

ΤΕΤΡΑΔΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ

ΚΡΙΣΗ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΙΣ ΤΡΑΠΕΖΕΣ



ΑΤΟΜΙΚΗ ΣΤΟΧΟΘΕΣΙΑ & ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΣΤΡΕΣ

(ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ, ΣΤΗΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ, ΣΤΙΣ ΑΜΟΙΒΕΣ, ΣΤΟ ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ)

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σ' αυτό το «Τετράδιο Εργασιακών Θεμάτων» παρουσιάζεται ένα σημαντικό κομμάτι επεξεργασιών, μελετών και προτάσεων που υλοποιήθηκαν συλλογικά, στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων της Γραμματείας Εργασιακών Σχέσεων-Συμβάσεων της ΟΤΟΕ, από τα μέσα του 2008 μέχρι και τον Μάρτιο του 2009.

Στο «Τετράδιο» αυτό περιλαμβάνονται:

I) Επεξεργασίες και προτάσεις της Γραμματείας για τη θεσμική θωράκιση της απασχόλησης απέναντι στην κρίση, οι οποίες βασίστηκαν σε εκτεταμένη εσωτερική έρευνα στους Συλλόγους-μέλη της ΟΤΟΕ .

Η έρευνα, συνοπτικά αποτελέσματα της οποίας περιέχονται σ' αυτή την έκδοση, υλοποιήθηκε με συλλογική και εθελοντική δουλειά νέων συνδικαλιστικών στελεχών-μελών της Γραμματείας, με βάση συστηματικό ερωτηματολόγιο που στάλθηκε σε όλους τους Συλλόγους-μέλη της ΟΤΟΕ.

Οι βασικές διαπιστώσεις της, πέρα από μια χρήσιμη καταγραφή της υπάρχουσας κατάστασης και των βασικών τάσεων της απασχόλησης στον κλάδο, εμπλούτισαν και τεκμηρίωσαν τις προτάσεις που επεξεργάστηκε η Γραμματεία για τη «Θεσμική θωράκιση της Απασχόλησης απέναντι στην κρίση». Οι προτάσεις αυτές υιοθετήθηκαν κατά το μεγαλύτερο μέρος τους από τα όργανα της ΟΤΟΕ, εντάχθηκαν στις διεκδικήσεις της για την κλαδική ΣΣΕ 2009, αποτέλεσαν και συνεχίζουν να αποτελούν τη βάση για ευρύτερες πρωτοβουλίες και παρεμβάσεις της Ομοσπονδίας και των Συλλόγων-μελών της.

Η αντιμετώπιση των προβλημάτων στην απασχόληση, η απόκρουση των συνεχώς εντεινόμενων πιέσεων να επωμισθούν οι εργαζόμενοι τα βάρη και τις συνέπειες μιας κρίσης για την οποία δεν ευθύνονται, παραμένει στο επίκεντρο των προτεραιοτήτων του σ.κ. του κλάδου και της χώρας μας.

Γι' αυτό, οι επεξεργασίες και οι προτάσεις που περιέχονται στο κομμάτι αυτό, είναι και σήμερα σημαντικές και αξιοποιήσιμες, από την ΟΤΟΕ και το συνδικαλιστικό κίνημα γενικότερα.

II) Επεξεργασίες και προτάσεις της Γραμματείας για την ατομική στοχοθεσία, το εργασιακό στρες και τις επιπτώσεις τους στις εργασιακές σχέσεις, που βασίστηκαν σε μια συστηματική εσωτερική έρευνα στους Συλλόγους-μέλη της ΟΤΟΕ για τα συστήματα ατομικής στοχοθεσίας και τις συνέπειές τους στις συνθήκες εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις στον τραπεζικό κλάδο. Και αυτή η έρευνα υλοποιήθηκε συλλογικά, με εθελοντική δουλειά νέων συνδικαλιστικών στελεχών-μελών της Γραμματείας, στη βάση εξειδικευμένου ερωτηματολογίου, που στάλθηκε σε όλους τους Συλλόγους-μέλη της ΟΤΟΕ.

Τα αποτελέσματά της, που εδώ παρουσιάζονται συνοπτικά, μαζί με βασικές εισηγήσεις και προτάσεις της Γραμματείας για το θέμα, παρουσιάστηκαν τον Οκτώβριο του 2008 σε ειδική ημερίδα της «Ομάδας Βερολίνου» (ειδική Ομάδα Εργασίας Ευρωπαίων διαπραγματευτών, που δημιουργήθηκε με πρωτοβουλία Γερμανών συνδικαλιστών, για τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας στον τραπεζικό κλάδο) σε διεθνή συνδικαλιστική ημερίδα στην Αθήνα και σε Ευρωπαϊκή Συνδιάσκεψη, υπό την αιγίδα της UNI-EUROPA. Στη συνέχεια αξιοποιήθηκαν, κατά το μεγαλύτερο μέρος τους, στις διεκδικήσεις της κλαδικής ΣΣΕ 2009.

Σήμερα, οι επεξεργασίες και οι προτάσεις της Γραμματείας για την ατομική στοχοθεσία και τις σοβαρές επιπτώσεις της στις εργασιακές σχέσεις, στην υγεία και τη γενικότερη ποιότητα ζωής των συναδέλφων, παραμένουν χρήσιμες και επίκαιρες. Τα προβλήματα που εντοπίσαμε απασχολούν όλο και περισσότερους εργαζόμενους και απαιτούν συστηματικές

συνδικαλιστικές και θεσμικές απαντήσεις όχι μόνο στον τραπεζικό κλάδο, αλλά και σε πολλούς άλλους κλάδους της οικονομίας.

Αν δεν θέλουμε να αποκτήσουμε και στη χώρα μας ‘ανεξήγητα φαινόμενα’ τύπου France-Telecom, το σ.κ. και η Πολιτεία οφείλουν να εμβαθύνουν στις πολλαπλές αρνητικές διαστάσεις και επιπτώσεις που έχει το «κυνήγι των ατομικών ποσοτικών στόχων» για τους εργαζόμενους. Να προβληματισθούν γιατί σήμερα το στρες αναδεικνύεται σε κύρια επαγγελματική ασθένεια του τραπεζικού κλάδου (και όχι μόνο). Να ανοίξουν το «μαύρο κουτί» των πρακτικών ατομικής στοχοθεσίας, που υπερβαίνουν κατά πολύ τα εύλογα όρια άσκησης του «διευθυντικού δικαιώματος». Να αντιμετωπίσουν τις συστηματικές απόπειρες παραχάραξης τόσο του νομικού, όσο και του ουσιαστικού πυρήνα της μισθωτής/εξαρτημένης σχέσης εργασίας, που επιχειρούν αυτές οι «νέες μέθοδοι» διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού, προσπαθώντας να καταστήσουν τον εργαζόμενο συνυπεύθυνο σε αποτελέσματα επιχειρηματικών σχεδιασμών, αποφάσεων και στόχων, στις οποίες εξ ορισμού δεν έχει ρόλο, λόγο ή δυνατότητα επηρεασμού.

Αυτή η έκδοση φιλοδοξεί να αποτελέσει ένα χρήσιμο εργαλείο προβληματισμού και εμβάθυνσης σε θέματα επίκαιρα και κρίσιμα για το σ.κ. Για τη Γραμματεία μας, αποτελεί ήδη απόδειξη του τι μπορεί να πετύχουμε εργαζόμενοι στοχευμένα και ομαδικά, αξιοποιώντας όχι μόνο τις ειδικές γνώσεις των επιστημόνων-συνεργατών μας, αλλά και την κατάρτιση, το νέο βλέμμα στα προβλήματα και την εθελοντική προσφορά της νεότερης γενιάς των συνδικαλιστών του κλάδου.

Σωτήρης Σαζώνης
Γραμματέας Εργασιακών Σχέσεων- Συμβάσεων

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

- Κρίση και απασχόληση στις τράπεζες.....	3
- Ατομική στοχοθεσία και εργασιακό στρες.....	13
- Παράρτημα.....	31

ΚΡΙΣΗ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΙΣ ΤΡΑΠΕΖΕΣ

- ΘΕΣΕΙΣ-ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΘΩΡΑΚΙΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗ ΧΡΗΜΑΤΟΠΙΣΤΩΤΙΚΗ ΚΡΙΣΗ
- ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΣΩΤΕΡΙΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ





Είναι γνωστό ότι οι Τράπεζες χρηματοδοτήθηκαν άμεσα και έμμεσα από την Κυβέρνηση με 28 δις ευρώ, για να αντιμετωπίσουν τα προβλήματα ρευστότητας, την κάθετη πτώση της χρηματιστηριακής αξίας του ενεργητικού τους και για να τροφοδοτήσουν με ρευστότητα την πραγματική οικονομία.

Είναι, επίσης, κάτι παραπάνω από βέβαιο πως οι εργοδότες, στη περίπτωση μας οι τραπεζίτες, θα επικαλεστούν την κρίση και την επιδείνωση των αποτελεσμάτων τους για να μεταθέσουν το κόστος αντιμετώπισής της στους εργαζόμενους του κλάδου και στις εργασιακές τους σχέσεις.

Όπως χαρακτηριστικά είπε Τραπεζίτης πρόσφατα, στην ημερίδα της ΟΤΟΕ, «σε συνθήκες κρίσης συζητάμε για διανομή κόστους, όχι ωφελειών». Αυτή η φράση συμπυκνώνει το κύριο χαρακτηριστικό της συγκυρίας, που είναι οι αυξημένες πιέσεις στους εργαζόμενους και στα συνδικάτα για «ενδοτικές διαπραγματεύσεις», δηλαδή για διαπραγματεύσεις όχι για το τι και πόσο θα βελτιωθεί σε μισθούς και δικαιώματα, αλλά το τι θα έπρεπε οι εργαζόμενοι να... εκχωρήσουν και να χάσουν στο όνομα της κρίσης, της μείωσης του λειτουργικού κόστους των Τραπεζών και της απαλλαγής τους από «πλεονάζον προσωπικό».

Ήδη –και παρά τις κρατικές παρεμβάσεις διάσωσης ορισμένων Τραπεζών- βλέπουμε στο εξωτερικό να γίνονται περικοπές και απολύσεις χιλιάδων εργαζόμενων στον κλάδο. Οι τράπεζες ανταγωνίζονται ποια θα περικόψει περισσότερες θέσεις εργασίας σε όλον τον κόσμο, καθώς το πάγωμα των πιστωτικών αγορών πλήττει τα έσοδα και ο κλάδος (Τράπεζες+θυγατρικές κλπ. εταιρείες Χ/Π τομέα) προσπαθεί να «χωνέψει» απομειώσεις και διαγραφές αξιών ύψους σχεδόν 1 τρισ. δολαρίων.

Εκτιμάται ότι οι απώλειες θέσεων εργασίας που ήδη καταγράφονται παγκοσμίως στον κλάδο μπορεί να διπλασιαστούν ως τα μέσα του 2009, φτάνοντας τις 350.000. Αυτό ισοδυναμεί με το 20% της παγκόσμιας απασχόλησης στον χρηματοπιστωτικό κλάδο πριν από την αρχή της κρίσης.



Αλλά και σε γενικότερα επίπεδα καταγράφεται στη χώρα μας (από την πανελλήνια έρευνα «Δείκτης Τάσεων Αγοράς Εργασίας», που διενεργείται από το ALBA Graduate Business School) , **ισχυρή τάση μείωσης του προσωπικού στις Ελληνικές επιχειρήσεις για το πρώτο εξάμηνο του 2009**. Μεταξύ άλλων, από την έρευνα προκύπτει ότι μια στις τρεις επιχειρήσεις του δείγματος (32,6%) ενδέχεται να προβεί σε μείωση του εργατικού δυναμικού της κατά το επόμενο εξάμηνο. Επίσης, το 32,4% των εταιρειών σκοπεύει να μειώσει τα μπόνους, ενώ και η εκπαίδευση των εργαζομένων ενδέχεται να επηρεαστεί αρνητικά από μία στις τέσσερις εταιρείες.

