

ΔΕΛΤΙΟ ΤΥΠΟΥ

Έρευνα για την «Ποιότητα Εργασίας (Job Quality)» στις τράπεζες. Ανησυχητική η εικόνα από τις απαντήσεις των τραπεζοϋπαλλήλων.

Κοινή έρευνα του **INE ΓΣΕΕ** και της **OTOE**, με τη συμμετοχή 4.452 εργαζομένων στις τράπεζες, αποτυπώνει μια ανησυχητική εικόνα για την «**Ποιότητα Εργασίας (Job Quality)**» στον τραπεζικό κλάδο. Τα ευρήματα αναδεικνύουν συσσώρευση πιέσεων που συνδέονται με τον χρόνο εργασίας, την επάρκεια των αποδοχών, την επαγγελματική εξουθένωση και τα χαμηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης.

Είναι η πρώτη κλαδική έρευνα που εστιάζει στην πολυδιάστατη έννοια της «Ποιότητας Εργασίας» στην Ελλάδα.

Η «Ποιότητα Εργασίας» αφορά το σύνολο των χαρακτηριστικών μιας θέσης εργασίας που επηρεάζουν την ικανοποίηση, την ευημερία, τη φυσική και ψυχική υγεία και την επαγγελματική ανάπτυξη των εργαζομένων, καθώς και τη δυνατότητά τους να συνδυάζουν αποτελεσματικά την επαγγελματική και την προσωπική τους ζωή. Η έννοια αυτή αποτελεί κεντρικό στοιχείο του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων και της Κοινωνικής Πολιτικής της Ε.Ε.

Ως μεθοδολογικό πλαίσιο ακολουθήθηκε η προσέγγιση του Eurofound, σύμφωνα με την οποία η «Ποιότητα Εργασίας» αποτιμάται συνολικά μέσα από επτά βασικές διαστάσεις: (1) τις αμοιβές, δηλαδή την επάρκεια, τα επίπεδα και τα συστήματα αμοιβής της εργασίας, (2) τη σταθερότητα και τις προοπτικές της εργασίας, (3) τη διάρκεια και την ποιότητα του χρόνου εργασίας και την ισορροπία εργασίας-προσωπικής ζωής, (4) τις δεξιότητες και την αυτονομία στην εργασία, (5) την ένταση και την εντατικοποίηση της εργασίας, (6) τις φυσικές συνθήκες εργασίας και (7) το ψυχοκοινωνικό περιβάλλον εργασίας.

Η έρευνα διεξήχθη διαδικτυακά, μέσω δομημένου ερωτηματολογίου, από 11/3/2026 έως 3/4/2026. Η πρόσκληση συμμετοχής εστάλη απογραφικά σε όλους τους εργαζομένους του συνόλου των επιχειρήσεων του Κλάδου, με τελικό ποσοστό απόκρισης 15%.

Στη συνέχεια παρουσιάζονται οι κυριότερες τάσεις, με βάση τα συνολικά αποτελέσματα :

- Ο αυξημένος φόρτος εργασίας ως καθημερινότητα: ελλείψεις προσωπικού, συνεχείς αναδιαρθρώσεις και εντατικοποίηση της εργασίας με όχημα τους στόχους.

- Αμοιβές και ωράριο: περιορισμένη ανταμοιβή, σε σχέση με τις ανάγκες και τις ευθύνες της θέσης εργασίας, συστηματική και συχνά μη αμειβόμενη υπέρβαση του κανονικού ωραρίου.
- Επαγγελματική εξουθένωση και εργασιακό περιβάλλον: ελλείψεις στην πρόληψη, προβληματικές συμπεριφορές και αισθητά χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση.
- Ανασφάλεια και ανεπαρκής προστασία απέναντι στις οργανωτικές αλλαγές, με ιδιαίτερα χαμηλή συμμετοχή των εργαζομένων στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων που αφορούν την εργασία τους.

Η έρευνα αποτυπώνει μια σύνθετη και επιβαρυσμένη εικόνα για την «**Ποιότητα Εργασίας**» και στις 7 διαστάσεις της στον τραπεζικό κλάδο. Τα ευρήματα συνδέουν τον αυξημένο φόρτο, τις αμοιβές, την υπέρβαση του ωραρίου και την επαγγελματική εξουθένωση σε ένα ενιαίο πλαίσιο καθημερινής εργασιακής πίεσης.

Πάνω από 8 στους 10 εργαζόμενους δηλώνουν ότι ο φόρτος εργασίας έχει αυξηθεί σημαντικά λόγω έλλειψης προσωπικού ή αναδιοργάνωσης (84,3%), ενώ πάνω από 8 στους 10 αναφέρουν ότι εργάζονται συχνά υπό πίεση χρόνου και με απαιτητικές προθεσμίες (83,8%).

