

2. ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ - Η ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΕΙΚΟΝΑ ΣΤΟΙΧΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ.

Οι σύγχρονες οικονομικές, τεχνολογικές και οργανωτικές εξελίξεις που χαρακτηρίζουν τον τραπεζικό κλάδο και τον τομέα των χρηματοοικονομικών υπηρεσιών γενικότερα, δημιουργούν ισχυρές πιέσεις για αλλαγή, τόσο στην κατεστημένη επιχειρησιακή - διοικητική κουλτούρα και πρακτική, όσο και στο σύνολο σχεδόν των συστατικών στοιχείων που παραδοσιακά χαρακτήριζαν τις εργασιακές σχέσεις.

Η πρόσφατη διεθνής και ειδικότερα η ευρωπαϊκή εμπειρία δείχνουν ότι υπάρχει ισχυρή τάση μετάβασης από ένα δομημένο, θεσμικά προστατευμένο, συλλογικά ελεγχόμενο και σχετικά σταθερό μοντέλο εργασιακών σχέσεων,

σε μια κατάσταση συνεχούς μεταβολής, επιλεκτικής διαφοροποίησης, εξατομίκευσης ή και ανατροπής σε όλες τις πτυχές και τις διαστάσεις των εργασιακών σχέσεων που αναφέρθηκαν στα προηγούμενα,

σ' ένα καθεστώς γενικευμένης ρευστότητας και αβεβαιότητας στις εργασιακές σχέσεις, που αμφισβητεί τη σταθερή απασχόληση και την απρόσκοπτη υπηρεσιακή και μισθολογική εξέλιξη, διασπώντας την παραδοσιακά υψηλή, στον τραπεζικό κλάδο, εργασιακή, θεσμική, κοινωνική και επαγγελματική συνοχή,

σε πρακτικές προβολής του ατομικισμού και των “ατομικών λύσεων”, με παράλληλες προσπάθειες απόδυνάμωσης της συλλογικής κινητοποίησης και έκφρασης των εργαζομένων.

Κατά το παρελθόν (1992-1993) ο ελληνικός τραπεζικός κλάδος έγινε μάρτυρας ανάλογων καταστάσεων. Είχε, θα λέγαμε, το “προνόμιο” ν' αποτέλεσει το πειραματόζωο μιας συνολικότερης απόπειρας αμφισβήτησης και εξατομίκευσης των εργασιακών σχέσεων (αμφισβήτηση των κλαδικών ΣΣΕ από την εργοδοτική πλευρά, πάγωμα αυξήσεων με τον Ν. 2025/92, αρνητικές ασφαλιστικές ρυθμίσεις και απόπειρες εξατομίκευσης- περικοπής θεσμοθετημένων εργασιακών δικαιωμάτων κλπ).

Μετά την κυβερνητική αλλαγή του 1993, το σ.κ. του κλάδου προσπύθησε και γενικά πέτυχε ν' αξιοποιήσει το σαφώς ευνοϊκότερο πολιτικό και εργασιακό κλίμα για:

να κατοχυρώσει, να εμπλουτίσει και να διευρύνει τις κλαδικές αλλά και τις επιχειρησιακές εργασιακές κατάκτήσεις,

να δρομολογήσει βιώσιμες και αξιόπιστες λύσεις σε μια σειρά από εκκρεμούντα θέματα και διεκδικήσεις .

Παράλληλα, οι Σύλλογοι εργαζομένων κάθε Τράπεζας αξιοποίησαν ουσιαστικά τις κατευθύνσεις της κλαδικής ΣΣΕ και τη δυνατότά τους να παρέμβουν πιο συστηματικά στις συντελούμενες αλλαγές σε επιχειρησιακό επίπεδο.

Πολλοί από αυτούς κατάφεραν να επεξεργασθούν και να συνάψουν πρότυπες (για τα κλαδικά, ίσως και για τα εθνικά δεδομένα), συμφωνίες πάνω σε νέα συστήματα αξιολόγησης εργαζομένων και θέσεων εργασίας, μετακινήσεων και τοποθέτησης στελεχών, πρόσθετων αμοιβών και κινήτρων, εκπαίδευσης, προσλήψεων, προαγωγών, ή ακόμα να επεξεργασθούν και να κατάθεσουν ολοκληρωμένες προτάσεις για νέους, σύγχρονους και δημοκρατικούς Κανονισμούς Προσωπικού .

