



Οι Εργασιακές Σχέσεις στις Τράπεζες

Το παρόν και το μέλλον, με σχέδιο και όραμα,
χωρίς διακρίσεις.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

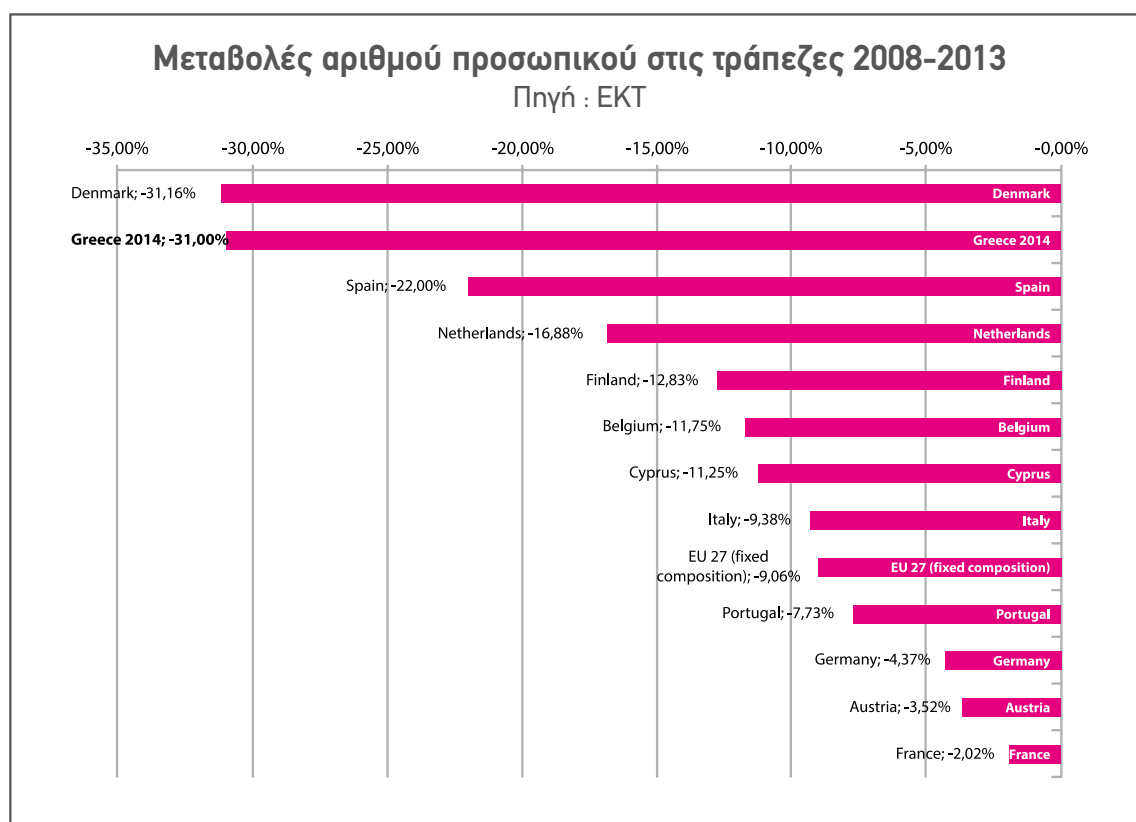
ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΟΝ ΤΡΑΠΕΖΙΚΟ ΚΛΑΔΟ	σελ.5
ΤΑ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΕΡΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΤΟΥ ΚΛΑΔΟΥ	σελ.9
ΤΙ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΓΙΝΕΙ; ΑΞΟΝΕΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ.	
I. ΚΕΝΤΡΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΟΤΟΕ	σελ.10
II. ΠΛΑΙΣΙΑ ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΣΤΟΧΩΝ ΚΑΙ ΔΙΕΚΔΙΚΗΣΕΩΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	σελ.16
ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΡΥΘΜΙΣΗ ΚΑΙ ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	σελ.17
ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΔΙΑΛΟΓΟΣ, ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ ΤΩΝ ΤΡΑΠΕΖΩΝ	σελ.20
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΣΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ - ΓΙΑ ΙΣΧΥΡΗ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑ ΠΑΡΟΥΣΙΑ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΤΩΝ ΤΟΥ ΚΛΑΔΟΥ	σελ.23

ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΟΝ ΤΡΑΠΕΖΙΚΟ ΚΛΑΔΟ

Κατά την περίοδο 2008 – 2013 και στο **σύνολο των τραπεζών της ευρωζώνης** είχαμε μείωση της απασχόλησης στις Τράπεζες κατά 7,8% ή 174.629 λιγότερους εργαζόμενους. Τούτο οφείλεται αφ' ενός στις αναδιαρθρώσεις, που είχαν ωστόσο ξεκινήσει από την προηγούμενη δεκαετία, αφ' ετέρου στη γενικά παρατηρούμενη τάση απομόχλευσης- σχετικού περιορισμού του τραπεζικού τομέα έναντι του σκιάδους παρα-τραπεζικού, αλλά και της τάσης για εξοικονόμηση δαπανών προσωπικού.

Στο **Γράφημα 1** απεικονίζονται συγκριτικές μεταβολές της απασχόλησης στις Τράπεζες σε χώρες της ΕΕ κατά την περίοδο **2008-2013** (2014, για την Ελλάδα).

Γράφημα 1



Ως τα τέλη του 2014, το προσωπικό των τραπεζών στην Ελλάδα μειώθηκε σε 45.654 άτομα, έναντι των 66.163 το 2008, εμφανίζοντας συνολική μείωση κατά 31% ή κατά 20.509 εργαζόμενους έναντι του 2008¹.

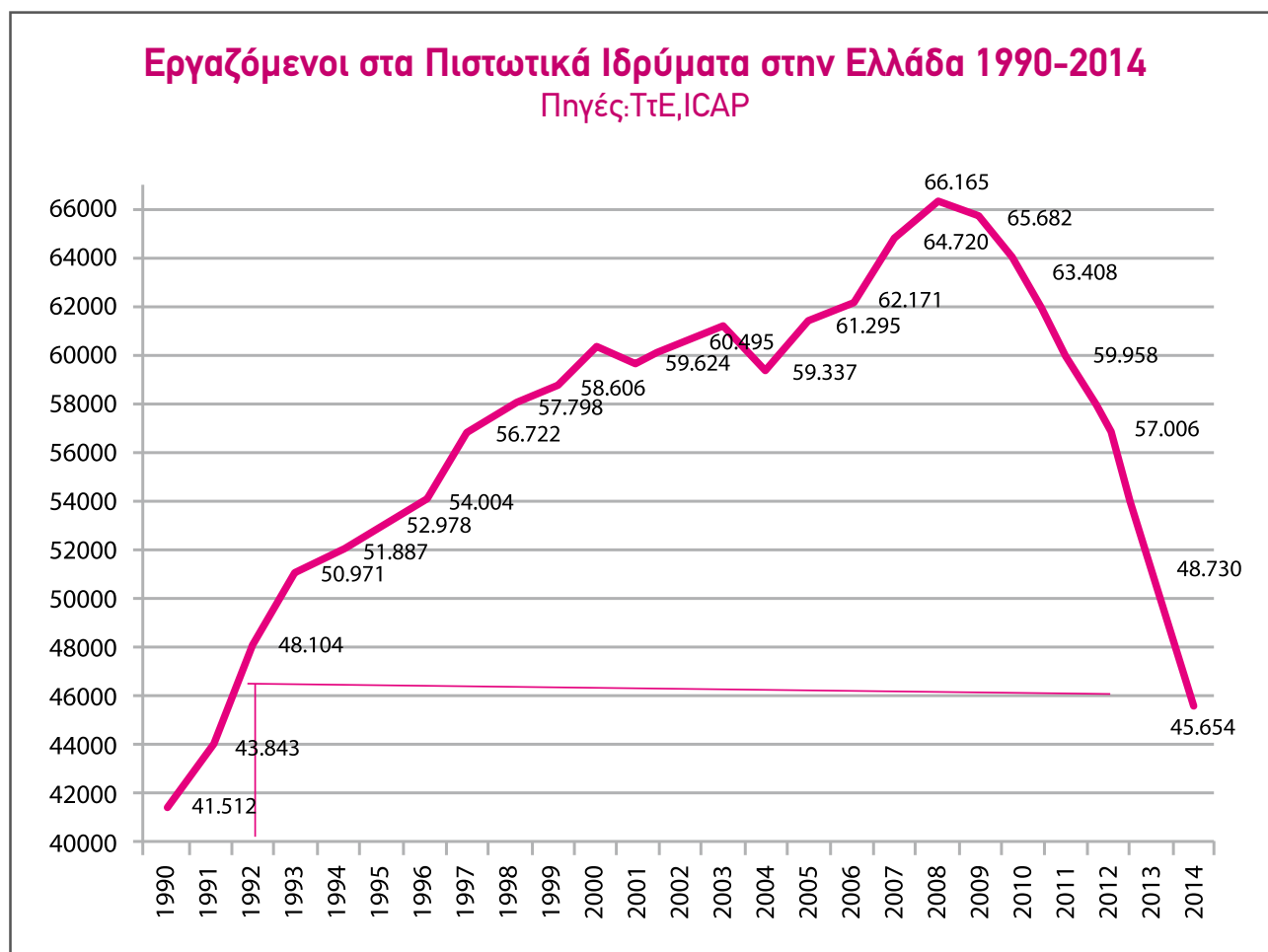
Στη συντριπτική πλειοψηφία των περιπτώσεων, η μείωση προσωπικού των Τραπεζών υλοποιήθηκε μέσω προγραμμάτων συνταξιοδότησης ή πρόωρης αποχώρησης. Μόνη εξαίρεση οι εργαζόμενοι των 6 συνεταιριστικών Τραπεζών², των οποίων ανακλήθηκε η άδεια, 231 εκ των οποίων είναι άνεργοι και η ΟΤΟΕ συνεχίζει να διεκδικεί την πρόσληψή τους από τις Τράπεζες.

1. Εθελούσιες αποχωρήσεις 2011-2014: 12.050 οι οποίες συμπεριλαμβάνουν (περίπου 1100) το προσωπικό των αλλοδαπών πιστωτικών ιδρυμάτων που διέκοψαν τις δραστηριότητες τους στην Ελλάδα.

2. Πρόκειται για τις Τράπεζες Δωδεκανήσου, Αχαϊκή, Ευβοίας, Λαμίας, Λέσβου-Λήμνου και Δυτικής Μακεδονίας.

Οι νέες προσλήψεις είναι, αντίθετα, περιορισμένου αριθμού και σποραδικές (λ.χ. ΕΤΕ), με κυριότερη συνέπεια τη **σοβαρή εντατικοποίηση της εργασίας**, ιδιαίτερα στα τραπεζικά καταστήματα του δικτύου.

Γράφημα 2



Μεταξύ Οκτωβρίου 2011 και Απριλίου 2015, αναδιρθρώθηκαν, μεταβιβάστηκαν και εξυγιάνθηκαν 12 συνολικά εμπορικές τράπεζες, στις οποίες το 2012 απασχολούνται 22.659 εργαζόμενοι.

Στο ίδιο διάστημα ανακλήθηκε η άδεια λειτουργίας 6 συνεταιριστικών τραπεζών με 406 εργαζόμενους (226 το 2013, 180 το 2012), ενώ 8 ξένες τράπεζες διέκοψαν τη λειτουργία τους στην Ελλάδα.

Ήδη την 1/1/2015, από τους 45.654 εργαζόμενους στις Τράπεζες, η συντριπτική πλειψηφία τους (44.001 ή 96,3%) απασχολούνται σε 5 τράπεζες³.

