

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ Νο 131 / 01-08-2017

Βαρυσήμαντο υπόμνημα - καταγγελία του Union, για:

- Την ανάγκη προστασίας της απασχόλησης στην Eurobank
- Την αποκατάσταση των αδικιών στο παλιό Προσωπικό της Τράπεζας που παραμερίζεται και απαξιώνεται
- Τον δραστικό περιορισμό των ευέλικτων μορφών ανασφαλούς εργασίας (500 εργαζόμενοι αυτής της μορφής!)
- Την επιβολή ρυθμιστικών κανόνων στην επέλαση της χρηματοοικονομικής καινοτομίας (Financial Technology), του Digital Banking και του επερχόμενου κινδύνου από το παράλληλο τραπεζικό σύστημα (που προμοτάρει και η Κυβέρνηση) και από τις αναδιαρθρώσεις του υπάρχοντος που υπερβαίνουν την υποχρέωση συμμόρφωσης προς DGComp, EBA και SSM

Αγαπητοί συνάδελφοι,

Οι εκτεταμένες περιοδείες του Δ.Σ. του Union σε πάρα πολλές μονάδες της Τράπεζας (Δίκτυο και Κεντρικές Υπηρεσίες) ανέδειξε μία θλιβερή πραγματικότητα που μας επιβάλλει την άμεση λήψη μέτρων για την περιστολή των επιπτώσεων της όχι μόνο προς τους συναδέλφους που τους αφορά το πρόβλημα, αλλά και προς την Τράπεζα, αν θέλει να ακολουθήσει τον ενάρετο δρόμο της ανάπτυξης **βασισόμενη στην στήριξη του Προσωπικού της**.

Η θλιβερή πραγματικότητα που εντοπίσαμε αφορά την **ανασφάλεια** που διέπει το Προσωπικό για το μέλλον τους στην Τράπεζα και την έντονη **δυσανεπάρκεια** του για βασικές επιλογές της Διοίκησης που το αφορούν.

Οι συνάδελφοι (και όχι μόνο τα μέλη μας) επιβεβαιώνουν την ορθότητα των επιστημονικών αλληλεπληλών σχετικών μας ανακοινώσεων μέσα στο 2016 και το α' έμνηνο του 2017 (οι υπ' αριθμ. 39, 70, 74, 86 και 109) και ζητούν την δική μας **πιο δραστική παρέμβαση** προς την Τράπεζα, για να μπει μία τάξη σε σειρά προβλημάτων που εκκρεμούν και με **υπομονή** που πλέον εξαντλείται το Προσωπικό αναμένει να λυθούν...

Η παρέμβαση μας – χωρίς κανένα άλλο σχόλιο – είναι το **ΥΠΟΜΝΗΜΑ-ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ** που ακολουθεί, το οποίο και παραθέτουμε α υ τ ο ύ σ ι ο , για να λάβουν γνώση και οι συνάδελφοι που περιμένουν από την δική μας **υπεύθυνη πάντα στάση** κάποια αποτελέσματα, αλλά και για να ευαισθητοποιηθεί η Τράπεζα και να δει τα προβλήματα κι από την πλευρά των εργαζομένων και όχι μόνο από τα **παραμορφωτικά γυαλιά των χρυσοκάνθαρων εταιρειών που «συμβουλευόουν»** για πολιτικές Ανθρώπινου Δυναμικού κατά παραγωγή «σειράς» («καρμπόν»)... φυσικά με το αζημίωτο και εκτός ελληνικής πραγματικότητας.

