



ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΤΡΑΠΕΖΟΥΠΑΛΛΗΛΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ
GREEK FEDERATION OF BANK EMPLOYEE UNIONS

Μέλος: Γ.Σ.Ε.Ε. - UNI

Member: G.S.E.E. - UNI

Βησσαρίωνος 9 & Σίνα - 10672 ΑΘΗΝΑ 9 Vissarionos Street, 10672 ATHENS - GREECE
Tel. (+30) 210 3388270 Fax: (+30) 210 3640429 e-mail: otoa@otoe.gr site: www.otoe.gr

Αθήνα, 14 Φεβρουαρίου 2018

Δελτίο Τύπου

ΑΝΟΙΓΟΥΜΕ ΤΟ ΔΙΑΛΟΓΟ

ΓΙΑ ΤΙΣ «ΝΕΕΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΕΣ ΣΤΙΣ ΤΡΑΠΕΖΕΣ ΚΑΙ ΤΙΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ».

ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΤΗΚΕ Η ΜΕΛΕΤΗ ΤΟΥ ΙΝΕ/ΟΤΟΕ

ΣΕ ΕΥΡΥ ΚΟΙΝΟ ΜΕ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΙΑ ΕΚΠΡΟΣΩΠΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΦΟΡΕΩΝ

Με μεγάλη επιτυχία και με αμείωτο το ενδιαφέρον των τραπεζοϋπαλλήλων και όσων ακόμα παραβρέθηκαν στο **Ινστιτούτο Γκαίτε**, πραγματοποιήθηκε η εκδήλωση για την παρουσίαση της μελέτης του **ΙΝΕ/ΟΤΟΕ** με θέμα «**Νέες Τεχνολογίες στις Τράπεζες και επιπτώσεις στην Απασχόληση**».

Την εκδήλωση χαιρέτησαν: η Πρόεδρος του ΠΑΣΟΚ και επικεφαλής του Κινήματος Αλλαγής κ. **Φώφη Γεννηματά**, ο Αντιπρόεδρος της Νέας Δημοκρατίας κ. **Κωστής Χατζηδάκης** και η κ. **Νέλλη Τζάκου- Λαμπροπούλου**, Αντιπρόεδρος της Εκτελεστικής Επιτροπής της Ελληνικής Ένωσης Τραπεζών, οι οποίοι έκαναν στοχευμένες αναφορές στη νέα ψηφιακή εποχή, στο χώρο των τραπεζών και όχι μόνο, καταλήγοντας όλοι σε εγκωμιαστικά σχόλια για την πρωτοβουλία του ΙΝΕ/ΟΤΟΕ.

Ανοίγοντας την εκδήλωση ο Πρόεδρος της ΟΤΟΕ κ. **Σταύρος Κούκος** σημείωσε, ότι η Ομοσπονδία και το ΙΝΕ/ΟΤΟΕ ανοίγουν δημόσια το διάλογο για το μέλλον του κλάδου και της εργασίας, στην εποχή των δικτύων και των προηγμένων ψηφιακών εφαρμογών, με στόχο να κρατήσουμε τα θετικά και να αντιμετωπίσουμε τις συνέπειές τους.

«Ο καλύτερος τρόπος να προετοιμάσει κανείς το μέλλον, είναι να κατανοήσει τις βασικές παραμέτρους που το καθορίζουν, ώστε να έχει ρόλο και λόγο στη διαμόρφωσή του» σημείωσε ο Πρόεδρος της ΟΤΟΕ.

