

Η ΤΑΚΤΙΚΗ ΚΑΙ ΤΑ ΣΧΕΔΙΑ
ΤΗΣ ΣΗΜΕΡΙΝΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΕΝΑΝΤΙΑ ΣΤΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ
ΚΑΙ ΤΑ ΣΤΕΛΕΧΗ ΤΗΣ ΕΘΝΙΚΗΣ

* Τι εκτιμάμε για το παρελθόν
* Τι επιδιώκουμε στο μέλλον

Ακόμη και πρόσφατα, λίγο μετά την Αποκήρυξη των Βουλευτικών εκλογών, ο κ. Μιχ. Βρανόπουλος συνέχισε τις δημόσιες επιθέσεις του ενάντια στο Προσωπικό της Εθνικής Τράπεζας ("γενιά αριστοκλατών", "ανίκανοι να αναδείξουν ηγεσία" κ.α.) Αξίζει να θυμηθούμε συνοπτικά την πολιτική που ακολούθησε σ' αυτό το θέμα κατά τη διάρκεια της θητείας του και να προσπαθήσουμε να καταλάβουμε τι σκοπεύει ν' αφήσει ως κληρονομιά πίσω του.

Καλλιέργεια κλίματος ανασφάλειας

Οι πραγματικές συνθήκες εργασίας, αμοιβής και εξέλιξης των εργαζομένων στην Τράπεζα βρίσκονται από χρόνια σε σκόπημη και τεχνητή αποεπιμέλωση. Με διάφορα προσχήματα η Εργοδοσία θέλει να μεταθέσει τις δικές της ευθύνες για την κατάσταση στους συνδικαλιστές.

Κυκλοφορούν διάφοροι μύθοι:

Μύθος 1

"Με το ενιαίο μισθολόγιο ισοπεδώθηκαν τα πάντα" Εμείς λέμε:

Το ενιαίο μισθολόγιο εξασφαλίζει τα κατώτατα όρια των βασικών μισθών, δεν εμποδίζει άλλων ειδών αυξήσεις και παροχές.

Μύθος 2

Το σύστημα αξιολόγησης βγάζει όλους τους κρινόμενους ως άριστους" Εμείς λέμε: Το σύστημα αξιολόγησης είναι αναξιόπιστο και έχει εξουδετερωθεί στην πράξη από τους χρήστες του.

Μύθος 3

"Χρειαζόμαστε νέους τρόπους εκπαίδευσης προσωπικού" Εμείς λέμε:

Η εκπαίδευση σήμερα δεν έχει υποδομή και στήριξη από την επιχείρηση. Επομένως δεν προχωρά ούτε με παιδιούς, ούτε με νέους τρόπους.

Τι κρύβουν (ή μάλλον τι φανερώνουν) οι μύθοι αυτοί:

Φανερώνουν συντονισμένες ενέργειες να καλλιερηθεί κλίμα ανασφάλειας και αποεπιμέλειας στους εργαζόμενους. Είναι τακτική ψυχολογικού πολέμου με τη συσσώρευση πολλαπλών αδιεξόδων. Με πρόσχημα τα αδιέξοδα στην αμοιβή και την υπηρεσιακή άνοδο των ικανών υπαλλήλων, η Εργοδοσία προωθεί αποκλειστικά τα "δικά της" παιδιά, ανεξάρτητα από προσωπικές ικανότητες.

Είναι εύκολη λύση να σκεφτούμε ότι πίσω από την πολιτική αυτή υπάρχει απλά μια νεοφιλελεύθερη, συντηρητική και αυταρχική νοοτροπία. Η πείρα μας έχει διδάξει ότι συνήθως πίσω από τον αυταρχισμό, πίσω από την περιφρόνηση του ανθρώπινου παράγοντα, πίσω από την ανυπαρξία θεσμών και κανόνων βρίσκονται ιδιοτελή συμφέροντα.

συνέχεια στη σελ. 3

10 Οκτωβρίου 1993: ΝΑ ΗΤΤΗΘΕΙ ΑΥΤΗ Η ΑΝΤΙΛΑΪΚΗ ΚΑΙ ΑΝΤΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

Πριν τέσσερα χρόνια, όταν ο τυφώνας του νεοφιλελευθερισμού σάρωνε την Ευρώπη, η Βαλκάνια εκδοχή αυτών των "νέων ιδεών" έμοιαζε ελκυστική σε ευρύτερα κοινωνικά στρώματα. Ο κόσμος ήταν κουρασμένος από τις συνεχείς εκλογικές αναμετρήσεις, τον τρόπο άσκησης της εξουσίας, τις αδυναμίες των κυβερνήσεων να ανταποκριθούν στις ανάγκες και τα προβλήματα, την κατάρρευση του υπαρκτού σοσιαλισμού.

Ωστόσο και παρά την κατακλυσμιαία επίθεση κατά οποιασδήποτε έννοιας του δημοσίου τομέα και των αναγκαίων παρεμβάσεων του κράτους στην λειτουργία της αγοράς και παρά την υπέρμετρη εκθείαση του ιδιωτικού τομέα, οι εργαζόμενοι, οι μισθωτοί, τα αγροτικά στρώματα αντιστάθηκαν στις σειρήνες του νεοφιλελευθερισμού περισσότερο από ένστικτο αλλά και από την εμπειρία του παρελθόντος.

Αν και οι συντηρητικές δυνάμεις, ακριβώς γιατί είναι συντηρητικές, δεν θα περίμενε κανείς να κάνουν κάτι διαφορετικό, ωστόσο η έκταση και το μέγεθος των επιθέσεων εναντίον των κοινωνικών δικαιωμάτων, του εργατικού εισοδήματος, των ασφαλιστικών ταμείων, του εθνικού πλούτου, των συνταξιούχων, της μικρής αγροτικής ιδιοκτησίας, των μικρομεσαίων επιχειρήσεων κ.α., δεν θα μπορούσε να προβλεφθεί και δεν προβλέφθηκε. Κοντά σ' αυτά ήταν τα εθνικά θέματα, (το Κυπριακό, η "συνεκρημάτευση" του Αιγαίου, τα συμφέροντα με την Τουρκία, η αποστρατικοποίηση της Θράκης, το Μακεδονικό, το Βορειοηπειρωτικό κ.α.) η πώληση των βραχονησίδων και η "εκμετάλλευση" του Παρνασσού και του Ολύμπου, το ξεπούλημα του ΟΤΕ και των μονάδων παραγωγής, της ΔΕΗ, η διάλυση της ΕΑΣ και τόσα άλλα, με αποκορύφωμα τους Γρυλλάκηδες και τους Νησιτάκηδες του στενού πρωθυπουργικού περιβάλλοντος, τους Κυρατσάκηδες, Κελτσέκιδες, Μαριδάκηδες και άλλους "ων ουκ έστι αριθμός".

Αυτά δεν ήταν απλά μέτρα μιας αντεργατικής και αντικοινωνικής πολιτικής που εφάρμοσε η πιο συντηρητική κυβέρνηση στην Ευρώπη.

Μια τέτοια πολιτική μπορούσε να προωθήσει μια αποξενωμένη από την κοινωνία ομάδα ανόμων συμφερόντων (διατυπώθηκαν οι εκφράσεις "κλίκα" κλπ) υποβαθμίζοντας το κοινοβούλιο. Μόνο αυτοί οι άνθρωποι θα μπορούσαν να γεμίσουν την χώρα με "Λαύρια".

Αυτό το κλίμα διέρρηξε τον κοινωνικό ιστό, έφερε τη σύγκρουση στους εργασιακούς χώρους, ενέσπειρε την ανασφάλεια στους εργαζόμενους, ανέτρεψε "δεδομένα" στον κοινωνικό και οικονομικό χώρο

ακόμη και στο οικογενειακό περιβάλλον (χειροτέρευση των οικονομικών της οικογένειας, υπονόμηση, του συστήματος υγείας και παιδείας κλπ) επέφερε κατήφεια και απογοήτευση στο λαό για τα εθνικά θέματα.

