

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ Νο 137 / 02-11-2017

ΑΝΑΓΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Προειδοποίηση:

Προς εργοδότες: Οι δυσκολίες στον Κλάδο δεν μπορούν να έχουν μόνιμα θύματα τους εργαζόμενους

Προς Κυβέρνηση: Η μείωση της ανεργίας κύριοι δεν γίνεται δια της απαξίωσης της εργασίας

Γνωρίζουμε πολύ καλά τις δυσκολίες που διέρχεται ο Κλάδος μας και την οφειλόμενη προετοιμασία των Τραπεζών ενόψει των **stress tests** και του ενδεχόμενου να προκύψει κεφαλαιακή ζημιά, λόγω αύξησης των προβλέψεων για τα «κόκκινα δάνεια» κλπ.

Γνωρίζουμε για την δέσμευση των Τραπεζών έναντι της Γενικής Διεύθυνσης Ανταγωνισμού της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (DGComp) η οποία ενέκρινε τα σχέδια αναδιάρθρωσης (restructuring plans) που προέβλεπαν μείωση του Προσωπικού, μείωση των καταστημάτων, πωλήσεις μη τραπεζικών θυγατρικών στην Ελλάδα και των τραπεζικών θυγατρικών στο εξωτερικό.

Παράλληλα όμως γνωρίζουμε ότι τα προγράμματα εθελούσιας εξόδου που «έτρεξαν» (έστω και 'άτυπα) πέτυχαν τον «στόχο» τουλάχιστον για την Eurobank που έχει καλύψει το πλάνο του αναθεωρημένου σχεδίου αναδιάρθρωσης (max καταστημάτων μέχρι το 2018 τα 510 και max υπαλλήλων 9.800), αλλά «αστόχησαν» στο κατά την γνώμη της ποιοτικό κομμάτι, αφού αποχώρησαν πολλοί επιθυμητοί υπάλληλοι...

Από την άλλη όμως τα κενά Προσωπικού που δημιουργήθηκαν καλύφθηκαν με «δανεικούς» εργαζόμενους σε τρόπο τέτοιο που η Τράπεζα να διαθέτει σήμερα περίπου 500 εργαζόμενους με μη τραπεζική σύμβαση εργασίας...

Αυτοί οι τελευταίοι (προσλήψεις ελαστικής μορφής) εμφανίζονται στα επίσημα βιβλία της Πολιτείας ως... μείωση της ανεργίας. Η αλήθεια όμως είναι ότι προκύπτουν δια **της απαξίωσης της εργασίας**, αφού οι υπάλληλοι χάνουν τις ειδικότητες τους (ακόμα και οι ταμίες) ή η τεχνολογία (Digital Banking) και άλλες οικονομικές δυνάμεις (παράλληλο «τραπεζικό» σύστημα και εναλλακτικά δίκτυα) τους καθιστούν μη απαραίτητους και πεδίο μείωσης εργατικού κόστους...

Το φαινόμενο αυτό δεν είναι μόνο ελληνικό, αλλά και ευρωπαϊκό, αφού ακόμα και με την φαινομενική μείωση της ανεργίας, μέσω των ελαστικών μορφών απασχόλησης, προκύπτει το **φαινόμενο της υποαπασχόλησης** που για τις χώρες της ευρωζώνης φτάνει το 18% δηλαδή διπλάσιο από την επίσημη ανεργία (9.3%)!!!

Άρα από κοινωνικής και οικονομικής άποψης η ανάγκη προστασίας της υφιστάμενης απασχόλησης παραμένει και ως εθνικός στόχος, αφού οι προσωρινές θέσεις εργασίας και αν

ακόμα υπάρχουν δεν λύνουν το πρόβλημα, αλλά δημιουργούν άλλο με τις **«χαμηλής ποιότητας θέσεις εργασίας»** που και ο ίδιος ο επικεφαλής της Ε.Κ.Τ., κ. Μάριο Ντράγκι έχει παραδεχτεί.

Η Θέση του Union

Επειδή πρόσφατα πολλοί αφυπνίστηκαν με την σοβαρότητα του προβλήματος της διατήρησης της υφιστάμενης απασχόλησης ενημερώνουμε τους συναδέλφους μας ότι για το συγκεκριμένο καυτό ζήτημα έχουν προηγηθεί οι ανακοινώσεις μας που μπορούν να δουν στο site του Σωματίου μας:

- Νο 39/31-03-2016
- Νο 70/05-10-2016
- Νο 74/03-11-2016
- Νο 86/28-12-2016
- Νο 109/28-04-2017

Πέρα δε από τις πυκνές συναντήσεις με την Τράπεζα για το ίδιο θέμα, της έχουν κοινοποιηθεί και τρία (3) σχετικά υπομνήματα με ανάλυση του κινδύνου, αλλά και με προτάσεις για όσο το δυνατόν πιο ανώδυνες λύσεις σε ένα πρόβλημα που είναι υπαρκτό, αλλά απαιτεί ψυχραιμία και καθαρή σκέψη. (Τα έγγραφα μας με Α.Π. 517/04-10-2016, 546/27-10-2016, 580/25-11-2016).

