

Κεφάλαιο 3

Βασικά δεδομένα για τα τραπεζικά στελέχη στην Ελλάδα.

1. Πηγή δεδομένων – εισαγωγικές παρατηρήσεις.

Το Παρατηρητήριο Απασχόλησης του τραπεζικού κλάδου, διμερής θεσμός που ιδρύθηκε με την κλαδική ΣΣΕ 1994-95, παρέχει μια αντιπροσωπευτική βάση κλαδικών δεδομένων για τα βασικά δημογραφικά χαρακτηριστικά των τραπεζικών στελεχών στην Ελλάδα. Επειδή όμως συλλέγει πολυάριθμους δείκτες για διάφορα εργασιακά θέματα και ομαδοποιεί πρωτογενή επιχειρησιακά δεδομένα ετήσιων κοινωνικών απολογισμών, υπάρχει σχετική καθυστέρηση στη συλλογή και επεξεργασία των αντίστοιχων δεδομένων.

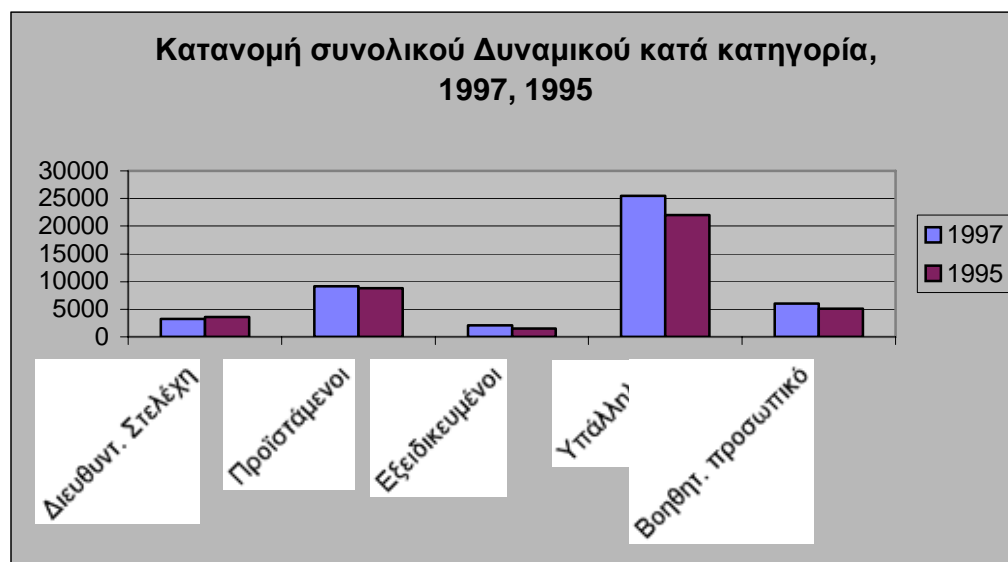
Γι' αυτό το λόγο η τελευταία βάση κλαδικών δεδομένων που μπορούμε να αξιοποιήσουμε είναι της 31.12.1997, προερχόμενη από τους κοινωνικούς απολογισμούς 11 Τραπεζών, που συγκεντρώνουν πάνω από το 70% της απασχόλησης του κλάδου.

Στους κοινωνικούς απολογισμούς που συμπληρώνουν οι Τράπεζες, ακολουθείται ο εμπειρικός ορισμός που εφαρμόζεται επί σειρά ετών για τα στελέχη του κλάδου, δηλαδή:

- Στα διευθυντικά στελέχη περιλαμβάνονται τόσο εκείνα της ανώτατης διοίκησης (ή γενικής Δ/νσης), όσο και εκείνα των κεντρικών υπηρεσιών (λειτουργικών – υποστηρικτικών διευθύνσεων – μονάδων διοίκησης) και των καταστημάτων. Στην κατηγορία αυτή περιλαμβάνονται και οι υποδιευθυντές Διοίκησης και καταστημάτων δικτύου.
- Στους προϊσταμένους, περιλαμβάνονται μη διευθυντικά στελέχη που ηγούνται μικρότερων λειτουργικών μονάδων, τόσο των κεντρικών υπηρεσιών όσο και του δικτύου, που αναφέρονται και υπάγονται σε ευρύτερες λειτουργικές ενότητες (υποδιευθύνσεις / διευθύνσεις).
- Τέλος, στους εξειδικευμένους, που ορίζονται με βάση τις αξιολογήσεις κάθε επιχείρησης, δεν περιλαμβάνονται στελέχη (που έχουν ήδη προσμετρηθεί στις προηγούμενες κατηγορίες). Η κατηγορία όμως αυτή έχει ενδιαφέρον ως βασικό φυτώριο, στις σύγχρονες συνθήκες απαιτήσεων των Τραπεζών σε γνώσεις και κατάρτιση, εξειδικευμένων προϊσταμένων ή και διευθυντικών στελεχών.

