

From: Σύλλογος Εργαζομένων Εθνικής Τράπεζας
Sent: Tuesday, May 10, 2022 13:39
To: ΜΥΛΩΝΑΣ ΠΑΥΛΟΣ (Διευθύνων Σύμβουλος)
Cc: ΧΑΤΖΗΩΑΝΝΟΥ ΕΥΔΟΞΙΑ; ΜΟΛΥΒΙΑΤΗΣ ΕΥΣΤΡΑΤΙΟΣ; ΑΡΜΕΛΙΝΙΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ; ΚΟΡΟΡΟΣ ΕΛΕΥΘΕΡΙΟΣ
Subject: Επιστολή ΣΕΕΤ



Αρ. Απ. Μ.Π. Πειρ. 21/10, Α.Μ. 30833,
Τηλ. 2103342254 (12254), email: seet@nbg.gr

Αρ. πρωτ. 2022_32

10/5/2022

Προς
Διευθύνοντα Σύμβουλο, κ. Π. Μυλωνά

Κοιν.
Γενική Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού, κα Ε. Χατζηϊωάννου
Γενικό Διευθυντή Λειτουργικής Στήριξης, κ. Ε. Μολυβιάτη
Βοηθό Γενικό Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού, κ. Γ. Αρμελινιό
Βοηθό Γενικό Διευθυντή Πληροφορικής, κ. Ε. Κορορό

κ. Διευθύνοντα Σύμβουλε,

Σκοπός της παρούσας επιστολής είναι να θέσουμε υπόψη σας ένα πολύ σοβαρό ζήτημα και συγκεκριμένα την μετακίνηση στελεχών της Τράπεζας προς την Διεύθυνση Επικαιροποίησης & Ενημέρωσης Δεδομένων (Data Remediation), πρακτική που έχει, ήδη, καταδικάσει το σωματείο μας για τους λόγους που έχουμε εκθέσει αναλυτικά στις ανακοινώσεις μας (επισυνάπτονται).

Όπως γνωρίζετε, τόσο στην αρχική Ομάδα Έργου όσο και στη νεοσυσταθείσα Διεύθυνση έχουν μεταφερθεί αρκετοί αξιόλογοι και ικανοί συνάδελφοι, των οποίων τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα κατάφωρα υπερτερούν των αντικειμένων που τους έχουν ανατεθεί.

Δυστυχώς, τέτοιες μετακινήσεις συνεχίζονται και προσφάτως με την πράξη Διοίκησης 73/08.04.2022 τοποθετήθηκαν, μεταξύ άλλων, οι συναδέλφοι Ι. Τ. και Α. Ρ. στην εν λόγω Διεύθυνση, προερχόμενοι από τις Διευθύνσεις Λειτουργιών & Υποδομών Πληροφορικής και τον Τομέα Διακυβέρνησης Πληροφορικής & Διαχείρισης Έργων Πληροφορικής Ομίλου, αντιστοίχως.

Ο κ. Ι. Τ., Τμηματάρχης Β', στέλεχος 6^{ου} κλιμακίου, είναι Προγραμματιστής Γ' και ασκεί με παραδειγματική επιμέλεια τα καθήκοντά του, χωρίς ποτέ να υπάρξει κάποιο παράπονο για την επίδοσή του. Η υψηλή απόδοσή του οφείλεται στην μακρόχρονη εμπειρία του, την οποία αξιοποιεί με τον καλύτερο τρόπο. Ο ίδιος έχει συμβάλλει καθοριστικά στην πολύ καλή πορεία του έργου rollout, στο οποίο εμπλέκεται. Στο έργο αυτό απαιτείται ο συντονισμός τεχνικών εξωτερικών εταιρειών και επικοινωνία με καταστήματα και Διευθύνσεις σε όλη την χώρα, σχολαστική τήρηση διαδικασιών, γνώση των πληροφοριακών συστημάτων της Τράπεζας και ορθή ενημέρωση των παραμέτρων του συστήματος. Καθώς το συγκεκριμένο έργο δεν έχει ακόμα ολοκληρωθεί, η απομάκρυνση του συναδέλφου δημιουργεί πολλές δυσλειτουργίες. Εξάλλου, λόγω της πολύ καλής απόδοσής του - έχει πολλαπλώς δεχθεί τις ευχαριστίες των συναδέλφων του στο Δίκτυο Κατ/των - καλείται συνεχώς για την επίλυση τεχνικών προβλημάτων στα συστήματα της Τράπεζας, τα οποία είναι ζωτικής σημασίας για την απρόσκοπτη λειτουργία των Μονάδων και την άμεση εξυπηρέτηση της πελατείας.

