβήτησης που αναφέρθηκε παραπάνω κάνει στο σημείο αυτό αισθητή την παρουσία του: 45,7% των εργαζομένων στην τράπεζα θεωρεί ότι ο σύλλογος είτε δεν υπερασπίζεται καθόλου τα συμφέροντά του (9,6%) είτε τα υπερασπίζεται σε μικρό βαθμό (36,1%). Στην ουσία παρατηρείται μια τάση αποστασιοποίησης από το σύλλογο, η οποία οφείλεται σε δύο βασικούς λόγους. Ο πρώτος είναι η κομματικοποίηση, η οποία ονομάζεται αυθόρμητα ως το πλέον αρνητικό σημείο του συλλόγου από το 41,7%. Ο δεύτερος είναι η γραφειοκρατικοποίηση, η απόσταση δηλαδή που παρατηρείται από τη βάση του συλλόγου. Είναι χαρακτηριστικό, ότι μόλις ένα 10% περίπου των εργα-







ζομένων δηλώνει ότι δεν βρίσκει αρνητικά στοιχεία στο σύλλογο.

Το σημαντικότερο θετικό χαρακτηριστικό του συλλόγου είναι η ίδια η ύπαρξή του, δηλαδή η αίσθηση ασφάλειας και δύναμης που παρέχει στα μέλη του. Πρόκειται σίγουρα για ένα σαφώς ελπιδοφόρο για το σύλλογο χαρακτηριστικό, το οποίο ωστόσο επιβεβαιώνει με ιδιόμορφο τρόπο τη λανθάνουσα κρίση εκπροσώπησης του συνδικαλιστικού κινήματος. Κι αυτό γιατί το χαρακτηριστικό αυτό αποτελεί τη γενεσιουργό ιδιότητα ενός συνδικάτου, όμως δεν επαρκεί για τη σημερινή αξιοπιστία και δυναμική του. Οι εργαζόμενοι στην Εθνική Τράπεζα εμπιστεύονται περισσότερο τη ΓΣΕΕ (39,9%) σε σχέση με το Εργατικό Κέντρο της περιοχής τους (28,4%), ενώ σαφώς ο σύλλογος των εργαζομένων στην ΕΤΕ και η Ομοσπονδία των Τραπεζοϋπαλλήλων, η ΟΤΟΕ, βρίσκονται σε πολύ καλύτερη θέση (58,4%) για την ΟΤΟΕ και 52,9% για τον ΣΥΕΤΕ.)

Ουσιαστικά, αυτές οι σχέσεις εμπιστοσύνης επιβεβαιώνουν ένα φαινόμενο που παρατηρείται έντονα τα τελευταία χρόνια της κρίσης των θεσμών αντιπροσώπευ-

σης. Όσο κοντύτερα στην κοινωνία είναι ο αντιπροσωπευτικός θεσμός, όσο δηλαδή κατεβαίνουμε το επίπεδο εκπροσώπησης, τόσο αυξάνει η αξιοπιστία και η εμπιστοσύνη των πολιτών προς αυτούς. Η καθημερινή εμπλοκή των πολιτών με τους αντιπροσωπευτικούς θεσμούς είναι σήμερα όρος για την υπέρβαση της κρίσης εκπροσώπησης. Η απογραφειοκρατικοποίηση των πολιτικών και συνδικαλιστικών θεσμών, η τόνωση της άμεσης δημοκρατίας στο εσωτερικό τους, δημιουργεί εντελώς διαφορετικούς όρους πολιτικής προοπτικής.

Το παραπάνω συμπέρασμα επιβεβαιώνεται και από την τοποθέτηση των εργαζομένων στην Τράπεζα στις προτάσεις αναθεώρησης του καταστατικού του συλλόγου. Μεγαλύτερη απήχηση παρουσιάζουν εκείνες οι αλλαγές που κινούνται στην κατεύθυνση της τόνωσης της εσωτερικής δημοκρατίας και του ελέγχου της ηγεσίας από τη βάση. Έτσι, η μεγαλύτερη συμφωνία καταγράφεται στο θέμα της εκλογής Προέδρου του συλλόγου από τη βάση με άμεση ψηφοφορία (66,3%), και της πραγματοποίησης Γενικών Συνελεύσεων με εκλεγμένους αντιπροσώπους (57,4%).

Παράλληλα, ένας στους δύο εργαζόμενους (ποσοστό 48,4%) θα ήθελε τη χρονική επέκταση της θητείας του Δ.Σ. από διετή σε τριετή, παραδεχόμενοι έτσι ότι πρέπει να δίνεται μεγαλύτερη πίστωση χρόνου στους εκπροσώπους των εργαζομένων προκειμένου να εργαστούν για τα προβλήματα του κλάδου. Αντίθετα διετή θητεία θέτει το 36,6%, ενώ δεν ενδιαφέρεται ένα 10%. Οι εργαζόμενοι στην ΕΤΕ θεωρούν την επαγγελματική του εξασφάλιση στο μέλλον δεδομένη. Το 83,8% δεν αντιμετωπίζει πρόβλημα επαγγελματικής ανασφάλειας, και το γεγονός αυτό αποτελεί ένα βασικό «ψυχολογικό σημείο εκκίνησης». Είναι χαρακτηριστικό, επίσης, ότι οι υπάλληλοι της ΕΤΕ θεωρούν κοντά στα δικά τους προβλήματα - διαμορφώνουν δηλαδή ένα είδος «κοινωνικής ταύτισης» - τους υπαλλήλους των άλλων κρατικών τραπεζών (93,7%), και τους υπαλλήλους των ιδιωτικών τραπεζών (59,9%). Αντίθετα, δεν θεωρούν κοντά τους κοινωνικές ομάδες μισθωτών όπως οι υπάλληλοι διαφημιστικών υπηρεσιών ή οι εμποροϋπάλληλοι, αλλά και οι αγρότες. Ειδικά για τους τελευταίους - και λόγω της συγκυρίας των α-

γροτικών κινητοποιήσεων - είναι ενδιαφέρον να υπογραμμισθεί ότι μόλις το 16,8% θεωρεί τους αγρότες «κοντινό» υποκείμενο.

Από την πρώτη αυτή αναγνώριση ανακύπτουν δύο βασικά συμπεράσματα: α. οι υπάλληλοι της ΕΤΕ έχουν διαμορφώσει χαρακτηριστικά εργασιακής - κοινωνικής περιχαράκωσης. Αισθάνονται περισσότερη κοινότητα προβλημάτων με άλλους «εξασφαλισμένους» εργαζόμενους (ΔΕΚΟ), Δημόσιοι υπάλληλοι, Κρατικές Τράπεζες κλπ), τείνοντας προς μια συγκεκριμένη μορφή κοινωνική συμμαχία. β. εντοπίζεται μια δευτερεύουσα αντίθεση μεταξύ εργαζομένων στις κρατικές τράπεζες και εργαζομένων στις ιδιωτικές. Οι δεύτεροι, χωρίς να εκτοπίζονται, ωστόσο θεωρούνται σε σημαντικό βαθμό μια διαφορετική «επαγγελματική οντότητα».

Το στοιχείο της λανθάνουσας αντίθεσης κρατικών-ιδιωτικών τραπεζών αποδεικνύεται και από το γεγονός ότι μόλις το 21% θα επέλεγε μια ιδιωτική τράπεζα αν είχε τη δυνατότητα να αλλάξει εργασία και να διαλέξει μια ομοειδή επιχείρηση ενώ, αντίθετα, το 50% είτε δεν αντιμετωπίζει τη σκέψη να αλλάξει εργασία είτε θα διάλεγε και πάλι μια κρατική τράπεζα.

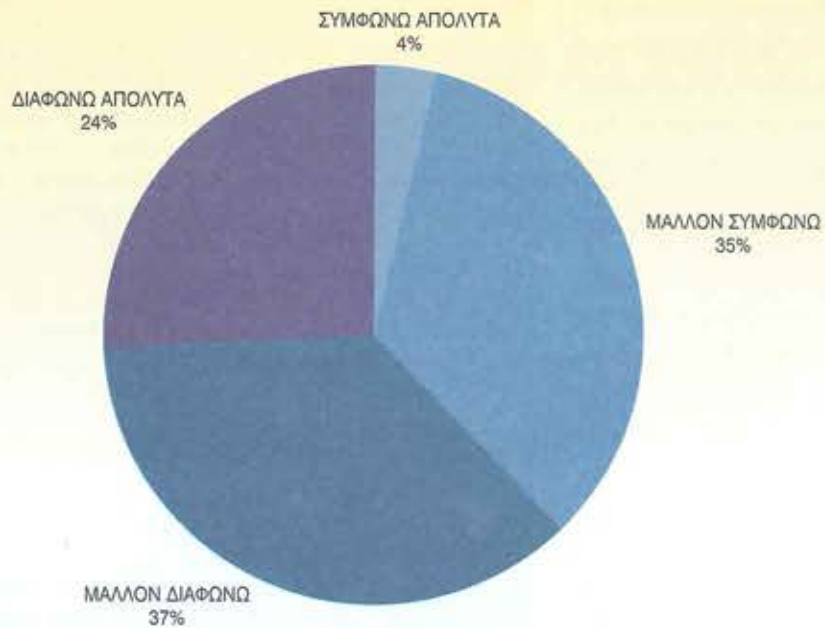
Όσον αφορά την συμμετοχή των εργαζομένων στις κινητοποιήσεις η έρευνα έδειξε ότι το 20,3% των εργαζομένων (προβληματική εδώ η συμμετοχή των γυναικών και των νέων ηλικίας 18-24 ετών) συμμετέχει πολύ συχνά και συχνά το 28,2%. Έτσι, αθροιστικά περίπου ο ένας στους δύο συμμετέχει με σοβαρή συχνότητα στις κινητοποιήσεις του συλλόγου. Η εκλογική συμμετοχή των



υπαλλήλων στις συνδικαλιστικές εκλογές είναι σημαντική. Το 69,1% συμμετέχει πάντοτε σ' αυτές και το 23% τις περισσότερες φορές (σύνολο 92,1%). Θα επισημαινόταν και εδώ η σχετικά περισσότερο μειωμένη συμμετοχή των νέων ηλικίας 18-24 ετών (πάντοτε στις εκλογές συμμετέχει μόλις ο ένας στους δύο).

Τα κριτήρια της επιλογής ψήφου παρουσιάζουν ένα ιδιαίτερο ενδιαφέρον. Η πολιτική ένταξη των υποψηφίων, καθώς και της παράταξης, εξακολουθεί να αποτελεί ένας ισχυρός λόγος επιλογής, όμως σαφώς το κριτήριο αυτό εμφανίζεται σε υποχώρηση. Σήμερα μόλις το 52,1% ψηφίζει και με αυτό το κριτήριο. Αλλωστε, η κριτική στην κομματικοποίηση, όπως φάνηκε και παραπάνω είναι καθοριστική. Σήμερα, το ασφαλέστερο κριτήριο της ψήφου περιστρέφεται γύρω από τον πραγματισμό της «επίλυσης των προβλημάτων». Αν το κριτήριο αυτό καλύπτεται, τα ιδεολογικά ή πολιτικά ή πελατειακά κριτήρια υποχωρούν. Ετσι, η «**προώθηση των αιτημάτων**» είναι λόγος επιλογής για το 90% περίπου των εργαζομένων, ενώ η «**ενεργοποίηση για την επίλυση**» βρίσκεται στη δεύτε-

ΣΥΜΦΩΝΙΑ/ΔΙΑΦΩΝΑ ΜΕ ΤΗΝ ΑΚΟΛΟΥΘΟΥΜΕΝΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΥΒΕΡΝΗΤΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ



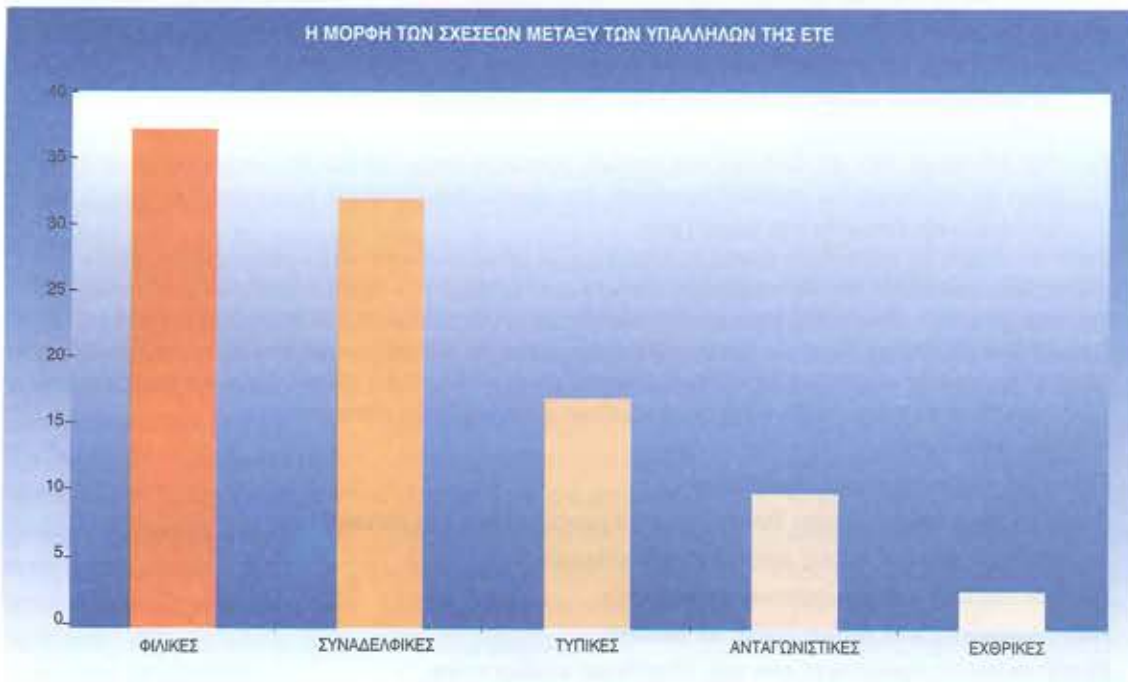
ρη θέση με 88%. Αντίθετα, η προσωπική γνωριμία με τους υποψηφίους επηρεάζει πλέον ένα 60% των εργαζομένων - βρίσκεται σε σαφώς υποδεέστερη θέση - ενώ και οι «καλές σχέσεις με τη Διοίκηση» κρίνονται ως θετικό στοιχείο από το 33,6%. Αν το δόγμα «πρόσωπο ή παράταξη» τεθεί απόλυτα, το εκλογικό σώμα των εργαζομένων εμφανίζεται διχασμένο. Ενα ποσοστό 44% ψηφίζει «παράταξη», ένα 37,4% ψηφίζει «πρόσωπο», ενώ 15,4% ψηφίζει και με τα δύο κριτήρια. Η ισορροπία αυτή μεταξύ των κριτηρίων αντανακλά

και από μια άλλη οπτική γωνία την κρίση προσανατολισμού του εκλογικού σώματος. Είναι ωστόσο δεδομένο, ότι η εκλογική παρέμβαση στις σημερινές συνθήκες, αλλά και η γενικότερη παρέμβαση στο χώρο πρέπει να μπορεί να συνδυάζει τη συλλογικότητα μιας παράταξης με τη μετατόπιση στο «πρόσωπο» ενός σημαντικού αποθέματος της πολιτικής (και συνδικαλιστικής) αξιοπιστίας. Τέσσερις κατηγορίες προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι στην ΕΤΕ διατυπώθηκαν στην έρευνα. Ενα σημαντικό εργα-

σιακό πρόβλημα στην ΕΤΕ είναι σήμερα αυτό που περιγράφεται ως «κακοί όροι εργασίας» (εντατικοποίηση δουλειάς, άγχος, μικροί χώροι, βάρδιες, έλλειψη προσωπικού) σε ποσοστό 17,8%. Ακολουθεί το πρόβλημα των εξελίξεων-μετατάξεων-κινήτρων, στο οποίο ο συνήθως χρησιμοποιούμενος όρος δυσανεξικότητας είναι «αναξιοκρατία», με ποσοστό 16,5%. Το μισθολογικό απασχολεί το 18,2% των υπαλλήλων, ενώ το ασφαλιστικό και οι συντάξεις το 13,1%.

Θα επισημαινόταν ιδιαίτερα, ότι η ηλικιακή κατηγορία των 18-24 ετών, που αποτελεί και τον «ασθενή κρίκο» του συλλόγου, αντιμετωπίζει κυρίως το πρόβλημα των χαμηλών μισθών (32,2%) και των κακών συνθηκών εργασίας (27,4%). Στους μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενους (55-64 ετών) αντίθετα, το ασφαλιστικό εμφανίζεται ως μείζον εργασιακό πρόβλημα. Οι προτάσεις του συλλόγου για τα διάφορα ζητήματα του κλάδου μπορούν να ομαδοποιηθούν σε τρεις βασικές ομάδες: στην πρώτη ομάδα ανήκουν οι προτάσεις που απολαμβάνουν μια πλατειά συναίνεση από τους εργαζόμενους (ωράριο εργασίας

Η ΜΟΡΦΗ ΤΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΤΗΣ ΕΤΕ



ΠΗΓΗ: PROJECT RESEARCH CONSULTING - P.R.C. - 12/1996



77,2%, Ταμείο Υγείας 66,6%, Πολιτιστικά Θέματα 63,9%, Διακοπές-Ελεύθερος χρόνος 62,7%). Στη δεύτερη ομάδα ανήκουν οι προτάσεις που έχουν με απήχηση, δεν έχουν όμως την πλατειά συναίνεση (Ασφαλιστικά 51,3%, Μέλλον της ΕΤΕ 51,6% και λιγότερο οι οικονομικές προτάσεις για μισθούς κλπ 46,7%). Στην Τρίτη, τέλος, ομάδα συγκαταλέγονται οι προτάσεις του συλλόγου που ακόμα δεν έχουν πείσει για την ανάγκη, την ορθότητα, ή τη χρησιμότητα (τοποθέτηση στελεχών 24,2%, Αμοιβαίο κεφάλαιο 35,9%, Συνεταιρισμός 39,7%).

Παραγωγικότητα, εκσυγχρονισμός και αμοιβή παραγωγικότητας συγκροτούν τις τρεις καθολικές λέξεις-όρους που καλύπτουν την συντριπτική πλειοψηφία του χώρου.

Θετική εικόνα για την αξία της απεργίας έχει το 54,4% των ερωτηθέντων. Η έννοια των ιδιωτικοποιήσεων γενικά και όχι ειδικότερα για κάποια συγκεκριμένη επιχείρηση επιδοκιμάζεται από το 50,7% και αποδοκιμάζεται από το 43,5%. Η έννοια της διαδήλωσης δίνει θετική εικόνα στο 48,9% και αρνητική στο 46,6%.

Ιδιαίτερη αναφορά θα πρέπει να κάνουμε και στο γεγονός ότι το Μάαστριχτ αποδοκιμάζεται σε ποσοστό 49,9%, έχοντας θετική γνώμη γι' αυτό μόλις το 34% των ερωτηθέντων, ενώ αντίθετα η Ευρωπαϊκή Ένωση τυγχάνει της αποδοχής των 2/3 (67,4%) των εργαζομένων.

Επίσης η έννοια «κράτος πρόνοιας» γίνεται αποδεκτή από το 76% η «αριστερά» από το 44% (με λιγότερες αρνητικές γνώμες 37,3%), ενώ αρνητική γνώμη έχει η έννοια «δεξιά» (61%) και γίνεται αποδεκτή μόλις από το 19,9% του συνόλου.

## ΣΧΟΛΙΟ ΠΑΝΩ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ ΤΗΣ ΡΡC ΓΙΑ ΤΟΝ ΣΥΕΤΕ

Είναι παγκοίμως γνωστή η κρίση αντιπροσώπευσης του συνδικαλιστικού κινήματος και τα προβλήματα μαζικότητας των συνδικάτων. Προβλήματα ιστορικά, διαρθρωτικά αλλά και συγκυριακά και είδη οι ευθύνες δεν καταλογίζονται στη μια μόνο πλευρά: Μέχρι τα συνδικάτα να αρθρώσουν τον δικό τους αυτόνομο πολιτικο-συνδικαλιστικό λόγο, μέχρι να διαμορφώσουν την δική τους πολιτική, οι πολιτικές και κομματικές ηγεσίες, το κράτος και οι φορείς τους αδυνατούσαν να αποδεχτούν το ρόλο τους ως πολιτικού πόλου και παράγοντα της οικονομικής και κοινωνικής ζωής στο συνδικαλιστικό κίνημα, υπονομεύοντας παράλληλα τη δράση και την οργάνωσή τους.

Ωστόσο εμείς ως ΣΥΕΤΕ, όπως και οι άλλοι Σύλλογοι του δημοσίου ενδιαφέροντος Τραπεζών, αλλά και τα συνδικάτα του ευρύτερου δημόσιου τομέα δεν πάσχουμε από συμμετοχή και μάλλον η δράση μας είναι τόσο αποδεκτή όσο, και κυρίως αποτελεσματική. Παρ' όλα αυτά, έχοντας αναπτυγμένο το αίσθημα ευθύνης απέναντι στους συναδέλφους που εκπροσωπούμε, θελήσαμε να εκμεταλλευτούμε και τις δυνατότητες που μας παρέχει μια έγκυρη δημοσιοποίηση για να συμπληρώσουμε την εικόνα για τις προτεραιότητες και τα προβλήματα των εργαζομένων που εκπροσωπούμε.

1. Οι εργαζόμενοι στην ΕΤΕ δεν είναι ικανοποιημένοι από την ασκούμενη οικονομική - εισοδηματική πολιτική, η οποία πρέπει να διορθωθεί κάτι που ήταν και είναι θέση του Συλλόγου μας. Να παραδεχθούμε ωστόσο ότι η απόρριψη της κυβερνητικής πολιτικής δεν συγκεντρώνει συντριπτικά ποσοστά και αυτό εμείς το αποδίδουμε στις ικανοποιητικές συλλογικές συμβάσεις που έχουν συναφθεί το τελευταίο διάστημα τόσο από τον ΣΥΕΤΕ όσο και από την ΟΤΟΕ.
2. Οι εργαζόμενοι της χώρας μας είναι πολύ ικανοποιημένοι από τη στάση μας και τα αποτελέσματα που είχαμε στα θέματα του ωραρίου εργασίας και το ασφαλιστικό και υποσχόμαστε σθεναρή αντίσταση σε οποιαδήποτε προσπάθεια μονομερούς και αυθαίρετης αλλαγής πάνω στα δύο αυτά ζητήματα.
3. Θέλουμε να σημειώσουμε τη δίψα των συναδέλφων για περισσότερες πρωτοβουλίες του ΣΥΕΤΕ για πολιτισμικά θέματα. Είναι ένα διαφορετικό - ποιοτικό στοιχείο αυτό και το αναφέρουμε με ιδιαίτερη ικανοποίηση.
4. Όπως επίσης και την τάση που καταγράφεται στην έρευνα και με την οποία ζητείται μια αμεσότερη αντιπροσωπευτικότητα των συναδέλφων. Παράλληλα όμως θέλουμε να σημειώσουμε την σαφή πλειοψηφία που δίνεται υπέρ της 3ετούς θητείας του Δ.Σ. του Συλλόγου.
5. Θα πρέπει να προβληματίσει την Τράπεζα, αλλά και όλο το χρηματοπιστωτικό σύστημα το γεγονός ότι ακόμη και οι εργαζόμενοι σ' αυτή την θεωρούν σαν ένα οργανισμό που έχει σκοπό κυρίως το κέρδος παρά την οικονομική ανάπτυξη της χώρας.
6. Μας απασχολεί ιδιαίτερα το γεγονός ότι μόλις το 50% των εργαζομένων δηλώνει πρόθυμο να μετάσχει σε απεργιακές κινητοποιήσεις για την υπεράσπιση δίκαιων και ώριμων αιτημάτων. Νομίζουμε εδώ ότι η κατάχρηση του απεργιακού δικαιώματος που ενδεχομένως έγινε στο παρελθόν, αλλά κυρίως το βάρος που σηκώνουν οι εργαζόμενοι του ευρύτερου δημόσιου τομέα στην υπεράσπιση δίκαιων αιτημάτων, σε συνδυασμό με την παρατεταμένη πολιτική λιτότητας, ότι καθιστά δύσκολη την απώλεια μέσω απεργιών, και νέων αναγκών για την επιβίωση των οικογενειών τους, ημερομισθίων.
7. Θεωρούμε ιδιαίτερα ελπιδοφόρο το υψηλό ποσοστό που συγκεντρώνουν οι έννοιες «κοινωνικό κράτος», «Ευρωπαϊκή Ένωση», «Κοινωνικός έλεγχος», «Αριστερά» κλπ, σε σχέση με τις έννοιες «Μάαστριχτ» και δεξιά που σχεδόν απορρίπτονται. Ωστόσο θέλω να σημειώσουμε ότι το ποσοστό της έννοιας «ιδιωτικοποίηση» που κυμαίνεται στο 50% έχει να κάνει:
  - a. Με το γεγονός ότι το κράτος (ΟΑΕ) υποχρεώθηκε να αναλάβει υπερχρεωμένες επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα την δεκαετία του '80.
  - β. Τα προβλήματα παραγωγικότητας που συναντά κανείς σε ορισμένους τομείς του δημόσιου τομέα.
  - γ. Την αδυναμία των συνδικάτων και κυρίως συγκεκριμένων πολιτικών δυνάμεων να απαντήσουν σε μια όψιμη και στρεβλή εμφάνιση του νεοφιλελευθερισμού που ταλανίζει, τελικά, την οικονομία και κοινωνία της χώρας μας.

