

**ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΤΡΑΠΕΖΟΥΨΑΛΛΗΛΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ
ΕΛΛΑΔΑΣ (ΟΤΟΕ)**

**ΕΘΝΙΚΟ REPORT ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ
«COMMUNICATE»**

Απρίλιος 2007

Κεφάλαιο 1:

Το ελληνικό τραπεζικό σύστημα:

Ιστορική εξέλιξη και μελλοντικές προκλήσεις

1. Εισαγωγή

Η παγκόσμια οικονομία διανύει σήμερα μία περίοδο μετάβασης, από την εποχή της βιομηχανίας, σε εκείνη της κοινωνίας της πληροφορίας. Σε αυτή την πορεία, οι δυνάμεις που κατευθύνουν την παγκόσμια οικονομία είναι, αφενός μεν η παγκοσμιοποίηση των αγορών αφετέρου, διακριτά μεν άρρηκτα συνυφασμένα δε, η επανάσταση στην τεχνολογία της πληροφορικής και των τηλεπικοινωνιών. Η ελληνική οικονομία, συστατικό στοιχείο της ισχυρότερης περιφερειακής οικονομικής ολοκλήρωσης, αναπτύσσεται με ταχείς ρυθμούς τα τελευταία χρόνια. Η ανάπτυξη της στηρίζεται, όσον αφορά στην πλευρά της προσφοράς, στη συσσώρευση κεφαλαίου, τη μετανάστευση και την αύξηση της παραγωγικότητας. Από την άλλη πλευρά, αυτή της ζήτησης, η συμβολή του τραπεζικού τομέα είναι αδιαμφισβήτητη: η δραστική μείωση των επιτοκίων ως συνέπεια της ένταξης της χώρας μας στην οικονομική και νομισματική ένωση, η απελευθέρωση του χρηματοπιστωτικού τομέα στα πλαίσια της διαδικασίας "απορρύθμισης" (deregulation process) και η συνεπόμενη ραγδαία πιστωτική επέκταση προς τον ιδιωτικό τομέα υποθάλλουν τη μεγέθυνση της ελληνικής οικονομίας.

Το χρηματοπιστωτικό σύστημα αποτελεί ιστορικά βασικό εργαλείο για τη διαμόρφωση και άσκηση οικονομικής πολιτικής. Οι εμπορικές τράπεζες βρίσκονται στο κέντρο του χρηματοπιστωτικού συστήματος δεδομένου ότι μεσολαβώντας μεταξύ πλεονασματικών και ελλειμματικών οικονομικών μονάδων έχουν την ικανότητα να μεταβάλλουν την προσφορά χρήματος μιας οικονομίας, να επιδρούν στην αγοραστική

δύναμη, κοντολογίς, να συμβάλουν καθοριστικά στην αποτελεσματικότερη κατανομή των πόρων μιας οικονομίας και στην ολοκλήρωση της οικονομικής διαδικασίας της παραγωγής, διανομής και κατανάλωσης.

Το ελληνικό χρηματοπιστωτικό σύστημα, ο πλέον διεθνοποιημένος τομέας της οικονομίας μας, αναπτύχθηκε γρήγορα τα τελευταία χρόνια, ανάπτυξη η οποία αντανάκλα κατά ένα μεγάλο μέρος την επίδραση της ευρωπαϊκής νομισματικής ενοποίησης και χρηματοπιστωτικής ολοκλήρωσης. Ο τραπεζικός κλάδος αποτελεί στην Ελλάδα τον κυρίαρχο δίαυλο διοχέτευσης δανειακών κεφαλαίων στις ελλειμματικές οικονομικές μονάδες - επενδύτες και καταναλωτές. Η εύρυθμη λειτουργία του, σε όρους σταθερότητας και αποτελεσματικότητας, έχει χωρίς άλλο και μπορεί περαιτέρω να συμβάλει στην άριστη δυνατή κατανομή των πόρων της οικονομίας και κατ' επέκταση στην ευημερία των πολιτών.

Το ελληνικό τραπεζικό σύστημα έχοντας διέλθει επιτυχώς την περίοδο των παιδικών ασθενειών (απελευθέρωση αγορών, διεθνής ανταγωνισμός, ανασχεδιασμός δραστηριοτήτων), και αντιμετωπίσει αποτελεσματικά την εφηβική κρίση της επενδυτικής τραπεζικής την δύσκολη χρηματιστηριακά περίοδο, προϊόντος του χρόνου, ωριμάζει... Τελεί στις μέρες μας σ' ένα κρίσιμο σταυροδρόμι στρατηγικών επιλογών οι οποίες θα επηρεάσουν το μέγεθος και την κερδοφορία, την εταιρική διάρθρωση και ταυτότητα, τον γεωγραφικό και επιχειρηματικό προσανατολισμό των ελληνικών πιστωτικών ιδρυμάτων

2. Η ιστορική εξέλιξη του ελληνικού τραπεζικού συστήματος

Η έναρξη της τραπεζικής λειτουργίας στην Ελλάδα τοποθετείται στα μέσα του 19ου αιώνα. Στα μέσα της δεκαετίας του 1920 ιδρύθηκε η Τράπεζα της Ελλάδος και διαμορφώθηκε για πρώτη φορά ένα κανονιστικό πλαίσιο για τη λειτουργία των τραπεζών. Μεταπολεμικά ο

κρατικός εναγκαλισμός του τραπεζικού συστήματος υπήρξε ιδιαίτερα έντονος. Ο θεσμικός, λειτουργικός και τεχνολογικός εκσυγχρονισμός του ελληνικού τραπεζικού συστήματος άρχισαν στα μέσα της δεκαετίας του 1980. Στη δεκαετία του 1990 το έργο της της "Επιτροπής για την Αναμόρφωση και τον Εκσυγχρονισμό του Ελληνικού Τραπεζικού Συστήματος", γνωστής ως Επιτροπής Καρατζά σηματοδότησε την έναρξη της διαδικασίας απελευθέρωσης του ελληνικού χρηματοπιστωτικού συστήματος και κατάργησης των διοικητικών παρεμβάσεων. Έτσι σταδιακά η απελευθέρωση του τραπεζικού συστήματος, η επανάσταση στην τεχνολογία της πληροφορικής και των επικοινωνιών, η ραγδαία ανάπτυξη της θεσμικής διαχείρισης κεφαλαίων με την ταυτόχρονη αποδιαμεσολάβηση των τραπεζικών εργασιών, η διεθνοποίηση κεφαλαιαγορών και τραπεζικών εργασιών, η χρηματοπιστωτική καινοτομία και η αλλαγή στο ιδιοκτησιακό καθεστώς διαμόρφωσαν το περιβάλλον λειτουργίας των πιστωτικών ιδρυμάτων.

Οι θεσμικές εξελίξεις στο ελληνικό τραπεζικό σύστημα κατά τη διάρκεια της τελευταίας εικοσαετίας επηρεάστηκαν καθοριστικά από τις μεταβολές στο πλαίσιο λειτουργίας του διεθνούς χρηματοπιστωτικού συστήματος. Η αύξηση της διασυννοριακής κίνησης κεφαλαίων, η διεθνοποίηση των τραπεζικών δραστηριοτήτων, η εμφάνιση νέων τραπεζικών κινδύνων έθεσαν επιτακτικά την ανάγκη προσαρμογής της ελληνικής τραπεζικής πραγματικότητας στις νέες συνθήκες. Ειδικότερα η διαδικασία χρηματοπιστωτικής ολοκλήρωσης στην Ευρωπαϊκή Ένωση, με τη δημιουργία της ενιαίας τραπεζικής και χρηματοπιστωτικής αγοράς, επιτάχυνε αναμφίβολα τη μεταρρύθμιση των όρων λειτουργίας του ελληνικού τραπεζικού συστήματος.

Η προσαρμογή της ελληνικής τραπεζικής νομοθεσίας στην πληθώρα των κοινοτικών πράξεων έμελλε να μεταμορφώσει το τρόπο ανάληψης και άσκησης δραστηριότητας από τα πιστωτικά ιδρύματα.

Οι προϋποθέσεις χορήγησης άδειας λειτουργίας (π.χ., ελάχιστο ιδρυτικό κεφάλαιο, έλεγχος ταυτότητας βασικών μετόχων, διαδικασίες εσωτερικής

οργάνωσης, καθιέρωση ελάχιστων προϋποθέσεων αναφορικά με την εμπειρία των βασικών διευθυντικών στελεχών) εναρμονίστηκαν με τα ευρωπαϊκά δεδομένα (Οδηγία 2000/12/ΕΚ).

Η προληπτική εποπτεία (prudential supervision) ενισχύθηκε αισθητά με τη πρόβλεψη μέτρων με τα οποία επιδιώκεται ο περιορισμός των μεγάλων χρηματοδοτικών ανοιγμάτων και η ενδυνάμωση της ικανότητας κάλυψης ζημιών με ίδια κεφάλαια οπότε και εισήχθη στην ελληνική τραπεζική εποπτεία το πλαίσιο της περιώνυμης Επιτροπής της Βασιλείας για την κεφαλαιακή επάρκεια (Οδηγία 2000/12/ΕΚ και Οδηγία 93/6/ΕΚ όπως ισχύουν).

Παράλληλα, η εισαγωγή του ευρώ από το 2000 δημιούργησε τη βάση για την περαιτέρω εναρμόνιση των όρων λειτουργίας του χρηματοπιστωτικού συστήματος των κρατών μελών της ζώνης του ευρώ. Η αμεσότερη επίδραση στο νομισματικό σύστημα των κρατών-μελών επήλθε με τη δημιουργία του Ευρωπαϊκού Συστήματος Κεντρικών Τραπεζών και την συνακόλουθη άσκηση μιας ενιαίας νομισματικής και συναλλαγματικής πολιτικής. Από την 1η Ιανουαρίου 1999 το ευρώ (σε λογιστική μορφή) υιοθετήθηκε ως το εθνικό νόμισμα έντεκα κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στις 19 Ιουνίου 2000, στο πλαίσιο της Συνόδου του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της Santa Maria da Feira, η Ελλάδα έγινε δεκτή ως το δωδέκατο μέλος της ζώνης του ευρώ από την 1η Ιανουαρίου 2001, αφού εκτιμήθηκε ότι πληρούσε τα κριτήρια σύγκλισης. Η υιοθέτηση του ευρώ οδήγησε σε μείωση των εσόδων των τραπεζών από προμήθειες σε συνάλλαγμα αλλά επιπλέον και σε μείωση των επιτοκίων με αποτέλεσμα το κόστος χρηματοδότησης των ελληνικών τραπεζών να μειωθεί σημαντικά. Επιπρόσθετα όμως, η εν λόγω μείωση περιορίσε τον διαμεσολαβητικό ρόλο των τραπεζών λόγω αύξησης του ανταγωνισμού από την κεφαλαιαγορά για τις αποταμιεύσεις των επενδυτών (σήμερα το ενεργητικό των αμοιβαίων κεφαλαίων αντιστοιχεί σε περισσότερο από το 1/4 των καταθέσεων των νοικοκυριών) ενώ και οι επιχειρήσεις δύνανται πλέον να επιλέξουν

μεταξύ του τραπεζικού δανεισμού, της αγοράς εταιρικών ομολόγων και της κεφαλαιαγοράς για την άντληση των κεφαλαίων τους.

Κατά την τελευταία δεκαετία η διάρθρωση του ελληνικού τραπεζικού συστήματος έχει μεταβληθεί ριζικά, αφενός λόγω της ιδιωτικοποίησης κρατικών τραπεζών και αφετέρου λόγω εξαγορών και συγχωνεύσεων. Οι ιδιωτικοποιήσεις είναι μια παλιά πρακτική που έχει απασχολήσει τις ευρωπαϊκές κυβερνήσεις έντονα από τη δεκαετία του 1970.

Οι ιδιωτικοποιήσεις τραπεζών ξεκίνησαν στις χώρες-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης ήδη από τη δεκαετία του '80, ενώ συνεχίστηκαν με μεγαλύτερη ένταση τη δεκαετία του '90. Στην Ελλάδα οι ιδιωτικοποιήσεις τραπεζών αν και ακολουθούν με χρονική υστέρηση αποτελούν από τους πρώτους κλάδους που ιδιωτικοποιούνται. Η διαδικασία της απελευθέρωσης των Ελληνικού τραπεζικού κλάδου ξεκίνησε στο τέλος της δεκαετίας του 1980 και επιταχύνθηκε στη δεκαετία του 1990. Τα τελευταία χρόνια η Ελληνική κυβέρνηση ιδιωτικοποίησε ένα μεγάλο αριθμό τραπεζών οι οποίες βρίσκονταν υπό κρατικό έλεγχο αρχίζοντας με τις μικρότερες τράπεζες. Ειδικότερα, την περίοδο 1998-2001 πραγματοποιήθηκαν συνολικά 14 συγχωνεύσεις και εξαγορές τραπεζών, εκ των οποίων οι 6 αφορούσαν μικρές και μεσαίες κρατικές τράπεζες που ιδιωτικοποιήθηκαν. Η κρατική συμμετοχή σταδιακά περιορίστηκε, ενώ ξένες τράπεζες εισήλθαν στο ελληνικό χρηματοπιστωτικό σύστημα (Credit Agricole, Societe Generale κλπ.) και σε εξειδικευμένους τομείς, όπως στις πιστωτικές κάρτες, στη διαχείριση κεφαλαίων, στην επενδυτική τραπεζική, στις τραπεζοασφάλειες κλπ.

Το 2006 υπήρξε μια χρόνια έντονων διεργασιών σε αυτό το τομέα: Η διάθεση μετοχών της Αγροτικής τράπεζας, μείωσε το ποσοστό που κατέχει το Δημόσιο (άμεση και έμμεση συμμετοχή) κατά 7,179%. Η εισαγωγή του Ταχυδρομικού Ταμιευτηρίου στο Χρηματιστήριο Αθηνών

είχε επίσης ως αποτέλεσμα τη μείωση της συμμετοχής του Δημοσίου κατά 34,84%. Η αύξηση μετοχικού κεφαλαίου της Εθνικής Τράπεζας είχε ως αποτέλεσμα τη μείωση της έμμεσης συμμετοχής των ταμείων στο μετοχικό κεφάλαιο (από 21,4% πριν την αύξηση στο 19% μετά την αύξηση). Τέλος, η πώληση του ποσοστού του Δημοσίου στην Εμπορική (11,01%) είχε ως αποτέλεσμα να κατέχει η Credit Agricole το 71,96%.

Σε επίπεδο δημοσιονομικής πολιτικής τα έσοδα που έχουν αποφέρει οι ιδιωτικοποιήσεις την τελευταία διετία στην Ελλάδα ανέρχονται περίπου στο 17,6 % των συνολικών εσόδων και μάλιστα το προς ιδιωτικοποίηση μέρος της κρατικής περιουσίας δεν έχει ακόμα εξαντληθεί. Η Ελλάδα μαζί με τη Φινλανδία και τη Γαλλία είναι από τις χώρες-μέλη της ΕΕ-12 που μπορούν να αναμένουν μεγαλύτερα έσοδα στο μέλλον από ιδιωτικοποιήσεις. Πρέπει, στο σημείο αυτό, να υπογραμμιστεί το γεγονός ότι ένα μεγάλο μέρος των εσόδων από ιδιωτικοποιήσεις προέρχεται από την τραπεζική αγορά και μάλιστα είναι από τα υψηλότερα στα κράτη μέλη της ΟΝΕ -σταθμισμένα με το μέγεθος της οικονομικής δραστηριότητας.

Η ένταση του ανταγωνισμού αναγκάζει τις τράπεζες να προβαίνουν σε αναδιάρθρωση της εταιρικής τους δομής και οργάνωσης και σε επανεξέταση του στρατηγικού σχεδιασμού προκειμένου να αξιοποιήσουν οικονομίες κλίμακας και φάσματος και να μειώσουν το λειτουργικό κόστος. Ιθύνουσα τάση αποτελούν οι εξαγορές και συγχωνεύσεις με στόχο την δημιουργία μεγάλων χρηματοοικονομικών ομίλων με διεθνή παρουσία, κεφαλαιακή ευρωστία και διευρυμένα δίκτυα. Ξεκινώντας από την Αμερική την δεκαετία του '80, οι συγχωνεύσεις και εξαγορές τραπεζικών οργανισμών, εξαπλώθηκαν γρήγορα ανά την υφήλιο τις επόμενες δεκαετίες. Σύμφωνα με μελέτη της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας (*Mergers and Acquisitions involving the EU banking industry-Facts and implications, December 2000*), την περίοδο 1995-2000 πραγματοποιήθηκαν στην Ευρώπη 2.153 συγχωνεύσεις και εξαγορές πιστωτικών ιδρυμάτων.

Αναφερόμενοι στην δραστηριοποίηση αλλοδαπών τραπεζικών ομίλων στην Ελλάδα, η πρώτη ξένη τράπεζα ήταν η American Express, ακολούθησε η Citibank, ενώ τη δεκαετία του 1970 και 1980 εγκαταστάθηκαν μια σειρά ξένων τραπεζών. Από το σύνολο των ξένων τραπεζών οι οποίες δραστηριοποιήθηκαν στην Ελλάδα τελικά πολύ λίγες διατήρησαν εμπορική παρουσία μέχρι σήμερα, με βασικούς στόχους: Πρώτον, την κερδοφορία που είναι συνυφασμένη με μια αγορά η οποία παρουσιάζει μεγάλους ρυθμούς πιστωτικής επέκτασης και τελεί σε αναπτυξιακή φάση και δεύτερον, να δημιουργήσουν στην Ελλάδα την έδρα τους, η οποία θα αποτελέσει τη βάση για την επέκταση των δραστηριοτήτων τους στα Βαλκάνια. Για τις ξένες τράπεζες που δραστηριοποιούνται στην ελληνική αγορά, οι πρωτοβουλίες εξαρτώνται από τη στρατηγική που λαμβάνεται σε κεντρικό επίπεδο. Οι Citibank και HSBC προσανατολίζονται στην ενίσχυση της υφιστάμενης παρουσίας του, με την τελευταία μάλιστα να μην αποκλείει εξαγορές

Σε εθνικό επίπεδο η Εθνική Τράπεζα διείσδυσε στην Τουρκία με την εξαγορά της Finansbank και έχει κάνει πρόταση για την εξαγορά του Ρουμανικού Ταχυδρομικού Ταμιευτηρίου. Μετά τη δυναμική επέκταση στην τουρκική αγορά, η Εθνική Τράπεζα διαθέτει συνολικό ενεργητικό ύψους 70 δισ. ευρώ, 1.059 καταστήματα (εκ των οποίων το 45% βρίσκεται εκτός Ελλάδος), και τα ενοποιημένα κέρδη προ φόρων σε 1,3 δισ. ευρώ. Η Εθνική Τράπεζα δραστηριοποιείται σε μια διευρυμένη γεωγραφική περιοχή με πληθυσμό 124 εκατ. κατοίκους, ενώ οι πελάτες της «νέας» Εθνικής θα ξεπερνούν τα 10 εκατ. ευρώ. Το 70% των δραστηριοτήτων της Εθνικής θα προέρχεται από την Ελλάδα, το 20% από τις γειτονικές βαλκανικές χώρες και το υπόλοιπο 10% από την Τουρκία. Επίσης, η Eurobank ανακοίνωσε την εξαγορά του 99,34% της Ουκρανικής Universal Bank

Η σύσταση της Marfin Popular Bank, είναι προϊόν της τριπλής συγχώνευσης μεταξύ της Λαϊκής Τράπεζας, της Εγνατίας Τράπεζας και της Marfin Bank, η οποία ολοκληρώθηκε πρόσφατα μετά τη δημόσια πρόταση που απηύθυνε η Λαϊκή Κυπριακή Τράπεζα προς τους μετόχους

της Marfin Financial Group A.E. Συμμετοχών. Το 2006 εγκρίθηκε, κατά τη διάρκεια της έκτακτης γενικής συνέλευσης των μετόχων της Omega Bank, η συγχώνευσή της με την Proton Bank. Στόχος των δύο τραπεζών από τη συγχώνευση είναι να δημιουργηθεί μια τράπεζα με δίκτυο 80-100 καταστημάτων με όσο το δυνατόν περισσότερες συνέργειες.

Στο άμεσο μέλλον είναι πιθανότερες οι συγχωνεύσεις μεταξύ όμοιου μεγέθους ελληνικών τραπεζών προς δυο κατευθύνσεις (i) μεταξύ μικρών σε μέγεθος τραπεζών με σκοπό τη διαμόρφωση ενός σεβαστού μεγέθους στον ελληνικό τραπεζικό χώρο, (ii) μεταξύ μεγάλων τραπεζών, με στόχο την ισχυροποίησή τους ως περιφερειακές δυνάμεις στο χώρο της Νοτιοανατολικής Ευρώπης. Δεν αποκλείεται βέβαια η περίπτωση εξαγορών ελληνικών από ξένες τράπεζες, εφόσον θεωρήσουν ελκυστική την αποτίμηση των ελληνικών τραπεζών σε σχέση με τα περιθώρια κέρδους που προσφέρονται στην Ελλάδα και στις γειτονικές χώρες αν και η αξιολόγηση των συγχωνεύσεων-εξαγορών δεν πρέπει να στηρίζεται αποκλειστικά στη τιμή εξαγοράς, αλλά και άλλες διαστάσεις όπως η ποιότητα του επιχειρηματικού σχεδίου.

Επιπλέον, ισχυρό επενδυτικό ενδιαφέρον αποδίδουν ξένοι επενδυτικοί οίκοι για τρεις ελληνικές τράπεζες σχετικά με την προοπτική να εμπλακούν σε εξαγορές και συγχωνεύσεις. Οι διεθνείς επενδυτικοί οίκοι θεωρούν πως το 2007 θα είναι έτος έντονων εξαγορών και συγχωνεύσεων στον ευρωπαϊκό τραπεζικό χώρο, με την αυλαία να ανοίγει με το εκδηλωμένο ενδιαφέρον της Barclay's Capital για την ABN AMRO Bank. Ειδικότερα, η Eurobank, η Alpha Bank και η Τράπεζα Πειραιώς αποτελούν τις τρεις τράπεζες από τον ελληνικό χώρο οι οποίες μαζί με την Εθνική Τράπεζα θα οδηγήσουν την κούρσα των εξελίξεων.

3. Βασικά χαρακτηριστικά του σύγχρονου ελληνικού τραπεζικού συστήματος

Το 2006 η ελληνική οικονομία εξακολούθησε να αναπτύσσεται με υψηλό ρυθμό (4,3%), ενώ η αύξηση του ακαθάριστου εγχώριου προϊόντος (ΑΕΠ) αναμένεται να συνεχιστεί. Τα τελευταία δέκα χρόνια, ο μέσος ετήσιος ρυθμός αύξησης του ΑΕΠ διαμορφώθηκε σε 4,1% και του κατά κεφαλήν ΑΕΠ σε 3,7%, για αυτό το λόγο οι αναπτυξιακές επιδόσεις της Ελλάδος ήταν μεταξύ των καλύτερων στη ζώνη του ευρώ προωθώντας περαιτέρω τη σύγκλιση του βιοτικού επιπέδου της χώρας προς το μέσο όρο των περισσότερο ανεπτυγμένων οικονομιών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η άνοδος των επενδύσεων και της κατανάλωσης συνδέεται, μεταξύ άλλων, με την απελευθέρωση του χρηματοπιστωτικού συστήματος στη δεκαετία του 1990 και τη συμμετοχή της χώρας στη ζώνη του ευρώ, οι οποίες οδήγησαν σε μεγάλη μείωση του κόστους δανεισμού και σε ταχεία πιστωτική επέκταση.

Το τραπεζικό σύστημα της Ελλάδος αποτελείται από τις εμπορικές τράπεζες, τις συνεταιριστικές τράπεζες, και τους ειδικούς πιστωτικούς οργανισμούς. Οι εμπορικές τράπεζες διακρίνονται ανάλογα με το ιδιοκτησιακό καθεστώς σε ελεγχόμενες από το Δημόσιο, εκείνες δηλαδή στις οποίες το Δημόσιο κατέχει άμεσα ή έμμεσα (μέσω ταμείων δημοσίου συμφέροντος) σημαντικό ποσοστό μετοχών, και σε τράπεζες ιδιωτικών συμφερόντων (ιδιοκτησίας ελλήνων ή/και ξένων επενδυτών), ανάλογα με το αν εφαρμόζονται οι διατάξεις του βασικού τραπεζικού νόμου 2076/92, αν είναι εταιρείες ή συνεταιρισμοί και αν η χώρα προέλευσης τους είναι μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή όχι. Οι εμπορικές τράπεζες είναι πιστωτικά ιδρύματα που λειτουργούν με τη μορφή της ανώνυμης εταιρίας. Το καθεστώς λειτουργίας τους διέπεται από τις διατάξεις της νομοθεσίας περί ανωνύμων εταιριών (νόμος 2190/1920), και συμπληρωματικά από τις ειδικές διατάξεις της τραπεζικής

νομοθεσίας. Σύμφωνα με τα προαναφερθέντα κριτήρια στη χώρα μας, στις αρχές του 2007, λειτουργούσαν

- 21 ελληνικές εμπορικές τράπεζες,
- 16 συνεταιριστικές τράπεζες,
- 21 υποκαταστήματα ξένων τραπεζών με έδρα σε κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και
- 4 υποκαταστήματα τραπεζών με έδρα εκτός της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Αξίζει να σημειωθεί ότι περισσότερα από 230 πιστωτικά ιδρύματα με έδρα σε κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν γνωστοποιήσει στην Τράπεζα της Ελλάδος, σύμφωνα με τις διατάξεις του κοινοτικού τραπεζικού δικαίου, την πρόθεση τους να παρέχουν υπηρεσίες χωρίς εγκατάσταση αλλά αμιγώς διασυνοριακά στη Ελλάδα! Επιπλέον, ένας μεγάλος αριθμός (46) άλλων, χρηματοπιστωτικού χαρακτήρα, επιχειρήσεων συμπληρώνει την εικόνα του ελληνικού τραπεζικού συστήματος (εταιρείες χρηματοδοτικής μίσθωσης, εταιρείες πρακτορείας επιχειρηματικών απαιτήσεων, ιδρύματα ηλεκτρονικού χρήματος, εταιρείες παροχής πιστώσεων, εταιρείες διαμεσολάβησης στη μεταφορά κεφαλαίων).

Ο βαθμός συγκέντρωσης του ελληνικού τραπεζικού συστήματος το 2006, είναι υψηλός και συγκεκριμένα 66,4% με βάση το ενεργητικό των πέντε μεγαλύτερων τραπεζών. Στην Ευρωπαϊκή Ένωση ο μέσος όρος συγκέντρωσης του τραπεζικού συστήματος με βάση το ενεργητικό ανέρχεται στα επίπεδα του 53%. Σύμφωνα με στοιχεία της ΕΚΤ η Ελλάδα κατέχει την πέμπτη θέση στη σχετική κατάταξη, ενώ σε δύο χώρες της Ε.Ε. ο βαθμός συγκέντρωσης με βάση τις πέντε μεγαλύτερες τράπεζες υπερβαίνει το 80%.

Επί του συνόλου της ελληνικής τραπεζικής αγοράς με βάση το σύνολο του ενεργητικού, τις χορηγήσεις και τις καταθέσεις στο τέλος του 2006, οι ελληνικές εμπορικές τράπεζες είχαν μερίδιο αγοράς 85,1 %, ενώ το

μερίδιο αγοράς των αλλοδαπών πιστωτικών ιδρυμάτων ανέρχεται στο 10,1%.

Πίνακας Χ1.2 Διάρθρωση του ελληνικού πιστωτικού συστήματος

Α. Μερίδια αγοράς (%) ως προς βασικά μεγέθη του ισολογισμού						
	Ενεργητικό		Χορηγήσεις		Καταθέσεις	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006
Ελληνικές εμπορικές τράπεζες	85,1	86,5	86,4	87,1	85,4	86,5
Ξένες τράπεζες	10,1	10,1	8,8	9,2	9,1	9,3
Συνεταιριστικές τράπεζες	0,8	0,8	1,0	1,1	0,9	0,8
Ειδικοί Πιστωτικοί Οργανισμοί ¹	4,0	2,6	3,8	2,6	4,6	3,4
Σύνολο	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Β. Αριθμός τραπεζών, υπηρεσιακών μονάδων και υπαλλήλων στην Ελλάδα						
	Τράπεζες		Υπηρεσιακές μονάδες		Προσωπικό	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006
Ελληνικές εμπορικές τράπεζες	21	21	3.035	3.265	53.029	54.998
Ξένες τράπεζες	22	24	242	260	5.381	5.705
Συνεταιριστικές τράπεζες	16	16	126	108	875	946
Ειδικοί Πιστωτικοί Οργανισμοί ¹	2	1	140	4	2.010	444
Σύνολο	61	62	3.543	3.637	61.295	62.093

1 Οι ειδικοί πιστωτικοί οργανισμοί είναι το Ταμείο Παρακαταθηκών & Δανείων και το Ταχυδρομικό Ταμιευτήριο, το οποίο όμως από το 2006 λογίζεται ως εμπορική τράπεζα, έχοντας 136 υποκαταστήματα και 1.203 άτομα προσωπικό.
Πηγή: Τράπεζα της Ελλάδος.

Όλες οι μεγάλες ελληνικές τράπεζες βελτίωσαν σημαντικά τα λειτουργικά κέρδη. Η μείωση του ποσοστού των προβλέψεων για επισφαλείς απαιτήσεις έχει συμβάλλει στη βελτίωση της λειτουργικής κερδοφορίας τους. Το ελληνικό τραπεζικό σύστημα συνεχίζει να αναπτύσσεται με γρήγορους ρυθμούς ωστόσο τα επίπεδα δανεισμού αντιστοιχούν στο 71,4% του ΑΕΠ, υπολειπόμενα σημαντικά του μέσου ευρωπαϊκού όρου (100,3% του ΑΕΠ). Η κερδοφορία των ελληνικών τραπεζικών ομίλων διατηρήθηκε σε ικανοποιητικό επίπεδο το 2006, για τέταρτο συνεχόμενο έτος, λόγω ταχείας πιστωτικής επέκτασης, θετικής χρηματιστηριακής συγκυρίας, αυξανόμενης συμβολής στα έσοδα από τις θυγατρικές στο εξωτερικό αλλά και περαιτέρω συγκράτησης του λειτουργικού κόστους

Τα καθαρά έσοδα των ελληνικών εμπορικών τραπεζών αυξήθηκαν κατά 6% σε σχέση με τη προηγούμενη χρονιά, ενώ σε επίπεδο ομίλων η αύξηση ανήλθε σε 16,6%. Η αύξηση της οργανικής κερδοφορίας οφείλεται στην αύξηση των λειτουργικών εσόδων (18 %) με ρυθμό ταχύτερο από εκείνο των λειτουργικών δαπανών (12,4%). Ειδικότερα, στην αύξηση των ακαθάριστων εσόδων συνετέλεσε η ενίσχυση των

καθαρών εσόδων από τόκους κατά 14,5% και, των εσόδων από λοιπές (μη τοκοφόρες) εργασίες κατά 28,5%. Πρέπει να επισημανθεί ότι η αύξηση των εσόδων από τόκους περιορίστηκε στο μέτρο της ταχύτερης αύξησης των χρεωστικών από τους πιστωτικούς τόκους λόγω της αύξησης των επιτοκίων της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας. Η υψηλή ρευστότητα και το συγκριτικά χαμηλό κόστος χρηματοδότησης αποτελούν δύο βασικά πλεονεκτήματα των ελληνικών τραπεζών τα οποία σε συνδυασμό με την περαιτέρω ανάπτυξη της λιανικής τραπεζικής κυρίως στα καταναλωτικά και στεγαστικά δάνεια ερμηνεύουν την συνεχιζόμενη κερδοφορία των τραπεζών.

Πίνακας XI.4 Αποτελέσματα χρήσεως ελληνικών εμπορικών τραπεζών και ομίλων				
<i>(ως ποσοστό % του μέσου ενεργητικού)</i>				
	Τράπεζες		Τραπεζικοί όμιλοι	
	2005	2006	2005	2006
Πιστωτικοί τόκοι	4,9	5,7	5,2	5,8
Χρεωστικοί τόκοι	2,1	2,9	2,1	2,8
Καθαρά έσοδα από τόκους	2,8	2,7	3,1	3,0
Έσοδα από λοιπές εργασίες	0,9	1,0	1,4	1,4
Λειτουργικά έξοδα	2,0	1,9	2,5	2,4
Καθαρά έσοδα	1,7	1,8	1,9	2,0
Προβλέψεις	0,6	0,6	0,6	0,6
Κέρδη μετά από φόρους (αποδοτικότητα ενεργητικού)	0,9	0,8	1,1	1,0
Κέρδη μετά από φόρους ως ποσοστό (%) των ιδίων κεφαλαίων (αποδοτικότητα ιδίων κεφαλαίων)	16,2	12,6	17,0	13,9

Πηγή: Ισολογισμοί και αποτελέσματα χρήσεως.

