

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ Νο 129 / 19-01-2026

Τήρηση ωραρίου - Πληρωμή Υπερωριών

Κριτήριο και για την επιλογή μιας θέσης εργασίας

Στις σύγχρονες αγορές εργασίας, το πρόβλημα δεν είναι μόνο ο μισθός. Όλο και περισσότερο οι εργαζόμενοι διεκδικούν να ξέρουν πότε, πόσο και πως θα δουλέψουν.

Οι αναζητήσεις των εργαζομένων σήμερα φέρνουν στην επιφάνεια ένα από τα βασικά ζητήματα. **Το εισόδημα από μόνο του δεν αρκεί για να βελτιώσει την ποιότητα ζωής.**

Η παραβίαση του ωραρίου συνδέεται άμεσα με χαμηλότερη ποιότητα ζωής

Η εργασιακή ελαστικότητα και η μη τήρηση του ωραρίου που για χρόνια παρουσιάστηκε ως εργαλείο προσαρμογής των Τραπεζών, πριν την θέσπιση της ηλεκτρονικής κάρτας εργασίας, μετατράπηκε σε πεδίο σύγκρουσης για το ποιος τελικά αναλαμβάνει το κόστος αυτής της προσαρμογής.

Η οικονομία των υπηρεσιών, όπως οι Τράπεζες, στηρίζεται δομικά στην ευελιξία. Οι ώρες εργασίας αυξομειώνονται, ενώ η εξωτερίκευση των εργασιών λειτουργεί συχνά ως κανόνας και όχι ως επιλογή. Η εργασιακή ελαστικότητα δεν αφορά μόνο για το πόσες ώρες πληρώνεται ένας εργαζόμενος, αλλά αν μπορεί να προγραμματίσει τη ζωή του με αυτό το καθεστώς. Τα αιτήματα για σταθερότερο ωράριο δεν είναι απλά μια εργασιακή λεπτομέρεια, αλλά ανάγκη για τη βελτίωση της καθημερινότητας. Αυτονόητη είναι επίσης η ανάγκη πληρωμής των υπερωριών των εργαζομένων, η οποία δυστυχώς δεν τηρείται σύμφωνα με τα προβλεπόμενα της εργατικής νομοθεσίας σε πολλές περιπτώσεις.

Η αστάθεια στο ωράριο συνδέεται άμεσα με χαμηλότερη ποιότητα ζωής. Μελέτες από πανεπιστημιακά ιδρύματα και ερευνητικά ινστιτούτα στις Η.Π.Α. δείχνουν ότι εργαζόμενοι με ασταθή ωράρια εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα άγχους, χειρότερη ποιότητα ύπνου και μεγαλύτερη υλική ανασφάλεια, ακόμη και όταν ο ονομαστικός μισθός δεν είναι ιδιαίτερα χαμηλός. Αντίστροφα, η εισαγωγή κανόνων στο ωράριο συνδέεται με μείωση της εργασιακής εξουθένωσης και χαμηλότερη κινητικότητα προσωπικού.

Η ποιότητα ζωής γίνεται έτσι αναπόσπαστο κομμάτι της συζήτησης για τις συνθήκες εργασίας. **Η εργασιακή ελαστικότητα μεταφράζεται στην πράξη, ως ένας παράγοντας εξίσου κρίσιμος με τον μισθό.**

Στην Ελλάδα, οι απλήρωτες υπερωρίες λειτούργησαν επί χρόνια ως μηχανισμός απορρόφησης κρίσεων. Όμως, σε συνθήκες οικονομικής ανάκαμψης όπως είμαστε σήμερα, το ίδιο

μοντέλο δοκιμάζει τα όριά του. Η αβεβαιότητα του ωραρίου περιορίζει την πραγματική αγοραστική δύναμη, ακόμη και όταν ο κατώτατος μισθός αυξάνεται.

Η ποιότητα ζωής γίνεται έτσι το «αόρατο κόστος» της εργασιακής ελαστικότητας. Η δυσκολία προγραμματισμού επηρεάζει την καθημερινότητα, τη φροντίδα των παιδιών, την εκπαίδευση και, τελικά, την απόφαση παραμονής ή αποχώρησης από μια δουλειά. Δεν είναι τυχαίο ότι οι υπηρεσίες εμφανίζουν υψηλά ποσοστά κινητικότητας, με κόστος τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τις επιχειρήσεις.

Σε μακροοικονομικό επίπεδο, η εργασιακή ελαστικότητα δεν είναι απλώς θέμα εργασιακών σχέσεων. Επηρεάζει την παραγωγικότητα, την κατανάλωση και τη βιωσιμότητα της ανάπτυξης. Ασταθές εισόδημα σημαίνει περιορισμένη κατανάλωση και αδυναμία αποταμίευσης, ενώ η ποιότητα ζωής των εργαζομένων συνδέεται άμεσα με τη συνολική απόδοση της οικονομίας.

Η συζήτηση διεθνώς αρχίζει να μετατοπίζεται, από το ερώτημα **«πόσο αυξήθηκε ο μισθός»** στο **«πόσο σταθερό είναι το ωράριο εργασίας»**. Το ίδιο ερώτημα, με διαφορετική ένταση, τίθεται και στον τραπεζικό τομέα αφού πλέον ο Κλάδος έχει περισσότερα στοιχεία **πωλητή, χωρίς ωράριο** και λιγότερα στοιχεία τραπεζικού υπαλλήλου. Πολλές υπηρεσίες λειτουργούν με βάρδιες όπου θα πρέπει να γίνεται σεβαστός ο προγραμματισμός και η τήρηση της εργατικής νομοθεσίας.

Η διατήρηση των καλών υπαλλήλων και η προσέλκυση αντίστοιχων νέων απαιτεί πολιτικές καλών και διαφανών εργασιακών σχέσεων, με σεβασμό στην προσωπικότητα των εργαζομένων και ευαισθησία στις ανθρώπινες συνθήκες εργασίας.

Η παραίτηση νέων και καταρτισμένων συναδέλφων που παρατηρείται και στην Τράπεζα μας δεν έχει ως εμφανή αιτία τις αποδοχές τους, αλλά σε μεγάλο βαθμό την «πίεση» της δουλειάς και το αγχωτικό περιβάλλον (stressful environment) εργασίας.

Η μεγαλύτερη πρόκληση στον μετασχηματισμό των δικτύων παραμένει το **Ανθρώπινο Δυναμικό**. Ο περιορισμός της πυκνότητας του δικτύου λιανικής, η απώλεια έμπειρων στελεχών λόγω προγραμμάτων εθελουσίας, η αυξημένη εξάρτηση από ενοικιαζόμενο Προσωπικό και η μειωμένη ελκυστικότητα του επαγγέλματος του τραπεζοϋπαλλήλου καθιστούν τη στελέχωση με ικανό Προσωπικό κρίσιμη.

Με συναδελφικούς χαιρετισμούς

Για το Δ.Σ. του Union Eurobank

Ο Πρόεδρος
Στάθης Χαρίτος

Ο Γεν. Γραμματέας
Γιάννης Σιδεράτος

Βρείτε μας στο **Viber**

