

## Η δραστηριότητα της Επιτροπής Κοινωνικών Θεμάτων της ΕΤΟ



Στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων της Ευρωπαϊκής Τραπεζικής Ομοσπονδίας (ΕΤΟ) λειτουργεί από το 1991 Επιτροπή Κοινωνικών Θεμάτων, αρμοδιότητα της οποίας είναι η ενασχόληση με τα εργασιακά και κοινωνικά θέματα της Συνθήκης της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπως αυτά επεξεργάζεται η Διεύθυνση V της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Κατά τη διάρκεια του 1997 η Επιτροπή, που αποτελείται από τους υπευθύνους των εργασιακών σχέσεων των Ευρωπαϊκών Ενώσεων, ασχολήθηκε με τα ακόλουθα θέματα:

### 1. Το βάρος της απόδειξης στις περιπτώσεις διάκρισης λόγω φύλου

Για το θέμα αυτό υιοθετήθηκε σχετική Οδηγία από το Συμβούλιο των υπουργών Εργασίας το Δεκέμβριο του 1997. Το αντικείμενο της Οδηγίας αφορά στην κατανομή του βάρους της απόδειξης στις δικαστικές υποθέσεις των εθνικών δικαστηρίων, για περιπτώσεις αγωγών υπαλλήλων κατά των εργοδοτών τους με αιτία διακρίσεις λόγω διαφοράς φύλου.

Η Ομοσπονδία, πριν την υιοθέτηση της Οδηγίας και κατά τη διάρκεια των διαβουλεύσεων των κοινωνικών εταίρων, είχε διατυπώσει τις βασικές της θέσεις και ανησυχίες όσον αφορά την πρόταση αυτής της Οδηγίας.

Οι ευρωπαϊκές εμπορικές τράπεζες αποδοκιμάζουν οποιαδήποτε διάκριση που βασίζεται στο φύλο των

εργαζομένων.

Η εδραίωση της ισότητας στη μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας δεν θα πρέπει να επιχειρείται με επί πλέον νόμους και κανονισμούς, αλλά με πρωτοβουλίες μέσα στις επιχειρήσεις με στόχο την πληροφόρηση και ευαισθητοποίηση των υπαλλήλων στο θέμα αυτό.

Η ευαίσθητη ισορροπία, που καθιερώθηκε με την εξέλιξη της νομολογίας με σκοπό την ισότιμη κατανομή του βάρους της απόδειξης θα μπορούσε να αμφισβητηθεί από την προτεινόμενη νομοθεσία, που κινδυνεύει να γίνει πολύ άκαμπτη. Η κατανομή του βάρους της απόδειξης, όπως προτάθηκε από την επιτροπή καθιερώνει de facto μία ανατροπή του βάρους της απόδειξης προς βλάβη του εργοδότη.

### 2. Ευρωπαϊκή σύμβαση για τη μερική απασχόληση

Τον Ιούνιο του 1997 οι τρεις ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι (UNICE - CES - CEEP) υπέγραψαν συμφωνία για τη μερική απασχόληση. Η συμφωνία επιδιώκει την εξάλειψη των διακρίσεων της ανάπτυξης αυτής της μορφής εργασίας, συνεισφέροντας έτσι στην πιο ευέλικτη οργάνωση του χρόνου εργασίας.

Η συμφωνία προβλέπει ρήτρα μη-διάκρισης υπέρ των εργαζομένων με μερική απασχόληση, όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης με την εφαρμογή του κανόνα της αναλογικής



**Γεώργιο Α. Τσατσίρη**  
Δικηγόρου-  
Νομικού Συμβούλου ΕΕΤ  
για θέματα Εργατικού Δικαίου  
και Εργασιακών Σχέσεων,  
ΕΜΥ Πανεπιστημίου Αθηνών,  
ΔΕΑ Πανεπιστημίου Παρισιών

μέτρησης του χρόνου εργασίας.  
 ρ Εξουσιοδοτεί τα κράτη-μέλη και/ή τους κοινωνικούς εταίρους να υπαγάγουν σε συγκεκριμένες προϋποθέσεις αρχαιότητας, διάρκειας εργασίας ή μισθού (με περιοδική αναπροσαρμογή υπό το πρίσμα της ρήτηρας της μη-διάκρισης), την πρόσβαση σε ιδιαίτερες μορφές απασχόλησης.

