

# ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΔΙΑΛΟΓΟΣ

**ΓΕΩΡΓΙΟΥ Δ. ΤΣΑΤΗΡΗ**

Νομικού Συμβούλου - Διευθυντή ΕΕΤ

## 1. Ιστορικό – Νομική Βάση

### 1. Η Συνθήκη του Μάαστριχτ

Η Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση, με ισχύ από το Νοέμβριο του 1993, προσέφερε νέες δυνατότητες στο κοινωνικό πεδίο, κυρίως υπό τη μορφή της “Συμφωνίας για την Κοινωνική Πολιτική”, που εγκρίθηκε από τα 11 κράτη μέλη την 31.10.1991, με εξαίρεση το Ηνωμένο Βασίλειο. Στη Συνθήκη του Μάαστριχτ προσαρτήθηκε Πρωτόκολλο (6ο Πρωτόκολλο) για την Κοινωνική Πολιτική, που αποτελεί τη Συμφωνία για την Κοινωνική Πολιτική, με την οποία θεσπίστηκε νέα διαδικασία του κοινωνικού διαλόγου. Με το Πρωτόκολλο προβλέφθηκε η υιοθέτηση με ειδική πλειοψηφία μέτρων για τομείς όπου προηγουμένως απαιτούνταν ομοφωνία, όπως οι όροι εργασίας και η ενημέρωση και διαβούλευση με τους εργαζομένους. Περαιτέρω, προβλέφθηκε μηχανισμός διαβούλευσης μεταξύ οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών και δόθηκε για πρώτη φορά η δυνατότητα στους κοινωνικούς εταίρους να συνάπτουν συμβάσεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

### 2. Η Συνθήκη του Αμστερνταμ

Η Συνθήκη το 1997 αποτέλεσε το επόμενο ορόσημο για τον κοινωνικό διάλογο. Με τη Συνθήκη αυτή η Συμφωνία για την Κοινωνική Πολιτική ενσωματώθηκε στη Συνθήκη ίδρύσεως της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, με αντίστοιχη τροποποίηση του Κεφαλαίου

περί κοινωνικών διατάξεων (νέα άρθρα 136, 137, 138 και 139). Από την υπογραφή και με την ενσωμάτωση της εν λόγω Συμφωνίας στη Συνθήκη, επαναπροσδιορίζεται ο ρόλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης στον τομέα της απασχόλησης. Στόχος και υποχρέωσή της καθίσταται πλέον η επίτευξη υψηλού επιπέδου απασχόλησης με ταυτόχρονη σημαντική ενίσχυση του ρόλου των κοινωνικών εταίρων.

Πιο συγκεκριμένα, ο κοινωνικός διάλογος τέθηκε ρητά ως κοινός στόχος της Κοινότητας και των κρατών μελών. Η ανάπτυξη του κοινωνικού διαλόγου σε ευρωπαϊκό επίπεδο μεταξύ των κοινωνικών εταίρων δεν αποτελεί πλέον απλά αντικείμενο “προσπάθειας” της Επιτροπής, όπως όριζε το αρχικό άρθρο 118B της Συνθήκης, αλλά “καθήκον” της (νυν άρθρο 138 Συνθήκης), προκειμένου να προωθηθεί η διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους, πριν την υποβολή προτάσεων στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής, τόσο σχετικά με τους ενδεχόμενους προαναταλισμούς μιας κοινοτικής δράσης όσο και περαιτέρω, εφόσον κριθεί σκόπιμη η ανάληψη δράσης, με το περιεχόμενο της συγκεκριμένης μελετώμενης πρότασης. Στο πλαίσιο των διαβουλεύσεων αυτών, οι κοινωνικοί εταίροι – εφόσον το επιθυμούν – μπορούν να ζητήσουν από την Επιτροπή να τηρηθεί η διαδικασία του άρθρου 139 της Συνθήκης, δηλαδή να καταλήξει ο κοινωνικός διάλογος στη σύναψη συμβατικών σχέσεων, συμπεριλαμβανομένων των συμφωνιών. Οι κατ’ αυτόν τον τρόπο συναπτόμενες συμφωνίες σε κοινοτικό επίπεδο ενσωματώνονται στη συνέχεια στο εσωτερικό δίκαιο είτε σύμφωνα με τις διαδικασίες και

πρακτικές των ενδιαφερόμενων κοινωνικών εταίρων και κρατών μελών (ήτοι υπαγωγή στην εθνική συλλογική διαπραγμάτευση) είτε με απόφαση του Συμβουλίου μετά από πρόταση της Επιτροπής, που υιοθετεί αυτούσιο το περιεχόμενο της συμφωνίας των κοινωνικών εταίρων σε κοινοτικό επίπεδο.