Το υπόμνημα του Union

Θέμα: Ανάγκη προστασίας απασχόλησης και οικειοθελείς αποχωρήσεις εργαζομένων

- Σχετ.:**
- Η ανακ. μας Νο 39/31-03-2016
 - Η ανακ. μας Νο 70/05-10-2016
 - Η ανακ. μας Νο 74/03-11-2016
 - Η ανακ. μας Νο 86/28-12-2016
 - Η ανακ. μας Νο 109/28-04-2017
 - Η επιστολή μας Α.Π. 517/04-10-2016
 - Η επιστολή μας Α.Π. 546/27-10-2016
 - Η επιστολή μας Α.Π. 580/25-11-2016

Αγαπητέ κύριε Διευθύνοντα Σύμβουλε,

Οι πιο πάνω σχετικές αναφορές μας και π ρ ο τ ά σ ε ι ς σε σειρά ανακοινώσεων μας και επιστολών προς εσάς αποδεικνύουν ότι το καυτό θέμα της **ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ** σε συνδυασμό με τις **ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΕΙΣ ΑΠΟΧΩΡΗΣΕΙΣ** των εργαζομένων στην Τράπεζα το έχουμε αντιμετωπίσει με σοβαρότητα, τεκμηρίωση και υπευθυνότητα διαχρονικά και ειδικότερα στο δύσκολο περιβάλλον που ήταν και παραμένει η Τράπεζα...

Σήμερα η Τράπεζα έχει υπερκαλύψει το «πλάνο αναδιάρθρωσης» που είχε ως συμβατική υποχρέωση προς την DGCοm με ορίζοντα το τέλος του 2017, τόσο στην μείωση του Προσωπικού, όσο στην μείωση των καταστημάτων του Δικτύου.

Παρ' όλα ταύτα με απόφαση της Διοίκησης επέρχεται νέα δραματική μείωση των καταστημάτων της Τράπεζας που θα συμπαρασύρει και νέα μείωση Προσωπικού στο Δίκτυο, αλλά και στις υποστηρικτικές Κεντρικές Υπηρεσίες, ενώ συνεχίζεται η αντιδεδοντολογική και αντιθεσμική αντικατάσταση του έμπειρου Προσωπικού που αποχωρεί ή αδρανοποιείται από **«δανεικούς» εργαζόμενους** ή εργαζόμενους με συμβάσεις έργου και άλλων μορφών ελαστικής απασχόλησης.

Το Προσωπικό αυτής της κατηγορίας υπολογίζεται στα **500 περίπου άτομα** και αυτομάτως τίθεται το ερώτημα:

Γιατί προτεραιότητα στην αποχώρηση (που αναμένουμε να ενταθεί από τον Σεπτέμβριο ίσως αθόρυβα, αλλά ουσιαστικά) να έχουν οι έ μ π ε ρ ο ι υπάλληλοι της Τράπεζας που έχουν μαζί της εργασιακή σχέση και όχι όσοι απασχολούνται με συμβάσεις δανεισμού από εταιρείες τρίτων, με «μπλοκάκια» κλπ;

Αυτή είναι η αναγνώριση της Τράπεζας προς το Προσωπικό της που επί σειρά ετών στην κούρσα της ταχύτατης ανάπτυξης της Eurobank υπέφερε από την εντατικοποίηση και την πίεση της εργασίας και των σ τ ό χ ω ν;

Το ίδιο Προσωπικό (υπάλληλοι και στελέχη) στα χρόνια της τραπεζικής κρίσης στην πλειοψηφία του δεν συνέβαλε αποφασιστικά στην διαφύλαξη του πελατολόγιου της Τράπεζας, στην ηρεμία και εξυπηρέτηση των πελατών κάτω από πρωτοφανείς συνθήκες ανασφάλειας των συναλλαγών (capital controls) και κλυδωνισμού όλου του χρηματοπιστωτικού συστήματος;

Αγαπητέ κύριε Διευθύνοντα Σύμβουλε,

Το παλιό Προσωπικό της Eurobank κατά γενική ομολογία είναι αδικημένο, τόσο από πλευράς αναγνώρισης των υπηρεσιών του (αδιαφανής διαδικασία οικονομικών προαγωγών μέσω των GRADES), όσο από πλευράς του οφειλόμενου σεβασμού έστω (ηθική αναγνώριση) προς όλα αυτά που έχει προσφέρει για να γίνει κάποτε η Eurobank μεγάλη, αλλά και για να διασωθεί ως αυτόνομη και συστημική Τράπεζα στη συνέχεια...

Δεν υπάρχουν άλλα περιθώρια συρρίκνωσης του.

Όταν ο Μέσος Όρος ηλικίας του Προσωπικού μιας Τράπεζας όπως η Eurobank είναι **42 έτη (!!!)** δεν μπορούμε να μιλάμε για «γηρασμένο πληθυσμό»...

Όταν αναγκάζομαστε και απασχολούμε ως τ α μ ί ε ς δανεικούς εργαζόμενους (!!!) κατά μοναδική αρνητική πρωτοτυπία στο ελληνικό τραπεζικό σύστημα δεν μπορούμε να μιλάμε για «πλεόνασμα» Προσωπικού στο Δίκτυο...

Σας έχουμε επισημάνει πολλές φορές (προφορικά και γραπτά) ότι η αρνητική εξέλιξη στον Κλάδο και η επέκταση της κρίσης στις Τράπεζες επέφερε **και μία δραματική μεταβολή στην σ ύ ν θ ε σ η του Προσωπικού της Τράπεζας**, πέραν από την αποχώρηση των έμπειρων συναδέλφων μας...

Σήμερα να παραδεχτούμε ότι οι εργαζόμενοι στις Κεντρικές Υπηρεσίες της Τράπεζας είναι περισσότεροι από μία αποδεκτή αντιστοιχία με τους αντίστοιχους στο Δίκτυο των Καταστημάτων. Η σημερινή σχέση είναι 50%-50%. **Η ιδανική σχέση θα ήταν ίσως 30% (Κεντρ. Υπηρεσίες) – 70% (Δίκτυο Καταστημάτων).**

Αυτό το είχαμε επισημάνει και στο προηγούμενο άτυπο «πρόγραμμα» εθελούσιας εξόδου.

Αντί όμως να δοθεί επιπλέον οικονομικό κίνητρο οικειοθελούς αποχώρησης για το Προσωπικό των Κεντρικών Υπηρεσιών – όπως εμείς ζητούσαμε – έγινε το αντίθετο. Δόθηκε για το Προσωπικό του Δικτύου της Περιφέρειας με τα γνωστά αποτελέσματα...

Μήπως τώρα πρέπει να ξαναδείτε την πρόταση μας;

Αγαπητέ κύριε Διευθύνοντα Σύμβουλε,

Δεν γνωρίζουμε τι σας εισηγούνται οι διάφορες πολυεθνικές εταιρείες συμβούλων διαχείρισης θεμάτων Ανθρώπινου Δυναμικού για όλα αυτά τα θέματα που εμείς με σειρά παρεμβάσεων μας (βλ. τα ως άνω σχετικά της επιστολής μας) έχουμε αναδείξει με υπευθυνότητα και τεκμηρίωση.

Σας τονίζουμε όμως ότι **η ελληνική πραγματικότητα είναι διαφορετική** από τα αγγλοσαξωνικά πρότυπα που σε «παραγωγή σειράς» εισηγούνται για το «δέον γενέσθαι» οι ποιο πάνω Συμβουλάτορες...

Αν όμως επιδιώκετε ένα κατακερματισμό του Προσωπικού που θα διαπνέεται από **στείρο ατομικισμό**, μακριά από την συλλογική προσπάθεια και αναγνώριση ακόμα και της έννοιας της Τράπεζας... τότε ο στόχος αυτός σχεδόν... υλοποιείται σήμερα, απ' ότι διαπιστώσαμε και από τις περιοδείες που κάναμε στο Δίκτυο των καταστημάτων μας.