Εχοντας υπόψη τα παραπάνω συμπεράσματα και με μπουσούλα την δημοσκόπηση που έχετε ανά χείρας δεσμευόμαστε ότι θα εντάξουμε στην πρώτη γραμμή των προτεραιοτήτων μας τα θέματα που αφορούν την εργασιακή, οικονομική και πολιτισμική αναβάθμιση των εργαζομένων στην ΕΤΕ. Παράλληλα θα ενισχύσουμε τις προσπάθειές μας ώστε να προσφέρουμε στα μέλη μας την δυνατότητα να ασκούν αποτελεσματικότερο έλεγχο, να προωθήσουμε μέτρα ώστε να θεωρούν τον Σύλλογο υπόθεσή τους και θα τους προσφέρουμε περισσότερες ευκαιρίες για:

### Φθηνές διακοπές

### Προσπά καταναλωτικά προϊόντα

### Δωρεάν παρακολούθηση θεατρικών παραστάσεων και συναυλιών

### Αμεσότερη επαφή στους εργασιακούς χώρους

### Πλήρη νομική και δικαστική προστασία

### Νέες παροχές και δώρα προς τα παιδιά

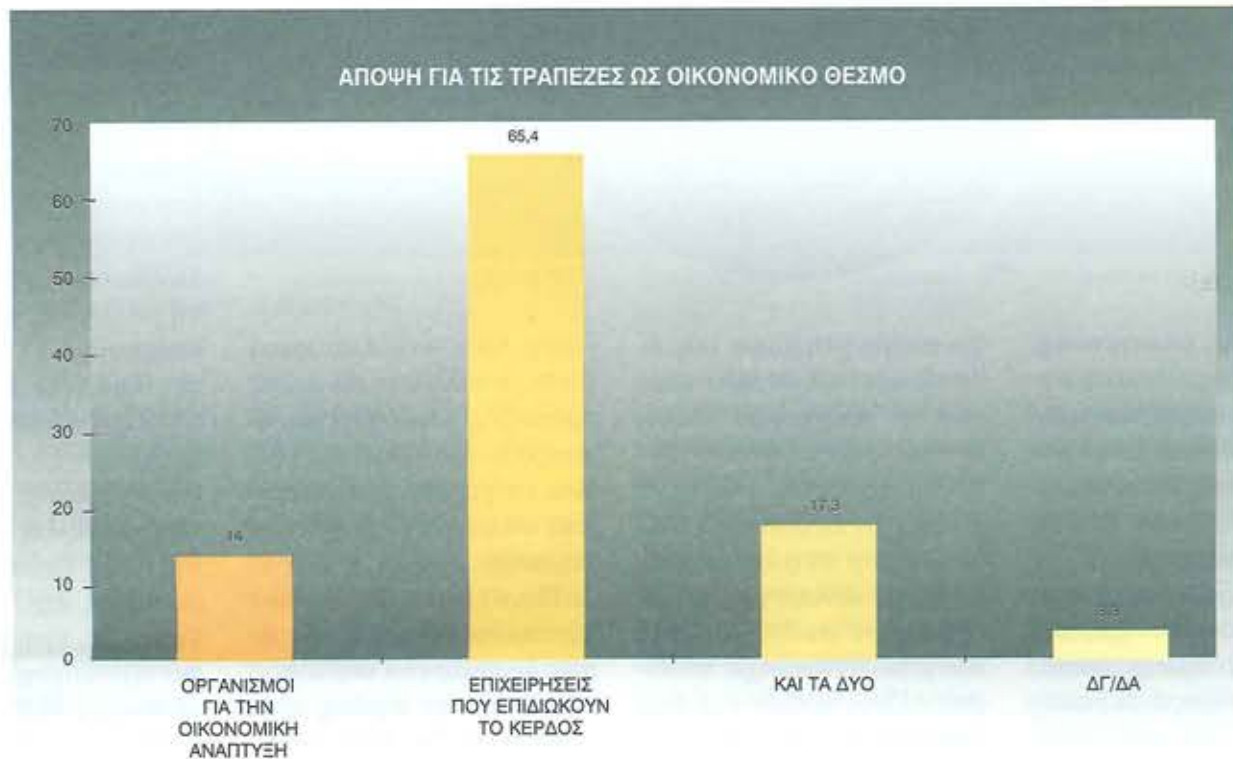
### Εναλλακτικές προτάσεις για τον ελεύθερο χρόνο τους



## ΟΤΟΕ - PRC

## Ερευνα γνώμης των πολιτών

Οι Έλληνες πολίτες απαντούν και σχολιαζουν το τραπεζικό σύστημα, τις τράπεζες, τους υπαλλήλους και την ΟΤΟΕ. Πρωτότυπη και χρήσιμη έρευνα της ΟΤΟΕ που διενήργησε η έγκυρη ερευνών P.R.C.



Οι περισσότεροι από τους μισούς συναλλαγόμενους πολίτες με τις Τράπεζες επιλέγουν την Εθνική Τράπεζα για να εξυπηρετηθούν. Παράλληλα στο σύνολο του ελληνικού λαού (συναλλαγόμενοι και μη) σχεδόν οι τέσσερις στους 10 πολίτες προτιμούν την ΕΤΕ.

Τα παραπάνω στοιχεία προκύπτουν από δημοσκόπηση της κοινής γνώμης που διεξήγαγε η γνωστή και έγκυρη εταιρεία έρευνας της κοινής γνώμης PRC για λογαριασμό της ΟΤΟΕ. Τα ευρήματα αποδεικνύουν την Εθνική Τράπεζα ως κυρίαρχη Τράπεζα στην ελληνική επικράτεια. Βεβαίως αυτό είναι εδραιωμένη πεποίθησή μας και είναι διάχυτη αποχή μεταξύ των συναδέλφων - τραπεζοϋπαλ-

λήλων της Εθνικής, αλλά αξίζει τον κόπο να επαναλαμβάνεται πόσο μάλιστα όταν επιβεβαιώνεται από μια επιστημονική έρευνα της κοινής γνώμης.

Η έρευνα παράλληλα, έδωσε και μια καταλυτική απάντηση σε όσους υποστηρίζουν ότι το ωράριο λειτουργίας των καταστημάτων δεν επαρκεί για την εξυπηρέτηση του κοινού. Οι πολίτες, σε ποσοστό 73% εκτιμά ότι «το ωράριο βολεύει με την τωρινή του μορφή, ενώ στους σταθερούς και καθημερινούς πελάτες το ποσοστό ανεβαίνει στο 81,2%.

Αναλυτικά οι απαντήσεις που έδωσαν οι πολίτες, σύμφωνα με την έρευνα της PRC, οδηγούν στα ακόλουθα συμπεράσματα:

1. Οι Έλληνες πολίτες διακρίνονται σήμερα σε τρεις

μεγάλες κατηγορίες, σε ό,τι αφορά τη σχέση τους ως πελατών με τις τράπεζες.

• Στην πρώτη κατηγορία ανήκουν αυτοί που κάνουν καθημερινή ή πολύ συχνή μέσα στην εβδομάδα χρήση των τραπεζών και των κάθε φύσεως προϊόντων τους. Το ποσοστό της κατηγορίας αυτής ανέρχεται σε 10,9% του συνόλου των ενηλίκων πολιτών και κατά κύριο λόγο αποτελείται από εργοδότες και πολίτες μεγάλων εισοδημάτων. Πρόκειται για μια κατηγορία, η οποία διακρίνεται καθαρά από τις άλλες και για το λόγο ότι εμφανίζει συγκεκριμένες συνήθειες ή πρακτικές στα τραπεζικά ζητήματα (επιλέγει για διαφορετικούς λόγους μια τράπεζα και σίγουρα όχι κατά σύμπτωση, γνωρίζει τα τεκταινόμενα

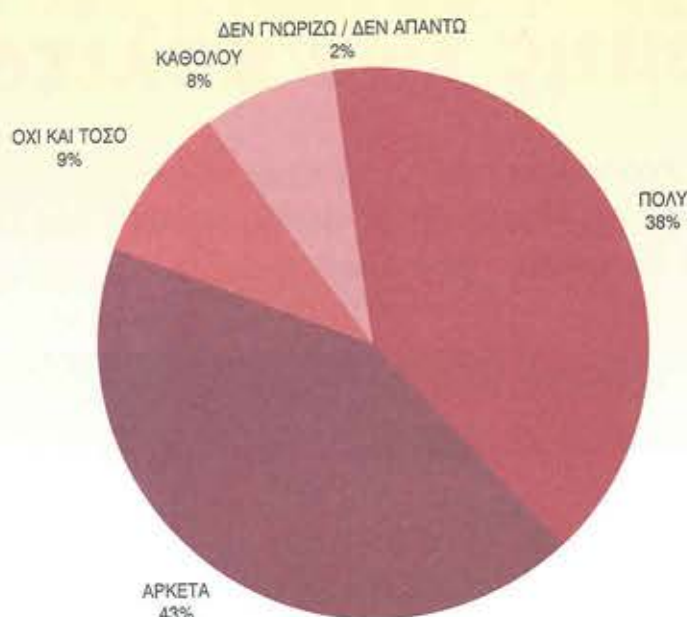
στο συνδικαλισμό περισσότερο από τις άλλες κατηγορίες κλπ).

• Στη δεύτερη κατηγορία ανήκουν αυτοί που συναλλάσσονται με τις τράπεζες σε ακραία χρονικά διαστήματα (1-2 φορές το μήνα). Το ποσοστό της κατηγορίας αυτής ανέρχεται σε 41,2% και αποτελείται κατά βάση από μισθωτούς του δημόσιου ή ευρύτερου δημόσιου τομέα, καθώς και του ιδιωτικού, αλλά και από πολίτες των μεσαίων ή μικρών/μεσαίων εισοδημάτων.

• Στην τρίτη κατηγορία τέλος ανήκουν αυτοί που σχεδόν ποτέ δεν συναλλάσσονται οι ίδιοι με τις τράπεζες. Το ποσοστό της κατηγορίας αυτής ανέρχεται σε 35,8% των πολιτών και αποτελείται από Μη Αμει-



ΠΟΣΟ ΒΟΛΕΥΕΙ ΤΟ ΣΗΜΕΡΙΝΟ ΩΡΑΡΙΟ ΤΩΝ ΤΡΑΠΕΖΩΝ ΑΥΤΟΥΣ ΠΟΥ ΣΥΝΑΛΛΑΣΣΟΝΤΑΙ ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΑ  
Ή ΠΟΛΥ ΣΥΧΝΑ ΤΗΝ ΕΒΔΟΜΑΔΑ ΜΕ ΚΑΠΟΙΑ ΤΡΑΠΕΖΑ;



βόμμενα Μέλη Οικογένειας, από άνεργους, συνταξιούχους, νοικοκυρές και φοιτητές ή μαθητές. Στην κατηγορία αυτή ανήκουν όπως είναι επόμενο και τα χαμηλά εισοδήματα.

Από την πρώτη αυτή διερεύνηση γίνονται εμφανή δύο βασικά συμπεράσματα. Το πρώτο αφορά βεβαίως το γεγονός, ότι εκτός τραπεζικής αγοράς (τραπεζικών συναλλαγών), βρίσκε-

ται ακόμη στη χώρα μας ένα εξαιρετικά μεγάλο κομμάτι του πληθυσμού. Θα ήταν ενδιαφέρον να συγκριθεί το ποσοστό αυτό (που φθάνει αν αθροιστούν και αυτοί που περιστασιακά και μόνο κάνουν χρήση των τραπεζών σε 90% περίπου), με αντίστοιχα ποσοστά άλλων χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το δεύτερο συμπέρασμα είναι το γεγονός ότι, σε τελική ανά-

λυση, το κοινό που κατά βάση συναλλάσσεται με τις τράπεζες, είναι ένα κοινό «ταξικά προσδιορισμένο». Και το γεγονός αυτό αποκτά σαφώς μια ευρύτερη σημασία.

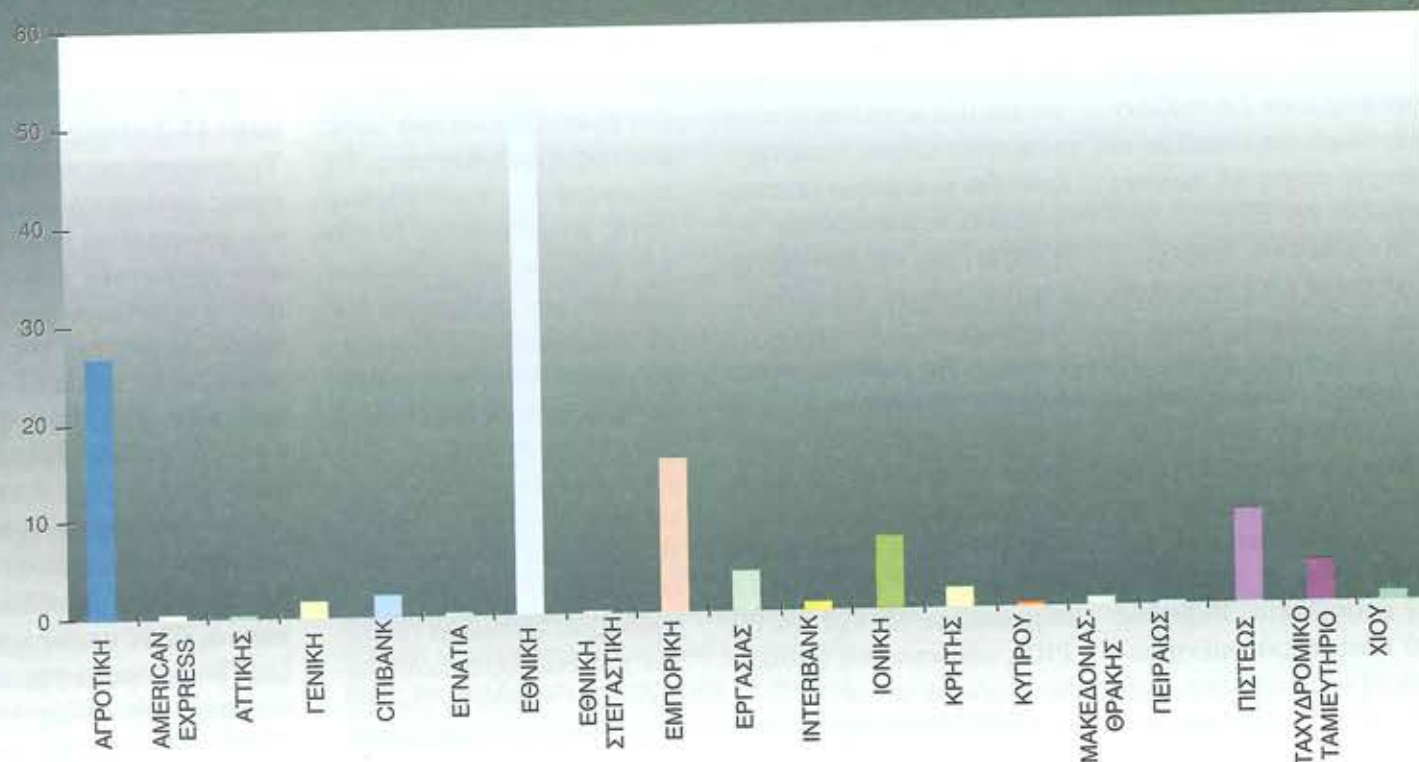
2. Ποια είναι η εικόνα των προτιμήσεων τραπεζών όπως διαγράφεται σήμερα; Με βάση την πρώτη αναφορά τράπεζας (που σημειωτέον ζητήθηκε να αναφερθεί αυθόρμητα από

τους ερευνώμενους), η Εθνική βρίσκεται στην πρώτη θέση με 37,9%, η Αγροτική στη δεύτερη με 20%, η Εμπορική στην τρίτη με 7,7%. Η Τράπεζα Πίστεως (4,3%), η Ιονική (4%), το Ταχυδρομικό Ταμιευτήριο (2,6%) και η Εργασίας (2,4%) ακολουθούν.

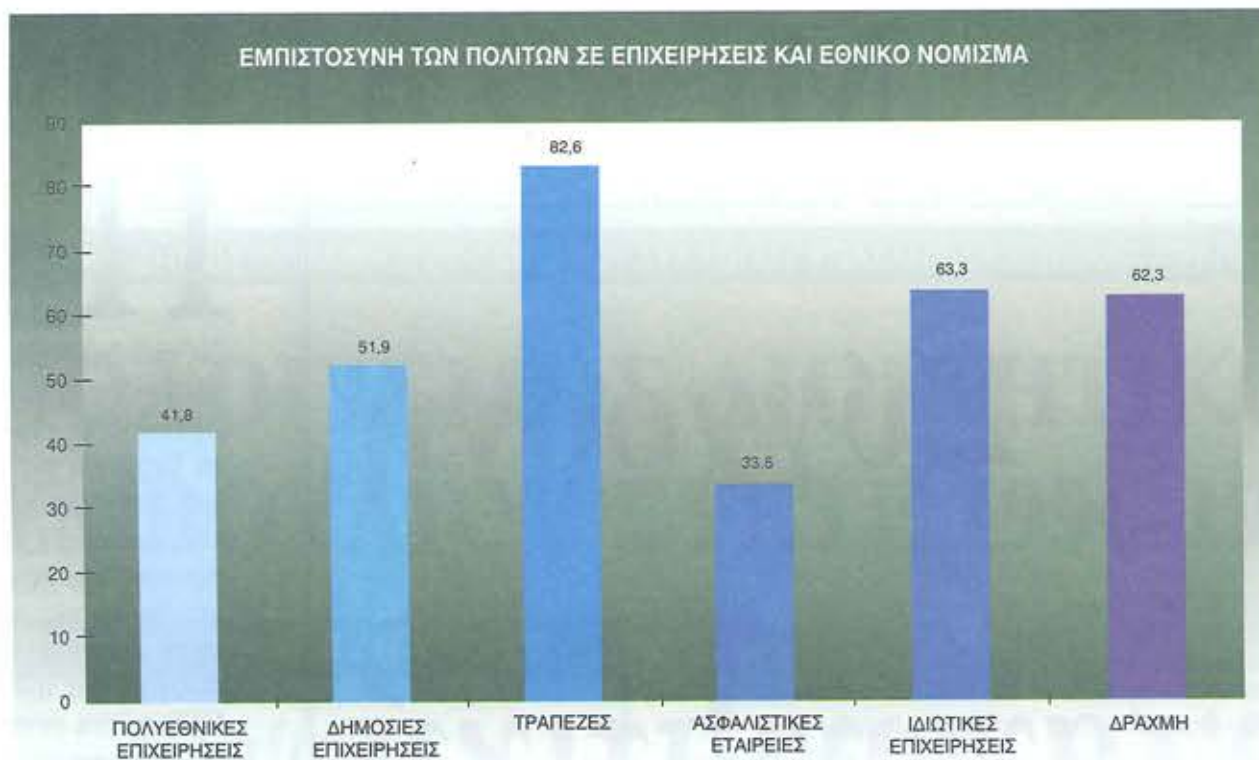
Ωστόσο η συνολική εικόνα των προτιμήσεων των πολιτών καταγράφεται με τις απαντήσεις που δόθηκαν (επίσης αυθόρμητα), στην ερώτηση με ποιες τράπεζες διατηρούν συναλλαγές. Οι απαντήσεις έφεραν και εδώ πρώτη την Εθνική με 51,7%, δεύτερη την Αγροτική με 26,7%, τρίτη την Εμπορική με 15,5%, τέταρτη την Τράπεζα Πίστεως με 9,3% και πέμπτη την Ιονική με 7,2%.

Είναι γεγονός, ότι η κοινωνική σύνθεση του κοινού της κάθε Τράπεζας διαφέρει. Έτσι, π.χ., η Αγροτική Τράπεζα, εμφανίζει μερίδιο προτίμησης στα αγροτικά κέντρα 50,8% και στα ημιαστικά 33,4%, ενώ στα αστικά κέντρα φθάνει μόλις το 13,1%.

Η ΕΙΚΟΝΑ ΤΗΣ ΤΡΑΠΕΖΙΚΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΣΗΜΕΡΑ ( ΜΕΡΙΔΙΑ ΤΡΑΠΕΖΩΝ)







Η **Εθνική Τράπεζα** αντλεί το κοινό της κυρίως από τους εργαζόμενους στο δημόσιο Τομέα (58%), καθώς και τους μισθωτούς στον ιδιωτικό Τομέα (60,8%).

Η **CITIBANK**, αντίστροφα, ενώ παρουσιάζει γενικό ποσοστό προτίμησης συναλλαγών 2,2% στους εργοδότες το ποσοστό της φθάνει το 7,1%. Αντίστοιχη εικόνα παρουσιάζει και η **Τράπεζα Πίστωσης**, η οποία ενώ εμφανίζει γενικό ποσοστό 9,3% στους εργοδότες φθάνει το 21,6%.

### Ο ρόλος του δικτύου

3. Οι λόγοι επιλογής μιας Τράπεζας για τις συναλλαγές παρουσιάζουν μια ενδιαφέρουσα ποικιλία, η οποία δείχνει ωστόσο ότι δεν υπάρχει κυριαρχία κάποιου ή κάποιων λόγων.

Αυτοί που κατά βάση αποτελούν μόνιμους και σταθερούς πελάτες μιας Τράπεζας την επιλέγουν με βασικά κριτήρια τη θέση που βρίσκεται το κατάστημα (29,2%), καθώς και τη γρήγορη και άνετη εξυπηρέτηση (26,2%). Σημαντικό ρόλο έχουν επίσης, οι καλές σχέσεις με το προσωπικό

της Τράπεζας (19,7%, ενώ στο σύνολο μόλις 12,9%).

Αντίθετα, για τις άλλες κατηγορίες βασικός λόγος συναλλαγής με μία τράπεζα, φαίνεται να είναι το γεγονός ότι είναι υποχρεωμένοι για κάποιο λόγο (π.χ. κατάθεση μισθού και επιδομάτων), να συναλλάσσονται με μία συγκεκριμένη τράπεζα.

4. Το **σημερινό ωράριο λειτουργίας των τραπεζών είναι γενικώς αποδεκτό** (γεγονός που αφορά και τη συνδικαλιστική δράση στο χώρο). Σε ποσοστό 73% περίπου εκτιμάται ότι το ωράριο βολεύει με την τωρινή του μορφή, ενώ στους σταθερούς και καθημερινούς πελάτες το ποσοστό ανεβαίνει στο 81,2%.

5. Από την άλλη πλευρά μια λανθάνουσα κριτική προς τις τράπεζες και το τραπεζικό εν γένει σύστημα αναπτύσσεται σε ό,τι αφορά τα κέρδη τους και τη συνεισφορά τους στην οικονομική ανάπτυξη.

Ως προς τα κέρδη κατ' αρχήν των τραπεζών, η συντριπτική πλειοψηφία της κοινής γνώμης εκτιμά ότι είναι πολλά (86,3%), γεγονός που προδίδει και μια ελαφρά δυσαρέσκεια. Ταυ-

τόχρονα, μόλις ένα 14% των πολιτών πιστεύει πως οι τράπεζες είναι οργανισμοί που λειτουργούν προς όφελος της οικονομικής ανάπτυξης και της κοινωνικής προόδου, ενώ ένα ποσοστό 65,4%, αναγνωρίζει χωρίς ενδοιασμούς πως πρόκειται για επιχειρήσεις που επιδιώκουν το κέρδος. Πρέπει να επισημανθεί όμως, ότι σήμερα οι τράπεζες απολαμβάνουν τη μεγαλύτερη εμπιστοσύνη συγκριτικά με τους άλλους βασικούς οικονομικούς και επιχειρηματικούς θεσμούς της χώρας. Το ποσοστό εμπιστοσύνης στις τράπεζες φθάνει το 82,6%, τη στιγμή που για τις ασφαλιστικές εταιρείες το αντίστοιχο ποσοστό είναι μόλις 33,5% για τις ιδιωτικές επιχειρήσεις το 63,3%, για τη δραχμή το 62,3% και για τις δημόσιες επιχειρήσεις το 51,9%.

### Η ΟΤΟΕ

Την Ο.Τ.Ο.Ε. γνωρίζει το 29,9% της κοινής γνώμης, ποσοστό που ανεβαίνει θεαματικά στην κατηγορία των συχνά ή καθημερινά συναλλασσόμενων με τράπεζες στο 49,9%. Η αναγνωρισιμότητα της Ο.Τ.Ο.Ε. όμως χωρίς να

μπορεί να χαρακτηριστεί ιδιαίτερα μεγάλη νομίζουμε ότι στις δοσμένες συνθήκες σήμερα, δεν είναι αρνητική και έχει σημαντικά περιθώρια βελτίωσης.

Στην ερώτηση αν «τον τελευταίο καιρό ακούσατε ή είδατε κάτι σχετικό με την Ο.Τ.Ο.Ε.», το 11,4% απάντησε θετικά, ενώ το 76,1% τοποθετήθηκε αρνητικά.

Αυτοί που άκουσαν ή έμαθαν κάτι για την Ο.Τ.Ο.Ε. το τελευταίο διάστημα, παρουσιάζονται χωρίς σαφή άποψη. Ενα ποσοστό 29%, έχει καλή εντύπωση για ότι άκουσε ή είδε, ένα ποσοστό 29,2% έχει κακή εντύπωση, ένα 26,1% μία μάλλον ουδέτερη εντύπωση, ενώ ένα ποσοστό 15,7% δεν έχει γνώμη ή δεν απαντά.

**Είναι γεγονός, ότι η κοινή γνώμη δεν παρέχει στην Ο.Τ.Ο.Ε. ένα σαφές έδαφος και αυτό ερμηνεύεται με πολλούς τρόπους.**

Εκείνο που έχει σημασία όμως μετά την ολοκλήρωση της έρευνας αυτής είναι ότι η Ο.Τ.Ο.Ε. τώρα γνωρίζει τα θετικά και τα αρνητικά της σημεία και μπορεί να επαναπροσδιορίσει όπου χρειάζεται την πολιτική και επικοινωνιακή της στρατηγική σε νέες βάσεις.



# Μεγάλη Σύγχρονη Ανταγωνιστική Δημόσια ΕΘΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ

Συνέντευξη του Προέδρου  
του ΣΥΕΤΕ Στ. Κούκου  
στο «Δημόσιο τομέα»

**Η** θέση μας να παραμείνει η Εθνική Τράπεζα υπό δημοσιο-κοινωνικό έλεγχο δεν είναι αμυντική πρόταση. Σε συνδυασμό με τα ζητήματα της ανάπτυξης και του εκσυγχρονισμού της, με κοινή συλλογική προσπάθεια εργαζομένων και διοίκησης, η θέση μας αυτή αποτελεί επιθετική πολιτική για τον όμιλο της ΕΤΕ σε ένα συνεχώς αυξανόμενο ανταγωνιστικό περιβάλλον».

Τις επισημάνσεις αυτές έκανε ο Πρόεδρος του Συλλόγου Υπαλλήλων της Εθνικής Τράπεζας **Σταύρος Κούκος** σε συνέντευξη που παραχώρησε στο περιοδικό «Δημόσιος Τομέας»<sup>1</sup>.

Στη συνέχεια αναδημοσιεύουμε μέρος μόνο από το κείμενο της συνέντευξης.