Οι αναδιρθρώσεις αυτές δεν ήταν μια καλά σχεδιασμένη από τις αντίστοιχες διοικήσεις των συγχωνευόμενων επιχειρήσεων, επιθετική κίνηση αναδιάρθρωσης, στη βάση συγκεκριμένων και καλά μελετημένων συνεργειών, όπως θα μπορούσε να συμβεί στη φάση της ανάπτυξης. Ήταν, αντίθετα, μια αμυντική κίνηση συνένωσης δυνάμεων, αλληλένδετη με τη διαδικασία ανακεφαλαιοποίησης των Τραπεζών.

3. (Εθνική: 10.073, Αλφα: 9.648, Πειραιώς: 14.418, Eurobank: 8.971, Αττικής: 891)

Το κόστος εργασίας δεν ήταν η κρίσιμη παράμετρος διάσωσης των Τραπεζών, όπως δεν ήταν και η κρίσιμη παράμετρος για τα σημερινά τους προβλήματα. Ωστόσο οι αναδιαρθρώσεις, σε μια συγκυρία αυξανόμενης ανεργίας και ουσιαστικά ναρκοθετημένων συλλογικών διαπραγματεύσεων και εργασιακών θεσμών, από τις προηγηθείσες ανατροπές στην εργατική νομοθεσία, προσφέροντο ως μια πρώτης τάξεως ευκαιρία ανατροπής όχι μόνο του επιχειρηματικού, αλλά και του εργασιακού τοπίου στον κλάδο.

Μια ευκαιρία να «τρέξει» γρηγορότερα η εσωτερική υποτίμηση των αμοιβών και να περιορισθούν, ή να καταλυθούν ευθέως, ακόμα και ελάχιστα δικαιώματα, που απορρέουν από τις ΣΣΕ του κλάδου. Παρά τις ιδιαίτερα δυσχερείς εργασιακές συνθήκες στο σύνολο της οικονομίας και την κατάργηση των κλαδικών ΣΣΕ στους περισσότερους κλάδους της οικονομίας⁴, το 2013 συνάφθηκε νέα κλαδική ΣΣΕ ΟΤΟΕ - Τραπεζών 2013 - 2015, η οποία κατάφερε να διασφαλίσει τη συντριπτική πλειοψηφία των θεσμικών και μισθολογικών κατακτήσεων του τραπεζικού κλάδου.

Κομβική προϋπόθεση της συγκεκριμένης κλαδικής συμφωνίας ήταν αφ' ενός η ανάγκη διασφάλισης του θεσμού των κλαδικών ΣΣΕ και των αντίστοιχων εργασιακών κατακτήσεων, αφ' ετέρου η δέσμευση για την προστασία της απασχόλησης.

Όμως, πόσο πραγματικά «προνομιούχοι» ήταν οι τραπεζοϋπάλληλοι και τα θεσμικά τους δικαιώματα, ώστε να αποτελούν «βαρίδια» στα μάτια των πιστωτών;

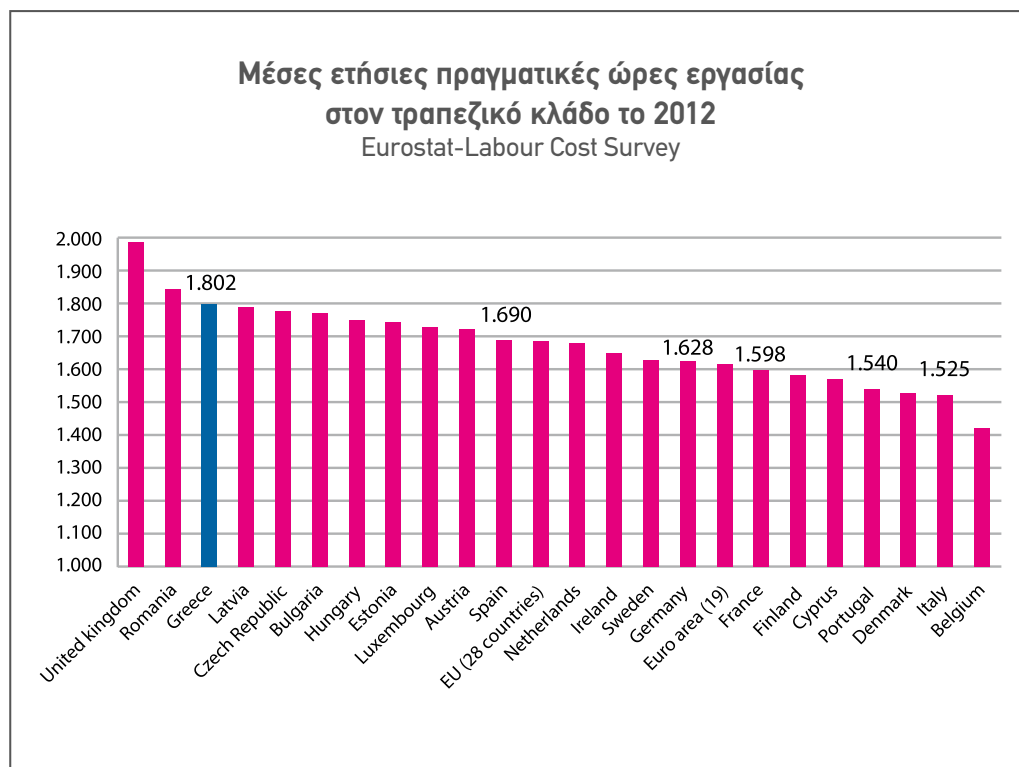
Ας δούμε μερικές συγκρίσεις με αντίστοιχα διεθνή δεδομένα του κλάδου...

Ως προς τις **μέσες ετήσιες πραγματικές ώρες εργασίας**, οι εργαζόμενοι στις Τράπεζες στην Ελλάδα κατέχουν την τρίτη υψηλότερη θέση στην Ε.Ε. (Γράφημα 3).

Οι Έλληνες Τραπεζοϋπάλληλοι εργάζονται ετησίως πολύ περισσότερες ώρες, σε σύγκριση με τους περισσότερους συναδέλφους τους στην Ευρώπη. Οι διαφορές αυτές δεν οφείλονται τόσο στο συμβατικό ωράριο –αυτό που προβλέπουν οι ΣΣΕ του κλάδου–, όσο στην πραγματική συνολική απασχόληση του τραπεζοϋπάλληλου, που επιβαρύνεται με μαζική χρήση υπερεργασίας και υπερωριών, στην οποία καταφεύγουν οι εργοδότες, αντί να καλύψουν τις ανάγκες τους με ορθολογική αναδιάρθρωση και διατήρηση περισσότερου προσωπικού ή μενέες προσλήψεις. Αυτό συμβαίνει ακόμα και για τρέχουσες εργασίες του δικτύου, που κατά κανόνα επιδιώκεται να καλυφθούν «εκ των ενόντων».

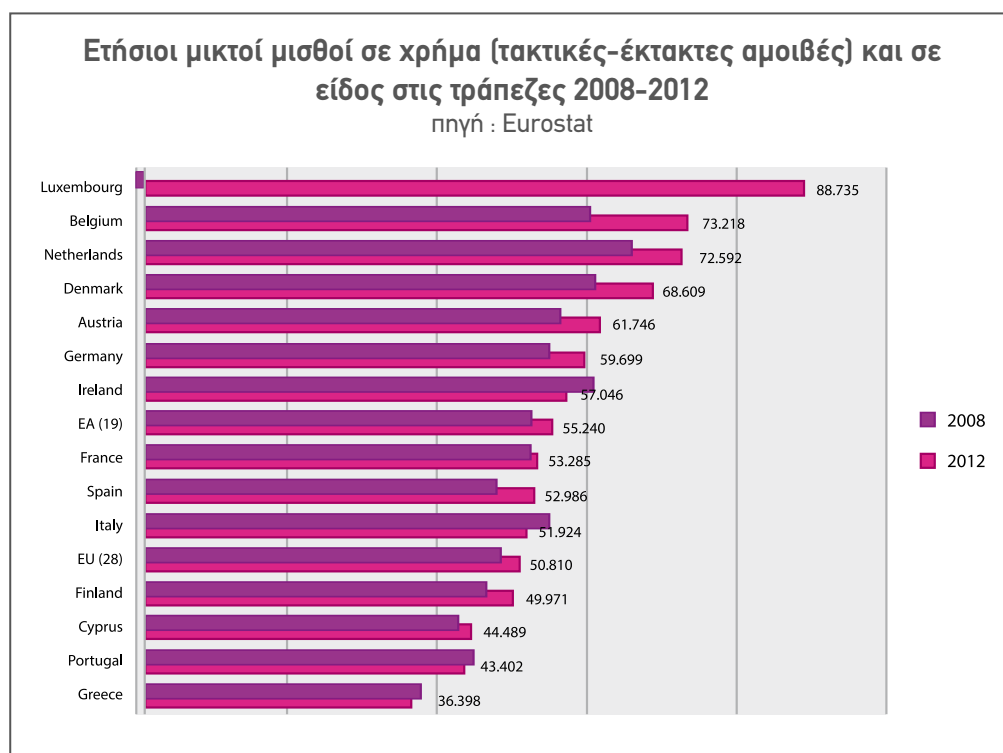
4. Με βάση τα δεδομένα πρόσφατης μελέτης του ΟΜΕΔ, (Κ. Παπαδημητρίου-Χ. Ιωάννου 2014), από τις περίπου 100 Κλαδικές και 90 Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ μέσω των οποίων ρυθμίζονταν ετησίως οι όροι αμοιβής και εργασίας σε ευρύτατους τομείς της ελληνικής οικονομίας μέχρι και το 2009, σήμερα να εξακολουθούν να υπάρχουν περίπου 20

Γράφημα 3



Σε ότι αφορά στις αποδοχές, το 2012 -τελευταία διαθέσιμα συγκριτικά στοιχεία- οι αποδοχές των τραπεζοϋπάλληλων στην Ελλάδα βρίσκονται ήδη στα χαμηλότερα επίπεδα της Ευρωζώνης (Γράφημα 4) και, όπως έδειξαν συγκριτικές μελέτες μας, είναι ιδιαίτερα ανταγωνιστικές, σε σχέση με την παραγωγικότητα.

Γράφημα 4



Σήμερα, τα σημαντικότερα προβλήματα του κλάδου αφορούν:

α) στην προστασία της απασχόλησης –με εμβληματικό στόχο την αποτροπή απολύσεων.

Οι εξελίξεις στην απασχόληση του κλάδου εξαρτώνται κυρίως από:

- την κεφαλαιακή κατάσταση και τις αντοχές (ρευστότητα, μετριασμός επισφαλειών) του εγχώριου τραπεζικού τομέα, σε συνδυασμό με τις συνολικές οικονομικές πολιτικές, που εφαρμόζονται στη χώρα και την Ε.Ε..
- τις πολιτικές στήριξης του εγχώριου τραπεζικού τομέα από την Κυβέρνηση (ή από ευρύτερα προγράμματα στήριξης λ.χ. από ΕΚΤ - EFSF κ.λ.π.) με κεφάλαια, ρευστότητα, εγγυήσεις κ.λ.π., μέχρι αυτός να αποκτήσει πλήρη και ευχερή πρόσβαση στη διατραπεζική αγορά.
- τις προϋποθέσεις αυτής της στήριξης (σχέδια αναδιάρθρωσης, περιορισμός ή εκχώρηση δραστηριοτήτων, σπάσιμο σε «καλές»-«κακές» τράπεζες, αναγκαστικές εξαγορές-συγχωνεύσεις, ύπαρξη ή όχι εγγυήσεων για το προσωπικό κ.λ.π.).
- την ύπαρξη κατάλληλων κλαδικών θεσμών διαπραγμάτευσης και διαβούλευσης για τη διαμόρφωση/αξιοποίηση καλών πρακτικών προστασίας της απασχόλησης και του εισοδήματος (κλαδικά Ταμεία προστασίας/δημιουργίας απασχόλησης, επανεκπαίδευσης κ.λ.π).

