

ΝΟ: 12822

ΚΟΤ: 12657

**ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ  
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ  
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑΣ  
ΤΟΜΕΑΣ ΝΕΟΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΑΣ**

ΠΑΤΡΟ

30 ΙΑΝ. 200

**«ΣΥΝΘΕΣΗ, ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ, ΚΑΤΑΝΟΜΗ  
ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΘΕΣΗ  
ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΤΗΣ Ε.Τ.Ε.»**

**Περίοδος 1981 - 1997**

**ΤΟΜΟΣ Α'**

**ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΝΕΟΚΛΗΣ ΣΑΡΡΗΣ**

**ΜΕΛΟΣ: ΜΙΧΑΛΗΣ ΨΑΛΙΔΟΠΟΥΛΟΣ**

**ΜΕΛΟΣ: ΣΤΑΘΗΣ ΤΣΟΤΣΟΡΟΣ**

**ΥΠΟΨΗΦΙΟΣ ΔΙΔΑΚΤΟΡΑΣ: ΓΙΑΝΝΗΣ ΠΑΠΑΪΩΑΝΝΟΥ**

**Α.Μ.: 396004**

**ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ**  
**ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**  
**ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑΣ**  
**ΤΟΜΕΑΣ ΝΕΟΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΑΣ**

**«ΣΥΝΘΕΣΗ, ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ, ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΘΕΣΗ  
ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΤΗΣ Ε.Τ.Ε.»**

**Περίοδος 1981 - 1997**

**ΤΟΜΟΣ Α'**

**ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΝΕΟΚΛΗΣ ΣΑΡΡΗΣ**  
**ΜΕΛΟΣ: ΜΙΧΑΛΗΣ ΨΑΛΙΔΟΠΟΥΛΟΣ**  
**ΜΕΛΟΣ: ΣΤΑΘΗΣ ΤΣΟΤΣΟΡΟΣ**

**ΥΠΟΥΧΗΦΙΟΣ ΔΙΔΑΚΤΟΡΑΣ: ΓΙΑΝΝΗΣ ΠΑΠΑΪΩΑΝΝΟΥ**

**Α.Μ.: 396004**

## **ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

<b>Μέθοδος της έρευνας</b>	σελ. 8
<b>Πλαίσιο της έρευνας</b>	σελ. 9
<b>Προβλήματα Εννοιολόγησης και ορολογίας σχετικά με την κοινωνική διαστρωμάτωση</b>	
α) Πώς ορίζεται μια «κοινωνική τάξη»	σελ. 12
β) Από τη συντεχνία στον συνδικαλισμό και από την κοινωνική τάξη στην κοινωνική θέση	σελ. 23
γ) Τα ανερχόμενα μεσοστρώματα (η «ελίτ» των εργαζομένων)	σελ. 29
δ) Διάγραμμα των στόχων της Έρευνας	σελ. 39

## **1<sup>ο</sup> ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΤΟ ΙΣΤΟΡΙΚΟ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ (ΑΝΑΔΡΟΜΗ)**

### **ΕΝΟΤΗΤΕΣ:**

<b>A. ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΙΣΤΟΡΙΑΣ ΤΟΥ ΝΕΟΕΛΛ. ΚΡΑΤΟΥΣ</b>	σελ. 41
<b>B. ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΕΙΚΟΝΑ ΤΩΝ ΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΤΗΣ Ε.Τ.Ε. ΚΑΤΑ ΤΟΝ 19<sup>ο</sup> ΑΙ.</b>	σελ. 56
<b>Γ. ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΣΤΗΝ ΤΡΑΠΕΖΑ ΣΕ ΣΥΝΑΡΤΗΣΗ ΜΕ ΤΟΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΠΕΡΙΓΥΡΟ ΤΩΝ ΑΡΧΩΝ ΤΟΥ 20<sup>ο</sup> ΑΙΩΝΑ</b>	σελ. 57
<b>Δ. ΟΙ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΙΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΣ - ΠΡΟΑΓΩΓΩΝ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ (ΜΕΣΟΠΟΛΕΜΟΣ)</b>	σελ. 60
i. Η εικόνα του προσωπικού της Ε.Τ.Ε. μέχρι το 1918	
ii. Τα επιμέρους στάδια της πρόσληψης	
iii. Η πρώτη και δεύτερη προαγωγική δοκιμασία	
iv. Προαγωγές στους μεσαίους και ανώτερους βαθμούς	
v. Η διοικητική σύνθεση	
vi. Ζητήματα Μισθοδοσίας	
vii. Κριτική του Συστήματος	
viii. Η παρακμή του Συστήματος	
ix. Το Γυναικείο Εργατικό Δυναμικό της Ε.Τ.Ε.	

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

I. Είναι γνωστό ότι κάθε Τράπεζα αποτελεί ένα Ίδρυμα με σημαντικό ρόλο στην οργάνωση και ανάπτυξη των επιχειρηματικών και οικονομικών δραστηριοτήτων των οικονομικών υποκειμένων στα πλαίσια ενός γεωγραφικού και κοινωνικού χώρου που μπορεί να είναι μικρότερος, ίσος ή μεγαλύτερος από την εθνική επικράτεια.

Ο κατ' εξοχήν χρηματοπιστωτικός της ρόλος (η φύλαξη, διακίνηση και αξιοποίηση του πλούτου και η δημιουργία ει δυνατόν νέου), ξεφεύγει από τον στενό οικονομικό ορίζοντα και γίνεται παράγοντας όλης της κοινωνικής και πολιτιστικής ζωής ενός τόπου, στο βαθμό που αυτή η Τράπεζα υιοθετεί λειτουργίες και σκοπούς, που έμμεσα ή άμεσα στηρίζουν κοινωνικές, μορφωτικές, ανθρωπιστικές, μή κερδοσκοπικές και εθνικά επωφελείς δραστηριότητες, και άρα συμμετέχει και παρεμβαίνει στο κοινωνικό γίγνεσθαι συστηματικά και σκόπιμα. Συμβαίνει δε κάποτε μια μορφή της παρέμβασης αυτή να μην είναι συστηματική και σκόπιμη, μάλιστα ανεπίγνωστη, να είναι ωστόσο εξίσου καθοριστική και αποφασιστική: Ο λόγος αφορά την οργάνωση της λειτουργίας και των εσωτ. εργασιακών σχέσεων, καθώς και των διαδικασιών της "αιμοδότησης" (στελεχώσεως) από την περιρρέουσα κοινωνική διάθρωση: Η ΕΠΙΛΟΓΗ, Η ΕΞΕΛΙΞΗ, Η ΑΠΟΔΟΣΗ ΕΥΘΥΝΩΝ & ΩΦΕΛΗΜΑΤΩΝ επηρεάζουν άμεσα κι έμμεσα (δια του παραδείγματος) την οικονομική και κοινωνική πραγματικότητα καθώς και συνειδήσεις και νοοτροπίες ατόμων και συλλογικές συμπεριφορές και στάσεις.

Ο επωμισμός εκ των πραγμάτων ενός τόσο πολυεπίπεδου ρόλου, "αποστολής" και "μοίρας" θα λέγαμε αποτελεί για μια Τράπεζα πρόκληση για την καταξίωσή της και δίνει το μέτρο της προσφοράς και παρουσίας της, οπωσδήποτε, που υπερβαίνει την «κερδοσκοπική» και διαχειριστική διάσταση. Φυσικά απαιτείται από τους "Ιθύνοντες Νόες", (τους διοικούντες), Γνώση, Επίγνωση, Όραμα και Θάρρος και ιδιαίτερος βαθμός Ευαισθησίας στις προκλήσεις των καιρών, και επιπρόσθετα "αγαστή συνεργασία" με το Κράτος, δηλαδή την πηγή ή μάλλον τον φορέα της θεσμικής οργάνωσης και κατανομής όλων των επιμέρους εξουσιών και σφαιρών δημιουργικής δραστηριότητας. Ένα Κράτος όχι απλώς ισχυρό (δηλ. αποκλειστικός φύλακας της Νομιμότητας και της Τάξεως με δύναμη εξαναγκασμού), αλλά και Δικαίου (δηλ. ελεύθερα αποδεκτός και σεβαστός επόπτης) είναι το αναγκαίο θεμέλιο της οικονομικής ζωής - δια των κανόνων και της συνέπειάς του εμπνέει εμπιστοσύνη στους

πολίτες, εγγυάται την αξία του νομίσματος, τους όρους του "οικονομικού συμβολαίου" και ελέγχει ή συμπαρίσταται, προλαμβάνει ή θεραπεύει, ποδηγετεί ή αφήνει ελεύθερο πεδίο οικονομικής δράσης. Αυτοί είναι οι "όροι του παιχνιδιού" σ' ένα καθολικό, ιδανικό επίπεδο.

Για τα ελληνικά δεδομένα, το βαρύ φορτίο και προνόμιο όλων των ανωτέρω λειτουργιών ανέλαβε η Ε.Τ.Ε., που είναι σχεδόν συνομήλικη του Νεοελληνικού Κράτους και σε τέτοιο βαθμό στάθηκε αρωγός ο ένας στον άλλο, ώστε να αποτελέσει (η Ε.Τ.Ε.) τον κύριο, αν όχι αποκλειστικό έως κάποια εποχή, μὄχλό οικονομικοκοινωνικής ανάπτυξης ή εκσυγχρονισμού και, σε περιόδους κρίσεων (οικονομικών ή πολιτικών), μία ασπίδα και επίκουρο του Επισήμου Κράτους. Αυτός ο οργανισμός που έχει από καταβολής της ορίζοντα της πρακτικής του όχι τον συναλλασσόμενο πελάτη, αλλά τον Έλληνα πολίτη και τη μέλλουσα γενεά, και που τηρεί μία ισορροπία ανάμεσα στον "Κερδῶ" και το "Λόγιο Ερμή", οφείλει την εμψύχωση και τους προσανατολισμούς του, πέρα από την Διοικητική Ηγεσία, συν τοις άλλοις και στο Προσωπικό, δηλ. όλα τα στελέχη (από τα κατώτερα ως τα ανώτερα) που πληρούν τις θέσεις ενός διαρκώς εξαπλουμένου δικτύου). Και αυτό, γιατί το Προσωπικό δεν είναι απλώς εκτελεστικά όργανα ενός ιεραρχημένου οργανισμού, εγγεγραμμένα σ' ένα μισθολόγιο. Είναι ζωντανά κύτταρα που σκέφτονται και ενεργοποιούνται ενστερνιζόμενα (σ' αλληλεπίδραση ίσως με την αρχική δεξαμενή τους) έναν Κώδικα συμπεριφοράς αξιών και στόχων που -σε σχέση με τα επικρατούντα ήθη και θέσμια- μπορεί να είναι πρωτοποριακά ή εκσυγχρονιστικά (όπως ήταν στον ευρωπαϊκό 14ο αι. δηλ. κατά την αυγή της νεώτερης χρηματιστικής κεφαλαιοκρατίας ή στον ελληνικό 19<sup>ο</sup> αι. με την εισαγωγή του θεσμού της τραπεζικής πίστης)

Είναι γεγονός ότι η Ε.Τ.Ε. είναι γέννημα δύσκολων καιρών και οφείλει πολλά στους ιδρυτές της (τον Γ. Σταύρου και τον φιλέλληνα Εϋνάρδο) που διέθεσαν τα αρχικά κεφάλαια και τις γνώσεις τους και ξεκίνησαν ένα αναγκαίο "πείραμα", που με την ολόπλευρη (πρακτική) συμπαράσταση της Ελληνικής Πολιτείας επέτυχε σε βάθος χρόνου. Χρειάστηκε αποφασιστικότητα για να υπερνικηθούν η δυσπιστία ή οι ιδιοτελείς αντιστάσεις άλλων κοινών ομάδων συμφερόντων. Υπήρχε φυσικά μια προνομιακή προικοδότηση (π.χ. η Ε.Τ.Ε. αναγορεύτηκε αποκλειστικός εκδότης χαρτονομίσματος έως το 1928) εντελώς δικαιολογημένη. Το αντίτιμο του ενδιαφέροντος και της προστασίας σε κάθε σχέση ανθρώπων (ατομική ή συλλογική) είναι ως γνωστό ο έλεγχος και η

έλλειψη αυτονομίας, που ποικίλλει από κλοιό έως μια απαίτηση λογοδοσίας. Αξίζει να διερευνηθεί πώς κυμάνθηκε αυτή η σχέση στην ιστορική προοπτική και πόσο επηρέασε την στελέχωση του Τραπεζικού οργανισμού δηλ. την ποιότητα, τις διαδικασίες και επιλογές, διότι όπως προανεφέρθη, το ανθρώπινο δυναμικό είναι κρίσιμος συντελεστής κατ' εξοχήν στον τομέα των χρηματοοικονομικών υπηρεσιών. Συνεπώς αναφύεται ένα πρώτο ερώτημα / ζητούμενο: **Πόσο ελεύθερες ήταν οι εκάστοτε διοικήσεις της Ε.Τ.Ε. στην δόμηση της εσωτερικής της οργάνωσης και στην θέσπιση κριτηρίων επιλογής των στελεχών της, σε σχέση με το Κράτος;**

II. Προκειμένου για την Ε.Τ.Ε. με τον πολυσήμαντο ρόλο στην Ελληνική Κοινωνία και την Οικονομία, αξίζει να μελετηθεί πώς η στελέχωσή της -που έγινε εκ των ενόντων- εξυπηρέτησε αποτελεσματικά τους σκοπούς της. Φυσικά δεν στελεχώθηκε με ιδανικά μέσα ούτε με παρθενογένεση αλλά εκ των ενόντων, βάσει του εκάστοτε υπάρχοντος ανθρώπινου δυναμικού, με τις αρετές και τις ελλείψεις του, με τις ατομικές φιλοδοξίες και τους περιορισμούς κοινωνικής προέλευσης, παιδείας, νοοτροπίας. Δύο συντελεστές λοιπόν βαρύνουν σε κάτι που θα αποκαλούσαμε "ετεροκαθορισμό" ή "ετερονομία" του τραπεζικού μορφώματος. Ο ένας συντελεστής ή πόλος λοιπόν είναι η μορφή και το περιεχόμενο της εκάστοτε κοινωνικής πραγματικότητας / δομής, με όλες τις παραμέτρους ή ορίζουσες (τοπικές, κοινωνικές, παιδευτικές, οικονομικές). Ο άλλος πόλος, υπερκείμενος και της κοινωνίας και της Ε.Τ.Ε. είναι το Κράτος, η πολιτική εξουσία ή αλλιώς η Κυβέρνηση και οι θεσμοί και τα δίκτυα αλληλοοργάνωσης του Διοικητικού μηχανισμού. Δύσκολα φανταζόμαστε μια οργάνωση Κράτους που να επηρεάζει την διαδικασία στελέχωσης (δηλ. αρχικής επιλογής και διαχρονικής εξέλιξης) της γραφειοκρατίας και των λοιπών "παραρτημάτων" του, (όπως η Ε.Τ.Ε.) έως πρόσφατα, περισσότερο άμεσα, ωμά και σε βάρος συχνά των ιδίων συμφερόντων του από το ελληνικό! Αυτό βέβαια αποτελεί δια τους παροικούντας της Ιερουσαλήμ μια "κοινή γνώση" ("conventional wisdom", κατά Galbraith) αλλά δεν είναι ερμηνεύσιμο ή τεκμηριώσιμο παρά μόνο μέσα από μία έρευνα των ιστορικών διαδρομών του Ελλην. Έθνους, πριν ακόμη από την Ανεξαρτησία του. Το αν και πόσο γίνονται σεβαστά τα αυτονόητα κριτήρια της επάρκειας και καταλληλότητας για την επαγγελματική θέση είναι κάτι που λειτουργεί ως Λυδία Λίθος για το αν και κατά πόσο ένας κρατικός ή

ημικρατικός ή ιδιωτικός Οργανισμός διέπεται από έστω στοιχειώδη ορθολογισμό και αξιοκρατική αντίληψη. Συνεπώς:

**Δεύτερο Ζητούμενο:** Ποια μορφή, σύνθεση, τάσεις διέπουν το κοινωνικό σώμα που αιμοδοτεί και τελικά διαπλέκεται σφικτά τόσο με την Ε.Τ.Ε., όσο και με την Κρατική Γραφειοκρατία; Εδώ για πολλούς μελετητές είναι η ρίζα της ελληνικής πολιτισμικής ιδιαιτερότητας ή της οικονομικής καθυστέρησης δηλ. το παράδοξο για τα ευρωπαϊκά κριτήρια αλληλοσφιχταγκάλιασμα Κράτους (απρόσωπης λογοκρατούμενης δομής ή οργάνου) και Κοινωνίας (Κοινότητας λειτουργούσας και επί προσωπικών, συχνά μη συνειδητών ή μη ορθολογικών σχέσεων).

III. Όμως το ζήτημα της Επιλογής και Κατανομής δεν γίνεται σε ιστορικοπολιτιστικό κενό, δηλ. έξω από χώρο, χρόνο, ανθρώπινες συνήθειες, τάσεις, προσδοκίες, και εν γένει βαθειές και μακραίωνες δομές και θεσμούς! Καθώς εστιάζουμε αυτή την Τριάδα - Ε.Τ.Ε. - Νεοελλ. Κράτος - Νεοελλ. Κοινωνία - πρέπει ίσως να "ξεχάσουμε" τα φορμαλιστικά πρότυπα ή τους ιδεότυπους του Weber (που ακόμη και από Δυτικούς Επιστήμονες παραβιάζονται) και να βάλουμε το πλέγμα αυτών των σχέσεων κάτω από το φως της συγκεκριμένης Ιστορίας ενός συγκεκριμένου, από πολλές απόψεις καθυστερημένου αλλά και ταλαιπωρημένου έθνους. Δεν θα ήταν άσκοπο να αναζητήσουμε τις καταβολές και την εκδίπλωση των επιμέρους παραμέτρων που συντονίσθηκαν και διαμόρφωσαν ένα ίσως παγκόσμιας μοναδικότητας "μόρφωμα": Το νεοελληνικό έθνος όπου η Οικονομία, η Πολιτική του οργάνωση, η Ιδεολογία του, η Κοινωνική του δομή, ο Πολιτισμός, η Κουλτούρα και η Ψυχοσύνθεσή των μελών του δεν νοούνται παρά μόνο εν όσω εντάσσουμε κάθε μέρος στη διαλεκτική του σχέση με τα άλλα μέρη και το όλον. Το σισύφειο έργο της Εθνικής ολοκλήρωσης, η σχέση πατρωνείας - υποταγής ως προς την Δύση, ο μεγαλοϊδεατισμός, (πολιτικοστρατιωτικός και ψυχολογικός) η συμπληρωματικότητα Ελληνισμού και Ελλαδισμού<sup>1</sup> (Robert Thual), η οικονομική ανισορροπία, η κοινωνική ρευστότητα, η "καχεξία της αστικής τάξης" (Κονδύλης Π.) και η υπερδιόγκωση του Κράτους, Τρόπαιου και Λείας των Κομματικών και κλαδικών αλλά όχι αληθινά

<sup>1</sup> "Ελλαδισμός", υποσύνολο του Ελληνισμού, είναι η νοοτροπία και η προσπάθεια επιβολής της συνταύτισης του νεώτερου Ελληνικού Κράτους, με το υπερκείμενο εθνοπολιτιστικό σύνολο του Ελληνισμού που κυριολεκτικά δεν "χωρά σε σύνορα". Η τραγωδία του 1922 έδειξε τον ουτοπικό χαρακτήρα του εγχειρήματος, συρρικνώνοντας τον Ελλαδισμό αλλά και πλήττοντας καίρια το ανατολικό παρακλάδι του Ελληνισμού. Βλ. αναλυτικά Πρεβελάκη Γ. «Γεωπολιτική της Ελλάδας», Εκδ. Λιβάνη, Αθήνα 1998 (γαλλ. έκδ. 1997), σελ. 13-14.

ιδεολογικοπολιτικών και ταξικών αγώνων, η πρόσδεση στο άρμα της ευημερούσας Ε.Ε. και ο όψιμος εκσυγχρονισμός δομών και πρακτικών, όλα αυτά είναι όψεις και σταθμοί μίας περιπέτειας, ή αλλιώς, μέρη ενός προβλήματος που έφθασε ως σήμερα και το βιώνουμε καθημερινά - είναι μέρος του ψυχισμού και της πολιτισμικής μας ταυτότητας!

Χωρίς να ξεχνάμε ότι η στελέχωση και η κοινωνική αναφορά του προσωπικού της Ε.Τ.Ε. είναι το επίκεντρο του ενδιαφέροντός μας, και προτού αναπτύξουμε τον προβληματισμό γύρω από πιθανές συγκεκριμένες όψεις αυτού, πρέπει να αναπαραστήσουμε πολύ αδρομερώς τον καμβά, την συνολική εικόνα που δημιούργησε διαχρονικά κάθε μία από τις πιο πάνω συνιστώσες, (όχι απομονωμένα αλλά σε αλληλεπίδραση) και οι οποίες έθεσαν το πλαίσιο, τον ορίζοντα ή τους περιορισμούς στην δράση της Ε.Τ.Ε., από κάθε άποψη. Τα επίπεδα ή επιμέρους συστήματα της κοινωνίας (οικονομία - κοινωνική διαστρωμάτωση - πολίτευμα - δημογραφία - πολιτισμός) γνωρίζουν τέτοια συνάρθρωση, ώστε κάθε ανακατάταξη έχει αλυσιδωτές συνέπειες ή αντίθετα κάθε καθήλωση ενισχύει την τάση για αδράνεια και στασιμότητα. Για να παρακολουθήσουμε αυτές τις αλληλεπιδράσεις και τα παράγωγα προϊόντα τους (με απώτερο στόχο μας κυρίως την διαπλοκή Τράπεζας και κοινωνικής δομής), είναι αναγκαίο και σκόπιμο να χρησιμοποιήσουμε τα γνωστά συμβατικά ορόσημα περιοδολόγησης της Πολιτικής Ιστορίας που οριοθετούν και τις αργές κινήσεις μετασχηματισμού των βαθειών δομών: Νεοελληνική Αφύπνιση - Διαφωτισμός - Επανάσταση - Οθωνική περίοδος - Α' Κοινοβουλευτική ("ολιγαρχική") Δημοκρατία - Βενιζελική περίοδος / Μεσοπόλεμος - Β' Παγκ. Πόλεμος ως σήμερα. Συνεπώς, εδώ προκύπτει ένας τρίτος κύκλος ερωτημάτων:

Πώς ιστορικά και μείζονα πολιτικά συμβάντα και πραγματικότητες επηρεάζουν την λειτουργία και κυρίως την ελευθερία αποφάσεων των Διοικήσεων της Ε.Τ.Ε. στην κατεύθυνση του αυτοπροσδιορισμού ή της "αυτορρύθμισης" της;

Πώς επιδρούν οι Ιστορικοί Σταθμοί (Κρίσεις, αναπτυξιακές φάσεις, πόλεμοι, πολιτικές τομές, τεχνολογικές ρήξεις) στις πιο πάνω διαδικασίες και τα προϊόντα τους (ξεχωριστό κλαδικό στρώμα αντικειμενικά υπαρκτό, υποκειμενική συλλογική αυτοαντίληψη και κοινωνικό στερεότυπο), που αναφέρονται στην Τράπεζα, ως Οργανισμό και σύνολο Στελεχών;



Άραγε, υπάρχει μία έστω αργή αλλά συνεπής τάση ορθολογισμού και πνεύμα αξιοκρατίας που αντιστρατεύεται την επιρροή ενός Κρατικού Μηχανισμού, (ο οποίος κατά παράδοση εμφορείται από τα αντίθετα χαρακτηριστικά), και να ωθεί τον Τραπεζικό Εργασιακό Χώρο ένα βήμα εμπρός από τον ευρύτερο μηχανισμό όπου ανήκει ή συμπεριλαμβάνεται;

Πώς θα συσχετίσουμε τους τρόπους και τους ρυθμούς λειτουργίας στο ελληνικό τραπεζικό υποσύστημα εντάσσοντας το στο ευρύτερο διεθνές σύστημα;

Τέλος, και ίσως το σπουδαιότερο, με ποιόν τρόπο οι τεράστιες κλίμακας και παγκόσμιας εμβέλειας τάσεις, κατευθύνσεις κι ανακατατάξεις σ' αυτό που λέγεται "διεθνές χρηματοπιστωτικό σύστημα ή κύκλωμα" υπαισέρχονται και αναπροσανατολίζουν ή αναδομούν το ελληνικό υποσύνολο, όπου νευραλγική, κεντρική θέση κατέχει η Ε.Τ.Ε.;

IV. Η ιστορική εξέλιξη ως γνωστό δεν αφορά μόνο πολιτικές πραγματικότητες ("επιφαινόμενα"), κόμματα, προσωπικότητες, πολέμους, διπλωματία, αφορά και τις βαθιές δομές: - τις σχέσεις παραγωγής (οργάνωση οικονομικών δυνάμεων, κύρια πηγή πλούτου, μορφές απασχολήσεως, επίπεδο τεχνικών δυνατοτήτων, επίπεδο ανάπτυξης που συναρτώνται άμεσα ή έμμεσα με τις κοινωνικές "τάξεις" και τις ιδεολογίες ή νοοτροπίες που συνειδητά / ασυνείδητα υιοθετούν μεταξύ τους αντιθέσεις.

Επειδή υπάρχουν πολλοί τρόποι να ορίζει και να ξεχωρίζει (διακρίνει) κανείς τάξεις [π.χ. "ομάδες πληθυσμού σχετικά ομοιογενείς, όχι κλειστές αλλά με κοινές συνθήκες και προοπτικές ζωής τουλάχιστον κατά την στιγμή της γεννήσεως"]<sup>2</sup> και επειδή οι τάξεις είναι αφαιρέσεις που δεν ισχύουν απόλυτα μεταβαίνοντας από την μια εποχή / χώρα στην άλλη, θα αντιμετωπίσουμε ένα τέταρτο ζήτημα: Αν θα υιοθετήσουμε μια σαφή, ιδεολογικά ή αξιολογικά χρωματιζόμενη αντίληψη περί τάξεων και ποια τη μαρξιστική, τη βεμπεριανή; ή μια ουδέτερη, περιγραφική, βάσει εισοδήματος (ανωτέρα - ανωτέρα, κατωτέρα - ανωτέρα, ανωτέρα - κατωτέρα - μέση, κατωτέρα - κατωτέρα) ("αμερικανική", που είναι επιφανειακή και ελάχιστα χρηστική, διότι περιορίζεται σε κάτι μετρήσιμο (το εισόδημα) αγνοώντας τις πηγές και τις διαδρομές, δηλ. τις συνθήκες αποκτήσεώς του). Οι "αξιολογικές" κατηγοριοποιήσεις εξάλλου δεν είναι πολύ καταλληλότερες, διότι οι ιστορικές

<sup>2</sup> βλ. αναλυτική συζήτηση για τον ορισμό της κοινων. "Τάξης" σε σχέση με την νομοκατεστημένη τάξη, το επαγγελματικό στρώμα και την κοινωνική θέση στην επόμενη ενότητα.

διαδρομές της Ελλάδας ήδη προ της δημιουργίας κράτους ήταν πολύ ιδιόμορφες, ώστε να μιλάμε καταχρηστικά για "αστική" τάξη, "μεσαία τάξη" κ.λπ. όπως θα δούμε σε λίγο.

Όσον αφορά λοιπόν την κοινωνιολογική "γλώσσα" που θα μιλήσουμε στο ζήτημα της συγκρότησης της υπαλληλίας της Ε.Τ.Ε., η οποία (γλώσσα) άλλωστε θα αφορά και την περιρρέουσα κοινωνία, θα επιλέξουμε την πιο ακριβή, πιο συγκεκριμένη και άρα λιγότερο ευάλωτη στις αφαιρετικές και γενικευτικές κατηγορίες του τύπου «αστική» «μεσαία» κ.τ.λ.: Είναι η γλώσσα της κοινωνικής εικόνας (στερεότυπου) για το Χ-επάγγελμα, του μορφωτικού επιπέδου (σ' αυτά προστίθεται η διάσταση του "εισοδήματος") και ενδεχομένως της δημογραφικής κατανομής (αστική, ημιαστική, ύπαιθρος), η οποία φωτίζει και συμπληρώνει τις άλλες διαστάσεις.

Σ' αυτά τα πλαίσια γεννάται ένας τέταρτος κύκλος ειδικότερων ερωτημάτων - υποθέσεων: ως προς το πώς η στελέχωση της Ε.Τ.Ε. λειτούργησε ως κινητήρας κοινωνικού μετασχηματισμού και συγκεκριμένα:

**α)** Η Ε.Τ.Ε. στις δεδομένες ιστορικές συνθήκες υπήρξε πέρα από Εργαλείο Οικονομικής Πολιτικής, ενδεχομένως και μοχλός Κοινωνικού μετασχηματισμού, παρέμβασης στο κοινωνικό επίπεδο και απόδοσης ενός προνομιακού status σ' ορισμένο Κλάδο της Κρατικής Υπαλληλίας; Είχε κάποια συμμετοχή στο ιστορικά ογκούμενο ρεύμα εξόδου απ' την ύπαιθρο στις Πόλεις (αστικοποίηση);

**β)** Σε τέτοια περίπτωση, ευνοήθηκε (περισσότερο ή λιγότερο) η ατομική κινητικότητα (οριζόντια, κάθετη) κυρίως όμως, από μακροκοινωνιολογική άποψη, επηρεάστηκε θετικά ή αρνητικά η αυτοσυνείδηση των ευρύτερων στρωμάτων της Κρατικής γραφειοκρατίας, κάτι που σε κάθε περίπτωση είχε κοινωνικοπολιτικές συνέπειες;

**γ)** Πιο συγκεκριμένα, ποια αυτοσυνείδηση και με ποιες διαδικασίες την απέκτησε αυτός ο Κλάδος του ευρέος Τραπεζικού και Γραφειοκρατικού Κρατικού Μηχανισμού, δηλ. με ανοικτές ή κλειστές διόδους εισόδου; Υπήρξαν δίοδοι επικοινωνίας με ομόλογους Κλάδους;

**δ)** Ποιο Κοινωνικό στερεότυπο (γόητρο, συμπεριφορά, αξιολογικός κώδικας) συνοδεύει την ανάδειξη αυτού του επαγγελματικού κοινωνικού στρώματος, σε σχέση με τις πιο πάνω διαδικασίες; Προσεγγίζει τους "ιδεότυπους" της κλειστής, προνομιούχου, σχεδόν κληρονομικής elite ή με τις κατηγορίες της σύγχρονης αστικοβιομηχανικής δημοκρατίας, όπου η

παραδοσιακή elite των ολιγαρχιών δεν εξαφανίσθηκε, αλλά μεταμόρφώθηκε και επιβιώνει διότι διαρκώς ανανεώνεται ("φιλελευθεροποιείται" όπως θάλεγε ο Κ. Καστοριάδης) (Ισότητα Ευκαιριών, Αξιοκρατική Επιλογή και εξέλιξη με κριτήρια αντικειμενικής επάρκειας - καταλληλότητας) αντί να είναι περιχαρακωμένη και αυτοτροφοδοτούμενη.

Ακόμη, το κοινωνικό στερέοτυπο του "Τραπεζοϋπαλλήλου" ούτως ειπείν είναι αντικειμενικά μετρήσιμο ή υποκειμενικό (άρα ασαφές) διαχρονικά σταθερό ή μεταβαλλόμενο και τέλος, λειτουργεί ελκυστικά ή αρνητικά;

ε) Ποια είναι η πραγματική οικονομική δύναμη που υποκρύπτεται πίσω από τα στερέοτυπα και τους μύθους; Πώς διαμορφώνεται κατά περιόδους, σε σχέση με τις εκάστοτε περιβάλλουσες οικονομικές συνθήκες;

Τα προεκτεθέντα ζητήματα και ερωτήματα θα απαντηθούν στον μέτρο του δυνατού, κατά την ανάπτυξη των παρακάτω κεφαλαίων, με την βοήθεια θεωρητικών, ιστορικών και εμπειρικών δεδομένων.

## ΜΕΘΟΔΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Η διεξοδική περιγραφή, η ανάλυση και η απόπειρα ερμηνείας καίριων πλευρών τόσο της οργάνωσης των εργασιακών σχέσεων εντός της μεγαλύτερης ελληνικής Τράπεζας, όσο και της συγκρότησης του κοινωνικού, οικονομικού και ιδεολογικού «χάρτη» των εργαζομένων σε αυτήν –σε διαχρονικό βάθος– ήταν έργο περίπλοκο αλλά και προκλητικό. Απαιτούσε πρώτα ένα συνδυασμό μιας άμεσης εξοικείωσης ή και βίωσης, πολλών από τα υπό εξέταση φαινόμενα, με την εποπτεία μιας διαρκώς ογκούμενης βιβλιογραφίας που έθιγε κυρίαρχες τάσεις και ευαίσθητες όψεις της Τραπεζικής πραγματικότητας σε ελληνικό και διεθνές επίπεδο.

Απαιτούσε επίσης τη συγκριτική σπονδή και εμβάθυνση ενός πλήθους δεδομένων, αρχής γενομένης από την πρωτογενή έρευνα σε ιστορικά αρχεία, σε ετήσιους απολογισμούς της ΕΤΕ κ.τ.λ. μέχρι την καταφυγή σε ποιοτικές έρευνες που διάφοροι εμπλεκόμενοι φορείς (ΟΤΟΕ, ΣΥΕΤΕ, ΕΕΤ κ.ά.) ανέθεσαν σε σοβαρές εταιρίες δημοσκοπήσεων προς εξαγωγή πορισμάτων με τήρηση αυστηρών επιστημονικών προδιαγραφών.

Ακόμη, η έκταση του θέματος –που κάλυπτε από πεδία απλής γραφειοκρατικής οργάνωσης έως περιοχές νοοτροπιών, πολιτικών και μακροοικονομικών καταστάσεων και κοινωνικών δομών– απαιτούσε να δοθεί προσοχή στο ιδιαίτερο ρίζωμά τους σ' ένα εθνικό έδαφος και σε μια μακρά

διαδρομή, άλλοτε ευθεία, άλλοτε παλίνδρομη, στον ιστορικό χρόνο. Έπρεπε να κρατηθεί μια λεπτή ισορροπία καθώς μετακινείται ο «φακός του ερευνητή» και άλλαζαν οι θεωρητικές βάσεις όπου στηριζόταν λ.χ. από την Ιστορική προοπτική ενός Ν. Σβορώνου στη Φιλοσοφική σύνθεση ενός Π. Κονδύλη, και από την ανεξάντλητη δεξαμενή ενός Π. Πιζάνια σε κοινωνιολογικές κατασκευές ξένων και ελλήνων επιστημόνων και στοχαστών. Σημείο αναφοράς ωστόσο παρέμενε πάντοτε η «πεισματάρικη» γλώσσα της πραγματικότητας, δηλ. των αριθμών αλλά και των ποιοτικών χαρακτηριστικών, των γεγονότων και αιτιολογιών που συνάγονται με όσο το δυνατόν αντικειμενικότερες μεθόδους και τεκμήρια κοινώς αποδεκτά, ώστε ν' αποφεύγεται η μονομερής και αυθαίρετη γενίκευση. «Ας μας οδηγεί η εμπειρία, διότι η Λογική (η θεωρία) μόνη της μπορεί να μας παραπλανήσει» όπως είπε ο Θ. Τζέφερσον<sup>3</sup>. Βεβαίως όπου χρειάστηκε έγινε προσφυγή στη γλώσσα της Τέχνης<sup>4</sup> που σαν ευαίσθητος πομπός κατέγραψε – με τον δικό της δημιουργικό και πολυσήμαντο τρόπο – ζώσες καταστάσεις και αντιλήψεις ορισμένων εποχών και ορισμένης κοινωνίας. Ούτε υποτιμήθηκε η συμβολή εγκρίτων δημοσιογράφων και οικονομικών συντακτών σύγχρονων εφημερίδων και περιοδικών, εφόσον τα λεγόμενά τους συνοδευόταν με επαρκή τεκμηρίωση.

Ο αναγνώστης θα κρίνει την επιτυχία του εγχειρήματος του ερευνητή που, μακράν του να διεκδικεί την πρωτοτυπία για το σύνολο όσων φέρει στο φως, θα είναι ικανοποιημένος εάν του αναγνωρισθεί ότι συνέθεσε σε συμπαγές σώμα τους άξονες του προβληματισμού γύρω από ένα επαγγελματικό στρώμα αντιπροσωπευτικό για μια ολόκληρη κοινωνική τάξη, την «ανερχόμενη μέση τάξη» τού τομέα των υπηρεσιών, στην ελληνική ιστορική του πραγμάτωση (με τις γνωστές στρεβλώσεις του Κρατισμού, του Προστατευτισμού, της συμφύρσεως Πολιτών και Κομμάτων με το Κράτος). Παράλληλα ο σκοπός που θα έχει εκπληρωθεί εάν όσα φέρει προς συζήτηση και διερεύνηση, πάρουν αξία ερεθίσματος και αφύπνισης για όλους τους εμπλεκόμενους, Κυβέρνηση, Διοίκηση, Συνδικαλιστές και εργαζομένους στην Ε.Τ.Ε.

## ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Αυτό το επαγγελματικό στρώμα, οι εθνοτραπεζίτες, είχε εξ υπαρχής μια αυτονόμη παρουσία, μια αυτοκαθοριζόμενη ταυτότητα (ιδιοπροσωπία), μια

<sup>3</sup> «Let us be guided by experience Because only Reason can mislead us».

<sup>4</sup> Ενδεικτικά αναφέρουμε εδώ την ταινία «Μια ζωή την έχουμε» του Τζαβέλλα και το ποίημα «οι Υπάλληλοι» του Καρυωτάκη.

κοινωνικοοικονομική υπόσταση που στη διαδρομή του χρόνου έχασε την ιδιαιτερότητά της και συνταυτίστηκε με τις τύχες των εργαζομένων στις άλλες Τράπεζες και τον ευρύ δημόσιο Τομέα. Αν αγνοούσαμε όμως την ιστορική του προέλευση και ξεκινούσαμε την έρευνα μόνο από τη σύγχρονη περίοδο χωρίς αναγωγές στο παρελθόν, θα μοιάζαμε με θεατή ενός θεατρικού έργου που έχει χάσει την κρίσιμη Πρώτη Πράξη. Πράγματι στους υπαλλήλους της ΕΤΕ βαραίνει μια ιστορική κληρονομιά εφόσον προσωποποίησαν κάποτε, στην οικονομική και κοινωνική Ιστορία της Ελλάδος, τη μετάβαση από την προκαπιταλιστική - συντεχνιακή οργάνωση της εργασίας στη καθαρή καπιταλιστική. Η υψηλή κοινωνική θέση που απήλαυαν κατά ένα μεγάλο χρονικό τόξο - με ασθενικό απόηχο ως τις μέρες μας - ήταν σε συνέπεια και συμφωνία με τις υψηλές προδιαγραφές διανοητικών και ηθικών προσόντων που ανταμείβονταν με ταχείες προαγωγές, υψηλή μισθοδοσία συνδεδεμένη με την απόδοση και ασφαλιστικά - θεσμικά κεκτημένα, που για την Ελλάδα της στροφής του αιώνα ήταν νεωτερισμοί πρωτάκουστοι. Λόγοι ιστορικοί (που αναλύονται σε οικεία κεφάλαια), όπου μπλέκονται εθνικές περιπέτειες με πολιτικές επιδιώξεις, έκαναν ώστε να αλλάξει η μορφή των εργασιακών σχέσεων (π.χ. να καθιερωθεί μια επιδοματική ισοπεδωτική πολιτική και να αποσυνδεθεί η απόδοση με τις ανταμοιβές) και να υποβαθμισθεί η οικονομική εμβέλεια των Τραπεζών, χωρίς όμως να θιγεί η ηθική - κοινωνική εκτίμηση. Ο Β' Παγκόσμιος Πόλεμος στάθηκε και καμπή για την αυτοσυνείδηση των υπαλλήλων και η τρανή βεβαίωση του πατριωτισμού και της αλληλεγγύης τους. Από τη δεκαετία του '50 εντάθηκε η παρεμβατική πολιτική των Κυβερνήσεων σε θέματα Μισθοδοσίας και Προαγωγών, Προσλήψεων, κάτι που συνέτεινε στην «δημοσιουπαλληλοποίηση» των τραπεζικών με μείωση της μισθολογικής εμβέλειας. Ραγδαία ήταν η επιδείνωση - κατά την υπό μελέτη περίοδο - των δεικτών που αφορούν σε ποσοτικά και ποιοτικά χαρακτηριστικά των υπαλλήλων: Διόγκωση προσωπικού, άσχετα από ανάγκες, αθρόες προσλήψεις με αδιαφανή κριτήρια (ευνουχισμός των αξιολογικών διαδικασιών), η μέση εκπαιδευτική στάθμη και ειδικά η γλωσσομάθεια έμεινε στάσιμη αν δε χειροτέρευσε. Μονολεκτικά θα μιλούσαμε για ένα τέλμα και μια «απαξίωση» της συγκεκριμένης αυτής μερίδας των μεσοστρωμάτων, η οποία άλλοτε είχε μια πρωτοποριακή δράση στο οικονομικό, κοινωνικό, αλλά κάποτε και πολιτικό γίγνεσθαι. Φωτεινή και παρήγορη παρουσία παρέμενε η πολιτιστική δράση (θέατρο, εκθέσεις) των Συλλόγων, κληρονόμου μιας μακράς

και βαρειάς παραδόσεως. Στην τρέχουσα δεκαετία παρατηρήθηκαν προσπάθειες αντίστασης στην «απαξίωση» αυτή, όπου τώρα πρωτοστατούσε η εργοδοτική πλευρά (Διοίκηση) και η Κυβέρνηση (περιόρισαν τις προσλήψεις, καθιέρωσαν το διαγωνισμό ως κύριο μέσο πρόσληψης και όρισαν νέους τρόπους αξιολόγησης). Τον εξορθολογισμό στη διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων επέβαλε η οδυνηρή διαπίστωση ότι η χαμηλή παραγωγικότητα των υπό κρατικό έλεγχο Τραπεζών (και της ΕΤΕ) και εν γένει του Δημοσίου ήταν συνάρτηση και των πελατειακών σχέσεων στη στελέχωση των Οργανισμών, άρα, του, ο βέβαιος δρόμος για την αποσύνθεση και αποτυχία αντιμετώπισης των νέων προκλήσεων στο εκάστοτε εργασιακό πεδίο. Πράγματι, σε πανευρωπαϊκό επίπεδο έχει ξεκινήσει μία τάση αναδιοργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας στον τριτογενή τομέα των υπηρεσιών και ιδίως τον χρηματοπιστωτικό που κινούμενος με ιδιωτικοοικονομικά κριτήρια αλλάζει τις ορίζουσες του παραδοσιακού επαγγέλματος και του τρόπου εργασίας. Η ανάγκη μεγιστοποίησης της αποδοτικότητας και ανταγωνιστικότητας οδήγησε στην υπέρτατη αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών σε αναδιαρθρώσεις του εργασιακού περιβάλλοντος, σε απορύθμιση του νομοθετικού πλάνου και τελικά στην πρόταξη ενός νέου τύπου εργαζόμενου, ικανού να προσαρμόζεται σε συχνές αλλαγές στις συνθήκες εργασίας, να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες, να δημιουργεί ευκαιρίες, να χειρίζεται αποτελεσματικά τα νέα μέσα της τεχνολογίας (αυτοματισμοί, ηλεκτρονικοί υπολογιστές), γενικά ικανό για ένα πολυδύναμο ρόλο. Αυτό το πρότυπο απέχει παρασάγγας από τον παραδοσιακό γραμμικό τύπο ενός υπαλλήλου που επιτελεί επαρκώς εφ' όρου ζωής μόνο το αντικείμενο στο οποίο εκπαιδεύτηκε όταν ήταν νέος, και που στην ελληνική περίπτωση βρέθηκε να υπηρετεί σ' έναν εξόχως απαιτητικό χώρο συχνά ελέω κοινωνικών (πελατειακών) κριτηρίων και όχι αξιοκρατίας. Για να μη μιλήσουμε για φαινόμενα ελλιπούς εκπαιδεύσεως, άγνοιας ξένων γνώσεων, «τεχνοφοβίας»<sup>5</sup>, συντεχνιακών αγκυλώσεων. Η επιβίωση και η ευδοκίμηση του τραπεζικού οργανισμού εξαρτάται από την όσο το γρηγορότερο μετακίνηση από το παλαιό πρότυπο εργασίας στο νέο, αρκεί να τηρηθεί μια λεπτή ισορροπία: με πνεύμα ευρύ ανθρωποκεντρικό και όχι τυφλά κερδοσκοπικό, θα πρέπει η Διοίκηση να εξασφαλίσει ένα μίνιμουμ εργασιακών θεσμικών κεκτημένων των υπαλλήλων και να μην επιδιώξει να ανατρέψει εκ βάθρων τη

<sup>5</sup> Δηλ. φοβίας ή αρνητικής προδιαθέσεως απέναντι στις νέες τεχνολογικές εξελίξεις (κυρίως αυτοματισμός και ηλ. υπολογιστές) (αγγλοσαξωνικός νεολογισμός «technophobia»).

εκτίθενται σε όμοιες συνθήκες και προβλήματα από τα οποία αφίστανται άλλα μέλη της κοινωνίας. Η υπαγωγή τέλος σε ίδιες συνθήκες και στην ίδια υποκουλτούρα οδηγούν (συνήθως) σε μία "ταυτότητα", δηλ. την αίσθηση των μελών ότι μοιράζονται κοινά βιώματα, ότι συν-ανήκουν, και τη θέληση να συνταυτισθούν με την ομάδα<sup>\*</sup>.

Παράλληλα, όπως μέσα σε κάθε οικογένεια, κάθε μέλος αυτού του συστήματος "μικροκοινωνίας" προσδιορίζεται συμπληρωματικά και αντιθετικά προς τα υπόλοιπα βάσει του ρόλου του οποίου γίνεται "κοινωνικά θεσπισμένος" φορέας. Κάτι ανάλογο συμβαίνει στα ευρύτερα κοινωνικά συστήματα που απαριθμούμε. Και σ' εκείνα, ο "ρόλος" - μια θεσμικά προδιαγεγραμμένη συμπεριφορά που συνδέεται με δικαιώματα, υποχρεώσεις, σκοπούς και μέσα, και που αναγνωρίζεται και κρίνεται από τα άλλα μέλη - γίνεται απαραίτητο πλαίσιο της ατομικής υποστάσεως κάθε μέλους, ακόμη και μέρος της ψυχοσύνθεσής του, εφ' όσον μόνον έτσι γίνεται αναγνωρίσιμο και αποδεκτό και από τους άλλους, αλλά κι από τον ίδιο τον εαυτό του. Οι "ρόλοι" δεν είναι απλώς διαφορετικοί, συναρτώμενοι με φυσικές διακρίσεις (π.χ. το φύλο, η ηλικία), είναι και άνισοι (π.χ. όταν συνδέονται με την θέση στον καταμερισμό εργασίας ή την διοίκηση - εξουσία) και συμπλέκονται με την ύπαρξη μιας ιεραρχικής κλίμακας στο εσωτερικό των ομάδων αυτών αλλά και στην ευρύτερη κοινωνία, η οποία κατά συνέπεια, δομείται με κάποια μορφή διαφοροποίησης μεταξύ ατόμων και ομάδων ως προς την εργασία και τις απολαυές σε ισχύ, γόητρο και πλούτο<sup>\*1</sup>. Σαν αποτέλεσμα σε κάθε ανθρώπινη κοινωνία από την απλούστερη ως την περιπλοκότερη, παρατηρείται κάποιας μορφής κοινωνική ανισότητα, της οποίας μία υποκατηγορία είναι η Κοινωνική Διαστρωμάτωση (Social Stratification), ήτοι ιεραρχική κατάταξη διακριτών κοινωνικών «στρωμάτων» με κριτήριο τον πλούτο ή το γόητρο, εντός των οποίων τα άτομα αναπτύσσουν συνείδηση μιας κοινότητας ταυτότητας ή συμφερόντων και υιοθετούν έναν ιδιαίζοντα τρόπο ζωής<sup>\*2</sup>.

---

\* Βλ. N. Haralambos - M. Holborn, *Sociology, Thesis & Perspectives*, Collins Education, 4 ed., 1994 Λονδίνο, σελ. 22. Ειδικά περί της Ταυτότητας, βλ. αναλυτική πραγμάτωση στο οικείο κεφάλαιο (3<sup>ο</sup>) του παρόντος.

\*1 Η ισχύς / εξουσία είναι ο βαθμός (power) στον οποίο άτομα ή ομάδες μπορούν να επιβάλλουν τη θέλησή τους σε άλλους, με ή χωρίς την συγκατάθεσή τους. Το γόητρο (prestige) είναι το ποσόν εκτιμήσεως ή υπολήψεως που συνδέεται με κοινωνικές θέσεις, ιδιότητες των ατόμων και τρόπους ζωής. Ο πλούτος τέλος αφορά υλικά αποκτήματα που κάθε ιδιαίτερη κοινωνία θεωρεί ως πολύτιμα (γη, ζώα, κινητές και ακίνητες αξίες που αναγνωρίζονται ως ιδιοκτησία ατόμων ή ομάδων (βλ. M. Haralambos - M. Holborn, "Sociology...", σελ. 21. Μία περαιτέρω εξειδίκευση ως προς την ισχύ (εξουσία) αφορά την "φυσική βία - καταναγκασμό" και το Μονοπώλιό της (π.χ. Κράτος, Ένοπλες Δυνάμεις) και την "Επιρροή", την δύναμη ενός υποκειμένου να επηρεάζει αλλά, από φυσική άποψη ισχυρότερα (π.χ. παιδί - ενήλικος, γυναίκα - άνδρας).

\*2 Βλ. N. Haralambos - M. Holborn, "Sociology .....", σελ. 21. Για ιστορικά παραδείγματα της "στεγανής" κοινωνικής διαστρωμάτωσης, βλ. στις επόμενες σελίδες του παρόντος.

Μια ειδική περίπτωση ομάδας ή κοινωνικού συνόλου είναι η λεγόμενη “Κοινωνική Τάξη” ή “θέση”, η οποία προσδιορίζεται από ένα ισχυρά διαφοροποιητικό κριτήριο, την οικονομική δύναμη και την δραστηριότητα ή το επάγγελμα, που συνήθως εξασφαλίζει την πρώτη. Φυσικά η κοινωνική τάξη, με την εκάστοτε ιστορική της πραγμάτωση, ένα φαινόμενο όπου ολοκληρώνονται πλήθος πολιτισμικοί – κοινωνικοί παράγοντες, υλικά – εμπειρικά, όσο και συνειδησιακά – ιδεολογικά, γι’ αυτό η “υποκουλτούρα” ή οι ταυτότητες στα πλαίσιά της έχουν πρωτεύουσα σημασία”.

Για να προσπαθήσουμε να βάλουμε σε μια “σειρά” τις συγκεκριμένες γνώμες που αναφέρονται στην φύση και την μορφή της διαιρέσεως σε “τάξεις”, “στρώματα”, “θέσεις” κλπ., πρέπει ν’ αρχίσουμε με την ιδέα που λανθάνει κάτω από την ύπαρξη “επαγγελματικών ομάδων” - “τάξεων”. Αφ’ ενός εννοείται ότι όλοι οι ασκούντες ένα επάγγελμα (ή έχοντες την ίδια προέλευση της εισοδηματικής του δυνάμεως) “εντάσσονται” σε μια ομάδα - που είναι πολύ διαφορετική ως προς την ένταση των δεσμών ή την φύση των σκοπών από τις άλλες βιολογικά ή κοινωνικά καθορισμένες ομάδες - με εσωτερική διαφοροποίηση (ρόλων). Αφ’ ετέρου ότι το άθροισμα των διαφόρων αυτών τάξεων - επαγγελματικών φυσικά - αποτελούν τα μέλη του κοινωνικού σώματος, και άρα κάθε τάξη - μέλος έχει τον δικό της ρόλο, την δική της θέση και αποστολή συλλογικά αναλαμβανόμενη από τα μέλη της, τους επαγγελματίες ως άτομα (εξ ου και ο όρος “τάξη” = η τοποθέτηση, η παράταξη ενός στρατιώτη στον στρατιωτικό σχηματισμό, όπου μένει αναγκαστικά σταθερός και αμετακίνητος στον αγώνα για το καθήκον).

Μια τέτοια αντίληψη για τον συλλογικό ρόλο κάθε κοινωνικής ομάδας και επαγγελματικού στρώματος είναι εξ ορισμού ιεραρχική, και παραπέμπει σε μεταφορές από τον στρατό ή από τη λειτουργία των οργάνων του ανθρωπίνου σώματος (πρβλ. τον ρωμαϊκό μύθο για την κοιλιά και τα χέρια). Συνεπάγεται δηλαδή άνισα κατανεμημένα δικαιώματα ή “προνόμια” και υποχρεώσεις, διαφορετική πρόσβαση στην πολιτική εξουσία και την σταθεροποίηση της κοινωνικής κυρίως και οικονομικής δευτερευόντως (λιγότερο) υποστάσεως κάθε μέλους της κάθε

---

\* Οι όροι δεν είναι ακριβώς συνώνυμοι, έχουν δε ισχυρό πολιτισμικό χρωματισμό, πέρα από τα οικονομικά περιεχόμενά τους, βλ. κατωτέρω.

\*\* Ενδεικτικά προσάγεται το παράδειγμα ότι μέλη της χαμηλότατης νομοκατεστημένης τάξης – με την ελάχιστη δυνατότητα να βελτιώσουν την κοινωνική τους θέση – έχουν συνήθως μοιρολατρική βιοθεωρία, η οποία ενσωματώνεται στην υποκουλτούρα τους και κληρονομείται από γενιά σε γενιά επικεντρώνοντας στην Μοίρα ή την Τύχη παρά στην Ατομική Προσπάθεια, προωθούν την παθητική αποδοχή της κατεστημένης τάξεως πραγμάτων. Παρόμοια νοοτροπία παραίτησης και φαταλισμού αναπτύσσεται σε σύγχρονες αστικές – βιομηχανικές κοινωνίες, μεταξύ των “κοινωνικώς αποκλεισμένων” ή “λιγότερο ευνοημένων” ομάδων π.χ. φτωχοί νέγροι στα γκέτο (ΗΠΑ), μισθοσυντήρητοι εργάτες σ’ πολλά άλλα μέρη (βλ. Ν. Halalambos – M. Holborn, ό.π., σ. 22).



επαγγελματικής ομάδας, το οποίο μπορεί (ενδεχομένως) να εξελιχθεί μεν και να προοδεύσει στο εσωτερικό της, δεν μπορεί όμως ή πολύ δύσκολα μπορεί να εξέλθει από τα όριά της και να ενταχθεί σε κάποια άλλη επαγγελματική - κοινωνική τάξη, διότι υπάρχουν τυπικοί (ιδεολογικοί, νομικοί, θεσμικοί) φραγμοί σ' αυτήν την μετακίνηση.

Πράγματι, υπάρχουν ιστορικές κοινωνίες, όπου οι συνθήκες επαγγέλματος καθορίζουν δια βίου τον τρόπο ζωής και την πολιτικοκοινωνική και οικονομική δύναμη των ασκούντων εκείνο, στα πλαίσια του όλου κοινωνικού συστήματος, ή όπου μάλιστα και οι συνθήκες γεννήσεως κάποιου του “κροδιαγράφουν” ως “μοίρα” ή “προορισμό” την σταδιοδρομία του στην κοινωνία όπου θα ζήσει, διότι συνοδεύονται και από θρησκευτικές επικυρώσεις και απαγορεύσεις. Πρόκειται για αρχαϊκές κοινωνίες, αγροτικής βάσης και αριστοκρατικής συγκρότησης της εξουσίας, πολεμικές ή υπό απειλή πολέμου, όπου η κοινωνία χωρίζεται σε στεγανά στρώματα, που λέγονται “νομοκατεστημένες” τάξεις ή “καταστάσεις” (etats, stande), τα οποία διαιώνίζονται αναλλοίωτα.

Μερικά παραδείγματα είναι οι “ομοίοι” στην αρχαία Σπάρτη και οι γνήσιοι πολίτες από έναν, και έπειτα από δύο γονείς Αθηναίους στην Αθήνα (σύνδεση φυλής και πολιτικής υπόστασης), οι πατρίκιοι (με την ενδογαμία) της αρχαϊκής Ρώμης. Η Ινδία των Αρίων Κατακτητών με τις 3 τάξεις (των πολεμιστών ή ξατρίγια, των ιερέων - λογίων ή βραχμάνων και των παραγωγών ή βαΐσα) ήταν το πιο αυστηρό τέτοιο σύστημα, μακρινό απόηχο του οποίου βλέπουμε στην Οθωμανική Αυτοκρατορία και στην φεουδαλική Ευρώπη, και δη την Γαλλία προ της Επανάστασεως του 1789.

Στην μεν πρώτη, στρατιωτική φεουδαρχία ανατολικού τύπου, η γέννηση κάποιου σε οικογένεια Στρατιώτη (Σπαχή) ή Αγρότη, του προδιέγραφε όλη τη ζωή: Κατά το σύστημα δουλοπαροικίας “teayat”, ο μισθωτός εργάτης γης ή ραγιάς, είναι προσκολλημένος στο τιμάριο του σουλτάνου που νέμεται ο σπαχής ή τσιφλικούχος, και μάλιστα εφ' όρου ζωής. Ο ραγιάς περνά μια ζωή βεβαρημένη από φόρους και αγγαρείες, δεν μπορεί να αλλάξει “στάδιο ζωής” και κληρονομεί στο γιο του αυτήν την κατώτερη μοίρα, ως το παθητικό θύμα ενός κοινωνικού, θεσμοθετημένου ντετερμινισμού.<sup>6</sup>

<sup>6</sup> Βλ. αναλυτικότερα στο έργο του Ν. Σαρρή, Οσμανική Πραγματικότητα, Αθήνα 1996, εκδόσεις Αρσενίδη.

Στην δε φεουδαρχική Ευρώπη, και τυπικά την Γαλλία, οι (ευγενείς) (ασχολούμενοι με στρατιωτικές δραστηριότητες) και ο κλήρος ευρίσκοντο στην κορυφή της Κοινωνικής Πυραμίδας (κατά μια πανάρχαια υπερεκτίμηση αυτών των δύο κοινωνικών λειτουργημάτων) και στην βάση της οι ακτήμονες γεωργοί, οι “αστοί” και ο “πολύς λαός” (η “τρίτη τάξη” της Γαλλίας προ του 1789). Φαίνεται ότι η τριλειτουργική διάρθρωση της Κοινωνίας ανατρέχει στην προϊστορία των Ινδοευρωπαίων ή και όλης της Ανθρωπότητας.<sup>7</sup>

Υπετίθετο ότι αυτές οι “τάξεις”, που πιστευόταν ότι ανταποκρίνονταν στην “φυσική τάξη” του Κόσμου και είχαν θρησκευτική επίνευση, ήταν απαραβίαστες, λειτουργικές και γινόταν ανεκτή κάποια αυτονομία στο εσωτερικό καθεμιάς. Έτσι για τον Γκάντι, και άλλους ινδουϊστές διανοούμενους, οι τρεις κάστες δικαιολογούνται ως αντίστοιχοι με αρχέτυπους της ανθρώπινης συμπεριφοράς. (του δραστήριου, του πνευματικού, του ευδαιμονιστή ανθρώπου αντίστοιχα). Η διασταύρωση ή επιγαμία οδηγεί σε ανθρώπους “νόθους” απροσανατόλιστους.<sup>8</sup>

Οπωσδήποτε, όπου και όποτε προχώρησε η διαφοροποίηση – εξέλιξη στην οικονομική - τεχνολογική βάση της Κοινωνίας σε σημείο, ώστε να αυξάνει ο όγκος της «τρίτης τάξης», αλλά και η εσωτερική ανομοιογένεια - διαφοροποίηση (: έμποροι, ελευθέρια επαγγέλματα, καπιταλιστές), - ενώ τα δύο κυρίαρχα στρώματα παρέμεναν στατικά και ανεξέλικτα - δεν μπορούσε να γίνει δεκτή η αναχρονιστική αυτή κατηγοριοποίηση του πληθυσμού, όπου οι οικονομικά ανερχόμενες ομάδες αντιστρατεύονταν από πολιτειακούς, θεσμικούς και ιδεολογικούς φραγμούς. Αυτή είναι η στιγμή όπου συντελείται “επανάσταση” (με την τεχνική σημασία, της “ανατροπής μιας παγιωμένης καταστάσεως και εγκαθιδρύσεως μιας νέας” ορθολογικότερης ή παραγωγικότερης) και σε διαφορετική εποχή για κάθε κοινωνία, την υπέρβαση του στατικού και ανελεύθερου καθεστώτος των “Καταστάσεων” (κάστες, συντεχνίες κ.λπ.) - με τελικό ιστορικό τέρμα τον εκδημοκρατισμένο και φιλελεύθερο καθεστώς της πολιτειακής ισότητας, όλων των πολιτών<sup>9</sup> και των κοινωνικο-επαγγελματικών ομάδων (όπως και αν ορίζονται), όπου η κοινωνική κινητικότητα είναι κατοχυρωμένη και όπου η οικονομική ανισότητα απομένει ένα έγκυρο κριτήριο διάκρισης των διαφόρων ομάδων της κοινωνίας. Στην έτσι διαμορφούμενη κοινωνική πραγματικότητα, για πολλούς κοινωνιολόγους, εμφανίζεται μία μορφή κοινωνικής ανισότητας – διαφοροποίησης, διάφορη από την παραδοσιακή, κυρίως ειπείν, «διαστρωμάτωση», και χαρακτηριζόμενη από «μία αδιάλειπτη ιεραρχική κλίμακα άνισων θέσεων», όπου η σαφής συνείδηση της ταυτότητας και της ετερότητας (που χαρακτήριζε κάστες και «νομοκατεστημένες

<sup>7</sup> Βλ. ειδικά G. Dumezil, *L'ideologie tripartite des Indo Europeens*, Βρυξέλλες, 1958.

<sup>8</sup> Βλ. Frithjof Schuon, *Κάστες και Φυλές*, Ελλην. Έκδοση 1995, Πεμπτούσια, Αθήνα.

<sup>9</sup> Τελείως ενδεικτικά, ως ορόσημα της νέας εποχής, αναφέρουμε το Αμερικανικό Σύνταγμα του 1776 (“όλοι οι άνθρωποι είναι ίσοι ως προς το δικαίωμα να επιδιώξουν την επί γης ευτυχία / ευημερία τους”) και την “Διακήρυξη των δικαιωμάτων του Ανθρώπου και Πολίτη” της Γαλλικής Επανάστασης.

τάξεις» αντικαταστάθηκε πλέον από ένα «συνεχές» επαγγελματικών εντάξεων που διαπλέκονται με ποικίλου βαθμού γόητρα και εισοδήματα, έτσι ώστε η ιεραρχία στρωμάτων τείνει να αντικατασταθεί από ιεραρχία ατόμων<sup>7</sup>.

Σε ένα δημοκρατικό - φιλελεύθερο καθεστώς, με κάποια τεχνολογική - οικονομική ανάπτυξη ο όρος “τάξη”, λοιπόν, είναι ουσιαστικά καταχρηστικός και πάντως ξένος προς την “νομοκατεστημένη” τάξη ή “κατάσταση” των προ-αστικών και προ-βιομηχανικών καθεστώτων. Η “τάξη” από εδώ και πέρα μπορεί να οριστεί σε διαφορετικά επίπεδα αφαίρεσης, και ο “κοινός παρονομαστής” μπορεί να εντοπισθεί σε διάφορους παράγοντες που πάντως έχουν κάποια επαγγελματο-οικονομική διάσταση και πιθανώς πολιτικές συνέπειες, εν πάση δε περιπτώσει ιδεολογικές και ψυχολογικές.

Έτσι κατά μία βαρύνουσα άποψη, (τη μαρξιστική), κριτήριο διαφοροποίησης είναι προπαντός η σχέση με τα μέσα παραγωγής, δηλ. η ιδιοκτησία τους από ορισμένους που “εκμεταλλεύονται” την μισθωτή εργασία αυτών που δεν κατέχουν τα μέσα παραγωγής, συνεπώς δύο τάξεις διαμορφώνονται μέσα σε οικονομική και πολιτική πόλωση (κατέχοντες = εκμεταλλευτές = άρχουσα τάξη, απέναντι στους μη έχοντες = υπό εκμετάλλευση = υπό πολιτική καταπίεση). Οι ιστορικά προσδιορισμένες σχέσεις παραγωγής και σχέσεις ιδιοκτησίας συγκροτούν την υλική βάση των ταξικών σχέσεων ανάμεσα στις ταξικές ομάδες.<sup>9</sup>

Η μορφή ωστόσο της απόλυτης ταξικής πόλωσης που παρουσιάζεται στο μεγαλύτερο μέρος του «Κεφαλαίου» και στο «Κομμουνιστικό Μανιφέστο» δεν είναι και η μοναδική μορφή ταξικής δομής που ενυπάρχει στο μαρξιστικό έργο. Ο Μαρξ αναπτύσσει παράλληλα με το διχοτομικό σχήμα ταξικής διαίρεσης και εναλλακτικά σχήματα ταξικής δομής, όπως ένα σχήμα στο οποίο ανάμεσα στις βασικές τάξεις του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής προστίθενται ενδιάμεσες τάξεις, ή ένα τριχοτομικό σχήμα χωρίς ενδιάμεσες τάξεις ή ακόμα και πιο σύνθετες μορφές ταξικής δομής με περισσότερες τάξεις.

Ενδεικτικά, ο Μαρξ προσθέτει την “ενδιάμεση και επαμφοτερίζουσα τάξη των “μικρο-μεσαίων αστών”, εγγύτερη αντικειμενικά στο προλεταριάτο, αλλά υποκειμενικά (φαντασιακά) προσδεόμενη στους κεφαλαιοκράτες. Οι μικροϊδιοκτήτες - μικροαστοί, ενώ θεωρούνται σύνολα με ομοειδή κατάσταση χωρίς δυνατότητες αυτοτελούς οργάνωσης, οργανώνονται σε «τάξη» από την πολιτική παρέμβαση μιας άλλης τάξης<sup>8</sup>, αλλά και μερίδες τάξεων που συγκροτούν διαφορετικές τάξεις στην

<sup>7</sup> Βλ. Ν. Haralambos - Μ. Holborn “Sociology...”, σελ. 22.

<sup>8</sup> Κ. Μαρξ - Φ. Ένγκελς «Η Γερμανική Ιδεολογία Gutemberg», (Τόμος 1ος).

<sup>9</sup> Κ. Μαρξ. 18η Μπρυμέρ... Διαλεκτά έργα, Ελλην. Έκδοση, σελ. 348, Τόμος 1<sup>ος</sup>, Γνώσεις.

ιστορική διαδικασία, επειδή είναι οργανωμένες σε ξεχωριστά και αντίρροπα πολιτικά κόμματα.

Με το Μαρξ τίθεται η παράμετρος της υποκειμενικής “ταξικής συνείδησης” μέσα από μια άλλη θεμελιώδη διάκριση, μεταξύ της «τάξης καθεαυτής», της τάξης που αντικειμενικά υφίσταται το συγκεκριμένο καταμερισμό εργασίας και της «τάξης για τον εαυτό της» (τάξη με ταξική συνείδηση της θέσης της και χειραφετημένη οργάνωση), μια διάκριση που αναφέρεται πρώτιστα στην πορεία της κοινωνικής αυτοτέλειας και χειραφέτησης της εργατικής τάξης. Οι μαρξικές έννοιες και διακρίσεις είναι ακόμα αντικείμενο δ...φωνιών και έρευνας, επειδή δεν έχει διατυπωθεί ένας σαφής ορισμός στο μαρξικό έργο. Το τελευταίο κεφάλαιο του «Κεφαλαίου» παρέμεινε ατελείωτο ακριβώς όταν ετέθη το κρίσιμο ερώτημα: «Τί είναι τάξη;»<sup>10</sup>

Ο λενινιστικός ορισμός<sup>11</sup> της κοινωνικής τάξης είναι πιο μονοσήμαντος, καθώς ορίζει ότι Οι τάξεις είναι μεγάλες ομάδες ανθρώπων που ξεχωρίζουν μεταξύ τους από τη θέση που κατέχουν μέσα σ’ ένα ιστορικά καθορισμένο σύστημα κοινωνικής παραγωγής, από τη σχέση τους (στο μεγαλύτερο μέρος κατοχυρωμένη και διατυπωμένη με νόμους) προς τα μέσα παραγωγής, από το ρόλο τους στην κοινωνική οργάνωση της εργασίας και συνεπώς από τους τρόπους που ιδιοποιούνται τη μερίδα του κοινωνικού πλούτου που διαθέτουν<sup>12</sup>.

Απέναντι στην ορθή σε μεγάλο βαθμό, βαθιά αυτή τομή (που όμως χάνει τις λεπτές αποχρώσεις σε μικρότερο βάθος) έχουν αναπτυχθεί άλλες κατευθύνσεις βάσει της απλής αναγνώρισης της εισοδηματικής εμβέλειας κάποιων ατόμων ή ομάδων, άσχετα από την πηγή του πλούτου (αδιακρίτως υποτίθεται η “εργασία”) ή τον παράγοντα “συνείδηση”. Παράγοντες τρόπου ζωής και κοινωνικού γοήτρου υπεισέρχονται στις απόπειρες ορισμού της τάξεως.

Η κριτική προς την κλασική μαρξιστική θεωρία των τάξεων στρέφεται τόσο στο επίπεδο της εννοιολόγησης της «τάξης» όσο και στη βασική αντίληψη για το

<sup>10</sup> Στο σύντομο κείμενο που προηγείται του αναπάντητου ερωτήματος φαίνεται να γίνεται αποδεκτό το γενικό πλαίσιο του Α. Smith, περί των κριτηρίων χαρακτηρισμού των «οικονομικών τάξεων». Ειδικότερα αναγνωρίζεται ότι οι τρεις κύριες τάξεις της καπιταλιστικής κοινωνίας είναι οι κεφαλαιοκράτες, οι γαιοκτήμονες και οι μισθωτοί εργάτες. Οι τρεις τάξεις προσδιορίζονται αντίστοιχα από τις τρεις κύριες μορφές του εισοδήματος «το κέρδος, την πρόσοδο και το μισθό» (Καρλ Μαρξ «Το Κεφάλαιο» Σ.Ε. σελ. 1087-1088). Σύμφωνα με αυτήν την οριοθέτηση παρατηρείται μια σχεδόν πλήρης ταύτιση με τις αντιλήψεις της αστικής οικονομικής σκέψης. (βλ. Ανδρέα Λύτρα ΠΡΟΛΕΓΟΜΕΝΑ ΣΤΗ ΘΕΩΡΙΑ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΔΟΜΗΣ εκδ. Νέα Σύνορα - Λιβάνης Αθήνα 1993 - σελ. 19-20).

<sup>11</sup> Ο ορισμός αυτός, που διατυπώθηκε στην πολιτική εισήγηση για τα «Κόκκινα Σάββατα» (δωρεάν προσφορά εργασίας κάθε Σάββατο) μετά την Οκτωβριανή Επανάσταση, δεν προσλαμβάνει ούτε διευκρινίζει όλες τις πτυχές της έννοιας όπως αναπτύχθηκε στο μαρξικό έργο και τοποθετείται μόνο ως προς την αντικειμενική της διάσταση στην παραγωγή.

<sup>12</sup> Β.Ι.Λένιν Άπαντα, Τόμος 39ος, Σ.Ε.: σελ. 15. Για μια κριτική πραγμάτευση του βλ. Α. Λύτρα, «Προλεγόμενα στη Θεωρία της Ελληνικής Κοινωνικής Δομής» Αθήνα, 1993 σ. 24.

περιεχόμενο και τη δυναμική της ταξικής δομής στις καπιταλιστικές κοινωνίες. Πρωτεύουσα μεταξύ των εναλλακτικών θεωρήσεων είναι η επαναδιατύπωση της έννοιας της τάξης από τον Max Weber, στο πλαίσιο της διαπραγμάτευσης για το ζήτημα της κατανομής της ισχύος, στο έργο του «Οικονομία και Κοινωνία», όπου οι «τάξεις», οι «ομάδες ανάλογα με το status» και τα «κόμματα» είναι φαινόμενα της κατανομής της ισχύος σε μια κοινότητα. Οι «τάξεις» τοποθετούνται στο πεδίο των οικονομικών συνθηκών. Οι «ομάδες status» αφορούν την κατανομή του κοινωνικού γοήτρου. Οι «τάξεις» και οι «ομάδες status» επιδρούν από τα αντίστοιχα πεδία τους στα «κόμματα» και δέχονται τις επιδράσεις από τη σφαίρα στην οποία το τελευταίο αναφέρεται, δηλαδή την κατανομή της πολιτικής ισχύος. Έτσι όμως οι «τάξεις» αποσυνδέονται από τον προσδιορισμό τους από την παραγωγική οργάνωση. Οριοθετούνται μόνο ως προς τη θέση τους στην αγορά και ισοδυναμούν μάλλον με εισοδηματικές τάξεις. Είναι κατ' αυτόν τον τρόπο ομάδες που βρίσκονται στην ίδια «ταξική κατάσταση» δηλαδή ως προς την προμήθεια αγαθών, την απόκτηση μιας θέσης στη ζωή και την ανεύρεση εσωτερικής ικανοποίησης. Σ' αυτή τη βάση διαμορφώνεται μια ανάλογη τυπολογία «τάξεων»: α) οι τάξεις ανάλογα με την ιδιοκτησία («τάξεις ιδιοκτησίας»), που προσδιορίζονται θετικά ή αρνητικά από τις διαφορές ιδιοκτησίας (ιδιοκτήτες, μη ιδιοκτήτες), β) οι τάξεις ανάλογα με τη θέση στην αγορά («τάξεις αγοράς»), που αναφέρονται στο θετικό ή αρνητικό μονοπώλιο διεύθυνσης της επιχειρηματικής δραστηριότητας, όπως και των αντίστοιχων ενεργειών και στη διαφύλαξη αυτών των συμφερόντων (επιχειρηματίες, εργαζόμενοι) και γ) «οι κοινωνικές τάξεις», στις οποίες η ατομική και γενεακή κινητικότητα είναι τυπική και εύκολη. Στις τελευταίες εντάσσονται η εργατική τάξη, η μικροαστική τάξη, οι διανοούμενοι, οι ειδικοί χωρίς ιδιοκτησία και οι τάξεις που είναι προνομιακές μέσω της ιδιοκτησίας και της εκπαίδευσης. Η βεμπεριανή προσέγγιση συγκλίνει με την μαρξική κατά το ότι: α) ερμηνεύει τις τάξεις με οικονομικούς όρους, ως αναπτυσσόμενες σε κοινωνίες της αγοράς και τον ανταγωνισμό ατόμων με στόχο το κέρδος. Για το άτομο η ταξική κατάσταση του ισοδυναμεί με την κατάσταση του στην Αγορά και τις ευκαιρίες για βελτίωση της ζωής του, β) διακρίνει δύο κύριες τάξεις βάσει της κατοχής ή μη των δυνάμεων παραγωγής. Αποκλίνει όμως ως προς το ότι: α) Μεταξύ των "ακτημόνων", που προσφέρουν τις υπηρεσίες / εργασία τους, υπάρχουν μεγάλες διαφορές ανάλογα με την "αγοραία αξία" που αποδίδεται σε κάθε μία υπηρεσία - ειδικότητα (έτσι διευθυντές, επιχειρηματικά στελέχη αμείβονται καλύτερα) άρα η μαρξική ιδιοκτησία δεν είναι επαρκές κριτήριο, β) δεν επιβεβαιώνει την διαπίστωση για πόλωση των τάξεων, καθώς η "μικρή

μπουρζουαζία” μετεξελίσσεται στην ανερχόμενη μεσοαστική τάξη (“whiz coleus”) (βλ. επόμενη ενότητα), γ) απορρίπτει την πρόβλεψη για το αναπόφευκτο της προλεταριακής επανάστασης, διότι η υπαγωγή στην ίδια ταξική συνθήκη δεν συνεπάγεται αναγκαιώς Κοινή Παντότητα και Στόχους, δ) απορρίπτει την άποψη ότι η πολιτική απορρέει από την οικονομική ανισότητα, διότι υπάρχουν και άλλες πηγές ή συναρτήσεις δύναμης<sup>13</sup>.

Η μελέτη του J. Burnham πάνω στη νέα διάταξη των εργασιακών σχέσεων και των λειτουργιών του κεφαλαίου την περίοδο που έπεται της οικονομικής κρίσης του 1929-30 συγκρότησε τη συνιστώσα «επί της ουσίας», που υποστηρίζει οι μεταβολές στην παραγωγική οργάνωση αναθεώρησαν πλήρως τη μορφή της κοινωνικής δομής. Κατά τον Burnham η ιδιοκτησία δεν είναι παρά ένας τρόπος ελέγχου των μέσων παραγωγής. Με την ανάπτυξη της μαζικής παραγωγής, την ένταση των τεχνολογικών εφαρμογών και των αλματώδως διευρυνόμενων εργασιακών εξειδικεύσεων, αυξάνεται η σημασία των διευθυντικών στελεχών που, λόγω των ποικιλόμορφων οργανωτικών διαδικασιών και των ειδικών τους επ’ αυτών γνώσεων και αρμοδιοτήτων, αποκτούν τον έλεγχο πάνω στην παραγωγή, την εργασιακή διαδικασία και τις λειτουργίες του κεφαλαίου. Κατ’ αυτόν τον τρόπο διαχωρίζονται η ιδιοκτησία των μέσων παραγωγής και ο έλεγχος των μέσων και της παραγωγικής διαδικασίας και ο δεύτερος γίνεται πιο σημαντικός από την πρώτη. Όσο και αν σε πρώτη φάση η βελτίωση της παραγωγικότητας και των οικονομικών μεγεθών στα πλαίσια της επιχείρησης φαίνεται να αποδίδει θεαματικά αποτελέσματα για τους ιδιοκτήτες του κεφαλαίου, προβλέπεται ότι αυτή η κατάσταση θα δημιουργούσε συνθήκες περαιτέρω αυτονόμησης στο μέλλον των διευθυντικών στελεχών και σαφούς υπεροχής των τελευταίων έναντι των ιδιοκτητών.

Εν γένει οι Αμερικανοί Κοινωνιολόγοι μιλούν περιγραφικά για τριμερή / εξαμερή διάκριση κάθε κοινωνίας (upper και lower higher class, upper και lower middle class, upper και lower under class). Άλλοι μιλούν για την τάξη ως “ομάδα όπου η συμμετοχή / ένταξη δεν αναγνωρίζεται από το πιστοποιητικό γέννησης ή άλλο επίσημο έγγραφο - τίτλο ευγενείας ή “πράξη χειραφέτησης” - αλλά ως αποτέλεσμα μιας κοινωνικής θέσης που κατακτήθηκε με άλλα μέσα” (Σ. Οσόβσκι)<sup>13</sup>. Άλλοι μιλούν για κοινωνική τάξη ως το κοινό στοιχείο εκείνων που γεννήθηκαν και ζουν κάτω από συγκρίσιμες συνθήκες, με οιοδήποτε τρόπο σε οιοδήποτε περιβάλλον (εθνικό - κοινωνικό), ενώ άλλοι όπως ο G. Gurvich θεωρούν ότι πρέπει να μιλούμε

<sup>13</sup> Βλ. N. Haralambos - M. Holbrn, ό.π., σ. 37.

<sup>13</sup> Βλ. Ossowski S. (1973[1957]) Η τακτική δομή στην Κοινωνική συνείδηση, εκδόσεις Κάλβος, Αθήνα.

για κοινωνική “τάξη” (classe) μόνο “για την μορφή εκείνη της συλλογικής υπόστασης που συναντάται μόνο στις βιομηχανικές κοινωνίες, που διαθέτουν υψηλά επίπεδα τεχνολογίας της παραγωγής και διανομής των αγαθών, εκτεταμένα επίπεδα επικοινωνίας και ικανότητα κινητοποιήσεως μεγάλου αριθμού ατόμων”. Ο G. Gurvich θεωρεί ότι οι εκάστοτε ιστορικώς χρησιμοποιηθέντες ή/και εγκαταλειφθέντες όροι (“ordre, classe etc” κλπ.) αντιστοιχούν σε μοναδικές και μη συγκρίσιμες περιόδους με διαφορετικές διαρθρώσεις της κοινωνικής δομής. Τέλος, ο γάλλος κοινωνιολόγος θεωρεί ως ειδοποιά γνωρίσματα των κοινωνικών τάξεων (που τις αντιδιαθέτουν με άλλες μορφές συλλογικής οργάνωσης) τα εξής: α) ότι αποτελούν ομάδες εκ των πραγμάτων υφιστάμενες, άρα διαφοροποιούνται από τις υποχρεωτικές (π.χ. στρατός) και τις εκούσιες (π.χ. κόμμα, εταιρία) ομάδες, β) είναι διεσπαρμένες χωρίς μόνιμες ή περιοδικές συγκεντρώσεις των μελών τους, γ) είναι ομάδες που δεν έχουν συγκεκριμένες και προκαθορισμένες λειτουργίες (παρ’ όλη την κοινότητα οικονομικών συμφερόντων και συνήθως σκοπών) (βλ. και κατωτέρω). Το χαρακτηριστικό της “υπερλειτουργικότητας” το θεωρεί το σπουδαιότερο όλων, δ) είναι ριζικά ασυμβίβαστο μεταξύ τους: συμμετοχή σε μια αποκλείει συμμετοχή σε οποιαδήποτε άλλη ομόλογη, ε) ανθίστανται στην διείσδυση της καθολικής κοινωνίας που τις περιβάλλει, δηλ. προβάλλουν εμπόδια στην αφομοίωσή τους από τις λοιπές δομές της κοινωνικής πραγματικότητας, στ) εκδηλώνουν μια σαφή τάση να αποκτήσουν μια σαφή δομή, λόγω όμως της “υπερλειτουργικότητάς” τους μένουν τελικά ανοργάνωτες, έχουν συνεπώς δομή ρευστή μη δυνάμενη να παγιωθεί. Σε αυτά τα γνωρίσματα πρέπει να προστεθεί ένα γνώρισμα των τάξεων στις βιομηχανικές κοινωνίες, ο “ανοιχτός” χαρακτήρας που επιτρέπει πρόσβαση και κινητικότητα (κυρίως ως προς την μεσαία και λιγότερο ως προς τις ανώτερες και τις κατώτερες).<sup>14</sup>

Τέλος θα παραθέσουμε συνοπτικά την συμβολή ενός έλληνα επιστήμονα του Ν. Πουλαντζά που εγγράφεται στο ανανεωτικό ρεύμα του «δομικού μαρξισμού» και αξιοποιεί τις εννοιολογικές συλλήψεις του Louis Althusser. Ο τελευταίος αντιλαμβάνεται την κοινωνία ως «κοινωνικό σχηματισμό» δηλ. ως ολότητα που συνθέτει μια «δομή» που περιλαμβάνει επιμέρους δομές, οι οποίες αποτελούν με τη σειρά τους ξεχωριστά δομικά σύνολα, δηλαδή ξεχωριστούς τρόπους παραγωγής. Η ενότητα ενός κοινωνικού σχηματισμού συγκροτείται στη βάση ενός ορισμένου τύπου συνδυασμού τριών πεδίων: της οικονομίας, της πολιτικής και της ιδεολογίας. Το κάθε πεδίο, τώρα είναι μια ξεχωριστή δομή, που δεν μπορεί να αναχθεί σε κάποιο άλλο πεδίο, σε κάποια άλλη δομή, αλλά υφίσταται αυτοτελώς και υπόκειται παράλληλα στον υπερπροσδιορισμό από το σύνολο των πεδίων - δομών, επομένως η οικονομία

<sup>14</sup> Περισσότερα και αναλυτικότερα στοιχεία βρίσκονται στο έργο του Κ. Τσαούση “Εισαγωγή στην Κοινωνιολογία”, Αθήνα 1985, σελ. 316-341.

δεν προσδιορίζει ως παραγωγικό υπόβαθρο την υπερδομή (δηλαδή την πολιτική και την ιδεολογία) και ενώ μπορεί να έχει καθοριστικό ρόλο, αυτός ωστόσο δεν εκφράζεται πάντα ως κυριαρχία πάνω στα άλλα επίπεδα, αλλά συνήθως συνοψίζεται στον καθορισμό της μετάθεσης του κυρίαρχου ρόλου στην οικονομία, την πολιτική, τη θεωρία<sup>15</sup>. Σε κάθε κοινωνικό σχηματισμό υπάρχει ένα πεδίο που επιτελεί καθοριστικό ρόλο και ένα που ασκεί κυρίαρχο ρόλο, χωρίς να ταυτίζονται απαραίτητα.

Επιχειρώντας να αποσαφηνίσει αυτές τις αλληλεπιδράσεις εντός του «κοινωνικού σχηματισμού», ο Πουλαντζάς αποδέχεται ότι ο καπιταλιστικός κοινωνικός σχηματισμός αποτελείται από διάφορους τρόπους παραγωγής (τουλάχιστον δύο), από τους οποίους κυριαρχεί ο καπιταλιστικός και όπου κάθε τρόπος παραγωγής διαπλέκει στενά παραγωγικές, πολιτικές και ιδεολογικές σχέσεις.<sup>16</sup> Ιδιαίτερης σημασίας είναι η διάκριση ανάμεσα στις ταξικές θέσεις και τους φορείς που καλύπτουν αυτές τις θέσεις στα πλαίσια ενός κοινωνικού σχηματισμού. Ο Πουλαντζάς δέχεται τη θέση του Αλτουσέρ ότι τα πραγματικά υποκείμενα της ιστορίας είναι οι δομές και οι λειτουργίες τους, ενώ τα άτομα παίζουν ρόλο υποστηρίγματος των δομών. Ως συνέπεια αυτής της αποδοχής οι «τάξεις» εξετάζονται ως ομάδες ανθρώπων που κατέχουν θέσεις, (είναι φορείς θέσεων) που προσδιορίζονται ισοδύναμα ταυτόχρονα από οικονομικές, ιδεολογικές και πολιτικές σχέσεις. Οι θέσεις αυτές ορίζονται ως «ταξικός δομικός προσδιορισμός» και υπάρχουν μόνο μέσα στην πάλη των τάξεων. Εφόσον οι «τάξεις» υφίστανται μέσα σε κοινωνικούς σχηματισμούς που συντίθενται από επιμέρους τρόπους παραγωγής, δεν περιορίζονται στις βασικές τάξεις του κυρίαρχου τρόπου αλλά επεκτείνονται και στις τάξεις των κυριαρχούμενων τρόπων, έτσι που ο κάθε κοινωνικός σχηματισμός εμπεριέχει περισσότερες από δύο τάξεις. Ο Πουλαντζάς προχωρεί αναλύοντας μερίδες, στρώματα και κοινωνικές κατηγορίες, που μπορεί να διαδραματίζουν σε ορισμένη συγκυρία αυτόνομο ρόλο σε σχέση με τις τάξεις. Οι μερίδες και τα στρώματα είναι αναπόσπαστο κομμάτι των τάξεων (εμπορική μερίδα της αστικής τάξης, η εργατική αριστοκρατία), ενώ τα μέλη των κοινωνικών κατηγοριών ανήκουν συνήθως σε περισσότερες από μία τάξεις.

Όλη αυτή η πολυτυπία και η διαφοροποίηση των περιεχομένων που αποδίδουν οι διάφοροι κοινωνιολόγοι στους πολύχρηστους όρους «τάξη», «στρώμα», «θέση», οδήγησε έναν σύγχρονο άγγλο επιστήμονα να ορίσει την κοινωνική τάξη σε ένα

<sup>15</sup> Ο Althusser αναπτύσσει τη θεωρία του στα έργα «Reading Capital» NewLeft Books, Λονδίνο 1970, και «For Marx», Αγγλική έκδοση, Λονδίνο 1977

<sup>16</sup> Βλ. Ν. Πουλαντζά «Κοινωνικές Τάξεις στο σύγχρονο καπιταλισμό» εκδ. Θεμέλιο, Αθήνα, 1984. Η συνοπτική παρουσίαση της θεωρίας του Πουλαντζά εδώ έχει αντληθεί από το έργο του Α. Λύτρα, «Προλεγόμενα.....»(σ. 30-38).



υπέριτο όριο αφαίρεσης: «Η τάξη είναι ένα ιστορικό φαινόμενο (όχι δομή, ούτε κατηγορία, αλλά κάτι που πράγματι συμβαίνει στις ανθρώπινες σχέσεις), το οποίο ολοκληρώνει μία πληθώρα φαινομενικά ασύνδετων, διάσπαρτων γεγονότων τόσο στην ανεπεξέργαστη εμπειρία, όσο και στην συνείδηση» και όρισε συμπληρωματικά την ταξική συνείδηση ως «τον τρόπο με τον οποίο η εμπειρία της τάξης χειραγωγείται στα πολιτισμικά κανάλια: ενσωμάτωση σε παραδόσεις, συστήματα αξιών, ιδέες, θεσμικούς τύπους». Με αυτόν τον τρόπο υπερέβη το στενό οικονομοκεντρικό καθορισμό της τάξεως (ανάλογα με τη θέση στο κοινωνικό καταμερισμό της εργασίας και της οικονομικής δύναμης) και της προσέδωσε ισχυρό πολιτισμικό – ολιστικό περιεχόμενο<sup>6</sup>.

**β) Από την συντεχνία στον συνδικαλισμό και από την κοινωνική τάξη στην κοινωνική θέση**

Η άσκηση επαγγέλματος από τους πολίτες μιας κοινωνίας έχει πάντοτε όχι μόνο υλικό, αλλά και κοινωνικό, θεσμικό και συμβολικό - φαντασιακό βάρος, ανάλογα με τον τρόπο συγκρότησης κάθε κοινωνίας: Δύο διαφορετικοί κόσμοι είναι η οργάνωση της προ-αστικής, προ-βιομηχανικής και απολυταρχικής κοινωνίας και η οργάνωση της αστικής - καπιταλιστικής και φιλελεύθερης κοινωνίας, και ανάλογα αλλάζει η εμβέλεια του επαγγέλματος στα πλαίσια κάθε μίας. Η ιστορική εξέλιξη είναι μάρτυρας των διαδοχικών μεταβάσεων και παλινδρομήσεων από την μια μορφή στην άλλη (π.χ. κλασική αρχαιότητα, Αναγέννηση) έως ότου το εκκρεμές έγειρε οριστικά προς την επικρατήσασα αστική - δημοκρατική κοινωνικο-πολιτική οργάνωση, και την βιομηχανική μεταμόρφωση της παραγωγικής υποδομής (“βάσης”). Γενικά οι μεταβολές τις παραγωγικής βάσης παρασύρουν ή τουλάχιστον δημιουργούν τις προϋποθέσεις για αλλαγές και στο κοινωνικό και στο πνευματικό εποικοδόμημα της κοινωνίας, αν και αυτό το τελευταίο μπορεί να αποκτήσει δύναμη αδράνειας και μακράιωνη βιωσιμότητα, αυτονομούμενο από τα άλλα στοιχεία της κοινωνικής δομής<sup>17</sup>.

<sup>6</sup> Βλ. Eduard Thompson “*The Making of the English Working Class*”, εκδ. Penguin, London, 1980, σελ. 8-9.

<sup>17</sup> Για εκτενέστερη ανάλυση και παραδείγματα βλ. τις διαλέξεις του Ν. Σβορώνου, περί της Μαρξιστικής Μεθοδολογίας και περί των σχέσεων Ιδεολογίας και Πολιτικής πράξης που δημοσιεύονται στο “*Ανάλεκτα Νεοελληνικής Ιστορίας και Ιστοριογραφίας*”, εκδ. Θεμέλιο, σελ. 43-63.

Στην ιεραρχημένη και πειθαρχημένη προβιομηχανική κοινωνία, ακόμη κι αν έχει προχωρήσει η αστικοποίηση (Ρώμη, Βυζάντιο, ύστερος Μεσαίωνας) υφίσταται ένα καθεστώς προστατευτισμού και κρατικού παρεμβατισμού στην οργάνωση της οικονομικής ζωής, που αντιπροσωπεύεται από την υποχρεωτική ένταξη όλων ή των περισσότερων βιοτεχνικών επαγγελμάτων σε “συντεχνίες” όπου ενσωματώνονται οι επαγγελματίες ορισμένου κλάδου / κλάδων διαμορφώνοντας νοοτροπία και συμπεριφορά “κλειστής ομάδας” που είναι συμπαγής προς τα έξω, αυτορρυθμιζόμενη ως προς τα εσωτερικά ζητήματα και “ζηλότυπος θεματοφύλακας” των επαγγελματικών μυστικών<sup>18</sup>. Αυτή η οργάνωση της εργασίας, πανάρχαια στις ρίζες της, αντιστοιχεί σε μια αντίστοιχη κοινωνική, πολιτική και τεχνοοικονομική ανάπτυξη, που χαρακτηρίζεται από την σπάνη των αγαθών, την ανεπάρκεια κεφαλαιακών πόρων, την στεγανή κοινωνική διαστρωμάτωση, την χαμηλή εγγραμματοσύνη<sup>19</sup> και την στέρηση πολιτικών ελευθεριών για τον “πολύ λαό”. Ιστορικά μπορούμε να πούμε ότι για το μεγαλύτερο μέρος της Δυτ. Ευρώπης η κατάσταση αυτή φθάνει στις παρυφές της Γαλλ. Επανάστασης ή και στον 19<sup>ο</sup> αιώνα, ιδίως για την ανατολική και την τουρκοκρατούμενη Ευρώπη.

Η φιλελεύθερη οικονομική και πολιτική σκέψη που ξεκίνησε κυρίως στο αγγλικό και γαλλικό έδαφος, με το Κίνημα του Διαφωτισμού και το κήρυγμα για ελευθερία των συναλλαγών (*laissez-faire, laissez-passer*) επιδίωξε να επιταχύνει την κοινωνική εξέλιξη, αναγνωρίζοντας την αναντιστοιχία ενός αναχρονιστικού κοινωνικο-συμβολικού εποικοδομήματος με τις προόδους της τεχνικής - παραγωγικής βάσης, αλλά και με τα αιτήματα των πιο μορφωμένων και δημιουργικών πολιτών.

Επακολούθησε η εγκαθίδρυση ενός “φιλελεύθερου” οικονομικά και πολιτικά καθεστώτος στην Δ. Ευρώπη (και τις ΗΠΑ), που καθιέρωνε και νομικά την αρχή της απεριόριστης ανοδικής εξέλιξης στο πολιτικό, οικονομικό, κοινωνικό πεδίο, με βάση την Αξία και την Προσπάθεια του ατόμου, που είχε ίσες ευκαιρίες και (αναλογικά) ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις με κάθε συμπολίτη του. Το καθεστώς αυτό, η “Δημοκρατία Δυτικού τύπου” και η “Οικονομία της Αγοράς”, ανέτρεψε επίσης νοοτροπίες και στάσεις με παρελθόν αιώνων, προσανατολίζοντας την Κοινωνία στην άκρα εξατομίκευση (ατομικισμό) - παράλληλα με την συλλογική διεκδίκηση μιας

<sup>18</sup> Περισσότερα βλ. στην ενότητα 2α του παρόντος κεφαλαίου.

<sup>19</sup> Η στεγανή κοινωνική διαστρωμάτωση συνυπάρχει συνήθως με οξεία περιχαράκωση και αυταναπαραγωγή των πνευματικών συμφραζομένων (*subcultures - υποκουλτούρες*) κάθε στρώματος, σε περιβάλλον ελαχιστοποιημένης κοινωνικής κινητικότητας (βλ. Ν. Hagarlampos - Μ. Holbohm, ό.π., σ. 22). Σ' αυτή τη γραμμή, η εγγραμματοσύνη (*literacy*) και η παιδεία, σε επιστήμες, είναι προνόμιο των ολίγων, της “ιθύνουσας τάξεως” και του κλήρου, σ' έναν ωκεανό αμάθειας. Βλ. αναλυτικά: Ε. Geilner “Έθνη και εθνικισμός”, εκδ. Αλεξανδράκος, Αθήνα 1992 (αγγλ. έκδοση, 1983), σελ. 25-42.

επίγειας ουτοπίας (“σοσιαλισμό”) - και στην εκκοσμίκευση (ως προς την θρησκεία). Ενώ οι “συντεχνίες” σταδιακά εξαλείφθηκαν, η παμπάλαιη ανάγκη ή τάση που τις γέννησε, συνέχιζε να λειτουργεί: όσοι ασκούσαν το ίδιο επάγγελμα ή ομοειδή επαγγέλματα, ή εργάζονταν στον ίδιο χώρο ή τομέα της παραγωγής και είχαν στενή επαφή μεταξύ τους, και σχέση όχι ανταγωνιστική αλλά συνεργατική, συνενώνονταν για να προασπίσουν καλύτερα τα συμφέροντά τους και να αλληλοστηριχθούν σε περίπτωση κινδύνου. (Τώρα όμως δεν συνενώνονται ιεραρχικά διαβαθμισμένοι “μάστορες” και “κάλφες” αλλά ομόλογοι εργάτες ή τεχνίτες, που αντιπαρατίθενται στον εργοδότη τους, τον εργοστασιάρχη κλπ.). Από ενώσεις των επαγγελματιών σωματείων προέκυψαν τα συνδικάτα με στόχους όχι μόνο στενά επαγγελματικούς αλλά σταδιακά, και ευρύτερα πολιτικο-κοινωνικούς (τέλη 19<sup>ου</sup> αι. και αρχές 20<sup>ου</sup>).

Επειδή, τα υπόλοιπα μέλη της κοινωνίας δεν έπαυσαν ποτέ να κρίνουν και να αναγνωρίζουν τους συμπολίτες τους πρωταρχικά από την θέση τους στην παραγωγή, όχι μόνο θεωρούν “πλήρες, ισότιμο (και εκλογικά)” μέλος της κοινωνίας όποιον ασκεί ένα επάγγελμα (κάποτε θέτοντας και όρια ως προς το εισόδημα) και μόνον αυτόν, αλλά επίσης - πιστοί στην ιδέα ότι “το επάγγελμα προσδιορίζει τον τρόπο ζωής αλλά και τον τρόπο σκέψης” (επειδή αλληλεπιδρά με τον εσωτερικό κόσμο) - ρυθμίζουν τον τρόπο που φέρονται στον συνάνθρωπό τους, συχνά ασυνείδητα, με βάση την “κοινωνική εικόνα” του επαγγέλματος και κοινωνικές εθιμοτυπίες ή προκαταλήψεις που επί μακρόν συνεφύρθησαν με αυτό, άσχετα από τις πολιτικές - καθεστωτικές μεταβολές.

Ενώ λοιπόν, τυπικά “όλοι οι πολίτες είναι ίσοι”, «ιδανικά αντιμεταθετοί» στην πράξη, αλλά και στο μυαλό των ανθρώπων, ο κάθε πολίτης είναι πρώτα απ’ όλα “λειτουργός του Χ επαγγέλματος”, “μέλος μιας ομάδας ομοίων του”, “φορέας μιας αντίστοιχης νοοτροπίας και συμπεριφοράς”, “θιασώτης ενός τρόπου ύπαρξης, ζωής” και “κάτοχος μιας καταναλωτικής δυνατότητας όσο και κάποιων μορφωτικών εφοδίων”. Μ’ άλλα λόγια, διαμορφώνεται μια αντίληψη για το Χ επάγγελμα και τους λειτουργούς του, στο συλλογικό φαντασιακό, που μπορεί να συγκλίνει ή να αποκλίνει από την πραγματική κατάσταση, τις αντικειμενικές συνθήκες άσκησης του και την υποκειμενική και αντικειμενική ταυτότητα των λειτουργών του. Δημιουργείται δηλ. το “κοινωνικό στερεότυπο” και η “κοινωνική εκτίμηση” για ένα επάγγελμα και όσους το ασκούν, ασχέτως της πραγματικής κοινωνικοοικονομικής εμβέλειάς του (στην πραγματικότητα, πάντοτε αλληλεπιδρούν τα στερεότυπα με τις πραγματικές καταστάσεις, δια μέσου της επιρροής των στερεοτύπων επί των συμπεριφορών των άλλων ή και των ίδιων των επαγγελματιών). Ένας από τους πολλούς λόγους διάδοσης

των στερεοτύπων είναι και η έμφυτη τάση του ανθρώπινου μυαλού να ομαδοποιεί, να απλουστεύει, να σκέφτεται με γενικευτικές κατηγορίες όπου ταξινομεί τους ανθρώπους (επαγγέλματα, φύλα, φυλές, τάξεις, έθνη κλπ.) βάσει ενός προεξέχοντος διακριτικού.

Επειδή στερεότυπα ισχύουν παρομοίως για όλες τις επαγγελματικές ομάδες, δημιουργούνται σύνθετοι "χάρτες αστερισμών" όπου ο κάθε αστερισμός (= επαγγελματικό στρώμα) έχει μια σαφή θέση σ' αυτό το "σύμπαν", δυνάμει της κοινωνικής τάξης (της οικονομικά προσδιορισμένης) όπου ανήκει, αλλά και της συνδικαλιστικής, πολιτικής και πολιτιστικής δράσης και παρουσία του, και ακόμη δυνάμει των συμβολικών - ιδεολογικών "παραδηλώσεων" που την συνοδεύουν. Αυτές οι "συντεταγμένες" του αστερισμού, είναι ξεχωριστές από τις συντεταγμένες του διπλανού αστερισμού και πιο κοντινές ή πιο απομακρυσμένες από άλλους κ.ο.κ. Είναι δηλαδή, ένα "παιχνίδι" ομοιοτήτων και διαφορών, αντιθέσεων και συμπληρώσεων, πραγματικότητας και σκέψης (ή φαντασίας), όπου λόγο έχει και η Κοινωνιολογία και η Ψυχολογία και η Οικονομία και η Πολιτική Επιστήμη...

Περαιτέρω ότι το επαγγελματικό στρώμα, δεμένο με κάποιο στερεότυπο, ακόμη και στην ελεύθερη και "ανοιχτή", δημοκρατική Κοινωνία, συνδέεται με μια κοινωνική τάξη (ένταξη στην παραγωγική διαδικασία, εισοδηματική δύναμη) χωρίς να ταυτίζεται μ' αυτήν. Εντός κάθε επαγγελματικού στρώματος, παρ' όλο που δεν υπάρχει συνήθως η άμεση προσωπική επαφή - γνωριμία, αναπτύσσονται οργανικοί δεσμοί ενότητας και "κοινότητας" που δεν εμφανίζονται στην χαλαρότερη και "πιο απρόσωπη" "Κοινωνική Τάξη". Ακόμα, η κοινότητα των οικονομικών συμφερόντων είναι αυταπόδεικτη και οδηγεί επιτακτικά τα μέλη του επαγγελματικού στρώματος σε κοινή - συλλογική δράση, κάτι που δεν μπορεί να συμβεί με την Τάξη: σ' αυτήν, η κοινότης των οικονομικών συμφερόντων δεν οδηγεί αναγκαστικά σε συντονισμένη - συντεταγμένη δράση: χρειάζεται η μεσολάβηση, άλλων θεσμικών πόλων ή φορέων, δηλ. του Κόμματος είτε των επαγγελματικών συλλόγων, για να ορισθούν οι σκοποί και η τακτική. Άλλωστε κάθε κοινότης οικονομικών συμφερόντων δεν συνεπάγεται και ταξική ενοποίηση και συνείδηση: (π.χ. σε μια εταιρική ένωση), απλώς όσοι προβαίνουν σε συντονισμένη οικονομική, εταιρική ή άλλη δράση, ανήκουν συνήθως στην ίδια "τάξη" (κοινωνικό-οικονομική ομάδα).

---

\* Από αυτήν την άποψη, εντός της επαγγελματικής ομάδας, σε μικρή ή μεγάλη κλίμακα, επιτρέπει ο τρόπος συνύπαρξης και οργάνωσης που προσιδιάζει, στην παραδοσιακή «Κοινότητα» την οποία ο F. Tonnies αντιδιέστειλε προς την καπιταλιστική - σύγχρονη Κοινωνία (βλ. κατωτέρω).

Με άλλα λόγια, μια κοινωνική τάξη - ως ευρύτατο σύνολο - δεν εμφανίζει κοινότητα οικονομικών συμφερόντων τέτοια που προωθεί - ντετερμινιστικά σε συγκεκριμένη δράση, κάτι που αναμφισβήτητα κι εύλογα συμβαίνει με την επαγγελματική ομάδα, αλλά ούτε και κάθε κοινότητα συμφερόντων μπορεί να δημιουργήσει τάξη κοινωνική, και συνείδηση κοινωνική, όπως τα ορίσαμε προηγουμένως υποενότητα.

Όσο για το Κοινωνικό Στερεότυπο, και αυτό εμφανίζει μια ρευστότητα, σε βάθος χρόνου, π.χ. όσα προσδιορίζουν την ταυτότητα και την κοινωνική θέση και εκτίμηση του Στρατιωτικού, μπορεί ν' αλλάξουν άρδην με την μετάβαση από τον πόλεμο στην ειρήνη, ή από ένα πολιτισμικό πρότυπο σε ένα άλλο (π.χ. της προπολεμικής και μεταπολεμικής Ιαπωνίας).

Από τους πρώτους κοινωνιολόγους που συνειδητοποίησαν την κοινοτική διάσταση του επαγγελματικού στρώματος, σε αντιδιαστολή με τον κτητικό, οικονομικό και "εισοδηματοκεντρικό" χαρακτήρα της κοινωνικής τάξης, ήταν οι γερμανοί Φ. Ταίνις και Μ. Βέμπερ. Ο τελευταίος ειδικά προχωρεί στην αναγωγή του επαγγ. στρώματος σε "ομάδα κοινωνικής θέσης" ή "γοήτρου", ορίζοντας ότι την αποτελούν όσοι βρίσκονται στο ίδιο πεδίο θετικής ή αρνητικής κοινωνικής εκτίμησης. Πράγματι, όπως προαναφέραμε, το κάθε επάγγελμα ισοδυναμεί με μια "προσδιορισμένη θέση", "έναν τόπο" στο κοινωνικό στερέωμα, και έχει μια "σχετική αξία" για την "κοινή γνώμη", που με τη σειρά της είναι ένας ανώνυμος, αφηρημένος μέσος όρος των ιδεών πλήθους ατόμων - πολιτών, που κι ο καθένας τους είναι φορέας επαγγέλματος, αξιών, ιδεολογικών και συμφερόντων.

Εντός μιας τέτοιας, κατά Βέμπερ, ομάδας, τα μέλη συνδέονται με ισχυρούς δεσμούς και αίσθηση ισοτιμίας, και απαρτίζουν "κοινότητα". Η ιδιοκτησία των μέσων παραγωγής και η εισοδηματική δύναμη δεν καθορίζουν μονοσήμαντα την κοινωνική θέση, και έτσι στην ίδια ομάδα μπορούν να τοποθετηθούν άτομα με περιουσία και χωρίς περιουσία. Μακροχρόνια, όμως, η περιουσία και η κοινωνική θέση - εκτίμηση συμπλησιάζουν, διότι με εξαίρεση την ηθική - αξιολογική συγκρότηση, η συμπεριφορά και οι δυνατότητες δράσης, όπως και η ποιότητα ζωής εν γένει προσδιορίζονται από το εισόδημα, την περιουσία κάποιου. Και περαιτέρω, δεν προσδιορίζεται η κοινωνική θέση μόνον από την κοινωνική εκτίμηση (που όπως θα δούμε για υποαμειβόμενες ομάδες, π.χ. εκπαιδευτικοί, μπορεί να είναι άπλετη), αλλά και από μια σειρά μονοπωλιακών σχέσεων όσον αφορά την αποκλειστική ή προνομιακή χρήση αγαθών και υπηρεσιών, που πάλι είναι οικονομικής τάξεως θέμα. "Η τιμή της κοινωνικής θέσης", λέει ο Βέμπερ, "εκφράζεται κυρίως με την

προσδοκία που επιβάλλεται σε όσους θέλουν ν' ανήκουν σ' ένα κύκλο, ότι θα ακολουθήσουν ένα ορισμένο τρόπο ζωής" (αγγλ. Walk of life, όρος επάλληλος με το status). Κι αυτό δεν σημαίνει γενικώς "συμπεριφορά", αλλά συγκεκριμένο τρόπο δράσης και χρήσης αγαθών και υπηρεσιών, δεσμευτικό και χαρακτηριστικό γι' αυτήν την ομάδα, και οικονομικά αποκλειόμενο για άλλες ομάδες, με αποτέλεσμα να αναστέλλεται η απρόσκοπτη ελευθερία της αγοράς - διάχυσης των προϊόντων. Και ενώ η κοινωνική τάξη προσδιορίζεται από το ρόλο της στην παραγωγή και απόκτηση των αγαθών, οι ομάδες κοινωνικής θέσης στρωματοποιούνται σύμφωνα και με τις αρχές κατανάλωσης αυτών των αγαθών, δηλ. τον τρόπο ζωής τους και, δεύτερο στοιχείο, την εικόνα της κοινωνίας γι' αυτόν τον τρόπο ζωής και κατανάλωσης, δηλ. την κοινωνική εκτίμηση, το "γόητρο", το "στερεότυπο". Είναι δηλ. συναρτήσεις και ψυχολογικών όρων (πρότυπα, προσδοκίες κλπ.)<sup>\*</sup>.

Κατά την εκτίμηση του Bottomore, στην ώριμη βιομηχανική κοινωνία "της αφθονίας" και της "κινητικότητας", παρατηρείται μια μετατόπιση από την στρωμάτωση κατά κοινωνικές τάξεις (και την περίφημη "πάλη" τους) προς μια στρωμάτωση κατά κοινωνικές θέσεις (και τις συνδικαλιστικές διεκδικήσεις κυρίως προς βελτίωση της εισοδηματικής εμβέλειας), με τελικά παράγωγα, των υπερκαταναλωτισμό, τα "φαινόμενα σπατάλης και επιδειξέως" (Θ. Βέμπλεν) και ανομίας ως αναντιστοιχίας κοινωνικά παραδεκτών σκοπών και κοινωνικά διατιθέμενων μέσων (Ρ. Μέρτον). Ο Burnham προέβλεψε ότι τα εξειδικευμένα ανώτερα διευθυντικά στελέχη θα υποσκελίσουν τους μη παραγωγικούς εργασιακά εργοδότες τους, τους «καπιταλιστές».

Ο Bottomore παρατηρεί ότι ο εργάτης ή ο υπάλληλος στον χώρο εργασίας προσδιορίζεται μεν από την (εξαρτημένη) θέση του στην διαδικασία παραγωγής, όμως παύει να νιώθει την ταξική του υπόσταση όταν φύγει από το χώρο δουλειάς, διότι θα μπορεί να καταναλίσει το σχετικά καλό εισόδημά του με τρόπο που τον εξομοιώνει με μεσοστρώματα άλλης ταξικής ένταξης, αλλά συγκρίσιμης κοινωνικής θέσης<sup>19</sup>. Το εισόδημα αυτό μπορεί να είναι συνδικαλιστικό επίτευγμα, είτε απλώς παραχώρηση του εργοδότη στα πλαίσια της ελεύθερης αγοράς. Συχνά, όμως, όπως στην περίπτωση που μας απασχολεί (Ελληνικές Τράπεζες) και τις παρεμφερείς (Κρατικός έλεγχος στην οικονομία, ΔΕΚΟ), το καλό και πολύ καλό εισόδημα (πέραν των άλλων "προνομίων", τύπου μονιμότητας κλπ.) εξασφαλίζεται από την ευμενή διάθεση του Κράτους απέναντι στα σωματεία των εργαζομένων σε μονοπωλιακούς ή ολιγοπωλιακούς τομείς υπό την προστασία του<sup>\*</sup>. Η Ελληνική περίπτωση ευρείας δημοσιουπαλληλοποίησης του εργατικού δυναμικού μπορεί να θεωρηθεί έκφανση

<sup>\*</sup> Ειδικότερα για όσα παρατήρησε ο Βέμπλερ (και άλλοι κοινωνιολόγοι) σχετικά με τα επαγγέλματα υπηρεσιών υψηλής εξειδίκευσης στις σύγχρονες καπιταλιστικές κοινωνίες βλ. στην επόμενη ενότητα (γ').

<sup>19</sup> Βλ. Bottomore T. "Classes in Modern Society" εκδ. G. Allen & Unwin Λονδίνο 1965.

Βλ. περισσότερο στο Κεφάλαιο "ΜΙΣΘΟΙ - ΑΠΟΛΑΒΕΣ" - Ενότητα Θ.

ενός γενικότερου φαινομένου που κυριάρχησε στις ανεπτυγμένες καπιταλ. χώρες της Δύσης μετά το Β. Παγκόσμιο Πόλεμο, ήτοι της γενικευμένης μισθωτοποίησης, της ανάπτυξης του τομέα των υπηρεσιών και του υπό δημόσιο έλεγχο μεριδίου της Οικονομίας, της ανόδου εξειδικευμένων στελεχών διαχείρισης και της σταδιακής εξαφάνισης της παραδοσιακής μικροαστικής τάξης. Όλες αυτές οι τάσεις εκβάλλουν στην ανάδυση μιας νέας μεσαίας - αστικής τάξεως εξαρτημένης απόλυτα είτε από το Ιδιωτικό Κεφάλαιο είτε από το Κράτος ως εργοδότη.

#### **γ. Τα ανερχόμενα μεσοστρώματα (η «ελίτ» των εργαζομένων)**

Οι κοινωνιολόγοι που επιχειρήσαν να αναλύσουν τα χαρακτηριστικά αυτών των στρωμάτων με(νεο)μαρξιστική μεθοδολογία, βρέθηκαν σε σύγχυση λόγω των εξής δεδομένων. Τα μέλη της νέας μεσαίας τάξης μορφικά μοιάζουν με την εργατική τάξη, αφού πρόκειται για μισθωτούς. Παράλληλα όμως είναι μισθωτοί που είτε ασκούν έλεγχο, διεύθυνση, εποπτεία στην εργασιακή διαδικασία, είτε εργάζονται ως στελέχη στον κρατικό μηχανισμό, είτε εντοπίζονται στις υπηρεσίες με υψηλότερη εμπειρική ή πιστοποιημένη ειδικευση και καλύτερο επίπεδο αμοιβών. Προέκυψε το θέμα των διαφορών και των ενδεχομένων ορίων προς το προλεταριάτο και το γενικότερο ενδεχόμενο μήπως τελικά αυτές οι ομάδες τροποποιούν ριζικά την εικόνα της κοινωνίας και τις πιθανές εναλλακτικές λύσεις με τις αντίστοιχες στρατηγικές στον καπιταλισμό;<sup>20</sup>

Ήδη ο Μ. Βέμπερ (1864-1920) είχε προβληματιστεί γύρω από την ταξική διαφοροποίηση στον ώριμο καπιταλισμό και στα πλαίσια του δικού του θεωρητικού σχήματος (που αναλύσαμε σε προηγούμενη ενότητα), έδωσε έμφαση στην διαφορετική αγοραία αξία των "ακτημόνων", κατά την μαρξική έννοια, ομάδων βάσει των εκάστοτε προσφερομένων υπηρεσιών ή ειδικοτήτων, κάτι που θα απέτρεπε την ταξική πόλωση. Παρατήρησε βέβαια τη συρρίκνωση των μικροαστών (μικρο-ιδιοκτητών - μικρο-επιχειρηματιών) λόγω του ανταγωνισμού των μεγάλων εταιρειών αλλά απεφάνθη ότι τείνουν να εξελιχθούν σε ανώτερη υπαλληλική, τεχνοκρατική κατηγορία (white collar) παρά να υποβιβασθούν σε ανειδίκευτους χειρώνακτες. Η ανερχόμενη "μεσαία τάξη των Χαρτογιακάδων" (white collar middle class) επεκτείνεται αντί να μειώνεται όσο αναπτύσσεται και ο καπιταλισμός. Για τον Βέμπερ, οι καπιταλιστικές επιχειρήσεις και το σύγχρονο "εθνικό κράτος" απαιτούν μία ορθολογική γραφειοκρατική διοίκηση που εμπλέκει στρατιές διαχειριστικών υπαλλήλων και "γραφιάδων". Αυτή η διαφοροποίηση των κοινωνικών στρωμάτων και η αναγνώριση της ανόδου της μεσοαστικής υπαλληλίας επισημάνθηκε από τον

<sup>20</sup> Βλ. Α. Λύτρα ό.π. σελ. 27-28.

Γερμανό Κοινωνιολόγο και απετέλεσε έκτοτε σταθμό στη θεωρητική επεξεργασία όλων των Κοινωνιολόγων\*.

Σε μια ειδικότερη προσέγγιση, η βεμπεριανή αντίληψη ότι οι μονάδες των στρωμάτων αυτών, δηλ. επαγγελματικά στελέχη (και τα παλαιά "ελευθέρια επαγγέλματα", οι επιστήμονες - τεχνοκράτες) εξ ορισμού μπορούν να δρουν πρώτιστα για το δικό τους όφελος αμφισβητήθηκε από τον C. W. Mills, καθώς ολοένα περισσότερο παρατηρείται ότι λογιστές, δικηγόροι, αρχιτέκτονες, γιατροί, ψυχίατροι, καθηγητές, τίθενται στην υπηρεσία των συμφερόντων του ιδιωτικού κεφαλαίου και των ισχυρών. Ο Mills ανέπτυξε διεξοδικά την περίπτωση των περιζήτητων δικηγόρων ως νομικών συμβούλων από τις εταιρίες στις ΗΠΑ, με αποτέλεσμα οικονομικά και κοινωνικά οι δικηγόροι να εξελιχθούν σε μέλη της "ελίτ της ισχύος". Άλλοι κοινωνιολόγοι όπως ο H. Braverman, προεκτείνουν τις διαπιστώσεις αυτές προς μια άλλη κατεύθυνση, εκτιμώντας ότι η υπαγωγή των τεχνοκρατών στα συμφέροντα - κελεύσματα του εργοδότη (του επιχειρηματία), τους κάνει να ευτελίζουν το επάγγελμα αντί να το προάγουν, και χάνουν σε επιρροή και αίγλη: Ο Braverman εκτιμά ότι σε συνθήκες αμβλύνσεως των ακαδημαϊκών απαιτήσεων κατά την άσκηση εξειδικευμένων επαγγελμάτων από μέλη της μεσοαστικής τάξης, αυτά τα τελευταία χάνουν τα πλεονεκτήματα που παλαιότερα απήλαυναν σε σχέση με τους χειρώνακτες (blue collar): Παρατηρείται μία "από-ειδίκευση" (de-skilling) και μία προλεταριοποίηση των "white - collar", πάντα κατά τον Braverman σε κλάδους, όπως σχεδιαστές, τεχνικοί, μηχανικοί, λογιστές, νοσοκόμοι και εκπαιδευτικοί\*.

Από μια άλλη οπτική γωνία, οι νεομαρξιστές Barbara - John Ehrenreich, υποστήριξαν ότι τα εξειδικευμένα επαγγελματικά στελέχη προσομοιάζουν περισσότερο με τους διευθυντές, και αυτονομούνται σε μια διακριτή "professional managerial class", περιλαμβάνουσα "μισθωτούς διανοητικούς εργαζομένους που δεν κατέχουν τα μέσα παραγωγής, με κύριο λειτούργημα στον κοινωνικό καταμερισμό εργασίας αυτό που μπορεί γενικώς να περιγραφεί ως αναπαραγωγή της καπιταλιστικής κουλτούρας και των καπιταλιστικών τάξεων"\*.

Οι Ehrenreich κατηγοριοποιούν το 20/25% του εργατικού δυναμικού των ΗΠΑ σ' αυτήν την Τάξη (εκπαιδευτικούς, κοινωνικούς λειτουργούς, ψυχολόγους, ψυχαγωγούς - εμψυχωτές, κειμενογράφους διαφημίσεως, μέσης βαθμίδας διευθυντές, managers και μηχανικούς). Η τάξη αυτή που άρχισε να αναπτύσσεται στην καμπή 19<sup>ου</sup> / 20<sup>ου</sup> αι., με

\* Βλ. N. Haralambos - M. Holborn, ό.π., σελ. 37.

\* Βλ. N. Haralambos - M. Holborn, ό.π., σ. 61-62.

\* Βλ. N. Haralambos - M. Holborn, ό.π., σ. 62.



αυτόν τον ρόλο "ιδεολογικής αναπαραγωγής", είχε ως πρώτη λειτουργία να οργανώσει επιστημονικά την παραγωγή και τις συναλλαγές, κάνοντας "επιστημονική" (ταιύλορική) διαχείριση του εργατικού δυναμικού (ρόλος των επιστημόνων και τεχνολόγων). Δεύτερον έπρεπε να ασκηθεί κοινωνικός έλεγχος επί της εργατικής τάξης (εκπαιδευτικοί - κοινωνικοί λειτουργοί). Τρίτον έπρεπε να διαδοθεί η ιδεολογία της κυρίαρχης τάξης (εργαζόμενοι στην ψυχαγωγία και διαφήμιση). Τέλος, η ενδιάμεση αυτή Τάξη βοηθά την Κυρίαρχη, να αναπτύσσει την Αγορά Καταναλωτικών Αγαθών, εξασφαλίζοντας ότι η εργατική τάξη θα καταναλώνει τα νέα προϊόντα που λανσάει ο καπιταλισμός<sup>ο</sup>.

Σύμφωνα με την προσέγγιση<sup>21</sup> του C.W. Mills, η «νέα μεσαία τάξη» είναι έκφραση παράλληλα της βαθμιαίας υποβάθμισης και καταστροφής της παλαιάς μεσαίας τάξης και της απορρόφησης ενός σημαντικού μέρους του πληθυσμού με τέτοια κοινωνική προέλευση από τη μισθωτή απασχόληση ως ενδιάμεσα στελέχη επιχειρήσεων και του κρατικού μηχανισμού ή ως υπαλληλικό προσωπικό γραφείο στη σφαίρα των υπηρεσιών. Αυτή η διαδικασία αντιμετωπίζεται σαν πλήρως ενταγμένη στην εξέλιξη και τις ανάγκες του ανερχόμενου βιομηχανικού καπιταλισμού και του επαναδιαμορφωμένου νέου τεχνικού καταμερισμού της εργασίας. Υπό μία έννοια η αναγνώριση αυτής της κοινωνικής μετατόπισης είναι εγγύτερη προς την κλασική μαρξιστική αντίληψη, καθώς γίνεται αποδεκτή η έννοια της διαρκούς μισθωτοποίησης ως όρου ταξικής πόλωσης στην κοινωνική συγκρότηση και κατ' επέκταση της εργατοποίησης της μικροαστικής τάξης και της συνολικής επαναμορφοποίησης της εργατικής. Η σκιαγράφηση ωστόσο των χαρακτηριστικών των νέων μισθωτών απέληξαν στην οριοθέτηση ενός νέου τύπου ανθρώπου, που αποστασιοποιείται πλήρως από το πρότυπο της συλλογικότητας των μαζών του πρώιμου βιομηχανικού προλεταριάτου που περιέγραφαν αδρά οι μαρξιστικές αναλύσεις. Ο νέος μισθωτός είναι φορέας των χαρακτηριστικών της καταναλωτικής συμπεριφοράς, του ατομισμού και επέκταση της εμμονής στην επιδίωξη της ατομικής κοινωνικής ανόδου, με τους όρους που επιβάλλει το τειλορικό μοντέλο οργάνωσης των εργασιακών σχέσεων. Διαφοροποιημένος εντελώς από τα συλλογικά ερεθίσματα της εργατικής τάξης, είναι, παρά τη μαζικότητα του φαινομένου, απομονωμένος και ανίκανος για συλλογική οργάνωση και δράση.

Ορισμένοι νεότεροι μαρξιστές όπως ο Miliband προσπάθησαν να συνδέσουν τη «νέα μεσαία τάξη» με τη διαδικασία ανασυγκρότησης του «μπλοκ εξουσίας» στα

<sup>ο</sup> Βλ. N. Haralambos - M. Holborn, ό.π., σ. 63.

<sup>21</sup> Βλ. C.W. MILLS Οι χαρτογιακάδες Η νέα Αμερικανική μεσαία τάξη (1951/1970) ελλ. εκδ. Κάλβος Αθήνα

πλαίσια του καπιταλιστικού κράτους για την αναδιοργάνωση της κυρίαρχης τάξης.<sup>22</sup> Ο Miliband, χειριζόμενος εννοιολογικά και μεθοδολογικά εργαλεία από τις βεμπεριανές τοποθετήσεις για την κατανομή της ισχύος και τις επεξεργασίες για τις «ελίτ εξουσίας», εντάσσει στην κυρίαρχη ομάδα, εκτός της αστικής τάξης, τους διευθυντές, τους δικαστές, όσους παίζουν ρόλο εποπτών, τις ομάδες ειδικών και τους δημόσιους υπαλλήλους που μαζί με τους ιδιοκτήτες μέσω παραγωγής ασκούν κοινωνική «κυριαρχία» στον έναν ή τον άλλο βαθμό. Αν και αποδέχεται έτσι πως η άσκηση της εξουσίας γίνεται από τους καπιταλιστές, που καθορίζουν τον προσανατολισμό και τις σιματηγικές, θεωρεί ότι οι προαναφερθείσες ομάδες διαδραματίζουν σοβαρό ρόλο στην εφαρμογή τους. Η καινοτομία του εγχειρήματος του έγκειται στο γεγονός ότι ένα μέρος της «νέας (μισθωτής) μεσαίας τάξης» φαίνεται, για πρώτη φορά στη μαρξιστική σκέψη, να ενσωματώνονται με την αστική ή με την ενότητα που περιφραστικά χαρακτηρίζεται «ανώτερες και μεσαίες τάξεις».

Νέους ορίζοντες κυρίως μεθοδολογικούς άνοιξε η συμβολή του Ν. Πουλαντζά, του οποίου τις κοινωνιολογικές κατευθύνσεις και προσανατολισμό αναπτύξαμε στην προηγούμενη ενότητα. Εδώ θα εξετάσουμε την θεώρησή του για την νέα μεσαία τάξη ή «νέα μικροαστική τάξη» όπως ο ίδιος την αποκαλεί<sup>ο</sup>.

Στη βάση της ανάλυσης του Πουλαντζά για τη «νέα μικροαστική τάξη» βρίσκεται η αντίληψη ότι η γενίκευση της μισθωτοποίησης στις ανεπτυγμένες καπιταλιστικές χώρες δε σημαίνει παράλληλα ότι το σύνολο των μισθωτών που έχουν υπαχθεί σ' αυτή τη διαδικασία αποτελούν μέλη της εργατικής τάξης. Ο μισθός κατά τον Πουλαντζά δεν είναι πάρα μια μορφή διανομής τους κοινωνικού προϊόντος και μια σημαντική ένδειξη για τον ταξικό προσδιορισμό των μισθωτών, αλλά πάντως παράγωγο του τελευταίου. Στην εργατική τάξη εντάσσονται μόνο όσοι εργάζονται σε παραγωγική εργασία. Παραγωγικός εργάτης είναι μόνο εκείνος που με την εργασία του παράγει αξίες χρήσης, δηλαδή υλικό πλούτο και συνεπώς, μέσα απ' αυτή τη διαδικασία, παράγει υπεραξία την οποία ιδιοποιείται το κεφάλαιο.

Η εργατική τάξη μ' αυτόν τον τρόπο συντίθεται από το βιομηχανικό προλεταριάτο και τους εργαζομένους στις μεταφορές, στην αποθήκευση και τη διατήρηση, που συμβάλλουν στην αύξηση της ανταλλακτικής αξίας των εμπορευμάτων και παράγουν στην υπεραξία. Αντίθετα, οι εργαζόμενοι στο εμπόριο, στις υπηρεσίες και στον κρατικό μηχανισμό, παρ' ότι είναι μισθωτοί, δεν είναι παραγωγικοί εργαζόμενοι και επομένως δεν αποτελούν κομμάτι της εργατικής τάξης.

<sup>22</sup> Miliband R. "The State in Capitalist Society" Weidenfeld & Nicholson, London 1969

<sup>ο</sup> Βλ. Ν. Πουλαντζά "Κοινωνικές τάξεις στο σύγχρονο Καπιταλισμό", εκδ. Θεμέλιο, Αθήνα 1984.

Ο μισθός τους αντιπροσωπεύει την αξία αναπαραγωγής της εργατικής τους δύναμης, μείον την αποσπώμενη από το κεφάλαιο υπερεργασία. Η υπερεργασία ωστόσο δεν εξισώνεται με την υπεραξία που ενσωματώνεται στο εμπόρευμα. Η υπερεργασία απλώς επιπροστίθεται στην υπεραξία και αξιοποιείται από το κεφάλαιο για την κάλυψη αφανών εξόδων του. Ο ρόλος αυτών των εργαζομένων περιορίζεται στις μεταφορές της υπεραξίας που προήλθε από την παραγωγική εργασία προς όφελος του κεφαλαίου. Είναι μεν αντικείμενα εκμετάλλευσης αφού τους αποσπάται υπερεργασία, αλλά η εκμετάλλευσή τους δεν είναι άμεση, έτσι που δεν εξισώνεται μ' αυτή που ασκείται σε βάρος της εργατικής τάξης. Σε ανάλογη κατεύθυνση κινείται και η ανάλυση για το χαρακτήρα της επιστημονικής εργασίας και έρευνας, όπως και της παραγωγής πληροφοριών, που αν και εφάπτονται με τη παραγωγή δεν είναι πεδία της παραγωγικής εργασίας\*.

Σε σύγκριση με τους άλλους τρόπους εμπορευματικής παραγωγής, το κύριο πεδίο δεν είναι η παραγωγή εμπορευμάτων αλλά η παραγωγή υπεραξίας. Η ανάγκη για διεύρυνση του πεδίου άντλησης υπεραξίας είναι η προϋπόθεση και για τη διεύρυνση της εμπορευματικής παραγωγής. Στις καπιταλιστικές σχέσεις παραγωγής είναι μ' αυτόν τον τρόπο παραγωγική εργασία κάθε εργασία που δημιουργεί υπεραξία, την οποία αποσπά άμεσα ο καπιταλιστής ή που άμεσα χρησιμοποιείται για την αυτοαξιοποίηση του κεφαλαίου. Παραγωγικός εργάτης είναι κάθε εργάτης που ανταλλάσσει την εργασία του με κεφάλαιο και του αποσπάται υπεραξία και έτσι σ' αυτήν την κατηγορία ανήκει ο κάθε εργάτης που από την άποψη της «εργασίας γενικά» θεωρείται μη παραγωγικός\*\*. Ο Πουλαντζάς θεωρεί ότι η διάσταση της εργασίας γενικά δε χάνει τη σημασία της στον καπιταλισμό, αλλά ενσωματώνεται στο περιεχόμενο της εργασίας στις καπιταλιστικές σχέσεις και ισχύει απόλυτα\*\*\*. Η διάκριση όμως παραγωγικής και μη παραγωγικής εργασίας ενδιαφέρει ως προς τον οικονομικό προσδιορισμό της «νέας μικροαστικής τάξης». Η προσέγγιση του ταξικού της προσδιορισμού περικλείει τη διερεύνηση της θέσης αυτής στις πολιτικές και ιδεολογικές σχέσεις. Ο Πουλαντζάς υποστηρίζει ότι οι πολιτικές και ιδεολογικές σχέσεις δεν ταυτίζονται αποκλειστικά με το εποικοδόμημα, αλλά ως σχέσεις κυριαρχίας υποταγής εμφανίζονται πριν απ' όλα στην παραγωγική διαδικασία. Σ' αυτό το πλαίσιο η διευθυντική και εποπτική εργασία είναι η «άμεση αναπαραγωγή

---

\* Ήδη ο Μαρξ είχε χρησιμοποιήσει τις έννοιες α) της "παραγωγικής εργασίας", που αντανακλά την παραγωγή υλικού πλούτου, μέσω παραγωγής και καταναλωτικών αγαθών, β) της "μη παραγωγικής εργασίας", που είναι παράλληλα αναγκαία για την υλική παραγωγή, αλλά δε συμβάλλει στη δημιουργία υλικού πλούτου (στρατιώτης), και γ) της "αντιπαραγωγικής εργασίας", που μπορεί να είναι και καταστροφική για την παραγωγή. Τόνισε ωστόσο ότι αυτή η διάκριση είναι απολύτως ανεπαρκής να προσλάβει το χαρακτήρα της εργασίας στον καπιταλισμό (βλ. Κ. Μαρξ *Το κεφάλαιο*, Σ.Ε. Τόμος 1<sup>ος</sup>, σ. 194.

\*\* Κ. Μαρξ *«Κεφάλαιο»* Σ.Ε. Τόμος 1<sup>ος</sup> σελ. 525.

\*\*\* Ν. Πουλαντζάς ό.π. σελ. 269.

μέσα στην ίδια την παραγωγική διαδικασία των πολιτικών σχέσεων μεταξύ κεφαλαιοκρατικής τάξης και εργατικής τάξης»<sup>\*\*\*</sup>.

Η «νέα μικροαστική τάξη» περιλαμβάνει όχι μόνο άτομα που εργάζονται στη σφαίρα της μη παραγωγικής εργασίας, αλλά και άτομα που εργάζονται στο ίδιο το εργοστάσιο και που «φαινομενικά» ασκούν παραγωγική εργασία. Οι εργαζόμενοι στη διεύθυνση και την εποπτεία υλοποιούν και εξειδικεύουν την κυριαρχία της αστικής στην εργατική τάξη και δεν ανήκουν επομένως στην εργατική τάξη. Οι δύο κατηγορίες ωστόσο δεν έχουν τα ίδια χαρακτηριστικά στην καπιταλιστικά παραγωγή. Οι διευθυντές μπορούν να ασκούν «εξουσία στην παραγωγική διαδικασία, που τους αποδίδεται από την ίδια την καπιταλιστική τάξη, όταν διευρυνθεί το κεφάλαιό της και η υπαγόμενη στο κεφάλαιο εργατική δύναμη, και ταξικά ανήκουν στην αστική τάξη, ενώ ο μισθός τους εξαρτάται κυρίως από τα κέρδη των επιχειρήσεων. Οι εργαζόμενοι στην εποπτική εργασία είναι από την άλλη πλευρά κατώτερα εκτελεστικά στελέχη που εξειδικεύουν την αστική κυριαρχία και είναι εκμεταλλευόμενοι από το κεφάλαιο, καθώς του παρέχουν υπερεργασία»<sup>\*\*\*\*</sup>.

Ο διαχωρισμός χειρωνακτικής και διανοητικής εργασίας δεν ταυτίζεται απόλυτα με τη διάκριση παραγωγικής και μη παραγωγικής εργασίας. Ο διαχωρισμός μεταξύ χειρωνακτικής και διανοητικής εργασίας είναι η συμπύκνωση των πολιτικών και ιδεολογικών σχέσεων όπως υπάρχουν και αναπαράγονται μέσα στην παραγωγική διαδικασία και έξω από αυτήν. Η διανοητική εργασία, δε συνδέεται μόνο με την επιστήμη αλλά με κάθε εργασία η οποία, στο πλαίσιο της παραγωγικής διαδικασίας, χειρίζεται το αναπαλλοτρίωτο προσόν της γνώσης και υλοποιεί και αναπαράγει το περιεχόμενο της κυρίαρχης ιδεολογίας. Κάθε εργασία που παίρνει τη μορφή μιας γνώσης και από την οποία έχουν αποκλειστεί οι άμεσοι εργαζόμενοι «(εργατική τάξη)... ρέπει προς τη μεριά της διανοητικής εργασίας στην ίδια την καπιταλιστική παραγωγική διαδικασία...» Σ' αυτήν την κατηγορία εντάσσονται οι μηχανικοί και οι τεχνικοί που επεμβαίνουν στις τεχνολογικές εφαρμογές της επιστήμης και εμπλέκονται στη διαδικασία διεύθυνσης και εποπτείας της παραγωγής. Εφόσον συχνά ελέγχουν άμεσα την αποτελεσματικότητα της εργασίας στο βαθμό που περιβάλλονται με το προσόν της γνώσης όπου το απαιτούν παρόμοιοι ρόλοι. Ανάμεσα σ' αυτούς και την εργατική τάξη διαμορφώνεται ένα ταξικό φράγμα, που είναι δυνατό να αναγνωριστεί πέραν των άλλων στις μισθολογικές διαφορές ανάμεσα στις θέσεις τους και αναπαράγεται στο εσωτερικό και των δύο πλευρών του διαχωρισμού διανοητικής

\*\*\* Ν. Πουλιαντζάς ο.π. σελ. 281.

\*\*\*\* Ν. Πουλιαντζάς ο.π. σελ. 282-283.

και χειρωνακτικής εργασίας. «Η διανοητική και η χειρωνακτική εργασία έχουν την τάξη να εσωτερικεύουν και να αναπαράγουν μέσα τους το φράγμα που τις χωρίζει».

Ο διαχωρισμός διανοητικής και χειρωνακτικής εργασίας ως συμπύκνωση σχέσεων κυριαρχίας - υποταγής δεν περιορίζεται μόνο στα πλαίσια ενός στενού χώρου υλικής παραγωγής όπως το εργοστάσιο. Επεκτείνεται και πέραν αυτού στο εμπόριο, τις υπηρεσίες, τη διαφήμιση και το δημόσιο τομέα. Αυτή η μορφή εργασίας, που δε βρίσκεται σε άμεση επαφή με την παραγωγική διαδικασία, δεν ασκεί άμεσα πολιτική κυριαρχία στην εργατική τάξη, αλλά είναι η διανοητική εργασία που είναι πλήρως διαχωρισμένη από τη χειρωνακτική και σ' αυτή επιδρά ιδιότυπα η συνάρθρωση των ιδεολογικών και πολιτικών σχέσεων. «Ασκούνται δηλαδή από τους φορείς της πάνω στον εαυτό τους οι πολιτικές τους σχέσεις κυριαρχίας που επικρατούν στον κοινωνικό σχηματισμό».

Σ' αυτή τη βάση διαμορφώνεται αυτό που ονομάζει γραφειοκρατικοποίηση της διανοητικής εργασίας, που κατανοείται ως η κατάσταση εκείνη κατά την οποία οι φορείς της, ενώ υπάγονται και είναι υποταγμένοι στις «κορυφές» και στη διεύθυνση, αναπαράγουν συνάμα αυτά τα χαρακτηριστικά στις ίδιες τις εσωτερικές τους σχέσεις. «Έτσι που κάθε γραφειοκρατικοποιημένη βαθμίδα υποτάσσει και υποτάσσεται και πάντα είναι κανείς ανώτερος κάποιου και κατώτερος κάποιου άλλου».

Από τις δύο παρακαμπτήριους της μελέτης του, τη διάκριση παραγωγικής και μη παραγωγικής εργασίας και τη διαφορά διανοητικής και χειρωνακτικής, ο Πουλαντζάς προβαίνει στην ταξική οριοθέτηση δύο ομάδων μισθωτών που η μία ανήκει στην εργατική τάξη και η άλλη όχι. Η ομάδα που δεν ανήκει στην εργατική τάξη χαρακτηρίζεται «νέα μικροαστική τάξη» όχι επειδή προσομοιάζει με τα παραγωγικά χαρακτηριστικά της φθίνουσας παραδοσιακής μικροαστικής τάξης, η οποία στηρίζεται στη μικρή ιδιοκτησία και τη μικρή παραγωγή, αλλά επειδή αναπαράγει το ιδεολογικό υποσύνολο της τελευταίας, που θεωρείται ως «ένα ιδιαίτερο πεδίο μάχης μεταξύ της αστικής και εργατικής ιδεολογίας, αλλά με την παρέμβαση καθαρά μικροαστικών στοιχείων». Η «νέα μικροαστική τάξη» αναπαράγει σε όλη τους την έκταση τον «μικροαστικό ατομισμό» και τις αυταπάτες της «ατομικής κοινωνικής ανόδου», γεγονός που αποκλείει τη δυνατότητα αυτόνομης ταξικής πολιτικής οργάνωσης. Η κοινωνική της συμπεριφορά περικλείει έντονες αντιφάσεις που αντανακλώνται ευθέως στις «ταξικές τοποθετήσεις» της. Συνδυάζει το συμβιβασμό προς τις αυταρχικές εκφράσεις της εξουσίας και τις συγκυριακές

εξάρσεις, που όμως παραμένουν βραχύβιες και αναποτελεσματικές λόγω του μικροαστικού ατομισμού.

Οι αναλύσεις του Πουλαντζά έχουν δεχτεί έντονη κριτική. Υποστηρίζεται αντίθετα με τον C.W. Mills που μελετά τη «νέα τάξη» ως αποτέλεσμα της εργατοποίησης της μικροαστικής τάξης, ο Πουλαντζάς περιγράφει τη διαδικασία μικροαστικοποίησης της εργατικής τάξης, χωρίς να μεταβάλει ουσιαστικά τον ταξικό χάρτη του καπιταλισμού.

Από μια άλλη οπτική γωνία, πρόσφατα ο O. E. Wright<sup>\*</sup>, διατύπωσε την θεωρία των «αντιφατικών ταξικών τοποθετήσεων» που ανανέωσε την μαρξιστική μεθοδολογία επιτυγχάνοντας ένα συγκερασμό με το θετικιστικό πνεύμα της αγγλοσαξωνικής παράδοσης. Διατηρώντας βασικές αρχές του μαρξισμού περί ταξικής συνείδησης, ταξικής πάλης, ετεροπροσδιορισμού των τάξεων, σχέσεων εκμετάλλευσης αντί απλής ανισότητας και οικονομικού ντετερμινισμού<sup>23</sup>. Ο Wright αντιλαμβάνεται την Νέα Μεσαία Τάξη ως μια κατηγορία επαμφοτερίζουσα, με ρευστά όρια εξ υποκειμένου και εξ αντικειμένου δεχόμενος ότι υπάρχουν θέσεις κοινωνικές που από τη φύση τους συνδυάζουν αντιφατικά (αντίθετα) συμφέροντα τα οποία εκκινούν και προέρχονται στις καπιταλιστικές σχέσεις από τη βασική αντίθεση κεφαλαίου και εργασίας. Αυτές οι θέσεις χαρακτηρίζονται «αντιφατικές τοποθετήσεις στις ταξικές σχέσεις».

Στην αρχική διατύπωση της η έννοια «των αντιφατικών τοποθετήσεων στις ταξικές σχέσεις» βασίζεται στο κριτήριο της κυριαρχίας. Στη βάση αυτού του κριτηρίου διακρίνονται τρεις αντιφατικές ταξικές τοποθετήσεις. Η πρώτη και πιο σημαντική είναι η ταξική τοποθέτηση ανάμεσα στις βασικές τάξεις του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής και αφορά τους διευθυντές και τα διευθυντικά στελέχη. Η τοποθέτηση τους είναι αντιφατική στις ταξικές σχέσεις, γιατί ως φορείς ορισμένων λειτουργιών του κεφαλαίου ενεργούν ως κυρίαρχοι στις σχέσεις τους με την εργατική τάξη στην παραγωγική διαδικασία και μ' αυτόν τον τρόπο μοιάζουν με την αστική τάξη, ενώ παράλληλα, ως μισθωτοί εργαζόμενοι χωρίς ιδιοκτησία στα μέσα παραγωγής που ανταλλάσσουν την εργασία τους με κεφάλαιο, είναι κυριαρχούμενοι από το κεφάλαιο και μοιάζουν επομένως με την εργατική τάξη. Οι δύο άλλες είναι «αντιφατικές ταξικές τοποθετήσεις» ανάμεσα στον κυρίαρχο και το

\* Στα έργα του «*Class, Crisis kai State*» & «*Classes*» (1985)

<sup>23</sup> Η εκμετάλλευση διακρίνεται από την ανισότητα, διότι αυτή πρώτη υποδηλώνει ότι η οικονομική ευρωστία της μιας τάξης στηρίζεται στην οικονομική πίεση πάνω σε μια άλλη τάξη. Η θεμελιώδης βάση της εκμετάλλευσης πρέπει να αναζητηθεί στις κοινωνικές σχέσεις παραγωγής. Στο πλαίσιο αυτής της τελευταίας αποδοχής κριτικάρει την έμφαση που έδωσε ο Πουλαντζάς στη σημασία των ιδεολογικών και πολιτικών διαστάσεων των σχέσεων παραγωγής για τον ορισμό της τάξης (βλ. Α. Λύτρα ο.π. σελ. 41)

δευτερεύοντα τρόπο παραγωγής, την απλή εμπορευματική, που υποστασιοποιείται στην παραδοσιακή μικροαστική τάξη, και περιλαμβάνουν τους «μικρούς εργοδότες» και τους «ημιαυτόνομους εργαζομένους». Η τοποθέτηση των μικρών εργοδοτών είναι αντιφατική γιατί συνδυάζει τα ταξικά χαρακτηριστικά της παραδοσιακής μικροαστικής τάξης που (ο μικροαστός κατέχει μεν μέσα παραγωγής, αλλά εργάζεται ο ίδιος πάνω σ' αυτά τα μέσα χωρίς να απασχολεί άλλους εργαζομένους), και έτσι είναι τάξη αυτόνομων παραγωγών που δεν ασκούν κυριαρχία σε άλλους εργαζομένους, καθώς οι μικροί εργοδότες είναι κι αυτοί κάτοχοι μικρού κεφαλαίου σαν τους μικροαστούς και παράλληλα γιατί η χρησιμοποίηση μισθωτών εργατών τους καθιστά φορείς κυριαρχίας σαν τους καπιταλιστές. Η τοποθέτηση των «ημιαυτόνομων εργαζομένων» είναι η πιο περίπλοκη, καθώς αφ' ενός η σχέση της αυτονομίας στα όρια του κριτηρίου της κυριαρχίας είναι δύσκολο να προσδιοριστεί και αφ' ετέρου γιατί εντοπίζεται ανάμεσα στην εργατική τάξη, που είναι τάξη μισθωτών, και τη μικροαστική τάξη, που είναι τάξη ιδιοκτητών - αυτοαπασχολούμενων, και επομένως είναι δύσκολο να διαχωριστεί από την «αντιφατική ταξική τοποθέτηση» των διευθυντικών στελεχών. Ο Ε.Ο. Wright θεωρεί ότι η τοποθέτηση τους δεν ταυτίζεται με αυτή των διευθυντών ή των προϊσταμένων που ασκούν κυριαρχία, επειδή οι τελευταίοι εποπτεύουν άλλους εργαζομένους, ενώ οι ημιαυτόνομοι εργαζόμενοι δεν εμπλέκονται σε μια τέτοια διαδικασία. (Μοιάζουν με την εργατική τάξη γιατί ως μισθωτοί είναι κυριαρχούμενοι, αλλά παράλληλα στην εργασιακή διαδικασία διακρίνει κάποιος την έλλειψη κάποιας εμφανούς πίεσης (καθηγητής Πανεπιστημίου, πιλότος) παρουσιάζουν δηλαδή στοιχεία δια αυτονομίας ανάλογα μ' εκείνα της μικροαστικής τάξης <sup>24</sup>.

Αργότερα ο Wright αναδιατυπώνει την θεωρία του κάνοντας στροφή από την εννοιολόγηση της «τάξης» που στηρίζεται στο κριτήριο της κυριαρχίας στο κριτήριο της «εκμετάλλευσης». Στην αυτοκριτική του τοποθέτηση θεωρεί πως η «εκμετάλλευση» είναι πιο θεμελιώδης για την ανάλυση των αντίθετων συμφερόντων που υπονοεί η έννοια της τάξης στη μαρξιστική θεωρία, ενώ η «κυριαρχία» υποδηλώνει ευρύτερης διάστασης διαφορές που δε σημαίνουν απαραίτητα ταξική αντίθεση (π.χ. κυριαρχία των γονέων στα παιδιά).