**Ποιο είναι το σχόλιό σας για τη θέση της Εθνικής Τράπεζας στις σημερινές εξελίξεις;**

Μέσα στις νέες συνθήκες διεθνοποίησης της οικονομίας και τις επιπτώσεις τους, διαμορφώνονται νέα δεδομένα για το τραπεζικό σύστημα. Ο ρόλος της Εθνικής Τράπεζας μέσα σ' αυτό το οικονομικοκοινωνικό περιβάλλον είναι καθοριστικός, όχι μόνο από την άποψη της λειτουργίας της ως μεμονωμένης τράπεζας, αλλά και στα πλαίσια του Ομίλου. Μιλάμε λοιπόν για την αξιοποίηση του Ομίλου της Εθνικής Τράπεζας, στην στήριξη της οικονομίας της χώρας, την ανάπτυξή της και το ρόλο που πρέπει να παίζει η Εθνική στην προσπάθεια αυτή.

**Πως τοποθετείται ο Σύλ-**



## ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΣΥΕΤΕ 1996-1997

ΣΣΕ ΟΤΟΕ - ΤΡΑΠΕΖΩΝ 1997

### Πλαίσιο Διεκδικήσεων

#### ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΔΙΕΚΔΙΚΗΣΕΙΣ

Κεντρικός άξονας της διεκδίκησης της Συλλογικής Σύμβασης είναι η αναπροσαρμογή των βασικών κλιμακίων του Ενιαίου Μισθολογίου με ιδιαίτερο βάρος στα εισαγωγικά κλιμάκια και η ενίσχυση των νέων χαμηλόμισθων συναδέλφων.

Το Γενικό Συμβούλιο της ΟΤΟΕ μετά από μια ουσιαστική προετοιμασία και προκειμένου να διαμορφωθεί ένα νέο μισθολόγιο που θα ανταποκρίνεται στις σημερινές ανάγκες των εργαζομένων διεκδικεί:

- α. Την προστασία των εισοδημάτων μας από την αύξηση του πληθωρισμού
- β. Τη συμμετοχή μας στην αύξηση του ΑΕΠ και της παραγωγικότητας στον χώρο των Τραπεζών.
- γ. Την απώλεια των εισοδημάτων μας από τη μη τιμαριθμοποίηση της φορολογικής κλίμακας.

#### 2. ΘΕΣΜΙΚΕΣ ΔΙΕΚΔΙΚΗΣΕΙΣ

- α. Προστασία της απασχόλησης
- β. 35 ώρες εργασίας χωρίς μείωση αποδοχών
- γ. Συνεχής επιμόρφωση και εκπαίδευση των εργαζομένων (ελάχιστος χρόνος εκπαίδευσης 30 ώρες για κάθε εργαζόμενο - Λειτουργία κλαδικού Ινστιτούτου Τραπεζικών Σπουδών)
- δ. Κλαδική Επιτροπή Απασχόλησης
- ε. Θέματα ισότητας ευκαιριών (Αύξηση άδειας τοκετού κατά 1 πλέον μήνα - Δημιουργία Κέ-

**Τ**ο 1996 σημαδεύτηκε από μεγάλα γεγονότα και για τη χώρα και για την Εθνική Τράπεζα.

Το μεγαλύτερο εξ αυτών που μας σημαδεύει όλους-εχθρούς και φίλους, συντρόφους και αντιπάλους-ήταν η ασθένεια και ο θάνατος του μεγάλου ηγέτη της χώρας μας **Ανδρέα Γ. Παπανδρέου**.

Η χωρίς εμπάθειες κατανόηση της καταλυτικής παρουσίας του στην πολιτική και κοινωνική ζωή της χώρας ερμηνεύει γιατί η ασθένεια και απώλεια του οδήγησε σε αλλαγές και σε εξελίξεις που όλους μας επηρέασαν.

Η αλλαγή πρωθυπουργού το Γενάρη του '96 σε συνδυασμό με την αλλαγή Δίοικησης στην Τράπεζα **αντικειμενικά** καθυστέρησε τα αποτελέσματα των συλλογικών παρεμβάσεων.

Η σχετική πίστωση χρόνου προς τη νέα Δίοικηση επιμηκύνθηκε διότι μεσολάβησαν οι αρχαιρεσίες για την ανάδειξη του νέου Δ.Σ. του ΣΥΕΤΕ και οι χρονοβόρες διαδικασίες έκδοσης των αποτελεσμάτων και της συγκρότησης του προεδρείου του.

Οι βουλευτικές εκλογές του Σεπτεμβρίου σε συνδυασμό με τους μήνες της προεκλογικής περιόδου και αυτούς των μετεκλογικών αναγκαιών διαδικασιών περιόρισαν ασφυκτικά τον χρόνο για την ανάπτυξη δράσεων και πρωτοβουλιών του ΣΥΕΤΕ.

Εν τούτοις, κινηθήκαμε δραστήρια και αποφασιστικά και κατορθώσαμε σε λίγο χρονικό διάστημα να έχουμε τα καλύτερα δυνατά αποτελέσματα.

Τα οικονομικά και θεσμικά μας αιτήματα που κυρίως διεκδική-

σαμε μέσω της επιχειρησιακής σύμβασης του 1996, η οποία πέραν του ότι έχει ήδη κριθεί ως ικανοποιητική, επισημαίνουμε πως αποτελεί πλέον **θεσμική κατάκτηση** για τους εργαζόμενους στην ΕΤΕ και τη συλλογική εκπροσώπηση μιας και επετεύχθη ο στόχος της κατέτος σύναψής της σύμφωνα και με το Ν. 1876/90.

Είναι ανεπίτρεπτο αυτή η κατάκτηση να λησσορευτεί μόνο από αντιπολιτευτική διάθεση όταν είναι γνωστό ότι **ΜΟΝΟ** ο ΣΥΕΤΕ -στο Δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα- έχει στην **πράξη** επιβάλει το σεβασμό του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου.

**Και στην υπό τον κ. Θ.Καρατζά Δίοικηση ο ΣΥΕΤΕ υπογράμμισε ότι δεν είμαστε δεδομένοι παρέχοντας ταυτόχρονα μικρή πίστωση χρόνου που ήταν αναγκαία λόγω της αιφνίδιας αλλαγής.**

Η Δίοικηση υπήρξε γενικά θετική έναντι των διεκδικήσεων των εργαζομένων και συμφώνησε με τις προτάσεις του ΣΥΕΤΕ σχετικά με την πορεία και το ρόλο της Εθνικής Τράπεζας και του Ομίλου των επιχειρήσεών της.

Δεν έλειψαν -και δεν λείπουν-ωστόσο φαινόμενα γραφειοκρατίας, αντιφάσεων, ατομίας και παρεκκλίσεων.

Τ'αντιμετωπίσαμε και δηλώνουμε αποφασισμένοι και έτοιμοι να μην επιτρέψουμε να εξελιχθούν σε μόνιμα φαινόμενα.

Εκείνο όμως που πρέπει να κρατήσουμε κλείνοντας τον ισολογισμό είναι ότι ο ΣΥΕΤΕ ήταν πάντα μπροστά και ουδέποτε ουραγός. **Ο ΣΥΕΤΕ ΟΔΗΓΗΣΕ ΤΙΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΑ ΣΥΝ-**



## ΔΙΚΑΙΣΤΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΕ ΤΟ ΡΟΛΟ ΚΑΙ ΤΟ ΛΟΓΟ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΕΤΕ.

Η θεσμοθέτηση με πράξη Διοικητή της συμμετοχής μας στο Συμβούλιο Στρατηγικού Σχεδιασμού του Ομίλου της ΕΤΕ δίνει το στίγμα της αναβαθμισμένης παρουσίας μας στο σχεδιασμό και στη λειτουργία της Τράπεζας.

Με ιδιαίτερη ένταση προβάλαμε και προβάλλουμε το πρόβλημα της ψαλίδας των απολαβών μας από τους συναδέλφους των άλλων τραπεζών Κρατικών και Ιδιωτικών.

Η Διοίκηση ενώ αναγνωρίζει αυτή τη πραγματικότητα επικαλούμενη τη δυσμενή κατάσταση και το φορτίο που κουβαλά η ΕΤΕ -γεγονός αναμφισβήτητο- δεν προχώρησε σε τολμηρά βήματα αποκατάστασης ο-

πως πρότεινε και διεκδικεί ο ΣΥΕΤΕ.

Την κατάσταση που έχει δημιουργηθεί θ'αντιμετωπίσουμε με τις διαπραγματεύσεις για τη σύναψη Κλαδικής και Επιχειρησιακής σύμβασης για το 1997. Οι συνάδελφοί μας πρέπει να γνωρίζουν ότι σε σχέση με τις άλλες Τράπεζες τα πράγματα δεν κινούνται στην λογική του άσπρου-μαύρου. Οι μισθολογικές συγκρίσεις δεν απεικονίζουν την πραγματική κατάσταση στο μέτρο που τα περιπτώσιολογικά ισχύοντα σε άλλες Τράπεζες αντιπαρατίθενται με τα της ΕΤΕ χωρίς να ισχύουν αλλού.

Δεν πρέπει οι συγκρίσεις να οδηγούν σε αποσιώπηση ή ακόμα και αποδοχή κρίσιμων ζητημάτων που συμβαίνουν στις ιδιωτικές τράπεζες και απασχολούν το Σ.Κ..

ντρων Απασχόλησης παιδιών)

**στ.** Υγιεινή και Ασφάλεια στην Εργασία

**ζ.** Βελτίωση των όρων χορήγησης στεγαστικών δανείων

Αύξηση του πλαφόν από 15 εκατομμύρια στα 18 και 3 εκατομμύρια για κάθε παιδί. Μείωση των επιτοκίων στο 5%, 6%, 7% για το 1997 και 4%, 5%, 6% για το 1998 για τα πάγια και νέα δάνεια

**η.** Βρεφονηπιακοί σταθμοί - Κατασκηνώσεις (αναπροσαρμογή των παροχών)

**θ.** Επίδομα Τοκετού

Διπλασιασμός του επιδόματος για να ανταποκρίνεται στις σημερινές ανάγκες

**ι.** Θεσμοθέτηση πλαισίων και αρχών για τη χορήγηση των πάσης φύσεως πρόσθετων αμοιβών και κινήτρων

**ια.** Επίδομα ξένης γλώσσας

**ιβ.** Κίνητρα παραμονής και εγκατάστασης στις παραμεθόριες περιοχές

**ιγ.** Μισθολογική αναγνώριση ετών προϋπηρεσίας στον ιδιωτικό τομέα.

**ιδ.** Διευκόλυνση της συνδικαλιστικής δράσης των Νομαρχιακών Παραρτημάτων της ΟΤΟΕ

Η ΟΤΟΕ αρνείται οποιαδήποτε λογική «Δημοσιονομικής πειθαρχίας» και καλεί τις Τράπεζες στα πλαίσια των Ελεύθερων Συλλογικών Διαπραγματεύσεων να αντιμετωπίσουν θετικά την πρότασή της για σύναψη διετούς ΣΣΕ προκειμένου να διευκολυνθεί η προσπάθεια ριζικής αναμόρφωσης του Ενιαίου Μισθολογίου.

Τα οικονομικά πλεονεκτήματα που απολαμβάνουν εργαζόμενοι σε ιδιωτικές και ξένες τράπεζες είναι αντιστρόφως ανάλογα των επικρατουσών στους χώρους αυτούς εργασιακών σχέσεων. Το διευθυντικό δικαίωμα καθηλώνει κυριολεκτικά τις εργασιακές σχέσεις σε μεσαιωνικά επίπεδα. **Οι εργαζόμενοι αμείβονται καλύτερα υπό τον όρο της παράδοσης στις ορέξεις των εργοδοτών οι οποίοι έχουν επιβάλει κλίμα τρομοκρατίας, ατομισμού και εργασιακής ασφάλειας**

Η επιστημονική επάρκεια και η τεκμηρίωση ενίσχυσαν την αποτελεσματικότητα της δράσης μας. Τούτο γίνεται φανερό τόσο σε τομείς εργασιακούς (εκπαίδευση, κανονισμοί, κ.α.) όσο και στην αντιμετώπιση της πορείας της Τράπεζας. **ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΑ Η ΛΥΣΗ ΠΟΥ ΠΡΟΚΡΙΘΗΚΕ ΚΑΙ ΕΓΚΡΙΘΗΚΕ ΓΙΑ ΤΟ ΜΕΤΑΤΡΕΨΙΜΟ ΟΜΟΛΟΓΙΑΚΟ ΔΑΝΕΙΟ ΗΤΑΝ ΑΥΤΗ ΠΟΥ ΧΡΟΝΙΑ Ο ΣΥΕΤΕ ΠΡΟΤΕΙΝΕ ΚΑΙ ΔΙΕΚΔΙΚΟΥΣΕ ΝΑ ΥΛΟΠΟΙΗΘΕΙ.**

Είμαστε σίγουροι -σε συνδυασμό και με τις τελευταίες αποφάσεις της Διοίκησης- ότι αναφορικά με την ενίσχυση της Κεφαλαιακής βάσης της ΕΤΕ οι λύσεις που πρόβαλε ο ΣΥΕΤΕ σε λίγο θα γίνουν πραγματικότητα.

Χωρίς προκαταλήψεις -με γνώμονα όμως πάντα το συμφέρον των εργαζομένων- ανιχνεύσαμε και άλλους τομείς δράσης και αναζητήσαμε καινούργια «εργαλεία».

Ιδιαίτερα τονίζουμε την έρευνα που αναθέσαμε στην έγκυρη εταιρία P.R.C. η οποία χωρίς κομματικά ή συνδικαλιστικά «φιλτραρίσματα» απηχεί τη γνώμη των εργαζομένων και πρέπει τα συμπεράσματά της να αποτελέσουν «πιξίδα» για τη νέα περίοδο αιτημάτων και διεκδικητικής δράσης αλλά και για βελτίωση των όρων και των μέσων επικοινωνιακής πολιτικής του Συλλόγου μας.

Αν η πλούσια σε κατακτήσεις περίοδος του 1994-1995 χαρακτηρίστηκε από αίσθημα αποτελεσματικότητας, το 1996 με βεβαιότητα οδήγησε σε **ΒΕΒΑΙΟΤΗΤΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ.**

Κανείς δεν μπορεί να ισχυριστεί ότι στα πάντα υπάρχουν επιτυχίες. Όμως κανείς δεν ισχυρίζεται πως η συλλογική δράση είναι μάταιη και αναποτελεσματική. Το αντίθετο!!!

Οι συνάδελφοι αντιλαμβάνονται την αποτελεσματικότητα του συλλογικού τους οργάνου και απαιτούν να την βελτώσει. Απαιτούν να απαλλαγούμε από κάθε τι που βλάπτει ή περιορίζει την αποτελεσματικότητα της συλλογικής δράσης και των αγώνων τους.

**Η ΑΠΑΙΤΗΣΗ ΤΟΥΣ ΕΙΝΑΙ ΔΙΚΑΙΑ ΚΑΙ ΣΕΒΑΣΤΗ.**

**ΟΦΕΙΛΟΥΜΕ ΟΛΟΙ ΜΑΣ ΝΑ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΟΥΜΕ.**

## ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ

### 1.- ΧΟΡΗΓΗΣΗ BONUS

Και το 1996, χορηγήθηκε σε ΟΛΟ το προσωπικό έκτακτη εφάπαξ οικονομική ενίσχυση (bonus) ανάλογα με το βαθμό. Οι Διευθυντές, Υποδιευθυντές και Συμπρ.Υποδιευθυντές όλων των κλάδων έλαβαν το ποσό δρχ. 120.000 οι τμηματάρχες Α,Β και Υποτμηματάρχες όλων των κλάδων το ποσό δρχ. 100.000 και το υπόλοιπο προσωπικό το ποσό δρχ. 80.000. Σημειώνεται ότι αποτελεί επιτυχία του ΣΥΕΤΕ ότι δεν υπήρξαν περικοπές στο bonus το οποίο συνδέεται με την κερδοφορία παρότι τα κέρδη του 1995 εμφανίστηκαν μειωμένα σε σχέση με το 1994.

### 2.- ΔΙΑΝΟΜΗ ΠΡΟΜΗΘΕΙΩΝ 'ΔΗΛΟΣ'

Διανεμήθηκαν για τρίτη συνεχόμενη χρονιά, στα πλαίσια της συμφωνίας με τη Διοίκηση (επιτροπή ΠΔ 514/93) οι προμήθειες του "ΔΗΛΟΣ" σ'όλο το προσωπικό της Τράπεζας. Η κατανομή των προμηθειών έγινε με βάσει τους συντελεστές που είχαμε συμφωνήσει με τη Διοίκηση (εγκ.106/19.2.96). Τα ποσά που καταβλήθηκαν ανήλθαν από δρχ. 11.850 μέχρι δρχ. 71.100. Εξαιρέθηκαν οι εργαζόμενοι που είχαν λάβει με την πρώτη κατανομή ποσό ΑΝΩ των δρχ. 100.000.

### 3.- ΔΙΕΥΡΥΝΣΗ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΒΑΘΜΟΥ

Διερεύνηθηκε από 1.7.96, το επίδομα βαθμού στους έχοντες τους βαθμούς Υπολογιστή Α & Β και τους αντίστοιχους βαθμούς του ταμιακού και τεχνικού κλάδου. Το επίδομα καθορίστηκε στο ποσό δρχ. 3.500 και 3.000 αντίστοιχα.



**4.- ΕΠΕΚΤΑΣΗ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΕΜΠΛΟΚΩΝ**

Επεκτάθηκε από 1.7.1996, το μηνιαίο επίδομα εμπλοκών και στους εργαζόμενους που εργάζονται στις υπηρεσίες Καθυστερήσεων των Περιφερειακών Διοικήσεων και των Διευθύνσεων των Διεθνών Δραστηριοτήτων και των Ναυτιλιακών Εργασιών, εφόσον απασχολούνται αποκλειστικά και μόνο με τις καθυστερήσεις.

**5.- ΠΤΥΧΙΟΥΧΟΙ ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΩΝ ΑΚΑΔΗΜΙΩΝ**

Από 1.7.1996 χορηγείται στους εργαζομένους που κατέχουν πτυχίο Παιδαγωγικών Ακαδημιών Επιστημονικό επίδομα 25%. Επίσης αναγνωρίζεται πρόσθετος χρόνος δύο ετών, για μισθολογική και βαθμολογική προώθηση, σ' αυτούς που κατέχουν Πτυχίο Παιδαγωγικών Ακαδημιών και άλλο πτυχίο Α.Ε.Ι.

**6.- ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ**

Χορηγήθηκε τουριστικό επίδομα, για (12) μήνες, στα καταστήματα Πολυγύρου Χαλκιδικής, Κατερίνης, Ιερισσού, Μοιρών και Καλύμνου, ενώ επεκτάθηκε η χορήγηση του από (7) σε (12) μήνες στα καταστήματα Καρπάθου, Ηγουμενίτσας και Λέρου.

Επίσης χορηγήθηκε το παραπάνω επίδομα για (7) μήνες το χρόνο στα καταστήματα Πρέβεζας, Χαλκίδας, Λιτοχώρου, Πλατάνου Λέρου και Αστρους Κυνουρίας.

**7.- ΕΠΙΤΟΚΙΑ ΠΙΣΤΩΤΙΚΩΝ ΚΑΡΤΩΝ ΚΛΠ**

Αυξήθηκε από 25% σε 30% η έκπτωση που χορηγείται στα επιτόκια των ΠΙΣΤΩΤΙΚΩΝ ΚΑΡΤΩΝ, ΤΩΝ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΙΚΩΝ ΔΑΝΕΙΩΝ και ΤΩΝ ΧΡΕΩΣΤΙΚΩΝ ΥΠΟΛΟΙΠΩΝ ΤΩΝ ΤΡΕΧΟΥΜΕΝΩΝ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΩΝ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ ΜΑΣ.

**8.- ΑΤΟΜΙΚΑ ΔΑΝΕΙΑ**

Μειώθηκε σε 8% το επιτόκιο της κατηγορίας των ατομικών δανείων που είχε ανέλθει, με μονομερή απόφαση της Διοίκησης Βρανόπουλου, στο 12%. Στόχος του Συλλόγου είναι η πλήρης κατάργηση ΟΛΩΝ των ατομικών δανείων με επιτόκιο 4%, εί-

*Με την  
Επιχειρησιακή  
σύμβαση του 1996  
και με διμερείς  
συμφωνίες υπήρξε  
θετική έκβαση στη  
διεκδίκηση πολλών  
αιτημάτων μας.*

να η συμβατική υποχρέωση της Τράπεζας από την Κλαδική Σύμβαση του 1984 και επιμένουμε η Τράπεζα να τηρήσει τις δεσμεύσεις της. Ο ΣΥΕΤΕ για την επίτευξη του στόχου του θα χρησιμοποιήσει και ένδικο μέτρα αν εξακολουθήσει η Διοίκηση να τηρεί την ίδια στάση.

**9.- ΕΚΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΑ ΠΡΟΙΟΝΤΑ ΤΗΣ ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗΣ**

Μετά από επίμονες διαπραγματεύσεις πετύχαμε να εξασφαλίσουμε ΕΚΠΤΩΣΕΙΣ της τάξης του 25% στα Ασφαλιστικά Προϊόντα της ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗΣ. Συγκεκριμένα στην πρώτη φάση θα έχουμε έκπτωση στα Συμβόλαια Αυτοκινήτου, Οικίας και Αστικής Ευθύνης και στη συνέχεια θα επιδιώξουμε να έχουμε ανάλογες εκπτώσεις σ' όλα τα προϊόντα της θυγατρικής μας (πχ Υγείας, Αποταμειωτικό κλπ).

**ΘΕΣΜΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ**

**1.- ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗΣ ΣΤΕΛΕΧΩΝ**

Στην ολοκλήρωση της πάγιας επιδίωξης του ΣΥΕΤΕ για σύγχρονο και αξιοκρατικό κανονισμό τοποθέτησης στελεχών το 1996 προστέθηκαν ουσιαστικά βήματα. Με την επιχειρησιακή σύμβαση υπήρξε πρόβλεψη για την συγκρότηση επιτροπής η οποία επιφορτίστηκε με την οριστική εκπόνηση του κανονισμού. Στις συνεχείς και παραγωγικές συνεδριάσεις της οι εκπρόσωποι του ΣΥΕΤΕ πραγματοποιούν πα-

ρεμβάσεις ώστε να κατοχυρωθούν στόχοι - αρχές και διαδικασίες που θα δικαιώνουν τις υπερδεκάχρονες προσπάθειες των εργαζομένων.

Αυτές οι παρεμβάσεις κατατείνουν ώστε το τελικό πόρισμα (το οποίο θ' αποτελέσει βασικό στοιχείο στις τελικές διαπραγματεύσεις ΣΥΕΤΕ-Διοίκησης) να ενσωματώνει τις παρακάτω αρχές και διαδικασίες

**Α ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ** Αυτή επιτυγχάνεται με την καθολική προκήρυξη-δημοσιοποίηση των προς κάλυψη θέσεων σε τακτά χρονικά διαστήματα επιλεξιμότητας και τοποθέτησης σε κάθε θέση ή ομοειδή κατηγορία θέσεων (Η σχετική περιγραφή για το profil κάθε θέσης έχει ολοκληρωθεί).

**Β ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ** Αυτή πρέπει να ικανοποιείται σε δύο επίπεδα. Σε ατομικό επίπεδο, όταν ο κάθε εργαζόμενος που διαθέτει τα ελάχιστα προσόντα που απαιτούνται, έχει το δικαίωμα να υποβάλει αίτηση για μία ή περισσότερες θέσεις. Σε συλλογικό επίπεδο με την ισότιμη συμμετοχή του Συλλόγου (πληροφόρηση, δικαίωμα λόγου, ψήφου) στο Συμβούλιο Τοποθέτησης Στελεχών.

**Υ ΚΑΘΟΛΙΚΟΣ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑΣ** Αυτός διασφαλίζεται με την προκήρυξη όλων των θέσεων Ευθύνης (Διοίκησης-Δικτύου-Εξειδικευμένες).

**Δ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑΣ** Η λειτουργικότητα επιτυγχάνεται με την δημιουργία των κατάλληλων υποδομών, πρακτικών και διοικητικών εργαλείων.

Με το σαφή προσδιορισμό και τη συνεχή βελτίωση των διαδικασιών και των κριτηρίων με τα οποία αναδεικνύονται και τοποθετούνται τα στελέχη.

**Ε ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΙΚΟΤΗΤΑΣ-ΑΞΙΟΚΡΑΤΙΑΣ** Οι αρχές αυτές εξυπηρετούνται με την ύπαρξη σαφών κριτηρίων. Προυποθέτουν την απόρριψη αυθαιρέτων τελεσμένων και την σαφή, καθολική και έμπρακτη δέσμευση όλων των πλευρών ότι θα τηρούν σε κάθε περίπτωση τις

αρχές και διαδικασίες που προβλέπονται από το σύστημα.

Σε μια προσπάθεια άντλησης στέρεων συμπερασμάτων για την ευελιξία, την λειτουργικότητα και την αποδοτικότητα του νέου συστήματος αποφασίστηκε η προκήρυξη θέσεων διευθυντών καταστημάτων (μέχρι και 3ης κατηγορίας) με ταυτόχρονη γνωστοποίηση των απαιτούμενων προσόντων για την κατάληψη αυτών των θέσεων.

**ΑΥΤΗ Η ΣΥΜΦΩΝΗΜΕΝΗΣ ΕΞΕΛΙΞΗ ΚΑΙ ΥΠΟ ΔΙΑΡΚΗ ΕΛΕΓΧΟ ΑΠΟ ΤΟ ΣΥΛΛΟΓΟ-ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΔΕΝ ΑΠΟΤΕΛΕΙ ΣΕ ΚΑΜΜΙΑ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΚΑΠΟΙΟΥ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ.**

Αποτελεί -και ως τέτοια πρέπει ν' αντιμετωπιστεί- «πιλοτική» εφαρμογή που πέραν του «δείγματος γραφής» θα βοηθήσει να εξαχθούν πρακτικά συμπεράσματα ώστε ν' αντιμετωπισθούν έγκαιρα ενδεχόμενα προβλήματα και να προβλεφθούν από τον εκπονούμενο κανονισμό.

Πρέπει και τα όργανα της συλλογικής εκπροσώπησης και οι παρατάξεις και οι εργαζόμενοι αλλά κυρίως οι διοικούντες να προσπαθήσουν ως κόρη οφθαλμού όλες τις διαδικασίες.