β) στην πλήρη αποκατάσταση και εφαρμογή των κλαδικών ΣΣΕ, με αιχμή:

- την αποκατάσταση και αναβάθμιση του ρυθμιστικού τους ρόλου ως προς τα μισθολογικά και τα λοιπά δικαιώματα των εργαζόμενων του κλάδου, μεταξύ άλλων και για τη διασφάλιση υγιών όρων επιχειρησιακού και κοινωνικού ανταγωνισμού μεταξύ των επιχειρήσεων του κλάδου.
- την απόκρουση της εντατικοποίησης της εργασίας με συστηματική υπερεργασία και υπερωρίες.
- την απόκρουση και εξάλειψη των πρακτικών παράκαμψης της συλλογικής εργασιακής κάλυψης, μέσω της εξωτερίκευσης τραπεζικών δραστηριοτήτων, της χρήσης δανεικών/προσωπικών εργαζόμενων, ειδικών συνεργατών κ.λ.π.
- το συστηματικό έλεγχο και περιορισμό των αδιαφανών και αυθαίρετων μισθολογικών ανισοτήτων στον κλάδο, καθώς και κάθε είδους αυθαίρετων διακρίσεων.

γ) στην αποτροπή συστημάτων αξιολόγησης και ανταμοιβής με βάση ατομικούς ποσοτικούς στόχους.

Η παρατηρούμενη εμμονή ορισμένων Τραπεζών να θέτουν ατομικούς ποσοτικούς στόχους, επιχειρώντας μάλιστα να τους συνδέσουν, όσες δεν τους συνδέουν ήδη, με την αξιολόγηση απόδοσης του εργαζόμενου, μοιάζει αναχρονιστική, ειδικά στις σημερινές συνθήκες περιορισμού της τραπεζικής δραστηριότητας και των παραδοσιακών «επιθετικών πωλήσεων». Με το κунήγι ατομικών ποσοτικών στόχων, ο εργαζόμενος εμφανίζεται να αναλαμβάνει μια δυσανάλογη ευθύνη, σε σχέση με τα καθήκοντά του, ακόμα και για άστοχες επιχειρηματικές επιλογές, για συγκυριακές επιπτώσεις και για αποτελέσματα που καταχρηστικά ξεπερνούν το περιεχόμενο της μισθωτής του σχέσης.

δ) στην ενότητα και την τεκμηριωμένη, συστηματική παρέμβαση του σ.κ.

Υπό τις σημερινές και ιδιαίτερα ρευστές συνθήκες που χαρακτηρίζουν, ακόμα, τον κλάδο, η προσπάθεια του ωραρίου, της εργατικής νομοθεσίας και των εργασιακών δικαιωμάτων απαιτούν συγκροτημένη και ενιαία αντιμετώπιση από το σ.κ. του κλάδου, με παρεμβάσεις και πρωτοβουλίες σε κεντρικό επίπεδο.

ΤΙ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΓΙΝΕΙ;

Άξονες προτεραιοτήτων για την απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις.

I. Κεντρικοί στόχοι της ΟΤΟΕ

Ο συντονισμός με την ΓΣΕΕ στον αγώνα με συνδικαλιστικά και νομικά μέσα για την κατάργηση των μονομερών ανατροπών στα εργασιακά δικαιώματα και στις διαδικασίες συλλογικών διαπραγματεύσεων, που εμποδίζουν, δυναμιτίζουν και υποβαθμίζουν τον κοινωνικό διάλογο, τη συλλογική διαπραγμάτευση και τη στοιχειώδη προστασία των εργαζομένων του κλάδου.

Για την αποκατάσταση των εργασιακών δικαιωμάτων, η ΟΤΟΕ έστειλε πολυσέλιδη Επιστολή στον Υπουργό Εργασίας, στην οποία καταγράφονται και αιτιολογούνται λεπτομερώς οι διεκδικήσεις - προτάσεις της για βασικά ζητήματα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και του εργατικού δικαίου.

Η ΟΤΟΕ έθεσε τα παρακάτω θέματα, τα οποία εντάσσει στο βασικό πλαίσιο των διεκδικήσεών της για το επόμενο διάστημα:

Όπως έχει πολλαπλώς διαπιστωθεί, οι παρεμβάσεις που έγιναν στο πλαίσιο των προγραμμάτων στήριξης:

- δεν συνιστούσαν, σε καμιά περίπτωση, «εκσυγχρονισμό» της εργατικής νομοθεσίας. Αντίθετα, προωθούσαν ένα στρεβλό μοντέλο ανάπτυξης και μια αναχρονιστική ανταγωνιστικότητα.
- νομιμοποίησαν και -όπως αποδείχθηκε- ενίσχυσαν κακόπιστες και αντισυμβατικές συμπεριφορές,
- έπληξαν κατάφωρα τη συλλογική αυτονομία, προωθώντας ως μόνο επιθυμητό πεδίο ρύθμισης την ατομική διαπραγμάτευση εργοδότη - εργαζομένου.
- είναι αντίθετες με διατάξεις του Ελληνικού Συντάγματος, με βασικές ΔΣΕ, την ΕΣΔΑ και γενικότερα με το κοινοτικό κεκτημένο. Πέραν των άλλων προσφυγών και διαβημάτων μας στη ΔΓΕ και σε διεθνή συνδικαλιστικά φόρα, η ΟΤΟΕ, μαζί με την ΓΣΕΕ, προσέφυγε στο Συμβούλιο της Επικρατείας για την ακύρωση, μεταξύ άλλων, της ΠΥΣ 6/2102, όπου και δικαιώθηκε μερικώς στο θέμα της επαναφοράς της μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία και των αντικειμένων των Δ.Α.

Με βάση τα παραπάνω, θεωρούμε ότι έχει ιδιαίτερη σημασία για την Ομοσπονδία και τους εργαζόμενους του κλάδου μας η κατάργηση των ακόλουθων διατάξεων και η αντικατάστασή τους με τις προϋποθέσεις ή και με κατάλληλα προσαρμοσμένες στις σημερινές ανάγκες ρυθμίσεις, όπως κατά περίπτωση προτείνουμε στα επόμενα 9 σημεία:

1. Συρροή κλαδικών-επιχειρησιακών ΣΣΕ (Άρθρο 37 ν. 4024/2011)

Με το άρθρο αυτό οι Επιχειρησιακές ΣΣΕ υπερισχύουν σε **κάθε περίπτωση** των Κλαδικών, προκειμένου να καταστούν ευκολότερες οι μειώσεις μισθών-κατάργηση δικαιωμάτων. Η ρύθμιση αυτή προβλεπόταν να ισχύει «προσωρινά» μέχρι τη λήξη του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής (κανονικά μέχρι και το 2014, λόγω όμως της παράτασής του μέχρι το 2016).

Επισημαίνουμε ότι η θεσπισθείσα πρωτοκαθεδρία των επιχειρησιακών ΣΣΕ, χωρίς κλαδικό πάτωμα ασφαλείας, νομιμοποιεί **συνθήκες αθέμιτου ανταγωνισμού και κοινωνικού dumping**. **Οδηγεί σε πλήρη αμφισβήτηση των κλαδικών αμοιβών και δικαιωμάτων, αλλά και των αντίστοιχων συνδικαλιστικών οργανώσεων**, στοχεύοντας στη **μονομερή και εξατομικευμένη ρύθμιση** των αμοιβών και των όρων εργασίας από τους εργοδότες.

Είναι προφανές ότι η συρροή πρέπει να επανέλθει στα προβλεπόμενα από τον ν.1876/90, πριν την τροποποίησή του.

2. Αναστολή δυνατότητας επέκτασης-κήρυξης υποχρεωτικών κλαδικών ή ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ με Υπουργική Απόφαση. (Άρθρο 37 ν. 4024/2011)

Με τη ρύθμιση αυτή οι εργοδότες, που δεν θα ανήκουν σε εργοδοτικές οργανώσεις που συμβάλλονται σε κλαδική ΣΣΕ, **αποδεδειγμένα** από τις μισθολογικές και τις λοιπές διατάξεις της, με μόνη υποχρέωση να τηρούν τα ελάχιστα (θεσμικά) της ΕΓΣΣΕ και τον κατώτατο νομοθετημένο μισθό. Και η ρύθμιση αυτή προοριζόταν να ισχύσει μέχρι τη λήξη του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής.

Πλήττει ευθέως τη ρυθμιστική εμβέλεια της **κλαδικής ΣΣΕ της ΟΤΟΕ** και άλλων σημαντικών κλαδικών ΣΣΕ, νομιμοποιώντας τον αθέμιτο ανταγωνισμό επί μισθολογικών και θεσμικών εργασιακών όρων. Παράλληλα, εισάγει κίνητρο διάλυσης και «εξαφάνισης» των εργοδοτικών οργανώσεων, ουσιαστικά «τιμωρώντας» κάθε καλόπιστο και ανοικτό στον κοινωνικό διάλογο εργοδότη.

Είναι προφανές ότι η επέκταση πρέπει να επανέλθει τουλάχιστον στα προβλεπόμενα από τον ν.1876/90 πριν την τροποποίησή του.

3. Επέκταση δυνατότητας σύναψης επιχειρησιακών ΣΣΕ και από ενώσεις προσώπων (Άρθρο 37 ν. 4024/2011)

Σύμφωνα με τη διάταξη, οι Ενώσεις Προσώπων (θεσπιζόμενες με αόριστη και όχι προσωρινή διάρκεια) πρέπει να συγκεντρώνουν τουλάχιστον τα 3/5 των απασχολούμενων της επιχείρησης και να μην υπάρχει σωματείο στην επιχείρηση. Αν δεν υπάρχουν ούτε ενώσεις προσώπων, τότε οι επιχειρησιακές ΣΣΕ θα μπορούν να συνάπτονται από τυχόν υπάρχουσες πρωτοβάθμιες κλαδικές οργανώσεις και από τον αντίστοιχο εργοδότη.

Η εισαγωγή της «ένωσης προσώπων» ως συνδικαλιστικού υποκειμένου, σε χώρους που δεν υπήρχαν (ή έγινε προσπάθεια να καταργηθούν...) σωματεία και κυρίως σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις, **α)** διευκόλυνε, σε συνδυασμό με την άρση της συρροής, τη σύναψη επιχειρησιακών ΣΣΕ σε βάρος των κλαδικών και **β)** υποκίνησε εκατοντάδες εργοδότες να στήσουν «το δικό τους» συνδικαλιστικό μόρφωμα, για να περικόψουν μισθούς και δικαιώματα, με μοναδικά όρια τα εκάστοτε κατώτατα.

Η διάταξη αυτή πρέπει να καταργηθεί, καθόσον αυτά τα μορφώματα δεν έχουν, στις περισσότερες περιπτώσεις, ανεξαρτησία από τον εργοδότη και οι εκατοντάδες ΣΣΕ που συνήψαν σπανίως ήταν, όπως έχει διαπιστωθεί, προϊόν ελεύθερης διαπραγμάτευσης. Σε περίπτωση που δεν υπάρχει σωματείο στην μικρή ή μεσαία επιχείρηση, προτείνουμε η διαπραγμάτευση να γίνεται από την Ομοσπονδία που καλύπτει τον κλάδο.

4. Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου 6/28-2-2012 (Ενιαίο άρθρο ν.4046/2012)

Με τις διατάξεις αυτές, μεταξύ άλλων επιβλήθηκαν:

- α) Μείωση των κατώτατων μισθών της ΕΓΣΣΕ κατά 22% για εργαζόμενους ηλικίας άνω των 25 ετών
- β) Μείωση των κατώτατων μισθών ΕΓΣΣΕ κατά 32%, για εργαζόμενους ηλικίας κάτω των 25 ετών

Για τα α) και β) ζητάμε να τηρηθούν οι δεσμεύσεις της Κυβέρνησης για άρση των ηλικιακών διακρίσεων στον κατώτατο μισθό, επαναφορά του κατώτατου μισθού και πλήρη αποκατάσταση της ισχύος των ΕΓΣΣΕ στα θεσμικά και στα μισθολογικά θέματα.

- γ) Περιορισμός από 6μηνο σε 3μηνο της χρονικής επέκτασης της συλλογικής ισχύος κανονιστικών όρων ΣΣΕ εάν αυτές λήξουν, χωρίς να έχουν στο μεταξύ ανανεωθεί.

Με τη λήξη του 3μήνου, εάν δεν υπάρξει νέα ΣΣΕ, ως νόμιμες αποδοχές για τους νεοπροσλαμβανόμενους, αλλά και για τους ήδη απασχολούμενους (μετενέργεια), θα ισχύουν μόνο ο βασικός μισθός και τα επιδόματα πολυετίας, σπουδών, παιδιών και ανθυγιεινής εργασίας. Οι λοιπές αποδοχές θα ρυθμίζονται «ελεύθερα», με ατομική διαπραγμάτευση εργαζόμενου-εργοδότη ή, κατ' άλλη ερμηνεία, θα μπορούν να καταργούνται οποτεδήποτε μονομερώς από τον εργοδότη.

Πρόκειται για μια μονομερή, κατάφωρα αντισυνταγματική και αυθαίρετη συρρίκνωση των νόμιμων αποδοχών των ήδη απασχολούμενων, που πλήττει ασύμμετρα, δυσανάλογα και με συνέπειες διαρκείας ήδη συμφωνημένα συλλογικά και ατομικά δικαιώματα και νομιμοποιεί έναν αθέμιτο κοινωνικό ανταγωνισμό σε βάρος της εργασίας σε όλους τους κλάδους.

Ζητάμε την κατάργηση αυτής της διάταξης και την πλήρη επαναφορά της χρονικής επέκτασης ισχύος ΣΣΕ και της μετενέργειας στα προηγούμενως ισχύοντα με βάση τον ν.1876/90, με ρητή πρόβλεψη της ενσωμάτωσης των όρων λήξασας ΣΣΕ στις ατομικές συμβάσεις. Προς διευκόλυνση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, της Μεσολάβησης και της Διαιτησίας, ζητάμε επιπροσθέτως, η ισχύς της προηγούμενης ρύθμισης και η μετενέργεια να παρατείνονται μέχρι την υπογραφή νέας ΣΣΕ ή την έκδοση αντίστοιχης Δ.Α.

- δ) Κατάργηση της μονομερούς προσφυγής και περαιτέρω περιορισμός αντικειμένου της Διαιτησίας.

Ας σημειωθεί ότι ο ν.1876/90, στηριζόμενος στο Σύνταγμα, προέβλεπε μέχρι τότε (και παρά τις σημαντικές ανατροπές που ήδη είχαν γίνει με τα άρθρα 13,14,15,16 ν.3899/10 στον θεσμό, στη Διοίκηση και στους λειτουργούς του) τη δυνατότητα μονομερούς προσφυγής, υπό προϋποθέσεις, εάν ο εργοδότης ή το επιχειρησιακό συνδικάτο συμπεριφερόταν κακόπιστα, εάν λ.χ. αρνείτο τη διαπραγμάτευση, τη Μεσολάβηση ή/και τη συμβιβαστική πρόταση του Μεσολαβητή.

Όπως είναι γνωστό, η διάταξη αυτή ακυρώθηκε από το ΣΤΕ (2307/2014 απόφαση της Ολομ. ΣΤΕ) ως αντισυνταγματική, όπως και οι διατάξεις που περιόριζαν το αντικείμενο των Δ.Α, κατόπιν προσφυγής και της ΟΤΟΕ. Δεν υπήρξε, ωστόσο, πλήρης επαναφορά του θεσμού, λόγω των περιοριστικών ρυθμίσεων της πρόσφατης νομοθετικής παρέμβασης της απελθούσας Κυβέρνησης (επιλεκτικές προδιαγραφές «χρηματοοικονομικής» αιτιολογίας Δ.Α, περιορισμός αντικειμένου της -απαγόρευση βελτίωσης σε σχέση με ισχύοντα νόμο, άρθρο 16Α για Β' -υπερνομικοποιημένο- βαθμό Διαιτησίας κ.λ.π.), των οποίων ζητάμε την κατάργηση, με πλήρη επαναφορά της Διαιτησίας στα προηγούμενως ισχύοντα με βάση το άρθρο 16 ν.1876/90, πριν το ν.3899/10.

Θα πρέπει επίσης να επανεξετασθούν οι όροι επιλογής, ανανέωσης θητείας, καθώς και τα **ασυμβίβαστα** των Μεσολαβητών και Διαιτητών, για τη διασφάλιση της αξιοπιστίας, της διαφάνειας και της ουσιαστικής ανεξαρτησίας του θεσμού από τα μέρη, από την εκάστοτε Κυβέρνηση ή επιμέρους φορείς της αλλά και από την αγορά παροχής νομικών ή συμβουλευτικών υπηρεσιών εν γένει.

ε) Ανεσάλη, «μέχρι το ποσοστό ανεργίας να πέσει κάτω από 10%» κάτι που δεν αναμένεται πριν την παρέλευση τουλάχιστον...15ετίας) **οποιαδήποτε ήδη προβλεπόμενη από ΣΣΕ αύξηση στους μισθούς και τα ημερομίσθια, συμπεριλαμβανομένης της ωρίμανσης ή όποιας «αυτόματης» αύξησης συνδέεται με την πάροδο του χρόνου** (αλλαγή κλιμακίου, επίδομα πολυετίας).

Αυτό πρακτικά οδηγεί σε **κατάλυση και ισοπέδωση** των συμβατικών μισθολογίων του κλάδου μας και των περισσότερων κλάδων (που ήταν και το ζητούμενο της ρύθμισης...), καθόσον ουσιαστικά καταργεί και την πρόοδο στα κλιμάκια του Ενιαίου κλαδικού μισθολογίου και την ωρίμανση από την ισχύ της ΠΥΣ και εντεύθεν, αφήνοντας την οποιαδήποτε αύξηση στις ατομικές συμβάσεις και στη βούληση του εργοδότη!!

Για προφανείς λόγους εισαγωγής αθέμιτων και ισοπεδωτικών όρων αμοιβής της εργασίας, αλλά και επειδή πρέπει να διασφαλίζεται σε κάθε περίπτωση μια συμβατικά ομαλή μισθολογική εξέλιξη του εργαζόμενου ανάλογα με την υπηρεσία/ προϋπηρεσία και την εμπειρία του, ζητάμε την κατάργηση αυτής της διάταξης.

στ) Καθορίστηκε ως μέγιστη διάρκεια των ΣΣΕ η τριετία.

Έτσι, όσες ΣΣΕ ίσχυαν πάνω από 2 χρόνια, όπως συνέβαινε με την προηγούμενη κλαδική της ΟΤΟΕ, έληξαν αυτοδίκαια τον Φεβρουάριο του 2013. Από αυτές, οι περισσότερες δεν μπόρεσαν να ανανεωθούν. Θεωρούμε ότι αυτή η ρύθμιση αποτελεί ανεπίτρεπτη παρέμβαση στη συλλογική αυτονομία και πρέπει να καταργηθεί.

5. Μη μεταφορά εργασιακών δικαιωμάτων (ν.4051/2012, Άρθρο 10, Παράγραφος 11)

Με το νόμο αυτό, ορίστηκε πως ειδικά στην περίπτωση διάσπασης-επιλεκτικής εκκαθάρισης Τραπεζών, η απασχόληση, τα δικαιώματα και οι εργασιακές σχέσεις δεν διασφαλίζονται ούτε μεταφέρονται στο νέο «καλό» σχήμα, όπως αντίθετα προβλέπει το ΠΔ178/2002, σε εφαρμογή της Οδηγίας 95/50/ΕΚ, η οποία στην προκειμένη περίπτωση παραβιάζεται.

Θεωρούμε ότι αυτή η διάταξη θα πρέπει να καταργηθεί, το σύνολο του προσωπικού να μεταφέρεται αυτοδίκαια στο «καλό» σχήμα και να ισχύει ό,τι προβλέπεται από το ΠΔ178/2002.

6. Επαναφορά προειδοποίησης και αποζημίωσης απόλυσης στα προ του ν. 3863/2010 επίπεδα- επαναπρόσληψη απολυμένων από συνεταιριστικές Τράπεζες- αιτιολογημένη απόλυση.

Με τους ν.3863/2010, άρθρο 74 και 4093/2012-ενιαίο άρθρο, επήλθαν σημαντικές μειώσεις στα όρια προειδοποίησης απόλυσης και στην αποζημίωση απόλυσης. Το ανώτατο όριο μηνών προειδοποίησης είχε μειωθεί (με τον ν. 3863/2010) στους 6 μήνες, για πάνω από 20 έτη υπηρεσίας. Με τον ν. 4093/2012 μειώθηκε περαιτέρω σε 4 μήνες, με κλιμάκωση ανάλογα με τα έτη υπηρεσίας και με πλαφόν αποζημίωσης στους 12 μισθούς αποζημίωσης, για 16 χρόνια προϋπηρεσίας και άνω. Για τους ήδη απασχολούμενους που συμπλήρωναν πάνω από 16 έτη υπηρεσίας, πάγωσε εφεξής το δικαίωμά τους σε πρόσθετους μισθούς αποζημίωσης. Επίσης, για κάθε ήδη οφειλόμενο μισθό πέραν των 12, δηλ. μετά τα 16 έτη

υπηρεσίας, η αντίστοιχη μηνιαία αποζημίωση έθετε ως πλαφόν αποδοχών τα 2.000 €. Η διάταξη αυτή διευκόλυνε τις απολύσεις εργαζόμενων με υψηλές αποδοχές και μεγάλη προϋπηρεσία, καθιστώντας τις σημαντικά φθηνότερες. Εξυπηρέτησε κατ' αυτό τον τρόπο εργοδότες μεγάλων επιχειρήσεων αλλά και τις Τράπεζες. Παρά το γεγονός ότι οι τελευταίες δεν έκαναν απολύσεις (πλην συνεταιριστικών και απολύσεων με επαναπρόσληψη από νέο σχήμα στις περιπτώσεις διάσπασης Τραπεζών), η ρύθμιση διευκόλυνε τις μαζικές εθελούσιες εξόδους του μεγαλύτερου σε ηλικία, εμπειρότερου αλλά και «ακριβότερου» προσωπικού, καθιστώντας σημαντικά φθηνότερα τα αντίστοιχα πακέτα αποχώρησης.

Θεωρούμε αυτονόητο ότι η ρύθμιση αυτή πρέπει να επανέλθει στα αρχικά επίπεδα, όπως και η ρύθμιση για το επιτρεπόμενο ποσοστό ομαδικών απολύσεων ανά μήνα στις μεγάλες επιχειρήσεις, που τροποποιήθηκε επίσης με τον ν.3863/2010. Αντίστοιχα πρέπει να επανέλθει και η ισχύσασα διαδικασία έγκρισης των μαζικών απολύσεων, να γίνεται δηλαδή εκτός ΑΣΕ, με Υπουργική Απόφαση.