---

<sup>24</sup> Ο Ε.Ο. Wright περιλαμβάνει, όπως και ο Πουλιαντζάς, μόνο τους μικροϊδιοκτήτες αυτοαπασχολούμενους στην παραδοσιακή μικροαστική τάξη, ενώ στους μαρξιστές δεν παρουσιάζεται παρόμοιος περιορισμός (Καρλ Μάρξ: "Θεωρία για την υπεραξία", Β.Ι. Λένιν: "Η ανάπτυξη του καπιταλισμού στη Ρωσία", Ρ. Λούξεμπουργκ "Μεταρρύθμιση ή επανάσταση"

Οι «αντιφατικές ταξικές τοποθετήσεις» στη νέα «γενική θεωρία - πλαίσιο» του Wright<sup>\*</sup> αποκτούν, κατά τον ίδιο, ιστορική υπόσταση και οι πιο κύριες από αυτές εμφανίζονται ως οι κυρίαρχες τάξεις κατά τη μετάβαση από τη μια κοινωνία στην άλλη (π.χ. οι αστοί είναι «αντιφατική ταξική τοποθέτηση» στη φεουδαρχία και κυρίαρχη τάξη στον καπιταλισμό)<sup>\*\*</sup>. Σε τούτη όμως τη διαπραγμάτευση υποβαθμίζονται σημαντικά οι αντιφατικές «ταξικές τοποθετήσεις» των «ημιαυτόνομων εργαζομένων», κυρίως, και κατά δεύτερον των «μικρών εργοδοτών», ενώ αναβαθμίζεται αυτή των διευθυντών.

Κάνοντας μια αποτίμηση και αξιολόγηση της καινοφανούς και δυναμικής αυτής θεωρήσεως, ο Α. Λύτρας<sup>\*\*\*</sup> επισημαίνει μεταξύ άλλων τα κάτωθι:

Η αντιφατικότητα των δοσμένων ταξικών τοποθετήσεων δεν ανακύπτει από την κατάληψη παραπάνω από μία θέσεων στην παραγωγική διαδικασία. Η αντιφατική ταξική τοποθέτηση απορρέει από μία και μοναδική θέση στην παραγωγική οργάνωση. (Οι διευθυντές και οι προϊστάμενοι έχουν αντιφατική ταξική τοποθέτηση λόγω των συγκρουόμενων χαρακτηριστικών της θέσης τους).

Ο E.O. Wright, με την πρόταση των αντιφατικών ταξικών τοποθετήσεων, αλλάζει εντελώς την εικόνα που είχε σχηματιστεί από άλλες νεομαρξιστικές αντιλήψεις για τη «μεσαία τάξη». Αφ' ενός εντάσσει κυρίως τα διευθυντικά στελέχη στη «μεσαία τάξη», που άλλοι μαρξιστές τα κατατάσσουν (λόγω των λειτουργιών που επιτελούν και το ύψος του εισοδήματος) στην αστική τάξη (Πουλαντζιάς) και αφ' ετέρου επικεντρώνει την ανάλυση του σ' αυτά, περιορίζοντας ταυτόχρονα τη μελέτη των ειδικευμένων εργαζομένων (ημιαυτόνομοι εργαζόμενοι) που σ' εναλλακτικές θεωρήσεις αποτελούν το κύριο σώμα της «νέας μεσαίας τάξης».

---

<sup>\*</sup> Σ' αυτήν ο Wright αξιοποιεί τις εργασίες ενός βασικού εκπροσώπου του αναλυτ. μαρξισμού του S. Roemer που αναλύει μορφές εκμετάλλευσης χαρακτηριστικές για κάθε κοινωνία στο έργο του "A general theory of exploitation and class" 1982, Harvard University Press.

<sup>\*\*</sup> Βλ. E.O. Wright ο.π. σελ. 89.

<sup>\*\*\*</sup> Βλ. ο.π. σελ. 46-47.



Η τυπολογία των «τάξεων» των «αντιφατικών ταξικών τοποθετήσεων» και το γενικό πλαίσιο εννοιολόγησης της «τάξης» αποτελούν μία ευέλικτη και πραγματιστική θεώρηση στην ταξική ανάλυση<sup>\*</sup>.

### ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ ΤΩΝ ΣΤΟΧΩΝ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Στα παρακάτω κεφάλαια θα παρακολουθήσουμε την έκθεση των ευρημάτων της έρευνάς μας, γύρω από το εργασιακό, πολιτισμικό, κοινωνικό και οικονομικό πεπρωμένο του επαγγελματικού στρώματος των υπαλλήλων της Ε.Τ.Ε., οι οποίοι –ως εκ της αρχαιότητας και του μεγέθους του ιδρύματος– καθώς και –ως εκ της συγκεκριμένης ιστορικής διαδρομής τους στα κοινωνικά και πολιτισμικά δρώμενα του ελληνικού κράτους– αποτελούν εξέχουσα ομάδα εντός του συνόλου των ελληνικών τραπεζοϋπαλλήλων και μπορούν να θεωρηθούν αντιπροσωπευτικό σώμα για τα «ανερχόμενα μεσοστρώματα» ή την «μεσοαστική τάξη των χαρτογιακάδων» ένα φαινόμενο του ώριμου καπιταλισμού της ανάπτυξης των υπηρεσιών και του κράτους σε ρόλο εργοδότη.

Η περίοδος που επικεντρώνουμε την έρευνα είναι αυτή των τελευταίων δύο δεκαετιών, περίοδος μεταβατική αναμφίβολα, αφού αφενός φθάνουν στα έσχατα όριά τους φαινόμενα οργάνωσης των εργασιακών σχέσεων και οικονομικοί και πολιτισμικοί παράγοντες που ελκύουν την καταγωγή τους από πολύ παλιά και αφετέρου αρχίζει να εγκαθιδρύεται ένα νέο πρότυπο οργάνωσης των εργασιακών σχέσεων, παράλληλα με την προβολή ενός νέου τύπου εργαζομένου, με αναπόφευκτη συνέπεια μεταβολές στα πεδία των αμοιβών, των κοινωνικών στερεοτύπων, των συλλογικών ταυτοτήτων, των έξεων, των προσδοκιών και των ιδεών που διαπλέκονται με το τραπεζικό επάγγελμα. Σε πολλά απ' αυτά τα ζητήματα παραθέτουμε και τη διαχρονική εξέλιξη που διέτρεξαν φαινόμενα και καταστάσεις των οποίων η «καμπύλη» βαίνει προς τη δύση.

Αφού παρουσιάσουμε ένα γενικό καμβά της πολιτικής, κοινωνικής και οικονομικής ιστορίας της Νεότερης Ελλάδας, ώστε να εντοπισθούν οι κύριοι σταθμοί διαπλοκής στη σχέση ελληνικής κοινωνίας – ελληνικού κράτους και

---

\* Μια εποπτική εικόνα για τις ερμηνείες ελλήνων μαρξιστών αναφορικά με τη σχέση της παραδοσιακής εργατικής τάξης με την νέα μεσαία τάξη, βρίσκεται στο έργο του ίδιου συγγραφέα, (Α. Λύτρα ο.π. σελ. 56-62), ενώ για μια συνοπτική παρουσίαση των απόψεων άλλων σύγχρονων Κοινωνιολόγων (J. Goldthorpe, K. Roberts, F. G. Cook, S. C. Clark, E. Semeonoff, N. Abercrombie, J. Urry, W. G. Runciman κ.ά.) βλ. N. Haralambos – M. Holborn, ό.π. σελ. 65-76 και 115-120).

Εθνικής Τράπεζας, θα προχωρήσουμε σε αναλυτική παρουσίαση της μορφής της συνέσεως και της κατανομής του προσωπικού της Ε.Τ.Ε. κατά την υπό έρευνα περίοδο, παρατηρώντας ποσοτικές όσο και ποιοτικές παραμέτρους και εντοπίζοντας τάσεις στην πολιτική προσλήψεων και διαχείρισης του προσωπικού ότι όποιες δεν ανακλούν πάντοτε ορθολογική - αξιοκρατική οργάνωση, αλλά επεκτατική πολιτική, ελαστικοποίησή της ελέγχου και γραφειοκρατικοποίησης.

Ακολουθώντας θα επικεντρώσουμε σε θέματα ιδεών, συμφερόντων και στάσεων, διερευνώντας τον "πολιτισμικό χάρτη" αυτού του επαγγελματικού στρώματος, και ιδίως τις συνιστώσες της συλλογικής του ταυτότητας βασιζόμενος σε έγκυρες έρευνες που διεξήχθησαν πρόσφατα.

Περαιτέρω θα μας απασχολήσουν οι πάσης φύσεως απολαυές και εισοδηματική εμβέλεια των υπαλλήλων της Ε.Τ.Ε., η σύνθεση και η προοπτικές των εισοδημάτων τους σε αναφορά με τις καταβολές και τη διαχρονική εξέλιξη των αμοιβών τους, και σε σύγκριση με άλλους ομολόγους χώρους, η διαδοχή φάσεων υπεραμοιβής και φάσεων μισθολογικής απαξίωσης, συχνά ευθέως ανάλογης με την τάση διόγκωσης του συνολικού αριθμού του προσωπικού.

Επίσης θα μας απασχολήσει η κοινωνική εμβέλεια ή κατάταξη των εθνοτραπεζιτών, και γενικότερα των τραπεζοϋπαλλήλων, στην υπολανθάνουσα αξιολόγηση των επαγγελμάτων που κάνει η ελληνική κοινωνία, άλλοτε και τώρα, η προϊστορία αυτού του επαγγελματικού σώματος και η διαχρονική διαμόρφωση των στερεοτύπων που ενοποιούν τις εικόνες της κοινής γνώμης γύρω από επαγγέλματα και κοινωνικές ομάδες (εδώ παρεμπιπτόντως εξετάζεται και η εικόνα των ίδιων των Τραπεζών μεταξύ του Κοινού, προπαντός της Ε.Τ.Ε.).

Τέλος θα εστιάσουμε στις σύγχρονες εξελίξεις που διαφοροποιούν τους όρους ασκήσεως του τραπεζικού επαγγέλματος αλλά και την ίδια την οργάνωση και τη φιλοσοφία λειτουργίας των Τραπεζών, σε παγκόσμιο επίπεδο: Ένα νέο πρότυπο τραπεζοϋπαλλήλου προβάλλεται, του ικανού να αυτενεργεί, να προσαρμόζεται, να αφομοιώνει τις αλλαγές, καθώς μάλιστα τίθεται εν αμφιβόλω η ασφάλεια και το αίσθημα θαλπωρής που εξασφάλιζε άλλοτε η κρατική θαλπωρή και προστασία. Το ζητούμενο βέβαια είναι η νομοτελειακή εξέλιξη προς αυτό το μοντέλο να γίνει με τρόπο συναινετικό και κοινωνικά ευαίσθητο, χωρίς να παραβλέπεται ότι η αγκύλωση σε παραδοσιακές αντιλήψεις και πρακτικές γίνεται ολοένα ασυμβίβαστη με την ανταγωνιστικότητα.

## 1° ΚΕΦΑΛΑΙΟ

### ΕΝΟΤΗΤΑ Α'

#### ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΙΣΤΟΡΙΑΣ ΤΟΥ ΝΕΟΕΛ. ΚΡΑΤΟΥΣ

Πρέπει να τονιστεί εξ αρχής ότι όχι μόνο η εννοιολογία και μεθοδολογία σχετικά με την Κοινωνική Διαστρωμάτωση σε Τάξεις είναι πολύμορφη, ασαφής και εκφράζει τους ιστορικούς και ιδεολογικούς περιορισμούς διανοιών σαν του Μαρξ [που βλέπει δύο πολωμένες τάξεις (οι έχοντες πλούτο, οι κατέχοντες τα μέσα παραγωγής, οι εξουσιάζοντες και οι στερούμενοι αυτών)] και του Βέμπερ [που διασπά σε παράλληλες σειρές τα πιο πάνω Κατηγορήματα (οικονομική τάξη, κοινωνικομορφωτική θέση, πολιτική παράταξη), αλλά ουσιαστικά τα ξανασυνδέει], αλλά και η μεταφορά και εφαρμογή τους στην ελληνική κοινωνία -που είναι σε πολλά διαφορετική από την βιομηχανική δυτικοευρωπαϊκή- είναι προβληματική. Η τουρκοκρατούμενη Ελλάδα που κινείται προς την Απελευθέρωση δεν γνωρίζει τις ιστορικές περιπέτειες και στάδια της Δύσης (Φεουδαρχία, Εθνικό Απολυταρχικό Κράτος, Επιστημονικές Επαναστάσεις, Κοινωνικές ανακατατάξεις - Αστική Τάξη και Επανάσταση - σύγχρονη αστική - καπιταλιστική βιομηχανική κοινωνία και Κράτος Εθνικό, Κράτος Δικαίου και Κοινοβουλευτικό), αλλά λόγω της ιστορικής αυτής ιδιομορφίας και της τοποθέτησής της στην περιφέρεια των Ευρωπαϊκών ανακατατάξεων (πολιτικών και οικονομικών), αυτή η νέα Ελλάδα θα πάρει την νόθα μορφή ενός υβριδίου όπου οι Πατριαρχικές - προαστικές επιβιώσεις είναι τόσο επίμονες ώστε να μιλάμε για "αστική τάξη" (που στην Ευρώπη ήταν ο κινητήρας της Ιστορικής εξέλιξης και φορέας ρηξικέλευθης αλλαγής σε όλα επίπεδα) συχνά καταχρηστικά, δηλ. με επιφανειακά κριτήρια επαγγελματικής κατηγοριοποίησης κι όχι ουσιαστικά δηλ. ιδεοπολιτική αυτοσυνείδηση και πνεύμα καινοτομίας και ρήξης με την Πατριαρχία. Θα δούμε αμέσως ότι η αστική τάξη "πάσχει" από κάποια χρόνια "μειονεκτήματα" που όμως είναι σύμφυτα με την ύπαρξή της, την γένεσή της και εξηγούν την χρόνια συμπόρευσή της με τα στρώματα της Παραδοσιακής - Πατριαρχικής ολιγαρχίας (Πρόκριτοι, γαιοκτήμονες, Εκκλησία, Φαναριώτες, "τζάκια") και τα σύμβολά της (θρόνος, εν μέρει στρατός)<sup>25</sup>. Αντίθετα στη Δύση οι αστοί ως γνωστόν συμπορεύθηκαν με την ξεπεσμένη αριστοκρατία μόνο αφού την

<sup>25</sup> Τον Συμβιβαστικό χαρακτήρα που διέκρινε ανέκαθεν την αστική τάξη του νεοελληνικού κράτους αναλύει έξοχα ο Ν. Σβορώνος στο εναρκτήριο μιας σειράς μαθημάτων που έγιναν στο Πάντειο ΑΕΣΠ την Άνοιξη του 1975, και δημοσιεύεται στο τομ. "Ανάλεκτα Νεοελλ. Ιστορίας και Ιστοριογραφίας", εκδ. Θεμέλιο Αθήνα, 1987, σελ. 33-41

πολέμησαν και την ανέτρεψαν και αφού φάνηκε ο νέος "κοινός εχθρός" (σοσιαλισμός). Θα δούμε ότι στην Ελλάδα η αστική τάξη έχει συντηρητικές επιλογές ακόμη κι όταν ευαγγελίζεται την ανανέωση ή την μεταρρύθμιση και αφού επανειλημμένα αποτύχει στην εκσυγχρονιστική προσπάθεια - όσο επέλεγε ως συμμάχους της όχι τις "λαϊκές τάξεις" αλλά τα "τζάκια" ή τους "ξένους Κηδεμόνες". Θα τολμήσει την ριζοσπαστική ρήξη στις αρχές 20ού αι., μετά από εθνικές ήττες και καταστροφές και πάλι γρήγορα θα αναδιπλωθεί - σύμφωνα με το δυτικοευρωπαϊκό πρότυπο που καθυστερημένα επιβεβαιώνεται στην Ελλάδα του '20 που αρχίζει να αντιμετωπίζει το σύγχρονο κοινωνικό πρόβλημα της βιομηχανοποίησης και αστικοποίησης.

Δεν υπήρξε μόνο η αστική τάξη "απροσδιόριστη" και ρευστή, αλλά έτσι ήταν όλοι οι άλλοι πόλοι του κοινωνικοπολιτικού παιγνιδιού: Η παραδοσιακή ολιγαρχία, (ισχύς και πλούτος) ο στρατός, τα λαϊκά στρώματα των πόλεων είναι εξ ίσου ρευστά προϊόντα ιστορικών κληρονομιών και νέων εξελίξεων που εμποδίζουν την περιχαράκωση και αυτοσυνειδητοποίηση των μελών τους προς την κατεύθυνση μίας συνολικής αντιπαράθεσης. Αντίθετα ενθαρρύνουν τις οσμώσεις δηλ. τα ρευστά όρια και τις μετατοπίσεις ("ταξικές αλληλοδιεισδύσεις"), κάτι που φαίνεται ότι αληθεύει για επαγγέλματα και οικονομικοκοινωνικά status και τελικά αντανakλάται στην ιδεολογία, τον ψυχοπνευματικό Χάρτη<sup>26</sup> που παραμένει "κοινός παρονομαστής κι ενοποιός βάση". για τη μεγάλη πλειοψηφία των Ελλήνων Οι πιο πάνω ομάδες συνυπάρχουν, συκοινωνούν, αλληλοσυγκρούονται για την νομή της Πολιτικής εξουσίας αλλά συγχρόνως συμερίζονται ίδιες αξίες και "είδωλα" - τη νεοελληνική ουτοπία της αιώνιας αθάνατης Ελλάδας, την πικρία για την αποτυχία της Μεγάλης Ιδέας και για τους ανθέλληνες Ξένους, τη Ελληνορθόδοξη παράδοση που δεν συμβιβάζεται εύκολα με την Δυτική Κοινωνικοοικονομική οργάνωση και Κουλτούρα, γιατί έχει το ένα πόδι στην "καθ' ημάς Ανατολήν".

Ήδη στην κυοφορία του νεοελληνικού κράτους (προεπαναστατικά) θα δούμε ότι οι χαλαρές ομάδες κοινού τρόπου ζωής, νοοτροπίας, συμφερόντων ανταγωνίζονται ή συνεργάζονται πάνω στο ίδιο υπόβαθρο νοημάτων και σκοπών: Την Παράδοση και τον Πόθο ενός Ελληνικού Ελεύθερου Κράτους. Βέβαια η παραδοσιακή ολιγαρχία το οραματίζεται ως αναβίωση της Βυζ. Αυτοκρατορίας ή ως Φεουδαρχική Ομοσπονδία που θα διαιωνίζει την

<sup>26</sup> μονολεκτικά, αυτός αποτελείται από τα εξής στοιχεία: Ελληνοκεντρισμός (Εθνοκεντρισμός), ορθοδοξία, μικροαστική νοοτροπία, προσωποπαγή αντίληψη του Δημοσίου, σύνδρομο ανωτερότητας - κατωτερότητας σε σχέση με τη δύση, φιλοξενία αλλά και ξеноφοβία και ξеноμανία, πεποίθηση ότι ανήκουμε σε "περιούσιο λαό", πρόταξη του ατομικού από το κοινωνικό.

Πρωτοκαθεδρία της. Αυτοί που θα λέγαμε "αστοί" οραματίζονται αντίθετα ένα καθεστώς Φιλελεύθερο - Δημοκρατικό με μεταρρυθμίσεις στον Παιδευτικό και (λιγότερο) στον Οικονομικό Τομέα<sup>27</sup>. Την τελευταία περίοδο της Τουρκοκρατίας οι αστοί γίνονται φορείς προόδου και Κήρυκες της Απελευθέρωσης, πιο προωθημένοι οι διασπαρμένοι στις παροικίες, πιο συγκρατημένοι οι αστοί του εσωτερικού. Έμποροι, εφοπλιστές, ναυτικοί, βιοτέχνες ήταν ο πυρήνας της επαναστατικής ορμής που συστρατεύθηκε με τους διανοούμενους, ξεσήκωσε την αγροτιά και παρέσυρε και τους δισταγμούς της Παραδοσ. ολιγαρχίας. Αυτή όμως η "εθνική" αστική τάξη ακρωτηριάστηκε, φυσικά και ιδεολογικά, στα χρόνια του Αγώνα (Εμφυλίου) και στη θλιβερή κατάληξη της ίδρυσης ενός μικρού Ελληνικού Κράτους υπό ξένη προστασία (με τον ρομαντικό Όθωνα σαν τοποτηρητή), με απολυταρχικό πολίτευμα, με κόμματα - όργανα ξένων συμφερόντων και με οικονομική οπισθοδρόμηση στην πρωτογενή αγροτική οικονομία. Η βαναροκρατία συσπείρωσε εναντίον της τους δυσαρεστημένους της παραδοσιακής ολιγαρχίας και των "αστών" που απαίτησαν και πέτυχαν το Α' Σύνταγμα (1843, λίγο μετά την Ίδρυση της Επίσημης Εθνικής Τράπεζας) ως προϋπόθεση πολιτικού και οικονομικού εκσυγχρονισμού. Αυτή η πρώτη αναδίπλωση της αστικής τάξης και η σύμπλευσή της με τις παραδοσιακές "κάστες" (και μόνο προσχηματικά με την λαϊκή απαίτηση για ελευθερίες) οφείλεται στα πατριαρχικά κατάλοιπα της νοοτροπίας και της συμπεριφοράς της (στην άσκηση των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων τους κινούνται με προσωποκεντρική σκοπιά, με στόχο το βραχυπρόθεσμο κέρδος, δεν έχουν σωρευτική πρόθεση ή οργάνωση μακρόπνοη), καθώς και στην κυριαρχία σε κάθε επίπεδο της νεοελληνικής ζωής της Μεγάλης Ιδέας, του Αλυτρωτισμού και του Ελληνοκεντρισμού, που συνήρπαζε από τον βασιλιά και τον Πρωθυπουργό, έως τον τελευταίο υπήκοο. Αυτή συσκότιζε τις κοινωνικοπολιτικές αντιθέσεις (τις υποβίβαζε σε προσωπικό σχεδόν επίπεδο) και ακόμη δημιούργησε "σχολές σκέψεις" σκέψης σχετικά με το αν θα προηγηθεί η Εθνική Αποκατάσταση ή ο Εκσυγχρονισμός του Κράτους (Κωλέττης - Μαυροκορδάτος).

Πρέπει να έχουν γίνει σαφή μερικά από τα ουσιώδη χαρακτηριστικά της ελληνικής αστικής τάξης, ως μίας κατηγορίας επαγγελματιών που κινούνται στο μεταίχμιο πατριαρχικού αγροτικού και προβιομηχανικού

---

<sup>27</sup> Για να είναι πλήρης η εικόνα, προσθέτουμε και το μειωψηφικό και ουτοπικό όπως αποδείχθηκε ρεύμα των "οσμανιστών", της θεωρίας ενός Τουρκοελληνικού Κράτους στη βάση μιας ισότιμης συνύπαρξης στην Οθωμαν. Αυτοκρατορία ή στην εκ των έσω, ειρηνικώ τω τρόπω, Άλωση της μέσω των πιο προοδευμένων Ελλήνων επιστημόνων και αξιωματούχων. Οι θιασώτες του περιορίζονταν σε κάποιους Φαναριώτες και σε μερίδα του Πατριαρχείου και των Μοναχών, και επλήγη καίρια με την Επιλογή υπέρ του Επαναστατικού αγώνα και της Μεγαλοϊδεατικής - Αλυτρωτικής πολιτικής του Νεοελλ. Βασιλείου.

εμποροχρηματιστικού (καπιταλιστικού) τρόπου παραγωγής, αυτοπεριοριζόμενοι τόσο από τα κατάλοιπα της πατριαρχίας - παράδοσης, όσο και από την απροθυμία ανοίγματος στον χώρο της βιομηχανικής καπιταλιστικής παραγωγής (μεταποίηση, συσσώρευση, μακροπρόθεσμη απόσβεση). Βέβαια εκτός από απροθυμία ήταν και αντικειμενική ανάγκη, αφού και στον 18ο και στον 19ο αιώνα η μόνη διαθέσιμη "κενή" θέση για τους Έλληνες αστούς, ήταν η βιοτεχνία, οι ναυτεμπορικές - χρηματιστικές επιχειρήσεις και προς το τέλος του 19ου αι. η ελαφρά βιομηχανία, καθώς η Δυτ. Ευρώπη είχε επιβάλλει ένα άτυπο καταμερισμό διεθνούς παραγωγής και στους Έλληνες (των συνεταιρισμών, των παροικιών, των πρακτόρων των Δυτικών Χωρών στην Εγγύς Ανατολή) μόνο ρόλοι παρόμοιοι, όχι κυρίως παραγωγικοί αλλά μεταπρατικοί, απέμεναν. Ο μεταπρατικός χαρακτήρας, η ιδεολογική συγγένεια με τους παραδοσιακούς κοινωνικούς φορείς συμπληρώνονταν από μία εσωτερική ασάφεια, ανομοιογένεια αυτών των επαγγελματικών κατηγοριών (οι μεγαλοαστοί συμμετείχαν στο διεθνές οικονομικό κύκλωμα, τα διάφορα "αστικά" στρώματα δραστηριοποιούνται ασύμμετρα, άτολμα, με βραχυπρόθεσμο ορίζοντα, οι παροικιακοί έμποροι είχαν το δίλημμα της απομόνωσης από το ελληνικό ή το διεθνές κύκλωμα - ώσπου οι επενδύσεις τους και των ξένων οι επενδύσεις οδηγούν στην ανάκαμψη μετά το 1860) και μία εμπλοκή στα συμφέροντα των ξένων (οίκων και Κυβερνήσεων) που διαιώνισε τον Προστατευτισμό τους πάνω στην Ελλάδα με άλλα, πιο εκλεπτυσμένα μέσα: Η έξωση του Όθωνα και η έλευση του Γεωργίου Α' μαζί με την οικονομική ανάπτυξη που ξεκίνησε όπως προαναφέρθηκε και με την εισαγωγή του Καθολικού Κοινοβουλευτισμού γέννησαν φρούδες ελπίδες μιας αστικής αποκρυστάλλωσης και Πρωτοπορίας: Τελικά οι μεταπρατικές συνήθειες, η εξάρτηση από το ξένο Κεφάλαιο εντάθηκαν, ενώ στον Πολιτικό τομέα η ίδρυση δύο κομμάτων φαινομενικά ταξικών (παραδοσιακή ολιγαρχία - Αστοί) εκφυλίστηκε στα αρχηγικά και πολυσυλλεκτικά κόμματα που από τότε έως σήμερα κυριαρχούν στο προσκήνιο, και μάλιστα με ένα χαρακτηριστικό κοινό, ειδοποιό γνώρισμα: Οι πελατειακές σχέσεις μετέφεραν αυτούσιο τον πατριαρχισμό, προσωποκεντρικό και μή ορθολογικό, από τις σχέσεις των πολιτών μεταξύ τους στην σχέση τους με το Κράτος. Η νοοτροπία της πατρωνείας (προστασία - υπακοή) του εργοδότη - εργαζόμενου ή του απόγονου - αρχηγού της Πατριάς αλληλεπίδρασε επιζήμια με τον για κάποιους "πρόωρο"<sup>28</sup>, επείσακτο Κοινοβουλευτισμό και με τον επίσης επείσακτο καπιταλισμό (των ξένων

<sup>28</sup> έτσι, ο Ν. Μουζέλης (βλ. "Νεοελληνική Κοινωνία - Όψεις υπανάπτυξης"), εκδ. «Εξάντας», Αθήνα 1978.

επενδύσεων). Αν προσθέσουμε την χρόνια καχεξία - ατολμία της αστικής τάξης που στερείτο επιχειρηματικής τόλμης και νοοτροπίας, καταλήγουμε στο ιδιότυπο φαινόμενο όπου η μεν αστική τάξη δεν προβαίνει σε ρήξεις παρά μόνο στο επίπεδο της Πολιτικής Εκπροσώπησης και Νομής του Κράτους, αντίθετα διαχέεται σε κόμματα που πρέπει να εξαργυρώσουν την υποστήριξη με υπόσχεση διορισμού στο Κρατικό Μηχανισμό. Ο κομματικός "πατριάρχης" είναι ο δράστης (όχι όμως ο ηθικός αυτουργός) αυτού που λέμε διόγκωση και ανορθόλογη, αναξιοκρατική στελέχωση της Διοίκησης. Αυτός, χωρίς να έχει επίγνωση, μετέτρεψε το Κράτος σε παράγοντα - μοχλό Γεωγραφικής - Κοινωνικής Κινητικότητας (αλλά χωρίς αντίκρουσμα από πλευράς Κοινωνικών διαφοροποιήσεων). Έτσι το Κράτος γίνεται ο περιζήτητος, ανεξάντλητος εργοδότης, προσελκύει αγροτικούς πληθυσμούς (Αστυφιλία - Αστικοποίηση), αναπληρώνει την έλλειψη βιομηχανικής επιχειρηματικότητας των αστών (Εργα Υποδομής Τρικούπη, επικούρηση των πρώτων εργοστασίων μέσω Τραπεζών), ιδρύει κοινωφελείς επιχειρήσεις, λύνει προβλήματα απασχόλησης. Μακροπρόθεσμα όμως αυτό το Κράτος, προϊόν αυτών των πελατειακών σχέσεων, χάνει το σκοπό του και γίνεται αντιπαραγωγικό. Επίσης δεν σώζει την αυτοτέλειά του αλλά διαπλέκεται με την κοινωνία, μία κοινωνία όπου δίπλα στην καχεκτική τάξη του Εμποροχρηματιστικού Κεφαλαίου θα δομηθεί μία διαρκώς ογκούμενη κρατικοδίαιτη υπαλληλική τάξη που (υποτίθεται) συνιστά την Κρατική γραφειοκρατία. Αυτή η "τάξη" θα εξελιχθεί σε μία θολή κατηγορία - μάζα μικροαστών - ιδιοκτητών που συγκοινωνεί με την προηγούμενη, όπως και εκείνη συνέπλευσε και αλληλοαφομοιώθηκε με την παραδοσιακή ολιγαρχία, παρά τις κατά καιρούς κρίσεις και διαζύγια. Κύριο διαχρονικό και υπερτοπικό γνώρισμα του "μικροαστισμού"<sup>29</sup> είναι ως γνωστόν η συντεχνιακή αντίληψη, η προσδοκία ατομικής κοινωνικής ανόδου εντός της υπάρχουσας ιεραρχικής δομής (status quo), χωρίς θεμελιώδεις αλλαγές των όρων και του πλαισίου, κάτι που ο μικροαστός εκλαμβάνει ως απειλή.

---

<sup>29</sup> για τον ορισμό και την σχέση αστικής τάξης και μικροαστών συναφών με την ελληνική και διεθνή μαρξιστική βιβλιογραφία βλ. Α. Λύτρα "Προλεγόμενα στη θεωρία της Ελλην. Κοινων. Δομής", εκδ. Αντ. Λιβάνη, Αθήνα, 1984, σελ. 62-69.

Στο στάδιο όμως αυτό (στροφή του 19ου - 20ού αι.) οι δύο κυρίαρχες τάξεις θα μπορούσαν να θεωρηθούν (με το μαρξιστικό τρόπο) οι "Ιδιοκτήτες" - οι "Εργοδότες" που αντιπαρατίθενται στις διεκδικήσεις του αγροτικού κινήματος για Ευρύ αναδασμό Γης και του νεοσύστατου εργατικού στρώματος<sup>30</sup>.

Στον ενδιάμεσο χώρο, το Κράτος, ως εναλλακτικός εργοδότης και πεδίο μιας σταδιοδρομίας με γόητρο και κύρος ενδεχομένως, προλαμβάνει κι εξουδετερώνει την κοινωνική δυσαρέσκεια δημιουργώντας το προαναφερθέν θολό μικροαστικό στρώμα που απορροφά αντιθέσεις και γίνεται συνδετικός κρίκος μιας κοινωνικής συνάρθρωσης ελαττωματικής αλλά μακροχρόνια ανθεκτικής!

Οι πελατειακές σχέσεις που γενικεύονται ήδη από τα πρώτα χρόνια ζωής του Νέου Ελληνικού Κράτους είναι λοιπόν το κλειδί για την κατανόηση πλείστων φαινομένων όλης της νεοελληνικής ζωής, όμως οι ίδιες είναι ένα επιφανινόμο: Συγκεκριμένες ιστορικές ανάγκες και εξελίξεις οδήγησαν σ' αυτές: πατριαρχική "αδράνεια", συμπόρευση παλαιών και νέων ιθυνουσών τάξεων, έλλειψη μιας τολμηρής ριζοσπαστικής μεταρρύθμισης στην παιδεία, διαιώνιση αντιπαραγωγικών νοοτροπιών και έλλειψη επίσης μιας βιομηχανικής επανάστασης, ανεδαφικά ή προσχηματικά ιδεολογήματα. Μόλις οι ιστορικές αυτές τάσεις διάβρωσαν τον Κρατικό Μηχανισμό μονιμοποιήθηκαν και έγιναν ουσιώδες χαρακτηριστικό τόσο αυτού όσο και, ανομολόγητα, όλου του Πολιτειακού συστήματος. Οδήγησαν σε Πολλαπλή οπισθοδρόμηση: Πρώτα, το ίδιο το Κράτος θιγόταν άμεσα από άποψη παραγωγικότητας, η οικονομία έμμεσα διότι διαιωνιζόταν η στρεβλή, ετεροβαρής ανάπτυξη και η κρατικιστική παρέμβαση. Επίσης επηρέασαν και την Αυτοπρόσληψη και την Συμπεριφορά του Νεοέλληνα, ο οποίος και σήμερα ακόμη σκέφτεται με βάση προσωποκεντρικές κατηγορίες και προσδοκίες, με γνώμονα το στενό ατομικό και οικογενειακό ορίζοντα. Μ' άλλα λόγια οι πελατειακές σχέσεις δεν δημιούργησαν μόνο ένα φαύλο κύκλο αναπαραγωγής αρνητικών κοινωνικών - οικονομικών - πολιτικών φαινομένων σε ψυχολογικό επίπεδο, αλλά επηρέασαν

---

<sup>30</sup> Σύμφωνα με τον Σάρλη, που ακολουθεί τα όρια του λενινιστικού ορισμού, στην εργατική τάξη εντάσσεται όποιος «α) δεν έχει μέσα παραγωγής και πουλάει την εργατική του δύναμη στους καπιταλιστές, β) συμμετέχει στο καπιταλιστικό σύστημα παραγωγής σαν καταπιεζόμενος και εξαρτημένος, με σκοπό να εξασφαλίσει τα μέσα για την ύπαρξη του, γ) παίζει στην οργάνωση της παραγωγής ρόλο εκτελεστικού οργάνου, δ) παίρνει το εισόδημά του με τη μορφή του μισθού του ημερομισθίου, ε) επειδή οι καπιταλιστές ιδιοποιούνται την υπεραξία που παράγει, οι διαστάσεις του εισοδήματός του είναι μικρές, κυμαίνονται γύρω από την αξία της εργατικής του δύναμης» (Δ. Σάρλη). "Η εργατική τάξη και ο ρόλος της στην σύγχρονη ελληνική κοινωνία" Σύγχρονη εποχή 1980, σελ. 17-18.



και την συλλογική περί "ευθύνης" νοοτροπία. Και αυτό διότι η επί Τουρκοκρατίας Πατριαρχική αξιολογία ("Φιλότιμο" = ικανότητα να ανταποκρίνεσαι, να βοηθάς τον "Κύκλο των δικών σου". Οποιος δεν βοηθά τον συγγενή, το γείτονα, το φίλο αποβάλλεται, ενώ ο ξένος π.χ. ο ... κομματάρχης που βοηθά, αυτόματα εντάσσεται στον Κύκλο αυτόν, που είναι θεμελιώδης για την διαμόρφωση της προσωπικότητας καθενός, για την επιβίωση του όσο και για τις συλλογικές σχέσεις και συμπεριφορές)<sup>31</sup> διαιωνίστηκε, εξελίχθηκε (προσαρμόστηκε στο σύστημα αντιπαροχής ψήφου και θέσης εργασίας) και παγιώθηκε.

Σε τέτοιες συνθήκες όχι μόνο δεν μπορούν να υπάρξουν ταξικά κόμματα ("αρχών") -αφού δεν αυτοαναγνωρίζονται οι προϋποτιθέμενες τάξεις- αλλά και όλο το πολιτικό σύστημα νοσεί. Στις μεταβατικές ή κρίσιμες περιόδους ανήκει η στροφή του 19ου προς 20ό αιώνα, όπου ο μεγαλοϊδεατισμός, ο διαρκής πολεμικός συναγερμός και η αποκρυστάλλωση ενός πόλου υπερεξουσίας (Παλάτι, στο οποίο αφοσιώνεται ένα των "τζακιών" και του στρατού) δρώντας αναχρονιστικά και εθνικά ανεύθυνα κι επικίνδυνα, δημιούργησαν συνθήκες Έκτακτης Ανάγκης μ' αποτέλεσμα Εθνικές Ηττες (1897), την Πτώχευση και τον Δ.Ο.Ε.<sup>32</sup>, και την αποσύνθεση της ιθύνουσας αριστοκρατίας που νεμόταν Κρατικές και στρατιωτικές θέσεις. Υπό τέτοιες συνθήκες φυσικό είναι να συνεγείρονται όλοι όσοι διαβλέπουν το Αληθινό συμφέρον του Έθνους κάθε στρώματος και ιδεολογικής απόχρωσης. Το Κίνημα 1909 είναι άλλη μία, ριζοσπαστικότερη, απόπειρα των φωτισμένων προοδευτικών αστικών στοιχείων να βγάλουν την Ελλάδα από το Τέλμα της Κοινωνικοοικονομικής Υπανάπτυξης και της διπλωματικής Ανυποληψίας. Ο Μεγάλος Ηγέτης έρχεται να εκφράσει τις προσδοκίες, τα οράματα των αστών, των πλατιών λαϊκών μαζών και την αδήριτη ιστορική ανάγκη: Ο Βενιζέλος προσπαθεί με σύνεση και μετριοπάθεια, να φέρει την Ελλάδα στον 20ό αιώνα αποφεύγοντας την μετωπική ρήξη με τους φορείς του αναχρονισμού και της Αντίδρασης (Παλάτι, Ολιγαρχία), γιατί πρέπει να επιδιώξει παράλληλα με τον Αστικό Εκσυγχρονισμό, την ευόδωση των Πολέμων για την Εθνική Αποκατάσταση (Βαλκανικοί, Α' Παγκόσμιος). Όταν ο πόλος της Αντίδρασης, λόγω των προσωπικών προσδοκιών του Κωνσταντίνου, έκανε το συμβιβασμό και την Εθνική συνεννόηση αδύνατους, ακολουθεί η βίαιη ρήξη (Διχασμός)

<sup>31</sup> βλ. Βασιλείου Β και Βασιλείου Γ «The implicative meaning of the Greek concept of *filotimo*» *Journal of Cross Cultural Psychotherapy* 4, 3, 1973.

<sup>32</sup> δηλ. Διεθνή Οικονομικό Έλεγχο για εξόφληση εξωτερικού χρέους

όπου και εδώ, η εμπλοκή εθνικού οράματος συγγέει παρά υπογραμμίζει τις ολοένα και πιο δύσκολες να γεφυρωθούν αποκλίσεις "παλαιού καθεστώτος" και φιλελεύθερης αστικής τάξης.

Στις δεκαετίες του 1910 και 1920 δεν κυριαρχεί απλώς το όραμα του Βενιζέλου, διά της ενεργού παρουσίας του ή της έμμεσης, διά των επιγόνων του. Δεν είναι απλώς τα πλαίσια της κορύφωσης και τελικά της τραγικής κατάρρευσης της Μεγάλης Ιδέας. Είναι η εποχή εισόδου της Ελλάδας σε μία καπιταλιστική οικονομία ραγδαίου εκβιομηχανισμού, Κεφαλαιακής συσσώρευσης, αστικοποίησης και "προλεταριοποίησης" ενός εργατικού δυναμικού που πληθύνεται και από τους ξεριζωμένους πένητες πρόσφυγες, πρόθυμους να εργασθούν υπό οιοσδήποτε συνθήκες εκμετάλλευσης. Κατά το Μεσοπόλεμο στην Ελλάδα θα δούμε οικονομικά και κοινωνικά φαινόμενα τυπικά για την Ευρώπη του 19ου αι. (δηλ. των αρχών της βιομηχανικής επανάστασης). Ιδίως πριν το "Κραχ" του 1929/30, νέα εργοστάσια ιδρύονται, πολλαπλασιάζονται τα Τραπεζικά Ιδρύματα (Ιδρύεται η Αγροτική Τράπεζα, επίσης η Κεντρική Τράπεζα της Ελλάδος που παύει να είναι ο Κυρίαρχος της αγοράς, δεκαεξαπλασιάζοντας σχεδόν τα Κεφάλαιά της), γίνονται ξένες Επενδύσεις, ενώ το Κράτος με δασμολογικό Προστατευτισμό και δανειοδοτήσεις ενισχύει αυτόν τον βιομηχανικό οργανισμό. Από την άλλη πλευρά, το αγροτικό κίνημα κατορθώνει τον πολυπόθητο αναδασμό γης ενώ ανδρώνεται και το Εργατικό κίνημα (των βιομηχανικών εργατών). Αυτό το τελευταίο, που βρίσκει και πολιτική έκφραση (Κομμουνιστικό Κόμμα) ανησυχεί τα νέα δυναμικά "αστικά" κατά κυριολεξία στοιχεία (τα φιλελεύθερα - επιχειρηματικά) που προσεταιρίζονται τα παλαιοαστικά (εμποροχρηματιστικά) και τα ολιγαρχικά κατάλοιπα, και διασπείρονται στα δύο Κυρίαρχα αστικά Κόμματα, το φιλελεύθερο ή Βενιζελικό και το Συντηρητικό (φιλομοναρχικό, αντιβενιζελικό). Η Α' Δημοκρατία (1924 - 1935) λοιπόν, παρά τις υποσχέσεις Αναγεννήσεως, θα ξαναγίνει ένα παιγνίδι συμβιβασμών, στο γνώριμο πλαίσιο των πολυσυλλεκτικών κομμάτων, που νέμονται και εκποιούν τον Κρατικό Μηχανισμό, παρά την θεσπισθείσα μονιμότητα των Υπαλλήλων του Δημοσίου (το 1911), βάσει πελατειακών σχέσεων με τους ψηφοφόρους, οι οποίοι (αν εξαιρεθούν οι ριζοσπαστικοποιημένοι βιομηχανικοί εργάτες) καθορίζουν την ιδεολογική και Πολιτική τους ταυτότητα κυρίως με συναισθηματικές ταυτίσεις προς τον

ιστορικό ηγέτη (Βενιζέλο) της μιας παρατάξεως ή προς το σύμβολο της αρνήσεως όσων αυτός εξέφραζε (θρόνος).

Η δεκαετία του '30, ύστερα από το αρχικό σοκ της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης, βρήκε την Ελλάδα να προσπαθεί να μπει στο δρόμο της ταχείας εκβιομηχάνισης και σχετικής ανόδου του βιοτικού επιπέδου, και εν γένει μιας οικονομικής άνθησης που έβαινε παράλληλα όμως με έντονη πολιτική αστάθεια, εναλλαγή βενιζελικών - αντιβενιζελικών κυβερνήσεων, παρέμβαση στρατού με το αποτυχημένο φιλοβενιζελικό πραξικόπημα του 1935, αμφισβήτηση της ίδιας της μορφής πολιτεύματος από το Λαϊκό Κόμμα του Τσαλδάρη και τελικά επάνοδος, με δημοψήφισμα του βασιλιά, που ενώ έρχεται υποσχόμενος "λήθη στο παρελθόν", πολύ σύντομα επιλέγει αντικοινοβουλευτική λύση: Διορισμό του Ι. Μεταξά ως δικτατορικού πρωθυπουργού (με την επίνευση των Αγγλων προστατών). Το καθεστώς της 4ης Αυγούστου με την φασιστική και "ελληνοκεντρική" Ιδεολογία, σταματά βίαια τις ζυμώσεις στον κοινωνικό χώρο (συνδικαλισμός, ταξική συνειδητοποίηση των εργατικών τάξεων), αλλά συνεχίζει μια λαϊκιστική - "φιλολαϊκή" κοινωνική πολιτική (π.χ. Ίδρυση ΙΚΑ, καθιέρωση δημοτικής στην εκπαίδευση), εμπνεόμενη και από το προηγούμενο του μουσολινικού "συντεχνιακού" - "λαϊκού κράτους".

Το καθεστώς δεν είχε απήχηση στο λαό, και στα δύσκολα χρόνια της τριπλής Κατοχής η ομόθυμη αντίσταση του ελληνικού λαού συνδυάσθηκε με την ανάπτυξη μιας κοινωνικοπολιτικής συνειδητοποιήσεως και στρατεύσεως σε ιδανικά εθνικά και κοινωνικά, που μετά την απελευθέρωση ('44) έγιναν χίμαιρες λόγω της εμπλοκής της ξένης πατρωνείας που συνέβαλε αποφασιστικά στον αδελφοκτόνο σπαραγμό.

Η εικόνα που παρουσίαζε η πολιτική σκηνή στην Ελλάδα το διάστημα που διαδέχθηκε τον εμφύλιο πόλεμο ήταν αποκαρδιωτική, καθώς ένα πλήθος αρνητικών παραγόντων συντελούσε στην αποδιοργάνωση της πολιτικής ζωής. Οι κοινωνικο-οικονομικής υφής πιέσεις αφενός, και η εξάντληση του λαού από τις αιματηρές πολεμικές συγκρούσεις, τη βία και την εκλογική νοθεία αφετέρου, οδήγησαν στον παραγκωνισμό κάθε φιλελεύθερου στοιχείου από την διακυβέρνηση της χώρας. Ένα συντηρητικό δεξιό κόμμα, ονομαζόμενο "Εθνική Ριζοσπαστική Ένωση" κατάφερε να δεσπόζει στα πολιτικά δρώμενα την περίοδο 1955 - 1963. Όσον αφορά στη μορφή του πολιτεύματος, επρόκειτο, για πολλούς, για μία κατ' επίφασιν "βασιλευόμενη κοινοβουλευτική

δημοκρατία". Κατ' ουσίαν τα νήματα κινούσαν σταθερά εξωκοινοβουλευτικοί παράγοντες, παραμερίζοντας την επίσημη κυβέρνηση: ο βασιλιάς, ο στρατός, η ΚΥΠ και η αστυνομία είναι οι αληθινοί πρωταγωνιστές αυτής της χρονικής περιόδου.

Ο καθολικός αποσυντονισμός των λειτουργιών της χώρας ήταν ορατός σε ποικίλους τομείς. Οι πολεμικές συρράξεις άφησαν το στίγμα τους στην κοινωνικοοικονομική ζωή του τόπου: ανθρώπινες απώλειες, σοβαρά πλήγματα σε γεωργία και ναυτιλία, αφανισμός ολόκληρων περιοχών, ανυποληψία του εθνικού νομίματος. Οι πενιχρές πολεμικές αποζημιώσεις ακοδείχθηκαν ανεπαρκείς για την ανόρθωση της οικονομίας, οδηγώντας στη συνεχή τροφοδότηση της χώρας με ξένα κεφάλαια, που προέρχονταν σχεδόν αποκλειστικά από τις ΗΠΑ και αναλώνονταν σε στρατιωτικούς σκοπούς. Άμεση απόρροια της καταστάσεως αυτής αποτέλεσε η εμφάνιση στοιχείων νεοαποικιακού χαρακτήρα στην ελληνική οικονομία. Η βιομηχανία παρέμεινε καχεκτική, αποτελούμενη ως επί το πλείστον από μικρομεσαίες επιχειρήσεις, και διατήρησε το βιοτεχνικό της χαρακτήρα. Μέτρια αποτελέσματα απέδωσαν και οι προσπάθειες που κατεβλήθησαν προκειμένου να εκσυγχρονισθεί ο γεωργικός τομέας. Παρά τις αντιξοότητες όμως, η οικονομία παρουσίασε ανάκαμψη την περίοδο 1952 - 1963, με αύξηση της αγροτικής και βιομηχανικής παραγωγής, ανόρθωση της ναυτιλίας τουριστική ανάπτυξη και αύξηση του ακαθάριστου εθνικού εισοδήματος. Ωστόσο, ο υπερτροφικά αναπτυγμένος τριτογενής τομέας εξακολουθούσε να κρατά τα ηνία. Η εκτεταμένη εξωτερική μετανάστευση διευκόλυνε την κατάσταση, επιτρέποντας τη συγκράτηση της Ανεργίας και την εκτόνωση κάποιων κοινωνικών πιέσεων. Έργα αναπτυξιακά και οδικής υποδομής, ξένες επενδύσεις πολύ υψηλοί ρυθμοί μεγένθυσης της οικονομίας και η Συμφωνία Σύνδεσης με την ΕΟΚ (1961) συμπληρώνουν την εικόνα του λεγόμενου "μικρού ελληνικού οικονομικού θαύματος".

Οι μεταβολές που σημειώθηκαν στην οικονομία προκάλεσαν έναν αργό, πλην όμως σταθερό μετασχηματισμό των κοινωνικών δομών. Ο ενεργός πληθυσμός άρχισε να τείνει προς τη βιομηχανία και τις υπηρεσίες εις βάρος του γεωργικού τομέα. Παράλληλα γινόταν αντιληπτή η αυξανόμενη συγκέντρωση του πληθυσμού στα αστικά κέντρα. Οι μεταβολές αυτές συνοδεύονταν από τη συνειδητοποίηση μιας πραγματικότητας: μία κυβέρνηση με αυταρχικές τάσεις και αδιαφανή διαπλοκή με τον Ανώτατο Άρχοντα (τον

Βασιλιά), αποτελούσε ανασταλτικό παράγοντα στην πορεία της χώρας προς τον εκδημοκρατισμό και τον εκσυγχρονισμό. Το αρνητικό πολιτικό κλίμα, ευνοούσε την ενίσχυση της αντιπολιτευτικής μερίδας που ολοένα διεύρυνε το πεδίο απηχίσεως της, εγκλείοντας στους κόλπους της πλατιά και ετερόκλητα στρώματα του πληθυσμού: διανοούμενους, ανθρώπους των τεχνών και γραμμάτων, εργάτες, μικρομεσαίους αστούς, επιχειρηματίες, αγρότες. Κοινό σημείο αναφοράς των κοινωνικών αυτών ομάδων αποτέλεσε η πεποίθηση ότι η κηδεμόνευση της Ελλάδας από ξένες δυνάμεις συνιστούσε τροχοπέδη στην ανάπτυξη της χώρας που εξακολουθούσε να πλήττεται από αναλφαβητισμό, ανέχεια, φορολογικές αυθαιρεσίες και άνιση κατανομή του εθνικού εισοδήματος.

Η συνεχώς διογκούμενη δυσαρέσκεια του λαού αντιμετωπίστηκε από τη Κυβέρνηση με επιπλέον καταπιεστικά μέτρα που αποθράσυναν το αντικομμουνιστικό "παρακράτος". Η δολοφονία του βουλευτή της ΕΔΑ Γρ. Λαμπράκη το 1963, από αυτό οδήγησε στην καθολική αποδοκιμασία του καθεστώτος, στην υποχώρηση αυτού και, τέλος, στο σχηματισμό κυβέρνησης από την "Ένωση Κέντρου" το 1964. Η άνοδος του συνασπισμένου Κέντρου στην εξουσία σηματοδοτούσε την έναρξη μιας ελπιδοφόρας περιόδου ανανεώσεως κι εκδημοκρατισμού. Η δράση του Κέντρου θα ήταν άτοκο να χαρακτηριστεί ριζοσπαστική, απέβλεπε όμως σε μια δίκαιη κοινωνική πολιτική και κατευθύνθηκε στην ανακατανομή του εθνικού εισοδήματος, περιορισμό των προνομίων των ξένων κεφαλαίων, εκσυγχρονισμό της εκπαίδευσης, ανόρθωση της οικονομίας και φιλελευθεροποίηση του πολιτεύματος.

Η κεντρία κυβέρνηση με επικεφαλής τον Γ. Παπανδρέου χαρακτηριζόταν από έλλειψη συνοχής και συναντούσε εμπόδια από εξωκοινοβουλευτικούς παράγοντες, δεν έπαυε όμως να συνιστά απειλή στην ολιγαρχία που έβλεπε μακροπρόθεσμα να θίγονται τα "κεκτημένα", ενώ παράλληλα προκαλούσε ανησυχίες και στις ΗΠΑ. Ο κύριος πολέμιος, όμως, ήταν το Στέμμα: η βασιλική δυναμική επίθεση εκδηλώθηκε το 1965, όταν ο Γ. Παπανδρέου αποφάσισε να προβεί στην εκκαθάριση του στρατού, και περιελάμβανε δύο στάδια - το κοινοβουλευτικό και το στρατιωτικό. Η νέα προσφυγή σε εκλογές δεν κρίθηκε σκόπιμη, για τους ραδιούργους διότι η νίκη της κυβέρνησης φαινόταν εξασφαλισμένη. Το Στέμμα προσανατολίστηκε στην απόσπαση μερίδας του Κέντρου, η οποία θα στήριζε κυβέρνηση με την ΕΡΕ. Η επίτευξη αυτού του στόχου αποδείχθηκε δυσχερέστερη απ' όσο αναμενόταν.

Με την εκμετάλλευση προσωπικών παθών και φιλοδοξιών, εν τέλει, σχηματίσθηκε νέα κυβέρνηση ελαχίστης πλειοψηφίας τον Σεπτέμβριο του 1965. Ακολούθησε νέα "υπηρεσιακή" κυβέρνηση το Δεκέμβριο του ίδιου έτους, που ως στόχο είχε την παράταση της επιβληθείσας εκτροπής της πολιτικής ζωής και την αποτροπή νίκης του Κέντρου στις επικείμενες εκλογές. Το πρώτο, "κοινοβουλευτικό" στάδιο ολοκληρώθηκε με την παραίτηση της κυβέρνησης και την άκαρπη εντολή σχηματισμού νέας κυβέρνησης από τον Κ. Κανελλόπουλο, αρχηγό της Ε.Ρ.Ε. τον Απρίλιο του 1967.

Η αποσύνθεση του κοινοβουλευτικού καθεστώτος άνοιξε το δρόμο για την στρατιωτική επέμβαση της 21ης Απριλίου 1967 που υποκινήθηκε από τη CIA. Διευθυνόμενη από μια ομάδα συνταγματαρχών, η χούντα επιβλήθηκε με την ισχύ των όπλων στο σύνολο του δημοσίου βίου και προέβη στην ολοκληρωτική πλέον- κατάργηση των δημοκρατικών θεσμών της χώρας, στο όνομα του βασιλιά. Το κίνημα αυτό συγκέντρωσε την γενική αποδοκιμασία του πολιτικού κόσμου, της δεξιάς μερίδας μη εξαιρουμένης. Η απόρριψη αυτού του καρκινώματος από το σώμα του ελληνικού λαού εκδηλώθηκε στα πρώτα στάδια με παθητική αντίσταση και τελικά με ενεργές εξεγέρσεις (κίνημα Ναυτικού '73, φοιτητικές εξεγέρσεις Νομικής '72, Πολυτεχνείου '73). Από την πλευρά τους, οι ΗΠΑ παρενέβησαν συμβιβαστικά, ενθαρρύνοντας συμμετοχή μέρους των παλαιών πολιτικών δυνάμεων στο στρατιωτικό καθεστώς με πενιχρά αποτελέσματα.

Η σχεδόν ενιαία αντιχουντική στάση όλων των πολιτικών και όσων παρέμεναν στο εσωτερικό και εδιώχθησαν, και όσων διεξήγαν αγώνα στο εξωτερικό, έφεραν την Κυβέρνηση του Παπαδόπουλου σε απομόνωση, απ' την οποία προσπάθησε να βγει, διορίζοντας "Συμβουλευτική" και υποσχόμενος εκλογές. Η εξέγερση του Πολυτεχνείου υπήρξε ο καταλύτης που ξεσκέπασε τις αληθείς προθέσεις, ενώ η ανατροπή του από μια άλλη χούντα (Ιωαννίδη) επιτάχυνε την αποσύνθεση του σαθρού απριλιανού οικοδομήματος που τελικά κατέρρευσε με το εγκληματικό, αν όχι προδοτικό πραξικόπημα κατά Μακαρίου. Η σχετικά ομαλή αποκατάσταση της Δημοκρατίας (Κυβέρνηση Εθνικής Ενότητας του Κ. Καραμανλή) οδήγησε την Ελλάδα στην Προεδρευομένη Δημοκρατία, σε ανανέωση, βάθεμα και πλάτεμα των θεσμών της λαϊκής κυριαρχίας και σε επανασύνδεση των σχέσεων με την Δυτ. Ευρώπη (ΕΟΚ).

Ο Πολιτικός αυταρχισμός της δικτατορίας συνδυαζόταν μ' ένα άκρατο Οικονομικό Φιλελευθερισμό που λειτούργησε αρκετά αποδοτικά μέχρι την πετρελαϊκή κρίση (1973). Από κει και μετά η πορεία των οικονομικών μεγεθών σημείωσε σταδιακή επιβράδυνση, και σε κάθε εκλογική αναμέτρηση το οικονομικό γίνεσθαι ήταν μαζί με το εθνικό θέμα της Κύπρου, τα δυο επίμαχα ζητήματα. Η στασιμότητα κι η ύφεση σημάδεψαν επίσης την οικονομία της Ελλάδας στην δεκαετία του '80. Παρά ταύτα, οι όροι διαβίωσης και το βιοτικό επίπεδο, σε απόλυτες τιμές, του λαού μας συνέχιζαν να βελτιώνονται, και αυτή η δυσαρμονία δυναμισμού της οικονομίας και βιοτικού επιπέδου, που τροφοδοτήθηκε και από την γενναιόδωρη κοινωνική πολιτική του ΠΑΣΟΚ, θεωρείται από αρκετούς ότι έβλαψε τις μακροχρόνιες προοπτικές της οικονομίας, διότι βασίστηκε σε υπέρμετρο εξωτερικό δανεισμό και διόγκωση των δημοσίων ελλειμμάτων.

Όλοι πάντως θα συμφωνούσαν ότι πλέον η Ελλάδα είχε εξομοιωθεί και ουσιαστικά, και όχι απλώς τυπικά με την κοινωνικοπολιτική πραγματικότητα των μεγάλων Δυτικοευρωπαϊκών κρατών, όπου: α) κυριαρχεί ένα δικολικό - δικομματικό σύστημα, β) οι ιδεολογικές και πραγματικές αντιθέσεις των 2 μνηστήρων της εξουσίας, ύστερα από μια αρχική φάση οξύνσεως, τείνουν να γεφυρώνονται γιατί και οι δύο διεκδικούν τα "μεσαία" στρώματα, γ) οι πολιτικοί ηγέτες είναι ιδιαίτερα ευαίσθητοι στην απαίτηση του μέσου πολίτη - ψηφοφόρου να διατηρήσει το υψηλό βιοτικό του επίπεδο και, κάτι χαρακτηριστικό για την ελληνική πολιτική παράδοση, να εξασφαλίσει και προσωπικά οφέλη - διευκολύνσεις, όχι σπάνια εις βάρος του δικαίου του συνόλου, ή και της κοινής λογικής. Οι "πελατειακές σχέσεις" δηλαδή δεν εξέλιπαν, ούτε ως νοοτροπία, ούτε ως πρακτική, είναι ακόμη ένα "αναγκαίο κακό" του "πολιτεύεσθαι" σε μια αντιπροσωπευτική δημοκρατία σαν την ελληνική με επιλοκές και στερήσεις οικονομικής και παιδευτικής υφής, με αντιφάσεις ανάμεσα σε μεγαλόπνοοες θεσμικές επαγγελίες και στην ζωντανή, προσωπική σχέση πολίτη - πολιτευομένου, ή στην πίεση των συντεχνιακών συμφερόντων ολόκληρων τάξεων.

Καθώς το πρόβλημα της επαγγελματικής αποκατάστασης σ' ένα κλίμα αύξοντος ανταγωνισμού και ανεργίας, είναι το υπ' αριθμ. 1 για τον νεαρό ιδίως ψηφοφόρο, οι ζωντανές ακόμη πελατειακές - συναλλακτικές σχέσεις είναι το κλειδί για την τακτοποίηση των "προσφερόντων ψήφων", "ημετέρων" σε θέσεις του Δημοσίου, εκ των οποίων ο τραπεζικός τομέας δεν έχει μικρό

μερίδιο, παρ' ότι οι εργασίες που διεκπεραιώνει απαιτούν υψηλής στάθμης προσόντα (κατάρτιση, ικανότητα και ήθος), τα οποία όχι σπάνια παραμερίζονται εν όψει προσωπικών ή κομματικών σχέσεων.

Γενικότερα, ενώ τα άτομα επιζητούν την προσωπική τους τακτοποίηση στα πλαίσια ενός δημόσιου οργανισμού (ορισμένα εκ των οποίων πιστεύεται ότι προσδίδουν "κοινωνική αίγλη" στα στελέχη τους, όπως οι Τράπεζες, υπουργεία κ.λπ.) οι πολιτικοί τουλάχιστον μέχρι πρότινος, δεν εφείδοντο προσλήψεων, λειτουργώντας στα πλαίσια μιας πατροπαράδοτης ανταποδοτικής σχέσεως, που από ανθρώπινη πλευρά ίσως δεν είναι τόσο επίμεμπτη (άλλοτε ίσως να ήταν και κοινωνικά σκόπιμη, αφού αντιμετώπιζε την οξυμένη ανεργία), η οποία όμως είναι καταστροφική για την αποτελεσματικότητα του Δημόσιου οργανωμένου Κράτους, της Εθνικής Οικονομίας, και διότι αναπαράγει μια φαύλη νοοτροπία σε μεγάλη μερίδα του πληθυσμού που δεν κάνει ορθή χρήση των προσόντων τους (αναξιοκρατία, αργομισθία, παρασιτισμός)<sup>33</sup>.

Υπό τις γνωστές εν Ελλάδι συνθήκες οξέων πολιτικών παθών, κομματικών αναχρονισμών (εκποίηση Κράτους, διώξεις αντιφρονούντων από τη Διοίκηση ή το Στράτευμα), εσπευσμένων εκβιομηχανισμού και αστικοποίησης, επεβλήθη ένας κρατικός παρεμβατισμός που μαζί με την εισροή ξένων κεφαλαίων αιμοδοτεί τους βιομηχάνους (οι οποίοι ούτε ως το Β' Π. Πόλεμο ούτε μετά, θα αποτολήσουν το άνοιγμα στην βαριά μεταποίηση). Έτσι φαίνεται ότι ο μόνος πόλος κοινωνικής σταθερότητας κι ομαλότητας βρίσκεται στον άχαρο ρόλο του Κράτους ως Εργοδότη. Οι υπαλληλικές τάξεις που συντηρούνται από αυτό, καθώς και τα μικροαστικά και μεσοαστικά στρώματα, είναι μακριά από το να αναπτύξουν μια συναίσθηση του ρόλου, της θέσης τους, ωστόσο ακολουθούν ένα τρόπο ζωής (κατανάλωσης) και κάποιες πρακτικές αξίες που ασχέτως ιδεοπολιτικών τοποθετήσεων, είναι ενιαίες και σύμμετρες προς τον τρόπο ζωής των μεγαλοαστών της εποχής, που κι αυτοί αντιγράφουν συνειδητά ή όχι τα πρότυπα του ανεπτυγμένου εξωτερικού. Αυτή η κατάσταση συνεχίζεται και μετά τις πολεμικές περιπέτειες μεταξύ 1940/49, όπου η ανοικοδόμηση της χώρας και η αποκατάσταση του Κράτους γίνεται μέσα στα γνώριμα μονοπάτια, κι απλώς στα προπολεμικά στρώματα των μικροϊδιοκτητών και εργαζομένων στις Υπηρεσίες και τον Κρατικό Μηχανισμό επικάθονται οι αποκαλούμενοι "νεόπλουτοι" (εργολάβοι, εφοπλιστές, βιομήχανοι). Η διάχυση των καταναλωτικών Προτύπων από τους τελευταίους

<sup>33</sup> για τον κρατισμό στην Ελληνική Οικονομία και το Τραπεζικό σύστημα βλ. αναλυτικότερα στο Κεφ. 4, ενότητα ΘΙV, και κεφ. 6, ενοτ. 6<sup>η</sup>



στους Προηγούμενους η άνοδος του βιοτικού επιπέδου και η ουσιαστική ομογενοποίηση σε επίπεδο νοοτροπιών (μερικός εξευρωπαϊσμός των ηθών) ευνόησαν την διαιώνιση της ταξικής μή συνειδητοποίησης των διαφόρων εργαζομένων κατά τομέα παραγωγής (π.χ. πρωτογενή, δευτερογενή), παρά μόνο κατά Κλάδο, δηλ. στο Κατώτατο επίπεδο της επαγγελματικής αλληλεγγύης.

Άρα διάφοροι εργατοϋπαλληλικοί σύλλογοι στον Ιδιωτικό όπως και στον Δημόσιο Τομέα (ως σήμερα), έχουν αυθυπόστατη παρουσία και οχυρώνονται στην προάσπιση των "συντεχνιακών" τους, θεμιτών ή μή, συμφερόντων, που τα διαπραγματεύονται με το Κράτος, δηλ. το Κόμμα που ελέγχει την Κυβέρνηση - κάτι που καλλιεργήθηκε τόσο προδικτατορικά (με φαύλο τρόπο), όσο και μετά.

Μέσα σε τέτοιες συνθήκες εργαζόμενοι με αντικειμενικά όμοιες - αντίστοιχες ή συγκρίσιμες συνθήκες ζωής (βιοτικό επίπεδο) αυτό προσλαμβάνονται στην υποκειμενική συλλογική τους ταυτότητα με τρόπο διαφορετικό. Έτσι λ.χ. οι υπάλληλοι (τραπεζών υπό Δημόσιο Έλεγχο), αποκτούν μία ψυχοκοινωνική αυτοσυνείδηση και μία θεσμική - μισθολογική αντιμετώπιση διαφορετική απ' ό,τι οι υπάλληλοι άλλων τομέων της γραφειοκρατίας του ιδίου, κατ' ευρεία έννοια, εργοδότη τους. Έτσι αντί να γίνουν κάθετες διαφοροποιήσεις κατ' ιεραρχική κλίμακα του ίδιου αυτού ευρέως κοινωνικοεπαγγελματικού στρώματος (ανώτερη, μέση, κατώτερη γραφειοκρατία με ανάλογο status κοινωνικοοικονομικό - συμπεριφορικό - ιδεολογικό) παγιώνονται ή δρουν ανταγωνιστικά τουλάχιστον οι οριζόντιες διαφοροποιήσεις κατά Κλάδο / Τομέα της Γραφειοκρατίας, όπου οι πιο πάνω εγκάρδιες διαφοροποιήσεις ατονούν. Αυτό βέβαια είναι μάλλον μία Κρίση προς απόδειξη παρά μία αυτονόητη ή εγκύτως τεκμηριωμένη πραγματικότητα, γι' αυτό και θα πρέπει να αποτελέσει μέρος της σκοποθεσίας της ερευνητικής μας Προσπάθειας. (βλ. τα Κεφάλαια 3, 4 και 5)

Αφού λοιπόν σκιαγραφήσαμε τον ιστορικό καμβά ή το πλέγμα των οικονομικοκοινωνικών εξελίξεων στην πορεία του Νεοελληνικού Κράτους, κάτω από το φως των πολύτιμων απόψεων επιστημόνων όπως ο Ν. Σβορώνος, ο Κ. Τσουκαλάς, ο Ν. Μουζέλης, ο Π. Κονδύλης, Β. Φίλιας, Α. Λύτρας μπορούμε να προχωρήσουμε σε μια πιο κοντινή ματιά στον υπό έρευνα οργανισμό (Ε.Τ.Ε. και υπάλληλοι της) ξεκινώντας από την ιστορική γένεση και εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων στους κόλπους του.

## Β' ΕΝΟΤΗΤΑ

### **ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΕΙΚΟΝΑ ΤΩΝ ΣΥΝΘΗΚΩΝ (Ή ΟΡΩΝ) ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΤΗΣ Ε.Τ.Ε. ΚΑΤΑ ΤΟΝ 19<sup>ο</sup> ΑΙΩΝΑ**

Θα παρουσιάσουμε συνοπτικά την μορφή και την οργάνωση της εργασίας των υπαλλήλων της Ε.Τ.Ε. κατά τον 19<sup>ο</sup> αιώνα. Κατ' άρχας το προσωπικό της Ε.Τ.Ε. περιλαμβάνει τρία γενικά τμήματα: το λογιστικό, τα ταμεία και τη γραμματεία, με αντίστοιχες αρμοδιότητες για κάθε τμήμα. Εξύλλου, το προσωπικό διαιρείται κάθετα σε τέσσερις ιεραρχικές ομάδες: τη διοίκηση, το προσωπικό, το βοηθητικό, προσωπικό και το υπηρετικό προσωπικό.

Στο σύνολό του, το προσωπικό της Τράπεζας αποτελείται από τακτικούς και έκτακτους υπαλλήλους. Οι έκτακτοι υπάλληλοι αναλαμβάνουν καθήκοντα αρχικώς ως δόκιμοι και εκπαιδευόμενοι για 1-2 χρόνια και κατόπιν προάγονται στο τακτικό προσωπικό, το οποίο χαρακτηρίζεται από μονιμότητα, ένα προνόμιο, που ισχύει καθ' όλη τη διάρκεια του 19ου αι., καίτοι δεν διατυπώνεται ρητά.

Όσον αφορά στο θέμα των προαγωγών, αποφασιστικοί παράγοντες θεωρούνται η αρχαιότητα, η αποδοτικότητα και η γενικότερη συμπεριφορά του υπαλλήλου απέναντι στην Τράπεζα. Οι προιστάμενοί του και εν τέλει η διοίκηση είναι αυτοί που αξιολογούν τις προσπάθειες που καταβάλλει και την ποιότητα της εργασίας που παρέχει ο υπάλληλος. Περισσότερα επί του θέματος, βρίσκονται στο 5<sup>ο</sup> ΚΕΦ. 2<sup>η</sup> Ενότητα.

Οι αποδοχές των Τραπεζικών υπαλλήλων αποτελούνται από 4 μεγέθη, τα οποία κατηγοριοποιούνται ως εξής: είναι α) ο μισθός, β) η συμμετοχή στα κέρδη, γ) οι κρατήσεις και δ) τα χαμηλότοκα δάνεια. Επιπλέον, η πρόβλεψη σύνταξης, καθώς και το προνόμιο της μονιμότητας που χαρακτηρίζει το τακτικό προσωπικό, κατοχυρώνουν την ισοβιότητα των αποδοχών των εν λόγω υπαλλήλων. Σ' αυτό το σημείο θα περιορισθούμε σε επιγραμματική αναφορά στα δύο πρώτα στοιχεία, που αποτελούν αληθινό νεωτερισμό για το εργασιακό status quo του 19<sup>ου</sup> αιώνα.

Ο άμεσος μισθός, δηλαδή το καταβαλλόμενο μηνιαίο ποσό στον τραπεζικό, τελεί πάντα σε ευθεία αναλογία με το βαθμό του. Ενδιαφέρον, όμως, παρουσιάζει και η καθιέρωση της συμμετοχής των υπαλλήλων στα κέρδη, η οποία τελεί σε ευθεία αναλογία με το μισθό. Η συμμετοχή των

υπαλλήλων στα κέρδη, που θεωρείται ως έμμεσος μισθός, αποτελεί καινοτομία της Ε.Τ.Ε. και θυμίζει ίσως κάποια μορφή σύμπραξης κεφαλαίου και εργασίας συντεχνιακού τύπου. Οι εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα να διευρύνουν την οικονομική εμβέλεια των εισοδημάτων τους μέσω της συμμετοχής στα κέρδη, γι' αυτό άλλωστε και είναι υποχρεωμένοι να επιδιώκουν την αύξηση των κερδών της Τράπεζας. Το ενδιαφέρον αυτό σημειώνεται, ως έπαινος, στο ατομικό μητρώο κάθε υπαλλήλου, δημιουργώντας τις προϋποθέσεις για ταχύτερη προαγωγή και, κατά συνέπεια, αύξηση των συνολικών αποδοχών του. Για μια αναλυτική παρουσίαση του τρόπου διαμόρφωση του εισοδήματος του Γρ. υπαλλήλους βλ. Κεφ. 5<sup>ο</sup>, ΕΝΟΤΗΤΑ 2<sup>η</sup>.

### **Γ' ΕΝΟΤΗΤΑ**

#### **Η ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΣΤΗΝ ΤΡΑΠΕΖΑ ΣΕ ΣΥΝΑΡΤΗΣΗ ΜΕ ΤΟΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ - ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΠΕΡΙΓΥΡΟ (αρχές 20<sup>ου</sup> ΑΙΩΝΑ)**

Με την είσοδο στον 20<sup>ο</sup> αιώνα, ο τομέας των μισθωτών υπηρεσιών επεκτείνεται με την εμφάνιση νέων επαγγελματικών στρωμάτων. Τούτο γίνεται αισθητό τόσο με τη διεύρυνση των παλαιών ομάδων (όσον αφορά στους δόκιμους και τους βοηθούς κάθε βαθμίδας, καθώς επίσης και τους κλητήρες, νυχτοφύλακες και θυρωρούς), όσο και με τη δημιουργία νέων ομάδων που παραγκωνίζουν τις παλαιότερες (λ.χ. οι δακτυλογράφοι, οι γραφείς κ.ά.). Είναι αξιοσημείωτο το φαινόμενο της απορρόφησης πολλών γυναικών υπαλλήλων στον τομέα των μισθωτών υπηρεσιών και δη στις θέσεις δακτυλογράφων.

Παράλληλα, παρατηρούμε μείωση της βαρύτητας ορισμένων ομάδων στην ιεραρχία και στις τραπεζικές εργασίες συγκρίνοντας την κατάσταση που ίσχυε τον προηγούμενο αιώνα. Εξάλλου, δημιουργείται μια νέα ομάδα, ως απόρροια της γοργής διαφοροποίησης και διεύρυνσης των ανώτερων υπαλληλικών κατηγοριών. Εννοούμε τα στελέχη των επιχειρήσεων, που επωμίζονται με επενδυτικές δραστηριότητες, παλιές και νέες, δηλαδή τα εντεταλμένα διευθύνοντα στελέχη της Τράπεζας, του κράτους και των επιχειρήσεών τους, τα οποία συμμετέχουν στα κέρδη των τελευταίων ισόνομα με τους μετόχους των εν λόγω επιχειρήσεων.

Οι μισθολογικές σχέσεις των υπαλλήλων της Ε.Τ.Ε.<sup>34</sup> κατοχυρώνουν δύο σημαντικά προνόμια, την ασφάλεια της εργασίας και τη συνταξιοδότηση, μαζί με

<sup>34</sup> Βλέπε Π. Πιζάνια «Μισθοί και Εισοδήματα στην Ελλάδα» (1842-1923), Κεφ. Β'.

ορισμένες οικονομικές ελαφρύνσεις, όπως οι συνεταιριστικοί οργανισμοί για την αγορά κατοικίας, γης και εμπορευμάτων καθημερινής κατανάλωσης. Σε αντίθεση με ό,τι συνέβαινε το 19ο αι. η πλειοψηφία των μισθωτών δεν δύναται να διαφοροποιηθεί οικονομικά βάσει των αποδοχών τους και της αυξησεώς τους μέσω της προαγωγικής διαδικασίας. Πλέον, η μισθολογική ιεραρχία αντιστοιχεί σε διαφορετικά επίπεδα κατανάλωσης ή ακόμα και αποταμίευσης. Δυνατότητα οικονομικής διαφοροποίησης έχουν ουσιαστικά μόνο τα στελέχη, όταν ο μισθωτός υπάλληλος προάγεται σ' ένα αμειβόμενο στέλεχος το οποίο μπορεί περαιτέρω να μετατραπεί σε κεφαλαιούχο, λόγω των κοινωνικών και οικονομικών δυνατοτήτων που του παρέχονται.

Το 1920, το κατώτερο και βοηθητικό προσωπικό (βοηθός Α' ως κλητήρας Γ') αποτελεί το 70% του συνόλου των υπαλλήλων που εργαζόνταν στην Τράπεζα<sup>35</sup>, ενώ το ημερομίσθιό τους κινείται στα επίπεδα μεταξύ ειδικευμένου τεχνίτη και ανειδίκευτου εργάτη. Οι μισθοί των δημοσίων βρίσκονται σ' ένα κατώτερο επίπεδο. Τα νέα κατώτερα κοινωνικά στρώματα, τα οποία διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στο συσχετισμό δυνάμεων που αναδεικνύουν οι εκάστοτε ταξικές συγκρούσεις, ανακουφίζονται οικονομικά χάρη στα επιδόματα και τη συμμετοχή στα κέρδη. Τα τελευταία, άλλωστε, έχουν πολλαπλή αξία και χρησιμότητα. Καταρχήν, ενισχύουν τον κοινωνικό καταμερισμό της εργασίας και διευκολύνουν τον ειδικό καταμερισμό στις επαγγελματικές ιεραρχίες. Επιπλέον, εδραιώνουν την κοινωνική συνοχή και τη συνεργασία της άρχουσας τάξης με τα μικρομεσαία αστικά στρώματα που απαρτίζονται από μισθωτούς. Σιγά σιγά η ασφάλεια της εργασίας και το καλύτερο θεσμικό της πλαίσιο απομακρύνουν τους τραπεζικούς και τους δημόσιους υπαλλήλους απ' τις διαρκείς κινητοποιήσεις της εργατικής τάξης και των ιδιωτικών υπαλλήλων. Η ιστορική αποκρυστάλλωση του επαγγελματικού στρώματος των τραπεζικών σε μια κοινωνική ομάδα υψηλής κοινωνικής θέσης αναπτύσσεται δια μακρών στο Κεφ. 5.

Η οικονομική εξέλιξη των νέων χαμηλόμισθων υπαλλήλων τελεί σε άμεση συνάρτηση με τις αυξήσεις τόσο του μισθού όσο και των επιδομάτων τους, και τα εισοδήματά τους προσδιορίζονται κατά πολύ απ' το σύνολο των αποδοχών τους. Ο εργοδότης επηρεάζει σημαντικά την οικονομική πορεία τους. Η διαδικασία των προαγωγών, εξάλλου, δυσχεραίνεται λόγω της απόλυτης εξάρτησής της από την αποδοτικότητα των υπαλλήλων και την υπακοή τους την οποία αξιολογούν οι προϊστάμενοί τους. Από κάποιο σημείο και μετά, οι προαγωγές εξαρτώνται κυρίως απ' την επίδειξη αφοσίωσης στην υπηρεσία και απ' την αποδοτικότητα μ'

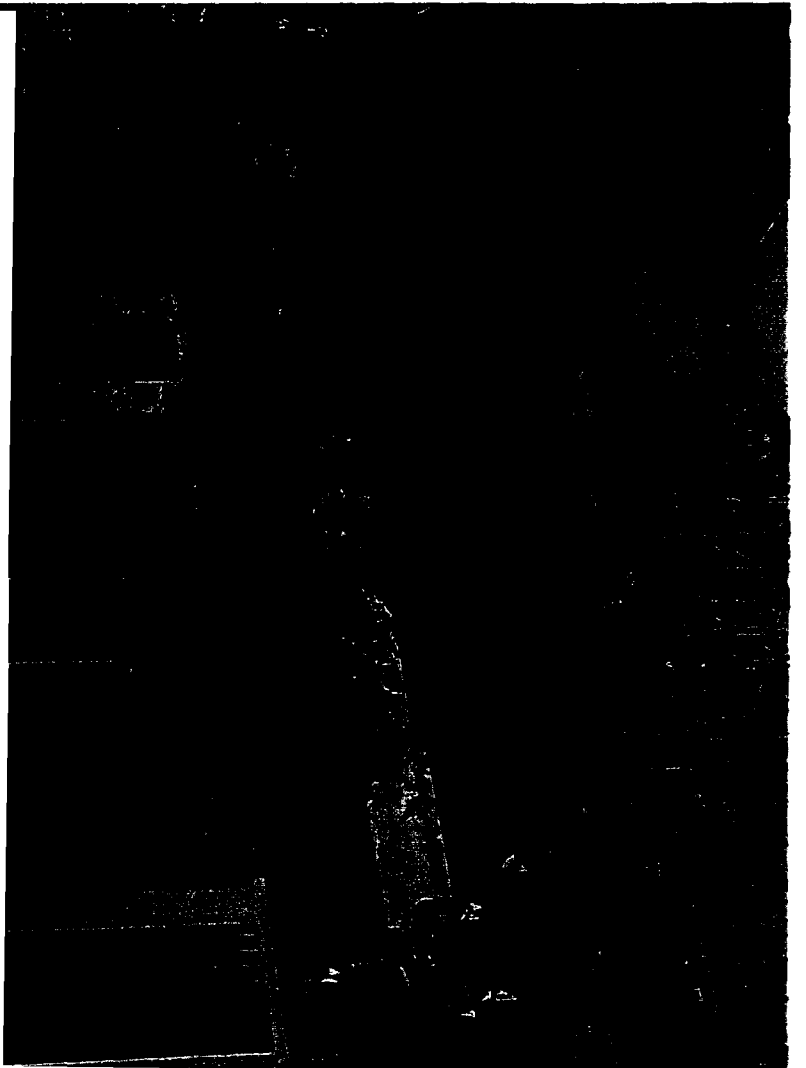
<sup>35</sup> Αρχείο Δ. Δροσοπούλου: φάκ. 18-20.

αποτέλεσμα η εκπαίδευση να διαδραματίζει ένα υποδεέστερο, βοηθητικό ρόλο. Τα νέα αυτά κριτήρια δημιουργούν μια προβληματική κινητικότητα των κατωτέρων υπαλλήλων στην ιεραρχία από το 1914 και ύστερα.

Η εμφάνιση μιας καινούργιας συντηρητικής ιδεολογίας, λόγω του νέου καταμερισμού, χαρακτηρίζει τους υπό εξέταση μισθωτούς. Κύριοι στόχοι των υπαλλήλων είναι πλέον η προαγωγή, και η αύξηση μισθών και επιδομάτων. Ενισχύεται, κατ' αυτόν τον τρόπο, μια ενδημική συντεχνιακή ιδεολογία μεταξύ των μόνιμων υπαλλήλων. Κατά τον Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο, η ταξική συνεργασία που αναφέραμε νωρίτερα μεταξύ των μικρομεσαίων και της κυρίαρχης τάξης, δέχεται το πρώτο σημαντικό πλήγμα. Η κρίσιμη αυτή καμπή όπου οι τραπεζικοί ως στρώμα και ως κίνημα αναπροσανατολίζονται, αναλύεται στην 3<sup>η</sup> ενότητα του 5<sup>ου</sup> κεφαλαίου.

Η βαθμολογική ιεραρχία, κατά την οποία προβλέπονται μικρότεροι μισθοί για τους κατώτερους βαθμούς στα πλαίσια της κάθε ειδικότητας, ομάδας ιεραρχίας κλπ., διαμορφώνει την ιεράρχηση των μηνιαίων αποδοχών. Τούτο σημαίνει απλά ότι η μισθολογική διαφοροποίηση μεταξύ π.χ. ενός ιδιωτικού υπαλλήλου λογιστή και ενός λογιστή της Τράπεζας, ή μεταξύ ενός βοηθού Α' και ενός βοηθού Β' δεν οφείλεται σε κάποια διαφορά μορφωτικού επιπέδου, δηλαδή γνώσεων. Αν θεωρήσουμε ότι π.χ. οι υπολογιστές Α' αμείβονται για όσο έργο προσφέρουν - μια υπόθεση που δεν ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα - τότε μπορούμε να διαπιστώσουμε ότι οι κατώτεροι αντίστοιχοι βαθμοί αμείβονται λιγότερο για την προσφορά του ίδιου έργου, παρόλο που δεν υπολείπονται των σχετικών προσόντων. Επομένως, οι κατώτερες βαθμίδες των υπαλλήλων προσφέρουν κάποια υπερεργασία, γεγονός που προκαλείται από τον μηχανισμό της ιεραρχίας, της αρχαιότητας και των κοινωνικών διακρίσεων σε σχέση με τον κοινωνικό καταμερισμό της εργασίας.

Η σχέση εκμετάλλευσης των κατώτερων βαθμίδων της ιεραρχίας ενισχύεται, άλλωστε και από τον περιορισμό της διαδικασίας των προαγωγών. Ο 19ος αι. δεν άφηνε περιθώρια για εκμετάλλευση, καθώς αυτό αποκλειόταν απ' τη δυνατότητα οικονομικής διαφοροποίησης με την ένταξη στις μισθωτές υπηρεσίες. Επιπλέον, το βοηθητικό προσωπικό, το οποίο στη νέα περίοδο παράγει, μαζί με τους κατώτερους υπαλλήλους, το μεγαλύτερο μέρος της υπερεργασίας, δεν είχε στον 19ο αι. τη σπουδαιότητα που αποκτά απ' τη δεύτερη δεκαετία του 20ού στον τομέα των μισθωτών υπηρεσιών. Η Τράπεζα προβαίνει σε διεύρυνση των κατώτερων ομάδων της ιεραρχίας, αλλά ακόμη και σε (ένταξη) κάθε ομάδα ή ειδικότητα, οι κατώτεροι βαθμοί είναι οι πιο πολυάριθμοι. Ο όγκος της υπερεργασίας που παράγεται και το κόστος των μισθωτών υπηρεσιών είναι ποσά αντιστρόφως ανάλογα - αυτό μαρτυρεί η



κίνηση μεταξύ των μισθών, των εξόδων και των μηνών εργασίας στο Κεντρικό Κατάστημα της Ε.Τ.Ε. Παρατηρείται μια συνεχής αύξηση των μηνών συνολικής απασχόλησης μαζί με τα έξοδα, και μια αντίστοιχη μείωση του ποσοστού των συνολικών μισθών στα έξοδα, σταθερά απ' το 1895. Στο κράτος, εξάλλου, παρέχεται η ευχέρεια να μειώσει το κόστος λειτουργίας του, προβαίνοντας σε απολύσεις σε περιόδους διακυβέρνησης με έκτακτες εξουσίες. Παρόλ' αυτά, παρατηρούμε μια ομοιότητα, σε μεγάλο βαθμό, ανάμεσα στη βασική διαδικασία διαφοροποίησης της κοινωνικής διαστρωμάτωσης των υπαλλήλων της τράπεζας και σ' αυτή που αφορά στους υπαλλήλους του κρατικού μηχανισμού.

Η είσοδος των νέων υπαλλήλων, που προέρχονται από χαμηλότερα κοινωνικά στρώματα, στην επαγγελματική ιεραρχία και τις εκμεταλλευτικές εργασιακές σχέσεις, σηματοδοτεί το τέλος της τυπικής εξάρτησης αυτών των υπαλλήλων από την τράπεζα ή το κράτος και την έναρξη μιας νέας εποχής, αυτήν της ουσιαστικής εξάρτησης όπου τμήματα των κατώτερων μεσαίων κοινωνικών στρωμάτων υφίστανται τις εκμεταλλευτικές σχέσεις εργασίας<sup>36</sup>. Η αύξηση των μισθών υπό τη μορφή επιδομάτων και συμμετοχής στα κέρδη, όπως επίσης και οι λιγοστές προοπτικές για προαγωγή αποτελούν μηχανισμούς που λειτουργούν ως διέξοδος, αποτρέποντας την επανάσταση των ομάδων που αναφέραμε ενάντια στις νέες εργασιακές σχέσεις. Αυτή η διέξοδος προβλέπει αφ' ενός την ιδιωτική τοποθέτηση απέναντι στα καινούργια ζητήματα που προκύπτουν από τις εργασιακές σχέσεις και αφ' ετέρου την ταύτιση της ατομικής προοπτικής τους μ' ό,τι υπαγόρευαν αυτές. Οι αξίες και οι απαξίες που προκύπτουν από τη βασική διαίρεση μεταξύ χειρωνακτικής και διανοητικής εργασίας καθιερώνουν ιδεολογικά στο κοινωνικό επίπεδο την αίσθηση της ιδιωτικής διεξόδου και συνακόλουθα, την αντίστοιχη ιδεολογία. Η σχετικοποίηση της εκμετάλλευσης της εργασίας των χαμηλότερων εργασιακών στρωμάτων συντελείται μέσω των προαναφερθέντων οικονομικών μηχανισμών. Κατ' αυτόν τον τρόπο, τα κατώτερα υπαλληλικά στρώματα στηρίζουν και ιδεολογικά την ταξική τους διαφοροποίηση με την εργατική τάξη.

## **ΕΝΟΤΗΤΑ Δ'**

### **ΟΙ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΙΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΣ ΠΡΟΑΓΩΓΩΝ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ (ΜΕΣΟΠΟΛΕΣΜΟΣ)**

#### **i. Η εικόνα του προσωπικού της Ε.Τ.Ε. μέχρι το 1918**

<sup>36</sup> Βλέπε Π. Πιζάνια «Μισθοί και Εισοδήματα στην Ελλάδα» (1842-1923), Κεφ. Β'.

Κατά την περίοδο του Μεσοπολέμου, ένας σημαντικός αριθμός ανώτερων και ανώτατων στελεχών που επανδρώνουν το δημόσιο τομέα προέρχονται απ' την Εθνική Τράπεζα, και αντιμετωπίζουν με επιτυχία καιρία κοινωνικά προβλήματα, όπως για παράδειγμα την αποκατάσταση των προσφύγων, το αγροτικό ζήτημα και τη διαχείριση των ανταλλαξίμων. Τα εγχειρήματα αυτά υλοποιήθηκαν από δημόσιους μηχανισμούς και από τις νεοσύστατες τότε Τράπεζα της Ελλάδος και Αγροτική Τράπεζα οι οποίες επανδρώθηκαν σε μεγάλη έκταση από στελέχη της Εθνικής Τράπεζας.

Το γεγονός ότι η πλειοψηφία των στελεχών αυτών είχαν προσληφθεί στην Εθνική πριν από το 1918 μαρτυρά το ότι από πολύ παλαιά ο μηχανισμός αξιολόγησης σχετικά με την πρόσληψη και εξέλιξη του προσωπικού λειτουργούσε ουσιαστικά και εποικοδομητικά. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελούν οι περιπτώσεις των Μαξίμου και Κορυζή<sup>37</sup> οι οποίοι σταδιοδρόμησαν στην ιεραρχία της Εθνικής και διετέλεσαν και πρωθυπουργοί της Ελλάδος, όπως επίσης και αυτή του Δροσόπουλου, ο οποίος ξεκίνησε την καριέρα του ως δόκιμος, εργάστηκε συνολικά 50 χρόνια στην Τράπεζα, πολλά απ' τα οποία ως διοικητικό στέλεχος και τελικά ανέλαβε την Τράπεζα της Ελλάδος.

Τους υποψηφίους υπαλλήλους της Εθνικής χαρακτηρίζουν τρία στοιχεία<sup>38</sup>: υψηλή μόρφωση, γλωσσομάθεια και προυπηρεσία. Σ' αυτό το συμπέρασμα καταλήγει όποιος εξετάσει τις αιτήσεις προσλήψεως της ΕΤΕ την περίοδο πριν το 1918. Στους υποψηφίους για το υποκατάστημα Θεσ/κης βρίσκουμε διδάκτορες (1) πτυχιούχους ανώτερων εμπορικών σχολών αλλά και του Πανεπιστημίου, όπως επίσης και άτομα που γνώριζαν 3-6 ξένες γλώσσες και διέθεταν προϋπηρεσία μέχρι και 12 έτη σε ανάλογες θέσεις στις Τράπεζες ή στο εμπόριο.

Μέχρι το 1918, οι διευθυντές των υποκαταστημάτων διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην πρόσληψη και την εξέλιξη τακτικού και κυρίως, έκτακτου προσωπικού. Αξίζει, όμως να αναφερθεί ότι ένα σημαντικό τμήμα των αποδοχών των διευθυντών προερχόταν από τα κέρδη του υποκαταστήματος, γεγονός που αποτελούσε ανασταλτικό παράγοντα σε κάθε ενέργεια που θα αύξανε το λειτουργικό κόστος και συνεπώς θα περιόριζε το εισόδημα των διευθυντών.

<sup>37</sup> περισσότερα βλ. Κεφ. 5, υποενότητα 2γ

<sup>38</sup> Στοιχεία έχουν ληφθεί από δημοσίευση του Β. Χεκίμογλου στο Περιοδικό της Ε.Τ.Ε. «Εμείς και η Τράπεζα», τεύχος 2 Δεκεμβρίου 1984.



Μετά τον πρώτο Παγκόσμιο Πόλεμο επήλθαν κάποιες αλλαγές, λόγω του ότι το δίκτυο της Τράπεζας διπλασιάστηκε και ήταν αναγκαία η κωδικοποίηση του τρόπου με τον οποία θα διενεργούνταν οι προσλήψεις και η αξιολόγηση του προσωπικού. Η επιχειρησιακή ανάπτυξη της εποχής απαιτούσε τη δημιουργία πιο απρόσωπων συστημάτων αξιολόγησης, χωρίς αυτό να σημαίνει έλλειψη αποτελεσματικότητας. Ενόψει τούτων, το Γενικό Συμβούλιο της Εθνικής αποφάσισε την υιοθέτηση ενός νέου συστήματος την άνοιξη του 1918.

Στην επόμενη υποενότητα θα εξετάσουμε εν συντομία, κάποια στοιχεία που αναφέρονται στη διαδικασία των προσλήψεων αυτήν την εποχή. Τα δύο αποφασιστικά κριτήρια στις προσλήψεις τακτικού και έκτακτου προσωπικού είναι η προηγούμενη εμπειρία και οι συστάσεις. Στο διαγωνισμό που προκηρύσσει η Ε.Τ.Ε. , η μόρφωση των ενδιαφερομένων δεν διαφοροποιεί τις αιτήσεις τους ως προς το βαθμό ιεραρχίας. Ο ρόλος των εκπαιδευτικών προσόντων είναι απλώς συμπληρωματικός και δευτερεύων στην ένταξη στην επαγγελματική ιεραρχία, και τα διαφορετικά μορφωτικά επίπεδα εξισώνονται με τους κατώτερους βαθμούς επαγγελματικής ιεραρχίας.

## ii. Τα επιμέρους στάδια της πρόσληψης

Διακρίνουμε δύο στάδια: αυτό της προεπιλογής, κατά την οποία εξετάζονταν τα γενικά προσόντα των υποψηφίων, και αυτό της καθ' αυτής επιλογής, η οποία βασιζόταν σε γραπτή εξέταση.

Κατά το πρώτο στάδιο, διαπιστώνονταν αφενός τα τυπικά προσόντα των υποψηφίων - το νεαρό της ηλικίας, απολυτήριο μέσης σχολής, υγεία, ήθος - και αφετέρου η οικονομική κατάστασή των. Ενδιαφέρον προκαλεί η προϋπόθεση που έθετε η Τράπεζα για τους έγγαμους υποψηφίους, σύμφωνα με την οποία οι τελευταίοι "οφείλουν να αποδείξωσιν ότι κέκτηνται τα μέσα της συντηρήσεως της οικογένειάς των". Απώτερος σκοπός της Τράπεζας ήταν η αποφυγή πρόσληψης ατόμων, κύρια μέριμνα των οποίων θα ήταν η εξεύρεση πόρων για τη συντήρηση της οικογένειάς τους και όχι η προώθηση των συμφερόντων της επιχείρησης. Οι ενδιαφερόμενοι υποψήφιοι θα έπρεπε να διαθέτουν και άλλα εισοδήματα, πλέον αυτών της Τράπεζας. Ένα ακόμη στοιχείο που λειτουργούσε περιοριστικά για τους υποψήφιους της εποχής ήταν και η κατοχή απολυτηρίου μέσης σχολής, ένα προσόν που τότε συνδεόταν με ορισμένη κοινωνική προέλευση, και επιλεκτικώς απέκλειε τις μεγάλες μάζες των δυνητικών υποψηφίων.

Η γραπτή δοκιμασία, το δεύτερο δηλαδή στάδιο στη διαδικασία πρόσληψης, περιλάμβανε έκθεση ιδεών (οικονομικό θέμα), ξένες γλώσσες (εμπορική αλληλογραφία), λογιστική (ισολογισμοί), εμπορική αριθμητική και γεωγραφία "της Ελλάδος, των μεγάλων κρατών και των βαλκανικών: πληθυσμός, γεωργική παραγωγή, μεταλλεία, βιομηχανία, εμπόριον, εμπορική ναυτιλία, συγκοινωνία". Σε κάθε μάθημα αντιστοιχούσε ένας βαθμολογικός συντελεστής, μικρότερος για τα λογιστικά και τη γεωγραφία και μεγαλύτερος για τα υπόλοιπα.

Καθοριζόταν μια βάση σ' όλα τα μαθήματα και η εξέταση ήταν ανεπιτυχής αν ο υποψήφιος δεν κατόρθωνε να την πάρει. Το όνομα του υποψηφίου δεν αποκαλυπτόταν παρά μόνο μετά τη βαθμολογία, "εν συνεδρία της Επιτροπής", από ανώτερους υπαλλήλους. Η Τράπεζα είχε το δικαίωμα να επιλέξει ελεύθερα μεταξύ των ισοβαθμησάντων υποψηφίων. Προνομιακής μεταχειρίσεως εντύγχαναν οι επιτυχόντες με ζετή τουλάχιστον προϋπηρεσία σε ανώνυμη εταιρεία, καθ' όσον προλαμβάνονταν με τον επόμενο, από τον εισαγωγικό, βαθμό.

### iii. Η πρώτη και δεύτερη προαγωγική δοκιμασία

Ο υποψήφιος που διαγωνίσθηκε επιτυχώς προσλαμβάνονταν ως δόκιμος για μια περίοδο 2 ετών. Κατόπιν τούτου, έδινε γραπτές εξετάσεις α) στο Λογιστικό σύστημα της Τράπεζας, και β) στις Εγκυκλίους και τους Κανονισμούς της, προκειμένου να προαχθεί στο βαθμό του βοηθού β' τάξεως.

Η οριστική πρόσληψη δεν ήταν συνάρτηση μόνο των εξετάσεων. Απαιτούνταν επιπλέον δύο προϋποθέσεις: η θετική γνωμοδότηση των προϊσταμένων τους σχετικά με το άτομό τους και η κρίση της αρμόδιας επιτροπής, σύμφωνα με την οποία ο εν λόγω υπάλληλος κρινόταν ως προακτέος. Σε περίπτωση διπλής αποτυχίας στον προαγωγικό αυτό διαγωνισμό, ο ενδιαφερόμενος παραπέμπονταν στο αρμόδιο συμβούλιο, όπου και εκκρεμούσε το ζήτημα της απόλυσής του.

Ας εξετάσουμε τώρα τα όσα ίσχυαν για τη δεύτερη προαγωγική δοκιμασία. Οι παρακάτω ρυθμίσεις αφορούσαν το λογιστικό προσωπικό, καθώς επίσης και τους ταμίες, τις δακτυλογράφους, τους γραφείς κτλ με κάποιες αλλαγές.

Οι μόνιμοι πλέον υπάλληλοι, βοηθοί β' τάξεως, προάγονταν μετά από 2 έτη στο βαθμό του βοηθού α' τάξεως, εφόσον βέβαια διέθεταν και μια θετική έκθεση από τους συνήθως αυστηρούς προϊσταμένους τους. Παρέμεναν στη

θέση του βοηθού β' τάξεως για 2 έτη ακόμα, οπότε συμπληρώνανε 6 χρόνια υπηρεσία. Προκειμένου να προαχθούν στον επόμενο βαθμό του "υπολογιστή" απαιτείτο επιπλέον 2ετής τουλάχιστον προϋπηρεσία σε υποκατάστημα, πρακτικά δηλαδή εντός Αθηνών. Σε περίπτωση που διέθεταν τα προσόντα, οι ενδιαφερόμενοι είχαν το δικαίωμα να δώσουν εκ νέου εξετάσεις στα εξής θέματα:

1. Καταστατικό και ειδική νομοθεσία της Τράπεζας.
2. Στοιχεία πολιτικής δικονομίας, "ιδία του μέρους περί εκτελέσεων"
3. Στοιχεία εμπορικού δικαίου, "υπό τύπον πρακτικών εφαρμογών".
4. Νόμος "περί χαρτοσήμου".

Η επιτυχία στις εξετάσεις αυτές, των οποίων η ύλη είναι ανάλογη με τμηματικές εξετάσεις εξαμήνου στο σημερινό Πανεπιστήμιο, αποτελούσε το διαβατήριο για την κατοχύρωση της θέσης στην Τράπεζα. Στους αποτυχόντες δινόταν μια δεύτερη ευκαιρία μετά από την πάροδο ενός έτους. Αν ο υποψήφιος αποτύγχανε εκ νέου, η "επί των παραπτωμάτων" επιτροπή αποφάσιζε είτε τη στασιμότητα του υπαλλήλου στον παλιό του βαθμό, είτε την απόλυσή του.

#### **iv. Προαγωγές στους μεσαίους και ανώτερους βαθμούς**

Οι προαγωγές στους ανώτερους βαθμούς δεν εξαρτώνταν από άλλες εξετάσεις. Ο υπάλληλος που έφτανε ως στο βαθμό του υπολογιστή β' τάξεως, εθεωρείτο ότι κατείχε αξία τη θέση του ως υπαλλήλου της Εθνικής. Για τους περαιτέρω, όμως, βαθμούς, επιζητούνταν οι πλέον ικανοί, οι οποίοι αναδεικνύονταν μέσα από ένα δίκαιο και ελαστικό σύστημα το οποίο περιλάμβανε τέσσερα στάδια.

Τα στάδια αυτά συνέθεταν έναν επιλεκτικό συνδυασμό αυτοματισμού και διευθυντικού δικαιώματος για την πλήρωση των κενών θέσεων. Ο συνδυασμός διασφάλιζε το προσωπικό (αρχαιότητα, ελάχιστος και κανονικός χρόνος παραμονής στο βαθμό), αλλά προσέδιδε και την απαραίτητη ευελιξία στην επιχείρηση. Ειδικότερα:

**α)** Οι προαγωγές από τον ένα βαθμό στον άλλο γίνονταν κατ' αρχαιότητα. Το στάδιο αυτό αφορούσε τους υπαλλήλους που δεν θεωρούνταν στάσιμοι και οι οποίοι είχαν συμπληρώσει τρία χρόνια στο βαθμό αυτό. Ο αριθμός των προακτέων υπαλλήλων καθοριζόταν απ' την Τράπεζα.

**β)** Η Τράπεζα δεν ήταν υποχρεωμένη να διενεργεί τις προαγωγές. Η Τράπεζα προέβαινε σ' αυτές όταν έκρινε ότι υπήρχε ανάγκη κάλυψης των

υφισταμένων ή δημιουργίας νέων θέσεων. Το φαινόμενο που παρατηρείται σήμερα, κατά το οποίο ένας υψηλοβάθμιος υπάλληλος ασκεί απλά καθήκοντα δεν ίσχυε στην Εθνική Τράπεζα μέχρι την κατοχική περίοδο. Ο ανώτερος βαθμός συνεπαγόταν ανώτερη θέση και το αντίστροφο.

γ) Σε περίπτωση που συνέτρεχαν "στοιχεία εξαιρετικών υπηρεσιών", η Τράπεζα εδικαιούτο να προάγει "κατ' εκλογήν" στους μεσαίους και ανώτερους βαθμούς (από το λογιστή Γ' και άνω) υπαλλήλους που είχαν μόνο 2 χρόνια στο βαθμό, καταστρατηγώντας έτσι τον περιορισμό της αρχαιότητας. Εξάλλου, διενεργούνταν προαγωγές σε ποσοστό 10% όσον αφορά "διακεκριμένους" υπαλλήλους που είχαν παραμείνει ένα χρόνο στο βαθμό. Ισχυε, δηλαδή, όπως θα έλεγε κανείς σήμερα, καθεστώς τριών ταχυτήτων.

δ) Τέλος, η Τράπεζα προέβαινε σε προσλήψεις άνευ διαγωνισμού, ανεξαρτήτως βαθμού, για την κάλυψη τυχόν εκτάκτων αναγκών, οπότε και επέλεγε πρόσωπα της αρεσκείας της. Αξίζει να σημειωθεί ότι η Εθνική άσκησε αυτό το δικαίωμά της με εξαιρετική φειδώ.

Ο υπάλληλος που κρινόταν "στάσιμος", δηλαδή αν η περίπτωσή του δεν εξεταζόταν στις προαγωγές δυο φορές, παραπεμπόταν με το ερώτημα της απόλυσης, ειδάλλως έμενε καθηλωμένος στο βαθμό του.

#### **v. Η Διοικητική Σύνθεση**

Η έκταση των προαγωγών από βαθμό σε βαθμό, αρχίζοντας από τους νεώτερους και επηρεάζοντας κατόπιν και τους μεσαίους, βρισκόταν σε συνάρτηση με τον αριθμό των κενών θέσεων. Ο τελευταίος, με τη σειρά του, εξαρτιόταν από τη διοικητική σύνθεση της Τράπεζας, η οποία ήταν μάλλον περιορισμένη, κάτι που αποτελεί θετικό στοιχείο για μια επιχείρηση.

Δύο έως εννέα πρόσωπα κατείχαν, από το 1911 και μετά, τον ανώτατο τίτλο του διευθυντή της Τράπεζας. Οι διευθυντές ήταν επιφορτισμένοι με το έργο της συνεπικουρίας της διοίκησης της Τράπεζας (διοικητικής, συνδιοικητής). Ο ανώτερος διοικητικός βαθμός ήταν αυτός του τμηματάρχη, ο οποίος υπαγόταν είτε σε διευθυντή είτε απευθείας στο διοικητή. Στους τμηματάρχες, εξάλλου, υπάγονταν οι προϊστάμενοι των υπηρεσιών. Το 1926, 15 μόνο τμήματα συγκροτούν το διοικητικό μηχανισμό, στα οποία συμπεριλαμβάνονταν τα σχετικά με την άσκηση του εκδοτικού προνομίου και της αγροτικής πίστης.

Από τις αρχές του αιώνα το Τραπεζικό δίκτυο είχε διευρυνθεί σημαντικά (είχε διπλασιασθεί) και γύρω στα 1925 απαρτιζόταν από 80 καταστήματα σ'

όλη την Ελλάδα. Όσον αφορά στην σύνθεση αυτών, 16 απ' αυτά είχαν και υποδιευθυντή, ενώ περίπου 60 καταστήματα διέθεταν και προϊστάμενο λογιστηρίου. Έτσι, η εικόνα των αναγκών της Τράπεζας σε ανώτατο προσωπικό διαμορφωνόταν ως ακολούθως: 15 τμηματάρχες, 45 προϊστάμενοι υπηρεσιών, 80 διευθυντές καταστημάτων, 16 υποδιευθυντές καταστημάτων, 60 προϊστάμενοι λογιστηρίου. Συνολικά 216 άτομα, που δικαιολογούσαν βαθμό λογιστή Γ' και άνω, επί προσωπικού 2.000 υπαλλήλων περίπου<sup>39</sup>.

Ο πραγματικός αριθμός των υπαλλήλων στους ανώτερους βαθμούς υπερέβαινε τις σχετικές ανάγκες κατά ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό (γύρω στο 50%), γεγονός που αποδεικνύει ότι ο μηχανισμός των προαγωγών δεν στηριζόταν αποκλειστικά στα στενά επιχειρησιακά κριτήρια κάλυψης των θέσεων. Αντίθετα, θα πρέπει να ασκείτο πίεση εκ μέρους του προσωπικού για καταστρατήγηση αυτών των κριτηρίων. Παρόλ' αυτά, η υπέρβαση αυτή της τάξεως του 50% δεν ξεφεύγει από τα λογικά πλαίσια και ενδεχομένως εξυπηρετούσε και κάποιες ειδικές λειτουργίες εκτός των όσων αναφέραμε. Ο αργός αλλά σταθερός ρυθμός προσλήψεων συνεχίστηκε ώστε εν μέσω της κατοχής (1943) να υπολογίζονται σε 2.700 περίπου οι συνολικά εργαζόμενοι στην Τράπεζα (βλ. Κεφ. 5, ενοτ. 3)

Τα στελέχη της Τράπεζας, ιδιαίτερα αυτά του Δικτύου, έχουν αξιόλογες αρμοδιότητες και πιο αυξημένες υποχρεώσεις σε σύγκριση με τις αντίστοιχες σημερινές. Επιπλέον, έχουν σημαντικές υλικές απολαβές.

Όσον αφορά στα κίνητρα που παρέχονται στο προσωπικό, αυτά διακρίνονται σε 2 κατηγορίες:

α. Συμμετοχή στα κέρδη, 2,5 και 5% αντίστοιχα, για το προσωπικό των υποκαταστημάτων και για το Κεντρικό.

β. Υψηλές αμοιβές που κλιμακώνονται με μεγάλες διαφορές σ' ένα ιδιαίτερα αναπτυγμένο βαθμολόγιο (που ισχύει παράλληλα και ως μισθολόγιο). Ως παράδειγμα παραθέτουμε το μισθό Δοκίμου με δύο παιδιά, ο οποίος είναι 3,5 φορές μικρότερος απ' αυτόν του Λογιστή Α', 5,5 φορές μικρότερος από του Τμηματάρχη Α' και 16 (!) φορές μικρότερος από του Διευθυντή<sup>40</sup>.

Επιπλέον, το προσωπικό της Τράπεζας απολάμβανε προνομίων που σήμερα έχουν γενικευθεί, την εποχή εκείνη όμως ήταν σημαντικές καινοτομίες: οικογενειακά επιδόματα, ασφαλιστική κάλυψη συντάξεως, ειδική αμοιβή για Χριστούγεννα και Πάσχα. Οι στρατευμένοι είχαν δικαίωμα να λαμβάνουν μέρος του μισθού τους. Τέλος, έχουμε και την καθιέρωση της ΑΤΑ (!) στα 1926.

<sup>39</sup> Πηγή: Ι.Α. Ε.Τ.Ε. φάκελος Προσωπικό (ΧΧΧ) (30ος)

<sup>40</sup> Αναλυτικότερα στοιχεία βλ. Κεφ. 5, ενοτ. 2<sup>η</sup>

Όπως φαίνεται απ' τον πίνακα διάρθρωσης του προσωπικού στα 1901, οι βαθμοί είναι περισσότεροι απ' όσους υπάρχουν σήμερα και περιλαμβάνουν διαχωρισμούς του προσωπικού κατά το είδος της εργασίας (λ.χ. γραμματείς - δακτυλογράφοι). Ανάλογα με την κατηγορία του καταστήματος, οι διευθυντές εντάσσονται σε ιδιαίτερο βαθμολόγιο. Σ' αντίθεση με τούτο, στα 1926 καθένας διατηρεί τον κανονικό βαθμό του. Πρέπει, επίσης, να σημειωθεί ότι λείπουν οι σημερινοί βαθμοί του Υποδιευθυντή και του Συμπράκτοντος Υποδιευθυντή, γεγονός που μαρτυρεί ότι οι παρακάτω βαθμοί είχαν μεγαλύτερη βαρύτητα στην εποχή τους σε σχέση με σήμερα. Η θέση των κλητήρων διέφερε απ' τη σημερινή - ίσως αυτός να είναι και ο λόγος που δεν αναφέρονται στην πηγή των στοιχείων του πίνακα<sup>41</sup>.

#### Διοίκηση

1.	Διευθυντής Τμήματος	4
2.	Υποδιευθυντής Τμήματος	1
3.	Τμηματάρχης	4
4.	Επιθεωρητές	3

#### Καταστήματα

5.	Διευθυντής Κ/τος Α' τάξης	4
6.	Διευθυντής Κ/τος Β' τάξης	13
7.	Διευθυντής Κ/τος Γ' τάξης	10
8.	Διευθυντής Κ/τος Δ' τάξης	6
9.	Λογιστής Α'	3
10.	Λογιστής Β'	7
11.	Λογιστής Γ'	12
12.	Υπολογιστής	18
13.	Βοηθός Α'	35
14.	Βοηθός Β'	18
15.	Δόκιμος	10
16.	Ταμίας Α'	3
17.	Ταμίας Β'	8
18.	Ταμίας Γ'	7
19.	Υποταμίας	3
20.	Εισπράκτωρ Α'	2

<sup>41</sup> Στοιχεία έχουν ληφθεί από δημοσίευση του Β. Χερμικόγλου, στο περιοδικό της Ε.Τ.Ε. «Εμείς και η Τράπεζα», τεύχος 2 Δεκεμβρίου 1984, σελ. 12-17.

21.	Εισπράκτωρ Β'	4
22.	Εισπράκτωρ Γ'	5
23.	Γραμματεύς Α'	1
24.	Γραμματεύς Β'	2
25.	Γραμματεύς Γ'	4
26.	Υπογραμματείς	3

Διαμορφώνονται, συνεπώς, 26 βαθμοί για 190 υπαλλήλους! Στα 1926 οι βαθμοί περιορίζονται σε 25, συμπεριλαμβανομένων των κλητήρων. Το βαθμολόγιο παρουσιάζει αρκετές διαφορές: Όσον αφορά στο προσωπικό Α' κατηγορίας: Καταρχήν, οι διευθυντές καταστημάτων δεν αναφέρονται με ιδιαίτερο βαθμολόγιο, όπως αναφέρθηκε ότι γινόταν παλαιότερα (1901). Εισάγεται ο βαθμός του Διευθυντή Διοίκησης. Οι Τμηματάρχες είναι Α', Βα' και Ββ' (αντί του σημερινού Υποτμηματάρχη). Οι Λογιστές είναι Αα', Αβ', Β' και Γ' και οι Υπολογιστές Α' και Β' (όπως και σήμερα). Παραμένουν οι Βοηθοί και ο Δόκιμος. Εξάλλου, η Β' κατηγορία περιλαμβάνει Γραφείς Γ' και Δ' (η βαθμολογική συνέχεια είναι στους Βοηθούς), Εισπράκτορες Α', Β', Γ' και Δ', Δακτυλογράφους Β' και Γ', καθώς και Δόκιμη Δακτυλογράφο. Τέλος, έχουμε κλητήρες Α', Β' και Γ'.

Είναι σίγουρο ότι το σημερινό βαθμολόγιο της Τράπεζας θα φαντάζει ιδιαίτερα απλοποιημένο στα μάτια των ιστορικών του μέλλοντος<sup>42</sup>. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι το αναπτυγμένο αυτό βαθμολόγιο έχει την έννοια των πολλών μισθολογικών διαβαθμίσεων. Η προαγωγή σε ανώτερους βαθμούς εξαρτάται από πολλές παραμέτρους, εκ των οποίων μια είναι και η γραπτή εξέταση σε ποικίλα θέματα.

#### vi. Ζητήματα μισθοδοσίας

Το σύστημα που εξετάζουμε αντιμετώπιζε την μισθολογική αύξηση και την προαγωγή σε ανώτερο βαθμό ως ποσά ανάλογα. Παράλληλα, όμως, προβλεπόταν αύξηση μισθού για όσους δεν προάγονταν λόγω έλλειψης κενών θέσεων, παρά την ευδόκιμη υπηρεσία τους. Η μισθολογική αύξηση αυτού του είδους (κατάλοιπα της οποίας διατηρούνταν στα τραπεζικά μισθολόγια μέχρι την εφαρμογή του ενιαίου μισθολογίου) διακρινόταν από ένα ιδιαίτερα βραδύ ρυθμό σε σχέση με τις αυξήσεις που δίνονταν σε όσους προάγονταν σε ανώτερο βαθμό, συνιστούσε δηλαδή, μια τέταρτη ταχύτητα εξέλιξης του προσωπικού σε στενά μισθολογικά πλαίσια.

<sup>42</sup> βλ. σχετικά στο 2<sup>ο</sup> Κεφάλαιο *passim* (= σε διάφορες ενότητες)

## vii. Κριτική του Συστήματος

Μια σαφής επιχειρησιακή ηθική κατεύθυνε το προπολεμικό σύστημα της Εθνικής Τράπεζας, το οποίο αποτέλεσε αντικείμενο μιμήσεως και για τις υπόλοιπες Τράπεζες: κυριαρχούσε η άμιλλα μεταξύ ομοιοβάθμων, καθώς η προαγωγή σε ανώτερο βαθμό συνδεόταν αφενός μεν με ανάληψη ανωτέρων καθηκόντων, αφετέρου δε με αξιόλογη μισθολογική αύξηση. Μακροπρόθεσμα, η διαδικασία των συνεχών προαγωγών κατέληγε σε κοινωνική ανέλιξη του εργαζομένου. Όπως φαίνεται στον πίνακα, η μισθολογική σχέση μεταξύ του "δόκιμου" και του τμηματάρχη α' τάξεως ήταν 1 προς 5,2, ουσιαστικά όμως η διαφορά ήταν ακόμη μεγαλύτερη, διότι για τις ανώτερες βαθμίδες προβλεπόταν πριμοδότηση και με άλλα έσοδα.

Ας συγκρίνουμε τα όσα αναφέραμε με τα σημερινά δεδομένα.

Το μέγιστο "άνοιγμα" εισαγωγικού και καταληκτικού μισθού ενός υπαλλήλου κατά το ισχύον ενιαίο μισθολόγιο είναι 1:2,3, δηλαδή ο βασικός μισθός του υπαλλήλου που αριθμεί 33 χρόνια υπηρεσίας σημειώνει αύξηση κατά 2,3 φορές. Ο συνάδελφός του την εποχή του Μεσοπολέμου ανέμενε ανάλογη αύξηση μετά την πάροδο 9-10 ετών υπηρεσίας.

Αναμφίβολα, οι ελάχιστοι διακεκριμένοι διευθυντές θα πρέπει να λειτούργησαν ως πρότυπα στα μάτια των νεαρών υπαλλήλων, καθώς οι αποδοχές των τελευταίων ήταν 16 φορές μικρότερες σε σχέση με αυτές των διευθυντών!

Σε γενικές γραμμές, το σύστημα διακρινόταν από ελαστικότητα, επιτρέποντας την ανεμπόδιστη άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος όσον αφορά στις προαγωγές, αλλά και από δικαιοσύνη, εφόσον η εισοδηματική θέση του μέσου υπαλλήλου βελτιωνόταν αρκετά σε σχετικά βραχύ χρονικό διάστημα. Επιπλέον, βασικό στοιχείο του συστήματος αυτού είναι η αποκλειστική ευθύνη της Τράπεζας ως προς τη διατήρηση και αναπαραγωγή του. Εναπόκειται στις διαθέσεις της Διοίκησης η δυνατότητα φαλκίδευσής του σε σύντομο χρονικό διάστημα, παρ' όλ' αυτά όμως αυτή η δυνατότητα δεν αξιοποιήθηκε και θα μπορούσε να θεωρηθεί ως ασφαλιστική δικλείδα σε εξαιρετικές περιπτώσεις.

Τα όσα περιεγράψαμε για τις δυνατότητες εξέλιξης αυτού του είδους εφαρμόζονταν μόνο στο λογιστικό και εν μέρει ταμιακό προσωπικό της Εθνικής. Για τους βοηθητικούς κλάδους (δακτυλογράφοι, γραφείς, εισπράκτορες κ.α.) και το αποκαλούμενο "υπηρετικό προσωπικό" (κλητήρες,



θυρωροί, οδηγοί κ.α.) τα περιθώρια βαθμολογικής εξέλιξης ήταν πολύ στενά, αν και αυτά της μισθολογικής εξέλιξης ήταν κάπως ευρύτερα. Είναι φανερό ότι υστερούσαν σε σχέση με το κύριο, κατεξοχήν παραγωγικό προσωπικό της Τράπεζας, αν και τα προσόντα λ.χ. των δακτυλογράφων και των γραφέων δεν ήταν σημαντικά κατώτερα σε σχέση με αυτά των εισαγωγικών βαθμών του κυρίου προσωπικού. Απλώς, το πλαίσιο ήταν δεδομένο και οι μετατάξεις αυστηρώς απαγορευμένες, γεγονός που σήμαινε ότι αποκλειόταν η περίπτωση κατά την οποία ο γραφέας ή ο δακτυλογράφος μπορούσε να ασκήσει υπεύθυνα καθήκοντα.

### ΠΙΝΑΚΑΣ 1

Βαθμολόγιο και μισθολόγιο Εθνικής Τράπεζας κατά τον Μεσοπόλεμο

a/a	Βαθμοί	.I.	.II.	.III.
1	Διευθυντής	--	--	1600
2	Τμηματάρχης Α'	10*	25-32	520
3	Τμηματάρχης Β'	3	15-22	438
4	Λογιστής Α'	1-3	12-19	360
5	Λογιστής Β'	1-3	11-16	271
6	Λογιστής Γ'	1-3	10-13	223
7	Υπολογιστής Α'	1-2	9-10	184
8	Υπολογιστής Β'	2	8	150
9	Βοηθός Α'	2	6	128
10	Βοηθός Β'	2	4	112
11	Δόκιμος	2	2	100

\* Αφορά οικονομική προαγωγή μόνο

I. Χρόνος παραμονής στο βαθμό

II. Συνολικός χρόνος προϋπηρεσίας για την επόμενη κρίση

III. Βασικοί μισθοί, αναλογικά προς το μισθό του δοκίμου

#### viii. Η Παρακμή του συστήματος

Την περίοδο της Κατοχής το σύστημα βρίσκεται, δυστυχώς, ήδη στο στάδιο της ωρίμανσης. Η μακρόχρονη άσκησή του (ξεπέρασε τα 20 έτη) προκάλεσε σοβαρούς διαχωρισμούς ανάμεσα στους υπαλλήλους με ταυτόχρονη

πρόσληψη. Παράλληλα, οι τότε συνδικαλιστές άσκησαν πίεση με σκοπό τη διενέργεια των εξής μεταβολών:

- α.** Γενικές (η εμβέλειά τους ξεπερνούσε τα στενά πλαίσια της Εθνικής)
  - γενική αύξηση του προσωπικού
  - μισθολογική ισοπέδωση του προσωπικού
- β.** Ειδικές (αφορούσαν αποκλειστικά την Εθνική Τράπεζα)
  - "Επανάταξη", σύμφωνα με την οποία δόθηκε τέλος σ' όλες τις διαφοροποιήσεις που οφείλονταν στη μακρόχρονη άσκηση του συστήματος. Δόθηκαν, αυτομάτως, αναδρομικές προαγωγές στους υπαλλήλους που δεν είχαν προαχθεί, με αποτέλεσμα την συσσώρευση των τελευταίων στους ανώτερους βαθμούς.

#### ix. Το γυναικείο εργατικό δυναμικό της Ε.Τ.Ε.:

##### **1. Είσοδος - Εξέλιξη - Συνδικαλιστική οργάνωση**

Τα συντάγματα του 1864 και του 1911, όπως επίσης και ο νόμος του Ελ. Βενιζέλου το 1912 κατοχύρωναν νομικά τις γυναίκες που επιθυμούσαν να εργασθούν, πέρα απ' τα στενά πλαίσια της εκπαίδευσης και των Τ.Τ.Τ.<sup>43</sup>, στον ιδιωτικό τομέα.

Είναι χαρακτηριστικό για την αυστηρή πατριαρχικότητα των νοοτροπιών και των αντιλήψεων ότι κατά τον 19ο αιώνα οι γυναίκες ήταν αποκλεισμένες όσον αφορά τις Τράπεζες, ακόμα για τις καθαρά "γυναικείες" δουλειές, π.χ. καθαρίστριες. Η κατάσταση αυτή μεταβλήθηκε στις αρχές του 20ου αιώνα, και συγκεκριμένα το 1911, οπότε και έχουμε την είσοδο της πρώτης γυναίκας στην Τράπεζα, με το διορισμό της Θηρεσίας Περαγάλλου, σε θέση τηλεφωνήτριας<sup>44</sup>. Την εποχή εκείνη τα τηλέφωνα δεν είχαν γίνει αυτόματα. Η συστηματική όμως και οργανική είσοδος του γυναικείου εργατικού δυναμικού στην Εθνική Τράπεζα πραγματοποιήθηκε στα 1916.

Βασική αιτία για την είσοδο αυτή αποτέλεσαν οι πόλεμοι του 1912-1913, ο Πρώτος Παγκόσμιος Πόλεμος και οι συνεχείς επιστρατεύσεις. Οπως ήταν αναμενόμενο, το ανθρώπινο δυναμικό της ανδροκρατούμενης Τράπεζας υπέστη πλήγμα σε μια περίοδο που οι εργασίες της αναπτύσσονταν με γοργούς ρυθμούς. Η ανάγκη κάλυψης των κενών στο προσωπικό της Τράπεζας οδήγησε τη Διοίκηση στην απόφαση να προβεί στην πρόσληψη γυναικών τον Ιούνιο του 1916. Έτσι, στις 29 Ιουνίου και 4 Ιουλίου του ίδιου έτους προκηρύχθηκαν δύο

<sup>43</sup> ΤΤΤ: Ταχυδρομεία - τηλέγραφος - τηλεφωνία

<sup>44</sup> Συνέντευξη στο Περιοδικό «Εμείς» με τίτλο [«Η πρώτη γυναίκα στην Τράπεζα» (500 Άνδρες - 1 Γυναίκα)].

διαγωνισμοί, για "κυρίας και δεσποινίδας ως αντιγραφείς, δακτυλογράφους και βοηθούς ταμείου" στο Κεντρικό κατάστημα. Τα προσόντα που έπρεπε να διαθέτουν οι ενδιαφερόμενες ήταν πολλά, οι αποδοχές όμως, καθώς και η σταδιοδρομία ιδιαίτερα περιορισμένες. Σύμφωνα με τη Διοίκηση, οι γυναίκες αποτελούσαν ένα καλά καταρτισμένο, οικονομικό, με προκαθορισμένες δυνατότητες, αξιώσεις και προσδοκίες εξέλιξης προσωπικό, που επιπλέον δεν επιβαρυνόταν με την υποχρέωση στράτευσης.

Όπως αναφέρθηκε ανωτέρω, τα προσόντα που έπρεπε να συγκεντρώνουν οι υποψήφιος υπάλληλοι της Εθνικής Τράπεζας δεν ήταν διόλου ευκαταφρόνητα. Ύστερα από αυστηρή δοκιμασία στην έκθεση, αριθμητική, στοιχεία λογιστικής, ξένες γλώσσες και δακτυλογραφία, ξεχώρισαν 21 κοπέλες οι οποίες προσλήφθηκαν στο Κεντρικό Κατάστημα. Αξίζει να σημειωθεί ότι όλες τουλάχιστον οι επιτυχούσες ήταν απόφοιτες Γυμνασίου ή άλλης ισότιμης σχολής, ενώ μια απ' αυτές διέθετε δίπλωμα Πολιτικών Επιστημών Ευρωπαϊκού Πανεπιστημίου.

Η δημιουργία συνδικαλιστικού οργάνου που απαρτιζόταν αποκλειστικά από γυναίκες είναι χαρακτηριστική της δυναμικής παρουσίας τους στην Τράπεζα. Παρόλο που τους έγινε πρόταση από το Σύλλογο υπαλλήλων της Τράπεζας (ιδρύθηκε το 1917) να εγγραφούν ως έκτακτα μέλη, οι γυναίκες υπάλληλοι στην Εθνική προτίμησαν να ιδρύσουν το δικό τους συνδικάτο. Ίδρυσαν, λοιπόν, στα 1923-24 το σύλλογο των δακτυλογράφων, του οποίου πρώτη Πρόεδρος εκλέχθηκε η Αικατερίνη Θεολογίτου. Πριν από αρκετά χρόνια ο σύλλογος των δακτυλογράφων συγχωνεύθηκε μ' αυτόν των υπολοίπων υπαλλήλων της Ε.Τ.Ε. με ίσους όρους, ίσα δικαιώματα και ίσες υποχρεώσεις συμμετοχής ανδρών και γυναικών.

Το παράδειγμα των γυναικών στην πρωτεύουσα ακολούθησαν και πολλές γυναίκες στις επαρχίες της Ελλάδας. Σύντομα προκηρύχθηκαν διαγωνισμοί για την κάλυψη θέσεων στα υποκαταστήματα Πάτρας, Βόλου και Λάρισας. Όλες αυτές οι γυναίκες, σε Αθήνα και επαρχία, εντάσσονται μέχρι το 1942, στο "βοηθητικό προσωπικό" της Τράπεζας, η απόδοσή τους όμως ήταν ιδιαίτερα ικανοποιητική, και γι' αυτό το λόγο τον Ιούλιο του 1914 προκηρύχθηκε νέος διαγωνισμός για περισσότερες θέσεις. Ελάχιστες γυναίκες ασκούσαν καθήκοντα μόνο δακτυλογράφου. Οι περισσότερες απ' αυτές που εντάσσονταν στο "βοηθητικό προσωπικό" ασκούσαν χρέη υπαλλήλων μικρομεσαίων βαθμών και η εργασία τους ήταν παρόμοια μ' αυτή των ανδρών.

Στα 1930, ο αριθμός των γυναικών που απασχολούνταν στην Εθνική έφτασε τις 379 (με 1432 άνδρες υπαλλήλους).

## 2. Κοινωνική παρουσία

Με την είσοδο όλων αυτών των νέων γυναικών στους εργασιακούς χώρους της Εθνικής, επήλθε μία ανανέωση στην ανδροκρατούμενη κοινωνία της Τράπεζας. Το κλίμα που δημιουργήθηκε απ' την ανάμιξη του δροσερού γυναικείου στοιχείου με τους σοβαροφάνεις, κουμπωμένους, μυστακοφόρους άνδρες της εποχής εκείνης ήταν χαρούμενο και φιλικό. Η συνεργασία βοήθησε τη δημιουργία φιλικών σχέσεων και δεν έλειψαν οι ευτυχισμένοι γάμοι, Παράλληλα, διοργανώνονταν κοινές ψυχαγωγικές εκδηλώσεις και εκδρομές, οι οποίες ενίσχυαν το θετικό κλίμα συνεργασίας. Μνημονεύουμε σ' αυτό το σημείο αυτό που έγραψε ο Βλάσης Γαβριηλίδης<sup>45</sup>, για την εντύπωση που του δημιουργήθηκε όταν μπήκε στην Αίθουσα Συναλλαγών του ανακαινισμένου Κεντρικού Καταστήματος: "...λευκές χαριτωμένες σιλουέτες, με τους θελκτικούς κυματισμούς των μαύρων ως επί το πλείστον γυαλιών που σκεπάζουν αβρά γυναικεία πρόσωπα, και, που και που, ανδρικές σιλουέτες, που άλλες είναι σοβαρές, άλλες παίρνουν την υπαλληλική σοβαρότητα σκυμμένες σε γραφεία πίσω από βυζαντινές θυρίδες των στερεών διαφραγμάτων, αναδιφώσαι φύλλα με εκείνους τους μυστηριώδεις αριθμούς, οι οποίοι δίνουν και παίρνουν τόσην δύναμιν εις την καθόλου κίνησιν της ανθρωπότητας...".

---

<sup>45</sup> στο βιβλίο του "Η εργαζόμενη Ελλάς", τ.Γ.: 1919 τρίτος τόμος με τίτλο "Εμπόριον και Τράπεζαι".

*Ανατύπωση από το τεύχος υπ' αριθ. 1  
της Ενώσεως Ελληνικών Τραπεζών  
"Όροι Τραπεζιτικών Εργασιών"  
Τύποις "Πυρσού" Α. Ε. 1930*

**2° ΚΕΦΑΛΑΙΟ: «ΣΥΝΘΕΣΗ - ΚΑΤΑΝΟΜΗ - ΚΙΝΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ»  
ΜΕ ΕΜΦΑΣΗ ΣΤΗΝ ΧΡΟΝΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟ 1981-1997**

**ΕΝΟΤΗΤΕΣ:**

- |                      |  |                 |
|----------------------|--|-----------------|
| <b>1<sup>η</sup></b> | <b>ΣΥΝΟΛΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ - ΚΙΝΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ</b>                               | <b>σελ. 78</b>  |
| <b>2<sup>η</sup></b> | <b>ΡΟΗ &amp; ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ</b>                                     | <b>σελ. 84</b>  |
|                      | <b>Α) ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΜΕΤΑΠΟΛΕΜΙΚΑ - Η ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ '75-'80</b>            |                 |
|                      | <b>Β) Η ΠΕΡΙΟΔΟΣ '81-'97</b>   |                 |
| <b>3<sup>η</sup></b> | <b>ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΤΑ ΚΛΑΔΟ</b>                                      | <b>σελ. 99</b>  |
|                      | <b>Α) Η ΠΕΡΙΟΔΟΣ '75-'80</b>   |                 |
|                      | <b>Β) Η ΠΕΡΙΟΔΟΣ '81-'87</b>   |                 |
|                      | <b>Γ) Η ΠΕΡΙΟΔΟΣ '88-'97</b>   |                 |
|                      | <b>Δ) Η ΣΥΝΘΕΣΗ ΛΟΓΙΣΤΙΚΟΥ ΚΛΑΔΟΥ (81-97)</b>                              |                 |
|                      | <b>Ε) Η ΣΥΝΘΕΣΗ ΤΑΜΙΑΚΟΥ ΚΛΑΔΟΥ (81-97)</b>                                |                 |
| <b>4<sup>η</sup></b> | <b>ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΕ ΔΙΟΙΚΗΣΗ - ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑ</b>                       | <b>σελ. 112</b> |
| <b>5<sup>η</sup></b> | <b>Η ΓΛΩΣΣΟΜΑΘΕΙΑ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ Ε.Τ.Ε.</b>                                 | <b>σελ. 118</b> |
| <b>6<sup>η</sup></b> | <b>ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ</b>   | <b>σελ. 124</b> |
| <b>7<sup>η</sup></b> | <b>ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ</b>  | <b>σελ. 137</b> |
|                      | <b>Α) ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ</b>   |                 |
|                      | <b>Β) Η ΔΕΚΑΕΤΙΑ ΤΟΥ '70</b>   |                 |
|                      | <b>Γ) Η ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΗΣ Ε.Τ.Ε. ('81-'97)</b> |                 |
|                      | <b>Δ) ΑΝΑΛΥΤΙΚΗ - ΕΡΜΗΝΕΥΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ('81-'97)</b>                     |                 |
|                      | <b>Ε) ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟΣ &amp; ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ</b>                      |                 |

Αντί εισαγωγής σ' αυτό το κεφάλαιο προτάσσουμε ενδεικτικά τους αρμούς του πλαισίου διαλόγου μεταξύ Διοίκησης Ε.Τ.Ε. και Συλλόγων των εργαζομένων της Ε.Τ.Ε. (1997-98), πάνω στις «Κατευθύνσεις Συγκρότησης» του Νέου Οργανισμού Υπηρεσίας, στον οποίο αντανακλάται η αποφασιστικότητα της Ε.Τ.Ε. να εκσυγχρονίσει και να ορθολογικοποιήσει ολοκληρωτικά τη λειτουργία της<sup>46</sup>.

<sup>46</sup> Πηγή: ΣΥ.Ε.Τ.Ε.

## ΓΕΝΙΚΑ

### **α. Κλάδοι**

Το προσωπικό εντάσσεται στους εξής κλάδους.

- Λογιστικό
- Τεχνικό
- Βοηθητικό
- Καθαριότητας

Η αλλαγή κλάδου είναι δυνατή μετά από προκήρυξη, διαγωνισμό και επιτυχή αξιολόγηση των υποψηφίων βάσει συγκεκριμένων κριτηρίων βαθμού και μορίων (βλέπε παρακάτω), εκπαίδευσης και κατάρτισης, ετών υπηρεσίας και επιδόσεων εργασίας που προβλέπεται σε Ειδικό Κανονισμό.

### **β. Βαθμοί**

Οι εργαζόμενοι των κλάδων Λογιστικού και Τεχνικού καταλαμβάνουν θέσεις που κατανέμονται σε τρεις ζώνες βαθμών: Γ, Β και Α.

- στην Α ζώνη βαθμών εντάσσονται οι εργαζόμενοι που κατέχουν βαθμό Διευθυντή, Υποδιευθυντή, Συμπράττοντα Υποδιευθυντή και Τμηματάρχη Α.
- στη Β ζώνη βαθμών εντάσσονται οι εργαζόμενοι που κατέχουν βαθμό Τμηματάρχη Β και Υποτμηματάρχη και Λογιστή Α.
- στη Γ ζώνη βαθμών εντάσσονται εργαζόμενοι που κατέχουν βαθμό Λογιστή Β και Υπολογιστή Α και Β.

Τα κλιμάκια ευθύνης και οι βαθμοί θα αντιστοιχηθούν σε μόρια.

Πριν την ένταξη στο επίπεδο της ζώνης (Γ), οι εργαζόμενοι βρίσκονται στο επίπεδο των Δοκίμων (Δ) που διαρκεί τουλάχιστον ένα εξάμηνο πέραν του χρόνου εισαγωγικής εκπαίδευσής τους και που ποικίλει αναλόγως με την θέση που καλούνται να καταλάβουν.

Εργαζόμενοι των κλάδων Υπηρετικού Προσωπικού και Προσωπικού Καθαριότητας εντάσσονται σε ειδική ζώνη (Ε) και η εξέλιξή τους εξαρτάται από τα προβλεπόμενα στον ισχύοντα Οργανισμό.

### **γ. Κατάληψη Θέσης - Προκήρυξη**

Όλες οι κενές προς πλήρωση θέσεις της Ε.Τ.Ε. μπορούν να προκηρύσσονται, πλην αυτών που κατατάσσονται στο 1<sup>ο</sup> και 2<sup>ο</sup> κλιμάκιο ευθύνης. Οι θέσεις συμπληρώνονται με απόφαση της Διοικήσεως.

Η πλήρωση θέσης από εργαζόμενο γίνεται μετά από προκήρυξη και επιτυχή αξιολόγηση με βάση τα κριτήρια:

- του βαθμού
- της εκπαίδευσης και κατάρτισης
- της αξιολογημένης επίδοσής του στην Τράπεζα
- των θέσεων στις οποίες εργάσθηκε κατά το παρελθόν

Εξειδίκευση του συστήματος προκήρυξης και πλήρωσης των θέσεων γίνεται σε **Ειδικό Κανονισμό Τοποθέτησης Στελεχών**.

Προκηρύξεις θέσεων διενεργούνται είτε από την Κεντρική Διοίκηση είτε από τις Περιφερειακές Διοικήσεις βάσει διαδικασίας που περιγράφεται σε Ειδικό προς τούτο Κανονισμό, όπου κοινοποιούνται οι προϋποθέσεις υποβολής υποψηφιότητας και τα κριτήρια αξιολόγησης.

#### **δ. Υπηρεσιακή Εξέλιξη**

Η υπηρεσιακή εξέλιξη των εργαζομένων γίνεται στη βάση ενός παραμετροποιημένου συστήματος το οποίο απεικονίζει με μόρια την εργασιακή απόδοση, την εμπειρία, το βαθμό ανταπόκρισης στις ευθύνες της κατεχόμενης θέσης, το επίπεδο εκπαίδευσης και τα προγράμματα κατάρτισης στα οποία μετέχει ο εργαζόμενος, και τα έτη υπηρεσίας του.

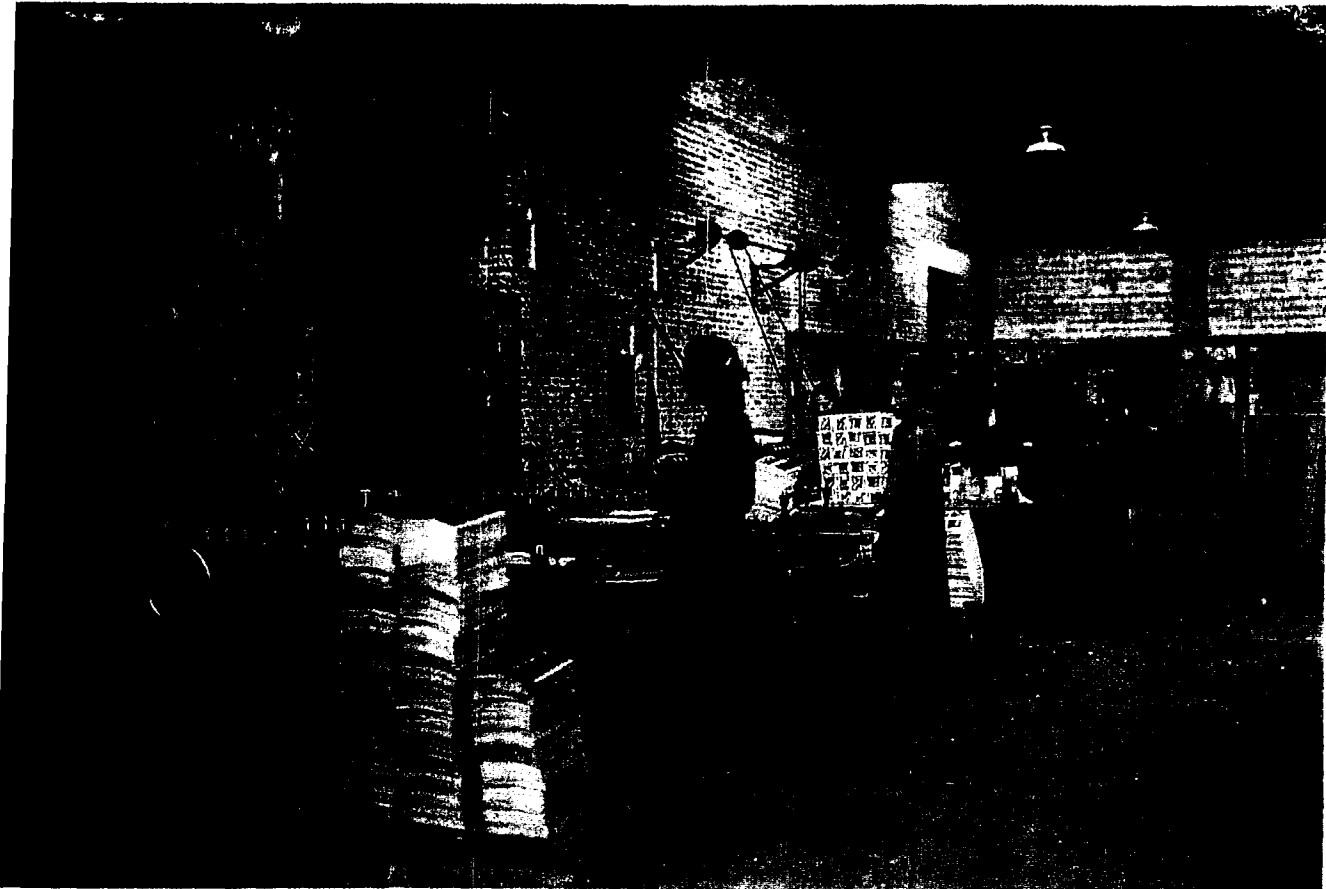
Ο συντελεστής βαρύτητας των επιμέρους κριτηρίων στη συγκέντρωση του συνολικού αριθμού των μορίων διαμορφώνεται έτσι ώστε στις ανώτερες ζώνες βαθμών να αυξάνεται σταδιακά η σημασία της αξιολόγησης της απόδοσης στην εργασία.

Στην περίπτωση όπου εργαζόμενος δεν συγκεντρώνει ένα ελάχιστο αριθμό μορίων μετά την παρέλευση συγκεκριμένου χρονικού διαστήματος από την πρόσληψή του, του παρέχεται ειδική υπηρεσιακή υποστήριξη. Στο διάστημα αυτό ο εργαζόμενος, βάσει Ειδικού Κανονισμού, θα καλείται να εξασφαλίσει υψηλή επίδοση και αξιολόγηση εργασίας και εκπαίδευσης με την κατάλληλη υποστήριξη της υπηρεσίας.

#### **ε. Λύση Υπαλληλικής Σχέσης**

Η λύση της υπαλληλικής σχέσης γίνεται με απόφαση της Διοικήσεως στη βάση των ισχυουσών διατάξεων της Εργατικής Νομοθεσίας.





*Τμήμα εκτύπωσης στο εργοστάσιο «ΑΣΠΙΩΤΗ-ΕΛΚΑ» (Φωτ. Ιστορικού Αρχείου ΕΤΕ)*



*Τμήμα κοπής στο εργοστάσιο «ΕΛΠΙΣ» (Φωτ. Ιστορικού Αρχείου ΕΤΕ)*

στ. Οι Προσλήψεις

Οι προσλήψεις στην Ε.Τ.Ε. γίνονται αξιοκρατικά και με διαφάνεια μέσω Δημόσιου Διαγωνισμού στα πλαίσια του ισχύοντος νομικού πλαισίου.

Τυχόν προσλήψεις για θέσεις ανωτέρων στελεχών που προκύπτουν λόγω σημαντικών αναγκών, διενεργούνται μετά από συνέντευξη και κρίση από ειδική επιτροπή που ορίζεται από τη Διοίκηση στην οποία συμμετέχουν εκπρόσωποι του αντιπροσωπευτικότερου συλλόγου. Επίσης, προσλήψεις δύναται να διενεργηθούν με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, μετά από πρόταση της Διοικήσεως, για ανώτερο στελέχη, λόγω εξαιρετικών προσόντων ή πείρας, καθ' υπέρβαση του υπό του παρόντος οργανισμού προβλεπόμενου αριθμού οργανικών θέσεων. Οι προσλαμβανόμενοι μέσω της περιπτώσεως αυτής δεν μπορούν να υπερβαίνουν ένα συγκεκριμένο αριθμό ετησίως, και δύναται να απολύονται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου κατά την κρίση του.

Για κάθε θέμα που αφορά τις προσλήψεις συνίσταται μικτή επιτροπή εισηγητικού χαρακτήρα όπως προβλέπεται στην Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας του 1991.

Μετά από αιτιολογημένη έκθεση των Περιφερειακών Διοικήσεων και στο πλαίσιο του ισχύοντος νομικού καθεστώτος, είναι δυνατό να διενεργούνται έκτακτοι Δημόσιοι Διαγωνισμοί και σε επίπεδο Περιφερειών για την κάλυψη αναγκών τους. Οι διαγωνισμοί αυτοί γίνονται με την ευθύνη των υπηρεσιών της Διοίκησης και τη συνδρομή των Περιφερειακών Διοικήσεων και έχουν ως κριτήριο την εντοπιότητα των υποψηφίων.

## ΠΙΝΑΚΑΣ 1

**Αριθμός απασχολούμενων και αριθμός καταστημάτων της Ε.Τ.Ε.**

Χρόνος	Απασχολούμενοι	Καταστήματα	Απασχ. ανά κατάστ.
1956	4.656	141	33,0
1957	4.651	143	32,5
1958		146	
1959		147	
1960	5.355	150	35,7
1961	5.557	157	35,3
1962	5.756	161	35,7
1963	6.128	164	37,4
1964	6.915	166	41,7
1965	6.879	171	40,2
1966	7.513	197	38,1
1967	7.125	198	36,0
1968	6.853	206	33,3
1969	6.719	240	28,0
1970	7.372	270	27,3
1971	7.755	275	28,2
1972	7.991	281	28,4
1973	8.663	287	30,2
1974	9.327	297	31,4
1975	10.246	305	33,6
1976	10.594	322	32,9
1977	11.141	338	33,0
1978	11.621	367	31,7
1979*	11.301	358	31,6
1980*	11.658	370	31,5

\* Kosmaras (1984). «Informatisation et Travail: le cas d' une banque grecque, memoire DEA, Univ. Paris I.

\*\* Γολέμης Χ. & ΣΤ. Πανταζίδης (1989). «οι Νέες Τεχνολογικές και η αποδοτικότητα των ελληνικών τραπεζών» (αδημοσίευτη μελέτη).

Πηγή: Εκθέσεις απολογισμού Δ.Σ.

Δημοσιεύεται στην διδακτ. διατριβή «φύλο, εργασία, Τεχνολογία» της Μ. Στρατηγάκη (εκδ. Ο Πολίτης, Αθήνα 1996).

### ΕΝΟΤΗΤΑ 1<sup>η</sup>: ΣΥΝΟΛΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ - ΚΙΝΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Αναφέρουμε κατ' αρχήν ορισμένα ορόσημα στην μέτρηση του συνολ. αριθμητικού δυναμικού των υπαλλήλων της Ε.Τ.Ε., στο βαθμό που οι πηγές μας τον αποκαλύπτουν. Η πλήρης μεταπολεμική κίνηση του δυναμικού της Ε.Τ.Ε.

απεικονίζεται στον Πίνακα 1. Υπενθυμίζουμε ότι στο Μεσοπόλεμο είχε φθάσει περί τους 52.000, ενώ στην διάρκεια της Κατοχής είναι βεβαιωμένο ότι προσέγγιζε τους 2.700. Γύρω στο 1961/2 υπολογίζεται με αρκετή ακρίβεια στους 5.500-5.700.

Στα 1975, βάσει του ετήσιου απολογισμού της Διευθύνσεως Προσωπικού (1976), ανερχόταν σε 9.504, και έκτοτε κατ' έτος παρουσιάζει μια μικρή αύξηση της τάξεως περίπου του 5% η οποία προκύπτει από μια μικρή (1979) ή μεγαλύτερη (1976) υπεροχή των προσληφθέντων ως προς τους αποχωρήσαντες.

