

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ Νο 170 / 27-05-2026

## Συμμετέχουμε με δίκαιη και αντικειμενική κρίση στη νέα Έρευνα Γνώμης των Εργαζομένων της Τράπεζας

 **WeSay** 2026

**Τα συμπεράσματα της Έρευνας πρέπει να αποτελούν κυρίως τον οδηγό  
για τις Αμοιβές και την Αναγνώριση (A&A) του Προσωπικού**

**Αγαπητοί συνάδελφοι,**

Είμαστε θετικοί στη συμμετοχή σας στην εν θέματι **Έρευνα Γνώμης “WeSay”** της Τράπεζας.

Άλλωστε είμαστε πρωτοπόροι του θεσμού στο συνδικαλιστικό κίνημα με την πραγματοποίηση της δικής μας Έρευνας Γνώμης «Διαφάνεια»/Μάιος 2024. Σε αυτήν είχε την επίβλεψη και την αξιοποίηση των συμπερασμάτων πενταμελής Επιτροπή Εμπειρογνώμων που είχε τη συνολική ευθύνη.

Η διαφορά μας ήταν ότι **εμείς δημοσιεύσαμε όλες τις απαντήσεις σας** στο σχετικό ερωτηματολόγιο, παράλληλα με την επιστημονική ανάλυση όλων των ενοτήτων της έρευνας, ανάλογα με τα τελικά ευρήματα.

Τα ερωτήματα που καλείσθε να απαντήσετε στην έρευνα για λογαριασμό της Τράπεζας είναι προφανώς προϊόν συνέργειας της ίδιας και των εταιρειών Korn Ferry και Qualtrics.

Δεν θα τα κρίνουμε από πλευράς σκοπιμότητας.

Οφείλουμε όμως να σταθούμε και στη δυνατότητα απάντησης σε κάποια εξ αυτών, όπως στο Νο 36: **«Πιστεύω ότι αμείβομαι δίκαια συγκριτικά με άλλα άτομα που κάνουν αντίστοιχη εργασία σε άλλες εταιρείες στην Ελλάδα ή στην Κύπρο».**

Εδώ τί απάντηση μπορεί να δώσει ο εργαζόμενος αφού καλά-καλά δεν γνωρίζει τις αμοιβές του διπλανού του; Είναι γεγονός ότι το όλο πλαίσιο των Grades και των αμοιβών (κυρίως των «Μεταβλητών») είναι αδιαφάνες.

Όπως, πρώτοι εμείς έχουμε γράψει κατά το πρόσφατο παρελθόν, **σύντομα θα μπει ένα τέλος σ’ αυτή την αδιαφάνεια** τουλάχιστον σε ό,τι αφορά την **σύγκριση των αμοιβών ανδρών και γυναικών** που έχει δημιουργήσει ένα μισθολογικό χάσμα σε βάρος των γυναικών.

**Η υιοθέτηση Κοινοτικής Οδηγίας με την οποία επιχειρείται η γεφύρωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών κυριαρχεί στην ατζέντα του Υπουργικού Συμβουλίου.**

**Η Υπουργός Εργασίας Νίκη Κεραμέως θα εισηγηθεί Νομοσχέδιο με το οποίο ενσωματώνεται με τριετή καθυστέρηση σχετική Κοινοτική Οδηγία (2023/970) για την ενίσχυση της εφαρμογής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας.**

**Σύμφωνα με τα υπάρχοντα στοιχεία, στη χώρα μας έχουν διαπιστωθεί περιπτώσεις κατά τις οποίες γυναίκες αμείβονται κατά 19% λιγότερο (δείτε στο Insider ΕΔΩ) από άνδρες που κάνουν ακριβώς την ίδια δουλειά και διαθέτουν στις χρηματοοικονομικές και ασφαλιστικές υπηρεσίες τα ίδια προσόντα.**



# Ατομικοί στόχοι και Ανταπόδοση

Σχετική και η υπ' αριθμ. 39 ερώτηση στην έρευνα της Τράπεζας: **«Υπάρχει σαφής σύνδεση μεταξύ της απόδοσης μου και των αποδοχών μου».**

Η εμπειρία έχει δείξει ότι η άκριτη υιοθέτηση της ΑΤΟΜΙΚΗΣ στοχοθεσίας (κυρίως στις μονάδες του Δικτύου της Τράπεζας) πέραν του ότι πολλές φορές είναι και ανέφικτη και καταπιεστική, αλλά και ψυχοφθόρα αποτελεί και αιτία εντάσεων μεταξύ των εργαζομένων για το «τρόπαιο» της προσέλευσης με αποτέλεσμα οι τοπικές «τριβές» μεταξύ τους, αλλά και με τους προϊσταμένους τους (υπεύθυνους για την αξιολόγηση και για την διανομή της σχετικής προμήθειας) να οδηγούνται αρκετές φορές σε σοβαρή αντιπαράθεση με τελική κατάληξη την Επιτροπή που εξετάζει καταγγελίες για την Βία και την Παρενόχληση στην Εργασία!!!

Έχουμε τονίσει πολλές φορές για την **ανάγκη εξανθρωπισμού των στόχων**, την άμβλυνση των ανταγωνισμών και την υιοθέτηση ευελιξίας με την ομαδική στοχοθεσία για την ανάδειξη των **Αμοιβών και της Αναγνώρισης (A&A)**.

Δεδομένου ότι οι ευέλικτες μέθοδοι ανάπτυξης έργων θέλουν να δεσμεύουν συναισθηματικά τους εργαζομένους, η ύπαρξη ενός σωστά σχεδιασμένου συστήματος A&A που να στηρίζεται στη διαφάνεια είναι απαραίτητη. Σε ένα ευέλικτο περιβάλλον, ένα λανθασμένα σχεδιασμένο σύστημα ενδέχεται να λειτουργήσει αντιπαραγωγικά. Σε αντίθεση με τα παραδοσιακά συστήματα, όπου τα διοικητικά στελέχη αποφασίζουν, στο ευέλικτο περιβάλλον οι ομάδες είναι αυτοδιαχειριζόμενες και μπορούν να αποφασίζουν οι ίδιες ποια από τα μέλη της θα ανταμείβονται. Η συνήθης διαδικασία που ακολουθείται είναι ότι στο τέλος κάθε διαστήματος ανασκόπησης (sprint retrospective), τα μέλη της ομάδας καλούνται να δώσουν ψήφο προτίμησης στο εξέχον μέλος της ομάδας, ενώ η τελική απόφαση λαμβάνεται με βάση την **πλειοψηφική προτίμηση των μελών**. Κάθε άλλου είδους αναγνώριση πρέπει να βασίζεται **στη συνολική απόδοση της ομάδας** και όχι στη συνεισφορά μεμονωμένων ατόμων. Σε ένα ευέλικτο περιβάλλον ανάπτυξης έργων, **εξίσου με τις οικονομικές ανταμοιβές εκτιμώνται επίσης και οι κοινωνικές ανταμοιβές**.

Τις προτάσεις αυτές τις έχουμε μεταφέρει αρμοδίως και με την ευκαιρία αρκετών συζητήσεων γιατί πιστεύουμε ότι **η ευελιξία (ελαστικότητα) της στοχοθεσίας** έχει χαρακτηριστικά διάρκειας και διάθεσης με βάση την ψυχολογία των εργαζομένων.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, ο ευέλικτος τρόπος εργασίας είναι απαραίτητος για κάθε Τράπεζα που δραστηριοποιείται σε ένα γρήγορα μεταβαλλόμενο, ασταθές, αβέβαιο, περίπλοκο και ασαφές παγκόσμιο επιχειρησιακό περιβάλλον, με τις προσδοκίες των πελατών να αποκομίζουν περισσότερα με λιγότερα (χρόνος και χρήμα) συνεχώς να αυξάνονται. Παρόλο που η ιδέα της ευέλικτης μεθοδολογίας προήλθε από τον χώρο ανάπτυξης ευμετάβλητων συστημάτων, οι Τράπεζες μπορούν να αξιοποιήσουν το καταρτισμένο δυναμικό τους σε όλες τις βασικές επιχειρηματικές τους δυνάμεις. Είναι δεδομένο ότι «η ανάπτυξη των ευέλικτων μεθόδων αποτελεί διαδικασία συνεχούς βελτίωσης και όχι μια εφάπαξ διαδικασία». Αφορά κυρίως τη νοοτροπία και όχι τη μεθοδολογία.

## Είναι το ταξίδι, όχι ο προορισμός

Ευχαριστούμε για την προσοχή σας.

Με συναδελφικούς χαιρετισμούς

Για το Δ.Σ. του Union Eurobank

Ο Πρόεδρος  
Στάθης Χαρίτος

Ο Γεν. Γραμματέας  
Γιάννης Σιδεράτος

Βρείτε μας στο [Viber](#)

