

ΤΡΑΠΕΖΙΤΙΚΗ

ΔΗΜΟΣΙΟΓΡΑΦΙΚΟ ΟΡΓΑΝΟ ΤΟΥ ΣΥΛΛΟΓΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ

Ιούνιος 2009 • Αριθμός φύλλου 640

ΑΙΤΗΜΑΤΑ ΤΟΥ ΣΥΕΤΕ ΠΡΟΣ ΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

1. ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΛΟΓΙΣΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
2. ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΤΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ
3. ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ, ΤΩΝ ΓΝΩΣΕΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΜΠΕΙΡΙΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΗΣ ΕΤΕ
4. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
5. ΔΙΚΑΙΗ ΔΙΑΝΟΜΗ ΤΟΥ BONUS ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ ΤΩΝ STOCK OPTIONS
6. ΣΕΒΑΣΜΟΣ ΤΗΣ ΚΛΑΔΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ
7. ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΟΥ ΤΥΠΕΤ



Η Εθνική Τράπεζα είναι ένας μεγάλος Οργανισμός που λειτουργεί σ' ένα ανταγωνιστικό και δύσκολο περιβάλλον γι' αυτό απαιτείται διαρκής εγρήγορση και συγκεκριμένη στρατηγική προκειμένου να διαφυηάσσει η συνέχεια και η προοπτική της.

Ένας βασικός παράγοντας αυτής της προοπτικής είναι η ανάπτυξη ενός συμμετοχικού management που θα συμβάλλει σ' ένα ουσιαστικό και συνεχή διάλογο μεταξύ της Διοίκησης και του Συλλόγου και τη συμμετοχή εκπροσώπων του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. στις επιτροπές και στα συμβούλια που σχεδιάζουν το μέλλον της Εθνικής Τράπεζας.

Πιστεύουμε ότι οι εργαζόμενοι μέσα από τις πρόσφατες εκλογές στον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., το μεγαλύτερο πρωτοβάθμιο Σωματείο της χώρας μας, έδωσαν το μήνυμα να εφαρμοστεί και πάλι στην Εθνική Τράπεζα ένα μοντέλο που στο παρελθόν έχει αποδώσει πολύ θετικά αποτελέσματα.

1. ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΛΟΓΙΣΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΓΙΑ ΤΙΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΤΩΝ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΩΝ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

A Η ανάπτυξη και η ενοποίηση του Ομίλου της Εθνικής Τράπεζας απαιτεί την στελέχωση της Τράπεζας με τον αναγκαίο αριθμό εργαζομένων.

Οι ελλείψεις προσωπικού είναι ορατές δια γυμνού οφθαλμού και η Διοίκηση θα πρέπει να προκηρύξει άμεσα Δημόσιο διαγωνισμό για να γίνουν νέες προσλήψεις λογιστικού προσωπικού γιατί:

1. Τα καταστήματα και οι Διευθύνσεις αδυνατούν να αντιμετωπίσουν τις αυξανόμενες απαιτήσεις της υπάρχουσας και νέας πελατείας της Τράπεζας.
2. Οι εργασιακές σχέσεις χειμάζονται καθώς λιγότεροι εργαζόμενοι καλούνται να βγάλουν περισσότερη δουλειά. Το γεγονός αυτό αποτελεί την κύρια αιτία που τα τελευταία χρόνια παρατηρούνται περισσότερα κρούσματα παραβίασης

της εργατικής νομοθεσίας και των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (μεγάλα υπόλοιπα αδειών, παραβίαση ωραρίου συναλλαγών και εργασίας, απλήρωτες υπερωρίες κλπ).

B Επίσης θα πρέπει να γίνουν προσλήψεις στις μεγάλες μονάδες και στα μεγάλα κτήρια της τράπεζας μόνιμου προσωπικού καθαριότητας, φυλάκων και βοηθητικού προσωπικού για να αντιμετωπιστούν ριζικά τα πιεστικά προβλήματα που αντιμετωπίζουν σήμερα οι εργαζόμενοι και οι χώροι εργασίας.

