

ΥΠΟΜΝΗΜΑ
ΑΝΩΝΥΜΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ ΓΕΝΙΚΩΝ
ΑΣΦΑΛΕΙΩΝ
ΑΕΕΓΑ «Η ΕΘΝΙΚΗ»
ΠΡΟΣ
ΤΗΝ ΤΡΙΜΕΛΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ ΤΟΥ ΟΜΕΔ
(υπόψη της Προέδρου, κ. Κουτσιμπού και των μελών αυτής)
ΕΠΙ ΤΟΥ ΥΠΟΒΑΛΛΟΜΕΝΟΥ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΙΑ ΜΑΣ
ΣΧΕΔΙΟΥ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

=====

Αξιότιμη κ. Πρόεδρε και αξιότιμα μέλη της Επιτροπής Διαιτησίας,
Σε συνέχεια της από 2-9-2015 αποφάσεώς σας για υποβολή της πρότασής μας σχεδίου εσωτερικού κανονισμού εργασίας, με αναφορά στους στόχους που επιδιώκονται με αυτόν, και στις ανάγκες που δεν εξυπηρετούνται από τις διατάξεις του λήξαντος κανονισμού, σας υποβάλλουμε το παρόν υπόμνημα, με εκτενή αναφορά και επιχειρηματολογία στις επί μέρους ρυθμίσεις που περιέχονται στην πρόταση της Εταιρίας.

ΓΕΝΙΚΑ

Το σχέδιο που υποβάλλει η εταιρία μας είναι περιεκτικό, σύντομο, πλήρες, και κυρίως, σύγχρονο.

Περιεκτικό και πλήρες υπό την έννοια ότι πραγματεύεται όλα τα θέματα που πρέπει να αποτελέσουν το αντικείμενο ενός εσωτερικού κανονισμού εργασίας.

Σύντομο, διότι δεν κατατρίβεται σε εξαντλητικές λεπτομερειακές ρυθμίσεις, κατά το πλείστον περιττές.

Κυρίως όμως σύγχρονο, διότι αντιμετωπίζει και αξιολογεί τον εργαζόμενο λαμβάνοντας υπόψη τα ουσιαστικά και τυπικά προσόντα, καθώς και τη σημασία και βαρύτητα της θέσης εργασίας, που καλείται να καλύψει. Επισημαίνεται ιδιαιτέρως ότι ο λήξας κανονισμός είναι δημιούργημα άλλων εποχών με άλλες οικονομικοκοινωνικές αντιλήψεις

(έντονος κρατισμός), με ισχύ αυτού από το 1971, με τελευταία τροποποίηση το έτος 2004.

Το νέο σχέδιο για την αξιοποίηση και την εξέλιξη του προσωπικού, προβλέπει επιλογή που βασίζεται στην αξιολόγηση των τυπικών προσόντων, την εμπειρία, την αξιολόγηση της απόδοσης και αξιοποιεί τις σύγχρονες μεθόδους.

Με το εισαγόμενο σχέδιο δεν τίθενται χρονικοί περιορισμοί ή εμπόδια για την εξέλιξη του ικανού και αποτελεσματικού εργαζόμενου, αντίθετα με τον λήξαντα παλαιό κανονισμό, όπου η αρχαιότητα έπαιζε σημαντικό ρόλο στην εξέλιξή του.

Τώρα θεσπίζεται ένα ενιαίο σύστημα εξέλιξης του προσωπικού με κατάργηση της παράλληλης βαθμολογικής εξέλιξης, η οποία δεν αντιστοιχούσε σε συγκεκριμένα καθήκοντα, εργασίες ή θέσεις, ήταν αντιπαραγωγική και δεν ενεργοποιούσε τις ικανότητες και τις δεξιότητες του εργαζόμενου.

Με τον παλαιό κανονισμό η αρχαιότητα δημιουργούσε, κατ' ουσία, αντικίνητρο, στον μεν εργαζόμενο να μην αξιοποιεί τις ικανότητές του, στη δε Διοίκηση να στερείται της «διοικητικής της ευχέρειας» να αξιοποιεί, προς όφελός της εταιρίας, τους ικανούς και άξιους εργαζόμενους.

Ακόμη δε και στις κατ' εκλογή προαγωγές βασικό κριτήριο αποτελούσε το χρονικό διάστημα παραμονής στο βαθμό, ενδεικτικά, για την κατ' εκλογήν προαγωγή από το βαθμό του Λογιστή στο βαθμό του Τμηματάρχη απαιτούνταν, οπωσδήποτε, 5 χρόνια παραμονής στο βαθμό.

Επίσης, για την ανάθεση καθηκόντων προϊσταμένου οποιουδήποτε επιπέδου, το βαθμολόγιο αποτελούσε ανασχετικό παράγοντα, δηλαδή, έπρεπε ο υποψήφιος να κατέχει συγκεκριμένο βαθμό για να καταλάβει συγκεκριμένη θέση Προϊσταμένου.

Μια τέτοια αντίληψη εξέλιξης των εργαζομένων στην επιχείρηση δεν έχει θέση στη σύγχρονη οργάνωση της εργασίας.

Άξιον αναφοράς είναι και το γεγονός ότι αν και η εταιρεία την τελευταία τριετία δεν λειτούργησε με βάση τον παλαιό κανονισμό τα αποτελέσματα γι' αυτήν ήταν θετικότερα και η μη εφαρμογή των ρυθμίσεων του λήξαντος κανονισμού ως προς το ζήτημα των

προαγωγών, ουδόλως εμπόδισε την εταιρεία να προβεί με αξιοκρατικό τρόπο σε ανάθεση καθηκόντων σε 72 υπαλλήλους της (περίπου το 10% του προσωπικού), σε όλο το εύρος των θέσεων ευθύνης (σχετικό 1).

Τέλος, σημειώνουμε ότι το προτεινόμενο σχέδιο επικεντρώνεται στη ρύθμιση θεσμικών θεμάτων, όπως είναι και ο προορισμός του, δεδομένου ότι τα οικονομικά ζητήματα ρυθμίζονται με άλλη ισχύουσα Ε.Σ.Σ.Ε. Σε κάθε όμως περίπτωση, με τον προτεινόμενο κανονισμό λαμβάνεται μέριμνα να μη θιγεί το οικονομικό status των εργαζομένων από τη μετάβαση στο νέο σύστημα, παρότι το μέσο μηνιαίο μικτό κόστος μισθοδοσίας, ανά εργαζόμενο, της Εταιρίας, υπερβαίνει κατά πολύ του αντίστοιχου του ανταγωνισμού (μέσο μηνιαίο μικτό κόστος μισθοδοσίας της Εταιρίας 3.700 € χωρίς το κόστος της Διοίκησης, του δε ανταγωνισμού μέσο μηνιαίο μικτό κόστος μισθοδοσίας 2.300 €).

Στην σύγχρονη εποχή, τα συστήματα αυτά, που αποτελούν απομίμηση του παλαιού δημοσιοϋπαλληλικού συστήματος οργάνωσης της εργασίας, που εγκαταλείπεται ήδη και στο ίδιο το Δημόσιο, ολοένα και περισσότερο σπανίζουν και γι' αυτό δεν περιλαμβάνονται στο υποβαλλόμενο σχέδιο.