Ενδεικτικός είναι ο κάτωθι πίνακας (1975-1980).

**ΠΙΝΑΚΑΣ 2**  
**ΚΙΝΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ 1975-80**

	1975	1976	1977	1978	1979	1980***
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	9.504	9.932	10.464	10.973	11.028	11.695
<b>ΠΡΟΣΛΗΦΘΕΝΤΕΣ</b>	.....*	745	841**	880	415	.....
<b>ΑΠΟΧΩΡΗΣΑΝΤΕΣ</b>	321	264	309	371	360	990

\* έλλειψη στοιχείων

\*\* οι 146 επέτυχαν σε διαγωνισμό της Ε.Τ.Ε. για τον λογιστικό κλάδο, που διεξήχθη το 1976, και προσελήφθησαν το 1977.

\*\*\* Τα στοιχεία γι' αυτή την χρονιά είναι ελλιπή. Η εκτίμηση του συνολ. προσωπικού ανήκει στους Γολέμης & Πανταζίδη (βλ. πιν. 1, υπόμνημα) ενώ του αριθμού των αποχωρησάντων προέρχεται από τον Ετήσιο Απολογισμό της Διεύθυνσης Προσωπικού της Ε.Τ.Ε. (Στοιχεία περί προσλήψεων δεν ευρέθησαν).

Προτού προχωρήσουμε σε μια λεπτομερειακή εξέταση της κίνησης του προσωπικού στην Ε.Τ.Ε. κατά τις δεκαετίες του '80 και του '90, κρίνουμε σκόπιμο να παραθέσουμε ενδεικτικά στοιχεία για την εξέλιξη της τραπεζικής απασχόλησης γενικότερα στην Ελλάδα, ώστε να διαθέτουμε από τώρα μια εποπτική, συνολική εικόνα και προϊδέαση για τους συσχετισμούς στο πλήρες εύρος της πραγματικότητας. Έχοντας γνωρίσει την εικόνα του «δάσους», θα επανακάμψουμε, καλύτερα κατατοπισμένοι, στην μελέτη του «δένδρου».

Με βάση τον κατωτέρω συγκεντρωτικό πίνακα (No 3) και τις συγκρίσεις που επιτρέπει παρατηρούμε μια ολοένα διογκούμενη αυξητική - επεκτατική τάση στο ύψος προσωπικού, τόσο στο γενικό σύνολο όσο και στις επιμέρους Τράπεζες, μέσα σε μια δεκαετία (1978-1990). Στο σύνολο πρόκειται για μια αύξηση της τάξεως του 50%, που καταγράφεται ως 53% στις κρατικού ενδιαφέροντος (που κάλυπταν και τη μερίδα του λέοντος του προσωπικού) και σε 40% στις ιδιωτικές που ακόμη ήταν στα σπάργαλα. Μεταξύ του Κρατικού «ενδιαφέροντος» ή ελέγχου Τραπεζών, η Ε.Τ.Ε.

αύξησε το προσωπικό της κατά 50% (εκτίμηση βάσει των ετησίων απολογισμών) ή κατά 40% (βάσει του υπολογισμού του συντάκτου του πίνακος). Το ίδιο συνέβη (40%) με την Εμπορική η οποία πριν από την δωδεκαετία αυτή ήταν ιδιωτική (Όμιλος Ανδρεάδη). Ενώ η Ιονική (70%) και η Γενική σημειώνουν υψηλότερες αυξήσεις. Επίσης σε ορισμένες «μικρές Τράπεζες» οι συνολικές αυξήσεις ξεπερνούν το 100%, αν και στα περισσότερα «Ειδικά Πιστωτικά Ιδρύματα» (του Κράτους) είναι πολύ μικρότερες (π.χ. Ταχ. Ταμιευτήριο, 28%), μάλιστα στην Κτηματική έχουμε αύξηση 140%. Αντίθετα το προσωπικό της Τράπεζας της Ελλάδος είναι καθλωμένο, με τάσεις μείωσης. Η Αγροτική από την άλλη συμπεριφέρθηκε όπως οι Μεγάλες Κρατικές Εμπορικές Τράπεζες (+53%).

Μια γενική τάση υπερδιογκώσεως του προσωπικού είναι εμφανής στην συντριπτική πλειοψηφία των υπό κρατικό έλεγχο Τραπεζικών Ιδρυμάτων χωρίς να λείπουν φωτεινές εξαιρέσεις (ΤτΕ, ΤΒΑ, Ταχ. Ταμιευτήριο) αλλά και οι αντίστροφες, κραυγαλέες εξάρσεις (Μακεδονίας - Θράκης, αύξηση 1660%!); Πρέπει πάντως να τονισθεί ότι εντός αυτής της 12ετούς περιόδου υπάρχει μια διαφοροποίηση: Μέχρι το 1987 παρατηρείται αμιγής αυξητική τάση, και έκτοτε η τάση γίνεται ελαφρώς πτωτική (ειδικά για την Ε.Τ.Ε., θα ενταθεί, όπως δούμε αμέσως πιο κάτω).

Για τις Ιδιωτικές Τράπεζες, παρατηρούμε μια μέση σωρευτική αύξηση της τάξης του 40%, η οποία γίνεται ομαλή χωρίς ανοδικές - πτωτικές τάσεις. Για τις δύο συγκρίσιμες περιπτώσεις παρατηρούμε μια ασυμβατότητα: Κατά 32% αυξάνει το προσωπικό της η Πίστωση, ενώ η Εργασία κατά 156%.

Όσο για τις Ξένες Τράπεζες κι εδώ παρατηρείται μια αυξητική τάση αλλά με πνεύμα «συντηρητικό», «φειδωλό» (σε μια δεκαετία ολική αύξηση μόλις 13%).

### ΠΙΝΑΚΑΣ 3

Εξέλιξη της απασχόλησης κατά τράπεζα (1978-1990)

	1978	1983	1987	1990
<b>ΣΥΝΟΛΟ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΤΡΑΠΕΖΩΝ</b>	<b>33.935</b>	<b>41.180</b>	<b>50.491</b>	<b>46.728</b>
Τράπεζες δημοσίων συμφερόντων (εμπορικές)	30.801	37.448	45.168	46.728
Εθνική Τράπεζα της Ελλάδος	10.973	13.346	16.000	15.508
Εμπορική Τράπεζα της Ελλάδος	11.314	13.800	15.934	15.864
Ιονική Τράπεζα	5.116	5.859	7.153	7.155
Γενική Τράπεζα	1.965	2.301	3.102	3.363
Τράπεζα Κρήτης (*)	1.175	1.639	1.737	1.894
Τράπεζα Μακεδονίας - Θράκης	70	570	1.144	1.237
Τράπεζα Επαγγ/κής Πόλεως	242	380	523	578
Τράπεζα Κεντρικής Ελλάδος	387	513	505	341
Τράπεζα Αττικής	180	232	380	341
	170	210	240	236
	4.500	6.000	7.500	8.000

Τράπεζα Πειραιώς	3.639	3.390	3.649	3.621
(ειδικοί πιστωτικοί φορείς)	600	800	1.030	1.450
Αγροτική Τράπεζα της Ελλάδος	855	888	1.100	1.100
Τράπεζα της Ελλάδος	762	699	790	816
Κτηματική Τράπεζα				
Ταχυδρομικό Ταμιευτήριο	143	171	175	168
Ελληνική Τράπεζα	53	84	130	120
Βιομηχανικής	3.134	3.732	5.323	4.416
Αναπτύξεως	2.361	2.542	3.001	3.128
Ελληνική Τράπεζα	503	860	1.072	1.288
Επενδύσεων	270	330	1.250	-----
για τη Βιομηχανική	2.138	2.750	2.417	7777
Ανάπτυξη				
Τράπεζα Επενδύσεων				
<u>Τράπεζες ιδιωτικών</u>				
<u>συμμερόντων</u>				
Τράπεζα Πίστης				
Τράπεζα Εργασίας				
Τράπεζα Κρήτης (*)				
Ξένες τράπεζες (19				
τράπεζες)				

-(1) Εκτίμηση βάσει των ετησίων Απολογισμών Διευθ. Προσωπικού

-(2) Εκτίμηση του συντάκτου του πίνακος

-(\*) Η Τράπεζα Κρήτης πέρασε στον έλεγχο του Κράτους μετά το οικονομικό σκάνδαλο του 1988.

Πηγή: Cavouriaris M. (1990), Les institutions du credit, Rapport grec, Reseau d'experts «Emploi des Femmes», CEE DGV. Δημοσιεύεται στην διδ. διατριβή «φύλο, Εργασία, Τεχνολογία» της Μ. Στρατηγάκη (εκδ. ο πολίτης) Αθήνα 1996.

Η είσοδος στην δεκαετία του '80, βρίσκει το ύψος του προσωπικού του Ε.Τ.Ε. να κυμαίνεται σε ακόμη υψηλότερα επίπεδα, με ρυθμούς αυξήσεως πολύ ποικίλους: 1982 έναντι '81: +6%, με αποκορύφωμα το 1984 έναντι '83: +15%, και ακολούθως επαναφορά στα «αλελογισμένα» επίπεδα: 1985 έναντι 1984: +4%, ενώ από το 1986 σημειώνεται οριακή αύξηση +1% ως προς το 1985. Έκτοτε και μέχρι το 1993, το ύψος των απασχολουμένων, έχοντας πλέον αγγίξει «οροφές» δισθεώρητες - που κατά γενική ομολογία υπερακόντιζαν τις πραγματικές

ανάγκες έστω και μιας τόσο εκτεταμένης τράπεζας όσο η Ε.Τ.Ε. (πιο απλά, εγεννήθη πλεονασμός προσωπικού) - ακολούθησε αντίστροφη πορεία, βασισμένη στην συνειδητή επιλογή Διοίκησης (και Κυβερνήσεων) με υπεροχή των αποχωρήσεων έναντι των προσλήψεων, ώστε να μειώνεται το προσωπικό. Τελικό αποτέλεσμα ήταν να μειωθεί το προσωπικό στα ύψη του 1983-85, μόλις το 1993 (αντιστοίχως τα μεγέθη ήταν: 13346, 15389, και 14122). Αυτό επετεύχθη σε 2 φάσεις: 1987-1989, πρώτη μεγάλη μείωση και έπεται σταθεροποίηση, 1989-1993, σταθερή μείωση 2% ετησίως.

Αντίστροφη της τάσης εμφανίζεται στα 1994 (+3,2% ως προς το 1993), η οποία εγγίζει ένα ακόμη «ζενίθ» το 1995 (15.178, όσο σχεδόν το 1984). Από το 1996 και εξής παρατηρείται η αντίστροφη τάση με ισομεγέθεις ρυθμούς μειώσεων. Σχετικοί είναι οι κάτωθι πίνακες:

#### ΠΙΝΑΚΑΣ 4

##### ΔΥΝΑΜΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΤΑ ΤΗ ΧΡΟΝΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟ 1981-1987

1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987
12566	13326	13346	15389	16125	16802	16000

Πηγή: Απολογισμοί Τράπεζας

#### ΠΙΝΑΚΑΣ 5

##### ΔΥΝΑΜΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΤΑ ΤΗ ΧΡΟΝΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟ 1988-1997

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
1599	1589	1550	1477	1455	1412	1457	1517	1483	1447
7	6	8	9	6	2	9	8	2	8

Πηγή: Απολογισμοί Τράπεζας

Επίσης μια πιο αναλυτική ματιά στον ρυθμό προσλήψεων και αποχωρήσεων κατά την τελευταία δεκαετία δίδεται από τον κάτωθι πίνακα:

## ΠΙΝΑΚΑΣ 6

### ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ ΔΥΝΑΜΗΣ, ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΚΑΙ ΑΠΟΧΩΡΗΣΕΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ (ΧΡΟΝΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ 1990-1997)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
<b>ΣΥΝΟΛΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ</b>	15058	14798	14281	14122	14579	15178	14832	14475
<b>ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ</b>	98	69	39	152	766	1010	165	128
<b>ΑΠΟΧΩΡΗΣΕΙΣ</b>	936	329	536	312	330	450	535	492

Πηγή: Απολογισμοί Τράπεζας

Είναι φανερό και απ' αυτόν τον πίνακα, ότι πρώτα το 1993 (152 προσλήψεις, έναντι 39 μόνον, το 1992) και κυρίως το 1993 και '94 ο αριθμός των προσληφθέντων εκτινάχθηκε, γενόμενος συγκρίσιμος με τον αριθμό προσλήψεων κατά το 1983 και '84 (ήτοι, 567 και 2.310 αντίστοιχα). Άλλωστε αυτές οι περίοδοι, 1983-85 και 1994-95 ήταν όπως είδαμε περίοδοι Υπέρτατης επέκτασης του προσωπικού, και πολλά ίσως εξηγούνται αν συνδεθούν με την πολιτική - εκλογική συγκυρία εκείνων των περιόδων (επ' αυτού βλ. αναλυτικά στο κεφ. ΜΙΣΘΟΙ, ενότητες Β'-ΣΤ).

Επίσης πολύ σημαντικό είναι ότι ενώ την τετραετία '90-'93 οι αποχωρήσεις είναι δεκαπλάσιες έως διπλάσιες των προσλήψεων, την διετία 94-95, αντίστροφα, είναι υποδιπλάσιες (έτσι αυξάνεται το συνολικό δυναμικό). Μόλις το 1996/97 γίνονται πάλι πολλαπλάσιες (περίπου Τριπλάσιες).



## ΕΝΟΤΗΤΑ 2<sup>η</sup>:ΡΟΗ & ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

### (ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ & ΑΠΟΧΩΡΗΣΕΙΣ)

#### A. ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΣΤΗΝ ΜΕΤΑΠΟΛΕΜΙΚΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ - Η ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ 1975-80

Στην σελ. 132, της διδ. διατριβής της Μ. Στρατηγάκη «φύλο, Εργασία Τεχνολογία» διαβάζουμε ότι: «Στην πορεία της εξέλιξης των μεγαλύτερων ελληνικών Τραπεζών αναπτύχθηκε επίσης ισχυρή εσωτερική αγορά εργασίας. Καθιερώθηκαν Οργανισμοί Υπηρεσίας με ισχύ νόμου (στην Ε.Τ.Ε. από το 1953), οι οποίοι όριζαν τον τρόπο πρόσληψης και υπηρεσιακής εξέλιξης. Οι προσλήψεις γίνονται με δημόσιο διαγωνισμό και αντικειμενικά κριτήρια επιλογής, ενώ η βαθμίδα εισόδου είναι η κατώτερη στην ιεραρχία. Η υπηρεσιακή εξέλιξη γίνεται σύμφωνα με καθορισμένη κλίμακα ιεραρχίας, η οποία στηρίζεται κυρίως στην αρχαιότητα. Στα υψηλότερα κλιμάκια, όπου οι οργανικές θέσεις είναι λιγότερες από τους υπαλλήλους του αντίστοιχου βαθμού, γίνονται προαγωγές κατόπιν αξιολόγησης και επιλογής συγκεκριμένων υπαλλήλων.

Το σύστημα προαγωγών διαφοροποιείται ανάλογα με την τράπεζα, το μέγεθος της και τον τρόπο που ρυθμίζονται οι εργασιακές σχέσεις. Επίσης, συνοδεύεται με τον τρόπο εκπαίδευσης των εργαζομένων στις τραπεζικές εργασίες. Οι μεγάλες τράπεζες διαθέτουν εκπαιδευτικά κέντρα, στα οποία αποκτώνται οι απαιτούμενες γνώσεις των υπαλλήλων. Εξαιρετικά περιορισμένος είναι ο αριθμός των προσλήψεων εξειδικευμένου προσωπικού από την ελεύθερη αγορά. Τέλος, στοιχείο της ισχυρής εσωτερικής αγοράς εργασίας αποτελεί και η, μέχρι πρόσφατα, πρακτική πρόσληψης τέκνων των υπαλλήλων με ευνοϊκούς όρους».

Κατά την εξέταση εικοσαετία (75-97), συνεχίστηκε αδιάπτωτα η παλαιά τακτική του συνδυασμού της διενέργειας τοπικών διαγωνισμών για μερικότερες ανάγκες, γενικών διαγωνισμών για στρατολόγηση λογιστικών και εξειδικευμένων τεχνικών, με την διενέργεια διαγωνισμών για τέκνα υπαλλήλων, καθώς και με την πρόσληψη κατώτερου προσωπικού με ποικίλες διαδικασίες (:στις οποίες ρόλο έπαιζαν η εμπειρία, οι συστάσεις, και ενδεχομένως πελατειακές σχέσεις σε προσωπικό - συγγενικό ή κομματικό επίπεδο).

Στην παρούσα Ενότητα εμείς θα παρακολουθήσουμε αυτήν την κίνηση εισροής παράλληλα με την αντίδρομη (αποχώρηση δηλ. προσωπικού) αναλυτικά στο μέτρο που το επιτρέπουν οι πηγές μας (Απολογισμοί κατ' έτος της Δ/σης Προσωπικού). Σημειωτέον ότι για τα περισσότερα έτη μετά το 1979 δεν υπάρχουν λεπτομερή στοιχεία για την σύνθεση (και τρόπο πρόσληψης) των νεοεισερχομένων. Εξαίρεση είναι ορισμένες χρονιές: 1983-84.

Ξεκινώντας με την πενταετία που είναι ένα είδος «εισαγωγικού προοιμίου» στα δρώμενα της περιόδου 81-97 όπου εστιάζουμε κατ' εξοχήν σ' αυτήν την έρευνα, θα σταθούμε πρώτα στην χρονιά του 1976.

Γενικά όλες οι προσλήψεις του 1976 φθάσανε τους 745, και πιο αναλυτικά:

Επιστημονικό προσωπικό

Τεχνικοί, Δικηγόροι,

Ειδ. Συνερ. κλπ. 45

Λογιστικό Προσωπικό 403 (οι 140 προσλήφθηκαν τον Ιαν. 1977)

Κλητήρες 182

Φύλακες - Νυχτοφύλακες -

εργάτες - μεταφορείς 45 (έξοδοι 1976: 8)

Καθαρίστριες 65 (έξοδοι 1976: 23)

Πρόσθετοι ασφύλακες 2

Οδηγοί αυτοκινήτου 3

-----

745

Πηγή: Ετήσιος Απολογισμός της Δ/σης Προσωπικού

Αντιστρόφως σ' ό, τι αφορά τις αποχωρήσεις, αυτές το 1976 είχαν ως εξής:  
Αποχώρησαν 264 υπάλληλοι (άνδρες 157, γυναίκες 107).

Λόγοι	1975	1976
Όριο ηλικίας	51	53
Παραίτηση	209	163
Αδικαιολόγητη απουσία	25	14
Θάνατος	21	18
Απόλυση	<u>15</u>	<u>16</u>
	321	264

Πηγή: Ετήσιος Απολογισμός Δ/σης Προσωπικού

Τέλος αξίζει να γίνει μια «παρέκβαση» σχετικά με κάποιες ενδιαφέρουσες επισημάνσεις της Έκθεσης Απολογισμού της Διευθ. Προσωπικού για το 1976. Αφού προσδιορίσει τις μεταθέσεις/τοποθετήσεις σε 1351 (έναντι 1-999 το 1975) η μείωση οφειλόταν σε μια νέα πολιτική της Διευθ. Προσωπικού για αξιοποίηση του θεσμού των Περιφερειακών Διευθυντών, οι οποίοι στο εξής θα προσέτρεχαν στην Διεύθυνση μόνο για μεταθέσεις έξω από την περιφέρειά τους) εν συνεχεία, επεσημάνθησαν ως προβλήματα - σημεία αιχμής τα ακόλουθα, όπως αυθεντικά καταγράφονται στην σελ. 6, του οικείου Απολογισμού:

- «I. Πολλοί υπάλληλοι που φέρουν ανώτερους βαθμούς (Τμηματ. Α' και Β') προβάλλουν αξιώσεις για την τοποθέτησή τους σε ανώτερες θέσεις εποπτείας, χωρίς πάντοτε να συνηγορούν τα υπηρεσιακά τους προσόντα.
- II. Πολλά στελέχη αρνούνται να μετακινηθούν από μεγάλες πόλεις προβάλλοντας οικογενειακούς λόγους.
- III. Πρόσφατα παρουσιάζεται μια μείωση στο ενδιαφέρον για ανάληψη ευθυνών, αλλά και απροθυμία μετακινήσεως στελεχών προς τη Διοίκηση.
- IV. Μετά την καθιέρωση των επιδομάτων θέσεων ευθύνης στα Καταστήματα, αυξήθηκε σημαντικά η πίεση των μονάδων για τη σύσταση νέων υπηρεσιών και την ονομασία Προϊσταμένων. Το πρόβλημα αυτό αντιμετωπίστηκε με μεθόδευση/καθιέρωση διαδικασίας και κριτηρίων<sup>47</sup>.
- V. Επίσης παρουσιάζεται μεγάλη απροθυμία για την ανάληψη καθηκόντων ταμιολογιστών. Εδώ θα πρέπει να συνεχιστεί, πιο δυναμικά όμως, το συνεχές πρόγραμμα προετοιμασίας/εκπαιδύσεως των μικροβάθμων υπαλλήλων στα καθήκοντα ταμιολογιστού, και να εφαρμόζεται το σύστημα της εναλλαγής των θέσεων. Το πρόβλημα του εκσυγχρονισμού ιδίως των μικρών μονάδων ή όπου δεν είναι δυνατή η κάλυψη του απαιτούμενου αριθμού ταμιολογιστών από τη δύναμη του εκσυγχρονιζόμενου καταστήματος, είναι συναφές.
- VI. Απροθυμία επίσης παρουσιάζεται στην εκτέλεση της εργασίας της δακτυλογραφήσεως. Σχετικές οδηγίες, που ταυτόχρονα εκφράζουν και την πολιτική της Διοικήσεως, κυκλοφόρησαν σχετική Εγκύκλιο<sup>48</sup>.
- VII. Δυσκολία παρουσιάζει και η εξεύρεση υπαλλήλων για της εξειδικευμένες εργασίες εξωτερικού και χορηγήσεων. Η εκπαίδευση θα παίξει πρωταρχικό ρόλο εδώ.
- VIII. Το ποσοστό του προσωπικού σε άνδρες/γυναίκες (68%-32%) αλλά και η βαθμολογική κατανομή κατά φύλο του Λογιστικού Κλάδου (βλέπε αντίστοιχο διάγραμμα στα παραρτήματα), προβληματίζει τη Διεύθυνση αναφορικά με τη χάραξη πολιτικής σε διάφορους τομείς. Λόγου χάρη, στον οικονομικό τομέα,

<sup>47</sup> (Εγκύκλιος Α/1/13-1-77).

<sup>48</sup> Πηγή: Εγκύκλιος Τράπεζας με Αριθμ. Α/68/22.12.76.

επεκτάθηκε το οικογενειακό επίδομα και στο θήλυ προσωπικό (πρόσθετη επιβάρυνση για το 1976, 40 εκατομ. δραχμές περίπου), χορηγήθηκε 1,5 εκατομ. για την εκπόνηση μελέτης για βρεφονηπιακό σταθμό του Τ.Υ.Π.Ε.Τ., καθιερώθηκε η 20ετία/15ετία για τις γυναίκες στο Ταμείο Συντάξεως. Στους άλλους τομείς όμως, η πολιτική παραμένει βασικά η ίδια όπως ήταν πριν αλλάξει σημαντικά η δομή κατά φύλο, π.χ. στην τοποθέτηση στελεχών Καταστημάτων».

Ας δούμε τώρα μια ενδιαφέρουσα σύνοψη των αντιστοιχών μεγεθών για την 4ετία 1976-1979 πρώτα όσον αφορά τις προσλήψεις.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 8**  
**ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ**  
**ΣΤΟΙΧΕΙΑ 1976, 1977, 1978, 1979**  
**ΕΤΗ**

<u>Προσλήφθηκαν</u>		1979	1978	1977	1976
Λογιστικοί υπάλληλοι	Άτομα	265(*)	638(*)	527(*)	403
Επιστήμονες		15	4	9	45
Τεχνίτες		6	-----	17	-----
Κλητήρες		33	121	85	182
Ημερονυκτοφύλακες - εργάτες μεταφορείς		25	41	66	45
Καθαρίστριες		45	49	49	65
Πρόσθετοι αστυφύλακες		7	2	6	2
Οδηγοί αυτοκινηταμάξης		1	-----	3	3
Χειριστ. διατρ. μηχανών		-----	-----	79	-----
Χειριστές ηλεκτρον. υπολογιστών		4	-----	-----	-----
Χειρίστριες TELEX		9	-----	-----	-----
Φύλακες αργούντων εργοστασίων		5	25	-----	-----
		<u>415</u>	<u>880</u>	<u>841</u>	<u>745</u>
Από Δημοσίους Διαγωνισμούς (1976-1977-1979)		240	625	489	
Με βάση το άρθρο 2 παρ. 3,4 - 11 Οργ. Υπηρ		24	10	9	
Με βάση τις διατάξεις του ΑΝ. 1836/51		-----	2	-----	
Επαναπροσλήψεις		1	1	17	
Ημερομ. με σύμβ. ορισμένου χρόνου		-----	-----	12	
		<u>265</u>	<u>638</u>	<u>527</u>	

### Διαγωνισμοί Προσλήψεων

Διενεργήθηκαν δημόσιοι διαγωνισμοί

προσλήψεων (για αποφ. Γυμνασίου)	3	1(τεχν. υπαλ)	6
Διαγωνίσθηκαν	1072	443	21.505
προσλήφθηκαν	59(*)	110(**)	421
Άνδρες - Γυναίκες αντίστοιχα:	26-33	305-320	191-230

(\*\*) Εντός του 1978 προσλήφθηκαν και 515 υπάλληλοι που είχαν επιτύχει σε διαγωνισμούς του προηγούμενου χρόνου. Επίσης εντός του 1979 προσλήφθηκαν 181 υπάλληλοι από τον διαγωνισμό 11-12-77.

### Πηγή: Ετήσιοι Απολογισμοί Δ/σης Προσωπικού

Ένα στοιχείο προβάλλει άμεσα από τον ανωτέρω πίνακα είναι η αυξητική (με μικρό ρυθμό) πορεία των προσλήψεων κατά το 1976-78, η οποία διακόπτεται (υπερδιπλασιάζεται το 1979: Η περιοριστική πολιτική «λιτότητας» που πρωτοεισήχθη στην ελλην. δημόσια ζωή κατά τα χρόνια αυτά (1977 κ. εξής) - συνθήκες υφέσεως, πληθωρισμού κλπ. για τις οποίες βλ. τις οικείες ενότητες του Κεφ. «Μισθοί» - είχε έναν μάλλον αργοπορημένο αντίκτυπο στην «πολιτική απασχόλησης» της Ε.Τ.Ε.: Από την μια η διεύθυνση Προσωπικού αποτιμούσε σε έναν, ορισμένο αριθμό τις ανάγκες της σε κάθε κλάδο, υψηλό λόγω του ανοίγματος νέων Μονάδων, της αποχώρησης μεγάλου αριθμού υπαλλήλων που δεν αντικαθίσταντο εξ ολοκλήρου, της αύξησης των εργασιών (π.χ. + 8% τα ταμιακά παραστατικά), την ανάληψη από τις Τράπεζες της είσπραξης του Φόρου Εισοδήματος, τελών κυκλοφορίας και λογαριασμών ΔΕΗ.

Από την άλλη η κυβέρνηση επέβαλε «απαγορευτικά μέτρα στις προσλήψεις» κάτι που όξυνε τα προβλήματα των Μονάδων της Ε.Τ.Ε.. Οι δοθείσες κυβερνητικές εγκρίσεις κάλυψαν ένα πολύ μικρό ποσοστό των φερομένων ως αναγκαίων προσλήψεων. Έτσι, παρετάθη η σύμβαση 192 υπαλλήλων (ημερομισθίων - εκτάκτων, προσληφθέντων το θέρος του 1978), ενώ, δεν επιτράπη διενέργεια διαγωνισμού Τέκνων υπαλλήλων το 1979.

Αξίζει να συγκριθεί ο αριθμός των προσληφθέντων κατά το 1979, με όσα αναφέρονται στο απόσπασμα του Απολογισμού της Διεύθυνσης Προσωπικού (1979).

«Οι σημερινές ανάγκες σε Προσωπικό (τέλος έτους 1979), εκτιμώμενες με αυστηρά κριτήρια, ανέρχονται σε:

- 858 Λογιστικούς υπαλλήλους
- 216 Κλητήρες
- 59 Ημεροφύλακες - Νυκτοφύλακες για την ενίσχυση της ασφάλειας των Μονάδων τουλάχιστον
- 11 Μηχανικούς διαφόρων ειδικοτήτων
- 27 Υπομηχανικούς
- 17 Τεχνίτες
- 33 Εργάτες - Μεταφορείς»

Επίσης, αξιοπρόσεκτο είναι το ποσοστό των λογιστικών υπαλλήλων που προσλαμβάνονται - κατά μεγάλη πλειοψηφία διά διαγωνισμών - στο σύνολο των προσληφθέντων: αντιστοιχούσαν στο 54% το 1976, στο 62% το '77, στο 72,5% το '78, και στο 62,6% το '79, σταθερά δηλ. άνω του ημίσεως ή και των 2/3.

Από την άλλη οι προσλήψεις επιστημονικού προσωπικού ήταν εξαιρετικά φειδωλές πλην του έτους 1976, όταν άγγιξαν το 6% του συνόλου (τις άλλες χρονιές ήσαν οριακές). Επίσης ο αριθμός των καθαριστριών παρουσιάζει μια σταθερότητα (5-10%) ενώ των κλητήρων, εντυπωσιακά υψηλός από μόνος του, (π.χ. 182 άτομα το 1976) παρουσιάζει μεγάλες διακυμάνσεις στο σχετικό τους βάρος μέσ' το σύνολο (25%-8%).

Αξίζει εδώ να παρεμβάλουμε όσα μαρτυρεί ο απολογισμός του 1978 για κάποια φαινόμενα «τριβής» στην εσωτερική μετακίνηση του προσωπικού.

#### «Κίνηση Προσωπικού (Στελεχών και λοιπού Προσωπικού)

Παρατηρείται απροθυμία στα Στελέχη του Δικτύου να μετακινηθούν στις κεντρικές Υπηρεσίες, για λόγους οικονομικούς κυρίως.

Παρατηρείται επίσης, απροθυμία στα Στελέχη του Δικτύου να μετακινηθούν σε οποιαδήποτε περιοχή της Ελλάδος. Η απροθυμία είναι μεγαλύτερη όταν προτείνεται η μετακίνησή τους σε ακριτικές περιοχές.

Η Υπηρεσία έχει καταστρώσει πρόγραμμα μετακινήσεως των Διευθυντών και γενικά των Στελεχών που υπηρετούν στο ίδιο Κατάστημα περισσότερα από τρία χρόνια. Η εκτέλεση του προγράμματος, παρ' όλες τις δυσκολίες από εξωγενείς παράγοντες, κυρίως, προχωρεί με ρυθμό πολύ ικανοποιητικό. Η μετακίνηση των Στελεχών που υπηρετούν στο ίδιο Υποκ/μα για πολλά χρόνια αποτρέπει δυσάρεστες για την Τράπεζα καταστάσεις».

Για παράδειγμα, μεταξύ των 527 λογιστών που προσλήφθηκαν το 1977 η κατανομή ήταν η εξής:

Από διαγωνισμούς μέσα στο 1977	343
Από διαγωνισμούς μέσα στο 1976	

(που προσελήφθηκαν μέσα στο 1977)	146
Επαναπροσλήψεις	17
Βάσει άρθρ. 2 παρ. 11 και 4	9
Ημερομίσθιοι επί συμβάσει ορ. χρόνου	<u>12</u>
Σύνολο	527

Όσον αφορά τους διαγωνισμούς που διενηργήθησαν σ' αυτήν την περίοδο, θα παραθέσουμε αναλυτικά στοιχεία, αφού προτάξουμε όσα οι συντάκτες του Απολογισμού το 1979 αναφέρουν ως προς αυτόν τον οπωσδήποτε αξιοκρατικό και διαφανή μηχανισμό προσλήψεων: «όπως αναφέρθηκε και στους απολογισμούς των προηγούμενων χρόνων, η πρόσληψη προσωπικού του λογιστικού κλάδου επιβάλλεται να γίνεται αποκλειστικά με δημόσιο διαγωνισμό, όπως προβλέπει ο Οργανισμός Υπηρεσίας. Παρά το γεγονός ότι ο τρόπος αυτός προσλήψεως παρουσιάζει αρκετά μειονεκτήματα και έχει εγκαταληφθεί στις περισσότερες χώρες του εξωτερικού, οι γενικότερες συνθήκες στη χώρα μας δεν επιτρέπουν, προς το παρόν τουλάχιστον, την τροποποίηση του Οργανισμού στο σημείο αυτό. Η Διεύθυνση Προσωπικού θα συνεργαστεί με άλλες αρμόδιες Μονάδες της Τραπέζης για να εξετάσουν αν πρέπει να γίνουν ορισμένες τροποποιήσεις στα εξεταστέα μαθήματα με στόχο πάντα την παροχή δυνατότητας για την επιλογή των καλλιτέρων μεταξύ των υποψηφίων».

Οι διαγωνισμοί λοιπόν αυτοί έχουν ως εξής (1976-79)

- Στις 3-10-76 στην Αλεξανδρούπολη για τις ανάγκες των Νομών Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης

Διαγωνίστηκαν 51 (άνδρες 31, γυναίκες 20)

Πέτυχαν/Προσλήφθηκαν 37 (άνδρες 23, γυναίκες 14)

- Στις 21-11-76 στη Βέροια, για τις ανάγκες των Νομών της Κεντρικής και Δυτικής Μακεδονίας.

Διαγωνίστηκαν 91 (άνδρες 35, γυναίκες 56)

Πέτυχαν/προσλαμβάνονται στις 10-1-77 36 (άνδρες 15, γυναίκες 21).

- Στις 5-12-76 έγινε διαγωνισμός για την πρόσληψη τέκνων υπαλλήλων, όπου

Διαγωνίστηκαν 415 (άνδρες 155, γυναίκες 260)

Πέτυχαν/προσλαμβάνονται μέχρι 10-1-77 104 (άνδρες 32, γυναίκες 72).

- Στις 27-3-77, μεταξύ αποφοίτων Γυμνασίου για τις ανάγκες των Υποκ/των Πελοποννήσου και Δυτικής Ελλάδος

Διαγωνίστηκαν 4.520

Προσελήφθησαν 119 (άνδρες 66-γυναίκες 53)

- Στις 3-4-77, μεταξύ αποφοίτων Γυμνασίου για τις ανάγκες των Υποκ/των Νήσων Αιγαίου,

Διαγωνίσθηκαν 718

Προσελήφθησαν 85 (άνδρες 43 - γυναίκες 42)

- Στις 15-5-77, μεταξύ αποφοίτων Γυμνασίου για τις ανάγκες των Υποκ/των Θεσσαλίας και Ανατολικής Στερεάς Ελλάδος

Διαγωνίσθηκαν 2.134

Προσελήφθησαν 57 (άνδρες 26 - γυναίκες 31)

- Στις 12-6-77, μεταξύ αποφοίτων Γυμνασίου τέκνων υπαλλήλων και Συντ/χων Τραπέζης.

Διαγωνίσθηκαν 285

Προσελήφθησαν 85 (άνδρες 40 - γυναίκες 42)

- Στις 7, 8, 15-5-77 και 11-7-77 για την πρόσληψη χειριστών διατρητικών μηχανών τύπου NIXDORF

Διαγωνίσθηκαν 631

Προσελήφθησαν 78 (άνδρες 16 - γυναίκες 62)

- Στις 11-12-77, μεταξύ αποφοίτων Γυμνασίου για τις ανάγκες των Μονάδων των Νομών Αττικής, Θεσ/νίκης και Κρήτης.

Υπέβαλαν αιτήσεις 17.932

Διαγωνίσθηκαν 13.217

- Στις 16-12-79 έγινε επίσης διαγωνισμός αποφ. Γυμνασίου για τις ανάγκες 44 επαρχιακών Υποκ/των. Διαγωνίστηκαν 1680 και προσλήφθηκαν 75 εντός του 1980.

Ερχόμαστε τώρα στην συνοπτική εικόνα των αποχωρήσεων

### ΠΙΝΑΚΑΣ 9 ΑΠΟΧΩΡΗΣΕΙΣ (1475/79)

ανάλογα με την αιτία που προκάλεσε την λύση της σχέσεως εργασίας.

	1975	1976	1977	1978	1979
Όριο ηλικίας	51	53	36	21	19
Παραίτηση	209	163	213	291	298
Θάνατος	21	18	16	21	15
Απόλυση	15	14	17	6	5
Διάφορες άλλες αιτίες (λήξη συμβάσεως, αδικο- λόγητη απουσία κλπ.)	25	16	27	32	23
<b>Σύνολο</b>	<b>321</b>	<b>264</b>	<b>309</b>	<b>371</b>	<b>360</b>



Παρατηρούμε μια αξιοσημείωτη σταθερότητα στην σύνθεση και στο ύψος των αποχωρήσεων κατ' έτος. Είναι φανερό ότι πρόκειται για μια «προβλέψιμη» κίνηση «τριβής» ή ρουτίνας που δεν επηρεάζει αποφασιστικά τη διαμόρφωση του Συνολικού Αριθμητικού της Ε.Τ.Ε., όσο οι προσλήψεις που αν και λογικά περισσότερες «προβλέψιμες» (εκ των προτέρων εκτιμήσιμες), στην πράξη αποβαίνουν τελικώς «αστάθμητος παράγων».

## **B. Η ΠΕΡΙΟΔΟΣ 1981-1997**

Οι Απολογισμοί της Διεύθυνσης Προσωπικού, προσπερνούν αυτό το πολύ ενδιαφέρον αλλά και ευαίσθητο ζήτημα, περιοριζόμενοι μόνο στην καταγραφή του τελικού Συνολικού Αριθμού του Προσωπικού. Οι Μοναδικές εξαιρέσεις καταγράφονται κι αξιοποιούνται κατωτέρω.

Αναλυτική εικόνα, λεχθέντων των άνω περιορισμών διαμορφώνουμε μόνο για τα έτη 1983, '84.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 10**  
**ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ**

	1983	1984
1. Λογιστικοί Υπάλληλοι	431	1.770
2. Επιστημονικό Προσωπικό	14	55
3. Κλητήρες	4	296
4. Φύλακες	56	55
5. Εργάτες Μεταφορών	45	11
6. Καθαρίστριες	13	109
7. Τεχνικό Προσωπικό	4	7
8. Φύλακες αργούντων εργοστασίων		7
<b>Σύνολο</b>	<b>567</b>	<b>2.310</b>

Πηγή: Απολογισμοί "Ε.Τ.Ε."

Αν συσχετίσουμε αυτόν τον πίνακα με τα δεδομένα της προηγούμενης υποενότητας, τα οποία σχολιάσαμε, παρατηρούμε ότι ο λογιστικός κλάδος εξακολουθεί και έχει μια λεόντειο μερίδα (76%) επί των συνολικώς προσληφθέντων, ενώ ο αριθμός των επιστημόνων είναι πάλι οριακός, και των κλητήρων εξαιρετικά ακανόνιστος (Το ποσοστό τους για το 1984 είναι μικρό, μόνο 13%, αλλά ο απόλυτος αριθμός πολύ μεγάλος: 296).

Την ίδια περίοδο η εικόνα των αποχωρήσεων είχε ως εξής:

**ΠΙΝΑΚΑΣ 11**  
**ΑΠΟΧΩΡΗΣΕΙΣ**

	1983	1984
- Όριο ηλικίας	10	10
- Παραίτηση	393	223
- Απόλυση (λόγω καταγγελίας σύμβασης)	7	13
- Απόλυση βάσει του Ν. 1232/82 (35ετία αρθ. Ι)	96	16
- Απόλυση βάσει του Ν. 1256/82 (περί πολυθεσίας)	3	8
- Ένατος	12	5
- Λήξη παρατάσεως ορίου	13	5
- Λήξη συμβάσεων	3	1
- Διαγραφή λόγω αδικαιολόγητης κι αυθαίρετης απουσίας	12	12
<b>Σύνολο</b>	<b>549</b>	<b>293</b>

Πηγή: Ετήσιος Απολογισμός της Δ/σης Προσωπικού

Και εδώ εν γένει ισχύουν τα σχόλια που κάναμε για τον οικείο πίνακα της προηγούμενης υποενότητας. Πρόκειται για μεγέθη και αναλογίες ομαλά και προβλεπτά, αν εξαιρέσει κανείς το μεγάλο άλμα των παραιτηθέντων και των απολυθέντων βάσει ενός «καινού» νόμου (περί υποχρεωτικής αποχωρήσεως άμα τη συμπλήρωσει 35ετίας) που οδηγεί σε μια έξαρση αποχωρήσεων το 1983.

Τα διαθέσιμα στοιχεία μας επιτρέπουν και κάποιες ειδικότερες συγκρίσεις. Πρώτα, μπορούμε να παρακολουθήσουμε την κατανομή των αποχωρησάντων κατά Κλάδο, και έπειτα, κατά βαθμό (για το 1979 ειδικά για τον λογιστικό κλάδο).

**ΠΙΝΑΚΑΣ 12**  
**ΑΠΟΧΩΡΗΣΕΙΣ ΚΑΤΑ ΚΛΑΔΟ ΓΙΑ ΟΡΙΣΜΕΝΑ ΕΤΗ**

	1984	1983	1979
<b>Λογιστικό προσωπικό</b>	178	405	236
<b>Ταμιακό προσωπικό</b>	13	23	14
<b>Βοηθητικό προσωπικό (Εισπράκτορες, κλητήρες, τεχνίτες, εργάτες, καθαρίστριες, φύλακες)</b>	99	111	96
<b>Ειδικές Κατηγορίες (Δικηγόροι, Σύμβουλοι κτλ.)</b>	3	10	14
<b>Σύνολο</b>	<b>293</b>	<b>549</b>	<b>360</b>

Πηγή: Απολογισμοί "Ε.Τ.Ε."

Εδώ παρατηρούμε μια Συμμετρία: Η μερίδα του λέοντος των λογιστών επί των προσλήψεων, έχει μια αντίστοιχία - και άρα, μια αυταπόδεικτη εξήγηση - σε μια ισόποση μερίδα στις αποχωρήσεις (περί το 60-73%). Μια σχετική σταθερότητα στην κύμανση τους παρουσιάζουν οι «μερίδες» των βοηθητικών και ειδικών κατηγοριών, ενώ, οι αποχωρήσεις Ταμιακού Κλάδου είναι ελάχιστες σε απόλυτα και ποσοστιαία μεγέθη. Σημειωτέον ότι, όπως θα δούμε σε επόμενη ενότητα, η σχέση ταμειακού κλάδου με λογιστές είναι χονδρικά της μορφής 1 προς 5 καθ' ον χρόνον εργάζονται, όμως στις αποχωρήσεις η αναλογία είναι 1 ταμίας προς 14-17 λογιστές (αποχωρούντες).

Τέλος, χάρη στους κατωτέρω πίνακες...

**ΠΙΝΑΚΑΣ 13**  
**ΑΠΟΧΩΡΗΣΕΙΣ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ (1984)**

Βαθμός	Άνδρες	Γυναίκες
Διευθυντές	3	----
Υποδιευθυντές	5	----
Συμπρ. Υποδιευθυντές	11	----
Τμηματάρχες Α'	31	5
Τμηματάρχες Β'	23	31
Υποτμηματάρχες	2	5
Αντίστοιχοι βαθμοί Ταμιακού κλάδου	11	1
Λοιποί βαθμοί και Ειδικότητες	100	65
Σύνολο	186	107

Πηγή: Ετήσιος Απολογισμός της Δ/σης Προσωπικού

**ΠΙΝΑΚΑΣ 14**  
**ΑΠΟΧΩΡΗΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΟ ΛΟΓΙΣΤΙΚΟ ΚΛΑΔΟ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ (1979)**

Βαθμός	Άνδρες	Γυναίκες	
Υποδιευθυντής	2	----	
Συμπρ. Υποδ/ντής	4	----	
Τμηματάρχης Α'	44	1	
Τμηματάρχης Β	29	28	
Υποτμηματάρχης	8	39	
Άλλοι βαθμοί	50	31	
	137	99	Σύνολο 236

Πηγή: Ετήσιος Απολογισμός της Δ/σης Προσωπικού

...παρατηρούμε ότι οι γυναίκες αποσύρονται κυρίως μέχρι του βαθμού του Τμηματάρχη Α (ελάχιστες κατόρθωσαν να αγγίζουν του Τμηματάρχη Β) κάτι που δείχνει βέβαια ότι οι ανώτεροι - ανώτατοι ιεραρχικοί βαθμοί ήταν ακόμη στεγανοί για τις γυναίκες, κάτι που θα συζητηθεί διά μακρών στην οικεία ενότητα του παρόντος Κεφαλαίου (7η). Δεν πρέπει όμως να αποσυνδεθεί αυτό το φαινόμενο και από την τάση των γυναικών εργαζομένων στον ευρύτερο δημόσιο τομέα (και τις Τράπεζες) να κάνουν χρήση ευεργετικών διατάξεων της ασφαλιστικής νομοθεσίας για πρόωρη συνταξιοδότηση.

Λόγω ελλείψεως επίσημων στοιχείων (πέραν του συνολικού ύψους του προσωπικού, που αναπτύχθηκε στην 1η ενότητα) θα χρειασθεί να αντλήσουμε στοιχεία μόλις για το έτος 1990, οπότε έχουμε την εξής εικόνα: 98 προσληφθέντες, 936 αποχωρήσαντες.

Ο χαμηλός αριθμός των προσληφθέντων εντασσόταν εύλωτα στο πρόγραμμα εξυγίανσης - εξορθολογισμού της Στελέχωσης της Ε.Τ.Ε. και είχε την εξής σύνθεση:

#### ΠΙΝΑΚΑΣ 15

##### Προσλήψεις που πραγματοποιήθηκαν από 1-1-90 μέχρι 31-12-90

1. Λογιστικοί υπάλληλοι	70
2. Σύμβουλοι Διοικήσεως- Ειδικοί Συνεργάτες	10
3. Επιστημονικό Προσωπικό	11
4. Κλητήρες	2
5. Οδηγός αυτοκινητοθυρίδας	1
6. Τεχνικό Προσωπικό	1
7. Καθαρίστριες	3
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>98</b>

Πηγή: Ετήσιος Απολογισμός της Δ/σης Προσωπικού

Όσον αφορά τους αποχωρήσαντες, αυτοί παρουσιάζουν εν πρώτοις την ιδιομορφία οι γυναίκες να είναι διπλάσιες των ανδρών (αντίστροφα) απ' ό,τι ίσχυε π.χ. για τις δεκαετίες '70 και '80), προφανώς λόγω της συγκυρίας (αλλαγή ασφαλιστικών διατάξεων επί το αυστηρότερο) ενώ η κατανομή τους κατά βαθμό και φύλο, αποδεικνύει ότι ΜΙΑ ΜΙΚΡΗ αλλά ΑΙΣΘΗΤΗ ΠΡΟΟΔΟ στην πρόσβαση στην ανώτερη ιεραρχία είχαν σημειώσει οι γυναίκες.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 16**  
**ΑΠΟΧΩΡΗΣΑΝΤΕΣ (1990)**

<b>ΒΑΘΜΟΣ</b>	<b>ΑΝΔΡΕΣ</b>	<b>ΓΥΝΑΙΚΕΣ</b>
Διευθυντές	7	----
Υποδιευθυντές	13	2
Συμπρ. Υποδιευθυντές	15	----
Τμηματάρχες Α'	62	7
Τμηματάρχες Β'	58	113
Υποτμηματάρχες	12	139
Διευθυντής Ταμείων	1	----
Υποδιευθυντες Ταμείων	2	----
Συμπρ. Υποδιευθυντής Ταμείων	1	----
Τμηματάρχες Α' Ταμείων	8	----
Τμηματάρχες Β' Ταμείων	16	----
Υποτμηματάρχες Ταμείων	2	----
Λοιποί Βαθμοί και Ειδικότητες	123	355
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>320</b>	<b>616</b>

Πηγή: Ετήσιος Απολογισμός της Δ/σης Προσωπικού

Στο ίδιο πνεύμα, στο 1991 προσελήφθησαν 69 υπάλληλοι (σημειωτέοι οι βαθμοί στους οποίους τοποθετήθηκαν οι 4 πρώτοι, ενώ και η μικρή μερίδα των λογιστικών υπαλλήλων - μόνον 37% - είναι η πρώτη στα χρονικά!)

**ΠΙΝΑΚΑΣ 17**  
**ΠΡΟΣΛΗΦΘΕΝΤΕΣ (1991)**

α) Προσλήψεις που πραγματοποιήθηκαν από 1-1-91 μέχρι και 31-12-91

1. Διοικητής	1
2. Υποδιοικητές	3
3. Λογιστικοί υπάλληλοι	26
4. Σύμβουλοι Διοικήσεως - Ειδικοί Συνεργάτες	3
5. Επιστημονικό Προσωπικό	4
6. Κλητήρες	14
7. Φύλακες αργούντων εργοστασίων	18
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>69</b>

Πηγή: Απολογισμοί "Ε.Τ.Ε."

Όσον αφορά την κατανομή των αποχωρησάντων κατά φύλο και βαθμό βλέπουμε αφ' ενός ότι η «ισορροπία» απεκαταστάθη υπέρ των ανδρών (σχεδόν διπλάσιοι), αφ' ετέρου ότι τα «στεγανά» των ανδροκρατούμενων ανωτέρων βαθμίδων δεν έχουν «αλωθεί» σε ικανοποιητικό βαθμό.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 18**  
**ΑΠΟΧΩΡΗΣΕΙΣ (1991)**

<b>ΒΑΘΜΟΣ</b>	<b>ΑΝΔΡΕΣ</b>	<b>ΓΥΝΑΙΚΕΣ</b>
Διευθυντές	----	----
Υποδιευθυντές	7	1
Συμπρ. Υποδιευθυντές	7	----
Τμηματάρχες Α'	22	1
Τμηματάρχες Β'	39	14
Υποτμηματάρχες	8	6
Διευθυντές Ταμείων	----	----
Υποδιευθυντές Ταμείων	----	----
Συμπρ. Υποδιευθυντής Ταμείων	1	----
Τμηματάρχης Α' Ταμείων	1	----
Τμηματάρχης Β' Ταμείων	7	----
Υποτμηματάρχες Ταμείων	----	----
Λοιποί Βαθμοί και Ειδικότητες	113	102
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>205</b>	<b>124</b>
		<b>329</b>

Πηγή: Ετήσιος Απολογισμός της "Ε.Τ.Ε."

Το 1992 προσελήφθησαν μόλις 39 υπάλληλοι (κι αυτοί «υποχρεωτικά» λόγω του Ν. 1648/86)<sup>49</sup>, καθώς εξοικονομήθηκε προσωπικό με την εν εξελίξει αναδιοργάνωση - εκσυγχρονισμό της Ε.Τ.Ε. ενώ αποχώρησαν για διάφορους λόγους 536 άτομα.

Υποχρεωτικές βάσει του ίδιου Νόμου ήταν και οι 152 προσλήψεις του 1992, (έναντι 312 αποχωρησάντων). Γενικώς, μέχρι το 1994 δεν διαθέτουμε αναλυτικότερα στοιχεία.

Το 1994 είναι το έτος όπου ήδη συνετελέσθη κυβερνητική Αλλαγή, και παρατηρείται μια αντιστροφή της τάσεως συρρικνώσεως του προσωπικού (βλ. στο Κεφ. «ΜΙΣΘΟΙ» ενότ. ΣΤ', και στην ενότ. 1, πιν. 7 του παρόντος κεφαλαίου). Μεταξύ των 766 προσληφθέντων, έχουμε:

<sup>49</sup> Αφορά άτομα με ειδικές ανάγκες, πολύτεκνους κ.ά.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 19**  
**ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ (1994)**

Προσλήψεις που πραγματοποιήθηκαν από 1-1-94 μέχρι και 31-12-94

1. Δικηγόροι	5
2. Νομικός Σύμβουλος	1
3. Σύμβουλοι Διοικήσεως	4
4. Ειδικοί Συνεργάτες	3
5. Λογιστικοί Υπάλληλοι	120
6. Κλητήρες	66
7. Τεχνικό Προσωπικό	4
8. Εργάτες - μεταφορείς	30
9. Καθαρίστριες	496 <sup>50</sup>
10. Πρόσθετος Αστυφύλακας	1
11. Φύλακες αργούντων εργοστασίων	36
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>766</b>

Πηγή: Απολογισμοί "Ε.Τ.Ε."

\* Σημειώνεται ότι δεν πρόκειται για νέες προσλήψεις αλλά για τακτοποίηση των προσωρινών ωρομισθίων καθαριστριών που απασχολούσε η Τράπεζα και δεν εμφανίζονταν στη δύναμη του Προσωπικού της μέχρι 31-12-93. Από τις 496 Καθαρίστριες 276 είναι παλαιές και 221 καινούργιες.

Ας συμπληρωθεί ότι:

Έγιναν 2 δημόσιοι διαγωνισμοί προσλήψεως υπαλλήλων:

1. Την 25-6-94 για την πρόσληψη 30 πτυχιούχων ανωτάτων Οικονομικών Σχολών ή κατόχων μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών.
2. Την 27-11-94 για την πρόσληψη 510 υπαλλήλων του Λογιστικού Κλάδου, οι οποίοι θα προσληφθούν κατά τα επόμενα έτη (1995/96)

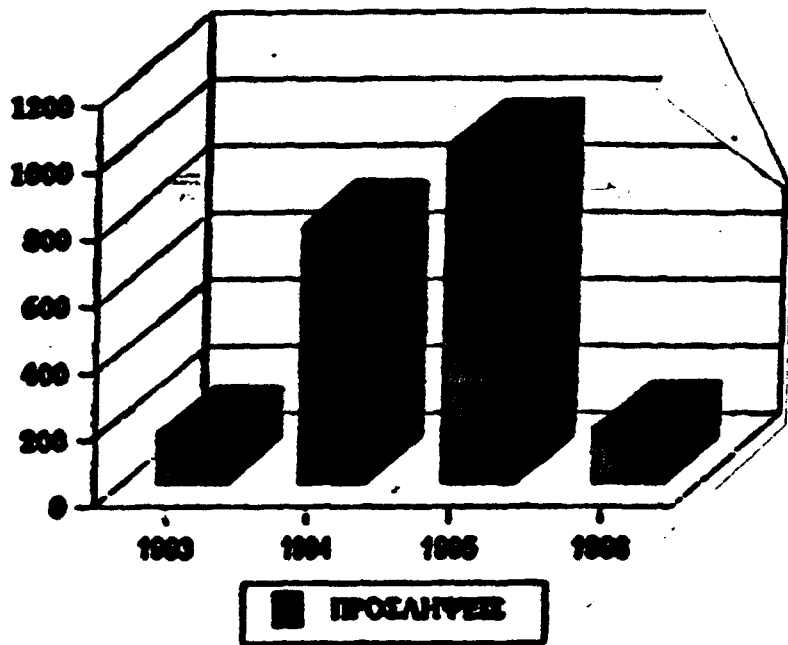
Οι αποχωρήσαντες έφθασαν τους 330, και όντας διπλάσιοι των προσληφθέντων, σηματοδοτούν την αυξητική τάση του προσωπικού.

Το 1995 βάσει του Ν. 1648/86 και των αποτελεσμάτων των προαναφερθέντων διαγωνισμών, προσελήφθησαν 1010 άτομα (686 λογιστ. υπάλληλοι, 177 κλητήρες, ποσοστιαία: 68% και 17,5%, συγκρίσιμα με τις «παραδοσιακές» αναλογίες περί τα τέλη της δεκ. 70 και αρχές '80). Αποχωρήσαντες 450 (οι 311 του λογιστικού κλάδου). Η αυξητική τάση τοιουτοτρόπως συνεχίζεται σταθερά.

<sup>50</sup> Αφορά άτομα με ειδικές ανάγκες, πολύτεκνους κ.ά.

Το 1996 επέρχεται αντιστροφή: Έναντι 535 αποχωρησάντων (οι 363 του λογιστ. κλάδου), προσελήφθησαν 165 άτομα (εξ ων 62 λογιστικοί υπάλληλοι<sup>51</sup>, 44 κλητήρες) και επιπλέον ενετάχθησαν 22 υπηρετούντες φύλακες.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 20**  
**ΠΟΡΕΙΑ ΤΩΝ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ (1993-1996)**



### ΕΝΟΤΗΤΑ 3<sup>η</sup>: ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΤΑ ΚΛΑΔΟ

#### Α. Η ΠΕΡΙΟΔΟΣ 1975-80

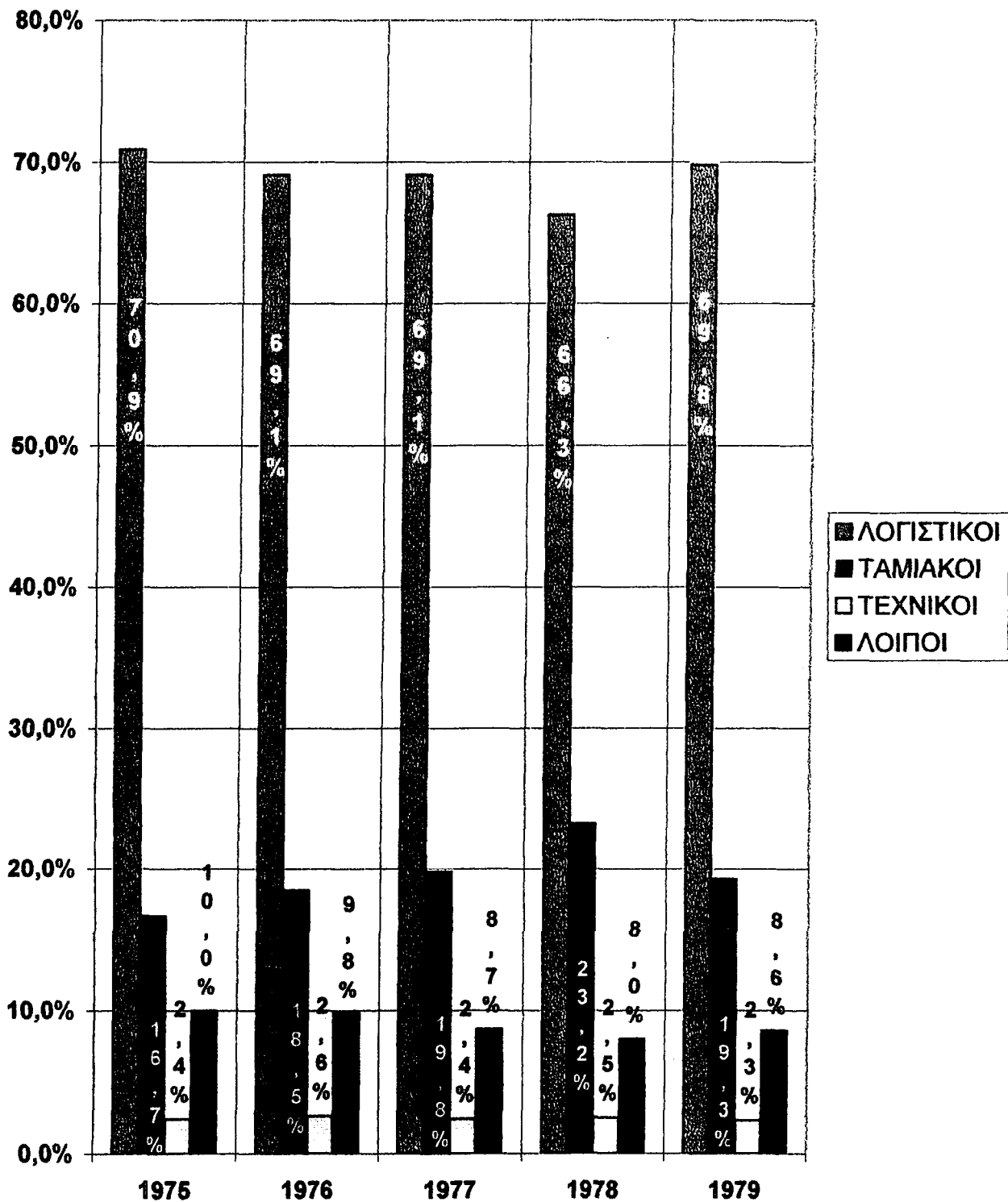
Με βάση τον κατωτέρω πίνακα παρατηρείται μια αξιοπρόσεκτη σταθερότητα στην σχετική κατανομή των υπαλλήλων της Ε.Τ.Ε. κατά κλάδο την εν λόγω περίοδο. Υπερέχει σταθερά ο λογιστικός κλάδος (άνω των 2/3 του συνόλου), ενώ οι ταμιακοί υπάλληλοι κυμαίνονται σε χαμηλά επίπεδα (περίπου 8 φορές λιγότεροι) και οι τεχνικοί σε ακόμη μικρότερα, οριακά επίπεδα. Τέλος στους λοιπούς υπαλλήλους που συμποσούνται σε ποσοστά 1/5 ή 1/4 του συνόλου, συναθροίζονται τόσο διαφορετικές κατηγορίες εργαζομένων όσο δικηγόροι και φύλακες, καθαρίστριες και ιατροί, κλητήρες και οδηγοί. Παραθέτουμε επίσης μια αναλυτική κατάσταση των υπαλλήλων για το έτος 1979 όπου φαίνεται η σε σχετικούς και απόλυτους αριθμούς η σύνθεση των «λοιπών».

<sup>51</sup> Σχεδόν στο σύνολό τους προέρχονται από την υλοποίηση των προσλήψεων με βάση τα αποτελέσματα του δημόσιου διαγωνισμού του Νοεμβρίου 1994, αρ. 2 παρ. 11 Οργανισμού Υπηρεσίας και τις υποχρεωτικές τοποθετήσεις του Ν. 1648/86 - άτομα με ειδικές ανάγκες, πολύτεκνοι κλπ.



# ΠΙΝ. 21

**ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑΣ ΚΑΤΑΝΟΜΗΣ  
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΗΣ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ ΚΑΤΑ ΚΛΑΔΟ  
(ΧΡΟΝΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ 1975 - 1979)**



ΠΙΝΑΚΑΣ 21 Α

ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΚΑΤΑ ΚΛΑΔΟ % ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ Ε.Τ.Ε. (1975-79)

	1975	1976	1977
<b>ΛΟΓΙΣΤΙΚΟΙ</b>	<b>70,9%</b>	<b>69,1%</b>	<b>69,1%</b>
<b>ΤΑΜΙΑΚΟΙ</b>	<b>16,7%</b>	<b>18,5%</b>	<b>19,8%</b>
<b>ΤΕΧΝΙΚΟΙ</b>	<b>2,4%</b>	<b>2,6%</b>	<b>2,4%</b>
<b>ΛΟΙΠΟΙ</b>	<b>10,0%</b>	<b>9,8%</b>	<b>8,7%</b>
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

	1978	1979
	<b>66,3%</b>	<b>69,8%</b>
	<b>23,2%</b>	<b>19,3%</b>
	<b>2,5%</b>	<b>2,3%</b>
	<b>8,0%</b>	<b>8,6%</b>
	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

ΠΙΝΑΚΑΣ 22

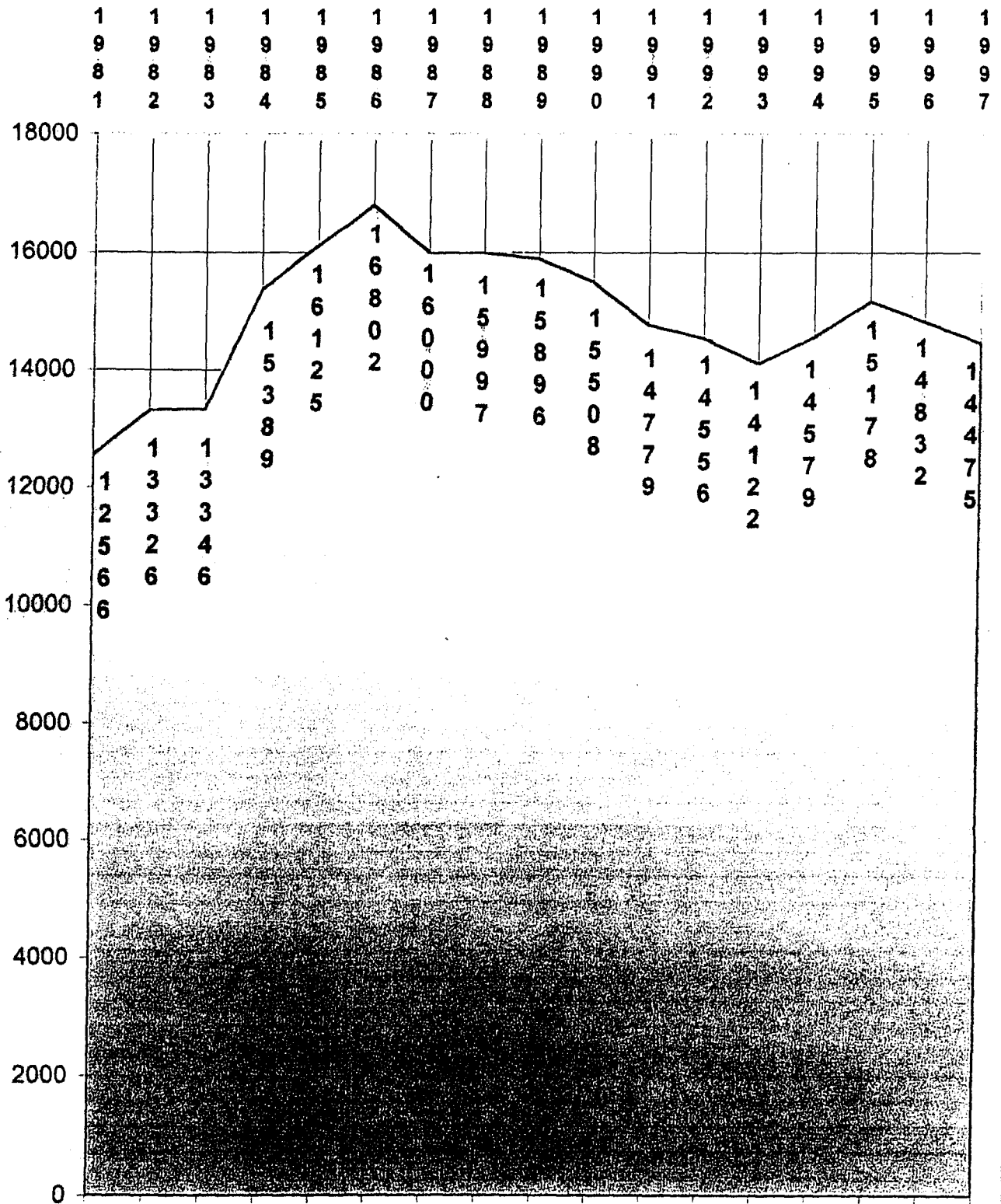
ΑΡΙΘΜΗΤΙΚΗ ΣΥΝΘΕΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ Ε.Τ.Ε. ΚΑΤΑ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ (1979)

ΛΟΓΙΣΤΙΚΟΣ ΚΛΑΔΟΣ	7848	ΚΑΘΑΡ. ΟΛΙΚ. ΑΠΑΣ.	393
ΤΑΜΙΑΚΟΣ ΚΛΑΔΟΣ	968	ΚΛΗΤ Ε/ΣΥΜΒ. Α.Χ.	175
ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΚΛΑΔΟΣ	260	ΚΛΗΤ Ε/ΣΥΜΒ. Ω.Χ.	4
ΚΛ. ΥΠΗΡ. ΠΡΟΣΩΠ.	651	ΝΟΜΙΚ. ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ	32
ΑΝΑΠΛ. ΦΥΛΛΕ ΕΡΓ.		ΝΥΚΤΟΦΥΛΛΕ	68
ΒΟΗΘ. ΕΠ. ΑΣΦ. ΚΑΤ.	7	ΟΔΗΓ. ΑΝΕΛΚΥΣΤΗΡ.	
ΓΕΝ. ΕΠΙΘ. ΑΣΦΑΛ.		ΟΔΗΓ. ΑΥΤΟΚΙΝΗΤ.	17
ΓΡΑΜΜΑΤ. ΑΣΦΑΛ.	1	ΟΔΗΓ. Α/ΘΥΡΙΔΩΝ	41
ΔΗΜΟΣΙΟΓΡΑΦΟΣ	1	ΟΙΚΟΝ. ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ	1
ΔΙΚΗΓΟΡΟΣ	128	ΠΡΟΣΘ. ΑΣΤΥΦΥΛΛΕ	32
ΕΙΔΙΚ. ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ	8	ΠΡΟΣΘ. ΧΩΡΟΦΥΛΛΕ	2
ΕΙΔΙΚ. ΣΥΝΕΡΓΑΤ.	16	ΣΥΜΒΟΥΛ. Δ/ΣΕΩΣ	3
ΕΙΣΠΡΑΚ. Β/ΣΥΜΒ.		ΣΥΝΟΔ. ΑΥΤ/ΡΙΔΟΣ	17
ΕΜΠΕΙΡΟΓΝΩΜΩΝ	1	ΣΥΝΟΔ. ΧΡΗΜΑΤΑΠ.	6
ΕΠΟΠΤ. ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ	2	ΣΥΝΟΔ. Ε/ΣΥΜΒΑΣ.	2
ΕΠΟΠΤ. ΚΑΘΑΡΙΣΤ.	2	ΤΕΧΝΙΚ. ΣΥΜΒ/ΛΟΣ	2
ΕΡΓΑΤΗΣ	4	ΤΕΧ/ΤΗΣ Ε/ΣΥΜΒ.	
ΕΡΓ/ΤΗΣ ΜΕΤΑΦ.	29	ΥΠΑΛΛ. Ε/ΣΥΜ. Α.Χ.	22
ΗΜΕΡΟΦΥΛΛΕ	57	ΥΠΑΛΛ. Ε/ΣΥΜ. Ω.Χ.	7
ΙΑΤΡΟΣ	4	ΦΥΛΛΕ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ	
ΚΑΘΑΡ. ΜΕΡ. ΑΠΑΣΧ.	355	ΧΕΙΡ. ΤΗΛΕΦ. ΚΕΝΤ.	
		Χ/ΣΤΗΣ ΔΙΑΤ. ΜΗΧ.	76
		ΤΕΛΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟΝ	11242

ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΕΧΟΝΤΕΣ ΔΙΠΛΗΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ 10  
 ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΕΧΟΝΤΕΣ ΤΡΙΠΛΗΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ 0

Πηγή: Ετήσιος Απολογισμός της Δ/σης Προσωπικού

## ΔΥΝΑΜΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΗΣ ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΗΣ (ΧΡΟΝΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ 1981 -1997)



## Β. Η ΠΕΡΙΟΔΟΣ 1981-87

Με βάση τους ακόλουθους πίνακες και γραφήματα, φαίνεται ότι οι τάσεις της προηγούμενης δεκαετίας προεκτείνονται και στην επόμενη περίοδο. Έτσι, οι λογιστικοί υπάλληλοι κυμαίνονται σταθερά περί το 70%, οι ταμιακοί περί το 8%, οι τεχνικοί στο 2,5%, και οι «λοιποί» κινούνται μεταξύ 15-20%.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 23**  
**ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΚΑΤΑ ΚΛΑΔΟ (1981-87)**

	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987
ΛΟΓΙΣΤΙΚΟΙ	68,94%	71,54%	71,47%	72,39%	69,58%	69,06%	69,22%
ΤΑΜΙΑΚΟΙ	8,87%	7,86%	9,98%	8,41%	7,39%	8,13%	8,64%
ΤΕΧΝΙΚΟΙ	2,62%	2,48%	2,93%	2,53%	2,78%	2,95%	2,74%
ΛΟΙΠΟΙ	19,57%	18,12%	15,62%	16,67%	20,25%	19,85%	19,40%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Πηγή: Ετήσιος Απολογισμός της Δ/σης Προσωπικού

Όσο για την ακριβή αριθμητική σύνθεση, αυτή βαίνει παράλληλα με τις τάσεις αύξησεως (ή σταθεροποιήσεως από το 1986) του όλου προσωπικού, όπως μαρτυρεί και ο κάτωθι πίνακας.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 24**  
**ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ**  
**ΚΑΤΑ ΚΛΑΔΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ (ΑΠΟΛΥΤΟΙ ΑΡΙΘΜΟΙ)**  
**(ΧΡΟΝΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ 1981-1997)**

	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987
ΛΟΓΙΣΤΙΚΟΙ	8553	9482	9539	11141	11219	11106	11075
ΤΑΜΙΑΚΟΙ	1115	1042	1332	1295	1192	1307	1383
ΤΕΧΝΙΚΟΙ	329	328	391	389	448	477	439
ΛΟΙΠΟΙ	2459	2402	2084	2564	3266	3192	3103
Σύνολο	12566	13254	13346	15389	16125	16082	16000

Πηγή: Ετήσιος Απολογισμός της Δ/σης Προσωπικού

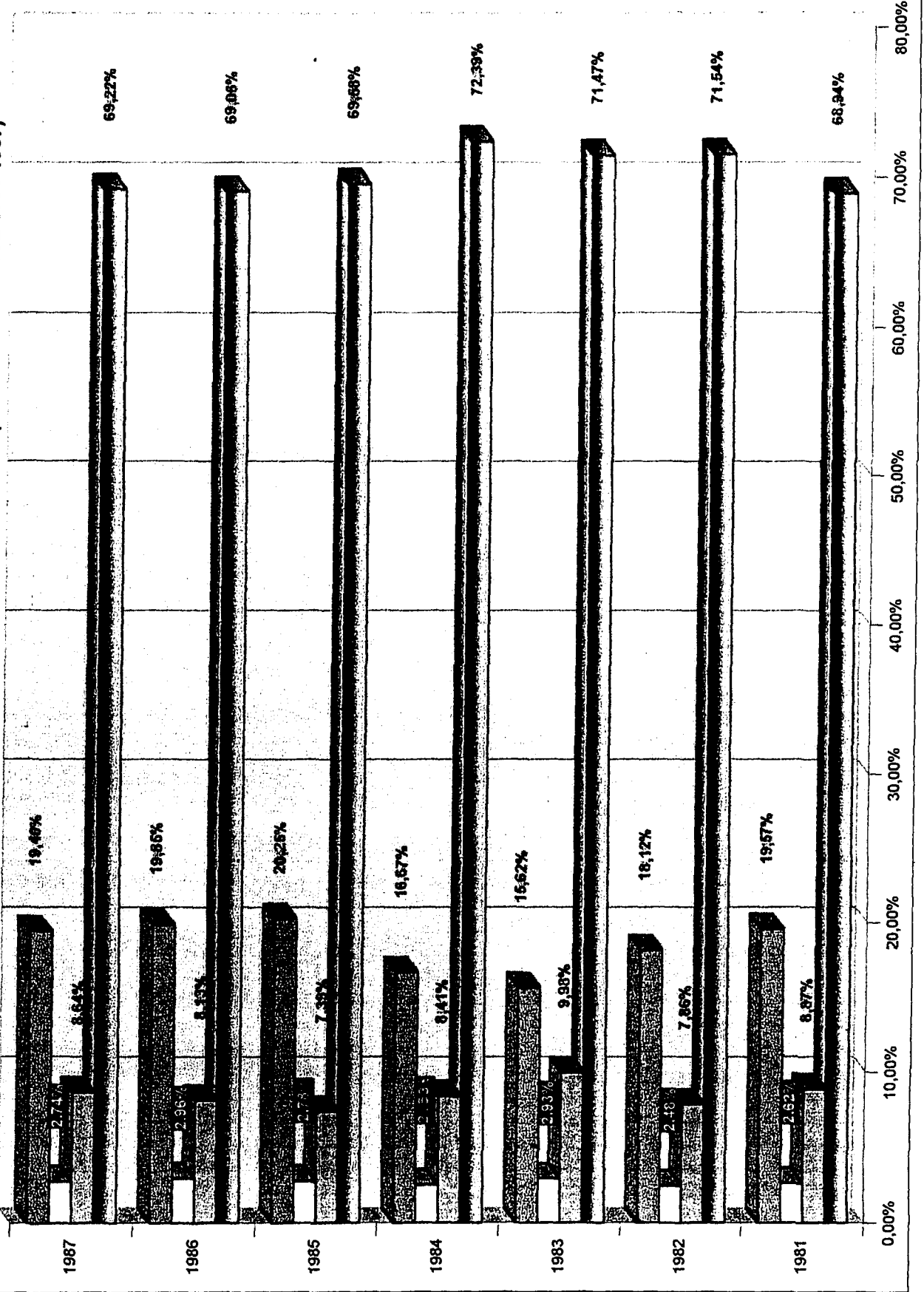
## Γ. Η ΠΕΡΙΟΔΟΣ 1988-97

Η συγκεκριμένη περίοδος κατέστη μάρτυς αντιφατικών εξελίξεων (σταθεροποίηση/μείωση/αύξηση) στο σύνολο του προσωπικού, ενώ όσον αφορά τις εσωτερικές εξελίξεις, το τοπίο παραμένει σε γενικές γραμμές το ίδιο. Οι λογιστές σταθεροποιούνται στο 70%, οι ταμιακοί αυξάνονται κάπως στο 13% (από το 8-9% των προηγούμενων ετών), οι τεχνικοί πάλι στο 2,5% με κάποιες εξάρσεις: 1990, 5%), τέλος έχουμε μια αναλυτικότερη εικόνα για την εσωτερική σύνθεση των «λοιπών», οι οποίοι συνολικά κυμαίνονται στα ίδια επίπεδα (με οροφή το 20%).

**ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΤΑ ΚΛΑΔΟ**

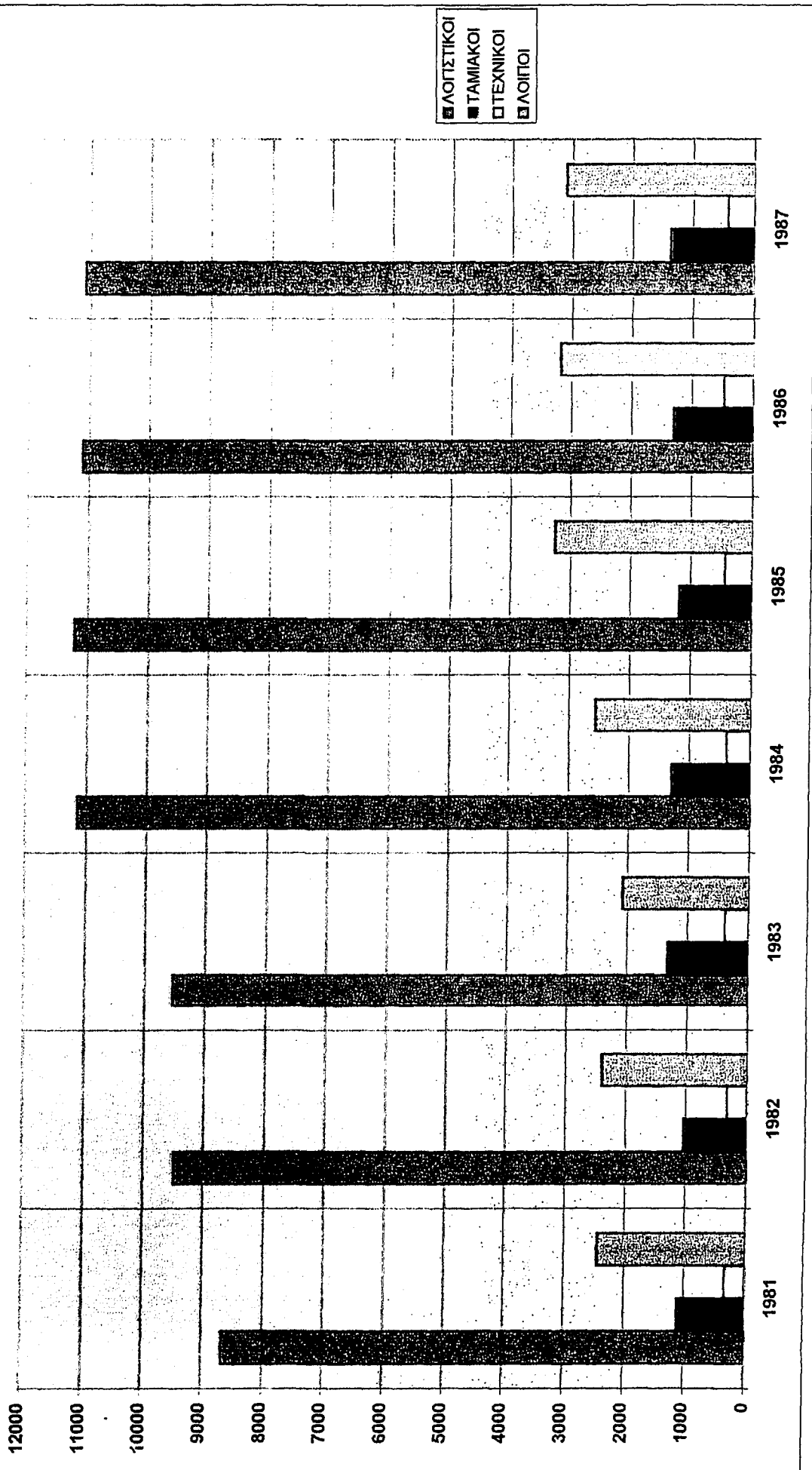
**(ΧΡΟΝΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ 1981-1987)**

- ΛΟΙΠΟΙ
- ΤΕΧΝΙΚΟΙ
- ΤΑΜΙΑΚΟΙ
- ΛΟΓΙΣΤΙΚΟΙ



# ΠΙΝ 26

## ΑΡΙΘΜΗΤΙΚΗ ΔΥΝΑΜΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΤΑ ΚΛΑΔΟ (ΧΡΟΝΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ 1981-1987)



ΠΙΝΑΚΑΣ 27

ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ ΚΑΙ ΑΡΙΘΜΗΤΙΚΗ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΗΣ Ε.Τ.Ε.  
(1988-1997)

	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
ΛΟΓΙΣΤΙΚΟΙ	69,40%	69,14%	68,62%	69,92%	70,21%	70,42%	69,74%	69,44%	68,80%	69,00%
ΤΑΜΙΑΚΟΙ	10,50%	11,75%	11,79%	13,47%	13,44%	13,43%	13,99%	13,15%	13,10%	13,00%
ΤΕΧΝΙΚΟΙ	2,60%	2,61%	2,67%	2,72%	2,72%	2,69%	2,54%	2,43%	2,50%	2,70%
ΒΟΗΘΗΤΙΚΟΙ	5,50%	4,55%	5,05%	3,15%	3,22%	3,34%	1,87%	2,01%	3,40%	4,00%
ΚΑΛΩΣΕ ΑΞΦΑΛΕΙΑΣ	1,00%	0,64%	0,70%	0,34%	0,35%	0,34%	0,29%	0,53%	0,70%	0,80%
ΧΩΡΙΣ ΚΛΑΔΟ	11,10%	11,31%	11,17%	10,40%	10,05%	9,78%	11,56%	12,43%	11,50%	10,50%
	100,10%	100,00%	100,00%	100,00%	99,99%	100,00%	99,95%	99,99%	100,00%	100,00%

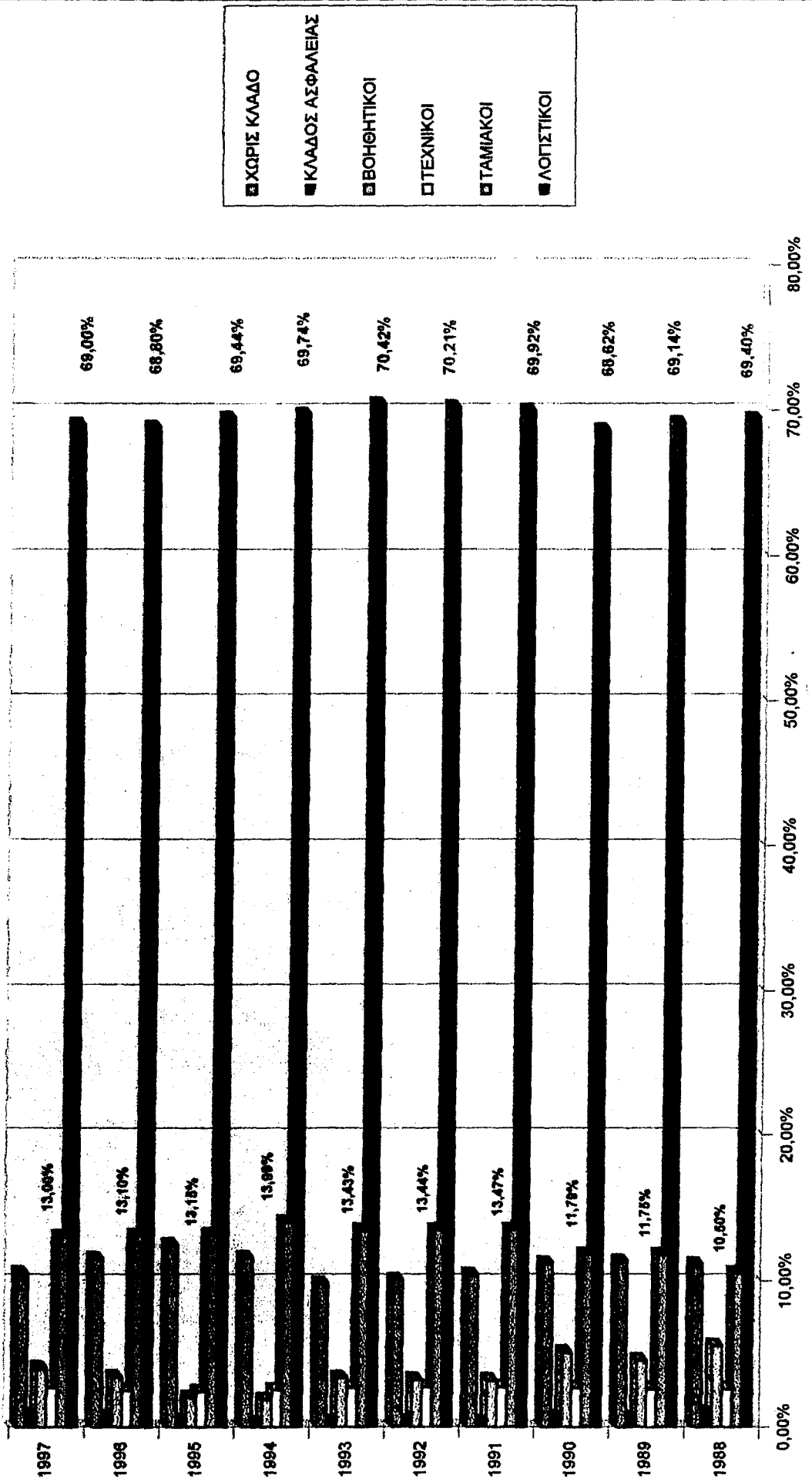
ΠΙΝΑΚΑΣ 29

ΣΥΓΓΡΗΓΟΡΙΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΑ ΕΤΗ 1985 - 1997

ΚΛΑΔΟΣ	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
ΛΟΓΙΣΤΙΚΟΣ	11.298	11.137	11.138	11.162	11.051	10.388	10.395	10.086	9.968	10.199	10.341	10.209	9.900
ΤΑΜΙΑΚΟΣ												1.943	1.800
ΤΕΧΝΙΚΟΣ	452	479	441	424	417	402	396	389	380	371	371	364	350
ΒΟΗΘΗΤΙΚΟΣ												503	500
ΑΞΦΑΛΕΙΑΣ	558	494	429	362	514	504	396	343	337	61	63	103	100
ΔΙΚΗΓΟΡΟΙ													
ΓΙΑ ΣΥΜΠΕΡΙΛΑΒΕΣ ΣΥΛΛΟΓΩΝ	34	37	29	31	36	47	39	16	18	24	27	1.710	1.700
ΠΑΤΡΩΝ													
ΚΑΘΑΡΟΤΗΤΑΣ	1.021	1.010	1.054	1.025	981	926	864	797	1.237	1.249	1.254		
ΑΛΙΠΤΩΝ													
												14.832	14.800

Σημείωση: Για τα έτη 1997 και 1997 δεν διαθέτουμε λεπτομερή στοιχεία.

ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΤΑ ΚΛΑΔΟ (ΧΡΟΝΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ 1988 -1997)





#### Δ. Η ΣΥΝΘΕΣΗ ΤΟΥ ΛΟΓΙΣΤΙΚΟΥ ΚΛΑΔΟΥ (1981-97)

Με βάση τον κατωτέρω πίνακα, παρατηρούμε αρχικά μια σχετική ελάττωση των κατεχόντων κατώτερες και κυρίως μεσαίες βαθμίδες της ιεραρχίας (= ωρίμανση - προπαγωγές κατόπιν επεκτατικής πολιτικής προσλήψεων), ενώ οι ανώτεροι βαθμοί (από τμηματάρχη Β' και άνω) ακόμη λειτουργούσαν ως φρένο, μέχρι το 1987. Από το 1990 και αξής παρατηρείται μια διόγκωση του αριθμού των Τμηματάρχων Β', ενώ οι πιο πάνω βαθμίδες εκπηρεάζονται ελάχιστα αυξητικά.

#### ΠΙΝΑΚΑΣ 29

### ΑΡΙΘΜΗΤΙΚΗ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΛΟΓΙΣΤΙΚΟΥ ΚΛΑΔΟΥ ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ (ΧΡΟΝΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ 1981-1997)

	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987
ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ	5	26	8	19	18	14	14
ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ	60	83	46	69	66	70	82
ΕΥΜΠΡ. ΥΠΟΔΙΕΥΘ.	108	139	99	115	127	118	156
ΤΜΗΜΑΤΑΡΧΕΣ Α'	388	597	528	430	605	648	650
ΤΜΗΜΑΤΑΡΧΕΣ Β'	1140	1418	1398	1482	1310	1258	1239
ΥΠΟΤΜΗΜΑΤΑΡΧΕΣ	834	475	309	516	716	798	953
ΛΟΓΙΣΤΕΣ Α'	361	475	743	1142	1040	1136	1238
ΛΟΓΙΣΤΕΣ Β'	1193	1161	1427	1847	2080	2226	2379
ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΕΣ Α'	1983	2118	2120	1913	1948	2128	2245
ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΕΣ Β'	1386	1209	1377	1390	1425	1983	1888
ΔΟΚΙΜΟΙ	1266	1962	1484	2218	1884	727	231

ΣΗΜΕΙΩΣΗ : Δεν περιλαμβάνονται οι Διοικητές και Υποδιοικητές της Τραπέζης κατά το χρονικό διάστημα 1981-1987.

	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
ΔΙΟΙΚΗΤΗΣ	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
ΥΠΟΔΙΟΙΚΗΤΕΣ	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3
ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ	10	13	19	19	25	24	24	24	33	34
ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ	86	94	91	83	88	85	104	99	116	119
ΕΥΜΠΡ. ΥΠΟΔΙΕΥΘ.	141	153	114	157	119	115	171	154	163	205
ΤΜΗΜΑΤΑΡΧΕΣ Α'	721	654	635	568	631	595	468	688	464	347
ΤΜΗΜΑΤΑΡΧΕΣ Β'	1261	1237	1452	1568	1914	1872	2162	2280	2675	2525
ΥΠΟΤΜΗΜΑΤΑΡΧΕΣ	951	1445	1054	1277	1586	1546	1620	1672	1900	1852
ΛΟΓΙΣΤΕΣ Α'	1689	1732	1797	1192	1731	2288	2531	2482	2126	2442
ΛΟΓΙΣΤΕΣ Β'	2423	2296	2572	2441	2178	1931	1559	1332	1025	858
ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΕΣ Α'	2060	2045	1644	1538	1157	950	784	653	648	571
ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΕΣ Β'	1522	1068	727	482	530	382	555	444	340	349
ΔΟΚΙΜΟΙ	230	249	223	206	64	157	188	729	717	681

ΣΗΜΕΙΩΣΗ : Κατά το χρονικό διάστημα του έτους 1994 αρχικά υπηρέτησαν τρεις υποδιοικητές και αργότερα -κατά τη διάρκεια του έτους- δύο υποδιοικητές.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 30**  
**ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΛΟΓΙΣΤΙΚΟΥ ΚΛΑΔΟΥ ΤΗΣ ΕΤΕ**  
**(1988-1997)**

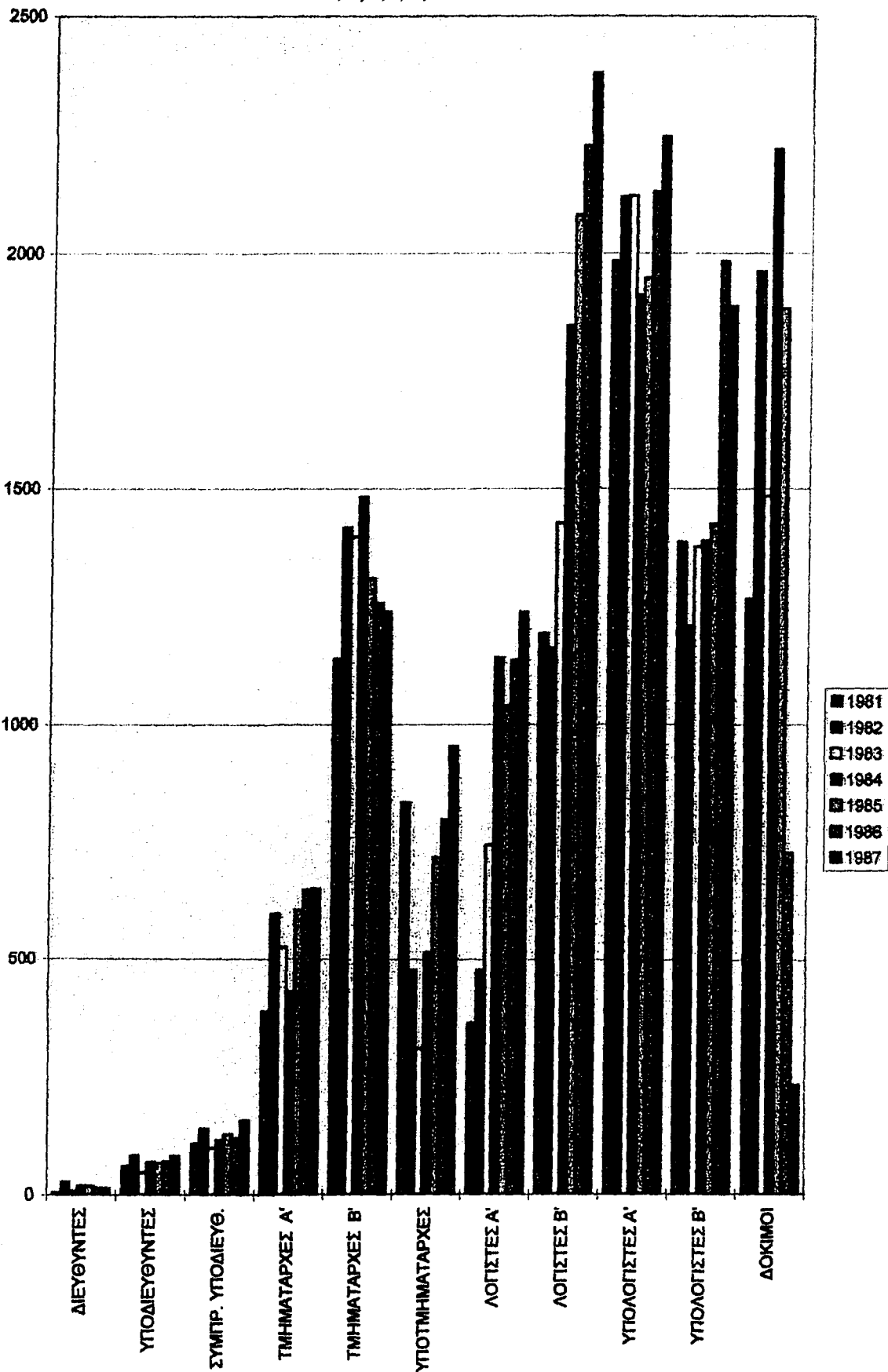
	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
ΔΙΟΙΚΗΤΗΣ	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,01%	0,01%	0,00%	0,00%
ΥΠΟΔΙΟΙΚΗΤΕΣ	0,02%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,03%	0,02%	0,00%	0,00%
ΔΙΣΤΟΥΝΤΕΣ	0,09%	0,12%	0,18%	0,18%	0,25%	0,24%	0,24%	0,23%	0,32%	0,35%
ΥΠΟΔΙΣΤΟΥΝΤΕΣ	0,77%	0,86%	0,88%	0,80%	0,88%	0,85%	1,02%	0,94%	1,13%	1,20%
ΕΤΕΜΠ. ΥΠΟΔΙΣΤΟ.	1,27%	1,39%	1,10%	1,52%	1,19%	1,16%	1,68%	1,48%	1,59%	2,06%
ΠΡΩΒΑΤΑΡΧΕΣ Α'	6,49%	5,95%	6,15%	5,48%	6,29%	5,96%	4,60%	6,34%	4,54%	3,45%
ΠΡΩΒΑΤΑΡΧΕΣ Β'	11,38%	11,26%	14,05%	15,17%	19,09%	18,82%	21,26%	21,63%	26,20%	25,30%
ΥΠΟΠΡΩΒΑΤΑΡΧΕΣ	8,56%	13,15%	10,20%	12,36%	15,82%	15,55%	15,93%	15,86%	18,81%	18,56%
ΛΟΓΙΣΤΕΣ Α'	15,21%	15,76%	17,39%	19,28%	17,26%	23,01%	24,89%	23,55%	20,82%	24,44%
ΛΟΓΙΣΤΕΣ Β'	21,83%	20,89%	24,89%	23,62%	21,72%	19,42%	15,33%	12,64%	10,04%	8,59%
ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΕΣ Α'	18,56%	18,61%	15,91%	14,89%	11,54%	9,55%	7,71%	6,20%	6,34%	5,71%
ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΕΣ Β'	13,71%	9,72%	7,04%	4,66%	5,29%	3,84%	5,46%	4,21%	3,33%	3,49%
ΔΟΚΙΜΟΙ	2,07%	2,27%	2,16%	1,99%	0,64%	1,58%	1,83%	6,92%	7,02%	6,82%
	99,94%	99,98%	99,95%	99,95%	99,97%	100,00%	99,99%	100,01%	99,94%	100,00%

**Πηγή: Ετήσιοι Απολογισμοί της Δ/σης Προσωπικού**



ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΛΟΓΙΣΤΙΚΟΥ ΚΛΑΔΟΥ

ΠΙΝ 32



Από την άλλη η τάση ενίσχυσης της εσωτερικής αγοράς εργασίας εκ μέρους της συνδικαλιστικής οργάνωσης εξυπηρετείται με τη δημιουργία σχέσεως ιεραρχίας ανάμεσα στους εργαζομένους. Οι σχέσεις αυτές νομιμοποιούνται με κριτήρια εκτός αγοράς εργασίας, όπως είναι η κοινωνική ιεραρχία του φύλου ή της ηλικίας, χωρίς να έρχονται σε αντίθεση με τις διακηρύξεις που υποστηρίζουν ότι όλοι οι εργαζόμενοι είναι ίσοι απέναντι στη διοίκηση της Τράπεζας.

Σε αυτό το πλαίσιο διαχωρισμού των θέσεων εργασίας, το φύλο φαίνεται να αποτελεί «ευνοϊκό» κριτήριο διαχωρισμού. Οι «ανδρικές» και οι «γυναικείες» θέσεις εργασίας, παρά τη τυπική εξίσωση, εξακολουθούν να αναπαράγονται μέσα στην Τράπεζα.

## **ΥΠΟΕΝΟΤΗΤΑ Ε΄**

### **ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ**

Πολλά στοιχεία που αφορούν την συνδικαλιστική ένταξη, ταυτότητα και δράση τόσο κατά την υποεξέταση περίοδο (τις τελευταίες δεκαετίες) όσο και κατά το απώτερο παρελθόν (συνοπτικά) μπορεί να βρει ο αναγνώστης σε οικείες ενότητες των κεφαλαίων περί Ταυτότητας (3<sup>ο</sup>) και Κοινωνικής θέσης (5<sup>ο</sup>).

Εδώ θα περιοριστούμε να αναπτύξουμε, κάπως πρωθύστερα, μία παράμετρο του τραπεζικού συνδικαλισμού ειδικά στην Ε.Τ.Ε., δηλ. την συμμετοχή των γυναικών στο Συλλογικό Φορέα του Προσωπικού (ΣΥΕΤΕ).

Η εγγραφή των εργαζομένων είναι σχεδόν υποχρεωτική (η εισφορά παρακρατείται από το μισθό) και η δραστηριοποίηση είναι εθελοντική. Οι θεσμοθετημένες σχέσεις ιεραρχίας είναι πολύ λιγότερες απ' ό,τι μέσα στην Τράπεζα και οι κοινωνικές σχέσεις, όπως άλλωστε και οι ομαδοποιήσεις, αναπτύσσονται στη βάση των ιδεολογικών συγκλίσεων και κομματικών εντάξεων.

Η ουσιαστική συμμετοχή των γυναικών στις δραστηριότητες του συλλόγου είναι πολύ μικρότερη από την παρουσία τους μέσα στην Τράπεζα. Για παράδειγμα, στις εκλογές του 1988 για το Δ.Σ. του συλλόγου η συμμετοχή των γυναικών στο ψηφοδέλτιο ήταν πολύ

ΠΙΝΑΚΑΣ 33

		ΑΤΟΜΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ
α.	Με δημόσιο διαγωνισμό αποφοίτων πρώην βταξίου γυμνασίου και λυκείου	6.143	59,4%
β.	Με διαγωνισμό τέκνων συναδέλφων	627	6%
γ.	Με διαγωνισμό πτυχιούχων Ανωτάτων	138	1,3%
δ.	Σχολών		
	Με βάσει διατάξεις διαφόρων Νόμων	662	6,4%
	Ν. 1320/83 (μόρια)	802	7,8%
ε.	Ν. 1648/86, Ν. 1339/83, Ν. 963/79		
	Από μετατάξεις ταμιακού και βοηθητικού	1.093	10,6%
στ.	κλάδου		
	Χωρίς διαγωνισμό με βάση τις σχετικές διατάξεις του Οργανισμού Υπηρεσίας.	876	8,5%
	<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>10.341</b>	<b>100%</b>

Ο μεγάλος αριθμός που έχει εισαχθεί με διαγωνισμούς ανταποκρίνεται πλήρως στα στοιχεία περί διαγωνισμών που διαθέτουμε για την περίοδο 1975-85 (βλ. ενότητα 2 του Παρόντος Κεφαλαίου).

Πηγή: Ο πιο πάνω πίνακας είναι δημοσιευμένος στο περιοδικό «Εμείς και η Τράπεζα», που εκδίδει η Υποδ/νση Δημοσίων Σχέσεων της Τράπεζας.

## Ε. Η ΣΥΝΘΕΣΗ ΤΟΥ ΤΑΜΙΑΚΟΥ ΚΛΑΔΟΥ (81-97)

Είδαμε ότι, με διαφορά, οι «ταμίες» υπολείπονται του λογιστικού προσωπικού, και συνήθως είναι υποδιπλάσιοι του βοηθητικού προσωπικού: Θα εξετάσουμε τώρα την «εσωτερική διαστρωμάτωση» αυτού του κλάδου - που ειρήσθω εν παρόδω ανήκει στους πληττόμενους από τις αναδιευθετήσεις και τις νέες Τεχνολογίες (βλ. κεφ. 6ο).

Με βάση τους ακολουθούντες πίνακες και γραφήματα, το προσωπικό του ταμιακού κλάδου) από το 1983 και μετά, οπότε έχουμε πλήρη στοιχεία, δείχνει συσσώρευση στις κατώτερες βαθμίδες (εισπράκτορες/διαχειριστές), μια σχετική μείωση (ως προς το '81, '82) των κατεχόντων τις μεσαίες βαθμίδες (υποταμίας - ταμίας) και συμμετρικά, μείωση και των ανωτέρων βαθμίδων, αντί όπως περίμενε κανείς αύξηση λόγω προωθήσεως των μεσαίων βαθμίδων του '81, '82. Ίσως πρέπει ν' αποδοθεί αυτή η κατάσταση στην «στασιμότητα» των ταμιακών φρενάροντας προ της βαθμίδας του Υποτμηματάρχη ή/και αποσύροντας σ' αυτήν την βαθμίδα, εκτός κι αν επιδιώκουν μετάταξή τους σε άλλο κλάδο.

ΠΙΝΑΚΑΣ 34

ΑΡΙΘΜΗΤ. ΣΥΝΘΕΣΗ ΤΟΥ ΤΑΜΙΑΚΟΥ ΚΛΑΔΟΥ (81-87)

	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987
ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ	0	0	0	0	1	1	0
ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ	1	2	1	1	0	1	2
ΣΥΜΠΡ. ΥΠΟΔΙΕΥΘ.	2	1	3	5	6	6	6
ΤΜΗΜΑΤΑΡΧΕΣ Α'	24	36	33	25	28	28	28
ΤΜΗΜΑΤΑΡΧΕΣ Β'	83	132	117	142	129	121	104
ΥΠΟΤΜΗΜΑΤΑΡΧΕΣ	37	57	53	37	27	21	18
ΤΑΜΙΑΣ Α'	68	12	28	35	19	24	23
ΤΑΜΙΑΣ Β'	42	27	38	51	23	20	23
ΥΠΟΤΑΜΙΑΣ Α'	59	61	47	54	40	43	28
ΥΠΟΤΑΜΙΑΣ Β'	71	106	91	58	18	8	9
ΔΟΚΙΜΟΙ	45	14	12	4	1	1	2
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΕΣ	#	#	198	284	262	263	309
ΑΡΧΙΕΙΣΠΡΑΚΤΟΡΕΣ	#	#	111	105	100	123	282
ΕΙΣΠΡΑΚΤΟΡΕΣ Α'	#	#	141	419	456	553	452
ΕΙΣΠΡΑΚΤΟΡΕΣ Β'	#	#	275	63	67	81	91
ΕΙΣΠΡΑΚΤΟΡΕΣ Γ'	#	#	184	12	15	13	6

ΣΗΜΕΙΩΣΗ: # Δεν υπάρχουν στοιχεία.

Πηγή: Ετήσιος Απολογισμός της Δ/σης Προσωπικού

Η ίδια κατάσταση επαναλαμβάνεται σε γενικές γραμμές και στην περίοδο 1988-97: Συσσώρευση στις κατώτερες βαθμίδες, με τάση προώθησης προς την θέση του αρχιεισπράκτορα - διαχειριστή, και επίσης σώρευση υπαλλήλων στην θέση του Ταμία Α και Β, από εκεί και πέρα υπάρχουν ανεπαίσθητες μεταβολές στις διαχρονικές τάσεις. Η κρίσιμη γραμμή - «όριο» είναι πάλι οι «Υποτμηματάρχες».

ΠΙΝΑΚΑΣ 35

ΑΡΙΘΜΗΤΙΚΗ ΚΑΙ ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ  
ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΑΜΙΑΚΟΥ ΚΛΑΔΟΥ  
ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ  
(ΧΡΟΝΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ 1981-1997)

	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
ΔΙΣΥΘΥΝΤΕΣ	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0
ΥΠΟΔΙΣΥΘΥΝΤΕΣ	3	2	1	1	0	0	1	1	3	2
ΣΥΜΠ. ΥΠΟΔΙΣΥΘ.	4	5	3	4	2	2	4	4	7	6
ΤΡΕΦΑΤΑΡΧΕΣ Α'	29	22	19	16	20	17	13	11	4	4
ΤΡΕΦΑΤΑΡΧΕΣ Β'	91	76	64	56	48	42	43	37	32	23
ΥΠΟΤΡΕΦΑΤΑΡΧΕΣ	22	25	17	23	17	15	10	18	40	39
ΤΑΜΙΑΣ Α'	16	12	15	11	35	307	378	391	349	340
ΤΑΜΙΑΣ Β'	19	21	20	220	320	45	41	21	171	240
ΥΠΟΤΑΜΙΑΣ Α'	18	14	10	14	21	57	68	57	133	89
ΥΠΟΤΑΜΙΑΣ Β'	11	15	14	43	58	19	44	48	50	12
ΔΟΚΙΜΟΙ	1	3	2	27	1	0	10	0	0	0
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΕΣ	281	311	343	315	189	249	199	217	122	146
ΑΡΧΙΣΥΣΠΡΑΚΤΟΡΕΣ	283	339	320	245	213	236	249	342	263	398
ΕΙΣΠΡΑΚΤΟΡΕΣ Α'	571	641	764	789	873	821	937	834	760	580
ΕΙΣΠΡΑΚΤΟΡΕΣ Β'	230	337	181	166	122	78	35	7	2	2
ΕΙΣΠΡΑΚΤΟΡΕΣ Γ'	93	42	1	60	1	8	8	8	7	0

1673 1867 1776 1991 1929 1896 2049 1996 1943 1891

	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
ΔΙΣΥΘΥΝΤΕΣ	0,05%	0,05%	0,06%	0,05%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
ΥΠΟΔΙΣΥΘΥΝΤΕΣ	0,17%	0,11%	0,06%	0,05%	0,00%	0,00%	0,05%	0,05%	0,15%	0,12%
ΣΥΜΠ. ΥΠΟΔΙΣΥΘ.	0,23%	0,32%	0,17%	0,20%	0,10%	0,11%	0,20%	0,20%	0,36%	0,32%
ΤΡΕΦΑΤΑΡΧΕΣ Α'	1,73%	1,18%	1,07%	0,80%	1,04%	0,90%	0,64%	0,55%	0,20%	0,22%
ΤΡΕΦΑΤΑΡΧΕΣ Β'	5,42%	4,07%	3,51%	2,81%	2,50%	2,22%	2,11%	1,85%	1,64%	1,23%
ΥΠΟΤΡΕΦΑΤΑΡΧΕΣ	1,31%	1,34%	0,95%	1,16%	0,89%	0,79%	0,49%	0,90%	2,05%	2,08%
ΤΑΜΙΑΣ Α'	0,95%	0,64%	0,85%	0,55%	1,82%	16,19%	18,53%	19,59%	17,95%	18,08%
ΤΑΜΙΑΣ Β'	1,13%	1,12%	1,13%	11,05%	16,67%	2,37%	2,01%	1,05%	8,86%	12,75%
ΥΠΟΤΑΜΙΑΣ Α'	1,07%	0,75%	0,56%	0,70%	1,09%	3,01%	3,33%	2,86%	6,84%	4,73%
ΥΠΟΤΑΜΙΑΣ Β'	0,65%	0,80%	0,79%	2,16%	3,02%	1,00%	2,16%	2,40%	2,57%	0,63%
ΔΟΚΙΜΟΙ	0,05%	0,16%	0,11%	1,36%	0,05%	0,00%	0,49%	0,00%	0,00%	0,00%
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΕΣ	16,94%	16,66%	19,32%	15,82%	9,84%	13,13%	9,75%	10,87%	6,27%	7,76%
ΑΡΧΙΣΥΣΠΡΑΚΤΟΡΕΣ	16,88%	18,16%	18,03%	12,31%	11,09%	12,45%	12,21%	17,13%	13,53%	21,15%
ΕΙΣΠΡΑΚΤΟΡΕΣ Α'	34,06%	34,33%	43,04%	39,63%	45,47%	43,30%	45,83%	41,78%	39,11%	30,83%
ΕΙΣΠΡΑΚΤΟΡΕΣ Β'	13,72%	18,05%	10,20%	8,34%	6,35%	4,11%	1,72%	0,35%	0,10%	0,10%
ΕΙΣΠΡΑΚΤΟΡΕΣ Γ'	5,54%	2,25%	0,06%	3,01%	0,05%	0,42%	0,39%	0,40%	0,36%	0,00%

99,90% 99,99% 100,02% 100,00% 99,98% 100,00% 100,01% 99,98% 100,00% 100,00%

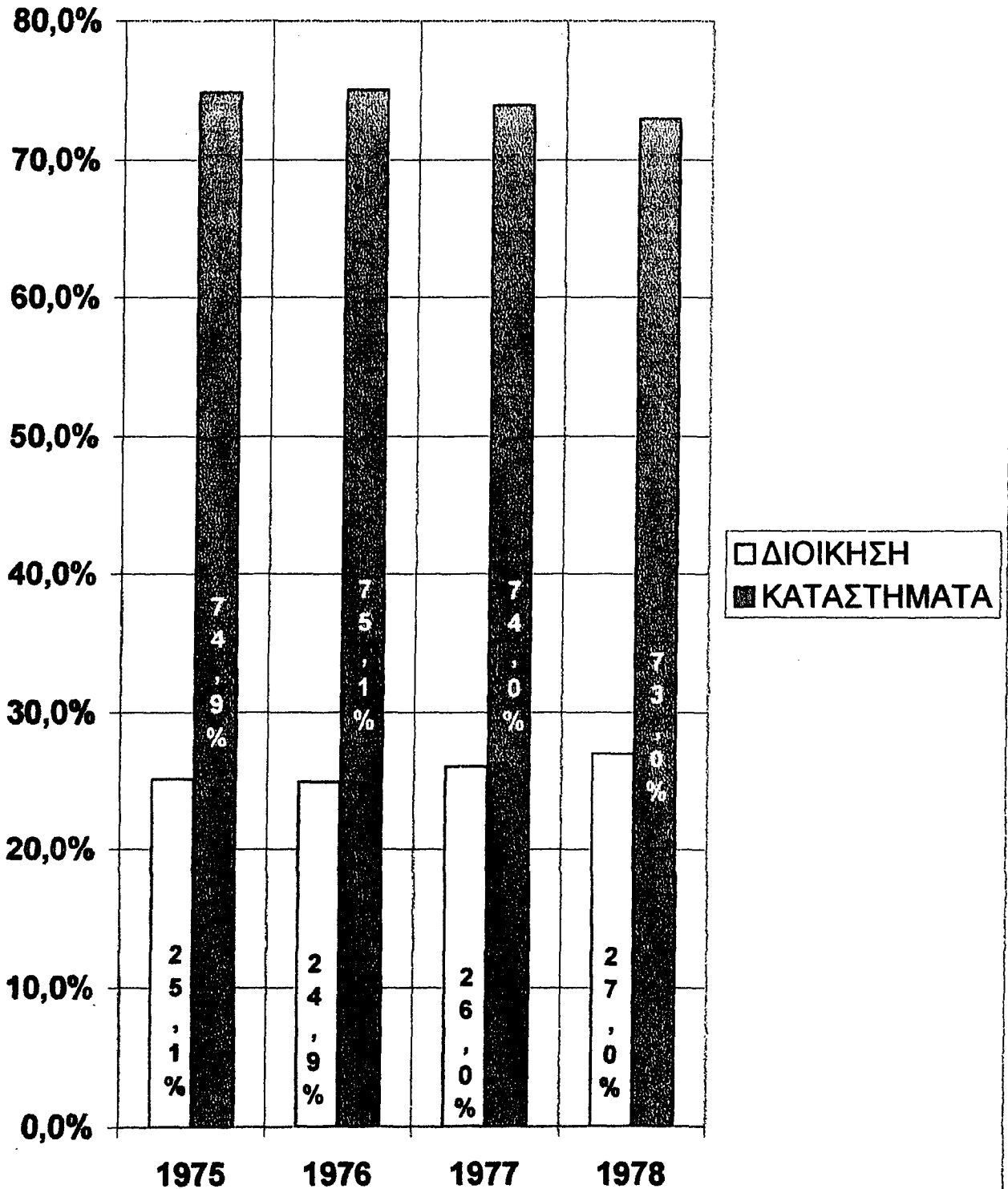
Πηγή: Απολογισμοί Ε.Τ.Ε.







**ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑΣ ΚΑΤΑΝΟΜΗΣ  
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΗΣ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ ΣΕ  
ΔΙΟΙΚΗΣΗ - ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑ  
(ΧΡΟΝΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ 1975 - 1978)**



ΠΙΝΑΚΑΣ 38 Α

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑΣ ΚΑΤΑΝΟΜΗΣ  
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΗΣ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ  
(ΔΙΟΙΚΗΣΗ - ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑ)  
(ΧΡΟΝΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ 1975 - 1978)

	1975	1976	1977	1978
ΔΙΟΙΚΗΣΗ	25,1%	24,9%	26,0%	27,0%
ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑ	74,9%	75,1%	74,0%	73,0%
ΣΥΝΟΛΟ	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Πηγή: Ετήσιος Απολογισμός της Δ/σης Προσωπικού

**ΕΝΟΤΗΤΑ 4<sup>η</sup>: Η ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΕ ΔΙΟΙΚΗΣΗ &  
ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑ**

Όσον αφορά αυτήν την παράμετρο, θα πρέπει να επισημάνουμε ότι:

Κατά το β' ήμισυ της δεκαετίας του 1970, η σχέση αυτή ήταν 1:4 (υπάλληλοι διοίκησης: υπάλληλοι καταστημάτων) με μια μικρή ανοδική τάση υπέρ της πρώτης κατηγορίας (1975:25%, 1978:27%).

Με βάση τους κατωτέρω πίνακες, έχουμε μια σαφή εικόνα για τις εξελίξεις στην εσωτερική κατανομή του προσωπικού για την περίοδο 1981-'87 όπου σταθεροποιείται στα ίδια επίπεδα 25-27 έναντι 75-73. Με απόλυτους αριθμούς, στα πλαίσια της γενικότερης επεκτατικής πολιτικής προσλήψεων αυτής της περιόδου, η αύξηση επηρέασε κυρίως το προσωπικό Καταστημάτων της επαρχίας και του Κέντρου, και λιγότερο το προσωπικό της Κεντρικής Διοίκησης. Αντίθετα, στα Καταστήματα εξωτερικού σημειώθηκε μείωση.

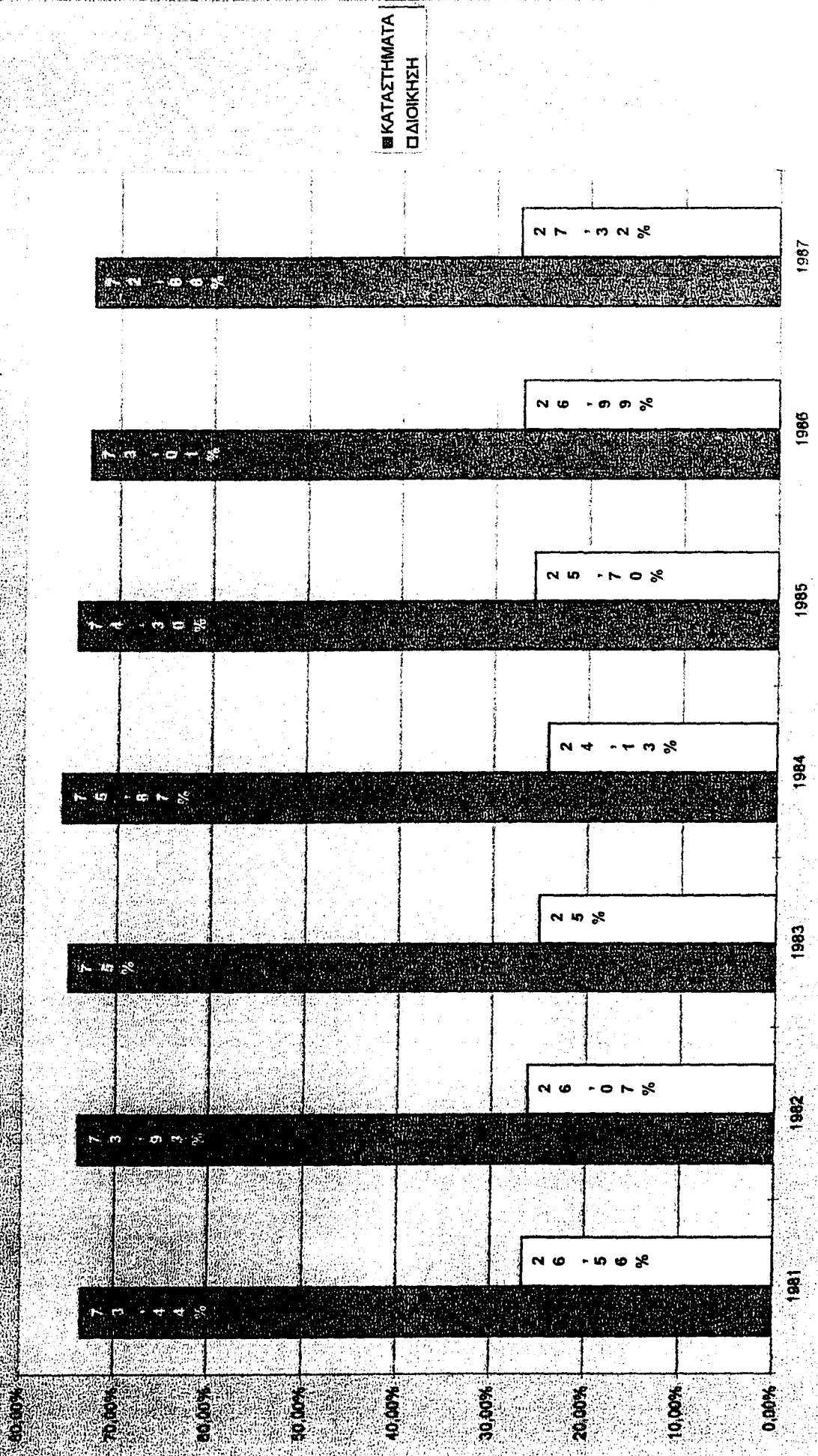
**ΠΙΝΑΚΑΣ 39**  
**ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ ΚΑΙ ΑΡΙΘΜΗΤΙΚΗ**  
**ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ**  
**ΣΕ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑ, ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΛΟΙΠΟΥΣ ΚΛΑΔΟΥΣ**  
**(ΧΡΟΝΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ 1981-1997)**

	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987
<b>ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑ</b>	73,44	73,93	75%	75,87	74,30	73,01	72,68
	%	%		%	%	%	%
<b>ΔΙΟΙΚΗΣΗ</b>	25,56	26,07	25%	24,13	25,70	26,99	27,32
	%	%		%	%	%	%

	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b> <b>ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ</b>	12566	13254	13346	15389	16125	16082	16000
<b>ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ</b> <b>ΕΠΑΡΧΙΑΚΩΝ</b> <b>ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ</b>	4716	4998	5280	6066	6074	5954	5993
<b>ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ</b> <b>ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ</b> <b>ΑΘΗΝΩΝ-</b> <b>ΠΕΙΡΑΙΩΣ</b>	4469	4761	4691	5574	5872	5757	5610
<b>ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ</b> <b>ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ</b>	3337	3455	3338	3713	4144	4400	4372
<b>ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑ</b> <b>ΕΞΩΤΕΡΙΚΟΥ</b>	44	40	37	36	35	30	25

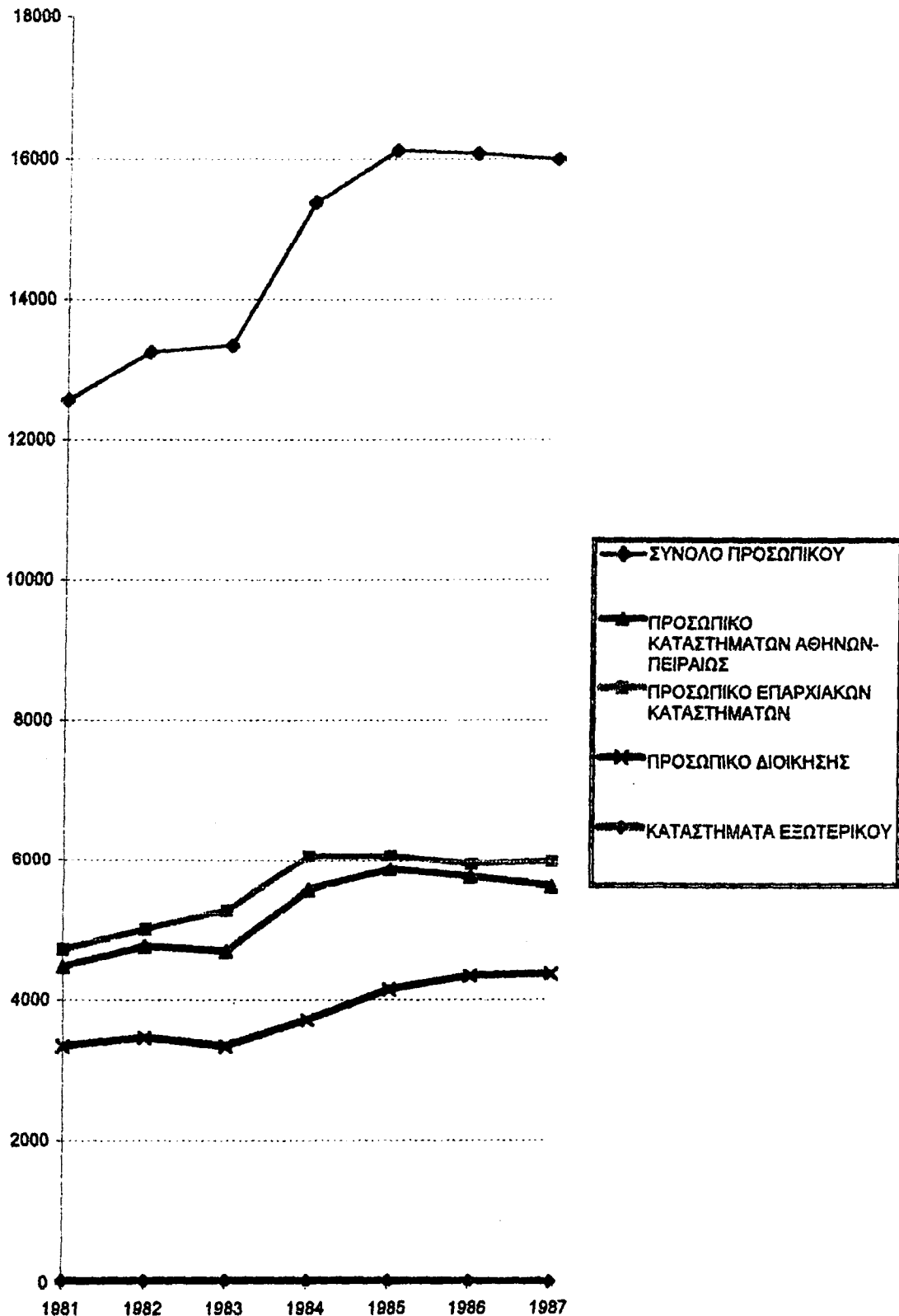
Πηγή: Ετήσιος Απολογισμός της Δ/σης Προσωπικού

ΠΟΣΕΤΑΙΑ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ  
ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ - ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΗΣ (ΧΡΟΝΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ 1981-1987)



# ΠΙΝ 41

## ΔΥΝΑΜΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ ΑΡΙΘΜΗΤΙΚΗ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΣΕ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑ



Οι ανάλογοι πίνακες για την περίοδο 1988-97, όπου παρατηρείται αρχικά σταθερή μείωση και έπειτα (1994) σταθερή αύξηση του προσωπικού, παρατηρείται σταδιακή αύξηση της αναλογίας του προσωπικού Διοίκησης (στο 29,6 το 1997) με σύμμετρη σχετική μείωση της αναλογίας (μάλιστα και απολύτων αριθμών) του προσωπικού Καταστημάτων. Σε απόλυτους αριθμούς μάλιστα, έχουμε σύμμετρη μείωση του προσωπικού τόσο των Καταστημάτων Επαρχίας όσο και των Καταστημάτων του Κέντρου, η οποία είναι τόσο μεγάλη ώστε η οριακή ετήσια διακύμανση των υπαλλήλων Διοίκησης (κατά μερικές δεκάδες) να επισύρει την σχετική αύξηση του ποσοστού στο γενικό σύνολο (π.χ. οι 4.325 της Διοίκησης του 1988 αντιστοιχούσαν στο 27,1%, ενώ οι 4.283 του 1997, αντιστοιχούσαν στο 29,6%).

## ΠΙΝΑΚΑΣ 42

### ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ ΚΑΙ ΑΡΙΘΜΗΤΙΚΗ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΕ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑ / ΔΙΟΙΚΗΣΗ

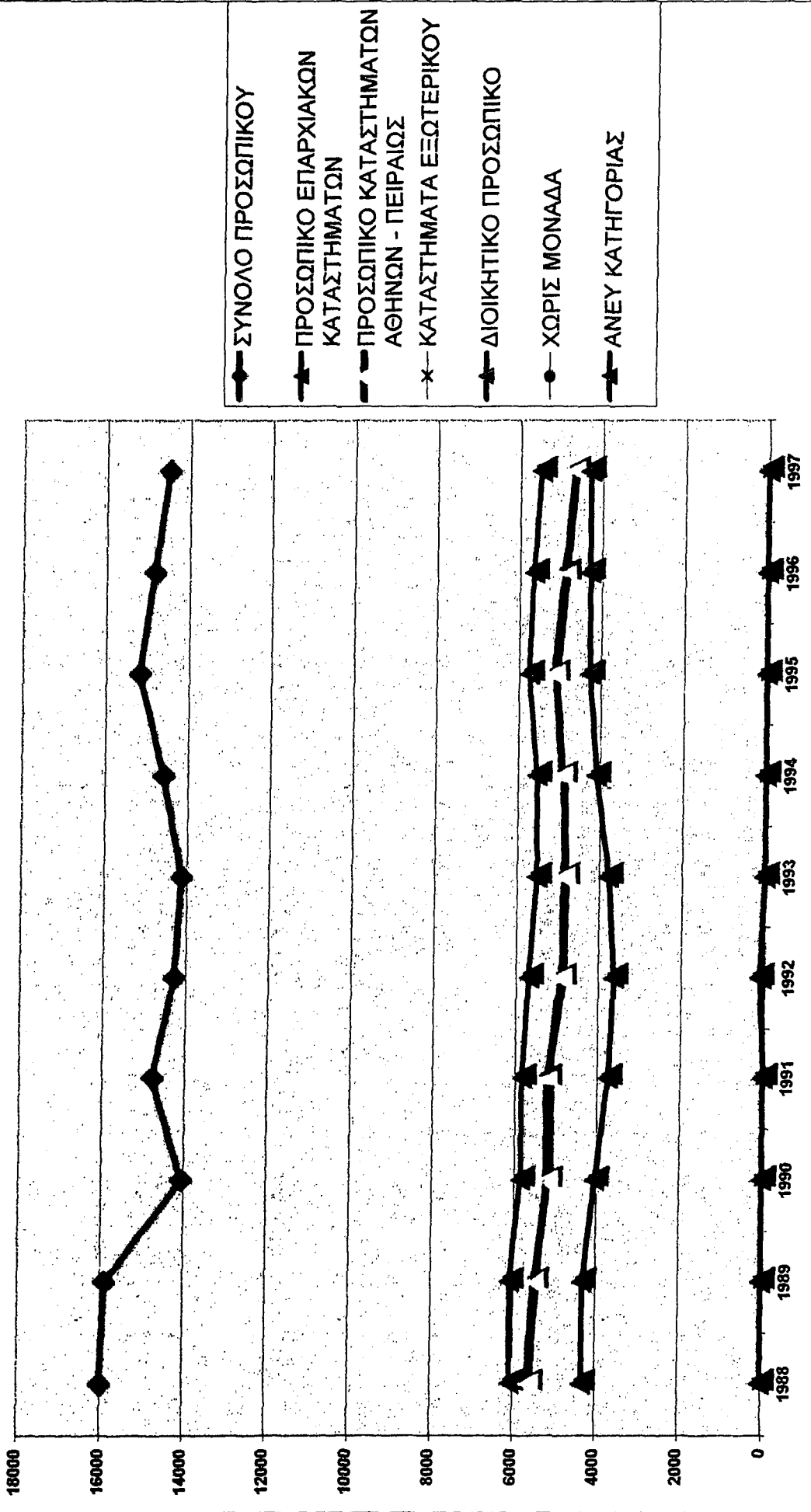
	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
<b>ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑ</b>	72,90%	72,88%	73,19%	74,78%	74,72%	73,37%	71,64%	71,61%	71,10%	70,30%
<b>ΔΙΟΙΚΗΣΗ</b>	27,10%	27,12%	26,81%	25,22%	25,28%	26,63%	27,97%	28,08%	28,80%	29,60%
<b>ΧΩΡΙΣ ΜΟΝΑΔΑ</b>	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,38%	0,33%	0,10%	0,10%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	99,99%	100,00%	100,00%	100,00%

	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
<b>ΣΥΝΟΛΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ</b>	15997	15896	14058	14779	14281	14122	14579	15178	14832	14475
<b>ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΠΑΡΧΙΑΚΩΝ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ</b>	6054	6081	5828	5819	5668	5501	5517	5731	5640	5472
<b>ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ ΑΘΗΝΩΝ - ΠΕΙΡΑΙΩΣ</b>	5583	5470	5155	5197	4866	4816	4899	5106	4866	4666
<b>ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ</b>	28	34	35	35	30	29	29	32	40	39
<b>ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ</b>	4325	4311	4036	3727	3610	3761	4078	4258	4279	4283
<b>ΧΩΡΙΣ ΜΟΝΑΔΑ</b>	7	0	4	1	6	15	55	50	7	15
<b>ΑΝΕΥ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ</b>	0	0	0	0	101	0	0	0	0	0
	15997	15896	14058	14779	14281	14122	14578	15178	14832	14475

Πηγή: Ετήσιος Απολογισμός της Δ/σης Προσωπικού



ΔΥΝΑΜΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ ΑΡΙΘΜΗΤΙΚΗ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΣΕ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑ  
(ΧΡΟΝΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ 1988 - 1997)



## 5<sup>η</sup> ΕΝΟΤΗΤΑ

### Η ΓΛΩΣΣΟΜΑΘΕΙΑ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ Ε.Τ.Ε.

Για την δεκαετία του 1970 διαθέτουμε επίσημα στοιχεία (μετά από έρευνα της Διεύθυνσης Προσωπικού, όπως καταχωρήθηκε στον Ετήσιο Απολογισμό) μόνο για τα έτη 1977-8.

Η εικόνα έχει την εξής μορφή<sup>52</sup>.

#### ΠΙΝΑΚΑΣ 44

Ποιοτικά χαρακτηριστικά Προσωπικού (ενδείξεις 1977-1978):

#### ΓΛΩΣΣΟΜΑΘΕΙΑ

Γλωσσομαθείς με βαθμολογία από 3 και άνω (στα Φύλλα Ποιότητας)		Ποσοστό (1978) επί των γλωσσομαθών	
	<u>1978</u>	<u>(1977)</u>	
Αγγλικά	2.806	(2.753)	66,75%
Γαλλικά	1.070	(1.066)	25,45%
Γερμανικά	213	(216)	5,06%
Ιταλικά	83	(78)	1,97%
Λοιπές Γλώσσες	<u>32</u>		<u>0,77%</u>
		<u>(31)</u>	
Σύνολο Γλωσσομαθών =	4.204	(4.144)	38% (1978)
Μη γνωρίζοντες =	6.824		100% 62% (1978)
<b>ΣΥΝΟΛΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ</b>	<b>11.028</b>		

Με βάση τα διαθέσιμα στοιχεία για την περίοδο 1981-87, παρατηρούμε ότι έχει μειωθεί ο γενικός αριθμός γλωσσομαθών. Επίσης, ως προς τους εσωτερικούς συσχετισμούς, αυξήθηκε κάπως η μερίδα των αγγλομαθών, μειώθηκε η μερίδα των γαλλομαθών και γερμανομαθών. (Στοιχεία για τις άλλες γλώσσες δεν διατίθενται).

<sup>52</sup> βλ. επίσης την ενότητα 6 του παρόντος για μια ειδικότερη πλευρά του θέματος (παράθεση "Ποιοτικά Χαρακτηριστικά Προσωπικού")

ΠΙΝΑΚΑΣ 45

ΓΛΩΣΣΟΜΑΘΕΙΑ (1981-87)

	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ	ΓΕΝΙΚΟ ΠΟΣΟΣΤΟ
ΑΓΓΛΟΜΑΘΕΙΣ	2604	2489	3549	3562	3891	3707	*	3300,3	22,7%
ΓΑΛΛΟΜΑΘΕΙΣ	693	671	993	959	1113	1107	*	922,7	6,3%
ΓΕΡΜΑΝΟΜΑΘΕΙΣ	112	107	143	141	157	151	*	135,2	1%
ΜΗ ΓΝΩΡΙΖΟΝΤΕΣ	957	1007	8861	1072	1096	1111	*	19150,8	70%
		9		7	4	7			
<b>Σύνολο</b>	<b>1256</b>	<b>1334</b>	<b>1354</b>	<b>1538</b>	<b>1612</b>	<b>1608</b>	*	<b>14509</b>	<b>100%</b>
	6	6	6	9	5	2			

ΣΗΜΕΙΩΣΗ: \* Δεν υπάρχουν στοιχεία.

Η ίδια περίπου εικόνα, με τις φυσικές αυξομειώσεις διατηρείται και την επόμενη δεκαετία (1988-1997).

## ΠΙΝΑΚΑΣ 46

### ΓΛΩΣΣΟΜΑΘΕΙΑ (1988-97)

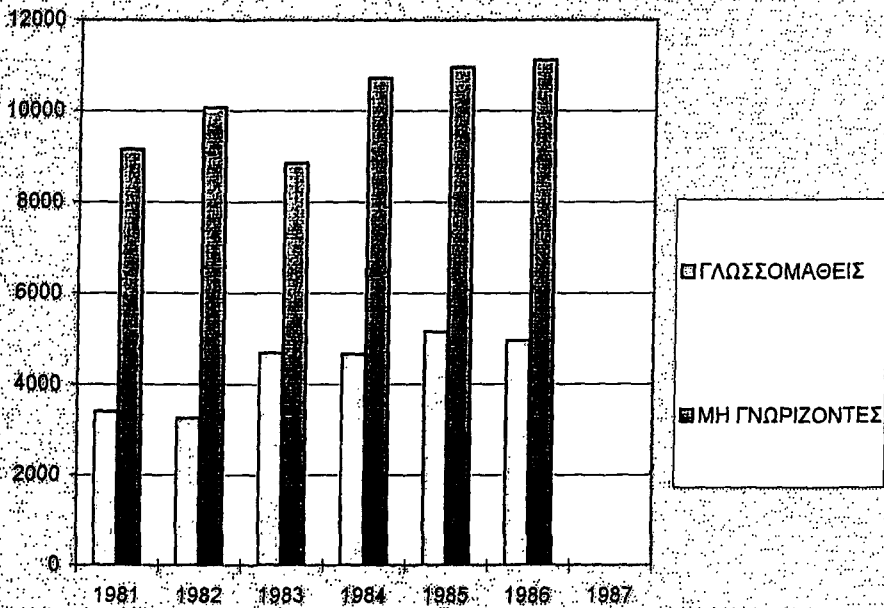
	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	ΜΕΙΟΣ ΟΡΟΣ
ΑΓΓΛΟΜΑΘΕΙΣ	3591	3482	3260	3237	3098	2758	2805	2978	3051	2955	3123
ΓΑΛΛΟΜΑΘΕΙΣ	1088	1050	967	929	888	793	793	824	851	817	811
ΓΕΡΜΑΝΟΜΑΘΕΙΣ	147	145	136	131	114	86	114	110	122	117	123

Τα στοιχεία αυτά πρέπει να αντιμετωπισθούν στο φως των μεγάλων ευκαιριών - κινήτρων και σεμιναρίων, κάλυψης δαπανών, που προσφέρει η διοίκηση της Ε.Τ.Ε. για ευρύτερη επιμόρφωση - δια βίου κατάρτιση αλλά και κυρίως για εκμάθηση ξένων γλωσσών (βλ. ενότ. Ι του Κεφαλαίου "Μισθοί").

**ΣΗΜΕΙΩΣΗ:** Για το υπερκείμενο και σπουδαιότερο βέβαια ζήτημα της εκπαιδευτικής μορφωτικής στάθμης των υπαλλήλων της Ε.Τ.Ε. κατά την έρευνα ευρέθησαν λιγοστά στοιχεία. Εν τούτοις, με βάση τα πενιχρά αυτά στοιχεία που έγινε δυνατό να συλλεγούν, πραγματοποιούμε μια καταγραφή και διαχρονική σύγκριση στο Κεφ. "Κοινωνική θέση" (5<sup>ο</sup>), ενότης 5γ.