Γ Οι προσλήψεις θα πρέπει να γίνουν με τοπικούς διαγωνισμούς γιατί μ' αυτόν τον τρόπο η Τράπεζα δένεται καλύτερα με τις τοπικές κοινωνίες και παράλληλα δεν δημιουργούνται κοινωνικά προβλήματα, όπως συνέβη με τον δημόσιο διαγωνισμό του 2004.

Δ Ο προγραμματισμός προσλήψεων θα πρέπει να λάβει υπόψη τις αιτήσεις μεταθέσεων των εργαζομένων που υπάρχουν ή θα υπάρξουν μέχρι την τελική επεξεργασία των αναγκών της Τράπεζας από την Επιτροπή διάγνωσης αναγκών που προβλέπει ο Κανονισμός Εργασίας.

ΤΡΑΠΕΖΙΤΙΚΗ
ΔΗΜΟΣΙΟΓΡΑΦΙΚΟ ΟΡΓΑΝΟ ΤΟΥ ΣΥΛΛΟΓΟΥ ΤΗΣ ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ

Περιοδική Έκδοση του ΣΥΕΤΕ

Υπεύθυνος σύμφωνα με το Νόμο:
ΓΙΩΡΓΟΣ ΓΙΑΝΝΑΚΟΠΟΥΛΟΣ

Τηλέφωνα:
210 3211617, 210 3210661, 210 3212651,
210 3215935, 210 3210662, 210 3218963,
Διεπιλογικά: 19581, 19584, 19585, 19587
Fax: 210 3212944
www.syete.gr

*Ο σύλλογός μας
η δύναμή μας!*

Καλλιτεχνική Επιμέλεια
Διαχωρισμοί, Εκτύπωση:
ΚΑΜΠΥΛΗ Adv., Αντιγόνης 60, Κολωνός
Τηλ.: 210 5156810-20, Fax: 210 5156811



2. ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΠΟΥ ΠΡΟΕΡΧΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟΝ ΚΟΡΜΟ ΤΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ

Η Διοίκηση συνεχίζει να προσλαμβάνει από την αγορά συμβούλους και ειδικούς συνεργάτες τους οποίους, κατά παράβαση του Κανονισμού Εργασίας, τοποθετεί σε οργανικές θέσεις στην ιεραρχία της Τράπεζας (Διευθυντές, Υποδιευθυντές, Τομάρχες κλπ).

Η πρακτική αυτή δημιουργεί αισθήματα απογοήτευσης, οργής και αγανάκτησης στα στελέχη και στους απλούς εργαζόμενους της Τράπεζας γιατί βλέπουν ότι:

1. Μετατρέπονται σε εργαζόμενους β' κατηγορίας ως προς τις αμοιβές τους.
2. Η υπηρεσιακή και βαθμολογική τους εξέλιξη περιορίζεται με αποτέλεσμα να μειώνονται δραματικά οι επαγγελματικές τους προοπτικές, η οικονομική τους αναβάθμιση και οι συνταξιοδοτικές τους προοπτικές.
3. Καταργείται κάθε έννοια διαφάνειας και αξιοκρατίας.

Η πολιτική αυτή πρέπει να αλλιάξει. Αποτελεί επιτακτική ανάγκη η αξιοποίηση των στελεχών που προέρχονται από το μηχανισμό της Τράπεζας γιατί μέσα από την πολυετή υπηρεσιακή τους παρουσία και συνεχή αξιολόγηση, έχουν αποδείξει ότι μπορούν να ανταποκριθούν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο στις δύσκολες απαιτήσεις της Τράπεζας και στις ανάγκες του συνεχώς αυξανόμενου ανταγωνισμού.

3. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Η δια βίου εκπαίδευση κάθε εργαζόμενου είναι κεφαλαιώδους σημασίας για την ίδια την Τράπεζα και για τον ίδιο τον εργαζόμενο.

Με τη συνεχή και συστηματική εκπαίδευση αναβαθμίζεται ο σημαντικότερος παράγοντας ανάπτυξης της Τράπεζας που είναι οι άνθρωποί της.