Οι ελληνικές τράπεζες τα τελευταία χρόνια αποδίδουν ολοένα και μεγαλύτερη έμφαση στην παροχή προσωποποιημένης εξυπηρέτησης πελατών με παράλληλη αξιοποίηση των εναλλακτικών δικτύων (ATM, Phone Banking, Internet Banking, Mobile Banking).

Αναπόφευκτα, οι ελληνικές τράπεζες που διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο σε περιφερειακό επίπεδο θα πρέπει να αυξήσουν το μέγεθός τους. Η αυτόνομη οργανική ανάπτυξη δεν επαρκεί αλλά είναι αναγκαία η πραγματοποίηση εξαγορών και συγχωνεύσεων και η σύναψη στρατηγικών συμμαχιών σε γειτονικές χώρες. Καθώς εξελίσσεται η διαδικασία ενσωμάτωσης των κρατών των Βαλκανικών χωρών στο ευρύτερο ευρωπαϊκό κεκτημένο, τα τραπεζικά συστήματα των χωρών

της περιοχής θα διασυνδεθούν σε μεγαλύτερο βαθμό μεταξύ τους και με άλλων ευρωπαϊκών χωρών. Η ενίσχυση της αναπτυξιακής δυναμικής και η γεωγραφική διαφοροποίηση των εσόδων των ελληνικών τραπεζών συναρτάται αναπόφευκτα με την επέκταση των δραστηριοτήτων τους στην νοτιανατολική Ευρώπη. Σήμερα οι ελληνικές τράπεζες έχουν στις βαλκανικές χώρες περίπου 25 θυγατρικές τράπεζες και υποκαταστήματα, με περίπου 1.000 υπηρεσιακές μονάδες συνολικά, στις οποίες απασχολούνται περισσότεροι από 15.000 εργαζόμενοι. Επίσης, ένα διαρκώς αυξανόμενο ποσοστό των συνολικών κερδών των μεγάλων ελληνικών τραπεζικών ομίλων προέρχεται από τις επιχειρησιακές μονάδες τους που είναι εγκατεστημένες στις άλλες χώρες των Βαλκανίων. Πέραν των Βαλκανίων, οι ελληνικές τράπεζες τελευταία στρέφονται και προς άλλες χώρες της Ανατολικής Ευρώπης και της Ανατολικής Μεσογείου.

Είναι χαρακτηριστικό ότι μόνο κατά το 2006 οι Εθνική Τράπεζα, Eurobank EFG, Alpha Bank και Τράπεζα Πειραιώς χορήγησαν κυρίως σε επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στη ΝΑ Ευρώπη, αλλά και σε ιδιώτες, δάνεια, συνολικού ύψους 5 δισ. ευρώ. Βασικοί πελάτες των τραπεζών είναι κατ' εξοχήν οι ελληνικές επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται εκτός των ελληνικών συνόρων, αλλά και σημαντικός αριθμός «εγχώριων» μικρομεσαίων επιχειρήσεων ενώ αξιόλογη θεωρείται και η πελατειακή σχέση που έχει αναπτυχθεί και με το Δημόσιο των αντίστοιχων χωρών.

Εντούτοις, πρέπει να επισημανθεί ότι η επέκταση των ελληνικών τραπεζών στις χώρες αυτές συνεπάγεται αυξημένους κινδύνους: για το λόγο αυτό πρέπει να πραγματοποιείται με προσοχή, λαμβάνοντας πάντοτε σοβαρά υπόψη τις δυνατότητες των συστημάτων εσωτερικού ελέγχου και διαχείρισης κινδύνων της κάθε τράπεζας.

4. Οι προκλήσεις του ελληνικού τραπεζικού συστήματος

Δυο βασικοί παράγοντες που θα επηρεάσουν ουσιαστικά τη σύνθεση των χαρτοφυλακίων των τραπεζών στο άμεσο μέλλον είναι η εφαρμογή των Διεθνών Προτύπων Χρηματοοικονομικής Πληροφόρησης (ΔΠΧΠ) και των Κανόνων της Βασιλείας II.

Τα διεθνή λογιστικά πρότυπα έχουν υποστεί τα τελευταία έτη (από το 1995 και μετά) σημαντικές τροποποιήσεις. Το γεγονός αυτό οφείλεται κατά κύριο λόγο στην ανάληψη από την Επιτροπή Διεθνών Λογιστικών Προτύπων ενός έργου εκσυγχρονισμού των διεθνών λογιστικών προτύπων έτσι ώστε να αποτελέσουν την κοινή λογιστική γλώσσα η οποία θα βοηθήσει στη διασυννοριακή εισαγωγή χρηματοοικονομικών μέσων έκδοσης των επιχειρήσεων (μετοχές, εταιρικά ομόλογα) στις διεθνείς χρηματιστηριακές αγορές. Κατά τη διάρκεια του 2004 και στις αρχές του 2005, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υιοθέτησε μια σειρά από νέα Διεθνή Πρότυπα Χρηματοοικονομικής Πληροφόρησης (ΔΠΧΠ), τροποποιήσεις ισχυόντων Διεθνών Λογιστικών Προτύπων (ΔΛΠ), καθώς και Διερμηνείες, που εκδόθηκαν, αντίστοιχα, από τον Οργανισμό Διεθνών Λογιστικών Προτύπων (International Accounting Standards Board – IASB) και την αρμόδια Επιτροπή Διερμηνειών (International Financial Reporting Interpretations Committee – IFRIC). Με τον Ν. 3301/2004 επήλθαν ορισμένες τροποποιήσεις στη νομοθεσία με την οποία καθιερώθηκε η σύνταξη σύμφωνα με τα ΔΛΠ των οικονομικών καταστάσεων των εισηγμένων εταιριών (σε ατομική και ενοποιημένη βάση) και των θυγατρικών των επιχειρήσεων αυτών (σε ατομική βάση). Όσον αφορά τα πιστωτικά ιδρύματα και τα λοιπά εποπτευόμενα από την Τράπεζα της Ελλάδος νομικά πρόσωπα, τα ΔΛΠ υιοθετήθηκαν από την 1.1.2005. Σταδιακά, η εφαρμογή των ΔΛΠ αναμένεται να επιφέρει σημαντικές, σε ορισμένες περιπτώσεις, μεταβολές στις οικονομικές καταστάσεις των τραπεζών. Μεταβολές οι οποίες θα επηρεάσουν τους σχετικούς εποπτικούς δείκτες που προκύπτουν από λογιστικά στοιχεία, κυρίως το δείκτη κεφαλαιακής επάρκειας για τον πιστωτικό κίνδυνο και τον κίνδυνο αγοράς. Προκειμένου να μετριάσουν ορισμένες από τις επιπτώσεις αυτές και ιδίως όσες οφείλονται αποκλειστικά στις σημαντικές αλλαγές στην ακολουθούμενη μέχρι σήμερα λογιστική πρακτική, η Τράπεζα της Ελλάδος και οι αντίστοιχες εποπτικές αρχές των άλλων ευρωπαϊκών χωρών λαμβάνουν συγκεκριμένα μέτρα. Επίσης, η εφαρμογή των Διεθνών Λογιστικών Προτύπων (ΔΛΠ), και ειδικότερα του ΔΛΠ 19, το οποίο αφορά τις ασφαλιστικές υποχρεώσεις των τραπεζών προς τους υπαλλήλους τους, εκτιμάται ότι θα επηρεάσει σημαντικά το δείκτη κεφαλαιακής επάρκειας μικρού αριθμού πιστωτικών ιδρυμάτων, τα οποία έχουν ήδη αποφασίσει αύξηση των κεφαλαίων τους, ενώ η αναπροσαρμογή αξίας στοιχείων ενεργητικού με βάση τα ΔΛΠ θα αντισταθμίσει –σε ορισμένες περιπτώσεις- τη μείωση των ιδίων κεφαλαίων.

Η ισχυρή κεφαλαιακή βάση δε διασφαλίζει μόνο τη φερεγγυότητα των τραπεζών σε δύσκολους καιρούς και συνεπώς τη σταθερότητα του χρηματοπιστωτικού συστήματος, αλλά συμβάλλει και στην αύξηση της αποτελεσματικότητας λόγω της πρόσβασης σε φθηνές πηγές χρηματοδότησης.

Ένα αποδοτικό τραπεζικό σύστημα που διαθέτει ισχυρή κεφαλαιακή βάση αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για τη διατήρηση της σταθερότητας του χρηματοπιστωτικού τομέα και γενικότερα για την ελαχιστοποίηση των επιπτώσεων από δυσμενείς εξελίξεις του οικονομικού περιβάλλοντος. Η αναθεώρηση του πλαισίου για την κεφαλαιακή επάρκεια των τραπεζών οριστικοποιήθηκε τον Ιούνιο του 2004 με την έκδοση του τελικού κειμένου της Βασιλείας II.

Η μετάβαση από το υφιστάμενο σύστημα σε ένα σύστημα ιδιαίτερα περίπλοκο που στηρίζεται σε μαθηματικούς τύπους (αναφορικά με τα εσωτερικά συστήματα αξιολόγησης) συνιστά ριζική αλλαγή στον τρόπο υπολογισμού των κεφαλαιακών απαιτήσεων. Η υλοποίηση των εσωτερικών συστημάτων θα έχει υψηλό κόστος. Σε ορισμένες περιπτώσεις, μέρος του κόστους θα μετακληθεί στον πελάτη των τραπεζών. Σε άλλες περιπτώσεις, το υψηλό κόστος υλοποίησης των εσωτερικών συστημάτων θα αναγκάσει κάποιες τράπεζες να περιορίσουν ή ακόμα να παύσουν τις δραστηριότητες τους σε ορισμένους τομείς, εφόσον δεν θα μπορούν να ανταγωνισθούν τις τράπεζες που έχουν υιοθετήσει τις εσωτερικές μεθόδους. Το κόστος συμμόρφωσης με το νέο πλαίσιο ενδεχομένως να υπερφαλαγγίσει τα όποια οφέλη προκύψουν από τη χρήση των περισσότερο ευαίσθητων στον κίνδυνο μεθόδων υπολογισμού των κεφαλαιακών απαιτήσεων. Οι παράμετροι που πρέπει εν προκειμένω να ληφθούν υπόψη συνίστανται στα εξής:

- Προσαρμογή πληροφοριακών συστημάτων,
- συλλογή αναγκαίων δεδομένων,
- σχεδιασμός ή αναβάθμιση συστήματος εσωτερικής αξιολόγησης,
- εκπαίδευση στελεχών, και
- σύστημα υποβολής στοιχείων.

Η Price Waterhouse Coopers εκτιμά ότι το κόστος της προσαρμογής στο νέο πλαίσιο θα είναι μεταξύ 20 - 30 δισεκατομμύρια ευρώ συνολικά σε ευρωπαϊκό επίπεδο για τα έτη 2002-2006 –ή 4-6 δισ. ευρώ σε ετήσια βάση κατά μέσο όρο. Οι μεγάλες τράπεζες υπολογίζουν το κόστος μετάβασης στα 80 με 150 εκατομμύρια ευρώ σε μεμονωμένο επίπεδο.

Όσο αφορά τις επιπτώσεις στη διάρθρωση της αγοράς πολλοί είναι αυτοί που ισχυρίζονται ότι οι τράπεζες που θα υιοθετήσουν την εξελιγμένη προσέγγιση τόσο για τον πιστωτικό όσο και για τον λειτουργικό κίνδυνο θα αποκτήσουν συγκριτικό πλεονέκτημα έναντι των λοιπών τραπεζών λόγω μειούμενων κεφαλαιακών απαιτήσεων, πλεονέκτημα που θα πυροδοτήσει διαδικασίες εταιρικών αναδιαρθρώσεων.

Θα πρέπει να τονισθεί ότι η έλευση του νέου Συμφώνου θα μεταμορφώσει άρδην την δανειοδοτική πολιτική των τραπεζών. Το ύψος των κεφαλαιακών απαιτήσεων παραμένει στο 8% αλλά τροποποιείται ο υπολογισμός των κατά τον πιστωτικό κίνδυνο σταθμισμένων στοιχείων του χαρτοφυλακίου. Ακολουθως, το νέο σύμφωνο θα επιδράσει στην επιχειρηματική λειτουργία των τραπεζών και ιδιαίτερα στην τιμολόγηση των δανειακών προϊόντων όπου και αναμένεται εμπέδωση ή επέκταση, κατά περίπτωση, της κατά τον κίνδυνο τιμολόγησης (risk based pricing) –θέτοντας, επίσης, ένα τέρμα στην πρακτική των διασταυρούμενων επιχορηγήσεων (cross-subsidizing) μεταξύ προϊόντων και χαρτοφυλακίων. Η αυξημένη ευαισθησία θα έχει ως τελικό αποτέλεσμα τη διαφοροποίηση του κόστους χρηματοδότησης ανάλογα με την φερεγγυότητα του αντισυμβαλλόμενου και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της συναλλαγής.

Επίσης, μέσω της εφαρμογής του τρίτου πυλώνα της «Βασιλείας II», θα υπάρξει σημαντική ποιοτική και ποσοτική βελτίωση των στοιχείων και πληροφοριών που θα πρέπει να δημοσιοποιεί κάθε τράπεζα, αλλά και εναρμόνιση του τρόπου παρουσίασής τους. Αυτό, σε συνδυασμό με την εφαρμογή από 1.1.2005 των ΔΠΧΠ, θα προαγάγει τη διαφάνεια και

τη συγκρισιμότητα των στοιχείων για την οικονομική κατάσταση των ευρωπαϊκών τραπεζών.

Οι υψηλοί ρυθμοί αύξησης των επενδύσεων και της κατανάλωσης, οι οποίοι αναμένεται να συνεχιστούν στη χώρα μας τα επόμενα έτη, καθώς και η αυξημένη ζήτηση για άλλες χρηματοπιστωτικές υπηρεσίες (πχ ασφάλιση, διαχείριση διαθεσίμων) αποτελούν μια μοναδική ευκαιρία για τους τραπεζικούς ομίλους να αυξήσουν τα έσοδα από οργανικές δραστηριότητες. Ωστόσο στο μέλλον δύο παράγοντες θα επιδράσουν αρνητικά την κερδοφορία των ελληνικών τραπεζών: η σταδιακή εξασθένηση του ρυθμού της πιστωτικής επέκτασης προς τα νοικοκυριά και ο περιορισμός του επιτοκιακού περιθωρίου λόγω του εντεινόμενου ανταγωνισμού. Από την άλλη πλευρά, οι ελληνικές τράπεζες έχουν σημαντικά περιθώρια περαιτέρω ανάπτυξης των εργασιών τους στον τομέα της διαχείρισης χαρτοφυλακίου ιδιωτών και στον τομέα των τραπεζοασφαλειών, ιδίως όσον αφορά την παροχή συμπληρωματικής ασφαλιστικής-συνταξιοδοτικής κάλυψης.

Στο άμεσο μέλλον αναμένεται επίσης να αυξηθεί η δραστηριότητα των ελληνικών τραπεζών στις οργανωμένες και εξωχρηματιστηριακές αγορές για τη διεύρυνση των εσόδων τους αλλά κυρίως για την κάλυψη των χρηματοδοτικών τους αναγκών μέσω τιτλοποιήσεων δανείων και λοιπών απαιτήσεων ως μέσο άντλησης ρευστότητας και μετάθεσης του πιστωτικού κινδύνου.

Πέραν των προαναφερθέντων προκλήσεων πρέπει να τονιστεί ότι το ελληνικό τραπεζικό σύστημα λαμβάνει μέρος στο ευρωπαϊκό χρηματοπιστωτικό γίγνεσθαι. Έτσι τα επόμενα χρόνια καλείται να αντιμετωπίσει μια σειρά νομοθετικών και επιχειρηματικών προκλήσεων ως απόρροια της περαιτέρω εμβάθυνσης της ευρωπαϊκής τραπεζικής και εν γένει χρηματοπιστωτικής ολοκλήρωσης. Σημαντικότερες εξ αυτών αποτελούν: η προσπάθεια διαμόρφωσης του «ενιαίου χώρου πληρωμών σε ευρώ» (SEPA), η μετάπτωση στο νέο σύστημα πληρωμών TARGET2, η ενσωμάτωση της Οδηγίας 2004/39/EK για τις

αγορές χρηματοπιστωτικών μέσων (MiFiD), και το νέο πλαίσιο καταπολέμησης της νομιμοποίησης εσόδων από παράνομες δραστηριότητες.

Συνοψίζοντας, τα τελευταία χρόνια η απελευθέρωση των χρηματοπιστωτικών αγορών, η ελεύθερη κυκλοφορία των κεφαλαίων, η υιοθέτηση του ευρώ και της τεχνολογικής προόδου, διαμόρφωσαν ένα νέο σκηνικό για το Τραπεζικό σύστημα της Ελλάδας. Ειδικότερα, την τελευταία δεκαετία η διάρθρωση του ελληνικού τραπεζικού συστήματος έχει μεταβληθεί σημαντικά, λόγω της ιδιωτικοποίησης κρατικών τραπεζών και των εξαγορών και συγχωνεύσεων που πραγματοποιήθηκαν. Όσον αφορά την οικονομική ευρωστία του ελληνικού τραπεζικού συστήματος, η διαπίστωση της Τράπεζας της Ελλάδος, ως εποπτικής αρχής, είναι ότι το τραπεζικό σύστημα χαρακτηρίζεται από υψηλή κερδοφορία, ισχυρή κεφαλαιακή βάση και ικανοποιητική ρευστότητα.

Το τραπεζικό σύστημα στην Ελλάδα βρίσκεται σε μεταβατική περίοδο με κύρια χαρακτηριστικά τις συγχωνεύσεις, τις εξαγορές και την επέκταση των δραστηριοτήτων στο εξωτερικό.

Κεφάλαιο 2: **Χαρακτηριστικά και προβλήματα της απασχόλησης** **του τραπεζικού κλάδου στην Ελλάδα.**

2.1. Η γενική εικόνα.

Η εξέλιξη της συνολικής απασχόλησης στον κλάδο συνέχιζε να είναι ανοδική, μέχρι και τα πρώτα χρόνια της δεκαετίας του 2000 (Πίνακας 1). Στο διάστημα 1998-2001 η απασχόληση αυξήθηκε συνολικά κατά 2,74%, αλλά ιδιαίτερα άνισα, ανάλογα με το είδος των Τραπεζών.

Πίνακας 1:

**Εξελίξεις σε βασικά μεγέθη των Τραπεζών που λειτουργούσαν στην Ελλάδα,
Στο διάστημα 1998-2001**

Διαστάσεις της Αναδιάρθρωσης στο Ελληνικό Τραπεζικό Σύστημα	Εργαζόμενοι 1998 ¹	Εργαζόμενοι 2001	Κατ/τα 1998 ²	Κατ/τα 2001	ATMs 1998	ATMs 2001
Ελληνικές Τράπεζες	51.182	51.356	2.460	2.216	2.566	3.642
Ξένες Τράπεζες	3.892	4.753	113	181	106	283
Ειδικοί πιστωτικοί Οργανισμοί	5.726	6.125	201	645	15	579
Συνεταιριστικές Τράπεζες	252	492	32	59	-	30
Σύνολο	61.052	62.726	2.806	3.129	2.687	4.534
Μεταβολή % 2001/98		+2,74%		+11,5%		+68,7%
ΠΗΓΗ:ΕΝΩΣΗ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΤΡΑΠΕΖΩΝ						

Έτσι, οι ελληνικές εμπορικές Τράπεζες παρουσίασαν σχεδόν στασιμότητα (+0,3%), ως αποτέλεσμα και των συγχωνεύσεων και εξαγορών που έγιναν στο ίδιο διάστημα. Οι ξένες Τράπεζες, αντίθετα, αύξησαν την απασχόληση κατά 22,1%, οι εξειδικευμένες –επενδυτικές κατά 7% και οι συνεταιριστικές κατά 9,5%.

Σύμφωνα με πιο πρόσφατα στοιχεία (Πίνακας 2) , η εικόνα της απασχόλησης και του δικτύου καταστημάτων στον κλάδο, για το διάστημα 31-12-2005 σε σχέση με τα δεδομένα της 31-12-2000, εξελίχθηκε ως εξής:

Πίνακας 2:
Βασικά μεγέθη απασχόλησης και δικτύου 2000-2005.

	Απασχόληση 31.12.2005	Απασχόληση 31.12.2000	Δίκτυο ³ 31.12.2005	Δίκτυο 31.12.2000	ATMS 31.12.2005	ATMS 31.12.2000
-Ελληνικές Τράπεζες ⁴ -Ξένες	53.678	55.174				

¹ Τα μεγέθη αφορούν απασχολούμενους την 31.12. του αντίστοιχου έτους

² Περιλαμβάνονται, και για το 1998 και για το 2001, μόνο τα καταστήματα του δικτύου. Δεν περιλαμβάνονται οι θυρίδες

³ Περιλαμβάνονται, και για το 2005 και για το 2000, μόνο τα καταστήματα του δικτύου. Δεν περιλαμβάνονται οι θυρίδες.

Τράπεζες -Συνεται- ριστικές	5.537	4.604				
	923	380				
-Τράπεζα Ελλάδος	2.902	3.172				
Σύνολο	63.040	63.330	3.587	3.030	6.528	3.026
Μεταβολές % 2005/2000	- 0,46%		+ 18,4%		+115,7%	

ΠΗΓΗ: ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΝΩΣΗ ΤΡΑΠΕΖΩΝ

Συνολικά, στο διάστημα 2000-2005 η απασχόληση παρουσίασε στασιμότητα, έως και ελαφρά μείωση (-0.46%), με σημαντικές διαφοροποιήσεις ανάλογα με τα είδη των πιστωτικών ιδρυμάτων. Έτσι, στις Ελληνικές εμπορικές Τράπεζες σημείωσε μείωση της τάξης του 2,7% στο ίδιο διάστημα, αύξηση 2% στις ξένες Τράπεζες, σημαντική αύξηση στις συνεταιριστικές, 142,9% (που όμως ξεκινούσαν από χαμηλά μεγέθη) και σοβαρή μείωση, -8,5%, όπως ήταν αναμενόμενο λόγω περιορισμού του ρόλου της, στην Τράπεζα της Ελλάδος. Αντίθετα, τα σημεία πώλησης (καταστήματα δικτύου) συνέχισαν να αυξάνονται με σημαντικούς ρυθμούς (+18,4%), με αποτέλεσμα ο μέσος αριθμός υπαλλήλων ανα μονάδα/κατάστημα δικτύου να μειωθεί από 20,9 σε 17,6 άτομα για το σύνολο του κλάδου. Η σύγκριση του πίνακα 2 με τον πίνακα 1, οδηγεί στο συμπέρασμα ότι υπάρχει τάση ελαφράς μείωσης της συνολικής απασχόλησης του κλάδου το 2005, σε σχέση με το 2000, αλλά και σοβαρή επιτάχυνση του ρυθμού αύξησης των σημείων πώλησης στο δίκτυο και ακόμα μεγαλύτερη των αυτοματοποιημένων σημείων πώλησης (ATMS), κατά το τελευταίο διάστημα.

2.2. Βασικά προβλήματα της απασχόλησης στον κλάδο.

Σε αντίθεση με ότι συμβαίνει στις περισσότερες χώρες της Ε.Ε, στον κλάδο μας δεν εμφανίζονται ακόμα σημαντικές πιέσεις στην απασχόληση, τουλάχιστον στην ποσοτική της διάσταση. Αυτό, γιατί δεν έχει ακόμα ολοκληρωθεί η αναδιάρθρωση του τραπεζικού συστήματος, ενώ η εγχώρια τραπεζική αγορά όχι μόνο δεν έχει κορεσθεί, αλλά αντίθετα παρουσιάζει υψηλές αποδόσεις και σημαντικές προοπτικές περαιτέρω ανάπτυξης.

⁴ Σε αυτές περιλαμβάνονται πλέον και οι ειδικοί πιστωτικοί οργανισμοί, που αναφέρονταν ως ξεχωριστή κατηγορία στον Πίνακα 1.

Ωστόσο, αρνητικές εξελίξεις και πιέσεις στην απασχόληση ήδη έχουν αρχίσει να γίνονται αισθητές σε ένα κομμάτι του κλάδου, ιδίως μετά από εξαγορές και συγχωνεύσεις.⁵

Παράλληλα, όπως έχει δειχθεί από μοντέλα του ΟΟΣΑ για την τραπεζική απασχόληση, η ταχεία και εκτεταμένη εφαρμογή σύγχρονης τεχνολογίας στον κλάδο, αυξάνει την παραγωγικότητα και δημιουργεί αρνητικές πιέσεις στην απασχόληση. Από άλλες μελέτες προκύπτει ότι και μόνο ο ανασχεδιασμός δικτύων και λειτουργιών (reengineering) μπορεί ταχύτατα να οδηγήσει σε μειώσεις της απασχόλησης, της τάξης του 20% τουλάχιστον.

Σε μια αναπτυσσόμενη εθνική αγορά, το αποτέλεσμα αυτό μπορεί προσωρινά να μετριαστεί ή και να αντισταθμιστεί από την ανάπτυξη της παραγωγής και των πωλήσεων, από την αύξηση της ίδιας της τραπεζικής ή, σωστότερα, της χρηματοπιστωτικής «πίτας».

Αυτό συνέβη τα τελευταία χρόνια και εξακολουθεί ως ένα βαθμό να συμβαίνει στον κλάδο στη χώρα μας. Παλαιότερη έρευνα για τον κλάδο μας έχει άλλωστε διαπιστώσει ότι ναι μεν πιέζεται η απασχόληση στον τραπεζικό κλάδο, αλλά συνεχίζει να παρουσιάζει αυξητικές τάσεις στον ευρύτερο χρηματοπιστωτικό τομέα.⁶

Πέρα όμως από τις συνολικές ποσοτικές εξελίξεις στην απασχόληση, υπάρχουν και σοβαρότατες **ποιοτικές διαστάσεις αυτών των εξελίξεων**.

Όπως δειχθηκε από συγκριτικές μελέτες για τον κλάδο⁷ και ειδικά για τη λιανική τραπεζική σε επίπεδο Ε.Ε, η τάση ανάπτυξης εναλλακτικών δικτύων διανομής (πιο ευέλικτες θυγατρικές, κυρίως για την παροχή μαζικών- τυποποιημένων τραπεζικών προϊόντων –υπηρεσιών όπως κάρτες και δάνεια, το telebanking, το phone/ mobile phone banking, το internet banking, τα πιο οικεία στο ευρύτερο κοινό ATMs κλπ), οδηγεί :

- **σε νέους τύπους χώρων εργασίας**, σε πολλούς από τους οποίους είναι πλέον δυσδιάκριτα τα όρια τραπεζικού – ευρύτερου χρηματοπιστωτικού τομέα – γενικότερου τομέα παροχής υπηρεσιών. Θα έλεγε κανείς ότι οι σύγχρονες Τράπεζες «μεταλλάσσονται», διολισθαίνοντας συνεχώς σε ένα δίπολο ενός ισχυρού συμβουλευτικού-διαχειριστικού «σκληρού τραπεζικού πυρήνα», από τη μια πλευρά, ενός αποκεντρωμένου αλλά πληροφοριακά ολοκληρωμένου δικτύου πολλών και διαφοροποιημένων σημείων πώλησης, που ελάχιστα ξεχωρίζει από ένα χρηματοπιστωτικό «μινι» ή και «σουπερ-μάρκετ», από την άλλη. Δεν είναι

⁵ Για το θέμα αυτό έχουν γραφεί ήδη μελέτες και έχουν γίνει ημερίδες και παρεμβάσεις από την ΟΤΟΕ. Για μια γενική παρουσίαση, βλέπε Β. ΓΕΩΡΓΑΚΟΠΟΥΛΟΥ «**Εξαγορές και Συγχωνεύσεις. Έννοια, βασικές διαστάσεις, συνέπειες για την απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις**», Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, τ.χ. 20, Οκτώβριος 2000, σελ. 18-41.

⁶ INE/ΟΤΟΕ, Πρόγραμμα «Dialogo-S, social dialogue in the European Banking Sector – in search of best Practices», Final Report, 2002, Κεφ. 3, παρ. 3.7.

⁷ Έρευνα SERVEMPLOI, Final Thematic Report – Retail Financial Services, J. WEBSTER, Trinity College, Dublin, December 2001.

άλλωστε τυχαίο ότι **διεθνώς αυξάνεται η απασχόληση στον ευρύτερο Χ/Π τομέα, ενώ συστηματικά συρρικνώνεται στον τραπεζικό.**

- **σε νέους τύπους «ευέλικτων» εργαζομένων**, που επιχειρείται να αποκοπούν από τις διασφαλίσεις, ακόμα από και τα πιο στοιχειώδη δικαιώματα (ωράριο, αμοιβές, παροχές) που προβλέπουν οι συλλογικές ρυθμίσεις για τον τραπεζικό κλάδο,
- **σε νέους τύπους εργοδοτών**, που συχνότατα πολύ απέχουν από το πρότυπο διοίκησης, ακόμα και από τη φερεγγυότητα της κλασικής Τράπεζας που όλοι γνωρίζαμε, οι οποίοι αξιοποιούν ευρύτατα δανεικό, πρόσκαιρο και εργασιακά υποβαθμισμένο προσωπικό.

Ενώ υπάρχουν «περιζήτητες» ειδικότητες, όπως Αναλυτές κινδύνων, ειδικοί διαχείρισης χαρτοφυλακίων, Οικονομολόγοι – αναλυτές κλπ, εντοπίζονται πολύ περισσότερες ειδικότητες που κινδυνεύουν με συρρίκνωση – υποβάθμιση – εξαφάνιση, όπως το βοηθητικό προσωπικό (καθαρισμού, φύλαξης), οι υπάλληλοι σε τυποποιημένες διοικητικές εργασίες, τα κατώτερα διοικητικά στελέχη. Πρόκειται για εργασίες που οι τράπεζες έχουν την τάση να εξωτερικεύουν σε τρίτες εταιρείες ή να αναθέτουν σε υποβαθμισμένο προσωπικό τρίτων (δανεικοί εργαζόμενοι), για λόγους εξοικονόμησης κόστους, ή για την εξωτερίκευση αντικειμένων εργασίας που οι Τράπεζες μειώνουν με εσωτερικές αναδιαρθρώσεις/reengineering (μείωση θέσεων ή και βαθμίδων ιεραρχίας).

Όλα τα παραπάνω δημιουργούν **ένα ιδιαίτερα «γκρίζο τοπίο»** για τους εργαζόμενους του κλάδου. Ένα τοπίο που χαρακτηρίζεται από:

- Εντατικοποίηση της εργασίας
- Σοβαρές αλλαγές στο περιεχόμενο βασικών τραπεζικών ειδικοτήτων (η μετάβαση από τους tellers – υπαλλήλους συναλλαγής στους sellers – υπαλλήλους πωλήσεων, είναι μόνο μια, αλλά σημαντική από αυτές τις μεταβολές.
- Συχνές αλλαγές εργοδότη (ομίλου, τράπεζας, θυγατρικής, συνεργαζόμενης εταιρείας παροχής προσωπικού-στελεχών κλπ)
- Συχνές αλλαγές, de jure και ακόμα πιο σημαντικές de facto στους όρους αμοιβής και εργασίας
- Συνεχή ανάγκη προσαρμογής του εργαζόμενου – στελέχους σε νέα εταιρικά ή εργασιακά περιβάλλοντα, αντικείμενα, μεθόδους, τεχνολογικές εφαρμογές
- Απαξίωση παλαιότερης γνώσης και εμπειρίας, εάν δεν αξιοποιείται άμεσα και δεν ανανεώνεται συνεχώς
- Συχνές αλλαγές στους κανόνες και περιορισμό στις ευκαιρίες κατάλληλης και εξατομικευμένης (βάσει ειδικού σχεδιασμού και αντιστοίχισης προσόντων-δεξιοτήτων – νέων αναγκών) κατάρτισης. Η τελευταία, όπως διαπιστώθηκε στο πλαίσιο του Κοινοτικού Προγράμματος Leonardo-PRIMEQ,⁸ σπανίζει ιδιαίτερα για μεγάλο

⁸ PRIMEQ – «Μηχανισμός πρόβλεψης νέων ειδικοτήτων στον τραπεζικό τομέα και η αποτελεσματική χρήση του στην επαγγελματική εκπαίδευση και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις» - Πρόγραμμα Leonardo da Vinci, συλλογική επιστημονική μελέτη, έκδοση INE/ΟΤΟΕ, 1998.

κομμάτι των εργαζομένων και των στελεχών, ειδικά όταν φαντάζει «φθηνότερη και ευκολότερη» λύση η άμεση πρόσληψη «έτοιμων» από την εξωτερική αγορά, σε σχέση με τη συστηματική επένδυση κάθε επιχείρησης στο Ανθρώπινο Δυναμικό της.

