

Βασιλική Ν. ΓΕΩΡΓΑΚΟΠΟΥΛΟΥ
Οικονομολόγος της Εργασίας (Ph.D.)
Ειδική Σύμβουλος ΟΤΟΕ – ΙΝΕ/ΟΤΟΕ

ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΑΝΑΦΟΡΑ (REPORT)
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ COMMUNICATE.

Αθήνα, Ιούνιος 2007

1. Τρόπος οργάνωσης της εργασίας για τη συγκριτική Αναφορά και τις εθνικές παρουσιάσεις των εταιρών του Προγράμματος.

Κεντρικός στόχος του προγράμματος Communicate ήταν η ανταλλαγή εμπειριών και η καλύτερη γνωριμία μεταξύ των εταιρών – συνδικαλιστικών οργανώσεων του τραπεζικού κλάδου, με επίκεντρο σε θέματα που κατά προτεραιότητα απασχολούν τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και τα οποία σχετίζονται με την εξέλιξη του κοινωνικού διαλόγου και της παρέμβασης των συνδικάτων για:

- την αποτελεσματική προστασία της απασχόλησης, χωρίς υποβάθμιση των όρων και των συνθηκών υπό τις οποίες αυτή παρέχεται
- τη βελτίωση των όρων εργασίας σε συνθήκες παγκοσμιοποίησης, συμμετοχής στην Ενωμένη Ευρώπη και συνεχιζόμενης αναδιάρθρωσης-διεθνοποίησης των εγχώριων τραπεζικών συστημάτων.

Μια από τις πρώτες μας σκέψεις αφορούσε στον **πilotικό σχεδιασμό μιας «βάσης ποσοτικών και ποιοτικών συγκριτικών δεδομένων»**, που να καλύπτει σημαντικά θεματικά πεδία ειδικού συνδικαλιστικού ενδιαφέροντος.

Για το σκοπό αυτό σχεδιάσαμε ένα ολοκληρωμένο Ερωτηματολόγιο – checklist, το οποίο κλήθηκαν να συμπληρώσουν pilotικά και οι 4 συνδικαλιστικές οργανώσεις-εταίροι του προγράμματος.

Το Ερωτηματολόγιο (αντίτυπο του οποίου επισυνάπτεται στο Παράρτημα) φιλοδοξούσε να αποτελέσει ένα βασικό εργαλείο συλλογής συγκριτικών πληροφοριών από τους εταιρούς, με σκοπό να αξιοποιηθεί στη διαμόρφωση από αυτούς των εθνικών Αναφορών και να αποτελέσει τη βάση για περαιτέρω ανταλλαγή πληροφοριών και προβληματισμού στις συναντήσεις Εργασίας και στα σεμινάρια του Προγράμματος.

Ειδικότερα, το Ερωτηματολόγιο κάλυπτε τις ακόλουθες Ενότητες:

- Βασικά χαρακτηριστικά και εξελίξεις στον (εγχώριο) τραπεζικό κλάδο
- Χαρακτηριστικά και προβλήματα της απασχόλησης
- Συνδικαλιστική εκπροσώπηση
- Συλλογικές διαπραγματεύσεις, συμβάσεις, επίλυση συλλογικών διαφορών εργασίας
- Βασικά δεδομένα εργασιακών σχέσεων στις Τράπεζες (Μισθολογικά, Χρόνος εργασίας, Συμμετοχή εργαζομένων, Επιχειρησιακές αναδιρθρώσεις –E&S, outsourcing), Διευκόλυνση εργαζομένων με οικογενειακά βάρη, Διάφορες παροχές στους

εργαζόμενους, Θέματα ισότητας, Υγιεινή και Ασφάλεια στην Εργασία.

- Ασφαλιστικά θέματα
- Διεκδικήσεις και στόχοι του σ.κ. του κλάδου,

Όλοι οι εταίροι ανταποκρίθηκαν στη συμπλήρωση του Ερωτηματολογίου, άλλος σε μεγαλύτερο και άλλος σε μικρότερο βαθμό.

Υπήρξαν ωστόσο σημαντικά προβλήματα συμπλήρωσής του, ειδικά σε ορισμένες θεματικές ενότητες, αλλά και επιμέρους αναπάντητα ερωτήματα, που οφείλονταν κυρίως στην έλλειψη αντίστοιχων αξιόπιστων στοιχείων. Τα απαιτούμενα στοιχεία είτε δεν ήταν διαθέσιμα ειδικά για τον κλάδο από τις επίσημες εθνικές πηγές (λ.χ. στατιστική ανεργίας, δεδομένα για εργατικά ατυχήματα), είτε δεν μπορούσαν να συγκεντρωθούν, σε κατάλληλη και αξιόπιστη μορφή, από το αντίστοιχο συνδικάτο μέσα στις δεδομένες προθεσμίες συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου.

Έτσι, πέρα από την ανταλλαγή εμπειριών που μπορέσαμε να έχουμε με βάση τα στοιχεία και τις απαντήσεις που συγκεντρώθηκαν, μπορέσαμε να εξάγουμε και ορισμένα χρήσιμα συμπεράσματα για τις ελλείψεις στοιχείων και για τα κενά τεκμηρίωσης των ίδιων των συνδικάτων σε ορισμένα θέματα .

Τα συμπεράσματα αυτά είναι ιδιαίτερα χρήσιμα, ειδικά αν θελήσουμε να δώσουμε συνέχεια σε αυτή την πιλοτική εφαρμογή, διαμορφώνοντας και συγκροτώντας πιο μεθοδικά μια ολοκληρωμένη συγκριτική βάση δεδομένων, με σκοπό τη συστηματική ανταλλαγή συγκριτικών πληροφοριών ανάμεσα σε περισσότερα συνδικάτα χωρών-μελών της Ε.Ε, υποψήφιων για ένταξη ή και τρίτων χωρών (της Βαλκανικής, της Βόρειας Αφρικής κλπ).

Απαραίτητη προϋπόθεση για να γίνει αυτό, είναι τα συνδικάτα να αποκτήσουν την απαραίτητη υποδομή και την αναγκαία συμβουλευτική υποστήριξη για την ενιαία αποτύπωση (από εννοιολογική και μεθοδολογική άποψη), τη συστηματική συγκέντρωση, την επεξεργασία και τη συχνή επικαιροποίηση των πληροφοριών. Έτσι το σημερινό «πρόπλασμα» της βάσης δεδομένων θα μπορέσει να λειτουργήσει ως **ολοκληρωμένη βάση διευρωπαϊκής ανταλλαγής δεδομένων, εμπειριών και καλών πρακτικών**, συμβάλλοντας στην κατά κοινή διαπίστωση αναγκαία συνεχή πληροφοριακή δικτύωση των συνδικάτων του κλάδου.

Η πιλοτική εφαρμογή της συγκέντρωσης συγκριτικών δεδομένων, εμπειριών και πληροφοριών από τους εταίρους του προγράμματος ανέδειξε, όπως ήδη επισημάναμε, και προβλήματα και θετικές δυνατότητες. Τα πρώτα συγκριτικά δεδομένα και τα προβλήματα ολοκληρωμένης συμπλήρωσης που συνάντησαν οι εταίροι σε ορισμένα θεματικά πεδία (ιδίως σε αυτά που αφορούσαν στις εξειδικευμένες

στατιστικές του Τραπεζικού Συστήματος, της Απασχόλησης, στην Υγιεινή και Ασφάλεια, στα ασφαλιστικά θέματα και στην ισότητα ευκαιριών) συζητήθηκαν διεξοδικά στη συνάντηση εργασίας (Workshop) της Αθήνας.

Στη συνάντηση αυτή ανταλλάχθηκαν απόψεις και **αποτέλεσε κοινή πεποίθηση των συντελεστών και των εταίρων του προγράμματος ότι η αντιμετώπιση των προβλημάτων, η κάλυψη των κενών και η πληρέστερη αξιοποίηση της ιδέας μας για μια συγκριτική βάση δεδομένων συνδικαλιστικού ενδιαφέροντος πρέπει να αποτελέσει ειδικό αντικείμενο ενός μελλοντικού προγράμματος, με τους ίδιους ή, ακόμα καλύτερα, με περισσότερους εταίρους από την Ευρώπη και τα Βαλκάνια.**

Από κάθε εταίρο του Προγράμματος ζητήθηκε να συντάξει ένα **κείμενο/Εθνική Αναφορά παρουσίασης του κλάδου, της οργάνωσης του σ.κ. στον κλάδο και των βασικών του στόχων**, με σκοπό να παρέχει σε όλους τους άλλους εταίρους μια ολοκληρωμένη εικόνα του κλάδου, των προβλημάτων στις εργασιακές σχέσεις και της φιλοσοφίας του σ.κ. για την αντιμετώπισή τους, σε συνθήκες παγκοσμιοποίησης, οξυμένου ανταγωνισμού και συνεχιζόμενων αναδιαρθρώσεων στο τραπεζικό σύστημα. Για το σκοπό αυτό – αλλά και για μεγαλύτερη συγκρισιμότητα και ταχύτερη επεξεργασία των Εθνικών Αναφορών – συστήσαμε σε κάθε εταίρο να αξιοποιήσει τα δεδομένα και την προεργασία που έκανε για τη συμπλήρωση του Ερωτηματολογίου.

Ακολουθώντας αυτούς τους άξονες, ο κάθε εταίρος διαμόρφωσε το δικό του «επισκεπτήριο – παρουσίαση», δίνοντας έμφαση στα ζητήματα και στα δεδομένα που είχε διαθέσιμα ή θεωρούσε σημαντικά.

Λ.χ. το μεγαλύτερο κομμάτι της εθνικής Αναφοράς της FABI (Ιταλία) επικεντρώνεται στην παρουσίαση του εθνικού διεκδικητικού πλαισίου για τη νέα κλαδική ΣΣΕ, που αποτελεί από μόνη της ένα σημαντικό θεσμικό γεγονός για το ιταλικό σ.κ. του κλάδου.

Η εθνική Αναφορά της MUBE (Μάλτα) αποδίδει μεγαλύτερο βάρος στα δεδομένα της εθνικής νομοθεσίας, η οποία διέπει τις εργασιακές σχέσεις στον κλάδο και συμπληρώνεται από τις ρυθμίσεις των ΣΣΕ, σε συνδυασμό με τη συμμόρφωση της χώρας με τις κοινοτικές Οδηγίες στα εργασιακά και τα τραπεζικά θέματα.

Η εθνική Αναφορά της ΟΤΟΕ (Ελλάδα) καλύπτει ευρύ φάσμα εργασιακών ζητημάτων και συνδικαλιστικών προβληματισμών. Ξεκινώντας από μια ιδιαίτερα κατατοπιστική παρουσίαση της διάρθρωσης και των εξελίξεων στο Ελληνικό Τραπεζικό Σύστημα, η Αναφορά εστιάζει στην κατάσταση των σημαντικότερων επιμέρους διαστάσεων των όρων εργασίας και των εργασιακών σχέσεων, στα προβλήματα και στους στόχους του σ.κ. του κλάδου, επικεντρώνοντας στις εργασιακές συνέπειες των συγχωνεύσεων-

εξαγορών, της εξωτερίκευσης δραστηριοτήτων, καθώς και στα προβλήματα του κοινωνικού διαλόγου και των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Η εθνική Αναφορά της ΕΥΚ (Κύπρος) περιέχει, κατ' αρχήν, μια αναλυτική και ιδιαίτερα κατατοπιστική παρουσίαση του Τραπεζικού συστήματος της Κύπρου, των αναδιαρθρώσεων, των προκλήσεων και των προοπτικών του. Άλλα επιμέρους κεφάλαιά της αναφέρονται στα χαρακτηριστικά της απασχόλησης, σε θέματα συνδικαλιστικής εκπροσώπησης, διαπραγμάτευσης και κοινωνικού διαλόγου, σε βασικά εργασιακά δεδομένα (μισθολογικά, χρόνος εργασίας, άδειες, παροχές στο προσωπικό), σε παρεμβάσεις και εμπειρίες της ΕΥΚ στα θέματα αξιολόγησης απόδοσης, αξιοκρατίας, εκπαίδευσης κλπ, σε θέματα συγκρότησης και λειτουργίας Ευρωπαϊκών Επιχειρησιακών Επιτροπών, σε θέματα Ισότητας, Υγιεινής και Ασφάλειας, στην παρουσίαση των βασικών στόχων της ΕΥΚ και του ασφαλιστικού συστήματος στην Κύπρο.

Παρά τους κατ' αρχήν κοινούς θεματικούς έξονες και το πλούσιο πληροφοριακό υλικό που περιέχουν, δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι οι εθνικές Αναφορές πληρούν αυστηρά κριτήρια συγκρισιμότητας. Κατά το μεγαλύτερο μέρος τους, συντάχθηκαν σε ασφυκτικά χρονικά πλαίσια, παράλληλα με άλλες δραστηριότητες του Προγράμματος, από συνδικαλιστές και όχι από ειδικούς επιστήμονες.

Αυτό έχει ιδιαίτερη αξία, γιατί οι Αναφορές αυτές αποτελούν μια πρωτογενή παρουσίαση της οπτικής και του αντίστοιχου συνδικαλιστικού λόγου παρέχοντας, η καθεμιά για το χώρο της, ένα σαφές πλαίσιο αναφοράς για την κατανόηση των εθνικών ιδιομορφιών, των προτεραιοτήτων και των προκλήσεων που αντιμετωπίζει ο κάθε εταίρος στη συνδικαλιστική του παρέμβαση και δράση, καθώς και μια συνοπτική, αλλά εξαιρετικά χρήσιμη, παρουσίαση του κλάδου σε κάθε χώρα.

Με αυτό τον τρόπο, ο ενδιαφερόμενος αναγνώστης-μελετητής αποκτά μια πρωτογενή, «αυθεντική» εικόνα για τους προβληματισμούς, τα πεδία ενδιαφέροντος και τις προτεραιότητες του κάθε συνδικάτου-εταίρου του προγράμματος, από κείμενα και υλικά που επέλεξε και επεξεργάστηκε το ίδιο το συνδικάτο.

2. Περιεχόμενα της συγκριτικής Αναφοράς.

Το **πρώτο μέρος** της συγκριτικής αναφοράς εστιάζει στη συνοπτική παρουσίαση των ιδιομορφιών και της εμπειρίας καθεμιάς από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις που συμμετείχαν στο Πρόγραμμα, με βάση τα στοιχεία και τους προβληματισμούς που η ίδια παραθέτει στην εθνική της Αναφορά. Όπου ήταν απαραίτητο συνδέσαμε αυτή τη συνοπτική παρουσίαση με ένα σύντομο ιστορικό της πορείας και των σημαντικών παρεμβάσεων της κάθε συνδικαλιστικής οργάνωσης κατά την προηγούμενη δεκαετία, αξιοποιώντας δεδομένα και διαπιστώσεις προηγούμενων προγραμμάτων του INE/ΟΤΟΕ και ιδιαίτερα του Dialogo-S.

Το **δεύτερο μέρος** της συγκριτικής Αναφοράς εστιάζει στις βασικές τάσεις που προκύπτουν από τη συγκριτική ανάγνωση των εθνικών Αναφορών και ορισμένων απαντήσεων του Ερωτηματολογίου, με έμφαση στις διαφορετικές μορφές οργάνωσης του σ.κ, του κοινωνικού διαλόγου και των συλλογικών διαπραγματεύσεων στον κλάδο, στα εργασιακά προβλήματα των αναδιαρθρώσεων- Ε&Σ -εξωτερικεύσεων και σε βασικά στοιχεία-προτεραιότητες των εργασιακών σχέσεων.

Εννοείται ότι το ζητούμενο αυτής της συγκριτικής ανάγνωσης δεν είναι ο εντοπισμός του «καταλληλότερου» ή του πιο αποτελεσματικού μοντέλου συνδικαλιστικής παρέμβασης μεταξύ των εταιρών.

Είναι, αντίθετα, η γνώση και η αξιοποίηση, από κάθε συνδικάτο, των θετικών και των αρνητικών εμπειριών των υπολοίπων, καθώς και η σκιαγράφηση κάποιων βασικών τάσεων και απαντήσεων σε κοινά προβλήματα, σε αναζήτηση μιας κεντρικής συνισταμένης ενός παραγωγικού και εργασιακού τοπίου, που κάθε άλλο παρά ενιαίο και ομοιογενές είναι.

3. Τέσσερα διαφορετικά «μοντέλα» οργάνωσης και παρέμβασης του σ.κ. στον κλάδο.

3.1. Η εμπειρία της Ιταλίας, όπως παρουσιάζεται από την FABI .

Ο τραπεζικός τομέας στην Ιταλία σηματοδεύτηκε, από τις αρχές της δεκαετίας του 1990 μέχρι σήμερα, από εκτεταμένες αναδιαρθρώσεις και ιδιοκτησιακές αλλαγές, οι οποίες σκιαγραφούνται στο α' μέρος της εθνικής Αναφοράς της Fabi.

Αρκεί να σημειώσουμε ότι, από ένα ελεγχόμενο κατά 75% από το κράτος τραπεζικό σύστημα το 1992, η συμμετοχή του κράτους πέφτει σε μόλις 10% το 1999, σηματοδοτώντας ανάλογης έκτασης αλλαγές στη

νοοτροπία και στα δεδομένα των εργασιακών σχέσεων, συνοδευόμενες από σοβαρές πιέσεις στην απασχόληση.

Στο ίδιο διάστημα, έγιναν πολυάριθμες και σημαντικές ιδιωτικοποιήσεις, εξαγορές και συγχωνεύσεις (περίπου 500 στο διάστημα 1993-2002) και ο κλάδος αναδιοργανώθηκε σε μεγάλους πιστωτικούς ομίλους, ικανούς να δραστηριοποιηθούν και να ανταγωνισθούν σε διεθνές επίπεδο.

Οι ιδιοκτησιακές αλλαγές και οι συγχωνεύσεις συνεχίστηκαν στη δεκαετία του 2000, με αποτέλεσμα την εκτεταμένη ιδιωτικοποίηση και τον υψηλό βαθμό συγκέντρωσης και αποδοτικότητας των ιταλικών Τραπεζών, οι οποίες επεκτείνουν τις δραστηριότητές τους και εκτός των συνόρων. Οι 15 μεγάλοι ιταλικοί όμιλοι καλύπτουν πάνω από το 65% της εγχώριας τραπεζικής αγοράς, ενώ αισθητή είναι και η παρουσία ξένων τραπεζών, ιδιαίτερα στις πιο ανεπτυγμένες περιοχές της Ιταλίας.

Η αναδιάρθρωση και η συγκέντρωση των ιταλικών τραπεζών, στο πλαίσιο μιας σύγχρονης, διεθνοποιημένης και «ώριμης» τραπεζικής αγοράς, καθώς και η ανάγκη συμμόρφωσής τους με τις κοινοτικές Οδηγίες, απαίτησαν αναβαθμισμένες μορφές εποπτείας, που ασκείται κυρίως από την Εθνική Αρχή Ανταγωνισμού.

Ο κλάδος των Τραπεζών καλύπτεται συνδικαλιστικά από 9 διαφορετικές κλαδικές οργανώσεις (Dircredito, Fabi, Falcri, Fiba, Fisac, όλες μέλη της UNI και επιπλέον τις Uilca, Silcea, Sinfub, Ugl-Credito), με συνδικαλιστική πυκνότητα που φθάνει σήμερα το 79%. Μέλη αυτών των οργανώσεων είναι απευθείας οι εργαζόμενοι, καθώς και αρκετά στελέχη.

Οι διαπραγματεύσεις στον κλάδο γίνονται σε 2 επίπεδα, το κλαδικό και το επιχειρησιακό.

Για να συναφθεί κλαδική ΣΣΕ, οι κλαδικές συνδικαλιστικές οργανώσεις οφείλουν να συνεννοούνται προκειμένου να διαμορφώσουν μια κατά το δυνατόν ενιαία πλατφόρμα διεκδικήσεων- διαπραγμάτευσης με τους εργοδότες (Ένωση Τραπεζών Ιταλίας).

Οι κλαδικές ΣΣΕ, που συνάπτονται συνήθως ανα 4ετία μεταξύ της ABI και των κλαδικών συνδικαλιστικών οργανώσεων καλύπτουν τον κύριο κορμό του κλάδου των Τραπεζών, ενώ οι αγροτικές και οι συνεταιριστικές τράπεζες καλύπτονται από διαφορετική σύμβαση.

Τα θέματα που ρυθμίζουν οι κλαδικές ΣΣΕ είναι κατά κανόνα οι ελάχιστοι μισθοί, οι μισθοί ανα ειδικότητα, οι προσαυξήσεις αρχαιότητας κ.α. μισθολογικές παροχές, η αξιολόγηση των θέσεων και των επαγγελματικών προφιλ, τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις, η ελάχιστη βασική εκπαίδευση και η συνεχής επιμόρφωση, θέματα απουσιών,

αδειών, πλαίσια και όρια για τη διαπραγμάτευση 2^{ου} επιπέδου (επιχειρησιακή), μέγιστα όρια υπερωριών ανά άτομο κ.λ.π.

Οι επιχειρησιακές διαπραγματεύσεις, που δεν επιτρέπεται να οδηγούν σε δυσμενέστερες ρυθμίσεις από τις κλαδικές, ρυθμίζουν θέματα μεταβλητών αμοιβών & κινήτρων, υγιεινής και ασφάλειας, πρόσθετων παροχών, καταμερισμού της εργασίας κλπ. Αυτές γίνονται μεταξύ των εκπροσώπων των συνδικάτων στην επιχείρηση και των εκπροσώπων της κάθε επιχείρησης.

Ακόμα, προβλέπονται διαδικασίες πληροφόρησης και διαβούλευσης για προβλήματα απασχόλησης-εξωτερικεύσης εργασιών, αποτροπής απολύσεων και εναλλακτικής ενίσχυσης – απασχόλησης πλεονάζοντος δυναμικού, για τα προγράμματα επιμόρφωσης, τα συστήματα σχεδιασμού καριέρας που εφαρμόζονται στην επιχείρηση κλπ.

Από τα τέλη της δεκαετίας του 1990, τα συνδικάτα και οι εργοδότες κατάφεραν να ενοποιήσουν τις 4 διαφορετικές κλαδικές ρυθμίσεις, που κάλυπταν διαφορετικά κομμάτια του κλάδου, σε μια.

Το σημαντικότερο, όμως, που πέτυχαν αυτές οι οργανώσεις είναι ότι, μέσα από κοινωνικό διάλογο και ιδιαίτερα δύσκολες συλλογικές διαπραγματεύσεις, κατάφεραν να παρέμβουν στις εξελίξεις, να μετριάσουν τις δυσμενείς επιπτώσεις των αναδιαρθρώσεων στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις, συμβάλλοντας στον εκσυγχρονισμό και στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας του τραπεζικού συστήματος.

Χαρακτηριστικό είναι ότι τα ιταλικά συνδικάτα αποδέχθηκαν την πρόκληση του μετριασμού του εργασιακού κόστους, ως ποσοστού των κερδών, συνεισφέροντας με συμφωνημένες αλλαγές στη δραστική μείωσή του από 43% σε 35%, με στόχο να φτάσει στα μέσα ευρωπαϊκά επίπεδα, δηλ. στο 32-33% μετά το 2004.

Ιδιαίτερα σημαντικές θεωρούνται οι **κλαδικές συμφωνίες του 1998 και του 1999**, με τις οποίες τα συνδικάτα, υπό την πίεση των προβλημάτων της απασχόλησης και των δραστικών αναδιαρθρώσεων, συμφώνησαν να υιοθετήσουν:

- λογικές αυτοσυγκράτησης (προσωρινό πάγωμα μισθών για το 1997-1998, αλλαγές στην κλαδική επαγγελματική κλίμακα αμοιβών, μετριασμό των προσαυξήσεων αρχαιότητας κλπ),
- πρακτικές συμφωνημένης ευελιξίας λ.χ. συμφωνημένη διευθέτηση χρόνου εργασίας, με υποχρεωτική ανταλλαγή των πρώτων 50 ωρών υπερωρίας το χρόνο με αντίστοιχο ελεύθερο χρόνο (Banca delle ore), επέκταση –ευελικτοποίηση ωραρίου εργασίας και συναλλαγών με ειδικές ρυθμίσεις ωραρίου εργασίας και

λειτουργίας για μέρος των καταστημάτων των Τραπεζών, νέες μορφές και πρότυπα απασχόλησης κλπ,

- μείωση των κλιμάκων της ιεραρχίας και των αμοιβών των αντίστοιχων στελεχών,
- αύξηση της σημασίας των μεταβλητών στοιχείων των αποδοχών.