Είναι απαραίτητο ο θεσμός της εκπαίδευσης, με τη συνεργασία της Διοίκησης και του Σ.Υ.Ε.Τ.Ε., να αναβαθ-

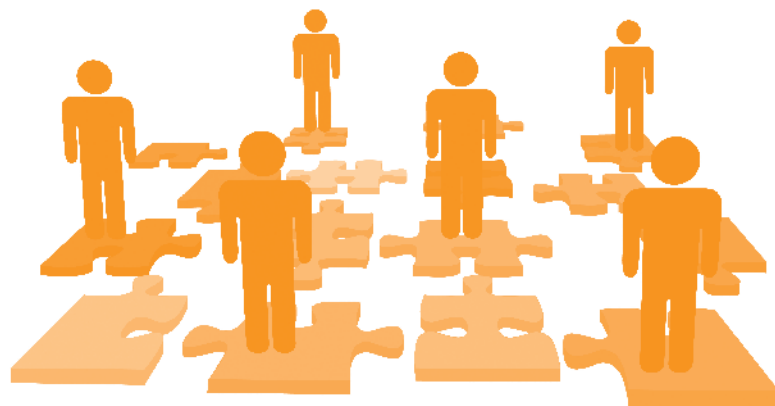
μιστεί αρχή γενομένης από την αναβάθμιση της Διεύθυνσης Ανάπτυξης Προσωπικού, η οποία τα τελευταία χρόνια υφίσταται μια συνεχή υποβάθμιση με την συνεχή αποψίλωσή της και τη μη αναβάθμιση των στελεχών της.

4. ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΙΣ ΓΝΩΣΕΙΣ, ΤΙΣ ΣΠΟΥΔΕΣ ΚΑΙ ΤΙΣ ΕΜΠΕΙΡΙΕΣ ΤΟΥΣ

Η βασική αρχή όλων των Διοικητικών Συστημάτων είναι «ο κατάλληλος άνθρωπος στην κατάλληλη θέση».

Η Διοίκηση θα πρέπει να αξιοποιήσει τις γνώσεις, τις σπουδές και τις εμπειρίες των εργαζομένων της Τράπεζας και μέσα από διαφανείς διαδικασίες και συγκεκριμένο προγραμματισμό να εφαρμόσει την παραπάνω αρχή.

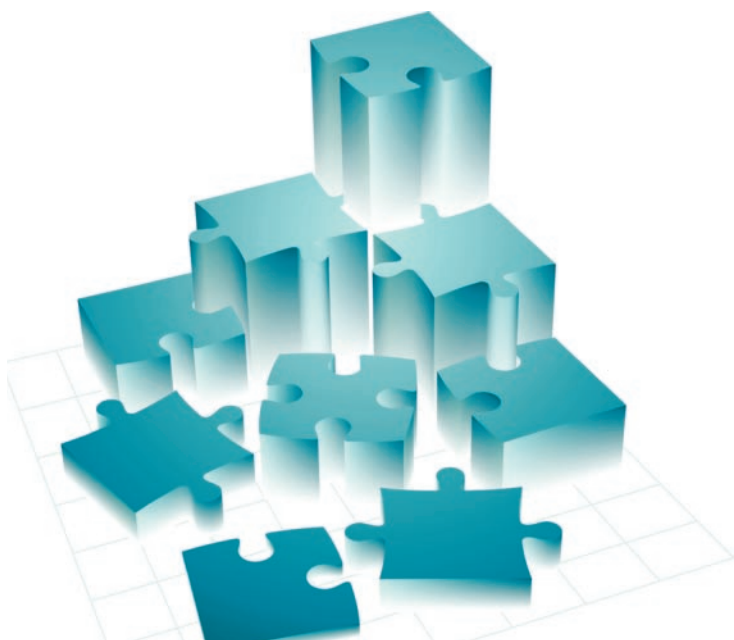
Μ' αυτόν τον τρόπο θα αυξηθεί η λειτουργικότητα και η αποτελεσματικότητα της Τράπεζας και οι εργαζόμενοι θα μπορούν να αξιοποιήσουν τις σπουδές τους, τις γνώσεις τους και τις εμπειρίες που έχουν αποκτήσει με μεγάλο κόπο και πολύ μόχθο.



Συγκεκριμένα η Διοίκηση θα πρέπει να καταγράψει τις ανάγκες των εξειδικευμένων Διευθύνσεων (Προσωπικού, Πληροφορικής, Οργάνωσης, Διαχείρισης Διαθεσίμων, Χορηγητικών Διευθύνσεων Marketing, Risk management, Τεχνικών Υπηρεσιών, Νομικών Υπηρεσιών, κ.λπ) και να ζητήσει από τους εργαζόμενους της Τράπεζας να υποβάλουν σχετικές αιτήσεις προκειμένου να επιλεγούν οι συνάδελφοι που έχουν τα απαραίτητα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα γι' αυτές τις θέσεις.