Τα πρώτα κρούσματα απολύσεων με θύματα εκατοντάδες εργαζόμενους σε βασικούς τομείς της οικονομίας, όπως οι τηλεπικοινωνίες, οι κατασκευές, ο τουρισμός, το εμπόριο και ο ο κλάδος μας (σε κάποιες ξένες Τράπεζες), είναι ήδη γεγονός. Εκατοντάδες θέσεις εργασίας χάνονται και από την κατηγορία των συμβασιούχων, οι οποίες δεν καταγράφονται. Σύμφωνα με τα στοιχεία του Ινστιτούτου Εργασίας του ΟΑΕΔ, οι απολύσεις τον Δεκέμβριο του 2008 ανήλθαν σε 3.500 και ήρθαν να προστεθούν στις 3.000 του Νοεμβρίου. Τον Δεκέμβριο του 2008 καταγράφηκαν επίσης 390 διαθεσιμότητες και άλλες 840 τον Νοέμβριο. Η ΓΣΕΕ προβλέπει χιονοστιβάδα απολύσεων, που σύμφωνα με τις εκτιμήσεις της θα ξεπεράσουν το 2009 ακόμη και τις 100.000.



Οι Τράπεζες έχουν εδώ και καιρό ξεκινήσει ένα υπόγειο «ξεσκαρτάρισμα» του προσωπικού τους, περιορίζοντας κατ' αρχήν τη χρήση των «ενοικιαζόμενων» εργαζόμενων, που δεν έχουν συνδικαλιστική κάλυψη και που εκτιμώνται στο 5% του προσωπικού.

Επιστρατεύουν, επίσης, τη μη ανανέωση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, αλλά και τη μη ανανέωση των αποχωρούντων λόγω συνταξιοδότησης κλπ. (εκτιμώνται σε 2-5% του προσωπικού ετησίως), καθώς και το πάγωμα των προσλήψεων, ανεξάρτητα από τις ανάγκες που ήδη υπάρχουν ή δημιουργούνται στο δίκτυό τους.

Και ήδη προχωρούν παραπέρα, με την εφαρμογή **άτυπων μορφών «εθελούσιας» εξόδου**, παρακάμπτοντας τη νόμιμη διαδικασία. Σε ορισμένες Τράπεζες, οι εργαζόμενοι εξωθούνται με διάφορους τρόπους να αποχωρήσουν, για να διευκολυνθεί ο στόχος της μείωσης προσωπικού. Έτσι **και** χάνεται σημαντικός αριθμός θέσεων εργασίας (λ.χ. 500 μόνο στην ΕΤΕ το δίμηνο Νοεμβρίου-Δεκεμβρίου) **και** επιβαρύνονται τα ασφαλιστικά ταμεία, αφού δεν τηρείται το άρθρο 69 του ν. 3371/2005, που υποχρεώνει τους εργοδότες να καταβάλουν στα ασφαλιστικά ταμεία το οικονομικό κόστος της εθελούσιας εξόδου.

Αυτά συμβαίνουν ήδη στον κλάδο, με τις Τράπεζες σε στάση (προσωρινής) αναμονής.

ΣΥΝΕΠΩΣ, ΤΟ ΣΕΝΑΡΙΟ ΜΕΙΩΣΗΣ ΚΟΣΤΟΥΣ ΚΑΙ «ΑΠΑΛΛΑΓΗΣ ΑΠΟ ΠΛΕΟΝΑΖΟΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ» ΕΧΕΙ ΗΔΗ ΑΡΧΙΣΕΙ ΝΑ «ΤΡΕΧΕΙ» ΥΠΟΓΕΙΩΣ ΚΑΙ ΣΤΗ ΧΩΡΑ ΜΑΣ. ΥΠΟΓΕΙΩΣ, ΓΙΑΤΙ ΟΙ ΤΡΑΠΕΖΕΣ ΘΕΛΟΥΝ ΝΑ ΑΠΟΦΥΓΟΥΝ ΤΗΝ -ΑΚΟΜΑ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΗ- ΑΡΝΗΤΙΚΗ ΔΗΜΟΣΙΟΤΗΤΑ ΣΕ ΒΑΡΟΣ ΤΟΥΣ ΓΙΑ ΝΑ ΜΗΝ ΚΑΤΗΓΟΡΗΘΟΥΝ – ΑΚΟΜΑ ΜΙΑ ΦΟΡΑ- ΓΙΑ «ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΝΑΛΓΗΣΙΑ ΚΑΙ ΑΝΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ», ΤΗ ΣΤΙΓΜΗ ΠΟΥ ΛΑΜΒΑΝΟΥΝ 28 ΔΙΣ ΑΠΟ ΤΟ ΚΡΑΤΟΣ, ΔΗΛΑΔΗ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΦΟΡΟΛΟΓΟΥΜΕΝΟΥΣ, ΧΩΡΙΣ ΚΑΜΙΑ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΗ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ!

Η στάση επίθεσης, θα σημαίνει μαζικές «αποχωρήσεις» ή και απολύσεις «για τεχνικοοικονομικούς λόγους» (κάμψη εργασιών στην Ελλάδα και στο εξωτερικό) ή/και λόγω εξαγορών και συγχωνεύσεων (στις οποίες προσβλέπουν οι μεγαλύτερες Τράπεζες ως ευκαιρία για ξεκαθάρισμα λογαριασμών, ανασύνταξης και επικράτησης στην εγχώρια αγορά). **Δεν είναι απίθανο να υπάρξουν πιέσεις για μείωση προσωπικού σε διψήφια ποσοστά** (μόνο ένα 10% απότομης μείωσης σημαίνει απολύσεις ή «εθελούσιες» ή μίγμα των δυο για 6,5 χιλιάδες συναδέλφους στον κλάδο), **που να συνοδεύονται από αντίστοιχες πιέσεις για παραπέρα υποβάθμιση των εργασιακών και των ασφαλιστικών δικαιωμάτων.**

Σε μια τέτοια συγκυρία, η ΟΤΟΕ πρέπει :

- να αποκαλύπτει σταθερά την κοινωνικά ανεύθυνη στάση της Κυβέρνησης και των εργοδοτών και όσων δεν αντιλαμβάνονται την πραγματική κατάσταση, έχοντας στο μυαλό τους άλλες σκοπιμότητες.
- να έχει πλήρη εικόνα της κατάστασης και των πιέσεων που ασκούνται στην απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις σε κάθε χώρο του κλάδου. Εικόνα που θα πρέπει να εμπλουτίζεται και να ανανεώνεται τακτικά, με την απαραίτητη συμβολή των Συλλόγων.
- να ενισχύσει, να εμπλουτίσει και να προβάλει τις διεκδικήσεις και τις θέσεις της για την προστασία της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων στον κλάδο.

Πρωταρχικό ζήτημα είναι η θωράκιση της απασχόλησης και των εργασιακών κατακτήσεων του κλάδου, με βάση εκκίνησης τις αντίστοιχες θεσμικές διεκδικήσεις που η Ομοσπονδία μας ήδη είχε θέσει επανειλημμένα στις κλαδικές διαπραγματεύσεις, χωρίς μέχρι σήμερα καμία ανταπόκριση από την πλευρά των τραπεζιτών.

Αυτές τις διεκδικήσεις η ΟΤΟΕ τις επανεξετάζει, τις εξειδικεύει και τις εμπλουτίζει, λαμβάνοντας υπόψη τα νέα δεδομένα της κρίσης και τις ήδη διαφαινόμενες επιδιώξεις σε βάρος της απασχόλησης και των εργασιακών δικαιωμάτων.

Κεντρικός στόχος μας είναι «καμιά μείωση της απασχόλησης και καμιά απόλυση ή επιδείνωση εργασιακών-ασφαλιστικών δικαιωμάτων από τις Τράπεζες», τη στιγμή μάλιστα που οικειοποιούνται και αξιοποιούν 28 δις από το υστέρημα του Ελληνικού λαού.

Ορισμένα από τα άμεσα μέτρα-διεκδικήσεις μας σε αυτή την κατεύθυνση, λαμβάνοντας υπόψη ότι ήδη οι Τράπεζες έχουν ενισχυθεί με χρήματα του Ελληνικού λαού, επομένως οφείλουν να απέχουν από κάθε ενέργεια που θα έπληττε την απασχόληση, τα εισοδήματα και την κοινωνική συνοχή είναι:

1. Καμιά απόλυση ή επιδείνωση εργασιακών-ασφαλιστικών δικαιωμάτων με επίκληση «τεχνικοοικονομικών» λόγων-μείωσης δραστηριότητας κ.λπ. από τις Τράπεζες.
2. Να μπει φραγμός στις άτυπες και παράνομες «εθελούσιες» εξόδους, που μειώνουν την απασχόληση και φορτώνουν με νέα βάρη τα ασφαλιστικά ταμεία.
3. Καθολική ισχύς της αιτιολογημένης απόλυσης ή και της απόλυσης για σπουδαίο λόγο (ανεξάρτητα από το αν κάτι τέτοιο καλύπτεται ήδη από τους Κανονισμούς Εργασίας).
4. Ολοκληρωμένο επιχειρηματικό και κοινωνικό σχέδιο + ρήτρα εγγύησης απασχόλησης και εργασιακών-ασφαλιστικών δικαιωμάτων σε κάθε περίπτωση εξαγοράς ή συγχώνευσης στον κλάδο (πάγια θέση και διεκδίκησή μας).
5. Διασφάλιση κρατικής συμμετοχής και εποπτείας στις συγχωνευόμενες επιχειρήσεις εν μέσω κρίσης, για αποφυγή απολύσεων και καταχρηστικών πρακτικών τύπου καρτέλ.
6. Τριμερής εποπτεία της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων στον κλάδο, με ενεργοποίηση (στις σημερινές συνθήκες σε τριμερή βάση) του Παρατηρητηρίου Απασχόλησης.
7. Εντατικοποίηση των ελέγχων του ΣΕΠΕ για ωράρια-υπερωρίες, παράλληλα με την αναγκαία διεύρυνση των αρμοδιοτήτων και την αυστηροποίηση της λειτουργίας του .

8. Καμιά εξωτερίκευση εργασιών σε τρίτους ή «μετανάστευση» εγχώριας τραπεζικής δραστηριότητας στο εξωτερικό.

9. Κατάργηση υπερεργασίας – υπερωριών, καθώς και των «προκαταβολικών» εγκρίσεων υπερωριών από το Υπουργείο Απασχόλησης στον κλάδο, με παράλληλο και συνεχή έλεγχο του ΣΕΠΕ για παράνομες-απλήρωτες υπερωρίες. Οι σημερινές (πληρωμένες και κυρίως απλήρωτες υπερωρίες), μαζί με την εθνική μας «πατέντα» της υπερεργασίας, ξεπερνούν κατά πολύ παλαιότερες εκτιμήσεις μας για αντιστοιχία τους στο 4%-5% της απασχόλησης του κλάδου.

10. Πλήρης, σαφής και συνεχής ενημέρωση εκπροσώπων εργαζομένων και ΟΤΟΕ για την πραγματική θέση και κατάσταση κάθε Τράπεζας και για τις όποιες αναθεωρήσεις επιχειρηματικών σχεδίων, προγραμματισμού απασχόλησης κλπ.

11. Συμμετοχή της ΟΤΟΕ στο Συμβούλιο Εποπτείας του «πακέτου ρευστότητας των 28 δις» (άρθρο 7 Ν. 2723/2008).

12. Συνεργασία με διεθνή συνδικάτα για την καταγραφή- αξιολόγηση εξελίξεων στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις στον κλάδο εν μέσω κρίσης, συντονισμός για την αποτροπή πιέσεων στην απασχόληση και στα εργασιακά δικαιώματα. Διερεύνηση αποτελεσματικών μέτρων προστασίας της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων στον κλάδο σε άλλες χώρες και αξιολόγηση για τυχόν εφαρμογή τους και στη χώρα μας.

