

2. ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΥΜΒΑΣΙΑΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΩΝ ΤΡΑΠΕΖΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

2.1. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΚΑΙ Η ΔΟΜΗ ΤΟΥ ΚΛΑΔΟΥ ΤΩΝ ΤΡΑΠΕΖΩΝ

2.1.1 Οικονομικές και τεχνολογικές ανακατατάξεις - προκλήσεις για τον κλάδο των τραπεζών

Ο τραπεζικός τομέας υφίσταται τις σημαντικότερες ίσως επιδράσεις από το συνεχές μεταβαλλόμενο οικονομικό περιβάλλον. Από τις αρχές της δεκαετίας του '80, οι διεθνείς αγορές χρήματος και κεφαλαίου εμφάνισαν ιδιαίτερα χαρακτηριστικά εντόνων αναπροσαρμογών. Η συστηματική απελευθέρωσή τους σε συνδυασμό με τις διεθνείς τάσεις για ενοποίησή τους, υποχρέωσαν τον τραπεζικό και γενικότερα χρηματοπιστωτικό τομέα να αναπτύξει έντονο δυναμισμό. Οι επιπτώσεις άλλωστε της οικονομικής κρίσης οδήγησαν σε συνολική επανεξέταση των πολιτικών όλων των φορέων οικονομικής δράσης και διαμόρφωσαν διαφορετικά δεδομένα για την άσκηση των τραπεζικών δραστηριοτήτων. Οι παράμετροι που συνέβαλαν προς αυτήν την κατεύθυνση θα μπορούσαν να συνοψιστούν στα εξής σημεία:

α) Η διεθνοποίηση των αγορών που εκδηλώνεται με την άρση των περιορισμών ανάμεσα στις διάφορες εθνικές αγορές. Ιδιαίτερα στο πεδίο της Ευρωπαϊκής Ένωσης με τη δημιουργία της ενιαίας αγοράς, η αύξηση των δυνατοτήτων για ελεύθερη κίνηση αγαθών, υπηρεσιών αλλά και κυρίως του χρήματος και των κεφαλαίων, διαμόρφωσε νέες συνθήκες. Η ανάπτυξη, άλλωστε, των ευρωπαϊκών χρημάτων και κεφαλαίων διαφοροποίησε ποιοτικά τις νέες διαμορφούμενες συνθήκες. Εάν, μάλιστα, λάβουμε υπόψη τη ραγδαία συγκέντρωση και διεθνοποίηση των εταιρειών που επιτυγχάνεται μέσω εξαγορών, συγχωνεύσεων και κοινών επενδυτικών πρωτοβουλιών, τότε αντιλαμβάνεται κανείς τις νέες απαιτήσεις του περιβάλλοντος, σε εθνικό και διεθνές επίπεδο, στις οποίες καλούνται να ανταποκριθούν τα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα.

β) Η σταδιακή λήψη μέτρων για άρση των διοικητικών παρεμβάσεων και περιορισμών, που χαρακτήριζαν την οικονομική και νομισματική πολιτική των χωρών, με συνέπεια την απελευθέρωση της λειτουργίας των πιστωτικών ιδρυμάτων και των κεφαλαιαγορών. Η απελευθέρωση των αγορών σε συνδυασμό με τις πολιτικές απορρύθμισης, δημιούργησαν νέες προϋποθέσεις έντασης του ανταγωνισμού ανάμεσα στις χρηματοπιστωτικές δραστηριότητες, ενώ συγχρόνως διαμόρφωσαν τις συνθήκες για διαφοροποίηση των προσφερόμενων προϊόντων και υπηρεσιών.

γ) Ο κορεσμός των αγορών από την παραγωγή και προώθηση παραδοσιακών χρηματοπιστωτικών προϊόντων, δημιούργησε την ανάγκη να αναπτυχθούν ποιοτικά νέες σχέσεις των τραπεζών με τους πελάτες τους. Από τη στιγμή που η ποσοτική μεγένθυση των τραπεζικών δραστηριοτήτων αγγίζει τα όριά της, τα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα προσανατολίζονται στη διεύρυνση της ποικιλίας των προϊόντων που προσφέρουν, διαφοροποιώντας σημαντικά τις υπηρεσίες και τις πωλήσεις τους.

δ) Η χρηματοδοτική επανάσταση δημιούργησε νέες συνθήκες ανταγωνισμού. Η φιλελευθεροποίηση της χρηματοδότησης κατά τη δεκαετία του '80 και ιδιαίτερα μετά τη χρηματιστηριακή και ομολογιακή κρίση στο τέλος της δεκαετίας, διαμόρφωσε ένα νέο πεδίο ανταγωνισμού για τα παραδοσιακά τραπεζικά ιδρύματα. Ο ανταγωνισμός ανάμεσα στη διαμεσολαβητική και στην άμεση προσφυγή στη χρηματοδότηση προώθησε νέες λογικές στις τραπεζικές εργασίες με την ανάπτυξη των δραστηριοτήτων των αγορών και των συμβουλευτικών υπηρεσιών.

ε) Η εισαγωγή και χρήση των νέων τεχνολογιών και των νέων πληροφοριακών συστημάτων, δίνει τη δυνατότητα για ταχύτερη επεξεργασία μεγάλου όγκου δεδομένων, ενώ συμβάλλει στη δημιουργία οικονομικών κλίμακας σε μεγάλη έκταση. Η χρήση της πληροφορικής εντάσσεται στο στρατηγικό σχεδιασμό του management των τραπεζών και συμβάλλει έτσι στο σταδιακό μετασχηματισμό της οργάνωσης της εργασίας. Με την εισαγωγή μάλιστα της τηλεπληροφορικής, το συγκεντρωτικό μοντέλο οργάνωσης των τραπεζικών εργασιών μετεξελίσσεται σε πλέον αποκεντρωμένες και ευέλικτες μορφές απασχόλησης και καταμερισμού εργασίας. Η πληροφορική αναδεικνύεται περισσότερο σε εργαλείο διαχείρισης, ανατρέποντας το παραδοσιακό μοντέλο ανάπτυξης των τραπεζικών εργασιών. Η σχέση των νέων τεχνολογιών και του τραπεζικού συστήματος, αναδεικνύει ποσοτικές και ποιοτικές διαστάσεις που αναφέρονται: υ στην ενδυνάμωση του διεθνούς προσανατολισμού των τραπεζών, υ στην ένταση του ανταγωνισμού μεταξύ των χρηματοπιστωτικών κέντρων, υ στις αυξομειώσεις των θέσεων εργασίας, στη ανάπτυξη εξειδικεύσεων στις τράπεζες, υ στη μεταλλαγή του τραπεζικού προϊόντος, υ στο περιεχόμενο της εργασιακής διαδικασίας και των εργασιακών σχέσεων και υ στη σύνθεση του εργατικού δυναμικού που απασχολείται στον τραπεζικό τομέα. Επίσης, η σχέση των νέων τεχνολογιών και της συγκρότησης του τραπεζικού συστήματος, με βάση το γεγονός ότι οι μεταλλαγές του τραπεζικού προϊόντος δεν περιορίζονται στην απλή μετατροπή τυποποιημένων εργασιών από χειρωνακτική σε ηλεκτρονική δραστηριότητα, αλλά στην ένταξη νέων μορφών υπηρεσιών στη δέσμη της προσφοράς των τραπεζικών εργασιών¹ αναδεικνύει τη συνύπαρξη τραπεζικών ιδρυμάτων, παραδοσιακών και εξειδικευμένων προϊόντων και υπηρεσιών. Αυτό σημαίνει ότι στο μέλλον ο τρόπος που σχεδιάζεται, παράγεται και διανέμεται το τραπεζικό προϊόν είναι στενά συνδεδεμένος με τις νέες τεχνολογίες. Η ταχύτητα στην προσαρμογή των τραπεζικών προϊόντων, σύμφωνα με τις μεταβολές της αγοράς, είναι κρίσιμο στοιχείο της ανταγωνιστικότητας μιας τραπεζικής επιχείρησης. Όσα τραπεζικά ιδρύματα κατέχουν την τεχνογνωσία μέσω των εργαλείων της πληροφορικής και την αξιοποιούν με ευελιξία, παρέχουν ταχύτερα, πληρέστερα, ποιοτικότερα και ασφαλέστερα τα τραπεζικά προϊόντα τους και μπορούν να κερδίσουν με ευχέρεια το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα².

στ. Ο καταναλωτικός τρόπος ζωής που χαρακτήρισε το μοντέλο οικονομικής ανάπτυξης των βιομηχανικών κοινωνιών τη μεταπολεμική περίοδο, καθόρισε σε σημαντικό βαθμό τα δεδομένα του τραπεζικού περιβάλλοντος. Οι τράπεζες, μέσα από τις χρηματοπιστωτικές δραστηριότητες και υπηρεσίες

που προσέφεραν, διασφάλιζαν την πρόσβαση στις συνθήκες της καταναλωτικής κοινωνίας.

2.1.2 Τάσεις προσαρμογής του τραπεζικού συστήματος στην Ελλάδα και οι νέες τραπεζικές ειδικεύσεις

Το τραπεζικό σύστημα στην Ελλάδα, κάτω από τις πιέσεις του διεθνούς περιβάλλοντος, αλλά και της εσωτερικής αγοράς, οδηγείται σε μια προσπάθεια αναδιοργάνωσης και εκσυγχρονισμού. Βέβαια σε αντίθεση με τη δυτικοευρωπαϊκή εμπειρία, τα ελληνικά τραπεζικά ιδρύματα δεν βρέθηκαν σε ικανοποιητικό βαθμό προετοιμασμένα να ανταποκριθούν αποτελεσματικά στις νέες συνθήκες που διαμόρφωνε η απελευθέρωση των αγορών και των κεφαλαίων. Η προσαρμογή τους στο νέο περιβάλλον, που διαμόρφωναν οι πολιτικές απορρύθμισης και η εναρμόνιση των διεθνών αγορών, συνάντησε έντονα προβλήματα, ενώ σε όλες τις περιπτώσεις δεν ακολούθησε τους ίδιους ρυθμούς. Ο σχετικά ολιγοπωλιακός χαρακτήρας του τραπεζικού συστήματος και η περιορισμένη επέκταση των δραστηριοτήτων των ελληνικών τραπεζών στη διεθνή αγορά, αποτέλεσαν δύο καθοριστικούς παράγοντες που προσδιόρισαν τον ιδιόμορφο χαρακτήρα της διαδικασίας προσαρμογής του. Τα προβλήματα αυτά προσδιόρισαν και τον τρόπο με τον οποίο το ελληνικό τραπεζικό σύστημα αντέδρασε στις πιέσεις του διεθνούς ανταγωνισμού. Η αντίδραση αυτή εκφράστηκε με την ανάληψη ενός ατελούς εκσυγχρονιστικού έργου του οποίου τα βασικά σημεία συνοψίζονται στα εξής:

2.1.2.1 Ορθολογική αξιοποίηση του δικτύου και αναδιάρθρωση των δραστηριοτήτων

Το ελληνικό τραπεζικό σύστημα (ιδίως τα μεγάλα παραδοσιακά ιδρύματά του), σε αντίθεση με τη διεθνή πρακτική, ακολούθησε την πολιτική της φυσικής ανάπτυξης του δικτύου του και όχι την ανάπτυξη του μεγέθους και τη διεθνή επέκτασή του. Έτσι, ενώ η εισαγωγή της πληροφορικής και η επέκταση της μηχανοργάνωσης και της αυτοματοποίησης συνέβαλε στην ορθολογικότερη αξιοποίηση του δικτύου, δεν έγινε δυνατό να ξεπεραστεί ο παραδοσιακός χαρακτήρας των τραπεζικών εργασιών. Ο προσανατολισμός προς την παραγωγή του παραδοσιακού τραπεζικού προϊόντος (υπηρεσίες πληρωμής, αποδοχή και διακίνηση καταθέσεων, προσφορά πιστώσεων) λειτούργησε ανασταλικά για την αναπροσαρμογή των προσφερόμενων τραπεζικών υπηρεσιών. Παράλληλα συνέβαλε στην αναπαραγωγή της τυποποιημένης εργασίας, ενώ προώθησε το γραφειοκρατικό τύπο τραπεζικού υπαλλήλου. Παρ' όλα αυτά, οι νέες απαιτήσεις της αγοράς και ο ανταγωνισμός ανάμεσα στα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα (τράπεζες, ασφάλειες, χρηματιστηριακές εταιρείες) επέβαλαν την ανεπαρκή έστω προσαρμογή των τραπεζών στη νέα πραγματικότητα. Η εισαγωγή της πληροφορικής όχι μόνο μετέβαλε ποιοτικά και επέτρεψε την ποσοτική αύξηση των παραδοσιακών τραπεζικών προϊόντων, αλλά έδωσε τη δυνατότητα στο τραπεζικό σύστημα να διευρύνει, έστω δειλά, τις προσφερόμενες υπηρεσίες. Το άνοιγμα προς τον πελάτη, εκφράζεται μέσα από την ικανοποίηση νέων αναγκών της πελατείας και την εκποίηση των προσφερόμενων προϊόντων και υπηρεσιών. Οι τραπεζικές υπηρεσίες λιανικής φύσης, όπως οι πιστωτικές κάρτες, οι υπηρεσίες σχετικές με κινητές αξίες, ως αποτέλεσμα για παράδειγμα της τιτλοποίησης και ομολογοποίησης των χαρτοφυλακίων, οι διατραπεζικές υπηρεσίες αποτελούν μερικά χαρακτηριστικά παραδείγματα προς αυτήν την κατεύθυνση.

2.1.2.2 Οργάνωση εργασίας και νέες ειδικότητες

Η εισαγωγή της πληροφορικής και ο δειλός προσανατολισμός προς τον πελάτη δεν οδήγησαν, όπως θα ανεμένετο, σε σημαντικές αλλαγές την εσωτερική οργάνωση της εργασίας, ενώ η παραδοσιακή ιεραρχική δομή στη διοίκηση των ελληνικών τραπεζών δεν επέτρεψε τον επαναπροσδιορισμό του τρόπου διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού. Ενώ με την εισαγωγή και την αξιοποίηση της πληροφορικής και την παράλληλη αυτοματοποίηση των εργασιών δινόταν η δυνατότητα για αναπροσανατολισμό της πολιτικής των τραπεζών, η παραδοσιακή και ξεπερασμένη διεθνώς διάκριση των εργασιών σε χορηγήσεις, καταθέσεις, εμπορικές δραστηριότητες κλπ. δεν επέτρεψε παρόμοια εξέλιξη. Στο μεγαλύτερο ποσοστό τους οι τράπεζες διαχειρίστηκαν το δίκτυό τους. Δεν προχώρησαν σε ικανοποιητικό βαθμό στην επέκτασή του και πολύ περισσότερο δεν εξειδίκευσαν σημαντικά τις υπηρεσίες τους. Η κατάσταση αυτή δεν ήταν χωρίς συνέπειες για τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού. Ο προσανατολισμός προς τον πελάτη και η σχετική ανάπτυξη των νέων τραπεζικών υπηρεσιών ανέδειξαν τον teller/πωλητή ως το νέο μοντέλο τραπεζικού υπαλλήλου. Αν και η απαραίτητη ενοποίηση έργων και λειτουργιών, ως συνέπεια αυτού του προσανατολισμού έχει ήδη προχωρήσει, δεν φαίνεται ότι οι παραδοσιακές αντιλήψεις και οι οργανωτικές αντιστάσεις επιτρέπουν την ουσιαστική αναβάθμιση της θέσης και του ρόλου αυτής της κατηγορίας υπαλλήλων. Ουσιαστικά η ποιοτική μεταλλαγή της θέσης τους έγκειται στο γεγονός ότι μετατρέπονται σε απλά εξαρτήματα της μηχανής, ενώ οι ίδιοι αρνούνται να αναλάβουν το βάρος της προώθησης των εμπορικών δραστηριοτήτων των τραπεζών. Συνέπεια όλων των παραπάνω είναι, όχι μόνο να δυσχεραίνεται η προώθηση νέας τραπεζικής κουλτούρας, αλλά και όπου οι συνθήκες θα το επέβαλαν λόγω των νέων υπηρεσιών που προωθούνται και των νέων ειδικοτήτων που ακολούθως εμφανίζονται, οι αντιστάσεις να αναστέλλουν σε μεγάλο βαθμό μια αντίστροφη πορεία. Οι οργανωτικές ανεπάρκειες, οι παρωχημένες διοικητικές πρακτικές και οι παραδοσιακές κοινωνικές σχέσεις εργασίας, φαίνεται ότι παρεμποδίζουν την ανάπτυξη σύγχρονου management και αποτελεσματικών τρόπων διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού. Τις παραμέτρους που συνθέτουν την παραπάνω κατάσταση μπορούμε να τις συνοψίσουμε στα εξής:

α. Ο στρατηγικός σχεδιασμός, η στοχοθεσία, ο προγραμματισμός, η εφαρμογή σύγχρονων μοντέλων διοίκησης, δεν αποτελούν βασικές συνιστώσες του management των τραπεζικών ιδρυμάτων. Και όταν υπάρχουν στερούνται κάθε τεχνικής επεξεργασίας ώστε να αποτελέσουν εργαλεία ορθολογικής άσκησης πολιτικής.

β. Η οργανωτική ανεπάρκεια των τραπεζών εκφράζεται τόσο με την ανυπαρξία περιγραφής θέσεων εργασίας στις περισσότερες των περιπτώσεων, όσο και με την επιβολή του μοντέλου εξουσίας που στηρίζεται στον ιεραρχικό έλεγχο και όχι στο συντονισμό και την καθοδήγηση εξειδικευμένων ομάδων εργασίας. Κάτω από αυτές τις συνθήκες, κριτήριο επαγγελματικού κύρους αποτελούν οι εμπειρικές γνώσεις, ενώ στη διοικητική ιεραρχία κριτήριο προαγωγής παραμένει κατά κύριο λόγο η αρχαιότητα. Οι ειδικεύσεις, αναγκαία προϋπόθεση για τον ορθολογικό καταμερισμό εργασίας και κατανομής

καθηκόντων, αντί να είναι αποτέλεσμα αυστηρών και ισχυρών κατηγοριοποιήσεων με βάση την εκπαίδευση και τη γνώση, είναι προϊόν εμπειρικών γνώσεων που αποκτώνται μέσα από μακροχρόνια εξελικτική επαγγελματική πορεία.

γ. Η ομοιομορφία μέσα από την ισοπεδωτική οργάνωση της εργασίας και όχι η ιδιαιτερότητα μέσω της εξειδίκευσης και της γνώσης, καθώς και η τυπολατρία και όχι η ευελιξία, δημιουργούν τις προϋποθέσεις για τη διαμόρφωση νοοτροπιών που δεν προωθούν την επιθετική πολιτική των τραπεζών. Η διαχείριση και εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού περιορίζεται στη διάχυση της κουλτούρας του πρακτικισμού. Η κατάσταση αυτή άρχισε να αλλάζει στα μέσα της δεκαετίας του 1980, όταν οι πιέσεις από το διεθνές περιβάλλον και ιδιαίτερα οι συνθήκες ανταγωνισμού, στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αποκτούσαν κρίσιμη βαρύτητα.

2.1.3 Η δομή του τραπεζικού συστήματος

Το Τραπεζικό σύστημα στην Ελλάδα αποτελείται από 48 τράπεζες και ειδικούς Πιστωτικούς Οργανισμούς, με 2.245 συνολικά υποκαταστήματα. Στις τράπεζες συνολικά απασχολούνται 49.000 υπάλληλοι. Μπορούμε να διακρίνουμε το τραπεζικό σύστημα σε τρεις κυρίως ομάδες.

α. Η πρώτη ομάδα περιλαμβάνει 21 εμπορικές τράπεζες που αποτελούν το κύριο σώμα του ελληνικών τραπεζών με εκτεταμένο δίκτυο που αγγίζει τα 1950 υποκαταστήματα στην Ελλάδα και το εξωτερικό.

β. Η δεύτερη ομάδα περιλαμβάνει 7 εξειδικευμένους φορείς με 220 υποκαταστήματα. Ανάμεσα σ' αυτούς περιλαμβάνονται τράπεζες όπως η ΕΤΒΑ, η ΕΤΕΒΑ, η Τράπεζα Επενδύσεων, καθώς και ειδικοί πιστωτικοί οργανισμοί όπως το Ταχυδρομικό Ταμιευτήριο και το Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων.

γ. Στην τρίτη ομάδα ανήκουν οι 20 ξένες Τράπεζες που αναπτύσσουν τραπεζικές δραστηριότητες στην Ελλάδα με 75 υποκαταστήματα. Είναι το πλέον εκσυγχρονισμένο και τεχνικά άρτιο μέρος του τραπεζικού συστήματος, το οποίο όμως αναπτύσσει σχετικά περιορισμένες δραστηριότητες αφού ενδιαφέρεται για ένα περιορισμένο κοινό και για προσφορά ορισμένων εξειδικευμένων υπηρεσιών. Η σύνθεση του προσωπικού που απασχολείται στις τράπεζες εμφανίζει την ακόλουθη εικόνα:

α. Με κριτήριο το φύλλο, στο 60% του προσωπικού των τραπεζών είναι άνδρες και το 40% γυναίκες.

β. Με κριτήριο την ηλικία, οι τράπεζες εμφανίζονται να απασχολούν σημαντικό ποσοστό υπαλλήλων (48%) ηλικίας 30-39 ετών εκπροσωπούν το 27% του ανθρώπινου δυναμικού, ενώ οι ηλικίες κάτω των 19 ετών και πάνω από 60 αντιπροσωπεύουν μικρότερο αριθμό υπαλλήλων.

γ. Με κριτήριο την κατανομή των υπαλλήλων στις υπηρεσίες των τραπεζών, το 73% των υπαλλήλων είναι τοποθετημένο στο δίκτυο, ενώ το υπόλοιπο 27% απασχολείται στις κεντρικές υπηρεσίες.

δ. Με κριτήριο την τοποθέτηση των υπαλλήλων σε θέσεις ευθύνης, το 75% είναι απλοί υπάλληλοι, ενώ σε διευθυντικές θέσεις και θέσεις ευθύνης όλων των επιπέδων είναι τοποθετημένο το 24%.

ε. Με κριτήριο το επίπεδο εκπαίδευσης οι υπάλληλοι των τραπεζών παρουσιάζουν μια αρκετά ενθαρρυντική εικόνα. Το 53% από αυτούς κατέχει τίτλο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ενώ το 35% είναι πτυχιούχοι ανωτέρων και ανωτάτων σπουδών. Ειδικότερα το 26,9% έχει πανεπιστημιακό τίτλο σπουδών, ενώ το 2,5% έχει μεταπτυχιακές σπουδές.

2.2. ΟΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΣΤΙΣ ΕΛΛΗΝΙΚΕΣ ΤΡΑΠΕΖΕΣ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

2.2.1 Οργάνωση και περιεχόμενο της εκπαίδευσης

Η χάραξη πολιτικής για την επαγγελματική επιμόρφωση στο χώρο των τραπεζών απασχόλησε συστηματικά τις διοικήσεις των μεγάλων ελληνικών τραπεζών ήδη από τα μέσα της δεκαετίας του 1970. Οι τράπεζες αντιμετώπιζοντας πλέον τον ανταγωνισμό σε εθνικό και διεθνές επίπεδο, αντιλαμβάνονται ότι δεν θα αντιμετώπιζαν τις απαιτήσεις της αγοράς πλέον για πολύ καιρό, αναπαράγοντας την προσφορά παραδοσιακών προϊόντων, υιοθετώντας ξεπερασμένα μοντέλα οργάνωσης των εργασιών και διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού. Από την εποχή που για πρώτη φορά τη δεκαετία του '70 η Εθνική Τράπεζα της Ελλάδας έθετε σε εφαρμογή ένα ολοκληρωμένο σύστημα επιμόρφωσης των υπαλλήλων και ανάδειξης των στελεχών της, το σύνολο των τραπεζών έχει υιοθετήσει προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης για αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού τους. Ιδιαίτερα από τα μέσα της δεκαετίας του '80 οι περισσότερες τράπεζες αύξησαν σε μεγάλο βαθμό τις δραστηριότητες τους στον τομέα της εκπαίδευσης. Προσπάθησαν να δώσουν σχετική συνοχή στην εκπαιδευτική τους πολιτική, ενώ παράλληλα δημιούργησαν διοικητικές υπηρεσίες για τον προγραμματισμό των εκπαιδευτικών αναγκών και τη διαχείριση των εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων τους.⁴

2.2.1.1 Σύνοψη παρουσίαση των εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων στις κυριότερες ελληνικές τράπεζες

2.2.1.1.1. Ήδη από το 1959 καταγράφεται η πρώτη προσπάθεια στον τομέα της εκπαίδευσης στις ελληνικές τράπεζες με την ίδρυση του "Ινστιτούτου Οικονομικής και Τραπεζικής Μορφώσεως των Τραπεζών Εμπορικής - Ιονικής". Κύριος σκοπός, η παροχή υψηλής στάθμης επιμόρφωσης στους υπαλλήλους των τραπεζών, ώστε να διασφαλίζεται η συνεχής προσαρμογή της οργάνωσης και λειτουργίας τους στις σύγχρονες ταχύρυθμες οικονομικές και κοινωνικές εξελίξεις. Με εισαγωγικές εξετάσεις κάθε χρόνο, οι υπάλληλοι του ομίλου Ιονικής - Εμπορικής εκπαιδεύονται, για δύο χρόνια και από το 1963 για τρία χρόνια, στα οικονομικά, το τραπεζικό δίκαιο και σε θέματα ειδικής επαγγελματικής εκπαίδευσης, ώστε να αποτελέσουν στελέχη με ιδιαίτερη εξέλιξη στην ιεραρχία των τραπεζών. Η Εμπορική Τράπεζα, ειδικότερα, αναδιοργάνωσε και συστηματικοποίησε την εκπαιδευτική της πολιτική από το 1982. Σύμφωνα με την πολιτική της τα προγράμματα διαμορφώθηκαν σε τρεις δέσμες :

Ψ εξειδικευμένη τραπεζική εκπαίδευση και επιμόρφωση (ανά κατηγορία και θέση στην ιεραρχία των

υπαλλήλων),

Ψ γενική διοικητική επιμόρφωση (γενική διοικητική επιμόρφωση, εφαρμοσμένη διοίκηση, διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού),

Ψ ατομική βελτίωση (τεχνικές καλής παρουσίας, γρήγορο διάβασμα)

Αργότερα και ιδιαίτερα από το 1990, η τράπεζα, με σκοπό την πρακτική προσέγγιση και επίλυση των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν τα στελέχη της, εντάσσει στον εκπαιδευτικό της προγραμματισμό ειδική δέσμη σεμιναρίων και επιμορφωτικών προγραμμάτων που αναφέρονται στην προώθηση και διαχείριση τραπεζικών προϊόντων και εργασιών (στρατηγικός σχεδιασμός, marketing, πωλήσεις κλπ.) Παράλληλα, η τράπεζα χρηματοδοτεί την παρακολούθηση από τα στελέχη της εκπαιδευτικών προγραμμάτων σε θέματα οικονομικής, μηχανοργάνωσης κλπ, που οργανώνουν άλλοι ιδιωτικοί ή κρατικοί φορείς. Σ' ότι αφορά τον άλλο εταίρο του ομίλου, την Ιονική Τράπεζα, η συστηματική εκπαιδευτική προσπάθεια άρχισε το 1984 με τη σύσταση Τομέα Εκπαίδευσης στα πλαίσια της Διεύθυνσης Διοικητικού. Ο εκπαιδευτικός προγραμματισμός στην τράπεζα αναπτύσσεται σε τρεις κύκλους: Εκπαίδευση σε τραπεζικά θέματα. Περιλαμβάνει τη βασική εκπαίδευση η οποία αναπτύσσεται σε δύο βαθμίδες. Στην πρώτη βαθμίδα γίνεται θεωρητική κατάρτιση των νεοπροσλαμβανόμενων και 11 μήνες πρακτική εξάσκηση σε όλα τα τμήματα ενός καταστήματος. Στη δεύτερη, οι υπάλληλοι αυτοί εκπαιδεύονται και εμπιστώνονται στις διαδικασίες και λειτουργίες των τραπεζικών εργασιών και την ειδική εκπαίδευση, που διακρίνεται σε σεμινάρια κατά τραπεζική εργασία και απευθύνεται σε προϊσταμένους τμημάτων και διευθύνσεων. Γενική επιμόρφωση σε θέματα οικονομικών και διοικητικών επιστημών. Ο κύκλος αυτός αναπτύσσεται σε τρεις βαθμίδες, η κάθε μία δε από αυτές απευθύνεται σε υπαλλήλους και στελέχη ανάλογα με το επίπεδο μόρφωσης και τη θέση τους στην ιεραρχία. Προγράμματα Ατομικής Βελτίωσης, τα οποία είναι υποχρεωτικά για τους νεοπροσλαμβανόμενους και προαιρετικά για τους υπόλοιπους υπαλλήλους. Περιλαμβάνουν σεμινάρια αγγλικής γλώσσας και ορολογίας, τεχνικών επικοινωνίας και εκπαίδευσης και αριθμητικής άσκησης.

2.2.1.1.2. Η Εθνική Τράπεζα της Ελλάδος διοργάνωσε εκπαιδευτικές δραστηριότητες, ήδη από τα πρώτα μεταπολεμικά χρόνια, που αφορούσαν σε εισαγωγική εκπαίδευση και τραπεζικές εργασίες. Ουσιαστικά από το 1962 προχώρησε στην επέκταση της εκπαιδευτικής της προσπάθειας με την οργάνωση φροντιστηριακών μαθημάτων για την υποβοήθηση των υπαλλήλων στις εξετάσεις για τη μονιμοποίησή τους ή για την προαγωγή τους. Η ουσιαστική αναπροσαρμογή των εκπαιδευτικών προγραμμάτων της Τράπεζας ξεκίνησε το 1975 με την εφαρμογή νέου συστήματος επαγγελματικής εκπαίδευσης, με στόχο τη βελτίωση της επαγγελματικής απόδοσης και τη διεύρυνση του μορφωτικού επιπέδου του προσωπικού. Μέχρι το 1980, οι εκπαιδευτικές δραστηριότητες της τράπεζας αναπτύσσονται σε τρεις κύκλους : Ι τον κύκλο προπαιδείωσης, Ι τον γενικό κύκλο σπουδών, και Ι τον εξωτερικό κύκλο σπουδών Η προσπάθεια του Κέντρου Επιμόρφωσης Στελεχών ΕΤΕ να συνεπικουρήσει από το 1979 την εκπαιδευτική πολιτική δεν απέδωσε αφού το πρόγραμμα του Κέντρου εφαρμόστηκε μόνο για δύο σειρές συμμετεχόντων. Το 1981 τα προγράμματα της τράπεζας αναδιοργανώθηκαν σημαντικά. Διαχωρίστηκαν σε τέσσερις τομείς επιμόρφωσης οι οποίοι περιλαμβάνουν ειδικά σεμινάρια ανάλογα με τη βαθμίδα της ιεραρχίας στην οποία ανήκουν οι συμμετέχοντες :

Ψ τραπεζική επιμόρφωση (εκπαίδευση στις τραπεζικές εργασίες),

Ψ εμπορική επιμόρφωση (εκπαίδευση στο τραπεζικό Marketing)

Ψ διοικητική επιμόρφωση (εκπαίδευση στο Management σχετικά με τεχνικές αποτελεσματικής διοίκησης),

Ψ γενική επιμόρφωση (θέματα λογιστικής, στατιστικής, οικονομικής διεθνών οικονομικών σχέσεων κλπ).

Η συμμετοχή στα σεμινάρια είναι υποχρεωτική για τους νεοπροσλαμβανόμενους υπαλλήλους και για το γενικό κύκλο σπουδών. Για τη σύνδεση της θεωρητικής εκπαίδευσης με την πρακτική εξάσκηση στο χώρο εργασίας, λειτούργησαν το 1981-1982 πρότυπα εκπαιδευτικά καταστήματα. Η Υποδιεύθυνση εκπαίδευσης της ΕΤΕ, ήδη τη δεκαετία του 1990, προχώρησε στην επεξεργασία ενός νέου προσαρμοσμένου στις απαιτήσεις προγράμματος, το οποίο ειδικότερα για το 1993-1994 διαρθρωνόταν σε έξι τομείς επιμόρφωσης:

Ψ Βασική επιμόρφωση (ταχύρυθμη προπαιδείωση, marketing, κλπ.),

Ψ Τραπεζικές εργασίες (χορηγήσεις, συνάλλαγμα, εργασίες εξωτερικού, κλπ.)

Ψ Εμπορική επιμόρφωση (marketing, επικοινωνία, νέα προϊόντα κλπ)

Ψ Διοικητική επιμόρφωση (management, εκπαίδευση κριτών),

Ψ Οικονομική επιμόρφωση (αγορά χρήματος, χρηματιστηριακή κλπ.)

Ψ Γενική επιμόρφωση (εφαρμογές νέας τεχνολογίας, εφαρμογή πελατοκεντρικού συστήματος κλπ.)

Παράλληλα βέβαια, αναπτύσσονται προγράμματα ξένων γλωσσών και προβλέπεται χρηματοδότηση μεταπτυχιακών σπουδών σε στελέχη της τράπεζας.

2.2.1.1.3. Η Τράπεζα της Ελλάδας, με το Κέντρο Επιμόρφωσης του Προσωπικού της, οργάνωσε την εκπαιδευτική πολιτική στη βάση τεσσάρων δεσμών σεμιναριακών κύκλων:

Ψ προγράμματα τραπεζικής επιμόρφωσης,

Ψ προγράμματα διοικητικής επιμόρφωσης,

Ψ προγράμματα επιμόρφωσης σε θέματα οικονομικής ανάλυσης,

Ψ προγράμματα γενικής επιμόρφωσης.

2.2.1.1.4. Η Αγροτική Τράπεζα της Ελλάδας το 1983 συγκροτεί Υποδιεύθυνση εκπαίδευσης και επιμόρφωσης, υπό την ευθύνη της οποίας εκπονείται εκπαιδευτικό πρόγραμμα το οποίο αναπτύσσεται σε επτά κύκλους :

- Εισαγωγικός κύκλος. Απευθύνεται σε νεοπροσλαμβανόμενους ανάλογα με τα τυπικά προσόντα τους,
- Βασικός κύκλος. Απευθύνεται σε υπαλλήλους και στελέχη ανάλογα με το αντικείμενο εργασίας τους,
- Ειδικός κύκλος. Περιλαμβάνει εξειδικευμένα σεμινάρια για συγκεκριμένες τραπεζικές εργασίες (συνάλλαγμα, χρηματοδοτήσεις, εισαγωγές-εξαγωγές, διεθνείς τραπεζικές εργασίες, τραπεζικό marketing, λειτουργικός σχεδιασμός καταστημάτων, κλπ.),
- Γενική επιμόρφωση. Θέματα τραπεζικής πολιτικής και απευθύνεται σε διευθυντικά στελέχη της τράπεζας.
- Ξένες γλώσσες.
- Εξωτερικός κύκλος σπουδών. Ο ιδιαίτερος προσανατολισμός και η ιδιομορφία του κοινού προς το οποίο απευθύνεται η τράπεζα, υποχρεώνει την εκπαιδευτική της πολιτική να προσανατολίζεται και σε κοινό εκτός του στελεχιακού της δυναμικού (υπάλληλοι συνεταιρισμών, ή νέοι που σκοπεύουν να αναπτύξουν επιχειρηματική δραστηριότητα κλπ.),
- Εξωτερικός κύκλος σπουδών. Απευθύνεται σε εξωτραπεζικούς φορείς του εσωτερικού ή του εξωτερικού. Τη δεκαετία του 1990 το εκπαιδευτικό πρόγραμμα της τράπεζας αναδιοργανώνεται, με στόχο να προσαρμοστεί στους νέους προσανατολισμούς και τους νέους επιχειρηματικούς στόχους και δραστηριότητες της. Το εκπαιδευτικό της πρόγραμμα πλέον ομαδοποιείται σε πέντε εκπαιδευτικές ενότητες και οργανώνεται κατά θέση εργασίας σε τρόπο ώστε να καλύπτονται οι προδιαγραφές κάθε θέσης. Οι ενότητες είναι οι εξής:

- Ψ γενικές γνώσεις που αφορούν στον τραπεζικό χώρο,
- Ψ τραπεζική,
- Ψ ανάπτυξη ικανοτήτων διαπροσωπικών σχέσεων,
- Ψ εξυπηρέτηση πελατείας,
- Ψ ειδικά θέματα (αξιολόγηση επενδύσεων, τραπεζικό management, χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών κλπ.)

2.2.1.1.5. Η Τράπεζα Πίστωσης, ουσιαστικά από το 1985, ανέπτυξε και εφάρμοσε νέο εκπαιδευτικό πρόγραμμα. Ενώ μέχρι τότε η εκπαιδευτική πολιτική εξαντλείτο στην οργάνωση επιμορφωτικών σεμιναρίων, μετά τα μέσα της δεκαετίας του '80 αναπτύχθηκε πρόγραμμα καθολικής, διαρκούς επαγγελματικής τραπεζικής εκπαίδευσης. Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα της τραπεζικής αναπτύχθηκε σε έξι ενότητες, κατά αντικείμενο δραστηριότητας της τράπεζας: χορηγήσεις, εξαγωγές, συνάλλαγμα, καταθέσεις, λογιστήριο, εισαγωγές. Το 1990, η τράπεζα προχώρησε στο σχεδιασμό συνολικής εκπαιδευτικής πολιτικής, η οποία περιλαμβάνει πέντε σεμινάρια ομαδοποιημένα σε δύο κύκλους:

- Βασική επιμόρφωση η οποία αναπτύσσεται σε δύο φάσεις. (Οικονομική ανάλυση και λογιστική και τραπεζική νομοθεσία στην πρώτη φάση, ενώ στη δεύτερη φάση θέματα management, Marketing, και πληροφορικής).
- Ο δεύτερος κύκλος περιλαμβάνει τρία σεμινάρια: νομισματικής ανάλυσης, χρηματοοικονομικής ανάλυσης και τραπεζικής διοίκησης.

2.2.1.1.6. Η ΕΤΒΑ (Τράπεζα Βιομηχανικής Ανάπτυξης), άρχισε μία συστηματική προσπάθεια ανάπτυξης εκπαιδευτικής πολιτικής από το 1986 υπό την ευθύνη της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού της τράπεζας. Οι τέσσερις θεματικές ενότητες των προγραμμάτων είναι οι εξής:

- Ψ Εξειδικευμένη Τραπεζική Εκπαίδευση και Επιμόρφωση,
- Ψ Γενική Διοικητική επιμόρφωση,
- Ψ Προγράμματα Ατομικής Βελτίωσης,
- Ψ Προγράμματα Γραμματειακού Κλάδου,

2.2.1.1.7. Η Κτηματική Τράπεζα, επίσης, το 1986 ουσιαστικά συστηματοποίησε τις εκπαιδευτικές της δραστηριότητες αναπτύσσοντας την οργάνωση ενδοϋπηρεσιακών εκπαιδευτικών προγραμμάτων. Με την ευθύνη της Διεύθυνσης Οργάνωσης Πληροφορικής και Καταστημάτων, οργανώθηκαν από το 1987 τρεις κατηγορίες σεμιναριακού κύκλου: α Βασική εκπαίδευση. Θεωρητική εκπαίδευση σχετική με τις τραπεζικές δραστηριότητες και τις εργασίες της τράπεζας που απευθύνεται στους νεοπροσλαμβανόμενους. β Ειδική εκπαίδευση. Εκπαίδευση σε εξειδικευμένα θέματα τραπεζικών λειτουργιών που απευθύνεται σε υπαλλήλους που ήδη έχουν περάσει από τη βασική εκπαίδευση. γ Διοικητική εκπαίδευση. Εκπαίδευση σε θέματα marketing και διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού και απευθύνεται σε στελέχη (προϊσταμένους) με διοικητικές αρμοδιότητες.

2.2.1.2 Η Ένωση Ελληνικών Τραπεζών

Παράλληλα με τις εκπαιδευτικές πολιτικές των τραπεζών, η Ένωση Ελληνικών Τραπεζών προσπάθησε να σχεδιάσει και να αναπτύξει εκπαιδευτικά προγράμματα, από το 1986, με στόχο να καλύψει κενά των προγραμμάτων των επιμέρους τραπεζών μελών της. Οι εκπαιδευτικές δραστηριότητες της ΕΕΤ λειτουργούν παράλληλα και συμπληρωματικά με αυτές των τραπεζών και πολύ περισσότερο δεν έχουν στόχο να λειτουργήσουν ανταγωνιστικά προς αυτές. Με στόχο να προσφέρει εκπαίδευση και εξειδίκευση διέυρνε τις δραστηριότητες της έτσι ώστε το 1992 έφθασε να καλύψει 23970 ανθρωπώρες εκπαίδευσης ενώ το 1986 μόλις είχε φθάσει τις 2958. Με εκπαιδευτικές δραστηριότητες στην Αθήνα (3794 συμμετέχοντες) και σε μεγάλες επαρχιακές πόλεις (1248 συμμετέχοντες), η ΕΕΤ ανέπτυξε την περίοδο 1986-1994 τις δράσεις της στον τομέα της κατάρτισης. Η επέκταση των εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων της ΕΕΤ και ο ρόλος της στη προσπάθεια ανάπτυξης των ανθρωπίνων πόρων των τραπεζών, οδήγησαν στο μετασχηματισμό του τμήματος εκπαίδευσης της ΕΕΤ και τη λειτουργία του, από το 1993, ως Κέντρο Κατάρτισης ελεγχόμενο από την Ένωση. Βεβαίως, ο στόχος να αναπτυχθεί αυτόνομο Διατραπεζικό Ινστιτούτο, όπως

έχουμε ήδη αναφέρει, αποτελεί πλέον μια αναγκαιότητα.

2.2.2 Σχεδιασμός και υλοποίηση της εκπαιδευτικής πολιτικής. Μηχανισμοί, οργάνωση και λειτουργικά προβλήματα
Χωρίς αμφιβολία, από τα μέσα της δεκαετίας του 1980, οι τράπεζες προσπάθησαν, και σε σημαντικό βαθμό κατόρθωσαν, να συγκροτήσουν δομές κατάρτισης και εκπαίδευσης ώστε να ανταποκριθούν στις προκλήσεις του απαιτητικού και συνεχώς μεταβαλλόμενου περιβάλλοντος. Καθοριστικό ρόλο στην προσπάθεια αυτή διαδραμάτισαν οι επιχορηγήσεις του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου καθώς και άλλων προγραμμάτων όπως το Commet. Βρισκόμαστε στην εποχή όπου, συνειδητοποιείται, ότι η εισαγωγή της τεχνολογίας χωρίς την αντίστοιχη ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού δεν θα μπορούσε από μόνη της να διασφαλίσει την προσαρμοστικότητα του τραπεζικού τομέα στις νέες απαιτήσεις. Η συνοπτική περιγραφή των προγραμμάτων εκπαίδευσης στις Ελληνικές Τράπεζες, που παρουσιάστηκε στην προηγούμενη παράγραφο, έδειξε ότι το ελληνικό τραπεζικό σύστημα προσπάθησε, έστω και μέσα από τις έντονες οργανωτικές και λειτουργικές του ανεπάρκειες, να δημιουργήσει εκείνες τις οργανωτικές δομές που θα εξασφάλιζαν την επέκταση των προγραμμάτων κατάρτισης. Ίσως δεν θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι ο εκπαιδευτικός προγραμματισμός των τραπεζών, καθ' όλη αυτήν την περίοδο, συνιστούσε μία συνολική, σχεδιασμένη, με στρατηγική προοπτική πολιτική παρέμβασης εκ μέρους των διοικήσεων των τραπεζών. Άλλωστε, οι παράμετροι που παρεμποδίζουν μία τέτοια προοπτική έχουν ήδη αποτελέσει αντικείμενο επεξεργασίας στις προηγούμενες σελίδες της μελέτης. Είναι όμως εμφανές ότι με τις υπηρεσίες τους (διευθύνσεις, υποδιευθύνσεις, υπηρεσίες, τομείς ή τμήματα εκπαίδευσης) οι ελληνικές τράπεζες προχώρησαν τουλάχιστον σε ποσοτική επέκταση των εκπαιδευτικών τους δραστηριοτήτων. Οι αρμόδιες για την εκπαίδευση διοικητικές μονάδες στις περισσότερες από τις μεγάλες τράπεζες στην Ελλάδα, αναπτύσσουν εσωτερικά προγράμματα κατάρτισης, προκειμένου να ανταποκριθούν στις πολιτικές και στις ιδιαίτερες ανάγκες της τράπεζας τους.

2.2.2.1 Μηχανισμοί και οργανωτικές ανεπάρκειες της εκπαιδευτικής πολιτικής των τραπεζών

2.2.2.1.1. Από τα μέσα της δεκαετίας του 1980 και ιδιαίτερα από το 1990, το σύνολο των ελληνικών τραπεζών διαθέτει εκπαιδευτικές μονάδες, που είτε αποτελούν αυτόνομες διευθύνσεις είτε υπάγονται στις διευθύνσεις διοικητικού των τραπεζών. Οι μονάδες αυτές διαμορφώνουν σχετικά αυτόνομα τις πολιτικές τους για το σχεδιασμό και την υλοποίηση της εκπαιδευτικής πολιτικής, ενώ η συνεργασία με εξωτερικούς συμβούλους εκπαίδευσης αποτελεί την εξαίρεση. Οι μονάδες εκπαίδευσης συνήθως έχουν δικούς τους προϋπολογισμούς, οι οποίοι όμως είναι σχετικά περιορισμένοι και διαφοροποιούνται από τράπεζα σε τράπεζα. Κυμαίνονται από 0.8 ο/ο έως 4.4 ο/ο της συνολικής δαπάνης των τραπεζών για το προσωπικό τους.

2.2.2.1.2. Η επαγγελματική εκπαίδευση στις τράπεζες ουσιαστικά στηρίχθηκε στην ανάπτυξη εσωτερικών εκπαιδευτικών μηχανισμών που αναλάμβαναν το κύριο βάρος των αναγκών εκπαίδευσης κάθε τράπεζας. Η ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση αγγίζει τις περισσότερες φορές το 90ο/ο του συνόλου των ανθρωπομερών εκπαίδευσης. Το ποσοστό αυτό μάλιστα είναι ακόμη μεγαλύτερο για τους υπαλλήλους που απασχολούνται στις υπηρεσίες του δικτύου. Η εκπαίδευση σε συγκροτημένες διατραπεζικές δομές αποτελεί την εξαίρεση στην ελληνική περίπτωση. Μόνο ο όμιλος της Εμπορικής - Ιονικής με το Ινστιτούτο Εκπαίδευσης που διαθέτει προσφεύγει σε διατραπεζική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών του αναγκών. Παράλληλα ένα μεγάλο μέρος της διατραπεζικής εκπαίδευσης, όπως ήδη έχουμε αναφέρει, διεκδικεί η ΕΕΤ με το Κέντρο Εκπαίδευσης που διαθέτει. Πάντως, σε κάθε περίπτωση το μεγαλύτερο ποσοστό αναγκών κατάρτισης καλύπτεται από την ανάπτυξη εξειδικευμένων, βραχυχρόνιας διάρκειας, προγραμμάτων εκπαίδευσης, με εξειδικευμένους στόχους και θεματικές ενότητες, που απευθύνονται σε σχετικά ομοιογενείς, από την άποψη της σύνθεσης, ομάδες εκπαιδευομένων.

2.2.2.1.3. Η επαγγελματική εκπαίδευση ουσιαστικά λειτουργεί ως μηχανισμός επικουρικής στήριξης και παροχής λύσεων σε προβλήματα δυσλειτουργίας λόγω των οργανωτικών ανεπαρειών και της περιορισμένης προσαρμοστικότητας του τραπεζικού συστήματος. Έτσι, η πολιτική εκπαίδευσης και οι οργανωτικοί μηχανισμοί που την υλοποιούν δεν συνιστούν ενεργό εταίρο, που σε συνεργασία με τις άλλες μονάδες θα συμβάλλει στη δυναμική ανάπτυξη της επιχείρησης εξασφαλίζοντας στον οργανισμό τους, ποιοτικά και ποσοτικά, αναγκαίους ανθρώπινους πόρους για την επίτευξη των στόχων του.

2.2.2.1.4. Σχεδόν το σύνολο των τραπεζών επιδεικνύει καλή οργάνωση εισαγωγικών εκπαιδευτικών προγραμμάτων που αποσκοπούν στη σφαιρική ενημέρωση των νεοπροσλαμβανόμενων υπαλλήλων. Ουσιαστικά πρόκειται για την παροχή μέσα από βραχυχρόνια εκπαιδευτικά προγράμματα κατάρτισης με άσκηση στο χώρο εργασίας (on the job training). Η προσπάθεια για παροχή γενικότερης παιδείας και επιμόρφωσης, κυρίως των νεοπροσλαμβανόμενων, σε τραπεζικά θέματα αποτελεί μάλλον δευτερεύουσα επιλογή. Άλλωστε, στις περισσότερες τράπεζες απουσιάζουν ολοκληρωμένοι κύκλοι σπουδών με παροχή πιστοποιητικών κατάρτισης, η δε εκπαίδευση δεν έχει υποχρεωτικό χαρακτήρα.

2.2.2.1.5. Η εκπαιδευτική πολιτική, αντί να συμβάλλει στην αναβάθμιση του στελεχιακού δυναμικού στο σύνολό του, ουσιαστικά προσανατολίζεται στην κατάρτιση των στελεχών που θεωρούνται εξελίξιμοι, σε τρόπο ώστε να συμβάλει στη διαφοροποίηση των υπαλλήλων στο χώρο εργασίας. Βεβαίως η εξέλιξη, αξιοποίηση και επαγγελματική ανέλιξη των εκπαιδευομένων, σε μεγάλο βαθμό, συναρτάται όχι τόσο από την εκπαίδευση τους αλλά από την παρουσία ή μη αρχαιότερων στο χώρο. Η παραδοσιακή αντίληψη για την ιεραρχική ανωτερότητα του αρχαιότερου αναιρεί την αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών πολιτικών στον χώρο των τραπεζών. Άλλωστε η προαγωγική εκπαίδευση δεν φαίνεται να είναι ο κανόνας στο ελληνικό τραπεζικό σύστημα, αφού δεν λαμβάνεται πάντα η μέριμνα τα στελέχη να εκπαιδεύονται πριν τοποθετηθούν στο αντίστοιχο αντικείμενο εργασίας ή αναλάβουν ιεραρχικά ανώτερη θέση ευθύνης.

2.2.2.1.6. Οι εκπαιδευτικές ανάγκες των τραπεζών συνεχώς μεγαλώνουν σε εύρος (αριθμός και ποικιλία προγραμμάτων ανάλογα με τη θέση και το αντικείμενο εργασίας) και σε βάθος γνώσεων (διάρκεια και παιδαγωγική δομή). Παρ' όλα αυτά δεν φαίνεται να αναπτύσσεται ο αναγκαίος στρατηγικός σχεδιασμός της εκπαιδευτικής πολιτικής που θα συνδυάζει και συσχετίζει την επαγγελματική πορεία του τραπεζικού στελέχους με τη συμμετοχή του στη συνεχή εκπαιδευτική διαδικασία. Η εμφάνιση και ανάπτυξη νέων χρηματοπιστωτικών εργασιών αιχμής και ο ποιοτικός μετασχηματισμός του τραπεζικού επαγγέλματος καθιστούν το σχεδιασμό αυτής της συσχέτισης όρο *sine qua non* για την αύξηση της προσαρμοστικότητας του τραπεζικού συστήματος.

2.2.2.1.7. Οι τράπεζες, για τις εκπαιδευτικές τους ενέργειες, χρησιμοποιούν ιδιόκτητους ή ενοικιαζόμενους χώρους. Στις περισσότερες των περιπτώσεων όμως χρησιμοποιούν ταυτόχρονα ιδιόκτητους και ενοικιαζόμενους χώρους, λόγω της ανεπαρκούς κτιριακής υποδομής που διαθέτουν. Πρέπει μάλιστα να σημειωθεί ότι οι εκπαιδευτικές ενέργειες των τραπεζών χαρακτηρίζονται από έντονο γεωγραφικό συγκεντρωτισμό, αφού στη μεγάλη πλειοψηφία οι εκπαιδευτικές δραστηριότητες τους υλοποιούνται στην περιοχή της Αθήνας. Παράλληλα, για την υλοποίηση των προγραμμάτων τους, οι τράπεζες χρησιμοποιούν το στελεχιακό τους δυναμικό ως εισηγητές που διακρίνεται σε μόνιμο και έκτατο. Σχετικά περιορισμένος είναι ο αριθμός των έκτατων εισηγητών, που ως εξωτερικοί σύμβουλοι διδάσκουν εξειδικευμένα θέματα, και προέρχονται από χώρους εκτός των τραπεζών.

2.2.2.1.8. Οι ανάγκες για κατάρτιση και η εκπαιδευτική πολιτική των τραπεζών δεν φαίνεται να συνδέονται στην ελληνική περίπτωση με κανένα από τα επίπεδα του εθνικού συστήματος εκπαίδευσης. Μία τέτοια προοπτική μόνο τα τελευταία χρόνια διαφαίνεται ότι μπορεί να υπάρξει με την θέσπιση του Οργανισμού Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΟΕΕΚ) και την οργάνωση και λειτουργία των ιδιωτικών και δημόσιων Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ). Κυρίως όμως, προς αυτήν την κατεύθυνση συνέβαλε η ίδρυση τμημάτων στα πανεπιστήμια μεμονωμένων μαθημάτων με αντικείμενο τα χρηματοοικονομικά - τραπεζικά και βεβαίως η ίδρυση τμημάτων στις πανεπιστημιακές σχολές με προσανατολισμό στην παροχή εξειδικευμένων τραπεζικών γνώσεων και πανεπιστημιακών τίτλων σπουδών. Αναφέρουμε ενδεικτικά το Τμήμα "Χρηματοοικονομικής και Τραπεζικής Διοικητικής" του Πανεπιστημίου Πειραιώς, την "Κατεύθυνση Τραπεζικής και Χρηματοδοτικής" στο Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών, τον Τομέα Οικονομικής των Επιχειρήσεων και Χρηματοοικονομικής" του Πανεπιστημίου Αθηνών, το Τμήμα "Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής" του Πανεπιστημίου Μακεδονίας. Σε κάθε περίπτωση η ανάπτυξη σχέσεων με τα Πανεπιστήμια δεν μπορεί να έχει παρά μόνο συμπληρωματικό χαρακτήρα. Η πανεπιστημιακή εκπαίδευση προσανατολισμένη στην έρευνα και την παροχή θεωρητικών και μεθοδολογικών γνώσεων υποδομής, δεν μπορεί να υποκαταστήσει την επαγγελματική κατάρτιση που στοχεύει στην παροχή τεχνικών και επιμορφωτικών γνώσεων άμεσα συνδεδεμένων με τις λειτουργικές ανάγκες των τραπεζικών επιχειρήσεων. Η συνύπαρξη των δύο φορέων προσφέρει στην τραπεζική αγορά εργασίας εξειδικευμένα στελέχη, η συμβολή των οποίων στην επιτάχυνση των εκσυγχρονιστικών διαδικασιών στις τράπεζες είναι καθοριστική.

2.2.2.2 Εκπαιδευτικές ανάγκες και σχεδιασμός της εκπαιδευτικής πολιτικής

Οι οργανωτικές ανεπάρκειες, που μόλις περιγράψαμε, αναδεικνύουν τους λειτουργικούς περιορισμούς για την άσκηση συγκροτημένης εκπαιδευτικής πολιτικής. Ο ατελής, όμως, εκσυγχρονισμός του τραπεζικού συστήματος στην Ελλάδα, τα βασικά χαρακτηριστικά του οποίου ήδη έχουμε περιγράψει, εκδηλώνεται μέσα από τα προβλήματα που αντιμετωπίζει το σύστημα για την αναζήτηση των αναγκών και το σχεδιασμό της εκπαιδευτικής πολιτικής. Έχουμε ήδη τονίσει ότι, το τραπεζικό σύστημα στην Ελλάδα, παράλληλα με τις διαδικασίες μετασχηματισμού και τις αντίστοιχες πιέσεις που δέχεται από τις διεθνείς αγορές, ήδη από τα μέσα της δεκαετίας του 1980, οφείλει να αντιμετωπίσει τη συνδυασμένη συνύπαρξη τεσσάρων παραμέτρων:

Ψ Την εισαγωγή της τεχνολογίας η οποία, στην ελληνική περίπτωση, δεν συνοδεύτηκε από τον ραγδαίο αναπροσανατολισμό των τραπεζικών εργασιών. Ακολουθήθηκε πιο αργή αλλά σχετικά σταθερή διαδικασία εμφάνισης και ανάπτυξης των νέων τραπεζικών εργασιών.

Ψ Παράλληλα, η νέα τεχνολογία δεν οδήγησε, σε σημαντικό βαθμό στην απελευθέρωση εργατικής δύναμης και άρα δεν είχε ως συνέπεια τη σημαντική μείωση της απασχόλησης στον τραπεζικό τομέα.

Ψ Στον τραπεζικό τομέα δεν παρατηρήθηκε σε μεγάλη κλίμακα συνολική οργανωτική ανασυγκρότηση στο εσωτερικό των τραπεζών αλλά και στο τραπεζικό σύστημα γενικότερα.

Ψ Οι ελληνικές τράπεζες διαθέτουν σημαντικό πλεονέκτημα από την άποψη της μορφωτικής σύνθεσης του ανθρώπινου δυναμικού. Οι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης αντιπροσωπεύουν το 53% των απασχολούμενων στις τράπεζες, ενώ οι κάτοχοι πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ανέρχονται στο 35%.

Όλες αυτές οι παράμετροι προσδιορίζουν τα όρια των προσπαθειών για το σχεδιασμό της εκπαιδευτικής πολιτικής. Θέτουν μάλιστα ιδιαίτερα προβλήματα στην αναζήτηση και τον εντοπισμό των εκπαιδευτικών αναγκών, ενώ συγχρόνως περιορίζουν την χάραξη ορθολογικής εκπαιδευτικής πολιτικής. Οι οργανωτικές ανεπάρκειες και η εμμονή σε παραδοσιακές οργανωτικές μορφές παρεμποδίζουν τις τράπεζες να αξιοποιήσουν σε μεγάλο βαθμό τις σύγχρονες μεθόδους συνολικού και εξατομικευμένου προσδιορισμού των εκπαιδευτικών αναγκών. Ουσιαστικά ο σχεδιασμός των προγραμμάτων γίνεται στη βάση των εμπειρικών επιλογών στελεχών που προΐστανται των εκπαιδευτικών μονάδων και στηρίζεται κατά κύριο λόγο στην ατομική ζήτηση για εκπαίδευση εκ μέρους των υπαλλήλων. Κάτω από αυτές τις συνθήκες, η εκπαιδευτική πολιτική περισσότερο φαίνεται ότι ικανοποιεί ατομικές προσδοκίες για ατομική επαγγελματική εξέλιξη, παρά ότι στηρίζεται σε συγκροτημένο σχεδιασμό προγραμμάτων με επιλογή εκπαιδευομένων στη βάση των επιχειρηματικών αναγκών. Συνέπεια αυτής της κατάστασης είναι να σχεδιάζονται κατά μη ορθολογικό τρόπο οι υπηρεσίες εκπαίδευσης, χωρίς συγκεκριμένη μέτρηση και κοστολόγηση των εκπαιδευτικών ενεργειών και κυρίως χωρίς την ανάπτυξη συστήματος αξιολόγησης των εκπαιδευτικών προγραμμάτων συνολικά.

2.3. ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΚΑΙ ΣΥΜΒΑΣΙΑΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΤΗ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

2.3.1 Εκπαίδευση, επαγγελματική κατάρτιση και η δομή της απασχόλησης στην Ελλάδα

2.3.1.1 Η επαγγελματική κατάρτιση και η δομή της απασχόλησης στην Ελλάδα

Η προσπάθεια να αποτυπωθούν τα βασικά προβλήματα, τάσεις και προκλήσεις που αντιμετωπίζει σήμερα ο τομέας της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ελλάδα, επιβάλλει από μεθοδολογική άποψη, μια σύντομη αναδρομή-αναφορά στα κύρια χαρακτηριστικά που εμφάνισε η φυσιολογική και εξέλιξη αυτού του τομέα μεταπολεμικά στη χώρα μας. Έτσι, σχηματοποιώντας σε σημαντικό βαθμό την περιγραφή του κοινωνικο-οικονομικού πλαισίου, μπορούμε να αναφέρουμε επιγραμματικά τα ακόλουθα: Είναι πλέον αποδεκτό και στατιστικά αποδεδειγμένο ότι η τεχνολογική και οργανωτική καθυστέρηση του παραγωγικού τομέα της χώρας, παρόλη την παρατηρηθείσα ποσοτική επέκτασή του, κυρίως στις τρεις πρώτες μεταπολεμικές δεκαετίες (1950-1980) επέβαλε ένα μοντέλο γενικής και τεχνικο-επαγγελματικής εκπαίδευσης που διακρίνεται από:

- α) τον πολύ υψηλό αριθμό ατόμων τα οποία εγκαταλείπουν το σχολικό σύστημα, με ή χωρίς την ολοκλήρωση της υποχρεωτικής εννεάχρονης βαθμίδας εκπαίδευσης, συνυπολογίζοντας και τους απόφοιτους των Τεχνικών-Επαγγελματικών Σχολών καθώς και των σχολών μαθητείας του ΟΑΕΔ. Ο αριθμός αυτός, παρά την πτωτική τάση που εμφανίζει διαχρονικά, παραμένει ακόμη σε υψηλά ποσοστά (65% περίπου του εργατικού δυναμικού το 1991). Το στρώμα αυτό αποτέλεσε και σε σημαντικό βαθμό εξακολουθεί να αποτελεί τη βασική δεξαμενή ανθρώπινου δυναμικού η οποία καλείται να ικανοποιήσει την κυρίαρχη ανάγκη του πρωτογενούς και δευτερογενούς τομέα της οικονομίας σε ανειδίκευτο ή ελάχιστα ειδικευμένο και χαμηλά αμοιβόμενο εργατοτεχνικό προσωπικό. Η κατηγορία αυτή προσωπικού αποτελεί τη μεγάλη πλειοψηφία του εργατικού δυναμικού που απασχολείται σε οικονομικές μονάδες του πρωτογενούς τομέα καθώς και στις βιομηχανικές επιχειρήσεις.
- β) τη χαμηλή ελκυστικότητα της αρχικής τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης, η οποία δεν κατορθώνει να προσφέρει αξιόπιστη εναλλακτική πρόταση στους νέους σε σχέση με το σύστημα της γενικής εκπαίδευσης. Αυτό οφείλεται εν πολλοίς στην απουσία αντίστοιχων ικανοποιητικών επαγγελματικών προοπτικών και τη μαζική στροφή των νέων που εισέρχονται στη λυκειακή βαθμίδα εκπαίδευσης προς τη Γενική Εκπαίδευση (Γενικό Τύπο Λυκείου). Απώτερος στόχος παραμένει η πρόσβαση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, που αποτελεί την κύρια πηγή τροφοδοσίας σε ανθρώπινο δυναμικό για τον διογκωμένο στην Ελλάδα τριτογενή τομέα (δημόσιο ή/και ιδιωτικό τομέα υπηρεσιών).
- γ) την ουσιαστική ανυπαρξία ενός συγκροτημένου συστήματος συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, ικανού να εξασφαλίσει τη διαρκή βελτίωση και αναπροσαρμογή των γνώσεων και δεξιοτήτων των εργαζομένων στις μεταβαλλόμενες ανάγκες της παραγωγής και της αγοράς εργασίας.

2.3.1.2 Δυσλειτουργίες και ανεπάρκειες της τεχνικής-επαγγελματικής κατάρτισης

Στο πλαίσιο αυτού του μοντέλου και σε στενή συνάρτηση με τα προαναφερθέντα χαρακτηριστικά του, επισημαίνουμε μια σειρά από δυσλειτουργίες, ανεπάρκειες και αδυναμίες του συστήματος της τεχνικής - επαγγελματικής εκπαίδευσης που έρχονται να επιτείνουν τα αρνητικά σημεία και αδιέξοδα: η ελλιπής υλικο-τεχνική υποδομή, η χαμηλός βαθμός αποκέντρωσης του δικτύου εκπαίδευσης, η ανεπάρκεια εξειδικευμένου εκπαιδευτικού προσωπικού, η προγράμματα σπουδών συχνά παρωχημένα, τα οποία εμμένουν στην προσφορά γνώσεων και ειδικοτήτων που δεν ανταποκρίνονται στις πρόσφατες τεχνολογικές και οικονομικές εξελίξεις. Η οικονομική κρίση των τελευταίων 20 ετών και οι έντονες αναδιαρθρώσεις που την συνοδεύουν, αποτελούν από πολλές απόψεις το έναυσμα για την ανάδειξη και συνειδητοποίηση δύο βασικών αναγκών:

- α) της ανάγκης να οικοδομηθούν συστηματικοί δίαυλοι επικοινωνίας μεταξύ της αρχικής επαγγελματικο-τεχνικής εκπαίδευσης και του κόσμου της εργασίας. Ο τελευταίος καλείται, μέσω των συλλογικών εκπροσωπήσεων και φορέων του, να αναλάβει συμπληρωματικά δίπλα στο κράτος - του οποίου ο ρόλος παραμένει κεντρικός - συγκεκριμένες ευθύνες και αρμοδιότητες. Στόχος είναι το εκπαιδευτικό σύστημα να ξεπεράσει τις δυσκαμψίες και αδυναμίες του, συμβάλλοντας στη μείωση της διαρθρωτικής αναντιστοιχίας μεταξύ προσφορές και ζήτησης ειδικευμένης εργασίας, που άλλωστε παρουσιάζει έντονες γεωγραφικές διαφοροποιήσεις.
- β) της ανάγκης να αναλάβουν οι κοινωνικοί συνομιλητές πρωτεύοντα και πιλοτικό ρόλο στην επεξεργασία, διατύπωση και εφαρμογή αξιόπιστης πολιτικής συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, με δεδομένο ότι η ανεργία πλήττει και τα πολυπληθή στρώματα του ανειδίκευτου ή χαμηλά ειδικευμένου προσωπικού. Είναι πλέον κοινά αποδεκτό ότι αυτή η πολιτική θα μπορούσε να συμβάλλει αποφασιστικά στην αναβάθμιση των δεξιοτήτων και ικανοτήτων των εργαζομένων και τον αναπροσανατολισμό τους στις μεταβαλλόμενες απαιτήσεις των επιχειρήσεων και της αγοράς εργασίας. Ο θεσμικές τομές που επιχειρήθηκαν με πρωτοβουλία του κράτους την τελευταία δεκαετία είχαν ως σημείο εκκίνησης κυρίως τη φιλοδοξία να ανταποκριθούν στις δυο παραπάνω ανάγκες.

2.3.2 Θεσμικές παρεμβάσεις εκσυγχρονισμού με πρωτοβουλία του κράτους

2.3.2.1 Εθνικό Συμβούλιο Παιδείας (ΕΣΥΠ)

Το Εθνικό Συμβούλιο Παιδείας συγκροτήθηκε με βάση τη διάταξη του άρθρου 48 Ν.1566/85 (Δομή και λειτουργία της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης). Στη σύνθεσή του προβλέφθηκε για πρώτη φορά η συμμετοχή εκπροσώπων εργαζομένων-εργοδοτών. Κεντρική αποστολή του ΕΣΥΠ είναι να εισηγείται (γνωμοδοτεί) προς την κυβέρνηση θέματα εκπαιδευτικής πολιτικής όπως:

- Ψ χάραξη κατευθυντηρίων γραμμών εκπαιδευτικής πολιτικής,
- Ψ προσαρμογή του περιεχομένου της εκπαίδευσης στους στόχους και το πρόγραμμα οικονομικής και

- κοινωνικής ανάπτυξης της χώρας,
- Ψ διάρθρωση της εκπαίδευσης,
- Ψ προσδιορισμό των επαγγελματικών εξειδικεύσεων σύμφωνα με τις ανάγκες της παραγωγής,
- Ψ ανάπτυξη της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης,

Παράλληλα με το ΕΣΥΠ προβλέπεται η σύσταση και λειτουργία αποκεντρωμένων οργάνων (νομαρχιακές και επαρχιακές επιτροπές παιδείας) με ανάλογη προς το ΕΣΥΠ σύνθεση και αντίστοιχες γνωμοδοτικές αρμοδιότητες στο πλαίσιο των γενικών κατευθύνσεων που το Εθνικό Συμβούλιο έχει προηγουμένως επεργαστεί.

2.3.2.2 Βελτίωση της λειτουργικότητας της αγοράς εργασίας

Ο Ν.1836/89 "Προώθηση της απασχόλησης και της επαγγελματικής Κατάρτισης" απετέλεσε το πρώτο ουσιαστικά βήμα της πολιτείας για τον εκσυγχρονισμό του θεσμικού πλαισίου με στόχο τη βελτίωση της λειτουργικότητας της αγοράς εργασίας. Με αφετηρία την αντίληψη ότι η αντιμετώπιση του προβλήματος της διαρθρωτικής ανεργίας προϋποθέτει, εκτός των άλλων, τη χάραξη στρατηγικής που θα βασίζεται στην ύπαρξη θεσμών που επιτρέπουν τη βελτίωση των δυνατοτήτων πρόβλεψης, το μεθοδικό και μακροπρόθεσμο σχεδιασμό, την ενεργό συμμετοχή των κοινωνικών συνομιλητών, το συντονισμό αλλά και την αποκέντρωση στη διαδικασία λήψης των αποφάσεων, ο εν λόγω νόμος προχώρησε στη θέσπιση του Εθνικού Συμβουλίου Επαγγελματικής Κατάρτισης και Απασχόλησης (ΕΣΕΚΑ), το οποίο ως κύριες αρμοδιότητες έχει:

- α) να εισηγείται στην Κυβέρνηση τις κατευθυντήριες γραμμές της επαγγελματικής κατάρτισης και απασχόλησης σε εθνικό επίπεδο.
- β) να προωθεί το συντονισμό των φορέων που εφαρμόζουν προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης
- γ) να κατευθύνει (προσανατολίζει) τις δραστηριότητες των παραπάνω φορέων σύμφωνα με τα εθνικά προγράμματα ανάπτυξης.

Στο Εθνικό αυτό Συμβούλιο, εξασφαλίζεται η ισότιμη συμμετοχή εκπροσώπων των αρμόδιων κρατικών αρχών, των κοινωνικών συνομιλητών, αλλά και της τοπικής αυτοδιοίκησης και του εκπαιδευτικού κόσμου. Η λειτουργία του σύμφωνα με το νόμο πλαισιώνεται με τη σύσταση αντίστοιχης σύνθεσης Επιτροπών Επαγγελματικής Κατάρτισης και Απασχόλησης σε επίπεδο Περιφέρειας και Νομών της χώρας. Αυτές έχουν ως έργο, αφ' ενός μεν να δρουν ως μηχανισμοί υποστήριξης της αποστολής του ΕΣΕΚΑ, αφ' ετέρου δε, στο πλαίσιο των κατευθύνσεων που το τελευταίο χαράσσει, να διαμορφώνουν εξειδικευμένη πολιτική κατάρτισης και απασχόλησης που να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις των επιμέρους τοπικών αγορών εργασίας. Πέντε όμως και πλέον έτη μετά τη νομοθετική καθιέρωσή του, ο θεσμός παραμένει δυστυχώς ουσιαστικά ανενεργός, με αποτέλεσμα οι στόχοι τους οποίους κλήθηκε να επιτελέσει να παραμένουν σε μεγάλο βαθμό ανεκπλήρωτοι.

2.3.2.3 Σύνδεση Εκπαίδευσης και Επαγγελματικής Κατάρτισης

Το τρίτο κατά χρονολογική σειρά εγχείρημα των κρατικών αρχών στράφηκε κυρίως προς την κατεύθυνση να εξασφαλισθούν στενότεροι δεσμοί και συνέχεια, μεταξύ εκπαιδευτικού συστήματος και μεταδευτεροβάθμιας επαγγελματικής κατάρτισης προκειμένου να διασφαλισθεί η ποιοτική βελτίωση του ανθρώπινου δυναμικού, ιδιαίτερα του μεσαίου επιπέδου (απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης). Η νομοθετική καθιέρωση (Ν.2009/92) του Εθνικού Συστήματος Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΣΕΕΚ) και η συναφής πρόβλεψη για ίδρυση και λειτουργία Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.) απέβλεπε κυρίως στους εξής στόχους:

- α) να προσφέρει επαγγελματική εξειδίκευση και αντίστοιχη επαγγελματική διέξοδο στο τμήμα εκείνων των αποφοίτων της γενικής λυκειακής εκπαίδευσης οι οποίοι δεν μπορούν ή δεν επιθυμούν να συνεχίσουν στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Η εξειδίκευση αυτή παρέχεται δια μέσου της πιστοποιημένης κατάρτισης που εξασφαλίζει στους κατόχους της κατοχύρωση και αναγνώριση. Στο σχεδιασμό, την υλοποίηση αλλά και την πιστοποίηση της κατάρτισης αυτής, προβλέπεται η ενεργός συμμετοχή των συλλογικών εκπροσώπων του κόσμου της εργασίας.
- β) να προσφέρει τη δυνατότητα στους απόφοιτους της αρχικής τεχνικής ή επαγγελματικής εκπαίδευσης καθώς και ανέργους ή εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας να συμπληρώσουν, να αποκτήσουν ή να εμπλουτίσουν τις γνώσεις και δεξιότητές τους, ώστε να είναι σε θέση να ανταποκριθούν καλύτερα στις διαρκώς μεταβαλλόμενες ανάγκες της οικονομίας. Οι δύο κεντρικοί άξονες λειτουργίας του συστήματος είναι:

1) Η καθιέρωση τεσσάρων επίσημων τίτλων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης:

- Ψ Πιστοποιητικό επαγγελματικής κατάρτισης επιπέδου
- Ψ Πτυχίο επαγγελματικής εκπαίδευσης επιπέδου
- Ψ Πτυχίο
- Ψ Δίπλωμα επαγγελματικής κατάρτισης επιπέδου μεταδευτεροβάθμιας επαγγελματικής κατάρτισης

Από αυτά, τα πτυχία επιπέδου 2 και 3, αντιστοιχούν ουσιαστικά στα πτυχία των τεχνικών επαγγελματικών σχολών και τεχνικών - επαγγελματικών λυκείων αντίστοιχα. Στο πιστοποιητικό επιπέδου 1 έχουν πρόσβαση απόφοιτοι της υποχρεωτικής εκπαίδευσης μετά από κατάρτιση στα Ι.Ε.Κ. μέχρι δυο εξάμηνα. Το δίπλωμα επιπέδου μεταδευτεροβάθμιας επαγγελματικής κατάρτισης μπορούν να αποκτήσουν όσοι έχουν ολοκληρώσει τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, γενική ή τεχνική-επαγγελματική μετά όμως από επιπλέον κατάρτιση στα ΙΕΚ, διάρκειας μέχρι πέντε εξάμηνα. Επίσης το δίπλωμα μπορούν να αποκτήσουν όσοι έχουν πτυχίο επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, υπό ορισμένες προϋποθέσεις.

2) Η ενεργός εμπλοκή των κοινωνικών συνομιλητών στη διαδικασία θέσπισης και τήρησης των στόχων, προδιαγραφών και κανόνων της πιστοποίησης η οποία για πρώτη φορά εν μέρει αποδεσμεύεται από τον τίτλο σπουδών - που επικυρώνει μια περίοδο κατάρτισης, συνήθως σε κάποιο Ι.Ε.Κ. Σκοπός είναι να εξακριβωθεί η καταλληλότητα των πραγματικών επαγγελματικών προσόντων των υποψηφίων όπως αυτά εκφράζονται, μεταξύ άλλων, και μέσα σε πραγματικές συνθήκες εργασίας. Η πολύ μικρή μέχρι σήμερα διάρκεια ζωής του νέου αυτού θεσμού, δεν επιτρέπει τη συστηματική αξιολόγηση του έργου του, το οποίο, ιδιαίτερα στον τομέα της πιστοποίησης, μόλις έχει αρχίσει να υλοποιείται. Θα πρέπει όμως να τονίσουμε ότι κατά την άποψή μας, η αποτελεσματικότητα της λειτουργίας του συναρτάται άμεσα με την ικανότητά του να περιβληθεί με την εμπιστοσύνη του κόσμου της εργασίας. Γεγονός που προϋποθέτει την άσκηση αξιόπιστης εκπαιδευτικής πολιτικής, η οποία θα είναι δεκτική και θα ανταποκρίνεται με ταχύτητα στα συνεχώς νέα μηνύματα και ανάγκες του εργασιακού περιβάλλοντος.

2.3.2.4 Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας

Η δημιουργία (Ν.2150/93) του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας, η διοίκηση του οποίου έχει ανατεθεί σε Συμβούλιο όπου εκπροσωπούνται το κράτος, οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι, αποσκοπεί κυρίως να καλύψει το υπαρκτό κενό της επιστημονικής υποστήριξης των διαφόρων οργάνων και φορέων που είναι επιφορτισμένοι με την άσκηση πολιτικής στον τομέα της απασχόλησης και της επαγγελματικής κατάρτισης. Η επιστημονική αυτή υποστήριξη οφείλει να εκφράζεται μεταξύ άλλων με την εκπόνηση μελετών, σχετικά με τα προβλήματα και τις τάσεις της ελληνικής αγοράς εργασίας, την ανάληψη ερευνών για την ανίχνευση των αναγκών στο χώρο της προσφοράς και ζήτησης επαγγελμάτων και ειδικοτήτων, την παρακολούθηση και ανάλυση του συστήματος της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα, τη διεξαγωγή συγκριτικών ερευνών σε όλους τους παραπάνω τομείς, καθώς και τη διατύπωση και προώθηση αντίστοιχων προτάσεων πολιτικής.

2.3.2.5 Συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση

Η θεαματική ανάπτυξη ενεργειών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στη χώρα μας, ιδιαίτερα κατά την τελευταία δεκαετία είχε συχνά ως βασικό μοχλό τη χρηματοδότηση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου. Πήρε μάλιστα κατά κανόνα τη μορφή απρογραμμάτιστης, αποσπασματικής και ασυντόνιστης ανάληψης εκπαιδευτικών πρωτοβουλιών από πλήθος φορέων επιμόρφωσης-κατάρτισης, οι οποίες απέβλεπαν στην επίλυση μεμονωμένων προβλημάτων και αποσπασματικών εκπαιδευτικών κενών. Αποτέλεσμα αυτής της κατάστασης ήταν, τις περισσότερες φορές, η έλλειψη συνολικού σχεδιασμού και ενιαίας πολιτικής, η χαμηλή έως ανύπαρκτη διασύνδεση της προσφερόμενης κατάρτισης με τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας και κατά συνέπεια η έλλειψη ορθολογικής διαχείρισης και διάθεσης των εθνικών και κοινοτικών πόρων. Με αφετηρία τις παραπάνω διαπιστώσεις, οι αρμόδιες κρατικές αρχές επεδίωξαν με την επεξεργασία, την οργάνωση και τη θέση σε εφαρμογή ενός πλαισίου παρέμβασης να βελτιώσουν την ποιότητα και αποτελεσματικότητα της προσφερόμενης κατάρτισης. Το πλαίσιο αυτό παρέμβασης κινήθηκε γύρω από τους ακόλουθους άξονες:

α) Για τον εντοπισμό των αναγκών και τη διαμόρφωση συνεκτικής στρατηγικής και πολιτικής στον τομέα της συνεχιζόμενης κατάρτισης, θεσπίστηκαν οι προγραμματικοί κύκλοι που εκφράζουν βασικά την κλαδική/ τομεακή διάρθρωση της οικονομίας. Οι προγραμματικοί αυτοί κύκλοι, αποτελούν όργανα στα οποία συμμετέχουν εκπρόσωποι αρμοδίων κρατικών φορέων και αντίστοιχων κλαδικών οργανώσεων εργοδοτών - εργαζομένων. Έχουν δε ως αποστολή την εκπόνηση του προγράμματος κατάρτισης στο σχετικό κλάδο ή τομέα. Επίσης προβλέπεται η αποκεντρωμένη ίδρυση και λειτουργία παρατηρητηρίων της αγοράς εργασίας που θα υποστηρίζουν το έργο των Προγραμματικών Κύκλων.

β) Για τον εξορθολογισμό της προσφοράς κατάρτισης θεσπίστηκαν ενιαία κριτήρια και προδιαγραφές των κέντρων εκείνων που θα μπορούν να υλοποιούν ενέργειες κατάρτισης και να χρηματοδοτούνται για το σκοπό αυτό από το ΕΚΤ. Τα κριτήρια αυτά αφορούν στη νομική μορφή των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.), στη θεματική ή κλαδική εξειδίκευσή τους, στις προδιαγραφές της κτιριακής υποδομής και του εξοπλισμού, στα προσόντα του διδακτικού προσωπικού, στην εμπειρία και στη διασύνδεσή τους με τον επιχειρηματικό κόσμο της περιοχής τους. Τα Κ.Ε.Κ. τα οποία πληρούν τα παραπάνω κριτήρια εντάσσονται σε Εθνικό Μητρώο πιστοποιημένων Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης, ενώ παράλληλα προεβλέπετο η συνεχής και σε τακτά χρονικά διαστήματα αξιολόγηση του εκπαιδευτικού τους έργου.

2.3.2.6 Συμπεράσματα

Από τη σύντομη παρουσίαση που προηγήθηκε καθώς και από τη μικρή σχετικά εμπειρία που έχει αποκομισθεί μέχρι σήμερα, σχετικά με τους τρόπους εφαρμογής των θεσμών και των μεταρρυθμίσεων που προαναφέρθηκαν, μπορούν να συναχθούν, κατά την άποψή μας, δύο τουλάχιστον βασικά συμπεράσματα:

- 1) αρκετό χρόνο μετά τη νομοθετική τους καθιέρωση, ορισμένες από αυτές τις θεσμικές αλλαγές παραμένουν ουσιαστικά ανενεργές χωρίς να έχουν μετουσιωθεί σε πράξη, ενώ άλλες, παρά την πρόσκαιρη ενεργοποίησή τους, δεν έχει ακόμη καταστεί δυνατό να εδραιωθούν.
- 2) η ποσοτική επέκταση αυτών των αλλαγών έγινε συχνά χωρίς την ύπαρξη κεντρικού σχεδιασμού και οράματος με αποτέλεσμα να παρατηρείται επικάλυψη στη λειτουργία και τις αρμοδιότητες των νεοσύστατων φορέων. Η σοβαρή δε έλλειψη συντονισμού, οδήγησε και οδηγεί στην αναποτελεσματική εκπλήρωση των στόχων που οι φορείς αυτοί έχουν κληθεί να υπηρετήσουν.

2.3.3 Πρωτοβουλίες και εξελίξεις στο χώρο της συλλογικής αυτονομίας

Οι εξελίξεις και προοπτικές που διανοίγονται στο χώρο αυτό, σφραγίζονται από τα ακόλουθα χαρακτηριστικά:

2.3.3.1 Τάσεις αυτονομίας στις εργασιακές σχέσεις

Οι εργασιακές σχέσεις επηρεάζονται από το γενικότερο ρεύμα αυτονομίας του θεσμικού πλαισίου των εργασιακών σχέσεων. Από αυτήν την άποψη παρατηρούνται σημαντικές αλλαγές στην Ελλάδα όπως: Η απομάκρυνση από τη μακρόχρονη (επί τριάντα και πλέον έτη) κρατική παρέμβαση, Η ανάδειξη της συλλογικής διαπραγμάτευσης σε κεντρική διαδικασία ρύθμισης οικονομικών συμφερόντων και πρόληψης διαφορών, Η διεύρυνση του περιεχομένου των συλλογικών διαπραγματεύσεων και διαμόρφωση αποκεντρωτικού συστήματος διαπραγματεύσεων στο οποίο η κλαδική και επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση για πρώτη φορά καθιερώνεται κατά τρόπο άμεσο και γενικό, αποκτώντας μάλιστα και υπεροχή απέναντι στην ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση, Η καθιέρωση του θεσμού των (αιρετών) συμβουλίων των εργαζομένων (Ν.1767/87), τα οποία προικίζονται με ευρείες γνωμοδοτικές αλλά και συναποφασιστικές αρμοδιότητες, μεταξύ άλλων και στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης.

2.3.3.2 Συλλογικές διαπραγματεύσεις σε διεπαγγελματικό επίπεδο

Η ουσιαστική και πιο θεαματική πρόοδος στον τομέα της συλλογικής διαπραγμάτευσης, σε ζητήματα κατάρτισης εμφανίζεται σε εθνικό διεπαγγελματικό επίπεδο. Οι κοινωνικοί συνομιλητές, στο επίπεδο αυτό, αναλαμβάνουν και διαδραματίζουν καταλυτικό ρόλο για την ευαισθητοποίηση και ενεργοποίηση τους σε κατώτερα επίπεδα (κλαδικό, επιχειρησιακό) όπου οι συμβασιακές πολιτικές για ζητήματα κατάρτισης είναι πολύ περιορισμένες αριθμητικά και ποιοτικά. Οι συμβασιακές δεσμεύσεις σχεδόν παντού δεν περιέχουν παρά συστάσεις προς τις επιχειρήσεις να αναπτύξουν πολιτική επαγγελματικής κατάρτισης ή να παρέχουν τις αναγκαίες διευκολύνσεις στους εργαζόμενους που επιθυμούν να επιμορφωθούν. Από άποψη περιεχομένου, οι διαπραγματεύσεις σε εθνικό διεπαγγελματικό επίπεδο επικεντρώνονται σε δύο κρίσιμα σημεία:

Ψ συγκρότηση του αναγκαίου χρηματοδοτικού μηχανισμού για την προώθηση ενεργούς πολιτικής επαγγελματικής κατάρτισης (Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε) ετών 1988, 1991, 1992, 1993 και 1994-95). Ψ θέσπιση της υποχρέωσης των επιχειρήσεων να παρέχουν στοιχεία και να ενημερώνουν τα συμβούλια εργαζομένων καθώς και τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων της επιχείρησης σχετικά με θέματα που συνδέονται με τα προγράμματα κατάρτισης, όπως είναι οι στόχοι, οι επιλογές (κατατιζομένων), οι αποζημιώσεις (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε 1994-95). Η τελευταία αυτή εξέλιξη έρχεται ουσιαστικά να καλύψει ένα σημαντικό κενό που οφείλεται στο γεγονός ότι έξι και πλέον χρόνια μετά την καθιέρωσή του, ο θεσμός των συμβουλίων των εργαζομένων, στη μεγάλη πλειοψηφία των επιχειρήσεων, δεν έχει λειτουργήσει με συνέπεια η αρμοδιότητα συναπόφασης που αυτά διαθέτουν στο πεδίο της κατάρτισης να μην έχει ασκηθεί.

2.3.3.3 Χρηματοδότηση και μηχανισμός διαχείρισης

Η αμφισβήτηση της νομικής εγκυρότητας του χρηματοδοτικού σχήματος και του μηχανισμού διαχείρισης των πόρων που είχαν προκρίνει οι κοινωνικοί συνομιλητές ήδη από το 1988 είχε κατά αρχήν ως αποτέλεσμα να υπάρξει σοβαρή καθυστέρηση και σημαντικές ελλείψεις στην εφαρμογή τους. Μετά από μακρά περίοδο αβεβαιότητας, το κράτος ήλθε να επικυρώσει και να περιβάλλει με νομοθετική ισχύ την επιλογή των κοινωνικών συνομιλητών, ανοίγοντας έτσι το δρόμο για την απρόσκοπτη πλέον υλοποίησή της (Ν.2224/94). Πιο συγκεκριμένα οι συμβατικές και νομοθετικές ρυθμίσεις προβλέπουν ότι: - το ύψος της εισφοράς που καταβάλλεται υποχρεωτικά από όλους τους εργοδότες που απασχολούν προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου (στον ιδιωτικό ή το δημόσιο τομέα) ανέρχεται από 1-1-1994 σε ποσοστό 0,45% επί του συνόλου των καταβαλλόμενων από την επιχείρηση αποδοχών. - η εισφορά αυτή, η οποία έχει ως στόχο την ενίσχυση προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης συνεισπράττει με την εργοδοτική εισφορά που προορίζεται για το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ). - συγκροτείται για πρώτη φορά Ειδικός Λογαριασμός Προγραμμάτων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ε.Λ.Π.Ε.Κ.Ε.)7 στον οποίο θα περιέρχεται η παραπάνω εισφορά. - η διαχείριση του ειδικού αυτού Λογαριασμού ανατίθεται σε εννεαμελή επιτροπή διαχείρισης η οποία αποτελείται από τον Διοικητή του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) ως πρόεδρο, 4 εκπροσώπους της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ) και 4 εκπροσώπους των εργοδοτικών οργανώσεων. - η επιτροπή διαχείρισης καταρτίζει και εγκρίνει (με ειδική πλειοψηφία 6 μελών) ετήσιο πρόγραμμα διαχείρισης του ειδικού Λογαριασμού και διάθεσης των πόρων. Πριν όμως από την οριστική έγκριση του προγράμματος, αυτό υποβάλλεται στις οργανώσεις εργοδοτών-εργαζομένων εθνικού διεπαγγελματικού επιπέδου, προκειμένου να διατυπωθούν οι γνώμες και οι σχετικές παρατηρήσεις τους. - το πρόγραμμα εκτελείται με τη συνδρομή των υπηρεσιών του ΟΑΕΔ. Οι επιχειρήσεις, κοινοπραξίες ή συνεταιρισμοί που σχεδιάζουν και εκτελούν δικά τους εκπαιδευτικά προγράμματα, τα οποία όμως είναι σύμφωνα με τις κατευθύνσεις και τους κανόνες που περιλαμβάνει το πρόγραμμα διαχείρισης του Ειδικού Λογαριασμού, έχουν τη δυνατότητα, είτε να διαθέτουν το παραπάνω ποσοστό (0,45%) για τη χρηματοδότηση των προγραμμάτων τους, καταβάλλοντάς το στον Λογαριασμό την τυχόν προκύπτουσα διαφορά, είτε να ζητήσουν να πιστωθεί το αντίστοιχο ποσό στην οφειλόμενη για το επόμενο έτος εισφορά τους.

2.3.3.4 Συμπεράσματα

Με βάση τις παραπάνω εξελίξεις που επιγραμματικά προσπαθήσαμε να περιγράψουμε, θεωρούμε σκόπιμο να επισημάνουμε τα ακόλουθα:

α) Αναδεικνύεται και γίνεται πλέον αποδεκτός ο κεντρικός ρόλος που καλούνται να επιτελέσουν οι κοινωνικοί συνομιλητές σε εθνικό επίπεδο, τόσο σ' ότι αφορά την ορθολογική διαχείριση των πόρων που προορίζονται για τη χρηματοδότηση της επαγγελματικής κατάρτισης, όσο και σχετικά με την επεξεργασία των βασικών προσανατολισμών και προτεραιοτήτων των αφορούν τις συνθήκες πρόσβασης στην κατάρτιση, τις ομάδες-στόχους της κατάρτισης, κλπ. Η εξέλιξη αυτή αν συνδυαστεί, αφ' ενός μεν με τη θέσπιση του δικαιώματος των συμβουλίων εργαζομένων και των επιχειρησιακών συνδικαλιστικών οργανώσεων να ενημερώνονται για το πρόγραμμα κατάρτισης της επιχείρησης, αφ' ετέρου δε με την αποτελεσματική λειτουργία του συστήματος πιστοποίησης που καθιερώθηκε πρόσφατα, μπορεί βάσιμα να δημιουργήσει την ελπίδα, ότι θα οδηγήσει στην ανάπτυξη της συλλογικής διαπραγμάτευσης σε επίπεδο κλάδου ή επιχείρησης. Η διαπραγμάτευση αυτή θα μπορούσε να έχει ως αντικείμενο την εξειδίκευση των κατευθύνσεων που έχουν υιοθετηθεί σε εθνικό επίπεδο αλλά και τη διαρκή παρακολούθηση και αξιολόγηση της προσφερόμενης κατάρτισης ή την πρόβλεψη τρόπων αναγνώρισης-κατοχύρωσης των κεκτημένων της.

β) Παρόλη τη γενική συνταγματική κατοχύρωση του κοινωνικού δικαιώματος στη μόρφωση, δεν έχει υπάρξει μέχρι σήμερα στη χώρα μας συγκεκριμένη νομοθετική αναγνώριση του δικαιώματος των εργαζομένων στη συνεχιζόμενη κατάρτιση, το οποίο να αποκρυσταλλώνεται στην πρόβλεψη ενός αντίστοιχου δικαιώματος απουσίας από την εργασία για λόγους επιμόρφωσης (αμοιβάμενη εκπαιδευτική άδεια). Η επιλογή του χρόνου, του τρόπου, του αντικειμένου της κατάρτισης καθώς και των προσώπων που θα επιμορφωθούν δεν θα πρέπει να αποτελεί αποκλειστικό σχεδόν προνόμιο του εργοδότη ως έκφραση του διευθυντικού δικαιώματος του.

2.3.4 Συμβασιακή πολιτική για την εκπαίδευση-κατάρτιση στον κλάδο των τραπεζών

2.3.4.1 Προκλήσεις για μια ποιοτικά νέα συμβασιακή πολιτική

Το εύρος των οικονομικών, οργανωτικών και κοινωνικών προκλήσεων που αντιμετωπίζει ο τραπεζικός τομέας στην Ελλάδα στα τέλη της περασμένης δεκαετίας είναι σε μεγάλο βαθμό προϊόν της καταλυτικής επίδρασης που ασκούν οι σημαντικές μετεξελίξεις που παρατηρούνται στο εσωτερικό του (εισαγωγή και διάχυση νέων τεχνολογιών) και στο εξωτερικό του περιβάλλον (ένταση του ανταγωνισμού, απελευθέρωση και διεθνοποίηση των αγορών). Παρά τις προκλήσεις, οι ελληνικές τράπεζες εμφανίζουν σημαντική υστέρηση τόσο στην οργάνωση εργασίας, όσο και στον τρόπο διοίκησης (διαχείρισης) των ανθρώπινων πόρων τους. Όπως ήδη έχει τονιστεί, η διατήρηση σχετικά αυστηρών ιεραρχικών σχημάτων με κύρια αποστολή και ρόλο την άσκηση ελέγχου και την εποπτεία και όχι καθοδήγηση καθώς και η επιμονή στη χρήση των κριτηρίων της αρχαιότητας, της εμπειρίας και της προσήλωσης στην πιστή τήρηση κανόνων και οδηγιών ως βασικών μοχλών της επαγγελματικής εξέλιξης του προσωπικού, αποτελούν σαφή δείγματα της συνεχιζόμενης κυριαρχίας ενός παραδοσιακού μοντέλου οργάνωσης της εργασίας. Η εκπαιδευτική δραστηριότητα, τις λίγες συγκριτικά φορές όπου δεν εξαντλείται στη μορφή της εκπαίδευσης που βασίζεται στην άσκηση της εργασίας, περιορίζεται ουσιαστικά σε εξειδικευμένες εκπαιδευτικές ενέργειες που την εστιάζουν στις συγκεκριμένες ανάγκες της θέσης εργασίας και έχουν ως πρωταρχικό στόχο την προσαρμογή του εργαζόμενου στο αντίστοιχο αντικείμενο ή τη θέση εργασίας τους. Στο πλαίσιο αυτό, δεν είναι καθόλου παράδοξο ότι διαμορφώνεται βαθμιαία η κοινή συνείδηση (εργοδοσίας και εργαζομένων) πως η αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού αποτελεί ίσως τον κρισιμότερο παράγοντα από τον οποίο θα εξαρτηθεί ο βαθμός επιτυχίας της προσπάθειας των ελληνικών τραπεζών να ανταποκριθούν στις νέες προκλήσεις. Οι γενικότερες εξελίξεις που χαρακτηρίζουν το θεσμικό πλαίσιο της συλλογικής διαπραγμάτευσης αλλά και οι νέες πρωτοβουλίες και το αναζωογονημένο ενδιαφέρον των κοινωνικών συνομιλητών για τα θέματα της επαγγελματικής κατάρτισης σε εθνικό διεπαγγελματικό επίπεδο, σηματοδοτούν μια νέα ποιοτικά φάση στο χώρο της συμβασιακής πολιτικής στον τραπεζικό κλάδο. Στη φάση αυτή, ορισμένες σημαντικές πλευρές της εκπαιδευτικής πολιτικής παύουν σταδιακά να αποτελούν αντικείμενο αποκλειστικά της ρυθμιστικής εξουσίας της εργοδοτικής πλευράς για να μετατραπούν σε αντικείμενο συμβασιακής επεξεργασίας. Οι κυριότερες θεσμικές καινοτομίες που επιχειρούνται μέσα από αυτή την προσπάθεια, εμπνέονται από ορισμένες σκέψεις-ανησυχίες και κινούνται γύρω από τους ακόλουθους άξονες:

α. Αναζήτηση τρόπων ώστε να αποφευχθούν οι κίνδυνοι για περιθωριοποίηση ή απόλυση εκείνων των κατηγοριών εργαζομένων των οποίων η θέση εργασίας δέχεται κατά προτεραιότητα τις πιέσεις των αναδιαρθρώσεων που προκαλούνται από την επέκταση των τραπεζικών υπηρεσιών, την εφαρμογή των νέων τεχνολογιών ή τις οργανωτικές μεταβολές.

β. Την αποδοχή της ανάγκης να συναρθρωθεί η εκπαιδευτική πολιτική με την έγκαιρη και κατάλληλη πρόβλεψη και προγραμματισμό των αναγκών σε ανθρώπινο δυναμικό στην προοπτική ένταξης αυτής της πολιτικής στη συνολική στρατηγική των τραπεζών. γ. Την ανάδειξη του συνδυασμού της εκπαίδευσης με την επαγγελματική εξέλιξη των μισθωτών σε θέμα βασικής προτεραιότητας. δ. Προσπάθεια να υπάρξει εξορθολογισμός και διαφάνεια των κριτηρίων πρόσβασης στην επαγγελματική κατάρτιση αλλά και προσπάθεια εισαγωγής σύγχρονων παιδαγωγικών προσεγγίσεων και μεθόδων παρακολούθησης και αξιολόγησης του εκπαιδευτικού έργου.

2.3.4.1.1 Αποφυγή της περιθωριοποίησης των εργαζομένων

Σ' ότι αφορά τον πρώτο άξονα, η ευαισθητοποίηση των κοινωνικών συνομιλητών εκδηλώνεται για πρώτη φορά με την κλαδική Σ.Σ.Ε. του 1989. Σε αυτήν ορίζεται ότι η προστασία της απασχόλησης και των δικαιωμάτων των εργαζομένων αποτελεί την πρώτη προτεραιότητα σε περίπτωση αναδιαρθρώσεων που προκύπτουν από την εισαγωγή και χρήση νέων τεχνολογιών, τις οργανωτικές μεταβολές και την εισαγωγή νέων τραπεζικών εργασιών. Στις περιπτώσεις αυτές θεσμοθετείται η υποχρέωση των διοικήσεων των Τραπεζών να συνεργάζονται με τις αντίστοιχες συνδικαλιστικές οργανώσεις στην εκπόνηση κατάλληλων εκπαιδευτικών προγραμμάτων, τα οποία θα απευθύνονται σε υπαλλήλους που θίγονται από την αναδιάρθρωση. Παράλληλα προβλέπεται ότι θα καταβάλλεται κάθε δυνατή προσπάθεια ώστε η κάλυψη νέων εξειδικευμένων θέσεων εργασίας που θα απορρέουν από την αναδιοργάνωση των τραπεζών, να γίνεται με την κατάλληλη αξιοποίηση του υπάρχοντος προσωπικού πριν την προσφυγή στην εξωτερική αγορά εργασίας (ΣΣΕ '89 άρθρο 10).

Πέντε χρόνια αργότερα, με τη διετή κλαδική Σ.Σ.Ε. (1994-1995) τα συμβαλλόμενα μέρη αποδέχονται και διατυπώνουν την υποχρέωση των Τραπεζών να προωθήσουν κατά προτεραιότητα ενέργειες εναλλακτικής εκπαίδευσης και κατάρτισης των υπαλλήλων που κατέχουν θέσεις οι οποίες προβλέπεται να καταργηθούν ή να διαφοροποιηθεί το περιεχόμενό (αντικείμενο) τους. Επιπρόσθετα στην ίδια ΣΣΕ, παρόμοιες εκπαιδευτικές ενέργειες που αποσκοπούν στην πρόληψη και ελαχιστοποίηση για τους εργαζόμενους τυχόν αρνητικών συνεπειών των τεχνολογικών αναδιαρθρώσεων ορίζονται ρητά ως μια από τις τρεις βασικές αποστολές δέσμες δραστηριοτήτων του Διατραπεζικού Εκπαιδευτικού Κέντρου το οποίο εν τω μεταξύ έχει συσταθεί, όπως θα δούμε παρακάτω.

2.3.4.1.2 Εκπαιδευτική πολιτική και σχεδιασμός των αναγκών

Σ' ότι αφορά το δεύτερο άξονα των θεσμικών πρωτοβουλιών, οι πιο σημαντικές καινοτομίες περιλαμβάνονται στη διετή Σ.Σ.Ε. 1994-95. Διατυπώνεται για πρώτη φορά η αρχή ότι η επαγγελματική εκπαίδευση και η διαρκής επιμόρφωση υπαλλήλων και στελεχών έχουν ως σκοπό τόσο την ανάπτυξη των επαγγελματικών δεξιοτήτων όσο και τη διεύρυνση του μορφωτικού επιπέδου των εργαζομένων. Γίνεται όμως ρητά αποδεκτή και από τα δύο μέρη η ανάγκη η εκπαίδευση να είναι στενά συνδεδεμένη με αντίστοιχη ερευνητική δραστηριότητα, έγκαιρη πρόβλεψη και κατάλληλο προγραμματισμό των αναγκών σε ανθρώπινο δυναμικό. Επιδιώκεται έτσι ο σχεδιασμός και η υλοποίηση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης να συμβάλλουν στην κατάλληλη αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες των τραπεζών, τις επιπτώσεις της νέας τεχνολογίας και τη μεταφορά τεχνογνωσίας. Για την επίτευξη, των παραπάνω φιλόδοξων στόχων τα δύο μέρη αναλαμβάνουν σημαντικές και συγκεκριμένες πρωτοβουλίες:

- συμφωνούν να προχωρήσουν άμεσα στη δημιουργία ισομερούς Παρατηρητηρίου Απασχόλησης, με κύριο αντικείμενο την έρευνα και τεκμηρίωση της εξέλιξης της απασχόλησης στον κλάδο και τις επιπτώσεις των νέων τεχνολογιών στην απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις, και
- δεσμεύονται να συστήσουν μόνιμη ισομερή επιτροπή Κοινωνικού Διαλόγου, η οποία μέσα από την τακτική λειτουργία της κρίνεται σκόπιμο να προωθήσει, μεταξύ άλλων, τη διατύπωση γενικών αρχών και κατευθύνσεων για τον προγραμματισμό και την αξιοποίηση του Ανθρώπινου Δυναμικού στις Τράπεζες, ενισχύοντας παράλληλα τη διαβούλευση σε θέματα απασχόλησης και εξέλιξης των Τραπεζικών ειδικοτήτων.

Τέλος, κρίνεται αναγκαία η αναβάθμιση και η ενίσχυση της αυτόνομης ερευνητικής δραστηριότητας του Διατραπεζικού Εκπαιδευτικού Κέντρου, με τη συλλογή και επεξεργασία δεδομένων για την απασχόληση για τα συστήματα αμοιβών, για τις νέες τεχνολογίες και τις επιπτώσεις τους. Ιδιαίτερη βαρύτητα δίνεται στην εξασφάλιση της λειτουργικής σύνδεσης του Κέντρου με το Παρατηρητήριο Απασχόλησης.

2.3.4.1.3 Εξορθολογισμός του συστήματος κατάρτισης, κριτήρια πρόσβασης, μέθοδοι εκπαίδευσης και αξιολόγηση
Τρίτο άξονα των θεσμικών καινοτομιών αποτελεί η διασφάλιση της πρόσβασης στην κατάρτιση. Η κλαδική Σ.Σ.Ε προβλέπει ότι η συμμετοχή των εργαζομένων στα εκπαιδευτικά προγράμματα που οι διοικήσεις των Τραπεζών εκπονούν και εφαρμόζουν θα πρέπει να γίνεται με αντικειμενικά κριτήρια που θα στοχεύουν στην εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών κάθε Τράπεζας. Για το σκοπό αυτό θεσμοθετείται η υποχρέωση των Τραπεζών να γνωστοποιούν τα εκπαιδευτικά προγράμματα στο προσωπικό τους και το αντίστοιχο δικαίωμα των εργαζομένων να υποβάλουν σχετική αίτηση συμμετοχής. Είναι όμως και πάλι η Σ.Σ.Ε. 1994-95, που με ρητή διάταξη επιβεβαιώνει: - αφ' ενός μεν, την αρχή της καθολικής πρόσβασης στην κατάρτιση, - αφ' ετέρου δε, την αρχή των ίσων ευκαιριών εκπαίδευσης για όλους τους εργαζόμενους. Η αξιολόγηση της απήχησης ορισμένων από τις προαναφερθείσες συμβασιακές ρυθμίσεις θα ήταν πολύ πρόωρη, δεδομένου ότι οι προβλεπόμενοι από αυτούς θεσμοί και μηχανισμοί (Επιτροπή Κοινωνικού Διαλόγου, Παρατηρητήριο Απασχόλησης)⁸, έχουν αρχίσει να λειτουργούν πρόσφατα. Από την άλλη πλευρά, η αποτελεσματικότητα των περισσότερων κλαδικών δεσμεύσεων προϋποθέτει την ανάληψη πρωτοβουλιών και την ανάπτυξη συναφούς συμβασιακής πολιτικής σε επιχειρησιακό επίπεδο, η οποία θα συγκεκριμενοποιεί και θα υλοποιεί τις πολύ συχνά γενικές ρήτρες των Σ.Σ.Ε. του κλάδου.

2.3.4.1.4 Εκπαίδευση και Επαγγελματική Εξέλιξη

Οι σημαντικές θεσμικές καινοτομίες που προς στιγμή διαφαίνεται ότι μπορούν να ενισχύουν τη συσχέτιση της εκπαίδευσης με την επαγγελματική εξέλιξη των μισθωτών, αναιρούνται σε μεγάλο βαθμό. Μέχρι σήμερα ουσιαστικά παραμένουν ανεκπλήρωτες, κυρίως κάτω από το βάρος μιας αρνητικής παράδοσης και νοοτροπίας εκ μέρους της εργοδοτικής πλευράς, η οποία κάθε άλλο παρά συμβαδίζει με την ανάγκη να αντιμετωπισθούν συστηματικά οι σύγχρονες προκλήσεις. Παράλληλα, με τη βαθμιαία αναγνώριση και αποδοχή της ανάγκης να εξασφαλίζεται ισότιμη και καθολική πρόσβαση στην εκπαίδευση σε επιχειρησιακό επίπεδο, οι κοινωνικοί συνομιλητές συμφωνούν, ήδη από το 1990 να συγκροτήσουν πενταμελή μικτή επιτροπή, η οποία θα έχει ως αποστολή να διερευνήσει και να εισηγηθεί σχετικά με την σκοπιμότητα αλλά και τη δυνατότητα οργάνωσης τραπεζικών σπουδών σε κλαδικό επίπεδο, με στόχο την αναβάθμιση του επαγγελματικού και μορφωτικού επιπέδου του προσωπικού των τραπεζών και την παροχή αριστερών υπηρεσιών (κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας 1990). Η επιτροπή αυτή πράγματι συγκροτείται και μετά από μερικούς μήνες ολοκληρώνει το έργο της με την υποβολή σχετικού πορίσματος προκαταρκτικής μελέτης, της οποίας τα κύρια σημεία είναι τα ακόλουθα:

α) Με αφετηρία την κατάσταση που επικρατεί στις ελληνικές τράπεζες, κυρίως σ' ότι αφορά το εκπαιδευτικό επίπεδο και τον τρόπο διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού τους, αλλά λαμβάνοντας ταυτόχρονα υπόψη και τις αντίστοιχες διεθνείς εμπειρίες, η πενταμελής επιτροπή κρίνει αναγκαία την ίδρυση κλαδικού Ινστιτούτου Τραπεζικών Σπουδών. Στόχος είναι η παροχή συστηματικής επιστημονικής γνώσης σε τραπεζικά θέματα η οποία θα αναγνωρίζεται και θα υπολογίζεται σοβαρά στην υπηρεσιακή εξέλιξη και ανάδειξη των υπαλλήλων.

