

## 5. ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΥΜΒΑΣΙΑΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΤΩΝ ΤΡΑΠΕΖΩΝ ΣΤΟ ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ

### 5.1. Η διάρθρωση της βασικής επαγγελματικής εκπαίδευσης

Η επαγγελματική εκπαίδευση των νέων που ζητούν μία θέση εργασίας στον τραπεζικό τομέα παρέχεται σε ικανοποιητικό βαθμό στο επίπεδο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, κλασσικής ή τεχνικής.

#### 5.1.1. Η κλασσική δευτεροβάθμια εκπαίδευση

Η δευτεροβάθμια κλασσική εκπαίδευση που αναδιοργανώνει ως στόχο την προετοιμασία των μαθητών για πανεπιστημιακή σταδιοδρομία, προσφέρει εντούτοις δύο τμήματα προετοιμασίας των μαθητών για μέση σταδιοδρομία στον τραπεζικό τομέα, δηλαδή το οικονομικό τμήμα, καθώς επίσης και το τμήμα ομιλούμενων γλωσσών, ανθρωπιστικών και κοινωνικών επιστημών.

#### 5.1.2. Η δευτεροβάθμια τεχνική εκπαίδευση

Σύμφωνα με το νόμο της 4ης Σεπτεμβρίου 1990 που αναθεωρεί τη δευτεροβάθμια τεχνική εκπαίδευση και τη συνεχή επαγγελματική εκπαίδευση, η βασική τεχνική επαγγελματική εκπαίδευση παρέχεται στο πλαίσιο των τεχνικών λυκείων και περιλαμβάνει τρεις ενότητες: - τον κατώτερο κύκλο που διαρκεί τρία χρόνια, αρχίζοντας μετά τον έκτο χρόνο της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, - το μέσο κύκλο που περιλαμβάνει:

- 1) μία περίοδο επαγγελματικής εκπαίδευσης, κανονικής διάρκειας τριών ετών
- 2) μία περίοδο τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης, κανονικής διάρκειας δυο ετών,
- 3) μία περίοδο τεχνικής εκπαίδευσης, κανονικής διάρκειας δύο ετών - τον ανώτερο κύκλο που περιλαμβάνει:

- 1) μία περίοδο επαγγελματικής κατάρτισης τεχνικού, κανονικής διάρκειας δυο ετών,
- 2) μία περίοδο τεχνικής κατάρτισης, κανονικής διάρκειας δυο ετών.

Στο επίπεδο της μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σύντομης διάρκειας, προστίθεται το δίπλωμα του ανώτερου τεχνικού (BTS), δηλαδή το δίπλωμα τεχνικής εκπαίδευσης επαγγελματικής κατεύθυνσης ανώτερου επιπέδου.

#### 5.1.2.1. Ο κατώτερος κύκλος

Ο κατώτερος κύκλος αποβλέπει στη διεύρυνση και την εμπάθυνση των βασικών γνώσεων, προσανατολίζει προς μία μετέπειτα επαγγελματική εκπαίδευση και διευκολύνει τη μετάβαση στην ενεργό ζωή.

#### 5.1.2.2. Ο μέσος κύκλος

Ο μέσος κύκλος έχει ως στόχο την εκμάθηση ενός επαγγέλματος και την προετοιμασία για τις σπουδές του ανώτερου κύκλου. Όπως ισχύει και για τα άλλα επαγγέλματα, ο μεσαίος κύκλος υποδιαιρείται σε τρεις ενότητες σχετικές με το τραπεζικό επάγγελμα:

- Επαγγελματική εξειδίκευση
- Τεχνική
- επαγγελματική εκπαίδευση
- Τεχνική εξειδίκευση

#### 5.1.2.2.1. Επαγγελματική εκπαίδευση - Η εμπορική μαθητεία

Η επαγγελματική εκπαίδευση έχει ως αντικείμενο την εκμάθηση ενός επαγγέλματος στο οποίο περιλαμβάνεται η εμπορική μαθητεία. Η επαγγελματική εκπαίδευση προσφέρει πιο άμεση και απλούστερη πρόσβαση σε κάποια επαγγελματική εξειδίκευση: στο CATP (Εκπαιδευτικό Κέντρο Τεχνικής Ικανότητας), περιλαμβάνει από τη μία μεριά θεωρητική εκπαίδευση που δεν διδάσκεται στο τεχνικό λύκειο, και από την άλλη, πρακτική εξάσκηση που πραγματοποιείται σε μία επιχείρηση. Πιο συγκεκριμένα, η εμπορική μαθητεία, υποδιαιρείται σε πέντε εκπαιδευτικές κατευθύνσεις, δηλαδή: γραμματεία, λογιστική, εμπόριο-τράπεζες, γενικές υπηρεσίες και μεταφορές. Για κάθε μία από αυτές τις κατευθύνσεις, η μαθητεία περιλαμβάνει δύο χρόνια εκπαίδευσης με πλήρη απασχόληση και ένα τελευταίο χρόνο πρακτικής, κατά βάση, εκπαίδευσης. Έτσι, παράλληλα με την πρακτική εξάσκηση που πραγματοποιείται σε κάποια επιχείρηση (από 28 έως 32 ώρες, ανάλογα με την περίπτωση), ο μαθητευόμενος παρακολουθεί και θεωρητικά μαθήματα σε σχολή (από 8 έως 12 ώρες την εβδομάδα).

Σ' ότι αφορά τη μαθητεία σε τραπεζικά θέματα, η επαγγελματική εκπαίδευση που παρέχει το Εκπαιδευτικό Κέντρο Τεχνικής Ικανότητας έχει στόχο να φέρει τους μαθητευόμενους σε επαφή με τις ιδιαίτερες πρακτικές που εφαρμόζονται στις τραπεζικές δραστηριότητες, παρέχοντας παράλληλα σφαιρική γνώση για τις πιο συνηθισμένες τραπεζικές υπηρεσίες και προϊόντα. Από τα θεωρητικά μαθήματα που διδάσκονται στη σχολή, εξαιρούνται όσοι εργάζονται σε τράπεζες.

Η ύλη που διδάσκεται έχει ως εξής: εμπορική αριθμητική, λογιστική, πιστώσεις, δίκαιο, πληροφορική, τραπεζικά προϊόντα και υπηρεσίες, τίτλοι. Η πρακτική άσκηση που πραγματοποιείται σε μια επιχείριση, κυρίως συνίσταται στην ενασχόληση του μαθητευόμενου, όσο διαρκεί η σύμβασή του, σε ένα τομέα τυπικής δραστηριότητας της τράπεζας. Στο τέλος της πρακτικής άσκησης ο μαθητευόμενος συντάσσει έκθεση με την οποία περιγράφει τις εργασίες που εκπληρώθηκαν. Η εκπαίδευση συμπληρώνεται με συνέντευξη που πραγματοποιείται για κάποιες ημέρες από ειδικούς του IFBL (Ινστιτούτο Τραπεζικής Εκπαίδευσης του Λουξεμβούργου). Η συνέντευξη αποσκοπεί στη διευκόλυνση του μαθητευόμενου να τοποθετηθεί και να τοποθετήσει τη δουλειά του στο γενικό πλαίσιο της τράπεζάς του.

Οι συνεντεύξεις έχουν ως αντικείμενο την προβληματική των πιστώσεων, τα μέσα πληρωμών και το συνάλλαγμα, τους τίτλους, την οικονομική κατάσταση στο Λουξεμβούργο και την τεχνική των πωλήσεων. Προηγείται σεμινάριο μίας ημέρας με τίτλο “μαθαίνω να μαθαίνω”, στη διάρκεια του οποίου προτείνεται μία προσέγγιση στη μεθοδολογία μελέτης και εργασίας. Σε κάθε μία από αυτές τις συνεδρίες, ο μαθητευόμενος υπόκειται σε ένα τεστ και πρέπει να συντάξει μία έκθεση.

#### *5.1.2.2.2. Τεχνική επαγγελματική εκπαίδευση*

Το καθεστώς τεχνικής εκπαίδευσης μέσου κύκλου έχει ως εκπαιδευτικό στόχο να προσφέρει ένα τεχνικό δίπλωμα, στις οκτώ δε υποδιαίρεσεις που προβλέπει ο νόμος, περιλαμβάνεται η διοικητική και η εμπορική υποδιαίρεση. Η τεχνική επαγγελματική εκπαίδευση έχει ως αντικείμενο τη διαφοροποίηση της εκπαίδευσης ώστε να λαμβάνονται ευκολότερα υπόψη οι πνευματικές ικανότητες των μαθητών. Προσφέρει μάλιστα τη δυνατότητα πρόσβασης σε ανώτερο κατά το δυνατό επίπεδο ενώ αποφεύγει την ισοπέδωση προς τα κάτω του διπλώματος των δευτεροβάθμιων τεχνικών σπουδών ECG (Εμπορική και Διαχειριστική Σχολή). Πιο θεωρητική από το επαγγελματικό καθεστώς και πιο πρακτική από το τεχνικό καθεστώς, αυτή η νέα κατεύθυνση της επαγγελματικής εκπαίδευσης επιδιώκει να απαντήσει στις ανάγκες των νέων αλλά και στη ζήτηση της οικονομίας.

#### *5.1.2.2.3. Τεχνική Εξειδίκευση*

Το καθεστώς του μεσαίου τεχνικού κύκλου έχει ως αντικείμενο την προετοιμασία για τον ανώτερο κύκλο που οδηγεί στο εθνικό τεχνικό απολυτήριο και στο δίπλωμα των δευτεροβάθμιων τεχνικών σπουδών. Αυτή η εκπαιδευτική κατεύθυνση που διαρκεί δυο χρόνια, δεν προετοιμάζει την είσοδο στην επαγγελματική ζωή.

#### *5.1.2.3. Ο ανώτερος κύκλος*

Ο ανώτερος κύκλος τριετούς διάρκειας σπουδών πλήρους εκπαιδευτικής απασχόλησης, σήμερα υποδιαιρείται στο: - διοικητικό και εμπορικό μέρος, - γενικό τεχνικό μέρος. Οι σπουδές επικυρώνονται με εξετάσεις εθνικού επιπέδου. Οι υποψήφιοι που επιτυγχάνουν, παίρνουν το δίπλωμα των δευτεροβάθμιων τεχνικών σπουδών το οποίο αναφέρει ότι οι υποψήφιοι έχουν τις απαραίτητες γνώσεις για να συνεχίσουν ανώτερες και πανεπιστημιακές σπουδές.

#### *5.1.2.4. Το δίπλωμα ανώτερου τεχνικού (BTS)*

Το δίπλωμα ανώτερου τεχνικού θεσπίστηκε με το νόμο της 4ης Σεπτεμβρίου 1990 «περί μεταρρύθμισης της δευτεροβάθμιας τεχνικής εκπαίδευσης και της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης» και προβλέπει δυο χρόνια ανώτερων μη πανεπιστημιακών σπουδών. Αυτή η κατεύθυνση ανώτερης επαγγελματικής εκπαίδευσης δίνει τη δυνατότητα πρόσβασης σε εξειδικευμένη επαγγελματική εκπαίδευση που προσανατολίζει στην επαγγελματική ζωή, ειδικά για τα καθήκοντα μεσαίου στελέχους σε επιχειρήσεις του τριτογενούς τομέα και σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Μέχρι σήμερα, οι υποψήφιοι μπορούν να επιλέξουν ανάμεσα στις παρακάτω εξειδικεύσεις:

- λογιστική και διοίκηση επιχειρήσεων,
- γραμματεία και γραφειοκρατική,
- έρευνα αγοράς,
- διεθνές εμπόριο,

#### *5.1.3. Ο κύκλος ανώτερων επαγγελματικών σπουδών πληροφορικής και διοίκησης*

Ο κύκλος ανώτερων επαγγελματικών σπουδών πληροφορικής και διοίκησης παρέχει εκπαίδευση πανεπιστημιακού επιπέδου: - σύντομης μορφής (εθνικό απολυτήριο και δύο χρόνια ανώτερων σπουδών) - με επαγγελματικό προσανατολισμό. Προσφέρει πανεπιστημιακό δίπλωμα ευρέως αναγνωρισμένο στον χρηματοπιστωτικό τομέα και στον κλάδο των υπηρεσιών. Προτείνονται δυο προσανατολισμοί: - το τμήμα Διοίκησης (τράπεζες, ασφάλειες, αξίες, εμπορικές και βιομηχανικές επιχειρήσεις), - το τμήμα πληροφορικής (εταιρίες πληροφορικής, γνώσεις πληροφορικής τραπεζών, ασφαλειών, βιομηχανικών επιχειρήσεων).

#### *5.1.4. Η παρέμβαση των κοινωνικών συνομηλτών*

Η συνεργασία των κοινωνικών συνομηλτών, διαμέσου των εργοδοτικών και εργατικών επιμελητηρίων, είναι ένα από τα κύρια χαρακτηριστικά της λειτουργίας του συστήματος επαγγελματικής εκπαίδευσης στο Λουξεμβούργο.

##### *5.1.4.1. Τα επαγγελματικά επιμελητήρια*

###### *5.1.4.1.1. Η δομή των Επιμελητηρίων στο Λουξεμβούργο*

Τα εργοδοτικά και εργατικά επιμελητήρια που δημιουργήθηκαν στο Λουξεμβούργο και λειτουργούν στη βάση εκλογικών-αντιπροσωπευτικών διαδικασιών, αποτελούν τη βασική μορφή της οικονομικής και κοινωνικής οργάνωσης

της χώρας. Από ιστορική άποψη, τα επαγγελματικά επιμελητήρια των εργαζομένων αποτελούν την πρώτη θεσμική εκπροσώπηση επαγγελματικών συμφερόντων των εργαζομένων σε εθνικό επίπεδο. Ο νόμος της 4ης Απριλίου 1924 δημιούργησε τρία εργοδοτικά επαγγελματικά επιμελητήρια και δυο εργατικά.

Τα εργοδοτικά είναι:

- το Εμπορικό Επιμελητήριο
- το Επαγγελματικό Επιμελητήριο
- το Αγροτικό Επιμελητήριο

Τα εργατικά είναι:

- το Επιμελητήριο Ιδιωτικών Υπαλλήλων
- το Εργατικό Επιμελητήριο.

Το 1964, το Επιμελητήριο Δημοσίων Λειτουργών και Υπαλλήλων συμπλήρωσε την επιμελητηριακή δομή του Λουξεμβούργου. Ενώ εργοδοτικά επιμελητήρια στην πράξη υπάρχουν σε όλες τις Ευρωπαϊκές χώρες, δεν συμβαίνει το ίδιο και με τα εργατικά. Πράγματι, τα τελευταία δεν υπάρχουν εκτός από το Λουξεμβούργο, παρά μόνο σε δυο Γερμανικά κρατίδια και συγκεκριμένα στο Σάαρ και τη Βρέμη, καθώς και στην Αυστρία. Από νομική άποψη, τα επαγγελματικά επιμελητήρια, που εκλέγονται με καθολική ψηφοφορία των μελών τους, είναι δημόσιοι φορείς αστικού χαρακτήρα και έχουν οικονομική αυτονομία.