Παράλληλα, σχεδόν 8 στους 10 θεωρούν ότι η γνώμη τους δεν λαμβάνεται υπόψη στις αποφάσεις της τράπεζας για την εργασία τους (77,5%), σχεδόν 7 στους 10 κρίνουν ότι ο μισθός τους δεν είναι επαρκής σε σχέση με τις ευθύνες της θέσης τους (67,4%) και περίπου 7 στους 10 δηλώνουν ότι δεν λαμβάνονται ενεργά μέτρα πρόληψης της εργασιακής εξουθένωσης (69,2%).

Η εικόνα αυτή αποτυπώνεται και στη συνολική αξιολόγηση της εργασίας: οι μισοί σχεδόν εργαζόμενοι δηλώνουν καθόλου ή λίγο ικανοποιημένοι από την εργασία τους (49,5%), ενώ 4 στους 10 δηλώνουν ότι θα αναζητούσαν εργασία εκτός τράπεζας με βάση τα μισθολογικά και ποιοτικά δεδομένα της σημερινής τους εργασίας (40,9%).

1. Ο αυξημένος φόρτος εργασίας ως κανονικότητα

Τα στοιχεία δείχνουν ότι ο εργασιακός φόρτος, οι προθεσμίες, οι στόχοι και οι διαρκείς αναδιαρθρώσεις δεν λειτουργούν ως αποσπασματικοί παράγοντες δυσκολίας, αλλά συγκροτούν έναν πυρήνα εντατικοποίησης της καθημερινής εργασίας. Η ποιότητα της εργασίας επηρεάζεται άμεσα όταν οι απαιτήσεις αυξάνονται, χωρίς αντίστοιχη ενίσχυση του διαθέσιμου προσωπικού και των μηχανισμών υποστήριξης.

- Πάνω από 8 στους 10 εργαζόμενους δηλώνουν ότι ο φόρτος εργασίας έχει αυξηθεί σημαντικά λόγω έλλειψης προσωπικού ή αναδιοργάνωσης (84,3%). [διαφ. 31]
- Σχεδόν το ίδιο ποσοστό αναφέρει ότι εργάζεται συχνά υπό πίεση χρόνου και με απαιτητικές προθεσμίες (83,8%). [διαφ. 27]

- Σχεδόν 8 στους 10 δηλώνουν ότι η πίεση για την επίτευξη στόχων είναι υψηλή (79,3%). [διαφ. 30]
- Περίπου 2 στους 3 εργαζόμενους θεωρούν ότι ο φόρτος εργασίας υπερβαίνει τις κανονικά διαθέσιμες ώρες ή το ωράριο (65,7%). [διαφ. 28]
- Πάνω από 6 στους 10 διαφωνούν ότι οι στόχοι απόδοσης είναι τεκμηριωμένοι και ρεαλιστικοί (64,3%). [διαφ. 29]

2. Αμοιβές και ωράριο: έλλειψη αναγνώρισης, ανεπάρκεια μισθών σε σχέση με ανάγκες και ευθύνες της θέσης, συστηματική και συχνά μη αμειβόμενη υπέρβαση του κανονικού ωραρίου.

Η μισθολογική δυσαρέσκεια δεν αφορά μόνο το ύψος των αποδοχών. Συνδέεται με την αίσθηση ότι οι ευθύνες, η απόδοση, η διαθεσιμότητα, ακόμη και η υπέρβαση του ωραρίου, δεν αναγνωρίζονται επαρκώς. Η ψηφιακή κάρτα εργασίας εμφανίζεται να μην αρκεί από μόνη της για την ουσιαστική αντιμετώπιση της μη αμειβόμενης υπέρβασης του συμβατικού ωραρίου.

- Σχεδόν 7 στους 10 εργαζόμενους θεωρούν ότι ο μισθός τους δεν είναι επαρκής σε σχέση με τις ευθύνες της θέσης τους (67,4%). [διαφ. 6]
- Περίπου 2 στους 3 αμφισβητούν τη διαφάνεια στην κατανομή των μπόνους και των ανταμοιβών απόδοσης (66,7%). [διαφ. 10]
- Πάνω από 6 στους 10 δηλώνουν ότι δεν αμείβονται δίκαια σε σύγκριση με συναδέλφους σε αντίστοιχες θέσεις (64,4%). [διαφ. 7]
- Περισσότεροι από τους μισούς εργαζόμενους αναφέρουν ότι ο μισθός τους δεν καλύπτει τις βασικές τους ανάγκες (54,1%). [διαφ. 8]
- Σχεδόν οι μισοί δηλώνουν ότι συχνά εργάζονται εκτός ωραρίου χωρίς πρόσθετη αμοιβή (45,2%). [διαφ. 19]
- Λιγότεροι από 1 στους 4 θεωρούν ότι η ψηφιακή κάρτα εργασίας έχει βελτιώσει την πληρωμή των υπερωριών τους (20,2%). [διαφ. 21]

3. Επαγγελματική εξουθένωση, προβληματικό εργασιακό περιβάλλον, αλλά και ισχυροί συναδελφικοί δεσμοί

Το εργασιακό περιβάλλον εμφανίζει δύο όψεις: η ισχυρή συναδελφικότητα συνυπάρχει με προβληματικές συμπεριφορές, υψηλή ένταση και πολύ χαμηλή θετική αξιολόγηση των μέτρων πρόληψης της εξουθένωσης. Η συνολική ικανοποίηση και η πρόθεση αναζήτησης εργασίας εκτός τράπεζας δείχνουν ότι η ποιότητα της εργασίας επηρεάζει άμεσα τη σχέση των εργαζομένων με την εργασία και την προοπτική παραμονής τους.