ρ Ενθαρρύνει τους εργοδότες να λαμβάνουν υπόψη τα αιτήματα για τροποποιήσεις του ωραρίου, να παρέχουν πληροφορίες στο θέμα αυτό και να διευκολύνουν την πρόσβαση των εργαζομένων στη μερική απασχόληση.

ρ Τέλος, περιέχει έναν όρο, που στοχεύει στην εξάλειψη των εμποδίων νομικού, διοικητικού ή συμβατικού χαρακτήρα για την ανάπτυξη της μερικής απασχόλησης. Ο όρος αυτός επιτρέπει την έναρξη μιας διαδικασίας επανελέγχου και απόλειψης των εμποδίων, γεγονός που δημιουργεί ένα προηγούμενο στην ευρωπαϊκή νομοθεσία.

Το κείμενο της Οδηγίας δεν περιέχει πάντως ούτε ενδυνάμωση των διαδικασιών πληροφόρησης και διαβούλευσης των εργαζομένων, ούτε εγκαθιδρύει ένα δικαίωμα στη μερική απασχόληση.

### 3. Πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία

Η ΕΤΟ πληροφόρησε την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, ότι δεν συμφωνεί με τα προτεινόμενα μέτρα για την αποτελεσματική πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Η Επιτροπή, μετά την πρώτη διαβούλευση των κοινωνικών εταίρων, φαίνεται να προσανατολίζεται στην υιοθέτηση ενός υποχρεωτικού κανόνα σε ευρωπαϊκό επίπεδο, παρά τη σχεδόν ομόφωνη αντίθεση των εργοδοτικών ευρωπαϊκών ενώσεων, που υποστηρίζουν ότι το ζήτημα της σεξουαλικής παρενόχλησης πρέπει να επιλυθεί στο χώρο εργασίας και ότι είναι προτιμότερο να στηριχτεί αυτή η προσπάθεια στις γνώσεις και στις εμπειρίες των κοινωνικών εταίρων μέσα στην επιχείρηση.

Όσον αφορά τον τραπεζικό τομέα, μέτρα πρόληψης και πληροφόρησης έχουν αναληφθεί στο επίπεδο των τραπεζών, στο πλαίσιο μιας συνεργασίας μεταξύ των κοινωνικών εταίρων (πχ δια μέσου εγκυκλίων, που αφορούν την αξιοπρέπεια στο χώρο εργασίας και κατοχυρώνουν παραδειγματικά ένα κώδικα συμπεριφορών). Η ΕΤΟ υποστηρίζει ότι η ανάληψη τέτοιων πρωτοβουλιών στο επίπεδο κάθε τράπεζας και η εφαρμογή κανόνων, που περιέχονται σε κώδικες συμπεριφοράς, σύμφωνα και με τη σύσταση του 1991 της Επιτροπής, δια μέσου των πρακτικών και κοινωνικών εταίρων, είναι περισσότερο αποτελεσματικές για την επίτευξη του τεθέντος στόχου.

### 4. Συνεργασία για μια νέα οργάνωση της εργασίας

Η ΕΤΟ παρουσίασε τις παρατηρήσεις της στην πράσινη Βίβλο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής με θέμα “Συνεργασία για μια νέα οργάνωση της εργασίας”. Στο κείμενο αυτό η Ευρωπαϊκή Επιτροπή παρουσιάζει την ανάλυσή της για τις κυριότερες μεταβολές, που έχουν επέλθει στην οργάνωση της εργασίας κατά τη διάρκεια των τελευταίων είκοσι έως τριάντα ετών και επιχειρεί να προσδιορίσει τις πολιτικές προκλήσεις με στόχο την προώθηση μιας αποτελεσματικής οργάνωσης της εργασίας στις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις.