#### *5.1.4.1.2. Ο χώρος ευθύνης των επαγγελματικών επιμελητηρίων*

Κύριο έργο των εργατικών επαγγελματικών επιμελητηρίων, όπως εξάλλου και των εργοδοτικών, είναι η ανάλυση των νομοσχεδίων και των κανονισμών που τους υποβάλλονται υποχρεωτικά από την Κυβέρνηση για να εκφέρουν τις απόψεις τους. Η υποχρέωση της εκτελεστικής εξουσίας να συμβουλευέται τα επαγγελματικά επιμελητήρια, συνδέει άμεσα τα τελευταία με την άσκηση της δημόσιας εξουσίας και τους αναθέτει ρόλο ιδιαίτερης σημασίας στην κρατική δομή, αλλά και τα καθιστά σοβαρά υπεύθυνα για τη διαφύλαξη των συμφερόντων των μελών τους και του γενικότερου συμφέροντος της πολιτείας. Επιπροσθέτως, στα επαγγελματικά επιμελητήρια ανατίθεται μία άλλη σοβαρή αποστολή: η εποπτεία της επαγγελματικής εκπαίδευσης και των αντίστοιχων φορέων της. Απ' αυτή την άποψη:

- εισηγούνται μέτρα για την επαγγελματική εκπαίδευση και τους συναφείς φορείς της,
- συμβάλλουν έμπρακτα στην οργάνωση της εκπαίδευσης και της τελειοποίησης της επαγγελματικής κατάρτισης.

#### *5.1.4.1.3. Η παρέμβαση των επαγγελματικών επιμελητηρίων στη βασική εκπαίδευση*

Με το νόμο της 4ης Απριλίου 1924, που θέσπισε τα επαγγελματικά επιμελητήρια δόθηκε η εποπτεία της επαγγελματικής εκπαίδευσης και των συναφών φορέων της. Ο νόμος της 5ης Ιανουαρίου του 1929 για τη μαθητεία καθώς και η απόφαση της 8 Οκτωβρίου 1945 του Δουκάτου του Λουξεμβούργου έδωσαν ουσιαστικές δικαιοδοσίες στα επαγγελματικά επιμελητήρια σχετικά με τη μαθητεία, δηλαδή την "επί συμβάσει" πρακτική εξάσκηση ανάμεσα σε έναν ασκούμενο και μία επιχείρηση που ασκεί το ρόλο του εκπαιδευτή. Η απόφαση αυτή του μεγάλου δουκάτου υπήγαγε τη μαθητεία υπό την εποπτεία των επαγγελματικών επιμελητηρίων, τα οποία συνάπτουν τις συμβάσεις μαθητείας, καταρτίζουν τα προγράμματα πρακτικής εξάσκησης, παρακολουθούν την εφαρμογή τους και οργανώνουν τις εξετάσεις στο τέλος της μαθητείας. Με αυτή την δικαιοδοσία, το Εμπορικό Επιμελητήριο και το Επιμελητήριο των Ιδιωτικών Υπαλλήλων εποπτεύουν την εμπορική, βιομηχανική και βιοτεχνική μαθητεία των ασκούμενων ιδιωτικών υπαλλήλων. Η τραπεζική λοιπόν μαθητεία, που αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της εμπορικής μαθητείας, εμπίπτει στην αρμοδιότητα του Εμπορικού Επιμελητηρίου, με το οποίο συνεργάζονται η Ένωση Τραπεζών Λουξεμβούργου και όλα τα τραπεζικά ιδρύματα καθώς και το Επιμελητήριο Ιδιωτικών Υπαλλήλων. Άλλοι νόμοι, και συγκεκριμένα της 21ης Μαΐου 1979 και της 4ης Σεπτεμβρίου 1990, για τη δευτεροβάθμια τεχνική εκπαίδευση και τη διαρκή επαγγελματική κατάρτιση, έχουν διευρύνει τη δυνατότητα των επαγγελματικών επιμελητηρίων να συμμετέχουν στο σχεδιασμό και έλεγχο της επαγγελματικής εκπαίδευσης. Η δυνατότητα αυτή ασκείται κυρίως διαμέσου των επιτροπών που συμμετέχουν στην επεξεργασία θεωρητικών και πρακτικών προγραμμάτων, το συντονισμό της τεχνικής μαθητείας και την εξασφάλιση της συνεργασίας μεταξύ εκπαιδευτικών φορέων και επιχειρήσεων. Με την εκπροσώπηση σε επιτροπές που έχουν συσταθεί από το Υπουργείο Εθνικής Παιδείας για όλα τα επίπεδα της τεχνικής και επαγγελματικής μαθητείας, τα επαγγελματικά επιμελητήρια, συμμετέχουν στην παροχή της επαγγελματικής εκπαίδευσης για τους νέους. Εκπαίδευση που να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις των αναγκών της εργασίας και της σύγχρονης κοινωνίας, ενώ παράλληλα συνυπολογίζει την διασφάλιση της ποιότητας σε όλα τα επίπεδα της εκπαίδευσης.

## **5.2. Η διαρκής επαγγελματική εκπαίδευση**

### *5.2.1. Το νομικό πλαίσιο για τη διαρκή επαγγελματική εκπαίδευση*

Ο νόμος της 21ης Μαρτίου 1979 και ο διορθωτικός της 4ης Σεπτεμβρίου 1990 περί αναθεώρησης της δευτεροβάθμιας τεχνικής εκπαίδευσης και της διαρκούς επαγγελματικής εκπαίδευσης, έθεσε τις βάσεις της διαρκούς επαγγελματικής εκπαίδευσης διασαφηνίζοντας το αντικείμενο: - υποβοήθηση των διπλωματούχων για την απόκτηση επαγγελματικής εξειδίκευσης προκειμένου να διευρύνουν ή να συμπληρώσουν την κατάρτισή τους, προσαρμόζοντάς την στις εξελίξεις της τεχνολογικής προόδου και στις ανάγκες της οικονομίας, - προσφορά σε άτομα που ασκούν ήδη κάποια επαγγελματική δραστηριότητα, είτε είναι μισθωτοί, είτε αυτοαπασχολούμενοι ή ακόμη και άνεργοι, της ευκαιρίας να αποκτήσουν πιστοποιητικό ή δίπλωμα δευτεροβάθμιας τεχνικής εκπαίδευσης, ώστε να αποκτήσουν μία

επαγγελματική ειδικευση, μέσα από ένα ταχύρυθμο εκπαιδευτικό σύστημα. Ο νόμος της 19ης Ιουλίου 1991 δημιούργησε μία Υπηρεσία Εκπαίδευσης Ενηλίκων και έδωσε νομική υπόσταση στο Κέντρο Γλωσσών του Λουξεμβούργου. Η Υπηρεσία Εκπαίδευσης Ενηλίκων έχει ως βασική αποστολή: - να συντονίζει την παρεχόμενη επαγγελματική εκπαίδευση στους ενήλικες με νυκτερινά μαθήματα δευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης, δευτεροβάθμιας τεχνικής εκπαίδευσης, με το Ανώτερο Ινστιτούτο Τεχνολογίας και το Πανεπιστημιακό Κέντρο, καθώς και με την εκπαίδευση που προσφέρει το Κέντρο Γλωσσών, - να δημιουργεί τις συνθήκες παροχής νυκτερινής εκπαίδευσης σε ενήλικες, η οποία θα δίνει πρόσβαση στα πιστοποιητικά και τα διπλώματα που παρέχει η ημερήσια εκπαίδευση. - να εξασφαλίζει τις βασικές σπουδές στους διαμένοντες στο Λουξεμβούργο, εφόσον το επιθυμούν, - να οργανώνει μαθήματα γενικού ενδιαφέροντος σε τομείς γενικής εκπαίδευσης και κοινωνικής αναβάθμισης, - να καταρτίζει και να διαχειρίζεται τις συμβάσεις παράδοσης μαθημάτων σε ενήλικες από κοινότητες ή ενώσεις μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα. Τα διπλώματα και τα πιστοποιητικά που επιστημοποιούν τις νυκτερινές σπουδές των ενηλίκων, παρέχουν ίσα δικαιώματα με τα αντίστοιχα της ημερήσιας εκπαίδευσης. Ο νόμος της 1ης Δεκεμβρίου 1992 δημιούργησε το Εθνικό Ινστιτούτο για την Ανάπτυξη της Διάρκουσ Επαγγελματικής Εκπαίδευσης. Πρόκειται για δημόσιο ίδρυμα που διοικείται από τριμερές διοικητικό συμβούλιο. Σκοπός του Ινστιτούτου είναι η συμμετοχή στην επεξεργασία του περιεχομένου της επαγγελματικής εκπαίδευσης, αναπτύσσοντας δραστηριότητες εξοικείωσης, επανειδίκευσης, μεταβολής και επαγγελματικής βελτίωσης, εξασφαλίζοντας την πραγματοποίηση προγραμμάτων προς όφελος της τεχνολογικής εξέλιξης και των παιδαγωγικών καινοτομιών. 5.2.2. Το ιστορικό των πρωτοβουλιών για τη συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση Πολλές πρωτοβουλίες, που ανάγονται ακόμη και μέχρι την αμέσως μετά τον πόλεμο εποχή, αναλήφθηκαν από τα επαγγελματικά επιμελητήρια, από το OLAP (Υπηρεσία Αύξησης της Παραγωγικότητας), καθώς και από άλλους ιδιωτικούς οργανισμούς για δική τους εξυπηρέτηση, πριν ο νομοθέτης δημιουργήσει αρμόδιο όργανο. Από το 1948, το Εμπορικό Επιμελητήριο εγκαινίασε κανονικό κύκλο νυκτερινών μαθημάτων εμπορικής λογιστικής και γαλλικής γλώσσας. Στη συνέχεια, η παροχή παιδείας συμπληρώθηκε από την οργάνωση φορολογικών μαθημάτων, μαθημάτων γαλλικής και αγγλικής εμπορικής αλληλογραφίας καθώς και ενός κύκλου βασικής οικονομικής παιδείας. Από το 1977, το Εμπορικό Επιμελητήριο προσφέρει στους επικεφαλές και τα διευθυντικά στελέχη των ΜΜΕ του εμπορικού και του βιομηχανικού τομέα καθώς και του τομέα υπηρεσιών, τακτικό πρόγραμμα σεμιναρίων και συνεδρίων. Το Επιμελητήριο Ιδιωτικών Υπαλλήλων οργανώνει από το 1971, κυρίως για τα μέλη του, μαθήματα πληροφορικής και από το 1978, μαθήματα λογιστικής, οικονομικών και χρηματοπιστωτικών επιστημών. Η προσφορά του ολοκληρώθηκε με "πακέτα" ειδικών θεμάτων. Από το 1994, το Επιμελητήριο Ιδιωτικών Υπαλλήλων προχώρησε σε ολοκληρωτική αναδιάρθρωση της επαγγελματικής του εκπαίδευσης προσφέροντας σύνολο "πακέτων" τα οποία μπορούν να παρακολουθήσουν οι υποψήφιοι: - με σκοπό την παροχή επαγγελματικής εκπαίδευσης που επικεντρώνεται με τη χορήγηση τελικού διπλώματος που επιτρέπει την απόκτηση των απαραίτητων για τα πιο κάτω προφίλ γνώσεων, δηλαδή για την πληροφορική και τη γραφειοκρατία απευθύνεται στον: Ι χρήστη γραφειοκρατικών διαδικασιών Ι οργανωτικού αναλυτή Ι προγραμματιστή εφαρμογών σε γλώσσα τέταρτης γενεάς Ι προγραμματιστή εφαρμογών σε γλώσσα Κομπόλ Ι προγραμματιστή εφαρμογών σε γλώσσα C και για τη διοίκηση και λογιστική απευθύνεται στο: Ι λογιστή και Ι χρήστη λογιστικών πακέτων - με σκοπό την παροχή συνεχιζόμενης επαγγελματικής εκπαίδευσης που επικεντρώνεται σε θέματα ιδιαίτερου ενδιαφέροντος. Θεωρώντας πως το Επιμελητήριο Ιδιωτικών Υπαλλήλων με αυτό τον τρόπο έχει καθιερωθεί ως οργανισμός που σκοπό του έχει την αποτελεσματική συμβολή του στην πρόοδο της διάρκουσ επαγγελματικής εκπαίδευσης στο Λουξεμβούργο, στις 7 Ιουλίου 1994 υπέγραψε πρωτόκολλο συνεργασίας με το Δημόσιο Κέντρο Ερευνών - Πανεπιστημιακό Κέντρο (CRP-CU). Η πιο πάνω σύμβαση έχει ως αντικείμενο την προσφορά επαγγελματικής εκπαίδευσης για την απόκτηση παιδαγωγικών και επιστημονικών γνώσεων που παρέχονται από το Δημόσιο Κέντρο Ερευνών - Πανεπιστημιακό Κέντρο σχετικά με τη μεταφορά νέων τεχνολογιών. Ι Το Επαγγελματικό Επιμελητήριο, εδώ και πάνω από σαράντα χρόνια, οργανώνει μαθήματα τελειοποίησης τα οποία συνιστούν ένα εκπαιδευτικό εργαλείο κατάλληλο για τους επικεφαλές βιοτεχνικών εκμεταλλεύσεων και επιχειρήσεων, καθώς και για προσωπικό που απασχολείται στον τομέα της βιοτεχνίας. Ι Η Υπηρεσία αύξησης της παραγωγικότητας (OLAP) δημιουργήθηκε το 1957 ως σωματείο μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, με ισότιμη συμμετοχή εκπροσώπων των κοινωνικών συνομιλητών. Είναι συμβεβλημένος με το Υπουργείο Οικονομικών και προσφέρει σεμινάρια, εργαστήρια σπουδών και μαθήματα με προσανατολισμό την επαγγελματική πρακτική. Ι Το Ινστιτούτο Τραπεζικής Εκπαίδευσης του Λουξεμβούργου (IFBL) που ιδρύθηκε το 1990 από την Ένωση Τραπεζών και Τραπεζιών Λουξεμβούργου (ABBΛ), ομαδοποιεί στο ίδιο όργανο όλες τις εκπαιδευτικές δραστηριότητες που έχει αναπτύξει η ABBΛ από τη δεκαετία του '70. Χωρίς πρόθεση να προκαταλάβουμε την ανάλυση που ακολουθεί στα επόμενα κεφάλαια, είναι από τώρα χρήσιμο να πούμε ότι το Ινστιτούτο Τραπεζικής Εκπαίδευσης του Λουξεμβούργου, προσφέρει μαθήματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής εκπαίδευσης που ανάγονται σε τρία επίπεδα: την εισαγωγή, την βελτίωση και την εξειδίκευση. Εξάλλου, τη συνεχή επαγγελματική εκπαίδευση συμπληρώνουν τα μαθήματα γλώσσας σε δέκα διαφορετικά επίπεδα, με τη μορφή "πακέτων". Η εκπαίδευση υποβοηθείται από ηλεκτρονικό υπολογιστή. Οι σχολές των ειδικών για το συνάλλαγμα, των διαχειριστών περιουσίας και των οικονομικών αναλυτών, καθώς και τα μαθήματα της Ευρωπαϊκής Τραπεζικής Ακαδημίας ολοκληρώνουν την τραπεζική εκπαίδευση. Ι Τα λύκεια δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, δευτεροβάθμιας τεχνικής εκπαίδευσης, το ιδιωτικό τεχνικό λύκειο Emile Metz, οι κοινοτικές διοικήσεις των σημαντικότερων τοπικών αυτοδιοικήσεων καθώς και οι επιχειρήσεις σε όλους τους οικονομικούς τομείς, συχνά, διαμέσου αρμόδιας υπηρεσίας, όσο επιτρέπει το μέγεθός τους, συμπληρώνουν το σύνολο των εφαρμοζόμενων μέτρων για παροχή συνεχιζόμενης επαγγελματικής εκπαίδευσης. Στα μαθήματα που προσφέρουν διάφοροι φορείς, πήραν μέρος 12.000 μαθητές το 1992, δηλαδή περίπου το 6% του ενεργού πληθυσμού του Λουξεμβούργου. Όμως, η προσφορά αυτή θα ήταν σημαντικότερη αν εμπλουτιζόταν με την παροχή εμπορικής και τεχνικής εκπαίδευσης.

### 5.2.3. Συμπέρασμα

Τα μέτρα για τη συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση και η μεγάλη επιτυχία που γνωρίζουν, καθώς και το νομικό πλαίσιο στο οποίο εντάσσονται, αποδεικνύουν ότι η αναγκαιότητα για την εφαρμογή τους έχει αναγνωρισθεί εδώ και πολύ καιρό. Η οικοδόμηση του μέλλοντος λοιπόν βασίζεται σε στέρεα θεμέλια που θα πρέπει να εμπλουτισθούν και να προσαρμοσθούν στις πολλαπλές προκλήσεις που τίθενται από τα νέα δεδομένα της διεθνοποίησης της οικονομίας. Θα πρέπει να αξιοποιηθούν σε μέγιστο βαθμό τα πλεονεκτήματα (διγλωσσία των εκπαιδευτών και των εκπαιδευομένων, τεχνογνωσία των διεθνών σχέσεων κλπ.) που τοποθετούν το Λουξεμβούργο σε ευνοϊκή θέση σε

σύγκριση με τις γειτονικές περιφέρειες. Η υπογραφή σύμβασης με τη D.V.S.S. (Γερμανική Εταιρία για την Τεχνική της Έντασης Εργασίας) στα πλαίσια της Εθνικής Επιτροπής Μετάπτωσης Συστημάτων καθώς και μίας συμφωνίας συνέργειας ανάμεσα στο Εθνικό Ινστιτούτο για τη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Εκπαίδευση και εκπαιδευτικούς Οργανισμούς όπως η "TAV - AKADEMIE Rheinland G.m.b.H." και το Κέντρο Ανωτέρων Βιομηχανικών Σπουδών (CECI), που υπεγράφη στις 6 Μαΐου 1993, είναι ιδιαίτερα ενθαρρυντικές προς την κατεύθυνση της μελλοντικής εξυπηρέτησης αυτού του αντικειμενικού σκοπού.

### **5.3. Το νομικό πλαίσιο που κατευθύνει τις δραστηριότητες των κοινωνικών ΣΥΝΟΜΙΛΗΤΩΝ στον τομέα της συνεχιζόμενης επαγγελματικής εκπαίδευσης**

Η απουσία ιδιαίτερου νομικού πλαισίου που αφορά τις συμβασιακές προβλέψεις για τη συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση, επιβάλλει στους κοινωνικούς συνομιλητές να χρησιμοποιήσουν με τον αποτελεσματικότερο τρόπο τα μέσα δράσης που έχουν στη διάθεσή τους. Σε εθνικό επίπεδο πρόκειται για δυνατότητες που προσφέρουν τα επαγγελματικά επιμελητήρια διαμέσου των δικαιωμάτων που τους παρέχονται από διάφορους νόμους. Σε επίπεδο επιχειρήσεων τα μέσα και τα επίπεδα των βασικών δράσεων είναι τα ακόλουθα:

- Η Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
- Η Μικτή Επιτροπή Επιχείρησης
- Οι εκπρόσωποι του προσωπικού στα Δ.Σ. των μεγάλων επιχειρήσεων
- Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων.

*5.3.1. Η παρέμβαση των επαγγελματικών επιμελητηρίων στο επίπεδο της διαρκούς επαγγελματικής εκπαίδευσης*  
Πέρα από τα μαθήματα και τα σεμινάρια της διαρκούς επαγγελματικής εκπαίδευσης που διοργανώνονται από το Εμπορικό Επιμελητήριο, το Επαγγελματικό Επιμελητήριο και το Επιμελητήριο Ιδιωτικών Υπαλλήλων, τα επαγγελματικά επιμελητήρια διαθέτουν τις ακόλουθες νομικές δυνατότητες:

- Με το νόμο της 21ης Μαΐου 1979 για την αναθεώρηση της δευτεροβάθμιας τεχνικής εκπαίδευσης, οργανώνεται η διαρκής επαγγελματική εκπαίδευση και δίνεται δυνατότητα στο Υπουργείο Εθνικής Παιδείας, τα επαγγελματικά επιμελητήρια, τις κοινότητες και τις ιδιωτικές ενώσεις που έχουν τη σχετική ειδική έγκριση, να παρέχουν συνεχή επαγγελματική εκπαίδευση. Με τον ίδιο νόμο ιδρύθηκε μία συντονιστική επιτροπή επιφορτισμένη να εισηγείται στο Υπουργείο Εθνικής Παιδείας τους τρόπους οργάνωσης της διαρκούς επαγγελματικής εκπαίδευσης. Η επιτροπή αυτή, πέρα από εκπροσώπους κάποιων Υπουργείων, περιλαμβάνει και εκπροσώπους των επαγγελματικών επιμελητηρίων.

- Το Εθνικό Ινστιτούτο Ανάπτυξης της Διαρκούς Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, που δημιουργήθηκε με το νόμο της 1ης Δεκεμβρίου 1992, διευθύνεται από διοικητικό συμβούλιο τριμερούς σύνθεσης, δηλαδή περιλαμβάνει εκπροσώπους διαφόρων υπουργείων και αντιπροσωπείες των επαγγελματικών επιμελητηρίων, εργοδοτών και εργαζομένων.

### *5.3.2. Η Συλλογική Σύμβαση Εργασίας*

#### *5.3.2.1. Ορισμός της Συλλογικής Σύμβασης*

Σύμφωνα με τα ορθόμενα στο νόμο της 12ης Ιουνίου 1965, η συλλογική σύμβαση εργασίας συνιστά συμβόλαιο που αναφέρεται στις σχέσεις και στις γενικές προδιαγραφές της συμφωνηθείσας εργασίας ανάμεσα σε μια ή περισσότερες εργατοϋπαλληλικές συνδικαλιστικές οργανώσεις από τη μία, και από την άλλη με μια ή περισσότερες συνδικαλιστικές οργανώσεις εργοδοτών, με μία μεμονωμένη επιχείρηση ή ομάδα επιχειρήσεων που οι δραστηριότητές τους ή η παραγωγή τους είναι της ίδιας φύσης, και τέλος με επιχειρήσεις ενός κλάδου. Αναγνωρίζονται συνδικαλιστικές οργανώσεις οι πλέον αντιπροσωπευτικές, που αναδεικνύονται από σημαντικό αριθμό θυγατρικών οργανώσεων, από τις δραστηριότητές τους και από την ανεξαρτησία τους.

#### *5.3.2.2. Η υποχρέωση της διαπραγμάτευσης*

Η νομοθεσία του Λουξεμβούργου καθιερώνει την υποχρέωση στη διαπραγμάτευση επιβάλλοντας στον εργοδότη, εφόσον του ζητηθεί από τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων, να αρχίζει διαπραγματεύσεις με σκοπό την υπογραφή συλλογικής σύμβασης. Ο νόμος βέβαια μπορεί να καθιστά υποχρεωτικές τις διαπραγματεύσεις, αλλά δεν καθιστά υποχρεωτική την ύπαρξη αποτελέσματος.

#### *5.3.2.3. Η ρύθμιση των όρων εργασίας μέσω συλλογικής σύμβασης*

Χωρίς να προβεί σε λεπτομερή απαρίθμηση, ο νόμος της 12ης Ιουνίου 1965 καθορίζει τους όρους εργασίας που πρέπει να αποτελούν αντικείμενο μίας συλλογικής σύμβασης διαχωρίζοντάς τους σε δυναμικούς και υποχρεωτικούς. Ανάμεσα στους δυναμικούς όρους, ο νόμος αναφέρει την πρόσληψη και την απόλυση υπαλλήλων, τη διάρκεια εργασίας, τη συμπληρωματική εργασία, τον καταβαλλόμενο κατά επαγγελματική κατηγορία μισθό. Όσο για τους υποχρεωτικούς όρους, ο νόμος αναφέρει αυτούς που θα πρέπει να περιλαμβάνονται σε κάθε σύμβαση και συγκεκριμένα, κατά προτεραιότητα, την αύξηση των αποδοχών για τα βαρέα, ανθυγιεινά και επικίνδυνα επαγγέλματα και τους τρόπους εφαρμογής της ισότητας της αμοιβής χωρίς κανενός είδους διάκριση φύλου. Έστω και εάν δεν υπάρχει ρητή αναφορά στα θέματα επαγγελματικής εκπαίδευσης κατά την απαρίθμηση των δυναμικών όρων προς διαπραγμάτευση, οι κοινωνικοί συνομιλητές δεν παρέλειψαν να περιλάβουν αυτά τα θέματα στα αντικείμενα των συζητήσεων και των διαπραγματεύσεων. Ανάμεσα στις 215 συλλογικές συμβάσεις εργασίας που εξετάστηκαν για τις ανάγκες της παρούσας μελέτης (η κατάσταση το 1992: 232 συνολικά συμβάσεις που καλύπτουν το 60% περίπου των υπαλλήλων), προκύπτει πράγματι ότι υπάρχουν 30 συμβάσεις μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών οι οποίες περιλαμβάνουν όρους που θίγουν λίγο-πολύ με σαφήνεια το ζήτημα της διαρκούς επαγγελματικής εκπαίδευσης. Αυτές

οι συλλογικές συμβάσεις που αντιπροσωπεύουν το 18,05% του συνολικού αριθμού των συμβάσεων, αφορούν το σύνολο των οικονομικών τομέων. Ο αριθμός των υπαλλήλων που καλύπτονται από τις πιο πάνω συλλογικές συμβάσεις έχει υπολογισθεί σε 31.492 και αντιπροσωπεύει το 35% του συνόλου των εργαζομένων που υπάγονται σε καθεστώς συλλογικών συμβάσεων.

### *5.3.3. Η μικτή επιτροπή επιχείρησης*

Ο νόμος της 6ης Μαΐου 1974 υποχρεώνει τις βιομηχανικές, βιοτεχνικές και εμπορικές επιχειρήσεις που απασχολούν 150 μισθωτούς, να συστήσουν μικτή επιτροπή επιχείρησης με ισότιμη συμμετοχή εκπροσώπων της εργοδοσίας και των εργαζομένων. Η μικτή επιτροπή αποτελεί βασικά ένα όργανο διαχείρισης, ενώ η εκπροσώπηση των εργαζομένων είναι από τη φύση της διεκδικητικό όργανο. Η μικτή επιτροπή έχει τη δυνατότητα να παίρνει αποφάσεις, κυρίως σε θέματα που αφορούν στην εισαγωγή τεχνικών εφαρμογών που προορίζονται να ελέγχουν τη συμπεριφορά των εργαζομένων και την απόδοσή της εργασίας. Επίσης αποφασίζει θέματα που αφορούν στην επιχείρηση, ή στην τροποποίηση των γενικών κριτηρίων για την επιλογή στις περιπτώσεις προσλήψεων, προαγωγών, μεταθέσεων ή απολύσεων προσωπικού. Για τις άλλες πλευρές των σχέσεων στην επιχείρηση, η μικτή επιτροπή διατηρεί το δικαίωμα της πληροφόρησης και των διαπραγματεύσεων. Ο επικεφαλής της επιχείρησης οφείλει ως εκ τούτου να πληροφορεί και να συμβουλευτεί τη μικτή επιτροπή, τουλάχιστον μία φορά το χρόνο, για τις ορατές ανάγκες σε προσωπικό και για τα μέτρα που αφορούν κυρίως την επαγγελματική εκπαίδευση, την βελτίωση της απόδοσης και την επαγγελματική επανεκπαίδευση που θα μπορούσε ενδεχομένως να προκύψει για τους εργαζόμενους στην επιχείρηση.

### *5.3.4. Η εκπροσώπηση των εργαζομένων στο διοικητικό συμβούλιο των μεγάλων επιχειρήσεων*

Για κάθε επιχείρηση που λειτουργεί με τη νομική μορφή της ανώνυμης εταιρίας και απασχολεί χίλιους εργαζόμενους, το ένα τρίτο των μελών του Δ.Σ. πρέπει να προέρχεται από το προσωπικό της. Για τις ανώνυμες εταιρίες στις οποίες το κράτος συμμετέχει ή έχει εκχωρήσει τουλάχιστον 25%, δεν προβλέπεται ποσοστό συμμετοχής. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων στο Δ.Σ. μπορούν να παρέμβουν σε όλα τα θέματα που αφορούν τη διαχείριση της επιχείρησης και φυσικά στην πολιτική της διαρκούς επαγγελματικής εκπαίδευσης που εφαρμόζεται στην επιχείρηση.

### *5.3.5. Η εκπροσώπηση των εργαζομένων*

Ο νόμος της 18ης Μαΐου 1979 για την αναθεώρηση του θεσμού της εκπροσώπησης των εργαζομένων, υποχρεώνει όλους τους εργοδότες του ιδιωτικού τομέα που απασχολούν τουλάχιστον δεκαπέντε εργαζόμενους με σύμβαση μίσθωσης εργασίας, να αναγνωρίσουν την εκπροσώπηση των εργαζομένων στην επιχείρησή τους. Αποστολή της εκπροσώπησης των εργαζομένων είναι η διαφύλαξη και η υπεράσπιση των συμφερόντων των μισθωτών της επιχείρησης σχετικά με τους όρους εργασίας, των συνθηκών ασφάλειας στην εργασία, της διασφάλισης της εργασίας και των κοινωνικών θεσμών. Προϋπόθεση είναι η αποστολή αυτή να μην επικαλύπτει τις αρμοδιότητες της μικτής επιτροπής επιχείρησης, εφόσον φυσικά υπάρχει. Στις επιχειρήσεις που ο αριθμός των μισθωτών υπερβαίνει τους εκατόν πενήντα, στους εκπροσώπους των εργαζομένων έχει δοθεί η αρμοδιότητα συμμετοχής στην εκπαίδευση των μαθητευομένων στην επιχείρηση και η διαχείριση των κέντρων μαθητείας, εφόσον υπάρχουν. Επίσης είναι εξουσιοδοτημένοι να συνεργάζονται με την επιχείρηση στην υλοποίηση των προγραμμάτων κατάρτισης.

### *5.3.6. Συμπεράσματα*

Όλες οι παραπάνω νομοθετικές ρυθμίσεις παρέχουν στους κοινωνικούς συνομιλητές τη νομική δυνατότητα να αντιμετωπίζουν όλα τα θέματα που αφορούν στη διαρκή επαγγελματική εκπαίδευση, χωρίς εν πάση περιπτώσει να καθιστούν, σε κάθε περίπτωση, περιττή την εφαρμογή ενός νόμου-πλαίσιου που θα ρυθμίζει τα ειδικότερα θέματα της διαρκούς επαγγελματικής κατάρτισης, όπως:

- της πρόσβασης στη διαρκή επαγγελματική εκπαίδευση για όλους και όλες,
- της καθιέρωσης εκπαιδευτική άδειας,
- του τρόπου χρηματοδότησης της διαρκούς επαγγελματικής εκπαίδευσης,
- της πιστοποίησης και της επικύρωσης των εκπαιδευτικών μέτρων.

Προς αυτή την κατεύθυνση, πρέπει να σημειωθεί ότι η Κυβέρνηση που προέκυψε από τις εκλογές της 12ης Ιουνίου 1994, έχει αποδώσει καίρια σημασία στην ψήφιση ενός νόμου-πλαίσιου για τη διαρκή επαγγελματική εκπαίδευση. Για την προπαρασκευή αυτού του νόμου, η Κυβέρνηση θα στηριχθεί στην ομόφωνη γνωμάτευση της 8 Δεκεμβρίου 1993 του Οικονομικού και Κοινωνικού Συμβουλίου. Στο τριμερές αυτό όργανο, οι κοινωνικοί συνομιλητές και οι κυβερνητικοί εκπρόσωποι, έφθασαν, ύστερα από κοπιώδεις συχνά εργασίες, στο σημείο να προσδιορίσουν το περίγραμμα ενός τέτοιου νόμου-πλαίσιου.

## **5.4. Η διαρκής επαγγελματική εκπαίδευση στον τραπεζικό τομέα**

### *5.4.1. Η οικονομική θέση του Λουξεμβούργου*

Οι αιτίες που ανέδειξαν το Λουξεμβούργο ως χρηματοοικονομικό κέντρο στα μέσα της δεκαετίας του '60 είναι πολλές: γεωγραφική θέση στο σταυροδρόμι της Ευρώπης, πολυγλωσσία του πληθυσμού, μεγάλα ανοίγματα προς το εξωτερικό, φιλελεύθερη παράδοση, ελεύθερη κυκλοφορία κεφαλαίων, οικονομικό κέντρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, για να αναφέρουμε μερικές από αυτές. Υπάρχει όμως και το κλίμα της αρμονικής σύμπτωσης και το πνεύμα συνεργασίας που χαρακτηρίζουν τις σχέσεις ανάμεσα στους φορείς της δημόσιας διοίκησης από τη μία μεριά, και των οικονομικών παραγόντων από την άλλη. Αυτό έχει ως συνέπεια την ταχεία προσαρμογή του Λουξεμβούργου στις διεθνείς εξελίξεις. Σε πολλές περιπτώσεις, η πολιτική εξουσία επέδειξε καινοτομικό πνεύμα στις προσαρμογές του νομοθετικού και του κανονιστικού πλαισίου της χώρας προς τις διεθνείς εξελίξεις, σε άμεση συνεργασία με τους τραπεζικούς κύκλους. Οι αριθμοί που απεικονίζουν την επιτυχία της χρηματο-οικονομικής θέσης του Λουξεμβούργου μιλούν από μόνοι τους: με 220 τράπεζες που οι έδρες τους βρίσκονται σε 24 διαφορετικές χώρες και με σύνολο ισολογισμών 500 δισ. δολάρια, το

Λουξεμβούργο καταλαμβάνει την έβδομη θέση σε παγκόσμιο επίπεδο. Ο τραπεζικός τομέας απασχολεί το 9% του ενεργού πληθυσμού και παράγει το 15% του ΑΕΠ του Μεγάλου Δουκάτου. Η χρηματο-οικονομική θέση μπορεί να εξηγηθεί από μία ιδιόμορφη συγκέντρωση επαγγελματισμού και τεχνογνωσίας της εύρω-αγοράς, χάρη στους πολυάριθμους ειδικούς του χρηματοπιστωτικού τομέα που έχουν καταστήσει νέα πατρίδα τους το Λουξεμβούργο. Ο υψηλός βαθμός εξειδίκευσης που συγκεντρώθηκε στις τράπεζες και ιδιαίτερα για τα κοινοπρακτικά δάνεια σε ευρωπαϊκά και τις ευρω-υποχρεώσεις καθώς και το δίκτυο των διεθνών σχέσεων που έχει εν τω μεταξύ αναπτυχθεί επιτρέπει την άνετη εξάπλωση σε μία όλο και πιο παγκοσμιοποιημένη αγορά. Ένα άλλο μεγάλο πλεονέκτημα της οικονομικής θέσης του Λουξεμβούργου είναι ασφαλώς η τεχνογνωσία του προσωπικού των τραπεζών. Το δυναμικό τους υπολογίζεται σε 17.000 άτομα. Αυτοί είναι που κινούν αυτό το μηχανισμό με τις πολύπλοκες και ευαίσθητες λειτουργίες και που τελικά αποφασίζουν για την τύχη του οικονομικού κέντρου, καθορίζοντας τη δυναμική του και δημιουργώντας τη δύναμή του. Με την εμφάνιση της τεχνικής της προσωπικής τραπεζικής εξυπηρέτησης κατά τη δεκαετία του '80, ο ανθρώπινος παράγοντας, που σε άλλους τομείς απειλείται ολοένα και περισσότερο από τον ηλεκτρονικό υπολογιστή, πήρε νέες διαστάσεις, αφού τίποτα στον κόσμο δεν μπορεί να αντικαταστήσει την ανθρώπινη ευφυΐα όταν πρόκειται να σχεδιάσει νέα χρηματοπιστωτικά προϊόντα για μία όλο και πιο απαιτητική πελατεία. Με αυτό τον τρόπο, το Λουξεμβούργο καθιερώθηκε ως "κυρίαρχος" των επενδυτικών κεφαλαίων από τα οποία φιλοξενεί περίπου 1.200 με ενεργητικό πάνω από 300 δισ. δολάρια. Οι τράπεζες του Λουξεμβούργου επειδή αποδίδουν μεγάλη σημασία στην ποιότητα των προσφερομένων στους πελάτες υπηρεσιών, προσλαμβάνουν προσωπικό με όσο πιο επιλεκτικό τρόπο είναι δυνατόν και αποδίδουν καθοριστική σημασία στην επαγγελματική εκπαίδευση. Αυτή η ιδιαίτερη τραπεζική επαγγελματική εκπαίδευση, διασφαλίζεται, πέρα από την εκπαίδευση που παρέχουν τα διάφορα τραπεζικά ινστιτούτα, και από την Ένωση Τραπεζών και Τραπεζιτών, η οποία διαθέτει ένα αξιόλογο μέρος του προϋπολογισμού της, έχοντας πεισθεί ότι το διακύβευμα αξίζει την προσπάθεια. Τα μέσα που αναπτύσσονται για την επαγγελματική εκπαίδευση έχουν λάβει τέτοια έκταση, που η Ένωση υποχρεώθηκε να αναδιοργανώσει και αναθέσει τις εκπαιδευτικές της δραστηριότητες σε ένα νέο φορέα, το Ινστιτούτο Τραπεζικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης του Λουξεμβούργου (IFBL) που ιδρύθηκε το 1990.

#### 5.4.2. Οι νέες ανάγκες επαγγελματικής εκπαίδευσης

Οι προσεγγίσεις σχετικά με την επαγγελματική εκπαίδευση χαρακτηρίζονται από σημαντικές εξελίξεις, τις οποίες μπορούμε να συνθέσουμε ως εξής:

- η αναγκαιότητα σε διάφορα επίπεδα οριζόντιας επαγγελματικής εκπαίδευσης (γενικές γνώσεις) και κάθετης εκπαίδευσης (εξειδικευμένες γνώσεις) καθώς και εκπαίδευση σε γνώσεις (θεωρητική), σε τεχνογνωσία (πρακτική), και συμπεριφορικές γνώσεις (συμπεριφοράς), που οδηγούν με ολοκληρωμένο τρόπο σε γνώση του γίνεσθαι (προσαρμογή),
- η ιδιαίτερη έμφαση στον επαγγελματισμό του υπαλλήλου, στις πολυσχιδείς ικανότητες του ειδικού και στη συνολική θεώρηση από το στέλεχος,
- ο σχετικός περιορισμός της σημασίας των διεκπεραιωτικών υπηρεσιών (με παράλληλη πολύπλευρη ανάπτυξη της πληροφορικής), σε σχέση με τις υπηρεσίες επαφής,
- η εξατομίκευση, δηλαδή η σχετική εγκατάλειψη των τυποποιημένων μορφών επαγγελματικής εκπαίδευσης και η παράλληλη ανάπτυξη επαγγελματική εκπαίδευσης "στην πράξη" με επεξεργασμένα προγράμματα προσαρμοσμένα στις ιδιαιτερότητες κάθε εκπαιδευόμενου, στην ομάδα εκπαιδευομένων ή στην εμπλεκόμενη επιχείρηση.
- η εμφάνιση της αντίληψης της "μηχανικής της εκπαίδευσης", με την οποία η τράπεζα, μέσω της δικής της εκπαιδευτικής μονάδας ή σε συνεργασία με ένα "ινστιτούτο-σύμβουλο" και με βάση σειρά υποχρεώσεων που αποτελούν μεγάλο τμήμα του περιεχομένου των εκπαιδευτικών αντικειμένων, προσδιορίζει και αγοράζει πραγματικά εκπαιδευτικά "πακέτα" προσαρμοσμένα στις ανάγκες της και στην εσωτερική της κουλτούρα, στην οποία ενσωματώνει διάφορα μέσα και παρεμβάσεις,
- η προσφυγή σε σύγχρονα τεχνολογικά ή παιδαγωγικά μέσα και μεθόδους, όπως προγράμματα Η/Υ, φιλμ, βίντεο, πολυμέσα, υπο-προγράμματα Η/Υ, αυτοδιδασκαλία, σπουδές εξ αποστάσεως,
- η απαίτηση αυξημένου επαγγελματισμού από τους παράγοντες της εκπαίδευσης, όχι μόνο σε όρους εκμάθησης της εκπαιδευτικής ύλης και της παιδαγωγικής αλλά και των διαδικασιών του σχεδιασμού, της εφαρμογής και του ελέγχου των προϊόντων,
- το ζητούμενο της απόδοσης και της αποτελεσματικότητας που οδηγεί κατά κύριο λόγο στην αξιολόγηση των γνώσεων, των ικανοτήτων και της επίδοσης του ενδιαφερομένου πριν και μετά την επαγγελματική εκπαίδευση ή σε νέες προσεγγίσεις σχετικά με την επιδότηση και τον καταμερισμό του χρόνου που αφιερώνεται στην επαγγελματική εκπαίδευση,
- ο προσδιορισμός των προδιαγραφών και των απαιτήσεων για κάθε θέση εργασίας ή ειδικότητα, εφόσον αυτό δεν οδηγεί στη δημιουργία πολύ ανελαστικών συστημάτων που θα κατέληγαν σε "ακαμψία",
- η ιδέα σύμφωνα με την οποία η επαγγελματική εκπαίδευση, ακόμη και αυτή που οδηγεί στην απόκτηση ενός πιστοποιητικού ή ενός διπλώματος, δεν είναι αυτοσκοπός ούτε δίνει οποιαδήποτε "δικαιώματα", αλλά αντίθετα είναι απαιτούμενο για την πρόσβαση ή την εξέλιξη σε θέσεις εργασίας,

- η πεποίθηση ότι η σχολική εκπαίδευση και η εισαγωγική επαγγελματική εκπαίδευση πρέπει να συνδυάζονται και να θεωρούνται ως προϋποθέσεις αποτελεσματικής πρόσβασης στο επάγγελμα, ενώ η διαρκής επαγγελματική εκπαίδευση θα πρέπει να παρέχεται καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής ζωής. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι στο περιθώριο των προσπαθειών του Λουξεμβούργου για την εφαρμογή και τη λειτουργία διαφόρων προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης, εξακολουθεί να γίνεται διάλογος μεταξύ των ενδιαφερομένων για ορισμένα θέματα που αφορούν στην επαγγελματική κατάρτιση. Έτσι, ζητήματα όπως "επίσημη" πιστοποίηση των εκπαιδευτικών φορέων, "τυπική" πιστοποίηση της προτεινόμενης επαγγελματικής εκπαίδευσης, ορισμός ποιοτικών κριτηρίων, ρύθμιση και έλεγχος του συνόλου αυτών των δραστηριοτήτων, οικονομικά ή φορολογικά κίνητρα, προστασία της οικονομικής επένδυσης στην επαγγελματική εκπαίδευση, εξετάστηκαν από το Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο, ύστερα από πρόσκληση της Κυβέρνησης.

#### *5.4.3. Η συλλογική σύμβαση για τη διαρκή επαγγελματική εκπαίδευση στον τραπεζικό τομέα*

Το Λουξεμβούργο, έβδομο χρηματο-οικονομικό κέντρο στον κόσμο, έχει αναγνωρίσει τη σημασία παροχής ποιοτικής τραπεζικής επαγγελματικής εκπαίδευσης, προσαρμοσμένης στις ανάγκες της χώρας. Η συλλογική σύμβαση για τη διαρκή επαγγελματική εκπαίδευση στις τράπεζες, αποτελεί αναπόσπαστο μέρος των Σ.Σ.Ε. για τα έτη 1993-1994-1995- σύμβαση που έχει αμφισβητηθεί από τα μεγαλύτερα συνδικάτα του κλάδου- ξεκινά από την κοινή αντίληψη η οποία βασίζεται στη διάκριση ανάμεσα σε τρεις τύπους επαγγελματικής εκπαίδευσης και συγκεκριμένα: - της σχολικής εκπαίδευσης - της εισαγωγικής επαγγελματικής εκπαίδευσης - της διαρκούς επαγγελματικής εκπαίδευσης

##### *5.4.3.1. Η σχολική εκπαίδευση*

Η σχολική εκπαίδευση είναι εκείνη που παρέχεται από τα σχολεία, με την ευρεία έννοια του όρου. Όποιο και αν είναι το επίπεδό της, πρέπει να θεωρείται ότι αποσκοπεί στην "παραγωγή εκπαιδευμένων κεφαλιών" που να χαρακτηρίζονται από την ικανότητα της ανάλυσης και σύνθεσης, της γραπτής και προφορικής επικοινωνίας, της ομαδικής εργασίας, της διεύρυνσης του πνεύματος και της κατανόησης των πολλαπλών απόψεων και αλληλεπιδράσεων του γύρω κόσμου. Έτσι, η σχολική εκπαίδευση είναι το βάθρο πάνω στο οποίο στηρίζονται η εισαγωγική επαγγελματική εκπαίδευση και η διαρκής επαγγελματική εκπαίδευση.

##### *5.4.3.2. Η εισαγωγική επαγγελματική εκπαίδευση*

Η εισαγωγική επαγγελματική εκπαίδευση απευθύνεται στους νέους που έχουν σχολική παιδεία ή σε άτομα χωρίς τραπεζική εμπειρία που επιθυμούν να εργασθούν στον τραπεζικό τομέα. Ρόλος της είναι η εισαγωγή στην τεχνική και την άσκηση του τραπεζοϋπαλληλικού επαγγέλματος. Βασικά αφορά στο επάγγελμα και διακρίνεται σε δυο τύπους: υποχρεωτική και προαιρετική.

##### *5.4.3.2.1. Η υποχρεωτικής μορφής εισαγωγική επαγγελματική εκπαίδευση*

Σε εφαρμογή αυτού του τύπου, όλα τα άτομα που αρχίζουν την σταδιοδρομία τους στην τράπεζα, κατά την πρόσληψή τους κατατάσσονται σε ένα από τα προβλεπόμενα έξι επίπεδα της υποχρεωτικής επαγγελματικής εκπαίδευσης που παρατίθενται λεπτομερώς πιο κάτω. Σε κάθε ένα από αυτά τα επίπεδα αντιστοιχεί και μία περίοδος ένταξης 12, 18 ή 24 μηνών που καλύπτονται με σύμβαση ορισμένου χρόνου και με την προϋπόθεση παρακολούθησης ενός ορισμένου αριθμού μαθημάτων. Τα επίπεδα αυτά είναι:

ΕΠΙΠΕΔΟ Α - σπουδές που δεν αντιστοιχούν στις απαιτήσεις των επιπέδων Β έως ΣΤ,

ΕΠΙΠΕΔΟ Β Προϋποθέσεις που πρέπει να πληρούνται για την ένταξη σε αυτό το επίπεδο: 3 γλώσσες - ο υποψήφιος να έχει επιτύχει στην 5η ή 4η τάξη δευτεροβάθμιας κλασσικής εκπαίδευσης - επίσης στο Εκπαιδευτικό Κέντρο Τεχνικής Ικανότητας (CATP).

ΕΠΙΠΕΔΟ Γ Προϋποθέσεις που πρέπει να πληρούνται για την ένταξη σε αυτό το επίπεδο: 3 γλώσσες και σπουδές που να αντιστοιχούν με τις τραπεζικές δραστηριότητες - ο υποψήφιος να έχει επιτύχει στην 3η ή 2η τάξη δευτεροβάθμιας κλασσικής εκπαίδευσης - επίσης στη 12η δευτεροβάθμια τεχνική εκπαίδευση - κάτοχοι απολυτηρίου δευτεροβάθμιας κλασσικής εκπαίδευσης, χωρίς τις πιο πάνω σπουδές ή γλώσσες

ΕΠΙΠΕΔΟ Δ Προϋποθέσεις που πρέπει να πληρούνται για την ένταξη σε αυτό το επίπεδο: 3 γλώσσες και σπουδές που να αντιστοιχούν με τις τραπεζικές δραστηριότητες - κάτοχοι απολυτηρίου δευτεροβάθμιας κλασσικής εκπαίδευσης, - κάτοχοι απολυτηρίου δευτεροβάθμιας τεχνικής εκπαίδευσης (παλαιό ECG), - κάτοχοι διετούς πανεπιστημιακού διπλώματος είτε χωρίς τις πιο πάνω σπουδές ή γλώσσες, - κάτοχοι τετραετούς πανεπιστημιακού διπλώματος χωρίς τις πιο πάνω σπουδές και γλώσσες.

ΕΠΙΠΕΔΟ Ε Προϋποθέσεις που πρέπει να πληρούνται για την ένταξη σε αυτό το επίπεδο: 3 γλώσσες και σπουδές που να αντιστοιχούν με τις τραπεζικές δραστηριότητες - κάτοχοι διετούς πανεπιστημιακού διπλώματος, - κάτοχοι διετούς πανεπιστημιακού διπλώματος είτε χωρίς τις πιο πάνω σπουδές ή γλώσσες.

ΕΠΙΠΕΔΟ ΣΤ' Προϋποθέσεις που πρέπει να πληρούνται για την ένταξη σε αυτό το επίπεδο: 3 γλώσσες και σπουδές που να αντιστοιχούν με τις τραπεζικές δραστηριότητες - κάτοχοι τετραετούς πανεπιστημιακού διπλώματος Η περίοδος ένταξης εκτείνεται σε 12, 18 και 20 μήνες ανάλογα με το επίπεδο γνώσεων των υποψηφίων: Επίπεδο Α: διάρκεια 12 μήνες Επίπεδο Β: διάρκεια 18 μήνες Επίπεδο Γ - ΣΤ': διάρκεια 24 μήνες Αφού καθ' αρχή κάθε υποψήφιος διαθέτει κατά την πρόσληψη σχολική παιδεία λίγο-πολύ προσαρμοσμένη στο τραπεζικό περιβάλλον, η επαλήθευση των γνώσεών του -συμπεριλαμβανομένων και των γλωσσών- γίνεται με ένα τυποποιημένο τεστ στην Ένωση Τραπεζών και Τραπεζιτών Λουξεμβούργου (ABBL) / Ινστιτούτο Τραπεζικής Εκπαίδευσης του Λουξεμβούργου (IFBL) για την περίπτωση που ο υποψήφιος δεν κατέχει επαρκώς το περιεχόμενο της εκπαίδευσής του. Για τα διπλώματα που



απονέμει το εκπαιδευτικό σύστημα του Λουξεμβούργου θεωρείται αυτονόητο ότι οι γνώσεις αυτές είναι ήδη κτήμα του υποψηφίου. Η περίοδος εισαγωγικής εκπαίδευσης μπορεί να περιορίζεται ανάλογα με το βαθμό πληρότητας των γνώσεων του υποψηφίου σε σχέση με τη θέση που καταλαμβάνει. Κατά την περίοδο ένταξης, οι υπάλληλοι εργάζονται υπό καθεστώς σύμβασης ορισμένου χρόνου που προβλέπει την υποχρεωτική παρακολούθηση μαθημάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης για ορισμένο αριθμό ωρών, όπως αναφέρονται στον πιο κάτω πίνακα:

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ** Επίπεδο Περιεχόμενο Ωρες/ημέρες Σύνολο ωρών  
Α - Εισαγωγή στις τραπεζικές τεχνικές 7 ημ. 120 ω. - Εμπορικές μέθοδοι 3 ημ. - 1ος κύκλος Γενικής Τραπεζικής Εκπαίδευσης σε σχέση με την προβλεπόμενη δραστηριότητα 40 ω.  
Β - Πρακτική εισαγωγή στην τράπεζα 10 ημ. 180 ω. - Εμπορικές μέθοδοι 3 ημ. - Γραπτή και προφορική έκφραση που χρησιμοποιεί η τράπεζα 5 ημ. - 1ος κύκλος Γενικής Τραπεζικής Εκπαίδευσης σε σχέση με την προβλεπόμενη δραστηριότητα 40 ω.  
Γ+Δ+Ε - Πρακτική εισαγωγή στην τράπεζα 15 ημ. 240 ω. - Γραπτή και προφορική έκφραση που χρησιμοποιεί η τράπεζα 5 ημ. - Εμπορικές μέθοδοι και τεχνικές πωλήσεων 5 ημ. - 1ος κύκλος ειδίκευσης σε σχέση με την προβλεπόμενη δραστηριότητα ΣΤ' - Σεμινάριο τραπεζικής εξομοίωσης 5+3 ημ. 240 ω. - Φορολογία 3 ημ. - Διεθνές οικονομικό περιβάλλον 3 ημ. - Κανονισμοί και νομοθεσία του χρηματοπιστωτικού τομέα στο Λουξεμβούργο και σε Ευρωπαϊκή κλίμακα 3 ημ. - 1ος κύκλος ειδίκευσης σε σχέση με την προβλεπόμενη δραστηριότητα 40 ω. 1ος κύκλος μαθημάτων ανθρωπίνων πόρων 5 ημ. Σημείωση: για τους διάφορους κύκλους μαθημάτων, ο αριθμός των ωρών έχει ενδεικτικό χαρακτήρα. Κατά τη διάρκεια της περιόδου ένταξης, οι υπάλληλοι υποβάλλονται στον κανονικό ρυθμό εργασίας των 40 ωρών την εβδομάδα, συμπεριλαμβανομένης και της εκπαίδευσης.

#### *5.4.3.2.2. Προαιρετική εισαγωγική επαγγελματική εκπαίδευση*

Η προαιρετική εισαγωγική επαγγελματική εκπαίδευση προκύπτει από την αμοιβαία αποδοχή του υποψηφίου και της τράπεζας κατά την πρόσληψη. Είναι πιο ενισχυμένη από την υποχρεωτική γιατί αντιστοιχεί σε μία πολύ ευρύτερη λογική πολυδιάστατης γνώσης. Έχει επομένως επιλεκτικό χαρακτήρα. Όμως απευθύνεται μόνο σε δυο κατηγορίες διπλωματούχων: - τους κατόχους ενδεικτικού κατώτερου του απολυτηρίου δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, - τους κατόχους απολυτηρίου δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης που συμπληρώνεται, κατά περίπτωση, από δυο έως τρία χρόνια ανώτερων σπουδών. Η εισαγωγική επαγγελματική εκπαίδευση για την πρώτη κατηγορία εγγράφεται στο πλαίσιο μίας σύμβασης πρακτικής εξάσκησης διάρκειας ενός έτους που οδηγεί στο πιστοποιητικό Τεχνικής και Επαγγελματικής Ικανότητας (CATP). Είναι ημι-πρακτική (εργασία στην τράπεζα) και ημι-θεωρητική (βασικά μαθήματα τραπεζικών τεχνικών). Η διαχείριση γίνεται από κοινού από το Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και των οργανισμών που εκπροσωπούν τους φορείς επαγγελματικής εκπαίδευσης όπως το Ινστιτούτο Τραπεζικής Εκπαίδευσης του Λουξεμβούργου (IFBL). Ενώ στο παρελθόν αυτή η εκπαίδευση έχαιρε μεγάλης εκτίμησης, τώρα βρίσκεται σε πτώση αφού σήμερα οι τράπεζες έχουν την τάση να προσλαμβάνουν υπαλλήλους ανωτέρων επιπέδων. Η εισαγωγική επαγγελματική εκπαίδευση για τη δεύτερη κατηγορία εγγράφεται στο πλαίσιο μίας σύμβασης απασχόλησης-εκπαίδευσης διετούς διάρκειας. Η διαχείριση γίνεται αυτόνομα από το Ινστιτούτο Τραπεζικής Εκπαίδευσης του Λουξεμβούργου. Μπορεί να παρακολουθήσει κανείς στα Γαλλικά ή Γερμανικά και συνίσταται σε ένα θεωρητικό μέρος και ένα πρακτικό. Το πρώτο μέρος έχει ως αντικείμενο τη διδασκαλία τραπεζικών τεχνικών στη βάση ενός συνδυασμένου συστήματος αυτοδιδασκαλίας, σεμιναρίων και μαθημάτων που συνοδεύονται με νέες τεχνολογίες. Το δεύτερο μέρος επικεντρώνεται στην εργασία σε τράπεζα που διεξάγεται σε 3 έως 5 τμήματα στα οποία εντάσσεται και παρακολουθεί ο υπάλληλος. Η απασχόληση-εκπαίδευση επικεντρώνεται επίσης στον άριστο χειρισμό της αγγλικής και μίας τρίτης γλώσσας, τη γερμανική ή τη γαλλική, ανάλογα με την περίπτωση. Ενώ η παρέμβαση των εκπροσώπων των εργαζομένων στο επίπεδο της Τεχνικής και Επαγγελματικής Ικανότητας είναι εξασφαλισμένη διαμέσου του Επιμελητηρίου Ιδιωτικών Υπαλλήλων, δεν συμβαίνει το ίδιο και στα θέματα απασχόλησης και εκπαίδευσης. Για να επιτευχθεί αυτό, απαιτείται η αναθεώρηση της από 8 Οκτωβρίου 1945 απόφασης του Μεγάλου Δουκάτου για την επαγγελματική εκπαίδευση. Πράγματι, θα πρέπει να αναθεωρηθούν οι κατευθύνσεις της επαγγελματικής εκπαίδευσης όπως εφαρμόζονται κατά την μεταπολεμική περίοδο. Στο πλαίσιο πολλών απόψεων και θέσεων, το Επιμελητήριο Ιδιωτικών Υπαλλήλων κάλεσε την Κυβέρνηση και το νομοθέτη να καλύψει αυτό το ολοφάνερο νομικό κενό.

#### *5.4.3.2.3. Οι προϋποθέσεις χρηματοδότησης της εκπαίδευσης*

Κατά την περίοδο ένταξης, ο υπάλληλος με σύμβαση ορισμένου χρόνου έχει το δικαίωμα καθορισμένης μισθοδοσίας ακολουθώντας τα επίπεδα Α έως F, δηλαδή οι αρχικές αποδοχές του ορίζονται ανάλογα με τη βασική του εκπαίδευσή. Ο μελλοντικός τραπεζοϋπάλληλος δεν διαθέτει παρά μια προσωρινή σύμβαση, και σε γενικές γραμμές αμοιβάται λιγότερο καλά από όσο αν καλυπτόταν από μία οριστική σύμβαση. Όμως με αυτό τον τρόπο συμβάλει σε σημαντικό βαθμό στην εισαγωγική επαγγελματική εκπαίδευσή του. Η εισαγωγική επαγγελματική εκπαίδευση, δηλαδή το κόστος των μαθημάτων, βαρύνει την εκπαιδεύτρια τράπεζα κατά 100%.

#### *4.3.2.4. Η αξιοποίηση των γνώσεων που παρέχει η εκπαίδευση*

Μόλις κριθεί ότι η περίοδος ένταξης έχει λήξει, ο υπάλληλος τοποθετείται σε μία από τις 130 προβλεπόμενες από τη συλλογική σύμβαση υπηρεσίες και κατατάσσεται σε μία από τις 6 κατηγορίες καθηκόντων που ανταποκρίνονται στα πιο κάτω κριτήρια:

Ομάδα 1: Γενικά καθήκοντα εκτελεστικού χαρακτήρα: - διέπονται από κανόνες και οδηγίες διατυπωμένες με σαφήνεια, - υπόκεινται σε άμεσο έλεγχο.

Ομάδα 2: Βοηθητικά, καθήκοντα και καθήκοντα πιστοποίησης: - υπόκεινται σε τυποποιημένους κανόνες και οδηγίες, - υπόκεινται σε άμεσο έλεγχο, - έχουν περιορισμένο αντίκτυπο στις υπηρεσιακές λειτουργίες. Τα πιο πάνω καθήκοντα απαιτούν γενικά: - απλή σχετική τεχνογνωσία, - απλές θεωρητικές γνώσεις και/ή πιστοποιημένη πείρα. Ομάδα 3: Διαχειριστικά και/ή βοηθητικά ειδικά καθήκοντα: - διέπονται από γενικούς κανόνες και οδηγίες, - υπόκεινται σε έλεγχο με δειγματοληπτικές μετρήσεις, - έχουν ένα ορισμένο αντίκτυπο στην απόδοση της υπηρεσίας. Τα πιο πάνω καθήκοντα απαιτούν γενικά: - κάποιο βαθμό πρωτοβουλίας, - ικανοποιητική σχετική τεχνογνωσία, - βαθύτερες γνώσεις

λειτουργίας της υπηρεσίας, - επαγγελματικού τύπου θεωρητικές και πρακτικές γνώσεις, - ικανοποιητική χρήση ξένων γλωσσών.

Ομάδα 4: Καθήκοντα διαχειριστικά και/ή πλαισίωσης μίας ομάδας προσώπων, που υπόκεινται κατά κανόνα σε περιοδικό έλεγχο και έχουν αντίκτυπο στη λειτουργία της υπηρεσίας. Τα πιο πάνω καθήκοντα απαιτούν γενικά: - καλές αναλυτικές ικανότητες, - ορισμένο βαθμό πρωτοβουλίας και δημιουργικότητας, - καλή σχετική τεχνογνωσία, - ειδικές θεωρητικές γνώσεις και/ή αποδεδειγμένη πείρα των εργασιών της υπηρεσίας, - ικανοποιητική χρήση ξένων γλωσσών.

Ομάδα 5: Καθήκοντα συμβουλευτικά, διαχειριστικά και/ή πλαισίωσης μίας σημαντικής οργανωτικής μονάδας, που υπόκεινται κατά κανόνα σε περιοδικό έλεγχο και έχουν αντίκτυπο στην απόδοση της τράπεζας. Τα καθήκοντα αυτά απαιτούν επίσης: - υψηλές ικανότητες ανάλυσης, - βαθμό πρωτοβουλίας, δημιουργικότητας και σχετικής αυτονομίας, - καλή σχετική τεχνογνωσία, - ειδικές θεωρητικές γνώσεις υψηλού βαθμού και/ή εκτεταμένη επαγγελματική πείρα, - σταθερή γνώση (γραπτή-προφορική) πολλών γλωσσών.

Ομάδα 6: Καθήκοντα συμβουλευτικά και/ή πλαισίωσης σημαντικών μονάδων που έχουν χαρακτηριστικό αντίκτυπο στη λειτουργία της τράπεζας. Τα καθήκοντα αυτά απαιτούν γενικά: - πλήρη γνώση των υπηρεσιακών στόχων, - ένα βαθμό πρωτοβουλίας, δημιουργικότητας και υψηλής αυτονομίας, - σημαντικές ικανότητες ανάλυσης και λήψης αποφάσεων, - μία πολύ καλή σχετική τεχνογνωσία, - ειδικές θεωρητικές γνώσεις υψηλού βαθμού και/ή εκτεταμένη επαγγελματική πείρα, - άριστη γνώση (γραπτή-προφορική) πολλών γλωσσών.

Αυτή η πρακτική κατάταξης προσδίδει στην εισαγωγική επαγγελματική εκπαίδευση αποφασιστικό χαρακτήρα για τη μελλοντική σταδιοδρομία του τραπεζικού υπαλλήλου. Για το πέρασμα από την περίοδο ένταξης προς τις πιο πάνω ομάδες υπηρεσιακών καθηκόντων, η συλλογική σύμβαση προβλέπει τους πιο κάτω όρους:

1) Μονιμοποίηση σε μία ομάδα υπηρεσιακών καθηκόντων όπου ο μισθός είναι ανώτερος εκείνου της περιόδου ένταξης. Κατά τη μονιμοποίηση προβλέπεται η προοδευτική προσαρμογή των μισθών σε ομάδες όπου οι μισθοί είναι σαφώς ανώτεροι από εκείνους που ελάμβανε ο υπάλληλος κατά την περίοδο ένταξης. Ο υπάλληλος εισπράτει αμέσως τη διαφορά του μισθού μεταξύ εκείνου που ελάμβανε κατά την περίοδο ένταξης και του προβλεπόμενου για τα καθήκοντα που ασκεί, με την προϋπόθεση ότι η διαφορά δεν θα υπερβαίνει τα 1.000 φράγκα Βελγίου με δείκτη 100 (αυτή τη στιγμή στο Βέλγιο 5.222 φράγκα Βελγίου το μήνα). Σε περίπτωση που η διαφορά υπερβαίνει τα 1.000 φράγκα με δείκτη 100, η προσαρμογή του μισθού γίνεται ως εξής: Μετά το πέρασμα στην ομάδα των υπηρεσιακών καθηκόντων: αύξηση 1.000 φράγκων Βελγίου κλιμάκιο 100 (5.222 φράγκα) ή 50% της διαφοράς αν ο αριθμός αυτός υπερβαίνει τα 1.000 φράγκα, κλιμάκιο 100 (5.222 φράγκα Βελγίου).

Ύστερα από 12 μήνες, καταβάλλεται το ½ του ποσού που απομένει, μετά δε 24 μήνες καταβάλλεται και το άλλο ½.

2) Τοποθέτηση σε ομάδα υπηρεσιακών καθηκόντων όπου η βασική μισθολογική κλίμακα είναι κατώτερη του μισθού της περιόδου ένταξης. Ο υπάλληλος τοποθετείται στην ομάδα των υπηρεσιακών καθηκόντων διατηρώντας το μισθό της περιόδου ένταξης. Ο μισθός αυτός διατηρείται μέχρις ότου φθάσει στην αντιστοιχία του μισθού που θα έπρεπε να λάβει υπολογίζοντας τις ετήσιες αυξήσεις από την ημερομηνία μονιμοποίησής του. Πάντως, τα κλιμάκια απόδοσης και διαρκούς επαγγελματικής κατάρτισης προστίθενται στις τρέχουσες αποδοχές του. Επομένως, ο βαθμός αναγνώρισης που αποδίδεται στην εισαγωγική επαγγελματική εκπαίδευση είναι πολύ σημαντικός και αποφασιστικός για τη σταδιοδρομία του τραπεζικού υπαλλήλου, τουλάχιστον κατά τα πρώτα χρόνια.

#### 5.4.3.3. Η διαρκής επαγγελματική εκπαίδευση

Σκοπός της διαρκούς επαγγελματικής εκπαίδευσης είναι η ενίσχυση, η εμπάθυνση ή η διεύρυνση των επαγγελματικών γνώσεων όσων εργάζονται στην τράπεζα για ένα ορισμένο αριθμό ετών, όποια και αν είναι τα καθήκοντά τους ή η θέση τους στην ιεραρχία. Η διαρκής, επαγγελματική κατάρτιση συνιστά άλλωστε βασικό κίνητρο για την επιλογή του τραπεζικού επαγγέλματος.

##### 5.4.3.3.1. Η παροχή της επαγγελματικής εκπαίδευσης

Η παροχή συνεχούς επαγγελματικής εκπαίδευσης από το Ινστιτούτο Τραπεζικής Εκπαίδευσης του Λουξεμβούργου με πολλαπλούς στόχους κατά τομείς δραστηριοτήτων/εξειδικεύσεων, σε ατομικό/ομαδικό επίπεδο, διαμορφώνεται με αφετηρία τα πιο κάτω προγράμματα: I Γενική τραπεζική εκπαίδευση, I Εκπαίδευση στις γλώσσες, I Σχολή συναλλάγματος, I Σχολή διαχείρισης περιουσίας, I Εκπαίδευση στην τεχνολογία της πληροφορικής, I Σεμινάρια, I Ευρωπαϊκή Τραπεζική Ακαδημία, Λουξεμβούργο. Η γενική τραπεζική εκπαίδευση περιλαμβάνει σαράντα βραδινά μαθήματα (τραπεζικές τεχνικές και παρατραπεζικά μαθήματα) οργανωμένα σε ένα μεικτό οριζόντιο και κάθετο σχήμα. Προβλέπεται, τα τμήματα αυτά να θεωρούνται όλο και περισσότερο ως “πακέτα”, όπου χρησιμοποιούνται διάφορα εκπαιδευτικά εργαλεία και παιδαγωγικές μέθοδοι. Η εκπαίδευση στις γλώσσες συνιστά ταχύρυθμη εκμάθηση σε πολλά επίπεδα, από το βασικό έως την εμπάθυνση. Τα μαθήματα των τραπεζικών γλωσσών, που συνδυάζουν διάφορες παιδαγωγικές προσεγγίσεις, εδραιώνουν και συμπληρώνουν τη συνολική επαγγελματική εκπαίδευση από το 1994. Η σχολή συναλλάγματος είναι το αποτέλεσμα της συνεργασίας ανάμεσα στο Ινστιτούτο Τραπεζικής Εκπαίδευσης και το Forex Club του Λουξεμβούργου. Προσφέρει ένα πρόγραμμα μαθημάτων, από τις βασικές έννοιες έως την αριστοποίηση των γνώσεων και συμπληρώνεται με έναν αριθμό εξειδικευμένων σεμιναρίων. Η σχολή διαχείρισης περιουσίας κινείται γύρω από τρεις άξονες. Ο πρώτος συνιστά ένα πρόγραμμα αντίστοιχο του “3ου πανεπιστημιακού κύκλου” οργανωμένο σε συνεργασία με την “Ένωση Διαχειριστών Χαρτοφυλακίων και Οικονομικών Αναλυτών του Λουξεμβούργου” (ALGAFI). Το πρόγραμμα αυτό απονέμει δίπλωμα οικονομικού αναλυτή και αναγνωρίζεται από την “Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία Ενώσεων Οικονομικών Αναλυτών”. Ο δεύτερος πόλος έχει ως αντικείμενο ένα πολυεπίπεδο πρόγραμμα που διαχειρίζεται το Ινστιτούτο Τραπεζικής Εκπαίδευσης του Λουξεμβούργου και απευθύνεται σε “στελέχη

δράσης”: συμβούλους πελατείας, ανώτεροι και απλοί διαχειριστές. Το τρίτο, αναφέρεται στη διοίκηση και διευθύνεται σε συνεργασία με την “Ένωση Επενδυτικών Κεφαλαίων Λουξεμβούργου” (ALFI). Η εκπαίδευση στην τεχνολογία της πληροφορικής γίνεται μετά από σχετικό αίτημα και συναρτάται με τις τεχνολογικές εξελίξεις και τις ανάγκες που αυτές προκαλούν. Τα προγράμματα εκπαίδευσης συνεχώς ανανεώνονται με στόχο να ανταποκρίνονται στις πραγματικές ανάγκες των τραπεζών. Τα σεμινάρια που παρέχονται ανέρχονται κάθε χρόνο σε πενήντα περίπου. Αναφέρονται σε θέματα προσδιορισμένα με μεγάλη ακρίβεια, χαρακτηρίζονται δε από υψηλή εξειδίκευση. Η Ακαδημία προέρχεται από την κοινοπραξία της Bankakademie (Φραγκφούρτη), του Κέντρου Τραπεζικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (Παρίσι), της Πανεπιστημιακής Σχολής Επιχειρήσεων του Σίτυ (Λονδίνο), του Ινστιτούτου Τραπεζικής Εκπαίδευσης του Λουξεμβούργου (IFBL-Όργανο της Ένωσης Τραπεζών και Τραπεζιτών Λουξεμβούργου), σε συνεργασία με το Εμπορικό Επιμελητήριο του Μεγάλου Δουκάτου του Λουξεμβούργου και με την υποστήριξη του προγράμματος δράσης της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την Ανάπτυξη της Διαρκούς Επαγγελματικής Εκπαίδευσης στην Ευρώπη (FORCE). Στόχος του προγράμματος της Ακαδημίας είναι η ανάπτυξη τραπεζικών στελεχών με υψηλές γνώσεις. Επιδιώκεται να δημιουργηθούν στελέχη ικανά να αντιλαμβάνονται με διορατικότητα το περιβάλλον των τραπεζών και του χρηματοπιστωτικού τομέα σε παγκόσμιο επίπεδο. Η ολοκληρωμένη γνώση και η ευρωπαϊκή και διεθνής προσέγγιση, αποτελούν το θεμέλιο λίθο του προγράμματος, που αποβλέπει να προσφέρει ολοκληρωμένη γνώση και συνθετική προσέγγιση των πολύπλοκων τραπεζικών θεμάτων. Η πολυδιάστατη αντίληψη των στελεχών επιτρέπει την ταχεία και αποτελεσματική επιλογή σε ένα συνεχώς μεταβαλλόμενο και αβέβαιο περιβάλλον ώστε να λαμβάνει τις επιβαλλόμενες αποφάσεις. Από παιδαγωγική άποψη το πρόγραμμα βασίζεται σε τρεις αρχές: - την πολυγλωσσία: όσοι συμμετέχουν στο πρόγραμμα υποχρεούνται να παρακολουθούν τα επαγγελματικά μαθήματα στα γαλλικά ή τα γερμανικά. - την προσωπική μελέτη: οι συμμετέχοντες οφείλουν να μελετούν σημειώσεις μαθημάτων ειδικού σχεδιασμού. Οι σημειώσεις τους παραδίδονται πριν από την έναρξη των μαθημάτων. - τις μελέτες περιπτώσεων: σε συνεργασία σε ομάδες, οι μετέχοντες επιλύουν προβλήματα που αντιμετωπίζονται στην πράξη. Η διατύπωση αυτών των προβλημάτων περιλαμβάνεται σε σημειώσεις που τους παρέχονται.

