

ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ & ΑΞΟΝΕΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ

ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ

ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΟΝ ΤΡΑΠΕΖΙΚΟ ΚΛΑΔΟ11

4.1. Γενική εικόνα της επαγγελματικής κατάρτισης στον Τραπεζικό κλάδο - Η ελληνική εμπειρία

Όπως διαπιστώσαμε στο Κεφάλαιο 2, οι σύγχρονες τάσεις εξέλιξης και αναπροσαρμογής του Τ.Σ. αναδεικνύουν τη σπουδαιότητα και επιβάλλουν νέους τρόπους ένταξης της κατάρτισης στη συνολική στρατηγική του κλάδου και των επιμέρους επιχειρήσεων.

Η ορθή και επιτυχημένη εφαρμογή σύγχρονων προτύπων κατάρτισης προϋποθέτει:

- την ανάπτυξη συγκεκριμένων θεσμικών ρυθμίσεων και πλαισίων σε κλαδικό επίπεδο, που θ' αποτελέσουν μοχλό προώθησης του κοινωνικού διαλόγου στα θέματα εκπαίδευσης και κατάρτισης του Ανθρώπινου Δυναμικού, στον κλάδο και στις επιμέρους επιχειρήσεις του,
- την υποστήριξη του τεκμηριωμένου κοινωνικού διαλόγου στα ίδια θέματα, μέσα από κατάλληλες δομές πληροφόρησης και πρόβλεψης των αναγκών σε γνώσεις - δεξιότητες, επομένως και σε κατάρτιση εργαζομένων του κλάδου, ανάλογα με τις ανάγκες και τις απαιτήσεις της κάθε ειδικότητας.

Στον ελληνικό τραπεζικό τομέα η κατάρτιση και η συνεχής επιμόρφωση στηρίζονται κυρίως σε επιχειρησιακά συστήματα και υποδομές. Οι κλαδικές υποδομές (που είναι ιδιαίτερα ανεπτυγμένες σε ευρωπαϊκές χώρες όπως η Αγγλία και Γαλλία, λ.χ. με διατραπεζικά Ινστιτούτα ολοκληρωμένης επαγγελματικής κατάρτισης και συνεχούς επιμόρφωσης των τραπεζοϋπαλλήλων), έχουν ακόμα ιδιαίτερα περιορισμένο ρόλο.

Η εκπαιδευτική δραστηριότητα, από το 1986 και μετά, καθώς και το Εκπαιδευτικό-Ερευνητικό Κέντρο της Ένωσης Ελληνικών Τραπεζών λειτούργησαν μέχρι σήμερα συμπληρωματικά, σε σχέση με τα προγράμματα κατάρτισης των Τραπεζών-μελών της, καλύπτοντας ωστόσο σημαντικά κενά.

Η μετεξέλιξη αυτού του Κέντρου σε Διατραπεζικό Ινστιτούτο ολοκληρωμένης επαγγελματικής κατάρτισης και επιμόρφωσης, κάτι που αποτελεί και πάγιο αίτημα των συνδικάτων του κλάδου, παραμένει σε εκκρεμότητα.

Κύριος στόχος της παρεχόμενης επιχειρησιακά εκπαίδευσης είναι η εξασφάλιση εισαγωγικής επαγγελματικής επιμόρφωσης για τους νέους υπαλλήλους. Οι περισσότερες Τράπεζες δεν διαθέτουν πλήρη κύκλο σπουδών που να οδηγεί στην απόκτηση επαγγελματικού τίτλου.

Παρά τη μακρόχρονη και γενικά ανεπτυγμένη εφαρμογή προγραμμάτων και υποδομών κατάρτισης, από τις περισσότερες Τράπεζες λείπει ο συστηματικός και ορθολογικός εκπαιδευτικός προγραμματισμός. Προγραμματισμός που να βασίζεται:

- σε συστήματα διάγνωσης των εκπαιδευτικών αναγκών (με βάση ανάγκες των συγκεκριμένων θέσεων εργασίας, των ειδικοτήτων, με βάση δεδομένα απόδοσης και προσόντα των εργαζομένων),
- σε συστηματική αξιολόγηση των αποτελεσμάτων της παρεχόμενης εκπαίδευσης και κατάρτισης, σε όρους απόδοσης και υπηρεσιακής εξέλιξης των εργαζομένων.

Έτσι, η εκπαίδευση λειτουργεί συνήθως ασύνδετα με τις υπόλοιπες λειτουργίες της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού (υπηρεσιακή αξιολόγηση, προαγωγές, ανάδειξη - τοποθέτηση στελεχών, εμπλουτισμός -αλλαγή αντικειμένου εργασίας κ.λπ.), με αποτέλεσμα να περιορίζεται σοβαρά η λειτουργικότητά της για την επιχείρηση και για τους εργαζόμενους.

