

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ Νο 209 / 21-03-2024

Χρήσιμα Συμπεράσματα-Παρατηρήσεις

Στο τελευταίο Πρόγραμμα Εθελούσιας Εξόδου του Προσωπικού της Τράπεζας

Άλλο ένα Πρόγραμμα Εθελουσίας Εξόδου Προσωπικού ολοκληρώθηκε πριν λίγες ημέρες, αλλά μέχρι και σήμερα δεν έχει ξεκαθαρίσει πόσοι και ποιοι από όσους εξέφρασαν την επιθυμία συμμετοχής θα λάβουν την απαιτούμενη έγκριση από την Τράπεζα (που μοιάζει σαν να το έχει μετανιώσει). Θεωρούμε όμως άδικο σχεδόν ένα μήνα μετά να υπάρχουν εργαζόμενοι σε αβεβαιότητα.

Υπήρξαν περιπτώσεις υπαλλήλων στάσιμων (και μισθολογικά και επαγγελματικά) που τους έγιναν προτάσεις να παραμείνουν με ανταλλάγματα. Δεν θα κρίνουμε αν τους έγινε μια καλή προσφορά (αυτό θα κριθεί από την αποδοχή της) αλλά θα παρατηρήσουμε με πικρία ότι ήρθε αργά...

Δεν υπάρχει αμφισβήτηση στην δυνατότητα VETO που έχει η Τράπεζα σε κάθε πρόγραμμα (άλλωστε εδώ αναφέρεται στους όρους πιο emphaticά από κάθε άλλη φορά). Θα πρέπει όμως το δικαίωμα της απόρριψης να ασκείται με μέτρο και σύνεση και μόνο εκεί που κινδυνεύει η ομαλή επιχειρησιακή λειτουργία των μονάδων.

Ακόμα και σε μονάδες που εξαιρούνται του προγράμματος, δεν έχει νόημα να συζητείται η απόρριψη αιτήσεων από εργαζόμενους της κατηγορίας 53+ για τους οποίους δόθηκε η δυνατότητα. Οι περιπτώσεις αυτές είναι φυσικά ολιγάριθμες και δεν επηρεάζουν την ομαλή λειτουργία της μονάδας τους, ενώ αντίθετα ευνοούν και την ανανέωση του προσωπικού. Διαφορετικά θα έπρεπε να εξαιρεθούν εξαρχής και να μην ταλαιπωρούνται άδικα. Τυχόν απόρριψη είναι πέρα από κάθε λογική, μόνο ως τιμωρητική μπορεί να εκληφθεί και επομένως θέτει σε αμφισβήτηση την ποιότητα της συνεργασίας στο εξής.

Εάν υπάρξουν τέτοιες ατομικές απορρίψεις εκεί που δεν υπάρχει αυξημένη συμμετοχή με επίκληση δήθεν λειτουργικών αναγκών, τελικά υπονομεύεται η φύση και η ουσία του ίδιου του προγράμματος. Εδώ λοιπόν θα πρέπει να αναλάβει κρίσιμο ρόλο το HR και να υπερασπιστεί την αξιοπιστία του, διαφορετικά η εθελούσια έξοδος έχει χάσει το νόημά της...

Εκείνο όμως που προβληματίζει γενικότερα είναι ότι παρά τα φίλτρα που μπήκαν για μη συμμετοχή στο Πρόγραμμα πολλών συναδέλφων έχουμε μπροστά μας μία **αθρόα τάση φ υ γ ή ς** που μας έχει παράλληλα ανησυχήσει.

Θα έπρεπε να υπάρχει για κάθε εργαζόμενο που φεύγει ή προτίθεται να φύγει ένα ερωτηματολόγιο από την πλευρά του HR με βασικά ερωτήματα για **τα αίτια της απόφασης** που ώθησαν στην εθελούσια έξοδο τον συνάδελφο.

Η Τράπεζα – αν ήθελε – θα είχε χαρτογραφήσει ανάγλυφα τις ανάγκες μιας πολιτικής εργασιακών σχέσεων και αμοιβής της εργασίας που πολλές φορές έχουμε επισημάνει και εμείς, όπως:

- **Μείωση της πίεσης.** (Εξέταση τρόπου μείωσης του φόρτου εργασίας, θέσπιση ρεαλιστικών προθεσμιών-στόχων, καλύτερη οργάνωση και κλίμα εργασίας).
- **Ενίσχυση αυτονομίας.** (Παροχή στους εργαζόμενους μεγαλύτερης ευελιξίας και αυτονομίας στον τρόπο και τον χρόνο εκτέλεσης της εργασίας, μείωση της ανάθεσης κυρίας τραπεζικής δουλειάς σε τρίτους).
- **Βελτίωση συντονισμού.** (Ενίσχυση της επικοινωνίας και του συντονισμού μεταξύ των Τμημάτων και των Διευθύνσεων για την αποφυγή ασαφειών και αντικρουόμενων απαιτήσεων).
- **Ενίσχυση δέσμευσης.** (Επένδυση στην ανάπτυξη για την αναγνώριση των εργαζομένων, δημιουργία κλίματος εμπιστοσύνης και ανοικτής επικοινωνίας, προώθηση ομαδικότητας).
- **Επανασχεδιασμός των συστημάτων αμοιβής και αξιολόγησης,** διαφανή κίνητρα αξιοκρατίας και επιβράβευσης, κατάργηση ηλικιακών διακρίσεων, αποζημίωση υπερωριών και βελτίωση αποδοχών-παροχών χωρίς αποκλεισμούς της πλειοψηφίας των εργαζομένων.

Όλα τα παραπάνω αποτελούν ισχυρή βάση αλήθειας, όπως έχει αποτυπωθεί στην **ΜΕΓΑΛΗ ΕΡΕΥΝΑ ΓΝΩΜΗΣ «ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ»** του Σωματίου μας η οποία βρίσκεται στο στάδιο της επεξεργασίας και θα παρουσιαστεί για πρώτη φορά στην Γενική μας Συνέλευση (Σάββατο 6 Απριλίου, ώρα 16: 30, Ξενοδοχείο Divani Caravel).

Εμείς, τέλος ως Σωματίο των εργαζομένων της Τράπεζας που έχουμε και την ευθύνη της αντιπροσωπευτικότητας του συνόλου του Προσωπικού, όπως έχουμε πράξει σε κάθε παρόμοια περίπτωση προτάξαμε το συμφέρον όσων συναδέλφων έκαναν την επιλογή της εξόδου και δεν δημιουργήσαμε «κλίμα» εκφοβισμού και αποτροπής.

Παράλληλα όμως έχουμε ανησυχία για ενδεχόμενους λειτουργικούς κινδύνους της Τράπεζας μετά την αποχώρηση τόσων έμπειρων συναδέλφων, αλλά και λύπη για τον αποχωρισμό πολλών φίλων, έντιμων συνεργατών και εξαιρετικών υπαλλήλων.

Με συναδελφικούς χαιρετισμούς

Για το Δ.Σ. του Union Eurobank

Ο Πρόεδρος
Στάθης Χαρίτος

Ο Γεν. Γραμματέας
Γιάννης Σιδεράτος