Η βαλκανική εκδοχή του θατοσρισμού δεν μπορούσε να έχει άλλη τύχη εκτός από την κατάρρευση. Ο κύριος εκφραστής της ο κ. Μπισσοτάκης φαίνεται ότι απομάκρυνεται από την εξουσία με το όνομα που του πρέπει αποκαθιστώντας την ιστορία 28 χρόνια μετά, αφαιρώντας τα φτιασίδια που επιδέξια, εγχώριοι και αλλοδαποί image makers του είχαν τοποθετήσει τα προηγούμενα έτη.

Στην ανατροπή αυτής της πολιτικής ασφαλώς τα μέγιστα συνέβαλε το οργανωμένο συνδικαλιστικό κίνημα και οι αγώ-

νες των εργαζομένων. Με πολύμηνους αγώνες, με πολυήμερες κινητοποιήσεις, πανελλαδικές απεργίες σε συνδυασμό με τεκμηριωμένες θέσεις για τα κρίσιμα ζητήματα (ασφαλιστικό, ιδιωτικοποιήσεις, ανεργία, φορολογική μεταρρύθμιση κ.α.).

Τα συνδικάτα επί τριετίας συσώρευσαν τεράστιο πολιτικό κόστος στην κυβέρνηση, βγήκαν ενισχυμένα από την ανοικτή και συνεχή σύγκρουση, δίνοντας σε πολλές περιπτώσεις δημοκρατικό διέξοδο στις ανησυχίες των εργαζομένων προσφέροντας τους ταυτόχρονα την ελπίδα.

Η ανασύνθεση και ανασύνταξη των κοινωνικών φορέων και κυρίως των συνδικαλιστικών οργανώσεων δεν λήγει την επόμενη των εκλογών. Η λύση των προβλημάτων που συσσωρεύτηκαν, επιδείνωσε η συντηρητική κυβέρνηση απαιτεί συνέχιση και ένταση των προσπαθειών για να ληφθούν υπόψη οι εργατικές θέσεις. Πέρα από τις διακηρύξεις ή τις καλές προθέσεις είναι γνώρισμα της εξουσίας να αγνοεί ή να μην λαμβάνει υπόψη τις θέσεις των κοινωνικών φορέων και αυτό φτάνει ορισμένες φορές μέχρι την αλλαζονεία.

Χρέος των συνδικάτων είναι να τεκμηριώσουν, να προτείνουν και να διεκδικήσουν για να συνδιαμορφωθούν οι θέσεις για το μέλλον αυτού του τόπου, με γνωστούς τους "όρους του παιχνιδιού" στα πλαίσια του κοινωνικού διαλόγου.

συνέχεια στη σελ. 3

ΠΩΣ ΕΓΙΝΑΝ ΟΙ ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΕΙΣ ΗΜΕΤΕΡΩΝ ΣΤΗΝ ΕΤΕ ΤΑ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΧΡΟΝΙΑ

* Στόχος η δημιουργία ελαστικών συνειδήσεων και "υπάκουων" στελεχών

Μεγαλόστομες ήταν πριν από μερικά χρόνια οι διακηρύξεις της Διοίκησης για εξυγίανση και εκσυγχρονισμό της μεγαλύτερης ελληνικής τράπεζας, τη χάραξη μιας πολιτικής διαχείρισης του προσωπικού που να ανταποκρίνεται στις σύγχρονες ανάγκες.

Η ορθή αξιοποίηση του ανθρώπινου παράγοντα αποτελεί κλειδί για την επιτυχημένη λειτουργία μιας επιχείρησης και αυτό δεν είναι κάτι που εμείς υποστηρίζουμε δογματικά. Είναι βασικός κορμός της φιλοσοφίας του σύγχρονου management.

Τεράστια όμως είναι η απόσταση που συνδέει τα παραπάνω με τα συμβαίνοντα στην Εθνική Τράπεζα.

Εδώ ισχύουν οι κανόνες και οι νόμοι που μόνο σε χώρες της Λατινικής Αμερικής συναντάς. Είναι οι κανόνες των κομματικών κέντρων αλλά και των παρακέντρων της εξουσίας, της κλίκας και της "παρέας".

Όταν διεθνώς και εθνικά οι επιχειρηματικοί κανόνες απελευθερώνονταν, όταν ο Διοικητής κ. Βρανόπουλος υποστήριζε με έμφαση το σταμάτημα της υπαγωγής της Τράπεζας στο Δημόσιο Τομέα, την ίδια στιγμή η εξάρτηση της από εξωηγεσιακά κέντρα μεγάλων.

Τα κριτήρια της επιχειρηματικότητας και αποδοτικότητας, που έπρεπε να διέπουν τη λειτουργία της Τράπεζας αντικαταστάθηκαν από τα κριτήρια που επέλεξε μια παρασκηνιακή "ομάδα" που έχει συγκροτηθεί και είναι υπεύθυνη για το προσωπικό στην Εθνική Τράπεζα.

Τα κριτήρια αυτά είναι οι πολιτικές πεποιθήσεις και όχι μόνο. Απαραίτητη προϋπόθεση και η υπακοή στο συγκεκριμένο κέντρο εξουσίας. Στόχος, όχι βέβαια η αύξηση της παραγωγικότητας της ΕΤΕ, αυτά είναι για τους αφελείς... αλλά ο πλήρης έλεγχος της λειτουργίας, η "αξιο-

συνέχεια στη σελ. 2



ΠΟΙΑ ΘΕΛΟΥΜΕ ΝΑ ΕΙΝΑΙ Η ΠΟΡΕΙΑ ΤΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΣΤΙΣ ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ

- * Επιχειρησιακά κριτήρια λειτουργίας
- * Συμμετοχικό μάντζμεντ
- * Μεγάλη, Δημόσια, Ανταγωνιστική ΕΤΕ

Η πορεία της Εθνικής Τράπεζας από την ίδρυσή της μέχρι σήμερα είναι έντονα συνυφασμένη με την πορεία της Εθνικής Οικονομίας της χώρας μας. Πάντα η ΕΤΕ αντιμετώπιζε και αντιμετωπίζει το πρόβλημα της έντονης και σε πολλά επίπεδα κρατικής παρέμβασης. Σήμερα ειδικά, στις ήδη διαμορφωμένες συνθήκες στο χρηματοπιστωτικό σύστημα της χώρας και την ενιαία, Ευρωπαϊκή Αγορά, ο ασφυκτικός κρατικός εναγκαλισμός δρα ανασταλτικά στη πορεία της Τράπεζας.

σιακά κριτήρια, με λογική "συμμετοχικού management" και συγχρόνως με διαφάνεια και συμμετοχή των εργαζομένων στα πλαίσια μιας γενικότερης εθνικής αναπτυξιακής στρατηγικής.

Διαφάνεια σε όλο το φάσμα των Εργασιακών σχέσεων από την πρόσληψη, την αξιολόγηση, την τοποθέτηση στελεχών μέσα από θεσμοθετημένους Κανονισμούς.

Κυρίαρχη αναδεικνύεται σήμερα η αναγκαιότητα ύπαρξης Κεντρικού Σχεδιασμού της Επιχείρησης, μέσα από έναν ανθρωποκεντρικό Εκσυγχρονισμό, και Νέα Τεχνολογία με σαφείς στόχους και προτεραιότητες.

Ευνοιοκρατίας...το ανάγνωσμα

Με βάση τις πράξεις Διοικητή που εκδόθηκαν τα τελευταία χρόνια διαπιστώνουμε, μεταξύ άλλων, τα εξής:

"ΕΥΜΕΝΕΙΣ" ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΕΙΣ ΣΤΕΛΕΧΩΝ

- **403 υπάλληλοι με βαθμό από Υπομηματάρχη** μέχρι και Λογιστή Β' πήραν κλιμάκιο ευθύνης από 8 μέχρι 5.

- **249 με βαθμό Υπομηματάρχη** πήραν κλιμάκιο ευθύνης από 8-5.

- **27 υποτίτλοι** πήραν κλιμάκιο ευθύνης 5

- **13 Λογιστές Β'** τοποθετήθηκαν για πρώτη φορά σε θέση ευθύνης και σε κλιμάκιο 7.