2. Μεριδίο των στελεχών στο συνολικό δυναμικό του κλάδου, 1997, 1995.

Διάγραμμα 1.



Στο σύνολο του κλάδου, στις 31.12.1997, τα διευθυντικά στελέχη αποτελούσαν το 7,1% του συνόλου της απασχόλησης (έναντι 8,6% το 1995), οι δε προϊστάμενοι το 19,8%, (έναντι 21,6% το 1995). Συνολικά, παρατηρείται πτώση του μεριδίου των πάσης φύσεως στελεχών στις Τράπεζες στο συνολικό δυναμικό του κλάδου, από 30,2% της συνολικής απασχόλησης το 1995, σε 26,9%.

Η μείωση του μεριδίου πρέπει να αποδοθεί κατά πρώτον στον περιορισμό και του απόλυτου αριθμού των διευθυντικών στελεχών, πιθανώς και λόγω αποχωρήσεων – εθελουσίας εξόδου που ξεκίνησε την ίδια περίοδο και τείνει να ενταθεί με τις πρόσφατες συγχωνεύσεις και εξαγορές στον κλάδο, αλλά και στην σχετικά ταχύτερη αύξηση του αριθμού και του μεριδίου των εξειδικευμένων υπαλλήλων (μη στελεχών), των απλών υπαλλήλων και του βοηθητικού προσωπικού.

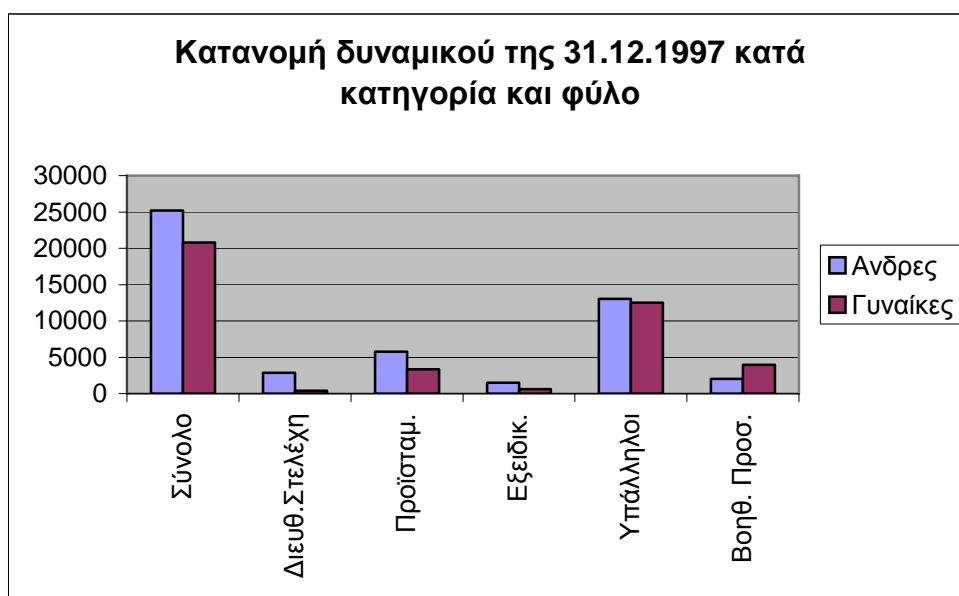
Αυτή η τάση πιθανώς να αντανακλά και μια τάση «ισοπέδωσης» των προϋπαρχουσών, έντονα ιεραρχικών, διοικητικών δομών, καθώς και την προϊούσα, σήμερα, τάση «εξοικονόμησης» διευθυντικών κυρίως στελεχών ως βασικό αποτέλεσμα των τραπεζικών αναδιαρθρώσεων, συγχωνεύσεων και εξαγορών.

Σε κάθε περίπτωση, το μερίδιο των στελεχών στη συνολική απασχόληση του κλάδου δείχνει ότι αποτελούν και ποσοτικά ένα σημαντικό και καθόλου αμελητέο κομμάτι (πάνω από ¼) του ανθρώπινου δυναμικού του κλάδου, που αξίζει να έχει την

προσοχή όχι μόνο των Διοικήσεων των Τραπεζών, αλλά και των ίδιων των συνδικάτων.

3. Κατανομή των στελεχών κατά φύλο.

Διάγραμμα 2.



Όπως φαίνεται σαφώς από το διάγραμμα 2, η κατανομή κατά φύλο του στελεχιακού δυναμικού των Τραπεζών βρίσκεται σε πλήρη αναντιστοιχία με τη γενικότερη κατανομή κατά φύλο του συνολικού ανθρώπινου δυναμικού τους.

