Σωματείο Union Eurobank

ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΣ ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ

2016 - 2017

Το Δ.Σ. του Union Eurobank

Συμμετοχή στους εργατικούς αγώνες

Εσωτερικό Πρωτάθλημα Ποδοσφαίρου 5x5

Μόνιμοι Πρωταθλητές Ποδοσφαίρου Ο.Τ.Ο.Ε.

Διπλό πρωτάθλημα στο Βόλεϊ ανδρών

Ακόμη ένας τίτλος στο Βόλεϊ γυναικών

Πρωταθλητές και στο Μπάσκετ ανδρών Commercial League

Αμφιθέατρο Union: Κυψέλη Πολιτισμού

ενότητα & αγώνας

Σωματείο
Union
Eurobank

Σωματείο Εργαζομένων Τραπεζικής Επχείρησης
E.F.G. Eurobank

Αριθ. Εγκριτ. Απόφ. Πολυμ. Πρωτ. Αθηνών 432/1977
Α/Α Βιβλίου Ανεγν. Συνδικ. Οργαν. Πρωτ. Αθηνών 6713 Ειδ. 1956/6-4-2000
Εμμ. Μπενάκη 32, 106 78 Αθήνα, Τ.Κ. 210-3624278, 210-3623542 Fax: 210-3609072
http://www.unioneurobank.gr e-mail: info@unioneurobank.gr

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΠΡΟΛΕΓΟΜΕΝΑ ..... σελ. 5

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο - ΤΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΜΑΣ

- Το Προεδρείο του Δ.Σ. του Union Eurobank - Ανασύνθεση ..... σελ. 9
- Μέλος στις ανώτερες συνδικαλιστικές οργανώσεις ..... σελ. 10
- Συμμετοχή Union στις απεργίες Γ.Σ.Ε.Ε., Ο.Τ.Ο.Ε. ..... σελ. 10

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο - Η ΔΡΑΣΗ ΤΟΥ Union

- Ενημερωτική Τοπική Συνέλευση Θεσσαλονίκης (20/02/2017) ..... σελ. 11
- Περιοδείες Δ.Σ. και Τοπικές Συνελεύσεις ..... σελ. 13
- Φιλανθρωπική προσφορά ..... σελ. 15

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο - Η ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΠΡΟΣ ΤΟΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟ

- Εκδηλώσεις για τα τέκνα των υπαλλήλων ..... σελ. 17
- Προσφορές στον συνάδελφο ..... σελ. 20

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο - ΑΡΙΣΤΕΙΑ «ΗΝΙΟΧΟΣ» 2017 ..... σελ. 26

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5ο - ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ

- Παρέμβαση στην καυτή ατζέντα των εργασιακών της «Επιτροπής των Σοφών» ..... σελ. 31
- Η προ των θυρών απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων δεν πρέπει να μείνει χωρίς απάντηση ..... σελ. 34
- Στις ανατροπές της ζωής μας απαντάμε ενωμένοι ..... σελ. 37
- Οι εργαζόμενοι «ασπίδα» για τη μη επιστροφή της αβεβαιότητας στις Τράπεζες και στην Οικονομία ..... σελ. 39
- Παγκόσμια Ημέρα για την εξάλειψη της βίας κατά των γυναικών (25/11/2017) ..... σελ. 51
- Παγκόσμια Ημέρα Γυναίκας (08/03/2016) ..... σελ. 53

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6ο - ΚΟΡΥΦΑΙΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΜΑΣ

- Άμεση ανάγκη κλαδικών ρυθμίσεων για αντιμετώπιση της προσωρινής απασχόλησης στον Κλάδο («Ενοικιαζόμενοι εργαζόμενοι») ..... σελ. 57

- Συνάντηση Εργασίας Union - Τράπεζας (19/10/2016) . . . . . σελ. 62
- Νομική κάλυψη υπαλλήλων μαρτύρων υπεράσπισης Τράπεζας σε αγωγές δανειοληπτών σε CHF σελ. 66
- Νέα συνάντηση εργασίας με τη Διοίκηση (14/12/2016) . . . . . σελ. 68
- Συνάντηση Εργασίας με τα ανώτερα στελέχη της Τράπεζας στη Βορ. Ελλάδα & Θεσσαλονίκη . . . σελ. 71
- Επιβράβευση συνέπειας Προσωπικού και Πελατών Τράπεζας . . . . . σελ. 71
- Νομική κάλυψη Προσωπικού . . . . . σελ. 73
- Ασφάλεια Συναλλαγών - Νέα Ιωνία: Προβλήματα Υ.Α.Ε. . . . . σελ. 74
- Στεγαστικά Δάνεια Προσωπικού μέσω Κλαδικών Σ.Σ.Ε. . . . . σελ. 75
- Πρόγραμμα “Loyalty” της Τράπεζας . . . . . σελ. 76
- Εφαρμογή Διεύθυνσης Δικτύου για το νέο project μετασχηματισμού των καταστημάτων . . . . . σελ. 77
- Πρόγραμμα Τράπεζας «Κάθε Μέρα Σύμμαχοι» . . . . . σελ. 79
- Παιδικές Κατασκηνώσεις Προσωπικού Eurobank 2017 . . . . . σελ. 79

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7ο - ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΑΘΗΝΑΣ (Ε.Κ.Α.) . . . . . σελ. 82

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8ο - ΤΑΠΙΛΤ-ΑΤ . . . . . σελ. 83

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9ο - ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΣ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΣ . . . . . σελ. 84

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ Νο 102/10-04-2017

40ος Διοικητικος Απολογισμος

Δ.Σ. Σωματείου (Union) Eurobank (2ος χρόνος)

Περίοδος ευθύνης: Μάιος 2016 - Απρίλιος 2017

Προλεγόμενα

Πετυχημένη δράση του Δ.Σ.

Μέσα σε ένα δύσκολο και αντίξοο περιβάλλον για την χώρα, το τραπεζικό σύστημα και την οικονομία το Δ.Σ. του πλέον αντιπροσωπευτικού σωματείου των εργαζομένων της εργοδότριας Τράπεζας Eurobank (Union) κατάφερε και στον 2ο χρόνο της θητείας του να πετύχει ό λ ο υ ς τους προγραμματισμένους του στόχους και κυρίως να αναδείξει τα πιο σημαντικά προβλήματα για τους εργαζόμενους του χώρου με σειρά πετυχημένων συνδικαλιστικών παρεμβάσεων εντός και εκτός Τράπεζας.

Η αμφίδρομη επικοινωνία κυριάρχησε μεταξύ Union και των μελών μας **(περιοδείες Δ.Σ. σε όλη την Ελλάδα)** γι' αυτό και αναδείχτηκαν προβλήματα, προτάσεις και θέσεις που βρήκαν εποικοδομητικό και πρόθυμο διάλογο συνεργασίας με τους διοικούντες την Τράπεζα στο πλαίσιο του υγιούς και μη εξαρτημένου από κόμματα, κυβερνήσεις και εργοδοσία συνδικαλισμού.

Θέματα όπως:

- **Ενοικιαζόμενοι εργαζόμενοι**
- **Η νομική κάλυψη των συναδέλφων μαρτύρων υπεράσπισης της Τράπεζας**
- **Η επιβράβευση της συνέπειας Προσωπικού και Πελατών της Τράπεζας**
- **Το νέο project μετασχηματισμού των καταστημάτων της Τράπεζας**
- **Η παρέμβαση στην «Επιτροπή Σοφών» για τα Εργασιακά**
- **Η απάντηση στην απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων του 3ου μνημονίου των «θεσμών» - Κυβέρνησης ΣΥΡΙΖΑ-ΑΝΕΛ**

τέθηκαν και διεκδικήθηκαν σε όλα τα επίπεδα ευθύνης, όπου η θεσμική αναφορά τους, **ΠΑΛΙ ΚΑΙ ΜΟΝΟ από το Σωματείο μας…**

Το πλαίσιο δράσης του Δ.Σ.

Από μόνο του το γεγονός ότι η ελληνική οικονομία πέτυχε πρωτογενές πλεόνασμα 7,2 δις. ευρώ έναντι 900 εκ. ευρώ που προέβλεπε ο νόμος του προϋπολογισμού του 2016 που ψηφίστηκε τον Δεκέμβριο του 2015, δείχνει ότι προφανώς κάτι δεν πήγε καλά στους υπολογισμούς. Σε κάθε περίπτωση το γράμμα, του πιο βασικού νόμου του Κράτους που είναι ο προϋπολογισμός, δεν τηρήθηκε.

Η μη τήρηση του νόμου δεν ήταν το μόνο πρόβλημα. Αυτό που αναδείχτηκε ήταν ότι αυτό που λίγο πολύ έκαναν οι κυβερνήσεις από το 2010 και μετά να συμφωνούν με τους φόρους που ζητούσε η τρόικα, επί ΣΥΡΙΖΑ-ΑΝΕΛ **ξεπέρασε κάθε προηγούμενο**.

Δέχτηκαν χωρίς ακριβείς εκτιμήσεις για τις επιπτώσεις έναν **υπέρμετρο όγκο δημοσιονομικών μέτρων**, εκτινάσσοντας λογιστικά το πλεόνασμα. Επιτεύχθηκε μάλιστα παρά την διανομή του επιδόματος στους χαμηλοσυνταξιούχους που θα πρόσθετε 0,4% στο πλεόνασμα δηλαδή θα ανέβαζε το τελικό αποτέλεσμα πάνω από το 4% του ΑΕΠ!

Το λάθος στους υπολογισμούς της κυβέρνησης, φαίνεται και από το γεγονός ότι η οικονομία δεν ακολούθησε την βελτίωση των δημοσιονομικών, καθώς το ΑΕΠ το 2016 συρρικνώθηκε έστω και οριακά. **Η αύξηση, δηλαδή των εσόδων, δεν οφείλεται στην άνοδο της οικονομίας**, αλλά σε μια πρωτοφανούς επιπέδου φορομπηχτική πολιτική η οποία «μάζεψε» από την αγορά 6,3 δις. ευρώ ρευστότητα.

Παράλληλα, μετά την διανομή του επιδόματος στους χαμηλοσυνταξιούχους και όσο κρατούσε μια ακόμα «περήφανη» και κοστοβόρα διαπραγμάτευση, άρχισαν να φουσκώνουν και πάλι τα ληξιπρόθεσμα, τα οποία σύμφωνα με επιβεβαιωμένες πληροφορίες – φανερά και κρυφά – ξεπερνούν τα 6,5 δις. ευρώ, καθώς η δόση των 6 δις. που κατευθύνονταν για την πληρωμή τους δεν έφτασε ποτέ στην Αθήνα.

Πλήρωνε δηλαδή ο Έλληνας φορολογούμενος επί έναν χρόνο, φόρο εισοδήματος, προκαταβολές φόρου, ΕΝΦΙΑ, δεκάδες αυξημένους έμμεσους φόρους, προκειμένου να δώσει στην «ομάδα των μαχητών» της Κυβέρνησης τον δημοσιονομικό χώρο και τον πολιτικό χρόνο προκειμένου να διαπραγματευτεί κάτι που να εξυπηρετεί τις διαθέσεις της κεντρικής επιτροπής του ΣΥΡΙΖΑ. Την ίδια στιγμή η Κυβέρνηση και την δόση έπαιρνε και διακρατούσε – προφανώς παρανόμως – χρήματα από τις ιδιωτικές επιχειρήσεις επιβαρύνοντας τα οικονομικά τους και θέτοντας σε κίνδυνο χιλιάδες θέσεις εργασίας.

Αυτές τις διαθέσεις εξυπηρέτησε σε μεγάλο βαθμό και η τρόικα, αφενός με την ανοχή της στην αύξηση των ληξιπρόθεσμων και αφετέρου με την επιμονή της σε πολλαπλάσια δημοσιονομικά μέτρα από αυτά που χρειάζεται πραγματικά η οικονομία..

Τί αντιπροτείνουμε

Μόνον ένας άνεμος επιχειρηματικής προσέγγισης της πραγματικότητας μπορεί να δώσει ελπίδες σε νέους ανθρώπους, τόσο στην Ελλάδα όσο και στη Γηραιά Ήπειρο. Και τούτο διότι κοινωνίες που γηράσκουν και έχουν υψηλά δημόσια και ιδιωτικά χρέη δεν μπορούν σήμερα να επενδύσουν στην επέκταση του Δημοσίου, όπως στο παρελθόν. Ένα Δημόσιο, εξάλλου, που στην Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) καλύπτει κατά μέσον όρο το 51% του ΑΕΠ της, μας λέει ο διάσημος Γάλλος καθηγητής Πολιτικής Οικονομίας Πασκάλ Σαλέν.

Φέρνει έτσι στο **προσκήνιο το θέμα της επιχειρηματικότητας, που είναι ιδιαιτέρως επίκαιρο** σε ολόκληρη την Ευρώπη, αλλά παρεξηγημένο στην Ελλάδα.

Το να περιμένει κανείς από αυτοαποκαλούμενους μαρξιστές και μαρξίζοντες να γνωρίζουν τι μπορεί να σημαίνει η επιχειρηματικότητα, είναι μάταιος κόπος. Οι άνθρωποι δεν έχουν διαβάσει τι έγραψε ο Κάρολος για το επιχειρείν και τους επιχειρηματίες -αλλά, ακόμα και αν αυτό είχε συμβεί, δεν έχουν κανέναν λόγο να προβάλλουν παρόμοιες απόψεις. Ο Κάρολος Μαρξ θαύμαζε τους ανθρώπους που μπορούσαν να δημιουργήσουν πλούτο και είναι πολύ πιθανό να έχει εμπνευσθεί το όλο έργο του από τον θαυμασμό αυτόν, με την προσθήκη εγγελιανής διαλεκτικής.

Πέρα, όμως, από τον Κ. Μαρξ, οι οικονομολόγοι που ασχολήθηκαν με τον ρόλο του επιχειρείν ως εργαλείου οικονομικής ανόδου και κοινωνικής ανελίξεως δεν είναι πολλοί. Κατά κανόνα δε, όσοι ασχολήθηκαν με το θέμα, το έπραξαν από μαρξιστικής σκοπιάς, γεγονός που **σκοπίμως συνταυτίζει το επιχειρείν με τον καπιταλισμό -που είναι, ωστόσο, λάθος προσέγγιση**.

Τούτων λεχθέντων, **στην Ελλάδα της μαζικής ανεργίας των νέων**, της εκπαιδευτικής εξαθλιώσεως και της πνευματικής ακινησίας, θεωρούμε απαράδεκτο η επιχειρηματικότητα να μην αποτελεί κυρίαρχο όραμα.

Είναι απλός σαδισμός δήθεν φιλελεύθεροι πολιτικοί να υπόσχονται ακόμα θέσεις στο Δημόσιο, όταν το τελευταίο αδυνατεί να αγοράσει χαρτί για τα φωτοτυπικά του μηχανήματα! Την ώρα που χιλιάδες ταλαντούχοι νέοι ρίχνουν μαύρη πέτρα πίσω τους, η μη αναγωγή του οράματος της επιχειρούσας κοινωνίας σε βασικό όπλο μίας συνολικής μεταρρυθμίσεως στην Ελλάδα δεν είναι απλό λάθος ή παράλειψη αλλά κάτι πολύ χειρότερο. Πρόκειται για πνευματική διαστροφή.

«Επιχειρηματίας», έγραψε πριν από 300 χρόνια ο Ριχάρδος Καντιγιόν (1686-1739), Γάλλος οικονομολόγος που έζησε στην Ιρλανδία, «δεν είναι μόνον αυτός που δημιουργεί και εμπορεύεται αγαθά. Είναι επίσης και ο άνθρωπος που ανοίγει δρόμους στις ιδέες και τις πρωτοβουλίες, που ανανεώνει διαδικασίες και που τελικά αρνείται να υποτάξει το πνεύμα του στη συνήθεια».

Η επιχειρηματικότητα, λοιπόν, είναι όραμα. Και οι δήθεν πραγματιστές και ρεαλιστές που χαμογελούν ειρωνικά όταν ακούν τη λέξη, άλλα έχουν κατά νου -και σίγουρα όχι πολύ καλά για την ανάπτυξη μίας οικονομίας και την πρόοδο μίας κοινωνίας. Ας το έχουν αυτό υπόψη τους κάποιοι όψιμοι «μεταρρυθμιστές».

Αυτοκριτική για όλους: Contra στα δόγματα και τον λαϊκισμό

Τέλος, πολλοί από εμάς δεν συνειδητοποιούμε το πόσο γρήγορα αλλάζει το περιβάλλον στις μέρες μας. Για παράδειγμα, πριν από 25 χρόνια δεν υπήρχαν κινητά τηλέφωνα, πριν από 20 χρόνια μόλις ελάχιστοι μεγάλοι επιχειρηματικοί όμιλοι άρχιζαν να ανακαλύπτουν το Internet και πριν από μια δεκαετία τα λεγόμενα «μέσα κοινωνικής δικτύωσης» ήταν έξω από τη ζωή μας...

Η Ευρωπαϊκή Ένωση δημιουργεί συνεχώς νέους κανόνες που δεν έχουμε την κατάλληλη οργάνωση και υποδομή να τους αξιοποιήσουμε προς όφελος της ελληνικής οικονομίας, παρά το γεγονός ότι εφαρμόζονται ταυτόχρονα σε όλη την Ευρώπη. Και σαν να μην έφταναν όλα αυτά, οι γνωρίζοντες υποστηρίζουν ότι οι εξελίξεις θα τρέξουν πολύ πιο γρήγορα τα επόμενα χρόνια, με τη δημιουργία ενός καινούριου και απρόβλεπτου κόσμου.

Οι ειδικοί λοιπόν λένε πως περίπου σε δέκα χρόνια, τα αυτοκίνητα δεν θα χρειάζονται οδηγό. Πολλά από τα σημερινά επαγγέλματα δεν θα έχουν λόγο ύπαρξης και πολύ περισσότερα θα πρέπει να διαφοροποιηθούν δραστικά. Είναι αμφίβολο αν υπάρχουν καταστήματα και αν ναι, ποια μορφή θα έχουν (π.χ. καταστήματα χωρίς υπαλλήλους, τάση που έχει αρχίσει να δρομολογείται).

Εφιάλτης για μας τους τραπεζοϋπάλληλους θα είναι η εξέλιξη του DIGITAL BANKING και η ανάπτυξη του Κλάδου της Ρομποτικής, αν εγκαίρως Κυβέρνηση και συνδικαλιστικοί φορείς δεν συνεργαστούν για την θέσπιση κανόνων δεοντολογίας.

Θα υπάρξει ευρύτατη προσφορά βασικότατων υπηρεσιών (διοικητικών, υγείας, κ.λπ.) από απόσταση, έτσι ώστε μεγάλος αριθμός πληθυσμού να φύγει από τα αστικά κέντρα και να επιστρέψει στην επαρχία.

Πέραν όμως των ταχύτατων τεχνολογικών αλλαγών, σε πλήρη εξέλιξη βρίσκεται ένας παγκόσμιος οικονομικός πόλεμος που αφορά και τη χώρα μας. Μερικά παραδείγματα:

- Οι Κινέζοι θέλουν να «βάλουν πόδι» στην Ευρώπη (ευτυχώς, κυρίως μέσα από την Ελλάδα), προκειμένου να παγιοποιήσουν την εξαγωγική τους παρουσία στη Γηραιά Ήπειρο, την ώρα που η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει θέσει ως επίσημο στρατηγικό στόχο την ανάταξη της δικής της βιομηχανικής παραγωγής.
- Μια σειρά χωρών της Ευρώπης ασκούν επιθετικές πολιτικές φορολογίας και κινήτρων, προκειμένου να προσελκύσουν οικονομική δραστηριότητα από όλο τον κόσμο.
- Υπάρχουν κινήσεις που επιδιώκουν την ουσιαστική διάλυση της Ευρωζώνης και της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ενώ αντίθετα κάποιοι άλλοι επιδιώκουν την περαιτέρω ενοποίηση μέσα από τη δημιουργία των «Ηνωμένων Πολιτειών της Ευρώπης».

Δυστυχώς, η Ελλάδα εδώ και δεκαετίες δεν μπορεί να «διαβάσει» σωστά τις εξελίξεις και άρα δεν μπορεί ούτε και να τις εκμεταλλευθεί. Δεν είναι τυχαίο ότι φτωχότερες χώρες που μπήκαν αργότερα στην Ευρωπαϊκή Ένωση -π.χ. Πορτογαλία, Ισπανία- μας έχουν ξεπεράσει οικονομικά (κάτι που πολύ σύντομα θα κάνει και η Ρουμανία), ή κάποιες πολύ φτωχότερες μας έχουν ξεπεράσει τεχνολογικά (π.χ. Εσθονία).
Δεν είναι τυχαίο επίσης, ότι η Ελλάδα είναι η μόνη χώρα της Ευρωζώνης που έκλεισε το 2016 με μνημόνιο, με αρνητικό ΑΕΠ και με καθεστώς κεφαλαιακών ελέγχων (capital controls).

Μέσα σ' αυτό το περιβάλλον, ακόμη χειρότερο είναι ότι μεγάλο τμήμα των Ελλήνων πολιτών και των πολιτικών μας δεν έχει καταλάβει τίποτε απ' όσα γίνονται.

- Συνεχίζουμε να «εκτρέφουμε» ένα υπέρογκο, ανελαστικό και ιδιαίτερα αναποτελεσματικό δημόσιο τομέα, προκειμένου να εξυπηρετούμε την εκλογική μας πελατεία. Οι πολίτες, με τη σειρά τους, συνεχίζουν να ψηφίζουν τους εκπροσώπους τους με βάση τα ρουσφέτια και τις λοιπές προσωπικές εξυπηρετήσεις που αποβλέπουν.
- Θεωρούμε πως το σύνολο σχεδόν της οικονομίας θα πρέπει να ελέγχεται από το δημόσιο και πως κάθε απόπειρα ιδιωτικοποίησης πρόκειται περί «ξεπουλήματος» (προτιμούμε πιθανόν τα τεράστια ελλείμματα της πρώην Ολυμπιακής, ή τα

σημερινά οικονομικά αδιέξοδα της ΔΕΗ). Κάποιοι μάλιστα ονειρεύονται μια ελληνική οικονομία «κλειστή», όπως ήταν μετά τη λήξη του Β' Παγκοσμίου Πολέμου.

- Νομίζουμε ότι με φόρους και με νομικές απαγορεύσεις μπορούμε να αυξήσουμε τους μισθούς, να φέρουμε την ανάπτυξη στη χώρα, ή έστω να εμποδίσουμε την εκροή υλικού και ανθρώπινου κεφαλαίου στο εξωτερικό.
- Εξακολουθούμε να δαπανούμε ελάχιστα χρήματα για την έρευνα και την καινοτομία, και μάλιστα με ασυντόνιστο τρόπο.
- Πιστεύουμε ότι το διεθνές κεφάλαιο έχει ως μόνη επενδυτική επιλογή την Ελλάδα και ότι εμείς μπορούμε να του επιβάλλουμε κάθε φορά τις θέσεις μας **(βλέπε το «εμείς θα βαράμε τα νταούλια και θα χορεύουν οι αγορές»)**.
- Δεν υποστηρίζονται οι ελληνικές επιχειρήσεις που επιχειρούν στο εξωτερικό στην υλοποίηση της πολιτικής ανοιχτών θυρών της ΕΕ σε μια ενιαία ευρωπαϊκή αγορά. Ορισμένες φορές μάλιστα εμποδίζονται στο εσωτερικό από την επιρροή των ανταγωνιστών τους, αφού επικρατούν δυσμενέστεροι ρυθμιστικοί κανόνες, ενώ μπορεί να δημιουργηθεί εταιρεία στο εξωτερικό και με διαβατήριο να δραστηριοποιηθεί στην Ελλάδα.
- Τελευταίο αλλά όχι έσχατο σε σημασία είναι ότι επιτρέπεται ακόμη στις μέρες μας να παραγνωρίζονται και να μη διορθώνονται οι αρνητικές συνέπειες της σύγκρουσης συμφερόντων.

Συμπέρασμα: Αδυναμία εθνικής αντίδρασης

Στο πλαίσιο λοιπόν αυτής της σκοτεινής από κάθε πλευρά πραγματικότητας, η ελληνική κοινωνία, με κάποιες εξαιρέσεις βέβαια, είναι ανίκανη να παράγει χρήσιμες ιδέες και να βρίσκει λύσεις στα πραγματικά της τρέχοντα προβλήματα.
Υπό το βάρος έτσι των παθογενειών που το πολιτικό σύστημα εξέθρεψε, η κοινωνία πνίγεται και, αντί να ξεστραβώνεται, ψάχνει για φανταστικούς εχθρούς. Κυρίως δε στον χώρο αυτών που τη βοηθούν να στέκεται ακόμη όρθια. Αν αυτό δεν είναι συλλογικός παραλογισμός, τότε περί τίνος πρόκειται; «Έχουμε να κάνουμε με μία εκπληκτική περίπτωση παιδισμού», τονίζει ο φιλόσοφος κ. Στέλιος Ράμφος.

«Και όχι μόνον», προσθέτει ο έγκριτος οικονομολόγος κ. Δημήτρης Α. Ιωάννου. Κατά την άποψή του, τα αποτελέσματα πρόσφατων ερευνών της κοινής γνώμης (με θέματα που εκτείνονται μέχρι το εύλογο ερώτημα αν μας ψεκάζουν και με τι), όχι μόνον έρχονται να επιβεβαιώσουν συμπεράσματα που είχαν εξαχθεί από ανάλογες έρευνες παλαιότερα, αλλά δίνουν και τη δυνατότητα -μέσω μίας «ανάγνωσης σε δεύτερο επίπεδο»- να απαντηθεί πληρέστερα το ερώτημα γιατί η Ελλάδα συνεχίζει να ταλαιπωρείται με μνημόνια, ενώ άλλες χώρες που εισήλθαν σε ανάλογες δεσμεύσεις σε μεταγενέστερο χρόνο από αυτήν έχουν ήδη εξέλθει.

Η απάντηση που προκύπτει έχει δύο σκέλη: Πρώτον, διότι η ελληνική κοινωνία δεν έχει αντιληφθεί τον λόγο για τον οποίο εισήλθε στη βαθιά κρίση στην οποία βρίσκεται και, δεύτερον, διότι (ως συνέπεια και του πρώτου) ούτε καν φαντάζεται ότι ο μόνος τρόπος για να βγει από αυτήν είναι μέσα από δικές της προσπάθειες, με τις δικές της δυνάμεις, έστω και αν παράλληλα χρησιμοποιεί τη βοήθεια των εταίρων.

«Το δεύτερο χαρακτηριστικό της ελληνικής στάσης απέναντι στην κρίση είναι η πλήρης, σχεδόν αυτιστική, αδυναμία για μία ενδογενή, εθνική αντίδραση. Προκύπτει φυσιολογικά από το πρώτο χαρακτηριστικό, δηλαδή από την κυριαρχία της παρασιτικής συνιστώσας της κοινωνίας μας, αλλά και την ταυτόχρονη συλλογική άρνηση να θεωρηθεί ο παρασιτισμός ως νοσηρό φαινόμενο.

Στο πλαίσιο αυτό η εύκολη «λεία» του λαϊκισμού είναι βέβαια «οι Τράπεζες και οι τραπεζίτες» (για κάποιους – και όχι λίγους – και οι τραπεζοϋπάλληλοι!!!) που ευθύνονται για όλα όσα προαναφέραμε και αφορούν την νοοτροπία της πολιτικής και των πολιτικών, αλλά και την αντίστοιχη πολλών συμπολιτών μας που κρύβονται πίσω από το δάχτυλο τους, κράζοντας:

«Ασ' τους να με ψάχνουν!!!» *(Αρκάς)*

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο - ΤΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΜΑΣ

Το Προεδρείο του Δ.Σ. του Union Eurobank - Ανασύνθεση

Κατά την συνεδρίαση της 29ης Ιουνίου 2016 του Δ.Σ. σε μία ιδιαίτερα φορτισμένη συναισθηματικά ατμόσφαιρα αντικαταστάθηκαν τα μέλη του Δ.Σ. και του προεδρείου του Σωματείου μας **ΚΩΣΤΑΣ ΛΙΒΙΤΣΑΝΟΣ** και **ΒΑΣΙΛΗΣ ΑΡΜΠΟΥΝΙΩΤΗΣ**, λόγω της οικειοθελούς παραίτησής τους από την υπηρεσία τους στην Τράπεζα.

Στη θέση τους και στα ίδια αξιώματα του Προεδρείου εξελέγησαν τα αναπληρωματικά μέλη του Δ.Σ. **Δημήτρης Κυβέλος** και **Παύλος Ουσταπασίδης**.

Ο Πρόεδρος του Δ.Σ. έκανε μακρά μνεία της προσφοράς των συναδέλφων που απεχώρησαν έχοντας κερδίσει την εκτίμηση των συναδέλφων τους και μελών του Union επί σειρά ετών. Προσλήψεις της ΕΥΡΩΕΠΕΝΔΥΤΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ (Κώστας Λιβιτσάνος) και της E.F.G. Eurobank Ergasias (Βασίλης Αρμπουνιώτης) είχαν συμβάλλει καθοριστικά στα επιτεύγματα του Σωματείου μας υπέρ όλων των εργαζομένων στην Τράπεζα, με αντίστοιχες αγωνιστικές διακρίσεις για την υπεράσπιση των δικαιωμάτων τους που αναγνωρίστηκαν. Άλλωστε και οι δύο (2) αυτοί συνάδελφοι αποτελούσαν και ενεργά μέλη της Διοίκησης της Ο.Τ.Ο.Ε. (Γενικό Συμβούλιο) με την ανεξάρτητη παράταξη του Union “ΝΕΑ ΠΟΡΕΙΑ”.

Το Δ.Σ. με απόφασή του απένειμε, μέσω του Προέδρου του, **ΤΙΜΗΤΙΚΗ ΔΙΑΚΡΙΣΗ** για τις προσφερθείσες υπηρεσίες προς το Σωματείο και τα μέλη μας στους αποχωρήσαντες συναδέλφους και την υπόσχεση (που ήταν αμοιβαία) ότι οι δρόμοι μας δεν θα χωρίσουν ποτέ!

Το ανασχηματισθέν νέο Δ.Σ. του Union

• **ΧΑΡΙΤΟΣ Στάθης**	Πρόεδρος Δ.Σ.
• **ΣΙΔΕΡΑΤΟΣ Γιάννης**	Γεν. Γραμματέας Δ.Σ., Γραμματέας Εργασιακών, Ασφαλιστικών & Διεθνών Σχέσεων
• **ΜΑΡΓΑΡΙΤΗΣ Δημήτρης**	Αναπληρωτής Πρόεδρος Δ.Σ., Γραμματέας Εξυπηρέτησης Μελών
• **ΔΙΚΑΙΟΦΥΛΑΞ Κώστας**	Α’ Αντιπρόεδρος Δ.Σ., Γραμματέας Μελών Βορείου Ελλάδος
• **ΦΡΕΤΖΑΓΙΑΣ Χρήστος**	Ταμίας Δ.Σ., Γραμματέας Ειδικών Έργων Σωματείου
• **ΜΙΧΑΛΑΤΟΣ Γαβριήλ**	Αναπληρωτής Γεν. Γραμματέας Δ.Σ., Γραμματέας Πολιτισμού
• **ΓΕΩΡΓΟΥΔΗ Σοφία**	Αναπληρωτής Ταμίας Δ.Σ., Γραμματέας Εσωτερικής Λειτουργίας Σωματείου
• **ΓΚΡΙΤΖΑΛΑΣ Δημήτρης**	Έφορος Δ.Σ., Γραμματέας Αθλητισμού & Εκδηλώσεων
• **ΜΕΡΚΟΣ Πέτρος**	Γραμματέας Νέων

• **ΡΟΔΟΠΟΥΛΟΣ Νίκος**	Γραμματέας Υγιεινής & Ασφάλειας της Εργασίας & Τραπεζικής Ασφάλειας
• **ΚΑΛΛΙΑΚΟΥΔΗΣ Σάββας**	Γραμματέας Εκπαίδευσης & Επιμόρφωσης Μελών
• **ΚΥΒΕΛΟΣ Δημήτριος**	Γραμματέας Πληροφορικής & Οργάνωσης Σωματείου
• **ΟΥΣΤΑΠΑΣΙΔΗΣ Παύλος**	Γραμματέας Πληροφόρησης & Επικοινωνίας Μελών
• **ΠΕΡΒΑΝΙΔΟΥ Εύα**	Γραμματέας Ισότητας
• **ΤΣΑΚΩΝΑΣ Γιάννης**	Γραμματέας Συνδικαλιστικού Κινήματος

Το Σωματείο μας είναι μέλος στις ανώτερες συνδικαλιστικές οργανώσεις της χώρας και συμμετέχει με εκπροσώπους του στις Διοικήσεις τους

Α. Στην Ο.Τ.Ο.Ε.:

- **Μέλος Εκτελεστικής Γραμματείας:** Γιάννης Σιδεράτος, Κώστας Δικαιοφύλαξ
- **Μέλη Γενικού Συμβουλίου:** Χαρίτος Στ., Σιδεράτος Γ., Δικαιοφύλαξ Κ., Μιχαλάτος Γ., Γκριτζάλας Δ., Ροδόπουλος Ν., Περβανίδου Ε., Μπασκάκης Β., Γιαννόπουλος Ανδ.

Β. Στο Εργατικό Κέντρο Αθήνας (Ε.Κ.Α.):

- **Μέλος Διοίκησης:** Μιχαλάτος Γαβριήλ, από τον Μάιο 2016 έως τον Φεβρουάριο 2017

Γ. Στο Εργατικό Κέντρο Θεσσαλονίκης (Ε.Κ.Θ.):

- **Μέλος Διοίκησης:** Δικαιοφύλαξ Κώστας

Δ. Στο Εργατικό Κέντρο Ηρακλείου Κρήτης (Ε.Κ.Η.):

- **Μέλος Διοίκησης:** Στυλιανάκης Γεώργιος

Ε. Στη Γ.Σ.Ε.Ε. (μέσω Ο.Τ.Ο.Ε.):

- **Μέλος Διοίκησης:** Στάθης Χαρίτος

Συμμετοχή Union στις Απεργίες Γ.Σ.Ε.Ε. - Ο.Τ.Ο.Ε.

- **48ωρη Πανελλαδική Απεργία της Γ.Σ.Ε.Ε., 6 & 7 Μαΐου 2016,** ενάντια στο νομοσχέδιο για το ασφαλιστικό και το φορολογικό.
- **48ωρη Πανελλαδική Απεργία της Γ.Σ.Ε.Ε., 8 Δεκεμβρίου 2016,** ενάντια στις μνημονιακές πολιτικές.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο - Η ΔΡΑΣΗ ΤΟΥ Union

ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ

Δευτέρα 20 Φεβρουαρίου 2017 - Ξενοδοχείο "Electra Palace"

Η Τοπική Συνέλευση του Σωματείου μας στην Θεσσαλονίκη έχει γίνει ε τ ή σ ι ο ς θεσμός. Προηγείται της Ετήσιας Γενικής Συνέλευσης στην έδρα του Σωματείου μας (Αθήνα) και αποτελεί προπομπό των αποφάσεων της.

Η μεγαλύτερη αξία όμως που έχει είναι αυτή της άμεσης και επιτόπου ε ν η μ έ ρ ω σ η ς, για όλα τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν αυτή την εποχή οι εργαζόμενοι, όλης της Τράπεζας και η δυνατότητα που υπάρχει για «ζωντανό» διάλογο με τα μέλη μας για κάθε θέμα που τους απασχολεί. Οι συνάδελφοι της Θεσσαλονίκης τιμούν αυτή την παράδοση του Σωματείου και δίνουν το παρόν, όπως έκαναν και φέτος.

Τα θέματα που μας απασχόλησαν έχουν αναδειχτεί από την μέχρι τώρα δράση του Σωματείου μας (μετά την Τακτική Γενική Συνέλευση μας του Μαΐου του 2016).

Αυτά είναι:

- Δραστηριότητες Union πόλεως Θεσσαλονίκης.
- Η σημασία της ολοκλήρωσης της αξιολόγησης για το μέλλον Τράπεζας-εργαζομένων. Κίνδυνοι στα εργασιακά ζητήματα (επέκταση συμβάσεων, απεργίες, κατώτατος μισθός, ομαδικές απολύσεις).
- Νέα δομή/οργάνωση του Δικτύου των καταστημάτων της Τράπεζας (Main και Lean) Οι θέσεις του Union - απαντήσεις της Τράπεζας. Digital Banking και απασχόληση.
- Νομική κάλυψη Προσωπικού/επιβράβευση συνέπειας εργαζομένων-πελατών Τράπεζας.
- Δανεικοί εργαζόμενοι, αξιολόγηση Προσωπικού, αποκατάσταση αδικιών παρελθόντος, Κανονισμός θέσεων ευθύνης - Οργανόγραμμα: Οι θέσεις του Union.
- Παρέμβαση Union στην «Επιτροπή των Σοφών» για τα εργασιακά που καλείται να υπογράψει η Κυβέρνηση.
- Αποτελεσματικότητα δράσης Union: Προστασία απασχόλησης, διαφύλαξη και διεύρυνση κεκτημένων Προσωπικού, αναγνώριση παρεμβάσεων/δράσης του.

Επίσης συζητήθηκαν θέματα και τόπικού ή γενικότερου ενδιαφέροντος, όπως:

1. Η λειτουργία των μονάδων Β.C. έχει γίνει προβληματική, αφού καλούνται να λειτουργήσουν με ελάχιστο Προσωπικό 3-5 ατόμων, σε περίοδο αύξησης του όγκου των εργασιών τους (εξαιτίας και αλλαγών δ ι α δ ι κ α σ ι ώ ν).

   Διαπιστώθηκαν προβλήματα υποστήριξης και συνεργασίας με άλλα τμήματα, άκαιρης και αναχρονιστικής στοχοθεσίας που σίγουρα επηρεάζουν και την εξυπηρέτηση των πελατών, αλλά και την επιβράβευση των συναδέλφων. Η έλλειψη Προσωπικού επιφέρει μείωση της παρεχόμενης ποιότητας των υπηρεσιών που λειτουργεί υπέρ των Τραπεζών του ανταγωνισμού που όλες διαθέτουν υπέρτερο Προ-

σωπικό στα αντίστοιχα Β.C.!!! Άρα προκύπτει η άμεση ανάγκη στελέχωσης όλων των μονάδων Β.C. και η ενίσχυση του ρόλου τους.

2. Οι θέσεις μας που δημόσια έχουν αποτυπωθεί στις ανακοινώσεις μας, αλλά και αναπτυχθεί αρμοδίως προς την Διοίκηση της Τράπεζας κ α τ ά του θεσμού των ενοικιαζόμενων εργαζόμενων μέσω των εταιρειών με το αντικείμενο αυτό (ADECO κ.λπ.) αποκτούν νέα επικαιρότητα, αφού αυτοί οι συνάδελφοι δεν επιλύουν μόνο το έλλειμμα σε ταμίες που παρουσιάστηκε μετά την τελευταία Εθελούσια Έξοδο, όπως μας έλεγε η Τράπεζα, αλλά σε κάποιες περιπτώσεις τους έχουν ανατεθεί καθήκοντα εξυπηρέτησης πελατείας (πλατφόρμα), γεγονός που προβληματίζει για το μέλλον της σταθερής απασχόλησης στην Τράπεζα και των εργαζόμενων που την στελεχώνουν. Θα πρέπει η Τράπεζα να ξανασκεφτεί την πρόταση μας για άμεση και οριστική κάλυψη των κενών μέσω μεταθέσεων στο Δίκτυο συναδέλφων των Κεντρικών Μονάδων, αλλά και όπου χρειάζεται ΜΕΤΑΤΑΞΗ συναδέλφων των Θυγατρικών Εταιρειών της που έχουν διακριθεί για τις υπηρεσιακές τους επιδόσεις.

