

Πρωτοβουλία Εργαζομένων Τράπεζας Αττικής



ΤΑ ΨΕΥΤΙΚΑ ΤΑ ΛΟΓΙΑ ΤΑ ΜΕΓΑΛΑ

“Η Διοίκηση της Τράπεζας, σταθμίζοντας και συγκεράζοντας στο μέτρο του δυνατού αφενός την ανάγκη διασφάλισης της βιωσιμότητάς της και επίτευξης τόσο βραχυχρόνια όσο, προπαντός, σε μεσομακροπρόθεσμη βάση και προοπτική, της ανάπτυξής της και αφετέρου τη διατήρηση του υφιστάμενου άριστου εργασιακού κλίματος και τη διατήρηση στο μέγιστο δυνατό βαθμό των θέσεων εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη και κοινωνικοοικονομικές παραμέτρους, θέτει σε ισχύ Πρόγραμμα Εθελουσίας Εξόδου” (Εγκύκλιος 4141/14.10.2016)

Το προοίμιο του προηγούμενου προγράμματος δε θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί και πάλι. Οι κορόνες περί «μεσομακροπρόθεσμης βάσης και προοπτικής», «ανάπτυξης», «άριστου εργασιακού κλίματος» κ.τ.λ., σε αντιδιαστολή με τα πραγματικά αποτελέσματα της προηγούμενης εθελουσίας, ηχούν πλέον τόσο εκτός τόπου και χρόνου που δε θα μπορούσαν να προκαλέσουν κάτι άλλο παρά θυμηδία.

Οπότε στο τρέχον πρόγραμμα η σχετική εισαγωγική αναφορά γίνεται σε σαφώς χαμηλότερους τόνους:

«Η διασφάλιση της βιώσιμης πορείας της Τράπεζας απαιτεί τη συνεχή προσαρμογή των δομών και της επιχειρησιακής λειτουργίας στα νέα δεδομένα της αγοράς και στις μεταβολές που θεσμικού και τεχνολογικού περιβάλλοντος.» (εγκύκλιος 4271/19.03.2018)

Πέρα από την αποφυγή χρήσης των αναπτυξιακών φληναφημάτων, ενδιαφέρον παρουσιάζει και η αλλαγή του υποκειμένου. Στην πρώτη περίπτωση είχαμε να κάνουμε με μια απόφαση της (σχετικά νέας τότε) διοίκησης που λήφθηκε βάσει του μακρόπνοου στρατηγικού σχεδιασμού της. Τώρα η διοίκηση όχι μόνο δεν υπερτονίζει την πατρότητά της για το

πρόγραμμα αλλά, αντίθετα, αυτό παρουσιάζεται λες και προκύπτει από μόνο του, κάπως σα φυσικό φαινόμενο. Άλλωστε, αν πάρει κάποιος τους μετρητοίς τους στόχους που έθετε η Διοίκηση με το προηγούμενο πρόγραμμα τότε αυτόματα καταλήγει στο συμπέρασμα ότι αυτή **απέτυχε σε όλους τους διακηρυγμένους στόχους που είχε θέσει.**

Κατά τη γνώμη μας ωστόσο δεν πρόκειται απλώς περί ανικανότητας της διοίκησης. Η αναπτυξιολογία ήταν εξαρχής **ένα συνειδητό ψέμα**, στα πλαίσια του κυρίαρχου αφηγήματος που προβάλλει την «ανάπτυξη» (γενικώς κι αορίστως) ως το θαυματουργό ελιξίριο δια πάσαν νόσον και πάσαν μαλακίαν. Το αφήγημα πουλάει ακόμα. Προ δύο μόλις εβδομάδων η διοίκηση διά του Αναπληρωτή Δ/ντος (βλ. [εδώ](#)) έκανε εξαγγελίες για «**ανάληψη ουσιαστικού ρόλου στην χρηματοδότηση της επανεκκίνησης της ελληνικής οικονομίας**» ενώ έθετε και ως στόχο «**το δίκτυο καταστημάτων της Attica Bank να αριθμεί σε 80 περίπου καταστήματα, με παρουσία σε κάθε νομό της χώρας**».

Εύλογα θα παρατηρούσε κάποιος ότι ένας οργανισμός που στοχεύει σε ανάπτυξη εργασιών και σε αύξηση κατά 50% περίπου του δικτύου καταστημάτων του, θα έκανε **προσλήψεις και όχι εθελούσια.**

Μόνο που η ανάπτυξη για την εργοδοσία **σημαίνει τελείως διαφορετικά πράγματα από ό,τι για τους εργαζόμενους.** Η δική τους ανάπτυξη θα έρθει όταν στην αγορά εργασίας πλέον επικρατήσει πλήρως ο νόμος της ζούγκλας, με καταβαραθρωμένους μισθούς και αποσπασμένες εργασιακές σχέσεις. Οι θέσεις εργασίας που θα προκύψουν μετά θα είναι μισές. Μισές σε αμοιβές, σε ασφαλιστικές καλύψεις, σε εργασιακά δικαιώματα, σε όλα.

Στο πλαίσιο αυτό, βασική στόχευση της εργοδοσίας είναι η εκδίωξη των εργαζόμενων σήμερα στην Τράπεζα (με την όποια θεσμική προστασία αυτοί έχουν από κανονισμούς εργασίας, συλλογικές συμβάσεις, συνδικαλιστική εκπροσώπηση κτλ) και η αντικατάστασή τους από εργαζόμενους φτηνούς και αναλώσιμους, που θα δουλεύουν περισσότερο, θα πληρώνονται λιγότερο και δε θα μιλάνε καθόλου καθώς η απόλυσή τους θα είναι μια πολύ πιο εύκολη διαδικασία.

Παράλληλα είμαστε βέβαιοι ότι θα συνεχιστεί αμείωτη και η άφιξη στελεχών-αλεξιπτωτιστών με αμφίβολες περγαμηνές αλλά γερές (ξένες εννοείται) πλάτες έναντι προκλητικών αμοιβών. Άλλωστε η διοίκηση, μέσω των φιλικών της ΜΜΕ, το έχει θέσει με αρκετή σαφήνεια (βλ. [εδώ](#)). «**Βάσει της στρατηγικής που έχει χαραχθεί για το υπαλληλικό προσωπικό της τράπεζας, προβλέπεται να εφαρμοστεί ο «κανόνας του 2 προς 1».** Δηλαδή να γίνουν νέες προσλήψεις εξειδικευμένου προσωπικού, που αριθμητικά θα είναι οι μισοί από

εκείνους οι οποίοι θα αποχωρίσουν με την εθελουσία. Η επιδίωξη είναι να υπάρξει μια ποιοτική αναβάθμιση του στελεχιακού δυναμικού της τράπεζας».

Προς ενίσχυση δε του εγχειρήματος απαξίωσης ακολουθεί και η γνωστή φτηνιάρικη σπέκουλα -φυσικά με τη μορφή διαρροής από «καλά ενημερωμένες πηγές»- ότι «*σχεδόν οι μισοί από τους σημερινούς υπαλλήλους της Attica Bank έχουν καταγωγή από τη Φθιώτιδα...».*

Η ηγεσία του ΣΥΤΑ που στα λόγια «*στέλνει ξεκάθαρο μήνυμα προς κάθε κατεύθυνση πως το ανθρώπινο δυναμικό της Τράπεζας ήταν, είναι και θα παραμείνει ο κρισιμότερος παράγοντας επιτυχίας για το εκάστοτε πέρασμα από τον ένα κύκλο που κλείνει στον επόμενο που ανοίγει και ακόλουθα για την επίτευξη κάθε επιχειρηματικού στόχου»* δεν ξέρουμε αν έχει να πει κάτι συγκεκριμένα επ' αυτού. Εμείς επισημαίνουμε ότι οι «καλά ενημερωμένες πηγές» δεν τα πάνε καλά με το μέτρημα, ακόμα κι αν σε αυτό συμπεριλαμβάνουν και διάφορους που έχει φέρει ο διοικητής της ΤτΕ, ο οποίος εξ όσων γνωρίζουμε από τη Φθιώτιδα κατάγεται επίσης...

ΟΙ ΕΘΕΛΟΥΣΙΕΣ

Η θέση μας για τις εθελούσιες εξόδους γενικά είναι γνωστή κι έχει διατυπωθεί δημόσια κι επανειλημμένα. Είμαστε αντίθετοι με τις εθελούσιες για λόγους που έχουμε αναφέρει αναλυτικά στην ανακοίνωσή μας για το προηγούμενο πρόγραμμα (βλ. [εδώ](#)).

Στη θέση αυτή παραμένουμε σταθεροί, καθώς εκπορεύεται από αρχές. Ούτε ο τυχοδιωκτικός καιροσκοπισμός είναι χαρακτηριστικό μας, ούτε έχουμε σκελετούς στη ντουλάπα ώστε να μας κρατάει η εργοδοσία στο χέρι. Και τελικά, οι εξελίξεις μας δικαιώνουν.

ΤΟ ΚΑΡΟΤΟ

Ως προς τους όρους του τρέχοντος προγράμματος κι επειδή έντεχνα δημιουργείται μια ατμόσφαιρα ψυχολογικής πίεσης σε μαζική κλίμακα, κρίνουμε αναγκαίο να κάνουμε κάποιες ειδικότερες επισημάνσεις:

Α. Το πρόγραμμα παρουσιάζεται ως «μεγάλη ευκαιρία» και μάλιστα «η τελευταία». Τα ίδια ακριβώς διακινούνταν και για την προηγούμενη εθελούσια, κάτι που τελικά δεν ίσχυε. Ίσα-ίσα όσοι αποχώρησαν με το προηγούμενο πρόγραμμα και ειδικά όσοι δεν είχαν έτοιμη την άμεση επαγγελματική τους μετάβαση βγήκαν σίγουρα χαμένοι.

Άλλωστε και αυτό το πρόγραμμα εθελούσιας δεν οδηγεί στη σύνταξη παρά ελάχιστους οπότε πρέπει οι εργαζόμενοι να το σκεφτούν παραπάνω από καλά, ειδικά μάλιστα αν έχουν ανεξόφλητα δάνεια, τα οποία θα εκτοκίζονται με το πελατειακό επιτόκιο από τη μέρα που θα αποχωρήσουν, δυσχεραίνοντας εξαιρετικά την αποπληρωμή τους.

Β. Οι αποζημιώσεις του τρέχοντος προγράμματος είναι υψηλότερες από ότι του περσινού, αλλά αυτό δεν είναι απόρροια της γενναιοδωρίας της σημερινής διοίκησης, άλλωστε δε μας έχει δώσει ποτέ τέτοια δείγματα. Θα πρέπει συμπληρωματικά να λάβουμε υπόψη:

- Ότι το πρόγραμμα απευθύνεται σε έναν πληθυσμό που ένα χρόνο πριν είχε απορρίψει το προηγούμενο κι επέλεξε να κρατήσει τη δουλειά του. Συνεπώς το να επανέλθει η διοίκηση με την ίδια πρόταση θα ήταν καταδικασμένο εξ αρχής
- Η εθελούσια έρχεται σε μια περίοδο που τρέχουν αντίστοιχα προγράμματα σε άλλες τράπεζες, τους όρους των οποίων είναι αναπόφευκτο να προσεγγίζει.

Γ. Στον αριθμό των μισθών που προσφέρονται ως μπόνους για άμεση αποχώρηση πρέπει να συνυπολογιστεί ότι, βάσει σχετικού όρου στη σύμβαση πρόσληψης την οποία έχουμε υπογράψει οι περισσότεροι, *«εφόσον ο υπάλληλος αποχωρεί μετά τη συμπλήρωση πραγματικής υπηρεσίας τουλάχιστον δεκαπέντε ετών, καταβάλλεται από την Τράπεζα αποζημίωση, το ύψος της οποίας ανέρχεται στο δεκατετραπλάσιο του μέσου όρου των τριών τελευταίων μισθών μηνιαίων μισθών που ελάμβανε πριν την αποχώρησή του»*. Τουτέστιν, οι συνάδελφοι που πληρούν τις προϋποθέσεις έχουν να λαμβάνουν **ούτως ή άλλως 14 μισθούς, όποτε κι αν αποχωρήσουν**. Άρα π.χ. αν βάσει των προβλεπόμενων στην εγκύκλιο κάποιος πρόκειται να λάβει 45 μισθούς με την αποχώρησή του, στην πραγματικότητα το κίνητρο που του παρέχεται για να αποχωρήσει είναι 30 μισθοί ή αλλιώς οι μισθοί 2,5 ετών.

Δ. Το μπόνους των € 5.000 για αυτούς που θα δηλώσουν πρώτοι συμμετοχή, είναι τόσο γελοίο όσο κι εξοργιστικό ταυτόχρονα. Η ζωή μας δεν είναι τηλεπαιχνίδι για να κερδίζει όποιος πατά πρώτος το κουμπί. Δεν μπορεί να εκβιάζεται κανείς για μια απόφαση ζωής την οποία θα πρέπει να σταθμίσει πολύ προσεκτικά λαμβάνοντας υπόψη κάθε παράμετρο και όπου συν τοις άλλοις απαιτούνται και εξειδικευμένες συμβουλευτικές υπηρεσίες από φοροτεχνικούς, δικηγόρους κλπ. Είναι άλλο πράγμα να θέλει κανείς να απαλλαγεί από έναν αριθμό εργαζομένων και άλλο να τους εξευτελίζει βάζοντας τους να διαγκωνίζονται για το ποιος θα αποχωρήσει πρώτος. Για κάποιους βέβαια η αξιοπρέπεια αποτελεί μια άγνωστη έννοια.

ΚΑΙ ΤΟ ΜΑΣΤΙΓΙΟ

Επειδή όπως προαναφέραμε όμως στον ένα χρόνο που έχει μεσολαβήσει από την προηγούμενη εθελούσια τόσο οι αντικειμενικές όσο και οι υποκειμενικές συνθήκες για τους περισσότερους εξ ημών ελάχιστα έχουν αλλάξει (και σίγουρα όχι προς το καλύτερο) είναι εξαιρετικά πιθανό ο στόχος των 150 (?) αποχωρήσεων να μην επιτευχθεί μόνο με το δέλεαρ της αποζημίωσης. Εκεί θα επιστρατευτούν κι άλλα μέσα. Άλλωστε και στην προηγούμενη εθελούσια, αν δούμε πιο πέρα από τις μεμονωμένες περιπτώσεις και κοιτάξουμε τη γενική εικόνα, δεν μπορεί να υποστηρίξει κανείς ότι η πλειοψηφία των συναδέλφων που αποχώρησαν το έκαναν επειδή δελεάστηκαν από την... πλουσιοπάροχη αποζημίωση. Τα κίνητρα που ώθησαν τους περισσότερους ήταν αρνητικά: η εξάντληση και η αγανάκτηση από την διαρκή καθημερινή επιδείνωση των εργασιακών συνθηκών καθώς και ο φόβος και η ανασφάλεια για την επόμενη μέρα.

Στη δημιουργία του κλίματος φόβου που ώθησε πολλούς συναδέλφους στην έξοδο, πολύτιμη (για την εργοδοσία εννοείται) ήταν τότε και είναι και τώρα η συνδρομή της ηγεσίας του ΣΥΤΑ. Τότε, αφήνοντας το ζήτημα της επιχειρησιακής σύμβασης (η ισχύς της οποίας είχε λήξει την 31.12.2015) να εκκρεμεί για όλο το 2016. Τώρα, έχοντας ανοίξει εδώ και μήνες τα ζητήματα του Κανονισμού και του ΛΑΚ-εφάπαξ και αφήνοντάς τα με παρόμοιο τρόπο να «σέρνονται». Ειδικά για την υπόθεση του ΛΑΚ θα όφειλε να την έχει ξεκαθαρίσει προτού ξεκινήσει η διαδικασία της εθελούσιας, καθώς, τώρα που αρχίζει το μέτρημα, η πλειοψηφία των συναδέλφων ανακαλύπτει ότι από το ΛΑΚ θα πάρει πίσω μόνο τις εισφορές που κατέβαλε ο εργαζόμενος και όχι αυτές της Τράπεζας. Εκτός εάν το ζητούμενο ήταν ακριβώς αυτό: η «επίλυση» του θέματος με τρόπο που θα απαλλάσσει την Τράπεζα από το βραχνά της καταβολής της συμμετοχής της. Την ώρα που το ΛΑΚ ακυρώνεται στην πράξη, η ηγεσία του ΣΥΤΑ νίπτει τας χείρας της και η Διοίκηση της Τράπεζας τρίβει τα χέρια της.

Επειδή βλέπουμε επίσης να στοχοποιούνται ολόκληρες πληθυσμιακές ομάδες με μη εργασιακά κριτήρια (οικογενειακά, γεωγραφικά κλπ) κι έχοντας και το προηγούμενο των επαπειλούμενων απολύσεων του περασμένου Μάρτη, είναι σχεδόν βέβαιο ότι σε ένα σημαντικό αριθμό συναδέλφων πρόκειται να ασκηθούν πιέσεις για να αποχωρήσει.

Εκεί ως Σύλλογος πρέπει να βρισκόμαστε σε πραγματική ετοιμότητα: αυτή τη φορά δε θα δικαιούται κανείς να μιλά για «κεραυνό εν αιθρία».

ΟΡΓΑΝΟΓΡΑΜΜΑ

Η αλλαγή οργανογράμματος είναι ένας δοκιμασμένος τρόπος επίδειξης έργου, τη δε μετάβαση στη νέα ψηφιακή εποχή την έχουμε κάνει κι άλλες φορές παρέα με όλους τους εκάστοτε διευθύνοντες. Άλλος ανακοίνωνε περήφανα ότι «το σύστημα Globus μετονομάζεται σε T24 γιατί θα μπορεί να δουλεύει όλο το 24ωρο», άλλος εξήγγειλε πως «στην Attica Bank έχουμε κατακτήσει την τεχνολογία» κ.α. Ερχόμενοι στο σήμερα, όταν δουλεύουμε σε ένα περιβάλλον με πολλαπλά μηχανογραφικά συστήματα (T24, CRM, AROTRON, BPM, EFFECT, AIS, ORACLE, ΣΜΠΚ, FIRST DATA κλπ) που κανένα όμως δεν επικοινωνεί με το άλλο και οι πληροφορίες, που αλλού είναι διαθέσιμες με το πάτημα ενός κουμπιού, εδώ γίνονται με δαιδαλώδεις αναζητήσεις, είναι υποκριτικό να φορτώνονται οι ευθύνες στους «ανεπαρκείς» εργαζόμενους. Ας λύσει η σημερινή διοίκηση πρώτα τα υπάρχοντα προβλήματα και μετά πάμε όλοι μαζί για τη νέα τραπεζική εμπειρία...

Εμείς πίσω από τα βαρύγδουπα περί «ψηφιακού μετασχηματισμού» διακρίνουμε κατά βάση δύο σκοπιμότητες. Πρώτον ότι η ψηφιοποίηση είναι το πρόσχημα και ο μπαμπούλας για να οδηγήσουν τους εργαζομένους στην έξοδο. Δεύτερον «η ανάθεση εργασιών υψηλού κόστους και έντασης εργασιών σε εξωτερικούς συνεργάτες» για τους οποίους φυσικά λεφτά υπάρχουν...

ΔΕΝ ΥΠΑΡΧΕΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΙΡΗΝΗ ΧΩΡΙΣ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ

Όμως όποιος το παλεύει δε βγαίνει χαμένος. Η φθονερή υπόμνηση «Η παρούσα τοποθέτηση είναι προσωρινή και ισχύει μέχρι την έκδοση τελεσιδικού απόφασης» στη σχετική Πράξη μάλλον έκανε ακόμα πιο πλατιά τα χαμόγελα όσων τη διάβασαν. Όμως δεν πρέπει να μείνουμε εκεί. Υπάρχουν κι άλλες δικαστικές αποφάσεις, όπως στις περιπτώσεις συναδέλφων μας από τους απολυμένους των capital controls, στις οποίες η Τράπεζα αρνείται να συμμορφωθεί, χρησιμοποιώντας παρελκυστικές τακτικές καθυστέρησης με σκοπό τη φθορά των αντίδικών της. Η ηγεσία του ΣΥΤΑ έσπευσε μεν να τις χαιρετίσει θέλοντας να πιστωθεί την επιτυχία (στην οποία ελάχιστα συνέβαλλε καθώς ο αγώνας των συναδέλφων έχει δοθεί κατά βάση από τον καθένα σε ατομικό επίπεδο), αλλά εκεί που έχει την ευθύνη και την αρμοδιότητα να παρέμβει απαιτώντας την εφαρμογή τους δεν κάνει απολύτως τίποτα. Η διαπραγμάτευση με την εργοδοσία δεν είναι μόνο για να δίνουμε...