Έτσι, ενώ οι γυναίκες αντιστοιχούν στο 45,2% των απασχολουμένων στις Τράπεζες, έχουν μόνο το 11,6% των διευθυντικών θέσεων, το 36,5% των θέσεων προϊσταμένων και το 28,9% των εξειδικευμένων, μη στελεχιακών θέσεων.

Η εικόνα εμφανίζεται ελαφρά βελτιωμένη σε σχέση με τα τέλη του 1995, όπου τα αντίστοιχα ποσοστά για τις γυναίκες, με μερίδιο 42,1% στο σύνολο απασχολουμένων, ήταν μόλις 9,4% για τα διευθυντικά στελέχη, 30,7% για τους προϊσταμένους, αλλά 29,6% για τους εξειδικευμένους, μη στελέχη, υπαλλήλους. Αντίθετα, οι γυναίκες διατηρούν σταθερά την πλειοψηφία στις σχετικά υποβαθμισμένες βοηθητικές εργασίες, με 66,4% του βοηθητικού προσωπικού στις 31.12.1997 και 69,5% στις 31.12.1995.

Οι ερμηνείες που έχουν δοθεί για τη συνεχώς παρατηρούμενη ανισότητα πρόσβασης των γυναικών στις στελεχιακές θέσεις, παρ' ότι σταθερά δηλώνεται από τις Τράπεζες ότι εφαρμόζουν πολιτικές ίσων ευκαιριών, είναι πολλές.

Κατά τη γνώμη μας, κύριο λόγο παίζουν οι αυξημένες απαιτήσεις των Τραπεζών σε απόδοση, σχεδόν απεριόριστη χρονική δέσμευση, κινητικότητα, προσαρμοστικότητα και ευελιξίας. Οι απαιτήσεις αυτές λειτουργούν ιδιαίτερα επιβαρυντικά για τις γυναίκες εργαζόμενες, εμποδίζοντάς τις στην πράξη να προωθηθούν και να αναλάβουν την ευθύνη στελεχιακών θέσεων.

Πέρα από τις προκαταλήψεις, ότι κάποιες θέσεις ή καριέρες είναι περισσότερο «αντρικές» παρά «γυναικείες», έχει αποδειχθεί ότι η άνιση κοινωνική κατανομή των ρόλων ανάμεσα στα δύο φύλα προϋπάρχει της ένταξης των γυναικών στην εργασιακή σφαίρα και από μόνη της δημιουργεί μια ουσιαστική διαφορετικότητα της γυναικείας εργασίας. Διαφορετικότητα που φαίνεται να ακυρώνει, στην πράξη, κάθε μηχανιστική - τυπική εφαρμογή πολιτικών ισότητας και ίσων ευκαιριών.

Η πραγματική Ισότητα Ευκαιριών προϋποθέτει συγκεκριμένες ενέργειες, θετικά μέτρα και ρυθμίσεις υπέρ των γυναικών, ώστε να αρθούν εν μέρει οι επιβαρυντικοί παράγοντες που απορρέουν από τον αυξημένο ρόλο τους στη σφαίρα της αναπαραγωγικής εργασίας, από τη “διπλή παρουσία” των γυναικών στο χώρο της παραγωγής και της αναπαραγωγής και να τους διανοιχθούν πραγματικά ίσες ευκαιρίες ανάδειξης σε στελεχιακές θέσεις.

Τέτοια μέτρα,

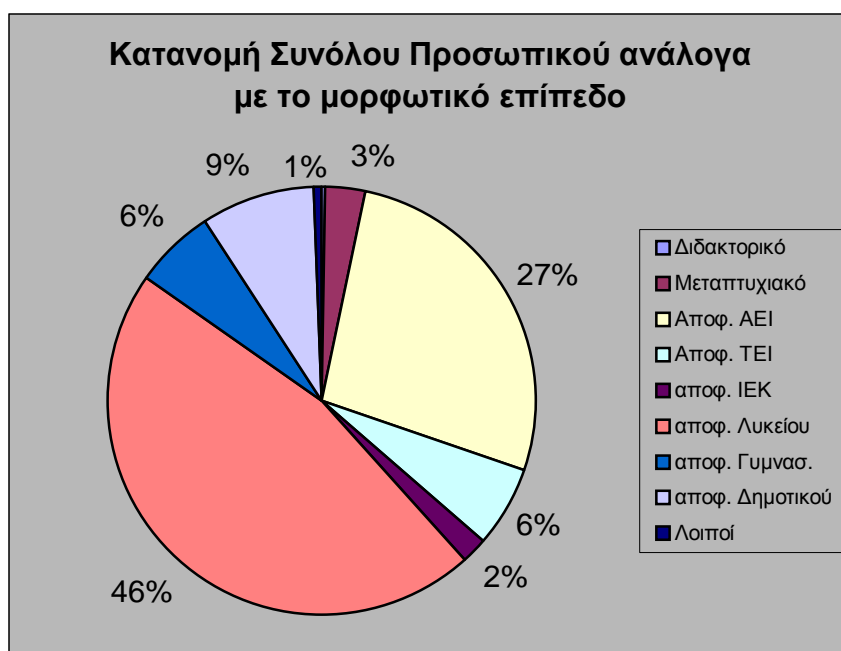
- ειδικής προστασίας/σεβασμού της προσωπικότητας,
- συλλογικής εποπτείας της τήρησης των ίσων ευκαιριών,
- αξιοποίησης, διάδοσης και προβολής από τα συνδικάτα καλών επιχειρησιακών πρακτικών, αλλά και “πρακτικών προς αποφυγήν” (blacklist)
- ελέγχου των όρων απόδοσης, επιμόρφωσης και ανάδειξης των εργαζόμενων γυναικών
- βελτίωσης των συνθηκών εργασίας
- μείωσης του χρόνου εργασίας χωρίς μείωση αποδοχών,
- ανάδειξης του ρόλου και των ευθυνών της πατρότητας στις σύγχρονες κοινωνίες,
- κάλυψης των αναγκών και των δυο γονέων σε παιδικούς σταθμούς, κέντρα δημιουργικής απασχόλησης παιδιών, σε δίκτυα οικιακής υποστήριξης, σε ειδικές καταναλωτικές υπηρεσίες, σε θεσμούς υποστήριξης και μέριμνας για τα ηλικιωμένα μέλη της οικογένειας κλπ,

θ' αφήσουν στις γυναίκες περισσότερο χρόνο για την εργασία και την επαγγελματική τους ανέλιξη, περισσότερο ελεύθερο χρόνο για τον εαυτό τους, την κοινωνική τους παρουσία και συμμετοχή.

Παράλληλα, θ' ανοίξουν το δρόμο και στους δυο γονείς για ένα πιο ισόρροπο καταμερισμό των οικογενειακών ευθυνών και της αναπαραγωγικής εργασίας, χωρίς τον οποίο είναι ίσως άσκοπο και άστοχο να μιλάμε για ισότητα δικαιωμάτων και ευκαιριών ανάμεσα στα δύο φύλα.

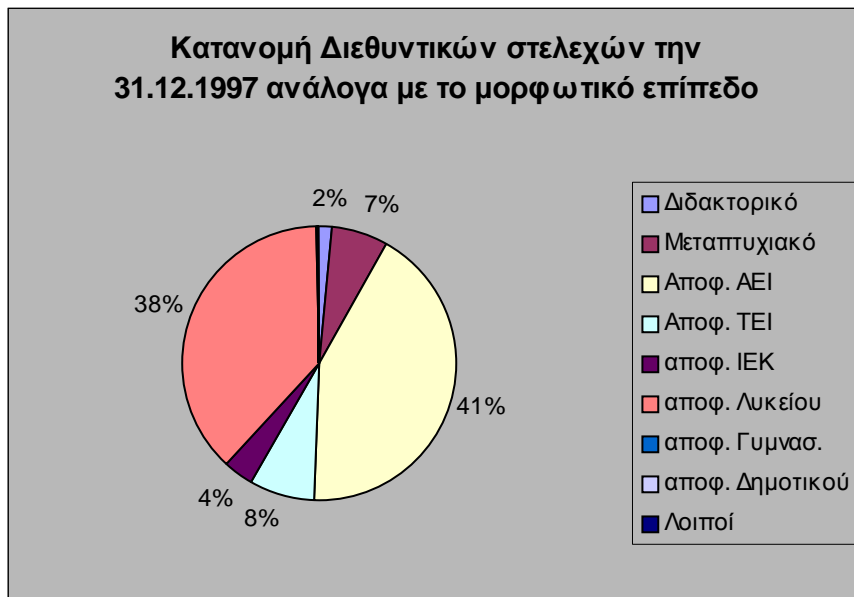
4. Μορφωτικό επίπεδο των στελεχών.

Διάγραμμα 3

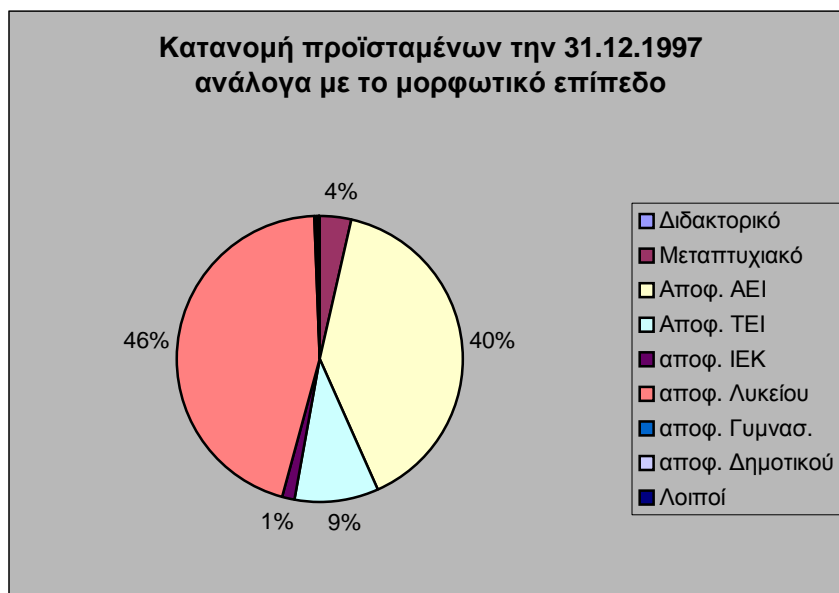


Στο διάγραμμα 3 απεικονίζεται η κατανομή του συνολικού δυναμικού της 31.12.1997 ανάλογα με τον κατεχόμενο τίτλο σπουδών. Σημαντικό ποσοστό του συνολικού δυναμικού (30,3%) είναι κάτοχοι πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και άνω. Το ποσοστό αυτό ανέρχεται (διάγραμμα 4) σε 58% για τα διευθυντικά στελέχη και σε 52,7% για τους προϊσταμένους (διάγραμμα 5), ενώ σημαντικά υψηλό (όπως είναι αναμενόμενο για τη λειτουργία τους) είναι και στους εξειδικευμένους υπαλλήλους - 55,2%, (διάγραμμα 6).

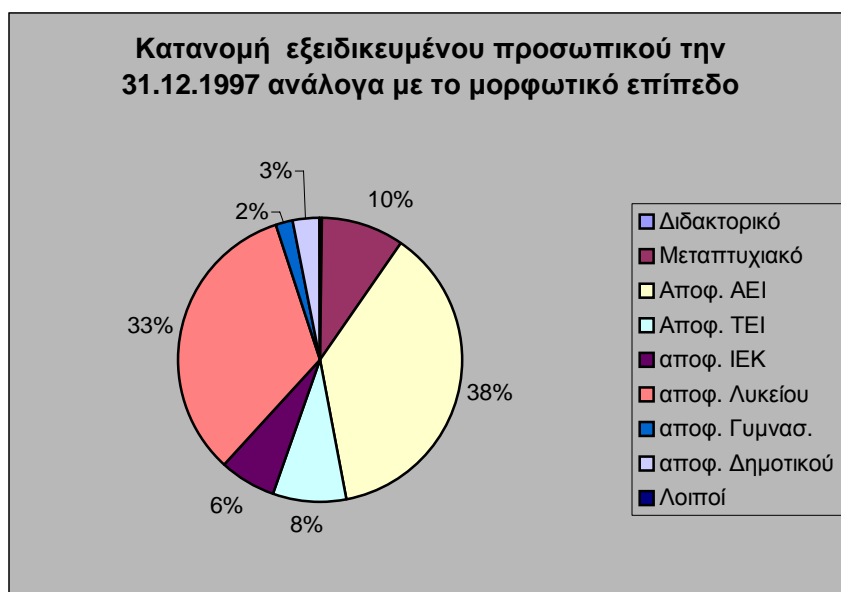
Διάγραμμα 4



Διάγραμμα 5



Διάγραμμα 6.



Από τα δεδομένα αυτά προκύπτει ότι πάνω από τα μισά στελέχη των τραπεζών, αλλά και τα εν δυνάμει εξειδικευμένα στελέχη του μέλλοντος, έχουν τα τυπικά προσόντα γνώσης και μόρφωσης που κανονικά τους επιτρέπουν να προσαρμόζονται και να παρακολουθούν τις σύγχρονες εξελίξεις.

Άλλωστε, ειδικά για τα διευθυντικά τους στελέχη, πολλές τράπεζες απαιτούν σήμερα τουλάχιστον την κατοχή πανεπιστημιακού τίτλου για να τους εμπιστευθούν διευθυντικές θέσεις. Η απαίτηση αυτή αναμένεται να ενταθεί, ως προϋπόθεση βάσης για καριέρα στον τραπεζικό κλάδο, στο μέλλον.

Ας σημειωθεί ότι οι κατανομές ανάλογα με το μορφωτικό επίπεδο δεν παρουσιάζουν ουσιαστικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Πάντως δεν πρέπει να μας διαφεύγει το γεγονός ότι σημαντικό μερίδιο των τραπεζικών στελεχών (38,3% των Διευθυντών, 45,3% των προϊσταμένων) δεν είναι κάτοχοι τίτλου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Πρόκειται προφανώς για στελέχη που έχουν αναδειχθεί κυρίως «από τα μέσα», με βάση την αρχαιότητα, την εμπειρία, ενδεχόμενα δε και τις ικανότητες και την επιμόρφωση που μπόρεσαν να αποκτήσουν στο πλαίσιο της εργασίας τους στην Τράπεζα.

