

Ανακοίνωση της Ομάδας Εργαζομένων «ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ»

Η ομάδα εργαζομένων «ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ» θεωρεί υποχρέωσή της να παραθέσει διεξοδικότερα τις θέσεις της πάνω σε συγκεκριμένα ζητήματα που αφορούν τους εργαζόμενους της Εταιρίας μας και για τα οποία εκφράστηκε έντονο ενδιαφέρον συναδέλφων. Συγκεκριμένα:

Επικουρικό Ταμείο (ΕΤ)

Το ΕΤ δέχτηκε ένα καίριο χτύπημα με το νόμο που ψηφίστηκε και κατάργησε την εισφορά των εργοδοτών οι οποίες είναι η κύρια πηγή εσόδων του. Έχει γίνει προσφυγή από την Ομοσπονδία στο Συμβούλιο της Επικρατείας προκειμένου να κριθεί ο νόμος αντισυνταγματικός και να επανέλθουν οι εισφορές των εργοδοτών στα επίπεδα που ήταν. Είναι ένα πολύ σημαντικό θέμα που πρέπει να παρακολουθούμε για να κινηθούμε δυναμικά και αποφασιστικά αν απαιτηθεί. Η «ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ» θα στηρίξει το ΔΣ του Επικουρικού Ταμείου σε όλη αυτή τη διαδρομή.

Ένα πολύ σημαντικό θέμα που η «ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ» θέλει να αναδείξει είναι αυτό της ανισότητας των εισφορών και των παροχών μεταξύ των εν ενεργεία ασφαλισμένων του Ταμείου. Συγκεκριμένα, θα διεκδικήσουμε ενέργειες που θα εξισώνουν τις εισφορές και τις παροχές των παλιών (πριν το 1993) και των νέων (μετά το 1993) ασφαλισμένων στη βάση μιας αναλογιστικής μελέτης που είναι απαραίτητο να γίνει.

Για να καταλάβουμε το μέγεθος της αδικίας που συντελείται αυτή τη στιγμή στο Ταμείο θα δώσουμε ένα παράδειγμα: Ένας παλιός ασφαλισμένος πληρώνει εισφορά 4% με πλαφόν στα 1.078 ευρώ. Ένας νέος ασφαλισμένος πληρώνει εισφορά 3% στον μεικτό μισθό. Επομένως, ένας παλιός ασφαλισμένος με μεικτές αποδοχές π.χ. 3.000€ πληρώνει εισφορά στο Ταμείο (4% x 1.078=) 43,12€ τον μήνα. Ένας νέος ασφαλισμένος με τις ίδιες αποδοχές πληρώνει εισφορά (3% x 3.000=) 90€ τον μήνα. Δηλαδή τα διπλά χρήματα! Είναι ξεκάθαρο ότι όσο αυξάνεται ο μεικτός μισθός του νέου ασφαλισμένου τόσο αυξάνεται και η διαφορά από τον παλιό ασφαλισμένο με τις ίδιες αποδοχές (π.χ. με μεικτές αποδοχές 5.000€ ο νέος δίνει 150€, ενώ ο παλιός 43,12€ τον μήνα).

Το ακόμα καλύτερο είναι ότι η σύνταξη του παλιού ασφαλισμένου από το Ταμείο είναι 862,40 €, ενώ η σύνταξη του νέου ασφαλισμένου περιορίζεται στο 20% των συντάξιμων αποδοχών του. Αυτό σημαίνει ότι οι συντάξιμες αποδοχές του νέου ασφαλισμένου θα πρέπει να είναι 4.312,00 € προκειμένου να λάβει σύνταξη 862,40 €. Αν οι συντάξιμες αποδοχές του είναι μικρότερες από αυτό το ποσό η σύνταξη του θα μειώνεται αναλογικά. Με συντάξιμες αποδοχές 3.000 € θα πάρει σύνταξη 600€ και με συντάξιμες αποδοχές 2.000 € θα πάρει σύνταξη 400€.

“ Το θέμα των εισφορών και των παροχών των εν ενεργεία ασφαλισμένων είναι ζήτημα δικαιοσύνης και ισότητας των ασφαλισμένων του Ταμείου. Κρούουμε, λοιπόν, **τώρα** τον κώδωνα του κινδύνου για να μην έχουμε μια επανάληψη της δυσάρεστης πορείας του ΑΤΑΠΕ.

Εσωτερικός Κανονισμός Εργασίας (ΕΚΕ)

Οι εργαζόμενοι της Εταιρίας, τα τελευταία χρόνια, έγιναν αντικείμενα απαξιοτικής μεταχείρισης. Το απότομο κλείσιμο των υποκαταστημάτων, η συγκέντρωση αρμοδιοτήτων όχι μόνο στα Κεντρικά αλλά και σε όλο και πιο λίγα διοικητικά πρόσωπα, είναι ενδεικτικά μιας δυσάρεστης κατάστασης.