**ΑΜΕΤΡΟΕΠΕΙΑ ΚΑΙ ΑΝΑΠΑΡΑΓΩΓΗ ΠΑΛΑΙΩΝ ΜΕΘΟΔΩΝ Θ' ΑΚΥΡΩΣΟΥΝ Η Θ' ΑΜΑΥΡΩΣΟΥΝ ΤΙΣ ΘΕΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΕΣ.**

**Η ΣΟΒΑΡΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΤΟ ΜΕΤΡΟ ΑΠΟΤΕΛΟΥΝ ΕΓΓΥΗΤΕΣ ΤΗΣ ΕΠΙΤΥΧΙΑΣ.**

**2.- ΝΕΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ**

Παρακολουθούμε από κοντά την εφαρμογή του νέου συστήματος. Πρέπει να σημειώσουμε ότι παρατηρήθηκαν αρκετές αδυναμίες στον πρώτο χρόνο που εφαρμόστηκε. Οι αιτίες είναι πολλές. Η οργανωτική αδυναμία της Τράπεζας η μη έγκαιρη αποστολή των δελτίων, η ατελής εκπαίδευση των κριτών, η μη σωστή ενημέρωση των κρινομένων, η αδυναμία αφομοίωσης, ο τρόπος συμπλήρωσης του κλπ αποτελούν μάλλον τις κυριότερες.

Οι δυσκολίες αυτές δεν θα



Το 1997 πρέπει να είναι  
έτος ευόδωσης των  
προσπαθειών για **ΜΕΓΑΛΗ**  
**- ΣΥΓΧΡΟΝΗ - ΔΗΜΟΣΙΑ**  
και **ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΗ**  
**ΕΘΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ.**

μας απογοητεύσουν αλλά αφού διαπιστώσουμε και καταγράψουμε αδυναμίες και ελλείψεις θα προτείνουμε τις απαραίτητες αλλαγές προκειμένου να έχουμε αποτελεσματικό **ΣΥΣΤΗΜΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ** που θα εξασφαλίζει την **ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΙΚΟΤΗΤΑ**, και θα είναι **ΑΞΙΟΠΙΣΤΟ**. Η αποτελεσματικότητα και η αξία όμως των Δελτίων Αξιολόγησης και Ανάπτυξης δεν κατοχυρώνεται με τη συμπλήρωση Δελτίων που δεν ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα.

Πρέπει όλοι οι συνάδελφοι να σκύψουν πάνω σ' αυτό, είτε είναι κριτές είτε είναι κρινόμενοι, με την ανάλογη σοβαρότητα και ευθύνη και να συμβάλλουν στη σωστή συμπλήρωση των Δελτίων. Ετσι θα μπορέσει ο κάθε εργαζόμενος γνωρίζοντας τα δυνατά του σημεία να απαιτήσει ανάλογη αξιοποίηση ενώ όταν γνωρίζει τις αδυναμίες του να προσπαθήσει να τις βελτιώσει μ' όλα τα μέσα που υπάρχουν (π.χ. εκπαίδευση, εναλλαγή σε υπηρεσίες κλπ).

### 3.- ΠΡΟΩΘΗΣΗ TELLERS

Αυξήθηκε κατά ένα ακόμη εξαμήνο, από 1 1/2 έτος σε 2 συνολικά η προώθηση όσων ασκούν καθήκοντα teller. Για όσους έχουν εξαντλήσει την προώθηση του 1,5 έτους, ο υπολογισμός της διετούς υπηρεσίας που απαιτείται για την πρόσθετη προώθηση θα αρχίζει από την 1.7.96 και μετά.

### 4.- ΣΤΕΓΑΣΤΙΚΑ ΔΑΝΕΙΑ

Κάθε εργαζόμενος στην ΕΤΕ δικαιούται να λάβει στεγαστικό δάνειο από τα ίδια διαθέσιμα της Τράπεζας, όπως ορίζει η Τράπεζα της Ελλάδος, με **ΜΕΙΩΣΗ** του επιτοκίου κατά (2) ποσοστιαίες μονάδες, από (1) που ίσχυε, απ' αυτό που ισχύει

για τους πελάτες, σύμφωνα με την Επιχ. Σύμβαση 1996.

Η παραπάνω ρύθμιση ισχύει και για τα ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΑ δάνεια των

υπαλλήλων ή συνταξιούχων της Τράπεζας.

### 5.- ΑΜΟΙΒΑΙΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ

Με την Επιχειρησιακή Σύμβαση 1996 βελτιώθηκαν οι όροι σύστασης του Α/Κ που είχε συμφωνηθεί με την επιχειρησιακή σύμβαση 1995. Η Τράπεζα θα καταβάλλει το 40% επί των τακτικών μηνιαίων αποδοχών μας με ανώτατο ετήσιο όριο επιβάρυνσης το ποσό δρχ. 320 εκατ. αντί του ποσού δρχ. 300 εκατ. που προέβλεπε η επιχειρησιακή σύμβαση 1995. Οι μεριδιούχοι ή οι συνδικαλιστικοί φορείς των, θα καταβάλλουν το 40% των συνολικών εισφορών που εισπράττουν από τα μέλη τους.

Επίσης συμφωνήθηκε ρητά ότι θα συσταθεί **ΕΝΙΑΙΟ ΑΜΟΙΒΑΙΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ**.

Ηδη ο σχετικός φάκελλος για την έγκριση συγκρότησης του Α/Κ εστάλη στον Πρόεδρο της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς (κ. Θωμαδάκη) και αναμένεται σε σύντομο χρονικό διάστημα η έγκρισή του.

**Η ΤΡΑΠΕΖΑ ΚΑΙ ΜΕ ΝΕΩΤΕΡΗ ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ Δ.Σ. ΤΗΣ ΕΠΑΝΑΒΕΒΑΙΩΣΕ ΤΗ ΣΥΜΒΑΤΙΚΗ ΤΗΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΚΑΙ ΜΕ ΤΗΝ ΕΓΚΡΙΣΗ ΘΑ ΚΑΤΑΒΑΛΕΙ ΤΟ ΠΟΣΟ ΠΟΥ ΥΠΟΧΡΕΟΥΤΑΙ.**

### 6.- ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΤΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ

Με την Επιχειρησιακή Σύμβαση 1996 συμφωνήθηκε με τη Δίοικηση να συγκροτηθεί μικτή επιτροπή με σκοπό να εκπονήσει να εκπονήσει και να εισηγηθεί νέο σχέδιο Οργανισμού της Υπηρεσίας.

Αναμένεται η υπογραφή της σχετικής πράξης Δίοικησης για τη συγκρότησή της. Σε επίπεδο ΣΥΕΤΕ -ενόψει του μεγάλου ποσοτικά και χρονικά, αλλά κυρίως του κρίσιμου ποιοτικά αναμενόμενου έργου- θα συσταθεί

διαπαραταξιακή επιτροπή η οποία θα στελεχώνεται και από επιστημονικούς συνεργάτες προκειμένου να υποστηρίξουν τους εκπροσώπους μας στη μικτή επιτροπή.

Στοχεύουμε και ευελπιστούμε το σχέδιο που θα εκπονηθεί να διευκολύνει τις προσπάθειες του Συλλόγου στις τελικές διαπραγματεύσεις ώστε να κατακτηθεί επιτέλους - ένας σύγχρονος και δημοκρατικός οργανισμός υπηρεσίας, ο οποίος θ' αποτυπώνει, θα συστηματοποιεί συμφωνίες και συμβάσεις, θα κατοχυρώνει τον ανατικατάστατο ρόλο και λόγο των εργαζομένων στην

Τράπεζα και κυρίως θα προβλέπει ένα σύγχρονο θεσμικό πλαίσιο εργασιακών σχέσεων το οποίο θα κατοχυρώνει την αξιοκρατία, τη διαφάνεια και τη συμμετοχή.

### 7.- ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΕΚΠΡΟΣΩΠΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Η Τράπεζα θα ενημερώνει τους εκπροσώπους των εργαζομένων, σε τακτά χρονικά διαστήματα, για τις εξελίξεις της πορείας των εργασιών της Τράπεζας καθώς και για θέματα τεχνολογικής και οργανωτικής μορφής καθώς και για τις προβλεπόμενες επιπτώσεις (ποσοτικές, ποιοτικές) στην απασχόληση.

## ΕΘΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ

### Ενισχύεται καθημερινά η κεφαλαιακή βάση της

Καταλυτική υπήρξε η συμβολή του ΣΥΕΤΕ σε **ολόκληρη την πορεία** από την έκδοση του μετατρέψιμου **ΟΜΟΛΟΓΙΑΚΟΥ ΔΑΝΕΙΟΥ** μέχρι την πρόσφατη συμφωνία ρύθμισής τους.

**ΑΠΟΚΑΛΥΨΑΜΕ** και **ΚΑΤΑΓΓΕΙΛΑΜΕ** τις ύποπτες μεθοδεύσεις κατά την έκδοση του Ομολογιακού Δανείου. Ιδιαίτερα επισημάναμε την σχέση μετατροπής 1:2 που ουσιαστικά οδηγούσε σε πλήρη ανατροπή των υφισταμένων ποσοστών ιδιοκτησίας (ιδιωτών - Δημοσίου) με απώτερο στόχο την ιδιωτικοποίησή της.

**ΣΥΜΒΑΛΑΜΕ** με προτάσεις αλλά και με παρεμβάσεις στους αρμόδιους κυβερνητικούς παράγοντες ώστε να έχει αίσιο τέλος η υπόθεση της «αλλαγής» των όρων του μετατρέψιμου δανείου δηλ.:

- Σχέση μετατροπής 1:1
- Υποχρεωτική κατ' έτος μετατροπή του 20% του Ομολόγων
- Εγγραφή από σήμερα των 102 δις ως **ΜΕΤΟΧΙΚΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ**

Αυτή η εξέλιξη σε συνδυασμό με την έκδοση Ομολογιακού δανείου Μειωμένης Εξασφάλισης ύψους 150-200 εκατομ. \$ (38-50 δις) και την προγραμματιζόμενη αύξηση του Μ.Κ. μέσω του χρηματιστηρίου (περίπου 60 δις) θα δημιουργήσουν μια πανίσχυρη κεφαλαιακή βάση για μια **ΣΥΓΧΡΟΝΗ - ΜΕΓΑΛΗ ΔΗΜΟΣΙΑ** και **ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΗ** Εθνική Τράπεζα.



### 8.- ΕΝΤΑΞΗ ΕΙΣΠΡΑΚΤΟΡΩΝ ΣΤΟΝ ΤΑΜΙΑΚΟ ΚΛΑΔΟ

Υπογράφηκε η ένταξη των εισπρακτόρων στον ταμιακό κλάδο οι οποίοι για (8) χρόνια εργάζονταν ευδόκιμα σε ταμιακή ή λογιστική εργασία. Το χρονικό διάστημα που χρειάζεται για τη συμπλήρωση της οκταετίας και υπηρετείται μετά την 31.12.95 πρέπει απαραίτητα να είναι ταμιακή εργασία.

### 9.- ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ

Υστερα από παρέμβαση του ΣΥΕΤΕ ανακοινώθηκε στις αρχές του 1997 η κατάταξη των καταστημάτων σε νέες κατηγορίες με στοιχεία 31.12.95. Ανάλογη κατάταξη είχε γίνει το 1989. Με τη νέα κατηγοριοποίηση (110) καταστήματα ανέβηκαν κατηγορία και (23) υποβιβάστηκαν. Επειδή, λόγω αποφάσεων της Διοίκησης Βρανόπουλου (συρρίκνωση καταστημάτων) κατατάχθηκαν σε κατώτερη κατηγορία (28) καταστήματα, τα στελέχη αυτών των καταστημάτων διατηρούν το κλιμάκιο ευθύνης τους και το επίδομα ευθύνης που κατείχαν μέχρι να αξιολογηθούν και πάλι τα καταστήματα με στοιχεία το 1997.

Ο ΣΥΕΤΕ συνεργάζεται με τη Διοίκηση προκειμένου να αντιμετωπιστούν αδικίες που δημιουργήθηκαν σε εργαζομένους που τοποθετήθηκαν, στα καταστήματα που υποβιβάστηκαν, μετά την 1.1.1995.

Επίσης θ' αντιμετωπιστούν περιπτώσεις στις οποίες λόγω αυτών των "μεταπτώσεων" στελέχη χάνουν την δυνατότητα συμμετοχής τους στη διαδικασία προκήρυξης θέσεων ευθύνης.

### 10.- ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΤΕ

Συγκροτήθηκε επιτροπή, βάσει της επιχειρησιακής σύμβασης 1996, με Πράξη της Διοίκησης, στην οποία συμμετέχουν εκπρόσωποι του ΣΥΕΤΕ, και ο πρόεδρος του Συνεταιρισμού προκειμένου να εισηγηθεί στην Τράπεζα τρόπους για την επίλυση των προβλημάτων του Συνεταιρισμού. Ηδη οι εργασίες της παραπάνω Επιτροπής βρίσκονται σε εξέλιξη.

Πρέπει να σημειωθεί ότι με

παρεμβάσεις του Συλλόγου στη Διοίκηση δόθηκε προσωρινή λύση στο πιεστικό πρόβλημα ρευστότητας του Συνεταιρισμού.

### 11.- ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ

Ο Σύλλογος προώθησε με επιμονή και σταθερότητα τα μεγάλα προβλήματα του κλάδου. Η ένταξη όλων των συναδελφισμών της καθαριότητας στον Οργανισμό Υπηρεσίας στο ΤΥΠΕΤ και στους Ασφαλιστικούς Οργανισμούς (εφόσον υπάρχει φετινή πρόβλεψη από αναλογιστική μελέτη) και η αλλαγή του Κανονισμού μετατάξεων, αποτέλεσαν τις "αιχμές" δράσης.

Στις 18/2/97 η Διοίκηση δέχτηκε και υπέγραψε την **ΕΝΤΑΞΗ ΣΤΟ ΤΥΠΕΤ** και των υπολοίπων συναδελφισμών καθαριστριών. Η εφαρμογή είναι πλέον ζήτημα χρόνου ώσπου να ολοκληρωθούν οι γραφειοκρατικές διαδικασίες.

Στην Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση μεταξύ ΣΥΕΤΕ-ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ συμφωνήθηκε να ενταχθούν στον Οργανισμό Υπηρεσίας **ΟΛΕΣ ΟΙ ΣΥΝΑΔΕΛΦΙΣΣΕΣ ΤΗΣ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ** που εργάζονται στην Τράπεζα με καθεστώς **ΟΛΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**. Το ΔΣ της ΕΤΕ στη συνεδρίαση του στις 21/2/97 επικύρωσε τις σχετικές ενέργειες που οδηγούν **ΟΡΙΣΤΙΚΑ** στην ένταξη στον Οργανισμό.

Σχετικά με την αλλαγή του κανονισμού μετάταξης ο Σύλλογος σε Συνεδρίαση του στο Δ.Σ διαμόρφωσε τις προτάσεις του, τις οποίες έστειλε ήδη στη Διοίκηση, προκειμένου να αρχίσουν ουσιαστικά οι εργασίες της Επιτροπής που έχει συσταθεί για το νέο σχέδιο κανονισμού Μετατάξεων και ο οποίος θα αποτελέσει αντικείμενο διαπραγματεύσεων του Συλλόγου με τη Διοίκηση.

### 12.- ΧΟΡΗΓΗΘΗΚΕ Η ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΟΥ 3ου ΚΛΙΜΑΚΙΟΥ ΣΤΟΥΣ ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ Η/Υ ΤΗΣ Δ/ΝΣΗΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ

Μετά από επίμονες προσπάθειες λύθηκε και το χρόνιο πρόβλημα της χορήγησης ισοτιμιών στους συναδέλφους χειριστές Η/Υ (Δ/ση Πληροφορικής) μέχρι 3ου

## ΟΜΙΛΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ Ε.Τ.Ε.

# Συντονισμός - Συνεργασία - Αλληλεγγύη

Όταν πριν λίγα χρόνια κάποιοι ευνοούσαν την κατάτμηση και συρρίκνωση της Ε.Τ.Ε Μόνο ο ΣΥΕΤΕ τόνιζε την ανάγκη ενίσχυσης του ΟΜΙΛΟΥ επιχειρησίων της. Σήμερα αυτή η θέση αποτελεί ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ επιλογή. Κυβερνητικοί αλλά και επιχειρηματικοί παράγοντες αναφέρονται στην ανάγκη ενδυνάμωσης των Τραπεζικών Ομίλων για την αντιμετώπιση του έντονου ανταγωνισμού.

Ο ΣΥΕΤΕ δεν επαναπαύτηκε στις «δάφνες» του. Διεκδίκησε και πέτυχε τη συμμετοχή εκπροσώπου του στο ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΥ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ το οποίο πρόσφατα με Π.Δ. συγκροτήθηκε. Αυτή η εξέλιξη αποτελούσε πάγια πρόταση και επιδίωξη του ΣΥΕΤΕ.

Οι πρόσφατες αποφάσεις της Διοίκησης της Τράπεζας για συγχωνεύσεις - απορροφήσεις (Αστέρα - Εθνικής - Πανελληνίου - ασφ. ΕΤΕΒΑ και ΚΤΗΜΑΤΙΚΗΣ ΣΤΕΓΑΣΤΙΚΗΣ) κινούνται προς κατεύθυνση ενδυνάμωσης του ΟΜΙΛΟΥ.

Ο ΣΥΕΤΕ σε συνεργασία με τους Συλλόγους σ' αυτές τις θυγατρικές παρακολουθεί και παρεμβαίνει «βήμα-βήμα» στις διαδικασίες με έμφαση στην προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων.

Ταυτόχρονα δημιουργήθηκε Γραμματεία Ομίλου προκειμένου να υπάρχει σταθερό κέντρο συντονισμού και παρακολούθησης των εξελίξεων στον ΟΜΙΛΟ της ΕΤΕ.

κλιμακίου ευθύνης.

## ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ

### 1.- ΤΑΜΕΙΟ ΑΥΤΑΣΦΑΛΕΙΑΣ (ΕΦΑΠΕΣ)

Ο ΣΥΕΤΕ για να πετύχει ΟΡΙΣΤΙΚΗ ΛΥΣΗ στο πρόβλημα που δημιούργησαν οι αντισφαλιστικοί νόμοι 1902/90 & 2084 στο Ταμείο Αυτασφαλείας έλαβε νέες πρωτοβουλίες.

Πρότεινε να μετατραπεί το Ταμείο Αυτασφαλείας από Ν.Π.Δ.Δ. σε Ν.Π.Ι.Δ. για να αφεθεί ελεύθερο να λειτουργήσει με βάση το καταστατικό του.

Ηδη το ΔΣ του Ταμείου Αυτασφαλείας σε συνεδρίαση του στις 7/2/97, αποφάσισε ΟΜΟΦΩΝΑ να προσφύγει στο αρμόδιο Υπουργείο με τεκμηριωμένη πρόταση ώστε να αλλάξει η νομική μορφή του Ταμείου.

Η λύση αυτή εξασφαλίζει την οικονομική ευρωστία



του Ταμείου, γιατί ο εργοδότης θα συνεχίζει να καταβάλλει τις εργοδοτικές εισφορές. Ταυτόχρονα δημιουργεί ουσιαστικές προϋποθέσεις για τη μη εφαρμογή των αντισφαλιστικών διατάξεων οι οποίες προβλέπουν "πλαφόν" στα χορηγούμενα εφάπαξ ποσά.

## ΔΙΑΦΟΡΑ ΘΕΜΑΤΑ

### 1.- ΠΑΡΟΥΣΙΑ ΣΥΕΤΕ ΣΕ ΠΛΗΓΕΙΣΣΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ

Ο Σύλλογος βρέθηκε από την πρώτη στιγμή κοντά στους συναδέλφους που μένουν και δουλεύουν σε περιοχές που πλήγησαν από φυσικά φαινόμενα και τον τελευταίο χρόνο.

Κλιμάκιο του ΣΥΕΤΕ επισκέφθηκε την Κόνιτσα όταν το φθινόπωρο πλήγηκε από τους καταστροφικούς σεισμούς.

Επίσης ο Σύλλογος βρέθηκε κοντά στους εργαζόμενους της περιοχής της Κορινθίας, που υπέστησαν πολύ μεγάλες ζημιές από τις πλημμύρες που σημειώθηκαν εκεί. Και στις δύο περιπτώσεις παρεμβήκαμε άμεσα στη Διοίκηση προκειμένου να ληφθούν τα απαραίτητα μέτρα για να ανακουφιστούν οι πληγέντες συνάδελφοι (πχ Δωρεάν χρηματική παροχή, αναστολή δανείων, χορήγηση ατομικών και στεγαστικών δανείων κλπ).

### 2.- ΣΧΟΛΕΙΟ ΕΙΔΙΚΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ ΣΤΗΝ ΚΟΖΑΝΗ

Μετά τους καταστροφικούς σεισμούς που έπληξαν το Ν.Κοζάνης ο ΣΥΕΤΕ άνοιξε Τραπεζικό Λογ/σμό με σκοπό να συγκεντρωθούν χρήματα για την ανακούφιση των κατοίκων της περιοχής. Συγκεντρώθηκε το ποσό 7.000.000- δρχ. Σε συνεργασία με τους συναδέλφους του Ν.Κοζάνης αποφασίστηκε τα χρήματα αυτά να διατεθούν για την αποκατάσταση των ζημιών που υπέστη το ΣΧΟΛΕΙΟ ΕΙΔΙΚΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ ΤΗΣ ΚΟΖΑΝΗΣ. Σε συνεργασία με το διδακτικό προσωπικό και το Σύλλογο Γονέων και Κηδεμόνων του Σχολείου αγοράστηκε ειδικός εξοπλισμός που είχε καταστραφεί. Στα εγκαίνια του σχολείου, που έγιναν το καλοκαίρι του 1996, παραβρέ-

θηκε αντιπροσωπεία του Συλλόγου η οποία δέχθηκε τις ευχαριστίες των κατοίκων. Η τελετή παράδοσης αποτέλεσε τοπικό γεγονός και φιλοξενήθηκε στον Τύπο.

### 3.- ΛΕΣΧΗ ΣΥΕΤΕ

Ο ΣΥΕΤΕ ανακαίνισε το χώρο της Λέσχης ώστε το περιβάλλον έγινε πιο οικείο, λειτουργικό και σύγχρονο. Οι εργαζόμενοι της Εθνικής έχουν πλέον ένα χώρο για να γευματίσουν στο κέντρο της Αθήνας που δεν έχει να ζηλέψει τίποτα από τα άλλα εστιατόρια και με τιμές πάρα πολύ χαμηλές. Καλούμε τους συναδέλφους να στηρίζουν αυτή την προσπάθεια που πιστεύουμε ότι μόνο οφέλη προσφέρει σ'αυτούς. Ο χώρος και οι υπηρεσίες της Λέσχης διατίθενται στις μονάδες της ΕΤΕ για οργάνωση συνεστιάσεων.

### 4.- ΕΚΠΤΩΣΕΙΣ ΓΙΑ ΔΙΑΚΟΠΕΣ

Και τη άνοιξη του 1996 ο Σύλλογος ήρθε σε επαφή με διάφορες Τουριστικές Επιχειρήσεις πετυχαίνοντας ικανοποιητικές εκπτώσεις για τους εργαζόμενους της Εθνικής. Εξέδωσε καλαίσθητο έντυπο στο οποίο αναγράφονταν οι επιχειρήσεις και οι εκπτώσεις που η κάθε μία πρόσφερε για την τουριστική περίοδο.

### 5.- ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ ΤΩΝ ΤΕΚΝΩΝ ΤΩΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΣΥΕΤΕ

Συνεχίστηκε και το 1996 με μεγάλη επιτυχία το ειδικό επιστημονικό πρόγραμμα επαγγελματικού προσανατολισμού για τα παιδιά των μελών μας, στα πλαίσια των προσφορών του ΣΥΕΤΕ προς τα μέλη του. Το πρόγραμμα έγινε στην Αθήνα, σε τέσσερις ομάδες, στη Κρήτη, στη Λάρισα, στα Γιάννεα, στην Καβάλα, στην Πάτρα, στη Θεσσαλονίκη και στην Καλαμάτα. Συμμετείχαν 310 παιδιά. Η ανταπόκριση των συναδέλφων και στην παραπάνω πρωτοβουλία του ΣΥΕΤΕ μας οπλίζει με το θάρρος και μας δίνει κουράγιο να συνεχίσουμε και να διευρύνουμε τέτοιου είδους ενέργειες από πλευράς μας.

### 6.- ΕΦΑΠΑΞ ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΑΠΟΣΤΡΑΤΕΥΤΙΚΟΥ ΒΑΘΜΟΥ

Ο Σύλλογος συμφώνησε με τη Διοίκηση για εφάπαξ χορήγηση αποστρατευτικού βαθμού στα ανώτατα κλιμάκια για να διευκολυνθούν οι συνάδελφοι που επιθυμούν να αποχωρήσουν από την Τράπεζα.

Η συμφωνία αυτή έγινε με ειδική συλλογική σύμβαση ώστε σε οποιεσδήποτε τέτοιες επιλογές στο μέλλον να αποτελούν αντικείμενο διμερών διαπραγματεύσεων και συμφωνιών. Η εφαρμογή αυτού του μέτρου οδήγησε σε

- Αποσυμφόρηση των ανώτατων κλιμακίων.
- Δόθηκε ικανοποιητική λύση εξόδου από την υπηρεσία για όσους εργαζόμενους που ενώ είχαν θεμελιώσει συνταξιοδοτικό δικαίωμα παρέμειναν στην Τράπεζα ελπίζοντας σε προαγωγή που θα βελτιώνει τις συνταξιοδοτικές απολαβές τους.
- Κάλυψη από την Τράπεζα στα τέσσερα Ασφαλιστικά Ταμεία (σύνταξης-επικουρήσης-αυτασφάλειας-ΤΥΠΕΤ) των εργοδοτικών εισφορών.

## ΑΠΟΛΟΠΙΣΜΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ

### Α) ΞΕΝΑΓΗΣΕΙΣ

Το 1996 πραγματοποιήθηκαν μια σειρά από αξιολογικές Ξεναγήσεις. Εγιναν Ξεναγήσεις στην Ακρόπολη, το Μουσείο της Ακρόπολης στην Αρχαία Αγορά και στο Εθνικό Αρχαιολογικό Μουσείο της Αθήνας. Επίσης πραγματοποιήθηκαν μονοήμερες εκδρομές σε συνδυασμό με Ξεναγήσεις στους αρχαιολογικούς χώρους των περιοχών που επισκεφτήκαμε όπως στην Επίδαυρο, στις Μυκήνες, στο Μπούρτζι στο Σούνιο και στην Αρχαία Ολυμπία.