- Συνεχή αλλαγή αντικείμενου, τόπου, όρων και χρονικών περιθωρίων παροχής της εργασίας. Απαιτείται σχεδόν **«απεριόριστη διαθεσιμότητα (χρονική, γεωγραφική, επαγγελματική) και προσαρμοστικότητα του εργαζόμενου-ης»** για να διασώσει στοιχειωδώς τη θέση εργασίας του και να έχει μέλλον στην επιχείρηση.
- **Νέες ανισότητες και διακρίσεις ανάμεσα στους εργαζόμενους, με διαμόρφωση ιδιαίτερα επιβαρυντικών παραγόντων σε βάρος των γυναικών εργαζομένων, που επιδρούν σαφώς αρνητικά στον κατά τα άλλα γενικά αποδεκτό στόχο της ισότητας ευκαιριών.**
- Διοίκηση, παροχές και εγγυήσεις «πολλών ταχυτήτων» στην αξιοποίηση και στην ανάπτυξη –όπου η τελευταία τίθεται σαν στόχος- των εργαζομένων, στο εσωτερικό της ίδιας επιχείρησης.

Η παραπάνω εικόνα επιδεινώνεται, εάν λάβουμε υπ' όψιν ένα από τα βασικά αποτελέσματα μιας σχετικά πρόσφατης πρωτογενούς έρευνας της ΟΤΟΕ-ΙΝΕ/ΟΤΟΕ στον κλάδο, με αντικείμενο τους **«Όρους αμοιβής και εργασίας των στελεχών του τραπεζικού κλάδου στην Ελλάδα»⁹** : στις Τράπεζες που λειτουργούν στην Ελλάδα δεν εφαρμόζονται ολοκληρωμένα συστήματα διαχείρισης και ανάπτυξης στελεχών, ή συστήματα αντιστοίχισης προσόντων-ελλείψεων-αναγκών και σχεδιασμού της κατάρτισης, πολύ δε σπανιότερες είναι οι απόπειρες σχεδιασμού με βάση συστηματική πρόβλεψη – πρόληψη πάνω στα θέματα αυτά!

Ήδη, λοιπόν, συντελούνται σημαντικές αλλαγές στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις του κλάδου.

Οι αλλαγές αυτές εντείνονται από τις διαδικασίες **Εξαγορών και Συγχωνεύσεων (Ε&Σ)**, που εδώ και χρόνια συντελούνται στον κλάδο μας στην Ελλάδα.

Σε αντίθεση με τη διεθνή εμπειρία, δεν παρατηρείται μέχρι σήμερα σημαντική μείωση της απασχόλησης στον κλάδο, ούτε απολύσεις. Σε αυτό έπαιξε ρόλο τόσο η έγκαιρη παρέμβαση του σ.κ. του κλάδου για την προστασία της απασχόλησης, των εργασιακών και των ασφαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, όσο και η θετική συγκυρία της συνεχώς διευρυνόμενης ελληνικής τραπεζικής αγοράς.

Σημειώθηκε ωστόσο **στασιμότητα της απασχόλησης στις εμπορικές Τράπεζες** που είχαν σημαντικές διαδικασίες Ε&Σ στο διάστημα 1998-2002 που μπορεί εν μέρει να αποδοθεί στην επίπτωση των Ε&Σ, αλλά και **σημαντική μείωση της απασχόλησης, περίπου κατά το ¼ του αρχικού δυναμικού της συγχωνευόμενης Τράπεζας, κυρίως με «εθελούσιες εξόδους» μετά από Ε&Σ, σε ορισμένες Τράπεζες.** Λ.χ. η Alphabank, μετά την απορρόφηση της Ιονικής Τράπεζας, εμφάνιζε μείωση απασχόλησης κατά 12,9% το 2002, σε σχέση με το

⁹ «Τα στελέχη του τραπεζικού τομέα στην Ελλάδα: Όροι αμοιβής και εργασίας, ρόλος και προοπτικές», Έρευνα-μελέτη επιστημονικής ομάδας εργασίας, Επιστημονική Υπεύθυνη Β. ΓΕΩΡΓΑΚΟΠΟΥΛΟΥ, έκδοση ΙΝΕ/ΟΤΟΕ, 2002.

δυναμικό και των δυο Τραπεζών το 1998. Η τ. Τράπεζα Εργασίας (απορροφήθηκε από την E.F.G. Eurobank) εμφάνιζε μείωση κατά 32% του αρχικού δυναμικού της, η τ. Τράπεζα Κρήτης (απορροφήθηκε από την E.F.G. Eurobank) κατά 29% αντίστοιχα, η τ. Μακεδονίας-Θράκης (απορροφήθηκε από την Τράπεζα Πειραιώς) κατά 16,5% αντίστοιχα.

Στις Ε&Σ, ακόμα και όταν παρέχονται εγγυήσεις για την απασχόληση «γενικά», δημιουργείται **ανασφάλεια** στους ήδη απασχολούμενους, για τους όρους και τις προοπτικές διατήρησης των θέσεων εργασίας τους.

Εμφανίζονται **σοβαρά προβλήματα διασφάλισης των υφιστάμενων ασφαλιστικών δικαιωμάτων και των αντίστοιχων προσδοκιών**, με τη δημιουργία ιδιαίτερα ετερογενών καταστάσεων στην ενιαία επιχείρηση, ανάλογα με την αρχική προέλευση των εργαζομένων. Κάτι που ανέδειξε την ανάγκη **ενιαίας και βιώσιμης λύσης του ασφαλιστικού για τον κλάδο, που αποτελεί κεντρικό στόχο του σ.κ. για το επόμενο διάστημα**.¹⁰

¹⁰ Στη χώρα μας οι τραπεζοϋπάλληλοι έχουν ένα δικό τους, ιδιαίτερο ασφαλιστικό καθεστώς, που διαφοροποιείται ανάλογα με την Τράπεζα, κάτι που δημιουργεί σοβαρές διαφοροποιήσεις και προβλήματα σε περίπτωση Ε&Σ. Ειδικότερα, οι εργαζόμενοι του κλάδου μας ασφαλιζονται σε πέντε (5) Ταμεία Κύριας Σύνταξης και σε έντεκα (11) Επικουρικά Ταμεία. Οι εισφορές τους είναι ιδιαίτερα υψηλές και κυμαίνονται (άθροισμα εισφορών εργοδότη και εργαζόμενου) από 20% έως 35,5% στην Κύρια Ασφάλιση και από 6% έως 12,5% στην Επικουρική Ασφάλιση. Στο σύνολο κύριας-επικουρικής ασφάλισης, οι εισφορές κυμαίνονται από 26% έως 50%, ανάλογα με το Ταμείο. Η ηλικία συνταξιοδότησης διαφοροποιείται επίσης ανά Ταμείο και ανά εργαζόμενο. Αρχίζει για τους άνδρες από τα 35 έως τα 37 έτη ασφάλισης, χωρίς όριο ηλικίας και φθάνει μέχρι το 65^ο έτος ηλικίας. Για τις γυναίκες ισχύουν τα 35 έτη ασφάλισης, με ηλικία 58 ή 60 ετών. Με λιγότερα έτη ασφάλισης μπορούν να συνταξιοδοτούνται γυναίκες με ανήλικο παιδί, αλλά τότε λαμβάνουν μειωμένη σύνταξη. Η μέση σύνταξη των τραπεζοϋπαλλήλων κυμαίνεται από 1.200 € μέχρι 1.600€. Η μέση σχέση εργαζόμενου-συνταξιούχου στα ταμεία των τραπεζοϋπαλλήλων είναι 2:1. Σε αρκετές επιχειρήσεις του κλάδου υπάρχουν ειδικοί λογαριασμοί χορήγησης αυξημένου εφάπαξ ποσού κατά τη συνταξιοδότηση, πρόσθετα ασφαλιστήρια προγράμματα για νοσηλεία – παροχές κλπ.

Η ΟΤΟΕ διεκδίκησε την ένταξη των ταμείων κύριας ασφάλισης στο ΙΚΑ (στο γενικό ταμείο κύριας ασφάλισης των μισθωτών στη χώρα μας) με βάση τον ν. 3029/2002 και παράλληλα τη συγκρότηση Ενιαίου ειδικού κλαδικού ταμείου επικουρικής Ασφάλισης, χωρίς να θιγούν οι όροι και οι παροχές συνταξιοδότησης. Δυστυχώς, οι πρόσφατες νομοθετικές παρεμβάσεις της Κυβέρνησης για το ασφαλιστικό του κλάδου, που έχουν σοβαρά προβλήματα αντισυνταγματικότητας και παραβίασης των Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας (το Μάρτιο του 2007 έγινε και σχετική σύσταση στην Ελληνική Κυβέρνηση από το Διεθνές Γραφείο Εργασίας), χάρισαν δις ευρώ στις Τράπεζες, περιόρισαν τα δικαιώματα των ασφαλισμένων, ιδιαίτερα των νέων και έθεσαν ως πρόσθετο και κεντρικό στόχο για το σ.κ. του κλάδου την ανατροπή αυτών των χαριστικών για τις Τράπεζες και βλαπτικών για τους ασφαλισμένους νόμων, ώστε να αποκατασταθεί η στοιχειώδης νομιμότητα, η αυτονομία και η ανταποδοτικότητα του ασφαλιστικού μας συστήματος.

Η επιλεκτική εξοικονόμηση ή η δραστική περικοπή κόστους εργασίας, που συνοδεύει συνήθως μια «ακριβή» εξαγορά, με στόχο να υπάρξουν άμεσα αποτελέσματα για τους επενδυτές – μετόχους, συχνά συμβαδίζει με **αποσταθεροποίηση και αδιαφάνεια στις αμοιβές**.

Τις Ε&Σ στον κλάδο συχνά ακολουθούν **απόπειρες μονομερούς επιβολής νέων συστημάτων διοίκησης προσωπικού και νέων Κανονισμών Εργασίας**, με στόχο να ανατρέψουν σημαντικό μέρος των δεσμεύσεων του προηγούμενου εργοδότη στο προσωπικό του, ή να παραγκωνίσουν τα υπάρχοντα συνδικάτα, παρά τις περί του αντιθέτου εγγυήσεις των νόμων και των κοινοτικών Οδηγιών.

Πράγματι, σε πολλές περιπτώσεις:

- **επιχειρήθηκε βίαιη αλλαγή της υπάρχουσας επιχειρησιακής ιεραρχίας, κουλτούρας και πρακτικής**, με αποτέλεσμα φαινόμενα οξυτάτης δυσαρέσκειας και φυγής στελεχών προς τρίτες, ανταγωνιστικές επιχειρήσεις.
- **δημιουργήθηκε προσωπικό «πολλών ταχυτήτων»**, κάτι που συχνά παίρνει διαστάσεις «επιχειρησιακού ρατσισμού», σε βάρος του προσωπικού της εξαγορασθείσας επιχείρησης.
- σημειώθηκαν **σοβαρά προβλήματα στην ενότητα της συλλογικής έκφρασης**, στην αναγνώριση και στην ίση μεταχείριση των υφιστάμενων συνδικαλιστικών φορέων από το νέο εργοδότη.
- δεν έλειψαν οι **απόπειρες παράκαμψης ή και αμφισβήτησης των συλλογικών διαπραγματεύσεων**, σε κλαδικό ή και σε επιχειρησιακό επίπεδο, με ανάλογη προσπάθεια αναγόρευσης του διευθυντικού δικαιώματος σε απόλυτη και αποκλειστική ρυθμιστική αρχή για τα εργασιακά θέματα της επιχείρησης
- επιβλήθηκαν **«εθελούσιες» έξοδοι**, με ή χωρίς πρόωρη συναξιοδότηση του εργαζόμενου, που ουσιαστικά αντιστοιχούσαν σε εξαναγκασμό αποχώρησης. Οι συνέπειες των «εθελούσιων» εξόδων δεν εξαντλούνται στην «απελευθέρωση της ιεραρχίας» και στη δραστική εξοικονόμηση που έχουν οι Τράπεζες σε αμοιβές και παροχές παλαιότερων, «απαξιωμένων», ανεπιθύμητων, «πλεοναζόντων» υπαλλήλων και στελεχών. Οι Τράπεζες διαθέτουν, επιπλέον, το οικονομικό και λειτουργικό περιθώριο να μην αντικαταστήσουν καθόλου, ή να αντικαταστήσουν επιλεκτικά και μερικώς, αυτούς που αποχωρούν.¹¹ Αυτή η «ευχέρεια» των εργοδοτών, έχει σοβαρές συνέπειες για τους εργαζόμενους και το σ.κ. του κλάδου, διότι δημιουργούνται συνθήκες ανασφάλειας για τους εναπομείναντες απασχολούμενους, σ' ότι αφορά στους όρους και στις προοπτικές διατήρησης των θέσεων εργασίας τους, αλλά και συνολικά για την εξέλιξή τους και για τη δυνατότητα ή όχι να λάβουν μια ικανοποιητική σύνταξη στο μέλλον. ¹²
- τα παραπάνω, σε συνδυασμό με την εμφάνιση νέων, άπειρων ως προς τα δικαιώματά τους και ως προς τη χρησιμότητα της συλλογικής

¹¹ Πρόσφατα (2007), μεγάλη Ελληνική Τράπεζα ανακοίνωσε στο Business Plan της για την επόμενη ζετία, ότι θα αντικαθιστά τις αποχωρήσεις με νέες προσλήψεις με σχέση 3:1 !

¹² Το κόστος της πρόωρης συνταξιοδότησης μετατίθεται και βαρύνει σε σημαντικό βαθμό και τα ειδικά ασφαλιστικά ταμεία του κλάδου και το γενικότερο ασφαλιστικό σύστημα.

δράσης εργαζόμενων, αλλά και στελεχών «νέας και ευέλικτης νοοτροπίας», «δεμένων με τον εργοδότη», δημιουργεί **ιδανικές συνθήκες** για:

- ο **Βίαιη αλλαγή της υπάρχουσας επιχειρησιακής ιεραρχίας, κουλτούρας και πρακτικής**, με προσωπικό «πολλών ταχυτήτων», που ακριβώς εξαιτίας αυτής της διαίρεσης χειραγωγείται ευκολότερα στην κατεύθυνση του «νέου εργασιακού προτύπου» που προβάλλεται από τους εργοδότες τα τελευταία χρόνια (κάτι μεταξύ εμποροϋπάλληλου σούπερ-μάρκετ και πλασιέ ασφαλειών...) για τη συντριπτική πλειοψηφία των εργαζόμενων του κλάδου.
 - ο **Διάβρωση, έλεγχο ή παραγκωνισμό** των επιχειρησιακών συνδικάτων
 - ο **Κάμψη αντιστάσεων**, που διευκολύνει τη δραστική αναδιοργάνωση μονάδων και σημείων πώλησης, την ανατροπή –όπου χρειάζεται – και σίγουρα την αποδυνάμωση της υπάρχουσας στελεχιακής ιεραρχίας, αφού «ενθαρρύνονται» να φύγουν και πολλά έμπειρα στελέχη,
 - ο **Μοίρασμα του συνεχώς αυξανόμενου όγκου καθηκόντων και εργασιών** σε λιγότερους εργαζόμενους.
 - ο **Ακόμα μεγαλύτερες πιέσεις** για επιμήκυνση του ωραρίου, απλήρωτες υπερωρίες, για επιλογές απεριόριστης διαθεσιμότητας του εργαζόμενου-ης ή του στελέχους για την επιχείρηση.
- Παράλληλα, **επιχειρήθηκε από το νέο εργοδότη να παρακαμφθούν οι ισχύουσες κλαδικές και επιχειρησιακές ΣΣΕ**, κυρίως στα θέματα διαβούλευσης, αδειών και ωραρίου, κατάσταση που δημιουργεί αυξημένες ανάγκες παρέμβασης από τα αρμόδια όργανα εποπτείας (Επόπτες Εργασίας) και από το σ.κ.

Ακόμα και αν τα παραπάνω θεωρηθούν «μεμονωμένα περιστατικά», είναι γεγονός πως επηρέασαν και επηρεάζουν στο σύνολό τους την ομαλότητα και την ποιότητα των εργασιακών σχέσεων του κλάδου.

Γι' αυτό το σ.κ. του κλάδου επεξεργάστηκε και διεκδίκησε έγκαιρα **συγκεκριμένα μέτρα και νομοθετικές ρυθμίσεις**, σε αντιστάθμισμα των ήδη σοβαρών δημοσιονομικών κινήτρων που δίνει η Πολιτεία στις συγχωνευόμενες επιχειρήσεις, έτσι ώστε:

- √ **σε περιπτώσεις εξαγοράς – απορρόφησης –συγχώνευσης, να κατατίθεται επιχειρησιακό και «κοινωνικό σχέδιο» του αγοραστή**, στο οποίο να δηλώνει σαφώς και δεσμευτικά τις προθέσεις του για την απασχόληση, τον τρόπο απορρόφησης τυχόν πλεονάζοντος προσωπικού, τις ευκαιρίες καριέρας στην ενιαία επιχείρηση, αλλά και τις μεθόδους με τις οποίες θα ενοποιήσει τα διαφορετικά εργασιακά-ασφαλιστικά καθεστώτα σε ένα ενιαίο και γενικά αποδεκτό σύνολο.
- √ **να προβλέπεται, σε κάθε περίπτωση, ρήτρα μη χειροτέρευσης στα υπάρχοντα δικαιώματα του προσωπικού**, ιδιαίτερα στο θέμα της φύσης και του τρόπου καταγγελίας των ατομικών συμβάσεων εργασίας.

Βασικός στόχος της ΟΤΟΕ είναι οι πάσης φύσεως ιδιοκτησιακές μεταβολές να γίνονται ομαλά,

- √ με όρους ασφάλειας και προοπτικής για τους εργαζόμενους και τα στελέχη,
- √ με όρους ασφάλειας και προοπτικής για τις Τράπεζες και τους μετόχους τους,
- √ με οφέλη για την ανάπτυξη, τους όρους ανταγωνισμού και την κοινωνική συνοχή της χώρας.

Οι παραπάνω γενικότερες εμπειρίες και προτάσεις παραμένουν επίκαιρες, μια και το θέμα των Ε&Σ, ενόψει του νέου κύματος ιδιωτικοποιήσεων, εξαγορών και συγχωνεύσεων που αναμένονται στον κλάδο, θα συνεχίσει και τα επόμενα χρόνια να απασχολεί τους εργαζόμενους και το σ.κ.

2.3 Εμπειρίες από τις παρεμβάσεις των συνδικάτων του κλάδου για την προστασία της απασχόλησης.

Όπως σημειώσαμε, δεν παρατηρείται μέχρι σήμερα σημαντική μείωση της απασχόλησης στον κλάδο, ούτε μαζικές απολύσεις. Σε αυτό έπαιξε ρόλο τόσο η έγκαιρη παρέμβαση του σ.κ. του κλάδου για την προστασία της απασχόλησης, των εργασιακών και των ασφαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, όσο και η θετική συγκυρία της συνεχώς διευρυνόμενης ελληνικής τραπεζικής αγοράς.

Σημειώθηκε ωστόσο μείωση της απασχόλησης στις εμπορικές Τράπεζες που είχαν σημαντικές διαδικασίες Εξαγορών και Συγχωνεύσεων (Ε&Σ), μέχρι και κατά το 1/4 του αρχικού δυναμικού της συγχωνευόμενης Τράπεζας. Η μείωση αυτή επιτεύχθηκε κυρίως με **«εθελούσιες εξόδους»**.

Το σ.κ. του κλάδου αντιτίθεται σήμερα στην κατάχρηση των εθελούσιων εξόδων που γίνεται τα τελευταία χρόνια από τις Τράπεζες, με σκοπό όχι τόσο να απαλλαγούν από πλεονάζον δυναμικό, αλλά για να αντικαταστήσουν το «ακριβότερο προσωπικό τους» με «φθηνότερο».

Τα συνδικάτα του κλάδου πιστεύουν ότι η καταχρηστική αξιοποίηση των εθελούσιων εξόδων από τις Τράπεζες:

- οδηγεί σε οικονομικό αδιέξοδο, άμεσα ή προοπτικά, τους εργαζόμενους που φεύγουν, ιδίως όταν αυτοί εκβιαστικά εξωθούνται σε «έξοδο» από την επιχείρηση, χωρίς να συμπληρώνουν τις προϋποθέσεις πλήρους συνταξιοδότησης (λ.χ. οι εργαζόμενες γυναίκες), οπότε αναγκάζονται να φύγουν με σοβαρά μειωμένη σύνταξη.
- έχει δυσβάστακτες συνέπειες και για το γενικότερο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης και για τα ειδικά ταμεία ασφάλισης των τραπεζοϋπαλλήλων, κύρια και επικουρικά,
- η «απαλλαγή» της επιχείρησης από «ανεπιθύμητα» ή «πλεονάζοντα» στελέχη και από έμπειρους υπαλλήλους «υψηλού κόστους», συνεπάγεται
 - ο αποδιοργάνωση της στελέχωσης,
 - ο επιλεκτικές διώξεις/ παραγκωνισμούς,

- ο εκφοβισμό και συνεχή ανασφάλεια των υπόλοιπων εργαζομένων για τη διατήρηση της απασχόλησης και τις προοπτικές υπηρεσιακής τους εξέλιξης, για τον πολλαπλά αυξημένο φόρτο εργασίας που θα κληθούν να καλύψουν, (αφού οι νέες προσλήψεις ποτέ δεν καλύπτουν τον αριθμό των «εθελουσίως» αποχωρούντων), για τις αμοιβές και, προοπτικά, για τις συντάξεις τους.

Ως θετικά παραδείγματα παρεμβάσεων των συνδικάτων για την προστασία της απασχόλησης μπορούμε να αναφέρουμε:

- τις παρεμβάσεις της ΟΤΟΕ για την αποφυγή απολύσεων και την επαναπρόσληψη απολυμένων κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 1990
- τις πιέσεις μας για συστήματα εκπαίδευσης & διάγνωσης αναγκών που να διασφαλίζουν έγκαιρη προσαρμογή των εργαζομένων στις νέες απαιτήσεις σε γνώση και εξειδίκευση
- τη μείωση του συμβατικού χρόνου εργασίας από τις 38 ώρες και 20 λεπτά στις 37 ώρες εβδομαδιαίως, με την κλαδική ΣΣΕ 2002-2003.
- τη δημιουργία και τη λειτουργία του διμερούς Παρατηρητηρίου Απασχόλησης, για την παρακολούθηση των τάσεων της Απασχόλησης στον κλάδο και τη λήψη διορθωτικών μέτρων. Δυστυχώς, με ευθύνη των Τραπεζών, το Παρατηρητήριο σταμάτησε να λειτουργεί στα τέλη της δεκαετίας του 1990.
- Τις παρεμβάσεις της ΟΤΟΕ για την τήρηση του ωραρίου εργασίας και τον περιορισμό των (συχνότατα απλήρωτων) υπερωριών.¹³
- Τη διεκδίκηση, κατά τη διαμόρφωση νέων Κανονισμών Εργασίας σε επιχειρήσεις του κλάδου, πρόσθετων εγγυήσεων για τις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου, δηλαδή να λύνονται αιτιολογημένα ή/και μόνο για σπουδαίο λόγο¹⁴

2.4. Προβλήματα ανισότητας ανδρών-γυναικών στον κλάδο.

Αποτελώντας πλέον το 48% ή «το άλλο μισό» της απασχόλησης του κλάδου, οι γυναίκες τραπεζοϋπάλληλοι κυριολεκτικά ακροβατούν ανάμεσα σε καριέρα και σπίτι.

¹³ Για το 2006, οι τραπεζοϋπάλληλοι αναδείχθηκαν, για άλλη μια χρονιά, «πρωταθλητές» στις υπερωρίες, με 7.403.211 ώρες υπερωριακής εργασίας. Τα στοιχεία αυτά περιλαμβάνει η απολογιστική έκθεση του (κρατικού) Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας (ΣΕΠΕ) για το 2006 : το 2006 δόθηκαν 18.342 άδειες υπερωριακής απασχόλησης και από το σύνολο των υπερωριών των 20 εκατ. ωρών οι περισσότερες έγιναν στις τράπεζες (7.403.211 ώρες για 95.593 υπαλλήλους ή 77,44 ώρες ανά δηλωθέντα υπάλληλο). Είναι γνωστό ότι οι πραγματοποιούμενες ώρες υπερωρίας είναι πολλαπλάσιες αυτών που επίσημα δηλώνονται στην επιθεώρηση εργασίας, ενώ ο ίδιος υπάλληλος μπορεί να δηλωθεί 2 και 3 φορές ότι έκανε υπερωρία – έτσι οι πραγματικές ώρες κάθε χρόνο/υπάλληλο είναι πολύ περισσότερες από 77.

¹⁴ Το Ελληνικό Εργατικό Δίκαιο δεν προβλέπει αιτιολογημένη απόλυση για τη λύση των συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου. Έτσι το βάρος της απόδειξης για καταχρηστική απόλυση στα δικαστήρια δεν το έχει ο εργοδότης, αλλά ο εργαζόμενος.

Η “διπλή παρουσία” στη σφαίρα της παραγωγής (εργασία) και της αναπαραγωγής (οικογένεια), κατάσταση που κατά κανόνα δεν αφορά τους άνδρες συναδέλφους της, δημιουργεί για την εργαζόμενη **μια εξαρχής διαφορετική/ άνιση κατάσταση** απασχόλησης και υπηρεσιακής εξέλιξης.

Αυτή ενισχύεται ή αξιοποιείται από υφιστάμενες προκαταλήψεις, από «αξιολογικά συστήματα» επιλογής, ανάδειξης, αμοιβής κ.λ.π., καταλήγοντας σε **άνισες ευκαιρίες** και σε **διακρίσεις φύλου στην πράξη**.

Παράλληλα, οι συνεχώς αυξανόμενες απαιτήσεις των Τραπεζών για υψηλές αποδόσεις, απεριόριστη χρονική δέσμευση, κινητικότητα, προσαρμοστικότητα – ευελιξία, **επιδρούν σήμερα διπλά σε βάρος των γυναικών**, ακόμα και εκείνων που απασχολούνται με «κανονικά» ωράρια και αντίστοιχα «κανονικές» σχέσεις εργασίας.

Βέβαια, η αρχή των ίσων ευκαιριών κατοχυρώνεται από την ισχύουσα νομοθεσία στη χώρα μας και αναγνωρίζεται επίσημα από τις Τράπεζες.

Από πού λοιπόν πηγάζουν και τροφοδοτούνται οι διακρίσεις που παρατηρούνται καθημερινά στην πράξη;

Η άνιση κοινωνική κατανομή των ρόλων ανάμεσα στα δύο φύλα προϋπάρχει της ένταξης στην εργασιακή σφαίρα και από αυτήν πηγάζει μια **ουσιαστική διαφορετικότητα** της γυναικείας εργασίας.

Η διαφορετικότητα αυτή:

- ✓ ακυρώνει στην πράξη κάθε μηχανιστική - τυπική εφαρμογή πολιτικών ίσων ευκαιριών
- ✓ αξιοποιείται ως μέσο «νομιμοποίησης» αδιαφανών διακρίσεων στους όρους αμοιβής, εργασίας και εξέλιξης, που μπορεί να λειτουργήσουν και για άλλες ομάδες εργαζομένων «β' κατηγορίας»

Αυτά επιβεβαιώθηκαν από ειδική έρευνα της Γραμματείας Ισότητας της ΟΤΟΕ, σε αντιπροσωπευτικό δείγμα Τραπεζών του κλάδου.¹⁵

Τα δεδομένα της έρευνας επέτρεψαν, μεταξύ άλλων, να συγκρίνουμε το μέσο ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση του κλάδου (47,8%) με το ποσοστό συμμετοχής τους σε κάθε βαθμό / κλιμάκιο ευθύνης στις Τράπεζες.

Με τον τρόπο αυτό υπολογίσαμε, για κάθε μέγεθος, **δείκτες ανισότητας**.¹⁶

Όσο περισσότερο οι δείκτες αυτοί είναι μεγαλύτεροι της μονάδας, τόσο μεγαλύτερη ανισότητα - διάκριση σε βάρος των γυναικών παρατηρείται για το συγκεκριμένο μέγεθος, με υπο-αντιπροσώπευση των γυναικών στην

¹⁵ «Η Θέση των Γυναικών στις Τράπεζες» - Έρευνα Γραμματείας Ισότητας ΟΤΟΕ, 2003, με ερωτηματολόγιο σε 9 αντιπροσωπευτικές Τράπεζες του κλάδου.

¹⁶ Β. ΓΕΩΡΓΑΚΟΠΟΥΛΟΥ «Η θέση των γυναικών στις Τράπεζες – Παράγοντες ανισότητας στις αμοιβές ανδρών-γυναικών – μεθοδολογία συστηματικού εντοπισμού και αντιπετώπισης», Έκδοση ΟΤΟΕ, Αθήνα 2004.

κατηγορία που εξετάζουμε. Το αντίθετο ισχύει όταν ο δείκτης είναι μικρότερος της μονάδας.

Τα δεδομένα της έρευνας έδειξαν, κατ' αρχήν, **γενικά υψηλό και απόλυτα συγκρίσιμο μορφωτικό επίπεδο των γυναικών εργαζομένων του κλάδου με τους άνδρες συναδέλφους τους** (πίνακας 3).

Πίνακας 3:

Κατανομή των απασχολούμενων στις Τράπεζες, ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσης (κατεχόμενο πτυχίο)

ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	ΑΝΔΡΕΣ (%)	ΓΥΝΑΙΚΕΣ (%)
Μεταπτυχιακό	6,6	5,0
Τριτοβάθμια (Ανώτατη) Εκπαίδευση	26,4	27,6
Τριτοβάθμια Τεχνική Εκπαίδευση	8,7	9,5
Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	47,0	48,6
Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση	11,3	9,2
	100,0	99,9

Πηγή: Έρευνα Γραμματείας Ισότητας ΟΤΟΕ, 2003.

Στην κατανομή, όμως, ανάλογα με τη θέση στα επίπεδα της επιχειρησιακής ιεραρχίας (Πίνακας 4), οι ανισότητες ανδρών-γυναικών εκτινάσσονται όσο ανεβαίνουμε την ιεραρχική κλίμακα.

Πίνακας 4

ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΚΑΙ ΔΕΙΚΤΕΣ ΑΝΙΣΟΤΗΤΑΣ		
ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟ ΚΛΙΜΑΚΙΟ ΕΥΘΥΝΗΣ ΤΡΑΠΕΖΕΣ 2002		
Κλιμάκιο Ευθύνης	% συμμετοχή γυναικών	Δείκτης ανισότητας
01 (ανώτατο)	5,26	9,08
02	7,75	6,16
03	16,48	2,89
04	15,82	3,02
05	33,39	1,43
06	30,28	1,58
07	37,77	1,26
08	40,66	1,17

09	43,08	1,11
10	48,17	0,99
11	54,09	0,88

Με μέγιστο δείκτη ανισότητας 9 στο πρώτο (ανώτατο) κλιμάκιο Διευθυντών, 6 στο αμέσως επόμενο και 3 στο 3^ο και στο 4^ο κλιμάκιο αντίστοιχα, οι γυναίκες φαίνεται να...αγγίζουν την ισότητα μόλις στο 10^ο (κατώτερο) κλιμάκιο ευθύνης, δηλαδή στις θέσεις κατώτερων στελεχών!

Οι ανισότητες στα κλιμάκια ευθύνης έχουν σημαντικές συνέπειες και στις κατανομές αποδοχών ανδρών-γυναικών, αφού τα επιδόματα και οι παροχές στα διάφορα επίπεδα είναι ουσιωδώς διαφορετικές, με αποτέλεσμα **οι de facto διαφορές αμοιβών τους να εκτιμώνται σε τουλάχιστον 15% !**

Τα αποτελέσματα της έρευνας, που απλώς σκιαγραφήσαμε εδώ, εξακολουθούν να υποδηλώνουν **σημαντικές ανισότητες** σε βάρος των γυναικών στον κλάδο, ανισότητες για τις οποίες θα είχαμε πληρέστερη εικόνα, εάν είχαμε πρόσβαση και σε αντίστοιχες κατανομές αμοιβών.

Δυστυχώς, **η ανισότητα** δεν αντιμετωπίζεται μόνο με τους τυπικούς νόμους, με γενικές διακηρύξεις ή με καλές προθέσεις, ούτε με αποσπασματικές «διευκολύνσεις» για τις γυναίκες εργαζόμενες.

Για την αντιμετώπισή της χρειάζονται, σε κάθε επιχείρηση,

- ✓ συστηματική παρακολούθηση, εντοπισμός και αντιμετώπιση όλων των παραγόντων και των πρακτικών δημιουργίας ανισοτήτων σε βάρος των γυναικών,
- ✓ ειδικά Σχέδια Ισότητας, με κατανομές όλων των δεδομένων απασχόλησης και μισθοδοσίας κατά φύλο, που να σχεδιάζουν και να καθοδηγούν την αντιμετώπιση των παραγόντων ανισότητας σε κάθε επιχείρηση.
- ✓ συγκεκριμένες δεσμεύσεις, παρεμβάσεις και πρωτοβουλίες της επιχείρησης, του συνδικάτου και της επιτροπής Ισότητας σε κάθε επιχείρηση και στον κλάδο.