Πρέπει τέλος να παρατηρηθεί ότι από το πνεύμα διέπονται και όλοι σχεδόν οι σύγχρονοι Οργανισμοί προσωπικού, όπως, ενδεικτικά, εκείνος της τράπεζας Eurobank, του ομίλου ΟΤΕ/Cosmote, του ομίλου "ΥΓΕΙΑ", κλπ., ενώ το σύνολο των ασφαλιστικών εταιρειών, μιας αγοράς άνω των 40 εταιριών και των 7.500 εργαζομένων περίπου, δεν διαθέτει σύστημα βαθμολογίου στον τρόπο εξέλιξης του προσωπικού.

Πρέπει να τονισθεί ιδιαίτερως το γεγονός ότι η εταιρεία από τον Αύγουστο του έτους 2013 που απέστειλε προς το Σύλλογο πρόσκληση για κατάρτιση ενός νέου Κανονισμού Εργασίας, επέδειξε συνεχώς διάθεση για εξεύρεση συναινετικής λύσης με γνώμονα πρωτίστως το συμφέρον των εργαζομένων, προτάσεις τις οποίες ο Σύλλογος απέρριπτε εμμένοντας στην επαναφορά του παλαιού Κανονισμού Εργασίας με όλες τις αναχρονιστικές του ρυθμίσεις. Ενδεικτικά

αναφέρουμε ότι η Εταιρία έχει παρουσιάσει τουλάχιστον 2 πλήρεις προτάσεις επ' αυτού.

Σε ένδειξη μάλιστα της καλοπιστίας και της καλής της θέλησης, η Εταιρεία, εφάρμοζε επί αρκετό χρονικό διάστημα, ως οικειοθελή παροχή, τις ρυθμίσεις του λήξαντος Κανονισμού και δεν εφάρμοσε την εργατική νομοθεσία, όπως είχε το δικαίωμα να πράξει.

Επειδή από την εν γένει διαδικασία διαμεσολάβησης και τις κατ' επανάληψη κατ' ιδίαν συναντήσεις που είχε η εταιρεία με το Σύλλογο εργαζομένων, το σοβαρότερο θέμα διαφωνίας είναι το βαθμολόγιο και ο τρόπος ανέλιξης των εργαζομένων, προτάσσουμε στο παρόν τις ρυθμίσεις που ίσχυαν επί του θέματος αυτού, την ανάδειξη των μειονεκτημάτων του συστήματος, την προτεινόμενη από εμάς ρύθμιση, την ανάδειξη των πλεονεκτημάτων της νέας ρύθμισης επ' ωφελεία των εργαζομένων και της εταιρείας.

ΕΠΙ ΤΩΝ ΕΙΔΙΚΩΤΕΡΩΝ ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ

Άρθρο 16. Σύστημα Κατάταξης Θέσεων Εργασίας και Ανέλιξης Προσωπικού.

16.1. Η προϋφιστάμενη Κατάσταση . Το σύστημα οργάνωσης και κατάταξης θέσεων εργασίας και ανέλιξης του προσωπικού της Α.Ε.Ε.Γ.Α. - «Η ΕΘΝΙΚΗ», βασιζονταν σε ένα σύστημα βαθμολόγησης που λειτουργούσε με διαδικασίες που περιγράφονταν στον προηγούμενο λήξαντα Εσωτερικό Κανονισμό Εργασίας. Οι διαδικασίες αυτές αφορούσαν στην ταξινόμηση του προσωπικού σε κλάδους και βαθμούς, στις προσλήψεις, στις προαγωγές, στην ανάληψη θέσης ευθύνης, στη στασιμότητα, στα σώματα που λαμβάνουν σχετικές αποφάσεις και στον τρόπο που λαμβάνονται οι αποφάσεις αυτές.

Το σύστημα επηρέαζε τη σταδιοδρομία και κατ' επέκταση τις αμοιβές των εργαζομένων. Ιδιαίτερα αναλυτικό, λειτουργούσε με βάση την παραδοχή ότι οι εργαζόμενοι εντάσσονται στην επιχείρηση σε νεαρά ηλικία, σε χαμηλό επίπεδο και παραμένουν σε αυτή για το σύνολο της σταδιοδρομίας τους. Ίσχυσε για μεγάλο χρονικό διάστημα και με την πάροδο του χρόνου η εφαρμογή του έχει προκαλέσει δυσλειτουργίες

που, επηρεάζουν τη λειτουργία της επιχείρησης όσο και την αποτελεσματική στελέχωση της.

Ειδικότερα, ναι μεν έθετε κανόνες για την εξέλιξη των εργαζομένων και τοποθέτηση σε θέσεις, όμως παρουσίαζε σοβαρές αδυναμίες, εκ του ότι δεν υφίστατο ούτε προεβλέπετο αξιολόγηση της θέσης εργασίας (Job description and evaluation) και βάσει αυτής δημιουργία θέσεων εργασίας (positions), και η ένταξη τούτων σε επίπεδα και ζώνες (Grades), και η με κατάλληλες διαδικασίες ένταξη του προσωπικού σ' αυτές.

Το σύστημα βαθμών που υπήρχε δεν ανταποκρίνονταν σε κανένα ουσιαστικό κριτήριο, δεν ήταν συνδεδεμένο με τα πραγματικά καθήκοντα και την εργασία του υπαλλήλου ούτε ανταποκρίνονταν στα καθήκοντα του επιπέδου στο οποίο ανήκε ή έπρεπε να ανήκει μετά από αξιολόγηση η εκτελούμενη εργασία ή τα ανατιθέμενα καθήκοντα.

Έτσι, αντί οι όροι εργασίας και η εν γένει κατάσταση του εργαζομένου να εξαρτώνται και καθορίζονται με βάση την σημασία και σπουδαιότητα της εκτελούμενης εργασίας και τα ανατιθέμενα στον εργαζόμενο καθήκοντα, όπως αυτά θα είχαν καθοριστεί με προηγούμενη συστηματική αξιολόγηση τους, εξηρτώντο από την κατάταξη του εργαζομένου σε μια σκιώδη τεχνητή κλίμακα βαθμών που δεν αντιστοιχούσε αναγκαίως στην αξία και σημασία της παρεχομένης εργασίας. Έτσι, αντί ο εργαζόμενος να αντιμετωπίζεται σαν φορέας της εργασίας και των καθηκόντων που εκτελεί, και η εν γένει υπηρεσιακή του κατάσταση και οι όροι εργασίας να εξαρτώνται και προσδιορίζονται από την παρεχόμενη εργασία και την σημασία της, όπως είναι δίκαιο και λογικό, αντιμετωπίζονταν σαν ένα ιχνογράφημα εργαζομένου που με βάση εν πολλοίς τυπικά κριτήρια και έτη στην Εταιρία κατετάσσετο σε μια θέση μιας βαθμολογικής κλίμακας χωρίς καμία σύνδεση με τα παραπάνω ουσιαστικά κριτήρια.

Είναι χαρακτηριστικό ότι η αρχαιότητα του μισθωτού στην επιχείρηση, δηλαδή, ένα καθαρά τυπικό δεδομένο, που δεν είχε σχέση με την εργασία ή τα καθήκοντα που εκτελούσε, ήταν το κύριο κριτήριο για την υπηρεσιακή του εξέλιξη στο σύστημα της

βαθμολογικής ιεραρχίας. Ακόμα δε και στους βαθμούς στους οποίους η προαγωγή ήταν κατ' επιλογή (εκλογή), και τότε ακόμη η αρχαιότητα έπαιζε σημαντικό ρόλο αφού η προαγωγή δεν ήταν δυνατή παρά μόνο μετά από παραμονή ενός διαστήματος στον ίδιο βαθμό. Παρέμενε δε πάντοτε η πλήρης αοριστία των καθηκόντων και εργασιών σε κάθε βαθμό, και η πλήρης αποσύνδεση τους από αυτόν.