### Β) ΧΟΡΩΔΙΑ

Στις 21/4/96 η χορωδία του ΣΥΕΤΕ υπό την Δ/ση της Τερψιχόρης Παπαστεφάνου έδωσε συναυλία στο Χίλτον υπέρ του Οργανισμού Υποτροφιών Ελλάδος. Στην εν λόγω συναυλία συμμετείχε και η χορωδία της Μ.Ι.Κ. ΒΡΥΞΕΛΣ (ΓΑΛΛΙΑ) το 1995 στην οποία ανταποδώσαμε φιλοξενία που είχε τύ-

χει η χορωδία μας στη Γαλλία. Η χορωδία μας κάνει πρόβες κάθε Τετάρτη 7.30 μέχρι 9.00 το απόγευμα, όπου μπορεί να συμμετάσχει όποιος συνάδελφος επιθυμεί στον 5ο όροφο, Ακαδημίας 60.

### Γ) ΕΚΔΟΣΗ ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟΥ

Και κατά το 1997 εκδόθηκε το καλαίσθητο επιτραπέζιο ημερολόγιο του ΣΥΕΤΕ με φωτογραφίες από διάφορα μέρη της Ελλάδος.

### Δ) ΑΘΛΗΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ

Συνεχίστηκαν και φέτος οι δραστηριότητες όλες των Αθλητικών Τμημάτων που συντηρεί ο ΣΥΕΤΕ. Συγκεκριμένα ξεκίνησε το ενδοεπιχειρησιακό πρωτάθλημα ποδοσφαίρου, μπάσκετ και βόλεϋ, επίσης συνέχισε τη λειτουργία του και το τμήμα του τένις.

Τα παραπάνω τμήματα συμμετέχουν και σε αγώνες στον τομέα των τραπεζών και της Κοινής Ωφέλειας.

### Ε) ΦΩΤΟΓΡΑΦΙΚΟ ΤΜΗΜΑ

Το φωτογραφικό τμήμα του ΣΥΕΤΕ πραγματοποίησε

- 1) Ειδική έκδοση της Πολιτιστικής Τραπεζικής αφιερωμένη στη φωτογραφία (Μάης 1996).
- & 2) Εκθεση φωτογραφίας στο κτίριο Μελά από τις 22/2/96 μέχρι 9/3/96.

Το τμήμα συνεχίζει τις εβδομαδιαίες του διαλέξεις και προβολές κάθε Τρίτη, Ασκληπείου 50, όπου μπορεί να συμμετάσχει κάθε συνάδελφος.

### ΣΤ) ΕΚΠΤΩΤΙΚΕΣ ΚΑΡΤΕΣ

Συνεχίστηκε το πρόγραμμα εκπαιδευτικών καρτών για τα ΘΕΑΤΡΑ ενώ συνεχίστηκε η συνεργασία μας με ΩΔΕΙΑ τα οποία μας έδωσαν εκπτώσεις για τα παιδιά μας (ηλικίας μέχρι 16 ετών) που φοιτούν ή ήθελαν να φοιτήσουν σε κάποιο ΩΔΕΙΟ.

### Ζ) ΕΚΔΗΛΩΣΗ ΓΙΑ ΤΟ ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ

Διοργανώθηκε εκδήλωση συναυλία στο κεντρικό κατάστημα στις 14/11/96, με τη συμμετοχή της ΑΡΛΕΤΑΣ για να τιμηθεί η επέτειος του ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟΥ. Στην εκδήλωση παρευρέθηκαν ο Διοικητής της Τράπεζας κος Καρατζάς, και οι Υποδιοικητές.

### Η) ΔΩΡΑ ΠΑΙΔΙΩΝ

Ο ΣΥΕΤΕ έδωσε και το 1996



*Η νέα πορεία της Τράπεζας να στηριχτεί στους εργαζόμενους. Η διοίκηση πρέπει να εμπνεύσει και να εμπνευστεί από τη συστράτευση χιλιάδων εργαζόμενων, οι οποίοι προσδοκούν δικαίωση των προσπαθειών με την ικανοποίηση ώριμων αιτημάτων τους.*

τα Χριστουγεννιάτικα δώρα για τα παιδιά των συναδέλφων

#### Θ) ΕΤΗΣΙΟΙ ΧΟΡΟΙ ΚΑΙ ΠΑΙΔΙΚΑ ΠΑΡΤΥ

Με ευκαιρία της κοπής της πίτας διοργανώσαμε και φέτος επτά (7) χορούς για τους συναδέλφους.

Επίσης στο ίδιο κέντρο οργανώσαμε έξι (6) αποκριάτικους παιδικούς χορούς.

Ανάλογες εκδηλώσεις έγιναν και σε άλλες περιοχές της χώρας για τους συναδέλφους και τα παιδιά τους.

### ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΑΤΟΜΙΚΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ

Η Γραμματεία αυτή έχει ένα ιδιαίτερα δύσκολο έργο δεδομένου ότι τα προσωπικά θέματα απαιτούν ιδιαίτερα προσεκτική αντιμετώπιση. Κατά το 1996 απασχόλησαν την Γραμματεία με επιστολές 90 υποθέσεις συναδέλφων μας για καταβολή απλήρωτων υπερωριών. Έγινε παρέμβαση και πληρώθηκαν οι υπερωρίες στα καταστήματα Ν.Ιωνίας, Μητροπόλεως, Περιστερίου, Αγ.Μελετίου, Ταύρου, Ν.Φιλαδέλφειας, Συντάγματος κ.α. Μετά από έρευνα του ΣΥΕΤΕ, έχει κατατεθεί στην Διοίκηση υπόμνημα με μια σειρά καταστημάτων που εκκρεμούν απλήρωτες υπερωρίες ώστε να καταβληθούν και αυτές.

#### Ενίσχυση καταστημάτων σε προσωπικό

Ο ΣΥΕΤΕ απαίτησε και υπήρξε στελέχωση ορισμένων καταστημάτων που το πρόβλημα έλλειψης προσωπικού έχει πάρει τραγικές διαστάσεις.

Ενδεικτικά αναφέρουμε τις περιπτώσεις της Σπάρτης, του Ρεθύμνου, του Κορυδαλλού, που έγιναν αποσπάσεις από άλλα καταστήματα για ενίσχυσή τους.

Οι λύσεις αυτές θεωρούνται προσωρινές και γι αυτό ζητήσαμε από

τη Διοίκηση συγκεκριμένα μέτρα για οριστική λύση του θέματος.

α) Πρόσληψη και πάλι σπουδαστών των ΤΕΙ για πρακτική εξάσκηση στην ΕΤΕ (υπεγράφη πρόσφατα η πρόσληψη 500 σπουδαστών ΤΕΙ)

β) Ανακατανομή του προσωπικού, ώστε να μην υπάρχουν υπηρεσίες που πλεονάζουν εργαζόμενοι ενώ τα κταστήματα δεινοπαθούν και

γ) Οπου δεν καλύφθηκαν οι ανάγκες από τον τελευταίο διαγωνισμό και όπου έχουν προκύψει καινούργιες να καλυφθούν άμεσα από τους επιλαχόντες.

### ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

α) Γιατρός εργασίας & Τεχνικοί Ασφαλείας  
Ο ΣΥΕΤΕ απαίτησε και προσλήφθηκε γιατρός εργασίας από

την ΕΤΕ ο οποίος ξεκίνησε ήδη το έργο του.

Επίσης ορίστηκαν και τεχνικοί ασφαλείας οι οποίοι θα εξετάζουν αν οι χώροι εργασίας πληρούν τους όρους ασφαλείας.

β) Ανθυγιεινοί χώροι εργασίας

Έγιναν επιτόπιες επισκέψεις σε καταστήματα που είναι σε ανθυγιεινές περιοχές, Σίνδος, Σέρβια, καθώς επίσης και σε πολλούς μεμονωμένους ανθυγιεινούς χώρους όπου απασχολούνται εργαζόμενοι, (Εξάρχεια, Σταδίου, Κεντρικό, Αμπελόκηποι, Μακρυγιάννη, Πλ.Αμερικής, Χαλκίδα).

Όλες οι περιπτώσεις κατατέθηκαν και εξετάζονται από την αρμόδια επιτροπή.

γ) Φύλαξη καταστημάτων

Έγινε υπόμνημα στην Διοίκηση, γιατί η φύλαξη των καταστημάτων είναι ελλιπής.

Σε τρεις περιπτώσεις ληστειών σε καταστήματα (Τρεις Γέφυρες, Πλ.Αττικής & Ν.Κόσμος) υπήρξε επίσκεψη του ΣΥΕΤΕ για

στήριξη των συναδέλφων μας.

δ) Βελτίωση συνθηκών εργασίας

Έγινε παρέμβαση και σε πολλά καταστήματα που χρονίζουν επισκευές του κτιρίου ή του κλιματισμού. Αυτές επισπεύθηκαν. Υπήρξαν και πολλές περιπτώσεις διαμόρφωσης του χώρου ώστε να εξυπηρετούνται οι συνάδελφοι που έχουν προσληφθεί με το Ν.1648.

### ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΔΙΕΘΝΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Η συγκρότησή της είναι πολύ πρόσφατη. Σαν στόχους έχει τη σύνδεση του ΣΥΕΤΕ σε συνεργασία με την ΟΤΟΕ, με τα συνδικάτα των Ευρωπαίων και των Βαλκανικών χωρών, για άντληση εμπειρίας από την αντιμετώπιση των κοινών προβλημάτων, που έχουν και οι τραπεζοπάλληλοι των άλλων χωρών και στήριξη των κοινών αγώνων.

## ΓΙΑΤΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

*Σε όλες τις επιχειρήσεις του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα ανεξαρτήτως κλάδου οικονομικής δραστηριότητας και αριθμού εργαζομένων, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να παρέχει στους εργαζόμενους υπηρεσίες προστασίας και πρόληψης του επαγγελματικού κινδύνου.*

*Ειδικότερα:*

*Σε όλες τις επιχειρήσεις ανεξαρτήτως αριθμού εργαζομένων ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες τεχνικού ασφαλείας.*

*Στις επιχειρήσεις που απασχολούν 50 και άνω εργαζόμενους ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες γιατρού εργασίας.*

*Ο τεχνικός ασφαλείας και ο γιατρός Εργασίας κάνουν γραπτή εκτίμηση των υφισταμένων κατά την εργασία κινδύνων για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων. Με βάση την εκτίμηση αυτή ο εργοδότης έχει υποχρέωση να καταρτίζει πρόγραμμα προληπτικής βελτίωσης των συνθηκών εργασίας στην επιχείρηση και να καθορίζει τα μέτρα προστασίας που πρέπει να ληφθούν.*

*Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να ζητά εκ των προτέρων και εγκαίρως τη γνώμη των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, όπως αυτοί καθορίζονται από τη σχετική νομοθεσία.*



# ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΔΡΑΣΗΣ ΤΟΥ ΓΡΑΦΕΙΟΥ ΒΟΡΕΙΑΣ ΕΛΛΑΔΑΣ ΤΟΥ ΣΥΕΤΕ

ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 1997

Η προσπάθεια καταγραφής και αξιολόγησης δράσης του Γραφείου Βόρειας Ελλάδας του ΣΥΕΤΕ για την χρονιά 95-96 χαρακτηρίστηκε από συνθήκες ευνοϊκές και εποικοδομητικές.

Το Γ.Β.Ε. του ΣΥΕΤΕ λειτουργώντας πάντοτε στα πλαίσια των αποφάσεων του ΣΥΕΤΕ και της ΟΤΟΕ, προσπάθησε να ενισχύσει αυτές τις θέσεις με διαρκή ενημέρωση των εργαζομένων στη Βόρεια Ελλάδα με ανακοινώσεις των συνδικαλιστικών οργάνων, περιοδείες, συζητήσεις, συγκεντρώσεις και Γενικές Συνελεύσεις καταστημάτων.

Επιπλέον, και αυτό πιστεύουμε πως αποτελεί χαρακτηριστικό της λειτουργίας του Γ.Β.Ε., βρέθηκε κοντά στους εργαζόμενους όλη τη χρονιά ασχολούμενο με ιδιαίτερη φροντίδα με τα προβλήματα που αντιμετώπισαν οι συνάδελφοι στα καταστήματα.

Γενικότερα ζητήματα του Γ.Β.Ε.

Όπως και παραπάνω τονίσαμε το Γ.Β.Ε., σαν κύριο άξονα δράσης του είχε αντιμετώπιση των προβλημάτων των συναδέλφων στους χώρους δουλειάς, καθώς και τη ζωντανή παρουσία του στα καταστήματα.

## 1. Ωράριο

Τα μέλη του Γ.Β.Ε. παρενέβησαν σ' όλα τα καταστήματα, όπου υπήρχε πρόβλημα της τήρησης του ωραρίου συναλλαγής ειδικά τις ημέρες αιχμής (πληρωμές συντάξεων και ομόλογα) με στόχο την περιφρούρηση του ωραρίου και την παρέμβαση προς τις Διευθύνσεις των καταστημάτων για να χειριστούν τα ζητήματα της πελατείας. Εγινε παρέμβαση για το ζήτημα αυτό προς την ΠΕΔΙΔ' ΚΑΙ ΠΕΔΙΣΤ με προτάσεις που εξυπηρετούν στη λύση του προβλήματος που μας δημιούργησε η ηλεκτρονική ουρά στα ταμεία των καταστημάτων.

## 2. Ελλειψη προσωπικού

Εγιναν πολλές παρεμβάσεις στις Περι-

φερειακές Διευθύνσεις και στις ΠΕΔΙ για το θέμα αυτό, αφού διαπιστώσαμε, μέσα από τις Γ.Σ. καταστημάτων, πως είναι μείζον πρόβλημα που δημιουργεί πολλές παρενέργειες στη λειτουργία των καταστημάτων και διαταράσσει την ομαλότητα των εργασιακών σχέσεων (εντατικοποίηση). Η παρέμβαση, με υπομνήματα και συναντήσεις, του Συλλόγου είχε πολλές φορές αποτελέσματα στην αντιμετώπιση μεμονωμένων περιπτώσεων, αλλά η αρνητική συνολικά στάση της Διοίκησης στο θέμα αυτό δεν επέφερε σημαντική βελτίωση στο θέμα αυτό. Η παρέμβασή μας πήρε δύο μορφές:

- α) την τοποθέτηση του προβλήματος συνολικά στο Δ.Σ. του ΣΥΕΤΕ και
- β) η διερεύνηση της δυνατότητας ανακατανομής του προσωπικού, αφού διαπιστώσαμε ότι οι Περιφερειακές Διευθύνσεις δεν προγραμματίζουν ή δεν ελέγχουν τον προγραμματισμό των καταστημάτων, ίσως από έλλειψη προσωπικού, εκεί όπου μπορεί να γίνει. Την ευθύνη αυτής της κατάστασης φέρουν οι ΠΕΔΙ.

## 3. Ζητήματα λειτουργίας καταστημάτων

Οι παρεμβάσεις μας είχαν σαν αποτέλεσμα την ενίσχυση με controllers, με νέα τερματικά και συστήματα ηλεκτρονικής ουράς. Επίσης για την αποσυμφόρηση των καταστημάτων πρότεινε το ΓΒΕ την ενίσχυση της υπηρεσίας χρηματοποστολών και της υπηρεσίας Α.Τ.Μ., έτσι ώστε να αναλαμβάνουν όλα τα μηχανήματα της πόλης. Η πρότασή μας αυτή από τον Ιούλιο δεν απαντήθηκε ακόμη.

## 4. Ζητήματα εκπαίδευσης

Επιμείναμε στο αίτημά μας για αναβάθμιση του εκπαιδευτικού κέντρου στη Θεσσαλονίκη με την μεταστέγασή του σε νέο σύγχρονο κτίριο. Επίσης έγιναν πολλές παρεμβάσεις για να εξα-

σφαλισθεί το δικαίωμα στην κατάρτιση σε όλους τους συναδέλφους.

## 5. Ζητήματα ανάπτυξης της Τράπεζας

Πιστεύοντας πως η ανάπτυξη της Τράπεζας είναι υπόθεση που μας αφορά άμεσα, πολλές φορές ζητήσαμε ενημέρωση για το σχεδιασμό στον τομέα αυτό και προτείναμε ενίσχυση της παρουσίας της Τράπεζας σε περιοχές που αναπτύσσονται, καθώς και την ίδρυση καταστημάτων σε άλλες περιοχές.

## 6. Κτιριακό καταστημάτων Περιουσία Τράπεζας

Οι παρεμβάσεις για την εξασφάλιση ικανοποιητικών χώρων εργασίας και παράλληλα η καλή εικόνα της Τράπεζας είχαν σαν αποτέλεσμα την βελτίωση των συνθηκών σε λίγα καταστήματα, ενώ με ευθύνη της Διοίκησης αρκετά καταστήματα είναι ακόμη σε παράδεκτη κατάσταση, ενώ υπάρχουν ακίνητα που δεν αξιοποιούνται.

## 7. Λοιπές δραστηριότητες

Επαναφέραμε το αίτημα για επανυπαγωγή της Περιφερειακής Διεύθυνσης Δυτικής Μακεδονίας στην ΠΕ.ΔΙ.Δ'.

Πλησιάσαμε με ευαισθησία τα προβλήματα των συναδέλφων του Ν. 1648.

Τέλος, το Γ.Β.Ε. του ΣΥΕΤΕ, στα πλαίσια των πολιτιστικών και αθλητικών του δραστηριοτήτων, αναβάθμισε την ομάδα μπάσκετ, καθιέρωσε την εκδήλωση για την κοπή της βασιλόπιτας και διοργάνωσε τις καθιερωμένες πλέον εκδηλώσεις του παιδικού θεάτρου και του αποκριάτικου παιδικού χορού, σε συνεργασία με Ν.Π. του ΣΥΕΤΕ.

ΤΟ ΓΡΑΦΕΙΟ  
ΒΟΡΕΙΑΣ ΕΛΛΑΔΑΣ  
ΤΟΥ ΣΥΕΤΕ



## λογος απέναντι στην κατάσταση αυτή;

Για τα θέματα αυτά, εμείς οι εργαζόμενοι έχουμε συγκεκριμένη θέση και άποψη, την οποία εκφράσαμε και σε ημερίδες που πραγματοποιήσαμε κατά καιρούς. Για μας είναι δύο τα μεγάλα ζητήματα.

Πρώτον, η διασφάλιση του ιδιοκτησιακού καθεστώτος της Εθνικής. Να παραμείνει η Τράπεζα στον έλεγχο του Δημοσίου, όσον αφορά την ιδιοκτησία της, δηλαδή τον έλεγχο των μετοχών και όχι τα ζητήματα που έ-



χουν να κάνουν με τη λειτουργία της. Εκεί πρέπει να υπάρχουν αμιγώς ιδιωτικοοικονομικά κριτήρια, και όχι να λειτουργεί η Τράπεζα κάτω από τη μέγερη του ελέγχου από το Δημόσιο. Να σταματήσει η παρέμβαση των εκάστοτε κυβερνήσεων στις χρηματοδοτήσεις, στα θέματα προσωπικού κλπ, γιατί μόνο ζημιά προξενούν στις Τράπεζες του Δημοσίου και πολύ περισσότερο τις επηρεάζουν αρνητικά στα ζητήματα του ανταγωνισμού.

## Αυτό σημαίνει ότι πρέπει να αναιρεθεί ο κοινωνικός ρόλος της Εθνικής Τράπεζας;

Να μην αναιρεθεί ο κοινωνικός ρόλος της Εθνικής Τράπεζας. Όπως είπαμε σε σχέση με το καθεστώς ιδιοκτησίας πρέπει να παραμείνει στον έλεγχο του ευρύτερου δημόσιου τομέα. Στη λειτουργία της όμως πρέπει να εφαρμόσει ιδιωτικοοικονομικά κριτήρια. Ωστόσο σε θέματα μεγάλων αναπτυξιακών επιλογών και σε επιλογές που επηρεάζουν ευρύτερα την οικονομία της χώρας, σαφέστατα η Εθνική πρέπει να παίξει το δικό της ρόλο, σε εποχές μάλιστα που η κεφαλαιαγορά στην Ελλάδα δεν είναι αναπτυγμένη όπως σε άλλες χώρες.

Αναφέρω ως παράδειγμα την κρίση της δραχμής το 1994. Εάν δε παρενέβαινε η Εθνική Τράπεζα, σήμερα ενδεχομένως να είχαμε απρόβλεπτες εξελίξεις στην οικονομία της χώρας. Όπως θυμάται κανείς, οι ιδιωτικές τράπεζες επεδίωξαν να κερδοσκοπήσουν, ενώ η Εθνική έχασε δισεκατομμύρια προκειμένου να στη-

ρίξει τη δραχμή.

Το δεύτερο μεγάλο ζήτημα για μας - για να επανέλθω στο προηγούμενο ερώτημα - είναι να προχωρήσει η ανάπτυξη και ο εκσυγχρονισμός της Εθνικής Τράπεζας και του Ομίλου της.

Όσον αφορά το θέμα του ιδιοκτησιακού

καθεστώτος, γνωρίζετε πολύ καλά, το μεγάλο ζήτημα που προέκυψε επί εποχής διοίκησης Βρανόπουλου με την έκδοση του ομολογιακού δανείου. Τα προβλήματα που δημιουργούσε αυτή η σύμβαση και που ελλόχευε μεγάλος κίνδυνος το 1998, ξαφνικά μέσα από τη μετατροπή των ομολογιών (μια ομολογία σε δύο μετοχές)

τα 102 δισεκατομμύρια σε ομολογίες που είχε το υπουργείο Οικονομικών, να μετατραπούν σε διπλάσιες μετοχές. Αυτό σημαίνει ότι θα ανατρεπόταν το καθεστώς ιδιοκτησίας οπότε η Εθνική Τράπεζα δε θα παρέμενε στο δημόσιο. Μεγάλα πακέτα αυτών των μετοχών θα διοχετεύονταν σε ξένους επενδυτές.

Εάν εκείνη την εποχή γινόταν το «ένα προς δύο» θα γέμιζε το Χρηματιστήριο από μετοχές της Εθνικής και θα υπήρχε μεγάλο πρόβλημα με την τιμή τους.

## Ήταν επιλογή του τότε διοικητή αυτή;

Η άποψή μου ήταν καθαρή και την έχω αναφέρει στην έκτακτη Γενική Συνέλευση πρόσφατα: Μπορεί ο Βρανόπουλος να υπήρξε ο εμπνευστής, ο πολιτικός καθοδηγητής αυτής της υπόθεσης όμως ήταν η κυβέρνηση της Νέας Δημοκρατίας και ιδιαίτερα ο τότε υπουργός Εθνικής Οικονομίας ο κ. Μάνος. Πραγματικά εκπλήσσομαι πως πριν από λίγο καιρό, με την αλλαγή των όρων της σύμβασης για το ομολογιακό δάνειο, ο κ. Μάνος βγήκε με δηλώσεις και, ουσιαστικά κατηγορούσε την κυβέρνηση για τις επιλογές αυτές, όταν ο ίδιος μέσα από τη δήλωσή του αναγνώρισε ότι η ρύθμιση του ομολογιακού δεν βοηθά στην διεύρυνση της κεφαλαιακής βάσης της τράπεζας. Είχε δημιουργηθεί το παράδοξο δηλαδή, με το ομολογιακό επιδιώχθηκε μέσα από την «κρατικοποίηση» να ιδιωτικοποιηθεί η Εθνική Τράπεζα.

Τότε ο πρώτος και ο μόνος που αντέδρασε ήταν ο Σύλλογός μας, με ειδική καμπάνια, φυλλάδια, συνεντεύξεις τύ-

που και στην κορύφωση προκαλέσαμε γενικευμένη απερώτηση στη Βουλή, προκειμένου να καταδείξουμε τόσο στο Κοινοβούλιο, όσο και στην κοινή γνώμη που πραγματικά στόχευε αυτό το ομολογιακό δάνειο. Στην πορεία δικαιωθήκαμε.

## Σε ποιο σημείο βρίσκεται η υπόθεση του ομολογιακού δανείου σήμερα κ. πρόεδρε;

Σήμερα με την αλλαγή των όρων, όπου πλέον ορθολογικοποιείται και εκλογικεύεται η διαδικασία της ρύθμισης, εγγράφεται αμέσως το ομολογιακό δάνειο στο μετοχικό κεφάλαιο της Εθνικής, άρα καλύτερεύουν οι δείκτες του ισολογισμού και ιδιαίτερα ο δείκτης φερεγγυότητας.

Με τη ρύθμιση αυτή διαμορφώνονται καλύτεροι όροι κεφαλαιακής επάρκειας και ταυτόχρονα δίνεται η δυνατότητα μέσα από τη ρύθμιση που είναι υποχρεωτική πλέον και, αφού κάθε χρόνο μετατρέπεται το 20% αυτών των ομολογιών σε μετοχές, ο κάθε επενδυτής να γνωρίζει ότι η Εθνική σε πέντε χρόνια θα έχει το συγκεκριμένο μετοχικό κεφάλαιο.

Άρα, η Τράπεζα μπορεί παράλληλα να προχωρήσει σε νέες αυξήσεις μετοχικού κεφαλαίου - και θα το κάνει - πράγμα που θα της επιτρέψει να διευρύνει ακόμη περισσότερο την κεφαλαιακή της βάση, να παίξει ουσιαστικό ρόλο στην αξιοποίηση του Δεύτερου Κοινοτικού πλαισίου Στήριξης με τα μεγάλα έργα

## Ποιά είναι η άποψή σας για την ανάπτυξη και τον εκσυγχρονισμό της Τράπεζας;

Για την ανάπτυξη και τον εκσυγχρονισμό θα πρέπει να ξεκαθαρίσουμε κάτι. Τόσο η σημερινή διοίκηση - την οποία βέβαια δεν μπορούμε να κρίνουμε επειδή είναι μικρό το χρονικό διάστημα που ασκεί καθήκοντα - όσο και η προηγούμενη, αλλά και η προπερασμένη, ευαγγελίζονται και ευαγγελίζονταν την ανάπτυξη και τον εκσυγχρονισμό της Εθνικής. Δυστυχώς όμως αυτή η ιστορία καρκίνοβαται με αποτέλεσμα όποιες πρωτοβουλίες έχει λάβει η εκάστοτε διοίκηση, να σταματούν κάτω από σκοπιμότητες και πιέσεις και η Τράπεζα να μην έχει αξιοποιήσει την νέα τεχνολογία. Είναι η μόνη τράπεζα που έχοντας μεγάλες δυνατότητες μπορεί να αφομοιώσει τη νέα τεχνολογία, να αξιοποιήσει τα νέα συστήματα πληροφορικής.