- σε ένα Λογιστή Β' ανατέθηκε η Διεύθυνση Καταστήματος 8ης κατηγορίας (όχι θυρίδας).

ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΕΙΣ - ΣΚΑΝΔΑΛΟ

40 στελέχη αναβαθμίστηκαν και κατά κλιμάκιο ευθύνης και ως προς τις αρμοδιότητες τους (από Υποδιευθυντές σε Διευθυντές και από Εντεταλμένοι σε Υποδιευθυντές) χωρίς να τους έχει γίνει Δελτίο Ποιότητας στη θέση στην οποία ήταν πριν την αναβάθμισή τους. Δηλαδή, πριν να έχει περάσει τουλάχιστον ένας χρόνος από την προηγούμενη τοποθέτησή τους.

ΔΥΣΜΕΝΕΙΣ ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΕΙΣ ΣΤΕΛΕΧΩΝ

37 στελέχη με θέση Διευθυντή τέθηκαν στη διάθεση της Διεύθυνσης προσωπικού για διάφορους λόγους.

12 στελέχη με καθήκοντα Διευθυντή μετακινήθηκαν σε ελεγχόμενη θέση με ταυτόχρονη μείωση του κλιμακίου ευθύνης τους (από 1-3 κλιμάκια).

58 στελέχη των οποίων άλλαξε η υπηρεσιακή τους κατάσταση, μετακινήθηκαν από θέση Διευθυντού σε ελεγχόμενη θέση χωρίς να αλλάξει το κλιμάκιο ευθύνης τους.

ΠΩΣ ΕΓΙΝΑΝ ΟΙ ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΕΙΣ ΗΜΕΤΕΡΩΝ ΣΤΗΝ ΕΤΕ ΤΑ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΧΡΟΝΙΑ

συνέχεια από σελ. 1

ποίηση" των ημετέρων, η δημιουργία ελαστικών συνειδήσεων και στελεχών με ευπάθεια στην "οσφρική χώρα".

Στα πλαίσια αυτά:

1. Θεσμοθέτησαν την υπηρεσιακή περιθωριοποίηση ικανών στελεχών της Τράπεζας, με τη δημιουργία "συμβουλίων ψυγείων".

2. Προχώρησαν σε αναβάθμιση στελεχών που είχαν τιμωρηθεί πειθαρχικά για σοβαρά παραπτώματα.

3. Υποβαθμίσαν και υποβαθμίζουν υπηρεσιακά και οικονομικά όχι μόνο όσους θεωρούν πολιτικά αντίθετους αλλά ακόμη και στελέχη που απλώς δεν είναι της λογικής του "yes men".

Εφρτσαν στο σημείο να μη λαμβάνουν υπόψιν τους ούτε την οικογενειακή κατάσταση, ούτε την προσωπική ζωή κανενός.

Δεν είναι λίγοι συνάδελφοι, που στα πλαίσια αυτά, εξαναγκάστηκαν σε παραίτηση για να αποφύγουν να μπουν στις μυλόπετρες των εκβιασμών που είχαν στηθεί. Ας απαντήσουν δημόσια, γιατί εξαναγκάστηκαν σε παραίτηση ο κ. Κοπιτόπουλος και ο κ. Καμάρης (Διευθυντής του Ταμείου Συντάξεων);

4. Αναβάθμισαν στελέχη χωρίς καμιά ανταπόκριση σε προηγούμενες θέσεις και μάλιστα σε χρόνους ρεκόρ, την ίδια στιγμή που εκαντοντάδες συνάδελφοι περιμένουν χρόνια την ηθική έστω ανταμοιβή τους για τη δική τους πατριωτική προσφορά, γιατί περί αυτού πρόκειται, στην Τράπεζα.

5. Έθεσαν στη διάθεση Προσωπικού ή παραγκώνισαν συναδέλφους με ένα σημείωμα της επιθεώρησης, ενώ ταυτόχρονα αναβαθμίστηκαν τιμωρημένοι όπως προηγούμενα αναφέραμε. Την παραπάνω εξουσία τη χρησιμοποίησαν μεροληπτικά και χωρίς κανένα πλαίσιο και περιορισμό.

ΤΟ ΑΠΟΚΟΡΥΦΩΝΑ αυτής της τακτικής ήταν η ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ της συμμετοχής του ΣΥΕΤΕ στα υπηρεσιακά συμβούλια που συστήνονται στις Περιφερειακές Διοικήσεις.

ΧΩΡΙΣ να θέλουμε να υποστηρίξουμε ότι η συμμετοχή του ΣΥΕΤΕ θα έλυσε από μόνη της τα προβλήματα, γιατί είναι γνωστό ότι κανονισμός τοποθέτησης στελεχών δεν υπάρχει, παρά τη μέχρι σήμερα επιμονή και τεκμηριωμένες προτάσεις μας, εντούτοις μέσα από την παρουσία μας αυτή και τον ασκούμενο έλεγχο, αποφευχθήσαν στο παρελθόν αρκετές αδικίες.

Αντί η Διοίκηση να προχωρήσει, ως όφειλε, κάτω από τις νέες συνθήκες που δημιουργήθηκαν με την απελευθέρωση της ΕΤΕ από τον κυβερνητικό εναγκαλισμό (κατάργηση του Νόμου του Μακεζίνη), στην υιοθέτηση της πρότασης του ΣΥΕΤΕ για συγκρότηση κανονισμού τοποθέτησης στελεχών, που είναι επίκαιρος παρά ποτέ προχώρησε στην επιβολή της ΑΔΙΑΦΑΝΕΙΑΣ και της ΑΥΘΑΙΡΕΣΙΑΣ, για να εξυτηρηθεί ΑΝΕΝΟΧΛΗΤΑ τις γνωστές προαναφερθείσες ΣΚΟΠΙΜΟΤΗΤΕΣ.

ΟΧΙ Κύριοι!
Δεν έχετε το δικαίωμα να συμπεριφέρεστε έτσι στην ΕΘΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ.

Δεν έχετε δικαίωμα να συμπεριφέρεστε έτσι στο προσωπικό της Τράπεζας που δε χρειάζεται τέτοια μεταχείριση, αλλά ΗΘΙΚΑ και ΥΛΙΚΑ ΚΙΝΗΤΡΑ και ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ, γιατί ο πατριωτισμός δεν φτάνει για να αντιμετωπιστεί ο ανταγωνισμός.

ΠΕΡΙΜΕΝΟΥΜΕ ΤΩΡΑ και ΑΞΙΩΝΟΥΜΕ να αλλάξει αυτή η πολιτική, να σταματήσει ο ΚΑΤΗΦΟΡΟΣ.

ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ

SOS για την Εθνική

- Η ιδιωτικοποίηση της ΕΤΕ, θα έχει πολλαπλές συνέπειες
- Αγνωστοι (ξένοι;) αγόρασαν 10 δια. ομόλογα της Τράπεζας



Μπονανά στους ιδιώτες δίνουν την Εθνική Τράπεζα

Τιποτα ομοίω στο δάδα της έχει πασει και η πασα του. Τη πασα που έχει πασει στην ιδιωτικοποίηση, δίνουν βέβαια σε αυτούς που με τις προεκλογικές οικονομικές του διαθέσεων να γίνει πρωθυπουργός, έτσι με παραπάνω Επικρατεί ένα θέσιο για το κατόπιν είναι η Εθνική Τράπεζα σε συμπεριφορά που δεν θα λειτουργήσει για την οικονομία.

ΔΙΑΦΩΝΟΥΝ οι υπάλληλοι της Τράπεζας με την αύξηση:

Η Εθνική δεν είναι... βραχονησίδα!

Κίνδυνοι ανατροπής του ιδιοκτησιακού καθεστώτος υπέρ ξένων συμφερόντων. Κίνδυνος υπαλλήλων της ΕΤΕ για το ομολογιακό δάνειο.