13. Επεξεργασία, μαζί με τη ΓΣΕΕ, ολοκληρωμένων μέτρων προστασίας και ενίσχυσης της απασχόλησης στην κρίση, με στοχευμένα κίνητρα κατά προτεραιότητα εγγυοδοσίας και χρηματοδότησης μικρομεσαίων επιχειρήσεων, περιοχών της χώρας αλλά και συγκεκριμένων κλάδων της οικονομίας, **με προϋπόθεση να διατηρήσουν ή και να αυξήσουν την απασχόληση**, καθώς και χρηματοδότησης επενδύσεων από τον αναπτυξιακό νόμο, με **κύριο** κριτήριο τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.

Το συνδικαλιστικό κίνημα στις Τράπεζες και οι εκπρόσωποί του, οφείλουμε να αποκρούσουμε τέτοιες πρακτικές, με υπευθυνότητα και σταθερό προσανατολισμό.

Η απαίτησή μας για προστασία της απασχόλησης και των εργασιακών μας δικαιωμάτων δεν μπαίνει σε διαπραγμάτευση. Είμαστε όμως ανοιχτοί και σε άλλες ιδέες- προτάσεις που θα υπηρετούν αξιόπιστα αυτό τον στόχο.

Ενδεχομένως, στην περίοδο της κρίσης πολλοί να αναζητούν ευκαιρίες για να συνεχίσουν να κερδοσκοπούν. Είναι αυτοί, τους οποίους έχουν αποκαλέσει «μαυραγορίτες της κρίσης». Είναι αυτοί που αξιοποιούν ως πρόσχημα και ευκαιρία την κρίση για να ξεφορτωθούν τους εργασιακούς νόμους, τις εργοδοτικές και ασφαλιστικές υποχρεώσεις τους, τα συνδικάτα και κάμποσο «πλεονάζον προσωπικό». Ενδεχομένως, σε κάποιους από αυτούς τους πολλούς, να συγκαταλέγονται και εργοδότες του κλάδου μας.

Η ΑΤΑΛΑΝΤΕΥΤΗ ΘΕΣΗ ΤΗΣ ΟΤΟΕ ΓΙΑ ΜΙΑ ΝΕΑ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΟΥ ΤΡΑΠΕΖΙΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ, ΑΠΑΙΤΕΙ ΤΡΑΠΕΖΕΣ ΠΟΥ ΘΑ ΣΤΗΡΙΖΟΥΝ:

- ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΗΣ ΕΘΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ,
- ΤΗ ΣΤΗΡΙΞΗ ΤΗΣ ΒΙΟΤΕΧΝΙΑΣ, ΤΗΣ ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗΣ, ΤΟΥ ΕΜΠΟΡΙΟΥ, ΤΟΥ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ, ΤΟΥ ΝΟΙΚΟΚΥΡΙΟΥ ΚΑΙ ΤΗΣ ΚΑΤΑΝΑΛΩΣΗΣ,

- ❖ Η ΘΕΣΗ ΑΥΤΗ ΕΧΕΙ ΣΗΜΕΡΑ ΙΣΧΥΡΗ ΑΠΗΧΗΣΗ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΑ, ΠΟΥ ΑΝΑΖΗΤΑ ΜΙΑΝ «ΑΛΛΗ ΤΡΑΠΕΖΑ», ΦΙΛΙΚΗ ΣΤΟΝ ΠΟΛΙΤΗ, ΜΕ ΕΙΛΙΚΡΙΝΕΙΑ ΚΑΙ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝ ΓΙΑ ΤΙΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΤΟΥ.
- ❖ ΜΙΑ «ΑΛΛΗ ΤΡΑΠΕΖΑ» -ΜΟΧΛΟ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΓΙΑ ΟΛΟΥΣ. ΕΠΙΔΙΩΞΗ ΜΑΣ ΕΙΝΑΙ, ΛΟΙΠΟΝ, ΝΑ ΚΑΝΟΥΜΕ ΤΗΝ ΚΡΙΣΗ ΑΦΕΤΗΡΙΑ ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗΣ ΕΝΟΣ ΝΕΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΟΥ ΤΟΠΙΟΥ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ.

ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΠΑΡΑΠΑΝΩ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ-ΘΕΣΕΩΝ ΜΑΣ
ΘΑ ΔΙΕΚΔΙΚΗΣΟΥΜΕ:

ΘΕΣΜΟΘΕΤΗΜΕΝΟ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΥΠΕΥΘΥΝΟ ΔΙΑΛΟΓΟ ΜΕΤΑΞΥ
ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ, ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΚΑΙ ΤΗΣ ΟΤΟΕ.

ΤΗΝ ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΝΕΑΣ ΣΣΕ ΟΤΟΕ-ΤΡΑΠΕΖΩΝ, ΠΟΥ ΘΑ
ΔΙΑΣΦΑΛΙΖΕΙ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ.

ΟΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΟΤΟΕ ΕΧΟΥΝ ΣΑΝ ΣΤΟΧΟ ΤΗΝ ΑΠΟΤΡΟΠΗ
ΤΟΥ «ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΠΛΙΑΤΣΙΚΟΥ» -ΜΕ ΠΡΟΣΧΗΜΑ ΤΗ ΚΡΙΣΗ- ΑΠΟ
ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ ΚΑΙ ΟΠΑΔΟΥΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΑΠΟΡΡΥΘΜΙΣΗΣ, ΣΕ
ΒΑΡΟΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΜΑΣ
ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ.

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΣΩΤΕΡΙΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΣΤΑ ΜΕΛΗ-ΣΥΛΛΟΓΟΥΣ ΤΗΣ Ο.Τ.Ο.Ε.

Έρευνα ανάμεσα σε 20 διαφορετικούς συλλόγους εργαζομένων στις τράπεζες, που αντιπροσωπεύουν περίπου 55.000 συναδέλφους.

ΛΥΣΗ-ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΒΑΣΕΙ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ-ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ

Στις μεγάλες τράπεζες η λύση της σύμβασης επέρχεται με τη συνταξιοδότηση, χωρίς να αποκλείεται σε ορισμένες απ' αυτές να έχουμε και λύση σύμβασης για σπουδαίο λόγο με απόφαση Πειθαρχικού, και συνδυασμό των παραπάνω. Κυριαρχεί πάντως, αφού συναντάται σε 10 τράπεζες από το δείγμα, η λύση να επέρχεται με απόφαση Πειθαρχικού-Υπηρεσιακού Συμβουλίου, έπεται η λύση για σπουδαίο λόγο και ακολουθεί, λύση σύμβασης με τη συνταξιοδότηση. Σε 3 τράπεζες έχουμε λύση-καταγγελία χωρίς αιτιολογία.

ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ 2007-2008

Παρατηρούμε ότι στις παλιές μεγάλες τράπεζες υπάρχουν αποχωρήσεις(με εθελούσια έξοδο), παραιτήσεις, και συνταξιοδοτήσεις οι οποίες ξεπερνούν τις προσλήψεις που έχουν γίνει αυτή τη διετία. Έτσι έχουμε πραγματική μείωση τακτικού προσωπικού, κάτι που δεν φαίνεται να συμβαίνει στις υπόλοιπες τράπεζες, καθώς παρατηρείται αύξηση προσωπικού σε μερικές περιπτώσεις. Μείωση προσωπικού σε ανησυχητικά επίπεδα βρίσκουμε σε μικρές ιδιωτικές και ξένες τράπεζες. Στο σύνολο του κλάδου, βάσει των στοιχείων, δεν υπάρχει μείωση του προσωπικού σε απόλυτους αριθμούς.

ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΔΑΝΕΙΣΜΟΥ

Δεν έχουν καταργηθεί στο μεγαλύτερο μέρος των τραπεζών. Αφορούν Κεντρικές Υπηρεσίες, Outsourcing και θυγατρικές τραπεζών.

ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΟΥ

Συνεχίζουν να υφίστανται στο σύνολο των τραπεζών του δείγματος.

ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΥΠΟ ΔΟΚΙΜΗ

Εκτός από 1 σοβαρή περίπτωση δεν υπάρχουν στοιχεία που να δικαιολογούν ότι δεν ανανεώνονται οι εν λόγω συμβάσεις. Η τάση, που ακόμα δεν έχει φανεί, είναι να αξιολογούνται πιο αυστηρά και να επέρχεται σε μεγάλο ποσοστό η λύση τους.

ΑΝΑΝΕΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΛΟΓΩ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗΣ

Είναι σαφές ότι δεν υπάρχει αναλογία 1 προς 1 και τείνει να βρίσκεται κοντά στο 1 προς 3. Το φαινόμενο είναι έντονο στις μεγάλες τράπεζες που έχουν ανάλογο προσωπικό. Η συγκεκριμένη πρακτική ακολουθείται από τις τράπεζες και χωρίς την παρουσία της χ/π κρίσης.

ΠΕΡΙΚΟΠΕΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Στη συντριπτική πλειονότητα των τραπεζών δε γίνεται λόγος για περικοπές προσωπικού πλην των ξένων που βρίσκονται στη Ελλάδα.

ΜΕΙΩΣΗ ΤΑΚΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Εμφανίζεται με το δεδομένο της μη αντικατάστασης των υπαλλήλων που συνταξιοδοτούνται και υφίσταται σε μερικές από τις παλιές κρατικές τράπεζες.

ΥΠΕΡΩΡΙΕΣ

Οι υπερωρίες στις τράπεζες δεν έχουν αυξηθεί, αλλά παραμένουν σε ποσοστά 50% ισομερώς μεταξύ των απαντήσεων: «Όσες και πριν» και «Λιγότερες». Το ύψος των ωρών, κατά μέσο ετήσιο ποσό, είναι στις 200 ώρες ανά εργαζόμενο.

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΣΥΛΛΟΓΟΥ ΓΙΑ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Στην πλειονότητα των περιπτώσεων υπάρχει ενημέρωση για το τακτικό προσωπικό αλλά αποκλείει τις συμβάσεις δανεισμού, έργου.

ΣΥΝΔΕΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΜΕ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

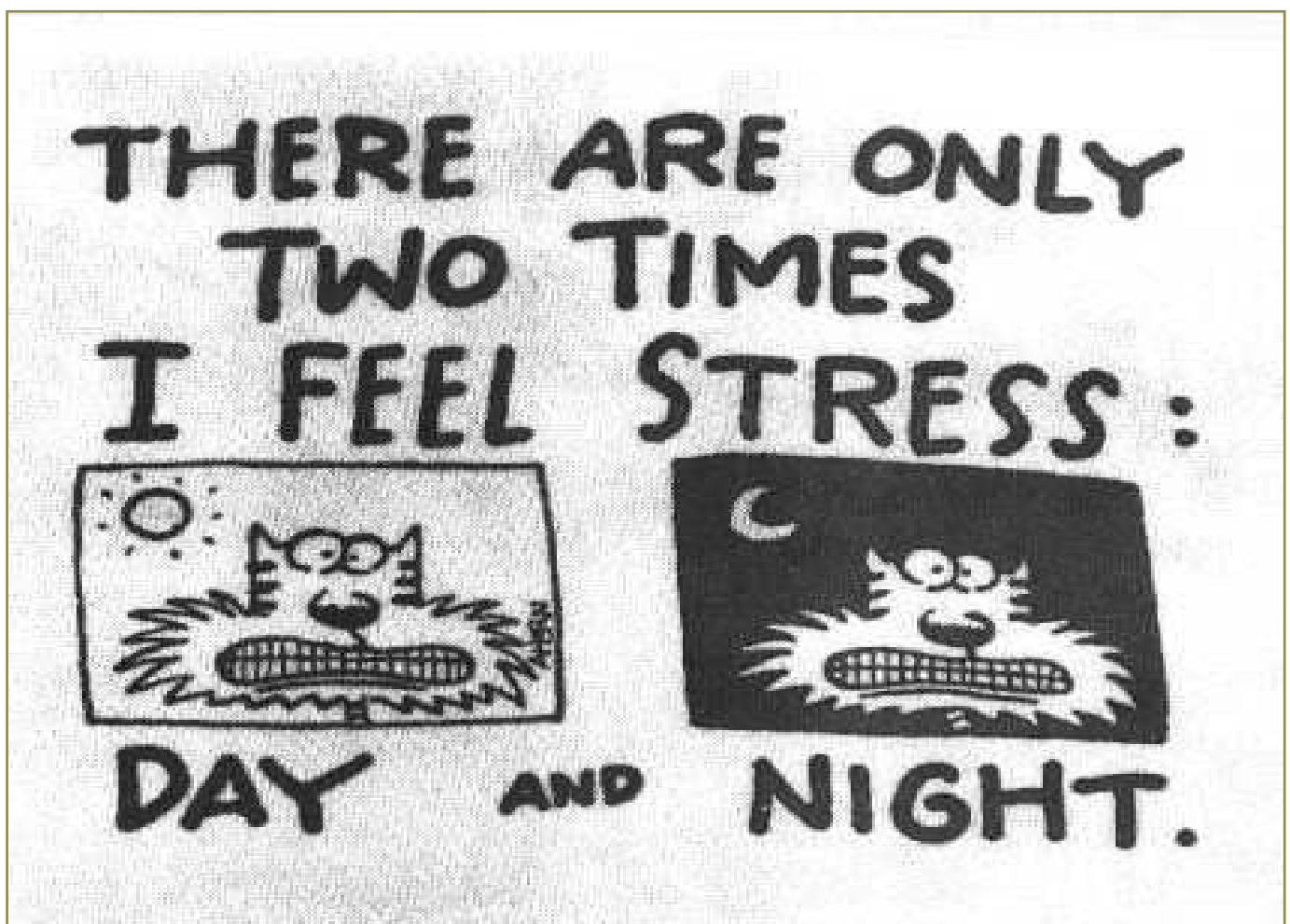
«Μέτρια» προς «Λίγο» εμφανίζεται να είναι η σύνδεση της εσωτερικής εκπαίδευσης με την προστασία της απασχόλησης στις τράπεζες, κάτι που δείχνει την «πρόσκαιρη» και μονοδιάστατη μορφή εκπαίδευσης προς το προσωπικό.