### 3. Σύνοδος Κορυφής Λουξεμβούργου

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Αμστερνταμ συμφώνησε να διοργανωθεί η πρώτη σύνοδος κορυφής της ΕΕ για τις θέσεις εργασίας το Νοέμβριο του 1997 στο Λουξεμβούργο. Αποτέλεσμα της συνόδου κορυφής στο Λουξεμβούργο ήταν η έγκριση από το Συμβούλιο στα μέσα Δεκεμβρίου του 1997, μετά από πρόταση της Επιτροπής, των πρώτων κατευθυντήριων γραμμών της πολιτικής για την απασχόληση για τα κράτη μέλη. Πρόκειται για την εφαρμογή της “διαδικασίας του Λουξεμβούργου”, που συνοπτικά περιλαμβάνει τα εξής:

- το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο χαράσσει σε ετήσια βάση για τα κράτη μέλη κατευθυντήριες αρχές για την απασχόληση
- ακολούθως, κάθε κράτος μέλος καταρτίζει ετήσιο εθνικό σχέδιο δράσης (ΕΣΔ), αναφορικά με τον τρόπο εφαρμογής των κατευθυντήριων γραμμών σε εθνικό επίπεδο
- η Επιτροπή και το Συμβούλιο εξετάζουν από κοινού τα ΕΣΔ και παρουσιάζουν κοινή έκθεση για την απασχόληση
- το Συμβούλιο, βάσει των συμπερασμάτων των κυβερνήσεων, εγκρίνει τις αναθεωρημένες κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση για το επόμενο έτος
- το Συμβούλιο δύναται με ειδική πλειοψηφία να εκδώσει συστάσεις ειδικά για κάθε χώρα.

Με τη διαδικασία αυτή τέθηκαν οι 4 πυλώνες της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση, οι οποίοι αποτελούν τη βάση των κατευθυντήριων γραμμών για την απασχόληση:

- απασχολησιμότητα (employability)

- επιχειρηματικότητα (entrepreneurship)
- προσαρμοστικότητα (adaptation)
- ίσες ευκαιρίες (equality).

### 4. Σύνοδος Κορυφής Λισσαβόνας-Νίκαιας

Ο κοινωνικός διάλογος τέθηκε σε νέα βάση μετά τις συνόδους κορυφής της Λισσαβόνας (Μάρτιος 2000) και της Νίκαιας (Δεκέμβριος 2000). Στη Λισσαβόνα έγινε σαφές ότι στόχος είναι να καταστεί η Ευρωπαϊκή Ένωση η πιο ανταγωνιστική και δυναμική οικονομία της γνώσης παγκοσμίως, ικανή για βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή. Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας καθόρισε ένα νέο στρατηγικό στόχο για την προσεχή δεκαετία και συμφώνησε ότι απαιτείται συνολική στρατηγική, με σκοπό την ολοκλήρωση των διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων και συντονισμένη ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση και την κοινωνική προστασία. Ακολούθως με τη σύνοδο της Νίκαιας εγκρίθηκε ο πυρήνας του νέου προγράμματος δράσης, που συνίσταται στην αλληλεξάρτηση τριών τομέων πολιτικής: της κοινωνικής πολιτικής, της οικονομικής πολιτικής και της πολιτικής για την απασχόληση.