Μέχρι σήμερα, η διεκδίκηση των συνδικάτων για **σχέδια Ισότητας-ισων ευκαιριών σε κάθε επιχείρηση**, είχε αποτέλεσμα σε 2 επιχειρήσεις του κλάδου, στις οποίες συμφωνήθηκε, μετά από επιχειρησιακές συλλογικές διαπραγματεύσεις και συμβάσεις, να συντάσσεται σχέδιο ισότητας και να παρακολουθείται από διμερή επιχειρησιακή επιτροπή, ώστε να λαμβάνονται τα κατάλληλα διορθωτικά μέτρα, τα δε αποτελέσματα αυτών των σχεδίων να συμπεριλαμβάνονται στον ετήσιο κοινωνικό απολογισμό της επιχείρησης.

2.5. Τα στελέχη στον τραπεζικό κλάδο.

Τα στελέχη αποτελούν σήμερα πάνω από το ¼ των εργαζομένων του κλάδου, με βάση τον εμπειρικό ορισμό που εφαρμόζεται στον κλάδο και περιλαμβάνει:

- **Διευθυντικά στελέχη** της ανώτατης Διοίκησης (ή της Γενικής Διεύθυνσης), των κεντρικών υπηρεσιών και των καταστημάτων δικτύου.

Συμπεριλαμβάνονται σε αυτά οι υποδιευθυντές και οι αναπληρωτές Διευθυντές.

- **Προϊσταμένους**, που ηγούνται μικρότερων λειτουργικών μονάδων, τόσο των κεντρικών υπηρεσιών όσο και του δικτύου, οι οποίοι υπάγονται σε ευρύτερες λειτουργικές ενότητες (Υποδιευθύνσεις / Διευθύνσεις).

Από τα δεδομένα ειδικής έρευνας του ΙΝΕ/ΟΤΟΕ για τους όρους αμοιβής και εργασίας των στελεχών¹⁷, προέκυψε μεταξύ άλλων **σημαντική διαφορά του ωραρίου και του χρόνου απασχόλησης των διευθυντικών στελεχών και κατά δεύτερο λόγο των προϊσταμένων, σε σχέση με το ωράριο και το χρόνο απασχόλησης του λοιπού προσωπικού**. Μάλιστα πάνω από το 1/3 των απαντήσεων για το ωράριο των διευθυντικών στελεχών επιβεβαιώνει ότι «σ' αυτές τις περιπτώσεις, δεν ισχύει ωράριο».

Τα παραπάνω ωράρια εργασίας, βεβαρημένα ή απροσδιόριστα, ως προς το χρόνο έναρξης και λήξης τους, θεωρούνται ιδιαίτερα επαχθή για τις γυναίκες εργαζόμενες, για τους εργαζόμενους γονείς γενικότερα και περιορίζουν τη δυνατότητα πρόσβασής τους σε στελεχιακές θέσεις.

Αυτή η «διαφορετικότητα» του ωραρίου των στελεχών, δεν είναι «αναπόσπαστο στοιχείο της ιεραρχικής τους θέσης» ή «αναπόφευκτο τίμημα» για την εξουσία που ασκούν και για τα τυχόν πρόσθετα οφέλη που απολαμβάνουν, όπως ισχυρίζονται οι διοικήσεις των Τραπεζών.

Η εφαρμογή ειδικών ωραρίων στα στελέχη του κλάδου, ακόμα και με «χαλαρή» ή καταχρηστική εφαρμογή των κριτηρίων και των εξαιρέσεων που θέτει για τους «διευθύνοντες υπαλλήλους» η εργατική νομοθεσία, είναι ένα **σημαντικό μέσο αμφισβήτησης και αποψίλωσης του ισχύοντος ωραρίου, ακόμα και «πρότυπο» μελλοντικών εξελίξεων του ωραρίου για το σύνολο του προσωπικού**, κάτι που προβληματίζει ιδιαίτερα τα συνδικάτα του κλάδου.

Η συνεχής τάση επιμήκυνσης του πραγματικού χρόνου εργασίας των στελεχών τα τελευταία χρόνια, ισχύει και για τον τραπεζικό κλάδο. Αυτή η πρακτική ωφελεί σαφώς τις Τράπεζες, πολύ λιγότερο όμως τα ενεχόμενα στελέχη.

Το γεγονός ότι ως κύριοι λόγοι γι' αυτήν προβάλλονται και από τις δύο πλευρές ο φόρτος εργασίας, οι πιέσεις του ανταγωνισμού και προβλήματα προγραμματισμού – οργάνωσης της εργασίας, καταδειχνει την **εντατικοποίηση της εργασίας και τα σημαντικά περιθώρια δημιουργίας απασχόλησης στην κατηγορία των στελεχών**.

Η σαφής επιβάρυνση του χρόνου εργασίας των στελεχών, είναι διαδεδομένη πρακτική στις Τράπεζες, αφού οι τελευταίες θεωρούν πως η επιβάρυνση αυτή

¹⁷ «Τα στελέχη του τραπεζικού Τομέα στην Ελλάδα» ΙΝΕ/ΟΤΟΕ, Αθήνα 2002 (Έκδοση στα Ελληνικά και στα Αγγλικά). Μελέτες των Β. ΓΕΩΡΓΑΚΟΠΟΥΛΟΥ, Η. ΙΩΑΚΕΙΜΟΓΛΟΥ, Μ. ΜΥΖΗΘΡΑ, Μ. ΝΤΟΤΣΙΚΑ, Επιστημονική Υπεύθυνη Έρευνας Β. ΓΕΩΡΓΑΚΟΠΟΥΛΟΥ.

αντισταθμίζεται από πρόσθετα υλικά ή ηθικά οφέλη (extra bonus, παροχές σε είδος, γόητρο κλπ).

Αναφορικά με την ικανοποίησή τους από το υφιστάμενο ωράριο και τον ελεύθερο χρόνο τους, τα στελέχη παρουσιάστηκαν διχασμένα. Αντίστοιχη είναι η στάση τους απέναντι στις απαιτήσεις της επιχείρησης για «σχεδόν απεριόριστη» γεωγραφική κινητικότητα και χρονική διαθεσιμότητα, στάση που αντανakλά πιθανώς διαφορές «γενιάς» μεταξύ των στελεχών, ή διαφορές επιχειρησιακής και διοικητικής κουλτούρας.

Το ότι σημαντικό κομμάτι των στελεχών έχει ενσωματώσει στα δεδομένα του στελεχιακού του "status" τόσο το βεβαρημένο χρόνο απασχόλησης, όσο και την πλήρη, σχεδόν, υπαγωγή του στις απαιτήσεις της επιχείρησης, παρ' ότι εκτιμά πως δεν ανταμείβεται επαρκώς γι' αυτά, προβληματίζει σοβαρά τα συνδικάτα του κλάδου και των επιχειρήσεων.

- **Πρώτο**, γιατί η προϊούσα, ως φαίνεται, υπαγωγή των στελεχών στη νέα, «απεριόριστα ευέλικτη», διοικητική κουλτούρα, έχει προεκτάσεις και στις απαιτήσεις τους για ανάλογα «ευέλικτη» συμπεριφορά από τους υφισταμένους και τους υπαλλήλους τους.
- **Δεύτερο**, γιατί οι διεκδικήσεις των συνδικάτων του κλάδου για καλύτερη εποπτεία και μείωση του χρόνου εργασίας στις 35 ώρες, χωρίς μείωση αποδοχών, δεν θα έχουν αντίκρισμα, εάν δεν συνυπολογίσουν
 - ο τις ιδιαιτερότητες του χρόνου εργασίας και τη μάλλον αντιφατική στάση των στελεχών στο θέμα αυτό,
 - ο τις **ιδιάζουσες προϋποθέσεις** (λ.χ. την ύπαρξη αναπληρωτών με διατήρηση της απαραίτητης συνοχής των διοικητικών ενοτήτων) **για να υπάρξει ουσιαστική μείωση του χρόνου εργασίας τους**, λ.χ. με την εφαρμογή σχημάτων 4ήμερης εβδομαδιαίας απασχόλησης ($4*9=36$), τη διεύρυνση των αδειών τους κ.λ.π.

Ένα ιδιαίτερα σημαντικό θέμα, που αφορά κυρίως στα διευθυντικά στελέχη, είναι τα **όρια των εξαιρέσεων από τις διατάξεις της Ελληνικής Εργατικής Νομοθεσίας για το χρόνο εργασίας, τις άδειες, τις υπερωρίες, όσων θεωρούνται «διευθύνοντες υπάλληλοι»**.¹⁸

Διευθύνοντες υπάλληλοι είναι οι εργαζόμενοι, που ασκούν εργοδοτικά καθήκοντα με αποφασιστική και ουσιαστική πρωτοβουλία στη χάραξη και το σχεδιασμό της επιχειρησιακής πολιτικής και συνδέονται με τον εργοδότη με σχέση αυξημένης εμπιστοσύνης .

Η ιδιότητα του στελέχους-διευθύνοντος υπαλλήλου διαφέρει, σύμφωνα με την Ελληνική εργατική νομοθεσία, από αυτήν του στελέχους-διευθυντή, λόγω της άμεσης και θεσμικής σχέσης της με τη βούληση του εργοδότη. Έτσι, η υψηλή αμοιβή ή ο τίτλος της θέσης εργασίας δεν αρκεί για να προσδώσει σε ένα στέλεχος αυτή την ιδιότητα.

¹⁸ Βλέπε τις βασικές διαπιστώσεις της Μαρίας Ν. ΝΤΟΤΣΙΚΑ, στο Κεφάλαιο 9 της έρευνας «Τα στελέχη του τραπεζικού Τομέα στην Ελλάδα» ΙΝΕ/ΟΤΟΕ, Αθήνα 2002.

Ο νομικός χαρακτηρισμός του διευθύνοντος υπαλλήλου προκύπτει από τη συνολική αξιολόγηση πολυάριθμων αντικειμενικών στοιχείων (θέση υπευθυνότητας με πρωτοβουλία στη χάραξη και την εφαρμογή της επιχειρησιακής πολιτικής, εξαιρετικά προσόντα, άσκηση εργοδοτικών καθηκόντων, σχέση εμπιστοσύνης με τον εργοδότη, υψηλό επίπεδο αμοιβών, σημαντικά ανώτερο αυτού των υφισταμένων τους κ.α.). Τα στοιχεία αυτά αξιολογούνται κατά περίπτωση στο σύνολό τους, συγκρινόμενα με εκείνα των λοιπών υπαλλήλων και με τα καθήκοντα των οργάνων διοίκησης της επιχείρησης.

Η νομική θεωρία και η νομολογία επιβάλλουν συσταλτική (στενή) ερμηνεία στην έννοια του διευθύνοντος υπαλλήλου, αφού όσοι αποκτούν την ιδιότητα αυτή εξαιρούνται από βασικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας για τις άδειες, τα χρονικά όρια εργασίας κλπ.

Επομένως, **οι διευθύνοντες υπάλληλοι είναι αντικειμενικά ολιγάριθμοι**, η δε απόδοση σε αυτούς της παραπάνω ιδιότητας, δεν μπορεί να γίνεται καταχρηστικά, με διευρυμένες ερμηνείες ή και αυθαίρετα από τον εργοδότη.

2.6. Οι μορφές των συμβάσεων εργασίας στον κλάδο.

Δυστυχώς δεν υπάρχουν ακριβή και αξιόπιστα στοιχεία για την κατανομή του προσωπικού του κλάδου ανάλογα με τη μορφή σύμβασης εργασίας. Παρά ταύτα, εκτιμάται ότι κυρίαρχη μορφή παραμένει η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου πλήρους απασχόλησης (85%), ή ακόμα και η ενισχυμένη εκδοχή της, η σύμβαση εργασίας που λύνεται στη συνταξιοδότηση, διαφορετικά μπορεί να λυθεί μόνο για σπουδαίο λόγο. Παλαιότερα, αυτή η μορφή σύμβασης κάλυπτε υψηλό ποσοστό (γύρω στο 20%) των εργαζομένων του κλάδου, κυρίως εργαζόμενους σε κρατικές Τράπεζες. Σήμερα όμως, μετά την ιδιωτικοποίηση αυτών των τραπεζών και την αλλαγή των Κανονισμών Εργασίας, ώστε οι νεοπροσλαμβανόμενοι να μην έχουν αυτές τις εγγυήσεις, αυτή η μορφή σύμβασης εργασίας τείνει να εκλείψει και δεν θα πρέπει να ξεπερνά σήμερα το 10%.

Η μερική απασχόληση είναι εξαιρετικά σπάνια στον κλάδο (εφαρμόζεται κυρίως σε απασχολούμενους τρίτων εταιριών, που διαθέτουν προσωπικό στις τράπεζες για εξωτερικευμένες εργασίες καθαριότητας, φύλαξης κλπ), αλλά και σε προσωρινούς εργαζόμενους- εκπαιδευόμενους που κάνουν μαθήματα και πρακτική εξάσκηση (stage) στις επιχειρήσεις.

Για τα συνδικάτα του κλάδου, πάντως, **το κύριο πρόβλημα προστασίας της απασχόλησης δεν έγκειται τόσο στη διάδοση ασταθών μορφών απασχόλησης στον κλάδο, όσο στις συνεχιζόμενες τάσεις διάβρωσης και υποβάθμισης των εγγυήσεων απασχόλησης που παρέχει η «κανονική» μορφή απασχόλησης, δηλαδή η σύμβαση πλήρους απασχόλησης αορίστου χρόνου, σύμφωνα με τα όσα επισημάναμε στην παρ. 2.2. στα προηγούμενα.**

2.7. Βασικοί στόχοι της ΟΤΟΕ για την απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις.

Η άποψη των εργοδοτών 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 δείχθηκε στο παρελθόν,

- το σημαντικότερο πρόβλημα των τραπεζών δεν εντοπίζεται σε θέματα κόστους, αλλά σε θέματα σύνθεσης και δυναμικής των εσόδων τους (επιτόκια, προμήθειες κλπ)
- σε όρους κόστους, η αποτελεσματικότητα των Τραπεζών εξαρτάται πολύ περισσότερο από το κόστος των υποχρεώσεών τους και από το **κόστος συλλογής-διαχείρισης του χρήματος**, παρά 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.
- η εξέλιξη των αμοιβών των εργαζομένων και οι γενικές δαπάνες προσωπικού ανα εργαζόμενο ελάχιστα ακολούθησαν τις αυξήσεις της παραγωγικότητας της εργασίας. Αρκετές και μάλιστα ιδιαίτερα κερδοφόρες Τράπεζες εξακολουθούν να αμείβουν τους εργαζόμενους με αμοιβές δραματικά χαμηλότερες εκείνων που κανονικά θα αναλογούσαν στην παραγωγικότητά τους. Στην Ε.Ε. των 15, οι Έλληνες τραπεζοϋπάλληλοι εξακολουθούν να έχουν το "προνόμιο" των δευτέρων μετά τους Πορτογάλους χειρότερα αμειβόμενων τραπεζοϋπαλλήλων της Ευρώπης και μάλιστα για χρόνο εργασίας σημαντικά μεγαλύτερο από τους περισσότερους ευρωπαίους συναδέλφους τους.

Τα παραπάνω δείχνουν ότι δεν υπάρχει βάσιμη δικαιολογία για την επιβολή στον κλάδο 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 εργαζομένων, 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 Τραπεζικού συστήματος, 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 υπευθυνότητα και δημοκρατική συμμετοχή.

Η ιδιαίτερη φύση των τραπεζικών εργασιών, η απαραίτητη σχέση εμπιστοσύνης-εχεμύθειας στο χειρισμό υποθέσεων του πελάτη που αντικειμενικά τις διέπει, καθώς και το ποιοτικό εργασιακό πρότυπο, που θέλει τον εργαζόμενο πρωτόβουλο, υπεύθυνο, υποκινούμενο και ενεργό συντελεστή των εξελίξεων, δεν συμβιβάζονται με το 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 του κλάδου, οι οποίοι ήδη κατέχουν, όπως είδαμε στα προηγούμενα, ένα υψηλό επίπεδο τυπικής εκπαίδευσης, 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.

Συνεπώς, πρέπει να εγκαταλειφθούν από τους εργοδότες οι πάσης φύσεως αυταρχικές πρακτικές πυροσβεστικής, πρόχειρης και εν τέλει δογματικής αντιμετώπισης των εργασιακών προβλημάτων.

Κεντρικός στόχος της ΟΤΟΕ είναι να προωθήσει, 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.

Βασική θέση της ΟΤΟΕ, σε σχέση με τα παραπάνω, είναι πως η εργασιακή - κοινωνική συνιστώσα και οι ανάγκες των εργαζόμενων πρέπει να εντάσσονται εξ αρχής και ολοκληρωμένα στον επιχειρησιακό και τον κλαδικό προγραμματισμό. Δεν πρέπει ν' αντιμετωπίζονται σαν κάτι δευτερεύον και υπολειμματικό, που θα πρέπει να προσαρμόζεται παθητικά σε υποτιθέμενους τεχνικο-οργανωτικούς μονόδρομους, λογικές μισθολογικής λιτότητας κλπ. διοικητικούς και μισθολογικούς δογματισμούς.

Σ' αυτό τα πλαίσιο, το σ.κ. του κλάδου διεκδικεί ουσιαστική προστασία της Απασχόλησης, στις ποσοτικές και στις ποιοτικές της παραμέτρους και ειδικότερα:

- Αποτελεσματική πληροφόρηση, παρακολούθηση και παρέμβαση στις εξελίξεις της απασχόλησης σε κάθε χώρο του κλάδου, με αξιοποίηση των κλαδικών διμερών επιτροπών και θεσμών (Παρατηρητήριο, Ισομερείς Επιτροπές κλπ).
- Αποτελεσματικό σχεδιασμό της εκπαίδευσης, με διάγνωση εκπαιδευτικών αναγκών, ανάλογα με τις εξελίξεις στις επιμέρους ειδικότητες του κλάδου,
- Περιορισμό των εργοδοτικών πρακτικών εξωτερίκευσης εργασιών και χρήσης υποβαθμισμένου, έκτακτου, δανεικού κλπ. προσωπικού «πολλών ταχυτήτων», στους διάφορους χώρους και στις επιχειρήσεις του κλάδου
- Εκσυγχρονισμό των επιχειρήσεων και των εργασιακών σχέσεων σε δημοκρατική και προοδευτική βάση, με την αντικατάσταση παρωχημένων, αδιαφανών κανόνων από σύγχρονους και κοινά αποδεκτούς κανόνες στα συστήματα προαγωγών, αξιολόγησης απόδοσης, κινήτρων, ανάδειξης και αξιοποίησης στελεχών κλπ.
- Όπου πραγματικά χρειάζεται, νέους Κανονισμούς Εργασίας, που θα διασφαλίζουν τη φύση της εργασιακής σχέσης και θα θωρακίζουν την απασχόληση και τα εργασιακά δικαιώματα, μέσα από ουσιαστική συλλογική διαπραγμάτευση και συμμετοχή όλων των ενδιαφερόμενων συνδικάτων και της ΟΤΟΕ.
- Κατάργηση κάθε είδους άμεσων ή έμμεσων διακρίσεων φύλου στις προσλήψεις, στις αμοιβές, στους όρους απασχόλησης, κατάρτισης και υπηρεσιακής εξέλιξης.
- Συνεχή εκπαίδευση - επιμόρφωση των εργαζόμενων για την προσαρμογή τους στις νέες απαιτήσεις των επιμέρους εργασιών και ειδικοτήτων, καθώς και των γενικότερων εξελίξεων του κλάδου
- Αναγνώριση -πιστοποίηση και αξιοποίηση των παρεχόμενων γνώσεων/ σπουδών στην υπηρεσιακή εξέλιξη του εργαζόμενου
- Συγκρότηση θεσμών και υποδομών αρχικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και ολοκληρωμένων κύκλων σπουδών για την υπηρεσιακή ανάπτυξη και εξέλιξη των εργαζομένων του κλάδου, ιδιαίτερα των νέων συναδέλφων
- Ενίσχυση των πόρων που διατίθενται για την εκπαίδευση - κατάρτιση των εργαζόμενων, ιδίως σε προγράμματα προστασίας της απασχόλησης και ανάπτυξης δυνατοτήτων εναλλακτικής επαγγελματικής αξιοποίησης για ειδικότητες που κινδυνεύουν.
- Ουσιαστική προστασία της απασχόλησης, με περιορισμό στο ελάχιστο δυνατό των «ευέλικτων-ασταθών» μορφών απασχόλησης, αλλά και της εξωτερίκευσης σε τρίτες επιχειρήσεις ή του δανεισμού εργαζομένων για την κάλυψη πάγιων αναγκών των επιχειρήσεων.
- Εγγυήσεις διασφάλισης της απασχόλησης στις εξαγορές και συγχωνεύσεις
- Περιορισμό στην κατάχρηση των «εθελούσιων» εξόδων/πρόωρης συνταξιοδότησης από τις επιχειρήσεις
- Γενίκευση της αιτιολογημένης λύσης της σύμβασης εργασίας μόνο για σπουδαίο λόγο.

- Προτεραιότητα στην εσωτερική εξέλιξη των εργαζόμενων, με έγκαιρη και σαφή διάγνωση αναγκών, προγραμματισμό εκπαίδευσης και ευκαιρίες καριέρας
- Μείωση του χρόνου εργασίας από τις 37 στις 35 ώρες, χωρίς μείωση αποδοχών
- Τήρηση του συμβατικού ωραρίου και περιορισμό των υπερωριών, που σε μεγάλο βαθμό γίνονται παράνομα και δεν πληρώνονται

Κεφάλαιο 3.

Συνδικαλιστική εκπροσώπηση, συλλογικές διαπραγματεύσεις και κοινωνικός διάλογος στον κλάδο.

3.1. Η Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων Ελλάδος- ΟΤΟΕ.

Η δευτεροβάθμια (κλαδική) Ομοσπονδία που συνενώνει και εκφράζει όλα τα πρωτοβάθμια/ επιχειρησιακά σωματεία των εργαζομένων του κλάδου, η Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων Ελλάδας (ΟΤΟΕ) ιδρύθηκε το 1955, σε μια περίοδο δύσκολων προβλημάτων και συνθηκών για το σ.κ, ως αποτέλεσμα της ανάγκης για συντονισμένη δράση των Συλλόγων εργαζομένων (πρωτοβάθμιων συνδικάτων) που ήδη λειτουργούσαν σε κάθε Τράπεζα.

Ειδικά στις μεγαλύτερες Τράπεζες του κλάδου οι «Σύλλογοι Εργαζομένων» (επιχ/κά συνδικάτα) υπήρχαν και ανέπτυσαν σημαντική δραστηριότητα πολλά χρόνια πριν την ίδρυση της Ομοσπονδίας. Λ.χ. ο Σύλλογος εργαζομένων στην Εθνική Τράπεζα ιδρύθηκε το 1917, στην Τράπεζα Ελλάδος το 1929, στην Αγροτική Τράπεζα το 1932, στην Τράπεζα Αθηνών το 1934, στην Εμπορική Τράπεζα το 1945 και στην Ιονική το 1948.

Η πρώτη τραπεζοϋπαλληλική ομοσπονδία (ΟΥΙΕΤ- Ομοσπονδία Υπαλλήλων Ελληνικών Τραπεζών) ιδρύθηκε το Φεβρουάριο του 1950 από τα συνδικάτα εργαζομένων στην Τράπεζα Αθηνών, την Ιονική και την Εμπορική και Λαϊκή. Όμως η Ομοσπονδία αυτή είχε περιορισμένη εμβέλεια, στο βαθμό που η πλειοψηφία των Τραπεζοϋπαλλήλων ανήκαν σε συνδικάτα που δεν ήταν μέλη της (Σύλλογοι Εθνικής Τράπεζας, Τράπεζας Ελλάδος, Αγροτικής Τράπεζας κλπ).

Έτσι το 1955, μετά από διαβουλεύσεις μεταξύ των προέδρων όλων των Συλλόγων εργαζομένων στις Τράπεζες, συμφωνήθηκε η ίδρυση της ΟΤΟΕ, με μέλη τους σημαντικότερους συλλόγους εργαζομένων της εποχής.

Έκτοτε η ΟΤΟΕ είναι η δευτεροβάθμια συνδικαλιστική έκφραση του κλάδου, με μέλη πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις/Συλλόγους σε κάθε Τράπεζα ή άλλη επιχείρηση του κλάδου.

Η ΟΤΟΕ έπαιξε καθοριστικό συντονιστικό ρόλο στη δραστηριότητα των συλλόγων-μελών της και σφράγισε με τις κινητοποιήσεις και τις παρεμβάσεις της τις εξελίξεις στον κλάδο (εργασιακά, συνδικαλιστικά, ασφαλιστικά θέματα), την πορεία και την ανάπτυξη του Πιστωτικού συστήματος, τις γενικότερες οικονομικές και πολιτικές εξελίξεις στη χώρα, καθιστάμενη ένα από τα πιο μαζικά, δραστήρια και αποτελεσματικά στις παρεμβάσεις τους δευτεροβάθμια συνδικαλιστικά σωματεία.

Σήμερα μέλη της ΟΤΟΕ είναι 43 πρωτοβάθμια σωματεία - Σύλλογοι εργαζομένων στις Τράπεζες και σε συναφείς επιχειρήσεις, που καλύπτουν όλες τις τραπεζικές επιχειρήσεις του κλάδου.

Ας σημειωθεί ότι στον κλάδο των Τραπεζών (όπως κατά κανόνα συμβαίνει στην Ελλάδα) υπάρχει **μόνο μια Ομοσπονδία**, οι δε διαφορετικές πολιτικο-συνδικαλιστικές **τάσεις** εκφράζονται στο εσωτερικό της, με τη μορφή **συνδικαλιστικών παρατάξεων**, οι οποίες συνυπάρχουν στα όργανα της Ομοσπονδίας και των επιμέρους συλλόγων-μελών της.

Η **συνδικαλιστική πυκνότητα** στον κλάδο (συνδικαλισμένοι/σύνολο απασχόλησης) αγγίζει το 90%, μια απο τις υψηλότερες στη χώρα μας και στην Ευρώπη.

Στις παλαιότερες μεγάλες Τράπεζες, ιδίως στις Τράπεζες κρατικού ενδιαφέροντος, η συνδικαλιστική πυκνότητα αγγίζει το 100%, ενώ στις μικρές ιδιωτικές και στις ξένες Τράπεζες είναι σημαντικά χαμηλότερη. Ζητούμενο είναι ωστόσο να υπάρξει οργανωμένη συνδικαλιστική παρουσία σε νέους χώρους του κλάδου (θυγατρικές εταιρείες-δίκτυα πώλησης τραπεζικών προϊόντων και υπηρεσιών), η απασχόληση των οποίων δεν προσμετράται στα επίσημα στοιχεία απασχόλησης του κλάδου. Εάν προσμετρώντο, τότε η συνδικαλιστική πυκνότητα θα ήταν αρκετά (αλλά όχι σημαντικά) χαμηλότερη στο σύνολο του κλάδου.

Σε γενικές γραμμές, η δύναμη του σ.κ. ποικίλλει ανάλογα με το χώρο και το είδος της επιχείρησης. Παρά το γενικά υψηλό ποσοστό συνδικαλιστικής πυκνότητας, υπάρχουν ακόμα σημαντικές ανάγκες ενίσχυσης της δράσης της ΟΤΟΕ σε νέους χώρους του κλάδου.

Τα όργανα Διοίκησης της ΟΤΟΕ είναι το **Συνέδριο**, το **Γενικό Συμβούλιο** και η **Εκτελεστική Γραμματεία**.

Το **Συνέδριο** αποτελείται απο εκπροσώπους των συνδικάτων-μελών της ΟΤΟΕ που εκλέγονται ειδικά γι' αυτό το σκοπό στις εκλογές των πρωτοβάθμιων σωματείων πριν απο το Συνέδριο. Κατα μέσο όρο, σε κάθε εκπρόσωπο αντιστοιχούν 50 μέλη με δικαίωμα ψήφου.

Το Συνέδριο είναι το ανώτατο όργανο της ΟΤΟΕ και αποφασίζει για κάθε θέμα που αφορά την Ομοσπονδία και τη δράση της, ακόμα και γι' αυτά που δεν προβλέπονται ρητώς απο το καταστατικό της. Σύμφωνα με την τελευταία καταστατική τροποποίηση, το Συνέδριο συγκαλείται κάθε 3 χρόνια.

Το **Γενικό Συμβούλιο** εκλέγεται απο το Συνέδριο και αποτελείται απο 75 μέλη, που ενεργούν συμφωνα με τις αποφάσεις και το πρόγραμμα δράσης του Συνεδρίου, για όλο το διάστημα μέχρι το επόμενο Συνέδριο. Το Γενικό Συμβούλιο είναι υπεύθυνο για την πολιτική της Ομοσπονδίας και την εξειδίκευση - υλοποίηση του προγράμματος δράσης της, μπορεί να προκηρύσσει απεργιακούς αγώνες και να συνάπτει ΣΣΕ που καλύπτουν το σύνολο των εργαζομένων στον κλάδο.

Η **Εκτελεστική Γραμματεία** εκλέγεται απο το Γ.Σ. και είναι 15μελής. Είναι αρμόδια για την εξειδίκευση - υλοποίηση των αποφάσεων του Γενικού Συμβουλίου. Πέραν των μελών του Προεδρείου (Πρόεδρος, Αντιπρόεδρος, Γεν. Γραμματέας, Ταμίας και αναπληρωτές τους) που εκπροσωπούν την ΟΤΟΕ και καθοδηγούν την καθημερινή δράση της, καθένα απο τα λοιπά μέλη της Ε.Γ. είναι επικεφαλής μιας ή περισσότερων Γραμματειών Ευθύνης.

Σήμερα η συνδικαλιστική δουριά της ΟΤΟΕ υποστηρίζεται, διεκπεραιώνεται και εξειδικεύεται μεσα απο τη λειτουργία των ακόλουθων **Γραμματειών ευθύνης**:

- Ασφαλιστικών θεμάτων
- Διεθνών Σχέσεων
- Εργασιακών Σχέσεων-Συμβάσεων
- Ισότητας
- Λειτουργικής Υποστήριξης
- Νεολαίας
- Νομαρχιακών Παραρτημάτων και Οργανωτικών θεμάτων
- Πιστωτικού Συστήματος
- Πολιτισμού και Αθλητισμού
- Υγιεινής - Ασφάλειας στην εργασία και Τραπεζικής Ασφάλειας
- Τύπου

Κάθε Γραμματεία προωθεί το έργο της στον τομέα ευθύνης της, έχοντας συμβουλευτικό ρόλο απέναντι στα όργανα διοίκησης της Ομοσπονδίας, αλλά και εκτελεστικό ρόλο για την υλοποίηση των αποφάσεών τους και την υποστήριξη των Συλλόγων-μελών σε θέματα αρμοδιότητάς της.

Εκτός απο το δυναμικό και τις υποδομές της ΟΤΟΕ στην Αθήνα, λειτουργούν σε κάθε νομό της χώρας **Νομαρχιακά παραρτήματά της**, που διοικούνται απο 7μελείς επιτροπές.

Αρμοδιότητα των Νομαρχιακών Παραρτημάτων είναι η προώθηση των αποφάσεων και η οργάνωση των παρεμβάσεων της ΟΤΟΕ σε τοπικό επίπεδο, καθώς και η επίλυση ανάλογων προβλημάτων.

Για τις τρέχουσες εργασίες της η ΟΤΟΕ απασχολεί διοικητικό-γραμματειακό και βοηθητικό προσωπικό 14 ατόμων, διαθέτει δε ιδιόκτητα γραφεία και σημαντική υλικοτεχνική υποδομή.

Η δουριά του Προεδρείου, της Ε.Γ. και των επιμέρους Γραμματειών υποστηρίζεται σε τακτική βάση απο **ειδικούς Επιστήμονες-Συμβούλους** (για νομικά και οικονομικά-εργασιακά θέματα), απο **τακτικούς Συνεργάτες-Εμπειρογνώμονες** της ΟΤΟΕ, απο **εξωτερικούς Συνεργάτες** και απο το δυναμικό του **Ινστιτούτου Εργασίας της ΟΤΟΕ (ΙΝΕ/ΟΤΟΕ)**.

Το ΙΝΕ/ΟΤΟΕ ιδρύθηκε το 1991 με απόφαση των οργάνων της ΟΤΟΕ και αποτελεί κλαδική έκφραση του ΙΝΕ της ΓΣΕΕ. Είναι αρμόδιο για θέματα συνδικαλιστικής επιμόρφωσης, επαγγελματικής κατάρτισης, τεκμηρίωσης και εκπόνησης μελετών-ερευνών αλλά και εκδόσεων που ενδιαφέρουν το σ.κ. του κλάδου.

Το ΙΝΕ/ΟΤΟΕ έχει αναπτύξει σημαντικό ερευνητικό και εκπαιδευτικό έργο, από το οποίο προέκυψαν πολυάριθμες και αξιόλογες δημοσιεύσεις και εκδόσεις. Επίσης, έχει ενεργή παρουσία σε διεθνείς συνεργασίες, αξιοποιώντας ανάλογα εθνικά και κοινοτικά προγράμματα. Στήριξε και στηρίζει την ΟΤΟΕ για την ανάπτυξη και προβολή ενός έγκυρου και αξιόπιστου συνδικαλιστικού λόγου, όπως το απαιτούν οι σύγχρονες συνθήκες συνδικαλιστικής παρέμβασης και δράσης, αλλά και για τη συνεχή ενημέρωση και κατάρτιση των συνδικαλιστικών στελεχών και των εργαζόμενων του κλάδου.