Το σύστημα επέτρεπε την άνευ ετέρου εξέλιξη όλων των εργαζομένων κατ' αρχαιότητα μέχρι τον βαθμό του τμηματάρχη. Έτσι

* έχει δημιουργηθεί υπερπληθυσμός στο συγκεκριμένο βαθμό, όπως αυτό εμφανίζεται στο συνημμένο πίνακα προσωπικού με την κατάταξη του προσωπικού ανά βαθμό (σχετικό 2), οι, δε προβλεπόμενες οργανικές θέσεις στον παλιό κανονισμό είχαν καθορισθεί σε πλήθος εργαζομένων που ήταν μεγαλύτερο κατά 50% του σημερινού (2004, εργαζόμενοι 1309, 2015, εργαζόμενοι 799).

* προκαλείται ανισορροπία μεταξύ βαθμών και προσφερομένου από κάποιους εργαζόμενους έργου εφόσον αυτοί έχουν καθήκοντα χαμηλότερου επιπέδου από το βαθμό τους.

* Με τη διαδικασία της προαγωγής βάσει της αρχαιότητας δεν εξασφαλίζεται η επιλογή των ικανότερων

* Δεν υπάρχει ικανοποιητική σύνδεση του συστήματος διαχείρισης απόδοσης των εργαζομένων με το σύστημα ανέλιξης

* Δεν επιτρέπεται η είσοδος ικανών στελεχών στο σύστημα, σε ανώτερους βαθμούς και σε μεγαλύτερες ηλικίες. Αναγκαστική συνέπεια, για την ικανοποίηση των σχετικών υπαρκτών αναγκών της επιχείρησης ήταν η καθιέρωση ενός παράπλευρου θεσμού, εκείνου των *ειδικών συμβουλων* που υπηρετούν στην επιχείρηση, δεν υπάγονται όμως στους κανόνες εξέλιξης που αφορούν στο τακτικό προσωπικό.

* Παρουσίαση αδυναμίας στην διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού σύμφωνα με τη στρατηγική και τις τρέχουσες ανάγκες της επιχείρησης, ενόψει μάλιστα του νέου απαιτητικού πλαισίου που θέτει η Φερεγγυότητα II (SOLVENCY II) για τη στελέχωση των επιχειρήσεων με προσωπικό υψηλών προσόντων και ικανοτήτων, όπως

στελέχη για τη διαχείριση κινδύνων, εσωτερικού ελέγχου, αναλογισμού, κανονιστικής συμμόρφωσης κ.α..

Για τους παραπάνω λόγους , την αντιμετώπιση των παραπάνω προβλημάτων , και την καθιέρωση αντικειμενικού και ορθολογικού συστήματος οργάνωσης και υπηρεσιακής ανέλιξης του προσωπικού της εταιρίας μελετήθηκε και προτείνεται το παρακάτω σύστημα , που αντιμετωπίζει τα σχετικά προβλήματα, ενώ έχει ληφθεί πρόνοια να μην επηρεαστεί από την εφαρμογή του και από καμία άποψη η θέση και οι όροι εργασίας των ήδη υπηρετούντων υπαλλήλων,

Είναι αναγκαίο να επισημανθεί ιδιαιτέρως ότι από δείγμα εννέα (9) μεγάλων ασφαλιστικών εταιρειών καμιά εξ αυτών δεν διαθέτει βαθμολόγιο που ορίζει την εξέλιξη των εργαζομένων, όπως αυτό προκύπτει από την από 23-1-2015 έρευνα της εταιρείας KPMG (σχετικό 3). Είναι εντελώς νομικώς αδιάφορο αν η μητρική μας εταιρεία διαθέτει σύστημα βαθμολογίου αφού δεν δραστηριοποιείται στον ασφαλιστικό κλάδο και είναι εντελώς διάφορο νομικό πρόσωπο. Επισημαίνεται ότι η Τράπεζα έχει άλλη οργανωτική δομή και λειτουργικές ανάγκες δεδομένου ότι τα 2/3 των εργαζομένων είναι σε καταστήματα. Η ΕΤΕ διαθέτει 528 καταστήματα και περίπου 10.000 εργαζόμενους. Τέλος, όπως προελέχθη, καμία εταιρεία του ανταγωνισμού δεν διαθέτει σύστημα βαθμολογίου στον τρόπο εξέλιξης του προσωπικού.

16.2. Δημιουργία ενός ενιαίου συστήματος ανέλιξης με δυνατότητα ένταξης όλων των εργαζόμενων της επιχείρησης.

Σύμφωνα με τη διεθνή πρακτική ένα τέτοιο σύστημα βασίζεται στη σχετική σημασία και βαρύτητα της εργασίας του κάθε εργαζόμενου, σε σύγκριση με τις υπόλοιπες της επιχείρησης, σύμφωνα με την οργάνωσή της. Για τη δημιουργία του είναι αναγκαία η δημιουργία ενός μηχανισμού αξιολόγησης των θέσεων εργασίας της επιχείρησης, με αντικειμενικά κριτήρια, κοινά για όλες τις θέσεις.

Λαμβάνοντας υπόψη τις παραπάνω διαπιστώσεις, αλλά και την διαμόρφωση και δομή του προϋφισταμένου συστήματος σύμφωνα με τον

λήξαντα ΕΚΕ, σχεδιάστηκε και διατυπώθηκε η πρόταση συστήματος που περιέχεται στο σχέδιο ΕΚΕ που προτείνεται από την εταιρία .

16.2.1. Σύστημα ιεράρχησης των θέσεων εργασίας

Προτείνεται ένα σύστημα επιπέδων (grades) στηριγμένο στα διεθνή πρότυπα διαχείρισης σταδιοδρομίας (career planning).

* Προσφέρει πλαίσιο σύνδεσης αξίας της εργασίας με την κατάταξη της στο ανάλογο επίπεδο και αντίστοιχης επιβράβευσης για τον φορέα της θέσης - εργαζόμενο.

* Προσφέρει μια ορθολογική διαδικασία μέτρησης της σχετικής αξίας της κάθε θέσης εργασίας.

* Προσφέρει πλαίσιο για την αξιολόγηση των νέων θέσεων εργασίας.

* Συνδέει τις απαιτήσεις των θέσεων εργασίας με τις δυνατότητες των εργαζόμενων και ενισχύει την ώθηση των ικανότερων στα υψηλότερα ιεραρχικά επίπεδα.

* Προσφέρει διαφάνεια στην ιεραρχική δομή και στα συστήματα αμοιβών της επιχείρησης

* Προκαλεί τον επανασχεδιασμό θέσεων εργασίας ώστε να αυξάνεται η αποτελεσματικότητα και να αξιοποιούνται σωστά οι δυνατότητες των εργαζόμενων.

Η ύπαρξη παρόμοιων συστημάτων είναι κοινή πρακτική για τις μεγάλες επιχειρήσεις διεθνώς και η ανάπτυξη και συντήρηση τους αποτελούν βασική μέριμνα για τις διευθύνσεις ανθρώπινου δυναμικού.

16.2.2. Βασικές Αρχές Νέου Συστήματος

Ένα σύστημα ιεράρχησης των θέσεων εργασίας και ανέλιξης των εργαζομένων διέπεται από τις παρακάτω γενικές αρχές:

* Σαφήνεια περιγραφής εργασίας. Οι θέσεις εργασίας της επιχείρησης έχουν αναλυθεί και περιγραφεί ως προς τα καθήκοντα, το επίπεδο της ευθύνης και τις απαιτήσεις σε γνώση και εμπειρία.

* Αξιολόγηση θέσεων εργασίας. Οι θέσεις εργασίας συγκρίνονται μεταξύ τους ως προς τη σχετική βαρύτητα και εντάσσονται σε ιεραρχικά επίπεδα.

* Τοποθέτηση εργαζομένων. Στους εργαζόμενους ανατίθεται εργασία συγκεκριμένου επιπέδου, με την προϋπόθεση ότι έχουν κριθεί ως ικανοί για την διεκπεραίωση της συγκεκριμένης εργασίας, μέσω μια σαφώς αποτυπωμένης διαδικασίας. Η εξέλιξη των εργαζόμενων από το ένα επίπεδο στο άλλο σχετίζεται με την απόδοση και το δυναμικό του κάθε εργαζόμενου. Ο χρόνος επαγγελματικής εμπειρίας είναι μια σχετική παράμετρος αλλά μόνο σε συνδυασμό με τις προηγούμενες.

* Σύνδεση ιεραρχίας εργαζομένων με τη σημαντικότητα της θέσης εργασίας που κατέχουν. Το επίπεδο του εργαζόμενου στην ιεραρχία της επιχείρησης ταυτίζεται με το επίπεδο της θέσης που κατέχει.

16.2.3 . Διαδικασία Ανάπτυξης Συστήματος

Για τη δημιουργία του συστήματος προβλέπονται δύο στάδια:

- (α) Αρχικός σχεδιασμός και καθορισμός επιπέδων που αντιστοιχούν στην οργάνωση της επιχείρησης
- (β) Ένταξη των θέσεων εργασίας στα επίπεδα.

Το πρώτο στάδιο εντάσσεται στο στρατηγικό σχεδιασμό της οργάνωσης της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού και γίνεται με προσέγγιση από πάνω προς τα κάτω. Το δεύτερο αποτελεί αναλυτική εργασία και εξυπηρετεί την υλοποίηση της παραπάνω στρατηγικής σε επίπεδο θέσης εργασίας.

(α) Αρχικός σχεδιασμός και καθορισμός επιπέδων που αντιστοιχούν στην οργάνωση της επιχείρησης

(α.1) Ο σχεδιασμός βασίστηκε στα υπάρχοντα δεδομένα .Οι παράγοντες που ελήφθησαν υπόψη για την ολοκλήρωση του πρώτου σταδίου ήταν:

- * Η δομή και το Οργανόγραμμα της επιχείρησης
- * Οι Οργανωτικές μονάδες της επιχείρησης όπως περιγράφονται στο οργανόγραμμα
- * Οι θέσεις ευθύνης, σύμφωνα με το οργανόγραμμα
- * Το λήξαν βαθμολόγιο (Βαθμοί ανά κατηγορία εργαζόμενου , Σύγκριση βαθμών με τίτλους θέσεων ευθύνης)

(α.2) Η ανάλυση του οργανογράμματος έδειξε ότι υπάρχουν τα παρακάτω **επίπεδα οργανωτικών μονάδων των οποίων οι προϊστάμενοι κατέχουν θέσεις ευθύνης:**

1. Επιχείρηση
2. Γενική Διεύθυνση.
3. Διεύθυνση
4. Υποδιεύθυνση
5. Τομέας
6. Τμήμα
7. Υπηρεσία

(α.3) Επίσης στην Εταιρία λειτουργούν και περιφερειακές μονάδες ως εξής:

1. Περιφερειακή Υποδιεύθυνση
2. Περιφερειακός Τομέας
3. Κατάστημα
4. Τμήμα
5. Υποκατάστημα

(α.4) Σύγκριση βαθμών προσωπικού με κατεχόμενες θέσεις ευθύνης

Από τη σχετική ανάλυση, προέκυψε η παρακάτω αντιστοίχιση :

ΒΑΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ	ΘΕΣΗ ΕΥΘΥΝΗΣ
Διευθυντής	Προϊστάμενος Διεύθυνσης
Υποδιευθυντής	Προϊστάμενος Διεύθυνσης Προϊστάμενος Υποδιεύθυνσης Προϊστάμενος Τομέα Χωρίς καθορισμένη θέση ευθύνης
Εντεταλμένος	Προϊστάμενος Τομέα Αναπληρωτής Προϊστάμενος Τομέα Προϊστάμενος Τμήματος Προϊστάμενος Υποκαταστήματος Α' Προϊστάμενος Υποκαταστήματος Γραμματέας Χωρίς καθορισμένη θέση ευθύνης
Τμηματάρχης	Προϊστάμενος Τομέα Αναπληρωτής Προϊστάμενος Τομέα Προϊστάμενος Τμήματος Προϊστάμενος Υπηρεσίας Προϊστάμενος Υποκαταστήματος Αναπληρωτής Προϊστάμενος Υποκατ. Γραμματέας Χωρίς καθορισμένη θέση ευθύνης
Λογιστές	Προϊστάμενος Τμήματος (1) Προϊστάμενος Υπηρεσίας (1) Γραμματέας Χωρίς καθορισμένη θέση ευθύνης
Υπολογιστές	Χωρίς καθορισμένη θέση ευθύνης

(α.5) Ο ανωτέρω πίνακας αντεστραμμένος αποκτά την παρακάτω μορφή και μας επιτρέπει να διακρίνουμε τα διαφορετικά επίπεδα θέσεων ευθύνης σε σχέση και με τους βαθμούς των εργαζομένων που τα κατέχουν.

	ΘΕΣΗ ΕΥΘΥΝΗΣ	ΒΑΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ
1	Προϊστάμενος Διεύθυνσης	Διευθυντής
		Υποδιευθυντής
2	Προϊστάμενος Υποδιεύθυνσης	Υποδιευθυντής
3	Προϊστάμενος Τομέα	Υποδιευθυντής
		Εντεταλμένος
		Τμηματάρχης
4	Αναπληρωτής Προϊστάμενος Τομέα	Εντεταλμένος
		Τμηματάρχης
5	Προϊστάμενος Υποκαταστήματος	Εντεταλμένος
		Τμηματάρχης
6	Αναπληρωτής Προϊστάμενος Υποκατ.	Τμηματάρχης
7	Προϊστάμενος Τμήματος	Εντεταλμένος
		Τμηματάρχης
		Λογιστές (1)
8	Προϊστάμενος Υπηρεσίας	Τμηματάρχης
		Λογιστές (1)
	Γραμματέας	Εντεταλμένος Τμηματάρχης Λογιστές
	Χωρίς καθορισμένη θέση ευθύνης	Υποδιευθυντής
		Εντεταλμένος
		Τμηματάρχης
		Λογιστές Υπολογιστές

Οι σκιασμένες περιοχές αφορούν σε θέσεις ευθύνης.

Από την ανάλυση του παραπάνω πίνακα διαπιστώνονται τα εξής:

* Όλες οι θέσεις ευθύνης αντιστοιχούν σε περισσότερους από ένα βαθμούς της ιεραρχίας των εργαζομένων.

* Τα επίπεδα των θέσεων που δεν θεωρούνται θέσεις ευθύνης μπορούν να συσχετιστούν με το βαθμό των εργαζομένων. Αυτοί οι βαθμοί είναι οι του Λογιστή, του Υπολογιστή και πιθανά του Βοηθού.

(α.6) Από την παραπάνω ανάλυση διαπιστώνεται ότι οι Διοικητικές θέσεις μπορούν να διακριθούν σε συγκεκριμένο αριθμό επιπέδων ιεραρχίας. Σε μια πρώτη προσέγγιση εμφανίζονται 12-13 επίπεδα κάτω από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο. Σε αυτές μπορεί να προστεθεί ένα επίπεδο Δοκίμου για να καλύψει το επίπεδο της ένταξης νέου διοικητικού εργαζόμενου στην επιχείρηση.