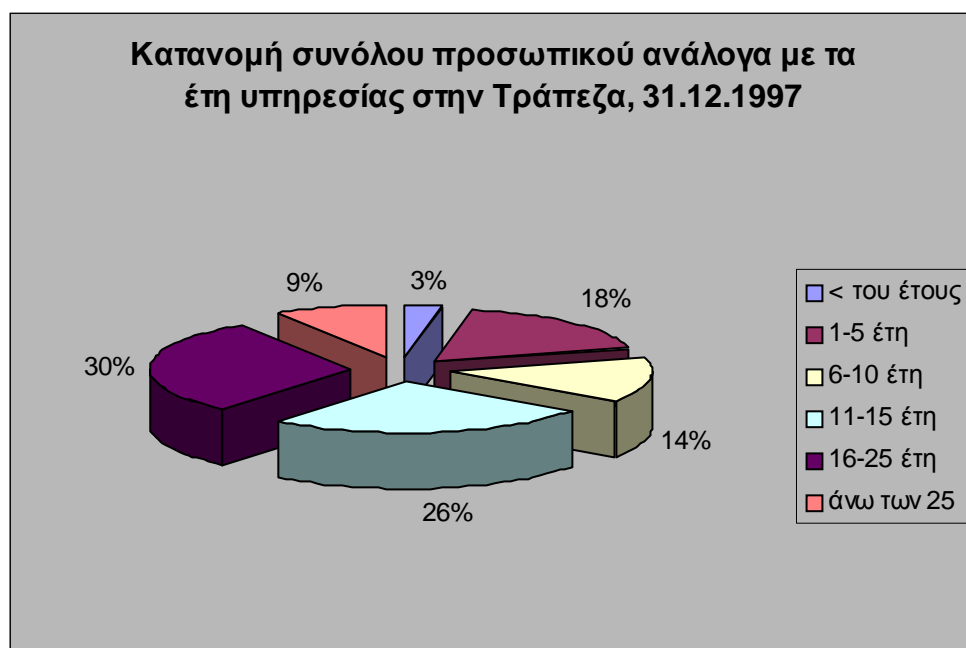
Στο μέτρο που σήμερα οι προϋπάρχουσες «εσωτερικές αγορές εργασίας» των Τραπεζών τείνουν να αποδομηθούν, ενώ αμφισβητείται η υπηρεσιακή εξέλιξη και η

καριέρα με βάση κριτήρια αρχαιότητας και εμπειρίας, έχουμε κάθε λόγο να αναμένουμε στο μέλλον δυσκολίες εξέλιξης και συρρίκνωση αυτής της κατηγορίας στελεχών και προϊσταμένων και σε κάθε περίπτωση ειδικές δυσκολίες προσαρμογής των στελεχών αυτών στις απαιτήσεις του ανταγωνισμού και των επιχειρήσεων για γρήγορη προσαρμογή και εξοικείωση με τα νέα δεδομένα.

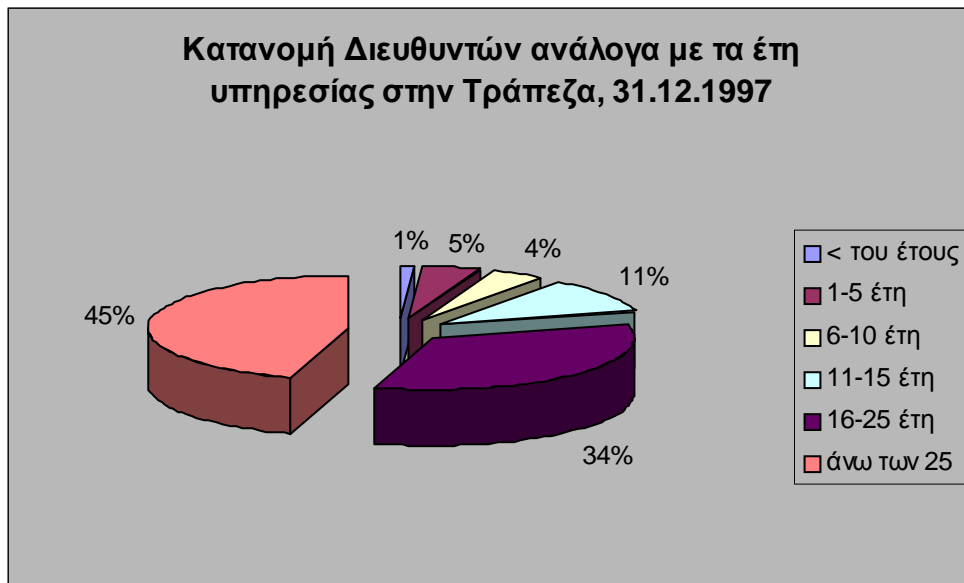
Για τη διατήρησή τους στις θέσεις ευθύνης ίσως απαιτηθεί σοβαρή προσπάθεια επιμόρφωσης ή/ και εναλλακτικής απασχόλησης, ανάλογα με το βαθμό που η αποκτηθείσα επιχειρησιακή εμπειρία και το διοικητικό τους ταλέντο θα καταφέρει να αντισταθμίσει την έλλειψη των ελάχιστων τυπικών προσόντων και γνώσεων βάσης που απαιτούν σήμερα οι Τράπεζες από τα στελέχη τους.