Το ΙΝΕ/ΟΤΟΕ διαθέτει αξιόλογη πληροφοριακή και υλικοτεχνική-εκπαιδευτική υποδομή. Διοικείται από 7 μέλη Διοικούσα Επιτροπή, υποστηρίζεται γνωμοδοτικά από 5μελές Επιστημονικό Συμβούλιο και αξιοποιεί, κατά περίπτωση, εξειδικευμένο επιστημονικό δυναμικό.

3.2. Συλλογικές διαπραγματεύσεις και συμβάσεις στον κλάδο.

Με βάση το θεσμικό πλαίσιο για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και συμβάσεις που ισχύει στην Ελλάδα, δεν μπορεί να συναφθεί ΣΣΕ σε περίπτωση που δεν υπάρχουν ταυτόχρονα συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις, οι οποίες να καλύπτουν ένα κλάδο (κλαδικές ΣΣΕ) ή ένα συγκεκριμένο επάγγελμα (ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ).

Ο τραπεζικός κλάδος αποτελεί χαρακτηριστικό παράδειγμα, εξαιτίας της άρνησης των εργοδοτών να συγκροτήσουν και τυπικά μια κλαδική εργοδοτική οργάνωση. Η Ένωση Ελληνικών Τραπεζών, από τις αρχές της δεκαετίας του 1990 ισχυρίζεται ότι δεν είναι, ούτε σκοπεύει να γίνει εργοδοτική οργάνωση, παρά το γεγονός ότι εκπροσωπεί συλλογικά τη συντριπτική πλειοψηφία των Τραπεζών που λειτουργούν στην Ελλάδα.

Ωστόσο η έλλειψη εργοδοτικής οργάνωσης- κλαδικού συνομιλητή της ΟΤΟΕ για συναφή κλαδική ΣΣΕ ρυθμίστηκε από το Ν 1876/90 με ειδική διάταξη, που προβλέπει ότι **ειδικά στις Τράπεζες, όταν δεν υπάρχει εργοδοτική οργάνωση, συνάπτεται κλαδική ΣΣΕ με την Ομοσπονδία των Τραπεζοϋπαλλήλων (ΟΤΟΕ), αρκεί να υπάρχουν εξουσιοδοτήσεις από τράπεζες που να απασχολούν πάνω από το 70% των εργαζόμενων του κλάδου.**

Κλαδικές ΣΣΕ συνάπτοντο στο χώρο των Τραπεζών και πριν το 1990, με ανάλογη διαδικασία. Ορισμένες από αυτές περιέχουν σημαντικές κατακτήσεις για τον κλάδο, που διατηρούνται σε ισχύ και έχουν βελτιωθεί μέχρι σήμερα. Λ.χ. η ΣΣΕ του 1982 (Ενιαίο Μισθολόγιο), η ΣΣΕ του 1984 (Ωράριο εργασίας και συναλλαγών), ΣΣΕ 1988, 1989, και, με το νέο θεσμικό καθεστώς για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, η ΣΣΕ 1994-95 (αναδιάρθρωση Μισθολογίου και νέες θεσμικές βελτιώσεις), η ΣΣΕ 2002-2003 (μείωση χρόνου εργασίας στις 37 ώρες/εβδομάδα), κλπ.

Παράλληλα, ακόμα και πριν τη δεκαετία του 1980 συνάπτοντο στις επιχειρήσεις ειδικές ΣΣΕ ή Πρακτικά Συμφωνίας, ανάμεσα στη Διοίκηση και στο συνδικάτο κάθε Τράπεζας, πολύ πριν ο νόμος 1876/90 αναγνωρίσει και επίσημα τις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις.

Η κλαδική ΣΣΕ ΟΤΟΕ-Τραπεζών συνάπτεται κάθε χρόνο ή, συνηθέστερα, ανα διετία. Βάσει του νόμου για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις που ισχύει σήμερα (Ν. 1876/90), **η κλαδική ΣΣΕ ορίζει τους ελάχιστους, αλλά γενικά υποχρεωτικούς όρους αμοιβής και εργασίας για ολόκληρο τον κλάδο. Καμιά επιχείρηση δεν επιτρέπεται να πληρώνει συνολικά χαμηλότερες αμοιβές, να εφαρμόζει δυσμενέστερα ωράρια ή να δίνει λιγότερες παροχές - δικαιώματα στους εργαζόμενους, από αυτά που ορίζει η κλαδική ΣΣΕ.**

Ο κλάδος, σύμφωνα με τον προαναφερθέντα Νόμο, ορίζεται ως το σύνολο των Τραπεζών, των ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων. Πρακτικά, κάθε επιχείρηση με κύριο αντικείμενο την παραγωγή ή/και τη διάθεση χρηματοπιστωτικών προϊόντων και υπηρεσιών, μπορεί να ανήκει στον κλάδο, ανεξάρτητα αν αυτή ονομάζεται «Τράπεζα» ή όχι.

Σήμερα, πάντως, έχουμε αρκετές αμφισβητήσεις από εργοδότες για το αν εντάσσονται στον κλάδο (επομένως και στην κλαδική ΣΣΕ) επιχειρήσεις που δεν ονομάζονται Τράπεζες, ή δεν ασκούν το σύνολο των δραστηριοτήτων των Τραπεζών (λ.χ. επιχειρήσεις πιστωτικών καρτών, δίκτυα προώθησης καταναλωτικών-στεγαστικών δανείων κλπ).

Τα σημαντικότερα θέματα που ρυθμίζει η κλαδική ΣΣΕ είναι:

- τους **ελάχιστους κλαδικούς βασικούς μισθούς** (Ενιαίο μισθολόγιο για 3 κατηγορίες προσωπικού, κύριο, βοηθητικό και καθαριότητας) και τα κοινά σε όλο τον κλάδο **επιδόματα** (προϋπηρεσίας, οικογενειακά, σπουδών, ανθυγιεινής εργασίας). **Το μισθολόγιο της κλαδικής ΣΣΕ δεν προβλέπει αμοιβή ανά ειδικότητα ή θέση**, με εξαίρεση τα 2 ειδικά (ανώτατα) κλιμάκια του Ενιαίου Μισθολογίου, που αφορούν τους Διευθυντές και τους Υποδιευθυντές.
- το **ωράριο εργασίας και συναλλαγών** των επιχειρήσεων.
- **βασικές άδειες** (κανονική ετήσια άδεια, γονικές, τοκετού, εργαζομένων σε ανθυγιεινούς χώρους κλπ)
- **γενικές παροχές** των επιχειρήσεων στο προσωπικό (επίδομα βρεφονηπιακού σταθμού, κατασκήνωσης για τα παιδιά, τοκετού κ.α)
- την ενίσχυση της ερευνητικής, της αθλητικής και της πολιτιστικής δραστηριότητας της ΟΤΟΕ από τις Τράπεζες του κλάδου
- ρυθμίσεις για την άρση της άνιση μεταχείρισης των αποσπασμένων συνδικαλιστικών στελεχών στην υπηρεσιακή τους εξέλιξη, σε σχέση με τους λοιπούς εργαζόμενους.
- κοινές επιτροπές κοινωνικού διαλόγου, εξελίξεων στο Χ/Π σύστημα, Παρατηρητήριο Απασχόλησης (σήμερα ανενεργό), Διατραπεζικής Εκπαίδευσης, Υγιεινής και Ασφάλειας-Τραπεζικής Ασφάλειας, Ισότητας Ευκαιριών κλπ.
- θέματα προστασίας της απασχόλησης σε περίπτωση τεχνολογικών μεταβολών, εκπαίδευσης (συμμετοχή ΟΤΟΕ στη λειτουργία του διατραπεζικού συστήματος εκπαίδευσης), Υγιεινής και Ασφάλειας (με κύριο αντικείμενο, παλιότερα, τη διεξαγωγή κλαδικών μελετών, που τελικά δεν υλοποιήθηκαν γιατί δεν τις χρηματοδότησαν οι Τράπεζες), Τραπεζικής Ασφάλειας (όροι για εποπτεία προστασίας από ληστείες) , Ισότητας των 2 φύλων (διμερείς επιτροπές, πληροφόρηση, μελέτες) συνδυασμού εργασιακής και οικογενειακής ζωής (άδειες και διευκολύνσεις για τους γονείς).

Επιχειρησιακές διαπραγματεύσεις και συμβάσεις έχουμε στο σύνολο σχεδόν των Τραπεζών κλπ. επιχειρήσεων του κλάδου, εκεί που υπάρχει αντίστοιχο **επιχειρησιακό σωματείο**-μέλος της ΟΤΟΕ.

Οι Επιχειρησιακές ΣΣΕ λειτουργούν **συμπληρωματικά** με τις κλαδικές, γιατί και από το νόμο δεν επιτρέπεται να έχουν δυσμενέστερους όρους και τα σωματεία-μέλη της ΟΤΟΕ φροντίζουν να διαμορφώνουν τις διεκδικήσεις τους είτε για να βελτιώσουν κλαδικά κεκτημένα, είτε για να ρυθμίσουν θέματα και παροχές που αφορούν ειδικά το χώρο τους.

Κατά κανόνα, οι επιχειρησιακές ΣΣΕ ρυθμίζουν:

- πρόσθετα ειδικά επιδόματα, που δεν τα προβλέπουν οι κλαδικές ΣΣΕ, ανάλογα με τη θέση ευθύνης, την εξειδίκευση, τις ειδικές συνθήκες ή απαιτήσεις της εργασίας. (λ.χ. για tellers, dealers, ειδικούς πληροφορικής κ.α)
- πρόσθετες παροχές για τους εργαζόμενους της επιχείρησης σε θέματα αδειών, ενίσχυσης της οικογένειας κλπ.
- ζητήματα πρόσθετης αναγνώρισης προϋπηρεσίας (σε σχέση με την κλαδική ΣΣΕ), εκπαίδευσης, ομαδικά bonus και (σπανιότερα) συστήματα αξιολόγησης απόδοσης, προαγωγών, ανάδειξης στελεχών.
- θέματα βασικών μισθών και επιδομάτων, που ρυθμίζει η κλαδική ΣΣΕ, σπάνια γίνονται αντικείμενο και της επιχειρησιακής διαπραγμάτευσης.

Σύμφωνα με το νόμο, οι επιχειρησιακές ΣΣΕ δεν καλύπτουν μόνο τα μέλη του σωματείου, αλλά το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης.

Οι επιχειρησιακές ΣΣΕ δεν διαπραγματεύονται το κανονικό ωράριο εργασίας. Με βάση γενικό πλαίσιο, που καθορίστηκε στην κλαδική ΣΣΕ 2006-2007, μπορούν ωστόσο να διαπραγματεύονται ορισμένες απολύτως αναγκαίες εξαιρέσεις στο γενικό (κανονικό) ωράριο εργασίας και συναλλαγών και αυτό για μεμονωμένα καταστήματα και επιτελικές υπηρεσίες, με βάση τα ελάχιστα πλαίσια και τους κανόνες που θέτει η κλαδική ΣΣΕ.

Με ειδικές επιχειρησιακές ΣΣΕ μπορούν επίσης να συμφωνηθούν Κανονισμοί Εργασίας, να οριστεί το απαραίτητο προσωπικό ασφαλείας για τις απεργίες, να διαμορφωθούν ειδικοί Κανονισμοί αξιολόγησης απόδοσης, προαγωγών κλπ, καθώς και Κανονισμοί Υγιεινής και Ασφάλειας.

Με εξαίρεση τους Κανονισμούς Εργασίας, όπου έχουμε πολλές περιπτώσεις επιχειρησιακής διαπραγμάτευσης και σύναψης ΣΣΕ, οι επιχειρησιακές διαπραγματεύσεις για συστήματα αξιολόγησης απόδοσης, Κανονισμούς Υγιεινής-Ασφάλειας της Εργασίας, καθώς και για συστήματα πρόσθετων αμοιβών δεν είναι ιδιαίτερα διαδεδομένες στον κλάδο.

Η κλαδική ΣΣΕ ΟΤΟΕ- Τραπεζών αποτελεί εδώ και πολλά χρόνια τη μισθολογική και θεσμική ασπίδα του κλάδου, στο βαθμό που δεν επιτρέπεται απόκλιση ή εξαίρεση σε επιχειρησιακό επίπεδο, δυσμενέστερη από τις διατάξεις της.

Με τις επιχειρησιακές ΣΣΕ δίνεται η δυνατότητα στους Συλλόγους να διεκδικήσουν για το χώρο τους **μόνο ευνοϊκότερες της κλαδικής οικονομικής ή/και θεσμικές ρυθμίσεις**, που τις εξειδικεύουν, ανάλογα με τις ειδικές συνθήκες, τις δυνατότητες και τις προτεραιότητες του χώρου τους, τις συμπληρώνουν και τις προεκτείνουν, ανοίγοντας το δρόμο για γενίκευση αυτών των ρυθμίσεων στο σύνολο του τραπεζικού κλάδου.

Στον τραπεζικό κλάδο υπάρχει ήδη μια μακρόχρονη και αρκετά επιτυχημένη εμπειρία συνδυασμού των κλαδικών ΣΣΕ ΟΤΟΕ- Τραπεζών με επιχειρησιακές ΣΣΕ.

☞ Οι κλαδικές ΣΣΕ θέτουν τα ενιαία και απαραίτητα για την ομαλή λειτουργία του ανταγωνισμού πλαίσια αμοιβών, κανόνων και παροχών που οφείλουν να τηρούνται σε ολόκληρο τον κλάδο. Αποτελούν την έκφραση της συλλογικής βούλησης και αλληλεγγύης, τη μισθολογική και τη θεσμική ασπίδα ολόκληρου του κλάδου. Η αποτελεσματική κάθε φορά διαπραγμάτευση και σύναψη τους, όχι μόνο δεν αναιρεί, αντίθετα διευρύνει τη δυνατότητα των επιχειρησιακών συνδικάτων, δίνοντάς τους τη δυνατότητα να προεκτείνουν και να εμπλουτίσουν τις κατακτήσεις τους, ανταποκρινόμενα στις ειδικές ανάγκες και στα κάθε φορά δεδομένα του δικού τους εργασιακού χώρου.

☞ Οι επιχειρησιακές ΣΣΕ διαμορφώνουν, ανάλογα με τις ανάγκες των εργαζομένων κάθε επιχείρησης, τα ειδικά θεσμικά ή οικονομικά θέματα και τις προτεραιότητες των επιμέρους χώρων, το συμπληρωματικό πλαίσιο, (είτε αυτό λέγεται ειδικά επιδόματα και παροχές σε επιμέρους κατηγορίες ή και στο σύνολο των εργαζομένων μιας επιχείρησης, είτε πρόγραμμα πρόσθετης ασφάλισης, είτε ένα ειδικό επιχειρησιακό σύστημα εκπαίδευσης, ανάδειξης στελεχών ή κινήτρων, είτε μια περαιτέρω βελτίωση των κλαδικών παροχών κλπ.), που αφορά ειδικά στους εργαζόμενους στην επιχείρηση αυτή.

Κατά κανόνα οι επιχειρησιακές ΣΣΕ ακολουθούν χρονικά τη σύναψη των κλαδικών ρυθμίσεων, ώστε να συμπληρώνουν, να εξειδικεύουν ή ακόμα και να βελτιώνουν τις κλαδικές κατακτήσεις, χωρίς να τις θέτουν σε επαναδιαπραγμάτευση ή σε αμφισβήτηση.

Ο μέχρι σήμερα πετυχημένος συνδυασμός στον κλάδο μας της διασφαλιστικής -εξομοιωτικής λειτουργίας της κλαδικής ΣΣΕ με τον επιθετικό - διαφοροποιητικό - αποκεντρωτικό μηχανισμό των επιχειρησιακών ΣΣΕ, προεκτείνει και διασφαλίζει την εφαρμογή των κλαδικών ρυθμίσεων και την ίδια τη συλλογική παρέμβαση σε κάθε επιχείρηση, **περιορίζοντας** τα περιθώρια για αδιαφανείς, αυθαίρετες και μονομερείς εργοδοτικές πρακτικές.

3.3. Διαδικασίες επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας στον κλάδο.

Οι διαδικασίες επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας (ΣΣΕ, Κανονισμών Εργασίας, Προσωπικού Ασφαλείας και Δημόσιου διαλόγου για ειδικές περιπτώσεις απεργίας) στην Ελλάδα ορίζονται με νόμο (ν. 1876/90), εκτός αν

τα μέρη συμφωνήσουν μια διαφορετική διαδικασία με συλλογική σύμβαση, κάτι που ωστόσο δεν έχει συμβεί πουθενά στη χώρα μας, ούτε βέβαια στον τραπεζικό κλάδο.

Αν οι απευθείας διαπραγματεύσεις αποτύχουν, τότε είτε η εργατική είτε η εργοδοτική πλευρά μπορούν να προσφύγουν στις υπηρεσίες Μεσολαβητή, που ορίζεται με κλήρωση ή με κοινή επιλογή από κλειστό κατάλογο Μεσολαβητών του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ).

Ο ΟΜΕΔ είναι ιδιωτικός-μη κερδοσκοπικός Οργανισμός, ανεξάρτητος από το Κράτος, που θεσπίστηκε με το Νόμο 1876/90 για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Ο ΟΜΕΔ λειτουργεί από το 1992 και διοικείται από εκπροσώπους τρίτοβάθμιων εργατικών και εργοδοτικών οργανώσεων (που έχουν την πλειοψηφία στο Δ.Σ), καθηγητές οικονομολόγους και εργατολόγους ορισμένους από σχολές των ΑΕΙ. Το Κράτος έχει μόνο έναν εκπρόσωπο στο Δ.Σ. του ΟΜΕΔ.

Ο Μεσολαβητής είναι ανεξάρτητος επαγγελματίας (συνήθως έμπειρος δικηγόρος-εργατολόγος ή οικονομολόγος της Εργασίας), που ασκεί δημόσιο λειτουργήμα χωρίς να είναι δημόσιος υπάλληλος, με τριετή ανανεώσιμη θητεία.

Ο κλειστός κατάλογος Μεσολαβητών-Διαιτητών του ΟΜΕΔ διαμορφώνεται μετά από δημόσια προκήρυξη και με διαδικασία επιλογής από το Δ.Σ. του ΟΜΕΔ. Οι Μεσολαβητές- Διαιτητές είναι επιστήμονες ειδικών γνώσεων, κύρους και αποδοχής που οφείλουν να είναι ανεξάρτητοι στην κρίση τους.

Όταν επιλεγεί για να λύσει μια συλλογική διαφορά, ο Μεσολαβητής καλεί τις δυο πλευρές σε μια ή περισσότερες συναντήσεις, συζητά μαζί τους τα σημεία σύγκλισης και διαφωνίας και τις βοηθά να συμφωνήσουν.

Αν τα μέρη δεν συμφωνήσουν, τους υποβάλλει Πρόταση Μεσολάβησης, με την οποία προσπαθεί να εξισορροπήσει τα αντικρουόμενα συμφέροντα. Αν τα μέρη την αποδεχθούν, υπογράφουν σύμβαση. Αν το ένα από τα δυο μέρη δεν αποδεχθεί την Πρόταση, το άλλο μπορεί να προσφύγει μονομερώς στη Διαιτησία. Αν κανείς δεν την αποδεχθεί, τότε οι ενδιαφερόμενοι συνεχίζουν τις διαπραγματεύσεις τους ή μπορούν, σε οποιαδήποτε φάση της διαπραγματεύσεώς τους, να συμφωνήσουν να προσφύγουν απευθείας στη Διαιτησία.

Και στη Διαιτησία, αφού επιλεγεί ο Διαιτητής με κοινή συμφωνία ή κλήρωση, γίνονται συναντήσεις των μερών που του εκθέτουν τις θέσεις και τα επιχειρήματά τους. Ο Διαιτητής ορίζεται από τον κλειστό κατάλογο των Μεσολαβητών που είναι παράλληλα και Διαιτητές (Συνήθως, οι πιο έμπειροι Μεσολαβητές είναι ταυτόχρονα και Διαιτητές). Ο Διαιτητής εξετάζει τα δεδομένα, σταθμίζει τα αντικρουόμενα συμφέροντα και εκδίδει την Απόφασή του, κατά κανόνα μέσα σε 10 ημέρες. Αποφασίζει για το ακριβές περιεχόμενο της ΣΣΕ (μισθολογικά και θεσμικά θέματα), ακολουθώντας ή όχι (είναι στη διακριτική του ευχέρεια) την πρόταση του Μεσολαβητή. Η Διαιτητική του Απόφαση εξομοιώνεται πλήρως με ΣΣΕ, έχει μάλιστα άμεση και αναγκαστική ισχύ και για τις δυο πλευρές.

Όσοι διαφωνούν με τη Διαιτητική Απόφαση μπορούν να προσφύγουν στα δικαστήρια, είναι όμως εξίσου υποχρεωμένοι να την εφαρμόσουν μέχρι να ακυρωθεί. Στην πράξη δύσκολα αμφισβητούνται αυτές οι Αποφάσεις, αφού οι προσφυγές στα δικαστήρια είναι σπάνιες και μπορούν να ακυρωθούν μόνο για τυπικούς-διαδικαστικούς λόγους, όχι για λόγους ουσίας.

Μέχρι σήμερα, αυτό το σύστημα λειτουργεί ομαλά και έχει καλή αποδοχή και από τα συνδικάτα και από τους εργοδότες στην Ελλάδα. Στον κλάδο μας, στις υπηρεσίες του ΟΜΕΔ προσφεύγουν συνήθως επιχειρησιακά σωματεία για τις αντίστοιχες ΣΣΕ ή για Κανονισμούς Εργασίας.

Η ΟΤΟΕ συνήθως καταφέρνει να υπογράψει ΣΣΕ με απευθείας διαπραγματεύσεις ή, στο πρόσφατο παρελθόν, μετά από τριμερή διαδικασία Συμφιλίωσης στο Υπουργείο Απασχόλησης, που επίσης παρέχεται ως δυνατότητα από τον νόμο για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Για άλλου είδους διαφωνίες ή διαφορές των μερών (λ.χ. για ερμηνεία ή εφαρμογή των συμβάσεων) προβλέπεται προσφυγή στην υπεύθυνη για κάθε περιοχή Επιθεώρηση Εργασίας, που είναι αρμόδια για την εποπτεία της εφαρμογής των συμβάσεων και της εργατικής νομοθεσίας σε όλους τους κλάδους

3.4. Προβλήματα του κοινωνικού διαλόγου στον κλάδο.

Από τα μέσα μέχρι και τα τέλη της δεκαετίας του 1990 είχαν διαμορφωθεί σημαντικά πεδία συνενόησης, με τη συγκρότηση και λειτουργία διμερών επιτροπών για την εξέταση διαφόρων θεμάτων (λ.χ. πιλοτική εφαρμογή & μελέτη για το 35ωρο, από κοινού μελέτη θεμάτων Ισότητας, τραπεζικής ασφάλειας, προβλημάτων τραπεζικού συστήματος, εκπαίδευσης) καθώς και του διμερούς κλαδικού Παρατηρητηρίου Απασχόλησης, που λειτουργούσε ως στατιστική υπηρεσία του κλάδου για θέματα απασχόλησης.

Αυτά όμως ατόνησαν μετά το μεγάλο κύμα εξαγορών-συγχωνεύσεων και ιδιωτικοποιήσεων στον κλάδο, γιατί οι ιδιωτικές Τράπεζες, όπως φάνηκε, δεν ήθελαν ούτε να συμμετέχουν, ούτε να επενδύσουν σε οποιαδήποτε ουσιαστική διαδικασία κλαδικού διαλόγου.

Τα τελευταία χρόνια, λόγω της φανερής, πλέον, επιδίωξης των εργοδοτών να καταργήσουν τις κλαδικές διαπραγματεύσεις και τις αντίστοιχες ΣΣΕ, ο κλαδικός κοινωνικός διάλογος σημαδεύεται κυρίως από αρνητικές εμπειρίες (κακοπιστία, υπαναχωρήσεις, εκβιαστικές πρακτικές των εργοδοτών κλπ).

Τα σημαντικότερα προβλήματα που σήμερα συναντά η ανάπτυξη του κοινωνικού διαλόγου στον κλάδο είναι:

α) Η αδιαλλαξία των Τραπεζιτών. Η Ένωση Ελληνικών Τραπεζών (και οι τραπεζίτες-μέλη της) αρνείται να αποδεχθεί την ιδιότητα του κλαδικού συνομιλητή της ΟΤΟΕ και **να γίνει εργοδοτική οργάνωση**, παίζοντας τον ρόλο που ήδη επί σειρά ετών άτυπα έχει. Έτσι μόνο θα αποτραπούν τα τεχνάσματα και οι έμμεσες παρακάμψεις από τους εργοδότες, των υποχρεώσεων για

συλλογική διαπραγμάτευση που ορίζει για όλους τους κλάδους η εργατική νομοθεσία και θα υπάρξουν ουσιαστικές κλαδικές διαπραγματεύσεις και ρυθμίσεις, πραγματικός κοινωνικός διάλογος στον κλάδο

Οι ad hoc εξουσιοδοτήσεις των εργοδοτών για κλαδική διαπραγμάτευση, που προβλέπει ο νόμος 1876/90, αλλά και οι διάφορες διμερείς επιτροπές του κλάδου είναι ένα μέσο, αλλά δεν διασφαλίζουν το επίπεδο και τη συστηματικότητα κοινωνικού διαλόγου που απαιτούν οι σύγχρονες συνθήκες και προκλήσεις.

Τα τελευταία χρόνια, οι εργοδότες αρνούνται να δώσουν εξουσιοδοτήσεις για διαπραγμάτευση και θέλουν να καταργήσουν την κλαδική ΣΣΕ, καταργώντας τα ελάχιστα κοινά πλαίσια εργασιακών κανόνων και δικαιωμάτων στον κλάδο, για να τα αντικαστήσουν με διάσπαρτες επιχειρησιακές ρυθμίσεις, χωρίς «πάτωμα ασφαλείας».

Παράλληλα, με δική τους ευθύνη έχουν σταματήσει να λειτουργούν το κλαδικό Παρατηρητήριο Απασχόλησης και οι διμερείς κλαδικές επιτροπές που είχαν συγκροτηθεί στο παρελθόν για την από κοινού παρακολούθηση και την επίλυση διαφόρων προβλημάτων.

β) Η Πολιτική συγκυρία. Στην προσπάθειά τους να καταργήσουν τις κλαδικές ΣΣΕ, οι εργοδότες έχουν τα τελευταία χρόνια σύμμαχό τους την Κυβέρνηση, η οποία θεωρεί «βαρίδια» τα εργασιακά και τα ασφαλιστικά δικαιώματα του κλάδου. Έτσι, είτε δίνει πράσινο φως για την κατάργηση των κλαδικών ΣΣΕ και των αντίστοιχων εργασιακών-ασφαλιστικών δικαιωμάτων, είτε «κάνει τα στραβά μάτια», ανεχόμενη τις αυθαιρεσίες των εργοδοτών και προωθώντας μια κακώς εννοούμενη «ανταγωνιστικότητα» και ευελιξία, σε νεο-φιλελεύθερα πλαίσια.

Απέναντι σε αυτά τα προβλήματα, η ΟΤΟΕ απαντά με ενίσχυση της παρουσίας της σε όλους τους χώρους του κλάδου, με ανάδειξη των πολιτικών παρεμβάσεων υπέρ των τραπεζιτών, όπου αυτές υπάρχουν, με κινητοποιήσεις ολόκληρου του κλάδου για σημαντικά θέματα (όπως το ασφαλιστικό του κλάδου, η τήρηση των ΣΣΕ, η διεκδίκηση κλαδικής ΣΣΕ -και παράλληλα η ανάδειξη της σημασίας της για τον κλάδο), με παρεμβάσεις στα ΜΜΕ, στα πολιτικά κόμματα, στη Βουλή κλπ.

Η ουσιαστική διασφάλιση συλλογικού συνομιλητή της ΟΤΟΕ σε κλαδικό επίπεδο, παραμένει βασικός στόχος και προϋπόθεση για συστηματικό και τεκμηριωμένο κοινωνικό διάλογο στον κλάδο.

Παράλληλα, η ΟΤΟΕ αγωνίζεται για να αναδείξει το σοβαρό ρόλο της κλαδικής διαπραγμάτευσης για τη διασφάλιση της απασχόλησης, τη ρύθμιση και την προστασία των εργασιακών σχέσεων στον κλάδο, αλλά και το ρόλο της κλαδικής ΣΣΕ

- ως αφετηρίας για ευνοϊκότερες ρυθμίσεις και εξειδικεύσεις των κλαδικών κατακτήσεων σε κάθε εργασιακό χώρο του κλάδου,
- ως προϋπόθεσης για τη διασφάλιση συνθηκών θεμιτού ανταγωνισμού στον κλάδο, με την αποφυγή ενός ανελέητου ανταγωνισμού μεταξύ των

τραπεζών, που θα στηριζόταν, ουσιαστικά, σε πρακτικές κοινωνικού dumping.

Αλληλένδετη με τον ουσιαστικό κοινωνικό διάλογο στον κλάδο μας είναι και η εγκαθίδρυση πρακτικών πραγματικής «Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης».

Αρκετές επιχειρήσεις προσπαθούν δυστυχώς να αξιοποιήσουν την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη ως εργαλείο παραπληροφόρησης του πολίτη-καταναλωτή και αθέμιτης προβολής του ονόματος, της φήμης και των προϊόντων τους.

Γι' αυτό το θέμα η ΟΤΟΕ έχει επανειλημμένα παρέμβει και τοποθετηθεί, στην Ελλάδα και σε διεθνείς συναντήσεις του σ.κ, επισημαίνοντας το σοβαρό έλλειμμα υγιούς επιχειρηματικότητας και κοινωνικής υπευθυνότητας, που χαρακτηρίζει μεγάλο κομμάτι των επιχειρήσεων στην Ελλάδα.

Δυστυχώς, η κοινωνική υπευθυνότητα δεν είναι αυτοφυής, πολύ λιγότερο, αυτορυθμιζόμενη. Το σ.κ. πρέπει να πιέσει για περισσότερο υπεύθυνες, κοινωνικά, επιχειρήσεις. Για επιχειρήσεις που να υπολογίζουν και να σέβονται τα συμφέροντα των μετόχων, των εργαζόμενων και των καταναλωτών, την κοινή γνώμη, το περιβάλλον και τους θεσμούς.

Βασικές θέσεις και γνώμονας της δράσης της ΟΤΟΕ για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη είναι:

- Η (αυτονόητη) αρχή πως δεν μπορεί μια επιχείρηση να διαφημίζει ότι είναι «κοινωνικά υπεύθυνη», χωρίς πρώτα απ' όλα να τηρεί και να σέβεται τους εργατικούς νόμους, τις ΣΣΕ, τις ίσες ευκαιρίες και τα πάσης φύσεως ανθρώπινα δικαιώματα στη χώρα και στο χώρο που λειτουργεί.
- Τα κριτήρια για να χαρακτηριστεί «κοινωνικά υπεύθυνη» μια επιχείρηση θα πρέπει να είναι σαφή, συγκεκριμένα και συμφωνημένα μέσα από συλλογικές διαδικασίες.
- Μια Τράπεζα δεν γίνεται «κοινωνικά υπεύθυνη» εκπονώντας από μόνη της ένα δήθεν «Κώδικα δεοντολογίας», ο οποίος ελάχιστα δεσμεύει την ίδια απέναντι στους πελάτες, την κοινωνία, τους φορείς. Αντίθετα, κύριος σκοπός του είναι να επιβάλει πρόσθετες δεσμεύσεις στους υπαλλήλους της και μάλιστα χωρίς να τους ρωτήσει!
- Τα συνδικάτα πρέπει να έχουν λόγο στην αντίστοιχη αξιολόγηση της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης. Διαφορετικά η κοινωνική υπευθυνότητα θα μείνει στο πλαίσιο ευχών, χορηγιών και δημοσίων σχέσεων, υπόθεση κάποιων μεμονωμένων εταιρειών συμβούλων που θα απονέμουν ή όχι τα σχετικά «εύσημα», ενώ θα εξαργυρωθεί με υπερκέρδη και με παραπλάνηση των καταναλωτών από τις Τράπεζες.
- Γι' αυτό, πέρα από τον κατάλογο των «κοινωνικά υπεύθυνων επιχειρήσεων», χρειάζεται και κατάλογος επιχειρήσεων που παραβιάζουν αυτά τα κριτήρια (blacklist). "Όπως λέει το αμερικάνικο σ.κ, στους πολίτες-καταναλωτές των ΗΠΑ, «πως είναι δυνατόν να εμπιστευέστε μια επιχείρηση που παρανομεί;» Κι ακόμα παραπέρα, «γιατί να αγοράζετε τα προϊόντα της;»

⇒ Η αρνητική προβολή-καταγγελία των επιχειρήσεων που παρανομούν, με αντίστοιχη ενημέρωση και κινητοποίηση των καταναλωτών, είναι απαραίτητο όπλο στα χέρια του σ.κ., των καταναλωτικών οργανώσεων, των εργαζόμενων, των ανέργων, όλων των πολιτών της χώρας. Ακριβώς όπως η θετική προβολή και η διαφήμιση των κοινωνικά υπεύθυνων επιχειρήσεων είναι όπλο των επιχειρήσεων για την κατάκτηση και τη διεύρυνση της εμπιστοσύνης των καταναλωτών στα προϊόντα τους.

