

# Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων Ελλάδος



# Σήμερα, τα σημαντικότερα προβλήματα του κλάδου αφορούν:

- στην προστασία της απασχόλησης - με εμβληματικό στόχο την αποτροπή απολύσεων.
- στην πλήρη αποκατάσταση και εφαρμογή των κλαδικών ΣΣΕ,
- στην αποτροπή συστημάτων αξιολόγησης και ανταμοιβής με βάση ατομικούς ποσοτικούς στόχους,
- στην ενότητα και την τεκμηριωμένη, συστηματική παρέμβαση, του συνδικαλιστικού κινήματος.

# ΤΙ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΓΙΝΕΙ;



Άξονες προτεραιοτήτων για την  
απασχόληση και τις εργασιακές  
σχέσεις

# I. Κεντρικοί στόχοι της ΟΤΟΕ

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

# I. Κεντρικοί στόχοι της ΟΤΟΕ

**Κατάργηση των ακόλουθων διατάξεων και η αντικατάστασή τους με τις προϊσχύσασες ή και με κατάλληλα προσαρμοσμένες στις σημερινές ανάγκες ρυθμίσεις, όπως κατά περίπτωση προτείνουμε στα επόμενα 9 σημεία:**

# Κατάργηση των ακόλουθων διατάξεων - Επιστολή ΟΤΟΕ προς τον Υπουργό Εργασίας

- Συρροή κλαδικών-επιχειρησιακών ΣΣΕ (Άρθρο 37 ν. 4024/2011)
- Αναστολή δυνατότητας επέκτασης-κήρυξης υποχρεωτικών κλαδικών ή ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ με Υπουργική Απόφαση. (Άρθρο 37 ν. 4024/2011)
- Επέκταση δυνατότητας σύναψης επιχειρησιακών ΣΣΕ και από ενώσεις προσώπων (Άρθρο 37 ν. 4024/2011)
- Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου 6/28-2-2012 (Ενιαίο άρθρο ν.4046/2012)
- Μη μεταφορά εργασιακών δικαιωμάτων (ν. 4051/2012, Άρθρο 10, Παράγραφος 11).
- Επαναφορά προειδοποίησης και αποζημίωσης απόλυσης στα προ του ν. 3863/2010 επίπεδα-επαναπρόσληψη απολυμένων από συνεταιριστικές Τράπεζες- αιτιολογημένη απόλυση.
- Δοκιμαστική περίοδος πρόσληψης (Άρθρο 17 ν. 3899/10)
- Διευκόλυνση συμβάσεων ορισμένου χρόνου, φθηνότερη μερική απασχόληση, «δανεικοί εργαζόμενοι», εργαζόμενοι με ΑΠΥ/ «μπλοκάκια» κλπ. (Άρθρο 17 ν. 3899/10)
- Προσαυξήσεις υπερεργασίας-υπερωρίας/ διαδικασίες διευθέτησης χρόνου εργασίας, κατάλυση σύμβασης πλήρους απασχόλησης. (Άρθρο 74 ν. 3863/10, ν. 3986/11, ν. 3846/10 & 3899/10).

# II. Πλαίσια επιμέρους στόχων και διεκδικήσεων

## 1. Προστασία της Απασχόλησης

- α) Σύσταση Τριμερούς Επιτροπής Τραπεζών-ΟΤΟΕ-Υπ. Εργασίας που θα λειτουργεί ως σταθερό βήμα διαβούλευσης ειδικά για την προστασία της απασχόλησης στον κλάδο και ως θεσμός εξωδικαστικής αντιμετώπισης και επίλυσης διαφορών.
- β) Κατάργηση της υπερεργασίας και δραστικός περιορισμός των υπερωριών, για τη μείωση του πραγματικού χρόνου εργασίας, μετά από την επί χρόνια defacto επιμήκυνσή του.
- 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
- ε) Να θεσπιστεί, ως ελάχιστη αναγκαία εγγύηση στον κλάδο, η αιτιολογημένη λύση της σύμβασης αορίστου χρόνου, χωρίς να θίγονται τυχόν ευνοϊκότερες διατάξεις Κανονισμών Εργασίας
- στ) Το συνδικαλιστικό κίνημα πρέπει να διερευνήσει εναλλακτικές λύσεις, ιδίως καλές πρακτικές που δοκιμάστηκαν στις αναδιαρθρώσεις σε άλλες χώρες, όπως το «Ταμείο Στήριξης Εισοδήματος και Απασχόλησης», που λειτουργεί στην Ιταλία, ειδικά για τον τραπεζικό κλάδο.

# II. Πλαίσια επιμέρους στόχων και διεκδικήσεων

## 2. Συλλογική ρύθμιση και αποκατάσταση αποδοχών

α) Αποκατάσταση λειτουργίας Ενιαίου Μισθολογίου

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

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.



# II. Πλαίσια επιμέρους στόχων και διεκδικήσεων

## 3. Κοινωνικός διάλογος, Εταιρική Διακυβέρνηση και Κοινωνική ευθύνη των Τραπεζών

- 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 καισυμμέτοχοι, δηλ. πελάτες, προμηθευτές, συνδικάτα, εργαζόμενοι, στελέχη, τοπικές κοινωνίες, δημόσιες αρχές κλπ.) σε αποτελεσματική βάση.
- 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.

# Στο ευρωπαϊκό επίπεδο –Για ισχυρή και αλληλέγγυα παρουσία των συνδικάτων του κλάδου (1)

- 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.

# Στο ευρωπαϊκό επίπεδο –Για ισχυρή και αλληλέγγυα παρουσία των συνδικάτων του κλάδου(2)

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

- **i)** 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...!
- **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 εμφάθυση τους, τόσο στην ανάπτυξη όσο -πολύ περισσότερο- σε συνθήκες κρίσης, είναι αναγκαία και επιβεβλημένη.**

# Στο ευρωπαϊκό επίπεδο –Για ισχυρή και αλληλέγγυα παρουσία των συνδικάτων του κλάδου(3)

- 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:
- 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.
- ανάδειξη των ευθυνών, της σημασίας και του ρόλου των κοινωνικών συνομιλητών στην αντιμετώπιση της κρίσης.
- 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.
- 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.
- πανευρωπαϊκές πρωτοβουλίες ενημέρωσης, παρεμβάσεις και κινητοποιήσεις για:
  - 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.
  - 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,
  - βιώσιμα ωράρια εργασίας, συμβατά με τον αναγκαίο συνδυασμό εργασιακής, οικογενειακής και κοινωνικής ζωής.
- 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.

# Στο ευρωπαϊκό επίπεδο –Για ισχυρή και αλληλέγγυα παρουσία των συνδικάτων του κλάδου(4)

- **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 σύντομα εθνικά 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.
- **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.
- **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**