

**ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ  
Α.Ε.Ε.Γ.Α. «Η ΕΘΝΙΚΗ»**

Λ. ΣΥΓΓΡΟΥ 103 - 105 117 45 ΑΘΗΝΑ  
ΤΗΛ.: 210.90.99.141, 210.90.99.146  
FAX: 210.90.92.222  
web site: [www.syllogos.gr](http://www.syllogos.gr)  
e-mail: [info@syllogos.gr](mailto:info@syllogos.gr)

Αθήνα, 23 Νοεμβρίου 2015

Προς  
Την Τριμελή Επιτροπή Διαιτησίας του ΟΜΕΔ

Αξιότιμη κυρία Πρόεδρε &  
Αξιότιμα μέλη της Επιτροπής Διαιτησίας,

Σε συνέχεια των συμφωνημένων άρθρων του Ε.Κ.Ε. που σας απεστάλησαν την Πέμπτη 19/11/2015, θέλουμε να σας ενημερώσουμε και να επιχειρηματολογήσουμε για τους λόγους που δεν κατέστη εφικτή μία συμφωνία σε όλα τα άρθρα του Ε.Κ.Ε.

Θεωρούμε ότι οι διαφωνίες μας είναι ουσιαστικές και τεκμηριωμένες και παρακαλούμε να τις λάβετε υπόψη στην απόφασή σας.

**Άρθρο 14**

Όπως έχουμε τονίσει στον Ε.Κ.Ε. που έχει συμφωνηθεί, η ανέλιξη του προσωπικού εξαρτάται σχεδόν αποκλειστικά από την αξιολόγηση της απόδοσής του, με βάση το εκάστοτε ισχύον σύστημα αξιολόγησης.

Είναι προφανές ότι τα παραπάνω έχουν μεγάλη πιθανότητα επιτυχίας όταν δημιουργείται κλίμα εμπιστοσύνης και κατανόησης. Αυτό επιτυγχάνεται εφόσον υπάρχει συμφωνία μεταξύ προσωπικού και Διοίκησης, τουλάχιστον σε ενδεχόμενες κεφαλαιώδεις αλλαγές του συστήματος αξιολόγησης. Με τον τρόπο αυτό μπορεί να λειτουργήσει αποτελεσματικά τόσο το σύστημα αξιολόγησης όσο και ο τρόπος ανέλιξης του προσωπικού που προτείνει η Διοίκηση.

### **Άρθρο 24 (Απολύσεις)**

Η εταιρία εμμένει στην άποψη της ότι κάθε πειθαρχικό παράπτωμα μπορεί να είναι λόγος απόλυσης. Έτσι, ουσιαστικά, ακυρώνει τα πειθαρχικά συμβούλια. Θεωρούμε ότι τα πειθαρχικά συμβούλια προστατεύουν την εταιρία από βιαστικές και άστοχες αποφάσεις και γι' αυτόν το λόγο ζητούμε η απόλυση να μπορεί να επιβληθεί μόνο μέσω της πειθαρχικής διαδικασίας.

Αυτή είναι η επιχειρησιακή συνήθεια που προστατεύει τον εργαζόμενο από την περίπτωση αυθαίρετης συμπεριφοράς των διοικούντων και για τον λόγο αυτό αποτελεί και τμήμα της κουλτούρας της εταιρίας μας τόσα χρόνια.

Φυσικά τα παραπάνω δεν ισχύουν στην περίπτωση απόλυσης μετά από υποβολή έγκλησης.

### **Άρθρο 11 (Ασθένεια)**

Προτείνουμε να μην συμπεριληφθεί στον ΕΚΕ η παράγραφος β' του άρθρου 11, που αφορά στις οικονομικές απολαβές για το προσωπικό της εταιρίας σε περίπτωση ασθένειας, διότι αφορά οικονομικά θέματα που μπορούν να αποτελούν τμήμα της Ε.Σ.Σ.Ε. και η όποια διαφορά να επιλυθεί στην σχετή με το θέμα διαβούλευση - διαπραγμάτευση.

Σε κάθε περίπτωση, η επιχειρησιακή συνήθεια στην εταιρία μας υπαγορεύει την πληρωμή όλων των ημερών απουσίας λόγω ασθένειας.

