

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ Νο 183 / 20-12-2023

Φωνή βοώντος εν τη ερήμω

**EUROBANK: Μείωση πραγματικών μισθών,
παρά την αύξηση των πραγματικών κερδών**

**Επιλεκτική χορήγηση σταθερών αυξήσεων
στα μεγαλοστελέχη - Bonus αδιαφάνειας**

Για την ανάγκη οριζόντιων αυξήσεων στο σύνολο των εργαζομένων της Τράπεζας, «έχει μαλλιάσει η γλώσσα μας».

Αλληπάλληλες ανακοινώσεις και υπομνήματα προς την Διοίκηση της Τράπεζας (Α.Π. 176/29-09-2022, Α.Π. 201/02-11-2022, Α.Π. 290/13-03-2023) έγκαιρα και εμπειριστατωμένα απετέλεσαν «φωνή βοώντος εν τη ερήμω»...

Η διανομή των κερδών (1,3 δις ευρώ για το 2022) αφορούσε λίγους, λες και μόνο αυτοί αναπτύσσουν τις εργασίες της Τράπεζας και συμβάλλουν στην κερδοφορία της.

Είναι κοινό μυστικό ότι μέχρι τώρα οι εμπορικές Τράπεζες, όπως η EUROBANK είχαν υψηλή κερδοφορία λόγω των αυξήσεων στα επιτόκια από την Ε.Κ.Τ. Αυτό συνέβαινε λόγω της αύξησης του καθαρού περιθωρίου επιτοκίου καθώς, αν και τα επιτόκια των δανείων αναπροσαρμόζονται άμεσα, υπάρχει χρονική καθυστέρηση στα αντίστοιχα επιτόκια στις καταθέσεις.

Αντί αυξήσεων λοιπόν επί της ουσίας και σύμφωνα με τα συμπεράσματα της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUC) έχουμε στην Ελλάδα για το 2023 μείωση πραγματικών μισθών (0,2%), όταν αντίστοιχα έχουμε αύξηση πραγματικών κερδών κατά 5,9%.

Ευνόητο είναι ότι τα ως άνω νούμερα είναι κατά πολύ χειρότερα για τον τραπεζικό κλάδο, όπου οι Τράπεζες εμφάνισαν υπερκέρδη!

Αλλά και οι μέτοχοι δεν πήγαν... πίσω!

Σε επίπεδο Ε.Ε. το μερίδιο των κερδών τους αυξήθηκε κατά 4% από την έναρξη της πανδημίας, ενώ οι πληρωμές μερισμάτων αυξήθηκαν έως και 13 φορές ταχύτερα από τους μισθούς!!!

Στις 02/11/2023 δημοσιεύτηκαν τα συμπεράσματα Δημοσκοπικής Έρευνας της Γ.Σ.Ε.Ε. (με την εταιρεία Alco) σε εργαζόμενους ιδιωτικού τομέα για τις επιπτώσεις της ακρίβειας, το επίπεδο αμοιβών και τις ώρες εργασίας.

Εν συντομία και για το 2023:

- Το 90% δηλώνει ότι έχει μειώσει την κατανάλωση βασικών αγαθών διατροφής.
- Το 65% ότι δεν έχει λάβει κάποια αύξηση μισθού.
- Το 25% ότι εργάζεται παραπάνω από το κανονικό ωράριο.
- Το 48% ότι δεν αμείβεται για την επιπλέον εργασία.
- Το 81% ότι τα εργασιακά τους δικαιώματα προστατεύονται καλύτερα μέσω των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, έναντι του 9% (στελέχη) που επιλέγει την ατομική διαπραγμάτευση.

Κύριοι, αρμόδιοι της Διοίκησης της Τράπεζας,

Γνωρίζετε πολύ καλά ότι η ελληνική οικονομία και η κοινωνία μετά από πολυετή λιτότητα βρίσκεται μπροστά σε ένα κύμα ακρίβειας σε βασικά αγαθά και υπηρεσίες και σ τ α σ ι μ ό τ η τ α ς των εισοδημάτων που απειλεί την αγοραστική δύναμη και το βιοτικό επίπεδο πολλών εργαζομένων.