### 5. Ανακοίνωση της Επιτροπής (COM (2002) 341 τελικό): ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Διάλογος, δύναμη εκσυγχρονισμού και αλλαγής

Με την Ανακοίνωση η Επιτροπή διατυπώνει τις απόψεις της για το μέλλον του κοινωνικού διαλόγου, ο οποίος μπορεί να λειτουργήσει ως κινητήρια δύναμη των οικονομικών και κοινωνικών μεταρρυθμίσεων και προτείνει συγκεκριμένα μέτρα που αποσκοπούν στην ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου. Η Ανακοίνωση καλεί τους Ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους να αναπτύξουν περαιτέρω τον αυτόνομο διάλογο και να καταρτίσουν κοινά προ-

γράμματα εργασίας, καθώς επίσης υποστηρίζει την ενίσχυση της συνεργασίας μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και των ευρωπαϊκών θεσμικών οργάνων για την οικονομική και κοινωνική πολιτική και προτείνει τη σύσταση μιας “τριμερούς συνόδου κορυφής”. Περαιτέρω, η Ανακοίνωση προτείνει την ενίσχυση της διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους πριν τη σύνταξη των προτάσεων των κατευθυντήριων γραμμών για την απασχόληση και την ενίσχυση της τεχνικής βοήθειας που παρέχεται στους κοινωνικούς εταίρους. Στο πλαίσιο της προώθησης του ρόλου του κοινωνικού διαλόγου στην ευρωπαϊκή διακυβέρνηση και την ενίσχυση των δεσμών μεταξύ εθνικού και ευρωπαϊκού επιπέδου, η Ανακοίνωση περιέχει συγκεκριμένες προτάσεις, όπως τη διοργάνωση ευρωπαϊκού συνεδρίου για τον κοινωνικό διάλογο, τη διοργάνωση εθνικών “στρογγυλών τραπέζων”, ενώ τέλος υπογραμμίζει το ζωτικό ρόλο και τις αδυναμίες του κοινωνικού διαλόγου στις υπό ένταξη χώρες.

### **6. Απόφαση του Συμβουλίου για τη θέσπιση τριμερούς κοινωνικής συνόδου κορυφής για τη μεγέθυνση και την απασχόληση**

Με την 2003/174/ΕΚ<sup>(1)</sup> Απόφαση του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης θεσπίστηκε τριμερής σύνοδος κορυφής για τη μεγέθυνση και την απασχόληση (εφεξής καλούμενη “σύνοδος κορυφής”), με σκοπό να επιτραπεί στους κοινωνικούς εταίρους να συμβάλουν με τον κοινωνικό διάλογο στις συνιστώσες της ενοποιημένης οικονομικής και κοινωνικής στρατηγικής, όπως χαράχθηκε στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας. Με τη θέσπιση της συνόδου κορυφής καταργείται η μόνιμη επιτροπή απασχόλησης των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, που έχει συσταθεί ήδη από το 1970<sup>(2)</sup>. Η σύνοδος αυτή θα απαρτίζεται από την εκάστοτε προεδρία του Συμβουλίου σε επίπεδο αρχηγών κρατών και κυβερνήσεων και από τις δύο ακόλουθες προεδρίες, την Επιτροπή και εκπροσώπους των κοινωνικών

εταίρων. Οι εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων προβλέπονται κατ’ ανώτατο αριθμό 20, με ισομερή εκπροσώπηση εργαζομένων και εργοδοτών. Τα θέματα προς συζήτηση θα καθορίζονται από κοινού από την προεδρία του Συμβουλίου, την Επιτροπή και τις διεπαγγελματικές οργανώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών. Η σύνοδος κορυφής συνέρχεται τουλάχιστον μια φορά το χρόνο και οπωσδήποτε πριν από το Εαρινό Ευρωπαϊκό Συμβούλιο.