Ταυτόχρονα η Διοίκηση θα πρέπει να φροντίσει έτσι ώστε μέσω των διαδικασιών που προβλέπει ο Κανονισμός Εργασίας να καλύψει πρώτα τις ανάγκες σε προσωπικό που θα προκύψουν στα καταστήματα ή τις άλλες Διευθύνσεις από τις μετακινήσεις αυτές.

Στις περιπτώσεις που οι ανάγκες των εξειδικευμένων Διευθύνσεων δεν καλυφθούν από συναδέλφους που εργάζονται στην Τράπεζα, θα πρέπει να προκηρυχθούν ειδικοί διαγωνισμοί όπως έχει γίνει με επιτυχία και στο παρελθόν (κατόχων Master στις Διευθύνσεις Πληροφορικής, Οργάνωσης, Χορηγητικών Διευθύνσεων κλπ).

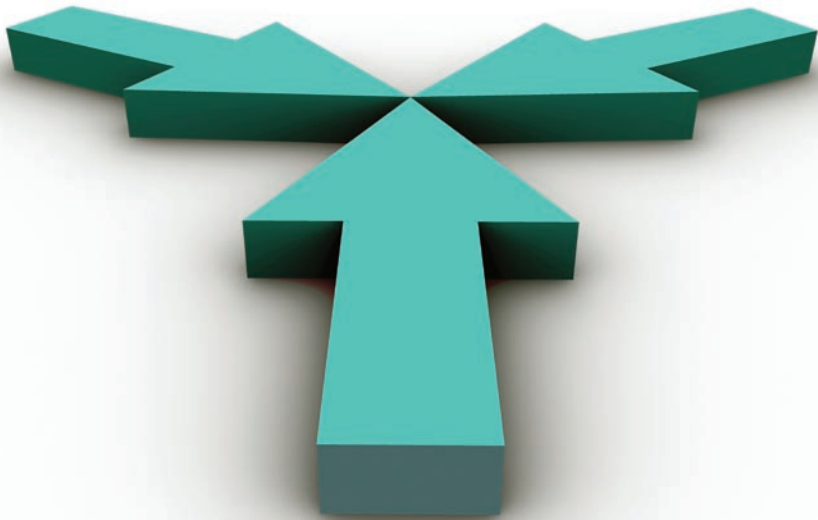


5. ΠΡΟΣΘΕΤΕΣ ΑΜΟΙΒΕΣ (BONUS)

Οι πρόσθετες αμοιβές δίνονται στους εργαζόμενους μιας επιχείρησης ως αναγνώριση της συμβολής τους στην επίτευξη των αποτελεσμάτων της επιχείρησης.

Σύμφωνα με την Επιχειρησιακή Σύμβαση 1995 (κεφάλαιο 5, παραγ. 5 1.2) ισχύει ότι «όλα τα ήδη εφαρμοζόμενα κίνητρα, αλλιά και όσα συστήματα bonus, πρόσθετων κινήτρων, προκύψουν στο μέλλον θα συζητούνται με τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε και θα ενσωματώνονται στον εκάστοτε ισχύοντα Κανονισμό Εργασίας Πρόσθετων Αμοιβών».

Επειδή τα τελευταία δύο χρόνια συστηματικά παραβιάζεται η Σ.Σ.Ε. 1995, ζητάμε οι οποιασδήποτε μορφής πρόσθετες αμοιβές που χορηγούνται στα στελέχη και στους εργαζόμενους της Τράπεζας να συζητούνται και να συμφωνούνται πρώτα με τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.