Τα παραπάνω δείχνουν ότι η εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων στον τραπεζικό κλάδο στην Ελλάδα δεν ακολουθεί απαραίτητα “μονόδρομους” αυταρχισμού, επιλεκτικής εργασιακής υποβάθμισης και απόρριψης.

Είναι άλλωστε γνωστό ότι οι οργανωτικές και - πολύ περισσότερο- οι κοινωνικές καινοτομίες και αλλαγές που συνδέονται με τις νέες τεχνολογίες και με τις καινοτομίες στην παραγωγή και διανομή τραπεζικών προϊόντων και υπηρεσιών, δεν αντιγράφονται ούτε αφομοιώνονται τόσο εύκολα, από χώρα σε χώρα, όπως οι τεχνολογίες και οι εφαρμογές τους.

Ο τεχνολογικός εκσυγχρονισμός των Τραπεζών δεν είναι μονότροπος, ούτε μονοσήμαντος, γι' αυτό και δεν συνεπάγεται τις ίδιες οργανωτικές και εργασιακές επιλογές για όλους.

Αυτό απόδεικνύεται από τις διαφορετικές εθνικές, περιφερειακές και επιχειρησιακές εμπειρίες τεχνικο-οργανωτικού και κοινωνικού εκσυγχρονισμού του τραπεζικού κλάδου, τόσο στην Ελλάδα όσο και σ' ολόκληρη την Ευρώπη .

Άλλωστε, καμιά σύγχρονη επιχείρηση (και μάλιστα τόσο εκτεθειμένη στις νέες, κατ' εξοχήν ποιοτικές απαιτήσεις του σύγχρονου ανταγωνισμού όσο είναι σήμερα οι Τράπεζες), δεν ωφελήθηκε ουσιαστικά,

από την άρνηση της συμμετοχής και του ουσιαστικού διαλόγου με τους εργαζόμενους,

από την τυπολατρική και δογματική απόθεση του “διευθυντικού δικαιώματος”,

από την παραμέληση του ανθρώπινου παράγοντα και της ισότιμης, συστηματικής και ειλικρινούς επικοινωνίας με τον εργαζόμενο - “εσωτερικό πελάτη” της επιχείρησης,

από την αβασάνιστη αντιγραφή και εφαρμογή ξένων και ακατάλληλων για τα ελληνικά δεδομένα συνταγών και εργασιακών προτύπων,

από λογικές κοινωνικού dumping και υποβάθμισης του πολυτιμότερου παράγοντα που διαθέτουν οι σύγχρονες τραπεζικές επιχειρήσεις, του ανθρώπινου δυναμικού τους.

Αντίθετα, η σύγχρονη διοικητική αντίληψη και πρακτική έχουν να μας δώσουν χρήσιμες κατευθύνσεις δημοκρατικής και ταυτόχρονα απόδοσης οργάνωσης των εργασιακών σχέσεων τόσο στο κλαδικό, όσο και στο επιχειρησιακό επίπεδο. Πιο συγκεκριμένα:

i) Ο πραγματικός εκσυγχρονισμός, με ποιότητα, απόδοτικότητα και προοπτική επιτυγχάνεται πολύ καλύτερα βελτιώνοντας τον τρόπο μεταχείρισης, επικοινωνίας, πληροφόρησης, συμμετοχής και δημιουργικής έκφρασης των εργαζόμενων, παρά τα μηχανήματα -και μόνο- με τα οποία αυτοί δουλεύουν.

ii) Οι εργαζόμενοι δεν απεχθάνονται την αλλαγή αυτή καθαυτήν. Αυτό που δικαιολογημένα απεχθάνονται είναι κάθε αλλαγή που γίνεται “γι’ αυτούς”, χωρίς τη γνώμη τους, έξω απ’ αυτούς ή -ακόμα χειρότερα- ενάντια σ’ αυτούς .

iii) Η απάντηση στον υποτιθέμενο “μονόδρομο” του ταχύτατα συντελούμενου στον τραπεζικό κλάδο τεχνικο-οργανωτικού εκσυγχρονισμού, είναι ένας γνήσια ανθρωποκεντρικός και δημοκρατικός εκσυγχρονισμός.

Ένας εκσυγχρονισμός βασισμένος στην κατάκτηση μιας νέας ενότητας παραγωγικότητας, ποιότητας και ευελιξίας, που θα επικεντρώνεται στην αξιοποίηση και αναβάθμιση του ανθρώπινου παράγοντα, σε δημοκρατική και γνήσια συμμετοχική βάση.