

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ Νο 225 / 21-05-2024

# ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΜΙΛΗΣΑΝ

Συγκλονιστικές οι απαντήσεις των εργαζομένων στην μεγάλη Έρευνα Γνώμης-Ικανοποίησης Ανθρώπινου Δυναμικού «ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ» που πραγματοποιήθηκε για λογαριασμό του Union Eurobank και με την ευθύνη/επεξεργασία 5μελούς Επιτροπής Εμπειρογνομώνων

**ΑΞΙΟΚΡΑΤΙΑ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ, ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ, ΔΙΚΑΙΗ ΑΝΤΑΜΟΙΒΗ & ΚΑΛΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ ΤΑ ΒΑΣΙΚΑ ΑΙΤΗΜΑΤΑ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗ**

Αγαπητοί συνάδελφοι,

Όπως μας ζητήσατε σήμερα δημοσιεύουμε τα σπουδαιότερα ευρήματα της ως άνω Έρευνας στην οποία **εσείς είσατε οι «πρωταγωνιστές»**.

Σύντομα θα εκδώσουμε αναλυτικό τεύχος με όλες τις δικές σας απαντήσεις. Το πλήρες τεύχος ήδη το έχουμε αποστείλει - στο πλαίσιο επικοινωνιακής συζήτησης - ενόψει της υπογραφής ικανοποιητικής Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Ε.Σ.Σ.Ε./2024), στην Διοίκηση της Τράπεζας.

Ανοίγουμε νέα σελίδα στις αμφίδρομες σχέσεις Συνδικάτου, Εργαζομένων και Διοίκησης με το θάρρος της γνώμης κυρίαρχο και μόνιμο στόχο την **βελτίωση των συνθηκών εργασίας και αμοιβής της εργασίας του Προσωπικού της Eurobank**.

## ΤΑ ΒΑΣΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Η μελέτη αυτή εστιάζει στην αξιολόγηση της ικανοποίησης των υπαλλήλων στην Eurobank μέσω ενός δείγματος 1720 ατόμων. Η έρευνα χρησιμοποίησε ερωτηματολόγιο που κατηγοριοποιήθηκε σε επτά κλίμακες για την αξιολόγηση διαφόρων πτυχών της εργασιακής εμπειρίας. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι **οι υπάλληλοι εκφράζουν μέτρια μέχρι χαμηλή ικανοποίηση σε πολλούς τομείς, όπως η σαφήνεια στο ρόλο τους, η υποστήριξη από συναδέλφους και προϊστάμενους, ο έλεγχος και οι σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων**. Επιπλέον, παρουσιάζονται **ανησυχητικά ευρήματα** όσον αφορά τις απόψεις των υπαλλήλων **για τα κίνητρα, την αξιοκρατία και τις συνθήκες εργασίας τους**. Η συζήτηση εστιάζει στην ανάδειξη των προκλήσεων που προκύπτουν από τα ευρήματα και στην ανάγκη υιοθέτησης πολιτικών και πρακτικών που θα βελτιώσουν την εργασιακή ικανοποίηση και το γενικό εργασιακό περιβάλλον στην Τράπεζα.

Αναλυτικότερα, στην κλίμακα «Σχέσεις» (ερωτήσεις 5, 14, 21, 34), οι βαθμολογίες δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι/ες βιώνουν διάφορες **δυσκολίες στις σχέσεις τους στο χώρο εργασίας**. Ο μέσος όρος στην ερώτηση «**δέχομαι προσωπική παρενόχληση με αγενείς λέξεις ή συμπεριφορές**» ήταν **1,97, στην πενταβάθμια κλίμακα Likert**. Αναδεικνύεται η ύπαρξη κάποιων φαινομένων εκφοβισμού και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο. Παρουσιάζεται ένα ποσοστό θετικής απάντησης, το οποίο, καίτοι μπορεί αριθμητικά να θεωρείται μικρό σε σχέση με άλλου είδους παράπονα του εργαζομένου, είναι άκρως σημαντικό διότι μεταφράζεται σε δεκάδες εξατομικευμένες περιπτώσεις οι οποίες μπορεί να οδηγήσουν σε αντιδικίες εργαζομένου και εργοδότη. Επίσης, εμφανίζεται ένα **αίσθημα αυξημένης πίεσης** ως προς το χρόνο διεκπεραίωσης των επαγγελματικών υποχρεώσεων καθώς και τον φόρτο εργασίας που επωμίζονται οι εργαζόμενοι/ες.

Η έρευνα έδειξε ότι υπάρχουν ανησυχίες σχετικά με τον φόρτο εργασίας, την πίεση χρόνου, τις σχέσεις, την ενημέρωση για αλλαγές και τον έλεγχο στους ρυθμούς και τις μεθόδους εργασίας. Απαιτούνται παρεμβάσεις για την αντιμετώπιση αυτών των ζητημάτων και για τη βελτίωση της ικανοποίησης των εργαζομένων. **Οι εργαζόμενοι/ες ανέφεραν υψηλές απαιτήσεις φόρτου εργασίας (μέσοι όροι μεταξύ 2,92 και 4,09)**. Συγκεκριμένα, τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι/ες ένιωθαν ότι έπρεπε να «εργάζονται πολύ εντατικά». **Το ανθρώπινο δυναμικό νιώθει έντονη πίεση χρόνου και υψηλές απαιτήσεις για γρήγορη και εντατική εργασία (3.00, 3.14, 3.91, 4.09)**. Επίσης, εμφανίζεται ότι υπάρχει **έλλειψη χρόνου για την ολοκλήρωση των εργασιών του (μέσος όρος 3,92)**. Οι εργαζόμενοι/ες νιώθουν **έντονη πίεση χρόνου και υψηλές απαιτήσεις για γρήγορη και εντατική εργασία (3.00, 3.14, 3.91, 4.09)**.

Είναι αναγκαία η υλοποίηση προτάσεων βελτίωσης, όπως η μείωση της πίεσης, η ενίσχυση της αυτονομίας, η προώθηση της ηθικής και η ενίσχυση της δέσμευσης, στοιχεία απαραίτητα για τη δημιουργία ενός υγιούς και παραγωγικού εργασιακού περιβάλλοντος.

**Σε θέματα που αφορούν την αξιολόγηση, η μέση βαθμολογία (2.28) δείχνει ότι το προσωπικό έχει επιφυλάξεις για την αντικειμενικότητα του συστήματος αξιολόγησης και ότι το ανθρώπινο δυναμικό δεν είναι πλήρως πεπεισμένο ότι το σύστημα Grades αντικατοπτρίζει με ακρίβεια την αξιοκρατία μέση βαθμολογία (2.01)**. Τέλος, εμφανίζεται ότι οι εργαζόμενοι/ες έχουν **αμφιβολίες σχετικά με το σύστημα των μεταβλητών αποδοχών**. Γενικά, το Προσωπικό φαίνεται ότι δεν είναι ικανοποιημένο από τα κίνητρα, την αξιοκρατία, το σύστημα αξιολόγησης και τις μεταβλητές αποδοχές και δεν υιοθετείται η άποψη ότι η ηλικία επηρεάζει αρνητικά την απόδοση. Είναι αναγκαία η ενίσχυση της αξιοκρατίας και η διασφάλιση της αντικειμενικότητας του συστήματος αξιολόγησης.

Πρότασή μας είναι η συγκεκριμένη έρευνα να επαναλαμβάνεται σε τακτικά χρονικά διαστήματα (για παράδειγμα κάθε δύο έτη) ώστε να υπάρχει ανατροφοδότηση και καταγραφή των αλλαγών που πραγματοποιήθηκαν κατά τη διάρκεια της περιόδου και των αποτελεσμάτων, για την αξιολόγηση της παραγωγικότητας και της αποδοτικότητας, τόσο για τους εργαζόμενους, όσο και για την Τράπεζα. Περισσότερο όμως για την αξιολόγηση της ικανοποίησης των εργαζομένων από τις διορθωτικές κινήσεις που πραγματοποιήθηκαν.

Επίσης, **απαιτείται μια πιο ολοκληρωμένη αντιμετώπιση του «βλαπτικού παράγοντα για την υγεία των εργαζομένων» και για την αντιμετώπιση του εργασιακού στρες**, παρόμοια με την αντιμετώπιση όλων γενικότερα των «βλαπτικών παραγόντων για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων», όπως προβλέπεται από τη σχετική για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων στην Ελληνική Νομοθεσία (Ν. 3850/2010 ΦΕΚ Α'84/2.6.2010 «Κύρωση του Κώδικα νόμων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων»), μέσω της εκτίμησης του επαγγελματικού κινδύνου και με τη συμβολή των κατάλληλων επιστημονικών συντελεστών που προβλέπονται από την παραπάνω νομοθεσία.

## ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΩΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

Θεωρείτε ότι το σύστημα αξιολόγησης είναι αντικειμενικό;

	Συχνότητα	%	Έγκυρα ποσοστά	Αθροιστική σχετική συχνότητα
Διαφωνώ	539	<b>31,3</b>	31,3	31,3
Διαφωνώ απόλυτα	470	<b>27,3</b>	27,3	58,7
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	493	<b>28,7</b>	28,7	87,3
Συμφωνώ	196	<b>11,4</b>	11,4	98,7
Συμφωνώ απόλυτα	22	<b>1,3</b>	1,3	100,0
Total	1720	<b>100,0</b>	100,0	

Πιστεύετε ότι τα Grades προάγουν την αξιοκρατία;

	Συχνότητα	%	Έγκυρα ποσοστά	Αθροιστική σχετική συχνότητα
Διαφωνώ	543	<b>31,6</b>	31,6	31,6
Διαφωνώ απόλυτα	672	<b>39,1</b>	39,1	70,6
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	349	<b>20,3</b>	20,3	90,9
Συμφωνώ	133	<b>7,7</b>	7,7	98,7
Συμφωνώ απόλυτα	23	<b>1,3</b>	1,3	100,0
Total	1720	<b>100,0</b>	100,0	

Θα άλλαζες εργοδότη, ακόμη κι αν δεν είχες στον νέο, αύξηση αποδοχών-παροχών;

	Συχνότητα	%	Έγκυρα ποσοστά	Αθροιστική σχετική συχνότητα
Διαφωνώ	429	<b>24,9</b>	24,9	24,9
Διαφωνώ απόλυτα	168	<b>9,8</b>	9,8	34,7
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	652	<b>37,9</b>	37,9	72,6
Συμφωνώ	326	<b>19,0</b>	19,0	91,6
Συμφωνώ απόλυτα	145	<b>8,4</b>	8,4	100,0
Total	1720	<b>100,0</b>	100,0	

**Πιστεύεις ότι οι εργαζόμενοι/ες, άνω των 50 ετών έχουν μειωμένη απόδοση;**

	Συχνότητα	%	Έγκυρα ποσοστά	Αθροιστική σχετική συχνότητα
Διαφωνώ	639	<b>37,2</b>	37,2	37,2
Διαφωνώ απόλυτα	543	<b>31,6</b>	31,6	68,7
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	405	<b>23,5</b>	23,5	92,3
Συμφωνώ	110	<b>6,4</b>	6,4	98,7
Συμφωνώ απόλυτα	23	<b>1,3</b>	1,3	100,0
Total	1720	<b>100,0</b>	100,0	

**Είσαι ευχαριστημένος από τα υφιστάμενα κίνητρα υποκίνησης σε αποδοτικότητα/παραγωγικότητα της εργασίας;**

	Συχνότητα	%	Έγκυρα ποσοστά	Αθροιστική σχετική συχνότητα
Διαφωνώ	679	<b>39,5</b>	39,5	39,5
Διαφωνώ απόλυτα	636	<b>37,0</b>	37,0	76,5
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	300	<b>17,4</b>	17,4	93,9
Συμφωνώ	101	<b>5,9</b>	5,9	99,8
Συμφωνώ απόλυτα	4	<b>,2</b>	,2	100,0
Total	1720	<b>100,0</b>	100,0	

**Πόσος καιρός έχει περάσει από την προηγούμενη σου προαγωγή;**

	Συχνότητα	%	Έγκυρα ποσοστά	Αθροιστική σχετική συχνότητα
1-3 έτη	338	<b>19,7</b>	19,7	19,7
3-6 έτη	323	<b>18,8</b>	18,8	38,4
6-9 έτη	258	<b>15,0</b>	15,0	53,4
9+ έτη	801	<b>46,6</b>	46,6	100,0
Total	1720	<b>100,0</b>	100,0	

**Είσαι ικανοποιημένος από το σύστημα των μεταβλητών αποδοχών της Τράπεζας;**

	Συχνότητα	%	Έγκυρα ποσοστά	Αθροιστική σχετική συχνότητα
Διαφωνώ	643	<b>37,4</b>	37,4	37,4
Διαφωνώ απόλυτα	586	<b>34,1</b>	34,1	71,5
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	382	<b>22,2</b>	22,2	93,7
Συμφωνώ	95	<b>5,5</b>	5,5	99,2
Συμφωνώ απόλυτα	14	<b>,8</b>	,8	100,0
Total	1720	<b>100,0</b>	100,0	