Ειδικά για τον κλάδο μας, αποτελεί πάγια διεκδίκηση της ΟΤΟΕ η επαναπρόσληψη από τις συστημικές Τράπεζες που ανέλαβαν τη διαχείριση των καταθέσεων συνεταιριστικών Τραπεζών, των οποίων η άδεια λειτουργίας ανακλήθηκε από την Τράπεζα της Ελλάδος, των απολυμένων συναδέλφων μας από τις Τράπεζες αυτές. Τέλος, σημειώνουμε ότι εδώ και χρόνια αποτελεί αίτημα της ΟΤΟΕ η γενίκευση της αιτιολογημένης απόλυσης, ως ελάχιστη προστασία σε όλες τις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου, κάτι που αποτελεί, άλλωστε, ρητή διακήρυξη και δέσμευση της παρούσας Κυβέρνησης. Η ρύθμιση αυτή δεν θα θίγει τυχόν ευνοϊκότερους όρους που προβλέπονται από Κανονισμούς Εργασίας.

7. Δοκιμαστική περίοδος πρόσληψης (Άρθρο 17 ν. 3899/10)

Με την εν λόγω διάταξη εξαπλασιάστηκε η δοκιμαστική περίοδος πρόσληψης από 2 μήνες σε 12 (ένα χρόνο), κατά τρόπον ώστε, εάν επήρχετο καταγγελία της σύμβασης από τον εργοδότη κατά την περίοδο αυτή, να μην οφείλεται αποζημίωση. Συνέπεια αυτής της διάταξης ήταν η ομηρεία του εργαζόμενου, η μεγαλύτερη ευελιξία-αποσταθεροποίηση της απασχόλησης (χωρίς να δημιουργούνται, όπως υποτίθεται, νέες θέσεις εργασίας), καθώς και απολύσεις χωρίς κόστος για τον εργοδότη.

Η διάταξη αυτή πρέπει να καταργηθεί γιατί υπό τις σημερινές συνθήκες της αγοράς εργασίας αποτελεί ένα πρόσθετο παράγοντα αποσταθεροποίησης της απασχόλησης και απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων.

8. Διευκόλυνση συμβάσεων ορισμένου χρόνου, φθηνότερη μερική απασχόληση, «δανεικοί εργαζόμενοι», εργαζόμενοι με ΑΠΥ/ «μπλοκάκια» κ.λ.π. (Άρθρο 17 ν. 3899/10)

Η ΟΤΟΕ είναι σταθερά αντίθετη στη χρήση τέτοιων μορφών για την κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών των τραπεζικών επιχειρήσεων.

Ως ελάχιστη προϋπόθεση ζητάμε την κατάργηση των ανωτέρω διατάξεων, που διευκόλυναν υπέρμετρα την αποσταθεροποίηση και υποβάθμιση των εργασιακών σχέσεων.

9. Προσαυξήσεις υπερεργασίας - υπερωρίας/διαδικασίες διευθέτησης χρόνου εργασίας, κατάλυση σύμβασης πλήρους απασχόλησης. (Άρθρο 74 ν. 3863/10, ν. 3986/11, ν. 3846/10 & 3899/10).

Α) Με το άρθρο 74 ν. 3863/10 μειώθηκαν οι προσαυξήσεις στα καταβαλλόμενα ωρομίσθια λόγω υπερεργασίας/υπερωριακής απασχόλησης κατά 20%. Μια ρύθμιση απαράδεκτη, διότι σε συνθήκες καλπά-

ζουσας ανεργίας αποτελεί παραλογισμό να γίνονται φθηνότερες και μάλιστα να διευρύνονται οι υπερωρίες και η επιτρεπόμενη υπερεργασία των ήδη απασχολούμενων, λειτουργώντας ως αντικίνητρο για νέες προσλήψεις!!

Η ΟΤΟΕ έχει παγίως αντιταχθεί στην αλόγιστη χρήση των υπερωριών και της υπερεργασίας, που επιμηκύνουν υπέρμετρα τον πραγματικό χρόνο εργασίας των εργαζόμενων.

Ζητάμε να καταργηθεί η παραπάνω διάταξη, που είχε ως αποτέλεσμα σοβαρά προβλήματα εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας και σε ορισμένες περιπτώσεις τη συνειδητή προσπάθεια κατάλυσης των συμβατικών ωραρίων εργασίας.

Πρόσθετα ζητάμε, όπως το είχαμε αναλυτικά στοιχειοθετήσει και με το από 2-2-2010, αρ. πρωτ. 12331 Υπόμνημά μας στον τότε Υπουργό Εργασίας κ. Λοβέρδο, τροποποιήσεις στον προϊσχύσαντα ν. 3385/2005 (άρθρα 1 και 2) και να καταργηθεί, επιτέλους, η παγκόσμια πρωτοτυπία της μονομερώς επιβαλλόμενης από τον εργοδότη «υπερεργασίας». Να οριστεί ως υπερωρία οτιδήποτε υπερβαίνει το συμβατικά καθορισμένο ωράριο εργασίας του κλάδου ή/και της επιχείρησης και, βέβαια, να τηρούνται και να ελέγχονται αυστηρά τα δέοντα εβδομαδιαία και ετήσια όρια για κάθε εργαζόμενο και να εγκρίνεται υπερωριακή εργασία μόνο κατ' εξαίρεση και σε ελάχιστες περιπτώσεις έκτακτων αναγκών. Ειδικά σε συνθήκες οξυμμένης ανεργίας, πρέπει να επιδιωχθεί η μείωση του πραγματικού χρόνου εργασίας, η οποία έχει επιμηκυνθεί υπέρμετρα και αδικαιολόγητα με διατάξεις σαν την ανωτέρω.

Προς το σκοπό αυτό θα πρέπει να επανεξετασθούν οι διαδικασίες αδειοδότησης (που δεν θα πρέπει να επανέλθουν στην προϊσχύσασα δμνηνη «προκαταβολική-και συνήθως ανεξέλεγκτη- μαζική έγκριση» υπερωριών με Υ.Α), καταγραφής, ακόμη και αυτεπάγγελτου ελέγχου των υπερωριών.

Για τα λοιπά θέματα (διαδικασίες διευθέτησης χρόνου εργασίας- εκ περιτροπής εργασία) ζητάμε την κατάργηση των αντίστοιχων διατάξεων των ν. 3986/11, 3846/10 και 3899/10, στην κατεύθυνση του δραστηκού περιορισμού της χρήσης τους.

Β) Η προστασία της απασχόλησης, των μισθών και των εργασιακών δικαιωμάτων, μετά την ολοκλήρωση των αναδιαρθρώσεων.

Ακόμα και αν αντιμετωπισθούν με επιτυχία όλα τα προβλήματα ρευστότητας και πιστωτικού κινδύνου, που αντιμετωπίζει σήμερα το εγχώριο Τραπεζικό Σύστημα, παραμένει ένα βασικό πρόβλημα. Και αυτό είναι ότι πλέον, στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής τραπεζικής ενοποίησης, προωθείται ένα νέο μοντέλο λειτουργίας του ευρωπαϊκού τραπεζικού συστήματος, που προάγει την τραπεζική απομόχλευση-συρρίκνωση και την αντικατάστασή της από ένα εξω-τραπεζικό σύστημα χρηματοδότησης των οικονομιών και των επιχειρήσεων, μέσω των μεγάλων επενδυτικών οργανισμών και των αγορών κεφαλαίου και χρήματος.

Αυτός ο (αγγλοσαξωνικού τύπου) μετασχηματισμός ενέχει σοβαρούς κινδύνους «αποτραπεζοποίησης» της χρηματοδότησης της ελληνικής οικονομίας, πιέζοντας για παραπέρα συρρίκνωση του τραπεζικού κλάδου, μεσοβαρές συνέπειες σε βάρος της απασχόλησης.

Γ) Η επίτευξη ουσιαστικού κοινωνικού διαλόγου στον κλάδο, με συμφωνίες που να λύνουν προβλήματα και ειδικότερα η διασφάλιση του θεσμού της κλαδικής ΣΣΕ, με τήρηση της νομιμότητας και των συμφωνημένων από όλες τις ειχειρήσεις του κλάδου. Η πιστή τήρηση των συλλογικών συμφωνιών και της εργατικής νομοθεσίας αποτελεί προαπαιτούμενο.

II. Πλαίσια επιμέρους στόχων και διεκδικήσεων

Προστασία της Απασχόλησης

Χρειάζονται κατάλληλοι θεσμοί ρύθμισης, μέτρα στήριξης και ρήτρες διασφάλισης της απασχόλησης, όπως:

α) Σύσταση Τριμερούς Επιτροπής Τραπεζών-ΟΤΟΕ-Υπ. Εργασίας που θα λειτουργεί ως:

- **σταθερό βήμα διαβούλευσης ειδικά για την προστασία της απασχόλησης στον κλάδο**, Εξετάζει συστηματικά τα δεδομένα του κλάδου καθώς και κάθε σχέδιο αναδιάρθρωσης-εξυγίανσης Τραπεζών ή τροποποίησής του, για τα οποία έχει δικαίωμα **πλήρους και έγκαιρης ενημέρωσης**, με στόχο να αποτρέπει έγκαιρα ή να ελαχιστοποιεί τυχόν αρνητικές επιπτώσεις στην εργασία, με κατάλληλα και κοινά αποδεκτά μέτρα, με ειδικά σχέδια εκπαίδευσης και προστασίας απειλούμενων θέσεων-ειδικοτήτων.
- **θεσμός εξωδικαστικής αντιμετώπισης και επίλυσης διαφορών** κατά την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας και των συμφωνημένων κλαδικών ρυθμίσεων στις Τράπεζες.

β) **Κατάργηση της υπερεργασίας και δραστικός περιορισμός των υπερωριών, για τη μείωση του πραγματικού χρόνου εργασίας, μετά από την επί χρόνια defacto επιμήκυνσή του.**

Πρέπει να γίνει σε όλους συνείδηση ότι η εντατικοποίηση-επιμήκυνση του κανονικού χρόνου εργασίας, ακόμα και όταν παρέχει κάποιο συμπληρωματικό εισόδημα στον μεμονωμένο εργαζόμενο, είναι **μέσο καταστροφής απασχόλησης** για τους συναδέλφους του και προοπτικά για τον ίδιο. Είναι άλλωστε παράλογο από τη μια να γίνεται λόγος για «πλεονάζον δυναμικό» και από την άλλη οι εργαζόμενοι και τα στελέχη να υφίστανται μια πρωτοφανή εντατικοποίηση της εργασίας και επιμήκυνση του ωραρίου τους.

γ) **Να θεσπιστεί απαγόρευση του δανεισμού εργαζόμενων, καθώς και των υπεργολαβιών**, όταν χρησιμοποιούνται για κάλυψη μόνιμων και τακτικών τραπεζικών αναγκών.

δ) **Να υπάρξει συστηματική καταγραφή εργασιακών αναγκών κατά χώρο και διενέργεια προσλήψεων πλήρους και κανονικής απασχόλησης**, όπου οι ανάγκες δεν καλύπτονται ομαλά από το υπάρχον προσωπικό, ιδιαίτερα μετά την ύπαρξη εκτεταμένων προγραμμάτων εθελούσιας αποχώρησης (λ.χ. στο δίκτυο καταστημάτων).

