



Η συνεχής επιδείνωση των εργασιακών σχέσεων και η υπέρμετρη εντατικοποίηση της εργασίας που βιώνουμε ως εργαζόμενοι/ες εδώ κι αρκετά πλέον χρόνια δεν είναι κάτι καινούριο. Η εξαίρεση έχει γίνει πλέον κανόνας και η εργασιακή καθημερινότητα μια διαρκής κατάσταση εκτάκτου ανάγκης.

Μέχρι τώρα η Τράπεζα φρόντιζε οι αποφάσεις της να κινούνται στα όρια των κανονισμών, προσδίδοντάς τους μια επίφαση νομιμότητας. Έτσι π.χ. οι προφορικές αυθημερόν μετακινήσεις καλύπτονταν εκ των υστέρων με μια ετεροχρονισμένη πράξη της Δ/σης Ανθρώπινου Δυναμικού και όλα καλά. Το τελευταίο διάστημα ωστόσο παρατηρούμε μια ποιοτική αναβάθμιση στις πρακτικές της Τράπεζας, που φαίνεται ότι έχει πάψει πλέον να δεσμεύεται από οποιοδήποτε κανονιστικό πλαίσιο.

Αναστολή αδειών ή καλοκαιρινή άδεια το φθινόπωρο...

Ενόψει λοιπών των επικείμενων νέων στρες τεστ στα οποία θα υποβληθούν οι ελληνικές τράπεζες συμπεριλαμβανομένης της δικής μας, σε κάποιες διευθύνσεις διοίκησης όπου απασχολείται ένας σεβαστός αριθμός συναδέλφων ανακοινώθηκε η αναστολή των θερινών αδειών μέχρι τον Οκτώβριο.

Τις συνέπειες που είχε αυτή η απόφαση για τους/τις εργαζόμενους/ες εύκολα μπορεί να τις φανταστεί κανείς. Συνέπειες οικονομικές (ακυρώσεις κρατήσεων, εισιτηρίων κλπ), προσωπικές (με τις οικογένειες των συναδέλφων να καταδικάζονται να κάνουν ξεχωριστά διακοπές ή να μην κάνουν και καθόλου), ακόμα και ψυχοσωματικές (καθώς όλοι/ες ξέρουμε πόση σημασία έχει η θερινή άδεια για τη δυνατότητά μας να αποδίδουμε όλο τον υπόλοιπο χρόνο).

Εδώ, ωστόσο, δεν έχουμε να κάνουμε μόνο με μια επίδειξη αναλγησίας από την πλευρά της εργοδοσίας, αλλά με μια κατάφωρη παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας που επισύρει σειρά κυρώσεων, μεταξύ των οποίων και ποινικές.

Το καθεστώς που διέπει την κανονική άδεια των εργαζομένων προσδιορίζεται από τους νόμους 539/45, 1346/83, 3127/2003, 3227/2004, 3302/2004, 3863/2010, καθώς και από την ΕΓΣΣΕ του 1990. Οι σχετικές διατάξεις δεν είναι απαραίτητο να παρατεθούν εδώ λεπτομερώς. Με μια απλή ανάγνωσή τους καταλαβαίνει κανείς ότι στις επιχειρήσεις όπου η

ετήσια κανονική άδεια των πέντε εβδομάδων καταβάλλεται τμηματικά οφείλουν να τηρούνται, μεταξύ άλλων, οι εξής δύο προϋποθέσεις:

- Οι μισές τουλάχιστον ημέρες της ετήσιας άδειας πρέπει να δοθούν στο διάστημα από την 1η Μαΐου έως την 30η Σεπτεμβρίου
- Σε αυτές πρέπει να περιλαμβάνεται διάστημα 10 τουλάχιστον συνεχόμενων ημερών

Το θλιβερό κι εξοργιστικό ταυτόχρονα είναι ότι τη σαφή αυτή παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας διεκπεραιώνουν -ενίοτε με αξιοσημείωτη προθυμία- κάποιιοι, κατ' όνομα και μόνο, «συνάδελφοι», μερικοί εξ αυτών μάλιστα και με θεσμική συνδικαλιστική ιδιότητα. Τελευταίες πληροφορίες αναφέρουν ότι στους/στις συναδέλφους που έχουν πληγεί από την παράνομη και καταχρηστική αυτή απόφαση της διοίκησης, δίνεται προφορικά μια θολή προοπτική πως αν καταφέρουν να ολοκληρώσουν τη συλλογή και επεξεργασία των στοιχείων που τους έχουν ζητηθεί τότε ίσως τους δοθεί μια εβδομάδα άδειας μέσα στον Αύγουστο. Ενημερώνουμε λοιπόν αυτά τα μεγαλόκαρδα διοικητικά στελέχη ότι δεν πρόκειται για «χάρη» στους/ις εργαζόμενους/ες. Αντίθετα, είναι υποχρέωση της Τράπεζας, σύμφωνα με το νόμο, να δοθούν τουλάχιστον δύο εβδομάδες άδειας (δέκα συνεχόμενες εργάσιμες μέρες) σε κάθε εργαζόμενο/η. Αν θέλουν λοιπόν να πιάσουν το στόχο πρέπει να εντατικοποιήσουν τις προσπάθειές τους...

Διπλοβάρδιες για τον εφημερεύοντα τραπεζοϋπάλληλο...

Για να μη μείνουν παραπονεμένοι και οι συνάδελφοι του δικτύου η Τράπεζα προχώρησε και σε άλλη μια καινοφανή ενέργεια. Ένας όχι αμελητέος αριθμός συναδέλφων του δικτύου καλείται, μετά το πέρας των εργασιών των καταστημάτων όπου είναι τοποθετημένοι, να μεταβούν σε άλλα καταστήματα και να κάνουν μια δεύτερη «βάρδια», εισάγοντας έτσι την πρακτική της εφημερίας και στο τραπεζικό σύστημα. Περιττεύει να πούμε ότι για αυτές τις -απογευματινές- μετακινήσεις δεν εκδόθηκε κανενός είδους πράξη από τη Δ.Α.Δ., καθώς αυτές αντιβαίνουν με τρόπο κραυγαλέο κάθε έννοια δικαίου και επισύρουν επίσης με τη σειρά τους κυρώσεις. Και φυσικά, ούτε λόγος για υπερωριακή αμοιβή...

Για τις γονικές άδειες: Η ανατροφή των παιδιών είναι υπόθεση των γονιών κι όχι των εργοδοτών

Κι επειδή η εργοδοτική αυθαιρεσία δεν είναι ένα φαινόμενο στιγμιαίο ή παροδικό που συνδέεται αποκλειστικά με τη σημερινή συγκυρία, αλλά αντίθετα έχει εξελιχθεί πλέον σε πάγια πρακτική, θεωρούμε σκόπιμο να αποσαφηνιστούν κάποια πράγματα σχετικά με την

άδεια παρακολούθησης σχολικής επίδοσης τέκνων, αυτή που συνηθίζουμε να αποκαλούμε «γονική». Το χειμώνα που μας πέρασε παρατηρήθηκαν κρούσματα αυθαίρετου περιορισμού των αδειών αυτών σε συναδέλφους. Το ζήτημα τέθηκε από πλευράς μας στο Δ.Σ. του ΣΥΤΑ, με το προεδρείο του να αποφεύγει να προβεί σε οποιαδήποτε ενέργεια, διατεινόμενο ότι επρόκειτο για μεμονωμένα περιστατικά τα οποία επιλύθηκαν...

Η αδράνεια αυτή ωστόσο της διοίκησης του Συλλόγου είχε σαν αποτέλεσμα να αποχαλινωθεί εντελώς η πλευρά της εργοδοσίας, παγιώνοντας και αυτή την παράνομη πρακτική. Διαβάζουμε λοιπόν στο σχετικό οδηγό που έχει αναρτηθεί στο σύστημα διαχείρισης αδειών του intranet ότι η συγκεκριμένη άδεια δε χορηγείται στην περίπτωση που ο/η σύζυγος του/της εργαζόμενου/ης είναι συνταξιούχος και δεν εργάζεται.

Το καθεστώς που διέπει τις γονικές άδειες ορίζεται από το νόμο 1483/84, όπως τροποποιήθηκε και εμπλουτίστηκε στη συνέχεια για τον κλάδο μας με όσα ορίζονται από την κλαδική σύμβαση του 1988. Πουθενά σε αυτά τα κείμενα δεν υπάρχει η παραμικρή αναφορά στην παραπάνω εξαίρεση που αυθαίρετα εισάγει η Τράπεζα. Τουναντίον, επειδή υπήρξαν κι άλλοι πονηροί εργοδότες που θέλησαν να ερμηνεύσουν τους νόμους κατά το δοκούν, με το άρθρο 4 της ΕΓΣΣΕ του 2008-9 ορίστηκε ΡΗΤΑ ότι η άδεια χορηγείται ανεξαρτήτως του αν ο/η σύζυγος εργάζεται ή όχι.

Ένας Σύλλογος που θα εκπροσωπούσε πραγματικά τα συμφέροντα των εργαζομένων θα έπρεπε να είχε παρέμβει αποφασιστικά για να αποτρέψει κάθε τέτοια καταπάτηση των δικαιωμάτων μας εν τη γενέσει της. Όμως η διοίκηση του Συλλόγου μας προτιμά δυστυχώς να αφήνει τους εργαζόμενους έρμαια απέναντι στις διαθέσεις της εργοδοσίας, παρεμβαίνοντας επιλεκτικά και σε ατομική βάση με τη λογική του ρουσφετιού και της διαμεσολάβησης, για να συντηρεί έτσι τις πελατειακές σχέσεις εξάρτησης με τις οποίες ελέγχει τον πληθυσμό των εργαζομένων στην Τράπεζα.

Ως συμβολή από την πλευρά μας στο ξεκαθάρισμα του τοπίου, επισυνάπτουμε την έγκυρη κωδικοποίηση της νομοθεσίας περί αδειών, όπως έχει συνταχθεί από το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ, αναμένοντας τη διόρθωση από πλευράς της Τράπεζας της αντίστοιχης δικής της που βρίσκεται από κενά και ανακρίβειες. Καλό θα ήταν η Τράπεζα να απασχολήσει για λίγο τους νομικούς της συμβούλους ώστε να αποκατασταθεί η νομιμότητα. Αν αυτοί δεν μπορούν να κάνουν αυτά τα απολύτως αυτονόητα, ας απευθυνθεί στη διοίκηση του ΣΥΤΑ για να της δανείσει τους δικούς της νομικούς συμβούλους. Δεν θα είναι η πρώτη φορά άλλωστε...