### **7. Πρόγραμμα Εργασίας των Ευρωπαϊών Κοινωνικών Εταίρων για τα έτη 2003-2005**

Οι Ευρωπαίοι Κοινωνικοί Εταίροι υιοθέτησαν το Νοέμβριο του 2002 κοινό πρόγραμμα δράσης για τα έτη 2003-2005 (“Joint multi-annual work programme for the period 2003-2005”), το οποίο επικεντρώνεται σε τρεις θεματικές ενότητες. Συγκεκριμένα, περιλαμβάνει την απασχόληση, την κινητικότητα και τη διεύρυνση σε ένα ευρύ φάσμα πρωτοβουλιών και δραστηριοτήτων που ενδιαφέρουν εξίσου και τις δύο πλευρές, όπως ενδεικτικά η δια βίου μάθηση, η αναδιάρθρωση, η τηλεργασία, η ισότητα των δύο φύλων και το στρες στην εργασία. Η πορεία του εν λόγω προγράμματος δράσης αποτέλεσε ένα από τα κύρια θέματα της ημερήσιας διάταξης της πρώτης επίσημης Τριμερούς Συνόδου Κορυφής για τη Μεγέθυνση και την Απασχόληση, που πραγματοποιήθηκε στις Βρυξέλλες την 20ή Μαρτίου 2003. Στο πλαίσιο της Συνόδου οι κοινωνικοί εταίροι αναφέρθηκαν στον τρόπο με τον οποίο συμβάλλουν στην επίτευξη των στόχων για την οικονομική και κοινωνική αναμόρφωση, όπως τέθηκαν από τους Ευρωπαίους αρχηγούς στο Συμβούλιο της Λισσαβόνας το 2000.

<sup>(1)</sup> ΕΕ L 70 της 14.3.2003, σ. 31.

<sup>(2)</sup> Απόφαση 70/532/ΕΟΚ, ΕΕ L 273 της 17.12.1970, σ. 25, όπως τροποποιήθηκε από την Απόφαση 99/207/ΕΚ, ΕΕ L 72 της 18.3.1999, σ. 33.

## II. Έννοια του Κοινωνικού Διαλόγου - Τριμερείς και Διμερείς Διαβουλεύσεις

Πρέπει να επισημανθεί ότι από την υπογραφή της Συμφωνίας για την Κοινωνική Πολιτική διευρύνθηκε η έννοια του “κοινωνικού διαλόγου”, σε βαθμό που έφτασε να νοείται σταδιακά κάθε μορφή δραστηριότητας, στην οποία συμμετέχουν οι κοινωνικοί εταίροι. Στο πλαίσιο αυτό κρίνεται σκόπιμη η διάκριση μεταξύ αφενός του τριμερούς συντονισμού, που συνίσταται στην ανταλλαγή απόψεων και διαβούλευση μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και των ευρωπαϊκών δημόσιων αρχών και αφετέρου του διμερούς κοινωνικού διαλόγου, στον οποίο συμμετέχουν μόνο οι κοινωνικοί εταίροι (εργοδοτική πλευρά και εργαζόμενοι).

Την 20ή Μαΐου 1998 εκδόθηκε Απόφαση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής<sup>(3)</sup> για τη σύσταση Επιτροπών Κοινωνικού Διαλόγου μεταξύ των κοινωνικών εταίρων σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Ο κοινωνικός διάλογος διακρίνεται σε:

**(α)** Κοινή δράση και διαπραγμάτευση των κοινωνικών εταίρων σε διεπαγγελματικό επίπεδο, με στόχο την επίτευξη διαβούλευσης για όλες τις σημαντικές εξελίξεις στον τομέα της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής. Στο επίπεδο αυτό ο διάλογος επιτυγχάνεται μέσω της Επιτροπής Κοινωνικού Διαλόγου όπου συμμετέχουν η Ένωση των συνομοσπονδιών της βιομηχανίας και των εργοδοτών της Ευρώπης (UNICE - Union of Industrial and Employers Confederations in Europe), η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Εργαζομένων (ETUC - European Trade Union Confederation) και το Ευρωπαϊκό Κέντρο δημοσίων επιχειρήσεων και επιχειρήσεων γενικού οικονομικού ενδιαφέροντος (CEEP - European Centre for Enterprises with Public Participation).

**(β)** Κοινή δράση και διαπραγμάτευση σε κλαδικό επίπεδο. Στόχος της διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους σε κλαδικό επίπεδο είναι η βελτίωση τόσο των συνθηκών εργασίας όσο και της οικονομικής και κοινωνικής θέσης του συγκεκριμένου κλάδου.