Κεφάλαιο 4. Συνοπτική εικόνα των εργασιακών σχέσεων στον κλάδο.

4.1. Γενική εικόνα του συστήματος αμοιβών.

Στον κλάδο κυριαρχεί το μισθολογικό σύστημα που ρυθμίζουν οι κλαδικές ΣΣΕ.

Το σύστημα αυτό βασίζεται στην υπηρεσιακή εξέλιξη με βάση **κλιμάκια βασικών μισθών** (τα οποία αυξάνουν με βάση τα χρόνια υπηρεσίας ή και προϋπηρεσίας, σύμφωνα με το Ενιαίο Μισθολόγιο του κλάδου), **συμπληρωνόμενα με επιδόματα πολυετίας, οικογενειακά, σπουδών** κλπ. Αυτά υπολογίζονται ως ποσοστό επί του βασικού μισθού, που αντιστοιχεί σε κάθε κλιμάκιο **καθώς και με επιχειρησιακά επιδόματα**, τα οποία διαφέρουν ανάλογα με τη θέση και την ειδικότητα των εργαζόμενων που τα λαμβάνουν.

Τα τελευταία χρόνια έχει ωστόσο γίνει αισθητή η παρουσία, σε νέες ιδιωτικές ή ξένες Τράπεζες, και των λεγόμενων **«αμοιβών-πακέτο»**, δηλαδή αμοιβών που ορίζονται ανάλογα με τη θέση (και την αξιολόγηση της «αξίας της» για την επιχείρηση- σύστημα ΗΑΥ, σε αρκετές όμως περιπτώσεις και αυθαίρετα), χωρίς άλλα επιδόματα και χωρίς άλλη εξασφάλιση της διαχρονικής εξέλιξης της αμοιβής με βάση λ.χ. την προϋπηρεσία, τα τυπικά προσόντα ή τα οικογενειακά βάρη του κατόχου της θέσης.

Βέβαια, και οι επιχειρήσεις αυτές είναι υποχρεωμένες να τηρούν τα ελάχιστα νόμιμα αμοιβών που ορίζουν οι κλαδικές ΣΣΕ. Οφείλουν να τα τηρούν ως **ελάχιστα υποχρεωτικά ποσά αποδοχών**, αλλά συνήθως τα συμψηφίζουν με τον ενιαίο μισθό που αυτές ορίζουν για κάθε θέση, όταν ο μισθός αυτός ξεπερνά τις συνολικές αποδοχές που προβλέπουν, οι κλαδικές ΣΣΕ.

Σε μικρό αριθμό Τραπεζών, **συμπληρωματικά με τους «μισθούς-πακέτο»**, έχουμε και **αξιολογική αύξηση των τακτικών αποδοχών**, δηλ. περιπτώσεις που οι ετήσιες αυξήσεις χορηγούνται σε διαφορετικά ποσοστά, ανάλογα με την αξιολόγηση της απόδοσης του κάθε εργαζόμενου.

Το πρόβλημα με τις αυξήσεις αυτές είναι ότι προσδιορίζουν **τακτικές αποδοχές**, κατά κανόνα χωρίς να βασίζονται σε αξιόπιστα και αποδεκτά συστήματα αξιολόγησης της απόδοσης.

Ακριβή στοιχεία για τα ποσοστά των εργαζομένων που υπόκεινται στο ένα ή στο άλλο σύστημα δεν διατίθενται.

Εκτιμούμε ότι το «κλασικό» σύστημα (βασικός μισθός με βάση υπηρεσία/προϋπηρεσία/αρχαιότητα + επιδόματα) καλύπτει το 75%-80% των εργαζομένων του κλάδου.

Ωστόσο, η σημασία του εναλλακτικού συστήματος των αμοιβών –πακέτο και των αξιολογικών προσαυξήσεων αυξάνει συνεχώς τα τελευταία 2-3 χρόνια, ιδίως μετά από ιδιωτικοποιήσεις και συγχωνεύσεις, που αφήνουν περιθώρια για δυσμενείς πιέσεις στους εργαζόμενους και γι' ανάλογες μεταβολές στους Κανονισμούς Εργασίας και στο επιχειρησιακό σύστημα αμοιβών.

Αξίζει ακόμη να σημειωθεί ότι στις Τράπεζες που εφαρμόζουν το σύστημα των αμοιβών-πακέτο, παρατηρείται σημαντική ψαλίδα αμοιβών ανά ειδικότητα-θέση.

Όπως λ.χ. διαπιστώθηκε στην έρευνα του ΙΝΕ/ΟΤΟΕ για τους όρους αμοιβής και εργασίας των στελεχών του τραπεζικού κλάδου στην Ελλάδα¹⁹, με μέγιστο το μισθό του Γεν. Δ/ντή =100 μονάδες, στο Δ/ντή Ανθρώπινου Δυναμικού αντιστοιχούν 55 μονάδες, στον Chief Dealer 35, στο Δ/ντή καταστήματος 31, στον Προγραμματιστή-Αναλυτή 16, στον υπάλληλο back-office 10, στον οδηγό 9, στον Teller 6, στον κλητήρα και στον υπάλληλο γενικών καθηκόντων 5 μονάδες

Οι επιχειρήσεις του κλάδου χρησιμοποιούν αρκετά τις λεγόμενες «πρόσθετες αμοιβές», που λειτουργούν κατά κανόνα συμπληρωματικά με τις τακτικές-«σταθερές» αποδοχές που ορίζουν οι ΣΣΕ. Όμως, προσπαθούν συνεχώς να μειώνουν το μερίδιο των «σταθερών-εγγυημένων» αμοιβών, δηλ. των βασικών μισθών και επιδομάτων που δίνει η κλαδική ΣΣΕ και οι επιχειρησιακές ΣΣΕ, για να έχουν μεγαλύτερα περιθώρια ευελιξίας ώστε να χορηγούν :

- ομαδικά bonus, (βάσει κερδών και γενικών αποτελεσμάτων της Τράπεζας ή/και βάσει στόχων συγκεκριμένων υπηρεσιών-καταστημάτων του δικτύου, υπηρεσιών της Διοίκησης, βάσει πωλήσεων κλπ)
- επιπλέον ατομικά bonus, (κυρίως για τα στελέχη),

αλλά και για να κάνουν **ατομικές συμφωνίες αμοιβής** με στελέχη ή υπαλλήλους της αρεσκείας τους.

Γι' αυτό προσπαθούν να δίνουν τις ελάχιστες δυνατές αυξήσεις στις τακτικές αποδοχές που ορίζει κάθε χρόνο η κλαδική ΣΣΕ και, όπου συνάπτονται, οι επιχειρησιακές ΣΣΕ.

Τα συνδικάτα διεκδικούν ακριβώς το αντίθετο, μέσα από την ΟΤΟΕ και τα σωματεία -μέλη της σε κάθε επιχείρηση.

¹⁹ «Τα στελέχη του τραπεζικού τομέα στην Ελλάδα: Όροι αμοιβής και εργασίας, ρόλος και προοπτικές», οπ. παρ.

Αυτό δεν σημαίνει πως τα συνδικάτα αντιτίθενται πλήρως στις πρόσθετες αμοιβές, αρκεί αυτές να μην αποσταθεροποιούν τους μισθούς, να δίνονται με όρους διαφάνειας και να μην αποβλέπουν στην εντατικοποίηση της εργασίας, λ.χ. με υπερβολικούς στόχους ως προϋπόθεση για τη χορήγησή τους.

Είναι όμως ιδιαίτερα επιφυλακτικά απέναντι στις ατομικές κυμαινόμενες αμοιβές και στα ατομικά bonus, αλλά και στις αξιολογικές αυξήσεις, γιατί αυτές κατά κανόνα είναι μονομερείς, δημιουργούν σοβαρά προβλήματα εντατικοποίησης της εργασίας και διευρύνουν τα πεδία αυθαιρεσίας του εργοδότη.

Στις περισσότερες επιχειρήσεις που ακολουθούν το Ενιαίο Μισθολόγιο του κλάδου, οι κυμαινόμενες πρόσθετες αμοιβές δεν ξεπερνούν το 5-6% των ετήσιων αποδοχών των υπαλλήλων. Για τα στελέχη, αυτό το ποσοστό είναι τουλάχιστον διπλάσιο.

Στην πράξη, το κυμαινόμενο συμπλήρωμα λειτουργεί για τα στελέχη ως κίνητρο εντατικοποίησης της εργασίας τους, ως αντάλλαγμα μη τήρησης του ωραρίου και μη λήψης των αδειών που δικαιούνται, αλλά και ως μέσο αποφυγής καταβολής υψηλών ασφαλιστικών εισφορών, ακόμα και φόρων σε ορισμένες περιπτώσεις.

Στις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν σύστημα ενιαίου μισθού (μισθός-πακέτο) ανάλογα με τη θέση, το ποσοστό κυμαινόμενου μισθού μπορεί να φτάνει και το **10-15%**, με ακόμα υψηλότερα ποσοστά για τα στελέχη.

Σε αυτές τις επιχειρήσεις, διαφαίνεται σαφής πρόθεση υποκατάστασης του κυμαινόμενου μισθού στον σταθερό, που αρχίζει να παίρνει σοβαρές διαστάσεις και επιχειρεί να αποτελέσει παράδειγμα προς μίμηση και για άλλες επιχειρήσεις του κλάδου.

Τα παραπάνω ποσοστά δίνονται με κάθε επιφύλαξη. Πιο αναλυτικά και αξιόπιστα δεδομένα δεν είναι προς το παρόν διαθέσιμα, γιατί εκκρεμεί ειδική έρευνα για τα συστήματα αμοιβών στον κλάδο.

Στις μεγαλύτερες Τράπεζες, που απασχολούν πάνω από το 60% των εργαζομένων του κλάδου, το κατά κανόνα ισχυρό επιχειρησιακό σωματείο παρεμβαίνει άμεσα στη ρύθμιση των ποσών και των κανόνων διανομής των ομαδικών bonus, ακόμα και μέσα από επιχειρησιακή ΣΣΕ ή μέσα από διμερείς «ειδικούς κανονισμούς πρόσθετων αμοιβών». Όμως, τα πιο τεχνικά /ειδικά bonus βάσει στόχων για επιμέρους ομάδες- υπηρεσίες-καταστήματα κλπ. συνήθως τα διαμορφώνει μόνη της η Διοίκηση της Τράπεζας, ζητώντας κατόπιν τη γνώμη του σωματείου.

Στα συστήματα ατομικών προσαυξήσεων βάσει απόδοσης ή στόχων, κατά κανόνα ελάχιστα παρεμβαίνει το σωματείο, είτε γιατί αυτά αφορούν κυρίως τα στελέχη, είτε γιατί εφαρμόζονται σε μικρότερες ιδιωτικές Τράπεζες, όπου το σωματείο έχει περιορισμένη δύναμη και δεν μπορεί να παρέμβει στα κριτήρια και στις διαδικασίες της αξιολόγησης απόδοσης, με βάση τα οποία χορηγούνται αυτές οι αμοιβές.

Στο κλαδικό επίπεδο (κλαδικές διαπραγματεύσεις), οι εργοδότες δεν δέχονται καμιά συζήτηση για **κοινά αποδεκτούς κανόνες-πλαίσιο χορήγησης των πρόσθετων-κυμαινόμενων αμοιβών**, είτε σε ομαδική, είτε σε ατομική βάση, παρά τις σχετικές διεκδικήσεις της ΟΤΟΕ. Θεωρούν ότι αυτό πρέπει να ρυθμίζεται αποκλειστικά κατά Τράπεζα και μάλιστα με μονομερή απόφαση του εργοδότη.

Σε γενικές γραμμές, στις μικρότερες ιδιωτικές ή ξένες Τράπεζες, όπου το σ.κ. έχει αδυναμίες παρέμβασης, το ευέλικτο κομμάτι των αμοιβών υπάγεται κατά κανόνα στη μονομερή επιλογή του εργοδότη.

Πέρα από τη γενική αναφορά αρκετών εργαζομένων σε προβλήματα αυξημένου stress, προστριβών και ανταγωνισμού μεταξύ τους, ανασφάλειας και αποθάρρυνσης, δεν έχουμε δυστυχώς σαφή στοιχεία για τη συσχέτιση μεταβαλλόμενων αμοιβών και εργασιακών προβλημάτων.

Η συγκέντρωση τέτοιων δεδομένων, μέσα από προσεχείς έρευνες του ΙΝΕ/ΟΤΟΕ, εκκρεμεί.

Σε γενικές γραμμές, ο μέσος ακαθάριστος μηνιαίος μισθός ενός υπαλλήλου κυμαίνεται από 1.200-1.700 ευρώ, ενώ ενός κατώτερου-μεσαίου στελέχους από 2.600 -3.000 €

Οι κυριότεροι στόχοι της Ομοσπονδίας για τις αμοιβές των εργαζομένων στις Τράπεζες είναι, κατά σειρά σπουδαιότητας:

α) Εφαρμογή του ενιαίου Κλαδικού Μισθολογίου σε όλες τις Τράπεζες + ειδικά επιχειρησιακά επιδόματα ανά θέση/ειδικότητα. Η ΟΤΟΕ αντιτίθεται στους μισθούς –πακέτο ανά θέση και στις «αξιολογικές» προσαυξήσεις, διότι αυτές δημιουργούν σοβαρά προβλήματα αδιαφάνειας και διακρίσεων στις επιχειρήσεις που εφαρμόζονται.

β) Διαμόρφωση της διάρθρωσης των αποδοχών σχηματικά ως εξής: 65% να απορρέει από την Κλαδική ΣΣΕ, το 20% από Επιχειρησιακή ΣΣΕ, να περιοριστεί στο 8% η ατομική διαφορά κάθε εργαζόμενου, σε σχέση με τις αποδοχές που ορίζουν η κλαδική και οι επιχειρησιακές ΣΣΕ και 7% των αποδοχών να προσδιορίζεται από bonus (κυρίως συλλογικά).

γ) Διαπραγμάτευση σαφών κανόνων και πλαισίων για τις πρόσθετες αμοιβές και τα bonus που δίνονται στους εργαζόμενους και στα στελέχη, στον κλάδο και σε κάθε επιχείρηση, με απόρριψη των bonus βάσει ατομικών και αυθαίρετων στόχων, ιδίως όταν αυτά υποκαθιστούν σημαντικό κομμάτι των αμοιβών και φτάνουν να επηρεάζουν ακόμα και την αξιολόγηση –υπηρεσιακή εξέλιξη του εργαζόμενου.

4.2. Ενιαίο Μισθολόγιο & βασικά κλαδικά επιδόματα-παροχές.

Το Ενιαίο Μισθολόγιο του κλάδου, που θεσπίστηκε το 1982 και αναμορφώθηκε με την κλαδική ΣΣΕ 1994-95, αποτελεί τη βάση καθορισμού και εξέλιξης των βασικών αποδοχών του προσωπικού, ανάλογα με την κατηγορία στην οποία ανήκει ο κάθε εργαζόμενος. Με το Ε.Μ. αποδεδεσμεύεται το βαθμολόγιο απο το Μισθολόγιο μέχρι τον προτελευταίο βαθμό της ιεραρχίας του κύριου προσωπικού και μέχρι και τον τελευταίο βαθμό του βοηθητικού προσωπικού. Διατηρείται η σύνδεση βαθμού και μισθού για το βαθμό του Διευθυντή και του Υποδιευθυντή.

Η εφαρμογή του Ενιαίου Μισθολογίου γίνεται με βάση **3 μισθολογικές κατηγορίες προσωπικού:**

α) **Κύριο προσωπικό.** Αυτή η μισθολογική κατηγορία περιλαμβάνει τους υπαλλήλους του λογιστικού, του ταμειακού, του τεχνικού κλάδου και τους εισπράκτορες, καθώς και όλους όσους αμείβονται σήμερα με βάση την αντιστοιχία των αποδοχών των παραπάνω κλάδων. Τα 33 τακτικά κλιμάκια των βασικών του μισθών κυμαίνονται από 875 μέχρι 1.063 ευρώ (ΣΣΕ 2007). Ειδικά κλιμάκια (με βασικούς από 1.262-1.452 ευρώ) προβλέπονται για τους Υποδιευθυντές και τους Διευθυντές.

β) **Βοηθητικό προσωπικό.** Η κατηγορία αυτή περιλαμβάνει τους κλητήρες. Τα 30 τακτικά κλιμάκια των βασικών του μισθών κυμαίνονται από 813 μέχρι 958 ευρώ (ΣΣΕ 2007)

γ) **Προσωπικό καθαριότητας.** Η κατηγορία αυτή περιλαμβάνει τις καθαρίστριες τακτικής, μόνιμης και όχι διακεκομμένης απασχόλησης. Τα 27 τακτικά κλιμάκια των βασικών του μισθών κυμαίνονται από 776 μέχρι 818 ευρώ (ΣΣΕ 2007).

Οι εργαζόμενοι εντάσσονται στα **κλιμάκια του Ενιαίου Μισθολογίου της αντιστοιχίας κατηγορίας**, όπως διαμορφώνονται κάθε φορά βάσει ΣΣΕ ή αντίστοιχων συλλογικών ρυθμίσεων, για καθεμιά απο τις ανωτέρω κατηγορίες ανάλογα με τα έτη υπηρεσίας τους ή άλλες προωθήσεις (λόγω αναγνωρισμένης προϋπηρεσίας, σπουδών κλπ). Τα κλιμάκια αυτά αποτελούν τους **βασικούς μισθούς**, πάνω στους οποίους υπολογίζονται τα **ποσοστιαία επιδόματα** που δικαιούται ο εργαζόμενος βάσει της κλαδικής ή/ και των επιχειρησιακών ΣΣΕ.

Τα **ποσοστιαία επιδόματα** που προβλέπονται απο τις κλαδικές ΣΣΕ και συγκροτούν, μαζί με το κλιμάκιο του Ε.Μ. τον βασικό και εγγυημένο για όλους τους εργαζόμενους του κλάδου κορμό των τακτικών αποδοχών τους είναι:

α) **Επίδομα Πολυετίας :** Το επίδομα αυτό χορηγείται σε όλους τους εργαζόμενους ανάλογα με τα έτη υπηρεσίας/προϋπηρεσίας σε οποιονδήποτε εργοδότη, σε ποσοστό 5,25% με τη συμπλήρωση 3ετίας και επιπλέον 1,75% για κάθε συμπληρωμένο έτος υπηρεσίας/προϋπηρεσίας πέραν της τριετίας και μέχρι τη συμπλήρωση

41 ετών (μέγιστο ποσοστό 71,75%). Το επίδομα αυτό υπολογίζεται επί του βασικού (κλιμακίου) του Ε.Μ. στο οποίο ανήκει κάθε εργαζόμενος.

β) Οικογενειακά επιδόματα.

- β1) **Επίδομα γάμου** σε ποσοστό 10% επί του βασικού (κλιμακίου) του Ε.Μ. στο οποίο ανήκει ο κάθε εργαζόμενος, με ελάχιστη βάση υπολογισμού το 24ο κλιμάκιο.
- β2) **Επίδομα παιδιών**, ως εξής:
 - Για το πρώτο παιδί σε ποσοστό 5% επί του βασικού (κλιμακίου) του Ε.Μ., με ελάχιστο το 24ο κλιμάκιο
 - Για το δεύτερο παιδί σε ποσοστό 7,5% με ελάχιστο το 24ο κλιμάκιο
 - Για το τρίτο σε ποσοστό 10% με ελάχιστο το 24ο κλιμάκιο
 - Για το τέταρτο παιδί και για κάθε παιδί πέραν του τέταρτου 15% επί του βασικού (κλιμακίου) του Ε.Μ. με ελάχιστο το 24ο κλιμάκιο

γ) Επιδόματα Σπουδών.

Χορηγούνται στους κατόχους αναγνωρισμένων τίτλων σπουδών και υπολογίζονται ως ποσοστό στο κλιμάκιο του Ε.Μ. που ανήκει ο εργαζόμενος, ως εξής:

- για **πτυχίο ανώτερης σχολής** (ΚΑΤΕΕ,ΤΕΙ ή ισότιμων σχολών εξωτερικού) ποσοστό 16%
- για **πτυχίο ΑΕΙ** ή αναγνωρισμένο ως ισότιμο Σχολής εξωτερικού ποσοστό 25%
- για **διδακτορικό μεταπτυχιακό τίτλο** ή αναγνωρισμένο ισότιμο του εξωτερικού 40%

δ) Επίδομα Ανθυγιεινής εργασίας: Στους εργαζόμενους σε ανθυγιεινούς χώρους (υπόγεια, χημικά, θόρυβοι) ή/και σε ανθυγιεινές εργασίες, για όσο χρόνο αυτοί απασχολούνται στους ανωτέρω χώρους και εργασίες, καταβάλλεται επίδομα 12% που υπολογίζεται επί του βασικού (κλιμακίου) του Ε.Μ. στο οποίο ανήκει ο κάθε εργαζόμενος. Το επίδομα αυτό χορηγείται με τους ίδιους όρους στους χειριστές-στριες Η/Υ, στους χειριστές-τριες εισαγωγής στοιχείων, στους τηλεφωνητές-τριες και στους καταμετρητές.

Επίσης οι κλαδικές ΣΣΕ προβλέπουν :

- ι) Επίδομα Ισολογισμού :** Το επίδομα αυτό χορηγείται σε όλο το προσωπικό κατά το μήνα Μάρτιο κάθε χρόνου και είναι ίσο με το 1/2 των κανονικών μηνιαίων αποδοχών που ο εργαζόμενος-η δικαιούται το Δεκέμβριο του προηγούμενου έτους.
- ιι) Επίδομα τοκετού** 1.367 ευρώ (ΣΣΕ 2007).

iv) Επίδομα βρεφονηπιακού Σταθμού (μηνιαίο επίδομα, 203 ευρώ για το 2007)

v) Κατασκηνωτικό επίδομα, 724 ευρώ για το 2007

vii) Επίδομα για τους εργαζόμενους σε παραμεθόριες περιοχές

viii) Επίδομα Παιδικής Μέριμνας

Τέλος, οι κλαδικές ΣΣΕ ρυθμίζουν τη χορήγηση **στεγαστικών και ατομικών δανείων** με ευνοϊκούς όρους για τους τραπεζοϋπαλλήλους, καθώς και έμμεσες παροχές στους εργαζόμενους, όπως ενίσχυση πολιτιστικών-αθλητικών δραστηριοτήτων κλπ.

4.3. Ειδικά επιχειρησιακά επιδόματα, συνδεδεμένα με τις κλαδικές ΣΣΕ.

Με την εξέλιξη του κλαδικού Ενιαίου Μισθολογίου συνδέονται και ορισμένα **ειδικά επιχειρησιακά επιδόματα σε ευρώ**, που ορίζονται ως ποσοστό του 16ου κλιμακίου του Ενιαίου Μισθολογίου κυρίου προσωπικού.

Έτσι, κάθε φορά που αλλάζει το 16ο κλιμάκιο του κλαδικού μισθολογίου αυξάνονται αυτόματα και αυτά τα επιδόματα, ώστε η αξία τους να μην εξανεμίζεται με τον πληθωρισμό.

Ωστόσο, τα συνδικάτα κάθε χώρου μπορούν, πέρα από την αύξηση που τους εξασφαλίζει κάθε νέα κλαδική ΣΣΕ, να διαπραγματευθούν με επιχειρησιακή ΣΣΕ ευνοϊκότερα ποσά γι' αυτά τα επιδόματα, ανάλογα με τις ανάγκες και τις ιδιαιτερότητες του χώρου τους.

Ειδικά επιδόματα σε ευρώ, τα οποία ποσοστοποιούνται στο 16ο κλιμάκιο του Ε.Μ. είναι, ενδεικτικά, τα εξής:

- ◇ **Επίδομα Βαθμού** (ο βαθμός σηματοδοτεί την εξέλιξη στην υπηρεσιακή ιεραρχία, βάσει αρχαιότητας μέχρι ένα ορισμένο επίπεδο και -για τα μεσαία-ανώτερα στελέχη- ανάλογα με τις διαθέσιμες στελεχιακές θέσεις, την υπηρεσιακή αξιολόγηση και τις προτάσεις των αρμόδιων υπηρεσιακών οργάνων)
- ◇ **Επίδομα ευθύνης στελεχών μονάδων δικτύου και Διοίκησης** (το επίπεδο ευθύνης ορίζεται ανάλογα με τη σημασία στην ιεραρχία ή/και την αξία της αντίστοιχης θέσης για την Τράπεζα).
- ◇ **Επίδομα εξειδικευμένου προσωπικού** (επιθεωρητών, μελετητών, εξειδικευμένου προσωπικού οργάνωσης-πληροφορικής, επιλογέων προσωπικού, εκπαιδευτών, dealers κλπ)
- ◇ **Επίδομα teller, ταμειακά, διαχειριστικά, swift, καταμετρητών, chief teller**
- ◇ **Επίδομα χειριστών Η/Υ, τερματικού on line, βοηθητικών μηχανών Κ.Μ, Τηλ. κέντρων**, κλπ.
- ◇ **Επίδομα οπλοφορίας, φρουρών ασφαλείας, προσωπικού και συνοδών χρηματοποστολών**

- ◇ **Επιδόματα οδηγών Αυ/των μελών Διοίκησης και χρηματαποστολών**
- ◇ **Επιδόματα Γραμματέων Διευθύνσεων & Διοίκησης κλπ.**

4.4. Λοιπές Αποζημιώσεις-παροχές σε επιχειρησιακό επίπεδο.

Σε κάθε Τράπεζα ισχύουν διαφορετικές ρυθμίσεις, ανάλογα με τις επιχειρησιακές συμφωνίες με το σωματείο ή τις παροχές που αποφασίζει η Διοίκηση.

Τέτοιες ρυθμίσεις καλύπτουν, λ.χ, έξοδα κίνησης, έξοδα στολής, στέγασης, περιποίησης πελατείας κλπ, έξοδα εκτός έδρας και αποζημίωση λόγω μετακίνησης, προγράμματα πρόσθετης Ομαδικής Ασφάλισης, ειδικούς λογαριασμούς για αυξημένο εφάπαξ συνταξιοδότησης, ειδικούς Λογαριασμούς για τα παιδιά των εργαζομένων, χρηματικά βραβεία αριστούχων, την κάλυψη εξόδων εκμάθησης ξένων γλωσσών, ατομικά δάνεια, στεγαστικά Δάνεια, εκπτώσεις σε προϊόντα της Τράπεζας ή του Ομίλου της (πιστωτικές κάρτες, ασφαλιστικά προγράμματα κλπ), λέσχες σίτισης, πολιτιστικές και αθλητικές λέσχες προσωπικού κλπ.

4.5. Ωράριο Εργασίας και Συναλλαγών.

4.5.1. Ωράριο Εργασίας και συναλλαγών.

Στον κλάδο ίσχυαν, μέχρι την 31-8-2002 38 ώρες και 20 λεπτά πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, ως εξής: Δευτέρα -Τρίτη - Τετάρτη - Πέμπτη 7.45 ώς 15.30, Παρασκευή 7.40 - 15.00.

Οι **ώρες συναλλαγής** με το κοινό ήταν 8.00- 14.00 τη Δευτέρα ως την Πέμπτη και για την Παρασκευή 8.00 - 13.30.

Με την κλαδική ΣΣΕ 2002-2003, από την 1-9-2002 το **ωράριο εργασίας** μειώθηκε σε 37 ώρες/εβδομάδα, χωρίς μείωση αποδοχών, διαμορφώθηκε δε ως εξής:

Δευτέρα-Τρίτη-Τετάρτη-Πέμπτη: 7.45 - 15.15
 Παρασκευή: 7.45 - 14.45

Παράλληλα, επεκτάθηκε το **ωράριο συναλλαγών** σε 32 ώρες/εβδομάδα και διαμορφώθηκε ως εξής:

Δευτέρα-Τρίτη-Τετάρτη-Πέμπτη: 8.00 - 14.30
 Παρασκευή: 8.00 - 14.00

Οι εργαζόμενες μητέρες δικαιούνται **μειωμένο ωράριο** δύο ωρών την ημέρα για τα δύο πρώτα χρόνια μετά τη λήξη της άδειας τοκετού και μιας ώρας την ημέρα για τα δύο επόμενα χρόνια, το οποίο μπορούν να πάρουν και σωρευτικά, με τη μορφή πρόσθετης άδειας, μετά τη λήξη της άδειας τοκετού.

Το μειωμένο ωράριο ισχύει είτε για να προσέρχεται η εργαζόμενη μητέρα αργότερα το πρωί ή/και για να αποχωρεί νωρίτερα το μεσημέρι, ανάλογα με τις ανάγκες και την επιθυμία της. Το μειωμένο ωράριο για την φροντίδα του παιδιού μπορεί εναλλακτικά να ζητήσει και ο πατέρας, εφόσον αποδεδειγμένα δεν κάνει χρήση ανάλογης ρύθμισης η εργαζόμενη μητέρα.

4.5.2. Εξαιρέσεις από το ωράριο εργασίας και συναλλαγών.

Πρόσφατα, με το άρθρο 9 της κλαδικής ΣΣΕ 2006-2007 προβλέφθηκαν **κατ' εξαιρεση** ειδικά ωράρια **μόνο** για τις ειδικές υπηρεσίες των τραπεζών κλπ. επιχειρήσεων του κλάδου, που λόγω ιδιαιτερότητας του αντικειμένου τους είναι απαραίτητο να λειτουργούν καθ' όλες τις μέρες της εβδομάδας, συνεχώς ή με βάρδιες. Οι βάρδιες αυτές είτε θα ξεκινούν, είτε θα εκτείνονται **πέραν** του κανονικού ωραρίου εργασίας του άρθρου 5 της ΣΣΕ 2002-2003. (δηλ. μετά τις 15.15 Δευτέρα έως και Πέμπτη και μετά τις 14.45 την Παρασκευή).

Για τη νόμιμη εφαρμογή τέτοιων ωραρίων απαιτείται α) επιχειρησιακή συμφωνία με το αντίστοιχο συνδικάτο που να κατατίθεται στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας και β) η συναίνεση του εργαζόμενου.

Μέχρι σήμερα (η διάταξη είναι πρόσφατη) δεν έχουν ακόμα συναφθεί τέτοιες συμφωνίες.

Ακόμα, η κλαδική ΣΣΕ του 2006-2007 (άρθρο 10) όρισε τον **μέγιστο** αριθμό καταστημάτων που κάθε Τράπεζα μπορεί να λειτουργήσει και εκτός του κανονικού ωραρίου συναλλαγών, απασχολώντας τους εργαζόμενους με βάρδιες :

- Μέχρι 10 καταστήματα για δίκτυο πάνω από 150 καταστήματα
- Μέχρι 5 για δίκτυο από 31-150 καταστήματα
- Μέχρι 2 για δίκτυο μέχρι και 30 καταστήματα

Το **ανώτατο** χρονικό πλαίσιο λειτουργίας αυτών των καταστημάτων είναι:

Δευτέρα- Παρασκευή : από την (κανονική) έναρξη λειτουργίας των τραπεζικών καταστημάτων, όπως αυτή ορίζεται από τις κλαδικές ΣΣΕ μέχρι, **το αργότερο**, στις 20.30.

Σάββατο: έναρξη από τις 10.00 και λήξη, **το αργότερο**, στις 17.00.

Η συγκεκριμένη διάταξη της κλαδικής ΣΣΕ θεσπίζει **ρητά** ως προϋπόθεση την εκούσια απασχόληση κάθε εργαζόμενου σε αυτά τα καταστήματα πέραν του κανονικού ωραρίου του άρθρου 5 της ΣΣΕ 2002-2003, καθώς και την τήρηση, σε κάθε περίπτωση, της 5νθήμερης εβδομαδιαίας απασχόλησης.

Προβλέπει επίσης **35ωρη εβδομαδιαία απασχόληση για όσους θα εργάζονται Σάββατο**, παράλληλα με την υποχρέωση της τήρησης του 5νθήμερου και γι' αυτούς, με τη χορήγηση μιας άλλης εργάσιμης μέρας ως ρεπό.

Τα ακριβή χρονικά πλαίσια εργασίας, η πρόσθετη αποζημίωση ή όποια άλλη αντιπαροχή θα δίνεται σε όσους απασχολούνται σ' αυτά τα καταστήματα

πέραν του κανονικού ωραρίου, **συμφωνούνται** με τον πλέον αντιπροσωπευτικό Σύλλογο της επιχείρησης, με γραπτή συμφωνία, η οποία ισχύει από τη μέρα της κατάθεσής της στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας.

Στις λίγες συμφωνίες που συνάφθηκαν γι' αυτό το θέμα μέχρι σήμερα (η διάταξη είναι πρόσφατη), κατά κανόνα τηρούνται και σε ορισμένες περιπτώσεις βελτιώνονται τα πλαίσια που έθεσε η κλαδική ΣΣΕ (προσαύξηση μισθού, 35ωρο στους εργαζόμενους με ειδικό ωράριο ή/και σε αυτούς που εργάζονται Σάββατο) .

Η ΟΤΟΕ πιστεύει ότι η κλαδική ΣΣΕ 2006-2007, που εισήγαγε πλαίσια για συγκεκριμένες εξαιρέσεις στο κανονικό ωράριο υπηρεσιών και καταστημάτων δικτύου :

- διασφαλίζει το γενικά ισχύον στον κλάδο ωράριο εργασίας και συναλλαγών από τις αλληπάλληλες απόπειρες μονομερούς, άτακτης, γενικευμένης και αδιαφανούς απορρύθμισης που είχαν ήδη γίνει καθεστώς στους επιμέρους χώρους του κλάδου, **βάζοντας όρια και κανόνες** στις κατ' εξαίρεση ρυθμίσεις των ωραρίων εργασίας και συναλλαγών
- αποτρέπει τις μονομερείς αυθαιρεσίες των εργοδοτών, διασφαλίζοντας τη δημοσιότητα, τη διαφάνεια και τον έλεγχο των κατ' εξαίρεση ωραρίων στις Τράπεζες, αφού προϋπόθεση για την ισχύ τους (είτε αυτό αφορά στα ωράρια ειδικών υπηρεσιών, είτε στα μεμονωμένα καταστήματα με διαφορετικό ωράριο συναλλαγών), είναι η κατάθεση της συμφωνίας Συλλόγου-Διοίκησης στην Επιθεώρηση Εργασίας.
- σέβεται τη συλλογική αυτονομία των συλλόγων-μελών της, αφήνοντας τις κατά χώρο συμφωνίες στη δική τους αρμοδιότητα διαπραγμάτευσης.
- ανταποκρίνεται λελογισμένα στις ανάγκες του κοινωνικού συνόλου, αλλά και στις λειτουργικές ιδιαιτερότητες των ειδικών υπηρεσιών των Τραπεζών, χωρίς να επιτρέπει στις αναγκαίες αυτές εξαιρέσεις να γίνονται σημαία της εργοδοσίας για άτακτη και γενικευμένη απορρύθμιση και ξήλωμα του κανονικού ωραρίου εργασίας και λειτουργίας των Τραπεζών.

4.5.3. Υπερωριακή απασχόληση.

Υπερωριακή θεωρείται στην Ελλάδα η απασχόληση πέραν του νομίμου ωραρίου απασχόλησης και αμείβεται με την εκάστοτε προσαύξηση που προβλέπεται **από νόμο ή/και συλλογική συμφωνία**. Η αμοιβή που πρόβλεπε ο νόμος και εφαρμοζόταν μέχρι το 2005 στον κλάδο ήταν +50% στο ωρομίσθιο για κάθε ώρα υπερωρίας μέχρι 120 ώρες ανα άτομο το χρόνο, +75% για υπερωρίες με άδεια πέραν των 120 ωρών/χρόνο, + 150% για παράνομες/χωρίς άδεια υπερωρίες πέρα από αυτό το όριο. Οι υπερωρίες οφείλουν να υποβάλλονται για έγκριση στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας και να ελέγχονται από αυτήν.

Στην πράξη, η πλειοψηφία των υπερωριών δεν ελέγχεται και δεν πληρώνεται. Παρ' όλα αυτά, οι Τράπεζες είναι πρωταθλήτριες στις παραβιάσεις της νομοθεσίας και στα αντίστοιχα πρόστιμα.

Πέραν των παραβιάσεων, που είναι συνεχείς, το 2005 άλλαξε ο νόμος για τις υπερωρίες (αντικατάσταση του ν. 2874/2000 με τον ν. 3385/2005), αυξάνοντας κατακόρυφα τον επιτρεπόμενο αριθμό υπερωριών και μειώνοντας την αποζημίωσή τους (λ.χ. σε +25% αντί +50% για τις πρώτες 5 ώρες/εβδομάδα και σε +100% αντί του +150% για τις υπερωρίες χωρίς άδεια), για να τις κάνει φθηνότερες για τους εργοδότες. Σε αρκετές επιχειρήσεις του κλάδου υπάρχουν, πάντως, ευνοϊκότερες συμφωνίες, οι οποίες εξακολουθούν να ισχύουν.

Η ΟΤΟΕ αντιτίθεται στον αντεργατικό νόμο του 2005 και διεκδικεί τη διατήρηση των παλαιότερων ρυθμίσεων, την κατάργηση των παράνομων και των απλήρωτων υπερωριών, αλλά και γενικότερο περιορισμό των υπερωριών, ώστε να γίνουν νέες προσλήψεις.

4.5.4. Διεκδικήσεις για το ωράριο

Σήμερα, οι σημαντικότερες κατακτήσεις σε σχέση με το χρόνο εργασίας που απειλούνται από τους εργοδότες είναι

- αφ' ενός η τήρηση του Ωραρίου συναλλαγών, εργασίας και της πενθήμερης εβδομαδιαίας απασχόλησης στην πράξη,
- αφ' ετέρου, όπως ήδη επισημίναμε, οι όροι και η αμοιβή της υπερωριακής απασχόλησης, λόγω του νόμου για την αύξηση των υπερωριών και τη μείωση της αμοιβής τους, αλλά και των συνεχιζόμενων παρανομιών των εργοδοτών στα θέματα των υπερωριών (απλήρωτες, χωρίς άδεια κλπ).

Με βάση τα παραπάνω, **οι σημαντικότερες διεκδικήσεις των συνδικάτων στις Τράπεζες σε σχέση με το χρόνο εργασίας είναι:**

α) Τήρηση του συμβατικού ωραρίου και σύγκλιση του πραγματικού με τον συμβατικό χρόνο εργασίας, με ανατροπή της πρόσφατης αντεργατικής νομοθεσίας για τις υπερωρίες.

Όπου απαιτούνται εξαιρέσεις, αυτές να είναι σαφώς ρυθμισμένες με επιχειρησιακή ΣΣΕ, με σημαντικά ανταλλάγματα (προσαύξηση μισθού, μείωση χρόνου εργασίας), με συμφωνία και του σωματείου και του κάθε εργαζόμενου χωριστά.

β) Μείωση του χρόνου εργασίας στο 35ωρο εβδομαδιαίως, χωρίς μείωση αποδοχών

γ) Τήρηση του εργατικού δικαίου για την πλειοψηφία των στελεχών, που οι εργοδότες επιχειρούν αυθαίρετα να εξαιρέσουν από το ωράριο, τις υπερωρίες, τις άδειες κλπ.

4.6. Άδειες.

α) Ετήσια Κανονική άδεια.

Οι ετήσιες κανονικές άδειες χορηγούνται υποχρεωτικά στους εργαζόμενους σύμφωνα με τα οριζόμενα από την εργατική νομοθεσία

και τις ΣΣΕ. Οι ημέρες άδειας υπολογίζονται για πενθήμερη εβδομάδα εργασίας.

Κάθε εργαζόμενος, με τη συμπλήρωση ενός έτους από την πρόσληψή του, δικαιούται άδεια με αποδοχές είκοσι (20) εργάσιμων ημερών. Για τα επόμενα έτη η κανονική άδεια μετ' αποδοχών χορηγείται λαμβανομένης υπόψη της υπηρεσίας που παρασχέθηκε σε οποιονδήποτε εργοδότη και διαμορφώνεται ως ακολούθως:

- με τη συμπλήρωση δύο (2) ετών υπηρεσίας, είκοσι μία (21) εργάσιμες ημέρες
- με τη συμπλήρωση τριών (3) ετών υπηρεσίας, είκοσι δύο (22) εργάσιμες ημέρες
- με τη συμπλήρωση πέντε (5) ετών υπηρεσίας, είκοσι τρεις (23) εργάσιμες ημέρες
- με τη συμπλήρωση δέκα (10) ετών υπηρεσίας, είκοσι πέντε (25) εργάσιμες ημέρες

Όταν οι ανάγκες της Τράπεζας οδηγούν τον εργαζόμενο σε χρήση μέρους ή του συνόλου της κανονικής άδειας του στο διάστημα από 1/1 έως και 30/4 και από 1/10 έως και 31/12 εκάστου έτους, για κάθε πέντε (5) ημέρες κανονικής άδειας χορηγείται, στο ίδιο χρονικό διάστημα, μια επιπλέον ημέρα άδειας.

β) Άδεια τοκετού.

Η άδεια τοκετού έχει διάρκεια δεκαοκτώ (18) εβδομάδες και χορηγείται με πλήρεις αποδοχές. Η απουσία λόγω μητρότητας θεωρείται χρόνος πραγματικής υπηρεσίας, δεν συμψηφίζεται με την κανονική ετήσια άδεια και δεν μπορεί να έχει αρνητικές μισθολογικές ή άλλες επιπτώσεις στην υπηρεσιακή εξέλιξη της εργαζόμενης.

γ) Άδεια ανθυγιεινής εργασίας.

Στο προσωπικό που εργάζεται σε ανθυγιεινούς χώρους, σε ανθυγιεινή εργασία, σε όσους γενικά δικαιούνται να λαμβάνουν ανθυγιεινό επίδομα απο το νόμο, τις οικείες ΣΣΕ της ειδικότητάς τους ή βάσει επιχειρησιακής συμφωνίας, χορηγείται **πρόσθετη άδεια** επτά (7) εργάσιμων ημερών, με πλήρεις αποδοχές. Η άδεια αυτή δεν συμψηφίζεται με την ετήσια κανονική άδεια και χορηγείται στο χρονικό διάστημα απο την 1/10 κάθε χρόνου μέχρι τις 30/4 του επόμενου.

δ) Συνδικαλιστικές άδειες. οι οποίες χορηγούνται με πλήρεις αποδοχές και ρυθμίζονται απο τις κλαδικές ΣΣΕ ή και απο επιχειρησιακές συμφωνίες.

Ειδικότερα,

- σε κάθε Τράπεζα/ επιχείρηση του κλάδου απαλλάσσονται από την υπηρεσία της Τράπεζας, με υπόδειξη του οικείου Συλλόγου για τη διεκπεραίωση των υποθέσεων των Συλλόγων δυνάμειως Ο.Τ.Ο.Ε.:

- α) Ο Πρόεδρος του Δ.Σ. για τους Συλλόγους μέχρι 250 μέλη:

β) Για Συλλόγους με 251 μέχρι 500 μέλη ο Πρόεδρος και ο Γενικός Γραμματέας.

γ) Για Συλλόγους πάνω από 500 μέλη μέχρι 5.000 μέλη απαλλάσσεται με υπόδειξη του οικείου Συλλόγου ένα συνδικαλιστικό στέλεχος ανά 500 μέλη. Υπόλοιπο μελών από 251 και πάνω, αντιστοιχεί στην απαλλαγή ενός ακόμα συνδικαλιστικού στελέχους.

δ) Για Συλλόγους πάνω από 5.000 μέλη απαλλάσσεται, για το υπερβάλλον ένας συνδικαλιστής ανά 1.000 μέλη. Υπόλοιπο μελών ανά 501 και πάνω, αντιστοιχεί στην απαλλαγή ενός ακόμα συνδικαλιστικού στελέχους. Ο χρόνος της απόσπασης των συνδικαλιστών λογίζεται ως ευδόκιμη υπηρεσία.

- **σε επίπεδο ΟΤΟΕ** απαλλάσσονται, για το χρόνο που κατέχουν αυτά τα αξιώματα, ο Πρόεδρος, ο Αντιπρόεδρος, ο Γενικός Γραμματέας και ο Ταμίας της Εκτελεστικής Γραμματείας της ΟΤΟΕ και, πέραν αυτών, άλλα 5 μέλη της Ε.Γ. της ΟΤΟΕ, που υποδεικνύονται από αυτήν. Αν οι κατέχοντες τα παραπάνω αξιώματα έχουν ήδη απαλλαγή ως Πρόεδροι ή μέλη Δ.Σ. Συλλόγων ή από άλλη αιτία, τότε απαλλάσσονται επί πλέον ισάριθμα συνδικαλιστικά στελέχη με υπόδειξη του σωματείου δύναμης της Ο.Τ.Ο.Ε. στην εργοδότηρια Τράπεζα.

Επίσης οι Τράπεζες χορηγούν συνδικαλιστικές άδειες, χωρίς να διακόπτεται η μισθοδοσία τους, σε μέλη Δ.Σ., Γενικούς Συμβούλους σωματείων και ΟΤΟΕ και σε συνέδρους της ΟΤΟΕ, για να παρακολουθούν τις εργασίες των οργάνων τους.

Ο χρόνος της άδειας ή της συνδικαλιστικής απαλλαγής θεωρείται, σε κάθε περίπτωση, ευδόκιμη υπηρεσία.

Επίσης προβλέπονται, βάσει διατάξεων των ΕΓΣΣΕ ή και της γενικότερης εργατικής νομοθεσίας και οι ακόλουθες άδειες, που χορηγούνται επιπλέον της ετήσιας κανονικής άδειας, κατά κανόνα με πλήρεις αποδοχές:

- γάμου.
- γέννησης τέκνου.
- σπουδών.
- αιμοδοσίας.
- ατόμων με ειδικές ανάγκες.
- αναρρωτική
- παρακολούθησης της σχολικής προόδου των παιδιών.
- για ασθένεια ή για ειδικά προβλήματα εξαρτημένων μελών.
- συνδικαλιστικής επιμόρφωσης.

4.7. Προσλήψεις, Υπηρεσιακή εξέλιξη- Προαγωγές - Μετακινήσεις -Ανάδειξη - Επιλογή Στελεχών.

Στις μεγαλύτερες Τράπεζες του κλάδου τα θέματα αυτά ρυθμίζονται λεπτομερώς από **Κανονισμούς Εργασίας**, πολλοί από τους οποίους διαμορφώθηκαν με επιχειρησιακή ΣΣΕ. Ωστόσο, σε αρκετές ξένες και ιδιωτικές Τράπεζες, εξακολουθούν να ισχύουν μονομερείς ρυθμίσεις, παράλληλα με

απόπειρες αποφυγής των συμφωνημένων στις ΣΣΕ για τη συμμετοχή των συνδικάτων στα θέματα αυτά, τη διασφάλιση της διαφάνειας, της αξιοκρατίας και των ίσων ευκαιριών

Ο Νόμος 1876/90 για τις Συλλογικές Διαπραγματεύσεις, αλλά και ο μεταγενέστερος ν. 2224/94 ορίζει ωστόσο ότι οι Κανονισμοί εργασίας είναι αντικείμενο συλλογικής διαπραγμάτευσης και, σε περίπτωση διαφωνίας, τα μέρη μπορούν να προσφύγουν μονομερώς ή απο κοινού στις υπηρεσίες μεσολάβησης και διαιτησίας του ΟΜΕΔ, για να λύσουν οριστικά τις διαφορές τους.

Επι πλέον, αρκετά επιχειρησιακά συνδικάτα παρεμβαίνουν ενεργά στη διαμόρφωση νέων συστημάτων και Κανονισμών υπηρεσιακής αξιολόγησης απόδοσης, προαγωγών, ανάδειξης και επιλογής στελεχών, εκπαίδευσης και κινήτρων, ορισμένα απο τα οποία διαμορφώνονται μέσα απο συλλογική διαπραγμάτευση και ΣΣΕ.

4.8. Συμμετοχή των εργαζομένων σε κλαδικό & επιχειρησιακό επίπεδο.

4.8.1. Συμμετοχή σε κλαδικό επίπεδο (διμερείς επιτροπές):

- ◇ **ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΔΙΑΛΟΓΟΥ.** Ισομερής, συμμετέχει αντιπροσωπεία της ΟΤΟΕ και των Τραπεζών. (ΣΣΕ 1993, 1994-95.) Είναι αρμόδια να εξετάζει κάθε θέμα που απασχολεί τις εργασιακές σχέσεις και τους εργαζόμενους του κλάδου.
- ◇ **ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΡΙΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΡΑΠΕΖΙΚΟΥ ΚΛΑΔΟΥ .** Είναι αρμόδιο να συγκεντρώνει και να δημοσιοποιεί κάθε χρόνο δεδομένα απο όλες τις Τράπεζες για θέματα απασχόλησης, μισθών, συνθηκών εργασίας, εργασιακών σχέσεων, κοινωνικών παροχών. Στη Διοικούσα Επιτροπή του συμμετέχουν 2 επιστήμονες-εκπρόσωποι της ΟΤΟΕ, 2 επιστήμονες-εκπρόσωποι των Τραπεζών και το πέμπτο μέλος -Πρόεδρος- είναι κοινής αποδοχής. (ΣΣΕ 1994-95, ΣΣΕ 1996).
- ◇ **ΚΛΑΔΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΙΣΩΝ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ.** Είναι αρμόδια για τη μελέτη-επιτοπεία θεμάτων ίσων ευκαιριών- ισότητας σε κλαδικό επίπεδο. Αποτελείται απο 3 εκπροσώπους Τραπεζών και 2 της ΟΤΟΕ. (ΣΣΕ 1996, 1997-98).
- ◇ **ΤΡΙΜΕΡΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΤΡΑΠΕΖΙΚΗ ΑΣΦΑΛΕΙΑ.** Ισομερής, αρμόδια για θέματα τραπεζικής ασφάλειας. Εκπροσωπούνται σ' αυτήν ισότιμα οι Τράπεζες, η ΟΤΟΕ και το Υπουργείο Δημόσιας Τάξης. (ΣΣΕ 1994-95).
- ◇ **ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΟ ΤΡΑΠΕΖΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ.** Αποτελείται απο 3 εκπροσώπους της ΟΤΟΕ, 5 εκπροσώπους των Τραπεζών, απο τον Υπουργό Εθν. Οικονομίας ή τον αρμόδιο Υφυπουργό ή το Διοικητή της Τράπεζας της Ελλάδος και απο 1 εκπρόσωπο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. (ΣΣΕ 1988, ΣΣΕ 1996).
- ◇ **ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΟ ΔΙΑΤΡΑΠΕΖΙΚΟ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ.** Καλύπτει τις Τράπεζες που δεν έχουν δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο που να προεδρεύεται απο δικαστικό. Συμμετέχουν 1 εκπρόσωπος της ΟΤΟΕ, 1 του Υπουργείου Εργασίας, 1 εκπρόσωπος των Τραπεζών. Ασχολείται με την εξέταση/αναθεώρηση πειθαρχικών παραπτώματων που επισύρουν

ποινές προσωρινής παύσης άνω των 10 ημερών ή και απόλυσης (ΣΣΕ 1982).

- ◇ **ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ- ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΕΝΩΣΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΤΡΑΠΕΖΩΝ.** Στην 6μελή Διοικούσα Επιτροπή του συμμετέχουν 2 εκπρόσωποι της ΟΤΟΕ. (ΣΣΕ 1993, ΣΣΕ 1994-95).
- ◇ **ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΝΘΥΓΙΕΙΝΩΝ ΧΩΡΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΩΝ.** Η Επιτροπή λειτουργεί κατα Τράπεζα με 1 εκπρόσωπο της ΟΤΟΕ, 1 των Τραπεζών, 1 εκπρόσωπο (ειδικευμένο γιατρό) του Υπουργείου Εργασίας. Αρμοδιότητά της είναι η διαπίστωση της ανθυγιεινότητας των χώρων/εργασιών για τη λήψη διορθωτικών μέτρων και τη χορήγηση ανθυγιεινού επιδόματος 12% επί του βασικού μισθού στις αντίστοιχες κατηγορίες εργαζομένων. (ΣΣΕ 1984).

4.8.2. Συμμετοχή σε επιχειρησιακό επίπεδο:

- ◇ **Συμμετοχή ενός ή δύο εκπροσώπων του επιχειρησιακού συνδικάτου στα Δ.Σ.** ορισμένων Τραπεζών, κυρίως κρατικού ενδιαφέροντος.
- ◇ **Συμμετοχή δύο εκπροσώπων του πιο αντιπροσωπευτικού επιχειρησιακού συνδικάτου στην 5μελή επιτροπή προσλήψεων της τράπεζας.** Η Επιτροπή έχει εισηγητικό χαρακτήρα και εποπτεύει τους δημόσιους διαγωνισμούς κλπ. διαδικασίες της πρόσληψης. (ΣΣΕ 1989, 1990, 1991).
- ◇ **Επιτροπές Εκπαίδευσης.** Είναι αρμόδιες για το σχεδιασμό, την υλοποίηση και την αξιολόγηση της παρεχόμενης από την Τράπεζα εκπαίδευσης. Λειτουργούν κυρίως σε μεγάλες Τράπεζες. Είναι συνήθως 5μελείς, με συμμετοχή 2 εκπροσώπων του πιο αντιπροσωπευτικού επιχειρησιακού σωματείου.
- ◇ Γενικά, για τις πάσης φύσεως **Υπηρεσιακές Επιτροπές εισηγητικού χαρακτήρα**, για τα **υπηρεσιακά συμβούλια** ή για τις **Επιτροπές εποπτείας συστημάτων Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού** (λ.χ. πρόσθετων αμοιβών και κινήτρων, Αξιολόγησης Απόδοσης κλπ), όπου προβλέπεται συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων (του πιο αντιπροσωπευτικού Συλλόγου) αυτή είναι σε αναλογία 2 εκπρόσωποι εργαζομένων ανα 3 εκπροσώπους εργοδοτών (ΣΣΕ 1990).
- ◇ **Υπηρεσιακά- Πειθαρχικά Συμβούλια.** Συμμετέχουν 1-2 εκπρόσωποι του πιο αντιπροσωπευτικού επιχειρησιακού σωματείου, με δικαίωμα λόγου και σε αρκετές περιπτώσεις με δικαίωμα ψήφου. Τα υπηρεσιακά/πειθαρχικά συμβούλια ασχολούνται με προαγωγές, επιλογή-τοποθετήσεις στελεχών, μεταθέσεις, μετακινήσεις, εξέταση παραπόνων, πειθαρχικά κλπ. θέματα. Συνήθως λειτουργούν και ως αναθεωρητικά (β' βαθμός κρίσης) για τα ίδια θέματα, καθώς και για την υπηρεσιακή αξιολόγηση. Έχουν κυρίως εισηγητικό χαρακτήρα και σε κάθε περίπτωση οι αποφάσεις τους πρέπει να επικυρώνονται από τη Διοίκηση της Τράπεζας.
- ◇ **Επιτροπές Πρόσθετων Αμοιβών και Κινήτρων.** Λειτουργούν σε περιορισμένο αριθμό Τραπεζών, με τη συμμετοχή 2 εκπροσώπων του πιο αντιπροσωπευτικού επιχειρησιακού σωματείου και 3 της Διοίκησης. Έχουν αρμοδιότητα σχεδιασμού, αξιολόγησης και εποπτείας των εφαρμοζόμενων από την Τράπεζα πρόσθετων αμοιβών και κινήτρων (bonus επί των κερδών, bonus βάσει στόχων, διανομή προμηθειών κλπ).

- ◇ **Επιχειρησιακές Επιτροπές Ίσων Ευκαιριών.** Είναι 4μελεις και ισομερείς. Αποτελούνται απο 2 εκπροσώπους της Διοίκησης και 2 απο το πιο αντιπροσωπευτικό επιχειρησιακό σωματείο. Εξετάζουν και εποπτεύουν κάθε θέμα σχετικό με την ισότητα ευκαιριών σε σχέση με το φύλο στην τράπεζα, με το συνδυασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, γνωμοδοτούν σε αντίστοιχα θέματα και εξετάζουν καταγγελίες για άνιση μεταχείριση, προσβολή της προσωπικότητας - σεξουαλική παρενόχληση κλπ. (ΣΣΕ 1994-95, ΣΣΕ 1996, ΣΣΕ 1997-98).
- ◇ **Επιτροπές Υγιεινής και Ασφάλειας.** Προβλέπονται σε κάθε χώρο απο την εργατική νομοθεσία. Αποτελούνται απο εκπροσώπους των εργαζομένων, που εκλέγονται άμεσα απο αυτούς. Έχουν γνωμοδοτικό - εποπτικό χαρακτήρα και συνεργάζονται με το Γιατρό Εργασίας και τον Τεχνικό Ασφαλείας που είναι υποχρεωμένη, σύμφωνα με το νόμο, να διαθέτει κάθε Τράπεζα. (ΣΣΕ 1996).

4.9. Εμπειρίες και προβλήματα παρέμβασης του σ.κ. σε θέματα εκπαίδευσης, αξιολόγησης απόδοσης και σχεδιασμού καριέρας.

Από τη μακρόχρονη παρέμβαση της ίδιας και των συνδικάτων-μελών της σε ζητήματα εκπαίδευσης, αξιολόγησης απόδοσης και σχεδιασμού καριέρας των εργαζόμενων του κλάδου, η ΟΤΟΕ έχει καταλήξει στις ακόλουθες βασικές διαπιστώσεις:

α) Η έγκαιρη εκπαίδευση - επιμόρφωση των εργαζόμενων είναι ένα σημαντικό μέσο, όχι όμως πανάκεια για την προστασία της απασχόλησης. Πρέπει να συνδυάζεται με την εφαρμογή συγχρονων μεθόδων καταγραφής των τάσεων και έγκαιρης πρόβλεψης των ποσοτικών και των ποιοτικών εξελίξεων, 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.

β) Η εφαρμογή, από αρκετές επιχειρήσεις του κλάδου, μονομερών και αυθαίρετα προσδιορισμένων από τη Διοίκηση ατομικών ή ομαδικών στόχων απόδοσης, ως βασικού κριτηρίου για την αξιολόγηση των εργαζόμενων, είναι καταχρηστική. Οι στόχοι αυτοί ελάχιστη σχέση έχουν με το επίπεδο ευθύνης, τη διακριτική ευχέρεια, τις αρμοδιότητες και την εργασιακή αυτονομία που πραγματικά διαθέτει ο εργαζόμενος. Μάλιστα, σε ορισμένες περιπτώσεις ξεπερνούν τα όρια της μισθωτής-εξαρτημένης σχέσης εργασίας, αποδίδοντας ευθύνες στον εργαζόμενο για μεταβολή εξωτερικών συνθηκών, εσφαλμένες ή ατελείς αποφάσεις, σχεδιασμούς, χειρισμούς ή παραλείψεις των ανωτέρων του, για τις οποίες ο ίδιος δεν έχει καμιά αρμοδιότητα ή ευθύνη.

Η ΟΤΟΕ αντιτίθεται στην υιοθέτηση ατομικών στόχων ως κριτηρίων αξιολόγησης απόδοσης, ειδικά αν αυτοί επηρεάζουν τη συνολική αξιολόγηση απόδοσης και την υπηρεσιακή εξέλιξη του εργαζόμενου, ή επιχειρείται να στοιχειοθετήσουν λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας. Αντίθετα, διεκδικεί το κάθε φορά εφαρμοζόμενο σύστημα αξιολόγησης, να διαμορφώνεται μετά από διαπραγμάτευση της Διοίκησης και του επιχειρησιακού σωματείου.

γ) Ως καλές πρακτικές στα θέματα αυτά, θα μπορούσαν να αναφερθούν:

- ⇒ περιπτώσεις επιχειρησιακής διαπραγμάτευσης και συμφωνίας για συστήματα και Κανονισμούς αξιολόγησης απόδοσης
- ⇒ στο παρελθόν, κοινές ερευνητικές πρωτοβουλίες των Τραπεζών και του ΙΝΕ/ΟΤΟΕ για τη διαμόρφωση πρότυπου συστήματος διάγνωσης των εκπαιδευτικών αναγκών στον κλάδο (Πρόγραμμα PREMEQ- LEONARDO DA VINCI) .

4.10. Προβλήματα, εμπειρίες και στόχοι του σ.κ. σε θέματα Εξαγορών & Συγχωνεύσεων και εξωτερίκευσης εργασιών (outsourcing).

4.10.1. Εξαγορές και συγχωνεύσεις: χαρακτηριστικά, εμπειρίες και στόχοι του σ.κ.

Ως σημαντικότερα χαρακτηριστικά των εξαγορών και των συγχωνεύσεων που υλοποιήθηκαν στον κλάδο μας μπορούν να αναφερθούν τα ακόλουθα:

α) Σε πρώτη φάση (μέσα 10ετίας 1990-2000) έγιναν «εσωτερικές εξαγορές»²⁰-ιδιωτικοποιήσεις κρατικού ενδιαφέροντος τραπεζών και συγχωνεύσεις τους με ιδιωτικές που τις εξαγόρασαν, χωρίς ιδιαίτερα σημαντική παρουσία ξένων κεφαλαίων ή αντίστοιχα ξένων Τραπεζών στη διαδικασία αυτή. Ωστόσο, μεγάλης κλίμακας συνεργασίες και επιδιωχθείσες συγχωνεύσεις μεταξύ των μεγαλύτερων Ελληνικών Τραπεζών (λ.χ. Εθνική Τράπεζα – Alphabank) απέτυχαν σε εκείνη τη φάση. Οι συγχωνεύσεις αυτές παρουσίασαν στις περισσότερες περιπτώσεις σοβαρά εργασιακά προβλήματα.

β) Στη φάση που διανύουμε σήμερα, παρατηρείται νέο «κύμα» εξαγορών, με κυρίαρχες τις διασυνοριακές και, σε αρκετές περιπτώσεις, τις επιθετικές εξαγορές. Παράλληλα, συνεχίζονται οι ιδιωτικοποιήσεις, καθώς και οι σχετικά «αθόρυβες» αλλαγές στην ιδιοκτησία των μετοχών, μέσω τοποθετήσεων από εγχώριους και κυρίως από ξένους επενδυτές, με κεφάλαια αγνώστου σκοπού και προέλευσης.

Ενόσω οι ξένοι επενδυτές αυξάνουν σταθερά τα μερίδιά τους στις Ελληνικές Τράπεζες, οι Ελληνικές Τράπεζες εξαγοράζουν αντίστοιχα τραπεζικές επιχειρήσεις σε χώρες της Βαλκανικής, στην Τουρκία, Αίγυπτο κλπ, για να δεισδύσουν και να αξιοποιήσουν τις ευκαιρίες των αντίστοιχων αγορών.

Οι διαδικασίες αυτές δημιούργησαν σημαντικά προβλήματα στους εργαζόμενους και στο σ.κ και ειδικότερα:

- Απώλεια θέσεων εργασίας: σημαντική μείωση της απασχόλησης, περίπου κατά το 1/4 του αρχικού δυναμικού της συγχωνευόμενης Τράπεζας, κυρίως με

²⁰ Δηλαδή, κυρίως ανάμεσα σε εγχώριες Τράπεζες.

«εθελούσιες εξόδους» μετά από Ε&Σ, σε ορισμένες Τράπεζες. Λ.χ. η Alphabank, μετά την απορρόφηση της Ιονικής, εμφάνισε μείωση απασχόλησης κατά 12,9% το 2002, σε σχέση με το δυναμικό και των δυο Τραπεζών το 1998. Η τέως Τράπεζα Εργασίας (απορροφήθηκε από την E.F.G. Eurobank) κατά 32% του αρχικού δυναμικού της, η τ. Τράπεζα Κρήτης (απορροφήθηκε από την E.F.G. Eurobank) κατά 29% αντίστοιχα, η τ. Μακεδονίας-Θράκης (απορροφήθηκε από την Τράπεζα Πειραιώς) κατά 16,5% αντίστοιχα.

- Ανασφάλεια για τους εργαζόμενους. Ακόμα και όταν παρέχονται εγγυήσεις για την απασχόληση («γενικά»), δημιουργείται ανασφάλεια στους ήδη απασχολούμενους, για τους όρους και τις προοπτικές διατήρησης των θέσεων εργασίας τους.

Εμφανίζονται σοβαρά προβλήματα διασφάλισης των υφιστάμενων ασφαλιστικών δικαιωμάτων και των αντίστοιχων προσδοκιών, με τη δημιουργία ιδιαίτερα ετερογενών καταστάσεων στην ενιαία επιχείρηση, ανάλογα με την αρχική προέλευση των εργαζομένων. Κάτι που ανέδειξε την ανάγκη ενιαίας και βιώσιμης λύσης του ασφαλιστικού για τον κλάδο.

Η επιλεκτική εξοικονόμηση ή η δραστική περικοπή κόστους εργασίας, που συνοδεύει συνήθως μια «ακριβή» εξαγορά, με στόχο να υπάρξουν άμεσα αποτελέσματα για τους επενδυτές – μετόχους, συχνά συμβαδίζει με αποσταθεροποίηση και αδιαφάνεια στις αμοιβές.

Τις Ε&Σ συχνά ακολουθούν απόπειρες μονομερούς επιβολής νέων συστημάτων διοίκησης προσωπικού και νέων Κανονισμών Εργασίας, με στόχο να ανατρέψουν σημαντικό μέρος των δεσμεύσεων του προηγούμενου εργοδότη στο προσωπικό του, ή να παραγκωνίσουν τα υπάρχοντα συνδικάτα, παρά τις περί του αντιθέτου εγγυήσεις των νόμων και των κοινοτικών Οδηγιών.

- Ηγεμονική συμπεριφορά των στελεχών της εξαγοράζουσας Τράπεζας προς το προσωπικό της υπό εξαγορά Τράπεζας, με αποτέλεσμα την εξασθένιση της κλαδικής – συναδελφικής συνείδησης.

- Κίνδυνοι μετατόπισης του κέντρου βάρους των αποφάσεων, της απασχόλησης και των επιτελικών υπηρεσιών στις τρίτες χώρες (Τουρκία, Βαλκάνια) στις οποίες επενδύουν οι εγχώριες Τράπεζες, με πιέσεις υποβάθμισης των εργασιακών σχέσεων στα πρότυπα που ισχύουν στις χώρες αυτές.

Οι μέχρι σήμερα εμπειρίες των συνδικάτων του κλάδου από τις υλοποιηθείσες Ε&Σ είναι ιδιαίτερα αρνητικές.

Οι εξαγορές-ιδιωτικοποιήσεις και οι συγχωνεύσεις, έτσι όπως έγιναν, δεν απέφεραν θετικό αποτέλεσμα ούτε για την απασχόληση, ούτε για την πελατεία (δημιουργία καρτέλ μεγάλων τραπεζών), ούτε για την οικονομία (αφελληνισμός Πιστωτικού συστήματος, ακύρωση αναπτυξιακών κριτηρίων στις χρηματοδοτήσεις επενδύσεων & επιχειρήσεων, εξαγορές- «επενδύσεις» χωρίς προστιθέμενη αξία για την εγχώρια οικονομία).

Απέναντι σε αυτές τις προκλήσεις, το σ.κ. του κλάδου επεξεργάστηκε και διεκδίκησε έγκαιρα συγκεκριμένα μέτρα και νομοθετικές ρυθμίσεις, σε αντιστάθμισμα των ήδη σοβαρών δημοσιονομικών κινήτρων που δίνει το κράτος στις συγχωνευόμενες επιχειρήσεις, έτσι ώστε:

- √ σε περιπτώσεις εξαγοράς – απορρόφησης – συγχώνευσης, να κατατίθεται επιχειρησιακό και «κοινωνικό σχέδιο» του αγοραστή, στο οποίο να δηλώνει σαφώς και δεσμευτικά τις προθέσεις του για την απασχόληση, τον τρόπο απορρόφησης τυχόν πλεονάζοντος προσωπικού, τις ευκαιρίες καριέρας στην ενιαία επιχείρηση, αλλά και τις μεθόδους με τις οποίες θα ενοποιήσει τα διαφορετικά εργασιακά-ασφαλιστικά καθεστώτα σε ένα ενιαίο και γενικά αποδεκτό σύνολο.
- √ να προβλέπεται, σε κάθε περίπτωση, ρήτρα μη χειροτέρευσης στα υπάρχοντα δικαιώματα του προσωπικού, ιδιαίτερα στο θέμα της φύσης και του τρόπου καταγγελίας των ατομικών συμβάσεων εργασίας.

Ωστόσο, αυτό το πλαίσιο δεν έχουν δεχθεί να το συζητήσουν ούτε οι εργοδότες, ούτε η Κυβέρνηση.

Εκείνο ωστόσο που αποδείχθηκε σημαντικότερο, ήταν η έγκαιρη πρόβλεψη-αξιολόγηση των ιδιοκτησιακών μεταβολών, η ενότητα και η συντονισμένη παρέμβαση του σ.κ. απέναντι στα σχέδια και του παλιού και του νέου εργοδότη.

4.10.2. Χαρακτηριστικά, εμπειρίες και στόχοι του σ.κ. για την εξωτερίκευση εργασιών (outsourcing) από τις Τράπεζες σε τρίτες επιχειρήσεις.

Η εξωτερίκευση εργασιών είναι μια πρακτική που από τα μέσα της δεκαετίας του 1990 μέχρι σήμερα, προσλαμβάνει όλο και μεγαλύτερες διαστάσεις στον κλάδο μας.

Οι εξωτερικευόμενες εργασίες αφορούν κυρίως σε βοηθητικές εργασίες καθαριότητας, ασφάλειας, τηλεφωνικά κέντρα, πιστωτικές κάρτες, διοικητικές εργασίες αλλά και σε διάφορα μεμονωμένα και εξειδικευμένα projects, λ.χ. Πληροφορικής. Στις εργασίες αυτές χρησιμοποιείται δανεικό προσωπικό τρίτης επιχείρησης, είτε συμβάσεις έργου μεταξύ Τράπεζας- υπεργολαβικών επιχειρήσεων, συνήθως ορισμένης διάρκειας.

Πολλές από αυτές τις «τρίτες» επιχειρήσεις είναι επιχειρήσεις –φαντάσματα ή αλλάζουν πολύ συχνά τις συμβάσεις των «δανεικών» εργαζόμενων (με εικονικές παραιτήσεις τους κλπ) ώστε να μην τις πιάνει ο νόμος για τη μονιμοποίηση του «δανεικού» εργαζόμενου στον έμμεσο εργοδότη. Σύμφωνα με το νόμο 2956/2001 που καθορίζει τους όρους λειτουργίας και εργασίας των Εταιριών Προσωρινής Απασχόλησης, ύστερα από 18 μήνες συνεχούς εργασίας στον ίδιο (τρίτο) εργοδότη, ο εργαζόμενος πρέπει να προσληφθεί με σύμβαση αορίστου χρόνου. Αυτό σημαίνει ότι ουσιαστικά η τράπεζα θα έπρεπε να είχε προσλάβει τους «επινοικιαζόμενους». Προκειμένου να το αποφύγει, τους αναγκάζει να αλλάξουν μέσα σε μερικά χρόνια πολυάριθμες εταιρείες και αρκετές συμβάσεις, χωρίς όμως να αλλάζει το αντικείμενό τους.

Τα σημαντικότερα προβλήματα που δημιουργεί η εξωτερίκευση εργασιών (outsourcing) από τις Τράπεζες σε τρίτες επιχειρήσεις για τους εργαζόμενους στον κλάδο μπορούν να συνοψισθούν στα ακόλουθα:

- Περιορίζουν τον αριθμό απασχολουμένων που μπορούν να καλυφθούν από τις κλαδικές και τις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις.
- Καταφέρουν πλήγμα στις ενιαίες εργασιακές σχέσεις στον Κλάδο – ανισότητες – διακρίσεις – προσωπικό πολλών ταχυτήτων.
- Αποτελούν «Δούρειο Ίππο» για την καταστρατήγηση βασικών εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζομένων στις Τράπεζες

Στην προσπάθειά τους να αντιμετωπίσουν αυτές τις σοβαρές παρενέργειες του outsourcing, τα συνδικάτα του κλάδου, διεκδικούν:

- να μη γίνεται εξωτερίκευση (outsourcing) για την κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης.
- αναβάθμιση των εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζομένων σε εργασίες outsourcing, ώστε να κοστίζουν το ίδιο και να έχουν σε κάθε περίπτωση ανάλογους όρους εργασίας και δικαιώματα με τους τραπεζοϋπαλλήλους.
- πληροφόρηση του σωματείου για κάθε συμφωνία outsourcing, για τους όρους της και για τους εργαζόμενους που κάθε φορά απασχολούνται.

Ακόμα, προσπαθούν να προσεγγίσουν τους εργαζόμενους τρίτων εταιρειών, για να εντοπίσουν και να αναδείξουν κοινά πεδία δράσης.

Ωστόσο, δεν υπήρξαν σε κλαδικό επίπεδο αξιόλογες εμπειρίες αντιμετώπισης τέτοιων πρακτικών, στους δε επιμέρους χώρους, όπου παρεμβαίνουν οι σύλλογοι – μέλη της ΟΤΟΕ, δεν είχαμε σημαντικά αποτελέσματα.

Ο κύριος λόγος είναι ότι οι εργαζόμενοι των τρίτων εταιρειών δεν μπορούν ούτε να είναι μέλη των συνδικάτων της αντίστοιχης τραπεζικής επιχείρησης, ούτε, κατά κανόνα, θεωρούν ότι έχουν κοινά συμφέροντα με τους τραπεζοϋπαλλήλους. Θέλουν να διατηρήσουν την εργασία τους, έστω και με τους όρους που αυτή σήμερα τους παρέχεται, ενώ τα σωματεία του κλάδου θέλουν «επιαναφορά» αυτών των εργασιών στην Τράπεζα και νέες προσλήψεις, με διαφανή κριτήρια (που συνήθως δεν ισχύουν για τους δανεικούς εργαζόμενους ή τις συμβάσεις υπεργολαβίας), για να καλυφθούν οι αντίστοιχες εργασίες.

Ένα άλλο μεγάλο πρόβλημα, που η Ομοσπονδία και οι Σύλλογοι δεν έχουν ακόμα αντιμετωπίσει παρ' ότι βρίσκεται προ των πυλών λόγω των σημαντικών επενδύσεων Ελληνικών Τραπεζών στα Βαλκάνια και στην Τουρκία, είναι το **διεθνές outsourcing**, δηλαδή ο ήδη ορατός κίνδυνος μετάθεσης ολόκληρων δραστηριοτήτων (κυρίως επιτελικών υπηρεσιών) στις χώρες αυτές, για λόγους εξοικονόμησης κόστους, πιο «εύκολων» εργασιακών σχέσεων κλπ.

4.11. Ευρωπαϊκές πολιτικές και προοπτικές των εργασιακών σχέσεων.

Σε γενικές γραμμές, το σ.κ. του κλάδου αισθάνεται ανησυχία, αν όχι απογοήτευση απέναντι στις ευρωπαϊκές πολιτικές της διεύρυνσης, της διατήρησης ή μη του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου, της πραγματικής σύγκλισης, της flexicurity.

Θεωρεί ότι η πολιτική της Ε.Ε. εμφανίζεται σταθερά προσανατολισμένη στην απομείωση των δικαιωμάτων των εργαζομένων με απώτερο σκοπό την εξομοίωσή τους με τα ισχύοντα στις Η.Π.Α, για λόγους ανταγωνιστικότητας και «προσαρμογής στην παγκοσμιοποίηση». Επίσης, ότι η διεύρυνση της Ε.Ε. με τον τρόπο που γίνεται, είναι ένα από τα οχήματα για την εξυπηρέτηση αυτού του σκοπού.

Αντί για την προσδοκώμενη πραγματική σύγκλιση μισθών, εισοδημάτων, δικαιωμάτων **προς τα πάνω**, παρατηρούνται συνεχείς απόπειρες σύγκλισης **προς τα κάτω**, ειδικά στα εργασιακά και στα ασφαλιστικά δικαιώματα.

Χαρακτηριστικά παραδείγματα η συνεχής εφαρμογή πολιτικών λιτότητας για τους εργαζόμενους, η υπόθεση της υιοθέτησης της πολιτικής opt-out (εξαιρέση από το 48ωρο), όσο και η συνεχής προσπάθεια για αναβίωση της οδηγίας Μπολγκενσταϊν στην αρχική της μορφή. Η κατάσταση που επικρατεί σε ορισμένες χώρες της διεύρυνσης (χαμηλότεροι μισθοί κλπ) αποτελεί άλλοθι γι' αυτές τις πολιτικές, που σε άλλες εποχές θα ονομάζαμε νομιμοποίηση του «κοινωνικού dumping».

Σε ανάλογα πλαίσια θεωρείται ότι λειτουργούν και οι οδηγίες της Ε.Ε για την υιοθέτηση των επιταγών της Βασιλείας 2, που σκοπό έχει να αναδιαρθρώσει τον Τραπεζικό Κλάδο με εξαγορές και συγχωνεύσεις, δίνοντας προτεραιότητα στην εξυπηρέτηση των συμφερόντων των μετόχων, αντί για τη διασφάλιση της απασχόλησης και των εργασιακών δικαιωμάτων στο Τραπεζικό Σύστημα.

Σοβαρό θέμα για το σ.κ. του κλάδου αποτελεί και η «Πράσινη Βίβλος» για την προσαρμογή του εργατικού δικαίου και των ΣΣΕ στις νέες συνθήκες ανταγωνιστικότητας που επιδιώκει η Ε.Ε, καθώς και η λεγόμενη «Flexicurity».

Η «Πράσινη Βίβλος», όπως μέχρι σήμερα προδιαγράφεται, περιέχει πολύ περισσότερα στοιχεία ευελιξίας, παρά ασφάλειας για τους εργαζόμενους, φαίνεται δε να επιδιώκει κυρίως την ποσοτική ευελιξία -αποσταθεροποίηση της απασχόλησης, την αποδυνάμωση του εργατικού δικαίου και των ΣΣΕ, μια γενική σύγκλιση όρων και εγγυήσεων προς τα κάτω, παρά την ποσοτική ΚΑΙ ποιοτική βελτίωση της απασχόλησης, με ενίσχυση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Μοντέλου ώστε να ανταποκρίνεται στις νέες συνθήκες.

Η λογική της flexicurity (που σαφώς δεν είναι, όπως αντίθετα θάπρεπε, "secuflexity") «καταργεί» την κατάτμηση των αγορών εργασίας, γενικεύοντας στο σύνολο της αγοράς εργασίας τα ισχύοντα στο υποδεέστερο κομμάτι της. Επιχειρεί να καταργήσει την παραοικονομία και να εκμηδενίσει τις παραβιάσεις

του εργατικού δικαίου, χαλαρώνοντας και υποβαθμίζοντας, ακόμα περισσότερο, το εργατικό δίκαιο.

Οι πρώτες παρατηρήσεις που ήδη έγιναν στη χώρα μας από τη Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος και άλλους ειδικούς αναλυτές για την «Πράσινη Βίβλο», συνοψίζονται στα ακόλουθα:

- Είναι ένα σκόπιμα ασαφές κείμενο, που διαστρεβλώνει τα αίτια και μεταθέτει τις ευθύνες για την ανεργία στην Ευρώπη, αποδίδοντάς την στους «ενσωματωμένους εργαζόμενους» και στις αντίστοιχες συλλογικές εργασιακές κατακτήσεις,
- Αποβλέπει στη χαλάρωση των κανόνων προστασίας της εργασίας, με νόμο ή ΣΣΕ, με έμφαση στα δικαιώματα και στις προϋποθέσεις της απόλυσης (αποζημίωση, περιορισμοί κλπ)
- Προωθεί τη διεύρυνση της ευελιξίας για να...εκλείψει η διαφορά μεταξύ των «προνομιούχων» εργαζόμενων με πλήρη και σταθερή(;) απασχόληση και των «μη προνομιούχων» με άτυπες συμβάσεις, σε επισφαλείς θέσεις εργασίας, ή ακόμα και για την ανάδυση-νομιμοποίηση παράνομων εργασιακών πρακτικών.
- Προωθεί την υποβάθμιση της τυπικής μορφής σύμβασης εργασίας πλήρους απασχόλησης αορίστου χρόνου, σε όφελος μιας σχετικής αναβάθμισης των άτυπων μορφών, με ανάλογες αλλαγές και «χαλαρώσεις» στο Εργατικό Δίκαιο, στις ΣΣΕ κλπ.
- Ρίχνει σκόπιμα βάρος στην εξατομικευμένη προσέγγιση των εργασιακών συμβάσεων και ρυθμίσεων (συμπεριλαμβανομένης και της δυνατότητας opt-out), σε βάρος της συλλογικής διαπραγματεύσεως
- Στοχεύει σε μια μονοδιάστατη έννοια ανταγωνιστικότητας, με σαφή μείωση του άμεσου και του έμμεσου κόστους της εργασίας, ως μέσου ανάκαμψης των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων, επομένως στην υποβάθμιση (αν όχι στο ξήλωμα) του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Μοντέλου
- Αφού η Οδηγία Μπολκεστάϊν δεν κατάφερε να φέρει στις ανεπτυγμένες χώρες της Ευρώπης τους «Πολωνούς υδραυλικούς» με μισθούς και εργασιακές σχέσεις Πολωνίας, προσπαθεί να επιβάλει τους μισθούς και τις εργασιακές σχέσεις της Πολωνίας και των χωρών της Ανατολικής Ευρώπης γενικότερα, στην Ε.Ε. Και αυτό, ανεξαρτήτως του βαθμού ανάπτυξης του κοινωνικού μοντέλου, των παροχών και της διασφάλισης των εργασιακών δικαιωμάτων σε κάθε χώρα-μέλος της.
- Προωθεί τη χαλάρωση των προϋποθέσεων (των ποσοτικών ορίων, της αιτιολογημένης απόλυσης –στις χώρες που αυτή ισχύει- ενδεχόμενα και τη μείωση των αποζημιώσεων) απόλυσης, μεταθέτοντας το αντίστοιχο κόστος από τους εργοδότες στο Κράτος και στο κοινωνικό σύνολο, μέσα από τα σχετικά αυξημένα επιδόματα ανεργίας και τις πολιτικές επιδότησης των προσλήψεων που προτείνει ως αντιστάθμισμα. Η λογική «διευκολύνουμε τις απολύσεις για να γίνουν προσλήψεις» (έστω και με απασχόληση μιας ώρας την εβδομάδα, για να μην μετράνε ως άνεργοι στις στατιστικές...), ήταν παρούσα και στη Λευκή Βίβλο για την Απασχόληση και την Ανταγωνιστικότητα των αρχών της δεκαετίας του 1990 – είδαμε όμως τι πενιχρά αποτελέσματα είχε μέχρι σήμερα αυτή η λογική.

- Στο στόχαστρο των μεταρρυθμίσεων μπαίνει η προστασία της εργασίας και η ενότητα των εργαζομένων, επομένως και η εμβέλεια του σ.κ. και των ΣΣΕ. Το ίδιο το Εργατικό Δίκαιο επιχειρείται να απογυμνωθεί από το βασικό χαρακτήρα του ως μέσου προστασίας του αδύνατου πόλου στη σύμβαση εργασίας και να μετατραπεί σε Εμπορικό Δίκαιο της Ανταγωνιστικότητας, σε... τροχονόμο-παρατηρητή της Αγοράς Εργασίας.
- Με πρόσχημα πρακτικές που εφαρμόζονται στις σκανδιναβικές χώρες (με σαφώς υψηλότερο καθεστώς κοινωνικής προστασίας, με καλύτερους μηχανισμούς κοινωνικού ελέγχου και αναδιανομής βαρών μέσω της φορολογίας των πλουσιότερων), επιχειρείται η μεταφορά αυτού του «μοντέλου» σε τελείως διαφορετικές συνθήκες. Για την Ελλάδα αυτό θα σημαίνει ευρείας έκτασης νομιμοποίηση παράνομων εργασιακών πρακτικών, κανονικοποίηση και πριμοδότηση των άτυπων μορφών απασχόλησης σε βάρος των τυπικών, αντί για την απαιτούμενη βελτίωση της προστασίας και των δικαιωμάτων των αντίστοιχων εργαζομένων, μεγαλύτερη ασυδοσία, διάσπαση, υποβάθμιση και κατάργηση των συλλογικών συμβάσεων, χαλάρωση των κανόνων και υποβάθμιση των θεσμών που στηρίζουν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις.
- Η λογική της πάσει θυσία διευκόλυνσης και ελάφρυνσης του κόστους των επιχειρήσεων πρυτανεύει, με σαφή μετάθεση του κόστους χρηματοδότησης των νέων πολιτικών στο κοινωνικό σύνολο. Οι επιδοτήσεις δημιουργίας φθηνότερων θέσεων εργασίας για τους εργοδότες, τα αυξημένα επιδόματα ανεργίας, ενδεχομένως οι πρόωρες συνταξιοδοτήσεις, ή άλλα μέτρα, **απαιτούν σημαντικούς πρόσθετους πόρους** που προτείνεται να αντληθούν από το κοινωνικό σύνολο, μέσω κυρίως έμμεσης (στην κατανάλωση) και κατά δεύτερο λόγο άμεσης φορολογίας. Όπου το κύριο βάρος αυτής της φορολογίας πέφτει στους μισθωτούς-συνταξιούχους (όπως συμβαίνει στη χώρα μας), ευνόητο είναι ότι αυτοί οι ίδιοι θα είναι οι κύριοι χρηματοδότες ακόμα και της ...απόλυσής τους!
- Τα περί «ακαμψίας» του Εργατικού Δικαίου είναι προφάσεις, ειδικά σε χώρες όπως η Ελλάδα, όπου η εφαρμογή του έχει γίνει «λάστιχο». Στις χώρες αυτές απαιτούνται, αντίθετα, πιτάνιες προσπάθειες ώστε να κλείσουν τα «παράθυρα» και να καλυφθούν οι πολλαπλές «γκρίζες ζώνες», να λειτουργήσουν οι ελεγκτικοί μηχανισμοί και να υπάρξει αξιόπιστο σύστημα σύνδεσης της εκπαίδευσης και της διάγνωσης των αναγκών με την αγορά εργασίας.
- Η αναγκαία επέκταση της προστασίας του Εργατικού Δικαίου στις άτυπες μορφές συμβάσεων εργασίας, η γενίκευση της αιτιολογημένης απόλυσης, η δίκαιη κατανομή του κόστους των πολιτικών απασχόλησης, η ενίσχυση των μηχανισμών ελέγχου εφαρμογής της νομοθεσίας και των ΣΣΕ, δεν αποτελούν προτεραιότητα για τους συντάκτες της Πράσινης Βίβλου, με μόνη θετική εξαίρεση τα θέματα υπεργολαβίας και τη συνευθύνη άμεσου-έμμεσου εργοδότη. Αντίθετα, αποδίδεται ιδιαίτερη σημασία στην ανάδυση και τη νομιμοποίηση της «μαύρης» -αδήλωτης εργασίας, με ότι αυτό μπορεί να συνεπάγεται για τις εργασιακές προδιαγραφές που θα ισχύσουν εφεξής στα κράτη-μέλη της Ε.Ε.

Δυστυχώς, όσο η Ευρωπαϊκή Ενοποίηση θα κυριαρχείται από νομισματικές λογικές, που προκρίνουν πολύ περισσότερο την ευημερία των αριθμών σε σχέση με την ευημερία των πολιτών της, όσο αποκλίνει από την αρχή της ανάπτυξης για τον άνθρωπο, τόσο το μέλλον των εργαζομένων σε αυτήν δεν μπορεί να εμπνέει αισιοδοξία.

5. Βασικές διεκδικήσεις και στόχοι του σ.κ. του κλάδου.

Η ΟΤΟΕ παλεύει, μαζί με τη ΓΣΕΕ και το υπόλοιπο συνδικαλιστικό κίνημα της χώρας για ζητήματα που αφορούν το σύνολο των εργαζομένων της χώρας, καθώς και για τα ειδικότερα θέματα των εργαζομένων του κλάδου.

Με βάση τις αποφάσεις του 27^{ου} και του 28^{ου} Συνεδρίου της, οι βασικοί στόχοι της ΟΤΟΕ συνοψίζονται στα εξής:

Α) Πραγματική σύγκλιση στο πλαίσιο της Ε.Ε, με βάση το τρίπτυχο ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ - ΑΝΑΠΤΥΞΗ – ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΖΗΤΗΣΗΣ, με κοινωνική αλληλεγγύη, συνοχή και βελτίωση του επιπέδου ζωής για κάθε ευρωπαίο πολίτη. Με αποτελεσματικούς φραγμούς στην ασυδοσία της αγοράς. Με εξάλειψη των λογικών της «αρπαχτής», της αυθαιρεσίας, της αδιαφάνειας και της κοινωνικής πόλωσης.

Β) Δημοκρατικό και ισορροπημένο πρότυπο ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας, με επίκεντρο τον άνθρωπο, με κοινωνική δικαιοσύνη, με συμμετοχή, με δημιουργία θεσμών διαφάνειας και αξιοκρατίας.

Γ) Περισσότερο και καλύτερο κοινωνικό κράτος

Δ) Ουσιαστική φορολογική μεταρρύθμιση με την υιοθέτηση ενός δίκαιου φορολογικού συστήματος, όπου ο καθένας θα πληρώνει με βάση τη φοροδοτική του ικανότητα.

Ε) Δραστική αντιμετώπιση της ανεργίας, ουσιαστική προστασία και αναβάθμιση της απασχόλησης.

ΣΤ) Αποφασιστική αντιμετώπιση κάθε απόπειρας απορύθμισης ή υποβάθμισης των εργασιακών σχέσεων, με συνεπή διεκδίκηση και ευρεία προβολή του δικού μας εργασιακού οράματος

Ζ) Αντιμετώπιση της ακρίβειας και της κερδοσκοπίας, με διασφάλιση και ουσιαστική αναβάθμιση του πραγματικού εισοδήματος του κάθε εργαζόμενου πολίτη – καταναλωτή.

Η) Ουσιαστική προστασία της Απασχόλησης, στις ποσοτικές και στις ποιοτικές της παραμέτρους.

Θ) Αποτελεσματική παρέμβαση σε κάθε είδους επιχειρησιακές αναδιαρθρώσεις στον κλάδο, για την προστασία των εργασιακών και των ασφαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων αλλά και τη βελτίωσή τους μέσα σε βιώσιμα, κοινωνικά υπεύθυνα και θετικά για την ανάπτυξη επιχειρηματικά σχήματα. Χωρίς οι Ιδιωτικοποιήσεις, οι Εξαγορές και οι Συγχωνεύσεις να θεωρούνται μονόδρομος ή πανάκεια για την επιβίωση και την ανάπτυξη των επιχειρήσεων του κλάδου, η ΟΤΟΕ συνεχίζει τις προσπάθειες και τις διεκδικήσεις της για:

⇒ **έγκαιρη πρόβλεψη των Εξαγορών και των Συγχωνεύσεων** (ιδιαίτερα των λεγόμενων «επιθετικών» εξαγορών) και κατάλληλη προπαρασκευή του σ.κ. για ενιαία, συντονισμένη και

αποτελεσματική παρέμβαση, μέσα από διαβουλεύσεις με τις επιχειρήσεις ή/ και την Κυβέρνηση

- ⇒ **παροχή έγκαιρης και επαρκούς πληροφόρησης και εφαρμογή διαδικασιών ουσιαστικής διαβούλευσης** με όλα τα εμπλεκόμενα συνδικάτα και την ΟΤΟΕ πριν, κατά τη διάρκεια και μετά την υλοποίηση των ιδιοκτησιακών μεταβολών
- ⇒ **ολοκληρωμένο οικονομικό και κοινωνικό σχεδιασμό οποιασδήποτε επιχειρηματικής αλλαγής**, ώστε να διασφαλίζεται και η οικονομική και η κοινωνική της βιωσιμότητα και αποδοχή.
- ⇒ **πλήρη άσκηση δικαιώματος διαπραγμάτευσης όλων των εμπλεκόμενων συνδικάτων με την ενιαία επιχείρηση**, όταν πρόκειται για αλλαγή θεμελιωδών εργασιακών κανόνων, όπως ο Κανονισμός Εργασίας.
- ⇒ **προστασία της απασχόλησης και διασφάλιση ρήτρας μη χειροτέρευσης** στα υπάρχοντα δικαιώματα του προσωπικού κλπ. εγγυήσεις, ιδιαίτερα στο θέμα της φύσης και του τρόπου καταγγελίας των ατομικών συμβάσεων εργασίας.
- ⇒ **παρακολούθηση της ευρωπαϊκής και εθνικής νομολογίας**, αλλά και αξιοποίηση κατάλληλου **δικτύου συνδικαλιστών, νομικών και ειδικών επιστημόνων** στη χώρα μας και στο εξωτερικό, για την ανταλλαγή εμπειριών και την κατάλληλη παρέμβαση στις εξελίξεις
- ⇒ **κατάλληλες συμμαχίες με την κοινή γνώμη** (καταναλωτές – πελάτες, τοπική κοινωνία, συνταξιούχους, φορείς) Η κοινή γνώμη μπορεί να παίξει σημαντικό ρόλο για την αποτροπή καταστάσεων αθέμιτου ανταγωνισμού και κοινωνικού dumping, εφόσον οι θέσεις και οι προτάσεις της ΟΤΟΕ προβληθούν έγκαιρα και σωστά.
- ⇒ **συστηματική αξιοποίηση -και αντίστοιχα προβολή- θετικών και αρνητικών πρακτικών (Good list, Blacklist), στον κλάδο και στην κοινή γνώμη.**

Ι) Ουσιαστικό και υπεύθυνο κοινωνικό διάλογο, σε όλα τα επίπεδα.

Κ) Εφαρμογή των ΣΣΕ και της εργατικής νομοθεσίας σε κάθε χώρο του κλάδου, χωρίς «γκρίζες ζώνες», χωρίς de facto αμφισβητήσεις, διακρίσεις και αποκλεισμούς.

Οι παραβιάσεις των ΣΣΕ και της εργατικής νομοθεσίας είναι, δυστυχώς, μια ιδιαίτερα εκτεταμένη, στη χώρα και στον κλάδο, και μάλιστα **ακραία μορφή «εργασιακής ευελιξίας».**

Όμως δεν αποτελεί βιώσιμη λύση, ούτε συγκολλητική ουσία για καμιά σύγχρονη κοινωνία : είναι, αντίθετα, θρυαλλίδα στα θεμέλια της δημοκρατίας, της ισονομίας, της ανάπτυξης, του υγιούς ανταγωνισμού, της ευημερίας όλων των πολιτών.

Γι' αυτό, το σ.κ. του κλάδου συνεχίζει να επαγρυπνεί για την τήρηση των νόμων και των ΣΣΕ σε όλους τους χώρους του κλάδου, λειτουργώντας συντονισμένα σε όλα τα επίπεδα και αξιοποιώντας τη θετική εμπειρία από τη δράση της ειδικής συνδικαλιστικής Επιτροπής που συγκρότησε η ΟΤΟΕ για την τήρηση των ΣΣΕ και της εργατικής νομοθεσίας.

Ακόμα, η ΟΤΟΕ εμμένει στην ουσιαστική εφαρμογή της έννοιας του «κλάδου», όπως τη θέτει και η ισχύουσα εργατική νομοθεσία, που καταλαμβάνει το σύνολο των Τραπεζών, των ομοειδών και των συναφών επιχειρήσεων, για να

μην υπάρξουν «γκρίζες ζώνες» ή «εξαιρέσεις» στην εφαρμογή των κατακτήσεων του κλάδου.

Πέρα από αυτά, η ΟΤΟΕ προωθεί διεκδικήσεις για:

- ⇒ **να αυξηθούν**, με κατάλληλη νομοθετική ρύθμιση που προτάθηκε από την ΟΤΟΕ, **οι ποινές για τους παραβάτες της εργατικής νομοθεσίας και των ΣΣΕ/ΔΑ**, ώστε να είναι πραγματικά πολλαπλάσιες του οφέλους που αποκομίζει ο παραβάτης.
- ⇒ να γίνουν όλες οι απαραίτητες θεσμικές αλλαγές ώστε να θεσπιστεί και στη χώρα μας ο θεσμός του **εργατικού δικαστή**, με ταχεία, ευέλικτη και κατάλληλα εξειδικευμένη διαδικασία.
- ⇒ **να ενισχυθεί ακόμα περισσότερο το ΣΕΠΕ** (το αρμόδιο για τον έλεγχο εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας στην Ελλάδα Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας) σε υποδομές, σε ανθρώπινο δυναμικό και σε μέσα, ώστε να μπορεί να ασκήσει ακώλυτα και ανεπηρέαστα το ρόλο του, κλπ.

Η επιτυχία των προγραμματισμών, των στόχων και των οραμάτων της ΟΤΟΕ, το μεγάλο στοίχημα να φανεί αντάξια της ιστορίας και των αγώνων του κλάδου και να ανταποκριθεί με επιτυχία στις πολυάριθμες προκλήσεις της σύγχρονης εποχής, εξαρτώνται από την ενεργή συμμετοχή, την κατανόηση, την αποδοχή και την αγωνιστική διεκδίκησή τους από τη βάση της, από όλους τους εργαζόμενους του κλάδου.

Εξαρτώνται ακόμα – και εδώ έγκειται η ιδιαίτερη συμβολή του Προγράμματος Communicate- από την ενότητα, την αλληλεγγύη, το διάλογο και τη συνεχή ανταλλαγή δεδομένων και εμπειριών με συνδικάτα του κλάδου από άλλες χώρες της Ε.Ε.

Η καλύτερη γνώριμία και η συστηματική ανταλλαγή απόψεων μεταξύ τους, με σεβασμό των διαφορών και των ιστορικά διαμορφωμένων εθνικών μας ιδιομορφιών, μπορούν να βοηθήσουν το σ.κ. του κλάδου να τεκμηριώσει και να μεθοδεύσει αποτελεσματικά την προσπάθειά του για ένα καλύτερο μέλλον της εργασίας στην Ελλάδα και στην Ε.Ε.