«Η μελέτη και η σημερινή παρουσίασή της είναι μια πρώτη συμβολή του συνδικαλιστικού κινήματος του κλάδου μας στην έναρξη ενός απαραίτητου διαλόγου.», σημείωσε ο κ. Κούκος και πρόσθεσε: *«Ενός διαλόγου, που έχει ήδη καθυστερήσει, για την αντιμετώπιση θετικά, εποικοδομητικά και συγκροτημένα εξελίξεων που μάς επηρεάζουν όλους: τις Τράπεζες, τους εργαζόμενους, την πελατεία, την κοινωνία, και τη δυναμική της μελλοντικής ανάπτυξης στη χώρα.»*

Από την πλευρά της η Πρόεδρος του ΙΝΕ/ΟΤΟΕ κ. **Βάσω Βογιατζοπούλου** ανέφερε, ότι *«η ένταση νέων προηγμένων ψηφιακών τεχνολογιών, που άρχισε να εφαρμόζεται στις τραπεζικές εργασίες, δημιουργεί νέα δεδομένα στους εργασιακούς χώρους των τραπεζών και στο σημερινό τραπεζικό σύστημα, που επηρεάζει την απασχόληση»*.

Και πρόσθεσε: «*Αυτά τα νέα δεδομένα έρχονται να ανατρέψουν μια συμβατική λειτουργία των τραπεζών και να αλλάξουν άρδην την καθημερινότητα τους. Το φαινόμενο αυτό πρέπει να προσεγγιστεί, να συζητηθεί και να συμβάλλουν όλοι, κράτη, κυβερνήσεις, φορείς, συνδικάτα*».

Την μελέτη παρουσίασαν οι:

- **Ξενοφών Κοντιάδης:** Καθηγητής Δημοσίου Δικαίου, Παντείου Πανεπιστημίου.
- **Κωνσταντίνος Παπαδημητρίου:** Καθηγητής Εργατικού Δικαίου Νομικής Σχολής Πανεπιστημίου Αθηνών.
- **Βασιλική Γεωργακοπούλου:** Δρ. Οικονομικών Επιστημών με ειδίκευση στην Οικονομία της Εργασίας.
- **Δημήτρης Στεφανίδης:** Σύμβουλος Ανθρώπινου Δυναμικού.

Συντόνισε ο Γεν. Διευθυντής του ΙΝΕ/ΟΤΟΕ **Γιώργος Τόγιας**.

ΑΚΟΛΟΥΘΕΙ ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ ΤΟΥ ΙΝΕ/ΟΤΟΕ .

Η ΟΤΟΕ, με αυτή τη μελέτη του Ινστιτούτου Εργασίας, παρεμβαίνει έγκαιρα και αποφασιστικά στο σημαντικό θέμα της εισαγωγής των νέων τεχνολογιών στις Τράπεζες και στη ζωή μας γενικότερα, καταθέτει δεδομένα, σκέψεις και προτάσεις και φιλοδοξεί να ανοίξει ένας ευρύτερος και ουσιαστικός διάλογος που θα οδηγήσει σε συμπεράσματα και πράξεις.

Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΨΗΦΙΑΚΟΥ ΜΕΤΑΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟΥ (ΝΕΕΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΕΣ)

Η οικονομία της πληροφορίας έρχεται για δεύτερη φορά, μετά την εμφάνιση και τις εφαρμογές των ηλεκτρονικών υπολογιστών (**πρώτος ψηφιακός μετασχηματισμός**), να αναμορφώσει πλήρως το μοντέλο μαζικής παραγωγής.

Ο **δεύτερος ψηφιακός μετασχηματισμός**, με την ταχεία ανάπτυξη της τεχνητής νοημοσύνης και των εφαρμογών της, αναμένεται ότι θα αναδιατάξει οριστικά, ριζικά και σε κάθε επίπεδο τον κόσμο μας.

Οι βασικές μεταβολές που απορρέουν από τον δεύτερο ψηφιακό μετασχηματισμό περιλαμβάνουν μεταβολές στις διαδικασίες παραγωγής και στα δίκτυα διανομής προϊόντων και υπηρεσιών, με ταυτόχρονη επιτάχυνση της διεθνοποίησής τους, αλλά και στον τρόπο οργάνωσης των αγορών και των επιχειρήσεων.