Προσπάθειες έγιναν από αρκετές διοικήσεις στο παρελθόν. Δυστυχώς όμως



κατά ένα περίεργο τρόπο ή σταματούσαν στη μέση ή ξεκινούσαν αρνητικά. Όταν τοποθετήθηκε Διοικητής ο κ. Μίρκος ο Σύλλογός μας εγκαίρως του εξέθεσε την ανάγκη να προχωρήσει ένα ουσιαστικό και ολοκληρωμένο σύστημα πληροφορικής, το οποίο θα έχει προοπτική και αποτελεσματικότητα.

Προς τιμήν της, η τότε Διοίκηση του κ. Μίρκου έτεινε εύηχοον ους στις δικές μας επισημάνσεις. Τώρα προχωρούμε το έργο εφαρμογής των νέων συστημάτων πληροφορικής και εκσυγχρονισμού της Εθνικής Τράπεζας μέσα από τις δικές μας δυνάμεις (in house ανάπτυξη). Προχώρησαν ανάλογες πρωτοβουλίες και με συμμετοχή του Συλλόγου επελέγη μέσα από διαφανέστερες διαδικασίες ο στρατηγικός σύμβουλος.

Δυστυχώς, ενώ έχει περάσει από τότε ένα πολύ μεγάλο χρονικό διάστημα εννέα μηνών αφότου επελέγη ο στρατηγικός σύμβουλος, δεν γνωρίζουμε γιατί η σημερινή Διοίκηση Καρατζά δεν προχώρησε στην υπογραφή της σύμβασης για να αρχίσει η ανάπτυξη των νέων συστημάτων πληροφορικής και του εκσυγχρονισμού της Εθνικής με αποτέλεσμα να μας «φέρει πίσω». Ταυτόχρονα, δημιουργείται μεγάλη δυσαρέσκεια μέσα στα στελέχη της Τράπεζας, διαμορφώνεται κλίμα έντονου προβληματισμού και καχυποψίας και μάλιστα σε εποχές που φαινόμενα σκανδαλογίας συνεχώς παρουσιάζονται και δημιουργείται γενικότερα μια αρνητική εικόνα για την Εθνική.

Ζητά ο Σύλλογος να προχωρήσει άμεσα η υπογραφή της σύμβασης, να εφαρμοσθούν οι αποφάσεις που ήταν διαφανέστερες για να αναπτυχθεί επιτέλους η Τράπεζα.

**Πέρα απ' αυτό, σε ποιους τομείς πρέπει να επεκταθεί ο εκσυγχρονισμός και η ανάπτυξη της Τράπεζας αλλά και του Ομίλου συνολικά;**

Η ανάπτυξη του Ομίλου της Εθνικής είναι σημαντικό θέμα, σε μια εποχή που ο ανταγωνισμός είναι βασικό στοιχείο για να πάει μπροστά το τραπεζικό σύστημα και να αναπτυχθούν οι ικανότητες της Εθνικής που είναι πράγματι ένας κοιμώμενος γίγαντας.

Είχαμε ζητήσει από το 1991 να διαμορφωθεί ένα συμβούλιο στρατηγικού σχεδιασμού του Ομίλου. Ο σημερινός Διοικητής κ. Καρατζάς ανήγγειλε τη δημιουργία αυτού του οργάνου για να γίνεται μια συλλογικότερη πολιτική στα πλαίσια του ομίλου στο οποίο συμπερι-

λήφθηκε μετά από αίτημά μας και εκπρόσωπος των εργαζομένων, πράγμα που εμείς θεωρούμε πολύ θετικό.

Για μας αυτό το αίτημα ήταν κυρίαρχο, όχι γιατί έχουμε κάποια διάθεση να συνδιοικήσουμε. Ο στόχος μας είναι, μέσα από τη συμμετοχή μας να συμβάλουμε στη διαφάνεια και τη σωστή πορεία του ομίλου.

Θεωρούμε επίσης ότι, χωρίς τους εργαζόμενους δεν μπορεί να προχωρήσουν καμία ανάπτυξη και εκσυγχρονισμός της Τράπεζας και ιδιαίτερα σε μια επιχείρηση που είναι εντάσεως εργασίας και όχι εντάσεως κεφαλαίου.

**Ποιος είναι ο ρόλος των εργαζομένων σε μια πορεία ανάπτυξης της Εθνικής Τράπεζας;**

Είμαστε αποφασισμένοι να βοηθήσουμε αποτελεσματικά αρκεί η Διοίκηση να ανταποκριθεί σ' αυτήν την πρόταση και έκκληση, να προχωρήσουμε σε μια συμφωνία - πλαίσιο σε όλα τα επίπεδα που έχει να κάνει με τη λειτουργία, την ανάπτυξη και την προοπτική της Εθνικής Τράπεζας.

Εάν η Διοίκηση αντιμετωπίζει αυτά τα θέματα με ουσιαστικό διάλογο και όχι προσχηματικό, τότε όλα θα βαδίσουν σωστά.

Κατοχύρωση και διασφάλιση της απασχόλησης των εργαζομένων

**Πως βλέπετε το θέμα των ιδιωτικοποιήσεων σε σχέση με τον όμιλο της Εθνικής;**

Για μας, το θέμα των ιδιωτικοποιήσεων, όσον αφορά τις επιχειρήσεις του χρηματοπιστωτικού τομέα δεν δεχόμαστε να τεθεί καν στο τραπέζι του διαλόγου. Σε σχέση με την Εθνική και το Όμιλό της, η Τράπεζα μπορεί να προχωρήσει σε συγχωνεύσεις ομοειδών εταιρειών, όπως οι ασφαλιστικές. Μπορεί επίσης να προχωρήσει σε εξειδικεύσεις των θυγατρικών της Τραπεζών, μέσα από τα νέα προϊόντα, ούτως ώστε να αναπτύξει ένα δυναμικό και σφριγηλό όμιλο που να ανταποκρίνεται στις ανάγκες της εποχής. Δεν είναι δυνατό να λειτουργούν στα πλαίσια ενός ομίλου τράπεζες ή επιχειρήσεις με ανταγωνιστική λογική, αλλά συναγωνιστικά και δημιουργικά.

Εδώ είναι σημαντικός ο ρόλος του συμβουλίου στρατηγικού σχεδιασμού που θα κατοχυρώνει και θα συντονίζει τη λειτουργία του ομίλου, για να μην υπάρχουν αυτόνομες λειτουργίες διοικητικών στελεχών των θυγατρικών εταιρειών που αντιβαίνουν στους συνολικούς κε-

ντρικούς σχεδιασμούς της μητρικής Τράπεζας.

**Εχετε να κάνετε κάποιες γενικές επισημάνσεις σχετικά με τη λειτουργία του τραπεζικού συστήματος της χώρας και τη θέση των τραπεζοϋπαλλήλων;**

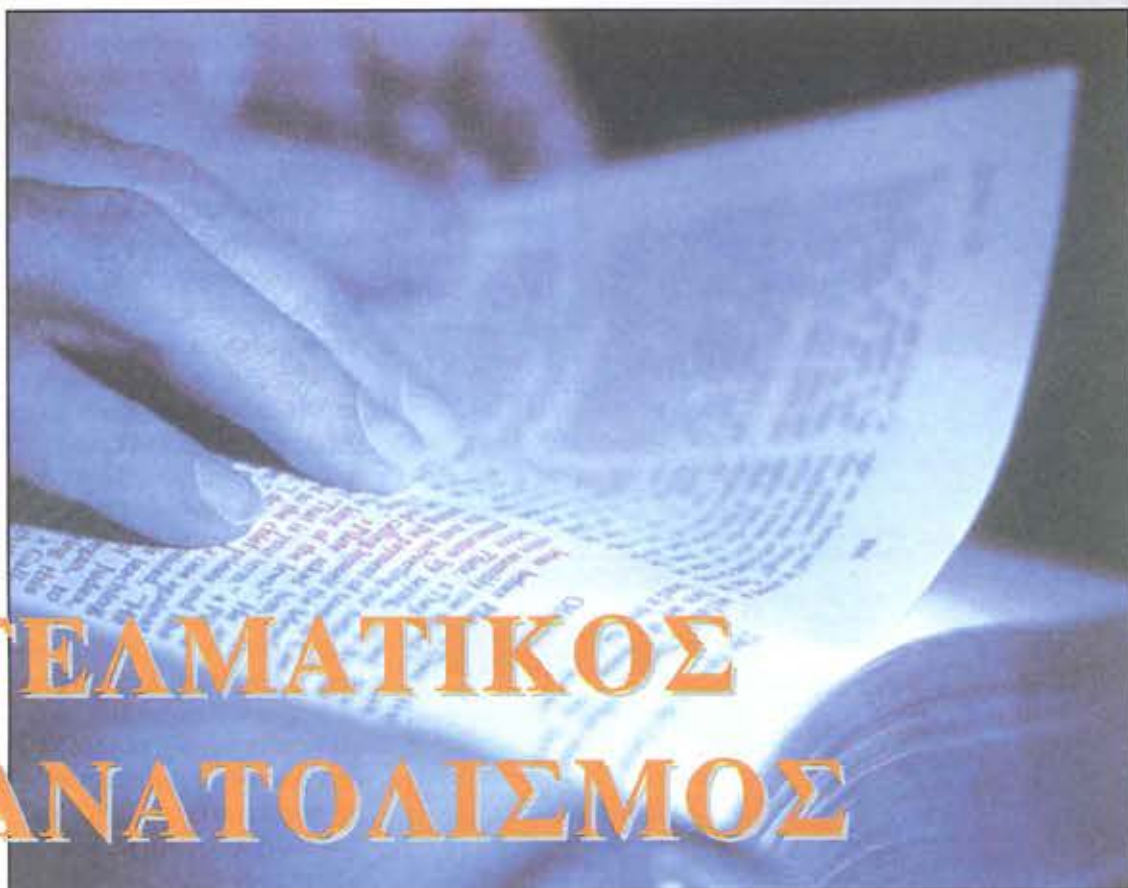
Σε σχέση με τη συνολική πορεία του χρηματοπιστωτικού συστήματος υπάρχουν προβλήματα προσαρμογών στα νέα δεδομένα και την αδυναμία προσέγγισης αυτών των δεδομένων. Θεωρώ όμως ότι, η πρωτοβουλία που πήρε η ΟΤΟΕ, κυρίως, αλλά και οι Σύλλογοι κατ' επέκταση, θα βοηθήσουν στο να προχωρήσει η προσαρμογή του χρηματοπιστωτικού συστήματος στην Ελλάδα με τέτοιο τρόπο που να μη δημιουργήσει τριγμούς και προβλήματα που δυστυχώς σήμερα υπάρχουν σε όλη την Ευρώπη. Στην Ευρώπη δηλαδή η κρίση του χρηματοπιστωτικού συστήματος και τα προβλήματα που δημιουργούνται στις οικονομίες των χωρών εκείνων, επηρεάζουν αρνητικά την απασχόληση.

Ηδη στην Ισπανία και τις Σκανδιναβικές χώρες - όπου εκεί τουλάχιστον υπάρχει ισχυρό πλέγμα κοινωνικής προστασίας - έχουν γίνει απολύσεις, όπως στη Βρετανία και σε άλλες χώρες της Ευρώπης. Για να μη φθάσουμε εκεί, για να μπορέσουμε να ενσωματώσουμε ομαλά τη νέα τεχνολογία που να μην οδηγήσει σε απολύσεις χρειάζεται μια συνεχής προσπάθεια. Ηδη με την περυσινή σύμβαση, έχει δημιουργηθεί ένα «παρατηρητήριο απασχόληση», όπου ΟΤΟΕ και Ένωση Ελληνικών Τραπεζών, επιδιώκουν να παρέμβουν έγκαιρα στις εξελίξεις για την απασχόληση. Η ομαλή ενσωμάτωση της νέας τεχνολογίας θα επιτρέψει να αντιμετωπισθούν και να εξισορροπηθούν τέτοια προβλήματα μέσα από την ανάπτυξη νέων τραπεζικών προϊόντων. Ταυτόχρονα θα πρέπει να λειτουργήσει η αέναη εκπαίδευση των εργαζομένων τόσο στα παραδοσιακά όσο και στα νέα προϊόντα.

Τέλος, θα ήθελα να επισημάνω ότι είμαστε έτοιμοι να στηρίξουμε την προσπάθεια εκσυγχρονισμού και ανάπτυξης της Εθνικής Τράπεζας, στο βαθμό που θα γίνει αντιληπτό ότι οι εργαζόμενοι είναι το βασικό κομμάτι πάνω στο οποίο θα στηριχθεί.

Εάν αρχίσουν να εφαρμόζονται επιλογές που θα θυμίζουν άλλες εποχές θα μας βρουν αντιμέτωπους.





## ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ

**Ο** Επαγγελματικός Προσανατολισμός, όπως μαρτυρεί το ίδιο το περιεχόμενο του όρου, αφορά στον προσανατολισμό και την προετοιμασία των νέων ανθρώπων για το επαγγελματικό τους μέλλον.

Η επιλογή του επαγγέλματος είναι απόφαση ζωής, γιατί το επάγγελμα συμβάλλει στην ολοκλήρωση της προσωπικότητας, επηρεάζει τη νοοτροπία και τη στάση μας απέναντι στην ίδια τη ζωή.

Οι περισσότεροι νέοι άνθρωποι σχεδιάζουν το επαγγελματικό τους μέλλον χωρίς να γνωρίζουν όλες τις δυνατότητες ή τις κλίσεις τους. Ελάχιστοι δε, παίρνουν υπόψη το κατά πόσο ταιριάζουν με το εργασιακό περιβάλλον στο οποίο πρόκειται να ενταχθούν και, πολύ συχνά, δεν είναι πληροφορημένοι για τις ευκαιρίες και τους νέους δρόμους που ανοίγονται. Ο κίνδυνος να πάρει κανείς μια λανθασμένη απόφαση, που θα έχει επίπτωση στη ζωή του, είναι και υπαρκτός και μεγάλος. Συναντούμε καθημερινά γύρω μας πολλά τέτοια παραδείγματα.

Στις ανεπτυγμένες κοινωνίες, το είδος της εργασίας δεν επιλέγεται πλέον με μόνο κριτήριο τον βιοπορισμό.

Σήμερα ξέρουμε ότι οι άνθρωποι - μέσω του επαγγέλματός τους - προσπαθούν να αποκτήσουν κοινωνικές σχέσεις, να προωθήσουν την κοινωνική τους προβολή και αναγνώριση, να αναπτύξουν τη δημιουργικότητά τους και να ικανοποιήσουν τις φιλοδοξίες τους. Χωρίς αυτά, διακατέχεται κανείς από το αίσθημα της αποτυχίας.

Η εργασία πρέπει να εναρμονίζεται με τα ενδιαφέροντα, τις προσδοκίες, τα ταλέντα και τις ικανότητες του ατόμου, πρέπει να συμβαδίζει με την ιδιοσυγκρασία και την προσωπικότητά του.

Όλα αυτά αποκτούν μια ιδιαίτερη σημασία στις μέρες μας, όπου τα πάντα κινούνται με απίστευτα γρήγορους ρυθμούς εξαιτίας - κυρίως - της ανάπτυξης των λεγόμενων νέων τεχνολογιών.

Η τεχνολογική εξέλιξη έχει πράγματι άμεση αντανάκλαση στην αγορά εργασίας, στη δομή, την οργάνωση και τις προοπτικές της. Παραδοσιακά επαγγέλματα μεταλλάσσονται ή εξαφανίζονται, ενώ ανοίγουν θέσεις εργασίας για νέες ειδικότητες. Η ραγδαία ανάπτυξη της τεχνολογίας, συχνά, δεν μας επιτρέπει, όχι μόνο να κατανοήσουμε και να αφομοιώσουμε, αλλά ούτε καν να κα-

ταγράψουμε τα όσα συμβαίνουν γύρω μας.

Μέσα σ' αυτά τις δύσκολες και ρευστές συνθήκες καλούνται τα νέα παιδιά να επιλέξουν τη μελλοντική επαγγελματική τους πορεία.

Το εκπαιδευτικό μας σύστημα, παρά τις όποιες προσπάθειες έχουν γίνει ως σήμερα (και τις οποίες πάντως θα χαρακτηρίζαμε ως πειραματικές απόπειρες) δεν έχει καταφέρει να ενσωματώσει τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στην εκπαιδευτική διαδικασία ως ουσιαστικό και αναπόσπαστο κομμάτι της. Αυτό το αυτονόητο - για τις προηγούμενες χώρες - πράγμα, βρίσκεται ακόμη σε μας στο επίπεδο του προβληματισμού.

Οι νέοι άνθρωποι βρίσκονται, έτσι, αναγκαστικά αντιμετώπι με ερωτήματα του τύπου: τι μαθαίνω, τι θα μου χρειαστεί και που, ή, τι θέλω, τι μπορώ να κάνω και τι μου προσφέρεται (ως δυνατότητα μάθησης και επαγγελματικής αποκατάστασης).

Τέτοια ερωτήματα (άλλα μικρότερου και άλλα μεγαλύτερου βαθμού δυσκολίας) απαντώνται μόνο μέσω ενός ολοκληρωμένου Προγράμματος Επαγγελματικού Προσανατολισμού το οποίο αφενός πληροφορεί (το δυνατόν

πληρέστερα) για την υπάρχουσα και λειτουργούσα αγορά εργασίας αλλά και τις προοπτικές της και αφετέρου ασχολείται με τον ίδιο τον άνθρωπο, που, με τον ένα ή τον άλλο τρόπο, πρόκειται να εισέλθει σ' αυτή την αγορά εργασίας.

Πιστεύουμε ότι αυτό, το δεύτερο σημείο, είναι και το πιο σημαντικό. Γιατί στοχεύει στο σχηματισμό μιας πλήρους εικόνας (profile) του ανθρώπου σε σχέση με μια σειρά παραγόντων που παίζουν τον κύριο και ουσιαστικό ρόλο τόσο στην επαγγελματική κατεύθυνση και επιλογή όσο και στην μετέπειτα ζωή, όπως: ενδιαφέροντα, κίνητρα και βαθύτερες επιθυμίες, επαγγελματικές αξίες, ικανότητες και δεξιότητες, προσωπικά χαρακτηριστικά, προσωπικές και διαπροσωπικές αξίες.

Αλλά, ας δούμε μερικά από αυτά πιο αναλυτικά.

- **Επαγγελματικές αξίες:** είναι αυτό το οποίο αντλούμε ικανοποίηση κατά την άσκηση του επαγγέλματός μας. Τέτοιες αξίες είναι, π.χ., η **ποικιλία δραστηριοτήτων** (να σου δίνεται, δηλαδή, η ευκαιρία να κάνεις πολλά διαφορετικά πράγματα), η **ηγετική θέ-**





μός προσαρμοστικότητας, η κοινωνική εξάρτηση, η αντοχή στη ματαιώση, η κυριαρχικότητα, ο βαθμός ωριμότητας, το άγχος κλπ.

• **Προσωπικές και διαπροσωπικές**

Αθήνα	202
Ρόδος	23
Θεσ/νίκη	60
Γιάννενα	22
Λάρισα	19
Ηράκλειο	18
Πάτρα	23
Καβάλα	10
Σύνολο	377

ση (να καθοδηγείς τη δουλειά άλλων και να παίρνεις αποφάσεις που επηρεάζουν τους άλλους), η ανθρώπινη επαφή (να βρίσκει σε στενή επαφή με ανθρώπους, να σου δίνεται η δυνατότητα μέσα από τη δουλειά σου να βοηθάς ή/και να καθησυχάζεις τους άλλους), η επαγγελματική σταθερότητα, οι καλές αποδοχές, η σωματική δραστηριότητα κλπ.

• **Ικανότητες και δεξιότητες:** είναι οι ιδιότητες, το δυναμικό που πρέπει να διαθέτει κάποιος προκειμένου να ανταποκριθεί επιτυχώς στις απαιτήσεις συγκεκριμένων επαγγελματικών κατηγοριών, π.χ., υπολογιστική και μαθηματική ικανότητα, αφαιρετική ικανότητα, ικανότητα αντίληψης χώρου, κοινωνική, γλωσσική, πειθούς, επιστημονική, μηχανική, χειρωνακτική, διδακτική κλπ.

• **Προσωπικά χαρακτηριστικά:** είναι τα βασικά στοιχεία της προσωπικότητας που καθιστούν τα άτομα περισσότερο ή λιγότερο λειτουργικά, π.χ., ο βαθ-

μός αξίες: είναι η στάση του ατόμου ως προς τη ζωή γενικά και ως προς τις σχέσεις του με τους άλλους, π.χ., τι στόχους έχει και πόσο «ξεκαθαροί» είναι αυτοί οι στόχοι, τι σημασία έχει για κάποιον η κοινωνική αναγνώριση, δηλαδή, πόσο μετράει γι' αυτόν το να τον θαυμάζουν και να τον σέβονται οι άλλοι και, γενικά, εάν επιζητεί να προσελκύει την ευνοϊκή προσοχή. Ακόμη πόσο είναι κάποιος καλοσυνάτος και δοτικός (να θέλει, δηλ., να βοηθά τους άλλους και να μοιράζεται πράγματα μαζί τους) ή πόσο υψηλά κριτήρια επιτυχίας θέτει για τον ίδιο του τον εαυτό (να επιδιώκει να αντιμετωπίζει απαιτητικές εργασίες, να αγωνίζεται να επιτύχει κάτι σημαντικό).

Στο πλαίσιο ενός Επιστημονικού Προγράμματος Επαγγελματικού Προσανατολισμού, όλα τα παραπάνω εξετάζονται μέσω ειδικών «εργαλείων», δηλαδή, με ερωτηματολόγια και τεστ

(που βασίζονται στις πιο σύγχρονες και έγκυρες μεθόδους των επιστημών της ψυχολογίας και της αγωγής), καθώς και με ατομικές «συνεντεύξεις» με ειδικευμένους συμβούλους (ψυχολόγους και ψυχοπαιδαγωγούς).

Η ποιοτική αξιολόγηση των στοιχείων, που προκύπτουν από τα τεστ και την συνέντευξη, μας δίνει τη δυνατότητα να καταλήξουμε σε συμπεράσματα/προτάσεις που βοηθούν τους νέους να επιλέξουν την επαγγελματική τους κατεύθυνση με μεγαλύτερη ασφάλεια.

Η ευθύνη της επιλογής παραμένει στους ίδιους, όμως η απόφαση λαμβάνεται με περισσότερη σιγουριά αφού - μέσω αυτής της δουλειάς - αποκτούν μια πιο καθαρή εικόνα για τον εαυτό τους ή τουλάχιστον αρχίζουν να κατανοούν ότι η «εικόνα εαυτού» που σχηματίζεται κυρίως σε σχέση με τους γύρω μας (με το τι επιδοκιμάζουν και τι αποδοκιμάζουν οι άλλοι), είναι συνήθως σύνθεση θετικών και αρνητικών στοιχείων. Είναι σίγουρο ότι ορίζουμε πιο εύκολα ρεαλιστικούς στόχους και εργαζόμαστε για την επίτευξή τους πιο αποτελεσματικά, όταν έχουμε μεγαλύτερη αυτογνωσία.

Ενα Πρόγραμμα Επαγγελματικού Προσανατολισμού, όπως αυτό που περιγράψαμε πιο πάνω, απευθύνεται, κυρίως, σε νέους ηλικίας 14-18 ετών. Η εμπειρία μας, μας δείχνει ότι αυτή η δουλειά είναι περισσότερο χρήσιμο να γίνεται με παιδιά που φοιτούν στην Α' και Β' τάξη του Λυκείου (και που, πάντως, έχουν συμπληρώσει τα 15 χρόνια τους). Δηλαδή, με τα παιδιά που διανύουν την «κρίσιμη» (τυπικά και ουσιαστικά) χρονική περίοδο σε σχέση με την τελική επιλογή της επαγγελματικής τους κατεύθυνσης.

Σε ό,τι αφορά τα μικρότερα παιδιά - και ειδικότερα τους μαθητές της Γ' Γυμνασίου - το Πρόγραμμα αποδεικνύεται πολύτιμος σύμβουλος, γιατί η αξιολόγηση των παραμέτρων που προαναφέρθηκαν:

• τους βοηθά να ξεκαθαρίσουν περισσότερο τα πράγματα,

• τους παρακινεί να ενισχύσουν τις προσπάθειές τους για την αξιοποίηση των ικανοτήτων που διαθέτουν και την ανάπτυξη δεξιοτήτων, που σήμερα θεωρούνται απαραίτητες,

• τους προτρέπει να προβληματισθούν, με ουσιαστικό τρόπο, για τις δυνατότητες που έχουν ή που τους προσφέρονται σε σχέση, καταρχήν, με μια γενική κατεύθυνσή τους προς μεγάλες επαγγελματικές κατηγορίες.

Στην περίπτωση, πάντως, των μαθητών της Γ' Γυμνασίου συνήθως προτείνεται μία «επανεξέταση» (1 χρόνο περίπου αργότερα), έτσι ώστε να λαμβάνονται υπόψιν και όλα τα νέα στοιχεία που προκύπτουν καθώς τα παιδιά μεγαλώνουν και εντάσσονται σε ένα άλλο (πιο απαιτητικό) τύπο σχολείου, όπως είναι το Λύκειο. Τέτοια στοιχεία είναι οι νέες γνώσεις και οι εμπειρίες που αποκτούν, τα τυχόν νέα ενδιαφέροντα, αλλά και οι αλλαγές που, αναπόφευκτα, συντελούνται στο επίπεδο της προσωπικότητας.

Τέλος, ένα τέτοιο Πρόγραμμα είναι καλό (αν όχι αναγκαίο) να συνοδεύεται και από ειδικά «Σεμινάρια» για τους γονείς, οι οποίοι, όπως είναι φυσικό, παίζουν ένα πολύ σημαντικό ρόλο σε όλη αυτή τη διαδικασία κατά την οποία τα παιδιά προσπαθούν να πάρουν τη μεγάλη απόφαση για το μέλλον τους. Τα Σεμινάρια αυτά (όπου αναπτύσσονται θέματα σχετικά με την εφηβεία, την κοινωνία, τις λειτουργικές ανθρώπινες και οικογενειακές σχέσεις) βοηθούν τους γονείς να αποκτήσουν και οι ίδιοι περισσότερη αυτογνωσία και να σταθούν, έτσι, πιο αποτελεσματικά δίπλα στα παιδιά τους.

Μαρία Λιάτσου

Ψυχολόγος DEA

Υπεύθυνη Προγράμματος

Επαγγελματικού

Προσανατολισμού



**ΙΣΟΛΟΓΙΣΜΟΣ**

ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟ	1996	1995	ΠΑΘΗΤΙΚΟ	1996	1995
<b>A. ΠΑΓΙΟ</b>			<b>A. ΞΕΝΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ</b>		
1.-ΑΚΙΝΗΤΟΠΟΙΗΜΕΝΟ			1.-ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ & ΕΙΣΦΟΡΕΣ	6,366,781	5,124,294
1. ΑΚΙΝΗΤΑ			2.-ΛΟΓ/ΣΜΟΙ ΥΠΟ ΕΚΚΑΘΑΡΙΣΗ	97,506,532	1,326,000
α. Οδ. Ακαδημίας 60 (5ος κ 6ος ορ)	1	1			
β. Σπέτσες κληροδ. Δ. Μπαϊμπουλή	1	1			
γ. Αιόλου & Σοφοκλέους (3ος ορ)	30,889,407	30,889,407			
δ. Σόλωνος 121	1,470,111	1,470,111			
Μείον αποσβέσεις	32,359,520	32,359,520			
	21,941,897	21,035,799			
	10,417,823	11,323,721			
2. ΕΠΙΠΛΑ-ΣΚΕΥΗ & ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ	21,439,204	13,698,343			
Μείον αποσβέσεις	7,410,208	3,902,958			
	14,028,996	9,795,385			
3. ΜΗΧΑΝΟΓΡΑΦΙΚΟΣ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ					
Αγορές 1991-1996	14,328,306	14,080,506			
Μείον αποσβέσεις	10,469,362	9,504,625			
	3,858,944	4,575,881			
4. ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ					
Αγορές 1996	157,520	97,001			
Μείον αποσβέσεις	157,519	97,000			
	1	1			
5. ΜΕΤΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕΣΑ					
ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΑ	9,107,073	9,107,073			
Μείον αποσβέσεις	6,089,855	5,335,549			
	3,017,218	3,771,524			
6. ΔΕΣΜΕΥΜΕΝΟ					
1. ΠΑΓΙΕΣ ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΕΣ	18,830	18,830			
2. ΧΡΕΩΓΡΑΦΑ	153,557,798	155,831,228			
ΣΥΝΟΛΟ ΠΑΓΙΟΥ	184,899,610	185,316,570			
<b>B. ΚΥΚΛΟΦΟΡΟΥΝ</b>			<b>B.- ΙΔΙΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ</b>	382,781,673	372,496,328
1. ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΙ ΥΠΟ ΕΚΚΑΘΑΡΙΣΗ			ΣΥΝΟΛΟ ΠΑΘΗΤΙΚΟΥ	1,338,192,111	917,386,476
α. - Ορεσίως Υπαλλήλων Γραφείων	10,198,000	10,480,500			
γ. - Τρίτων	1,085,057	3,729,129			
δ. αποπληρωστέα από ΕΤΕ	67,583,046	0			
ΣΥΝΟΛΟ	78,866,103	14,209,629			
3. ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΕΣ ΜΙΣΘΩΝ	3,176,839	1,471,000			
ΣΥΝΟΛΟ ΚΥΚΛΟΦΟΡΟΥΝΤΟΣ	82,042,942	15,680,629			
<b>Γ. ΔΙΑΘΕΣΙΜΟ</b>					
1. ΤΑΜΕΙΟ	4,266,521	487,439			
2. ΚΑΤΑΘΕΣΕΙΣ ΣΕ ΤΡΑΠΕΖΕΣ					
A.-ΕΤΕ 480005-27/09/ΕΔΣ ΣΥΓΕΤΕ	60,910,257	7,183,417			
B.-ΕΤΕ 482531-42/ * ΑΠΕΡΓΙΑΚΟΥ	21,097,326	17,920,020			
Γ.-ΕΤΕ 482892-52/ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΑ	0	17,248,146			
Δ.-ΕΤΕ ΛΟΓ/ΜΟΣ 602264-22(ΤΑΜ)	0	1,238,324			
E.-ΕΤΕ ΛΟΓ/ΜΟΣ 738042(ΤΑΜ)	0	503,125			
6551629	899,162				
6675050	1,338,950				
ΤΙΤΛΟΙ ΣΥΓΕΤΕ					
α. ΔΗΛΟΣ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΟΣ	0	203,965,819			
β. ΟΜΟΛΟΓΑ	203,726,067	0			
ΤΙΤΛΟΙ ΑΠΕΡΓΙΑΚΟΥ					
α. ΔΗΛΟΣ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΟΣ	475,827,477	417,852,987			
β. ΟΜΟΛΟΓΑ	303,183,799	50,000,000			
ΣΥΝΟΛΟ ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΥ	1,071,249,559	716,389,277			
ΣΥΝΟΛΟ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟΥ	1,338,192,111	917,386,476			

**ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ  
ΓΙΑ ΤΟ ΕΤΟΣ 1997**

ΕΣΟΔΑ	
ΣΥΝΔΡΟΜΕΣ ΜΕΛΩΝ	290,000,000
ΤΟΚΟΙ - ΜΕΡΙΣΜΑΤΑ	100,000,000
	390,000,000
<b>ΕΣΟΔΑ</b>	
ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	65,000,000
ΚΑΤΑΒΟΛΕΣ ΙΚΑ	13,000,000
ΤΑΜΕΙΟ ΕΠΙΚΟΥΡΗΣΗΣ	1,000,000
ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ Κ ΟΓΑ	1,000,000
ΣΥΝΔΡΟΜΕΣ ΤΗΛΕΦΩΝΟΥ	15,000,000
ΤΑΧΥΔΡΟΜΙΚΑ	5,000,000
ΗΜΕΡΗΣΙΟΣ Κ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟΣ ΤΥΠΟΣ	3,000,000
ΟΛΟΜΕΛΕΙΕΣ ΔΙΟΙΚ. ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ	10,000,000
ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΕΣ ΕΚΔΗΛΩΣΕΙΣ	80,000,000
ΠΑΙΔΙΚΕΣ ΕΚΔΗΛΩΣΕΙΣ	16,000,000
ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΕΚΔΩΣΕΙΣ	20,000,000
ΑΘΛΗΤΙΚΟΙ ΑΓΩΝΕΣ	5,000,000
ΕΣΟΔΑ ΣΥΝΕΛΕΥΣΕΩΝ Κ ΑΡΧΑΙΡΕΣΙΩΝ	35,000,000
ΕΣΟΔΑ ΔΙΚΩΝ Κ ΑΜΟΙΒΕΣ ΔΙΚΗΓΟΡΩΝ	3,000,000
ΔΙΑΦΟΡΑ	3,000,000
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΔΟΥΛΕΙΑΣ	10,000,000
ΝΟΜΑΡΧΙΑΚΑ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ	8,000,000
ΤΡΑΠΕΖΙΤΙΚΗ	8,000,000
ΓΡΑΦΙΚΗ ΥΛΗ-ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΕΙΣ	10,000,000
ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ	1,000,000
ΣΥΝΔΡΟΜΕΣ ΣΕ ΣΥΝΔ. ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ	4,000,000
ΠΡΑΚΤΙΚΑ Δ.Σ.	2,000,000
ΣΥΝΤΗΡΗΣΗ ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩΝ	1,000,000
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ ΣΥΝΕΔΡΙΑ-ΟΤΟΕ	8,000,000
ΓΡΑΦΕΙΟ ΒΟΡΕΙΑΣ ΕΛΛΑΔΑΣ	10,000,000
ΕΣΟΔΑ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΓΡΑΦΕΙΩΝ (ΔΕΗ-ΕΝΟΚΙΑ-ΣΥΝΤ.)	10,000,000
ΤΗΛΕΦΩΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ	14,000,000
ΑΡΧΕΙΟ ΣΥΓΕΤΕ	1,000,000
ΑΜΟΙΒΕΣ ΤΡΙΤΩΝ	8,000,000
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ	10,000,000
ΜΗΧΑΝΟΓΡΑΦΙΚΟΣ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ	10,000,000
	390,000,000

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ Σ. ΚΟΥΚΟΣ      Ο ΤΑΜΙΑΣ Α. ΤΡΙΑΝΤΑΦΥΛΛΙΔΗΣ

**ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΛΕΣΧΗΣ  
ΣΥΓΕΤΕ 1997**

ΕΣΟΔΑ	
ΕΙΣΠΡΑΞΕΙΣ	15,000,000
ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΕΤΕ	81,000,000
	96,000,000
<b>ΕΣΟΔΑ</b>	
ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	23,000,000
ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΗ ΕΙΣΦΟΡΑ	6,000,000
ΥΔΡΕΥΣΗ - ΦΩΤΙΣΜΟΣ	3,000,000
ΣΥΝΤΗΡΗΣΗ ΑΚΙΝΗΤΟΥ	2,000,000
ΕΠΙΠΛΑ Κ ΣΚΕΥΗ	1,000,000
ΣΥΝΤΗΡΗΣΗ ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩΝ	1,000,000
ΔΑΠΑΝΕΣ ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΟΥ	1,500,000
ΔΑΠΑΝΕΣ ΤΡΟΦΙΜΩΝ	33,000,000
ΕΣΤΙΑΣΗ ΕΠΙΛΗΧΙΑΣ	22,000,000
ΔΙΑΦΟΡΑ	1,500,000
ΑΓΟΡΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΟΥ	2,000,000
	96,000,000

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ Σ. ΚΟΥΚΟΣ      Ο ΤΑΜΙΑΣ Α. ΤΡΙΑΝΤΑΦΥΛΛΙΔΗΣ

**ΕΚΘΕΣΗ ΕΛΕΓΚΤΩΝ**

ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΣΥΛΛΟΓΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΑΘΗΝΑ

Σύμφωνα με την εντολή σας, που μας δόθηκε ύστερα από τις αρχαιρεσίες της 11-16 Μαρτίου 1996 ελέγξαμε την οικογενειακή διαχείριση του συλλόγου για την περίοδο 1/1/96-31/12/96. Από τον έλεγχο διαπιστώθηκε η ακρίβεια των Εγγραφών στα βιβλία του συλλόγου τα οποία είναι ωστόσο συμμόρφωτα με τα αναγραφόμενα στον ισολογισμό ποσά. Όσο αφορά ειδικότερα τις Δαπάνες σημειώνεται ότι καλύπτονται από αποφάσεις του Δ.Σ.

ΑΘΗΝΑ 31 ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΥ 1997  
ΟΙ ΕΛΕΓΚΤΕΣ

ΚΟΣΣΥΦΙΔΗΣ ΔΑΝΟΣ      ΑΡΦΑΝΗΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ      ΤΖΕΜΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ

**ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΥ "ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΧΡΗΣΗΣ"**

	1996	1995		1996	1995
<b>1. ΕΣΟΔΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ</b>			<b>1. ΣΥΝΔΡΟΜΕΣ ΜΕΛΩΝ</b>	254,816,468	223,356,256
Μισθοδοσία προσωπικού	58,373,163	39,947,262			
Καταβολές ΙΚΑ	14,505,688	11,901,502			
Ταμείο Επικούρησης	641,120	721,260			
Χαρτόσημο κ ΟΓΑ	343,144	308,622			
Εισφορές ΤΥΠΕΤ	1,520,690	0			
Ημερήσιος κ Περιοδικός Τύπος	1,848,400	2,128,680			
Ολομελείες Δ.Σ	8,571,001	6,844,780	Ανάδειξη Δ.Σ Τράπεζας	3,000,000	0
Εξόδα Συνελεύσεων κ Αρχαιρεσιών	74,700,268	27,381,790	Δώρα Παιδιών υπαλλήλων	39,883,200	36,515,600
Εξόδα δικών κ Αμοιβές Δικηγόρων	3,086,632	2,384,152	Πολιτιστικά 95	2,582,828	8,851,717
Συνδρομές τηλεφώνων	13,493,576	11,052,162	Πολιτιστικά 96	33,104,180	30,030,484
Εξόδα Γραφ. Βαρ. Ελλάδας	9,713,690	12,452,462	Συμμετοχή μελών	6,698,000	20,708,500
Εξόδα Συνδ. Δουλειάς	7,130,331	4,705,895	Εργ. προσανατολισμός 96-97	10,000,000	14,962,013
Εκδοση Εφημερίδας Τραπεζίτη	8,842,388	5,280,520	Συμμετοχή μελών επαγ. προσ.		
Ανακοινώσεις-Γραφήκη	7,543,004	8,967,917	1996-97	3,175,000	3,570,000
Κοινωνικές Υπηρεσίες	1,890,344	1,103,736	ΣΥΝΟΛΟ	169,633,805	178,930,765
Δημόσιες Σχέσεις ΣΥΓΕΤΕ	748,210	0	3. ΕΙΣΤΙΑΣΜΕΝΟΙ ΛΕΣΧΗΣ	14,213,849	8,134,716
Συνδικαλιστικές Ενισχύσεις	0	100,000			
Διάφορα Εξόδα	3,502,804	2,446,801			
Συνδρομές Σε Συνδ. Οργανισμούς	2,244,578	4,790,220			
Πρακτικά Διοικητικού Συμβουλίου	1,250,623	850,190			
Ταχυδρομικά	203,045	1,010,620			
Συντήρηση Ακινήτου	40,000	234,57			
Συντήρηση Μηχανημάτων	238,300	628,034			
Συνδικαλιστικά Συνέδρια-ΟΤΟΕ	6,241,142	6,366,816			
Πολιτιστικές Εκδηλώσεις	62,777,757	46,685,290			
Δώρα Παιδιών Υπαλλήλων ΕΤΕ	41,487,197	36,431,161			
Παιδικές Εκδηλώσεις	16,010,700	12,244,500			
Αθλητικοί Αγώνες	4,957,404	6,099,987			
Νομαρχικά παραρτήματα	4,973,000	6,701,081			
Εξόδα Λειτουργίας Γραφείων	7,426,245	7,981,755			
Λειτουργία Σόλωνος	13,406	8,597			
Αρχείο ΣΥΓΕΤΕ	53,785	225,000			
Τηλεφωνικό Κέντρο- Μικρ. Εγκαταστ.	674,331	721,465			
Συντήρηση Μηχανογραφικού Εξοπλισμού	494,303	1,072,160			
Ενίσχυση Σεισμοσπών Κόληνη-Γρεβενά	0	6,890,000			
Λειτουργία Στέκι Ασκήσιου	255,269	0			
Επαγγελματικός Προσανατολισμός	14,045,575	5,293,505			
Εκδοση Ημερησίων ΣΥΓΕΤΕ	20,118,410	10,266,000			
Αμοιβές Τρίτων	6,433,880	4,564,176			
Επιχειρησιακές έρευνες	4,720,000	0			
Ενίσχυση προσφώνων Κρήνας	0	5,000,000			
ΣΥΝΟΛΟ ΕΣΟΔΩΝ	411,123,403	302,292,668			
<b>2. ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΣ ΔΙΑΧ. ΕΙΣΤΙΑΣΙΩΝ</b>	108,508,247	78,436,673			
<b>3. ΠΙΣΤΩΤΙΚΟ ΧΡΗΣΕΩΣ 96</b>	6,289,710	4,043,502			
	5,819,296	120,219,611			
<b>ΓΕΝ. ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>531,740,656</b>	<b>504,992,454</b>			



# ΠΡΟΑΓΩΓΕΣ «ΚΑΤ' ΑΠΟΛΥΤΟΝ ΕΚΛΟΓΗΝ»

ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ, ΣΥΜΠΡ. ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ, ΤΜΗΜΑΤΑΡΧΩΝ Α'  
(και αντίστοιχων βαθμών των άλλων Κλάδων του Κύριου Προσωπικού)

## ΠΕΡΙΟΔΩΝ

1ης Ιουλίου 1994, 1ης Ιανουαρίου 1995, 1ης Ιουλίου 1995, 1ης Ιανουαρίου 1996 και 1ης Ιουλίου 1996

Τα κριτήρια για τις προαγωγές στους βαθμούς του Υποδιευθυντού και του Συμπρ. Υποδιευθυντού (και των αντίστοιχων βαθμών των άλλων Κλάδων), καθορίστηκαν ως εξής:

### Β. ΣΥΜΠΡΑΤΤΟΝΤΕΣ ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ ΣΕ ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ (και οι αντίστοιχοι βαθμοί των άλλων Κλάδων)

α. Η προσωπικότητα των κρινομένων, όπως εκτιμάται από τη Διοίκηση, προσόν στο οποίο αποδίδεται ιδιαίτερη βαρύτητα, καθώς και η επιτυχής άσκηση των καθηκόντων τους όπως αυτή προκύπτει από τα Δελτία Αξιολόγησής τους και τη γενικότερη άποψη των Προϊσταμένων τους.

β. Τα ποιοτικά στοιχεία.

γ. Η θέση ευθύνης κατά το χρόνο κρίσεως, λαμβανομένης υπόψη, για τα στελέχη της Διοίκησης και της προϋπηρεσίας τους σε εξειδικευμένες Διευθύνσεις, οι οποίες με το έργο τους συμβάλλουν σημαντικά στην καλύτερη λειτουργία και ανάπτυξη των εργασιών της Τράπεζας.

### Γ. ΤΜΗΜΑΤΑΡΧΕΣ Α' ΣΕ ΣΥΜΠΡΑΤΤΟΝΤΕΣ ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ (και οι αντίστοιχοι βαθμοί των άλλων Κλάδων)

α. Η προσωπικότητα των κρινομένων, όπως εκτιμάται από τη Διοίκηση, προσόν στο οποίο αποδίδεται ιδιαίτερη βαρύτητα, καθώς και η επιτυχής άσκηση των καθηκόντων τους, όπως αυτή προκύπτει από τα Δελτία Αξιολόγησής τους και τη γενικότερη άποψη των Προϊσταμένων τους.

β. Τα ποιοτικά στοιχεία.

γ. Η θέση ευθύνης σε συνδυασμό με τη Μονάδα στην οποία υπηρετούσαν οι κρινομένοι κατά το χρόνο κρίσεως, λαμβανομένου υπόψη, για τα στελέχη της Διοίκησης, και της προϋπηρεσίας τους σε ορισμένες εξειδικευμένες Διευθύνσεις, οι οποίες με το έργο τους συμβάλλουν σημαντικά στην καλύτερη λειτουργία και ανάπτυξη της Τράπεζας.

δ. Ο χρόνος παραμονής στο βαθμό. Με βάση τα παραπάνω κριτήρια, εισηγούμεθα να προαχθούν «κατ' απόλυτον εκλογήν» οι εξής:

## Ι. ΛΟΓΙΣΤΙΚΟΣ ΚΛΑΔΟΣ

### Α. ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ ΣΕ ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ

#### 1. ΠΕΡΙΟΔΟΣ 1ης Ιουλίου 1994 (κενές θέσεις: 2 κρινόμενοι: 73)

Παπανίκος Σ. Ιωάννης

#### 2. ΠΕΡΙΟΔΟΣ 1ης Ιανουαρίου 1995 (κενές θέσεις: 4 κρινόμενοι: 80)

1. Γυφτάκης Κ. Οθων  
2. Γιαννισάκης Μ. Γεώργιος

#### 3. ΠΕΡΙΟΔΟΣ 1ης Ιανουαρίου 1996 (κενές θέσεις: 10 κρινόμενοι: 92)

1. Ταγαρούλιας Λ. Μιχαήλ  
2. Στρίγκος Π. Αθανάσιος  
3. Πίνης Γ. Δημήτριος  
4. Νικολόπουλος Α. Δημήτριος  
5. Λαζαρίδης Σ. Παύλος  
6. Κοσμιάς Χ. Γεώργιος

#### 4. ΠΕΡΙΟΔΟΣ 1ης Ιουλίου 1996 (κενές θέσεις: 5 κρινόμενοι: 86)

1. Χατζηκώστας Κ. Πασχάλης  
2. Πασπαράκης Μ. Νικόλαος  
3. Οικονομόπουλος Ν. Κωνσταντίνος  
4. Μακρής Γ. Ιωάννης  
5. Χορταριάς Δ. Ηρακλής

### Β. ΣΥΜΠΡΑΤΤΟΝΤΕΣ ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ ΣΕ ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ

#### 1. ΠΕΡΙΟΔΟΣ 1ης Ιουλίου 1994 (κενές θέσεις: 3 κρινόμενοι: 127)

1. Παπακώστας Ε. Μάρκος

#### 2. ΠΕΡΙΟΔΟΣ 1ης Ιανουαρίου 1995 (κενές θέσεις: 10 κρινόμενοι: 131)

1. Εγγονόπουλος Α. Αναστάσιος  
2. Γκούμας Γ. Δημήτριος  
3. Ματσαγκάνης Μ. Δημήτριος  
4. Βαρλάμης Δ. Γεώργιος

#### 3. ΠΕΡΙΟΔΟΣ 1ης Ιουλίου 1995 (κενές θέσεις: 7 κρινόμενοι: 134)

1. Πετρόπουλος Γ. Πρόδρομος  
2. Μπαλάσης Ε. Ηλίας  
3. Σταύρου Γ. Αλέξανδρος  
4. Μελίτας Δ. Ανδρέας  
5. Καλόμαλλος Ρ. Δημήτριος

#### 4. ΠΕΡΙΟΔΟΣ 1ης Ιανουαρίου 1996 (κενές θέσεις: 40 κρινόμενοι: 133)

1. Σημαιοφορίδης Δ. Μιχαήλ  
2. Φιλιππόπουλος Β. Νικόλαος  
3. Ψαχούλιας Κ. Αθανάσιος  
4. Τσιμπερδώνης Κ. Λουκάς  
5. Χανιωτάκης Γ. Νικόλαος  
6. Καρυωτάκης Π. Ανδρέας  
7. Κουριδής Ν. Γρηγόριος

8. Καψαμπέλης Α. Αντώνιος  
9. Μαρινάκης Ν. Κωνσταντίνος  
10. Βαλάκος Π. Σπυρίδων  
11. Τουρλής Κ. Κωνσταντίνος  
12. Ιωαννίδης Δ. Ιωάννης  
13. Βουδούρης Χ. Παναγιώτης  
14. Θεοδωρόπουλος Β. Ανδρέας  
15. Δεμέστιχας Σ. Δημήτριος  
16. Πετρής Β. Ηλίας  
17. Αλογογιάννης Β. Ανδρέας  
18. Πέτρουλας Μ. Πέτρος  
19. Παπανικολάου Ν. Βασίλειος  
20. Μακεδονόπουλος Γ. Στέφανος  
21. Σετάκης Ν. Εμμανουήλ  
22. Τράσση Β. Μαρία - Ελπίδα  
23. Κουλαλόγλου Ν. Κωνσταντίνος  
24. Καραχάλιος Π. Λύσανδρος  
25. Πιπεράκης Ε. Στυλιανός

#### 5. ΠΕΡΙΟΔΟΣ 1ης Ιουλίου 1996 (κενές θέσεις: 21 κρινόμενοι: 109)

1. Βουτσινάς Γ. Χρήστος  
2. Καρακάσης Γ. Δημήτριος  
3. Λαδέας Σ. Γεώργιος  
4. Γκιουζέλης Ν. Σταμάτιος  
5. Ιωάννου Γ. Φίλιππος  
6. Αγραφιώτης Α. Χρήστος  
7. Χατζιδάκης Μ. Ιωάννης  
8. Κεχαγιόγλου Γ. Αλέξανδρος  
9. Μπότσας Α. Νικόλαος  
10. Παπαδάκης Ι. Σάββας  
11. Γεωργίου Ε. Ηλίας  
12. Νιτερόπουλος Ε. Ιωάννης  
13. Μαραγκουδάκης Ι. Γεώργιος  
14. Κουκουλόπουλος Γ. Αντώνιος  
15. Ρούπας Χ. Δημήτριος  
16. Παπανικολάου Γ. Δημοσθένης  
17. Φουτούχος Α. Παναγιώτης  
18. Δεμίρης Κ. Χαράλαμπος  
19. Κόντος Δ. Κωνσταντίνος

### Γ. ΤΜΗΜΑΤΑΡΧΕΣ Α' ΣΕ ΣΥΜΠΡΑΤΤΟΝΤΕΣ ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ

#### 1. ΠΕΡΙΟΔΟΣ 1ης Ιουλίου 1994 (κενές θέσεις: 3 κρινόμενοι: 540)

1. Αποστολόπουλος Χ. Γεώργιος  
2. Σαραφιανός Θ. Στυλιανός  
3. Βαρέλης Λ. Δαμιανός

#### 2. ΠΕΡΙΟΔΟΣ 1ης Ιανουαρίου 1995 (κενές θέσεις: 10 κρινόμενοι: 553)

1. Γκουργκούλιας Ν. Γεώργιος



2. Σετάκης Ν. Εμμανουήλ
3. Φλέγκας Κ. Νικόλαος
4. Πετράκης Π. Αντώνιος
5. Χρυσικός Α. Διονύσιος
6. Μανιάς Γ. Στυλιανός
7. Νίτης Π. Αθανάσιος
8. Μπιλάλης Α. Γεώργιος
9. Χριστόπουλος Π. Βασίλειος
10. Ασημόπουλος Δ. Σπυρίδων
- 3. ΠΕΡΙΟΔΟΣ 1ης Ιουλίου 1995**  
(κενές θέσεις: 7 κρινόμενοι: 545)
1. Τσιλιγκρός Π. Γεώργιος
2. Πολυχρονόπουλος Ν. Ευάγγελος
3. Παζής Κ. Γεώργιος
4. Φωτάκης Κ. Επιμενειδής
5. Αρμαγανίδης Α. Αλέξανδρος
6. Κωνσταντίνου Κ. Πέτρος
7. Ροαδακινιάς Π. Σαράντης
- 4. ΠΕΡΙΟΔΟΣ 1ης Ιανουαρίου 1996**  
(κενές θέσεις: 79 κρινόμενοι: 533)
1. Μαντούβαλος Α. Φώτιος
2. Πετρόπουλος Π. Κωνσταντίνος
3. Τσεσμελής Δ. Χριστόδουλος
4. Αθανασέλλης Ε. Δημήτριος
5. Μακράκης Κ. Ζαχαρίας
6. Τσαλίκολου Ν. Δημήτριος
7. Μπούτρης Α. Γεώργιος
8. Χοντουλίδης Ι. Γεώργιος
9. Κωστόπουλος Δ. Δημήτριος
10. Κουφόγεωργας Χ. Δημήτριος
11. Καραδήμας Ν. Λεωνίδα
12. Τσαγκής Π. Ιωάννης
13. Καμπαδάκης Γ. Αλκιβιάδης
14. Κομνηνός Μ. Παύλος
15. Χατζηγεωργίου Γ. Χρυσάνθη
16. Γιάγκος Χ. Νικόλαος
17. Σφυρής Δ. Παναγιώτης
18. Καραδιαμαντής Π. Ελευθέριος
19. Ευθυμίου Μ. Δημήτριος
20. Μονάχου Π. Ευσταθία
21. Σφακιανάκης Γ. Ανδρέας
22. Μπουλουγούρας Π. Γεώργιος
23. Μούσιας Ι. Χρήστος
24. Γρηγορόπουλος Χ. Αριστομένης
25. Φουσεκής Λ. Νικόλαος
26. Θεοδωρακόπουλος Ι. Διονύσιος
27. Χατζιδάκης Γ. Γεώργιος
28. Δρυμώνας Ε. Σπυρίδων
29. Φράγκος Α. Λάμπρος
30. Πεντεδέκας Δ. Γεώργιος
31. Χαρατσιάρης Χ. Γεώργιος
32. Τσαπάνογλου Α. Νικόλαος
33. Ψαρίδης Δ. Ηλίας
34. Διαμάντης Β. Ιωάννης
35. Ταλιαντζής Σ. Παναγιώτης
36. Παπαδόπουλος Μ. Κωνσταντίνος

