

## 4. ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΥΜΒΑΣΙΑΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΣΤΟΝ ΤΡΑΠΕΖΙΚΟ ΚΛΑΔΟ ΣΤΗ ΓΑΛΛΙΑ

### 4.1. ΓΕΝΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΟΥ ΚΛΑΔΟΥ ΤΩΝ ΤΡΑΠΕΖΩΝ

#### 4.1.1. Δομή

Ο τραπεζικός κλάδος στη Γαλλία εμφανίζει συνοπτικά την ακόλουθη εικόνα: Κύκλος εργασιών 285.574 Δισεκ. φράγκα Αριθμός εταιριών 2.100 την 1η Ιανουαρίου 1990 Αριθμός εργαζομένων 425.000 μισθωτοί

#### 4.1.2. Ένα διαφοροποιημένο σύστημα

Στη Γαλλία αναπτύσσονται τραπεζικές δραστηριότητες, από τραπεζικά ιδρύματα καθολικής εμβέλειας, όπως είναι οι μεγάλες τράπεζες που διαθέτουν δίκτυα, αλλά και από ιδρύματα με επιμέρους δραστηριότητες που επικεντρώνονται σε μια ορισμένη πελατεία ή που αναπτύσσουν λίγο-πολύ, εκτεταμένη κλίμακα δραστηριοτήτων. Το Γαλλικό τραπεζικό σύστημα περιλαμβάνει ιδρύματα παγκόσμιου και μεσαίου βεληνεκούς, αλλά και επιχειρήσεις, πολύ μικρότερου μεγέθους. Χαρακτηρίζεται από τη συνύπαρξη ιδρυμάτων με πολύ διαφορετική νομική μορφή: Α.Ε., εταιρίες φυσικών προσώπων, Εταιρίες συνεταιριστικού χαρακτήρα.

Η δημόσια ή ιδιωτική φύση, η εντοπιότητα ή μη της μετοχικής σύνθεσης, συνιστούν εξάλλου ένα άλλο κριτήριο διάκρισης για ένα ορισμένο αριθμό ιδρυμάτων. Ο νόμος περί τραπεζών, κατατάσσει τα πιστωτικά ιδρύματα σε πολλές κατηγορίες: Τράπεζες, αλληλοβοηθητικές ή συνεταιριστικές τράπεζες, ταμειυτήρια ή ταμεία πρόνοιας, ταμεία δημοτικής πίστωσης, χρηματοπιστωτικές εταιρίες, ειδικά χρηματοπιστωτικά ιδρύματα.

#### 4.1.3. Διεθνοποίηση

Εδώ και μερικά χρόνια, οι προοπτικές της ευρωπαϊκής οικονομικής ολοκλήρωσης, οδήγησαν στην εντατικοποίηση της στρατηγικής για δημιουργία θυγατρικών επιχειρήσεων ή υποκαταστημάτων, ακόμη και σε εξαγορές ιδρυμάτων στις χώρες-μέλη της Ένωσης. Στο τέλος του 1988, 52 πιστωτικά ιδρύματα εγκαταστάθηκαν σε 118 διαφορετικές χώρες. Αναλογικά, το Γαλλικό τραπεζικό σύστημα ήταν πάντα ανοιχτό απέναντι στα ξένα πιστωτικά ιδρύματα (το 1989 λειτουργούσαν στη Γαλλία 277 ιδρύματα υπό ξένο έλεγχο, από τα οποία τα 167 ήταν τράπεζες). Αριθμός πιστωτικών ιδρυμάτων την 31.12.1993 (Εσωτερικού και εξωτερικού) συνολικός αριθμός πιστωτικών ιδρυμάτων 1611 Ιδρύματα που ασκούν όλες τις τραπεζικές δραστηριότητες 572 αλληλοβοηθητικές και συνεταιριστικές Τράπεζες, από τις οποίες: 1375 - λαϊκές τράπεζες 146 - αγροτικής πίστωσης 32 - ταμεία συνεταιρικής πίστωσης 74 - αλληλοβοηθητικής πίστωσης 28 - συνεταιρικές τραπεζικές ενώσεις 1 - ταμειυτήρια και ταμεία πρόνοιας 35 - ταμεία δημοτικής πίστωσης 20 - χρηματοπιστωτικές εταιρίες (και εξομοιούμενες) 1007 - ειδικά πιστωτικά ιδρύματα 32 Πηγή: Τράπεζα της Γαλλίας, 1994

### 4.2. ΟΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ, ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΕΣ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΕΣ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΚΑΙ ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΟΥΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

#### 4.2.1. Τεχνική και οργανωτική πορεία της εξειδικευμένης εργασίας στον κλάδο: προβλεπόμενες εξελίξεις

Στην αρχή, η χρησιμοποίηση της πληροφορικής συμβάδιζε με σημαντική αύξηση του ανθρώπινου δυναμικού, αφού αντιστοιχούσε στην περίοδο γενικευμένης πρόσβασης και χρήσης των υπηρεσιών των τραπεζών. Η αποκέντρωση της πληροφορικής, που συνδέεται με τις τεχνολογικές εξελίξεις, επέτρεψε την ευρεία χρησιμοποίηση αυτού του εργαλείου. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα τη δημιουργία πολυσήμαντων θέσεων εργασίας: το προσωπικό επαφής με το κοινό εκτελεί λογιστικές και διοικητικές λειτουργίες που έχουν σχέση με τη θέση εργασίας του. Έτσι, στις κεντρικές υπηρεσίες που εκτελούν εργασίες ρουτίνας, περιορίζεται ο αριθμός του προσωπικού τους, κυρίως με τη μετάταξη προσωπικού προς το δίκτυο εκμετάλλευσης, ενώ το επαγγελματικό επίπεδο αυτών που παραμένουν αναβαθμίζεται σημαντικά. 4.2.2. Δομή της απασχόλησης στον κλάδο

#### 4.2.2.1. Το εργατικό δυναμικό στον κλάδο

ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΚΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ (31 ΜΑΡΤΙΟΥ ΚΑΘΕ ΕΤΟΥΣ) ΣΤΙΣ ΤΡΑΠΕΖΕΣ AFB (Ένωση Γαλλικών Τραπεζών) Έτος Κατηγορία 1991 1992 1993 1994

Υπάλληλοι 17,6% 15% 12,7% 10,6% Μεσαία στελέχη 62,9% 64,1% 65,4% 66,6% Ανώτερα στελέχη 19,9% 20,9% 21,9% 22,8% Σύνολο 100% 100% 100% 100% Πηγή: ABF Ένωση Γαλλικών Τραπεζών (δείγμα 37 τραπεζών που αντιπροσωπεύουν το 75% του εργατικού δυναμικού), 1994.

ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΚΑΤΑ ΗΛΙΚΙΑ ΗΛΙΚΙΑ κάτω των 20 ετών 9,09% από 20 έως 24 ετών 36,53% από 25 έως 29 ετών 30,47% από 40 έως 49 ετών 10,53% από 50 ετών και άνω 13,38%

Ο κλάδος πρέπει να αντιμετωπίσει τη γήρανση του πληθυσμού του, επικεντρώνοντας την προσοχή του στις ηλικίες 35 έως 44 ετών.

ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΑΝΔΡΩΝ - ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΚΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 31-3-'92 ΦΥΛΟ άνδρες γυναίκες σύνολο ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Υπάλληλοι 30,49% 69,51% 100% Μεσαία στελέχη 40,93% 59,07% 100% Ανώτερα στελέχη 75,24% 24,76% 100% Σύνολο 47,88% 52,12% 100% Πηγή: ABF (Ένωση Γαλλικών Τραπεζών), 1992

Μπροστά σε ένα ανταγωνιστικό περιβάλλον, οι τράπεζες αναγκάστηκαν να αυξήσουν αριθμητικά και να προσαρμόσουν το προσωπικό τους στις νέες απαιτήσεις, έστω και αν η προσαρμογή σήμερα είναι περισσότερο απαραίτητη αλλά και δυσχερής από αυτή της 10ετίας του '70. Πράγματι, στη 10ετία του '70 υπήρξε μεγαλύτερη ευχέρεια (συγκεκριμένα για το άνοιγμα νέων καταστημάτων), γεγονός που οδήγησε σε απότομη αύξηση του ανθρώπινου δυναμικού με μαζικές προσλήψεις, και κατέληξε στη δημιουργία μιας ισόρροπης πυραμίδας ηλικιών. Παράλληλα, η ανάγκη αναπροσαρμογής των προδιαγραφών του προσωπικού, εδώ και μερικά χρόνια απέκτησε μεγαλύτερη σημασία γεγονός που οδήγησε στην αναπροσαρμογή της πολιτικής των προσλήψεων.

Έτσι, το προσωπικό που προσλαμβάνονταν έχοντας γνώσεις σπάνια υψηλότερες από το εθνικό απολυτήριο είχε παραδοσιακά εξασφαλισμένη την υπηρεσιακή του εξέλιξη. Σήμερα όμως τουλάχιστον το 60% των προσλαμβανόμενων, έχει γνώσεις ανώτερες από το εθνικό απολυτήριο. Αυτό το προφίλ ικανοποιεί την απαιτούμενη προσαρμοστικότητα, η οποία συμπληρώνεται με την απαραίτητη επαγγελματική κινητικότητα.

#### 4.2.1.2. Τάσεις μεταβολών

Το εργατικό δυναμικό των τραπεζών που ανήκουν στην Ένωση Γαλλικών Τραπεζών μέσα σε ένα χρόνο μειώθηκε κατά 2,2% έναντι 1,6% κατά μέσο ετήσιο όρο για την περίοδο 1984-1992. Αυτή η πτώση κατά 2,2% στο σύνολο της απασχόλησης καταλήγει στον περιορισμό κατά 17% του αριθμού των υπαλλήλων, γεγονός που δεν επιτρέπει να εξισορροπήσει την αύξηση της κατηγορίας των στελεχών (+2,5%), ενώ παραμένει σταθερός ο αριθμός των πτυχιούχων. Έτσι, η σταδιακή ανασύνθεση του εργατικού δυναμικού συνοδεύεται από την κανονική εξέλιξη της διάρθρωσης του με βάση το επίπεδο της εξειδίκευσης. Η μείωση του αριθμού των υπαλλήλων προς όφελος των στελεχών φαίνεται ότι θα συνεχισθεί. Πράγματι, ο μεγαλύτερος αριθμός προσλήψεων εντοπίζεται στο επίπεδο του εθνικού απολυτηρίου με επιπλέον δύο χρόνια ανώτερες σπουδές. Οι προσλήψεις με γνώσεις εθνικού απολυτηρίου, με επιπλέον τέσσερα και πέντε χρόνια ανώτερες σπουδές θα διατηρηθούν μεταξύ του 30% - 35% του συνόλου. Οι τράπεζες που ανήκουν στη Ένωση Γαλλικών Τραπεζών απασχολούν σε μεγάλο βαθμό γυναίκες. Εφόσον η αναλογία των γυναικών στις θέσεις εποπτείας και στις θέσεις με εκτελεστικές αρμοδιότητες παραμένει σημαντική, όλο και περισσότερο γίνεται αισθητή, η αύξηση των γυναικών-στελεχών.

#### 4.2.2.3. Οι πολιτικές πρόσληψης και διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού

Οι τράπεζες αποτελούν ένα τομέα δραστηριοτήτων που, κάτω από την πίεση του οικονομικού περιβάλλοντος σε πλήρη αναδιάρθρωση και του έντονου ανταγωνισμού σε εθνικό και σε διεθνές επίπεδο, βρίσκεται σε περίοδο επιταχυνόμενων μεταβολών: πολλαπλασιασμός των προϊόντων και των υπηρεσιών ολοένα και πιο σύνθετων, αυξημένη χρησιμοποίηση της πληροφορικής σε όλο και πιο πολύπλοκες εφαρμογές, ενοποίηση των τραπεζικών ιδρυμάτων. Είναι αυτονόητο ότι οι εξελίξεις αυτές προκαλούν σοβαρές συνέπειες στον τομέα των ανθρώπινων πόρων. Γενικά, για να αντιμετωπίσουν τη ζήτηση μίας όλο και πιο πολύ απαιτητικής πελατείας, το επίπεδο γνώσεων των νεοπροσλαμβανόμενων είναι σημαντικά ανώτερο, αφού για τις περισσότερες θέσεις εργασίας, η ελάχιστη μόρφωση είναι το εθνικό απολυτήριο. Το ένα τέταρτο έως το ένα τρίτο των νεοπροσλαμβανόμενων είναι πτυχιούχοι ανώτερης εκπαίδευσης έχοντας σπουδές τεσσάρων τουλάχιστον ετών (πτυχιούχοι και άνω). Σε αυτόν τον τομέα η συνεργασία μεταξύ τραπεζών και πανεπιστημίων, που κατέληξε στην καθιέρωση πολλών εξειδικευμένων διπλωμάτων, είναι απόλυτα ικανοποιητική. Το ένα τρίτο έως το 50% των νεοπροσλαμβανόμενων είναι σπουδαστές που έχουν πραγματοποιήσει δύο χρόνια ανώτερες σπουδές (DUT: πανεπιστημιακό δίπλωμα τεχνολογίας, DEUST, DEUG: δίπλωμα γενικών πανεπιστημιακών σπουδών, BTS: ανώτερο τεχνικό δίπλωμα). Δεν απαιτείται σε αυτό το επίπεδο σπουδών οι νεοπροσλαμβανόμενοι να έχουν μεγάλη εξειδίκευση σε τραπεζικά ή χρηματοπιστωτικά θέματα. Το ενδιαφέρον επικεντρώνεται σε διπλωματούχους που έχουν βασικές γνώσεις στην οικονομία. Τα αντικείμενα εργασίας αλλάζουν πολύ γρήγορα. Είναι επιβεβλημένο οι νεοπροσλαμβανόμενοι να έχουν καλή βασική γενική παιδεία ώστε να προσαρμόζονται στις εξελίξεις. Με αυτό τον τρόπο, τα δύο τρίτα των νέων εισέρχονται στην τράπεζα για να εργασθούν στο δίκτυο των υποκαταστημάτων, κυρίως σε θέσεις εξυπηρέτησης πελατείας. Για τους νέους αυτούς, ως επίπεδο πρόσληψης ορίζεται το εθνικό απολυτήριο με επιπλέον δύο χρόνια ανώτερες σπουδές. Το υπόλοιπο ένα τρίτο εισέρχεται στην τράπεζα για να εργασθεί σε ειδικές θέσεις που υποδιαιρούνται σε δύο κατηγορίες: τα λειτουργικά καθήκοντα και τα επαγγέλματα που συνδέονται με ειδικές χρηματοπιστωτικές λειτουργίες. Στο πλαίσιο αυτό, οι τράπεζες προσλαμβάνουν νέους διπλωματούχους επιπέδου τουλάχιστον εθνικού απολυτηρίου με επιπλέον πέντε χρόνια ανώτερες σπουδές. Σε ότι αφορά τα συστήματα διαχείρισης της σταδιοδρομίας, κάθε χρόνο οι υπάλληλοι καλούνται σε προσωπική συνέντευξη με τους προϊστάμενους. Σκοπός είναι να εκτιμηθεί η επαγγελματική πορεία τους, ώστε να συνδυαστούν οι επιθυμίες τους με τις ανάγκες της επιχείρησης.

### 4.3. Η ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΤΩΝ ΤΡΑΠΕΖΩΝ

#### 4.3.2. Η αρχική εκπαίδευση

##### 4.3.1.1. Η κατάσταση στον χώρο των τραπεζών

Στη Γαλλία κατά το 1992 οι τράπεζες προσέλαβαν περίπου: I 19,30% νέους με επίπεδο εκπαίδευσης χαμηλότερο του Λυκείου, I 21,69% νέους με απολυτήριο Λυκείου I 29,57% νέους με διετείς πανεπιστημιακές σπουδές μετά το Λύκειο, I 29,43% νέους με πανεπιστημιακές σπουδές.

Οι ανάγκες των τραπεζών σε υπαλλήλους του επιπέδου II είναι:

\* Πανεπιστημιακό Δίπλωμα Τεχνολογίας (DUT) με ειδικότητα «Διαχείριση και Διοίκηση Επιχειρήσεων» GEA για τις θέσεις διοικητικής στήριξης σε δίκτυο.

\* Πανεπιστημιακό Δίπλωμα Τεχνολογίας (DUT) με ειδικότητα «Πληροφορική και Διοίκηση» για θέματα πληροφορικής.

\* Δίπλωμα Ανωτέρου Τεχνικού με ειδικότητα «Πωλήσεις και Εμπορικές Δραστηριότητες. Για τις κεντρικές υπηρεσίες προτιμώνται οι έχοντες Πανεπιστημιακό δίπλωμα Τεχνολογίας (DUT), με εξειδίκευση στη Λογιστική ή με εξειδίκευση στην Πληροφορική.

Οι τράπεζες επιβαρύνονται κατά περίπτωση να συμπληρώσουν τις γνώσεις τους είτε στην πληροφορική, είτε στην Λογιστική. Οι ανάγκες σε προσωπικό του επιπέδου II και I αφορούν κυρίως στις Ανώτατες Σχολές και τα Πανεπιστήμια που παρέχουν πτυχία Εμπορικών και Χρηματοοικονομικών Σπουδών. Η επίσημη κατηγοριοποίηση των επιπέδων εκπαίδευσης στην Γαλλία έχει θεσμοθετηθεί ως εξής:

\* Επίπεδο V:

- Πιστοποιητικό Επαγγελματικής Επάρκειας (CAP)
- Δίπλωμα Επαγγελματικών Σπουδών (BEP) I Επίπεδο IV:
- Δίπλωμα Τεχνικού (BT) - Απολυτήριο Τεχνικού (B + U)
- Απολυτήριο Επαγγελματικού Λυκείου (Bac prof.)

\* Επίπεδο III:

- Δίπλωμα Ανωτέρου Τεχνικού (BTS)
- Πανεπιστημιακό Δίπλωμα Τεχνολογίας (DUT)
- Πρώτος Κύκλος Πανεπιστημίου (DEUG)

\* Επίπεδο I και II:

- Ανώτατες Σχολές, Σχολές Μηχανικών και Πανεπιστήμια (2ος και 3ος κύκλος)

Από τους Πτυχιούχους Πανεπιστημιακού Επιπέδου προτιμώνται όσοι κατέχουν μεταπτυχιακούς τίτλους σπουδών DESS και DEA με προσανατολισμό σε τραπεζικά θέματα όπως για παράδειγμα:

DESS

- «Τράπεζες και Χρηματοοικονομικά»
- «Τραπεζικές και Χρηματοοικονομικές Τεχνικές»
- «Χρηματοοικονομικά και Έλεγχος Διοίκησης Οργανώσεων»
- «Εθνικές και Διεθνείς Χρηματοοικονομικές αγορές»
- «Back office»
- «Τράπεζες, Χρηματοοικονομικά και διεθνές εμπόριο»

DEA

- «Χρήμα, Τράπεζα, Χρηματοοικονομικά»
- «Διοίκηση Χρηματοοικονομικών»

4.3.1.2. Οι ανάγκες σε προσωπικό με ανώτατες σπουδές.

Στο σύνολό τους, οι Τράπεζες χωρίς ιδιαίτερα προβλήματα, ικανοποιούν τις ανάγκες τους σε προσωπικό από την αγορά εργασίας. Πάντως οι μεγάλες Τράπεζες αντιμετωπίζουν σχετική αδυναμία για την κάλυψη αναγκών στον τομέα «εμπόριο - πωλήσεις» επιπέδου III, «Χρηματοοικονομικά - Τράπεζες» επιπέδου II και «Εξειδικευμένες Τραπεζικές Εργασίες» (back office) επιπέδου I. Να σημειώσουμε ότι οι ανάγκες είναι μάλλον ποιοτικές παρά ποσοτικές. Με σκοπό να διασφαλισθούν οι όροι προσαρμογής των νέων σε ένα γοργά εξελισσόμενο οικονομικό περιβάλλον, οι τράπεζες εκφράζουν την άποψη ότι τα πανεπιστήμια μπορούν να παρέχουν λιγότερο εξειδικευμένη εκπαίδευση στον τομέα των τραπεζικών θεμάτων θα μπορούσε να προωθείται με πρακτικές ειδικεύσεις σε επιχειρήσεις (stages) κυρίως από τα τμήματα των Οικονομικών Επιστημών ήδη από το επίπεδο III.

Πράγματι, οι τράπεζες προσάπτουν στην ανώτατη εκπαίδευση ότι προωθεί μάλλον την θεωρητική γνώση σε βάρος της πρακτικής κατάρτισης που βρίσκεται σε αντιστοιχία με την πραγματικότητα. Τα πτυχία εκφράζουν περισσότερο γνωστικές δυνατότητες παρά προσφέρουν δυναμικό ικανό να ανταποκριθεί άμεσα στις πρακτικές ανάγκες. Θεωρώντας την πραγματικότητα αυτή δεδομένη, οι τράπεζες δεν περιμένουν από τα πανεπιστήμια εκπαίδευση πλήρως επικεντρωμένη σε συγκεκριμένες επαγγελματικές γνώσεις ώστε να διασφαλισθεί η δυνατότητα άμεσης επαγγελματικής απόδοσης των πτυχιούχων. Εξάλλου, σ' ότι αφορά τα επίπεδα II και I, απαιτείται επαγγελματική εκπαίδευση προσανατολισμένη στα ειδικά τραπεζικά επαγγέλματα. Δηλαδή προσφέρεται επαγγελματικός προσανατολισμός με ειδικά μαθήματα που ανταποκρίνονται ιδιαίτερα σε νέα επαγγελματικά προφίλ που συνδέονται με τις εξελίξεις στις διοικητικές υπηρεσίες, την οικονομική ανάλυση, τη διαχείριση περιουσίας κ.λπ.

Σ' ότι αφορά τις σχετικές συνεργασίες, οι τράπεζες είναι έτοιμες να επεξεργασθούν απο κοινού προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης με τα ανώτερα εκπαιδευτικά ιδρύματα και τους επαγγελματικούς κλάδους. Στην πράξη, όταν σε κάποια περιφέρεια παρουσιάζεται ανάγκη, η Ένωση Γαλλικών Τραπεζών φέρνει σε επαφή τον εκπαιδευτικό

οργανισμό με την περιφερειακή επιτροπή τραπεζών. Ο κλάδος εμφανίζεται αρκετά ικανοποιημένος από την αποτελεσματικότητα αυτής της συνεργασίας. Οι τράπεζες πάντως, θα επιθυμούσαν στην πλειοψηφία τους την ανάπτυξη του τομέα της συνεχιζόμενης επαγγελματικής εκπαίδευσης.

#### 4.3.2. Συνεχιζόμενη κατάρτιση

Η προσπάθεια των τραπεζών που ανήκουν στην Ενωση Γαλλικών Τραπεζών είναι σημαντική αφού το ποσοστό οικονομικής συμμετοχής τους στην επαγγελματική εκπαίδευση ανήλθε στο 4,90% το 1992. μέσος όρος: χρηματοπιστωτικοί τράπεζες Ε.Γ.Τ. όλοι οι τομείς οργανισμοί 3,30% 5,20% 4,90% Πηγή: CEREQ και Ενωση Γαλλικών Τραπεζών, 1992

Τρεις οργανισμοί επαγγελματικής εκπαίδευσης διαχειρίζονται τη συνεχή επαγγελματική εκπαίδευση στον κλάδο:

- Το Κέντρο Εκπαίδευσης Τραπεζικού Επαγγέλματος (CFPB)
- Το Τεχνικό Τραπεζικό Ινστιτούτο (ITB) που διευθύνεται από το (CFPB)
- Το Κέντρο Ανώτερων Τραπεζικών Σπουδών (CESB)

##### 4.3.2.1. Το Κέντρο Εκπαίδευσης Τραπεζικού Επαγγέλματος

Βασικά απευθύνεται στους μισθωτούς του τραπεζικού κλάδου και η διάρθρωσή του έχει ως εξής:

- Τρεις εκτενείς κύκλοι θεσμικής εκπαίδευσης,
- πρωτοβάθμιες σπουδές, διάρκειας 1 έως 2 ετών που επικυρώνονται με (πιστοποιητικό επαγγελματικής ικανότητας (CAP),
- οι κάτοχοι του πιστοποιητικού επαγγελματικής κατάρτισης ή ισότιμου πτυχίου έχουν τη δυνατότητα να παρακολουθήσουν εκπαίδευση 2ου κύκλου διάρκειας 2-3 ετών που καταλήγει στην απόκτηση επαγγελματικού διπλώματος (Brevet Professionnel).
- οι κάτοχοι του προαναφερόμενου επαγγελματικού διπλώματος μπορούν να συνεχίσουν την εκπαίδευσή τους στο Τεχνικό Τραπεζικό Ινστιτούτο που συνδέεται με σύμβαση με το CNAM (Εθνική Σχολή Τεχνών και Επαγγελμάτων). Η διάρκεια των σπουδών είναι τρία χρόνια. Το πτυχίο ανωτέρων σπουδών του Τεχνικού Τραπεζικού Ινστιτούτου (ITB) απονέμεται από εξεταστική επιτροπή αποτελούμενη από προέδρους και γενικούς διευθυντές τραπεζών, υψηλόβαθμους δημόσιους λειτουργούς, πανεπιστημιακούς και τραπεζικά στελέχη από διάφορες χώρες.
- Άλλα εκπαιδευτικά προγράμματα για τελειοποίηση των σπουδών (σεμινάρια και εκτεταμένοι κύκλοι)

Το Κέντρο Εκπαίδευσης Τραπεζικού Επαγγέλματος προτείνει ακόμη άλλα 260 προγράμματα, στον άξονα των τραπεζικών και χρηματοοικονομικών τεχνικών, τη διαχείριση, την έρευνα αγοράς και την πληροφορική.

- Οι προκαταρκτικές τραπεζικές σχολές Πρόκειται για τη διαδοχική εκπαίδευση των νεοπροσλαμβανομένων στις τράπεζες, δεκατετράμηνης διάρκειας, πριν από την ανάληψη υπηρεσίας. Το βάρος δίνεται στις θέσεις εργασίας επαφής με το κοινό ή στις θέσεις διοικητικής υπηρεσίας.
- Το Ινστιτούτο Τεχνικής των Αγορών Τετράμηνη εντατική εκπαίδευση πλήρους ή μερικής απασχόλησης. Η εκπαίδευση περιλαμβάνει τρεις ειδικεύσεις: γκισέ, διοικητική υπηρεσία, έλεγχο και επιθεώρηση.

##### 4.3.2.2. Το Κέντρο Ανώτερων Τραπεζικών Σπουδών

Το Κέντρο Ανώτερων Τραπεζικών Σπουδών έχει ως αντικείμενο τη συμπληρωματική εκπαίδευση εκείνων που οι ικανότητές τους και η επαγγελματική τους πείρα φαίνεται ότι τους καθιστούν κατάλληλους για την κατάκτηση διευθυντικών θέσεων. Η εκπαίδευση αυτή ανάγεται σε οικονομικά, χρηματοδοτικά, τραπεζικά και νομικά θέματα και παρέχεται βασικά από διακεκριμένα στελέχη του επαγγέλματος. Η πρόσβαση στο πιο πάνω κέντρο σπουδών είναι ανοιχτή στους πτυχιούχους των ΑΕΙ ή τους διπλωματούχους κάποιας Ανώτατης σχολής, ή σε όσους διαθέτουν το πτυχίο του Τεχνικού Τραπεζικού Ινστιτούτου και έχουν τουλάχιστον δυο χρόνια επαγγελματικής πείρας.

## 4.4. Η ΣΥΜΒΑΣΙΑΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ

### 4.4.1. Συλλογική διαπραγμάτευση και Επαγγελματική Εκπαίδευση στη Γαλλία

Η συλλογική διαπραγμάτευση δίνει ιδιαίτερη βαρύτητα στην ανάπτυξη του συστήματος της διαρκούς επαγγελματικής εκπαίδευσης. Παρεμβαίνει σε διεπαγγελματικό, κλαδικό και επιχειρηματικό επίπεδο. Συχνά διευρύνεται με την ισομερή διαχείριση των "κοινωνικών ιδρυμάτων" που ως αποστολή τους έχουν την επαγγελματική εκπαίδευση, η οποία διασφαλίζεται από τους ίδιους τους κοινωνικούς συνομιλητές. Συμπληρώνεται δε από την πληροφόρηση και τις διαβουλεύσεις, με διευκολύνσεις που παρέχονται από το νόμο στους εκλεγμένους εκπροσώπους των εργαζομένων στις επιμέρους επιχειρήσεις και οι οποίες ασκούνται σε συνδυασμό με την παρέμβαση των κοινωνικών συνομιλητών. Εάν αληθεύει ότι οι κοινωνικοί συνομιλητές έχουν πλήρη αυτονομία αποφάσεων από την ώρα που εισέρχονται στη διαδικασία της συλλογικής διαπραγμάτευσης, όπως προβλέπεται από τον Κώδικα Εργασίας, είναι επίσης βέβαιο ότι τα πλαίσια παρέμβασής τους δεν είναι εντελώς απομονωμένα από εκείνα του κράτους, των εκπαιδευτικών φορέων και των επιχειρήσεων. Οι αποφάσεις που λαμβάνει ο καθένας από τους πιο πάνω παράγοντες και οι ενέργειες που αναλαμβάνει, μέσα στη σφαίρα της αυτονομίας του, αλληλεπιδρούν ευρύτατα μεταξύ τους. Εξάλλου, η αλληλεπίδραση αυτή έχει αναζητηθεί μεθοδικά και έχει οργανωθεί από τη γαλλική νομοθεσία, προσδίδοντας έτσι πρωτοτυπία στο γαλλικό σύστημα διαρκούς επαγγελματικής εκπαίδευσης σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Η επένδυση στο πεδίο της

επαγγελματικής εκπαίδευσης διαμέσου των συλλογικών διαπραγματεύσεων, δεν είναι φαινόμενο που εμφανίζεται από μακρό χρόνο στη Γαλλία. Την παρουσία του έκανε αισθητή εδώ και είκοσι χρόνια μόνο, ύστερα από την προοδευτική συνειδητοποίηση των κοινωνικών συνομιλητών που υποστηρίχθηκαν σταθερά από τη δημόσια διοίκηση με την παροχή κατάλληλων κινήτρων. Επιπλέον, πρόκειται για εξελισσόμενη διαδικασία που δεν έχει ακόμη εξαντλήσει τα όριά της. Τα περιθώρια ανάπτυξης είναι σημαντικά. Έτσι, στη σχέση κράτους και κοινωνικών συνομιλητών φαίνεται ότι υπάρχουν περιθώρια, ώστε οι δεύτεροι να διαδραματίσουν περισσότερο βαρύνοντα ρόλο. Ομοίως, η κλαδική διαπραγμάτευση θα μπορούσε να είναι περισσότερο ισχυρή απ' ό,τι είναι σήμερα, ενώ η διαπραγμάτευση σε επίπεδο επιχείρησης, παραμένει ακόμη περιθωριακή. Σ' ό,τι αφορά το αντικείμενο της διαπραγμάτευσης, έστω και εάν ευρύτατα συζητούνται θέματα σχετικά με την επαγγελματική εκπαίδευση των υπαλλήλων και αυτών που ζητούν εργασία, καθώς και θέματα της μαθητείας, η επαγγελματική εκπαίδευση παραμένει ακόμα εκτός του ορίζοντα της διαπραγμάτευσης. Τα διακυβεύματα είναι πολλαπλά και μεγάλα. Στην πραγματικότητα, αντικείμενα συλλογικής διαπραγμάτευσης είναι η οργάνωση του δικαιώματος πρόσβασης των μισθωτών στην επαγγελματική εκπαίδευση, η κατανομή των διαθέσιμων οικονομικών μέσων και ο τρόπος διαχείρισής τους, η αξιοποίηση των γνώσεων που αποκτήθηκαν, ο υπολογισμός τους στο σύστημα κατάταξης και αξιολόγησης, καθώς και ο έλεγχος της προσφερόμενης εκπαίδευσης.

#### *4.4.2. Συλλογική Διαπραγμάτευση και Επαγγελματική Εκπαίδευση στον τραπεζικό τομέα*

Η επεξεργασία των εκπαιδευτικών πολιτικών στον κλάδο των τραπεζών υπακούει στη λογική των οικονομικών αναγκών. Ο καθορισμός του εκπαιδευτικού σχεδιασμού συνθέτει τις ανάγκες σε ειδικεύσεις, σε συνδυασμό με το υπάρχον ανθρώπινο δυναμικό και τις εξελίξεις του κλάδου, στο πλαίσιο ενός ευέλικτου νομοθετικού πλαισίου. Στον τομέα της εκπαίδευσης, ο τραπεζικός κλάδος προώθησε την ψήφιση του νομικού πλαισίου για συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση. Πολύ πριν την ψήφιση του νόμου του 1971 που αναθεώρησε τις διακλαδικές συμβάσεις του 1970, οι τράπεζες εκπαιδευαν ανέκαθεν το προσωπικό τους με τη μέθοδο της διαρκούς επαγγελματικής εκπαίδευσης. Πράγματι, το πρώτο Κέντρο Τραπεζικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (CFPB) δημιουργήθηκε το 1932, ενώ το 1942 δημιουργήθηκε το Κέντρο Ανωτέρων Τραπεζικών Σπουδών (CESB) και το 1951 το Τεχνικό Τραπεζικό Ινστιτούτο (ITB). Ο κλάδος δεν περιέμενε την ψήφιση νόμων ούτε περιχαρακώθηκε σε αυτή τη λογική. Άλλωστε σήμερα, η νομοθετική υποχρέωση του 1,5% για την επαγγελματική εκπαίδευση δεν αφορά τον κλάδο που επενδύει ήδη πάνω από το 5% του συνόλου των δαπανών μισθοδοσίας. Αυτή η τραπεζική λογική δεν εμφανίζεται μόνο στη Γαλλία. Σε ορισμένες γειτονικές χώρες, έχουν δημιουργηθεί κέντρα τραπεζικών σπουδών από τα τέλη του 19ου αιώνα. Πρόκειται για έναν επαγγελματικό κλάδο όπου η διαρκής επαγγελματική εκπαίδευση είναι απαραίτητη γιατί η αξία της γνώσης και της εμπειρίας είναι θεμελιώδης. Αυτό το επαγγελματικό κεκτημένο ακολουθεί δύο δρόμους: κατά την πρόσληψη των υπαλλήλων, με συγκεκριμένη εισαγωγική επαγγελματική εκπαίδευση, κατόπιν δε σε όλη τη σταδιοδρομία τους, κατά τη διάρκεια της οποίας έχουν τη δυνατότητα πρόσβασης σε μαθήματα και κύκλους σπουδών που παρέχει και οργανώνει ο κλάδος. Και τούτο γίνεται απλά και μόνο για να εμπλουτισθούν και να συμπληρωθούν οι επιμέρους γνώσεις τους. Για κάθε επίπεδο πτυχίου αντιστοιχεί και μια συμπληρωματική τραπεζική επαγγελματική εκπαίδευση καθώς και ολόκληρο σύστημα που οδηγεί στο Κέντρο Ανωτέρων Τραπεζικών Σπουδών. Η πολιτική λοιπόν του κλάδου είναι εξολοκλήρου πρωτότυπη. Ο τραπεζικός τομέας δεν ικανοποιείται μόνο από την εφαρμογή των τυπικών ρυθμίσεων. Έχει τη δική του λογική εσωτερικής διαπραγμάτευσης.

#### *4.4.3. Τα στάδια της συλλογικής διαπραγμάτευσης για την επαγγελματική εκπαίδευση στον τραπεζικό τομέα*

##### **ΑΝΑΚΕΦΑΛΕΩΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ**

Ημερομηνία Συμβαλλόμενοι Αντικείμενο της σύμβασης υπογραφής Συλλογική σύμβαση 20 Φεβρουαρίου 1985  
Συνδικαλιστικοί Στόχοι και μέσα της οργανισμοί υπαλλήλων επαγγελματικής εκπαίδευσης και εργοδοτών Συλλογική σύμβαση Συνδικαλιστικοί Αναθεώρηση της 19 Απριλίου 1989 οργανισμοί υπαλλήλων διδασκαλίας στο Τεχνικό Τραπεζικό Ινστιτούτο και εργοδοτών Συλλογική σύμβαση Συνδικαλιστικοί Αναθεώρηση του πτυχίου 21 Ιουνίου 1991 οργανισμοί υπαλλήλων τραπεζ. Επαγγελματικής και εργοδοτών ικανότητας Συλλογική σύμβαση Συνδικαλιστικοί Ρόλος των ισότιμων 27 Φεβρουαρίου 1992 οργανισμοί υπαλλήλων Περιφερειακών επιτροπών και εργοδοτών για την απασχόληση Συλλογική σύμβαση Συνδικαλιστικοί Στόχοι και μέσα της διαρκούς 12 Φεβρουαρίου 1993 οργανισμοί υπαλλήλων επαγγελματικής εκπαίδευσης και εργοδοτών

4.4.3.1. Συμφωνία της 20ης Φεβρουαρίου 1985 για τους στόχους και τα μέσα της επαγγελματικής εκπαίδευσης των υπαλλήλων Στις 20 Φεβρουαρίου 1985 ο τραπεζικός κλάδος υπέγραψε συλλογική σύμβαση σε εθνικό επίπεδο όπου προσδιορίζονται οι στόχοι και τα μέσα της διαρκούς επαγγελματικής εκπαίδευσης των υπαλλήλων, σύμφωνα με το Νόμο 84-130 της 24ης Φεβρουαρίου του 1984, για την αναμόρφωση της διαρκούς επαγγελματικής εκπαίδευσης. Συμβαλλόμενοι ήταν: από τη μία πλευρά η Ένωση Γαλλικών Τραπεζών και από την άλλη οι ακόλουθες συνδικαλιστικές οργανώσεις: CFDT, CFTC, CGT/FO, FNSF/CGT, SNB/CGC. Στο προοίμιο, αναγνωρίζεται από τον κλάδο η αναγκαιότητα της επαγγελματικής εκπαίδευσης ως βασικό στοιχείο της προβλεπτικής διαχείρισης. Η επαγγελματική εκπαίδευση επιτρέπει την αναγκαία μόνιμη προσαρμογή στις διαρθρωτικές, συγκυριακές και τεχνολογικές μεταβολές. Εξάλλου, αποτελεί απάντηση στις προσδοκίες του προσωπικού, γιατί επιτρέπει την εξέλιξη της σταδιοδρομίας, αλλά και ως δαπάνη προορίζεται να βελτιώσει την αποτελεσματικότητα των τραπεζικών ιδρυμάτων. Ο κλάδος υπενθυμίζει ότι στη συγκεκριμένη περίπτωση βρίσκεται στην πρώτη γραμμή από όλους τους άλλους επαγγελματικούς κλάδους και προτίθεται να συνεχίσει τις προσπάθειες.

##### *4.4.3.1.1. Η φύση των εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων και η ιεράρχησή τους*

Οι εκπαιδευτικές δραστηριότητες πρέπει να έχουν ως αντικείμενο την προετοιμασία της προσαρμογής του προσωπικού στις τρέχουσες εξελίξεις, την ανάπτυξη του επαγγελματισμού των εργαζομένων στα τραπεζικά ιδρύματα καθώς και να συνοδεύουν την παραδοσιακή πολιτική των εσωτερικών προαγωγών που ισχύει στον κλάδο, έχοντας υπόψη το νόμο 83-635 της 13ης Ιουλίου για την ισότητα ανδρών και γυναικών (άρθρο 1). Η επαγγελματική εκπαίδευση οφείλει, κάθε φορά που είναι απαραίτητο, να ανατρέχει στο εναλλακτικό σύστημα μεταξύ θεωρητικής και

πρακτικής άσκησης, (άρθρο 2). Ως πρώτη προτεραιότητα της διαρκούς επαγγελματικής εκπαίδευσης καθορίζεται η συνεχής βελτίωση των πιστωτικών μεθόδων και των παρεχόμενων τραπεζικών υπηρεσιών στο σύνολο των παραγόντων της οικονομίας, (άρθρο 3). Με σκοπό την υποβοήθηση του προσωπικού να προσαρμοσθεί στις εξελίξεις που σημειώνονται στον κλάδο, τα προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης επικεντρώνονται στην παροχή πρακτικών μεθόδων και εργαλείων που επιτρέπουν την ανίχνευση, την ανάλυση και την επίλυση των προβλημάτων που αντιμετωπίζει. Άλλωστε διατυπώνεται η επιθυμία να παρασχεθεί σε ένα μεγάλο τμήμα του προσωπικού γενική εκπαίδευση, (άρθρο 4).

#### *4.4.3.1.2. Η αναγνώριση των προσόντων που αποκτήθηκαν από τις εκπαιδευτικές δραστηριότητες*

Ο κλάδος υποστηρίζει ότι η εξειδίκευση δεν απορρέει μόνο από την απόκτηση γνώσεων. Οι γνώσεις θα πρέπει να συμπληρώνονται από την ανάληψη των πραγματικών και επαγγελματικών ευθυνών που οδηγούν σε βαθμολογικές εξελίξεις. Η συλλογική σύμβαση συνδέει την κατοχή ενός κλιμακίου με την απόκτηση διπλώματος επαγγελματικής ικανότητας και επεκτείνεται στα πτυχία του Τραπεζικού Τεχνικού Ινστιτούτου, (άρθρο 9). Μετά από σχετικό αίτημα των ενδιαφερομένων, οι τράπεζες παραχωρούν πιστοποιητικό παρακολούθησης σεμιναρίων ή κύκλων διδασκαλίας για τα οποία δεν προβλέπεται απονομή πτυχίου κατά τη λήξη των μαθημάτων, (άρθρο 10).

#### *4.4.3.1.3. Οι όροι υποδοχής και ένταξης των νέων στις επιχειρήσεις από την άποψη της επαγγελματικής εκπαίδευσης*

Ο τραπεζικός κλάδος επιβεβαιώνει τη θέλησή του να θέσει σε εφαρμογή νέες εναλλακτικές μορφές που ορίζονται από τη διεπαγγελματική σύμβαση της 26ης Οκτωβρίου 1983, όπως επαναλαμβάνονται στο νόμο της 24ης Οκτωβρίου του 1984 και ερμηνεύεται από τις υπουργικές εγκυκλίους: 1 και 2 της 1ης Οκτωβρίου 1984. Με αυτόν τον τρόπο επιδιώκει να διευκολύνει την πρόσβαση στην εργασία των νέων που βρίσκονται σε αναζήτηση εργασίας, (άρθρο 16). Ο τραπεζικός κλάδος δέχεται ότι οι νέοι που υπάγονται στο καθεστώς της αλληλοδιαδοχικής σύμβασης (προσαρμογή ή εξειδίκευση) θα προτιμούνται για πρόσληψη από τους υποψήφιους με το ίδιο ακριβώς προφίλ που όμως δεν έχουν παρακολουθήσει τα σεμινάρια στην περίπτωση που έχει δημιουργηθεί ή μείνει οριστικά κενή μια θέση που ανταποκρίνεται στα προσόντα τους, (άρθρο 20).

#### *4.4.3.1.4. Θέσεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων*

Η CFDT (Γαλλική Δημοκρατική Συνομοσπονδία Εργασίας) διατύπωσε έντονες διαμαρτυρίες που δεν έγινε δυνατό να ενεργοποιηθεί η συμφωνία με πιο συγκεκριμένο τρόπο σε επίπεδο επιχείρησης. Η συνεργασία μεταξύ κλάδου και επιχείρησης αποδείχθηκε αρκετά ελλιπής. Όπως για παράδειγμα στην περίπτωση χορήγησης βεβαίωσης για την παρακολούθηση ενός κύκλου επαγγελματικής εκπαίδευσης όταν δεν προβλέπεται η απόκτηση πτυχίου. Υπάρχουν όμως και άλλα παραδείγματα που μπορούν να απεικονίσουν αυτή τη διαπίστωση, όπως: - η απουσία οργάνωσης τραπεζικών κύκλων επαγγελματικής εκπαίδευσης στις περιφερειακές επιτροπές, - η πρόσληψη νέων στις τράπεζες που είχε εκτιμηθεί σε 5.000 θέσεις το χρόνο. Τελικά η σύμβαση είναι καλή ως προς τους προσανατολισμούς της, όμως στο κείμενο δεν συμπεριλήφθησαν αναγκαστικά όλες οι θετικές απόψεις. Πέρα από τον ετήσιο ποσοτικό απολογισμό που παρουσιάζει η Ένωση Γαλλικών Τραπεζών, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις δεν μπόρεσαν να υπολογίσουν τις πραγματικές ποιοτικές επιπτώσεις αυτής της σύμβασης σε επίπεδο επιχείρησης. Παρά τους λανθασμένους χειρισμούς των συνδικάτων, τελικά:

\* Το συνδικάτο FO (Εργατική Δύναμη) υπέγραψε τη σύμβαση θεωρώντας ότι είναι πολύ καλή, διατύπωσε μάλιστα τη γνώμη ότι είναι διατεθειμένη να την παρατείνει. Στις διαπραγματεύσεις που ακολούθησαν, η FO απαίτησε ορισμένες τροποποιήσεις και βελτιώσεις.

\* Η CFTC (Συνομοσπονδία Γάλλων Εργαζομένων Χριστιανών) διαπίστωσε ότι πρόκειται για καλή σύμβαση όμως διατύπωσε επιφυλάξεις γιατί δεν ήταν περισσότερο δεσμευτική για τις επιχειρήσεις. Σημειώνει άλλωστε ότι ο απολογισμός της εφαρμογής της σε κλαδικό επίπεδο περιορίζεται σε αυστηρά ποσοτική ανάλυση.

*4.4.3.2. Σύμβαση της 19ης Απριλίου 1989 για την αναμόρφωση των μαθημάτων του Τραπεζικού Τεχνικού Ινστιτούτου*  
Συμβαλλόμενοι ήταν: από το ένα μέρος η Ένωση Γαλλικών Τραπεζών (ABF) και από την άλλη οι CFDT, CGT/FO, SNB/CFE-CGC. Ο σκοπός της αναμόρφωσης είναι διπλός. Από τη μία μεριά αποβλέπει στη βελτίωση του ποσοτού επιτυχίας διατηρώντας την ποιότητα και το επίπεδο της διδασκαλίας και, από την άλλη, στην προσαρμογή των μαθημάτων στην εξέλιξη των αναγκών του επαγγέλματος. Έργο του ITB είναι η παροχή στους κατόχους τραπεζικού επαγγελματικού διπλώματος (Brevet Professionnel banque) μιας προαγωγικής κλίμακας και η διευκόλυνση της ένταξης των πτυχιούχων επιπέδου εθνικού απολυτηρίου με επιπλέον δύο χρόνια ανώτερες σπουδές, που σήμερα προσλαμβάνονται στα τραπεζικά ιδρύματα. Οι προτεινόμενες αλλαγές αποβλέπουν βασικά στην αναθεώρηση των παιδαγωγικών στόχων και του περιεχομένου της εκπαίδευσης που παρέχει το Τεχνικό Τραπεζικό Ινστιτούτο, (άρθρο 2). Ο τραπεζικός κλάδος επιμένει στην ανάγκη τα τραπεζικά ιδρύματα να εμπιστεύονται στους νέους πτυχιούχους, σε ευνοϊκό χρονικό διάστημα από την απόκτηση του πτυχίου τους, μια θέση που να αναλογεί στην επαγγελματική εκπαίδευση που έλαβαν, (άρθρο 3). Επιπροσθέτως, ο αριθμός των ημερών επαγγελματικής εκπαίδευσης αυξήθηκε με αντάλλαγμα την τακτική παρουσία των εκπαιδευομένων, (άρθρο 4).

#### *4.4.3.3. Σύμβαση της 21ης Ιουνίου 1991 για την αναμόρφωση του τραπεζικού επαγγελματικού διπλώματος*

Συμβαλλόμενοι ήταν από το ένα μέρος η Ένωση Γαλλικών Τραπεζών και από την άλλη οι CFDT, CFTC, CGT/FO. Το τραπεζικό επαγγελματικό δίπλωμα (BP) είναι δίπλωμα επιπέδου IV που εφοδιάζει τους κατόχους του με πολυσήμαντη επαγγελματική γνώση που αντιστοιχεί σε διάφορες θέσεις συναλλαγής ή διοικητικές. Παρέχει στους νεοπροσλαμβανόμενους κατόχους εθνικού απολυτηρίου ή πτυχίου επιπέδου III, που δεν έχουν πρόσβαση στο Τεχνικό Τραπεζικό Ινστιτούτο, Δίπλωμα Τραπεζικής Επαγγελματικής Κατάρτισης. Συνιστά, επίσης μέσο εκπαίδευσης που επιτρέπει στο αρχαιότερο προσωπικό ( με σπουδές Κέντρου Τραπεζικής Ικανότητας-CAP ή απλά με αρχαιότητα) να διευρύνει τις ικανότητές του με την παρακολούθηση έγκυρης επαγγελματικής εκπαίδευσης, (άρθρο 1). Στο εξής, το δίπλωμα διαρθρώνεται σε ολοκληρωμένες ενότητες που συμπληρώνονται από σύστημα απαλλαγών, ανάλογα με τα διπλώματα που ήδη κατέχει ο υποψήφιος και από σύστημα κατατακτικής δοκιμασίας κατά την πρόσληψή του. Θα

διευκολύνεται εξάλλου ο προσδιορισμός εξατομικευμένων εκπαιδευτικών κύκλων που έχουν ως στόχο την εξασφάλιση σε κάθε υποψήφιο των καλλύτερων ευκαιριών για επιτυχία, (άρθρο 2). Από παιδαγωγική άποψη, προσαρμοσμένη στις σύγχρονες αντιλήψεις, η κατάρτιση στηρίζεται σε θεματολογίες που εκφράζουν επαγγελματικές τεχνονγνωσίες και επιτρέπουν την εξασφάλιση της εκπαίδευσης κατά αντικείμενο. Με τον τρόπο αυτό περιορίζουν το χάσμα μεταξύ της πολύ θεωρητικής διδασκαλίας και της πραγματικότητας της επαγγελματικής ζωής, (άρθρο 3).

Στα πλαίσια αυτής της αναθεώρησης ενεργοποιήθηκαν τρία μέσα: - για όλους τους υποψήφιους υπάρχει σύστημα προφορικής διδασκαλίας που γίνεται τις ημέρες των επαναλήψεων και συμπληρώνει τα άλλα παιδαγωγικά μέσα που τίθενται στη διάθεσή τους. - όλοι οι συνεργάτες των τραπεζών που στα πλαίσια της εκπαίδευσης αναλαμβάνουν την εκπαίδευση ομάδας μαθητών, λαμβάνεται η μέριμνα να εκπαιδευθούν για ένα τριήμερο στις νέες παιδαγωγικές μεθόδους, με τη στήριξη του Κέντρου Εκπαίδευσης Τραπεζικού Επαγγέλματος, ενώ σε κάθε κύκλο θα γίνεται αξιολόγηση της επιτυχίας τους. - όλοι οι υποψήφιοι, πριν από την εισαγωγή τους στην επαγγελματική εκπαίδευση, διαγωνίζονται σε κατατακτήρια δοκιμασία που σχετίζεται με το σύνολο των διδαχθέντων μαθημάτων, ώστε να διευκολυνθεί ο προσανατολισμός τους κατά τη διαδικασία της επαγγελματικής τους εκπαίδευσης. Σύμφωνα με την άποψη του συνδικάτου F.O. (Εργατική δύναμη), που είναι μια από τις συμβληθείσες οργανώσεις, η αναβάθμιση του Τεχνικού Τραπεζικού Ινστιτούτου είναι επιβεβλημένη. Αντίθετα έχει διαφορετική άποψη για το Ανώτερο πτυχίο που παρέχει το CESA (Κέντρο Ανώτερων Τραπεζικών Σπουδών), επειδή ελέγχεται από την εργοδοσία. Άλλωστε οι κάτοχοι του προάγονται πολύ πιο εύκολα και έχουν περισσότερα πλεονεκτήματα σε σχέση με τους διπλωματούχους του Τεχνικού Τραπεζικού Ινστιτούτου. Η ίδια συνδικαλιστική οργάνωση διεκδικεί για τους διπλωματούχους του Τεχνικού Τραπεζικού Ινστιτούτου το δικαίωμα κατάταξής τους στο 5ο κλιμάκιο ενώ σήμερα κατατάσσονται στο 3ο. Η πιο πάνω σύμβαση τροποποιήθηκε στις 27 Φεβρουαρίου 1992 με συμπληρωματική συμφωνία που αφορά στην αύξηση των βαθμών οι οποίοι προβλέπονται για την απόκτηση του Τραπεζικού Επαγγελματικού Διπλώματος (BP). Η αύξηση αυτή χορηγείται με βάση τους 5 βαθμούς ανά εξεταστική ενότητα, από τη στιγμή που το αποτέλεσμα της αντίστοιχης εξεταστικής δοκιμασίας ανακοινώνεται υποχρεωτικά και χωρίς εξαιρέσεις, και εφόσον φυσικά είναι επιτυχές.

#### *4.4.3.4. Σύμβαση της 12ης Φεβρουαρίου 1993 για τα μέσα και το αντικείμενο της διαρκούς επαγγελματικής εκπαίδευσης*

Στη νέα αυτή σύμβαση του τραπεζικού κλάδου για την επαγγελματική εκπαίδευση, συμβαλλόμενοι ήταν από το ένα μέρος η Ένωση Γαλλικών Τραπεζών και από την άλλο οι CFDT, CFTC, SNB/CGC. Αντικαθιστώντας τη σύμβαση της 20ης Φεβρουαρίου 1985 (που είχε ανανεωθεί το Φεβρουάριο του '93), προσδιορίζει για τα πέντε προσεχή χρόνια τους κυριότερους προσανατολισμούς της εκπαιδευτικής πολιτικής του κλάδου. Οι συμβαλλόμενοι τονίζουν ότι οι αλλαγές που αντιμετωπίζουν σήμερα τα τραπεζικά ιδρύματα απαιτούν, από πλευράς εργαζομένων, προσωπική δέσμευση ώστε να αποκτηθούν και να χρησιμοποιηθούν οι απαραίτητες γνώσεις που συμβάλλουν στη βελτίωση των παρεχομένων υπηρεσιών. Οι επαναπροσδιορισθείσες προτεραιότητες εξακολουθούν, όπως και το 1985, να επικεντρώνονται στην αναγκαιότητα για οργάνωση της προσαρμογής των ειδικοτήτων στις ανάγκες της οικονομίας, διαφοροποίηση του τραπεζικού επαγγέλματος, αλλά και ανάπτυξη των τεχνολογικών μεταβολών, (άρθρα 1 έως 32). Γίνεται ιδιαίτερη αναφορά και εκφράζεται ιδιαίτερο ενδιαφέρον για τις παιδαγωγικές τεχνικές που εφαρμόζονται (άρθρο 4). Σημειώνεται η ανάγκη να ενισχυθεί η πολιτική της πληροφόρησης για την επαγγελματική εκπαίδευση σε επίπεδο επιχείρησης, (άρθρο 7). Επιβεβαιώνεται επίσης η υποχρέωση για παροχή συμπληρωματικών μέσων στους συνδικαλιστικούς αντιπροσώπους και στους εκλεγμένους εκπροσώπους των εργαζομένων. Με αυτό τον τρόπο, η σύμβαση ορίζει τους βασικούς κανόνες λειτουργίας των εκπαιδευτικών επιτροπών στις τράπεζες με προσωπικό 200 τουλάχιστον ατόμων. Σε τράπεζες με προσωπικό κάτω των 200 ατόμων, τα μέλη της επιτροπής επιχείρησης δικαιούνται άδεια απουσίας 3 ωρών πριν από την έναρξη κάθε μιας από τις δυο συνεδριάσεις της επιτροπής, που είναι αφιερωμένες στην επαγγελματική εκπαίδευση, (άρθρα 10 έως 15). Η σύμβαση προβλέπει νέες διατάξεις σχετικά με τη μαθητεία (άρθρο 19). Ο κλάδος μάλιστα δηλώνει ότι είναι έτοιμος να συμμετάσχει στην πειραματική σύσταση CFA (Κέντρων Επαγγελματικής Μαθητείας). Σε αυτό το πλαίσιο δεσμεύεται να υποδεχθεί σπουδαστές διαφόρων επιπέδων, κυρίως δε νέους που προετοιμάζουν δίπλωμα IV επιπέδου. Σε κάθε περίπτωση, εξακολουθεί να προωθεί τις εργασιακές συμβάσεις εξειδίκευσης και προσαρμογής, (άρθρο 17). Άλλωστε, ιδιαίτερη μέριμνα δίνεται στους μισθωτούς με λιγότερα προσόντα. Έτσι, πέρα από τις διατάξεις που προβλέπονται από τη CCN (Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας) και τις συμβάσεις που ισχύουν στον κλάδο με τις οποίες διευκολύνονται οι εργαζόμενοι για την απόκτηση διπλώματος CAP και BP (Διπλώματα Τραπεζικής Επαγγελματικής Ικανότητας), προβλέπεται ότι, στα πλαίσια των πιστώσεων που διατίθενται για την επαγγελματική εκπαίδευση (για εργαζόμενους που προετοιμάζουν πτυχίο επιπέδου V), τα τραπεζικά ιδρύματα θα βαρύνονται με τις δαπάνες της σχετικής εκπαίδευσης των μισθωτών, (άρθρο 20). Εξάλλου, προκειμένου να διασφαλισθεί η ισότητα μεταξύ ανδρών-γυναικών ως προς την πρόσβασή τους στην επαγγελματική εκπαίδευση, ορίζεται ότι οι τράπεζες πρέπει να φροντίζουν ώστε οι εκπαιδευτικοί οργανισμοί να λαμβάνουν υπόψη τους τις περιπτώσεις υπαλλήλων που εργάζονται με καθεστώς μερικής απασχόλησης ή εναλλασσόμενου ωραρίου, (άρθρο 21 και 24).

#### *4.4.4. Ανάλυση θεμάτων προς διαπραγμάτευση*

##### *4.4.4.1. Η μαθητεία*

Από το Δεκέμβριο του 1994 άρχισε να εφαρμόζεται ο νόμος που αφορά στην μαθητεία και στην εναλλασσόμενη εκπαίδευση. Μελετάται παράλληλα η δημιουργία ικανοποιητικού αριθμού Κέντρων Μαθητείας (CFA) κυρίως στις περιφέρειες Provence Alpes, Cote d'Azur, Nord pac de Calais και Ile de France. Ήδη δύο Κέντρα Μαθητείας CFA λειτουργούν στις περιφέρειες της Lorraine και Pays de Loire. Ο Τραπεζικός Κλάδος, διατηρεί την πολιτική ανάπτυξης της εναλλασσόμενης εκπαίδευσης αφού, για παράδειγμα το 1993, υπογράφηκαν 1015 συμβάσεις εκπαίδευσης με στόχο την προσαρμογή, την απόκτηση ειδικοτήτων, τον επαγγελματικό προσανατολισμό και τη μαθητεία. Παράλληλα εφαρμόζεται σύστημα απόκτησης τίτλου σπουδών για τους νέους μισθωτούς με σύμβαση εξειδίκευσης χωρίς προηγούμενη εμπειρία.

#### *4.4.4.2. Η προληπτική διαχείριση των θέσεων εργασίας*

Η Ένωση Γαλλικών Τραπεζών πρότεινε τη δημιουργία παρατηρητήριου επαγγελματιών ώστε να διασφαλίζεται η καλύτερη εκτίμηση των εξελίξεων και η ανάλογη προσαρμογή της επαγγελματικής εκπαίδευσης. Η πρόταση αυτή δεν έγινε δεκτή. Το κενό αυτό καλύπτει η Εθνική Επιτροπή Ισομερούς Διαχείρισης που λειτουργεί ως παρατηρητήριο επαγγελματιών. Το 1992, για πρώτη φορά και με πειραματική μορφή, 47 τράπεζες που αντιπροσωπεύουν το 70% του εργατικού δυναμικού της Ένωσης Γαλλικών Τραπεζών, υπολόγισαν το εργατικό δυναμικό και τις προσλήψεις τους κατά κατηγορία απασχόλησης, σύμφωνα με τον κατάλογο που επεξεργάστηκε ομάδα εργασίας, ύστερα από αίτημα της CPNE (Εθνική Κλαδική Επιτροπή Ισομερούς Διαχείρισης). Τα αποτελέσματα που προέκυψαν και δόθηκαν στη δημοσιότητα, δείχνουν ότι το 1992, το 37% των τραπεζοϋπαλλήλων εργάζονταν σε υπηρεσίες επαφής με το κοινό και το 28% εκτελούσε τις διοικητικές τραπεζικές εργασίες. Το υπόλοιπο 35% κατανεμόταν με αρκετή ομοιομορφία σε άλλες κατηγορίες απασχόλησης. Ως προς τις προσλήψεις, η προτεραιότητα δόθηκε σε προσωπικό επαφής (46% των προσλήψεων) και λιγότερο στις απασχολήσεις για τη διεκπεραίωση διοικητικών λειτουργιών και πληροφορικής (17% και 9% αντιστοίχως). Η Ένωση Γαλλικών Τραπεζών εισηγήθηκε επίσης τη δημιουργία ενός CEP (Κέντρο Βασικής Εκπαίδευσης) που όμως δε έγινε δεκτή.

### **4.5. Η ΙΣΟΜΕΡΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ**

#### *4.5.1. Ρόλος της Εθνικής Κλαδικής Επιτροπής Ισομερούς Διαχείρισης (CPNE)*

##### *4.5.1.1. Ετήσια συνάντηση*

Κάθε χρόνο πραγματοποιείται μεγάλος αριθμός συσκέψεων της Επιτροπής. Η κατάσταση της απασχόλησης στον κλάδο εξετάζεται τουλάχιστον μια φορά το χρόνο. Ο απολογισμός για τους παράγοντες που επιδρούν στις εξελίξεις της απασχόλησης στον κλάδο, γίνεται κατά τη διάρκεια αυτής της συνάντησης. Πρόκειται για γενική προσέγγιση που επικεντρώνεται σε δύο άξονες: - Το παγκόσμιο οικονομικό περιβάλλον: οι τράπεζες υφίστανται άμεσα τις οικονομικές επιρροές μέσα από τις επενδύσεις των πελατών τους. Με τον ίδιο τρόπο, μια γενική οικονομική επιβράδυνση γίνεται αμέσως αισθητή στις τράπεζες. - Οι κανονιστικοί παράγοντες, που στο τραπεζικό επάγγελμα έχουν σημαντική σημασία, τόσο σε εθνικό, όσο και σε διεθνές επίπεδο. Κατόπιν, προσεγγίζονται όλα τα προβλήματα απολύσεων που παρουσιάζονται μέσα στο χρόνο, σε κάθε τράπεζα. (Συντάσσεται κατάλογος όλων των προβλημάτων απασχόλησης που κατέληξαν σε απολύσεις). Επίσης εξετάζονται κοινωνικά προγράμματα καθώς και μέτρα εθελουσίας εξόδου που έχουν προταθεί. Τέλος, παρουσιάζονται οι απόψεις της Επιτροπής Ισομερούς Διαχείρισης για τις εξελίξεις της απασχόλησης στο σύνολο του κλάδου για το προσεχές έτος αλλά και για τα δύο επόμενα χρόνια.

##### *4.5.1.2. Άλλες συναντήσεις που αφορούν στην επαγγελματική εκπαίδευση*

Κατά τις συναντήσεις αυτές συζητώνται θέματα όπως, η αναθεώρηση όλων των τραπεζικών επαγγελματικών σπουδών. Να σημειώσουμε ότι από το 1984-85, οι ειδικοί αλλάξαν πολύ γρήγορα, με νομοθετικές και κανονιστικές ρυθμίσεις. Επίσης οι κύκλοι τραπεζικών επαγγελματικών σπουδών εκσυγχρονίσθηκαν σημαντικά. Στο πλαίσιο της Επιτροπής Ισομερούς Διαχείρισης, εφαρμόζονται ανανεωμένα προγράμματα σπουδών. Με την υπογραφή κλαδικών συμφωνιών Ισομερούς Διαχείρισης καθορίζονται οι προϋποθέσεις για την πρόσβαση των υποψηφίων σε αυτούς τους κύκλους επαγγελματικής εκπαίδευσης (αν τα μαθήματα θα γίνονται εντός ή εκτός ωραρίου, ποιος θα επιβαρυνθεί με τις σχετικές δαπάνες εγγραφής, πως θα εκπαιδευθεί το διδακτικό προσωπικό, κλπ ...). Όπως προηγουμένως υπογραμμίσθηκε, η CPNE, που λειτουργεί ως παρατηρητήριο επαγγελματιών και ειδικοτήτων, ανέθεσε τη μελέτη καταγραφής των προσόντων των επαγγελματιών εξειδικεύσεων στον τραπεζικό κλάδο. Τη μελέτη αυτή ανέλαβε εξωτερική εταιρία χωρίς αυτό να αποτελέσει αντικείμενο διαπραγμάτευσης με τα συνδικάτα. Πάντως τα συνδικάτα αποδέχθηκαν τη μελέτη με ενδιαφέρον.

##### *4.5.2. Ρόλος των περιφερειακών επιτροπών ισομερούς διαχείρισης*

Η συμφωνία της 27ης Φεβρουαρίου 1992 όρισε ότι ο ρόλος των περιφερειακών επιτροπών ισομερούς διαχείρισης είναι να λειτουργούν ως επιτροπές ισομερούς διαχείρισης της επαγγελματικής εκπαίδευσης. Οι περιφερειακές επιτροπές ισομερούς διαχείρισης, στα πλαίσια των αρμοδιοτήτων τους για την επαγγελματική κατάρτιση, που απορρέουν από το άρθρο 10 της Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης, αναλαμβάνουν να μελετούν και να αναζητούν λύσεις των πρακτικών προβλημάτων που θα μπορούσαν να δημιουργηθούν σε τοπικό επίπεδο από την εφαρμογή συμβατικών όρων σχετικών με την τραπεζική επαγγελματική εκπαίδευση που διοργανώνεται από το κέντρο τραπεζικής εκπαίδευσης. Διατυπώνονται επιπροσθέτως αιτιολογημένες απόψεις για όλα τα προβλήματα που προκύπτουν.

Η Επιτροπή Ισομερούς Διαχείρισης συγκεντρώνει τις πληροφορίες που προέρχονται από τις περιφερειακές επιτροπές ισομερούς διαχείρισης προκειμένου να εκτιμήσει τις πρακτικές δυσκολίες που παρουσιάζονται σε τοπικό επίπεδο κατά την εφαρμογή των κλαδικών συμβάσεων όπως παρατέθηκαν στο προηγούμενο άρθρο ενώ προβλέπεται να αναφέρεται τακτικά στην Εθνική Επιτροπή Ισομερούς Διαχείρισης Τραπεζών.

### **4.6. ΟΙ ΚΑΙΝΟΤΟΜΕΣ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΕΣ**

#### *4.6.1. Νέα αντίληψη για τη συνεχιζόμενη κατάρτιση*

Η σύμβαση της 21ης Ιουνίου 1991 χωρίς αμφιβολία περιλαμβάνει καινοτόμες ρυθμίσεις σχετικά με τη πρόσβαση στην επαγγελματική εκπαίδευση. Ο καινοτόμος χαρακτήρας του συστήματος επαγγελματικής εκπαίδευσης αναδεικνύεται στα εξής σημεία:

α. Επεξεργασμένο σύστημα αξιολόγησης



- Τα κατατακτήρια τεστ

Η πορεία της ατομικής επαγγελματικής κατάρτισης καθορίζεται από ένα κατατακτήριο τεστ πριν από την έναρξη των μαθημάτων, που ισχύει για όλους τους υποψήφιους. Από αυτό το τεστ προκύπτει η προτεινόμενη κατάλληλη εκπαίδευση αφού παίρνει υπόψη της τα αποτελέσματα που λαμβάνει ο υποψήφιος σε κάθε θεματικό πεδίο στο οποίο εξετάζεται. Προβλέπονται δύο επίπεδα εκπαίδευσης, ένα ενδιάμεσο και ένα τελικό. Ο υπάλληλος κατατάσσεται σε ένα από τα δύο επίπεδα ανά θεματικό πεδίο ανάλογα με το αποτέλεσμα του κατατακτήριου τεστ. Σκοπός αυτού του συστήματος είναι να διευκολυνθούν οι εργαζόμενοι να παρακολουθήσουν τα μαθήματα που αντιστοιχούν στο επίπεδό τους.

- εξαίρεση από τις εξετάσεις

Ο σχετικός κανονισμός προβλέπει τη δυνατότητα να εξαιρούνται από τις εξετάσεις υπάλληλοι που έχουν ήδη το απαιτούμενο επίπεδο κάποιου μαθήματος. Το σύστημα αυτό αποβλέπει στην κινητοποίηση των υπαλλήλων ώστε να μη δημιουργείται η εντύπωση ότι “επαναλαμβάνουν αυτό που ήδη γνωρίζουν”.

## β. Σύστημα προσανατολισμένο σε ενήλικες

Σημαντικό πρόβλημα των υπαλλήλων που παρακολουθούν μαθήματα επαγγελματικής κατάρτισης, είναι ότι η εκπαίδευση ακολουθεί τα σχολικά πρότυπα. Ένα από τα σημεία της μεταρρύθμισης αποτελεί η προσπάθεια ώστε η εκπαίδευση να προσαρμόζεται στις απαιτήσεις ενηλίκων εκπαιδευομένων με επαγγελματική πείρα. Το πρόγραμμα στηρίζεται στην παιδαγωγική για ενήλικες, προσανατολίζεται δε στην επιτυχία και όχι στην επιλογή, όπως γίνεται στην αρχική εκπαίδευση. Το σύστημα αυτό ανατρέπει ριζικά τις αρχές της αρχικής εκπαίδευσης όπου οι εξετάσεις γίνονται με κριτήριο την επιλογή και το εκπαιδευτικό σύστημα στηρίζεται σε σχολικά πρότυπα. Το παιδαγωγικό σύστημα που τέθηκε σε ισχύ με τη σύμβαση της 21ης Ιουνίου 1991 στηρίζεται στο γεγονός ότι ο εκπαιδευόμενος είναι και πρωταγωνιστής της επαγγελματικής του εκπαίδευσης. Γι’ αυτό συμμετέχει σε δυναμικές ομάδες αντί να παρακολουθεί παραδοσιακά μαθήματα.

### 4.6.2. Η κοινή επένδυση

Για την παρακολούθηση των μαθημάτων, οι σπουδαστές του Τραπεζικού Τεχνικού Ινστιτούτου (ITB), που αποκτούν δίπλωμα ανώτερης εκπαίδευσης (CNAM) χρησιμοποιούν το ½ του εργάσιμου χρόνου ενώ το άλλο ½ γίνεται εκτός ωραρίου εργασίας. Η εγγραφή των υποψηφίων είναι ελεύθερη, δεν υπάρχει κανένα εμπόδιο στην είσοδο. Για διευκόλυνσή τους, ο κλάδος προβλέπει να τους απαλλάξει από το μισό του εργάσιμου χρόνου τους, αλλά για τον άλλο μισό επιβαρύνονται οι ίδιοι.

### 4.6.3. Αξιοποίηση των γνώσεων που αποκτήθηκαν με την επαγγελματική εκπαίδευση

Η Συλλογική Σύμβαση των τραπεζών αναγνωρίζει αμέσως το τραπεζικό δίπλωμα (BP), τόσο για την κατάταξη, όσο και για ένα ορισμένο αριθμό βαθμών που συνδέονται άμεσα με το μισθό του ενδιαφερόμενου. Πολυάριθμες συμβάσεις σε επίπεδο επιχειρήσεων προχωρούν ακόμη πιο πέρα από τη Συλλογική Σύμβαση. Πράγματι, ορισμένες επιχειρήσεις με βάση τις ανάγκες τους και το ενδιαφέρον που δείχνουν γι’ αυτά τα διπλώματα, σε συνδυασμό με την οικονομική τους κατάσταση, προσφέρουν περισσότερα πλεονεκτήματα με συμφωνίες σε επιχειρηματικό επίπεδο.

## 4.7. ΟΙ ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΟΥ ΤΡΑΠΕΖΙΚΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ

Το τραπεζικό επάγγελμα περισσότερο από κάθε άλλο, έχει διεθνή προσανατολισμό. Οι Γαλλικές τράπεζες αποτελούν το δεύτερο διεθνές τραπεζικό δίκτυο. Το Γαλλικό τραπεζικό σύστημα είναι υποδειγματικό, με προωθημένη πολιτική στον τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης. Επειδή μάλιστα η οργάνωση ολοκληρωμένης εκπαιδευτικής πολιτικής στον κλάδο προσφέρει προφανές ανταγωνιστικό πλεονέκτημα το τραπεζικό σύστημα στην Γαλλία επιδιώκει την περαιτέρω ανάπτυξή του. Άλλωστε έχει ήδη αναπτυχθεί Διεθνές δίκτυο σχετικών οργανισμών και πρωτοβουλιών που σαν στόχο έχουν την προώθηση της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης στον Κλάδο. Αναφέρουμε τους σημαντικότερους: - η Διεθνής Ένωση Τραπεζών για την Επαγγελματική Εκπαίδευση με τη βοήθεια της Τεχνολογίας που δημιουργήθηκε εδώ και εννέα χρόνια, - το Διεθνές Συνέδριο των Ινστιτούτων Τραπεζικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης που διεξάγεται κάθε δυο χρόνια και σε διαφορετική χώρα, - ένα Δίκτυο Ινστιτούτων Ευρωπαϊκής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης “European bank training network” που διοργανώνει εκπαιδευτικά σεμινάρια, - Δίκτυα και συνεργασίες των μεγάλων τραπεζικών οργανισμών, όπως Euro Partners, EBIC, ABECOR. Μια από τις δραστηριότητές τους ήταν και η δημιουργία, πριν είκοσι χρόνια, Κέντρων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης όπου συναντώνται στελέχη από διάφορες χώρες. Μια ομάδα έχει το εκπαιδευτικό της κέντρο στο Βέλγιο, άλλη στη Γερμανία κ.λπ. Διαπιστώνουμε ότι η λειτουργία σεμιναριακών κύκλων σε ευρωπαϊκό επίπεδο, όπου παίρνουν μέρος στελέχη από διάφορες Ευρωπαϊκές χώρες χρονολογείται από καιρό.