## III. Διεπαγγελματικός Κοινωνικός Διάλογος

Προϊόν των εργασιών του κοινωνικού διαλόγου σε διεπαγγελματικό επίπεδο έχουν αποτελέσει οι μέχρι σήμερα συναφθείσες 4 ευρωπαϊκές συμφωνίες - πλαίσια, σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 139 της Συνθήκης: **(α)** η συμφωνία για τη γονική άδεια, που ενσωματώθηκε στην κοινοτική νομοθεσία με την Οδηγία 96/34/ΕΚ της 3ης Ιουνίου 1996, **(β)** η συμφωνία για τη μερική απασχόληση, που ενσωματώθηκε στην κοινοτική νομοθεσία με την Οδηγία 97/81/ΕΚ της 15ης Δεκεμβρίου 1997, **(γ)** η συμφωνία για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου που συνήφθη το Μάρτιο του 1999, η οποία ενσωματώθηκε στην κοινοτική έννομη τάξη με την Οδηγία 99/70/ΕΚ της 28.6.1999 και στην εσωτερική έννομη τάξη με το Π.Δ. 81/2003 (ΦΕΚ 77 Α'/2.4.2003) και **(δ)** η πρόσφατα συναφθείσα συμφωνία - πλαίσιο για την τηλεργασία, που συνήφθη την 16η Ιουλίου 2002.

## IV. Κλαδικός Κοινωνικός Διάλογος

Η Απόφαση 98/500/ΕΚ προβλέπει τη σύσταση Επιτροπών Κοινωνικού Διαλόγου στους κλάδους εκείνους, των οποίων οι κοινωνικοί εταίροι αιτούνται από κοινού τη συμμετοχή τους στο διάλογο σε κοινοτικό επίπεδο και υπό τον όρο ότι πληρούνται τα ακόλουθα κριτήρια: οι οργανώσεις (εργοδοτών και εργαζομένων) έχουν σχέση με συγκεκριμένο κλάδο ή κατηγορίες και υφίστανται σε κοινοτικό επίπεδο, εντάσσονται στις αναγνωρισμένες δομές κοινωνικού διαλόγου των κρατών μελών και έχουν την ικανότητα διαπραγμάτευσης, αντιπροσωπεύοντας περισσότερα κράτη μέλη, καθώς επίσης διαθέτουν επαρκείς δομές για την αποτελεσματική συμμετοχή τους στο έργο των Επιτροπών Κοινωνικού Διαλόγου. Για τη σωστή λειτουργία τους πρέπει να ενημερώνονται σε κοινοτικό επίπεδο για

<sup>(3)</sup> 98/500/ΕΚ (ΕΕ L225 της 12.8.1998, σ. 27).

όλες τις εξελίξεις με κοινωνικές προεκτάσεις και επιπτώσεις και να αναπτύσσουν και προωθούν τον κοινωνικό διάλογο σε κλαδικό επίπεδο. Ο αριθμός των εκπροσώπων σε αυτές δεν μπορεί να υπερβαίνει συνολικά τους 40, με ισάριθμη συμμετοχή εκπροσώπων εργαζομένων και εργοδοτών. Κάθε Επιτροπή διαθέτει τους δικούς της κανόνες λειτουργίας, τους οποίους διαμορφώνει από κοινού με την Επιτροπή. Οι Επιτροπές Κοινωνικού Διαλόγου, που θεσμοθετήθηκαν με την εν λόγω Απόφαση, αντικατέστησαν τις Κοινές Επιτροπές (Joint Committees) που είχαν συσταθεί σε επιμέρους επαγγελματικούς κλάδους (όπως λ.χ. πολιτική αεροπορία, οδικές μεταφορές, τηλεπικοινωνιακές, γεωργία και ταχυδρομικές υπηρεσίες).

Από την υιοθέτηση της Απόφασης έχει σημειωθεί αξιόλογη πρόοδος στον κλαδικό κοινωνικό διάλογο. Συστάθηκαν επιτροπές διαλόγου σε 26 κλάδους και κατά τη διάρκεια του 2001 υπογράφηκαν δύο κλαδικές συμφωνίες, η μία για την τηλεργασία στον κλάδο των τηλεπικοινωνιών και η δεύτερη για το ίδιο θέμα στον κλάδο του εμπορίου. Στον κλάδο της γεωργίας οι Ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι υπέγραψαν το Δεκέμβριο του 2002 συμφωνία για την επαγγελματική κατάρτιση, η οποία αποτέλεσε προϊόν διαπραγματεύσεων της αντίστοιχης Επιτροπής Κοινωνικού Διαλόγου και έχει ως στόχο τη βελτίωση της απασχόλησης και την αύξηση του επιπέδου των επαγγελματιών προσόντων των εργαζομένων στον κλάδο της γεωργίας σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Τέλος, αξίζει να σημειωθεί και μια άλλη σημαντική εξέλιξη στον κλάδο της βιομηχανίας ζάχαρης, όπου στις αρχές Φεβρουαρίου του τρέχοντος έτους οι κοινωνικοί εταίροι υπέγραψαν Κώδικα Συμπεριφοράς, με τον οποίο θέτουν ελάχιστες προδιαγραφές-πρότυπα για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (CSR), ο οποίος θα τεθεί σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου 2004. Σημειώνεται ότι πρόκειται για το μοναδικό κλάδο στο πλαίσιο του οποίου επιτυγχάνεται συμφωνία σε ένα ευρύ θεματικό πεδίο, που περιλαμβάνει τα ανθρώπινα δικαιώματα, την υγιεινή και ασφάλεια και τις συνθήκες εργασίας.

### *V. Τραπεζικός Κλαδικός Κοινωνικός Διάλογος*

#### *A. Θεσμοθέτηση*

Ειδικά για τον τραπεζικό κλάδο, προβλέφθηκε ότι, μέχρι το τέλος του 1998, θα έπρεπε να αποφασισθεί η σύσταση της αντίστοιχης κλαδικής Επιτροπής Κοινωνικού Διαλόγου και ακολούθως να υποβληθεί στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή, κατ' εφαρμογή των οριζομένων στην προαναφερθείσα Απόφαση, κοινό αίτημα συμμετοχής σε διάλογο σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Πράγματι, με την από 8.12.1998 κοινή επιστολή τους, οι εργοδοτικές οργανώσεις του κλάδου, ήτοι η Ευρωπαϊκή Τραπεζική Ομοσπονδία (European Banking Federation), η Ευρωπαϊκή Ένωση των Συνεταιριστικών Τραπεζών (European Association of Cooperative Banks), η Ευρωπαϊκή Ένωση των Ταμιευτηρίων (European Savings Bank Group), καθώς και η Ευρωπαϊκή Περιφερειακή Οργάνωση της Διεθνούς Ομοσπονδίας των Μισθωτών, Τεχνικών και Στελεχών (European Regional Organisation of the International Federation of Commercial, Clerical, Professional and Technical Employees), ζήτησαν τη σύσταση Επιτροπής Κοινωνικού Διαλόγου σε Ευρωπαϊκό Επίπεδο για τον Τραπεζικό Κλάδο. Η Επιτροπή θέσπισε τον ειδικό Κανονισμό Λειτουργίας της. Στόχος της Επιτροπής είναι ο καθορισμός σε ετήσια βάση των θεμάτων που θα αποτελούν το αντικείμενο διαβούλευσης και του προγράμματος εργασιών και δύναται να αναθέτει κατά περίπτωση σε ειδικές ομάδες εργασίας την προετοιμασία και επεξεργασία συγκεκριμένων θεμάτων.

#### *B. Αντικείμενο Κοινωνικού Διαλόγου - Εξελίξεις - Προοπτικές*

Τα θέματα που έχουν απασχολήσει τους κοινωνικούς εταίρους στο πλαίσιο του τραπεζικού κοινωνικού διαλόγου είναι: το “φαινόμενο” και ο ανταγωνισμός των “μη τραπεζών” (“the non-bank phe-

nomemon”), οι εξαγορές και οι συγχωνεύσεις, η διαβίου μάθηση, οι υπό ένταξη χώρες, οι εναλλακτικές μέθοδοι εσωτερικής επικοινωνίας με τους εργαζομένους, η τεχνολογία της πληροφορίας και η απασχολησιμότητα στον τραπεζικό κλάδο, οι δημογραφικές αλλαγές και η στελέχωση ανθρώπινου δυναμικού, η οικονομική συμμετοχή των εργαζομένων.

Ωστόσο, ιδιαίτερη έμφαση και προτεραιότητα έχει δοθεί στην προαγωγή των θεμελιωδών δικαιωμάτων, στην πρόβλεψη αλλαγών (εδώ εντάσσονται βασικά θέματα, όπως η αναδιάρθρωση, η οργάνωση της εργασίας και το εργατικό δυναμικό, οι συγχωνεύσεις και οι εξαγορές, η ανάπτυξη δεξιοτήτων, καθώς η προσαρμογή στις τεχνολογικές προόδους), στην εταιρική αναδιάρθρωση και κοινωνική ευθύνη, στην οικονομική συμμετοχή των εργαζομένων, στην προστασία των δεδομένων στο πλαίσιο της απασχόλησης και στην καθιέρωση εθελοντικών μηχανισμών συνδιαλλαγής, διαμεσολάβησης και διαιτησίας σε κοινοτικό επίπεδο. Τέλος, σημαντικό στοιχείο αποτελεί και η συνεργασία με τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας για την προώθηση των βασικών εργασιακών προτύπων και της κοινωνικής διακυβέρνησης. Τα δύο τελευταία θέματα που απασχολούν τον κλαδικό τραπεζικό διάλογο είναι τα εξής:

#### (α) Δια Βίου Μάθηση (Lifelong Learning)

Στον τραπεζικό κλάδο, στο πλαίσιο του κοινωνικού διαλόγου, οι κοινωνικοί εταίροι υπέγραψαν την 29.11.2002 Κοινή Δήλωση για τη Δια Βίου Μάθηση στον Τραπεζικό Τομέα (“EU Bank Social Partners Joint Declaration on Lifelong Learning in the Banking Sector”). Οι κοινωνικοί εταίροι εστίασαν το ενδιαφέρον τους στη διαβίου μάθηση, την οποία θεωρούν καθοριστικό παράγοντα αφενός για τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και αφετέρου για την απασχολησιμότητα των εργαζομένων. Είχαν ως στόχο να εντοπίσουν τους παράγοντες που συμβάλλουν στη δημιουργία κλίματος θετικού για τη διαβίου μάθηση. Συγκεκριμένα, εντοπίστηκαν τα ακόλουθα 4 κύρια θέματα:

- ο ορισμός των αναγκαίων δεξιοτήτων και προσόντων σε επίπεδο πρόσληψης,
- η αναγνώριση αυτών των δεξιοτήτων και προσόντων,
- η παροχή κατάλληλης καθοδήγησης, υποστήριξης και ενημέρωσης για τις αρχές, τα δικαιώματα και τις ευθύνες, καθώς και
- η απασχόληση και η μετεκπαίδευση μέσω κατάλληλων πηγών χρηματοδότησης.

Σημειώνεται ότι η συμφωνία αυτή θεωρείται η πιο σημαντική συμφωνία που επιτεύχθηκε στον τραπεζικό κλάδο τα τελευταία δύο χρόνια.

#### (β) Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (Corporate Social Responsibility)

Τον Ιούλιο του 2001 η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων εξέδωσε Πράσινο Βιβλίο για την “Προώθηση ενός ευρωπαϊκού πλαισίου για την εταιρική κοινωνική ευθύνη”<sup>(4)</sup>, στο οποίο ορίστηκε και η έννοια της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, με την οποία “οι εταιρείες ενσωματώνουν σε εθελοντική βάση κοινωνικές και περιβαλλοντικές ανησυχίες στις επιχειρηματικές τους δραστηριότητες και στις επαφές τους με άλλα ενδιαφερόμενα μέρη”. Το Πράσινο Βιβλίο αποσκοπούσε αφενός να θέσει σε δημόσια συζήτηση την εταιρική κοινωνική ευθύνη και αφετέρου να εντοπίσει τρόπους δημιουργίας μιας εταιρικής σχέσης για την ανάπτυξη ενός ευρωπαϊκού πλαισίου για την προώθησή της. Κρίθηκε ότι η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη μπορεί να συνεισφέρει στην επίτευξη του στρατηγικού στόχου που εγκρίθηκε στη Σύνοδο της Λισσαβώνας, προκειμένου η Ευρώπη να καταστεί η ανταγωνιστικότερη και δυναμικότερη οικονομία της γνώσης ανά την υφήλιο, ικανή για βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή.