Η ΕΤΟ συμφωνεί πλήρως με το στόχο της βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας και της απασχόλησης στην Ευρώπη και υπογραμμίζει, όπως άλλωστε και η Επιτροπή, ότι οι καταναλωτές είναι ιδιαίτερα απαιτητικοί στα ζητήματα των χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών, γεγονός που μεγιστοποιεί τον ανταγωνισμό και επιβάλλει στις τράπεζες τη συνεχή εισαγωγή καινοτομιών και στην οργάνωση της εργασίας.

Η ΕΤΟ διατύπωσε πάντως ορισμένες επιφυλάξεις, όσον αφορά τη βάση, στην οποία η πράσινη Βίβλος στηρίζει τη συζήτηση για το θέμα, ιδιαίτερα για τους εξής λόγους:

ρ Το κείμενο βασίζεται σε μια υπεραπλουστευμένη ανάλυση, από την οποία προκύπτει η ιδέα μιας λύσης εφαρμόσιμης στο σύνολο της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

ρ Η Πράσινη Βίβλος θεωρεί ως αξίωμα το ότι η ελαστικότητα και η ασφάλεια είναι στόχοι αντιφατικοί μεταξύ τους και ότι η κατάσταση αυτή τη στιγμή στην Ευρώπη χαρακτηρίζεται από μια ανισορροπία υπέρ της ελαστικότητας. Η ΕΤΟ αντίθετα εκτιμά ότι η ελαστικότητα αποτελεί όλο και περισσότερο την απαραίτητη προϋπόθεση για την ανταγωνιστικότητα και κατά συνέπεια για τη διατήρηση και τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης.

ρ Η ΕΤΟ στη συνέχεια αναφέρεται με περισσότερες λεπτομέρειες σε θέματα όπως η εκπαίδευση, ο χρόνος εργασίας, τα συστήματα αμοιβών, οι φορολογικές σχέσεις, η τηλεργασία κλπ.

### *5. Η πληροφόρηση και διαβούλευση των εργαζομένων στο εθνικό επίπεδο*

Η ΕΤΟ συμμετείχε στην πρώτη φάση διαβούλευσης των κοινωνικών εταίρων γνωστοποιώντας στην Επιτροπή την άποψή της για τις πιθανές μελλοντικές δράσεις της Επιτροπής στον τομέα της πληροφόρησης και διαβούλευσης των εργαζομένων στις εθνικές επιχειρήσεις.

Οι ευρωπαϊκές τράπεζες, σε γενικό επίπεδο, υπογράμμισαν ότι το ζήτημα της πληροφόρησης και διαβούλευσης των εργαζομένων σε εθνικό επίπεδο έχει σχέση με την αρχή της επικουρικότητας και είναι προτιμότερο να ρυθμίζεται στο εθνικό επίπεδο, παρά με κοινοτικούς κανόνες. Η δημιουργία μιας πολύ γραφειοκρατικής δομής, που θα έχει αποφασιστεί σε κοινοτικό επίπεδο, θα μπορούσε να εμποδίσει τη διαδικασία λήψης αποφάσεων μέσα στις επιχειρήσεις και κατά συνέπεια να βλάψει την παραγωγικότητα και να εμποδίσει τις γρήγορες αλλαγές, που η σύγχρονη κοινωνία απαιτεί. Υπάρχει κίνδυνος απώλειας περισσότερων θέσεων εργασίας, εάν σε συνδυασμό με το δικαίωμα πληροφόρησης και

διαβούλευσης των εργαζομένων, οι επιχειρήσεις δεν μπορούν να παίρνουν γρήγορες αποφάσεις σύμφωνα με τις διαφορετικές εθνικές νομοθεσίες.