Παράλληλα, συμφωνήθηκε ότι τα ποσοστά προσωρινής απασχόλησης στο σύνολο της απασχόλησης δεν θα ξεπερνούν το 10%, τα ποσοστά επινοικιαζόμενων από τρίτες εταιρείες εργαζομένων το 5% και τα ποσοστά μερικά απασχολούμενων το 20%.

Όλα αυτά συμφωνήθηκαν με κύριο αντάλλαγμα την αποτροπή ή το μετριασμό των απολύσεων και τη θέσπιση ολοκληρωμένων και συμφωνημένων παρεμβάσεων για την προστασία της απασχόλησης.

Η συγκρότηση του Ταμείου Προστασίας του Εισοδήματος (Fondo di sostegno del Reddito) ήταν ένα κεντρικό και μείζονος σημασίας αποτέλεσμα αυτού του κοινωνικού διαλόγου, που αναμφίβολα σημαδεύτηκε από την πραγματιστική προσέγγιση όλων των ιταλικών συνδικάτων, μπροστά στην ανάγκη να αντιμετωπίσουν τον σοβαρό κίνδυνο μαζικών απολύσεων και τις γενικότερες απειλές από τις ευρείας έκτασης ιδιοκτησιακές αλλαγές.

Το Ταμείο ξεκίνησε τη λειτουργία του το 2000, 2 χρόνια μετά την αντίστοιχη συμφωνία συνδικάτων-εργοδοτών του κλάδου, γιατί έπρεπε να επιλυθούν θέματα φορολόγησης των βοηθημάτων του, για τα οποία απαιτήθηκε ειδική νομοθετική ρύθμιση, ανάλογη εκείνης που ήδη ίσχυε για τα εφάπαξ αποχώρησης των εργαζομένων.

Το Ταμείο διοικείται από 4 εκπροσώπους των συνδικάτων, 4 εκπροσώπους των εργοδοτών του κλάδου, 1 εκπρόσωπο του Υπουργείου Απασχόλησης και 1 του Υπουργείου Οικονομίας.

Υπό κανονικές συνθήκες, σκοπός του Ταμείου είναι η χρηματοδότηση προγραμμάτων επιμόρφωσης και αλλαγής ειδικότητας για πλεονάζον προσωπικό, ώστε να μπορεί αυτό να εργαστεί σε άλλες επιχειρήσεις και τομείς του κλάδου. Για αυτή του τη λειτουργία χρηματοδοτείται από διμερή συνεισφορά εργαζομένων – εργοδοτών, ίση με 0,375% της μισθοδοσίας για τους εργοδότες και 0,125 για τους εργαζόμενους. Το Κράτος δεν συνεισφέρει στο Ταμείο.

Σε έκτακτες συνθήκες, το Ταμείο καλύπτει πρόωρη συνταξιοδότηση μέχρι και για μια 5ετία πριν από τη θεμελίωση κανονικού συνταξιοδοτικού δικαιώματος. Δικαιούνται να καλυφθούν από αυτό εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει τις ελάχιστες προϋποθέσεις συνταξιοδότησης

σύμφωνα με το εθνικό σύστημα Κοινωνικής Ασφάλισης (ηλικία τουλάχιστον 49 ετών, με τουλάχιστον 30 χρόνια εισφορών)¹.

Ο πρόωρα συνταξιοδοτούμενος λαμβάνει από το Ταμείο περίπου 60% των τελευταίων συνολικών του αποδοχών, καλύπτεται όμως για το σύνολο των ασφαλιστικών του εισφορών στην Κοινωνική Ασφάλιση, ώστε να πάρει πλήρη σύνταξη όταν συμπληρώσει τις προϋποθέσεις για την κανονική του συνταξιοδότηση.

Στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης που απαλλάσσεται από το πλεονάζον δυναμικό, επωμίζεται όλο το βάρος της χρηματοδότησης του Ταμείου. Προϋπόθεση για την ένταξη του πλεονάζοντος προσωπικού στις πρόνοιες του Ταμείου, είναι η συμφωνία της αντίστοιχης επιχείρησης με τα συνδικάτα. Η συνεισφορά του εργοδότη στο Ταμείο ανέρχεται σε 1,5% της συνολικής μισθοδοσίας.

Στην περίοδο 2000-2005 καλύφθηκαν από το Ταμείο 20.600 εργαζόμενοι, σε σύνολο 339.000 απασχολούμενων στον κλάδο, οι περισσότεροι των οποίων έφτασαν πλέον σε κανονική συνταξιοδότηση (το 2005 παρέμεναν στο Ταμείο 9.000 εργαζόμενοι).

Πέρα από το Ταμείο Υποστήριξης του Εισοδήματος, που συνέβαλε στην ελάφρυνση των σοβαρών συνεπειών των αναδιαρθρώσεων στην απασχόληση, λειτούργησαν και αυτόνομες επιχειρησιακές συμφωνίες και προγράμματα πρόωρης συνταξιοδότησης, καλύπτοντας άλλους 7.000 εργαζόμενους. Με αυτές τις συμφωνημένες παρεμβάσεις καλύφθηκαν συνολικά 30.000 εργαζόμενοι, σχεδόν το σύνολο όσων είχαν θεωρηθεί πλεονάζοντες στην αρχή της δεκαετίας.

Το Ταμείο θεωρείται σημαντική «καλή πρακτική» από τα συνδικάτα του κλάδου. Μάλιστα, με την κλαδική συμφωνία του 2005 συμφώνησαν την επέκταση της λειτουργίας του μέχρι και τα μέσα του 2020, ενώ αρχικά προβλεπόταν να λειτουργήσει μέχρι τα μέσα του 2010.

Πράγματι, το Ταμείο αποδείχθηκε ένα ισορροπημένο και λειτουργικό εργαλείο, που κατάφερε να διευκολύνει τις αναδιαρθρώσεις και τον εκσυγχρονισμό των τραπεζικών διαδικασιών, απαλύνοντας τις συνέπειες μιας απότομης και δραστηκής απαλλαγής των Τραπεζών από το πλεονάζον δυναμικό τους, το οποίο ανερχόταν σε 10% της συνολικής απασχόλησης του κλάδου.

Στο μεταξύ, η ανάπτυξη του δικτύου των Τραπεζών και της αγοράς τους, συνέβαλε στο να μην υπάρχουν σήμερα τέτοιας έκτασης άμεσες και

¹ Τα τελευταία χρόνια οι ελάχιστες αυτές προϋποθέσεις τροποποιήθηκαν προς τα πάνω και ανάλογα τροποποιήθηκαν και οι προϋποθέσεις ένταξης στο Ταμείο.

δραστικές προκλήσεις για την προστασία της απασχόλησης, τουλάχιστον στην ποσοτική της διάσταση.

Μια ακόμα «καλή πρακτική» του κοινωνικού διαλόγου στον κλάδο είναι η ίδρυση (1999) και η λειτουργία του Enbicredito, Οργανισμού για την κατάρτιση και τη συνεχή επιμόρφωση. Το Enbicredito διοικείται από εκπροσώπους των συνδικάτων και των εργοδοτών του κλάδου.

Σημαντικές κατακτήσεις του κλάδου στα θέματα εκπαίδευσης αποτελούν επίσης το δικαίωμα 4 εκπαίδευσης εβδομάδων για τους νεοπροσλαμβανόμενους, το δικαίωμα αμειβόμενης εκπαίδευσης τουλάχιστον 24 ωρών κάθε χρόνο για όλους, ενώ με επιχειρησιακή συμφωνία το δικαίωμα αυτό μπορεί να επεκταθεί και για άλλες 26 ώρες εκπαίδευσης ετησίως.

Τέλος, με εθνική συμφωνία των εργατικών συνμοσπονδιών και όλων των εργοδοτικών οργανώσεων της Ιταλίας, από το 2001 λειτουργεί το Εθνικό Ταμείο δια βίου εκπαίδευσης (For.te), που καλύπτει όλους τους κλάδους της οικονομίας.

Μεταξύ των πιο πρόσφατων «καλών πρακτικών» του κοινωνικού διαλόγου στον τραπεζικό κλάδο, ξεχωρίζει η **κλαδική συμφωνία (Πρωτόκολλο της 16-6-2004) για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη**.

Με αυτή τη συμφωνία:

- Δηλώνεται η ανάγκη επικέντρωσης των πολιτικών ανάπτυξης των τραπεζών στον ανθρώπινο παράγοντα
- Αναγνωρίζεται η προσφορά και των δυο πλευρών στην εξυγίανση του ιταλικού τραπεζικού συστήματος, τίθεται όμως εκ νέου το θέμα ελέγχου του κόστους εργασίας
- Διακηρύσσεται η κοινή βούληση των μερών να στηρίξουν την ανταγωνιστικότητα των Τραπεζών, αλλά σε μια κατεύθυνση κοινωνικά συμβατή και αποδεκτή
- Δηλώνεται η κοινή βούληση των μερών να συνεχίσουν την προώθηση ποιοτικών εργασιακών σχέσεων, να βελτιώσουν τις σχέσεις μεταξύ τους και την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών στην πελατεία
- Επιβεβαιώνεται η κοινή βούληση για ενίσχυση της επιμόρφωσης, ιδίως του προσωπικού που απασχολείται στο δίκτυο καταστημάτων, με παροχή σαφών κανόνων και πληροφοριών για τα προϊόντα που πωλούν στην πελατεία.
- Διευρύνονται τα δικαιώματα πληροφόρησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων για τα συστήματα κινήτρων, που οφείλουν να ενσωματώνουν όχι μόνο ποσοτικούς, αλλά και ποιοτικούς στόχους, αποτρέποντας αυθαιρεσίες στη στοχοθεσία.

- Προβλέπεται η θέσπιση διμερούς-ισομερούς κλαδικού Παρατηρητηρίου για την κατάσταση της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης στον κλάδο.

Με την κλαδική σύμβαση του 2005, τα συνδικάτα πέτυχαν βελτιώσεις στην ήδη σημαντική πληροφόρηση και παρέμβασή τους σε θέματα εξαγορών και συγχωνεύσεων.

Ειδικότερα, θεσπίστηκε η υποχρέωση των επιχειρήσεων να τα ενημερώνουν για τις εργασιακές συνέπειες των εξαγορών και συγχωνεύσεων, για κάθε αλλαγή επιχειρησιακών σχεδίων και πολιτικών διοίκησης, ακόμα και αν αυτές οι αλλαγές δεν έχουν άμεση επίπτωση στους εργαζόμενους.

Ακόμα, κωδικοποιήθηκαν οι ρυθμίσεις για την υγιεινή και την ασφάλεια στην εργασία και τέθηκαν πλαίσια για τα συστήματα κινήτρων, στη βάση ποιοτικών δεικτών.

Ιδιαίτερα σημαντικό θεωρείται το **νέο άνοιγμα των διαπραγματεύσεων της κλαδικής ΣΣΕ του 2007.**

Στην κοινή τους «πλατφόρμα διεκδίκησης», τα συνδικάτα του κλάδου εκτιμούν ότι το ιταλικό τραπεζικό σύστημα έχει βελτιώσει σημαντικά την ανταγωνιστικότητα και τις επιδόσεις του, υστερεί όμως σοβαρά στα κοινωνικά θέματα και στην ισορροπημένη διανομή του δημιουργούμενου πλεονάσματος ανάμεσα στους μετόχους και τους εργαζόμενους.

Γι' αυτό, τα συνδικάτα αναδεικνύουν νέα ζητήματα βελτίωσης της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης στον κλάδο, με πρώτη τη διαμόρφωση κοινωνικά αποδεκτών πλαισίων διανομής του παραγόμενου πλεονάσματος, προς όφελος των εργαζομένων, της πελατείας και της κοινωνίας και όχι μόνον των μετόχων.

Επίσης, καλούν τις Τράπεζες να εγκαταλείψουν την κρατούσα λογική της μεγιστοποίησης των βραχυχρόνιων κερδών τους και να υιοθετήσουν πιο μακροπρόθεσμες λογικές ανάπτυξης, με κοινωνική υπευθυνότητα και προοπτική.

Τα συνδικάτα του κλάδου προβληματίζονται ιδιαίτερα για τη συνεχιζόμενη αύξηση της παρουσίας ξένων Τραπεζών στην Ιταλία και τη συνεχώς αυξανόμενη διεθνοποίηση-μετατόπιση των δραστηριοτήτων των ιταλικών Τραπεζών στο εξωτερικό, με αποτέλεσμα σήμερα το 1/3 περίπου της απασχόλησης να βρίσκεται εκτός των συνόρων.

Το γεγονός αυτό από μόνο του θέτει στα συνδικάτα του κλάδου νέα και σύνθετα καθήκοντα συντονισμού και οργανωμένης παρέμβασης σε υπερεθνικό επίπεδο, με πληρέστερη αξιοποίηση των θεσμών του

ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου, των εργασιακών συμβουλίων αλλά και διαφόρων υπερεθνικών συνεργασιών και δικτυώσεων .

Οι **βασικοί στόχοι της νέας κλαδικής διαπραγμάτευσης**, όπως αναλυτικά τεκμηριώνονται και περιγράφονται στην εθνική αναφορά της FABI, συνδέονται με **3 κεντρικούς στρατηγικούς άξονες του σ.κ. του κλάδου**:

- Την επικέντρωση στον εργαζόμενο, στην ποιότητα της εργασίας και της ζωής του
- Την αναγκαία αποκατάσταση της επιθυμητής εξισορρόπησης στους μισθούς και στην επίτευξη δίκαιης διανομής του παραγόμενου πλεονάσματος
- Την κοινωνική ευθύνη της επιχείρησης.

Οι κεντρικοί στόχοι αναλύονται περαιτέρω σε επιμέρους **κεφάλαια διεκδικήσεων**, τα οποία αφορούν:

- **τις ίσες ευκαιρίες και τις πολιτικές αποφυγής διακρίσεων** σε όλα τα επίπεδα
- **το εύρος κάλυψης του κλάδου από συλλογικές συμβάσεις**, με ιδιαίτερη έμφαση
 - ο στην αντιμετώπιση των διαδικασιών διεθνοποίησης, μετανάστευσης δραστηριοτήτων στο εξωτερικό, εκχώρησης καταστημάτων, εξωτερίκευσης εργασιών σε τρίτες επιχειρήσεις κλπ,
 - ο στη διασφάλιση εγγυήσεων για την απασχόληση και χωρίς επιδείνωση των κοινωνικών παροχών και κατακτήσεων,
 - ο στην επαρκή πληροφόρηση και παρέμβαση του συνδικάτου για την εξωτερίκευση εργασιών,
 - ο στην αντιμετώπιση προβλημάτων εκχώρησης καταστημάτων δικτύου κλπ,
 - ο στην απαγόρευση συνεχούς χρήσης ειδικών-περιστασιακών μορφών απασχόλησης και συμβάσεων μαθητείας (stage) για την κάλυψη πάγιων αναγκών κλπ.
- **τις σχέσεις των τραπεζών με τα συνδικάτα**, με βελτίωση της πληροφόρησης, της διαβούλευσης και της παρέμβασης της συλλογικής εκπροσώπησης σε όλα τα επίπεδα
- **τον εμπλουτισμό της διαπραγμάτευσης 2^{ου} επιπέδου (επιχειρησιακής) με νέα θέματα**, όπως επεξεργασία επαγγελματικών προφίλ, συστημάτων κινήτρων, αξιολόγησης, συμβατότητας χρόνων εργασίας και λοιπών οικογενειακών και κοινωνικών χρόνων του εργαζόμενου, θέματα επιμόρφωσης και ενσωμάτωσης των ΑΜΕΑ
- Την οργάνωση διαπραγματεύσεων σε επίπεδο τραπεζικού ομίλου (σήμερα λειτουργούν 85 τραπεζικοί όμιλοι, με 1.286 Τράπεζες κλπ. εταιρείες στην Ιταλία και στο εξωτερικό, αλλά η ιταλική νόμοθεσία

δεν αναγνωρίζει μέχρι σήμερα τη διαπραγμάτευση σε επίπεδο ομίλου),

- ο με προσδιορισμό των συνδικαλιστικών σχέσεων σ' αυτό το επίπεδο,
 - ο με διαμόρφωση κατάλληλων δεικτών οικονομικής και κοινωνικής απόδοσης, πλαισίων για συστήματα κινήτρων, αξιολόγησης απόδοσης,
 - ο με πιο αποτελεσματική παρέμβαση των συνδικάτων στη διαμόρφωση στρατηγικών κλπ.
- **την αναγνώριση, αξιοποίηση και επαρκή αμοιβή των επαγγελματιών προσόντων**, με αλλαγές στην κλαδική κλίμακα αμοιβών (που προσδιορίζεται με βάση επαγγελματικά προφίλ διαφόρων επιπέδων) και βελτίωση της συνεχούς επιμόρφωσης με αξιοποίηση του κλαδικού φορέα Enbicredito.
- **Θέματα ωραρίου εργασίας**. Τα συνδικάτα διαπιστώνουν πως ότι έπρεπε να γίνει για την ικανοποίηση των αναγκών της πελατείας έχει ήδη γίνει, απαιτούνται λοιπόν νέες διαπραγματεύσεις σε επίπεδο επιχείρησης και ομίλου, με τη διεκδίκηση, μεταξύ άλλων,
- ο εγγυημένης 36ωρης εβδομαδιαίας απασχόλησης για όσους δουλεύουν με βάρδια,
 - ο κατάλληλης αποσαφήνισης των κριτηρίων για τις τουριστικές περιοχές
 - ο επέκτασης του ευέλικτου ωραρίου προσέλευσης στα 30', κατόπιν αιτήματος του εργαζόμενου,
 - ο ρύθμισης των ειδικών περιπτώσεων απασχόλησης εκτός ωραρίου κ.τ.λ.
- **Οικονομικές διεκδικήσεις ανάκτησης της αγοραστικής δύναμης και επιπλέον ανασχεδιασμού και βελτίωσης των κλαδικών μισθολογικών κλιμάκων**, των μισθολογικών παροχών, των κουπονιών για γεύματα. Επίσης, διεκδικήσεις διαφάνειας στα συστήματα κινήτρων και εκλογίκευσης των στόχων. Οι στόχοι πρέπει να είναι εφικτοί, να μην τίθενται αυθαίρετα, να μην αναθεωρούνται συνεχώς προς τα πάνω, ούτε να είναι «επιθετικοί», με συνέπεια να μην πληρούνται οι προϋποθέσεις σωστής και πλήρους πληροφόρησης, αλλά και προειδοποίησης του πελάτη για τις υποχρεώσεις και τους πιθανούς κινδύνους που αναλαμβάνει.
- **Κοινωνικές πολιτικές για την περιφέρεια, για το συνδυασμό εργασιακής και οικογενειακής ζωής, την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, ειδικές πρόνοιες για τα ΑΜΕΑ** κλπ.

Κεντρική φιλοσοφία των ιταλικών συνδικάτων είναι η αξιοποίηση του κοινωνικού διαλόγου, της πληροφόρησης, της διαβούλευσης και της διαπραγμάτευσης των μερών για την αντιμετώπιση κάθε πρόκλησης και κάθε αναγκαίας αλλαγής.

Τολμούν να διαχειρίζονται τις αναδιαρθρώσεις και την κάθε απαιτούμενη αλλαγή με σαφείς συμφωνίες, απαιτώντας όμως διαφάνεια και σεβασμό των νόμων, των συλλογικών συμφωνιών και των αρχών της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης σε κάθε διαδικασία που αφορά στην επιχείρηση, στους εργαζόμενους, στους πελάτες και στην κοινωνία.

3.2. Η εμπειρία της Μάλτας, όπως παρουσιάζεται από τη MUBE.

Στην εκτεταμένη εθνική Αναφορά της MUBE περιλαμβάνονται και γενικότερα δεδομένα για τη χώρα, τις οικονομικές της επιδόσεις και την εργατική της νομοθεσία.

Επίσης, περιλαμβάνεται μια συνολική παρουσίαση των κυριότερων εξελίξεων στο τραπεζικό σύστημα, που είναι σήμερα πλήρως εναρμονισμένο με την αντίστοιχη κοινοτική νομοθεσία, ενόψει της πλήρους ένταξης της χώρας στη ζώνη του ευρώ το 2008.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η υψηλή συγκέντρωση της μικρής, για τα διεθνή δεδομένα, τραπεζικής αγοράς της Μάλτας.

Δυο Τράπεζες, η Τράπεζα της Valleta και η HSBC Bank Malta, ελέγχουν σχεδόν 90% της αγοράς, χωρίς να λείπει και η αυξανόμενη παρουσία ξένων τραπεζών, κυρίως αυστριακής προέλευσης.

Στον ευρύτερο χρηματοπιστωτικό κλάδο απασχολούνται περίπου 6.000 άτομα, εκ των οποίων 3.200 στις 2 τράπεζες που προαναφέραμε.

Παρά την ανάπτυξη νέων προϊόντων και εργασιών, η απασχόληση παραμένει στάσιμη στον τραπεζικό κλάδο κατά την τελευταία 5ετία.

Η σημαντικότερη αλλαγή στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις του κλάδου συνέβη το 1999, πυροδοτώντας τη μετάβαση από ένα προστατευμένο και ισχυρά ελεγχόμενο από το κράτος, σε ένα απελευθερωμένο και ιδιωτικοποιημένο τραπεζικό σύστημα, ελεγχόμενο κυρίως από ξένα-πολυεθνικά κεφάλαια (HSBC).

Παρά το γεγονός ότι το κράτος είχε ξεκινήσει να εκχωρεί μερίδιά του από τις αρχές του 1990, ιδιωτικοποίηση-ορόσημο για τη Μάλτα αποτέλεσε η εκχώρηση στον πολυεθνικό όμιλο HSBC του 70,33% της κρατικής συμμετοχής στη Mid-Med Bank.

Η ιδιωτικοποίηση αυτή ήταν ένα ισχυρό «πολιτιστικό σοκ» για τα συνδικάτα του κλάδου, αλλά και σαφές σημείο καμπής για τις τραπεζικές πρακτικές και τις εργασιακές σχέσεις.

Έκτοτε, δεν σημειώθηκαν ανάλογης έκτασης ιδιοκτησιακές αλλαγές και συγχωνεύσεις στον τραπεζικό κλάδο της Μάλτας. Συνεχίστηκαν όμως οι προσπάθειες εκσυγχρονισμού στα προϊόντα και στους τρόπους διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού, στη φιλοσοφία και στις τεχνικές διοίκησης και αμοιβής του (πιο ευέλικτα συστήματα αμοιβών συνδεδεμένα με την απόδοση), κυρίως λόγω της ευρύτερης επίδρασης των εισαγόμενων από το εξωτερικό διευθυντικών στελεχών και πρακτικών της HSBC.

Ας σημειωθεί ότι οι εργασιακές ρυθμίσεις στη Μάλτα επηρεάζονται αρκετά από το βρετανικό μοντέλο: απορρέουν κατά κύριο λόγο από συμβάσεις και συμφωνίες «κυρίων» εργαζόμενου-εργοδότη και μόνο επικουρικά και σε γενικά πλαίσια ρυθμίζονται από το Σύνταγμα και την εργατική νομοθεσία.

Για τούτο, η ένταξη της Μάλτας στην Ε.Ε. μάλλον συνέβαλε θετικά στην ενίσχυση των θεσμικών διασφαλίσεων και του νομοθετικού πλαισίου για τα εργασιακά θέματα, μέσω των αντίστοιχων ευρωπαϊκών Οδηγιών και εργασιακών θεσμών.

Το βρετανικό μοντέλο ακολουθείται και στην οργάνωση της συλλογικής εκπροσώπησης και στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Η συνδικαλιστική πυκνότητα στον κλάδο είναι αρκετά υψηλή (60%). Το μεγαλύτερο συνδικάτο είναι η MUBE, που έχει αναγνώριση από τις εμπορικές τράπεζες για τη διαπραγμάτευση επιχειρησιακών ΣΣΕ, για λογαριασμό του διοικητικού και του στελεχιακού προσωπικού. Επίσης διαπραγματεύεται για τα στελέχη της Κεντρικής Τράπεζας. Άλλα συνδικάτα, μικρότερης εμβέλειας, είναι η GWU και το συνδικάτο της κεντρικής Τράπεζας της Μάλτας.

Κατά το αγγλικό πρότυπο οργάνωσης του σ.κ, η MUBE έχει μόνο φυσικά μέλη και εκπροσωπείται με shop-stewards σε κάθε επιχείρηση.