ΑΤΟΜΙΚΗ ΣΤΟΧΟΘΕΣΙΑ & ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΣΤΡΕΣ

- Οι επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις -

- ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΣΥΝΔΙΑΣΚΕΨΗ-ΕΡΕΥΝΑ-ΕΥΡΩΠΑΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ-ΘΕΣΕΙΣ & ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ



ΠΡΟΟΙΜΙΟ

Υπό το πρόσχημα της απομάκρυνσης από τα «γραφειοκρατικά» μοντέλα διοίκησης που ίσχυαν στις τέως κρατικές Τράπεζες αλλά και της διοίκησης μέσω προσωπικών κρίσεων, τον πρώτο λόγο στην λήψη αποφάσεων πήραν «φυτευτοί» και εισαγόμενοι επίδοξοι managers. Managers που ενδιαφέρονται πολύ περισσότερο για τις δικές τους παχυλές αμοιβές, τα bonus & stock-options, παρά για την βιωσιμότητα, την προοπτική και το κοινωνικό αντίκτυπο των επιλογών τους. Τα στελέχη αυτά εισήγαγαν στο ελληνικό τραπεζικό σύστημα μια απλοϊκή και κακέκτυπη version της Διοίκησης βάσει Στόχων (M.B.O.), κρατώντας τους στόχους και πετώντας την ίδια την Διοίκηση, τη φιλοσοφία και τις αρχές της Διοίκησης βάσει Στόχων (συνεννόηση με εργαζόμενους, διαφάνεια, τεκμηρίωση στοχοθεσίας, έμφαση στην ποιότητα, αξιοπιστία και τήρηση κανόνων και διαδικασιών) από το παράθυρο!!

Επιγραμματικά μπορούμε να διαπιστώσουμε ότι υπάρχουν τρεις άξονες:

- ❖ Ο στόχος των τραπεζικών οργανισμών: Επίτευξη όσον το δυνατόν υψηλότερων κερδών με την λογική του μεγάλου ρίσκου και την χρησιμοποίηση των κανόνων / ρυθμίσεων της αγοράς με κάθε τρόπο (θεμιτό ή αθέμιτο).
- ❖ Το μέσο για την επίτευξη του στόχου: «Διοίκηση μέσω στόχων»(MBO – Management by objectives) με την μετάθεση του εταιρικού budget στους εργαζόμενους και την επιβολή ατομικής στοχοθεσίας (ποσοτικοί στόχοι).
- ❖ Το αποτέλεσμα: Δυσμενείς επιπτώσεις στην οικονομία, στην εργασία και γενικότερα στην ζωή όλων.

Η επιθετική πολιτική («πιέσεις») απέναντι στον εργαζόμενο με την εφαρμογή της ατομικής στοχοθεσίας και του επιθετικού marketing (push marketing), τον φέρνει σε θέση άμυνας, δημιουργεί φοβίες και ανασφάλειες, οι οποίες μειώνουν, υποβιβάζουν, υποτάσσουν και τελικά ευνουχίζουν οποιεσδήποτε δυνατότητες, ικανότητες, προοπτικές αλλά και το ομαδικό πνεύμα και την συνεργασία που αποτελούν τα κυρίαρχα σημεία ανάπτυξης και προόδου και έρχονται σε αναντιστοιχία και σύγκρουση με την φιλοσοφία του δυναμικού και επιθετικού marketing που απαιτείται από αυτόν.

Επιπρόσθετα η επίτευξη των ατομικών ποσοτικών στόχων ως κριτήριο αξιολόγησης απόδοσης των εργαζομένων επηρεάζει με εμφανή τρόπο τη συνολική αξιολόγηση απόδοσης και την υπηρεσιακή εξέλιξη του εργαζόμενου, έτσι ώστε να στοιχειοθετεί λόγο καταγγελίας ατομικής σύμβασης και να δημιουργεί σοβαρό πρόβλημα στην διατήρηση της θέσης εργασίας και ευρύτερα στην απασχόληση.

ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΣΥΝΔΙΑΚΕΨΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΤΟΜΙΚΗ ΣΤΟΧΟΘΕΣΙΑ & ΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΣΤΡΕΣ

Ευρωπαϊκή Συνδιάσκεψη διοργάνωσε η ΟΤΟΕ στις 2 & 3/10/2008 στην Αθήνα με την συμμετοχή συνδικάτων του τραπεζικού κλάδου από 7 ευρωπαϊκές χώρες και την εποπτεία (παρουσία) της UNI με θέμα «Ατομική στοχοθεσία και εργασιακό στρες».

Η συνδιάσκεψη πραγματοποιήθηκε στα πλαίσια των ομάδων εργασιών της UNI με στόχο την παρουσίαση των συμπερασμάτων στο Πανευρωπαϊκό Συνέδριο το Νοέμβριο του 2008.

Η συνάντηση εργασίας των διαπραγματευτών ευρωπαϊκών χωρών (Ομάδα Βερολίνου ¹), που συμμετέχει η ΟΤΟΕ με τη Γραμματεία Εργασιακών Σχέσεων και ασχολείται με τις Συλλογικές Συμβάσεις στον Τραπεζικό Κλάδο, είχε ως θέμα συζήτησης την «Ατομική στοχοθεσία και το εργασιακό στρες».



¹ Ονομασία της Ομάδας Εργασίας Ευρωπαίων διαπραγματευτών, που δημιουργήθηκε με πρωτοβουλία Γερμανών συνδικαλιστών, για τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας στον τραπεζικό κλάδο.

ΓΕΝΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΗΣ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΤΟΧΟΘΕΣΙΑΣ

Η «ΝΕΑ» ΕΠΟΧΗ ΣΤΟΝ ΧΡΗΜΑΤΟΠΙΣΤΩΤΙΚΟ ΚΛΑΔΟ



Η σημερινή οικονομική κρίση, που μαστίζει την υφήλιο, δεν είναι ουδέτερη, ούτε είναι φαινόμενο «τεχνικής φύσης». Είναι το αποτέλεσμα μιας συγκεκριμένης εκδοχής της παγκοσμιοποίησης και, κυρίως, το αποτέλεσμα μιας συγκεκριμένης αντίληψης για το ρόλο των αγορών στις σύγχρονες κοινωνίες. **Η πλήρης ασυδοσία των τραπεζικών και χρηματοπιστωτικών οργανισμών** -λόγω της έλλειψης ενός αποτελεσματικού πλαισίου ρυθμίσεων και εποπτείας- οδηγεί σε κερδοσκοπικά κέρδη από τη μία, ενώ παράλληλα **καθιστά την παγκόσμια οικονομία εξαιρετικά ευάλωτη**

και ασταθή. Τα στελέχη των χρηματοπιστωτικών οργανισμών προς χάρη της επίτευξης υψηλών κερδών, θέτουν τις γνώσεις τους, στην υπηρεσία της εύκολης κερδοσκοπίας και της σχεδίασης «εξωτερικών χρηματοοικονομικών οχημάτων», εξαντλώντας την «εφευρετικότητά» τους στην αποφυγή κανόνων και ρυθμίσεων. Κανόνων που θα αποτελούσαν εγγύηση για την οικονομία, το χρηματοπιστωτικό σύστημα και την απασχόληση στον κλάδο. **Και βέβαια για τις δικές τους «αμαρτίες» πληρώνουν σήμερα οι εργαζόμενοι, οι ιδιοκτήτες κατοικιών, οι απλοί επενδυτές και οι φορολογούμενοι, επωμιζόμενοι το κόστος της κρίσης με τον πιο άδικο τρόπο.**

Η εξέλιξη του φαινομένου ανάγεται δυο δεκαετίες πίσω, με την «απελευθέρωση» του χρηματοπιστωτικού συστήματος και τα σαθρά θεμέλια που τέθηκαν τότε, ως προς την ύπαρξη ρυθμίσεων και κανόνων προστασίας του κοινωνικού συνόλου.

Στις μέρες μας **το σύγχρονο management πρεσβεύει την ιδέα της «Διοίκησης μέσω Στόχων» (MBO - Management by objectives)**, που θεωρείται το «μαγικό εργαλείο» για τις Διοικήσεις των Τραπεζών. Η ιδέα του συγκεκριμένου μοντέλου προέκυψε για να ξεπεραστούν αμφότερα τα προβλήματα της διοίκησης δια προσωπικών κρίσεων και της διοίκησης δια γραφειοκρατίας, δεδομένου των προβλημάτων που δημιουργούσαν τα παλαιότερα μοντέλα management. Στον τραπεζικό κλάδο σήμερα (όπως και σε πολλούς άλλους) επιχειρείται από τα ανώτερα στελέχη της ιεραρχίας (κατά δική τους στρέβλωση και παράφραση των όρων και των αρχών της «Διοίκησης μέσω στόχων») η μετάθεση του εταιρικού budget στους κατώτερους ιεραρχικά εργαζόμενους και ο επιμερισμός του συνολικού επιχειρησιακού πλάνου πωλήσεων και κερδών σε ατομικούς ποσοτικοποιημένους στόχους πωλήσεων.

Σας παραθέτουμε στη συνέχεια, τις θέσεις και τις προτάσεις της Ομοσπονδίας μας για το θέμα, καθώς και τα αποτελέσματα της εσωτερικής έρευνας που διοργάνωσε η Ο.Τ.Ο.Ε. με τίτλο «Ατομική Στοχοθεσία & Εργασιακό Στρες» που έγινε το πρώτο δεκαήμερο του Σεπτεμβρίου του 2008, στην αρχή της χρηματοοικονομικής κρίσης, στο σύνολο των Συλλόγων μελών της Ο.Τ.Ο.Ε.

