



Σύλλογος Εργαζομένων Νέου Ταχυδρομικού Ταμιευτηρίου

Πανελλήνιος Σύλλογος Προσωπικού Eurobank Ergasias

Σύλλογος Πληροφορικής Eurobank Ergasias

Σύλλογος Προσωπικού Eurobank Ergasias (Πρώην Αθηνών)

Αθήνα 28/11/2017

ΚΟΙΝΗ ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ

Κανονισμός Προσωπικού & Ατομική Στοχοθεσία

Συναδέλφισσες συνάδελφοι,

Αναδεικνύουμε σήμερα δύο σημαντικά ζητήματα που επηρεάζουν την καθημερινότητά μας αλλά και καθορίζουν το μέλλον μας στην Τράπεζα.

A. Κανονισμός Προσωπικού και Κώδικας Επαγγελματικής Δεοντολογίας

Παρακολουθούμε το τελευταίο διάστημα μια δημόσια συζήτηση σε σχέση με τον Κανονισμό Προσωπικού (Οργανισμός Εργασίας της Τράπεζας) και τον Κώδικα Επαγγελματικής Δεοντολογίας.

Σε αυτή τη συζήτηση νιώθουμε από φύση και θέση ότι πρέπει να παρέμβουμε καθότι εκπροσωπούμε ένα μεγάλο ποσοστό των εργαζομένων στην Τράπεζα. Πρέπει σε όλους μας να γίνει συνείδηση ότι ο Κανονισμός Προσωπικού είναι το μέγιστο ζήτημα που ρυθμίζει τις σχέσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών και προάγει την αρμονική συνεργασία μεταξύ τους.

Είναι το Α και το Ω.

Συμφωνούμε απόλυτα και συντασσόμαστε με την άποψη ότι ο Κώδικας Επαγγελματικής Δεοντολογίας είναι μια πολιτική της Τράπεζας και ως τέτοια την εκλαμβάνουμε. Τις εργασιακές σχέσεις όμως στο σύνολο τους τις διαμορφώνουν το Νομοθετικό πλαίσιο της χώρας μέρος του οποίου είναι και ο Κανονισμός Προσωπικού.



Πέραν αυτών όμως, το σημαντικό για μας είναι να εξετάσουμε πρώτον, πώς εφαρμόζεται ο Κανονισμός Προσωπικού στην καθημερινότητα των συναδέλφων και δεύτερον, εάν πράγματι ο νυν Κανονισμός Προσωπικού καλύπτει της σύγχρονες εργασιακές σχέσεις.

Όσο αφορά στην καθημερινή του εφαρμογή ο Κανονισμός Προσωπικού καταστρατηγείται συστηματικά. Με την πάροδο δε του χρόνου οι παραβιάσεις πολλαπλασιάζονται αντί να μειώνονται. Αναφερόμαστε ενδεικτικά (και είμαστε βέβαιοι ότι όσοι τα διαβάζετε θα κουνάτε καταφατικά το κεφάλι σας) :

- Σε πολλές περιπτώσεις οι συμπεριφορές των προϊσταμένων είναι απαράδεκτες προσβάλλοντας την προσωπικότητα και την αξιοπρέπεια των υπαλλήλων, ενώ σε αρκετές περιπτώσεις παραβιάζουν διατάξεις του Κοινού Ποινικού Δικαίου.
- Η ίση μεταχείριση σε εκπαίδευση και ανάπτυξη των γνώσεων είναι παρελθόν. Σήμερα ισχύει το : *“ Έτσι αποφάσισε η Διοίκηση”*.
- Παρατηρούμε τελευταία ιδιαίτερα προβλήματα υγιεινής και ασφάλειας στους χώρους εργασίας. Κλειστοί χώροι, χωρίς παράθυρα, με πολύ θόρυβο, δημιουργούνται θέσεις εργασίας ακόμη και σε υπόγεια.
- Σε πάρα πολλές περιπτώσεις λείπει η κατανόηση και ευαισθησία στα ανθρώπινα προβλήματα. Με έξαρση το τελευταίο χρονικό διάστημα στην άδεια του 9μήνου ανατροφής τέκνου .
- Και βέβαια οι παραβιάσεις στο ωράριο εργασίας και τις άδειες.

Όλα τα παραπάνω είναι καθήκοντα και υποχρεώσεις των προϊσταμένων που απορρέουν από τον κανονισμό προσωπικού.

Είναι υποχρεωμένη η Διοίκηση να βρει τους τρόπους για την απαραίγγελη εφαρμογή τους.

Χρήζει αλλαγής ο Κανονισμός Προσωπικού;

Βεβαίως. Έχουμε σκέψεις και προτάσεις δεν είναι της ώρας να τις παραθέσουμε αναλυτικά.

Ιδιαίτερα θα σταθούμε :

A) Στην προστασία εργασίας - απασχόλησης και

B) Στη διαφάνεια της εξέλιξης, ανάπτυξης και αξιοποίησης του ανθρώπινου δυναμικού.

