

## 7. ΒΑΣΙΚΕΣ ΘΕΣΕΙΣ & ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΟΤΟΕ ΓΙΑ ΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ.

### 7.1. Οι γενικές τάσεις στις εργασιακές σχέσεις.

Παρα τη διατήρηση και την επέκταση των εργασιακών μας κατακτήσεων, σε συνθήκες έντονης τεχνικο-οργανωτικής και διαρθρωτικής αναδιπλώσης του Τ.Σ. στη χώρα μας και διεθνώς, η πρόσφατη διεθνής εμπειρία αλλά και οι πρώτες αντίστοιχες ενδείξεις στον κλάδο, μας δείχνουν ότι υπάρχει ισχυρή τάση μετάβασης από ένα δομημένο, θεσμικά προστατευμένο, συλλογικά ελεγχόμενο και σχετικά σταθεροποιημένο μοντέλο εργασιακών σχέσεων

σε μια κατάσταση συνεχούς μεταβολής, επιλεκτικής διαφοροποίησης, εξατομίκευσης ή ακόμα και ανατροπής όλων των βασικών στοιχείων των εργασιακών σχέσεων

σ' ένα καθεστώς αυξημένης ρευστότητας και αβεβαιότητας στους όρους απασχόλησης και στις εργασιακές σχέσεις, που αμφισβητεί τη σταθερή απασχόληση, την ομαλή και απρόσκοπτη υπηρεσιακή και μισθολογική εξέλιξη, διασπώντας την παραδοσιακά υψηλή, στον κλάδο μας, εργασιακή, θεσμική, κοινωνική και επαγγελματική συνοχή

σε πρακτικές προβολής των ατομικών λύσεων και του καριερισμού, με παράλληλες προσπάθειες αποδυνάμωσης των συλλογικών ρυθμίσεων, της συλλογικής έκφρασης και κινητοποίησης των εργαζομένων

Οι θεσμικά προνομιούχες και προστατευμένες **εσωτερικές αγορές εργασίας** των Τραπεζών περιορίζονται στο απολύτως αναγκαίο προσωπικό, καταργώντας, εξωτερικεύοντας ή αποσταθεροποιώντας τις άλλες λειτουργίες τους. Η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού γίνεται πιο επιλεκτική, πιο σύνθετη, μια διαχείριση "πολλών ταχυτήτων" στις αμοιβές, στην εξέλιξη, στις παροχές, στους όρους εργασίας, στο βαθμό συλλογικής κάλυψης και θεσμικής προστασίας.

Παράλληλα αλλάζει, σταδιακά αλλά σταθερά, το κλασικό εργασιακό πρότυπο. Σήμερα οι Τράπεζες ψάχνουν πολύ περισσότερο "καινοτόμους" και ανεξάρτητους συνεργάτες/συμβούλους/πωλητές, παρα υπηρεσιακά τυπικούς αλλά περιορισμένης ευθύνης και πρωτοβουλίας διοικητικούς υπαλλήλους και στελέχη.

Αυτό το νέο εργασιακό πρότυπο τροφοδοτεί νέες ανισότητες, ανταγωνισμούς ή και αντιθέσεις ανάμεσα στους εργαζόμενους, ενώ είναι ελάχιστα συμβατό με τις κρατούσες αυταρχικές και γραφειοκρατικές πρακτικές διοίκησης.

**Στις μονομερείς και συχνά καταστροφικές λογικές επιλεκτικής διαχείρισης και πολωτικής εξατομίκευσης - απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων, το σ.κ. του κλάδου αντιτάσσει το δικό του εναλλακτικό πρότυπο, διεκδικώντας ένα κοινά αποδεκτό και σύγχρονο πλαίσιο συλλογικής κάλυψης και εποπτείας όλων των εργασιακών θεμάτων.**

**Ένα πλαίσιο που να προάγει τον ανθρώπινο παράγοντα και τις ανάγκες του, τον ουσιαστικό διάλογο και την ενεργή συμμετοχή, διασφαλίζοντας την καλώς εννοούμενη αξιοκρατία, τη διαφάνεια και την ίση μεταχείριση των εργαζομένων.**