Αυτή εξάλλου είναι και η εδώ και χρόνια πρακτική που ακολουθείται στο σύνολο σχεδόν των ασφαλιστικών εταιριών.

Αν υιοθετήσετε την πρόταση της Διοίκησης για οποιαδήποτε ασθένεια μίας ή δύο ημερών, μετά τις τρεις πρώτες για κάθε έτος, ο υπάλληλος θα χάνει σημαντικό μέρος του ημερομισθίου το οποίο δε θα καλύπτεται από πουθενά.

### **Άρθρο 16**

Οι διαφωνίες μας στο συγκεκριμένο άρθρο είναι πολλές και ουσιώδεις. Σας τις έχουμε εκθέσει αναλυτικά κατά τις συναντήσεις μας αλλά και γραπτά και τις καταγράφουμε ξανά:

α) Είναι ιδιαίτερα πολύπλοκο και μη κατανοητό από την συντριπτική πλειοψηφία των υπαλλήλων. Η πολυπλοκότητα αυτή επιτρέπει πλήθος ερμηνειών και δεν συμβάλει στην διαφάνεια του συστήματος που πρέπει να είναι το πρωταρχικό ζητούμενο.

β) Το κόστος συντήρησης αλλά και η ορθή λειτουργία του συστήματος θα είναι ένα επιπλέον πρόβλημα, εφόσον οι βαρύτητες των θέσεων ευθύνης θα πρέπει να επαναξιολογούνται και να επικαιροποιούνται σε ετήσια βάση. Πρόκειται για μια διαδικασία που απαιτεί χρόνο, κόστος και εμπεριέχει μεγάλες πιθανότητες λαθών εκτίμησης.

γ) Η αναστάτωση που θα προκληθεί στο προσωπικό εφόσον υιοθετηθεί ένα τέτοιο βαθμολόγιο - επιπεδολόγιο θα είναι πολύ μεγάλη. Στελέχη που μέχρι σήμερα είναι στο ίδιο επίπεδο ιεραρχίας, π.χ. προϊστάμενοι Διεύθυνσης, θα αρχίζουν να ερίζουν για το ποιού η θέση είναι σημαντικότερη και έχει μεγαλύτερη βαρύτητα για την εταιρεία. Είναι δεδομένο ότι θα υπάρξει μεγάλη δυσαρέσκεια από τα περισσότερα στελέχη της εταιρίας αφού δεν θα έχουν αξιολογηθεί στο υψηλότερο δυνατό επίπεδο. Στο σημείο αυτό πρέπει να επισημάνουμε ότι όλη αυτή η αναστάτωση θα προκληθεί χωρίς σημαντικό όφελος για την εταιρία εφόσον δεν προβλέπεται μισθολογική διαφοροποίηση ανάλογα με την βαρύτητα της θέσης ευθύνης.

δ) Η αλληλοκάλυψη των επιπέδων που παρατηρείται στην πρόταση της εταιρίας δεν συμβάλει στην αντικειμενική και σωστή ιεράρχηση των θέσεων ευθύνης.

Έτσι βλέπουμε ότι στο επίπεδο 7 μπορεί να αξιολογηθεί και η θέση προϊσταμένου ενός Τομέα και η θέση προϊσταμένου ενός Τμήματος.

Αναλυτικότερα η διοίκηση της εταιρίας έχει καθιερώσει ένα οργανόγραμμα με 5 επίπεδα/θέσεις ευθύνης (διεύθυνση, υποδιεύθυνση, τομέας, τμήμα, υπηρεσία), το οποίο, σύμφωνα με τις δηλώσεις της, σκοπεύει να διατηρήσει. Εντούτοις, με την νέα πρότασή της για τον ΕΚΕ βάζει ουσιαστικά τις προϋποθέσεις για την καταστρατήγηση του σημερινού οργανογράμματος. Ειδικότερα, εντοπίζονται περιπτώσεις στις οποίες διαπιστώνεται ότι μία ανώτερη θέση ευθύνης μπορεί να έχει χαμηλότερη βαθμολογία βαρύτητας από μία ιεραρχικά κατώτερη.