Δημοσιοποιούμε και το τελευταίο σχετικό μας υπόμνημα που έχουμε ήδη καταθέσει από τον Ιούλιο (Α.Π. 856/28-07-2017), για να γνωρίζουν οι συνάδελφοι την υπευθυνότητα των χειρισμών μας στον κατάλληλο χρόνο για την αντιμετώπιση ενός τεραστίου προβλήματος που αγκαλιάζει όλο τον τραπεζικό Κλάδο και φυσικά και την Eurobank.

Υπενθυμίζουμε ότι αγωνιζόμαστε για το σύνολο του Προσωπικού της Τράπεζας, χωρίς διαχωριστικές ετικέτες και κοντόφθαλμες συνδικαλιστικές σκοπιμότητες, αλλά και για την ίδια την Τράπεζα που θέλουμε να παραμείνει ως αυτόνομη και συστημική οντότητα, του ιδιωτικού τραπεζικού τομέα, για να έχουν αντίκρισμα και οι προτάσεις μας που στοχεύουν στην διατήρηση της απασχόλησης και των κεκτημένων δικαιωμάτων και συμφερόντων όλων των εργαζομένων.

Η τελευταία παρέμβαση του Διευθύνοντος Συμβούλου της Eurobank **κ. Φ. Καραβία** σε εκδήλωση με αφορμή την έκδοση του βιβλίου "Beyond Austerity: Reforming the Greek Economy (MIT Press, September 2017)" ότι το **«τραπεζικό σύστημα είναι έτοιμο να αντιμετωπίσει την πρόκληση των μη εξυπηρετούμενων δανείων NPLs»** εκφράζει και την δική μας συγκρατημένη αισιοδοξία για την ανάκαμψη των Τραπεζών και ιδιαίτερα της Eurobank της οποίας η χρηματιστηριακή αξία είναι ευθέως ανάλογη με την μείωση του προβληματικού χαρτοφυλακίου των δανείων της.

Δίνουμε μεγάλη σημασία σε αυτή την πανστρατιά μείωσης των προβληματικών δανείων της Τράπεζας, γιατί σύμφωνα με έγκυρες γνώμες επενδυτικών οίκων υπολογίζεται ότι αν ως Τράπεζα καταφέρουμε να μειώσουμε κατά 70%-80% το προβληματικό χαρτοφυλάκιο δανείων τότε η χρηματιστηριακή αξία της Eurobank θα διπλασιαστεί και αυτό είναι προς το συμφέρον όλων μας...

(Με βάση αυτούς τους υπολογισμούς για κάθε 10 δις € μείωσης των προβληματικών δανείων στην Ελλάδα αναλογεί άνοδος στις μετοχές κατά 15% με 18%).

Το γεγονός αυτό επιδρά ευνοϊκά και στην διατήρηση της απασχόλησης στην Τράπεζα, αλλά και στην βελτίωση της ποιότητάς της, **γιατί επιτρέπει την υλοποίηση του π ά γ ι ο υ αιτήματος μας που είναι η μετ ά τ α ξ η όλων των συναδέλφων που υπηρετούν στις θυγατρικές εταιρείες του Ομίλου Eurobank στην Τράπεζα**, αφού ήδη εκτελούν κύρια τραπεζική εργασία και καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες της υπηρεσίας.

Το «προφητικό» υπόμνημα του Union προς τον κ. Φωκίωνα Καραβία (Α.Π. 856/28-07-2017)

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 DGCom 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 ταχύτερης 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;

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 σ υ ρ ρ ί κ ν ω σ η ς του.

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

Όταν αναγκαζόμαστε 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;

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 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 περιόδους 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 επιχαιρούμε 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 προτάσεών μας, γιατί η καλύτερη στιγμή της θεωρίας (και η πιο δύσκολη) είναι... Η ΠΡΑΞΗ!

Με συναδελφικούς χαιρετισμούς

Για το Δ.Σ. του Union Eurobank

**Ο Πρόεδρος
Στάθης Χαρίτος**

**Ο Γεν. Γραμματέας
Γιάννης Σιδεράτος**