β) Στο πλαίσιο αυτό προτείνεται η οργανωτική διάρθρωση του Ινστιτούτου να προβλέπει την ύπαρξη δυο αυτοτελών Σχολών: - Σχολή Τραπεζικών Σπουδών που θα έχει ως στόχο να προσφέρει στο υποψήφιο τραπεζικό στέλεχος την αναγκαία υποδομή σε γνώσεις ώστε να μπορεί να εμβαθύνει περισσότερο στο αντικείμενο της εργασίας του. Η διάρκεια των Σπουδών στη Σχολή προτείνεται να είναι τριετής (9 μήνες κάθε χρόνο). Το πρόγραμμα σπουδών θα πρέπει να περιλαμβάνει μαθήματα οικονομικής και διοικητικής επιστήμης συναφή με τον τραπεζικό τομέα. Τέλος προβλέπεται η χορήγηση σε όλους τους απόφοιτους Πιστοποιητικού Σπουδών, το οποίο θα λαμβάνεται σοβαρά υπόψη στην υπηρεσία για την εξέλιξη, ενώ θα συνοδεύεται με τη θέσπιση και καταβολή σχετικού επιδόματος σπουδών. - Σχολή Ξένων Γλωσσών με πρόγραμμα συνολικής διάρκειας 8 μηνών και τη χορήγηση στους απόφοιτους βεβαίωσης παρακολούθησης.

γ) Σ' ότι αφορά τέλος τη διοικητική οργάνωση του Ινστιτούτου, η Επιτροπή προτείνει τη διοίκηση του από Διευθυντή οριζόμενο από την Ένωση Ελληνικών Τραπεζών, ενώ για το σχεδιασμό, συντονισμό και επίβλεψη του εκπαιδευτικού έργου προβλέπεται η λειτουργία επταμελούς Επιστημονικού Συμβουλίου με τη συμμετοχή της ΟΤΟΕ.

2.3.4.2 Προοπτικές για τη διατραπεζική εκπαίδευση

2.3.4.2.1 Πρόταση για φορέα Διατραπεζικής Εκπαίδευσης

Η ολοκλήρωση και τα συμπεράσματα της προκαταρκτικής μελέτης παρέχουν τη δυνατότητα στα συμβαλλόμενα μέρη να εκφράσουν στην κλαδική Σ.Σ.Ε. την κοινή βούληση και απόφαση τους να προχωρήσουν άμεσα στην ίδρυση φορέα διατραπεζικής εκπαίδευσης και έρευνας. Για την επιτυχία του σκοπού αυτού, κρίνουν ταυτόχρονα απαραίτητο να προηγηθεί η ανάληψη και εκπόνηση μιας πιο συστηματικής και σε βάθος μελέτης με αντικείμενο:

α) τον εντοπισμό των αναγκών του ελληνικού τραπεζικού συστήματος στους τομείς της εκπαίδευσης καθώς και της έρευνας και ανάπτυξης των σχέσεών τους με το περιβάλλον.

β) την ανίχνευση των κατάλληλων τρόπων αντιμετώπισης αυτών των αναγκών σε επίπεδο κλάδου (διατραπεζικό).

γ) την ανάλυση των εκπαιδευτικών συστημάτων που ισχύουν σε μεγάλες τράπεζες καθώς και τραπεζικές ενώσεις στην αλλοδαπή. Για τη διεξαγωγή της μελέτης συγκροτείται λίγους μήνες αργότερα, με απόφαση της Ένωσης Ελληνικών Τραπεζών, Ομάδα Εργασίας από εξειδικευμένα στελέχη τραπεζών.

Η ομάδα εργασίας σε μικρό χρονικό διάστημα παρουσίασε ένα αξιολογικό έργο καταλήγοντας σ' ένα πλαίσιο προτάσεων που δεν αφίσταται ριζικά από τα συμπεράσματα της προκαταρκτικής μελέτης.⁹ Οι προτάσεις αυτές αποτελούν κατ' αρχήν τον καρπό μιας συστηματικής προσπάθειας για προσέγγιση και επεξεργασία της διεθνούς εμπειρίας στον τομέα της διατραπεζικής εκπαίδευσης. Θεμελιώνονται επίσης στην έρευνα και ανάλυση της εκπαιδευτικής πολιτικής των ελληνικών τραπεζών από την οποία προκύπτουν ενδιαφέροντα συμπεράσματα.

Τα συμπεράσματα αυτά αποτυπώνουν κυρίως την άνιση κατανομή - ποσοτική και ποιοτική- των εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων κατά Τράπεζα, τον βασικά αποσπασματικό χαρακτήρα της εκπαίδευσης η οποία με έμφαση στο "αντικείμενο εργασίας" έχει ως στόχο να υποστηρίξει και να διευκολύνει την αποτελεσματικότερη διεξαγωγή των τρεχουσών τραπεζικών εργασιών, περιορίζοντας έτσι τις δυνατότητες δυναμικής ανάπτυξης της Τράπεζας. Με κριτήριο τα απαιτούμενα επαγγελματικά προσόντα - σε γνώσεις, δυνατότητες και τρόπο συμπεριφοράς - που πρέπει να συγκεντρώνουν οι απασχολούμενοι στις τράπεζες στις νέες συνθήκες της δεκαετίας 1990, η μελέτη καταλήγει στην επιβεβαίωση της ανάγκης να δημιουργηθεί εκπαιδευτικός φορέας σε κλαδικό επίπεδο ο οποίος θα είναι επιφορτισμένος μεταξύ άλλων με τρεις βασικές λειτουργίες:

- Παρακολούθηση και μεταφορά επιτυχών εμπειριών από τις προηγμένες ευρωπαϊκές χώρες.
- Κάλυψη σημαντικών υπαρκτών εκπαιδευτικών αναγκών που δεν καλύπτονται από τα εσωτερικά προγράμματα των Τραπεζών.
- Χορήγηση αναγνωρισμένων και υψηλής αξιοπιστίας τίτλων επαγγελματικής κατάρτισης και εξειδίκευσης, οι οποίοι θα υπολογίζονται κατά τη διαδρομή της υπηρεσιακής εξέλιξης των υπαλλήλων.

Στο πλαίσιο των γενικών προσανατολισμών, προτείνεται η καθιέρωση τριών κύκλων σπουδών (ένας κύκλος αρχικής εκπαίδευσης, ένας δεύτερος κύκλος για τα στελέχη α' βαθμίδας και ένας τρίτος κύκλος για μεσαία στελέχη), οι οποίοι θα επικυρώνονται με τη χορήγηση τριών αντίστοιχων τίτλων σπουδών:

- Πιστοποιητικό ειδικευμένου υπαλλήλου Τράπεζας.
- Δίπλωμα Ανώτερων Τραπεζικών Σπουδών.
- Δίπλωμα Τραπεζικού Στελέχους.

Παράλληλα, με την παραπάνω κύρια αποστολή του, ο προτεινόμενος διατραπεζικός εκπαιδευτικός φορέας προβλέπεται ότι πρέπει να διερευνήσει τη δυνατότητα συνεργασίας με τα ιδρύματα Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης για τη διοργάνωση μεταπτυχιακών σπουδών, ενώ στις δραστηριότητες του θα περιλαμβάνεται και η οργάνωση σεμιναρίων, ημερίδων, διαλέξεων, συνεδρίων κ.λ.π. για την κάλυψη τυχόν εξειδικευμένων αναγκών. Οι γενικές αυτές κατευθύνσεις, όπως διατυπώνονται στη μελέτη της ομάδας εργασίας, γίνονται καταρχήν αποδεκτές από τη Γενική Γραμματεία της Ένωσης Ελληνικών Τραπεζών. Εισηγείται, σ' ότι αφορά την οργανωτική διαμόρφωση του προτεινόμενου φορέα, την συμμετοχή εκπροσώπων της Ο.ΤΟ.Ε., τόσο στην Επιστημονική Επιτροπή (όργανο διαμόρφωσης της στρατηγικής του εκπαιδευτικού φορέα), όσο και στο Παιδαγωγικό Συμβούλιο (όργανο συμβουλευτικό).

2.3.4.2.2 Ίδρυση Διατραπεζικού Εκπαιδευτικού Κέντρου

Στη συνέχεια όμως οι αρχικοί προσανατολισμοί και δεσμεύσεις της εργοδοτικής πλευράς αναιρούνται σε μεγάλο βαθμό. Έτσι μονομερώς, η Ένωση Ελληνικών Τραπεζών αποφασίζει τελικά να προχωρήσει στην ίδρυση ενός Διατραπεζικού Εκπαιδευτικού Κέντρου (Δ.Ε.Κ.) με παράλληλη εγκατάλειψη όλων των φιλόδοξων στόχων και προσεγγίσεων που η Ομάδα Εργασίας, την οποία είχε συγκροτήσει με δική της πρωτοβουλία, είχε προτείνει. Πιο συγκεκριμένα, εγκαταλείπεται η προοπτική να καθιερωθούν οργανωμένοι κύκλοι πιστοποιημένων σπουδών που θα προσέφεραν συστηματικές γνώσεις πάνω στις οποίες θα στηριζόταν η παροχή περαιτέρω εξειδικευμένης

εκπαίδευσης. Στη θέση του προκρίνεται να επικεντρωθεί η εκπαίδευση σε πρακτικά τραπεζικά θέματα με τη λειτουργία ολιγομελών τμημάτων, βραχυχρόνιας διάρκειας. Η ολοκλήρωση της εκπαίδευσης θα συνοδεύεται από την παροχή μιας απλής βεβαίωσης παρακολούθησης, η οποία δεν θα αποτελεί τίτλο για οποιαδήποτε κατοχύρωση καθώς ρητά προβλέπεται ότι κύριο κριτήριο της εξέλιξης των μισθωτών θα πρέπει να παραμείνει η υπηρεσιακή του απόδοση. Η επιλογή των εκπαιδευόμενων ορίζεται ότι ανήκει στη διακριτική ευχέρεια της κάθε Τράπεζας. Τέλος, σ' ότι αφορά το προκρινόμενο σχήμα, το Δ.Ε.Κ. διοικείται από πενταμελή Επιτροπή στην οποία προβλέπεται η συμμετοχή και ενός εκπροσώπου της ΟΤΟΕ.10 Η μεταστροφή αυτή στις προθέσεις της εργοδοτικής πλευράς και οι εξελίξεις που ακολουθούν με την έναρξη λειτουργίας του Διατραπεζικού Εκπαιδευτικού Κέντρου από τις αρχές 1993, τροφοδοτούν εντάσεις στις σχέσεις των δύο συμβαλλομένων.

Η συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων εκδηλώνει την αντίθεση της σ' αυτήν την επιλογή της εργοδοσίας θεωρώντας ότι οι γενικές κατευθύνσεις, η οργανωτική διάρθρωση και η λειτουργία του Δ.Ε.Κ. δεν εναρμονίζονται με τα πορίσματα των μελετών που είχαν προηγηθεί και δεν εξασφαλίζουν σε καμία περίπτωση την ικανοποίηση του πρωταρχικού αιτήματος των εργαζομένων: τη διασύνδεση της παρεχόμενης κατάρτισης με την επαγγελματική τους εξέλιξη. Οι έντονες συζητήσεις και διεργασίες που επακολούθησαν καταλήγουν στην εξεύρεση συμβιβαστικής λύσης η οποία αφήνει ανοιχτές κάποιες ενθαρρυντικές προοπτικές. Πρώτη απεικόνιση αυτού του συμβιβασμού αποτελούν οι διατάξεις της κλαδικής ΣΣΕ 1993 οι οποίες επιβεβαιώνουν τη συμμετοχή ενός εκπροσώπου της ΟΤΟΕ στην Πενταμελή Διοικούσα Επιτροπή του Εκπαιδευτικού Κέντρου και τη διεύρυνση αυτής της συμμετοχής με τη Σ.Σ.Ε. 91-95. Από την άλλη όμως πλευρά, αποκρυσταλλώνουν τη δέσμευση της εργοδοτικής πλευράς για σταδιακή ανάπτυξη της εκπαιδευτικής δραστηριότητας του Κέντρου μέχρις ότου αυτή καταλήξει στο επιθυμητό και από τις δύο πλευρές σχήμα, καθώς ρητά προβλέπεται ότι στόχος της Δ.Ε.Κ. είναι η συνεχής αναβάθμιση της διατραπεζικής εκπαίδευσης με την συνεργασία των συμβαλλομένων μερών¹¹. Επιχειρώντας μια συστηματική καταγραφή της λειτουργίας του Δ.Ε.Κ. από το έτος 1993, θα μπορούσε κάποιος να καταλήξει στο συμπέρασμα ότι κεντρικοί άξονες του προγράμματος σπουδών αποτελούν οι παρακάτω τομείς:

Ψ Εξειδικευμένη εκπαίδευση σε ειδικά τραπεζικά θέματα με εξασφάλιση μιας ταυτόχρονα θεωρητικής και πρακτικής προσέγγισης.
Ψ Βραχυχρόνια σεμινάρια επιμόρφωσης για κάλυψη διαπιστωμένων αναγκών σε θέματα επικαιρότητας ή θέματα σχετικά με τις θεσμικές εξελίξεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση.
Ψ Εκπαίδευση Εκπαιδευτών Παράλληλα αναπτύσσεται ένας προβληματισμός και καταβάλλεται προσπάθεια να μελετηθούν και να διαμορφωθούν προτάσεις και κατευθύνσεις σ' ότι αφορά:

- α) την εισαγωγή συστήματος διδασκαλίας εξ αποστάσεως,
- β) την αποκεντρωμένη επέκταση των δραστηριοτήτων του Κέντρου σε μεγάλες πόλεις της επαρχίας.
- γ) την αποτελεσματικότερη διασύνδεση της ενδοτραπεζικής (σε επίπεδο επιχείρησης) εκπαίδευσης με τη δραστηριότητα του Δ.Ε.Κ., καθώς και την εφαρμογή μεθόδων ευρύτερης γνωστοποίησης των προγραμμάτων του.

Είναι όμως η κλαδική ΣΣΕ 1994 αυτή που θα δώσει σημαντική ώθηση προς την κατεύθυνση της διεύρυνσης των στόχων λειτουργίας του Εκπαιδευτικού Κέντρου έτσι ώστε αυτοί να ευθυγραμμιστούν με τις προτάσεις τόσο της προκαταρκτικής όσο και της κύριας μελέτης, που είχαν εκπονηθεί πριν δύο χρόνια. Η συμφωνία που επιτυγχάνεται για τη σκοπιμότητα δημιουργίας ενός Κέντρου Επιμόρφωσης Στελεχών το οποίο θα λειτουργεί στο πλαίσιο των Διατραπεζικού Εκπαιδευτικού Κέντρου, θα ήταν δυνατό να αποτελέσει αποφασιστικό βήμα για τον εκσυγχρονισμό και την αναβάθμιση της εκπαιδευτικής πολιτικής στον κλάδο. Με την προϋπόθεση ότι θα τηρηθούν οι αρχές της καθολικότητας και των ίσων ευκαιριών στην πρόσβαση των ενδιαφερομένων - οι οποίες αναγνωρίζονται ρητά από την ΣΣΕ, αλλά και της αποδοχής βασικών κατευθύνσεων λειτουργίας και οργάνωσης που έχουν προταθεί ήδη από τη Διοίκηση του Δ.Ε.Κ. Οι κατευθύνσεις αυτές αφορούν κυρίως τρία ζητήματα :

1. την οργάνωση κατά κύκλους και τη διάρκεια των σπουδών
2. τη δομή του εκπαιδευτικού προγράμματος, τις εκπαιδευτικές μεθόδους και τα μέσα
3. την πιστοποίηση της παρεχόμενης εκπαίδευσης με τη χορήγηση τίτλων σπουδών οι οποίοι θα αναγνωρίζονται από τις Τράπεζες