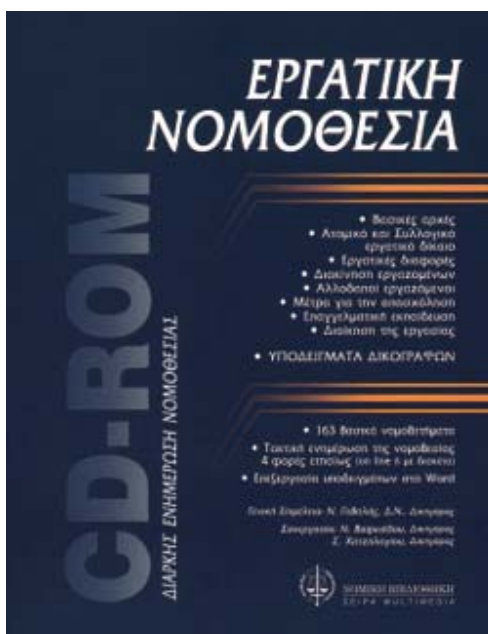
<sup>(4)</sup> COM(2001) 366 τελικό, της 18.7.2001.

Ενα χρόνο αργότερα, τον Ιούλιο του 2002, η Επιτροπή εξέδωσε “Ανακοίνωση σχετικά με την εταιρική κοινωνική ευθύνη: μια συνεισφορά των επιχειρήσεων στη βιώσιμη ανάπτυξη”<sup>(5)</sup>.

Στο επίπεδο του τραπεζικού κλάδου συζητείται η ένταξη της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης στο πλαίσιο του κλαδικού κοινωνικού διαλόγου. Έχει καταστεί σαφές από τους κοινωνικούς εταίρους του κλάδου ότι οι τράπεζες μπορούν να συνεισφέρουν στη βιώσιμη ανάπτυξη, οργανώνοντας τη λειτουργία τους κατά τρόπο ώστε να ενισχύσουν την οικονομική ανάπτυξη και την ανταγωνιστικότητα, ενθαρρύνοντας παράλληλα την κοινωνικά υπεύθυνη συμπεριφορά. Στο πλαίσιο αυτό θεωρούν ότι η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη μπορεί να αποτελέσει ένα ευέλικτο εργαλείο σε εθελοντική βάση και για το λόγο αυτό προτείνουν να εξετασθεί διεξοδικά κατά πόσο οι πρακτικές και εμπειρίες της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης μπορούν να καταστούν χρήσιμες και ωφέλιμες, τόσο για την πλευρά των

εργοδοτών όσο και για την πλευρά των εργαζομένων του τραπεζικού κλάδου. Για το σκοπό αυτό, σε συνεργασία με την αρμόδια Διεύθυνση της Επιτροπής, έχει κατατεθεί αίτηση χρηματοδότησης για την εκπόνηση μελέτης για το θέμα. Η Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινωνικών Θεμάτων (Banking Committee for European Social Affairs) της Τραπεζικής Ομοσπονδίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης συμμετέχει στη μελέτη αυτή με την UNI-Europa από την οπτική γωνία της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού και των εργασιακών σχέσεων. Αναμένεται και η συμμετοχή των δύο άλλων ευρωπαϊκών οργανώσεων, ήτοι των Συνεταιριστικών Τραπεζών (European Association of Cooperative Banks) και των Ταμιευτηρίων (European Savings Banks Group).

<sup>(5)</sup> COM (2002) 347 τελικό, της 2.7.2002.



### ΔΙΑΤΙΘΕΤΑΙ:

- Αθήνα: *Μαυρομιχάλη 51, τηλ. 210.3600.968*  
*Μαυρομιχάλη 2, τηλ. 210.3603.975*  
*Μαυρομιχάλη 1, τηλ. 210.3644.572*
- Πειραιάς: *Φίλωνος 107-109, τηλ. 210.4184.212*
- Θεσ/νίκη: *Φράγκων 1, τηλ. 2310.532.134*
- Πάτρα: *Κανάρη 28-30, τηλ. 2610.312.248*