

**ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ Νο 156 / 06-09-2023**

## Όχι στην ισοπέδωση της ιεραρχίας

# ΝΕΟΣ ΤΡΟΠΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ EUROBANK

## Ερωτηματικά και ανησυχίες...

Αγαπητοί συνάδελφοι,

Στο Συνεδριακό Κέντρο της Νέας Ιωνίας έγινε ενημερωτική συνάντηση στελεχών με την παρουσία του Διευθύνοντος Συμβούλου κ. Φ. Καραβία και με θέμα «**Νέος Τρόπος Εργασίας Eurobank**».

Με την υπ' αριθμόν 345/19-06-2023 επιστολή μας προς την κ. Νατάσα Πασχάλη διαμαρτυρηθήκαμε έντονα για το όλο ζήτημα που αφορά την ΕΡΓΑΣΙΑ του Προσωπικού της Τράπεζας. Δεν είχαμε όχι μόνο την οφειλόμενη διαβούλευση, αλλά ούτε την απλή ενημέρωση γεγονός που προδιαθέτει αρνητικά για τα αποτελέσματα του εν θέματι εγχειρήματος, κυρίως σε ό,τι αφορά τους Εργαζόμενους.

Τονίσαμε ότι η Τράπεζα ως εργοδότης δεν είναι ασύδοτη και πρέπει να ασκεί το διευθυντικό της δικαίωμα εντός του πλαισίου του άρθρου 281 του Αστικού Κώδικα, δηλαδή αντικειμενικά και όχι καταχρηστικά.

Μπορεί ο εργοδότης να έχει δικαίωμα ρύθμισης παντός θέματος που αφορά την οργάνωση και την λειτουργία της Τράπεζας, αλλά παράλληλα έχει ως υποχρέωση την τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης σε κάθε παροχή από οποιαδήποτε ενοχική σχέση, δηλαδή απαγορεύεται η αυθαίρετη και δυσμενής διαφοροποίηση μεταξύ ομοίων καταστάσεων.

Επισημάναμε ότι αν κάτι πρέπει να καταργηθεί είναι ο **αναχρονιστικός, αδιαφανής και αναποτελεσματικός θεσμός των GRADES** που προσκρούει στην αξιοκρατία, όπως κατ' επανάληψη έχουμε επισημάνει, τόσο εμείς, όσο και όλα τα Σωματεία Εργαζομένων της Τράπεζας...

Επισημάναμε την αντίφαση να παρουσιάζονται προς το Υπουργείο Εργασίας («ΕΡΓΑΝΗ») απλοί υπάλληλοι και στελέχη ως ΔΙΕΥΘΥΝΟΝΤΕΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ για να απαλλάσσεται η Τράπεζα από τις συμβατικές της υποχρεώσεις που προστατεύουν τον εργαζόμενο (υπερωρίες, υπερεργασία, άδειες, ωράριο κ.λπ.) και από την άλλη με τον εμφανιζόμενο «**ΝΕΟ ΤΡΟΠΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**» να επιχειρείται η κατάργηση των υφιστάμενων ονομασιών στελεχών, αν έχουμε καταλάβει καλά!!!

Είναι γεγονός ότι μετά την επιστολή μας ανέλαβε να μας ενημερώσει (και καθησυχάσει) ο κ. Π. Σωτηρόπουλος (Διευθυντής Εργασιακών Σχέσεων, Υγείας και Ασφάλειας), αλλά τελικά στα χέρια μας δεν έχουμε κείμενα (εισηγήσεις-οδηγίες-πολιτική) για τον περίφημο «**ΝΕΟ ΤΡΟΠΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**», έτσι ώστε υπεύθυνα να τοποθετηθούμε.

## ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΕΣ ΕΠΙΣΗΜΑΝΣΕΙΣ - ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

---

Όπως γνωστοποιήσαμε προς την κ. Νατάσα Πασχάλη με την σχετική επιστολή μας η Τράπεζα έχει υποχρέωση ΕΓΓΡΑΦΗΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ όλων των εργαζομένων για τους όρους της εργασιακής τους σχέσης (Π.Δ. 156/1994, Οδηγία 91/533/ΕΟΚ της 14/10/1991) μεταξύ των οποίων είναι:

- Η θέση και η ειδικότητα του εργαζόμενου.
- Ο Βαθμός του και η κατηγορία απασχόλησης του.