6. ΘΕΣΜΟΣ ΤΗΣ ΚΛΑΔΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ

Ο θεσμός της Κλαδικής Σύμβασης αποτελεί Συνταγματική επιταγή και συμβάλλει σημαντικά στην αποφυγή αθέμιτων πολιτικών σε κλαδικό επίπεδο σε βάρος των μισθολογικών και εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Ο ρόλος, η φυσιογνωμία και η κουλτούρα της Εθνικής Τράπεζας επιβάλλουν στην εκάστοτε Διοίκησή της να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες ώστε ο συνταγματικά κατοχυρωμένος θεσμός της Κλαδικής Σύμβασης να αποτελεί μέσο διαβούλευσης και συμφωνίας μεταξύ Ε.Ε.Τ και Ο.Τ.Ο.Ε. για τα οικονομικά και θεσμικά ζητήματα των εργαζομένων στον τραπεζικό κλάδο.

Γι' αυτό ζητάμε από τον κ. Αράπογλου, με την ιδιότητα του Προέδρου της Ένωσης Ελληνικών Τραπεζών να ανταποκριθεί στην πρόσκληση της Ο.Τ.Ο.Ε. ώστε φέτος να ξεκινήσουν διαπραγματεύσεις μεταξύ Ε.Ε.Τ και Ο.Τ.Ο.Ε. για την Κλαδική Σύμβαση και να μην εμπλακούμε σε μία άγονη δικαστική διαμάχη που θα διαταράξει το εργασιακό κλίμα στον τραπεζικό χώρο.

7. ΤΥΠΕΤ

Το ΤΥΠΕΤ αποτελεί μια διαχρονική και ιστορική κατάρτιση των εργαζομένων της Εθνικής Τράπεζας και προσφέρει αίσθημα σιγουριάς και ασφάλειας σε κάθε εργαζόμενο και στην οικογένειά του.

Η διαχρονική και αδιάλειπτη στήριξη των Διοικήσεων της Εθνικής Τράπεζας προς το Τ.Υ.Π.Ε.Τ. έχει συμβάλλει ουσιαστικά στη σταθερή ανάπτυξή του.

Ένα ισχυρό ΤΥΠΕΤ αποτελεί συγκριτικό πλεονέκτημα για την ίδια την Εθνική Τράπεζα γιατί προσφέρει αφενός το ύψιστο αγαθό της υγείας σε υψηλό επίπεδο και αφετέρου αποτελεί ένα τεράστιο κοινωνικό μισθό για τους εργαζόμενους και τα στελέχη της με αποτέλεσμα να συμβάλλει στην προσέληψη και την παραμονή σ' αυτήν ικανών εργαζομένων και στελεχών.

Διαχρονικά κεντρικός στόχος του ΣΥΕΤΕ είναι η διαρκής βιωσιμότητα και η συνέχεια του Ταμείου μας.

Η Διοίκηση θα πρέπει να συμβάλλει ουσιαστικά και συστηματικά στην ενίσχυση του ΤΥΠΕΤ, το οποίο πλήττεται από την πολιτική που ασκείται σχετικά με το προσωπικό (κίνητρα αποχώρησης σε πολλούς εργαζόμενους, μειωμένες προσλήψεις σε σχέση με τις ανάγκες της τράπεζας, προσλήψεις συμβούλων - συνεργατών και ενοικιαζόμενου προσωπικού, χορήγηση πρόσθετων αμοιβών κλπ).

Ζητάμε:

1. Να δεσμευτεί η Διοίκηση εγγράφως στην χρηματοδότηση του επενδυτικού προγράμματος που ενέκρινε πρόσφατα το Δ.Σ. του ΤΥΠΕΤ.
2. Να γίνουν προσλήψεις τακτικού προσωπικού με Δημόσιο διαγωνισμό όπως προβλέπει ο ισχύον Κανονισμός Εργασίας.
3. Να ασφαλιστούν στο Τ.Υ.Π.Ε.Τ. όλοι όσοι απασχολούνται στην ΕΤΕ.
4. Να δίνεται στο Τ.Υ.Π.Ε.Τ το 10% του συνολικού ποσού που αποφασίζει η Γ.Σ. των μετόχων να χορηγηθεί στους εργαζόμενους.
5. Να ασφαλιστούν όλοι οι εργαζόμενοι των θυγατρικών εταιρειών της ΕΤΕ και των θυγατρικών που έχουν απορροφηθεί από την τράπεζα (Εθνοκάρτα, Αποθηκών).

Η Διοίκηση οφείλει να δείξει στους εργαζόμενους την ίδια ευαισθησία που έδειξε με τις χορηγίες της προς άλλα ιδρύματα.