Καλούμε για ακόμα μια φορά και τους άλλους Συλλόγους να ενώσουμε δυνάμεις, να συνεργαστούμε και από κοινού να εξασφαλίσουμε την εφαρμογή του Κανονισμού Προσωπικού αλλά και την τροποποίηση του ώστε να διασφαλίσουμε περαιτέρω τα συμφέροντα των εργαζομένων.



Β. Ατομική Στοχοθεσία

Πρόσφατα έπεσε στην αντίληψή μας ένα κείμενο το οποίο παρουσιάζεται στους συναδέλφους του Δικτύου με τίτλο « **Ρόλοι και αρμοδιότητες Δικτύου Καταστημάτων**».

Προς το τέλος αυτού του κειμένου υπάρχει η ενότητα «**Βασικές προτεραιότητες ανά ρόλο, 2017**».

Που στην ουσία τι κάνει;

Συνδέει την καθημερινή μας εργασία στη λεπτομέρεια της με την ετήσια αξιολόγηση.

Δηλαδή, ο καθένας μας κάθε μέρα έχει καταγεγραμμένο και υπογεγραμμένο τον προσωπικό – ατομικό στόχο, παρακολουθείται λεπτομερειακά και στο τέλος της ημέρας ανάλογα με το ποσοστό επιτυχίας κατατάσσεται στις τέσσερις κατηγορίες της ετήσιας αξιολόγησης.

Που είναι οι τυμπανοκρουσίες για το νέο σύστημα αξιολόγησης που στόχο έχει να αξιοποιήσει και να αναπτύξει τις δεξιότητες των συναδέλφων;

Τώρα δημιουργείτε ένα σύστημα παρωδία.

- ✓ Ένα σύστημα τρομοκρατίας και εκφοβισμού.
- ✓ Ένα σύστημα που θα αναρωτιόμαστε κάθε μέρα... *“είμαστε με τους αποδεκτούς ή με τους παρείσακτους;”*
- ✓ Ένα σύστημα ψυχολογικής πίεσης, επίτευξης ανέφικτων στόχων σε ένα δυσμενέστατο οικονομικό περιβάλλον.
- ✓ Ένα σύστημα που θα μας οδηγήσει στα φρενοκομεία.

Δε βλέπετε ότι θα έχει ακριβώς τα αντίθετα αποτελέσματα για την Τράπεζα;

Εκφοβισμένους, τρομαγμένους υπαλλήλους και κοροϊδεμένους – αγανακτισμένους πελάτες από την πίεση αγοράς τραπεζικών προϊόντων που μπορεί να μην είναι κατάλληλα για αυτούς.

Έτσι η Τράπεζα δεν μπορεί να προχωρήσει.

Απευθυνόμαστε προς τη Διοίκηση και ιδιαίτερα του Δικτύου.

Εμείς οι εργαζόμενοι δίνουμε όλες μας τις δυνάμεις κάθε μέρα για να έχει καλά αποτελέσματα η Τράπεζα. Οι στόχοι θα υπάρχουν αλλά θα είναι Συλλογικοί, σε επίπεδο καταστήματος, περιφέρειας, τομέα αλλά όχι ατομικοί.



Νοιαζόμαστε περισσότερο από όλους για τη θετική πορεία της Τράπεζας καθότι καθορίζει και τη δική μας προοπτική.

Δε μπορεί όμως για την κακή πορεία της οικονομίας, της χώρας και των Τραπεζών να επιρρίπτονται ευθύνες στους εργαζόμενους που δεν τους αντιστοιχούν και να πληρώνουν κάθε φορά το μάρμαρο.

Ζητάμε μεγαλύτερη υπευθυνότητα, ειλικρίνεια και όχι άλλα στα προφορικά και άλλα στα γραπτά.

Το ζήτημα αυτό είναι ύψιστης σημασίας για μας, για τους Τραπεζοϋπαλλήλους συνολικά και την Ο.Τ.Ο.Ε.

Είναι συνυφασμένο με την ύπαρξη μας.

Να αποσυρθεί άμεσα η εν λόγω ενότητα.

Δεν καταγράφονται ατομικοί στόχοι, πόσο δε μάλλον η σύνδεσή τους με την ετήσια αξιολόγηση.

ΓΙΑ ΤΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΑ ΣΥΜΒΟΥΛΙΑ

ΟΙ ΠΡΟΕΔΡΟΙ

ΑΝΤΩΝΗΣ ΔΕΛΗΧΑΤΣΙΟΣ

ΝΙΚΟΛΑΟΣ ΔΕΛΗΓΙΑΝΝΗΣ

ΛΕΩΝΙΔΑΣ ΚΑΝΕΛΛΟΣ

ΜΑΡΙΑ ΒΟΤΖΑΚΗ

ΟΙ ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΣ

ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ ΜΠΛΑΝΑΣ

ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ ΒΛΑΧΟΣ

ΝΙΚΟΛΑΟΣ ΠΑΡΤΣΑΛΑΣ

ΣΕΜΕΛΗ ΑΠΟΣΤΟΛΟΠΟΥΛΟΥ