### 7.2. Στόχοι και προοπτικές .

Οι εξελίξεις στο χρηματοπιστωτικό σύστημα επιβάλλουν την ύπαρξη επεξεργασμένων στόχων και κατάλληλων επιλογών του σ.κ. Οι στρατηγικές μας επιλογές και οι ταχύτατες εξελίξεις στο χώρο μας απαιτούν να εντεινουμε την προσπάθεια για αποτελεσματικές παρεμβάσεις σε όλο το φάσμα του εργασιακού και κοινωνικού γίγνεσθαι που, όπως συμβαίνει εδώ και χρόνια σε πολλές χώρες, θα βρεθούν στο επίκεντρο των εξελίξεων στο τραπεζικό σύστημα και στην οικονομία γενικότερα. Αυτό σημαίνει ότι, και στον τομέα αυτό, πρέπει να βρισκόμαστε συνεχώς μπροστά από τα γεγονότα και τις εξελίξεις, σ' εθνικό και σε διεθνές επίπεδο.

Η άποψη ότι δήθεν τα περισσότερα προβλήματα εκσυγχρονισμού και εξυγίανσης του Τ.Σ. απορρέουν από τη συνδικαλιστική δράση και από το υψηλό λειτουργικό κόστος, το μεγαλύτερο μέρος του οποίου είναι (σχεδόν εξ ορισμού) κόστος εργασίας, επιχειρεί να νομιμοποιήσει λογικές αποδιάρθρωσης των εργασιακών σχέσεων, υποβάθμισης της εργασίας, αποσταθεροποίησης, δορυφοριοποίησης ή άκριτης συρρίκνωσης της απασχόλησης, πολιτικές προσωπικού βασισμένες σε αυθαίρετες και απαράδεκτες διακρίσεις, πολιτικές καλών αμοιβών για τους λίγους και αδιαφάνεια - συρρίκνωση - αποσταθεροποίηση αποδοχών για τους πολλούς.

Η άποψη αυτή δεν έχει βάση. Όπως επανειλημμένα δείξαμε κατα το παρελθόν,

το σημαντικότερο πρόβλημα των τραπεζών και ιδίως των τραπεζών κρατικού ενδιαφέροντος δεν εντοπίζεται σε θέματα κόστους, αλλά σύνθεσης και δυναμικής των εσόδων τους (επιτόκια, προμήθειες κλπ)

σε όρους κόστους, η αποτελεσματικότητα των Τραπεζών εξαρτάται πολύ περισσότερο από το κόστος

των υποχρεώσεων τους και από το κόστος συλλογής-διαχείρισης του χρήματος, παρα από τις λειτουργικές δαπάνες και τις δαπάνες προσωπικού, που σχετίζονται άμεσα και με την έκταση του δικτύου και με το μέγεθος του ενεργητικού και, σε κάθε περίπτωση, δεν ξεπερνούν στον κλάδο το 17% του συνολικού κόστους παραγωγής και διάθεσης των πάσης φύσεως τραπεζικών υπηρεσιών

το κόστος εργασίας ανα μονάδα προϊόντος παραμένει σήμερα χαμηλότερο από ότι το 1989, λόγω της σημαντικής αύξησης της παραγωγικότητας των τραπεζοϋπαλλήλων, που συνέβαλε ουσιαστικά στη μακροχρόνια άνοδο της κερδοφορίας στο χώρο των Τραπεζών. Οι επιμέρους διαφορές στην κερδοφορία ανάγονται σε διαφορετική διανομή του προϊόντος ανάμεσα σε κέρδη και μισθούς αλλά και στα διαφορετικά επίπεδα παραγωγικότητας του κεφαλαίου (αξιοποίηση ενεργητικού, δικτύου, πόρων κλπ).

η εξέλιξη των αμοιβών των εργαζομένων και οι γενικές δαπάνες προσωπικού ανα εργαζόμενο ελάχιστα ακολούθησαν τις αυξήσεις της παραγωγικότητας της εργασίας στο διάστημα 1989-1993. Κατα μέσο όρο οι εργαζόμενοι έλαβαν, ως αύξηση των πραγματικών τους αποδοχών, λιγότερο από το 1/2 της αύξησης της παραγωγικότητάς τους. Μόνο κατά την περίοδο 1994 και μετά και με την ένταση των προσπαθειών και των παρεμβάσεων του σ.κ. παρατηρείται, κατά μέσο όρο, σχετική συμπίεση της αύξησης των συνολικών αμοιβών με τις αυξήσεις της παραγωγικότητας στον κλάδο. Όμως αρκετές και μάλιστα ιδιαίτερα κερδοφόρες Τράπεζες εξακολουθούν ν' αμείβουν τους εργαζόμενους με αμοιβές χαμηλότερες από αυτές που κανονικά θ' αναλογούσαν στην παραγωγικότητά τους.

**Τα παραπάνω δείχνουν ότι δεν υπάρχει καμμία δικαιολογία για την επιβολή στον κλάδο μας, ενόψει της επιδιωκόμενης ένταξης στην ΟΝΕ, εισοδηματικών περιορισμών λιτότητας, επιλογών απορρύθμισης, αποδιάρθρωσης και υποβάθμισης της εργασίας, που και ξένες είναι με τις πραγματικές ανάγκες εκσυγχρονισμού και εξυγίανσης του κλάδου και υποσκάπτουν το εργασιακό κλίμα, την πραγματική ανταγωνιστικότητα και τη γενικότερη αξιοπιστία των Τραπεζών**

**Με τις τεκμηριωμένες θέσεις και προτάσεις του για σύγχρονους, δημοκρατικούς εργασιακούς θεσμούς, συστήματα αξιοποίησης, αναβάθμισης και υποκίνησης των εργαζόμενων, εργαλεία δημοκρατικής διοίκησης, βελτίωσης του προγραμματισμού, του εργασιακού σχεδιασμού και της έγκαιρης παρέμβασης στις εξελίξεις, αλλά και με τις γενικότερες κινητοποιήσεις του για θέματα του Τ.Σ καθώς και για γενικότερα κοινωνικά και εργασιακά θέματα, το σ.κ. του κλάδου και των επιμέρους εργασιακών χώρων έχει επανειλημμένα και έμπρακτα αποδείξει την υπευθυνότητα, την ωριμότητα αλλά και την αποφασιστικότητά του να προωθήσει ένα ολοκληρωμένο δημοκρατικό εκσυγχρονισμό των Τραπεζών, με διαφάνεια, αξιοκρατία, διοικητική αποτελεσματικότητα, κοινωνική ευαισθησία και δημοκρατική συμμετοχή.**

Το πρόβλημα της **προστασίας της απασχόλησης**, η συντριπτική πλειοψηφία της οποίας ανήκει στο χώρο των κρατικού ενδιαφέροντος τραπεζών (εξ ου και η ιδιαίτερη σημασία τους για το περιεχόμενο και τις εξελίξεις των εργασιακών σχέσεων στον κλάδο), δεν συνδέεται στη χώρα μας με κορεσμό της αγοράς ή με κλυδωνισμούς της αξιοπιστίας του Τ.Σ λόγω θεσμικής απορρύθμισης, όπως συνέβη σε πολλές χώρες της Ευρώπης. Συνδέεται πολύ περισσότερο με τις αναδιρθρώσεις, τις ιδιωτικοποιήσεις, την εξωτερίκευση ολόκληρων τομέων εργασιών, με την τεχνικο-οργανωτική αναδιάρθρωση και το λειτουργικό ανασχεδιασμό των Τραπεζών, σε συνδυασμό με τις εξελίξεις στο μέτωπο της ΟΝΕ.

Η μέχρι σήμερα ανοδική πορεία της απασχόλησης στον κλάδο δεν σημαίνει ωστόσο ότι θα λείψουν σοβαρά προβλήματα προστασίας της απασχόλησης στο άμεσο μέλλον, είτε ποσοτικά (αποχωρήσεις, απολύσεις) είτε (κυρίως) ποιοτικά, λ.χ. προβλήματα αναντιστοιχίας των υπαρχουσών γνώσεων και δεξιοτήτων με τις απαιτούμενες στις νέες συνθήκες γνώσεις και δεξιότητες, προβλήματα εξωτερίκευσης - αποσταθεροποίησης της απασχόλησης, νέες μορφές "ευέλικτης" εργασίας από απόσταση κλπ.

Οι προκλήσεις στον τομέα αυτό είναι σύνθετες και πολύπλευρες. Δεν δικαιολογούν ωστόσο άκριτες γενικεύσεις, αστήρικτους υπολογισμούς και ισοπεδωτικές κινδυνολογίες για το μέλλον της εργασίας στις Τράπεζες, που μόνο στόχο τους έχουν τον εκφοβισμό των εργαζόμενων και την αποδυνάμωση της συλλογικής τους παρέμβασης και δράσης.

**Η ιδιαίτερη φύση των τραπεζικών εργασιών, η απαραίτητη σχέση εμπιστοσύνης-εχεμύθειας στο χειρισμό υποθέσεων του πελάτη που αντικειμενικά τις διέπει, καθώς και το νέο εργασιακό πρότυπο, που θέλει τον εργαζόμενο πρωτόβουλο, υπεύθυνο, υποκινούμενο και ενεργό συντελεστή των εξελίξεων, δεν επιτρέπει να γίνουν οι Τράπεζες και οι θυγατρικές τους κέντρα περιστασιακώς ή μερικώς απασχολούμενων-διερχομένων, μέσα από κακώς εννοούμενες εφαρμογές του εκσυγχρονισμού, της ευελιξίας και της αναδιάρθρωσης του χρόνου εργασίας, εφαρμογές που επιδιώκονται άκριτα από ορισμένους εργοδότες στην Ελλάδα και στο εξωτερικό.**

Η έγκαιρη εκπαίδευση - επιμόρφωση των εργαζόμενων είναι ένα σημαντικό μέσο, όχι όμως πανάκεια για την προστασία της απασχόλησης. Πρέπει να συνδυάζεται με εφαρμογή συγχρονων μεθόδων καταγραφής των τάσεων και έγκαιρης πρόβλεψης των ποσοτικών και των ποιοτικών εξελίξεων στον κλάδο και σε κάθε επιχείρηση χωριστά, με αποτελεσματικό και ολοκληρωμένο σχεδιασμό των επιχειρησιακών, των εργασιακών και των κοινωνικών στόχων, με έγκαιρη πληροφόρηση και ενεργή συμμετοχή των συνδικάτων του κλάδου και της επιχείρησης στις διαδικασίες στοχοθεσίας, επεξεργασίας και εφαρμογής των κατάλληλων τεχνικο-οργανωτικών επιλογών.

Πρέπει παράλληλα να εγκαταληφθούν από τους εργοδότες οι πάσης φύσεως αναχρονιστικές κι αυταρχικές πρακτικές πυροσβεστικής, πρόχειρης και εν τέλει δογματικής αντιμετώπισης των εργασιακών προβλημάτων.

Πρέπει, τέλος, να ενταθούν οι προσπάθειες και οι πιέσεις προς την πλευρά των Τραπεζών, για να εφαρμοσθεί η εύλογη διεκδίκηση της ΟΤΟΕ για **μείωση του χρόνου εργασίας χωρίς μείωση αποδοχών**. Κάθε ώρα εργασίας του τραπεζοϋπάλληλου σήμερα είναι -και γίνεται συνεχώς- πολύ πιο παραγωγική από την αντίστοιχη ώρα του 1984 (38,20'), τότε που έγινε η τελευταία μείωση χρόνου εργασίας στον κλάδο. Πολύ περισσότερο που η υιοθέτηση της διεκδίκησής μας εκτιμάται, σύμφωνα με μελέτες της ΟΤΟΕ, ότι θ' αυξήσει την απασχόληση του κλάδου (ή θα διασώσει απειλούμενες θέσεις εργασίας) κατά 4%, ενώ θα έχει περιορισμένη επίπτωση (1% κατα μέσο όρο) στην αποδοτικότητα των Τραπεζών, λόγω της θετικής της επίπτωσης στον εκσυγχρονισμό τους και στη συνολική παραγωγικότητα .

**Κεντρικός στόχος μας είναι να προωθήσουμε παραπέρα, στον κλάδο και στους επιμέρους εργασιακούς χώρους, ένα εναλλακτικό, δημοκρατικό, λειτουργικό και ισορροπημένο πρότυπο ανάπτυξης και εκσυγχρονισμού του Τραπεζικού συστήματος, με επίκεντρο την ουσιαστική αναβάθμιση και συμμετοχή των εργαζόμενων, τον εκδημοκρατισμό και τη διαφάνεια των διοικητικών λειτουργιών και των εργασιακών θεσμών, την κοινωνική δικαιοσύνη αλλά και την επέκταση της συλλογικής παρέμβασης και δράσης σε όλο το φάσμα του χρηματοπιστωτικού τομέα.**