Ο κ. Α. Ρ., Τμηματάρχης Α', στέλεχος 3^{ου} κλιμακίου (ισοτιμία Υποδ/ντή), είναι Προϊστάμενος Αναλυτής στον Τομέα Διακυβέρνησης Πληροφορικής & Διαχείρισης Έργων Πληροφορικής Ομίλου, όπως προαναφέραμε. Στην μακρόχρονη σταδιοδρομία του στην Τράπεζα έχει συμβάλει αποφασιστικά στην ανάλυση, και επομένως και στην υλοποίηση πληροφοριακών συστημάτων της Τράπεζας (InternetBanking), ασκώντας με υποδειγματική επιμέλεια τα καθήκοντά του. Η σωστή και εις βάθος ανάλυση των έργων πληροφορικής είναι καθοριστική για την σωστή υλοποίησή τους και την ορθή λειτουργία τους σε βάθος χρόνου. Εξίσου σημαντική είναι η διαδικασία του

Acceptance, για την οποία εργάζεται και έχει συνεισφέρει ώστε να τηρούνται με ακρίβεια οι προδιαγραφές που απαιτούνται σε αυτές τις διαδικασίες για έναν τραπεζικό οργανισμό.

Η απομάκρυνση αυτών των δύο έμπειρων στελεχών, εγείρει - για μια ακόμη φορά - εύλογα ερωτήματα ως προς την σκοπιμότητα και την ωφελιμότητά της. Και τούτο, διότι η εργασία που έχει αναλάβει η Διεύθυνση Επικαιροποίησης & Ενημέρωσης Δεδομένων αφορά, σε γενικές γραμμές, στην διόρθωση λαθών στις ηλεκτρονικές μερίδες των πελατών και στην ταξινόμηση εγγράφων σε φακέλους δανείων. Πρόκειται για τυποποιημένη εργασία που μπορεί να διεκπεραιωθεί από εργαζόμενους με πολύ μικρότερη ή και καθόλου εμπειρία, κατόπιν ολιγόωρης ενημέρωσης σχετικά με τις διαδικασίες διόρθωσης και ταξινόμησης. Δεν αμφισβητούμε την χρησιμότητα αυτών των έργων και την ανάγκη ολοκλήρωσής τους, αλλά η τοποθέτηση στελεχών με πολύτιμη εμπειρία και γνώσεις σε τυποποιημένες εργασίες **αποτελεί εκτός από υπηρεσιακή απαξίωση και σπατάλη ανθρώπινων πόρων**. Ανθρώπινων πόρων για τους οποίους η Τράπεζα έχει ήδη ξοδέψει χρόνο και χρήμα για να διαμορφώσει, με ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση, με σεμινάρια, κλπ. Επίσης, οι ίδιοι οι εργαζόμενοι έχουν επενδύσει στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους, λαμβάνοντας σχετικές πιστοποιήσεις, παρακολουθώντας σεμινάρια, κ.ά..

Αυτά συμβαίνουν ταυτοχρόνως με τα συχνά ---- αιτήματα των Διευθυντών για ενίσχυση των Μονάδων τους με Προσωπικό, προκειμένου να ολοκληρωθούν εγκαίρως τα έργα. Η απάντηση που δίνεται είναι να κάνουν χρήση του flexible capacity, δηλαδή να ζητήσουν εργατοώρες και να ικανοποιήσουν τις ανάγκες τους με εργαζόμενους τρίτων εταιρειών. Δεν είναι κατανοητό γιατί καλύπτουμε τις ανάγκες σε έργα Πληροφορικής (Υποδομών ή Λογισμικού) και Επιχειρηματικής Ανάλυσης με εργαζόμενους από τρίτες εταιρείες, τους οποίους θα πρέπει να καταναλώσουμε χρόνο για να τους μεταφέρουμε την μη εύκολα κωδικοποιούμενη γνώση των εσωτερικών συστημάτων και διαδικασιών, και δεν κάνουμε την χρήση του flexible capacity στη Διεύθυνση Data Remediation όπου τα αντικείμενα είναι εντελώς απλουστευμένα.

Όταν στο εξειδικευμένο προσωπικό που έχει μετατεθεί στην εν λόγω Δ/νση - στο οποίο προστίθενται και οι δύο προαναφερόμενοι συνάδελφοι - απασχολείται σε τυποποιημένες εργασίες, και με κανέναν τρόπο δεν αξιοποιούνται οι γνώσεις και οι δεξιότητές του, δεν κατανοούμε πως εξυπηρετείται το καλώς νοούμενο συμφέρον της Τράπεζας.

Εξάλλου, ο φόρτος εργασίας, στις Διευθύνσεις από τις οποίες αποχωρούν οι δύο συνάδελφοι, είναι τόσο μεγάλος που αναγκάζει πολλούς εργαζόμενους να απασχολούνται υπερωριακά, Κυριακές και αργίες. Για το θέμα της υπερωριακής απασχόλησης και της αποζημίωσής της, έχουμε απευθυνθεί επανειλημμένα - με επιστολές και συναντήσεις - προς τους αρμόδιους Διευθυντές, ακόμα και στην Επιθεώρηση Εργασίας, χωρίς το θέμα να έχει βρει οριστική λύση. Αντιλαμβάνεστε ότι η απομάκρυνση εργαζόμενων από αυτές τις Διευθύνσεις, όχι μόνο δεν διευκολύνει την επίλυση του προβλήματος, αλλά και το εντείνει.

