

Πρόταση Προοπτικής



Ανεξάρτητη Αριστερή Κίνηση Εργαζομένων Εθνικής Τράπεζας

Η ΑΠΛΗ ΜΕΘΟΔΟΣ ΤΩΝ ΤΡΙΑΡΙΩΝ

Η Διοίκηση της Εθνικής Τράπεζας προχωράει την άλωση των εργασιακών σχέσεων με συνέπεια και μέθοδο, εξ ου και κατάφερε να περάσει πριν 3 χρόνια, με τη συναίνεση και τη βούλα του ΣΥΕΤΕ, **τον νέο Κανονισμό Αξιολόγησης και Ανάπτυξης**, συμφωνία που αποτελεί μέρος της επιχειρησιακής μας σύμβασης. **Είναι οι προκαταρκτικές αλλαγές μέχρι τον τελικό σταθμό που είναι η αλλαγή του Κανονισμού Εργασίας, για τον οποίο ξανάνοιξε πρόσφατα ο διάλογος.**

Μετά από μία δοκιμαστική περίοδο, διαπραγματευτικό θρίαμβο του ΣΥΕΤΕ για να μπορέσουμε και να αφομοιώσουμε τις αλλαγές, όπως την 5βαθμη κλίμακα ή την ύπαρξη ενός και μόνο αξιολογητή, βρισκόμαστε πλέον στην περίοδο της αρχικής πλήρους εφαρμογής του νέου συστήματος αξιολόγησης. Σε αντίθεση με τον Κανονισμό Εργασίας, αυτός της Αξιολόγησης είναι ευρύχωρος και μας χωράει όλους ανεξαρτήτως σχέσης εργασίας, με άμεσο εργοδότη την Εθνική: ειδικούς συνεργάτες, ΙΚΥ, τακτικό προσωπικό, υψηλόβαθμα στελέχη και εργαζόμενους χωρίς θέση ευθύνης.

Στο επίκεντρο της φιλοσοφίας του βρίσκεται σαφώς η απόδοση με βάση τους **στόχους**, αλλά και δεξιότητες «πέραν των τεχνικών γνώσεων του αντικειμένου εργασίας». Θεωρείται αυτονόητο το να ξέρεις τη δουλειά, να παρακολουθείς όλες τις αλλαγές, τα νέα συστήματα και διαδικασίες, να βγάζεις δουλειά για 3, να τηρείς το κανονιστικό πλαίσιο και τη δεοντολογία του επαγγέλματος.

Αντίθετα, δεξιότητα είναι να ακολουθεί κανείς «το όραμα, τις αξίες και τις επιχειρησιακές αρχές της τράπεζας», με άλλα λόγια να είναι πειθήνιος και προσαρμοστικός. Αυτά είναι τα «τι» και τα «πώς», επίτευξη στόχων και απόλυτη συμμόρφωση στις εντολές, αποδοχή της αλλαγής «ακόμα και σε επίπεδο μετασχηματισμού», με ό,τι αυτό μπορεί να σημαίνει.

Βέβαια, λαμβάνεται υπόψη και η θέση του καθένα/καθεμιάς στην ιεραρχία. Έτσι, με βάση την επιχειρηματική αντίληψη, τα στελέχη αξιολογούνται με μεγαλύτερη βαρύτητα στους στόχους από ό,τι ένας εργαζόμενος/η χωρίς θέση ευθύνης. Έτσι και οι αξιολογητές καλούνται να επιτελέσουν ένα πρωτότυπο καθήκον: να κατατμήσουν έναν εργαζόμενο σε 2 μέρη (50%-50% απόδοση και δεξιότητες για διευθυντές, ή 20%-80% για υπαλλήλους).

Πίσω από τα νούμερα και τους συντελεστές, το βασικό ζήτημα είναι πώς χρησιμοποιείται και πού αποσκοπεί ένας τέτοιου τύπου Κανονισμός: από την συγκεκριμένη αξιολόγηση δεν εξαρτώνται μεν η εξέλιξη και «το επιθυμητό μονοπάτι καριέρας», όπως διαβάζουμε σαν να κρατάμε μπροσούρα αμερικάνικης αίρεσης, αλλά φαίνεται ότι εξαιρείται εντελώς η αίσθηση του εργαζόμενου από τον καθημερινό του μόχθο.

Δεν είναι μόνο πόσες πιστωτικές κάρτες και τραπεζοασφαλιστικά πουλάμε, πόσα έργα παραδίδουμε, είναι και πόσους βοηθάμε να επιλύσουν προβλήματα, να ολοκληρώσουν συναλλαγές, με πόσους αλληλεπιδρούμε καθημερινά στο πλαίσιο της δουλειάς και με ποιον τρόπο. Κι όλα αυτά σε ένα περιβάλλον που οι συνθήκες

είναι κάθε άλλο παρά κανονικές και φυσιολογικές, που η εντατικοποίηση χτυπάει κόκκινο και η ψηφιακή εποχή μας επιφυλάσσει νέα βάρη και καταναγκασμούς, όπως δουλειά χωρίς ωράριο και ζωή χωρίς δικαιώματα.

Όσο περισσότερο πλήττεται η αυτοπεποίθησή μας -και αυτό επιδιώκει σε μεγάλο βαθμό το νέο σύστημα- τόσο ευκολότερα λέμε ναι σε όλα και σκύβουμε το κεφάλι. Αρκούμαστε στα λίγα και χάνουμε τα πάντα.

Από την πρώτη κιόλας εφαρμογή του νέου Κανονισμού, η Διοίκηση της ΕΤΕ μαζί με τα τσιράκια της σε κάθε Μονάδα, από τη μεγαλύτερη μέχρι τη μικρότερη, έσπευσε να φέρει στα μέτρα της αυτό το «αδιάβλητο» σύστημα με το να αναδείξει τη σημασία της (αυτο)αξιολόγησης πέριξ του βαθμού 3 με άριστα το 5.

Που δεν είναι ούτε το πακέτο της φουλ έξτρα απόδοσης και παρουσίας (υπόδειγμα, έμπνευση/παράδειγμα για τους γύρω σου, μέντορας και λοιπά αναφερόμενα στον Κανονισμό) αλλά ούτε και στον πάτο, στην ανεπάρκεια ως προς τους στόχους και τις απαιτήσεις της επιχείρησης.

Στη λογική λοιπόν της «φυσιολογικά αναμενόμενης απόδοσης», ήδη στις πρώτες εφαρμογές του συστήματος έπεσαν προφορικές επιτακτικές εντολές για το 3 ως ταβάνι, ως τον κανόνα που πρέπει να ακολουθήσουμε οι κοινοί εργαζόμενοι. **Λες και τα 4άρια και 5άρια είναι για εργαζόμενους ενός ανώτερου θεού (κολλητούς και αρεστούς της Διοίκησης, πωλητές χωρίς έλεος και κορυφαίους μάνατζερ).**

Σε πολλές διοικητικές μονάδες με εκατοντάδες ειδικούς συνεργάτες, που, όπως έχουμε ξανασχολιάσει, μόνο τα τελευταία 2 χρόνια εισήλθαν 300 νέοι, αρκετοί από αυτούς είχαν **διπλό ρόλο: από τη μία ως αξιολογητές να υποτιμήσουν τη δουλειά μη αρεστών υφισταμένων** τους, οι περισσότεροι του Κανονισμού Εργασίας, **κι από την άλλη ως αξιολογούμενοι να εκθειάσουν, να βαθμολογήσουν ψηλά τους εαυτούς τους** ώστε να αποκτήσουν μεγαλύτερο μερίδιο στην κατανομή των περιφημων bonus, που τείνουν πια να υποκαθιστούν την αύξηση στον μισθό για όλους μέσα από συλλογικές συμβάσεις (κλαδική-επιχειρησιακή).

Έτσι και φέτος, υπήρξαν συνάδελφοι που κατήγγειλαν στο Σύλλογο ότι σε κάποιες διευθύνσεις τους είπαν ότι επειδή δεν φτάνει το budget (του bonus) δεν μπορούν να τους αξιολογήσουν πάνω από 3. Δηλαδή, είναι τόσο αξιοκρατικό αυτό το σύστημα, **που τελικά σε αξιολογούν ανάλογα με το αν υπάρχουν χρήματα για bonus και γενικά αν θέλουν να λάβεις bonus ή όχι**, και όχι ανάλογα με την ποιότητα και την αξία σου.

Όπως αντίστοιχα τόσο αξιοκρατικό είναι και το σύστημα προαγωγών, που θυμόμαστε όλοι ότι πέρα από εκλεκτούς που λαμβάνουν προαγωγή, υπήρχε και συμφωνία της Διοίκησης να φύγουν κάποια στελέχη με εθελούσια και θα λάμβαναν λίγο πριν προαγωγή, ώστε να φύγουν με μεγαλύτερο κλιμάκιο... **Πραγματική αξιοκρατία και σύστημα αρίστων...**

Πέρα όμως από τα λεφτά, για τα οποία κάποιοι συμβιβασμένοι ή/και άπληστοι θα έκαναν όπως βλέπουμε τα πάντα, η αξιολόγηση αυτή ανοίγει διάπλατα την πόρτα σε δυσμενείς μετακινήσεις, πιεστικές προτάσεις για εθελούσια (έχουν πάρει πόδι αρκετά μεγάλα και μεσαία στελέχη με το επιχείρημα της χαμηλής ανταπόκρισης στη στοχοθεσία), ακόμα και απολύσεις, όπως είδαμε πριν λίγα χρόνια στην Eurobank, στον ΟΤΕ κ.)

Ο ΣΥΕΤΕ ως μέλος της Επιτροπής Αξιολόγησης με 2 στα 5 μέλη (3 εκπρόσωποι της Διοίκησης), δεν είδε και δεν άκουσε τίποτε από αυτά; Κι αν ναι, πώς σκοπεύει να παρέμβει έχοντας τον θεσμικό ρόλο της παρακολούθησης στην εφαρμογή και των εισηγήσεων για διορθωτικά μέτρα, τροποποιήσεις κα; Είναι άλλωστε φανερό από τις διατυπώσεις στις οποίες κι οι ίδιοι συμφώνησαν, πόσο ρόλο παίζει η αξιολόγηση

«σε λοιπές διαδικασίες Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού (σχεδιασμός εκπαίδευσης, υπηρεσιακές μετακινήσεις, ανάδειξη-τοποθέτηση στελεχών, πρόσθετα εφάπαξ υλικά και ηθικά κίνητρα)».

Στο δίκτυο πάντως έπεσε τσεκούρι, αφού οι στόχοι που θέτουν δεν πιάνονται κι έτσι αυτομάτως η αξιολόγηση πέφτει. Στο Data Remediation πολλοί συνάδελφοι, που για πολλά χρόνια στις μονάδες και το αντικείμενό τους είχαν καλή αξιολόγηση, πέρα από τη βλαπτική μεταβολή της μετακίνησης και της ταλαιπωρίας, θάφτηκαν ξανά στην αξιολόγηση με αρκετά χαμηλούς βαθμούς από 1 ως 2,5.

Σε περίπτωση πάντως «ακραίων τιμών» (κάτω από 1,5 και πάνω από 4,49) ή διαφωνίας εργαζόμενου/ης με την αξιολόγησή του/της και με αιτιολογημένο αίτημα, υπάρχει πάντα το **Συμβούλιο Αναθεώρησης**, όπως διαφημίζουν από το Προεδρείο του ΣΥΕΤΕ. Εδώ η Διοίκηση παίζει χωρίς αντίπαλο με 3 μέλη της με δικαίωμα ψήφου και 2 του ΣΥΕΤΕ χωρίς (+1 για συναδέλφους από άλλο Σύλλογο). Από ότι μας είπαν πολλοί συνάδελφοι που ζήτησαν αναθεώρηση, όπως τους προέτρεψαν συνδικαλιστές του Συλλόγου, δεν άλλαξε τίποτα στην βαθμολογία τους.

Ο ΣΥΕΤΕ κατάφερε, καθώς φαίνεται, να ανατρέψει πολύ λίγες ποσοστιαία «ακραίες» ή άδικες αξιολογήσεις. Σε κάθε περίπτωση τα στοιχεία αξιολόγησης είναι απόρρητα και η κοινοποίησή τους πειθαρχικό παράπτωμα. Ποιον προφυλάσσει αυτή η διάταξη; **Δεν πιστεύουμε τους λίγους ειδικούς συνεργάτες που είχαν αξιολόγηση πάνω 4,5%... Δεν θα αντέξουμε τόση διαφάνεια!**

Η αξιολόγηση είναι πλέον μηχανισμός διευθυντικού δικαιώματος και εργοδοτικής καταπίεσης και πλέον είναι φανερό στη συντριπτική πλειοψηφία των συναδέλφων. Άλλωστε, υπάρχουν τσιράκια που επιβραβεύονται ή αξιοπρεπείς συνάδελφοι που κρίνονται ανεπαρκείς επειδή δεν πουλάνε ή επειδή τηρούν το ωράριό τους και περιφρουρούν τα εργασιακά τους δικαιώματα. Η αξία μας δεν μπαίνει στο δικό τους ζύγι.

Και η εφαρμογή του νέου κανονισμού αξιολόγησης δικαιώνει όσα είχαμε αναφέρει το 2020 στην ανακοίνωσή μας και αξίζει τον κόπο να διαβαστεί ξανά:

<https://protasiprooptikis.blogspot.com/2020/02/blog-post.html>

Καλούμε τους συναδέλφους να μην υποκύψουν στον φόβο και τους εκβιασμούς που καλλιεργούν η Διοίκηση και τα κάθε κοπής στελέχη της. Χρειάζεται να πιστέψουμε στην εργατική μας δύναμη και να ανατρέψουμε τους αρνητικούς συσχετισμούς του σήμερα.

Η εργοδοσία και τα κέρδη τους δεν είναι πάνω από τις ζωές μας

Εργατική αξιοπρέπεια - Οι ανάγκες μας μπροστά!

Έξω οι εργοδοτικοί από τα σωματεία μας

Ανυπακοή, οργάνωση κι αγώνας από τα κάτω