

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ Νο 030 / 26-09-2024

Η απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ηλικίας στον τομέα της απασχόλησης & της εργασίας

Αγαπητοί συνάδελφοι,

Η EUROBANK, όπως άλλωστε και οι υπόλοιπες Τράπεζες στη χώρα μας, έχει βασικό κριτήριο συμμετοχής των εργαζομένων της στα Προγράμματα Εθελούσιας Εξόδου την **ηλικία**.

Εφόσον στο κριτήριο αυτό υπάρχει η αποδοχή από την πλευρά του εργαζόμενου φυσικά δεν βλέπουμε λόγο διαφωνίας.

Όταν όμως με το πρόσχημα της ηλικίας και της **α ν α ν έ ω σ η ς** του Προσωπικού ασκούνται πιέσεις αποχώρησης σε εργαζόμενους που **δ ε ν ε π ι θ υ μ ο ύ ν** την αφυπηρέτηση τότε μιλάμε για ανεπίτρεπτη **διάκριση**.

Σε επίπεδο νομοθεσίας το δίκαιο ενάντια στις διακρίσεις κατέχει πια κεντρική θέση στην ευρωπαϊκή και την εθνική κοινωνική πολιτική, απαγορεύοντας τις διακρίσεις λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας, φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού ή ταυτότητας φύλου στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας.

Ανάμεσα σε αυτά τα χαρακτηριστικά υπάρχει ένα που εξακολουθεί να αποτελεί σύνηθες και σε πολλές περιπτώσεις «εύλογο κριτήριο» διαφορετικής μεταχείρισης στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας. Αυτό το χαρακτηριστικό είναι η **ηλικία**. Πράγματι, η ηλικία αποτελεί ένα ιδιαίτερο χαρακτηριστικό, που αφορά όλους ανεξαιρέτως τους εργαζόμενους, διαφέρει πολύ από τα άλλα αθέμιτα κριτήρια διάκρισης.

Σε επίπεδο ευρωπαϊκού δικαίου, η **ίση μεταχείριση ανεξαρτήτως ηλικίας** στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας συμπεριλαμβάνεται στο άρθρο 21 του Χάρτη της Νίκαιας και **αποτελεί πλέον καταγεγραμμένο θεμελιώδες δικαίωμα των πολιτών της Ένωσης**, ενώ σε επίπεδο δευτερογενούς δικαίου της Ένωσης έχει θεσπιστεί η Οδηγία 2000/78 για την **ίση μεταχείριση ανεξαρτήτως θρησκείας, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού**.

Στην ελληνική έννομη τάξη, η Οδηγία 2000/78 ενσωματώθηκε αρχικά με τον Ν. 3304/2005, ο οποίος αντικαταστάθηκε στη συνέχεια από τον Ν. 4443/2016, με τον οποίο δημιουργήθηκε ένα ενιαίο πλαίσιο εφαρμογής της ίσης μεταχείρισης για όλους τους αναφερόμενους στην Οδηγία λόγους.

Η θέσπιση μέτρων με σκοπό την **προώθηση της ένταξης των νέων στην αγορά εργασίας αποτελεί θεμιτό στόχο της πολιτικής της απασχόλησης**. Απ' την άλλη πλευρά, όμως, η τακτική της απομάκρυνσης των εργαζομένων με την συμπλήρωση των

προϋποθέσεων λήψης πλήρους σύνταξης έρχεται σε αντίθεση με τον διακηρυγμένο από την Ευρωπαϊκή Ένωση στόχο της ευρωπαϊκής πολιτικής απασχόλησης που προωθεί την ενεργό γήρανση και ενθαρρύνει την όσο το δυνατόν μακρότερη παραμονή των ηλικιωμένων εργαζομένων στην αγορά εργασίας, στοχεύοντας, μεταξύ άλλων, και στην **ελάφρυνση του κοινωνικοασφαλιστικού συστήματος** μέσω της δημιουργίας κινήτρων παραμονής στην εργασία, στοιχείο που πρέπει να λαμβάνεται υπόψη κατά την ερμηνεία και εφαρμογή της νομοθεσίας για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω ηλικίας.