4.2. Άξονες της διαπραγμάτευσης σε θέματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης

Η διεθνής εμπειρία των συλλογικών διαπραγματεύσεων για θέματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης αναδεικνύει τους ακόλουθους άξονες ανάπτυξης της συλλογικής ρύθμισης στα θέματα αυτά:

- Προσδιορισμός των μέσων και των αντικειμένων της κατάρτισης στη βάση σύγχρονων μεθόδων και συστημάτων διάγνωσης-αξιολόγησης-σχεδιασμού αναγκών, αξιολόγησης - αξιοποίησης αποτελεσμάτων.
- Προστασία της απασχόλησης - ανακατάρτιση και επιμόρφωση των εργαζομένων για την προσαρμογή τους στις νέες απαιτήσεις των επιμέρους εργασιών και ειδικοτήτων, καθώς και των γενικότερων εξελίξεων του κλάδου.
- Δυνατότητα γενικής και ισότιμης πρόσβασης των εργαζομένων σε κατάλληλη για τις ανάγκες τους

εκπαίδευση και κατάρτιση, με βάση αξιόπιστα συστήματα διάγνωσης των εκπαιδευτικών αναγκών, πληροφόρησης για τις ευκαιρίες εκπαίδευσης, διαρκούς επιμόρφωσης.

- Αναγνώριση -πιστοποίηση και αξιοποίηση των παρεχόμενων γνώσεων/σπουδών στην υπηρεσιακή εξέλιξη του εργαζόμενου.
- Συγκρότηση θεσμών και υποδομών αρχικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και ολοκληρωμένων κύκλων σπουδών για την υπηρεσιακή ανάπτυξη και εξέλιξη των εργαζομένων του κλάδου.

Με εξαίρεση τα θέματα αναγνώρισης - πιστοποίησης των παρεχόμενων γνώσεων στο πλαίσιο των προγραμμάτων κατάρτισης, στη χώρα μας έχουν κατά καιρούς αποτελέσει αντικείμενο κλαδικών ή/ και επιχειρησιακών διαπραγματεύσεων, μια σειρά από θέματα που εντάσσονται στους παραπάνω άξονες.

Ειδικότερα, οι ΣΣΕ του κλάδου έχουν κατά καιρούς χειρισθεί θέματα:

α) Προστασίας της απασχόλησης - αποφυγής της περιθωριοποίησης των εργαζομένων λόγω αναντιστοιχίας των γνώσεων και των δεξιοτήτων τους με τις νέες απαιτήσεις που προκύπτουν από τεχνολογικές αλλαγές και αναδιαρθρώσεις, από κατάργηση θέσεων ή αλλαγή του αντικειμένου τους (ΣΣΕ 1989, άρθρο 10, ΣΣΕ 1994-95).

β) Κατευθύνσεων της εκπαιδευτικής πολιτικής και του συστηματικού σχεδιασμού των εκπαιδευτικών αναγκών: ανάπτυξη επαγγελματικών δεξιοτήτων, διεύρυνση μορφωτικού επιπέδου εργαζομένων, ανάγκη έγκαιρης πρόβλεψης και σχεδιασμού των εκπαιδευτικών αναγκών, κατάλληλη αξιοποίηση Α.Δ. (με βάση τις ανάγκες των Τραπεζών, τη μεταφορά τεχνολογίας, τις σύγχρονες απαιτήσεις των τραπεζικών εργασιών), καθολικότητα της εκπαίδευσης ως δικαίωμα και υποχρέωση και των δύο μερών (ΣΣΕ 1994-95, ΣΣΕ 1997-98).

γ) Εξορθολογισμού των επιχειρησιακών συστημάτων κατάρτισης, με:

- ίσες ευκαιρίες, συγκεκριμένα και κοινά αποδεκτά κριτήρια πρόσβασης στην εκπαίδευση,
- σύγχρονες μεθόδους και υποδομές,
- συστηματική αξιολόγηση των αποτελεσμάτων,
- πληροφόρηση και συμμετοχή εκπροσώπων των συνδικάτων στα οικεία επιχειρησιακά όργανα.

δ) Σύνδεσης της εκπαίδευσης με την αξιολόγηση απόδοσης και με τη γενικότερη επαγγελματική εξέλιξη του εργαζόμενου.

ε) Ενίσχυσης της διατραπεζικής εκπαίδευσης, με τη συγκρότηση ειδικού φορέα (ΣΣΕ 1990, ειδική μελέτη διμερούς επιτροπής) που να συνεργάζεται με ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και να παρέχει ολοκληρωμένη εισαγωγική εκπαίδευση στο τραπεζικό επάγγελμα (1ος κύκλος), εκπαίδευση νέων στελεχών (2ος κύκλος) και εκπαίδευση μεσαίων στελεχών (3ος κύκλος), με τη χορήγηση αντίστοιχων τίτλων σπουδών, ώστε να συνδέεται η εκπαίδευση με την υπηρεσιακή εξέλιξη των εργαζομένων του κλάδου.