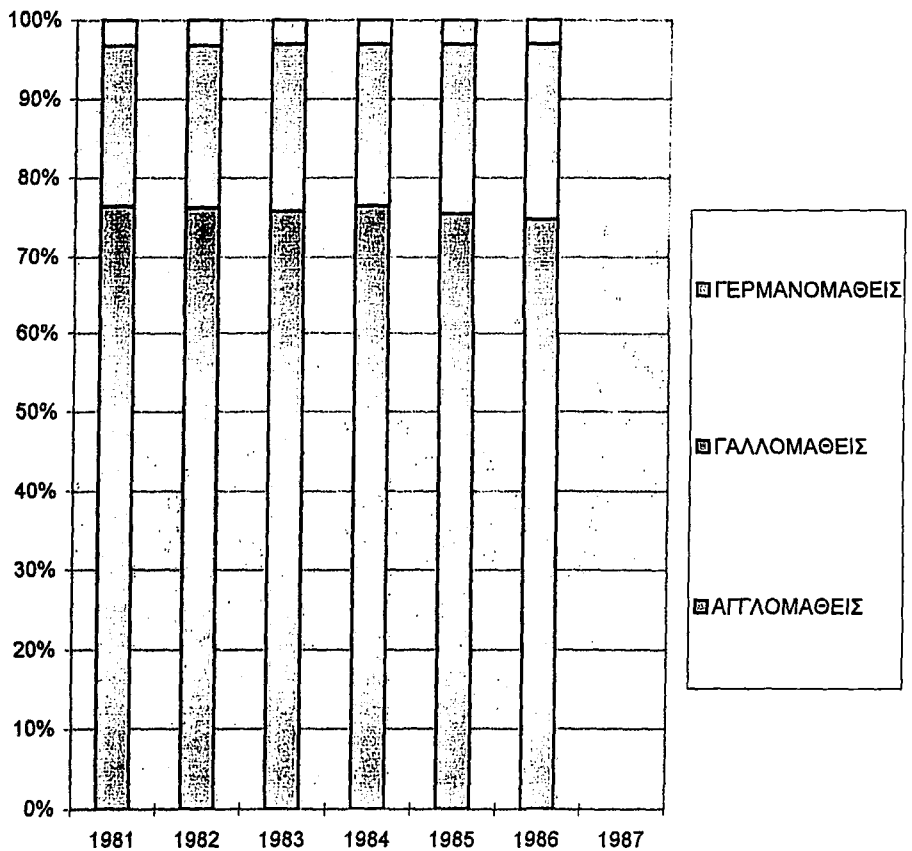
ΠΙΝ 47

**ΓΛΩΣΣΟΜΑΘΕΙΣ ΚΑΙ ΜΗ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ  
(ΧΡΟΝΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ 1981-1987)**

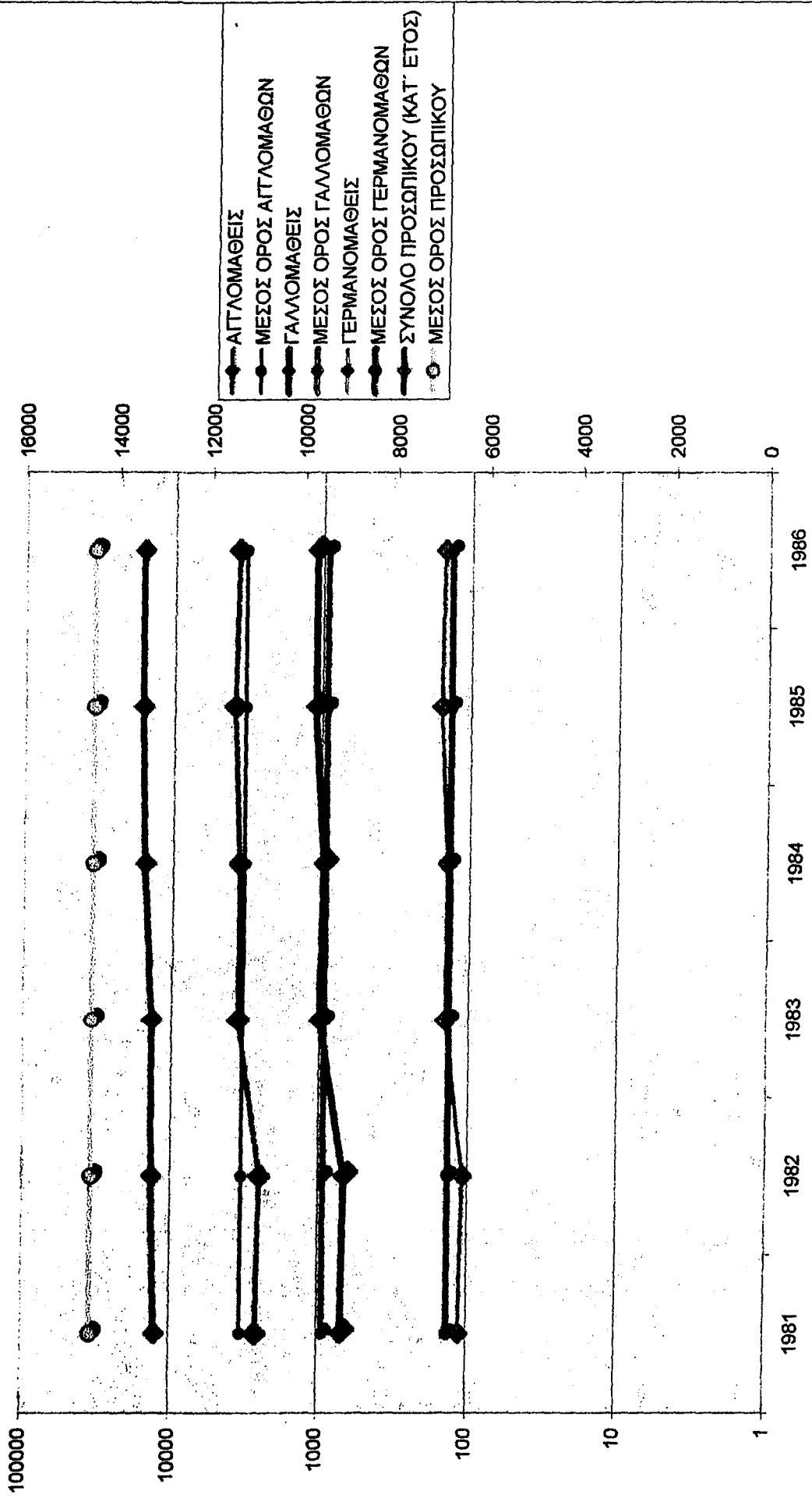


ΠΙΝ 48

**ΓΝΩΣΤΕΣ ΞΕΝΩΝ ΓΛΩΣΣΩΝ (ΤΡΙΩΝ ΒΑΣΙΚΩΝ)  
ΧΡΟΝΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ 1981-1987**

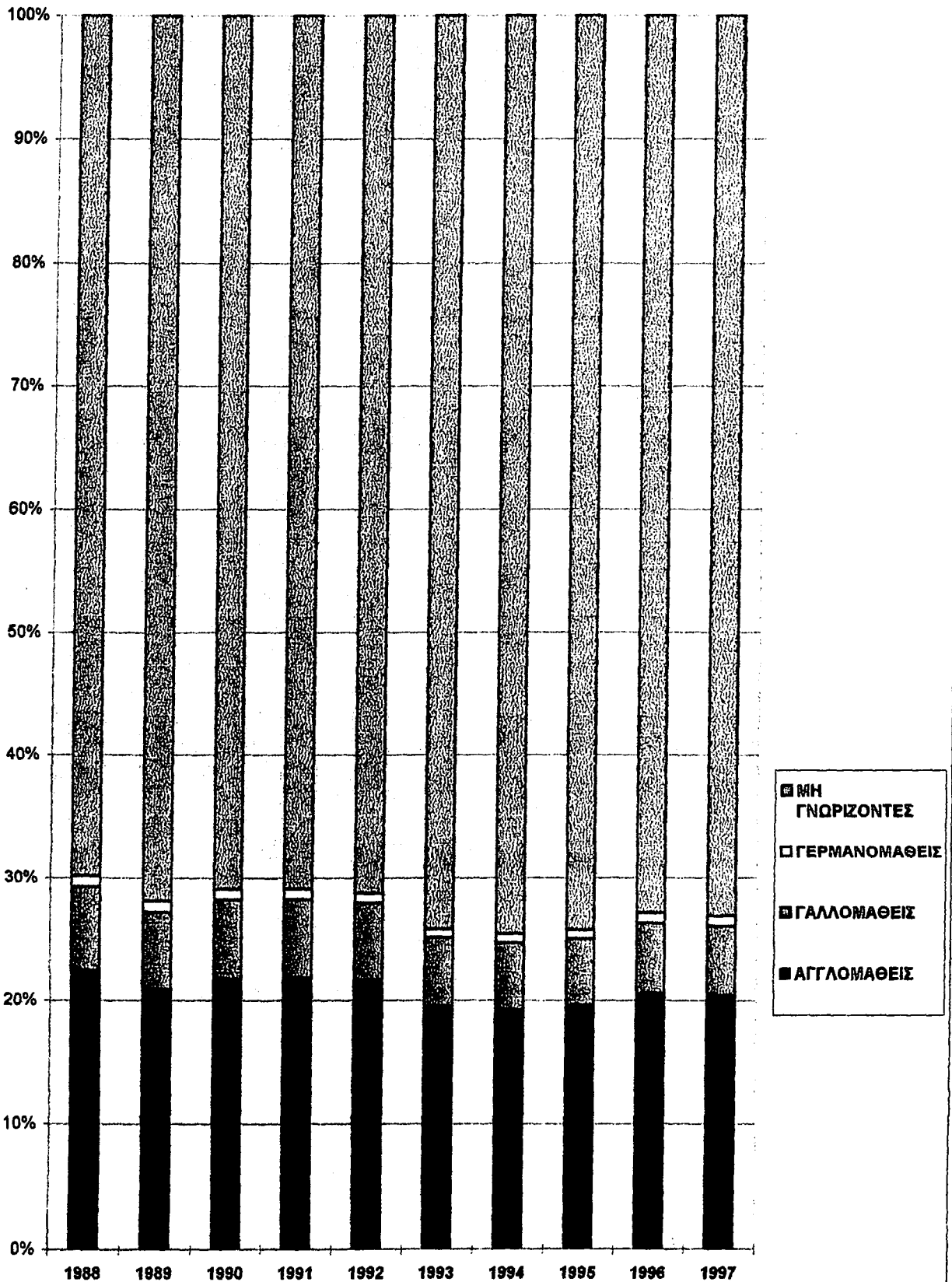


ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΟ ΓΡΑΦΗΜΑ ΓΛΩΣΣΟΜΑΘΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ (ΧΡΟΝΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ 1981 -1986 )

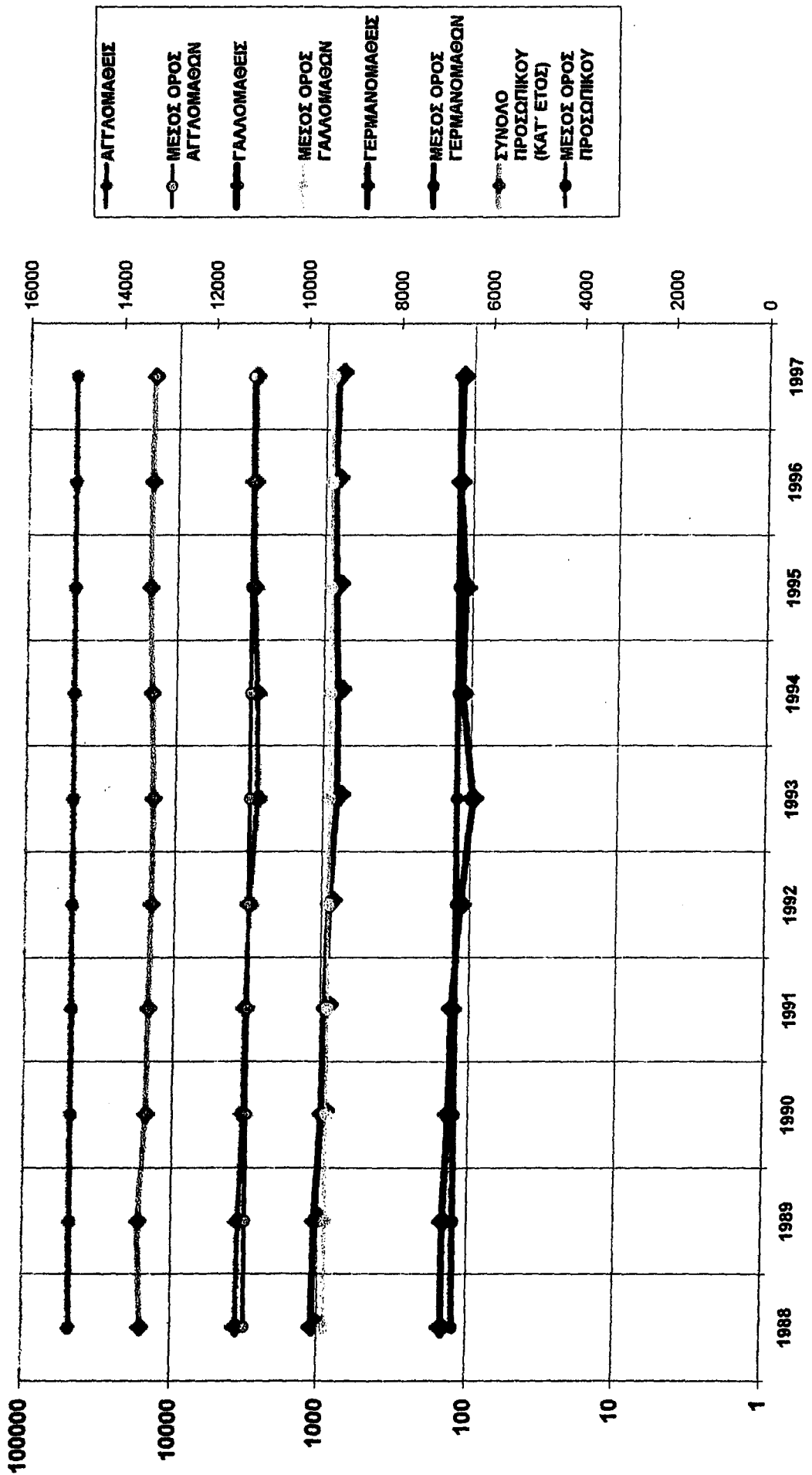


# ΠΙΝ 50

**ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ ΓΛΩΣΣΟΜΑΘΩΝ ΚΑΙ ΜΗ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ (ΧΡΟΝΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ 1988 -1997)**



ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΟ ΓΡΑΦΗΜΑ ΓΛΩΣΣΟΜΑΘΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ  
(ΧΡΟΝΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ 1988 - 1997)





## 6<sup>η</sup> ΕΝΟΤΗΤΑ

### ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Είναι αυτονόητο πόσο ευαίσθητος είναι αυτός ο μηχανισμός που εγγυάται την αυτοσυντήρηση και περαιτέρω την ανάπτυξη και αποτελεσματικότητα / αποδοτικότητα κάθε κοινωνικού - οικονομικού θεσμού που παίρνει την μορφή γραφειοκρατικού - πολυεπίπεδου οργανισμού (“εταιρία” “ίδρυμα” κλπ.) με εσωτερική διαστρωμάτωση, ιεραρχία και καταμερισμό καθηκόντων. Εάν η αξιολόγηση - γενικότερα η εποπτεία και ο έλεγχος των ζωντανών “κυττάρων” γίνεται με τον θεσμοθετημένο τρόπο, με εγκυρότητα, αντικειμενικότητα και ευρύ πνεύμα, τα αποτελέσματα θα είναι θετικά και για τα άτομα - υπαλλήλους (ακόμη και οι αρνητικώς αξιολογούμενοι θα ωφεληθούν ανακαλύπτοντας την αδυναμία τους, και θα έχουν κίνητρα βελτιώσεως, με νέα προσπάθεια) και φυσικά για το Συνολικό Οργανισμό.

Άλλωστε σήμερα ολόκληροι Νέοι, Επιστημονικοί Κλάδοι της Κυβερνητικής και της “Συστημικής” θεωρίας, που γενικεύουν τα εμπειρικά πορίσματα πολλών επιμέρους Επιστημών (Κοινωνιολογία, Οικονομία) ασχολούνται και με αυτήν την πλευρά της Αυτοσυντήρησης του οιοδήποτε (μηχανικού, κοινωνικού ή οργανικού) “συστήματος” και συμπεριλαμβάνουν στην έρευνά τους, την μελέτη των αυτόματων ή συνειδητών (για τα ανθρώπινα κοινωνικά σύνολα) λειτουργιών αυτορρύθμισης, αυτοελέγχου, αυτοανατροφοδότησης ή ανάδρασης (feed-back)<sup>53</sup> που όλες συντείνουν στο σκοπό της αυτο-συντήρησης και “ομοιόστασης” σε διαρκώς καλύτερα επίπεδα.

Για να επανέλθουμε στο συγκεκριμένο πλαίσιο της έρευνάς μας, εννοείται ότι η “αξιολόγηση” στο χώρο εργασίας θα συνδεθεί με σαφή κριτήρια - γνώμονες και με αμοιβές (προαγωγή / οικονομικά bonus) ή και ποινές (“στασιμότητα”). Όσο για την αντιμετώπιση πειθαρχικών παραπτωμάτων, αυτή είναι κάτι διαδεδομένο σε κάθε παρόμοιο γραφειοκρατικό οργανισμό και δεν θα τύχει ιδιαίτερης ανάπτυξης σ’ αυτήν την έρευνα (βλ. στο τέλος της παρούσας ενότητας). Οι δε αξιολογούντες είναι κατά παράδοση οι εκάστοτε ιεραρχικά ανώτεροι και το Μέσον, τα “Φύλλα Ποιότητας”.

Μεταπολεμικά, το γενικότερο κλίμα “περιορισμένης” ή “υπό έλεγχο δημοκρατίας” μέχρι το 1967 (το 1967-74 είχαμε την δημοκρατία ασθενή “σε γύψο”) δεν επέτρεπε τους συνδικαλιστικούς φορείς των υπαλλήλων της Ε.Τ.Ε. να αμφισβητήσουν ριζικά τους μηχανισμούς ελέγχου και αξιολόγησης που οπωσδήποτε δεν ήσαν αμόλυντοι προσωπικών ή πολιτικών επηρεασμών<sup>54</sup>.

Μετά το 1974, καθ’ όλη την πρώτη μεταπολιτευτική περίοδο, όπως τουλάχιστον παρακολουθείται από τους απολογισμούς της Διεύθυνσης Προσωπικού, υπήρχε σοβαρός προβληματισμός για αλλαγή των “φύλλων Αξιολογήσεως” και η Διοίκηση είχε αποδεχθεί την ανάγκη να αναθεωρηθεί το σύστημα της Αξιολόγησης, μέσω της καταρτίσεως Νέου Κανονισμού Συντάξεως Δελτίων Ποιότητας, και της ειδικής ομάδας εργασίας που έδρασε σε Πανελλαδικό επίπεδο και αρχικά εφάρμοσε το νέο σύστημα πειραματικά σε 220 στελέχη.

Το πρόβλημα αναγνωριζόταν ότι περιστρεφόταν όχι τόσο στο “είδος”, όσο στο βαθμό αντικειμενικότητας και ενιαίας κρίσεως από όλους τους κρίνοντες (κάτι πράγματι δύσκολο)<sup>55</sup>.

Προτεινόταν μάλιστα η “τροποποίηση ή συμπλήρωση του σχετικού Κανονισμού, η παραπομπή στις αναθεωρητικές Επιτροπές όλων ανεξαιρέτως των Δελτίων Ποιότητας (ανεξαρτήτως διαφορών από το βαθμό Λογιστού Α’ και άνω, τουλάχιστον για να ελέγχεται η βαθμολογία με την μέθοδο της συγκρίσεως όχι μόνο στο γενικό ποιοτικό χαρακτηρισμό, αλλά και στα επί μέρους προσόντα.”.

Τέλος, επισημαινόταν το γεγονός “ότι οι κριτές του Δικτύου κρίνουν με πολλή αυστηρότητα τους υφισταμένους τους, σε σύγκριση με τους κριτές των Κεντρικών Υπηρεσιών. Το θέμα αυτό πρέπει να τύχει της ιδιαίτερης προσοχής”<sup>56</sup>.

Στον απολογισμό της ίδιας χρονιάς (1978) καταγράφεται ο εξής πίνακας:

---

<sup>53</sup> Είναι μια διαδικασία αυτορρύθμισης, με συνεχή ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ Κέντρου Ελέγχου ή Διοίκησης και των εκτελεστικών οργάνων.

<sup>54</sup> βλ. σχετικά την ενότητα 4η του Κεφ. “Κοινωνική Θέση”.βλ. σχετικά την ενότητα 4η του Κεφ. «Κοινωνική Θέση».

<sup>55</sup> βλ. απολογισμό Διεύθυνσης Προσωπικού της Ε.Τ.Ε. (1978) σελ. 11.

<sup>56</sup> ο.π. σελ. 12

**ΠΙΝΑΚΑΣ 52**

Κατανομή κατά ποιοτικό χαρακτηρισμό	Λογιστικού Κλάδου		Ταμιακού Κλάδου		Σύνολο	
	υπάλ.	ποσοστά *	υπάλ.	ποσοστά *	υπάλ.	ποσοστά *
Διακεκριμένοι:	32	0,42%	1	0,01%	33	0,43%
Άριστοι:	621	8,23%	433	5,74%	1054	13,97%
Πολύ Καλοί:	3765	49,9%	390	5,57%	4155	55,07%
Καλοί:	2187	28,99%	101	1,33%	2288	30,32%
Σχεδόν Καλοί:	12	0,16%	2	0,02%	14	0,18%
Ανεπαρκείς:		<u>0,03%</u>	<u>--</u>	<u>--</u>		<u>0,03%</u>
	<u>1</u>				<u>1</u>	
Σύνολο	6618	87,73%	927	12,27%	7545	100,00%

\* (επί του συνολικού προσωπικού)

**Πηγή: Ετήσιος Απολογισμός της Δ/σης Προσωπικού**

Παρατηρείται δηλ. ήδη μια συγκέντρωση των αξιολογούμενων στις κατηγορίες “καλός, πολύ καλός”, η οποία γεννά δυσπιστία, εάν συσχετισθεί με ανάλογα φαινόμενα της δεκαετίας του '80 (βλ. πιο κάτω).

Οι ίδιοι οι συντάκτες του απολογισμού, προβαίνουν στον εξής σχολιασμό:

**« Ποιοτικά χαρακτηριστικά Προσωπικού »**

α) Οι υπάλληλοι που χαρακτηρίζονται απλώς “ΚΑΛΟΙ” (βασικό μέτρο ποιότητας) αντιπροσωπεύουν ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό (30%), γεγονός που θα πρέπει να προβληματίσει τους αρμόδιους παράγοντες της Τραπέζης. Θα πρέπει να εκδηλωθούν συντονισμένες ενέργειες από τη Διεύθυνση Προσωπικού, την Υποδιεύθυνση Εκπαίδευσης και την Ομάδα Επιλογής, με σκοπό την βελτίωση του παραπάνω δείκτη.

β) Οι χαρακτηριζόμενοι σαν “ΣΧΕΔΟΝ ΚΑΛΟΙ” υπάλληλοι μολονότι αντιπροσωπεύουν ένα μικρό ποσοστό θα πρέπει να τύχουν της ιδιαίτερης

προσοχής για να διαπιστωθούν οι λόγοι της χαμηλής ποιοτικής τους στάθμης και να ληφθούν αποφάσεις για την τύχη τους.

γ) Οι γλωσσομαθείς λογιστικοί και ταμιακοί υπάλληλοι σε σχέση με το σύνολο της κατηγορίας αυτής υπαλλήλων αντιστοιχούν σε ποσοστό 47,9%. (Νοούνται οι έχοντες ικανοποιητικό βαθμό γνώσεως της γλώσσας) ».

Επίσης, υπό τον εύλωτο τίτλο “Θέματα που απασχολούν τη Διεύθυνση και δεν έχει αρχίσει ακόμη η εξέτασή τους”, επισημαίνονταν τα εξής ενδιαφέροντα και “αγκαθωτά” ζητήματα (πάντοτε για το 1978):

« 1) Η απασχόληση υπαλλήλων πτυχιούχων Ανωτάτων Σχολών:

Θα πρέπει να ερευνηθεί εάν υπάρχουν περιθώρια καταλληλότερης και αποδοτικότερης απασχολήσεώς τους σε εργασίες ανάλογα με τις γνώσεις τους.

2) Η παρακολούθηση της ποιότητας και ποσότητας της εργασίας που προσφέρεται από τους Συμβούλους και Επιστημονικούς Συνεργάτες.

3) Η έκδοση επιμελημένου ενημερωτικού εντύπου γενικού περιεχομένου υπό μορφή μηνιαίου περιοδικού σαν μέσο επικοινωνίας μεταξύ Διοικήσεως και Προσωπικού της Τραπέζης.

4) Η ανάπτυξη των ανθρωπίνων σχέσεων προϊσταμένων και υφισταμένων, η συμπεριφορά του Προσωπικού στην πελατεία, η τόνωση του ενδιαφέροντος για την Τράπεζα των νέων κυρίως υπαλλήλων.

5) Ο καθορισμός των προϋποθέσεων για την κατάληψη των διαφόρων θέσεων εποπτείας τόσο στο Δίκτυο όσο και στις κεντρικές Υπηρεσίες.

6) Η καταπολέμηση της τάσεως του Προσωπικού να κάνει χρήση πλαγίων μέσων». <sup>57</sup>

Και σε άλλη σελίδα (την 17<sup>η</sup>) αναφέρονταν τα εξής αποκαλυπτικά:

«Το κατώτερο Προσωπικό της Τραπέζης, δηλαδή μέχρι και το βαθμό Λογιστού Α' αντιστοιχεί σε ποσοστό περίπου 77%, το ανώτερο (από Υποτμηματάρχη μέχρι και Τμηματάρχη Α') 20% και το ανώτατο 3%. Επισημαίνεται ότι στο ανώτερο Προσωπικό περιλαμβάνεται ένας ικανός αριθμός υπαλλήλων, που δεν χρησιμοποιείται ανάλογα με τα χρόνια υπηρεσίας τους, για διάφορους λόγους (αποφυγή αναλήψεως ευθυνών, χαμηλά διοικητικά προσόντα, έλλειψη ολοκληρωμένης υπηρεσιακής κατάρτισεως). Θα ήταν

<sup>57</sup> ο.π. σελ. 7

χρήσιμο για την Τράπεζα να διευκολύνετο η έξοδός τους. Το θέμα είναι πολύ σοβαρό και υπό το προίσημα αυτό θα πρέπει να εξετασθεί. »

Το επόμενο έτος 1979 οι παρατηρήσεις του Απολογισμού είναι επίσης στο ίδιο πνεύμα:

« 1<sup>ο</sup> Οι υπάλληλοι που χαρακτηρίζονται απλώς ΚΑΛΟΙ (βασικό μέτρο ποιότητας), αντιπροσωπεύουν ένα φυσιολογικό ποσοστό (29,65% ταμιακών και λογιστικών).

2<sup>ο</sup> : Οι χαρακτηριζόμενοι σαν “ΣΧΕΔΟΝ ΚΑΛΟΙ” υπάλληλοι, αντιπροσωπεύουν ένα μικρό ποσοστό (0,16%). Απ’ αυτούς οι περισσότεροι είναι νεοπροσληφθέντες, για τους οποίους γίνεται πάντοτε ιδιαίτερη έρευνα από την αρμόδια Υπηρεσία, προκειμένου να διαπιστωθούν οι λόγοι της χαμηλής ποιοτικής τους στάθμης, ώστε να μπορέσουν με την κατάλληλη καθοδήγηση και βοήθεια να προσαρμοσθούν και να βελτιωθούν, για όφελος των ίδιων και της Τράπεζας.

3<sup>ο</sup> Οι γλωσσομαθείς λογιστικοί και ταμιακοί υπάλληλοι σε σχέση με το σύνολο της κατηγορίας αυτής υπαλλήλων αντιστοιχούν σε ποσοστό περίπου 48,24% (νοούνται οι έχοντες ικανοποιητικό βαθμό γνώσεως της γλώσσας - διαβ. 3 και άνω).»<sup>58</sup>

Εν όψει όλων αυτών, η Διοίκηση έθετε ως στόχο για την νέα δεκαετία τα εξής:

- 1) Η ενίσχυση της εμπιστοσύνης των υπαλλήλων τόσο στο θεσμό των προαγωγών, όσο και στο θεσμό της αξιολογήσεως και αξιοποιήσεώς τους, μέσω των δελτίων ποιότητας και
- 2) Η κατάλληλη χρησιμοποίηση των υπαλλήλων για την επάνδρωση των διαφόρων Μονάδων της Τραπέζης.<sup>59</sup>

Ως εργαλειακούς στόχους για την επίτευξη των ανωτέρω τελικών σκοπών, η Διοίκηση προσδιόριζε τα εξής:

1. Η συνέχιση της προσπάθειας σχεδιασμού νέου δελτίου ποιότητας
2. Η σύνταξη περιγραφών εργασίας (“JOB DESCRIPTIONS”) και η αξιολόγηση των εργασιών της Τραπέζης (“JOB EVALUATIONS”).

<sup>58 7</sup> βλ. απολογισμό Διεύθυνσης Προσωπικού Ε.Τ.Ε., 1979, σελ. 8

<sup>59</sup> ο.π.

3. Ο καθορισμός συντελεστών βαρύτητας, με βάση τις περιγραφές και αξιολογήσεις εργασιών.
4. Ο καθορισμός των προϋποθέσεων και κριτηρίων για την κάλυψη των διαφόρων θέσεων εποπτείας, τόσο στο δίκτυο, όσο και στις Κεντρικές Υπηρεσίες.
5. Ο καθορισμός σαφών κριτηρίων για τις “κατ’ εκλογήν” προαγωγές. Τα κριτήρια αυτά θα χαρακτηρίζονται από δημοσιότητα.
6. Η μεθοδολογία της λειτουργίας των Αναθεωρητικών Επιτροπών, με επανεξέταση των περιπτώσεων που πρέπει να εισάγονται σ’ αυτές, όπως και των κριτηρίων, βάσει των οποίων θα λαμβάνονται οι αποφάσεις.
7. Η ορθολογική επάνδρωση των Υπηρεσιών της Δ/σεως και η κατάλληλη στελέχωση.
8. Η εκπόνηση, σε συνεργασία με την Υποδ/ση Εκπαιδύσεως:
  - α) προγράμματος εκπαίδευσεως του προσ/κού της Δ/σεως επί μονίμου βάσεως.
  - β) προγράμματος εκπαίδευσεως των κριτών επί της χρησιμοποίησεως του (νέου) δελτίου ποιότητας και της τεχνικής αξιολογήσεως και εκτιμήσεως της αποδόσεως γενικότερα.<sup>60</sup>

Τα περισσότερα απ’ αυτά τα εξαγγελόμενα μέτρα, έγιναν πράξη κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του ’80.

Στην δεκαετία του 1980 που άρχισε, ετέθη σε ισχύ το Νέο Σύστημα Αξιολόγησε, βελτιωμένη δηλ. εκδοχή του παλαιότερου.

Μια νέα αλλαγή - βελτίωση των Δελτίων Ποιότητας έλαβε χώρα το 1992.

Με βάση τα κάτωθι στοιχεία, γίνεται φανερό ότι η κατανομή των αξιολογήσεων σε σχέση με την δεκαετία του ’70 άλλαξε και έγινε “φιλικότερη” προς τον αξιολογούμενο. Έτσι η πρώτη χρονιά (1981) είναι μια “αμφιταλαντευόμενη” μεταβατική φάση: Οι απλώς καλοί μένουν στα επίπεδα της δεκαετίας ’70 (30%), οι πολύ καλοί φθάνουν το 59,3%, ενώ όλες οι άλλες βαθμίδες πρακτικά εξαφανίζονται. Έκτοτε όμως - και ενώ ο αριθμός των προσλήψεων ευρύνεται συνεχώς, και υπενθυμίζουμε την συσχέτιση μεταξύ νεοπροσληφθέντων και αξιολόγησε “σχεδόν καλοί” στο παράθεμα του Απολογισμού του 1979 - ο χαρακτηρισμός “Καλοί” συνεχώς φθίνει (πέφτει στο 8,8%), οι “σχεδόν καλοί” μειώνονται κι άλλο (στο 0,1%), οι δε “Πολύ Καλοί”

---

<sup>60</sup> ό.π.

εκτοξεύονται (στο 70%) όπως και οι "Άριστοι" (από 9,5 το 1981 σε 20% το 1987).

Είναι φανερό ότι πρόκειται για πληθωριστική εκφύλιση του Νέου Συστήματος στην Πράξη, εν πολλοίς αναμενόμενη.

### ΠΙΝΑΚΑΣ 53

#### ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΗΣ ΕΠΑΡΚΕΙΑΣ

#### ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

#### ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ

#### (ΧΡΟΝΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ 1981-1997)

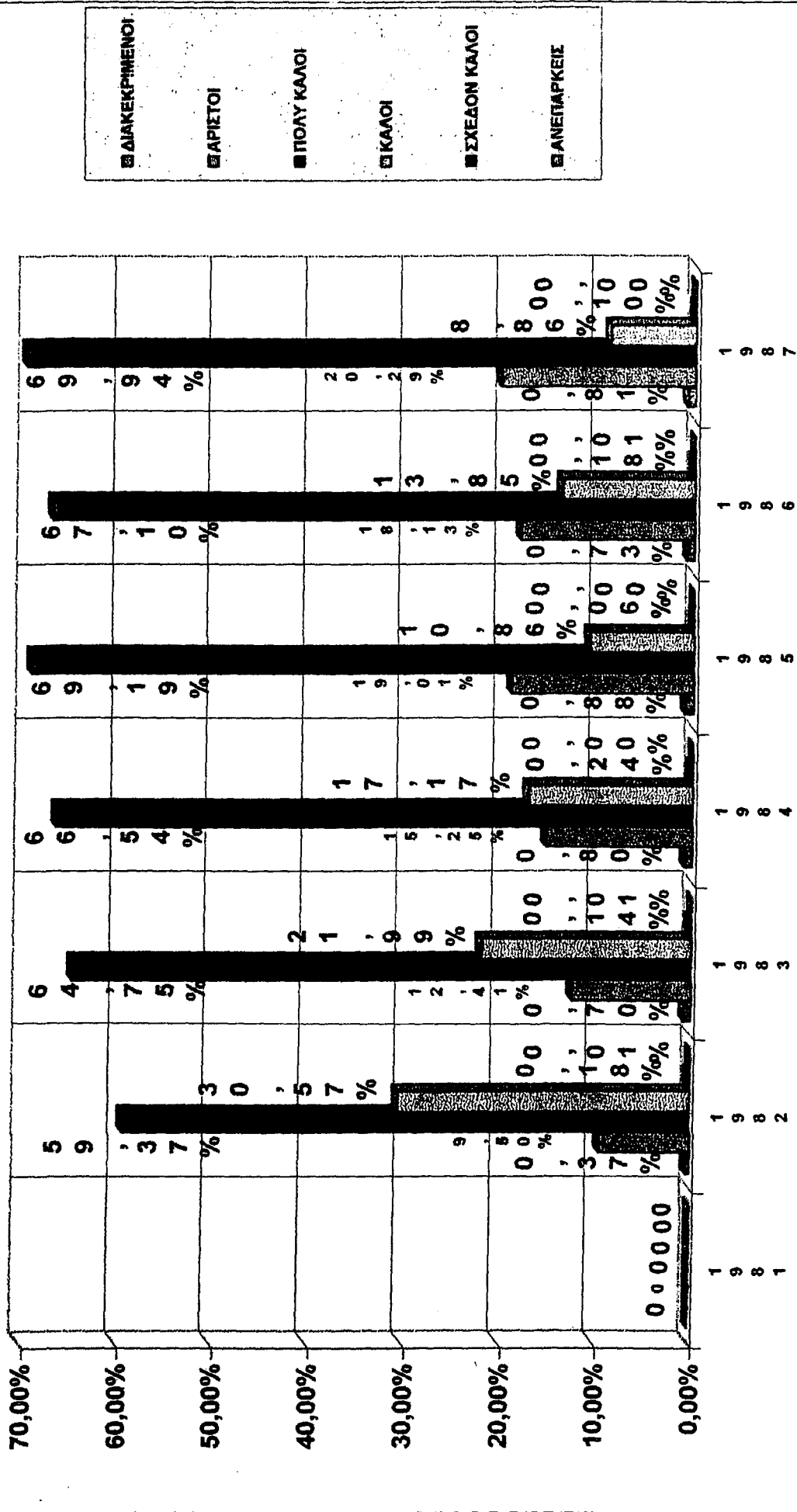
	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987
ΑΡΙΘΜΟΣ ΚΡΙΘΕΝΤΩΝ	*	*	8243	9258	9188	10671	10616
ΔΙΑΚΕΚΡΙΜΕΝΟΙ	*	0,37%	0,70%	0,80%	0,88%	0,73%	0,81%
ΑΡΙΣΤΟΙ	*	9,50%	12,41 %	15,25 %	19,01 %	18,13 %	20,29 %
ΠΟΛΥ ΚΑΛΟΙ	*	59,37 %	64,75 %	66,54 %	69,19 %	67,10 %	69,94 5
ΚΑΛΟΙ	*	30,57 %	21,99 %	17,17 %	10,86 %	13,85 %	8,86%
ΣΧΕΔΟΝ ΚΑΛΟΙ	*	0,18%	0,14%	0,24%	0,06%	0,18%	0,10%
ΑΝΕΠΑΡΚΕΙΣ	*	0,01%	0,01%	0,00%	0,00%	0,01%	0,00%
	*	100%	100%	100%	100%	100%	100%

**ΣΗΜΕΙΩΣΗ:** \* Δεν υπάρχουν στοιχεία

	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987
ΑΡΙΘΜΟΣ ΚΡΙΘΕΝΤΩΝ	*	*	8243	9258	9188	10671	10616
ΔΙΑΚΕΚΡΙΜΕΝΟΙ	*	*	58	74	81	78	86
ΑΡΙΣΤΟΙ	*	*	1023	1412	1747	1992	2154
ΠΟΛΥ ΚΑΛΟΙ	*	*	5337	6160	6357	7113	7425
ΚΑΛΟΙ	*	*	1812	1590	998	1468	940
ΣΧΕΔΟΝ ΚΑΛΟΙ	*	*	12	22	5	19	11
ΑΝΕΠΑΡΚΕΙΣ	*	*	1	0	0	1	0
	*	*	8243	9258	9188	10671	10616

**ΣΗΜΕΙΩΣΗ:** \* Δεν υπάρχουν στοιχεία

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΥΠΑΛΛΗΛΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ  
(ΧΡΟΝΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ 1981-1987)





Όσον αφορά την περίοδο 1988-1997, παρατηρούμε μια σε γενικές γραμμές διατήρηση του προηγούμενου status ως προς την διαστρωμάτωση των βαθμολογήσεων. Το 1988 σημειώνεται αποκορύφωση του χαρακτηρισμού “πολύ καλοί” (71,1%) και έκτοτε μια σταθεροποίηση (1989/90), ακολούθως δε σαφή πτώση (φαινομενικά πρόκειται για “αυστηροποίηση των αξιολογητών” - “πέφτει” στο 60% στα 1996). Αντίστροφα οι “καλοί” συρρικνώνονται όλο και περισσότερο (Από 6,8% το 1988 στο 3,37% στο 1996). Συμμετρικά, οι “Άριστοι” αυξάνονται πολύ εντυπωσιακά (από 21% στο 36%). Τι συμβαίνει λοιπόν; Προφανώς δεν έχουμε την “αυστηροποίηση” που υποψιαστήκαμε στα κριτήρια ή τις διαθέσεις των αξιολογητών, αλλά ακόμη μεγαλύτερη χαλάρωση. Δηλαδή, όσοι θα αξιολογούνταν άλλοτε ως απλώς Καλοί, προωθούνται σταθερά στην Κατηγορία Πολύ Καλοί, και όσοι ήσαν “πολύ καλοί plus” καταγράφονται ως Άριστοι. Μ’ άλλα λόγια, χαμηλώνοντας τα standards για κάθε κατηγορία, εξυψώνουμε τους εντασσόμενους κατά τον παλιό τρόπο σε μια κατηγορία, στην επόμενη κατηγορία. (Κάτι ανάλογο εμφανίζεται φυσικά σ’ όλους τους γραφειοκρατικούς οργανισμούς με αξιολογικούς μηχανισμούς, ακόμη και στην βαθμολογία των μαθητών από τους Καθηγητές και τους Δασκάλους, κάτι που παρουσιάστηκε χονδρικώς κατά τα τέλη της δεκαετίας του 1980 κι εξής). Μόνον οι αξιολογούμενοι ως “Διακεκριμένοι” εμφανίζουν μια διαχρονική σταθερότητα σε ένα ούτως ή άλλως οριακό ποσοστό (>1%) (βλ. πίνακα 55).

ΠΙΝΑΚΑΣ 55

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΗΣ ΕΠΑΡΚΕΙΑΣ

ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΗΣ Ε.Τ.Ε.

(1988-97)

(Σημ.: Ο συνολικός αριθμός των αξιολογηθέντων είναι υποσύνολο του Γενικού Συνόλου των εργαζομένων στην Ε.Τ.Ε.).

	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
ΑΡΙΘΜΟΣ ΚΡΙΘΕΝΤΩΝ	10506	10199	9458	9736	9425	9739	8974	9416	9800	#
ΔΙΑΚΕΚΡΙΜΕΝΟΙ	84	77	77	79	79	78	76	87	84	#
ΑΡΙΣΤΟΙ	2221	2409	2317	2675	2599	2741	2937	3183	3518	#
ΠΟΛΥ ΚΑΛΟΙ	7474	7126	6532	6464	6301	6463	5628	5798	5860	#
ΚΑΛΟΙ	719	581	521	507	441	452	327	333	331	#
ΕΞΕΛΟΝ ΚΑΛΟΙ	8	6	11	11	5	5	6	7	7	#
ΑΝΕΠΑΡΚΕΙΣ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	#
	10506	10199	9458	9736	9425	9739	8974	9416	9800	#

# Δεν υπάρχουν στοιχεία.

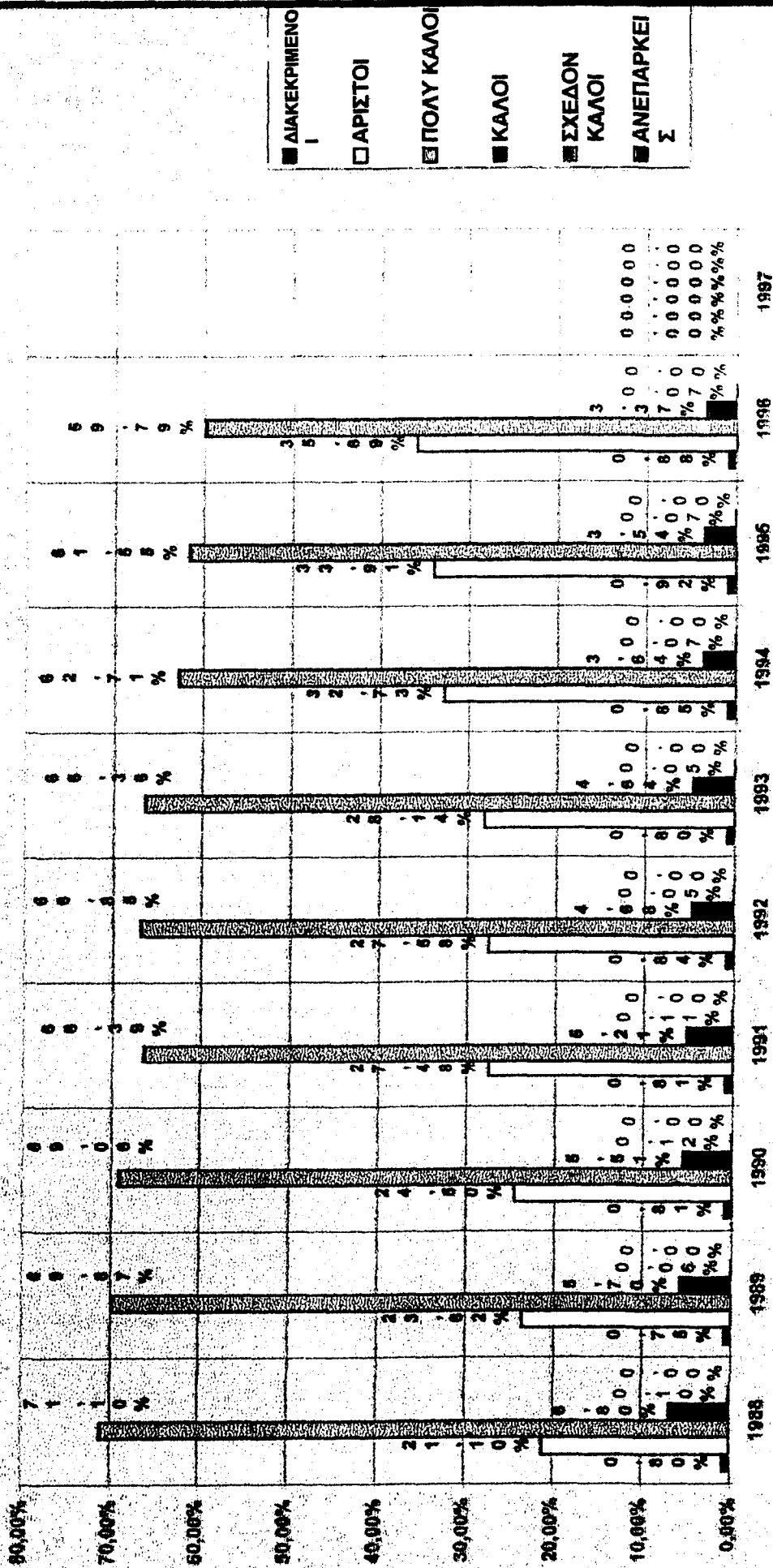
	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
ΑΡΙΘΜΟΣ ΚΡΙΘΕΝΤΩΝ	10506	10199	9458	9736	9425	9739	8974	9416	9800	#
ΔΙΑΚΕΚΡΙΜΕΝΟΙ	0,80%	0,75%	0,81%	0,81%	0,84%	0,80%	0,85%	0,92%	0,86%	#
ΑΡΙΣΤΟΙ	21,10%	23,82%	24,50%	27,48%	27,58%	28,14%	32,73%	33,91%	35,89%	#
ΠΟΛΥ ΚΑΛΟΙ	71,10%	69,87%	69,06%	66,30%	66,85%	66,36%	62,71%	61,55%	59,79%	#
ΚΑΛΟΙ	6,80%	5,70%	5,51%	5,21%	4,68%	4,64%	3,64%	3,54%	3,37%	#
ΕΞΕΛΟΝ ΚΑΛΟΙ	0,10%	0,06%	0,12%	0,11%	0,05%	0,05%	0,07%	0,07%	0,07%	#
ΑΝΕΠΑΡΚΕΙΣ	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	#
	99,90%	100,80%	100,00%	100,00%	100,00%	99,99%	100,00%	99,99%	100,00%	#

: # Δεν υπάρχουν στοιχεία.

ΣΗΜΕΙΩΣΗ

Στο παράρτημα καταχωρούμε ένα ακριβές αντίγραφο του ατομικού φύλλου ποιότητας που ισχύει σήμερα (1999) για τις αξιολογήσεις της Ε.Τ.Ε., μαζί με ένα υπόδειγμα της αξιολογικής κλίμακας (merit system) που εφαρμόζουν οι ξένες κι ορισμένες τράπεζες στην χώρα μας σε σχέση με τον καθορισμό των πρόσθετων αμοιβών (bonus).

**ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΥΠΑΛΛΗΛΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ  
(ΧΡΟΝΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ 1988 - 1997)**



Τέλος, όσον αφορά τα πειθαρχικά παραπτώματα, θα ξεκινήσουμε πάλι με στοιχεία δειγματοληπτικά από τρία έτη της δεκαετίας του '70.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 57**

**ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΑ ΠΑΡΑΠΤΩΜΑΤΑ<sup>10</sup>**

	<u>1979</u>	<u>1978</u>	<u>1977</u>
<b>Α' ΕΙΣΑΧΘΕΙΣΕΣ ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΓΙΑ ΕΞΕΤΑΣΗ:</b>	338	329	353
<b>Β' ΚΛΗΘΗΚΑΝ ΣΕ ΑΠΟΛΟΓΙΑ:</b>	141	145	152
<b>ΕΠΙΒΛΗΘΗΚΑΝ ΟΙ ΕΞΗΣ ΠΟΙΝΕΣ</b> <b>(ΤΕΛΕΣΙΔΙΚΕΣ)</b>			
<b><u>ΕΙΔΟΣ ΠΟΙΝΗΣ</u></b>	<b><u>ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ</u></b>		
1. Ποινή οριστικής παύσεως	2	--	--
2. " προσωρινής παύσεως 3 μηνών	1	--	--
3. " " " 1 μηνός	--	--	1
4. " " " 5 ημερών	--	--	1
5. " υποβιβασμού 1 έτους	--	--	1
6. " " 6 μηνών	3	3	4
7. " " 3 μηνών	1	--	--
8. " προστίμου ίσου με το 1/5 μην. αποδοχών	1	--	--
9. " " Δρχ. 1.000	4	7	3
10. " " " 500	2	11	3
11. " " " 100	2	11	3
12. " εγγράφου επικλήξεως	2	1	1
13. " προφορικής επικλήξεως	--	--	4
	42	28	23
<b>Δ' ΑΠΗΛΛΑΓΗΣΑΝ:</b>	<u>26</u>	<u>58</u>	<u>47</u>
<b>Ε' ΕΤΥΧΑΝ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΩΝ ή ΣΥΣΤΑΣΕΩΝ</b>	84	108	87
	30	40	34
	40	57	80

Σε σύγκριση με τους κατωτέρω πίνακες για την περίοδο 81-97 βλέπουμε ότι καθώς αυξάνεται το προσωπικό (έως και 50% ως προς το 1979) αυξάνονται και οι προς εξέτασιν υποθέσεις (ώστε σχεδόν να διπλασιαστούν ως προς το '77-'78). Παρομοίως, οι τελεσίδικες αποφάσεις μειώνονται στις αρχές της δεκ. του

<sup>10</sup> Πηγή: Απολογισμός Διεύθυνσης Προσωπικού 1979, σελ. 23

'80, ενώ από το '86, '87 επανέρχονται στα επίπεδα του '77, '78 και διογκώνονται εκπληκτικά το 1988.

Γενικά κατά την επόμενη δεκαετή περίοδο επανέρχονται στα επίπεδα του 1987.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 58**

**ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ**

**ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ**

**(ΧΡΟΝΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ 1981-1997)**

	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987
ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΓΙΑ ΕΞΕΤΑΣΗ	398	288	487	376	356	772	889
ΚΛΗΣΕΙΣ ΣΕ ΑΠΟΛΟΓΙΑ	132	90	101	109	105	261	292
ΤΕΛΕΣΙΔΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ	95	47	53	73	38	121	161

	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΓΙΑ ΕΞΕΤΑΣΗ	745	522	496	594	540	632	529	576	551	762
ΚΛΗΣΕΙΣ ΣΕ ΑΠΟΛΟΓΙΑ	486	401	287	270	219	165	243	340	171	179
ΤΕΛΕ- ΣΙΔΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ	467	110	276	205	195	105	95	171	144	129

Πηγή: Απολογισμοί "Ε.Τ.Ε."

## 7<sup>η</sup> ΕΝΟΤΗΤΑ

### Η ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ

#### ΥΠΟΕΝΟΤΗΤΑ Α:

#### ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ

Όπως θα δούμε σε οικείες ενότητες του 5<sup>ου</sup> Κεφαλαίου, μεταπολεμικά σημειώθηκε βελτίωση της εργασιακής θέσεως των υπαλλήλων της Ε.Τ.Ε. είτε με αγώνες και διεκδικήσεις είτε με συγκαταβατικές παραχωρήσεις των Διοικήσεων (και των Κυβερνήσεων σε τελευταία ανάλυση). Μετά από μία “παγωμένη” και ερμαφρόδιτη κατάσταση (σχέσεων πειθάρχησης και προσεταιρισμού με την δοτή Διοίκηση) επί δικτατορίας, οι εργαζόμενοι της Ε.Τ.Ε., αλλά και γενικότερα των ελληνικών Τραπεζών, μετά το '74 συνεχίζουν τους αγώνες για περαιτέρω κατακτήσεις, με αποτέλεσμα, λ.χ., να επιτύχουν Νέο Σύστημα Αξιολόγησης και την καθιέρωση του 5μέρου εργασίας μέχρι το 1979. Παράλληλα, έβαινε η προσπάθεια εκσυγχρονισμού της λειτουργίας της Επιχείρησης, καθώς με ομόθυμη συνεργασία της Διοίκησης, αλλά και όλου του Προσωπικού ήδη από το 1976 είχε επιτευχθεί η μηχανογράφηση όλων των τμημάτων - εργασιών, και μάλιστα σε χρόνο ρεκόρ (6 μήνες αντί 1½ - 2 έτη της διεθνούς εμπειρίας). Τις εξελίξεις στις δεκαετίες '80 και '90 μπορεί να παρακολουθήσει κανείς βάσει των προβλέψεων και των παροχών των ΣΣΕ που καταγράφουμε συνοπτικά στην ενότητα του Κεφαλαίου “Μισθοί”.

Εκ των προτέρων, αναφέρουμε ότι ο Κλάδος γενικά των τραπεζικών, χάρη και στις κινητοποιήσεις της Ε.Τ.Ε. και στο “ευήκοον ους” των Κυβερνήσεων - Διοικήσεων, βελτίωσε την θέση του στα εξής θέματα:

- α) Οικονομικά, όπως οι βασικοί μισθοί, το ύψος και η αναπροσαρμογή των επιδομάτων, τα στεγαστικά δάνεια, η ασφάλιση θανάτου και ατυχημάτων κλπ.
- β) Θεσμικά, όπως το καθεστώς υπηρεσιακής εξέλιξης, ο τρόπος προσλήψεων, το ωράριο, η ένταξη κατηγοριών εργαζομένων στο ενιαίο μισθολόγιο, η γονική και κανονική άδεια κλπ., ο χρόνος απασχόλησης σε ορισμένες θέσεις εργασίας, η αναγνώριση της στρατιωτικής θητείας.

γ) Τέλος, άλλες ρυθμίσεις, όπως η απορρόφηση απολυμένων υπαλλήλων, η δημιουργία παιδικών σταθμών, η βελτίωση των ανθυγιεινών χώρων εργασίας, η ενίσχυση των πολιτιστικών λεσχών κλπ.

Η διατήρηση των προνομιακών συνθηκών εργασίας στον κλάδο μέχρι και το τέλος της δεκαετίας του 1980 οφείλεται στη σχετική σύμπτωση των ενδιαφερόντων των εργαζομένων και των διοικήσεων. Οι πρώτοι προσανατόλισαν τη συνδικαλιστική τους δράση στην αναπαραγωγή και τη νομιμοποίηση του συστήματος της εσωτερικής αγοράς εργασίας, γεγονός που παρείχε τα προαναφερθέντα πλεονεκτήματα ως προς το καθεστώς εργασίας. Οι δεύτερες, λόγω της άμεσης εξάρτησής τους από το κράτος (οι διοικητές των μεγάλων τραπεζών “διορίζονται” στην πραγματικότητα από την εκάστοτε κυβέρνηση), χρησιμοποίησαν την απασχόληση στις τράπεζες ως χώρο άσκησης της κυβερνητικής κοινωνικής πολιτικής. Έτσι, ο κλάδος αποτέλεσε ευνοϊκό χώρο για την ανάπτυξη πελατειακών σχέσεων ανάμεσα στα πολιτικά κόμματα και στο εκλογικό σώμα, μέρος του οποίου αποτελούν οι Τραπεζοϋπάλληλοι. Τόσο οι προεκλογικές προσλήψεις όσο και οι προεκλογικές αυξήσεις των μισθών έπαιξαν σημαντικό ρόλο στην κατεύθυνση αυτή.

Η διαδικασία ομογενοποίησης του εργασιακού καθεστώτος σε όλες τις θέσεις εργασίας μέσα στην Τράπεζα βάσει “αντικειμενικών” κριτηρίων, όπως είναι η αρχαιότητα, συνοδεύτηκε από την ανάπτυξη μιας αντίθετης τάσης.

Ενώ καταβλήθηκε προσπάθεια κατάργησης των μισθολογικών και ιεραρχικών διακρίσεων που στηρίζονται σε προσωπικές ικανότητες των εργαζομένων, διατηρήθηκαν - και συχνά ενισχύθηκαν - οι ουσιαστικές διακρίσεις ανάμεσα σε δύο μεγάλες ομάδες εργαζομένων, τους άνδρες και τις γυναίκες.

Το μεγάλο χάσμα νομοθετικών εξαγγελιών και ρυθμίσεων με την πραγματικότητα της καθημερινής πράξης και των αριθμών, θα προβάλλει όταν προχωρήσουμε από την ανάγνωση των κάτωθι κειμένων, στην διερεύνηση της παρουσίας των γυναικών (του 30-40% του συνόλου δυναμικού) σε ορισμένους τομείς και βαθμίδες.

**Νόμος 1483/84, άρθρο 4:** “απαγορεύεται κάθε άμεση και έμμεση διάκριση, σε βάρος των εργαζομένων, που αναφέρεται στην είσοδό τους, στην απασχόληση, στη διατήρησή της και στην επαγγελματική του εξέλιξη”.

Νόμος 1414/84, άρθρο 5: “απαγορεύεται κάθε διάκριση με βάση το φύλο του εργαζομένου, όσον αφορά τους όρους, τις συνθήκες εργασίας και την επαγγελματική του εξέλιξη και σταδιοδρομία”.

ΣΣΕ 1981 ΠΑΡ. 6: “οι υπάλληλοι εξελίσσονται υπηρεσιακώς κατ’ ίσον τρόπον, ανεξαρτήτως φύλου, εφόσον έχουν και τα αυτά τυπικά και ουσιαστικά προσόντα, συμφώνως και προς τις διατάξεις του οργανισμού και κανονισμού εκάστης τραπεζής”.

Με βάση τα πιο πάνω παραθέματα θα πίστευε κανείς ότι “γυναικείο ζήτημα” (ανισότητα - διακρίσεις) δεν υφίσταται στις Τράπεζες. Όμως η πραγματικότητα είναι άλλη<sup>61</sup>.

## **ΥΠΟΕΝΟΤΗΤΑ Β’**

### **Η ΔΕΚΑΕΤΙΑ ΤΟΥ '70**

Με βάση τον παρακάτω πίνακα παρατηρούμε ότι κατά τη διάρκεια της δεκ. του '70 παρατηρείται μια αργή τάση αύξησης, της αναλογίας των γυναικών στο σύνολο του προσωπικού της Ε.Τ.Ε., ωστόσο ήδη από τα μέσα της δεκαετίας παρουσιάζεται καθήλωση της ανοδικής τάσης στο 32%, κατάσταση που θα διατηρήσει αναλλοίωτη την σχέση “7 προς 3” και στις αρχές της δεκαετίας του '80.

---

<sup>61</sup> βλ. «Από την Ισότητα των Δικαιωμάτων στην ισότητα των Ευκαιριών» Έκδοση της Γραμματείας Ισότητας της Ο.Τ.Ο.Ε., Αθήνα, Οκτώβριος 1997.



ΠΙΝΑΚΑΣ 59 Α

ΓΕΝΙΚΗ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ

(προσέγγιση 1%)

	1975	1976	1977	1978
<b>ΑΝΔΡΕΣ</b>	<b>73,0%</b>	<b>72,0%</b>	<b>68,0%</b>	<b>68,0%</b>
<b>ΓΥΝΑΙΚΕΣ</b>	<b>27,0%</b>	<b>28,0%</b>	<b>32,0%</b>	<b>32,0%</b>
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

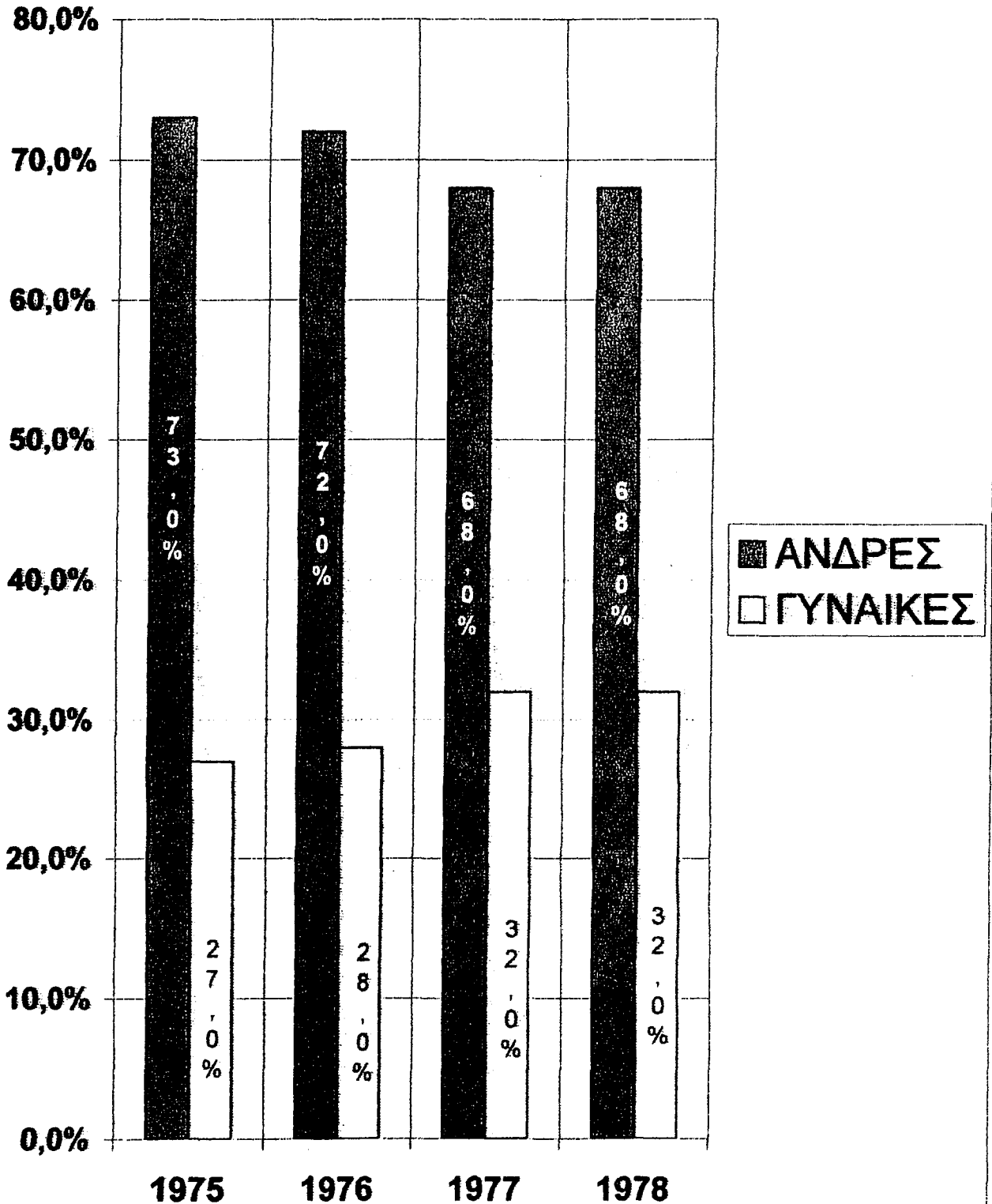
ΒΛΕΠΕ ΓΡΑΦΗΜΑ ΣΤΗΝ ΠΙΣΩ ΣΕΛΙΔΑ

*Πηγή: Ετήσιοι Απολογισμοί Διεύθ. Προσωπικού.*

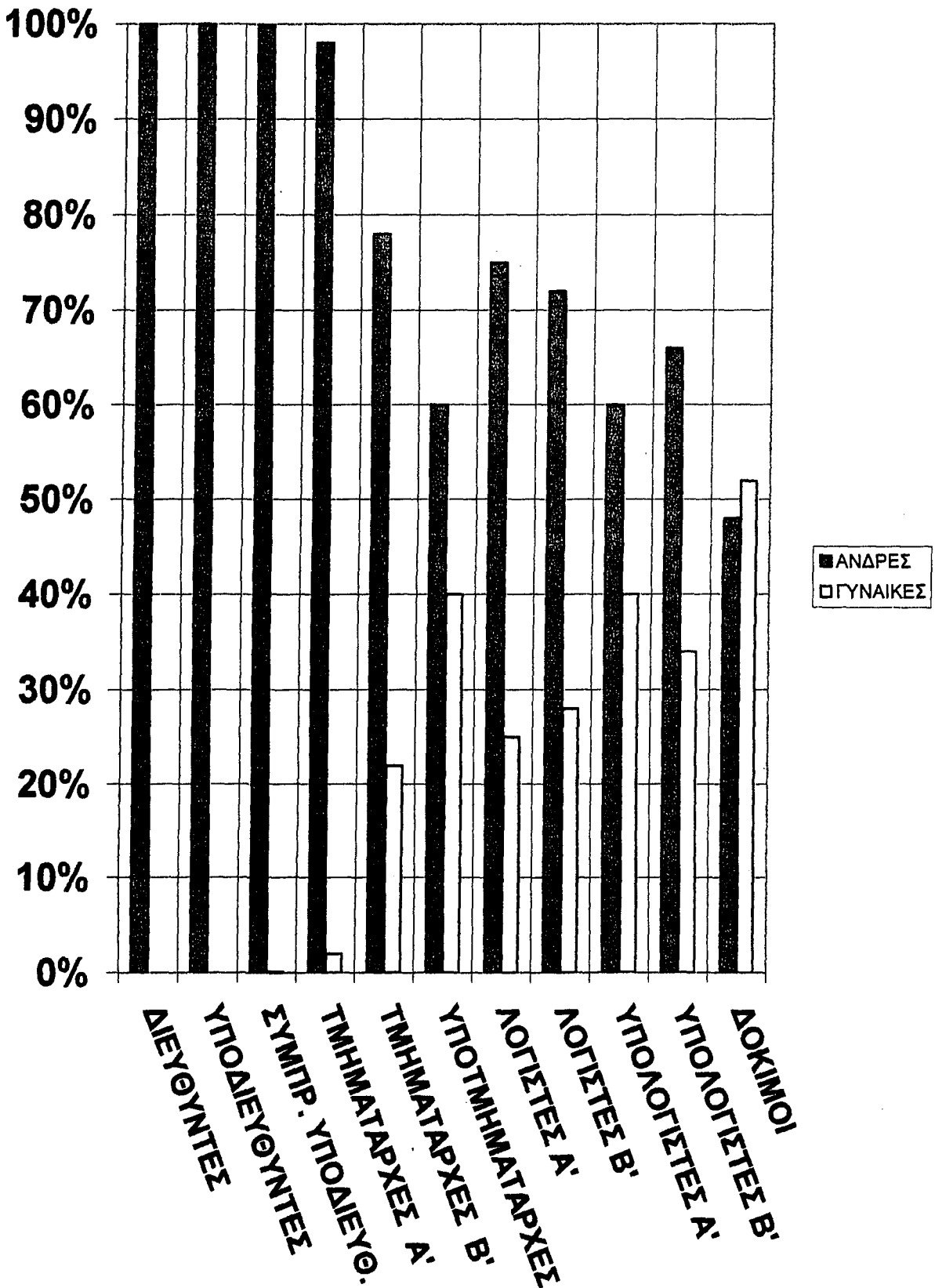
Όμως αυτή η γενική εικόνα μπορεί να οδηγήσει σε παραπλανητικά συμπεράσματα, γι' αυτό θα εστιάσουμε αναλυτικότερα στην εσωτερική κατανομή των 2 φύλων κατά κλάδο και βαθμό, συγκεκριμένα στον νευραλγικό κλάδο - "βαρόμετρο", των λογιστικών υπαλλήλων.

# ΠΙΝ. 59

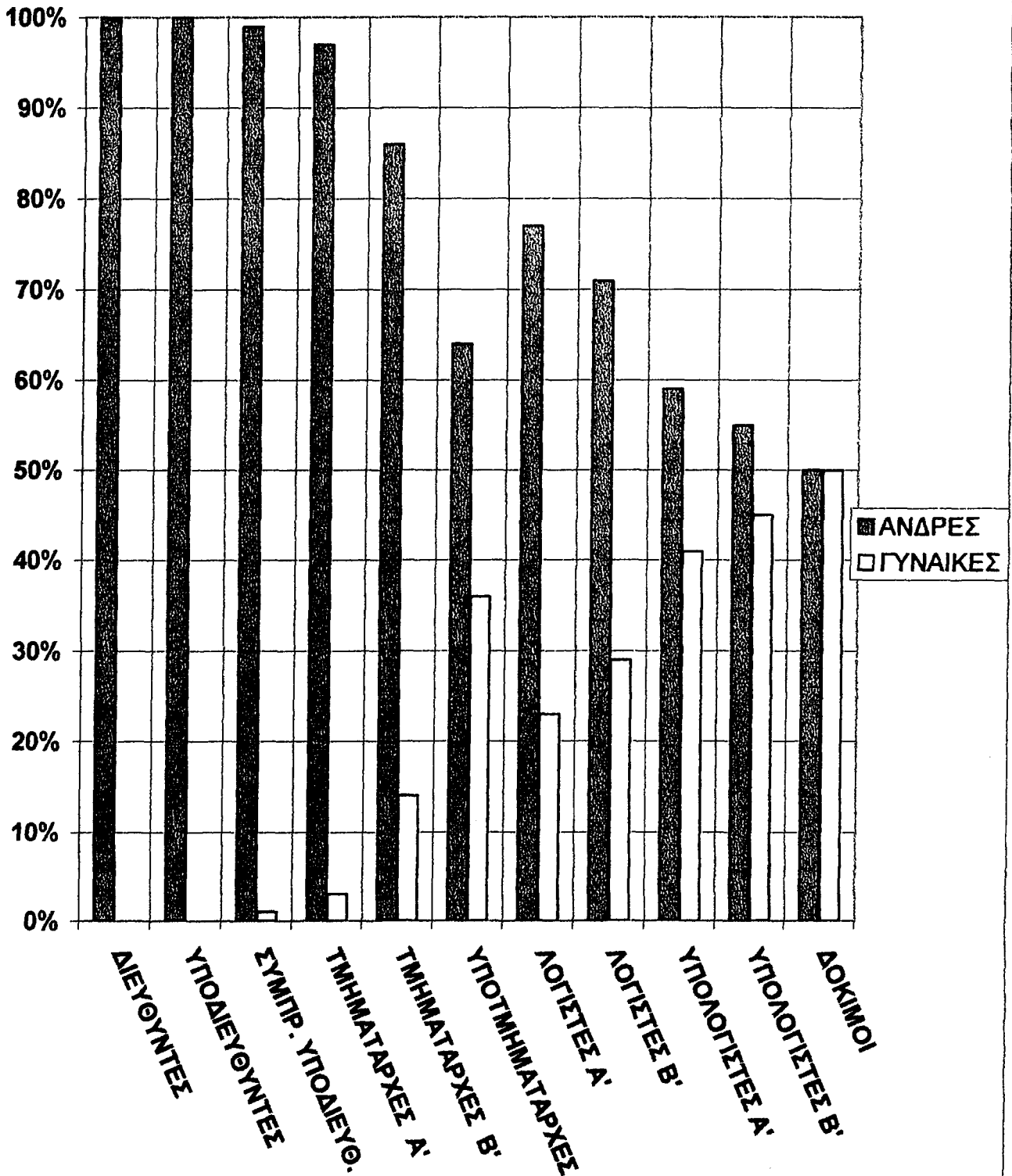
**ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑΣ ΚΑΤΑΝΟΜΗΣ  
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΗΣ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ  
ΚΑΤΑ ΦΥΛΛΟ  
(ΧΡΟΝΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ 1975 - 1978)**



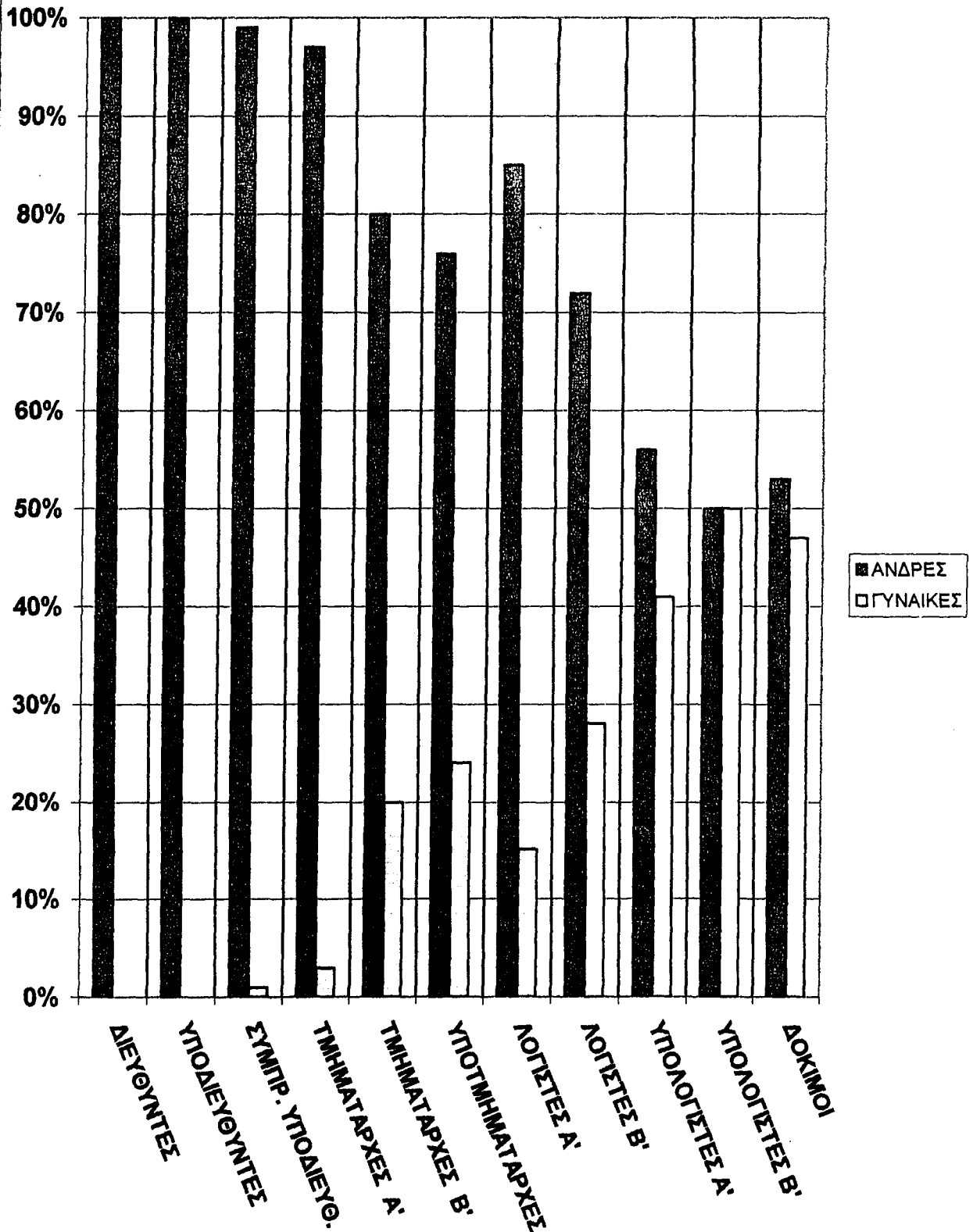
ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑΣ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΚΗΣ ΚΑΤΑΝΟΜΗΣ  
ΚΑΤΑ ΦΥΛΛΟ ΤΟΥ ΛΟΓΙΣΤΙΚΟΥ ΚΛΑΔΟΥ  
ΚΑΤΑ ΤΟ ΕΤΟΣ 1976



ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑΣ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΚΗΣ ΚΑΤΑΝΟΜΗΣ  
ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ ΤΟΥ ΛΟΓΙΣΤΙΚΟΥ ΚΛΑΔΟΥ  
ΚΑΤΑ ΤΟ ΕΤΟΣ 1977



ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑΣ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΚΗΣ ΚΑΤΑΝΟΜΗΣ  
ΚΑΤΑ ΦΥΛΛΟ ΤΟΥ ΛΟΓΙΣΤΙΚΟΥ ΚΛΑΔΟΥ  
ΚΑΤΑ ΤΟ ΕΤΟΣ 1978



Παρατηρούμε ότι η συμμετοχή των γυναικών είναι μέγιστη στον Εισαγωγικό Κλάδο (Δόκιμοι) και όσο ανεβαίνουμε τις ιεραρχικές βαθμίδες φθίνει ομαλά (με εξαίρεση το 1978 και το βαθμό του υπολογιστή Β'). Παρατηρείται, για να είμαστε ακριβείς, μια έξαρση - αντιστροφή του πτωτικού ρυθμού στον βαθμό του Υπομηματάρχη όπου ανέρχονται σε επίπεδα 24-40% και από εκεί και πάνω προοδευτικά πάλι φθίνουν κι εξαφανίζονται σποραδικά στους βαθμούς του Τμηματάρχη Α' και του Υποδιευθυντή (1%, το 1976).

Δέον να προστεθεί εδώ η μαρτυρία από τον κάτωθι πίνακα, ο οποίος παρουσιάζει την κατανομή σε απόλυτους αριθμούς κατά φύλο, μεταξύ των υψηλόβαθμων Στελεχών κατά φύλο για το 1978 και 79. Είναι σαφές ότι οι γυναίκες μόλις μετά βίας διαβαίνουν το κατώφλι της βαθμίδας του Προϊσταμένου.

### ΠΙΝΑΚΑΣ 63

#### ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΚΑΤΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΚΑΙ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ

(1978)

Θέσεις	Ανδρες	Γυναίκες	Σύνολο	Ποσοστό ε'του συν.	Ποσοστό Γυναικών	Ποσοστό Ανδρών
Προϊστ. Μονάδων	376	—	376	19,2%		100%
Αναπληρ. Δ/ντων	13	—	13	0,7%		100%
Υποδιευθυντές	207	1	208	10,7%	0,5%	99,5%
Προϊστ. Τμημ.	225	8	233	12,0%	3,4%	96,6%
Εντετ. Προϊστ. Λογ.	239	8	247	12,7%	3,2%	96,8%
Προϊστ. Υπηρεσ.	<u>772</u>	<u>98</u>	<u>870</u>	<u>44,7%</u>	11,3%	88,7%
	1832	115	1947	100,0%		

**Σημείωση:** Από τις 98 γυναίκες Προϊσταμένους Υπηρεσιών, οι 40 ή ποσοστό 40,8% υπηρετούν στη Διοίκηση.

**Πηγή:** Απολογ. Διευθ. Προσωπικού (1978)

Τέλος, θα παραθέσουμε όσα επιλέξει καταγράφει για τις γυναίκες εργαζομένους της Ε.Τ.Ε. ο Απολογισμός του 1979.

« Ένα μεγάλο ποσοστό (32%) στο σύνολο του Προσωπικού είναι θήλεις υπάλληλοι. Το ποσοστό αυτό παραμένει σταθερό τα τρία τελευταία χρόνια. Από το θήλυ προσωπικό μόνο 115 γυναίκες κατέχουν θέσεις εποπτείας, οι οποίες θέσεις ανέρχονται σε 1947). Από αυτές οι 98 υπηρετούν στις Κεντρικές Υπηρεσίες. Επειδή το θήλυ προσωπικό τελεί υπό ειδικό καθεστώς (λόγω μητρότητας κυρίως) ίσως είναι σκόπιμο να εξετασθεί η χρησιμοποίησή του κυρίως για την επάνδρωση των θέσεων εποπτείας στις κεντρικές Υπηρεσίες.» (σελ. 16).

« Πρόβλημα για την Τράπεζα αποτελεί η απροθυμία των θήλεων υπαλλήλων να εργασθούν σαν δακτυλογράφοι. Η απροθυμία αυτή φτάνει ακόμη και μέχρι τις πρωτοδιοριζόμενες οι οποίες με διάφορους τρόπους επιδιώκουν την απαλλαγή τους από τη γραφομηχανή. Τα διάφορα κατά καιρούς μέτρα δεν είχαν ικανοποιητικό αποτέλεσμα. Πρέπει να τονισθεί όμως ότι πολλά παράπονα δημιουργούνται από την όχι σωστή αντιμετώπιση του προβλήματος αυτού από μέρους των επικεφαλής των Μονάδων, π.χ. νεοπροσλαμβανόμενες τοποθετούνται αμέσως σε λογιστικές εργασίες, ενώ παλαιότερες εξακολουθούν να είναι δακτυλογράφοι επί σειρά ετών. Γι' αυτό μια προσεκτική υπεύθυνη αντιμετώπιση του θέματος αυτού από τα στελέχη θα εμείωνε σημαντικά την ένταση του προβλήματος.» (σελ. 13).

Το πρόβλημα των δακτυλογράφων θα το συναντήσουμε πιο κάτω εν εκτάσει (ενότητα - υποενότητα Δ).

## **ΥΠΟΕΝΟΤΗΤΑ Γ'**

### **Η ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΗΣ Ε.Τ.Ε. (1981-1997)**

Στο γενικό σύνολο και με δεδομένη την αυξητική τάση των προσλήψεων, παρατηρείται μια γρήγορη αύξηση της αναλογίας των γυναικών υπαλλήλων μέχρι το 1985 (κορυφώνεται στο 40,2%) και μετά μια πτωτική φάση, επανέρχεται το 1987 στο 40% σχεδόν του συνόλου. Αναλυτικότερα η ποσοστιαία κατανομή έχει ως εξής:





ΠΙΝΑΚΑΣ 65

**ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ ΔΥΝΑΜΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ**  
**ΧΡΟΝΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ 1981-1987**

	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987
<b>ΑΝΔΡΕΣ</b>	64,50%	63,04%	62,10%	59,80%	60,50%	60,40%	60,14%
<b>ΓΥΝΑΙΚΕΣ</b>	35,50%	36,90%	37,90%	40,20%	39,50%	36,60%	39,86%
	100,00%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Κατά τα τέλη της δεκ. του '80 αρχίζει μια υποχώρηση της αναλογίας των γυναικών, που βαίνει παράλληλα με την τάση συρρίκνωσης του προσωπικού (ελαχιστοποίηση προσλήψεων). Το '89 και '90 παρατηρήθηκε μαζική έξοδος γυναικών υπαλλήλων (λόγω επικείμενης αλλαγής ασφαλιστικής Νομοθεσίας επί το αυστηρότερο), ενώ γενικότερα ο αριθμός του προσωπικού έβαινε μειούμενος, μέχρι το 1993 όπως είδαμε. Πιο απλά, μεταξύ των αποχωρούντων κατ' έτος πλεόναζαν οι γυναίκες, γι' αυτό οι εναπομένουσες αντιστοιχούν σε μικρότερο σχετικό ποσοστό ως προς τους άνδρες συναδέλφους που εναπέμεναν.

Το 1994 με την αντιστροφή των τάσεων αυτών, παρατηρείται και μια έντονη αύξηση της μερίδας των γυναικών (που ξεπερνά το 42% από '96) οφειλόμενη σε μείωση των αποχωρησασών (επαναφορά στις παλιές αναλογίες του τύπου 2 άνδρες προς 1 γυναίκα μεταξύ των αποχωρούντων - βλ. ενότητα 2 του παρόντος Κεφαλαίου).

Οι ανωτέρω παρατηρήσεις παραστικοποιούνται στους ακόλουθους πίνακες (με ποσοστά και απόλυτους αριθμούς).

**ΠΙΝΑΚΑΣ 66**  
**ΑΡΙΘΜΗΤΙΚΗ ΔΥΝΑΜΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ**  
**ΧΡΟΝΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ 1988-1997**

	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
<b>ΑΝΔΡΕΣ</b>	9586	9660	9388	9223	8949	8813	8751	8818	8539	8305
<b>ΓΥΝΑΙΚΕΣ</b>	6411	6236	5670	5556	5332	5309	5828	6360	6239	6170
	15997	15896	15058	14779	14281	14122	14579	15178	14832	14475

Επεξεργασία Ετήσιων Απολογισμών της Δ/σης Προσωπικού

Πηγή: Ετήσιος Απολογισμός της Δ/σης Προσωπικού

ΠΙΝΑΚΑΣ 67

ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ ΔΥΝΑΜΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ

ΧΡΟΝΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ 1988-1997

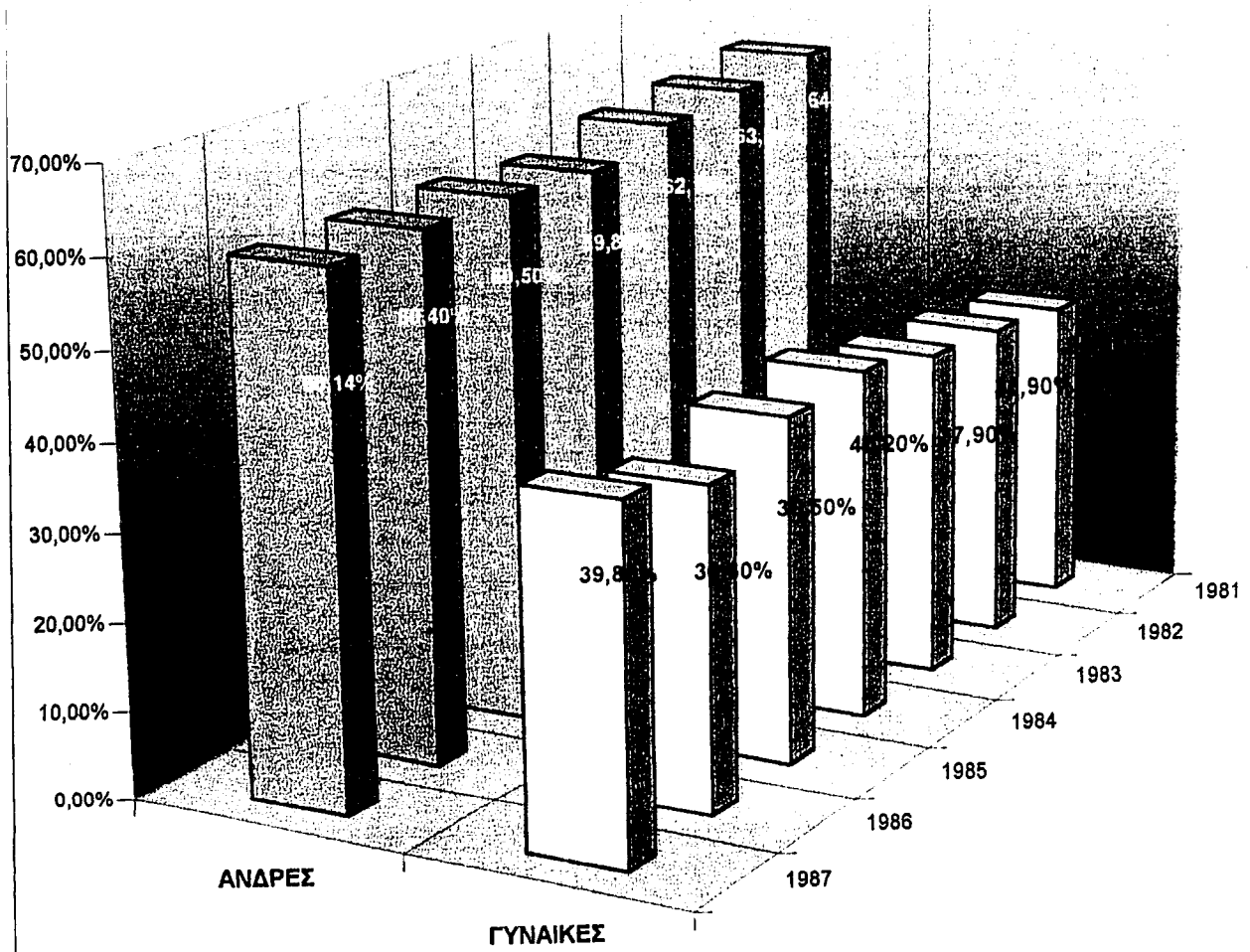
	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
ΑΝΔΡΕΣ	60,00	60,77	62,35	62,41	62,66	62,41	60,02	58,10	57,60	57,40
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	40,00	39,23	37,65	37,59	37,34	37,59	39,98	41,90	42,40	42,60
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Πηγή: Επεξεργασία Ετήσιων Απολογισμών της Δ/σης Προσωπικού

Στοιχεία που αφορούν το Προσωπικό της "Ε.Τ.Ε.", που ελήφθησαν το Μάρτιο του 1997.

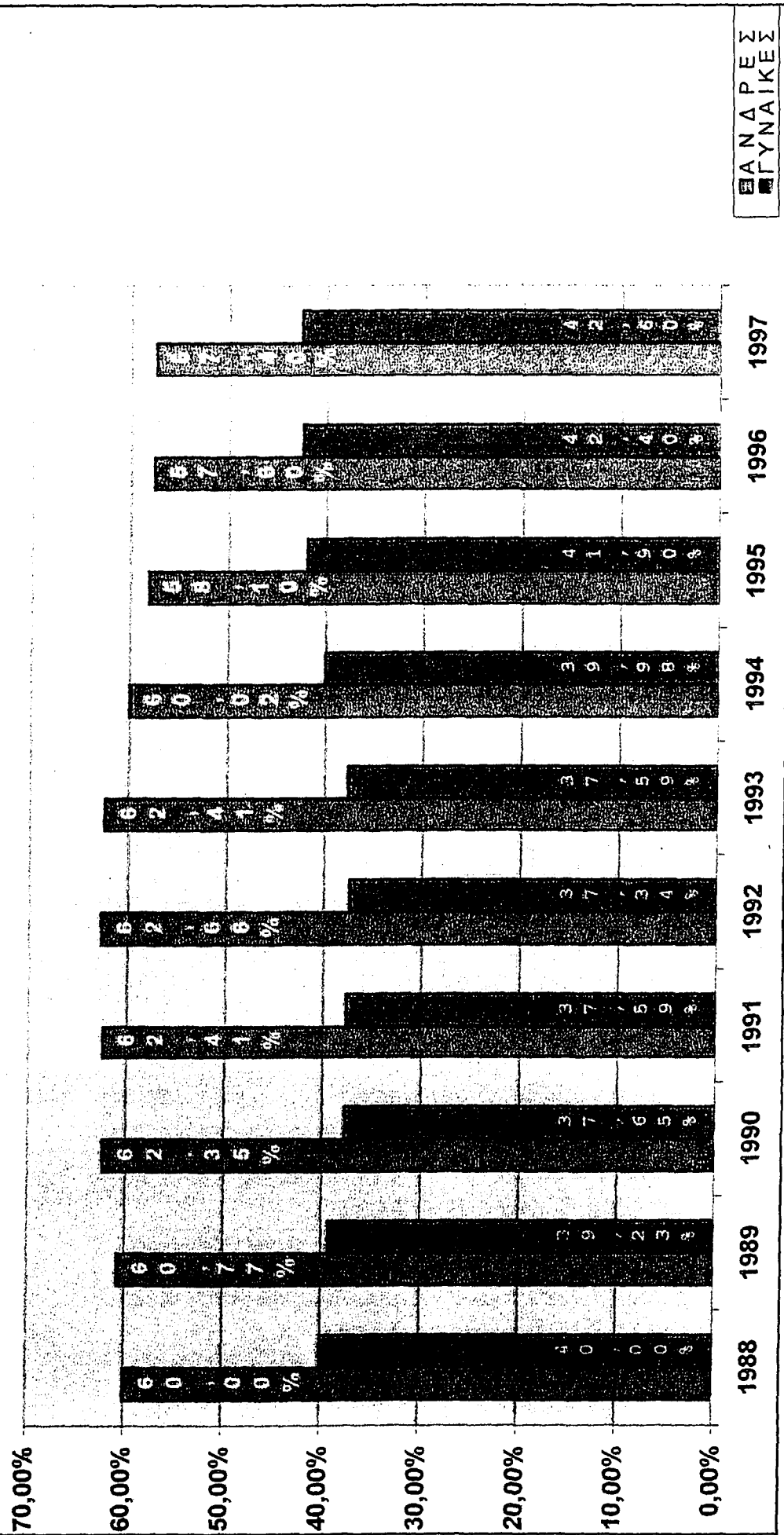
Υπάλληλοι Ε.Τ.Ε. με τόπο καταγωγής νομό Αττικής	6.401
Υπάλληλοι Ε.Τ.Ε. με τόπο καταγωγής νομό Θεσσαλονίκης	684
Υπάλληλοι Ε.Τ.Ε. με τόπο καταγωγής νομό Αχαΐας	520
Υπάλληλοι Ε.Τ.Ε. με τόπο καταγωγής νομό Ηρακλείου	235
Υπόλοιποι	6.899
Υπάλληλοι Ε.Τ.Ε. με γνώση ξένης γλώσσας	3.333
Υπάλληλοι Ε.Τ.Ε. με γνώση 2 ξένων γλωσσών	855
Υπάλληλοι Ε.Τ.Ε. με γνώση 3 ξένων γλωσσών	94
Υπάλληλοι Ε.Τ.Ε. με γνώση 4 ξένων γλωσσών	10
Υπάλληλοι Ε.Τ.Ε. με γνώση 5 ξένων γλωσσών	1

**ΔΥΝΑΜΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΤΑ ΦΥΛΛΟ  
(ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ) ΧΡΟΝΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ 1981 - 1987**



# ΠΙΝ 69

ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑΣ ΚΑΤΑΝΟΜΗΣ ΚΑΤΑ ΦΥΛΛΟ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΗΣ ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΗΣ (ΧΡΟΝΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ 1988-1997)



## ΥΠΟΕΝΟΤΗΤΑ Δ'

### ΑΝΑΛΥΤΙΚΗ - ΕΡΜΗΝΕΥΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΝΟΜΗΣ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ ΣΕ ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΟΥΣ ΤΟΜΕΙΣ (1981-1997)

Ας προχωρήσουμε σε μια ερμηνευτική προσέγγιση<sup>62</sup>.

Όπως είδαμε στην 1<sup>η</sup> ενότητα του παρόντος Κεφαλαίου, η εξέλιξη της απασχόλησης στον τραπεζικό κλάδο, από το 1981 μέχρι το 1988, χαρακτηρίζεται από αύξηση του συνολικού αριθμού των εργαζομένων. Η απασχόληση των γυναικών αυξήθηκε πολύ πιο γρήγορα από αυτή των ανδρών, ενώ κατά το διάστημα 1985-1988 ο ρυθμός αύξησης της γυναικείας απασχόλησης παρουσίασε κάμψη έναντι αυτού της ανδρικής (πίνακας 70). Οι διαφοροποιήσεις ανάμεσα στην εξέλιξη της απασχόλησης στις δημόσιες, ιδιωτικές, ελληνικές και ξένες τράπεζες, καθώς και ο συγκεντρωτικός χαρακτήρας της απασχόλησης στον κλάδο παρουσιάζονται στον πίνακα 71, όπου έχουμε δειγματοληπτικά - επιλεκτική σύγκριση των δεδομένων 3 ετών ('76, '81, '86).

#### ΠΙΝΑΚΑΣ 70

#### ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΤΡΑΠΕΖΙΚΟ ΚΛΑΔΟ ΣΤΗΝ

#### ΕΛΛΑΔΑ

(1981-1988)

	1981	%	1985	%	1988	%
ΑΝΔΡΕΣ	26.731	69	28.071	59	33.134	60
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	11.863	31	19.822	41	22.318	40
ΣΥΝΟΛΟ	38.594	100	47.893	100	55.452	100
ΕΞΕΛΙΞΗ	100		124		144	

Πηγή: ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, 1981, 1985, 1988.

Ως γνωστόν, σύμφωνα με τον ισχύοντα Οργανισμό της Υπηρεσίας, το προσωπικό κατανέμεται σε πέντε υπηρεσιακούς κλάδους. Το λογιστικό, τον ταμειακό, τον τεχνικό, τον κλάδο βοηθητικού προσωπικού και τον κλάδο ασφαλείας.

<sup>62</sup> Η παρούσα υποενότητα στηρίζεται σε επισημάνσεις, στοιχεία και υλικό της διδ. Διατριβής της Μ. Στρατηγάκη "Φύλο, Τεχνολογία Εργασία" (1996).

Κάθε κλάδος αποτελείται από μια σειρά βαθμίδων. Στον λογιστικό, που είναι ο βασικός, υπάρχουν έντεκα βαθμοί, από τον δόκιμο μέχρι τον διευθυντή. Από αυτούς οι τέσσερις ανώτεροι αντιστοιχούν σε συγκεκριμένο αριθμό οργανικών θέσεων ως εξής: διευθυντές 20, υποδιευθυντές 80, συμπράττοντες υποδιευθυντές 130 και τμηματάρχες Α' 750. Αυτό σημαίνει ότι μέχρι και το βαθμό του τμηματάρχη Β' οι προαγωγές γίνονται απρόσκοπτα "κατ' αρχαιότητα", με βάση τα χρόνια παραμονής στον προηγούμενο βαθμό. Για τους υψηλότερους βαθμούς οι προαγωγές γίνονται "κατ' επιλογήν", ενώ προστίθενται προαγωγές "κατ' αρχαιότητα" σε ποσοστό 20% των προαχθέντων "κατ' επιλογήν". (άρθρο 10 του Οργανισμού Υπηρεσίας της Ε.Τ.Ε.).

Η σύνθεση κατά φύλο της βαθμολογικής ιεραρχίας, έτσι όπως εξελίχθηκε το 1976, το 1981 και το 1986, παρουσιάζεται στον πίνακα .Σημειώνεται ότι η ανάλυση κατά βαθμό γίνεται μόνο για τον λογιστικό κλάδο, ο οποίος απασχολεί, σχεδόν κατά αποκλειστικότητα, τις γυναίκες (1976: 97,4%, 1981: 98,5%, 1986: 97,4%). Τα στοιχεία του πίνακα αυτού οδηγούν στις ακόλουθες διαπιστώσεις:

- Οι γυναίκες συσσωρεύονται στις χαμηλότερες βαθμίδες του λογιστικού κλάδου, ενώ είναι ελάχιστες αυτές που καταλαμβάνουν θέσεις "κατ' επιλογήν", δηλαδή τις θέσεις των τεσσάρων πρώτων βαθμίδων.
- Οι γυναίκες απουσιάζουν επίσης από τον ταμειακό κλάδο, ο οποίος μάλιστα συρρικνώνεται σταδιακά.
- Ο τεχνικός κλάδος κυριαρχείται από άνδρες σε όλους τους βαθμούς. Οι λίγες γυναίκες βρίσκονται κατανεμημένες στις χαμηλότερες βαθμίδες όλων των κατηγοριών (μηχανικός Γ' - 10 γυναίκες το 1986, τεχνίτης Γ' - 10 το 1981 και τεχνικός βοηθός Δ' - 27 το 1976). Το ιδιαίτερα υψηλό ποσοστό των γυναικών στον τεχνικό κλάδο κατά το 1976 οφείλεται αποκλειστικά στις 27 αυτές γυναίκες που αποτελούν, με 3 ακόμα άνδρες, το σύνολο του βαθμού "τεχνικό βοηθός Δ'". Η ανάλυση των στοιχείων των επετηρίδων κατά εργαζόμενο εντόπισε τις 17 αυτές γυναίκες στον λογιστικό κλάδο το 1986.

ΠΙΝΑΚΑΣ 71

Σύνθεση κατά φύλο των κλάδων στην Ε.Τ.Ε. (1976, 1981, 1986)

	1976		1981		1986	
	ΣΥΝ.	%ΓΥΝ.	ΣΥΝ.	%ΓΥΝ.	ΣΥΝ.	%ΓΥΝ.
<u>Λογιστικός κλάδος</u>	6862	33,3%	7766	36,7%	11203	44,3%
ΠΟΣΟΣΤΟ ΚΛΑΔΟΥ	80,1	78,3	81,2			
	16	0,0	18	0,0	20	0,0
	62	0,0	84	1,2	78	6,4
Διευθυντής	125	0,8	118	1,7	126	2,4
Υποδιευθυντής	397	2,3	403	4,5	663	3,8
Συμπράττων	447	12,5	639	17,8	1165	14,5
Υπ/ντής	594	40,4	937	17,4	691	36,3
Τμηματάρχης Α'	591	25,2	649	24,0	1403	34,9
Τμηματάρχης Β'	1223	28,3	881	41,1	2220	51,8
Υποτμηματάρχης	652	40,3	1753	45,0	1914	58,3
Λογιστής Α'	1494	35,1	1853	54,7	1958	57,6
Λογιστής Β'	1260	55,2	430	54,4	967	65,4
Υπολογιστής Α'						
Υπολογιστής Β'	974	2,1	1082	1,8	1159	2,1
Δόκιμος	11,4		10,9		8,4	
<u>Ταμειακός κλάδος</u>	253	14,6	349	5,7	485	8,2
ΠΟΣΟΣΤΟ ΚΛΑΔΟΥ ΣΤΟ ΣΥΝ.	2,9		3,5		3,5	
	479	0,6	637	0,3	719	9,7
	5,6		6,4		5,2	
<u>Τεχνικός κλάδος</u>						
ΠΟΣΟΣΤΟ ΚΛΑΔΟΥ	0	--	81	0,0	223	0,0
			0,8		1,6	
<u>Βοηθητικός κλάδος*</u>						
ΠΟΣΟΣΤΟ ΚΛΑΔΟΥ						
<u>Κλάδος ασφαλείας</u>						
ΠΟΣΟΣΤΟΣ ΚΛΑΔΟΥ						
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>8568</b>	<b>27,3</b>	<b>9915</b>	<b>29,2</b>	<b>13789</b>	<b>37,0</b>
	100,0		100,0		100,0	

\* Ο κλάδος περιλαμβάνει μόνο τους κλητήρες και όχι τις καθαρίστριες.

Πηγή: Επεξεργασία επετηρίδων Ε.Τ.Ε. 1976, 1981, 1986.

- Ο βοηθητικός κλάδος, που αποτελείται κυρίως από τους κλητήρες και από τις καθαρίστριες, ήταν αποκλειστικά “ανδρικός” μέχρι το 1981, οπότε η νέα πολιτική προσλήψεων της Τράπεζας “επέτρεψε” την πρόσληψη γυναικών.
- Τέλος, ο κλάδος ασφαλείας, ο μικρότερος και νεότερος κλάδος της Τράπεζας, με αυξανόμενη όμως σημασία, κατέχεται αποκλειστικά από άνδρες, όπως ήταν αναμενόμενο λόγω του “ανδρικού” χαρακτήρα της εργασίας.

Η προηγούμενη σύνθεση της επαγγελματικής ιεραρχίας κατά φύλο και βαθμό δικαιολογείται εν μέρει από τη σχετικά πρόσφατη είσοδο των γυναικών στην Τράπεζα, σε συνδυασμό με το γεγονός ότι ο κύριος όγκος των προαγωγών γίνεται κατ’ αρχαιότητα. Η σύνθεση κατά φύλο των εργαζομένων το 1981 σε σχέση με την χρονολογία πρόσληψης εμφανίζεται στον πίνακα 72. Είναι φανερό, ότι μόνο προσφάτως το ποσοστό των γυναικών που προσλήφθηκαν στην Τράπεζα έφθασε το 40%. Αυτό οφείλεται, ως ένα σημείο και στα αντικειμενικά κριτήρια επιτυχίας (γενικές γνώσεις, ξένες γλώσσες κλπ.) που εφαρμόζονται στους δημόσιους ανοικτούς διαγωνισμούς, σύμφωνα με τα οποία οι γυναίκες παρουσιάζουν κατά κανόνα καλύτερα αποτελέσματα από τους άνδρες.

Όμως, η παραπάνω αιτιολόγηση των άνισων ποσοστών των γυναικών στις χαμηλές βαθμίδες δεν εξηγεί εξ ολοκλήρου τις διαφοροποιήσεις ανάμεσα στα δύο φύλα, οι οποίες προέκυψαν από την επεξεργασία των επετηρίδων κατά ατομικό κωδικό των εργαζομένων. Συγκεκριμένα οι προαγωγές κατά φύλο και βαθμό, τη δεκαετία 1976-1986, όσων υπαλλήλων του λογιστικού κλάδου περιλαμβάνονται και στις δύο επετηρίδες (1976, 1986) παρουσιάζονται στον πίνακα 73.



ΠΙΝΑΚΑΣ 72

Σύνθεση κατά φύλο των υπαλλήλων κατά χρονολογία πρόσληψης\* (1981)

Έτος	Σύνολο		Άνδρες		Γυναίκες	
	Αριθμός	%	Αριθμός	%	Αριθμός	%
1967	1	100,0	--	--	1	100,0
1968	6	100,0	3	50,0	3	50,0
1969	128	100,0	77	60,2	51	39,8
1970	676	100,0	435	64,3	241	35,7
1971	426	100,0	314	73,7	112	26,3
1972	336	100,0	233	69,3	103	30,7
1973	667	100,0	441	66,1	226	33,9
1974	495	100,0	247	49,9	248	50,1
1975	1081	100,0	639	59,1	442	40,9
1976	483	100,0	318	65,8	165	34,2
1977	637	100,0	369	57,9	268	42,1
1978	731	100,0	437	59,8	294	40,2
1979	275	100,0	145	52,7	130	47,3
1980	177	100,0	62	35,0	115	65,0

(\*) Αναφέρονται εδώ μόνο οι προσλήψεις κατά τα προηγούμενα 14 χρόνια, για να μην αλλοιωθεί η εικόνα της σύνθεσης κατά φύλο από την πρόωρη αποχώρηση των γυναικών με τη χρήση της 15ετίας.

Πηγή: Επεξεργασία επετηρίδος Ε.Τ.Ε. 1981.

ΠΙΝΑΚΑΣ 73

Προαγωγές κατά φύλο και βαθμό τη δεκαετία 1976-1986

Ποσοστά επί του συνόλου κάθε φύλου σε κάθε βαθμό

Βαθμός το 1986	Βαθμός κατά το 1976									
	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1 Α	77,8	18,8	5,5	1,5						
Γ										
2 Α	11,1	53,1	36,4	17,2	2,2	0,2				
Γ			50,0							
3 Α		21,9	27,3	18,7	11,8	3,1	0,3			
Γ			10,0		9,1					
4 Α		6,3	29,1	46,3	56,5	36,9	9,2	0,1		
Γ			40,0	46,2	18,1	6,7	0,5			
5 Α	11,1		1,8	16,4	28,8	57,8	73,6	5,9	0,2	
Γ				53,8	72,7	78,0	15,3			
6 Α					0,8	2,0	16,8	33,4	3,5	
Γ						15,3	76,7	14,3		
7 Α								49,1	49,2	
Γ							7,1	41,6	34,3	
8 Α								11,3	45,4	
Γ								44,1	64,1	
9 Α								0,2	1,5	
Γ									1,6	

Πηγή: Επεξεργασία επετηρίδων Ε.Τ.Ε. 1976, 1986

Οι αριθμοί των βαθμών αναλογούν ως εξής:

- (1) διευθυντής, (2) υποδιευθυντής, (3) συμπράττων υπ/ντής, (4) τμηματάρχης Α', (5) τμηματάρχης Β', (6) υποτμηματάρχης, (7) λογιστής Α', (8) λογιστής Β', (9) υπολογιστής Α', (10) υπολογιστής Β' και (11) δόκιμος.

Ο πίνακας αυτός αποδεικνύει την άνιση μεταχείριση ανδρών και γυναικών ως προς τις προαγωγές σε όλες τις βαθμίδες της ιεραρχίας και όχι μόνο στις υψηλές και στα κλιμάκια ευθύνης. Συγκεκριμένα, από τους άνδρες που βρίσκονταν το 1976 στο βαθμό του υπομηματάρχη 6, το 1986 βρίσκεται το 1,5% στη θέση του διευθυντή 1, το 17,2% στη θέση υποδιευθυντή 2, το 18,7% στη θέση συμπράττοντα υποδιευθυντή 3, το 46,3% στη θέση υπομηματάρχη Α' 4 και το 16,4% στην αμέσως επόμενη θέση από εκείνη του 1976, τη θέση του τμηματάρχη Β' 5. Από τις γυναίκες που βρίσκονταν στην ίδια θέση καμία δεν προήχθη στις θέσεις 1, 2, 3, ενώ το 46,2% έφθασε μέχρι τη θέση 4 και οι υπόλοιπες (53,8%) έφθασαν στη θέση 5.

Αντίστοιχη άνιση εξέλιξη είχαν και όσοι βρίσκονταν το 1976 στον χαμηλότερο βαθμό. Η εξέλιξη των ανδρών ήταν πολύ μεγαλύτερη, λίγοι έφθασαν στους βαθμούς 5 (0,2%) και 6 (3,5%), ενώ περίπου οι μισοί έφθασαν στον βαθμό 7 (49,2%). Αντίθετα, ο ψηλότερος βαθμός που έφθασαν οι γυναίκες ήταν ο 7 (34%), ενώ η πλειοψηφία μόνο μέχρι το βαθμό 8 (64,1% έναντι του 45,5% των ανδρών).

Ενώ η ιεραρχική εξέλιξη, στο βαθμό που γίνεται κατ' αρχαιότητα, δεν επιτρέπει τυπικές διακρίσεις στη βάση του φύλου, φαίνεται ότι με κάποιον άτυπο τρόπο γίνονται στην πράξη διακρίσεις σε βάρος των γυναικών. Οι πιθανότητες που έχουν οι γυναίκες να βρεθούν σε υψηλότερους βαθμούς είναι μικρότερες από αυτές των ανδρών σε όλους τους βαθμούς. Ένας τρόπος με τον οποίο πραγματοποιούνται αυτές οι διακρίσεις είναι η προαγωγή στον ανώτερο βαθμό όχι μετά την συμπλήρωση του απαραίτητου χρόνου παραμονής - όρος που ισχύει και για τα δύο φύλα - αλλά με τον υπολογισμού πλασματικού χρόνου ως ανταμοιβή για συγκεκριμένο είδος εργασίας. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η εξάμηνη προώθηση που δίνεται στους τέλερ ως κίνητρο παραμονής στη θέση αυτή.

Στις θέσεις όπου οι προαγωγές γίνονται "κατ' επιλογήν", οι διακρίσεις σε βάρος των γυναικών είναι πολύ μεγαλύτερες. Στις προαγωγές αυτές παίζουν καθοριστικό ρόλο οι κρίσεις του αρμόδιου υπηρεσιακού συμβουλίου. Οι κρίσεις βασίζονται στα φύλλα ποιότητας που περιέχουν πληροφορίες για τις γνώσεις, την ειδικότητα, την επιμέλεια, την ευσυνειδησία και την επάρκεια στην

εκτέλεση της υπηρεσίας, το ήθος και τη συμπεριφορά προς τους συναδέλφους και το κοινό<sup>63</sup>.

Παρά τη φαινομενική αντικειμενικότητα των παραπάνω κριτηρίων, είναι κοινώς αποδεκτό ότι ο ανθρώπινος παράγοντας παίζει καθοριστικό ρόλο στη συμπλήρωση των φύλλων ποιότητας και στον τρόπο με τον οποίο τα στοιχεία αυτά αξιολογούνται από τα συγκεκριμένα άτομα που συγκροτούν τα υπηρεσιακά συμβούλια. Ολόκληρο το πλέγμα των άτυπων σχέσεων ανάμεσα στους υπαλλήλους διαφόρων βαθμίδων της ιεραρχίας και κλιμακίων ευθύνης, έτσι όπως εμπλέκονται με τις άλλες κοινωνικές ιεραρχίες που βασίζονται στα προσωπικά χαρακτηριστικά φύλου, ηλικίας, κοινωνικής προέλευσης, γεωγραφικής καταγωγής, προσωπικών γνωριμιών κλπ., προσδιορίζει τον τρόπο που ερμηνεύονται και εφαρμόζονται στα συγκεκριμένα άτομα τα αντικειμενικά κριτήρια που αναφέρει ο Οργανισμός Υπηρεσίας. Ιδιαίτερα όσον αφορά το φύλο των εργαζομένων, οι κρίσεις και οι προαγωγές γίνονται στο πλαίσιο των ιεραρχικών σχέσεων που αναπτύσσονται μεταξύ ανδρών και γυναικών στον εργασιακό χώρο.

Οι διακρίσεις στις προαγωγές έχουν άμεσες συνέπειες στο ύψος των αποδοχών που απολαμβάνουν άνδρες και γυναίκες. Οι οικονομικές συνέπειες των διακρίσεων στις "κατ' επιλογήν" προαγωγές στην Ε.Τ.Ε. υπολογίστηκαν από την Επιτροπή Γυναικών της ΟΤΟΕ (πίνακας 74). Τα στοιχεία του 1988 δείχνουν ότι η σύνθεση κατά φύλο στους ανώτερους βαθμούς ευθύνεται για την απόδοση στις γυναίκες μόνο του 3,76% των επιδομάτων που διατίθενται για τις θέσεις αυτές. Σύμφωνα με τους ίδιους υπολογισμούς, αν οι γυναίκες συμμετείχαν στους ανώτερους βαθμούς με την αναλογία που συμμετέχουν στον λογιστικό κλάδο, θα έπρεπε να καταλαμβάνουν 392 θέσεις με επιδόματα ύψους 4.051.343 δρχ. αντί 34 θέσεων και 347.000 δρχ. επιδομάτων, όπως είναι η σημερινή πραγματικότητα.

---

<sup>63</sup> Άρθρο 9 του Οργανισμού Υπηρεσίας της Ε.Τ.Ε.

### Διαφορετικές θέσεις εργασίας για διαφορετικά φύλα

Παράλληλα με τη βαθμολογική ιεραρχία, η οποία βασίζεται κυρίως στην αρχαιότητα και είναι προσωποπαγής, στην Τράπεζα εφαρμόζεται και ένα σύστημα κατάταξης των θέσεων ευθύνης σε 12 διαφορετικά κλιμάκια. Θέσεις ευθύνης στα καταστήματα είναι οι θέσεις διευθυντών, αναπληρωτών διευθυντών, υποδιευθυντών, εντεταλμένων, προϊσταμένων υπηρεσίας Α' και προϊσταμένων υπηρεσίας Β', ενώ στη διοίκηση υπάρχουν και άλλες περισσότερο εξειδικευμένες θέσεις ευθύνης. Η κατάταξη στα 12 κλιμάκια εξαρτάται από το μέγεθος του καταστήματος και το είδος της διεύθυνσης, στην οποία βρίσκεται η θέση. Για παράδειγμα, η θέση διευθυντή ενός μεγάλου καταστήματος ανήκει στο 1ο κλιμάκιο ευθύνης, ενώ η ίδια θέση ενός μικρού καταστήματος ανήκει μόνο στο 10ο κλιμάκιο ευθύνης.

#### ΠΙΝΑΚΑΣ 74

Σύνθεση κατά φύλο των υψηλότερων βαθμών στην Ε.Τ.Ε. και τα αντίστοιχα επιδόματα κατά το 1989.

ΒΑΘΜΟΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ		ΕΠΙΔΟΜΑ ΒΑΘΜΟΥ ΣΕ ΔΡΧ.		
	ΑΝΔΡ.	ΓΥΝ.	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	
Γεν.διευθ.	1	0			
Αν.Διευθ.	1	0			
Διευθυντής	13	0	22.500	292.500	0
Αν.Διευθ.	76	5	14.000	1.064.000	70.000
Υπ/ντής	152	4	13.000	1.976.000	52.000
Συμπρ.					
Υποδ/ντής	617	25	9.000	5.553.000	225.000
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>860</b>	<b>34</b>	<b>8.885.50</b>	<b>347.000</b>	
			<b>0</b>	<b>3,76%</b>	
			<b>96,24%</b>		

*Πηγή: Επιτροπή γυναικών ΟΤΟΕ (1989), Α' Πανελλαδική Σύσκεψη Γυναικών, σελ. 198*

Η σύνθεση κατά φύλο των δύο υψηλότερων κλιμακίων ευθύνης (διευθυντών και υποδιευθυντών) είναι ενδεικτική της μειωμένης συμμετοχής των γυναικών στα υψηλά κλιμάκια καθώς και μιας άτυπης διαφοροποίησης θέσεων εργασίας του ίδιου κλιμακίου σε «ανδρικές» και «γυναικείες» και ελάχιστα έχει αλλάξει μετά από μια δεκαετία (βλ. πιν.)

ΠΙΝΑΚΑΣ 75

ΣΥΝΘΕΣΗ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ ΤΩΝ ΥΨΗΛΟΤΕΡΩΝ ΒΑΘΜΩΝ (Ε.Τ.Ε.)

(1997)

<i>ΒΑΘΜΟΣ</i>	<i>ΑΝΔΡΕΣ</i>	<i>ΓΥΝΑΙΚΕΣ</i>
Διευθυντής	33	0
Υποδιευθυντής	113	3
Συμπρ. Υποδιευθυντής	157	5
Τμηματάρχης Α'	436	25
<i>ΚΛΙΜΑΚΙΟ ΕΥΘΥΝΗΣ</i>	<i>ΑΝΔΡΕΣ</i>	<i>ΓΥΝΑΙΚΕΣ</i>
1	53	1
2	25	1
3	281	11
4	62	1
5	510	137
6	164	22
7	801	398

*Πηγή: Γραμματεία Ίσων Ευκαιριών του ΣΥΕΤΕ (Οκτ. 97)*

Τον Νοέμβριο του 1986 η σύνθεση κατά φύλο ήταν η εξής:

**Στη Διοίκηση:**

Σε 148 θέσεις ευθύνης διευθυντών και υποδιευθυντών οι γυναίκες καλύπτουν τις οκτώ (ποσοστό 5,4%). Συγκεκριμένα, οι επτά είναι υποδιευθυντές (μία στη Δ/ση Βιομηχανικών Χορηγήσεων, μία στη Δ/ση Γενικού Λογιστηρίου, μία στη Δ/ση Οικονομικών Μελετών και Προγραμματισμού δύο στη Δ/ση Δικαστικού, δύο στη Δ/ση Οργάνωσης) και μία αντεπιστέλλουσα υποδιευθύντρια (στη Δ/ση Προσωπικού).

Οι διευθύνσεις στις οποίες δεν υπάρχει καμία γυναίκα διευθύντρια ή υποδιευθύντρια είναι οι Δ/σεις Εμπορικών Χορηγήσεων, Ναυτιλιακών Εργασιών, Επιθεωρήσεως, Διεθνών Δραστηριοτήτων, Τεχνικών Υπηρεσιών, Ανάπτυξης, Περιουσίας Τραπέζης, Επενδύσεων εν Καθυστερήσει, Καταθέσεων και Ανάπτυξης Εργασιών.

### Στο δίκτυο καταστημάτων:

Στο δίκτυο, οι γυναίκες στις υψηλές αυτές θέσεις ευθύνης είναι ακόμα λιγότερες: μόνο εννέα γυναίκες επί συνόλου 693 διευθυντών και διευθυντριών (ποσοστό 1,3%). Συγκεκριμένα, πρόκειται για μία μόνο διευθύντρια (Κατάστημα Κολωνακίου), 7 υποδιευθύντριες (δύο στο Σύνταγμα, και από μία στα καταστήματα, Σταδίου, Ηρακλείου Αττικής, Μοναστηρακίου, Καλαμιώτου, Παλαιού Φαλήρου και Χανίων) και μία προϊσταμένη με καθήκοντα υποδιευθύντριας (κατάστημα Αγίων Αναργύρων).

Τα παραπάνω στοιχεία δείχνουν ότι οι ελάχιστες θέσεις υψηλής ευθύνης που καταλαμβάνονται από γυναίκες έχουν μερικά κοινά χαρακτηριστικά. Οι περισσότερες είναι:

⇒ θέσεις υποδιευθύντριας και όχι διευθύντριας

⇒ θέσεις στη διοίκηση και όχι στο δίκτυο

⇒ θέσεις σε τμήματα μη κλασικών τραπεζικών εργασιών (λογιστήριο, οργάνωση, προσωπικό κλπ).

⇒ θέση στην Αθήνα και όχι στην επαρχία

Οι ελάχιστες εξαιρέσεις, αν εξετασθούν από κοντά, αποκαλύπτουν ότι πρόκειται γι' αυτές που επιβεβαιώνουν τον κανόνα. Για παράδειγμα, η τοποθέτηση της μοναδικής γυναίκας διευθύντριας καταστήματος σε κεντρικό αθηναϊκό κατάστημα οφείλεται, κατά ανώτατο στέλεχος της Τράπεζας, στο γεγονός ότι είναι θέση που «ταιριάζει σε γυναίκα, γιατί απαιτεί καλές δημόσιες σχέσεις για την εξυπηρέτηση των εύπορων καταθετών της περιοχής».

Ο διαχωρισμός αυτός των θέσεων εργασίας ανάλογα με το μέγεθος της ευθύνης που απαιτεί αποτελεί βασική λειτουργική ανάγκη της Τράπεζας. Η διαδικασία επιλογής των υποψηφίων για μια θέση ευθύνης, όπως και στις προαγωγές «κατ' επιλογήν» γίνεται στη βάση των προηγούμενων αξιολογήσεων των εργαζομένων αλλά και στη βάση της προσωπικής εκτίμησης των άμεσα προϊστάμενων και της διοίκησης της Τράπεζας μέσα στα όρια που ορίζονται από τον Οργανισμό Υπηρεσία και αφορούν τον ελάχιστο βαθμό που πρέπει να φέρει ένας υπάλληλος για να αναλάβει την συγκεκριμένη θέση. Ο προσωπικός παράγοντας

γίνεται καθοριστικός στην περίπτωση που πρέπει να επιλεγεί κάποιος/α για μια θέση ευθύνης ανάμεσα σε περισσότερους/ες ομοιόβαθμους/ες υπαλλήλους. Ο τρόπος που εκτιμώνται οι προσωπικές ικανότητες και η προσωπικότητα του υπαλλήλου από τους προϊσταμένους προσδιορίζει και το αποτέλεσμα της επιλογής.

Πολύ ουσιαστικότερος, όμως, είναι ο διαχωρισμός των θέσεων εργασίας ανάλογα με το περιεχόμενό τους στις χαμηλότερες βαθμίδες της ιεραρχίας. Στην Τράπεζα λειτουργεί ένα σύστημα άτυπης κατάταξης και αξιολόγησης των θέσεων εργασίας, που έχει τις ρίζες του τόσο στην ιδιαίτερη παράδοση του κλάδου (κύριες τραπεζικές εργασίες, όπως οι χορηγήσεις και οι καταθέσεις/ συμπληρωματικές εργασίες όπως το λογιστήριο και η μηχανογράφηση) όσο και στα βασικά κριτήρια του κοινωνικού καταμερισμού της εργασίας (διανοητική/χειρωνακτική εργασία, σύλληψη /εκτέλεση κλπ).

Ο προσανατολισμός των τραπεζών τα τελευταία είκοσι χρόνια στην προσέλκυση πελατείας ανάμεσα στους ιδιώτες δημιούργησε άλλη μια διάκριση των θέσεων εργασίας, τις θέσεις που εξυπηρετούν τις επιχειρήσεις και τις θέσεις που εξυπηρετούν το ευρύ κοινό. Έτσι, τα τμήματα χορηγήσεων και εισαγωγών /εξαγωγών θεωρούνται περισσότερο προνομιακά από τα τμήματα καταθέσεων, συναλλάγματος και κίνησης κεφαλαίων.

Τα περιθώρια προσωπικών παρεμβάσεων που αφορούν την τοποθέτηση των εργαζομένων στις διάφορες θέσεις εργασίας και τα διάφορα τμήματα είναι εξαιρετικά μεγάλα. Το οργανόγραμμα της Τράπεζας δεν συνοδεύεται από περιγραφή της θέσης εργασίας (job description) ούτε άλλωστε από την αντίστοιχη προδιαγραφή των τυπικών και ουσιαστικών χαρακτηριστικών (προσωπικές ικανότητες, γνώσεις κλπ) που απαιτούνται για τη συγκεκριμένη θέση. Ο μη σαφής προσδιορισμός των καθηκόντων αφήνει στη απόλυτη δικαιοδοσία των προϊσταμένων τις αποφάσεις για τις τοποθετήσεις συγκεκριμένων ατόμων σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας.

Η αρχική τοποθέτηση παίζει βαρύνοντα ρόλο στην υπηρεσιακή εξέλιξη των εργαζομένων γιατί καθορίζει σε μεγάλο μέρος το βαθμό της



υπηρεσιακής κατάρτισης και των τραπεζικών γνώσεων που αποκτώνται στη διάρκεια της εργασίας. Αυτές, στη συνέχεια, αποτελούν κριτήρια για τη μετακίνηση στην επόμενη θέση εργασίας, η οποία προδιαγράφει ολόκληρη την επαγγελματική σταδιοδρομία μέσα στην Τράπεζα. Χαρακτηριστικό παράδειγμα εγκλωβισμού σε μια θέση εργασίας, στην οποία η προσφορά δεν αξιολογείται ικανοποιητικά ώστε να επιτρέψει μετά την κατάκτηση μιας περισσότερο προνομιακής θέσης, αποτελεί η τοποθέτηση στη θέση της δακτυλογράφησης. Σε τέτοιες θέσεις τοποθετήθηκαν αρχικά οι περισσότερες από τις γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα της Μ. Στρατηγάκη. Μία από αυτές περιγράφει -μετά από 13 χρόνια υπηρεσίας στην Τράπεζα - την επαγγελματική της σταδιοδρομία ως εξής:

“Στην κίνηση κεφαλαίων έγραφα για δύο χρόνια στη γραφομηχανή τις εντολές. Συμπλήρωνα το αδειανό έντυπο του εμβάσματος με τα στοιχεία που έρχονταν με το τέλεξ, έβλεπα, έγραφα απλώς. Το μυαλό μου δεν λειτουργούσε καθόλου. Μετά πήγα στις χορηγήσεις, όπου υπήρχε μία θέση γραφομηχανής την οποία κατέλαβα επαξίως. Κάθησα εκεί άλλα δύο χρόνια, όπου εκεί μάθαινα κάποια πράγματα, αλλά δεν έπαυα να είμαι το υπηρετικό προσωπικό όλων των υπολοίπων, συμπλήρωνα τη δουλειά των αλλοιών. Οι άλλοι όλοι ήταν άνδρες. Εκεί πέρα έκαναν διαφόρους καβγάδες, ήταν νεότεροι από μένα, και σε χρόνια και σε βαθμό, και αρνούνται όλοι κατηγορηματικά να χτυπήσουνε το παραμικρό, και το πλήκτρο ακόμα. Κι αν αρρώσταινα εγώ, ή έπαιρνα άδεια, δεν έκαναν αλληλογραφία, δεν έκαναν τίποτα. Έπρεπε να γυρίσω εγώ για να κάνω τη δουλειά. Μετά από πολλούς καβγάδες, δημιουργούσα διάφορα προβλήματα στους υπόλοιπους και αποφάσιζαν να με διώξουνε. Εγώ δεν ήθελα να φύγω. Ήθελα να περάσω αυτό το στάδιο και να αναλάβω στις χορηγήσεις κάποια άλλη δουλειά, που να μην είναι γραφομηχανή. Αυτοί φαγωθήκανε να με πετάξουνε από κει. Με πήγανε σε άλλη υπηρεσία, τις εγγυητικές επιστολές, εκεί που είμαι τώρα, όπου και εκεί κάνω τη γραφομηχανή της υπηρεσίας. Δεν είναι όμως, ευτυχώς, ολικής απασχόλησης”.

Ας σημειωθεί ότι η κατάσταση αυτή διατηρείται μέχρι και σήμερα 25 χρόνια μετά την κατάργηση της ειδικότητας “δακτυλογράφου” μέσα στην Τράπεζα. Ενώ δεν υπάρχει πλέον κλάδος δακτυλογράφων ούτε γίνονται ειδικές προσλήψεις για τη θέση αυτή, συνεχίζονται οι τοποθετήσεις νεοπροσληφθεισών γυναικών στις θέσεις όπου το μεγαλύτερο μέρος του χρόνου εργασίας καταναλώνεται στη δακτυλογράφηση. Η διάκριση κατά των γυναικών ήταν τόσο έντονη, ώστε στη ΣΣΕ του 1984 περιλήφθηκε διάταξη που όριζε την διάρκεια των 10 ετών ως ανώτατο χρόνο παραμονής των εργαζομένων στις θέσεις αυτές<sup>64</sup>.

Εντελώς αμιγείς από πλευράς φύλου παραμένουν δύο κλάδοι: ο κλάδος ασφάλειας και ο κλάδος των καθαριστριών, ο οποίος μάλιστα δεν περιλαμβάνεται στις επιτηρίδες των υπαλλήλων της Τράπεζας. Η αποκλειστική σύνθεση του πρώτου από άνδρες και του δεύτερου από γυναίκες οφείλεται στην κοινωνική ιεραρχία του φύλου, κατά την οποία οι εργασίες αυτές ταυτίζονται με ένα συγκεκριμένο φύλο. Στην πρώτη περίπτωση η μυϊκή δύναμη και η κατοχή όπλου και στη δεύτερη η ίδια η έννοια της καθαριότητας χρησιμοποιήθηκαν μέσα στην Τράπεζα ως κριτήρια διαχωρισμού των εργασιών σε “ανδρικές” και “γυναικείες”.

Η διατήρηση του διαχωρισμού των θέσεων εργασίας σε προνομιακές και υποβαθμισμένες, που αντανακλάται και σε διαφορετικό ύψος αποδοχών μέσω του συστήματος των επιδομάτων, είναι αποτέλεσμα δύο ομόροπων τάσεων στην οργάνωση της εργασίας. Από τη μια ικανοποιούνται οι λειτουργικές ανάγκες με την εξειδίκευση των θέσεων ανάλογα με την απαιτούμενη εμπειρία και γνώση των εργαζομένων, οι οποίοι αξιοποιούν τις προσωπικές τους ικανότητες. Ταυτόχρονα, ο διαχωρισμός των εργασιών εξασφαλίζει ένα ουσιαστικό σύστημα ιεραρχίας μέσα στην Τράπεζα, εφόσον η βαθμολογική ιεραρχία έχει πλέον καταντήσει εντελώς τυπική. Το σύστημα αυτό στηρίζεται στην κατανομή των εργασιών και των ευθυνών και αναπληρώνει τα κενά που δημιουργεί η τάση ομογενοποίησης των εργαζομένων.

---

<sup>64</sup> Άρθρο 18 της Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας της ΟΤΟΕ, το 1984.

Από την άλλη η τάση ενίσχυσης της εσωτερικής αγοράς εργασίας εκ μέρους της συνδικαλιστικής οργάνωσης εξυπηρετείται με τη δημιουργία σχέσεως ιεραρχίας ανάμεσα στους εργαζομένους. Οι σχέσεις αυτές νομιμοποιούνται με κριτήρια εκτός αγοράς εργασίας, όπως είναι η κοινωνική ιεραρχία του φύλου ή της ηλικίας, χωρίς να έρχονται σε αντίθεση με τις διακηρύξεις που υποστηρίζουν ότι όλοι οι εργαζόμενοι είναι ίσοι απέναντι στη διοίκηση της Τράπεζας.

Σε αυτό το πλαίσιο διαχωρισμού των θέσεων εργασίας, το φύλο φαίνεται να αποτελεί «ευνοϊκό» κριτήριο διαχωρισμού. Οι «ανδρικές» και οι «γυναικείες» θέσεις εργασίας, παρά τη τυπική εξίσωση, εξακολουθούν να αναπαράγονται μέσα στην Τράπεζα.

## **ΥΠΟΕΝΟΤΗΤΑ Ε΄**

### **ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ**

Πολλά στοιχεία που αφορούν την συνδικαλιστική ένταξη, ταυτότητα και δράση τόσο κατά την υποεξέταση περίοδο (τις τελευταίες δεκαετίες) όσο και κατά το απώτερο παρελθόν (συνοπτικά) μπορεί να βρει ο αναγνώστης σε οικείες ενότητες των κεφαλαίων περί Ταυτότητας (3<sup>ο</sup>) και Κοινωνικής θέσης (5<sup>ο</sup>).

Εδώ θα περιοριστούμε να αναπτύξουμε, κάπως πρωθύστερα, μία παράμετρο του τραπεζικού συνδικαλισμού ειδικά στην Ε.Τ.Ε., δηλ. την συμμετοχή των γυναικών στο Συλλογικό Φορέα του Προσωπικού (ΣΥΕΤΕ).

Η εγγραφή των εργαζομένων είναι σχεδόν υποχρεωτική (η εισφορά παρακρατείται από το μισθό) και η δραστηριοποίηση είναι εθελοντική. Οι θεσμοθετημένες σχέσεις ιεραρχίας είναι πολύ λιγότερες απ' ό,τι μέσα στην Τράπεζα και οι κοινωνικές σχέσεις, όπως άλλωστε και οι ομαδοποιήσεις, αναπτύσσονται στη βάση των ιδεολογικών συγκλίσεων και κομματικών εντάξεων.

Η ουσιαστική συμμετοχή των γυναικών στις δραστηριότητες του συλλόγου είναι πολύ μικρότερη από την παρουσία τους μέσα στην Τράπεζα. Για παράδειγμα, στις εκλογές του 1988 για το Δ.Σ. του συλλόγου η συμμετοχή των γυναικών στο ψηφοδέλτιο ήταν πολύ

χαμηλότερα από τη συμμετοχή των γυναικών στο σύλλογο (αριθμός που ταυτίζεται με το προσωπικό της Τράπεζας). Συγκεκριμένα, το 1988, οι γυναίκες αποτελούσαν το 39,9% του συνόλου των εργαζομένων, ενώ ήταν μόνο το 17,3% του συνόλου των υποψηφίων και 8% των εκλεγμένων στα όργανα του συλλόγου. Τα μεγαλύτερα ποσοστά παρουσιάζουν δύο αριστερές παρατάξεις, η ΕΝΙΑΙΑ ΚΑΙ Η ΕΝΩΤΙΚΗ. Επίσης, ως προς την γεωγραφική διαφοροποίηση της συμμετοχής γυναικών στις εκλογές, παρατηρήθηκε ότι στην Αθήνα η συμμετοχή ήταν μεγαλύτερη από τη επαρχία, γεγονός που συμφωνεί με τη διαπίστωση ότι οι γυναίκες επαρχιακών καταστημάτων αντιμετωπίζουν μεγαλύτερα εμπόδια στην ανάληψη θέσεων ευθύνης.

Τέλος, το ποσοστό των εκλεγμένων γυναικών στις είκοσι πέντε θέσεις του διοικητικού συμβουλίου (Δ.Σ.) ήταν ακόμα χαμηλότερο από την ήδη δυσανάλογη συμμετοχή τους στα ψηφοδέλτια. Αν μάλιστα απομονωθεί και η ιδιαίτερη μέριμνα των παρατάξεων να εκλέξουν αντιπρόσωπο του κλάδου των καθαριστριών (οι δύο γυναίκες - μέλη του προ του 1988 Δ.Σ. ήταν καθαρίστριες μία από την ΕΝΙΑΙΑ και μία από την ΠΑΣΚΕ), τότε η πιθανότητα να εκλεγεί στο Δ.Σ. μια γυναίκα που δεν ήταν καθαρίστρια καθίστατο σχεδόν ανύπαρκτη.

Η μικρή συμμετοχή των γυναικών στα όργανα του ΣΥΕΤΕ δεν αποτελεί εξαίρεση στο κλάδο. Στη δευτεροβάθμια συνδικαλιστική παράταξη, την ΟΤΟΕ, η κατάσταση ήταν ακόμα δυσμενέστερη για τις γυναίκες. Τον Μάιο του 1986 υπήρχε μόνο μία γυναίκα στην 15μελή Εκτελεστική Γραμματεία της ΟΤΟΕ, ενώ άλλες τέσσερις γυναίκες συμμετείχαν στο 75μελές Γενικό Συμβούλιο. Ο αριθμός μειώθηκε στις εκλογές του 1989, όταν εκλέχτηκε επίσης μια γυναίκα στην Εκτελεστική Γραμματεία αλλά μόνο δύο στο Γενικό Συμβούλιο.

Η κατάσταση αυτή μπορεί να εξηγηθεί μόνο αν ληφθεί υπόψη το έντονα «ανδρικό» κλίμα που καλλιεργείται στον συνδικαλιστικό χώρο, το οποίο μεταφέρεται κατ' αρχάς από τον εργασιακό χώρο αλλά αναπαράγεται στη συνέχεια μέσα στην οργάνωση κυρίως με δύο τρόπους: με το είδος των στόχων που θέτει και κατά συνέπεια και των αιτημάτων που προωθεί και με τον τρόπο λειτουργίας της ίδιας της

οργάνωσης. Και τα δύο αυτά στοιχεία δεν ανταποκρίνονται στις ανάγκες των γυναικών, έτσι όπως έχουν διαμορφωθεί κοινωνικά, με αποτέλεσμα να συνεχίζεται η απουσία τους από τη συνδικαλιστική δράση.

Βασικό στόχο της συνδικαλιστικής οργάνωσης ιστορικά αποτελούσε η περιφρούρηση και η διεύρυνση του προνομιακού καθεστώτος των τραπεζοϋπαλλήλων. Το επίκεντρο των δραστηριοτήτων του συλλόγου βρισκόταν σε αιτήματα που είχαν άμεση σχέση με την ανέλιξη στην επαγγελματική ιεραρχία και την αύξηση των αμοιβών και των επιδομάτων. Ο προσανατολισμός αυτός, που κυριάρχησε ως αντίληψη σε όλο το εργατικό κίνημα τουλάχιστον μέχρι τη δεκαετία του 1970, δεν άφησε μεγάλα περιθώρια για ανάδειξη αιτημάτων όπως η ποιότητα της εργασίας, η μείωση του εργάσιμου χρόνου κλπ.

Τα ζητήματα της επαγγελματικής εξέλιξης και του ύψους της χρηματικής αμοιβής αποτελούν, σύμφωνα με τις κοινωνικά αποδεκτές προδιαγραφές, προτεραιότητα των ανδρών. Η διεκδίκηση του οικογενειακού μισθού με αντάλλαγμα την αφοσίωση στους στόχους της Τράπεζας και την ταύτιση με τα συμφέροντά της αποτέλεσε ιστορικά το ανδρικό μοντέλο εργαζομένου. Στην προσπάθεια ανάπτυξης επαγγελματικής σταδιοδρομίας και γρήγορης υπηρεσιακής εξέλιξης, θυσιάστηκαν από τους άνδρες εργαζομένους οι υπόλοιπες προσωπικές και κοινωνικές υποχρεώσεις και δραστηριότητες, αυτές που συγκροτούν τον «ιδιωτικό» χώρο, δηλαδή η ενασχόληση με την οικογένεια, το σπίτι και τα παιδιά. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα αιτήματα όπως η μείωση των ωρών εργασίας, η θεσμοθέτηση της μερικής απασχόλησης, η μικρότερη χρονική διαθεσιμότητα για τις ανάγκες της Τράπεζας και της συνδικαλιστικής οργάνωσης να μην αποτελούν αξίες στο ανδρικό πρότυπο εργασίας. Η εφαρμογή αυτού του προτύπου ήταν δυνατή με την προϋπόθεση ότι κάποια άλλα άτομα, συγκεκριμένα οι γυναίκες, θα αναλάμβαναν όλες αυτές θυσιάζοντας με τη σειρά τους την επαγγελματική σταδιοδρομία τους.

Το ανδρικό πρότυπο εργασίας βασίζεται στον πλήρη διαχωρισμό του χώρου εργασίας από το χώρο του σπιτιού, με τον ανάλογο καταμερισμό της εργασίας κατά φύλο. Σε αυτό το πλαίσιο η

επαγγελματική απασχόληση των γυναικών θεωρείται «εξαίρεση» ή «αναγκαίο κακό» λόγω της οικονομικής κρίσης αντίληψη που ενσωματώθηκε στους στόχους και τα βασικά αιτήματα των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Εκτός από το είδος των αιτημάτων του ΣΥΕΤΕ, ασύμβατος με την καθημερινή πρακτική των γυναικών είναι και ο τρόπος με τον οποίο επιχειρείται η διεκδίκησή τους<sup>65</sup>. Η στενή εξάρτηση των συνδικαλιστικών παρατάξεων από τα πολιτικά κόμματα καλλιέργησε το ενδιαφέρον για τις γενικές πολιτικές και θεωρητικές αναλύσεις, στις οποίες υποβαθμίζεται συστηματικά η ενασχόληση με συγκεκριμένα, πρακτικά ζητήματα και προβλήματα της καθημερινής ζωής των εργαζομένων μέσα στην Τράπεζα.

«Η εμπειρία μου στο διοικητικό συμβούλιο ήταν τρομερή. Τους ακούς να μιλάνε και νομίζεις ότι είναι τουλάχιστον ηγέτες χωρών. Έχουν άποψη επί παντός του επιστητού. Για οτιδήποτε συζητηθεί είναι ικανοί να βγάζουν λόγους, δεν λένε τίποτα απολύτως, ή μάλλον λένε ελάχιστα πράγματα συγκεκριμένα, με μια φοβερή ικανότητα γενίκευσης... Εγώ σε ελάχιστες συνεδριάσεις μιλούσα... Γιατί αυτά που λέγονταν ήταν μιας άλλης σφαίρας... Είναι ικανοί να κάθονται οκτώ ώρες και να κάνουν πηγαδάκια και να τσακώνονται μεταξύ τους με τις διαφορές τις παραταξιακές, τις κομματικές. Αλλά για συγκεκριμένο χαμαλί, η προσφορά είναι ελάχιστη».

Τα προαναφερθέντα φανερώνουν ότι η συνδικαλιστική οργάνωση όχι μόνο δεν καταφέρνει να αμβλύνει τις υπάρχουσες στον εργασιακό χώρο διακρίσεις ανάμεσα στα δύο φύλα, αλλά, αντίθετα, φαίνεται να συμβάλλει σε αυτές, αναπαράγοντας την απουσία των γυναικών από τις λειτουργίες της. Η αποξένωση των γυναικών από τις συλλογικές δραστηριότητες του συλλόγου εμποδίζει και τις ίδιες να διεκδικήσουν συλλογικά τη βελτίωση των όρων και των συνθηκών εργασίας τους. Έτσι, ο συνδικαλιστικός χώρος αδυνατεί, εξαιτίας των ίδιων των στόχων του και του τρόπου λειτουργίας του, να εκφράσει τα συμφέροντα μιας συνεχώς αυξανόμενης κατηγορίας εργαζομένων, των

---

<sup>65</sup> Σχετικά με τα προβλήματα που δημιουργεί ο τρόπος λειτουργίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων όσον αφορά τη συμμετοχή των γυναικών στην Ελλάδα, (Βλέπε, ανάμεσα σε άλλα, Σιάνου Φ. (1991) «Γυναίκα και συνδικαλισμός ή χορεύοντας με τους λύκους», Ενημερωτικό Δελτίο Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ Στρατηγάκη Μ. (1988), «Γυναίκες και συνδικάτα: Πόσες αντέχουν στον διμέτωπο αγώνα», Το Κάπα τεύχος 28, σελ. 20-21



γυναικών, επιδεινώνοντας έτσι τη μειονεκτική θέση τους μέσα στην Τράπεζα.

Πίνακας 76

Εκλογές ΣΥΕΤΕ, Απρίλιος 1988

α) Υποψήφιοι κατά φύλο

(Οι παρατάξεις παρατίθενται κατά σειρά επιτυχίας)

ΠΑΡΑΤΑΞΗ	Δ.Σ. ΑΘΗΝΑΣ		Δ.Σ. ΕΠΑΡΧΙΑΣ		ΣΥΝΟΛΟ ΕΛΛΑΔΑΣ		%
	Σ	Γ	Σ	Γ	Σ	Γ	
	ΠΑΣΚΕ	84	19	106	12	190	
ΔΑΚΕ	137	31	241	31	378	62	16,4
ΕΝΙΑΙΑ	52	18	46	13	98	31	31,6
ΣΥΣΠΕΙΡΩ	57	9	20	3	77	12	15,6
ΣΗ	26	4	25	8	51	12	23,5
ΕΝΩΤΙΚΗ	59	5	42	1	101	6	5,9
Α.Σ.Κ.	24	3	8	3	32	6	18,7
ΣΑΕ/ΣΕΑΜ							
ΣΥΝΟΛΟ	439	89	488	71	927	160	
%		20,3		14,5			17,3

β) Αποτελέσματα εκλογών κατά παράταξη και φύλο

ΠΑΡΑΤΑΞΗ	ΠΟΣΟΣΤΟ	ΕΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
ΠΑΣΚΕ	35,12	9	0
ΔΑΚΕ	32,33	8	1
ΕΝΙΑΙΑ	16,46	4	1
ΣΥΣΠΕΙΡΩΣΗ	6,57	2	0
ΕΝΩΤΙΚΗ	5,72	2	0
ΑΚΣ	2,02	0	0
ΣΑΕ	1,78	0	0
ΣΥΝΟΛΟ	100,00	25	2 ΠΟΣ. 8%

Πηγή: Επεξεργασία ψηφοδελτίων



# ΔΙΑΤΙΜΗΣΙΣ

ΤΩΝ ΞΕΝΩΝ ΝΟΜΙΣΜΑΤΩΝ, ΠΑΡΑΛΛΗΛΙΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΤΟ ΝΕΟΝ  
ΕΛΛΗΝΙΚΟΝ ΝΟΜΙΣΜΑ.

Όνομα του νομίσματος.	Όμοιο στερ- ται: τών γυναι- σμεριών.	ΜΕΤΡΙΚΟΝ ΖΥΓ.			ΑΞΙΑ εις Δραχμάς.	
		Καθαρά ξίη	Επίμαξι	Όμοιο Ξύγ	Δραχμ.	Λιτρά.
		Γραμμαί	Γραμμαί	Γραμμαί		
<b>ΑΡΓΥΡΑ ΝΟΜΙΣΜΑΤΑ.</b>						
1 Γαλλικών Φράγκων . . . . .	900	4,500	0,500	5,000	1	11,68
2 Γαλλικών Πεντάφραγκων . . . . .	900	22,500	2,500	25,000	5	58,40
3 Άγγλική Κορώνα 5 Σιλιγγίων από 1816.	925	26,130	2,120	28,250	6	48,50
4 Άγγλικών Σιλιγγίων . . . . . (από 1816).	925	5,226	0,424	5,650	1	20,70
5 Άγγλικών Ήμισιλιγγίων . . . . . (από 1816).	925	2,613	0,212	2,807	—	6,485
6 Ρωσικών Ρουβλίων άργυρέων . . . . . (1796).	743	17,799	6,156	23,955	4	41,74
— — — — — (1799).	868	18,165	2,762	20,927	4	50,82
— — — — — (1802).	875	18,311	2,616	20,927	4	54,44
7 Το Ήμισι αυτού. . . . . (1778).	743	8,919	3,085	12,004	2	21,35
— — — — — (1800).	868	9,083	1,381	10,464	2	25,42
8 — — — — — (1800).	750	4,023	1,341	5,364	2	99,84
9 — — — — — (1767).	868	24,176	2,866	27,042	6	—
10 Το Ήμισι αυτού. . . . . (1780).	868	12,088	1,403	13,491	3	—
— — — — — (1792).	868	11,993	1,392	13,385	2	97,64
11 Ισπανικών τάληρων (νέον της Σαβίλλας) (1788-1798).	868	24,176	2,806	26,982	6	—
12 Το Ήμισι. . . . . (1778).	868	12,088	1,403	13,491	3	—
— — — — — (1792).	868	11,993	1,392	13,385	2	97,64
13 Γερμανικών τάληρων ως Αυστριακών, Βαυαρικών κτλ.	833	23,177	4,768	28,045	5	77,69
14 Αυστριακών Θροισειανών τάληρων.	833	23,361	4,684	28,045	5	79,78
15 Γερμανικών Εικοσάρη (Zwanziger).	580	3,851	2,788	6,639	—	95,57
16 Κορώναι της Βαυαρίας και του Βρεσάν.	868	25,634	3,898	29,532	6	36,19
17 Τάληρων της Ενετίας, προς 10 Λίρας (1797).	826	23,691	4,991	28,682	5	87,99
18 Ενετική Λίρα . . . . . (1800).	236	1,128	3,652	4,780	—	27,99
— — — — — (1802).	246	2,012	6,168	8,180	—	49,93
19 Το Ήμισι αυτής (1802).	236	0,978	3,112	4,090	—	24,27
20 Τοσκανικών τάληρων (Francascone).	913	25,023	2,384	27,407	6	21,02
21 Ρωμαϊκών τάληρων προς 10 παύλα.	906	24,062	2,496	26,558	5	97,18
22 Τάληρων της Βολωνίας προς 10 παύλα.	913	24,151	2,301	26,452	5	99,39
23 Τάληρων της Νεαπόλεως προς 120 στερια (1805).	831	23,663	4,707	27,770	5	72,38
<b>ΧΡΥΣΑ ΝΟΜΙΣΜΑΤΑ.</b>						
1 Γαλλικών Εικοσάφραγκων . . . . .	900	5,806	0,6456	6,4516	22	33,50
2 Γαλλικών Λουίγγων (νέον).	900	6,899	0,750	7,649	26	53,97
3 Άγγλικών Σουβερηνών, ήτοι Λίρα στερλίνα 20 Σιλιγγίων.	916	7,310	0,671	7,981	28	12,06
4 Το Ήμισι αυτής.	916	3,655	0,335	3,990	14	6,03
5 Ισπανικών τετραπλών (quadrupel) (1772-1786).	893	24,095	2,887	26,982	92	69,09
6 Το Ήμισι αυτού έως 1772-1786.	893	12,047	1,444	13,491	46	34,54
7 Το τέταρτον αυτού, ήτοι πιστόλια, 1772-1786.	893	6,023	0,722	6,745	23	17,27
8 Το όγδοον αυτού, ήτοι ήμισιπύλον, 1772-1786.	893	2,981	0,365	3,346	11	46,76
9 Το δέκατον Έκτον αυτού, ήτοι μικρήν χρυσούν τάλ., 1772-1786.	885	1,551	0,202	1,753	5	96,65
10 Αυστριακών Σουβερηνών (Βαλγικών).	911	10,108	0,993	11,101	38	88,43
11 Το Ήμισι αυτού.	915	5,054	0,470	5,524	19	44,22
12 Αυστριακών (Αυτοκρατορικών) και Βαυαρικών φλωρί.	984	3,397	0,055	3,452	13	06,39
13 Ολλανδικών φλωρί.	979	3,380	0,072	3,452	13	00,25
14 Ενετικών σκινίν (Seqoins).	997	3,442	0,010	3,452	13	24,09
15 Δόσια Πορτογαλλίας των 12800 Ρά; (διπλή).	915	26,196	2,433	28,629	100	60,00
16 Ήμισια αυτής . . . . . 6400.	915	13,074	1,214	14,288	50	29,30

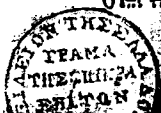
Εν Πρωτεύουσῃ, τῆς 8 (20) Φεβρουαρίου 1833.

ΕΝ ΟΝΟΜΑΤΙ ΤΟΥ ΒΑΣΙΛΕΩΣ

Ἡ Ἀντιβασιλεία

Ὁ Κόμισ ἈΡΜΑΝΣΠΕΡΓ Πρέεδρος, ΜΑΟΥΡΕΡ, ΕΙΣΑΚ.

Ὁ Γεν. τῆς Οἰκονομ. Γραμ. τῆς Ἐπιτροπείας Δ. ΜΑΥΡΟΚΟΡΑΙΤΟΣ.



## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3<sup>ο</sup>: ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ**

### **Περιεχόμενα**

#### **ΕΝΟΤΗΤΕΣ:**

- |                      |   |                 |
|----------------------|---|-----------------|
| <b>1<sup>η</sup></b> | <b>ΒΙΣΤΑΦΩΓΙΚΑ</b>                                    | <b>σελ. 171</b> |
| <b>2<sup>η</sup></b> | <b>ΙΣΤΕΡΕΥΝΑ ΣΤΑ ΕΜΠΕΙΡΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ</b>               | <b>σελ. 172</b> |
| <b>3<sup>η</sup></b> | <b>ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ &amp; ΠΟΡΙΣΜΑΤΑ</b>                   | <b>σελ. 174</b> |
|                      | <b>3I ΑΥΤΟΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ - ΑΙΣΘΗΜΑ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ</b>       |                 |
|                      | <b>3II ΠΡΟΤΑΓΜΑΤΑ &amp; ΑΞΙΕΣ</b>                     |                 |
|                      | <b>3III ΓΝΩΜΗ ΕΠΙ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΚΡΙΣΙΜΩΝ ΖΗΤΗΜΑΤΩΝ</b>     |                 |
|                      | <b>(α, β, γ, δ)</b>                                   |                 |
|                      | <b>3IV ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΣΥΝΕΙΔΗΣΗ &amp; ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ</b> |                 |
|                      | <b>(α, β, γ, δ)</b>                                   |                 |
| <b>4<sup>η</sup></b> | <b>ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΡ/ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ</b>   | <b>σελ. 205</b> |

## Ενότητα 1<sup>α</sup>

### ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ

Με τον κοινόχρηστο αλλά και ρευστό στη σημασία όρο «ταυτότητα» εννοούμε κατ' αρχάς ένα σύνολο στοιχείων, αντικειμενικών και υποκειμενικών (μετρήσιμων ή μη) που προσδιορίζεται την ιδιαιτερότητα, τη φυσιογνωμία ενός δρώντος φορέα (ατομικού ή συλλογικού), δηλ. όλα αυτά που τον κάνουν «να είναι αυτό/τέτοιος που είναι», παράλληλα με «αυτό που νομίζει ο ίδιος ότι είναι» σε αντιδιαστολή με άλλους ομοειδείς φορείς - υποκείμενα δράσεως. Η ταυτότητα συνεπώς συγχρόνως ορίζει θετικά αλλά και αρνητικά, γιατί ξεχωρίζει κάποιον ή κάτι από ένα ευρύτερο κύκλο.

Πιο συγκεκριμένα, η ταυτότητα ενός ατόμου είναι μια σύνθεση προσωπικών χαρακτηριστικών, βιωμάτων εμπειριών της προσωπικής του ιστορίας και το προϊόν ενός τρόπου σκέψης και δράσης που το κάνουν να έχει μια ιδιοπροσωπία, αυτοτελή ύπαρξη και προσωπικότητα. Παρόμοια ισχύουν όσο περνάμε σε ευρύτερους κύκλους: της οικογένειας, της κοινωνικής ομάδας ή της επαγγελματικής ομάδας, όσπου να φθάσουμε στο λαό και το έθνος: εδώ η ταυτότητα του υποκειμένου είναι το άθροισμα α, β, ....ν στοιχείων πραγματικής, υλικής και πνευματικής ζωής, ιστορικής παράδοσης, ιδεολογίας, αυτοσυνειδησίας και ετοιμότητας προς δράση (είναι κάτι εκάλληλο δηλ. με τον «εθνικό χαρακτήρα» και τον εθνικό πολιτισμό).

Ανάμεσα στους δύο πόλους αυτούς βρίσκεται ένα μερικότερο σύνολο και μια υπερατομική ύπαρξη: Η επαγγελματική ομάδα<sup>1</sup> που έχει και αυτή κάποια ταυτότητα, ένα πολιτισμικό, πραγματολογικό και ψυχολογικό χάρτη εσωτερικευμένο δηλαδή όπου αποκρυσταλλώνονται διάφορες παράμετροι, όπως συνθήκες εργασίας και αμοιβών, κοινωνική προέλευση και κοινωνική εξέλιξη, μορφωτικό επίπεδο, σχέση με τους τομείς παραγωγής και με την τεχνολογία της εποχής, σχέσεις ενδοεργασιακές (μεταξύ των εργαζομένων, και αυτών με την εργοδοσία), κοινωνική αναγνώριση - εκτίμηση. Αυτοί οι «πραγματολογικοί» περισσότερο παράγοντες είναι ποσοτικοί ή ποσοτικοποιήσιμοι σε μικρό ή μεγάλο βαθμό, δηλαδή μπορούν να συστηματοποιηθούν με κατάλληλα στατιστικά «εργαλεία» και να μελετηθούν αντικειμενικά. Το ίδιο - σε κάποιο βαθμό - μπορεί να γίνει με άλλες, πιο ποιοτικές ή «υποκειμενικές» παραμέτρους: π.χ. Πώς αυτοπροσλαμβάνεται, αυτοκατανοείται και αυτοτοποθετείται η ομάδα (εννοείται ότι τα μέλη της δεν είναι αντίγραφα το ένα του άλλου ώστε να σκέφτονται το ίδιο σε όλα τα θέματα). Ακόμη πώς ενεργούν στο εργασιακό και ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον ως μέλη ενός ενιαίου επαγγελματικού φορέα, και προς ποιούς στόχους προσανατολίζονται, και τί νιώθουν ή πώς κρίνουν αυτήν τους την δράση.

Γίνεται σαφές τώρα ότι η εννοιολογική περιοχή της ταυτότητας περιλαμβάνει δύο (επιπλέον) ακόμη μεγέθη: πρώτα, την αυτοεικόνα, αυτογνωσία ή αυτοσυνειδησία των

<sup>1</sup> Περισσότερα για την γένεση, την εξέλιξη και τις σχέσεις αυτών των συνόλων, βλ. στην εισαγωγική ενότητα του Κεφαλαίου «Κοινωνική Θέση».

μελών της ομάδας. Ύστερα, το πνεύμα ομαδικής οργάνωσης, αλληλεγγύης και διεκδίκησης, τη διάθεση/ετοιμότητα για συλλογική κινητοποίηση και επίσης την ωριμότητα να εκφέρουν κρίση για τη σκοπιμότητα και αποτελεσματικότητα αυτής της δράσης. Με μια λέξη την συνδικαλιστική δράση και «συνειδητοποίηση».

Αυτά τα δύο μεγέθη επίσης μπορούν να εκφρασθούν με κάποιο «ποσοτικό» - στατιστικό τρόπο και να ερευνηθούν σε πλάτος και βάθος. Και πράγματι έχει γίνει αυτό ήδη, εφ' όσον δύο έρευνες έχουν ολοκληρωθεί και αυτών τα πορίσματα αξιοποιούμε ή προεκτείνουμε στη συνέχεια.

Για να ξαναγυρίσουμε στις συνιστώσες ή τα «επιδοσώματα» της ταυτότητας που προαναφέραμε, πρέπει να κάνουμε ευθύς σαφές, ότι ένα μέρος των συνιστωσών αυτών (οι πραγματολογικές) έχει εξεταστεί αλλού αναλυτικότερα σε συνάρτηση με την κατανομή και τη σύνθεση του Προσωπικού (π.χ. η Μόρφωση/Εκπαίδευση). Οι πραγματολογικές συνιστώσες έχουν ένα ιδεολογικό, ψυχολογικό - φαντασιακό ισοδύναμο που αντανakλάται κι αυτό στην ταυτότητα, σ' ένα άλλο τμήμα της, το οποίο συνδέεται με εκείνα τα στοιχεία που προσδιορίζουν τη σχετική «αξία» - αναγνώριση του επαγγέλματος και άρα την κοινωνική «θέση» που επιφυλάσσεται στους εργαζομένους σε κάποια «έκφραση» αυτού του επαγγέλματος (δηλ. του τραπεζουπαλλήλου εν προκειμένω). Αναφερόμαστε σε μια «ιδεατή θέση» μέσα στους ευρύτατους αστερισμούς των κοινωνικών σχηματισμών, των θεσμών και των επαγγελμάτων όπου όλοι διαφοροποιούνται ως προς το κύρος, την οικονομική ισχύ - και ακόμη τον τρόπο ύπαρξης και συνάφειας με τους υπολοίπους (ανθρώπους, εργαζομένους, πολίτες) - ανάλογα με το «πού εντάσσονται» επαγγελματικά, εισοδηματικά αλλά και ιδεολογικά (συμβολικά - φαντασιακά).

Για αυτούς τους λόγους, συνιστώσες όπως η κοινωνική γνώμη/εκτίμηση για τους τραπεζουπαλλήλους, για τον εκάστοτε εργοδότη τους και για τα εισοδήματα - αμοιβές - παροχές που απολαμβάνουν, θα εξετασθούν στα δύο επόμενα κεφάλαια (περί «μισθών» και «κοινωνικής θέσεως»).

Επομένως, σμικρύνουμε αρκετά το γνωστικό πλαίσιο - πεδίο του παρόντος κεφαλαίου. Θα εστιάσουμε σε ολιγότερες αλλά πολύ κρίσιμες και εξόχως ενδιαφέρουσες συνιστώσες - «στοιχεία ταυτότητας» που έχουν να κάνουν με την Αυτοσυνείδηση και με την Συνδικαλιστική συνείδηση και δράση.

## **Ενότητα 2<sup>η</sup>**

### **Η ΕΡΕΥΝΑ ΣΤΑ ΕΜΠΕΙΡΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ**

Τα Στοιχεία όπου θα στηρίζουμε τις παρατηρήσεις μας αντλούνται από την πρόσφατη πολύτιμη έρευνα που ανέθεσε ο Σύλλογος Υπαλλήλων Εθνικής Τραπέζης (**ΣΥΕΤΕ**) στο Ινστιτούτο Ερευνών Κοινής Γνώμης Project - Research - Consulting **P.R.C.** Πρόκειται για μια ποσοστική έρευνα μέσω προσωπικών συνεντεύξεων και

χρήσεως διαρθρωμένου ερωτηματολογίου που υπεβλήθησαν στα νοικοκυριά των υπαλλήλων της Ε.Τ.Ε. (σε πανελλήνια κλίμακα) μεταξύ 25/11 και 16/12/1996. Όσον αφορά τη δειγματοληψία, το Ινστιτούτο από τις βάσεις δεδομένων των υπαλλήλων που εξασφάλισε, επέλεξε τους ερωτώμενους ως τυχαίο αντιπροσωπευτικό δείγμα αναφορικά με το φύλο, την περιοχή εργασίας, την θέση στο επάγγελμα. Το μέγεθος του σχεδιασθέντος δείγματος ήταν 800 άτομα (Στην ανάλυση που συνοδεύει τους πίνακες οι απαντήσεις με βάσεις κάτω των 60 ερωτηθέντων είναι τελείως ενδεικτικές).

Προτού προχωρήσουμε στις αναλυτικές παρατηρήσεις, κρίνουμε σκόπιμο να παραθέσουμε όσα οι συντάκτες της έρευνας διευκρινίζουν σχετικά με προβλήματα στην συλλογή του «υλικού»:

«Θα πρέπει να εντοπισθεί ιδιαιτέρως το γεγονός, ότι οι βάσεις δεδομένων των υπαλλήλων είναι σε πολύ μεγάλο βαθμό προβληματικές λόγω ελλειπών στοιχείων ή ενημέρωσης. Από την αρχική βάση που χορηγήθηκε από το Σύλλογο Εργαζομένων στην Ε.Τ.Ε. υπολογίστηκε ότι σε ποσοστό 70% ήταν λαθεμένη (τηλέφωνα, διευθύνσεις). Από τη δεύτερη βάση που χορηγήθηκε υπολογίστηκε ότι σε ποσοστό 40% ήταν λαθεμένη.

Το γεγονός αυτό επέφερε ένα σοβαρό βαθμό δυσκολίας στην έρευνα, ο οποίος μεγάλωσε ακόμα περισσότερο λόγω του υψηλού βαθμού άρνησης συμμετοχής στην έρευνα, που έφθασε το 36% των ερωτηθέντων. Χαρακτηριστικά αναφέρεται ότι λόγω απουσιών/αρνήσεων/μετακομίσεων το αρχικό δείγμα της έρευνας αυξήθηκε κατά 143,5%.

Το υψηλό ποσοστό αρνήσεων δεν είναι βεβαίως άσχετο από την ίδια την ιδιομορφία της Έρευνας. Πρόκειται για έρευνα ενός ειδικού πληθυσμού, εργαζόμενου σε μια επιχείρηση, ο οποίος εξακολουθεί να διατηρεί αυξημένα ανταντακλαστικά αυτοπροστασίας στην έκφραση της γνώμης του. Ο «φόβος της εργοδοσίας» αποδείχτηκε ισχυρός παράγων. Αυτός είναι και ο λόγος, που ενδεχομένως, η άρνηση συμμετοχής στην Έρευνα να εμπεριέχει ένα σοβαρό όγκο πληροφοριών, τον οποίον και θα επιδιώξουμε τις επομενες ημέρες να μελετήσουμε συστηματικά.

Επίσης αξ σημειωθεί ότι η έρευνα που ανέθεσε ο ΣΥΕΤΕ στην ΡRC είναι η μοναδική που έχει γίνει στον ελλαδικό χώρο, καθώς διεξήχθη μεταξύ των εργαζομένων μιας επιχείρησης, χωρίς να γνωρίζουν τον ανάδοχο και με στόχο «ο σύλλογος να πληροφορηθεί και μέσω ενός εναξάρτητου καναλιού - πέραν των επισκέψεων στα καταστήματα και των γενικών συνελεύσεων - για την κατάσταση που επικρατεί στη βάση των εργαζομένων», σύμφωνα με τον Πρόεδρο Σταύρο Κούκο.

Από την άλλη, ο αντιπρόεδρος του ΣΥΕΤΕ και παράλληλα εκπρόσωπος των εργαζομένων στο Διοικητικό Συμβούλιο της Τράπεζας Γιάννης Παναγόπουλος<sup>2</sup> αναφέρθηκε στην ανάγκη «το συνδικαλιστικό κίνημα καθώς διανύει

<sup>2</sup> Συνέντευξή του στην εφημερίδα «Κυριακάτικη Ελευθεροτυπία»

μια κρίσιμη περίοδο νέων προσανατολισμών και προτεραιοτήτων, σε συνδιασμό με την κρισιμότητα των προβλημάτων και την προώθηση αντεργατικών ρυθμίσεων, να εξαντλήσει κάθε επιστημονικό εργαλείο που θα συμβάλει στη διερεύνηση των σύγχρονων τάσεων και την τεκμηρίωση των θέσεων του».

Τέλος, επισημαίνουμε ότι η πρωτοβουλία του Συλλόγου των Υπαλλήλων της Ε.Τ.Ε. να αναθέσει μια τέτοια έρευνα, αποσκοπούσε να εντοπίσει το «στίγμα» του σημερινού εργαζομένου στις Τράπεζες και προπάντων να χαρτογραφήσει τους ψυχολογικούς, ιδεολογικούς και πολιτικούς προσανατολισμούς του.

### **Ενότητα 3<sup>η</sup>**

#### **ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΟΡΙΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ**

##### **I. ΑΥΤΟΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΑΙΣΘΗΜΑΤΑ «ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ», «ΠΕΡΙΧΑΡΑΚΩΣΗΣ» ΚΑΙ «ΕΚΛΕΚΤΙΚΩΝ ΣΥΓΓΕΝΕΙΩΝ»**

Οι εργαζόμενοι της Ε.Τ.Ε. θεωρούν ότι η επαγγελματική τους εξασφάλιση δεν τίθεται εν αμφιβόλω ούτε πρόκειται να τεθεί μελλοντικά, παρά τα θρυλούμενα για πιθανή επανεξέταση της μονιμότητας των υπαλλήλων του στενού και ευρύτερου δημόσιου τομέα, κάτι το οποίο θα ερχόταν σε ρήξη με μια μακρά, ιεροποιημένη σχεδόν παράδοση στον ελληνικό χώρο από το 1911, αλλά θα εναρμονιζόταν με τους «ανέμους αλλαγής» που καλώς ή κακώς πνέουν στην Ευρώπη και τις ΗΠΑ μετά τη δεκαετία του '80 και δημιουργούν ένα κλίμα ευνοϊκό για τη λεγόμενη «Νεοφιλελεύθερη απορρύθμιση» και την μεταφορά προτύπων οργάνωσης της εργασίας του Ιδιωτικού Χώρου στον Δημόσιο. Για το 83,8% των υπαλλήλων της Ε.Τ.Ε. δεν υφίσταται πρόβλημα επαγγελματικής ανασφάλειας (Το 28,9% του συνόλου των ερωτηθέντων αισθάνονται «πολύ ασφαλείς» και το 54,9% «αρκετά ασφαλείς») και αυτό συνιστά μια πολύτιμη βάση - αφετηρία ψυχολογικής υψής.

Για το πώς συναρτάται το αίσθημα ασφάλειας ή ανασφάλειας με τις παραμέτρους του φύλου, της ηλικίας, της περιοχής, της μορφωσης, των χρόνων εργασίας και της αμοιβής των υπαλλήλων, βλ. τους πίνακες 1,2,3 του Παραρτήματος. Ενδεικτικά ανφέρουμε ότι πιο σίγουροι για την εργασία τους είναι οι άνδρες (87,6%) έναντι των γυναικών (70,5%), οι νέοι κάτω των 24 ετών (86,5%), αλλά και όσοι βαίνουν προς τη σύνταξη με 89,2%.

Οι Θεσσαλονικείς είναι οι πιο ...άνετοι, νιώθοντας ότι η εγγύηση για το επαγγελματικό μέλλον είναι δεδομένη σε ποσοστό 91,7%! Ως προς την εκπαίδευση, προηγούνται με συντριπτικά ποσοστά (91,9%) οι πτυχιούχοι και όσοι βγάζουν πάνω από 200.000 δρχ. το μήνα.

Είναι αξιοσημείωτο επίσης ότι οι υπάλληλοι της Ε.Τ.Ε. είναι πεπεισμένοι ότι συμμερίζονται τα ίδια προβλήματα και την ίδια εργασιακή μοίρα με κάποιες άλλες ομάδες εργαζομένων, και κατά συνέπεια εδώ εντοπίζεται ένα είδος Κοινωνικής

«Συσσωμάτωσης», Ταύτισης και ακόμη Συμμαχίας - «Μετώπου». Τα ποσοστά είναι εύλωτα: Αφ' ενός οι υπάλληλοι της Ε.Τ.Ε. αισθάνονται πολύ κοντά στους υπαλλήλους άλλων υπό κρατικό έλεγχο Τραπεζών (93,7%), στους υπαλλήλους των ΔΕΚΟ (70%), στους δημοσίους υπαλλήλους (63,6%). Αφ' ετερου, κοντά στους υπαλλήλους των ιδιωτικών τραπεζών (59,9%). [Η διαφοροποίηση του ποσοστού μπορεί ν' αποδοθεί στην επίγνωση ότι οι όροι εργασίας - υποχρεώσεις αλλά και «προνομίες» κάποτε - των ιδιωτ. τραπεζών είναι εμποτισμένες με την νεοφιλελεύθερη (απορρυθμιστική - «ελαστική») αντίληψη της εργασιακής σχέσεως, σε βάρος συχνά των θεμιτών δικαιωμάτων του εργαζομένου. Βλέπε και πιο κάτω].

Αντιθέτως, οι υπάλληλοι της Ε.Τ.Ε. αισθάνονται απομακρυσμένοι από τον «κόσμο» και τις συνθήκες εργασίας άλλων μισθωτών του ιδιωτ. τριτογενούς τομέα (κατά 68,1% αποξενωμένοι από τους εμποροϋπαλλήλους και κατά 82,9% από τους υπαλλήλους διαφημιστικών υπηρεσιών) αλλά και τους «αυτοαπασχολούμενους» του πρωτογενούς τομέα (κατά 80,5% αποξενωμένοι από τους αγρότες) (Εδώ ίσως το ποσοστό να υπερενισχύθηκε λόγω της συγκυρίας των τελών του 1996 όταν οι αγροτικές κινητοποιήσεις αποκορυφώνονταν και επέφεραν επιπτώσεις στην ομαλή οικονομική ζωή όλης σχεδόν της Ελλάδας, κάτι που επηρέασε την περίφημη - και ευκόλως χειραγώγητη από τα ΜΜΕ - κοινή γνώμη δυσμενώς για τους αγρότες εν γένει).

Περισσότερα στοιχεία επ' αυτού, βρίσκονται στους πίνακες 4,5,6, του Παραρτήματος.

Από τα παραπάνω στοιχεία τεκμαίρεται ότι οι υπάλληλοι της Ε.Τ.Ε. διακρίνονται πλέον για μια Αίσθηση Ταυτότητας (Αυτοεικόνα) με άξονα μian εργασιακή - κοινωνική ένταξη και περιχαράκτωση μάλλον κλειστού - αμυντικού τύπου: αισθάνονται να μοιράζονται την μοίρα των «εξασφαλισμένων», λόγω κρατικής εργοδοσίας, εργαζομένων (ΔΕΚΟ, δημόσιοι υπάλληλοι, υπό Κρατικό έλεγχο Τράπεζες, ΝΠΔΔ) και αυτό αποτελεί το ψυχικό και - πραγματικό, στο μέτρο που γίνεται αμοιβαίως αποδεκτό και καθοδηγεί συλλογικές δράσεις - υπόβαθρο μιας άτυπης κοινωνικής συμμαχίας (σηματικά: ΟΤΟΕ και ΑΔΕΔΥ συντονισμένες, και «αποστασιοποιημένες» από άλλους συλλογικούς φορείς π.χ. ΓΕΣΕΕ, ΓΕΣΕΒΕ, ΠΑΣΕΓΕΣ κ.ά. επαγγελματικές ενώσεις).

Δεν είναι ανόξιον λόγου ότι οι «εκλεκτικές συγγένειες» με τους συναδέλφους των Ιδιωτικών Τραπεζών συγκινούν μόνο το 59,9%, κάτι που φανερώνει ότι θεωρούνται μαι διαφοροποιημένη εργασιακή ομάδα («δεύτερα ξαδέλφια», θα αποτολμούσαμε την παρομοίωση). Μάλιστα η διαφοροποίηση αυτή μεταξύ Κρατικών και Ιδιωτικών Τραπεζών αντανακλάται και στην κατανομή των απαντήσεων για το ποιά τράπεζα θα επέλεγαν αν τους επιτρεπόταν αλλαγή εργοδότη: Συνολικά μόλις το 21% θα προτιμούσε κάποια ιδιωτική τράπεζα (Ελληνική, ξένη ή την «Πίστωση»), ενώ

το 50% περίπου δεν αντιμετωπίζει το ενδεχόμενο ν' αλλάξει εργασία και θα διάλεγε πάλι μια Κρατική Τράπεζα. Βλ. σχετικά τους πίνακες 7, 8, 9 του παραρτήματος.

Μια συνέπεια της υποκειμενικής (και αντικειμενικής σε κάποιο βαθμό) αυτής διαφοροποίησης, είναι ότι η οργανική ενότητα του συνδικαλιστικού φορέα (ΟΤΟΕ) και του κινήματος του χώρου υποσκάπεται «εκ των έδων», εφ' όσον εσωτερικά αποκλίνουν τα δύο σκέλη, των Κρατικών και των Ιδιωτικών Τραπεζών.

## II ΠΡΟΤΑΓΜΑΤΑ - ΑΞΙΕΣ

Δεν μπορεί να προσδιορισθεί επαρκώς ο «πνευματικός χάρτης» ενός ατόμου ή συνόλου ατόμων με κοινά στοιχεία (όπ., εδώ οι Τραπεζοϋπάλληλοι) αν δεν ερευνηθεί ο αξιολογικός ορίζοντας των λόγων και των πράξεών τους». Πιο απλά, χρειάζεται να δούμε ποιी θεσμοί, ποιές αξίες, ποιά ιδανικά αποτελούν τους στόχους όπου κατατείνει η δράση τους, όπου επικεντρώνεται η σκέψη κι ο προβληματισμός τους. Οι ίδιοι θεσμοί - αξίες - ιδανικά είναι και το μέτρο κρίσης - αξιολόγησης της πράξης τόσο των ιδίων όσο και των άλλων που τους περιβάλλουν, και ένας παράγων - κίνητρο μεγάλης συγκινησιακής δυναμικής («ωθεί σε αγώνες, σε θυσίες με ενθουσιασμό και πίστη» έλεγαν παλαιότερα).

Από την έρευνα συνάγεται ότι τέτοιοι αξιολογικοί πόλοι - πυξίδες είναι χρωματισμένοι α) από την πολιτικο - ιδεολογική συγκρότηση των υποκειμένων, β) την κυρίαρχη κοσμοθεωρία της Δυτικής Κοινωνίας και γ) από τις ανάγκες και ιδιαιτερότητες του εργασιακού και ευρύτερου οικονομικο - κοινωνικού περιβάλλοντός τους: Από τους πίνακες 10-17 θα δούμε ότι τρεις «καθολικής αποδοχής» όροι - Στόχοι έλκουν την θετική προδιάθεση των ερωτηθέντων (ποσοστά μεταξύ 80-90%): Η Υψηλή Παραγωγικότητα, ο Εκσυγχρονισμός, και η Επιβράβευση της Παραγωγικότητας (με πριμ, προαγωγή κλπ). Η αναμφισβήτητη λογική και ηθική θεμελίωσή τους όσο και κάποια σχετική αοριστία στο πώς ακριβώς θα πρέπει να ορισθούν και να εφαρμοσθούν, εξηγούν την θετική απήχυσή τους (όσο θετική θα ήταν η απήχηση όρων όπως «Συμμετοχική δημοκρατία» «Κοινωνική Δικαιοσύνη» «Διοικητική Αποτελεσματικότητα - Αποδοτικότητα (Efficiency), πολύχρηστων μεν, ασαφών δε).

Γενικότερα, οι θεωρητικές, και όχι χειροπιαστές - καθημερινές ή εμπειρικές, οντότητες που έχουν ένα θετικό ιστορικό και συναισθηματικό φορτίο γίνονται δεκτές καθ' όσον πλέον δεν πυροδοτούν πολώσεις: ο Κοινωνικός έλεγχος επιδοκιμάζεται κατά 71,6%, η Ευρ. Ένωση κατά 67,4%, η «κοινωνικοποίηση» (είναι σημαντική η επιλογή αυτού του όρου αντί του παλαιότερου συνώνυμου «εθνικοποίηση» ή «Κρατικοποίηση») κατά 66,3% (σχετικά λιγότερο βέβαια). Αντίθετα το Μάαστριχτ (και το διάδοχο «Σύμφωνο Σταθερότητας του Άμστερνταμ») απωθεί το 50% ( και ελκύει ένα 34%) ίσως λόγω του σαφώς μονεταριστικού - οικονομοκρατικού προσανατολισμού του, κάτι που θα ελκυε ίσως ανθρώπους άλλων τάξεων



(χρηματιστές, εργοδότες κλπ.) όχι φυσικά εργαζομένους που έλκονται από την «κοινωνική ευαισθησία».

Μια άλλη περιοχή όμως κρύβει εκπλήξεις: Η αξία του Συνδικαλισμού γενικώς μεν συναντά θετική απήχηση (61%) - όχι συντριπτική βεβαίωση. Ωστόσο, η Απεργία επιδοκιμάζεται από το 54,4% (το 4,4% την αποδοκιμάζει) η διαδήλωση εξίσου διφορείται (49% υπέρ, 46,6% κατά) και η «ιδιωτικοποίηση των Δημοσίων Οργανισμών αλλά και της Τράπεζας» το ίδιο (το 50,7% είναι υπέρ, το 4,5% κατά).

Τις διαθέσεις απέναντι στην απεργία των ερωτωμένων θα τις συναντήσουμε πιο κάτω «στην πράξη», όταν θα δούμε ότι το 48,5% του συνόλου μετέχει πολύ συχνά ή συχνά στις απεργίες (με τις γυναίκες και τους νέους 18-24 να είναι οι περισσότερο απέχουσες κατηγορίες). Εδώ θα προσθέσουμε ότι η έννοια «Κράτος Πρόνοιας» γίνεται αποδεκτή από ένα συντριπτικό 76%, ποσοστό προφανώς διατρέχον όλους τους ιδεολογικούς χώρους ενώ οι έννοιες «Αριστερά» και «Δεξιά», χρωματισμένες και βιωματικά χωρίς αμφιβολία, «συγκινούν» ή γίνονται αποδεκτές μη συμμετρικά: ποσοστά: 44% και 20% τις αποδέχονται αντιστοίχως, ενώ 37% και 61% τις απορρίπτουν αντιστοίχως. Φαίνεται ότι οι συμπάθειες, συναισθηματικές, ανακλαστικές κλίνουν υπέρ της αριστεράς, ενώ οι κατευθύνσεις άλλων θετικών προτιμήσεων υποδεικνύουν έναν «κεντροδεξιό» έως νεοφιλελεύθερο αναπροσανατολισμό. Οπωσδήποτε από αυτά τα στοιχεία δεν μπορούν να εξαχθούν απόλυτες κρίσεις ως προς την ιδεολογική ή κομματική συσπείρωση όσων σήμερα εργάζονται στην Τράπεζα.

Πράγματι, χαρακτηριστικό είναι ότι οι συντάκτες της έρευνας μιλούν για ένα «Νέφος των Ιδεολογικών αξιών» που δικαιολογεί ίσως τον όρο «Προοδευτικός Συντηρητισμός» ως οιονεί στίγμα του σημερινού τραπεζοϋπαλληλικού - και όχι μόνο - σώματος.

Αφήνοντας κατά μέρος το ενδεχόμενο (ή μάλλον βέβαιο) γεγονός ότι κάποιοι απήντησαν με «αντιφατικούς» υπό μια έννοια τρόπους (π.χ. απορρίπτουν την απεργία αλλά όχι το συνδικαλισμό ή επιδοκιμάζουν και την ιδιωτικοποίηση και το συνδικαλισμό), είναι βέβαιο ότι η παραδοσιακή «στερεότυπη» εικόνα για το τι μπορούμε να περιμένουμε ως «Προσδοκίες, ανησυχίες, προβληματισμούς» από τους εργαζομένους έχει ανατραπεί ή μάλλον παρεκκλίνει προς «συντηρητικότερες κατευθύνσεις, κάτι που θα βάλει αναπόφευκτα σε περίσκεψη τη συνδικαλιστική ηγεσία του χώρου όπως και άλλοι οιονοί που θα δούμε πιο κάτω.

### III. ΓΝΩΜΗ ΕΠΙ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΚΡΙΣΙΜΩΝ ΖΗΤΗΜΑΤΩΝ

Πολύ σχετικά και ενισχυτικά όσων αναφέραμε ανωτέρω είναι τα δεδομένα που αντανakλούν το φρόνημα ή την κριτική των Υπαλλήλων απέναντι στα εξής μείζονα θέματα (α) ως προς την ακολουθούμενη Κυβερνητική Πολιτική: υπενθυμίζουμε τον

χρόνο διεξαγωγής έρευνας: 25/11 έως 16/12/1996 με πρόσφατες τις εκλογές του Σεπτεμβρίου του 1996 και με σχετικά πρώιμη και μάλλον ανώδυνη ακόμα την εφαρμογή της γνωστής περιοριστικής, εξυγιαντικής μεν, μονεταριστικής δε Οικονομικής πολιτικής που σαφώς υπακούει στην «σιδηρά ανάγκη» (για τους περισσότερους) της ένταξης της χώρας μας στην ΟΝΕ το ταχύτερο δυνατό)<sup>3</sup>.

Παρατηρείται υπό μια έννοια, ένας τριχασμός της γνώμης των υπαλλήλων μεν, υπό μια άλλη έννοια δε, μια «πόλωση» της μορφής 60-40, όπως φαίνεται και στο πιο κάτω γράφημα.



Αναλυτικότερα στοιχεία μπορούν να αντληθούν από τους πίνακες υπ' αριθ. 18, 19, 20 του παραρτήματος. Η εικόνα που μένει πάντως είναι ότι για πολιτικούς, ιδεολογικούς ή στενότερα «συντεχνιακούς» λόγους, η ήπια (τότε) πολιτική «λιτότητας» και «σκληρής δραχμής», αλλά και του νέου (τότε), όχι φειδωλού, ενιαίου Μισθολογίου των Δ. Υπαλλήλων<sup>4</sup>, συγκεντρώνει την (ανόρεκτη) συναίνεση του 40% σχεδόν των υπαλλήλων.

Αυτό μπορεί περαιτέρω να μας οδηγήσει είτε στη σκέψη ότι ο κλάδος αυτός - ή ένα τμήμα του - εκτιμά ότι ουδόλως θίγεται είτε ότι προθύμως αποδέχεται θυσίες εν όψει ενός «εθνικού» στόχου είτε ότι η νοοτροπία και η ταυτότητα του κλάδου είναι τέτοια ώστε να «κατανοεί» και να συμμερίζεται σε μεγάλο - αλλά όχι πλειοψηφικό βαθμό - τις προτεραιότητες της δεδομένης Κυβερνητικής πολιτικής μάλλον παρά του Συνδικαλιστικού φορέα - εκπροσώπου της. Εδώ οι ερμηνείες είναι ανοικτές και ίσης πιθανότητας...

<sup>3</sup> Περισσότερα για το ευρύτερο οικονομικοπολιτικό πλαίσιο των μέσων της δεκαετίας του '90 και την σχετική κύμανση τιμών και αμοιβών, βλ. στις ενότητες ΣΤ (γενικότερα) και Ζ, Θ, (ειδικότερα) του επομένου Κεφαλαίου («Μισθοί»).

<sup>4</sup> Βλ. αναλυτικά την υποενότητα Ζ ix του επομένου κεφαλαίου («Μισθοί»).

(β) Σε μια άλλη «προκλητική» ερώτηση, σχετικά με το πώς χαρακτηρίζουν την επιχείρηση - θεσμό στην οποία εργάζονται, οι ερωτηθέντες εργαζόμενοι αποκαλύπτουν έναν ακόμη τριχασμό.

Πριν τον εξηγήσουμε πρέπει να υπενθυμίσουμε, «ψυχρά» και όσο το δυνατόν επιγραμματικά «τι πράγματι είναι αυτή η επιχείρηση - θεσμός, η Ε.Τ.Ε.». Είναι μεν τραπεζικός οργανισμός, «κατά το ήμισυ» θα λέγαμε, υπό την μορφή της ανωνύμου εταιρείας της εισηγμένης στο Χρηματιστήριο Αθηνών (το Ελληνικό Δημόσιο ελέγχει άμεσα μόνον το 5% των μετοχών αλλά είναι ο ελέγχων μέτοχος εξαιτίας της αδράνειας ή συναίνεσης των άλλων μεγαλομετόχων που είναι η Εκκλησία της Ελλάδος και δεκάδες ασφαλιστικά ταμεία, ενώ υπάρχουν και άλλα 39 χιλιάδες άτομα - μέτοχοι).

Κατά το άλλο ήμισυ η Ε.Τ.Ε. αποτελεί έναν ιδιότυπο οργανισμό «κοινωνικής Πρόνοιας». Κάτι ανάμεσα σε φιλανθρωπικό ίδρυμα υποδοχής προβληματικών επιχειρήσεων και αποτυχημένων επιχειρηματιών, ταμείο αρωγής των υπαλλήλων της και σύνδεσμο προαγωγής πολιτιστικών δραστηριοτήτων (μία πραγματικά κοινωφελής δραστηριότητα της Ε.Τ.Ε. που πρέπει να δυναμώσει και να αναπτυχθεί)<sup>5</sup>.

Πιο συγκεκριμένα, η Ε.Τ.Ε. δραστηριοποιείται και στους εξής τομείς μη ανταποδοτικού οικονομικού οφέλους:

- Χορηγίες για τη διαφύλαξη και την ανάδειξη της πολιτιστικής μας κληρονομιάς και τη συντήρηση - αποκατάσταση μνημείων.
- Ανάδειξη νέων εκφραστικών μορφών, στήριξη θεατρικών παραστάσεων, μουσικών λυρικών εκδηλώσεων, διεθνών διαγωνισμών μουσικής και χορού, καθώς και εικαστικών εκδηλώσεων.
- Στήριξη προγραμμάτων περιβαλλοντικής εκπαίδευσης.
- Χορηγίες για την εκπόνηση μελετών οικονομικού περιεχομένου από Πανεπιστημιακά ιδρύματα. Χορηγίες για βραβεία και υποτροφίες.
- Υποστήριξη συνεδρίων και άλλων εκδηλώσεων επενδυτικού και γενικότερου χρηματοοικονομικού ενδιαφέροντος.
- Στήριξη επιστημονικών συνεδρίων, που καλύπτουν όλο το φάσμα των κλάδων (ιατρική, νομική, φιλοσοφία κλπ.).
- Εμπλουτισμό με εκδόσεις της Τράπεζας, του Ιστορικού της Αρχείου και του Μορφωτικού της Ιδρύματος, βιβλιοθηκών εκπαιδευτικών ιδρυμάτων εσωτερικού, ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων εξωτερικού με τμήματα Ελληνικών σπουδών, καθώς και βιβλιοθηκών δήμων και κοινοτήτων εσωτερικού και κοινοτήτων απόδημου ελληνισμού.

<sup>5</sup> Η συμπυκνωμένη και καυστική αυτή περιγραφή ανήκει στον συντάκτη του «Οικον. Ταχυδρόμου» Περικλή Βασιλόπουλο.

- Συνδρομή στο έργο φορέων που ασχολούνται με την αντιμετώπιση κοινωνικών προβλημάτων.

Εξαιρετικά σημαντικό και το έργο του Μορφωτικού Ιδρύματος της Τράπεζας (MIET). Η Τράπεζα εκτός από την οικονομική ενίσχυσή του ενέταξε στο MIET και τρία Πολιτιστικά της Κέντρα: το ΠΟ.ΚΕ.Β.Ε. στη Θεσσαλονίκη, το ΠΟ.Κ.Ε.Τ. στην Αθήνα και το αντίστοιχο ΠΟ.Κ.Ε.Τ. - Παράρτημα Πατρών (1997).

Έναντι αυτών των δεδομένων, ένα 30,7% των εργαζομένων που ερωτήθηκαν θεωρεί την Ε.Τ.Ε. καταξοχήν «ένα οργανισμό που λειτουργεί υπέρ της οικονομικής ανάπτυξης» του τόπου. Ένα 36% θεωρεί ότι η Ε.Τ.Ε. καταξοχήν «είναι μια επιχείρηση που επιδιώκει το κέρδος» χωρίς ψευθιώσεις. Τέλος ένα 31,2% φρονεί ότι αμφότεροι οι χαρακτηρισμοί αποδίδουν την πραγματικότητα και ένα 5% πρότεινε άλλους εναλλακτικούς χαρακτηρισμούς<sup>6</sup>.

Είναι αξιοσημείωτο ότι οι «ιδεαλιστές» νέοι 18-24 ετών κλίνουν κατά 53,6% υπέρ της πρώτης εκδοχής, ποσοστό που φθίνει πολύ καθώς ανελλίσσονται και κατατοπίζονται καλύτερα στις επόμενες δημιουργικές ηλικίες (25-44). Οι έμπειροι και κυνικότεροι «φθασμένοι», τα στελέχη μεταξύ 45-54 ετών κλίνουν υπέρ της δεύτερης εκδοχής (σχεδόν 40%). Ωστόσο, οι «σοφότεροι» που έφθασαν στο τέρμα της καριέρας τους (55-65 ετών) κατά 39% κλίνουν υπέρ της συνδυαστικής και προφανώς ρεαλιστικότερης τρίτης εκδοχής, και κατά 38,7% υπέρ της πρώτης, πλησιάζοντας κάπως τον νεανικό ιδεαλισμό των 18-24 ετών - κάτι αξιοσημείωτο.

Προς την τρίτη άποψη κλίνουν εργαζόμενοι με προέλευση την Θεσσαλονίκη (40%) και την υπόλοιπη Ελλάδα (56%), και δευτερευόντως οι Αθηναίοι (23,8%), δευτερευόντως επίσης οι εργαζόμενοι Μέσης - Ανώτερης εκπαίδευσης (περίπου 32%), οι μεσαίες και άνωτερες εισοδηματικές κατηγορίες (από 200 χιλιάδες μισθό και πέρα, ποσοστό 31,4-34,5%) και οι έχοντες προϋπηρεσία στην Τράπεζα άνω των 23 ετών (κατά 37,4%). Καθόλου όμως οι εργαζόμενοι κατώτερης εκπαίδευσης, που δίνουν ένα 60,8% στην «κερδοσκοπική» εκδοχή και 31% στην «αναπτυξιακή». Την «κερδοσκοπική» αντίληψη υιοθετούν επίσης: οι Θεσσαλονικείς (46,4%) (έναντι μόνον 24% όσων κατάγονται από την λοιπή Ελλάδα), οι Αθηναίοι (38,7%), επίσης η κατώτερη εισοδηματική κατηγορία (130-200 χιλιάδων μισθό) (40,5%) και οι υπάλληλοι με προϋπηρεσία μεταξύ 22 ετών και 6 ετών (κατά 37,3% έως 40,5%) ενώ οι νεοπροσληφθέντες (με 1 έως 5 έτη προϋπηρεσία) μόνο σε ένα 26,8% υιοθετούν αυτήν την άποψη, εφόσον ο σεβασμός και ο ενθουσιασμός τους για τον καινούργιο σχετικά εργοδότη τους στρέφει προς την «αναπτυξιακή» εκδοχή (40,6%) ή έστω την «συνδυαστική» (κατά 28,1%).

<sup>6</sup> Αξιζει κανείς να συγκρίνει τα στοιχεία αυτά με εκείνα μιας άλλης έρευνας σχετικά με τη γνώμη του γενικού κοινού που είναι πιο ωμή (Ενότητα 5 Δίν του Κεφ. «Κοινωνική Θέση».)

Περισσότερα στοιχεία μπορεί να αντλήσει κανείς από τους πίνακες 40-41-42 που παρατίθενται στο Παράρτημα.

(γ) Ένα άλλο «κρίσιμο μέγεθος» για την αντικειμενική πραγματικότητα των εργασιακών σχέσεων και για το υποκειμενικό - ψυχολογικά αληθινό τρόπο που αυτές βιώνονται από τους εργαζομένους, αφορά το ερώτημα «πώς χαρακτηρίζετε τις προσωπικές σας σχέσεις με τους άλλους εργαζομένους».

Γενικά, προτείνουν οι απαντήσεις τύπου «φιλικές» (36,8%) έως συναδελφικές (33,4%) ιδιαίτερα μεταξύ Αθηναίων εργαζομένων (αντίστοιχα ποσοστά 39,9% και 31%). Οι «αρνητικές» εκδοχές είναι πολύ περιορισμένες στο γενικό σύνολο: 2,5% εχθρικές και 9,5% ανταγωνιστικές. Ένα ενδιάμεσο 16,9% τις περιγράφει απλώς «τυπικές».

Πιο συγκεκριμένα: Εκεί όπου συνδυάζεται ο τόπος εργασίας με τη γενέθλια γη (επαρχία αλλά και Θεσσαλονίκη) και άρα ο κοινωνικός περίγυρος δεν εξαντλείται στις σχέσεις που αναπτύσσονται στο χώρο δουλειάς, υποχωρούν οι απαντήσεις ως προς τις φιλικές σχέσεις αλλά δεν γίνονται σε καμία περίπτωση εχθρικές, σ' αντίθεση με την Αθήνα (3,3%). Ειδικά στη Θεσσαλονίκη οι σχέσεις εμφανίζονται στο ίδιο ποσοστό φιλικές (24,1%) αλλά και ανταγωνιστικές (23,5%). Και με τέτοιες καλές σχέσεις δεν είναι τυχαίο ότι οι υπάλληλοι επιλέγουν τους εκπροσώπους τους σε ποσοστό 60% με βάση την προσωπική γνωριμία που έχουν αναπτύξει με τον υποψήφιο, αλλά και την αγωνιστικότητα που δείχνει (88%), όπως θα δούμε στην σχετική με τον συνδικαλισμό ενότητα (πιο κάτω).

Όσον αφορά την μεταβλητή «φύλο», παρατηρείται το παράδοξο οι γυναίκες εργαζόμενες να υπερσκελίζουν τους άνδρες στις «απόλυτες» αξιολογήσεις (θετικές ή αρνητικές): «φιλική»: 42,8% οι γυναίκες, 32,8% οι άνδρες, ενώ «ανταγωνιστική»: 12,5% γυναίκες και 7,6% άνδρες. Απ' την άλλη στις πιο «σχετικές ή μετριασμένες» αξιολογήσεις, οι άνδρες έχουν το προβάδισμα: με 35,7% υπέρ της «Συναδελφικής» (έναντι 29,9% των γυναικών) και με 20,1% υπέρ της «τυπικής» (έναντι 12% των γυναικών («Εχθρικότεροι» αναδεικνύονται οι άνδρες από τις γυναίκες: με 3% έναντι 1,7%, ούτως ή άλλως περιθωριακά ποσοστά).

Αξιοσημείωτα επίσης είναι τα ποσοστά των 18-24άρηδων υπέρ των φιλικών (51%) και συναδελφικών σχέσεων (30,3%). Καμιά άλλη ηλικιακή κατηγορία δεν δείχνει τέτοια διάθεση αξιολόγησης, δηλ. ο χαρακτηρισμός «φιλικές» φθίνει ποσοστιαία όσο αυξάνει η ηλικία, ενώ ο χαρακτηρισμός «συναδελφικές», σχετικά σταθερός, σημειώνει το μέγιστο (περίπου 40%) στις ηλικίες 45-64 ετών. Οι «Τυπικές σχέσεις» αυξάνουν σταθερά μετά την πρώτη νεανική ηλικία, και από τους 25άρηδες και πέρα σημειώνουν ένα ποσοστό από 17 έως 19% (στους υπό συνταξιοδότηση). Ως «ανταγωνιστικές», συγκριτικά πάντοτε, εκλαμβάνονται οι σχέσεις κατ' εξοχήν από τους νέους (18-24 ετών) κατά 11,8% και τους υπό συνταξιοδότηση κατά 17,4%. Είναι

εκπληκτικό ότι οι μέγιστες αυτές τιμές δεν σημειώνονται στις ανελιεσόμενες ηλικίες των 25-45 ή έστω μέχρι 55 (ποσοστά μόλις 5,6 έως 10,4%), κάτι που μας υποδηλώνει ότι η «μάχη της καριέρας και της ανέλιξης» γίνεται με πνεύμα άμιλλας και όχι κακώς εννομένου ανταγωνισμού, και άρα πρωτανεύει η αίσθηση κοινότητας και αλληλεγγύης παρά ατομικισμού. Ο δε «εμπαθής ανταγωνισμός» που εμπεριέχουν οι «εχθρικές σχέσεις», απουσιάζει από τους νέους και τους υπό συνταξιοδότηση εργαζομένους και, αφού παρουσιάσει μια «έξαρση» (4,6%) στους 25-35άρηδες, ξαναυποχωρεί αισθητά.

Όσον αφορά το επίπεδο εκπαίδευσης, εντυπωσιακό είναι ότι οι εργαζόμενοι κατώτερης εκπαίδευσης μοιράζονται μεταξύ των χαρακτηρισμών «φιλικές» και «συναδελφικές» (49,6 και 42% αντίστοιχα) με ποσοστά σαφώς υπέρτερα εκείνων με Μέση Εκπαίδευση (39,4% και 34-6% αντίστοιχα) και ακόμη περισσότερο εκείνων με Ανώτερη (33,6% και 31,8%). Με την άνοδο της εκπαιδευτικής στάθμης αυξάνονται πολύ αισθητά οι χαρακτηρισμοί «τυπικές», «ανταγωνιστικές» και «εχθρικές», με τα μέγιστα τους στην κατηγορία της Ανώτερης, κάτι που υποδηλώνει πολλά για τον αγώνα υλοποίησης των φιλοδοξιών.

Κάπως ανάλογα, έχει και ο χάρτης κατανομής των απαντήσεως σε συνάρτηση με τις μεταβλητές «προϋπηρεσία» (σε έτη) και εισόδημα (μηνιαίος μισθός). Η άνοδος των μισθών «μετατοπίζει» γενικώς τις απαιτήσεις από τις «φιλικές» και «συναδελφικές» (37,1% και 37,6% στην κατώτερη μισθολογική κατηγορία) προς τις τυπικές, ανταγωνιστικές και εχθρικές που αυξάνουν πολύ το ποσοστό τους (σε 19,4%, 12,7% και 7,4% αντίστοιχα) - χωρίς να αγγίζουν πάντως τους θετικούς χαρακτηρισμούς (29-31%) που εξακολουθούν να υπερέχουν - στα ανώτατα μισθολογικά κλιμάκια, άνω δηλ. των 400.000/μήνα. Όταν λοιπόν υλοποιηθούν οι φιλοδοξίες, το κλίμα δεν βελτιώνεται αισθητά και η καχυποψία εμμένει.

Ενδιαφέρον είναι εδώ ότι ενώ η αμέσως επόμενη κατηγορία (30-400.000/μήνα) σημειώνει το μέγιστο του χαρακτηρισμού «συναδελφικές» (43%) και αρκετά υψηλό ποσοστό «φιλικών» (32,3%) αντίστροφα, στην κατηγορία 200-300.000/μήνα παρουσιάζεται το ελάχιστο του «συναδελφικού» χαρακτηρισμού 28,9% (πιο κάτω και από το ποσοστό των πλέον αμοιβομένων) και ποσοστά ανταγωνιστικότητας - τυπικότητας πολύ κοντά στα αντίστοιχα ποσοστά της πλέον αμειβομένης κατηγορίας. Έτσι, οι εκτιμήσεις/σχέσεις των εργαζομένων είναι «συμμετρικά όμοιες»: αφ' ενός στην ανώτατη και την προτελευταία μισθολογική κατηγορία (κυριαρχεί ανταγωνιστικότητα ή αποξένωση), αφ' ετέρου στην χαμηλότερη και την αμέσως πριν από την ανώτατη, κατηγορία (κυριαρχεί η συναδελφικότητα ή προσέγγιση).

Κατατοπιστικοί είναι οι πίνακες 25, 25, 26 του παραρτήματος για την κατανομή των απαντήσεων σε σχέση με τις διάφορες παραμέτρους.

(δ) Ένα ακόμη διαφωτιστικό ζήτημα αφορά το πώς ιεραρχούν οι ερωτώμενοι εργαζόμενοι τα προβλήματα του επαγγέλματος και του εργασιακού περιβάλλοντός τους, τα οποία ταξινομήθηκαν - ομαδοποιήθηκαν σε 4 κατηγορίες, και ιεραρχήθηκαν ως ακολούθως:

Πρώτη κατηγορία που ιδιαίτερα προβληματίζει τους εργαζομένους είναι οι «κακοί όροι εργασίας» - εντατικοποίηση δουλειάς, άγχος, μικροί χώροι<sup>8</sup>, βάρδιες, έλλειψη προσωπικού - με ποσοστό 17,8% στο γενικό σύνολο. Δεύτερο με 16,5% έρχεται το πρόβλημα της εξελίξεως, οι μετατάξεις και τα κίνητρα, όπου ο σύνθητης όρος που ερμηνεύει την δυσαρέσκεια είναι η «αναξιοκρατία»: (ευνοιοκρατικά, πελατειακά φαινόμενα που ανέκαθεν μάστιζαν το ελληνικό κράτος και φαίνεται ότι παραμονές του 2000 δεν έχουν καταχθεί απόλυτα ούτε και στην Ε.Τ.Ε. εξακολουθούν συνεπώς να ταλανίζουν έναν πολύ ευαίσθητο χώρο, χώρο ο οποίος αφ' ενός χαίρει μιας πολύ μεγάλης εκτιμήσεως κι αποδοχής - εμπιστοσύνη [βλ. ποσοστά στην σχετική ενότητα (5ΔΙΙ) επομένου Κεφαλαίου («Κοινωνική θέση»)] και αφ' ετέρου συνεχίζει να συνδέεται με έναν «ομφάλιο λώρο» με την εκάστοτε Κυβέρνηση και τα Κόμματα, είτε σε επίπεδο κυβερνητικών παρεμβάσεων στις τοποθετήσεις Διοικητών, είτε σε κομματικές αναμίξεις στον συνδικαλισμό και την πρόσληψη και εξέλιξη του Προσωπικού.

Ακολουθεί το πρόβλημα των μισθών με 18,2% και τέλος το ασφαλιστικό - συνταξιοδοτικό πρόβλημα με 13,1%.

Στους πίνακες υπ' αριθ. 31, 32, 33 βλέπουμε πώς κατανέμονται οι απαντήσεις των ερωτηθέντων αναλογικά με τις γνωστές παραμέτρους (φύλου, ηλικίας, εκπαίδευσης κλπ.).

Εδώ θα περιοριστούμε μόνο στις εξής επισημάνσεις:

Η ηλικιακή κατηγορία 18-24 ετών - που θα δούμε ότι αποτελεί τον «ασθενή κρίκο» στην αλυσίδα της ενότητας και αγωνιστικότητας του συλλόγου (βλ. την επόμενη ενότητα την σχετική με το συνδικαλισμό) - δείχνει να κατατρώχεται προπάντων από τα προβλήματα των χαμηλών μισθών (32,2%) και των κακών συνθηκών εργασίας (27,4%), ενώ το ασφαλιστικό, το θέμα της εξελίξεως - κινήτρων - αναξιοκρατίας και τα σχετικά με την εργοδοσία - διοίκηση απασχολούν τους νέους εργαζομένους κυριολεκτικά σε μηδενικό βαθμό. Από την άλλη όμως, τους προβληματίζουν οι «νέες τεχνολογίες - οργάνωση εργασίας» σε ποσοστό 13,5%: Ένα ποσοστό που ελαχιστοποιείται στις επόμενες ηλικιακές κατηγορίες που προφανώς αισθάνονται ασφαλέστερες, επαρκέστερες, πάντως πολύ περισσότερο «προστατευμένες» απέναντι στους κινδύνους που υπονοεί το κάπως ευφημιστικό όνομα της κατηγορίας. Πράγματι, οι νεαροί και νεοπροσληφθέντες υπάλληλοι έχουν κάθε λόγο να ανησυχούν ότι θα είναι εκείνοι που θα «κληρώσουν» το ακριβέστερο

<sup>8</sup> Ειδικά σ' αυτήν την διάσταση, βλ. όσα γράφονται σχετικά στην τελευταία παράγραφο της υποενότητας, 5ΔΙΙ του Κεφ. «Κοινων. Θέση».

τίμημα των αναδιαρθρώσεων, της «ευελιξίας» κι ελαστικότητας ή ακόμη και των περικοπών προσωπικού που συνήθως συνεπάγονται οι Νέες Τεχνολογίες και Αναδιευθετήσεις του εργασιακού συμπλέγματος.

Το ζήτημα των μισθών προβληματίζει κατά προτεραιότητα τους πάντες μεν αλλά σε βαθμό που βαίνει μειούμενος όσο αυξάνει η ηλικία. Και είναι πολύ εύλογο ότι ελάχιστα προβληματίζει - 10% - τους υπό συνταξιοδότηση, αντίθετα με το ασφαλιστικό πρόβλημα το οποίο είναι η μείζων ανησυχία σ' αυτούς, ενώ στις ενδιάμεσες ηλικιακές κατηγορίες είναι «περιθωριακή έγνοια» (11-17,7%) διότι το «πλήρωμα του χρόνου» είναι ακόμη μακριά ενώ τα επιδόματα και οι πρόσθετες αμοιβές<sup>9</sup> παίζουν τον επικουρικό ρόλο τους.

Το πρόβλημα «εξέλιξη - αναξιοκρατία» αρχίζει, εύλογα, ν' απασχολεί τους 25-34άρηδες (κατά 12%) κάτι που αυξάνει και κορυφώνεται στους 45-54άρηδες (φθάνει το 27,7%) και ξαναυποχωρεί στο 12% στους υπό συνταξιοδότηση.

Ως προς την εκπαιδευτική βαθμίδα, εκείνοι της κατώτερης, «αισιόδοξου μάλλον, κρίνουν ότι δεν αντιμετωπίζουν κανένα πρόβλημα κατά 71,7% (προφανώς η αίσθηση ασφάλειας - μονιμότητας και το εξ αντανakλάσεως και εκ του ανήκειν «αίσθημα υπεροχής» είναι αυτό που «ωραιοποιεί» την υποκειμενική τους αντίληψη) και μόλις ένα 18% ανησυχεί για το ασφαλιστικό - συνταξιοδοτικό ενώ μισθολογικά εμφανίζονται απόλυτα ικανοποιημένοι με ποσοστό δυσαρέσκειας μηδέν (σχετικά με μύθους και πραγματικότητες ως προς τις αμοιβές των τραπεζικών, και δη της Ε.Τ.Ε., βλ. την ενότητα θ του επομένου κεφαλαίου).

Ακριβώς αντίστροφα οι άλλες δύο κατηγορίες επιμερίζουν τις ανησυχίες τους σε όλες σχεδόν τις πιθανές εστίες προβλημάτων: για τους μέσης εκπαίδευσης πρωτεύει το πρόβλημα των «όρων εργασίας» (23%) και ακολουθεί το μισθολογικό (20%), ενώ για τους Ανώτατης εκπαίδευσης πρωτεύει το πρόβλημα «Εξέλιξη - Αναξιοκρατία» (23,3%) και έπεται το οικονομικό (17,1%) και το ασφαλιστικό (14,7%). Ας προσθέσουμε τέλος, αν και περιττό να επισημανθεί, ότι οι εργαζόμενοι στην περιφέρεια επισημαίνουν σε μικρότερο ποσοστό το οικονομικό ως σημαντικό εργασιακό πρόβλημα (13,6%), έναντι των Αθηναίων (19,5%) και των Θεσσαλονικέων (18,4%). Για τους «επαρχιώτες» το πρώτο πρόβλημα είναι οι κακοί όροι εργασίας και η εντατικοποίηση (23,6%). Φαίνεται ότι οι εργαζόμενοι των μητροπολιτικών κέντρων κρίνουν και συγκρίνουν τις μισθολογικές δυνατότητές τους με βάση απαιτητικότερα καταναλωτικά πρότυπα και πειστικότερες ανάγκες, «δεύτερης προτεραιότητας», που προσιδιάζουν στον τρόπο ζωής του σημερινού «αστού». (Για την ονομαστική και πραγματική κύμανση του εισοδήματος των τραπεζικών και άλλων εργαζομένων, βλ. το επόμενο κεφάλαιο, ενώ για την διαπλοκή κοινωνικοοικονομικής θέσης και καταναλωτικής εμβέλειας, βλ. την εισαγωγή του μεθεπομένου κεφαλαίου).

<sup>9</sup> Περί αυτών, βλ. τις ενότητες ζ και Η του επομένου Κεφαλαίου («Μισθοί»).

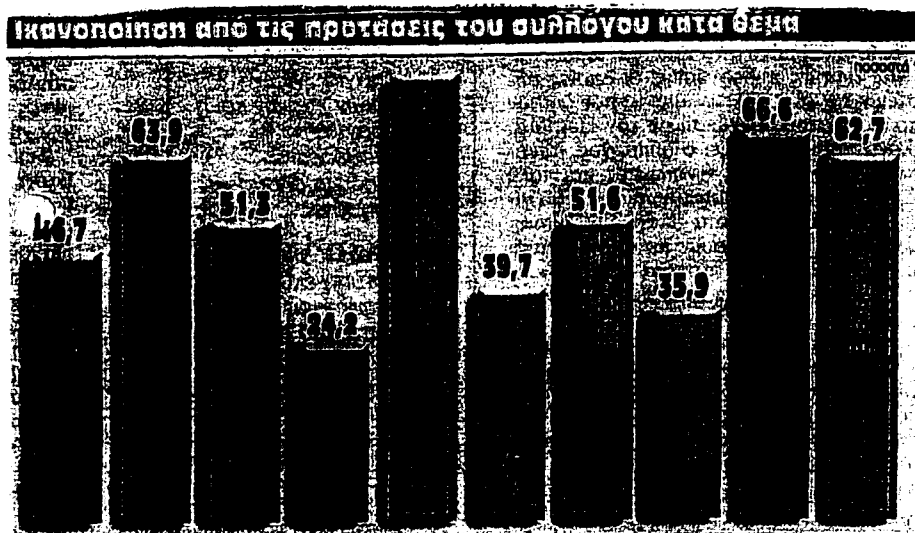


(ε) Η επισήμανση και ιεράρχηση των εργασιακών προβλημάτων εκ μέρους των ίδιων των εργαζομένων έχει λοιπόν την εικόνα που μόλις ψηλαφήσαμε και η οποία μας οδηγεί στο ερώτημα κατά πόσον είναι ικανοποιημένοι με τις προτάσεις που υποβάλλει ο κλάδος μέσω του Συλλόγου του προς επίλυση εκείνων.

Αφού πρώτα υπενθυμίσουμε ότι θα εξετάσουμε το θέμα της γνώμης των εργαζομένων για τη δράση του Συνδικάτου τους (και της συμμετοχής τους σ' αυτή τη δράση) αμέσως παρακάτω, θα ξεκινήσουμε αναφέροντας ότι οι υπάλληλοι είναι σε 66,6% «αρκετά ή πολύ ευχαριστημένοι» από τις προτάσεις του συλλόγου τους για θέματα Ταμείου Υγείας, σε 62,7% για τα θέματα ελευθέρου χρόνου και σε 63,9% για τις πολιτιστικές εκδηλώσεις.

Το θέμα όμως όπου οι προτάσεις του συλλόγου απολαμβάνουν την μέγιστη αποδοχή των υπαλλήλων είναι το «ωράριο εργασίας» (Ικανοποίηση ύψους 77,2%) ενώ εκείνο που προκαλεί σκεπτικισμό και αμφιβολές στο μέγιστο βαθμό είναι οι «τοποθετήσεις στελεχών» όπου μόνον το 24,2% συμμερίζεται τις προτάσεις του Συλλόγου.

Δημοσιεύουμε ένα σχετικό γράφημα όπου αναδεικνύονται οι τρεις ομάδες των προτάσεων με κριτήριο το βαθμό συναίνεσης. Αν προσπεράσουμε την πρώτη ομάδα «πλατειάς συναίνεσως» από τους εργαζομένους, βλέπουμε ότι κάποιες προτάσεις συγκεντρώνουν μεν



απήχηση όχι όμως και «πλατειά συναίνεση» (προτάσεις σχετικές με το ασφαλιστικό, το μέλλον της Ε.Τ.Ε., τους μισθούς: ποσοστά από 51,3 έως 46,7%). Τέλος, κάποιες προτάσεις του Συλλόγου δεν έχουν πείσει για την αναγκαιότητα, την ορθότητα ή την χρησιμότητά τους (σχετικά με τις τοποθετήσεις στελεχών, με το Αμοιβαίο Κεφάλαιο και τον Συνεταιρισμό, από 24,2 έως 39,7%).

Για περισσότερες πληροφορίες, βλ. τους πίνακες 37.1 έως 39.5 στο παράρτημα.

(στ) Εδώ θα κάνουμε μια μικρή παρέκβαση από την εκτίμηση των υπαλλήλων για τα προβλήματα, τις προτάσεις και την γνώμη τους για την αγωνιστικότητα του συλλογικού εκπροσώπου, για να εξετάσουμε τις απόψεις που περιστρέφονται γύρω από ένα θέμα με ευρείες πολιτικές προεκτάσεις, δηλ. τον τρόπο διορισμού της διοίκησης των δημοσίων επιχειρήσεων, και δη των κορυφαίων βαθμίδων, οι οποίες ως γνωστόν τυγχάνουν μιας «αυθαίρετης» μεταχείρισης από τις εκάστοτε κυβερνήσεις. Πιο συγκεκριμένα, εθνικό δίκαιο, η διοίκησής των επιχειρήσεων θεωρείται ότι πρέπει να εκφράζει την πολιτική αντίληψη και την οικονομική στοχοθεσία της κυβέρνησης, γι' αυτό και τα πρόσωπα πρέπει να «εναρμονίζονται», δηλ. να είναι της «απολύτου εμπιστοσύνης» και της «απολύτου εκλογής» τις περισσότερες φορές. Αυτή η μακροχρόνια πρακτική έχει αρχίσει στην δεκαετία του '90 να αλλάζει ώστε οι κυβερνήσεις να εκχωρούν μεν ένα «προνόμιο» της παλαιάς παρεμβατικής δύναμής τους αλλά σε αντάλλαγμα να εκωφελείται ο εκάστοτε οργανισμός (ΔΕΚΟ κτό), που αυτονομείται και επιλέγει με διαφανείς διαδικασίες, αξιολογικά, τους καταλληλότερους τεχνοκράτες για τις θέσεις των διοικητών και των manager. Τελικώς προς όφελος του ιδίου και της εθνικής οικονομικής ανάπτυξης<sup>10</sup>.

Αν σκύψουμε λοιπόν στα αριθμητικά δεδομένα ως προς την γνώμη των ερωτηθέντων υπαλλήλων επί του θέματος, διαπιστώνουμε ότι επί του γενικού συνόλου η «δημοκρατική» άποψη (περί εκλογής) προτιμάται από το 76% και η «κατερναλιστική» (περί άνωθεν διορισμού) μόνο από το 13,8%. Οι γυναίκες προτιμούν την εκλογή περισσότερο απ' ό,τι οι άνδρες (79,9 έναντι 73,5%) όμως οι πραγματικά σοβαρές διαφοροποιήσεις αφορούν τις άλλες παραμέτρους. Ενώ οι νεώτεροι (18-24) και οι πρεσβύτεροι (55-64) δείχνουν σχετικά μειωμένη προτίμηση για την εκλογή (69-70,8%) (και αυξημένη προτίμηση για τον διορισμό, περίπου 22%), οι ενδιάμεσες ηλικίες τάσσονται ξεκάθαρα υπέρ της εκλογής με κορδάμα το 79,3% των 25-34 ετών. (Προφανώς λόγω των ιδεολογικών αναφορών αυτών των ηλικιών, που ανάγονται στις ζυμώσεις και τα πολιτικοκοινωνικά κυβέδματα των δεκαετιών '70 και '80).

Από μίαν άλλη σκοπιά, η «δημοκρατική» άποψη κερδίζει το 79,7% των υπαλλήλων της «επαρχιακής» Ελλάδας, το 78,2% των Θεσσαλονικέων και το 74,8 των Αθηναίων. Αντιστρόφως, η «κατερναλιστική άποψη» κερδίζει το 13,1% της επαρχίας και το 14,4% των Αθηναίων αλλά μόνον το 6,3% των Θεσσαλονικέων (ίσως εδώ υποβόσκει η αντίδραση τους προς το «Αθηνοκεντρικό» Κράτος). Ως προς την εκπαιδευτική παράμετρο, η γνώμη των αποφοίτων Δημοτικού εμφανίζεται μοιρασμένη

<sup>10</sup> Περισσότερα για τον Κρατισμό στην Ελληνική Οικονομία και τις Τράπεζες, βλ. ενότητα Θ του επομένου Κεφ. («Μισθός») και την Β3 ενότητα του βου Κεφαλαίου.

(42,3% υπέρ διορισμένης διοίκησης, 47,3% υπέρ εκλεγόμενης) ενώ η Μέση και η Ανώτερη Εκπαίδευση πριμοδοτεί συντριπτικά την εκλεγόμενη διοίκηση (κατά 79,1% και 74,6% αντίστοιχα, η διορισμένη διοίκηση κερδίζει μόνο το 13,2-13,3%), κάτι που μπορεί να ερμηνευθεί από την διαφορετική νοοτροπία που εμβάλλει η άνοδος του μορφωτικού επιπέδου.

Η παράμετρος των ετών προϋπηρεσίας αποκαλύπτει κάτι ανάλογο με την ηλικιακή κατανομή (εύλογα, αφού επικαλύπτονται κατά μέγα μέρος): Οι νεοπροσληφθέντες (μετά το '91 με 65,7%) και οι ποιο παλαιοί (προσληφθέντες προ του 1973, με 68,1%) τάσσονται λιγότερο emphaticά υπέρ της εκλογής και, σχετικά, προμοδοτούν τον διορισμό (25,2% και 20,8% αντίστοιχα). Οι προσληφθέντες στις ενδιάμεσες περιόδους τάσσονται αναφανδόν υπέρ της «προοδευτικής άποψης» (ιδίως οι προσληφθέντες μετά το '82 κατά 82,9% και μετά το 1986 κατά 94%. Τέλος, η «προοδευτική» άποψη δείχνει να κλειοψηφεί απολύτως (74-76,6%) στα κατώτερα και μεγάλα κλιμάκια και κορυφώνεται εκκληκτικά (84,8%) στα πλέον υψηλόμισθα. Πιθανή εξήγηση είναι η αξιοκρατική και ορθολογική νοοτροπία όσων ανήλθαν στις ανώτερες θέσεις της ιεραρχικής-μισθολογικής κλίμακος, και η οποία αντανακλάται και στις περι διοικήσεως και θεσμών αντιλήψεις τους.

Πολύ διαφωτιστικός επ' αυτών, ο πίνακας 44 του παραρτήματος.

#### **IV. ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΣΥΝΕΙΔΗΣΗ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ**

##### **α) ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΕ ΕΠΙΠΕΔΟ ΜΕΛΩΝ**

Ερχόμαστε τώρα κατά φυσικά συνέπεια στο γενικότερο πλαίσιο όπου πρέπει να εντάξουμε γνώμες και στάσεις όπως τις παραπάνω, δηλ. στην εξέταση του είδους και του βαθμού συνειδητοποίησης των εργαζομένων ως μελών ενός ευρέος συνόλου με κοινές εστίες προβλημάτων και κοινές ως ένα σημείο επιδιώξει - στόχους που προσπαθεί να υλοποιήσει μέσω της αντιπροσωπευτικής (από τον Σύλλογο) και της συλλογικής ενεργοποίησης. Μ' άλλα λόγια, στο Συνδικαλιστικό Πνεύμα.

Κατ' αρχήν απεδείχθη από την έρευνα κάτι ήδη πολύ γνωστό ότι δηλ. παρατηρείται Μαζική συμμετοχή σε επίπεδο εγγραφών μελών: Το 88,3% του προσωπικού της Εθνικής είναι εγγεγραμμένο στο Σύλλογο (οι άνδρες κατά 90,7%, οι γυναίκες κατά 84,7%). Από κει και πέρα, η διερεύνηση της κοινωνικής συνθέσεως αυτών των μελών (καθώς και των συμπεριφορών τους) είναι εξαιρετικά αποκαλυπτική: Εν πρώτοις, ένα υπολογίσιμο ποσοστό 24,4% των νεαροτέρων υπαλλήλων (18-24 ετών) απέχει από τον Σύλλογο, ποσοστό που κάπως μειώνεται στην επόμενη ηλικιακή βαθμίδα των 25-34 ετών, σε 18%, παραμένοντας βέβαια σοβαρό.

Οι δύο επόμενες ηλικιακές βαθμίδες (35-44 και 45-54) σημειώνουν το μέγιστον της συμμετοχής (91-96%) και το ελάχιστον της αποχής (9 και 4% περίπου), κάτι που υπονοεί ότι εδώ εντοπίζεται ο «κορμός», η ύψιστη πυκνότητα και η δεξαμενή

άντλησης στελεχών για το συνδικαλιστικό κίνημα. Φυσικά, η διάθεση συμμετοχής φθίνει στην τελευταία ηλικιακή βαθμίδα (υπό συνταξιοδότηση, 55-64 ετών) που δείχνει ποσοστά παραπλήσια της πρώτης!

Όλα αυτά υποδηλώνουν ότι τίθεται μείζον ζήτημα ηλικιακής ανανέωσης, ώστε μεσομακροπρόθεσμα να αυξηθεί αντί να μειωθεί ο αριθμός εκείνων που είναι πρόθυμοι να αναλάβουν την «σκυτάλη των αγώνων».

Επίσης, χαμηλά ποσοστά εγγραφής - εκπροσώπησης στο Σύλλογο παρουσιάζονται α) μεταξύ εκείνων που προσελήφθησαν στην Τράπεζα μετά το 1991 (μέχρι 5 έτη προσπηρεσία δηλ.), όπου η αποχή φθάνει σ' ένα εντυπωσιακό 29,7% β) μεταξύ του προσωπικού κατώτερης εκπαιδευτικής βαθμίδας, με αποχή της τάξεως του 29,1%, ) μεταξύ της κατώτατης μισθολογικής κατηγορίας με αποχή 19,8% (κάτι παρόμοιο συμβαίνει με την ανώτατη μισθολ. κατηγορία, που «απέχει» κατά 12%, ενώ οι ενδιάμεσες έχουν πολύ χαμηλά ποσοστά αποχής).

Τέλος, ως προς την γεωγραφική παράμετρο αξιοσημείωτο είναι ότι ενώ οι Θεσσαλονικείς υπάλληλοι συμμετέχουν κατά 10% και οι της λοιπής Ελλάδας κατά 93,2%, οι Αθηναίοι εμφανίζουν αισθητή μείωση αυτού του ποσοστού στο 86,3% με συνακόλουθη αύξηση της Αποχής στο 13,4%.

Για περισσότερα στοιχεία, βλ. τους πίνακες 45,46,47 του παραρτήματος.

## **(β) ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΕ ΑΡΧΑΙΡΕΣΙΕΣ - ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΨΗΦΟΥ**

Σε ό,τι αφορά αυτό το ειδικότερο θέμα συνδικαλιστικής συμμετοχής, πρέπει να σημειώσουμε ότι πράγματι οι συνδικαλιστικές εκλογές κινούν το ενδιαφέρον των υπαλλήλων σε ένα ποσοστό αθροιστικά 92,1% επί του συνόλου των εγγεγραμμένων, ήτοι 69,1% συμμετέχει στις ψηφοφορίες πάντοτε και 23% τις περισσότερες φορές. Υπάρχει μια μικρή διαφοροποίηση μεταξύ των ανδρών, που αυξάνουν το ποσοστό των απαντήσεων «ψηφίζω πάντοτε», και των γυναικών, που αυξάνουν σχετικά το ποσοστό των απαντήσεων «ψηφίζω τις περισσότερες φορές». Πάντως αθροιστικά η συμμετοχή των γυναικών ξεπερνά το 95% ενώ των ανδρών αγγίζει το 90%, κάτι που ανατρέπει τα παραδοσιακά στερεότυπα των φύλων. Επισημαίνεται επίσης ότι και οι νέοι ηλικίας 18-24 ετών συμμετέχουν σε πολύ περιορισμένο βαθμό στις ψηφοφορίες (περίπου ένας στους δύο συμμετέχει «πάντοτε»). Χαμηλή συμμετοχή παρουσιάζεται επίσης μεταξύ των Θεσσαλονικέων (68% «πάντοτε» και «τις περισσότερες φορές») παρά το υψηλό ποσοστό εγγραφής που είδαμε προηγουμένως και αντίθετα με την διάθεση συμμετοχής στις ψηφοφορίες των Αθηναίων (91%) και της λοιπής Ελλάδας (εκπληκτικό 99%!)). Πρόκειται για δυσεξήγητο φαινόμενο (τουλάχιστον για τον γράφοντα). Χαμηλή συμμετοχή παρατηρείται επίσης μεταξύ των υπαλλήλων κατωτέρας εκπαίδευσης (57% «πάντοτε» και 32,5% «τις περισσότερες φορές») σε σχέση με τα υψηλότερα ποσοστά των άλλων δύο εκπαιδευτικών βαθμίδων. Τέλος, μεταξύ των νεοπροσληφθέντων (1-5

Handwritten text, possibly a list or index, with several lines of cursive script. The text is very faint and difficult to decipher.

Handwritten text, possibly a list or index, with several lines of cursive script. The text is very faint and difficult to decipher.

Handwritten text, possibly a list or index, with several lines of cursive script. The text is very faint and difficult to decipher.

έτη προϋπηρεσίας) εμφανίζεται μικρότερη διάθεση «να ψηφίζουν πάντοτε» (στο 54,4%) σε σχέση με τους υπαλλήλους μεγαλύτερης θητείας στην Τράπεζα (ποσοστά από 70 έως 85,8%). Όμως δεν προκύπτει θετική συνάφεια (=κάποια αιτιολογική σχέση) μεταξύ εισοδηματικής κατηγορίας και διάθεσης συμμετοχής.

Περισσότερα στοιχεία βρίσκει κανείς στους πίνακες 48-50 του παραρτήματος.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν τα κριτήρια επιλογής ψήφου.

Η πολιτική ένταξη των υποψηφίων αλλά και της παρατάξεως εξακολουθεί να αποτελεί ένα ισχυρό λόγο επιλογής αν και το κριτήριο αυτό εμφανίζει σαφή υποχώρηση, εφ' όσον σήμερα μόλις το 52,1% ψηφίζει και με αυτό το κριτήριο. Μια εξήγηση είναι η διαφαινόμενη τάση κριτικής στην άκρατη κομματικοποίηση ως ένα μείζον μειονέκτημα του συλλόγου (βλ. κατωτέρω υποενότητες γ και δ).

Σήμερα το ασφαλέστερο κριτήριο επιλογής ψήφου σχετίζεται με το ρεαλιστικό πνεύμα «εκίλυσης προβλημάτων». Αν ο υποψήφιος ικανοποιεί αυτό το κριτήριο, τα ιδεολογικά, πολιτικά και πελατειακά κριτήρια τίθενται σε δευτέρα μοίρα. Μ' άλλα λόγια, η δυνατότητα - ικανότητα «προώθησης των προβλημάτων» είναι το υπέρτατο κριτήριο ή «αποχρών λόγος» κατά την κρίση του 90%, ενώ η «ενεργοποίηση για την εκίλυσή τους», στοιχείο αλληλένδετο με το προηγούμενο, συγκεντρώνει την εκτίμηση ενός 88%. Απεναντίας η «προσωπική γνωριμία» με τους υποψηφίους επηρεάζει ένα ποσοστό 60%, μακράν πλεόν των προαναφερθέντων, ενώ και το κριτήριο «καλές σχέσεις με τη διοίκηση» (ένα πολύ «παραδοσιακό», ιστορικά ξεπερασμένο κριτήριο, με αρνητική μάλλον συναισθηματική φόρτιση διότι παραπέμπει σε σχέσεις ανισότητας και υποτελείας) συγκινεί μόνο 33,6%.

«Διχασμένο» εμφανίζεται το εκλογικό σώμα των εργαζομένων εάν βρεθεί προ ενός απόλυτου διλήμματος «πρόσωπο ή παράταξη»: Το 44% κλίνει υπέρ της παρατάξεως ενώ ένα 37,4% ψηφίζει πρόσωπο, και μόλις ένα 15,4% ψηφίζει με τα δύο κριτήρια.

Η ισορρόπηση που παρατηρούμε σχετικά με τα προεξάρχοντα αντικατοπτρίζει και από μιαν άλλη οπτική γωνία την «κρίση προσανατολισμού» που γίνεται ολοένα πιο ανάγλυφη, και μέσα από διάφορες εστίες της δικής μας αναλύσεως. Ωστόσο είναι αναμφισβήτητο ότι στις σημερινές συνθήκες η εκλογική παρέμβαση - όσο και η γενικότερη παρέμβαση στον εν λόγω χώρο - οφείλει να συνδυάζει επαρκώς τη συλλογικότητα μιας παρατάξεως με την μετατόπιση προς τον παράγοντα «πρόσωπο» του κέντρου βάρους της Πολιτικής και συνδικαλιστικής φερεγγυότητας, τουλάχιστον κατά ένα μεγάλο βαθμό. Βλ. σχετικώς και τους πίνακες 51 έως 62 του παραρτήματος.

(γ) ΓΝΩΜΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΣΥΛΛΟΓΟΥ  
ΕΡΜΗΝΕΙΑ ΤΗΣ ΑΠΟΣΤΑΣΙΟΠΟΙΗΣΗΣ

Ένα φλέγον θέμα είναι επίσης η γνώμη του σόματος των εργαζομένων στην Ε.Τ.Ε. γύρω από την αποτελεσματικότητα του Συλλόγου, γνώμη η οποία μπορεί να δώσει μιαν ακόμη ερμηνευτική βάση για τα φαινόμενα αποστασιοποίησης.

Οι θετικές κρίσεις ως προς το εάν ο Σύλλογος υπερασπίζεται τα συμφέροντα των εργαζομένων («πολύ», «αρκετά») φθάνουν το 52,5%, ποσοστό που δεν μπορεί να κρύψει την σοβαρή και προοδευτική κρίση εμπιστοσύνης και αποδοχής - ταύτισης, εφ' όσον το 45,7% φρονεί ότι ο σύλλογος υπερασπίζεται «ανεπαρκώς» (36,1%) ή «καθόλου» (9,6%) τα συμφέροντα του κλάδου.

Ενδεικτικά, οι θετικές προτιμήσεις στρέφονται πολύ μάλλον στο «αρκετά» (44,2%) παρά στο «πολύ» (8,3%), κάτι που παρατηρείται κατεξοχήν με: τους Θεσσαλονικείς υπαλλήλους (61,7%) τους κατώτερης εκπαίδευσης (58%), τους νεοπροσληφθέντες (μετά το 1991, ποσοστό 62%) και την κατώτατη μισθολογική κατηγορία (:49,5%).

Αντίθετα επιφυλακτικοί έως τελείως επικριτικοί, αναδεικνύονται οι υπό συνταξιοδότηση υπάλληλοι (των 55-64 ετών) που στρέφονται κατά 24% στην απάντηση «λίγο» και κατά 30,6% στην απάντηση «καθόλου», οι Αθηναίοι (37,8% και 10% αντίστοιχα), οι Μέσης Εκπαίδευσης (39,6% και 9,5% αντίστοιχα), οι έχοντες άνω των 23 ετών θητεία στην Τράπεζα (42,2% και 15,7% αντίστοιχα, ποσοστά παραπλήσια εκείνων των υπό συνταξιοδότηση) και οι πλέον υψηλόμισθοι (=άνω των 400.000/μήνα) (ποσοστά 43,7% και 13,7% αντίστοιχα).

Για περισσότερα στοιχεία, βλ. πίνακες 64-66 του παραρτήματος.

Ευρέως διαδεδομένη λοιπόν η δυσαρέσκεια και η κριτική στάση απέναντι στο σύλλογό τους σύμφωνα με τα δεδομένα της ενότητας III ε - όπου εντοπίζονται συγκεκριμένα σημεία ικανοποίησης, συναινεσεως, αποδοχής και άρνησης έναντι των θέσεων - προτάσεων του συλλόγου - ώστε να έχουμε ολοκληρωμένη εικόνα).

Οι ίδιοι οι εργαζόμενοι όταν καλούνται να κατονομάσουν τα αρνητικά στοιχεία του Συλλόγου, υποδεικνύουν πρώτα την κομματικοποίηση κατά 41,7% και έπειτα την γραφειοκρατικοποίηση (δηλ. την απόσταση που διευρύνεται μεταξύ της βάσεως και των εκπροσώπων ή της ηγεσίας της, καθώς και την δυσκινησία και αναποδοτικότητα της δράσης τους) κατά το 30,9%. Αυτά τα δύο «δεινά» που αυθόρμητα υποδεικνύουν οι εργαζόμενοι πρέπει να προβληματίσουν την ηγεσία του κινήματος ώστε να δρομολογηθούν οι ανάλογες θεραπευτικές επεμβάσεις. Άλλωστε άλλες εστίες προβλημάτων ή ανεπαρκειών είναι ανάξιος λόγου (π.χ. «έλλειψη αγωνιστικότητας» καταλογίζει μόλις ένα 2,9%). Εν τούτοις μόνο ένα 10,7% των εργαζομένων δηλώνει ότι δεν βρίσκει κινητικά στοιχεία στον Σύλλογο.

Για περισσότερες πληροφορίες για το συσχετισμό των «διαγνώσεων» με τις γνωστές μεταβλητές (ηλικία, φύλο κλπ.) βλ. τους πίνακες 67-69 του παραρτήματος.

Από την άλλη, προκειμένου για τα θετικά χαρακτηριστικά που εκλήθησαν να εντοπίσουν οι εργαζόμενοι στο σύλλογό τους, παρατηρούμε ότι ως σημαντικότερο θετικό στοιχείο του, αναγνωρίζεται η ίδια η ύπαρξή του, δηλ. η αίσθηση ασφάλειας και δύναμης που παρέχει στα μέλη του. Εδώ ο σύλλογος θα διαγνώσει έναν σαφώς ελπιδοφόρο «οικωνό», ο οποίος έρχεται όμως από άλλη οδό να καταδείξει την λανθάνουσα «κρίση εκπροσώπησης» του συνδικαλ. συστήματος γενικότερα. Εννοούμε ότι το στοιχείο αυτό είναι συνθήκη «αναγκαία αλλά όχι ικανή (αποχρώσα)» για την κατοχύρωση μιας υγιούς σχέσεως συνδικαλιστών - εκπροσώπων και εκπροσωπούμενων, εφ' όσον «η αίσθηση ασφάλειας και δύναμης» πράγματι ικανοποιεί την «γενεσιουργό αιτία» ενός συνδικάτου, όχι όμως και το «τελικό αίτιο» δηλ. την επίτευξη των στόχων και (θεμιτών) επιδιώξεων, κάτι το οποίο θα ήταν το ουσιαστικό κριτήριο για την αποτελεσματική λειτουργία και επάρκεια του συνδικάτου. Αν το κριτήριο αυτό ικανοποιείται, τότε κατοχυρώνεται με τον άριστο τρόπο το αίτημα της αξιοπιστίας και της επιρροής που θέτει ένα συνδικάτο πρώτα απ' όλους στον εαυτό του.

Είναι χαρακτηριστικό ότι την απάντηση αυτή («αγωνιστικότητα - ενότητα» δηλ. «ασφάλεια και ισχύς εν τη ενώσει») δίνει η απόλυτη πλειοψηφία (52,8%) στο συνολικό δείγμα, με πρωτοστάτες τους νεώτατους υπαλλήλους (18-24 ετών) για τους προς συνταξιοδότηση (55-64 ετών) (ποσοστά 69,8% και 63% αντίστοιχα), τους υπαλλήλους της «λοιπής Ελλάδας» (54,3%), τους κατωτέρας και Μέσης Εκπαιδύσεως (59% και 58% αντίστοιχα), τους νεοπροσληφθέντες (μετά το 1991, ποσοστό 61,3%). Οι μισθολογικές κατηγορίες δεν επιφέρουν ουσιαστική διαφοροποίηση στην κατανομή της απαντήσεως (52-55%) όπως ακριβώς και ο παράγων φύλο (άνδρες 53,3%, γυναίκες 52%).

Ενδιαφέρον είναι ότι δεύτερο θετικό χαρακτηριστικό αναδεικνύεται με πολλή υστέρηση ο παράγων «Διευκολύνσεις» (4,5%) που είναι διαφορούμενος σε κάποιο μέτρο, και τρίτο, ο παράγων «ενημέρωση - επικοινωνία» (2,3%). Ο παράγων «πολιτιστικά ερεθίσματα» κερδίζει μόνο το 0,9% των κρίσεων, εξαιρετικά παράδοξο αν σκεφθεί κανείς τις δράσεις και τις ευκαιρίες που προσφέρει ο σύλλογος και που θα αναπτύξουμε στην επόμενη ενότητα (3V).

Εκκληκτικό είναι ότι ο δεύτερος παράγων έχει την έξαρσή του στους Θεσσαλονικείς (12,3%), στους νεοπροσληφθέντες (15,1%) στην κατώτατη μισθολ. κατηγορία (9,7%) και στους ηλικίας 25-34 ετών (10,4%) ενώ ο τρίτος παράγων συγκινεί τις ίδιες ομάδες - κατηγορίες υπαλλήλων, με εξαίρεση την ηλικιακή, όπου οι 18-24 ετών δίνουν ένα υψηλότατο αναλογικά ποσοστό 13,5%, και με την προσθήκη της ομάδας με κατώτερη μόρφωση που κι αυτή δίνει ένα εντυπωσιακό όσο κι



ελπιδοφόρο 11,8% στον εν λόγω παράγοντα (ενημέρωση - επικοινωνία) τοποθετώντας τον Δεύτερο στις επιλογές της, ύστερα από το στοιχείο «Αγωνιστικότητα - Ενότητα».

Όσο για τον Πολιτιστικό Συντελεστή, σημειώνει τα μέγιστα του στην Αθήνα, στην Μέση και Ανώτερη Εκπαίδευση, στην ηλικιακή κατηγορία 35-44 (1,9%) στην κατώτερη (130-200 χιλ.) και την μεσαία (300-400 χιλ.) μισθολογική κατηγορία (1,9% και 1,3% αντίστοιχα) και στους προσληφθέντες μεταξύ 1982 και 1990 (1,8 έως 2,7%), τα οποία σε απόλυτες τιμές είναι πολύ χαμηλά.

Τέλος, ένα υψηλότατο 25% δηλώνει ευθέως ότι δεν βρίσκει κανένα θετικό στοιχείο στον Σύλλογό του (ενώ μόνο ένα 10% δηλώνει ότι δεν βρίσκει κανένα αρνητικό). Το ποσοστό αυτό σημειώνει έξαρση τους έχοντες προϋπηρεσία άνω των 23 ετών (35%), στους πλέον υψηλόμισθου (>400.000) με 33,7%, στους Αθηναίους (27,2%) στους 45-64 ετών (περίπου 32%) και στους Ανωτέρας Μορφώσεως (27%).

Για περισσότερα στοιχεία, βλ. πίνακες 70-72 του παραρτήματος.

Τελευταίο αλλά όχι λιγότερο σημαντικό είναι το τι πιστεύουν οι εργαζόμενοι για το «αν η διοίκηση του συλλόγου παίρνει υπ' όψη την γνώμη των μελών» Ανησυχητικό είναι ότι ένα σχεδόν 40% απαντά αρνητικά, ενώ ένα 55,8% θετικά. Κυρίως είναι οι γυναίκες (42,3%), οι ηλικίες από 45 έως 64 ετών (51,3 έως 48,3%), οι Αθηναίοι (42,8, οι Μεσης και Ανώτερης Εκπαίδευσης (περ. 40-41%), οι με προϋπηρεσία άνω των 23 ετών (52,7%) και οι πλέον υψηλόμισθοι (53,7%) που πιστεύουν ότι ο Σύλλογος αγνοεί την βούληση των μελών που εκπροσωπεί.

Είναι ενδιαφέρον ότι οι πλέον αισιόδοξοι και εμπιστευόμενοι τον Σύλλογο εντοπίζονται μεταξύ α) των νεαρωτάτων (18-24 ετών) και νέων ηλικιών (25-34) (ποσοστά 75,6 και 60,8% αντίστοιχα) β) των κατώτερας εκπαίδευσεως (ένα εκκληκτικό 90,5%, έναντι μόνο 9,5% όσων πιστεύουν ότι αγνοούνται, κάτι που ανατρέπει σχεδόν την εικόνα των «σκεπτικιστών» της Μέσης και Ανωτέρας οι οποίοι είναι διχαμένοι ουσιαστικά) και γ) των εχόντων προϋπηρεσία 10 έως 1 έτος (70,7-71-9%).

Περισσότερα στοιχεία θα βρει κανείς στους πίνακες υπ' αρ. 73-75 του παραρτήματος και ακόμη στον πίνακα 76 ο οποίος αποκαλύπτει ότι το 73,2% γνωρίζει ή εκτιμά ότι οι ηγήτορες του Συλλόγου μόνο σπάνια επισκέπτονται τους εργαζομένους στους χώρους εργασίας και ενισχύει την περί γραφειοκρατικοποίησης διάγνωση της ομάδας έρευνας.

**(δ) ΕΜΠΙΣΤΟΣΥΝΗ ΣΕ ΣΥΝΔΙΚΑΑ. ΦΟΡΕΙΣ - Η ΚΡΙΣΗ  
ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ - ΓΝΩΜΗ ΓΙΑ ΤΙΣ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΕΩΣ  
- ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΕ ΚΙΝΗΤΟΠΟΙΗΣΕΙΣ**

Ένα μήνυμα «με πολλούς αποδέκτες» αποτελεί πρωτίστως το ποσοστό κατά το οποίο οι εργαζόμενοι της Ε.Τ.Ε. εμπιστεύονται την δυναμική του Ελληνικού

Σε μια πρώτη ανάγνωση, εμπιστεύονται την ΓΕΣΕΕ (πολύ ή αρκετά) σε σημαντικά ανώτερο ποσοστό (39,9%) σε σχέση με το εργατικό κέντρο της περιοχής τους, και επίσης, σε μικρότερο ποσοστό απ' ό,τι τις συνδικαλιστικές ενώσεις του Επαγγελματικού τους χώρου ΟΤΟΕ και ΣΥΕΤΕ. Εδώ βλέπουμε περαιτέρω και διαφοροποίηση, αφού η ΟΤΟΕ εμπνέει περισσότερη εμπιστοσύνη (58,4) κατά τι παρά ο ίδιος ο άμεσα αντιπροσωπευτικός σύλλογος (52,9%).

Αναλυτικά στοιχεία για την συνάρτηση της εμπιστοσύνης προς την ΟΤΟΕ με τις μεταβλητές φύλου, ηλικίας κλπ., βρίσκονται στους πίνακες 81-86 του παραρτήματος.

Ένα επίμονο πόρισμα, που συνοδεύει τις αναγνώσεις και τις αναλύσεις των συναρτήσεων και των κατανομών των απαντήσεων για τα θέματα εμπιστοσύνης, είναι αδύνατο να το παρακάμψουμε: Η κρίση των θεσμών εκπροσώπησης, πολλαπλής μορφής και σύνθετης αιτιολογίας, είναι ένα ολοένα κλιμακούμενο φαινόμενο τα τελευταία χρόνια στην Ελλάδα.

Μια γενική αρχή που επαληθεύεται από τα στατιστικά στοιχεία που διαθέτουμε είναι ότι όσο κοντύτερα στην κοινωνία είναι ο αντιπροσωπευτικός φορέας, θεσμός (π.χ. πρωτοβάθμια επιτροπή, σύλλογος), δηλ. όσο χαμηλότερα κατεβαίνουμε στο επίπεδο εκπροσώπησης των πολιτών - εργαζομένων, τόσο αυξάνει η αξιοπιστία τους και η προθυμία των εκπροσωπούμενων και τους εμπιστευθούν. Η αντίστροφη κίνηση εκτρέφει, χωρίς συνειδητά να το επιδιώκει κανείς, φαινόμενα γραφειοκρατικοποίησης, αποξένωσης, αποστασιοποίησης.

Για να επιτευχθεί υπέρβαση και επανόρθωση τέτοιων φαινομένων, χρειάζονται κάποιες προϋποθέσεις, και πριν απ' όλα ειλικρινής διάθεση αναγνώρισης των «νοσηρών» συμπτωμάτων, απροκατάληπτη διερεύνηση των ειδικότερων αιτίων και κυρίως βούληση για να στρατευθούν οι ενδιαφερόμενοι στον αγώνα ανακτίσεως του «χαμένου εδάφους».

Πιο συγκεκριμένα, ένας όρος είναι οι πολίτες και οι εργαζόμενοι που θέλουν, πρέπει να μπορούν να εκπροσωπηθούν μέσα από τους συμβατικούς διαύλους - θεσμούς, να συνειδητοποιήσουν την ανάγκη να εμπλακούν προσωπικά αγωνιζόμενοι για την απο-γραφειοκρατικοποίηση όσων φορέων ή θεσμών εμφανίζουν αγκυλώσεις και τελματώσεις.

Η ανάγκη για βίωση της άμεσης δημοκρατίας δεν είναι ρητορικό σχήμα ή ευχολόγιο, αλλά πραγματικά, ένας ζωτικός όρος επιβίωσης που μπορεί να ικανοποιηθεί με την καθημερινή εγρήγορση και ενεργοποίηση των μελών.

Και εδώ ανακύπτουν οι ευθύνες των εκπροσώπων ιδίως της ηγεσίας τους η οποία πρέπει να περιμένει παθητικά να αφυπνισθεί και να ενεργοποιηθεί το σώμα των πολιτών ή των εργαζομένων, αλλά να παρέμβει και να επιταχύνει αυτή την διαδικασία, εμπνέοντας και καθοδηγώντας, προ-καλώντας και προσκαλώντας τους να συμμετέχουν ενεργότερα και να ενημερώνονται και να εκφράζονται συχνότερα.

Μέσ' αυτό το πλαίσιο, απολύτως εύλογες και σκόπιμες είναι οι κινήσεις προς την σωστή κατεύθυνση όπως οι προτάσεις αναθεώρησης του καταστατικού του Συλλόγου. Πράγματι, οι προτάσεις με μια σαφή αντίληψη «άμεσης - συμμετοχικής» δημοκρατίας φαίνεται να απολαμβάνουν μια πλατειά συναίνεση, και συγκεκριμένα, η «εκλογή του Προέδρου του Συλλόγου με άμεση ψηφοφορία» βρίσκει σύμφωνα το 66,3% των ερωτηθέντων τραπεζοϋπαλλήλων, οι τακτικές «Γενικές Συνελεύσεις με εκλεγμένους αντιπροσώπους βρίσκει σύμφωνα το 57,4% και η πρόβλεψη για «υποχρεωτικά αντιπροσωπευτικά Προεδρεία» βρίσκει σύμφωνα το 61,1%.

Αντίθετα άλλες προτάσεις που δεν εντάσσονται στο προαναφερθέν πνεύμα, τουλάχιστον άμεσα και ξεκάθαρα, δεν φαίνεται να έχουν ιδιαίτερη απήχηση: Η πρόταση για «Τριετή (αυξημένη κατά ένα έτος, απ' ό,τι ισχύει) θητεία του ΔΣ του σωματείου» ελκύει το 48,4% αλλά απωθεί το 36,6% και η πρόταση για «αλλαγή της διοικητικής δομής του Συλλόγου» ελκύει το 45,5% αλλά απωθεί το 31,7%.

Ακόμη μικρότερη απήχηση έχει η πρόταση για «αλλαγή του εκλογικού συστήματος» που ισχύει στις εκλογές και αρχαιρεσίες του Συλλόγου και το οποίο είναι «απλή αναλογική»: Μόλις ένα 32,8% συμφωνεί, ενώ το 49,7% διαφωνεί.

Περισσότερο αναλυτικά στοιχεία βρίσκονται στους πίνακες υπ' αριθ. 87-89 του παραρτήματος.

Τέλος, αναφορικά με το ζήτημα της συμμετοχής στις κινητοποιήσεις του κλάδου, πρέπει να παρατηρήσουμε ότι αυτή αντιστοιχεί σε σχετικά χαμηλά ποσοστά και εδώ είναι και το τελικό προϊόν όλης της προαναφερθείσας καταστάσεως κρίσεως εμπιστοσύνης, γραφειοκρατικοποίησης, αποστασιοποίησης. Έτσι, μόλις ένα 20,3% των εργαζομένων συμμετέχει «πολύ συχνά», και αυτό το ποσοστό επιδεινώνεται προκειμένου για τις γυναίκες (16,2%) και τους νεαρούς 18-24 ετών (0%) οι οποίοι όμως δηλώνουν ότι συμμετέχουν «συχνά» (46%) και «σπάνια» (24,4%), κάτι πιο παρήγορο.

Στο γενικό σύνολο, οι συμμετέχοντες «συχνά» (28,2%) ισορροπούν μ' όσους συμμετέχουν «σπάνια» (30,5%) ενώ οι συστηματικά απέχοντες φθάνουν το 18%. Αν αθροιστεί πάντως το ποσοστό των «πολύ συχνά» και των «συχνά» συμμετεχόντων, εγγίζει το 48,5% και άρα, ο ένας στους δύο συμμετέχει στις κινητοποιήσεις.

Γενικώς όσο αυξάνει η ηλικιακή κατηγορία, αυξάνει παράλληλα και η συμμετοχή, αλλά όχι θεαματικά: Από 41,5% στους 25-34ετείς φθάνουμε στο 54% στους 45-54ετείς και στο 52,3% των προς συνταξιοδότηση. Γεωγραφικώς, οι Αθηναίοι

υπολείπονται (44%) σε συχνότητα συμμετοχής έναντι των Θεσσαλονικέων (51%, εκ των οποίων όμως μόνο 51% «πολύ συχνά») και της «λοιπής Ελλάδας» που κρατά τα σκήπτρα (64,5%). Ως προς την εκπαιδευτική παράμετρο, η μέγιστη συμμετοχή εκδηλώνεται στην τριτοβάθμια κατηγορία (49,1%) και την δευτεροβάθμια (48,1%) ενώ μετριάζεται στην πρωτοβάθμια (42,3%). Όσον αφορά τα έτη προϋπηρεσίας οι προσληφθέντες μεταξύ ετών 1982-1990 συμμετέχουν με ποσοστά μεταξύ 49,7-66-8%, ενώ αντίθετα η συμμετοχή των προσληφθέντων προ αυτής της περιόδου κυμαίνεται στο 46% περίπου, ενώ μετά από αυτήν την περίοδο (δηλ. οι έχοντες το πολύ 5 έτη προϋπηρεσίας) μειώνεται στο 42%.

Τέλος, αναφορικά με το εισόδημα, η μέγιστη συμμετοχή εντοπίζεται στο κλιμάκιο των 300-400 χιλ./μήνα με 65%, και μειώνεται συμμετρικά στο 47-48% στο αμέσως προηγούμενο και το αμέσως επόμενο (δηλ. το ανώτατο) κλιμάκιο. Η συμμετοχή στο κατώτατο κλιμάκιο (130-200 χιλ./μήνα περιορίζεται στο 40,5%, πιθανόν λόγω δυσβάστακτου οικονομικού κόστους ως προς το ύψος του μισθού σ' αυτούς τους υπαλλήλους.

Ειδικά αυτήν την ενδιαφέρουσα κατανομή εμφανίζει ανάγλυφα ο πίνακας 63 του παραρτήματος.

### **3V. ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΕΣ (ΜΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ) ΔΡΑΣΕΙΣ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΤΗΣ Ε.Τ.Ε. ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΛΛΟΓΟΥ ΤΟΥΣ**

Η εικόνα του Συλλόγου ως ενός ζωντανού συλλογικού οργανισμού, ενεργού και διαχρονικά ανανεωνόμενου θα ήταν ελλιπής εάν η ευαισθησία και ο προσανατολισμός των δράσεων του εξαντλείτο μονάχα στην προαγωγή των οικονομικών και άλλων συμφερόντων των μελών του. Και ενώ αυτό είναι κάτι φυσιολογικό και θεμιτό, θα ήταν άδικο προς την ιστορική και σύγχρονη πραγματικότητα εάν αποσιωπούσαμε ότι ο Σύλλογος, με ή χωρίς την συνδρομή του εργοδοτικού ιδρύματος έχει αποδυθεί σε δράσεις στον επιμορφωτικό και ψυχαγωγικό ή «πολιτιστικό» ως συνήθως λέγεται Τομέα, οι οποίες άλλοτε ήσαν πρωτοποριακές στην κυριολεξία, ενώ και σήμερα, είναι αξιόλογες και πολύ εποικοδομητικές.

Χωρίς πρόθεση να παρελθοντοληγήσουμε, πρέπει να ξεχωρίσουμε ορισμένα ορόσημα που άνοιξαν τον δρόμο στην σημερινή πολυσχιδή και ενεργητική παρουσία του Συλλόγου στην πολιτιστική καλλιέργεια των μελών του.

Ειδικότερα, η καλλιτεχνική δραστηριότητα των υπαλλήλων της Ε.Τ.Ε. ξεκινά σχεδόν με τις αρχές του 20ού αιώνα και εξαπλώθηκε κατά τις επόμενες δεκαετίες σε ευρύτατους πνευματικούς χώρους. Ενδεικτικές είναι οι διεκδικήσεις και τα επιτεύγματα τους κατά την περίοδο του μεσοπολέμου (βλ. υποενότητα 2γ του Κεφ. «Κοινων. θέση»).

Στα 1932 χρονολογείται η πρώτη συνεργασία του μεγάλου ιεροφάντη του αρχαίου δράματος Καρόλου Κουν με ομάδες υπαλλήλων με απώτερο σκοπό το «ερασιτεχνικό ανέβασμα θεατρικού έργου του αρχαίου ή του νεότερου ρεπερτορίου. Ο ίδιος ο Κ. Κουν είχε εξομολογηθεί τα κάτωθι σε συνέντευξη στο περιοδικό του Συλλόγου «ΕΜΕΙΣ» στον Κ.Π. Παναγιωτόπουλο.

«Έχω ένα καλιό δεσμό με την Εθνική Τράπεζα. Ήταν τότε που δίδασκα στο Κολέγιο, γύρω στα 1932-33, και τα βραδινά συμπλήρωνα το μισθό μου με μαθήματα αγγλικής στους υπαλλήλους της Εθνικής.

Οι συνεννοήσεις γίνονταν, θυμάμαι, με έναν υπάλληλο που τον έλεγαν Ζωτιάδη. Αυτό κράτησε δύο τρία χρόνια.

Η επικοινωνία μου με τα παιδιά - αγόρια και κορίτσια - που εργάζονταν στην Εθνική Τράπεζα δεν είχε περιοριστεί στις τυπικές σχέσεις δασκάλου - μαθητών. Προχωρήσαμε και σε ευρύτερες συζητήσεις για αισθητικά και θεατρικά θέματα, για να καταλήξουμε σε αναγνώσεις θεατρικών έργων. Θυμάμαι, τους έκανα και διαβάζαμε Γκαλγουέρθ, Μπάρν, Ο' Νηλ...».

Στα 1950 αρχίζει η «δράση» της λεγόμενης «φρουράς του '50» στον θεατρικό χώρο που αποτελεί τους γενάρχες μιας παράδοσης που διατηρείται ζωντανή ως σήμερα (βλ. αμέσως κατωτέρω), όπου, πέραν της θεατρικής δράσης, ο σύλλογος δραστηριοποιείται ευρύτερα: Διαγωνισμοί κοίησης, παιδικού διηγήματος, διαλέξεις, εκθέσεις τέχνης, κ.ά. ανάλογες εκδηλώσεις.

Σήμερα την μακρά θεατρική παράδοση του Συλλόγου συνεχίζει το θεατρικό τμήμα του ΣΥΕΤΕ, το οποίο ξεκίνησε οργανωμένα το 1981 ανεβάζοντας το έργο του Γ. Σκούρτη «Κομμάτια και Θρύψαλλα» πρώτα στην Αθήνα και έπειτα σε άλλες πόλεις, με ένα θίασο 17 συναδέλφων ηθοποιών. Στα 1983 ανέβασαν τους «Προστάτες» του Μήτσου Ευθυμιάδη με 27 συναδέλφους ηθοποιούς που απέσπασαν το 1ο βραβείο καλύτερης παραστάσεως στο Πανελλήνιο Φεστιβάλ της Κορίνθου. Γενικώς το Θ.Τ. του ΣΥΕΤΕ συμμετείχε σε πολλά φεστιβάλ: (Κορίνθου, Ιθάκης, Δήμου Αθηναίων. Στο τελευταίο αυτό, συμμετείχε με το έργο του Ντάριο Φο «Η Ισαβέλα, 3 παραβέλες και ένας παραμυθάς» το οποίο προηγουμένως είχαν ανεβάσει στο θέατρο «Βρετάνια» με 13 συνεχόμενες παραστάσεις και 5.000 θεατές, που αποτελεί ρεκόρ για ερασιτεχνικό σύλλογο.

Χαρακτηριστική ήταν η κριτική του Μάριου Βαλληνδρα στο Περιοδικό «Εικόνες»: «Ποιός τους είπε ερασιτέχνες;» «Αλήθεια, τί θα πει «ερασιτεχνικό» θέατρο; Ο όρος είναι φαρδύς, χωράει και τη σχολική παράσταση και τη σοβαρή, μόνιμη προσπάθεια κάποιων ομάδων με μεράκι. Το υπεύθυνο ερασιτεχνικό θέατρο είναι μια ελπίδα για τον τόπο. Μπαίνω στο «Βρετάνια», οκλισμένος με άφθονη επιείκεια. Τα παιδιά κάνουν το κέφι τους, λέω, αντί για τα λέιζερ της ντισκοτέκ προτίμησαν τους προβολείς του πάγκου. Τα λάθη θερμιά, οι αφλειες συγχωρεμένες.

Λέω. Και κάθομαι στην κατάμεστη αίθουσα - η είσοδος, δωρεάν με ένα περιέργο αίσθημα «συμμετοχής», που μοιράζονται κι οι άλλοι γύρω μου. Κι αναρωτήθηκα πολλές φορές τί τάχα καλύτερο είχαν οι περισσότερες από τις επαγγελματικές παραστάσεις που είδα όλο το χειμώνα; Αφαιρώ την εκπαικεία, το μάτι γίνεται καθαρά κριτικό. Πάνω από 40 πρόσωπα στη σκηνή, γοργότητα στο ρυθμό, αφθονία ρόλων, ένα σκηνικό έξυπνα λειτουργικό του Σίμου Παπαναστασάπουλου, που από κρώμα απαγχονισμού ολοένα μεταβάλλεται σε παλάτι, γαλέρες, δικαστήριο... Κι όλοι μελετημένοι. (Πάνω από χρόνο κράτησαν οι πρόβες, που τον τελευταίο μήνα έφτασαν τις 16 ώρες τη μέρα). Κι ο σκηνοθέτης Νίκος Δημολίτσας κατάφερε να κινήσει όλο τούτο το τσούρμο, σε σκηνημαί κλατεία, με άνεση και γρηγοράδα, χωρίς χρίσματα, κτσουγκρίσματα κι αμηχανίες.

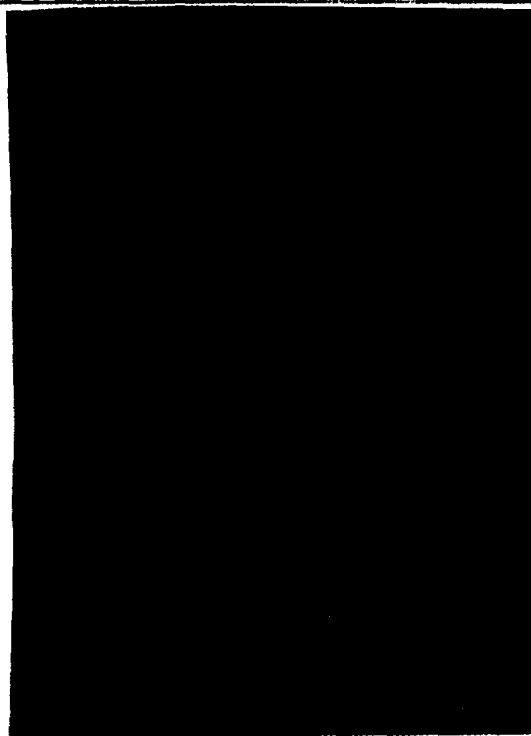
Τουλάχιστον πέντε από τον ερασιτεχνικό αυτό θίασο έχουν γνήσιο ταλέντο ηθοποιού. Αλλά κι οι υπόλοιποι κινήθηκαν και μίλησαν χωρίς αφέλειες, χάρη στις σκηνοθετικές οδηγίες, στην κειθαρχία τους και στην κολλή δουλειά.

Ο Μιχάλης Σκυριανός (Κολόμβος) στήριξε ευπρόσωπα το κεντρικό πρόσωπο. Πιο πλαστικός, ο Πέτρος Γκουντέλλας (Φερδινάρδος) έδωσε την καρικατούρα του βασιλικού συζύγου. Δυναμική η Ισαβέλλα της Κατ. Παναγιωτοπούλου μα λίγο μονόχορδη, στους μόνιμα ψηλούς της τόνους. Η Ειρήνη Πατρικαράκου, άνετη αν και κάπως ανήριμη ακόμα για το δύσκολο ρόλο της Ιωάννας της τρελλής. Όσο για το Γιώργο Ασσαριωτάκη, στα διάφορα «πρόσωπά» του, απόδειξε πηγαία κωμική φλέβα.

Όμως το θέατρο δεν μονοπωλεί τις καλλιτεχνικές δραστηριότητες του Συλλόγου. Οι επιμορφωτικές, ψυχαγωγικές και πνευματικές ανησυχίες δεν αποτελούν επίσης ίδιον της τελευταίας γενεάς. Αντίθετα, πρέπει να ανατρέξουμε στην δεκαετία του '60 για να δούμε πώς οι ζυμώσεις και η διάθεση για προσφορά ενός συλλόγου που ήδη είχε ηλικιακά «ωριμάσει» (έκλεινε πενήκονταετία από την ίδρυσή του) σύγκλιναν για να στραφούν στην Ίδρυση ενός Μορφωτικού Συλλόγου ο οποίος επιδίωκε στόχους δημιουργίας και ψυχοπνευματικής καλλιέργειας που θα ανέτρεπαν για πάντα το απωθητικό στερεότυπο<sup>11</sup> του τραπεζοπαλλήλου (τυπολατρία, ιεραρχία, αποξήρανση των ανθρωπίνων και πνευματικότερων ιδιοτήτων, ολιγοπρία, παθητικότητα, και ακόμη χειρότερα εφηνυχασμός και ψυχολογία του βολεμένου - κτακτοποιημένου), το οποίο αναδεικνύεται από ένα σαρκαστικό αλλά κατά βάθος συμπονετικό ποίημα του Μεσοπολέμου.

<sup>11</sup> Περισσότερα για μια ιστορική δραματοποίηση αυτού του στερεοτύπου στα πρώτα μεταπολεμικά χρόνια, βλ. ενότητα 5β του Κεφ. «Κοινων. Θέση».

ψυχολογία του βολεμένου - «τακτοποιημένου»). το οποίο αναδεικνύεται από ένα σαρκαστικό αλλά κατά βάθος συμπονετικό ποίημα του Μεσοπολέμου.



Μύθος ή πραγματικότητα, η εικόνα που είχε οΚαρυωτάκης δεν απείχε πολύ απ' την εικόνα του μέσου νεοέλληνα, και ο «Μορφωτικός Όμιλος Προσωπικού Εθνικής Τράπεζας της Ελλάδος» που ιδρύθηκε το 1966 ήταν η καθυστερημένη απάντηση στην πρόκληση.

Είναι αξιοσημείωτο ότι όχι μόνο χρονικά αλλά και συστατικά συνέπεσε ο Όμιλος των υπαλλήλων με τον υπό σύσταση τότε ίδρυμα της Εθνικής Τράπεζας (το Μ.ΙΕΤ.) που και αυτό βαπτίσθηκε «Μορφωτικό» και είχε ανάλογους στόχους προαγωγής ενός ευρύτερου συνόλου. Πρέπει να ληφθούν φυσικά υπ' όψιν η δημιουργική ανάταση εκείνης της δεκαετίας και οι παράλληλες πολιτικοκοινωνικές συγκρούσεις, οι οποίες διεμόρφωναν την περιρρέουσα ατμόσφαιρα, ευνοϊκή και μαζί προκλητική, για ένα τέτοιο εγχείρημα.

Έτσι αφ' ενός ο διοικητής Γεωργ. Μαύρος αποφασίζει με αφορμή τα 125 χρόνια από την ίδρυση της Εθνικής να προχωρήσει στην ίδρυση του ΜΙΕΤ (διάταγμα 311,/1-4-1966) - που όμως ουσιαστικά άρχισε να λειτουργεί μετά το πέρας της δικτατορίας (1974) - αφ' ετέρου εικοσιτέσσερεις υπάλληλοι της Εθνικής συγκεντρώνονται στις 17-5-1966 στη Λέσχη του ΣΥΕΤΕ και συνυπογράφουν το Πρακτικόν Ιδρύσεως του Μορφωτικού Ομίλου Προσωπικού Εθνικής Τραπέζας

διενέργεια γενικής συνέλευσης και την εκλογή του ΔΣ όπως αρχικώς ήταν οι στόχοι των μελών του.

Από το δημοσίευμα του Κώστα Κρεμμύδα στο περιοδικό του Συλλόγου «ΕΜΕΙΣ και η Τράπεζα», με τίτλο «ΜΟΠΕΤ: Τριάντα χρόνια από ένα ημιτελές εγχείρημα, αντλούμε και παραθέτουμε τις κάτωθι πληροφορίες σχετικά με ουσιώδεις πλευρές του εν λόγω ιστορικής σημασίας εγχειρήματος.

## **ΤΑ ΑΙΤΙΑ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑΣ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ ΚΑΙ ΟΙ ΑΞΟΝΕΣ ΑΝΑΦΟΡΑΣ ΤΟΥ**

Από τις εισηγήσεις των Β. Παράσχη και Φ. Δεληβοριά, από το κείμενο του καταστατικού, την αλληλογραφία του Ομίλου αλλά και τις ελάχιστες ανακοινώσεις που εξέδωσαν προκρίπτον τα παρακάτω:

1) Το κλίμα της εποχής και οι ελπιδοφόρες προοπτικές που διαγράφονταν, μετά τον μακρό χειμώνα της μετεμφυλιοπολεμικής περιόδου, λειτούργησαν καταλυτικά στη λήψη της απόφασης για μια συλλογική πολιτιστική παρέμβαση. Διαχωρίζοντας εργασιακές σχέσεις, συνδικαλιστικές δραστηριότητες και πνευματική ζωή, οι 24 τραπεζοϋπάλληλοι φιλοδόξησαν να καλύψουν το πολιτιστικό κενό του εργασιακού τους (αποκλειστικά) χώρου.

Από την άλλη κάποιoi, ιδιαίτερα νέοι με πνεύμα δημιουργικό και ανήσυχο, τόλμησαν για πρώτη φορά ν' αμφισβητήσουν το θέσφατο της επαγγελματικής απασχόλησης ως μόνης και αποκλειστικής υποχρέωσης των εργαζομένων και να οριοθετήσουν με σαφήνεια το αναφαίρετο των ανθρώπινων δικαιωμάτων και αξιών, αυτό που σχηματικά, πολύ αργότερα, πήρε τη μορφή των τριών οκταώρων: δουλειάς, ελεύθερου χρόνου - διασκέδασης, ανάπαυσης.

Ίσως είναι η πρώτη φορά που διατυπώνονται απόψεις όπως: «η Τράπεζα ενδιαφέρεται να είμαστε παραγωγικοί διά λογαριασμόν της, το σκέλος της απόδοσης της πνευματικής μας στάθμης συλλογικά είναι ζήτημα δικό μας» ή γίνεται λόγος για «έλλειψη συναδελφικού διαλόγου, έλλειψη διακίνησης ιδεών, έλλειψη πνευματικής επαφής των ανθρώπων που καθημερινά ήταν και θα είναι ο ένας δίπλα στον άλλον, ο καθένας ανασκαλεύοντας τα χαρτιά του, κοιτώντας το ρολόι του μέχρι να 'ρθει η ώρα να φύγει απ' αυτό το αυστηρό περιβάλλον που μας επιβάλλει η τραπεζική ζωή».

2) Η ανθρώπινη απομόνωση, η ιδιότευση, η αποξένωση, η κληκτική καθημερινότητα, οι εφήμερες αξίες δεν αποτελούν ίδιον της σημερινής τάξης πραγμάτων, αλλ' αντίθετα είχαν επισημανθεί ως πρόβλημα ακόμη και σ' εποχές που από τη φύση τους ή μάλλον από την ιστορική συγκυρία χαρακτηρίζονταν από ένα κλίμα έντονα ηρωικό, ανήσυχο και δημιουργικό. Σε ορισμένα σημεία οι επισημάνσεις τους είναι πρωτοποριακές και προφητικές, συνταιριασμένες πλήρως στα σημερινά δρώμενα και αδιέξοδά μας. «Η οργάνωση της ζωής μας τείνει να αφανίσει κάθε αλληλεγγύη και κάθε διάθεση για στοχασμό», τονίζουν, τριάντα χρόνια πριν.



Γράφουν χαρακτηριστικά στις εισηγήσεις τους οι εκ των πρωταγωνιστών του Ομίλου, επαναλαμβάνοντας το 1966 αυτά που ο υπάλληλος Καρυωτάκης διατύπωνε κοιητικά, με έκδηλη την καυστικά ειρωνική του διάθεση, ήδη από τις αρχές του αιώνα: «...Αφηνόμαστε έρμαια της μοίρας μας ελπίζοντας στην εξέλιξή μας στην Τράπεζα, στον καλύτερο μισθό και στην προώθησή μας σε καινούργιες θέσεις. ...Θα συνεχίσουμε με την ίδια απομόνωση στην εργασία μας; Θα συνεχίσουμε να κλεινόμαστε στους εαυτούς μας αδιαφορώντας για τον διπλανό μας κι αφιερώνοντας τη δυνατότητα της υπάρξεως ενός συνομιλητή και συμπαραστάτη σε στιγμές ανάγκης μας;»

Σε άλλο σημείο γίνεται λόγος για «στεγνότητα των σύγχρονων μεθόδων εργασίας και του κοινωνικού αυτοματισμού, όπου ο άνθρωπος είναι μπλεγμένος στα «γρανάζια» μιας στείρας απασχόλησης που φθείρει την ψυχή, με ρυθμό που δεν γίνεται εύκολα αντιληπτός».

3) Η έκρυθμη πολιτική κατάσταση, αλλά και το κυρίαρχο συντηρητικό κλίμα της τραπεζικής ιεραρχίας της εποχής δυσκόλευαν εκ των προτέρων την προσπάθεια των ανθρώπων του Μ.Ο.Π.Ε.Τ. Ο Βασίλης Παράσχης προετοιμάζει γι' αυτό τους συναδέλφους του: «Ας είμαστε όλοι προετοιμασμένοι διότι είτε στην αρχή είτε στην πορεία της εργασίας μας θα βρούμε αντιδράσεις. Θ' ακουστούν υπονοούμενα και ίσως ίσως εκτοξευθούν και όβρεις. Θα είναι ούτως ή άλλως από ανθρώπους που δεν τους αρέσει το φως - προτιμούν το σκοτάδι -, δεν θέλουν την αλήθεια - φοβούνται τη συζήτηση - ή έχουν κάποιο συμφέρον να μην υπάρχουμε. Εμείς δεν νομίζουμε ότι θα υποδυθούμε το ρόλο του σωτήρα. Αυτόν το ρόλο τον αφήνουμε σε άλλους...».

4) Όπως γίνεται φανερό μέσα από τα κείμενα, τις διακηρύξεις και το καταστατικό, ο Μορφωτικός Όμιλος στοχεύει στη δημιουργία ενός «διαταξικού» (διαδικαλληλικού) οργάνου, με τη συμμετοχή εργαζομένων «όλων των πολιτικών, κοινωνικών, θρησκευτικών και οικονομικών ρευμάτων της εποχής».

### ΣΤΟΧΟΙ ΤΟΥ Μ.Ο.Π.Ε.Τ.

Με βάση το πρακτικό ίδρυσης και το καταστατικό, σκοπός του Ομίλου είναι «η πνευματική επικοινωνία μεταξύ του προσωπικού της Ε.Τ.Ε., ανεξαρτήτως τραπεζικής προελεύσεως, βαθμού, ηλικίας και φύλου, η κατά πάντα τρόπον διανοητική εξύψωση αυτού, ως επίσης και η εν μέσω του Ομίλου πνευματική επαφή μετά των λοιπών συναδέλφων των επαρχιακών καταστημάτων και υποκαταστημάτων της Εθνικής Τραπέζης».

Ήταν ίσως η πρώτη φορά, με αφορμή τον Όμιλο, που το σύνολο των εργαζομένων της Εθνικής αποκτούσαν ίσες ευκαιρίες και ισότιμες δυνατότητες έκφρασης, στοχασμού και δράσης. Ας σημειωθεί πως η ενοποίηση της

συνδικαλιστικής έκφρασης των εργαζομένων ολοκληρώθηκε με απόσταση είκοσι και πλέον χρόνων!

Ενδεικτική του όλου πνεύματος του Ομίλου ήταν και η άποψη για «διαρκή και αέναη αλλαγή στη Διοίκηση του Μ.Ο.Π.Ε.Τ., με σκοπό την ανάληψη πρωτοβουλίας και ευθύνης από κάθε άξιο και ικανό μέλος, ούτως ώστε η δραστηριοποίηση να παίρνει πλάτος και βάθος, και να μην επέρχεται αρτηριοσκλήρωση στους για πολύ καιρό καθοδηγούντες την τύχη του Συνδέσμου, και κυρίως να αποφεύγονται οι τυχόν γραφιοκρατικές επιπτώσεις». (Με τον «εξευρωπαϊσμένο» όρο του «rotation» εμφανίστηκαν παρόμοιες απόψεις και σε τμήματα του συνδικαλιστικού κινήματος, ως πρωτοποριακές - τουλάχιστον θεωρητικά και φραστικά - μόλις επί των ημερών μας!).

Στους στόχους του Ομίλου συνοπτικά μπορούμε να παραθέσουμε τα παρακάτω:

- α) Επαφή, συχνές συναντήσεις και συνεργασία με τους εργαζομένους όλων των υποκαταστημάτων της Τράπεζας, συμπεριλαμβανομένων και αυτών της περιφέρειας, προκειμένου να επιτευχθεί η στελέχωση του Ομίλου από τοπικούς εκπροσώπους στους χώρους εργασίας.
- β) Συνεργασία με τις διοικήσεις των συνδικαλιστικών σωματείων της Εθνικής, αλλά και των λοικών τραπεζών, προτείνοντας μάλιστα τη συμμετοχή τους στον Όμιλο.
- γ) Ενεργοποίηση κι αξιοποίηση των «διανοουμένων, επιστημόνων, καλλιτεχνών, και εν γένει ενδιαφερομένων για τα γράμματα», που εργάζονταν τόσο στο χώρο της Εθνικής όσο και σ' αυτόν των λοικών τραπεζών.
- δ) Σύνδεση του Μορφωτικού Ομίλου με ανθρώπους των γραμμάτων και των τεχνών με στόχο την αξιοποίηση των τελευταίων σε σειρά διαλέξεων, εκδηλώσεων, εισηγήσεων. Το άρθρο 2 του καταστατικού προέβλεπε και τη συμμετοχή στο Μ.Ο.Π.Ε.Τ. προσωπικοτήτων από το χώρο του πνεύματος ως επιτίμων μελών.
- ε) Οικονομική ενίσχυση από τη διοίκηση της Ε.Τ.Ε. προκειμένου να επιτύχουν την έκδοση «εντύπου περιοδικού σοβαρού και σεμνού, καλύπτοντος, κατά το δυνατόν, όλους τους τομείς του πνεύματος, εις τρόπον ώστε ν' αποτελή το όργανο εκφράσεως και κρυστάλλωσε των πνευματικών ενδιαφερόντων και επιδόσεων των συναδέλφων». Είναι ενδιαφέρον ότι, πέραν της τυπικής έγκρισης της έκδοσης, εκ μέρους της διοίκησης, ο Όμιλος δεν διατύπωσε κανένα αίτημα για οποιαδήποτε συνεργασία.

#### ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΤΟΥ Μ.Ο.Π.Ε.Τ.

Κάποιες από τις δραστηριότητες του Ομίλου που είχαν σχεδιαστεί ήταν:

- α) Οργάνωση διαλέξεων, ομιλιών, συζητήσεων, για ιστορικά, φιλολογικά, οικονομικά, τραπεζικά, κοινωνικά, καλλιτεχνικά θέματα.

- β) Οργάνωση εκθέσεων ζωγραφικής, γλυπτικής, φωτογραφίας κτλ.
- γ) Επισκέψεις σε επαρχιακά καταστήματα.
- δ) Έκδοση μηνιαίου περιοδικού. (Καθώς ήδη κυκλοφορούσε με αξιώσεις και κύρος η οικονομική εφημερίδα Τραπεζιτική, οι εμπνευστές του Ομίλου προτίμησαν να προχωρήσουν στην έκδοση περιοδικού με έμφαση στα γράμματα και τις τέχνες).

Κατά τη διάρκεια της δικτατορίας, η διοίκηση υλοποιώντας την ιδέα του Μορφωτικού Ομίλου προχώρησε σε έκδοση περιοδικού με τίτλο Συνεργασία.

- ε) Οργάνωση εκδηλώσεων και διαλέξεων με επίκεντρο και θεματική τα παιδιά των τραπεζοπαλλήλων.
- στ) Συνεργασία κι επαφή με συνταξιούχους τραπεζικούς.
- ζ) Καλλιέργεια ανθρώπινων σχέσεων και αλληλεγγύης μεταξύ των εργαζομένων στην Εθνική Τράπεζα.
- η) Σύσταση χορωδίας (υπό την εποπτεία του Φώτη Αλέπορου).

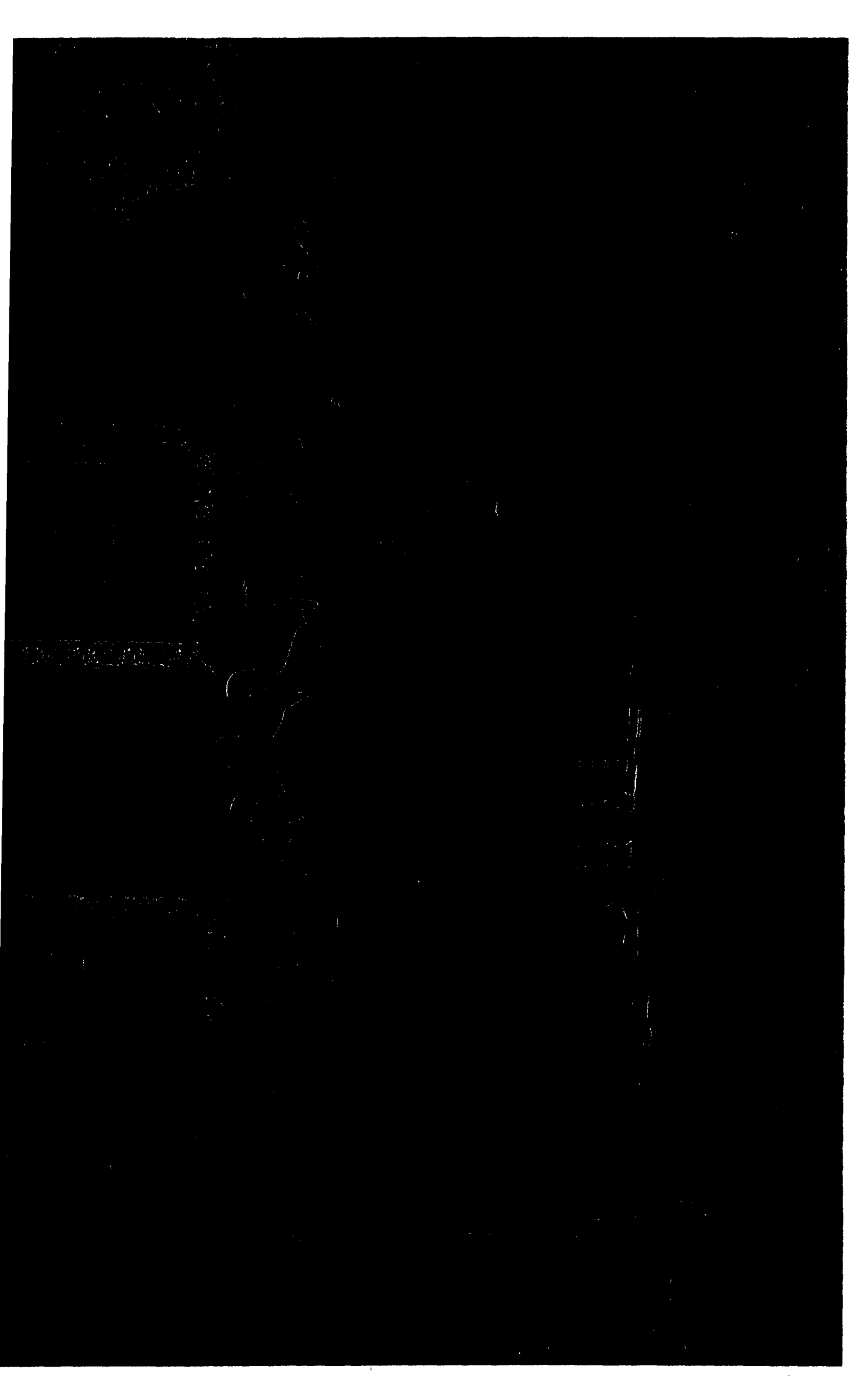
Χρόνια μετά ο Σ.Υ.Ε.Τ.Ε. και η Τερψιχόρη Παπαστεφάνου ανέλαβαν να υλοποιήσουν την επιθυμία των συναδέλφων του Ομίλου! Η επιτυχής δράση σ' όλους σχεδόν τους τομείς που οραμαστίστηκαν οι πρωτοπόροι εκείνοι, είναι πλέον ζωντανή πραγματικότητα.

#### ΤΟ ΤΕΛΟΣ

Ξανά οι τοίχοι και ξανά οι σκιές  
και πάλι ο κύκλος γύρω απ' το πηγάδι  
ενώ περιπολεί το κρανίο μας  
η άσπρη κάννη.

Βύρων Λεοντάρης

Το ποίημα «Η Θαμπή Μέρα» του Βύρωνα Λεοντάρη, γραμμένο μέσα στη χούντα, είναι ίσως ο καλύτερος τρόπος για να ορίσουμε ό,τι ακολούθησε και να κλείσουμε την αναφορά μας αυτή. Η πολιτική εκτροπή του '67 δεν τους επέτρεψε να ολοκληρώσουν τα όνειρά τους. Ενδεχομένως δεν πρόλαβαν καν να ξεκινήσουν να ονειρεύονται. Άλλοι απολυμένοι, άλλοι στο περιθώριο της υπαλληλίας και της καθημερινότητάς τους, κάποιοι σε αντιστασιακές οργανώσεις, συνέχισαν τη ζωή τους ακούγοντας τον κοιητή:



Θα μοιραστούν ξανά οι άνθρωποι τη ζωή  
σαν λάφυρο  
ακούω τις ζυγαριές που ετοιμάζονται  
φριχτά καινούργια μέτρα και σταθμά  
και δεν υπάρχει τίποτε να ελπίσω μες  
στην αχανή αυτή μέρα  
όπου γερνάει πιο γρήγορα από μας  
το μέλλον<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Σημ.: Για περισσότερα στοιχεία, βλέπε το άρθρο - δημοσίευμα του κ. Κ. Κρεμμύδα στο περιοδικό του Συλλόγου «Εμείς» Σ. 9 Ιούνιος 1997, σελ. 22-27.

#### ΕΝΟΤΗΤΑ 4'

### ΣΗΜΕΙΑ ΕΠΑΦΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΜΕΤΑΞΥ ΤΗΣ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΤΗΣ Ε.Τ.Ε. ΚΑΙ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ (ΜΙΑ ΣΥΓΚΡΙΣΗ)

Όπως είδαμε την ενότητα 31 του παρόντος κεφαλαίου, οι υπάλληλοι της Ε.Τ.Ε. διακρίνονται για ένα αίσθημα κοινότητας προβλημάτων και εργασιακής μοίρας κατ' εξοχήν με τους λοιπούς υπαλλήλους των υπό κρατικό (άμεσο ή έμμεσο) έλεγχο τραπεζών. Αυτό είναι φυσικό. Ακολούθως, τα αισθήματα ταύτισης - αλληλεγγύης των υπαλλήλων της Ε.Τ.Ε. - και εύκολα θα γενικεταμε, όλων των προαναφερθέντων Τραπεζουπαλλήλων - στρέφονται προς τους υπαλλήλους του ευρύτερου δημοσίου (ΔΕΚΟ) και στενότερα δημοσίου (υπουργεία, ΟΤΑ) Τομέα. Από την άλλη μεριά, υπήρξε μια αναμφισβήτητη ιστορική πραγματικότητα - όπως θα αναλυθεί διεξοδικότερα στο μεθεπόμενο Κεφάλαιο (Κοινωνική θέση) - ότι ειδικώς ο Τραπεζικός της Ε.Τ.Ε. διαφοροποιείτο οικονομικά, πολιτισμικά, ψυχολογικά και έως κάποιον βαθμό κοινωνικά από τον υπόλοιπο δημόσιο τομέα έως την περίοδο της κατοχής τουλάχιστον. Αντιθέτως θα δούμε ότι από ένα σημείο και μετά ο μισθολογικός παράγοντας, έπαυε να τοποθετεί τον Τραπεζουπάλληλο στην κορυφή (παραχώρησε την θέση του στις ΔΕΚΟ. βλ. Κεφ. 4 περί μισθών), χωρίς να κλήξει καίρια την Κοινωνική αποδοχή. Η σύγκριση των κυριότερων πραγματολογικών και πολιτισμικών συνιστωσών της ταυτότητας των υπαλλήλων αυτών των δύο εργασιακών τομέων - που εκ πρώτης όψεως δεν θα έπρεπε να έχουν σχεδόν τίποτε κοινό - είναι άκρως επιτακτική, στο μέτρο που τα εμπειρικά δεδομένα την επιτρέπουν. Έτσι, ενώ για τους υπαλλήλους της Ε.Τ.Ε., έχουμε μια αδρή ακτινογραφία για την τρέχουσα περίοδο χάρη στην πρωτοβουλία του συλλόγου τους (βλ. ενοτ. 2 του παρόντος Κεφαλαίου), για τα αντίστοιχα πνευματικά, πολιτισμικά και συμπεριφορικά δεδομένα των δημοσίων υπαλλήλων (και δη της Κεντρικής Διοίκησης, δηλ. κυρίως υπουργεία και ΝΠΔΔ όπως ΙΚΑ, ΟΛΕΔ, ΙΠΠΟΚΡΑΤΕΙΟ ΠΓΝ) θα αξιοποιήσουμε την Έρευνα για τα «Ποιοτικά Χαρακτηριστικά των Δημοσίων υπαλλήλων» που διεξήγαγε το 1997 η Διεύθυνση Αξιολόγησης Διαδικασιών και Παραγωγικότητας του Υπουργείου Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, με πρωτοβουλία του τότε Υφυπουργού, στο πλαίσιο του προγράμματος εκσυγχρονισμού της Δημόσιας Διοίκησης που «τρέχει» τα τελευταία χρόνια στη χώρα μας.

Αν και η σκοποθεσία και η υφή των ερωτημάτων της έρευνας αυτής δεν ήταν πάντοτε αντίστοιχη με εκείνα που περιλήφθησαν στην έρευνα του ΣΥΕΤΕ, η δυνατότητα σύγκρισης, όπως θα δούμε, θεμελιώνεται γερά, και επικεντρώνεται κυρίως σε όσα ακολουθήσουν την αναγκαία σύντομη εισαγωγή.

Πρώτα απ' όλα και η Δημόσια διοίκηση (ως ένας ορθολογικός τρόπος οργάνωσης των λειτουργιών της εξουσίας/του Κράτους, κατοχυρωμένος θεσμικά και απολύτως απαραίτητος από κάποιο επίπεδο ανάπτυξης της πολιτικής οργάνωσης, και του πολιτισμού ευρύτερα, μιας κοινωνίας) όσο και η Τράπεζα (ως ένα χρηματοπιστωτικό ίδρυμα και συγχρόνως ένας οργανισμός με καταμερισμό αρμοδιοτήτων, ιεραρχία και μηχανισμούς ελέγχου, συντονισμού της δράσης, αριστοποίησης του αποτελέσματος και εξασφάλισης της επιβίωσης - αυτοαναπαραγωγής του) αποτελούν ιεραχημένους γραφειοκρατικούς φορείς με σαφή αντίληψη για τους σκοπούς, τα μέσα και τους κανόνες λειτουργίας των υπηρεσιών τους, και με κάποια διαπλοκή με άλλους φορείς ή πόλους εξουσίας και δη τον υπέρτατο, το Κράτος όπως «προσωποποιείται» από το Πολίτευμα και την Εκάστοτε Κυβέρνηση. Ταυτόχρονα το προϊόν της δράσεώς τους σχετίζεται στενά με το ποιόν των «κυττάρων» - των ανθρώπων που με την εργασία τους εμπνυχώνουν αυτούς τους οργανισμούς.

Μολονότι το μέγεθος (ο όγκος) και το φάσμα των λειτουργιών ή η περιπλοκότητα των δομών της δημόσιας διοίκησης καταφανώς υπερβαίνει τα αντίστοιχα χαρακτηριστικά μιας τυπικής Τράπεζας, η βαθιά ομοιότητα έγκειται κυρίως στο γεγονός ότι αμφότερες αποτελούν αυτοπρόσωπα κοινωνικά συστήματα στο εσωτερικό των οποίων αναπτύσσονται νοήματα, στάσεις και συμπεριφορές χαρακτηριστικές των εντασσομένων σε αυτά, και ικανές να τους διαφοροποιήσουν από τα αντίστοιχα φαινόμενα του περιβάλλοντος. Με πιο απλά λόγια, ο εκεί εργαζόμενος αναπτύσσει μια ορισμένη σύνδεση - ή - μια τακτική με τον Φορέα όπου ανήκει και ένα βίωμα εγγύτητας, ενότητας, αλληλεγγύης και συναδέλφωσης με τους ομοίους του (δεν είναι τυχαία η επικράτηση αυτού του όρου, «συνάδελφου»).

Αυτά τα συστήματα είναι στην πραγματικότητα υποσυστήματα, αφού δεν λειτουργούν σε συνθήκες αποκοπής - απομόνωσης από την υπόλοιπη κοινωνία με τα άλλα επίπεδα και (υπο) συστήματα που την συναπαρτίζουν. Αφ' ενός, το πολιτικό σύστημα αποτελεί συμπλήρωμα αμοιβαίο της δημόσιας διοίκησης, αφ' ετέρου, το οικονομικό σύστημα λειτουργεί το ίδιο για την Τράπεζα. Και για τις δύο, το νομικό οικοδόμημα είναι όρος ζωτικής σημασίας. Επίσης στην πράξη, ο ρόλος του πολιτικού συστήματος (η Κυβέρνηση) είναι τόσο ισχυρός που επηρεάζει ή επιβαρύνει τόσο την Δ. Διοίκηση όσο και την Τράπεζα, εν προκειμένω την Ε.Τ.Ε. που επί 60 έτη υπήρξε το Επίσημο Πιστωτικό Νομισματικό Όργανο του Κράτους, και επί άλλα τόσα το Όργανο της Οικονομικής και Αναπτυξιακής του Πολιτικής. Δημιουργούνται λοιπόν δεσμί εναγκαλισμού και παρεμβατισμοί που τελικώς αποβαίνουν εις βάρος των σκοπών που υπηρετούν οι δύο αυτοί φορείς (το Κράτος και τον Πολίτη ο ένας, το Κέρδος και τον «Πελάτη» ο άλλος). Η τάση ανεξάρτησης είναι η λογική αντίδραση η οποία όμως αναστέλλεται λόγω του θεσμικού βάρους του παρεμβαίνοντος

(Κυβέρνηση) και έτσι η επιδίωξη της αυτονομίας, τόσο του «Επιτελικού Νου» όσο και των εργαζομένων ματαιώνεται. Η ιστορία του Ελληνικού Κράτους μέχρι σήμερα είναι αψευδής μάρτυς όλων αυτών των φαινομένων<sup>14</sup>.

Αυτό το στοιχείο της Κηδεμόνευσης και Ποδηγέτησης των δύο φορέων από το παντοδύναμο - Κράτος, καθώς και τα προβλήματα και τις αντιδράσεις που δημιουργεί στους ερωτωμένους των δύο ερευνών, θα το ξανασυναντήσουμε παρακάτω αναλυτικότερα.

Προηγουμένως θα σταθούμε στον παράγοντα «ομαδικότητα - συναδελφικότητα», και συγκεκριμένα στο «πώς χαρακτηρίζουν οι ερωτώμενοι τις σχέσεις με τους συναδέλφους τους» (περίπτωση Ε.Τ.Ε.) ή «ποιό θεωρούν ως βασικό χαρακτηριστικό στην δουλειά ενός δ. υπάλληλου» (περίπτωση Υπουργ. Εσ. Δ.ΔΑ). Οι μιν τραπεζικοί θεωρούν τις σχέσεις τους φιλικές - συναδελφικές κατά 70%, εχθρικές - ανταγωνιστικές κατά 12%, τέλος «τυπικές» κατά 17%. Οι δε δ. υπάλληλοι, εκτιμούν ότι πρέπει στην ατομική συμπεριφορά (και κατά συνέπεια στις δημιουργούμενες σχέσεις) να προέχει η συναδελφική αλληλεγγύη κατά 43%, η ανταγωνιστικότητα κατά 11%, και η «τυπική νομιμότητα» κατά 46%. Τα ποσοστά (στρογγυλεμένα εννοείται) είναι συγκρίσιμα, με την επισήμανση ότι οι δ. υπάλληλοι υπερτιμούν τον παράγοντα «τυπικής νομιμότητας» ίσως λόγω της θεωρητικής - νομικής παιδείας τους (παλαιότερα ιδίως, η κυρία δεξαμενή άντλησης στελεχών ήταν η Πάντειος Σχολή).

Το υψηλό ποσοστό που παρουσιάζει, ομολογουμένως, η «συναδελφική αλληλεγγύη» και στους δ. υπάλληλους, αν συσχετισθεί με την εκτίμηση των ιδίων (κατά 72%) ότι η επαγγελματική τους ιδιότητα τους κατατάσσει σε μια κοινωνική θέση κατώτερη από εκείνη των «γιατρών, δικηγόρων, μηχανικών», οδηγεί στο συμπέρασμα ότι οι δημ. υπάλληλοι αισθάνονται κοινωνικά παραμελημένοι, δεν ταυτίζονται με την κοινωνική σπουδαιότητα και το κύρος (αυτό βέβαια έχει εκπέσει τα τελευταία χρόνια, λόγω εξάπλωσης της επίγνωσης περί κομματοκρατικής - αναξιοκρατικής στελέχωσης) των δημ. υπηρεσιών. Και κατά συνέπεια, μια αμυντική αντίδρασή τους είναι η σφυρηλάτηση δεσμών συναδελφικότητας που ν' αντισταθμίζουν την κάποια «απομόνωση» - υποτίμησή τους από την κοινωνία. Όσο για τους τραπεζικούς, και δη της Ε.Τ.Ε., ενώ δεν αντιμετώπισαν το ίδιο ερώτημα, πρέπει να υποθέσουμε ότι είναι ενήμεροι της υψηλότερης κοινωνικής αποδοχής που (εξακολουθούν να) απολαμβάνουν και η ουσία αποσαφηνίζεται από μια άλλη έρευνα (που αναπτύσσουμε στο μεθεπόμενο Κεφάλαιο, ενότητα 5) όπου ανακηρύσσονται η πλέον αξιόπιστη επαγγελματική κατηγορία, και, κατά μια τρίτη έρευνα, η δεύτερη πιο τίμια, μετά τους εκπαιδευτικούς.

<sup>14</sup> Για ειδικότερες όψεις του ελληνικού κρατισμού στην οικονομία και τις τράπεζες βλ. την υποενότητα Θίν του κεφαλαίου 4- «Μισθοί, και την 6η ενότητα του Κεφ. 6 «Βασικές εξελίξεις στον Τραπεζ. χώρο».



Η αίσθηση της «εξασφάλισης» λόγω του Κρατικού εργοδότη και της θεσμικά κατοχυρωμένης μονιμότητας, είναι ένας κοινός παρονομαστής τόσο για τους τραπεζικούς, όσο και για τους δ. υπαλλήλους και το προσωπικό των ΔΕΚΟ. Αυτό συνάγεται εμμέσως και από ορισμένες απαντήσεις στα ερωτήματα των δύο ερευνών. Οι μεν τραπεζικοί αντιλαμβάνονται εαυτούς ως εγγύτερους προς τους υπαλλήλους του ευρύτερου και στενότερου δημοσίου τομέα (70% και 63,6 αντίστοιχα), λιγότερο προς τους τραπεζικούς του ιδιωτικού τομέα (54,9%) και πλήρως αποκομμένους από διάφορες κατηγορίες εργαζομένων στις υπηρεσίες στο εμπόριο, την παραγωγή. Οι δε δ. υπάλληλοι ομολογούν ότι - κατά το 53% - επέλεξαν το Δημόσιο λόγω του «σίγουρου μισθού», και εκτιμούν κατά 88% ότι οι συνάδελφοί τους (πλην του εαυτού τους) ενήργησαν με βάση εκείνο το κριτήριο, το οποίο μαρτυρεί ότι ως εργοδότης το Δημόσιο θεωρείται ασφαλέστερος, συνεπέστερος, και απολύτως ελκυστικός. Μόνο το 5% των δ. υπαλλήλων που επέλεξαν ως μέσον για να προσφέρουν στο Κοινωνικό σύνολο, και αυτό λέει πολλά για την νοοτροπία που έχει διαχυθεί εδώ και δεκαετίες στο κοινωνικό σύνολο. Μάλιστα ειδικά οι γυναίκες απαντούν κατά 47% ότι δεν εργάζονται ως δ. υπάλληλοι παρά συνεπεία μιας συγκυριακής επιλογής, κάτι που επιβεβαιώνει την παλαιά εκτίμηση<sup>15</sup> ότι οι δημ/υπαλληλική σταδιοδρομία λειτουργεί ως «έσχατο καταφύγιο» σε όσους δεν ευτυχήσαν άλλης καριέρας και διαιωνίζεται έτσι η λειτουργία του Κρατικού μηχανισμού ως μοχλού απορρόφησης της ανεργίας (με διαφανείς ή αδιαφανείς διαδικασίες απορρόφησης).

Καταλυτικής σημασίας είναι τα δεδομένα που προκύπτουν, αναφορικά με κάποιες όψεις της κακοδαιμονίας και τα αίτια τους, κατά την εκτίμηση των εργαζομένων.

Κοινό γνώρισμα των δύο υπό εξέταση φορέων είναι<sup>16</sup> ότι δεν έχει κοπεί ο Ομφάλιος λώρος με την Κυβέρνηση και, σε έσοχατη ανάλυση με το Κόμμα που κυβερνά. Οι μεν Τραπεζικοί, έχοντας επίγνωση της μακράς «σιαμαίας» σχέσης που ανέπτυξε η Ε.Τ.Ε. με το Κράτος, και αυτό με τα «Κόμματα εξουσίας», αλλά και αντιμέτωποι με την συνεχιζόμενη παρέμβαση των Κυβερνήσεων στον διορισμό Ανώτατης Διοικήσεως (πέραν των μικροκομματικών ρουσαφετολογικών παρεμβάσεων), τάσσονται αναφανδόν υπέρ της εκλογής της Ηγεσίας της ΕΤΕ με αυτοτελή, ανεξάρτητο και «δημοκρατικό» τρόπο κατά 76%. Οι δε δημ. υπάλληλοι απαντούν με ένα συγκρίσιμο ποσοστό (70%) θετικά στο ερώτημα αν η Πολιτική πρέπει να είναι «απολύτως ξεχωριστή» από την Διοίκηση, ενώ κατά ένα συντριπτικό 86% δέχονται ότι πρέπει να προϊστανται της διοικήσεως στελέχη διοικητικά (βγαλμένα από τα σπλάχνα της) και όχι πολιτικά.

<sup>15</sup> G. Langford «Έκθεσις αφορώσα την αναδιοργάνωσιν των Δημ. Υπηρεσιών εν Ελλάδι» (σελ. 56) Αθήναι 1964.

Είναι σαφές ότι αμφότερες οι κατηγορίες υπαλλήλων πιστεύουν ότι με τέτοιες αλλαγές θα εκέλθει η κατοχύρωση της πραγματικής ανεξαρτησίας των εργοδοτικών φορέων τους, και ειδικότερα η «εκ των έδρων» αναπαραγωγή της Κεφαλής της Ιεραρχίας θ' αποτελέσει την συμβολική «Πράξη Χειραφέτησης» από τον Κρατικό Εναγκαλισμό.

Από μian άλλη σκοπιά, οι υπάλληλοι της Ε.Τ.Ε. φρονούν ότι ο συνδικαλιστικός τους εκπρόσωπος (ΣΥΕΤΕ) πάσχει εντόνως από χρόνια κομματικοποίηση και γραφειοκρατικοποίηση, φαινόμενα που με τη σειρά τους οι Δ. υπάλληλοι εντοπίζουν ως κύρια συμπτώματα παθογένειας στον ίδιο τον εργασιακό οργανισμό όπου υπηρετούν. Επισημαίνουν συγκεκριμένα ότι η Δ. Διοίκηση πάσχει από την (γενικότερα βεβαιωμένη, κατά το νόμο του Parkinsson) τάση διόγκωσης που υφίσταται κάθε δημόσια οργάνωση, με την αύξηση της βάσης (αθρόες προσλήψεις ανειδικευτών) αλλά συγχρόνως και από την οργανωτική πολυδιάσταση με αποτέλεσμα τον πληθωρισμό των προϊσταμένων και την δημιουργία φαινομένων «αντεστραμμένης πυραμίδας». Τελικό παράγωγο είναι η αναποτελεσματικότητα και η αδυναμία προγραμματισμού και συντονισμού, καθώς και η μειωμένη εκτίμηση των Δ. υπαλλήλων προς τους προϊσταμένους, τους οποίους θεωρούν ότι διακρίνονται για το τυπικό προνόμιο του «μεγαλύτερου εύρους της υπογραφής» χωρίς να διαθέτουν, πάντοτε την γνωστική επάρκεια και εμπέδωση στο αντικείμενο ή το εργασιακό ήθος πιθανώς διότι ετοποθετήθησαν εκεί κατά αναξιοκρατικό τρόπο. (Έτσι η στελέχωση της γραφειοκρατίας στο Δημόσιο δεν μοιάζει να εναρμονίζεται με την βεβαιωμένη προδιαγραφή της ποσοτικά και ποιοτικά ανώτερης ειδικευμένης γνώσης που διακρίνει τον προϊστάμενο από τον υφιστάμενο). Όσο για την ερμηνεία αυτής της παθογένειας, οι Δ. υπάλληλοι υποδεικνύουν τον κυβερνητικό παρεμβατισμό και τον κομματισμό, τον οποίο εντοπίζουν «πανταχού παρόντα»: στις μεταθέσεις - μετατάξεις (για ανταμοιβή ή ως δίωξη για τα πολιτικά πιστεύω των υπαλλήλων), στον προγραμματισμό της διοικητικής δράσης, στις προσλήψεις (κατά 54% εκτιμούν ότι γίνονται αναξιοκρατικά) στις κρίσεις προϊσταμένων, στην ανάθεση καθηκόντων άσχετων με τα προσόντα του υπαλλήλου, στην άσκηση διοικητικού έργου. Καθώς οι Δ. υπάλληλοι έχουν συνειδητοποιήσει και ομολογούν τέτοιες καταστάσεις, εξηγείται και το μέγεθος της κοινωνικής υποτίμησης, και της αντίληψης εκ μέρους τους αυτής της υποτίμησης, κάτι που γεννά ένα «αυτοσυναίσθημα μειονεξίας». (κατά 51% αξιολογούν τον δημόσιο τομέα χειρότερο από τον ιδιωτικό βαθμολογικά, μισθολογικά, κοινωνικά, και μόνο κατά 31% καλύτερο).

Ενώ κανείς δεν θα ισχυριζόταν ότι αυτά τα φαινόμενα περιορίζονται μόνο στη στενή Δ. διοίκηση - αντίθετα θα τα αναζητούσε παντού στις ΔΕΚΟ, στις Τράπεζες ακόμη και στον Ιδιωτικό καμμία φορά τομέα (υπό την μορφή αυθαιρεσίας της διοίκησης. Ωστόσο υπάρχει μια σαφής διαφορά βαθμού, και μολονότι δεν διαθέτουμε

ανάλογα στοιχεία για την γνώμη των υπαλλήλων της Ε.Τ.Ε. για τέτοια φαινόμενα στον χώρο τους, πρέπει να θεωρηθεί έγκυρη η εκτίμηση ότι σαφώς μεν εμφανίζονται σε πολύ πιο περιορισμένο βαθμό δε διότι η Ε.Τ.Ε. λειτουργεί (και αυτός είναι ο μόνος τρόπος για να διατηρήσει την κερδοφορία της και να μην εξελιχθεί σε προβληματική επιχείρηση), όλο και περισσότερο σήμερα, με ιδιωτικοοικονομικά κριτήρια, τόσο στο πεδίο της Εμπορικής δραστηριότητάς της όσο και στην οργάνωση των εργασιακών σχέσεων στο εσωτερικό της. Ο λόγος είναι ότι, και θεσμικά, η Ε.Τ.Ε. είναι μια ανώνυμη εταιρεία, εισηγμένη στο Χρηματιστήριο, υπόλογη μόνο στο ΔΣ και την Συνέλευση των Μειτόχων και όχι (τυπικά τουλάχιστον) στην Κυβέρνηση (και το Κόμ. ...). Μάλιστα, όπως είπαμε, το Ελλην. Δημόσιο είναι μέτοχος μόνο στο 5% του Κεφαλαίου. Από την άλλη, η Κυβέρνηση (το κυβερνών κόμμα) είναι κοινό μυστικό ότι διαθέτει μηχανισμούς, κομψότερους ή μη επηρεασμού κάποιων μερικότερων όψεων της λειτουργίας της Ε.Τ.Ε. (π.χ. σε θέματα προσωπικού), όπου διαιωνίζεται η μακρά παράδοση των Κρατικών «καπελωμάτων», των κελατειικών σχέσεων, και των σχέσεων αλληλοποστήριξης μεταξύ πολιτικών και τραπεζικών «φεουδαρχών».

Έτσι, εθμικά δίκαια, αλλαγή Κυβέρνησης, επιφέρει διορισμό νέου Διοικητή/Διοίκησης και αντικαταστάσεις σε θέσεις κλειδιά της Ιεραρχίας. Και μέχρι πρόσφατα, επηρέαζε και τον τομέα των προσλήψεων (προτεραιότητα στα «δικά μας παιδιά»).

Δύο Νέα βήματα αυτής της δεκαετίας είναι ελπιδοφόρα, με την έννοια ότι θα ενισχυθεί η αξιοκρατική οργάνωση και η πραγματική ανεξαρτησία και αυτοδιοίκηση της Ε.Τ.Ε.:

- (α) Υποχρεωτική επικύρωση της επιλογής του Πρωθυπουργού για τον επί θητεία Πρόεδρο (Διοικητή) από εσωτερικές διαδικασίες μακράν κυβερνητικών παρεμβάσεων.
- (β) Επέκταση του νόμου 2190/94 («Πεπονή») για προσλήψεις μόνο μέσω Πανελλ. διαγωνισμού ΑΣΕΠ.

### ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΙΚΑ

Ως κατακλείδα, η συσχέτιση των πιο πάνω στοιχείων ταυτότητας και αυτοπροσδιορισμού των τραπεζικών (Ε.Τ.Ε.) και των υπαλλήλων του στενού δημοσίου τομέα αποκάλυψε ότι οι δύο επαγγελματικές ομάδες έχουν κάποια αναμφισβήτητα κοινά σημεία αλλά και εξίσου σπουδαία αποκλίνοντα χαρακτηριστικά. Απ' την μια ο κοινός κατά κάποιον τρόπο εργοδότης τους εγγυάται μονιμότητα και ισοβιότητα των μισθών. Ο ίδιος εργοδότης, για ιστορικούς λόγους, χαρακτηρίζεται από διάθεση παρεμβατισμού και ευνοιοκρατικές και ανορθολογικές αναμίξεις στην εθρυσμη λειτουργία των οργανισμών (Δ. Διοίκηση, Τράπεζα) με αποτέλεσμα να διαταράσσεται η υγιής αυτή λειτουργία, να δημιουργούνται εμπλοκές και να γενικεύεται η αίσθηση στους εργαζομένους ότι αίτιο της Κακοδαιμονίας και της

Αναξιοκρατικής Στελέχωσης ή Κινητικότητας στην Ιεραχία, είναι αυτός ο ίδιος ο Εργοδότης. Πυροδοτείται έτσι μια διάθεση αποδέσμευσης που δεν κρύβει την θεμελιακή «αμφιθυμία» - αντινομία των διαθέσεων - των υπαλλήλων προς το Κρατος («προστάτης» και «δυνάστης»).

Από την άλλη τα αρνητικά φαινόμενα της επιχειρησιακής δυσλειτουργίας και της αναξιοκρατίας είναι πολύ πιο εκτεταμένα στην Δ. Διοίκηση, που απέκτησε την δυναμική να διογκώνεται και να γραφειοκρατικοποιείται χωρίς επαρκείς αντιστάσεις. Επίσης η όλη αυτή κατάσταση επιδρά στο αυτοσυναίσθημα και την αυτοεκτίμηση των υπαλλήλων με τρόπο αρνητικό, καθώς δεν μπορούν καν να ταυτισθούν με το «ηθικό και κοινωνικό κέρδος» του εργοδότη τους: η έξωθεν καλή μαρτυρία έχει χαθεί. Αν προσθέσουμε ότι οι μισθοί τους μεσοσταθμικά υστερούν των «εξαδέλφων» τους στις ΔΕΚΟ και τις Τράπεζες<sup>17</sup>, δεν βρίσκουν οι ίδιοι πού να στηρίξουν την προσδοκία τους για κοινωνική αναγνώριση. Οι Τραπεζικοί, απεναντίας, δεν κατατρέχονται από την «ανυποληψία» του εργοδότη τους, ο οποίος αντιστέκεται πιο πολύ στις Κρατικές παρεμβάσεις), κληρονόμησαν μία παράδοση θετικά αναγνωριζόμενων επιτευγμάτων (συνδικαλιστικών, πολιτιστικών, υλικών) και - όπως θα δούμε στο επόμενο κεφάλαιο - ακολουθούν καλύτερων αποδοχών αναμφισβήτητα, έχουν ευκαιρίες επιμορφώσεως που δεν τις προσφέρει το Δημόσιο (και, όπως λένε οι ίδιοι οι δ. υπάλληλοι, δεν ανταμείβει την προσπάθεια επιμόρφωσης - κατά 53% - ή την ανταμείβει οριακά (κατά 42%)), τέλος χαίρουν άπλετης κοινωνικής εκτίμησης.

Επιβεβαιώνεται έτσι η διαβάθμιση στις απαντήσεις των εργαζομένων στην Ε.Τ.Ε. για το αίσθημα εγγύτητας προς άλλες κατηγορίες εργαζομένων (βλ. ενότητα 31 του παρόντος κεφαλαίου): Η σχετική «αποστασιοποίηση» με τους υπάλληλους του στενότερου δημοσίου τομέα, η οποία βέβαια δεν είναι απόλυτη διότι εξακολουθεί να υφίσταται μία κοινότητα σε κάποια προβλήματα, η κηδεμόνευση («εγγύηση» και «προστασία») του Κράτους, και τέλος ο υψηλός βαθμός συναδελφικότητας, συσπείρωσης και αλληλεγγύης που επιδεικνύει τόσο το εθνοτραπεζικό όσο και το δημοσιοϋπαλληλικό «κοινόστημα».

Ακόμη, αναδεικνύεται η πικρή διαπίστωση ότι ενώ ο τραπεζικός χώρος είναι μια επιβιώνουσα «προνομιακή νησίδα» σε εργασιακά θέματα, για τον δημόσιο τομέα ισχύουν εν πολλοίς όσα ο G. Langford έγραψε στην Έκθεση του 1964:

«η Ελληνική Διοίκηση αποτελεί εν είδος «πύργου εξ ελεφαντοστού» εις μίαν κοινότητα η οποία ουδόλως την εκτιμά και διά την οποίαν τα «δημόσια πράγματα» αποτελούν μίαν έννοιαν αφηρημένην και ακατανόητην διά το πλήθος (περιλαμβανομένων και αυτών τούτων των δημοσίων υπαλλήλων), γεννάται ένα αίσθημα απομονώσεως, ασκόπου εργασίας και ανικανοποίησεως».

<sup>17</sup> Βλ. αναλυτικότερα, ενότητα Θ του κεφαλαίου «Μισθοί».

Τέλος, θα παραθέσουμε τις διαπιστώσεις του Β. Φίλια (άρθρο «ο Ρόλος του Σύγχρονου Κράτους» στο περιοδικό «Νέοι Δρόμοι» Φεβρουάριος 1967) για τις μορφές και τα αίτια της κακοδαιμονίας μέχρι σήμερα:

«Ο διαγραφόμενος ρόλος του σύγχρονου Κράτους, ιδίως σε χώρες όπως η Ελλάδα, όπου η γενικότερη κοινωνική, οικονομική και πολιτιστική ανάπτυξη είναι ζήτημα ύπαρξης και επιβίωσης, κατ' ανάγκην είναι πολύ μεγάλος. Εκκλήρωση όμως του ρόλου αυτού απαιτεί άρτια οργανωμένη και αποτελεσματική Διοίκηση. Δυστυχώς, στην Ελλάδα, η Διοίκηση όχι μόνο δεν είναι αποτελεσματική, αλλά, αντίθετα, συνιστά ένα πρόσθετο και βασικό εμπόδιο και ανασταλτικό παράγοντα της τόσο επείγουσας ανάγκης γενικότερης ανάπτυξης. Η έλλειψη αποτελεσματικότητας της Διοίκησης οφείλεται σε μία σειρά από αδυναμίες οργανωτικής και θεσμικής φύσης:

- Η λειτουργία της Διοίκησης στην Ελλάδα στηρίζεται σε έναν κκεκόνα ακαρχαιωμένων και πολλές φορές αλληλοσυγκρουόμενων νόμων, διατάξεων και κανονισμών, οι οποίοι εμποδίζουν την αντιμετώπιση και τη λύση των ζητημάτων κατά τρόπο ενιαίο και ταχύ.
- Υπάρχει τεράστια σύγχυση αρμοδιοτήτων μεταξύ των διαφόρων υπουργείων, φορέων και Υπηρεσιών, που έχει σαν αποτέλεσμα σχοινοτενείς και μακροχρόνιες διαδικασίες και έλλειψη ενότητας και ευθύνης στη λήψη και της παραμικρής απόφασης.
- Η ελληνική γραφειοκρατία έχει νοοτροπία καθαρά εκτελεστική. Δεν διαθέτει όργανα, ούτε έχει μελετήσει μέσα και μεθόδους ανάληψης πρωτοβουλιών ή αντιμετώπισης απρόοπτων συνθηκών στο πλαίσιο μιας ταχικίνητης και συνεχώς μεταβαλλόμενης Οικονομίας.
- Οι δημόσιες Υπηρεσίες είναι βραδείες, τυπολατρικές και αρτηριοσκληρωτικές, πράγμα που έχει σαν συνέπεια την καταταλαικώρηση του πολίτη και την κάμψη των υγιών πρωτοβουλιών του.
- Οι δημόσιες Υπηρεσίες λειτουργούν αντιοικονομικά και δρουν κατά παραγνώριση της στοιχειωδέστερης οικονομικής αρχής, γεγονός που συνεπάγεται πολύ μεγάλο κόστος λειτουργίας.
- Ο πολίτης ουδέποτε έχει τη βεβαιότητα της λύσης. Τα περιθώρια αυθαιρεσίας της Διοίκησης είναι απαράδεκτα μεγάλα.

Οι Υπηρεσίες δεν είναι επανδρωμένες με αρκετά ειδικευμένα στελέχη, ικανά να επιλύσουν κατά τρόπο σύγχρονο και ορθό τα ανακύπτοντα προβλήματα. Εξ άλλου, τα διαθέσιμα στελέχη δεν χρησιμοποιούνται στην περιοχή της ειδικότητάς τους, αλλά συνήθως σε έργα τελείως άσχετα και εν πάση περιπτώσει δεν επηρεάζουν τις λαμβανόμενες αποφάσεις.

Το Κράτος στην περιφέρεια (επαρχία, κωμόπολη, κοινότητα) εκπροσωπείται κατά τρόπο σκιάδη. Κανένα ουσιαστικό θέμα δεν είναι δυνατόν να επιλυθεί στο επίπεδο

του νομού. Διοικητικά και οργανωτικά μορφώματα σε τοπικό επίπεδο δεν υπάρχουν παρά μόνο σ' όσο βαθμό εξυπηρετούν την κεντρική Διοίκηση.

Λόγω του απίθανου διοικητικού συγκεντρωτισμού οι αποφάσεις λαμβάνονται «εκ των άνω» και αφ' υψηλού. Η σχέση με την πραγματικότητα είναι ανύπαρκτη, οι λύσεις που δίνονται όχι μόνο δεν είναι ρεαλιστικές, αλλά, αντίθετα, πολύ συχνά επιβλαβείς».

#### 4<sup>ο</sup> ΚΕΦΑΛΑΙΟ: «ΜΙΣΘΟΙ - ΑΠΟΛΑΒΕΣ - ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ»

##### ΔΟΜΗ

<b>A)</b>	<b>ΓΕΝΙΚΑ</b>	σελ. 215
<b>B)</b>	<b>Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΤΗΣ ΔΕΚΑΕΤΙΑΣ '70 &amp; '80</b>	σελ. 217
<b>Γ)</b>	<b>ΕΞΕΛΙΞΗ ΑΜΟΙΒΩΝ 1980-86</b>	σελ. 221
<b>Δ)</b>	<b>ΤΟ «ΣΤΑΘΕΡΟΠΟΙΗΤΙΚΟ» 1980-87</b>	σελ. 226
<b>Ε)</b>	<b>ΜΕΤΑ ΤΟ «ΣΤΑΘΕΡΟΠΟΙΗΤΙΚΟ» ΕΩΣ ΤΟ 1990</b>	σελ. 228
<b>ΣΤ)</b>	<b>Η ΤΡΕΧΟΥΣΑ ΔΕΚΑΕΤΙΑ ('91-'96)</b>	σελ. 235
<b>Z)</b>	<b>Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΣΤΙΣ ΤΡΑΠΕΖΕΣ (1980-1995)</b>	σελ. 239
	<b>υποενότητες i - ix</b>	
	<b>i. ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ</b>	
	<b>ii. ΟΙ ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ</b>	
	<b>iii. Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ</b>	
	<b>iv. ΤΡΟΠΟΣ ΕΞΕΛΙΞΗΣ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ</b>	
	<b>v. ΟΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</b>	
	<b>vi. ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</b>	
	<b>vii. ΘΕΣΜΟΙ ΚΑΙ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ</b>	
	<b>viii. ΟΙ ΑΜΟΙΒΕΣ - ΠΟΣΟΤΙΚΗ ΚΑΙ ΔΟΜΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥΣ ΤΗΝ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΔΕΚΑΕΤΙΑ ΠΡΟ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΟΥ ΤΟΥ 1997</b>	
	<b>ix. ΤΟ ΕΝΙΑΙΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΟ ΤΟΥ 1997</b>	
<b>H)</b>	<b>ΟΙ ΠΡΟΣΘΕΤΕΣ ΑΜΟΙΒΕΣ ΣΤΙΣ ΤΡΑΠΕΖΕΣ</b>	σελ. 261
	<b>υποενότητες i - ix</b>	
<b>Θ)</b>	<b>ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΕΣ ΣΥΓΚΡΙΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΥΣΧΕΤΙΣΜΟΙ</b>	σελ. 285
	<b>υποενότητες i - v</b>	
<b>I)</b>	<b>Η ΕΠΜΟΡΦΩΣΗ ΣΤΗΝ Ε.Τ.Ε. ΚΑΙ ΑΛΛΕΣ ΤΡΑΠΕΖΕΣ</b>	σελ. 302
	<b>υποενότητες i - v</b>	
<b>ΙΑ)</b>	<b>Ο ΣΥΝΟΠΤΙΚΟΣ ΧΑΡΤΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΤΗΣ Ε.Τ.Ε.</b>	σελ. 311

## **A. ΓΕΝΙΚΑ**

Μια βασική συνιστώσα για τον προσδιορισμό της οικονομικής δυναμικότητας και της κοινωνικής εμβέλειας μιας επαγγελματικής ομάδας είναι φυσικά ο «μισθός», εφ' όσον μιλούμε για μισθωτή - εξαρτημένη σχέση εργασίας, και γενικότερα οι αποδοχές - το εισόδημα για να καλύψουμε κάθε περίπτωση βιοπορισμού μέσω των δυνατών μορφών επαγγελμάτων και αμειβομένων ποικιλοτρόπως υπηρεσιών προς τον εργοδότη και την Κοινωνία.

Στην ενότητα 2β του παρόντος κεφαλαίου (μέχρι την φάση του Μεσοπολέμου), θα δούμε μέσα από την ιστορική προοπτική ότι ο «μισθός» είναι μια έννοια που για τον υπόλοιπο της Ε.Τ.Ε. - αλλά και άλλες ομοειδείς επαγγελματικές τάξεις του Τομέα των Υπηρεσιών - υλοποιείται στην πράξη με σύνθετο τρόπο: περιλαμβάνει δηλ. μια βάση, στην οποία προστίθενται επαυξήσεις ποικίλου είδους και αριθμού (π.χ. συμμετοχή στα κέρδη, επιδόματα) όπου και ακόμη πρέπει να συναθροίζονται και οι όροι της συνταξιοδότησης και των λοιπών παροχών.

Αυτή η «σύνθετη» συγκρότηση των αποδοχών διατηρήθηκε, με αναπόφευκτες κυμάνσεις διαχρονικά, μέχρι τις ημέρες μας, και εν γένει κρατήθηκε σε ύψη που διατήρησαν την ευνοημένη θέση του «εθνοτραπεζίτη» μεταξύ των άλλων, συναφών και μη, εργαζομένων τάξεων. Πράγματι έχοντας καλύψει τις βασικές βιοτικές ανάγκες του προσωπικού ακόμα και στις χειρότερες περιόδους κρίσεων (π.χ. Μικρασιατικός πόλεμος, «Κραχ» του '29, Κατοχή), η Τράπεζα στήριζε και διευκόλυνε την ενεργοποίηση των εργαζομένων προς κατευθύνσεις σχετικές με την ποιότητα ζωής, τις μορφωτικές ανάγκες κλπ., όπως ευκαιριακά είδαμε ως τώρα (υποενότητα Γ ενότητας 2 του περί «Κοινωνικής Θέσης» κεφαλαίου) και στο παρόν (βλ. ενότητες Η, Ι και ΙΑ).

Σε αυτό το Κεφάλαιο λοιπόν, θα εστιάσουμε στην καταγραφή και αξιολόγηση της εισοδηματικής υποδομής του προσωπικού της Ε.Τ.Ε., όπως αυτή διαμορφώθηκε στις 2 τελευταίες δεκαετίες. Με την βοήθεια στοιχείων και γραφημάτων θα εξετάσουμε την σύνθεση και την εξέλιξη των μηνιαίων και ετήσιων αποδοχών τους σε σχέση με το τι συμβαίνει σε άλλες τράπεζες (του εσωτερικού και εξωτερικού), σε άλλες εισοδηματικές - επαγγελματικές κατηγορίες και ιδιαίτερα σ' εκείνες που οι ίδιοι οι «εθνοτραπεζίτες» υπέδειξαν ότι αισθάνονται μεγαλύτερη συγγένεια (βλ. ενότητα 3Ι του κεφαλαίου ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ), δηλ. τους εργαζομένους των ΔΕΚΟ.

Πράγματι μόνο μέσα από τέτοιες συγκρίσεις και συσχετισμούς παίρνουν τα εξεταζόμενα μεγέθη την πραγματική διάστασή τους, διότι ως απόλυτες τιμές πολύ λίγη πληροφορητικότητα έχουν και μπορεί να οδηγήσουν σε επισφαλή συμπεράσματα π.χ. να υπερτιμήσουμε την μισθολογική εμβέλεια κάποιας ομάδας, εάν εξετάσουμε τους μισθούς απόλυτα, ή σε σχέση μόνον με κάποιες άλλες, όχι τόσο προσφερόμενες για σύγκριση ομάδες, αντί να τις συγκρίνουμε με την τιμαριθμική εξέλιξη και την εξέλιξη των αμοιβών των πλέον συναφών ομάδων.



Ιδιαίτερη συνάφεια, φυσικά, παρουσιάζουν κατά παράδοση οι μισθοί των τραπεζών και του ευρύτερου δημοσίου τομέα, κάτι που μακροσκοπικά εξηγείται από τον ουσιαστικά κοινό, άμεσα ή έμμεσα εργοδότη (το Κράτος). Με την σειρά του αυτό τεκμηριώνει χειροκιαστά το αίσθημα εγγύτητας και κοινότητας συμφερόντων των εργαζομένων αυτών των κατηγοριών, αλλά και σε κάποιο βαθμό και του στενότερου δημοσίου τομέα, όπως προαναφέρθηκε στην τελευταία ενότητα του περί ταυτότητας κεφαλαίου.

Αυτή η συνάφεια και η «ενοποιός βάση», μια δημοσιοκρατική ιδιότητα «παρά το μέγιστο εργοδότη» (το Κράτος, σε κάποια από τις εκφάνσεις του), έχει επίσης το αποτέλεσμα να «συμμεταβάλλονται οι μισθοί» είτε με προγραμματισμένο τρόπο (περιπτώσεις σύγχρονης εφαρμογής Μισθολογιών), είτε με τον «πρωτότερο» τρόπο, όποτε συντελείται μια αύξηση (μέσω επιδόματος κλπ.) σε κάποιον κλάδο, σχεδόν αμέσως να πυροδοτείται μια διεκδίκηση για ανάλογη αύξηση από τους εργαζομένους σε κάποιον άλλο, συνήθως με επιτυχία. Τελικό αποτέλεσμα είναι σταδιακά να διογκώνονται οι μισθοί με περίτεχνους τρόπους και οι συνολικές απολαβές σε χρήμα να έχουν τέτοια πολυσύνθετη, δαιδαλώδη σύσταση - που θεωρείται «γρίφος» ακόμη και από τα συμβαλλόμενα μέρη των συλλογικών συμβάσεων και από το επιβλέπον Υπουργείο - και να απέχουν ασύλληπτα από τον βασικό μισθό.

Τα «περίτεχνα ευρήματα» είναι ποικιλώνυμα: χρονοεπιδόματα, Α.Τ.Α., ειδικά επιδόματα (θέσης ευθύνης, πολυετίας, οικογενειακά κλπ.) που διαφέρουν από φορέα σε φορέα, επιχείρηση σ' επιχείρηση. Μάλιστα σε ορισμένους κλάδους (ΔΕΗ, Τράπεζες) το άθροισμα των επιδομάτων αυτών πολύ συχνά ξεπερνά το αρχικό ποσό του βασικού μισθού. Όλα αυτά θα εξετασθούν αναλυτικότερα στην οικεία υποενότητα. (βλ. ενότητα Ζ, υπό ενότητα viii, και ενότητα Η του παρόντος Κεφαλαίου).

Επιπλέον η δράση και άλλων παραγόντων θα εισέλθει στο οπτικό μας πεδίο: π.χ. πώς η εκάστοτε οικονομική πολιτική της κυβέρνησης ή τα δημοσιονομικά - μακροοικονομικά μεγέθη επηρεάζουν ή δημιουργούν «επιλοκές» στην ομαλή, αυτοδύναμη κίνηση των μισθολογιών. Ακόμη, ποια είναι η φοροδοτική δυνατότητα των υπό έρευνα εργαζομένων, ποιο το ευρύτερο μισθολογικό κόστος για τις Τράπεζες, και τα «ασφαλιστικά - συνταξιοδοτικά θέσμια», όλα αυτά θα εξετασθούν - μέσα από μια εξελικτική - διαχρονική και, ακόμη, κριτική - συγκριτική σκοπιά.

Η συγκριτική εξέταση βεβαίως θα είναι ολοκληρωμένη, εάν «κιάσουμε το νήμα από την αρχή», δηλ. εάν ξεκινήσουμε από την εξέταση του ευρύτερου οικονομικού και δημοσιονομικού πλαισίου, όπως αυτό διαμορφώθηκε στην Ελλάδα τις 3 τελευταίες δεκαετίες.

## **B. Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΣΤΙΣ ΔΕΚΑΕΤΙΕΣ ΤΟΥ '70 ΚΑΙ ΤΟΥ '80**

Η Ελλάδα εισήλθε στην δεκαετία του '70 με δικτατορικό καθεστώς και με ένα οικονομικό σύστημα στηριζόμενο στην ελευθερία της αγοράς εργασίας, τον κρατικό παρεμβατισμό στην διαμόρφωση των τιμών και τον κρατικό προστατευτισμό ως προς τις εισαγωγές. Η εξάρτηση της χώρας από αυτές ήταν μεγάλη ως προς τις πρώτες ύλες και τα προϊόντα βαριάς βιομηχανίας και τεχνολογίας αιχμής, μια κατάσταση που δεν άλλαξε προς το καλύτερο παρ' ότι πέρασαν 3 δεκαετίες έκτοτε (αντίθετα επιδεινώθηκε). Συνεπεία όλων αυτών υπήρξε ανάγκη δανεισμού του Κράτους, το οποίο περιοριζόταν κάπως λόγω των «αδήλων πόρων» (μετανάστευση, τουρισμός, εμβάσματα ναυτικών). Οι ρυθμοί ανάπτυξης ωστόσο, παρέμεναν υψηλοί (έγγιζαν και το 8%), μια υποτυπώδης βιομηχανία (ελαφρά<sup>1</sup>) λειτουργούσε, καλύπτοντας μέρος των εγχωρίων καταναλωτικών αναγκών, η ανεργία, τέλος, ήταν υπό έλεγχο.

Η πτώση της δικτατορίας συνέπεσε με την διεθνή αναστάτωση της Κρίσεως του '73 λόγω του αραβοισραηλινού πολέμου και της καταχρήσεως του «όπλου» των τιμών του πετρελαίου από τον ΟΠΕΚ. Ο πληθωρισμός πήρε παγκόσμιες διαστάσεις και κολλές βιομηχανικές ή υπό ανάπτυξη χώρες (όπως η Ελλάς) μπήκαν σε περίοδο ύφεσης.

Στη χώρα μας, η καλινόρθωση της Δημοκρατίας συνεδέθη με εθνικές συμφορές (Κυπριακό), αλλά και με την αίσθηση για ένα νέο ξεκίνημα στην πολιτική, την οικονομία, την κοινωνία. Διακηρυγμένος στόχος άλλωστε του πρωθυπουργού Κων. Καραμανλή ήταν η ένταξη της Ελλάδας στην ΕΟΚ, κάτι που εκτετεύχθη σε δύο φάσεις ('79, '81). Η οικονομία ωστόσο ταλανιζόταν από προβλήματα όπως ο αυξανόμενος πληθωρισμός, η άνοδος της ανεργίας και η επενδυτική άπνοια, η μείωση του «κρυφού χαρτιού» των αδήλων πόρων (η μετανάστευση αντιστράφηκε, η ναυτιλία μας άρχισε να αλλάζει σημαία και εθνικότητα των πληρωμάτων). Οι κυβερνήσεις εκείνης της περιόδου ('75-'80) αντιμετώπιζαν όπως μπορούσαν την κατάσταση, κάποτε μάλιστα και με μεθόδους μάλλον ασύμφωνες με την ιδεολογία τους και αναντίστοιχες με τις διεθνείς τάσεις (π.χ. κρατικοποιήσεις Κοινοφελών Επιχειρήσεων που περιήλθαν στον έλεγχο του δημοσίου - Ολυμπιακή, Συγκοινωνίες, Ομίλος Ανδρεάδη κλπ. - που χαρακτηρίστηκε θυμόσοφα σαν «σοσιαλμανία»). Τα αποτελέσματα δεν ήταν θετικά: Ο ρυθμός αύξησης του ΑΕΠ έπεφτε συνεχώς, το ίδιο και το κατά κεφαλήν εισόδημα, άρχισε η προϊούσα αποβιομηχάνιση, οι επενδύσεις (πλην οικοδομής) έφθιναν, η παραγωγικότητα των ελλήνων εργαζομένων παντός κλάδου μειωνόταν ολοένα και περισσότερο, η ανεργία αύξαινε, ο πληθωρισμός διογκωνόταν (βλ. πίνακες). Αυτό το κλίμα δημιούργησε στους Έλληνες την προσδοκία ενός «Σωτήρα» και τόλμησαν μια πολιτική εναλλαγή. Ψήφισαν μια Κυβέρνηση που εξαγγελλόταν τον «Τρίτο Δρόμο προς το Σοσιαλισμό» και έναν ελπιδοφόρο ηγέτη, τον Ανδρέα Παπανδρέου. Και όπως

<sup>1</sup> Κυρίως βιομηχανίες ηλ. ειδών (ΠΙΤΣΟΣ, ΙΖΟΛΑ) πλαστικών, χημικών υαλικών κλπ.

η πορεία συνεχίστηκε (στο οικονομικό πεδίο) το ίδιο γκρίζο δρομολόγιο, αν και προσωρινά οι μισθωτοί ανακουφίστηκαν (περίοδος '82-'85). Το τίμημα ήταν η διόγκωση των δανειακών αναγκών, όπως θα δούμε εκτενέστερα παρακάτω.

## ΠΙΝΑΚΑΣ 1 ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΕΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΕΠΙΔΟΣΕΙΣ

	1975/1969			1982/1979		
	ΕΛΛ.	ΕΥΡ.	ΟΟΣΑ ΣΥΝΟΛ Ο	ΕΛΛ.	ΕΥΡ.	ΣΥΝ.
<b>ΕΤΗΣΙΕΣ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ %</b>						
ΔΚΑΘ. ΕΘΝΙΚΟ ΠΡΟΙΟΝ	5.4	3.3	3.4	1.0	2.0	2.7
ΠΡΟΙΟΝ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ	7.8	3.4	3.5	0.4	1.3	3.0
ΔΚΑΘ. ΕΘΝΙΚΟ ΠΡΟΙΟΝ ΧΑΤΑ	4.5	2.6	2.4	0.5	1.5	2.0
ΚΕΦΑΛΗ	4.8	2.9	2.2	3	1.8	1.8
ΠΑΡΑΓ. ΣΥΝΟΛΙΚΗ	4.7	3.8	3.5	-0.8	2.8	3.6
ΠΑΡΑΓ. ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ	4.0	2.1	3.1	-1.9	1.8	3.0
ΠΑΓΙΕΣ ΕΠΕΝΔΥΣΕΙΣ						
ΕΚ ΤΩΝ ΟΠΟΙΩΝ	1.7	1.0	1.7	-1.6	2.0	2.0
ΙΔΙΩΤΙΚΕΣ, ΕΚΤΟΣ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ,	12.3	9.5	8.3	20.1	8.0	6.2
ΔΕΙΚΤΗΣ ΤΙΜΩΝ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΗ						
	1977-79			1986-87		
<b>ΠΟΣΟΣΤΟ % ΤΟΥ ΔΕΠ, ΕΤΗΣΙΟΣ, Μ.Ο.</b>						
	ΕΛΛ.	ΕΥΡ.	ΟΟΣΑ ΣΥΝΟΛ Ο	ΕΛΛ.	ΕΥΡ.	ΣΥΝ.
ΟΛΙΚΗ (ΜΙΚΤΗ) ΑΠΟΤΑΜΙΕΥΣΗ	25.2	22.8	23.2	15.4	21.2	20.8
ΠΑΓΙΕΣ ΕΠΕΝΔΥΣΕΙΣ	24.3	24.8	22.4	18.0	19.7	20.6
εκ των οποίων:						
ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΙΚΟΣ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ	8.4	8.7	8.9	7.2	8.6	8.7
ΠΡΟΙΟΝ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ	16.8	27.2	25.7	15.8	24.7	23.2
ΚΑΘΑΡΟΣ ΔΑΝΕΙΣΜΟΣ ΤΟΥ	-3.0	-2.9	-2.2	-12.3	-3.9	-3.2
ΚΡΑΤΟΥΣ	-3.1	0.1	-0.1	-2.6	0.8	-0.3
ΤΡΕΧΟΝ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟ ΙΣΟΖΥΓΙΟ						

Πηγές: ΟΟΣΑ, Ιστορικές Στατιστικές 1960-87 και ΕΣΥΕ, Εθνικοί Λογαριασμοί της Ελλάδος.

## ΠΙΝΑΚΑΣ 2

### ΚΑΘΑΡΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΧΡΕΟΣ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

	1979	1981	1985	1986	1987	1988	1989
<b>ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ</b>							
ΣΥΝΟΛΙΚΟ ΧΡΕΟΣ	26.8	31.9	58.3	59.7	65.3	72.8	80.0
ΕΓΧΩΡΙΟ (ΕΣΩΤΕΡΙΚΟ)	21.5	24.1	35.9	35.9	41.6	50.1	
ΕΞΩΤΕΡΙΚΟ	5.3	7.8	22.4	23.8	23.7	22.7	
<b>ΥΠ. ΔΗΜ. ΤΟΜΕΑΣ</b>							
ΣΥΝΟΛΙΚΟ ΧΡΕΟΣ	0.6	7.8	18.6	19.7	19.1	18.7	20.0
ΕΣΩΤΕΡΙΚΟ	0.3	2.8	4.6	7.1	8.3	8.4	
ΕΞΩΤΕΡΙΚΟ	0.3	5.0	14.0	12.6	10.8	10.3	
ΣΥΝ. ΧΡΕΟΣ ΔΗΜ.	27.4	39.7	76.9	79.4	84.5	91.5	100.0
ΤΟΜΕΑ	21.8	26.9	40.5	43.0	49.9	58.5	
ΕΣΩΤΕΡΙΚΟ	5.6	12.8	36.4	36.4	34.6	33.0	
ΕΞΩΤΕΡΙΚΟ							

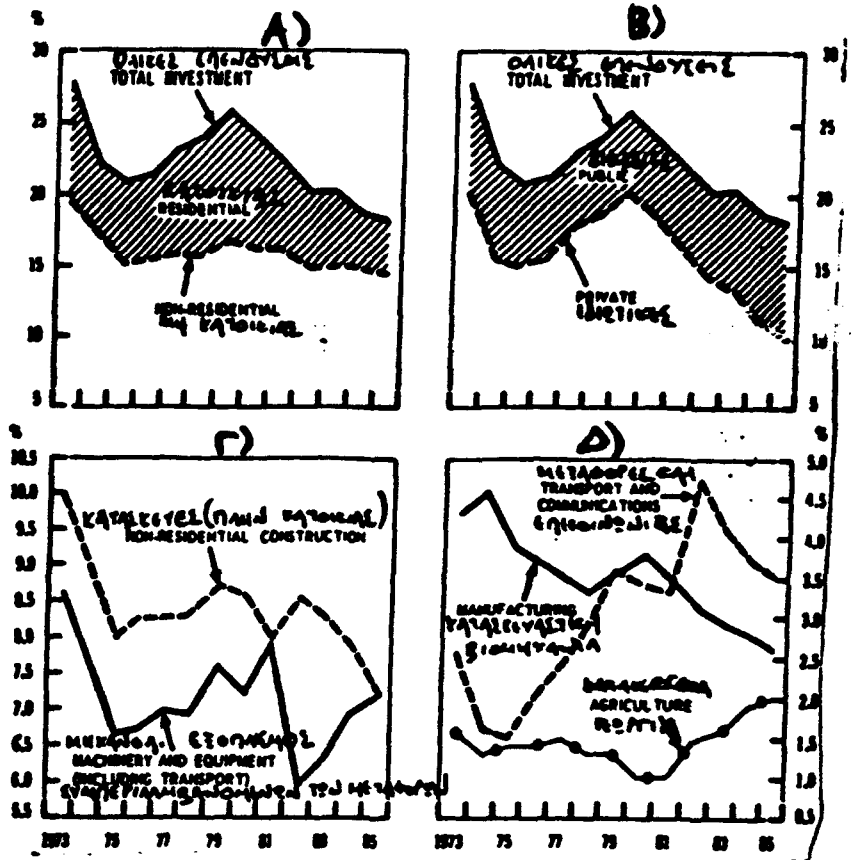
**ΣΗΜΕΙΩΣΗ:** Το χρέος του Δημ. Τομέα είναι εκκαθαρισμένο από τα αποθεματικά του, που κέννται σε χρηματοδοτικούς οργανισμούς και του εσωτερικού και του εξωτερικού. Τα στοιχεία για το χρέος της Κεντρικής Διοίκησης έχουν αντληθεί ευθέως από τον Προϋπολογισμό. Ο Υπόλοιπος δημόσιος τομέας περιλαμβάνει κυρίως επιχειρήσεις κοινής ωφελείας και υπό έλεγχο του Δημοσίου. Η συνιστώσα του εξωτερικού χρέους από αυτές τις τελευταίες υπολογίζεται αν αφαιρεθεί από το ολικό καθαρό εξωτερικό χρέος του δημοσίου τομέα (εκκαθαρισμένο από τα επίσημα αποθεματικά σε ξένο συνάλλαγμα), το χρέος της Κεντρικής Διοίκησης. Η εξωτερική συνιστώσα συνεπώς περιλαμβάνει ορισμένα ξένα δάνεια από Κρατική εγγύηση που δίδονται στους υπό Δημόσιο έλεγχο χρηματοδοτικούς οργανισμούς (ιδρύματα). Η εσωτερική συνιστώσα βασίζεται σε αριθμητικά στοιχεία ενεργητικού - παθητικού των χρηματοδοτικών ιδρυμάτων.

**ΠΗΓΗ:** Προϋπολογισμός του Κράτους, (Υπουργείο Οικονομικών), το «Μηνιαίο Στατιστικό Δελτίο» (Τράπεζα της Ελλάδος) και στοιχεία που υπέβαλαν οι κρατικές επιχειρήσεις.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 3**

**ΕΠΕΝΔΥΣΕΙΣ ΩΣ ΠΟΣΟΣΤΟ ΤΟΥ ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΟΥ ΕΓΧΩΡΙΟΥ ΠΡΟΪΟΝΤΟΣ**

**ΠΑΡΑΣΤΑΣΕΙΣ**



**ΠΗΓΗ:** Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας (Εθνικοί λογαριασμοί της Ελλάδος) και εκτιμήσεις του ΟΟΣΑ.

Οι παραστάσεις αυτές είναι ιδιαίτερα εύγλωττες ως προς τα συμπτώματα της ελληνικής οικονομικής παθογένειας, σε ένα εύρος δωδεκαετίας: Οι συνολικές επενδύσεις βαίνουν μειούμενες, πλην μιας «άνοιξης» τεσσάρων ετών (76-79), ενώ οι επενδύσεις στη γη/οικοδομή είναι σταθερές (α). Τον ρυθμό στην άνοδο ή πτώση των επενδύσεων δίνουν οι Δημόσιες Επενδύσεις, ενώ οι Ιδιωτικές υπολείπονται όλο και περισσότερο (β).

Σαφώς υπολείπονται οι επενδύσεις σε κεφαλαιουχικό εξοπλισμό (και μεταφορικά μέσα) από τα «δημόσια» έργα υποδομής (όχι κατοικίας). Τέλος, η κατανομή των επενδύσεων κατευθύνεται κυρίως προς τον Τομέα των υπηρεσιών (συνεχώς αυξανόμενες), ενώ απομακρύνεται από τον δευτερογενή Τομέα (πτωτική τάση). Η αγροτική παραγωγή απορροφά στάσιμο (ως το '81) ή σχετικά αυξανόμενο (μετά το '81) ύψος επενδύσεων ως ποσοστό του Ακαθάριστου Εγχώριου Προϊόντος (δ).

**ΠΙΝΑΚΑΣ 4**

**ΤΙΜΕΣ ΚΑΙ ΑΜΟΙΒΕΣ**

	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982
<b>ΔΕΙΚ. ΤΙΜΩΝ ΚΑΤΑΝ</b>										
<b>ΟΛΙΚΟΣ</b>	78,8	100,0	113,4	128,5	144,1	162,2	193,0	241,0	300,0	362
<i>εκ των οποίων:</i>										
<b>ΤΡΟΦΙΜΑ</b>	78,3	100,0	111,8	127,3	145,1	165,8	197,0	251,3	327,0	395
<b>ΑΛΚΟΟΛΟΥΧΑ ΠΟΤΑ</b>	87,8	100,0	117,4	127,4	134,8	145,8	160,7	186,0	214,8	264
<b>ΙΜΑΤΙΣΜ. - ΥΠΟΔΗΣΗ</b>	82,0	100,0	111,2	126,2	142,3	162,4	196,7	235,9	286,6	366
<b>ΣΤΕΓΗ</b>	78,5	100,0	111,7	124,0	138,6	154,4	184,3	237,8	302,4	358
<b>ΔΙΑΡΚΗ ΛΓΑΘΑ - ΥΠΗΡ</b>										
<b>ΝΟΙΚ/ΡΙΟΥ</b>	78,9	100,0	106,7	118,0	129,9	140,9	158,8	198,4	243,3	294
<b>ΕΠΙΚΟΙΝ. - ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ</b>	72,8	100,0	119,6	133,4	143,4	152,4	169,8	232,6	264,4	304
<b>ΤΙΜΕΣ ΧΟΝΔΡΙΚΗΣ</b>										
<b>ΟΛΙΚΟΣ</b>	135,4	177,8	192,6	219,6	249,7	275,4	313,3	428,0	539,0	625
	127,5	171,0	185,3	209,2	236,2	261,0	314,3	405,1	504,0	594
	138,0	169,3	194,4	219,2	250,2	281,5	340,6	425,2	532,0	641
	123,9	171,7	185,6	205,7	231,4	253,9	305,2	398,0	494,3	577
	154,4	197,7	220,7	253,8	284,4	321,1	385,2	494,4	647,5	747
<i>(εκ των οποίων)</i>										
<b>ΓΕΩΡΓΙΑ</b>	152,5	224,1	158,6	184,6	260,2	364,4	483,7	606,8	648,7	606
<b>ΚΤΗΝΟΤΡΟΦΙΑ</b>	161,9	173,3	172,7	192,3	203,6	235,6	320,3	424,4	614,6	676
<b>ΒΙΟΜΗΧ. ΤΡΟΦ.</b>										
<i>(ελλην ποτών)</i>	201,4	369,3	413,6	378,0	396,1	417,7	425,8	494,4	662,4	788
<b>ΒΙΟΜ. ΠΕΤΡΕΛ.</b>										
<b>ΕΙΔΩΝ &amp; ΑΝΘΡ.</b>	196,8	371,2	411,8	549,2	588,7	644,7	270,6	1899,1	2844,9	3271
<b>ΒΑΣ ΒΙΟΜ. ΜΕΤ/ΩΝ</b>	137,7	211,4	150,5	182,4	169,2	194,9	241,3	290,7	367,6	408
<b>ΒΙΟΜ. ΜΕΤ. ΕΙΔΩΝ</b>										
<i>ελλην μηχ/κό - συγκ/κό</i>	147,6	184,7	225,0	262,9	296,2	347,5	393,2	481,1	609,2	699
<i>εξοκλ.</i>										
<b>ΒΙΟΜ. ΜΗΧ. ΚΑΙ ΣΥΣΚ.</b>	137,2	157,2	182,9	222,8	260,6	296,3	346,4	437,6	568,0	664
<i>(όχι ηλεκτρικές)</i>										
<b>ΒΙΟΜ. ΗΛΕΚΤΡ. &amp;</b>										
<b>ΗΛ/ΚΟΥ ΕΞΟΠΛ.</b>	126,6	140,6	166,9	187,2	205,1	240,4	270,5	327,7	413,3	485
<b>ΒΙΟΜ. ΕΞΟΠΛ. ΣΥΓΚ.</b>	140,2	158,1	180,8	229,2	274,2	338,3	400,4	512,0	601,2	723
<b>ΕΞΑΓΟΜΕΝΑ ΠΡΟΪΟΝΤΑ</b>										
<b>ΤΟΠ. ΠΡΩΤΟΓΕΝΟΥΣ</b>										
<b>ΚΑΙ ΒΙΟΜ. ΠΑΡ/ΓΗΣ</b>	148,5	184,4	189,9	224,6	269,4	284,0	356,9	450,8	563,9	609
<b>ΓΕΩΡΓΙΑ</b>	202,6	233,0	216,0	248,1	350,9	373,9	506,1	599,7	728,0	724
<b>ΚΤΗΝΟΤΡΟΦΙΑ</b>	155,7	159,0	150,9	210,7	232,3	261,0	355,5	403,1	482,0	524
<b>ΥΦΑΝΤ. ΒΙΟΜΗΧ.</b>	152,0	196,7	184,9	258,3	274,7	261,5	310,7	401,1	477,4	524
<b>ΧΗΜΙΚΕΣ ΒΙΟΜ.</b>	135,0	172,7	222,7	239,0	236,2	261,7	337,9	480,8	602,8	659
<b>ΒΙΟΜΗΧ. ΜΗ ΜΕΤΑΛ.</b>										
<b>ΟΡΥΚΤΩΝ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ</b>										
<i>(ελλην πετρ. και άνθρ.)</i>	151,0	207,5	219,9	250,7	287,1	327,4	372,0	461,8	634,6	763
<b>ΜΕΣΗ ΑΞΙΑ ΜΟΝ.</b>										
<b>ΕΞΑΓΩΓΕΣ</b>	136,0	177,0	196,6	215,5	236,6	250,2	277,5	383,7	457,8	567
<b>ΕΙΣΑΓΩΓΕΣ</b>	134,6	195,4	233,1	259,8	272,4	302,4	361,7	488,0	567,3	701
<b>ΑΜΟΙΒΕΣ</b>										
<b>ΩΡΟΜ ΒΙΟΜ. (εργάτη)</b>	138	175	218	280	338	418	504	640	814	1087

1. Εκτελερήσεις με προσωπικό τουλάχιστον 10 άτομα

**ΠΗΓΕΣ:** "Μηνιαίο Στατιστικό Δελτίο" Γ.τ.Ε., "Μηνιαίο Στατιστικό Δελτίο" ΕΣΥ, "Κόριο Οικονομικοί Δείκτες" ΟΟΣΑ.

Σύμφωνα με τον πίνακα παρακολουθούμε την εξέλιξη των τιμών βασικών καταναλωτικών αγαθών και των τιμών χονδρικής τόσο των εισαγομένων όσο και των εξαγομένων, την αυξητική τάση του τιμαρίθμου, της αξίας των εισαγωγών και εξαγωγών και του εφομισθίου στη βιομηχανία. Η έκρηξη του πληθωρισμού μετά την ενεργειακή κρίση του '73 εξαπλώθηκε παγκόσμια, ενώ στην Ελλάδα αρχικά τιθασεύθηκε και κυμάνθηκε σε ετήσια επίπεδα περί το 10%. Παράλληλα αυξάνοντο και οι μισθοί - αμοιβές με ρυθμό που υπερκάλυπτε τον πληθωρισμό (ως το 1979) αισθητά. Καθώς ο πληθωρισμός κορυφώθηκε το 1981 στο 25%, ακόμη μεγαλύτερη ήταν και η αύξηση του εφομισθίου του βιομηχανικού εργάτη (27%). Έτσι, ενώ ο πληθωρισμός κάλπικε και σωρευτικά έφθανε το 300% στην εptaετία ('74-'81), η αγοραστική δύναμη των εφομισθίων εργαζομένων της βιομηχανίας (που ελήφθησαν ως αντιπροσωπευτικό δείγμα) δεν εθίγη, αλλά ενισχύθηκε σωρευτικώς κατά 465%.

#### **Γ. ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΙΜΩΝ ΚΑΙ ΑΜΟΙΒΩΝ ΚΑΤΑ ΤΟ '80-'86**

Η περίοδος αυτή ξεκινά με ένα μεγάλο οικονομικό επίτευγμα, την ένταξη της Ελλάδας στην ΕΟΚ, και με την πολιτική αλλαγή στην Εκτελεστική Εξουσία (για πρώτη φορά στην νεοελληνική ιστορία ένα Σοσιαλιστικό Κόμμα ανέρχεται στην Κυβέρνηση, 18-10-81) με επικεφαλής τον οικονομολόγο του Berkeley, Ανδρέα Παπανδρέου. Εν τούτοις, η ελληνική οικονομία, παραμένει θύμα των πληθωριστικών πιέσεων, που θα τιθασσευθούν αργά και μόνο σε περιορισμένο βαθμό (συγκριτικά με τις χώρες της ΕΟΚ και του ΟΟΣΑ) και με σοβαρό κόστος: επεβλήθη έλεγχος τιμών, μειώθηκε το περιθώριο κέρδους των κατασκευαστών - εμπόρων, παράλληλα με τον ανταγωνισμό από τα ατελώς εισαγόμενα προϊόντα της ΕΟΚ, τα τιμολόγια των δημοσίων υπηρεσιών (ΔΕΚΟ) συμπίεζονται με αποτέλεσμα ν' αυξάνουν τα ελλείμματά τους, ενώ το κόστος παραγωγής αυξάνει. (Αν είχαν αυξηθεί με τον ρυθμό των τελευταίων, ο μέσος πληθωρισμός θα αυξανόταν κατά 1%). Μετά τις εκλογές του 1985 (Ιούνιος), αυξήθηκαν αυτά τα τιμολόγια για να αντισταθμισθούν τα ελλείμματα. Το Δημόσιο εξ άλλου επιβαρυνόταν από τα ελλείμματα των προβληματικών εταιριών

του ιδιωτικού τομέα, τις οποίες είχε κρατικοποιήσει και αναλάβει την συντήρησή τους συχνά επί ζημία του Κρατικού Προϋπολογισμού και της οικονομίας.

Αυτήν την πενταετία, ο κληθωρισμός κρατήθηκε σε επίπεδα 21-18,5% λόγω αύξησως του εργασιακού κόστους (γενναίες αυξήσεις μισθών - '82) και της στασιμότητας της παραγωγικότητας. (Αυτό αντανακλάται στην αύξηση του αποκληθωριστή του Ακαθάριστου. Εγχώρ. Προϊόντος, που είναι ο πιστότερος δείκτης για τις εγχώριες τάσεις ως προς τα κόστη, στο 20% περίπου ετησίως για την πενταετία). Άλλωστε εφαρμόστηκε το σύστημα Α.Τ.Α. (ανά τετράμηνο) προς ανακλήρωση των απωλειών από τον κληθωρισμό, βρ:χυπρόθεσμα, το οποίο όμως μακροπρόθεσμα τον συντηρούσε. Επίσης η Α.Τ.Α. ήταν κλήρης μόνον για μισθό μέχρι 50.000/μήνα, και όσοι τον υπερέβαιναν υφίσταντο συγκριτικά απώλειες.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 5**  
**ΔΕΙΚΤΕΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ**  
**(ΔΕΚΑΕΤΙΑ ΤΟΥ '80)**

	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988
<b>ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΠΑΡΑΓΩΓΗ</b>	100.7	101.6	101.3	103.6	107.1	106.2	104.5	110.0
<b>ΜΕΤΑΛΛΕΥΜΑΤΑ ΚΑΙ ΛΑΤΟΜΕΙΑ</b>	100.4	148.3	161.4	178.2	182.6	184.5	181.4	188.8
<b>ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ</b>	100.7	98.6	97.2	98.5	101.0	100.3	98.3	103.3
<b>ΤΡΟΦΙΜΩΝ, ΠΟΤΩΝ, ΚΑΠΝΟΥ</b>	104.2	105.7	107.7	115.1	121.5	114.8	107.2	117.4
<i>εξ των οποίων:</i>								
<b>ΚΑΠΝΟΒΙΟΜΗΧ.</b>	94.0	105.3	114.2	107.1	119.3	119.3	94.7	99.9
<b>ΒΙΟΜΗΧ. ΤΡΟΦΙΜΩΝ</b>	106.1	105.8	107.0	117.6	120.6	109.1	103.7	115.3
<b>ΆΛΛΕΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΕΣ</b>	99.9	97.1	94.9	94.9	96.5	97.1	96.4	100.2
<i>εξ των οποίων:</i>								
<b>ΥΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑ</b>	100.5	93.8	92.0	92.0	95.5	102.0	104.0	101.1
<b>ΧΗΜΙΚΑ</b>	97.9	98.0	105.4	114.0	121.6	115.7	116.3	125.8
<b>ΜΗ ΜΕΤΑΛΛ. ΟΡΥΚΤΑ</b>	95.8	94.5	91.2	92.8	90.4	93.3	95.2	99.6
<b>ΒΑΣΙΚΑ ΜΕΤΑΛΛΑ</b>	92.4	83.0	90.5	92.5	94.0	90.2	87.5	98.0
<b>ΜΕΤΑΛΛΙΚΑ ΠΡΟΪΟΝΤΑ</b>	100.5	102.9	101.8	100.7	89.7	96.3	82.0	90.6
<b>ΒΙΟΜΗΧ. ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΙΚΩΝ ΑΓΑΘΩΝ</b>	107.0	104.1	104.3	106.2	110.0	110.8	108.2	112.1
<b>ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΕΣ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥΧΙΚΩΝ ΑΓΑΘΩΝ</b>	88.2	86.6	82.9	81.6	81.1	79.7	75.9	83.7

**ΠΗΓΗ: Ε.Σ.Υ.Ε., (ΜΗΝΙΑΙΟ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΟ ΔΕΛΤΙΟ) - ΟΟΣΑ (ΚΥΡΙΟΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΙ ΔΕΙΚΤΕΣ).**

Ο ανωτέρω πίνακας απεικονίζει ανάγλυφα την χαμηλή πορεία των επιδόσεων της ελληνικής βιομηχανίας κατά την δεκαετία του '80, προπάντων στον μεταποιητικό «κεφαλαιουχικό» («βαρεία» βιομηχανία) και την Μεταλλουργία, ενώ η Χημική και η βιομηχανία τροφίμων τα πήγαν καλύτερα, με αποκορύφωμα τον κλάδο εξόρυξης - λατόμευσης που ζωογονείται διαρκώς από την ζήτηση κατοικίας και τις επενδύσεις στην οικοδομή.

ΠΙΝΑΚΑΣ 6

**ΤΙΜΕΣ ΚΑΙ ΜΙΣΘΟΙ (ΔΕΚΑΕΤΙΑ ΤΟΥ '80)**

	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988
<b>ΔΕΙΚΤΗΣ ΤΙΜΩΝ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΗ ΟΛΙΚΟΣ</b>	66.4	82.7	100.0	120.2	142.4	169.9	209.0	243.3	276.2
εκ των οποίων:									
ΤΡΟΦΙΜΑ	63.5	82.6	100.0	118.0	139.6	166.8	200.6	225.9	251.1
ΑΛΚΟΟΛΟΥΧΑ ΠΟΤΑ	70.3	81.2	100.0	118.6	141.5	162.4	196.4	227.2	300.6
ΙΜΑΤΙΣΜΟΣ - ΥΠΟΔΗΣΗΣ	64.4	78.3	100.0	122.3	154.3	188.4	236.2	287.5	339.6
ΣΤΕΓΗ	66.4	84.4	100.0	113.7	130.5	152.8	184.6	211.6	240.0
ΔΙΑΡΚΗ ΑΓΑΘΑ ΚΑΙ ΥΠΗΡ. ΝΟΙΚ/ΡΙΟΥ	67.4	82.7	100.0	125.5	149.5	180.1	233.9	278.6	304.5
ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ - ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ	76.3	86.7	100.0	121.0	135.1	157.8	199.9	222.7	241.1
<b>ΤΙΜΕΣ ΧΟΝΔΡΙΚΗΣ ΟΛΙΚΕΣ</b>	100.0	125.4	146.9	176.9	212.3	255.7	308.0	327.2	360.2
	100.0	124.9	147.4	176.0	206.3	243.3	292.8	319.6	352.1
	100.0	127.5	154.9	181.2	215.4	258.8	288.4	321.1	352.7
	100.0	124.5	145.7	174.9	204.2	241.2	293.8	319.2	352.0
	100.0	125.5	145.6	180.7	223.9	281.1	248.8	321.6	427.8
εκ των οποίων:									
ΓΕΩΡΓΙΑ	100.0	107.4	101.5	115.0	149.2	190.6	196.0	180.3	202.2
ΚΤΗΝΟΤΡΟΦΙΑ	100.0	135.3	147.6	174.9	212.3	255.4	318.7	356.3	383.6
ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΟΕΙΔΩΝ ΚΑΙ ΑΝΘΡΑΚΟΣ	100.0	149.2	170.2	205.4	235.8	305.3	271.5	250.4	295.6
ΕΞΑΓΟΜΕΝΑ ΠΡΟΪΟΝΤΑ ΤΟΠΙΚΗΣ ΠΡΩΤΟΓ. ΚΑΙ ΒΙΟΜ/ΚΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ	100.0	127.2	147.6	176.7	224.9	269.7	274.7	300.6	332.5
ΓΕΩΡΓΙΑ	100.0	116.5	122.0	138.3	177.4	233.6	256.3	289.4	301.1
ΚΤΗΝΟΤΡΟΦΙΑ	100.0	118.9	139.4	133.0	160.0	210.9	238.9	233.2	247.7
ΥΦΑΝΤΟΥΡΓ. ΒΙΟΜ.	100.0	118.4	132.7	173.0	227.6	274.2	315.3	368.5	394.6
ΧΗΜΙΚΕΣ ΒΙΟΜ.	100.0	135.9	151.1	183.7	242.7	300.9	292.4	264.2	321.6
ΒΙΟΜΗΧ. ΜΗ ΜΕΤΑΛΛΙΚΩΝ ΟΡΥΚΤΩΝ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ (αλφν πετρελαίων και άνθρακα)	100.0	140.8	169.1	211.5	273.8	358.6	439.4	474.6	497.0
ΜΕΣΗ ΑΣΙΑ ΜΟΝΑΔΟΣ									
ΕΞΑΓΩΓΕΣ	67.6	83.3	100.0	120.1	136.7	158.7	170.5	186.0	--
ΕΙΣΑΓΩΓΕΣ	69.6	80.2	100.0	115.7	144.0	168.9	187.8	187.1	--
ΑΜΟΙΒΕΣ									
ΠΡΟΜΙΣΘΙΟ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ <sup>1</sup> (εργάτη)	32.6	41.5	55.3	66.1	83.5	100.0	112.7	123.6	146.3

1. Επιχειρήσεις με προσωπικό τουλάχιστον 10 άτομα.

ΠΗΓΗ: «ΜΗΝΙΑΙΟ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΟ ΔΕΛΤΙΟ» Τ.Τ.Ε., «ΜΗΝΙΑΙΟ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΟ ΔΕΛΤΙΟ» ΕΣΥΕ, «ΚΥΡΙΟΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΙ ΔΕΙΚΤΕΣ» ΟΟΣΑ.

Από τα έτη '80-'81, εν μέσω υφέσεων, η Ελλάδα έμπαινε σ' ένα μακροχρόνιο φαύλο κύκλο ανατροφοδότησης του πληθωρισμού, μέσω των προσδοκιών αλλά και του μηχανισμού της ΑΤΑ, που κορυφώθηκε στα 1985 (και 155,8% από το '80), η αντίστοιχη σωρευτική αύξηση του ωρομισθίου στη βιομηχανία ήταν 80,8% (και 206,7% από το '80). Η θετική διαφορά όμως υπέρ των αμοιβών υπέκρυπτε βαθιές δημοσιονομικές στρεβλώσεις (στην παραγωγικότητα, τις εξαγωγές, τα ελλείμματα) που οδήγησαν στην ανάγκη υποτιμήσεων (43%) με την αύξηση των ωρομισθίων (23,6%) έγινε αρνητική για τους εργαζομένους.

Σε γενικές γραμμές πάντως, οι εργαζόμενοι βγήκαν ωφελημένοι εφ' όσον το σόστημα ενίσχυσε την αγοραστική δύναμή τους. Κατά μέσο όρο, η αύξηση στο Κόστος Εργασίας ανά εργαζόμενο υπερέβη και τον Αποκληθωριστή ΑΕΠ και τον τιμάρημο καταναλωτή από το 1981 και εξής, κάτι που επιβάρυνε την εργοδοσία και έκανε την ιδιωτική ειδικά εργοδοσία απρόθυμη σε επενδύσεις, προσλήψεις, επεκτάσεις, μάλιστα όταν το νομοθετικό έργο της κυβερνήσεως κατοχύρωνε την προστασία των εργαζομένων (ασφάλιση, άδειες, όρια 2% απολύσεων τον μήνα κλπ.).

Ο χειμώνας '85/'86 σήμανε μια αποφασιστική στροφή στην οικονομική



πολιτική μιας κυβέρνησης με αφειδώλευτη, σοσιαλιστική και φιλολαϊκή ρητορεία, αλλά χωρίς κανένα ουσιαστικό επίτευγμα στα μεγέθη της πραγματικής οικονομίας και στην εξυγίανση των χρονίως πασχόντων και επιδεινούμενων δημοσιονομικών της Ελλάδας, τα οποία οδηγούσαν, σε τελευταία ανάλυση, σε άνοιγμα του εμπορικού ισοζυγίου και ανάγκη εξωτερικού δανεισμού.

**ΕΙΔΙΚΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΙΝΗΣΗ ΤΩΝ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΩΝ**, παρατηρούμε από τους παρακάτω πίνακες ότι, σε περιβάλλον ενός υψηλού ετήσιου πληθωρισμού (25-19%) οι αυξήσεις των βιομηχανικών μισθών και ωρομισθίων γενικώς υπερκαλύπτουν τους ρυθμούς του πληθωρισμού (ιδίως το 1982 και '84), το ίδιο ισχύει για τις αυξήσεις των βασικών μισθών (οι οποίοι από το '81 στο '82 αυξάνονται κατά 48-53%). Οι αυξήσεις στον τραπεζικό τομέα κορυφώνονται και υπερκαλύπτουν τον πληθωρισμό της τριετίας '81-'83, κατά 2 έως 7 μονάδες % κατ' έτος, ενώ την διετία '84, '85 εξισώνονται ή μειώνονται αισθητά (κατά 5%). Οι δημόσιοι υπάλληλοι, ενώ στην τριετία '81-'83 δέχονται παρόμοιες αυξήσεις, κατά το '84-'85 συνεχίζουν τον μεγάλο ρυθμό υπερκάλυψης του πληθωρισμού και αναδεικνύονται ως η πλέον ευνοημένη ομάδα. Όσο για τους ιδιωτικούς υπαλλήλους, αυτοί υπερκάλυψαν τις πληθωριστικές απώλειες τα έτη '81, '82 και '84, αλλά το '83 και '85 έλαβαν αυξήσεις κατώτερες ή ίδιες με τον πληθωρισμό, είχαν δηλ. μείωση αγοραστικής δύναμης (σε αντίθεση με τους δημοσίους υπαλλήλους και παρόμοια με τους τραπεζικούς).

Κατά το 1986, πρώτη χρονιά εφαρμογής του «σταθεροποιητικού προγράμματος Σημίτη», οι αυξήσεις μισθών γενικώς πέφτουν στο ήμισυ ή τα τρία πέμπτα (για τους τραπεζικούς ειδικώς) του πληθωρισμού, όπως θα δούμε στην επόμενη υπο ενότητα.

### ΠΙΝΑΚΑΣ 7

#### ΤΙΜΕΣ

#### ΕΤΗΣΙΕΣ % ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ

	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1985 ΔΕΚ	1986 ΔΕΚ	1987 ΜΑΙ.
<b>ΕΘΝ. ΛΟΓ/ΣΜΟΙ ΑΠΟΠΛΗΘ/ΣΤΗΣ ΤΙΜΩΝ</b>									
ΤΙΜΕΣ ΑΓΟΡΑΣ ΑΚΑΘ. ΕΓΧΩΡ. ΠΡΟΪΟΝ.	19.6	24.2	20.1	20.3	17.8	19.1			
ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΚΑΤΑΝΑΛΩΣΗ	23.3	21.2	18.2	18.5	18.4	22.2			
ΔΗΜΟΣΙΑ ΚΑΤΑΝΑΛΩΣΗ	23.2	25.1	19.6	24.3	22.7	15.2			
ΠΑΓΙΕΣ ΕΠΕΝΔΥΣΕΙΣ	19.2	14.7	23.1	19.4	19.1	23.1			
<b>ΔΕΙΚΤΗΣ ΤΙΜΩΝ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΗ</b>	24.5	21.0	20.3	18.5	19.3	23.0	25.0	16.9	17.7
<b>ΤΙΜΕΣ ΧΟΝΔΡΙΚΗΣ ΣΥΝΟΛΙΚΑ</b>	25.9	16.0	19.8	21.4	20.6	17.9	28.2	8.5	9.9 <sup>1</sup>
εκ των οποίων:									
ΓΙΑ ΕΣΩΤΕΡΙΚΗ ΧΡΗΣΗ	26.1	17.2	19.8	20.2	20.3	19.3	28.8	9.4	10.8
εκ της οποίας:									
ΕΓΧΩΡΙΑΣ ΠΡΟΕΛΕΥΣΗΣ	24.4	17.9	19.3	18.8	19.2	18.9	26.0	10.2	10.7
ΕΙΣΑΓΩΓΕΣ	31.0	15.4	21.2	24.0	23.3	20.6	36.2	7.2	10.9
ΕΞΑΓΩΓΕΣ	25.1	8.1	19.6	29.6	22.1	9.1	24.5	2.8	4.2
<b>ΥΠΟΜΗΝΗΜΑ:</b>									
ΔΡΑΧΜΗ/ΔΟΛΛΑΡΙΟ ΗΠΑ	-29.9	-17.0	-24.2	-22.0	-18.4	-1.1	-15.9	7.4	4.5
ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΗ ΣΥΝΑΛΛΑΓΜ. ΙΣΟΤΙΜΙΑ	-7.3	-8.4	-14.3	-15.4	-12.0	-22.9	-26.1	-9.6	-10.9

**ΠΗΓΕΣ:** Στοιχεία από Κρατικές Υπηρεσίες και εκτιμήσεις Υπουργείου Οικονομικών.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 8**  
**ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΜΙΣΘΟΙ**  
**ΕΚΑΤΟΣΤΙΑΙΕΣ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ**

	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986 <sup>1</sup>
<b>ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΩΝ<sup>2</sup></b>							
ΣΥΝΟΛΙΚΑ	20 <sup>1</sup> / <sub>2</sub>	24	26	17 <sup>1</sup> / <sub>4</sub>	23	20 <sup>1</sup> / <sub>4</sub>	13 <sup>1</sup> / <sub>4</sub>
ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	19	26	25 <sup>1</sup> / <sub>4</sub>	17 <sup>1</sup> / <sub>4</sub>	24 <sup>1</sup> / <sub>2</sub>	24 <sup>1</sup> / <sub>2</sub>	15 <sup>1</sup> / <sub>4</sub>
ΤΡΑΠΕΖΕΣ	18	26 <sup>1</sup> / <sub>4</sub>	28 <sup>1</sup> / <sub>4</sub>	24	18 <sup>3</sup> / <sub>4</sub>	14 <sup>1</sup> / <sub>4</sub>	11 <sup>1</sup> / <sub>2</sub>
ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ	22	23 <sup>1</sup> / <sub>4</sub>	24 <sup>1</sup> / <sub>2</sub>	16	22 <sup>1</sup> / <sub>4</sub>	20 <sup>1</sup> / <sub>2</sub>	12 <sup>1</sup> / <sub>2</sub>
εκ των οποίων:							
ΛΙΑΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ	20 <sup>1</sup> / <sub>4</sub>	21 <sup>3</sup> / <sub>4</sub>	37 <sup>1</sup> / <sub>2</sub>	22	25 <sup>1</sup> / <sub>4</sub>	23	12
ΚΑΤΑΣΚΕΥΑΣΤΙΚΗ ΒΙΟΜ. <sup>3</sup>							
ΜΙΣΘΟΙ	22	25 <sup>1</sup> / <sub>2</sub>	22 <sup>1</sup> / <sub>2</sub>	14 <sup>1</sup> / <sub>4</sub>	24	23	7 <sup>1</sup> / <sub>4</sub>
ΕΞΔΟΣΜΑΔΙΑΙΟΙ ΜΙΣΘΟΙ	25 <sup>1</sup> / <sub>2</sub>	23 <sup>3</sup> / <sub>4</sub>	30 <sup>1</sup> / <sub>4</sub>	19 <sup>1</sup> / <sub>4</sub>	25 <sup>1</sup> / <sub>4</sub>	23	13 <sup>3</sup> / <sub>4</sub>
ΕΛΑΧΙΣΤΟ ΥΨΟΣ ΜΙΣΘΩΝ	17	23 <sup>3</sup> / <sub>4</sub>	48 <sup>1</sup> / <sub>4</sub>	15 <sup>3</sup> / <sub>2</sub>	26	18	10 <sup>3</sup> / <sub>4</sub>
ΕΛΑΧΙΣΤΟΙ ΜΗΝΙΑΙΟΙ ΜΙΣΘΟΙ	20 <sup>1</sup> / <sub>4</sub>	25	53 <sup>1</sup> / <sub>2</sub>	15 <sup>1</sup> / <sub>4</sub>	26	18	10 <sup>1</sup> / <sub>4</sub>
ΜΟΝΑΔΙΑΙΟ ΚΟΣΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ							
ΟΛΙΚΟ, ΠΛΗΝ ΓΕΩΡΓΙΑΣ	20	23 <sup>1</sup> / <sub>4</sub>	28 <sup>1</sup> / <sub>4</sub>	18	21 <sup>1</sup> / <sub>4</sub>	19 <sup>3</sup> / <sub>4</sub>	13 <sup>1</sup> / <sub>4</sub>
ΚΑΤΑΣΚΕΥΑΣΤΙΚΗ ΒΙΟΜ.	27	26 <sup>1</sup> / <sub>2</sub>	36 <sup>1</sup> / <sub>4</sub>	19 <sup>1</sup> / <sub>4</sub>	23 <sup>1</sup> / <sub>4</sub>	20	13 <sup>1</sup> / <sub>4</sub>

**ΠΗΓΕΣ:** "ΕΘΝΙΚΟΙ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΙ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ", ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΕΠΕΤΗΡΙΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ, ΟΟΣΑ, ΒΑΣΙΚΟΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΙ ΔΕΙΚΤΕΣ, ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΟΥ ΥΠΟΒΑΛΛΟΥΝ ΟΙ ΕΘΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ

**ΠΙΝΑΚΑΣ 9**  
**ΕΙΣΟΔΗΜΑ ΝΟΙΚΟΚΥΡΙΟΥ**

	1985	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987
	% ελικού εισοδήμ.	Annual percentage change					Estimates	Forecasts <sup>1</sup>
ΓΕΩΡΓΙΚΟ ΕΙΣΟΔΗΜΑ	14.8	22.0	29.3	8.2	28.0	19.4	17 <sup>1</sup> / <sub>4</sub>	8 <sup>1</sup> / <sub>4</sub>
ΕΙΣΟΔΗΜ. ΑΠΟ ΑΚΙΝΗΤΑ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ <sup>1</sup>	24.4	22.8	11.1	18.7	17.5	22.9	25 <sup>1</sup> / <sub>2</sub>	18
ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΜΙΣΘΟΙ	43.5	23.9	28.6	20.3	24.0	23.9	14 <sup>1</sup> / <sub>2</sub>	12 <sup>1</sup> / <sub>4</sub>
ΤΡΕΧΟΥΣΕΣ ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΚΥΒΕΡΝΗΣΗ	14.8	42.4	49.8	22.3	28.0	32.4	17	13 <sup>3</sup> / <sub>4</sub>
ΤΡΕΧΟΥΣΕΣ ΜΕΤΑΒΙΒ. ΑΠΟ ΤΟΝ ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΚΟΣΜΟ	2.5	31.6	16.3	17.5	26.0	6.2	16 <sup>3</sup> / <sub>4</sub>	6
ΟΛΙΚΟ ΕΙΣΟΔ. ΝΟΙΚ/ΡΙΩΝ	4.5	2.2	57.4	16.7	32.5	13.2	31	20
Μετ/ν:	11.1	21.3	40.5	27.4	26.6	25.2	23 <sup>3</sup> / <sub>4</sub>	15
ΑΜΕΣΟΙ ΦΟΡΟΙ								
ΕΙΣΦΟΡΕΣ. ΚΟΙΝ. ΑΣΦΑΛ.	84.4	26.9	22.5	17.1	22.5	24.1	16 <sup>1</sup> / <sub>2</sub>	12 <sup>1</sup> / <sub>2</sub>
ΔΙΑΘΕΣΙΜΟ ΕΙΣΟΔΗΜΑ	66.4	24.4	25.0	19.3	19.9	23.2	23 <sup>3</sup> / <sub>4</sub>	13
ΔΑΠΑΝΕΣ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΗ ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΠΟΤΑΜΙΕΥΣ.	18.0	22.9	21.3	19.8	21.5	22.0	17 <sup>1</sup> / <sub>2</sub>	17 <sup>1</sup> / <sub>4</sub>
ΥΠΟΜΝΗΜΑ: ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟ ΔΙΑΘΕΣΙΜΟ ΕΙΣΟΔΗΜΑ		2.9	1.0	-1.0	3.6	4.5	-4 <sup>3</sup> / <sub>4</sub>	-2

1. Συμπεριλαμβανομένων των στατιστικών αποκλίσεων και αποταμιεύσεων των Ν.Π.Δ.Δ.
2. Προβλέψεις ΟΟΣΑ

**ΠΗΓΕΣ:** ΕΘΝΙΚΟΙ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΙ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ ΚΑΙ ΟΙ ΕΚΤΙΜΗΣΕΙΣ ΤΟΥ ΟΟΣΑ

#### Δ. ΤΟ «ΣΤΑΘΕΡΟΠΟΙΗΤΙΚΟ» ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ (1986-87)

Μετά την διορθωτική υποτίμηση της δραχμής του 1985 ακολουθήθηκε μια εκ των πραγμάτων επιβαλλόμενη περιοριστική πολιτική «λιτότητας» με στόχο κυρίως την τιθάσευση του πληθωρισμού και τον περιορισμό των ελλειμμάτων. Το έργο ανατέθηκε στον Υπουργό Κ. Σημίτη, και είχε ως αναμενόμενη εξέλιξη την βελτίωση των δημοσιονομικών μεγεθών και δεικτών, αλλά με κόστος τις θυσίες των εργαζομένων, οι οποίοι σε πραγματικούς μισθούς, υπέστησαν σωρευτική μείωση των εισοδημάτων κατά 10%, μεταξύ '85 και '87. Η μείωση ειδικά των αμειβομένων με μεγαλύτερο μισθό από τον μέσο όρο (ε.σ. παρουσιάζεται στους πίνακες πάντοτε) ήταν πολύ μεγαλύτερη λόγω της «μεροληπτικής» τιμαριθμικής αναπροσαρμογής που εφαρμοζόταν για εισοδήματα πέραν ενός ορίου (π.χ. οι αμειβόμενοι με το δικλάσιο του μέσου όρου υπέστησαν συνολική κάμψη 20-25% κατά το 86-87 και σωρευτικά άνω του 40% από το 80 έως τότε).

Αντιστρόφως, η αύξηση του μοναδιαίου κόστους εργασίας επιβραδύνθηκε εμφανώς στο 13% το 86, που ήταν η μικρότερη αύξηση από το 1973 και ένας πολύ καλός οριζών για την εργοδοτική - επενδυτική πλευρά. Ωστόσο, ο ρυθμός πτώσεως του πληθωρισμού υπήρξε κάπως μικρότερος, καθώς ο πληθωρισμός υπερέβη ελαφρώς τον επίσημο στόχο του 16% μέχρι τον Δεκέμβριο του 1986. Αυτό εξηγείται εν μέρει τόσο από αυξητικές αναπροσαρμογές στα κρατικά τιμολόγια, όσο και κυρίως, από την φιλελευθεροποίηση των ελέγχων των τιμών που εγκαινιάσθηκε στο μέσον του 1986, και επιβάρυνε διαφορικά τον πληθωρισμό εκείνου του έτους κατά 1%. Επιπλέον, ισχυρές κερδοσκοπικές αυξήσεις των τιμών σημειώθηκαν το φθινόπωρο του '86, λόγω της αναμονής για την καθιέρωση του Φ.Π.Α. από 1ης Ιου 1987. Στοχεύοντας να ανασχέσει αυτό το «κόμμα» ανατιμήσεων, η Κυβέρνηση επέβαλε ένα τρίμηνο «πάγωμα» των τιμών μέχρι του τέλους του Ιανουαρίου 1987, το οποίο ήρθη τον Φεβρουάριο, ωστόσο, έλεγχοι τιμών επεβλήθησαν στα σκωρολαχανικά τον Μάρτιο, συνέχεια ενός παρατεταμένου παγετού που κατέστρεψε σοβαρό μέρος της εγχώριας παραγωγής. Ξέχωρα απ' αυτό και από την συνεχιζόμενη τότε πολιτική «κενοικιοστασίας», η αγορά είχε επιτύχει τον μέγιστο βαθμό φιλελευθεροποίησης από τα τέλη της δεκαετίας του '70. Τοίτο, σε συνδυασμό με την πτώση στο εργασιακό κόστος, επηύξησε τα Επιχειρηματικά Κέρδη, ιδίως των βιομηχανιών. (Το 1986 αυτές, εξαιρέσει των «προβληματικών», αύξησαν τα κέρδη κατά 50%). Η τελική αντανάκλαση των εξελίξεων αυτών έγινε φανερή στην σύνθεση του Εθνικού Εισοδήματος: Αυτά τα δύο χρόνια, το μη γεωργικό μερίδιο, από την Ιδιοκτησία και τις Επιχειρήσεις (κλιν μισθώσεων - ενουκίων), ανήλθε στο 32%, αυξηθέν κατά 4%.

Η υποτίμηση του 1985 επέφερε πληθωριστικές πιέσεις λόγω της ανατιμήσεως των εισαγομένων αγαθών, στο α' ήμισυ του '86. Αντιστράφησαν όμως εν συνεχεία,

καθώς επιδρούσε η λελογισμένη διολίσθηση της συναλλαγματικής ισοτιμίας, και οι παγκόσμιες αντιπληθωριστικές τάσεις (μόνο το 1/10 της πτώσεως των πετρελαϊκών τιμών πέρασε στις «τιμές καταναλωτού»). Η συμβολή των εισαγωγών έκτοτε, όπως και η μείωση του κόστους εργασίας, επέδρασε ανασχετικά στον πληθωρισμό, τόσο ώστε το 1987 το «ξεπάγωμα» των τιμών των οπωρολαχανικών να μην «εκτροχιάσει» τα κυβερνητικά σχέδια, και η εφαρμογή του ΦΠΑ να επιβαρύνει μεσοσταθμικά μόνον κατά 3% στον πληθωρισμό. Ταυτοχρόνως, οι χαμηλές αυξήσεις μισθών κρατούσαν χαμηλά την ζήτηση (το διαθέσιμο πραγματικό εισόδημα των νοικοκυριών είχε μειωθεί κατά 5% το 1986), η ιδιωτική κατανάλωση άρχισε να κάμπτεται έντονα ήδη από το 1987 και ο πληθωρισμός σταθεροποιήθηκε σχετικά γύρω στο 17%.

Πίνακες που συνοψίζουν την κίνηση των τιμών και των αμοιβών αυτή τη διετία, καταχωρήθησαν στο τέλος της επόμενης υποενότητας. Παρακάτω καταχωρούμε πίνακες σχετικά με την εξέλιξη του ισοζυγίου πληρωμών / τρεχουσών συναλλαγών / και του εξωτερικού χρέους του δημοσίου τομέα προ και κατά την εφαρμογή του «σταθεροποιητικού» του 86-87, αλλά και μετά από αυτό, ώστε να δοθεί ολοκληρωμένη εικόνα της αξίας και της συμβολής του στην εξυγίανση των δημοσιονομικών μεγεθών της Ελλάδας.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 10**  
**ΙΣΟΖΥΓΙΟ ΤΡΕΧΟΥΣΩΝ ΠΑΡΩΡΩΝ**  
**ΕΚΑΤΟΜΜΥΡΙΑ ΔΟΛΛΑΡΙΑ Η.Π.Α.**

	1985	1986	1987	1988	1989	1990
<b>ΕΜΠΟΡΙΚΟ ΙΣΟΖΥΓΙΟ</b>	-6.268	-5.686	-6.942	-7.631	-912	-12.328
ΠΕΤΡΕΛ. ΙΣΟΖΥΓΙΟ	-2.354	-1.274	-1.816	-1.377	-1.690	-2.233
ΜΗ ΠΕΤΡΕΛ. ΙΣΟΖΥΓΙΟ	-3.914	-4.412	-5.126	-6.254	-7.430	-10.095
ΕΞΑΓΩΓΕΣ	3.460	4.001	5.069	5.446	5.593	5.903
ΕΙΣΑΓΩΓΕΣ	7.373	8.412	10.196	11.699	13.022	15.998
<b>ΚΑΘΑΡΟΙ ΑΔΗΛΟΙ ΠΟΡΟΙ</b>	2.992	3.914	5.723	6.674	6.547	8.766
ΠΙΣΤΩΣΕΙΣ (ΛΑΒΕΙΝ)	5.260	6.512	8.566	10.099	10.281	13.041
ΤΑΞΙΔΙΑ	1.428	1.834	2.268	2.396	1.976	2.587
ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ	1.038	1.001	1.193	1.380	1.375	1.762
ΕΜΒΑΣΜ. ΜΕΤΑΝΑΣΤΩΝ	801	903	1.379	1.727	1.594	1.928
ΚΑΘΑΡ ΕΙΣΡΟΕΣ ΑΠΟ ΕΟΚ	869	1.572	1.665	1.935	2.602	2.901
ΑΛΛΟΙ ΠΟΡΟΙ	1.124	1.302	2.061	2.661	2.934	3.963
<b>ΧΡΕΗ (ΔΟΥΝΑΙ)</b>	2.268	2.598	2.843	3.425	3.734	4.275
εκ των οποίων:						
ΤΟΚΟΧΡΕΩΛΥΣΙΑ	1.237	1.354	1.537	1.684	1.794	1.902
<b>ΤΡΕΧΩΝ ΙΣΟΖΥΓΙΟ</b>	-3.276	-1.772	-1.219	-957	-2.573	-3.562
<b>ΥΠΟΜΗΝΗΜΑ:</b> (επί της % του ΛΕΠ)						
ΜΗ ΠΕΤΡΕΛΑΪΚΟ	-11,7	-11,2	-11,1	-11,9	-13,6	-14,9
ΙΣΟΖΥΓΙΟ	-18,8	-14,4	-15,1	-14,4	-16,7	-18,1
ΕΜΠΟΡΙΚΟ ΙΣΟΖΥΓΙΟ	9,0	9,9	12,5	12,6	12,0	12,7
ΙΣΟΖΥΓΙΟ ΑΔΗΛΩΝ ΠΟΡΩΝ	-9,8	-4,5	-2,6	-1,8	-4,7	-5,7
ΙΣΟΖΥΓΙΟ ΤΡΕΧ. ΣΥΝΑΛ.						

1. Συμπεριλαμβανομένου του μερισματος και των κερδών  
**ΠΗΓΕΣ:** Τράπεζα της Ελλάδος, Μηνιαίο Στατιστικό Δελτίο και στοιχεία υποβληθέντα από Εθνικές αρχές

**ΠΙΝΑΚΑΣ 11**  
**ΕΞΩΤΕΡΙΚΟ ΧΡΕΟΣ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ**  
**ΣΕ ΕΚΑΤΟΜΜΥΡΙΑ ΔΟΛΛΑΡΙΑ Η.Π.Α.**

	1980	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990
<b>ΜΕΣΟ ΚΑΙ ΒΡΑΧΥΜΟ</b>	4.304	9.866	11.794	14.894	18.308	17.387	18.388	20.576
ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	497	668	927	1991	3452	3128	3567	4010
ΟΤΑ	0	0	0	0	0	40	65	65
ΔΗΜΟΣΙΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ	1.342	3.969	4.614	5221	5945	5567	5376	5962
ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ	1.943	3.585	5.265	6377	7255	7237	7823	8850
ΑΛΛΕΣ ΤΡΑΠΕΖΕΣ	400	720	882	1218	1503	1386	1543	1687
ΑΛΛΑ ΔΑΝΕΙΑ ΜΕ ΕΓΓΥΗΣΗ ΤΟΥ ΚΡΑΤΟΥΣ	22	123	106	87	52	29	7	2
<b>ΒΡΑΧΥΠΡΟΘΕΣΜΟ</b>	-43	660	1.253	839	1.48	1.56	2.52	1.166
ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ	-43	660	918	497	107	63	63	1.013
ΔΗΜΟΣΙΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜ.	0	0	335	342	41	93	189	39
ΠΙΣΤΩΣΗ ΤΩΝ ΠΡΟΜΗΘ	227	183	231	228	297	218	198	188
<b>ΟΛΙΚΗ</b>	4.388	9.909	13.278	15.960	18.562	17.753	18.388	21.930
επί της % του ΛΕΠ	11,9	33,5	42,5	40,4	37,4	35,0	34,1	33,4
<b>ΣΥΝΟΛΙΚ. ΥΠΗΡ.</b>	7,59	1,519	1,845	2,174	3,382	3,588	3,307	3,845
εκ των οποίων:								
ΤΟΚΟΧΡΕΩΛΥΣΙΑ	352	922	1.083	1216	1385	1528	1649	1733
<b>ΑΝΑΛΟΓ. ΕΞΥΠ. ΧΡΕΟ</b>	8,2	15,7	19,3	19,7	23,8	22,4	20,3	20,1
ΥΣ								
εκ της οσίας:	3,8	9,5	11,3	11,0	9,8	9,5	10,1	8,9
ΤΟΚΟΧΡΕΩΛΥΣΙΑ	0,9	2,7	3,2	3,1	3,0	2,9	3,0	2,6
ΤΟΚΟΧΡΕΩΛΥΣΙΑ (επί της % του ΛΕΠ)								

1. Κυρίως δημόσιες επιχειρήσεις  
**ΠΗΓΗ:** Στοιχεία που υποβλήθηκαν από τις Εθνικές Αρχές

**Ε. ΜΕΤΑ ΤΟ ΣΤΑΘΕΡΟΠΟΙΗΤΙΚΟ ΚΑΙ ΜΕΧΡΙ ΤΟ 1990**

Το πρόγραμμα αυτό επέτυχε να αντιστρέψει την ραγδαία επιδείνωση των μακροοικονομικών ανισορροπιών - κληθωρισμός, ανάγκη δανεισμού του δημοσίου τομέα και του τρέχοντος εξωτερικού ελλείμματος - αλλά δεν δημιούργησε τις

προϋποθέσεις για γοργή και διατηρήσιμη ανάπτυξη, για τρεις λόγους: Μετά το πέρας του προγράμματος, οι ανισορροπίες παρέμεναν σε σοβαρά επίπεδα: ο πληθωρισμός και η σχέση των δανειακών αναγκών του δημοσίου τομέα ως προς το Ακαθ. Εγχώριο Προϊόν ήταν περί το 12-13%, και το ισοζύγιο τρεχουσών κληρωμών είχε έλλειμμα στο 3& του ΑΕΠ, παρ' ότι μειωνόταν το πραγματικό κατά κεφαλήν εισόδημα και έπεφτε η τιμή του πετρελαίου. Δεύτερον, το πρόγραμμα δεν ενεπλάκη στην επίλυση μικροοικονομικών και διαρθρωτικών προβλημάτων, κι έτσι μικρή πρόοδος έγινε ως προς την διευκόλυνση της ζήτησης και την μετακίνηση της δαπάνης από την δημόσια και ιδιωτική κατανάλωση προς την επένδυση, και από τις προστατευμένες χαμηλής παραγωγικότητας ή «απαροικονομικές» δραστηριότητες προς την παραγωγή διεθνώς εμπορεύσιμων αγαθών και υπηρεσιών. Τρίτον, έμα τη λήξει του προγράμματος, η χαλάρωση των περιοριστικών πολιτικών επί της ζήτησεως και των σφικτών ελέγχων των εισοδημάτων υπερέβη κάθε προσδοκία. Το Γενικό Έλλειμμα της Διοικήσεως επιδεινώθηκε κατά 7%+ του ΑΕΠ από το '87, ο αναπτυξιακός δείκτης Μ3 έφθασε το 25% και η σωρευτική επίδραση της επανακαμψής ΑΤΑ και των ελεύθερων συλλογικών συμβάσεων, αύξησε μεσοσταθμικά τα εισοδήματα εκ μισθών από 11% το '87 στο 20% το '88 και '89.

Η επιδείνωση των μακροοικονομικών ανισορροπιών, απέδειξε ότι σοφόσε σύγκρουση μεταξύ των μονεταριστικών και των «εκεκτατικών» οικονομολόγων της Κυβέρνησης. Η Πολιτική της Τράπεζας της Ελλάδος με υψηλά επιτόκια χορηγήσεων και μ' όλη τη στήριξή της στην «σκληρή δραχμή», δεν κατάφερε να κρατήσει τα νομισματικά αποθέματα στα επίπεδα που επιδιωκόταν. Παράλληλα, οι ανάγκες δανεισμού του δημοσίου και η κυβερνητική καθοδήγηση για τους όρους των επενδύσεων ή των αποταμιευτικών αξιοποιήσεων των αποθεματικών τους, επιδείνωσε την παραγωγικότητα / κερδοφορία του δημοσίου, και σε συνδυασμό με την επαναφορά του κύκλου στο σημείο «εκλογές» (1989-90, αδυναμία σχηματισμού κυβερνήσεως, τρεις αλληπάλληλες εκλογές), ανέτρεψαν το πτωτικό είλαν του πληθωρισμού (το 13% του '89 ανέβηκε στο 1990 στο 17%) καθήλωσαν το ΑΕΠ (ρυθμός αύξησης μικρότερος του 2%) και εγκαινίασαν ένα νέο κύκλο επιδείνωσης των δημοσιονομικών μεγεθών, πληθωρισμού και δανειακών αναγκών, τον οποίο έπρεπε να αναμετρηθεί η νέα συντηρητική κυβέρνηση Κ. Μητσοτάκη (Απρίλιος 1990), η οποία εφάρμοσε ένα νέο σταθεροποιητικό - αντικληθωριστικό πρόγραμμα.

**ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΙΝΗΣΗ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1986-90,** παρατηρούμε ότι επί σταθεροποιητικού προγράμματος ο βασικός μισθός και οι (μέσοι) μισθοί στις Τράπεζες και τον ιδιωτικό τομέα υπέστησαν μείζονα μείωση, καθώς υπολείποντο κατά το ήμισυ ή ένα τρίτο του πληθωρισμού τουλάχιστον, ενώ η αντίστοιχη υστέρηση των δημοσίων υπαλλήλων ήταν πιο μικρή (της τάξεως του 1/3 έως 1/4 του ρυθμού του πληθωρισμού). Έτσι η σχετική απαξίωση του τραπεζικού εισοδήματος (και των μισθωτών του ιδιωτικού τομέα) συνεχίστηκε σε σχέση με το λιγότερο θγόμενο εισόδημα των δημοσίων υπαλλήλων.

Το '88 σηματοδοτεί διορθωτικές αυξήσεις σ' όλες τις μισθολογικές κατηγορίες

ως ένα είδος αποζημίωσης για την προηγηθείσα καθήλωση. Ο «βασικός» υπερβαίνει τον πληθωρισμό κατά 1/5, ο δημοσιοϋπαλληλικός και ιδιωτικούϋπαλληλικός μισθός υπερβαίνει κατά το 1/2 τον πληθωρισμό, και, πρωτοφανές, οι τραπεζικοί επιτυγχάνουν μισθούς που είναι διπλάσιοι του πληθωρισμού (26,1/4% προς 13,5%) αναπληρώνοντας τις υστερήσεις των προηγούμενων ετών. Την επόμενη χρονιά συνεχίζεται η ίδια σχέση υπέρ των εργαζομένων (οι μισθοί όλων των κατηγοριών υπερβαίνουν τον ρυθμό του πληθωρισμού κατά το ήμισυ αυτού: περ. 19% προς 13,7%). Ήταν χρονιά εκλογών και κάθε σκέψη περιοριστικής ή «αυτοσυγκρατημένης» πολιτικής μισθών ήταν οβελιστέα, κατά τα ελληνικά ειωθότα... Εκ της δυνάμεως της αδράνειας, η ίδια κατάσταση συνεχίστηκε στην μεταβατική περίοδο του 89/90 με τις «συνεργατικές κυβερνήσεις» (έως ότου τον Ιούλιο του '90 εξελέγη μια αυτοδύναμη μονοκομματική κυβέρνηση). Και το '90 λοιπόν, μεσοσταθμικά, οι αυξήσεις των τραπεζικών και ιδίως των δημοσίων υπαλλήλων, υπερκάλυψαν τον ανακαμψάντα πληθωρισμό (24,1/4%, 27% και 20,4% είναι τα μεγέθη αντίστοιχα), ενώ των ιδιωτικών υπαλλήλων υστέρησαν (18,1/2%). Το '90 λοιπόν οι δημόσιοι υπάλληλοι ισορροπούν κάπως την διαταραχθείσα το '89 σχέση των μισθών τους με εκείνους των τραπεζικών.

Ακολούθως καταχωρούνται πίνακες σχετικοί με την κίνηση των τιμών και των αμοιβών κατά το δεύτερο ήμισυ της δεκαετίας του '80 που ουσιαστικοποιούν τις πιο πάνω παρατηρήσεις. Επίσης δημοσιεύονται πίνακες ή γραφήματα σχετικά με τις τάσεις της απασχόλησης, της ζήτησης, του Εγχώριου και Εθνικού Προϊόντος, των επενδύσεων, των εξαγωγών, της παραγωγικότητας της ελληνικής οικονομίας και του πληθωρισμού στις χώρες του ΟΟΣΑ, ώστε να ολοκληρωθεί η εικόνα που σχηματίστηκε στο πρώτο μέρος της υποενότητας.

ΠΙΝΑΚΑΣ 12  
ΤΙΜΕΣ  
ΕΤΗΣΙΑ ΜΕΤΑΒΟΛΗ %

	1986/80	1987	1988	1989	1990	1991
<b>ΑΠΟΠΛΗΘΩΡΙΣΤΕΣ (ΜΕ ΒΑΣΗ ΕΘΝΙΚ. ΛΟΓΑΡ.)</b>						
ΑΚΑΘ. ΕΓΧ. ΠΡΟΪΟΝ ΣΕ ΚΟΣΤΟΣ ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΩΝ	19,6	13,0	15,2	14,7	18,9	17,9
ΑΚΑΘ. ΕΓΧ. ΠΡΟΪΟΝ ΣΕ ΤΙΜΕΣ ΑΓΟΡΑΣ	19,9	14,3	15,6	12,8	20,5	19,5
ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΚΑΤΑΝΑΛΩΣΗ	19,9	15,7	14,3	15,1	19,7	18,5
ΔΕΙΚΤΗΣ ΤΙΜΩΝ ΚΑΤ/ΤΗ	21,1	16,4	13,5	13,7	20,4	19,5
ΤΙΜΕΣ ΧΟΝΔΡ., ΣΥΝΟΛΙΚΑ	21,1	9,8	10,1	13,4	15,9	16,7
ΑΓΑΘΑ ΠΑΡ. ΕΝΤΟΠΙΩΣ ΓΙΑ ΟΙΚΙΑΚΗ	19,7	11,4	9,8	15,9	23,1	23,1
ΚΑΤΑΝΑΛΩΣΗ	20,1	8,7	10,3	12,2	18,4	17,7
ΠΡΩΤΟΓΕΝΗ ΑΓΑΘΑ	19,7	9,4	10,6	16,5	6,7	10,7
ΒΙΟΜΗΧ. ΑΓΑΘΑ	23,7	12,3	9,2	12,5	12,5	14,6
ΕΞΑΓΩΓΕΣ	20,4	9,8	9,6	16,5	17,1	20,4
ΕΙΣΑΓΟΜ. ΤΕΛΙΚΑ ΑΓΑΘΑ ΚΟΣΤΟΣ ΤΩΝ ΥΛΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΤΙΡΙΑΚΟ ΚΟΣΤΟΣ	-13,9	-10,6	-2,5	-6,3	-6,4	-11,13
ΥΠΟΜΝΗΜΑ: ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΗ ΣΥΝΑΛΚΗ ΙΣΟΤΙΜΙΑ						

1. Ο Φ.Π.Α. εισήχθη τον Ιανουάριο του 1987 επιβαρύνοντας το ΔΤΚ κατά 3,1% συνολικά.  
ΠΗΓΕΣ: Στοιχεία που αποβλήθηκαν από Εθνικές αρχές και εκτιμήσεις του ΟΟΣΑ.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 13**  
**ΜΙΣΘΟΙ ΚΑΙ ΚΟΣΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**  
**ΕΤΗΣΙΑ ΜΕΤΑΒΟΛΗ %**

ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ ΕΙΣΟΔΗΜ.	1985/86	1986	1987	1988	1989	1990
<b>ΣΥΝΟΛΙΚΑ</b>	22 1/4	12 1/4	11	20 1/2	19 1/2	22 1/4
<b>ΔΙΟΙΚΗΣΗ</b>	23 1/2	14 1/2	12 1/2	21 1/2	19 1/2	27
<b>ΤΡΑΠΕΖΕΣ</b>	22 1/2	10	9	26 1/4	19	24
<b>ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ</b>	21 1/4	11 1/4	10 1/4	20	19 3/4	18 1/2
εκ των οποίων						
<b>ΚΑΤΑΣΚ/ΚΗ ΒΙΟΜΗΧ.</b>						
<b>ΜΙΣΘΟΙ</b>	21 3/4	8 1/2	8 1/4	27	20	21 3/4
<b>ΕΒΔΟΜ. ΜΙΣΘΟΙ</b>		12 1/2	9 3/4	24	20 3/4	19 1/4
<b>ΔΙΑΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ</b>		11	9	18	16	15 1/2
<b>ΕΛΑΧΙΣΤΕΣ ΑΜΟΙΒΕΣ</b>	25 3/4	10 3/4	10	17	19	17
Μοναδιαίο κόστος εργασίας,						
τομέας επιχ.						
(εκτός Γεωργίας)	21 3/4	31 1/4	12	15 1/4	14	20 1/4
εκ των οποίων						
<b>ΚΑΤΑΣΚΕΥΑΣΤΙΚΗ ΒΙΟΜ.</b>	27	12	12	17 1/2	19 1/4	21 1/4
<b>ΥΠΟΜΝΗΜΑ</b>						
Πραγματικός Μ.Ο. Εισοδ.						
<b>ΣΥΝΟΛΙΚΑ</b>	2	-8	-4	5 1/2	4	2
<b>ΔΙΟΙΚΗΣΗ</b>	2	-6	-2 1/2	6 1/4	4	6
<b>ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ</b>	1 3/4	-9	-4 3/4	5 1/2	4 1/4	-3/4
(συμπεριλαμβαν των Τραπεζών)						

1. Προσωρινές εκτιμήσεις του ΟΟΣΑ

2. Εκτιμήσεις για το μη γεωργικό τμήμα, εκτός των εισοδημάτων από το εξωτερικό

3. Καλλιέργειες με 10 ή περισσότερους εργάτες

4. Αποζημιωσιμότητα με βάση τον αποζημιωσιμότητα τιμών

Σημ.: Οι αριθμοί αναφέρονται σε μη γεωργικούς τομείς

ΠΗΓΕΣ: Ετήσια Αναφορά του Διοικητή της Τράπεζας της Ελλάδος. Στοιχεία που υποβάλλονται από Εθνικές Αρχές και εκτιμήσεις



## ΠΙΝΑΚΑΣ 14

### ΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

	1989 (σε χιλ.)	1985/81	1986	1987 ετήσια %	1988 μεταβολή	1989	1990
ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ	10033	0,5	0,3	0,2	0,2	0,3	0,4
ΠΑΡΑΓ. ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ	6698	1,0	0,8	0,6	0,6	0,6	0,8
ΗΛΙΚΙΑΣ	(7,4)	(7,4)	(7,4)	(7,4)	(7,7)	(7,4)	(7,7)
ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΝΕΡΓΙΑΣ							
ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ	3967	1,4	-0,1	-0,1	2,0	0,2	0,6
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	3671	0,4	0,3	-0,1	1,6	0,4	0,3
ΓΕΩΡΓΙΑ	930	-1,1	-1,1	-5,4	0,1	-3,7	-1,5
ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	1011	-0,8	2,9	-0,5	-1,1	1,5	
ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	715	-0,1	5,7	-0,3	-1,3	1,2	
ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ	1730	2,4	-0,4	3,6	4,4	2,3	4,0
ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ ΚΑΙ ΑΥΤ/ΜΕΝΟΙ	1786	-0,2	0,1	-1,3	0,4	-1,4	0,2
ΓΕΩΡΓΙΑ	900	-1,3	-0,9	-5,4	0,1	-3,7	-1,3
ΑΛΛΑ	886	1,3	2,1	3,6	0,6	1,1	-1,5
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ	1884	1,5	0,2	1,1	2,8	2,1	0,6
ΚΡΑΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ	587	3,8	1,0	1,4	-0,1	6,5	-2,7
ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	383	4,2	1,4	1,1	1,4	4,1	-1,3
ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	149	2,8	-0,8	0,3	-2,5	6,4	-3,8
ΤΡΑΠΕΖΕΣ	55	5,3	1,8	2,0	2,4	3,3	-4,5
ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ	297	-0,8	0,8	1,1	4,5	0,4	1,1

1. Τα ποσοστά συμμετοχής το 1980, '85 και '89 ήταν: 58,7, 59,6, 59,2% αντίστοιχα.

2. Περιλαμβάνονται μη αμειβόμενα, εργαζόμενα μέλη οικογενείας

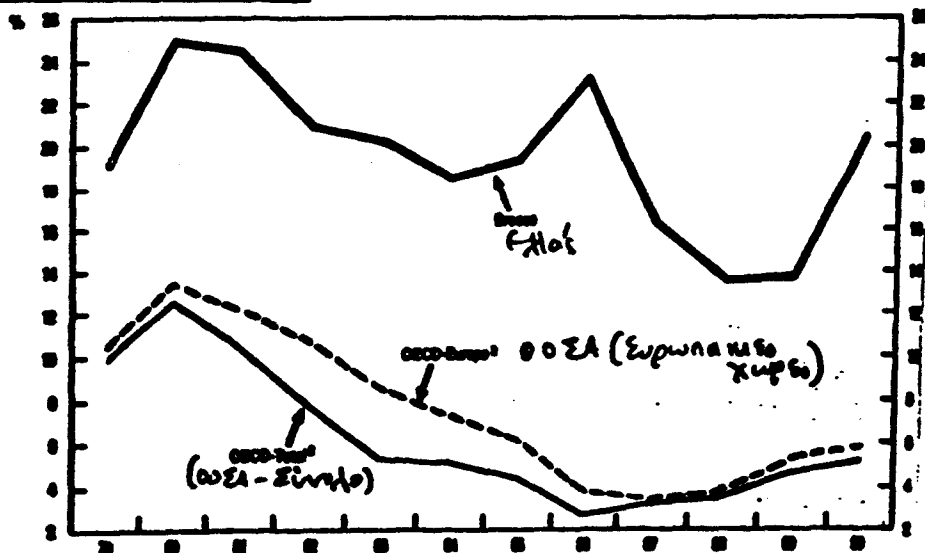
3. Εξαιρούνται εταιρίες όπου το Δημόσιο ή ΝΠΔΔ έχουν μειοψηφία μετοχών, αλλά τον πραγματικό διαχειρησιακό έλεγχο τους.

ΠΗΓΕΣ: Στοιχεία που υποβλήθηκαν από εθνικές αρχές και εκτιμήσεις του ΟΟΣΑ.

## ΠΙΝΑΚΑΣ 15

### ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΕΣ ΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΠΛΗΘΩΡΙΣΜΟΥ

#### % ΚΑΤ' ΕΤΟΣ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ

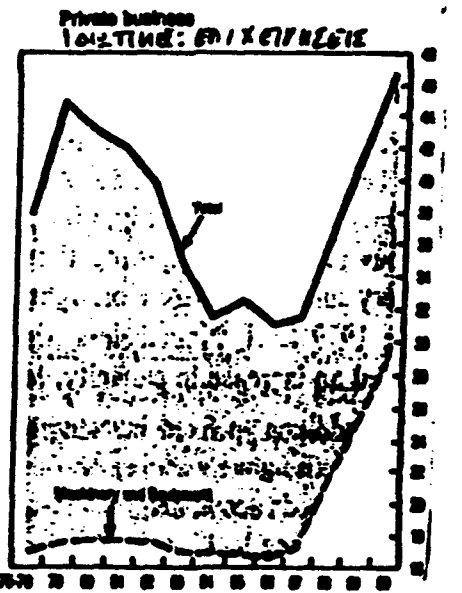
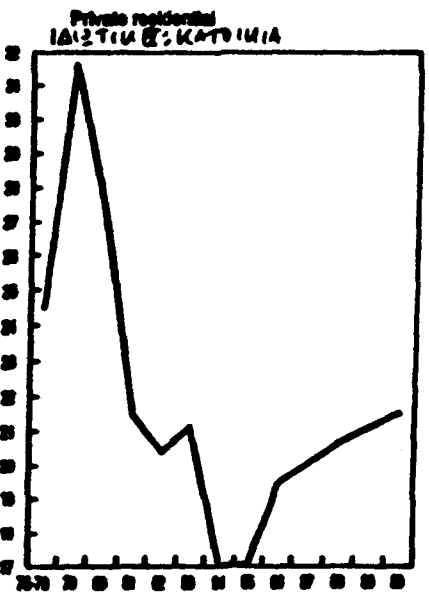
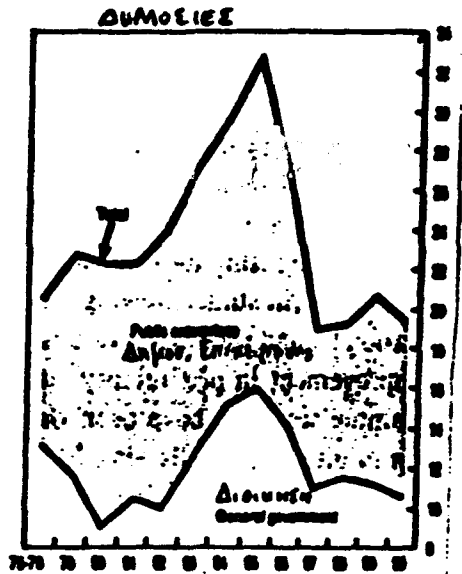


1. Μετρούμενος με τον δείκτη τιμών καταναλωτή

2. Εξαιρούνται χώρες με υψηλό κληθωρισμό.

ΠΙΝΑΚΑΣ 16

**ΤΑΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ  
ΣΕ ΔΙΣ. ΔΡΧ., ΣΤΑΘΕΡΕΣ ΤΙΜΕΣ**



ΠΗΓΕΣ: ΥΠΕΘΟ.

ΠΙΝΑΚΑΣ 17

**ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΣ (ΚΙΝΗΣΗ) ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΕΦΑΛΑΙΩΝ**

**ΣΕ ΔΙΣΕΚΑΤΟΜΜΥΡΙΑ ΔΟΛΛΑΡΙΑ Η.Π.Α.**

	1985	1986	1987	1988	1989	1990
ΤΡΕΧΟΝΤΕΣ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΙ	-3276	-1772	-1219	-957	-2373	-3562
ΛΑΘΗ ΚΑΙ ΠΑΡΑΛΕΙΨΕΙΣ	-40	-81	233	83	-526	-157
ΣΥΝΟΛΙΚΟ ΕΛΛΕΙΜΜΑ	-3316	-1853	-986	-874	-3099	-3718
ΕΙΣΡΟΕΣ ΜΗ ΔΑΝ. ΚΕΦΑΛΑΙΩΝ	719	987	1422	1618	1633	2255
ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΑ	243	262	330	542	469	799
ΕΠΕΝΔΥΣΕΙΣ ΣΕ ΑΚΙΝΗΤΑ	431	463	675	896	740	991
ΚΑΤΑΘΕΣΕΙΣ ΣΕ ΣΥΝΑΛΛΑΓΜΑ	77	286	440	125	551	617
ΆΛΟ ΜΑΚΡΘΕΣΜΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ	-32	-24	-23	33	-124	-152
ΒΑΣΙΚΟ ΙΣΟΖΥΓΙΟ ΠΛΗΡΩΜΩΝ (επί της % του ΛΕΠ)	-2597 (-7,8)	-866 (-2,2)	436 (0,9)	744 (1,4)	-1464 (-2,7)	-1464 (-2,2)
ΕΙΣΡΟΕΣ ΚΕΦ. ΠΟΥ ΔΗΜΙΟΥΡΓΟΥΝ ΧΡΕΗ (επί της % του ΛΕΠ)	2430 (7,8)	1109 (2,8)	380 (0,8)	414 (0,8)	1131 (2,1)	1507 (2,3)
ΠΙΣΤΩΣΗ ΤΩΝ ΠΡΟΜΗΘΕΙΩΝ	6	-36	205	193	124	440
ΕΜΠΟΡΙΚΕΣ ΤΡΑΠΕΖΕΣ	131	-115	-118	18	-47	-25
ΚΡΑΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ	2293	-1259	292	202	1054	1092
εκ του οποίου:						
ΤΡΑΠΕΖΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ	1609	237	-264	466	751	118
ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	28	781	850	-145	256	936
ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	621	106	-237	-80	111	81
ΙΣΟΖΥΓΙΟ ΠΛΗΡΩΜΩΝ ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΣΤΑ ΑΠΟΘΕΜΑΤΙΚΑ (ΑΥΞΗΣΗ)	-167	243	816	1157	-333	44
ΕΚΚΑΘΑΡΙΣΤΙΚΟΙ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΙ (ΜΕΙΩΣΗ)	136	-276	-819	-1190	341	-51
ΥΠΟΜΝΗΜΑ: ΚΑΘΑΡΟΣ ΔΑΝΕΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΚΡΑΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ ΤΩΝ ΑΠΟΘ. (επί της % του ΛΕΠ)	31 (7,3)	33 (2,5)	3 (-1,1)	33 (-1,9)	-8 (2,6)	7 (1,6)

1. Από το 1988 συμπεριλαμβανομένου και του δανεισμού από εταιρείες, που μπορεί να έφτασαν το 1/4 δισ. δολλαρίων το 1990.

ΠΗΓΕΣ: Τράπεζα της Ελλάδος, Μηνιαίες Στατιστικές και στοιχεία από τις Εθνικές Αρχές.

## ΣΤ. Η ΤΡΕΧΟΥΣΑ ΔΕΚΑΕΤΙΑ ('91-'97)

Η περίοδος αυτή σημαδεύεται από την παρουσία ισχυρών μονοκομματικών κυβερνήσεων (του Κ. Μητσοτάκη (90-93) και του Α. Παπανδρέου και, θανόντος αυτού, του Κ. Σημίτη (93-95 και 96-σήμερα). Αν και διαφορετικά κόμματα και διαφορετικές πολιτικοκοινωνικές ιδεολογίας τους, στο επίπεδο της διαχείρισης και, ουσιαστικά, της διασώσεως της Ελληνικής Οικονομίας, εκτετεύχθη μια σπάνια για τα ελληνικά δεδομένα σύγκλιση στόχων και προσανατολισμών, παρά την σχετική απόκλιση στο επίπεδο των μεθόδων και των «εργαλείων επιτεύξεως» των κοινώς αποδεκτών στόχων.

Οι στόχοι αυτοί αφορούσαν φυσικά την εξυγίανση της οικονομίας μας, η οποία επιβαλλόταν ως όρος «εκ των εν ουκ άνευ» για να συγχρονισθεί η Ελλάδα με τα τεκταινόμενα σε Ευρωπαϊκό και παγκόσμιο επίπεδο και να μπορέσει να συμμετάσχει επί ίσοις όροις στην, παράλληλα τεθείσα από το 1992 (στο Μάαστριχτ) Ενιαία Ευρωπαϊκή Αγορά με το ενιαίο Νόμισμα (αναμένεται γύρω στο 2000). Οι στόχοι λοιπόν, που έθεσαν οι ελληνικές κυβερνήσεις ήταν γενικώς σε συμφωνία με τα κελεύσματα των ευρωπαϊκών θεσμών, δηλ. Σταθεροποίηση της Οικονομίας, Τιθάσευση του Πληθωρισμού χωρίς - όσο το δυνατόν - επιβάρυνση της ελευθερίας της Αγοράς και ανάσχεση της αναπτυξιακής προοπτικής της Οικονομίας, Έλεγχος των Ελλειμμάτων, επιτάχυνση του ρυθμού αύξησης του ΑΕΠ, ενίσχυση των κινήτρων για επενδύσεις (ώστε να χτυπηθεί η ανεργία που δυστυχώς στον τόπο μας έχει καταστεί διαρθρωτική και δρα ως χρόνιο έλκος στον κοινωνικό οργανισμό).

Οι δημοσιονομικοί δείκτες από το 91 κι εξής (και κυρίως από το 94 κι εξής) παρουσιάζουν αισθητή βελτίωση, ως συνέπεια κυρίως περιοριστικών πολιτικών, με εξαίρεση του δείκτη της ανεργίας που παρουσιάζει σταθερότητα περί το 9%-10%, αλλά δυστυχώς με αυξητικές τάσεις που πάντως δεν πλησιάζουν τα επίπεδα άλλων δυτικοευρωπαϊκών χωρών.

Ο πληθωρισμός είναι ο δείκτης με την πλέον θετική εξέλιξη, αφού από το 91 μειώνεται σταθερά και τα τελευταία χρόνια θα λέγαμε θεαματικά, εφ' όσον άγγιξε το 5% που αποτελεί ίσως ταυτόχρονα ένα ρεκόρ και ένα «όριο» (σκληρός πυρήνας). Ο ρυθμός αύξησης του ΑΕΠ (συνεπεία και της παρεμβάσεως των ευρωπαϊκών «κλαισίων στήριξης», ή «πακέτων» Delors και Chantere) έχει επίσης αυξηθεί σ' ένα 3,5% (όχι πάντως ικανοποιητικό για να καλύψει το χάσμα μας με τις προηγμένες βιομηχανικές - καταναλωτικές κοινωνίες), ενώ και οι δείκτες του χρέους ως προς το Εθνικό Εισόδημα και του Ελλείμματος του Προϋπολογισμού, ως ποσοστό του ΑΕΠ έχουν βελτιωθεί αισθητά, ώστε να προσεγγίζει τα standards της συνθήκης του Amsterdam ('96). Μελανά σημεία παραμένουν βέβαια, όπως προείπαμε, η ανεργία (οφειλομένη στην ψαλίδα μεταξύ δημιουργούμενων νέων θέσεων εργασίας - που όντως αυξάνονται κατ' έτος, π.χ. από 0,9% το 95 στο 1,5% το 96 - και της προσφοράς

προς εργασία - που, συνυπολογιζομένων και των μεταναστών - αυξάνονται ακόμη περισσότερο), η ψαλίδα επίσης μεταξύ εισαγωγών και εξαγωγών (οι δεύτερες τριπλάσιες των πρώτων) και η μετατόπιση του παραγωγικού κορμού της οικονομίας, από τον πρωτογενή και δευτερογενή τομέα προς τις υπηρεσίες (προϊόδια αποβιομηχάνιση και αστικοποίηση με μακροπρόθεσμο κοινωνικό, οικονομικό και εθνικό κόστος).

**ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΑ ΣΤΟ ΘΕΜΑ ΤΩΝ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΩΝ**, κατά την περίοδο 91-96, πρέπει να παρατηρήσουμε κατ' αρχάς ότι μέσα σε ένα περιβάλλον, φιλελευθεροποιημένης και «ήπια απορυθμισμένης» αγοράς εργασίας, όπως η ελληνική, βαίνουν παράλληλα οι τάσεις της συμπίεσεως του εργασιακού κόστους και του αποπληθωρισμού, με εμφανή συνέπεια και συνέχεια. Από την άλλη μεριά, ως οι πλέον θιγόμενοι εμφανίζονται οι μισθωτοί του ιδιωτικού τομέα, ενώ οι τραπεζικοί και δημόσιοι υπάλληλοι, σημειώνουν κάποιες χρονιές (π.χ. 94-96) «αρνητική υστέρηση» έναντι του πληθωρισμού, δηλ. ουσιαστικές αυξήσεις της πραγματικής - αγοραστικής δυνάμεως τους. Πιο συγκεκριμένα: Οι χρονιές 91-92 ήταν οι πιο οδυνηρές για όλους τους κλάδους: είχαν καθαρές απώλειες (υστέρηση έως και κατά 100% του πληθωρισμού) και μάλιστα οι δημόσιοι υπάλληλοι το 91 και ακόμα χειρότερα, οι τραπεζικοί το 92 (που έλαβαν αυξήσεις 1,4% έναντι πληθωρισμού 16%). Στα 1993 εξισορροπείται η κατάσταση για τους τραπεζικούς (υπερέβησαν τον πληθωρισμό κατά το 1/3 αυτού: 14,5% έναντι 19%). Στα 1993 εξισορροπείται η κατάσταση για τους τραπεζικούς (υπερέβησαν οι δημόσιοι υπάλληλοι και κυρίως οι μισθωτοί του ιδιωτικού τομέα (βιομηχανία) εξακολουθούν να λαμβάνουν αυξήσεις κατώτερες του πληθωρισμού.

Στα 1994-95 η χώρα κυβερνάται από τον Αν. Παπανδρέου ξανά, του οποίου το κόμμα έχει προνομιακές σχέσεις με τους εργαζομένους στο στενό και ευρύτερο δημόσιο τομέα, αλλά και τις τράπεζες (ΟΤΟΕ). Ενώ ο πληθωρισμός συνεχίζει την πτωτική του τάση (11-9%), οι δημόσιοι υπάλληλοι του στενού τομέα, απλώς την παρακολουθούν (λαμβάνοντας το 1995 μια θετική διαφορά 2,7 μονάδων ως κάποια αποζημίωση για τις απώλειες των παλαιότερων ετών), οι υπάλληλοι του ευρύτερου δημοσίου τομέα αποζημιώνονται γενναία (ιδίως το 1994, θετική διαφορά 8 μονάδες), ενώ οι τραπεζικοί και οι μισθωτοί της βιομηχανίας αποζημιώνονται και αυτοί (για τους τραπεζικούς, θετική διαφορά 6,6 μονάδων το 94 και 4,2 μονάδων το 95). Το παλαιό handicap υπέρ των δημοσίων υπαλλήλων γενικά και εις βάρος των τραπεζοϋπαλλήλων και των ιδιωτικών υπαλλήλων στο πρώτο μισό της δεκαετίας του 90 έχει αντιστραφεί σχεδόν: οι δημόσιοι υπάλληλοι του στενού δημοσίου σχετικά καθλώνονται, ενώ όλοι οι άλλοι κλάδοι «κρικοδοτούνται» προφανώς με την κυβερνητική επένευση. Συγχρόνως για πρώτη φορά αναφαίνεται με τόση ένταση μια διχοτόμηση ή «διακριτική μεταχείριση» των υπαλλήλων του στενότερου δημοσίου

τομέα σε σχέση με τους υπαλλήλους του ευρύτερου δημοσίου τομέα (ΔΕΚΟ κ.α.), οι οποίοι εξελίσσονται παράλληλα με τους τραπεζοϋπαλλήλους στην πλέον υψηλά αμειβόμενη κατηγορία μισθωτών.

Βέβαια, ειδικά για τους τραπεζικούς η εικόνα που προκύπτει από την σύγκριση μεσοσταθμικών ποσών και συνολικών εισοδημάτων έχει και μια άλλη «κρυμμένη» όψη, αυτήν που αφορά την εσωτερική διάρθρωσή τους, την κατανομή τους στην ιεραρχική κλίμακα και τέλος την διαφοροποίησή τους κατά συγκεκριμένο Ίδρυμα - εργοδότη (Κρατικές Τράπεζες αλλά και Ιδιωτικές), η οποία όψη μετριάζει την φαινομενικά προνομιούχο πρόσοψη, που όπως θα δούμε εξακολουθεί να αντέχει και στα αμέσως επόμενα χρόνια (Την άλλη όψη των τραπεζικών εισοδημάτων εξετάζουμε στις υπο ενότητες Z viii, Z ix και την Η ii).

Στα 1996, πρώτο έτος της διακυβέρνησης της Ελλάδας από τον Κ. Σημίτη ως πρωθυπουργό και διάδοχο του Α. Παπανδρέου, έχει υποβληθεί ένα Σχέδιο Σύγκλισης της Ελληνικής Οικονομίας στα όργανα των Βρυξελλών, το οποίο η Κυβέρνηση υπόσχεται να τηρήσει απαρέκκλιτα και το παρουσιάζει ως γέφυρα, μεταξύ της πολιτικής των δύο προκατόχων του (που είχε κοινό παρονομαστή τους ίδιους σταθεροποιητικούς στόχους) και των απαιτήσεων για ένταξη της Ελλάδος στην ΟΝΕ μέχρι το 2000. Η επίμονη προσκόλληση της Κυβέρνησης στους στόχους αυτούς, παρά την αύξουσα κοινωνική δυστροφία, αποδίδει καρπούς, δηλ. την βελτίωση των δημοσιονομικών μεγεθών, αλλά επιτυγχάνεται με σαφώς περιοριστική - αντικληθωριστική τακτική, η οποία εντάθηκε κυρίως τα έτη 97 και 98 (τα οποία δεν βρίσκονται στον παρακάτω πίνακα, λόγω ελλειπούς επεξεργασίας των στοιχείων). Περιοριζόμαστε λοιπόν στο 1996, όπου με πληθωρισμό 8,2%, ο μεν βασικό μισθός αυξήθηκε ισόποσα σχεδόν (7,8%), ενώ τις μικρότερες αυξήσεις παίρνουν οι βιομηχανικοί μισθωτοί (2 μονάδες άνω του πληθωρισμού) και τις μεγαλύτερες (επτά μονάδες άνω του πληθωρισμού) παίρνουν οι υπάλληλοι του στενού δημοσίου τομέα, οι οποίοι είχαν σχετικά «αδικηθεί». Οι τραπεζικοί και οι υπάλληλοι του ευρύτερου δημοσίου δέχονταν κάπως μικρότερες αυξήσεις (+5 και +6 μονάδες αντιστοίχως), αλλά ήδη βρίσκονται σε μια βάση αρκετά υψηλή, ώστε να αποτελούν κατά την εκτίμηση και των ιδίων και της κοινής γνώμης, μια προνομιούχο «τάξη» μισθολογικά, παρά τις επιμέρους εσωτερικές διαφοροποιήσεις και ανισότητες (όλα τα παραπάνω σχόλια άλλωστε αφορούν σε μεσοσταθμικές τιμές).

**ΠΙΝΑΚΑΣ 18**  
**ΕΞΕΛΙΞΗ ΠΛΗΘΩΡΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΜΙΣΘΩΝ (91-96)**  
**ΑΛΛΑΓΕΣ %**

	1991	1992	1993	1994	1995	1996
<b>ΤΙΜΕΣ</b>						
ΑΠΟΠΛΗΘ. ΤΙΜΩΝ						
ΑΠΟΠΛΗΘ. ΛΕΠ	19,8	14,6	14,1	10,9	9,3	8,8
ΑΠΟΠΛΗΘ. ΙΔ. ΚΑΤΑΝΑΛ.	19,7	15,0	13,7	10,8	9,3	8,5
<b>ΤΙΜΕΣ ΚΑΤΑΝΑΛΩΣΗΣ</b>						
Μ. ΟΡΟΣ ΠΕΡΙΟΔΟΣ	19,5	15,9	14,4	10,9	7,9	8,2
ΤΕΛΟΣ ΠΕΡΙΟΔΟΣ	18,0	14,4	12,1	10,6	7,9	7,3
<b>ΚΡΥΦΟΣ ΠΛΗΘΩΡΙΣΜΟΣ</b>						
Μ. ΟΡΟΣ ΠΕΡΙΟΔΟΣ		16,2	14,9	11,0	9,4	8,0
ΤΕΛΟΣ ΠΕΡΙΟΔΟΣ		15,2	12,6	10,5	8,6	7,4
<b>ΤΙΜΕΣ ΧΟΝΔΡΙΚΗΣ ΟΛΙΚΩΣ</b>	16,7	11,3	11,9	8,7	7,3	6,1
<i>εκ των οποίων</i>						
ΕΞΑΓΩΓΕΣ	10,7	6,4	11,3	8,7	10,2	5,6
ΕΙΣΑΓΩΓΕΣ	14,6	12,6	12,2	9,2	7,0	1,6
ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	17,7	14,7	13,4	7,5	8,1	7,1
<b>ΜΙΣΘΟΙ</b>						
ΓΕΝΙΚΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΟ	14,4	10,6	11,0	14,0	15,1	13,2
(ΕΘΝ.)	11,0	10,2	12,1	12,3	12,8	10,3
<b>ΩΡΙΑΙΟ ΚΟΣΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</b>	16,7	13,7	10,5	13,2	13,3	10,0 <sup>α</sup>
ΕΡΓΑΤΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ	10,6	11,7	12,2	9,4	11,7	15,3
ΔΗΜ. ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ	16,5	1,4	19,1	17,5	13,1	13,0 <sup>β</sup>
ΤΡΑΠΕΖΕΣ	14,5	7,5	9,7	18,8	10,9	14,1
ΔΗΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	14,4	11,3	12,0	12,6	9,4	7,8
ΕΛΑΧΙΣΤΗ ΑΜΟΙΒΗ						
ΕΡΓΑΤΗ	-11,8	-8,3	-9,2	-7,1	-3,5	-1,1
<b>ΥΠΟΜΝΗΜΑΤΙΣΜΟΣ:</b>	-6,1	-3,3	-5,2	-3,9	7,4	6,9
ΣΥΝ/ΚΗ ΙΣΟΤΙΜΙΑ						
ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΗ						

**Πηγή: ΥΠΕΘΟ ΠΡΟΣΩΡΙΝΟΙ ΕΘΝΙΚΟΙ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΙ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ.**

## Ζ. Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΣΤΙΣ ΕΛΛΗΝΙΚΕΣ ΤΡΑΠΕΖΕΣ ΣΤΙΣ ΔΕΚΑΕΤΙΕΣ '80 ΚΑΙ '90

### Ι) (ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ) Η ΤΡΑΠΕΖΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΕ ΑΝΤΙΑΙΔΙΟΤΟΛΗ ΜΕ ΣΥΝΑΦΕΙΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΤΗΣ ΜΙΣΘΩΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Είναι γνωστό ότι οι εργαζόμενοι της χώρας μπορούν να διαιρεθούν σε κατηγορίες ξεκινώντας από κάποιο θεμελιακό κριτήριο. Ένα τέτοιο κριτήριο είναι ο Τομέας της οικονομίας, όπου δραστηριοποιούνται: ο πρωτογενής - αγροτικός, φυσικοί πόροι κλπ. - ο δευτερογενής - μεταποιητικός βιομηχανικά κ.α. και ο τριτογενής - οι υπηρεσίες, ή όπου εμπíκτουν το δίχως άλλο οι Τραπεζικοί. Ένα άλλο κριτήριο αφορά τον τρόπο αμοιβής και την διαδικασία που ακολουθείται για την χορήγηση των ετησίων μισθολογικών αυξήσεων. Εδώ διακρίνουμε την εξαρτημένη εργασία των μισθωτών του Δημοσίου, την εξαρτημένη εργασία των μισθωτών των δημοσίων επιχειρήσεων - οργανισμών («Δ.Ε.Κ.Ο.») και των τραπεζών, την εξαρτημένη εργασία των Ιδιωτικών Υπαλλήλων και τέλος τους αυτοαπασχολούμενους και ελευθέρους επαγγελματίες - επιτηδευματίες (από «δικηγόρους μέχρι υδραυλικούς»). Εννοείται ότι οι δύο διακρίσεις τέμνονται, αν και η κλειονότης των εργαζομένων στις τράπεζες, το Δημόσιο και τις ΔΕΚΟ εντάσσεται στον τριτογενή τομέα σαν το φυσικό τους χώρο. Εμάς μας ενδιαφέρει, βέβαια, το δεύτερο κριτήριο (τρόπος αμοιβής και χορήγησης αυξήσεων) και εδώ θα εστιαστούν οι συγκρίσεις και οι αξιολογήσεις.

Αφού προσδιορίσουμε επιγραμματικά την ιδιαιτερότητα κάθε μιας από τις βασικές ομάδες μισθωτών - εργαζομένων (η οποία στο εσωτερικό της παρουσιάζει περαιτέρω διαφοροποιήσεις) σ' αυτήν την υπο ενότητα, θα προχωρήσουμε, στις επόμενες, στην καταγραφή και σε κάποιο βαθμό εμβάθυνση των κυριότερων πτυχών των εργασιακών και μισθολογικών «θέσμιων» στις ελληνικές τράπεζες, δημόσιες και ιδιωτικές κατά τις δύο τελευταίες δεκαετίες, και στο τέλος θα καταχωρήσουμε το ισχύον από 1-1-1997 Νέο Μισθολόγιο των εργαζομένων στις Τράπεζες, αλλά και σε κάποιους άλλους κλάδους του Δημοσίου και Ιδιωτικού Τομέα<sup>2</sup>.

Οι εργαζόμενοι της χώρας μπορούν να χωρισθούν σε τρεις μεγάλες κατηγορίες, με βάση τόσο τον τρόπο που αμείβονται όσο και τη διαδικασία που ακολουθείται για τη χορήγηση κάθε χρόνο των αυξήσεων στους μισθούς τους.

<sup>2</sup> Πολλά στοιχεία αυτής της υποενότητας έχουν ληφθεί από το άρθρο «Από τις συμβατικές αποδοχές στο Κόστος Εργασίας» του εμπειρογνώμονα της Τράπεζας της Ελλάδος Ισαάκ Δ. Σαμπεθάι στο «Οικονομικό Δελτίο της Τράπεζας της Ελλάδος», τ. 9 Μάρτης '97. Από εκεί και οι δημοσιευόμενοι πίνακες - στο τέλος της Ενότητας.



α) Οι αποδοχές των απασχολουμένων στο (στενό) δημόσιο τομέα καθορίζονται από το Υπουργείο Οικονομικών. Οι αυξήσεις των δημοσίων υπαλλήλων ακολουθούν την εκάστοτε εισοδηματική πολιτική της κυβέρνησης, γεγονός που έχει προκαλέσει κατά καιρούς τις έντονες αντιδράσεις της ΑΔΕΔΥ. Πάγιο αίτημα της οργάνωσης είναι η εφαρμογή και στο δημόσιο τομέα των συλλογικών διαπραγματεύσεων, μέσω των οποίων θα ρυθμίζονται τα μισθολογικά αλλά και τα θεσμικά ζητήματα των δημοσίων υπαλλήλων. Η κυβέρνηση έχει κυρώσει τη σχετική Διεθνή Σύμβαση Εργασίας (προβλέπει την εφαρμογή των συλλογικών διαπραγματεύσεων στο δημόσιο τομέα), αλλά καθυστερεί την κατάρτιση του σχετικού νομοσχεδίου, το οποίο θα ρυθμίζει τον τρόπο εφαρμογής του θεσμού στις δημόσιες υπηρεσίες και τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.). Στο μεταξύ φέτος η κυβέρνηση προχώρησε στην ψήφιση του νέου μισθολογίου των δημοσίων υπαλλήλων, με το οποίο ενσωματώθηκαν πολλά επιδόματα στους βασικούς μισθούς και βεβαίως μπήκε κάποια τάξη στο μισθολογικό χάος του Δημοσίου. Αρκεί να σημειωθεί ότι μέχρι τώρα οι βασικοί μισθοί στο Δημόσιο ήταν υποκολλαπλάσιο των τελικών αποδοχών των δημοσίων υπαλλήλων. Για παράδειγμα, στις τελικές αποδοχές ενός υπαλλήλου, ύψους 250.000 δρχ. μόνο οι 60-70.000 δρχ. ήταν ο βασικός μισθός. Τα υπόλοιπα ήταν ποσοστά παλαιών ΑΤΑ, επιδόματα κλπ. Να σημειωθεί ότι διαφορετικό μισθολόγιο από τους δημοσίους υπαλλήλους έχουν οι δικαστικοί, οι στρατιωτικοί και οι άνδρες των σωμάτων ασφαλείας.

β) Οι μισθοί των υπαλλήλων των δημοσίων επιχειρήσεων και οργανισμών όπως και των τραπεζών καθορίζονται με την υπογραφή χωριστών συμβάσεων σε κάθε επιχείρηση (ΔΕΗ, ΟΤΕ, τράπεζες, συγκοινωνίες κλπ.). Τα μισθολόγια των ΔΕΚΟ και των τραπεζών είναι τα πλέον πολύπλοκα, καθώς ο βασικός μισθός είναι ένα μικρό ποσό και οι τελικές αποδοχές, πολλές φορές, είναι σχεδόν διαλάσιες. Κάθε επιχείρηση έχει διαφορετικά επιδόματα (εκτός των οικογενειακών), καθώς και διαφορετικό τρόπο υπολογισμού τους, που καθιστά σχεδόν αδύνατη την αποκωδικοποίηση από τους αμύητους. Πρέπει ακόμη να σημειώσουμε ότι πολλές επιχειρήσεις του ευρύτερου δημοσίου τομέα έχουν θεσπίσει - μέσω συμβάσεων - τον λεγόμενο «μισθό σε είδος». Παραδείγματος χάριν, μειωμένα τιμολόγια ρεύματος στη ΔΕΗ, τηλεφώνου στον ΟΤΕ και δωρεάν εισιτήρια στην Ολυμπιακή Αεροπορία. Προς αποφυγήν παρεξηγήσεων διευκρινίζουμε ότι ο "Ο.Τ.Ε." δημοσιεύει μόνο τους βασικούς μισθούς των υπαλλήλων και όχι τις τελικές αποδοχές τους. Επίσης στις περιπτώσεις που δεν έχει ακόμη υπογραφεί η σύμβαση του 1997, δημοσιεύουμε τη σύμβαση του προηγούμενου έτους.

γ) Στην περίπτωση των απασχολουμένων στον ιδιωτικό τομέα, υπάρχουν δύο υποκατηγορίες: Αυτοί που αμείβονται με τα κατώτατα όρια είτε των κλαδικών συμβάσεων είτε των συμβάσεων της ΓΣΕΕ και των εργοδοτικών οργανώσεων (Εθνική

Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας) και αυτοί που αμείβονται με αυξημένους μισθούς κατόπιν ιδιωτικής συμφωνίας. Η δεύτερη κατηγορία δεν είναι δυνατόν να διερευνηθεί, καθώς αφορά κυρίως ειδικευμένα στελέχη, τα οποία διαπραγματεύονται κατ' ιδίαν τις αποδοχές τους. Αντιθέτως, με τη σύμβαση της ΓΣΕΕ αμείβονται οι ανειδίκευτοι εργάτες και υπάλληλοι ιδιωτικού τομέα. Υπολογίζεται ότι στην κατηγορία αυτή ανήκει το 20-25% των εργαζομένων της χώρας. Δημοσιεύουμε την εξέλιξη των κατώτατων αμοιβών της ΓΣΕΕ, καθώς επίσης και τις κλαδικές συμβάσεις των λογιστών και των οδηγών φορτηγών, στο τέλος αυτής της ενότητας.

## **II) ΟΙ ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΩΝ ΤΡΑΠΕΖΩΝ**

Για καλύτερη κατανόηση των αλλαγών στις εργασιακές σχέσεις ή τις αμοιβές είναι χρήσιμο να επισημανθεί κατ' αρχήν η εξέλιξη στην μορφολογία του πιστωτικού συστήματος.

Το 1984 λειτουργούσαν στην Ελλάδα 41 Τράπεζες και Ειδικά Πιστωτικά Ιδρύματα. Από αυτές οι 21 ήταν Ελληνικές και εξ αυτών οι 15 ανήκαν στον Δημόσιο Τομέα.

Το μερίδιο που είχαν οι κρατικές τράπεζες επί των καταθέσεων στο σύνολο των Ελληνικών Τραπεζών ήταν 88,65% και επί των χορηγήσεων 87,99%.

Δέκα χρόνια μετά λειτουργούν στην Ελλάδα 46 τράπεζες και 15 γραφεία αντιπροσωπείας. Από αυτές οι 27 είναι Ελληνικές και εξ αυτών οι 14 ανήκουν στο Δημόσιο Τομέα.

Τα μερίδια αγοράς μεταξύ των δημοσίων και των ιδιωτικών Τραπεζών έχουν διαμορφωθεί ως εξής (1994):

Καταθέσεις 79,14% σε κρατικές τράπεζες, 20,86% σε ιδιωτικές. Χορηγήσεις 72,68% σε κρατικές τράπεζες και 27,32% σε ιδιωτικές.

Ως γνωστόν, σήμερα λειτουργούν στη Χώρα μας 47 τράπεζες εξαιρουμένων των γραφείων αντιπροσωπείας. Οι τράπεζες κρατικού ενδιαφέροντος (13) αποτελούν ποσοστό 27,7% του συνολικού αριθμού των τραπεζών. Οι ιδιωτικές τράπεζες (11) συμμετέχουν με ποσοστό 23,4% στο συνολικό αριθμό των τραπεζών και τα υποκαταστήματα των ξένων τραπεζών (23) με ποσοστό 48,9%. Την διαχρονική τάση στην απασχόληση προσωπικού θα την δούμε αναλυτικά στην επόμενη υποενότητα.

Μια επιπλέον σημαντική εξέλιξη σε σχέση με τις αρχές της δεκαετίας του '80 σχεδόν τα πάντα (επιτόκια, κατανομή πιστώσεων, ρευστότητα) ρυθμιζόνταν με διοικητικό τρόπο μέσω ενός πολύπλοκου συστήματος δεσμεύσεων - αποδεσμεύσεων επί των καταθέσεων, ενώ σήμερα καθορίζονται σε μεγάλο βαθμό από τους μηχανισμούς της αγοράς. Φυσικά με αρκετές στρεβλώσεις λόγω των υψηλών

<sup>3</sup> Τα στοιχεία των υποενοτήτων II έως VIII έχουν αντληθεί από το Κεφάλαιο «Η αγορά εργασίας στο Τραπεζικό σύστημα» του Κ. Γεωργίου, στο συλλογικό έργο «Πολιτικές και Συστήματα Αμοιβών στον Τραπεζικό Κλάδο» έκδ. ΙΝΕ/ΟΤΟΕ, Αθήνα 1998.

επιτοκίων που διαμορφώνονται στους κρατικούς τίτλους εξαιτίας των μεγάλων δημοσίων ελλειμμάτων.

Ένα ιδιαίτερα σημαντικό χαρακτηριστικό που υπάρχει στο χώρο των κρατικών τραπεζών είναι η μεγάλη εξάρτησή τους από την εκάστοτε κυβέρνηση. Αυτό παρά την διαδικασία απελευθέρωσης δεν έχει σταματήσει και αποδυναμώνει την αναγκαία προσπάθεια εκσυγχρονισμού αυτών των τραπεζών, αφού δεν λειτουργούν ως αυτοτελείς επιχειρήσεις, αλλά πολλές φορές ως παραρτήματα που εξυπηρετούν τις κομματικές επιδιώξεις των κυβερνήσεων.

### **III) Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΤΡΑΠΕΖΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΙΣ ΔΥΟ ΤΕΛΕΥΤΑΙΕΣ ΔΕΚΑΕΤΙΕΣ**

Σύμφωνα με τα στοιχεία του πίνακα σχετικά με τις τάσεις της απασχόλησης στην δεκαετία του '80 (βλ. πίνακα 16 στο τέλος της ενότητας Ε), παρατηρείται μια μικρή αλλά σταθερή αύξηση της απασχόλησης στις Τράπεζες (με αποκορύφωμα το 1989, όταν ο ρυθμός αύξησης φθάνει το 3,3% και ο αριθμός των υπαλλήλων αγγίζει τις 55.000). Οι ρυθμοί αύξησης επίσης είναι κατά κανόνα αισθητά υψηλότεροι από τους ρυθμούς του στενού κι ευρύτερου δημοσίου τομέα (δηλ. οι προσλήψεις ήταν ουσιαστικά περισσότερες στις Τράπεζες παρά στο Δημόσιο, αλλά και στον δευτερογενή τομέα).

Η διαδικασία της απελευθέρωσης του πιστωτικού συστήματος που προετοιμαζόταν από τα τέλη της 10ετίας του '70 και άρχισε να προωθείται από το 1986 στην χώρα μας οδήγησε στην μετάβαση από ένα διοικητικά καθοριζόμενο πιστωτικό σύστημα σε ένα έντονα ανταγωνιστικό σύστημα. Οι πιέσεις στην αγορά εργασίας όσο προχωρούσε αυτή η διαδικασία ήταν εντονότερες, με αποτέλεσμα από το 1990 και μετά να γίνουν αρνητικοί οι ρυθμοί αύξησης, και έτσι να εκέλθει στις αρχές της δεκαετίας του '90 μια αντίστροφη τάση στην απασχόληση στις τράπεζες (στασιμότητα των προσλήψεων). Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι το 1984 στην Ελλάδα απασχολούνταν 46.374 εργαζόμενοι στις Τράπεζες, 39.756 σε κρατικές τράπεζες, 3.823 σε ιδιωτικές ελληνικές τράπεζες και 1.795 σε ξένες τράπεζες.

Δέκα χρόνια μετά, η κατάσταση είχε διαμορφωθεί ως εξής: (Στοιχεία 31-12-93)<sup>3.α.</sup>

Εργαζόμενοι:	51.886	(Αύξηση 12%)
Εργάζονται:	40.775 σε κρατικές τράπεζες	(Αύξηση 3%)
	8.169 σε ιδιωτικές τράπεζες	(Αύξηση 114%)
	2.942 σε ξένες τράπεζες	(Αύξηση 64,8%)

Όσον αφορά τα ποσοτικά στοιχεία, μπορεί να παρατηρήσει κάποιος τα εξής: Ο όγκος της απασχόλησης στην Ελλάδα έχει αυξηθεί παρά την έντονη εισαγωγή της

<sup>3.α.</sup> βλέπε «Κοινωνικός διάλογος και νέες τεχνολογίες», έκδοση ΙΝΕ-ΟΤΟΕ 1995 σελ. 135.

Νέας Τεχνολογίας. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι είναι αναπτυσσόμενος ο χρηματοπιστωτικός τομέας αλλά εξαιτίας και του ορθολογισμού που υπάρχει στον τρόπο προσλήψεων στο Δημόσιο Τομέα.

Ενδεικτικό είναι τα στοιχεία του 1990 που δείχνουν ότι στην Ελλάδα αντιστοιχούσε 1 θυρίδα στους 7.200 κατοίκους, ενώ στη Γαλλία αντιστοιχεί 1 θυρίδα στους 1.200 κατοίκους και στο Βέλγιο 1 θυρίδα στους 350.

Φυσικά εκτός από τις αλλαγές στο συνολικό όγκο απασχόλησης, είχαμε και εσωτερικές ανακατατάξεις στην απασχόληση.

Αυτές είναι:

- ⇒ Σταθεροποιήθηκε η απασχόληση στις κρατικές τράπεζες ενώ αυξήθηκε θεαματικά αυτή στις ιδιωτικές και ξένες τράπεζες. Η αύξηση της απασχόλησης στις ιδιωτικές τράπεζες δεν είναι αποτέλεσμα ιδιωτικοποιήσεων δημοσίων τραπεζών αλλά αποτέλεσμα ίδρυσης νέων τραπεζών από ιδιώτες.
- ⇒ Μειώθηκε ο αριθμός των εργαζομένων στις υποστηρικτικές υπηρεσίες και τα Back-office και αυξήθηκε ο αριθμός των εργαζομένων στα τμήματα συναλλαγών.
- ⇒ Μειώθηκε ο αριθμός των εργαζομένων στους τομείς Ασφάλειας τραπεζών, καθαριότητας και διακίνησης του υλικού γιατί προτιμήθηκε από τις τράπεζες η σύμβαση με ειδικές εταιρίες παροχής τέτοιων υπηρεσιών.
- ⇒ Αυξήθηκε ο αριθμός των στελεχών ιδιαίτερα στο μεσαίο επίπεδο κατόπιν μιας προσπάθειας των τραπεζών να στηριχτούν σε νέες δραστηριότητες μακριά στον οξυμένο ανταγωνισμό.
- ⇒ Υπάρχει ένας αριθμός μη καταγεγραμμένος ακόμη εργαζομένων που απασχολούνται στις παρυφές του τραπεζικού τομέα σε επενδυτικές εταιρίες, χρηματιστηριακές, αμοιβαία κεφάλαια κλπ.

**ΠΗΓΗ: ΕΝΩΣΗ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΤΡΑΠΕΖΩΝ.**

#### **IV) ΤΡΟΠΟΣ ΕΞΕΛΙΞΗΣ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ**

Στην Ελλάδα από παλιά έχει διαμορφωθεί ένα σύστημα εργασιακών σχέσεων με κεντρικό στοιχείο την μονιμότητα στην απασχόληση, ένα όραμα ενός καλού ασφαλιστικού πακέτου παροχών με την συνταξιοδότηση, το οποίο πολλές φορές λειτούργησε και ως κίνητρο παραμονής, αφού οι αποδοχές, ιδίως στις κρατικές τράπεζες δεν ήταν υψηλές.

Το κλαίσιο των εργασιακών σχέσεων ήταν ρυθμιζόμενο κυρίως μέσα από τη συμφωνία των επιμέρους τραπεζών με τα αντίστοιχα συνδικάτα.

Οι κεντρικές νομοθετικές ρυθμίσεις ή οι Γενικές Συλλογικές ρυθμίσεις τις οποίες υπέγραφε η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος είχαν μικρό αντίκρουσμα

στον κλάδο των τραπεζοϋπαλλήλων αφού αυτός πρωτοπορούσε σε δικαιώματα.