Τα δημιουργούμενα επίπεδα εντάσσονται σε ευρύτερες ζώνες που θα επιτρέπουν μεγαλύτερη ελευθερία στην ανάθεση καθηκόντων των εργαζομένων. Τέτοιες ζώνες μπορεί να αποτελούν, η ανώτερη διοίκηση, τα ανώτερα στελέχη, τα μεσαία στελέχη κ. ο. κ.

(α.7) Άλλες κατηγορίες εργαζομένων

Το Τεχνικό και το Βοηθητικό προσωπικό αυτή τη στιγμή εντάσσεται σε ένα σύστημα βαθμών 5 επιπέδων. Αυτή η ιεραρχία δε φαίνεται να δικαιολογείται από επιχειρησιακές ανάγκες αλλά ανταποκρίνεται στην ανάγκη να υπάρχει βαθμολογική και μισθολογική εξέλιξη σε αυτές τις κατηγορίες εργαζομένων. Ο βασικός παράγοντας που επιδρά στην εξέλιξη αυτών των εργαζομένων είναι η αρχαιότητα εκτός από τον κορυφαίο βαθμό που αποκτάται κατ' εκλογή.

(α.8) Πρόταση συστήματος ιεράρχησης σε επίπεδα

Με βάση τις παραπάνω διαπιστώσεις προτείνουμε το παρακάτω σύστημα επιπέδων ιεραρχίας διοικητικού προσωπικού για τους εργαζόμενους της επιχείρησης. Το σύστημα αυτό στηρίζεται στην

ιεράρχηση των θέσεων ευθύνης όπως αυτές παρουσιάζονται παρακάτω.

<u>Ζώνες Ιεραρχίας</u>	<u>Ιεράρχηση</u>
Διευθύνων Σύμβουλος	
Ανώτατα Στελέχη	
Ανώτερα Στελέχη	Επίπεδο 13
	Επίπεδο 12
	Επίπεδο 11
Μεσαία Στελέχη	Επίπεδο 10
	Επίπεδο 9
	Επίπεδο 8
Προϊστάμενοι και Εξειδικευμένο Προσωπικό	Επίπεδο 7
	Επίπεδο 6
Ανώτερο Υπαλληλικό Προσωπικό	Επίπεδο 5
	Επίπεδο 4
Υπαλληλικό Προσωπικό και Βοηθητικές Εργασίες	Επίπεδο 3
	Επίπεδο 2
	Επίπεδο 1

Το παραπάνω σύστημα έχει τα εξής χαρακτηριστικά

- * Εκπορεύεται από το επίπεδο ευθύνης των εργαζομένων
- * Ομαδοποιεί ιεραρχικά τις θέσεις σε ευρύτερες ζώνες ιεραρχίας (bands)
- * Χωρίζει τη κάθε ζώνη σε δύο τουλάχιστον επίπεδα επιτρέποντας ακριβέστερη ταξινόμηση των θέσεων μέσα στις ζώνες
- * Διαχωρίζει σαφώς τα στελέχη που έχουν την ανώτερη ευθύνη της λειτουργίας της επιχείρησης και αναφέρονται στο Ανώτατο Εκτελεστικό Στέλεχος. (Ανώτατα Στελέχη).
- * Περιορίζει τις βοηθητικές εργασίες σε μια ζώνη στη βάση της ιεραρχίας, η οποία διαθέτει τρία επίπεδα. Με αυτό τον τρόπο

καλύπτονται οι ανάγκες εξέλιξης θέσεων όπως «τηλεφωνητής», ενώ δεν προβλέπεται περαιτέρω ανέλιξη εργαζόμενων σε ειδικότητες που δεν χρειάζεται να έχουν στελέχη ανώτερου επιπέδου.

(α.9) Το παραπάνω πλαίσιο συμπληρώνεται μέσω της αξιολόγησης των θέσεων εργασίας που έχει πραγματοποιηθεί για τις περισσότερες θέσεις ευθύνης. Με βάση τη διαδικασία αυτή οριοθετούνται οι θέσεις εργασίας της επιχείρησης στα παραπάνω επίπεδα (σχετικό 4).

16.3 Ένταξη υφιστάμενου προσωπικού και διαδικασίες ανέλιξης εργαζομένων.

16.3.1. Ένταξη στο σύστημα υφιστάμενου προσωπικού

Το υφιστάμενο, κατά την έναρξη ισχύος του παρόντος, προσωπικό, εντάσσεται στις παραπάνω ζώνες και επίπεδα με βάση την τυχόν θέση προϊσταμένου που κατέχει, το βαθμό που κατείχε και την αξιολόγησή του, των 2 τελευταίων ετών.

Σε περίπτωση που δεν κατέχει θέση προϊσταμένου λαμβάνονται υπόψη τα υπόλοιπα κριτήρια.

Κατά την ένταξή του προσωπικού θα ληφθεί υπόψη ο κατωτέρω πίνακας:

Βαθμοί προϊσχύσαντος Ε.Κ.Ε.	Κατώτερο επίπεδο ένταξης υφιστάμενου προσωπικού στο νέο σύστημα ανέλιξης προσωπικού
Διευθυντής	11
Υποδιευθυντής	8
Εντεταλμένος	6
Τμηματάρχης	5
Λογιστής	4
Υπολογιστής	3

Στην περίπτωση κατά την οποία η αξιολόγηση της θέσης εργασίας και αντίστοιχη ένταξη της θέσης σε ορισμένη ζώνη και επίπεδο δεν συμπίπτει με την ζώνη και επίπεδο στην οποία κατατάσσεται ο

υπάλληλος, με βάση τα παραπάνω κριτήρια αξιολόγησης, δεν θίγονται οι όροι εργασίας και αμοιβής του υπαλλήλου.

16.3.2. Διαδικασία ανέλιξης εργαζομένων.

Προβλέπεται από το σχέδιο η δημιουργία ενός βασικού μηχανισμού εξέλιξης των εργαζομένων, ο οποίος θα καθορίζει τους τρόπους μετακίνησης από το ένα επίπεδο στο άλλο και τις διαδικασίες βάσει των οποίων θα γίνεται η επιλογή των εργαζομένων που θα μετακινούνται, με το δεδομένο ότι οι διαθέσιμες θέσεις είναι πεπερασμένες και συνήθως λιγότερες στα υψηλότερα επίπεδα ιεραρχίας

Ο σχεδιασμός της ανέλιξης των εργαζομένων σχεδιάστηκε στο προτεινόμενο σχέδιο λαμβάνοντας υπόψη την συνήθη πρακτική που επικρατεί στις επιχειρήσεις που χρησιμοποιούν παρόμοια συστήματα, σε συγκεκριισμό με τις επιχειρησιακές ανάγκες και την κουλτούρα της εταιρίας μας.

Το προσωπικό της εταιρίας κατανέμεται στις παρακάτω κατηγορίες:

- α) Διοικητικό Προσωπικό
- β) Τεχνικό Προσωπικό (τηλεφωνητές, τεχνίτες, οδηγοί)
- γ) Βοηθητικό Προσωπικό (κλητήρες, εργάτες κ.λ.π.)

Το προσωπικό εντάσσεται στο Σύστημα Ανέλιξης Εργαζομένων. Το σύστημα προϋποθέτει την ταξινόμηση των θέσεων εργασίας με βάση τη βαρύτητά τους.