5. Κατανομή στελεχών ανάλογα με τα πραγματικά έτη υπηρεσίας στην Τράπεζα.

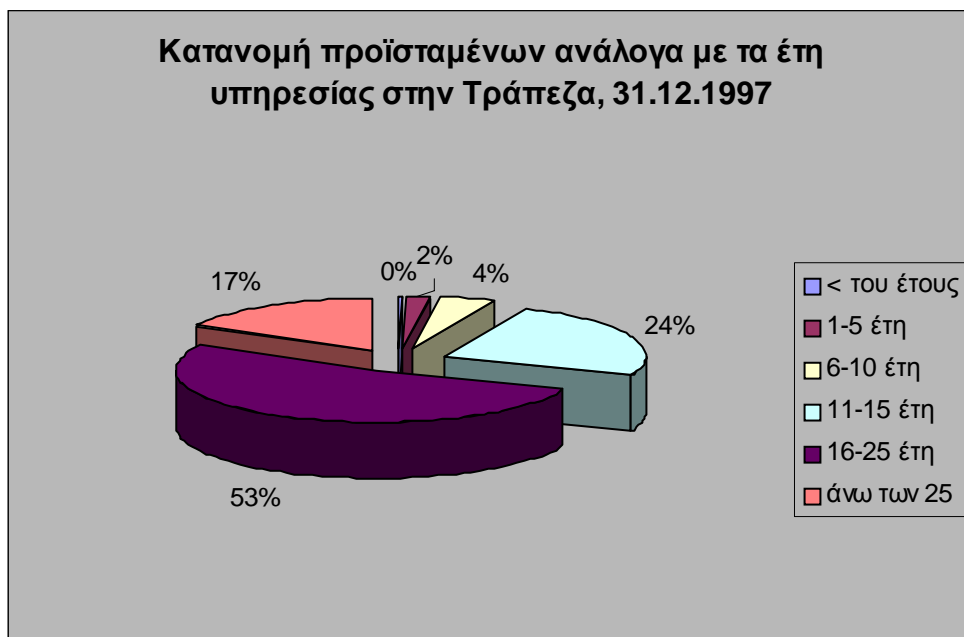
Διάγραμμα 7



Διάγραμμα 8



Διάγραμμα 9

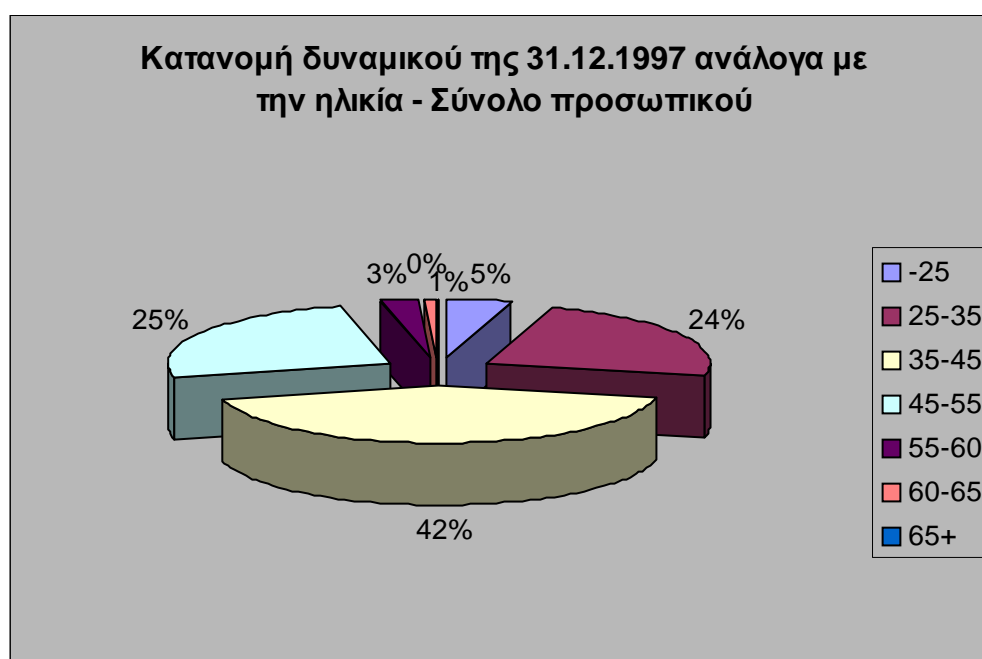


Από τη σύγκριση των διαγραμμάτων 7-9 προκύπτουν τα εξής:

- Το νέο δυναμικό των Τραπεζών, το έτος 1997, ανερχόταν σε 3%, κάτι που συνιστά επιβράδυνση του ρυθμού ανανέωσης του δυναμικού τους σε σχέση με το έτος 1995, που ήταν κοντά στο 7%.
- Η αντίστοιχη ανανέωση, από την εξωτερική αγορά, του δυναμικού των Διευθυντών και των προϊσταμένων ανερχόταν σε 1,2% και 0,3%, κάτι που δείχνει ότι η εσωτερική εξέλιξη μέσα στην ίδια επιχείρηση εξακολουθεί να είναι ο κύριος τρόπος ανάδειξης των διευθυντικών στελεχών και, πολύ περισσότερο, των προϊσταμένων.
- Γί' αυτό ακριβώς το λόγο, η συντριπτική πλειοψηφία των διευθυντικών στελεχών (78,9%) αλλά και των προϊσταμένων (68,9%) έχουν πάνω από 15 χρόνια πραγματικής υπηρεσίας στην επιχείρηση, έναντι μόνο 38,9% που είναι το αντίστοιχο μερίδιο για το σύνολο των εργαζομένων. Μάλιστα, το 45% των διευθυντικών στελεχών και το 17% των προϊσταμένων έχουν πάνω από 25 έτη πραγματικής υπηρεσίας στην επιχείρηση, έναντι μόλις 9% για το σύνολο του προσωπικού.
- Από τα παραπάνω φαίνεται ότι η αρχαιότητα στην επιχείρηση και η συνακόλουθη εμπειρία εξακολουθούν να αποτελούν κύριους παράγοντες ή και προϋποθέσεις ανάδειξης στελεχών στις τραπεζικές επιχειρήσεις στην Ελλάδα, μέσω διαδικασιών «εσωτερικής αγοράς εργασίας». Οι «γρήγορες καριέρες» και η έντονη διεπιχειρησιακή κινητικότητα στελεχών, αν και αποτελούν αρκετά διαδεδομένες πρακτικές στον κλάδο τα τελευταία χρόνια, ιδίως μετά από εξαγορές και συγχωνεύσεις, δεν φαίνεται να προσλαμβάνουν τέτοια έκταση, ώστε να αποτυπώνονται στα δεδομένα και να επηρεάζουν σημαντικά τις αντίστοιχες κατανομές του κλάδου.

6. Κατανομή στελεχών ανάλογα με την ηλικία.

Διάγραμμα 10.



Από τα δεδομένα του διαγράμματος 10 προκύπτει ότι οι νέοι εργαζόμενοι, κάτω των 35 ετών, αντιστοιχούν στο 29% του συνολικού προσωπικού, ενώ η συντριπτική πλειοψηφία (68%) αφορά την ηλικιακή κατηγορία 35-55 ετών. Κοντά στη συνταξιοδότηση βρίσκεται μόλις το 1% του συνολικού δυναμικού.

Συγκρίνοντας με τα δεδομένα των διαγραμμάτων 11 και 12, παρατηρούμε ότι, όπως ήταν αναμενόμενο, οι νέοι κάτω των 35 ετών είναι λιγότερο από 1% των διευθυντικών στελεχών και 9,3% των προϊσταμένων.

Οι μεγαλύτερες ηλικιακές κατηγορίες υπεραντιπροσωπεύονται στο στελεχιακό δυναμικό, με 84,5% των διευθυντών στην κατηγορία 35-55 ετών (και 14,8% άνω των 55 ετών). Αντίστοιχα, το 88,3% των προϊσταμένων ανήκουν στην ηλικιακή κατηγορία 35-55 ετών (και 2,3% είναι πάνω από 55 ετών). Κοντά στη συνταξιοδότηση (60 ετών+) είναι το 3% των διευθυντικών στελεχών και μόνο το 0,4% των προϊσταμένων.

Ο κύριος όγκος των διευθυντικών στελεχών είναι άνω των 45 ετών, ενώ των προϊσταμένων άνω των 35 ετών. Κάτι που, σε συνδυασμό με τα όσα επισημάναμε στην προηγούμενη παράγραφο για τα πραγματικά έτη υπηρεσίας των τραπεζικών στελεχών, επιβεβαιώνει τη διατηρούμενη σημασία της αρχαιότητας για την εξέλιξη σε θέση προϊσταμένου, πολύ δε περισσότερο σε διευθυντική θέση.

Διάγραμμα 11.



Διάγραμμα 12.