Η Τράπεζα έχει νομική υποχρέωση να σεβαστεί τον Οργανισμό Υπηρεσίας Προσωπικού (Κανονισμός Εργασίας), τον οποίο έχει υπογράψει μαζί μας και την δεσμεύει σύμφωνα με τον οποίο (άρθρο 16, ΜΗΤΡΩΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ): «*Η Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού, τηρεί Μητρώο των υπαλλήλων, που περιλαμβάνει όλο το Προσωπικό με τα παρακάτω στοιχεία:*

- *Αύξων αριθμός και κατηγορία στην οποία ανήκει ο υπάλληλος.*
- *Ονοματεπώνυμο.*
- *Ημερομηνία πρόσληψης στην Τράπεζα.*
- *ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΗ ΘΕΣΗ και ή ΤΙΤΛΟ.»*

## ΒΑΣΙΚΑ ΛΑΘΗ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

---

Σήμερα η όλη ρύθμιση αυτού του θέματος είναι ασαφής, γενική και αόριστη στην περιγραφή που δεν βοηθά τον κάτοχο της θέσης να κατανοήσει τον ρόλο και τις αρμοδιότητες του.

Οι ονομασίες των στελεχών μπλέκουν ξενόγλωσσους τίτλους με κάποιους ελληνικούς που επιτείνουν την σύγχυση στην περιγραφή της θέσης ευθύνης.

Εδώ θα πρέπει άπαντες να καταλάβουν ότι οι **ΤΙΤΛΟΙ ΤΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΕΥΘΥΝΗΣ πρέπει να αναφέρονται στα ελληνικά** και σε παρένθεση – όπου επιβάλλεται – στην ξένη γλώσσα...

Είναι εμφανής επίσης μία προσπάθεια εξωραϊσμού του περιεχομένου της θέσης εργασίας με την προσθήκη στοιχείων που δεν ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα. Η τάση αυτή πρέπει να αποφεύγεται, κυρίως, γιατί δημιουργούνται στον εργαζόμενο προσδοκίες που δεν επαληθεύονται, όπως π.χ. «ΔΙΕΥΘΥΝΟΝΤΕΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ» που αμείβονται ως «ΑΠΛΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ» (Οι δηλωθέντες στην «ΕΡΓΑΝΗ» με την ευκαιρία της ηλεκτρονικής κάρτας εργασίας...).

## ΠΡΟΤΑΣΗ ΟΡΘΗΣ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗΣ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (JOB DESCRIPTION): ΒΑΣΙΚΑ ΣΗΜΕΙΑ

---

1. **Στοιχεία της θέσης** (Τίτλος, Είδος θέσης, Τομέας, Υπηρεσία, Άμεσος Προϊστάμενος, Υφιστάμενοι).
2. **Επίπεδο της θέσης εργασίας στην ιεραρχική δομή** (Σαφής καθορισμός του βαθμού ευθύνης).
3. **Αποστολή (σκοπός) της θέσης και βασικές λειτουργίες.**
4. **Βασικές υποχρεώσεις - καθήκοντα - αρμοδιότητες.**
5. **Οργανόγραμμα / Προδιαγραφές της θέσης εργασίας** (Job specifications).
6. **Αμοιβή / Παροχές.**

## ΟΦΕΛΟΣ – ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ

---

Το όφελος μίας περιγραφής εργασίας συνίσταται στο ότι υπάρχει συμφωνία μεταξύ Διοίκησης και Υπαλλήλου σχετικά με τα καθήκοντα και τις ευθύνες της εργασίας. Επίσης, ένα έγγραφο αποτελεί τη βάση

για την μέτρηση της επιτυχίας (επιτυχούς ανταπόκρισης στα καθήκοντα και τις ευθύνες της εργασίας) και της αμοιβής που της αντιστοιχεί. Πιο συγκεκριμένα, η περιγραφή της θέσης εργασίας συμβάλει:

- Στον καθορισμό ενός δίκαιου συστήματος αμοιβών, καθώς το ύψος των αποδοχών καθορίζεται βάσει της σπουδαιότητας, της πολυπλοκότητας, των απαιτήσεων και του βαθμού υπευθυνότητας της θέσης εργασίας. Η περιοδική αξιολόγηση του επιπέδου της θέσης εργασίας είναι σημαντική όσον αφορά την αμοιβή.
- Στην αποφυγή παραπόνων εκ μέρους των εργαζομένων ως προς το περιεχόμενο της εργασίας τους, καθώς γνωρίζουν εκ των προτέρων το εύρος των αρμοδιοτήτων και των καθηκόντων τους.
- Στην αποφυγή συγκρούσεων μεταξύ εργαζομένων, αφού ο καθένας απευθύνεται στον άμεσο Προϊστάμενο του, γνωρίζοντας την θέση του στην ιεραρχία.
- Στην αποφυγή αλληλοεπικαλύψεων ή δημιουργίας κενών στην εκτέλεση εργασιών, δεδομένου ότι ο κάθε εργαζόμενος γνωρίζει διεξοδικά το αντικείμενο του.
- Στην ορθή επιλογή και πρόσληψη των κατάλληλων εργαζομένων που ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις, ή καλύτερα στις προδιαγραφές της θέσης εργασίας.
- Στην κατεύθυνση και ένταξη του νεοεισερχόμενου στην επιχείρηση, καθώς κατά την πρόσληψη του έχει τη δυνατότητα να αντλήσει πλήρεις πληροφορίες για το περιεχόμενο της εργασίας του.
- Στον ορθό προγραμματισμό της εκπαίδευσης, τόσο ως προς το περιεχόμενο όσο και ως προς τους στόχους που εξυπηρετεί, καθώς στην περιγραφή κάθε θέσης εργασίας αναφέρονται το είδος και το επίπεδο των γνώσεων που απαιτούνται.
- Στην αντικειμενική αξιολόγηση των εργαζομένων, βάσει των κριτηρίων που με σαφήνεια προσδιορίζονται ως πρότυπα απόδοσης στην περιγραφή της θέσης εργασίας.
- Στην εύρυθμη λειτουργία και τον συντονισμό της επιχείρησης.

---

Αυτές είναι οι καταρχήν σκέψεις μας-προτάσεις στα μεγάλα κεφάλαια που λέγονται **ΤΡΟΠΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ στην Τράπεζα** - Ανάδειξη θέσεων ευθύνης - Οργάνωση εργασιακών σχέσεων - Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού.

Τα στοιχεία αυτά καθορίζουν εκτός των άλλων και την **ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ** (π.χ. προσδιορισμός μισθών και της απασχόλησης στην αγορά εργασίας).

Οι **ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ**, τέλος, δεν δίνουν μόνο έμφαση στις εργασιακές πτυχές της Οικονομίας, αλλά αναφέρονται και σε κάθε επίσημη και ανεπίσημη σχέση εργασίας ανάμεσα σε μισθωτούς (συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι, σωματεία εργαζομένων), σε εργοδότες και το Κράτος.

Για το λόγο αυτό η διαχείριση των εργασιακών σχέσεων δεν πρέπει να είναι μ ο ν ο μ ε ρ ή ς από την εργοδοτική πλευρά, όχι μόνο γιατί είναι σίγουρη η α π ο τ υ χ ί α της, αλλά και γιατί έτσι αυτή δεν αντλεί τα απαραίτητα στοιχεία άλλων Κλάδων, όπως π.χ. η Κοινωνιολογία, η Νομική, η Επιχειρησιακή Ψυχολογία, η Διοικητική και Πολιτική Επιστήμη, η Ιστορία κ.λπ.

Είναι στο χέρι της Διοίκησης να δουν στην πράξη οι εργαζόμενοι της EUROBANK την υλοποίηση της διαπίστωσης του **κ. Φωκίωνα Καραβία**:

## «Η ΕΠΙΤΥΧΗΜΕΝΗ ΠΟΡΕΙΑ ΤΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΑΠΟΔΙΔΕΤΑΙ ΣΤΟΥΣ ΑΝΘΡΩΠΟΥΣ ΤΗΣ»

Με συναδελφικούς χαιρετισμούς

Για το Δ.Σ. του Union Eurobank

Ο Πρόεδρος

Στάθης Χαρίτος

Ο Γεν. Γραμματέας

Γιάννης Σιδεράτος