

Ανακοίνωση Νο. 50, 26 Οκτωβρίου 2010

ΟΧΙ ΣΤΟΝ ΕΚΒΙΑΣΜΟ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΤΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΚΑΤΩ ΤΑ ΧΕΡΙΑ ΑΠΟ ΤΟΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΕΝΤΑΞΗ ΤΩΡΑ ΟΛΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ

Συνάδελφοι/σες,

Η Γαλλική Διοίκηση της Τράπεζας με την επίσημη αποστολή των απόψεών της στο Σύλλογό μας μέσω επιστολής επιβεβαίωσε τις εκτιμήσεις μας ότι θέλει να μας εκβιάσει να συναινέσουμε σε αλλαγές στον Οργανισμό Προσωπικού προκειμένου να εντάξει σε αυτόν τους εργαζόμενους με τις ατομικές συμβάσεις ελαστικών μορφών εργασίας. Η πρόταση της Διοίκησης «να ξεκινήσουμε άμεσα τη διαδικασία ένταξης στον Οργανισμό, όλων αυτών των εργαζομένων που πληρούν τις απαραίτητες προϋποθέσεις» ηχεί όπως το τραγούδι των Σειρήνων του Ομηρικού μύθου. Πράγματι, η πρόταση είναι δελεαστική και σαγηνευτική αλλά στην ουσία απατηλή:

- ✓ Επειδή ο Οργανισμός Προσωπικού αποτελεί Ειδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Περιλαμβάνει τον κανονισμό προσωπικού της τράπεζας και ισχύει με το ΦΕΚ Β' 431/29.4.1975 ρυθμίζοντας «τα του προσωπικού της τράπεζας» στο βαθμό που δεν ρυθμίζονταν διαφορετικά από τους υπάρχοντες ή μέλλοντες τότε να ψηφιστούν νόμους και προσφέροντας «μείζονα προστασία» στο προσωπικό.
- ✓ Επειδή στις δύσκολες στιγμές που βιώνουμε ως εργαζόμενοι/ες, λόγω της αντεργατικής πολιτικής της κυβέρνησης ΠΑΣΟΚ, της Τρόικα και του Μνημονίου, κάθε υποχώρηση του συνδικαλιστικού κινήματος ανοίγει το δρόμο και την όρεξη στους εργοδότες να απαιτούν ολοένα και πιο οδυνηρούς συμβιβασμούς με τις δικές τους πολιτικές και στρατηγικές στοχεύσεις για περαιτέρω μείωση του εργασιακού κόστους και υπέρβαση κάθε νομικού εμποδίου για την ολοκλήρωση και εφαρμογή των σχεδίων τους.
- ✓ Επειδή οι αλλαγές που απαιτεί η Διοίκηση στην παρούσα φάση είναι απαράδεκτες, καθώς:
 - Η μείωση των βαθμών από 11 σε 5 κρύβει πίσω της άλλη μια απόπειρα μείωσης εργασιακού κόστους καθώς υπονοεί μείωση των επιδομάτων βαθμού μέσω της κατάργησης βαθμών ή/και σύνδεσή του με την απόδοση. Εξάλλου δεν μας λέει αν αυτή η μείωση αφορά τους ανώτερους ή τους κατώτερους βαθμούς.
 - Η μείωση κλάδων και κατηγοριών από 9 σε 3 νομιμοποιεί την κατάργηση επαγγελματών και ειδικοτήτων οι εργασίες των οποίων παραδόθηκαν και παραδίνονται σε εργολάβους και υπεργολάβους, σε εξωτερικούς συνεργάτες (outsourcing) και σε γραφεία ενοικίασης εργαζομένων. Κοντολογίς, καλείται το συνδικαλιστικό κίνημα να συναινέσει στην καθιέρωση και επέκταση ελαστικών σχέσεων εργασίας και επισφαλούς απασχόλησης και διαβίωσης
 - Η μείωση των βαθμών πειθαρχικού ελέγχου και η κατάργηση του θεσμού του ανακριτή σε συνδυασμό με την «ταχεία απόδοση δικαιοσύνης» είναι άνοιγμα παράθυρου για την εύκολη διαδικασία απόλυσης εργαζομένων που, ακολουθώντας τις άνωθεν εντολές για επίτευξη των στόχων πωλήσεων των προϊόντων της τράπεζας πάση θυσία, βρίσκονται εκτεθειμένοι στον κίνδυνο παρατυπιών με ό,τι αυτό συνεπάγεται. Εξάλλου, ο γ' βαθμός πειθαρχικού ελέγχου είναι κατοχυρωμένος με Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας ΟΤΟΕ-Τραπεζών.1982 (ΦΕΚ Τεύχος Δεύτερον, Αριθμός Φύλλου 601/19-8-1982).