Η πλήρης εκπαιδευτική περίοδος περιλαμβάνει 400 ώρες μαθημάτων που διεξάγονται σε δύο έτη και κατανέμονται σε 29 διήμερα (Παρασκευή - Σαββάτο). Το πρόγραμμα αυτό καθεαυτό περιλαμβάνει 14 μαθήματα, διαρθρωμένα σε: - ένα εισαγωγικό μάθημα: οι θεμελιώδεις τραπεζικές και οικονομικές αρχές. - δώδεκα μαθήματα εμβάθυνσης, ομαδοποιημένα σε τρία θέματα: οι τραπεζικές τεχνικές, η διαχείριση και το χρηματοπιστωτικό περιβάλλον - ένα μάθημα σύνθεσης: η τραπεζική στρατηγική. Δικαίωμα συμμετοχής στο πρόγραμμα έχουν στελέχη και ειδικοί των τραπεζών ή των επιχειρήσεων του χρηματοπιστωτικού τομέα. Το δίπλωμα που απονέμεται με το πέρας της διετούς ψήφισης έχει μεταπτυχιακό χαρακτήρα και αναγνωρίζεται ως προσόν αδιαμφισβήτητης προστιθέμενης αξίας. Πρέπει να σημειωθεί ότι οι κάτοχοι διπλώματος της Ακαδημίας μπορούν να συμπληρώσουν την επαγγελματική τους εκπαίδευση με ένα από τα ακόλουθα διπλώματα: - Διοίκηση Επιχειρήσεων MBA του Οικονομικού Πανεπιστημίου του City του Λονδίνου - MBA του χρηματοπιστωτικού τομέα του Πανεπιστημίου Sheffield Hallam του Sheffield - Δίπλωμα ανώτερων εξειδικευμένων σπουδών “Χρηματοπιστωτική διαχείριση και Ευρωπαϊκός χώρος” του Πανεπιστημίου του Νανσύ ΙΙ. Η προσέγγιση δεν θα ήταν ολοκληρωμένη εάν δεν αναφέρονταν και άλλες τέσσερις σφαίρες δραστηριοτήτων του Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης του Λουξεμβούργου, συγκεκριμένα: - η εξειδικευμένη επαγγελματική εκπαίδευση, - η εκπαίδευση των εκπαιδευτών, - οι επαφές με τις επίσημες αρχές, - οι διεθνείς σχέσεις. Η εξειδικευμένη επαγγελματική κατάρτιση είναι ο κύριος τομέας που το Ινστιτούτο Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, μπορεί να οργανώσει με πληρότητα. Έτσι, εξαιτίας των εξελίξεων που σημειώθηκαν στο ευρωπαϊκό και το διεθνές νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο, το Ινστιτούτο παρέχει διαφόρων μορφών επαγγελματική εκπαίδευση, ενώ δίνει ιδιαίτερη βαρύτητα σε θέματα ποινικού δικαίου που ισχύουν ειδικότερα στον τραπεζικό τομέα. Η ποιότητα των μαθημάτων εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την ποιότητα της παιδαγωγικής μεθόδου που ακολουθείται. Απ’ αυτήν την άποψη, το Ινστιτούτο προσπαθεί να διατηρεί υψηλό επίπεδο εκπαιδευτών, ενώ προσφεύγει στη χρήση σύγχρονων μέσων, μεταξύ των οποίων η εξάσκηση στη χρήση πολυμέσων και η άριστη προφορική έκφραση έχει αποφασιστική σημασία. Το Ινστιτούτο διατηρεί τακτικές επαφές με διάφορες επίσημες εθνικές αρχές αρμόδιες για την παιδεία και την επαγγελματική εκπαίδευση. Αυτή η βασική διάσταση της αποστολής του το καθιστά συνομιλητή του οποίου οι απόψεις και οι προτάσεις είναι όχι μόνο επιθυμητές αλλά και λαμβάνονται υπόψη με προσοχή. Στο πλαίσιο της συνεργασίας που αναπτύσσει και προκειμένου να αποφεύγεται η επικάλυψη, το Ινστιτούτο εμπιστεύεται ορισμένο αριθμό προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης σε άλλα εκπαιδευτικά ινστιτούτα μεταξύ των οποίων αναφέρεται το Εμπορικό Επιμελητήριο και, σύμφωνα με τους όρους που περιλαμβάνει η σύμβαση στις 18 Οκτωβρίου 1994, το Επιμελητήριο Ιδιωτικών Υπαλλήλων. Σύμφωνα με αυτή τη σύμβαση, το Ινστιτούτο αναθέτει στο Επιμελητήριο Ιδιωτικών Υπαλλήλων τη διοργάνωση μαθημάτων πληροφορικής για τραπεζικούς υπαλλήλους σύμφωνα με τη δομή και τις παιδαγωγικές αντιλήψεις του Επιμελητηρίου. Αυτή η σύμβαση θεσμοθετεί τη συνεργασία ανάμεσα σε κοινωνικούς συνομιλητές σε θέματα επαγγελματικής εκπαίδευσης, σε σημαντικούς τομείς, όπως η πληροφορική, η οργάνωση και διαχείριση. Τέλος, όλο και περισσότερο το ευρωπαϊκό και διεθνές περιβάλλον στα πλαίσια του οποίου αναπτύσσονται οι τραπεζικές και χρηματοπιστωτικές δραστηριότητες, επιβάλλουν στο Ινστιτούτο να προσανατολίζεται προς το εξωτερικό. Έτσι το Ινστιτούτο συμμετέχει στις δραστηριότητες του “Ευρωπαϊκού Δικτύου Τραπεζικής Εκπαίδευσης” (ETBN) που εκφράζει τις κυριότερες αντιλήψεις για την επαγγελματική εκπαίδευση των 12 χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης αλλά και άλλων Ευρωπαϊκών χωρών, κυρίως των Ανατολικών. Το βασικό αντικείμενο του Ευρωπαϊκού δικτύου είναι η από κοινού επεξεργασία προσεγγίσεων και εμπειριών των μελών του με σκοπό τη δημιουργία προϊόντων επαγγελματικής εκπαίδευσης με προστιθέμενη αξία. Είναι ενδεικτικό ότι στο Ινστιτούτο στεγάζεται το Ευρωπαϊκό δίκτυο Τραπεζικής Εκπαίδευσης. Το Ινστιτούτο αποτελεί επίσης την έδρα του “Διεθνούς Ιδρύματος Ηλεκτρονικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης στον Τραπεζικό και Χρηματοπιστωτικό Τομέα” (IFCEB), αντικείμενο οποίου είναι η επέκταση της εκπαίδευσης στην πληροφορική. Κατά κάποιο τρόπο, το IFCEB συνθέτει τις πιο πάνω αντιλήψεις για την τραπεζική επαγγελματική εκπαίδευση. Τέλος, στο πλαίσιο της συνεργασίας με την Κυβέρνηση του Λουξεμβούργου και τις Τράπεζες της χώρας, το Ινστιτούτο δέχθηκε σπουδαστές από τις χώρες της ανατολικής και της κεντρικής Ευρώπης για την εκπαίδευσή τους στις τραπεζικές τεχνικές της οικονομίας της αγοράς. Επίσης, με μία έκθεσή του για την επαγγελματική εκπαίδευση στις τεχνικές της διοίκησης και διαχείρισης, συνέβαλε στη δημιουργία της “Διεθνούς Τραπεζικής και Χρηματοπιστωτικής Σχολής” στη Μόσχα.

#### 5.4.3.3.2. Οι ρήτρες της συν-επένδυσης

##### 5.4.3.3.2.1. Τα έξοδα εγγραφής

Η σύμβαση για τη διαρκή επαγγελματική εκπαίδευση, προβλέπει τη χρέωση των εξόδων εγγραφής στα σεμινάρια και τα μαθήματα κατά 50% στον εργοδότη και 50% στον εργαζόμενο. Τα έξοδα που αναλογούν στον εργαζόμενο διακαθίζονται με δόσεις κατά την τριμηνή διάρκεια της εκπαίδευσης. Η οριστική επιβάρυνση με τα πιο πάνω έξοδα εξαρτάται από την επιτυχία ή την αποτυχία στις εξετάσεις ή τα τεστ γνώσεων που γίνονται στο τέλος των εκπαιδευτικών περιόδων. Σε περίπτωση επιτυχίας, ο εργοδότης αναλαμβάνει όλα τα έξοδα ενώ στην αντίθετη περίπτωση και εφόσον η παρακολούθηση των μαθημάτων ήταν ανελλιπής, διατηρείται το 50-50%. Στην περίπτωση που η αποτυχία συνδυάζεται με την ελλιπή παρακολούθηση των μαθημάτων και τη μη συμμετοχή στις εξετάσεις, τότε τα έξοδα βαρύνουν εξολοκλήρου τον εργαζόμενο.

##### 5.4.3.3.2.2. Μείωση των ωρών εργασίας

Η συμμετοχή στα μαθήματα κατά τις εργάσιμες ώρες διακανονίζεται ως εξής: Εάν μία ενότητα μαθημάτων απαιτεί 4 ώρες διδασκαλία την εβδομάδα, ο υπάλληλος απαλλάσσεται για τις 2, δηλαδή το εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας του περιορίζεται από 40 σε 38 ώρες. Το ίδιο ισχύει και για τις 8 ώρες διδασκαλίας, δηλαδή το ωράριο περιορίζεται στις 36 ώρες. Επομένως η μείωση των ωρών εργασίας ακολουθεί την αρχή του 50% από τον εργάσιμο χρόνο και 50% από τον ελεύθερο χρόνο του εργαζόμενου.

##### 5.4.3.4. Η αναγνώριση της επαγγελματικής εκπαίδευσης

Ο υπάλληλος που παρακολούθησε με επιτυχία ένα κύκλο επαγγελματικής εκπαίδευσης διάρκειας 120 ωρών, δικαιούται πρόσθετο επιδόματος που αντιστοιχεί σε: 125 φράγκα Βελγίου (δείκτης 100) για τις ομάδες υπηρεσιακών καθηκόντων 1,2 και 3, δηλαδή 652,8 Φ.Β. το μήνα. 100 Φ.Β. (δείκτης 100) για τις ομάδες 4,5 και 6, δηλαδή 522,24 Φ.Β. το μήνα.

#### 5.4.5. Προβλήματα στην εφαρμογή της σύμβασης - Η Επιτροπή Ισομερούς Διαχείρισης

Τα προβλήματα που εμφανίζονται κατά την εφαρμογή της σύμβασης για τη διαρκή επαγγελματική εκπαίδευση επιλαμβάνεται η 14μελής Επιτροπής Ισότητας Διαχείρισης όπου συμμετέχουν οι κοινωνικοί συνομιλητές. Αποστολή της επιτροπής είναι η γνώση των προβλημάτων που δημιουργούνται κατά την εφαρμογή της συλλογικής σύμβασης. Κατά τις συνεδριάσεις της, η επιτροπή εξετάζει τακτικά τα θέματα που αφορούν τη διαρκή επαγγελματική εκπαίδευση και κυρίως τα προβλήματα επιλογής του προσωπικού. Εξάλλου, η Επιτροπή Ισομερούς Διαχείρισης ασχολείται με τα θέματα αντιστοίχιας θέσης εργασίας και παρεχόμενης κατάρτισης, τις χορηγούμενες απαλλαγές σε υπαλλήλους που έχουν παρακολουθήσει παλαιότερα άλλες επιμορφώσεις κ.λπ.

#### 5.4.6. Η οργάνωση της διαρκούς επαγγελματικής εκπαίδευσης που προβλέπεται από τη σύμβαση

Η διαχείριση της διαρκούς επαγγελματικής εκπαίδευσης γίνεται με αυτόνομο τρόπο από τον ίδιο τον κλάδο με πρωτοβουλία της Ένωσης Τραπεζών και Τραπεζιτών του Λουξεμβούργου (ABBL) και του εκπαιδευτικού οργάνου της, του Ινστιτούτου Τραπεζικής Εκπαίδευσης. Τα συνδικάτα των εργαζομένων συμμετέχουν στην επεξεργασία της συνολικής πολιτικής διαμέσου των διαπραγματεύσεων για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Σχετικά με την επαγγελματική εκπαίδευση, η συλλογική σύμβαση για τα έτη (1993 - 1994 - 1995) περιλαμβάνει δύο βασικές προϋποθέσεις. Σύμφωνα με την πρώτη, οι υπάλληλοι που για πρώτη φορά προσλαμβάνονται, χωρίς προηγούμενη τραπεζική εμπειρία, υποχρεούνται να παρακολουθήσουν ένα ελάχιστο πρόγραμμα επαγγελματικής εκπαίδευσης που αναλαμβάνει το Ινστιτούτο και κλιμακώνεται στους 12, 18 ή 24 πρώτους μήνες της απασχόλησης, ανάλογα με την περίπτωση. Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, που αποκαλείται περίοδος ένταξης, η κατάσταση και η αμοιβή του υπαλλήλου καθορίζονται από το επίπεδο σπουδών που έχει κάνει και τα διπλώματα που κατέχει. Επίσης, οι υπάλληλοι αυτοί υπόκεινται στον κανονικό ρυθμό εργασίας, 40 ώρες την εβδομάδα, στις οποίες συμπεριλαμβάνεται και η εισαγωγική επαγγελματική εκπαίδευση. Σύμφωνα με τη δεύτερη προϋπόθεση, προβλέπεται ότι στο πλαίσιο της τακτικής συνέντευξης που γίνεται για να αξιολογηθεί η απόδοση του υπαλλήλου (υποχρεωτική από τη συλλογική σύμβαση), μπορεί να προσδιορισθούν αντικείμενα διαρκούς επαγγελματικής εκπαίδευσης. Με αυτό το τρόπο, χορηγούνται στον υπάλληλο τα λεγόμενα κλιμάκια της διαρκούς επαγγελματικής εκπαίδευσης στο πλαίσιο του συστήματος αμοιβής που έχει οριστεί από τη συλλογική σύμβαση. Το Ινστιτούτο έχει εξίσου επιφορτισθεί να καταρτίζει προγράμματα ανάλογα με τις ανάγκες του. Εξάλλου, η συλλογική σύμβαση καθορίζει ένα σύστημα αναγνώρισης ορισμένων ωρών διδασκαλίας ως τμήμα του εβδομαδιαίου ωραρίου. Με το κόστος εγγραφής στα διάφορα επίπεδα της εισαγωγικής επαγγελματικής εκπαίδευσης επιβαρύνεται η τράπεζα. Το ίδιο εφαρμόζεται και για τις ημέρες της διαρκούς επαγγελματικής εκπαίδευσης όταν η εγγραφή γίνεται με πρωτοβουλία της τράπεζας ή για τα εκπαιδευτικά αντικείμενα που καθορίστηκαν κατά τη συνέντευξη αξιολόγησης. Σε ότι αφορά το Ινστιτούτο, τα έξοδα λειτουργίας του καλύπτονται κατά ένα μέρος από την επιχορήγηση που καταβάλλεται από την ABBL (Ένωση Τραπεζών και Τραπεζιτών του Λουξεμβούργου), επομένως από το σύνολο των τραπεζών που μετέχουν στην ένωση, και κατά ένα μέρος από τα δικαιώματα εγγραφής που πληρώνει η εργοδότη τράπεζα. Την όλη εκπαίδευση διαχειρίζεται το Ινστιτούτο. Τα συνδικάτα των εργαζομένων δεν συμμετέχουν. Έχουν όμως το δικαίωμα να διατυπώνουν παρατηρήσεις ως προς την εφαρμογή της συλλογικής σύμβασης εργασίας (και επομένως σε ότι αφορά την εκπαίδευση) στα πλαίσια της Επιτροπής Ισομερούς Διαχείρισης που έχει προβλεφθεί από τη σύμβαση για την επίλυση των διαφορών που είναι δυνατόν να παρουσιαστούν. Σε ένα πιο προχωρημένο πνεύμα συνεργασίας, η εφαρμογή της διαρκούς επαγγελματικής εκπαίδευσης, που έχει εγκριθεί και έχει υποστηριχθεί από τους εκπρόσωπους του προσωπικού, έχει πολλά να κερδίσει από τη στενότερη συνεργασία ανάμεσα στους κοινωνικούς συνομιλητές. Βραχυπρόθεσμα, η συνδικαλιστική τακτική οφείλει να βασίζεται στη χρησιμοποίηση όλων των δυνατοτήτων επιρροής που προσφέρονται στα συνδικάτα, διαμέσου των μικτών επιτροπών επιχείρησης, δεδομένου ότι αυτές έχουν το δικαίωμα των διαβουλεύσεων σχετικά με την ύλη της επαγγελματικής εκπαίδευσης και επανεκπαίδευσης. Μεσοπρόθεσμα, τα συνδικάτα προσβλέπουν στην εφαρμογή του νόμου-πλαισίου για τη διαρκή επαγγελματική εκπαίδευση που έχει επίσημα διακηρυχθεί από την Κυβέρνηση.