Ταυτόχρονα δεν προβλέπεται που εντάσσεται η θέση του αναπληρωτή Τομέα, που υφίσταται στο σημερινό οργανόγραμμα. Υποψιαζόμαστε ότι η Διοίκηση θέλει να τους υποβαθμίσει.

Παραθέτουμε τα ακόλουθα παραδείγματα:

Προϊστάμενος Διεύθυνσης αξιολογείται η βαρύτητα της θέσης σε επίπεδο 10.

Προϊστάμενος Υποδ/νσης αξιολογείται η βαρύτητα της θέσης σε επίπεδο 11.

Προϊστάμενος Υποδιεύθυνσης αξιολογείται η βαρύτητα θέσης σε επίπεδο 8.

Προϊστάμενος Τομέα αξιολογείται η βαρύτητα της θέσης σε επίπεδο 9.

Είναι, λοιπόν, αναμενόμενο μια τέτοια κατηγοριοποίηση να προκαλέσει σύγχυση και να δημιουργηθούν εντάσεις και επιπλέον, λόγω αυτής ακριβώς της απαξίωσης, να προκληθούν υπόνοιες υποβιβασμού των θέσεων ευθύνης σε κάποιες μονάδες. Ουσιαστικά να δημιουργηθούν υπάλληλοι ευνοημένοι και μη, αναλόγως της θέσης στην οποία υπηρετούν, η οποία σημειωτέον είναι δοτή και δεν αποτελεί δική τους επιλογή.

ε) Δεν γίνεται σαφής αναφορά στο επίδομα βαθμού των υπαλλήλων στο νέο σύστημα πράγμα που όπως έχουμε επανειλημμένα τονίσει υπολογίζεται και στις συντάξιμες αποδοχές, και το οποίο για να συνεχίσει να υφίσταται πρέπει να αντιστοιχεί σε κάποιο βαθμολόγιο.

στ) Δεδομένου ότι δεν παρουσιάζονται οι βαθμολογίες βαρύτητας των θέσεων σε κάθε επιμέρους ερώτημα, γεννούνται απορίες για το κατά πόσο οι βαθμολογίες που παρουσιάστηκαν και σας κατατέθηκαν, ανταποκρίνονται στις απαντήσεις του ερωτηματολογίου και δεν αποτελεί προϊόν βιαστικής εκτίμησης με βάση το πρόσωπο που κατέχει τη θέση, θέτοντας σε κίνδυνο τη μελλοντική διαφάνεια και την αντικειμενικότητα της αξιολόγησης.

Για να ενισχύσουμε το επιχείρημα μας σας γνωρίζουμε ότι για την αξιολόγηση των θέσεων ευθύνης που παρουσίασε η εταιρία δεν προκύπτει ότι ρωτήθηκαν οι Προϊστάμενοι Διευθύνσεων που είναι και οι καθ' ύλην αρμόδιοι να αξιολογήσουν τη σπουδαιότητα των θέσεων ευθύνης αλλά ούτε καν οι αρμόδιοι Αναπληρωτές Γενικοί Διευθυντές και οι Γενικοί Διευθυντές της εταιρίας.

Θεωρούμε ότι στην πρόταση της εταιρίας δεν είναι σαφές ποιοι απαντούν το ερωτηματολόγιο καθώς η αναφορά που γίνεται στο κείμενο της εταιρίας είναι: "Το ερωτηματολόγιο συμπληρώνεται από τα στελέχη Διευθύνσεων Ανθρώπινου Δυναμικού και Οργάνωσης & Διαχείρισης Έργων, με την ουσιαστική συνεισφορά των οικείων Γενικών/Αναπληρωτών Διευθυντών της κάθε θέσης".