Στον κλάδο υπάρχει Ένωση Τραπεζών, αλλά δεν συνάπτονται κλαδικές συμβάσεις. Οι συμβάσεις που συνάπτει η MUBE μπορεί να ακολουθούν κάποιο ενιαίο πλαίσιο γενικών διεκδικήσεων ή στόχων, αλλά είναι χωριστές για κάθε Τράπεζα (επιχειρησιακές ΣΣΕ).

Η διαχείριση της ιδιωτικοποίησης της Mid-Med Bank και της εγκατάστασης της HSBC στη Μάλτα, ήταν από τις σημαντικότερες προκλήσεις που αντιμετώπισαν τα συνδικάτα του κλάδου και ιδιαίτερα η MUBE, η οποία μετά από εκτεταμένες απεργίες και παρεμβάσεις, απέσπασε εγγυήσεις από την Κυβέρνηση ότι δεν θα μειωθεί η απασχόληση.

Στη συνέχεια, κατάφερε να περιορίσει τις συνέπειες των περικοπών απασχόλησης που σχεδίαζε η HSBC, μέσω συμφωνημένων προγραμμάτων εθελούσιας εξόδου και πρόωρης συνταξιοδότησης.

Στην πραγματικότητα, ο κοινωνικός διάλογος δεν προηγήθηκε, αλλά ακολούθησε το «τετελεσμένο γεγονός» της ιδιωτικοποίησης, για τούτο συνάντησε τη σθεναρή αντίθεση των συνδικάτων, που δεν είχαν ενημερωθεί, ούτε διαβουλευθεί για τους όρους και τις συνέπειες του εγχειρήματος από πριν.

Μέχρι και τα πρώτα χρόνια της δεκαετίας του 2000, κάθε συλλογική διαπραγμάτευση στο χώρο της HSBC σηματοδοτούνταν από αντιθέσεις και απεργίες.

Στη συνέχεια υιοθετήθηκε από τα συνδικάτα μια πιο πραγματιστική στρατηγική κατανόησης και συμμετοχής στις εξελίξεις. Η στρατηγική αυτή, που εδράζεται στην αξιοποίηση του κοινωνικού διαλόγου σε επιχειρησιακό και σε εθνικό επίπεδο, επέτρεψε στη MUBE :

- να ολοκληρώσει μια εξαιρετικά δύσκολη διαπραγμάτευση με ένα σκληρό πολυεθνικό παίκτη, την HSBC, χωρίς να θέσει σε κίνδυνο την ασφάλεια της απασχόλησης των μελών της,
- να έχει λόγο και ρόλο στην εφαρμογή συστημάτων Διοίκησης βάσει στόχων και νέων συστημάτων αμοιβής βάσει απόδοσης, στη διαχείριση σημαντικότερων αλλαγών στις εργασιακές πρακτικές, στην εφαρμογή συστημάτων αξιολόγησης θέσεων εργασίας (job evaluation) για τη διαμόρφωση των αμοιβών και των κινήτρων, αλλά και στη συνολικότερη αναδιάρθρωση του τραπεζικού κλάδου.
- να εστιάζει τις προσπάθειές της στην έγκαιρη πληροφόρηση και στην πρόβλεψη των εξελίξεων, παρά στην πυροσβεστική αντιμετώπισή τους.

Η εθνική Αναφορά της Mube καλύπτει ευρύ φάσμα εργασιακών δεδομένων, δικαιωμάτων και προτεραιοτήτων του σ.κ. της Μάλτας, που δεν είναι σκόπιμο να επαναληφθούν σ' αυτή τη συνοπτική παρουσίαση.

Αξίζει ωστόσο να αναφερθούμε στα **βασικά εργασιακά προβλήματα του κλάδου**, όπως τα αξιολογεί η MUBE και ειδικότερα:

- στη δυσκολία επίτευξης ισορροπίας μεταξύ εργασιακής και προσωπικής –οικογενειακής ζωής κλπ. υποχρεώσεων του εργαζόμενου
- στους στόχους πωλήσεων, που είναι εξαιρετικά δύσκολοι στην επίτευξή τους και προκαλούν υπερβολικό stress στους εργαζόμενους
- στα προβλήματα επικοινωνίας ανάμεσα στην ανώτατη διοίκηση και στους εργαζόμενους, ή και στη δημιουργία επιχειρησιακών «στεγανών»,

- στη γραφειοκρατική και συχνά ξένη προς τον ανθρώπινο παράγοντα λειτουργία των επιχειρήσεων του κλάδου
- στους διαχωρισμούς ανάμεσα στο προσωπικό,
- στις ελλείψεις επιμορφωσης των πτυχιούχων και γενικότερων ευκαιριών καριέρας.
- στην εξωτερίκευση εργασιών και δραστηριοτήτων
- στην περιορισμένη εργασιακή κινητικότητα εξαιτίας του μικρού μεγέθους της εγχώριας αγοράς εργασίας του κλάδου,
- στην απασχόληση εργαζομένων με υπερβολικά προσόντα (μεταπτυχιακά κλπ) σε απλές διοικητικές ή εποπτικές εργασίες.

Σήμερα, οι κύριες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι του κλάδου αφορούν, κατά κύριο λόγο:

- Τις εξελίξεις που συνδέονται με την υιοθέτηση του ευρώ και την είσοδο στην ΟΝΕ, καθώς και η συμμόρφωση με τα νέα τραπεζικά δεδομένα στο πλαίσιο της Βασιλείας II,
- Τον αυξανόμενο ανταγωνισμό, στα πλαίσια της διεθνοποίησης
- Την ανάγκη περαιτέρω καινοτομιών στα προϊόντα και τις τραπεζικές πρακτικές για την ανταγωνιστικότητα και την εξυπηρέτηση του πελάτη
- Την προάσπιση των εργασιακών δικαιωμάτων, με σωστά συστήματα διοίκησης, αξιολόγησης απόδοσης, σχεδιασμού καριέρας και εξέλιξης για τους εργαζόμενους
- Τη διασφάλιση του καλύτερου δυνατού συνδυασμού εργασίας και ζωής του εργαζόμενου, απέναντι στην ήδη υψηλή ευελιξία ωραρίων και τον συνεχώς αυξανόμενο φόρτο –απαιτήσεις της εργασίας σε βάρος των προσωπικών και των κοινωνικών χρόνων του εργαζόμενου. Σύμφωνα με τη MUBE, ο ισορροπημένος συνδυασμός εργασιακής και προσωπικής ζωής παρέχει σημαντικά οφέλη και στην επιχείρηση και στον εργαζόμενο, συνδυάζοντας την ευελιξία με την ασφάλεια και την ικανοποίηση από την εργασία, επομένως αυξάνοντας την απόδοση. Για τούτο αποδίδει ιδιαίτερη σημασία στη διεκδίκηση αδειών και διευκολύνσεων για τους εργαζόμενους, ιδιαίτερα για τους εργαζόμενους γονείς και για τους σπουδαστές.

Συνολικά, η Mube πιστεύει ότι η ένταξη της χώρας στην ΟΝΕ, η εφαρμογή των Ευρωπαϊκών Οδηγιών για το τραπεζικό σύστημα και τις εργασιακές σχέσεις, αλλά και η αξιοποίηση του κοινωνικού διαλόγου, της ανταλλαγής εμπειριών και της συνεργασίας μεταξύ των ευρωπαϊκών συνδικάτων, θα συμβάλλουν σημαντικά στην αντιμετώπιση των προκλήσεων, για τη βελτίωση και της ποιότητας του τραπεζικού συστήματος και των εργασιακών σχέσεων στη Μάλτα.

3.3. Η Ελληνική εμπειρία, όπως παρουσιάζεται από την ΟΤΟΕ.

Η εθνική Αναφορά της ΟΤΟΕ (Ελλάδα) περιλαμβάνει μια συνοπτική, αλλά περιεκτική παρουσίαση των βασικών εξελίξεων, των χαρακτηριστικών και των προκλήσεων που αντιμετωπίζει σήμερα το τραπεζικό σύστημα στην Ελλάδα.

Στη συνέχεια, η Αναφορά προσεγγίζει ένα μεγάλο αριθμό εργασιακών ζητημάτων, εμπειριών, προτεραιοτήτων και προβληματισμών του σ.κ. του κλάδου, ακολουθώντας συστηματικά τις θεματικές ενότητες του Ερωτηματολογίου και αξιοποιώντας τα βασικά ευρήματά του για την Ελλάδα.

Το τραπεζικό σύστημα στην Ελλάδα άλλαξε δραματικά μέσα σε λιγότερο από μια δεκαετία. Από ένα σύστημα που ξεκίνησε να εκσυγχρονίζεται θεσμικά, λειτουργικά και τεχνολογικά από τα μέσα της δεκαετίας του 1980, (διατηρώντας ωστόσο, κυρίαρχο τον κρατικό έλεγχο στις σημαντικότερες εμπορικές και επενδυτικές Τράπεζες μέχρι τα τέλη της 10ετίας του 1990), μεταμορφώθηκε σε ένα κατ' εξοχήν ιδιωτικοποιημένο τραπεζικό σύστημα, με συνεχώς αυξανόμενη συμμετοχή ξένων-υπερεθνικών τραπεζικών συμφερόντων και θεσμικών επενδυτών.

Η ιδιωτικοποίηση της τράπεζας Χίου το 1991, που αποτέλεσε την απαρχή μιας σειράς ιδιωτικοποιήσεων, ο κύριος όγκος των οποίων συντελέστηκε μετά τα μέσα της δεκαετίας.

Στην περίοδο 1998-2001 πραγματοποιήθηκαν συνολικά 14 εξαγορές και συγχωνεύσεις Τραπεζών, από τις οποίες οι 6 αφορούσαν ιδιωτικοποιήσεις μικρών και μεσαίων κρατικών τραπεζών. Παράλληλα, ελληνικές Τράπεζες εξαγοράστηκαν από ξένες, όπως μερίδιο της Εμπορικής από την Credit Agricole, η Γενική Τράπεζα από την Societe Generale κ.α.

Η δεκαετία του 2000 συνεχίζει να χαρακτηρίζεται από ιδιωτικοποιήσεις, που πλέον σηματοδοτούν την ελαχιστοποίηση της κρατικής ιδιοκτησίας στον κλάδο, που διατηρείται πλειοψηφικά μόνο στην Αγροτική Τράπεζα.

Το 2006 ήταν μια χρονιά έντονων διεργασιών σε αυτή την κατεύθυνση: Η εισαγωγή του Ταχυδρομικού Ταμειυτηρίου στο Χρηματιστήριο Αθηνών είχε ως αποτέλεσμα τη μείωση της συμμετοχής του Δημοσίου κατά 34,84%. Η αύξηση του μετοχικού κεφαλαίου της μεγαλύτερης ελληνικής Τράπεζας, της Εθνικής, οδήγησε στη μείωση της συμμετοχής των ασφαλιστικών ταμείων (και της κρίσιμης για τον έλεγχο –αν και έμμεσης- συμμετοχής του Κράτους) στο μετοχικό της κεφάλαιο από 21,4% πριν την αύξηση στο 19% μετά την αύξηση. Τέλος, η πώληση του ποσοστού του Δημοσίου στην Εμπορική Τράπεζα (11,01%) είχε ως αποτέλεσμα η Credit Agricole να

ελέγχει πλέον την Τράπεζα αυτή, κατέχοντας το 71,96% του μετοχικού της κεφαλαίου.

Παράλληλα, συνεχίστηκε το ισχυρό κύμα εξαγορών από Ελληνικές Τράπεζες σε χώρες των Βαλκανίων και, πρόσφατα, στην Τουρκία, τάση που σηματοδοτεί τη σημαντική μετατόπιση του κέντρου βάρους και προσεχώς της απασχόλησης των σημαντικότερων από αυτές εκτός των συνόρων.

Από τα μέσα της δεκαετίας του 1990 μέχρι σήμερα, η ευρύτατη διαδικασία ιδιωτικοποιήσεων, αναδιρθρώσεων, εξαγορών και συγχωνεύσεων καθοδηγήθηκε από τις Ελληνικές Κυβερνήσεις χωρίς κατά κανόνα να υπάρξει εκ των προτέρων συμμετοχή και πληροφόρηση των συνδικάτων του κλάδου.

Αυτό, σε πολλές περιπτώσεις οδήγησε σε εργασιακές και πολιτικές εντάσεις, που δυσκόλεψαν την εφαρμογή συμφωνημένων και προγραμματισμένων αλλαγών, αλλά και την αποτροπή περαιτέρω δυσμενών επιπτώσεων των ιδιοκτησιακών αλλαγών και των συγχωνεύσεων στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις.

Σήμερα, ο βαθμός συγκέντρωσης του ελληνικού τραπεζικού συστήματος είναι ιδιαίτερα υψηλός: οι 5 μεγαλύτερες Τράπεζες με βάση το ενεργητικό συγκεντρώνουν το 66,4%, σε σύγκριση με την Ε.Ε, όπου ο μέσος όρος συγκέντρωσης του τραπεζικού συστήματος με βάση το ενεργητικό ανέρχεται σε 53%. Σύμφωνα με στοιχεία της ΕΚΤ, η Ελλάδα κατέχει την πέμπτη θέση στη σχετική κατάταξη.

Ακόμα, 75% των χορηγήσεων και 70% των καταθέσεων βρίσκεται στα χέρια των τεσσάρων μεγαλύτερων τραπεζών της χώρας. Πέραν αυτού, οι Τράπεζες συγκεντρώνουν τη «μερίδα του λέοντος» των χρηματιστηριακών συναλλαγών, αφού μέσω των θυγατρικών τους ελέγχουν πάνω από 70% του τζίρου του Χρηματιστηρίου Αξιών Αθηνών.

Η συνεχιζόμενη εντυπωσιακή κερδοφορία, σε συνδυασμό με την υψηλή συγκέντρωση και τις πρακτικές των τραπεζών στην Ελλάδα έχουν πυροδοτήσει συζητήσεις για τους όρους ανταγωνισμού που επικρατούν στον κλάδο. Γίνεται λόγος για εναρμονισμένες πρακτικές σε βάρος των πελατών (υψηλό *ecart* επιτοκίων, καταχρηστικές χρεώσεις σε κάρτες, δάνεια και προμήθειες, παραπλανητικές διαφημίσεις, επιθετική προώθηση δανείων ανεξάρτητα από την οικονομική δυνατότητα επιχειρήσεων και κυρίως νοικοκυριών κλπ).²

² Πρόσφατα, με αγωγή της οργάνωσης καταναλωτών ΕΚΠΟΙΩΩ, προσβλήθηκαν ως καταχρηστικοί τουλάχιστον 15 όροι τραπεζικών συναλλαγών, επειδή οι Τράπεζες επιβάλλουν στους πελάτες τους παράνομες προμήθειες, αυθαίρετα και αδικαιολόγητα έξοδα, παράνομους τρόπους υπολογισμού των επιτοκίων, επιβαρύνοντας υπερβολικά

Ο υπερδανεισμός των νοικοκυριών, η αποτελεσματική εποπτεία των όρων ανταγωνισμού μεταξύ των τραπεζικών ομίλων, η προστασία του καταναλωτή και η σωστή εφαρμογή των ευρωπαϊκών Οδηγιών, αποτελούν θέματα που συχνά απασχολούν την επικαιρότητα.³

Οι ιδιωτικοποιήσεις, οι συγχωνεύσεις και οι εξαγορές επηρέασαν σε σημαντικό βαθμό την απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις στον κλάδο.

Η εξέλιξη της συνολικής απασχόλησης στον κλάδο συνέχιζε να είναι ανοδική, μέχρι και τα πρώτα χρόνια της δεκαετίας του 2000. Στο διάστημα 1998-2001 η απασχόληση αυξήθηκε συνολικά κατά 2,74%, αλλά ιδιαίτερα άνισα, ανάλογα με το είδος των Τραπεζών. Έτσι, οι ελληνικές εμπορικές Τράπεζες παρουσίασαν σχεδόν στασιμότητα (+0,3%), ως αποτέλεσμα των εξαγορών και συγχωνεύσεων που έγιναν στο ίδιο διάστημα. Οι ξένες Τράπεζες, αντίθετα, αξιοποιώντας τη συνεχιζόμενη δυναμική ανάπτυξη της αγοράς και των δραστηριοτήτων του κλάδου στην Ελλάδα, αύξησαν την απασχόληση κατά 22,1%, οι εξειδικευμένες –επενδυτικές κατά 7% και οι συνεταιριστικές κατά 9,5%.

Ωστόσο, στο πιο πρόσφατο διάστημα 2000-2005 και ενόσω η εγχώρια τραπεζική αγορά εξελισσόταν δυναμικά, η απασχόληση παρουσίασε στασιμότητα, έως και ελαφρά μείωση (-0.46%), με σημαντικές διαφοροποιήσεις ανάλογα με τα είδη των πιστωτικών ιδρυμάτων. Έτσι, στις Ελληνικές εμπορικές Τράπεζες σημείωσε μείωση της τάξης του 2,7% στο ίδιο διάστημα, αύξηση 2% στις ξένες Τράπεζες, σημαντική αύξηση (142,9%) στις συνεταιριστικές, (που όμως ξεκινούσαν από χαμηλά μεγέθη) και σοβαρή μείωση, -8,5%, όπως ήταν αναμενόμενο λόγω περιορισμού του ρόλου της, στην Τράπεζα της Ελλάδος. Αντίθετα, τα σημεία πώλησης (καταστήματα δικτύου) συνέχισαν να αυξάνονται με σημαντικούς ρυθμούς (+18,4%), με αποτέλεσμα ο μέσος αριθμός υπαλλήλων ανα μονάδα/κατάστημα δικτύου να μειωθεί από 20,9 σε 17,6 άτομα για το σύνολο του κλάδου.

κάθε τραπεζική ενέργεια, χωρίς αυτό να δικαιολογείται από λόγους λειτουργικού κόστους.

³ Χωρίς να ανήκει στις χώρες της Ε.Ε. με τον υψηλότερο δανεισμό ως ποσοστό του ΑΕΠ, η Ελλάδα εμφανίζει ήδη τους αναλογικά περισσότερους υπερχρεωμένους καταναλωτές, γεγονός που επιβεβαιώνει ότι τα χαμηλότερα κοινωνικά στρώματα έχουν δανεισθεί σε επίπεδα δυσανάλογα με τις δυνατότητές τους. Είναι χαρακτηριστικό ότι μέσα σε 3 χρόνια τα καταναλωτικά δάνεια αυξήθηκαν κατά 98,02%, ενώ τα στεγαστικά κατά 81,52%. Ο δανεισμός των νοικοκυριών αυξάνεται με ρυθμό περίπου 5% του ΑΕΠ ετησίως από το 2003 μέχρι σήμερα. Από στοιχεία της ΤτΕ προκύπτει ότι το χρέος των νοικοκυριών το 2003 ήταν 26% περίπου του ΑΕΠ, το 2004 αυξήθηκε στο 30%, το 2005 ανέβηκε στο 36% και φέτος θα αυξηθεί στο 42% - 43% και του χρόνου θα αγγίξει το 50% του ΑΕΠ. Με την ταχύτητα αυτή, θα ξεπεράσει στα μέσα του 2008 το όριο ασφαλείας του 60%.

Συνολικά, δεν ασκήθηκαν σημαντικές πιέσεις στην απασχόληση, τουλάχιστον στην ποσοτική της διάσταση, ούτε υπήρξαν μαζικές απολύσεις. Σε αυτό έπαιξαν ρόλο η συνεχώς διευρυνόμενη τραπεζική αγορά, αλλά και η παρέμβαση των συνδικάτων για την προστασία της απασχόλησης.

Ωστόσο, αρνητικές εξελίξεις και πιέσεις στην απασχόληση έγιναν αισθητές σε ένα κομμάτι του κλάδου, ιδίως μετά από εξαγορές και συγχωνεύσεις.

Οι ποσοτικές και ιδίως οι ποιοτικές συνέπειες αυτών των εξελίξεων για την απασχόληση, τη διάρθρωση της αγοράς εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις, σε συνδυασμό με τις συνεχιζόμενες αναδιαρθρώσεις του τραπεζικού συστήματος, αναλύονται διεξοδικά στην Εθνική Αναφορά της ΟΤΟΕ.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι εμπειρίες και οι προτάσεις της ΟΤΟΕ για την πρόληψη και την αντιμετώπιση των συνεπειών των εξαγορών και συγχωνεύσεων μέσα από συμφωνημένες λύσεις

Ως σημαντικότερα χαρακτηριστικά των εξαγορών και των συγχωνεύσεων που υλοποιήθηκαν στον κλάδο, αναφέρονται από την ΟΤΟΕ τα ακόλουθα:

α) Σε πρώτη φάση (μέσα 10ετίας 1990-2000) έγιναν «εσωτερικές εξαγορές»⁴-ιδιωτικοποιήσεις κρατικών τραπεζών και συγχωνεύσεις τους με ιδιωτικές που τις εξαγόρασαν, χωρίς ιδιαίτερα σημαντική παρουσία ξένων κεφαλαίων ή αντίστοιχα ξένων Τραπεζών στη διαδικασία αυτή.

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

Ενόσο οι ξένοι επενδυτές αυξάνουν σταθερά τα μερίδιά τους στις Ελληνικές Τράπεζες, οι τελευταίες εξαγοράζουν αντίστοιχα τραπεζικές επιχειρήσεις σε χώρες της Βαλκανικής, στην Τουρκία, Αίγυπτο κλπ, για να διεισδύσουν στις αντίστοιχες αγορές και να αξιοποιήσουν τις προοπτικές τους.

Οι Εξαγορές και οι συγχωνεύσεις δημιούργησαν σημαντικά προβλήματα στους εργαζόμενους και αντίστοιχης εμβέλειας προκλήσεις για το σ.κ του κλάδου.

⁴ Δηλαδή, κυρίως ανάμεσα σε εγχώριες Τράπεζες.

Ιδιαίτερα επισημαίνονται:

- Απώλειες θέσεων εργασίας: σημαντική μείωση της απασχόλησης, περίπου κατά το ¼ του αρχικού δυναμικού της συγχωνευόμενης Τράπεζας, κυρίως με «εθελούσιες εξόδους» μετά από Ε&Σ, σε ορισμένες Τράπεζες. Λ.χ. η Alphabank, μετά την απορρόφηση της Ιονικής, εμφάνισε μείωση απασχόλησης κατά 12,9% το 2002, σε σχέση με το δυναμικό και των δυο Τραπεζών το 1998. Η τέως Τράπεζα Εργασίας (απορροφήθηκε από την E.F.G. Eurobank) κατά 32% του αρχικού δυναμικού της, η τ. Τράπεζα Κρήτης (απορροφήθηκε από την E.F.G. Eurobank) κατά 29% αντίστοιχα, η τέως Μακεδονίας-Θράκης (απορροφήθηκε από την Τράπεζα Πειραιώς) κατά 16,5% αντίστοιχα.

- Ανασφάλεια για τους εργαζόμενους. Ακόμα και όταν παρέχονται εγγυήσεις για την απασχόληση «γενικά», δημιουργείται ανασφάλεια στους ήδη απασχολούμενους, για τους όρους και τις προοπτικές διατήρησης των θέσεων εργασίας τους, για τη διασφάλιση των ασφαλιστικών δικαιωμάτων και προσδοκιών, με τη δημιουργία ιδιαίτερα ετερογενών καταστάσεων στην ενιαία επιχείρηση, ανάλογα με την αρχική προέλευση των εργαζομένων. Κάτι που ανέδειξε την ανάγκη ενιαίας και βιώσιμης λύσης του ασφαλιστικού για τον κλάδο.

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

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

- Ηγεμονική συμπεριφορά των στελεχών της εξαγοράζουσας Τράπεζας προς το προσωπικό της εξαγοραζόμενης, με αποτέλεσμα την εξασθένηση/διάσπαση της ενότητας και της κλαδικής – συναδελφικής συνείδησης.

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

Οι μέχρι σήμερα εμπειρίες των συνδικάτων του κλάδου από τις υλοποιηθείσες Ε&Σ είναι ιδιαίτερα αρνητικές. Εκφράζονται μάλιστα επιφυλάξεις για το αποτέλεσμα των περισσότερων ιδιωτικοποιήσεων - εξαγορών και συγχωνεύσεων, στο μέτρο που αυτές, έτσι όπως έγιναν και συνεχίζουν να γίνονται στην Ελλάδα, δεν απέφεραν ουσιαστικό όφελος για την απασχόληση, για την πελατεία (αντίθετα, γίνεται λόγος ακόμα και για δημιουργία «καρτέλ» τραπεζών), ούτε για την οικονομία (αφελληνισμός Πιστωτικού συστήματος, ακύρωση αναπτυξιακών

κριτηρίων στις χρηματοδοτήσεις επενδύσεων & επιχειρήσεων, εξαγορές-«επενδύσεις» χωρίς προστιθέμενη αξία για την εγχώρια οικονομία).