Επίσης, ο ισχυρισμός ότι το έργο της Διεύθυνσης Data Remediation είναι πολύ σημαντικό, μόνο προσχηματικός μπορεί να θεωρηθεί και σε καμία περίπτωση δεν συνάδει με το γεγονός ότι κατά την εθελουσία δίνεται επιπλέον αποζημίωση στους εργαζόμενους αυτής της Μονάδας για να αποχωρήσουν από την Τράπεζα. Πως καλούνται «αναλώσιμοι» συνάδελφοι να συμβάλλουν σε ένα σημαντικό έργο, και αν το έργο είναι σημαντικό γιατί καθίστανται αναλώσιμοι οι συνάδελφοι;

Θέλουμε να τονίσουμε, με ιδιαίτερη έμφαση, ότι η μετάθεση στελεχών στη Διεύθυνση Data Remediation λειτουργεί εξόχως αποθαρρυντικά για τον σύνολο των εργαζομένων, οι οποίοι θεωρούν τους εαυτούς τους ως μελλοντικούς υποψήφιους για μετακίνηση, ανεξάρτητα από την καλή ή όχι επίδοσή τους, την εξειδίκευσή τους ή την σημασία της εργασίας τους. Οι δε μετακινούμενοι υπάλληλοι εισπράττουν μία άκρως απαξιωτική συμπεριφορά, προσβολή της προσωπικότητάς τους, ενώ τερματίζεται η εξέλιξή τους και σε κάποιες περιπτώσεις υπάρχουν οικονομικές απώλειες, υφίστανται δηλαδή μια σειρά βλαπτικών μεταβολών.

Έχουμε λοιπόν βάσιμους λόγους να πιστεύουμε ότι ο λόγος μετακίνησης, όχι μόνο των συγκεκριμένων συναδέλφων αλλά και των περισσότερων που τοποθετήθηκαν στο Data Remediation, ήταν η αντικατάστασή τους με εργαζόμενους από τρίτες εταιρείες, μειώνοντας έτσι τον αριθμό των εργαζομένων που καλύπτονται από Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (Κλαδική και Επιχειρησιακή) και μειώνοντας ενδεχομένως το μισθολογικό αλλά όχι το συνολικό κόστος.

Η επιλογή εργαζομένων χωρίς δικαιώματα, χωρίς συλλογική εκπροσώπηση, χωρίς λόγο στα τεκταινόμενα εντός της επιχείρησης - όπως είναι οι συνάδελφοι με ατομικές συμβάσεις εργασίας μέσω τρίτων εταιρειών - δεν βοηθάει στον έγκαιρο εντοπισμό προβλημάτων και δυσλειτουργιών και δεν συμβάλει στην θετική πορεία μιας επιχείρησης.

Πέρα από τη αντιδεοντολογική προσέγγιση των ζητημάτων του Προσωπικού, δεν έχουμε πειστεί ούτε για το θετικό αποτύπωμα αυτών των ενεργειών με οικονομικούς όρους, διότι μπορεί να βαφτίζεται το κρέας ψάρι - με την μετονομασία του μισθολογικού κόστους σε κόστος «επένδυσης» - αλλά τα ποσά παραμένουν. Θα συμφωνήσετε ότι η δημιουργία μιας επίπλαστης εικόνας για την πορεία της επιχείρησης δεν δημιουργεί τις προϋποθέσεις για υγιή πορεία ανάπτυξης σε βάθος χρόνου.

Θεωρούμε, λοιπόν, την πρακτική αυτή εξαιρετικά κοντόθωρη, καθώς στοχεύει μόνο στην αύξηση των άμεσων οικονομικών αποτελεσμάτων, χωρίς να συνυπολογίζει τις ανάγκες ενός μακροχρόνιου σχεδιασμού για την πορεία της επιχείρησης. Στη βάση αυτή, η Διοίκηση μιας Τράπεζας όπως η Εθνική, θα έπρεπε να λαμβάνει υπόψη την εξέλιξη και βιωσιμότητα της επιχείρησης, σε συνδυασμό με τις ανάγκες της εθνικής οικονομίας και της κοινωνίας, την οποία θα πρέπει να στηρίζει και να στηρίζεται. Και σε κάθε περίπτωση να σέβεται - στην πράξη - τους εργαζομένους της και τη συμβολή τους στην επίτευξη των στόχων της.

Για όλους τους παραπάνω λόγους ζητάμε άμεσα μία συνάντηση μαζί σας, προκειμένου να εκθέσουμε αναλυτικά τις θέσεις μας, να δώσουμε αναλυτική

περιγραφή της κατάστασης στις Μονάδες της Τράπεζας και να εξηγήσουμε γιατί θα πρέπει όχι μόνο να ανακληθεί η απόφαση για την μετακίνηση των εν λόγω στελεχών, αλλά και να επανεξετασθούν συνολικά οι μετακινήσεις των συναδέλφων προς το Data Remediation.

Παρακαλούμε να ορίσετε άμεσα χρόνο και τόπο συνάντησης και να μας ενημερώσετε σχετικά.

Για το ΔΣ

Η Πρόεδρος

Η Γ. Γραμματέας

Γιώτα Λαζαροπούλου

Αλεξάνδρα Αγγελοπούλου