Είναι αναγκαίο να υλοποιηθεί άμεσα ένα μείγμα οριζόντιας αύξησης του μισθού στο σύνολο του Προσωπικού της Τράπεζας, χωρίς προφάσεις, δικαιολογίες και αστερίσκους περί χορήγησης «μεταβλητών αποδοχών»!!!

Είναι καιρός να επανέλθουν τα κουπόνια φαγητού που εμπίπτουν στην παραγωγική δαπάνη μέχρι 6 €/ημέρα, ανά εργαζόμενο, χωρίς εργοδοτικές εισφορές έως 1.452 €/έτος, ανά εργαζόμενο.

Με τον τρόπο αυτό εσείς - ως εργοδότης - μειώνετε τα εταιρικά σας έξοδα κι εμείς ως εργαζόμενοι αυξάνουμε την αγοραστική μας δύναμη, άρα και την αποδοτικότητα/παραγωγικότητα μας.

Σύμμαχος στα αιτήματά μας η Ομάδα Ανάλυσης και Έρευνας της EUROBANK (βλ. «7 ΗΜΕΡΕΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, Τεύχος 481/30-10-2023»).

- ✓ Μεταξύ των χωρών της Ευρωζώνης (EZ-20) όπου ο μέσος μισθός ήταν στα 35.200 €, η Ελλάδα βρισκόταν στην τελευταία θέση (16.000 €, μέσος, μικτός ετήσιος μισθός, ανά εργαζόμενο το 2022...).
- ✓ Είναι έκδηλη η συρρίκνωση της αγοραστικής δύναμης των μισθωτών κατά τα πρώτα χρόνια της κρίσης χρέους, κατά τα οποία ο πληθωρισμός παρέμεινε **θ ε τ ι κ ό ς** παρά την πτώση των εισοδημάτων.
- ✓ Το 2022 είχαμε **π τ ώ σ η** των πραγματικών μισθών κατά 5,1%, λόγω του υψηλού ρυθμού αύξησης του επιπέδου τιμών (ΕνΔΤΚ: + 9,3%).
- ✓ Το 2000 η αγοραστική δύναμη του μέσου μισθού στην Ελλάδα βρισκόταν στο 70% περίπου του αντίστοιχου της Ευρωπαϊκής Ζώνης (EZ-20) και το 2006 είχε ανέλθει στο 87,2%... Το 2022 αντιπροσώπευε το 56,9% του μέσου μισθού στην EZ-20 και ήταν η χαμηλότερη στο μπλοκ!!!
- ✓ Ένδειξη προβλημάτων στην δομή και λειτουργία της Αγοράς Εργασίας (αναποτελεσματική διάρθρωση, στρεβλή ρύθμιση, υψηλό μη-μισθολογικό κόστος κ.λπ.) υπάρχει αν η αύξηση των πραγματικών μισθών έπεται της αύξησης της παραγωγικότητας της εργασίας, όπως συμβαίνει και όταν υπάρχει μακρόχρονη υστέρηση του ρυθμού αύξησης των πρώτων από τον ρυθμό αύξησης της δεύτερης.

- ✓ Μετά το πλήγμα της πανδημίας COVID-19 η παραγωγικότητα στην χώρα μας **α ν έ κ α μ ψ ε**, αλλά οι πραγματικοί μισθοί **δ ε ν** ακολούθησαν. (Η παραγωγικότητα της εργασίας του 2022 ήταν αυξημένη κατά 2,6%, ενώ οι πραγματικοί μισθοί μειωμένοι κατά 1,8% σε σχέση με το 2019).

Βασικό Συμπέρασμα Έρευνας

Το χαμηλό επίπεδο των ονομαστικών μισθών στην Ελλάδα, όπως και η αύξηση τους με ρυθμό μικρότερο από αυτόν των εταίρων μας με αντίστοιχα επίπεδα μισθών (όπως οι χώρες της Νότιας και την Νοτιοανατολικής Ευρώπης) έχουν **α ρ ν η τ ι κ έ ς** συνέπειες για τους εργαζόμενους, αλλά και για τις επιχειρήσεις μακροπρόθεσμα, γιατί οδηγούν στην έξοδο εργατικού δυναμικού υψηλών δεξιοτήτων αποτρέποντας την καινοτομία και καθυστερώντας την ενσωμάτωση νέων τεχνολογιών και μεθόδων παραγωγής. Οδηγούμαστε έτσι σε επενδυτικά κεφάλαια ευκαιριακού χαρακτήρα και σε οικονομία χαμηλής παραγωγικότητας/χαμηλού κόστους, στην οποία η Ελλάδα δεν διαθέτει συγκριτικό πλεονέκτημα.

Μακροπρόθεσμα η οικονομία εγκλωβίζεται σε έναν φαύλο κύκλο χαμηλής παραγωγικότητας, **χ α μ η λ ώ ν α μ ο ι β ώ ν** και χαμηλού επιπέδου διαβίωσης και καθίσταται πιο ευάλωτη στις διακυμάνσεις του οικονομικού κύκλου, αλλά και σε εξωτερικές διαταραχές.

Π.χ. Οι μισθοί στην Ελλάδα αποτελούσαν μόλις το 27% του ΑΕΠ το 2022, ενώ το εισόδημα από την άσκηση επιχειρηματικής δραστηριότητας αποτελούσε το 52,2% του ΑΕΠ έχοντας αναλογικά την τρίτη μεγαλύτερη συμμετοχή μεταξύ των χωρών της ΕΖ-27 (37,2%) και την δεύτερη μεγαλύτερη μεταξύ των χωρών της ΕΖ-20 (37,4%).

Καταλαβαίνετε λοιπόν την **α ν ι σ ό τ η τ α** και την **α δ ι κ ί α** που υπάρχει στον κόσμο της μισθωτής εργασίας, όταν εκτός από την πιο πάνω **ε ι σ ο δ η μ α τ ι κ ή** σε βάρος τους διαφορά πληρώνουν (μισθωτοί και συνταξιούχοι) το 85% των φόρων της χώρας, όταν το υπόλοιπο πιο πλούσιο κομμάτι του πληθυσμού της πληρώνει μόνο το 15%!!!

Αν λοιπόν όλα αυτά τα λάμβαναν υπόψη τους οι Διοικούντες πιστεύουμε ότι δεν θα αναγκαζόταν η Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού της Τράπεζας να πριμοδοτήσει με 700 € κάθε συνάδελφο που ήθελε συστήσει μία πρόσληψη εξωτερικού συνεργάτη με προσόντα, υπό την προϋπόθεση ότι θα παραμείνει στην Τράπεζα για ένα (1) τουλάχιστον έτος!

Με τα κατάλληλα κίνητρα υποκίνησης (και όχι μόνο με ευχολόγια) θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν/κινητοποιηθούν πολλοί εκλεκτοί συνάδελφοι από το υπάρχον Προσωπικό της Τράπεζας που τους έχει κουράσει ο παραγκωνισμός και η μισθολογική απαξίωση.

ΣΤΕΙΡΑ ΑΡΝΗΣΗ ΟΡΙΖΟΝΤΙΩΝ ΑΥΞΗΣΕΩΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

Κύριοι της Διοίκησης,

Η επιλεκτική χορήγηση αυξήσεων και Bonus αποδοκιμάζεται από το σύνολο σχεδόν του Προσωπικού της Τράπεζας. Αυτό ήταν το **βασικότερο συμπέρασμα της έρευνας** που έγινε μέσω της Γενικής Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού. Το ίδιο συμπέρασμα εισπράξατε και κατά την χθεσινή **ΣΥΝΑΝΤΗΣΗ ΣΤΕΛΕΧΩΝ** στη Νέα Ιωνία.

Δεν μπορείτε να απορρίψετε συλλήβδην τις **ΟΡΙΖΟΝΤΙΕΣ ΑΥΞΗΣΕΙΣ** στο σύνολο του Προσωπικού που όμως «οριζόντια» δοκιμάζεται η αντοχή του από την ακρίβεια και τον πληθωρισμό! Η Τράπεζα υπηρετεί και κοινωνικό σκοπό και η διάσωση της από τον φορολογούμενο Έλληνα πολίτη, μέσω των

περίπου 10 δις € που κατέβαλε η Πολιτεία, είχε προφανή σκοπό και την προστασία της απασχόλησης, αλλά και την δυνατότητα αξιοπρεπούς διαβίωσης των εργαζομένων της.

Είναι απαράδεκτο εργαζόμενοι με μεγάλη προϋπηρεσία και προσφορά που έζησαν και τον εφιάλτη της κρίσης και τον κλυδωνισμό της EUROBANK να έχουν καθηλωθεί μισθολογικά, ενώ την ίδια στιγμή κάποιες νέες προσλήψεις με σαφώς μικρότερη τραπεζική εμπειρία να αμείβονται καλύτερα...

Φυσικά εμείς ζητάμε εξίσωση προς τα πάνω έχοντας στο πλευρό μας σχεδόν όλο το Προσωπικό, αλλά και εκείνα τα στελέχη της Τράπεζας που κατά την χθεσινή συνάντησή σας έθεσαν την ανάγκη αναθεώρησης της πολιτικής αμοιβών που αποκλείει την πλειοψηφία των εργαζομένων.

Είναι τουλάχιστον αντιφατικό η ανώτατη ηγεσία της Τράπεζας να αποφασίζει για τα μέλη της οριζόντιες και μόνιμες αυξήσεις μισθού και παροχών και μάλιστα σε ποσοστά που ζαλίζουν και την ίδια στιγμή να αρνείται το ίδιο για τους υπόλοιπους εργαζόμενους έστω σε μικρότερη κλίμακα.

Έτσι θα αναχαιτίσετε την έξοδο έμπειρων υπαλλήλων που με κάθε ευκαιρία φεύγουν από την Τράπεζα;

«ΨΙΧΟΥΛΑ» ΚΑΙ ΑΠΟ ΤΙΣ ΚΛΑΔΙΚΕΣ Σ.Σ.Ε. ΜΕ ΤΗΝ ΜΕΘΟΔΟ ΤΟΥ ΣΥΜΨΗΦΙΣΜΟΥ ΑΥΞΗΣΕΩΝ/ΕΠΙΔΟΜΑΤΩΝ

Κύριοι της Διοίκησης

Ακόμα κι από τις πενιχρές αυξήσεις των Κλαδικών Σ.Σ.Ε. Ο.Τ.Ο.Ε.-Τραπεζών η EUROBANK έχει την μικρότερη επιβάρυνση με τη μέθοδο του συμψηφισμού αυξήσεων και επιδομάτων που αποδίδονται μόνο σε όσους αμείβονται με τις κατώτερες-νόμιμες αποδοχές.

Είμαστε ουραγοί του τραπεζικού συστήματος και εδώ και φυσικά προς όφελος του εργοδότη.

Ακόμα και στην **ΤΡΑΠΕΖΑ ΠΕΙΡΑΙΩΣ** και στην **ALPHA BANK** αποδίδονται οι αυξήσεις και τα επιδόματα των Κλαδικών Σ.Σ.Ε., χωρίς κανένα συμψηφισμό σε όλους τους εργαζόμενους που λαμβάνουν μηνιαίες μικτές αποδοχές μικρότερες των 1.800 €.

Εμείς στην EUROBANK ζητάμε τουλάχιστον την ίδια μεταχείριση και κατάργηση του συμψηφισμού των πενιχρών - έστω - αυξήσεων και επιδομάτων των Κλαδικών Σ.Σ.Ε. Ο.Τ.Ο.Ε.-Τραπεζών.

Δεν μπορεί να παραβιάζεται η **αρχή της ίσης μεταχείρισης** στο επίπεδο των Συμβάσεων Εργασίας που ισχύουν για όλο τον Κλάδο των τραπεζοϋπαλλήλων σε βάρος μόνο του δικού μας Προσωπικού...

Καλά Χριστούγεννα σε όλους!



Με συναδελφικούς χαιρετισμούς
Για το Δ.Σ. του Union Eurobank
Ο Πρόεδρος Ο Γεν. Γραμματέας
Στάθης Χαρίτος Γιάννης Σιδεράτος