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

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

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

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

Ενδιαφέρον παρουσιάζει η θέση της ΟΤΟΕ για τις εθελούσιες εξόδους, μέσα από τις οποίες οι Τράπεζες διαχειρίστηκαν, (με συμφωνίες, αλλά σε πολλές περιπτώσεις και χωρίς συμφωνίες με τα συνδικάτα), το πλεονάζον, κατά την άποψή τους, δυναμικό, πετυχαίνοντας παράλληλα σημαντικό περιορισμό του εργασιακού κόστους, καθώς και ευελικτοποίηση των εργασιακών σχέσεων.

Η μείωση της απασχόλησης στις εμπορικές Τράπεζες που είχαν σημαντικές διαδικασίες Εξαγορών και Συγχωνεύσεων (Ε&Σ), μέχρι και κατά το ¼ του αρχικού δυναμικού της συγχωνευόμενης Τράπεζας, επιτεύχθηκε κυρίως με (συμφωνημένες ή μη) εθελούσιες εξόδους και πρόωρες συνταξιοδοτήσεις.

Σήμερα, το σ.κ. του κλάδου αντιτίθεται στην παρατηρούμενη κατάχρηση των εθελούσιων εξόδων από τις Τράπεζες, με σκοπό όχι τόσο να απαλλαγούν από κάποιο «πλεονάζον δυναμικό», αλλά κυρίως για να αντικαταστήσουν το «ακριβότερο» προσωπικό τους με «φθηνότερο».

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

- οδηγεί σε οικονομικό αδιέξοδο, άμεσα ή προοπτικά, τους εργαζόμενους που φεύγουν, ιδίως όταν αυτοί εκβιαστικά εξωθούνται σε «έξοδο» από την επιχείρηση, χωρίς να συμπληρώνουν τις προϋποθέσεις πλήρους συνταξιοδότησης (λ.χ. οι εργαζόμενες γυναίκες), οπότε αναγκάζονται να φύγουν με σοβαρά μειωμένη σύνταξη.
- έχει δυσβάστακτες συνέπειες και για το γενικότερο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης και για τα ειδικά ταμεία ασφάλισης των τραπεζοϋπαλλήλων, κύρια και επικουρικά, αφού οι Τράπεζες στις περισσότερες περιπτώσεις δεν επωμίζονται πλήρως το αντίστοιχο κόστος
- οδηγεί σε
 - ο αποδιοργάνωση της στελέχωσης,
 - ο επιλεκτικές διώξεις/ παραγκωνισμούς εργαζομένων και στελεχών,
 - ο εντατικοποίηση της εργασίας, εκφοβισμό και συνεχή ανασφάλεια των υπόλοιπων εργαζομένων για τη διατήρηση της απασχόλησης και τις προοπτικές της υπηρεσιακής τους εξέλιξης, για τις αμοιβές και, προοπτικά, για τις συντάξεις τους.

Στην εθνική Αναφορά γίνεται εκτενής προσέγγιση των ποσοτικών και των ποιοτικών προβλημάτων της απασχόλησης στον κλάδο, με ειδική αναφορά στα θέματα ισότητας και στα ειδικά προβλήματα των στελεχών, καθώς και με παρουσίαση των **«καλών πρακτικών» για την αντιμετώπισή τους.**

Μεταξύ αυτών των «καλών πρακτικών» αναφέρονται:

- οι επεξεργασίες της ΟΤΟΕ για την εφαρμογή ολοκληρωμένων συστημάτων εκπαίδευσης & διάγνωσης αναγκών που να διασφαλίζουν έγκαιρη προσαρμογή των εργαζομένων στις νέες απαιτήσεις
- η μείωση του συμβατικού χρόνου εργασίας από τις 38 ώρες και 20 λεπτά στις 37 ώρες εβδομαδιαίως, με την κλαδική ΣΣΕ 2002-2003.
- η ίδρυση και λειτουργία, στα μέσα της δεκαετίας του 1990, του διμερούς Παρατηρητηρίου Απασχόλησης, για την παρακολούθηση των τάσεων της Απασχόλησης στον κλάδο και τη λήψη διορθωτικών μέτρων. Με ευθύνη των Τραπεζών, το Παρατηρητήριο σταμάτησε να λειτουργεί στα τέλη της ίδιας δεκαετίας.
- οι συνεχείς παρεμβάσεις της ΟΤΟΕ, μαζί με τις αρμόδιες κρατικές Επιθεωρήσεις Εργασίας, για τον έλεγχο τήρησης του ωραρίου εργασίας και τον περιορισμό των εκτεταμένων και συχνότατα απλήρωτων υπερωριών στον κλάδο.
- η διεκδίκηση πρόσθετων εγγυήσεων για τις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου (αιτιολογημένη απόλυση, ει δυνατόν μόνο για

σπουδαίο λόγο. Η αιτιολογημένη απόλυση δεν προβλέπεται μέχρι σήμερα από την εργατική νομοθεσία γι' αυτές τις συμβάσεις).

Η παρουσίαση της οργάνωσης του σ.κ, του κοινωνικού διαλόγου και των συλλογικών διαπραγματεύσεων στον κλάδο, καταλαμβάνει σημαντικό κομμάτι της Εθνικής Αναφοράς της ΟΤΟΕ.

Στον κλάδο των Τραπεζών (όπως κατά κανόνα συμβαίνει στην Ελλάδα) υπάρχει μόνο μια Ομοσπονδία, η ΟΤΟΕ, οι δε διαφορετικές πολιτικο-συνδικαλιστικές τάσεις εκφράζονται στο εσωτερικό της, με τη μορφή συνδικαλιστικών παρατάξεων, οι οποίες κατά κανόνα συνδέονται με κάποιο πολιτικό κόμμα ή τάση. Οι παρατάξεις συνυπάρχουν, αντιπαραθέτουν και συνθέτουν τις απόψεις τους στα όργανα διοίκησης της Ομοσπονδίας.

Από το 1955 που ιδρύθηκε, η ΟΤΟΕ είναι η μοναδική δευτεροβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση του κλάδου, με μέλη 43 πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις- Συλλόγους εργαζομένων σε κάθε Τράπεζα ή συναφή επιχείρηση του κλάδου. Οι πρωτοβάθμιες οργανώσεις-μέλη της ΟΤΟΕ συγκεντρώνουν 55.000 συνδικαλισμένους εργαζόμενους και στελέχη.

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

Στις παλαιότερες μεγάλες Τράπεζες, ιδίως στις πρώην Τράπεζες κρατικού ενδιαφέροντος, η συνδικαλιστική πυκνότητα αγγίζει το 100%, ενώ στις ιδιωτικές και στις ξένες Τράπεζες είναι σημαντικά χαμηλότερη. Ζητούμενο είναι ωστόσο να υπάρξει οργανωμένη συνδικαλιστική παρουσία σε νέους χώρους του κλάδου (θυγατρικές εταιρείες-δίκτυα πώλησης τραπεζικών προϊόντων και υπηρεσιών), αλλά και εκτός των συνόρων.

Με βάση το θεσμικό πλαίσιο για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και συμβάσεις που ισχύει στην Ελλάδα από το 1990, δεν μπορεί να συναφθεί ΣΣΕ σε περίπτωση που δεν υπάρχουν ταυτόχρονα συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις, οι οποίες να καλύπτουν ένα κλάδο (κλαδικές ΣΣΕ) ή ένα συγκεκριμένο επάγγελμα (ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ).

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

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

Κλαδικές ΣΣΕ συνάπτοντο από την ΟΤΟΕ και τις Τράπεζες και πριν το 1990, με ανάλογη διαδικασία. Παράλληλα, ακόμα και πριν τη δεκαετία του 1980 συνάπτοντο στις επιχειρήσεις ειδικές ΣΣΕ ή Πρακτικά Συμφωνίας, ανάμεσα στη Διοίκηση και στο συνδικάτο κάθε Τράπεζας, πολύ πριν ο νόμος 1876/90 αναγνωρίσει και επίσημα τις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις.

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

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

- Οι κλαδικές ΣΣΕ θέτουν τα ενιαία και απαραίτητα για την ομαλή λειτουργία του ανταγωνισμού πλαίσια αμοιβών, κανόνων και παροχών που οφείλουν να τηρούνται σε ολόκληρο τον κλάδο. Αποτελούν την έκφραση της συλλογικής βούλησης και αλληλεγγύης, τη μισθολογική και τη θεσμική ασπίδα ολόκληρου του κλάδου.
- Οι επιχειρησιακές ΣΣΕ διαμορφώνουν, ανάλογα με τις ανάγκες των εργαζομένων κάθε επιχείρησης, τα ειδικά θεσμικά ή οικονομικά θέματα και τις προτεραιότητες των επιμέρους χώρων, το συμπληρωματικό πλαίσιο, (είτε αυτό λέγεται ειδικά επιδόματα και παροχές σε επιμέρους κατηγορίες ή και στο σύνολο των εργαζομένων μιας επιχείρησης, είτε πρόγραμμα πρόσθετης ασφάλισης, είτε ένα ειδικό επιχειρησιακό σύστημα εκπαίδευσης, ανάδειξης στελεχών ή κινήτρων, είτε μια περαιτέρω βελτίωση των κλαδικών παροχών κλπ.), που αφορά ειδικά στους εργαζόμενους στην επιχείρηση αυτή.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η σκιαγράφηση από την ΟΤΟΕ του εθνικού συστήματος επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας. Το σύστημα αυτό προβλέπει την παροχή υπηρεσιών Μεσολάβησης και

Διαιτησίας από ανεξάρτητο σώμα ειδικών (Μεσολαβητών-Διαιτητών) του κατά πλειοψηφία συνδιοικούμενου από τριτοβάθμιες εργοδοτικές και εργατικές οργανώσεις και μη κρατικού Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ).

Ο κοινωνικός διάλογος στον κλάδο πέρασε από πολλά στάδια και από αρκετές, θα λέγαμε, περιπέτειες.

Η εκτεταμένη κρατική ιδιοκτησία στον κλάδο, (η Κυβέρνηση έλεγχε και διόριζε τις διοικήσεις των περισσότερων και μεγαλύτερων Τραπεζών, ανάλογα με τις προτιμήσεις του κόμματος που ερχόταν κάθε φορά στην εξουσία), σε συνδυασμό με την απουσία συγκροτημένου κλαδικού συνομιλητή της ΟΤΟΕ, αναπόφευκτα οδήγησαν σε έντονη πολιτικοποίηση, αν όχι κομματικοποίηση, των εργασιακών αντιθέσεων στον κλάδο.

Προσπάθεια επίλυσης των όποιων εργασιακών ή ασφαλιστικών προβλημάτων γινόταν κατά κανόνα με απευθείας διάλογο ή αντιπαράθεση των συνδικάτων με την Κυβέρνηση, ή και με παρεμβάσεις της τελευταίας στις διαπραγματεύσεις και στα μισθολογικά – εργασιακά θέματα του κλάδου, ανάλογα και με τον εκάστοτε «πολιτικό κύκλο».

Παράλληλα, η πρακτική της συγκέντρωσης εξουσιοδοτήσεων ανα Τράπεζα για τη διενέργεια της κλαδικής διαπραγμάτευσης, σε συνδυασμό με την άρνηση της Ελληνικής Ένωσης Τραπεζών να γίνει εργοδοτική οργάνωση, στέρησε την ΟΤΟΕ από ένα συγκροτημένο και μόνιμο κλαδικό συνομιλητή.

Ήδη από τα μέσα της δεκαετίας του 1980, η έλλειψη αυτή έγινε προσπάθεια να καλυφθεί με τη συγκρότηση σημαντικού αριθμού μόνιμων ή ad hoc επιτροπών μελέτης, διαβούλευσης -αλλά πολύ λιγότερο επίλυσης- διαφόρων θεμάτων του κλάδου, επιτροπών που παρουσιάζονται αναλυτικά στην εθνική Αναφορά της ΟΤΟΕ.

Παρά τα σημαντικά προβλήματα ανεξαρτητοποίησης από τη βούληση και τις παρεμβάσεις της εκάστοτε Κυβέρνησης, συστηματοποίησης και χειραφέτησης του κοινωνικού διαλόγου στον κλάδο, από τα μέσα μέχρι και τα τέλη της δεκαετίας του 1990 διαμορφώθηκαν αρκετά πεδία συνεννόησης ανάμεσα στην ΟΤΟΕ και τις Τράπεζες. Υπήρξαν, τότε, αρκετές καινοτόμες παρεμβάσεις, όπως η μελέτη και η πιλοτική εφαρμογή του 35ωρου στον κλάδο, (που οδήγησε με τη ΣΣΕ του 2002-2003 στη μείωση του χρόνου εργασίας από 38ώρες και 20' σε 37 ώρες την εβδομάδα, χωρίς μείωση αποδοχών), η προσέγγιση θεμάτων Ισότητας, τραπεζικής ασφάλειας, προβλημάτων εκσυγχρονισμού του τραπεζικού συστήματος, εκπαίδευσης, καθώς και η βραχύβια, δυστυχώς, λειτουργία του διμερούς κλαδικού Παρατηρητηρίου Απασχόλησης, ως στατιστικής

υπηρεσίας του κλάδου για θέματα απασχόλησης και εργασιακών σχέσεων.

Όλα τα παραπάνω ατόνησαν και στις αρχές της δεκαετίας του 2000 εγκαταλείφθηκαν, μετά το μεγάλο κύμα εξαγορών-συγχωνεύσεων και ιδιωτικοποιήσεων στον κλάδο,

- πρώτον γιατί η Κυβέρνηση εκ των πραγμάτων έχασε το ρόλο του βασικού εργοδότη στον κλάδο, επομένως και του προνομιακού συνομιλητή των συνδικάτων, καθώς και τη δυνατότητα να επηρεάζει άμεσα και καθοριστικά τις αποφάσεις των ιδιωτικών Τραπεζών,
- δεύτερον, γιατί οι κυρίαρχες πλέον στον κλάδο ιδιωτικές Τράπεζες δεν ήθελαν, όπως φάνηκε στη συνέχεια, να συμμετέχουν και να επενδύσουν σε οποιαδήποτε διαδικασία ουσιαστικού κλαδικού διαλόγου.

Τα τελευταία χρόνια, λόγω της φανεράς, πλέον, επιδίωξης των εργοδοτών να απαλλαγούν από τις κλαδικές διαπραγματεύσεις και από τις αντίστοιχες ΣΣΕ, ο κλαδικός κοινωνικός διάλογος παρουσιάζει σοβαρά προβλήματα.

Ως σημαντικότερα από αυτά αναφέρονται:

α) Η αδιαλλαξία των Τραπεζιτών. Τα τελευταία χρόνια, οι εργοδότες δημιουργούν προβλήματα ή θέτουν προϋποθέσεις για να δώσουν τις απαιτούμενες εξουσιοδοτήσεις διαπραγμάτευσης, επιδιώκοντας είτε να καταργήσουν την κλαδική ΣΣΕ (και μαζί με αυτήν τα ελάχιστα κοινά πλαίσια εργασιακών κανόνων και δικαιωμάτων στον κλάδο, για να τα αντικαστήσουν με διάσπαρτες επιχειρησιακές ρυθμίσεις, χωρίς «πάτωμα ασφαλείας»), είτε εκβιαστικά να «ξηλώσουν» τις πιο σημαντικές ρυθμίσεις της. Παράλληλα, με δική τους ευθύνη έχουν σταματήσει να λειτουργούν το κλαδικό Παρατηρητήριο Απασχόλησης και οι διμερείς κλαδικές επιτροπές που είχαν συγκροτηθεί στο παρελθόν για την από κοινού παρακολούθηση και την επίλυση διαφόρων προβλημάτων.

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

Απέναντι σε αυτά τα προβλήματα, η ΟΤΟΕ απαντά

- με ενίσχυση της οργάνωσης και της καθημερινής παρουσίας της, σε στενή συνεργασία με τους συλλόγους-μέλη της σε όλους τους χώρους του κλάδου,
- με την προβολή καινοτόμων και τεκμηριωμένων διεκδικήσεων σε πολλά θεσμικά θέματα (λ.χ. εταιρική κοινωνική ευθύνη, πλαίσιο αρχών για τις πρόσθετες αμοιβές και τα κίνητρα, αρχές και πλαίσια για τη στοχοθεσία και την αξιολόγηση απόδοσης, πλαίσιο για τις εξαγορές, τις συγχωνεύσεις και την εξωτερίκευση εργασιών, ρυθμίσεις για το χρόνο εργασίας και τις υπερωρίες, για το συνδυασμό εργασιακής και προσωπικής ζωής κτλ),
- με μαζικές κινητοποιήσεις ολόκληρου του κλάδου για σημαντικά θέματα (όπως η επίλυση του ασφαλιστικού του κλάδου σε βιώσιμα και αμοιβαία αποδεκτά πλαίσια, η εφαρμογή των νόμων και των ΣΣΕ)
- με παρεμβάσεις στα ΜΜΕ, στα πολιτικά κόμματα, στη Βουλή κλπ.

Παράλληλα, η ΟΤΟΕ αγωνίζεται να αναδείξει τη σημασία της κλαδικής διαπραγματεύσεως για τη διασφάλιση της απασχόλησης, τη ρύθμιση και την προστασία των εργασιακών σχέσεων στον κλάδο, αλλά και **το ρόλο της κλαδικής ΣΣΕ ως προϋπόθεσης για τη διασφάλιση συνθηκών θεμιτού ανταγωνισμού στον κλάδο, για την αποτροπή ενός κοινωνικά απαράδεκτου ανταγωνισμού μεταξύ των τραπεζών, ο οποίος θα στηριζόταν σε πρακτικές κοινωνικού dumping.**

Η ΟΤΟΕ θεωρεί την εγκαθίδρυση πρακτικών πραγματικής «Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης» αλληλένδετη με την ποιότητα των εργασιακών σχέσεων και με τον ουσιαστικό κοινωνικό διάλογο στον κλάδο.

Πιστεύει όμως ότι:

- αρκετές επιχειρήσεις προσπαθούν να αξιοποιήσουν την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη ως εργαλείο παραπληροφόρησης του πολίτη-καταναλωτή και αθέμιτης προβολής του ονόματος, της φήμης και των προϊόντων τους.
- υπάρχει σοβαρό έλλειμμα υγιούς επιχειρηματικότητας και κοινωνικής υπευθυνότητας, που χαρακτηρίζει μεγάλο κομμάτι των επιχειρήσεων στην Ελλάδα.
- το σ.κ. πρέπει να πιέσει για περισσότερο υπεύθυνες, κοινωνικά, επιχειρήσεις. Για επιχειρήσεις που να υπολογίζουν και να σέβονται περισσότερο όχι μόνο τα συμφέροντα των μετόχων, αλλά και τα συμφέροντα των εργαζόμενων και των καταναλωτών, την κοινή γνώμη, το περιβάλλον και τους θεσμούς.

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

- Η (αυτονόητη) αρχή πως δεν μπορεί μια επιχείρηση να διαφημίζει ότι είναι «κοινωνικά υπεύθυνη», χωρίς πρώτα απ' όλα να τηρεί και

να σέβεται τους εργατικούς νόμους, τις ΣΣΕ, τις ίσες ευκαιρίες και τα πάσης φύσεως ανθρωπίνια δικαιώματα στη χώρα και στο χώρο που λειτουργεί.

- Τα κριτήρια για να χαρακτηριστεί «κοινωνικά υπεύθυνη» μια επιχείρηση θα πρέπει να είναι σαφή, συγκεκριμένα και συμφωνημένα μέσα από συλλογικές διαδικασίες.
- Μια Τράπεζα δεν γίνεται «κοινωνικά υπεύθυνη» εκπονώντας από μόνη της ένα δήθεν «Κώδικα δεοντολογίας», ο οποίος ελάχιστα δεσμεύει την ίδια απέναντι στους πελάτες, την κοινωνία, τους φορείς. Αντίθετα, κύριος σκοπός του «Κώδικα» είναι συνήθως να επιβάλει πρόσθετες δεσμεύσεις στους υπαλλήλους της και μάλιστα χωρίς να τους ρωτήσει!
- Τα συνδικάτα πρέπει να έχουν λόγο στην αντίστοιχη αξιολόγηση της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης. Αλλιώς αυτή θα περιοριστεί στο πλαίσιο ευχών, χορηγιών και δημοσίων σχέσεων, υπόθεση κάποιων μεμονωμένων εταιρειών συμβούλων που θα απονέμουν ή όχι τα σχετικά «εύσημα», ενώ θα εξαργυρωθεί με υπερκέρδη και με παραπλάνηση των καταναλωτών από τις Τράπεζες.

Στην εθνική Αναφορά της ΟΤΟΕ περιέχονται σημαντικά στοιχεία και αναλύσεις για επιμέρους πτυχές των εργασιακών σχέσεων στον κλάδο, λ.χ. για τη διάρθρωση και το επίπεδο των αμοιβών, τα θέματα εκπαίδευσης, αξιολόγησης απόδοσης, σχεδιασμού καριέρας, ωραρίου εργασίας και συναλλαγών, παροχών και διευκολύσεων για το συνδυασμό εργασίας-οικογενειακής ζωής, για τα θέματα εξωτερίκευσης και μετανάστευσης δαστηριοτήτων κλπ, καθώς και οι αντίστοιχες εμπειρίες και προτάσεις του σ.κ. του κλάδου. Οι πληροφορίες αυτές βοηθούν στην κατανόηση των προβλημάτων και των διεκδικήσεων του σ.κ. του κλάδου, από κάθε ενδιαφερόμενο μελετητή.

Συνθέτοντας όλα τα παραπάνω, **οι κεντρικές διεκδικήσεις της ΟΤΟΕ**, που σε μεγάλο βαθμό εμπεριέχουν και κεντρικούς στόχους της Συνομοσπονδίας των ελληνικών συνδικάτων (ΓΣΕΕ), **συνοψίζονται στα εξής:**

- Πραγματική σύγκλιση στο πλαίσιο της Ε.Ε, με βάση το τρίπτυχο Απασχόληση-Ανάπτυξη-Κοινωνική Δικαιοσύνη, με βελτίωση του επιπέδου ζωής για κάθε ευρωπαϊό πολίτη, με αποτελεσματικούς φραγμούς στην ασυδοσία της αγοράς, με εξάλειψη των πρακτικών αυθαιρεσίας και κοινωνικής όξυνσης.
- Δημοκρατικό και ισορροπημένο πρότυπο ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας, με επίκεντρο τον άνθρωπο, με κοινωνική δικαιοσύνη, με συμμετοχή, με δημιουργία θεσμών διαφάνειας και αξιοκρατίας.
- Περισσότερο και ιδίως καλύτερο κοινωνικό κράτος
- Ουσιαστική φορολογική μεταρρύθμιση με την υιοθέτηση ενός δίκαιου φορολογικού συστήματος, όπου ο καθένας θα πληρώνει με βάση τη φοροδοτική του ικανότητα.