## 5.5. Δύο συγκεκριμένες περιπτώσεις

Πέρα από την εκπαίδευση που παρέχει το Ινστιτούτο, τα διάφορα τραπεζικά ιδρύματα παρέχουν προγράμματα κατάρτισης προσαρμοσμένα στις ιδιαίτερες ανάγκες τους. Ενδεικτικά παρουσιάζουμε πιο κάτω την περίπτωση των δύο πιο σημαντικών τραπεζών της χώρας.

### 5.5.1. Η Διεθνής τράπεζα του Λουξεμβούργου

Στόχος της Διεθνούς Τράπεζας του Λουξεμβούργου, με τους περίπου 1900 υπαλλήλους της, είναι να διαθέτει προσωπικό με πολλές γνώσεις, ικανό να προσφέρει αποτελεσματική και ποιοτική εργασία, επικεντρώνοντας το βάρος σε ενέργειες όπως: - η ανάπτυξη των γνώσεων και των ικανοτήτων, - η επισήμανση της σημασίας ορισμένων τρόπων συμπεριφοράς και δραστηριοποίησης, - η αναβάθμιση του εργασιακού περιβάλλοντος, η βελτίωση των μέσων εργασίας, - η διάρθρωση του προσωπικού και οι αμοιβές. Προκειμένου η υπηρεσία "Επαγγελματική Εκπαίδευση και Ανάπτυξη" της Τράπεζας να επιτύχει τους πιο πάνω στόχους, στηρίζεται στην ανάλυση των επιμορφωτικών αναγκών του προσωπικού. Με βάση αυτές τις πληροφορίες, προτείνει επιχειρησιακές λύσεις στο χώρο εργασίας που τίθενται σε εφαρμογή με την άμεση συνεργασία των ιεραρχικά αρμόδιων. Για την επαγγελματική εκπαίδευση, στην οποία δεν περιλαμβάνεται η εισαγωγική εκπαίδευση στις τραπεζικές τεχνικές, η διεύθυνση της τράπεζας επικεντρώνει τις πρωτοβουλίες της κυρίως στην οργάνωση της εργασίας και τις ανθρώπινες σχέσεις. Για το έτος 1995, σε προτεραιότητα βρίσκονται τα μαθήματα που σχετίζονται με την αποτελεσματικότητα του προσωπικού, την ανάπτυξη ομαδικής εργασίας, τη συμπεριφορά κατά τις συσκέψεις εργασίας, την υποδοχή της πελατείας και την πορεία των προγραμμάτων. Εξάλλου, τα στελέχη δείχνουν ιδιαίτερη προτίμηση στο σεμινάριο τραπεζικής εξομοίωσης. Παράλληλα με τα μαθήματα αυτά που στοχεύουν στην ανάπτυξη των υπαλλήλων σε επιμέρους θέματα, η τράπεζα οργανώνει μαθήματα οργάνωσης διοίκησης και γλωσσών. Για την πρακτική διοργάνωση αυτών των προγραμμάτων, η υπηρεσία "Επαγγελματική Εκπαίδευση και Ανάπτυξη" ενεργοποιεί εξω-υπηρεσιακούς ειδικούς, βασιζόμενη πάντα στις δικές της κυριαρχικές επιλογές. Μόνο με αυτό τον τρόπο μπορεί να εγγυηθεί την ποιότητα της επαγγελματικής εκπαίδευσης που ανταποκρίνεται στις πραγματικές ανάγκες τράπεζας αλλά και του κάθε υπαλλήλου καθώς και να διασφαλίζει την εφαρμογή των αποτελεσμάτων στην πράξη. Από το 1993, η εσωτερική επαγγελματική εκπαίδευση, λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαίτερες ανάγκες της τράπεζας, γνωρίζει ιδιαίτερη ανάπτυξη, ενώ η προσφυγή σε εξωτερική στήριξη συνεχώς περιορίζεται. Για το 1995, η τράπεζα προτίθεται να πραγματοποιήσει περί τις 5.000 ημέρες εσωτερικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και να περιορίσει την εξωτραπεζική σε περίπου 1.000 ημέρες. Από την άποψη της πρόσβασης στην επαγγελματική εκπαίδευση, η διεύθυνση ενθαρρύνει όλες τις ατομικές και συλλογικές πρωτοβουλίες για συμμετοχή. Για την ανάλυση των αναγκών, παρεμβαίνουν και Εκπαιδευτικοί Υπεύθυνοι, στα πλαίσια πάντοτε της υπηρεσίας "Επαγγελματική Εκπαίδευση και Ανάπτυξη". Η παρέμβαση των εκπροσώπων του προσωπικού, είναι σχετικά περιορισμένη τόσο στην εφαρμογή του προγράμματος όσο και στην υλικοτεχνική υποστήριξή του. Σ' ότι αφορά τη χρηματοδότηση, η Διεθνής Τράπεζα του Λουξεμβούργου επένδυσε στην επαγγελματική εκπαίδευση του προσωπικού της κάπου 75 εκατ. φράγκα Βελγίου. Για τη χρήση του 1995 η δαπάνη ανέρχεται στα 90 εκατ. φράγκα Βελγίου.

### 5.5.2. Η Γενική Τράπεζα του Λουξεμβούργου

Η Γενική Τράπεζα του Λουξεμβούργου, που αριθμεί 1.850 υπαλλήλους, δίνει ιδιαίτερη βαρύτητα στην εσωτερική και εξωτερική επαγγελματική εκπαίδευση. Η τράπεζα δίνει ιδιαίτερη σημασία στα δικά της εκπαιδευτικά προγράμματα, ώστε να είναι σε θέση να ανταποκριθεί με προκαθορισμένους στόχους και με συγκεκριμένο πρακτικό προσανατολισμό στις ανάγκες των εκπαιδευόμενων υπαλλήλων και την πολιτική της τράπεζας σε σχέση με τα προϊόντα, τα μέσα εργασίας (διοίκηση και πληροφορική) και την εκμάθηση ξένων γλωσσών. Πρόθεση είναι να τεθούν και άλλες προτεραιότητες που επιβάλλονται από το νόμο (π.χ. σχετικά με το "ξέπλυμα" χρήματος). Οι μεγάλοι τίτλοι της εσωτερικής επαγγελματικής εκπαίδευσης είναι: - η εμπορική εκπαίδευση, - η χρηματοπιστωτική εκπαίδευση, - η εκπαίδευση στη διοίκηση και την πληροφορική, - η εκπαίδευση στη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού, - η εκπαίδευση κατά αντικείμενο εργασίας (ασφάλεια, φορολογικά, εναλλαγή κλπ.). Η τράπεζα προσφεύγει συχνά για την πραγματοποίηση της επαγγελματικής εκπαίδευσης σε ειδικευμένα ινστιτούτα. Έτσι, ο κύριος συνεργάτης από πλευράς διαρκούς επαγγελματικής εκπαίδευσης είναι το Ινστιτούτο Τραπεζικής Εκπαίδευσης, το οποίο αποτελεί, το εκπαιδευτικό όργανο του τραπεζικού τομέα. Χρησιμοποιούνται και άλλοι εγχώριοι ή ξένοι εκπαιδευτικοί οργανισμοί που είναι εξειδικευμένοι σε όλους τους τραπεζικούς και μη τραπεζικούς τομείς, καθώς και στις τεχνικές κατάρτισης. Συνολικά, η τράπεζα αφιερώνει κάθε χρόνο περίπου 12.000 ημέρες επαγγελματικής εκπαίδευσης, που ανταποκρίνεται σε ένα μέσο όρο 5,5 εργάσιμων ημερών για εκπαίδευση ανά υπάλληλο κατά έτος. Σε ότι αφορά στη συνεργασία των εκπροσώπων του προσωπικού για την εφαρμογή των προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης, ο Εκπαιδευτικός Υπεύθυνος ενημερώνει κάθε χρόνο τη μικτή επιτροπή για τις εκπαιδευτικές δραστηριότητες που πραγματοποιήθηκαν κατά την παρελθούσα χρήση. Κατά τη διάρκεια αυτής της ενημερωτικής συνάντησης, παρουσιάζονται και συζητούνται οι εκπαιδευτικές προτεραιότητες της επόμενης χρήσης.

α) Ο εκπαιδευτικός απολογισμός Η μορφή παρουσίασης επαναλαμβάνει την παραδοσιακή διάκριση μεταξύ εσωτερικής επαγγελματικής εκπαίδευσης (εκπαιδευτικές ενέργειες που πραγματοποιήθηκαν υπό τη διοίκηση και εποπτεία της τράπεζας) και εξωτερικής (που οργανώθηκαν από συνεργάτες και εκπαιδευτικούς οργανισμούς, ειδικούς για σεμινάρια, συνέδρια κλπ.). Η μικτή επιτροπή ενημερώνεται λεπτομερειακά για τις σχετικές πρωτοβουλίες και διατυπώνει γενικές παρατηρήσεις είτε για να σχολιάσει τις κυριότερες τάσεις, ή για να ζητήσει συμπληρωματικές εξηγήσεις για συγκεκριμένα θέματα, ή ακόμη για να συζητήσει επιμέρους περιπτώσεις.

β) Ο μελλοντικός σχεδιασμός των επαγγελματικών προτεραιοτήτων Η διαχείριση διαμέσου και μακροπρόθεσμων μεγεθών επιβάλλει τον έγκαιρο σχεδιασμό των εκπαιδευτικών προτεραιοτήτων. Όλο και περισσότερο, ο σχεδιασμός πρέπει να λαμβάνει υπόψη του τους εξής δύο παράγοντες: - την εκπαίδευση που συνδέεται με τα υπηρεσιακά καθήκοντα που ασκεί ή για τα οποία προετοιμάζεται ο ενδιαφερόμενος υπάλληλος. Για τον υπάλληλο, είναι απαραίτητος ο άριστος χειρισμός των επιμέρους αντικειμένων που συνδέονται με τη θέση εργασίας του και συνεπώς η

αύξηση των προσωπικών του ικανοτήτων. Για την τράπεζα, η “απόδοση της επένδυσης” μεταφράζεται σε άμεση αύξηση της απόδοσης του υπαλλήλου καθώς και σε βελτίωση της ικανοποίησης της πελατείας. - την εκπαίδευση προσωπικού σε μεγάλη κλίμακα Επαναλαμβανόμενες εκπαιδευτικές δραστηριότητες στις οποίες μετέχουν πάνω από 1.000 άτομα (π.χ. η εκπαίδευση στη γραφειοκρατική). Κατά τη διάρκεια των συζητήσεων, οι εκπρόσωποι του προσωπικού έχουν τη δυνατότητα να εκφράσουν τις ενδεχόμενες κριτικές τους απόψεις καθώς και τις προτάσεις τους για βελτιώσεις.

### **5.6. Γενικά συμπεράσματα**

Η μελέτη της διαρκούς επαγγελματικής εκπαίδευσης στον τραπεζικό τομέα στο Λουξεμβούργο, αναδεικνύει την ανάπτυξη μιας δυναμικής που μπορούμε να συνοψίσουμε ως εξής:

- οι κοινωνικοί συνομιλητές έχουν συνειδητοποιήσει την πρωταρχική σημασία της ποιοτικής εισαγωγικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και της διαρκούς επαγγελματικής εκπαίδευσης, που ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις και τις προδιαγραφές που επιβάλλονται σ' έναν τομέα που υπόκειται τις επιπτώσεις της συνεχώς αυξανόμενης διεθνοποίησης των δραστηριοτήτων του,
- η συλλογική σύμβαση που εφαρμόζεται, ρυθμίζει τα σχετικά θέματα των απαραίτητων προσόντων για την είσοδο ενός υπαλλήλου στους τραπεζικούς εκπαιδευτικούς κύκλους, καθώς και τη μετέπειτα κατάταξή του. Με αυτό τον τρόπο ρυθμίζεται, τόσο η πιστοποίηση και αξιοποίηση, όσο και η απόδοση της κοινής επένδυσης στην επαγγελματική εκπαίδευση,
- διαμέσου της μικτής επιτροπής επιχείρησης, της εκπροσώπησης και της Επιτροπής Ισομερούς Διαχείρισης, η σύμβαση παρέχει στις συνδικαλιστικές οργανώσεις τη δυνατότητα να διατυπώσουν απόψεις και να επηρεάσουν την οργάνωση της διαρκούς επαγγελματικής εκπαίδευσης. Παρά αυτές τις θετικές διαπιστώσεις, ο κοινωνικός διάλογος θα μπορούσε να ενισχυθεί με την ανάπτυξη των συμμετοχικών δομών, στη βάση του νέου νόμου-πλαίσου για την επαγγελματική εκπαίδευση. Αυτή η προοπτική, βασιζόμενη σε ισχυρότερες συναινετικές πρωτοβουλίες, θα αποδυνάμωνε μεγάλο μέρος των επιφυλάξεων των εργαζομένων που οφείλονται κυρίως σε αρνητικές πρακτικές των διοικήσεων, που αποτελούν μόνιμο χαρακτηριστικό του συστήματος που ισχύει σήμερα. Εξάλλου, μία νομοθετική αναθεώρηση που θα έδινε τη δυνατότητα να επεκταθούν οι αρμοδιότητες των επαγγελματικών επιμελητηρίων σε καινούργιους δρόμους της επαγγελματικής εκπαίδευσης, θα επέτρεπε στους εκπροσώπους των τραπεζοϋπαλλήλων, μέσω του Επιμελητηρίου Ιδιωτικών Υπαλλήλων, να υπερασπίζονται καλλύτερα τα συμφέροντα τους, που αφορούν στο σχεδιασμό των προγραμμάτων εισαγωγικής επαγγελματικής εκπαίδευσης καθώς επίσης στη διασφάλιση υψηλού επιπέδου δοκιμασιών που την επικυρώνουν.