3. Τέθηκε το ζήτημα που, πλέον, αντιμετωπίζουν οι συνάδελφοι καθηκόντων SB και PB Officers, οι οποίοι μετατάσσονται σε R.M. (Relationship Managers), με αλλαγή του τόπου εργασίας π.χ. δύο (2) ημέρες στο ένα κατάστημα και τρεις (3) ημέρες στο άλλο:

   — Ποιος θα τους αξιολογεί;
   — Σε ποια μονάδα μετράνε τα αποτελέσματα τους;
   Τα κενά αυτά άμεσα πρέπει να καλυφθούν με οδηγία της Τράπεζας.

4. Πρόβλημα επίσης των ως άνω συναδέλφων R.M. στο Δίκτυο αποτελούν οι αποζημιώσεις που δεν έχουν προβλεφθεί και αφορούν τα έξοδα μετακίνησης (κόστος φθοράς αυτοκινήτου) και τα έξοδα επικοινωνίας τους με τους πελάτες (έξοδα κινητού). Η Τράπεζα θα πρέπει να φροντίσει για την τακτοποίηση του θέματος άμεσα.

5. Με το νέο σύστημα στα LEAN καταστήματα του Δικτύου της Τράπεζας δεν υπάρχει πάντα (και δεν θα υπάρχει) η δυνατότητα πώλησης διαφόρων τραπεζικών προϊόντων που απαιτούν π ι σ τ ο π ο ί η σ η . Το ζήτημα αυτό και το συνακόλουθο φαινόμενο της έ λ λ ε ι ψ η ς Προσωπικού στις μονάδες αυτές απασχολεί τους συναδέλφους που θεωρούν ότι αν παραμείνει έτσι η στρόφιγγα διαρροών πελατών θα ανοίξει υπέρ των ανταγωνιστικών Τραπεζών…

6. Στο πρόβλημα που κατ' επανάληψιν έχουμε επισημάνει στην Τράπεζα και αφορά τον «βομβαρδισμό» με e-mails των διευθυντών και των υπευθύνων των μονάδων του Δικτύου, για να υλοποιήσουν σειρά «οδηγιών» της Διοίκησης ή και εργασιών (πολλές εκ των οποίων επικαλύπτονται, γιατί λείπει η διαβάθμιση της προτεραιότητας και ο συντονισμός) προστέθηκε και το γενικότερο πρόβλημα στελεχών και απλών υπαλλήλων που αφορά την εκ μέρους τους υποχρεωτική (;) ηλεκτρονική εκπαίδευση (E-Learning) η οποία απαιτεί πολλές ώρες από τον ημερήσιο χρόνο των εκπαιδευόμενων συναδέλφων που τον στερούνται από τον λίγο ελεύθερο χρόνο που οι ίδιοι διαθέτουν…
   Ο χρόνος εκπαίδευσης πρέπει να εντάσσεται στον χρόνο εργασίας των συναδέλφων και σε εξαιρετικές περιπτώσεις και μόνο να τον υπερβαίνει…

Η θέση του Union Eurobank

Τα θέματα που τέθηκαν από τα μέλη του Σωματείου μας της πόλης της Θεσσαλονίκης κρίνονται ως άμεσης προτεραιότητας για τα αιτήματα μας προς την Διοίκηση, γι' αυτό και θα τεθούν όλα στην μεταξύ μας συνάντηση, σε επίπεδο Διευθύνοντος Συμβούλου της Τράπεζας πολύ σύντομα.

Σε σχετικό μας υπόμνημα κατατέθηκαν και οι δικές μας προτάσεις, αν και είναι οι περισσότερες γνωστές από παλιότερες σχετικές αναφορές μας.

ΠΕΡΙΟΔΕΙΕΣ Δ.Σ. & ΤΟΠΙΚΕΣ ΣΥΝΕΛΕΥΣΕΙΣ

ΠΕΡΙΟΔΕΙΑ & ΤΟΠΙΚΕΣ ΣΥΝΕΛΕΥΣΕΙΣ ΣΕ ΒΟΛΟ 28/11/2016 & ΛΑΡΙΣΑ 29/11/2016

Κλιμάκιο του Σωματείου επισκέφτηκε τον **Βόλο** και την **Λάρισα** και περιόδευσε στα καταστήματα της Τράπεζας, την Δευτέρα 28/11/2016 την Τρίτη 29/11/2016 αντίστοιχα.

Έγιναν δύο (2) Τοπικές Συνελεύσεις των μελών μας, όπου συζητήθηκαν όλα τα θέματα που μας απασχολούν σαν εργαζόμενους στην Eurobank και απαντήθηκαν ερωτήσεις και απορίες των συναδέλφων από τον Πρόεδρο **Στάθη Χαρίτο**, τον Αντιπρόεδρο **Κώστα Δικαιοφύλακα**, τον Γεν. Γραμματέα **Γιάννη Σιδεράτο**, τον Ταμία **Χρήστο Φρετζάγια** και τον Αναπλ. Γεν. Γραμματέα **Γαβριήλ Μιχαλάτο**, ως εξής:

Α) Την Δευτέρα 28/11/2016 στον Βόλο, στο ξενοδοχείο "Volos Palace".

Β) Την Τρίτη 29/11/2016 στην Λάρισα, στο ξενοδοχείο "Divani Larissa".

ΠΕΡΙΟΔΕΙΑ ΣΤΗΝ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟ & ΤΟΠΙΚΕΣ ΣΥΝΕΛΕΥΣΕΙΣ ΣΕ ΤΡΙΠΟΛΗ 15/11/2016 & ΚΑΛΑΜΑΤΑ 22/11/2016

Κλιμάκιο του Δ.Σ. με επικεφαλής τον Γεν. Γραμματέα **Γιάννη Σιδεράτο** και τα μέλη του Δ.Σ. **Δημ. Γκριτζάλα** και **Πέτρο Μέρκο** επισκέφτηκε τους συναδέλφους των μονάδων της Πελοποννήσου **(Τρίπολη, Μεγαλόπολη, Πύργο, Καλαμάτα, Άργος, Ναύπλιο, Μεσσήνη)**.

Έγιναν δύο (2) Τοπικές Συνελεύσεις των μελών μας, όπου συζητήθηκαν όλα τα θέματα που μας απασχολούν σαν εργαζόμενους στην Eurobank και απαντήθηκαν ερωτήσεις και απορίες των συναδέλφων, ως εξής:

Α) Την Τρίτη 15/11/2016 στην Τρίπολη, στο κέντρο «22100».

Β) Την Τρίτη 22/11/2016 στην Καλαμάτα, στο κέντρο «Κάρδαμο».

ΠΕΡΙΟΔΕΙΑ ΣΕ ΟΛΗ ΤΗΝ ΚΡΗΤΗ & ΤΟΠΙΚΕΣ ΣΥΝΕΛΕΥΣΕΙΣ ΣΕ ΗΡΑΚΛΕΙΟ 22/03/2017 & ΡΕΘΥΜΝΟ 23/03/2017

Κλιμάκιο του Σωματείου επισκέφτηκε την Κρήτη και περιόδευσε σε όλα τα καταστήματα και τις υπηρεσίες της Τράπεζας, από την Δευτέρα 20/3/2017 έως και την Παρασκευή 24/3/2017.

Έγιναν δύο (2) Τοπικές Συνελεύσεις των μελών μας, όπου συζητήθηκαν όλα τα θέματα που μας απασχολούν σαν εργαζόμενους στην Eurobank και απαντήθηκαν ερωτήσεις και απορίες των συναδέλφων από τον Γεν. Γραμματέα **Γιάννη Σιδεράτο**, τον Ταμία **Χρήστο Φρετζάγια** και τον Αναπλ. Γεν. Γραμματέα **Γαβριήλ Μιχαλάτο**, ως εξής:

Α) Την Τετάρτη 22/3/2017, στο ξενοδοχείο "Aquila Atlantis", για τα μέλη μας από τους Νομούς Ηρακλείου και Λασιθίου.

Β) Την Πέμπτη 23/3/2017, στο ξενοδοχείο "Achillion Palace", για τα μέλη μας από τους Νομούς Χανίων και Ρεθύμνου.

Ακολούθησε δείπνο στο χώρο του ξενοδοχείου και τα δύο βράδια για όλα τα μέλη μας.

Οι εισηγήσεις / θεματολογία του Σωματείου προς τις Τοπικές Συνελεύσεις του Ηρακλείου και του Ρεθύμνου

- Δραστηριότητες Union στο 2ο έτος της θητείας του Δ.Σ.
- Η σημασία της ολοκλήρωσης της αξιολόγησης για το μέλλον Τράπεζας-εργαζομένων. Κίνδυνοι στα εργασιακά ζητήματα (επέκταση συμβάσεων, απεργίες, κατώτατος μισθός, ομαδικές απολύσεις).
- Νέα δομή/οργάνωση του Δικτύου των καταστημάτων της Τράπεζας (Main και Lean) Οι θέσεις του Union-απαντήσεις της Τράπεζας. Digital Banking και απασχόληση.
- Νομική κάλυψη Προσωπικού/επιβράβευση συνέπειας εργαζομένων-πελατών Τράπεζας.
- Δανεικοί εργαζόμενοι, αξιολόγηση Προσωπικού, αποκατάσταση αδικιών παρελθόντος, Κανονισμός θέσεων ευθύνης - Οργανόγραμμα: Οι θέσεις του Union.
- Παρέμβαση Union στην «Επιτροπή των Σοφών» για τα εργασιακά που καλείται να υπογράψει η Κυβέρνηση.
- Αποτελεσματικότητα δράσης Union: Προστασία απασχόλησης, διαφύλαξη και διεύρυνση κεκτημένων Προσωπικού, αναγνώριση παρεμβάσεων/δράσης του.
- Ικανοποίηση αιτήματος Union για αυξήσεις και προαγωγές του Προσωπικού που αφορούν την κερδοφόρα χρήση της Τράπεζας (2016) στο πλαίσιο των περιορισμένων δυνατοτήτων που λόγω συνθηκών υπάρχουν στο τραπεζικό σύστημα, σύμφωνα με την εξαγγελία του Διευθύνοντος Συμβούλου της Τράπεζας κ. Φωκίωνα Καραβία, κατά την εκδήλωση του Union (Παρασκευή 17/03/2017), όπου απονεμήθηκαν τα Αριστεία στα παιδιά των συναδέλφων όλης της Τράπεζας που διακρίθηκαν στις ακαδημαϊκές και σχολικές τους επιδόσεις.

Τα θέματα της περιοδείας στην Κρήτη που έβαλαν τα μέλη μας

1. Υπάρχει ενιαία στοχοθέτηση καταστημάτων (ίδιας κατηγορίας) χωρίς να λαμβάνονται υπόψη χαρακτηριστικά της οικονομίας κάθε περιοχής (POS σε αγροτικές περιοχές, κάρτα αγρότη σε τουριστικές και αστικές περιοχές κ.λπ.).
2. Ανάγκη ενίσχυσης προσωπικού καταστημάτων σε τουριστικές περιοχές κατά την θερινή περίοδο με δεδομένο ότι οι περιφέρειες είναι αισθητά μικρότερες.
3. Δεν υπάρχει ALBA στην Κρήτη. Προτάθηκε αντίστοιχο πρόγραμμα Πανεπιστημίου της Λευκωσίας (πελάτης μας) με έκπτωση, αλλά εκκρεμεί η απάντηση της Τράπεζας.
4. Ίδια προβλήματα στο BC Ηρακλείου (5 άτομα-4 officers) σε αντίθεση με τον ανταγωνισμό (Τράπεζα Πειραιώς, 20 άτομα), όπως αυτά που μας αναφέρθηκαν στην Θεσσαλονίκη.
5. Ανακαίνιση καταστημάτων: Ζήτημα που κι εμείς διαπιστώσαμε σε αρκετά.
6. Στις περιπτώσεις συγκέντρωσης οφειλών, απαιτείται να συμπεριληφθούν όλα τα δανειακά προϊόντα. Προτείνεται να μένει εκτός 1 κάρτα ή να χορηγείται νέα με μειωμένο όριο για διευκόλυνση των συναλλαγών του προσωπικού.

ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ του Δ.Σ. Union Eurobank

Η ενώπιον των μελών μας δέσμευση ήταν ότι τα ως άνω – πιο χαρακτηριστικά – προβλήματα που τα ίδια ανέδειξαν θα συμπεριληφθούν στο ενιαίο ΥΠΟΜΝΗΜΑ των προβλημάτων προς επίλυση που θα δοθεί στον κ. Διευθύνοντα Σύμβουλο της Τράπεζας.

Συμφωνούμε με όλες τις επισημάνσεις/προτάσεις των συναδέλφων μας οι οποίες δεν έχουν κανένα συντεχνιακό χαρακτήρα, αλλά όλες εκπορεύονται από τις ίδιες τις ανάγκες της δουλειάς μας, όπως πλέον αυτή έχει εξελιχθεί στο δυσμενέστατο περιβάλλον που μας επηρεάζει και μας καθορίζει.

Εννοείται ότι θα ζητήσουμε και ειδική συνάντηση εργασίας με την Διοίκηση της Τράπεζας για να καταθέσουμε όλο το πλέγμα των αιτημάτων που αποκρυστάλλωσαν οι περιοδείες των κλιμακίων του Δ.Σ. σε Θεσσαλονίκη και Περιφέρεια.

ΦΙΛΑΝΘΡΩΠΙΚΗ ΠΡΟΣΦΟΡΑ

Όπως κάθε χρόνο έτσι και φέτος το Σωματείο μας είχε έντονη φιλανθρωπική δράση και βρέθηκε κοντά συνδράμοντας οικονομικά και με είδη πρώτης ανάγκης:

- **Την ιατρική, ανθρωπιστική οργάνωση «Γιατροί του Κόσμου».**

  Οι Γιατροί του Κόσμου-Ελλάδας ιδρύθηκαν το 1990 και αποτελούν μη κυβερνητική οργάνωση, μέλος του Διεθνούς Δικτύου των Γιατρών του Κόσμου. Από την αρχή της δράσης τους, οι Γιατροί του Κόσμου

Ελλάδας έχουν δημιουργήσει πλήθος προγραμμάτων τόσο στο εσωτερικό της χώρας αλλά και στο εξωτερικό με στόχο την παροχή ιατρικών και άλλων υπηρεσιών σε περιθωριοποιημένες πληθυσμιακές ομάδες που δεν έχουν πρόσβαση σε υπηρεσίες υγείας και χρειάζονται ιατρική περίθαλψη.

- **Τα Παιδικά Χωριά SOS.**

Τα Παιδικά Χωριά SOS αποτελούν μη κυβερνητική οργάνωση και είναι ένα από τα μέλη του SOS Children's Villages International που πραγματοποιεί διάφορες δράσεις, όπως η συλλογή αγαθών για την επίτευξη των στόχων του, δηλαδή της κάλυψης των αναγκών και της προστασίας των συμφερόντων και των δικαιωμάτων των παιδιών. Ιδρύθηκε ως ειδικά αναγνωρισμένο φιλανθρωπικό σωματείο το 1975.

- **Το Χατζηκυριάκειο Ίδρυμα Παιδικής Προστασίας.**

Το Χατζηκυριάκειο Ίδρυμα Παιδικής Προστασίας είναι ένα ιστορικό Ίδρυμα παροχής παιδικής προστασίας που μετρά υπερεκατονταετή αδιάλειπτη λειτουργία και προσφορά πανελλήνιας εμβέλειας στον τομέα της παιδικής μέριμνας και προστασίας. Το Ίδρυμα παρέχει ολοκληρωμένη φροντίδα και υποστήριξη σε κορίτσια ηλικίας από 6 ετών, που οι οικογένειές τους αντιμετωπίζουν κοινωνικά και οικονομικά προβλήματα και προέρχονται από διάφορα πολιτισμικά περιβάλλοντα.

- **Την Ελληνική Εταιρεία Υποστήριξης Παιδιών με Γενετικά Προβλήματα «Το Μέλλον».**

Ο Σύλλογος το Μέλλον είναι ένας μη κερδοσκοπικός οργανισμός που παρέχει Κοινωνική και οικονομική υποστήριξη των γονέων και των παιδιών που πάσχουν από συγγενείς ανωμαλίες με ή χωρίς ψυχοκινητική καθυστέρηση. Επίσης, βασικός στόχος του αποτελεί και η διοργάνωση σεμιναρίων, συνεδρίων, διαλέξεων με την συμμετοχή Ελλήνων και ξένων επιστημόνων για την επιστημονική ενημέρωση τόσο των μελών όσο και της κοινής γνώμης.

- **Το Κέντρο Φιλοξενίας Άρρωστου Παιδιού και Οικογένειας «Ηλιαχτίδα».**

Ο Σύλλογος «Ηλιαχτίδα» είναι μη κερδοσκοπική οργάνωση που ιδρύθηκε στην αρχή του 2000 στην Νέα Σμύρνη. Αποτελεί ξενώνα που με πολλή στοργή και φροντίδα φιλοξενεί άπορα παιδιά από την επαρχία με σοβαρά προβλήματα υγείας, που τα αναγκάζουν να μεταφερθούν στα Νοσοκομεία της Αθήνας. Σκοπός του, η ηθική, οικονομική, ψυχολογική υποστήριξη των παιδιών και του οικογενειακού τους περιβάλλοντος και η ευαισθητοποίηση και ενημέρωση της κοινής γνώμης σχετικά με τα προβλήματα που αντιμετωπίζει κάθε παιδί.

- **Το Πρότυπο Εθνικό Νηπιοτροφείο Καλλιθέας.**

Το Π.Ε.Ν. φιλοξενεί και διαπαιδαγωγεί αγόρια και κορίτσια προσχολικής ηλικίας 2,5 έως 5,5 ετών από όλη την Ελλάδα. Προσφέρει μια στοργική αγκαλιά στα παιδιά που αντιμετωπίζουν σοβαρά προβλήματα στο ενδοοικογενειακό τους περιβάλλον και τα οποία στερούνται την απαραίτητη φροντίδα και προστασία. Η προσπάθεια αυτή είναι επικεντρωμένη στο παιδί και τις συναισθηματικές του ανάγκες οι οποίες είναι ιδιαίτερα αυξημένες στην καθοριστική αυτή ηλικία. Για την επίτευξη του στόχου αυτού, παρέχεται εξατομικευμένη φροντίδα, προσαρμοσμένη στην ιδιοσυγκρασία του κάθε παιδιού και την οικογενειακή του κατάσταση.

- **Το Θεραπευτήριο Χρόνιων Παθήσεων Γλυφάδας.**

Το Θεραπευτήριο παρέχει στα άτομα που περιθάλπει υγιεινή στέγη και διατροφή, κατάλληλο ρουχισμό, ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, φυσικοθεραπεία και εργοθεραπεία. Επίσης, με τη εφαρμογή διαφόρων ψυχαγωγικών και εκπαιδευτικών προγραμμάτων επιδιώκει την ψυχική τόνωση και την κοινωνική αποκατάσταση των περιθαλπόμενων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο - Η ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΠΡΟΣ ΤΟΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟ

ΕΚΔΗΛΩΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΑ ΤΕΚΝΑ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

Παιδική θεατρική παράσταση Αθήνας, «Οι Τρεις Σωματοφύλακες» - Θέατρο «Ακροπόλ»

Το Σωματείο μας πρόσφερε την **παιδική θεατρική παράσταση «Οι Τρεις Σωματοφύλακες»**, το αριστούργημα της γαλλικής λογοτεχνίας του **Αλέξανδρου Δουμά** που παίχτηκε ειδικά για τα παιδιά των μελών του Σωματείου μας, ηλικίας 4 έως 12 ετών, την **Κυριακή 15 Ιανουαρίου 2017** στο **Θέατρο «Ακροπόλ»** το οποίο γέμισε ασφυκτικά και ενθουσίασε τους μικρούς και μεγάλους θεατές! Η είσοδος ήταν δωρεάν για τα παιδιά των συναδέλφων και τους γονείς-συνοδούς τους.

Παιδική θεατρική παράσταση Θεσσαλονίκης «Τα Ψηλά Βουνά» - Νέο Θέατρο «Ολύμπιον»

Το Σωματείο μας πρόσφερε την **παιδική θεατρική παράσταση «Τα Ψηλά Βουνά»** του **Ζαχαρία Παπαντωνίου** ειδικά για τα παιδιά των μελών του Σωματείου μας, ηλικίας 4 έως 12 ετών, την **Κυριακή 15 Ιανουαρίου 2017** στο **Θέατρο «Ολύμπιον»** (αίθουσα Φεστιβάλ Κινηματογράφου Θεσσαλονίκης). Η είσοδος ήταν δωρεάν για τα παιδιά των συναδέλφων και τους γονείς-συνοδούς τους.

Αποκριάτικο Παιδικό Πάρτυ Αθήνας Κέντρο «Ιερά Οδός», Γκάζι - Σάββατο 11 Φεβρουαρίου 2017

Όπως κάθε χρόνο διοργανώσαμε την πιο χαρούμενη παιδική γιορτή! Την αποκριάτικη φιέστα μας, στο Κέντρο «Ιερά Οδός» στο Γκάζι. Καλεσμένα ήταν όλα τα παιδάκια των συναδέλφων-μελών του Σωματείου μας, με δωρεάν είσοδο για μικρούς και μεγάλους!

Οι μικροί αλλά και οι μεγάλοι φίλοι μας θα είχαν την ευκαιρία να ξεφαντώσουν συμμετέχοντας στις χορογραφίες και στα τραγούδια που ερμήνευσε αποκλειστικά για το Σωματείο μας το **νεανικό συγκρότημα "OTHERVIEW"** ξεσηκώνοντας μικρούς και μεγάλους! Ο μάγος μας ξετρέλανε με τα ταχυδακτυλουργικά του κόλπα και τις δεξιοτεχνίες του, παρέα με τον κλόουν και τις γκάφες του! Στην έξοδο περίμενε τους μικρούς μας φίλους ένα κέρασμα έκπληξη! Παγωτό και πολύχρωμα μπαλόνια!!!

Η συμμετοχή των συναδέλφων με τις οικογένειες του ξεπέρασε κάθε προσδοκία, καθώς προσήλθαν στην εκδήλωση πάνω από 1.200 άτομα.

Αποκριάτικο Παιδικό Πάρτυ Θεσσαλονίκης «HYATT REGENCY» - Κυριακή 19 Φεβρουαρίου 2017

Σε μία κατάμεστη από συναδέλφους-μέλη του Union και τα παιδιά τους αίθουσα γιορτάστηκαν και οι φετινές Απόκριες παρουσία των μελών του Προεδρείου του Σωματείου μας. Στην εκδήλωση παραβρέθηκαν από πλευράς της Διοίκησης της Τράπεζας, η **κα Αθηνά Δεσύπρη**, Γενική Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού, η κ**α Ντίνα Παπαποστόλου**, Αναπλ. Γενικός Διευθυντής Ζ' Τομέα Δικτύου Καταστημάτων, ο **κ. Γιώργος Κηπουρός**, Διευθυντής Ανάπτυξης Εργασιών Η' Τομέα Δικτύου Καταστημάτων, ο **κ. Φώτης Μπακογιάννης** Διευθυντής Η' Τομέα Δικτύου Καταστημάτων και ο **κ. Φίλιππος Τσούρμας**, Διευθυντής Ανάπτυξης Εργασιών Ζ' Τομέα Δικτύου Καταστημάτων.

Φέτος εκτός από το ελαφρύ μενού που προσφέρθηκε σε μικρούς και μεγάλους το πρόγραμμα παρουσίασε το καλλιτεχνικό team **«Ανεμοσκορπίσματα»** σε ένα μοναδικό 3ωρο show με "Escape Wall", γιγάντια επιτραπέζια, χειροτεχνίες, φουσκωτό κάστρο, εργαστήρι παιχνιδιών, μπεμπέ πάρκο, ζωγραφική προσώπου, μηχανή Pop-Corn, τον γκαφατζή επιστήμονα Dr. Magic, γιγάντια σαπουνόφουσκα και άλλες δραστηριότητες με την συμμετοχή μικρών και μεγάλων. Όλα αυτά σε ένα φαντασμαγορικό Disco Party με ντισκομπάλα, μπουρμπουληθρομηχανή, φωτορυθμικά και ανιματέρ!!!

ΗΜΕΡΕΣ ΜΟΥΣΕΙΟΥ από το Union
Πρωτοποριακά εκπαιδευτικά προγράμματα και εικαστικά εργαστήρια γνωριμίας με τα επιτεύγματα των Αρχαίων Ελλήνων στο Μουσείο Ηρακλειδών της Αθήνας

Την σχολική χρονιά 2016-2017 το Σωματείο μας πάντα πρωτοπόρο στα πολιτιστικά δρώμενα εισήγαγε μια νέα εκπαιδευτική ενότητα, προσφέροντας στους μαθητές **όλων των σχολικών βαθμίδων** τη δυνατότητα να βιώσουν μια μοναδική εκπαιδευτική εμπειρία στο **Μουσείο ΗΡΑΚΛΕΙΔΩΝ**.

Πλήθος συναδέλφων αξιοποίησαν την προσφορά του Union και επισκέφτηκαν με τα παιδιά τους τα εκπαιδευτικά/εικαστικά προγράμματα του Μουσείου Ηρακλειδών που αποτελούν μια άλλη διάσταση κυριολεκτικά στην διερεύνηση του πολιτισμού των προγόνων μας που δημιούργησε η ιδιωτική πρωτοβουλία και η αγάπη για την Ελλάδα των εμπνευστών της όλης δομής και παρουσίασης.

Προσφέραμε τέσσερις (4) ενότητες ξενάγησης, σε τέσσερις (4) Κυριακές (Οκτωβρίου-Νοεμβρίου 2016) για γκρουπ των 25 ατόμων κάθε μία σε ένα πρόγραμμα το κόστος του οποίου επιβαρύνθηκε αποκλειστικά το Σωματείο μας.

Εστιάζοντας στις μαθησιακές ανάγκες κάθε ηλικιακής ομάδας, τα εκπαιδευτικά εργαστήρια του Μουσείου Ηρακλειδών στοχεύουν να βοηθήσουν στην ανάπτυξη της λογικής σκέψης των παιδιών, φέρνοντάς τα σε επαφή με τον κόσμο της **Λογικής**, των **Μαθηματικών**, της **Φυσικής**, της **Χημείας**, της **Μηχανικής**, της **Αστρονομίας** και της **Ρομποτικής**, αξιοποιώντας ταυτόχρονα τα εκθέματα της μόνιμης διαδραστικής έκθεσης **«Παίζω και Καταλαβαίνω»**, αλλά και της νέας περιοδικής έκθεσης **«ΠΛΕΥΣΙΣ-Ναυπηγική και Ναυσιπλοΐα των Ελλήνων από την αρχαιότητα έως τους νεότερους χρόνους»**.

Πρόγραμμα 1: ***«ΠΛΕΥΣΙΣ» - ΝΑΥΠΗΓΙΚΗ ΚΑΙ ΝΑΥΣΙΠΛΟΙΑ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΡΧΑΙΟΤΗΤΑ ΕΩΣ ΤΟΥΣ ΝΕΟΤΕΡΟΥΣ ΧΡΟΝΟΥΣ***

Για οικογένειες με παιδιά στην Πρωτοβάθμια εκπαίδευση
Υπό την Αιγίδα του Γενικού Επιτελείου Ναυτικού

Κυριακή 23 Οκτωβρίου 2016

Η ιστορία της ελληνικής Πλεύσεως στο Αιγαίο και τη Μεσόγειο, μια ιστορία ναυτικών ταξιδιών, ναυπηγικών επιτευγμάτων, διακίνησης ιδεών και τεχνολογικών εξελίξεων, μέσα από περίπου σαράντα **χειροποίητα ξύλινα ομοιώματα ελληνικών πλοίων** (0,60 μ. έως 1,50 μ.), κατασκευασμένα με παραδοσιακό τρόπο και με γνήσια αυθεντικά υλικά, τα οποία χρονολογούνται από την προϊστορική αρχαιότητα έως τις αρχές του 20ού αιώνα. Δημιουργός των εκθεμάτων είναι ο Μηχανολόγος-Μηχανικός M. Sc., Μικροναυπηγός **Δημήτρης Μάρας**, ο οποίος έχει εντρυφήσει στη μελέτη της ναυπηγικής ιστορίας του ελλαδικού χώρου, αλλά και στην κατασκευή μικρογραφικών ομοιωμάτων πλοίων.

Το πρόγραμμα περιελάμβανε:

- **Ξενάγηση** στην έκθεση "Πλεύσις" διάρκειας 60’, (κτίριο Απ. Παύλου 37).
- **Εικαστικό εργαστήριο** διάρκειας 60', (κτίριο Ηρακλειδών 16), ΕΙΚΑΣΤΙΚΟ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟ.

Πρόγραμμα 2: ***«ΠΛΕΥΣΙΣ» - ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ "Ο ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΑΝΤΙΚΥΘΗΡΩΝ"***

Για οικογένειες με παιδιά στη Δευτεροβάθμια εκπαίδευση

Κυριακή 6 Νοεμβρίου 2016

Γνωριμία με τον πρώτο αστρονομικό υπολογιστή από την αρχαιότητα.
Στο πρωτότυπο αυτό εκπαιδευτικό εργαστήριο, που παρουσιάστηκε στο πλαίσιο της νέας έκθεσης «ΠΛΕΥΣΙΣ - Ναυπηγική και Ναυσιπλοΐα των Ελλήνων από την αρχαιότητα έως τους νεότερους χρόνους», οι μαθητές ήρθαν σε επαφή με το Μηχανισμό των Αντικυθήρων μέσα από μια συναρπαστική ιστορική αναδρομή, προσεγγίζοντας παράλληλα την έννοια του χρόνου και τον τρόπο με τον οποίο τον ερμηνεύουν και τον υπολογίζουν οι άνθρωποι, από την αρχαιότητα μέχρι σήμερα.

Το πρόγραμμα περιελάμβανε:

- **Ξενάγηση** στην έκθεση **"Πλεύσις"** διάρκειας 60’, (κτίριο Απ. Παύλου 37).
- **Εκπαιδευτικό πρόγραμμα "Ο Μηχανισμός των Αντικυθήρων"** διάρκειας 60', (κτίριο Απ. Παύλου 37).

Πρόγραμμα 3: ***«ΠΛΕΥΣΙΣ» - ΝΑΥΠΗΓΙΚΗ ΚΑΙ ΝΑΥΣΙΠΛΟΙΑ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΡΧΑΙΟΤΗΤΑ ΕΩΣ ΤΟΥΣ ΝΕΟΤΕΡΟΥΣ ΧΡΟΝΟΥΣ***

Για οικογένειες με παιδιά στην Πρωτοβάθμια
και Δευτεροβάθμια εκπαίδευση

Κυριακή 13 Νοεμβρίου & Κυριακή 27 Νοεμβρίου 2016

Το πρόγραμμα δημιουργήθηκε μετά από την πολυετή έρευνα πάνω στην αλληλεπιδραστική διδασκαλία των Μαθηματικών. Αποτελεί συμπλήρωμα της σχολικής ύλης στην κατεύθυνση της διδακτικής διαθε-

ματικότητας και στοχεύει στην ανάπτυξη της διερευνητικής σκέψης των μαθητών μέσα από την αλληλεπίδρασή τους με τα εκθέματα και τα επιλεγμένα έργα τέχνης της μόνιμης Διαδραστικής Έκθεσης «Παίζω και Καταλαβαίνω».

Το πρόγραμμα περιελάμβανε:

- Ξενάγηση στην έκθεση ''Παίζω και Καταλαβαίνω" διάρκειας 60’, (κτίριο Ηρακλειδών 16)
- Εκπαιδευτικό πρόγραμμα "Επιστήμη, Τέχνη & Μαθηματικά" διάρκειας 60', επιλογή από 13 διαφορετικές ενότητες, (κτίριο Ηρακλειδών 16)

Σε όλα τα παιδιά που συμμετείχαν στα προγράμματα δόθηκαν Βεβαιώσεις από το Μουσείο.

ΠΡΟΣΦΟΡΕΣ ΣΤΟΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟ

Ημερίδα Union - 11 Μαΐου 2016 «Φυσική δραστηριότητα και υγεία»

Την Τετάρτη 11 Μαΐου 2016 πραγματοποιήθηκε **εκπαιδευτική ημερίδα** με θέμα **«Φυσική Δραστηριότητα και Υγεία»** στο αμφιθέατρο του Σωματείου μας. Στην εν θέματι ημερίδα που διοργάνωσε το Σωματείο μας συμμετείχαν όσοι συνάδελφοι τους ενδιαφέρει ο εργασιακός αθλητισμός αλλά και η ατομική άθληση **με κεντρικό ομιλητή τον κορυφαίο καθηγητή προπονησιολογίας και Επ. Καθηγητή στο Πανεπιστήμιο Αθηνών ΤΕΦΑΑ κ. ΗΛΙΑ ΖΑΧΑΡΟΓΙΑΝΝΗ**, που είναι τακτικός συνεργάτης του Σωματείου μας στην Union Running Team. Τον πλαισίωσαν οι κορυφαίοι βετεράνοι **Πρωταθλητές του στίβου κ.κ Θεώνη Κωστοπούλου** και **Νότης Παπούλιας**.

Σεμινάριο Α’ Βοηθειών & Καρδιοαναπνευστικής Αναζωογόνησης 25/11/2016 & 02/12/2016

Το Σωματείο μας έχοντας ιδιαίτερη ευαισθησία στο θέμα της έγκαιρης και αποτελεσματικής αντιμετώπισης ατυχημάτων στους χώρους εργασίας αλλά και στην καθημερινή ζωή, διοργάνωσε, **σε συνεργασία με τον "Ινστιτούτο Εργασίας Εκπαίδευσης και Επιμόρφωσης- "ΗΝΙΟΧΟΣ"**, σεμινάριο επί θεμάτων παροχής **Πρώτων Βοηθειών και Καρδιοαναπνευστικής Αναζωογόνησης** για τους συναδέλφους μέλη του. Είναι σημαντικό την στιγμή της ανάγκης να γνωρίζουμε ακριβώς τι πρέπει να κάνουμε και να προσφέρουμε ουσιαστική βοήθεια στον συνάνθρωπό μας, κάτι το οποίο μπορεί να του σώσει τη ζωή. Το σεμινάριο έγινε από τον **κ. Ανδρέα Παπαγεωργίου πιστοποιημένο εκπαιδευτή πρώτων βοηθειών**, BLS Instructor-AHA, Wilderness First Aid Instructor-ECSI, Wilderness First Aid Instructor- ASHI, PHTLS Provider-NAEMT First.

Ύλη Προγράμματος: First Aid, Βασικές Πρώτες Βοήθειες, Ασφάλεια θύματος και διασώστη, Εκτίμηση κατάστασης, Ιατρικά επείγοντα, Πνιγμονή Ενήλικα, Αλλεργική αντίδραση, Καρδιακή ανακοπή, Λιποθυμία,

Διαβήτης – Υπογλυκαιμία, Εγκεφαλικό επεισόδιο, Επιληπτικές κρίσεις, Καταπληξία, Τραυματισμοί, Αιμορραγία, Τραυματισμοί (στόματος, μύτης κλπ), Κακώσεις (Κεφαλής, ΑΜΣΣ, ΣΣ), Κατάγματα και διαστρέμματα, Εγκαύματα, Περιβαλλοντικά επείγοντα, Δήγματα και τσιμπήματα, Καρδιοπνευμονική Αναζωογόνηση και χρήση Αυτόματου Εξωτερικού Απινιδιστή (με και χωρίς προστατευτική μάσκας), Καρδιοπνευμονική Αναζωογόνηση Ενήλικα-Παιδί (αναφορά)-Βρέφος (αναφορά), Χρήση προστατευτικής μάσκας, Λειτουργία Αυτόματου Εξωτερικού Απινιδιστή.

Δυναμική συνεργασία του Union Eurobank με τον αξιόπιστο Εκπαιδευτικό Οργανισμό Ι.Ι.Ε.Κ. ΟΜΗΡΟΣ & AEGEAN College

Μετά από πρόταση του Γενικού Διευθυντού των ως άνω κορυφαίων Εκπαιδευτικών Οργανισμών στο χώρο της Ιδιωτικής Εκπαίδευσης Δρ. Ιωάννη Μαρκασιώτη, το Σωματείο μας εγκαινίασε μία ν έ α συνεργασία με σημαντικό αμοιβαίο όφελος.

Όλες οι παρεχόμενες ακαδημαϊκές και εκπαιδευτικές υπηρεσίες του Ομίλου ΟΜΗΡΟΣ (μέλος του Συνδέσμου Επιχειρήσεων Πληροφορικής και Επικοινωνιών και της Ένωσης Επιστημόνων Πληροφορικής, αλλά και ιδρυτικό μέλος του τεχνολογικού πάρκου ΑΚΡΟΠΟΛΙΣ-ΤΕΧΝΟΠΟΛΙΣ) θα παρέχονται στα μέλη του Union Eurobank αλλά και στους συγγενείς τους (σύζυγοι-τέκνα) με σημαντικές ε κ π τ ώ σ ε ι ς στα δίδακτρα, ως εξής:

Α) Για όλα τα θεματικά αντικείμενα του **Ι.Ι.Ε.Κ. ΟΜΗΡΟΣ** (Βερανζέρου 3, Πλατεία Κάνιγγος 106 77, τηλ. 2103806166, FAX: 2103804452) θα υπάρχει έκπτωση **40%!!!** *(βλ. και Omiros.gr)*.

Β) Για όλα τα θεματικά αντικείμενα του **AEGEAN OMIROS COLLEGE** (Πανεπιστημίου 17, Αθήνα 105 64, τηλ. 2103211228, FAX: 2103304661) θα υπάρχει έκπτωση **30%!!!** *(βλ. και Aegeancollege.gr)*.

Εντός του πλαισίου της συνεργασίας μας είναι και:

- Εκπαίδευση μέσω Internet (e-learning).
- Εκπαίδευση μέσω του Κέντρου Δια Βίου Μάθησης Κ.Δ.Β.Μ. 2 ΟΜΗΡΟΣ.
- Αναγνωρισμένες πιστοποιήσεις Ανθρώπινου Δυναμικού Key CERT – Modern European Certifications.

Τα προγράμματα σπουδών σε Αθήνα και Πειραιά

Aegean College

- Διοίκηση επιχειρήσεων
- Πληροφορική
- Τουρισμός
- Art & Design
- Παιδαγωγικά και Ειδική Αγωγή
- Ψυχολογία και Συμβουλευτική
- Μαιευτική
- Φυσικοθεραπεία
- Λογοθεραπεία
- Διαιτολογία

Τα προγράμματα σπουδών σε Αθήνα και Πειραιά

Ι.Ι.Ε.Κ. ΟΜΗΡΟΣ

Ειδικότητες

- Πληροφορική και Νέες Τεχνολογίες
- Οικονομία και Διοίκηση
- Ηχοληψία και Μουσική
- Εφαρμοσμένες Τέχνες
- Τουριστικά και Επισιτιστικά
- Υγεία και Ομορφιά
- Παιδαγωγικά
- Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης
- Οπτικοακουστικά Μέσα
- Τεχνικά Επαγγέλματα

Σεμινάρια

- Πληροφορικής
- Οικονομίας – Διοίκησης
- Art & Design
- Ηχοληψίας και Μουσικής Τεχνολογίας
- Τουριστικών
- Μαγειρικής – Ζαχαροπλαστικής
- Ομορφιάς – Tattoo
- Άδειας Security

Κάθε ενδιαφερόμενος συνάδελφος (απαραίτητα μέλος του Σωματείου μας) θα πρέπει να επικοινωνεί με το αρμόδιο μέλος του Δ.Σ. συνάδελφο Γαβριήλ Μιχαλάτο (τηλ. 2103624229, e-mail: gmichalatos@unioneurobank.gr), για να εξασφαλίσει την απαραίτητη ΣΥΣΤΑΤΙΚΗ ΕΠΙΣΤΟΛΗ προς την Διοίκηση του Εκπαιδευτικού Ομίλου ΟΜΗΡΟΣ.

Νέα προσφορά από την WIND για τα μέλη του Union

Το Σωματείο μας σε συνεργασία με την Wind Hellas, εξασφάλισε για τα μέλη του την παρακάτω προσφορά σταθερής και κινητής τηλεφωνίας, η καλύτερη σήμερα στην αγορά με δικαιούχους τα μέλη του Σωματείου μας και τις οικογένειές τους.

Η WIND Ελλάς είναι μία από τις μεγαλύτερες εταιρείες τηλεπικοινωνίας στην Ελλάδα. Μέσα στα 18 χρόνια λειτουργίας της, η WIND καθιερώθηκε ως πρωτοπόρος στην τεχνολογία της κινητής τηλεφωνίας και παρουσίασε καινοτόμα προϊόντα που άλλαξαν τα δεδομένα στην επικοινωνία. Συνολικά οι μέχρι σήμερα επενδύσεις της εταιρείας σε υποδομές και νέες τεχνολογίες ξεπερνούν τα € 2 δις.

Το Σωματείο μας, προσπαθώντας να κάνει το καλύτερο δυνατό για μείωση των εξόδων που απαιτούνται στον οικογενειακό μας προϋπολογισμό στις δύσκολες σημερινές συνθήκες, μετά από τη νέα συμφωνία πέτυχε μια πολύ πιο συμφέρουσα απ’ τις έως τώρα χρεώσεις που είχαμε.

Προσφορά Κινητής Τηλεφωνίας WIND

Οικονομικά Προγράμματα	Business Control 300 (Καρτοσύνδεση)	Business to ALL 500	Business to ALL 1000	W Business	Unlimited
Μηνιαίο Πάγιο (προ ΦΠΑ 24%)	8,05 €	17,60 €	21,87 €	32,03 €	43,01 €
Μηνιαίο Πάγιο (με ΦΠΑ 24%)	9,98 €	21,82 €	27,12 €	39,72 €	53,33 €
Δωρεάν Χρόνος ΠΡΟΣ ΟΛΟΥΣ	300'	500'	1.000'	1.500'	3000
Δωρεάν Μηνύματα	60	130	130	1.500	1.500
Δωρεάν ενδοεπικοινωνία	Τα 1500 λεπτά του προγραμνματος αφορούν κινητά και σταθερά WINd	Απεριόριστο	Απεριόριστο	Απεριόριστο	Απεριόριστο
Δωρεάν κλήσεις προς σταθερά		1500 ΛΕΠΤΆ	1500 ΛΕΠΤΆ	1500 ΛΕΠΤΆ	1500 ΛΕΠΤΆ
Δωρέαν κλήσεις προς WIND		1500 ΛΕΠΤΑ	1500 ΛΕΠΤΆ	1500 ΛΕΠΤΆ	1500 ΛΕΠΤΆ
Δωρεάν χρήση Internet	100 Mbps	500 MB	1 GB	2 GB	4GB
Δωρεάν Διεθνείς Κλήσεις		-	-	100'	200
Δωρεάν χρήση Roaming (Ε.Ε.)		-	-	60'	120
Δωρεάν χρήση Data Roaming (Ε.Ε.)		-	-	30MB	60MB
Επιδότηση προ ΦΠΑ	60,00 €	110,00 €	130,00 €	200,00 €	200,00 €
Επιδότηση με ΦΠΑ 24%	74,40 €	136,40 €	161,20 €	248,00 €	248,00 €

Προσφορά Σταθερής Τηλεφωνίας WIND

	Business Double Play Basic
Μηνιαίο Πάγιο	22,18 €
Κανάλια Φωνής	1 κανάλι φωνής
Χρόνος Ομιλίας	300' προς Κινητά WIND & Q
	120' προς Κινητά και Διεθνή Σταθερά Z1
	Απεριόριστα Σταθερά και ενδοεταιρικά Κινητά
Internet	24/1 Mbps
	✓ Domain name ✓ Microsoft e-mail ✓ Web hosting
Επιπλέον παροχή για ενεργοποίηση Σταθερού Και κινητού	✓ Δωρεάν τέλος ενεργοποίησης 35,29€

Τράπεζα Αίματος Union Θεσσαλονίκης

Πραγματοποιήθηκαν δύο (2) αιμοδοσίες στις 14 & 15 Ιουνίου 2016 και στις 14 & 15 Δεκεμβρίου 2016 στο Κέντρο Αιμοδοσίας του «ΙΠΠΟΚΡΑΤΕΙΟΥ» Γ. Κ. Νοσοκομείου Θεσσαλονίκης .

Εξυπηρετήθηκαν 17 περιπτώσεις συναδέλφων με 29 φιάλες αίματος και το απόθεμα ανέρχεται στις 31/12/2016 στις 354 φιάλες αίματος.

Εκπτώσεις Μελών στις Συγκοινωνίες

Α) Σε συνεργασία με την Ο.Τ.Ο.Ε. το Σωματείο μας διέθεσε ετήσιες κάρτες απεριορίστων διαδρομών του Ο.Α.Σ.Α. για όλα τα συγκοινωνιακά μέσα της Αθήνας με έκπτωση 15%. **Τις παρέλαβαν περί τους 600 συνάδελφους.**

Β) Μηνιαίες κάρτες του Ο.Α.Σ.Θ. για τις συγκοινωνίες της Θεσσαλονίκης με έκπτωση 20% σε συνεργασία με το Εργατικό Κέντρο Θεσσαλονίκης. **Χρήση κάνουν περίπου 50 συνάδελφοι Θεσσαλονικείς.** Για όσους συναδέλφους επιθυμούν η κάρτα εκδίδεται μέσω του παραρτήματος του Σωματείου μας στη Θεσσαλονίκη χωρίς να προσέρχονται οι συνάδελφοι στο Ε.Κ.Θ.

Θεατρικές Παραστάσεις Μειωμένου Εισιτηρίου

Όπως κάθε χρόνο έτσι και φέτος διανεμήθηκαν οι εκπτωτικές κάρτες της Ο.Τ.Ο.Ε. σε συναδέλφους της Αθήνας και της Περιφέρειας, ώστε να έχουν μειωμένες τιμές σε σειρά παραστάσεων στα περισσότερα θέατρα της Αθήνας. Ο αριθμός των καρτών που διανεμήθηκαν ξεπέρασε τις 2.000!!!

Εκδρομές Union - Μένουμε κι εφέτος Ελλάδα!

Συνεχίζοντας το πετυχημένο εκδρομικό πρόγραμμα του Union διοργανώσαμε 3ήμερη εκδρομή για τα μέλη του Σωματείου μας και τις οικογένειες τους στις **28, 29 και 30 Οκτωβρίου 2016** επισκεπτόμενοι ένα από τα πιο μαγευτικά μέρη της Ελλάδας, την Λακωνία, η οποία είχε τεράστια αποδοχή από τα μέλη μας.

Το πρόγραμμα της εκδρομής περιελάμβανε περιηγήσεις στις τοποθεσίες: **Μάνη**, **Σπάρτη**, **Μονεμβασιά**, **Γύθειο**, **Σπήλαια Δυρού**, **Αερόπολη**, **Ταίναρο** και **Μυστρά**.

Έχουμε σκοπό να συνεχίσουμε το εκδρομικό μας πρόγραμμα και να βάλουμε στόχο και προορισμούς εκτός Ελλάδος, πράγμα που πολλοί συνάδελφοι ζητούν επίμονα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο - ΑΡΙΣΤΕΙΑ «ΗΝΙΟΧΟΣ» 2017

ΑΡΙΣΤΕΙΑ «ΗΝΙΟΧΟΣ» 2017

Βασικά σημεία εκδήλωσης βράβευσης αριστούχων τέκνων υπαλλήλων Ομίλου Eurobank
DIVANI APOLLON PALACE - 17/03/2017

Η καλή συνεργασία Σωματείου - Τράπεζας αποδίδει καρπούς για το κοινό όφελος

Όπως κάθε χρόνο – αρχής γενομένης από το 2000 – στην ετησία χοροεσπερίδα του Σωματείου μας φιλοξενείται η τελετή βράβευσης των εν θέματι αριστούχων (συναδέλφων και τέκνων υπαλλήλων) του έτους (σχολικού και ακαδημαϊκού) 2016.

Ο πετυχημένος αυτός θεσμός (ο **«πιο αγαπημένος οικογενειακός θεσμός της Eurobank»**, κατά την ανακοίνωση αρ. 5/24-03-2017 του Γενικού Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού της Τράπεζας κας Αθηνάς Δεσύπρη) αποτελεί πρόταση του Union Eurobank που είχε αποδεχτεί η Διοίκηση και **καθιερώθηκε θεσμικά** με την υιοθέτηση των χρηματικών βραβείων από την πλευρά της Τράπεζας **με τις Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας** που έχουμε συνυπογράψει στις 03/01/2002, στις 19/07/2004 και στις 20/03/2008.

Η φετινή εκδήλωση **ξεπέρασε κάθε προηγούμενο από πλευράς συμμετοχής** συναδέλφων και παιδιών συναδέλφων που βραβεύτηκαν (συνολικά 205 παιδιά και 3 συνάδελφοι αριστούχοι) και παραβρεθήκαν στην χοροεσπερίδα μας, όπου κυριάρχησε το κέφι και ο χορός με την εμφάνιση του νεανικού συγκροτήματος “Otherview” που ανέβηκε στην σκηνή.

Και από την θέση αυτή να εκφράσουμε τα **ΘΕΡΜΑ ΜΑΣ ΣΥΓΧΑΡΗΤΗΡΙΑ ΣΕ ΟΛΟΥΣ ΤΟΥΣ ΒΡΑΒΕΥΘΕΝΤΕΣ**, αλλά και να ευχαριστήσουμε όλους, όσους, τίμησαν με την παρουσία τους την εκδήλωση αυτή της **ΕΥΓΕΝΟΥΣ ΑΜΙΛΛΑΣ** και την δημιουργικής συνύπαρξης **ΟΛΩΝ** (Διοίκηση Τράπεζας-Εργαζόμενοι-Συνδικάτο).

Επειδή όμως ο χαρακτήρας της εκδήλωσης είναι διττός, είθισται, κάθε χρόνο με τις βασικές ομιλίες από την πλευρά της Τράπεζας και από την αντίστοιχη του Σωματείου, όχι μόνο να αποτυπώνεται **η δράση του προηγούμενου έτους κάθε πλευράς** (όπως πάντα προβλήθηκε και το σχετικό video του Union), αλλά και **να τίθενται οι στόχοι για το επόμενο χρονικό διάστημα** που αφορούν την εξυπηρέτηση των δικαιωμάτων και των συμφερόντων των εργαζομένων.

Παραθέτουμε χαρακτηριστικά αποσπάσματα των τριών (3) ομιλητών της εκδήλωσης κατά την σειρά που μίλησαν και για τα δικά σας συμπεράσματα.

Ομιλία Προέδρου Δ.Σ. Σωματείου (Union) Eurobank
ΣΤΑΘΗ ΧΑΡΙΤΟΥ

1. Για τον χαρακτήρα της εκδήλωσης:

*«Θέλω να πω ότι **αυτή ηεκδήλωση έχει δημιουργήσει μία εσωτερική άμιλλα**, τόσο μεταξύ των παιδιών των συναδέλφων ακόμα και στις ίδιες τις οικογένειές για έναν ευγενή σκοπό **με στόχο το ΑΙΕΙΝ ΑΡΙΣΤΕΥΕΙΝ**. Η θεμιτή φιλοδοξία για να ξεχωρίσουμε και να διακριθούμε στο σχολείο και τα Α.Ε.Ι. πρέπει να έχει και μία αντίστοιχη αναγνώριση και όχι απλώς μία υλική αναγνώριση. Θα ήταν πολύ εύκολο να στέλναμε μία επιταγή με κάποιο χρηματικό βραβείο στο σπίτι του παιδιού και να τελειώνει εδώ η αποστολή. Νομίζω όμως ότι εμείς, σαν μεγαλύτεροι, αυτά που θέλουμε να περάσουμε στα παιδιά είναι και η ηθική καταξίωση και η **αναγνώριση** και η **επιβράβευση** σε ένα χώρο όπου οι ίδιοι οι γονείς τους έχουν την επαγγελματική τους στέγη και **σε μία προσπάθεια ενιαίας κουλτούρας όλων** των εργαζομένων της Τράπεζας ανεξαρτήτως από το χώρο προέλευσης ή της προηγούμενης Τράπεζας που ήταν. Είναι η λεγόμενη **έννοια της οικογενειακής κουλτούρας** που είναι βασικό θεμέλιο στεριώματος των επιχειρήσεων και των Τραπεζών, ειδικά στην σημερινή δύσκολη εποχή που όλοι γνωρίζετε τους κλυδωνισμούς που υφίσταται και η οικονομία της χώρας αλλά και το τραπεζικό σύστημα».*

2. Για το πρόβλημα της επαγγελματικής αποκατάστασης των νέων:

*«Νομίζω ότι δεν χρειάζεται πέραν της κοινής λογικής κανένα άλλο επιχείρημα, να πούμε ότι δεν είναι δυνατόν σήμερα στην Ελλάδα τα παιδιά τα οποία έχουν ξεχωρίσει **να μη βρίσκουν δουλειά και να είναι ευπρόσδεκτα από προηγμένες χώρες της Δύσης**, της Ευρώπης και της Αμερικής, όπου αποκαθίστανται επαγγελματικά προσφέροντας τη γνώση τους σε ξένες χώρες. **Ο ίδιος ο ΣΕΒ ομολογεί ότι αυτά τα μυαλά πάνε χαμένα.** Από την άλλη όμως θα ήθελα και εγώ να αναρωτηθώ **τί κάνει ο ΣΕΒ όχι μόνο οι εργοδότες της βιομηχανίας, αλλά και αυτοί των υπολοίπων επιχειρήσεων για να κρατήσουν αυτά τα μυαλά και τα παιδιά στη χώρα.** Είναι λύσεις οι συνεχείς πιέσεις για την μείωση των αμοιβών εργασίας και αυτός ο περίφημος βασικός μισθός που τείνει να φτάσει σε επίπεδα κατώτερα ανάξια λόγου και αναφοράς; Θα έπρεπε κι απ' την πλευρά τους να υπάρχουνε **κίνητρα υποκίνησης αυτών των νέων** που χρειάζονται σήμερα να είναι και σε εξειδικευμένες θέσεις εργασίας, γιατί πάνω από το 70% και σε ορισμένους κλάδους πάνω από το 80% δεν έχουμε εξειδικευμένη εργασία όπως ομολογούν οι ίδιοι σε αυτό το δελτίο του ΣΕΒ».*

3. Για το ζήτημα της βελτίωσης των αποδοχών των νέων και το αίτημα του Union για την επαγγελματική αποκατάσταση των παιδιών των συναδέλφων στο πλαίσιο του Ομίλου Eurobank:

*«Τί άλλο δηλαδή πρέπει να πάθει η Ελλάδα για να καταλάβουμε ότι **χωρίς επενδύσεις και κυρίως χωρίς ξένες επενδύσεις, θέσεις εργασίας δεν πρόκειται να δημιουργηθούν.** Υπό αυτή την έννοια θέτω και το άλλο ζήτημα: **της αμοιβής της εργασίας σήμερα στην Ελλάδα.** Για να κρατήσεις τους καλύτερους πρέπει να τους αμείψεις και καλά. Δεν είναι δυνατόν με ισοπεδωτικούς μισθούς, τα παιδιά με αυτές τις ανάγκες που υπάρχουν στην Ελλάδα σήμερα να μείνουν εντός συνόρων. Από το βήμα αυτό λοιπόν θα ήθελα να πω ότι και από την πλευρά μας και όσο περνάει από το χέρι μας και με το διάλογο που έχουμε και με τη καλή συνεργασία που έχουμε με την Τράπεζα **θα είναι ένα πρώτο μέλημα μας και η σωστή επαγγελματική αποκατάσταση των παιδιών των συναδέλφων, με θεσμική και διαφανή ρύθμιση στο πλαίσιο του Ομίλου**».*

4. Για την πολιτική του Union Eurobank:

*«Σε ό,τι αφορά την εποχή που ζούμε και την πολιτική που ακολουθεί το Σωματείο σε όλα τα επιμέρους ζητήματα θα ήθελα να κλείσω με την φράση μιας μεγάλης μορφής στο χώρο της τέχνης την οποία θαυμάζω προσωπικά. Είναι η πολυβραβευμένη ηθοποιός **Μέριλ Στριπ** που πριν δύο χρόνια δήλωσε δημόσια τα εξής: **«Δεν έχουμε πια τη διάθεση να αρέσουμε σε όσους δε μας αρέσουν. Να χαμογελάμε σε όσους δε μας χαμογελάνε. Δεν μπορούμε να χαλαλίσουμε ούτε λεπτό σε αυτούς που λένε ψέματα ή θέλουν να μας χειραγωγήσουν».***

Ομιλία Γεν. Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού Eurobank ΑΘΗΝΑΣ ΔΕΣΥΠΡΗ

1. Για τον χαρακτήρα της εκδήλωσης:

*«**Σήμερα αυτό γιορτάζουμε όλοι μαζί: την Επιλογή σας να Προοδεύετε.** Είναι η επιλογή της δύσκολης διαδρομής. Σε αυτή τη διαδρομή έχετε αρωγούς τις οικογένειές σας, τους γονείς σας, τους ανθρώπους σας που δημιουργούν το πλαίσιο και κάποιες, σημαντικές προϋποθέσεις της επιτυχίας σας. Δύσκολο και το δικό τους έργο, ειδικά στις σημερινές συνθήκες, όμως όλοι τους επιβεβαιώνουν ότι εσείς είστε η πρώτη προτεραιότητα.*

***Οι πρωταγωνιστές όμως αυτής της δύσκολης διαδρομής είστε εσείς.** Η επιθυμία σας για γνώση, η κριτική σας σκέψη, ο δυναμισμός και η επιμονή, η αναγνώριση των αδυναμιών σας και η βελτίωσή τους, η αγάπη για το καινούργιο και το καλύτερο, η καλή συνεργασία με τους ανθρώπους που σας περιβάλλουν, αυτά τα στοιχεία είναι τα δικά σας βοηθήματα. Είναι τα βοηθήματα που θεμελιώνονται τώρα ως Αξίες, για να σας συνοδεύουν σε όλη τη ζωή σας, και να σας βοηθούν να ξεπερνάτε την όποια αντιξοότητα και να προοδεύετε».*

2. Για την πολιτική της Eurobank με εργαλείο την γνώση:

*«Επίσης γνωρίζουμε ότι ένας Οργανισμός δεν αναπτύσσεται αν δεν αναπτύσσονται οι άνθρωποί του. **Έτσι εξοπλίζουμε με το εφόδιο της γνώσης και της διαρκούς εκπαίδευσης συστηματικά τους ανθρώπους μας.** Πιστεύουμε ότι μόνο μέσα από τη συνεχή επένδυση στην εκπαίδευση και την ανάπτυξη των ανθρώπων μας, διασφαλίζεται και **η βιώσιμη ανάπτυξη του οργανισμού μας.** Η γνώση αυτή αφορά τόσο σε θέματα που άπτονται της καθημερινής μας εργασίας όσο και στην ανάπτυξη δεξιοτήτων και ικανοτήτων που στόχο έχουν την πολύπλευρη εξέλιξη των ανθρώπων μας.*

*Όλοι μας ανεξάρτητα από τα χρόνια της προϋπηρεσίας μας ή το επίπεδο της θέσης μας γνωρίζουμε ότι η επικαιροποίηση των γνώσεων και η ενίσχυση των ικανοτήτων μας αποτελεί δέσμευση προς τον Οργανισμό και τους εαυτούς μας στην εποχή της αντιξοότητας και των γρήγορων αλλαγών. Ενδεικτικά να σας πω ότι **μόνο πέρυσι ο Όμιλός μας μέτρησε περισσότερες από 291.000 ώρες εκπαίδευσης, στις οποίες συμμετείχε το 85% του συνόλου των εργαζομένων μας!**».*

3. Συγχαρητήρια και ευχαριστήρια:

*«**Εκ μέρους όλων των ανθρώπων του Ομίλου της Eurobank, θα ήθελα να σας συγχαρώ θερμά όλους** για την αξιοθαύμαστη προσπάθειά σας και να σας ευχαριστήσω για το κουράγιο και την αισιοδοξία που μας δίνετε.*

Παράλληλα θα ήθελα να πω και ένα μεγάλο ΜΠΡΑΒΟ στους γονείς σας, τους δικούς μας ανθρώπους, που στηρίζουν καθημερινά τον αγώνα σας για την κατάκτηση της γνώσης και της επιτυχίας.
*Τέλος, **θα ήθελα να ευχαριστήσω το Σωματείο Union**, που και αυτή τη χρονιά φιλοξενεί την εκδήλωση που τιμά τις προσπάθειες των παιδιών των συναδέλφων μας για την πρόοδο και την αριστεία».*

Ομιλία Διευθύνοντος Συμβούλου Eurobank ΦΩΚΙΩΝΟΣ ΚΑΡΑΒΙΑ

1. Για τον χαρακτήρα της εκδήλωσης:

*«Η αποψινή τελετή έχει άμεση συνάφεια με αυτούς τους προβληματισμούς. Γιατί αποτελεί έμπρακτη αναγνώριση της αριστείας – στο πρόσωπο του καθενός σας. **Και η αναγνώριση της αριστείας αποτελεί την κορυφαία έκφραση της αξιοκρατίας.** Για το λόγο αυτό η αξιοκρατία είναι σήμερα βασικό πρόταγμα για την ελληνική κοινωνία και βασική προϋπόθεση για να μπορέσει η χώρα μας να συγκρατήσει, να αναδείξει και να αξιοποιήσει τις δημιουργικές δυνάμεις που πράγματι διαθέτει. **Η αξιοκρατία είναι η κεντρική αρχή που οδηγεί στην επιτυχία χώρες, κοινωνίες και οργανισμούς. Η αξιοκρατία είναι το κέντρο στο σύστημα αξιών της Eurobank.** Μόνο με σταθερό άξονα ένα σύστημα αξιών μπορούμε να έχουμε μέλλον και προοπτική ως οργανισμός. Στο άμεσο μέλλον θα μιλήσω πολύ πιο αναλυτικά για αυτό το σύστημα αξιών που είναι η πυξίδα της Τράπεζάς μας για το μέλλον. Απόψε αρκεί να πω ότι αυτές οι αξίες εκπροσωπούνται με τον καλύτερο τρόπο από όσους βραβεύεστε και από τους γονείς σας συναδέλφους μας».*

2. Για την ανάγκη των κοινών στόχων:

*«**Οι κοινοί στόχοι, οι αγωνίες που μοιραζόμαστε έχουν χαλυβδώσει δεσμούς που πηγαίνουν πέρα από τον επαγγελματισμό, που ξεπερνούν και αυτή τη συναδελφικότητα.** Βιώνοντας ο ίδιος για δύο δεκαετίες την εξέλιξη αυτών των δεσμών ανάμεσα στους συναδέλφους της Eurobank, και το πόσο γρήγορα επεκτάθηκαν για να αγκαλιάσουν και τους συναδέλφους του Ταχυδρομικού Ταμιευτηρίου, μπορώ να σας πω απόψε ότι δεν είναι υπερβολή ή κοινοτοπία ότι **αισθανόμαστε για εσάς περήφανοι όχι σαν να ήσασταν οικογένειά μας, αλλά επειδή είσαστε η οικογένειά μας.***
*Στις σημερινές συνθήκες κανείς δεν μπορεί μόνος. Κι όσο αυτό ισχύει για τις χώρες, το ίδιο ισχύει και για τους οργανισμούς, θα έλεγα πολύ περισσότερο για τραπεζικούς οργανισμούς. **Η επιλογή μας στη Eurobank είναι ακριβώς αυτή: συνεργασία, ομαδικότητα, μοιραζόμαστε την προσπάθεια για να έχουμε αποτέλεσμα να μοιραστούμε**».*

3. Για την συνεργασία με το Union Eurobank — Δέσμευση έγκαιρης ανανέωσης κεκτημένων Προσωπικού:

«Αγαπητέ Πρόεδρε του Σωματείου Union,
Αγαπητέ Στάθη,

***Θα ήθελα να ευχαριστήσω το σωματείο, και εσένα προσωπικά για την καλή συνεργασία μας διαχρονικά, να σε ευχαριστήσω για τα θέματα στα οποία συμφωνήσαμε, αλλά κυρίως για αυτά στα οποία διαφωνήσαμε, γιατί η καλόπιστη ανταλλαγή διαφορετικών απόψεων είναι αυτή που τελικά επιτρέπει την σύνθεση προς όφελος της Τράπεζας και των εργαζομένων σε αυτή.** Θα ήθελα να ευχα-*

*ριστήσω και για τη διοργάνωση της αποψινής τελετής βράβευσης για τα παιδιά των υπαλλήλων **όλης της Τράπεζας**, όπως και των ανάλογων εκδηλώσεων τα τελευταία 16 χρόνια.*
*Γνωρίζουμε όλοι ότι κανένα επιχειρησιακό σχέδιο δεν μπορεί να έχει επιτυχία, εάν δεν υπάρχουν **σχέσεις εμπιστοσύνης** ανάμεσά μας, εάν δεν υλοποιείται σε συνεργασία και με τη στήριξη εργαζομένων που αισθάνονται καλά στον οργανισμό που υπηρετούν. Αυτές τις σχέσεις εμπιστοσύνης που έχουμε σφυρηλατήσει σε βάθος χρόνου **αποδεικνύει και ο θεσμός των Επιχειρησιακών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας**, που έχουμε καθιερώσει ήδη από το 2000. Μέχρι σήμερα, με γνώμονα την κοινή μας επιδίωξη για την επιτυχή πορεία του οργανισμού, **έχουμε συνάψει δεκατέσσερις (14) Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας και τέσσερα (4) Πρακτικά Συμφωνίας που καλύπτουν όλο το πλέγμα των παροχών της Τράπεζας προς το Προσωπικό.** Υπογράψαμε την τελευταία σύμβαση τον Απρίλιο του 2015, μέσα σε εξαιρετικά δύσκολες συνθήκες. **Πρόθεσή μας είναι να ανανεώσουμε έγκαιρα με την υπογραφή νέας Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας την ισχύ των υφιστάμενων ρυθμίσεων και να προσπαθήσουμε να τις βελτιώσουμε, ανταποκρινόμενοι στο μέτρο του δυνατού σε αιτήματα των εργαζομένων».***

4. Επιβράβευση Προσωπικού: Υλοποίηση δέσμευσης προαγωγών/αυξήσεων:

«Πέρυσι, στην ανάλογη τελετή, είχα δεσμευτεί απέναντί σας ότι εάν πετυχαίναμε το βασικό στόχο της Τράπεζας για το 2016, που ήταν η επιστροφή στην κερδοφορία, για πρώτη φορά από το 2010, θα μπορούσαμε να ανακινήσουμε τη διαδικασία των προαγωγών και αναπροσαρμογών. Το στόχο της κερδοφορίας τον πετύχαμε χάρη στις προσπάθειες όλων μας. Ως αποτέλεσμα αυτής της επιτυχίας, άμεσα ολοκληρώνουμε τον κύκλο προαγωγών, για την ηθική πρώτα από όλα ανταμοιβή των συναδέλφων που έχουν αναλάβει αναβαθμισμένες θέσεις. Οι προαγωγές συνοδεύονται από αυξήσεις, περισσότερο συμβολικές λόγω των ασφυκτικών περιθωρίων που έχουμε. Προχωράμε με μικρά και συντηρητικά βήματα, όπως αρμόζει στις δύσκολες συνθήκες που ακόμα βιώνουμε. Όμως προχωρούμε και δεσμεύομαι ότι θα επιταχύνουμε τα βήματα σε αυτή την κατεύθυνση με την περαιτέρω βελτίωση της οργανικής μας κερδοφορίας και την επίτευξη των στόχων που έχουμε θέσει για το 2017».

Συμπέρασμα

Το συμπέρασμα από όλη την εκδήλωση και κυρίως από τις τοποθετήσεις των κύριων ομιλητών αυτής δεν μπορεί να είναι άλλο από αυτό που διατύπωσε από μικροφώνου ο Πρόεδρος του Union Στάθης Χαρίτος κατά το κλείσιμο της ομιλίας του στην εν λόγω τελετή βράβευσης των αριστούχων τέκνων των υπαλλήλων του Ομίλου της Τράπεζας:

«Στην φιλία εμείς δίνουμε το χέρι μας και την αφοσίωση μας και πάνω απ' όλα την αφοσίωση στο καθήκον εκεί όπου υπηρετούμε δηλαδή τους καταστατικούς στόχους του Σωματείου μας και όχι αλλότριους σκοπούς προσωπικούς, συνδικαλιστικούς, κομματικούς ή άλλους ιδιοτελείς καμουφλαρισμένους. Αυτή την αφοσίωση και αυτό το καθήκον εκεί που τάχτηκε να υπηρετεί αυτό το Σωματείο προσωπικά εγώ και οι συνεργάτες μου θα συνεχίσουμε να τα έχουμε αγωνιζόμενοι. Η Τράπεζα βέβαια σκεπάζει όλους τους εργαζόμενους. Οι εργαζόμενοι αγαπητοί συνάδελφοι και φίλοι και παιδιά δεν υπάρχουν εργασιακά χωρίς την Τράπεζα. Για να ευημερήσουν οι επιμέρους παραγωγικές μονάδες που είναι οι εργαζόμενοι πρέπει να πάει καλά η επιχείρηση. Και για αυτό το σκοπό αγωνιζόμαστε κι εμείς από την πλευρά μας με όσες δυνάμεις έχουμε από την πλευρά του Σωματείου με σκοπό το αμοιβαίο όφελος, εργαζομένων και επιχείρησης».

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5ο - ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ

ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΚΑΥΤΗ ΑΤΖΕΝΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΤΗΣ «ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΤΩΝ ΣΟΦΩΝ»

Λέμε ΟΧΙ

- ✓ **Στις μειώσεις μισθών**
- ✓ **Στην κατάργηση των επιδομάτων**
- ✓ **Στην κατάργηση του 13ου και 14ου μισθού**
- ✓ **Στην αλλαγή του συνδικαλιστικού νόμου 1264/82**
- ✓ **Στη νέα ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων**
- ✓ **Στη νέα μείωση του βασικού μισθού**
- ✓ **Στη χειροτέρευση του καθεστώτος των ομαδικών απολύσεων**

Με την 8μελή επιτροπή εμπειρογνωμόνων για το νέο Εργασιακό συναντήθηκε την Τρίτη 21 Ιουνίου 2016 αντιπροσωπεία του Εργατικού Κέντρου της Αθήνας. Σ' αυτήν το Σωματείο μας συμμετείχε με ένα μέλος στην Εκτελεστική Γραμματεία τον σ.δ. Γαβριήλ Μιχαλάτο.

Να σημειωθεί ότι η Επιτροπή αυτή συστάθηκε από το Υπουργείο Εργασίας και τους θεσμούς με στόχο την έκδοση ενός πορίσματος (τέλη Αυγούστου 2016-αρχές Σεπτέμβρη 2016) στο οποίο θα περιγράφεται ο τρόπος με τον οποίο θα «ευθυγραμμιστεί» το ελληνικό εργασιακό θεσμικό πλαίσιο με τις βέλτιστες ευρωπαϊκές πρακτικές. Στην επιτροπή εμπειρογνωμόνων για το Εργασιακό συμμετείχαν οι ακόλουθοι:

- **Jan Van Ours**, καθηγητής Πολιτικής Οικονομίας στο Πανεπιστήμιο Tilburg, (Πρόεδρος).
- **Gerhard Bosch**, καθηγητής Εργατικού Δικαίου στο Πανεπιστήμιο Duisburg-Essen.
- **Bruno Veneziani**, καθηγητής Εργατικού Δικαίου στο Πανεπιστήμιο Bari.
- **Fernandes Monteiro**, καθηγητής Εργατικού Δικαίου στο Ινστιτούτο Εργασίας και Επιχειρήσεων (Λισσαβώνα) και στη Νομική Σχολή του Πανεπιστημίου Lusiasa του Πόρτο.
- **Wolfang Dauber**, καθηγητής Εργατικού Δικαίου στο Πανεπιστήμιο της Βρέμης.
- **Ιωάννης Κουκιάδης**, καθηγητής Εργατικού Δικαίου στο Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης.
- **Juan Jimeno**, διευθυντής του Τμήματος Ερευνών της Κεντρικής Τράπεζας της Ισπανίας.
- **Petro Silva Martins**, καθηγητής Οικονομικών της Εργασίας στο Queen Mary College.

Η «καυτή ατζέντα» της Επιτροπής

Η διαβούλευση που έγινε στο Υπουργείο Εργασίας αφορούσε κατ' αρχήν τον εργασιακό χάρτη της χώρας. Το σχέδιο της Τρόικας επιπλέον, αφορά την κατάργηση όλων των ποσών που προστίθενται στον βασικό μισθό και επιδιώκουν να μην υπάρχει καμία αύξηση λόγω προϋπηρεσίας, να καταργηθούν δηλαδή οι τριετίες, αλλά και τα επιδόματα που έχουν απομείνει, όπως για παράδειγμα το επίδομα γάμου.

Χιλιάδες εργαζόμενοι που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό κινδυνεύουν να χάσουν τριετίες και επιδόματα (δηλαδή από 175 έως 234 ευρώ) αν περάσει η σκληρή γραμμή του Δ.Ν.Τ. στις διαπραγματεύσεις για τις αλλαγές στα εργασιακά.

Επιπλέον, στον αέρα βρέθηκε και το επίδομα γάμου (58,6 ευρώ) για όσους λαμβάνουν τον κατώτατο μισθό. Μέχρι το τέλος του 2016 το επίδομα προστατευόταν από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Η ισχύς της εξέπνευσε στις 31 Δεκεμβρίου 2016.

Ο σκοπός της διαβούλευσης ήταν να συνεκτιμήσουν οι «Σοφοί» τις απόψεις των κορυφαίων συνδικάτων της χώρας στα υπό κρίση θέματα, τα κυριότερα των οποίων ήταν:

Ομαδικές απολύσεις

Το τριήμερο 18-20 Ιουλίου 2016 η διεθνής «Επιτροπή των Σοφών» για τα εργασιακά επέστρεψε στην Αθήνα, αυτή τη φορά με τις πρώτες απόψεις της καυτής ατζέντας στις αποσκευές της.

Οι «Σοφοί» κλήθηκαν να συντάξουν μέχρι τις 18 Ιουλίου 2016 τις πρώτες αναφορές με τις απόψεις τους για τα κρίσιμα κεφάλαια της διαβούλευσης. Καθεστώς ομαδικών απολύσεων, συλλογικών διαπραγματεύσεων, συνδικαλιστικός νόμος και κατώτατος μισθός μπήκαν στο μικροσκόπιο αναζητώντας τις αντίστοιχες «βέλτιστες πρακτικές» σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο και να προταθούν αντίστοιχες μεταρρυθμίσεις για την Ελλάδα.

Για τις ομαδικές απολύσεις αναζητήθηκε συμβιβαστική λύση, ώστε η έγκριση η απόρριψη των αιτημάτων για ομαδικές απολύσεις να ανατεθεί σε έναν ανεξάρτητο φορέα (Ο.Α.Ε.Δ., Ο.Μ.Ε.Δ.) προκειμένου να αποφευχθεί η ανάμειξη του υπουργείου εργασίας, όπως ζήτησε το Δ.Ν.Τ.

Μικροεργασία

Ωστόσο η περαιτέρω ελαστικοποίηση εργασιακών σχέσεων μέσω συμβάσεων νέου... τύπου, όπως η «μικροεργασία» στην οποία προβλέπονται πολύ χαμηλές αμοιβές χωρίς ασφαλιστική κάλυψη, τα «συμβόλαια μηδενικών ωρών» που αντιστοιχούν σε απασχόληση όποτε επιθυμεί ο εργοδότης, καθώς και διάφορες παραλλαγές αυτών, όπως «συμβόλαια λίγων ωρών» ή «συμβόλαια με το τηλέφωνο» είναι ορισμένα από τα μέτρα που θα θεσμοθετηθούν και θα ισχύουν το 2017. Η θεσμοθέτηση μοντέλων ευέλικτης απασχόλησης είναι στο επίκεντρο των διαβουλεύσεων και είναι ο πιο σίγουρος τρόπος για να μειωθούν οι μισθοί.

«Οριακή απασχόληση»

Διαδεδομένη μορφή **ελαστικής απασχόλησης** αποτελούν οι λεγόμενες «mini jobs» ή «οριακή απασχόληση» που αμείβονται έως 450 ευρώ/μήνα. Με αυτή τη μορφή απασχολούνται περίπου επτά εκατομμύρια εργαζόμενοι κυρίως στο χονδρικό και λιανικό εμπόριο, τη συντήρηση και επισκευή μηχανοκίνητων ο-

χημάτων και μοτοσυκλετών, ξενοδοχεία και υπηρεσίες εστίασης, την υγειονομική περίθαλψη και την κοινωνική μέριμνα.

Σύνηθες φαινόμενο αποτελούν οι λεγόμενες συμβάσεις «μηδενικών ωρών» (zero hour contracts) στις οποίες δεν καθορίζεται το ωράριο εργασίας! Η εργασία δίνεται όποτε αυτό απαιτείται από τις ανάγκες της επιχείρησης και οι εργαζόμενοι πληρώνονται μόνο για τις ώρες που εργάστηκαν. Με άλλα λόγια οι εργαζόμενοι είναι ανά πάσα στιγμή διαθέσιμοι στον εργοδότη, δεν ξέρουν ούτε πότε ούτε πόσες ώρες θα δουλέψουν και αμείβονται με ψίχουλα.

Η τεκμηριωμένη άρνησή μας στο προτεινόμενο αντεργατικό και αναπτυξιακό πλαίσιο

Η θέση που εκφράστηκε από τον εκπρόσωπό μας ήταν ότι η κατάσταση στην οποία έχει περιέλθει η Ελληνική Οικονομία δεν ευθύνονται οι εργασιακές σχέσεις αλλά κυρίως η δημοσιονομική διαχείριση και η συνακόλουθη έλλειψη εμπιστοσύνης των επενδυτών προς το Ελληνικό Κράτος. Για το λόγο αυτό καλέσαμε την Επιτροπή να παρεκκλίνει του αρχικού της σκοπού και αν πραγματικά θέλει να βοηθήσει την Ελληνική Οικονομία να ξεφύγει από το τέλμα θα πρέπει να κινηθεί προς την κατεύθυνση κατάρτισης ενός αναπτυξιακού σχεδίου το οποίο θα αποκαταστήσει την εμπιστοσύνη των επενδυτών στην Ελληνική Οικονομία και θα επαναφέρει σε φιλεργατική κατεύθυνση το καθεστώς των εργασιακών σχέσεων.

Τονίστηκε ιδιαίτερα ότι οι αλλαγές οι οποίες συζητούνται για τα εργασιακά δεν πρόκειται να φέρουν τα αναμενόμενα αποτελέσματα καθώς έχουν σε μεγάλο βαθμό εφαρμοστεί ήδη στον ευαίσθητο, για την Οικονομία, χώρο των Τραπεζών από την αρχή της κρίσης και συγκεκριμένα τονίστηκε ότι:

- Η δραματική μείωση των τραπεζοϋπαλλήλων (στο 1/3 του συνολικού πληθυσμού) από την αρχή της κρίσης μέχρι σήμερα,
- Η συγχώνευση Τραπεζών και η συρρίκνωση του Κλάδου,
- Το κλείσιμο των Συνεταιριστικών Τραπεζών – απολύσεις προσωπικού,
- Τα προγράμματα εθελούσιας εξόδου – «οικειοθελών παραιτήσεων»,
- Η μισθολογική μείωση και οι εναλλακτικές μορφές απασχόλησης

δεν βοήθησαν ουσιαστικά τον κλάδο να ανακάμψει παρά την ολοκλήρωση δύο προγραμμάτων ανακεφαλαιοποίησης των συστημικών Τραπεζών.

Κλείνοντας την εισήγησή μας τονίσαμε ότι το Ανθρώπινο Κεφάλαιο είναι το σημαντικότερο στοιχείο σε μία Οικονομία και ως παράδειγμα παραθέσαμε τη Eurobank όπου χάρη στο υψηλό επίπεδο ανθρώπινου δυναμικού που διαθέτει αποτέλεσε πόλο έλξης για τους ξένους επενδυτές με αποτέλεσμα να την εμπιστευθούν διεθνούς εμβέλειας σχήματα που την έχουν καταστήσει την πλέον ιδιωτικοποιημένη ελληνική Τράπεζα.

Σημειώσαμε με έμφαση επιπλέον ότι:

Πολλαπλασιασμό των «λουκέτων» και αύξηση της ανεργίας, προοιωνίζονται **οι μεγάλες αυξήσεις στη φορολογία και στις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης, παράλληλα με τις μειώσεις στη συνταξιοδοτική δαπάνη.**

Αντί λοιπόν νέων υφεσιακών και αντιπαραγωγικών μέτρων με μόνιμα θύματα τον κόσμο της εργασίας, θα έπρεπε επιτέλους και οι ειδήμονες «Σοφοί» να δουν την αναπτυξιακή διέξοδο για τη χώρα.

Μετά την περιπέτεια της πρώτης αξιολόγησης που τράβηξε σε μάκρος και έφερε ένα νέο μνημόνιο, το οποίο πέρα από τα δεινά του και την, χωρίς αμφισβήτηση, λάθος συνταγή του, επήλθε μία ανάσα για τη χώρα. Μία «παύση» στο κλίμα της αβεβαιότητας με την καλλιέργεια αμυδρών ή ισχυρών ελπίδων ότι οδεύουμε προς την ανάπτυξη.

Αυτό το κλίμα που άρχισε να εμφανίζεται δειλά-δειλά όχι μόνο δεν πρέπει να ανακοπεί, αντίθετα θα πρέπει να ενισχυθεί σε μία ιδιαίτερα κομβική περίοδο για την Ελλάδα και ολόκληρη την Ευρώπη μετά το «σοκ και δέος» που δημιούργησε το «BREXIT».

Η ΠΡΟ ΤΩΝ ΘΥΡΩΝ ΑΠΟΡΡΥΘΜΙΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΔΕΝ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΜΕΙΝΕΙ ΧΩΡΙΣ ΑΠΑΝΤΗΣΗ

Τί σχεδιάζουν

Στην επαναρρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και του καθεστώτος των συλλογικών διαπραγματεύσεων χωρίς όμως την... επιστροφή ούτε σε ό,τι ίσχυε στο παρελθόν ούτε όμως και σε όσα είχε... υποσχεθεί προεκλογικά (ή είχε νομοθετήσει τον Ιούλιο του 2015 και «πήρε πίσω», κατ' απαίτηση των Θεσμών) προχώρησε η κυβέρνηση. «Οδηγός» για τις παρεμβάσεις, σύμφωνα με το 3ο Μνημόνιο, είναι οι «βέλτιστες πρακτικές» στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Οι αποκλίσεις ανάμεσα στο ευρωπαϊκό και το ελληνικό «μοντέλο», όπως αυτό έχει διαμορφωθεί σήμερα μετά τις νομοθετικές ρυθμίσεις που επιβλήθηκαν από το 2012 και μετά στο πλαίσιο της δημοσιονομικής προσαρμογής, θα αποτυπωθούν στην πρώτη συγκριτική μελέτη η οποία παρουσιάστηκε στις αρχές Αυγούστου 2016 σε συνεδρίαση της ανεξάρτητης επιτροπής των ξένων εμπειρογνωμόνων (πλην... ενός, του καθηγητή και πρώην υπουργού Ι. Κουκιάδη) στο Άμστερνταμ «ανοίγοντας», στην πράξη, τη διαδικασία της «διαπραγμάτευσης» της ηγεσίας του υπουργείου Εργασίας με τους Θεσμούς.

Ο κατώτατος μισθός

Θεσμοθετημένος εθνικός κατώτατος μισθός, χωρίς επιδόματα και τριετίες, υπάρχει σήμερα σε 22 από τις 28 χώρες - μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης ύστερα και από την εισαγωγή του στη Γερμανία (κατώτατο ωρομίσθιο στα 8,50 ευρώ, σταδιακά από το 2015 και πλήρως μέχρι το 2017 με πρόβλεψη ανακαθορισμού του από το 2018).

Σε όλες σχεδόν τις χώρες, ωστόσο, η απόφαση για τον καθορισμό του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου γίνεται κρατικά και όχι μέσω απ' ευθείας διαπραγματεύσεων των κοινωνικών εταίρων. Ενδεικτικό είναι το γεγονός ότι ενώ τα γερμανικά συνδικάτα και οι εργοδοτικές οργανώσεις, επί δεκαετίες, δεν ήταν υπέρ της εισαγωγής νομοθετημένου και κρατικά ορισμένου κατώτατου μισθού (καταργεί τη συλλογική αυτονομία, διαλύει το σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων και δίνει ρυθμιστικό ρόλο στο κράτος), οι οικονομικές συνθήκες, η ελεύθερη κυκλοφορία εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Ένωση και η υποχώρηση της συνδικαλιστικής πυκνότητας, δεν επέτρεπαν πλέον την εξασφάλιση αξιοπρεπών μισθών σε αρκετούς κλάδους...

Με δεδομένες τις μεγάλες αλλαγές που έχουν συντελεστεί στην ελληνική αγορά εργασίας και την παράταση του προγράμματος προσαρμογής, θεωρείται σχεδόν αδύνατο να καταργηθεί ο πυρήνας του ν.

4172/13 που προβλέπει μηχανισμό καθορισμού του κατώτατου μισθού και του ημερομισθίου από το κράτος με βάση αντικειμενικά κριτήρια (παραγωγικότητα, ανταγωνιστικότητα, κόστος ζωής, επίπεδο απασχόλησης κ.α.), ύστερα από προηγούμενη διαβούλευση με τη Γ.Σ.Ε.Ε. και τις εργοδοτικές οργανώσεις.

Ακόμη κι αν αλλάξει μερικώς ο σχετικός νόμος, στελέχη της αγοράς θεωρούν ότι θα υπάρξει θέμα για τις («παγωμένες») τριετίες, το επίδομα γάμου (ίσχυαν έως τα τέλη του 2016, με βάση την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας σε αντίθεση με τα επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικίνδυνης εργασίας τα οποία είναι υποχρεωτικά) και ενδεχομένως για την καταβολή των μισθών σε 12μηνη βάση (αντί των 14 σήμερα μαζί με τα δώρα και το επίδομα αδείας). Ως «αντίβαρο», η κυβέρνηση θα μπορούσε να «κερδίσει» την κατάργηση του χαμηλότερου κατώτατου μισθού που ισχύει για τους νέους ηλικίας έως 25 ετών (510,95 ευρώ έναντι 586,08 ευρώ για όλους τους άλλους).

Επέκταση συμβάσεων

Έχοντας ως «πάτωμα» ασφαλείας τον κατώτατο (νομοθετημένο) μισθό για τις ελάχιστες αμοιβές κάθε ατομικής ή επιχειρησιακής σύμβασης εργασίας, η ευρωπαϊκή πρακτική ενθαρρύνει την αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και την (υπό όρους) επέκταση όσων υπογράφονται σε επίπεδο κλάδου. Χαρακτηριστικά είναι τα παραδείγματα της Γερμανίας, της Ιταλίας, της Ολλανδίας, της Αυστρίας, της Δανίας κ.α. όπου έχει αναπτυχθεί κουλτούρα διαπραγμάτευσης σε κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο.

Στην Ελλάδα κυριαρχούν, πλέον, οι ατομικές (σχεδόν για τους 8 στους 10 εργαζόμενους) και οι επιχειρησιακές συμβάσεις (163 μέσα στο πρώτο 5μηνο του 2016!) ενώ οι ελάχιστες κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές (μόνο 6 και 3, αντίστοιχα), δεσμεύουν μόνο τα μέλη των εργοδοτικών οργανώσεων που τις υπογράφουν, δημιουργώντας συνθήκες άνισου ανταγωνισμού (και αποχώρησης των εργοδοτών από τις οργανώσεις τους).

Νομικοί κύκλοι θεωρούν ότι η κυβέρνηση μπορεί να πετύχει την επαναφορά της επέκτασης των κλαδικών συμβάσεων εφόσον, όμως, τις υπογράφουν συνδικαλιστικές οργανώσεις και εργοδοτικοί φορείς που θα εκπροσωπούν το 51%. Ερώτημα υπάρχει για το εάν θα διατηρείται δικαίωμα αυτοεξαίρεσης (optout) σε επιχειρήσεις ενώ «υπό εξέταση» θα τεθεί και το καθεστώς της μεσολάβησης και της διαιτησίας για την επίλυση των εργατικών διαφορών, μετά τις αλλαγές που έχουν γίνει στα χρόνια των Μνημονίων.

Οι απεργίες

Περιορισμένος, σε σύγκριση με άλλες χώρες, είναι στην Ελλάδα ο χρόνος προειδοποίησης για την κήρυξη απεργιών (24 ώρες στον ιδιωτικό τομέα και 4 ημέρες στον ευρύτερο δημόσιο) ενώ «ελέγχονται» οι διαδικασίες λήψης των αποφάσεων και οι συνδικαλιστικές «διευκολύνσεις» (άδειες, απαγόρευση απόλυσης κ.ά.).

Πουθενά «βέτο» - Ομαδικές απολύσεις

Σε καμία ευρωπαϊκή χώρα δεν προβλέπεται υπουργικό «βέτο» σε ομαδικές απολύσεις ενώ μόνο στην Ολλανδία ζητείται προηγούμενη έγκριση από την περιφερειακή υπηρεσία απασχόλησης (UWV) η οποία, ωστόσο, εφαρμόζει την «ουσία» της ευρωπαϊκής οδηγίας 98/59/ΕΚ και των διεθνών συμβάσεων, επιβάλλοντας στον εργοδότη ακόμη και την υποχρέωση καταβολής επιδομάτων ανεργίας. Στην Ελλάδα είναι ελεύθερες οι απολύσεις σε επιχειρήσεις με λιγότερα από 20 άτομα, και δεν ελέγχονται οι απολύσεις μέχρι 6 εργαζομένων το μήνα για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν 20 έως 150 άτομα και

5% του προσωπικού και μέχρι 30 εργαζόμενοι για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν πάνω από 150.

Προβλήματα υπάρχουν, ωστόσο, στην εφαρμογή της ουσίας της κοινοτικής νομοθεσίας (διαδικασία ουσιαστικών διαβουλεύσεων, κριτήρια επιλογής των προς απόλυση εργαζομένων, σχέδιο για τη στήριξη, κατάρτιση ή και επαναπρόσληψη, κατά σειρά προτεραιότητας, των απολυομένων, αν αλλάξουν οι συνθήκες) ενώ δεν υπάρχουν προστατευτικές διατάξεις για τους εργαζόμενους σε περιπτώσεις χρεοκοπίας (δεν μπορούν να λάβουν ούτε επίδομα) και υποχρέωση αιτιολόγησης των απολύσεων. Ως αντάλλαγμα η χώρα μας διατηρεί υψηλότερες αποζημιώσεις που «κουρεύονται» εφόσον υπάρξει προειδοποίηση (εργοδοτικοί κύκλοι ζητούν να περιοριστεί κάτω από τους 4 μήνες που είναι το ανώτατο όριο για όσους έχουν πάνω από 10 έτη εργασίας στον ίδιο εργοδότη).

Η Ελλάδα αποκλίνει, τέλος, σε ό,τι αφορά το δικαίωμα των εργοδοτών στην ανταπεργία (lockout) που, όμως, δεν ζητούν να το αποκτήσουν οι εργοδοτικές οργανώσεις. Σχετική συμφωνία μη αλλαγής του πλαισίου είχε γίνει στη Γενεύη, επί υπουργίας του Γ. Βρούτση, με αποτέλεσμα το Διεθνές Γραφείο Εργασίας να ανακοινώσει ότι δεν είναι πάντα προς... μίμηση όσα ισχύουν σε άλλες χώρες («η οδήγηση στα αριστερά είναι βέλτιστη πρακτική στο Λονδίνο, αλλά, όχι στη Νέα Υόρκη» έλεγε χαρακτηριστικά η σχετική Έκθεση).

Άγρια φορολογία - Νέες μειώσεις

Οι αλλαγές που έγιναν στην φορολογική κλίμακα από την κυβέρνηση ΣΥΡΙΖΑ/ΑΝΕΛ είχαν ως αποτέλεσμα, εκατομμύρια εργαζόμενοι και συνταξιούχοι να λάβουν μέχρι τις αρχές Ιουλίου 2016 μειωμένες τις αποδοχές του Ιουνίου 2016. Διαπίστωσαν ότι τα ποσά των μηνιαίων καθαρών αποδοχών τους, ήταν μειωμένα, λόγω της έναρξης του υπολογισμού της μηνιαίας παρακράτησης φόρου εισοδήματος και της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης, με βάση τις νέες κλίμακες που νομοθετήθηκαν (νόμος 4387/2016).

Ο ελάχιστος συντελεστής φόρου διαμορφώθηκε πλέον στο 22% και ισχύει για ετήσια εισοδήματα μέχρι 20.000 ευρώ αντί 25.000 ευρώ που προέβλεπε η προηγούμενη κλίμακα, ενώ το ανώτατο ποσό της ετήσιας έκπτωσης φόρου μειώθηκε από τα 2.100 στα 1.900 ευρώ για όσους εργαζόμενους και συνταξιούχους δεν έχουν προστατευόμενα τέκνα, στα 1.950 ευρώ για όσους έχουν ένα προστατευόμενο τέκνο και στα 2.000 ευρώ για όσους έχουν δύο προστατευόμενα τέκνα. Για όσους έχουν τρία ή περισσότερα προστατευόμενα τέκνα η ανώτατη ετήσια έκπτωση φόρου παρέμεινε στα 2.100 ευρώ.

Σε κάθε περίπτωση, το ανώτατο ποσό της έκπτωσης φόρου παρέχεται σε όσους μισθωτούς και συνταξιούχους έχουν ετήσιες αποδοχές μέχρι 20.000 ευρώ.

Στο τμήμα του ετησίου εισοδήματος από τα 20.001 έως τα 25.000 ευρώ, ο συντελεστής φόρου αυξήθηκε από το 22% στο 29%, ενώ στο 29% (από 32%) διαμορφώθηκε ο συντελεστής και για το τμήμα του ετησίου εισοδήματος από τα 25.001 έως τα 30.000 ευρώ. Από τα 30.001 και μέχρι τα 40.000 ευρώ ισχύει συντελεστής φόρου 37% αντί 32%. Στο υπερβάλλον των 40.000 ευρώ τμήμα του ετησίου εισοδήματος επιβάλλεται πλέον συντελεστής φόρου 45%, αντί 32%-42%.

Η έκπτωση φόρου των 1.900 - 2.100 ευρώ μειώνεται κατά 10 ευρώ για κάθε 1.000 ευρώ πρόσθετο εισόδημα πάνω από τα 20.000 ευρώ.

Εισφορά αλληλεγγύης

Αλλαγές επήλθαν και στην κλίμακα της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης για τα εισοδήματα που αποκτήθηκαν εντός του 2016.

Η νέα κλίμακα της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης, διαμορφώθηκε ως εξής: συντελεστής 2,2% για ετήσιο εισόδημα από 12.001 ως 20.000 ευρώ, 5% από 20.001 ως 30.000 ευρώ, 6,5% από 30.001 ως 40.000 ευρώ, 7,5% από 40.001 ως και 65.000 ευρώ, 9% από 65.001 ως και 220.000 ευρώ και 10% από 220.001 ευρώ και πάνω.

Με βάση τις νέες κλίμακες υπολογισμού του φόρου εισοδήματος και της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης, οι μηνιαίες φορολογικές κρατήσεις επιβάλλονται πλέον πάνω από το όριο των 617 ευρώ το μήνα για τους ιδιωτικούς υπαλλήλους και πάνω από το ποσό των 720 ευρώ το μήνα για τους δημοσίους υπαλλήλους και τους συνταξιούχους, ενώ μέχρι τώρα επιβάλλονταν από τα 682 ευρώ το μήνα για τους ιδιωτικούς υπαλλήλους και πάνω από τα 795 ευρώ το μήνα για τους δημοσίους υπαλλήλους και τους συνταξιούχους.

Οι μηνιαίες φορολογικές κρατήσεις αυξήθηκαν για τους περισσότερους ιδιωτικούς υπαλλήλους που λαμβάνουν πάνω από 682 ευρώ το μήνα καθώς επίσης και για τους περισσότερους δημοσίους υπαλλήλους και συνταξιούχους οι οποίοι λαμβάνουν πάνω από 720 ευρώ το μήνα.

Ο υπολογισμός των φορολογικών κρατήσεων με τις νέες επαχθέστερες φορολογικές κλίμακες ξεκίνησε από τις αποδοχές Ιουνίου 2016 για τους δημοσίους υπαλλήλους, ενώ για τους συνταξιούχους από την σύνταξη του Ιουλίου 2016.

Συμπέρασμα

Από το νέο τοπίο μεσαιωνικής κατάθλιψης που διαμορφώνεται, τόσο στα εργασιακά όσο στην αμοιβή της εργασίας θέτει προ των ευθυνών τους:

- Την Βουλή των Ελλήνων και όλα τα κόμματα που την εκπροσωπούν.
- Τα Συνδικάτα της χώρας και κυρίως την Γ.Σ.Ε.Ε. και την Ο.Τ.Ο.Ε. (για εμάς).
- Τα πρωτοβάθμια τραπεζοϋπαλληλικά Σωματεία.
- Τα συνδικαλισμένα μέλη των εργαζομένων στις Τράπεζες, στις τάξεις των οποίων πρέπει να προστεθούν όσοι ακόμη συνάδελφοι είναι ασυνδικάλιστοι.

Η ανατροπή του όλου αντεργατικού και αντιδημοκρατικού πλαισίου σίγουρα δεν είναι εύκολη υπόθεση, αλλά αποτελεί και μονόδρομο επιβίωσης για τον κόσμο της Εργασίας.

ΣΤΙΣ ΑΝΑΤΡΟΠΕΣ ΤΗΣ ΖΩΗΣ ΜΑΣ ΑΠΑΝΤΑΜΕ ΕΝΩΜΕΝΟΙ

Με την ανακοίνωσή μας **Νο 074/03-11-2016** σας είχαμε ενημερώσει υπεύθυνα για τα υπαρκτά προβλήματα προς αντιμετώπιση που αφορούν Τράπεζα και Προσωπικό του Ομίλου της, μέσα σε ένα περιβάλλον που όλο και περισσότερο γίνεται πιο απειλητικό για τα κεκτημένα δικαιώματα και συμφέροντα των εργαζομένων.

Με προηγούμενη ανακοίνωσή μας **(Νο 070/05-10-2016)** είχαμε τονίσει την ανάγκη κλαδικών ρυθμίσεων για την αντιμετώπιση της π ρ ο σ ω ρ ι ν ή ς απασχόλησης που έχει εισβάλλει στον Κλάδο μας είτε με τους «δανεικούς» εργαζόμενους είτε με την εξωτερίκευση των εργασιών και την ανάθεσή τους σε τρίτους (συμβάσεις ανάθεσης έργου) κ.λπ.

Κυρίως όμως και μάλιστα πολύ έγκαιρα είχαμε επισημάνει, από το καλοκαίρι του 2016 (βλ. ανακοίνωσή μας **No 066/26-07-2016**), τα σχέδια Τρόικας και Κυβέρνησης για πλήρη ανατροπή των υφιστάμενων εργασιακών, μισθολογικών και συνδικαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο του 3ου Μνημονίου που ευθέως πλέον απειλεί και την απασχόληση, αφού η επέκταση του ορίου για τις ομαδικές απολύσεις, κυρίως αφορά επιχειρήσεις με πολλούς εργαζόμενους, άρα πρωταρχικά και τις Τράπεζες...

Η επιστολή της 09/11/2016 της Ο.Τ.Ο.Ε. προς τον **Γενικό Γραμματέα της UNI Global Union κ. Philip Jennings** με αίτημα να παρεμβεί, ως υπερκείμενη διεθνής συνδικαλιστική οργάνωση, προς την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, το Δ.Ν.Τ., την Ε.Κ.Τ. και τις κυβερνήσεις των χωρών-μελών της ευρωζώνης με αίτημα την αποτροπή της εκθεμελίωσης των δικαιωμάτων των εργαζομένων και των συνδικάτων στην Ελλάδα έρχεται να επικαιροποιήσει τις δικές μας επισημάνσεις και ανησυχίες, αλλά και να υπογραμμίσει τον επικείμενο και άμεσο κίνδυνο των κατακτήσεων που έχτισε το συνδικαλιστικό κίνημα όλα τα προηγούμενα έτη από την μεταπολίτευση και μετά...

Η επιστολή - παρέμβαση της Ο.Τ.Ο.Ε.

Ref. N. 14760

Αθήνα, 9 Νοεμβρίου 2016

Κύριο
Philip Jennings
Γενικό Γραμματέα της
UNI Global Union

Αγαπητέ Philip,

Στο πλαίσιο της Β' αξιολόγησης του 3ου Μνημονίου, οι δανειστές της χώρας μας ζητούν νέες δυσμενείς αλλαγές στους μισθούς, στις συντάξεις, στο εργασιακό καθεστώς, στα συνδικαλιστικά δικαιώματα.

Με πρωτοστάτη το Δ.Ν.Τ. πιέζουν για μεγαλύτερη μείωση του κατώτερου μισθού, για πλήρη απελευθέρωση των ομαδικών απολύσεων, για επαναφορά του lock out.

Ζητούν, επίσης, νομοθετικές διατάξεις παρεμπόδισης του δικαιώματος της απεργίας και της ελεύθερης συνδικαλιστικής δράσης.

Υπενθυμίζουμε ότι από το 2010 και υπό την πίεσης της οικονομικής κρίσης, υπήρξαν πολύ μεγάλες δυσμενείς αλλαγές στο εργασιακό τοπίο της Ελλάδας.

Οι μισθοί μειώθηκαν σημαντικά (ο κατώτερος κατά 25-30%), διευκολύνθηκαν οι απολύσεις, υπονομεύθηκαν η ελεύθερη συλλογική διαπραγμάτευση και οι συλλογικές συμβάσεις, ενώ, σήμερα, η κοινωνική πραγματικότητα για τους εργαζόμενους και τους συνταξιούχος έχει την εικόνα της εξαθλίωσης.

Η Ο.Τ.Ο.Ε. και το Ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα, θα καταβάλλουν κάθε δυνατή προσπάθεια για να αποτρέψουν νέες επιθέσεις σε βάρος του κόσμου της εργασίας. Διεκδικούμε, ταυτόχρονα, τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις, την καθολική εφαρμογή τους, την αναβάθμιση του ρόλου τους ως μηχανισμού διασφάλισης και βελτίωσης της θέσης των εργαζομένων αλλά και διαμόρφωσης υγιών όρων ανταγωνισμού.

Σε αυτή μας την προσπάθεια θέλουμε τις Διεθνείς συνδικαλιστικές Οργανώσεις ως αρωγό και συμπαραστάτη, με συγκεκριμένες πρωτοβουλίες και δράσεις. Σας ζητούμε να ασκήσετε την παρέμβασή σας προς την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, το ΔΝΤ, την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα και τις Κυβερνήσεις των χωρών μελών της ευρωζώνης, ώστε να αποτραπεί η εκθεμελίωση των δικαιωμάτων των εργαζομένων και των συνδικάτων στην Ελλάδα.

Είμαστε στη διάθεσή σου για περισσότερη και αναλυτικότερη ενημέρωση και περιμένουμε τις ενέργειές σου.

Τα συνδικάτα τόσο σε πρωτοβάθμιο, όσο σε δευτεροβάθμιο επίπεδο κάνουν ό,τι μπορούν, για να αποτρέψουν τις πιο πάνω δυσμενέστατες εξελίξεις που αφορούν κάθε εργαζόμενο στον Κλάδο μας.

Οφείλουν όμως και οι εργαζόμενοι να συσπειρωθούν γύρω τους και κυρίως να μην εφησυχάζουν από την μέχρι σήμερα πετυχημένη αντιμετώπιση των μεγαλύτερων απειλών που διαχρονικά δεχτήκαμε κατά την πολυετή διάρκεια της οικονομικής κρίσης της χώρας που έγινε τελικά και μακρά τραπεζική κρίση.

Η περίοδος των ατομικών λύσεων έχει περάσει πλέον ανεπιστρεπτεί και η ανάγκη της συλλογικής υπεράσπισης των επαπειλούμενων δικαιωμάτων μας προβάλει ως επιτακτική και αναπόφευκτη.

Με οδηγό την ΕΝΟΤΗΤΑ προσβλέπουμε και στην δική σας συνεισφορά στον αγώνα για την αποτροπή και των νέων επιθέσεων σε βάρος όλων των μελών του Κλάδου μας.

Τα επίσημα στοιχεία (πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ») επιβεβαιώνουν τις κατά καιρούς επισημάνσεις και ανησυχίες μας. Πάνω από 82.000 θέσεις εργασίας χάθηκαν τον Οκτώβριο του 2016 (μεγαλύτερη απώλεια από τον Οκτώβριο του 2015), ενώ το 53,8% των νέων προσλήψεων αυτού του μήνα αφορούσε ευέλικτες θέσεις εργασίας (39,2% μερική απασχόληση, 14,40% εκ περιτροπής εργασία).

Το τί συμβαίνει σε χώρους που δεν υπάρχουν συνδικάτα φαίνεται από τα εξής στοιχεία: 4.247 συμβάσεις πλήρους απασχόλησης εργαζομένων μετατράπηκαν σε μερική, 1.711 σε εκ περιτροπής, με τη σύμφωνη γνώμη του εργαζόμενου (;) και 286 με μονομερή απόφαση του εργοδότη.

ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ «ΑΣΠΙΔΑ» ΓΙΑ ΤΗ ΜΗ ΕΠΙΣΤΡΟΦΗ ΤΗΣ ΑΒΕΒΑΙΟΤΗΤΑΣ ΣΤΙΣ ΤΡΑΠΕΖΕΣ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ

Κομβικό σημείο: Η θετική ολοκλήρωση της αξιολόγησης

Η σημασία της ολοκλήρωσης της αξιολόγησης

Σημαντικές πιέσεις τόσο στο **μέτωπο των καταθέσεων**, όσο και στα **«κόκκινα» δάνεια** δέχτηκαν οι Τράπεζες, εξαιτίας της επιδείνωσης του πολιτικού κλίματος, ενώ η ανησυχία για αδιέξοδο στην αξιολόγηση έπληξε μετοχές και ομόλογα. Στην κατ' ευφημισμόν αγορά ομολόγων, δεδομένου του εξαιρετικά χαμηλού όγκου συναλλαγών, τόσο το 10ετές όσο και το 2ετές ομόλογο κατέγραψαν στις 31/01/2017 απότομη αύξηση αποδόσεων, ενώ το κλίμα επιβάρυναν οι αναφορές του κοινοβουλευτικού εκπροσώπου του ΣΥΡΙΖΑ Νίκου Ξυδάκη **περί δραχμής**.

Χαρακτηριστικό της ανησυχίας είναι ότι δεν υπάρχει αγοραστικό ενδιαφέρον ούτε για ομόλογο του ελληνικού Δημοσίου που λήγει σε 5 μήνες και διαπραγματεύεται σε τιμή κοντά στο 95 (έναντι 100 ονομα-

στικής τιμής), πλέον του κουπονιού, του επιτοκίου δηλαδή, του ομολόγου! Η αβεβαιότητα πυροδότησε ρευστοποιήσεις και στο Χρηματιστήριο, με τις τραπεζικές μετοχές να δέχονται τις ισχυρότερες πιέσεις χάνοντας περίπου 15% σε λίγες μόνο συνεδριάσεις.

Οι συνεχείς καθυστερήσεις στην ολοκλήρωση της αξιολόγησης, η απόσταση μεταξύ κυβέρνησης-θεσμών, η έντονη ανησυχία για τον κίνδυνο νέου εκτροχιασμού του προγράμματος και η αναβίωση της συζήτησης περί Grexit επιδείνωσαν δραστικά την εμπιστοσύνη και αυτό αποτυπώθηκε με **εκροές καταθέσεων** και επιδείνωση της εικόνας των «κόκκινων» δανείων. Από τα μέσα Ιανουαρίου 2017 καταγράφηκε μείωση καταθέσεων με επιταχυνόμενο ρυθμό (στο πλαίσιο πάντα των capital controls), με αποτέλεσμα ο Ιανουάριος να είναι αρνητικός, ενώ το δίκτυο καταστημάτων δέχτηκε βροχή ερωτήσεων για το ενδεχόμενο «κουρέματος» καταθέσεων.

Ο χρόνος κυλάει εναντίον της χώρας και οι καθυστερήσεις μπορεί να αποδειχθούν μοιραίες, καθώς τυχόν αποτυχία του τρίτου μνημονίου θα οδηγήσει —στην καλύτερη περίπτωση— σε νέο πακέτο οικονομικής βοήθειας. Μέχρι τώρα **κάθε μνημόνιο συνοδεύτηκε με ανακεφαλαιοποίηση Τραπεζών** και ενδεχόμενη τέταρτη ανακεφαλαιοποίηση θα γίνει με βάση το νέο θεσμικό πλαίσιο που περιλαμβάνει και bail in.

Η επιδείνωση του κλίματος αποτυπώθηκε και στο κρίσιμο μέτωπο των **«κόκκινων» δανείων**, καθώς καταγράφηκε μείωση των αιτήσεων για ρυθμίσεις αλλά και μείωση της αποπληρωμής οφειλών. Αν η αξιολόγηση δεν κλείσει άμεσα, το δυσμενές κλίμα θα παγιωθεί οδηγώντας σε εκτροχιασμό των στόχων για τη μείωση των μη εξυπηρετούμενων δανείων το 2017, εξέλιξη που θα αποδυναμώσει δραστικά τη θέση των εγχώριων Τραπεζών, ακόμα και αν δεν φτάσουμε σε νέο μνημόνιο, ενόψει του **νέου stress test** που θα διενεργήσει η Ε.Κ.Τ. το 2018.

Η ανάγκη της επιστροφής των καταθετών

Άδειασμα των λογαριασμών ταμιευτηρίου κατέγραψαν οι Τράπεζες, στοιχείο άκρως αποθαρρυντικό για τον στόχο επιστροφής των καταθέσεων.

Οι καταθέσεις ταμιευτηρίου εμφάνισαν για πρώτη φορά ετήσια αρνητική μεταβολή τον Νοέμβριο του 2016, από τον Ιούνιο του 2015, οπότε επιβλήθηκαν τα capital controls, ενώ **υποχώρησαν κάτω των 50 δις ευρώ**, επίπεδο που διατηρούσαν σταθερά ως βάση εδώ και ένα χρόνο.
Καθώς οι λογαριασμοί ταμιευτηρίου λειτουργούν όχι ως επένδυση, αλλά για την εξυπηρέτηση των τρεχουσών αναγκών των νοικοκυριών, η αποδυνάμωσή τους είναι σαφής δείκτης τόσο για την οικονομική κατάσταση των νοικοκυριών, όσο και για τις προοπτικές της αποταμίευσης.

Η φθίνουσα πορεία των λογαριασμών ταμιευτηρίου είναι ανησυχητική, όχι μόνο γιατί καθιστά ανέφικτο το στόχο ανάκτησης των καταθέσεων, αφού το ίδιο το κράτος, μέσω της υπερφορολόγησης, εμφανίζεται ως ανταγωνιστής των Τραπεζών και «σαμποτάρει» την επιστροφή κεφαλαίων στο τραπεζικό σύστημα. Είναι ανησυχητική επιπλέον διότι φανερώνει πως εξαντλείται και το χρήμα που βρίσκεται εκτός τραπεζών και χρησιμοποιούνταν για την κάλυψη τρεχουσών αναγκών των νοικοκυριών. Όσο δε, δεν βελτιώνεται η εμπιστοσύνη και η ψυχολογία στην αγορά, υπάρχει κίνδυνος η αποταμίευση να γίνεται πλέον εκτός Τραπεζών και για ώρα ανάγκης...

Εν τω μεταξύ, **η εντεινόμενη οικονομική ένδεια νοικοκυριών και επιχειρήσεων αποτυπώθηκε και στις συναλλαγές με πλαστικό χρήμα.** Η μετά την επιβολή των capital controls απότομη αύξηση της χρήσης του πλαστικού χρήματος, συνοδεύτηκε από φθίνουσα αύξηση της συνολικής αξίας των συναλλαγών. Και αυτό δεν αναμένεται να αλλάξει παρά την από φέτος, υποχρεωτική χρήση καρτών και ηλεκτρονικών πληρωμών για το χτίσιμο του αφορολόγητου, που θα εξακοντίσει τη χρήση του πλαστικού χρήματος.

ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΔΡΑΣΗ Union

Τοπική Συνέλευση Θεσσαλονίκης (20/02/2017)

Συνάντηση εργασίας με τα ανώτερα στελέχη στη Βορ. Ελλάδα & Θεσσαλονίκη (19/02/2017)

Γενική Συνέλευση Union Αθήνας (14/05/2016)

Τοπική Συνέλευση Ηρακλείου (22/03/2017)

Τοπική Συνέλευση Ρεθύμνου (23/03/2017)

ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΔΡΑΣΗ Union

Από την ενίσχυση του Χατζηκυριάκειου Ιδρύματος

Από την ενίσχυση της Ελληνικής Εταιρίας Υποστήριξης Παιδιών «Το Μέλλον»

Από την ενίσχυση του Π.Ε.Ν. Καλλιθέας

Από την ενίσχυση του Κέντρου Φιλοξενίας Άρρωστου Παιδιού «Ηλιαχτίδα»

Απόδοση τιμής στους Εθελοντές Αιμοδότες της Τράπεζας Αίματος Union Θεσσαλονίκης

ΑΡΙΣΤΕΙΑ "ΗΝΙΟΧΟΣ" 2017
Βράβευση τέκνων συναδέλφων (17/03/2017)

ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΣ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΣ: Οι ομάδες μας

Ομάδα Βόλεϊ Γυναικών

Ομάδα Βόλεϊ Ανδρών

Ομάδα Ποδοσφαίρου Ανδρών

Ανδρική Ομάδα Μπάσκετ

Ανδρική Ομάδα Μπάσκετ Union Θεσσαλονίκης

ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΣ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΣ: Οι ομάδες μας

Απονομή Πρωταθλήματος Πινγκ-Πονγκ ΟΤΟΕ 2016

Απονομή Πρωταθλήματος Τένις ΟΤΟΕ 2016

Ομάδα Βόλεϊ Γυναικών: Πρωταθλήτριες ΟΤΟΕ 2016

Ομάδα Ποδοσφαίρου Union: Πρωταθλητές ΟΤΟΕ 2016

Απονομές Εσωτερικού Πρωταθλήματος Ποδοσφαίρου 5x5

ΕΚΔΗΛΩΣΕΙΣ Union ΤΕΚΝΩΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ: ΑΘΗΝΑ

Αποκριάτικο Παιδικό Πάρτυ, Κέντρο «Ιερά Οδός» (11/02/2017)

Παιδική θεατρική παράσταση, Θέατρο «Ακροπόλ» (15/01/2017)

Εκπαιδευτικά Προγράμματα Union στο Μουσείο Ηρακλειδών (23/10 - 06/11 - 13/11 - 27/11/2016)

Αριστεία «Ηνίοχος» 2017

ΕΚΔΗΛΩΣΕΙΣ Union ΤΕΚΝΩΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ: ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ

ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΣΤΟΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟ

Σεμινάριο Α' Βοηθειών για αθλητές (18/01/2017)

Τράπεζα Αίματος Union Θεσσαλονίκης

Σεμινάριο Α' Βοηθειών & Καρδιοαναπνευστικής Αναζωογόνησης (25/11/2016 & 02/12/2016)

Εκδρομή στη Λακωνία (28-29-30/10/2016)

Εκπαιδευτικά Προγράμματα Union στο Μουσείο Ηρακλειδών (23/10 - 06/11 - 13/11 - 27/11/2016)

Αν και ο μέσος αριθμός συναλλαγών ανά κάρτα παρουσιάζει μηδενική μεταβολή, **η μέση αξία συναλλαγών ανά κάρτα είναι μειωμένη σε 1.781 ευρώ (-10%)** συγκριτικά με το δεύτερο εξάμηνο του 2016.

Η μείωση αυτή οφείλεται στη μείωση της μέσης αξίας συναλλαγών ανά χρεωστική κάρτα σε 1.991 ευρώ (-10%).

Η δυσχερής οικονομική κατάσταση των νοικοκυριών και επιχειρήσεων εξακολουθεί να αποτυπώνεται και στους δείκτες της μέσης αξίας ανά συναλλαγή. Το Α' εξάμηνο του 2016, η μέση αξία ανά συναλλαγή για το σύνολο των καρτών μειώθηκε σε 112 ευρώ (-7%) σε σχέση με το Β' εξάμηνο του 2015. Για δε τις χρεωστικές κάρτες, η μέση αξία ανά συναλλαγή παρουσίασε μείωση στα 121 ευρώ (-5%).

Εντείνεται η πίεση στους εργαζόμενους

▶ **Οι συνέπειες της οικονομικής δυσπραγίας σε εθνικό επίπεδο, όπως:**

- Έλλειψη ρευστότητας - capital controls
- Στασιμότητα στην αγορά ακινήτων – απαξίωση τους
- Ανύπαρκτα έσοδα ιδιωτικοποιήσεων (550 εκ. μόνο κατά την τελευταία διετία…)
- Αδυναμία αποπληρωμής ιδιωτικών δανείων
- Αύξηση οφειλών προς τα Ασφαλιστικά ταμεία (άνω των 30 δις €)
- Αύξηση ανεργίας – επενδυτική άπνοια
- Υπερφορολόγηση (φυσικών προσώπων, επιχειρήσεων, ακινήτων)
- Κρίσιμη αποπληρωμή χρέους (11,3 δις € μέχρι το τέλος του 2017, εκ των οποίων τα 6,3 δις πρέπει να πληρωθούν τον Ιούλιο…)
- Καθυστέρηση ανάκαμψης ναυλαγορών
- Μετανάστευση επιχειρήσεων – επιστημονικού δυναμικού

▶ **Αλλά και οι δυσμενείς διεθνείς εξελίξεις, όπως:**

- Ο κίνδυνος προστατευτισμού με κύρια αιχμή τη νέα πολιτική Τραμπ (Η.Π.Α.)
- Το διαζύγιο της Ε.Ε. με την Μεγάλη Βρετανία και η αίσθηση αβεβαιότητας που αυτό έχει δημιουργήσει στην Ευρώπη
- **…πιέζουν και τους εργαζόμενους όχι μόνο στην κατεύθυνση της μείωσης των μισθών, των συντάξεων και των δικαιωμάτων τους, αλλά πλέον αμφισβητείται και αυτό, το ίδιο, το δικαίωμα της απασχόλησης τους.**

Ειδικά η αναμενόμενη **μείωση των αντικειμενικών αξιών των ακινήτων** αποτελεί νέα «νάρκη» στα θεμέλια των Τραπεζών, αφού θα πλήξει την κεφαλαιακή τους επάρκεια. Οδηγεί σε αδυναμία αύξησης των εγγυήσεων που αυτές είχαν πάρει για τα ενυπόθηκα π.χ. στεγαστικά δάνεια, χωρίς να υπάρχει τρόπος αναπλήρωσης αυτών των νέων απωλειών που θα προστίθενται στα «κόκκινα δάνεια»…

Ειδικά τα τελευταία («κόκκινα δάνεια») αποτελούν ήδη τον εφιάλτη της επιβίωσης των Τραπεζών, αλλά και των Τραπεζοϋπαλλήλων, αφού έχουμε τον **όρο της μείωσης των μη εξυπηρετούμενων ανοιγμάτων (NPEs) κατά 10% μέσα στο 2017 με συνολικό στόχο-απαίτηση την κατά 40% μείωση τους, έως το τέλος του 2019.**

Στις συναντήσεις μας με τη **Διοίκηση της Τράπεζας** (όπως σας έχουμε ενημερώσει) το θέμα αυτό έχει προτεραιότητα, αλλά και υψηλό βαθμό δυσκολίας, γιατί **δεν εξαρτάται μόνο από τις Τράπεζες** (που θα

πρέπει να προβούν σε αναδιαρθρώσεις των δανείων αυτών, ρευστοποιήσεις εξασφαλίσεων με συναινετικό κατά το δυνατόν τρόπο, μερική άφεση χρέους όπου δεν γίνεται διαφορετικά, πωλήσεις χαρτοφυλακίων σε τρίτους κ.λπ.), **αλλά και από την Πολιτεία που επιτέλους πρέπει να νομοθετήσει κανόνες που θα διευκολύνουν τις προσπάθειες των Τραπεζών και των πελατών** τους με στόχο την ανάκτηση έστω ικανού τμήματος (περί τα 40 δις €) από τον τεράστιο όγκο των 107 δις € που είναι τα μη εξυπηρετούμενα δάνεια.

Ας μην μας παραπλανά η επάνοδος στην κερδοφορία το 2016 που οφείλεται κυρίως στην μείωση των προβλέψεων των Τραπεζών για τις επισφάλειες των δανείων τους…

Αν αποτύχουμε στον στόχο της μείωσης των «κόκκινων δανείων», τότε οι Τράπεζες θα πρέπει να βρουν νέα κεφάλαια για να καλύψουν τις ανάγκες από τα stress tests της Ε.Κ.Τ. το 2018 **(από ποιον;;;)**, γιατί διαφορετικά οι κεφαλαιακές ανάγκες θα πρέπει να καλυφθούν ίσως με ενεργοποίηση της οδηγίας για το **bail in** που θα είναι δυσμενέστατη εξέλιξη για όλους και για τους εργαζόμενους…

Εμείς θεωρούμε ότι σήμερα η κεφαλαιακή επάρκεια των Τραπεζών είναι υψηλή μετά την ανακεφαλαιοποίηση του 2015 όπου μάλιστα η Eurobank αναδείχτηκε στην πλέον ιδιωτικοποιημένη Τράπεζα.

Θα πρέπει όμως να ακούμε τον «κώδωνα του κινδύνου» που ηχεί **ΕΞΑΙΤΙΑΣ ΤΩΝ ΚΑΘΥΣΤΕΡΗΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΟΛΟΚΛΗΡΩΣΗ ΤΗΣ Β' ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ** ανεξάρτητα του ποιος ευθύνεται γι' αυτήν. Όσο αυτές καθυστερούν η πιστοληπτική αξιολόγηση των Τραπεζών είναι α ρ ν η τ ι κ ή και η αποκατάσταση της εμπιστοσύνης των καταθετών αδύνατη, άρα ούτε το χρηματοδοτικό προφίλ των Τραπεζών θα βελτιωθεί, ούτε η επαχθής εξάρτηση από τον μηχανισμό έκτακτης ρευστότητας (ELA) θα μειωθεί, οπότε η πολυαναμενόμενη επανένταξη των ελληνικών ομολόγων στο πρόγραμμα ποσοτικής χαλάρωσης της Ε.Κ.Τ. θα παραμείνει «όνειρο θερινής νυκτός»…

Η τελική ευθύνη για την επιτυχία αυτών των χειρισμών **κυρίως βαρύνει την Κυβέρνηση**, η οποία τουλάχιστον ο λ ι γ ω ρ ε ί και τελευταία μπερδεύει περισσότερο τα πράγματα όταν αρμοδίως πάλι «αναμασά» ουτοπίες περί παράκαμψης του τραπεζικού συστήματος με την δημιουργία **«εναλλακτικού χρηματοδοτικού συστήματος»** που… θα συνυπάρχει με τις συστημικές Τράπεζες κ.λπ.…

Λίγη σοβαρότητα δεν βλάπτει ειδικά αυτή την περίοδο που η αγωνία της επιβίωσης των ήδη αποδεκατισμένων τραπεζοϋπαλλήλων έχει αγγίξει το «κόκκινο» και το μέλλον τους διαγράφεται δυσοίωνο…

Για ό,τι νεότερο υπάρχει θα ενημερωθείτε άμεσα και αφού έχουμε νέα συνάντηση με τη **Διοίκηση της Τράπεζας**, η οποία πάντως **εμφανίζεται αισιόδοξη και πιστεύει ότι το τέλος της κρίσης είναι κοντά**, ενώ πιστεύει επιπλέον ότι το 2017 η Οικονομία μπορεί να επιστρέψει σε τροχιά ανάπτυξης υπό την προϋπόθεση ότι:

1. Θα ολοκληρωθεί άμεσα η 2η αξιολόγηση
2. Θα αλλάξει το μείγμα της οικονομικής πολιτικής σε πιο αναπτυξιακή κατεύθυνση με την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας
3. Οι Τράπεζες θα επιστρέψουν στην ανάπτυξη

Σε κάθε περίπτωση η ενότητα στις αντιδράσεις (κάθε νόμιμης μορφής) και η αλληλεγγύη των εργαζομένων και ειδικότερα των τραπεζοϋπαλλήλων αποτελεί ισχυρό φραγμό στις δυσμενείς εξελίξεις που μπορεί να βρούμε μπροστά μας λίαν προσεχώς…

Οι συνάδελφοι και ειδικά τα μέλη μας (που πάντα έχουν πλήρη ενημέρωση) δεν πρέπει να εφησυχάζουν, αλλά να παραμένουν ενεργά στις τάξεις του Σωματείου μας και σε ετοιμότητα για την ενδεχόμενη αντιμετώπιση νέων δυσκολιών που η παρατεταμένη οικονομική και τραπεζική κρίση επιφυλάσσει…

25η ΝΟΕΜΒΡΙΟΥ 2016: ΠΑΓΚΟΣΜΙΑ ΗΜΕΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΞΑΛΕΙΨΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΤΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Το Σωματείο μας υπήρξε πρωτοπόρο στον τραπεζοϋπαλληλικό Κλάδο σε ό,τι αφορά την παρουσίαση του φαινομένου της «ΗΘΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ» σε ειδική επιστημονική Ημερίδα που διοργάνωσε στο ξενοδοχείο"Hilton" στην Αθήνα.

Μάλιστα ο Πρόεδρος του Δ.Σ. του Union σ.δ. Στάθης Χαρίτος με την ιδιότητα του Γραμματέα Υγιεινής και Ασφάλειας και Τραπεζικής Ασφάλειας της Ο.Τ.Ο.Ε. είχε παρουσιάσει με κλιμάκιο επιστημόνων συνεργατών στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή - EUROGIP (Ευρωπαϊκή Συνδιάσκεψη): «Η ΒΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ» (Παρίσι, Palais des Congres - 2 και 3 Νοεμβρίου 2000).

Τότε μάλιστα μπήκαν και τα θεμέλια των πρώτων νομοθετικών παρεμβάσεων της Ε.Ε. στο πλαίσιο σχετικής Οδηγίας.

Η ανακοίνωση της Ο.Τ.Ο.Ε.

Ποιό είναι το πιο διαδεδομένο έγκλημα στον κόσμο;
Η βία κατά των γυναικών.
1 στις 3 γυναίκες πέφτει θύμα βίας.

Η έμφυλη βία είναι ο σημαντικότερος παράγοντας που εμποδίζει την αυτονομία των γυναικών, την αυτοπεποίθησή μας, την προώθηση της ισότητας των δύο φύλων.

Όλοι οι διεθνείς οργανισμοί παραδέχονται πλέον ότι χρειάζεται να δράσουν για την αντιμετώπιση αυτού του φαινομένου. Οι διακηρύξεις όμως παραμένουν σε μεγάλο βαθμό λόγια, αφού οι αιτίες της έμφυλης βίας, οι οικονομικές ανισότητες, οι πόλεμοι που αναπαράγονται και βαθαίνουν και η βαθιά ριζωμένη πατριαρχία, βρίσκουν διαρκώς συμμάχους τόσο στους θεσμούς όσο και στις κοινωνικές αντιλήψεις και πρακτικές.

Οι γυναίκες σε όλο τον κόσμο αντιστεκόμαστε στην έμφυλη βία, με μεγάλους αγώνες, κάνοντάς την ορατή και απαιτώντας ουσιαστικές αλλαγές στην κοινωνία και στους θεσμούς.

Στη σημερινή συγκυρία, βλέπουμε ακραίες μορφές βίας, αλλά βλέπουμε και την καθημερινή και ανεκτή βία σε όλες τις εκφάνσεις της ζωής.

- *Βλέπουμε τη ηθική και σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους δουλειάς.*
- *Βλέπουμε την λεκτική και την ψυχολογική βία, βλέπουμε τη σεξουαλική βία και τους βιασμούς, βλέπουμε συχνά και την σωματική κακοποίηση που φθάνει μέχρι το φόνο.*
- *Βλέπουμε τη βία της εμπορίας ανθρώπων, του τράφικινγκ για σεξουαλική εκμετάλλευση, που αφορά κυρίως τις γυναίκες αλλά και ανήλικες/ανήλικους, με τα μεγάλα κέρδη και την αδυναμία ή απροθυμία των κρατικών αρχών να προστατέψουν τα θύματα και να εφαρμόσουν το νόμο.*
- *Βλέπουμε ή μάλλον μαθαίνουμε για την έμφυλη βία, τη σεξουαλική εκμετάλλευση και τους βιασμούς εναντίον προσφύγων και μεταναστριών γυναικών, που έρχονται κατά μυριάδες, και πολλές την αντιμετωπίζουν στο δραματικό και επικίνδυνο ταξίδι που κάνουν για να γλιτώσουν από τον πόλεμο ή τη φτώχια.*

- *Μαθαίνουμε για τη βία και τους βιασμούς γυναικών στις εμπόλεμες ζώνες.*

Μπορούν να αποτραπούν τα περιστατικά βίας;

Φυσικά.

Γι' αυτό υποστηρίζουμε τη Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης.

Γιατί είναι το πρώτο δεσμευτικό, διεθνές νομικό εργαλείο κατά της βίας.

Όμως, τα κράτη-μέλη στην Ε.Ε, που προφασίζονται το υψηλό κόστος, είτε δεν την επικυρώνουν, είτε δεν την εφαρμόζουν.

- ***Απαιτούμε την κύρωση της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των Γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας, που υπογράφηκε το Μάιο του 2011 στην Κωνσταντινούπολη και ακόμα δεν έχει κυρωθεί από τις ελληνικές κυβερνήσεις, παρά το ότι τέθηκε σε ισχύ την 1η Αυγούστου 2014.***

Αντιστεκόμαστε ΜΕΣΑ από τα ΣΥΝΔΙΚΑΤΑ απέναντι σ' αυτή τη συνέχιση της έμφυλης βίας.

Σήμερα και κάθε ημέρα του χρόνου, αγωνιζόμαστε:

- *Για μια κοινωνία χωρίς φόβο, φτώχια και βία.*
- *Δεν ανεχόμαστε την "αθέατη" ενδοοικογενειακή βία.*
- *Στηρίζουμε όλες τις γυναίκες που τολμούν να καταγγείλουν τη βία, ιδιαίτερα τις μετανάστριες και τις πρόσφυγες,*
- *Διεκδικούμε την συνέχιση της λειτουργίας των χώρων υποδοχής και υποστήριξης θυμάτων έμφυλης βίας, την επέκτασή τους και την χρηματοδότησή τους από το κράτος, για μια ολοκληρωμένη και ουσιαστική υποστήριξη για τη μετέπειτα ζωή των γυναικών που προσφεύγουν.*
- *Αγωνιζόμαστε για την αλλαγή των στερεοτύπων στα ΜΜΕ που αναπαράγουν ή και γεννούν τη συνείδηση της βίας.*
- *Ζητούμε την ένταξη αυτού του θέματος σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης, αφού η βία και το bullying αρχίζει από τις μικρές ηλικίες.*

ΤΑ ΣΥΝΔΙΚΑΤΑ ΕΧΟΥΜΕ ΚΑΘΗΚΟΝ
ΝΑ ΣΠΑΣΟΥΜΕ ΤΟΝ ΚΥΚΛΟ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΑΝΙΣΟΤΗΤΑΣ

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι πλήρως αποφασισμένες να δουλέψουν για την εξάλειψη της βίας κατά των γυναικών μέσω των συλλογικών συμβάσεων, καθώς και την ορθή εφαρμογή τους από τους εργοδότες, σε εθνικό, κλαδικό και εταιρικό επίπεδο.

Σε μια πρωτοποριακή και αδημοσίευτη μελέτη με τίτλο «Ασφαλής στο Σπίτι- Ασφαλής στην εργασία», που θα παρουσιαστεί στη Μαδρίτη, στις 24 και 25 Νοεμβρίου, για τον εορτασμό της Διεθνούς Ημέρας κατά της Βίας εναντίον των Γυναικών (Νοέμβριος 25), η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων (ETUC), θα αποκαλύψει το πώς οι συνδικαλιστικές οργανώσεις στην Ευρώπη έχουν ασχοληθεί με τη βία κατά των γυναικών στην εργασία και πώς η υποστήριξη στο χώρο εργασίας μπορεί να βοηθήσει στην εξάλειψη της βίας κατά των γυναικών στο σπίτι.

Η ETUC οργανώνει τη διάσκεψη στη Μαδρίτη, για να μοιραστούν την εμπειρία των διαπραγματεύσεων και συμφωνιών σε εταιρικό και κλαδικό επίπεδο για την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και τη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας.

Μια έρευνα που πραγματοποιήθηκε από τη Βρετανική συνομοσπονδία συνδικάτων, διαπίστωσε ότι περισσότερο από το ήμισυ όλων των γυναικών και σχεδόν τα δύο τρίτα των γυναι-

κών ηλικίας 18 έως 24, έχουν εμπειρία σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Μια γαλλική έρευνα που πραγματοποιήθηκε το 2014, διαπίστωσε ότι 1 στις 5 γυναίκες υπήρξε θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης.

Πρωτοποριακές συμφωνίες έχουν υπογραφεί σε αρκετές χώρες, συμπεριλαμβανομένης της Βουλγαρίας, της Δανίας, της Γαλλίας, της Γερμανίας, της Ιταλίας, της Σλοβενίας και της Ολλανδίας-δείτε για περισσότερες λεπτομέρειες, σε μια ενημέρωση για το έργο της ETUC, «ασφαλής στο σπίτι, ασφαλής στην εργασία». https://www.etuc.org/publications/briefing-notes-etuc-project-safe-home-safe-work#.WDa3qKLhCt8.

Οι συμφωνίες αυτές θα καθοδηγήσουν τις μελλοντικές ευρωπαϊκές δράσεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων για την εξάλειψη της βίας κατά των γυναικών στην εργασία.

Η ευρωπαϊκή συμφωνία-πλαίσιο του 2007 για τη βία και την παρενόχληση στην εργασία μεταξύ της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας Συνδικάτων και εργοδοτικών οργανώσεων, οδήγησε σε πανευρωπαϊκές συμφωνίες στο εμπόριο, την ιδιωτική ασφάλεια, την τοπική αυτοδιοίκηση, την υγεία και τους τομείς της εκπαίδευσης.

"Η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας είναι ένα σοβαρό πρόβλημα που μπορεί να έχει εκτεταμένες επιπτώσεις για τα θύματα και επιπτώσεις σε ολόκληρο το χώρο εργασίας. Μαζί με τους εργοδότες, έχουμε τα μέσα για να αντιμετωπίσουμε αποτελεσματικά το θέμα, μέσω των συλλογικών συμβάσεων, όπως δείχνει. η μελέτη μας», δήλωσε ο Montserrat Mir, Confederal Secretary of the ETUC.

«Ένα νέο διαπραγματευτικό ζήτημα για τα συνδικάτα και τους εργοδότες είναι το πώς τα θύματα της βίας στο σπίτι μπορούν να υποστηριχθούν στο χώρο εργασίας.

Η ενδοοικογενειακή βία ακολουθεί συχνά τα θύματα μέσα στο χώρο εργασίας και προφανώς υπάρχουν επιπτώσεις στην παραγωγικότητα και το ηθικό στο χώρο εργασίας. Το γεγονός αυτό, καθιστά την ενδοοικογενειακή βία ζήτημα των συνδικάτων».

8 ΜΑΡΤΙΟΥ 2017
ΠΑΓΚΟΣΜΙΑ ΗΜΕΡΑ ΓΥΝΑΙΚΑΣ

Η μοναδική βεβαιότητα για την **Παγκόσμια Μέρα της Γυναίκας**, είναι πως πρόκειται για γιορτή της αναγνώρισης της προσφοράς των γυναικών στην Κοινωνία και την Οικογένεια. Δηλαδή, πρόκειται για μέρα τιμής, μνήμης και υπόσχεσης αγωνιστικής εγρήγορσης και αλληλεγγύης προς τις γυναίκες. Τις πολλαπλές εκφάνσεις αυτής της αναγνώρισης όπως εκφράζεται πάνω στην γυναίκα από την παραγωγή, μέχρι την οικογένεια, την μητρότητα, την κάθε φορά θέση της, συνολικά, μέσα στις κοινωνίες.

Η ώθηση για τον εορτασμό της Παγκόσμιας Ημέρας των Γυναικών δόθηκε από τον τότε «Νέο Κόσμο» των Η.Π.Α. και δεν άργησε να υιοθετηθεί παγκοσμίως. Πλέον έχει καθιερωθεί από τον Οργανισμό Ηνωμένων Εθνών, όπως η 8η Μαρτίου να είναι η «Παγκόσμια Ημέρα Γυναίκας», η οποία πλέον αποτελεί ημέρα μνήμης των δράσεων των γυναικών εκείνων, αλλά και αναγνώρισης και αυτοεκτίμησης των σημερινών.

Η Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας είναι η μέρα που όλα τα φώτα στρέφονται πάνω της. Είναι η ημέρα που θυμίζει σε όλους μας τη συμβολή της στην ανάπτυξη και την εξέλιξη. Κάθε χρόνο, έστω και για λίγο, φωτίζεται ο πολλαπλός ρόλος της γυναίκας: στο σπίτι, στην οικογένεια, στην εργασία. Είναι ημέρα μνήμης των αγώνων των γυναικών, για την κατοχύρωση των δικαιωμάτων τους στην πολιτική, οικονομική, κοινωνική και οικογενειακή ζωή.

Είναι ημέρα προβολής της αξίας της γυναίκας, ως μητέρας, συζύγου, φίλης, αδερφής και οργανικού κομματιού της Κοινωνίας μέσα από την γαλούχηση της νέας γενιάς αλλά και εκτίμησης όσων επιλέγουν να εργάζονται εκτός σπιτιού και έτσι αναλαμβάνουν επιχειρηματικές πρωτοβουλίες, διακρίνονται στον χώρο της επιστήμης, της έρευνας, της νέας γνώσης και όσων μετέχουν ενεργά στα κοινά. Μάλιστα, η γυναίκα συνεισφέρει στο οικογενειακό εισόδημα, αλλά και αποκτά οικονομική αυτοτέλεια και ελευθερία.

Κάνοντας μια **ιστορική αναδρομή**, βλέπουμε ότι έχουν γίνει σημαντικά βήματα για τη θεσμική κατοχύρωση της ισότητας. Η σύγχρονη Ελλάδα με το Σύνταγμα του 1975, τις Διεθνείς Συνθήκες και την επιμονή της ελληνικής κοινωνίας, κατόρθωσε να ανήκει στις λίγες χώρες του πλανήτη που έχουν θεσμοθετημένη τη ισότιμη μεταχείριση ανδρών και γυναικών.

Οι πρωτοπόροι της γυναικείας αναγνώρισης

Καλλιρόη Παρρέν Σιγανού

Η **Καλλιρρόη Παρρέν-Σιγανού** από το Αμάρι του Ρεθύμνου είναι η πρώτη γυναίκα στην Ελλάδα που εργάστηκε για την εξύψωση του φύλου, στη θέση που του ανήκει στην κοινωνία, αλλά και για πολλά άλλα κοινωνικά θέματα. Ζήτησε να δοθεί ψήφος στη γυναίκα, να γίνονται δεκτές οι γυναίκες στο Πανεπιστήμιο και στο Πολυτεχνείο, να προστατευθεί η παιδική ηλικία. Είναι η πρώτη γυναίκα στην Ελλάδα που δημοσιογράφησε και εξέδιδε 30 χρόνια την "Εφημερίδα των Κυριών".

Η πρώτη Ελληνίδα βουλευτής Ελένη Σκούρα

Την Κυριακή 18 Ιανουαρίου 1953 στην αναπληρωματική εκλογή στον Νομό Θεσσαλονίκης (που τότε περιελάμβανε και τον Νομό Χαλκιδικής) αναδεικνύεται η πρώτη Ελληνίδα βουλευτής: η **Ελένη Σκούρα**, υποψήφια του **Ελληνικού Συναγερμού** με επικεφαλής τον Στρατάρχη **Αλέξανδρο Παπάγο**, Πρωθυπουργού της χώρας (1952-1955). Σπουδαίο, επίσης, είναι ότι και το Κέντρο (όπως και άλλοι συνδυασμοί) σ' αυτή την αναμέτρησή του είχε υποψήφια γυναίκα: την Ελένη Ζάννα. Από την ΕΔΑ, εξάλλου, υποψήφιος ήταν ο Ιωάννης Πασσαλίδης.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, στα 222 Εκλογικά Τμήματα από τα 225, ήταν τα παρακάτω:

* Ελένη Σκούρα, (Συναγερμός) 46.650.
* Ελένη Ζάννα (ΕΠΕΚ – Φιλελεύθεροι) 23.808.
* Ι. Πασσαλίδης (ΕΔΑ) 42.727.

Έτσι η ελληνική Βουλή απέκτησε την πρώτη βουλευτίνα της. Όταν μάλιστα, κατά την πρώτη εμφάνισή της σε συνεδρία, ο Πρόεδρος της Βουλής την προσφώνησε «κυρία βουλευτής», προκλήθηκε ειδική συζήτηση για την καθιέρωση του «σωστού» όρου για τις γυναίκες-μέλη του Κοινοβουλίου, που προβλεπόταν να πληθύνουν.

Οι πρώτες Ελληνίδες ψηφίζουν

1952: Ο νόμος 2159, κατοχυρώνει το δικαίωμα της γυναίκας όχι μόνο να εκλέγει, αλλά και να εκλέγεται στις Δημοτικές και Βουλευτικές εκλογές. Ωστόσο οι γυναίκες δεν ψηφίζουν τον Νοέμβρη που γίνονται εκλογές, γιατί δεν έχουν ενημερωθεί οι εκλογικοί κατάλογοι.

1956: Η πρώτη γυναίκα υπουργός. Είναι η **Λίνα Ταλδάρη**, υπουργός Κοινωνικής Πρόνοιας, βουλευτής του Κόμματος της **Ε.Ρ.Ε.** με επικεφαλής τον Πρωθυπουργό **Κωνσταντίνο Καραμανλή** (1955-1963 και 1974-1980). Επίσης εκλέγεται στην Κέρκυρα η πρώτη γυναίκα Δήμαρχος.

1964: Στις εκλογές του 1964, εκλέγονται 135 γυναίκες δημοτικοί σύμβουλοι. Έχουν περάσει 12 χρόνια, από το 1952 που κατοχυρώθηκε με νόμο το δικαίωμα των γυναικών να εκλέγουν και να εκλέγονται. Ο μακροχρόνιος όμως αποκλεισμός τους από την πολιτική ζωή, είναι η βασική αιτία της περιορισμένης εκλογής των γυναικών

1975: Το Σύνταγμα του 1975 είναι το πρώτο Σύνταγμα της Ελλάδας (πάλι με Πρωθυπουργό τον Κωνσταντίνο Καραμανλή), που ορίζει ρητά, ότι **"όλοι οι Έλληνες και οι Ελληνίδες είναι ίσοι ενώπιον του Νόμου"**.

1978: Στις εκλογές αυτές εκλέχθηκαν 337 γυναίκες στην Τοπική Αυτοδιοίκηση. Μια σημαντική διαφορά από τις εκλογές του 1964, αλλά καθόλου ικανοποιητική για τις γυναίκες, οι οποίες αποτελούν το μισό και περισσότερο τμήμα του εκλογικού σώματος. Ωστόσο, ο αγώνας ενάντια στη δικτατορία και οι ιδέες του γυναικείου κινήματος, έπαιξαν σημαντικό ρόλο στην αφύπνιση του γυναικείου πληθυσμού.

Ιστορικά στοιχεία

- Το **1844** πραγματοποιείται η Α' Εθνοσυνέλευση της χώρας. Το Α' Σύνταγμα που ψηφίστηκε, ορίζει στο άρθρο 3, ότι "οι Έλληνες είναι ίσοι ενώπιον του Νόμου". Οι γυναίκες παρ' όλη την σημαντική συμμετοχή τους στον αγώνα του 1821, δεν αποκτούν με το Σύνταγμα αυτό τα πολιτικά τους δικαιώματα. Έτσι, οι ελπίδες που έβαλε ο αγώνας της Εθνικής Ανεξαρτησίας για μια αλλαγή της κοινωνικής θέσης της γυναίκας χάνονται.

- **1887-1888:** Είναι η χρονιά που ακούγεται για πρώτη φορά στην Ελλάδα το σύνθημα: "Ψήφος στη Γυναίκα". Αυτό το θαρραλέο για την εποχή του σύνθημα, ανήκει στο έντυπο η "Εφημερίδα των Κυρίων", του "Συλλόγου Κυριών".

- **1921:** Ο **Δημήτριος Γούναρης** Πρωθυπουργός της χώρας (1921-1922), παρευρίσκεται στο συνέδριο του Ελληνικού Λυκείου, που έγινε στις 28 του Μάρτη του 1921, και υπόσχεται ψήφο στις γυναίκες. Υποβάλλει αμέσως ανάλογη πρόταση στην Γ' Εθνοσυνέλευση, αλλά η πρόταση δεν συγκεντρώνει την απαιτούμενη πλειοψηφία της Βουλής. Οι αντιρρήσεις των ανδρών εκπροσώπων είναι ακόμα πολύ ισχυρές. Η πρόταση προκαλεί βίαιες συζητήσεις.

- **1924:** Η πρώτη Δημοκρατική Κυβέρνηση της Ελλάδας κάνει εισήγηση στην Εθνοσυνέλευση για αλλαγή της Νομοθεσίας περί Δήμων και Κοινοτήτων. Η Εθνοσυνέλευση αναγκάζει την Κυβέρνηση να αποσύρει την πρότασή της. Η συζήτηση επαναλαμβάνεται και αποφασίζεται να δοθεί στις γυναίκες μετά την πενταετία (5), το δικαίωμα ψήφου στις Δημοτικές εκλογές. Για τις γυναίκες ισχύουν οι εξής όροι:
  - Θα μπορούν μόνο να εκλέγουν και όχι να εκλέγονται
  - Θα πρέπει να είναι πάνω από 30 χρονών
  - Και θα πρέπει να ξέρουν ανάγνωση και γραφή.

- **1928:** Η πρώτη δημόσια συγκέντρωση για την ψήφο, πραγματοποιήθηκε στο Θέατρο Απόλλων στις 18 του Μάρτη.

- **1934:** Μετά την τροποποίηση της νομοθεσίας-περί δήμων και κοινοτήτων, οι γυναίκες καλούνται να ψηφίσουν στις Δημοτικές εκλογές του 1934. Οι εκλογές αυτές είναι οι πρώτες στην ιστορία της Ελλάδας που οι γυναίκες – έστω και υπό όρους – έχουν δικαίωμα ψήφου.

Στην πράξη, ωστόσο, τα αποτελέσματα δεν είναι το ίδιο ικανοποιητικά. Ο δρόμος προκειμένου να γίνει, ουσιαστικά, η ισότητα πράξη είναι μακρύς και δύσκολος. Τα βήματα όμως που γίνονται είναι σταθερά. Σ' αυτόν τον δρόμο η γυναίκα και ο άνδρας βαδίζουν δίπλα-δίπλα χτίζοντας μια κοινωνία με περισσότερη δικαιοσύνη, ισότητα και αλληλεγγύη. Στην πολύ δύσκολη εποχή που ζούμε, με τα τεράστια αδιέξοδα που βιώνει η ελληνική Κοινωνία, η αντιμετώπιση του προβλήματος της ανεργίας για τις γυναίκες και ιδιαίτερα για τις νέες γυναίκες, όπως και για όλη τη νέα γενιά, πρέπει να είναι προτεραιότητά μας.

Η δράση, η πολλαπλή προσφορά, οι αξίες και οι προοδευτικές αρχές της σύγχρονης γυναίκας καθορίζουν τη διαμόρφωση μια σύγχρονης κοινωνίας. Γι' αυτό και η συμμετοχή των γυναικών στην πολιτική, κοινωνική και οικονομική ζωή του τόπου πρέπει να είναι πιο ενεργή, για ένα πιο ανθρώπινο και δημοκρατικό μέλλον της Ελλάδας και της Ευρώπης.

Χρέος της Πολιτείας να θωρακίσει και να αναδείξει τον καθημερινό ρόλο του γυναικείου φύλου, υποστηρίζοντας εμπράκτως τη συμμετοχή των γυναικών σε όλους τους τομείς δραστηριότητας και έκφρασης της ελληνικής κοινωνίας και να δυναμώσει θεσμούς, αξίες και πρότυπα, που συμβάλλουν αποτελεσματικά στην κοινωνική συνοχή και την κοινωνική αλληλεγγύη.

Χρέος των συνδικάτων στην Ελλάδα είναι να ανοίξουν τις πόρτες τους στην ανεμπόδιστη εξέλιξη των γυναικών στον στίβο της προσφοράς που είναι ο συνδικαλισμός των εργαζομένων και να αυξηθεί η γυναικεία παρουσία στα κέντρα λήψης των αποφάσεων.

Όταν σύγχρονες ευρωπαϊκές δημοκρατίες και μάλιστα ιδιαίτερα ανεπτυγμένες οικονομικά και κοινωνικά έχουν επικεφαλής γυναίκες στην διακυβέρνηση τους (Ηνωμένο Βασίλειο, Γερμανία κλπ), τότε γιατί να μην πρωτοστατούν γυναίκες-αιρετά μέλη Διοικήσεων σε μαζικά συνδικάτα. Χαρακτηριστικό είναι ότι **γυναίκα-Πρόεδρο είχε αποκτήσει μόνο η Ο.Τ.Ο.Ε. (Ιωάννα Ζερβάκη) και ποτέ η Γ.Σ.Ε.Ε.**

Από την θέση αυτή καλούμε και προσκαλούμε τις συναδέλφισσες-μέλη του Union να πυκνώσουν τις τάξεις του Σωματείου μας κα διεκδικήσουν την ανάδειξη της δημιουργικής τους παρουσίας στην κοινή μας προσπάθεια.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6ο - ΚΟΡΥΦΑΙΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΜΑΣ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΤΡΑΠΕΖΑ

ΑΜΕΣΗ ΑΝΑΓΚΗ ΚΛΑΔΙΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ ΓΙΑ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ («ΕΝΟΙΚΙΑΖΟΜΕΝΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ»)

Η Eurobank προχώρησε στην πρόσληψη δανεικών εργαζομένων για να καλύψει τις ανάγκες της σε Προσωπικό στο Δίκτυο των καταστημάτων της (tellers) μετά την τελευταία εθελούσια έξοδο του Προσωπικού που ολοκληρώθηκε τον Αύγουστο του 2016.

Το Union Eurobank φυσικά ήταν και είναι αντίθετο με το είδος αυτό των προσλήψεων και μάλιστα έχει αποστείλει εμπεριστατωμένο σχετικό υπόμνημα στον Διευθύνοντα Σύμβουλο της Τράπεζας **κ. Φωκίωνα Καραβία** αιτιολογώντας πλήρως τις θέσεις του, το οποίο και σας παραθέτουμε αυτούσιο.

Αθήνα, 4 Οκτωβρίου 2016
Α.Π.: 517

Προς: ***κ. Φωκίωνα Καραβία***
Διευθύνοντα Σύμβουλο Eurobank

Κοιν.: ***κα Αθηνά Δεσύπρη***
Γενικό Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού Eurobank

Θέμα: *Οι μαζικές προσλήψεις μέσω εταιριών «κατ' επάγγελμα δανεισμού» συναδέλφων (tellers) στην Eurobank διασπούν το δίκαιο της ίσης μεταχείρισης στο Προσωπικό της Τράπεζας και δημιουργούν εύλογες ανησυχίες για το υπηρεσιακό μέλλον των υπόλοιπων εργαζομένων.*

Αξιότιμε κύριε Διευθύνοντα Σύμβουλε,

Η Διοίκηση προχώρησε σε άμεση πρόσληψη 80-100 (κατά πληροφορίες μας) εργαζομένων, μέσω επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης που «δανείζουν κατ' επάγγελμα» τους ως άνω προσληφθέντες στην Τράπεζα και ήδη αυτοί προσφέρουν τις υπηρεσίες τους ως ταμειολογιστές (tellers)…

Οι μαζικές αυτές προσλήψεις «ενοικιαζόμενων» εργαζομένων την επομένη του άτυπου προγράμματος εθελούσιας εξόδου του τακτικού Προσωπικού της Τράπεζας εγείρουν πολλά ερωτηματικά, τα οποία και μας έχουν διατυπωθεί από τους εργαζόμενους και σας τα μεταφέρουμε για να μας απαντήσετε είτε γραπτώς, είτε προφορικώς σε σχετική συνάντησή μας:

*Στη συνάντησή μας στις 21/5/2016 (βλ. και ανακοίνωσή μας Νο 39/31-3-2016) είχαμε επισημάνει π ρ ι ν από το τελευταίο (άτυπο) πρόγραμμα εθελούσιας εξόδου ότι **«ο αριθμός των εργαζομένων στο Δίκτυο είναι οριακός»** (βλ. παρ. Β, σελ. 3 της ανακοίνωσής μας) και μάλιστα τονίζαμε την ανισορροπία κατανομής του, αφού στις Κεντρικές Μονάδες υπηρετούσαν 1.819 εργαζόμενοι περισσότεροι από τους αντίστοιχους του Δικτύου...*

Για το λόγο αυτό είχαμε προτείνει (βλ. παρ. Β, σελ. 4 της ανακοίνωσής μας) την «ανάγκη για επιπλέον επιδότηση των οικονομικών και άλλων κινήτρων αποχώρησης των ενδιαφερομένων συναδέλφων που υπηρετούν στις Κεντρικές Μονάδες της Τράπεζας...».

Αντί αυτού η Τράπεζα απεφάσισε να πριμοδοτήσει την αποχώρηση των συναδέλφων που υπηρετούσαν στο Δίκτυο των καταστημάτων της (εκτός Αττικής) με αποτέλεσμα η παραπάνω ανισορροπία να διευρυνθεί περισσότερο, αφού το 65% περίπου των αποχωρήσεων που έγιναν αφορούσε Προσωπικό (και μάλιστα έμπειρο) του Δικτύου...

Επόμενο ήταν να δημιουργηθεί πρόβλημα λειτουργίας του Δικτύου ακόμα και σε θέσεις βασικές όπως των ταμειολογιστών (tellers), ενώ εξακολουθεί το πρόβλημα της υπερσυγκέντρωσης Προσωπικού σε αρκετές Κεντρικές Μονάδες της Τράπεζας που ευχόμαστε να μην το βρούμε μπροστά μας...

*Η Τράπεζα επέλεξε να λύσει το πρόβλημα της κάλυψης των αναγκών σε tellers στο Δίκτυο πανελλαδικά **καταφεύγοντας σε εταιρίες με αντικείμενο τον «κατ' επάγγελμα» δανεισμό εργαζομένων** που αυτές προσλαμβάνουν... για να τους παραχωρήσουν «σε τρίτους» (εν προκειμένω η Eurobank).*

Η όλη διαδικασία έγινε χωρίς καμία διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων τουλάχιστον της πλέον αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης της Τράπεζας και φυσικά χ ω ρ ί ς τ η σ ύ μ φ ω ν η γ ν ώ μ η μας.

*Είχαμε μείνει στην διαβεβαίωση που κατά καιρούς είχε διατυπωθεί εκ μέρους των αρμοδίων στελεχών της Τράπεζας ότι **τα υπηρεσιακά κενά θα καλυφτούν με την μετάταξη των συναδέλφων που υπηρετούσαν στις θυγατρικές εταιρίες της Τράπεζας**, όπως ήταν και το δικό μας αίτημα.*

*Είχαμε επιπλέον προτείνει την παροχή κινήτρων και εκπαίδευσης **για την μετακίνηση συναδέλφων από τις Κεντρικές Μονάδες της Τράπεζας στο Δίκτυο**, σε κάθε σχετική ευκαιρία που είχαμε κατά τις συζητήσεις μας για τα θέματα του Προσωπικού.*

*Κι ενώ η 1η λύση (μετάταξη) είχε αρχίσει να υλοποιείται με συναδέλφους αξιοκρατικά επιλεγμένους που είχαν την κουλτούρα και τις αξίες της Eurobank…μαθαίνουμε ότι 80-100 νέοι εργαζόμενοι που δεν έχουν σύμβαση εργασίας με την Τράπεζα προσλήφθηκαν και υπηρετούν ως ταμίες στο Δίκτυο, γεγονός που κατά την γνώμη μας **πάλι προτάσσει το αρνητικό πρόσημο στις εργασιακές σχέσεις της Eurobank**, αφού είναι πάλι η 1η μεταξύ των Τραπεζών με τέτοιο μαζικό αριθμό προσλήψεων «δανεικών» εργαζομένων και μάλιστα στο Δίκτυο...*

*Ο ισχυρισμός ότι «κάτι τέτοιο δεν απαγορεύεται» από το νόμο (σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 4254/2014) εν μέρει ευσταθεί. **Όμως αυτή η κατηγορία εργαζομένων δ ε ν π ρ ο β λ έ π ε τ α ι από τον ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ της Τράπεζας**, στην υπογραφή του οποίου έχουμε συμπράξει τρείς (3) φορές (στις 12-9-2000, στις 13-6-2013 και στις 6-4-2015), **χάριν των ενιαίων και αδιαίρετων θεσμικών ρυθμίσεων των όρων εργασίας και της αμοιβής της εργασίας των εργαζομένων στην Eurobank**, σημείο δηλ. που μας έκανε υπερήφανους σε σύγκριση και με άλλες Τράπεζες που δεν διέθεταν θεσμοθετημένη «μία ταχύτητα» στην αντιμετώπιση των θεμάτων του Προσωπικού.*

Κατά συνέπεια φοβούμαστε ό,τι ισχύει (κυρίως από πλευράς δικαιωμάτων, αλλά και υποχρεώσεων) για τους ενταγμένους στον Οργανισμό Υπηρεσίας Προσωπικού (Ο.Υ.Π.) της Τράπεζας δ ε ν θα ισχύει για τους δανεισθέντες συναδέλφους μας, όχι μόνο στην αμοιβή εργασίας, αλλά και στους όρους εργασίας, οπότε μετά την ιδιότυπη άλλη ταχύτητα με το Προσωπικό του τ. Νέου Τ.Τ. στο Δίκτυο... προστίθεται και μία άλλη που με την ίδια λογική μπορεί να καλύψει και όσα κενά στην πορεία προκύψουν στις θέσεις εργασίας της Τράπεζας, ***γεγονός που σηματοδοτεί ένα πλαίσιο «προσωρινής απασχόλησης» στον Κλάδο που έχει ως βάση την κακώς ευνοούμενη «ευελιξία» και «ελαστικότητα», γιατί δεν δημιουργεί ΝΕΕΣ ΘΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, όπως ήταν το πνεύμα του Έλληνα Νομοθέτη, αλλά αντικαθιστά υπάρχουσες θέσεις που είχαν μάλιστα μόνιμο και όχι προσωρινό χαρακτήρα.***

Σας ρωτάμε λοιπόν:

1. ***Πόσοι δανεικοί εργαζόμενοι έχουν προσληφθεί από Εταιρίες Προσωρινής Απασχόλησης (Ε.Π.Α.), που υπηρετούν (αναλυτικά) αυτοί και αν προβλέπεται η πρόσληψη νέων αυτής της κατηγορίας.***
2. ***Ποιές Ε.Π.Α. έχουν δανείσει Προσωπικό στην Eurobank (και πόσους εκάστη) κι αν έχει ελεγχθεί η νόμιμη σύστασή τους (να είναι Α.Ε., να τους έχει χορηγηθεί ειδική άδεια του Ν. 4052/12, άρθρο 123, κ.λπ.).***
3. ***Πόσοι είναι οι δανεικοί εργαζόμενοι στην Τράπεζα (πλην Δικτύου) και που υπηρετούν; Ποιό το εργασιακό τους μέλλον στην Τράπεζα;***
4. ***Βάσει της αρχής της «ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ» - της οποίας θερμοί θιασώτες είμαστε σε κάθε περίπτωση – θα πρέπει οι «δανεικοί» συνάδελφοι που εργάζονται στην Τράπεζα να αμείβονται με τον προβλεπόμενο από τις κλαδικές και επιχειρησιακές Σ.Σ.Ε. μισθό, αλλά να απολαμβάνουν και τις αντιστοίχως προβλεπόμενες «κοινωνικές και άλλες παροχές».***
   Αυτό το μέτρο το εφαρμόζει η Τράπεζα;
5. ***Ποιά είναι η χρονική διάρκεια της τοποθέτησης στην Τράπεζα των ως άνω δανεικών μισθωτών και τι θα γίνει αν αυτή λήξει; Υπάρχει αντίστοιχη πρόβλεψη μεταξύ της Τράπεζας και των Ε.Π.Α.;***

Αξιότιμε κύριε Διευθύνοντα Σύμβουλε,

Σε κάθε περίπτωση οι διατυπωθείσες διαχρονικά αρχές και θέσεις μας δεν στρέφονται, ούτε σε βάρος των καλώς εννοουμένων συμφερόντων της Τράπεζας, ούτε σε βάρος των νεοπροσληφθέντων «δανεικών» συναδέλφων μας, των οποίων μάλιστα τα δικαιώματα και συμφέροντα οφείλουμε να σεβαστούμε κι όπου μπορούμε να τα εκπροσωπήσουμε.

Η διαφωνία μας – πέραν της τυπικής αλλά και ουσιαστικής παράλειψης για την μεταξύ μας διαβούλευση – έγκειται στο γεγονός ***της δ ι ά σ π α σ η ς των εργασιακών σχέσεων στην Eurobank, στην εμφάνιση κινδύνου χαμηλής ισοπεδωτικής αντιμισθίας έξω από τις υφιστάμενες Σ.Σ.Ε. για το σύνολο του Προσωπικού και στην εδραίωση της «ευκαιριακής εργασίας»*** *στον τραπεζοϋπαλληλικό Κλάδο και στην Eurobank ειδικότερα που δείχνει τουλάχιστον περιφρόνηση στην κατά καιρούς μέγιστη συμβολή των εργαζομένων στον Όμιλο της Τράπεζας που κι εσείς δημόσια έχετε τονίσει με κάθε ευκαιρία.*

Γνώμη μας είναι ότι αποτελεί αντίφαση η επιδότηση της αφυπηρέτησης τακτικού, εκπαιδευμένου και έμπειρου Προσωπικού της Eurobank ταυτόχρονα με την αντικατάστασή του από δανεικούς προσωρινούς εργαζόμενους.

Όπως επίσης θεωρούμε απαράδεκτο το γεγονός (αν αληθεύουν οι πληροφορίες μας) σύμφωνα με το οποίο στο τελευταίο —άτυπο— πρόγραμμα εθελούσιας εξόδου του Προσωπικού, όπου η εργοδότιδα Τράπεζα είχε δικαίωμα veto για κάθε εργαζόμενο που υπέβαλλε αίτηση αφυπηρέτησης, να υπάρχουν περιπτώσεις συναδέλφων που ενώ εγκρίθηκε η αποχώρησή τους και έλαβαν τη σχετική αποζημίωση... δεν αναχώρησαν τελικά από την Τράπεζα, αλλά εξακολουθούν ως εργαζόμενοι με ***«ανεξάρτητη εργασία παροχής υπηρεσιών»****...*

Το γεγονός —αν αληθεύει— πέραν της αδιαφανούς και μεροληπτικής μεταχείρισης της οποίας τυγχάνουν κάποιοι συνάδελφοι, δημιουργεί και άλλη μία κατηγορία εργαζομένων που κι αυτοί προσφέρουν τις υπηρεσίες τους ε κ τ ό ς του θεσμικού πλαισίου που ισχύει για όλους τους εργαζόμενους πάλι κατά παράβαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης...

Για όλους τους ως άνω: προφανείς και εύλογους λόγους θα παρακαλούσαμε να έχουμε μία συνάντηση εργασίας μαζί σας έτσι ώστε να ενημερωθούμε, έστω εκ των υστέρων για τα ζητήματα που με την παρούσα θίγουμε.

«Ενοικιαζόμενοι εργαζόμενοι» στις Τράπεζες

Είναι διαδεδομένο το φαινόμενο του **«δανεισμού»** των υπηρεσιών του μισθωτού μέσω προσωρινής απασχόλησης.

Η θέση της ηγεσίας της Ο.Τ.Ο.Ε. είναι:

«Καμία εξωτερίκευση εργασιών σε τρίτους (δανεικοί εργαζόμενοι, συμβάσεις ανάθεσης έργου, που συνήθως υποκρύπτουν δανεισμό εργαζομένων κ.λπ.) ή «μετανάστευση» εγχώριας τραπεζικής δραστηριότητας στο εξωτερικό».

Η αλήθεια είναι ότι ανησυχούμε «κατόπιν εορτής», όταν και η «εξωτερίκευση» έχει επιβληθεί, αλλά και η «μετανάστευση» είναι δεδομένη, αφού η χώρα μας δεν διαθέτει «κλειστό» και αυτοδύναμο σύστημα Οικονομίας, αλλά συγκαταλέγεται σε μία από τις χώρες – μέλη της Ε.Ε.!

Η «φάμπρικα» των ενοικιαζόμενων εργαζομένων θεσμοθετήθηκε από προηγούμενη Κυβέρνηση με τα άρθρα 20,21,22,23,24,25 και 26 του **Ν. 2956/2001** και την Υπουργική Απόφαση 30342/2002 και αποτελεί κλασική μορφή ε λ α σ τ ι κ ή ς σχέσης εργασίας που υπάγεται στην προσωρινή απασχόληση.

Ο τελευταίος νόμος που ρυθμίζει το όλο ζήτημα (**Ν. 4254/2014**) «σάρωσε» όλες τις φιλεργατικές διατάξεις του προηγούμενου νομοθετικού πλαισίου (**Ν. 3846/2010** και **Ν. 4052/2012**) με αποτέλεσμα την ελεύθερη επέλαση των μισθωμένων εργαζομένων στους «Τρίτους»...

Πρόκειται για **«κατ' επάγγελμα» δανεισμό** στο πλαίσιο μιας κατ' εξακολούθηση ασκούμενης επιχειρηματικής δραστηριότητας με σκοπό το κέρδος και με την εταιρική μορφή της Α.Ε.

Οφείλει λοιπόν εδώ η Ο.Τ.Ο.Ε. να παρέμβει και να ρ υ θ μ ί σ ε ι αυτή τη μορφή απασχόλησης στις Τράπεζες που ούτως ή άλλως υπάρχει, όπως για παράδειγμα:

- Να υπάρξει «πλαφόν» (ανώτατο όριο) απασχολουμένων ανά Τράπεζα.
- Χρονική διάρκεια σύμβασης, όχι πέραν των 16 μηνών, άλλως μετατροπή της αυτόματα σε αορίστου χρόνου.
- Εγγραφή των εργαζομένων αυτής της κατηγορίας στα Πρωτοβάθμια Σωματεία-μέλη της Ο.Τ.Ο.Ε. έτσι ώστε αυτοί να δικαιούνται των ρυθμίσεων των επιχειρησιακών και κλαδικών Σ.Σ.Ε., όπως οι λοιποί εργαζόμενοι στην ίδια Τράπεζα. Έτσι εφαρμόζεται η «αρχή της ίσης μεταχείρισης» και σπάει το καθεστώς της εκμετάλλευσης των ενοικιαζομένων συναδέλφων που έχει αποκληθεί **«δουλεμπόριο»** (κατεύθυνση - οδηγία).

- Να απαγορεύεται σε εκείνη την Τράπεζα που δανείζεται εργαζόμενους αυτής της κατηγορίας η χρήση του θεσμού της προσωρινής, αλλά και της μ ε ρ ι κ ή ς απασχόλησης, αν κατά τον προηγούμενο χρόνο έχει προβεί σε ομαδικές απολύσεις **ανεξαρτήτως ειδικότητας** ή είχε αντικαταστήσει εργαζόμενους από το Τακτικό Προσωπικό που απεργούσαν.

Ο **«γνήσιος» δανεισμός** είναι εντελώς διαφορετικό πράγμα και χαρακτηρίζεται από το ότι ο εργαζόμενος προσλαμβάνεται με σκοπό να προσφέρει τις υπηρεσίες του στον αρχικό εργοδότη και μόνο ευκαιριακά και προσωρινά προσφέρει αυτές σε έναν τρίτο εργοδότη (συνήθως σε θυγατρική της Τράπεζας εταιρεία) για διαφόρους λόγους, όπως:

— Πλεονάζει προσωπικό στον αρχικό εργοδότη.
— Υπάρχει έλλειψη Προσωπικού ή παροδική ανάγκη στον έμμεσο εργοδότη.

Σε κάθε περίπτωση όμως ο δανειζόμενος εργαζόμενος αυτής της κατηγορίας:

- Πρέπει να συναινέσει ο ίδιος στον δανεισμό του.
- Διατηρεί όλα τα μισθολογικά και ασφαλιστικά του δικαιώματα, όπως πριν τον δανεισμό του.
- Υπογράφει τη σύμβαση του δανεισμού των υπηρεσιών του από κοινού με τον άμεσο και τον έμμεσο εργοδότη του.
- Με τη λήξη της σύμβασης δανεισμού η σχέση εργασίας του με τον αρχικό εργοδότη επαναλειτουργεί και μάλιστα σε όλη την έκτασή της, όπως ίσχυε πριν το δανεισμό.

Η λύση αυτή του «γνήσιου» δανεισμού δεν βλέπουμε το λόγο γιατί θα πρέπει να «τσουβαλιάζεται» μαζί με την περίπτωση του «κατ' επάγγελμα» δανεισμού, όταν μάλιστα διασφαλίζεται η σ υ ν α ί ν ε σ η του εργαζόμενου που πολλές φορές μπορεί να είναι ε π ι λ ο γ ή του και να αφορίζεται γενικώς με την καλλιέργεια σκόπιμης σύγχυσης. **Σε πολλές περιπτώσεις δίνει λύσεις σε θέματα απορρόφησης ή και αξιοποίησης Προσωπικού στις Τράπεζες**, ειδικά εκείνες που έχουν πραγματοποιήσει εκτεταμένες συγχωνεύσεις και εξαγορές άλλων...

Ας μην λησμονούμε επιπλέον και την αντίθετη πορεία του δανεισμού δηλαδή από θυγατρικές του Ομίλου της Τράπεζας, προς την ίδια, αφού οι τελευταίες εξελίξεις με την οικονομική κρίση σημαδεύτηκαν με την συρρίκνωση ή και το κλείσιμο πολλών θυγατρικών εταιρειών των Τραπεζών και ο κίνδυνος της απώλειας των θέσεων εργασίας μετριάστηκε από τον δανεισμό και την σταδιακή ένταξη πολλών εργαζομένων σ' αυτές στο τακτικό προσωπικό της μητρικής εταιρείας.

Η εσωτερική αυτή «μετανάστευση», αλλά και η αντίστοιχη «εξωτερική» (π.χ. σε Τράπεζες της Νέας Ευρώπης, θυγατρικές της μητρικής) διέσωσε αρκετές θέσεις εργασίας που η οικονομική κρίση είχε απειλήσει!

Τελική επισήμανση

Κύριο μέλημα της Ο.Τ.Ο.Ε. και των Σωματείων-μελών της είναι **η προστασία της Απασχόλησης στον Κλάδο**.

Οι ευέλικτες μορφές, **ανασφαλούς εργασίας**, είναι υπαρκτές πλέον στη χώρα μας και αφορούν χιλιάδες εργαζόμενους!

- Με προσωρινή απασχόληση.
- Με μερική απασχόληση.
- Με «κατ' επάγγελμα» δανεισμό.

Ήρθε η ώρα της άρσης της πεισματικής αποστασιοποίησης από τα συστήματα που προήλθαν από την Ε.Ε. **στο πλαίσιο μιας πολιτικής που στοχεύει στην καταπολέμηση της ανεργίας και γενικότερα στην αύ-**

ξηση της απασχόλησης (Βλ. Οδηγία 2008/104/19-11-2008 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 19ης Νοεμβρίου 2008 «Περί εργασίας μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης»).

Ήρθε η ώρα της ρυθμιστικής παρέμβασης του σ.κ., τόσο της Γ.Σ.Ε.Ε., όσο της Ο.Τ.Ο.Ε., με πρώτο ζητούμενο τη **θωράκιση όλων των μορφών των ευέλικτων και ελαστικών συμβάσεων εργασίας**, άσχετα από ιδεολογοπολιτικές επιμέρους διαφωνίες και σκοπιμότητες.

Ότι δεν μπορούμε να αποτρέψουμε τουλάχιστον να προσπαθήσουμε να το επηρεάσουμε θετικά, σύμφωνα με τις νέες ανάγκες της Κοινωνίας και του Κόσμου της Εργασίας που δεν αντέχει άλλο να βλέπει: **«Γκολ αυτοί – σέντρα εμείς»…**

Οι θέσεις αυτές του Union Eurobank έχουν εγκαίρως κατατεθεί στην Ο.Τ.Ο.Ε., αλλά αποτελούσαν και τον «κορμό» του προγράμματος της κλαδικής του παράταξης «ΝΕΑ ΠΟΡΕΙΑ» (Νοέμβριος 2012) που είχαν τύχει ευρύτατης δημοσιότητας.

Το όλο ζήτημα δεν είναι απλό και η αντιμετώπισή του στην πράξη αρκετά δυσχερής από την στιγμή που έχουν υπάρξει «τετελεσμένα» γεγονότα.

ΣΥΝΑΝΤΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
Union - ΤΡΑΠΕΖΑΣ 19/10/2016

ΕΠΙΛΥΣΗ ΕΚΚΡΕΜΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΕΝΤΟΣ ΤΟΥ ΑΣΦΥΚΤΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ ΤΩΝ ΣΧΕΔΙΩΝ ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΗΣ ΤΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΜΝΗΜΟΝΙΑΚΩΝ ΔΕΣΜΕΥΣΕΩΝ ΓΙΑ ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΣΕ:

- ✓ **Μή εξυπηρετούμενα δάνεια**
- ✓ **Προσωπικό**
- ✓ **Μονάδες Δικτύου**

Οι θέσεις του Σωματείου μας

Την Τετάρτη 19 Οκτωβρίου 2016 ο Πρόεδρος του Δ.Σ. του Union Στάθης Χαρίτος και ο Γεν. Γραμματέας Γιάννης Σιδεράτος, συναντήθηκαν με τον Διευθύνοντα Σύμβουλο της Τράπεζας **κ. Φωκίωνα Καραβία**, τον Γενικό Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού **κα Αθηνά Δεσύπρη** και τον Διευθυντή Εργασιακών Σχέσεων της Γ.Δ.Α.Δ. **κ. Διονύση Λιγνό**.

Θα πρέπει να γνωρίζουν οι συνάδελφοι ότι στο πλαίσιο της εταιρικής διακυβέρνησης και των ασφυκτικών ελέγχων των ευρωπαϊκών θεσμών των δανειστών (SSM, Τ.Χ.Σ.), της εποπτείας Επιτροπών που σχεδόν όλες έχουν προέδρους ξένους (Επιτροπή Ελέγχου, Επιτροπή Κινδύνων, Επιτροπή Αποδοχών, Επιτροπή Υποψηφιοτήτων, Επιτροπή Στρατηγικού Σχεδιασμού), αλλά και του μερικού αφελληνισμού του Δ.Σ. της Τράπεζας, όλα τα θέματα και κυρίως ό,τι αφορά το Προσωπικό έχουν δυσκολέψει και εναρμονιστεί με τις υποχρεώσεις των σχεδίων αναδιάρθρωσης των Τραπεζών.

Υπό «ελληνικό» έλεγχο έχουν παραμείνει μόνο:
— Η Διοικητική Επιτροπή.
— Η Κεντρική Επιτροπή Πιστοδοτήσεων.
— Η Επιτροπή Διαχείρισης Προβληματικών Δανείων.

Οι Τράπεζες —σύμφωνα με την ενημέρωση που είχαμε— έχουν ως μεγάλο στόχο/μνημονιακή υποχρέωση της χώρας προς τους δανειστές να μειώσουν τις «κόκκινες» οφειλές (μη εξυπηρετούμενα δάνεια για πάνω από 3 μήνες) **κατά τουλάχιστον 40% μέχρι το τέλος του 2019**.

Ο στόχος αυτός —που ισχύει και για την Eurobank— κρίνεται από μας ως πολύ δύσκολος να επιτευχθεί μέσα στο υφιστάμενο μακροοικονομικό περιβάλλον και την μέγγενη των capital controls που έχει επιβληθεί στο τραπεζικό σύστημα της χώρας.

Η υπερφορολόγηση και η δραματική μείωση της επιχειρηματικής δραστηριότητας (βλ. «λουκέτα» μεγάλων επιχειρήσεων, όπως π.χ. Ηλεκτρονική Αθηνών, Softex, Sprider, Pepsico-Ήβη, Δέλτα Τρικάλων, κ.ά.) και η μεταφορά της στο εξωτερικό (π.χ. Coca Cola) δεν συνηγορεί υπέρ της αισιόδοξης εκδοχής για την τύχη των «κόκκινων» δανείων και την επαναφορά της οικονομίας στον ενάρετο δρόμο της ανάπτυξης.
Αντίθετα οι δανειστές σύμφωνα με σχετικό κείμενο που κατατέθηκε στο Eurogroup και αποκαλύπτει το Γραφείο Προϋπολογισμού της Βουλής πιέζουν επιπλέον για:

- **Μείωση του κατώτατου μισθού.**
- **Αύξηση του ορίου των απολύσεων στο 10%.**
- **Περικοπές σε εργασιακά / συνδικαλιστικά δικαιώματα.**

Στις Τράπεζες ειδικότερα πέφτει το μεγαλύτερο βάρος όχι μόνο ένεκα των εξωπραγματικών απαιτήσεων, για να μειωθούν τα «κόκκινα» δάνεια, αλλά και της «απειλής» για ανάγκη νέας ανακεφαλαιοποίησης τους, μετά την υποβολή τους σε άλλα stress tests το 2018!

Όπως μας τόνισε σχετικά ο κ. Φωκίων Καραβίας οι Ελληνικές Τράπεζες αντιμετωπίζουν επιπλέον το έλλειμμα εμπιστοσύνης των καταθετών και των συναλλασσομένων, αλλά και την απογοήτευση του επιχειρηματικού κόσμου εξαιτίας του δημοσιονομικού εκτροχιασμού της χώρας και της κρίσης ρευστότητας που αντιμετωπίζει το σύστημα.

Είμαστε υποχρεωμένοι λοιπόν να υποστούμε α ν α δ ι α ρ θ ρ ώ σ ε ι ς προσαρμοσμένες στις ως άνω ανάγκες και το νέο περιβάλλον που δημιουργείται και **λόγω της εμφάνισης «νέων παικτών» στο πεδίο των τραπεζικών υπηρεσιών του ανταγωνισμού** που διαβρώνουν τους παραδοσιακούς τραπεζικούς κανόνες και νοθεύουν τους όρους της τραπεζικής αγοράς...

Η προσαρμογή του λειτουργικού μοντέλου που έγιναν στην Eurobank σύμφωνα με τα παραπάνω αφορούν κυρίως την **ΛΙΑΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΙΚΗ** και την επέκταση του **DIGITAL BANKING**, πράγμα που κατά την άποψή μας σημαίνει:

- Μείωση του όγκου των εργασιών στα καταστήματα που πλέον θα λειτουργήσουν με άλλο μοντέλο εξυπηρέτησης του κοινού.
- Μείωση του αριθμού των καταστημάτων.
- Μείωση του Προσωπικού.

Η Τράπεζα προσανατολίστηκε σε αλλαγές στην δομή και στον τρόπο λειτουργίας της ώστε να ανταποκριθεί στις προδιαγραφές που της είχαν τεθεί, αλλά κυρίως για να:

- Επανακτήσει την εμπιστοσύνη των πελατών της.
- Κατανοήσει καλύτερα την συμπεριφορά και την νοοτροπία των επιχειρηματιών κάθε μορφής στην Ελλάδα του σήμερα.

- Επανεξετάσει τα κανάλια διανομής των προϊόντων της και να επενδύσει στην εμβάθυνση της σχέσης της με τους εργαζόμενους, τους πελάτες και τους μετόχους της.
- Καινοτομήσει σε αντίστοιχες νεοφυείς επιχειρήσεις (Fin Techs) απλοποιώντας την πρόσβαση στις υπηρεσίες της και παρέχοντας στήριξη στην πελατεία της.

Το σίγουρο είναι ότι το Ελληνικό Τραπεζικό σύστημα δεν μπορεί μόνο του να επανεκκινήσει την Οικονομία της Ελλάδος. Αντίθετα η υγεία και η δύναμη της Οικονομίας της χώρας σε μεσοπρόθεσμο επίπεδο θα κρίνει και την υγεία των Ελληνικών Τραπεζών. Κομβικό σημείο για τα ανωτέρω είναι η παροχή κινήτρων στους ξένους, αλλά και στους Έλληνες επιχειρηματίες, **για να ε π ε ν δ ύ σ ο υ ν στη χώρα**.

Η Eurobank μπορεί να ακολουθεί τη μοίρα του υπόλοιπου τραπεζικού συστήματος (περιορισμένη ρευστότητα, χαμηλή κερδοφορία, υψηλό ποσοστό μη εξυπηρετούμενων ανοιγμάτων NPEs και δανείων NPLs), αλλά είναι επαρκώς κεφαλαιοποιημένη και μάλιστα έχει τις υποδομές να αλλάξει ριζικά την αρχιτεκτονική και το επιχειρηματικό της μοντέλο, όπως ήδη έχει ξεκινήσει να κάνει παρά το αυστηρότερο, πιο απαιτητικό και κοστοβόρο ρυθμιστικό πλαίσιο που την διέπει.

Το αβέβαιο όμως και ασταθές μακροοικονομικό περιβάλλον και η συνεχιζόμενη δυναμική απόκλισης του βιοτικού επιπέδου της Ελλάδας από τον μέσο όρο της Ε.Ε. εξακολουθούν να υποσκάπτουν τις όποιες προσπάθειες γίνονται στο πλαίσιο καταπολέμησης της κρίσης στις Τράπεζες.

Τα θέματα Προσωπικού

Από την πλευρά μας επισημάναμε ότι το Προσωπικό της Eurobank έχει ανταποκριθεί υποδειγματικά σε όλες τις αντίξοες συνθήκες που έχουν συμβεί τα τελευταία 5-6 χρόνια και μάλιστα έχει διευκολύνει και την επιζητούμενη κινητικότητα για την απελευθέρωση θέσεων εργασίας παρ' ότι έχει πολύ χαμηλό μέσο όρο ηλικίας και ανύπαρκτες ελπίδες συνταξιοδότησης.

Επαναφέραμε τις διαφωνίες και τις προτάσεις του Σωματείου μας για μια σειρά θεμάτων, όπως:

ΔΑΝΕΙΚΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

Είχαμε προβλέψει (βλ. ανακοίνωσή μας Νο 39/ 31-3-2016) την ανισορροπία κατανομής του Προσωπικού ανάμεσα σε Δίκτυο και Κεντρικές Μονάδες μετά την εθελούσια αποχώρηση και είχαμε τότε προτείνει επιπλέον πριμοδότηση των εργαζομένων στις Κεντροποιημένες Υπηρεσίες της Τράπεζας και όχι στο Δίκτυο που ήδη ήταν απογυμνωμένο από Προσωπικό. Τελικά έγινε το αντίθετο με αποτέλεσμα η Τράπεζα να βρεθεί στην ανάγκη να προσλάβει ακόμα και ταμίες... μέσω όμως δανεισμού από εταιρεία «τρίτων» και όχι από τις δικές της Υπηρεσίες.

Οι προτάσεις μας για την κάλυψη των υπηρεσιακών αναγκών της Τράπεζας σε Προσωπικό ήταν πάντα:

- Μετακίνηση συναδέλφων με κίνητρα υποκίνησης από τις Διοικητικές μονάδες στο Δίκτυο.
- Μετάταξη συναδέλφων που υπηρετούν στις θυγατρικές εταιρείες του Ομίλου της Eurobank στην Τράπεζα.
- Νέες προσλήψεις όπου υπάρξουν τυχόν νέα κενά.

Το ότι η Τράπεζα δεν μπορεί να κάνει ν έ ε ς προσλήψεις μπορεί να έχει βάση σε κάποιο βαθμό, αλλά επί της ουσίας και οι δανεικοί εργαζόμενοι είναι έμμεσες, ν έ ε ς προσλήψεις και μάλιστα με την ίδια επιβάρυνση (μισθοδοσία) όσων προσλαμβάνονται σύμφωνα με τις καθιερωμένες διαδικασίες.

Το Union δεν έχει τίποτα σε βάρος των νέων συναδέλφων μας που προήλθαν από δανεισμό τρίτων, αλλά η δημιουργία νέας σειράς διακρίσεων στους όρους και στην αμοιβή εργασίας, έξω από το πλαίσιο του Οργανισμού Υπηρεσίας Προσωπικού δεν είναι κατάσταση επιτρεπτή για μας και τους ίδιους τους συναδέλφους που δεν θα έχουν την ίδια απόσταση στο δικαίωμα, όπως οι άλλοι εργαζόμενοι με σύμβαση Τράπεζας...

Για το ζήτημα αυτό έχουμε κάνει προτάσεις έγκαιρα προς την Ο.Τ.Ο.Ε. (βλ. ανακοίνωση μας Νο 70/ 5-10-2016) για ρ ύ θ μ ι σ η αυτού του φαινομένου και π ε ρ ι ο ρ ι σ μ ό του στο όριο της μη καταχρηστικής άσκησης ενός δικαιώματος που ο Νόμος έδωσε στον εργοδότη για την καταπολέμηση της α ν ε ρ γ ί α ς και όχι για την α ν τ ι κ α τ ά σ τ α σ η των υφιστάμενων θέσεων εργασίας...

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Πάγια θέση μας ήταν και είναι η σύνδεση του υφιστάμενου συστήματος αξιολόγησης με την οικονομική και υπηρεσιακή επιβράβευση του εργαζόμενου με όρους διαφάνειας και αξιοκρατίας. Οι σχετικές μας προτάσεις έχουν κατατεθεί εγκαίρως και γραπτώς και ελπίζουμε ότι θα έχουν συμπεριληφθεί στο νέο σύστημα.

ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΔΙΚΗΘΕΝΤΩΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ - ΕΠΙΒΡΑΒΕΥΣΗ - ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΘΕΣΕΩΝ ΕΥΘΥΝΗΣ - ΟΡΓΑΝΟΓΡΑΜΜΑ

Έχουν δοθεί αναλυτικά οι σχετικές μας θέσεις προς την Διοίκηση της Τράπεζας για τα ως άνω πολύ σοβαρά θέματα και είχαμε την ευκαιρία να τις αναπτύξουμε και πιο διεξοδικά κατά την συνάντηση που είχαμε μαζί της.

Είναι απαράδεκτο το φαινόμενο της ύπαρξης πολλών συναδέλφων με ΠΟΛΥΕΤΗ ΚΑΙ ΔΟΚΙΜΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ στην Τράπεζα... αλλά με πολύ χαμηλή μισθολογική διαβάθμιση.

Όπως είναι ανεπίτρεπτο το γεγονός της αμοιβής προϊσταμένων και διευθυντών μονάδων με αποδοχές χαμηλότερες από τους υφισταμένους τους...

Πρέπει επιτέλους να εισακουσθούν και οι παλιές μας προτάσεις για θέσπιση ενός ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ ΘΕΣΕΩΝ ΕΥΘΥΝΗΣ (αμφίδρομης ιεραρχίας) με αποτύπωμα των ορίων ευθύνης ενός εκάστου στελέχους και το αντίστοιχο ΟΡΓΑΝΟΓΡΑΜΜΑ της Τράπεζας, έτσι ώστε να μπει μία τάξη στην ο ρ ι ζ ό ν τ ι α ανάπτυξη των στελεχών της που δεν υπακούει σε καμία λογική οργάνωσης της εργασίας...

Για τα ως άνω ζητήματα έχουμε λάβει τις διαβεβαιώσεις της Διοίκησης ότι θα ληφθούν σοβαρά υπόψη οι προτάσεις μας και θα διορθωθούν πολλές από τις στρεβλώσεις του παρελθόντος.

Εδώ θα είμαστε να αξιολογήσουμε τις πιο πάνω δεσμεύσεις της Τράπεζας και αναλόγως θα πράξουμε.

Για τα λοιπά ζητήματα που ενημερωθήκαμε και επηρεάζουν το μέλλον μας ως εργαζόμενοι σαφώς αναγνωρίζουμε ότι την αποκλειστική ευθύνη για την υφεσιακή στασιμότητα, την δημοσιονομική λιτότητα και την εύθραυστη χρηματοπιστωτική κατάσταση δ ε ν την έχουν οι Τράπεζες αλλά η Πολιτεία και οι χειρισμοί του πολιτικού Προσωπικού, χωρίς να παραγνωρίζουμε τα σημαντικά λάθη των δανειστών της χώρας και την «λάθος συνταγή» σε πολλές μνημονιακές ρυθμίσεις που έχουν συμβάλλει στην επιδείνωση και όχι στη βελτίωση της ζωής του Έλληνα και της Οικονομίας γενικότερα.

ΝΟΜΙΚΗ ΚΑΛΥΨΗ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΜΑΡΤΥΡΩΝ ΥΠΕΡΑΣΠΙΣΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΣΕ ΑΓΩΓΕΣ ΔΑΝΕΙΟΛΗΠΤΩΝ ΣΕ CHF - ΥΠΟΜΝΗΜΑ ΤΟΥ Union - Η ΘΕΣΗ ΤΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ

Το Σωματείο μας απέστειλε προς την Τράπεζα (κ. Ιάκωβο Γιαννακλή-Γεν. Διευθυντή Δικτύου Καταστημάτων, κοινοποίηση κα Αθηνά Δεσύπρη-Γεν. Διευθυντή Ανθρωπίνου Δυναμικού και κ. Γεώργιο Ορφανίδη-Γεν. Διευθυντή Νομικών Υπηρεσιών) το παρακάτω υπόμνημα για το εν θέματι ζήτημα που αντιμετωπίζουν οι συνάδελφοι και όχι μόνο του Δικτύου:

ΥΠΟΜΝΗΜΑ Union

Αθήνα, 22/11/2016
Α.Π.: 572

Προς: ***κ. Ιάκωβο Γιαννακλή***
Γενικό Διευθυντή Δικτύου Καταστημάτων Eurobank

Κοιν.: *(α)* ***κα Αθηνά Δεσύπρη****, Γεν. Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού*
(β) ***κ. Γεώργιο Ορφανίδη****, Γενικό Διευθυντή Νομικών Υπηρεσιών Eurobank*

Θέμα: *Νομική κάλυψη υπαλλήλων μαρτύρων υπεράσπισης Τράπεζας σε αγωγές δανειοληπτών σε CHF.*

Αγαπητέ κύριε Γιαννακλή,

Πληροφορηθήκαμε κατά την πρόσφατη περιοδεία μας από μέλη μας που υπηρετούν στο δίκτυο καταστημάτων ότι καλούνται να καταθέσουν ως μάρτυρες σε αγωγές δανειοληπτών ***σε ελβετικό φράγκο (CHF)*** *κατά της Τράπεζας. Δεδομένου ότι πρόκειται για υπαλλήλους που δεν έχουν υπογράψει πράξη με την Τράπεζα για νομική κάλυψή τους από τυχόν αγωγές πελατών (όπως έχει γίνει με στελέχη), τίθεται το εύλογο ερώτημα της προστασίας τους από τέτοιες ενέργειες, τόσο κατά την διάρκεια της υπηρεσίας τους, όσο και μετά την αποχώρησή τους από αυτή.*

Πρότασή μας είναι να καλύπτονται κατά την ίδια ήδη ακολουθούμενη διαδικασία, είτε συνολικά, είτε κατά την κλήση τους ως μαρτύρων και οπωσδήποτε να συμπεριληφθούν και όσοι εργαζόμενοι έχουν ήδη καταθέσει σε παρόμοιες δίκες.

Εννοείται ότι κάθε υπάλληλος που καλείται να καταθέσει ως μάρτυρας στις ως άνω υποθέσεις το πράττει με τη θέλησή του. Δεν νοείται σε τέτοιες περιπτώσεις η άσκηση «πίεσης» εφόσον ο υπάλληλος αδυνατεί ή δεν επιθυμεί να καταθέσει ως μάρτυρας...

Η ΑΠΑΝΤΗΣΗ ΤΟΥ κ. ΓΕΩΡΓΙΟΥ ΟΡΦΑΝΙΔΗ - ΓΕΝ. ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ ΝΟΜΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

Πολύ συχνά στελέχη και υπάλληλοι της τράπεζας καλούνται να καταθέσουν ως μάρτυρες σε δίκη για γεγονότα και πράξεις που άπτονται των καθηκόντων τους. Αυτό μπορεί να γίνει με πρωτοβουλία της τράπεζας ή αυτεπαγγέλτως από το δικαστήριο ή άλλους δικαιοδοτικούς θεσμούς. Συμβαίνει επίσης ενίοτε υπάλληλοι και στελέχη να ενάγονται ή να καλούνται για παροχή εξηγήσεων ή να ασκείται κατ' αυτών ποινική δίωξη. Η Τράπεζα παγίως παρέχει νομική προστασία αν λόγω της μαρτυρικής τους καταθέσεώς τους στελέχη ή υπάλληλοι ήθελαν εμπλακή σε μια δικαστική διαδικασία. Το ίδιο ισχύει αν ασκείται κατ' αυτόν αγωγή κλπ. Είναι αδιάφορο αν αυτό συμβαίνει σε χρόνο κατά τον οποίον έπαυσε να υφίσταται η σχέση εργασίας με την τράπεζα.

Η τράπεζα εκλαμβάνει την παροχή νομικής προστασίας ως μια υποχρέωσή της και ως εκ τούτου δεν είναι αναγκαία η κατάρτιση κάποιου συμφωνητικού.

Περαιτέρω, όποιος προσέρχεται να καταθέσει ως μάρτυρας οφείλει να καταθέσει μόνο την αλήθεια. Αυτή είναι η θέση της τράπεζας. Ένα διαφορετικό όμως θέμα είναι αν κάποιος έχει υποχρέωση να καταθέσει ως μάρτυρας για γεγονότα που γνωρίζει. Στην ελληνική έννομη τάξη γίνεται δεκτή η ύπαρξη μιας δημοσίου δικαίου υποχρέωσης εκάστου για μαρτυρική κατάθεση και υποβοήθηση του έργου του δικαστηρίου ενώ και από το συμβατικό δεσμό με την τράπεζα μπορεί να προκύπτει η υποχρέωση του υπάλληλου ή του στελέχους να καταθέσει για πράξεις που ενήργησε ο ίδιος (π.χ. ενημέρωση του πελάτη) ή για γεγονότα που υπέπεσαν στην αντίληψή του.

Παρατηρήσεις

Η ως άνω απάντηση (που πρέπει να διαφυλαχτεί από κάθε ενδιαφερόμενο συνάδελφο) αναγνωρίζει την υποχρέωση της Τράπεζας για παροχή νομικής προστασίας στους υπαλλήλους της που καλούνται να καταθέσουν ως μάρτυρες σε δίκη για γεγονότα και πράξεις που άπτονται των καθηκόντων τους.

Δεν καλύπτει όμως το δικό μας αίτημα για την κατάρτιση ειδικού —κατά περίπτωση και κατά υπάλληλο-μάρτυρα— σ υ μ φ ω ν η τ ι κ ο ύ που νόημα έχει κυρίως την κάλυψη των νομικών εξόδων του είτε υπηρετεί αυτός στην Τράπεζα είτε έχει αφυπηρετήσει.

Τέτοια κάλυψη δεν περιέρχεται ούτε και κατ' έμμεσο τρόπο στα κείμενα των ΕΝΟΡΚΩΝ ΒΕΒΑΙΩΣΕΩΝ των υπαλλήλων της Τράπεζας που χρησιμοποιούνται στα αρμόδια Δικαστήρια.

Στις εποχές που ζούμε «όποιος φυλάει τα ρούχα του, έχει τα μισά», λέει ο λαός μας, γι' αυτό κι εμείς —χωρίς να αμφισβητούμε τη γενική δέσμευση του κ. Γ. Ορφανίδη— ζητάμε την συγκεκριμενοποίηση της νομικής προστασίας των υπαλλήλων της Τράπεζας και εμμένουμε στην άποψή σας για την κατά περίπτωση κατάρτιση κάποιου συμφωνητικού που να τους κατοχυρώνει, παράλληλα με την αναγνώριση της συμβατικής υποχρέωσης της Τράπεζας για κάλυψη των εξόδων.

ΝΕΑ ΣΥΝΑΝΤΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (14/12/2016) ΜΕ ΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ - ΕΠΙ ΤΑΠΗΤΟΣ ΟΛΑ ΤΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Στις 14 Δεκεμβρίου 2016 ο Πρόεδρος του Δ.Σ. του Union Στάθης Χαρίτος και ο Γεν. Γραμματέας Γιάννης Σιδεράτος, συναντήθηκαν με την Διοίκηση της Τράπεζας:

— Φωκίων Καραβίας (Διευθύνων Σύμβουλος).
— Αθηνά Δεσύπρη (Γεν. Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού).
— Ιάκωβος Γιαννακλής (Γεν. Διευθυντής Δικτύου Καταστημάτων).
— Διονύσης Λιγνός (Διευθυντής Εργασιακών Σχέσεων Γ.Δ.Α.Δ.).

Βάση της συζήτησης ήταν το με Α.Π. 580/25-11-2016 ΥΠΟΜΝΗΜΑ του Union με θέμα τη: Νέα δομή/οργάνωση του Δικτύου των Καταστημάτων της Τράπεζας (Main και Lean), το οποίο για λόγους διαφάνειας και εγκυρότητας το παραθέτουμε εδώ αυτούσιο.

ΥΠΟΜΝΗΜΑ Union

Αθήνα, 25/11/2016
Α.Π.: 580

Προς: ***κ. Φωκίωνα Καραβία***
Διευθύνοντα Σύμβουλο Eurobank

Κοιν.: *(α)* ***κ. Ιάκωβο Γιαννακλή****, Γενικό Διευθυντή Δικτύου Καταστημάτων Eurobank*
(β) ***κα Αθηνά Δεσύπρη****, Γενικό Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού Eurobank*

Θέμα: *Νέα δομή / οργάνωση Δικτύου (Main & Lean) Τράπεζας*

Δ Ι Α Π Ι Σ Τ Ω Σ Ε Ι Σ

Η αναδιάρθρωση της δομής του Δικτύου έχει προκαλέσει ποικίλα ερωτήματα αφενός σε θέματα διαδικασιών και λειτουργίας (επίπεδα εγκρίσεων-ευθύνης, όρια πελατών καταστήματος-ΒΟ κ.ά.) για τα οποία σίγουρα θα υπάρξουν σχετικές εγκύκλιοι της Τράπεζας, αφετέρου σε θέματα λειτουργικότητας του νέου μοντέλου, καθώς:

Α) *Αυτή την στιγμή οι SB και οι PB Officers, λόγω των μειωμένων εργασιών του πελατολογίου τους ασχολούνται και με άλλες εργασίες του καταστήματος, με αποτέλεσμα η απομάκρυνση τους να δημιουργεί ανησυχία για την ομαλή συνέχιση της λειτουργίας του καταστήματος.*

Β) *Σε πολλές περιπτώσεις μικρών επαρχιακών μονάδων αυτά δεν είναι εφικτό να λειτουργήσουν, καθώς στο κατάστημα θα μείνουν 3 άτομα και επιπλέον θα δημιουργηθεί πρόβλημα με τους πελάτες καθώς θα χρειάζεται πολύ συχνή παρουσία τους, ιδιαίτερα όπου λόγοι εντοπιότητας καθορίζουν και την (προσωπική) σχέση με τους πελάτες.*

Γ) Προβλήματα θα υπάρχουν και σε πελάτες που αποφεύγουν να μετακινηθούν σε άλλη πόλη λόγω τοπικιστικών ζητημάτων (π.χ. Άργος-Ναύπλιο) και σε όσους επιθυμούν άμεση εξυπηρέτηση. Με την λύση του ραντεβού υπάρχει μεγάλος κίνδυνος απώλειας του πελάτη.

Δ) Υπάρχει ανησυχία για την ασφάλεια των συναλλαγών από την σχεδιαζόμενη κατάργηση α' και β' υπογραφής.

Ε) Υπάρχει ανησυχία από την υποβάθμιση πολλών καταστημάτων ουσιαστικά σε θυρίδες και των ρόλων Διευθυντών και Υποδιευθυντών σε αυτά καθώς και από την φημολογούμενη ονομασία τους σε «υπεύθυνους καταστήματος».

ΣΤ) Υπάρχει αυξημένος κίνδυνος για εργατικό ατύχημα. Χρειάζεται πρόσθετη πράξη στην σύμβαση του υπαλλήλου για κατοχύρωση του σε περίπτωση ατυχήματος κατά την διάρκεια της μετακίνησης του προς εκπλήρωση της συμβατικής του υποχρέωσης προς την Τράπεζα.

Ε Π Ι Σ Η Μ Α Ν Σ Ε Ι Σ

*Παρ' ότι ως Σωματείο έχουμε μία γενική ενημέρωση για τις επερχόμενες αλλαγές στο Δίκτυο με τον τίτλο: «Απλοποίηση της λειτουργίας της Τράπεζας», οφείλουμε να ομολογήσουμε ότι η **«Νέα Εποχή»** που επιβάλλει αυτές τις **«Αλλαγές»** δεν είναι άλλη από την **πολιτική μείωσης των ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΩΝ ΔΑΠΑΝΩΝ** της Τράπεζας με έμφαση, ως συνήθως γίνεται, στην **ΠΕΡΙΣΤΟΛΗ ΤΟΥ ΚΟΣΤΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**, με ό,τι αυτό συνεπάγεται για τους εργαζόμενους.*

*Στις προτάσεις όμως αυτές της **«νέας φιλοσοφίας»** εκφράζουμε τον προβληματισμό μας, τόσο για την σωστή εφαρμογή τους, όσο για την αποτελεσματικότητα τους, σύμφωνα με τις **ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΕΙΣ** μας που έχουν αναπτυχθεί παραπάνω.*

*Ήδη το Δίκτυο έχει υποστεί σημαντική **«υποστελέχωση»** εξαιτίας εκτεταμένων αποχωρήσεων έμπειρων και καταρτισμένων στελεχών με τα προγράμματα εθελούσιας εξόδου.*

Με το νέο μοντέλο λειτουργίας του επιτείνεται αυτό το φαινόμενο, οπότε η «πελατοκεντρική» θεωρία της Τράπεζας θα είναι χωρίς σημείο αναφοράς, αφού ο πελάτης (και ο υπάλληλος) θα πρέπει να μ ε τ α κ ι ν ε ί τ α ι , για να εξυπηρετηθεί, οπότε το πιθανότερο είναι να πάει σε άλλη Τράπεζα…

Οι ίδιοι οι οικονομικοί αναλυτές της Eurobank σε πρόσφατη επισήμανση τους (25/11/2016) υπογραμμίζουν ότι το πρόβλημα των Τραπεζών είναι η επιστροφή της Ελληνικής Οικονομίας σε τροχιά βιώσιμης ανάπτυξης, άρα και της συνακόλουθης μείωσης του ρυθμού δημιουργίας νέων μη εξυπηρετούμενων δανείων, πρόβλημα δύσκολο στην επίλυση του, αφού και η ποιότητα των κεφαλαίων τους παραμένει σχετικά χαμηλή, λόγω του υψηλού μεριδίου των αναβαλλόμενων φόρων επί του συνόλου του ενεργητικού τους, παρά τους υψηλούς δείκτες κεφαλαιακής επάρκειας…

*Εξίσου μεγάλο πρόβλημα —αν όχι μεγαλύτερο— είναι η αδυναμία θεαματικής ανάκαμψης των καταθέσεων στις Τράπεζες κυρίως εξαιτίας της ύπαρξης περιορισμών στην κίνηση κεφαλαίων, αλλά και της περιορισμένης αποκατάστασης της **ΕΜΠΙΣΤΟΣΥΝΗΣ ΤΩΝ ΚΑΤΑΘΕΤΩΝ** έναντι του τραπεζικού συστήματος και της ελληνικής οικονομίας.*

Άρα, ουδεμία σχέση έχει το μοντέλο λειτουργίας της Τράπεζας με τα ως άνω αίτια που την καθηλώνουν στο αρνητικό πρόσημο, ούτε η μείωση του Προσωπικού έχει καμία σοβαρή επίπτωση στην επαναφορά του κλίματος εμπιστοσύνης των πελατών και ειδικά των καταθετών.

Αντίθετα, οι εργαζόμενοι της Τράπεζας έπαιξαν και συνεχίζουν να παίζουν τον πιο σοβαρό ρόλο στον επαναπατρισμό της πελατείας και στην διεύρυνση της καταθετικής βάσης της, αφού αυτοί είναι ο ζωντανός συνδετικός κρίκος στον δεσμό εμπιστοσύνης και εξυπηρέτησης που πρέπει να υπάρχει μεταξύ Τράπεζας και πελάτη.

*Θεωρούμε, λοιπόν ότι η περαιτέρω αποψίλωση του Δικτύου από έμψυχο και εκπαιδευμένο ανθρώπινο δυναμικό θα λειτουργήσει στην αντίθετη κατεύθυνση από την επιδιωκόμενη της **«Νέας Εποχής»**...*

*Εννοείται επίσης ότι ως η πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση στον χώρο της Τράπεζας θα παρακολουθήσουμε πολύ στενά όλες τις διαδικασίες «απλοποίησης» της λειτουργίας του Δικτύου της Τράπεζας όχι μόνο για τους ενδεχόμενους λειτουργικούς κινδύνους που θα προκύψουν, αλλά και για την διασφάλιση των υφιστάμενων δικαιωμάτων και συμφερόντων των εργαζομένων, **με μηδενική ανοχή** σε προσπάθειες δημιουργίας οικονομικής ή υπηρεσιακής βλαπτικής μεταβολής του οποιουδήποτε εργαζόμενου.*

Στο ζήτημα αυτό ζητάμε την συνεργασία και των αρμοδίων στελεχών της Τράπεζας που θα πρέπει να καταλάβουν ότι ο ρόλος τους δεν έχει μόνο δικαιώματα, αλλά και ευθύνες τις οποίες πρέπει να αναλάβουν στο πλαίσιο της καλής συνεργασίας που επί σειρά ετών έχουμε χτίσει και πρέπει να σεβαστούν...

Οι απαντήσεις της Τράπεζας

Νέο Δίκτυο Καταστημάτων

Σε γενικές γραμμές η Τράπεζα ήταν καθησυχαστική και αισιόδοξη για την λειτουργία του νέου μοντέλου, αφού τόνισε:

- **Αυξάνονται οι θέσεις ευθύνης σε υψηλό επίπεδο από την στιγμή που οι Περιφερειακοί Διευθυντές** από 25 γίνονται 88 με εσωτερική κάλυψη της θέσης (διαδικασία που έχει ξεκινήσει ήδη) που προβλέπει σημαντικές αρμοδιότητες (επιτόπου έρευνα αγοράς) και αναβαθμίζει 60 συναδέλφους διευθυντές καταστημάτων με παράλληλη αναβάθμιση άλλων 60 συναδέλφων που θα καλύψουν τα κενά όσων γίνουν Περιφερειακοί Διευθυντές. Οι τελευταίοι θα έχουν ως Βοηθούς τους τους **Relationship Managers (R.M.)** που θα είναι οι **SB** και **PB** συνάδελφοι.
- **Θα γίνει εξορθολογισμός στην αμοιβή της εργασίας** των ως άνω στελεχών (ζήτημα που κατ' επανάληψη έχουμε θέσει) ενώ θα υπάρξει ικανοποιητικό και ενιαίο min αποδοχών Διευθυντών Καταστημάτων και Περιφερειακών, αλλά και διαδικασία αποκατάστασης για τους διευθυντές που έχουν μείνει πίσω μισθολογικά (grades και παροχές).
- **Θα γίνει ηλεκτρονική αναβάθμιση στα καταστήματα** που θα χάσουν τους R.M., έτσι ώστε το 90%-95% των εργασιών τους να γίνονται ηλεκτρονικά (σημερινό ποσοστό 70%). Ακόμα και σε περιπτώ-

σεις χορήγησης δανείων το σύστημα θα προβλέπει (εντός του 2017) απευθείας επαφή με τον πελάτη **(μέσω βιντεοκλήσης)**, αλλά και ο αρμόδιος R.M. (SB) θα κλείνει ραντεβού και ο ίδιος θα επισκέπτεται τον υποψήφιο δανειολήπτη. Άλλωστε στο κατάστημα όλοι θα πουλάνε προϊόντα της Τράπεζας, ενώ οι μεγαλύτεροι πελάτες θα κατευθύνονται στους R.M. και όπου αυτός δεν υπάρχει στον ίδιο τον διευθυντή του καταστήματος, **χωρίς να αλλάξει αυτός κατάστημα εξυπηρέτησης** ακόμα κι αν χρειαστεί το άνοιγμα μηχανογραφικής εφαρμογής με το κατάστημα-έδρα των R.M.

ΣΥΝΑΝΤΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΤΑ ΑΝΩΤΕΡΑ ΣΤΕΛΕΧΗ ΤΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΣΤΗ ΒΟΡ. ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ

Την Κυριακή 19/02/2017 πραγματοποιήθηκε στην Θεσσαλονίκη συνάντηση εργασίας του Προεδρείου του Σωματείου μας (Στάθης Χαρίτος - Πρόεδρος Δ.Σ., Γιάννης Σιδεράτος - Γεν. Γραμματέας Δ.Σ., Κώστας Δικαιοφύλαξ - Αντιπρόεδρος Δ.Σ. και Γραμματέας Βορείου Ελλάδος, Γαβριήλ Μιχαλάτος - Αναπλ. Γεν. Γραμματέας Δ.Σ.) με τον Γενικό Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού της Τράπεζας **κα Αθηνά Δεσύπρη** και των ανώτερων τοπικών στελεχών Β. Ελλάδος:

1. **Παπαποστόλου Ντίνα**, Αναπλ. Γεν. Διευθυντής Ζ' Τομέα Δικτύου Κατ/των
2. **Τσούρμας Φίλιππος**, Δ/ντής Αναπτ. Εργασιών Ζ' Τομέα Δικτύου Κατ/των
3. **Μπακογιάννης Φώτιος**, Διευθυντής Η' Τομέα Καταστημάτων
4. **Κηπουρός Γεώργιος**, Δ/ντής Αναπτ. Εργασιών Η' Τομέα Δικτύου Κατ/των
5. **Βλάχος Κώστας**, Διευθυντής Διαχείρισης Καθυστερήσεων Retail Β.Ε.
6. **Βλαχόπουλος Νίκος**, Βοηθ. Γεν. Διευθυντής Private Banking Β. Ελλάδος

Η θεματολογία της συνάντησης αφορούσε τα προβλήματα του Προσωπικού και της Τράπεζας στην Βόρειο Ελλάδα.

Έγινε εποικοδομητικός διάλογος – εφ' όλης της ύλης – και ακούστηκαν εκατέρωθεν σωστές προτάσεις που όλες είχαν κοινή αφετηρία: **Το μέλλον της Τράπεζας και εργαζομένων**, μέσα στο ασφυκτικό πλαίσιο της οικονομικής και της τραπεζικής κρίσης που βιώνει η χώρα και οι εργαζόμενοι στις Τράπεζες. Πως αντιμετωπίζει η Τράπεζα, αλλά και η πλέον αντιπροσωπευτική της συνδικαλιστική οργάνωση (Union Eurobank) τις προκλήσεις και τα προβλήματα της εποχής και κυρίως τί **γίνεται με την αλλαγή στην δομή του Δικτύου των καταστημάτων**.

Από την πλευρά μας (ξανά)θέσαμε την βασική μας θέση στο πλαίσιο όλων αυτών των συζητήσεων: **ΤΗΝ ΕΠΙΒΡΑΒΕΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΝΕΠΕΙΑΣ, ΤΟΣΟ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ, ΟΣΟ ΚΑΙ ΤΩΝ ΠΕΛΑΤΩΝ ΤΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ**.

ΕΠΙΒΡΑΒΕΥΣΗ ΣΥΝΕΠΕΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ ΠΕΛΑΤΩΝ ΤΡΑΠΕΖΑΣ

Το ζήτημα το είχαμε θέσει με το έγγραφο μας με Α.Π. 596/12-12-2016 και αφορούσε **τους συνεπείς δανειολήπτες συναδέλφους, αλλά και πελάτες που πρέπει να ε π ι β ρ α β ε υ τ ο ύ ν** για την συνέπεια τους και την πίστη τους προς την Τράπεζα.

ΥΠΟΜΝΗΜΑ Union

Αθήνα, 12/12/2016
Α.Π.: 596

Προς: ***κ. Φωκίωνα Καραβία****, Διευθύνοντα Σύμβουλο Eurobank*

Κοιν.: ***κα Αθηνά Δεσύπρη****, Γεν. Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού*

Θέμα: *Ουσιαστική αναγνώριση της συνέπειας των δανειοληπτών συναδέλφων της Τράπεζας.*

Η Τράπεζα, τα τελευταία χρόνια, έχει κάνει σημαντικές κινήσεις για την διευκόλυνση συναδέλφων δανειοληπτών που αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην εκπλήρωση των δανειακών τους υποχρεώσεων.

Το Σωματείο έχει ζητήσει ρυθμίσεις που θα καλύπτουν το σύνολο του Προσωπικού, αλλά αυτό μέχρι στιγμής δεν έχει γίνει εφικτό σε σχέση με την πολιτική διαχείρισης των δανείων, με συνέπεια ***οι συνεπείς δανειολήπτες να μην επωφελούνται****.*

Πρόσφατα (Ε.Σ.Σ.Ε. 30-6-2016), η Εθνική Τράπεζα συμφώνησε με τον αντιπροσωπευτικό της Σύλλογο την ανταμοιβή των ενήμερων δανειοληπτών με επιστροφή του 12% των καταβαλλόμενων ενήμερων τόκων στεγαστικών, καταναλωτικών και ατομικών δανείων.

Επιπλέον το Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων αποφάσισε την μείωση του επιτοκίου στην αντίστοιχη κατηγορία των δημοσίων υπαλλήλων - δανειοληπτών, που για το τρέχον εξάμηνο θα είναι 1%.

Επειδή πιστεύουμε ότι παρόμοιες κινήσεις, πέραν της επιβράβευσης, συμβάλλουν στη δημιουργία κουλτούρας πληρωμών, επιθυμούμε να δούμε ανάλογη ανταπόκριση από την Τράπεζα προς το Προσωπικό της.

Ας μην ξεχνάμε ότι αυτό το Προσωπικό στα πολύ δύσκολα κράτησε όρθια την Τράπεζα με αναγνωρισμένη κι από σας την αποτελεσματικότητά του καθ' όλη τη διάρκεια της τραπεζικής κρίσης, μέχρι σήμερα.

Θα περιμένουμε την απάντησή σας στο εύλογο και δίκαιο αίτημά μας.

Η ικανοποίηση του αιτήματος μας θα έχει μεσοπρόθεσμα οφέλη για την Τράπεζα, γιατί έτσι θα δημιουργηθεί και **κουλτούρα πληρωμών** που θα αναγνωρίζεται, έτσι ώστε να μετριαστεί το αλγεινό φαινόμενο της ψευδούς δήλωσης «αδυναμίας πληρωμών» προκειμένου ο πελάτης ή και ο συνάδελφος δανειολήπτης να τύχει μιας κάποιας ρύθμισης των οφειλών του…

Αναμένουμε με αγωνία την τελική και θετική ικανοποίηση του ως άνω δίκαιου αιτήματος μας.

Στο ίδιο θέμα θίξαμε την **ανεπίτρεπτη ολιγωρία της Τράπεζας στο ζήτημα της μη μηχανογραφικής υποστήριξης των Στεγαστικών Δανείων Προσωπικού που χορηγήθηκαν σύμφωνα με τις Κλαδικές Σ.Σ.Ε.**

μεταξύ Τραπεζών και Ο.Τ.Ο.Ε. Πέραν των άλλων προβλημάτων που ακατανόητα έχουν δημιουργηθεί στους συναδέλφους-δανειολήπτες καθίσταται ανεφάρμοστη και η διάταξη του άρθρου 3, παρ. 2, της Κλαδικής Σ.Σ.Ε. Ο.Τ.Ο.Ε.-Τραπεζών του 2016 που προβλέπει την συμβατική υποχρέωση της Τράπεζας να ικανοποιεί αιτήματα συναδέλφων για ευνοϊκότερες ρυθμίσεις των δανείων τους που βασίζονται στις κλαδικές Σ.Σ.Ε. ακόμα κι αν τα αιτήματά τους είναι ε ν τ ό ς της εκάστοτε πιστοδοτικής πολιτικής της που απολαμβάνουν όσοι συνάδελφοι έχουν τα ίδια δάνεια (στεγαστικά) με όρους Τράπεζας, ακόμα και οι αντίστοιχοι δανειολήπτες-πελάτες!!!

ΝΟΜΙΚΗ ΚΑΛΥΨΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Αφορά δύο (2) ζητήματα που έχουμε θέσει:

Α) Με το υπόμνημα μας (Α.Π. 572/27-11-2016) ζητήσαμε **την προστασία των απλών υπαλλήλων που καταθέτουν ως μάρτυρες υπεράσπισης σε υποθέσεις της Τράπεζας** ακόμα και μετά την αποχώρηση τους από την υπηρεσία. Στο ζήτημα αυτό είχε απαντήσει θετικά ο Γεν. Διευθυντής Νομικών Υπηρεσιών της Τράπεζας **κ. Γεώργιος Ορφανίδης** (βλ. ανακοίνωση μας Νο 83/25-11-2016), αλλά εμείς θέλαμε μία πιο ξεκάθαρη, δημόσια και διαφανή δ έ σ μ ε υ σ η της Τράπεζας.

Η νέα απάντηση/δέσμευση της **κ. Αθηνάς Δεσύπρη** μας ικανοποιεί περισσότερο, αφού η Τράπεζα θα ενημερώνει γι' αυτή της την υποχρέωση το Προσωπικό, μέσω του υπηρεσιακού της διαδικτύου **(Intranet)**.

Β) Με το υπόμνημα μας με Α.Π. 580/25-11-2016 προς τον **κ. Φωκίωνα Καραβία** ζητάγαμε την πρόσθετη κάλυψη των υπαλλήλων που θα μετακινούνται για υπηρεσιακούς λόγους κατά πολύ πιο συχνά διαστήματα (με τη νέα δομή του Δικτύου των καταστημάτων της Τράπεζας) για τον **«κ ί ν δ υ ν ο ε ρ γ α τ ι κ ο ύ α τ υ χ ή μ α τ ο ς»**.

Η Τράπεζα απάντησε ότι υπάρχει αυτή η κάλυψη τόσο στο πλαίσιο της ασφάλισης στο Ι.Κ.Α., όσο στο πλαίσιο της συμπληρωματικής ασφάλισης μέσω της Eurolife. Εννοείται ότι η απάντηση μας ικανοποιεί και οι συνάδελφοι που με την παρούσα ενημερώνονται θα πρέπει να το γνωρίζουν πλέον…

Οι θέση του Union

Η θέση μας είναι ξεκάθαρη και φαίνεται στο υπόμνημα με 580/25-11-2016 προς τον κ. Φ. Καραβία, αλλά και στην ανακοίνωση μας Νο 74/03-11-2016.

Θεωρούμε ότι η Τράπεζα κάλυψε ικανοποιητικά, τόσο τις ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΕΙΣ μας, όσο τις ΕΠΙΣΗΜΑΝΣΕΙΣ μας σχεδόν σε όλα τα ζητήματα που θέσαμε κατά την μεταξύ μας συνάντηση (14/12/2016) και με τα προηγηθέντα υπομνήματά μας, όχι μόνο με τις απαντήσεις που συνοπτικά σας παραθέσαμε, αλλά και με ειδικό ενημερωτικό υλικό που κυκλοφόρησε στις 19-12-2016 **(«Συχνές Ερωτήσεις και Απαντήσεις για το νέο μοντέλο λειτουργίας του Δικτύου Καταστημάτων»)** που φέρει την σφραγίδα του κ. Ιάκωβου Γιαννακλή.

Σχετικές είναι και οι πιο συνοπτικές τοποθετήσεις του **Διευθύνοντος Συμβούλου της Τράπεζας κ. Φωκίωνα Καραβία** (Βλ. ανακοίνωσα αρ. 05/16-12-2016 και αρ. 06/23-12-2016) με έμφαση στον ανασχεδιασμό του λειτουργικού μοντέλου της Τράπεζας στην Ελλάδα.

Αυτό δεν σημαίνει ότι τα προβλήματα μας λύθηκαν, ούτε ότι η υπαρξιακή αγωνία για το μέλλον των εργαζομένων έχει εκλείψει.

Εμείς παραμένουμε σε μάχιμη θέση, θέτουμε εποικοδομητικά τις αντιρρήσεις μας και συμβάλλουμε γόνιμα στην επίλυση, όσων προβλημάτων επισημαίνουμε. Μπορεί όλα τα θέματα μας να μην είναι αυστηρώς εργασιακά. Καθήκον μας όμως είναι να επιλαμβανόμαστε σε κάθε θέμα που έστω κατ' έμμεσο τρόπο αφορά εργαζόμενους.

ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΥΝΑΛΛΑΓΩΝ

Η ανησυχία μας για την «ασφάλεια των συναλλαγών» εξαιτίας της σχεδιαζόμενης κατάργησης α' και β' υπογραφής των στελεχών.

Η γραπτή απάντηση του κ. Ιάκωβου Γιαννακλή στις 20/11/2016 ήταν θετική και απόλυτη και έχει ως εξής:

Το έργο δεν αφορά σε κατάργηση της Α και Β υπογραφής, αλλά στην "ενοποίηση" των Α' & Β' Υπογραφών σε μια κοινή. Η αλλαγή δεν επηρεάζει τα είδη των συναλλαγών που απαιτούν έγκριση στελέχους με υπογραφή, τα οποία παραμένουν τα ίδια με την υφιστάμενη κατάσταση. Παράλληλα, ίδιος παραμένει και ο αριθμός των εγκρίσεων στελεχών με υπογραφή που απαιτούνται σε κάθε περίπτωση (π.χ. δύο (2) υπογραφές στις τραπεζικές επιταγές και τις συμβάσεις δανείων).

Με την ενοποίηση διευκολύνεται η διενέργεια των καθημερινών συναλλαγών, αφού περισσότερα στελέχη μπορούν να εμπλακούν στην υλοποίησή τους, χωρίς να χρειάζεται να υπάρχουν περίπλοκοι μηχανισμοί συνδυασμών (ενδεικτικά από τους 73 ρόλους που υπήρχαν στα μηχανογραφικά σύστημα, μόνο και μόνο για να υποστηρίζονται οι συναλλαγές, με την υλοποίηση θα απαιτούνται μόνο 4!). Με την υλοποίηση αντιμετωπίζονται χρόνια προβλήματα του δικτύου, όπως η αδυναμία εκτέλεσης συναλλαγών σε περίπτωση απουσίας κάποιων από το κατάστημα και οι προσωρινές μετακινήσεις που αναγκαζόμασταν να κάνουμε για να μπορούμε να λειτουργούμε.

Τέλος, αξίζει να αναφερθεί ότι η υλοποίηση γίνεται σε συνεργασία με τα Operational Risks και το Audit της Τράπεζας, μετά από έγκριση του ΕxΒο, ενώ όλα τα στελέχη του Δικτύου που θα αποκτήσουν την «Ενοποιημένη Υπογραφή», αφενός έχουν προηγούμενη ελεγκτική εμπειρία, αφετέρου διαθέτουν μακρόχρονη τραπεζική εμπειρία (μέσος όρος 16 έτη).

ΝΕΑ ΙΩΝΙΑ: ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ Υ.Α.Ε.

Η ανησυχία μας για την επίλυση «προβλημάτων Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (Υ.Α.Ε.) στο συγκρότημα της Τράπεζας στη Νέα Ιωνία (Άρθρο 7, παρ. 6 και 7 του Οργανισμού Υπηρεσίας Προσωπικού της Τράπεζας), σύμφωνα με το υπόμνημα που σας παραθέτουμε με παραλήπτη τον κ. Σταύρο Ιωάννου, Αναπλ. Διευθύνοντα Σύμβουλο.

Αθήνα, 03/10/2016
Α.Π.: 516

Προς: ***κ. Σταύρο Ιωάννου***
Αναπλ. Διευθύνοντα Σύμβουλο

Θέμα: *Επίλυση προβλημάτων Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (Υ.Α.Ε.) στο συγκρότημα της Τράπεζας στη Νέα Ιωνία (Άρθρο 7, παρ. 6 και 7 του Οργανισμού Υπηρεσίας Προσωπικού της Τράπεζας.*

Αγαπητέ κύριε Ιωάννου,

Γνωρίζουμε πολύ καλά την ευαισθησία σας, αλλά και την αμεσότητα επίλυσης των εν θέματι ζητημάτων που απασχολούν τους εργαζόμενους των μονάδων της Τράπεζας που έχουν έδρα το συγκρότημα της Ν. Ιωνίας.

Εξ' όσων γνωρίζουμε η αρμόδια Επιτροπή της Τράπεζας (Υ.Α.Ε.) επιτελεί άψογα την δουλειά της έχοντας καταγράψει το σύνολο των προβλημάτων που επιτόπου διέγνωσε και με την συνδρομή του μέλους της - εκπροσώπου των εργαζομένων, σ.δ. Νίκου Ροδόπουλου, μέλους του Δ.Σ. του Union που υπηρετεί στο Group IT Applications / Group Testing Factory.

Παρακαλούμε και για το εκ μέρους σας ειδικότερο ενδιαφέρον στα καταγραφέντα προβλήματα και για την εν συνεχεία ενημέρωσή μας για την πορεία επίλυσής τους.

Ευχαριστούμε πολύ για την συνεργασία.

Η απάντηση του κ. Σταύρου Ιωάννου στις 05/10/2016 ήταν άμεση και θετική προς τα αιτήματα μας, όμως ακόμα δεν μας έχει κοινοποιηθεί συγκεκριμένο χρονοδιάγραμμα επίλυσης των **ΘΕΜΑΤΩΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ των κτιρίων της ΝΕΑΣ ΙΩΝΙΑΣ**, όπως αυτά έχουν αρμοδίως καταγραφεί.

Επειδή στο θέμα αυτό που αφορά εκατοντάδες συναδέλφους έχουμε αποδεδειγμένη μεγάλη ευαισθησία θα επιμείνουμε για πιο σύντομες και άμεσες λύσεις σύμφωνα πάντα με τις προτάσεις των αρμοδίων (Μηχανικός Ασφάλειας, Ιατρός Εργασίας κ.λπ.).

ΣΤΕΓΑΣΤΙΚΑ ΔΑΝΕΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΜΕΣΩ ΚΛΑΔΙΚΩΝ Σ.Σ.Ε.

Αθήνα, 12/12/2016
Α.Π.: 597

Προς: ***κ. Φωκίωνα Καραβία****, Διευθύνοντα Σύμβουλο Eurobank*

Κοιν.: ***κα Αθηνά Δεσύπρη****, Γεν. Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού*

Θέμα: *Μηχανογραφική υποστήριξη στεγαστικών δανείων Προσωπικού χορηγηθέντων σύμφωνα με τις κλαδικές Σ.Σ.Ε.*

Πληροφορούμαστε ότι η Τράπεζα βρίσκεται σε αδυναμία εφαρμογής του αρ.3.2 της Σ.Σ.Ε. Ο.Τ.Ο.Ε. - Τραπεζών 2016 που αφορά τα Στεγαστικά δάνεια. Καθώς έχει παρέλθει σημαντικό

χρονικό διάστημα και ήδη δεχόμαστε παράπονα από συναδέλφους - δανειολήπτες της συγκεκριμένης κατηγορίας δανείων, υπενθυμίζουμε ότι είναι και συμβατική υποχρέωση της Τράπεζας ***«να ικανοποιεί αιτήματα συναδέλφων για ευνοϊκότερη ρύθμιση των Στεγαστικών δανείων Σ.Σ.Ε. στο πλαίσιο της εκάστοτε πιστοδοτικής πολιτικής της»****. Επίσης παρατηρείται και* ***καθυστέρηση στην έγκριση νέων δανείων αυτής της κατηγορίας****. Η παρατεταμένη αδυναμία αυτής να συμμορφωθεί με τις συμβατικές της υποχρεώσεις είναι βέβαιο ότι θα αποτελέσει σημείο τριβής και με την Ο.Τ.Ο.Ε.*

Επιπλέον υπάρχουν και πολλά αιτήματα εργαζομένων ***για μετατροπή των συγκεκριμένων δανείων που έχουν λάβει σε δάνεια staff****, τα οποία επίσης δεν έχουν ικανοποιηθεί και βρίσκονται σε εκκρεμότητα για μακρύ χρονικό διάστημα. Πιστεύουμε ότι κάθε καθυστέρηση στα ευαίσθητα θέματα ευνοϊκότερων ρυθμίσεων βρίσκεται σε αντίθεση και με την εκφρασμένη επιθυμία της Τράπεζας να συνδράμει και να διευκολύνει το Προσωπικό της που – όπως και οι πελάτες της – αντιμετωπίζει δυσκολίες στην εκπλήρωση των δανειακών του υποχρεώσεων.*

Επειδή και στο παρελθόν είχαμε απασχοληθεί (επί σειρά ετών) με παρεμφερή προβλήματα αυτής της κατηγορίας των συναδέλφων – δανειοληπτών (π.χ. δεν μπορούσαν να τα ασφαλίσουν στην Eurolife με ασφάλιση ζωής...) έχουμε καταλήξει στο συμπέρασμα ότι η άδικη και αντισυμβατική στάση της Τράπεζας στο όλο ζήτημα είναι συνέπεια της άρνησης (γιατί δεν μπορούμε να φανταστούμε «αδυναμίας») των υπευθύνων στελεχών της για τη μηχανογραφική υποστήριξη των αντίστοιχων εφαρμογών.

Ελπίζουμε με την παρέμβασή σας να δοθεί επιτέλους μία λύση όχι μόνο για την αποκατάσταση της αδικίας, αλλά και για το κύρος της Τράπεζας.

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ LOYALTY ΤΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ

Αθήνα, 21 Οκτωβρίου 2016
Α.Π.: 534

Προς: ***κα Αθηνά Δεσύπρη***
Γενικό Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού Eurobank

Κοιν.: ***κ. Φωκίωνα Καραβία,***
Διευθύνοντα Σύμβουλο Δυναμικού

Θέμα: *Αξιολόγηση Προσωπικού 2015: Επιβράβευση βάσει του Προγράμματος Loyalty της Τράπεζας.*

Έχουμε ήδη ενημερωθεί αρμοδίως για τις δρομολογηθείσες αλλαγές στο σύστημα αξιολόγησης του Προσωπικού.

Δυστυχώς μία άμεση επίπτωση αυτών των αλλαγών είναι και η επακόλουθη παύση της εν θέματι επιβράβευσης των διακριθέντων συναδέλφων με το Πρόγραμμα Loyalty μέσω και της σχετικής ετήσιας εκδήλωσης της Τράπεζας.

Με δεδομένο ότι η τελευταία χρονιά με το προϊσχύον σύστημα αξιολόγησης είναι αυτή του 2015 θεωρούμε ότι είναι δίκαιο και σωστό να πραγματοποιηθεί βράβευση – έστω και για τελευταία φορά – για όσους συναδέλφους κατά το 2015 συμπλήρωναν τις απαραίτητες προϋποθέσεις.

Εννοείται ότι πρόταση και επιθυμία του Σωματείου μας είναι η αντικατάσταση της ως άνω ετήσιας βράβευσης με αντίστοιχη σχετική σύμφωνα με τα νέα δεδομένα της αξιολόγησης του Προσωπικού, γιατί πιστεύουμε στο θεσμό της α ρ ι σ τ ε ί α ς και ως κίνητρο υποκίνησης των εργαζομένων, αλλά και ως μέσον επιβράβευσης των διακριθέντων εξ αυτών.

ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΔΙΚΤΥΟΥ ΓΙΑ ΤΟ ΝΕΟ PROJECT ΜΕΤΑΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟΥ ΤΩΝ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ

Αθήνα, 20/01/2017
Α.Π.: 633

Προς: ***κ. Ιάκωβο Γιαννακλή***
Γενικό Διευθυντή Retail Banking Eurobank

Θέμα: *Εφαρμογή Διεύθυνσης Δικτύου σχετικά με το νέο project μετασχηματισμού των καταστημάτων της Τράπεζας - Συνέπειες.*

Αγαπητέ κύριε Γενικέ,

Για το εν θέματι ζήτημα του μετασχηματισμού των καταστημάτων της Τράπεζας (νέα δομή/οργάνωση Δικτύου – "Main & Lean") σας είχαμε κοινοποιήσει το με Α.Π. 580/25-11-2016 υπόμνημα μας και είχατε την καλοσύνη να το συζητήσουμε και από κοντά στις 14/12/2016 σε σχετική συνάντηση εργασίας με τον κ. Φ. Καραβία και την κα Α. Δεσύπρη.

Μάλιστα τα ζητήματα αυτά ήταν και το κύριο μέρος της τελευταίας-δημόσιας τοποθέτησης του Σωματείου μας για το 2016 (βλ. ανακοίνωση μας Νο 086/28-12-2016), όπου εκτός από τα δικές μας θέσεις, αναπτύχθηκαν και οι αντίστοιχες απαντήσεις της Τράπεζας σε ***μία προσπάθεια ομαλοποίησης αντιδράσεων*** *(δικαίων ή αδίκων) και εντυπώσεων των ενδιαφερομένων συναδέλφων του Δικτύου, όπως αυτές είχαν υποπέσει στην αντίληψη μας στο πλαίσιο των καταστατικών σκοπών του Σωματείου μας, αλλά και της πάγιας αρχής μας που δέχεται τον άμεσο επηρεασμό του μέλλοντος του Προσωπικού από την πορεία της Τράπεζας και την επίτευξη ή όχι των στόχων της.*

Ίσως οι δικές μας επισημάνσεις για το όλο ζήτημα φάνηκαν υπερβολικές και παρ' ότι η Γενική Διεύθυνση Δικτύου κυκλοφόρησε ειδικό ενημερωτικό υλικό στις 19/12/2016 («Συχνές ερωτήσεις και απαντήσεις για το νέο μοντέλο λειτουργίας του δικτύου καταστημάτων») αποφασίστηκε μία πιο άμεση και πιο δημοκρατική επαφή με ένα νέο «σημείο» ελεύθερης πρόσβασης του Προσωπικού του Δικτύου μέσω της εφαρμογής www.conferience.com, όπου κάθε κάτοχος (του ενός και ενιαίου για όλους) κωδικού θα μπορούσε να τοποθετείται (ερωτήσεις-προτάσεις-κριτική) για το όλο ζήτημα.

Η εφαρμογή αυτή – νομίζουμε – ότι λειτουργεί από 13/01/2017 και πέραν της διαφάνειας και της δημοκρατικότητας από τις οποίες διέπεται θεωρούμε ότι ***προβληματίζει*** *στα εξής σημεία:*

1) ***Δίνεται μία άσχημη εικόνα έντονης αντιπαράθεσης του Προσωπικού*** *και με την Τράπεζα, αλλά και μεταξύ τους, οι εργαζόμενοι, με αφορμή το ζήτημα του νέου μοντέλου, με πολλά και διάφορα αίτια που πολλές φορές επικαλύπτονται από προσωπικά στοιχεία/παράπονα.*

2) ***Όταν η τοποθέτηση είναι «ανώνυμη»****, όπως εδώ και δεν υπάρχει το βάρος της ευθύνης για ό,τι λέμε το συναίσθημα και το υποκειμενικό στοιχείο κυριαρχούν με αποτέλεσμα υπερβολικούς αφορισμούς, όπως π.χ. αυτού του συναδέλφου που έγραψε:* ***«Είναι καιρός η παλαιότητα και η επετηρίδα να πάρουν την θέση τους από τα πτυχία, τα μεταπτυχιακά, την όρεξη για εργασία, την αποδοτικότητα, γενικά, τα χαρακτηριστικά που συγκεντρώνουν τα νέα και ικανά στελέχη»****…*

   Η ως άνω χαρακτηριστική επισήμανση αγνοεί ότι η Eurobank αποτελεί την μοναδική ίσως Τράπεζα όπου η ιεραρχία (παλαιότητα) και η «επετηρίδα» (που δεν υπάρχει ουσιαστικά) δεν αποτελούν το κύριο κριτήριο υπηρεσιακής εξέλιξης, αφού σχεδόν αποκλειστικά η αποδοτικότητα και η υπηρεσιακή επάρκεια επιβραβεύονται υπηρεσιακά και οικονομικά. Επίσης, αγνοεί την αξία της εμπειρίας στις συναλλαγές και στην επαφή με τον πελάτη, αλλά και τοποθετείται απέναντι σε κάθε πιο παλιό συνάδελφο που θα μπορούσε να είναι εξίσου πρόθυμος («όρεξη για εργασία»), αποδοτικός, ικανός και καταρτισμένος με το νέο συνάδελφο ή και ακόμα καλύτερος από αυτόν, λόγω της πείρας του…

   Εμείς εδώ απλώς ***ανησυχούμε για ένα (νέο;) διαχωρισμό που επιχειρείται*** *μεταξύ του Προσωπικού (νέοι # παλιοί) με τα δέλεαρ των νέων θέσεων ευθύνης που ανοίγονται…*

3) ***Η όλη διαδικασία εσωτερικής/υπηρεσιακής και αμφίδρομης ενημέρωσης είναι δυστυχώς εκτεθειμένη στον οποιονδήποτε τρίτο*** *(καλοπροαίρετο ή και κακοπροαίρετο) που ήθελε μπει στο internet γνωρίζοντας απλά τον κωδικό πρόσβασης που εύκολα μπορούσε να πληροφορηθεί από οποιοδήποτε συνάδελφο του Δικτύου… Ποιος μπορεί να αποκλείσει δεκάδες εξωτερικούς «εισβολείς» που θα αποπροσανατολίσουν εντελώς την έρευνα…*

Σίγουρα υπάρχουν σωστές και ψύχραιμες τοποθετήσεις συναδέλφων, αλλά και εποικοδομητική κριτική. Όμως εύκολα μπορούν να απομονωθούν άλλες τοποθετήσεις, όπως η πιο πάνω της παραγράφου 2 που μεταφέρουν μία λάθος εικόνα για το Προσωπικό της Eurobank, γιατί δεν είναι όλοι οι συνάδελφοι αριβίστες και «τυχοδιώκτες»…

Σε κάθε περίπτωση η εικόνα αυτή της αντιπαράθεσης δεν προάγει τους σκοπούς του όλου εγχειρήματος.

Τέλος αν η όλη εσωτερική διαδικασία είχε διαφυλαχτεί σε επίπεδο Τράπεζας και των υπευθύνων για λύσεις στελεχών της, σαφώς και δεν θα υπήρχε κανένας λόγος ματαίωσης της.

Σήμερα όμως με την μορφή που αυτή έχει και παρά τις καλές προθέσεις της αρμόδιας Γενικής Διεύθυνσης που υπάρχουν για την καλύτερη δυνατή εμπέδωση και λειτουργία του νέου συστήματος με διαφάνεια και αμεσότητα, θεωρούμε ότι ***πρέπει να επανεξεταστεί η διατήρησή της*** *για όλους του πιο πάνω λόγους που στο πλαίσιο των καθηκόντων μας σας αναφέραμε.*

Ευχαριστούμε για την συνεργασία με την παράκληση της ενημέρωσης μας σχετικά.

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΤΡΑΠΕΖΑΣ «ΚΑΘΕ ΜΕΡΑ ΣΥΜΜΑΧΟΙ»

Το Σωματείο μας με το υπόμνημα του με Α.Π. 716/04-04-2017 προς την Διοίκηση της Τράπεζας ζήτησε την επέκταση του προγράμματος «Κάθε Μέρα Σύμμαχοι» που ισχύει για το ένστολο δυναμικό της χώρας στο Προσωπικό της Eurobank, των εταιρειών του Ομίλου της και την Eurolife.

Αθήνα, 04/04/2017
Α.Π.: 716

Προς: ***κα Αθηνά Δεσύπρη***
Γενικό Διευθυντή Ανθρώπινου Eurobank

Κοιν.: ***κ. Ιάκωβο Γιαννακλή,***
Γενικό Διευθυντή Retail Banking Eurobank

Θα θέλαμε να εξετάσετε την περίπτωση του Προσωπικού της Eurobank, αλλά και το αντίστοιχο των εταιρειών του Ομίλου της και της Eurolife που μισθοδοτούνται μέσω της Τράπεζας του προγράμματος «ΚΑΘΕ ΜΕΡΑ ΣΥΜΜΑΧΟΙ» που ισχύει για τους ένστολους, στα σημεία:

1. *Όφελος 5% από τα καθημερινά έξοδα (πρόγραμμα «Επιστροφή») με χρήση της χρεωστικής ή πιστωτικής κάρτας στα πρατήρια καυσίμων ΕΚΟ και τα επιλεγμένα Super Market: Σκλαβενίτης, Μασούτης, Χαλκιαδάκης.*
2. *Προνομιακό επιτόκιο 2% στον λογαριασμό μισθοδοσίας για τα πρώτα 5.000 €, για την ενίσχυση του εισοδήματος.*
3. *Άμεση κάλυψη με μετρητά σε περίπτωση έκτακτης ανάγκης μέσω της δυνατότητας υπερανάληψης με τα πρώτα 150 € κάθε μήνα, άτοκα.*

Το αίτημα μας είναι οι τρεις (3) ως άνω παροχές να ισχύσουν και για το Προσωπικό του Ομίλου Eurobank, όπως επιτάσσει η δεοντολογία και η κοινή λογική για τους ανθρώπους που μοχθούν καθημερινά για την ευόδωση των σκοπών της Τράπεζας και του Ομίλου γενικότερα.

Παρακαλούμε να μας ενημερώσετε σχετικά.

ΠΑΙΔΙΚΕΣ ΚΑΤΑΣΚΗΝΩΣΕΙΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ EUROBANK 2017

Δραματική έκκληση του Σωματείου μας προς Ε.Φ.Κ.Α. και Τράπεζα για υλοποίηση του προγράμματος 2017

Ο θεσμός των κατασκηνώσεων για τα παιδιά των συναδέλφων της Τράπεζας μέχρι σήμερα λειτουργούσε με την υποστήριξη (οικονομική και οργανωτική) του Ταμείου Υγείας (τ. Τ.Α.Α.Π.Τ.-Π.Γ.Α.Ε. που ήταν Τομέας στο Τ.Α.Υ.Τ.Ε.Κ.Ω./Τμήμα παροχών σε χρήμα).

Με την ένταξη και απορρόφηση του ως άνω Κλάδου Υγείας στον Ε.Φ.Κ.Α. αγνοείται η τύχη αυτής της παροχής για τους ασφαλισμένους εργαζόμενους που υπηρετούν στην Τράπεζα.

Επειδή η παροχή αυτή είναι πολύ σημαντική για τον οικογενειακό και οικονομικό προγραμματισμό κάθε οικογένειας συναδέλφων με ανήλικα παιδιά ενόψει του επερχόμενου καλοκαιριού το Σωματείο μας έ-

λαβε όλα τα κατάλληλα μέτρα έτσι ώστε να μην οδηγηθούμε σε κρίση που θα έχει επιπτώσεις στις οικογένειες των ενδιαφερόμενων συναδέλφων μας, όπως είχε συμβεί κατά το παρελθόν π.χ. με το πρόβλημα των βρεφονηπιακών σταθμών (φορολόγηση παροχής).

Για το σκοπό αυτό αποστείλαμε τα συνημμένα δύο (2) υπομνήματα προς Ε.Φ.Κ.Α. και προς Τράπεζα αντίστοιχα, τα οποία παραθέτουμε προς ενημέρωση σας. Με την σειρά μας αναμένουμε τα αποτελέσματα των ως άνω ενεργειών μας.

ΥΠΟΜΝΗΜΑΤΑ

Αθήνα, 07/04/2017
Α.Π.: 727

ΕΠΕΙΓΟΝ

Προς: ***κ. Μπακαλέξη Αθανάσιο***
Πρόεδρο Ε.Φ.Κ.Α.
Αγ. Κωνσταντίνου 8, Αθήνα

Θέμα: *Παιδικές Κατασκηνώσεις 2017, τέκνων τραπεζοϋπαλλήλων.*

Αγαπητέ κύριε Πρόεδρε,

Με τον Ν. 4387/16 ψηφίστηκε η από 1/1/2017 ένταξη του λογαριασμού παροχών σε χρήμα του κλάδου Υγείας του Τ.Α.Υ.Τ.Ε.Κ.Ω. στον Ε.Φ.Κ.Α.

Με το αρ. 32 του ίδιου Νόμου προβλέπεται ότι οι διατάξεις που αφορούν παροχές σε χρήμα των εντασσόμενων κλάδων, λογαριασμών κλπ εξακολουθούν να ισχύουν μέχρι την έκδοση Κανονισμού Παροχών του Ε.Φ.Κ.Α.

Με δεδομένο ότι μέχρι σήμερα δεν έχει εκπονηθεί τέτοιος Κανονισμός, δημιουργείται ανησυχία στους δικαιούχους ασφαλισμένους (στους οποίους ανήκουν και τα μέλη του Σωματείου μας) για την ομαλή συνέχιση των δικαιούμενων παροχών και κυρίως για την παροχή των παιδικών κατασκηνώσεων σε συνδυασμό με την επερχόμενη θερινή κατασκηνωτική περίοδο.

Υπενθυμίζουμε, στο σημείο αυτό, ότι ***τα μέλη μας καταβάλλουν αυξημένες ασφαλιστικές εισφορές*** *(6% ο εργοδότης και 3% ο εργαζόμενος, προσαυξανόμενο κατά 0,25% για κάθε ασφαλισμένο μέλος) και συνεπώς είναι δίκαιη, ορθή και επιβεβλημένη η συνέχιση της καταβολής της συγκεκριμένης παροχής.*

Ζητάμε από εσάς να μεριμνήσετε για τον ορισμό της σχετικής διαδικασίας για την έγκαιρη υλοποίηση της εν θέματι παροχής, χωρίς καθυστερήσεις που θα οδηγούσαν σε απώλεια κατασκηνωτικής περιόδου και αναταραχή στον οικογενειακό προγραμματισμό των δικαιούχων μελών μας.

Αξιότιμε κύριε Πρόεδρε,

Η σχετική διαδικασία και γνώση του αντικειμένου υπάρχει στο Προσωπικό που υπηρετεί στον τ. Κλάδο Υγείας του Τ.Α.Υ.Τ.Ε.Κ.Ω. και το οποίο έχει πλέον ενταχθεί στον Ε.Φ.Κ.Α., παρ' ό-

τι μισθοδοτείται από τις Τράπεζες-εργοδότες, οπότε η λύση του προβλήματος είναι η απλή εκ μέρους σας βούληση.

Παρακαλούμε να λάβετε υπόψη ότι, επειδή το θέμα αφορά π α ι δ ι ά εργαζομένων, τον οικογενειακό τους προγραμματισμό και κυρίως τον αντίστοιχο οικονομικό των οικογενειών τους, είναι ε υ α ί σ θ η τ ο συνολικά ζήτημα και δεν θα πρέπει να πυροδοτήσει αντιδράσεις και οξύτητες προς κάθε πλευρά…

Θα αναμένουμε την απάντηση σας.

Αθήνα, 07/04/2017
Α.Π.: 728

ΕΠΕΙΓΟΝ

Προς: ***κα Αθηνά Δεσύπρη****, Γενικό Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού Eurobank*

Κοιν.: ***κ. Διονύση Λιγνό****, Διευθυντή Εργασιακών Σχέσεων Eurobank*

Θέμα: *Παιδικές κατασκηνώσεις 2017, τέκνων υπαλλήλων Τράπεζας*

Σχετ.: *Η με Α.Π. 727/07-04-2017 επιστολή μας προς τον Πρόεδρο του Ε.Φ.Κ.Α. κ. Αθ. Μπακαλέξη.*

Με το άρθρο ΙΙ.7 της Σ.Σ.Ε. Ο.Τ.Ο.Ε.-Τραπεζών του 1993 θεσπίστηκε η καταβολή κατασκηνωτικού επιδόματος για τα τέκνα των Τραπεζοϋπαλλήλων, το οποίο με την Σ.Σ.Ε. Ο.Τ.Ο.Ε.-Τραπεζών 2006-2007 έχει οριστεί στα € 724 και το οποίο μέχρι και το 2016 καταβαλλόταν από το Τ.Α.Υ.Τ.Ε.Κ.Ω./Τ.Α.Α.Π.Τ.-Π.Γ.Α.Ε.

Με την από 1-1-2017 ένταξη του λογαριασμού παροχών σε χρήμα του κλάδου Υγείας του Τ.Α.Υ.Τ.Ε.Κ.Ω. στον Ε.Φ.Κ.Α. και με δεδομένο ότι μέχρι σήμερα δεν έχει εκδοθεί Κανονισμός Παροχών, είναι εύλογη και δικαιολογημένη η ανησυχία των μελών μας και οι δεκάδες οχλήσεις από μέρους τους αναφορικά με τη συνέχιση της εν θέματι παροχής.

Για το λόγο αυτό υποβάλλαμε το συνημμένο σχετικό υπόμνημα προς τον Πρόεδρο του Ε.Φ.Κ.Α., ώστε να ληφθεί έγκαιρα μέριμνα και να μην υπάρξει αναστάτωση στους δικαιούχους του προγράμματος.

Σε περίπτωση όμως που αυτό, για οποιονδήποτε λόγο, δεν υλοποιηθεί, η Τράπεζα έχει συμβατική υποχρέωση, κατά τα προαναφερθέντα, να καταβάλει το κατασκηνωτικό επίδομα στους δικαιούχους.

Για τους παραπάνω λόγους, ζητάμε και την δική σας παρέμβαση προς τον Ε.Φ.Κ.Α., ώστε να μην υπάρξει ανατροπή στην καταβολή της συγκεκριμένης παροχής με σημαντικό κόστος για την Τράπεζα.

Εναλλακτικά, για τον έγκαιρο προγραμματισμό των συναδέλφων και την αποφυγή αναταραχής μπορεί να επιλεγεί η λύση της κατ' αρχήν χρηματοδότησης της εν θέματι παροχής από την Τράπεζα και η εν συνεχεία διεκδίκηση της είσπραξης του κόστους αυτής από τον Ε.Φ.Κ.Α.

Σε κάθε περίπτωση θα αναμένουμε ενημέρωση μας.

Ευχαριστούμε εκ των προτέρων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7ο - ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΑΘΗΝΑΣ (Ε.Κ.Α.)

Το Σωματείο είχε ενεργό ρόλο στην Διοίκηση του Εργατικού Κέντρου Αθήνας, όπως αυτή προέκυψε από τις αρχαιρεσίες που πραγματοποιήθηκαν το Μάιο του 2016 και στις οποίες το Union συμμετείχε κανονικά, με τον συνάδελφο Γαβριήλ Μιχαλάτο να κατέχει τη θέση του Αν. Γενικού Γραμματέα.

Ωστόσο, λόγω αποκλεισμού του Σωματείου Εργαζομένων της Alpha Bank από τις αρχαιρεσίες, την προσφυγή του στα δικαστήρια και την ακύρωση τελικά των αποφάσεων του 29ου Συνεδρίου, το Ε.Κ.Α οδηγήθηκε σε νέο Συνέδριο-Εκλογές τον Φεβρουάριο του 2017. Αυτή τη φορά Το 30ο Συνέδριο του Ε.Κ.Α. στηριζόμενο σε μια πρόσκαιρη και ισχνή πλειοψηφία και με ευθύνη της ΔΑΣ (ΠΑΜΕ) απέκλεισε τους αντιπροσώπους του Σωματείου μας, παράνομα και καταχρηστικά, προφασιζόμενο ελλείψεις στα νομιμοποιητικά μας έγγραφα. Το Σωματείο μας και ενώ στις διαδικασίες του Μαΐου είχε συμμετάσχει κανονικά με ομόφωνη απόφαση Παρατάξεων - Οργανωτικής Επιτροπής - Διοίκησης και Συνεδρίου, αυτή τη φορά το κατευθυνόμενο συνέδριο αποφάσισε τι μη συμμετοχή μας λόγω …ελλιπών δικαιολογητικών.

Ξαφνικά και μέσα σε διάστημα 9 μηνών τα δικαιολογητικά τα οποία είχαν ελεγχθεί και αποδεχθεί ΓΣΕΕ, ΟΤΟΕ, τα δικαιολογητικά που οι ίδιες δυνάμεις είχαν ελέγξει και αποδεχθεί στα πλαίσια του ΕΚΑ, ως δια μαγείας βρέθηκαν ελλιπή.

Αξίζει να σημειωθεί ότι η στάση του Σωματείου μας (Union Eurobank) και της παράταξης μας στο Ε.Κ.Α. («ΝΕΑ ΠΟΡΕΙΑ») είχε την θετική συμπαράσταση ΟΛΩΝ των συνδικαλιστικών δυνάμεων της Διοίκησης του Ε.Κ.Α. πλην των προκείμενων στο ΠΑΜΕ και στην ΑΝΤΑΡΣΥΑ και αυτό θα πρέπει να προβληματίσει κάθε δημοκρατικά σκεπτόμενο συνάδελφο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8ο - ΤΑΠΙΛΤ-ΑΤ

Το 2016 για το ΤΑΠΙΛΤ-ΑΤ κύλησε ανάμεσα σε πλήθος δικαστικών αγωγών από μέρους των συνταξιούχων για την μη εφαρμογή του νέου καταστατικού (με συνέπεια την συνέχιση της οικονομικής αιμορραγίας του Ταμείου) και την αδράνεια του Υπουργείου με πρόφαση τις συνεχείς συναντήσεις με τους θεσμούς για το κλείσιμο της αξιολόγησης.

Η Γενική Συνέλευση της 26/06/2016 ήταν η πρώτη που πραγματοποιήθηκε με αντιπροσώπους από όλους τους Συλλόγους (σύμφωνα με το νέο καταστατικό) αλλά και αντιπροσώπους συνταξιούχων, αποτρέποντας τη δημιουργία σκηνών που είχαμε συνηθίσει στο παρελθόν και δίνοντας, για πρώτη φορά μετά από πολλά χρόνια, βήμα για πραγματικό διάλογο και ανταλλαγή απόψεων και προτάσεων για το μέλλον του Ταμείου. Εγκρίθηκαν με τεράστια πλειοψηφία οι απολογισμοί και οι χειρισμοί του Δ.Σ. και συμπληρώθηκε η τροποποίηση του καταστατικού με κυριότερο σημείο τον περιορισμό (πλαφόν) του βοηθήματος των «κόκκινων» συνταξιούχων στα € 50.

Ο Αντιπρόεδρος του ΤΑΠΙΛΤ-ΑΤ σδ. Γιάννης Σιδεράτος, επικαλούμενος τα συμπεράσματα και τις προτάσεις διεθνούς αναλογιστικής εταιρείας, τόνισε ότι η μόνη λύση για τους ασφαλισμένους είναι η μετατροπή του ΤΑΠΙΛΤ-ΑΤ σε Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης και προανήγγειλε καταστατική Γ.Σ. για το κλείσιμο αυτού του θέματος.

Το Δ.Σ. του Ταμείου ξεκίνησε τη διερεύνηση τρόπων μετατροπής του Ταμείου σε Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης. Πρότεινε στο Υπουργείο την μεταφορά των «κόκκινων» συνταξιούχων καθώς και όσων άλλων συνταξιούχων το επιθυμούν στο Ε.Τ.Ε.Α. μαζί με την «προίκα» τους. Το Υπουργείο δεσμεύτηκε να βοηθήσει στην υλοποίηση αυτής της πρότασης και ακολούθως ζητήθηκαν αναλογιστικές μελέτες για τον προσδιορισμό τόσο της περιουσίας των υπό μεταφορά συνταξιούχων όσο και της βιωσιμότητας του Ταμείου.

Όμως..., λίγο πριν το τέλος της χρονιάς, το Πρωτοδικείο Αθηνών εκδίδει την πρώτη (!) απόφαση υπέρ των συνταξιούχων μετά από 50 χαμένες δίκες και με καθυστέρηση 15 μηνών (!) και με σκεπτικό που πάσχει, με την οποία τίθεται σε αμφισβήτηση η Γ.Σ. της 31/03/2015. Αποτέλεσμα αυτής, το Δ.Σ. να έχει περιέλθει σε αδράνεια και να μην μπορεί να λάβει πλέον καμία απόφαση σε σχέση με το καταστατικό μέχρι τελεσιδικίας και βάζοντας σε κίνδυνο τη συνέχιση της λειτουργίας του ΤΑΠΙΛΤ-ΑΤ και την εκπλήρωση των καταστατικών σκοπών του.

Έτσι, το 2017 ξεκίνησε με νέες δικαστικές εμπλοκές και απώλεια σημαντικότατου χρόνου για την προώθηση των προσπαθειών για εύρεση ουσιαστικής λύσης για τα συμφέροντα των εν ενεργεία ασφαλισμένων αλλά και πολλών (πρόσφατων) συνταξιούχων που μας στήριξαν την τελευταία διετία...

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9ο - ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΣ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΣ

ΕΙΔΙΚΗ ΗΜΕΡΙΔΑ Union 18/01/2017

Πρώτες Βοήθειες για αγωνιζόμενους σε ομαδικά και ατομικά αθλήματα συναδέλφους

Γνωρίζετε πολύ καλά ότι το Σωματείο μας είναι το κορυφαίο στον τραπεζοϋπαλληλικό χώρο στο ζήτημα της καλλιέργειας του ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ κι ένα από τα πιο πρωτοπόρα σωματεία εργαζομένων στις αθλητικές και πολιτιστικές δραστηριότητες των μελών του.

Ήδη από φέτος το Σωματείο μας είναι διοργανωτής και αποκλειστικός χορηγός σε δύο (2) εργασιακά πρωταθλήματα:

Α. Βόλεϊ γυναικών (Πρωταθλήτρια διοργάνωσης Ο.Τ.Ο.Ε.)
Β. Βόλεϊ ανδρών (Πρωταθλήτρια Εργασιακού και Ο.Τ.Ο.Ε.).

Ταυτόχρονα μετέχει στα Πρωταθλήματα εργαζομένων επιχειρήσεων της **Commercial League** με τις ομάδες του:

Γ. Ποδόσφαιρό ανδρών (Πρωταθλήτρια Commercial League).
Δ. Μπάσκετ ανδρών (Πρωταθλήτρια Commercial League).
Ε. Μπάσκετ ανδρών Θεσσαλονίκης (Κυπελλούχοι Ε.Κ.Θ.).

Όλες οι πιο πάνω ομάδες μας κατέκτησαν πέρυσι τα αντίστοιχα Πρωταθλήματα στα οποία μετείχαν και μάλιστα οι ομάδες μας Γ και Δ ανακηρύχτηκαν και **ΥΠΕΡΠΡΩΤΑΘΛΗΤΡΙΕΣ ΟΜΑΔΕΣ (SUPER CUP)** στην διοργάνωση της Commercial League.

Εννοείται ότι οι συμμετοχές των μελών μας είναι κυρίως από τις περιοχές με τον περισσότερο συγκεντρωμένο πληθυσμό μελών (Αττική και Θεσσαλονίκη).

Το Δ.Σ. του Union Eurobank:

1. Καλύπτει όλα τα λειτουργικά έξοδα των ομάδων και την υλικοτεχνική υποδομή τους (γήπεδα κ.λπ.).
2. Διαθέτει προπονητές και βοηθούς προπονητή σε όλες τις ομάδες του.
3. Φροντίζει και για όλα τα θέματα που αφορούν την ΥΓΕΙΑ των αθλητών/αθλητριών.

Μάλιστα για το τελευταίο ζήτημα διοργάνωσε την Τετάρτη 18/01/2017 (Αμφιθέατρο Σωματείου, Εμμ. Μπενάκη 32, 3ος όροφος), **ΕΙΔΙΚΗ ΗΜΕΡΙΔΑ** με θέμα: **«ΠΡΩΤΕΣ ΒΟΗΘΕΙΕΣ ΓΙΑ ΑΓΩΝΙΖΟΜΕΝΟΥΣ ΣΕ ΟΜΑΔΙΚΑ ΚΑΙ ΑΤΟΜΙΚΑ ΑΘΛΗΜΑΤΑ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ»**, για όσους ασχολούνται με τον αθλητισμό συναδέλφους.

- **«Πρώτες Βοήθειες για Αθλητές»**: Εισηγητής κ. Δημ. Μαριώλης (Εκπαιδευτής Α' Βοηθειών στα προγράμματα της Αμερικανικής Καρδιολογικής Εταιρείας).
- **«Διάστρεμμα Ποδοκνημικής»**: Εισηγητής κ. Χατζηλιάδης Γεώργιος (Ιατρός και Φυσικοθεραπευτής)

Σε όλες τις αθλητικές και πολιτιστικές δραστηριότητες του Union Eurobank (από το 2000 που άρχισαν) συμμετέχουν χωρίς καμία επιβάρυνση **και οι συνάδελφοι-εργαζόμενοι στις ΘΥΓΑΤΡΙΚΕΣ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ του Ομίλου της Eurobank**.

ΠΟΔΟΣΦΑΙΡΟ 11x11

▶ Πρωταθλήτρια Ομάδα 2016 στο Εργασιακό Πρωτάθλημα Ποδοσφαίρου Τραπεζών Ο.Τ.Ο.Ε.

▶ Πρωταθλήτρια Ομάδα 2016 στο Πρωτάθλημα Επιχειρήσεων της Commercial League

Σ' έναν εκπληκτικό τελικό αγώνα που έγινε σε φιλικό, συναδελφικό και αθλητικό πνεύμα την Τρίτη 14/06/2016 στο γήπεδο των Τραχώνων, **η ομάδα του Σωματείου Εργαζομένων στην Eurobank (Union) νίκησε** στην διαδικασία των πέναλτι με 7-6 (κανονικός αγώνας 1-1) την αντίστοιχη ομάδα της Εθνικής Τράπεζας και **κατέκτησε επάξια το ΠΡΩΤΑΘΛΗΜΑ ΠΟΔΟΣΦΑΙΡΟΥ ΤΗΣ Ο.Τ.Ο.Ε.**

Στην διοργάνωση συμμετείχαν ομάδες εργαζομένων από Συλλόγους μέλη της Ο.Τ.Ο.Ε. προερχόμενες από τις Τράπεζες: Eurobank, Εθνική, ALPHA BANK, τ. Τράπεζα Μακεδονίας-Θράκης, τ. Εμπορική Τράπεζα, Πειραιώς, τ. Αγροτική Τράπεζα.

Είναι το 3Ο σερί πρωτάθλημα που κατακτά η ομάδα του Σωματείου (Union) της Eurobank υπό την καθοδήγηση του προπονητή της κ. Γ. Αναγνωστόπουλου.

Στο καινούργιο πρωτάθλημα (2017) που ξεκίνησε η ομάδα μας φιλοδοξεί να διατηρήσει το τίτλο του πρωταθλητή.

Επιπλέον, η ομάδα μας **κατέκτησε και το Πρωτάθλημα Επιχειρήσεων της COMMERCIAL SUPER-LEAGUE που μετείχαμε για την περίοδο 2015-2016** στο οποίο συμμετέχουν οι διακεκριμένες ομάδες: του Deree College, της Motor Oil, του Δικηγορικού Συλλόγου Αθήνας (ΣΟΛΩΝ), του Απόλλωνα Γαλατσίου , των Αποφοίτων του DEREE COLLEGE, της DELOITTE, της Αναγέννησης Γαλατσίου, του Διαγόρα Κυψέλης και των Δικηγόρων της Αθήνας (ΔΡΑΚΩΝ).

Η ομάδα μας κατέκτησε επίσης τον τίτλο **ΥΠΕΡΠΡΩΤΑΘΛΗΤΗ (SUPER CUP) στην διοργάνωση της COMMERCIAL LEAGUE** αντιμετωπίζοντας στον **ημιτελικό** της 13/10/2016 την ανερχόμενη δύναμη του εργασιακού αθλητισμού, ομάδα των Super Markets **«ΣΚΛΑΒΕΝΙΤΗΣ»**, την οποία και νίκησε με σκορ 3-0 και στον **τελικό** της 16/10/2016 αντιμετωπίσαμε την ομάδα της διοργανώτριας αρχής **«MOTOR OIL»** που ήταν μέχρι την εμφάνισή μας η μόνιμη πρωταθλήτρια του θεσμού. Μετά από συναρπαστικό αγώνα η ομάδα μας αναδείχτηκε νικήτρια με σκορ 3-1!!!

Το δυναμικό της ομάδας που συμμετείχε στους αγώνες:

Προπονητής: Γ. Αναγνωστόπουλος. **Βοηθός Προπονητή**: Μ. Λυμπέρης

Αθλητές: Ακπαρίδης Δ., Αντωνόπουλος Ι., Βαρβέρης Κ., Γιαννόπουλος Α., Καραβίδας Δ., Κακιούζης Μ., Καραγιώργος Ε., Κουλάδης Γ., Μαλλιώρας Ε., Μητρογιάννης Δ., Μίχος Δ., Ντοβλετάκης Γ., Ντρένοβα Α., Παπαδόπουλος Α., Παπατσούτσος Μ., Πριόβολος Α., Robbs Chris, Σαρέλλης Ν., Σπέντζος Δ., Χουζούρης Η., Χρονόπουλος Χ., Ψώνης Α.

Υπεύθυνος Ομάδας: Γκριτζάλας Δ. (Έφορος Δ.Σ.)

Επιμελητής: Μέρκος Π. (Μέλος Δ.Σ.)

ΒΟΛΕΪ ΑΝΔΡΩΝ

▶ Πρωταθλήτρια Ομάδα 2016 στο Εργασιακό Πρωτάθλημα Βόλεϊ Τραπεζών Ο.Τ.Ο.Ε.

▶ Πρωταθλητές Εργασιακού Πρωταθλήματος 2016

Η αθλητική σεζόν 2015/2016 επιβεβαίωσε την στόφα πρωταθλητή που έχει η ανδρική ομάδα βόλεϊ Union του Σωματείου.

Με την συμμετοχή της σε δύο (2) πρωταθλήματα, με πνεύμα άμιλλας και αθλητικού πνεύματος, με οργάνωση εντός και εκτός γηπέδου κατάφερε για άλλη μία χρονιά να κάνει περήφανους το Σωματείο και τα μέλη του, κατακτώντας σε δύο συγκλονιστικούς τελικούς και τα δύο πρωταθλήματα:

- **Εργασιακό Πρωτάθλημα 2016.** Στον τελικό του Πρωταθλήματος που έγινε στις 22/06/2016 του με απίστευτες διακυμάνσεις, αγωνιστική ένταση και πάθος, η ομάδα του βόλεϊ ανδρών του Σωματείου μας επικράτησε της ομάδας των Διαιτητών (πρωταθλήτριας 2015) με 3-1 σετ και **κατέκτησε επάξια το πρωτάθλημα για το 2016**.
- **Πρωτάθλημα Τραπεζών Ο.Τ.Ο.Ε. 2016**, 3-2 σετ με αντίπαλο την ομάδα του Συλλόγου της Τράπεζας Πειραιώς.

Προπονητής: Βαγγέλης Βοζίνος.
Αθλητές: Ν. Σάκουλας, Γ. Χάκας, Ρ. Κωτσιάκης, Ευ. Αγναντιώτης (Αρχηγός), Α. Πανδής, Θ. Δεστούνης, Α. Διακονίδης, Γ. Μπακανάκης, Π. Ουσταπασίδης, Μ. Νικολούδης, Κ. Κατσικολιάς, Γ. Αρφάνης, Δ. Πάππος, Γ. Μπακέας. Σ. Χατζηνικολάου.
Υπεύθυνος Ομάδας: Ουσταπασίδης Π. (Μέλος Δ.Σ.)
Επιμελητής: Μέρκος Π. (Μέλος Δ.Σ.)

ΜΠΑΣΚΕΤ ΑΝΔΡΩΝ

▶ Πρωταθλήτρια Ομάδα 2016 στο Πρωτάθλημα Επιχειρήσεων της Commercial Superleague

Η ομάδα μας **κατέκτησε το Πρωτάθλημα Επιχειρήσεων της COMMERCIAL SUPERLEAGUE που μετείχαμε για την περίοδο 2015-2016** και ανακηρύχτηκε και **ΥΠΕΡΠΡΩΤΑΘΛΗΤΡΙΑ (SUPER CUP)** αντιμετωπίζοντας στον **ημιτελικό** της 12/10/2016 την νεανική ομάδα των φοιτητών του **«DEREE ATHLETICS COLLEGE»** σε έναν αμφίρροπο αγώνα με παράταση (51-51) που τελικά κρίθηκε στο καλάθι με νικήτρια την ομάδα μας (64-62). Στον **τελικό** της 16/10/2016 αντιμετωπίσαμε την ομάδα της **«PETROGAZ»** σε έναν αγώνα με πολλές συγκινήσεις. Τελικά επικρατήσαμε με σκορ 56-48 και κατακτήσαμε τον τίτλο!

Στο Παντραπεζικό Πρωτάθλημα της Ο.Τ.Ο.Ε. για το 2016 η ομάδα μπάσκετ ανδρών του Union Eurobank έφτασε στον τελικό της διοργάνωσης όπου αντιμετώπισε την ομάδα του Συλλόγου της Τράπεζας Πειραιώς με σκορ 59-54 σε βάρος μας. Η ομάδα μας υπέβαλε ένσταση λόγω αντικανονικής συμμετοχής εν

ενεργεία παίκτη της αντίπαλης ομάδας (χρησιμοποίησε 3 κατά παράβαση του ρητού άρθρου του κανονισμού του πρωταθλήματος που επιτρέπει μέχρι δύο Ε.Ε.). Η ένσταση δεν έγινε αποδεκτή, γεγονός πρωτοφανές στα χρονικά του Πρωταθλήματος Μπάσκετ της Ο.Τ.Ο.Ε., με αποτέλεσμα (προς τιμήν του) να παραιτηθεί ακόμα και ο ίδιος... ο υπεύθυνος της ομάδας της Τράπεζας Πειραιώς.

Έτσι η ομάδα μας κατέκτησε την 2η θέση και δεν παραβρέθηκε στην απονομή σε ένδειξη διαμαρτυρίας.

Προπονητής: Γ. Θεοδώρου. **Βοηθός Προπονητή**: Ι. Θεοφανίδης
Αθλητές: Δοροβίτσας Γ., Καραγιάννης Α., Κοντοπάνος Σ., Λάλλος Σ., Μαγκανιώτης Κ., Μπιλικαΐδης Β., Μπούτας Α., Μυλωνάς Ν., Ξυνός Γ., Ορνιθόπουλος Π., Σωμαράκης Α., Σωτηρόπουλος Α., Τζαμπαζόγλου Δ., Τσίκλος Χάρης, Χεργκελετζής Χ.
Υπεύθυνος ομάδας: Φρετζάγιας Χρήστος (Μέλος Δ.Σ.)

ΒΟΛΕΪ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Για την περίοδο 2015-2016 η ομάδα Βόλεϊ Γυναικών του Σωματείου μας κατέκτησε την **1η θέση στο Πρωτάθλημα της Ο.Τ.Ο.Ε.** με νίκη στον τελικό επί της ομάδας του Συλλόγου της Τράπεζας Πειραιώς.

Φέτος η ομάδα μας αγωνίζεται στο Πρωτάθλημα «Μη Ενεργών Αθλητών Βόλεϊ» της Ένωσης Σωματείων Πετοσφαίρισης Αθήνας & Ανατολικής Αττικής και στο 1ο Εργασιακό Πρωτάθλημα Βόλεϊ Γυναικών «ΗΝΙΟΧΟΣ» που διοργανώνεται υπό την αιγίδα του Σωματείου μας και του ΙΝ.Ε.Ε.Ε. «ΗΝΙΟΧΟΣ» με συμμετοχή ανεξάρτητων ομάδων.

Προπονητής: Κώστας Κατσικολιάς. **Βοηθός Προπονητή**: Θοδωρής Δεστούνης.
Αθλήτριες: Αλεξάνδρου Ασπασία, Αλεξάνδρου Μαρία, Αρκά Δέσποινα, Βήτου Ισαβέλλα, Διασάκου Κατερίνα, Κακολύρη Κωνσταντίνα, Κοσμά Δάφνη, Κουμάκη Ήβη, Κωστάκη Βιβή, Μεγρέμη Μάγδα, Νάκου Ευαγγελία, Ντραγίτσι Αουρέλια Φλορίνα, Παγώνη Αγγελική, Πρανδέκα Μαρία, Ρουσάκη Σοφία, Σαμέρα Βελησσαρία, Τερλιάμη Στέλλα, Φλωροπούλου Ελένη.
Υπεύθυνος Ομάδας: Μέρκος Π. (Μέλος Δ.Σ.)

ΕΠΙΤΡΑΠΕΖΙΑ ΑΝΤΙΣΦΑΙΡΙΣΗ (ΠΙΝΓΚ - ΠΟΝΓΚ)

Το Σάββατο 16/04/2016 στην αίθουσα Επιτραπέζιας Αντισφαίρισης του «Γ.Σ. ΑΡΗΣ ΒΟΥΛΑΣ» πραγματοποιήθηκε το ετήσιο τουρνουά της Ο.Τ.Ο.Ε. με την συμμετοχή 43 αθλητών.

Στο **ατομικό των ανδρών** ο συνάδελφος **Γιώργος Σταμέλος** πήρε την **2η θέση** και στο **διπλό των ανδρών** οι συνάδελφοι **Γιώργος Σταμέλος** και **Ματθαίος Οικονόμου** την **1η θέση**.

Στο **ατομικό των γυναικών** η συνάδελφος **Ελίνα Αλεξανδροπούλου** κατέκτησε την **3η θέση**.

ΤΕΝΙΣ

Δεκαοκτώ (18) συνάδελφοι-αθλητές συμμετείχαν στο Τουρνουά Τένις της Ο.Τ.Ο.Ε. 2016 που έγινε στις αθλητικές εγκαταστάσεις του Δήμου Μαρκοπούλου στο Πόρτο Ράφτη, όπου απέσπασαν πολλές και σημαντικές διακρίσεις.

- **1η θέση στο απλό γυναικών** (Δώρα Γιαβούδη)
- **1η θέση στο μικτό διπλό** (Β. Στεφανοπούλου – Λ. Λιαρμακόπουλος)
- **2η θέση στο διπλό ανδρών** (κ. Βασιλόπουλος – Χ. Καβρουλάκης)
- **2η θέση στο απλό ανδρών** (Λ. Λιαρμακόπουλος)

13ο ΠΡΩΤΑΘΛΗΜΑ ΠΟΔΟΣΦΑΙΡΟΥ 5x5 ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ Union EUROBANK ΜΕΤΑΞΥ ΚΕΝΤΡΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ - ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ ΑΤΤΙΚΗΣ

Προχωρήσαμε και φέτος στην προκήρυξη του **13ου Εσωτερικού μας Πρωταθλήματος Ποδοσφαίρου 5x5**, μετά τις προηγούμενες επιτυχημένες διοργανώσεις όπου συμμετείχαν πολλές ομάδες συναδέλφων με υψηλό επίπεδο συναγωνισμού. Το Σωματείο καλύπτει όλα τα έξοδα διοργάνωσης για τα μέλη του και όλοι οι αγώνες διεξάγονται παρουσία διαιτητή και ιατρού. Το φετινό Πρωτάθλημα βρίσκεται ακόμα σε εξέλιξη και θα ολοκληρωθεί στο τέλος Μαΐου.

Για την περίοδο 2015-2016 στο Πρωτάθλημα συμμετείχαν **οκτώ (8) ομάδες και 110 συνάδελφοι** και Πρωταθλήτρια ανακηρύχτηκε η ομάδα **"The Custodians"** από την Θεματοφυλακή.

ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΣ ΑΘΛΗΤΙΚΟΣ Union ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ

ΜΠΑΣΚΕΤ

Ασχολούνται οι αθλητές: Βεζιρτζής Θωμάς, Γουνιώτης Δημήτριος, Καγιάρας Νικόλαος, Καλαφατίδης Αθανάσιος, Καλλέργης Άγγελος, Καρυπίδης Ευστάθιος, Κιοσέογλου Γεώργιος, Κοτσιάνης Χρήστος, Κυργάκης Ελευθέριος, Ματζίρης Ιωάννης, Μιχαλιέρης Αθανάσιος, Παγωνούδης Κωνσταντίνος, Παπαδόπουλος Δημήτριος, Παστρικάκης Γεώργιος, Στεφανίδης Δημήτριος και προπονητής Πάσχος Κωνσταντίνος.

Συμμετείχαμε την περίοδο 2015-2016 στο πρωτάθλημα μπάσκετ του Ε.Κ.Θ. στην Α1 κατηγορία και στους προκριματικούς ομίλους του κυπέλλου μπάσκετ του Ε.Κ.Θ. με ομάδες Α1 και Α2 κατηγορίας.

Φέτος συμμετέχουμε και πάλι στο πρωτάθλημα μπάσκετ του Ε.Κ.Θ. στην Α1 κατηγορία.

ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΣ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΣ Union ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ

- **5ος ΔΙΕΘΝΗΣ ΝΥΚΤΕΡΙΝΟΣ ΗΜΙΜΑΡΑΘΩΝΙΟΣ, ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ-08/10/2016:**

Συμμετείχαν 39 μέλη μας, εκ των οποίων 8 άτομα στον ημιμαραθώνιο και 31 άτομα στην απόσταση των 5 χλμ.

- **12ος ΔΙΕΘΝΗΣ ΜΑΡΑΘΩΝΙΟΣ ΜΕΓΑΣ ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΣ, ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ-02/04/2017:**

Συμμετείχαν 27 μέλη μας, εκ των οποίων 13 άτομα στην απόσταση των 10 χλμ και 14 άτομα στην απόσταση των 5 χλμ.

ΠΕΡΙΟΔΕΙΕΣ Δ.Σ. Union

Λάρισα

Ιεράπετρα

Σητεία

Ηράκλειο, Πλ. Ελευθερίας

Μάλια

Αρκαλοχώρι

Αλακαρνασσός

Ηράκλειο, Λεωφ. 62 Μαρτύρων

ΜΙΑ ΖΩΗ Union

(2000-2017)

- Για την οργάνωση των εργασιακών σχέσεων στην Eurobank
- Για την επίλυση των προβλημάτων του Προσωπικού
- Για την σταθερότητα και την ασφάλεια της εργασίας
- Για την κατάκτηση των δικαιωμάτων και των συμφερόντων των εργαζομένων
- Για την διατήρηση και την διεύρυνση των κεκτημένων