- Αποφασιστική αντιμετώπιση κάθε απόπειρας απορύθμισης ή υποβάθμισης των εργασιακών σχέσεων,
- Αντιμετώπιση της ακρίβειας και της κερδοσκοπίας, με διασφάλιση και ουσιαστική βελτίωση του πραγματικού εισοδήματος του κάθε εργαζόμενου πολίτη – καταναλωτή.
- Ουσιαστική προστασία της Απασχόλησης, στις ποσοτικές και στις ποιοτικές της παραμέτρους.
- Διασφάλιση των ασφαλιστικών δικαιωμάτων, με ενιαία και βιώσιμη λύση του Ασφαλιστικού για όλους τους εργαζόμενους του κλάδου.
- Αποτελεσματική παρέμβαση σε κάθε είδους επιχειρησιακές αναδιρθρώσεις στον κλάδο. Η ΟΤΟΕ συνεχίζει τις προσπάθειες και τις διεκδικήσεις της για:
 - ο έγκαιρη πρόβλεψη των Εξαγορών και των Συγχωνεύσεων (ιδιαίτερα των λεγόμενων «επιθετικών» εξαγορών) και κατάλληλη προπαρασκευή του σ.κ. για ενιαία, συντονισμένη και αποτελεσματική παρέμβαση, μέσα από διαβουλεύσεις με τις επιχειρήσεις ή/ και την Κυβέρνηση
 - ο ολοκληρωμένο οικονομικό και κοινωνικό σχεδιασμό οποιασδήποτε επιχειρηματικής αλλαγής, ώστε να διασφαλίζεται και η οικονομική και η κοινωνική της βιωσιμότητα και αποδοχή.
 - ο πλήρη άσκηση δικαιώματος διαπραγμάτευσης όλων των εμπλεκόμενων συνδικάτων με την ενιαία επιχείρηση, όταν πρόκειται για αλλαγή θεμελιωδών εργασιακών κανόνων, όπως ο Κανονισμός Εργασίας.
 - ο προστασία της απασχόλησης και διασφάλιση ρήτρας μη χειροτέρευσης στα υπάρχοντα δικαιώματα του προσωπικού κλπ. εγγυήσεις, ιδιαίτερα στο θέμα της φύσης και του τρόπου καταγγελίας των ατομικών συμβάσεων εργασίας.
- Ουσιαστικός και υπεύθυνος κοινωνικός διάλογος, σε όλα τα επίπεδα.
- Εφαρμογή των ΣΣΕ και της εργατικής νομοθεσίας σε κάθε χώρο του κλάδου, χωρίς «γκρίζες ζώνες», χωρίς de facto αμφισβητήσεις, διακρίσεις και αποκλεισμούς. Οι παραβιάσεις των ΣΣΕ και της εργατικής νομοθεσίας είναι, δυστυχώς, μια ιδιαίτερα εκτεταμένη, στη χώρα και στον κλάδο, και μάλιστα ακραία μορφή «εργασιακής ευελιξίας», που αποτελεί θρυαλλίδα στα θεμέλια της δημοκρατίας, της ισονομίας, της ανάπτυξης, του υγιούς ανταγωνισμού, της ευημερίας όλων των πολιτών.

Η επιτυχία των προγραμματισμών και των στόχων της ΟΤΟΕ εξαρτώνται κυρίως από την ενότητα του κλάδου και από την αρμονική συνεργασία με τους συλλόγους-μέλη της σε κάθε επιχείρηση.

Εξαρτώνται επίσης- και μάλιστα σε συνεχώς αυξανόμενο βαθμό- από την υπερεθνική συνεργασία, το διάλογο και τη συστηματική ανταλλαγή

δεδομένων και εμπειριών με συνδικάτα του κλάδου από άλλες χώρες εντός και εκτός της Ε.Ε.

Η ΟΤΟΕ πιστεύει ότι η καλύτερη γνώριμία και η συστηματική ανταλλαγή απόψεων μεταξύ των συνδικάτων, με σεβασμό των διαφορετικών απόψεων και των ιστορικά διαμορφωμένων εθνικών ιδιομορφιών,

- Θα βοηθήσουν το σ.κ. του κλάδου να τεκμηριώσει και να στηρίξει την προσπάθειά του για ένα καλύτερο μέλλον της εργασίας στην Ελλάδα και στην Ε.Ε, με πραγματική σύγκλιση, ασφάλεια στην απασχόληση και ποιότητα στις εργασιακές σχέσεις,
- Θα επιτρέψουν στα συνδικάτα να αντιμετωπίσουν εγκαίρως
 - ο τις προκλήσεις της αναδιάρθρωσης του κλάδου εντός και εκτός των συνόρων
 - ο τον ορατό κίνδυνο εξωτερίκευσης και μετανάστευσης σημαντικού μέρους των εγχώριων τραπεζικών δραστηριοτήτων,
 - ο τις εξίσου αναμενόμενες πιέσεις υποβάθμισης των εργασιακών θεσμών, με σύγκλιση προς τα κάτω, στα πρότυπα των λιγότερο αναπτυγμένων, σε αυτό τον τομέα, βαλκανικών ή και τρίτων χωρών.

3.4. Η εμπειρία της Κύπρου, όπως παρουσιάζεται από την ΕΤΥΚ.

Ο τραπεζικός τομέας της Κύπρου δεν σημαδεύτηκε μέχρι σήμερα από δραστικές και σημαντικές διαδικασίες ιδιωτικοποίησης, εξαγορών και συγχωνεύσεων.

Οι κυπριακές Τράπεζες ήταν εδώ και χρόνια ιδιωτικές, με ανεπτυγμένες διεθνείς δραστηριότητες.

Επίσης, σημαντική παρουσία στην Κύπρο έχουν και ξένες Τράπεζες, χωρίς ωστόσο να ελέγχουν την πλειοψηφία του εγχώριου τραπεζικού τομέα.

Σήμερα, το τραπεζικό σύστημα της Κύπρου παρουσιάζει υψηλό βαθμό συγκέντρωσης : οι 5 μεγαλύτερες τράπεζες, με βάση το ενεργητικό, ελέγχουν το 89,11% του συνόλου της αγοράς στις καταθέσεις, 88,46% στις χορηγήσεις και 88,27% της απασχόλησης του κλάδου. Οι κρατικά ελεγχόμενες Τράπεζες αντιστοιχούν μόλις στο 5,11% των καταθέσεων, 4,76% των χορηγήσεων και στο 1,47% της απασχόλησης.

Η συνδικαλιστική εκπροσώπηση των εργαζομένων του κλάδου, η ΕΤΥΚ, είναι ένα ισχυρό συνδικάτο που οργανώνεται και λειτουργεί ταυτόχρονα

- ως πρωτοβάθμιο (με φυσικά μέλη 9.998 εργαζόμενους και στελέχη), με εκπροσώπηση σε κάθε επιχείρηση και
- ως δευτεροβάθμιο –κλαδικό σωματείο για τους εργαζόμενους στις τράπεζες και στις ασφαλιστικές εταιρείες.

Η ΕΤΥΚ διοικείται από 35μελές Διοικητικό Συμβούλιο που εκλέγεται από το Παγκύπριο Συνέδριο των Αντιπροσώπων (1 αντιπρόσωπος για κάθε 20 μέλη) κάθε τρία χρόνια.

Το Διοικητικό Συμβούλιο εκλέγει το 9 μελές Προεδρείο, που έχει την ευθύνη αντιμετώπισης των καθημερινών αναγκών της Οργάνωσης. Οι αντιπρόσωποι ανά Τράπεζα και επαρχία εκλέγουν την Κλαδική Επιτροπή κατά Τράπεζα (3-11 μέλη) που αποτελεί το όργανο επαφής των απλών μελών με την ηγεσία και διαχειρίζεται τα απλά προβλήματα στο χώρο δουλειάς.

Το σύνολο των μελών κατά επαρχία εκλέγει τις επαρχιακές επιτροπές (11-15 μέλη), που αποτελούν τον συνδετικό κρίκο του Διοικητικού Συμβουλίου με τις Κλαδικές Επιτροπές της ΕΤΥΚ και χειρίζονται τα προβλήματα της Επαρχίας που δεν μπορούν να επιλυθούν από τις Κλαδικές. Οι Επαρχιακοί Γραμματείς είναι ex-officio μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και οι Γραμματείς των Κλαδικών ex-officio μέλη των Επαρχιακών Επιτροπών. Με αυτό τον τρόπο διασφαλίζεται συνεχής αμφίδρομη επικοινωνία και ενημέρωση όλων των επιπέδων της ΕΤΥΚ με τους εκπροσώπους της και με τα μέλη.

Οι κυπριακές αλλά και οι ξένες τράπεζες εδώ και δεκαετίες υπολογίζουν και συνδιαλέγονται με την ΕΤΥΚ για κάθε διαδικασία εκσυγχρονισμού ή αναδιάρθρωσης που σχεδιάζουν να υλοποιήσουν.

Σύμφωνα με την ΕΤΥΚ, οι τεχνολογικές αλλαγές και οι αναδιρθρώσεις του κλάδου δεν είχαν σημαντικές συνέπειες στην απασχόληση. Η ανεργία στον κλάδο είναι μηδενική, ενώ σημειώθηκε σημαντική αύξηση της απασχόλησης την τελευταία 5ετία (+16,62% στο διάστημα 2000-2005), 'λόγω της συνεχιζόμενης ανάπτυξης νέων τραπεζικών δραστηριοτήτων και προϊόντων και της σημαντικής κερδοφορίας των Τραπεζών.

Η μόνη περίπτωση που ενείχε σημαντικούς κινδύνους μαζικών απολύσεων, η εξαγορά της Barclays από την Ελληνική Τράπεζα το 1996, αντιμετωπίστηκε με αποτελεσματικό κοινωνικό διάλογο και με συμφωνημένα σχήματα πρόωρης συνταξιοδότησης, για το 5% του προσωπικού της Barclays.

Η περίπτωση αυτή αναφέρεται από την ΕΤΥΚ ως υπόδειγμα επιτυχημένης διαπραγματεύσεως του σχήματος και των ισχυρών κινήτρων - αποζημιώσεων εθελούσιας αποχώρησης, με έλεγχο από το συνδικάτο,

ώστε οι υποψηφιότητες για αποχώρηση να είναι πραγματικά εκούσιες και όχι υπό πίεση.

Η συγκεκριμένη, αλλά και μεταγενέστερες επιτυχίες της ΕΤΥΚ σε θέματα προστασίας της απασχόλησης, αποδίδονται στην ενότητα και στην υψηλή διαπραγματευτική της δύναμη, καθώς και στις συλλογικές συμβάσεις που έχει συνάψει, οι οποίες παρέχουν τη μέγιστη δυνατή προστασία απασχόλησης.

Ειδικότερα, και στις τέσσερις περιπτώσεις εξαγορών που αντιμετώπισε τα τελευταία 25 χρόνια, πρώτιστο μέλημα της ΕΤΥΚ ήταν η πλήρης κατοχύρωση των δικαιωμάτων του συνόλου των εμπλεκομένων μελών της, ιδιαίτερα του δικαιώματος για εργασία.

Ο στόχος αυτός επιτεύχθηκε και ακόμα και στις περιπτώσεις που δημιουργήθηκε πλεόνασμα προσωπικού, συμφωνήθηκε μετά από παρέμβαση της ΕΤΥΚ σχέδιο εθελούσιας εξόδου με αρκετά υψηλές παροχές, γεγονός που οδήγησε στην επίλυση του προβλήματος.

Έτσι, καμία από τις τέσσερις εξαγορές δεν είχε ως αποτέλεσμα την απόλυση έστω και ενός υπαλλήλου, ενώ το σύνολο των επηρεαζόμενων διατήρησε όλα του τα δικαιώματα στο ακέραιο.

Παράλληλα, η εξασφάλιση των δικαιωμάτων του συνόλου των επηρεαζόμενων έδωσε ώθηση στα νέα τραπεζικά σχήματα, αφού δεν υπήρχαν εκκρεμότητες και τριβές που να λειτουργούν ως ανασταλτικός παράγων στην ανάπτυξή τους.

Ακόμα, η ΕΤΥΚ πέτυχε να διαπραγματευτεί κάθε περίπτωση εισαγωγής νέων υπηρεσιών (call centers κλπ), αλλά και την έκταση της εξωτερίκευσης των εργασιών στον κλάδο.

Με την ένταξή της στην Ε.Ε, η Κύπρος εναρμονίστηκε με τις Οδηγίες για τις εργασιακές σχέσεις. Ωστόσο, ο προϋπάρχων από το 1977 Κώδικας Βιομηχανικών Σχέσεων παρείχε ήδη στα συνδικάτα σημαντικά δικαιώματα πληροφόρησης, διαβούλευσης και κοινωνικού διαλόγου.

Αυτά, σε συνδυασμό με την εξαιρετικά υψηλή συνδικαλιστική της πυκνότητα (αγγίζει το 100%), έδωσαν τη δυνατότητα στην ΕΤΥΚ να αντιλαμβάνεται, να παρεμβαίνει και να αντιμετωπίζει αποτελεσματικά κάθε πρόβλημα ή εργασιακή αλλαγή που θα έθιγε συμφέροντα των μελών της.

Σήμερα, ενόψει της εισαγωγής του ευρώ στις αρχές του 2008, η ΕΤΥΚ αναμένει πιέσεις στην απασχόληση, κυρίως σε ορισμένες ειδικότητες (υπάλληλοι δεύτερης γραμμής, εργαζόμενοι σε τουριστικά καταστήματα), λόγω της συνεχιζόμενης εισαγωγής νέων τεχνολογιών, που περιορίζει την

απασχόληση στα καταστήματα και του περιορισμού των συναλλαγών σε συνάλλαγμα.

Αντίθετα, εκτιμά ότι η εφαρμογή της Βασιλείας II θα δημιουργήσει πρόσθετες ανάγκες για εξειδικευμένο προσωπικό (αναλυτές κινδύνων, λογιστές), ενώ ο εκτεταμένος ανταγωνισμός σε μια μικρού μεγέθους τραπεζική αγορά θα δημιουργήσουν ανάγκες για ικανά στελέχη λιανικής τραπεζικής.

Σημαντικό εργαλείο ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων στον κλάδο και θεσμοθέτησης δικαιωμάτων για τους τραπεζοϋπαλλήλους, είναι οι κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, που διαπραγματεύεται η ΕΤΥΚ με τον Κυπριακό Εργοδοτικό Σύνδεσμο Τραπεζών (ΚΕΣΤ).

Η σύμβαση αυτή είναι κατά κανόνα 3ετούς διάρκειας και ρυθμίζει θέματα όπως το ωράριο εργασίας, τις Μισθολογικές Αυξήσεις και τις Κλίμακες Μισθοδοσίας, θέματα Ταμείου Πρόνοιας και το λεγόμενο «Φιλοδώρημα Αφυπηρέτησης», που είναι ένα σημαντικό υψηλό εφάπαξ για τους αποχωρούντες με σύνταξη,⁵ καθώς και διάφορες παροχές όπως δάνεια, επιδόματα, επαγγελματικά προσόντα, άδειες ασθενείας κλπ.

Επιχειρησιακές συμβάσεις συνάπτονται από την ΕΤΥΚ και τους εκπροσώπους της εργοδοσίας κάθε μεμονωμένης επιχείρησης, αφορούν όμως κυρίως ασφαλιστικές-θυγατρικές Τραπεζών, ρυθμίζουν δε παρεμφερή θέματα όπως και η κλαδική.

Οι διαδικασίες διαπραγμάτευσης έχουν καθορισθεί με «συμφωνία Κυρίων» μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, κατά το βρετανικό πρότυπο. Η συμφωνία αυτή, που αποτελεί τον «Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων», εφαρμόζεται από τη δεκαετία του 1960.

Ο Κώδικας προβλέπει τον μηχανισμό απευθείας διαπραγμάτευσης μεταξύ συνδικαλιστικών Οργανώσεων και εργοδοτών, τον μηχανισμό Μεσολάβησης ως πρώτο στάδιο της επίλυσης συλλογικών διαφορών

⁵ Σε όλες τις Τράπεζες στην Κύπρο εφαρμόζεται κοινό σχέδιο «Φιλοδωρήματος αφυπηρέτησης» που καλύπτεται στο σύνολό του από τις Τράπεζες. Το σύστημα αυτό αποδίδει στον κάθε υπάλληλο με την αποχώρησή του από την υπηρεσία λόγω συνταξιοδότησης ένα αριθμό μισθών ως εφάπαξ αποζημίωση, που διαμορφώνεται ανάλογα με τα χρόνια υπηρεσίας του. Η μέγιστη απόδοσή του είναι 78 μισθοί στα 36 χρόνια υπηρεσίας. Το φιλοδώρημα αυτό, με σημερινά δεδομένα, ανέρχεται στις £151,000 ή € 262.000. Η ηλικία αφυπηρέτησης στις Τράπεζες είναι το 60^ο έτος για όσους συμπληρώνουν τα 36 χρόνια υπηρεσίας. Αν δεν τα συμπληρώνουν, τότε επεκτείνεται το όριο αφυπηρέτησης μέχρι τη συμπλήρωση των 36 χρόνων υπηρεσίας ή του 62^ο έτους της ηλικίας, που είναι το μέγιστο όριο αφυπηρέτησης.

και, αν η Μεσολάβηση αποτύχει, την παραπομπή τους κατόπιν σε Διαιτησία.

Ρόλο Μεσολαβητή αναλαμβάνει το Τμήμα Βιομηχανικών Σχέσεων του Υπουργείου Εργασίας, που στελεχώνεται από αριθμό εμπειρών μεσολαβητών.

Αυτό το σύστημα βασίζεται εξ ολοκλήρου στις ελεύθερες διαπραγματεύσεις χωρίς καμία νομική παρέμβαση από την Κυβέρνηση ή το Κοινοβούλιο.

Ο κοινωνικός διάλογος στην Κύπρο έχει καθιερωθεί από τη γένεση σχεδόν της Κυπριακής Δημοκρατίας και δεν αποτελεί νεοτερισμό των τελευταίων δεκαετιών. Υπάρχει συνεχής επαφή των κοινωνικών εταίρων με στόχο τη βελτίωση και την καταγραφή των υποχρεώσεων τους, που κατά κανόνα στηρίζονται σε «συμφωνίες κυρίων».

Ωστόσο, παρά την ισχυρή ανάπτυξη του κοινωνικού διαλόγου στον κλάδο, σήμερα παρουσιάζονται προβλήματα, τα σημαντικότερα των οποίων αφορούν:

- στην προσπάθεια των Εργοδοτών, που επικαλούνται την ένταξη και την ανάγκη ενσωμάτωσης στην ΕΕ, να υιοθετήσουν ξένα και αρνητικά για τους εργαζόμενους πρότυπα συλλογικής διαπραγμάτευσης και εργασίας, κάτι που η παρέμβαση της ΕΤΥΚ έχει προς το παρόν αποτρέψει
- στην προσπάθεια των εργοδοτών να ερμηνεύσουν και να εφαρμόσουν αυθαίρετα την εργατική νομοθεσία, καθώς και παρερμηνείες ή και εσκεμμένη παραβίαση από αυτούς των συλλογικών συμβάσεων.

Για την αντιμετώπισή τους, η ΕΤΥΚ φροντίζει να παρακολουθεί συνεχώς τις εξελίξεις στο χώρο του χρηματοπιστωτικού συστήματος και να παρεμβαίνει όπου αυτή κρίνει αναγκαίο, συχνά με τη μορφή μέτρων πίεσης ή και απεργιακών μέτρων.

Μέσα από κλαδικές διαπραγματεύσεις, η ΕΤΥΚ έχει καταφέρει να διασφαλίσει υψηλές αμοιβές για τους εργαζόμενους (μέσος μισθός υπαλλήλου € 2436 το μήνα και 3.480 για τα στελέχη), με ελάχιστη έως μηδενική παρουσία μεταβλητών αμοιβών και bonus, με βάση 12 κλαδικές κλίμακες βασικών μισθών, πάνω στους οποίους υπολογίζεται επιπλέον η τιμαριθμική αναπροσαρμογή, που σήμερα ανέρχεται στο 13.37% με ελάχιστο ποσό £70 , καθώς και ετήσια προσαύξηση σε κάθε κλίμακα. Δεν υπάρχουν πρόσθετα επιδόματα.

Οι μισθοί αυξάνονται κάθε χρόνο και βάσει της συλλογικής σύμβασης. Η ΕΤΥΚ αναφέρει ότι η μέση ετήσια αύξηση των μισθών τα τελευταία 10 χρόνια κυμάνθηκε στο 8%, σημαντικά πάνω από τον πληθωρισμό.

Οι βασικοί στόχοι της ΕΤΥΚ για τις αμοιβές των εργαζομένων στις Τράπεζες συνοψίζονται

- στη διασφάλιση της σταθερότητας του συστήματος με διατήρηση των κλιμάκων, μαζί με τις ετήσιες προσαυξήσεις τους, όπως καθορίζονται από τις κλαδικές ΣΣΕ.
- σε αυξήσεις μισθών μέσα από τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας και διαφοροποίηση (αύξηση) των κλιμάκων με το ποσοστό των αυξήσεων.
- στη διατήρηση του θεσμού της Αυτόματης Τιμαριθμικής Αναπροσαρμογής (ΑΤΑ) για την κάλυψη του ετήσιου πληθωρισμού και τη διατήρηση της αγοραστικής αξίας των μισθών.

Ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι εμπειρίες της ΕΤΥΚ από τη δράση και τις παρεμβάσεις της σε θέματα εκπαίδευσης, αξιολόγησης απόδοσης και υπηρεσιακής εξέλιξης των εργαζομένων.

Ενώ για χρόνια οι Τράπεζες επέμεναν να κρατούν την εκπαίδευση υπό τον έλεγχό τους, ενώ μέχρι προτινος αυτή αποτελούσε προνόμιο μόνο μερικών εκλεκτών των Διευθύνσεων, με διάταξη πρόσφατης κλαδικής ΣΣΕ έγινε το πρώτο βήμα για την εκπαίδευση του συνόλου του προσωπικού των Τραπεζών. Στόχος πλέον της ΕΤΥΚ είναι να μην αποκλειστεί κανείς τραπεζοϋπάλληλος από τις εξελίξεις επειδή δεν έτυχε της κατάλληλης εκπαίδευσης.

Σε ότι αφορά στην αξιολόγηση απόδοσης και υπηρεσιακής εξέλιξης, η ΕΤΥΚ αναφέρει πολυάριθμες παρεμβάσεις της σε Διευθύνσεις που αξιολογούσαν το προσωπικό με βάση ατομικούς ποσοτικούς στόχους, σχετιζόμενους με δραστηριότητες εκτός ωραρίου εργασίας!

Αναφέρεται επίσης η παρέμβαση της ΕΤΥΚ προς την Τράπεζα Κύπρου για τη λειτουργία του Κέντρου Αξιολόγησης για τις προαγωγές, παρέμβαση που ανάγκασε την Τράπεζα Κύπρου να επανεξετάσει τις δραστηριότητες του Κέντρου.

Τέλος, αναφέρεται ως καλή πρακτική η συγκρότηση Επιτροπής Αξιοκρατίας και η στενή παρακολούθηση των εξελίξεων και των αλλαγών που οι Τράπεζες συνεχώς επιφέρουν στα συστήματα αξιολόγησης απόδοσης, αλλαγών που τις περισσότερες φορές στοχεύουν στην επιλεκτική εξυπηρέτηση κάποιων ατόμων και όχι στη δίκαιη και ισότιμη αντιμετώπιση του συνόλου των υπαλλήλων.

Οι πιο πρόσφατες εμπειρίες της ETYK σε σχέση με αναδιαρθρώσεις στον κλάδο αναφέρονται στην εξαγορά μέρους του κεφαλαίου της Λαϊκής Τράπεζας από τη Marfin και στην προσπάθεια εξαγοράς της Εμπορικής Τράπεζας από την Τράπεζα Κύπρου. Στην περίπτωση αυτή, η ETYK δεν έλαβε καμιά ενημέρωση από τους εμπλεκόμενους για τις προθέσεις τους, ούτε για το περιεχόμενο των προτάσεών τους, σε αντίθεση με τις ρυθμίσεις της νομοθεσίας και της πρακτικής που τηρείται στην Κύπρο.

Κατόπιν αυτού, η ETYK προχώρησε σε σειρά παρεμβάσεων προς κάθε εμπλεκόμενο, ιδιαίτερα προς τη Διεύθυνση της Τράπεζας Κύπρου, διατύπωσε τις απόψεις της και τις προτάσεις της, καθώς και τους φόβους της για το εγχείρημα.

Εκ των υστέρων διαφάνηκε και έγινε αποδεκτό και από τις Διευθύνσεις των δύο εμπλεκόμενων Κυπριακών Τραπεζών, πως η ETYK είχε κάθε δικαίωμα ενημέρωσης και παρέμβασης και πως οι θέσεις που διατύπωσε έχουν δικαιωθεί.

Αξίζει επίσης να αναφερθούμε στις εμπειρίες και στις παρεμβάσεις της ETYK στα θέματα εξωτερίκευσης δραστηριοτήτων των Τραπεζών.

Στον κλάδο παρατηρούνται έντονες προσπάθειες από πλευράς των εργοδοτών να εξωτερικεύσουν εργασίες που αφορούν κυρίως στην τεχνολογία και στην τηλεφωνική εξυπηρέτηση.

Ωστόσο, **κάθε εξωτερίκευση εργασιών διέπεται από τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας μεταξύ ETYK και Κυπριακού Εργοδοτικού Συνδέσμου Τραπεζών και προϋποθέτει την έγκριση της ETYK.** Μέχρι σήμερα έχει παραχωρηθεί στις Τράπεζες το δικαίωμα εξωτερίκευσης μόνο των εργασιών καθαριότητας, επισκευής - συντήρησης κτιρίων και εξοπλισμού.