ΠΩΣ ΕΠΗΡΕΑΖΕΙ Η ΑΤΟΜΙΚΗ ΣΤΟΧΟΘΕΣΙΑ ΚΑΙ ΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΣΤΡΕΣ

ΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ



Σήμερα, διαπιστώνουμε την ολοκληρωτική επικράτηση επιθετικών και σε ορισμένες περιπτώσεις ακραίων μεθόδων Management, μαξιμαλιστικών επιχειρηματικών στοχεύσεων και αυθαίρετων εργοδοτικών συμπεριφορών, με πρωτανεύουσα λογική την με κάθε μέσο και με οποιοδήποτε κόστος μεγιστοποίηση των κερδών των τραπεζών και των ομίλων τους. Επικράτησε έτσι μια λογική που:

- συστηματικά αποβαίνει σε βάρος των συνθηκών και των όρων εργασίας του προσωπικού,
- παραβιάζει νόμους, συλλογικές συμβάσεις ακόμα και στοιχειώδη μέτρα προστασίας, ψυχικής ισορροπίας και προστασίας της υγείας του εργαζόμενου,
- ευθύνεται για την ελλιπή πληροφόρηση, την καταχρηστική επιβάρυνση ή ακόμα και τη συστηματική παραπλάνηση του πελάτη,
- λειτουργεί σε βάρος των μεσομακροπρόθεσμων συμφερόντων των μετόχων, σε βάρος μιας κοινωνικά ανεκτής και ισορροπημένης ανάπτυξης της οικονομίας .

Υπό το πρόσχημα της απομάκρυνσης από τα «γραφειοκρατικά» μοντέλα διοίκησης που ίσχυαν στις τέως κρατικές Τράπεζες, τον πρώτο λόγο στη λήψη αποφάσεων πήραν «φυτευτοί» και εισαγόμενοι -από το εξωτερικό ή άλλες επιχειρήσεις –επίδοχοι managers. Managers που ενδιαφέρονται πολύ περισσότερο για τις δικές τους παχυλές αμοιβές, τα bonus & stock-options, παρά για τη βιωσιμότητα, την προοπτική και τον κοινωνικό αντίκτυπο των επιλογών τους.

Τα στελέχη αυτά εισήγαγαν στο ελληνικό τραπεζικό σύστημα μια απλοϊκή και κακέκτυπη version της Διοίκησης βάσει Στόχων, κρατώντας τους στόχους και πετώντας την ίδια τη Διοίκηση, τη φιλοσοφία και τις αρχές της Διοίκησης βάσει Στόχων (συνεννόηση με τους εργαζόμενους, διαφάνεια, τεκμηρίωση στοχοθεσίας, έμφαση στην ποιότητα, αξιοπιστία και τήρηση κανόνων και διαδικασιών) από το παράθυρο!

Πριν από χρόνια, μετά από επισημάνσεις των Συλλόγων – μελών μας για την έκταση και τις παρενέργειες αυτού του προβλήματος, η Ομοσπονδία μας ασχολήθηκε ειδικά με τη διαμόρφωση των εταιρικών στόχων και με τους τρόπους που αυτοί μεταφέρονται και «εξειδικεύονται» στα χαμηλότερα κλιμάκια της ιεραρχίας, μεταφραζόμενοι σε ατομική ποσοτική στοχοθεσία για πωλήσεις Χ/Π προϊόντων, προσέλκυση πελατών κλπ.

Διαπιστώσαμε ότι οι στόχοι που οι επιχειρήσεις εξειδικεύουν και επιβάλλουν στους συναδέλφους μας είναι κατά κανόνα υπέρμετροι, αυθαίρετοι και μονομερείς. Σπανίως τεκμηριώνονται ή αναθεωρούνται με βάση πραγματικά δεδομένα αγοράς, κανόνες χρηστής διάθεσης του προϊόντος, διαχείρισης κινδύνου, σωστής πληροφόρησης του πελάτη. Ακόμα χειρότερα, σε ορισμένες Τράπεζες η επίτευξη αυτών των στόχων, που συνεχώς τροποποιούνται προς τα πάνω, έχει ιδιαίτερη βαρύτητα στον προσδιορισμό της συνολικής αξιολόγησης της



απόδοσής τους, με προφανείς κινδύνους όχι μόνο για την καριέρα τους στην επιχείρηση, αλλά και για την ίδια τη διατήρηση της θέσης εργασίας.

Και αυτά συμβαίνουν, όταν οι ατομικοί ποσοτικοί στόχοι που επιβάλλονται στους συναδέλφους μας, ελάχιστα σχετίζονται με το επίπεδο ευθύνης, τη διακριτική ευχέρεια, τις αρμοδιότητες και την εργασιακή αυτονομία που αυτοί πραγματικά διαθέτουν. Αυτές οι λογικές αλλοιώνουν και διαστρέφουν την ίδια τη φύση της Σχέσης εξαρτημένης-μισθωτής εργασίας, αποδίδοντας στον εργαζόμενο ευθύνες (για τη μεταβολή εξωτερικών συνθηκών, για εσφαλμένες ή ατελείς αποφάσεις, σχεδιασμούς, χειρισμούς ή παραλείψεις των ανωτέρων του, για ακατάλληλα και μη βιώσιμα προϊόντα για την εγχώρια ή την τοπική αγορά), για τις οποίες ο ίδιος **δεν έχει καμιά (ή ελάχιστη) αρμοδιότητα, δυνατότητα επιρροής ή ευθύνη.**

Εξετάζοντας τα παραπάνω στους χώρους εργασίας του κλάδου μας, σε προηγούμενες έρευνες που κάναμε για τους όρους αμοιβής και εργασίας των στελεχών, για τα συστήματα αξιολόγησης και πρόσφατα για τους ατομικούς ποσοτικούς στόχους και το εργασιακό στρες, καταλήξαμε στο **συμπέρασμα ότι η εφαρμογή τέτοιων συστημάτων ατομικής-ποσοτικής στοχοθεσίας**, κατά κανόνα σε συνδυασμό με πρόσθετες αμοιβές/bonus ή ακόμα και με την εξέλιξη των τακτικών αποδοχών του εργαζόμενου:



- προκαλεί εντατικοποίηση της εργασίας, συνεχή επιμήκυνση του χρόνου εργασίας και για τα στελέχη και για τους απλούς υπαλλήλους, εντείνει τις πρακτικές παραβίασης των ωραρίων και τις αυθαίρετες-απλήρωτες υπερωρίες, αδυναμία προγραμματισμού και ομαλού συνδυασμού της εργασιακής, της οικογενειακής και της κοινωνικής ζωής.

- συχνότατα οδηγεί σε αυθαίρετο προσδιορισμό και σε άδικο υποβιβασμό της πραγματικής απόδοσης του εργαζόμενου, με κίνδυνο ακόμα και την απώλεια της δουλειάς του για «ανεπάρκεια», δηλαδή συνθήκες υψηλής εργασιακής ανασφάλειας και αβεβαιότητας

- προκαλεί άνιση μεταχείριση ή και αυθαίρετες διακρίσεις σε βάρος λ.χ. των εργαζόμενων μητέρων, των εργαζόμενων με ειδικές ανάγκες ή με αυξημένα οικογενειακά βάρη, οι οποίοι κρίνονται με αυθαίρετους και συνήθως ισοπεδωτικά προσδιοριζόμενους ατομικούς στόχους.

Τα ζητήματα αυτά τα θέσαμε εδώ και χρόνια στη διαπραγμάτευση της κλαδικής μας ΣΣΕ, αναζητώντας λύσεις με βάση **συγκεκριμένες κλαδικές διεκδικήσεις- προτάσεις-πλαίσιο για τα συστήματα αξιολόγησης-υπηρεσιακής εξέλιξης-προστασίας της απασχόλησης, αύξησης και προστασίας του ελεύθερου χρόνου και για τις πρόσθετες αμοιβές.** Δεν είχαμε καμιά ανταπόκριση από τους εργοδότες, η οποίοι δεν ήθελαν ούτε να υπάρξει νέα κλαδική ΣΣΕ, πόσο μάλλον να συζητήσουν και να δεσμευτούν για τέτοια ζητήματα, που για μας είναι θέματα κομβικά για την αξιοπιστία των Τραπεζών απέναντι στην Πελατεία, αλλά και θέματα κυριολεκτικά «ζωής και θανάτου» για τους εργαζόμενους!

Εδώ και χρόνια είναι γνωστό ότι :

- ο κλάδος πρωταγωνιστεί στις καρδιοαγγειακές παθήσεις, στα εγκεφαλικά και στα εμφράγματα, χωρίς όμως αυτά να έχουν συστηματικά καταγραφεί ή αναγνωριστεί επίσημα ως επαγγελματική ασθένεια στη χώρα μας.

- χιλιάδες συνάδελφοι παραπονιούνται για τις εξαιρετικά «στρεσογόνες» συνθήκες εργασίας, τα εκτεταμένα ωράρια και τις παραβιάσεις των νόμιμων ωραρίων, τις παράνομες υπερωρίες, προτάσσοντας την εργασιακή τους ανασφάλεια και την αδυναμία τους να οργανώσουν, ακόμα και στοιχειωδώς, την οικογενειακή και την κοινωνική τους ζωή.

Λίγα ωστόσο στελέχη και εργαζόμενοι θα δηλώσουν καθαρά και επώνυμα ότι είναι και θύματα εργασιακού στρες. Ο επιχειρησιακός καθωσπρεπισμός απαιτεί εργαζόμενους και στελέχη ... «Duracell», άφθαρτους, επίμονους και επιμελείς, τουλάχιστον μέχρι το τελικό burn-out – ολική αδυναμία απόδοσης-κατάρρευση ικανοτήτων του εργαζόμενου ή και το θανατηφόρο «karoshi» των Ιαπώνων συναδέλφων τους.

²

Οι συνάδελφοί μας, όπως συμβαίνει και σε άλλες χώρες, φοβούνται να δηλώσουν περιπτώσεις άγχους, παθήσεων και ψυχολογικών προβλημάτων λόγω εργασιακού στρες, γιατί είναι βέβαιο πως κάτι τέτοιο θα έκανε κακό στην καριέρα, ακόμα και στη διατήρηση της απασχόλησής τους... Γνωρίζοντας ότι διαρκώς θέτουν σε κίνδυνο την υγεία και τη ζωή τους, παραπονιούνται πιο «έμμεσα» για τη συνεχή επιμήκυνση των ωραρίων, την έλλειψη ελεύθερου χρόνου, το φόρτο και την εντατικοποίηση της εργασίας, τους αυθαίρετους στόχους, τη μη λήψη των νόμιμων αδειών κλπ.



Σύμφωνα με αναλύσεις φορέων όπως ο Βρετανικός ACAS³, το εργασιακό στρες είναι συνέπεια υπερβολικής πίεσης, ανασφάλειας και υπερβολικών απαιτήσεων στην εργασία, με συμπτώματα άγχος, κατάθλιψη, αδυναμία λήψης αποφάσεων, αδιαφορία, αδυναμία συγκέντρωσης, πτώση ποιοτικής και ποσοτικής απόδοσης, αυξημένο απουσιασμό και με σοβαρές συνέπειες στην υγεία, όπως καρδιοπάθειες, πονοκέφαλοι, γαστροεντερικές ενοχλήσεις, εξάρτηση από αλκοόλ, κάπνισμα, ακόμα και από ναρκωτικά.

Οι κύριοι λόγοι δημιουργίας εργασιακού στρες είναι:

- **οι υπέρμετρες απαιτήσεις της εργασίας** (σε σχέση με αντοχή-δυνατότητες-υποστήριξη που έχει ο εργαζόμενος),

- **η έλλειψη ελέγχου στο αποτέλεσμα** (ο εργαζόμενος δεν έχει λόγο ή/και δεν μπορεί ουσιαστικά να επηρεάσει το αντικείμενο και το αποτέλεσμα της εργασίας του),

- **η ελλιπής υλική, ψυχολογική και εκπαιδευτική υποστήριξη**, για τη σωστή και επαρκή εκτέλεση της εργασίας

² Σύμφωνα με μελέτη της Ευρωπαϊκής Υπηρεσίας ΥΑΕ, το στρες στοιχίζει στην Ευρωπαϊκή Οικονομία πάνω από 20 δις ευρώ το χρόνο. Σ' αυτό οφείλεται πάνω από 25% των απουσιών από την εργασία. 8 στους 10 ευρωπαίους εργαζόμενους δηλώνουν αυξημένη ψυχολογική επιβάρυνση λόγω της εργασίας τους, 4 στους 10 δεν μπορούν να αποφασίσουν πότε και αν θα κάνουν διακοπές, αντίστοιχο ποσοστό αδυνατεί πλέον να συνδυάσει εργασία και ομαλή οικογενειακή ζωή, ενώ το 30-50% των εργαζομένων δηλώνουν προβλήματα και ασθένειες συνδεδεμένες με το εργασιακό στρες, έχοντας 4πλάσιο ή 5πλάσιο κίνδυνο να πεθάνουν από καρδιαγγειακά νοσήματα. Οι θάνατοι από υπερβολικό φόρτο και εντατικοποίηση της εργασίας (karoshi) στην Ιαπωνία ανήλθαν το 2005-06 σε 20.000.

