

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ Νο 57 / 27-01-2025

- Έρευνα «Διαφάνεια» 2024 του Union Eurobank
- Έρευνα Workmonitor 2025 της Randstad

Τοξικό Περιβάλλον Εργασίας και ανάγκη Σεβασμού της Προσωπικότητας του Εργαζόμενου

Στην Ελλάδα

Σύμφωνα με διάφορες έρευνες και μελέτες, εκατομμύρια άνθρωποι παγκοσμίως είναι στρεσαρισμένοι τόσο πολύ, σε σημείο να αρρωσταίνουν. Τα πράγματα είναι τόσο άσχημα, που ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας έχει χαρακτηρίσει το **Burnout** εργασιακή κατάσταση. Και αν προσθέσεις στάσιμους μισθούς, ανθυγιεινούς χώρους εργασίας, κακό μάνατζμεντ, περίεργες εργασιακές σχέσεις και το καταθλιπτικό συναίσθημα ότι η ζωή σου πάει σε λάθος κατεύθυνση, τότε διαθέτεις όλα τα συστατικά για να πάθεις ολικό **Burnout**.

Ενδιαφέροντα συμπεράσματα για την αγορά εργασίας στην Ελλάδα προκύπτουν από τη **διεθνή έρευνα Workmonitor 2025, της Randstad**, στην οποία συμμετείχαν περισσότεροι από 26.000 εργαζόμενοι από 35 χώρες.

Οι επτά στους δέκα δηλώνουν ότι θα επιθυμούσαν μεγαλύτερη ευελιξία, σε ότι αφορά τον χώρο και τα ωράρια εργασίας, οι επιχειρήσεις που ανταποκρίνονται στο αίτημά τους είναι πολύ λιγότερες, από ότι συμβαίνει αλλού. Στις έρευνες αυτού του τύπου η έννοια της ευελιξίας έχει θετικό πρόσημο και σημαίνει ότι ο εργαζόμενος μπορεί να αποφασίσει ο ίδιος – σε συνεννόηση με την επιχείρηση – πόσο, πότε και πού θα δουλέψει. Αντιθέτως, στην Ελλάδα όταν μιλάμε για ευελιξία εννοούμε τη δυνατότητα του εργοδότη να υπαγορεύει συνθήκες εργασίας-λάστιχο, καταρτίζοντας όπως τον βολεύει τα ωράρια και τσαλαπατώντας κάθε έννοια προσωπικής ζωής.

Στην Ελλάδα πολύ λιγότεροι εργαζόμενοι εμπιστεύονται τον εργοδότη τους ότι μπορεί να παρέχει ένα «**συμπεριληπτικό**» (**inclusive**) **εργασιακό περιβάλλον** σε σύγκριση με τους συναδέλφους τους στο εξωτερικό.

Η συμπερίληψη, ένας όρος που έχει γίνει της μόδας και καμιά φορά χρησιμοποιείται προσχηματικά, σημαίνει το να εξασφαλίζεις σε όλους τους εργαζόμενους την αίσθηση ότι η αξία τους αναγνωρίζεται, ανεξαρτήτως εθνικότητας, ηλικίας, σεξουαλικού προσανατολισμού ή άλλων παραγόντων. Συμπερίληψη δεν σημαίνει μόνο αποδοχή της διαφορετικότητας, αλλά και ανάληψη θετικών δράσεων για να έχουν όλοι ίσες ευκαιρίες.

Τέλος, στην Ελλάδα υστερούμε σε **δράσεις upskilling-αναβάθμισης δεξιοτήτων του προσωπικού**. Σημαντικά λιγότεροι εργαζόμενοι από ότι στο εξωτερικό αναφέρουν ότι τους δόθηκαν περισσότερες ευκαιρίες εκπαίδευσης και εξέλιξης τους τελευταίους έξι μήνες.

Το ύψος της αμοιβής είναι η βασική προτεραιότητα για το 85% των εργαζομένων στην Ελλάδα, έναντι 82% του παγκόσμιου μέσου όρου. Σε αντίστοιχα υψηλά επίπεδα βρίσκεται η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, με το 84% να τη θεωρεί καθοριστικό παράγοντα (83% διεθνώς).

Οι προτεραιότητες των εργαζομένων στην Ελλάδα συμπλέουν με τον παγκόσμιο μέσο όρο, όμως η έρευνα δεν αναφέρει ποιοτικά στοιχεία για τις αμοιβές και τα ωράρια. Όπως γνωρίζουμε ωστόσο από αντίστοιχες έρευνες της Eurostat, οι μισθοί στην Ελλάδα είναι από τους χαμηλότερους στην Ευρώπη (είμαστε τρίτοι από το τέλος, ισοβαθμώντας σχεδόν με την Ουγγαρία), ενώ οι ώρες εργασίας είναι οι περισσότερες.

Το 56% των εργαζομένων στην Ελλάδα απαντούν ότι θα παραιτούνταν από μια δουλειά αν ένωσαν ότι «δεν ανήκουν».

Το 52% έχει παραιτηθεί εξαιτίας τοξικού εργασιακού περιβάλλοντος, ποσοστό σημαντικά υψηλότερο από τον παγκόσμιο μέσο όρο (44%).

Το 48% δηλώνει ότι θα σκεφτόταν να παραιτηθεί από μια δουλειά αν δεν υπήρχαν προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης. Εκείνοι που όντως το έχουν κάνει είναι λιγότεροι – 33%.

Μόλις το 35% εμπιστεύονται τον εργοδότη τους ότι μπορεί να δημιουργήσει ένα συμπεριληπτικό εργασιακό περιβάλλον, έναντι 49% διεθνώς.

Τέλος, στην Ελλάδα μόνο ο ένας στους τέσσερις (26%) θα δεχόταν να δουλέψει για λιγότερα χρήματα αν η δουλειά του είχε σημαντική κοινωνική συνεισφορά. Το αντίστοιχο ποσοστό διεθνώς είναι 39%, κάτι που δε συνδέεται απαραίτητα με μεγαλύτερο αλτρουισμό, αλλά πιθανότατα και με καλύτερους μισθούς ή επιδόματα, που παρέχουν ούτως ή άλλως ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης.

Στην Eurobank

ΤΑ ΒΑΣΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΓΝΩΜΗΣ «ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ» ΤΟΥ UNION (Μάιος 2024)

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)**.

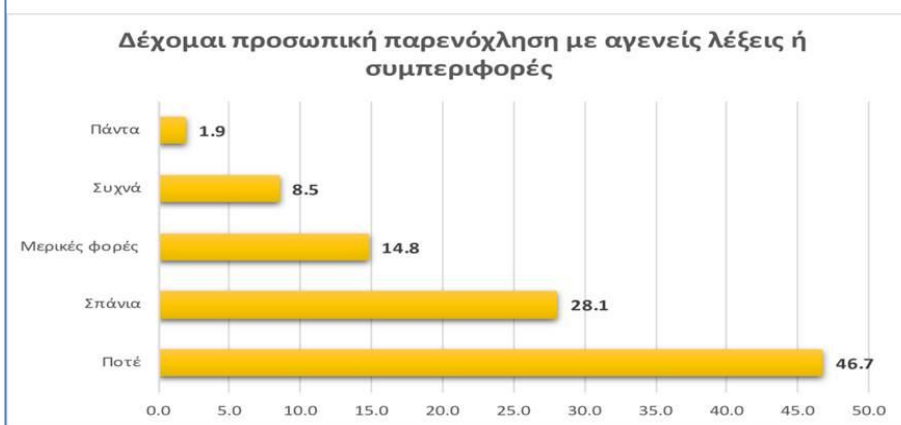
Είναι αναγκαία η υλοποίηση προτάσεων βελτίωσης, όπως η μείωση της πίεσης, η ενίσχυση της αυτονομίας, η προώθηση της ηθικής και η ενίσχυση της δέσμευσης, στοιχεία απαραίτητα για τη δημιουργία ενός υγιούς και παραγωγικού εργασιακού περιβάλλοντος.

Βασικά συμπεράσματα για την Βία και την Ηθική Παρενόχληση στο χώρο εργασίας

Τα αποτελέσματα της έρευνας αναδεικνύουν:

(α) την ύπαρξη φαινομένων εκφοβισμού και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και

(β) ένα αίσθημα αυξημένης πίεσης ως προς το χρόνο διεκπεραίωσης και τον φόρτο εργασίας που επωμίζονται οι εργαζόμενοι.



Διαφάνεια: Έρευνα Γνώμης Προσωπικού Eurobank

Τελικό Συμπέρασμα

Το εργασιακό **bulling** δεν μεταφράζεται πάντα ως συμπεριφορά του κοινού Ποινικού Δικαίου, ήτοι μέσω εξύβρισης, προσβολής της τιμής και της υπόληψης ενός εργαζόμενου, παρενόχλησης κ.τ.λ.

Συχνά εμφανίζεται **υπό τον μανδύα νομιμοφανούς συμπεριφοράς** κάποιων συμπλεγματικών στελεχών (όχι της ανώτατης βαθμίδας!), η οποία όμως θεμελιώνει εργασιακό εκφοβισμό (mobbing) δηλαδή ηθική παρενόχληση που αποτελεί καταχρηστική συμπεριφορά δυνάμενη να ζημιώσει την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια ή την σωματική ή ψυχική ακεραιότητα ενός συναδέλφου και να θέσει σε κίνδυνο την απόδοση και την εργασία του ή να διαταράξει το εργασιακό κλίμα και να δημιουργήσει **τοξικό περιβάλλον εργασίας**, το οποίο τελικά ζημιώνει και τον εργοδότη.

Η πολιτική της Τράπεζας κατά της Βίας και της Παρενόχλησης στην Εργασία είναι επαρκέστατη, για να προλαμβάνει, αλλά και να αποτρέπει και να επιβάλει ποινές για το ως άνω νοσηρό φαινόμενο στο πλαίσιο της καλής πίστης και της υπεύθυνης συμπεριφοράς όλων των εμπλεκομένων μερών.

Ήδη η αρμόδια Επιτροπή της Τράπεζας (στην 5μελή σύνθεση της και ένας εκπρόσωπος των εργαζομένων) έχει επιβάλει ποινές σε αντίστοιχες περιπτώσεις.

Το όλο θέμα ρυθμίζεται και από Ε.Σ.Σ.Ε., Τράπεζες και Union Eurobank και από το άρθρο 22 του Νόμου 3896/2010, και από τα άρθρα 9 και 10 του Νόμου 4808/2021, αλλά και τις Οδηγίες της Ε.Ε. 2006/54/ΕΚ και 2019/1158 της 20.06.2019.

Υπάρχει μάλιστα σχετικά πρόσφατη νομολογία (Άρειος Πάγος 688/2022, τμήμα Β2-Πολιτικές, ορ. Νομοπαίδεια) που αναγνώρισε συμπεριφορά εμπάθειας και εχθρότητας του εργοδότη, κατά εργαζόμενου.

Το Σωματείο μας από την φύση του και την πολιτική του επιδιώκει την εδραίωση της **ειρηνικής συνύπαρξης των εργαζομένων**, με την εμπέδωση της συλλογικότητας για αποτροπή των εργασιακών συγκρούσεων. Πάντα όμως στέκεται **σταθερά υπέρ του αδύνατου** μέρους του πληθυσμού της Τράπεζας, όταν ανακύπτουν προσβολές της προσωπικότητας του, ακόμα και όταν υπάρχει κατάχρηση του διευθυντικού δικαιώματος, αφού και σ' αυτό υπάρχουν όρια άσκησης και περιορισμοί.

Όσοι, τέλος, νομίζουν ότι αυτά είναι «ψιλά γράμματα» και αδιαφορούν ή περιγελούν θα βρεθούν προ εκπλήξεων, εφόσον εκλαμβάνουν την μετριοπάθειά μας ως αδυναμία.

Οι διαδικτυακοί τόποι κοινωνικής δικτύωσης μπορούν να χρησιμοποιηθούν και από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις για την επικοινωνία και την ενημέρωση, τόσο των εντός και εκτός της Τράπεζας εργαζομένων, αλλά και του ευρύτερου κοινού.

Με συναδελφικούς χαιρετισμούς

Για το Δ.Σ. του Union Eurobank

Ο Πρόεδρος
Στάθης Χαρίτος

Ο Γεν. Γραμματέας
Γιάννης Σιδεράτος

ΠΡΑΞΕΙΣ
όχι λόγια!