Στη χώρα μας, μετά τη θέσπιση της ευρωπαϊκής Οδηγίας 2000/78, οι διακρίσεις λόγω ηλικίας εξακολουθούν να είναι ιδιαίτερα διαδεδομένες στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας και εν πολλοίς ατιμώρητες - αν όχι νομικά και κοινωνικά αποδεκτές - γεγονός που προκαλεί προβληματισμό σχετικά με την αποτελεσματικότητα της νομοθεσίας και συγχρόνως καθιστά επίκαιρη τη συζήτηση γύρω από το ζήτημα των ηλικιακών διακρίσεων.

Επίσης, όσον αφορά στις έννομες συνέπειες της απαγορευμένης ηλικιακής διάκρισης, ο ελληνικός νόμος προβλέπει ρητά μόνο διοικητικές κυρώσεις επιβαλλόμενες από το Σ.ΕΠ.Ε. σε εργοδότες ή πρόσωπα που ενεργούν ως εργοδότες.

Η ενημέρωση όλων των εμπλεκόμενων μερών, εργοδοτών, εργαζομένων, συνδικάτων, μη κυβερνητικών οργανώσεων αποτελεί αναμφισβήτητα απαραίτητη προϋπόθεση για την **εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης στην πράξη** και για την άσκηση των δικαιωμάτων που απορρέουν από τη νομοθεσία και αυτή τη στιγμή, δυστυχώς, πολλές εκδηλώσεις απαγορευμένης ηλικιακής διάκρισης στην πράξη δεν είναι καν αναγνωρίσιμες από τα ίδια τα θύματα. Θεωρούνται «φυσιολογικές» και «εύλογες» στη συνείδηση του νομοθέτη, του εφαρμοστή του δικαίου, του εργοδότη, ακόμη και του ίδιου του εργαζομένου, αποδεικνύοντας στην πράξη ότι η αμφισβήτηση των κοινωνικών στερεοτύπων που σχετίζονται με την ηλικία, ιδίως όταν αυτά συνδέονται και με οικονομικοπολιτικές σταθμίσεις και επιλογές, απαιτεί χρόνο.

Σε τελική ανάλυση, στον βαθμό που η απαγόρευση των ηλικιακών διακρίσεων σκοπεί, μεταξύ άλλων, **στην προστασία της ανθρώπινης αξιοπρέπειας** και αποτελεί καταγεγραμμένο θεμελιώδες δικαίωμα του ευρωπαίου πολίτη, αν μη τι άλλο, της αξίζει να κατέχει ανάλογη θέση τόσο στην ελληνική έννομη τάξη όσο και στην ελληνική πραγματικότητα.

Συμπερασματικά μπορούμε να πούμε ότι το Σωματείο μας προτρέπει την Διοίκηση της Τράπεζας στο να προσλάβει Προσωπικό (με δημόσιο διαγωνισμό, όπως τονίζουμε στην ανακοίνωσή μας Νο 028/23-09-2024) για την κάλυψη των κενών ή και των νέων θέσεων εργασίας, αλλά παράλληλα θα είναι διαρκής θεματοφύλακας της απαγόρευσης των ηλικιακών διακρίσεων (άμεσων ή έμμεσων) που τις θεωρεί πολιτικές παρενόχλησης και διακριτικής μεταχείρισης σε βάρος εργαζομένων που επί σειρά ετών και καταστάσεων έχουν προσφέρει στην Τράπεζα με αφοσίωση και εργατικότητα.

Με συναδελφικούς χαιρετισμούς

Για το Δ.Σ. του Union Eurobank

Ο Πρόεδρος
Στάθης Χαρίτος

Ο Γεν. Γραμματέας
Γιάννης Σιδεράτος

ΠΡΑΞΕΙΣ
όχι λόγια!