ε) **Να θεσπιστεί, ως ελάχιστη αναγκαία εγγύηση στον κλάδο, η αιτιολογημένη λύση της σύμβασης αορίστου χρόνου, χωρίς να θίγονται τυχόν ευνοϊκότερες διατάξεις Κανονισμών Εργασίας.**

Πρόκειται για πάγιο αίτημα της ΟΤΟΕ, το οποίο τέθηκε και πρόσφατα με την επιστολή στον Υπουργό Εργασίας. Είναι επίσης απαραίτητο να επανέλθουν σε ισχύ όσες διατάξεις Κανονισμών-Οργανισμών για τη λύση της σύμβασης εργασίας καταργήθηκαν αυθαίρετα με την ΠΥΣ 6/2012, κάτι που απαιτεί νομοθετική ρύθμιση.

στ) Το συνδικαλιστικό κίνημα πρέπει να διερευνήσει εναλλακτικές λύσεις, ιδίως **καλές πρακτικές που δοκιμάστηκαν στις αναδιρθρώσεις σε άλλες χώρες**, όπως το «**Ταμείο Στήριξης Εισοδήματος και Απασχόλησης**», που λειτουργεί στην Ιταλία, ειδικά για τον τραπεζικό κλάδο.

Συλλογική ρύθμιση και αποκατάσταση αποδοχών

Βασικά ζητήματα στον άξονα αυτό είναι:

α) Αποκατάσταση λειτουργίας Ενιαίου Μισθολογίου

Η ουσιαστική κατάργηση των ωριμάνσεων και της μισθολογικής εξέλιξης βάσει των ετών εργασίας, αποδομεί τη δυναμική του Ενιαίου Μισθολογίου του κλάδου, καθηλώνοντας την ομαλή μισθολογική εξέλιξη των εργαζομένων.

Για να αντιμετωπιστεί αυτή η κατάσταση, να αποκατασταθεί το Ενιαίο Μισθολόγιο του κλάδου και τεθούν οι βάσεις για να υπάρξει πραγματική ανάκτηση μισθολογικών απωλειών προηγούμενων ετών, πρέπει να επανέλθουν **ως είχαν** οι μισθολογικές ωριμάνσεις που πάγωσαν από το τέλος του 2011, ώστε να αποκατασταθεί η ομαλή εξέλιξη των συμβατικών αποδοχών, κάτι που απαιτεί νομοθετική ρύθμιση για την κατάργηση των παρεμβάσεων της ΠΥΣ 6/2012.

β) Η αποτροπή αντικατάστασης των τακτικών αποδοχών από μεταβλητές και αβέβαιες αποδοχές (bonus, αμοιβές βάσει στόχων).

Έχει πλέον αναγνωρισθεί διεθνώς ότι τα bonus για τα ανώτερα και τα ανώτατα στελέχη λειτούργησαν ως κίνητρο κοντόφθαλμων και ριψοκίνδυνων πρακτικών, αδιαφανών διακρίσεων.

Το σκεπτικό της Οδηγίας 2013/36/ΕΕ για τις πολιτικές αμοιβών των ανώτατων τραπεζικών στελεχών -και σε πολύ μικρότερο βαθμό οι διατάξεις της, που είναι, βέβαια, αποτέλεσμα συμβιβασμών-, δικαιώνουν την πάγια αντίθεση του σ.κ. στην επιβολή ατομικών-ποσοτικών στόχων σε εργαζόμενους και σε στελέχη⁵.

Δυστυχώς η Οδηγία περιορίζει στο ελάχιστο δυνατό το πεδίο ρύθμισης μιας σωστής, κατά τα άλλα, συσχέτισης της ανάληψης κινδύνων και των εσφαλμένων-κοντόφθαλμων επιχειρηματικών αποφάσεων με το κυνήγι ποσοτικών στόχων.

Το σ.κ. του κλάδου συνεχίζει την προσπάθεια που ξεκίνησε με την έρευνα της ΟΤΟΕ του 2008 για την έκταση και τις συνέπειες της ατομικής στοχοθεσίας στον κλάδο, διεκδικώντας **την πλήρη κατάργηση των ατομικών ποσοτικών στόχων και για τα στελέχη και για τους εργαζόμενους.**

5. Βάσει του σκεπτικού της Οδηγίας, που ενσωματώθηκε στο εθνικό δίκαιο με τον ν. 4261/2014, όπου μεταξύ άλλων αναφέρεται ότι: Ελλιπώς σχεδιασμένες πολιτικές αποδοχών και μη ενδεδειγμένα συστήματα κινήτρων μπορούν να αυξήσουν σε αδικαιολόγητο βαθμό τους κινδύνους στους οποίους εκτίθενται τα πιστωτικά ιδρύματα και οι επιχειρήσεις επενδύσεων. Ειδικά για κατηγορίες προσωπικού του οποίου οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιαστική αντίκτυπο επί του προφίλ κινδύνου των πιστωτικών ιδρυμάτων και των επιχειρήσεων επενδύσεων, θεσπίζεται ρητή υποχρέωσή τους να καταρτίζουν και να διατηρούν πολιτικές και πρακτικές αποδοχών συμβατές με τις αρχές μιας αποτελεσματικής διαχείρισης κινδύνων. Οι πολιτικές αποδοχών θα πρέπει να εναρμονίζονται με τη διάθεση για ανάληψη κινδύνων, τις αξίες και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα του πιστωτικού ιδρύματος ή της επιχείρησης επενδύσεων. Γι' αυτό, πρέπει να γίνεται διάκριση μεταξύ σταθερών και μεταβλητών αποδοχών εξαρτώμενων από το αποτέλεσμα και να καθοριστεί μέγιστη αναλογία μεταξύ της σταθερής και της μεταβλητής συνιστώσας του συνόλου των αποδοχών. Η εκτίμηση της συνδεδεμένης με τις επιδόσεις/μεταβλητής συνιστώσας των αποδοχών πρέπει να βασίζεται σε πιο μακροπρόθεσμες επιδόσεις και να λαμβάνει υπόψη τους υφιστάμενους και μελλοντικούς κινδύνους, που συνδέονται με αυτές τις επιδόσεις.

Η έρευνα της ΟΤΟΕ για την ατομική στοχοθεσία, εκτός από την εκτεταμένη εφαρμογή της τελευταίας στον κλάδο, τουλάχιστον στο 1/3 των υπαλλήλων και σχεδόν καθολικά στα στελέχη, έδειξε ότι η εφαρμογή της ατομικής ποσοτικής στοχοθεσίας σε εργαζόμενους και στελέχη συνεισφέρει καταλυτικά στη χειροτέρευση των εργασιακών συνθηκών και ευθύνεται σε μεγάλο βαθμό για:

- ριψοκίνδυνες επιχειρηματικές αποφάσεις (επιθετικές πωλήσεις και ριψοκίνδυνες τοποθετήσεις στις Τράπεζες είχαν ως κίνητρο την πρόσβαση στελεχών σε παχυλά bonus και τη στήριξη των επιλογών τους σε εξαιρετικά κοντόφθαλμο βραχυπρόθεσμο ορίζοντα, πιέζοντας προς αυτή την κατεύθυνση τους εργαζόμενους και το σύνολο της ιεραρχίας, σε βάρος προφανώς της ενημέρωσης και της σωστής ποιοτικής εξυπηρέτησης της πελατείας),
- την εντατικοποίηση της εργασίας με συστηματική παραβίαση του νομίμου ωραρίου εργασίας, έξαρση των απλήρωτων υπερωριών, αδυναμία λήψης κανονικών αδειών, αλλά και την αδυναμία προγραμματισμού και ομαλού συνδυασμού της εργασιακής, οικογενειακής και κοινωνικής ζωής,
- τη δημιουργία συνθηκών υψηλής εργασιακής ανασφάλειας, άγονου ατομικιστικού ανταγωνισμού, αβεβαιότητας και απογοήτευσης, λόγω του αυθαίρετου προσδιορισμού και του άδικου υποβιβασμού της πραγματικής απόδοσης του εργαζόμενου. Αυτό ισχύει πολύ περισσότερο σε συνθήκες κρίσης, όταν με πρόσχημα την «ανεπαρκή» απόδοση μπορεί να απειληθεί και η ίδια η εργασία.
- την άνιση μεταχείριση ή και αυθαίρετες διακρίσεις σε βάρος λ.χ. των εργαζόμενων μητέρων, των εργαζόμενων με ειδικές ανάγκες ή με αυξημένα οικογενειακά βάρη, που κρίνονται με αυθαίρετους και συνήθως ισοπεδωτικά καθορισμένους από τη Διοίκηση ατομικούς στόχους.
- τη συστηματική παραβίαση νόμων, συλλογικών συμβάσεων, ακόμη και στοιχειωδών μέτρων προστασίας της ψυχικής ισορροπίας και της υγείας των εργαζομένων.
- τη μετάθεση στους εργαζόμενους επιχειρηματικών κινδύνων και ευθυνών για αποφάσεις της Διοίκησης, εξωγενείς παράγοντες και αμφιλεγόμενα αποτελέσματα, που οι ίδιοι δεν είχαν τη δυνατότητα να καθορίσουν. Με άλλα λόγια, έχουμε σταδιακή μετάθεση στον εργαζόμενο μέρος του επιχειρηματικού κινδύνου, που εξ ορισμού φέρει αποκλειστικά ο εργοδότης (από τη στιγμή που «αγοράζει» την εργασιακή δύναμη του μισθωτού, για να τη χρησιμοποιήσει κατά τους σκοπούς του-από εκεί πηγάζει άλλωστε και το διευθυντικό του δικαίωμα...), με συνέπεια τη σοβαρή στρέβλωση της ίδιας της φύσης της σύμβασης μισθωτής εργασίας.
- φαινόμενα αυξημένου εργασιακού στρές και σοβαρά προβλήματα υγείας, (καρδιαγγειακά, εγκεφαλικά, εμφράγματα κλπ, με τον τραπεζικό κλάδο να «πρωταγωνιστεί» στην εκδήλωσή τους, χωρίς όμως αυτά να έχουν συστηματικά καταγραφεί ή αναγνωριστεί επίσημα ως επαγγελματική ασθένεια στη χώρα μας).

Σε επιχειρησιακό επίπεδο είναι δυνατό να στηριχθούν **συλλογικά συμφωνημένα** σχήματα πρόσθετων αμοιβών στη βάση μεσομακροπρόθεσμων **ποιοτικών** και **συνολικών** ποσοτικών στόχων, ως κριτηρίων χορήγησης **εφάπαξ πρόσθετων αμοιβών**.

γ) Σε κάθε περίπτωση, πρέπει να ενεργοποιηθεί συντονισμένα ο μηχανισμός Κλαδικής-Επιχειρησιακών ΣΣΕ ώστε:

- **να ρυθμίσει το μεγαλύτερο δυνατό μέρος** των σήμερα καταβαλλόμενων αποδοχών σε κάθε χώρο,
- **να συμβατικοποιήσει/διασφαλίσει** κατά το μεγαλύτερο μέρος του εκείνο το κομμάτι των αποδοχών που σήμερα θεωρούνται «ατομική διαφορά» ή (ελεύθερα ανακλητή) «οικειοθελής παροχή»
- **να απαλείψει τις άνισες ταχύτητες** και να διασφαλίσει όρους ίσης μεταχείρισης στο εσωτερικό των συγχωνευμένων επιχειρήσεων
- **να αποτρέψει** επιχειρησιακές ρυθμίσεις και συμφωνίες που θα αμφισβητούν ή θα κινούνται σε δυσμενέστερη βάση από τα θεσπιζόμενα από την κλαδική ΣΣΕ.

Κοινωνικός διάλογος, Εταιρική Διακυβέρνηση και Κοινωνική ευθύνη των Τραπεζών.

Η διασφάλιση του ρόλου και της σημασίας της κλαδικής ΣΣΕ, ως κορυφαίου θεσμού ασφαλείας για τις αποδοχές και τις συνθήκες εργασίας ολόκληρου του κλάδου, αλλά και ως εγγύησης για υγιή ανταγωνισμό-αποτροπή κοινωνικού dumping σε βάρος της εργασίας, παραμένει **κομβική προτεραιότητα**.

Στις σημερινές συνθήκες, ωστόσο, τα προβλήματα του κλάδου επιβάλλουν συστηματική συνεννόηση της ΟΤΟΕ και των Τραπεζών τουλάχιστον για:

- τα θέματα της απασχόλησης (εξ ου και η πρόταση για το τριμερές σχήμα επίλυσής τους),
- βασικές εξελίξεις και προοπτικές του κλάδου,
- την προετοιμασία και διεξαγωγή διαπραγματεύσεων,
- την προσπάθεια εξωδικαστικής αντιμετώπισης διαφορών ερμηνείας ή εφαρμογής των συμφωνημένων κλαδικών ρυθμίσεων.

Η ποιότητα του κοινωνικού διαλόγου σε κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο καθώς και η τήρηση των συμφωνημένων πρέπει να αποτελούν **βασικό κριτήριο** της φήμης, της αξιοπιστίας και της κοινωνικής αποδοχής κάθε τραπεζικού οργανισμού.

Τράπεζες σύγχρονες, βιώσιμες και κομβικές για την αναπτυξιακή ανάπτυξη της χώρας, δεν μπορεί παρά να λειτουργήσουν **μαζί** με τους συμμετόχους τους (εργαζόμενους, πελάτες, τοπικές κοινωνίες), σε καμιά περίπτωση εναντίον τους...

Σήμερα οι Τράπεζες λειτουργούν με Κώδικες Εταιρικής Διακυβέρνησης που τηρούν περισσότερο το «γράμμα του νόμου»⁶ για την οργάνωση, τη συγκρότηση του Δ.Σ, την προστασία (κυρίως) των μετόχων κλπ, παρά τη φιλοσοφία του.

Στο φως της κρίσης και της ραγδαίας «αναμόρφωσης» του Τραπεζικού συστήματος, οι αδυναμίες σε θέματα διαφάνειας, λογοδοσίας και συνεννόησης πρέπει να ξεπεραστούν, με κρίσιμους στόχους (και κριτήρια) την προστασία της απασχόλησης, το σεβασμό των εργασιακών νόμων, των ΣΣΕ και των θεσμών και την έμπρακτη στήριξη των αναγκών της πραγματικής οικονομίας.

Σύμφωνα με τα γενικά πλαίσια που έθεσε κατ' αρχήν ο ΟΟΣΑ, η Εταιρική Διακυβέρνηση αναφέρεται σε ένα **σύστημα αρχών και πρακτικών, βασει του οποίου οργανώνεται, λειτουργεί, διοικείται και ελέγχεται μια επιχείρηση, με τρόπο ώστε να διασφαλίζονται τα συμφέροντα όλων όσων συνδέονται με αυτήν** (μέτοχοι και ισουμέτοχοι, δηλ. πελάτες, προμηθευτές, συνδικάτα, εργαζόμενοι, στελέχη, τοπικές κοινωνίες, δημόσιες αρχές κλπ.) σε αποτελεσματική βάση.

6. (Βασικό θεσμικό πλαίσιο στην Ελλάδα ο ν. 3016/2002 +αποφάσεις ΤτΕ, Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς + πιο πρόσφατα η Οδηγία 2013/36/ΕΕ και ο Κανονισμός 575/2013, κυρίως για τις αμοιβές μελών Δ.Σ και διευθυντικών στελεχών)

Οι αρχές της εταιρικής διακυβέρνησης οφείλουν να διέπουν τον τρόπο με τον οποίο τίθενται και επιτυγχάνονται οι εταιρικοί στόχοι, υιοθετούνται συστήματα παρακολούθησης και αποτίμησης κινδύνων, καθώς και τον τρόπο με τον οποίο εξασφαλίζεται η διαφάνεια και προάγεται η ανταγωνιστικότητα της επιχείρησης.

Η Εταιρική Διακυβέρνηση είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την προαγωγή της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ) και με τον προσδοκώμενο νέο ρόλο των Τραπεζών για την ανάταξη της οικονομίας και της κοινωνίας στην Ελλάδα.

Σύμφωνα με την ΕΚΕ, κάθε σύγχρονη επιχείρηση, πέραν της αυτονόητης τήρησης των νόμων και των συμβατικών της υποχρεώσεων, οφείλει να εξισορροπεί τα συμφέροντα της ίδιας και των μετόχων της, με τα ευρύτερα κοινωνικά συμφέροντα, συμβάλλοντας στη γενικότερη κοινωνική ευημερία.

Η Ε.Κ.Ε δεν ταυτίζεται με τις σποραδικές εταιρικές πρακτικές φιλανθρωπίας, ούτε μπορεί να εκφυλίζεται σε «εργαλείο προβολής και δημοσίων σχέσεων» της επιχείρησης.

Γι' αυτό, είναι απαραίτητη η θέσπιση ενός Κλαδικού Φορέα για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, με τη συμμετοχή σε αυτόν και φορέων που εκπροσωπούν την πελατεία.

Σκοπός του θα είναι η καταγραφή, αξιολόγηση και δημοσιοποίηση τόσο των καλών, όσο και των κακών (προς αποφυγή) πρακτικών των επιχειρήσεων του κλάδου απέναντι στους συμμετόχους τους.

Για το σκοπό αυτό ο κλαδικός φορέας για την ΕΚΕ θα συνεργάζεται με τον Τραπεζικό Διαμεσολαβητή, καταναλωτικές οργανώσεις, αρμόδιες αρχές ή και με ανεξάρτητους μελετητές-αξιολογητές προτύπων Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Στο ευρωπαϊκό επίπεδο –

Για ισχυρή και αλληλέγγυα παρουσία των συνδικάτων του κλάδου.

Με βάση τα ευρήματα συγκριτικής έρευνας του INE/OTOE για τη διαχείριση των αλλαγών και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις στον τραπεζικό κλάδο 8 χωρών της Ευρώπης⁷, **ως γενικές τάσεις στα εργασιακά δεδομένα του κλάδου καταγράφονται:**

α) Η αύξηση των αναγκών έγκαιρης πρόσβασης των συνδικάτων σε πληροφόρηση, ιδίως για σχέδια αναδιάρθρωσης ή μεταβίβασης/συγχώνευσης Τραπεζών, τα οποία συνοδεύουν συνήθως τα διακρατικά προγράμματα διάσωσης Τραπεζών ή την προσαρμογή τους στην κρίση. Υπάρχουν σχετικές πιλοτικές συμφωνίες, λ.χ. στο Βέλγιο. Στην Ελλάδα, τα συνδικάτα σπανίως είχαν πρόσβαση σε επαρκή πληροφόρηση για τα σενάρια εξυγίανσης και προσαρμογής, πόσο μάλλον συγχωνεύσεων, της αντίστοιχης Τράπεζας.

β) Η επιδίωξη των εργοδοτών για μεγαλύτερη ευελιξία προσαρμογής της απασχόλησης, των μισθών και των εργασιακών όρων. Επειδή όμως τραπεζικός κλάδος είναι κατ' εξοχήν κλάδος εξειδικευμένης εργασίας, με ιδιαίτερη ευαισθησία στην αξιοπιστία, στην εχεμύθεια και στην ποιότητα της παρεχόμενης υπηρεσίας, **οι εργοδότες φαίνεται να προτιμούν εναλλακτικούς μηχανισμούς προσαρμογής,**

- είτε μονομερώς, με διαχείριση των επιπέδων απασχόλησης (μέσω αποχωρήσεων, απολύσεων ή μη ανανέωσης προσωρινών συμβάσεων εργασίας),
- είτε σε συμφωνία με τα συνδικάτα, με διαχείριση κυρίως του χρόνου εργασίας και –μέσω αυτής– των αμοιβών του υφιστάμενου προσωπικού.

γ) Κατά κανόνα, οι άμεσες και οριζόντιες μειώσεις ονομαστικών μισθών δεν θεωρούνται κατάλληλη 'θεραπεία' στα σημερινά προβλήματα των Τραπεζών, που ελάχιστη σχέση έχουν με το κόστος εργασίας. Οι μειώσεις οδηγούν σε αποθάρρυνση, σε πτώση παραγωγικότητας και απόδοσης, σε φυγή ικανών εργαζόμενων και στελεχών, σε εργασιακές διακρίσεις, ανισότητες και τριβές, που συχνά κοστίζουν περισσότερο από τα ποσά που εξοικονομούν.

δ) Μέχρι σήμερα, η Ελλάδα είναι η μόνη χώρα με αλληπάλληλες μειώσεις ονομαστικών αποδοχών πρώτα σε κρατικές και στη συνέχεια, με νομοθετικές παρεμβάσεις των Μνημονίων, και σε ιδιωτικές Τράπεζες, με ευθεία παρέμβαση του Κράτους στη συλλογική αυτονομία.

ε) Πιέσεις για αποκέντρωση των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων από το κλαδικό στο επιχειρησιακό επίπεδο, με πολλαπλασιασμό των ρητρών εξαίρεσης από τις κλαδικές ΣΣΕ. Όμως στην Ευρώπη τα μέρη προτιμούν αυτή η αποκέντρωση να γίνει **οργανωμένα και ελεγχόμενα**, με συλλογική εποπτεία από τις κλαδικές οργανώσεις τους, με σαφείς προϋποθέσεις ή και μόνο για συγκεκριμένα θέματα.

7. Vassiliki N. GEORGAKOPOULOU "Social dialogue in the Banking Sector, Best practices and major Challenges 2008-2012", Di@logos.net/European Commission Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Athens, July 2012. Συμμετέχουσες χώρες: Βέλγιο, Βουλγαρία, Ελλάδα, Ιταλία, Ισπανία, Κύπρος, Μάλτα και Πορτογαλία.

Η ανοργάνωτη αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, όπως επιβλήθηκε στην Ελλάδα, ενέχει κινδύνους ανεξέλεγκτης μείωσης των αμοιβών, εργασιακής αποθάρρυνσης και πτώσης της παραγωγικότητας, έξαρσης των εργασιακών εντάσεων και ανισοτήτων, εξατομίκευσης εργασιακών σχέσεων και διάχυσης πρακτικών κοινωνικού dumping στον κλάδο⁸.

Σε αντίθεση με ό,τι προωθήθηκε στην Ελλάδα, το εθνικό κλαδικό επίπεδο συλλογικής διαπραγμάτευσης θεωρείται καταλληλότερο για τη σφαιρική αντιμετώπιση των κλαδικών διαρθρωτικών και εργασιακών προβλημάτων, σε ισορροπημένη βάση. Παρέχει αρχές, πλαίσια και κανόνες, που αποτρέπουν αποσπασματικές και αθέμιτες πρακτικές ανταγωνισμού, ακόμα και κοινωνικού dumping. Αυτά αποδείχθηκαν ιδιαίτερα λειτουργικά για τη διασφάλιση συνθηκών υγιούς ανταγωνισμού και ομαλότητας των εργασιακών σχέσεων στη φάση της ανάπτυξης, σε μια περίοδο συνεχών ανακατατάξεων και αναδιαρθρώσεων του κλάδου στην Ευρώπη.

Σε συνθήκες κρίσης, απαιτούνται δύσκολες συναινέσεις, σαφείς κανόνες/πλαίσια κανόνων και συνολικές, ισορροπημένες λύσεις με συμφωνίες των μερών στο κλαδικό επίπεδο. Συμφωνίες, που δεν μπορούν να υποκατασταθούν από αποσπασματικές ρυθμίσεις σε χαμηλότερα επίπεδα.

Γι' αυτό, πέραν των επιμέρους επιχειρησιακών προσαρμογών, όπου απαιτείται, εξακολουθούν να συνάπτονται και **συγκεντροποιημένες συμφωνίες**, σε κλαδικό ή και διεπαγγελματικό επίπεδο, για πιο ισορροπημένο και διαρθρωτικό χειρισμό της κρίσης, για την αντιμετώπιση της ανεργίας, την επίλυση κεντρικών οικονομικών-κοινωνικών προβλημάτων του κλάδου κλπ.

Σήμερα, στον ευρωπαϊκό χώρο παράλληλα με την προωθούμενη νομισματική-τραπεζική Ένωση, προσπαθεί να επιβληθεί και ένα συγκεκριμένο είδος «κοινωνικής-εργασιακής ολοκλήρωσης» στη γενικευμένη κατεύθυνση της απορρύθμισης-επιβολής του **ελάχιστου κοινού παρονομαστή** και όχι της σύγκλισης σε ευρύτερα αποδεκτά εργασιακά και κοινωνικά πρότυπα, με σεβασμό στην αρχή της επικουρικότητας που προβλέπεται από τις Συνθήκες Ε.Ε, αλλά και στα θεμελιώδη δημοκρατικά, συλλογικά και ατομικά δικαιώματα του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη.

Στην πράξη, επιδιώκεται η εξάλειψη κάθε θετικής για τους εργαζόμενους «εθνικής ιδιομορφίας», ακόμα και συλλογικής συμφωνίας, κάθε φορά που αυτή ξεπερνά το ελάχιστο όριο του εκάστοτε επιθυμητού κοινωνικού και μισθολογικού Προκρούστη.

Ειδικά σε ό,τι αφορά στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και στον κοινωνικό διάλογο στην Ευρώπη, σήμερα βιώνουμε τη σύγκρουση **δύο εντελώς αντίθετων αντιλήψεων**⁹:

ι) της (νεο) φιλελεύθερης αντίληψης περί «εγγενούς αρμονίας» των ατομικών συμφερόντων και αυτορύθμισης των αγορών. Σύμφωνα με αυτήν, η μετάβαση σε μοντέλα ατομικής διαπραγμάτευσης είναι το κατάλληλο μέσο για τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας, για τη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων, την αύξηση της απασχόλησης και της ευημερίας, τη βελτιστοποίηση της εισοδηματικής διανομής και του ξεπεράσματος της κρίσης. Στη θεώρηση αυτή, η μείωση του κόστους εργασίας (με έμφαση στους μισθούς) και η «απελευθερωμένη λειτουργία» της αγοράς εργασίας βρίσκονται στο επίκεντρο των συνιστώμενων πολιτικών για την υπέρβαση της κρίσης. Ο κοινωνικός διάλογος, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και οι συλλογικοί φορείς τους θεωρούνται παράγοντες όχλησης, στρεβλώσεων και τριβής –γι' αυτό θα ήταν καλύτερα να εκλείψουν...!

8. Βλ. Σχετικά στο Keune M. "Derogation clauses on wages in sectoral collective agreements in 7 European Countries, EIRO 2010 και EIRO "Wages and working conditions in the crisis", 2012.


9. Βλέπε Αργεΐτης Γ. «Συλλογικές διαπραγματεύσεις και προσδιοριστικοί παράγοντες της ανταγωνιστικότητας», ΙΝΕ/ΓΣΕΕ Σεπτέμβριος 2011.

ii) της αντίπαλης αντίληψης, για την οποία οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και οι φορείς τους θεωρούνται απαραίτητα στοιχεία ρύθμισης σε ένα σύστημα με εγγενείς αντιφάσεις, όπου δεν υφίσταται «τέλειος ανταγωνισμός» και αυτο-ρύθμιση των αγορών, αλλά κυριαρχούν ανταγωνιστικά οικονομικά συμφέροντα. Σε αυτή την προσέγγιση, η ανταγωνιστικότητα έχει πολλές παραμέτρους και δεν εξαντλείται στο κόστος εργασίας. **Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι πολύτιμος θεσμός οικονομικής και κοινωνικής ρύθμισης**, που συμβάλλει στην ανάπτυξη και στην κοινωνική πρόοδο, καθώς εξισορροπεί οικονομικές - κοινωνικές εντάσεις, ρυθμίζοντας τη διανομή, την απασχόληση, τα εισοδήματα και τη ζήτηση και διασφαλίζοντας την οικονομική - κοινωνική συνοχή. **Γι' αυτό η ενίσχυση και η εμβάθυνσή τους, τόσο στην ανάπτυξη όσο -πολύ περισσότερο- σε συνθήκες κρίσης, είναι αναγκαία και επιβεβλημένη.**

Πιστεύουμε ότι είναι καθήκον όλων των ευρωπαϊκών συνδικάτων να προτάξουν και να αναδείξουν ακόμα περισσότερο αυτή τη δεύτερη αντίληψη στο χώρο τους και στα όργανα λήψης αποφάσεων της Ε.Ε, με:

- 1. κατάλληλη αξιοποίηση επιστημονικών αναλύσεων και επιστημονικοτεχνική ενίσχυση των επιτελείων τους** για την τεκμηριωμένη στήριξη των θέσεων και των συμφερόντων των εργαζομένων στο χώρο τους και την κοινή γνώμη.
- 2. ανάδειξη των ευθυνών, της σημασίας και του ρόλου των κοινωνικών συνομιλητών** στην αντιμετώπιση της κρίσης.
- 3. καταγραφή και δημόσια ανάδειξη κοινωνικά υπεύθυνων αλλά και κακών (προς αποφυγή) εργοδοτικών πρακτικών**, με κατάλληλη ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης, ιδιαίτερα απέναντι σε μεγάλους εργοδότες-πανευρωπαϊκής εμβέλειας.
- 4. ανάδειξη της ανάγκης για ύπαρξη και συνδυασμένη αξιοποίηση των διαφορετικών επιπέδων διαπραγμάτευσης** και ειδικά της σημασίας των διεπιχειρησιακών συμφωνιών (κλαδικών, εθνικών) **για τη διασφάλιση συνθηκών διαφάνειας και κανόνων υγιούς ανταγωνισμού στην Ε.Ε.**
- 5. πανευρωπαϊκές πρωτοβουλίες ενημέρωσης, παρεμβάσεις και κινητοποιήσεις για:**
 - i. την προστασία της απασχόλησης, με έμφαση στη δημιουργία **σταθερής πλήρους απασχόλησης αορίστου χρόνου**, που είναι σήμερα απαραίτητη για την τόνωση της ζήτησης, των επενδύσεων, της αποταμίευσης, τη βιωσιμότητα των τραπεζών (ως προς την αποπληρωμή των δανείων αλλά και την αύξηση των καταθέσεων) και την εξομάλυνση των ασφαλιστικών συστημάτων στην Ε.Ε.
 - ii. την τεκμηριωμένη, σημείο προς σημείο, απόκρουση, των πολιτικών που θέλουν να επιβάλουν τη συνεχή εσωτερική υποτίμηση-συρρίκνωση των αμοιβών εργασίας, ως «μόνη διέξοδο» ανταγωνιστικότητας και βιωσιμότητας εντός ζώνης ευρώ,
 - iii. βιώσιμα ωράρια εργασίας, συμβατά με τον αναγκαίο συνδυασμό εργασιακής, οικογενειακής και κοινωνικής ζωής.

6. **συνεχή αλληλοενημέρωση των συνδικάτων για παραβιάσεις των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων και της συλλογικής αυτονομίας**, με στόχο τη συστηματική, αλληλέγγυα και συντονισμένη παρέμβασή τους στα όργανα λήψης αποφάσεων της Ε.Ε, στο Ευρωπαϊκό δικαστήριο (κοινές προσφυγές), στους διεθνείς οργανισμούς (ΔΓΕ, ΟΟΣΑ, ΔΝΤ) κλπ.
7. **συγκρότηση ενός Πανευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου των Συνδικάτων του κλάδου**, που θα παρακολουθεί στενά τις καλές αλλά και τις κακές πρακτικές των Τραπεζών σε ένα φάσμα θεμάτων μείζονος συνδικαλιστικού ενδιαφέροντος (ΕΚΕ, εξελίξεις στον χρόνο εργασίας, συλλογικές διαπραγματεύσεις και μισθολογικές εξελίξεις, προστασία απασχόλησης, τραπεζικές ειδικότητες, βασικά εργασιακά δικαιώματα και θεσμοί). Το Παρατηρητήριο θα αξιοποιηθεί τόσο για τη συστηματική ανταλλαγή πληροφοριών, με τη μορφή συγκριτικών πινάκων με εθνικά δεδομένα και σύντομων εθνικών αναφορών σε 3-4 κοινές γλώσσες εργασίας, βασισμένα σε στοιχεία και πληροφορίες που θα παρέχονται από εθνικούς ανταποκριτές στα τραπεζικά συνδικάτα κάθε χώρας, κατά τα πρότυπα του European Industrial Relations Observatory (EIRO) του Δουβλίνου.
8. **διαμόρφωση διευρωπαϊκών συμφωνιών-πλαίσιο για τα κοινά, ελάχιστα εγγυημένα εργασιακά δικαιώματα στον κλάδο, ιδιαίτερα σε επίπεδο πολυεθνικών ομίλων**. Οι συμφωνίες-πλαίσιο θα πρέπει να ενσωματώνουν τις σημαντικότερες «καλές πρακτικές», με απαραίτητη όμως προϋπόθεση τη **ρήτρα μη χειροτέρευσης** ευνοϊκότερων ρυθμίσεων σε εθνικό επίπεδο. Ακόμα δεν υπάρχει επαρκής εξειδίκευση των θεματικών και των κατευθύνσεων, ωστόσο είναι απαραίτητο αυτές να περιλαμβάνουν θέματα εταιρικής, ΕΚΕ, εξισορρόπησης εργασίας-οικογενειακής ζωής, ενεργού γήρανσης κλπ, **με προϋπόθεση την ενσωμάτωση καλών πρακτικών και όχι του εκάστοτε ελάχιστου κοινού παρονομαστή**. Κατά τη γνώμη μας ο **φορέας** διαμόρφωσης αυτών των συμφωνιών δεν πρέπει να περιοριστεί στα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων (που ήδη έχουν αρμοδιότητες **διαβούλευσης** σε υπερεθνικό επίπεδο, όμως μέχρι σήμερα δεν έχουν δώσει απτά και σημαντικά αποτελέσματα) αλλά να επεκταθεί και σε ένα πλαίσιο **διευρωπαϊκών κλαδικών διαπραγματεύσεων** και συστηματικού lobbying των συνδικάτων στις Βρυξέλλες.
9. **αναγνώριση, από όλα τα συνδικάτα του κλάδου, ότι οι διαβουλεύσεις και διαπραγματεύσεις σε πανευρωπαϊκό επίπεδο δεν υποκαθιστούν την εθνική κλαδική διαπραγμάτευση, η σημασία της οποίας πρέπει σε κάθε περίπτωση να στηρίζεται, με συγκεκριμένες πανευρωπαϊκές πρωτοβουλίες και καμπάνιες.**



ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ
ΤΡΑΠΕΖΟΫΠΑΛΛΗΛΙΚΩΝ
ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ
ΕΛΛΑΔΟΣ

Βησσαρίωνος 9 & Σίνα
106 72 Αθήνα
τηλ: 210 3388270
fax: 210 3640429
email: otoe@otoe.gr
www.otoe.gr