³ ACAS (Αρχή για τη Συμφιλίωση, τη Μεσολάβηση και τη Διαιτησία της Βρετανίας), στη μελέτη "Stress at Work", σε συνεργασία με τον HEALTH & SAFETY EXECUTIVE (Ειδική Αρχή- Συνήγορος για ΥΑΕ) της Βρετανίας.

- **οι προβληματικές σχέσεις στην εργασία** (ατομικισμός, έλλειψη εμπιστοσύνης, συναδελφικότητας, υγιούς άμιλλας, δυνατότητας προσφυγής και απόκρουσης αρνητικών-αυθαίρετων συμπεριφορών συναδέλφων και προϊσταμένων),

- **η ασάφεια του εργασιακού ρόλου**, σε συνδυασμό με την αδυναμία του εργαζόμενου να επηρεάσει αποφάσεις και εξελίξεις έξω από αυτόν, που ωστόσο καθορίζουν την απόδοσή του.

- **η αβεβαιότητα και η ανασφάλεια** που δημιουργούν για τον εργαζόμενο και το μέλλον του οι συνεχείς επιχειρησιακές, οργανωτικές και διοικητικές ανακατατάξεις. Ανασφάλεια και αβεβαιότητα που εντείνονται στη σημερινή συγκυρία της διεθνούς κρίσης, με τις πρόσφατες εικόνες των εργαζόμενων Χ/Π κολοσσών που φαλίσσαν, οι οποίοι απολύονται με ένα χαρτόκουτο και παίρνουν το δρόμο της ανεργίας, ενώ οι καλοπληρωμένοι managers που πήραν τις αποφάσεις και επέβαλαν τους ριψοκίνδυνους στόχους, φεύγουν με γερό κομπόδεμα από bonus, ακίνητα και πολυτελή αυτοκίνητα. Την ίδια στιγμή, χιλιάδες πελάτες εξαπατήθηκαν και έχασαν τις οικονομίες τους, ως αποτέλεσμα των επιθετικών εταιρικών στόχων και πολιτικών πώλησης.

Ο καθένας από τους παραπάνω στρεσογόνους παράγοντες υπηρετούνται ιδανικά από την επιβολή της ατομικής στοχοθεσίας, έτσι αυθαίρετα, άκριτα και μονομερώς που την εφαρμόζουν οι Τράπεζες, ειδικά μάλιστα όταν τη συνδυάζουν με αδιαφανή συστήματα αξιολόγησης απόδοσης βάσει στόχων, με την καριέρα και με τη διατήρηση ή όχι της θέσης εργασίας του εργαζόμενου αλλά και (σε σημαντικό βαθμό) με τις αποδοχές του.





Στο βασικό ερώτημα της έρευνας, για την ύπαρξη ή μη της ατομικής στοχοθεσίας στον κλάδο μας, τα αποτελέσματα καταγράφουν ότι υπάρχει διαδεδομένη εφαρμογή της στο χώρο των τραπεζών, η οποία ανέρχεται στα 2/3 του συνόλου των εργαζομένων (66% στα στελέχη, 63% των υπαλλήλων). Το συμπέρασμα είναι ότι, **οι πωλησιακές απαιτήσεις και ικανότητες, οι οποίες συνδυάζονται πλέον αποκλειστικά με την επιβολή ατομικής στοχοθεσίας, φαίνεται να είναι πλέον το κύριο χαρακτηριστικό πλέον της εργασίας του τραπεζοϋπάλληλου, στη χώρα μας.**

Η έκταση της είναι καθολική, ειδικά στα στελέχη των τραπεζών (96%), αλλά και στην πλειοψηφία των υπαλλήλων (66%).

Η ατομική στοχοθεσία επιβάλλεται κυρίως στους τομείς :

- α) της πώλησης προϊόντων δανείων - καταθέσεων, πιστωτικών καρτών, ασφαλιστικών προγραμμάτων (55%)
- β) της αύξησης των συναλλαγών στα ταμεία με πληρωμές λογαριασμών (μισθοδοσίες επιχειρήσεων, τηλεφωνίας, ηλεκτρικού ρεύματος, τελών κυκλοφορίας, κίνησης κεφαλαίων 14% κλπ)
- γ) των εργασιών με ενοικιαζόμενους εργαζόμενους (17%) ,
- δ) τα call centers (3%),

ενώ η βελτίωση των υπηρεσιών προς τον πελάτη, παρά το λεγόμενο **πελατοκεντρικό** σύστημα διαχείρισης των τραπεζών, βρίσκεται σε πολύ χαμηλά ποσοστά (5%). Τέλος η βελτίωση γνώσεων και ικανοτήτων των εργαζομένων, η εφαρμογή καινοτόμων δράσεων και βελτίωσης της ποιότητας των προϊόντων είναι παντελώς ανύπαρκτη.

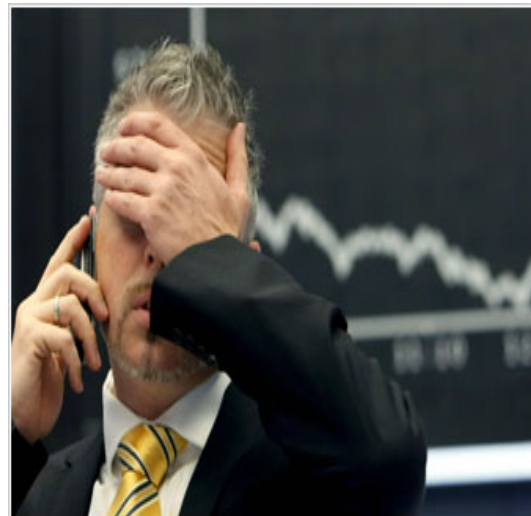
Καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι η ατομική στοχοθεσία έχει καθαρά «ποσοτικά» χαρακτηριστικά, με μηδαμικά ως ανύπαρκτα, σε σημαντικούς τομείς για τον άνθρωπο και για την κοινωνία ευρύτερα, «ποιοτικά» χαρακτηριστικά τα οποία συμβάλλουν στην ατομική πρόοδο και στην ανάπτυξη της κοινωνίας.

Οι ατομικοί στόχοι, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας κρίνονται :

A) ως αυθαίρετοι (42%)

B) ως εξοντωτικοί (28%) και εξωπραγματικοί (27%)

Αν τα αποτελέσματα αυτά τα συνδυάσουμε με τη εφαρμογή και την έκταση της ατομικής στοχοθεσίας στα στελέχη και τους υπαλλήλους μας φανερώνουν τα πρώτα σημάδια της σύνδεσης της ατομικής στοχοθεσίας με φαινόμενα παραγωγής πίεσης και στρες στους εργαζόμενους, καθώς προσπαθούν να γεφυρώσουν το κενό ανάμεσα στις απαιτήσεις που τους τίθενται σε σχέση με τους αυθαίρετους, εξωπραγματικούς και εξοντωτικούς στόχους των τραπεζών.



Τα φαινόμενα παραγωγής εργασιακού στρες αυξάνονται με τη μη αναθεώρηση των ατομικών στόχων προς τα κάτω από τις τράπεζες, σε υψηλά ποσοστά (78% στην απάντηση «ποτέ»), και 20% στην απάντηση «μερικές φορές».

Επιπλέον η έλλειψη συμμετοχής του συνδικάτου στη διαδικασία εφαρμογής της ατομικής στοχοθεσίας, επιτείνει το εργασιακό στρες καθώς ο ισχυρός εργοδότης επιβάλλει με απόλυτο διευθυντικό δικαίωμα τους όρους και τις προϋποθέσεις των ατομικών στόχων στον «μοναχικό» και αδύναμο εργαζόμενο.

Οι αμοιβές επηρεάζονται από την επίτευξη της ατομικής στοχοθεσίας, ειδικά στα στελέχη είναι πάρα πολύ μεγάλος ο συσχετισμός (στο 95%) αλλά και στους υπαλλήλους δεν περνά απαρατήρητος (33%). Το ότι τα ποσοστά αυτά είναι σε υψηλά επίπεδα, αυξάνει τα επίπεδα εργασιακού άγχους που αισθάνονται οι εργαζόμενοι καθώς το αποτέλεσμα της δουλειάς τους δηλ. οι αμοιβές τους, εξαρτώνται από την πωλησιακή τους ικανότητα και μόνο.

Ο πρόσκαιρος και ευκαιριακός χαρακτήρας της σύνδεσης της ατομικής στοχοθεσίας με την παροχή μονομερών, ετήσιων bonus (65%) τα οποία είναι αυθαίρετα και μεταβαλλόμενα κατά την απόλυτη κρίση της επιχείρησης, και χωρίς να υπάρχει προηγούμενη ενημέρωση των εργαζομένων πριν αναλάβουν τους ετήσιους, κατά κανόνα στόχους τους, είναι άλλος ένας παράγοντας που προκαλεί αβεβαιότητα για το αποτέλεσμα της εργασίας του και κατά συνέπεια εργασιακό στρες.

Άλλο ένα σημαντικό εύρημα της έρευνας, έρχεται να μας δείξει την καθολική συμμετοχή της ατομικής στοχοθεσίας, στον τομέα της αξιολόγησης της απόδοσης των στελεχών (99%), αλλά και των υπαλλήλων (61%). Διακρίνουμε λοιπόν ότι παραμερίζονται οι ιδιαίτερες ικανότητες και δεξιότητες του κάθε εργαζόμενου καθώς υπερκαλύπτονται από την αποκλειστική ικανότητά του για πωλήσεις σε μεγάλο βαθμό.

Η μεγάλη εξάρτηση της διατήρησης της θέσης εργασίας των στελεχών σε ποσοστό 67% από την επίτευξη ή όχι των ατομικών στόχων και των υπαλλήλων σε ποσοστό 47% από αρκετά ως πολύ, μας δείχνει τη μεγάλη ανασφάλεια που κυριαρχεί στους εργαζόμενους στις τράπεζες της χώρας μας και κατ' επέκταση το έντονο εργασιακό στρες που τους προκαλεί η κατάσταση αυτή.



Άλλο ένα αρνητικό αποτέλεσμα της ατομικής στοχοθεσίας, είναι και η απόλυτη σχέση της με την εξέλιξη της καριέρας στην επιχείρηση σε ποσοστά **98%**, από αρκετά ως πολύ, στα στελέχη των τραπεζών.

Η εικόνα για τους υπαλλήλους είναι σαφώς «καλύτερη» (29%), χωρίς όμως να αποκλείει τη σχέση-εξάρτησή της, με την επίτευξη των ατομικών στόχων.

Το χειρότερο εύρημα της έρευνας είναι η σαφής εξάρτηση της ατομικής στοχοθεσίας με την διεύρυνση του πραγματικού χρόνου εργασίας των στελεχών σε ποσοστά 100% αλλά και των υπαλλήλων σε 71% από αρκετά ως πολύ.

Συνέπεια αυτού του φαινομένου είναι ο ελάχιστος ως ανύπαρκτος ελεύθερος χρόνος των εργαζομένων για προσωπική – οικογενειακή ζωή, που αν συνδυαστεί με το εργασιακό στρες που βιώνουν κατά την εργασία τους, φτιάχνει ένα εκρηκτικό μείγμα «προσωπικότητας» με βλαβερές συνέπειες για την ψυχική και σωματική τους υγεία.