1. Κάθε εργαζόμενος που προσλαμβάνεται εντάσσεται στο σύστημα στο Επίπεδο που ανήκει η θέση την οποία καταλαμβάνει. Στο επίπεδο 1 εντάσσεται το Βοηθητικό Προσωπικό, χωρίς εμπειρία.

2. Οι εργαζόμενοι του διοικητικού προσωπικού εξελίσσονται από το Επίπεδο 2 έως το Επίπεδο 7, μετά από εισήγηση των καθ' ύλην αρμοδίων προϊσταμένων τους, που θα πραγματοποιούνται παράλληλα με την αξιολόγηση.

3. Οι εργαζόμενοι του διοικητικού προσωπικού των επιπέδων μεσαίων και ανωτέρων στελεχών είναι δυνατόν να εξελίσσονται, στα επίπεδα της ίδιας ζώνης, μετά από εισήγηση των καθ' ύλην αρμοδίων προϊσταμένων τους, που θα πραγματοποιούνται παράλληλα με την αξιολόγηση.

4. Δυνατότητα για εισήγηση υφίσταται εφόσον η απόδοση (αξιολόγηση) των 3 προηγούμενων ετών είναι κατ'ελάχιστον στη 2^η κλίμακα απόδοσης μέχρι και 2 έτη (σύμφωνα με το υφιστάμενο σύστημα αξιολόγησης των 4 κλιμάκων, όπου 4 η ανώτερη κλίμακα).

5. Η μετάβαση / τοποθέτηση σε ανώτερο επίπεδο του 7 γίνεται κατά κύριο λόγο με την τοποθέτηση σε θέση εργασίας ευθύνης Προϊσταμένου ανώτερου επιπέδου. Οι εργαζόμενοι θα επιλέγονται βάσει της αξιολόγησης τους και των απαιτήσεων της συγκεκριμένης θέσης.

Όσον αφορά την αξιολόγηση λαμβάνεται υπόψη η απόδοση (αξιολόγηση) των 3 προηγούμενων ετών, η οποία επιτρέπεται να είναι κατ'ελάχιστον στη 2^η κλίμακα μόνο έως 1 έτος.

6. Προβλέπεται αλλαγή ζώνης ιεραρχίας στην αμέσως μεγαλύτερη ζώνη και μόνο, χωρίς σχετικό περιορισμό στα επίπεδα της ζώνης που πραγματοποιείται η προώθηση.

7. Σε όλες τις περιπτώσεις, η αλλαγή επιπέδου προϋποθέτει επιπλέον των ανωτέρω, πρόταση των αρμοδίων προϊσταμένων του υποψηφίου και απόφαση σχετικής επιτροπής στελεχών της Εταιρίας.

Σύνθεση Επιτροπής

Η Επιτροπή απαρτίζεται από:

2 Γενικούς ή Αναπληρωτές Γενικούς Διευθυντές

3 Προϊσταμένους Διεύθυνσης εκ των οποίων ο ένας της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού

Α. Όσον αφορά την εξέλιξη από το επίπεδο 2 έως το επίπεδο 7 (3.1, 3.2), αποφασίζει η Επιτροπή.

Β. Προκειμένου για την εξέλιξη από το επίπεδο 7 και άνω (3.4), η Επιτροπή εισηγείται στη Διοίκηση, η οποία και αποφασίζει.

9. Με τις παραπάνω ρυθμίσεις, προτείνεται ένα σύστημα ιεράρχησης των εργαζόμενων στην επιχείρηση σύμφωνα με την βαρύτητα της θέσης που κατέχουν στην οργάνωση. Το σύστημα αυτό στο βασικό του σχεδιασμό προέρχεται από την ανάλυση της οργάνωσης και την ομαδοποίηση των θέσεων ευθύνης. Προβλέπεται ακόμη η ένταξη όλων των θέσεων εργασίας στο σύστημα με τη μεθοδολογία της αξιολόγησης θέσεων εργασίας βάσει συγκεκριμένων παραγόντων. Καθιερώνεται, τέλος, συγκεκριμένος απλός μηχανισμός ένταξης και ιεραρχικής εξέλιξης των εργαζόμενων, νέων ή παλιών στο παραπάνω σύστημα.

10. Ορίζεται ακόμα ότι η εταιρία θα δικαιούται να προβαίνει σύμφωνα με τις ανάγκες της όπως αυτές διαμορφώνονται από την υλοποίηση της στρατηγικής της και τις συνθήκες της αγοράς, σε επαναξιολόγηση των θέσεων εργασίας και με βάση αυτήν στην ένταξη τυχόν νέων θέσεων και εργασιών στις κατάλληλες ζώνες και επίπεδα, όπως και στην ένταξη ήδη υφιστάμενων θέσεων και εργασιών σε διαφορετικές ζώνες και επίπεδα από εκείνα στα οποία ήσαν εντεταγμένες μέχρι τότε, είτε ανώτερα είτε κατώτερα, με τον περιορισμό ότι ήδη ενταγμένοι υπάλληλοι δεν θα βλέπτονται από άποψη όρων εργασίας και αμοιβής από την παραπάνω επαναξιολόγηση, διατηρούντες, τους προ της επαναξιολογήσεως τους όρους εργασίας.

Εξασφαλίζεται έτσι η δυνατότητα απαραίτητης προσαρμογής του οργανογράμματος και επανεκτίμησης των θέσεων και επιπέδων οργάνωσης προσωπικού ανάλογα με τις συνεχώς μεταβαλλόμενες επιχειρηματικές οργανωτικές και οικονομικές συνθήκες, **χωρίς όμως να θίγεται το εν γένει εργασιακό καθεστώς του υπαλλήλου.**

Σε ό,τι αφορά τα λοιπά άρθρα του προτεινόμενου κανονισμού εργασίας, ακολουθεί συνοπτική επιχειρηματολογία για τις προτεινόμενες ρυθμίσεις που δεν αφίστανται ουσιωδώς από τις ρυθμίσεις του προϊσχύσαντος κανονισμού εργασίας. Ειδικότερα :

Άρθρο 1. Ορίζει το προσωπικό πεδίο ισχύος του Κανονισμού. Περιλαμβάνονται οι μισθωτοί με σχέση εξαρτημένης εργασίας με την Εταιρία στην Ελλάδα. Το άρθρο ορίζει και τις εξαιρέσεις στον παραπάνω κανόνα. Μερικές από αυτές μνημονεύονται ως εκ περισσού, αφού οι δικηγόροι δεν παρέχουν ποτέ εξαρτημένη εργασία, όπως άλλωστε και οι εργολάβοι και οι παρέχοντες ανεξάρτητες υπηρεσίες.

Άρθρο 2. Ορίζει ότι για την Οργάνωση της Εταιρίας αποφασίζει η Διοίκηση που έχει το δικαίωμα να διαμορφώνει το Οργανόγραμμα ανάλογα με τις εκάστοτε ανάγκες και περιστάσεις. Επομένως οι στρατηγικές και τακτικές αποφάσεις για την οργάνωση και διοίκηση της Εταιρίας, την ίδρυση και κατανομή των θέσεων και εργασιών, την αξιολόγηση τους, και την κατανομή των υπαλλήλων σ' αυτές ανήκουν στην Διοίκηση της Εταιρίας, με την επιφύλαξη, αυτονοήτως, των γενικών περιορισμών του νόμου, όπως της απαγόρευσης της μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας.

Άρθρα 4 και 5. Αποτελούν εξειδίκευση των ορισμών του άρθρου 2 παραπάνω, ειδικότερα όσον αφορά την επιλογή και την τοποθέτηση προσωπικού στις διάφορες θέσεις εργασίας.

Άρθρο 6. Η πρόσληψη προσωπικού γίνεται από την διοίκηση της Εταιρίας, η οποία φέρει την ευθύνη για την καλή πορεία των εργασιών της, και επομένως και την τελική ευθύνη επιλογής του προσωπικού, αφού η ορθή επιλογή αποτελεί αποφασιστικό παράγοντα που επηρεάζει το αποτέλεσμα. Δεν νοείται ευθύνη χωρίς την δυνατότητα απόφασης. Όμως η επιλογή δεν είναι, ούτε μπορεί να είναι αυθαίρετη, αφού εξαρτάται από σειρά αντικειμενικών διαδικασιών που καθιερώνεται από το ίδιο παραπάνω άρθρο. Οι υποψήφιοι υποβάλλονται στις δοκιμασίες που δικαιολογεί και απαιτεί η θέση που πρόκειται να πληρωθεί, που διεξάγονται από Επιτροπή, η οποία εισηγείται σχετικά στην Διοίκηση της Εταιρίας.

Ορίζεται ακόμη από το παραπάνω άρθρο ότι τα τυχόν απαιτούμενα τυπικά δικαιολογητικά προσκομίζονται από τους υποψήφιους κατά το στάδιο της υποψηφιότητας και αποτελούν προαπαιτούμενο για την προώθηση της σχετικής διαδικασίας.

Άρθρο 7. Το άρθρο αυτό αναφέρεται στις αμοιβές του προσωπικού και τις διάφορες πηγές καθορισμού των. Η επικράτηση μεταξύ διαφόρων πηγών που τυχόν συρρέουν ορίζεται από τις εκάστοτε διατάξεις του νόμου και δεν μπορεί να αποτελεί αντικείμενο ρύθμισης του προτεινόμενου Κανονισμού.

Άρθρο 8. Αναφέρεται στα καθήκοντα κι στις υποχρεώσεις των εργαζομένων που διέπονται από τον προτεινόμενο ΕΚΕ και αποτελεί εξειδίκευση της υποχρέωσης πίστωσης που αποτελεί καθήκον εκείνου που παρέχει εξαρτημένη εργασία . Η εχεμύθεια ως προς τις υπηρεσιακές υποθέσεις, η αποφυγή αθέμιτου ανταγωνισμού, η τήρηση των οδηγιών και εντολών του εργοδότη που περιέχονται στο πλαίσιο του διευθυντικού του δικαιώματος, η αποφυγή χρησιμοποίησης πλάγιων μέσων για την απόλαυση επιχειρησιακής εύνοιας, η συνεργασία μεταξύ των εργαζομένων, η καλή συμπεριφορά προς τους πελάτες και συνεργάτες, αποτελούν κλασσικά παραδείγματα της παραπάνω γενικής υποχρέωσης, όπως έχουν γίνει δεκτά από την θεωρία και την νομολογία , και υπό το πνεύμα αυτό εξειδικεύονται στο σχέδιο ΕΚΕ.

Άρθρο 9. Αναφέρεται στις υποχρεώσεις της Εταιρίας σαν εργοδότης. Περιλαμβάνει όσες έχουν γίνει δεκτές από την θεωρία και την νομολογία σαν προκύπτουσες από την γενική υποχρέωση πρόνοιας αλλά και όσες προκύπτουν από άλλες γενικές αρχές και πηγές, το Σύνταγμα και τον Νόμο. Ο σεβασμός των δικαιωμάτων των εργαζομένων από το Σύνταγμα, τον νόμο και την σύμβαση , ο σεβασμός της προσωπικότητας και της αξιοπρέπειας των εργαζομένων, η τήρηση των κανόνων ασφαλείας και υγιεινής κατά την παροχή της εργασίας, η ελευθερία των πολιτικών και θρησκευτικών πεποιθήσεων, ο σεβασμός της συνδικαλιστικής δραστηριότητας, είναι

κλασσικά παραδείγματα αυτών των υποχρεώσεων της Εταιρίας σαν εργοδότης.

Άρθρο 10. Αναφέρεται στους συμφωνημένους τόπους εργασίας, στο ωράριο και στο θέμα της υπερεργασίας και της υπερωριακής εργασίας. Αποφεύγονται έτσι, με τις στο άρθρο αυτό διευκρινήσεις, διαφωνίες και αμφισβητήσεις σχετικά με το ποιοι είναι οι συμφωνημένοι τόποι εργασίας των εργαζομένων της Εταιρίας και ορίζονται οι συνθήκες και προϋποθέσεις υπό τις οποίες θα μπορεί να πραγματοποιείται και να γίνεται δεκτή η υπερεργασία και η υπερωριακή εργασία. Οι προτεινόμενες λύσεις δεν διαφέρουν από εκείνες που γίνονται πάγια δεκτές από την θεωρία και την νομολογία .

Άρθρο 11. Αναφέρεται στο ζήτημα των ασθενειών, των απουσιών και των διαφόρων κατηγοριών αδειών. Οι προτεινόμενες ρυθμίσεις δεν διαφέρουν από εκείνες της γενικής εργατικής νομοθεσίας , με ορισμένες ειδικές βελτιώσεις προς όφελος πάντοτε των εργαζομένων.

Άρθρο 12. Ρυθμίζει τα θέματα των μεταθέσεων και των αποσπάσεων. Η Εταιρία διατηρεί μεν το δικαίωμα να μεταθέτει το προσωπικό από τόπο σε τόπο, από θέση σε θέση, και από υπηρεσία σε υπηρεσία, αλλά κατά κανόνα οι μεταθέσεις λαμβάνουν υπόψη τα σχετικά αιτήματα του προσωπικού και η επιλογή μεταξύ περισσότερων αιτήσεων γίνεται με αυστηρά αντικειμενικά κριτήρια. Στην περίπτωση που γίνονται με μονομερή απόφαση της Διοίκησης λαμβάνονται υπόψη κατά την επιλογή εκείνου που θα μετατεθεί κριτήρια υγείας, οικογενειακής κατάστασης κλπ. Στην περίπτωση μετάθεσης μετά από μονομερή απόφαση της Διοίκησης υπάρχει πρόβλεψη για τα έξοδα μετακίνησης του εργαζόμενου.

Το άρθρο ρυθμίζει επίσης και οριοθετεί τις αποσπάσεις του προσωπικού για την κάλυψη προσωρινών αναγκών.

Άρθρο 13. Το άρθρο αναφέρεται στην εκπαίδευση του προσωπικού που αποτελεί δικαίωμα αλλά συνάμα και υποχρέωσή του και προβλέπει τις σχετικές διαδικασίες και φορείς.

Άρθρα 14 και 15. Η Εταιρία εγγυάται ένα σύστημα αξιολόγησης με δικαιοσύνη, διαφάνεια, αντικειμενικότητα και συνυπευθυνότητα. Το σύστημα δεν μπορεί να προκαθοριστεί, ούτε πολύ περισσότερο να νοηθεί σαν σταθερό και πάγιο, αφού πρέπει να αντικατοπτρίζει τις συνεχώς μεταβαλλόμενες επιχειρησιακές, οργανωτικές και οικονομικές συνθήκες, στις οποίες πρέπει να προσαρμόζεται.