Οι εργασιακές σχέσεις, οι απαιτούμενες δεξιότητες, καθώς και τα καθιερωμένα πρότυπα εργασίας και αμοιβής αναμένεται να υποστούν σημαντικότερες αλλαγές.

Παράλληλα, όλο το υπόλοιπο, συγγενές φάσμα των σχετικών με την αγορά εργασίας δραστηριοτήτων, όπως η συλλογική-συνδικαλιστική οργάνωση ή οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, οι συμβάσεις και το κοινωνικοασφαλιστικό σύστημα θα πρέπει να μετασχηματιστούν ώστε να καλύψουν με επάρκεια τις ανάγκες των εργαζομένων της νέας ψηφιακής εποχής.

Όμως, με την εισαγωγή των τεχνολογικών καινοτομιών στο οικονομικό σύστημα νέες θέσεις και αντικείμενα εργασίας εμφανίζονται και άλλες εκλείπουν, επηρεάζοντας το μέγεθος της απασχόλησης, τη διάρθρωσή της, αλλά και τον καταμερισμό εργασίας.

Οι εργασίες με υψηλή περιεκτικότητα σε μονότονα-τυποποιημένα καθήκοντα, χωρίς ιδιαίτερη εξειδίκευση ή αρμοδιότητα λήψης αποφάσεων και ανάληψης πρωτοβουλιών για σύνθετα θέματα, ή χωρίς ιδιαίτερη ανάγκη ανθρώπινης επικοινωνίας και επαφής, κινδυνεύουν ιδιαίτερα, είτε να αλλάξουν εκ βάθρων, είτε να αντικατασταθούν από αυτοματοποιημένες «έξυπνες εφαρμογές».

ΠΩΣ ΟΙ ΝΕΕΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΕΣ ΔΙΑΜΟΡΦΩΝΟΥΝ ΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΩΝ ΤΡΑΠΕΖΩΝ

Σε ό,τι αφορά ειδικά στους εργαζόμενους στις Τράπεζες, η ψηφιοποίηση επαναπροσδιορίζει και θα επαναπροσδιορίσει περαιτέρω τα πρότυπα επιχειρησιακής οργάνωσης και παροχής υπηρεσιών, αλλά και τα εργασιακά καθήκοντα σε ένα μεγάλο εύρος θέσεων εργασίας.

Τα σύγχρονα κανάλια διάθεσης τραπεζικών προϊόντων και η αποδοχή τους από το συναλλασσόμενο κοινό των Τραπεζών, αλλάζουν τα τραπεζικά δίκτυα, συρρικνώνοντας ή περιορίζοντας σημαντικά τον αριθμό των τραπεζικών υποκαταστημάτων και παράλληλα αλλάζουν τη μορφή και τον ρόλο αυτών που θα απομείνουν.

Επιπλέον, είναι διακριτές πλέον στον κλάδο οι τάσεις εξωτερίκευσης εργασιών, τις οποίες στο παρελθόν ενσωμάτωναν οι τράπεζες. Σηματοδοτείται έτσι μία στροφή των Τραπεζών κυρίως ή και αποκλειστικά στον «στενό πυρήνα» των τραπεζικών εργασιών, ιδιαίτερα στη Συμβουλευτική Τραπεζική σε επιχειρήσεις και μεμονωμένους, σημαντικούς πελάτες.

Παράλληλα, οι νέες μορφές εταιρειών παροχής τραπεζικών υπηρεσιών και προϊόντων, οι νέες πηγές αξίας, αλλά και νέα νομίσματα (κρυπτονομίσματα), μεταβάλλουν περαιτέρω το σύνολο του χρηματοπιστωτικού τομέα και των εργασιών του, δημιουργώντας μία σειρά νέων προκλήσεων που άπτονται θεμάτων όπως η χρηματοπιστωτική σταθερότητα, η ανεξέλεγκτη επέκταση του σκιάδους τραπεζικού τομέα, αλλά και ομαλής λειτουργίας του ανταγωνισμού, περαιτέρω διεθνοποίησης των χρηματοπιστωτικών εργασιών, καθώς και συγκέντρωσης του κλάδου.