Η ανυπαρξία συγκεκριμένης πιστοδοτικής πολιτικής και σχεδιασμού επεσώρευσε πολλά προβλήματα στη λειτουργία της όπως:

α) Συσμενής σύνθεση του χαρτοφυλακίου της

β) Ανορθολογική επιλογή εργασιών της Τράπεζας

γ) Ζητήματα ελέγχου των χρηματοδοτήσεων (πού κατευθύνονται οι χρηματοδοτήσεις, με τι κριτήριο, αν είναι προσοδοφόρες για την Τράπεζα κ.λ.π.).

δ) Ζητήματα προμηθειών και άλλων κερδών από καλύτερη οργάνωση των προσφερόμενων υπηρεσιών της.

ε) Πολιτική πελατών και εργασιών.

στ) Συνολική υποχώρηση δραστηριοτήτων της ΕΤΕ σε όλα τα επίπεδα όπως: μείωση του μεριδίου της στην αγορά, αδυναμία προώθησης αναπτυξιακών στόχων, μείωση ανταγωνιστικότητας, δυσοίωνες προοπτικές για το Μέλλον. Όλα τα ανωτέρω δείχνουν ότι η ΕΤΕ δεν λειτουργεί με επιχειρησιακά κριτήρια και διαφάνεια στις επιλογές της.

Όσο και να προσπαθεί η Διοίκηση του κ. Βρανόπουλου να προβάλλει ένα νέο πνεύμα για μια αναπτυξιακή πορεία της επιχείρησης δεν πείθει.

Πώς συμβιβάζεται το νέο Τραπεζικό πνεύμα με χρηματοδοτήσεις και σκάνδαλα όπως της ΟΜΕΛΒΑ, Αρχοντάκης ή

ακόμη και η υπόθεση της ΑΓΕΤ ΗΡΑΚΛΗΣ; Αντί η Διοίκηση της ΕΤΕ να απαντήσει συγκεκριμένα στα ανωτέρω, ο κ. Διοικητής πρόσφατα μίλησε για τους Τραπεζοϋπαλλήλους σαν "γενιά αφισοκολλητών". Συγχρόνως όμως η ΕΤΕ επί Διοίκησής του άγεται και φέρεται από έντονο κομματισμό.

Η πολιτική στελεχών, με την ανυπαρξία Κανονισμών και διαφάνειας, γίνεται κυρίως με κομματικά και ρουσφετολογικά κριτήρια. Ικανά στελέχη παραγκωνίζονται, ενώ επιλέγονται και προχωρούν μόνον εκείνοι που δείχνουν μεγάλο βαθμό άκριτης υποταγής και ενσωμάτωσης στις εντολές και επιλογές των πολιτικών τους προϊσταμένων.

Αν η ΕΤΕ υπάρχει, λειτουργεί και κάνει όποια βήματα μέσα στην συνολική ανυπαρξία κεντρικού σχεδιασμού, αυτό οφείλεται στις φιλότιμες προσπάθειες του προσωπικού της και μερίδας στελεχών της που ακόμη εξακολουθούν να ενδιαφέρονται να προσφέρουν και να τολμούν με έντονη συναίσθηση του υπηρεσιακού καθήκοντός τους, μέσα σε ένα σύστημα δυσμενών εργασιακών Σχέσεων. Είναι καιρός πια να κοπεί ο ομφάλιος λώρος ΕΤΕ - Κυβέρνησης και να περιοριστεί η Γραφειοκρατία.

Να λειτουργήσει η Εθνική με επιχειρη-

συνέχεια από σελ. 1

Η ΤΑΚΤΙΚΗ ΚΑΙ ΤΑ ΣΧΕΔΙΑ ΤΗΣ ΣΗΜΕΡΙΝΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΝΑΝΤΙΑ ΣΤΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΚΑΙ ΤΑ ΣΤΕΛΕΧΗ ΤΗΣ ΕΘΝΙΚΗΣ

Ποιοί σ' αλήθεια φοβούνται και ποιούς

Η ειρωνεία είναι ότι πολλοί απ' αυτούς που θέλουν να καθηλώσουν και ν' απογοητεύσουν το δυναμικό της Εθνικής Τράπεζας, φοβούνται οι ίδιοι για το μέλλον. Βεβαίως, ο κ. Διοικητής είναι η αιχμή του δόρατος αλλά δεν κινεί μόνος του τα νήματα της υπονόμευσης του ηθικού υπαλλήλων και στελεχών. Π.χ. δεν έγραψε μόνος του την εισήγηση προς το Δ.Σ. της Τράπεζας για την κατάργηση των ισοτιμιών στα εξειδικευμένα στελέχη. Δεν προσπάθησε να φτιάξει μόνος του το νέο σύστημα αξιολόγησης (ή καλύτερα να πούμε το νέο σύστημα μη-αξιολόγησης) όπως αυτό που προτάθηκε αρχικά να εφαρμοστεί. Υπάρχει ένα συγκεκριμένο και γνωστό κομμάτι του μηχανισμού της Τράπεζας που σπρώχνει τους κ.κ. Διοικητές σε τέτοια επικίνδυνα μονοπάτια. Η διαφορά είναι ότι με τον κ. Μιχ. Βρανόπουλο - όπως παλαιότερα με τον κ. Τιμο Χριστοδούλου δεν χρειάστηκε να σπρώξουν και πολύ. Είχαν "συναντίληψη"...

Όλοι όσοι αναφέραμε, φοβούνται ότι η αλλαγή στη σύνθεση του προσωπικού κατά την δεκαετία του '80 μπορεί να έχει διαμορφώσει διαφορετική στάση της ιεραρχίας απέναντι και στην αυταρχική δομή της εξουσίας. Σε λίγα χρόνια θα αποστρατευθούν ("ώρα τους καλή") και οι τελευταίοι Διευθυντές Διοικήσεως ή Δικτύου που ανήκουν στη μεταπολεμική γενιά. **Ηδη οι απλοί υπάλληλοι που μπήκαν με δημόσιους διαγωνισμούς στο διάστημα 1975-1985 κτυπούν την πόρτα ανωτέρων θέσεων ευθύνης** και υιοθετούν μεθόδους συμμετοχικού μάνατζμεντ στις θέσεις που κατέχουν τώρα. Οι υπηρεσιακοί δεινόσαυροι ανησυχούν όταν δεν εξασφαλίζεται η διαιώνιση του είδους τους. Το είδος τους δεν χαρακτηρίζεται μόνο από τη φυσική τους ηλικία ή την κομματική τους ταυτότητα. Χαρακτηρίζεται κυρίως από το ήθος και τις μεθόδους αναρρίχησης στην εξουσία.

Άμεση προτεραιότητα: αξιοποίηση των ανθρωπίνων πόρων

Ο Συνδικαλισμός στην Εθνική Τράπεζα, δηλαδή ο ΣΥΕΤΕ, έχει βελτιώσει τη δουλειά του σε θέματα διαχείρισης προσωπικού. Κι αυτή η αλήθεια - που δεν αναιρεί άλλες αδυναμίες μας - ανησυχεί επίσης την Εργοδοσία. Θα προτιμούσαν να διεκδικούμε μόνο ποσοστά αυξήσεων χωρίς να εξετάζουμε τις σημερινές συνθήκες και κυρίως τις διαθέσεις του προσωπικού. Θα προτιμούσαν να αδιαφορούμε για ζητήματα αξιοκρατίας, σεβασμού της ιεραρχίας, επαγγελματικής κατάρτισης, αξιολόγησης, τοποθέτησης στελεχών. Η στην καλύτερη περίπτωση θα ήθελαν να ασχολούμαστε με αυτά με συνθήματα μόνο.

Οι τεκμηριωμένες προτάσεις μας για τη συνολική αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού της ΕΤΕ, αλλά και οι επιμέρους στόχοι μας σε διάφορα στάδια της αξιοποίησης, βρίσκουν απήχηση σε υπαλλήλους και στελέχη. **Βρίσκουν απήχηση στη γενιά της μεταπολίτευσης που ίσως να έχει κά-**

νει κάποτε και αφισοκόλληση αλλά διεκδικεί την μισθολογική και υπηρεσιακή της άνοδο με γνώσεις και ικανότητες.

Αντίθετα, οι δικές τους επιδιώξεις για κατάργηση ή αδρανοποίηση όλων των κανονισμών, θεσμών και λογικών διαδικασιών στις αμοιβές και στις προαγωγές αντικρούονται με επιδεικτικό τρόπο από τη μεγάλη μάζα των συναδέλφων. Ας θυμηθούμε πως αντιμετώπισαν οι προϊστάμενοι διαφόρων κλιμακίων ευθύνης τη δυνατότητα που τους έδωσε ο κ. Διοικητής να μοιράσουν χωρίς κριτήρια πρόσθετες χρηματικές παροχές στους υφιστάμενους τους. Ας δούμε πως θα αντιμετωπίσουν τώρα τη νέα δυνατότητα που τους έδωσε να προάγουν υπαλλήλους επίσης χωρίς κριτήρια και πέρα από τα συμβούλια προαγωγών. Ξέρουν καλά ότι αν σκάσουν το λάκκο άλλων, κάποιος ανώτερος θα σκάψει και το δικό τους.

Η λεγόμενη "κουλούρα" της επιχείρησης, δηλαδή η νοοτροπία των υπαλλήλων και η ιστορία της Τράπεζας ευνοεί τις μεθόδους και τις προτάσεις που στηρίζουν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων. Αυτή την υποθήκη εγγράφουμε στο ενεργητικό μας για το άμεσο μέλλον.



10 Οκτωβρίου 1993: ΝΑ ΗΤΤΗΘΕΙ ΑΥΤΗ Η ΑΝΤΙΛΑΪΚΗ ΚΑΙ ΑΝΤΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

συνέχεια από σελ. 1

Θετικές είναι συνολικά οι θέσεις των κομμάτων της αντιπολίτευσης (ΠΑΣΟΚ, ΣΥΝ και ΚΚΕ) στα εργατικά αιτήματα. Από αυτή την άποψη, το μέλλον διαγράφεται ευνοϊκό για τα κοινωνικά στρώματα που έχουν πληγεί ιδιαίτερα την τελευταία τετραετία.

Αλλά κάτι τέτοιο είναι χρήσιμο - και ως τέτοιο πρέπει να εκληφθεί - για την δημιουργία του κατάλληλου πολιτικού κλίματος στο οποίο θα θεθούν οι τεκμηριωμένες θέσεις προκειμένου ν' αντιμετωπισθούν ευνοϊκά σε συνδυασμό πάντα με την αγωνιστική ετοιμότητα των συνδικάτων.

Αλλά για να φτάσουμε στις θετικές πολιτικές εξελίξεις μέσα στις οποίες θα αναπτυχθούν οι εργατικές προτάσεις, στο εύφορο πολιτικό τοπίο όπου θα καλλιεργηθεί ο κοινωνικός διάλογος προαπαιτούμενο είναι η ήττα της νεοφιλελεύθερης πολιτικής καθώς και της συντηρητικής πολιτικής γενικότερα, στις εκλογές της 10ης Οκτωβρίου.

ΜΠΡΟΣΤΑ ΣΤΟ ΙΔΙΟ ΠΟΤΑΜΙ

*** Να μάθουμε να κολυμπάμε κι όχι μόνο να επιπλέουμε**

Πέρασαν τρία χρόνια και κάτι από τη στιγμή που ανέλαβε τη διακυβέρνηση της χώρας η συγκεκριμένη κυβέρνηση και τη Διοίκηση της Τράπεζας κάποια άλλα πρόσωπα. Γνωρίσαμε την αλλαγή αυτή και μέσα από νέα ζητήματα που αντιμετωπίσαμε. Δημιουργήθηκαν τριβές και συγκρούσεις πάνω σε προβλήματα απέναντι στα οποία έπρεπε να πάρουμε θέση, και έπρεπε να καθορίσουμε την προσωπική και συλλογική μας στάση. Κάποιες φορές αντιδράσαμε μ' επιτυχία, κάποιες άλλες όχι.

Άλλοτε συσπειρωθήκαμε και νιώσαμε ενωμένοι/νες και άλλοτε τράβηξε καθένας / καθεμία το δρόμο του αναπόφευκτου προσωπικού αδιέξοδου.

Όπως όμως και αν κινηθήκαμε, σ' όποια όχθη και αν βρεθήκαμε, όλοι/όλες σήμερα βλέπουμε το ίδιο ποτάμι. Αυτό δεν είναι άλλο από τις επικείμενες αλλαγές και ανακατατάξεις στον εργασιακό μας χώρο, που δημιουργούν βασικά τρία ρεύματα, τρεις τάσεις ανάμεσά μας.

Η πρώτη συγκεντρώνει αυτούς που όπου και αν πηγαίνει το ποτάμι, αυτοί θα βρουνε το ατομικό τους σωσίβιο για να επιπλέουν, η δεύτερη αυτούς που στέκονται στις όχθες και πετάνε πέτρες για να το σταματήσουν και η τελευταία αυτούς που πέφτουν ή θα πέσουν στο νερό, θα μάθουν κολύμπι και μπορεί να απλώσουν χέρι για βοήθεια στο διπλανό τους.

Εχουμε την ανάγκη να πιστέψουμε ότι οι πιο πολλοί/ές θα βρεθούμε στην τελευταία τάση. Γι' αυτό πιο γρήγορα και άνετα μάθουμε να κολυμπάμε τόσο το καλύτερο για μας. Θ' αποκτήσουμε κάποια στιγμή τη δύναμη να πάμε ακόμα και κόντρα στο ρεύμα. Όμως μέχρι εκείνη τη στιγμή, πρέπει να συνεννοηθούμε μεταξύ μας, να ξεκαθαρίσουμε τι δεχόμαστε και τι απορρίπτουμε, να οριστικοποιήσουμε τη "γραμμή πλεύσης" που θ' ακολουθήσουμε.

Εδώ τελειώνουν οι παραβολές και αρχίζει η αμελικτη πραγματικότητα, που παρουσιάζεται καθημερινά μπροστά μας με δύο όψεις. Η μία είναι η λειψή υλική ανταμοιβή για την προσφορά μας στην εργασία και η άλλη η υποβάθμιση ή και εξαφάνιση οποιασδήποτε μορφής ηθικής, ψυχολογικής ικανοποίησης.

Αν προσπαθούσαμε σε λίγες γραμμές να δώσουμε το περίγραμμα (περιεχόμενο και συνθήκες) εργασίας του/της τραπεζοϋπαλλήλου αυτή τη χρονική περίοδο στην ΕΤΕ, θα ήταν αρκετό να αναφέρουμε χωρίς επεξηγήσεις τα παρακάτω:

- Α. Λάθος επιλογή ανθρώπων στις περισσότερες θέσεις εργασίας.
- Β. Ανάδειξη στελεχών (κύρια μεσαίων και ανώτερων) όχι φυσιολογικά, μέσα από την εργασιακή διαδικασία, αλλά μέσα από τη λειτουργία των πάσης φύσεως κυκλωμάτων.
- Γ. Απονέκρωση του φυσικού, ανθρώπινου ενδιαφέροντος για διεύρυνση της γνώσης (υποβάθμιση της εκπαίδευσης, παγίωση σ' ένα αντικείμενο εργασίας).
- Δ. Άρνηση της πρωτοβουλίας, της προσωπικής συμμετοχής και ευθύνης και ένταξη των ατόμων σε αντιλειτουργικούς, γραφειοκρατικούς περιορισμούς.
- Ε. Βίαιη προσαρμογή σε νέες διαδικασίες, χωρίς στήριξη και αναπροσανατολισμό της επιχείρησης ή των επιμέρους τμημάτων της.

Επιστέγασμα αυτών, είναι το απαράδεκτα χαμηλό επίπεδο αμοιβών, τουλάχιστον για την πλειοψηφία των υπαλλήλων, το οποίο σε συνδυασμό με τον περιορισμό συνολικά του "κοινωνικού μισθού" (παροχές για περίθαλψη, βρεφονηπιακοί σταθμοί, επιδότηση συνεταιριστικών και πολιτιστικών δραστηριοτήτων κ.α.), οδηγεί στην αδιαφορία για ανάπτυξη των παραγωγικών δυνατοτήτων κάθε εργαζομένου/νης.

Όλοι/όλες λοιπόν ασφυκτιούμε, "πνιγόμαστε" σ' ένα τετραγωνικό και αντιδημιουργικό χώρο εργασίας. Η εικόνα αυτής της κατάστασης, το μήνυμα της δυσφορίας μας έχει δοθεί από καιρό στη Διοίκηση (στην τωρινή αλλά και στην προηγούμενη) και σίγουρα δεν θ' αλλάξει ως "διά μαγαίας" με την αλλαγή "χρώματος" των στελεχών της Τράπεζας. Όμως από εκεί και πέρα κάτι "στραβώνει".

Οι επικεφαλής της επιχείρησης - Διοικητής, Υποδ/τές, και Γενικοί Δ/ντές - προσπαθούν να εφαρμόσουν κάθε απόφαση και άποψη χωρίς να λαμβάνουν υπόψη τους την υπ' αριθμόν ένα, κινητήρια δύναμη της Τράπεζας: το προσωπικό της, δηλαδή εμένα, εσένα, όλους και όλες εμάς, καθώς και τις μεταξύ μας σχέσεις. Επερβαίνουν βίαια και αυταρχικά στην ισορροπία που καλώς ή κακώς έχει δομηθεί σε ατομικό και ομαδικό επίπεδο μέσα στον εργασιακό μας χώρο.

Αποτέλεσμα αυτής της διοικητικής αντίληψης και πρακτικής είναι η σταδιακή αλλά σίγουρα απομείωση των αξιών που παλεύουμε να κερδίσουμε με την εργασία μας: κάλυψη των υλικών μας αναγκών, ασφάλεια, ικανοποίηση από την προσφορά μας και συνολικά η καταξίωσή μας σαν κοινωνικών υποκειμένων στην παραγωγική διαδικασία.

Δεν έχουμε καμιά διάθεση να πούμε ωραία λόγια για να "χαιδέψουμε τ' αυτιά μας". Εχουμε όμως την ανάγκη, αλλαγής του εργασιακού κλίματος, αλλαγής στη στάση της Διοίκησης απέναντι στον καθοριστικό παράγοντα λειτουργίας της Τράπεζας, στο ανθρώπινο δυναμικό της. Κυρίως σήμερα γιατί κανείς - ακόμα και από την τωρινή Διοίκηση - δεν μπορεί να ισχυριστεί ότι αδιαφορούν οι εργαζόμενοι, ότι λείπουν οι συγκεκριμένες προτάσεις από τη συνδικαλιστική τους εκπροσώπηση.

Για καθαρά ιστορικούς λόγους θυμίζουμε τα κείμενα:

- σύστημα εκπαίδευσης προσωπικού (κοινή συμφωνία ΣΥΕΤΕ - Διοίκησης, υπογεγραμμένο, παραμένει στα χαρτιά)
- σύστημα υπηρεσιακής αξιολόγησης και ανάπτυξης των υπαλλήλων (ενώ βρισκόμαστε σχεδόν σε πλήρη, αμοιβαία συμφωνία, υπάρχει άρνηση υπογραφής του)
- αρχές και θέσεις για την τοποθέτηση και εξέλιξη στελεχών (πόρισμα που έχει υποβληθεί στη Διοίκηση και παραμένει στα "συρτάρια").

Αυτή είναι η "κληρονομιά" που παραλαμβάνει η επόμενη Διοίκηση της Τράπεζας. Υποχρέωση και καθήκον της είναι να υλοποιήσει τις προτάσεις για ένα επιπλέον λόγο. Δεν αποτελούν, δεν εμπεριέχουν μόνο τις δικές μας απόψεις. Είναι προϊόν συγκερασμού των απόψεων και προτάσεων τόσο του ΣΥΕΤΕ, όσο και των υπηρεσιακών στελεχών, συγκερασμού και γιατί όχι και αμοιβαίου συμβιβασμού που έγινε με πολύ κόπο και προσπάθεια. Γι' αυτό απαιτούμε την αξιοποίηση και εφαρμογή τους, έχοντας απόλυτη επίγνωση ότι τίποτα δεν γίνεται μόνο του και τυχαία.

Δεν τρέφουμε καμιά αυταπάτη πως μια τέτοια πολιτική θ' ανοίξει μονομιάς όλους τους δρόμους, πως θα προχωρήσει σε ήρεμα νερά.

Όμως πρέπει να ταραξούμε το "τέλμα" και εμείς θα μάθουμε να κολυμπάμε και όχι μόνο να επιπλέουμε.

Γεωργία Σαρρή

ΤΡΑΠΕΖΙΤΙΚΗ

Δημοσιογραφικό Όργανο του Συλλόγου
Υπαλλήλων Εθνικής Τράπεζας

Υπεύθυνος σύμφωνα με το νόμο:
Δημήτρης Κουσελάς

Σ' αυτό το φύλλο, συνεργάστηκαν οι:
Δ. Κουσελάς, Ζ. Πεπιές, Γ. Παναγόπουλος,
Γ. Σαρρή, Χ. Καφαντάρη Μ. Καυκαλάς,
Μ. Βλασσόπουλος

ΟΛΑ ΟΣΑ ΘΑ ΘΕΛΑΜΕ ΝΑ ΜΑΘΕΤΕ ΓΙΑ ΤΟ ΑΥΤΑΡΧΙΚΟ ΜΑΝΑΤΖΜΕΝΤ (και ίσως τα έχετε βιώσει)

Το αυταρχικό μανάτζμεντ είναι ένας τρόπος διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού μιας επιχείρησης. Συνήθως εφαρμόζεται όταν η επιχείρηση βρίσκεται στο ξεκίνημά της, με μικρό αριθμό υπαλλήλων, ή όταν πρόκειται να ξεπουληθεί - λίγο πριν αρχίσουν απολύσεις, συρρικνώσεις αμοιβών και κατάργηση κανονισμών.

Το αυταρχικό μανάτζμεντ είναι ΑΝΤΙΘΕΤΟ με το συμμετοχικό μανάτζμεντ, δηλαδή με το δημοκρατικό τρόπο διοίκησης.

1. ΠΩΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΕΡΕΤΑΙ Ο ΑΥΤΑΡΧΙΚΟΣ ΜΑΝΑΤΖΕΡ

* Επιλέγει, με κυριότερο κριτήριο, τους συνεργάτες του μεταξύ εκείνων που νομίζει ότι δεν έχουν ή ότι δεν θα τολμήσουν να εκφράσουν διαφορετικές απόψεις με τον ίδιο σε οποιοδήποτε θέμα.

* Θεωρεί όλους τους υπόλοιπους "ανεπιθύμητους" που πρέπει να περιθωριοποιηθούν ή να απομακρυνθούν από τη Μονάδα.

* Είναι επιδεικτικά γενναϊόδωρος στους πρώτους και κυνικά ύπουλος στους δεύτερους με σκοπό να φέρει σε σύγκρουση τα δύο μέρη.

* Περιφρονεί το ήθος, τα προσόντα και τις επαγγελματικές γνώσεις όσων έχει κατατάξει στο εχθρικό στρατόπεδο. Προβάλλει με υπερβολικό τρόπο τις όποιες ικανότητες των "δικών" του, με αποτέλεσμα να ζηριώνει και αυτούς.

* Δεν μπορεί ή αρνείται σκόπιμα να διοικήσει με συλλογικό τρόπο, να συνεργαστεί με όλους και επιδιώκει να στεγανοποιήσει σε ελεγχόμενα κουτάκια τη δραστηριότητα της Μονάδας.

Κατά τ' άλλα ο αυταρχικός μανάτζερ μπορεί να είναι ένας καλοντυμένος και επίπλαστα ευγενικός προϊστάμενος στον οποίο όμως κανένας (ούτε καν οι "δικοί" του) δεν έχει εμπιστοσύνη.

2. ΠΩΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΕΡΕΤΑΙ Ο ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΚΟΣ ΜΑΝΑΤΖΕΡ

* Αποδέχεται και αξιοποιεί την προσφορά όλων των εργαζομένων στη Μονάδα, ανεξάρτητα από προσωπικές ή ιδεολογικές απόψεις

* Συμπεριφέρεται με λεπτότητα και με ισότιμο τρόπο στους υφιστάμενους του. Δίνει ίδιες ευκαιρίες ανάπτυξης σε όλους και ξέρει ότι οι ικανότεροι θα ξεχωρίσουν από τη δουλειά τους.

* Απομονώνει τους "καλοθελητές" και δείχνει με το δικό του παράδειγμα το στίγμα της διοίκησης που επιθυμεί.

* Σέβεται την ιεραρχία, τα προσόντα και την προσωπικότητα των υπαλλήλων και στελεχών. Ενθαρρύνει και στηρίζει τις προσπάθειες των ικανών και βοηθά τους αδύναμους να βελτιωθούν.

* Πείθει και επιβάλλεται με τα επιχειρήματα, το κύρος και τη συνέπειά του. Έχει την ικανότητα να πείθεται, με τον ίδιο τρόπο, από το συνομιλητή του.

Κατά τ' άλλα ο δημοκρατικός μανάτζερ δεν είναι δημιουργία της φαντασίας μας. Είναι αποτελεσματικός προϊστάμενος σε αντίθεση με τον αυταρχικό μανάτζερ που συνήθως οδηγείται σε πολλαπλά αδιέξοδα και δεν καταφέρνει να παράγει έργο για την επιχείρηση, ενώ παράλληλα αναστατώνει το προσωπικό.

Γι' αυτό και ο συνδικαλισμός έχει προτείνει στην Τράπεζα να ενισχύσει το δημοκρατικό, συμμετοχικό μανάτζμεντ - αν, βέβαια, θέλει να περάσει η επιχείρηση σε φάση ανάπτυξης και βελτίωσης της θέσης της στην αγορά.

11 Οκτώβρη '93

Στις ΝΕΕΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ, ο ΣΥΕΤΕ - ΥΠΕΥΘΥΝΑ και ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΑ - ΕΠΙΔΙΩΚΕΙ:

Α) ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΡΑΠΕΖΑΣ

Η ΕΤΕ να λειτούργησει με αυτοτέλεια και αυτοδυναμία χωρίς εξωυπηρεσιακά κριτήρια και παρεμβάσεις.

Ειδικότερα, έχουμε θεωρήσει πρωταρχικό στόχο για τον αποτελεσματικό εκσυγχρονισμό και ανόρθωση της ΕΤΕ τη σωστή διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού της. Ταυτόχρονα, τη δημιουργία εκείνων των εργασιακών σχέσεων που θα αξιοποιούν πλήρως όλες τις δυνατότητες των εργαζομένων.

Σ' αυτή την κατεύθυνση άμεσα να ξεκινήσει ο ετήσιος προγραμματισμός αναγκών σε ανθρώπινο δυναμικό.

Κατοχύρωση της διαδικασίας προκήρυξης δημοσίων αξιωματικών διαγωνισμών για τις εκάστοτε αναγκαίες προσλήψεις.

Κατάργηση όλων των νόμων που με παραθυράκια φορτώνουν στην τράπεζα πολλές εκατοντάδες ημετέρων.

Β) ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Β1) Κανονισμός Τοποθέτησης

Άμεση σύσταση του υπηρεσιακού οργάνου με συμμετοχή εκπροσώπων του ΣΥΕΤΕ, που θα αναλάβει την επεξεργασία κανονισμού τοποθέτησης στελεχών σύμφωνα με τις αρχές και τις διαδικασίες που έχει αποδεχτεί η μικτή επιτροπή συλλόγου - διοίκησης.

Παράλληλα, το όργανο αυτό θα έχει την εποπτεία υλοποίησης των παρακάτω θεμάτων:

1. Εφαρμογή συστήματος προγραμματισμού και διερεύνησης αναγκών ανθρώπινου δυναμικού.

2. Περιγραφή των θέσεων εργασίας - ευθύνης.

3. Περιγραφή των απαιτούμενων προσόντων για την κατάληψη κάθε θέσης.

4. Καθορισμός της βαρύτητας κάθε θέσης ευθύνης. Απαιτούμε να οριστούν άμεσα τα συμβούλια τοποθέτησεως με ουσιαστική συμμετοχή εκπροσώπων του ΣΥΕΤΕ. Να μην γίνει ούτε μια τοποθέτηση χωρίς να περάσει μέσα από αυτά τα συμβούλια.

Κανονισμοί εξειδικευμένου προσωπικού με βάση τις αρχές που επεξεργάστηκε η μικτή επιτροπή Διοίκησης - ΣΥΕΤΕ.

Β2) Περιγραφή θέσεων εργασίας

Εδώ πρέπει να καταγραφούν τα παρακάτω:

* Τίτλος / ονομασία της θέσης

* Λόγος ύπαρξης της θέσης

* Ευθύνες - δικαιοδοσίες - αρμοδιότητες

* Εκτελούμενες εργασίες (και ειδικές συνθήκες)

* Ελάχιστα (minimum) απαιτούμενα προσόντα.

Είναι φανερό ότι η υλοποίηση αυτής της ΑΠΑΙΤΗΣΗΣ του συνδικαλιστικού κινήματος θα οδηγήσει στα-

δικά στην ορθολογική κατανομή παιδιών και νέων υπαλλήλων και στελεχών, στη δημιουργία σταθερής πυραμίδας εξέλιξης στο χώρο της τράπεζας.

Β3) Αξιολόγηση - ανάπτυξη προσωπικού
Μόνιμος στόχος και ανησυχία μας θα είναι η αξιολόγηση να γίνει μοχλός, μηχανισμός εσωτερικής πειραματισμού, που θα οδηγήσει στην ανάπτυξη και εξέλιξη των εργασιακών προσόντων - δυνατοτήτων όλων των εργαζομένων.

Έχουμε καταγράψει πολλές φορές αναλυτικά τις θέσεις μας και τις συγκεκριμένες προτάσεις μας.

Στο άμεσο μέλλον - μέσα από την πραγματική αναμόρφωση του συστήματος - θα συνδέονται οι επιθυμίες των εργαζομένων με τις ανάγκες της επιχείρησης, οι ικανότητες των ατόμων με τις απαιτήσεις των θέσεων εργασίας.

Β4) Εκπαίδευση

1. Υλοποίηση των αποφάσεων του Συμβουλίου Επιμόρφωσης της 16.10.92, για το Εκπαιδευτικό σύστημα της ΕΤΕ.

2. Εξέγερση μόνιμου και κατάλληλου κτηρίου για την Μονάδα της Εκπαίδευσης (Εκπαιδευτικό Κέντρο).

3. Διασφάλιση της αναγκαίας υλικοτεχνικής υποδομής.

4. Διεύρυνση της συμμετοχής του ΣΥΕΤΕ.

Γ) ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΙΚΟ

Ασφαλώς και "ως δια μαγείας" δεν μπορούν να επιλυθούν όλα τα σωρευμένα οικονομικά προβλήματα των εργαζομένων.

ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ όμως ΑΜΕΣΑ να σταματήσουν όλες οι ΑΔΙΑΦΑΝΕΙΣ ενέργειες, με τις οποίες κατανέμουν ΑΔΙΚΩΣ και ΕΠΙΛΕΚΤΙΚΑ δεκάδες εκατομμύρια προμηθειών και ασφαλιστρών.

ΠΑΡΑΛΛΗΛΑ, να ξεκινήσει - στα πλαίσια ευρύτερου διαλόγου για μια στρατηγική ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ της ΕΤΕ - διαδικασία θεμελίωσης ΘΕΣΜΙΚΟΥ πλαισίου για τις ΑΜΟΙΒΕΣ, το οποίο να περιλαμβάνει:

- Στα πλαίσια της ΟΤΟΕ, ουσιαστικές διαδικασίες για την αναμόρφωση και τον εκσυγχρονισμό του Ύψ. Μισθολογίου.

- Κανόνες και προϋποθέσεις για τις πέραν του €Μ. αμοιβές, ως προς την επιδοματική πολιτική αλλά κυρίως για τη σύνδεση μέρους των αμοιβών με την παραγωγικότητα.

- Ενίσχυση των κορυφαίων κοινωνικών παροχών, όπως οι συνθήκες επιτάσσουσιν (π.χ. πρόγραμμα στεγαστικών δανείων), καθώς και εξισορρόπηση αμοιβών στην ΕΤΕ, με βάση τις αμοιβές των άλλων τραπεζοϋπαλλήλων και με γνώμονα την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της Τράπεζας.

ΠΑΡΑΝΟΜΕΣ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΕΙΣ ΜΕ ΣΗΜΑΝΤΙΚΗ ΖΗΜΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΤΡΑΠΕΖΑ

Την ώρα που η Διοίκηση της ΕΤΕ καταγγέλει 1,7 τρις χαμένα κεφάλαια, οι Διοικήσεις της ΕΤΕ (την τελευταία 4ετία) - εναρμονισμένες με το γενικότερο κλίμα της σήψης και της διαφθοράς - φαίνεται ότι αναμείχθηκαν σε μια σειρά από σκάνδαλα που είδαν το φως της δημοσιότητας και που στοίχισαν στην Τράπεζα, και κατ'επέκταση στον ελληνικό λαό, αρκετές δεκάδες δισεκατομμύρια.

Είναι ανάγκη αυτή την κρίσιμη περίοδο, να επισημανθούν οι σημαντικότερες περιπτώσεις για να καταδειχθεί ο τρόπος με τον οποίο οι διοικούντες διαχειρίστηκαν τα συμφέροντα της Τράπεζας.

Περίπτωση 1η

Παράνομη χρηματοδότηση των επιχειρήσεων του ήδη φυλακισμένου Σπ. Ροδόπουλου ΟΜΕΛΒΑ Α.Ε. και ΓΚΡΑΝΤΕΛ.

Παρά το γεγονός ότι:

1) Η διοίκηση της Τράπεζας ήξερε ποιος είναι ο Ροδόπουλος αφού στο παρελθόν είχε υποβάλει μήνυση εναντίον του για υπεξαίρεση.

2) Είχε συνταχθεί μελέτη για την επιχείρηση από 15.11.91 με αρνητικά συμπεράσματα.

3) Υπήρχαν σοβαρότατες αντενδείξεις όπως κατάπτωση εγγυητικών επιστολών, αφαίρεση της άδειας τυποποίησης ελαιολάδου, αλλά και αρνητικές επισημάνσεις των επιθεωρητών.

Η Διοίκηση της Τράπεζας τα έτη 1991-1992 χρηματοδότησε τις πιο πάνω εταιρίες είτε εγκρίνοντας χρηματοδοτικά όρια είτε ανεχόμενες τις υπερβάσεις που έκανε το κατάστημα Λ. Καλοκαιρινού με ποσό της τάξης των 10 δις τα οποία σχεδόν στο σύνολο τους κατέληξαν σε ζημιά της τράπεζας.

Το σκάνδαλο κατάγγειλε ο ΣΥΕΤΕ σε συνέντευξη που έδωσε το προεδρείο του στις 27/9 και ήδη η υπόθεση έχει παραπεμφθεί στη Δικαιοσύνη.

Περίπτωση 2η

Παράνομη χρηματοδότηση πολλών δις, από το 1989 και μετά, στην ουσιαστικά πτωχευμένη εταιρία του μεγαλοβιομηχάνου Καρέλα "ΑΙΓΑΙΟΝ Α.Ε."

Όπως αποτυπώνεται σε πορίσματα επιθεωρητών της Τράπεζας από το 1989 και μετά και ενώ, ουσιαστικά, η επιχείρηση είχε κλείσει, έγιναν χρηματοδοτήσεις 4,5 δις που κατέληξαν σε ζημιά της τράπεζας.

Εκτός αυτού όμως όπως επισημαίνεται στα πορίσματα, με χαρακτηριστική απόφαση της Διοίκησης της Τράπεζας, αποδεσμεύτηκε η βίλα Καρέλα στο Μεγάλο Καβούρι χωρίς να ικανοποιηθεί η Τράπεζα ενώ ικανοποιήθηκε ο μεγαλοσφειλέτης Καρέλας, για το σκοπό δε αυτό κατασκευάστηκε εκτίμηση στα μέτρα του.

Πιθανολογείται μάλιστα ανωτάτου επιπέδου εξωτραπεζική παρέμβαση κάτι που όπως αναφέρουν οι επιθεωρητές, θα μπορούσε να συναχθεί από στοιχεία που παραδόθηκαν στη Διοίκηση της ΕΤΕ. Συμπερασματικά στα πορίσματα επισημαίνεται ότι στην υπόθεση αυτή διαπράχθηκαν κακούργηματα υπό το βάρος άνομων και ανομολόγητων σκοπιμοτήτων και ότι η μόνη αρμόδια για τη διερεύνηση της υπόθεσης είναι η ποινική δικαιοσύνη.

Αξίζει να σημειωθεί ότι η ζημιά από τη χρηματοδότηση της εταιρίας ΑΙΓΑΙΟΝ θα ξεπεράσει τα 30 δις.

Περίπτωση 3η

Δανειοδότηση του γνωστού, από την υπόθεση Κοσκωτά, σερίφη των φυλακών ΣΑΛΕΜ Νώντα Λαγκωνάκη.

Ο γνωστός στο πανελλήνιο σερίφης των φυλακών ΣΑΛΕΜ της Βοστώνης, όπου φιλοξενήθηκε ο Κοσκωτάς Νώντας Λαγκωνάκης κατόρθωσε και δανειοδοτήθηκε κατά καιρούς από την ΕΤΕ Βοστώνης με πολύ μεγάλα ποσά, που το σημερινό τους υπόλοιπο φτάνει

τα 3,5 εκατ. δολάρια. Ο κ. Λαγκωνάκης με επιστολή του ζητάει να του χαρίσει το 60% και για το υπόλοιπο να του δώσει νέο δάνειο το οποίο να ξεπληρώσει σε 30 χρόνια!!! Για τη χαριστική αυτή ρύθμιση ζήτησε μάλιστα τη βοήθεια του φίλου του πρωθυπουργού. Υπάρχουν πληροφορίες ότι ο κ. Λαγκωνάκης, σε μυστικές συναντήσεις του πέτυχε κάποια χαριστική συμφωνία.

Περίπτωση 4η

Σκανδαλώδης δανειοδότηση από το κατάστημα Χανίων του εκλεκτού φίλου της οικογένειας Μητσοτάκη, Ευάγγελου Σπανουδάκη.

Όπως δημοσιεύτηκε στο τύπο χωρίς να διαφευστεί ο προσωπικός φίλος του κ. Μητσοτάκη, Ευάγγελος Σπανουδάκης ενώ μέχρι το 1989 εχρηματοδοτείτο σε ύψος που δεν ξεπερνούσε τα 90 εκατ. ξαφνικά μετά την άνοδο του κ. Μητσοτάκη στην κυβέρνηση άρχισε να παίρνει δάνεια το ένα μετά το άλλο χωρίς ποτέ να επιστρέφει τα προηγούμενα. Έτσι το ύψος της πιστοδότησης του ξεπέρασε το 1 δις παρά τα προβλήματα του παρουσιάζει η επιχείρηση και τις αρνητικές επισημάνσεις του καταστήματος Χανίων από το 1989.

Οι ανωτέρω περιπτώσεις δεν είναι βέβαια οι μοναδικές είναι απλώς ένα χαρακτηριστικό δείγμα του τρόπου άσκησης της εξουσίας από την νεοφιλελεύθερη παράταξη.

Υπάρχει σωρεία σκανδάλων (π.χ. ΑΦΟΙ ΑΡΧΟΝΤΑΚΗ κλπ) που αμέσως μετά τις εκλογές μαζί με το τεράστιο θέμα της ΑΓΕΤ θα πρέπει να διερευνηθούν ώστε να πέσει άπλετο φως και να αποδοθούν οι ευθύνες όπου υπάρχουν.

Ταυτόχρονα πρέπει να παρθούν θεσμικά μέτρα που να διασφαλίζουν τη μη επανάληψη παρομοίων καταστάσεων.