Ήρθε η ώρα με διάθεση αυτοκριτικής να ξαναδούμε πιο ψύχραιμα τα ζητήματα που κατά καιρούς έχουμε θίξει, όπως:

- Ανάθεση θέσεων ευθύνης/ονομασίες στελεχών
- Οικονομικές προαγωγές
- Επετηρίδα Προσωπικού/Οργανόγραμμα
- Αναγνώριση της συμβολής της αρχαιότητας στην ιεραρχία και την υπηρεσιακή εξέλιξη

Είμαστε έτοιμοι να συμφωνήσουμε μαζί σας και να ρυθμίσουμε τα πιο πάνω ζητήματα θεσμικά, αλλά και να συνεργαστούμε για τον **περιορισμό των ευέλικτων μορφών ανασφαλούς εργασίας**:

- Μέσω προσωρινής απασχόλησης
- Μέσω μερικής απασχόλησης
- Μέσω «κατ' επάγγελμα δανεισμού»

Η επαναφορά της Τράπεζας στον ενάρετο δρόμο της ανάπτυξης και η επανάκτηση της εμπιστοσύνης των καταθετών και των συναλλασσομένων με αυτή είναι και δικό μας μέλημα, αλλά και της πλειοψηφίας των εργαζομένων που εκπροσωπούμε.

Οι πολιτικές όμως που αντιγράφουν την στείρα κυβερνητική γραμμή των οριζόντιων περικοπών και μειώσεων μισθών και συντάξεων δεν είναι ο καλύτερος δρόμος προς την ανάπτυξη.

Η πολιτική της μείωσης των λειτουργικών δαπανών της Τράπεζας (στην οποία συμφωνούμε) **δεν πρέπει να ταυτίζεται με την περιστολή του κόστους εργασίας**, αν πραγματικά μας ενδιαφέρει η «ασφάλεια των συναλλαγών» και η ικανοποίηση του πελάτη...

Σαφώς η χρηματοοικονομική καινοτομία (**Financial Technology**) δεν είναι δυνατόν να αφοριστεί, αν και προσθέτει προβλήματα στην απασχόληση.

Επιβάλλεται όμως να ρυθμιστεί με την θέσπιση κανόνων και ορίων.

Ας μην επιχαίρουμε όψιμα για τα **εναλλακτικά ηλεκτρονικά δίκτυα** που παρακάμπτουν τις Τράπεζες, γιατί οι εν δυνάμει επιπτώσεις θα βαρύνουν όλους μας...

Η «ψηφιακή επανάσταση» μέσω του **Digital Banking και οι αναδιαρθρώσεις** που μας επιβάλλονται σίγουρα θα κοστίσουν σε θέσεις εργασίας, όταν και εφόσον ωριμάσουν αυτές οι συνθήκες και κυρίως όταν θα έχει διασφαλιστεί η σταθερότητα και η κερδοφορία στην Τράπεζα μας...

Εμείς σήμερα **γιατί σπεύδουμε να προεξοφλήσουμε αυτή την εξέλιξη** ξεκινώντας από την μείωση του Προσωπικού χωρίς να έχουμε εξασφαλίσει όλες τις άλλες παραμέτρους που ίσως την επιβάλουν;

Και τέλος όλοι αυτοί οι «ειδικοί» που χρησιμοποιούμε έχουν να μας πουν κάτι για την **κατοχύρωση του «τραπεζικού επαγγέλματος» σήμερα;**

Δεν μπορεί οι πιστοποιήσεις επαγγελματικής επάρκειας να έχουν φτάσει μέχρι τους «ασανσεράδες» και να μην ανεβαίνουν κανένα πιο πάνω όροφο για τους «τραπεζοϋπαλλήλους»...

Θα αναμένουμε την απάντησή σας και τις δικές σας απόψεις επί των προτάσεων μας, γιατί η καλύτερη στιγμή της θεωρίας (και η πιο δύσκολη) είναι... Η ΠΡΑΞΗ!

Καλό μήνα σε όλους

Με συναδελφικούς χαιρετισμούς

Για το Δ.Σ. του Union Eurobank

Ο Πρόεδρος
Στάθης Χαρίτος

Ο Γεν. Γραμματέας
Γιάννης Σιδεράτος