**Τηρείται το ωράριο εργασίας στη μονάδα υπηρεσίας σου;**

	Συχνότητα	%	Έγκυρα ποσοστά	Αθροιστική σχετική συχνότητα
Διαφωνώ	194	<b>11,3</b>	11,3	11,3
Διαφωνώ απόλυτα	131	<b>7,6</b>	7,6	18,9
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	226	<b>13,1</b>	13,1	32,0
Συμφωνώ	624	<b>36,3</b>	36,3	68,3
Συμφωνώ απόλυτα	545	<b>31,7</b>	31,7	100,0
Total	1720	100,0	100,0	

**Αποζημιώνεται η υπερωριακή σου απασχόληση;**

	Συχνότητα	%	Έγκυρα ποσοστά	Αθροιστική σχετική συχνότητα
Διαφωνώ	279	<b>16,2</b>	16,2	16,2
Διαφωνώ απόλυτα	404	<b>23,5</b>	23,5	39,7
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	432	<b>25,1</b>	25,1	64,8
Συμφωνώ	346	<b>20,1</b>	20,1	84,9
Συμφωνώ απόλυτα	259	<b>15,1</b>	15,1	100,0
Total	1720	<b>100,0</b>	100,0	

**Θα συμμετείχες σε μία απεργιακή κινητοποίηση με αιτήματα που αφορούν προτάσεις/λύσεις σε προβλήματα του Προσωπικού της Τράπεζας;**

	Συχνότητα	%	Έγκυρα ποσοστά	Αθροιστική σχετική συχνότητα
Διαφωνώ	224	<b>13,0</b>	13,0	13,0
Διαφωνώ απόλυτα	122	<b>7,1</b>	7,1	20,1
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	767	<b>44,6</b>	44,6	64,7
Συμφωνώ	395	<b>23,0</b>	23,0	87,7
Συμφωνώ απόλυτα	212	<b>12,3</b>	12,3	100,0
Total	1720	<b>100,0</b>	100,0	

- Η Έρευνα τελικά έδειξε ότι ισχυρό ποσοστό των εργαζομένων δεν θέλει να είναι παθητικοί δέκτες τελεσμένων σε βάρος τους.

Η υπεράσπιση των δικών τους συμφερόντων και δικαιωμάτων επιτάσσει για το σύνολο του Προσωπικού περισσότερη ενεργοποίηση στα κοινά. Τουλάχιστον:

- Συμμετοχή-εγγραφή στο Σωματείο μας, ως το πλέον αντιπροσωπευτικό.
- Συμμετοχή στις Γενικές μας Συνελεύσεις.
- Μαζική συμμετοχή στις εκλογές μας (Υποψηφιότητες - Ψηφοφορία).
- Διαρκής ενημέρωση μας για ό,τι απασχολεί το Προσωπικό.
- Καταγγελία κάθε αυθαιρεσίας και χρήση των θεσμικών εργαλείων που έχουν στη διάθεσή τους οι εργαζόμενοι: ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ, ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ.

**ΠΡΑΞΕΙΣ**  
**όχι λόγια!**

Με συναδελφικούς χαιρετισμούς

Για το Δ.Σ. του Union Eurobank

Ο Πρόεδρος                      Ο Γεν. Γραμματέας  
Στάθης Χαρίτος                Γιάννης Σιδεράτος

### Υπενθύμιση:

Η σύνθεση της Επιτροπής Εμπειρογνομόνων εξασφαλίζει την επιστημονική αρτιότητα και διαφάνεια της Έρευνας.

### **ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΕΜΠΕΙΡΟΓΝΩΜΟΝΩΝ**

**Γιώργος Ασπρίδης**, PhD, Καθ., Διοικητικός Επιστήμονας

**Άγγελος Ροδαφηνός**, PhD, Καθ., Επιστήμονας Συμπεριφοράς

**Βασίλης Δρακόπουλος**, PhD, Ιατρός Εργασίας

**Μελίνα Γκιουλφέση**, Δικηγόρος/Ποινικολόγος, MSc Ποινικών Επιστημών ΕΚΠΑ

**Δημήτρης Τριπερίνας**, Δικηγόρος/Εργατολόγος, MSc Εργατικού Δικαίου ΕΚΠΑ