Όσον αφορά την ουσία του θέματος είναι καθαρό ότι οι εργαζόμενοι μιας επιχείρησης πρέπει να πληροφορούνται γρήγορα, αφού με τον τρόπο αυτό συμμετέχουν στις οικονομικές προοπτικές της επιχείρησης και υποκινούνται στη βελτίωση της παραγωγικότητας. Η Ομοσπονδία τονίζει ότι οι τράπεζες, πολλά χρόνια ήδη, διαβουλεύονται με τους εργαζόμενους σ' αυτές.

Σε κάθε περίπτωση όμως οι ευρωπαϊκές τράπεζες δεν μπορούν να συμφωνήσουν με την άμεση συμμετοχή των εργαζομένων στη διαδικασία λήψης της επιχειρηματικής απόφασης στο βαθμό που η διαδικασία αυτή είναι συνυφασμένη με τη διοίκηση της επιχείρησης, που είναι και η μόνη υπεύθυνη έναντι των μετόχων. Η παρέμβαση των εργαζομένων στη διαδικασία λήψης της επιχειρηματικής απόφασης, χωρίς αντίστοιχη νομική ευθύνη δεν γίνεται αποδεκτή σε κανένα πλαίσιο συζήτησης.

### *6. Μελέτη του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου για την αναδιάρθρωση του τραπεζικού τομέα*

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή και το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) χρηματοδότησαν με το ποσό των 400.000 ecus μία έρευνα για τις επιπτώσεις της αναδιάρθρωσης του τραπεζικού τομέα στην απασχόληση. Η μελέτη ανατέθηκε στο μελετητικό όικο Bernard Brunhes. Η Ομοσπονδία και οι άλλοι κοινωνικοί εταίροι του τομέα κλήθηκαν να συμμετάσχουν στην έρευνα ως παρατηρητές. Η θέση της Ομοσπονδίας είναι ότι η έρευνα αυτή θα έπρεπε να αναδείξει τα κύρια προβλήματα, που τίθενται στη διαδικασία ελαστικοποίησης και στις αιτίες που τα προκαλούν, όπως το αυστηρό πλαίσιο των συλλογικών συμβάσεων με στόχο την προοπτική αναδιάρθρωσης του τομέα το

συντομότερο, έτσι ώστε να αποφευχθούν μελλοντικές μαζικές απώλειες θέσεων εργασίας.

### 7. Κοινωνικός διάλογος του τραπεζικού τομέα στο ευρωπαϊκό επίπεδο

Η Ευρωπαϊκή Τραπεζική Ομοσπονδία, εδώ και αρκετό χρονικό διάστημα ήδη, συμμετέχει δραστήρια στον κοινωνικό διάλογο μέσω της Ομάδας εργασίας “Τράπεζες”, που δημιουργήθηκε από τη Γενική Διεύθυνση V της ευρωπαϊκής Επιτροπής. Στην Ομάδα αυτή συμμετέχουν οι κοινωνικοί εταίροι του ευρωπαϊκού τραπεζικού τομέα ήτοι εμπορικές τράπεζες, συνεταιριστικές, ταμειυτήρια και η Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία Εργαζομένων (Eurofiet).

Ο διάλογος αυτός διεξήχθη με βάση τα αποτελέσματα μελετών, που είχαν χρηματοδοτηθεί από την Επιτροπή. Το Μάρτιο του 1997, η Επιτροπή ανακοίνωσε, ότι για λόγους προϋπολογισμού, δεν θα μπορούσε στο εξής να χρηματοδοτήσει έναν ανεξάρτητο ειδικό μελετητή για την πραγματοποίηση μελέτης με θέμα την ελαστικότητα του χρόνου εργασίας, τις νέες τεχνολογίες της πληροφορικής και την απασχόληση στον τραπεζικό τομέα, μολονότι το θέμα αυτό αποτελούσε, μετά από πολλούς μήνες συζήτηση, κοινή επιθυμία των κοινωνικών εταίρων.

Η Επιτροπή πρότεινε εναλλακτικά την πραγματοποίηση της μελέτης από τους ίδιους τους κοινωνικούς εταίρους με τη δική της απλή επιχορήγηση ενός ποσού σ’ ένα καθηγητή πανεπιστημίου. Η εργοδοτική πλευρά εκτιμά ότι η στάση αυτή αλλάζει τελείως τις προϋποθέσεις πραγματοποίησης μιας μελέτης και απέρριψε την πρόταση αυτή της Επιτροπής. Η πραγματοποίηση μελετών από έναν εξωτερικό σύμβουλο διασφαλίζει την ουδετερότητα της μελέτης και συνεπάγεται πολύ πιο ενδιαφέροντα αποτελέσματα. Μια κοινή μελέτη με τα συνδικάτα για ένα τέτοιο θέμα αναπόφευκτα δεν θα καταλήξει σε χρήσιμα συμπεράσματα και θα επιβαρύνει τα μέρη από μια σοβαρή και επιπρόσθετη εργασία.

Οι εταίροι του κοινωνικού διαλόγου στον τραπεζικό τομέα δεν έχουν ακόμα καταλήξει σε συμφωνία για ένα κοινό

θέμα έρευνας. Η Eurofiet πρότεινε για συζήτηση το θέμα της ασφάλειας στον τραπεζικό τομέα. Η Επιτροπή Κοινωνικών Θεμάτων της Ομοσπονδίας, μετά από έρευνα στις ενώσεις-μέλη, διαπίστωσε ότι το θέμα αυτό συζητείται σε διάφορα επίπεδα σε κάθε κράτος (επιχειρησιακό, κλαδικό, κυβερνητικό), αλλά δεν αποτελεί εθνικό κοινωνικό διάλογο και με την έννοια αυτή δεν μπορεί να συζητηθεί στην Ομάδα εργασίας “Τράπεζες” σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

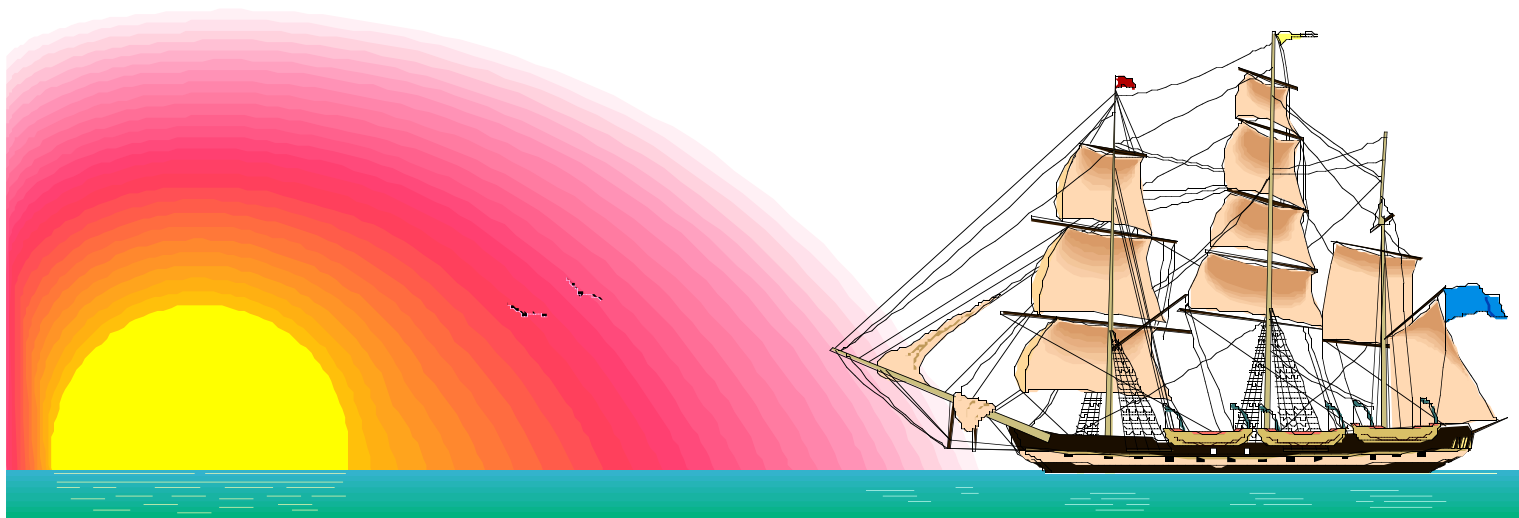
Η Ομοσπονδία αντιπρότεινε τη διενέργεια έρευνας με θέμα την τηλεργασία στο ευρωπαϊκό τραπεζικό επίπεδο. Η έννοια της τηλεργασίας σύμφωνα με την ΕΤΟ περιλαμβάνει την “κατ’ οίκον εργασία”, δηλαδή την εξ αποστάσεως εργασία δια μέσου της πληροφορικής τεχνολογίας. Η Eurofiet εξέφρασε την επιθυμία να ενσωματωθεί στην έρευνα αυτή και το ζήτημα των τηλεφωνικών κέντρων των τραπεζών (call-centers), θέμα το οποίο όμως ήδη έχει εξεταστεί από την παραπάνω μελέτη του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου.