Ακόμη και η αρχικά ανώδυνη σκέψη για «μετάφραση» του Οργανισμού Προσωπικού από την «καθαρεύουσα» στην «καθομιλουμένη» γλώσσα μπορεί να αποβεί επώδυνη περιπέτεια» που θα οδηγήσει σε σήριαλ ερμηνευτικών διαμαχών άνευ λόγου και αιτίας αποπροσανατολίζοντάς μας από την προώθηση λύσεων στα χρονίζοντα προβλήματα που αντιμετωπίζουμε ως εργαζόμενοι/ες σε μια πολυεθνική ιδιωτική επιχείρηση σε καθεστώς άγριου παγκοσμιοποιημένου νεοφιλελεύθερου καπιταλισμού. Άλλωστε ποια είναι η διαφορά για τον ξένο εργοδότη μεταξύ καθομιλουμένης και καθαρεύουσας;

Στη συνεδρίαση του ΔΣ του Συλλόγου μας (19/10/2010) η ΕΑΣ πρότεινε την απόρριψη της πρότασης της Διοίκησης της τράπεζας και την αποσύνδεση της υπόθεσης της ένταξης των νέων εργαζόμενων στον Οργανισμό Προσωπικού από την υπόθεση του. Προτείναμε, επίσης, το συνδυασμό αγωνιστικών, κλιμακούμενων και ριζοσπαστικών μορφών πάλης (από την ενημέρωση των εργαζομένων αυτών και της κοινής με όλα τα μέσα- Τύπος, ραδιοτηλεόραση, ηλεκτρονικά ιστολόγια και κοινωνικά δίκτυα όπως facebook, twitter κ.α. ως απεργίες, διαδηλώσεις και συμβολικές καταλήψεις χώρων εργασίας) με τις απαραίτητες δικαστικές-νομικές ενέργειες ώστε να μπορέσουμε να πετύχουμε το στόχο της ένταξης των νέων εργαζομένων, **που έτσι κι αλλιώς είναι νομική υποχρέωση της Διοίκησης**, η οποία παρανομεί αφήνοντας σε κατάσταση ομηρίας εκατοντάδες συναδέλφους/ες. Οι παρατάξεις ΠΑΣΚΕ, ΔΑΚΕ (Χαλκίδα) και ΔΑΚΕ (Καλλίρη) αποφάσισαν να προσέλθουν από την αρχή σε διάλογο με τους όρους του εργοδότη. Η ΕΑΣ και οι άλλες παρατάξεις (ΕΣΑΚ και Οδός Ευπόλιδος-Πολύζος) απάντησαν σθεναρά «ΟΧΙ» στην εργοδοτική πρό(σ)κληση αντιπροτείνοντας την αγωνιστική δράση.

Η ΕΑΣ θα βρίσκεται στην πρώτη γραμμή του αγώνα για την επίτευξη του στόχου της ένταξης των εργαζομένων στον Οργανισμό και θα ελέγχει την πλειοψηφία των μελών του ΔΣ του Συλλόγου για την καθημερινή στάση τους στο συγκεκριμένο θέμα. Αυτό είναι το δημοκρατικό καθήκον των διαφωνουσών παρατάξεων, να ελέγχουν την πλειοψηφία, επισημαίνοντας λάθη και παραλείψεις και τελικά να αλλάζουν συσχετισμούς και γραφειοκρατικές νοοτροπίες προς όφελος των εργαζομένων.



ΕΝΙΑΙΑ ΑΓΩΝΙΣΤΙΚΗ ΣΥΣΠΕΙΡΩΣΗ

Webpage <http://www.easp.gr> Blog <http://easpemporiki.wordpress.com>

Facebook EASP EMPORIKI και για σύντομα μηνύματα <https://twitter.com/EASPEMPORIKI>