Με τα μέχρι στιγμής δεδομένα, η ETYK εκτιμά ότι δεν έχουν δημιουργηθεί προβλήματα. Ακόμα και στις περιπτώσεις εξωτερίκευσης που προαναφέρθηκαν, η έγκρισή της δόθηκε υπό τον όρο πως δεν θα επηρεασθούν τα συμφέροντα του υφιστάμενου προσωπικού. Το γεγονός πως η «εξωτερίκευση» εργασιών ελέγχεται από την κλαδική Συλλογική Σύμβαση, θεωρείται από την ETYK επαρκής δικλείδα ασφαλείας για την προστασία των συμφερόντων του συνόλου των μελών της που τυχόν θα επηρεασθούν.

Κατά την τελευταία ζετία, η ETYK κατάφερε να αντιμετωπίσει αποτελεσματικά τις προσπάθειες των Τραπεζών να μειώσουν τις παροχές των εργαζομένων, να επεκτείνουν το ωράριο εργασίας των τραπεζοϋπαλλήλων και να προωθήσουν το θεσμό της εκχώρησης εργασιών σε τρίτους.

Σήμερα, θεωρεί ότι οι σημαντικότερες κατακτήσεις της που απειλούνται ή μπορεί να απειληθούν από τους εργοδότες και από τις εξελίξεις στο τραπεζικό σύστημα αφορούν στις κλίμακες μισθοδοσίας, στη μονιμότητα-σταθερότητα της απασχόλησης και στο εφάπαξ αποχώρησης («φιλοδώρημα αφυπηρέτησης»).

Για τούτο, ως βασικούς στόχους της η ETYK θέτει τη διατήρηση των θέσεων εργασίας, τη συμμετοχή των εργαζομένων στα κέντρα λήψεως αποφάσεων, αλλά και τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας.

Ειδικά για την κλαδική ΣΣΕ, η ETYK διεκδικεί τη συμμετοχή εκπροσώπων εργαζομένων στα Διοικητικά Συμβούλια των Τραπεζών, τη διασφάλιση της αξιοκρατίας στις Τράπεζες, καθώς και τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας που αφορούν την αξιοπρέπεια, την ασφάλεια και την υγεία του εργαζόμενου.

Η ETYK παρεμβαίνει μέχρι σήμερα αποτελεσματικά στις εργασιακές εξελίξεις στον κλάδο, αποτρέποντας κάθε απόπειρα βλαπτικής μεταβολής για τα μέλη της.

Γνωρίζει όμως ότι η ένταξη της Κύπρου στην Ευρωπαϊκή Ένωση και οι γενικότερες πολιτικές της Ένωσης δεν θα αφήσουν ανεπηρέαστο τον Τραπεζικό Κλάδο.

Οι προοπτικές εμφάνισης νέων παικτών, οι εξαγορές και οι συγχωνεύσεις που μπορεί να επιδιωχθούν από Κυπριακές Τράπεζες στο πλαίσιο αναζήτησης ισχυρών στρατηγικών συμμάχων ή η επιδίωξη ξένων τραπεζικών κολοσσών να εξαγοράσουν ή να αποκτήσουν ερείσματα στην Κύπρο, ώστε να εξυπηρετήσουν τα συμφέροντα τους στην ευρύτερη περιοχή, αναμένεται να δημιουργήσουν ένα νέο τραπεζικό τοπίο.

Η ETYK προβληματίζεται με τη διαφορετικότητα της κουλτούρας των ξένων Τραπεζών, ιδιαίτερα σε ότι αφορά στις εργασιακές σχέσεις και στον κοινωνικό διάλογο.

Οι διαφορές αυτές είναι πιθανόν να οδηγήσουν σε συγκρούσεις, οι οποίες θα καθορίσουν και τη μετέπειτα εξέλιξη της εργασίας και των παροχών για τους εργαζόμενους του κλάδου.

Για τούτο θεωρεί αναγκαία τη σε βάθος μελέτη όλων των παραμέτρων των πιθανών προβλημάτων, έτσι ώστε να είναι ευκολότερη η αντιμετώπιση τους με τις λιγότερες δυνατές απώλειες.

Στην προσπάθεια αυτή αναμφίβολα συμβάλλουν οι διεθνείς συνεργασίες και η ανταλλαγή εμπειριών με άλλα συνδικάτα του κλάδου, με την αξιοποίηση, μεταξύ άλλων, χρήσιμων ευρωπαϊκών προγραμμάτων και δικτυώσεων, όπως το Communicate.

4. Βασικές διαπιστώσεις και συμπεράσματα.

Οι απαντήσεις στο Ερωτηματολόγιο του Προγράμματος και οι εθνικές Αναφορές, όπως συνοπτικά αποδόθηκαν στα προηγούμενα, μας δίνουν μια αρκετά κατατοπιστική εικόνα των κοινών στοιχείων και των εθνικών διαφορών

- στα εθνικά τραπεζικά συστήματα,
- στις μορφές οργάνωσης του κοινωνικού διαλόγου και των συλλογικών διαπραγματεύσεων στον κλάδο
- στην οργάνωση και στις μορφές παρέμβασης των συνδικάτων του κλάδου
- στις πρακτικές αντιμετώπισης των αναδιρθρώσεων και της εξωτερίκευσης εργασιών
- στις εμπειρίες, στα προβλήματα και στις τρέχουσες συνδικαλιστικές προτεραιότητες

4.1. Οι προκλήσεις των αναδιρθρώσεων παραμένουν σημαντικές.

Η τραπεζική αγορά της Ευρώπης έχει πάρει «φωτιά», από νέες και εντυπωσιακές κινήσεις στο μέτωπο των εξαγορών και των συγχωνεύσεων.

Μετά το κύμα τραπεζικών συγχωνεύσεων του 2006, φαίνεται πως ένα νέο και ακόμα ισχυρότερο βρίσκεται σε εξέλιξη, καθώς οι ευρωπαϊκές τράπεζες προετοιμάζονται να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις της νέας νομοθεσίας της Ε.Ε. για τον κλάδο, που θα τεθεί σε εφαρμογή σε ενάμιση περίπου χρόνο.

Οι νέες κοινοτικές ρυθμίσεις αναμένεται να άρουν τα εναπομείναντα εμπόδια για την υλοποίηση μεγάλων διακρατικών εξαγορών στην Ευρώπη, καθώς δεν διακρίνουν μεταξύ επιθετικών και φιλικών προσφορών εξαγοράς, ούτε μεταξύ των συμφωνιών που διασπούν τις εξαγοραζόμενες τράπεζες και αυτών που τις διατηρούν αμιγείς.

Μέχρι τώρα, οι Κεντρικές Τράπεζες της κάθε χώρας είχαν δικαίωμα να βάζουν εμπόδια στις διακρατικές συμφωνίες, επικαλούμενες διάφορους λόγους.

Ενόψει του νέου καθεστώτος, οι περισσότεροι τραπεζίτες της Ευρώπης βρίσκονται ήδη μπροστά στο όχι και τόσο ευχάριστο δίλημμα: **να συγχωνευθούν σήμερα με ένα «φίλο», ή να κινδυνεύσουν να γίνουν θήραμα μιας επιθετικής προσφοράς σε ενάμιση χρόνο;**

Πολλές Τράπεζες έχουν ήδη αρχίσει να δίνουν τις απαντήσεις τους, προσπαθώντας κυρίως να δημιουργήσουν «εθνικούς πρωταθλητές» :

- Η μεγαλύτερη Τράπεζα της Ιταλίας Unicredito και η τρίτη σε μέγεθος Τράπεζα, η Capitalia, πρόσφατα συμφώνησαν για τη δημιουργία της μεγαλύτερης σε χρηματιστηριακή αξία τράπεζας της Ευρωζώνης, με παρουσία σε 20 χώρες, 9.200 υποκαταστήματα, 170.000 υπαλλήλους και χρηματιστηριακή αξία πάνω από 100 δις ευρώ . Η Unicredito, η ταχύτερα αναπτυσσόμενη τράπεζα της Ιταλίας τα τελευταία χρόνια, ήδη δαπάνησε περί τα 28 δις. δολάρια για εξαγορές την τελευταία διετία. Τα περισσότερα (22 δις. δολάρια) πήγαν στη μεγαλύτερη διακρατική εξαγορά στην Ευρωζώνη, στην εξαγορά της γερμανικής HVB.

Αλλά δεν είναι η μόνη: πέρυσι η 2η -τότε- μεγαλύτερη τράπεζα της Ιταλίας Intesa και η 3η, η San Paolo, ενώθηκαν, δημιουργώντας την 6η μεγαλύτερη τράπεζα της Ευρώπης, ενώ λίγο αργότερα η Popolare di Verona εξαγόρασε την Popitalia, δημιουργώντας την 5η μεγαλύτερη τράπεζα της χώρας.

Στη Βόρεια Ευρώπη έχουμε τη μάχη μεταξύ της βρετανικής Barclays και του κονσόρτσιουμ στο οποίο συμμετέχουν η επίσης βρετανική Royal Bank of Scotland, η ισπανική Santander και η βελγική Fortis, για τη μεγαλύτερη τράπεζα της Ολλανδίας, ABN Amro, σε μια εξαγορά που όπως όλα δείχνουν θα είναι η μεγαλύτερη που πραγματοποιήθηκε παγκοσμίως στον τραπεζικό τομέα.

Την ίδια στιγμή οι τρεις μεγαλύτερες τράπεζες της Γαλλίας -BNP Paribas, Credit Agricole και Societe Generale- που πέρυσι πραγματοποίησαν όλες διακρατικές εξαγορές , ετοιμάζονται για νέες κινήσεις, πιθανώς και στον ελληνικό χώρο.

Οι τραπεζικές αγορές της Ιταλίας, της Ελλάδας, της Μάλτας και της Κύπρου παρουσιάζουν σημαντικές διαφορές μεγέθους και διαφορετικό βαθμό ωρίμανσης, εκσυγχρονισμού και διεθνοποίησης.

Ωστόσο, οι σημαντικότερες αναδιαρθρώσεις (σωστότερα, το πρώτο κύμα τους) υλοποιήθηκαν σε αυτές τις χώρες περίπου την ίδια περίοδο, μετά τα μέσα της δεκαετίας του 1990. Έκτοτε συνεχίστηκαν, στις περισσότερες χώρες, με νέα ένταση και με καινούργια, λιγότερο προβλέψιμα για τις συνέπειές τους και πιο διεθνοποιημένα χαρακτηριστικά⁶.

⁶ Σύμφωνα με πρόσφατη μελέτη της Empiriki Bank, το 2004 το 40% των εσόδων των μεγάλων ευρωπαϊκών Τραπεζών προερχόταν από διεθνείς δραστηριότητες.

Στην Ιταλία, στην Ελλάδα και στη Μάλτα οι αναδιαρθρώσεις προσέλαβαν τη μορφή μιας **εκτεταμένης και δραματικής αλλαγής του τραπεζικού τοπίου, με την είσοδο «νέων παικτών», στη θέση του αποσυρόμενου κράτους-πλειοψηφικού ιδιοκτήτη**. Οι αλλαγές αυτές συμπάρεσσαν, σε μεγάλο βαθμό, τα μέχρι τότε δεδομένα της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων.

Ειδικά στην Μάλτα, λόγω του μικρού μεγέθους της εγχώριας τραπεζικής αγοράς, η είσοδος της πολυεθνικής HSBC, ανέτρεψε δραματικά και το ιδιοκτησιακό τοπίο του κλάδου και το προφίλ των εργασιακών σχέσεων.

Αντίθετα, στην Κύπρο δεν τέθηκε θέμα ιδιωτικοποιήσεων και ανατροπών στην ίδια περίοδο. Οι σημαντικότερες Τράπεζες ήταν ήδη ιδιωτικές και αρκετά προσαρμοσμένες στο διεθνές περιβάλλον.

Σήμερα τα τραπεζικά συστήματα των τεσσάρων χωρών παρουσιάζουν διαφορετική μορφολογία και ταχύτητες, εξακολουθούν όμως να αντιμετωπίζουν τις προκλήσεις του διεθνούς ανταγωνισμού και να υφίστανται συνεχείς πιέσεις για αλλαγές του επιχειρηματικού και του εργασιακού τους τοπίου.

- Στην Ιταλία συναντάμε το συγκριτικά περισσότερο αναδιαρθρωμένο, σύγχρονο και διεθνοποιημένο τραπεζικό σύστημα, με υψηλή ανταγωνιστικότητα και κερδοφορία, η οποία επιτεύχθηκε με εκτεταμένες και δραστικές ιδιωτικοποιήσεις, αναδιαρθρώσεις, συγχωνεύσεις και πρακτικές περικοπής κόστους.

Έχοντας μάλλον ολοκληρώσει τις σημαντικότερες ιδιωτικοποιήσεις και συγχωνεύσεις σε εγχώριο επίπεδο, το ιταλικό τραπεζικό σύστημα στοχεύει στη δημιουργία ακόμα μεγαλύτερων διεθνοποιημένων τραπεζικών ομίλων – «εθνικών πρωταθλητών», προκειμένου να αποκρούσει τις ξένες ανταγωνίστριες Τράπεζες (ABN AMRO, Credit Agricole, BNP Paribas), που μπαίνουν όλο και πιο δραστικά στην εγχώρια αγορά.

- Το τραπεζικό σύστημα της Ελλάδας βιώνει τη δεύτερη φάση ιδιωτικοποιήσεων, εξαγορών και –μάλλον λιγότερο άμεσα πιθανών- συγχωνεύσεων, με πρωταγωνιστές αυτή τη φορά ξένες Τράπεζες (κυρίως Γαλλικής προέλευσης) και ξένους θεσμικούς επενδυτές.

Δεν είναι τυχαίο ότι το 70% των ημερήσιων συναλλαγών του Ελληνικού Χρηματιστηρίου (ΧΑΑ) ελέγχεται από συναλλαγές ξένων νομικών προσώπων, θεσμικών και υπεράκτιων εταιριών, με ειδική προτίμηση στις μετοχές των Τραπεζών. Την ίδια στιγμή, οι Ελληνικές Τράπεζες συνεχίζουν την εντατική τους προσπάθεια να αποκτήσουν σημαντική θέση στους τραπεζικούς τομείς των Βαλκανίων και της Τουρκίας, αναζητώντας νέες πηγές δυναμικής επέκτασης και κερδοφορίας στις εξαγορές αντίστοιχων Τραπεζών ή και ασφαλιστικών εταιριών. Στόχος των μεγαλύτερων

ελληνικών ομίλων είναι το 25% της κερδοφορίας τους να προέρχεται από το εξωτερικό μέχρι το 2010.

Με τη φάση αυτή κλείνει, όπως φαίνεται, το κεφάλαιο της ισχυρής κρατικής ιδιοκτησίας στον ελληνικό τραπεζικό τομέα, δημιουργώντας νέα πρότυπα επιχειρηματικής δραστηριότητας και εργασιακών σχέσεων. Ενόψει των γενικότερων εξελίξεων στο τραπεζικό σύστημα της Ευρώπης, είναι αναμενόμενες, αν όχι σίγουρες, περαιτέρω σημαντικές εξελίξεις, ανακατατάξεις και εξαγορές, σ' ένα ήδη εκσυγχρονισμένο, συγκεντροποιημένο και εξαιρετικά κερδοφόρο τραπεζικό σύστημα.

Στην παρούσα φάση έχουν μάλλον εγκαταλειφθεί στην Ελλάδα τα σενάρια περί δημιουργίας «εθνικών πρωταθλητών» με συγχωνεύσεις μεταξύ των μεγαλύτερων Ελληνικών Τραπεζών (αποδείχθηκε ένα αρκετά δύσκολο εγχείρημα, που μειώνει τις βραχυπρόθεσμες αποδόσεις των μετόχων και δημιουργεί διόλου ευκαταφρόνητες επικαλύψεις δικτύου και δραστηριοτήτων, αλλά και σοβαρές τριβές στις εργασιακές σχέσεις) και μάλλον προκρίνονται σενάρια περαιτέρω διείσδυσης ξένων επενδυτών και εξαγορών από Γαλλικές, κυρίως, Τράπεζες.

- Τα τραπεζικά συστήματα της Κύπρου και ιδίως της Μάλτας έχουν να παρουσιάσουν μεμονωμένες εμπειρίες ιδιοκτησιακών αλλαγών και βρίσκονται σε ενδιάμεσο στάδιο διαρθρωτικής προσαρμογής. Σημαντικές εξελίξεις πρέπει να αναμένονται από την 1.1.2008, όταν και οι δυο χώρες θα ενταχθούν πλήρως στη ζώνη του ευρώ.

Το μικρό μέγεθος των αγορών τους, σε συνδυασμό με τη στρατηγική τους θέση, μπορεί να οδηγήσει σε πιέσεις για αλλαγές ή και ανατροπές των τραπεζικών και των εργασιακών τους δεδομένων, σε περίπτωση εξαγοράς, επιθετικής ή μη, σημαντικών Τραπεζών τους από ξένους πολυεθνικούς ομίλους.

Και αν στη Μάλτα τέτοιες ανατροπές έχουν ήδη σε μεγάλο βαθμό συντελεστεί, μετά την εγκατάσταση της HSBC, για την Κύπρο ένα τέτοιο ενδεχόμενο παραμένει εξαιρετικά επίφοβο και, σε κάθε περίπτωση, ανοικτό.

4.2. Κοινωνικός διάλογος, εμπειρίες και προκλήσεις διαχείρισης των αλλαγών.

Οι αναδιαρθρώσεις δημιούργησαν και στις τέσσερις χώρες (σε μέγιστο βαθμό στην Ιταλία και σε ελάχιστο στην Κύπρο):

- σημαντικές πιέσεις στην απασχόληση, ιδιαίτερα εκεί που αυτές συνοδεύτηκαν από συγχωνεύσεις εγχώριων ομίλων, με επικαλύψεις δικτύου και εργασιών,
- πιέσεις για αλλαγή στις εργασιακές σχέσεις και για μεγαλύτερη ευελιξία στις αμοιβές, στα ωράρια, στον τρόπο διοίκησης προσωπικού,
- προβλήματα διατήρησης υφιστάμενων εργασιακών – ασφαλιστικών δικαιωμάτων και συμφωνιών, με σοβαρές «γκρίζες ζώνες» για τη διατήρησή τους, ιδιαίτερα στην Ελλάδα,
- έντονες συγκρούσεις νοοτροπίας μεταξύ εξαγοραζόντων και εξαγοραζόμενων εργαζομένων και στελεχών,
- σοβαρούς προβληματισμούς, αντιπαλότητες και προκλήσεις για τα αντίστοιχα συνδικάτα.

Παρά την παρουσία εννέα (9) διαφορετικών κλαδικών συνδικαλιστικών οργανώσεων, φαίνεται ότι στην Ιταλία αξιοποιήθηκαν εντατικά οι καθιερωμένες διαδικασίες κλαδικού κοινωνικού διαλόγου, με κύριο όχημα την κλαδική συλλογική διαπραγμάτευση, αλλά και τα δικαιώματα έγκαιρης πληροφόρησης, διαπραγμάτευσης και διαβούλευσης στο επιχειρησιακό επίπεδο.

Ζητούμενο ήταν όχι βεβαίως η αποτροπή των αλλαγών, αλλά μια βιώσιμη και κατά το δυνατόν κοινά αποδεκτή διαχείριση των επιπτώσεών τους στην απασχόληση και στα μέχρι τότε εργασιακά δεδομένα.

Τα ιταλικά συνδικάτα του κλάδου κατάφεραν να μοιραστούν δύσκολες ευθύνες και να φέρουν σε πέρας σύνθετες διαπραγματεύσεις, επιδεικνύοντας ρεαλισμό και πετυχαίνοντας τις λιγότερες δυνατές απώλειες σε όρους απασχόλησης, εισοδήματος και συμφωνημένης ευελιξίας (μισθών, χρόνου εργασίας, δεξιοτήτων κτλ) .

Η δημιουργία του Ταμείου Υποστήριξης του Εισοδήματος και η ελεγχόμενη διαχείριση των πλεονασμάτων απασχόλησης με πλήρως καλυπτόμενες, ως προς το κόστος τους, από τον εργοδότη εθελούσιες εξόδους, έδωσε σημαντικές λύσεις.

Όπως όμως τονίζουν τα ίδια τα ιταλικά συνδικάτα, ότι ήταν να γίνει από την πλευρά των εργαζομένων, για να τονωθεί η ανταγωνιστικότητα και να εξορθολογισθεί το κόστος των ιταλικών τραπεζών, έχει γίνει.

Σήμερα είναι, πλέον, καιρός να αποκαταστήσουν οι Τράπεζες την άνιση διανομή του πλεονάσματος ανάμεσα στην εργασία και στα κέρδη και να προχωρήσουν σε σημαντικές παροχές, αναγνωρίζοντας την προσφορά των εργαζομένων στον περιορισμό του κόστους και στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητάς τους. Το κατά πόσον θα συμφωνήσουν και οι Τράπεζες με αυτή τη διαπίστωση, θα το μάθουμε μετά την κατάληξη των διαπραγματεύσεων για την κλαδική ΣΣΕ.

Στην Ελλάδα ο κλάδος δεν χαρακτηρίζεται από εδραιωμένες πρακτικές κοινωνικού διαλόγου, δεδομένου ότι υπήρχε ανέκαθεν παράδοση είτε έντονης πολιτικοποίησης –με συχνότατη ανάμειξη της Κυβέρνησης- είτε συγκρουσιακών αντιμετώπισεων των αλλαγών, είτε, τέλος, έντονη επιφυλακτικότητα και δυσπιστία μεταξύ εργοδοτών και συνδικάτων του κλάδου.

Οι εκτεταμένες ιδιωτικοποιήσεις στον κλάδο είχαν ως συνέπεια την εξαφάνιση του κράτους ως προνομιακού εργοδότη και συνομιλητή των συνδικάτων.

Παράλληλα, η εμφάνιση νέων παικτών στον τραπεζικό χώρο (ιδιωτικές Τράπεζες που εξαγόρασαν και συγχώνευσαν κρατικές), σε συνδυασμό με την έλλειψη συγκροτημένου κοινωνικού συνομιλητή των συνδικάτων από την πλευρά των Τραπεζών, δεν επέτρεψαν στο κλαδικό συνδικάτο να έχει συγκροτημένο και αναγνωρισμένο λόγο και ρόλο στα θέματα των αναδιαρθρώσεων.

Εκτός από μεμονωμένες περιπτώσεις συγχωνεύσεων στο πλαίσιο του ίδιου ομίλου (λ.χ. ΕΤΕ-Κτηματική), το κλαδικό συνδικάτο –και σε αρκετές περιπτώσεις τα αντίστοιχα επιχειρησιακά- ούτε ενημερώθηκαν, ούτε ρωτήθηκαν για τις ιδιωτικοποιήσεις, τις εξαγορές και τις συγχωνεύσεις, πολύ δε λιγότερο για τις συνέπειές τους στον κλάδο και στα μέλη τους.

Αυτό οδήγησε σε αντιπαραθέσεις και συγκρούσεις των συνδικάτων με την Κυβέρνηση ή/και με τους νέους ιδιοκτήτες, αφού η ΟΤΟΕ και τα επιχειρησιακά συνδικάτα-μέλη της κλήθηκαν εκ των υστέρων να αντιμετωπίσουν τις πολλαπλές παρενέργειες αυτών των εξελίξεων στην απασχόληση, στις εργασιακές σχέσεις και στα ασφαλιστικά δικαιώματα.

Ούτε η Κυβέρνηση, ούτε οι εργοδότες δέχθηκαν να συζητήσουν τις ολοκληρωμένες προτάσεις-πλαίσιο της ΟΤΟΕ για έγκαιρο επιχειρησιακό και κοινωνικό σχεδιασμό των αναδιαρθρώσεων και των ιδιοκτησιακών μεταβολών, ή για ρήτρα μη χειροτέρευσης των εργασιακών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων μετά τη συγχώνευση τραπεζικών επιχειρήσεων.

Και σ' αυτή την περίπτωση, η κύρια μέθοδος επίλυσης των προβλημάτων απασχόλησης ήταν οι εθελούσιες έξοδοι και οι πρόωρες συνταξιοδοτήσεις των «πλεοναζόντων», με ή χωρίς διαπραγμάτευση των αντίστοιχων σχημάτων από τα επιχειρησιακά, κυρίως, συνδικάτα.

Πολλές από αυτές τις «εθελούσιες εξόδους» ήταν, ωστόσο, εθελούσιες μόνο κατ' ευφημισμό. Εργαζόμενοι και στελέχη σπρώχνονταν προς την έξοδο, αφού οι νέοι ιδιοκτήτες τους έδειχναν με κάθε τρόπο πως «δεν είχαν θέση στη νέα κατάσταση».