Οι Τράπεζες βρίσκονται τα τελευταία χρόνια αντιμέτωπες τόσο με το οικονομικό περιβάλλον και την εφαρμογή διαρκώς αυστηρότερων εποπτικών και κανονιστικών πλαισίων, όσο και με ανταγωνιστικές προκλήσεις από οργανισμούς που επίσης παρέχουν τραπεζικά προϊόντα και υπηρεσίες, αλλά λειτουργούν στις “παρυφές” του παραδοσιακού χρηματοπιστωτικού τομέα.

Σήμερα, σε παγκόσμιο επίπεδο παρατηρούνται μεγάλες αλλαγές στη λιανική τραπεζική με νέους «παίκτες» να προσφέρουν τραπεζικά προϊόντα και υπηρεσίες, αξιοποιώντας τις ψηφιακές τεχνολογίες, τη διαρκώς αυξανόμενη δημοτικότητα των “έξυπνων συσκευών”, αλλά και τα κανονιστικά και θεσμικά “κενά”.

Αν και με γνώμονα τη μείωση του κόστους ο εκσυγχρονισμός και η αλλαγή στρατηγικής εμφανίζονται μεσοπρόθεσμα ως «μονόδρομος» για τις Τράπεζες, υπάρχουν ακόμα ανασταλτικοί παράγοντες, όπως η ανταπόκριση της πελατείας, αλλά και τα υψηλά κόστη απόκτησης και χρήσης των νέων τεχνολογικών εφαρμογών.

ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΟΙ ΕΝΑΛΛΑΚΤΙΚΕΣ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ

Η εφαρμογή των νέων τεχνολογιών δεν απειλεί άμεσα να εκτοπίσει το μεγαλύτερο μέρος, ή έστω μεγάλες ομάδες εργαζομένων στις Τράπεζες. Θα αλλάξει παράλληλα, σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό, συγκεκριμένα καθήκοντα των θέσεων εργασίας. Στο πλαίσιο της προσωποποιημένης εξυπηρέτησης, αλλά και της δημιουργίας συγκριτικών πλεονεκτημάτων έναντι του ανταγωνισμού, οι θέσεις αυτές θα χρειαστεί τελικά να ενσωματώσουν άλλα, νέα και πιο απαιτητικά εργασιακά καθήκοντα.

Λαμβάνοντας μάλιστα υπόψη τη γενικότερη εικόνα του Τραπεζικού Συστήματος στην Ελλάδα, εκτιμάμε ότι σήμερα η απασχόληση στις ελληνικές Τράπεζες κινδυνεύει πρώτιστα από τους κινδύνους που αντιμετωπίζουν οι ίδιες οι Τράπεζες:

- συνολικά αρνητική εικόνα στην κοινωνία και χαμηλή εμπιστοσύνη της πελατείας, λόγω του πλήγματος που επέφεραν οι κεφαλαιακοί έλεγχοι,
- μη εξυπηρετούμενα δάνεια, θέματα ρευστότητας, μειωμένη οικονομική δραστηριότητα, διασφάλισης επαρκών εποπτικών δεικτών και τήρησης κανονιστικού πλαισίου.

Μεσοπρόθεσμα, φαίνεται ότι και πάλι ότι, οι παράγοντες που μπορεί να απειλήσουν τους εργαζόμενους στις Τράπεζες είναι κυρίως αυτοί που θα απειλούν και τις ίδιες.

Στο πεδίο της διαχείρισης του Ανθρώπινου Δυναμικού, η διαρκής, κατάλληλα προετοιμασμένη και στοχευμένη επανεκπαίδευση των εργαζομένων, αποτελεί βασική συνθήκη επιτυχίας της ψηφιακής μετεξέλιξης των Τραπεζών.

Μια βασική αρχή, η οποία θα πρέπει να διέπει τη μετάβαση των Τραπεζών στη νέα ψηφιακή εποχή είναι η επιτυχής και συνεκτική ενσωμάτωση του Ανθρώπινου Δυναμικού. Και τούτο διότι η ψηφιοποίηση των τραπεζών, μέσα από καινοτόμες και κατάλληλα σχεδιασμένες εφαρμογές τεχνητής νοημοσύνης διαμορφώνει ένα νέο περιβάλλον παροχής υπηρεσιών, με νέα μοντέλα εργασίας.

Έτσι, ο επιτυχής μετασχηματισμός των υποκαταστημάτων σε πελατοκεντρικές δομές ενημέρωσης και επικοινωνίας (relationship centers), τα οποία θα αποτελέσουν την καρδιά της διαδραστικής επικοινωνίας με τους πελάτες, προϋποθέτει τη δημιουργία νέων εργασιακών προφίλ.

Για παράδειγμα, στην περίπτωση του μελλοντικού Συμβούλου πελατείας (Relationship Manager), οι ικανότητες αυτές εμπριέχουν **ικανότητα διαπραγμάτευσης, πειθώ, κατανόηση, τεχνική καθοδήγηση και διαισθητική κρίση.**

Παρ’ ότι επηρεάζονται συγκεκριμένα καθήκοντα θέσεων εργασίας ή και ολόκληρες θέσεις εργασίας στην ψηφιακή εποχή των τραπεζών, εν τούτοις το Ανθρώπινο Δυναμικό παραμένει η κυρίαρχη παραγωγική τους δύναμη.

Με βάση αυτή την παραδοχή, θεωρούμε σημαντικές τις παρακάτω προτάσεις:

- α. Οι τράπεζες θα πρέπει να καλύψουν έγκαιρα και συστηματικά το κενό μεταξύ των υφιστάμενων και των μελλοντικών απαιτήσεων σε δεξιότητες του υφιστάμενου Ανθρώπινου Δυναμικού, χωρίς αποκλεισμούς και διακρίσεις.
- β. Οι τράπεζες θα πρέπει να προχωρήσουν από κοινού με τους φορείς εκπροσώπησης των εργαζομένων στην περιγραφή των εργασιακών καθηκόντων και στη σύνδεσή τους με τα απαιτούμενα επαγγελματικά προσόντα.
- γ. Ο θεσμικός ρόλος του φορέα εκπροσώπησης των εργαζομένων (συνδικαλιστικό κίνημα), θα πρέπει να συμπεριλάβει ολοκληρωμένες δράσεις ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού για τους εργαζόμενους στις Τράπεζες (ανάλυση αναγκών, προγράμματα απόκτησης νέων δεξιοτήτων κ.τ.λ.) εστιασμένα στη ψηφιακή μετάβαση, με προτεραιότητα στους εργαζόμενους μεσαίων και χαμηλών προσόντων και να κινηθεί διεκδικητικά στην κατεύθυνση αυτή.
- δ. Οι Τράπεζες πρέπει να αναλάβουν δεσμεύσεις μέριμνας και δημιουργίας δομών στήριξης των εργαζομένων έγκαιρα στις περιπτώσεις επηρεασμένων θέσεων εργασίας, με συμφωνημένες διαδικασίες (συλλογικές συμφωνίες) που θα παρέχουν δυνατότητες αντιμετώπισης προβλημάτων.
- ε. Διασφάλιση καθολικής πρόσβασης των εργαζομένων με οποιαδήποτε μορφή σύμβασης στη δια βίου μάθηση, παράλληλα με τη διασφάλιση των κοινωνικών και των θεμελιωδών δικαιωμάτων τους.

ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ ΘΕΣΜΟΘΕΤΗΣΗ ΚΑΝΟΝΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΣΥΝΑΙΝΕΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΕΠΙΠΤΩΣΕΩΝ

Οι προκλήσεις είναι τεράστιες, καθώς το χάσμα μεταξύ πραγματικότητας και νομικού και κανονιστικού πλαισίου διευρύνεται, αφού ο ψηφιακός μετασχηματισμός προχωρά με ταχύτατους ρυθμούς που εντείνει τις αρνητικές συνέπειες τόσο για τους εργαζόμενους, όσο και για το κοινωνικοασφαλιστικό σύστημα και τις υπόλοιπες εργασιακές ρυθμίσεις και τους εργασιακούς θεσμούς, που είχαν σχεδιαστεί για να ρυθμίζουν μόνο την αγορά εργασίας μίας άλλης εποχής.

Προκειμένου να διαμορφώσουμε εξειδικευμένες και ολοκληρωμένες προτάσεις μέτρων και να σχεδιάσουμε την κατάλληλη πολιτική για μία ομαλή μετάβαση στην νέα εποχή, απαιτείται μια ευρεία συζήτηση που να προετοιμάσει την κατάλληλη ανταπόκριση της πολιτικής, του νομικού και του κανονιστικού πλαισίου, στις απαιτήσεις της νέας εποχής.

Ο λόγος είναι ότι, πέρα από τις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους, τα εγχώρια εκπαιδευτικά συστήματα, οι Κυβερνήσεις και οι νομοθέτες έχουν εξίσου καθήκον να ανταποκριθούν στις νέες προκλήσεις.

Για την ώρα, φαίνεται ότι είμαστε ακόμα μακριά από μια πολιτική συναίνεση όσον αφορά στις προκλήσεις της ψηφιοποίησης και στους τρόπους αντιμετώπισής τους. Ο κοινωνικός διάλογος μεταξύ όλων των εμπλεκόμενων μερών (ερευνητών, υπεύθυνων για τη χάραξη πολιτικής, εκπροσώπων εργαζομένων και εργοδοτών, εκπαιδευτικών ιδρυμάτων κ.τ.λ.), είναι ο μόνος ασφαλής τρόπος για την εξεύρεση υλοποιήσιμων κοινά αποδεκτών λύσεων.

Παρ' ότι δεν πρέπει να εξάγονται βιαστικά συμπεράσματα, χρειάζεται ταχύτητα δράσης, τουλάχιστον σε ό,τι αφορά σε κάποιες στοιχειώδεις προβλέψεις και μέτρα πολιτικής που είναι αναγκαία και πρέπει να απασχολήσουν την πολιτεία.

Η παρούσα μελέτη του ΙΝΕ της ΟΤΟΕ φιλοδοξεί να αποτελέσει μία πρώτη προσέγγιση της ψηφιοποίησης, που αφορά στον Δεύτερο Ψηφιακό Μετασχηματισμό που βρίσκεται σε εξέλιξη.

Η ανάλυση και η επεξεργασία του φαινομένου των νέων τεχνολογιών που αποτελούν, πλέον, πραγματικότητα στη ζωή όλων μας έχει, ήδη, καθυστερήσει σημαντικά.

Με δεδομένη τη διάθεση συμβολής της ΟΤΟΕ στον κοινωνικό διάλογο, που πρέπει να ξεκινήσει άμεσα για το θέμα αυτό, ελπίζουμε η πρωτοβουλία του ΙΝΕ/ΟΤΟΕ με τη συγκεκριμένη μελέτη, να αποτελέσει την αφετηρία εκκίνησης

ΟΛΟΚΛΗΡΟ ΤΟ ΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ ΜΠΟΡΕΙΤΕ ΝΑ ΤΟ ΒΡΕΙΤΕ ΕΔΩ : <https://www.otoe.gr/article-view.php?id=1488>