37. Τζαννής Δ. Ηλίας
38. Βαρβαλούκας Π. Αναστάσιος
39. Χρυσάλας Β. Ιωάννης
40. Καπασσάς Ν. Ιωάννης
41. Νίκου Κ. Καλλιόπη
42. Χριστόπουλος Δ. Ματθαίος
43. Βλάχος Π. Γεώργιος
44. Τζίνης-Κλάδης Α. Δημήτριος
45. Τζερεμές Χ. Δημήτριος
46. Δεικτάκης Ε. Εμμανουήλ
47. Παπαχρήστου Ν. Δημοσθένης
48. Κωνσταντινίδης Θ. Μανασής
49. Παυλίδης Π. Ιωάννης
50. Σαμαράς Ι. Σωτήριος
51. Μπρούστας Ι. Δημήτριος
52. Δημάκος Χ. Τριαντάφυλλος
53. Σκούταρης Α. Παύλος
- 5. ΠΕΡΙΟΔΟΣ 1ης Ιουλίου 1996**  
(κενές θέσεις: 47 κρινόμενοι: 482)
1. Σοφιανός Σ. Λεωνίδα
2. Παντουλάρης Σ. Βασίλειος
3. Νικολάου Ν. Παναγιώτης
4. Φιρορέντζης Μ. Αδαμάντιος
5. Πουλημένους Κ. Παναγιώτης
6. Κοτσιάνης Η. Σπυρίδων
7. Βιδάλης Κ. Γεώργιος
8. Κακαβογιάννης Ν. Ευάγγελος
9. Χαρίτος Ι. Αλέξανδρος
10. Κουβαρά Η. Ζωή
11. Βλογιανίτης Δ. Γεώργιος
12. Πλέσσας Δ. Κωνσταντίνος
13. Μπαρούνος Γ. Παναγιώτης
14. Κυριάκος Γ. Κωνσταντίνος
15. Τούμπης Π. Κωνσταντίνος
16. Θωμαΐδης Μ. Αθανάσιος
17. Κορδομενίδης Δ. Εμμανουήλ
18. Μελισσηνός Μ. Μάριος
19. Καραμήτσιος Γ. Ιωάννης
20. Αργυρόπουλος Α. Κωνσταντίνος
21. Παχός Ι. Αναστάσιος
22. Βουδιγάρης Κ. Βασίλειος
23. Πορτούλας Α. Ιωάννης
24. Δαρδάγος Γ. Κωνσταντίνος
25. Ζαχαρίας Θ. Μέγας
26. Κουζιώκας Δ. Αθανάσιος
27. Κουλουμπής Ι. Στυλιανός
28. Κυριαζής Ν. Κωνσταντίνος
29. Παναγιωτόπουλος Σ. Θεόφιλος
30. Δρίμτζιας Δ. Γρηγόριος
31. Παυλάκης Γ. Δημήτριος
32. Βιδάλη Ν. Θωας
33. Θάνος Ι. Γεώργιος
34. Καλμαντής Μ. Κωνσταντίνος
35. Λυρίτης Γ. Αντώνιος
36. Μαρκόπουλος Ε. Ιωάννης
37. Μπαλαμπάνης Δ. Ιωάννης

38. Σχισμένος Χ. Αθανάσιος
39. Δημόπουλος Γ. Δημήτριος
40. Νικολάου Ν. Ευάγγελος

## II. ΤΑΜΙΑΚΟΣ ΚΛΑΔΟΣ

### Α. ΣΥΜΠΡ. ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ ΤΑΜΕΙΩΝ ΣΕ ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ ΤΑΜΕΙΩΝ

#### 1. ΠΕΡΙΟΔΟΣ 1ης Ιανουαρίου 1996 (κενές θέσεις: 3 κρινόμενοι: 3)

1. Αλμπάνης Σ. Νικόλαος

#### 2. ΠΕΡΙΟΔΟΣ 1ης Ιουλίου 1996 (κενές θέσεις: 2 κρινόμενοι: 2)

1. Παπαζαφειρόπουλος Α. Παρασκευάς
2. Στεργιόπουλος Π. Αθανάσιος

### Β. ΤΜΗΜΑΤΑΡΧΕΣ Α΄ ΤΑΜΕΙΩΝ ΣΕ ΣΥΜΠΡ. ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ ΤΑΜΕΙΩΝ

#### 1. ΠΕΡΙΟΔΟΣ 1ης Ιουλίου 1995 (κενές θέσεις: 3 κρινόμενοι: 14)

- Καζάκος Γ. Γαβριήλ

#### 2. ΠΕΡΙΟΔΟΣ 1ης Ιανουαρίου 1996 (κενές θέσεις: 3 κρινόμενοι: 10)

- Σταθόπουλος Ν. Ανδρέας

#### 3. ΠΕΡΙΟΔΟΣ 1ης Ιουλίου 1996 (κενές θέσεις: 4 κρινόμενοι: 9)

1. Ζωγράφος Ι. Θεοδόσιος
2. Μέμηλας Δ. Γεώργιος
3. Βράλας Α. Κωνσταντίνος
4. Κουφός Δ. Γεώργιος

## III. ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΚΛΑΔΟΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ

### Α. ΕΠΙΜΗΧΑΝΙΚΟΙ ΣΕ ΑΡΧΙΜΗΧΑΝΙΚΟΥΣ ΠΕΡΙΟΔΟΣ 1ης Ιανουαρίου 1996

#### (κενές θέσεις: 2 κρινόμενοι: 10)

1. Τσαβδάρης Ε. Ιωάννης
2. Τσουδερός Ε. Γεώργιος
3. Ανανιάδης Π. Ιορδάνης

### Β. ΜΗΧΑΝΙΚΟΙ Α΄ ΣΕ ΕΠΙΜΗΧΑΝΙΚΟΥΣ ΠΕΡΙΟΔΟΣ 1ης Ιανουαρίου 1996

#### (κενές θέσεις: 5 κρινόμενοι: 20)

1. Δεσποτάκης Α. Εμμανουήλ
2. Κωνσταντακόπουλος Θ. Γεώργιος
3. Παπάζογλου Μ. Γεώργιος
4. Βιρβιδιάκης Ε. Εμμανουήλ
5. Ιακωβίδης Α. Κωνσταντίνος

### ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΥΠΟΜΗΧΑΝΙΚΟΙ 2ου βαθμ. ΣΕ ΥΠΟΜΗΧΑΝΙΚΟΥΣ 1ου βαθμ.

#### ΠΕΡΙΟΔΟΣ 1ης Ιανουαρίου 1996 (κενές θέσεις: 2 κρινόμενοι: 3)

1. Παπαδάκης Α. Κυριάκος
2. Βασιλόπουλος Ι. Χρήστος



# ΤΟ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑ ΠΕΙΡΑΙΩΣ Α΄ ΤΙΜΑ ΤΟΝ ΟΛΥΜΠΙΟΝΙΚΗ ΤΗΣ ΑΤΛΑΝΤΑ ΣΤΕΦΑΝΟ ΑΝΑΡΓΥΡΟΥ

*«Αφού δεν έχουμε τείχη να γκρεμίσουμε για να σε υποδεχτούμε, γκρεμίζουμε τα τείχη της καρδιάς μας και σε καλωσορίζουμε...»*

Μ' αυτά τα λόγια η Διεύθυνση και το Προσωπικό του Κατ/τος Πειραιώς Α΄ (190) υποδέχτηκαν το πρωί της 16.9.96 από την κεντρική είσοδο του Κατ/τος, που ανοίχτηκε εξαιρετικά πολύ νωρίτερα για την υποδοχή αυτή, τον ΟΛΥΜΠΙΟΝΙΚΗ ΣΤΕΦΑΝΟ ΑΝΑΡΓΥΡΟΥ, ενώ από τα μεγάφωνα ακουγόταν ο Ολυμπιακός Ύμνος. Ο συνάδελφος Στέφανος Αναργύρου, μετείχε στην Ολυμπιακή Ομάδα για τους ΟΛΥΜΠΙΑΚΟΥΣ ΑΓΩΝΕΣ της Ατλάντα των Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες.

Στους αγώνες που διεξήχθησαν από 18.8.96 έως 25.8.96, κατέλαβε την τρίτη θέση στο αγώνισμα της σφαιροβολίας και την έκτη θέση στη δισκοβολία.

Κατά την είσοδο του ΟΛΥΜΠΙΟΝΙΚΗ ο συνάδελφος Μιχάλης Μαλατέστας εκφώνησε μικρό πανηγυρικό, παρομοιάζοντας το Στέφανο Αναργύρου με τον Σαλαμινομάχο Κυνέγειρο. Συγκίνηση, ενθουσιασμός και εθνική έπαρση ήταν τα πρώτα συναισθήματα της πρωινής υποδοχής.

Θερμή υποδοχή του επεφύλαξαν το ίδιο πρωί και οι συνάδελφοί του της Υπηρεσίας Χρηματικού, με μεγάλη τούρτα, που είχε σχεδιασμένο επάνω ένα σφαιροβόλο, και σαμπάνια.

Το μεσημέρι της ίδιας ημέρας σε πανηγυρική ατμόσφαιρα και τελετή, η Διεύθυνση και το Προσωπικό επίσης τον τίμησαν συμβολικά με αναμνηστικό έπαθλο, οι εκπρόσωποι δε των υπαλλήλων Γιάννης Ψωμάδης και Σοφία Ευλογημένου του πρόσφεραν ένα καλάθι κόκκινα τριαντάφυλλα.

Ο Διευθυντής της Μονάδας κ. Αλ. Τσιριμιάγκος, κατά την απονομή, εξήρε το επίτευγμα του συναδέλφου που πρόβαλε την Ελλάδα διεθνώς, θεωρώντας τη νίκη του σα νίκη της ψυχής, που ξεπερνά τις σωματικές αδυναμίες και την αθλητι-



κή τεχνική. Τόνισε επίσης, ότι ο Ολυμπιακός αυτός Αθλος, αποτελεί διαφήμιση για την ΕΤΕ, η οποία επίσης θα τιμήσει τον Ολυμπιονίκη υπάλληλό της σε επίθεση εκδήλωση.

Ο Ολυμπιονίκης μας δεν άντεξε στη φόρτιση της στιγμής και πήρε το μικρόφωνο.

Αφού ευχαρίστησε το Διευθυντή και όλους τους συναδέλφους για την υποδοχή που του επεφύλαξαν, που πράγματι του δημιούργησε πολύ μεγάλη και ευχάριστη έκπληξη, ευχαρίστησε την Τράπεζα που του συμπαραστάθηκε και του χορήγησε πολύμηνη άδεια, για να προετοιμαστεί εν όψει της Ολυμπιάδας.

Υποσχέθηκε δε, να συνεχίσει τις προσπάθειές του για τους επόμενους αγώνες, θεωρώντας τιμή του που είναι υπάλληλος της ΕΤΕ και συνάδελφος τέτοιων φίλων.

Το φλας των μηχανών αναβόσβηναν συνεχώς, γιατί όλοι ήθελαν να φωτογραφηθούν με τον Ολυμπιονίκη. Είναι πράγ-

ματι τιμή και τύχη για την ΕΤΕ και το Κατ/μα του Πειραιά να έχουν στις τάξεις τους έναν αληθινό Ολυμπιονίκη.

Η εκδήλωση έκλεισε με την προσφορά εδεσμάτων και αναψυκτικών, ενώ η μουσική, τα συγχαρητήρια, οι ευχές και τα ανάμεικτα συναισθήματα είχαν πλημμυρίσει την αίθουσα του Καταστήματος και τις φλέβες όλων.

«ΑΙΕΝ ΑΡΙΣΤΕΥΕΙΝ ΚΑΙ ΥΠΕΙΡΟΧΟΝ ΕΜΜΕΝΑΙ ΑΛΛΩΝ...»



# ΤΟΥΡΝΟΥΑ ΜΠΑΣΚΕΤ

Στα πλαίσια των πολιτιστικών και αθλητικών δραστηριοτήτων του ΓΒΕ του ΣΥΕΤΕ διεξήχθη με επιτυχία το καλοκαίρι, στις αθλητικές εγκαταστάσεις των κατασκηνώσεων του ΤΥΠΕΤ στη Σάνη Χαλκιδικής το 1ο ΤΟΥΡΝΟΥΑ ΜΠΑΣΚΕΤ «ΣΥΕΤΕ ΓΡΑΦΕΙΟ ΒΟΡΕΙΑΣ ΕΛΛΑΔΑΣ ΧΑΛΚΙΔΙΚΗ 96» με σκοπό τη σύσφιξη των σχέσεων μεταξύ των συναδέλφων και την ανάδειξη του εργασιακού αθλητισμού.

Βέβαια είχαν προηγηθεί ορισμένα φιλικά παιχνίδια μεταξύ ομάδων της Βόρειας Ελλάδας καθώς και συναντήσεις στα πλαίσια των Γενικών Συνελεύσεων του Συλλόγου των συναδέλφων Θεσ/νίκης και Αθήνας.

Οι ομάδες που συμμετείχαν στο 1ο ΤΟΥΡΝΟΥΑ «ΧΑΛΚΙΔΙΚΗ 96» ήταν των νομών Πέλλας, Ημαθίας, Κομοτηνής και Θεσσαλονίκης, οι δε συναδέλφοι με τις οικογένειές τους φιλοξενήθηκαν στις κατασκηνώσεις του ΤΥΠΕΤ.

Την πρώτη ημέρα έγιναν οι εξής αγώνες:

1. **ΗΜΑΘΙΑ - ΚΟΜΟΤΗΝΗ 75-52** (ημίχρονο 37-25)

Οι συνθέσεις

**ΗΜΑΘΙΑ:** Γεωργιάδης Β. 6, Γεωρ-



Επάνω: Από το τουρνουά μπάσκετ ΣΥΕΤΕ γραφείο Βόρειας Ελλάδας Χαλκιδικής 96

Αριστερά: Από τη συνάντηση των ομάδων της Θεσσαλονίκης και Αθήνας τον Φεβρουάριο του 1996 στην Αθήνα έπειτα από τη Γενική Συνέλευση του Συλλόγου

γιαδής Γ. 4, Καισίδης 9, Ανδρέου, Γιομπλιάκης 12, Ασλανίδης 13, Κανελλίδης 14, Αχτσιός 8, Ροδάθωνος 9.

**ΚΟΜΟΤΗΝΗ:** Λαζαρίδης 4, Τερζίδης 9, Κουρμούσης 3, Ζάχος, Στεργιάτος 27, Μηλιατσόπουλος Γ., Μηλιατσόπουλος Π., Λιούρτας, Μουσταφατζής, Αρβανίτης 2, Ρώμπης 7.

2. **ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ-ΠΕΛΛΑ 91-44** (ημίχρονο 45-25)

**ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ:** Λαζαρίδης 8, Μπούζας 11, Αθανασίου, Μεσημέρης 1, Δάμπασης 23, Παπάς 8, Καβακλόγλου 10, Μουρατίδης 9, Κουρμούσης 21.

**ΠΕΛΛΑ:** Γεωργιάδης 3, Κυζιρίδης 4, Μάρκου 10, Αλιζιώτης 6, Κανελλί-

δης 12, Δημητριάδης, Θανάπουλος 8, Σεκερτζής 1, Μανδελίδης.

Την επόμενη μέρα στον τελικό συναντήθηκαν οι ομάδες της Θεσσαλονίκης και της Ημαθίας με νικήτρια την ομάδα της Θεσσαλονίκης με 74-63 (ημίχρονο 38-32).

Η νικήτρια έχει ακόμη να επιδείξει από τη δεκάχρονη συμμετοχή της στα ετήσια πρωταθλήματα του Εργατικού Κέντρου Θεσσαλονίκης την ανάδειξή της ως πρωταθλήτρια μια φορά και την κατάταξή της 7 φορές στην τρίτη θέση. Μετά την επιτυχία του τουρνουά της Χαλκιδικής το Γ.Β.Ε. του ΣΥΕΤΕ προγραμματίζει το επόμενο τουρνουά με συμμετοχή από όλους τους νόμους της Βόρειας Ελλάδας. ΤΟ ΓΒΕ ΣΥΕΤΕ

## Ερείπια στην Κόνιτσα

Ο ισχυρός σεισμός που έπληξε την πόλη της Κόνιτσας και οι καταστροφικές συνέπειες του οποίου ήταν τεράστιες, είναι γνωστά σε όλους.

Με ιδιαίτερη ευαισθησία ο ΣΥΕΤΕ από την πρώτη στιγμή βρέθηκε στο πλευρό των συναδέλφων του καταστήματος Κόνιτσας και ζήτησε με επιστολή του προς τη Διοίκηση της ΕΤΕ να προβεί στις ανάλογες ρυθμίσεις - μέτρα που ελήφθησαν πρόσφατα για πληγείσες περιοχές από σεισμούς (Κοζάνη, Γρεβενά, Αιγιαλεία) και που οι περιουσίες των συναδέλφων υπέστησαν ζημιές.

Επιπλέον την Κόνιτσα επισκέφθηκε κλιμάκιο του ΣΥΕΤΕ αποτελούμενο από τα μέλη του Δ.Σ. Γιαννακόπουλο Γιώργο, Μυκωνιάτη Γιάννη, Παναγιωτίδη Μάκη και τον πρόεδρο του Νομαρχιακού παραρτήματος Ιωαννίνων Λαρδά Πέτρο.

Στους συναδέλφους του καταστήματος Κόνιτσας εξέφρασαν την συμπαράστασή τους και τους ενημέρωσαν για όλες τις ενέργειες του ΣΥΕΤΕ προκειμένου να αντιμετωπίσουν την δύσκολη κατάσταση στην οποία έχουν βρεθεί εξαιτίας του ισχυρού σεισμού.



## ΓΙΑ ΤΟ ΕΙΔΙΚΟ ΣΧΟΛΕΙΟ ΣΤΗΝ ΚΟΖΑΝΗ

Με ιδιαίτερη ικανοποίηση υποδέχτηκαν οι κοινωνικοί φορείς της ακριτικής Κοζάνης την προσφορά υλικού αξίας 7,5 εκ. δρχ. από το ΣΥΕΤΕ στο ειδικό Σχολείο της πόλης.

Την κίνηση ανθρωπιάς εκ μέρους του Συλλόγου χαιρέτισε και Τυπικός Τύπος αλλά και ο Περιφερειακός Διευθυντής Δυτικής Μακεδονίας Μανώλης Σετάκης.

Να σταθούμε ιδιαίτερα όμως σε μια φράση του διευθυντή του σχολείου Αριστείδη Παπαγιαννόπουλου ο οποίος αναφέρει, μεταξύ άλλων σε σχετικό ευχαριστήριο τηλεγράφημα: «Η προσφορά αυτή αποτελεί έμπρακτη εκδήλωση ευαισθησίας και κοινωνικής αλληλεγγύης στα παιδιά με ειδικές ανάγκες»!!!



# ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ ΣΤΟΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ

**Π**ιστεύουμε ότι όλες οι συναδέλφισσες καθαρίστριες μόλις πληροφορήθηκαν από τον ΣΥΕΤΕ την ένταξή τους στον οργανισμό Υπηρεσίας, φώναξαν: Επιτέλους δικαιωθήκαμε.

Ενα θέμα που έμοιαζε με το γεφύρι της Αρτας βρήκε τελικά τη λύση του. Στην Εθνική Τράπεζα δεν έχουμε πια εργαζόμενους δύο ταχυτήτων.

Εντάσσεται ΟΛΟ το προσωπικό καθαριότητας το οποίο εργάζεται στην ΕΤΕ με σύμβαση αόριστου χρόνου στον Οργανισμό Υπηρεσίας.

Κι εδώ πρέπει να θυμηθούμε μια πορεία που ξεκίνησε ο ΣΥΕΤΕ μαζί σας πριν από 10 χρόνια και περισσότερο.

Χρόνια, που πέρασαν με αναβολές, απογοητεύσεις αλλά και τη σταθερή διεκδίκηση από τον Σύλλογό μας της λύσης του προβλήματος.

Πετύχαμε επί Υπουργείας του αιμνήστου Γεωργίου Γεννηματά την υπογραφή του Προεδρικού διατάγματος για την ένταξη των συναδελφισσών που είχαν προσληφθεί μέχρι τον Ιούνιο του 1987 στον Οργανισμό Υπηρεσίας.

## ΚΑΙ ΜΕ...ΣΦΡΑΓΙΔΑ!!!

**18/2/97:** Υπεγράφει το εισηγητικό για ένταξη των συναδελφισσών του προσωπικού καθαριότητας

**21/2/97:** Το Διοικητικό Συμβούλιο της Τράπεζας επικύρωσε την σύμβαση για την ένταξη ΟΛΩΝ στον Οργανισμό με τις αναγκαίες προσαρμογές για τον κλάδο.

Βέβαια έπρεπε να περάσουν 8 χρόνια για να αποφασίσει η τότε Διοίκηση το 1995 με την επίμονη πίεση του ΣΥΕΤΕ να υλοποιήσει εκείνη την υπουργική απόφαση.

Τότε είχαμε πει σε όλες τις συναδέλφισσες ότι ήταν ένα βήμα που για το Σύλλογο και το θέμα θα τελείωνε μόνο όταν θα εντάσσονταν όλες στον Οργανισμό.

Σήμερα μπορούμε να πούμε ότι ένα μεγάλο πρόβλημα βρήκε τη λύση του. Οχι μόνο με την ένταξη όλων των συναδελφισσών καθαριστριών στον Οργανισμό Υπηρεσίας, αλλά και με σειρά άλλων μέτρων που ο ΣΥΕΤΕ αποτελεσματικά,

μεθοδικά και με γνώση των συνθηκών που κάθε φορά διαμορφώνονται, προώθησε.

Μέσα σ' αυτά τα μέτρα ήταν: μονιμοποίηση όλων, που είχε σαν αποτέλεσμα την εξασφάλιση και τη σιγουριά της εργασίας, χωρίς να βρίσκονται κάθε φορά στο έλεος πολιτικών ή εργοδοτικών σκοπιμοτήτων.

Η δυνατότητα ασφάλισης

στο ΤΥΠΕΤ όλων πλέον (μέχρι 48 ετών), ανεξάρτητα από την ημερομηνία πρόσληψής.

Η λειτουργία επιτροπής για την τροποποίηση του κανονισμού μετατάξεων, ώστε να μπορούν να συμμετέχουν στις μετατάξεις.

Και τέλος δεσμεύτηκε η Διοίκηση στην τελευταία συνάντηση που είχε με τον ΣΥΕΤΕ ότι θα υλοποιήσει άμεσα την πράξη του Διοικητή που υπογράφηκε στις 9.2.96 για τη σύσταση της επιτροπής που θα καθορίσει τους όρους και τις προϋποθέσεις για την ένταξή σας στα ταμεία Συντάξεων & Αυτασφάλισης.

Ο ΣΥΕΤΕ υπεύθυνα και μεθοδικά χωρίς κραυγές και τυχροδικτισμούς, έδωσε αίσιο τέλος στο πρόβλημα.

Για μια ακόμα φορά αποδείχθηκε ότι η ενότητα και η συσπείρωση στο ΣΥΕΤΕ είναι η ενδεδειγμένη «συνταγή» επιτυχίας.

## Λιλιπούτεια ευχαριστώ

**Ο** Σύλλογος αναπάντεχα δέχεται το τελευταίο διάστημα συγχαρητήρια και από παιδιά (συναδέλφων). Το σημειώνουμε με ιδιαίτερη ικανοποίηση καθώς δεν πρόκειται για τα «ευχαριστώ» των συναδέλφων σε τυχόν επιτυχίες του ΣΥΕΤΕ, κάτι που στο κάτω-κάτω είναι υποχρέωσή μας και προς αυτήν την κατεύθυνση εργαζόμαστε. Δηλαδή στην βελτίωση της οικονομικής και εργασιακής θέσης των υπαλλήλων της ΕΤΕ.

Ομως με αφορμή τα δώρα Χριστουγέννων που ο Σύλλογος προσέφερε στα παιδιά των συναδέλφων, πολλοί νεαροί βλαστοί των συναδέλφων μας ένοιωσαν την ανάγκη να μας ευχαριστήσουν και εγγράφως για την χαρά που πήραν.

Από την μεριά μας τους ευχαριστού-

με ξανά και σημειώνουμε ότι πέραν της πρόσκαιρης χαράς και ικανοποίησης που ένοιωσαν τα παιδιά, το πιο σημαντικό κατά τη γνώμη μας είναι η αναγνώριση από τα παιδιά της (όποιας) προσφοράς από συλλογικά όργανα. Είναι το μεγαλύτερο κέρδος, για την νέα γενιά, η αποδοχή της συλλογικής δράσης. Είναι κέρδος για την δημοκρατία και τους κοινωνικούς αγώνες.

(Ενδεικτικά δημοσιεύουμε φωτοτυπία χειρόγραφου ευχαρι-

στηρίου της μικρούλας Ραφαηλία από την Μυτιλήνη).