Συνάδελφοι στο σημείο αυτό διεκδικούμε:

- την αναχαίτιση των κάθε λογής αλεξιπτωτιστών συμβούλων καθώς ανακόπτουν την εκτεφρασμένη ανάγκη για αξιοποίηση των εργαζομένων της Εταιρίας.
- την ελαχιστοποίηση χρήσης ενοικιαζόμενων υπαλλήλων για εργασίες που αφορούν και δεσμεύουν την Εταιρία, εξαιρουμένων διαφόρων έργων (projects) για τα οποία υπάρχει σαφές χρονοδιάγραμμα.
- τη μη κατάργηση του βαθμολογίου.
- την επαναφορά στα επίπεδα του ΕΚΕ του 2004 των αδειών που αφορούν σε ευαίσθητες κοινωνικές πτυχές (ΑμΕΑ, εγκυμοσύνη κ.α.).
- την εξάλειψη όρων (του ΕΚΕ του 2004) περί περιορισμού του «πλήθους οργανικών θέσεων».
- τη συμμετοχή εκπροσώπου του ΔΣ του Συλλόγου Εργαζομένων στην Επιτροπή Προσλήψεων με τρόπο που θα προάγει την αξιοκρατία και την διαφάνεια.
- την λειτουργία των βαθμολογικών προωθήσεων ως μέσο κινητροδότησης των εργαζομένων για περαιτέρω εκπαίδευση αλλά και διευκόλυνση της Εταιρίας για χρησιμοποίηση των αποκτημένων γνώσεων των εργαζομένων.
- τη μείωση των ετών αναμονής σε έναν βαθμό για την προαγωγή του σε επόμενο και για όλες τις κατηγορίες εργαζομένων.
- τη μείωση των ετών αναμονής σε κάποιον βαθμό για την τοποθέτηση σε κάποια θέση ευθύνης.
- την προσθήκη υποχρεώσεων από πλευράς της Εταιρίας για τη διερεύνηση των αιτίων που κάποιος υπάλληλος κρίνεται στάσιμος δίνοντας έτσι το βάρος στο ενδιαφέρον για τον εργαζόμενο κι όχι στον τιμωρητικό χαρακτήρα των όποιων αξιολογήσεων.
- την εξασφάλιση της αποφυγής αδικαιολόγητων απολύσεων *χωρίς σπουδαίο λόγο*.
- τη διευκόλυνση αμοιβαίων μεταθέσεων μεταξύ υπαλλήλων των υποκαταστημάτων με τα Κεντρικά.

“ Τα ζητήματα του ΕΚΕ δεν εξαντλούνται σε μια μικρή παρουσίαση λίγων σημείων. Ωστόσο, προσπαθήσαμε να σας δώσουμε το περίγραμμα του περιεχομένου των διεκδικήσεων που θα επιχειρήσει η «ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ» με σκοπό την εξέλιξη των εργαζομένων σε ένα ασφαλές περιβάλλον που θα επικροτεί την εργασία, θα σέβεται την εμπειρία, αλλά και θα επιτρέπει στον εργαζόμενο να οραματίζεται το μέλλον του εντός της Εταιρίας μας.

Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΣΣΕ)

- Απόδοση επιδόματος ισολογισμού ετησίως με την προϋπόθεση ότι την προηγούμενη χρονιά η Εταιρία παρουσίασε κέρδη.
- Αυξήσεις των μισθών με προτεραιότητα στα χαμηλότερα μισθολογικά κλιμάκια.
- Πρόβλεψη για μισθολογική επιβράβευση (bonus) αποσυνδεδεμένη από την ανάληψη θέσης ευθύνης είτε με τη μορφή χρημάτων, είτε με έμμεσες παροχές (επιταγές για αγορές –σούπερ μάρκετ, καύσιμα κ.ο.κ).
- Επιδότηση της εξειδίκευσης σε εκπαιδευτικά προγράμματα ασφαλιστικού και άλλου επιχειρησιακού ενδιαφέροντος με σωρευτικό χαρακτήρα πέραν των επιδομάτων μεταπτυχιακού κλπ.
- Θέσπιση αναλογίας μεταξύ ανώτατου και κατώτατου μισθού για τους εργαζόμενους της Εταιρίας, με την πρόβλεψη να επεκτείνεται και στα Διοικητικά στελέχη (π.χ. 1 προς 7).
- Κατοχύρωση του ωραρίου τόσο ως προς το πλήθος των ωρών όσο και ως προς τη ζώνη που θα καταλαμβάνει εντός της ημέρας. Εξαιρέσεις μπορούν να υπάρχουν μόνο με τη σύμφωνη γνώμη του εργαζόμενου και του Συλλόγου.
- Θωράκιση των ρυθμίσεων για τα Ομαδικά Ασφαλιστήρια ώστε να αυξάνεται η βιωσιμότητά τους και βελτίωση των όρων του 2155/0.