- Περίπου 7 στους 10 εργαζόμενους δηλώνουν ότι η τράπεζα δεν λαμβάνει ενεργά μέτρα πρόληψης της εργασιακής εξουθένωσης (69,2%). [διαφ. 35]
- Μόνο 7 στους 100 συμφωνούν ότι λαμβάνονται ενεργά μέτρα πρόληψης του burnout (7,2%). [διαφ. 35]
- Περισσότεροι από 8 στους 10 δηλώνουν ότι έχουν καλές σχέσεις με τους συναδέλφους τους (84,5%). [διαφ. 37]
- Σχεδόν οι μισοί εργαζόμενοι έχουν υπάρξει μάρτυρες αποκλεισμού, παρενόχλησης ή τοξικής συμπεριφοράς (45,1%). [διαφ. 38]
- Περίπου 4 στους 10 δηλώνουν ότι έχουν υπάρξει οι ίδιοι θύματα αποκλεισμού, παρενόχλησης ή τοξικής συμπεριφοράς (38,7%). [διαφ. 39]
- Οι μισοί σχεδόν εργαζόμενοι δηλώνουν καθόλου ή λίγο ικανοποιημένοι από την εργασία τους (49,5%). [διαφ. 41]
- Περίπου 4 στους 10 δηλώνουν ότι σίγουρα ή μάλλον θα αναζητούσαν άλλη εργασία (40,9%). [διαφ. 42]

4. Περιορισμένη συμμετοχή στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων

Η περιορισμένη συμμετοχή στις αποφάσεις αποτελεί κρίσιμο στοιχείο της «**Ποιότητας Εργασίας**». Οι οργανωτικές και τεχνολογικές αλλαγές φαίνεται να γίνονται αντιληπτές μέσα σε κλίμα χαμηλής εμπιστοσύνης, αβεβαιότητας και ανεπαρκούς προστασίας. Όταν οι εργαζόμενοι δεν συμμετέχουν ουσιαστικά στον σχεδιασμό των αλλαγών που επηρεάζουν την εργασία τους, η τεχνολογική μετάβαση δεν βιώνεται αυτονόητα ως ευκαιρία.

- Σχεδόν 8 στους 10 εργαζόμενους θεωρούν ότι η γνώμη τους δεν λαμβάνεται υπόψη κατά τη λήψη αποφάσεων της τράπεζας που αφορούν την εργασία τους (77,5%). [διαφ. 15]
- Περισσότεροι από τους μισούς δηλώνουν ότι δεν συμμετέχουν σε αποφάσεις που επηρεάζουν την εργασία τους (51,4%). [διαφ. 25]
- Σχεδόν οι μισοί θεωρούν ότι η τράπεζα δεν παρέχει επαρκή προστασία από ενδεχόμενες αρνητικές συνέπειες συγχωνεύσεων ή αναδιοργανώσεων (48,1%). [διαφ. 14]
- Μόνο περίπου 1 στους 3 εκτιμά ότι η τεχνολογία, η ψηφιοποίηση, η αυτοματοποίηση και η τεχνητή νοημοσύνη θα επηρεάσουν θετικά την εργασία του (33,4%). [διαφ. 13]
- Λίγο περισσότεροι από 1 στους 5 βλέπουν δυνατότητες εξέλιξης στην τράπεζα (21,6%). [διαφ. 12]

Συνολική αποτίμηση

Η έρευνα αναδεικνύει ότι η «**Ποιότητα Εργασίας**» στον τραπεζικό χώρο είναι από τη φύση της πολυδιάστατη.

Τα πρώτα συνολικά ευρήματα της έρευνας θέτουν στο επίκεντρο την ανάγκη για ουσιαστική συζήτηση γύρω από τη στελέχωση, τη δίκαιη αμοιβή, την πραγματική τήρηση και αποζημίωση του χρόνου εργασίας, τη συμμετοχή των εργαζομένων στις οργανωτικές αλλαγές και την ενεργή πρόληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Η «Ποιότητα Εργασίας» αναδεικνύεται ως κρίσιμο ζήτημα για την καθημερινότητα των εργαζομένων, την ύπαρξη διαφάνειας, θετικής υποκίνησης και εμπιστοσύνης, αλλά και για τη βιωσιμότητα του εργασιακού περιβάλλοντος στον τραπεζικό κλάδο.

-Επισυνάπτονται οι διαφάνειες παρουσίασης των παραπάνω αποτελεσμάτων.