Η Διοίκηση είναι εκείνη που φέρει την ευθύνη για την επιτυχία των στόχων και την καλή πορεία της Εταιρίας, τα οποία εξαρτώνται κυρίως από την επιλογή του κατάλληλου, προσωπικού ανά υπηρεσία, εργασία και θέση, επομένως δε εκείνη φέρει την ευθύνη για την τήρηση διαδικασιών ορθής και αντικειμενικής αξιολόγησης του προσωπικού. Στην Διοίκηση ανήκει να θέτει εκάστοτε τα κριτήρια και την διαδικασία της αξιολόγησης ανάλογα με τις εκάστοτε συνθήκες, συγκεκριμένους στόχους και ανάγκες. Δεν νοείται ευθύνη χωρίς δικαίωμα επιλογής και απόφασης. Αλλά και αντίθετα, τυχόν λανθασμένες επιλογές θα εγγράφονται στο παθητικό της Διοίκησης.

Άρθρο 17. Αναφέρεται στα τυπικά υπηρεσιακά στοιχεία των εργαζομένων που μπορούν να επηρεάσουν την εργασιακή του σχέση, και περιλαμβάνονται στον σχετικό φάκελο. Ορίζεται ότι αυτά είναι αυστηρά απόρρητα και αναφέρονται τα πρόσωπα που δικαιούνται να λάβουν γνώση τούτων, όπως και η σχετική διαδικασία.

Άρθρα 18 και 19. Αποτελούν, ακόμη μια εκδήλωση της υποχρέωσης πίστης και απαγορεύουν την εξασφάλιση πλεονεκτημάτων από πελάτες με βάση την υπαλληλική ιδιότητα και τις εν γένει δοσοληψίες με τους πελάτες με τέτοιο σκοπό.

Είναι αξιοσημείωτο ότι το σχέδιο ΕΚΕ επιτρέπει την παράλληλη απασχόληση του εργαζόμενου εκτός της κυρίας απασχόλησης του στην Εταιρία και ορίζει τους όρους και προϋποθέσεις, πράγμα όχι

σύνηθες σε μεγάλες επιχειρήσεις, που συνήθως απαιτούν αποκλειστική απασχόληση και απαγορεύουν κάθε μορφή παράλληλης απασχόλησης .

Άρθρα 20 - 24. Τα άρθρα αυτά αναφέρονται στα πειθαρχικά παραπτώματα, στις πειθαρχικές ποινές, στην πειθαρχική δικαιοδοσία και Πειθαρχικά Συμβούλια και στην πειθαρχική διαδικασία. Όλα τα παραπάνω ζητήματα αναλύονται και ορίζονται εξαντλητικά στα παραπάνω άρθρα, ώστε να περιττεύει περαιτέρω ανάπτυξη. Θα περιοριστούμε σε δυο παρατηρήσεις, που αναφέρονται στην φιλοσοφία της ρύθμισης . Έτσι:

1. Η όλη πειθαρχική διαδικασία σκοπεί στην διαπαιδαγώγηση και στον συνετισμό του εργαζόμενου και ενέχει την παραδοχή ότι σκοπείται η προς το παρόν τουλάχιστον διατήρηση της εργασιακής σχέσης . Επομένως ποινές όπως εκείνης της απολύσεως δεν έχουν θέση στην πειθαρχική διαδικασία και δεν περιλαμβάνονται στο προτεινόμενο ποινολόγιο : Δεν έχει νόημα, από εργασιακής πλευράς, η πειθαρχική δίκη, ο συνετισμός και η διαπαιδαγώγηση προσώπου που έπαψε να μετέχει στην εργασιακή εκμετάλλευση !

2. Όπως γίνεται πάγια δεκτό από τη θεωρία και τη νομολογία, η πειθαρχική διαδικασία και η καταγγελία της σύμβασης εργασίας είναι τελείως διαφορετικές έννοιες, εξυπηρετούν διαφορετικές ανάγκες, έχουν τελείως διαφορετικές νομικές και πραγματικές προϋποθέσεις και σκοπούν σε διαφορετικούς νομικούς σκοπούς. Έτσι, γίνεται πάγια δεκτό ότι η πειθαρχική διαδικασία δεν αποτελεί νομικό ή πραγματικό προαπαιτούμενο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.

Αυτή η αρχή που είναι γενικά αποδεκτή περιλαμβάνεται στην παράγραφο 9 του άρθρου 23 του προτεινόμενου σχεδίου.

Άρθρο 25. Αναφέρεται στην λύση της σύμβασης εργασίας, περιλαμβανομένης και της καταγγελίας από καθένα από τα μέρη και παραπέμπει στις εκάστοτε σε ισχύ διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Άρθρο 26. Αναφέρεται στην δυνατότητα θέσης του υπαλλήλου σε διαθεσιμότητα, στις περιπτώσεις που υπάρχει η παραπάνω δυνατότητα, την διάρκειά της και στις αποδοχές που δικαιούται ο υπάλληλος κατά το διάστημα που θα είναι σε διαθεσιμότητα.

Άρθρο 27. Ρυθμίζει τα του δικαιώματος υπογραφής και εν γένει εκπροσώπησης της Εταιρίας και διευκρινίζει ότι αυτά δεν αποτελούν παροχή η αμοιβή, αλλά είναι εργαλεία που δίνονται στον υπάλληλο για την διεκπεραίωση των καθηκόντων του όπου και όσο είναι αναγκαία και ότι επομένως μπορούν να ανακληθούν κατά πάντα χρόνο από την Εταιρία.

Άρθρο 28. Το άρθρο αυτό ορίζει ότι οι ορισμοί του σχεδίου αποτελούν συνολική και αποκλειστική ρύθμιση, ότι καταργούν κάθε σχετική προηγούμενη και ότι τυχόν διαφέρει από τις σ' αυτό ρυθμίσεις η δεν περιλαμβάνεται σ' αυτές θεωρείται καταργημένο.

Μεταβατική Διάταξη. Η ένταξη του υφιστάμενου προσωπικού στο σύστημα ανέλιξης δεν επηρεάζει το επίδομα βαθμού, όπως αυτό ισχύει σήμερα.

Εν κατακλείδι όλες οι ως άνω προτεινόμενες ρυθμίσεις στοχεύουν στον εκσυγχρονισμό λειτουργίας της εταιρείας, στην ευελιξία διοίκησης αυτής, στην επιλογή των αξιότερων για την εξέλιξη τους, με κριτήρια σύγχρονα και αντικειμενικά, χωρίς όμως να αγνοούνται και εκείνοι που υπολείπονται σε δεξιότητες και ικανότητες, αφού με το σύστημα εκπαίδευσης η εταιρεία αποβλέπει στην βελτίωσή τους με ανάδειξη των ικανοτήτων τους. Αντιθέτως η πρόταση του Συλλόγου Εργαζομένων αποβλέπει στη διατήρηση του αρχαιωμένου κανονισμού, αφού κατ' ουσίαν με τις προτάσεις που κατέθεσαν ενώπιόν σας επί του σχεδίου Κανονισμού του Μεσολαβητή, επαναφέρουν όλες τις ρυθμίσεις του παλαιού Κανονισμού και προσθέτουν και νέες που δεν υπήρχαν στον παλιό (όπως π.χ, αμειβόμενες συνδικαλιστικές άδειες, ευδόκιμα, ένταξη του προσωπικού της ICAP στο τακτικό προσωπικό της εταιρείας,

ανθυγιεινή άδεια), και κατ' ουσίαν αποβλέπουν στη συνδιοίκηση με την εταιρεία.

Συνημμένα : 4 «Σχετικά έγγραφα»

Αθήνα, .../.../...

Για την ΑΕΕΓΑ «Η ΕΘΝΙΚΗ»

Ελένη Σούκου
Προϊστ.Διεύθυνσης Ανθρώπινου
Δυναμικού