Παρά το γεγονός ότι οι ρυθμίσεις γίνονταν στους επιμέρους χώρους, η ύπαρξη της Ο.Τ.Ο.Ε. δημιουργούσε μια ικανή συνθήκη, ώστε να υπάρξει μια ομογενοποίηση του εργασιακού καθεστώτος.

Επιπλέον, στον οικονομικό τομέα μέσα από έναν θεσμό που χαρακτηρίζεται ως εξομοίωση, οι πρόσθετες αμοιβές (επιδόματα), δηλαδή όσα δεν ρυθμιζονταν από κλαδικές Συλλογικές Συμβάσεις μεταβιβάζονταν από τράπεζα σε τράπεζα και έτσι εδημιουργείτο μέχρι το τέλος της 10ετίας του 1980 μια σχετική ισορροπία στο επίπεδο των αμοιβών. Φυσικά αυτό δεν αφορούσε τις ξένες τράπεζες οι οποίες από την εγκατάστασή τους ασκούσαν διαφοροποιημένες μισθολογικές πολιτικές.

Πάντως η ισχυρότατη πηγή ρύθμισης σε κεντρικά ζητήματα ήταν οι κλαδικές Συλλογικές Συμβάσεις που από το 1980 δεν ρύθμιζαν μόνο τα κυρίως μισθολογικά θέματα όπως οι προηγούμενες συμβάσεις, αλλά όλο και περισσότερο επενέβαιναν και διαμόρφωναν τους ουσιαστικούς όρους εργασίας. Κι αυτό παρά το γεγονός ότι στην χώρα μας δεν υπάρχει εργοδοτική οργάνωση τραπεζών αλλά υπάρχει ρύθμιση με Νόμο, ότι στις Τράπεζες εφ' όσον οι εξουσιοδοτούντες εργοδότες καλύπτουν πάνω από 70% των εργαζομένων, τότε οι υπογραφείσες συμβάσεις εφαρμόζονται υποχρεωτικά σ' όλο τον κλάδο. Φυσικά και αυτή η ρήτρα βάλλεται από τους εργοδότες, κύρια από τις πολυεθνικές, και ήδη υπάρχουν προσφυγές στο Ανώτατο Διοικητικό Δικαστήριο.

## **V) ΟΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (1984-1995)**

Για τον τραπεζικό κλάδο οι γενικές συλλογικές ρυθμίσεις, οι οποίες προσδιορίζονταν από τη Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος, είχαν μικρό αντίκρουσμα, δεδομένου ότι ο κλάδος είχε την πρωτοπορία στην παροχή διαφόρων δικαιωμάτων μέσα από κλαδικές ΣΣΕ.

Μέχρι το 1980 οι Συλλογικές Συμβάσεις του κλάδου ρύθμιζαν μόνο τα κυρίως μισθολογικά θέματα, ενώ οποιαδήποτε άλλα επιδόματα ή παροχές, τα οποία δεν ρυθμιζονταν από τις Συμβάσεις, μεταβιβάζονταν από Τράπεζα σε Τράπεζα, κυρίως από τη ρήτρα εξομοίωσης με την Ε.Τ.Ε. και κάτω από την πίεση των Συλλόγων των Τραπεζών.

Από το 1980 και μετά οι Συλλογικές Συμβάσεις δεν περιορίζονται μόνο στα μισθολογικά θέματα, αλλά όλο και περισσότερο ρυθμίζουν και άλλα ουσιαστικά εργασιακά ζητήματα:

**Το 1984:**

- Έχουμε τη ρύθμιση του ωραρίου σε 38 ώρες και 20'.
- Την απορρόφηση στις Κρατικές Τράπεζες όσων απολύονται από ξένες τράπεζες οι

\* Βλέπε: Πολιτικές και Συστήματα Αμοιβών τον τραπεζικό κλάδο, σελ. 24-25, έκδοση ΙΝΕ/ΟΤΟΕ.

οποιες παύουν να λειτουργούν.

- Αναμόρφωση του επιδόματος πολυετίας.
- Μισθολογικά αναγνώριση του χρόνου προϋπηρεσίας στο δημόσιο τομέα.
- Αναγνώριση της προϋπηρεσίας στον ιδιωτικό τομέα για την ένταξη στα μισθολογικά κλιμάκια μέχρι 2 χρόνια.
- Επίδομα ισολογισμού ίσο με το 1/2 των μηνιαίων αποδοχών.
- Ρυθμίσεις για τους βρεφονηπιακούς και παιδικούς σταθμούς.
- Ρυθμίσεις για χορήγηση προσωπικών δανείων μέχρι 3 μισθών για έκτακτες ανάγκες και δύο ακόμη επιπέδων για αιτιολογημένες ανάγκες.
- Χορήγηση στεγαστικών δανείων στο προσωπικό.
- Ρύθμιση θεμάτων υγιεινής και ασφάλειας.
- Συμφωνία για την ασφάλιση σε περίπτωση θανάτου ή ατυχήματος
- Αναγνώριση στρατιωτικής θητείας βαθμολογικά για όσους προσλήφθηκαν μετά την εκπλήρωση των στρατιωτικών υποχρεώσεων.

**Το 1989:**

- Ποσοτικοποίηση όλων των δραχμικών επιδομάτων με βάση το 16ο κλιμάκιο. Η ποσοτικοποίηση είχε σαν αποτέλεσμα την αύξηση σύμφωνα με τις αυξήσεις που επέρχονται στον βασικό μισθό.
- Αύξηση του επιδόματος πολυετίας κατά 25%
- Αύξηση κατά 25% του επιστημονικού επιδόματος
- Ρυθμίσεις στη συμμετοχή και εκπαίδευση των εργαζομένων
- Προστασία της απασχόλησης μέσα από την εκπαίδευση και επιμόρφωση, για την αντιμετώπιση των εκπτώσεων από την εισαγωγή και χρήση νέων τεχνολογιών και οργανωτικών μεταβολών.
- Θέματα προσλήψεων (ενημέρωση των εκπροσώπων των εργαζομένων στο Δ.Σ. για την διαδικασία προσλήψεων).
- Αναγνώριση ενός επιπέδων χρόνου για όσους προέρχονται από τον ιδιωτικό τομέα (συνολικά 3 χρόνια από 1-7-1990).
- Πρώτη ενσωμάτωση μέρους της ΑΤΑ (ποσοστό 24,26%)

**Το 1990:**

- Ρυθμίσεις για τις προσλήψεις του υπαλληλικού προσωπικού στις Κρατικές Τράπεζες με δημόσιο διαγωνισμό
- Συνέχιση της ενσωμάτωσης μέρους της ΑΤΑ
- Αύξηση επιδόματος πολυετίας
- Αύξηση πιστωτικών ορίων για χορήγηση στεγαστικών δανείων στο προσωπικό
- Υιοθέτηση της αρχής της ισότητας των δύο φύλων στην εξέλιξη του προσωπικού.

**Το 1991:**

- Συμφωνία με καθορισμό πρόσθετων αμοιβών από προμήθειες αμοιβαίων κεφαλαίων και ασφαλιστών
- Αύξηση επιδόματος πολυετίας.
- Απόφαση για ίδρυση φορέα διατραπεζικής εκπαίδευσης.
- Σύσταση επιτροπής για τη μελέτη σύνδεσης μέρους της αμοιβής με την παραγωγικότητα.
- Συμφωνία για επιτάχυνση του Διατραπεζικού Συστήματος Πληρωμών.

#### **Το 1993:**

- Ρυθμίζονται επικλέον θέματα υγιεινής και ασφάλειας (τοποθέτηση φίλτρων κλπ.)
- Συμφωνία για μελέτη ίδρυσης παντραπεζικής νοσηλευτικής μονάδας.
- Ρυθμίσεις στεγαστικών δανείων
- Θέματα ασφάλειας τραπεζών.

#### **Η διετής σύμβαση 1994-1995:**

- Μέχρι το 1991 οι Συλλογικές Συμβάσεις ήταν μονοετείς.
- Η τελευταία συλλογική σύμβαση εργασίας 1993-1994 ήταν διετής και προέβλεπε αυξήσεις σε τέσσερις εξαμηνιαίες περιόδους, ήτοι 1994 6%+6% και το 1995 4,5%+5%.
- Νέο Ενιαίο μισθολόγιο με κλήρη ενσωμάτωση της ΑΤΑ
- Δημιουργία Επιτροπής Κοινωνικού Διαλόγου.
- Σύσταση Παρατηρητηρίου Απασχόλησης με αντικείμενο την έρευνα και την τεκμηρίωση για την εξέλιξη της απασχόλησης και τις επιπτώσεις των νέων τεχνολογιών στην απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις.
- Ρυθμίσεις στεγαστικών δανείων.
- Νοσηλευτική μονάδα.
- Τραπεζική ασφάλεια.
- Επιτροπές ισότητας.

Η ΣΣΕ 1994-1995 αποτέλεσε μια σοβαρή προσπάθεια εκσυγχρονισμού του συστήματος αμοιβής στις Τράπεζες από την πολυπλοκότητα στην απλότητα.

#### **Η σύμβαση 1996**

- Εξομαλύνεται η Δομή και ενισχύεται η Δυναμική του Ενιαίου μισθολογίου. Από αυτά προκύπτουν Πρόσθετες Αυξήσεις στα ποσοτικοποιημένα Δραχμικά επιδόματα και στα οικογενειακά.
- Ικανοποιούνται σημαντικές κοινωνικές και θεσμικές διεκδικήσεις των εργαζομένων.
- Ανοίγει συστηματικός διάλογος για την προώθηση σημαντικών διεκδικήσεων του κλάδου και ιδιαίτερα της μείωσης του Εβδομαδιαίου Χρόνου Εργασίας σε 35 ώρες χωρίς μείωση αποδοχών.

## Η σύμβαση 1997-1998\*

- Εξασφαλίζει αξιοπρεπή εισαγωγή. Βαθμό στους νέους συναδέλφους όλων των κατηγοριών προσωπικού.
- Αναβαθμίζει ουσιαστικά τον κεντρικό κορμό των αποδοχών (κλιμάκιο, πολυετία, ποσοστιαία επιδόματα, οικογενειακό, σπουδών, ξένης γλώσσας, ανθυγιεινό)
- Η επιχειρησιακές ΣΣΕ καλούνται να αναπροσαρμόσουν κατάλληλα τα ποσοστικοποιημένα στο 16ο κλιμάκιο δραχμικά επιδόματα.

## **VI) ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Στις τράπεζες καθιερώθηκε εβδομάδα 5 ημερών και 39 ωρών το 1980. Στην συνέχεια καθιερώθηκε το 1984 ωράριο 38 ωρών και 20 εβδομαδιαίως 7.45-3.30 Δευτέρα έως Πέμπτη και 7.40-3.00 την Παρασκευή. Το ωράριο συναλλαγών συμβατικά έχει ρυθμιστεί από 8.00-2.00 Δευτέρα έως Πέμπτη και 8.00-1.30 Παρασκευή.

Έχουν προβλεφθεί μερικές εξαιρέσεις σε εργαζόμενους σε μηχανογραφικά κέντρα, φύλακες και στα ανταλλακτήρια.

Οι τράπεζες έχουν από χρόνια αμφισβητήσει το ωράριο εργασίας και συναλλαγών και προσπαθούν να βρουν τρόπους για διαφοροποίησή του. Μάλιστα την περίοδο της έντονης αμφισβήτησης των συλλογικών ρυθμίσεων (1992), η τότε κυβέρνηση προσπάθησε με νομοθετικό διάταγμα να απελευθερώσει το ωράριο συναλλαγών και ορισμένες μικρές τράπεζες προσπάθησαν να εφαρμόσουν διαφοροποιημένο ωράριο. Το σ.κ. έχει ανεχθεί κάποιες ώρες διαφορετικής λειτουργίας σε ελάχιστο αριθμό καταστημάτων σε τράπεζες στα οποία εξυπηρετούνται συνάλλαγμα και καταθέσεις - αναλήψεις με υπερωριακή απασχόληση.

Σήμερα οι πιέσεις για την απορρόθμιση και αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας βαίνουν κλιμακούμενες. Το συνδικαλιστικό κίνημα είναι υπέρ της μείωσης του χρόνου εργασίας στις 35 ώρες, χωρίς μείωση των αποδοχών και αναζητεί τους πιο πρόσφορους τρόπους ανάδειξης του αιτήματος σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο.

## **VII) ΘΕΣΜΟΙ ΚΑΙ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΣΤΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΗΣ ΕΞΕΛΙΞΗΣ**

Τα ζητήματα υπηρεσιακής εξέλιξης των εργαζομένων στις τράπεζες ήταν στην διάρκεια της δεκαετίας σημαντικό πεδίο παρεμβάσεων του συνδικαλιστικού κινήματος. Ο λόγος ήταν ότι η ρουσφετολογική πρακτική που ακολουθούσαν οι κυβερνήσεις, με συνέπεια να μην υπάρχουν ορθολογικά συστήματα αξιολόγησης της πραγματικής ικανότητας του κάθε εργαζομένου, αλλά να προσμετράται ως κύριο κριτήριο η στάση του καθένα απέναντι στην κάθε κυβέρνηση. Φυσικά με τις

\* Τα πληροφοριακά στοιχεία για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας έχουν αντληθεί από Ανακοινώσεις της ΟΤΟΕ και την Εφημερίδα του ΣΥΓΕΤΕ «ΤΡΑΠΕΖΙΚΗ».



παρεμβάσεις του σ.κ. υπάρχουν ορισμένες επιτυχίες, χωρίς ωστόσο να έχει εκλείψει η πρακτική αυτή.

Μέσω Συλλογικών Συμβάσεων ή Συμφωνιών των Συλλόγων - Μελών της ΟΤΟΕ έχουν καθιερωθεί δημόσιοι διαγωνισμοί και συμμετοχή των συνδικάτων για την διαδικασία των προσλήψεων.

Υπάρχουν συμφωνίες για την εφαρμογή Rotation στα πρώτα χρόνια υπηρεσίας και για την άσκηση των καθηκόντων του Teller. Υπάρχουν θεσμοί συμμετοχής των συνδικάτων στις διαδικασίες προαγωγών, τοποθέτησης στελεχών, πειθαρχικών Συμβουλίων, Εκπαιδευτικών Συμβουλίων και την εκπόνηση Εκπαιδευτικών Προγραμμάτων.

Φυσικά όλες αυτές οι θεσμικές ρυθμίσεις έχουν περιορισμένο πρακτικό αποτέλεσμα γιατί πάντα υπήρχε η απαίτηση των εργοδοτών για μεγαλύτερες ελευθερίες στην άσκηση του διευθυντικού τους δικαιώματος και επαλέον οι περισσότερες τραπεζικές επιχειρήσεις ιδιαίτερα του Δημοσίου Τομέα στην Ελλάδα κινούνταν χωρίς στρατηγικό σχεδιασμό, χωρίς επιχειρηματικά πλάνα, χωρίς προγραμματισμό του ανθρώπινου δυναμικού, και οργανογράμματα χωρίς προγραμματισμό της εισαγωγής της νέας τεχνολογίας και περιγραφή καθώς και αξιολόγηση θέσεων ευθύνης και εργασίας.

Το τελευταίο διάστημα κινήθηκαν αυτά τα ζητήματα με μεγαλύτερη έμφαση και από το συνδικαλιστικό κίνημα, γιατί κατανοήθηκε ότι αν δεν υπάρχουν τα πιο πάνω ως προαπαιτούμενα, οι θεσμοί συμμετοχής λειτουργούν χωρίς ουσιαστική δυνατότητα παρέμβασης και έτσι «προσπαθούμε να χτίσουμε την σκεπή ενός σπιτιού χωρίς να υπάρχουν οι τοίχους».

Πρέπει να σημειωθεί ακόμη ότι η διαδικασία της αελευθέρωσης και η εισαγωγή της νέας τεχνολογίας και οι νέες εργασίες τροποποίησαν την ίδια την εργασία αλλά και τη θέση του καθένα απέναντι σ' αυτήν.

- Δημιουργήθηκε τάση για ακόμη μεγαλύτερη εξειδίκευση.
- Αναβαθμίστηκαν εργασίες και ο ρόλος θέσεων εργασίας, με συνέπεια να δημιουργείται κόλλωση μεταξύ εργασιών με ειδικό βάρος και μεταξύ υποβαθμισμένων εργασιών.
- Καταγράφηκε μεγαλύτερη κινητικότητα στην εξέλιξη με βάση τα ουσιαστικά και τυπικά προσόντα, ενώ υποβαθμίστηκε ο παράγων ιεραρχία που αποτελούσε κάποτε σημαντική παράμετρο στην εξέλιξη και κατάληψη θέσεων ευθύνης.
- Δημιουργήθηκαν σημαντικές ανάγκες στον τομέα εκπαίδευσης, εκπαίδευσης αλλά και παιδείας με την ευρύτερή τους διάσταση, δεδομένου ότι μέχρι πρόσφατα δεν υπήρχαν σε πανεπιστημιακό επίπεδο ειδικές σπουδές για τον τραπεζικό κλάδο. Στον τομέα ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης έχουν γίνει σημαντικά βήματα σε αρκετές τράπεζες, ενώ με την πίεση της ΟΤΟΕ προωθήθηκε η ιδέα του Ινστιτούτου Τραπεζικών Σπουδών για εκπαίδευση των τραπεζικών στελεχών.

## **VIII) ΟΙ ΑΜΟΙΒΕΣ - ΠΟΣΟΤΙΚΗ ΚΑΙ ΔΟΜΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥΣ ΚΑΤΑ ΤΙΣ**

### **2 ΤΕΛΕΥΤΑΙΕΣ ΔΕΚΑΕΤΙΕΣ**

Το 1982 διαμορφώθηκε ύστερα από απεργίες 42 ημερών το Ενιαίο Μισθολόγιο του κλάδου, (Υπάρχει στο παράρτημα πίνακας του Ενιαίου Μισθολογίου το 1982) το οποίο, για τα δεδομένα της εποχής ήταν μια σημαντική κατάκτηση του κλάδου.

Ταυτόχρονα στην χώρα μας από το 1982 είχε καθιερωθεί σύστημα αυτόματης τιμαριθμικής αναπροσαρμογής των μισθών, το οποίο όμως αναπροσάρμοζε τιμαριθμικά μόνο μέρος του μισθού με συνέπεια να στρεβλωθεί το Ενιαίο Μισθολόγιο, να δημιουργηθεί μια ισοπεδωτική πολιτική η οποία σμίκρυνε σταδιακά την «αγαλίδα» μεταξύ αρχικών και καταληκτικών μισθών και τελικά μέσω μιας ανακατανομής των μισθών μεταξύ των εργαζομένων να υποβαθμίζεται συνολικά η αμοιβή των εργαζομένων.

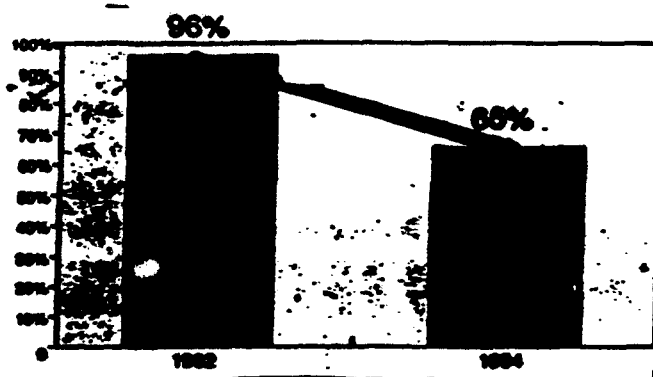
Στο σημείο αυτό πρέπει να τονιστεί ότι σήμερα οι τράπεζες έχουν διαμορφώσει τρία επίπεδα μισθών:

1. Οι σταθερές βασικές αποδοχές που έχουν καθορισθεί μέσα από τις κλαδικές συλλογικές συμβάσεις. (Αυτές αφορούν όλους τους χώρους και συμπεριλαμβάνουν τα κλιμάκια του Ενιαίου Μισθολογίου, τα επιδόματα πολυετίας, τα οικογενειακά και επιστημονικά επιδόματα). Το μέγεθος αυτών των αποδοχών ως ποσοστό στο σύνολο των αποδοχών έχει μειωθεί τα τελευταία χρόνια.
2. Τα δραχμικά επιδόματα που έχουν ποσοστικοποιηθεί, ώστε να μην παραμένουν σταθερά και απομειώνονται από τον πληθωρισμό. Αυτά έχουν διαφορές από χώρο σε χώρο. Είναι κυρίως επιδόματα θέσεων ευθύνης, ειδικοτήτων και ειδικών συνθηκών.
3. Στις τράπεζες έχει διαμορφωθεί ένα τρίτο επίπεδο αυτό των πρόσθετων αμοιβών που συνήθως είναι επιλεκτικές αμοιβές ή συστήματα merit και bonus που αναπτύχθηκαν ιδιαίτερα στο χώρο των ξένων τραπεζών και μεταφέρθηκαν τελευταία με διάφορους τρόπους σε όλες τις τράπεζες.

Σημαντική εξέλιξη είχαν μια σειρά προμήθειες από διάφορες εργασίες που μοιράζονται στο προσωπικό με ευθύνη των εργοδοτών. (Αμοιβαία Κεφάλαια, Ασφαλίσεις κλπ.).

## ΠΙΝΑΚΑΣ 19

### Εξέλιξη των τακτικών αποδοχών ως ποσοστό στο σύνολο των αποδοχών



Πηγή: Έρευνα ΙΝΕ της ΟΤΟΕ δημοσιευμένη στο Βιβλίο Πολιτικές και Συστήματα Αμοιβών στον τραπεζικό κλάδο - 1996.

Ας δούμε ορισμένα συγκριτικά στοιχεία:

Με στοιχεία του 1982, ένα στέλεχος σε κρατικές τράπεζες με 15 χρόνια υπηρεσίας παντρεμένος με 2 παιδιά (Διευθυντής μικρού καταστήματος).

Είχε την εξής διάρθρωση αμοιβών:

Α.	επίπεδο	110.181 δρχ.
Β.	επίπεδο	4.900 δρχ. (επίδομα ευθύνης)
Γ.	επίπεδο	_____
ΣΥΝΟΛΟ		115.081 δρχ. (Δηλαδή οι σταθερές αμοιβές (α' επίπεδο) ήταν το 96% των συνολικών αποδοχών του)

Στα 1994 η ίδια περίπτωση εργαζομένου έχει την εξής διάρθρωση αμοιβών:

Α.	επίπεδο	256.325 δρχ.
Β.	επίπεδο	37.000 δρχ. (επίδομα ευθύνης)
Γ.	επίπεδο	97.000 δρχ.
ΣΥΝΟΛΟ		390.325 δρχ. (Δηλαδή οι σταθερές αμοιβές είναι το 65% των συνολικών αποδοχών του)

Η μισθολογική αυτή πολιτική - συνέπεια του ανταγωνισμού - δημιούργησε σημαντικές διαφοροποιήσεις. Δεν ήταν μόνο οι αντικατανομές που προέκυψαν από τις εξωτερικές αυξήσεις λόγω κόστους ζωής. Οι τράπεζες ακολούθησαν σταδιακά διαφοροποιημένη πολιτική και στις εσωτερικές αυξήσεις. Έτσι, ενώ παλιότερα τα χρόνια υπηρεσίας αποτελούσαν ένα ασφαλές κριτήριο για την αύξηση των μισθών στις τράπεζες, σιγά - σιγά δόθηκε μεγαλύτερη έμφαση στα στελέχη, καθώς και σε κατηγορίες προσωπικού (εξειδικευμένο προσωπικό, μηχανογράφηση, νέες εργασίες).

Η ΟΤΟΕ στις διαπραγματεύσεις και στις κατευθύνσεις που έδινε στα σωματεία μέλη της, κατανοούσε ότι δεν μπορούσε να αγνοήσει αυτήν την τάση, ότι δεν μπορούσε δηλαδή να προβάλλει μια ενιαία πολιτική μισθών, αλλά θα έπρεπε να ανεχτεί κατά κάποιον τρόπο διαφοροποίηση από τράπεζα σε τράπεζα.

Έριξε περισσότερο βάρος στο να είναι περιορισμένες αυτές οι διαφοροποιημένες αμοιβές και να υπάρχουν μετρήσιμα και αντικειμενικά κριτήρια και διαδικασίες<sup>0</sup>.

Όσον αφορά τα ποσοτικά μεγέθη της αμοιβής της εργασίας:

⇒ Οι πραγματικές αποδοχές των εργαζομένων έχουν μειωθεί ή το πολύ μένουν στάσιμες, για τη μεγάλη πλειοψηφία των τραπεζοπαλλήλων.

⇒ Στην Ελλάδα από πάντα υπήρχε υψηλός κληθωρισμός, ενώ οι αμοιβές αυξάνονται με χαμηλότερους ρυθμούς. Παρά το γεγονός ότι στις τράπεζες υπάρχει υψηλή παραγωγικότητα της εργασίας, εν τούτοις οι εργαζόμενοι όχι μόνο δεν έπαιρναν μερίδιο από αυτήν αλλά δεν κάλυπταν ούτε τις αυξήσεις από το κόστος ζωής.

Αν πάρουμε ένα ατομικό παράδειγμα ενός εργαζομένου με 15 χρόνια που παίρνει μόνο βασικό μισθό και επίδομα πολυετίας. Θα δούμε ότι:<sup>1</sup>

Το 1982 έπαιρνε 43.000 δρχ.

Το 1994, εργαζόμενος με τα ίδια δεδομένα λαμβάνει 186.500 δρχ.

Αν πάρουμε όμως ως βάση την εξέλιξη του κληθωρισμού, τότε αυτός ο εργαζόμενος σήμερα έπρεπε να λαμβάνει 281.750 δρχ. Βλέπουμε λοιπόν ότι σήμερα οι βασικές αμοιβές των εργαζομένων βρίσκονται πολύ πιο κάτω από τα επίπεδα του 1982.

Φυσικά στην διάρκεια αυτών των χρόνων χορηγήθηκαν αυξήσεις σε επιμέρους μεγέθη του συνολικού μισθού (επιδόματα, bonus κλπ.) άλλες διαφοροποιήσεις<sup>2</sup>, οι οποίες βελτιώνουν την εικόνα. Όμως το συμπέρασμα ότι υπάρχει μείωση του μισθού, αν εξετάσουμε στο σύνολό τους τους εργαζόμενους, δεν αλλάζει.

Πρέπει ακόμη να σημειώσουμε την σημαντική μείωση που υπέστη το εισόδημα των εργαζομένων υπό την αύξηση των ασφαλιστικών εισφορών. Από το 1990 μέχρι 1-1-95 αυξήθηκαν οι εισφορές κατά 10% επί των ακαθάριστων αποδοχών, που οδηγούν στην αντίστοιχη μείωση του καθαρού διαθέσιμου εισοδήματος μόνο εξ αυτού του λόγου.

Τέλος, για να δοθεί μια πληρέστερη εικόνα, τα στοιχεία που εξάγονται από μελέτη της ΟΤΟΕ, μέσα από την επεξεργασία ισολογισμών μερικών τραπεζών βγαίνουν τα εξής ασφαλή συμπεράσματα για την περίοδο 1988-1992.

Η πραγματική μέση αποδοτικότητα ανά υπάλληλο αυξήθηκε αυτή την περίοδο κατά 35,3%. Αντίθετα, οι πραγματικές αμοιβές ανά υπάλληλο μειώθηκαν κατά 8,9%

<sup>0</sup> Πηγή: Από συζήτηση με ανώτερο στέλεχος της ΟΤΟΕ.

<sup>1</sup> Πηγή: Από συζήτηση με ανώτερο στέλεχος της ΟΤΟΕ.

<sup>2</sup> (βλ. στην επόμενη ενότητα)

και το μέσο κόστος εργασίας κατά 7,5%. Περισσότερα στοιχεία για τη σχέση παραγωγικότητας / πραγματικών μισθών (για την δεκαετία του '90), βλ. στην υπο ενότητα Θί.

Έναντι όλων αυτών των εξελίξεων στο μισθολογικό τομέα, οι Τράπεζες για να σταθούν στον αύξοντα ανταγωνισμό υπό συνθήκες πλήρους απελευθέρωσης και παγκοσμιοποίησης, θα συνεχίσουν να στοχεύουν στην συμπίεση των λειτουργικών δαπανών και ανάλογες τάσεις και προτεραιότητες αναμένεται να επηρεάσουν και τις πολιτικές αμοιβών στον Ελληνικό Τραπεζικό χώρο όπως θα αναλυθεί στα επόμενα κεφάλαια της μελέτης.

Ήδη οι Τράπεζες σήμερα όλο και περισσότερο προχωρούν στον εμπλουτισμό της υφιστάμενης μισθολογικής πολιτικής με σχεδιασμό κινήτρων, τα οποία κινούνται πέρα από τις ΣΣΕ και έχουν σαν στόχο τη συλλογική και ατομική παρακίνηση του προσωπικού με κριτήρια απόδοσης και συμφωνημένους στόχους. Πρόσφατες είναι και οι ανακοινώσεις της Εθνικής Τράπεζας.

Οι Τράπεζες θα απαιτούν όλο και μεγαλύτερο μερίδιο της αμοιβής να συνδεθεί με την απόδοση, η δε κινητικότητα των εξειδικευμένων υπαλλήλων από Τράπεζα σε Τράπεζα θα είναι πιο έντονη, με αποτέλεσμα τη διαμόρφωση μιας νέας κατηγορίας προσωπικού, γεγονός που θα έχει σαν αποτέλεσμα σοβαρές αναδιατάξεις στον τομέα αμοιβών, με σημαντικές επίσης μισθολογικές αποκλίσεις από την κατηγορία των ακλών υπαλλήλων.

#### ΙΧ) ΤΑ ΝΕΑ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΑ (1997) ΚΑΙ ΤΑ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΤΩΝ ΤΡΑΠΕΖΙΚΩΝ ΚΑΙ ΑΛΛΩΝ ΚΑΤΗΓΟΡΙΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Πρέπει εξ αρχής να υπενθυμίσουμε άλλη μια φορά ότι στους πίνακες εμφανίζονται οι βασικές αποδοχές των υπαλλήλων, που σε καμία όμως περίπτωση δεν ανταποκρίνονται στις αποδοχές τις οποίες τελικώς εισπράττουν οι περισσότεροι εργαζόμενοι.

Το τελικό ποσό των αποδοχών υπολογίζεται, αν στο βασικό μισθό προστεθούν τα χρονοεπιδόματα - που είναι διαφορετικά για κάθε κλάδο - καθώς και τα ειδικά επιδόματα (θέσης ευθύνης, πολυετίας, οικογενειακά κλπ.), που είναι διαφορετικά σε κάθε επιχείρηση. Μάλιστα στο σημείο αυτό θα πρέπει να αναφερθεί ότι σε ορισμένους κλάδους υπαλλήλων (π.χ. ΔΕΗ, Τράπεζες), το άθροισμα των επιδομάτων αυτών πολλές φορές ξεπερνά το αρχικό ποσό του βασικού μισθού. Τις πρόσθετες αμοιβές των τραπεζικών πραγματοποιείται δια μακρών η επόμενη ενότητα (Η).



**ΠΙΝΑΚΑΣ 20****ΟΙ ΝΕΟΙ ΒΑΣΙΚΟΙ ΜΙΣΘΟΙ ΣΤΙΣ ΤΡΑΠΕΖΕΣ**

Πότε θα δοθούν οι αυξήσεις και πώς διαμορφώνονται οι μισθοί

(σε δρχ.)

Κλιμάκιο	1-1-97	1-7-97	1-1-98	1-7-98	1-11-98
0	158.700	173.800	181.600	189.400	195.000
1	160.400	174.900	182.400	189.900	195.400
2	162.200	176.100	183.300	190.500	195.800
3	164.000	177.300	184.200	191.100	196.200
4	165.800	178.600	185.200	191.800	196.600
5	167.600	179.800	186.100	192.400	197.000
6	169.400	181.000	187.000	193.000	197.400
7	171.200	182.200	187.900	193.600	197.800
8	173.000	183.500	188.900	194.300	198.200
9	174.700	184.600	189.700	194.800	198.600
10	176.500	185.800	190.600	195.400	199.000
11	178.400	187.100	191.600	196.100	199.400
12	180.100	188.300	192.500	196.700	199.800
13	181.900	189.500	193.400	197.300	200.200
14	183.700	190.700	194.300	197.900	200.600
15	185.900	192.700	196.200	199.700	202.200
16	188.300	195.200	198.700	202.300	204.800
17	190.700	197.600	201.200	204.800	207.500
18	193.200	200.200	203.800	207.400	210.200
19	195.800	203.000	206.700	210.400	213.000
20	198.100	205.300	209.000	212.700	215.600
21	200.600	207.900	211.700	215.500	218.300
22	203.100	210.500	214.300	218.100	221.000
23	205.500	213.000	216.900	220.800	223.600
24	208.000	215.600	219.500	223.400	226.300
25	210.500	218.200	222.200	226.200	229.000
26	213.000	220.800	224.800	228.800	231.700
27	215.400	223.300	227.300	231.400	234.300
28	217.900	225.800	229.900	234.000	237.000
29	220.300	228.300	232.400	236.600	239.700
30	222.700	230.800	235.000	239.200	242.300
31	225.200	233.400	237.600	241.800	245.000
32	227.700	236.000	240.300	244.600	247.700
33	230.200	238.600	242.900	247.300	250.500
34	232.600	241.100	245.500	249.900	253.100
35	235.200	243.800	248.200	252.600	255.900
36	237.700	246.400	250.900	255.400	258.600
37	240.200	249.000	253.500	258.000	261.300
38	242.600	251.400	256.000	260.600	263.900
39	245.100	254.000	258.600	263.200	266.600
40	247.500	256.500	261.100	265.800	269.300
41	250.000	259.100	263.800	268.500	272.000

- Σε αυτά τα ποσά προστίθενται τα χρονοεπιδόματα, καθώς και τα οικογενειακά και τα επιδόματα σπουδών και ευθύνης που θα διαμορφώσουν τον τελικό μισθό.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 21**

**ΟΙ ΒΑΣΙΚΟΙ ΜΙΣΘΟΙ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΔΕΗ**

M.K.	ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ	1 Σεπ. '96	1 Ιαν. '97	1 Ιουλ. '97
T	3,9508	210.321	219.013	227.704
A	3,644	193.988	202.005	210.022
B	3,361	178.923	186.317	193.711
BI	3,1	165.029	171.849	178.669
IB	2,8603	152.268	158.561	164.853
IA	2,6382	140.445	146.249	152.053
I	2,4333	129.537	134.890	140.243
2	2,2443	119.475	124.413	129.350
3	2,07	110.196	114.750	119.304
4	1,9093	101.642	105.842	110.043
5	1,761	93.747	97.621	101.493
6	1,6242	86.464	90.033	93.611
7	1,4981	79.751	83.047	86.343
8	1,3818	73.560	76.600	79.640
9	1,2744	57.843	70.646	73.450
10	1,1755	62.578	65.164	67.790
11	1,0842	57.717	60.103	62.488
12	1	53.235	55.435	57.635

• Στους μισθούς αυτούς δεν συμπεριλαμβάνονται τα κάθε είδους επιδόματα που δίδονται στους υπαλλήλους της ΔΕΗ (βλέπε και σχετικό εκκαθαριστικό αμοιβής υπαλλήλου της ΔΕΗ).

**ΠΙΝΑΚΑΣ 23**

**ΕΚΚΑΘΑΡΙΣΗ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ ΔΕΗ**

Επεξήγηση - Ανάλυση	Αποδοχές	Κρατήσεις
ΠΟΣΟ ΚΛΙΜΑΚΙΟΥ	101.642	
ΧΡΟΝΟΕΠΙΔΟΜΑ	60.985	
ΕΠΙΔ. ΣΥΖΥΓΟΥ	16.263	
ΕΠΙΔ. ΤΕΚΝΩΝ	16.262	
ΕΠΙΔ. ΜΕΣΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	24.394	
ΕΠΙΔΟΜΑ ΕΞΟΜΑΛΥΝΣΗΣ	48.788	
ΓΕΝ. ΕΠΙΔ. 7% ΕΣΣΕ 95	11.384	
ΕΠ. ΑΝΘ/ΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ	12.197	
Α.Τ.Α. (Σ.Π.Β. ΑΤΑ)	96.296	
ΑΣΦΑΛΙΣΗ Ν. 4491/66		67.937
ΙΚΑ - ΔΛΟΕΜ (ΧΡΗΜΑ)		10.404
Ο.Ε.Κ.		3.882
ΕΠΙΚ. ΤΑΜ. ΔΕΗ (ΒΑΣΗ)		17.469
ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ		1.941
ΟΓΑ / ΧΑΡΤΟΣΗΜΟΥ		388
ΦΜΥ		16.312
ΕΠΙΔΟΜΑ Β/Ν ΣΤΑΘΜΩΝ	15.000	
ΚΑΘΑΡΕΣ ΑΜΟΙΒΕΣ		284.876
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>403.209</b>	<b>403.209</b>

• Η εκκαθάριση αυτή (Μάρτιος 1997) αφορά διοικητικό υπάλληλο της ΔΕΗ (μέσης εκπαίδευσης, όπως φαίνεται από το αντίστοιχο επίδομα) με 20 χρόνια υπηρεσία στη δημόσια αυτή επιχείρηση.



**ΠΙΝΑΚΑΣ 24**

**ΝΕΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΟ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ ΜΕΣΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**

(σε δρχ.)

Έτη υπηρεσίας	Μηνιαίες αποδοχές 31.12.96	Μηνιαίες αποδοχές νέου μισθ. από 1.1.97	Αύξηση δρχ. 1.1.97	Μηνιαίες αποδοχές νέου μισθ. από 1.7.97	Αύξηση δρχ. 1.7.97	Μηνιαίες αποδοχές νέου μισθ. από 1.11.97	Αύξηση δρχ. 1.11.97
		Επίθ. εξωιδι.		Επίθ. εξωιδι.		Επίθ. εξωιδι.	
		40.000		45.000		50.000	
		5.000		10.000		15.000	
0	285.734	307.000	21.266	312.000	26.266	317.000	31.266
1	289.229	314.680	25.451	319.680	30.451	324.680	35.451
2	292.796	314.680	21.884	319.680	26.884	324.680	31.884
3	296.237	322.600	26.363	327.600	31.363	332.600	36.363
4	299.778	322.600	22.822	327.600	27.822	332.600	32.822
5	307.211	330.760	23.549	335.760	28.549	340.760	33.549
6	310.726	330.760	20.034	335.760	25.034	340.760	30.034
7	314.208	339.160	24.952	344.160	29.952	349.160	34.952
8	317.676	339.160	21.484	344.160	26.484	349.160	31.484
9	321.056	347.800	26.744	352.800	31.744	357.800	36.744
10	324.531	347.800	23.269	352.800	28.269	357.800	33.269
11	327.904	356.680	28.776	361.680	33.776	366.680	38.776
12	331.323	356.680	25.357	361.680	30.357	366.680	35.357
13	334.682	365.800	31.198	370.800	36.198	375.800	41.198
14	337.951	365.800	27.849	370.800	32.849	375.800	37.849
15	341.207	375.160	33.953	380.160	38.953	385.160	43.953

16	344.557	375.160	30.603	380.160	35.603	385.160	4
17	347.833	384.760	36.927	389.760	41.927	394.760	4
18	351.211	384.760	33.549	389.760	38.549	394.760	4
19	354.510	394.600	40.090	399.600	45.090	404.600	4
20	357.906	394.600	36.694	399.600	41.694	404.600	4
21	361.262	404.680	43.418	409.680	48.418	414.680	4
22	364.677	404.680	40.003	409.680	45.003	414.680	4
23	358.051	415.000	46.949	420.000	51.949	425.000	4
24	371.509	415.000	43.491	420.000	48.491	425.000	4
25	374.877	425.560	50.683	430.560	55.683	435.560	4
26	378.342	425.560	47.218	430.560	52.218	435.560	4
27	381.758	436.360	54.602	441.368	59.602	446.360	4
28	385.229	436.360	51.131	441.368	56.131	446.360	4
29	388.664	447.400	58.736	452.400	63.736	457.400	4
30	392.205	447.400	55.195	452.400	60.195	457.400	4
31	392.205	450.200	57.995	455.200	62.995	460.200	4
32	406.224	450.200	43.976	455.200	48.976	460.200	4
33	406.224	453.000	46.776	458.000	51.776	463.000	4

Πηγή: Υπ. Οικονομικών

**ΠΙΝΑΚΑΣ 25**

**ΟΙ ΜΙΣΘΟΙ ΤΩΝ ΣΤΡΑΤΙΩΤΙΚΩΝ**

**ΤΩΝ ΔΙΚΑΣΤΩΝ**

Βαθμιά	1-1-1997	1-1-1998	1-7-1998
Αρχηγός ΓΕΕΘΑ	336.000	350.000	364.000
Αρχηγός ΓΕΣ, ΓΕΝ, ΓΕΑ, ΕΛΑΣ, Π.Σ., Λ.Σ.	319.200	332.500	345.800
Γενικός Επιθεωρητής Στρατού			
Διοικητής 1ης Στρατιάς			
Αρχηγός Στόλου και Τακτικής			
Αεροπορίας	310.800	323.800	336.700
Αντιστράτηγος	302.400	315.000	327.600
Υποστράτηγος	282.200	294.000	305.800
Ταξίαρχος	265.400	276.500	287.600
Συνταγματάρχος	235.200	245.000	254.800
Αντισυνταγματάρχης	206.600	215.300	223.900
Ταγματάρχης	193.200	201.300	209.300
Λοχαγός	184.800	192.500	200.200
Υπολοχαγός	178.400	183.800	191.100
Ανθυπολοχαγός	168.000	175.000	182.000
Ανθυπασπιστής	156.200	162.800	169.300
Αρχιλοχίας	151.200	157.500	163.800
Επιλοχίας	144.500	150.500	156.500
Λοχίας	122.600	127.800	132.900
Δοκίμιος	92.400	96.300	100.100
Μόνιμος στρατιώτης και αστυφύλακας που δεν έχει εκπληρώσει τις στρατιωτικές του υποχρεώσεις	50.400	52.500	54.600

**ΠΙΝΑΚΑΣ 26**

**ΤΟ ΝΕΟ ΕΙΔΙΚΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΟ**

Βαθμιά	Καταβαλλόμενες αποδοχές		Προτεινόμενες αποδοχές	
	31.12.96	Διαφορά ΕΣΥ	Σύνολο	Σύνολο
Ειρηνοδίκης Δ'	223.200	277.931	501.131	512.000
Πάρεδρος Πρωτ.	244.690	306.400	551.090	566.000
Πρωτοδίκης (2-3 χρόνια)	301.994	327.103	629.097	663.000
Πρωτοδίκης (3-5 χρόνια)	329.959	358.160	688.119	697.000
Πρωτοδίκης (5 και άνω)	346.959	358.160	705.119	732.600
Πρόεδρ. Πρωτοδ. (15,5 χρόνια)	413.684	409.920	823.604	847.200
Εφέπης (20 χρόνια)	510.887	422.867	933.754	956.200
Αρεοπαγίτης* (27 χρόνια)	653.594	435.800	1.089.394	1.120.000
Αντιπρόεδρος Α.Π. (27 χρόνια)	683.594	435.800	1.119.394	1.196.000
Πρόεδρος Α.Π. (27 και άνω)	713.594	435.800	1.149.394	1.256.000

**β) ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΑ ΔΗΜΟΣΙΟΥ**

**ΠΙΝΑΚΑΣ 27**

**ΔΗΜΟΣΙΟ: ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ**

Έτη	Χρονοεπίδομα %		Εξομάλυνση	Μισθ. Κλίμακα	Ποσό	Σύνολο
0-1	0	0	35.000	36	110.000	145.000
2-3	4	4.520	33.000	35	113.000	150.520
4-5	8	9.280	31.000	34	116.000	156.280
6-7	12	14.280	29.000	33	119.000	162.280
8-9	16	19.520	27.000	32	122.000	168.520
10-11	20	25.000	25.000	31	125.000	175.000
12-13	24	30.720	23.000	30	128.000	181.720
14-15	28	36.680	21.000	29	131.000	188.680
16-17	32	42.880	19.000	28	134.000	196.880
18-19	36	49.320	17.000	27	137.000	203.320
20-21	40	56.000	15.000	26	140.000	211.000
22-23	44	62.920	13.000	25	143.000	218.920
24-25	48	70.080	11.000	24	146.000	227.080
26-27	52	77.480	9.000	23	149.000	235.480
28-29	56	85.120	7.000	22	152.000	244.120
30-31	60	93.000	5.000	21	155.000	253.000
32-33	60	94.800	3.000	20	158.000	255.800
34-35	60	96.600	1.000	19	161.000	258.600

• Σε αυτά τα ποσά δεν περιλαμβάνονται τα επιδόματα.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 28**

**ΔΗΜΟΣΙΟ: ΔΗΜΟΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ**

**ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ**

**ΠΙΝΑΚΑΣ 29**

**ΔΗΜΟΣΙΟ: ΤΕΧΝΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ**

Έτη	Χρονοεπίδομα %		Εξομάλυνση	Μισθ. Κλίμακα	Ποσό	Σύνολο	Έτη	Χρονοεπίδομα %		Εξομάλυνση	Μισθ. Κλίμακα	Ποσό
0-1	0	0	35.000	29	131.000	166.000	0-1	0	0	35.000	21	155.000
2-3	4	5.360	33.000	28	134.000	172.360	2-3	4	6.320	33.000	20	158.000
4-5	8	10.960	31.000	27	137.000	178.960	4-5	8	12.980	31.000	19	161.000
6-7	12	16.800	29.000	26	140.000	185.800	6-7	12	19.680	29.000	18	164.000
8-9	16	22.880	27.000	25	143.000	192.880	8-9	16	26.720	27.000	17	167.000
10-11	20	29.200	25.000	24	146.000	200.200	10-11	20	34.000	25.000	16	170.000
12-13	24	35.760	23.000	23	149.000	207.760	12-13	24	41.920	23.000	15	173.000
14-15	28	42.560	21.000	22	152.000	215.560	14-15	28	49.280	21.000	14	176.000
16-17	32	49.600	19.000	21	155.000	223.600	16-17	32	57.280	19.000	13	179.000
18-19	36	56.880	17.000	20	158.000	231.880	18-19	36	65.520	17.000	12	182.000
20-21	40	64.400	15.000	19	161.000	240.400	20-21	40	74.000	15.000	11	185.000
22-23	44	72.160	13.000	18	164.000	249.160	22-23	44	82.720	13.000	10	188.000
24-25	48	80.160	11.000	17	167.000	258.160	24-25	48	91.680	11.000	9	191.000
26-27	52	88.400	9.000	16	170.000	267.400	26-27	52	100.880	9.000	8	194.000
28-29	56	96.880	7.000	15	173.000	276.880	28-29	56	110.320	7.000	7	197.000
30-31	60	105.600	5.000	14	176.000	286.600	30-31	60	120.000	5.000	6	200.000
32-33	60	107.400	3.000	13	179.000	289.400	32-33	60	121.800	3.000	5	203.000
34-35	60	109.200	1.000	12	182.000	292.200	34-35	60	123.600	1.000	4	206.000

\* Σε αυτά τα ποσά δεν περιλαμβάνονται τα επιδόματα

\* Σε αυτά τα ποσά δεν περιλαμβάνονται τα επιδόματα

**ΠΙΝΑΚΑΣ 30**

**ΔΗΜΟΣΙΟ: ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΗ**

**ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ**

Ετη	Χρονοεπίδομα %	Εξομόληση	Μισθ. Κλίμακα	Ποσό	Σύνολο
0-1	0	35.000	18	164.000	194.000
2-3	4	6.680	17	167.000	206.680
4-5	8	13.600	16	170.000	214.600
6-7	12	20.760	15	173.000	222.760
8-9	16	28.160	14	176.000	231.160
10-11	20	35.800	13	179.000	239.800
12-13	24	43.680	12	182.000	248.680
14-15	28	51.800	11	185.000	257.800
16-17	32	60.160	10	188.000	267.160
18-19	36	68.760	9	191.000	276.760
20-21	40	77.600	8	194.000	286.600
22-23	44	86.680	7	197.000	296.680
24-25	48	96.000	6	200.000	307.000
26-27	52	105.560	5	203.000	317.560
28-29	56	115.360	4	206.000	328.360
30-31	60	125.400	3	209.000	339.400
32-33	60	127.200	2	212.000	342.200
34-35	60	129.000	1	215.000	345.000

\* Σε αυτά τα ποσά δεν περιλαμβάνονται τα επιδόματα

**γ) ΤΑ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΑ ΤΟΥ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ**

**ΠΙΝΑΚΑΣ 31**

**ΚΑΤΩΤΑΤΟΙ ΜΙΣΘΟΙ ΚΑΙ**

**ΤΩΝ ΛΟΓΙΣΤΩΝ**

**ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΑ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ**

**ΠΙΝΑΚΑΣ 32**

**ΟΙ ΒΑΣΙΚΟΙ ΜΙΣΘΟΙ**

**ΚΑΙ ΤΩΝ ΒΟΗΘΩΝ ΤΟΥΣ**

	Εργάτης		Υπάλληλος	
	1/1/97	1/7/97	1/1/97	1/7/97
Διορθωτικό 31/12/96	5.811	6.043	129.745	138.179
ΑΓΑΜΟΣ, χωρίς προϋπηρεσία	6.000	6.189	133.962	138.179
» με 1 τριετία	6.300	6.499	147.359	151.997
» με 2 τριετίες	6.600	6.809	160.756	165.815
» με 3 τριετίες	6.900	7.119	174.153	179.633
» με 4 τριετίες	7.200	7.429	0	0
ΕΓΓΑΜΟΣ, χωρίς προϋπηρεσία	6.600	6.808	147.359	151.997
» με 1 τριετία	6.900	7.118	160.756	165.815
» με 2 τριετίες	7.200	7.428	174.153	179.633
» με 3 τριετίες	7.500	7.738	187.550	193.451
» με 4 τριετίες	7.800	8.048	0	0

1. Διορθωτικό 31/12/96: 1%
2. Αύξηση 1/1/97: 3,25%
3. Αύξηση 1/7/97: 3,25%
4. Επίδομα γάμου: 10%
5. Ποσοστά τριετιών:  
Για τους εργάτες: 5% - Μέχρι τέσσερις (4) τριετίες.  
Για τους υπαλλήλους: 10% - Μέχρι τρεις (3) τριετίες.

Ετη	Λογιστές		Βοηθοί λογιστές	
	1.1.96	1.7.96	1.1.96	1.7.96
0-2	159.744	166.932	144.560	151.065
2-4	168.376	175.953	148.720	155.412
4-6	173.992	181.623	152.776	159.651
6-8	181.792	189.973	157.664	164.759
8-10	188.864	197.363	163.488	170.845
10-12	193.024	201.710	169.520	177.148
12-14	199.472	208.448	176.696	184.647
14-16	205.400	214.643	183.248	191.494
16-17	211.744	221.272	187.304	195.733
17-18	211.744	221.272		
18-20	217.776	227.576		
21	220.168	230.076		
22	220.792	230.720		
23	223.392	233.445		
24	225.368	235.510		
25	227.552	237.792		
26	229.632	239.965		
27	231.816	242.248		
28	234.208	244.747		
29	236.080	246.704		
30	237.536	248.225		
31	240.656	251.486		
32	243.360	254.311		
33	246.480	257.572		
34	250.224	261.484		
35	253.344	264.744		

- Αφορά τους βασικούς μισθούς του 1996, καθώς δεν έχει ακόμη υπογραφεί η Συλλογική Σύμβαση του 1997.
- Στα ποσά αυτά προστίθενται τα νόμιμα επιδόματα που δικαιούνται βάσει των συμβάσεων οι λογιστές.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 33**

**ΟΙ ΝΕΟΙ ΒΑΣΙΚΟΙ ΜΙΣΘΟΙ ΟΔΗΓΩΝ ΦΟΡΤΗΓΩΝ**

**ΟΙ ΝΕΟΙ ΒΑΣΙΚΟΙ ΜΙΣΘΟΙ ΟΔΗΓΩΝ ΦΟΡΤΗΓΩΝ**

Έτη υπηρεσίας	Αρχικός μισθός	Από 1-1-1997	Από 1-1-1998
3	137.813	150.220	163.740
3-6	142.993	155.870	169.890
6-9	148.870	162.270	176.880
9-12	155.280	169.260	184.490
12-15	161.545	176.090	191.930
15-18	165.931	180.870	197.150
18-21	171.396	186.820	203.640
21-24	177.125	193.070	210.450
24-27	182.605	199.040	216.960
27-30	186.605	203.400	221.710
30-33	191.787	209.050	227.870
33-35	195.393	212.980	232.150

- Ειδικά επιδόματα:

• Επίδομα 20% στους οδηγούς ρυμουλκούμενων, ημιρυμουλκούμενων ή επικαθήμενων ρυμουλκούμενων αυτοκινήτων, με τα οποία μεταφέρονται υγρά καύσιμα σε χύμα και ξηρά φορτία, καθώς και στους οδηγούς αυτοκινήτων μεικτού βάρους φορτίου άνω των 26 τόνων.

• Επίδομα 18% στους οδηγούς αυτοκινήτων κάτω των 26 τόνων.

**δ) ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ - ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΟ**

**ΠΙΝΑΚΑΣ 34**

**ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΙΣΧΥΟΥΣΕΣ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ  
ΤΡΑΠΕΖΕΣ**

**ΠΙΝΑΚΑΣ 35**

**ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΙΣΧΥΟΥΣΕΣ ΣΤΙΣ**

ΑΝΔΡΕΣ		ΕΓΓΑΜΕΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ		ΜΗΤΕΡΕΣ ΑΝΗΛΙΚΩΝ	
ΣΥΝΤΑΞΙΜΑ ΧΡΟΝΙΑ	ΟΡΙΑ ΗΛΙΚΙΑΣ	ΣΥΝΤΑΞΙΜΑ ΧΡΟΝΙΑ	ΟΡΙΑ ΗΛΙΚΙΑΣ	ΣΥΝΤΑΞΙΜΑ ΧΡΟΝΙΑ	ΟΡΙΑ ΗΛΙΚΙΑΣ
25	55	17,5	53	17,5	44,5
ή	Χ.Ο.Η.	ή	Χ.Ο.Η.	ή	Χ.Ο.Η.
32		24,5		24,5	
25	60,5-65	17,5	53	Από 1998	17,5 44,5
ή		ή		έως	ή
32,5-35	Χ.Ο.Η.	24,5	Χ.Ο.Η.	2002	24,5 Χ.Ο.Η.
				Από 2003	17,5 44,5
				έως	ή
				2017	24,5 Χ.Ο.Η.

ΑΝΔΡΕΣ		ΕΓΓΑΜΕΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ		ΜΗΤΕΡΕΣ ΑΝΗΛΙΚΩΝ	
ΣΥΝΤΑΞΙΜΑ ΧΡΟΝΙΑ	ΟΡΙΑ ΗΛΙΚΙΑΣ	ΣΥΝΤΑΞΙΜΑ ΧΡΟΝΙΑ	ΟΡΙΑ ΗΛΙΚΙΑΣ	ΣΥΝΤΑΞΙΜΑ ΧΡΟΝΙΑ	
25	55	20	53	17,5	
ή		ή		ή	
32	Χ.Ο.Η.	27	Χ.Ο.Η.	24,5	
Από 1998	25	20,5-25	58-60	1998-2002	17,5
ή	60,5-65	ή			
έως				2003-2017	18-25
32,5-35	Χ.Ο.Η.	27,5-32	Χ.Ο.Η.		
2007					25-32

**ΠΙΝΑΚΑΣ 36**

**ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΙΣΧΥΟΥΣΕΣ ΣΤΟ ΙΚΑ**

ΑΝΔΡΕΣ		ΕΓΓΑΜΕΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ		ΜΗΤΕΡΕΣ ΑΝΗΛΙΚΩΝ	
ΣΥΝΤΑΞΙΜΑ ΧΡΟΝΙΑ	ΟΡΙΑ ΗΛΙΚΙΑΣ	ΣΥΝΤΑΞΙΜΑ ΧΡΟΝΙΑ	ΟΡΙΑ ΗΛΙΚΙΑΣ	ΣΥΝΤΑΞΙΜΑ ΧΡΟΝΙΑ	ΟΡΙΑ ΗΛΙΚΙΑΣ
15	65	15	60		
35	58	33,3	57		
15	65	15	60	18,3	55
ή		ή			
35	58,5-60	33,3	57		

**ΠΙΝΑΚΑΣ 37**

**ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΙΣΧΥΟΥΣΕΣ ΣΤΗ ΔΕΗ**  
**ΣΤΟΝ ΟΤΕ**

	ΑΝΔΡΕΣ		ΕΓΓΑΜΕΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ		ΜΗΤΕΡΕΣ ΑΝΗΛΙΚΩΝ	
	ΣΥΝΤΑΞΙΜΑ ΧΡΟΝΙΑ	ΟΡΙΑ ΗΛΙΚΙΑΣ	ΣΥΝΤΑΞΙΜΑ ΧΡΟΝΙΑ	ΟΡΙΑ ΗΛΙΚΙΑΣ	ΣΥΝΤΑΞΙΜΑ ΧΡΟΝΙΑ	ΟΡΙΑ ΗΛΙΚΙΑΣ
997	25	55	20	53	17,5	44,5
	ή	Χωρίς όριο ηλικίας (Χ.Ο.Η.)	ή	Χ.Ο.Η.	ή	Χ.Ο.Η.
	32		27		24,5	Χ.Ο.Η.
νό 998	25	60,5-65	20,5-25	58,5-60	Από 1998	17,5 50
ως 007	ή		ή		έως	ή
	32,5-35	Χ.Ο.Η.	27,5-32	Χ.Ο.Η.	2002	24,5 Χ.Ο.Η.
					Από 2003	18-25 50
					έως	ή
					2017	25-32 Χ.Ο.Η.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 38**

**ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΙΣΧΥΟΥΣΕΣ ΣΤΟΝ ΟΤΕ**

	ΑΝΔΡΕΣ		ΕΓΓΑΜΕΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ		ΜΗΤΕΡΕΣ ΑΝΗΛΙΚΩΝ	
	ΣΥΝΤΑΞΙΜΑ ΧΡΟΝΙΑ	ΟΡΙΑ ΗΛΙΚΙΑΣ	ΣΥΝΤΑΞΙΜΑ ΧΡΟΝΙΑ	ΟΡΙΑ ΗΛΙΚΙΑΣ	ΣΥΝΤΑΞΙΜΑ ΧΡΟΝΙΑ	ΟΡΙΑ ΗΛΙΚΙΑΣ
1997	25	55	20	53	17,5	
	ή		ή		ή	
	32	Χ.Ο.Η.	27	Χ.Ο.Η.	24,5	
Από 1998	25	60,5-65	20,5-25	58-60	Από 1998	17,5
1998	ή		ή		έως	ή
έως 2007	32,5-35	Χ.Ο.Η.	27,5-32	Χ.Ο.Η.	2002	24,5
					Από 2003	18-25
					έως	ή
					2017	25-32

Όπου στους πίνακες συναντάμε κλιμακωτή αύξηση είτε των ορίων ηλικίας είτε των συντάξιμων χρόνων, σημαίνει ότι για κάθε έτος μετά το 1998 προστίθεται ένα ακόμη εξάμηνο, κατά τον τρόπο που περιγράφεται στον κάθε πίνακα.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 39**

**ΤΙ ΙΣΧΥΕΙ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥΣ**  
**ΜΕΤΑ ΤΗΝ 1-1-1993**

	ΣΥΝΤΑΞΙΜΑ ΧΡΟΝΙΑ	ΟΡΙΑ ΗΛΙΚΙΑΣ
ΑΝΔΡΕΣ	15	65
ΕΓΓΑΜΕΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ	15	65
ΜΗΤΕΡΕΣ ΑΝΗΛΙΚΩΝ	20	55

Οι προϋποθέσεις αυτές είναι κοινές για τα ασφαλιστικά ταμεία του Δημοσίου, των τραπεζών, του ΟΤΕ, της ΔΕΗ και του ΙΚΑ.

**ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΠΡΩΤΟΑΣΦΑΛΙΖΟΜΕΝΩΝ**  
**ΑΠΟ ΤΗΝ 1.1.93 ΚΑΙ ΜΕΤΑ**

	ΚΟΙΝΑ ΠΟΣΟΣΤΑ ΣΕ ΟΛΑ ΤΑ ΤΑΜΕΙΑ (%)
ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ	13,33
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ	6,67
ΚΡΑΤΟΣ	10,00

\* Οι εισφορές εργοδοτών και εργαζομένων υπολογίζονται στο σύνολο των αποδοχών.

\*\* Οι εισφορές του κράτους υπολογίζονται με ανώτατο πλ. φόν τις 210.000 δρχ.

**ΕΙΣΦΟΡΕΣ**

	ΤΡΑΠΕΖΕΣ ΟΤΕ ΔΕΗ (%)	ΔΗΜΟΣΙΟ ΙΚΑ (%)
ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ	22	13,33
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	11	6,67
ΣΥΝΟΛΟ	33	20,00

\* Οι εισφορές υπολογίζονται στο τμήμα των αποδοχών χρι 511.250 δραχμές.

**ΥΨΟΣ ΣΥΝΤΑΞΗΣ**

	ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ
ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ ΠΡΟ ΤΟΥ 1993	Το 80% του συντάξιμου μισθού. Στο ΙΚΑ το 70% του συντάξιμου μισθού για 35 χρόνια ασφάλισης (Μέσος όρος αποδοχών τελευταίας πενταετίας)
ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ ΜΕΤΑ ΤΟ 1993	Το 60% του συντάξιμου μισθού για 35 χρόνια ασφάλισης. Ανώτατο πλάφόν 420.000 δρχ.

## Η. ΟΙ ΠΡΟΣΘΕΤΕΣ ΑΜΟΙΒΕΣ<sup>4</sup>

### 1) ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Όπως υπαινιχθήκαμε στην εισαγωγική ενότητα του παρόντος Κεφαλαίου (την Α) αλλά και όπως εξειδικεύσαμε κατά κατηγορίες μισθωτών (στην υπο ενότητα Ζι) अपαράβλητο στοιχείο της συνολικής αμοιβής είναι οι λεγόμενες «πρόσθετες αμοιβές» εκείνες οι αμοιβές προσωπικού των τραπεζών οι οποίες, καταβαλλόμενες με την ικανοποίηση εκ των προτέρων «priority» κριτηρίων, διακρίνονται από τις τακτικές αποδοχές που ορίζονται κατ' κανόνα από τη συλλογική σύμβαση του κλάδου. Οι πρόσθετες αυτές αμοιβές άλλοτε προβλέπονται και άλλοτε όχι από τη διαπραγμάτευση. Δεδομένων των συστημάτων αμοιβής εργασίας που ακολουθούνται στον κλάδο (το «παραδοσιακό» και το «εναλλακτικό» του αξιολογικό σύστημα: seniority (αρχαιότητας) και merit (αξίας) system), οι πρόσθετες αμοιβές, αν και αναγνωρίζονται ρητά και έχουν θέση στον ορισμό της συνολικής αμοιβής στα δύο αυτά συστήματα αμοιβής, εν τούτοις διαφέρουν σημαντικά. Διαφορές εντοπίζονται ως προς το τι πρόκειται να διανεμηθεί, ως προς τον εντοπισμό και την αξιολόγηση των δικαιούχων των αμοιβών και ως προς το επίπεδο αναφοράς των πρόσθετων αμοιβών, εάν δηλαδή διανέμονται κατ' άμεσο τρόπο κέρδη της επιχειρησιακής μονάδας, και εάν αξιολογούνται οι υπάλληλοι μιας ευρείας ομάδας ή ο συγκεκριμένος υπάλληλος για τη συμβολή τους στα κέρδη ή σε άλλους προσδιοριστικούς τους παράγοντες (χορηγήσεις, καταθέσεις και άλλες τραπεζικές εργασίες). Οι πρόσθετες αμοιβές δεν προσδιορίζονται από συμφωνίες (ΣΣΕ) σε επίπεδο κλάδου, ακόμη και σε τράπεζες που υιοθετούν τα συμφωνημένα με την ΟΤΟΕ και που ακολουθούν το «παραδοσιακό» σύστημα αμοιβής. Οι πρόσθετες αμοιβές ορίζονται είτε μέσω της ισχύος των επιχειρησιακών συμβάσεων ή προβλέπονται στα κατ' ιδίαν συμβόλαια εργασίας των υπαλλήλων και αναγνωρίζονται ρητά από τις διοικήσεις των τραπεζών.

Η σημασία των πρόσθετων αμοιβών προσωπικού στο συνεχώς μεταβαλλόμενο ανταγωνιστικό περιβάλλον των τραπεζών είναι ιδιαίτερας βαρύνουσα. Οι αμοιβές αυτές, λόγω του μεταβαλλόμενου και πρόσκαιρου χαρακτήρα στην καταβολή τους ικανοποιούν πλήρως την εργοδοτική πλευρά. Οδηγούν στην εκλογίκευση των δαπανών προσωπικού αφ' ενός και παρέχουν κίνητρα για την βελτίωση της αποδοτικότητας αφ' ετέρου. Από την άλλη μεριά, αν και μπορούν να οδηγήσουν σε μισθολογικό ελιτισμό, εν τούτοις δεν απορρίπτονται καταρχήν από τους εργαζόμενους

<sup>4</sup> Η παρούσα υποενότητα στηρίζεται σε μελέτη των Α. Βούρβαχη και Β. Σαπουνά «Οι Πρόσθετες Αμοιβές», στο συλλογικό έργο έρευνας «Τεχνικός - Οργανωτικός εκσυγχρονισμός του τραπεζικού συστήματος», έκδ. ΙΝΕ/ΟΤΟΕ, Αθήνα 1996.

στον κλάδο, εφόσον βέβαια δεν οδηγούν στην υπερεντατικοποίηση των προσπαθειών και οι προϋποθέσεις καταβολής τους είναι αποδεκτές και διαφανείς.

## **II) Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΠΡΟΣΘΕΤΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ ΣΤΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΑΜΟΙΒΗΣ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ**

Ο τριτογενής τομέας της ελληνικής οικονομίας έχει να επιδείξει συστήματα αμοιβής εργασίας που κυριαρχούνται σημαντικά από την ύπαρξη πρόσθετων μεταβλητού - μη μόνιμου χαρακτήρα - αμοιβών. Βασική αιτία εμφάνισης των πρόσθετων αμοιβών στον τριτογενή τομέα είναι καταρχήν ο σημαντικός ρόλος που του αναγνωρίζεται από τον μετασχηματισμό της οικονομίας και ακολουθούν οι ειδικότεροι λόγοι όπως: ο μεγαλύτερος αριθμός, συγκριτικά με άλλους τομείς, κλάδων που συμπεριλαμβάνει, ο αριθμός των επιχειρηματικών μονάδων σε κάθε κλάδο, η ποικιλία των προσφερόμενων προϊόντων και υπηρεσιών, ο οξύτερος ανταγωνισμός κλπ.

Ο κλάδος των τραπεζών, κατέχοντας σημαντική θέση στον τομέα των υπηρεσιών, παρουσιάζει επίσης συστήματα αμοιβής εργασίας με παρουσία πρόσθετων αμοιβών. Πράγματι και στα δύο εφαρμοζόμενα στον τραπεζικό κλάδο στη Χώρα μας συστήματα αμοιβής εργασίας (ΣΑΕ), το «παραδοσιακό» και το «εναλλακτικό» του (merit system), εξετάζοντάς τα κανείς μπορεί να συναντήσει διάφορες μορφές πρόσθετων αμοιβών με την έννοια που ορίστηκαν παραπάνω.

Οι πρόσθετες αμοιβές προσωπικού στα υπάρχοντα ΣΑΕ στον κλάδο παρουσιάζουν τάση εξάπλωσης αλλά η σημασία τους ακόμη σχετικοποιημένη. Οι πρόσθετες αμοιβές χρησιμοποιούνται για πολλούς λόγους. Ικανοποιούν την αποδοτικότητα των εργαζόμενων και ταυτόχρονα δεν αποτελούν μόνιμο στοιχείο κόστους ούτε και την αιτία για ασφαλιστικές καταβολές. Το νομοθετικό και οικονομικό πλαίσιο που περιβάλλει την αγορά εργασίας, προσδιορίζοντας επίσης και της πρόσθετες αμοιβές, άλλοτε δημιουργεί τις προϋποθέσεις ύπαρξης και καταβολής (νομοθετικό έργο υπουργείου Εργασίας) και άλλοτε ίσως τις περιορίζει (σταθεροποιητικά προγράμματα). Μια σειρά από νόμους όπως οι Ν. 1473/84, 1731/87, 1876/90, 1892/90 προέβλεπαν κίνητρα (φοροαλλαγές) για την καθιέρωση στις Α.Ε. τη διανομή κερδών στους εργαζομένους. Εκτός από τους νόμους και τις μονομερείς πράξεις των διοικήσεων, σημαντικός αναμένεται να είναι και ο ρόλος της κλαδικής και ιδίως της επιχειρησιακής σύμβασης. Οι Νόμοι 1767/88 και 1876/90 επιτρέπουν τη διμερή διαπραγμάτευση και των πρόσθετων αμοιβών από τα κλαδικά και κυρίως από τα επιχειρησιακά συνδικάτα, είτε η τράπεζα ακολουθεί το παραδοσιακό ή το αξιολογικό σύστημα αμοιβών.

Λόγω της νέας πραγματικότητας που έχει αρχίσει, τουλάχιστον από την αρχή της δεκαετίας του '90 (ουσιαστικά από το 1987 και μετά), να διαμορφώνεται στον ενδοτραπεζικό ανταγωνισμό, η σημασία των πρόσθετων αμοιβών θα προβάλλεται ολοένα και συχνότερα από την εργοδοτική πλευρά. Οι πρόσθετες αμοιβές έχουν ταυτιστεί με την προτεινόμενη αρχή της σύνδεσης της αμοιβής εργασίας με την παραγωγικότητα. Βέβαια, εκφράζεται η επιθυμία όπως η αρχή αυτή να απευθύνεται προς όλες τις κατηγορίες της συνολικής αμοιβής, συμπεριλαμβανομένων και των βασικών αποδοχών. Προς το παρόν όμως φαίνεται να ικανοποιείται από τη θέσπιση πρόσθετων αμοιβών άμεσα συνδεδεμένων με την ατομική ή/και με την ομαδική απόδοση των εργαζομένων. Η σύνδεση αμοιβής και παραγωγικότητας επιτυγχάνεται με αυτόν τον τρόπο στην έκταση που οι πρόσθετες αμοιβές υιοθετούμενες καταλήγουν σε κυρίαρχο ποσοστό στη διάρθρωση της συνολικής αμοιβής (remuneration ή reward) στον κλάδο. Με το παραπάνω σκεπτικό η σημασία των πρόσθετων αμοιβών στον κλάδο υπερτονίζεται από την εργοδοτική πλευρά και καταβάλλονται προσπάθειες ώστε οι αμοιβές αυτές να προβλέπονται στα συστήματα αμοιβής που εφαρμόζονται. Σε μια πλήρως ανταγωνιστική αγορά προϊόντος, ο ρόλος των πρόσθετων αμοιβών θα προβάλλεται ολοένα και σημαντικότερος. Λόγω του μη μόνιμου χαρακτήρα στην καταβολή τους, οδηγούν, σύμφωνα με την νεοκλασική άποψη, στην αυτόματη προσαρμογή του οριακού κόστους της εργασίας (στην έκταση που τους αναλογεί) με το αντίστοιχο προϊόν της, οδηγώντας έτσι σε επιθυμητά αποτελέσματα για τη συγκεκριμένη τράπεζα και στην αποκατάσταση της ισορροπίας στην τραπεζική αγορά. Είναι επομένως εύλογη η πρόθεση της εργοδοτικής πλευράς να ενισχύσει έτι περαιτέρω τις πρόσθετες αμοιβές προσωπικού και να τις καταστήσει σημαντικό μέρος της συνολικής αμοιβής. Με αυτόν τον τρόπο επιτυγχάνεται η «ευελιξία» και στα συστήματα αμοιβής εργασίας που ακολουθούνται στον κλάδο, δοθείσης της πάγιας θέσης για υιοθέτηση και της αντίστοιχης «ευελιξίας» στις μορφές απασχόλησης. Η εφαρμογή επομένως των πρόσθετων αμοιβών επιδιώκεται και από την άποψη αυτή.

Η τάση που παρατηρείται για την εγκατάλειψη του γνωστού αμερικάνικου μοντέλου οργάνωσης της εργασίας (Φορντιστικό μοντέλο) και την αντικατάστασή του με τη βελτίωση της εσωτερικής ελαστικότητας στη διαχείριση του εργατικού δυναμικού εντός της επιχειρηματικής μονάδας (reengineering), μπορεί να οδηγήσει με βεβαιότητα στη συνεχή προσαρμογή των αμοιβών και εκφράζεται, σύμφωνα με την εργοδοτική πλευρά, με την παρουσία των πρόσθετων αμοιβών.

Στο νέο θεσμικό πλαίσιο πρόκειται να ληφθεί υπόψη η σημασία που αποδίδεται στις πρόσθετες αμοιβές εκ μέρους των εργοδοτών όσο και η αντίστοιχη θέση των εργαζομένων, δεδομένων και των περιβαλλουσών συνθηκών, τόσο στους κόλπους της



Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΟΝΕ), όσο και διεθνώς (Παγκόσμιος Οργανισμός Εμπορίου, ΠΟΕ) και συνεπώς λαμβανομένου υπόψη του οξύτερου ανταγωνισμού που αναμένεται και για τον τραπεζικό κλάδο. Σημειώνεται ότι η διεθνής πραγματικότητα έχει ήδη να επιδείξει σοβαρό ποσοστό πρόσθετων αμοιβών στις συνολικές δαπάνες προσωπικού στον τραπεζικό κλάδο. Σύμφωνα με μια έρευνα του ABA Banking Journal το 1993, στην περίπτωση των Αμερικανικών τραπεζών οι πρόσθετες αμοιβές προσωπικού αποτέλεσαν στο έτος 1993 ποσοστό 25% έως και 45% του συνολικού εργατικού κόστους. Χαμηλότερα ίσως, αλλά διψήφιου αριθμού, ποσοστά πρέπει να ισχύουν και για τις τράπεζες των Χωρών - Μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Με δεδομένο το ενδιαφέρον, υπάρχει σημαντική βιβλιογραφία στο θέμα των πρόσθετων αμοιβών, που προβάλλοντάς τις ως τις πλέον κατάλληλες για την εκλογίκευση του εργατικού κόστους, αναφέρεται στα ειδικότερα προβλήματα που προκύπτουν κατά την εφαρμογή τους. Μερικοί από τους ερευνητές αξιολογούν το ρόλο των πρόσθετων αμοιβών στη βελτίωση της αποδοτικότητας των εργαζομένων (Bishop, 1990. Baker, κ.α. 1994). Άλλοι διερευνούν τις σχέσεις μεταξύ δικαιούχων των πρόσθετων αμοιβών και ιδιοκτητών των τραπεζών, υπερτονίζοντας τη σημασία τους στις σχέσεις αυτές.

Υπάρχει σκεπτικισμός για τις επιπτώσεις της νέας τεχνολογίας στις πρόσθετες αμοιβές προσωπικού των τραπεζών και έντονο το ενδιαφέρον για την ποσοτική διερεύνηση της σχέσης μεταξύ του είδους (μετοχές, ρευστά), του τρόπου (σύνδεση με μεγέθη ισολογισμού ή όχι, προσδιορισμός δικαιούχων) καταβολής πρόσθετων αμοιβών και των χαρακτηριστικών των δικαιούχων (αρχαιότητα, επιδεξιότητες κλπ.). Η θέση των πρόσθετων αμοιβών στο σύστημα αμοιβής εργασίας σχετίζεται επίσης με τις θεωρητικές θεμελιώσεις της θεωρίας του ανθρώπινου κεφαλαίου.

Η θέση των εργαζομένων στις πρόσθετες αμοιβές είναι αρκετά συγκρατημένη. Η προϊστορία στις σχέσεις τους με την εργοδοσία τους οδηγούν αρχικά στην εντύπωση ότι η έντονη προβολή των πρόσθετων αμοιβών εκ μέρους των διοικήσεων των τραπεζών αποτελεί την αρχή μιας σειράς από δυσμενείς εξελίξεις στην αγορά εργασίας στον κλάδο. Την παρουσία των πρόσθετων αμοιβών στη συνολική αμοιβή την αντιλαμβάνονται ως αρχή διάσπασης της συλλογικής προσπάθειας, μιας και πρόκειται να δημιουργήσει νέες υπαλληλικές ομάδες που δεν καταφέρνουν να ικανοποιήσουν τα προαπαιτούμενα της καταβολής των πρόσθετων αμοιβών.

Εξαιτίας της ανομοιογενείας των συμφερόντων των υπαλλήλων, η γνώμη τους αναφορικά με την ολοένα και περισσότερο αυξημένη παρουσία των πρόσθετων αμοιβών είναι πραγματικά διχασμένη. Δεν χρειάζεται κανείς να απευθύνει ερωτηματολόγια προς τους υπαλλήλους των τραπεζών για να διαπιστώσει τις διϊστάμενες απόψεις τους ως προς τη σημασία που αποδίδει η εργοδοτική πλευρά στις

πρόσθετες αμοιβές. Μερικοί εκ των υπαλλήλων αντιλαμβάνονται την παρουσία των πρόσθετων αμοιβών σε ατομικό επίπεδο ως τη βασική αιτία ύπαρξης μισθών δύο ταχυτήτων, μιας και τα κριτήρια καταβολής των αμοιβών αυτών κρίνονται ως αυθαίρετα και εξωγενώς προσδιοριζόμενα και οδηγούν στην διεύρυνση των μισθολογικών διαφορών μεταξύ υπαλλήλων της ίδιας κατηγορίας. Αντίθετα, άλλοι υπάλληλοι, κυρίως στελέχη των τραπεζών, βασιζόμενοι στην εμπειρία τους από τη λειτουργία των πρόσθετων αμοιβών κρίνουν την απουσία τους ικανή να χαρακτηρίσει την απασχόληση αδιέξοδη, χωρίς προοπτικές προσωπικής και επαγγελματικής εξέλιξης.

**Η θέση της Ομοσπονδίας των Τραπεζοϋπαλλήλων (ΟΤΟΕ) στην προβαλλόμενη σύνδεση μισθού και παραγωγικότητας και μέσω αμοιβών επικλέον του μισθολογίου έχει ήδη προσδιαγραφεί με το σχέδιο διακήρυξης για το προοίμιο της Σ.Σ. 1992 καθώς επίσης και από την εισήγηση της Γραμματείας Εργασιακών Σχέσεων της ΟΤΟΕ για την εισαγωγή συστημάτων πρόσθετων αμοιβών στις τράπεζες.**

Κατ' αρχήν σημειώνεται ότι, κατά αντίθεση με τα ισχύοντα στις ΗΠΑ, η ελληνική και γενικότερα η ευρωπαϊκή νομοθεσία, λόγω της αρχής της προστασίας του μισθού δεν επιτρέπουν μειώσεις του βασικού μισθού, και γενικότερα των τακτικών αποδοχών ανάλογα με παραγωγικότητα / στόχους / κέρδη. Εάν ίσχυε κάτι τέτοιο, τότε δεν θα είχαμε εργαζόμενους αλλά μετόχους των τραπεζών και ούτε φυσικά το παραδοσιακό ή αξιολογικό σύστημα αμοιβών, αλλά άλλες μορφές αμοιβής (profit sharing) όπου οι εργαζόμενοι με πλήρη αβεβαιότητα αμοιβής θα αναλαμβάνουν επιχειρηματικό κίνδυνο, χωρίς να λαμβάνουν οι ίδιοι και τις επιχειρηματικές αποφάσεις. Επομένως, μόνο οι πρόσθετες αμοιβές μπορούν να ελαστικοποιήσουν το σύνολο των αποδοχών, όμως και πάλι το μέρος τους που δεν αφορά τις τακτικές αποδοχές (βάσει αρχαιότητας, αξίας και ευθυνών θέσης κλπ.).

Δεύτερο, επισημαίνεται ότι τα σύγχρονα συστήματα αμοιβών πριν λάβουν την τελική τους μορφή θα πρέπει να τεθούν στην πλήρη ενημέρωση και συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζομένων ώστε να μειωθούν οι τριβές και οι αντιθέσεις κατά το στάδιο της εφαρμογής τους.

Τρίτο, μέσα από μια συστηματική καταγραφή και ανάλυση της υπάρχουσας κατάστασης, και στις πρόσθετες αμοιβές θα πρέπει επιτέλους να γνωρίζει ο καθένας ποιες είναι οι πρόσθετες αυτές αμοιβές που εφαρμόζονται και ποια είναι τα σημεία τριβής μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών. Τα σημεία αυτά, αν τελικά υιοθετηθεί κάποιο είδος πρόσθετης αμοιβής, ελαχιστοποιούνται με τη βαθμιαία μετάβαση στην εφαρμογή της.

Τέταρτο, ως πρόσθετες αμοιβές που μπορούν καταρχήν να γίνουν αποδεκτές

χαρακτηρίζονται εκείνες που, μέσω ενός ελεγχόμενου συστήματος αξιολογικής αμοιβής, οδηγούν στην προσαύξηση κατά ένα ποσοστό των βασικών αποδοχών κλιμακίου ανάλογα με το βαθμό της αξιολόγησης. Επίσης, το εφάπαξ χρηματικό πριμ για επίτευξη συλλογικού στόχου (διεύθυνσης, καταστήματος κλπ.), η διανομή μετοχών σε προνομιακή / εγγυημένη τιμή στους εργαζόμενους όταν επιτυγχάνουν κάποιο στόχο, η διανομή ετήσιου σταθερού bonus (π.χ. ένα ποσοστό των βασικών αποδοχών) ανάλογα με την εξέλιξη των κερδών της τράπεζας και τη συμβολή των εργαζόμενων (κατάστημα, διεύθυνση).

Πέμπτο, βασική θέση της Ομοσπονδίας των Τραπεζοϋπαλλήλων είναι ότι στις αξιολογικές πρόσθετες αμοιβές θα πρέπει να ακολουθούνται αξιόπιστα, αντικειμενικά, κοινά αποδεκτά και σαφή συστήματα ατομικής και συλλογικής αξιολόγησης. Η θέση αυτή της Ομοσπονδίας απέκτησε μεγάλη σημασία λόγω των καταγγελιών που έγιναν εκ μέρους των εργαζομένων που αμείβονται βάσει και των αξιολογικών πρόσθετων αμοιβών.

### iii) ΤΟ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΠΟΥ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΗΘΗΚΕ

Με φορέα υλοποίησης την ΙΝΕ-ΟΤΟΕ και χάρη στην χρηματοδότηση των ΟΤΟΕ, ΕΕΤ διενεργήθηκε μια διεπιστημονική έρευνα για τα συστήματα αμοιβών στις Τράπεζες.

Επιστημονικός σύμβουλος της έρευνας ήταν η Βασιλική Γεωργακοπούλου και την ερευνητική ομάδα αποτελούσαν οι Γιώργος Βαφειάδης, Κώστας Γαλιάτσος, Κώστας Γεωργίου, Ξενοφών Ζέρβας και Γιώργος Σακουνάς.

Για την καταγραφή των πρόσθετων αμοιβών που υπάρχουν στον τραπεζικό κλάδο στη Χώρα μας, τα μέλη της ερευνητικής ομάδας απηύθησαν ένα 11σέλιδο ερωτηματολόγιο προς τους υπεύθυνους των τραπεζών κρατικού ενδιαφέροντος, των ιδιωτικών ελληνικών τραπεζών και των υποκαστημάτων των ξένων τραπεζών. Η διαστρωμάτωση του δείγματος ήταν αντιπροσωπευτική του μεγέθους (ενεργητικό, καταθέσεις, χορηγήσεις, απασχολούμενοι) των λειτουργουσών τραπεζών, καλύπτοντας ποσοστό 27,7% του συνολικού αριθμού (47). Δυστυχώς η ανταπόκριση ήταν μικρή για αυτό, πέρα από την πληροφόρηση που τελικά προέκυψε, κατεβλήθηκε κάθε δυνατή προσπάθεια ώστε το υπάρχον κενό να καλυφθεί από άλλες πληροφορίες που συνελέγησαν από την υπάρχουσα βιβλιογραφία και από την Ομοσπονδία των Τραπεζοϋπαλλήλων.

Ο πιο κάτω πίνακας (40) αναφέρεται συγκεντρωτικά σε ορισμένα χαρακτηριστικά μεγέθη τραπεζών των τριών κατηγοριών που υιοθετούνται για την

περιγραφή των πρόσθετων αμοιβών στο κεφάλαιο αυτό. Τα χαρακτηριστικά αυτά είναι χρήσιμα για το είδος της επιχειρούμενης ανάλυσης στα επόμενα τμήματα. Όπως θα διαπιστωθεί, παρακάτω το μέγεθος των καταθέσεων και χορηγήσεων συχνά αποτέλεσε σε μερικές τράπεζες τη βάση πρόσδεσης των πρόσθετων αμοιβών στον ελληνικό τραπεζικό κλάδο.

#### iv) ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΣΥΝΟΛΙΚΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΘΕΤΕΣ ΑΜΟΙΒΕΣ

Ο Πίνακας 41 αναφέρεται στη διάρθρωση του συνόλου των χρηματικών και άλλης μορφής παροχών που καταβάλλονται στους υπαλλήλους των τραπεζών κρατικού ενδιαφέροντος, τις ιδιωτικές ελληνικές τράπεζες και τα υποκαταστήματα ξένων τραπεζών που επελέγησαν στο δείγμα της παρουσιαζόμενης μελέτης. Η διάρθρωση αυτή της συνολικής αμοιβής συμπεριλαμβάνεται στην ευρύτερη διάρθρωση της ανταμοιβής η οποία πέρα από τις χρηματικές και άλλες παροχές.

#### ΠΙΝΑΚΑΣ 40

Ποσοστιαία συμμετοχή των τραπεζών του επιλεγέντος δείγματος στο σύνολο του ενεργητικού, των καταθέσεων, των χορηγήσεων και των απασχολούμενων στον τραπεζικό κλάδο (1). (Στοιχεία 31-12-93)

Α/Α ΤΡΑΠΕΖΕΣ	ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟ (2) (%)	ΚΑΤΑΘΕΣΕΙΣ (3) (%)	ΧΟΡΗΓΗΣΕΙΣ (4) (%)	ΑΠΑΣΧ/ΜΕΝΟ I (5) (%)
1. Εθνική	31,16	39,20	19,20	27,1
2. Εθνική Κτηματική	6,76	6,95	10,37	2,7
3. Εθνική Στεγαστική	0,30	0,35	0,69	0,4
4. Αγροτική	12,11	13,35	22,90	10,9
5. Εμπορική	10,04	10,00	8,57	16,0
6. Ιονική	4,20	4,28	3,66	7,0
7. Αττικής	0,30	0,22	0,28	1,0
<b>1-7 ΚΡΑΤΙΚΟΥ Α1 ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΟΣ</b>	<b>64,87</b>	<b>74,35</b>	<b>65,67</b>	<b>65,1</b>
8. Alpha Πίστωσης	5,96	5,83	6,37	7,2
9. Πειραιώς	0,29	0,24	0,30	0,7
10. Γενική	1,32	1,21	1,38	3,6
<b>8-10 ΙΔΙΩΤΙΚΕΣ Α2 ΕΛΛΗΝΙΚΕΣ</b>	<b>7,57</b>	<b>7,28</b>	<b>8,05</b>	<b>11,5</b>
11. ABN AMRO	1,02	0,73	2,32	0,3
12. National Westminster	0,74	1,06	0,29	0,4
13. Citibank	2,57	3,10	1,26	1,6
<b>11-13 ΥΠΟΚ/ΤΑ ΣΕΝΩΝ ΤΡΑΠΕΖΩΝ</b>	<b>4,33</b>	<b>4,89</b>	<b>3,87</b>	<b>2,3</b>
<b>1-13 ΣΥΝΟΛΟ ΤΡΑΠΕΖΩΝ Α ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ</b>	<b>76,77</b>	<b>86,52</b>	<b>77,59</b>	<b>78,9</b>
<b>Β ΣΥΝΟΛΟ ΤΡΑΠΕΖΩΝ ΕΚΤΟΣ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ</b>	<b>23,23</b>	<b>13,48</b>	<b>22,41</b>	<b>21,1</b>
<b>Α+Β ΣΥΝΟΛΟ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΥΣΩΝ ΤΡΑΠΕΖΩΝ (4)</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

ΠΗΓΗ: Επεξεργασία στοιχείων της υπό εκπόνηση μελέτης με τίτλο: "Ποσοτική διερεύνηση των εξελίξεων χρηματοπιστωτικών μεγεθών της ΑΤΕ" των Γ. Βαφειάδη, Ν. Ζιώγα και Γ. Σακουνά (1996) Δ/ση Μελετών και Προγραμματισμού ΑΤΕ.

ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ: (1) 47 τράπεζες, εξαιρουμένης της Τράπεζας της Ελλάδος και των Γραφείων αντιπροσωπείας διάφορων ξένων τραπεζών.

(2) Δεν συμπεριλαμβάνονται οι λογαριασμοί τάξεως.

(3) Συμπεριλαμβανομένων των Repos

(4) Χωρίς τις επισφαλείς απαιτήσεις.

(5) Δεν συμπεριλαμβάνεται η Σίτιμανγκ Ναυτιλιακή

συμπεριλαμβάνει την περίπτωση των προαγωγών - τοποθετήσεων, των ηθικών αμοιβών αλλά και των δαπανών επιμόρφωσης του προσωπικού. Η τελευταία κατηγορία παροχών, που προστιθέμενη σε εκείνες του Πίνακα 42 ορίζουν τη διάρθρωση της συνολικής ανταμοιβής (reward), δεν αναφέρεται μιας και θεωρείται κοινή για όλες τις τράπεζες του κλάδου. Κοινή λίγο - πολύ είναι και η διάρθρωση της συνολικής αμοιβής των υκαλλήλων στην περίπτωση των κρατικών τραπεζών. Υπάρχουν όμως σοβαρές διαφορές τόσο ως προς την ποσοστιαία συμμετοχή μιας εκάστης εκ των κατηγοριών αμοιβής στο σύνολο όσο κυρίως ως προς τον τρόπο προσδιορισμού των κατηγοριών από τράπεζα σε τράπεζα.

Αναφερόμενοι στο σημείο αυτό στη βασική διάρθρωση της συνολικής αμοιβής μεταξύ άμεσου (Α), έμμεσου (Ε) μισθού και πρόσθετων (Γ) αμοιβών, σημειώνουμε τα εξής:

Πρώτο, ο βασικός μισθός, οι σχετικές προσαυξήσεις του (Α), αλλά και το μη μισθολογικό μέρος του (Ε), οι δαπάνες δηλαδή κοινωνικής προστασίας, μαζί με τις πρόσθετες αμοιβές (Π) αποτελούν ευδιάκριτες ξεχωριστές κατηγορίες για την περίπτωση των τραπεζών που είτε ακολουθούν είτε όχι τη Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΣΣΕ) στον κλάδο συμπληρούμενη από τις κατ' ιδίαν επιχειρησιακές συμβάσεις.

#### ΠΙΝΑΚΑΣ 41

Κατηγορίες συνολικής αμοιβής (Remuneration) στις τράπεζες του δείγματος

ΤΡΑΠΕΖΕΣ ΤΥΠΟΣ ΑΜΟΙΒΗΣ	ΥΠΟΣΤΗΜΟΝΟ I							ΥΠΟΣΤΗΜΟΝΟ II			ΥΠΟΣΤΗΜΟΝΟ III		
	Τράπεζες Κρατικού Ελεγχόμενες							Ενωτικές Ελληνικές Τράπεζες			Υποκαταστήματα ξένων τραπεζών		
	ΤΕΒΟΠΙΣ	ΕΚΠΕ	ΕΖΠΕ	ΑΓΡΟΤΙΚΗ	ΕΜΠΟΡΙΚΗ	ΙΟΝΙΚΗ	ΑΤΤΙΚΗ-Ε	ΑΛΦΑ ΠΙΣΤΕΞ	ΤΕΙΡΑΠΙΣ	ΓΕΝΙΚΗ	ABN AMRO	INT. MESTIMANK	CITIBANK
1. Βασικός μισθός													
2. Προσαυξήσεις βασικού μισθού													
3. Εσοδήτων συνταξιοδοτικών ασφαλίσεων (συγκροτούμε)													
4. Πρόσθετες αμοιβές													
α. Σταθερές (fixed bonus)	.	.	.										
β. Μεταβλητές (variable bonus)					.	.			.		.	.	.
γ. Διανομή μετρητών					.	.							
δ. Διανομή μετρητών					.	.							
ε. Διόρθωση αόριστων (μίσθ)									.				
στ. Διαφοροποιήσεις αμοιβών													
ζ. Διόρθωση αόριστων									.				
η. Δόματα προσημοδοσίας	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
θ. Άλλες αμοιβές	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.

Στις τράπεζες κρατικού ενδιαφέροντος και στις ιδιωτικές ελληνικές των οποίων οι σύλλογοι των εργαζόμενων ανήκουν στην Ομοσπονδία τα συνθετικά μέρη της

αμοιβής (R = Remuneration), που αναφέρονται στο βασικό μισθό, στις σχετικές προσαυξήσεις του (οικογενειακά επιδόματα, επιστημονικό, προϋπηρεσία κλπ.) και στο μη μισθολογικό μέρος της αμοιβής αυτής, προσδιορίζονται από την ΣΣΕ του κλάδου και τις συμφωνίες σε επίπεδο ΓΣΕΕ. Αντίθετα, η σχέση  $R = A + E$  στις Αμερικάνικες Τράπεζες που λειτουργούν στη Χώρα μας, προσδιορίζεται ετήσια από έρευνες που γίνονται στην αγορά των ανταγωνιστριών τραπεζών (περίπτωση Citibank, Bank of America, American Express, Chase) με τις συμφωνίες που ισχύουν μεταξύ εργαζόμενων και εργοδοτών σε επίπεδο κλάδου να αποτελούν (εάν αποτελούν) τον οδηγό μάλλον παρά τον κύριο προσδιοριστικό παράγοντα του ύψους του σχετικού αθροίσματος (A + E).

Η διαφορετική αυτή προσέγγιση στον προσδιορισμό του ύψους των βασικών αποδοχών μεταξύ των τραπεζών του υποσυνόλου 1 και 2 και των τραπεζών του υποσυνόλου 3 οφείλεται βασικά στα διαφορετικά συστήματα αμοιβής που ακολουθούνται σε καθεμιά περίπτωση. Οι αποδοχές στις τράπεζες του υποσυνόλου 1 και 2 προσδιορίζονται με βάση το "παραδοσιακό" σύστημα αμοιβής, το οποίο κυριαρχείται από τις συμφωνίες μεταξύ εργαζόμενων και εργοδοτών σε επίπεδο κλάδου. Αντίθετα, οι καταρχήν οριζόμενες βασικές αποδοχές στις Αμερικάνικες Τράπεζες προσδιορίζονται από δειγματοληπτικές έρευνες στην αγορά και αποτελούν τη βάση για την τελική διαμόρφωση του ύψους τους μέσω της εφαρμογής του αξιολογικού συστήματος (merit system).

Δεύτερο, η αμοιβή για την απόδοση, τις ικανότητες και δεξιότητες, την εργασιακή συμπεριφορά, την αρχαιότητα, αλλά, κυρίως, με τη σύνδεσή της με την ανάπτυξη ικανοτήτων φαίνεται να πραγματοποιείται μέσω μιας συμπληρωματικής πρόσθετης αμοιβής σε όλες σχεδόν τις τράπεζες του δείγματος στον Πίνακα 41. Στην περίπτωση αυτή ισχύει η βασική ταυτότητα της συνολικής αμοιβής:  $R = A + E + Π$ . Οι πρόσθετες αμοιβές προσωπικού αποτελούν ουσιαστικά το αντάλλαγμα για τη συμβολή του στο παραγωγικό αποτέλεσμα των τραπεζών (καταθέσεις, χορηγήσεις, τόκοι πιστωτικοί, έσοδα προμηθειών, κέρδη). Αντικροσωπεύουν επίσης το αντάλλαγμα της κρινόμενης με βάση a priori κριτήρια "παρουσίας" του στην επιχειρησιακή μονάδα.

Οι πρόσθετες αμοιβές διακρίνονται από τις υπόλοιπες κατηγορίες συνολικής αμοιβής (A, E) μιας και το ύψος της καταβολής τους δεν είναι σταθερό. Στο σύνολό τους (λιγοστές οι εξαιρέσεις) αποτελούν έκτακτες μεταβλητές αμοιβές. Προκύπτουν από προϋποθέσεις ( $Π > 0$ ), και απευθύνονται επιλεκτικά τόσο σε ατομικό επίπεδο όσο και σε επίπεδο ομάδας. Το προς διανομή ποσό των πρόσθετων αμοιβών (Δ) μπορεί να είναι σταθερό (Δ) ή μεταβλητό (Δ) ανάλογα εάν η σχέση που συνδέει το ποσό αυτό (Δ) με τους στόχους της επιχειρησιακής μονάδας (Σ) ή με την "παρουσία"

(ΠΑ) των υπαλλήλων (περίπτωση merit system) είναι σταθερή ( $\Delta = \sigma\Sigma$  ή  $\Delta = \sigma\Pi\Lambda$ ) ή μεταβαλλόμενη ( $\Delta = \mu\Sigma$  ή  $\Delta = \mu\Pi\Lambda$ ). Το προς διανομή ποσό πρόσθετης αμοιβής ( $\Delta$ ) επιμερίζεται ατομικά ή συλλογικά είτε με ένα σταθερό ποσοστό κοινό για όλους ( $\Pi_i - \pi\Delta$ ) είτε με διαφορετικά ποσοστά ( $\Pi_i = \pi_i\Delta$ ). Στις περιπτώσεις αυτές αναφέρεται κανείς σε πρόσθετες σταθερές και μεταβλητές αμοιβές, αντίστοιχα. Οι πρόσθετες αμοιβές μπορούν να αποδίδονται σε χρήμα ή σε τίτλους της συγκεκριμένης τράπεζας να αποτιμούν το ατομικό παραγωγικό αποτέλεσμα να παρέχονται ως αποζημίωση για αύξηση του κόστους ζωής, να συμπληρώνουν τις υποχρεωτικές δαπάνες κοινωνικής προστασίας, να ικανοποιούν τις προσωπικές ανάγκες των υπαλλήλων (πρόσθετες αμοιβές με κοινωνικά κίνητρα).

Σύμφωνα με τα όσα αναφέρονται στον Πίνακα 42 σε όλες σχεδόν τις τράπεζες του δείγματος, οι πρόσθετες αμοιβές αναγνωρίζονται ως βασική μεταβλητή ( $\Pi$ ) στην ταυτότητα ορισμού της συνολικής αμοιβής ( $R = A + E + \Pi$ ). Κάθε μέρος της ταυτότητας έχει το δικό του ειδικό βάρος ανάλογα με τη φάση (ίδρυση, ανάπτυξη, ωριμότητα, φθίνουσα) την οποία διέρχεται καθεμιά από τις τράπεζες. Κατά το στάδιο της ανάπτυξης αναμένει κανείς τις πρόσθετες αμοιβές προσωπικού να διαδραματίζουν σοβαρό κίνητρο υποκίνησης των εργαζομένων. Η φύση των αμοιβών (εφάπαξ ή άλλος τρόπος καταβολής) συνοδεύεται σίγουρα από διαφορετικό βαθμό υποκίνησης, ακόμη και όταν η επιχειρούμενη σύγκριση αφορά τράπεζες του αυτού μεγέθους.

Όπως αναφέρθηκε και στο πρώτο τμήμα του παρουσιαζόμενου κεφαλαίου, η διατήρηση της βασικής ταυτότητας της συνολικής αμοιβής κάθε άλλο παρά επιθυμητή φαίνεται να είναι για τους αντιπρόσωπους των εργοδοτών. Δεδομένης της νέας στρατηγικής που αναπτύσσεται στην αγορά του τραπεζικού προϊόντος (νέα προϊόντα, τεχνολογία, απελευθέρωση), της νέας συγκυρίας στην αγορά εργασίας (ανεργία ελαστικές μορφές απασχόλησης, σύνδεση αμοιβής και παραγωγικότητας), της μεταβολής στην κατεχόμενη θέση στην αγορά του κλάδου, η επανεξέταση της πολιτικής των αμοιβών οδηγεί με βεβαιότητα στην επιθυμία της εργοδοτικής πλευράς για αυξημένο ρόλο των πρόσθετων αμοιβών ( $\Pi$ ) στην «εξίσωση» ορισμού της συνολικής αμοιβής ( $R$ ). Δεδομένου του ρόλου αυτού των πρόσθετων αμοιβών, στα υπομήματα που ακολουθούν οι αμοιβές αυτές περιγράφονται για τις κατ' ιδίαν τράπεζες του δείγματος που χρησιμοποιήθηκε, χωρίς βέβαια να εξαιρούνται της περιγραφής και τράπεζες για τις οποίες υπάρχει άλλη πληροφόρηση.

#### vi) ΔΙΑΦΟΡΑ ΣΧΗΜΑΤΑ BONUS - ΠΡΟΣΑΥΞΗΣΕΩΝ ΣΤΙΣ ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ

##### A. Τράπεζες Κρατικού Ενδιαφέροντος (Υποσύνολο I).

Σύμφωνα με τον πίνακα 42, παρουσίασε στις πρόσθετες αμοιβές προσωπικού της το σχήμα των σταθερών ετήσιων bonus. Ο θεσμός αυτός των κινήτρων, που έχει καθιερωθεί στη συγκεκριμένη τράπεζα από το 1980 και που συναρτάται άμεσα από το στόχο (Σ) της προσέλκυσης των καταθέσεων στις κατ' ιδίαν μονάδες της, προβλέπει την καταβολή bonus (Π) σε ρευστά (υπό τη μορφή των οδοιπορικών εξόδων) στους υπαλλήλους των γραφείων καταθέσεων το υπόλοιπο προσωπικό και τα στελέχη του συγκεκριμένου υποκαταστήματος της δεδομένης διαβάθμισης (Κ).

#### ΠΙΝΑΚΑΣ 42

**Πρόσθετες αμοιβές :**

**Βonus σε χρήμα**

**ΤΡΑΠΕΖΕΣ ΚΡΑΤΙΚΟΥ**

**ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΟΣ**

1<sup>ο</sup> Εθνική

2<sup>ο</sup> ΕΚΤΕ

3<sup>ο</sup> ΕΣΤΕ

4<sup>ο</sup> ΑΓΡΟΤΙΚΗ

5<sup>ο</sup> ΕΜΠΟΡΙΚΗ

6<sup>ο</sup> ΙΟΝΙΚΗ

7<sup>ο</sup> ΑΤΤΙΚΗΣ

**ΜΙΣΘΙΚΕΣ ΕΛΛΗΝΙΚΕΣ**

1<sup>ο</sup> ΑΛΦΑ ΠΙΣΤΕΩΣ

2<sup>ο</sup> ΠΕΙΡΑΙΩΣ

3<sup>ο</sup> ΓΕΝΙΚΗ

**ΥΠΟΚΤΑΞΕΝΩΝ ΤΡΑΠΕΖΩΝ**

1<sup>ο</sup> ABN AMRO

2<sup>ο</sup> NAT. WESTMINST

3<sup>ο</sup> CITY BANK

ΠΙΝΑΚΑΣ 3														
Πρόσθετες αμοιβές Bonus σε χρήμα														
ΤΡΑΠΕΖΕΣ ΣΧΗΜΑ BONUS	ΥΠΟΣΥΝΟΜΟ I							ΥΠΟΣΥΝΟΜΟ II				ΥΠΟΣΥΝΟΜΟ III		
	Τρίμηλος Κρατικό Ενδιαφέροντος							Ποσοστό Ελληνικές Τράπεζες				Υποκαταστήματα Ίδιων γραφείων		
	1a	2a	3a	4a	5a	6a	7a	1a	2a	3a	4a	1a	2a	3a
1. <i>Ευθερί</i> (Fixed bonuses)	.													
Δικαιούχοι:														
Ανώτατο οσέλη	.													
Ανώτατο οσέλη	.													
Μεσοίο οσέλη	.													
Υπώλληλοι	.													
Βασθιαίο προσωπικό	.													
2. <i>Μεταβλητί</i> (Variable bonuses)					.				.			.	.	.
Δικαιούχοι:														
Ανώτατο οσέλη					.				.			.	.	.
Ανώτατο οσέλη					.				.			.	.	.
Μεσοίο οσέλη					.				.			.	.	.
Υπώλληλοι					.				.			.	.	.
Βασθιαίο προσωπικό					.				.			.	.	.

Στο σχήμα αυτό bonus της συγκεκριμένης τράπεζας υιοθετήθηκαν, κέραν των συλλογικών κινήτρων και των κινήτρων των στελεχών, και ατομικά κίνητρα για τους υπαλλήλους εκείνους οι οποίοι αποδεδειγμένα, καταβάλλοντας ιδιαίτερη προσπάθεια, κατάφεραν να προσελκύσουν καταθέσεις κέραν ενός ορίου (το 1993 το όριο αυτό ήταν 40 εκ.). Στην περίπτωση αυτή ισχύει διαφορετικός συντελεστής επιμερισμού του προς διανομή ποσού. Επομένως το σχήμα αυτό bonus της συγκεκριμένης τράπεζας επιτρέπει συγκυριακά και τη μορφή του μεταβλητού bonus υπό την έννοια της εφαρμογής του ατομικού κινήτρου και του κατ' ιδίαν συντελεστή επιμερισμού στο προς διανομή ποσό. Στην περίπτωση αυτή το μεταβλητό bonus συνδέθηκε με το



μέγεθος των καταθέσεων και όχι με την υπηρεσιακή αξιολόγηση πράγμα που συμβαίνει στις ιδιωτικές ελληνικές τράπεζες και στα υποκαταστήματα των ξένων τραπεζών.

Τα διάφορα σχήματα bonus - προσαυξήσεων στις βασικές αποδοχές των εργαζομένων στις τράπεζες κρατικού ενδιαφέροντος που περιγράφηκαν παραπάνω ίσχυσαν στα πρώτα χρόνια της δεκαετίας του '90. Η αναλυτική και «τυπολατρική» θα λέγαμε περιγραφή του κατέδειξε πρόσθετες αμοιβές συνδεδεμένες με στόχους βασικών μεταβλητών του ισολογισμού των συγκεκριμένων τραπεζών (καταθέσεις, χορηγήσεις, προμήθειες) ή του συγκεκριμένου τραπεζικού ομίλου (πιστωτικές κάρτες). Οι στόχοι αυτοί, επιμεριζόμενοι σε επίπεδο επιχειρηματικής μονάδας, ίσχυσαν για όλες τις βαθμίδες ιεραρχίας της και κατά κανόνα κρίθηκαν ως εφικτοί από τους εργαζομένους. Το προς διανομή ποσό των πρόσθετων αμοιβών αποτέλεσε αύξουσα και θετική συνάρτηση της δεδομένης ιεραρχίας του υποκαταστήματος ενώ από το βαθμό του Τμηματάρχη και κάτω επιμερίζετο ισομερώς και σύμφωνα με την αξιολόγηση του Διευθυντή και Υποδιευθυντή. Το σύστημα αυτό είχε επομένως και «κάποια» στοιχεία αξιολογικής πρόσθετης αμοιβής. Και όπου φυσικά υπάρχουν τέτοια στοιχεία, υπάρχουν και σημεία τριβείς μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών, αφού η υποκειμενικότητα της αξιολόγησης, στο έστω και «φανερό», σύστημα αξιολόγησης αποτελεί το πρόβλημα.

Σημειώνεται ότι τα συστήματα πρόσθετων αμοιβών ίσχυσαν περιστασιακά και με αποφάσεις της έκαστοτε παρουσιαζόμενης διοίκησης στις Τράπεζες κρατικού ενδιαφέροντος. Με δεδομένο το ύψος των διαθέσιμων κεφαλαίων που, σε τελική ανάλυση, προέκυπτε από την ικανοποίηση των τιθέμενων στόχων, οι διοικήσεις θεώρησαν λογική τη σύνδεσή τους με πρόσθετες αμοιβές. Δεν υπήρχε σχετική πρόβλεψη για πρόσθετες αμοιβές από κάποια επιχειρησιακή σύμβαση ούτε ακόμη εφαρμογή κάποιου κανονισμού αποδεκτού και από τους εργαζομένους. Αποτελεί επομένως παράδειγμα προς μίμηση και από τις άλλες τράπεζες κρατικού ενδιαφέροντος η πρόσφατη απόφαση της Διοίκησης της Εθνικής Τράπεζας (και της Ιονικής) να προβλεφθεί, μέσω της επιχειρησιακής σύμβασης με τους εργαζομένους, ειδικός κανονισμός - πλαίσιο για τις πρόσθετες αμοιβές (κανονισμός χορήγησης προμηθειών από ασφάλιστρα) όπως επίσης και αντίστοιχος κανονισμός εξειδικευμένου προσωπικού. Το ολοκληρωμένο σύστημα παροχής Διοικητικών Πληροφοριών (M.I.S.) που χρησιμοποιείται από όλες σχεδόν τις τράπεζες κρατικού ενδιαφέροντος, βοηθάει επίσης στην υιοθέτηση τέτοιου είδους αμοιβών.

Ειδικά για την Ε.Τ.Ε., τα επιδόματα που συμπεριλήφθηκαν στις ΣΣΕ μετά το 1982 καταχωρούνται συνοπτικά στην ενότητα ΙΑ (τελευταίο Μέρος). Εδώ, θα

αναφέρουμε μόνο ότι η τελευταία διετής ΣΣΕ (1988-99) προβλέπει επί λέξει τα εξής:

« Η Διοίκηση της Τράπεζας, αναγνωρίζοντας τη συμβολή του προσωπικού στην επίτευξη ικανοποιητικών αποτελεσμάτων κατά τη χρήση 1997 παρέχει τη δυνατότητα αγοράς μετατρέψιμων ομολογιών, άμεσα ρευστοποιήσιμων με τιμή αγοράς 17.000 δρχ. ανά ομολογία, του τιμήματος καταβλητέου σε τρεις μηνιαίες δόσεις (μισθοδοσία 12ου, Δώρου Χριστουγένων και 1ου 1999) ανάλογα με την ιδιότητα και τον κατεχόμενο (ή κατά λογιστική αντιστοιχία) βαθμό (για όσους δεν κατέχουν θέσεις ευθύνης) ή την κατεχόμενη θέση ευθύνης, ως εξής: \*

**A. Για όσους δεν κατέχουν θέση ευθύνης**

**α. Κλητήρες, Κλάδος ασφαλείας, Φύλακες, Καθαρίστριες, Εργάτες κλπ.**

**3 ομολογίες**

**β. Μέχρι το βαθμό του Λογιστή Β' Λογιστικού Κλάδου και των αντίστοιχων βαθμών των λοιπών Κλάδων του Κύριου Προσωπικού, υπάλληλοι του Βοηθητικού Προσωπικού του Ταμιακού Κλάδου (Εισπράκτορες) και του Τεχνικού Κλάδου (Τεχνίτες), καθώς επίσης και μη ενταγμένο στον Οργανισμό Υπηρεσίας υπαλληλικό προσωπικό.**

**4 ομολογίες**

**γ. Λογιστές Α' και αντίστοιχοι βαθμοί των λοιπών Κλάδων του Κύριου Προσωπικού.**

**5 ομολογίες**

**δ. Λογιστές Α' με valeur μέχρι και 1-7-94, Υπομηματάρχες, Τμηματάρχες Β', καθώς και οι αντίστοιχοι βαθμοί των λοιπών Κλάδων του Κύριου Προσωπικού. Επίσης Δημοσιογράφοι και Ιατροί.**

**6 ομολογίες**

**ε. Τμηματάρχες Α' και αντίστοιχοι βαθμοί των λοιπών Κλάδων του Κύριου Προσωπικού και Σύμβουλοι Διοίκησης**

**7 ομολογίες**

**στ. Συμπρ. Υποδιευθυντές, Υποδιευθυντές, Διευθυντές και αντίστοιχοι βαθμοί των λοιπών Κλάδων του Κύριου Προσωπικού.**

**8 ομολογίες**

**B. Για όσους έχουν θέση ευθύνης**

**1. Κλιμάκιο ευθύνης 1-3 12 ομολογίες**

**2. Κλιμάκιο ευθύνης 4-5 11 ομολογίες**

**3. Κλιμάκιο ευθύνης 6-7 9 ομολογίες**

---

\* Από την Τραπεζιτική. Μηνιαίο Δημοσιογραφικό Όργανο του Συλλόγου Υπαλλήλων της Ε.Τ.Ε.

Στερούνται παντελώς δικαιώματος απόληξης ομολογιών όσοι έχουν τιμωρηθεί πειθαρχικά τελεσιδικώς με ποινή προστίμου δρχ. 5.000.000 και άνω, μέσα στο 1997.

Όσοι εκ των Διευθυντών Καταστημάτων του Δικτύου έχουν την πρόσφατη σχετική απόφαση της Διοίκησης, κριθεί για - μικρότερο του έτους - χρονικό διάστημα, θα λάβουν αναλογία των προβλεπομένων με την παρούσα ρύθμιση ομολογιών.

Στην παρούσα ρύθμιση δεν περιλαμβάνονται όσοι είχαν περιληφθεί στην πρόσφατη σχετική απόφαση της Διοίκησης της Τράπεζας, σε εκτέλεση της οικείας απόφασης της Γ.Σ. των μετόχων της, οι οποίοι περιορίζονται σε ό,τι τους έχει σύμφωνα με την απόφαση αυτή, χορηγηθεί.

Η Διοίκηση δεσμεύεται να προβεί σε ανάλογες παροχές προς τους εργαζόμενους της Ε.Τ.Ε. (bonus) και κατά το έτος 1999, μετά την έγκριση του ισολογισμού της έτους 1998, από τη Γ.Σ. των μετόχων.

Η εξειδίκευση των κριτηρίων, των όρων και του τρόπου διανομής αυτών των παροχών στα στελέχη και στο σύνολο του προσωπικού της Τράπεζας θα γίνει, σε συμφωνία με τον ΣΥΕΤΕ, με βάση τα προβλεπόμενα από τη διάταξη Γ1 της Επιχειρησιακής ΣΣΕ 1995 και από τον ισχύοντα Κανονισμό Πρόσθετων Αμοιβών και Κινήτρων της Ε.Τ.Ε. »

#### ***B. Ιδιωτικές Ελληνικές Τράπεζες (Υποσύνολο II)***

Η σχέση (μισθοί και εισφορές) / μικτά κέρδη παρουσιάζεται στις τράπεζες αυτές αρκετά βελτιωμένα τα τελευταία χρόνια. Τα μερίδια στην τραπεζική αγορά, δεδομένου του μεγέθους και της ηλικίας των τραπεζών του υποσυνόλου, είναι επίσης αξιοπρόσεκτα (βλέπε Αlpha Πίστεως στον Πίνακα 41).

Σύμφωνα με τον Πίνακα 43, το υποσύνολο II του δείγματος των ιδιωτικών τραπεζών παρέχει πρόσθετες αμοιβές με τη μορφή των χρηματικών bonus. Τα bonuses αυτά μπορούν να προσεγγίσουν το επίπεδο του μισού ως και ενός μισθού, τόσο για τους υπαλλήλους των κεντρικών υπηρεσιών όσο και για εκείνους των υποκαταστημάτων και θυρίδων. Οι πρόσθετες αμοιβές έχουν το χαρακτήρα των μεταβλητών bonuses με την έννοια που ορίσθηκε στα προηγούμενα. Αντίθετα με ότι συμβαίνει στην περίπτωση των τραπεζών κρατικού ενδιαφέροντος, οι πρόσθετες αμοιβές στις ιδιωτικές ελληνικές τράπεζες βασίζονται κυρίως στην υπηρεσιακή αξιολόγηση των υπαλλήλων και δεν συνδέονται άμεσα τουλάχιστον με στόχους σε συγκριμένες μεταβλητές του ισολογισμού τους. Για παράδειγμα, σε μια από τις τράπεζες αυτές (No 2 στον Πίνακα 43) η καταβολή bonus, όπως και κάθε άλλη

ποσοστιαία αύξηση των ακαθάριστων αποδοχών των υπαλλήλων, απευθυνόμενη σε όλες τις κατηγορίες προσωπικού στις κεντρικές υπηρεσίες και στα υποκαταστήματα, βασίζεται στην υπηρεσιακή αξιολόγηση η οποία προσδιορίζει τελικά και τον επιμερισμό του συνολικού ποσού των πρόσθετων αμοιβών σε ατομική βάση και επίπεδο τμήματος. Επειδή όλες σχεδόν οι ιδιωτικές ελληνικές τράπεζες μισθολογικά ακολουθούν τα προβλεπόμενα από τη Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΣΣΕ) σε επίπεδο κλάδου, οι πρόσθετες αμοιβές προσωπικού (bonus + προσαυξήσεις ακαθάριστων ετήσιων αποδοχών) συνδέονται, όμως, κατά έμμεσο τρόπο και με τα γενικότερα αποτελέσματά τους, όπως παρατηρούνται οι προσδιοριστικές των κερδών μεταβλητές στους ισολογισμούς (τόκοι πιστωτικοί, έσοδα από προμήθειες, απόλειψη εμπλοκών και καθυστερήσεων στα δάνεια και τις πιστωτικές κάρτες, καταθέσεις χαμηλού κόστους, κ.λπ). Οι πρόσθετες αμοιβές στις τράπεζες του υποσυνόλου II στον Πίνακα 42, λόγω της συμμεταβολής τους με τα ποσοστά επιμερισμού τους στους δικαιούχους, παρουσιάζουν το σχήμα των μεταβλητών bonuses και άλλων προσαυξήσεων στις ακαθάριστες αποδοχές.

Το σύστημα αξιολόγησης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού που ακολουθείται αποτελείται από τους ετήσιους στόχους στην αρχή της κάθε χρονιάς, την ανασκόπηση προόδου και απόδοσης στο μέσο της και τον προγραμματισμό ανάπτυξης στο τέλος της όταν και ολοκληρώνεται (bonuses). Η καταβολή πρόσθετων αμοιβών με το σχήμα των bonuses σε ρευστά και σε συνάρτηση με a priori στόχους της επιχειρηματικής μονάδας απευθύνεται κυρίως στους υπαλλήλους υψηλών προδιαγραφών (top Manager ή Chief Executive Officers, CEO). Αντίθετα, οι προσαυξήσεις στις βασικές αποδοχές, απευθυνόμενες στο σύνολο του προσωπικού, καταβάλλονται σύμφωνα με τα ακολουθούμενα κριτήρια υπηρεσιακής αξιολόγησης και τις συνοδευόμενες βαθμολογικές διαβαθμίσεις.

Οι ιδιαίτερες ικανότητες και τα χαρακτηριστικά των υπαλλήλων, όπως η ηγετική ικανότητα, η διαμόρφωση ιδεών, η ικανότητα χειρισμού σε αντίξοες καταστάσεις, η εστίαση στον πελάτη, η εμμονή στα αποτελέσματα, το εμπορικό δαιμόνιο, οι πρωτοβουλίες σε θέματα σχετικά με την κινητοποίηση των πόρων της επιχειρηματικής μονάδας, η προώθηση της εικόνας της (image), αποτελούν παραδείγματα κριτηρίων που υφίστανται με αντίστοιχους βαθμούς (grades) στην υπηρεσιακή αξιολόγηση των υπαλλήλων και στον προσδιορισμό της σχετικής προσαύξησης στις βασικές αποδοχές τους.

Η σύνδεση των πρόσθετων αμοιβών με συγκεκριμένη στοχοθεσία σε μεγέθη του ισολογισμού (προμήθειες, καταθέσεις κ.λπ) υιοθετήθηκε ρητά στην Τράπεζα Κρήτης (Διοίκηση Κοσκωτά) Οι πρόσθετες αμοιβές προσωπικού στην Τράπεζα αυτή

συνδέθηκαν με συγκεκριμένους στόχους στο ύψος των καταθέσεων (δραχμικών και σε συνάλλαγμα), καθώς και στο αντίστοιχο των καθαρών τόκων, προμηθειών, γενικών εξόδων, κερδών ή ζημιών. Οι αμοιβές αυτές συναρτήθηκαν θετικά με την ικανοποίηση καθενός από τους στόχους αυτού ξεχωριστά και αναφέροντο σε ατομικό ή ομαδικό επίπεδο. Παρά τη σχετική αισιοδοξία που επικράτησε στην αρχή της εφαρμογής του σχήματος αυτού, τελικά αποδείχθηκαν μη πραγματοποιήσιμες οι πρόσθετες αυτές αμοιβές, μιας και οι στόχοι που έθεσε η τότε Διοίκηση της Τράπεζας Κρήτης κρίθηκαν ως μη ρεαλιστικοί και μη επιτεύξιμοι από κανένα υποκατάστημά της. Προκύπτει επομένως το συμπέρασμα ότι, τόσο στην περίπτωση της πρόσδεσης των πρόσθετων αμοιβών με την υλοποίηση στόχων συγκεκριμένων μεταβλητών του ισολογισμού των τραπεζών όσο και στην αντίστοιχη της υπηρεσιακής αξιολόγησης, για να μη χαρακτηρίζονται οι αμοιβές αυτές είτε ευκαιριακές είτε και μη πραγματοποιήσιμες, θα πρέπει να προβλέπονται και μέσα από συγκεκριμένο κανονισμό πρόσθετων αμοιβών. Ο κανονισμός αυτός θα πρέπει να έχει κατ' αρχήν διάρκεια, να θέτει στόχους ή και κριτήρια αξιολόγησης αποδεκτά και από την πλευρά των εργαζομένων και να περιγράφει επακριβώς, με τη δεδομένη τυπολογία των πρόσθετων αμοιβών, τους ακολουθούμενους μηχανισμούς. Στον κανονισμό των πρόσθετων αμοιβών θα πρέπει να υιοθετείται ένα μίγμα οικονομικών κινήτρων συνδεδεμένων με στόχους και την αξιολόγηση της γενικότερης «παρουσίας» των υπαλλήλων.

## ΣΥΝΟΨΗ

Οι Π.Α., όπως άλλωστε προκύπτει και από τις απαντήσεις του ερωτηματολογίου, δεν είναι αμελητέες στον ελληνικό τραπεζικό κλάδο, είτε αυτές εντάσσονται στο «παραδοσιακό» σύστημα αμοιβής εργασίας είτε στο αντίστοιχο «εναλλακτικό» (merit system). Ο μεταβαλλόμενος και πρόσκαιρος χαρακτήρας των Π.Α. όσον αφορά τη μισθολογική πολιτική των τραπεζών, η σύνδεσή τους με την ατομική ή και ομαδική απόδοση του προσωπικού και η συνεπαγόμενη εκλογίκευση των δαπανών προσωπικού με στόχο την υποκίνησή του, έχουν ωθήσει τις διοικήσεις των τραπεζών στην υιοθέτησή της πολιτικής των Π.Α. Παράλληλα η εργοδοτική πλευρά πιέζει προς μία περισσότερο ελαστική μισθολογική πολιτική προσαρμοσμένη προς την έκαστοτε κυβερνητική πολιτική. Επομένως η μισθολογική διαφοροποίηση μέσω των Π.Α., των οποίων ο ρόλος εμφανίζεται ιδιαίτερα σημαντικός στο πλαίσιο του εκσυγχρονισμού του τραπεζικού συστήματος, χρησιμοποιείται από την εργοδοτική πλευρά (κυρίως από τις τράπεζες που έχουν υιοθετήσει το εναλλακτικό ΣΑΕ) ως μοχλός πίεσης για την υπονόμηση ή την αποδυνάμωση της κλαδικής σύμβασης.

Ανεξάρτητα από τα παραπάνω, αναμένεται ότι ο ρόλος των Π. Α. στον κλάδο

θα γίνει περισσότερο καθοριστικός στο μέλλον. Αντίστοιχα το ποσοστό που αντιπροσωπεύουν οι δαπάνες για τις Π.Α. στις συνολικές δαπάνες προσωπικού θα παρουσιάσει αυξητική τάση. Η νέα πραγματικότητα, η οποία έχει αρχίσει να διαμορφώνεται από την αρχή της δεκαετίας του '90 αντανακλάται και στις απαντήσεις του ερωτηματολογίου που έδωσαν οι υπεύθυνοι των τραπεζών και οι οποίες επικεντρώνονται στα ακόλουθα:

- ◆ Στο μέλλον αναμένεται αύξηση της σημασίας του ρόλου των Π.Α.
- ◆ Η χρησιμοποίηση των Π.Α. έχει ως στόχο την αύξηση της παραγωγικότητας.
- ◆ Ο ανταγωνισμός κατά πρώτο λόγο και η διεθνοποίηση κατά δεύτερο ιεραρχούνται ως οι βασικοί παράγοντες που οδηγούν στη θέσπιση των Π.Α.
- ◆ Η αξιολόγηση και η αμοιβή θα πρέπει να συνδεθούν στο μέλλον ώστε να επιτευχθεί αύξηση της παραγωγικότητας και βελτίωση της ποιοτικής απόδοσης των υπαλλήλων.
- ◆ Για την υλοποίηση της παραπάνω σύνδεσης προτιμώνται κατά πρώτο λόγο οι διαφοροποιημένες αυξήσεις στις τακτικές αποδοχές σε συλλογική βάση (Τμήμα - Διεύθυνση κ.λπ).
- ◆ Σε δύο τράπεζες κρατικού ενδιαφέροντος και μία ιδιωτική το καλό εργασιακό κλίμα ιεραρχείται ως ο πρώτος σε σπουδαιότητα παράγοντας για την παρακίνηση των υπαλλήλων, ενώ σε άλλες δύο πρώτη προτίμηση δίνεται στις δυνατότητες εξέλιξης.

Οι εργαζόμενοι στον κλάδο, χωρίς να απορρίπτουν τις Π.Α. αντιμετωπίζουν αρκετά συγκρατημένη και με σκεπτικισμό την παρουσία τους ή την υιοθέτησή νέων συστημάτων. Ο προβληματισμός αυτός είναι περισσότερο έντονος στους υπαλλήλους των τραπεζών κρατικού ενδιαφέροντος και επικεντρώνεται στη δημιουργία μεγάλων μισθολογικών ανισοτήτων (μισθολογικός ελιτισμός), στην υπερεντατικοποίηση της προσπάθειας στην αδιαφάνεια του τρόπου διανομής των Π.Α. και στην τυχόν αυθαιρεσία, ή την υποκειμενικότητα που χαρακτηρίζει, σε ορισμένες περιπτώσεις, τα κριτήρια αξιολόγησης της απόδοσης. Επιπλέον αντιμετωπίζεται με ιδιαίτερη επιφύλαξη η απόπειρα απελευθέρωσης - απορρύθμισης της αγοράς εργασίας του κλάδου την περίοδο 1992-93. Θεωρείται δε αρκετά πιθανό να συνεχισθεί η απόπειρα αυτή, λόγω της διεθνοποίησης και της όξυνσης του ανταγωνισμού στην αγορά τραπεζικών προϊόντων και υπηρεσιών.

Όμως η θέση των Π.Α. στο σύστημα αμοιβής εργασίας αποτελεί το κρίσιμο ερώτημα για όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη και χρήζει περαιτέρω διερεύνησης. Στο πλαίσιο της διερεύνησης αυτής θα πρέπει, με τη συμμετοχή των συνδικαλιστών οργάνων και σε κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο, να εξετασθούν τα παρακάτω επιμέρους θέματα:

- α) Το ποσοστό των δαπανών που θα αντιπροσωπεύουν οι Π.Α. στο σύνολο των

δαπανών προσωπικού. Το ποσοστό αυτό είναι ιδιαίτερης σημασίας και θα πρέπει να εξευρεθεί μία χρυσή τομή διότι, εάν το τελευταίο είναι πολύ χαμηλό, υποβαθμίζεται η σύνδεση της αμοιβής με την παραγωγικότητα. Εάν, αντιθέτως, το ποσοστό αυτό είναι πολύ υψηλό, όχι μόνον αποδυναμώνεται η ΣΣΕ σε κλαδικό επίπεδο αλλά αναφύεται και ο κίνδυνος εκφυλισμού της προσπάθειας για την υποκίνηση του προσωπικού, δεδομένης της αβεβαιότητας που θα χαρακτηρίζει την παροχή ενός σημαντικού μέρους της συνολικής αμοιβής. Άλλωστε, σύμφωνα με τον Oster (1994), η συμπεριφορά των εργαζομένων έχει κοινό χαρακτηριστικό την τάση αποφυγής της αβεβαιότητας ή του κινδύνου σε σχέση με τη λήψη της πρόσθετης αμοιβής (risk averters).

**β)** Τον τύπο (είδος) των παροχών, τον τρόπο διανομής και τον τρόπο καταβολής των τελευταίων. Σύμφωνα με τις απαντήσεις του ερωτηματολογίου διαφαίνεται η τάση να συνδεθούν οι Π.Α. τόσο με την ατομική, συλλογική απόδοση των εργαζομένων όσο και με τα αποτελέσματα της τράπεζας. Επίσης η υπηρεσιακή αξιολόγηση θα πρέπει να συνδεθεί με τις προσαυξήσεις των βασικών αποδοχών. Όμως, όπως επισημάνθηκε στο προηγούμενο τμήμα του κεφαλαίου, τόσο το είδος των πρόσθετων παροχών όσο και ο τρόπος διανομής και καταβολής τους έχουν σοβαρό αντίκτυπο στη μισθολογική πολιτική και σαφώς επηρεάζουν την υποκίνηση και, ως εκ τούτου, την απόδοση των εργαζομένων. Επιπλέον, ο τρόπος διανομής των πρόσθετων αμοιβών σε χρήμα δεν θα πρέπει να οδηγεί σε μεγάλες μισθολογικές ανισότητες οι οποίες θα μπορούσαν να υponομεύσουν τη συλλογική προσπάθεια και συνοχή των εργαζομένων.

**γ)** Οι Π.Α. ανεξαρτήτως εφαρμοζόμενου συστήματος, αποτελούν για τη συνδικαλιστική και την εργατική πλευρά συμπλήρωμα και όχι υποκατάστατο των διεκδικουμένων γενικών αυξήσεων στις τακτικές αποδοχές. Επομένως, σε κάθε περίπτωση, η ετήσια συλλογική διαπραγμάτευση σε κλαδικό επίπεδο θα πρέπει να έχει ως στόχο τη διατήρηση του συμπληρωματικού ρόλου των πρόσθετων αμοιβών.

**δ)** Η γενικότερη αποδοχή των Π.Α. ως μέσων αναγνώρισης των εργαζομένων στο αυξημένο αποτέλεσμα της συγκεκριμένης τράπεζας ή και ως κινήτρων για το μέλλον και, συγχρόνως, ο διαφαινόμενος προσανατολισμός προς τα συλλογικά κριμ παραγωγικότητας δημιουργεί την ανάγκη προσδιορισμού ορισμένων βασικών αρχών που θα πρέπει να διέκουν τον τρόπο διανομής των πρόσθετων αμοιβών. Ο ρόλος των κλαδικών ΣΣΕ στη διαμόρφωση των παραπάνω είναι καθοριστικής σημασίας. Στα πλαίσια του ρόλου αυτού θα πρέπει να εξασφαλισθεί η διαφάνεια των κριτηρίων αξιολόγησης, η αποδοχή τους από το προσωπικό και η σύνδεσή τους όσο αυτό είναι δυνατόν, με την καταβληθείσα προσπάθεια. Ο ρόλος των επιχειρησιακών ΣΣΕ εντοπίζεται στην περαιτέρω εξειδίκευση και βελτίωση του συστήματος των πρόσθετων αμοιβών θα πρέπει να αφορά, κυρίως, τον τύπο των παροχών και τον τρόπο καταβολής τους.

vii) ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΟ ΜΕΤΟΧΙΚΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ

Η διανομή μετοχών και κερδών ως πρόσθετη αμοιβή φαίνεται να είναι πρωτόγνωρη για τον τραπεζικό κλάδο στη Χώρα μας εν αντιθέσει με ότι συμβαίνει στις μητρικές Αμερικάνικες Τράπεζες. Σύμφωνα με τον Πίνακα 43, η διανομή κερδών - μετοχών με την έννοια της πρόσθετης αμοιβής που έχει υιοθετηθεί στην παρουσιαζόμενη μελέτη (καταβαλλόμενες υπό την προϋπόθεση ικανοποίησης ορισμένων α priori κριτηρίων, διακρινόμενες από τις τακτικές αποδοχές που κατά κανόνα ορίζονται από τη ΣΣΕ του κλάδου, προβλεπόμενες ή όχι από τις επιχειρησιακές συμβάσεις) δεν φαίνεται να υιοθετείται κατά κανόνα από τις τράπεζες κρατικού ενδιαφέροντος ούτε από τις ιδιωτικές τράπεζές και τα υποκαταστήματα των ξένων τραπεζών. Το τι ισχύει πραγματικά, σε σχέση με τη συμμετοχή των υπαλλήλων στο μετοχικό κεφάλαιο των συγκεκριμένων τραπεζών και σε σχέση με τα κέρδη και μετοχές ως πρόσθετες αμοιβές, αναφέρεται κατά εξεταζόμενο υποσύνολο τραπεζών παρακάτω.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 43**

**Πρόσθετες αμοιβές: Συμμετοχή στο μετοχικό κεφάλαιο**

**ΤΡΑΠΕΖΕΣ ΚΡΑΤΙΚΟΥ**

**ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΟΣ**

- 1<sup>η</sup> Εθνική
- 2<sup>η</sup> ΕΚΤΕ
- 3<sup>η</sup> ΕΣτΕ
- 4<sup>η</sup> ΑΓΡΟΤΙΚΗ
- 5<sup>η</sup> ΕΜΠΟΡΙΚΗ
- 6<sup>η</sup> ΙΟΝΙΚΗ
- 7<sup>η</sup> ΑΤΤΙΚΗΣ
- ΙΔΙΩΤΙΚΕΣ ΕΛΛΗΝΙΚΕΣ**
- 1<sup>η</sup> ΑΛΦΑ ΠΙΣΤΕΩΣ
- 2<sup>η</sup> ΠΕΙΡΑΙΩΣ
- 3<sup>η</sup> ΓΕΝΙΚΗ
- ΥΠΟΚ/ΤΣΕΝΩΝ ΤΡΑΠΕΖ**
- 1<sup>η</sup> ABN AMRO
- 2<sup>η</sup> NAT. WESTMINST
- 3<sup>η</sup> CITY BANK

ΤΡΑΠΕΖΕΣ ΣΧΗΜΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ	ΥΠΟΣΥΝΟΜΟ Ι							ΥΠΟΣΥΝΟΜΟ II			ΥΠΟΣΥΝΟΜΟ III		
	Τράπεζες Κρατικού Ενδιαφέροντος							Κρατικές Ελληνικές Τράπεζες			Υποκαταστήματα ξένων τραπεζών		
	1a	2a	3a	4a	5a	6a	7a	1a	2a	3a	1a	2a	3a
1. Διανομή κερδών													
Δικαιούχοι:													
Ανάπτυξη ουλέρη											•	•	•
Ανάπτυξη ουλέρη											•	•	•
Μισαία ουλέρη											•	•	•
Βασιστική προνομιού													
2. Διανομή μετοχών				•	•								
Δικαιούχοι:													
Ανάπτυξη ουλέρη				•	•								
Ανάπτυξη ουλέρη				•	•								
Μισαία ουλέρη				•	•								
Βασιστική προνομιού				•	•								

**A. Τράπεζες Κρατικού Ενδιαφέροντος**

Διανομή κερδών στις Τράπεζες αυτές με την έννοια της μη τακτικής, μη πάγιας πρόσθετης αμοιβής δεν συναντάται. Η στοχοθεσία και η αντίστοιχη σύνδεση πρόσθετων αμοιβών δεν συσχετίζεται κατ' άμεσο τρόπο με τα κέρδη των τραπεζών, αλλά συνδέεται, όπως αναφέρθηκε στο τμήμα 2.3.1α, με άλλες μεταβλητές



καθοριστικές των κερδών των τραπεζών που εισήγαγαν οι Νόμοι 1473/84, 1731/87, 1876/90, 1892/90. Προκύπτει επομένως η διαπίστωση ότι οι Νόμοι αυτοί προετοίμασαν μόνο το έδαφος για την εμφάνιση των διάφορων επιδομάτων ισολογισμού που παρέχονται ετήσια και ανελλιπώς και ανεξάρτητα του ύψους των πραγματοποιούμενων κερδών από τις τράπεζες κρατικού ενδιαφέροντος. Τα επιδόματα αυτά έχουν ήδη ενσωματωθεί στις βασικές αποδοχές που ορίζονται από τις κλαδικές ΣΣΕ και δεν αποτελούν πρόσθετη αμοιβή του τύπου και της μορφής που εξετάζεται στο τμήμα αυτό.

Στο εξεταζόμενο υποσύνολο τραπεζών δεν συναντάται επίσης η διανομή μετοχών με τη μορφή της πρόσθετης αμοιβής. Σύμφωνα με τα όσα ισχύουν αλλοι, η επιλογή μετοχών ως πρόσθετης αμοιβής παρέχει το δικαίωμα στους υπαλλήλους να αγοράσουν μετοχές της ίδιας της Τράπεζας ή των επιχειρήσεων του ομίλου της σε προνομιακή / εγγυημένη τιμή. Το δικαίωμα αυτό κατοχυρώνεται από την ανάλογη απόδοση των υπαλλήλων. Η διανομή των μετοχών μπορεί να υλοποιηθεί μέσω της λειτουργίας ενός συλλογικού ταμείου με δικαίωμα ρευστοποίησης των αποδόσεων μετά από ορισμένα χρόνια (Employee Stock Ownership Plan). Στις τράπεζες κρατικού ενδιαφέροντος όπου κατά καιρούς έχει εμφανισθεί η διανομή μετοχών (ΑΤΕ: μετοχές της Τράπεζας Κεντρικής Ελλάδος, Εμπορική: δικές της μετοχές) η διανομή είναι αναλογική του υπάρχοντος επιπέδου ιεραρχίας (προνομιούχα τα ανώτατα και ανώτερα στελέχη) σε οποιοδήποτε χρηματοδοτικό σχήμα και εάν ακολουθείται. Η με αυτόν τον τρόπο προκύπτουσα διανομή μετοχών, αν και μπορεί κάτω από προϋποθέσεις (ταύτιση ιεραρχίας με αποδοτικότητα) να θεωρηθεί ως πρόσθετος αμοιβή, εν τούτοις απέχει κατά πολύ από την πολιτική του stock option που εφαρμόζουν οι μητρικές Αμερικάνικες τράπεζες, όπου οι μετοχές παρουσιάζονται ως πρόσθετη υπό όρους επιλογή στη σύνθεση των πρόσθετων αμοιβών απευθυνόμενες επιλεκτικά σε ομάδες υπαλλήλων (top ;h assistant managers) που γνωρίζουν και αποδέχονται τους κινδύνους μιας μελλοντικής ρευστοποίησής τους.

## ***B. Ιδιωτικές Ελληνικές Τράπεζες***

Διανομή κερδών και μετοχών στις τράπεζες αυτές του υποσυνόλου II στον Πίνακα 43 δεν υπάρχει. Σχετικά με το θέμα αυτό της διανομής κερδών ως πρόσθετης αμοιβής σημειώνεται ότι κατά καιρούς έχει επισημανθεί ότι είναι στις προθέσεις της πολιτικής αμοιβών που ακολουθείται να συμπεριληφθεί η διανομή αυτή ως μέρος των πρόσθετων αμοιβών που ήδη εφαρμόζονται. Οι επιχειρησιακές συμβάσεις δεν έχουν

όμως καταφέρει μέχρι στιγμής να αποσπάσουν τη ρητή δέσμευση της εργοδοτικής πλευράς για την υιοθέτηση της διανομής κερδών και μετοχών ως πρόσθετης αμοιβής. Η διανομή κερδών με τη μορφή των χρηματικών bonuses υπακούει στην περίπτωση των ιδιωτικών ελληνικών τραπεζών στην ίδια φιλοσοφία με εκείνη των υποκαταστημάτων των ξένων τραπεζών. Δηλαδή πραγματοποιείται για απρόσμενα κέρδη της επιχειρηματικής μονάδας και σύμφωνα με την υπηρεσιακή αξιολόγηση εκείνων που οδήγησαν στο αναπάντεχο της ευνοϊκής προς τα κέρδη ρύθμισης. Το ίδιο μπορεί να ισχύσει για τη διανομή μετοχών ως πρόσθετης αμοιβής. Η διανομή αυτή δεν περιορίζεται κατ' ανάγκη στους υψηλά ιστάμενους.

Η Τράπεζα Εργασίας αποτελεί ίσως την εξαίρεση στις ιδιωτικές ελληνικές τράπεζες. Στην Τράπεζα αυτή χρησιμοποιείται στην ακολουθούμενη μισθολογική πολιτική η διανομή μετοχών ως πρόσθετη αμοιβή. Μάλιστα η διανομή αυτή είναι όπως και στην περίπτωση των τραπεζών κρατικού ενδιαφέροντος, αναλογική του κατεχόμενου βαθμού και θέσης του απασχολούμενου προσωπικού. Η διανομή έχει ετήσιο χαρακτήρα και υιοθετεί ότι η ιεραρχία και η θέση των υπαλλήλων αντανακλούν πλήρως το επίπεδο αποδοτικότητάς τους, δεδομένου του θεσμού της περιγραφής της θέσης (job description) που ακολουθείται.

#### **Γ. Υποκαταστήματα των Ξένων Τραπεζών**

Αν και οι ξένες τράπεζες δρουν κατά κανόνα σε χώρες περισσότερο ανεπτυγμένες από την Ελλάδα και έχουν τη δυνατότητα να συνοδεύονται από πρακτικές συστημάτων αμοιβής (stock options) που έχουν δοκιμασθεί αλλού (Αμερικάνικες τράπεζες), εν τούτοις τα υποκαταστήματα των τραπεζών αυτών στη Χώρα μας όπως και οι ελληνικές ιδιωτικές τράπεζες δεν συμπεριλαμβάνουν στην ακολουθούμενη μισθολογική πολιτική τους πρόσθετες αμοιβές του τύπου της διανομής μετοχών και κερδών. Όπως προαναφέρθηκε, μόνο στην περίπτωση απρόσμενης θετικής εξέλιξης στα κέρδη της επιχειρησιακής μονάδας καταβάλλεται στους άμεσα δικαιούχους πρόσθετη αμοιβή, με τη μορφή όμως του χρηματικού bonus και όχι η αντίστοιχη της διανομής κερδών ή μετοχών. Σημειώνεται ότι τα σύγχρονα μηχανογραφικά συστήματα που χρησιμοποιούν και τα υποκαταστήματα των ξένων τραπεζών στη Χώρα μας επιτρέπουν την ηλεκτρονική αναζήτηση του στελέχους εκείνου της τράπεζας που, όντας υπεύθυνο, οδήγησε στην απρόσμενη θετική εξέλιξη τα κέρδη (σύστημα score της ABN AMRO).

#### **viii) ΟΦΕΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ**

Πέραν της κάλυψης των υποχρεωτικών εισφορών στην κοινωνική ασφάλιση

των εργαζομένων στον τραπεζικό κλάδο, πολλές από τις τράπεζες του δείγματος παρέχουν απ' ευθείας ή μέσω των ταμείων ασφάλισης πρόσθετες παροχές κοινωνικής προστασίας όπως ασφάλεια ζωής, πρόσθετη σύνταξη κ.λπ. Επίσης, οι σύλλογοι των εργαζομένων καλύπτουν τα μέλη τους και στον τομέα αυτό (ασφάλεια ζωής, εφάπαξ). Οι παροχές αυτές καλύπτουν το σύνολο των εργαζομένων στις τράπεζες κρατικού ενδιαφέροντος και στις ιδιωτικές ελληνικές τράπεζες. Στα υποκατάστημα των ξένων τραπεζών οι υποχρεωτικές δαπάνες κοινωνικής προστασίας (payroll taxes) συνυπολογιζόμενες στις ελάχιστες βασικές αποδοχές μιας εκάστης από τις κατηγορίες υπαλλήλων, «μπορούν» να συμπεριλαμβάνουν και πρόσθετες δαπάνες κοινωνικής προστασίας.

#### ΠΙΝΑΚΑΣ 44

##### Πρόσθετες παροχές: Οφέλη Κοινωνικής Προστασίας

##### ΤΡΑΠΕΖΕΣ ΚΡΑΤΙΚΟΥ

##### ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΟΣ

- 1<sup>η</sup> Εθνική
- 2<sup>η</sup> ΕΚΤΕ
- 3<sup>η</sup> ΕΣΤΕ
- 4<sup>η</sup> ΑΓΡΟΤΙΚΗ
- 5<sup>η</sup> ΕΜΠΟΡΙΚΗ
- 6<sup>η</sup> ΙΟΝΙΚΗ
- 7<sup>η</sup> ΑΤΤΙΚΗΣ

##### ΙΔΙΩΤΙΚΕΣ ΕΛΛΗΝΙΚΕΣ

- 1<sup>η</sup> ΑΛΦΑ ΠΙΣΤΕΩΣ
- 2<sup>η</sup> ΠΕΙΡΑΙΩΣ
- 3<sup>η</sup> ΓΕΝΙΚΗ

ΤΡΑΠΕΖΕΣ ΣΧΗΜΑ ΟΦΕΛΟΥΣ	ΥΠΟΨΥΝΟΜΟ Ι							ΥΠΟΨΥΝΟΜΟ II			ΥΠΟΨΥΝΟΜΟ III		
	Τράπεζες Κρατικού Ενδιαφέροντος							Κοινικές Ελληνικές Τράπεζες			Υποκαταστήματα ξένων τραπεζών		
	1a	2a	3a	4a	5a	6a	7a	1a	2a	3a	1a	2a	3a
1. Ασφάλεια ζωής	*			*	*				*				
2. Πρόσθετη σύνταξη									*				
3. Ολοσχευμένη													
4. Συνταξιοδοτική									*				
<b>Δικαιούχοι:</b>													
Απόλυτα ουδέτερα	*			*	*				*				
Απόλυτα ουδέτερα	*			*	*				*				
Μισαίμα ουδέτερα	*			*	*				*				
Βασιστικά προνομιώδη	*			*	*				*				

##### ΥΠΟΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑ ΤΡΑΠΕΖΩΝ

- 1<sup>η</sup> ABN AMRO
- 2<sup>η</sup> NAT. WESTMINST
- 3<sup>η</sup> CITY BANK

Οι πρόσθετες δαπάνες κοινωνικής προστασίας που συναντώνται στις τράπεζες του δείγματος δημιουργήθηκαν τόσο για να καλύψουν τις αδυναμίες του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης (διανεμητικό) όσο και για να αποτελέσουν τα κοινωνικά μάλλον παρά τα οικονομικά κίνητρα υποκίνησης των εργαζομένων, βελτιώνοντας ταυτόχρονα το γόητρό τους στην αγορά. Οι δαπάνες δεν καίνουν να αποτελούν πρόσθετη παροχή απευθυνόμενη προς όλους τους εργαζομένους ή επιλεκτικά και συνδεδεμένη με την ιεραρχία (κρατικές τράπεζες) και τη θέση (ιδιωτικές ελληνικές και

υποκαταστήματα ξένων τραπεζών). Οι πρόσθετες δαπάνες κοινωνικής προστασίας συναντώνται σε βαθμό και έκταση ανάλογη της φάσης ανάπτυξης που διέρχεται καθεμιά από τις τράπεζες του δεδομένου υποσυνόλου στους προηγούμενους πίνακες. Η ανεπάρκειά τους ως πρόσθετης αμοιβής και ειδικότερα η απουσία τους από τις υπάρχουσες κοινωνικές παροχές του εφαρμοζομένου συστήματος κοινωνικής ασφάλισης έχει οδηγήσει στην ίδρυση Ταμείων Αλληλοβοήθειας ή άλλων ειδικών λογαριασμών επικούρησης των εργαζομένων στον κλάδο (ΑΤΕ, Εμπορική, Αττικής, Μακεδονίας - Θράκης, American Express). Η λειτουργία όμως των ταμείων αυτών έχει καταστεί μετά τις ρυθμίσεις των ασφαλιστικών νόμων (1902/90, 1976/91 και 2084/92) επισφαλής.

ix) **ΆΛΛΕΣ ΠΡΟΣΘΕΤΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ**

Στις κατηγορίες της συνολικής αμοιβής (remuneration) στον Πίνακα 41 συμπεριλαμβάνονται και άλλες πρόσθετες παροχές εξομοιούμενες με τις πρόσθετες παροχές κοινωνικού χαρακτήρα όπως και οι πρόσθετες δαπάνες κοινωνικής προστασίας που προαναφέρθηκαν. Οι πρόσθετες αυτές παροχές (fringe benefits), που αναφέρονται αναλυτικά στον Πίνακα 45, συναντώνται στο σύνολο σχεδόν των τραπεζών του δείγματος τηρουμένων των αναλογιών.

## ΠΙΝΑΚΑΣ 45

### Άλλες πρόσθετες παροχές

ΤΡΑΠΕΖΕΣ ΚΡΑΤΙΚΟΥ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΟΣ	ΤΡΑΠΕΖΕΣ ΤΥΠΟΣ ΠΑΡΟΧΗΣ	ΥΠΟΥΛΝΟΑΟ Ι							ΥΠΟΥΛΝΟΑΟ ΙΙ			ΥΠΟΥΛΝΟΑΟ ΙΙΙ		
		Τράπεζες Κρατικού Ενδιαφέροντος							Κοινωνικές Ελληνικές Τράπεζες			Υποκαταστήματα ξένων τραπεζών		
		1α	2α	3α	4α	5α	6α	7α	1α	2α	3α	1α	2α	3α
1 <sup>η</sup> Εθνική	1. Ασφαλιστικό Τράπεζας	•								•	•			
2 <sup>η</sup> ΕΚΤΕ	2. Προσωπική Κάρτα	•				•				•				
3 <sup>η</sup> ΕΣΤΕ	3. Κρατικό πλέγμα				•					•				
4 <sup>η</sup> ΑΓΡΟΤΙΚΗ	4. Parking	•			•	•				•	•			
5 <sup>η</sup> ΕΜΠΟΡΙΚΗ	5. Βενζίνη	•								•	•			
6 <sup>η</sup> ΙΟΝΙΚΗ	6. Καταλύματα - Δωρεάν	•												
7 <sup>η</sup> ΑΤΤΙΚΗΣ	7. Επιχορήγηση Καταλύσεων	•			•	•				•				
<b>ΙΔΙΩΤΙΚΕΣ ΕΛΛΗΝΙΚΕΣ</b>	8. Δωρεάν Γκαράζ				•	•								
1 <sup>η</sup> ΑΛΦΑ ΠΙΣΤΕΩΣ	9. Συναλλαγές τίτλων	•			•	•					•			
2 <sup>η</sup> ΠΕΙΡΑΙΩΣ	10. Ενίσχυση πιστωτικής	•			•	•								
3 <sup>η</sup> ΓΕΝΙΚΗ	11. Πρόσθετες κάρτες τίτλων	•			•	•								
<b>ΥΠΟΚ/ΤΑΞΕΩΝ ΤΡΑΠΕ</b>	12. Δάνεια προσωπικού	•	•	•	•	•	•			•	•			
1 <sup>η</sup> ΑΒΝ ΑΜΡΟ	13. Ξένη μετακίνηση	•			•	•								
2 <sup>η</sup> ΝΑΤ. WESTMINST	14. Συνδρομές περιοδικών	•			•	•				•	•	•	•	•
3 <sup>η</sup> CITY BANK	15. Μεταφορά στην εργασία				•	•								
	16. Παιδική σταθμοί				•	•				•	•			
	17. Άλλες παροχές <sup>α</sup>	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•

Παροχές: <sup>α</sup> Δωρεάν εξυπηρέτησης πελατών, αμοιβές από συμμετοχές σε Ευρωπαϊκές, οργάνες προστασίας, εκδρομές κλπ. /

Έχουν όμως τη δική τους βαρύτητα και σημασία για καθεμιά από τις Τράπεζες. Το όφελος των πρόσθετων παροχών είναι επίσης διαφορετικό για κάθε ομάδα εργαζόμενων που απευθύνονται. Το αυτοκίνητο της τράπεζας, η βενζίνη, το parking, το κινητό τηλέφωνο, αποτελούν μέσα τα οποία διευκολύνουν τα ανώτατα στελέχη στο καθημερινό έργο τους. Επίσης, οι δωρεάν συνδρομές σε περιοδικά, οι αμοιβές σε συμμετοχές σε επιτροπές. Αντίθετα, παροχές όπως η επιχορήγηση κυλικείου, η μεταφορά στην εργασία, οι παιδικοί σταθμοί, οι εκδρομές, απευθύνονται στο σύνολο των υπαλλήλων των κεντρικών υπηρεσιών και των υποκαταστημάτων των τραπεζών. Οι παροχές αυτές μαζί με τις παροχές πρόσθετης κοινωνικής προστασίας στοχεύουν στη διευκόλυνση του έργου των υπαλλήλων στον τραπεζικό κλάδο, είτε άμεσα και σε σχέση με την επιχειρηματική μονάδα είτε έμμεσα και σε σχέση με την οικογενειακή κατάσταση ενός εκάστου και το προσωπικό του image. Οι παροχές αυτές συναντώνται περισσότερο σε τράπεζες που υιοθετούν επίσης και κοινωνικά κριτήρια υιοκίνησης των υπαλλήλων. Τα υποκαταστήματα των ξένων τραπεζών φαίνεται να υιοθετούν σε μεγαλύτερη έκταση απ' ό,τι οι τράπεζες κρατικού ενδιαφέροντος παροχές άμεσα συνδεδεμένες με τα «μετρήσιμα» αποτελέσματα των ανώτατων κυρίως στελεχών (δαπάνες εξυπηρέτησης πελατείας, αμοιβές σε επιτροπές,

κ.λπ) και να υποβαθμίζουν στη σχετική κατανομή των παροχών αυτών δαπάνες κοινωνικής υποστήριξης του υπόλοιπου προσωπικού.

Οι κατηγορίες πρόσθετων αμοιβών μαζί με τις διάφορες άλλες παροχές και τις βασικές αποδοχές εξαντλούν τη διάρθρωση της συνολικής αμοιβής (remuneration, Βλέπε Πίνακα 2). Εάν κανείς συμπεριλάβει στη συνολική αμοιβή τις δαπάνες εκπαίδευσης του προσωπικού καθώς και την προοπτική των προαγωγών, τότε συμπληρώνει τη διάρθρωση της συνολικής ανταμοιβής (reward). Αναφορικά με τις δαπάνες εκπαίδευσης προσωπικού και τις προαγωγές, σημειώνεται ότι όλες οι τράπεζες τις υιοθετούν, δεδομένων των συστημάτων αμοιβών εργασίας που ακολουθούν (παραδοσιακό: seniority και εναλλακτικό: merit) και της γενικότερης πολιτικής τους.

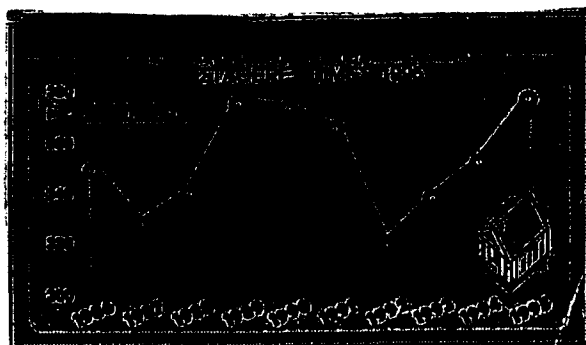
## Θ. ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΕΣ ΣΥΓΚΡΙΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΥΣΧΕΤΙΣΜΟΙ

### I. ΟΝΟΜΑΣΤΙΚΟΙ ΚΑΙ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΙ ΜΙΣΘΟΙ ΣΤΙΣ ΤΡΑΠΕΖΕΣ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ Ε.Ο.Κ. (Ε.Ε.) (ΔΕΚΑΕΤΙΑ ΤΟΥ '90).

Όπως είδαμε από την παρουσίαση των δεικτών και των εξελίξεων στην οικονομία γενικότερα κατά μέσα της τρέχουσας δεκαετίας (υποενότητα ΣΤ του παρόντος), σημειώθηκε μια συνεχής επί 3 έτη (94, 95, 96) αύξηση του ονομαστικού μισθού στις εμπορικές ελληνικές τράπεζες, σημαντικά πιο πάνω από τις ετήσιες αυξήσεις του πληθωρισμού.

Πραγματοποιήθηκε έτσι, η επαναφορά της αγοραστικής δύναμης του μέσου μισθού στα επίπεδά του 1989, από τα οποία ο πραγματικός μισθός είχε υποχωρήσει θεαματικά κατά τη διάρκεια της τριετίας 1990-1992 (βλ. υπο ενότητα Ζviii του παρόντος). Εντούτοις, το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος στις εμπορικές τράπεζες μεταξύ 1993 και 1995 παρέμεινε σταθερό, παρά τις αυξήσεις των πραγματικών μισθών. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι εξίσου σημαντικές ήταν και οι αντίστοιχες αυξήσεις της παραγωγικότητας της εργασίας, οι οποίες αντιστάθμισαν πλήρως τις αυξήσεις των πραγματικών μισθών.

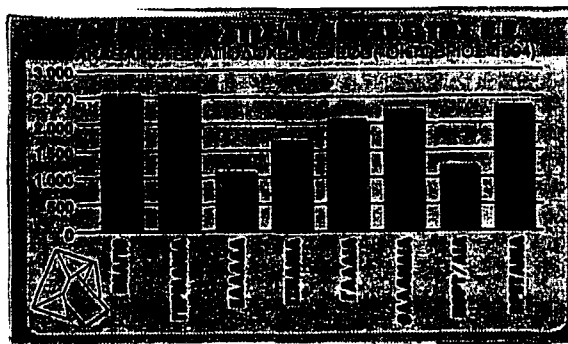
#### ΠΙΝΑΚΑΣ 46



(Πηγή: Εφημερ. «Ημερήσια» Ηλ. Ιωακειμόγλου Δεκ. 1996)

Στα πρώτα έτη της δεκαετίας (1990-1992), επειδή σημειώθηκαν μειώσεις των πραγματικών μισθών και αυξήσεις της παραγωγικότητας της εργασίας, οι εμπορικές τράπεζες μείωσαν σημαντικά το πραγματικό κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος. Επομένως, για την περίοδο 1989-1995 συνολικά, ενώ είχαμε επαναφορά της αγοραστικής δύναμης του μέσου πραγματικού μισθού στα επίπεδά του 1989, το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος παραμένει σήμερα χαμηλότερα απ' ότι κατά το 1989.

#### ΠΙΝΑΚΑΣ 47



(Πηγή: εφημ. "Ημερησία" Ηλίας Ιωακειμόγλου Δεκ. 1996)

Σε διεθνή σύγκριση με τις άλλες χώρες της Ε.Ε. οι μισθοί των τραπεζοϋπαλλήλων παραμένουν στα χαμηλότερα επίπεδα, είτε ως ωριαίο κόστος είτε ως αγοραστική δύναμη. Από τη σύγκριση των στοιχείων της Eurostar, προκύπτει ότι η Ελλάδα διατηρεί την τελευταία θέση στην κατάταξη του ωριαίου κόστους εργασίας μετά από την Πορτογαλία. Αλλά και ως αγοραστική δύναμη (με βάση τις Ισοτιμίες Αγοραστικής Δύναμης) προκύπτει ότι οι αμοιβές στην Ελλάδα είναι οι μικρότερες στην Ε.Ε.

## II. Η ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝ. ΤΡΑΠΕΖΩΝ ΚΑΤΑ ΤΟ ΜΕΣΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΚΟΣΤΟΣ (ΠΕΡΙΟΔΟΣ 93-97)

Όπως είδαμε στην ενότητα Ζ δια μακρών, όλες οι Τράπεζες προσφέρουν αυξήσεις στα πλαίσια που έχουν καθορισθεί από την κλαδική ΣΣΕ. Υπάρχει προέκταση και εξειδίκευση των κλαδικών ΣΣΕ σε επιχειρησιακό επίπεδο. οι ιδιωτικές και οι ξένες Τράπεζες προσφέρουν στο υπαλληλικό προσωπικό το ελάχιστο που συμφωνείται από τη ΣΣΕ. Στα στελέχη ακολουθούν συνήθως δική τους πολιτική αμοιβών προσφέροντας αυξήσεις πάνω από τη ΣΣΕ. Διαφοροποιήσεις υπάρχουν από Τράπεζα σε Τράπεζα. Η διαφοροποιημένη πολιτική που ακολούθησαν οι ιδιωτικές

κυρίως τράπεζες εσωτερικά, λόγω κυρίως του ανταγωνισμού, έχει σαν αποτέλεσμα το άνοιγμα της ψαλίδας μεταξύ των αμοιβών των κρατικών και των ιδιωτικών Τραπεζών.

Εφ' όσον εξετάσουμε αναλυτικά την σύνθεση και τη διάρθρωση των πρόσθετων αμοιβών των τραπεζικών στην προηγούμενη ενότητα (Η) μπορούμε να προχωρήσουμε την ανάλυση εστιάζοντας σε ακόμη πιο συγκεκριμένο επίπεδο και συγκρίνοντας το με μισθολογικό (ονομαστικό) κόστος ανά υπάλληλο εντός της ελληνικής τραπεζικής αγοράς.

Η εικόνα τότε έχει ως εξής:

#### ΠΙΝΑΚΑΣ 48

#### ΚΑΤΑΤΑΞΗ ΤΡΑΠΕΖΩΝ ΚΑΤΑ ΜΕΣΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΚΟΣΤΟΣ ΣΕ

#### ΕΤΗΣΙΑ ΒΑΣΗ

1993			1994		
ΤΡΑΠΕΖΕΣ	διαφορά από Μ.Ο.		ΤΡΑΠΕΖΕΣ	διαφορά από Μ.Ο.	
ΔΩΡΙΚΗ	7.300.747	81,2%	ΕΤΒΑ	31.786.702	578,2%
EUROBANK	7.035.928	74,6%	ΑΣΠΙΣ	10.854.569	131,6%
ΑΣΠΙΣ	6.989.492	73,5%	EUROBANK	7.676.056	63,8%
ΣΤΕΓΑΣΤΙΚΗ	6.398.032	72,2%	ΔΩΡΙΚΗ	7.177.889	53,2%
ΕΤΒΑ	5.340.848	32,6%	ΕΤΒΑ	7.065.694	50,8%
ΚΤΗΜΑΤΙΚΗ	5.233.695	29,9%	ΤΡΑΠ. ΕΛΛ.	6.538.439	39,5%
ΤΡΑΠΕΖΑ ΕΛΛΑΔΟΣ	4.736.026	17,6%	ΕΡΓΑΣΙΑΣ	5.350.785	14,2%
ΕΡΓΑΣΙΑΣ	4.681.835	16,2%	ΧΙΟΣ BANK	4.957.499	5,8%
ΑΘΗΝΩΝ	4.608.593	14,4%	ΕΜΠΟΡΙΚΗ	4.790.003	2,2%
ΕΤΒΑ	4.570.096	13,4%	ΕΥΡ. ΛΑΪΚΗ	4.785.074	2,1%
ΧΙΟΣ BANK	4.410.441	9,5%	ΠΙΣΤΕΩΣ	4.784.824	2,1%
ΑΓΡΟΤΙΚΗ	4.200.012	4,2%	ΠΕΙΡΑΙΩΣ	4.720.903	0,7%
ΙΟΝΙΚΗ	4.096.901	1,7%	Μ.Ο. ΚΛΑΔΟΥ	4.686.719	
ΠΕΙΡΑΙΩΣ	4.061.630	0,8%	ΚΤΗΜΑΤΙΚΗ	4.582.532	-2,2%
ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ ΚΛΑΔΟΥ	4.028.914		ΑΓΡΟΤΙΚΗ	4.561.257	-2,7%
	3.983.129	-1,1%	ΙΝΤΕΡBANK	4.485.492	-4,3%
ΠΙΣΤΕΩΣ	3.939.809	-2,2%	ΕΘΝΙΚΗ	4.424.574	-5,6%
ΕΘΝΙΚΗ	3.935.528	-2,3%	ΑΘΗΝΩΝ	4.280.262	-8,7%
ΑΤΤΙΚΗΣ	3.932.004	-2,4%	ΑΤΤΙΚΗΣ	4.150.475	-11,4%
ΕΜΠΟΡΙΚΗ	3.919.413	-2,7%	ΙΟΝΙΚΗ	4.146.514	-11,5%
ΣΥΝΟΛΟ Α	3.476.104	-13,7%	ΕΓΝΑΤΙΑΣ	4.107.982	-12,3%
ΜΑΚΕΔ. - ΘΡΑΚΗΣ	3.474.951	-13,7%	ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ	4.043.497	-13,7%
ΚΡΗΤΗΣ	3.468.824	13,9%	ΜΑΚ.	3.852.607	-13,8%
ΙΝΤΕΡBANK	3.458.409	14,2%	ΘΡΑΚΗΣ	3.830.440	-18,3%
ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ	3.256.689	19,2%	ΓΕΝΙΚΗ	3.821.974	-18,5%
ΓΕΝΙΚΗ			ΣΤΕΓΑΣΤΙΚΗ	3.784.546	-19,2%
			ΚΡΗΤΗΣ		



1995			1996		
ΤΡΑΠΕΖΕΣ	διαφορά από Μ.Ο.		ΤΡΑΠΕΖΕΣ	διαφορά από Μ.Ο.	
ΕΤΒΑ	33.518.855	529,8%	ΕΤΒΑ	12.365.080	105,0%
ΑΣΠΙΣ	13.830.064	159,9%	ΔΩΡΙΚΗ	9.536.759	58,1%
ΔΩΡΙΚΗ	7.815.540	46,9%	ΕΤΕΒΑ	9.057.035	50,1%
ΕΤΕΒΑ	7.515.820	41,2%	ΤΡΑΠΕΖΑ ΕΛΛ.	7.687.185	7,4%
ΤΡΑΠΕΖΑ ΕΛΛΑΔΟΣ	7.213.182	35,5%	ΕΥΡΟΒΑΝΚ	7.442.308	23,4%
ΕΥΡΟΒΑΝΚ	7.127.820	33,9%	ΕΓΝΑΤΙΑ	7.093.686	17,6%
ΚΤΗΜΑΤΙΚΗ	5.998.007	12,7%	ΚΤΗΜΑΤΙΚΗ	6.952.983	15,2%
ΕΜΠΟΡΙΚΗ	5.562.761	4,5%	ΕΜΠΟΡΙΚΗ	6.387.926	5,9%
ΠΙΣΤΕΩΣ	5.523.485	3,8%	ΑΣΠΙΣ	6.203.766	2,8%
ΠΕΙΡΑΙΩΣ	5.441.157	2,2%			
<b>ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ</b>	<b>5.321.751</b>		<b>Μ.Ο. ΚΛΑΔΟΥ</b>	<b>6.833.833</b>	
ΚΛΑΔΟΥ	5.317.750	-0,1%	ΠΙΣΤΕΩΣ	6.025.854	-0,1%
ΑΓΡΟΤΙΚΗ	5.286.196	-0,7%	ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ	5.861.342	-2,8%
ΙΝΤΕΡΒΑΝΚ	5.126.153	-3,7%	ΧΙΟΣΒΑΝΚ	5.860.957	-2,9%
ΑΘΗΝΩΝ	5.039.723	-5,3%	ΠΕΙΡΑΙΩΣ	5.854.290	-3,0%
ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ	5.025.613	-5,6%	ΙΝΤΕΡΒΑΝΚ	5.796.568	-3,9%
ΕΘΝΙΚΗ	4.962.415	-6,8%	ΑΓΡΟΤΙΚΗ	5.787.688	-4,1%
ΧΙΟΣΒΑΝΚ	4.896.563	-8,0%	ΕΘΝΙΚΗ	5.779.483	-4,2%
ΜΑΚ. - ΘΡΑΚΗΣ	4.769.892	-10,4%	ΙΟΝΙΚΗ	5.723.239	-5,1%
ΕΥΡΩΠ. - ΛΑΪΚΗ	4.740.371	-10,9%	ΓΕΝΙΚΗ	5.615.859	-6,9%
ΕΡΓΑΣΙΑΣ	4.687.495	-11,9%	ΜΑΚ.	5.445.007	-9,7%
ΙΟΝΙΚΗ	4.548.578	-14,5%	ΘΡΑΚΗΣ	5.295.695	-12,2%
ΑΤΤΙΚΗΣ	4.483.532	-15,8%	ΕΡΓΑΣΙΑΣ	5.295.038	-12,2%
ΓΕΝΙΚΗ	4.440.850	-16,0%	ΑΘΗΝΩΝ	5.170.226	-14,3%
ΕΓΝΑΤΙΑ	4.465.227	-16,1%	ΣΤΕΓΑΣΤΙΚΗ	5.012.680	-16,9%
ΣΤΕΓΑΣΤΙΚΗ	4.439.180	-16,6%	ΚΡΗΤΗΣ	4.763.835	-21,0%
ΚΡΗΤΗΣ			ΑΤΤΙΚΗΣ	4.759.365	-21,1%
			ΕΥΡ. ΛΑΪΚΗ		

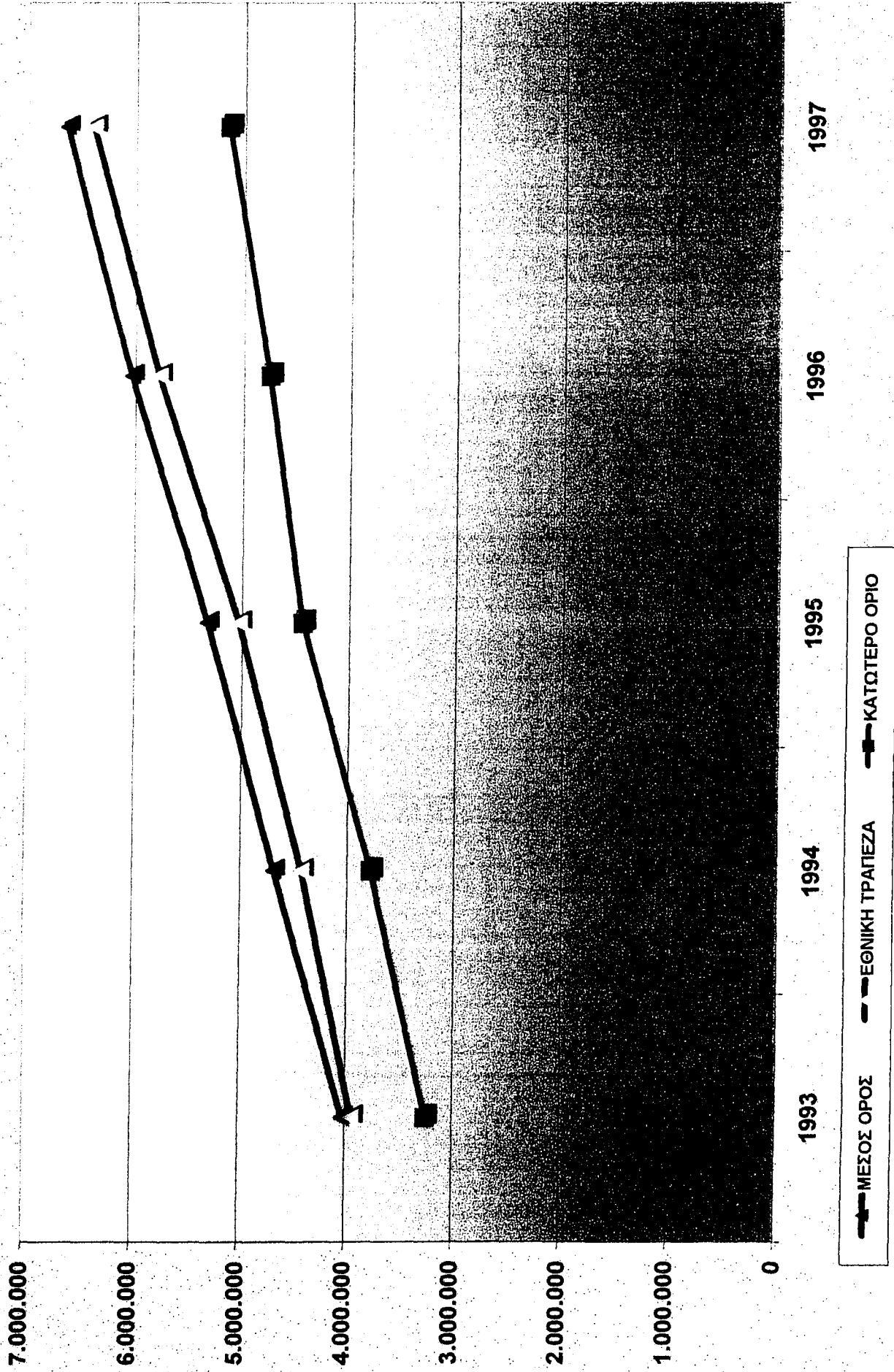
1997

ΤΡΑΠΕΖΕΣ	διαφορά από Μ.Ο.	
ΕΤΒΑ	11.349.455	70,9%
ΕΤΕΒΑ	9.899.906	49,1%
ΔΩΡΙΚΗ	9.060.706	36,4%
ΤΡΑΠΕΖΑ ΕΛΛΑΔΟΣ	8.234.403	24,0%
ΚΤΗΜΑΤΙΚΗ	7.784.760	17,2%
ΕΜΠΟΡΙΚΗ	7.047.366	6,1%
ΠΙΣΤΕΩΣ	6.962.150	4,8%
ΑΓΡΟΤΙΚΗ	6.750.819	1,7%
ΠΕΙΡΑΙΩΣ	6.713.186	1,1%
<b>ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ</b>	<b>6.640.630</b>	
ΚΛΑΔΟΥ	6.572.001	-1,0%
ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ	6.485.514	-2,3%
ΑΣΠΙΣ	6.396.449	-3,7%
ΧΙΟΣΒΑΝΚ	6.389.973	-3,8%
ΕΘΝΙΚΗ	6.116.179	-7,9%
ΑΘΗΝΩΝ	6.066.624	-8,6%
ΓΕΝΙΚΗ	6.040.225	-9,0%
ΕΡΓΑΣΙΑΣ	5.975.127	-10,0%
ΙΟΝΙΚΗ	5.932.290	-10,7%
ΜΑΚ. - ΘΡΑΚΗΣ	5.628.375	-15,2%
ΑΤΤΙΚΗΣ	5.620.347	-15,4%
ΕΥΡΟΒΑΝΚ	5.558.286	-16,3%
ΚΡΗΤΗΣ	5.272.479	-20,6%
ΕΥΡΩΠ. - ΛΑΪΚΗ	5.148.204	-22,5%
ΕΓΝΑΤΙΑ		

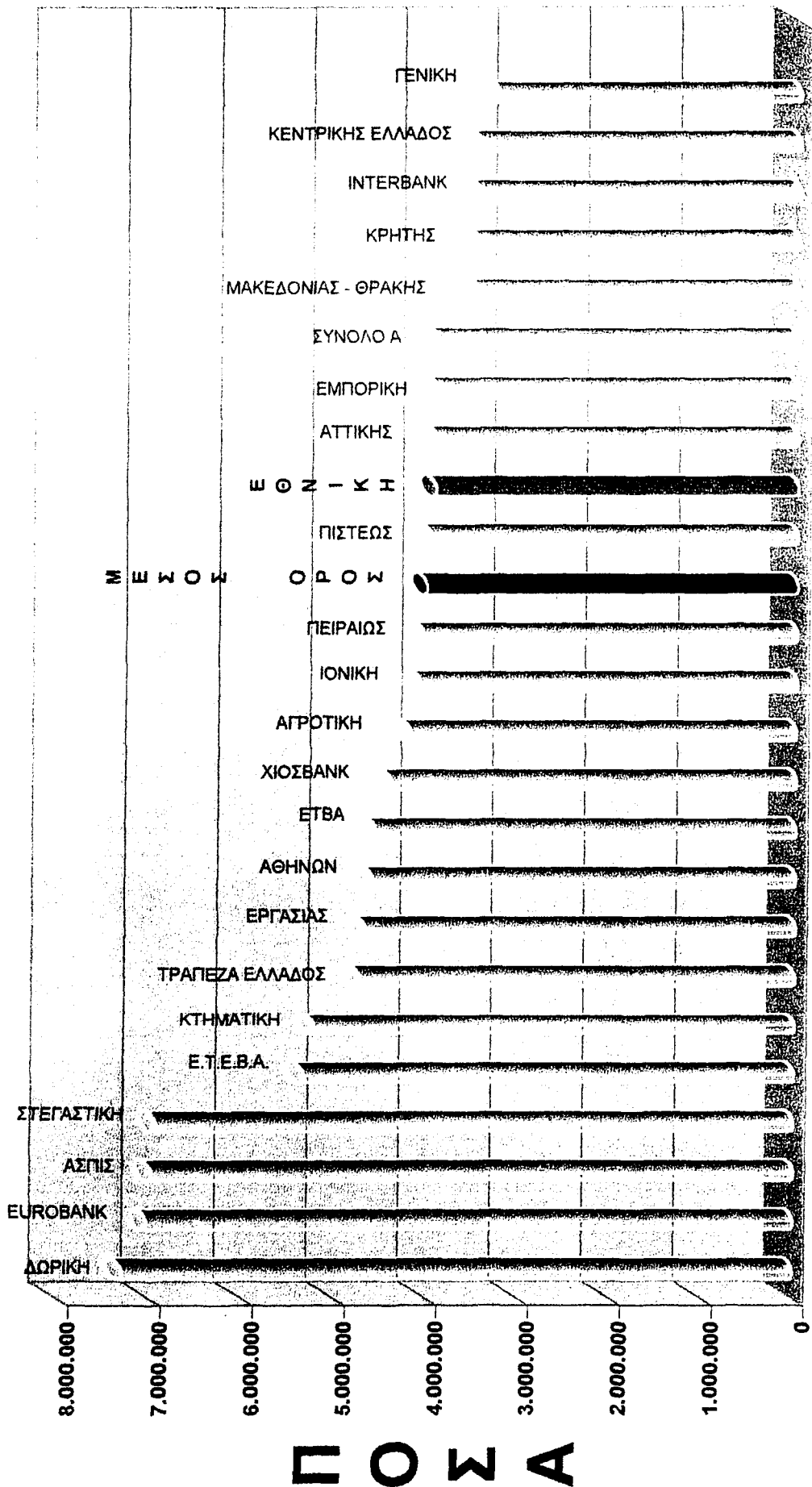
### Πηγή: ΟΤΟΕ

Από τους πίνακες προκύπτει ότι κατά γενικό κανόνα σταθερά πάνω από το μέσο όρο αμείβονται οι υπάλληλοι ιδιωτικοποιημένων τραπεζών (π.χ. Δωρική, Εγνατία, Πειραιώς και με εξαιρέσεις η Πιστεως και η ΧΙΟΣΒΑΝΚ) ή θυγατρικών άλλων ελληνικών Τραπεζών (π.χ. Κτηματική) ενώ από τις Κρατικές η υπό κρατικό έλεγχο μονίμως άνω του μ.ο. βρίσκεται η Τράπεζα της Ελλάδος η ΕΤΒΑ, η ΕΤΕΒΑ, και τις περισσότερες χρονιές η Αγροτική, η Εμπορική και η Ιονική. Το ερώτημα που αξίζει ιδιαίτερη επισήμανση είναι ότι η Εθνική που είχε και έχει τέτοιο ιστορικό όσο

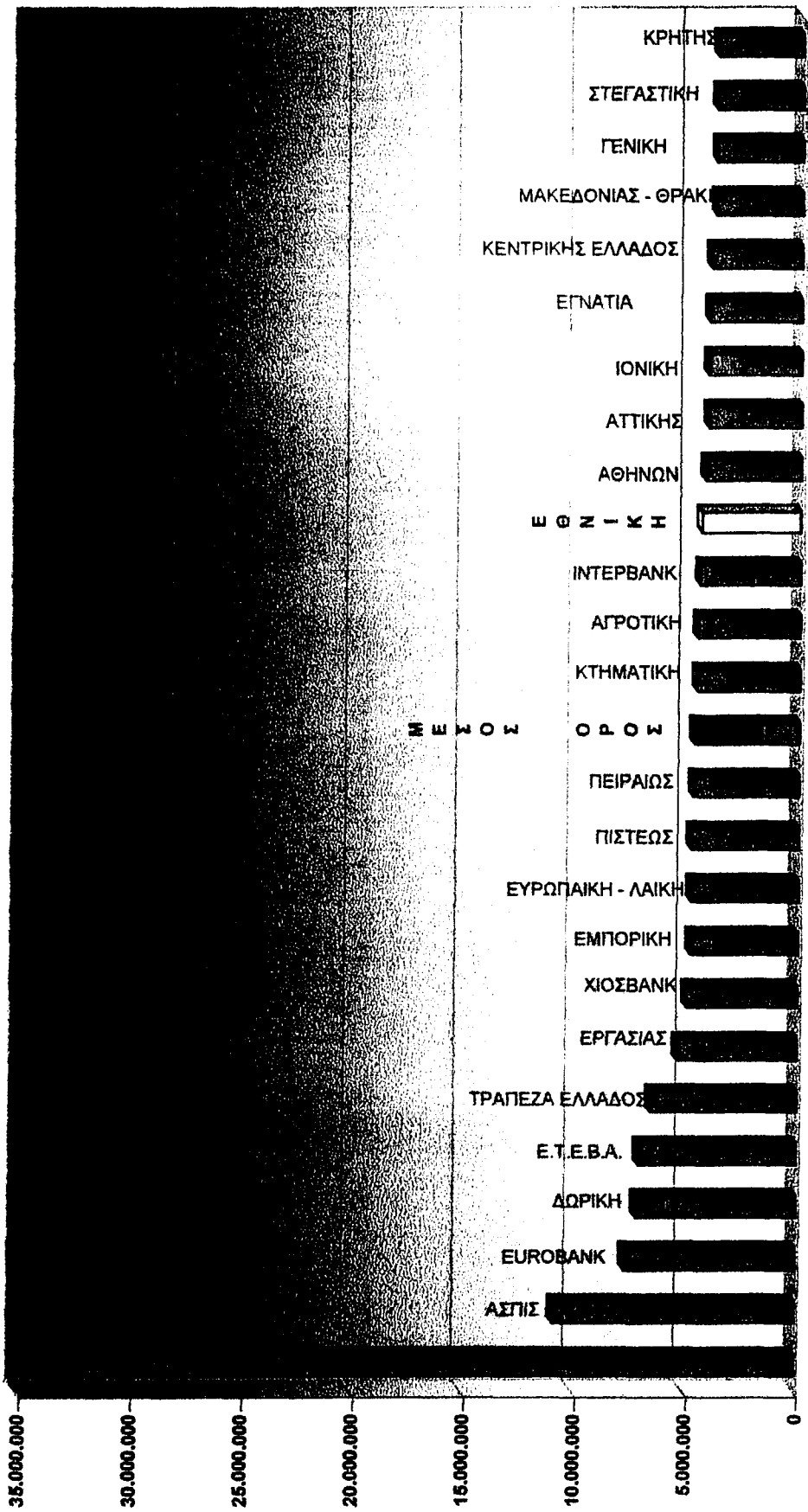
**ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΟ ΓΡΑΦΗΜΑ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟΥ ΚΟΣΤΟΥΣ ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΗΣ ΤΗΣ  
ΠΕΡΙΟΔΟΥ 1993-1997**



ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΡΑΠΕΖΩΝ ΚΑΤΑ ΜΕΣΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΚΟΣΤΟΣ ΚΑΤΑ ΤΟ ΕΤΟΣ 1993

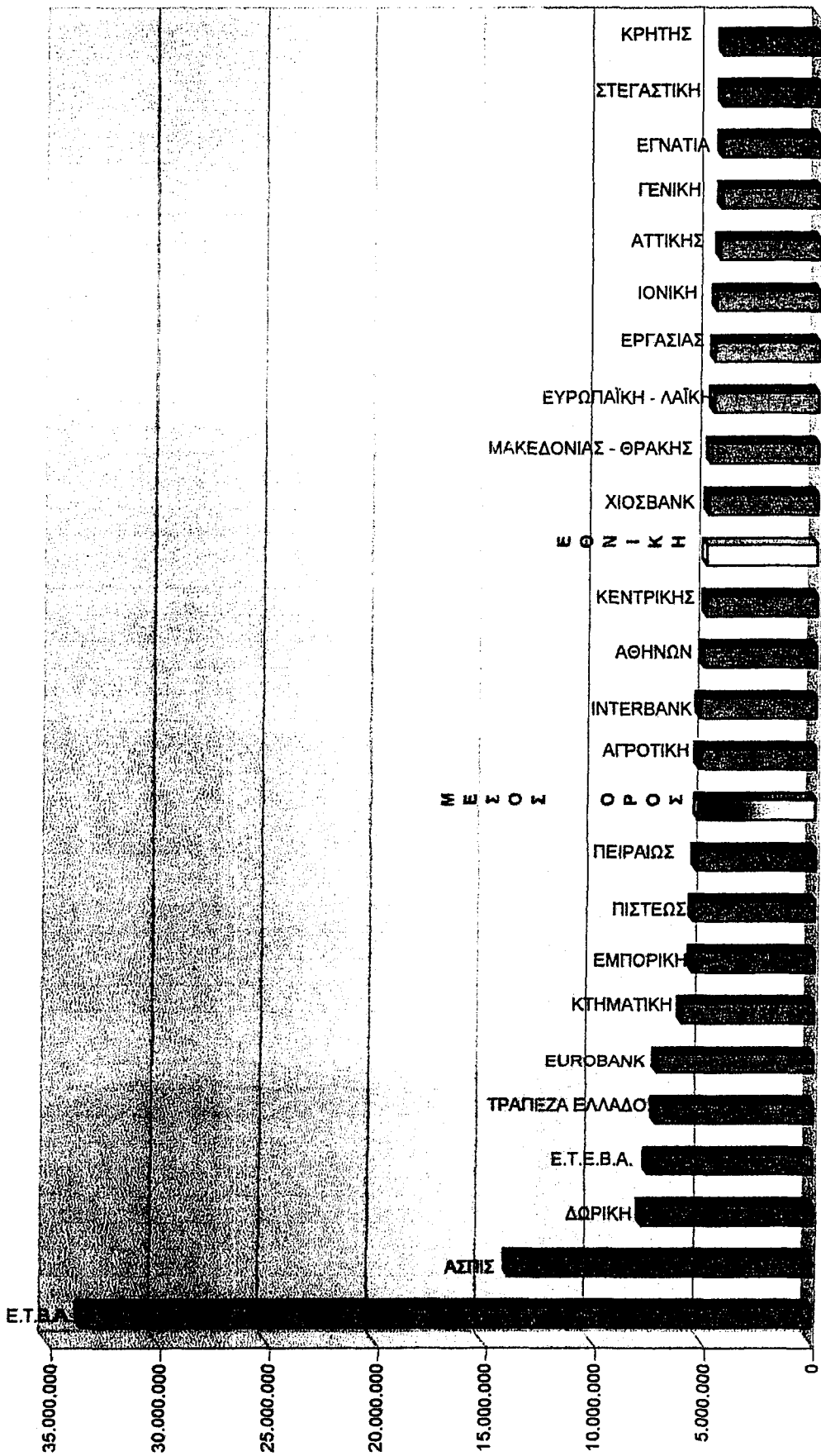


ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΡΑΠΕΖΩΝ ΚΑΤΑ ΜΕΣΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΚΟΣΤΟΣ ΚΑΤΑ ΤΟ ΕΤΟΣ 1994



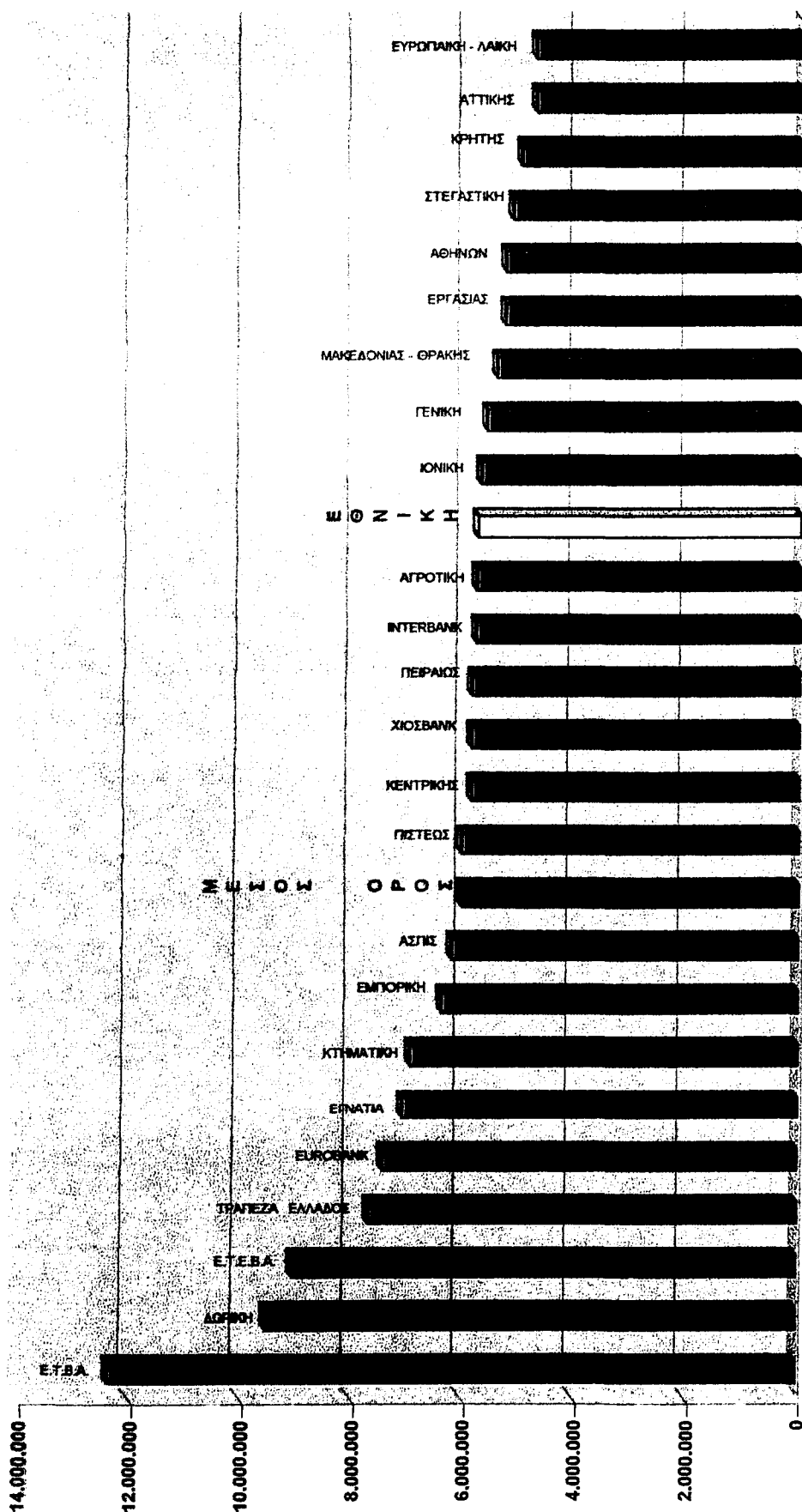
Π Ο Ψ Α

ΚΑΤΑΤΑΞΗ ΤΡΑΠΕΖΩΝ ΚΑΤΑ ΜΕΣΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΚΟΣΤΟΣ ΚΑΤΑ ΤΟ ΕΤΟΣ 1995



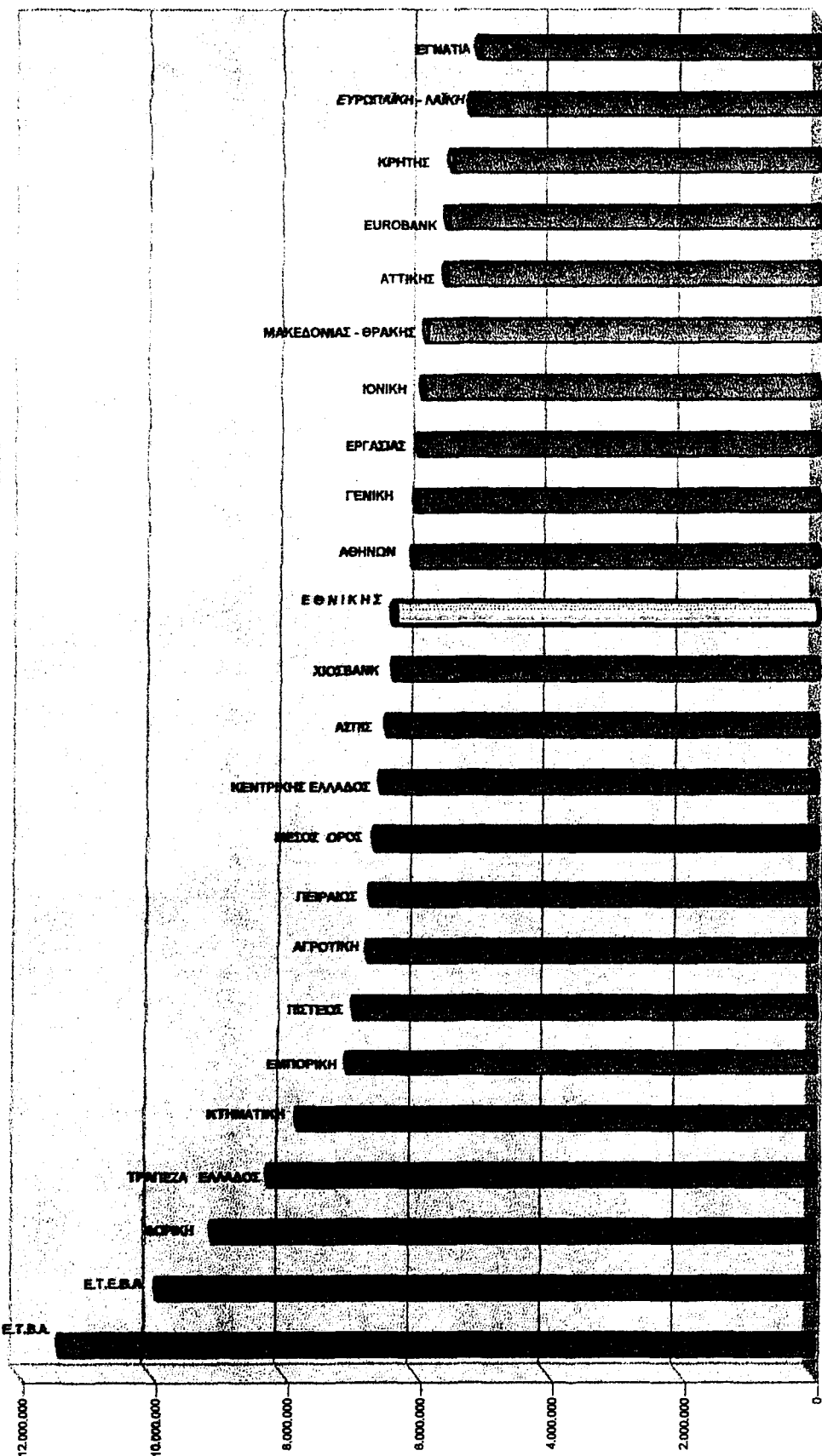
Π Ο Ψ Α

ΚΑΤΑΓΗΓΗ ΤΡΑΠΕΖΩΝ ΚΑΤΑ ΜΕΣΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΚΟΣΤΟΣ ΚΑΤΑ ΤΟ ΕΤΟΣ 1996



Π Ο Ω Α

ΚΑΤΑΤΑΞΗ ΤΡΑΠΕΖΩΝ ΚΑΤΑ ΜΕΣΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΚΟΣΤΟΣ ΚΑΤΑ ΤΟ ΕΤΟΣ 1997



Π Ο Ψ Α

και πραγματικό (μερίδιο αγοράς) ειδικό βάρος που θα μπορούσε να συγκριθεί με το άθροισμα πολλών άλλων τραπεζών, (βλ. σχετικά το Κεφ. «Ιστορική Αναδρομή» όσο και την ενότητα 5δ του επομένου κεφαλαίου) εμφανίζεται σταθερά κάτω του μ. όρου, και με αύξουσα αυτήν την τάση (από -2,2% το 1993, στο -5,6% το 94 και 95 και -3,9% το 96 και 97).

Με άλλα λόγια, ενώ σε γενικές γραμμές οι τραπεζοϋπάλληλοι εμφανίζονται να ωφελούνται με μεγάλες ετήσιες αυξήσεις επί των ολικών αποδοχών (πχ Κατά μ.ο. 13% αύξηση το 96 ως προς το 95) μεταξύ αυτών υπάρχουν αισθητές αποκλίσεις πχ μεταξύ των ακραία ευνοουμένων υπαλλήλων της ΕΤΒΑ και των επίσης ακραία υστερούντων υπαλλήλων της Τρ. Κρήτης και της Εγνατίας (πλην της «καλής χρονιάς» του 1996, με αυξήσεις 17,6% άνω το μ. όρου), με όλες τις ενδιάμεσες διαβαθμίσεις φυσικά. Ειδικά για την Εθνική (αλλά και μερικές άλλες Τράπεζες π.χ. Γενική) παγιώνεται η κατάσταση της σταθερής απόδοσης αυξήσεων κάτω του μ. όρου του κλάδου, και, όταν ειδικά για την πιο «φειδωλή» σε αυξήσεις χρονιά του 1997 (11% Αύξηση κατά μ.ο. ) εμφανίζεται ο ίδιος ρυθμός αυξήσεων (11%) για τους μισθούς της Ε.Τ.Ε., τότε η διατήρηση του ενδοτραπεζικού «handicap» είναι αναμφισβήτητο γεγονός μια ερμηνεία αυτής της σχετικής «καθήλωσης» των μισθών της Ε.Τ.Ε., είναι ότι μετά το μισθολόγιο του 1982 και μέχρι τα μέσα της τρέχουσας δεκαετίας, η επιδοματική πολιτική της Ε.Τ.Ε. ήταν μάλλον φειδωλή σε σχέση με την επιδοματική πολιτική του ευρύτερου δημοσίου αλλά και των υπό δημόσιο έλεγχο Τραπεζών με αποτέλεσμα να δημιουργείται μια σχετική «ψαλίδα» εις βάρος των μισθών της Ε.Τ.Ε., η οποία «ψαλίδα» άρχισε να μικραίνει κατά τα μέσα της δεκ. του '90. Τότε η Διοίκηση της Ε.Τ.Ε. αποφασίζει να αναθεωρήσει την «σφιχτή» επιδοματική της πολιτική και αναπροσαρμόζει το ύψος των επιδομάτων. (βλ. την εγκύκλιο για τα έξοδα «κοινωνικής παράστασης» στο τέλος του παραρτήματος) καθώς και προσφέρει άλλες μορφές bonus (πχ δωρεάν μετοχές σε κάθε υπάλληλο, αναλόγως του βαθμού του). (Περισσότερα επ' αυτών, βλ. στις ενότητες Ζ και Η).

Όλα αυτά τα στοιχεία έχουν και μια άλλη όψη, την οποία για να δούμε πρέπει να μετακινηθούμε στην σκοπιά (οπτική γωνία) των εργοδοτών, δηλ. των τραπεζών. Χαρακτηριστικοί είναι οι δείκτες που δημοσιεύθηκαν σε ειδική έκδοση της οικονομικής εφημερίδας «Ναυτεμπορική» τον Νοέμβριο του 1997.



## ΠΙΝΑΚΑΣ 49

Δείκτης λειτουργικού κόστους προς σύνολο λειτουργικών εσόδων, για το 1996

<b>ΤΡΑΠΕΖΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</b>	<b>35,4%</b>
<b>ΤΡΑΠΕΖΑ ΠΙΣΤΕΩΣ</b>	<b>47,6%</b>
<b>EUROBANK</b>	<b>58,1%</b>
<b>ΕΘΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ</b>	<b>75,2%</b>
<b>ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ</b>	<b>83,5%</b>
<b>ΓΕΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ</b>	<b>88,4%</b>
<b>ΙΟΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ</b>	<b>93,1%</b>

Πηγή: «Ναυτεμπορική», 11<sup>ος</sup> 1997

Οι δαπάνες λειτουργικού κόστους είναι κυρίως μισθολογικές και ως εκ τούτου ανελαστικές σε υψηλό βαθμό. Από τον πίνακα γίνεται φανερό ότι δαπανηρότερο είναι το λειτουργικό και σε τελευταία ανάλυση μισθολογικό) κόστος στις υπό κρατικό έλεγχο τράπεζες, με την εθνική στην σχετικά καλύτερη μοίρα (μόνον 75,2% ως προς τα λειτουργικά έσοδα) αλλά μακράν των «λόγων» (σχέσεων) που σημειώνονται στις ιδιωτικές Τράπεζες. Μάλιστα, οι δύο καλύτερες επιδόσεις σημειώνονται από τις Τράπεζες Πίστεως και Εργασίας, οι οποίες εξοικονομούν αρκετά από τα λειτουργικά βάρη, εφ' όσον για παράδειγμα και σύμφωνα με τους αμέσως προηγούμενους πίνακες, η μία (Εργασίας) δίνει ετήσιες αυξήσεις σταθερά κάτω του μ. όρου του κλάδου κατά την Τριετία 1995-97.

Παραμένει γεγονός ότι η μισθοδοσία προσωπικού στις Τράπεζες του δημοσίου είναι - μεσοσταθμικά - από δικλάσια έως τριπλάσια από αυτήν του ιδιωτικού. Και ειδικά αυτό το υποσύνολο του «λειτουργικού κόστους» έχει την εξής μορφή.

Στις τράπεζες του δημοσίου οι δαπάνες προσωπικού απορροφούν στην ΕΘΝΙΚΗ το 57,1% των μικτών κερδών στην ΙΟΝΙΚΗ το 58,7%, στην ΕΜΠΟΡΙΚΗ το 62,4% και στη ΓΕΝΙΚΗ το 65,8% ενώ στις ιδιωτικές τράπεζες τα ποσοστά είναι: 20,8% στην ΕΡΓΑΣΙΑΣ, 25,2% στην ΠΙΣΤΕΩΣ και 36,7% στην ΠΕΙΡΑΙΩΣ.

### III. Η ΦΟΡΟΔΟΤΙΚΗ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΤΡΑΠΕΖΙΤΙΚΟΥ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΟΣ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΑΛΛΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ

Την κόμανση των αυξήσεων των βασικών κλάδων των εργαζομένων στην περίοδο των αρχών της δεκαετίας του 90, την παρακολουθήσαμε στην ανάλυση και τον πίνακα της υπο ενότητας Στ. Η γενική εικόνα αφήνει την εντύπωση ότι οι πλέον «κευνοημένες» κατηγορίες μισθωτών βρίσκονται στο δημόσιο και τις Τράπεζες, με όλες τις άλλες (εμποροπάλληλοι, βιομηχανικοί μισθωτοί, λοιποί αυτοαπασχολούμενοι) να

έπονται, τουλάχιστον στο επίπεδο των επισήμων στοιχείων και μάλιστα των φορολογικών δηλώσεων, που ως γνωστόν είναι εκ των πραγμάτων «ειλικρινέστερες» για τους μισθωτούς (και συνταξιούχους) παρά για κάθε άλλη ομάδα εισοδηματιών που δεν ελέγχεται άμεσα η αμοιβή της από το κράτος. Από την άλλη μεριά, πρέπει να πούμε ότι οι μισθολογικές ανακατατάξεις κατά τη διάρκεια παρατεταμένης περιόδου λιτότητας δεν είναι εύκολο να αξιολογηθούν. Ούτε καν μεταβολές στις αποδοχές κάποιων κατηγοριών που θα κλείσουν δραστικά το χάσμα μεταξύ των λιγότερο και περισσότερο ευνοούμενων μισθωτών. Με λίγα λόγια, συγκριτικά δεν φαίνεται να ανατρέπεται η γνωστή εικόνα στα βασικά της στοιχεία, καθώς όπως προκύπτει και από τις φορολογικές δηλώσεις των μισθωτών - συνταξιούχων, οι «συσχετισμοί» παραμένουν αναλλοίωτοι. Οι τραπεζοϋπάλληλοι πληρώνουν μεγαλύτερους φόρους, οι οποίοι αντιστοιχούν σε μεγαλύτερο ετήσιο εισόδημα. Με βάση αυτό λοιπόν οι υπάλληλοι των τραπεζών θεωρούνται οι «πλουσιότεροι» μεταξύ των μισθωτών στην Ελλάδα. Στην ίδια κατάταξη ακολουθούν οι δημόσιοι υπάλληλοι που προηγούνται των στρατιωτικών με «διαφορά στήθους». Στις «φτωχότερες» κατηγορίες ανήκουν οι μισθωτοί του ιδιωτικού τομέα με «ουραγούς» τους συνταξιούχους. Η εικόνα των παραπάνω κατηγοριοποιήσεων δυστυχώς δεν προοιωνίζει μερικές έστω αλλαγές στις κοινωνικές δομές που κυριαρχούν στη χώρα μας. Οι χαμηλές αποδοχές του ιδιωτικού τομέα δεν διαφοροποιούν τις επιδιώξεις των νέων στην αναζήτηση εργασίας. Αυτό δικαιολογεί και τη σωρεία αιτήσεων που, με την προκήρυξη κάποιων διαγωνισμών για προσλήψεις στο δημόσιο, αγγίζουν ασύλληπτα για άλλες εργασίες, επίπεδα αριθμών.

Εν μέσω σταθεροποιητικών προγραμμάτων και περιόδων «παρατεταμένης λιτότητας» γενικώς οι μισθοί τείνουν να συγκρατούνται - με κάποιες «εξαιρέσεις», όπως την περίπτωση των ΔΕΚΟ στην οποία θα επικεντρωθούμε στην επόμενη υποενότητα. Η διάρθρωση του φορολογικού συστήματος στην Ελλάδα, όπως και η σκόπευσή του, από την άλλη, δεν είναι από τις δικαιότερες του κόσμου, εφ' όσον φορολογούνται κύρια όσοι δεν μπορούν να κρύψουν τα εισοδήματά τους, ακριβείς τρόποι εντοπισμού των «παραοικονομούντων» και φοροδιαφευγόντων δεν έχουν εξευρεθεί, και οι τιμαριθμοποιήσεις της φορολογικής κλίμακας είναι λίαν αραιές και «ετεροχρονισμένες».

Επομένως, θα θεωρήσουμε αληθή (με τη μικρότερη λογική επιφύλαξη) τα στοιχεία που προκύπτουν από τις φορολογικές δηλώσεις των μισθωτών και συνταξιούχων και πιθανώς αληθή (με μεγάλες επιφυλάξεις) ή και απλώς ενδεικτικά τα στοιχεία που αφορούν κατηγορίες εισοδημάτων όπως οι αυτοαπασχολούμενοι εργοδότες, εισοδηματίες κ.λπ. Στόχος μας είναι να βρούμε κάποια βάση για να

προσδιορίσουμε το βιοτικό επίπεδο των μισθωτών, ιδίως των τραπεζικών, σε σχέση με άλλες κατηγορίες.

Αναλυτικά τα στοιχεία των φορολογ. δηλώσεων του οικον. έτους 1993 έχουν ως εξής:

#### ΠΙΝΑΚΑΣ 50

#### ΤΙ ΔΗΛΩΣΑΝ ΣΤΗΝ ΕΦΟΡΙΑ ΜΙΣΘΩΤΟΙ - ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ

(σε δραχμές)

Κατηγορία	Μέσο εισόδημα (από μισθούς)	Μέσος Φόρος	Μέσο συνολικό εισόδημα
Δημόσιοι υπάλληλοι	2.533.638	102.618	2.648.131
Ιδιωτικοί υπάλληλοι	1.942.240	93.675	2.059.408
Τραπεζικοί υπάλληλοι	3.322.044	257.144	3.469.553
Στρατιωτικοί	2.523.155	87.241	2.578.188
Συνταξιούχοι	1.770.376	84.653	1.980.693
Σύνολο	2.005.096	94.918	2.149.449

- Πολλά στοιχεία του παρόντος έχουν ληφθεί από δημοσίευμα του περιοδικού «Δημόσιος Τομέας» τ. 104 (1994) απ' όπου και ο πίνακας.

Όσον αφορά τον ΜΕΣΟ ΦΟΡΟ, όπως αναφέραμε οι τραπεζοϋπάλληλοι πληρώνουν τους μεγαλύτερους φόρους στο κράτος από τους μισθωτούς. Κατά μέσο όρο έδωσαν 257.144 δραχμές, ποσό που αντιστοιχεί σε μέσο συνολικό εισόδημα 3.469.553 δραχμές. Το σύνολο των αποδοχών τους φθάνει τα 3.332.044 δραχμές και η διαφορά των 147.509 δραχμών προκύπτει από άλλες πηγές. Λιγότερο... πλούσιοι φαίνεται να είναι οι δημόσιοι υπάλληλοι στην Ελλάδα αφού σύμφωνα με τη δήλωση που έκαναν φέτος, εμφανίζονται να έχουν μέσο εισόδημα 2.533.638 δραχμές, μέσο συνολικό εισόδημα 2.648.131 δραχμές με αντιστοιχούντα φόρο 102.618 δραχμές.

Οι ιδιωτικοί υπάλληλοι οι οποίοι έπονται στην κατάταξη δήλωσαν για το 1993 μέσο συνολικό εισόδημα που έφθανε τα 2.059.408 δραχμές και πλήρωσαν με βάση αυτό φόρο 93.675 δραχμές. Οι συνταξιούχοι δήλωσαν για εφέτος τα λιγότερα, κατά μέσο όρο 1.980.693 δραχμές ποσό από το οποίο προκύπτει φορολογία 84.653 δραχμές.

Από τη συσχέτιση του μέσου συνολικού εισοδήματος και του μέσου εισοδήματος από μισθούς αξιοσημείωτο είναι να παρατηρήσει κανείς την αναλογία του μέσου πρόσθετου εισοδήματος στην πιο πάνω σειρά η οποία είναι αντιστρόφως ανάλογη των κατηγοριών του μέσου ετήσιου εισοδήματος. Έτσι οι συνταξιούχοι αν και εμφανίζονται να δηλώνουν τα χαμηλότερα εισοδήματα αναλογικά έχουν το μεγαλύτερο πρόσθετο εισόδημα. Σε πολλές περιπτώσεις ίσως να είναι οι κόποι μιας ζωής...

Βέβαια η υπόθεση του πρόσθετου εισοδήματος υπήρξε πάντα συνάρτηση της κοινωνικοοικονομικής κατάστασης των μισθωτών στην Ελλάδα. Ωστόσο σήμερα οι ηγεσίες των υπουργείων φαίνονται αποφασισμένες να βάλουν φρένο σε άλλη μια πηγή διαφευγόντων εσόδων από τον κρατικό προϋπολογισμό και φέρονται

αποφασισμένοι να αντιμετωπίσουν ως παραοικονομούσα δραστηριότητα τη δεύτερη δουλειά των δημοσίων υπαλλήλων.

Είναι κοινό μυστικό άλλωστε ότι σχεδόν οι μισοί υπάλληλοι του δημοσίου ασκούν και δεύτερη εργασία.

Από την άλλη πλευρά όμως είναι εξίσου γνωστό ότι ένα τέτοιο σοβαρό ζήτημα δεν μπορεί να αντιμετωπισθεί με αμιγώς κατασταλτικά μέτρα. Η παράλληλη με τη

δημοσιούπαλληλία ενασχόληση θα εκλείψει εάν αναβαθμισθεί σημαντικά η μισθολογική κατάσταση των δημοσίων υπαλλήλων.

Όσο και αν τα στοιχεία δείχνουν ότι οι αμοιβές που προσφέρουν οι δημόσιες υπηρεσίες τυγχάνουν συγκριτικά καλύτερες από αυτές του ιδιωτικού τομέα. Χωρίς αμφιβολία αυτή η παρασιτική ενεργοποίηση θα πρέπει να εξετασθεί συνολικά και να ληφθούν υπόψη κοινωνικές παράμετροι.

Η πιο πάνω ανάλυση μπορεί να συσχετισθεί βέβαια με τα στοιχεία του πίνακα της ενότητας ΣΤ ώστε να γίνει πλήρης η εικόνα για τις αρχές της δεκ. του 90. Γεγονός όμως είναι ότι μέχρι το 93 επικράτησε μια στασιμότητα ή και μείωση των πραγματικών εισοδημάτων των περισσότερων κατηγοριών εργαζομένων.

Μάλιστα εάν εξαιρεθούν οι τραπεζοπάλληλοι και ορισμένες κατηγορίες μισθωτών του δημοσίου που αποτελούν την «ελίτ» ένα διόλου ευκαταφρόνητο ποσοστό των ιδιωτικών υπαλλήλων και των συνταξιούχων δήλωναν (το 1993) εισόδημα χαμηλότερο του ενός εκατομμυρίου. Σχεδόν ένας στους τέσσερις βρισκόταν δηλαδή, σύμφωνα με τα στοιχεία, σε έσοχατο όριο.

Από την άλλη πλευρά φαίνεται ότι αναλογικά περισσότεροι από τις άλλες κατηγορίες των μισθωτών εξοικονομούσαν ικανοποιητικά ποσά (της τάξεως των τριών εκατομμυρίων και άνω). Συγκεκριμένα περισσότεροι από τους μισούς τραπεζοπάλληλους εντάσσονται σε αυτήν την κατηγορία, ενώ η αντιστοιχία για τους δημόσιους υπαλλήλους είναι ένας στους πέντε, για τους στρατιωτικούς ένας στους τέσσερις, για τους συνταξιούχους ένας στους οκτώ και για τους απασχολούμενους στον ιδιωτικό τομέα ένας στους 12!

Τέλος η διασπορά των υψηλόμισθων διαμορφώνεται σε 17% για τους τραπεζικούς 3% για τους δημοσίους υπαλλήλους, και τους συνταξιούχους και 6% για τους ιδιωτικούς υπαλλήλους.

Από το σημείο αυτό και πέρα, δραστηριοποιείται και... φορολογικά η ενδιαφέρουσα κατηγορία των ελεύθερων επαγγελματιών. Αν και φαίνεται ότι στην Ελλάδα καλύτερες αποδοχές έχουν «στα χαρτιά» οι μισθωτοί, οι ελεύθεροι επαγγελματίες είναι εκείνοι που συγκεντρώνουν τα φώτα της δημοσιότητας με την πενία ορισμένων. Αλλά αυτό κείται πέραν της εμβέλειας της δικής μας έρευνας.

#### IV. ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΕΥΡΥΤΕΡΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ

Είναι κοινή αντίληψη ότι στην Ελλάδα ο Κρατικός έλεγχος επί της Οικονομίας είναι υπερβολικά διογκωμένος και αποτελεί μια τόσο ριζωμένη κατάσταση, με παρελθόν πολλών δεκαετιών, ώστε φαίνεται φυσιολογική για έναν μη ειδήμονα. Ωστόσο, ενώ η πολιτική τον "μεγάλου Κράτους" υπήρξε κάποιες εντολές (μεταπολεμικά), εθνικά σκόπιμη, και κοινωνικά ευεργετική (χαμηλά τιμολόγια) φαίνεται ότι έχει τροφοδοτήσει ανήκεστες στρεβλώσεις στην ελληνική Οικονομία, διότι πολλά φαινόμενα τελείως αλυσιτελή ή και παράλογα διεπλάκησαν με αυτόν τον άκρατο Κρατικισμό - Χαμηλή παραγωγικότητα, πελατειακές - ρουσφετολογικές προσλήψεις και αναξιοκρατική προώθηση στην ιεραρχία, κακή διαχείριση των οικονομικών κάθε μιας και προσφυγή στο δεκανίκι του προϋπολογισμού για κάλυψη των ελλειμμάτων συνθέτουν την εικόνα της παθολογίας τους ή μάλλον μια της όψη.

Γιατί ενώ οι περισσότερες υπό δημόσιο έλεγχο επιχειρήσεις (ιδίως του τομέα των υπηρεσιών ή του εμπορίου) είναι ελλειμματικές, η μισθοδοσία των εργαζομένων τους είναι πλουσιοπάροχη τις περισσότερες φορές και γίνεται εξαιρετικά γενναιόδωρη προκειμένου για λίγες τέτοιες επιχειρήσεις (ΔΕΚΟ) που λόγω της μονοπωλιακής θέσης τους σ' ένα νευραλγικό τομέα (πχ ΔΕΗ, ΟΤΕ) είναι κερδοφόρος. Αποτέλεσμα είναι να δημιουργείται μια προνομιακή μισθολογική μεταχείριση στις υπό δημόσιο έλεγχο επιχειρήσεις.

Με βάση τα στοιχεία των παρακάτω πινάκων θα φανεί πόσο έντονη εμφανίζεται αυτή η ανισότητα μεταξύ των υπαλλήλων των ΔΕΚΟ και των υπαλλήλων του δημ. τομέα αλλά και των τραπεζικών (που από μια άποψη περιπίπτουν σε δημοδοπαλλική αντιμετώπιση, για την πλειοψηφία τους τουλάχιστον) κατά την δεκαετία του '90.

Σε 7,2 εκατ. δρχ. (δηλαδή 515 χιλ δρχ. επί 14 φορές το χρόνο) είναι το μέσο κόστος για αμοιβές στις δημόσιες επιχειρήσεις σύμφωνα με στοιχεία του υπουργείου Οικονομικών για το 1996, τα οποία δημοσιεύονται στο τεύχος του περιοδικού Ε21.

Η έρευνα περιοδικού αφορά την τελευταία πενταετία 1993-1997 και σύμφωνα με τα στοιχεία την τριετία 1993-1996 οι αμοιβές στις δημόσιες επιχειρήσεις αυξήθηκαν κατά 50%, ενώ υπήρξαν και επιχειρήσεις στις οποίες η αύξηση έφτασε το 100% με αθροιστικό πληθωρισμό κάτω του 30%.

Μεταξύ των ακριβοπληρωμένων υπαλλήλων των δημοσίων επιχειρήσεων περιλαμβάνονται οι 1299 υπάλληλοι της ΕΚΟ με 13,3 εκατ. δρχ. κόστος κατά μέσο όρο το χρόνο ο καθένας, οι 308 υπάλληλοι του Οργανισμού Διεξαγωγής Ικποδρομιών Ελλάδος με 14,1 εκατ. δρχ. το χρόνο κατά μέσο όρο, οι 8.863 υπάλληλοι της Ολυμπιακής Αεροπορίας με 11,4 εκατ. δρχ. μέσο όρο κλπ.

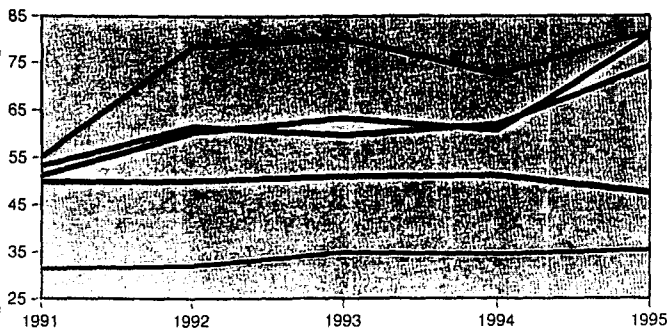
Το περιοδικό σημειώνει ότι οι αμοιβές αυτές είναι εφικτές εξαιτίας της μονοπωλιακής εκμετάλλευσης των αγορών στις οποίες δραστηριοποιούνται όλες αυτές οι επιχειρήσεις.

Όσο για τον μ. όρο των μισθών των τραπεζικών (6.640.613 το 1997) αυτός παραμένει κάτω του αντίστοιχου μ. όρο των ΔΕΚΟ αν και οι αθροιστικές αυξήσεις των τραπεζικών κατά την 5ετία 1993-97 είναι της τάξεως του 64,8% δηλ. αρκετά άνω του μ. όρου των ΔΕΚΟ (50%) και υπερδιπλάσια του αθροιστικού πληθωρισμού (30%). Μ' άλλα λόγια, η αγοραστική αξία των μισθών στις Τράπεζες βελτιώθηκε θεαματικά, αν και όχι τόσο θεαματικά όσο σε ορισμένες ΔΕΚΟ (πχ του ΕΛΟΤ την ΔΕΦΑ, την ΔΕΠ την Ολ. ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ) ενώ σε πολλές ΔΕΚΟ οι μισθοί απλώς παρακολούθησαν ή και υστέρησαν του ρυθμού του πληθωρισμού (πχ Ολ Αεροπορία και ΚΑΕ αντιστοίχως).

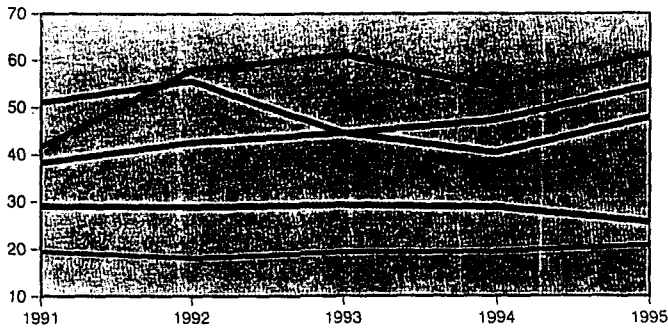
### ΠΙΝΑΚΑΣ 51

#### ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΟ ΚΟΣΤΟΣ ΚΑΙ ΚΟΣΤΟΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΩΣ ΠΟΣΟΣΤΟ ΤΩΝ ΕΣΟΔΩΝ ΚΑΙ ΚΕΡΑΝ ΠΡΟ ΦΟΡΩΝ ΑΝΑ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟ

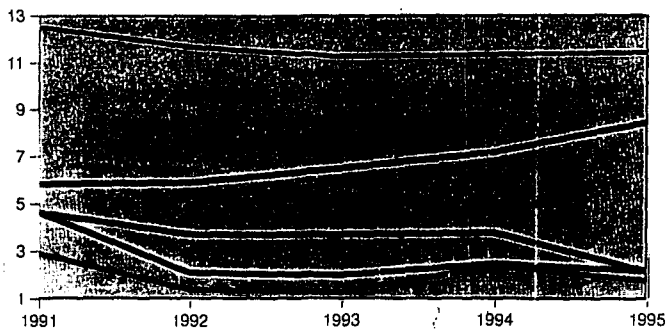
Λειτουργικό κόστος προς έσοδα



Κόστος προσωπικού προς έσοδα

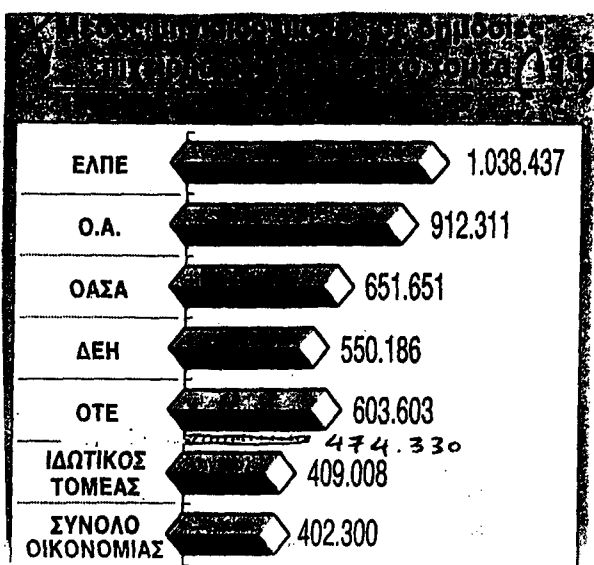


Κέρδη ανά απασχολούμενο (σκατ. Δρ. - σταθ. Δρ. 1991)



— ΕΘΝΙΚΗ — ΙΟΝΙΚΗ — ΕΜΠΟΡΙΚΗ — ΠΙΣΤΕΩΣ — ΕΡΓΑΣΙΑΣ

### ΠΙΝΑΚΑΣ 53



### ΠΙΝΑΚΑΣ 52

ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	1993	1994	1995	1996	1997	ΜΕΤΑΒΛΗ 93-96
ΑΕΔΚ	4.650,5	5.201,6	5.832,6	6.704,9	7.262,6	59,6%
OL CATERING				7.149,3		
ΔΕΗ	4.017,8	4.906,7	5.728,1	6.469,4	6.940,6	60,8%
ΔΕΘ	5.546,3	6.021,0	6.926,8	7.680,9	7.703,5	36,7%
ΔΕΠ	5.972,3	6.878,8	9.135,4	11.170,5	11.718,8	87,0%
ΔΕΠΑ	5.215,8	7.168,6	5.525,7	8.900,5	11.479,6	70,6%
ΔΕΠ - ΕΚΥ	3.521,9	2.752,0	3.441,3	3.798,8	3.992,5	7,8%
ΔΕΠΟΣ	5.773,2	5.914,0	7.065,2	7.954,5	5.660,0	37,8%
ΔΕΦΑ	3.338,8	4.022,4	4.512,1	5.996,4	6.250,9	79,6%
ΕΑΒ	4.803,2	5.942,0	6.954,7	7.742,0	8.390,5	61,2%
ΕΒΟ	3.639,4	4.213,1	5.055,2	6.636,9	6.191,4	54,9%
ΕΟΚ	3.704,8	4.267,0	4.865,2	5.660,2	6.240,4	52,8%
ΕΚΟ	8.223,8	9.315,9	11.263,5	13.348,7	14.551,8	62,3%
ΕΛΔΑ	6.658,0	8.437,0	9.134,1	10.509,8	11.639,3	57,9%
ΕΛΟΤ	4.280,0	6.787,5	7.549,3	8.450,7	9.819,4	97,4%
ΕΛΤΑ	4.263,1	5.044,4	5.883,2	6.565,0	6.918,8	54%
ΕΟΜΜΕΧ	4.445,1	4.998,2	5.879,1	5.873,6	6.435,1	32,1%
ΕΟΤ	4.026,5	4.650,5	5.088,6	5.361,3	5.071,8	33,1%
ΕΟΦ	4.960,3	5.933,6	6.400,4	7.762,3	8.333,3	56,5%
ΕΡΤ	5.476,0	5.519,0	5.520,1	6.603,0	7.127,6	20,6%
ΕΤΜΟΑ	3.305,5	3.403,6	3.949,4	4.076,6	4.543,5	23,3%
ΕΥΔΑΠ	5.417,4	6.508,0	5.801,8	6.994,2	8.333,3	29,1%
ΙΓΜΕ	4.008,6	5.190,1	5.754,1	6.594,6	7.062,8	65,5%
ΚΑΕ	6.476,5	7.331,7	7.682,4	7.057,9	10.800,4	8,9%
ΚΕΑ	1.975,2	2.228,6	2.471,4	3.237,4	3.379,3	63,9%
ΟΚΑΑ	4.962,1	3.376,5	3.773,3	6.658,9	6.984,1	34,2%
ΚΑΘ	5.411,4	3.788,7	4.351,0	6.289,1	6.923,1	16,2%
ΟΑΘ	3.590,2	4.525,3	4.783,1	5.637,3	6.122,4	57%
ΟΑΔΥ	4.196,2	4.796,8	5.915,3	6.924,2	7.650,0	65%
ΟΔΙΕ	10.566,7	12.648,9	12.451,2	14.058,4	13.839,9	33%
ΟΛ. ΑΕΡΟΠΟΙΙΑ	6.800,7	7.000,0	7.041,4	11.354,7	13.353,9	28,9%
ΟΛ. ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ	2.976,2	6.378,0	3.347,4	5.655,5	7.162,2	90%
ΟΠΑΠ	30.246,3	28.828,4	28.264,2	24.482,7	25.047,3	
ΟΠΕ	5.106,0	5.862,3	7.022,6	8.730,8	10.384,6	71%
ΟΡΓ. ΒΑΜΒΑΚΟΣ	2.801,3	2.263,2	2.356,2	3.904,0	5.149,9	39,4%
ΟΙΣ	3.764,7	4.756,3	4.970,3	5.972,2	6.086,7	58,6%
ΟΙΣΚ	3.725,9	4.812,9	4.826,5	5.095,8	5.501,6	36,7%
ΟΤΕ	4.554,7	5.846,7	6.297,4	7.225,4	7.979,7	58,6%
ΟΥΘ	4.140,5	4.986,0	5.541,1	6.768,9	7.385,9	53,3%
ΤΕΟ	2.964,1	2.282,3	3.837,3	4.309,8	5.320,1	45,4%
ΟΑΣΑ	5.231,7	5.499,3	6.476,9	7.309,7	8.014,5	39,7%
ΣΥΝΟΛΟ ΔΕ	4801,6	5.664,1	6.289,7	7.221,2	7.801,2	50,4%
Μ.ΟΡΟΣ ΤΡΑΠΕΖΩΝ	4.028,9	4.686,7	5.321,7	6.033	6.640,6	64,8%

Πηγή: Περιοδικό Ε21



Εμπεριστατωμένη έρευνα που έχει διενεργήσει για λογαριασμό του υπουργού Εθνικής Οικονομίας κ. Γ. Παπαντωνίου, ο ειδικός σύμβουλος κ. Νικ. Μανωλάς και η οποία πρόκειται να συμπεριληφθεί σε ευρύτερη μελέτη του ΚΕΠΕ για το μέγεθος του κράτους, καταδεικνύει ότι οι εργαζόμενοι στις δημόσιες επιχειρήσεις αμείβονται πολύ καλύτερα από τους εργαζομένους τους ιδιωτικού τομέα. Από την έρευνα συνάγονται τα εξής:

Ο μέσος μηνιαίος μισθός στις δημόσιες επιχειρήσεις το 1998 είναι 600.600 δρχ., όταν ο αντίστοιχος για το σύνολο της οικονομίας είναι μόλις 402.300 δρχ. Στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας ο μέσος μηνιαίος μισθός το 1998 είναι 409.008 δρχ. Παρατηρούμε, δηλαδή, μια διαφορά περίπου 200.000 δρχ. που δείχνει την απόσταση των αμοιβών μεταξύ των απασχολούμενων στις δημόσιες επιχειρήσεις και στον ιδιωτικό τομέα. Το αξιοσημείωτο είναι ότι η διαφορά αυτή μεγαθύνεται αν προσεγγίσουμε τις αμοιβές ανά επιχείρηση. Σύμφωνα με την έρευνα στον όμιλο της Δημόσιας Επιχείρησης Πετρελαίου, που τώρα φέρει την επωνυμία Ελληνικά Πετρέλαια, ο μέσος μηνιαίος μισθός το 1998 έφθανε στο 1.038.437 δχ. Στην προβληματική Ολυμπιακή ο μέσος μισθός έφθανε τις 912.311 δρχ. και στον επίσης προβληματικό ΟΑΣΑ των αστικών συγκοινωνιών ο μέσος μηνιαίος μισθός είναι 651.651 δρχ. Στη ΔΕΗ πέφτει στις 550.186 δρχ. και στον ΟΤΕ ανεβαίνει 60.3600 δρχ.

Είναι τούτο ένα από τα πιο παράδοξα της ελληνικής οικονομίας, προϊόν του μοντέλου πολιτικής που κυριάρχησε όλα τα μεταπολιτευτικά χρόνια και έφερε σε καλύτερη θέση τους εργαζόμενους του βραδυκίνητο δημόσιο τομέα μέσω της συνδικαλιστικής ισχύς της υπερανάπτυξης των διεκδικήσεων, της προσφυγής σε απεργίες σε χώρους και υπηρεσίες κατά βάση μονοπωλιακές ευθέως συνδεδεμένες με τις καθημερινές ανάγκες των πολιτών. Είναι χαρακτηριστικό ότι κατά τη δεκαετία 1988-1998, κατά την οποία εφαρμόστηκαν αυστηρές πολιτικές στους μισθούς και στις αμοιβές, η μέση ετήσια αύξηση της μισθοδοσίας ήταν της τάξεως του 12,6%.

Σημειώνεται ότι το ελληνικό παράδοξο, αυτή την άνιση διάρθρωση των αμοιβών μεταξύ των απασχολούμενων στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, καταγράφει και η νέα έκθεση του ΟΟΣΑ, που θα κυκλοφορήσει από το νέο έτος. Εκεί παρουσιάζεται ως διαρθρωτικού τύπου στρέβλωση, αποτέλεσμα κυρίως πολιτικών εμπλοκών και επιδράσεων. Τονίζεται, μάλιστα για να ελπίζει η ελληνική οικονομία στην ανάπτυξη και την πρόοδο θα πρέπει να μεταβάλει αυτή την άκρως αντιπαραγωγική σχέση μεταξύ των εργαζομένων στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα της οικονομίας. Και ένας τρόπος, βεβαίως, είναι οι

ιδιωτικοποιήσεις, οι οποίες τελευταίως εμφανίζουν κάποιο δυναμισμό, αλλά ακόμη κινούνται με εξαιρετικά αργούς ρυθμούς.

Την ίδια στιγμή, όπως καταγράφεται στην έρευνα, η μικροοικονομική ανάλυση δείχνει την έντονη προβληματικότητα ορισμένων δημόσιων επιχειρήσεων. Αν από το οικονομικό αποτέλεσμα των 45 δημοσίων επιχειρήσεων που περιλαμβάνονται στην εισηγητική έκθεση του προϋπολογισμού αφαιρεθούν τα κέρδη του ΟΤΕ της ΔΕΗ, του ΟΠΑΠ, του Ταμείου Εθνικής Οδοποιίας, του ομίλου των Ελληνικών Πετρελαίων, των ΚΑΕ και του Οργανισμού Διεξαγωγής Ιπποδρομιών, τότε το οικονομικό αποτέλεσμα των υπολοίπων 36 δημόσιων επιχειρήσεων είναι αρνητικό (έλλειμμα) και ανέρχεται σε 201,9 δισ. δρχ. 242,4 δισ. δρχ. και 177,8 δισ. δρχ. αντιστοίχως για τα έτη 1996, 1997 και 1998. Το αποτέλεσμα και μόνο αντανακλά την αναποτελεσματικότητα, διαχειριστική και οργανωτική των επιχειρήσεων αυτών. Ας σημειωθεί δε ότι τα κέρδη του ΟΤΕ, της ΔΕΗ, των Ελληνικών Πετρελαίων, του ΤΕΟ, του ΟΠΑΠ και των ΚΑΕ, προέρχονται αποκλειστικά από την εκμετάλλευση της μονοπωλιακής τους θέσης ή την εκμετάλλευση ειδικών προνομίων είσπραξης εσόδων και όχι από την ικανοποιητική επιχειρηματική διαχείριση των επιχειρήσεων αυτών, ούτε από την ανάληψη κάποιας συστηματικής προσπάθειας για οργανωτική αναδιάρθρωση και εξυγίανση της εσωτερικής τους λειτουργίας. Είναι χαρακτηριστική η περικοπή της έρευνας του κ. Μανωλά για την απασχόληση στις δημόσιες επιχειρήσεις: Παρουσιάζονται σοβαρές διακυμάνσεις με έξαρση στα εκλογικά ή τα μετεκλογικά έτη, ενώ σταθερά τα τελευταία χρόνια δείχνουν να επηρεάζονται από μια σταθερή πολιτική μείωσης της απασχόλησης. Παρά ταύτα, τονίζεται ότι στις περισσότερες δημόσιες επιχειρήσεις υπάρχει ακόμη και τώρα, παρά τις πρόσφατες εθελούσιες αποχωρήσεις υπαλλήλων του ΟΤΕ και της Ολυμπιακής, υπάρχει ακόμη υπεράριθμο προσωπικό. Η σχέση παραγωγικού προσωπικού και μη, ακόμη και στις επιχειρήσεις εντάσεως κεφαλαίου, πλησιάζει τη σχέση 1:1 και απέχει πολύ από τη σχέση 3:1 και 4:1 που επικρατεί διεθνώς. Αναφέρεται χαρακτηριστικά στην έρευνα ότι η απασχόληση είναι αναγκαίο να περιορισθεί με ανακατανομή προσωπικού τόσο ενδοεπιχειρησιακά όσο και διατομειακά<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Το κείμενο αυτό βασίζεται σε δημοσίευμα του Α. Καρακούση στην "Καθημερινή" της 22-11-1998

## ΕΝΟΤΗΤΑ 2<sup>η</sup>

### V. Η ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ ΚΑΙ ΟΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΤΟΥ ΕΛΛΗΝ. ΚΡΑΤΙΣΜΟΥ

Είναι γεγονός ότι σε όλα τα κράτη με την καπιταλιστική οργάνωση της οικονομίας, ένα κομμάτι αυτής ελέγχεται από το ίδιο το Κράτος που επιτελεί τον κάπως "ανοίκειο" για τους κλασικούς οικονομολόγους ρόλο εργοδότη, σε τομείς που άπτονται τη, Ασφαλείας, της Δημ. Τάξεως και πολλών κοινοφελών υπηρεσιών (Εκπαίδευση, Υγεία, Συγκοινωνίες, Ενέργεια).

Ο λόγος είναι ότι οι ανάγκες αυτού του είδους των πολιτών μιας χώρας δεν μπορούν να καλυφθούν επαρκώς ή με εύλογο τίμημα, από επιχειρήσεις που λειτουργούν με καθαρά ιδιωτικοοικονομικά κριτήρια (δηλ. επιδίωξη του μεγίστου κέρδους για την ίδια την επιχείρηση, με το ελάχιστο κόστος για την ίδια και χωρίς να λαμβάνονται υπ' όψιν εθνικές κρατικές ή κοινωνικές και ανθρωπιστικές προτεραιότητες).

Ο βαθμός ελέγχου της οικονομίας από το Κράτος ποικίλει από χώρα σε χώρα πχ στις ΗΠΑ, ο δημόσιος τομέας υπήρξε ανέκαθεν περιορισμένος εις όφελος του ιδιωτικού, ή το πολύ του "κοινοτικού μη κερδοσκοπικού" (τομείς υγείας και παιδείας αντιστοίχως) ενώ στην Δ. Ευρώπη κατά παράδοση έχει ιδιαίτερη βαρύτητα ο ρόλος του Κράτους, ώστε να χαρακτηρίζονται τα κράτη αυτά "μικτής οικονομίας" (σε αντίθεση με τα πρώην κομμουνιστικά που είχαν "κεντρική διεύθυνση της οικονομίας" και τις ΗΠΑ όπου ο ιδιωτικός τομέας δεσπόζει). Στην Ελλάδα ακολουθήθηκε η ευρωπαϊκή πρακτική που θέλει το Κράτος να έχει ρόλο σε κρίσιμους εθνικά ή οικονομικά τομείς όπως η ενέργεια, οι συγκοινωνίες, η κοιν. ασφάλιση. Και αυτός ο έλεγχος ξεκινά ήδη από τη δεκαετία του '20 (ίδρυση των "Σιδηροδρόμων του Ελληνικού Κράτους" και του "ΟΛΠ") και αυξάνεται και στο χώρο του εμπορίου (Αυτόνομος Σταφιδικός Οργανισμός 1926), της Πίστεως (Αγροτική Τράπεζα, 1929) των Ασφαλίσεων (ΙΚΑ 1937), της ενέργειας (ΔΕΗ 1950 και ΟΤΕ 1949). Στην δεκαετία του '70 ο κρατικός έλεγχος επεκτάθηκε ακόμη περισσότερο με την ίδρυση της ΔΕΠ για τις πετρελαϊκές έρευνες και την Κρατικοποίηση του Ομίλου Ανδρεάδη. (ίδρυση των ΗΣΑΠ αντί της ΕΗΣ, εξαγορά Ναυπηγείων Ελευσίνας και έλεγχος της Εμπορικής και Ιονικής Τράπεζας), της "Ολυμπιακής Αεροπορίας" (από τον Όμιλο Ωνάση, και των συγκοινωνιών της Πρωτεύουσας - ΟΑΣ και ΕΑΣ στην θέση της ιδιωτικής κοινοπραξίας ΕΚΤΕΛ). Την κρατικιστή αυτή τάση την

οποία συντήρησαν κυρίως συντηρητικές κυβερνήσεις, την ενίσχυσε περαιτέρω η πρώτη σοσιαλιστική κυβέρνηση του Α. Παπανδρέου, η οποία κρατικοποίησε μια σειρά προβληματικών επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα (πχ Πειρ. Πατραϊκή και προπαντός της ΑΓΕΤ) και δημιούργησε τον Οργανισμό Ανασυγκρότησης (Προβληματικών) επιχειρήσεων ο οποίος δεν δικαίωσε τελικά τις προσδοκίες και τους σκοπούς που έθεσε: Το τελικό αποτέλεσμα όλων των παραπάνω φαινομένων ήταν η Ελλάδα κατά τις δεκ. του '70 και του '80 να έχει έναν άκρως διογκωμένο Κρατικό έλεγχο επί της οικονομίας - για καπιταλιστικό Κράτος- με ένα πλήθος υπαλλήλων που σιτίζονταν από το δημ. προϋπολογισμό, πέραν των φυσιολογικών μισθολογικών βαρών της Διοίκησης της Ασφάλειας, (Εν Δυν.), της Εκπαιδευτικής και Προνομιακής Μέριμνας. Συνυπήρχαν ωστόσο μονοπωλιακές επιχειρήσεις που ως εκ της προνομιούχου θέσεως τους είχαν υψηλή κερδοφορία και αναλογικά εξασφάλιζαν υψηλούς μισθούς στο προσωπικό τους (πχ ΔΕΗ, ΟΤΕ, ΟΠΑΠ, άλλες επιχειρήσεις ΔΕΚΟ - που γίνονταν όργανα ασκήσεως κοινωνικής πολιτικής (χαμηλά τιμολόγια για τον καταναλωτή) και γι' αυτό μετατρέπονταν σε ελλειμματικές, ζημιογόνες και προσέφεραν κάπως κατώτερους μισθούς (πχ Αστικές Συγκοινωνίες) και πρώην ιδιωτ. επιχειρήσεις των οποίων η παραγωγική θέση δεν βελτιώθηκε και τεχνητά συντηρούντο στην ζωή αλλά η μισθολογία του προσωπικού δεν εθίγη ή εθίγη λίγο, πάντοτε με επιβάρυνση του δημ. προϋπολογισμού. Την ίδια εποχή, στην Ευρώπη (κυρίως Αγγλία) και την Αμερική, η κυβερνητική ιδεολογία και πρακτική ήταν ακριβώς η αντίστροφη: Έμφάνιση στις ιδιωτικοποιήσεις ακόμη και "φυσιολογικώς κρατικών" τομέων της οικονομίας (πχ υγεία - πρόνοια- ενέργεια), μείωση της άμεσης φορολογίας και της Κρατικής επιδότησης των κρατικών ελλειμματικών επιχειρήσεων ("πολιτική Θάτσερ και Ρήγκαν").

Οι υπερβολές της πολιτικής αυτής φάνηκαν κατά την δεκαετία του '90 όταν οι κοινωνικές παρενέργειες τροφοδότησαν ένα ρεύμα αντίδρασης στον νεοφιλελευθερισμό αυτής της μορφής, και ανέτρεψε τους πολιτικούς εκφραστές αυτής της οικονομικής αντίληψης. Στην Ελλάδα όπου είχαμε δημοσιονομικά προβλήματα ακριβώς λόγω της αντίθετης πολιτικής (υπερβολικός κρατικισμός) στην δεκ. του 90 υιοθετήθηκε μια πολιτική "προσεκτικών" αποκρατικοποιήσεων η οποία έως και σήμερα δεν έχει αποδώσει τα αναμενόμενα, ενώ η θεωρητική συζήτηση δεν έχει πάψει γύρω από το ποίες ΔΕΚΟ πρέπει να περάσουν στον ιδιωτ. Τομέα με ποία μορφή (εκχώρηση του management, μετοχοποίηση άνω ή κάτω του 51% κοκ).

## I. Η ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΣΤΗΝ Ε.Τ.Ε. (ΚΑΙ ΑΛΛΕΣ ΤΡΑΠΕΖΕΣ)

Η ιδιαιτερότητα της επαγγελματικής θέσης του τραπεζοϋπαλλήλου ειδικώς της Ε.Τ.Ε. δεν είναι μόνο συνάρτηση της μακράς παράδοσης σύνδεσης του εργαζομένου με την υλική και άυλη "προϊκα" της Τράπεζας, ούτε εκφράζεται μόνο με τα συνδικαλιστικά επιτεύγματα που βελτίωσαν την θεσμική θέση των εργαζομένων ούτε τέλος γίνεται φανερή μόνο με τους "καλούς" έως επίζηλους μισθούς και λοιπές αμοιβές που επιφυλάσσονταν στους υπαλλήλους (κυρίως άλλοτε αλλά και σήμερα ακόμη) .

Υπάρχει μια διάσταση στις σχέσεις διοίκησης και εργαζομένων που εκφράζει ένα πρωτοποριακό και εποικοδομητικό πνεύμα συναντιλήψεως και συνεργασίας, που επίσης έχει παράδοση δεκαετιών (βλ. ενότητα Γ του παρόντος Κεφαλαίου) και η οποία αναφέρεται στις δυνατότητες επιμόρφωσης και "δια βίου κατάρτισεως" που προσφέρει η Τράπεζα στους υπαλλήλους της "επ' αμοιβαίω συμφέροντα".

Όπως ακριβώς η κατοχύρωση ορισμένου ωραρίου εργασίας και επακόλουθα ενός ευλόγου "ελευθέρου χρόνου" για τον εργαζόμενο δεν είναι μια αντιπαραγωγική παραχώρηση αλλά ένα εύστοχο και αναγκαίο βήμα ώστε να ανανεώνεται και να εμπλουτίζεται η βιολογική ψυχολογική και πνευματική ικανότητα προσφοράς των δυνάμεων του εργαζομένου, έτσι και η μέριμνα για πνευματική καλλιέργεια εμπλουτισμό των γνώσεων και δεξιοτήτων των υπαλλήλων δεν είναι μια άσκοπη, περιττή "δαπάνη" αλλά μια δημιουργική και λυσιτελής ενεργοποίηση που αποβαίνει επωφελής επένδυση για την Τράπεζα αλλά και διέξοδος αυτοπραγμάτωσης για τον εργαζόμενο που δεν εφησυχάζει στα κεκτημένα και τα γνωστά και τετριμμένα.

Μέσα από προγράμματα επιμόρφωσης που εκπονεί η διοίκηση συνεχίζεται μια αιωνόβια παράδοση και επαναβεβαιώνονται οι στενοί δεσμοί συνεννόησης και αλληλεγγύης μεταξύ εκείνων και του προσωπικού. Η ευτυχής έκβαση αυτών των πρωτοποριακών και υποδειγματικών προγραμμάτων, πράγματι, απαιτεί την συνεχή και γόνιμη συνεργασία και την ώριμη εκπρόσωψη των εργαζομένων, κάτι που όντως είναι αυτή πραγματικότητα εφ' όσον οι εργαζόμενοι έχουν ταυτίσει το καλό των ιδίων με εκείνο της σύγχρονης Τράπεζας που πρέπει να εστιάζει την προσεχή της στην εξυπηρέτηση του πελάτη και την ανάπτυξη της οικονομίας του τόπου και όχι στο στενό και βραχυπρόθεσμο κερδοσκοπικό συμφέρον.

Αυτό λοιπόν το ανοικτό και ευρύ πνεύμα βρίσκει την έκφρασή του σε

προγράμματα εκπαίδευσης που αφ' ενός θα διευρύνουν την μόρφωση και την επαγγελματική κατάρτιση του προσωπικού, αφ' ετέρου και μακροχρόνια θα συμβάλλουν στην ποιοτικά υψηλή εξυπηρέτηση του πελάτη μέσω αυτού του προσωπικού, και στην αποτελεσματικότητα και ευρωστία της Τράπεζας με τη γρήγορη λήψη σωστών αποφάσεων και την συνεπή υλοποίησή τους.

Υπό αυτό το πνεύμα, η Εθνική Τράπεζα της Ελλάδος άρχισε να διοργανώνει εκπαιδευτικές δραστηριότητες, ήδη από τα πρώτα μεταπολεμικά χρόνια, που αφορούσαν σε εισαγωγική εκπαίδευση και τραπεζικές εργασίες. Ουσιαστικά από το 1962 προχώρησε στην επέκταση της εκπαιδευτικής της προσπάθειας με την οργάνωση φρονιστηριακών μαθημάτων για την υποβοήθηση των υκαλλήλων στις εξετάσεις για τη μονιμοποίηση τους ή για την προαγωγή τους.<sup>2</sup>

Η ουσιαστική αναπροσαρμογή των εκπαιδευτικών προγραμμάτων της Τράπεζας ξεκίνησε το 1975 με την εφαρμογή νέου συστήματος επαγγελματικής εκπαίδευσης, με στόχο τη βελτίωση της επαγγελματικής απόδοσης και τη διεύρυνση του μορφωτικού επιπέδου του προσωπικού.

Μέχρι το 1980, οι εκπαιδευτικές δραστηριότητες της τράπεζας αναπτύσσονται σε τρεις κύκλους:

- τον κύκλο προπαίδευσης
- τον γενικό κύκλο σπουδών, και
- τον εξωτερικό κύκλο σπουδών

Η προσπάθεια του Κέντρου Επιμόρφωσης Στελεχών Ε.Τ.Ε. να συνεπικουρήσει από το 1979 την εκπαιδευτική πολιτική δεν απέδωσε αφού το πρόγραμμα του Κέντρου εφαρμόστηκε μόνο για δύο σειρές συμμετεχόντων. Το 1981 τα προγράμματα της Τράπεζας αναδιοργανώθηκαν σημαντικά. Διαχωρίστηκαν σε τέσσερις τομείς επιμόρφωσης οι οποίοι περιλαμβάνουν ειδικά σεμινάρια ανάλογα με τη βαθμίδα της ιεραρχίας στην οποία ανήκουν οι συμμετέχοντες:

- τραπεζική επιμόρφωση (εκπαίδευση στις τραπεζικές εργασίες).
- εμπορική επιμόρφωση (εκπαίδευση στο τραπεζικό Marketing)

---

<sup>2</sup> Τα ιστορικά στοιχεία έχουν αντληθεί από τη μελέτη "Ανάπτυξη συμβασιακής πολιτικής για την επαγγελματική κατάρτιση στον τομέα των Τραπεζών στην Ελλάδα" που συντόνισαν οι Σ. Ρομπολής, Ν. Γεωργαράκης, Χ. Φραγκούλης, εκδ. ΙΝΕ/ΟΤΟΕ, Αθήνα 1996

- διοικητική επιμόρφωση (εκπαίδευση στο Management σχετικά με τεχνικές αποτελεσματικής διοίκησης).
- γενική επιμόρφωση (θέματα λογιστικής, στατιστικής, οικονομικής διεθνών οικονομικών σχέσεων κλπ).

Η συμμετοχή στα σεμινάρια είναι υποχρεωτική για τους νεοπροσλαμβανόμενους υπαλλήλους και για το γενικό κύκλο σπουδών.

Για τη σύνδεση της θεωρητικής εκπαίδευσης με την πρακτική εξάσκηση στο χώρο εργασίας, λειτούργησαν το 1981-1982 πρότυπα εκπαιδευτικά καταστήματα.

#### **Εκπαίδευση προσωπικό**

Το ισχύον σύστημα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης του Προσωπικού της Εθνικής Τράπεζας εγκρίθηκε στο Συμβούλιο Επιμόρφωσης της 16-10-92\*.

Το σύστημα προβλέπει δύο κατηγορίες σεμιναρίων: Καθολικά (υποχρεωτικά) και Προεραϊτικά σεμινάρια.

#### **Σεμινάρια Καθολικού Χαρακτήρα**

Πρόκειται για εκείνα που αναφέρονται στο αντικείμενο εργασίας του υπαλλήλου ή στελέχους και τα οποία πρέπει να παρακολουθήσουν οπωσδήποτε όλοι οι εργαζόμενοι στο συγκεκριμένο αντικείμενο εργασίας. Οι επικεφαλής των Μονάδων είναι υποχρεωμένοι - μέσα σε εύλογο χρονικό διάστημα και ανάλογα με τις ανάγκες της υπηρεσίας - να προγραμματίσουν τη συμμετοχή όσων υπαλλήλων ή στελεχών δεν έχουν παρακολουθήσει μέχρι σήμερα τέτοιου είδους σεμινάρια.

Το σύστημα Εκπαίδευσης προβλέπει στις βασικές του αρχές:

**“Παροχή ίσων ευκαιριών για καθολική, ισότιμη και υψηλού επιπέδου εκπαίδευση”**

Η ενημέρωση των επικεφαλής των Μονάδων για το χρονοπρόγραμμα των σεμιναρίων γίνεται σε τακτή δίμηνη ή τρίμηνη βάση από την Υποδ/νση Εκπαίδευσης και θα κυκλοφορεί παράλληλα σε Εγκύκλιο της οποίας θα λαμβάνουν γνώση όλοι οι εργαζόμενοι.

#### **Σεμινάρια Προαιρετικού Χαρακτήρα**

Είναι εκείνα που σχετίζονται άμεσα ή έμμεσα, αλλά δεν αναφέρονται,

στο αντικείμενο εργασίας του υπαλλήλου ή στελέχους και τα οποία μπορούν να παρακολουθήσουν - με αίτηση συμμετοχής - όσοι εργαζόμενοι επιθυμούν. Είναι προφανές ότι σε περίπτωση που προβλέπεται μετακίνηση του εργαζομένου σε νέο αντικείμενο εργασίας ή σε περίπτωση που επιβάλλεται λόγω θέσεως ευθύνης ή άλλων καθηκόντων η σφαιρική ενημέρωσή του, τότε τα σεμινάρια αυτά αποκτούν μεγαλύτερη σημασία για τους ενδιαφερόμενους.

Οι Γνωστικοί Τομείς τους οποίους καλύπτουν τα σεμινάρια είναι:

**A. Τομέας Τραπεζικών Εργασιών**

Χορηγήσεις, Εγγυητικές, Καθυστερήσεις, Συνάλλαγμα, Εισαγωγές, Εξαγωγές, Μηχανογράφηση εργασιών (ON LINE), ξενόγλωσση ορολογία και αλληλογραφία κ.α.

**B. Τομέας Εμπορικής Επιμόρφωσης**

Μάρκετινγκ, Επικοινωνία και Δημόσιες Σχέσεις, Νέα Τραπεζικά Προϊόντα (Repos, underwriting, factoring, forfaiting, swaps, future contracts, option contracts, venture capital, franchising, leasing) κ.α.

**Γ. Τομέας Διοικητικής Επιμόρφωσης**

Μάνατζμεντ διαφόρων επιπέδων ευθύνης, Εκπαίδευση Κριτών κ.α.

**Δ. Τομέας Οικονομικής Επιμόρφωσης**

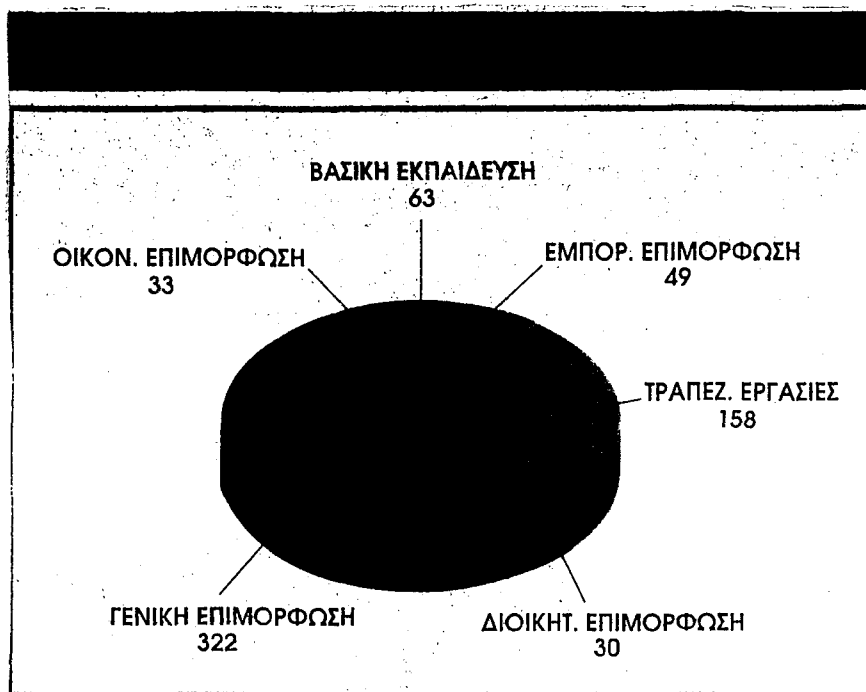
Λογιστική, Χρηματοοικονομικά θέματα, Ειδικά Οικονομικά θέματα κ.α.

**Ε. Τομέας Γενικής Επιμόρφωσης**

Εφαρμογές Νέας Τεχνολογίας (MS-DOS, Word Perfect, Lotus, D-Base) Τεχνική Παρουσίασης, Εκπαίδευση Εξειδικευμένων Στελεχών (Εκπαιδευτικών Επιλογέων, Ντήλερς, Προγραμματιστατών, Στελεχών, Μάρκετινγκ), Εκπαίδευση Βοηθητικού Προσωπικού, Προσωπικού Ασφαλείας, Τηλεφωνητών, Γραμματέων κλπ., Νοελληνική Γλώσσα κ.α.

Αξίζει να σημειώσουμε ότι η συμμετοχή υπαλλήλων σε σεμινάρια που διοργάνωσε η Εκπαίδευση για όλες τις θέσεις εργασίας και ευθύνης ήταν για το 1997:





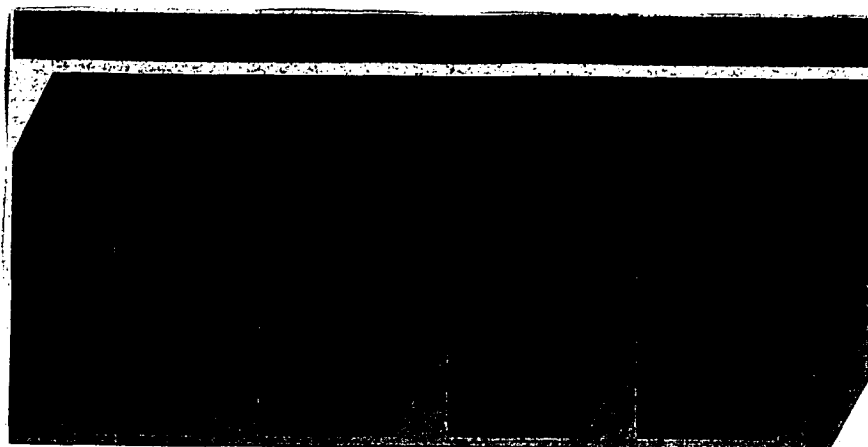
Πηγή: Κοινωνικός

και αυτά τα στατιστικά στοιχεία πρέπει να ληφθούν υπόψη σε συνδυασμό με την έλλειψη σύγχρονου Εκπαιδευτικού Κέντρου και επαρκούς στελέχωσης της Μονάδας σε Εξειδικευμένο Προσωπικό (Τακτικοί Εκπαιδευτές) και Διοικητικό Προσωπικό.

#### Εκπαίδευση εκτός Τράπεζας

Για συμμετοχή των εργαζομένων της Εθνικής Τράπεζας σε σεμινάρια άλλων εκπαιδευτικών φορέων (εσωτερικού ή εξωτερικού) ή σε κύκλους μεταπτυχιακών σπουδών χρειάζεται αίτηση με πλήρες πρόγραμμα της παρεχομένης επαγγελματικής εκπαίδευσης και κόστος. Η αίτηση υποβάλλεται στην Υποδ/ση Εκπαίδευσης και έχει πιθανότητες να εγκριθεί εάν το γνωστικό αντικείμενο ενδιαφέρει άμεσα την Τράπεζα και εάν υπάρχει συνηγορία του επικεφαλής της Μονάδας από την οποία προέρχεται η αίτηση.

Η συμμετοχή υπαλλήλων σε εκπαιδευτικά προγράμματα φορέων εκτός Τράπεζας ήταν:



1994 1995 1996 1997

ΔΙΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ

- ΕΚΤΟΣ ΤΡΑΠΕΖΗΣ
- ΕΝΤΟΣ ΤΡΑΠΕΖΗΣ

Πηγή: Κοινωνικός  
Απολογισμός ΕΤΕ

Γνωστικά αντικείμενα που συνήθως το τελευταίο διάστημα ενδιαφέρουν την Τράπεζα είναι: Business Administration, Portfolio Management, Treasury Management, Computer and Network Security, Private Banking, Αγορές Χρήματος και Συναλλάγματος, Κλαδικό Λογιστικό Σχέδιο Τραπεζών, Απελευθέρωση Κίνησης Κεφαλαίων κ.α.

Το 1996 η Διοίκηση θεσμοθέτησε μια πολιτική χορήγησης υποτροφιών για μεταπτυχιακές σπουδές που θα αφορούν θέματα που θα προάγουν τον εκσυγχρονισμό της λειτουργίας και την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της Ε.Τ.Ε. είτε οι σπουδές θα περατωθούν στο εσωτερικό είτε στο εξωτερικό. Πρόκειται συνεπώς για την απάντηση της Ε.Τ.Ε. στις νέες συνθήκες που διαμορφώνονται στο “παγκοσμιοποιημένο” “περιβάλλον των τραπεζικών και ευρύτερα οικονομικών συναλλαγών κατά την τρέχουσα δεκαετία.

Εφ’ όσον η Τράπεζα εγκρίνει την συμμετοχή κάποιου υπαλλήλου<sup>1</sup> σε τέτοιες επιμορφωτικές δραστηριότητες που λαμβάνουν χώρα κατά το εργάσιμο ωράριο, τους θεωρεί “σε διατεταγμένη υπηρεσία, υποκείμενους στον Οργανισμό της Υπηρεσίας” και τους καταβάλλει τις κανονικές αποδοχές τους, τα δίδακτρα, τα τυχόν έξοδα μετακίνησης (μετάβασης και επιστροφής κατά την έναρξη και λήξη του μαθήματος) και επιπλέον ποσόν για κάλυψη εξόδων διαβίωσης εφ’ όσον το κρίνει αναγκαίο η αρμόδια επιτροπή. (Εάν η εκπαίδευση λαμβάνει χώρα εκτός εργασίμων ωρών, δεν καταβάλλεται

<sup>1</sup> Πηγή: Υπ’ αριθμ. 26/12.11.96 Εγκύκλιος ΕΤΕ

αποζημίωση από την Τράπεζα).

**Πρόγραμμα εκμάθησης Ξένων Γλωσσών<sup>2</sup>.** Εξετάζουμε ειδικότερα αυτόν τον τομέα, διότι στην γλωσσομάθεια των υπαλλήλων η Τράπεζα αποδίδει σημασία. Στην τρέχουσα περίοδο η Τράπεζα αναλαμβάνει μέγα μέρος ή το σύνολο των εξόδων φοίτησης σε φροντιστήρια ή λοιπά συστήματα διδασκαλίας, για την εκμάθηση των πέντε βασικών ευρωπαϊκών γλωσσών (αγγλική, γαλλική, ιταλική, γερμανική, ισπανική) - για τα φροντιστήρια καλύπτει το 80% των διδάκτρων (με ανώτατο όριο τις 300.000 δρχ.) εφ' όσον η επίδοση του επιμορφούμενου βαθμολογείται τουλάχιστον με 13/20 και άνω. Καταβάλλει το 100% της δαπάνης (με ανώτατο όριο της 375.000 δρχ.) για την τάξη προετοιμασίας για τα βασικά διπλώματα (επιπέδων Lower, Advanced και Proficiency) των προαναφερθεισών γλωσσών - για ολιγομελή τμήματα αγγλικής γλώσσας για στελέχη (Business English) με επίπεδα σπουδών συγκειμένων εκ 120 ωρών το καθένα, που κατανέμονται κατά δύο δίωρα εβδομαδιαίως.

Παρομοίως, καταβάλλεται το 100% των διδάκτρων για επίδοση άνω του 17,4/20 και το 50% για επίδοση 13 έως 17,4/20.

Ακόμη η Τράπεζα καταβάλλει τα έξοδα για την αγορά συστήματος αυτοδιδασκαλίας (κασέτες - βιβλία) σε υπαλλήλους που ζουν μακριά από φροντιστήρια), υπό τον όρο να αντεπεξέλθουν επιτυχώς στο προβλεπόμενο test επίδοσης ένα έτος μετά την έναρξη της χρήσεώς του. Τέλος διαθέτει, σε στελέχη της με κάποιες γλώσσες αγγλικής και απαιτητικό αγγλόγλωσσο περιβάλλον εργασίας, ένα εκπαιδευτικό πακέτο H/Y (Computer based training) με τίτλο "Banking and Financial English) (ορολογία).

### **ΤΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ - ΕΠΙΜΟΡΦΩΤΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΣΤΙΣ ΕΛΛΗΝΙΚΕΣ ΤΡΑΠΕΖΕΣ (ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΕΙΚΟΝΑ)**

Σύμφωνα με τις απαντήσεις των Τραπεζών, τα προγράμματα που υλοποιήθηκαν τα δύο τελευταία χρόνια αφορούσαν στο μεγαλύτερο ποσοστό τους (34-58%) θέματα τραπεζικών τεχνικών (εργασιών). Ακολουθούσαν τα προγράμματα Πληροφορικής με ποσοστό 18% και στην τρίτη θέση, με ποσοστό 10%, βρίσκονται τα σεμινάρια Management και Marketing.

Το συνολικό κόστος εκπαίδευσης του προσωπικού των Τραπεζών

<sup>2</sup> Πηγή: Υπ' αριθμ. 106/2.8.88 Εγκύκλιος της ΕΤΕ

διαφέρει από Τράπεζα σε Τράπεζα, δείχνει όμως την τάση για αύξηση, στοιχείο που συνηγορεί στις απόψεις που προαναφέρθηκαν για την κατανόηση του σημαντικού ρόλου της Εκπαίδευσης από τις Διοικήσεις των Τραπεζών. Σε κάθε περίπτωση όμως στην αύξηση αυτή των δαπανών για την εκπαίδευση θα πρέπει να συνυπολογισθούν και οι κοινοτικές επιδοτήσεις για προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, οι οποίες την τελευταία δεκαετία έχουν συμβάλει σημαντικά στην ανάπτυξη της εκπαιδευτικής λειτουργίας.

Συγκριτικά με τα διεθνή δεδομένα, το μέσο ποσοστό (1%) είναι χαμηλό. (Γαλλία 4-5%, Γερμανία 6-7%). Θα πρέπει επομένως να αυξηθούν οι δαπάνες της Χώρας μας προκειμένου να προσεγγίσουν τα διεθνή δεδομένα και να ανταπεξέλθουν στο ανταγωνιστικό περιβάλλον των Τραπεζών στο διεθνή χώρο.

Σύμφωνα με τις απαντήσεις στο ερωτηματολόγιο, η εκπαίδευση που έχει υλοποιηθεί μέχρι σήμερα στον Τραπεζικό τομέα χαρακτηρίζεται από τους υπεύθυνους της εκπαίδευσης από ικανοποιητική έως πολύ θετική. Η εκπαιδευτική μέθοδος που σε προτεραιότητα εφαρμόζεται από τις Τράπεζες είναι σεμινάρια τα οποία στις περισσότερες περιπτώσεις ακολουθούνται από εκπαίδευση στην πράξη (κατά την ώρα εργασίας). Ήδη έχει αρχίσει να κάνει εμφανή την παρουσία της η Νέα Τεχνολογία στις μεθοδολογίες εκπαίδευσης, με την εφαρμογή προγραμμάτων που βασίζονται στη χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή.

Σύμφωνα με τις απαντήσεις των Τραπεζών, σε σχετική έρευνα τα προγράμματα που υλοποιήθηκαν τα δύο τελευταία χρόνια αφορούσαν στο μεγαλύτερο ποσοστό τους (34-58%) θέματα τραπεζικών τεχνικών (εργασιών).

Ακολουθούσαν τα προγράμματα Πληροφορικής με ποσοστό 18% και στην τρίτη θέση, με ποσοστό 10%, βρίσκονται τα σεμινάρια Management και Marketing.

Το συνολικό κόστος εκπαίδευσης του προσωπικού των Τραπεζών διαφέρει από Τράπεζα σε Τράπεζα, δείχνει όμως την τάση για αύξηση, στοιχείο που συνηγορεί στις απόψεις που προαναφέρθηκαν για την κατανόηση του σημαντικού ρόλου της Εκπαίδευσης από της Διοικήσεις των Τραπεζών. Σε κάθε περίπτωση όμως στην αύξηση αυτή των δαπανών για την εκπαίδευση θα πρέπει να συνυπολογισθούν και οι κοινοτικές επιδοτήσεις για προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, οι οποίες την τελευταία δεκαετία έχουν συμβάλει σημαντικά στην ανάπτυξη της εκπαιδευτικής λειτουργίας.

Συγκριτικά με τα διεθνή δεδομένα, το μέσο ποσοστό (1%) είναι χαμηλό. (Γαλλία 4-5%, Γερμανία (6-7%). Θα πρέπει επομένως να αυξηθούν οι δαπάνες της Χώρας μας προκειμένου να προσεγγίσουν τα διεθνή δεδομένα και να ανταπεξέλθουν στο ανταγωνιστικό περιβάλλον των Τραπεζών στο διεθνή χώρο.

Σύμφωνα με τις απαντήσεις στο ερωτηματολόγιο, η εκπαίδευση που έχει υλοποιηθεί μέχρι σήμερα στον Τραπεζικό τομέα χαρακτηρίζεται από τους υπευθύνους της εκπαίδευσης από ικανοποιητική έως πολύ θετική. Η εκπαιδευτική μέθοδος που σε προτεραιότητα εφαρμόζεται από τις Τράπεζες είναι σεμινάρια τα οποία στις περισσότερες περιπτώσεις ακολουθούνται από εκπαίδευση στην πράξη (κατά την ώρα εργασίας). Ήδη έχει αρχίσει να κάνει εμφανή την παρουσία της η Νέα Τεχνολογία στις μεθοδικές εκπαίδευσης, με την εφαρμογή προγραμμάτων που βασίζονται στη χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή.

## Ο ΣΥΝΟΠΤΙΚΟΣ ΧΑΡΤΗΣ ΤΩΝ ΠΑΡΟΧΩΝ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΤΗΣ Ε.Τ.Ε.\*

### **I) ΑΔΕΙΕΣ**

Καταρχήν, όλοι οι εργαζόμενοι στην Ε.Τ.Ε. οι οποίοι έχουν συμπληρώσει εργασία ενός έτους δικαιούνται άδεια είκοσι (20) εργασίμων ημερών, η οποία μπορεί να φτάσει και τις είκοσι δύο (22).

Ο νόμος (ν. 539/45) προβλέπει σχετικά ότι ο εργοδότης υποχρεούται να τη χορηγεί ολόκληρη και ότι δεν μπορεί να "εξοφληθεί" έστω και με προσαύξησή στις αποδοχές. Εξάλλου, η άδεια θα πρέπει να εξαντλείται στο χρόνο που αναφέρεται και θα χορηγείται κατόπιν αιτήσεως του εργαζομένου το αργότερο εντός δύο (2) μηνών από τη στιγμή που θα ζητηθεί. Τέλος, προβλέπεται ότι στο μισό προσωπικό η άδεια χορηγείται μεταξύ 1<sup>ης</sup> Μαΐου έως και 30<sup>ης</sup> Σεπτεμβρίου, ενώ το υπόλοιπο προσωπικό παίρνει την άδειά του κατά τη διάρκεια του υπόλοιπου έτους. Σ' αυτό το σημείο αξίζει να σημειωθεί ότι στην Ε.Τ.Ε. εΐθισται να δίνεται τουλάχιστον το 50% της άδειας σ' όλους τους υπαλλήλους κατά τους θερινούς μήνες.

Πέραν της κανονικής άδειας, όμως, παρέχεται επιπλέον μια σειρά αδειών για διάφορους λόγους. Επιγραμματικά αναφέρουμε εδώ τα εξής:

**α) Άδεια αιμοδοσίας:** Είναι μονοήμερη για κάθε αιμοδοσία και μπορεί να φτάνει τις δύο (2) μέρες ετησίως (ΣΣΕ '89 και εγκ. Σειράς Β' 77/22-6-84).

**β) Άδεια τοκετού και λοχείας** εκατόν είκοσι (120) ημερολογιακών ημερών παρέχεται στις εργαζόμενες, σύμφωνα με τις προβλέψεις του ν. 1302/82, ενώ οι αποδοχές τους καταβάλλονται πλήρως. Η απουσία λόγω μητρότητας λογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας και δεν συμψηφίζεται με την κανονική άδεια (ΣΣΕ 84, αριθμ.. 3). (Το ια μπορεί να μπει εναλλακτικά εδώ)

**γ) Γονική άδεια** που μπορεί να φτάσει τα δύο (2) έτη χορηγείται στο γονέα τέκνου που δεν έχει συμπληρώσει το 4ο έτος της ηλικίας του. Η σχετική άδεια χορηγείται κατόπιν αιτήσεως του ενδιαφερομένου, είναι άνευ αποδοχών και έχει ως συνέπεια τη βαθμολογική (εξάμηνη) και μισθολογική στασιμότητά του (εγκ. Σειράς Α' αριθμ. 1/2-1-81 και ΣΣΕ 84 αριθ. 22). (Το ιβ μπορεί να μπει εναλλακτικά εδώ)

**δ) Άδεια για την παρακολούθηση της σχολικής προόδου των παιδιών.** Στους εργαζόμενους γονείς τέκνων 5-16 ετών χορηγείται δήμερη γονική άδεια, πέραν της κανονικής, στη διάρκεια της σχολικής περιόδου. Σημειωτέον είναι

\* Πηγή: Ειδική Έκδοση Τραπεζικής Δημοσιογραφικού Οργάνου του ΣΥΕΤΕ.

ότι τη σχετική άδεια δικαιούται μόνο ο ένας γονέας. Τις προϋποθέσεις ορίζει η υπ' αριθμ. 22/24-3-89 εγκ. Σειράς Β'.

ε) **Ανθυγιεινή άδεια:** Το προσωπικό που εργάζεται α) σε ανθυγιεινούς χώρους (υπόγεια, χημικά, θόρυβοι) και β) σε ανθυγιεινή εργασία, δικαιούται να λάβει άδεια επτά (7) εργάσιμων ημερών, πέρα από την κανονική (υπ' αριθμ. 9/23-2-82 εγκύκλιος, Σειράς Α').

στ) **Μαθητικές, σπουδαστικές και φοιτητικές άδειες προσωπικό:** Οι ως άνω άδειες χορηγούνται στους εργαζομένους που φοιτούν: Α) σε σχολές Μέσης, Ανώτερης και Ανώτατης Εκπαίδευσης, Β) σε διαβαθμισμένες ιδιωτικές σχολές και Γ) σε όσους παρακολουθούν μεταπτυχιακές σπουδές στο εσωτερικό. Οι άδειες αυτές δεν υπερβαίνουν τις δεκατέσσερις (14) ημέρες κατά τη διάρκεια των εξεταστικών περιόδων. Όσον αφορά δε στην εκπόνηση διδακτορικής διατριβής χορηγείται άδεια δέκα τεσσάρων (14) ημερών συνολικά στο διάστημα μιας τετραετίας.

ζ) **Αναρρωτικές άδειες:** Υπολογίζονται σε συνεχείς και όχι σε εργάσιμες ημέρες, όταν δε υπερβούν τις έξι (6) συνεχείς ημερολογιακές ημέρες απαιτείται έγκριση από την Υγειονομική Επιτροπή της Τράπεζας. Ο εργαζόμενος που δηλώνει ασθενής και βρίσκεται εκτός της οικίας του σε περίπτωση που τον επισκεφθεί ο γιατρός της Τράπεζας, παρεπέμπεται στο Πειθαρχικό Συμβούλιο.

Οι απουσίες λόγω ασθένειας συνεπάγονται: α) βαθμολογική και μισθολογική στασιμότητα, β) μείωση της κανονικής άδειας για τις ημέρες υπέρβασης των προβλεπομένων από την εργατική νομοθεσία ορίων. Τέλος, ας σημειωθεί ότι οι εργαζόμενες που βρίσκονται σε κατάσταση εγκυμοσύνης δικαιούνται επικλέον άδεια με αποδοχές και ασφαλιστική κάλυψη όταν συντρέχουν συγκεκριμένοι κίνδυνοι που σχετίζονται με την εγκυμοσύνη.

η) **Άδεια γάμου** πέντε (5) ημερών χορηγείται στους νεόνυμφους.

θ) **Άδεια λόγω πένθους** μιας έως δύο (1-2) ημερών χορηγείται εθιμοτυπικά στους συγγενείς του θανόντος.

ι) **Αναπηρική άδεια** έξι (6) εργάσιμων ημερών, επί πλέον της κανονικής και με αποδοχές χορηγείται στους εργαζόμενους που είναι ανάπηροι ή με ειδικές ανάγκες, εφόσον έχουν συμπληρώσει εργασία ενός χρόνου.

ια) **Μειωμένο ωράριο** μέχρι δύο ώρες την ημέρα για τα δύο πρώτα χρόνια από τη γέννα και μία ώρα την ημέρα για τα δύο επόμενα, προβλέπεται για τις νέες μητέρες.

ιβ) **Άδεια γονέων παιδιών με αιματολογικό νόσημα:** Οι γονείς τέκνων

που πάσχουν από μεσογειακή αναιμία δικαιούνται άδεια έντεκα (11) εργασίμων ημερών το χρόνο.

## II) ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ

Οι εργαζόμενοι στην Ε.Τ.Ε. δικαιούνται διάφορα επιδόματα, τα οποία έχουν θεσπιστεί μέσω ΣΣΕ, μέσω διμερών συμφωνιών Συλλόγου - Διοίκησης ή με μονομερείς αποφάσεις της Διοίκησης και βάσει ορισμένων νόμων. Συνοπτικά παραθέτουμε τα εξής:

α) **Επίδομα πολυετίας (3%)** επί του βασικού χορηγείται στους εργαζόμενους που έχουν συμπληρώσει τρία (3) χρόνια υπηρεσίας. Το επίδομα προσανξάνεται κατά 1,75% για κάθε συμπληρωμένο χρόνο πέραν του τρίτου.

β) **Οικογενειακά επιδόματα** χορηγούνται στους έγγαμους υπαλλήλους της Τράπεζας, τα οποία υπολογίζονται επί του βασικού κλιμακίου και φτάνουν το 10%, όσον αφορά στο επίδομα γάμου και το 5%, όσον αφορά στο επίδομα τέκνων (για κάθε παιδί).

γ) **Επίδομα ισολογισμού** που ισούται με το 1/2 των μηνιαίων αποδοχών χορηγείται στο προσωπικό της Τράπεζας κάθε Μάρτιο μήνα (ΣΣΕ '84).

δ) **Επίδομα αδείας** που ισούται με το 1/2 των μηνιαίων αποδοχών χορηγείται στο προσωπικό της Τράπεζας κάθε Ιούλιο μήνα.

ε) **Επίδομα πτυχίου** το οποίο κυμαίνεται από 12,5% - 25% και υπολογίζεται επί του βασικού κλιμακίου. Το ως άνω ποσοστό χορηγείται αναλόγως του πτυχίου (π.χ. Ανωτάτης Σχολής, Master, Doctorat κλπ.).

στ) **Επίδομα ξένης γλώσσας** το οποίο φτάνει το 7% και υπολογίζεται επί του βασικού κλιμακίου χορηγείται στους κατέχοντες τίτλο σπουδών που αποδεικνύει τη γλωσσομάθειά τους (π.χ. Proficiency, Diploma de Sorbonne κλπ.).

ζ) **Επίδομα τεκτετό:** Το ποσό που χορηγεί η Τράπεζα συμψηφίζεται με κάθε ποσό που καταβάλλουν για τον ίδιο λόγο τα ασφαλιστικά ταμεία Τραπεζών - Δημοσίου - ΙΚΑ κλπ. (ΣΣΕ 84, 81).

η) **Ανθυγιεινό επίδομα ύψους 12%** επί του βασικού κλιμακίου παρέχεται στους εργαζόμενους που απασχολούνται είτε σε ανθυγιεινούς χώρους είτε σε ανθυγιεινές εργασίες.

θ) **Επίδομα στεγάσεως** προβλέπεται για τους υπαλλήλους που πληρούν τους όρους που αναφέρονται στην υπ' αριθμ. 27/14-7-78 εγκύκλιο Σειράς Α'.

ι) **Επίδομα παιδικής μέριμνας** λαμβάνουν οι εργαζόμενοι της Ε.Τ.Ε. των οποίων τα τέκνα δεν έχουν ξεπεράσει το 25ο έτος της ηλικίας των. Αν και



οι δύο γονείς εργάζονται στην Τράπεζα, τότε το επίδομα το παίρνει μόνο ο σύζυγος. Το επίδομα παιδικής μέριμνας είναι πιστοποιημένο στο 16ο κλιμάκιο (ποσοστό 10,62%).

### III) ΠΡΟΩΘΗΣΕΙΣ

Ο Οργανισμός της Τράπεζας, οι Σ.Σ.Ε. και οι κατά καιρούς αποφάσεις της Διοίκησης προβλέπουν:

α) Μισθολογική και βαθμολογική προώθηση με την απόκτηση πτυχίου:

i. Ανωτάτης Σχολής:	4 κλιμάκια	-	χρόνια
ii. ΤΕΙ:	2 “	-	“
iii. Παιδαγωγικών Σχολών:			
• παλαιού τύπου:	2 “	-	“
• με τα σημερινά δεδομένα:	4 “	-	“
iv. Δευτέρου πτυχίου:	1-2 “	-	“
	(ανάλογα με τη σχολή)		
v. MASTER:	2 κλιμάκια	-	“
vi. DOKTORAT:	2 “	-	“

Ο μέγιστος χρόνος προώθησης λόγω κτήσεως τίτλων σπουδών δεν ξεπερνά τα επτά (7) χρόνια.

β) Βαθμολογική και μισθολογική προώθηση λόγω υπηρεσίας σαν teller:

Η σχετική προώθηση είναι εξάμηνη και παρέχεται για κάθε δύο (2) χρόνια συμπληρωματικής θητείας στα ταμεία. Ο μέγιστος χρόνος προώθησης είναι ο 1 ½ χρόνος.

Αξίζει να σημειωθεί, τέλος, ότι η στρατιωτική θητεία εντός και εκτός της Τράπεζας αναγνωρίζεται τόσο μισθολογικά όσο και βαθμολογικά.

### IV) ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΣ ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ

#### ΤΕΚΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ Ε.Τ.Ε.

Ο σχετικός λογαριασμός δημιουργήθηκε για να παρέχει χρηματικά ποσά στα τέκνα του εν ενεργεία προσωπικού της Τράπεζας καθώς και των συνταξιούχων του Ταμείου Συντάξεως Προσωπικού Ε.Τ.Ε., προκειμένου να ενισχυθεί η οικογενειακή ή η επαγγελματική αυτοτέλειά του.

Οι εισφορές που προβλέπονται για το γονέα - μέλος είναι 1,5% για το

πρώτο παιδί, 1% για το δεύτερο και 0,50% για όλα τα επόμενα. Η Τράπεζα συνεισφέρει 2,30% για κάθε τέκνο.

## **V) ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΟΜΑΔΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ**

Το πρόγραμμα Ομαδικής Ασφάλισης αφορά όλο το προσωπικό της Τράπεζας που δεν συμπλήρωσε το 70<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας του. Θεσπίστηκε στις 16-12-1985 και προσφέρει 24ωρη κάλυψη ανεξάρτητα από το αν ο ασφαλισμένος βρίσκεται σε υπηρεσιακή απασχόληση εντός ή εκτός της Ελλάδας. Αναλυτικά οι καλύψεις έχουν ως ακολούθως:

- α)** Σε περίπτωση θανάτου, παρέχεται κάλυψη 12 έως 36 μηνιαίων μισθών, αναλόγως αιτίας θανάτου.
- β)** Σε περίπτωση μόνιμης ολικής ανικανότητας από ασθένεια ή από ατύχημα παρέχεται κάλυψη 12 μηνιαίων μισθών.
- γ)** Σε περίπτωση μόνιμης μερικής ανικανότητας από ατύχημα καταβάλλεται στον ασφαλισμένο ποσοστό των 12 μηνιαίων μισθών.

## **VI) ΔΑΝΕΙΑ**

Προβλέπονται δύο μορφές δανείων: τα ατομικά και τα στεγαστικά.

### **α) Προσωπικά δάνεια**

- α1)** Όταν συντρέχουν σοβαροί λόγοι υγείας, θανάτου, γάμου, τοκετού, πολυτέκνων, αγοράς ή ανέγερσης πρώτης κατοικίας, εξόφλησης δόσεων στεγαστικού δανείου, παρέχεται δάνειο ύψους μέχρι 5 ακαθάριστους μισθούς με επιτόκιο 4%.
- α2)** Για τις περιπτώσεις με επίσημα δικαιολογητικά (οφειλή στην Εφορία, διαζύγιο, αγορά Ι.Χ. αυτοκινήτου, ανέγερση πρώτης κατοικίας κλπ.) παρέχεται δάνειο ύψους μέχρι 5 ακαθάριστους μισθούς και επιτόκιο 12%.
- α3)** Για τις λοιπές περιπτώσεις με ή χωρίς δικαιολογητικά προβλέπεται πλαφόν 500 χιλιάδων δραχμών.

Σημειώνεται ότι ο Σύλλογος στοχεύει στην πλήρη κατάργηση και της κατηγορίας 12%.

### **β) Στεγαστικά Δάνεια**

Οι εν ενεργεία εργαζόμενοι που είναι ενταγμένοι στον Οργανισμό Υπηρεσίας και στερούνται (είτε οι ίδιοι είτε ο/η σύζυγός τους) ιδιόκτητης κατοικίας, δικαιούνται να λάβουν στεγαστικό δάνειο, που στοχεύει στην

αντιμετώπιση του στεγαστικού προβλήματος.

Απαραίτητος όρος για τη λήψη του σχετικού δανείου είναι η δεκαετής τουλάχιστον προϋπηρεσία ή η τετραετής υπηρεσία για όσους υπηρετούν σε παραμεθόριες περιοχές.

## **VII) ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΒΡΑΒΕΙΑ ΑΡΙΣΤΟΥΧΩΝ**

Η Ε.Τ.Ε. χορηγεί ετησίως διάφορα χρηματικά βραβεία στους υπαλλήλους και στα τέκνα αυτών, τα οποία αριστεύουν στις σπουδές τους κατά το προηγούμενο εκπαιδευτικό έτος.

## **VIII) ΕΚΜΑΘΗΣΗ ΞΕΝΩΝ ΓΛΩΣΣΩΝ**

Η Τράπεζα επιδοτεί τους υπαλλήλους που φοιτούν στην Αγγλική, Γαλλική, Γερμανική, Ιταλική και στην Ισπανική γλώσσα, δεν καλύπτει όμως δαπάνες που πραγματοποιήθηκαν χωρίς την προηγούμενη έγκρισή της.

## **IX) ΠΡΟΑΓΩΓΕΣ: ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ**

1) Οι προαγωγές μέχρι και του βαθμού του Τμηματάρχου Α', Μηχανικού Α', Υπομηχανικού 3<sup>ου</sup> βαθμού, και Τεχνικού Βοηθού 2<sup>ου</sup> βαθμού, ενεργούνται από το Διοικητή δύο φορές το χρόνο, κατά τους μήνες Ιανουάριο και Ιούλιο. Όσον αφορά στο βαθμό του Συμπράκτοντος Υποδιευθυντού, Επιμηχανικού, Υπομηχανικού 2<sup>ου</sup> βαθμού και άνω και Τεχνικού Βοηθού 1<sup>ου</sup> βαθμού, τις προαγωγές ενεργεί το Διοικητικό Συμβούλιο κατόπιν προτάσεως του Διοικητή.

Οι προαγωγές "κατ' αρχαιότητα", δηλ. μέχρι το βαθμό του Λογιστή Β' προς Λογιστή Α' και των αντιστοίχων βαθμών των άλλων κλάδων διενεργούνται αυτόματα εντός των μηνών Ιανουαρίου και Ιουλίου κάθε έτους για όσους υπαλλήλους έχουν συμπληρώσει τον προβλεπόμενο πλασματικό ή πραγματικό χρόνο για προαγωγή και έχουν ευδόκιμη υπηρεσία (Έγκριση Δ/σεως από 25-6-82).

Πλασματικός χρόνος προκύπτει από χορήγηση προωθήσεως λόγω κτήσεως τίτλου Ανωτάτων Σχολών, masters, Doktorat ή 2<sup>ου</sup> πτυχίου Ανωτ. Σχολών, λόγω στρατιωτικής θητείας εκτός Τραπέζης, απασχολήσεως σε καθήκοντα tellers και προϋπηρεσία στην ίδια Τράπεζα ή συγγενείς οργανισμούς.

Υπάλληλοι με ποινές για πειθαρχικά παραπτώματα, έκτακτες άδειες μετά ή άνευ αποδοχών, δυσμενή ποιοτικά στοιχεία (Δ.Π. σχ. καλώς ή αναθεωρητικό), με εκκρεμούντα πειθαρχικά παραπτώματα ή αναθεωρητικά

Δ.Π. ή έλλειψη Δ.Π. (περιπτώσεις νέων υπαλλήλων) καθώς και με υπερβάσεις των προβλεπομένων ορίων αδείας υγείας (βλ. άρθρο 10 § 3) κρίνονται από τη Γνωμοδοτική Επιτροπή Προαγωγών σε συμπληρωματικό Συμβούλιο επιβολής στασιμοτήτων, αναβολών κρίσεων και συμπληρωματικών "κατ' αρχαιότητα" προαγωγών εντός των μηνών Ιανουαρίου και Ιουλίου αντίστοιχα.

2) Οι προαγωγές μέχρι και του βαθμού του Λογιστή Α', Ταμείου Α', Υπομηχανικού 6<sup>ου</sup> βαθμού και Τεχνικού Βοηθού 5<sup>ου</sup> βαθμού διενεργούνται μετά τη συμπλήρωση τουλάχιστον των καθοριζομένων ετών πραγματικής υπηρεσίας στον προηγούμενο βαθμό (άρθρο 10 § 2 Οργανισμού Υπηρεσίας).

3) α. Προαγωγήι εις τους βαθμούς του Υπομημηατάρχου και Τμημηατάρχου Β' Λογισαικού και Ταμιακού Κλάδου, του Μημηανικού Β' και Υπομημηανικού επί βαθμώ 5ω και 4ω και Τεχνικού Βοηθού επί βαθμώ 4ω και 3ω του Τεχνικού Κλάδου, γίνονται κατ' εκλογήν και εφόσον έχει συμπληρωθή τουλάχιστον τριετία ευδοκίμου υπηρεσίας εν τω κατεχομένω βαθμώ. Οι εν λόγω προαγωγές γίνονται με κριτήρια και πρόταση της γνωμοδοαικής επιτροπής προαγωγών προς τον Διοικητή.

Ειδικώς και προκειμένου περί προαγωγής εις τους βαθμούς του Υπομημηατάρχου Λογισαικού και Ταμιακού Κλάδου, Υπομημηανικού επί βαθμώ 5ω και Τεχνικού Βοηθού επί βαθμώ 4ω του Τεχνικού Κλάδου, πέραν των κατ' εκλογήν προαγωγών εις τους βαθμούς τούτους, διενεργούνται και προαγωγήι κατ' αρχαιότητα και κατά ποσοστόν 20% επί του εκάστοτε αριθμού των κατ' εκλογήν προαγομένων και εφόσον ούτοι δεν έχουν κριθεί στάσιμοι.

**Προαγωγές στο βαθμό του Υπομημηατάρχη Λογ. και Ταμ. Κλάδου, Μημηαν. Γ', Υπομημη. 5<sup>ου</sup> βαθ. Τεχν. Βοηθ. 4<sup>ου</sup> βαθ.**

**Κριτήρια Προαγωγών:**

#### **1. ΛΟΓΙΣΑΙΚΟΣ - ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΚΛΑΔΟΣ:**

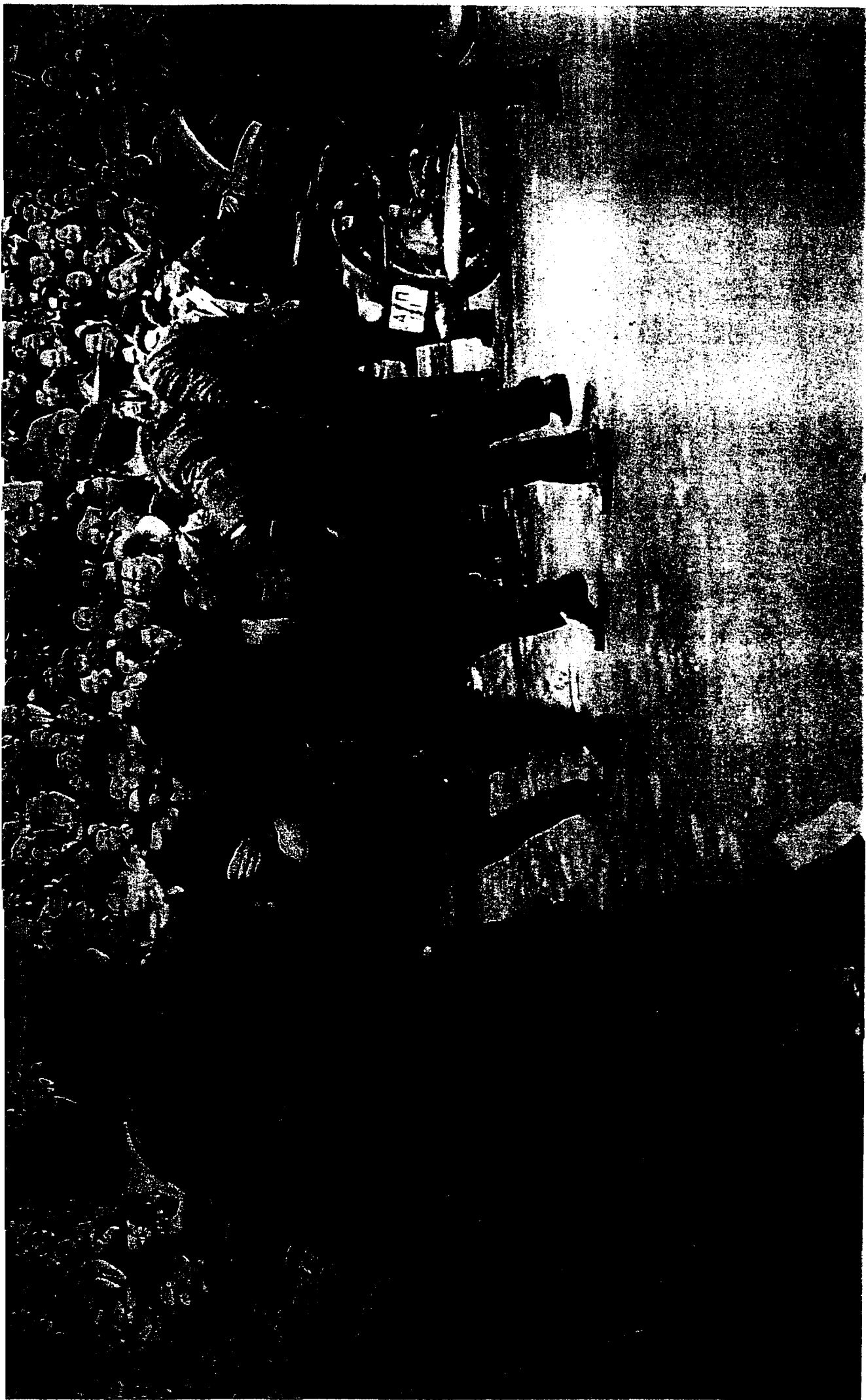
(για προαγωγή στο βαθμό του Υπομημηατάρχη, Μημηανικού Γ', Υπομημηανικού 5<sup>ου</sup> βαθμού και Τεχν. Βοηθού 4<sup>ου</sup> βαθμού - με ή χωρίς θέση ευθύνης).

- Γενικός Χαρααηρισμός: "Π.Κ." και άνω ολόκληρη την Ζετία
- Δυνατότητες εξέλιξεως: τουλάχιστον β' ολόκληρη την Ζετία

#### **1. ΤΑΜΙΑΚΟΣ ΚΛΑΔΟΣ:**

(για προαγωγή στο βαθμό του Υπομημηατάρχη Ταμείων - με ή χωρίς θέση ευθύνης).

- Γενικός Χαρααηρισμός: "Π.Κ." και άνω την τελευταία Ζετία



Κινητοποίηση στην Δεκαετία του '60.