Υποκαταστήματα

Το κλείσιμο των υποκαταστημάτων έφερε σε δύσκολη θέση την Εταιρία στην αντιμετώπιση των απαιτήσεων ενός χαρτοφυλακίου όσο αυτό της Εθνικής Ασφαλιστικής. Για την αδυναμία ανταπόκρισης στον όγκο εργασίας λόγω της έλλειψης σχεδιασμού για την κίνηση αυτή, κατηγορήθηκαν οι εργαζόμενοι της Εταιρίας. Έτσι, με μια κίνηση που θύμιζε ΕΡΤ, δυσανεστήθηκαν τόσο οι υπάλληλοι των υποκαταστημάτων όσο και εκείνοι της έδρας. Πρώτος ζημιωμένος; Το κύρος της Εταιρίας μας.

Η Εθνική Ασφαλιστική δεν μπορεί παρά να έχει παρουσία σε όλη την Ελλάδα. Έτσι, ακόμη κι αν δεν μπορούμε να φέρουμε τον χρόνο πίσω, μπορούμε να ενισχύσουμε τη θεμελίωση των υφιστάμενων υποκαταστημάτων, τόσο με αύξηση των αρμοδιοτήτων τους ώστε να μπορούν να μεταχειρίζονται αποτελεσματικά (χωρίς τις όποιες

δυσκολίες επικοινωνίας με την έδρα) το πραγματικά μεγαλύτερο δίκτυο συνεργατών ελληνικής ασφαλιστικής εταιρίας.

Μια τέτοια ενίσχυση δεν θα μπορούσε να γίνει χωρίς την εκπαίδευση των υπαλλήλων στα προϊόντα που η Εταιρία παρέχει, στην ενίσχυσή τους με υπαλληλικό προσωπικό, σε διεύρυνση των εποπτικών αρμοδιοτήτων τους ώστε να προβούν και σε χαρτογράφηση των συνεργασιών της Εταιρίας μας σε όλη την Ελλάδα.

Να θεσμοθετηθεί από τον Σύλλογο η υποχρεωτική επίσκεψη του προέδρου και του γραμματέα του Συλλόγου σε όλα τα καταστήματα της Εταιρίας τουλάχιστον μια φορά τον χρόνο. Δεν είναι δυνατό να τρέχουμε στα καταστήματα μόνο όταν υπάρχουν εκλογές.

“ Το κυριότερο όμως που θέλουμε να τονίσουμε είναι ότι τα υποκαταστήματα (του κεντρικού καταστήματος περιλαμβανομένου) έχουν ένα μεγάλο προτέρημα σε σχέση με τους ορόφους της Συγγρού: έρχονται σε επαφή με τον διαμεσολαβητή και τον πελάτη, μαθαίνουν τον ανταγωνισμό στον δρόμο, αφουγκράζονται την Αγορά όντας μες την αγορά κι όχι σε επίπεδο Τιμολογίων και Όρων και Ανταγωνιστικών Πλεονεκτημάτων. Συνεπώς, θα είναι προς όφελος της Εταιρίας μας να θεσμοθετήσει διαδικασία επιβράβευσης των εργαζομένων που καταθέτουν γραπτές προτάσεις προς την Εταιρία. Προτάσεις που αφορούν τόσο ζητήματα ανταγωνισμού, αλλά και καθημερινής οργάνωσης της εργασίας τόσο της δικής τους, όσο και των διαμεσολαβητών. Η πρόταση αυτή, ωστόσο, μπορεί να επεκταθεί και για το σύνολο των εργαζομένων καθώς ρίχνει γροθιά στην κατεστημένη αντίληψη του «δεν μετράνε αυτά» ή «και ποιος να σε ακούσει».

Συνάδελφοι,

Μέσα στο 2015 θα επιδιώξουμε να κλειδώσει η ποιότητα του εργασιακού μας περιβάλλοντος για τα επόμενα 3 χρόνια, ενώ παράλληλα οι όποιες επιλογές και εξελίξεις θα αποτελέσουν δεσμευτικές βάσεις για τα επόμενα χρόνια και τις επόμενες συμφωνίες.

Είναι ευθύνη μας να διεκδικήσουμε. Τώρα!!!

*Συμμετέχουμε, Επιλέγουμε, **Συνεργαζόμαστε**, Κερδίζουμε.*

Ομάδα Εργαζομένων «ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ»

ΚΟΥΒΑΡΔΑΣ ΓΙΩΡΓΟΣ

ΝΑΣΟΥΦΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ

ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΥ ΚΛΕΟΠΑΤΡΑ

ΤΖΑΝΕΤΗΣ ΑΠΟΣΤΟΛΟΣ

ΤΣΟΥΚΑΛΑΣ ΕΜΜΑΝΟΥΗΛ (ΜΑΝΟΣ)