Τα σχήματα εθελούσιας εξόδου «a la ελληνικά», δεν διασφάλιζαν πλήρως τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα. Αντίθετα, μετέθεταν στα ασφαλιστικά ταμεία, στους εργαζόμενους και στο κοινωνικό σύνολο μεγάλο βάρος του κόστους, που κανονικά θα αναλογούσε στον εργοδότη.

Μάλιστα, ισχυρά τραπεζικά συμφέροντα και επίδοξοι αγοραστές Ελληνικών Τραπεζών ώθησαν την Κυβέρνηση να νομοθετήσει την απαλλαγή τους από το μεγαλύτερο μέρος των ασφαλιστικών υποχρεώσεων τους απέναντι στους εργαζόμενους, για λόγους ανταγωνιστικότητας και αντιμετώπισης του υψηλού κόστους προσαρμογής τους στα Διεθνή Λογιστικά Πρότυπα.

Από εκεί πηγάζουν η σοβαρή επιφύλαξη της ΟΤΟΕ απέναντι σε αυτά τα συστήματα και οι αλληπάλληλες παρεμβάσεις της για την αποτροπή της καταχρηστικής αξιοποίησής τους από τους εργοδότες.

Διότι, όπως προκύπτει, οι εργοδότες δεν χρησιμοποιούν, πλέον, τα σχήματα εθελούσιας εξόδου-πρόωρης συνταξιοδότησης για την απαλλαγή των Τραπεζών από πραγματικά πλεονάζον ανθρώπινο δυναμικό, αλλά κυρίως:

- για την αντικατάσταση των πιο ηλικιωμένων και «ακριβότερων» εργαζόμενων με νεότερο, πιο φθηνό και πιο πειθήνιο προσωπικό, πετυχαίνοντας «αρνητική ωρίμανση»,
- για τη συνεχή μείωση της απασχόλησης την ίδια περίοδο που τα κέρδη, η αγορά και οι δραστηριότητες των Τραπεζών αυξάνονται δυναμικά, με αποτέλεσμα την εντατικοποίηση και την υποβάθμιση της εργασίας.

Ο κλαδικός κοινωνικός διάλογος στη Μάλτα σημαδεύεται από μια αξιοσημείωτη αλλαγή στάσης των συνδικάτων: από την επιφυλακτική και συγκρουσιακή αντιμετώπιση των αλλαγών, (αφού τα συνδικάτα ουσιαστικά βρέθηκαν προ τετελεσμένων γεγονότων), μετακινήθηκαν προς μια πιο ρεαλιστική, αλλά συστηματική προσπάθεια συζήτησης και παρέμβασης στις εξελίξεις, μέσω επιχειρησιακών διαπραγματεύσεων και ρυθμίσεων για τις πρόωρες αποχωρήσεις και τις αναγκαίες αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις.

Τα συνδικάτα της Μάλτας αποδέχθηκαν τις ιδιοκτησιακές αλλαγές, αφού δεν μπορούσαν να τις αποτρέψουν, ρίχνοντας όλο το βάρος τους στα «εισαγόμενα» νέα συστήματα διοίκησης, διαχείρισης και αμοιβής του ανθρώπινου δυναμικού, με σκοπό τη διασφάλιση της απασχόλησης, της διαφάνειας και της αξιοκρατίας στους εργασιακούς χώρους.

Η Κύπρος δεν παρουσιάζει μέχρι σήμερα σημαντικές ιδιοκτησιακές αλλαγές ή ευρείας έκτασης προκλήσεις για την απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις.

Οι αναδιρθρώσεις που έγιναν, μπόρεσαν να απορροφηθούν χωρίς κραδασμούς για τα σημαντικά εργασιακά δικαιώματα και τον παραδοσιακά εδραιωμένο κοινωνικό διάλογο στον κλάδο.

Το ισχυρό κλαδικό συνδικάτο ΕΤΥΚ, κατάφερε μέχρι σήμερα να διαχειριστεί αποτελεσματικά αλλαγές, με συστηματική διαπραγμάτευση και έλεγχο, όπου χρειάστηκε, προγραμμάτων εθελούσιας εξόδου, ανασχεδιασμού διαδικασιών, με έλεγχο ακόμα και της εξωτερίκευσης εργασιών, που εντάσσονται στην κλαδική διαπραγμάτευση και ελέγχονται από την ΕΤΥΚ.

Η ισχυρή θέση της ΕΤΥΚ εξηγείται σε μεγάλο βαθμό από:

- την υψηλή της συνδικαλιστική πυκνότητα, που αγγίζει το 100%,
- την ικανότητα ενιαίας, άμεσης και δραστηκής παρέμβασής της σε κάθε χώρο και περιοχή, σε μια μικρή χώρα όπου όλοι γνωρίζονται και όλα μαθεύονται,
- από την ιδιαίτερα ευνοϊκή κατάσταση της αγοράς εργασίας του κλάδου, που παρουσιάζει μηδενική ανεργία και συνεχή αύξηση της απασχόλησης.

Αντίθετα, στις άλλες χώρες η τραπεζική απασχόληση εξακολουθεί να μειώνεται (Ιταλία), μειώνεται ελαφρά (Ελλάδα) ή παραμένει στάσιμη (Μάλτα) κατά την τελευταία πενταετία, παρά την υψηλή κερδοφορία των Τραπεζών και τη συνεχιζόμενη ανάπτυξη της εγχώριας τραπεζικής αγοράς.

4.3. Τέσσερις χώρες, τέσσερα διαφορετικά μοντέλα συνδικαλιστικής οργάνωσης και συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Και οι 4 εταίροι παρουσιάζουν εξαιρετικά υψηλή συνδικαλιστική πυκνότητα στον τραπεζικό κλάδο, σε σχέση με το σύνολο της οικονομίας.

Το ερώτημα είναι με ποιούς τρόπους θα μπορέσει αυτή να διατηρηθεί, ιδιαίτερα σε χώρες όπως η Ελλάδα, στις οποίες η κύρια πηγή και η δύναμη κρούσης του σ.κ. βασιζόταν παραδοσιακά στους εργαζόμενους στις κρατικές τράπεζες.

Ένδιαφέρον παρουσιάζουν επίσης οι διαφορετικές μορφές οργάνωσης του τραπεζικού σ.κ. στις 4 χώρες του προγράμματος.

Οι διαφορές αυτές αντανακλούν ιστορικές ιδιομορφίες και παραδόσεις του σ.κ, καθώς και ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και μεγέθη των αντίστοιχων τραπεζικών αγορών.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1 : ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΤΡΑΠΕΖΙΚΟΥ ΚΛΑΔΟΥ

ΧΩΡΑ	ΕΠΩΝΥΜΙΑ	Μέλη	Συνδικαλιστική πυκνότητα 2005	Διαχρονική εξέλιξη συνδικαλιστικής πυκνότητας 1990-2005
ΚΥΠΡΟΣ	Ένωση Τραπεζικών Υπαλλήλων Κύπρου (ΕΤΥΚ)	9.998	99 %	Αύξηση
ΜΑΛΤΑ	Malta Union of Bank Employees (MUBE)	3.000	90 %	Μείωση
	General Workers Union (GWU)	800		
	Haddiema tal-Bank Centrali ta' Malta	260		
ΕΛΛΑΔΑ	Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλληλικών οργανώσεων Ελλάδας (ΟΤΟΕ)	55.000	90 %	Μείωση
ΙΤΑΛΙΑ ⁷	FABI	77.000	82 %	Αύξηση
	FIBA	55.000		
	FISAC	50.000		
	UILCA	20.000		
	FALCRI	17.000		
	DIRCREDITO	16.000		

Στην Κύπρο αντιστοιχεί το μοντέλο «μια κλαδική οργάνωση, με ενιαία και αποκλειστική παρουσία- εκπροσώπηση και σε επίπεδο κλάδου και σε επίπεδο επιχείρησης». Η οργάνωση αυτή (ΕΤΥΚ), ρυθμίζει με την κλαδική σύμβαση το μεγαλύτερο μέρος, αν όχι το σύνολο των εργασιακών σχέσεων και των παροχών στον κλάδο και στις επιμέρους επιχειρήσεις του.

Στην Ελλάδα αντιστοιχεί το μοντέλο «μια μόνο κλαδική οργάνωση, όπου συνυπάρχουν και συντίθενται διαφορετικές συνδικαλιστικές παρατάξεις, θέσεις και τάσεις». Η ΟΤΟΕ δεν έχει μέλη φυσικά πρόσωπα-εργαζόμενους και στελέχη, όπως η ΕΤΥΚ, αλλά νομικά πρόσωπα, δηλαδή αυτοτελείς επιχειρησιακές συνδικαλιστικές οργανώσεις. Με την κλαδική ΣΣΕ η ΟΤΟΕ διαπραγματεύεται τα ελάχιστα εργασιακά και μισθολογικά δικαιώματα για όλους τους εργαζόμενους του κλάδου, τα δε επιχειρησιακά συνδικατά- μέλη της διαχειρίζονται τα του οίκου τους με επιχειρησιακές

⁷ Δόθηκαν στοιχεία για τις 6 από τις 9 οργανώσεις, που είναι μέλη της UNI.

διαπραγματεύσεις και ΣΣΕ, ακολουθώντας τις γενικές κατευθύνσεις της ΟΤΟΕ.

Ωστόσο, οι εργοδότες προσπαθούν να αξιοποιήσουν αυτή τη διάκριση των επιπέδων διαπραγμάτευσης, αλλά και τη σχετική αυτονομία των επιχειρησιακών σωματείων απέναντι στην ΟΤΟΕ, για να μειώσουν την επιρροή της, να καταργήσουν τις κλαδικές συμβάσεις και να εμφυσήσουν λογικές «επιχειρησιακού πατριωτισμού και ανταγωνισμού» στο σ.κ, προκειμένου να το διασπάσουν και να το χειραγωγήσουν.

Η έλλειψη συγκροτημένου κλαδικού συνομιλητή της ΟΤΟΕ από την πλευρά των εργοδοτών, σε συνδυασμό με την κατά καιρούς εκφρασμένη προτίμησή τους στις επιχειρησιακές συμβάσεις (στην πραγματικότητα, σε κανενός είδους συλλογικές συμβάσεις...), δίνει μια γεύση των πολλαπλών δυσκολιών και προβλημάτων που αντιμετωπίζει το ελληνικό σ.κ. και γενικότερα ο κοινωνικός διάλογος στον κλάδο.

Στην Ιταλία, η ενωτική και αποτελεσματική παρέμβαση της εργατικής πλευράς εντοπίζεται στην ανάγκη συνεννόησης και ενιαίας στάσης, παρέμβασης και δράσης των 9 διαφορετικών ομοσπονδιών του κλάδου, καθεμιά από τις οποίες εκφράζει και μια διαφορετική συνδικαλιστική τάση.

Η απαραίτητη συνεννόηση των κλαδικών ομοσπονδιών για τη διαμόρφωση των διεκδικήσεων και τη διαπραγμάτευση της κλαδικής ΣΣΕ, κάνει τη διαδικασία αυτή ένα εξαιρετικά σύνθετο εγχείρημα, απέναντι σε μια (τυπικά τουλάχιστον) ενωμένη και συγκροτημένη εργοδοτική πλευρά.

Τέλος, στη Μάλτα υπάρχουν 3 συνδικαλιστικές οργανώσεις που καλύπτουν τον κλάδο, διαχωρισμένες κυρίως σε ομοιοεπαγγελματική βάση, με σαφώς επικρατέστερη τη ΜΥΒΕ, που καλύπτει τον κύριο κορμό του διοικητικού προσωπικού και των στελεχών.

Η ΜΥΒΕ, με απευθείας μέλη τους εργαζόμενους του κλάδου, διεξάγει μόνο επιχειρησιακές διαπραγματεύσεις, φροντίζοντας να ρυθμίζει τα μισθολογικά και εργασιακά θέματα των μελών της με σχετικά ενιαίο τρόπο.

Τα βασικά θέματα που χειρίζονται οι κλαδικές ΣΣΕ παρουσιάζονται στον Πίνακα 2 και οι επιχειρησιακές ΣΣΕ στον Πίνακα 3.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2: Βασικά θέματα που ρυθμίζουν οι κλαδικές ΣΣΕ.

ΧΩΡΑ	
ΚΥΠΡΟΣ	<p>a) Ώρες Εργασίας – Ωράριο Εργασίας</p> <p>b) Μισθολογικές Αυξήσεις – Κλίμακες Μισθοδοσίας</p> <p>c) Ταμείο Πρόνοιας / Φιλοδώρημα Αφυπηρέτησης</p> <p>d) Παρεμφερή ωφελήματα όπως δάνεια, επιδόματα, επαγγελματικά προσόντα, άδεια ασθενείας κλπ.</p>
ΜΑΛΤΑ	Δεν συνάπτονται κλαδικές ΣΣΕ
ΕΛΛΑΔΑ	<p>Τα σημαντικότερα θέματα που ρυθμίζουν οι κλαδικές ΣΣΕ είναι:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ τους ελάχιστους κλαδικούς βασικούς μισθούς (Ενιαίο μισθολόγιο για 3 κατηγορίες προσωπικού, κύριο, βοηθητικό και καθαριότητας) και τα κοινά σε όλο τον κλάδο επιδόματα (προϋπηρεσίας, οικογενειακά, σπουδών, ανθυγιεινής εργασίας). Το μισθολόγιο της κλαδικής ΣΣΕ δεν προβλέπει αμοιβή ανά ειδικότητα ή θέση, με εξαίρεση τα 2 ειδικά (ανώτατα) κλιμάκια του Ενιαίου Μισθολογίου, που αφορούν τους Διευθυντές και τους Υποδιευθυντές. ➤ Το κανονικό και γενικά ισχύον ωράριο εργασίας και συναλλαγών των επιχειρήσεων, καθώς και πλαίσια/προϋποθέσεις για τις όποιες ειδικές εξαιρέσεις. ➤ βασικές άδειες (κανονική ετήσια άδεια, γονικές, τοκετού, εργαζομένων σε ανθυγιεινούς χώρους κλπ) ➤ γενικές παροχές των επιχειρήσεων στο προσωπικό (στεγαστικά δάνεια, ατομικά δάνεια, επίδομα βρεφονηπιακού σταθμού, κατασκήνωσης για τα παιδιά, τοκετού κ.α) ➤ την ενίσχυση της ερευνητικής, της αθλητικής και της πολιτιστικής δραστηριότητας της ΟΤΟΕ από τις Τράπεζες του κλάδου ➤ ρυθμίσεις για την άρση της άνισης μεταχείρισης των αποσπασμένων συνδικαλιστικών στελεχών σε σχέση με τους λοιπούς εργαζόμενους στην υπηρεσιακή τους εξέλιξη. ➤ κοινές επιτροπές κοινωνικού διαλόγου, εξελίξεων στο Χ/Π σύστημα, Παρατηρητήριο Απασχόλησης (σήμερα ανενεργό), Διατραπεζικής Εκπαίδευσης, Υγιεινής και Ασφάλειας-Τραπεζικής Ασφάλειας, Ισότητας Ευκαιριών κλπ. ➤ Θέματα προστασίας της απασχόλησης σε περίπτωση τεχνολογικών μεταβολών, εκπαίδευσης, Υγιεινής και Ασφάλειας, Τραπεζικής Ασφάλειας, Ισότητας των 2 φύλων, συνδυασμού εργασιακής και οικογενειακής ζωής. .
ΙΤΑΛΙΑ	<ul style="list-style-type: none"> ■ Επαγγελματικός μισθός (βασικές επαγγελματικές κατηγορίες και κλίμακες) ■ Προσαυξήσεις με βάση την αρχαιότητα ■ Αξιολόγηση εργασίας για νέους στόχους, συστήματα κινήτρων ■ Δικαιώματα και καθήκοντα εργαζομένων ■ Κανόνες μεταθέσεων ■ Ελάχιστη βασική κατάρτιση και συνεχής κατάρτιση ■ Απουσίες (διακοπές, ασθένεια, οικογένεια, στρατός, κ.λπ.) ■ Όρια, πλαίσιο και κανόνες για το 2ο επίπεδο επιχειρησιακής διαπραγμάτευσης ■ Μέγιστο όριο υπερωριών

Πηγή: Απαντήσεις των Εταίρων στο Ερωτηματολόγιο 'συγκριτικών δεδομένων.

Πίνακας 3: Βασικά θέματα που ρυθμίζουν οι επιχειρησιακές ΣΣΕ.

ΧΩΡΑ	
ΚΥΠΡΟΣ	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ώρες Εργασίας – Ωράριο Εργασίας ➤ Μισθολογικές Αυξήσεις – Κλίμακες Μισθοδοσίας ➤ Ταμεία Προνοίας / Φιλοδωρήματος Αφυπηρέτησης ➤ Παρεμφερή ωφελήματα: Δάνεια, επιδόματα, άδειες ανάπαυσης, ασθένειας κλπ.
ΜΑΛΤΑ	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ακαδημαϊκά προσόντα και τα σχετικά με αυτά επιδόματα. Αυτά όμως σταδιακά καταργούνται και εισάγονται στο «μισθολογικό πακέτο» κάθε εργαζόμενου. ➤ Ώρες εργασίας, έλεγχος ωραρίου και πειθαρχικές ποινές για την καθυστέρηση ➤ ετήσια άδεια και άδεια για λόγους υγείας, απουσία από την εργασία, ειδικές άδειες κλπ. ➤ Ζητήματα υγιεινής και ασφάλειας. ➤ Σχήματα προσωπικής ασφάλισης χρηματοδοτικές διευκολύνσεις, δάνεια κατοικίας, ειδικά σχέδια αποχώρησης.
ΕΛΛΑΔΑ	<ul style="list-style-type: none"> ➤ πρόσθετα ειδικά επιδόματα, που δεν τα προβλέπουν οι κλαδικές ΣΣΕ, ανάλογα με τη θέση ευθύνης, την εξειδίκευση, τις ειδικές συνθήκες ή απαιτήσεις της εργασίας. (λ.χ. για tellers, dealers, ειδικούς πληροφορικής κ.α) ➤ πρόσθετες παροχές για τους εργαζόμενους της επιχείρησης σε θέματα αδειών, ενίσχυσης της οικογένειας κλπ. ➤ ζητήματα πρόσθετης αναγνώρισης προϋπηρεσίας (σε σχέση με την κλαδική ΣΣΕ), εκπαίδευσης, ομαδικά bonus και (σπανιότερα) συστήματα αξιολόγησης απόδοσης, προαγωγών, ανάδειξης στελεχών. ➤ Κανονισμοί Εργασίας, προσωπικό ασφαλείας που απαιτείται για τις απεργίες, ειδικοί κανονισμοί αξιολόγησης απόδοσης και κινήτρων ➤ Κανονισμοί Υγιεινής και Ασφάλειας ➤ Ειδικές εξαιρέσεις στο κλαδικό ωράριο εργασίας-συναλλαγών, με βάση πλαίσιο που ορίζει η κλαδική ΣΣΕ.
ΙΤΑΛΙΑ	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Μεταβλητές αμοιβές- κίνητρα ➤ Υγιεινή και ασφάλεια ➤ Κατανομή του χρόνου εργασίας και teller time ➤ Παροχές για το προσωπικό, όπως πρόσθετα ταμεία ασφάλισης και συνταξιοδότησης, υγειονομική κάλυψη και ασφάλιση, κουπόνια γευμάτων, δάνεια κλπ.

Πηγή: Απαντήσεις των Εταιρών στο Ερωτηματολόγιο 'συγκριτικών δεδομένων.

Σημαντικές διαφορές παρατηρούνται και στα συστήματα επίλυσης συλλογικών διαφορών που εφαρμόζονται στον κλάδο.

Όπως προκύπτει και από τον Πίνακα 4, που συντάχθηκε με βάση τις απαντήσεις των εταιρών στο Ερωτηματολόγιο, τα συνδικάτα αντιμετωπίζουν σοβαρά προβλήματα στην ανάπτυξη του κοινωνικού διαλόγου στον κλάδο, τα περισσότερα των οποίων εξακολουθούν να σχετίζονται με τις επιδιωκόμενες αλλαγές στην τραπεζική διάρθρωση και στα εργασιακά δικαιώματα.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4: Βασικά προβλήματα του κοινωνικού διαλόγου στον κλάδο.

ΧΩΡΑ	
ΚΥΠΡΟΣ	<p>a) Η προσπάθεια των Εργοδοτών να υιοθετήσουν ξένα πρότυπα σε ότι αφορά τη συλλογική διαπραγμάτευση και γενικά την εργασία.</p> <p>b) Η ερμηνεία και η προσπάθεια εφαρμογής της νομοθεσίας που αφορά την εργασία από πλευράς εργοδοτών με βάση τα συμφέροντα τους.</p> <p>c) Παρερμηγεία ή και εσκεμμένη παραβίαση συλλογικών συμβάσεων.</p>
ΜΑΛΤΑ	<p>a) Τριβές μεταξύ των συνδικάτων</p> <p>b) Έλλειψη εμπιστοσύνης μεταξύ εργοδοτών, συνδικάτων και κυβέρνησης. Αποτελώντας η Μάλτα μια μικρή κοινότητα και έχοντας μια απαιτητική πολιτική agenda, καμία οργάνωση δεν είναι έτοιμη να ανοίξει τα χαρτιά της (προθέσεις προτάσεις στρατηγικές).</p> <p>c) Η κατάληξη σε μια τριμερή κοινωνική συμφωνία δεν ήταν εφικτή, λόγω έλλειψης ενιαίας κατανόησης αυτού που είναι καλό για τη χώρα και του σημαντικότερου μέτρου που θα εξασφαλίζει το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα της Μάλτας. Τα συνδικάτα, οι εργοδότες και η κυβέρνηση προτιμούν βραχυχρόνιες λύσεις για τον περιορισμό των αντιθέσεων, χωρίς να εξετάζουν τη μακροπρόθεσμη εικόνα και τον αντίκτυπο των διαφορετικών πολιτικών.</p>
ΕΛΛΑΔΑ	<p>a) Αδιαλλαξία των Τραπεζιτών. Η Ένωση Ελληνικών Τραπεζών (και οι τραπεζίτες-μέλη της) αρνείται να αποδεχθεί την ιδιότητα του κλαδικού συνομιλητή της ΟΤΟΕ και να γίνει εργοδοτική οργάνωση, παίζοντας τον ρόλο που ήδη επί σειρά ετών άτυπα έχει. Τα τελευταία χρόνια, οι εργοδότες επιδιώκουν να καταργήσουν ή να υποβαθμίσουν καταργήσουν την κλαδική ΣΣΕ, καταργώντας τα ελάχιστα κοινά πλαίσια εργασιακών κανόνων και δικαιωμάτων στον κλάδο, για να τα αντικαστήσουν με διάσπαρτες επιχειρησιακές ρυθμίσεις, χωρίς «πάτωμα ασφαλείας».</p> <p>b) Η Πολιτική συγκυρία. Οι εργοδότες, στην προσπάθειά τους να καταργήσουν τις κλαδικές ΣΣΕ, βρίσκουν συχνά τα τελευταία χρόνια ένα σύμμαχο την Κυβέρνηση, η οποία θεωρεί «βαρίδια» τα εργασιακά και τα ασφαλιστικά δικαιώματα του κλάδου και είτε δίνει πράσινο φως για την κατάργηση των κλαδικών ΣΣΕ και των αντίστοιχων εργασιακών-ασφαλιστικών δικαιωμάτων, είτε «κάνει τα στραβά μάτια», ανεχόμενη τις αυθαιρεσίες των εργοδοτών και προωθώντας μια κακώς εννοούμενη «ανταγωνιστικότητα» και ευελιξία.</p>
ΙΤΑΛΙΑ	Επαγγελματικά θέματα, ηλικία συνταξιοδότησης

Πηγή: Απαντήσεις των Εταίρων στο Ερωτηματολόγιο 'συγκριτικών δεδομένων.