Εννοείται ότι ο φορέας αυτός (Ινστιτούτο Τραπεζικών Σπουδών) θα είχε διαφορετικό - συμπληρωματικό ρόλο σε σχέση με την παρεχόμενη επιχειρησιακή εκπαίδευση, η οποία έχει ως κύριο στόχο την αντιμετώπιση άμεσων, εξειδικευμένων ή μεμονωμένων πρακτικών και λειτουργικών αναγκών. Οι διαπραγματεύσεις για τη συγκρότηση του διατραπεζικού εκπαιδευτικού φορέα, όπως προδιαγράφηκε από τη μελέτη της διμερούς επιτροπής εμπειρογνομόνων της ΣΣΕ 1990, δεν κατέληξαν μέχρι σήμερα σε αποτέλεσμα.

Έτσι, το διατραπεζικό εκπαιδευτικό - ερευνητικό κέντρο της ΕΕΤ εξακολουθεί να καλύπτει κυρίως ανάγκες:

- εξειδικευμένης εκπαίδευσης σε μεμονωμένα τραπεζικά θέματα,
- βραχυχρόνιας επιμόρφωσης σε θέματα επικαιρότητας ή σε βασικά πρακτικά θέματα,
- εκπαίδευσης εκπαιδευτών.

Σε επιχειρησιακό επίπεδο, οι δραστηριότητες των αντίστοιχων συνδικάτων - μελών της ΟΤΟΕ καλύπτουν ανάλογους άξονες, με έμφαση σε ζητήματα:

- συμμετοχής και πληροφόρησης των εργαζόμενων και της συλλογικής τους εκπροσώπησης για τις παρεχόμενες ευκαιρίες εκπαίδευσης,
- δυνατότητας παρέμβασης του συνδικάτου στο σχεδιασμό και την αξιολόγηση επιχειρησιακών προγραμμάτων κατάρτισης,
- εξορθολογισμού - συστηματικού σχεδιασμού των προγραμμάτων κατάρτισης με εφαρμογή μεθόδων έγκαιρης διάγνωσης των εκπαιδευτικών αναγκών, σύγχρονων εκπαιδευτικών μεθόδων και υποδομών.
- σύνδεσης της εκπαιδευτικής λειτουργίας με τις λοιπές λειτουργίες διαχείρισης - αξιοποίησης του Ανθρώπινου Δυναμικού (προδιαγραφές θέσεων εργασίας, προσλήψεις, αξιολόγηση απόδοσης, προαγωγές - ανάδειξη - επιλογή στελεχών, προγραμματισμός Ανθρώπινου Δυναμικού, εμπλουτισμός καθηκόντων εργασίας, σχεδιασμός συστημάτων κινήτρων κ.λπ.).

Από τα παραπάνω τεκμαίρεται ότι τα μέρη (Τράπεζες, συλλογική εκπροσώπηση):

- διαθέτουν ήδη αξιολογη εμπειρία στο χειρισμό και στη διαπραγμάτευση θεμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης,
- έχουν συνειδητοποιήσει τη σημασία αυτών των θεμάτων στις σύγχρονες συνθήκες,
- έχουν ήδη αναπτύξει αξιολογες πρωτοβουλίες και συλλογικές ρυθμίσεις στον τομέα αυτό.

Ωστόσο, η έκταση των απαιτούμενων αλλαγών στις σύγχρονες συνθήκες, σε συνδυασμό με το μέγεθος των προκλήσεων και των ελλείψεων στο σχεδιασμό - εφαρμογή σύγχρονων υποδομών και συστημάτων εκπαίδευσης σε επιχειρησιακό και κλαδικό επίπεδο, θέτουν και τις δύο πλευρές (Τράπεζες, συνδικάτα εργαζομένων) μπροστά σε νέα, σύνθετα και πολυδιάστατα προβλήματα.

Η διάδοση και η εφαρμογή του PREMEQ μπορεί να συμβάλει θετικά στην προώθηση της συλλογικής διαπραγμάτευσης και στην υιοθέτηση καινοτόμων ρυθμίσεων που να καλύπτουν το σύνολο σχεδόν των θεματικών αξόνων που εξετάσαμε στα προηγούμενα. Αφήνοντας στα ίδια τα μέρη να διερευνήσουν τις δυνατότητες και άλλων εφαρμογών, θ' αναφερθούμε στη συνέχεια σε δύο μείζονα, κατά τη γνώμη μας, πεδία αξιοποίησης του PREMEQ, που αφορούν αντίστοιχα τις συλλογικές διαπραγματεύσεις σε κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο.