

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ Νο 112 / 11-11-2025

Σεβασμός στα Δικαιώματα των Εργαζομένων

I. Πίεση και υπερβάλλουσα στοχοθεσία έχουν μεγάλο τίμημα στην ψυχική υγεία των εργαζομένων. Η ηθική παρενόχληση στην εργασία επιτείνει το πρόβλημα και καθιστά αναγκαία την προσφυγή στις διαδικασίες της Τράπεζας για την προστασία των εργαζομένων και για την ενδεχόμενη απόδοση ποινών σε όσους παραβιάζουν τις αρχές της

II. Ενθαρρύνουμε το αιτιολογημένο δικαίωμα της καταγγελίας των αντισυμβατικών και αντισυναδελφικών συμπεριφορών, αλλά καταδικάζουμε και κάθε απόπειρα προσηματικής καταγγελίας με ελεγχόμενα κίνητρα και «εκδικητική» αφετηρία

III. Ζητάμε την δίκαιη οικονομική ανταμοιβή του Προσωπικού

Αγαπητοί συνάδελφοι,

Οι διαπιστώσεις του ως άνω θέματος (I και II) είναι για μας προτεραιότητα συνδικαλιστικής δράσης, με πράξεις και όχι με λόγια. Είναι και ο βασικός λόγος ίδρυσης με τη συνδρομή μας της ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ EUROBANK με το πολύπλευρο έργο που παράγει (βλ. ανακοινώσεις της στις 26/04/2024, 11/10/2024, 26/09/2024 - με συγκεκριμένες προτάσεις - 17/03/2025, 25/04/2025) και το έχει απλώσει και στο Σωματείο μας (Ανακ. Νο 57/27-01-2025) με την Έρευνα «Διαφάνεια» (Μάρτιος 2024) στο Προσωπικό της Τράπεζας, αλλά και στην ΟΤΟΕ (βλ. Ανακ. Νο 18/28-04-2025), με σειρά προτάσεων-δράσεων της οικείας Γραμματείας με επικεφαλής τον σδ. Κώστα Φράγκο, Πρόεδρο και της δικής μας Επιτροπής.

ΑΛΗΘΕΙΕΣ ΠΟΥ ΠΟΝΑΝΕ

Στα χνάρια της δικής μας Έρευνας Γνώμης «Διαφάνεια», η ΟΤΟΕ με την παρότρυνση της Γραμματείας Υγείας και Ασφάλειας της Εργασίας και Τραπεζικής Ασφάλειας ετοιμάζει αντίστοιχο ερωτηματολόγιο σε παντραπεζική εμβέλεια που σύντομα ελπίζουμε να εγκριθεί αρμοδίως και να βγει στον «αέρα».

Υπάρχουν όμως και πολλά ευρήματα από ανάλογες Έρευνες που μας προειδοποιούν για τον άμεσο κίνδυνο.

1. Σύμφωνα με πρόσφατη μελέτη του Εργαστηρίου Πειραματικής Ψυχολογίας του Τμήματος Ψυχολογίας του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών, της Hellas EAP και της ΕΥ Ελλάδος, το 2025 ενισχύθηκαν οι βασικοί παράγοντες που επηρεάζουν την **ψυχική υγεία** και την καθημερινότητα των εργαζομένων.
2. Σε ό,τι αφορά το μείζον **πρόβλημα της επαγγελματικής εξουθένωσης ως απότοκο της υπερεργασίας**, τα αποτελέσματα καταγράφουν ότι το 55% νιώθει πως βρίσκεται σε Burnout. Μόλις το 31% (από 40% το 2023) αισθάνονται ότι μπορούν να ανακάμψουν το ίδιο γρήγορα όσο και παλαιότερα (χαμηλή ανθεκτικότητα), ενώ 6 στους 10 (από 7 στους 10 το 2023) πιστεύουν ότι διαχειρίζονται τις υποχρεώσεις τους αποτελεσματικά και αισθάνονται ότι έχουν σκοπό και κατεύθυνση στη ζωή τους.

Σχετικά με τα συμπτώματα των παραπάνω ψυχολογικών διαστάσεων τα στοιχεία δείχνουν τα εξής:

- **45% δεν έχουν όρεξη για τίποτα** (από 40% το 2023 και 34% το 2021).
- **44% αισθάνονται μελαγχολία** (από 40% το 2023 και 35% το 2021).
- **47% αισθάνονται απαισιοδοξία για το μέλλον** (από 2 στους 10 το 2023 και το 2021).
- **3 στους 10 έχουν αισθήματα αναξιότητας** (από 2 στους 10 το 2023 και το 2021).

Αποστομωτικά και τα αποτελέσματα σχετικά με την **αρμονία ανάμεσα στην προσωπική και επαγγελματική ζωή**. Το 51% (από 56% το 2023) δηλώνουν ότι το πρόγραμμα εργασίας τους επιτρέπει να περνούν χρόνο με οικογένεια/φίλους. Όμως μόνο το 36% (από 39% το 2023 και 4 στους 10 το 2021) σταματούν να σκέφτονται τη δουλειά όταν τελειώνει και δημιουργούν χρόνο για ξεκούραση. Και μόνο το 37% (από 46% το 2023 και 7 στους 10 το 2021) δηλώνουν ότι διατηρούν αρμονία/ισορροπία ανάμεσα στην προσωπική και την επαγγελματική τους ζωή.

Σε ερώτηση σχετικά με τις δράσεις που οι εργαζόμενοι επιθυμούν να αναλάβουν οι οργανισμοί τους, σχεδόν το μισό δείγμα απαντά πως απαιτεί **καταλληλότερη επιλογή προϊσταμένων και εκπαιδεύσεις των στελεχών** σε κομβικά ζητήματα: στη φροντίδα της ψυχικής ευεξίας των εργαζομένων, σε θέματα διαχείρισης στρες και αυτοφροντίδας, στην καλλιέργεια κουλτούρας σεβασμού του χρόνου μέσα από νέους τρόπους εργασίας. Τέλος, **ζητούν ψυχολόγο στον χώρο εργασίας, περιορισμό της γραφειοκρατίας, θεσμοθέτηση κανόνων διεξαγωγής συναντήσεων ή συνεργασίας και σε ανθρωποκεντρικές διαδικασίες με την υποστήριξη της τεχνολογίας**.

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ - Η ΔΙΕΞΟΔΟΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Έχουμε υπογράψει με την Τράπεζα μία πρωτοποριακή Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (Ε.Σ.Σ.Ε.) για:

- A. Για την πρόληψη και την καταπολέμηση της Βίας και της Παρενόχλησης στην Εργασία**
- B. Για την διαχείριση των εσωτερικών καταγγελιών σε περιστατικά Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία.**

(Βλ. σελ. 34 έως 53 στην Έκδοση «ΟΙ ΚΑΤΑΚΤΗΣΕΙΣ ΤΟΥ Union Eurobank» ή και στο [site](#) του Σωματίου μας αντίστοιχα).

Οι συνάδελφοι πρέπει να αξιοποιήσουν τις δυνατότητες που έχουν για την πάταξη καταπιεστικών, αντιεπαγγελματικών και αντισυναδελφικών συμπεριφορών με τις ανάλογες **κ υ ρ ώ σ ε ι ς** που προβλέπονται για τους υπαίτιους, όποιοι κι αν είναι αυτοί.

ΠΡΟΣΟΧΗ ΟΜΩΣ!

Δυστυχώς στο πλαίσιο των σχετικών υποθέσεων που έχουν έρθει για εξέταση στην αρμόδια Επιτροπή που εξετάζει αυτές τις περιπτώσεις **υπάρχουν και «καταγγελίες» προσχηματικές** σε βάρος συναδέλφων που τα μέλη της Επιτροπής δεν υιοθέτησαν τις σε βάρος τους καταγγελίες.

Επειδή και αυτό το θέμα είναι εξόχως σοβαρό και υπάρχει πρόβλεψη κυρώσεων για τέτοιου είδους προσχηματικές ή ανυπόστατες καταγγελίες απευθύνουμε έ κ κ λ η σ η κι από δω να υπάρξει σεβασμός στο πραγματικό περιεχόμενο του προβλήματος κυρίως της ηθικής παρενόχλησης και όχι κατάχρηση δικαιώματος που ακυρώνει τις προσπάθειες όλων μας.

Το ζήτημα είναι δυστυχώς υπαρκτό και με την σημερινή ευκαιρία το επισημαίνουμε, για να μην επαναληφθεί.

Ελπίζουμε όλοι να καταλάβουν ότι το πιο πολύτιμο αγαθό στον άνθρωπο και ειδικά στον εργαζόμενο είναι η **ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ** του που πρέπει να την περιφρουρήσουμε με κατανόηση και ενσυναίσθηση.

Σε κάθε περίπτωση: **Αρχή του δικαίου είναι η αρχή της επιεικείας.** Αυτό ας το καταλάβουν και όσοι θεωρούν τον εαυτό τους άτρωτο, λόγω της θέσης τους ή του αξιώματος τους.

Η καταχρηστική άσκηση διευθυντικού δικαιώματος είναι αδίκημα και έτσι θα αντιμετωπιστεί και από την πλευρά μας.

Αδίκημα όμως είναι και η «κατασκευή» ενόχων και οι ανυπόστατες καταγγελίες που κρύβουν άλλες ελεγχόμενες επιδιώξεις.

Με συναδελφικούς χαιρετισμούς

Για το Δ.Σ. του Union Eurobank

Ο Πρόεδρος
Στάθης Χαρίτος

Ο Γεν. Γραμματέας
Γιάννης Σιδεράτος

Υστερόγραφο

Με την ευκαιρία επαναφέρουμε το αίτημά μας (βλ. Ανακ. Νο 099/01-08-2025) για να δοθεί και στους εργαζόμενους **«Ενδιάμεσο Μέρισμα Κερδών»** που αφορά την εκτεταμένη κερδοφορία της Τράπεζας για το 2025.

Η **εφάπαξ οικονομική ενίσχυση όλου του Προσωπικού της EUROBANK** αποτελεί την δίκαιη ανταμοιβή της παραγωγικότητας και της αποδοτικότητας του, αφού οι προσπάθειες του έχουν αναγνωριστεί και από την Διοίκηση της Τράπεζας, ως βασικός συντελεστής της κερδοφορίας της.

Βρείτε μας στο [Viber](#)