Τι νοείται ως ουσιαστική συνεισφορά; Πώς τεκμηριώνεται η συμμετοχή τους στη διαδικασία αξιολόγησης και συνεπώς πώς διασφαλίζεται η αξιοπιστία, η ευθυκρισία και η αντικειμενικότητα του συστήματος;

Τα παραπάνω συνδυαζόμενα με το γεγονός ότι η Διοίκηση δεν έχει προσδιορίσει έναν σαφή, αντικειμενικό και αξιόπιστο σύστημα αξιολόγησης της βαρύτητας όλων των θέσεων του οργανογράμματος, που να επлύει και τα προβλήματα που προκύπτουν από τις αλληλοκαλύψεις θέσεων ευθύνης όπως παραπάνω αναφέραμε,

δείχνουν σαφώς την πολυπλοκότητα και την αδυναμία εφαρμογής της πρότασης της ακόμα και από την ίδια.

Κανείς δεν εμποδίζει την διοίκηση, εφόσον κρίνει ότι την εξυπηρετεί να υπολογίζει τις βαρύτητες των θέσεων και να αξιοποιεί τα αποτελέσματα ως εργαλείο της Διοίκησης, αλλά δεν υπάρχει κανένας λόγος να συμπεριληφθούν στον Ε.Κ.Ε.

ζ) Οι βαρύτητες των θέσεων ευθύνης καθορίζονται μονομερώς από τη διοίκηση γεγονός που δεν διασφαλίζει ότι μελλοντικά η διοίκηση δεν θα προχωρήσει σε συνολική υποβάθμιση των θέσεων ευθύνης της εταιρίας. Υπάρχει λοιπόν κίνδυνος απαξίωσης ολόκληρων υπηρεσιακών ενοτήτων λόγω της χαμηλής αξιολόγησης βαρύτητας που θα λάβουν με αποτέλεσμα την απροθυμία του προσωπικού να απασχοληθεί στις συγκεκριμένες υπηρεσιακές ενότητες.

η) Νεοπροσληφθείς υπάλληλος εντάσσεται κατ' ελάχιστο στο επίπεδο 2.

Δεν υπάρχει πρόβλεψη πώς θα εντάσσονται οι νεοπροσληφθέντες σε επίπεδα ανώτερα του επιπέδου 2 (π.χ. σε επίπεδα 3,4 και 5).

Επίσης η πρόταση της διοίκησης δεν λαμβάνει υπόψη τα τυπικά προσόντα (πτυχία) του νεοπροσληφθέντα για την ένταξη του.

θ) Μεγάλο τμήμα του προσωπικού θα υποβιβαστεί κατά την μετάπτωση, διότι λαμβάνονται υπόψη μόνο τα χρόνια υπηρεσίας στην Εθνική Ασφαλιστική και όχι τα τυπικά προσόντα και οι προωθήσεις που έχει λάβει ο υπάλληλος (π.χ. λόγω προϋπηρεσίας κλπ).

Εξάλλου, σε αντίθεση με όσα δηλώνει η Διοίκηση περί αξιοκρατίας, κατά τη μετάπτωση αξιολογεί μόνο την αρχαιότητα και όχι στοιχεία σημαντικά για την αξιολόγηση του υπαλλήλου. Για τους έχοντες θέση ευθύνης υπολογίζει μόνο τα χρόνια υπηρεσίας στην υφιστάμενη (τελευταία) θέση ευθύνης και δεν υπολογίζει τα χρόνια σε ισοδύναμη θέση που κατείχε.

Έτσι, βλέπουμε στο άρθρο 16 παράγραφος 2.2 υποπαράγραφος Α' με τίτλο «Για του έχοντες θέση ευθύνης προϊσταμένου:», κάποιος που επί 8 χρόνια κατείχε μια θέση ευθύνης Τομέα αλλά τον τελευταίο χρόνο μετατέθηκε σε άλλο Τομέα, να κρίνεται σα να κατέχει θέση ευθύνης Τομέα μόνο για το τελευταίο έτος (δηλαδή κάτω των 4 ετών).

ι) Οι ποσοστά που τέθηκαν προς συζήτηση για την προαγωγή των υπαλλήλων μέχρι το επίπεδο 7 (τουλάχιστον 50% και έως 75% όσων προτείνονται) αφήνουν περιθώρια στο διευθυντικό δικαίωμα και δεν διασφαλίζουν τη διαφάνεια. Γι' αυτό

προτείνουμε με βάση την αξιολόγηση, όσοι βαθμολογούνται από 2 και πάνω, να προάγονται.

ια) Δεν γίνεται καμία αναφορά στην ανέλιξη του βοηθητικού και τεχνικού προσωπικού. Εάν η πρόθεση της Διοίκησης είναι να τους εγκλωβίσει στα επίπεδα 2 και 3 όπως φαίνεται από τη μεταβατική διάταξη τι κίνητρο θα έχουν αυτοί οι υπάλληλοι να προσφέρουν τον καλύτερο τους εαυτό στην εταιρία;

#### **Ακροτελεύτιο Άρθρο**

Ένας Εσωτερικός Κανονισμός μπορεί να καταργήσει έναν άλλο Εσωτερικό Κανονισμό και σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να καταργεί παρελθόντες διοικητικές αποφάσεις και πολύ περισσότερο επιχειρησιακές συνήθειες της εταιρίας.

#### **Από την άλλη πλευρά σας παρουσιάζουμε συνοπτικά τα πλεονεκτήματα της πρότασης του Συλλόγου μας:**

- 1) Είναι απλό και κατανοητό αφού είναι πολύ κοντά σε αυτό που ίσχυε και εφαρμόζε η εταιρία για σειρά ετών.
- 2) Έγινε προσπάθεια να προσαρμοστεί στο βαθμολόγιο που προτείνει η εταιρία αυξάνοντας τους βαθμούς σε 13 (βοηθός, υπολογιστής β, υπολογιστής α, λογιστής β, λογιστής α, τμηματάρχης β, τμηματάρχης α, τομεάρχης γ, τομεάρχης β, τομεάρχης α, υποδιευθυντής β, υποδιευθυντής α και διευθυντής) και δίνοντας επιπλέον ευελιξία στη διοίκηση να προάγει τους αξιότερους και ικανότερους μειώνοντας τα απαιτούμενα χρόνια παραμονής στον κάθε βαθμό σε 2 ή ακόμα και σε ένα (1) σε περίπτωση κατ' εκλογήν προαγωγής. Έτσι η διοίκηση έχει τη δυνατότητα δίνοντας κατ' εκλογήν προαγωγή στον βαθμό, στους υπαλλήλους που θεωρεί αξιότερους, να φτάσουν τον βαθμό του υποδιευθυντή εντός 8 ετών και να διεκδικήσουν αντίστοιχες θέσεις ευθύνης.
- 3) Μέχρι τον 7ο βαθμό (Τμηματάρχης Α ή Επίπεδο 7 στο σχέδιο της Διοίκησης) θα πρέπει να προάγονται όλοι οι υπάλληλοι εφόσον βέβαια έχουν αξιολογηθεί βαθμολογία από 2 και πάνω (δηλ. 2,3 και 4).
- 4) Επιπλέον γίνεται σαφής αναφορά στην ανέλιξη του βοηθητικού και τεχνικού προσωπικού.
- 5) Η πρότασή μας εξασφαλίζει σε μέγιστο βαθμό την δίκαιη αντιμετώπιση όλου του προσωπικού, προστατεύοντάς το από τυχόν αυθαίρετες κρίσεις,

ανεξαρτήτως ποιος είναι στην διοίκηση. Δυστυχώς στην περίπτωση μας οι αλλαγές διοικήσεων είναι συχνές. Ιδιαίτερα την τελευταία εξαετία έχουν αλλάξει τέσσερις διοικήσεις.

- 6) Ο ΕΚΕ που προτείνουμε είναι πολύ κοντά στην κουλτούρα της εταιρίας μας ενώ ταυτόχρονα εκσυγχρονίζεται και απαντά στις προκλήσεις των καιρών θέτοντας σε προτεραιότητα, στην ανέλιξη των υπαλλήλων, την προσωπική αξιολόγηση έναντι της εργασιακής εμπειρίας.

Για τους παραπάνω λόγους σας καλούμε να υιοθετήσετε το άρθρο 16 της δικής μας πρότασης, μαζί με το άρθρο 3.

Με εκτίμηση,

Για το Διοικητικό Συμβούλιο

Ο Πρόεδρος

Η Γεν. Γραμματέας

Γιάννης Πετρολάκης

Σίσσυ Αναγνωστοπούλου