Άλλη μία διαπίστωση από την ανάγνωση των απαντήσεων σ' αυτό το ερώτημα, είναι ότι το «κυνήγι στόχων» είναι το κύριο αντικείμενο εργασίας των

στελεχών και μόνο, ενώ για τους υπαλλήλους φτάνει σε πολύ υψηλά ποσοστά του 67%. Έχουμε δηλαδή μόνο το 1/3 των εργαζομένων να ασχολείται με καθαρά παραδοσιακές τραπεζικές εργασίες κάτι που γεννά κινδύνους για την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών προς τους πελάτες.

Λόγοι που επιβάλλουν το «κυνήγι» προέρχονται για τα στελέχη από:

- 1) Πίεση από τους προϊσταμένους (ανώτερα διευθυντικά – διοικητικά στελέχη) σε ποσοστό 40%
- 2) Από ανασφάλεια για τη θέση εργασίας τους 24%

Και οι 2 παραπάνω λόγοι είναι «μηχανές παραγωγής» εργασιακού στρες.

Μόνο ένα 21% το κάνει από φιλοδοξία για την εξέλιξη της καριέρας του και ένα 9% από οικονομικά κίνητρα.

Το αποτέλεσμα καταδεικνύει ότι, και τα ίδια τα στελέχη γνωρίζουν εκ των προτέρων ότι δεν θα αμειφθούν ανάλογα με την προσφορά τους στην εταιρική κερδοφορία.

Η υποτιθέμενη «αόρατη» πίεση της αγοράς, που συζητιέται συνήθως ως λόγος εφαρμογής της ατομικής στοχοθεσίας, είναι της τάξεως του 6%.

Βλέπουμε λοιπόν ότι τα στελέχη καθοδηγούνται από πίεση και ανασφάλεια που προέρχεται είτε από τρίτους είτε από τους ίδιους και όχι από προσωπική πρωτοβουλία θέληση ή φιλοδοξία. Πρωτοστατεί λοιπόν το στρες ως «περιβάλλον εργασίας».



Την ίδια εικόνα βλέπουμε πάνω-κάτω και στους υπαλλήλους :

- 1) Πίεση από τους προϊσταμένους 42%
- 2) Ανασφάλεια για τη θέση εργασίας 27%
- 3) Φιλοδοξία καριέρας 13%
- 4) Πίεση από την αγορά 11%
- 5) Οικονομικά κίνητρα 6%

Ανύπαρκτο και στις δύο περιπτώσεις η βελτίωση ποιότητας υπηρεσιών προς τον πελάτη.

Στο μεγαλύτερο ποσοστό των τραπεζών (62%) δεν υπάρχουν ρυθμίσεις που να διέπουν την ατομική στοχοθεσία, και στις περιπτώσεις όπου υπάρχουν αφορά μικρό κύκλο ανώτερων στελεχών-διευθυντών και όχι το σύνολο του προσωπικού.

Έτσι οι τράπεζες δε διαθέτουν σύστημα με διαφάνεια και με κριτήρια ανταπόδοσης στην επίτευξη της ατομικής στοχοθεσίας, και αν λάβουμε υπόψη και τη μη συμμετοχή του συνδικάτου στο ζήτημα οδηγούμαστε σ' ένα σύστημα που ενδιαφέρεται μόνο για τους μετόχους και όχι για τους «συμμέτοχους», όπως και η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη ορίζει.

Οι συνέπειες της ατομικής στοχοθεσίας στην ποιότητα εργασίας και ζωής, των στελεχών στις τράπεζες μας δείχνουν μια ζοφερή κατάσταση και ένα «τοξικό» περιβάλλον εργασίας το οποίο απέχει από την προσωπική και κοινωνική ευημερία:

- 1) Αυταρχισμός - πίεση στους υφισταμένους – έντονα λοιπόν συναισθήματα εργασιακού στρες 33%
- 2) Διευρυμένα ωράρια εργασίας με απλήρωτες υπερωρίες 18%
- 3) Ψυχοσωματικές ασθένειες 12%
- 4) Εργασιακή ανασφάλεια 9%
- 5) Προβλήματα στην οικογένεια 9%
- 6) Ευκαιρίες ανάδειξης και καριέρας στην επιχείρηση 9%
- 7) Απογοήτευση 5%

Συνέπειες για τους Υπάλληλους, της ατομικής στοχοθεσίας στις τράπεζες:

- 1) Διευρυμένα ωράρια εργασίας με απλήρωτες υπερωρίες 28%
- 2) Αυταρχισμός-πίεση στους υφισταμένους – έντονα λοιπόν συναισθήματα εργασιακού στρες 17%
- 3) Ψυχοσωματικές ασθένειες 14%
- 4) Απογοήτευση 13%
- 5) Προβλήματα στην οικογένεια 11%
- 6) Εργασιακή ανασφάλεια 5%
- 7) Ανταγωνισμός – κακές σχέσεις με συναδέλφους 4%



Οι συνέπειες στη ζωή και στη εργασία των τραπεζοϋπαλλήλων από την υπέρμετρα αυξημένη κερδοφορία των ελληνικών τραπεζών κάθε άλλο παρά θετικές χαρακτηρίζονται, καθώς ούτε ένα θετικό στοιχείο δεν εμφανίζεται στα αποτελέσματα της έρευνας για τους εργαζόμενους αλλά ούτε και για τους «πελάτες» των τραπεζών.

Η πρόληψη, εξάλειψη ή μείωση των προβλημάτων της ατομικής στοχοθεσίας και του εργασιακού στρες μπορεί να περιλαμβάνει διάφορα μέτρα. Αυτά τα μέτρα μπορεί είτε να είναι συλλογικά, είτε εξατομικευμένα ή και τα δύο. Μπορούν να εισαχθούν με τη μορφή συγκεκριμένων μέτρων στοχευμένων στην αναγνώριση των στρεσογόνων παραγόντων ή ως μέρος μιας ολοκληρωμένης πολιτικής για το στρες, η οποία θα περιλαμβάνει και προληπτικά μέτρα και μέτρα κατανόησης.

Απέναντι σ' αυτό το πρόβλημα, οι διεκδικήσεις και οι προτάσεις της ΟΤΟΕ είναι:

- **Παρεμβαίνουμε στο σύστημα εταιρικής στοχοθεσίας**, ώστε αυτή να γίνεται με σαφείς, τεκμηριωμένους και διαφανείς τρόπους και με συγκεκριμένους όρους και κριτήρια, αλλά και με ρήτρες τακτικής και αιτιολογημένης αναθεώρησης. Ο εργοδότης έχει αποκλειστικά την ευθύνη και το βάρος της απόδειξης για την επαρκή τεκμηρίωση και τη βιωσιμότητα των στόχων. Το εκάστοτε εφαρμοζόμενο σύστημα επιχειρησιακής στοχοθεσίας θα πρέπει να διαμορφώνεται με επιχειρησιακή διαβούλευση, να κοινοποιείται και να αναλύεται με κάθε λεπτομέρεια στους εργαζόμενους της επιχείρησης, πριν την πρώτη εφαρμογή ή τροποποίησή του.
- **Αντιτασσόμαστε στην εφαρμογή και επιδιώκουμε την πλήρη κατάρνηση της μονοδιάστατης ατομικής στοχοθεσίας**. Αντιπροτείνουμε σαφή, ρεαλιστική και τεκμηριωμένη εξειδίκευση των επιχειρησιακών στόχων σε επίπεδο ομάδας, καταστήματος, υπηρεσίας, με έμφαση στα ποιοτικά στοιχεία, στην ολοκληρωμένη και αξιόπιστη ενημέρωση – εξυπηρέτηση των συμφερόντων του πελάτη, στην τήρηση των κανόνων και των ορθών τραπεζικών πρακτικών, με κατάλληλη εκπαίδευση και υποστήριξη των εργαζόμενων για την υλοποίηση των συλλογικών στόχων. **Δεν θα έχουμε μόνο ευθύνες, βάσει της Mifid, αλλά και ανάλογα δικαιώματα ελέγχου για την τήρηση των ορθών τραπεζικών πρακτικών.**
- **Απορρίπτουμε τους ατομικούς ποσοτικούς στόχους ως κριτήρια αξιολόγησης απόδοσης των εργαζομένων**. Δεν δεχόμαστε ο βαθμός επίτευξής τους να επηρεάζει με οποιονδήποτε τρόπο τη συνολική αξιολόγηση απόδοσης και την υπηρεσιακή εξέλιξη του εργαζόμενου, ούτε να στοιχειοθετεί λόγο καταγγελίας ατομικής σύμβασης εργασίας.
- **Είμαστε αντίθετοι σε κάθε πρακτική άμεσης ή έμμεσης επιμήκυνσης του χρόνου εργασίας, με όχημα ή πρόσχημα την επίτευξη ατομικών στόχων**. Στη βάση αυτή, απορρίπτουμε το Σχέδιο οδηγίας για το 65ωρο και το ατομικό opt-out, στις πρακτικές σύνδεσης των αποδοχών και τα πάσης φύσεως bonus με ατομικούς στόχους, που οδηγούν σε εντατικοποίηση, σε διευρυμένα ωράρια και σε απλήρωτες υπερωρίες.
- **Διεκδικούμε περισσότερο ελεύθερο χρόνο, όρους και προϋποθέσεις για ομαλό συνδυασμό των οικογενειακών, των κοινωνικών και των εργασιακών χρόνων για κάθε εργαζόμενο**. Η μείωση του χρόνου εργασίας δεν είναι μόνο μέτρο ανταμοιβής της αυξημένης παραγωγικότητας και περιορισμού της ανεργίας. Είναι και μέτρο προστασίας της ποιότητας ζωής και της υγείας του εργαζόμενου.



ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΠΟΥ ΑΠΟΣΤΕΙΛΑΜΕ ΣΤΟΥΣ ΞΕΝΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΕ ΤΙΤΛΟ: «ΟΙ ΠΩΛΗΣΙΑΚΕΣ ΠΙΕΣΕΙΣ – ΜΕΤΑΘΕΣΗ ΤΟΥ ΕΤΑΙΡΙΚΟΥ BUDGET ΣΕ ΑΤΟΜΙΚΗ ΣΤΟΧΟΘΕΣΙΑ – ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΣΤΡΕΣ ΣΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΣΤΙΣ ΤΡΑΠΕΖΕΣ» ΔΙΑΠΙΣΤΩΝΟΥΜΕ ΟΤΙ:

ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΕΤΑΙ Η ΥΠΑΡΞΗ ΠΙΕΣΕΩΝ ΠΡΟΣ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΤΕΥΞΗ ΑΤΟΜΙΚΩΝ ΠΟΣΟΤΙΚΩΝ ΣΤΟΧΩΝ, ΚΥΡΙΩΣ ΣΤΑ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑ – ΣΗΜΕΙΑ ΠΩΛΗΣΕΩΝ, ΓΕΓΟΝΟΣ ΠΟΥ ΑΠΟΤΕΛΕΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΣΤΡΕΣ ΚΑΙ ΑΠΟΤΕΛΕΙ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑ ΣΤΑ ΘΕΜΑΤΑ ΗΜΕΡΗΣΙΑΣ ΔΙΑΤΑΞΗΣ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΤΩΝ ΤΑ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΧΡΟΝΙΑ.

ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΕΙΝΑΙ ΔΥΣΜΕΝΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΚΑΙ ΚΥΡΙΩΣ ΑΝΑΦΕΡΟΝΤΑΙ ΤΑ ΕΞΗΣ ΚΑΤΑ ΣΕΙΡΑ ΣΠΟΥΔΑΙΟΤΗΤΑΣ:

ΑΥΞΗΣΗ ΤΩΝ ΩΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΑΝΑΣΦΑΛΕΙΑ, ΤΑΣΕΙΣ ΦΥΓΗΣ, ΑΠΩΛΕΙΑ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΨΥΧΟΣΩΜΑΤΙΚΕΣ ΑΣΘΕΝΕΙΕΣ, ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΣ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ ΜΕΤΑΞΥ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ.

ΜΑΛΙΣΤΑ ΠΑΡΑΘΕΤΟΥΝ ΣΕΙΡΑ ΑΠΟ ΕΡΕΥΝΕΣ ΚΑΙ ΜΕΛΕΤΕΣ ΓΙΑ ΤΟ ΘΕΜΑ.

ΠΡΟΣΦΑΤΑ ΠΑΡΑΤΗΡΗΘΗΚΑΝ ΜΕΧΡΙ ΚΑΙ ΑΥΤΟΚΤΟΝΙΕΣ ΠΟΥ ΣΥΝΕΒΗΞΑΝ ΣΤΟΥΣ ΧΩΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΥΝΔΕΟΝΤΑΙ ΑΜΕΣΑ ΜΕ ΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΣΤΡΕΣ.

Η UNI – EUROPA ΚΑΙ ΟΙ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΜΕΛΗ ΤΗΣ ΕΧΟΥΝ ΘΙΞΕΙ ΣΥΧΝΑ ΤΟ ΖΗΤΗΜΑ ΣΕ ΣΥΝΑΡΤΗΣΗ ΜΕ ΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΣΤΡΕΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΩΝ ΣΥΝΑΝΤΗΣΕΩΝ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗΣ ΜΕ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΗΣ ΑΓΟΡΑΣ, ΕΝΩ ΤΑ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΑ ΣΥΝΔΙΚΑΤΑ ΔΙΕΚΔΙΚΟΥΝ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΣΤΙΣ ΣΣΕ, ΚΑΘΩΣ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ. ΟΙ ΘΕΣΕΙΣ ΤΩΝ ΞΕΝΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΤΩΝ ΓΙΑ ΤΟ ΖΗΤΗΜΑ ΣΥΝΟΨΙΖΟΝΤΑΙ ΣΤΑ ΕΞΗΣ:

ΕΙΝΑΙ ΑΝΤΙΘΕΤΟΙ ΣΤΗΝ ΑΤΟΜΙΚΗ ΣΤΟΧΟΘΕΣΙΑ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΣΥΝΔΕΣΗ ΤΗΣ ΜΕ ΜΙΣΘΟΥΣ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΕΙΣ. ΕΙΔΙΚΑ ΑΝΑΦΕΡΟΥΝ ΟΤΙ Ο ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΣΤΡΕΣ ΣΥΝΗΘΩΣ ΣΥΝΔΕΕΤΑΙ ΜΕ ΤΟ ΑΙΣΘΗΜΑ ΑΔΥΝΑΜΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΕΠΑΡΚΕΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΩΝ ΑΠΕΝΑΝΤΙ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ, ΟΙ ΟΠΟΙΕΣ ΣΥΜΠΕΡΙΛΑΜΒΑΝΟΥΝ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΤΟΜΙΚΗ ΣΤΟΧΟΘΕΣΙΑ ΠΟΥ ΘΕΤΟΥΝ ΟΙ ΔΙΟΙΚΗΣΕΙΣ.

ΘΕΩΡΟΥΝ ΟΤΙ ΤΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΜΠΟΝΟΥΣ ΚΑΙ ΟΙ ΑΜΟΙΒΕΣ ΒΑΣΕΙ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΑΠΟΤΕΛΟΥΝ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΩΝ ΜΕ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ.

ΕΠΙΔΙΩΚΟΥΝ ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΙΣ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΕΣ ΔΟΜΕΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΝΑ ΜΕΙΩΘΟΥΝ ΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑΣ ΤΟΥ ΣΤΡΕΣ.

Η ΑΤΟΜΙΚΗ ΣΤΟΧΟΘΕΣΙΑ ΑΠΟ ΝΟΜΙΚΗ ΑΠΟΨΗ

Το άρθρο 648 Α.Κ.- όπως και κάθε αντίστοιχο νομοθέτημα διεθνώς - προέβλεψε ότι «*Με τη σύμβαση εργασίας ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, την εργασία του στον εργοδότη και αυτός να καταβάλλει το συμφωνημένο μισθό*». Δύο είναι επομένως τα στοιχεία που προϋποτίθενται και αρκούν για την αναγνώριση μιας συμβατικής σχέσης, ως σχέσης εργασίας: η παροχή από τον εργαζόμενο της εργασιακής του δύναμης (ως φυσικής δραστηριότητας) και η καταβολή από τον εργοδότη του ανταλλάγματος που ονομάστηκε μισθός.

Η διαλεκτική σχέση των δύο αυτών θεμελιακών και αναγκαίων χαρακτηριστικών -με τις διάφορες μορφές και ονομασίες που αυτά προσέλαβαν και συνεχίζουν να προσλαμβάνουν- είναι, λοιπόν, σε τέτοιο βαθμό ταυτόσημη με την έννοια της εργασίας, ώστε κάθε απόπειρα υποκατάστασης αυτών των στοιχείων (της παροχής της εργασιακής δύναμης από τη μια και της καταβολής του μισθού από την άλλη) να ελέγχεται ως ανιστόρητη, φιλοσοφικά εσφαλμένη και, για το υφιστάμενο σύστημα παραγωγικών σχέσεων, οικονομικά αλυσιτελής. Μια τέτοια μορφή υποκατάστασης, η σοβαρότερη και η πλέον διαδεδομένη σήμερα, είναι και η τάση να αξιώνεται από τον εργαζόμενο, όχι να μόνο να προσφέρει την εργασιακή του δύναμη, αλλά να επιτυγχάνει άμεσα κέρδη για τον εργοδότη ή τέτοιο αποτέλεσμα που να οδηγεί άμεσα σε κέρδη, ώστε από την επίτευξή τους να εξαρτάται η εργοδοτική αντιπαροχή και η διατήρηση της εργασίας. Είναι η αλλοίωση των εννοιολογικών χαρακτηριστικών της εργασιακής σχέσης που κατά παραπλανητικό ευφημισμό γίνεται ολοένα και πιο γνωστή ως «στοχοθεσία».

Πρόκειται για την τάση σύνδεσης μισθολογικών κυρίως (αλλά και επαγγελματικών, εν γένει) ωφελημάτων που ο μισθωτός δικαιούται βάσει της σύμβασής του να αναμένει, όχι πια με την κατά τα συμφωνημένα παροχή της εργασίας του, αλλά με το βαθμό επίτευξης συγκεκριμένων επιχειρηματικών στόχων που τίθενται από τον εργοδότη και που τελικά πιστώνονται, βέβαια, στον ίδιο. Ολοένα και περισσότερες επιχειρήσεις (ο κλάδος των Τραπεζών αποτελεί το κατεξοχήν πεδίο δοκίμησης του φαινομένου) υποκαθιστούν σταδιακά το μισθό (ή συναρτούν την αύξησή του) με παροχές που εξαρτώνται άμεσα ή έμμεσα, λιγότερο ή περισσότερο, από το αποτέλεσμα που παράγεται σε όφελός τους και, κατ' επέκταση από μία σειρά μεταβλητών που μοιραία βρίσκονται έξω από το πεδίο ελέγχου και ευθύνης του εργαζόμενου. Η οικονομική κρίση, η δυστοκία της αγοράς, η μη ανταπόκριση του καταναλωτικού κοινού σε προϊόντα υπερτιμημένα ή μη ελκυστικά χρεώνεται, μέσω της διαδικασίας της αξιολόγησης, στο μισθωτό (καθώς «δεν πέτυχε τους στόχους» που του τέθηκαν) και η υποχρέωση παροχής της εργασίας του εκφυλίζεται έτσι σε υποχρέωση αποτελέσματος, ώστε ο νομικός χαρακτηρισμός της σύμβασής του να καταστεί σταδιακά κενό γράμμα.

Στις τραπεζικές επιχειρήσεις αυτή η εκφυλιστική της εργασιακής σχέσης διαδικασία γίνεται ακόμα πιο εμφανής, λόγω της φύσης του παραγόμενου και προσφερόμενου στην αγορά «προϊόντος», που, ενώ καθορίζεται απόλυτα από τον τρόπο αντίληψης και άσκησης από τις τράπεζες της επιχειρηματικής τους πολιτικής, επιχειρείται σήμερα να χρεωθεί κατά τον πιο σκανδαλώδη τρόπο στον εργαζόμενο και να αποτελέσει παράμετρο αποτίμησης της επαγγελματικής του επάρκειας. «Τοξικά» τραπεζικά προϊόντα, «δομημένα» ομόλογα, πενιχρά επιτόκια καταθέσεων και δυσθεώρητα επιτόκια δανεισμού, πρέπει -σε συνθήκες κρίσης και ύφεσης- να προωθηθούν μαζικά

στην αγορά, ώστε να επιτευχθούν οι τιθέμενοι από τον εργοδότη στόχοι. Στόχοι εξωπραγματικοί, από την επίτευξη των οποίων όμως καθορίζεται η αξιολόγηση και εξαρτάται, τελικά, η επαγγελματική τύχη του τραπεζοϋπαλλήλου.

Η πρακτική αυτή παρουσιάζεται βέβαια (σε μια εποχή αξιακής πρόταξης της ατομικής ευθύνης) ως ευκαιρία διεύρυνσης των αποδοχών, ως κίνητρο για τη βελτίωση της αποδοτικότητας, που εναπόκειται στην κρίση και τη βούληση του μισθωτού. Στην πράξη όμως δεν είναι τίποτε άλλο από τη σταδιακή μετάθεση στον εργαζόμενο -και πάντως τον επιμερισμό- του επιχειρηματικού κινδύνου, που εξ ορισμού φέρει ο εργοδότης, από τη στιγμή που «αγοράζει» την εργασιακή δύναμη του μισθωτού, για να τη χρησιμοποιήσει κατά τους σκοπούς του. Ο εργαζόμενος, στο πλαίσιο της εργασιακής σχέσης, παραιτείται από την επαγγελματική του ανεξαρτησία, από τη δυνατότητα να αναπτύξει μία οικονομική δραστηριότητα με δική του ευθύνη (και κίνδυνο). Σε αντιστάθμισμα της διάθεσης αυτής της δυνατότητας, αναπτύχθηκε η προστασία που παρέχει το εργατικό δίκαιο και είναι γι' αυτό που την προστασία αυτή επιβαρύνεται κατά κύριο λόγο ο εργοδότης. Έτσι, λοιπόν, ακόμη κι αν στοιχεία απ' αυτά που η σύγχρονη πραγματικότητα της εργασιακής σχέσης επιβάλλει προσιδιάζουν συχνά σε άλλες κατηγορίες συμβατικών σχέσεων (όπως π.χ. στη σύμβαση μεσιτείας, σε περιπτώσεις όπου οι αποδοχές του εργαζόμενου εξαρτώνται από τους πελάτες που θα προσελκύσει ή τη σύμβαση έργου σε άλλες περιπτώσεις υποχρέωσης αποτελέσματος) η τάση αυτή της υποκατάστασης της υποχρέωσης παροχής της εργασιακής δύναμης του μισθωτού από την υποχρέωση επίτευξης επιχειρηματικού κέρδους υπέρ του εργοδότη, πρέπει να αντιμετωπίζεται με τους κανόνες και τα μεθοδολογικά εργαλεία της εργατοδικαιικής προστασίας.

Σημειώθηκε ήδη ότι η κατάστρωση του νομοθετικού πλαισίου προστασίας του εργαζόμενου, ως του εξ ορισμού και εγγενώς αδύναμου μέρους, οικοδομήθηκε γύρω από την ορθή ανάγνωση της διαλεκτικής σχέσης της παροχής της εργασιακής δύναμης με την αντιπαροχή του μισθού. Η αντιμετώπιση λοιπόν και αντιστροφή των εκφυλιστικών τάσεων μετακύλισης του επιχειρηματικού κινδύνου και εξάρτησης του βιοπορισμού του μισθωτού από στοιχεία ευκαιριακά (στοιχεία που εν πάση περιπτώσει ο ίδιος δεν μπορεί να ελέγξει), διέρχεται αναγκαστικά μέσα από την αποσαφήνιση του πραγματικού υποκειμένου των επιχειρηματικών «στόχων» και την υπόμνηση της αυτοτελούς – και ανεξάρτητης από το αποτέλεσμα- «αξιολόγησης» της εργασιακής δύναμης (μια και ούτως ή άλλως εδώ και πολλούς αιώνες γίνεται αντιληπτή ως αγαθό εμπορεύσιμο).

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ

