



## ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ Νο 156 /22-01-2018

# Η θέση μας για το Πρόγραμμα Εθελούσιας Εξόδου Προσωπικού

Το εν θέματι πρόγραμμα κυκλοφόρησε με την **υπ' αριθμ. 4/19-01-2018 ανακοίνωση** της Γενικής Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού του Ομίλου της Eurobank.

Αποτελεί επιστέγασμα της κ ρ ί σ η ς που επιμένει να μασιάζει τον Κλάδο των τραπεζοϋπαλλήλων και της έλλειψης ουσιαστικής προστασίας της απασχόλησης του Προσωπικού των Τραπεζών που κι αυτές νιώθουν την περίοδο των «σχνών αγελάδων» και της αβεβαιότητας.

Είμαστε, ίσως το μοναδικό πρωτοβάθμιο τραπεζοϋπαλληλικό σωματείο που κατ' επανάληψη έχουμε εστιάσει στους κ ι ν δ ύ ν ο υ ς του επαγγέλματος μας, αλλά και π ρ ο τ ε ί ν ε ι σειρά μέτρων/λύσεων για προστασία της απασχόλησης στις Τράπεζες στο μέτρο του εφικτού.

(Βλ. ανακοινώσεις μας Νο 109/28-04-2017, 131/01-08-2017, 134/05-10-2017, 137/02-11-2017 που αφορούν μόνο τον προηγούμενο χρόνο).

## Η κατάσταση στον Κλάδο

**Το ελληνικό τραπεζικό σύστημα έχει συρρικνωθεί δραματικά.** Οι 4 συστημικές Τράπεζες και η Τράπεζα Αττικής σε όρους ενεργητικού ξεπερνούν αθροιστικά το 95%, έναντι ποσοστού 67,7% του 2007.

- Οι καταθέσεις από 227,6 δις € το 2008 έχουν υποχωρήσει στα 121,4 δις €.
- Έχουν χαθεί πάνω από 19.000 θέσεις εργασίας στις Τράπεζες από την αρχή της κρίσης.
- Τα τραπεζικά καταστήματα έχουν μειωθεί κατά 42,5% (- 1.736).
- Τα ΑΤΜ έχουν μειωθεί κατά 26% (- 2.350).

Οι ηλεκτρονικές συναλλαγές όμως έχουν αυξηθεί και σε αυτό συντέλεσε και η βίαιη προσαρμογή στο καθεστώς των Capital Controls που επιβλήθηκε τον Ιούνιο του 2015 και παραμένει.

Έτσι:

- Αυξήθηκαν τα τερματικά αποδοχής συναλλαγών καρτών (POS) κατά 100.930 (+79%).
- Αυξήθηκαν οι ηλεκτρονικές συναλλαγές με κάρτες κατά 84 εκ. (+58%) και μεταφοράς πίστωσης (+24%).
- Αυξήθηκε η αξία άμεσων χρεώσεων για διενέργεια πάγιων πληρωμών κατά 3,2 δις € (+47%).
- Αυξήθηκε η αξία συναλλαγών μέσω internet και mobile banking κατά 29% (11,2 δις € ετησίως) και 82% (+359 εκ. €) αντίστοιχα.

Όλη αυτή η εξέλιξη, οι κατ' εξακολούθηση ζημιές των Τραπεζών στην Ελλάδα και οι βεβιασμένες κινήσεις των Διοικήσεων τους για μείωση του λειτουργικού (εργατικού) κόστους λειτουργούν ως μοχλός πίεσης για την εγκατάλειψη των θέσεων εργασίας στις Τράπεζες επί του παρόντος με σ υ ν α ι ν ε τ ι κ ό τρόπο...

## Η εθελούσια έξοδος της Eurobank

Το πρόγραμμα που ανακοινώθηκε δεν διαφέρει από το ά τ υ π ο που έτρεχε όλο το προηγούμενο διάστημα με την διαφορά ότι τώρα περιορίζεται η συμμετοχή των εργαζομένων σε συγκεκριμένες μονάδες των Κεντρικών Υπηρεσιών, αλλά και του Δικτύου.

Εφόσον είναι π ρ ό γ ρ α μ μ α με δημόσια εξαγγελία των ό ρ ω ν και των προϋποθέσεων που το διέπει είναι αδιαπραγμάτευτο, δηλαδή ή συμφωνείς και πατάς το «κουμπί» ή διαφωνείς και παραμένεις. Σίγουρα ο χρονικός προσδιορισμός της παροχής βάσει της ηλικίας κάποιους ευνοεί, ενώ κάποιους άλλους όχι (έστω και για λίγο), όμως αυτό συμβαίνει σε κάθε σχετική περίπτωση που μπαίνουν χρονικά όρια...

Η θέση του Σωματείου μας έχει εξαντλητικά αναφερθεί στις ανακοινώσεις του Νο 79/12-09-2013, Νο 84/24-10-2013, Νο 89/07-11-2013 και πιο πρόσφατα η Νο 39/31-03-2016 ανακοίνωσή μας.

Είναι βέβαιο ότι η Τράπεζα έχει ξεπεράσει τον «στόχο» της μείωσης του Προσωπικού της που της είχαν επιβάλει τα πλάνα αναδιάρθρωσης (μείωση κατά 1.000 άτομα του Προσωπικού του Ομίλου Eurobank μέχρι το τέλος του 2017) και τώρα επιμένει στην ίδια ανάγκη μείωσης των εργαζομένων της καθαρά **για μείωση του κόστους λειτουργίας της...**

Η δική μας η άποψη και μετά από τις επιτόπου επαφές που είχαμε μέσω των περιοδειών του Δ.Σ. στις μονάδες του Δικτύου της Τράπεζας είναι ότι εκεί **ΔΕΝ ΥΠΑΡΧΕΙ ΠΛΕΟΝΑΖΟΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ**. Πίεση υπάρχει και έλλειψη Προσωπικού στα περισσότερα καταστήματα της Τράπεζας.

Απόδειξη του ισχυρισμού μας είναι ότι μετά τα αποτελέσματα του προηγούμενου Προγράμματος Εθελούσιας Εξόδου του Προσωπικού (Μάρτιος 2016) και των άτυπων οικειοθελών αποχωρήσεων που ακολούθησαν η Τράπεζα... ξέμεινε από ταμίες και αναγκάστηκε να πάρει δ α ν ε ι κ ο ύ ς από τρίτους/ιδιώτες εργοδότες (ADECO κλπ), για να αντιμετωπίσει την κατάσταση.

**Και τότε και τώρα λέγαμε ότι η π ρ ο σ α ύ ξ η σ η 30% επί του ποσού της παροχής βάσει της ηλικίας πρέπει να αφορά τους εργαζόμενους στις Κεντρικές Υπηρεσίες** της Τράπεζας και όχι στο Δίκτυο της Περιφέρειας που και πάλι είναι η απόφαση της Τράπεζας...

**Είναι λ ά θ ο ς απόφαση** που ανακυκλώνει ένα πρόβλημα υπαρκτό, αφού αρκετές διοικητικές/κεντρικές μονάδες, λόγω της στασιμότητας του τραπεζικού συστήματος έχουν χάσει το κύριο αντικείμενο τους...

Σε κάθε περίπτωση όμως οι εργαζόμενοι στις μονάδες αυτές μπορούν να μεταταγούν σε άλλες θέσεις εργασίας όπου υπάρχουν ανάγκες, όπως τουλάχιστον έμμεσα καταγράφει η ανακοίνωση αρ. 4/19-01-2018 της Γ.Δ.Α.Δ. του Ομίλου που κυκλοφορεί...

## Συμβουλή του Union

**Το όλο ζήτημα δεν είναι, ά σ π ρ ο - μ α ύ ρ ο .**

Η συνδικαλιστική εκπροσώπηση δεν μπορεί να προδικάσει, ούτε την εξέλιξη της χώρας και του τραπεζικού συστήματος από την πλευρά της βιωσιμότητας, ούτε την αντίστοιχη εξέλιξη θέσεων εργασίας, μισθών και συντάξεων.

Ο κάθε ενδιαφερόμενος συνάδελφος πρέπει να κρίνει ατομικά και οικογενειακά την περίπτωση του.

- ➡ **Τι τον συμφέρει και τι όχι.**
- ➡ **Δεν πρέπει να παρασύρεται με το τι κάνει ο διπλανός του.**

- ➡ **Ουδείς πρέπει να τον πιέζει στο τι θα αποφασίσει.** (Θα είμαστε αμείλικτοι σε κρούσματα εκφοβισμού).
- ➡ **Το Πρόγραμμα είναι και ανακοινώθηκε ότι είναι εθελούσιας (και όχι αναγκαστικής) εξόδου.**

**Έκαστος ενδιαφερόμενος για το Πρόγραμμα συναδέλφος πρέπει να συνεκτιμήσει μόνος του τα δεδομένα πριν αποφασίσει με γνώμονα την δική του κατάσταση.**

**Το Σωματείο (υπεύθυνος ενημέρωσης ο Γεν. Γραμματέας του Δ.Σ. σ.δ. Γιάννης Σιδεράτος) είναι στην διάθεση κάθε συναδέλφου να δώσει τις απαραίτητες συμβουλές και απαντήσεις στα ερωτήματα που τον απασχολούν. Στο τι ισχύει σήμερα στο Ασφαλιστικό δεν χρειάζεται οι συναδέλφοι να πληρώνουν «εργατολόγους» ή άλλους «ειδικούς». Τα στοιχεία είναι συγκεκριμένα και η πληροφόρηση του Σωματείου ανοιχτή και υπεύθυνη για το κάθε μέλος του.**

## **Προσοχή!!!**

Η απόφαση κάθε ενδιαφερόμενου συναδέλφου είναι **απόφαση ζωής** και πρέπει έκαστος να εκτιμήσει και **το περιβάλλον γύρω του** σε ό,τι αφορά την δυνατότητα «αναζήτησης διαφορετικών επαγγελματικών και άλλων προσωπικών επιλογών» που αναφέρει και ο πρόλογος της ανακοίνωσης αρ. 4/19-01-2018 της Γ.Δ.Α.Δ. Ομίλου Eurobank.

Υπάρχουν και άλλοι τρόποι περικοπής του λειτουργικού κόστους των Τραπεζών, όπως η ανάγκη αυτή προκύπτει από την εξαμηνιαία έκθεση της Τράπεζας της Ελλάδος με την «Επισκόπηση του Χρηματοοικονομικού Συστήματος»...

Οι εγγεγραμμένοι άνεργοι με κριτήριο την αναζήτηση εργασίας για τον Δεκέμβριο του 2017 αυξήθηκαν κατά 15.000 έναντι του Νοεμβρίου του ίδιου έτους (από 864.778 άτομα, σε 879.881 άτομα και αυτό κάτι λέει...

Μπορεί το επίπεδο ανεργίας στην Ελλάδα από το ποσοστό ρεκόρ του 27% που ήταν να έπεσε στο 20% περίπου από το ξέσπασμα της κρίσης, αλλά σχεδόν 6 στους 10 είναι εγκλωβισμένοι σε μία αγορά εργασίας στην οποία κυριαρχούν οι εκ π ε ρ ι τ ρ ο π ή ς θέσεις εργασίας ή η μ ι α π α σ χ ό λ η σ η ς.

Επίσης, 5 στους 10 Έλληνες εργαζόμενους σύμφωνα με δημοσίευμα της Deutsche Welle είναι α π λ ή ρ ω τ ο ι κατά μέσο όρο για έξι (6) μήνες από εργοδότες που ήδη πληρώνουν λιγότερα από 500 € τον μήνα για ημιαπασχόληση.

**Δεν παύει στην Ελλάδα του σήμερα, όπως και να την μετρήσουμε την ανεργία το πρόβλημα των ανέργων συμπολιτών μας είναι μεγάλο και να παραμένει τρεις (3) φορές σχεδόν, υψηλότερο από τον μέσο όρο της Ε.Ε. (8,8%).**

Επικοινωνείτε με τον σ.δ. Γιάννη Σιδεράτο για όποιο θέμα της εθελούσιας σας απασχολεί (ενημέρωση, συμβουλές κλπ). Η απόφαση όμως θα είναι δική σας...

**Με συναδελφικούς χαιρετισμούς**

**Για το Δ.Σ. του Σωματείου Union Eurobank**

**Ο Πρόεδρος**

**Ο Γεν. Γραμματέας**

**Στάθης Χαρίτος**

**Γιάννης Σιδεράτος**