Παρά τις σημαντικές διαφορές στα επιμέρους δεδομένα των εργασιακών σχέσεων (μισθοί, ωράρια, εργασιακά δικαιώματα, διευκολύνσεις για τους εργαζόμενους, ασφαλιστικά συστήματα), όπως αυτά σκιαγραφούνται στις εθνικές Αναφορές, **είναι περισσότερα τα θέματα που ενώνουν, παρά εκείνα που διαφοροποιούν τα 4 συνδικάτα που συμμετείχαν στο πρόγραμμα.**

Οι σε μεγάλο βαθμό κοινοί προβληματισμοί των εταίρων για:

- ένα κοινά αποδεκτό και βιώσιμο μοντέλο διανομής του παραγόμενου πλεονάσματος ανάμεσα σε μισθούς και κέρδη,
- τα συστήματα εκπαίδευσης, αξιολόγησης απόδοσης, κινήτρων και στοχοθεσίας,
- τη διασφάλιση της απασχόλησης και της ποιότητας στην εργασία, σε σχέση με τις απαιτήσεις των τραπεζών για περικοπές κόστους, μεταβλητές αμοιβές και απεριόριστη ευελιξία,

- τον ομαλό συνδυασμό εργασίας και ζωής,
- την προοπτική της Ενωμένης Ευρώπης και ιδιαίτερα την προοπτική της πραγματικής σύγκλισης και το μέλλον του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου, στα σημερινά δεδομένα της φιλελευθεροποίησης των πολιτικών και της προσπάθειας επιβολής, μέσω της «ευελιξίας με ασφάλεια», νέων απορρυθμίσεων και θυσιών σε βάρος των εργασιακών δικαιωμάτων ή και λογικών «σύγκλισης προς τα κάτω»,
- τα ζητούμενα της διεύρυνσης και της Ευρωπαϊκής Ολοκλήρωσης,

είναι μόνο μερικά παραδείγματα, που **δείχνουν τη συνειδητοποίηση από τα συνδικάτα του συνεχώς αυξανόμενου ρόλου τους ως «Ευρωπαίων πολιτών», σε ένα ισχυρά αλληλεξαρτώμενο ευρωπαϊκό και διεθνές περιβάλλον.**

4.4. Γενικοί στόχοι και ζητούμενα για μια αποτελεσματική συνεργασία και υπερεθνική παρέμβαση των συνδικάτων

Παρά τις σημαντικές διαφορές στην οργάνωση, στο θεσμικό πλαίσιο και στα επίπεδα διαπραγμάτευσης και των 4 συνδικάτων-εταίρων του προγράμματος, προκύπτει αναμφισβήτητα ένα κοινό και σημαντικό ζητούμενο, που τα απασχολεί και πιθανότατα θα τα απασχολήσει ακόμα περισσότερο στο μέλλον.

Το ζητούμενο αυτό αφορά στην **αποτελεσματική υπερεθνική τους οργάνωση και παρέμβαση**. Γι' αυτό το θέμα αναπτύσσεται προβληματισμός που:

- είναι ιδιαίτερα έντονος στην περίπτωση των ιταλικών συνδικάτων, τα οποία ήδη καλούνται να αντιμετωπίσουν οργανωμένους υπερεθνικούς τραπεζικούς ομίλους, με αλληλεξαρτώμενες δραστηριότητες, εργασιακές σχέσεις και απασχόληση σε μεγάλο αριθμό ευρωπαϊκών και τρίτων χωρών.
- αρχίζει να αναπτύσσεται και από τα ελληνικά συνδικάτα, τα οποία αισθάνονται να απειλούνται από τις εξαγορές ελληνικών τραπεζών από ξένους πολυεθνικούς ομίλους και από τις επενδύσεις των ελληνικών τραπεζών στα Βαλκάνια και στην Τουρκία. Γίνεται ήδη λόγος για εισαγόμενα πρότυπα εργασιακών σχέσεων από τις ξένες αγοράστριες Τράπεζες, καθώς και για κινδύνους μετανάστευσης τραπεζικών δραστηριοτήτων και υποβάθμισης των εργασιακών σχέσεων, εξαιτίας των υποδεέστερων εργασιακών διασφαλίσεων και αμοιβών που ισχύουν στις βαλκανικές χώρες και στην Τουρκία.
- απασχολεί, για το άμεσο μέλλον, το συνδικάτο της Μάλτας (έχει ήδη εμπειρίες από «εισαγόμενα» εργασιακά πρότυπα και πρακτικές) και, με τη μορφή δυνητικών εξελίξεων, το συνδικάτο της Κύπρου.

Πρόκειται για μια **ιδιαίτερα σοβαρή πρόκληση**, αφού μέχρι σήμερα τα συνδικάτα αυτά αντλούν τη δύναμή τους από εθνικά εδραιωμένες δομές οργάνωσης, παρέμβασης και διαπραγματεύσεως, ο δε κοινωνικός διάλογος, παρά τα προβλήματά του, αναπτύσσεται κυρίως με τη μορφή συλλογικών διαπραγματεύσεων αποκλειστικά στο εθνικό επίπεδο, με μερική μέχρι σήμερα αξιοποίηση του ευρωπαϊκού κοινωνικού κεκτημένου και των Ευρωπαϊκών Εργασιακών Συμβουλίων.

Οι υπερεθνικές προκλήσεις για τα συνδικάτα είναι ακόμα σε πλήρη αναντιστοιχία με τους θεσμούς και με τα μέσα παρέμβασης που αυτά διαθέτουν, προκειμένου να μπορέσουν

- να λειτουργήσουν αποτελεσματικά σε ένα διεθνοποιημένο περιβάλλον,
- να συμμετέχουν ουσιαστικά στις εξελίξεις, για να μη συμμορφώνονται εκ των υστέρων και αποσπασματικά σε εκτός των συνόρων ειλημμένες αποφάσεις και σε τετελεσμένα γεγονότα.

Η έλλειψη ουσιαστικών πλαισίων και θεσμών συντονισμένης εκπροσώπησης και διαπραγματεύσεως σε επίπεδο υπερεθνικών ομίλων, η έλλειψη πλαισίων ουσιαστικής κλαδικής διαπραγματεύσεως σε υπερεθνικό επίπεδο, τουλάχιστον σε επίπεδο Ε.Ε, οι δυσκολίες συστηματικού συντονισμού και τακτικής ανταλλαγής αξιόπιστων και συγκρίσιμων πληροφοριών, αποτελούν μέχρι σήμερα **σοβαρά εμπόδια και προκλήσεις και για τα συνδικάτα και για τις ευρωπαϊκές πολιτικές**.

Εμπόδια και προκλήσεις που εν μέρει μόνο μπορούν να καλυφθούν από τις συντονιστικές προσπάθειες της UNI-EUROPA⁸ και από τον θεσμό του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Διαλόγου.

Δυστυχώς, η πληθώρα κοινοτικών Οδηγιών για τη ρύθμιση, την ανταγωνιστικότητα και τη διαφάνεια του τραπεζικού συστήματος

- **δεν βρίσκει το αντίστοιχο της σε Οδηγίες και θεσμούς που να προάγουν εξίσου δεσμευτικά την πραγματική σύγκλιση, τη βελτίωση των εργασιακών δεδομένων, την προστασία της απασχόλησης, αποτρέποντας το ξέσπασμα του ανταγωνισμού πάνω σε εργασιακά δικαιώματα και θεσμούς, που απειλεί να οδηγήσει σε γενικευμένη εργασιακή απορύθμιση.**
- **δεν καλύπτει την ανάγκη ύπαρξης αποτελεσματικών κανόνων και μορφών υπερεθνικού συντονισμού, την ανάγκη συζήτησης, διαχείρισης και διευθέτησης των σοβαρών πολιτισμικών**

⁸ Χαρακτηριστικό παράδειγμα συντονισμού μέσω της UNI αποτέλεσε η διαμόρφωση κοινής προσέγγισης των συνδικάτων –μελών της UNI από την Αυστρία, την Τσεχία, τη Γερμανία και την Ιταλία, τα οποία συμφώνησαν τον Ιούνιο 2005 κοινό πλαίσιο προσέγγισης για τη συγχώνευση της Unicredito με την Hypovereinsbank. Σχετικά βλέπε στην ιστοσελίδα του EIRO- EUROFOUNDATION, 6-9-2005.

αντιθέσεων ή των αθέμιτων πρακτικών ανταγωνισμού σε εργασιακά θέματα.

Η προώθηση της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης μπορεί να θεωρηθεί ένα ενδιαφέρον πεδίο εθνικής και υπερεθνικής διαβούλευσης, είναι όμως από τη φύση του ατελής, πιθανώς και επικίνδυνο υποκατάστατο των δεσμευτικών εργασιακών κανόνων, νόμων και θεσμών και λιγότερο δραστικό εργαλείο για νέες συμφωνίες διαχείρισης των αλλαγών, τη στιγμή που ήδη τίθενται θέματα αυθαίρετης ερμηνείας ή και συστηματικής παραβίασης της νομοθεσίας και των ΣΣΕ από τους εργοδότες .

Μπορεί να θεωρηθεί «κοινωνικά υπεύθυνη» μια επιχείρηση που δεν συνδιαλέγεται με τους εργαζόμενους και/ή παραβιάζει συστηματικά τις ΣΣΕ και τους νόμους; Μπορεί η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη να υποκαταστήσει τις διασφαλίσεις που παρέχει η εργατική νομοθεσία και οι ΣΣΕ; Η απάντηση είναι, προφανώς, αρνητική. Η θέσπιση κοινά αποδεκτών κανόνων και πρακτικών Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, μόνο συμπληρωματικά και αλληλένδετα πρέπει να λειτουργήσει, σε σχέση με τους κανόνες που θέτουν οι νόμοι, οι συλλογικές συμβάσεις και ο κοινωνικός διάλογος εργοδοτών και συνδικάτων.

Σε γενικές γραμμές, οι εθνικές Αναφορές δεν εμπνέουν ιδιαίτερη αισιοδοξία για μια γενικευμένη βελτίωση, για μια σύγκλιση προς τα πάνω των εργασιακών δεδομένων του τραπεζικού κλάδου στην Ευρώπη, ειδικά όταν μπαίνουν στο παιχνίδι του ανταγωνισμού και χώρες με πολύ υποδεέστερα μισθολογικά δεδομένα και εργασιακές κατακτήσεις.

Μια ματιά στον Πίνακα 5 (βασικά μισθολογικά δεδομένα μεταξύ των εταιρών και –ενδεικτικά- κάποιων τρίτων χωρών), μπορεί να μας δείξει το εύρος των αποκλίσεων. Ακόμα ακριβέστερη εικόνα, μας παρέχει το Διάγραμμα 1, με βάση τα πιο πρόσφατα διαθέσιμα συγκριτικά δεδομένα σε επίπεδο Ε.Ε. και χωρών της διεύρυνσης, που δυστυχώς αναφέρονται στο 2002.

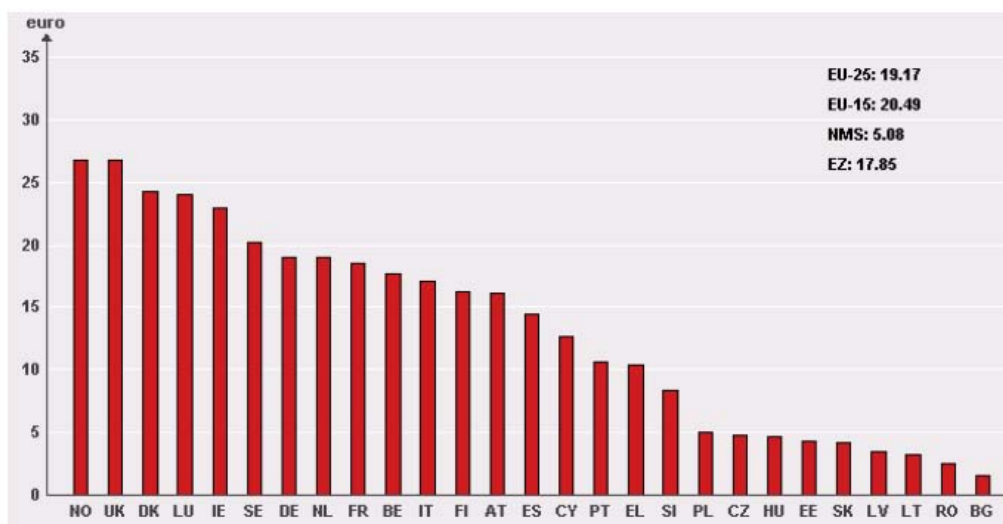
Πίνακας 5 : Μέσος ακαθάριστος μηνιαίος μισθός στις Τράπεζες (2006)

	ΚΥΠΡΟΣ	ΜΑΛΤΑ	ΣΕΡΒΙΑ	ΙΤΑΛΙΑ	ΑΛΒΑΝΙΑ	ΕΛΛΑΔΑ
Ενός υπαλλήλου	CYP 1.400 € 2.436	μεταξύ 12.800 – 16.300 euro ετησίως	500 euro	2.500 euro	300 euro	μεταξύ 1.200- 1.700€
Ενός στελέχους	CYP 2.000 € 3.480	16.300 – 37.300 euro ετησίως	N.A.	3.500- 6.000 euro	500 euro	Μεταξύ 2.500- 5.000€

Διάγραμμα 1.

Ακαθάριστη ωριαία αμοιβή στις επιχειρήσεις χρηματοοικονομικής διαμεσολάβησης

b) *Financial intermediation (NACE section J)*



Πηγή : Eurostat, Statistics in focus, 12/2005.

Εξ ου και οι επιφυλάξεις που διατυπώνονται, κυρίως στην εθνική Αναφορά της ΟΤΟΕ, για τις προδιαγραφόμενες ευρωπαϊκές στρατηγικές της «ευελιξίας με ασφάλεια» (flexicurity), για τις γενικότερες κατευθύνσεις, τις επιδιώξεις και τις πολιτικές της Ε.Ε. απέναντι στους εργαζόμενους.

Όπως διαπιστώσαμε, **οι περισσότεροι εργασιακοί και κοινωνικοί στόχοι των συνδικάτων είναι κοινοί.**

Κοινές είναι οι περισσότερες κατακτήσεις τους που τίθενται σε αμφισβήτηση:

- οι βασικές κλίμακες αμοιβών,
- η σταθερότητα και η διαφάνεια των αποδοχών,
- το ωράριο εργασίας, ο πραγματικός χρόνος απασχόλησης και η επάρκεια του ελεύθερου χρόνου,
- η προστασία της απασχόλησης
- η αξιολόγηση απόδοσης, σε συνδυασμό με τα προβλήματα της στοχοθεσίας, που συχνά επιχειρείται να επιβληθεί αυθαίρετα και να συνδεθεί με την αξιολόγηση της απόδοσης και με τις αμοιβές
- οι ευκαιρίες εκπαίδευσης και εξέλιξης με διαφανείς και αξιόπιστες διαδικασίες,
- γενικά ή ειδικά ασφαλιστικά δικαιώματα και παροχές,
- ο ρόλος και η αναγνώριση των συνδικάτων,

- η ποιότητα - ακόμα και η ύπαρξη- του κλαδικού κοινωνικού διαλόγου και των ΣΣΕ.

Εξίσου κοινή είναι η βούληση και η ανάγκη των εταίρων για ακόμα πιο συστηματική συνεργασία, ανταλλαγή απόψεων, προτάσεων, καλών πρακτικών και εμπειριών μεταξύ τους.

Έστω και αν, ορισμένες φορές, η επικοινωνία των συνδικάτων παρεμποδίζεται από γλωσσικές και πολιτιστικές διαφορές ή... «κολλάει στη μετάφραση» και στην έλλειψη ενιαίας αντίληψης για ορισμένους δείκτες ή για την εξειδικευμένη οικονομική και εργασιακή ορολογία.

Όλα τα συνδικάτα που συμμετείχαν στο πρόγραμμα Communicate συμφωνούν ότι τέτοιες πρωτοβουλίες είναι χρήσιμες για την κάλυψη των σημαντικών αναγκών τους σε συγκριτική πληροφόρηση και επικοινωνία.

Γι' αυτό αναζητούν ευκαιρίες περαιτέρω προεκτάσεων, εμπάθυνσης και εμπλουτισμού των εμπειριών και των συμπερασμάτων τους από το Πρόγραμμα και, οπωσδήποτε, **συνέχεια, που να εστιάζει τουλάχιστον σε δυο κεντρικά ζητήματα:**

- **τη συστηματοποίηση και την επέκταση της συγκριτικής τεκμηρίωσης, με τη διαμόρφωση ολοκληρωμένης βάσης συγκριτικών δεδομένων, προτάσεων, εμπειριών και καλών πρακτικών**, για θέματα που ενδιαφέρουν τα συνδικάτα του κλάδου
- την αναζήτηση **κατάλληλων μορφών οργάνωσης, συνεργασίας και βελτιώσεων**, λ.χ. στο θεσμό των Ευρωπαϊκών Εργασιακών Συμβουλίων, που να επιτρέψουν την επικοινωνία, την τακτική πληροφόρηση και ιδίως τη συντονισμένη παρέμβαση των συνδικάτων στις εργασιακές επιλογές των υπερεθνικών τραπεζικών ομίλων, εντός και εκτός των συνόρων της Ε.Ε.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Βασικοί συγκεντρωτικοί Πίνακες

Ερωτηματολόγιο για τη συλλογή συγκριτικών δεδομένων

ΠΙΝΑΚΑΣ 1:

Collectively agreed normal weekly hours in banking, 2005	
Country	Weekly hours
Bulgaria	40.0
Hungary	40.0
Malta	40.0
Poland	40.0
Romania	40.0
Slovenia	40.0
Czech Republic	39.2
Germany	39.0
Ireland	39.0
Luxembourg	39.0
Slovakia	38.6
Austria	38.5
Sweden	38.5
Norway	37.5
Cyprus	37.0
Denmark	37.0
Finland	37.0
Greece	37.0
Spain	37.0
Italy	36.3
Netherlands	36.0
UK	35.2
Belgium	35.0
France	35.0
Portugal	35.0
All countries	37.9
Whole EU	37.7
EU15 and Norway	37.0
New Member States (2004)	39.3

Notes on averages: 'all countries' is for 25 countries; 'whole EU' is for 22 countries; 'new Member States' is for seven countries.

Source: EIRO.

Εξαγορές & Συγχωνεύσεις

ΧΩΡΑ	ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΕΡΑ ΧΑΡΑΚΗΤΗΡΙΣΤΙΚΑ	ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ	ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΤΑΚΤΙΚΗ - ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ
Κύπρος	<ul style="list-style-type: none"> - Διατήρηση απασχόλησης & δικαιωμάτων - διακρίσεις σε βάρος του προσωπικού της εξαγοραζόμενης τράπεζας 	<ul style="list-style-type: none"> - δυσκολίες συνεργασίας λόγω διαφορετικής κουλτούρας 	<ul style="list-style-type: none"> - παρέμβαση συνδικάτου για κατοχύρωση δικαιωμάτων - σχέδιο εθελούσιας εξόδου με υψηλές παροχές - διάλογος με εργοδοσία
Μάλτα	<ul style="list-style-type: none"> - βελτίωση αποδοτικότητας - εισαγωγή διεθνών προτύπων - προγραμματισμός σταδιοδρομίας 		
Ελλάδα	<p>Α' φάση</p> <ul style="list-style-type: none"> - Εγχώριες εξαγορές και συγχωνεύσεις - Ιδιωτικοποιήσεις - Επιφέρουν σοβαρά εργασιακά προβλήματα <p>Β' φάση</p> <ul style="list-style-type: none"> - Διασυννοριακές εξαγορές - Συνέχιση ιδιωτικοποιήσεων - Εξαγορές από ελληνικές τράπεζες στο εξωτερικό 	<ul style="list-style-type: none"> - απώλεια θέσεων εργασίας - Διακρίσεις και ανασφάλεια εργαζομένων - προβλήματα διασφάλισης υφιστάμενων εργασιακών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων - αποσταθεροποίηση αμοιβών 	<ul style="list-style-type: none"> - ενότητα συνδικαλιστικού κινήματος για την αντιμετώπιση αρνητικών συνεπειών - διεκδίκηση θεσμικών παρεμβάσεων για σχεδιασμό Ε&Σ με διατήρηση των κοινωνικών και εργασιακών δικαιωμάτων
Ιταλία	<ul style="list-style-type: none"> - ιδιωτικοποίηση τραπεζικού συστήματος - επίλυση οικονομικών αδυναμιών μικρών τραπεζών - εξοικονόμηση λειτουργικών δαπανών 	<ul style="list-style-type: none"> - απώλειες στην απασχόληση - απώλειες στις αμοιβές και στις προοπτικές σταδιοδρομίας 	<ul style="list-style-type: none"> - θεσμικό πλαίσιο ταμείου κοινωνικής αλληλεγγύης - προγράμματα πρόωρης συνταξιοδότησης - ενημέρωση συνδικάτου πριν από τυχόν μεταβολές

Εξωτερίκευση Εργασιών (Outsourcing)

ΧΩΡΑ	ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΕΡΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ	ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ	ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΤΑΚΤΙΚΗ - ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ
Κύπρος	<ul style="list-style-type: none"> - Η εξωτερίκευση διέπεται από τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (και με έγκριση της ΕΤΥΚ), αφορά κυρίως την τεχνολογία και την τηλεφωνική εξυπηρέτηση, καθώς και την καθαριότητα, συντήρηση κτιρίων και εξοπλισμού 	<ul style="list-style-type: none"> - Δεν υπάρχουν προβλήματα, διότι έχουν εξασφαλιστεί τα δικαιώματα του υφιστάμενου προσωπικού 	<ul style="list-style-type: none"> - Διατήρηση της προϋπόθεσης ελέγχου της εξωτερίκευσης εργασιών από τη ΣΣΕ - Παρακολούθηση ορθής εφαρμογής
Μάλτα	<ul style="list-style-type: none"> - Βελτίωση της ασφάλειας και της υποκίνησης των εργαζομένων εστιάζοντας σε βασικές τραπεζικές λειτουργίες 	<ul style="list-style-type: none"> - Πρόβλημα επικοινωνίας και αλλαγής της πρακτικής εργασίας μέχρι την υλοποίηση της εξωτερίκευσης 	<ul style="list-style-type: none"> - Επικοινωνία με τη διοίκηση πριν την εξωτερίκευση - Εξασφάλιση μη εισαγωγής φτηνής εργασίας - Διατήρηση & εφαρμογή των προτύπων και από την ανάδοχο εταιρεία
Ελλάδα	<ul style="list-style-type: none"> - Οι εξωτερίκευση αφορά κυρίως υπαλληλικές και βοηθητικές εργασίες - Χρησιμοποιείται δανεικό προσωπικό με ευέλικτες μορφές συμβάσεων, ώστε να παρακάμπτεται ο νόμος και οι περιορισμοί των κλαδικών ΣΣΕ 	<ul style="list-style-type: none"> - Ύπαρξη απασχολούμενων που δεν καλύπτονται από τις κλαδικές συμβάσεις - Ανισότητες, διακρίσεις, προσωπικό πολλών ταχυτήτων - Εφαλτήριο καταστρατήγησης εργασιακών κεκτημένων 	<ul style="list-style-type: none"> - Διεκδίκηση μη εξωτερίκευσης για κάλυψη πάγιων αναγκών - Αναβάθμιση εργασιακών δικαιωμάτων εργαζόμενων σε outsourcing - Διεκδίκηση πληροφόρησης του σωματείου για κάθε τέτοια συμφωνία - Δεν υπάρχουν σημαντικές εμπειρίες γιατί οι εργαζόμενοι δεν καλύπτονται από τραπεζικά συνδικάτα και τις ΣΣΕ
Ιταλία	<ul style="list-style-type: none"> - Επηρεάζουν βοηθητικές υπηρεσίες & πληροφορική 	<ul style="list-style-type: none"> - Απώλεια αμοιβών και οφελών 	<ul style="list-style-type: none"> - Εξωτερίκευση ελεγχόμενη από ΣΣΕ αλλά με διατήρηση βοηθητικού τομέα - Πληροφόρηση πριν το outsourcing

Είδη επιχειρήσεων που περιλαμβάνει ο χρηματοπιστωτικός κλάδος

Υποκλάδοι	Αριθμός επιχειρήσεων ανά χώρα			
	ΚΥΠΡΟΣ	ΜΑΛΤΑ	ΕΛΛΑΔΑ	ΙΤΑΛΙΑ
Εμπορικές Τράπεζες	11	18	61	279
Συνεργατικά Ιδρύματα	347			439
IBU(offshore Banks) ξένες Τράπεζες	33			66
Χρηματοοικονομικοί- Χρηματοδοτικοί Οργανισμοί	5	13		1867
Ασφαλιστικές Εταιρείες	46	40	95	
ΚΕ.ΠΕ.Υ.	61			
Χρηματιστηριακά Ιδρύματα(stock brokers)		11	66	
Επενδυτικά σχήματα		44		
Γραφεία αντιπροσώπευσης		1		
Λοιπές			214	

Πηγή: Απαντήσεις εταιρών στο Ερωτηματολόγιο.