Τον Οκτώβριο του 1997 οι εκπρόσωποι της Eurofiet συναντήθηκαν με τον Πρόεδρο της Επιτροπής Κοινωνικών Θεμάτων της Ομοσπονδίας και με το Γενικό Γραμματέα αυτής. Η Eurofiet εξέφρασε την επιθυμία της εμβάθυνσης του διαλόγου και την εξέλιξή του με κοινά σεμινάρια.

Η ΕΤΟ δεν αντιτίθεται στην αλλαγή του τύπου της διαδικασίας του διαλόγου, αλλά θεωρεί απαραίτητη την εξεύρεση κοινού θέματος για συζήτηση. Η τηλεργασία παραμένει μία επιλογή. Μία εναλλακτική λύση μπορεί να είναι η διοργάνωση μιας συζήτησης που η Ομοσπονδία έχει ήδη προτείνει στους κοινωνικούς εταίρους από το 1996: “Οι επιπτώσεις του αυξανόμενου ανταγωνισμού των μη-τραπεζών, στην απασχόληση του τραπεζικού τομέα”.

---

Το Δελτίο της Ενωσης Ελληνικών Τραπεζών  
εύχεται στους αναγνώστες του  
Καλό καλοκαίρι



*ΠΑΡΑΚΛΗΣΗ*

Προκειμένου να διασφαλισθεί η απρόσκοπτη παράδοση του ΔΕΛΤΙΟΥ  
σε κάθε αποδέκτη, παρακαλείσθε όπως σε περίπτωση αλλαγής της υπηρεσιακής θέσης  
ή της ταχυδρομικής σας διεύθυνσης, ειδοποιείτε την Υπεύθυνη της Διανομής του, κυρία Μαρία Παπαδοπούλου  
στα τηλέφωνα 3633276, 3386.500 ή fax αρ. 3615324

Η Ενωση Ελληνικών Τραπεζών δέχεται άρθρα προς δημοσίευση εφ' όσον σχετίζονται  
με επίκαιρα ή διαχρονικά ζητήματα του τραπεζικού συστήματος  
και παρουσιάζουν το αντικείμενό τους με σαφή, αναλυτικό και επιστημονικό τρόπο.

Οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να επικοινωνούν με ΤΗΝ ΚΥΡΙΑ ΜΑΡΘΑ ΔΕΡΤΙΑΗ ΣΤΟ ΤΗΛΕΦΩΝΟ 3386.530

*Θερμή παράκληση, τα άρθρα να παραδίδονται, εκτός του τυπωμένου αντιτύπου, και σε δισκέττα 3,5 ιντσών, σε μορφή ASCII*