ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ
ΜΗΝΙΑΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ
Τεύχος 37, ΙΟΥΝΙΟΣ 1998
ΙΝΕ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ



ΝΕΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ • ΟΝΕ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ • ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ

Η ραγδαία ανάπτυξη και επέκταση των τεχνολογιών επικοινωνίας και πληροφόρησης, αποτελούν, τα τελευταία χρόνια, επίδικο αντικείμενο θεωρητικών και επιστημονικών προβληματισμών αλλά και κοινωνικής και πολιτικής διαπραγμάτευσης. Καθώς η σημασία της γνώσης και της πληροφόρησης αποκτά καθοριστική σημασία για το μέλλον των κοινωνιών, η αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών αναδεικνύεται σε κεντρικό παράγοντα της αναπτυξιακής διαδικασίας και της διατήρησης και βελτίωσης των συνθηκών διαβίωσης των εργαζομένων.

Σ'αυτό τεύχος της ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ εξετάζεται το φαινόμενο της τηλεργασίας.

Επιπλέον περιλαμβάνονται εργασίες που αναφέρονται στο νέο θεσμικό πλαίσιο των τηλεπικοινωνιών, στην ΟΝΕ και τις εργασιακές σχέσεις καθώς και στην κατάσταση της αγοράς εργασίας στις χώρες-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ • ΜΗΝΙΑΊΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΌ ΤΟΥ ΙΝΣΤΙΤΟΎΤΟΥ ΕΡΓΑΣΊΑΣ ΤΗΣ ΓΣΕΕ

ΕΚΔΌΤΗΣ: Χρήστος Πολυζωγόπουλος • **ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΉ ΕΠΙΤΡΟΠΉ:** ΤΟ Δ.Σ.ΤΟΥ ΙΝΕ, *Πρόεδρος:* Χρήστος Πολυζωγόπουλος, *Αντιπρόεδρος:* Δ. Στρατούλης, *Γρ. Οικονομικού:* Κ. Πουπάκης, *Μέλη:* Γ. Ντάσης, Δ. Παρλαβάντζας, Γ. Χριστοδούλου, Σ. Μαντζουράνης, Φ. Φατούρος, Γ. Ποντικός • **ΓΡΑΦΕΊΑ:** Εμμ. Μπενάκη 71Α, Αθήνα 106 81, Τηλ: 3304469-74, Fax: 3304452 • **ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΣΕΛΙΔΟΠΟΊΗΣΗ - ΠΑΡΑΓΩΓΉ:** ΚΑΜΠΥΛΗ, Αριστοτέλους 36, Τηλ: 8215007, 8215675, 8216371, Fax: 8215007

1. Νέο θεσμικό πλαίσιο τηλεπικοινωνιών

του **Δημ.Καπετανά**

Το δυναμικά μεταβαλλόμενο περιβάλλον στο χώρο των Τηλεπικοινωνιών και η σύγκλιση του κλάδου αυτού με τα Μέσα Επικοινωνιών και της Τεχνολογίες πληροφόρησης (βλ. Πράσινη Βίβλος Ευρωπαϊκής Ένωσης) δημιουργούν τέτοιες συνθήκες, που ανάλογα με τον τρόπο που θα αντιμετωπισθούν , όπως προειδοποιεί η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, η πλάστιγγα θα κλίνει προς μια συμμετοχική κοινωνία ή προς μια κοινωνία αποκλεισμού.

Μόνο τα κράτη μέλη έχουν τη δυνατότητα να κατευθύνουν την πορεία αυτή εφαρμόζοντας τις κατάλληλες δημόσιες πολιτικές.

Στην πατρίδα μας το θέμα των Τηλεπικοινωνιών κατέχει σταθερά την πρώτη γραμμή της επικαιρότητας. Από το 1993 και μετά όλες σχεδόν οι Κυβερνήσεις ασχολήθηκαν, κάτω βέβαια από τη δική τους πολιτική θεώρηση, με το θέμα των Τηλεπικοινωνιών, που αφορούσε και αφορά και σήμερα σε μεγάλο βαθμό τον Οργανισμό Τηλεπικοινωνιών Ελλάδος.

Με τη σύσταση του FORUM ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ, στο οποίο ως ΓΣΕΕ συμμετέχουμε, άρχισε ουσιαστικά ο Δημόσιος διάλογος για τον κλάδο των Τηλεπικοινωνιών και ήδη μπήκε η πρόκληση στο κράτος, τους παραγωγούς, τους εργαζόμενους και τους Επιστημονικούς φορείς να εργαστούν από κοινού και μέσα από το Δημόσιο κοινωνικό διάλογο να προκύψουν εκείνες οι θεσμικές αλλαγές και να ληφθούν τα κατάλληλα μέτρα για την αντιμετώπιση της Νέας Επανάστασης των Τηλεπικοινωνιών και της Πληροφορικής.

Η μη χρησιμοποίηση στο δυνάμενο βαθμό των δυνατοτήτων της τεχνολογικής επανάστασης από το διεθνές κεφάλαιο, προς όφελος του **ανθρώπου παραγωγού** και η διεθνοποίηση της Οικονομίας έχουν ήδη αρνητικές συνέπειες στην ίδια την απασχόληση και στις συνθήκες της μισθωτής εργασίας.

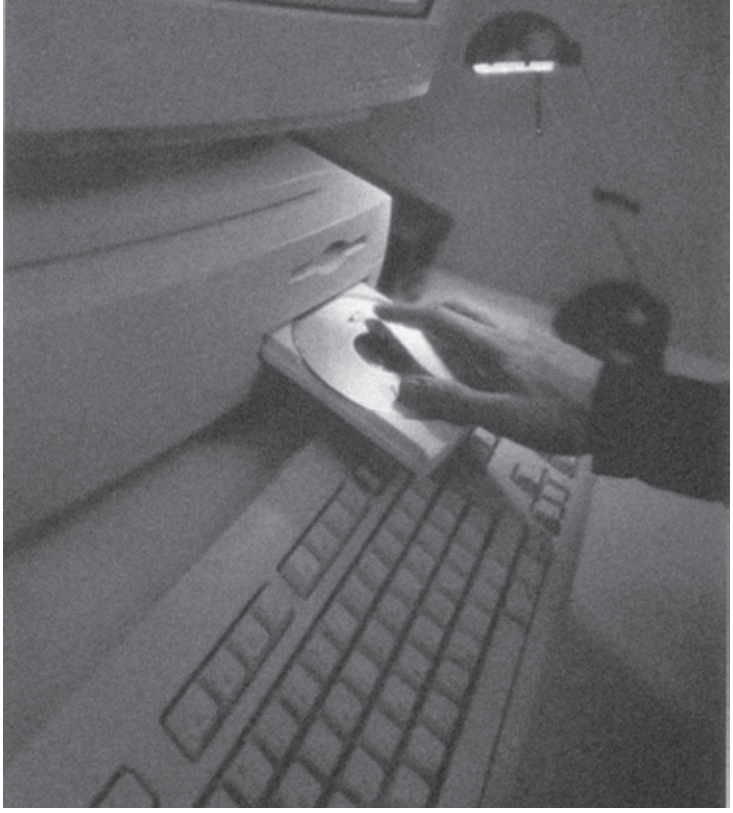
Οι επιπτώσεις αυτές δεν σταματούν μόνο στις συνθήκες απασχόλησης αλλά επηρεάζουν δραματικά τον τρόπο διαβίωσης, επικοινωνίας, κατανάλωσης, μάθησης αλλά και τις σχέσεις εξουσίας μέσα στην κοινωνία.

Οι τηλεπικοινωνίες έχουν χαρακτηρισθεί ως ατμομηχανή της οικονομικής ανάπτυξης της εποχής μας. Έχει τεράστια σημασία λοιπόν να διαμορφωθεί μια στρατηγική για τις τηλεπικοινωνίες σε αρμονία με τις ευρύτερες αναπτυξιακές ανάγκες της χώρας, τις επί μέρους ανάγκες της Βιομηχανίας, τις ανάγκες κάθε Περιφέρειας και το δικαίωμα κάθε πολίτη για εργασία, επικοινωνία και πρόσβαση και συμμετοχή στην κοινωνία των πληροφοριών. Ιδιαίτερα πρέπει να δίνει προοπτική στις ανάγκες της νέας γενιάς, που κυρίως πλήττεται από την ανεργία, δημιουργώντας νέες ευκαιρίες και νέες διαδικασίες μάθησης για ανάπτυξη ιδιαίτερων ικανοτήτων και δεξιοτήτων.

Οι επιχειρήσεις και ιδιαίτερα οι μικρομεσαίες πρέπει να επαναπροσδιορίσουν τη στρατηγική τους στα πλαίσια των νέων συνθηκών και να εντάξουν στην παραγωγική τους διαδικασία τις νέες τεχνολογίες των τηλεπικοινωνιών και της πληροφορικής.

Ο δημόσιος Τομέας πρέπει να γίνει πιο φιλικός προς τον πολίτη και να προσφέρει υπηρεσίες υψηλού επιπέδου και στον πολίτη και στις Επιχειρήσεις. Ο Οργανισμός Τηλεπικοινωνιών της Ελλάδος πρέπει διατηρώντας την δεσπόζουσα θέση και τον δημόσιο χαρακτήρα του να συμβάλλει σ' όλα τα παραπάνω αλλά και να συνεχίσει ν'αποτελεί τη ραχοκοκαλιά των Τηλεπικοινωνιών των Ελληνικών Ενόπλων Δυνάμεων για να εξασφαλίζεται η ασφάλεια και η Εθνική ακεραιότητα της χώρας μας.

Προς την κατεύθυνση αυτή



επιβάλλεται η διατήρηση και δυνάμωση του ΟΤΕ ως ενός Δημόσιου Κοινωφελούς Οργανισμού στην υπηρεσία της Ανάπτυξης και Ασφάλειας της χώρας μας και ως του κύριου παροχέα τηλεπικοινωνιακής υποδομής για την είσοδο μας στην κοινωνία των πληροφοριών.

Για όλα αυτά χρειάζεται ένα εργαλείο που σωστά τίθεται ως ένα Νέο θεσμικό πλαίσιο για την οργάνωση και λειτουργία των Τηλεπικοινωνιών. Το νέο αυτό θεσμικό πλαίσιο πρέπει να διαμορφωθεί αφού λάβει τις σημερινές οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες της χώρας μας αλλά και τις ραγδαίες εξελίξεις που συντελούνται στον κλάδο των Τηλεπικοινωνιών και της πληροφορικής καθώς και τις επιδράσεις τους στην οικονομική και κοινωνική δραστηριότητα.

Ήδη βαδίζουμε για να γίνουμε το 12ο μέλος της ΟΝΕ και στοιχηματίζουμε, ως χώρα να είμαστε το 2001 ισότιμοι με τους άλλους 11 εταίρους μας στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Αυτό πέρα από πολλά αλλά σημαίνει:

- Ανάπτυξη των Τηλεπικοινωνιών για να χρησιμοποίησή των, σε συνεργασία με την πληροφορική (τηλεματική) ως βασικού εργαλείου στους τομείς της υγείας, του εμπορίου, των μεταφορών του περιβάλλοντος της εκπαίδευσης και της κατάρτισης.
- Αξιοποίηση των ευκαιριών που δίνει η ανάπτυξη του κλάδου των Τηλεπικοινωνιών και της πληροφορικής για τη διατήρηση θέσεων εργασίας ή ανάπτυξη νέων θέσεων μέσα από την ανάπτυξη των δραστηριοτήτων της Τηλεματικής.

Στο θέμα αυτό των θέσεων εργασίας υπάρχει μεγάλη ρευστότητα και αβεβαιότητα. Η μεγάλη αύξηση της ανεργίας φαίνεται ότι σ' ένα βαθμό οφείλεται και στην επανάσταση της υψηλής τεχνολογίας.

Ηλεκτρονικοί Υπολογιστές, Τηλεπικοινωνίες και Τεχνολογίες αιχμής αντικαθιστούν τους ανθρώπους σ' όλους σχεδόν τους τομείς και κλάδους της οικονομίας.

Ο Ρίφκιν στο βιβλίο του «Τέλος της Εργασίας και το μέλλον της», υποστηρίζει ότι ο κόσμος πολώνεται ταχύτατα σε δύο δυνητικά ασυμβίβαστες δυνάμεις. Αυτό την μία πλευρά μια αριστοκρατία της Τηλεματικής που ελέγχει και διαχειρίζεται την παγκόσμια οικονομία της υψηλής τεχνολογίας κι από την άλλη οι ολοένα μεγαλύτεροι αριθμοί των μόνιμα εκτοπισμένων εργατών που έχουν μερικές προοπτικές και ελάχιστες ελπίδες για μια εργασία με κάποιο νόημα σ' έναν κόσμο που αυτοματοποιείτε όλο και πιο πολύ.

Ο ανταγωνισμός απαιτείται να αναπτύξει νέες και δυναμικές εταιρείες παροχής υπηρεσιών καθώς και την έμμεση επίδραση σε άλλους τομείς δραστηριοτήτων.

Είναι χαρακτηριστικό τα στοιχεία και οι προβληματισμοί που αναπτύσσονται στη μελέτη της ΒΙΠΕ (Δ/νση V & XIII της Ευρωπαϊκής Επιτροπής) που έγινε για ν'απαντήσει στις ανησυχίες από την επίπτωση της απελευθέρωσης στην απασχόληση στην Ε.Ε.

Οι δύο κύριοι στόχοι της μελέτης ήταν:

- Η παροχή μιας ποσοτικής και ποιοτικής αναφοράς και η ανάλυση των αλλαγών στην απασχόληση βασιζόμενη σε **διαφορετικά σενάρια σχετικά με τις επιπτώσεις τις όξινσης του ανταγωνισμού των Τηλεπικοινωνιών.**
- Η συνεισφορά στον κοινωνικό διάλογο για θέματα απασχόλησης σε Ευρωπαϊκό επίπεδο και η παροχή κατευθυντηρίων γραμμών για τις αλλαγές στην απασχόληση.

Η μελέτη αυτή έδειξε ότι τα νέα δεδομένα του ανταγωνισμού δεν έχουν σαφείς επιπτώσεις στην αγορά υπηρεσιών.

Επίσης έδειξε το γεγονός ότι η χρήση των τεχνολογικών επικοινωνιών από τις χρήστριες εταιρίες εξαρτάται τόσο από οργανωτικούς παράγοντες και από παράγοντες που έχουν σχέση με το ρυθμιστικό περιεχόμενο και επομένως οι επιδράσεις της έντασης του ανταγωνισμού στην απασχόληση διαφέρουν και εξαρτώνται σημαντικά από το περιεχόμενο που έχει η κάθε διαδικασία.

Αξίζει να δούμε τα Συμπεράσματα αυτής της μελέτης. Όλα τα εξεταζόμενα σενάρια οδηγούν στο συμπέρασμα ότι τα νέα δεδομένα του ανταγωνισμού στις τηλεπικοινωνίες θα οδηγήσουν σε επιταχυνόμενη εξάπλωση των τηλεπικοινωνιών και σε μειώσεις των τιμών. Αυτό θα έχει έμμεση θετική επίδραση στην οικονομία στο σύνολό της, **αντισταθμίζοντας** ευρέως τις αρνητικές επιδράσεις της αύξησης της παραγωγικότητας στην απασχόληση καθώς και τις αρνητικές επιδράσεις της απελευθέρωσης του παραδοσιακού τηλεπικοινωνιακού Οργανισμού στην απασχόληση.

Το πιο πιθανό σενάριο προβλέπει καθαρή δημιουργία η διατήρηση 906.000 θέσεων εργασίας ανά την Ευρώπη μέχρι το 2005 (+950.000 - 44.000 = 906.000).

Στους παραδοσιακούς οργανισμούς ο διάλογος, ο οποίος πάντα έπαιζε ουσιαστικό ρόλο θα γίνει ακόμη πιο σημαντικός στα πλαίσια των ραγδαίων αλλαγών στις τεχνολογίες στις αγορές στην απασχόληση.

Στα πλαίσια ενός τέτοιου διαλόγου τα συνδικάτα παρακολουθούν στενά τις εξελίξεις και με τις προτάσεις της θα συμβάλουν στην κάλυψη των στόχων που τέθηκαν παραπάνω.

Έτσι καταθέτουμε τις παρατηρήσεις και προτάσεις μας πάνω στα καίρια ζητήματα που απασχολούν τους Έλληνες πολίτες εργαζόμενους με μισθωτή σχέση εργασίας και χρήστες των τηλεπικοινωνιακών υπηρεσιών της χώρας μας.



2. Βασικές Κατευθύνσεις του νέου θεσμικού πλαισίου

1. Διαχωρισμός των κανονιστικών από τις ρυθμιστικές λειτουργίες και ανεξαρτητοποίησή τους από τις λειτουργίες εκμετάλλευσης δικτύων και παροχής υπηρεσιών.

Στο θέμα αυτό υπάρχουν δύο διαφορετικές απόψεις που ήδη εμφανίστηκαν με την κατάθεση του πρώτου Σχεδίου για το θεσμικό πλαίσιο. Είναι το μεγάλο δίλημμα **δημοκρατία ή τεχνοκρατία,** που βλέπουμε να υπάρχει και να επηρεάζει τις κοινωνίες της αναπτυγμένης Δύσης από τις αρχές του αιώνα (κίνημα Τεχνοκρατίας 1932 στις ΗΠΑ) και σήμερα κυριαρχεί στις κοινωνίες των χωρών της

Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Ήδη μιλάμε για έλλειμμα δημοκρατίας στα όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης και υπάρχει προβληματισμός για τις εξουσίες της πανίσχυρης Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Οι απογοητεύσει και απειλές που συνοδεύουν τις σύγχρονες τεχνολογίες τα τελευταία χρόνια έχουν αμαυρώσει την εικόνα ενός τεχνολογικού μέλλοντος που θα απάλλασσε την ανθρωπότητα από το μόχθο και τις ταλαιπωρίες και θα δημιουργούσε ένα βασίλειο αφθονίας και αναψυχής.

Οι δυνάμεις της αγοράς που υπηρετεί η τεχνοκρατία συνεχίζουν να αυξάνουν τα κέρδη τους χωρίς να σκέπτονται καθόλου τους χιλιάδες εργαζόμενους που χάνουν τις θέσεις εργασίας τους.

Χρειάζεται λοιπόν να λειτουργεί ο δημοκρατικός έλεγχος της Τεχνοκρατίας και η ευθύνη των πολιτικών αποφάσεων ν' ανήκει στους εκλεγμένους αντιπροσώπους του λαού.

Υποστηρίζουμε λοιπόν την λειτουργία:

- Του Υπουργείου Μεταφορών και Επικοινωνιών ως Κανονιστικής αρχής της χώρας μας.
- Της Εθνικής Επιτροπής Τηλεπικοινωνιών ως Ρυθμιστικής και Ελεγκτικής αρχής στον κλάδο των Τηλεπικοινωνιών.

2.Σταδιακή και ομαλή μετάβαση στο νέο πλαίσιο του ανταγωνισμού των Τηλεπικοινωνιών

Όπως απέδειξε και η μελέτη της ΒΙΠΕ οι επιδράσεις και οι διαδικασίες επαναπροσδιορισμού του



πλαισίου του ανταγωνισμού των Τηλεπικοινωνιών στην απασχόληση διαφέρουν και εξαρτώνται σημαντικά από το περιεχόμενο που έχει η κάθε διαδικασία και εξαρτάται από τους Οργανωτικούς παράγοντες μιας χώρας.

Η προσαρμογή στις κοινοτικές οδηγίες και κατευθύνσεις πρέπει να γίνει σταδιακά με συνεκτίμηση της ιδιαιτερότητας του βαθμού ανάπτυξης των Ελληνικών Τηλεπικοινωνιών του ρόλου τους στην αναπτυξιακή στρατηγική της χώρας αλλά και στις ανάγκες της Εθνικής Άμυνας.

3.Προσδιορισμός του ΟΤΕ ως κύριου φορέα της τηλεπικοινωνιακής υποδομής στη χώρα μας.

Για την ανάπτυξη του Τηλεπικοινωνιακού δικτύου έχουν γίνει μεγάλες επενδύσεις και προβλέπονται ακόμη τεράστιες στην προσεχή 10ετία. Γνώμονας του θεσμικού πλαισίου πρέπει να είναι η πλήρης αξιοποίηση της υποδομής προκειμένου να αποφευχθεί η διασπάθιση του εθνικού πλούτου και η έκθεση της βιωσιμότητας της Τηλεπικοινωνιακής υποδομής σε κίνδυνο. Ιδέα που εμπεριέχεται κατά την άποψή μας στις κοινοτικές οδηγίες.

Ο ΟΤΕ πρέπει να παραμείνει στον έλεγχο του Δημοσίου να λειτουργεί με πλήρη αυτοτέλεια μέσα στα πλαίσια μιας Εθνικής Στρατηγικής και για τις Τηλεπικοινωνίες και της υλοποίησης ενός μεσοπρόθεσμου προγραμματισμού που καθορίζει η Κυβερνητική Πολιτική.

4. Καθορισμός των ορίων ανταγωνισμού ΟΤΕ και ιδιωτικών φορέων

Ο ανταγωνισμός πρέπει να λειτουργεί στα πλαίσια ενός υγιούς καθεστώτος με διαδικασίες συντονισμού και ελέγχου ώστε να αποφεύγονται δυσάρεστες καταστάσεις και να επικρατήσει η ασυδοσία της

αγοράς. Θέματα που αφορούν το τηλεπικοινωνιακό δίκτυο, τις συχνότητες, τις τροχιές δορυφόρων, το απόρρητο των προσωπικών επικοινωνιών και των προσωπικών στοιχείων και τα πρότυπα του τηλεπικοινωνιακού εξοπλισμού δεν είναι θέματα που ρυθμίζονται μόνο από την αγορά.

Οι Εθνικοί πόροι είναι δεδομένοι και πρέπει να γίνει χρήση με κατεύθυνση την ταχεία ανάπτυξη των Τηλεπικοινωνιών και όχι μόνο το άμεσο κέρδος των επιχειρήσεων έξω από κάθε πλαίσιο.

5. Διασφάλιση των αναγκών της Εθνικής Άμυνας και Ασφάλειας της χώρας.

Ο ΟΤΕ είναι και πρέπει να παραμείνει ο αποκλειστικός φορέας παροχής Τηλεπικοινωνιών στις Ένοπλες δυνάμεις της χώρας μας. Οι κίνδυνοι που υπάρχουν σήμερα για τη χώρα μας και η διεθνοποίηση του κεφαλαίου δεν επιτρέπουν πειραματισμούς στον κρίσιμο τομέα της Εθνικής Άμυνας και της Ασφάλειας της χώρας.

6.Ενίσχυση της εγχώριας Βιομηχανίας του κλάδου Τηλεπικοινωνιών - Πληροφορικής καθώς και του Τομέα των Τηλεπικοινωνιακών Υπηρεσιών.

Ο κλάδος των τηλεπικοινωνιών και Πληροφορικής θα φθάσει το 7-8% του ΑΕΠ στην Ευρωπαϊκή Ένωση γύρω στο 2000, ο δε ρυθμός ανάπτυξης της Τηλεπικοινωνιακής Βιομηχανίας ξεπερνά το 10%.

Η επερχόμενη σύγκλιση του κλάδου των Τηλεπικοινωνιών με τα Μέσα Επικοινωνιών και



τις τεχνολογίες πληροφόρησης δημιουργεί νέες συνθήκες στην αγορά. Θα γίνουν δομικές αλλαγές στην οικονομία.

Η πληροφορία γίνεται ένα αυτόνομο προϊόν που θα επηρεάζει σε βάθος την ιδιωτική οικονομική και πολιτική ζωή.

Ο Τομέας των υπηρεσιών αυξάνεται ραγδαία και έφτασε ήδη στο 57% του ενεργού πληθυσμού στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και 69%στις ΗΠΑ.

Η εκτίμηση είναι ότι το 2000, 60 εκατ. θέσεις εργασίας παγκόσμια θα είναι εξαρτημένες από τις Τηλεπικοινωνίες.

Έτσι διαφαίνεται η δυνατότητα ανάπτυξης του Τομέα των υπηρεσιών στη χώρα μας που όμως συνδέεται με ποιοτική και ποσοτική αναβάθμιση των Τηλεπικοινωνιακών υπηρεσιών.

Χρειάζεται να υπάρξει πλαίσιο Βιομηχανικής Πολιτικής για την ανάπτυξη στον κλάδο Τηλεπικοινωνιών - Πληροφορικής με στόχο:

- Προώθηση της εγχώριας ζήτησης προϊόντων και Υπηρεσιών Τηλεπικοινωνιών και Πληροφορικής.
- Αύξηση της ΕΠΑ στα προϊόντα που προσφέρονται
- Αύξηση των εξαγωγών Ελληνικών προϊόντων Τηλεπικοινωνιών και Πληροφορικής με το άνοιγμα των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων σε εξωτερικό και ιδιαίτερα στις Βαλκανικές χώρες και τις χώρες της Μαύρης θάλασσας και της Μέσης Ανατολής.(ήδη ο ΟΤΕ προχωρά σε σημαντικά βήματα στον Τομέα αυτό).
- Υποκατάσταση εισαγωγών από εγχώρια προϊόντα
- Προώθηση της Έρευνας και Ανάπτυξης και σύνδεσή της



με την παραγωγή.

7. Αναβάθμιση της Επαγγελματικής - Βιομηχανικής Εκπαίδευσης

Η αλματώδης ανάπτυξη της «Βιομηχανίας των Τηλεπικοινωνιών-Πληροφορικής» δημιούργησε τεράστιες ανάγκες καθώς και καθιέρωση νέων επαγγελμάτων, που έχουν σχέση με τις τεχνολογίες αιχμής και τις νέες υπηρεσίες.

Όλα αυτά τα επαγγέλματα που δημιουργούνται και λειτουργούν χωρίς θεσμικό πλαίσιο έχουν δημιουργήσει μεγάλες συγχύσεις.

Το υπάρχον θεσμικό πλαίσιο αρμοδιοτήτων Υπουργείου Ανάπτυξης και Υπουργείου Μεταφορών και Επικοινωνιών (Ν.6422/1934 Ν.Δ. 2624/1953) δεν καλύπτουν σχεδόν τίποτε. Το πρόβλημα γίνεται μεγαλύτερο με την απελευθέρωση μιας και χάνεται σιγά-σιγά η ομπρέλα του Κράτους-ΟΤΕ που κάλυπτε και νομιμοποιούσε τα επαγγέλματα.

Το νέο Θεσμικό πλαίσιο των Τηλεπικοινωνιών πρέπει να περιέχει πλαισιακές αρχές για τη λειτουργία των επαγγελμάτων του κλάδου Τηλεπικοινωνιών-Πληροφορικής.

8. Συνθήκες Υγιεινής και Ασφάλειας των Εργαζομένων και Προστασία του Περιβάλλοντος.

Οι νέες τεχνολογίες που χρησιμοποιούνται στον κλάδο Τηλεπικοινωνιών και Πληροφορικής δημιούργησαν νέες συνθήκες εργασίας και έφεραν νέους παράγοντες μόλυνσης του περιβάλλοντος.

Δύο είναι κυρίως τα μεγάλα ζητήματα που δημιουργούνται από τη χρήση των νέων τεχνολογιών:

Η ιονίζουσα ακτινοβολία των Η/Υ και οι εργονομικές συνθήκες που επικρατούν στη λειτουργία μπροστά τον Η/Υ.

- Η μη ιονίζουσα ηλεκτρομαγνητική ακτινοβολία των κινητών Επικοινωνιών μέσα από τις κεραίες εκπομπής και τις φορητές τερματικές συσκευές.
- Τα ζητήματα αυτά που απασχολούν και θα απασχολήσουν όλο και περισσότερο τους εργαζόμενους, τους καταναλωτές και όλη σχεδόν την Κοινωνία πρέπει ν'αρχίσουν να απασχολούν πιο σοβαρά την πολιτεία. Το θεσμικό πλαίσιο πρέπει να περιλάβει κάποιες πλαισιακές αρχές.

9. Διαφάνεια και κανόνες στην υλοποίηση των έργων του κλάδου Τηλεπικοινωνιών και Πληροφορικής

Το μεγάλο οικονομικό μέγεθος της αγοράς του κλάδου αυτού, που θα γίνει τεράστιο με το προχώρημα της σύγκλησης με τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης δημιουργεί ήδη δυσάρεστες καταστάσεις.

Η ύπαρξη του ΟΤΕ ως Κρατικού Μονοπωλιακού Οργανισμού, που λειτουργούσε με κανόνες Δημοσίου Τομέα, εξασφάλιζε σε μεγάλο βαθμό του όρους διαφάνειας και σωστής και οικονομικής εκτέλεσης των έργων.

Με την δυνατότητα λειτουργίας ιδιωτικών επιχειρήσεων στον κλάδο και το άνοιγμα της αγοράς, υπάρχει θέμα άμεσης νομοθέτησης κανόνων ανάθεσης Τεχνικών Έργων και Οικονομικών διαδικασιών στον Τομέα της Τηλεπικοινωνιών και Πληροφορικής.



ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ : απειλή ή πανάκεια

των **Σάββα Ρομπόλη**
και **Κων/νου Δημουλά**

Α. Εισαγωγή

Η ραγδαία ανάπτυξη και επέκταση των τεχνολογιών επικοινωνίας και πληροφόρησης, αποτελούν, τα τελευταία χρόνια, επίδικο αντικείμενο θεωρητικών και επιστημονικών προβληματισμών αλλά και κοινωνικής και πολιτικής διαπραγμάτευσης. Καθώς η σημασία της γνώσης και της πληροφόρησης αποκτά καθοριστική σημασία για το μέλλον των κοινωνιών, η αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών αναδείχνεται σε κεντρικό παράγοντα της αναπτυξιακής διαδικασίας και της διατήρησης και βελτίωσης των συνθηκών διαβίωσης των εργαζομένων.

Ωστόσο, πέρα από τα σενάρια επιστημονικής φαντασίας και τις αυθαίρετες, επιστημονικά, μελλοντολογίες για το τέλος της εργασίας (J. Rifkin[1]) εξαιτίας της εφαρμογής και επέκτασης των νέων τεχνολογιών στις παραγωγικές διαδικασίες, οι νέες τεχνολογίες επικοινωνίας και πληροφοριών και οι σχετικοί σχεδιασμοί για την επικείμενη «κοινωνία των πληροφοριών» αναδεικνύουν την ανάγκη εμπεριστατωμένης επιστημονικής μελέτης και έρευνας για τις επιπτώσεις από την εφαρμογή τους, στην απασχόληση και την εργασία.

Σε αυτό το πλαίσιο το αντικείμενο της εισήγησης επικεντρώνεται στην τηλεργασία ως μία νέα μορφή οργάνωσης τμημάτων της παραγωγικής διαδικασίας η οποία αναπτύσσεται τα τελευταία χρόνια χάριν και όχι εξαιτίας των νέων τεχνολογιών. Τα υπό διαπραγμάτευση ζητήματα που θα τεθούν, αφορούν σε μία προσπάθεια συνολικής αποτίμησης του ρόλου και της σημασίας της τηλεργασίας ως αποτέλεσμα επισκόπησης ερευνών και απόψεων σχετικά με την ως τώρα εφαρμογή της.

Η ανάπτυξη της τηλεργασίας ως ένα νέο εργασιακό-κοινωνικό φαινόμενο, θέτει εξ αρχής ερωτήματα σχετικά με τους στόχους, τις επιδιώξεις τα οφέλη και τα μειονεκτήματα της στην κοινωνία, τον εργαζόμενο και την επιχείρηση. Υπό αυτό το πρίσμα, οι υποθέσεις εργασίας που απαιτείται να αποδειχθούν ως προς το αν η τηλεργασία είναι απειλή ή πανάκεια για το μέλλον της εργασίας και της απασχόλησης είναι, κατά κύριο λόγο, οι εξής: Συμβάλει η τηλεργασία στη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης ή επιδεινώνει τη θέση των εργαζομένων; Αυξάνεται η παραγωγικότητα και η ανταγωνιστικότητα με τη χρήση και εφαρμογή της τηλεργασίας ή εντείνεται η εκμετάλλευση του τηλεργαζόμενου σε σχέση με τον συμβατικά εργαζόμενο; Σε ποιο βαθμό μπορεί να εφαρμοστεί η τηλεργασία και να επεκταθεί στην παραγωγική διαδικασία; Αφορά στη δημιουργία και επέκταση νέων παραγωγικών - εργασιακών δραστηριοτήτων

1 J. Rifkin (1995), Το τέλος της Εργασίας και το μέλλον της: Αθήνα Έκδοση Νέα Σύνορα

ή στην υποκατάσταση συμβατικών παραγωγικών διαδικασιών; Δημιουργεί νέες θέσεις εργασίας ή υποκαθιστά τις υφιστάμενες θέσεις με τηλεργαζόμενους όπως κατά κανόνα συμβαίνει με τις υπόλοιπες νέες μορφές απασχόλησης (μερική, περιστασιακή απασχόληση); Ποιες είναι τα όρια επέκτασης της τηλεργασίας στην παραγωγική διαδικασία; Ποιες είναι οι ελάχιστες προϋποθέσεις εφαρμογής της για τον εργαζόμενο και την κοινωνία; Αποξενώνεται ο τηλεργαζόμενος από την παραγωγική διαδικασία ή όχι; Η τηλεργασία συμβάλλει στην υπερβολική εξειδίκευση ή αποειδίκευση του εργαζόμενου; Λειτουργεί σαν μηχανισμός κοινωνικοποίησης του ατόμου όπως οι άλλες μορφές εργασίας ή όχι;

Η απάντηση στα προαναφερόμενα ερωτήματα, προϋποθέτει -από μεθοδολογική άποψη- τον εννοιολογικό προσδιορισμό του φαινομένου και την αποσαφήνιση του περιεχομένου του, καθώς σε αρκετές περιπτώσεις συγχέεται ή/ και ταυτίζεται με μορφές εργασίας που επικρατούσαν πριν την ανάπτυξη και εφαρμογή τεηλορικών/ φορντιστικών μοντέλων οργάνωσης της εργασίας και της παραγωγής. Πέραν τούτου, η πιο διαδεδομένη μορφή τηλεργασίας (τηλεργασία στο σπίτι) εμφανίζει πολλά κοινά χαρακτηριστικά με παραδοσιακές μορφές εργασίας, οι οποίες ποτέ δεν έπαψαν να υφίστανται και των οποίων οι νέες τεχνολογίες φαίνεται να διευρύνουν το πεδίο και τις δυνατότητες εφαρμογής τους.

Ιστορικά, η εξέλιξη του παραγωγικού κύκλου τα τελευταία διακόσια χρόνια συνίσταται στη συρρίκνωση της μικρής οικογενειακής μονάδας ως μια υψηλά παραγωγικής οργάνωσης, η οποία σταδιακά εντάχθηκε στη μεγάλη επιχείρηση και έτσι διαμορφώθηκε ο ενιαίος εργασιακός χώρος στον οποίο αναπτύχθηκε η μισθωτή εργασία, η κοινωνική ασφάλιση, η συλλογική σύμβαση εργασίας και η συνδικαλιστική δράση. Σήμερα και στο μέλλον, είμαστε και θα γίνουμε μάρτυρες μιας σταδιακής διάσπασης του ενιαίου εργασιακού χώρου, με την ανάπτυξη χάρη των νέων τεχνολογιών, μικρών μονάδων παραγωγής με υψηλά επίπεδα παραγωγικότητας, στην περιφέρεια των μεγάλων επιχειρήσεων. Σ' αυτή τη νέα φάση του παραγωγικού κύκλου, η σχέση, παρά το διαφορετικό χώρο εργασίας, συνεχίζει να είναι εξαρτησιακή. Ακριβώς σ' αυτό το σημείο διαφωνούμε με τους υποστηρικτές του τέλους της μισθωτής εργασίας. Γι' αυτό, υποστηρίζουμε ότι η εξαρτησιακή σχέση αυτού του τύπου που στηρίζεται στο διαφορετικό εργασιακό χώρο έχει ανάγκη επένδυσης με παροχές κοινωνικής ασφάλισης, με ύπαρξη συλλογικής σύμβασης και ενιαία συνδικαλιστική και κοινωνική δράση.

Β. Μορφές και Περιεχόμενο της τηλεργασίας

Η βασική διαφορά της τηλεργασίας με τις συμβατικές μορφές εργασίας είναι ότι σ'αυτή τη μορφή απασχόλησης πηγαίνει η εργασία στον εργαζόμενο και όχι το αντίστροφο. Οι εργαζόμενοι πραγματοποιούν την εργασία που θα έκαναν συνήθως στο εργοστάσιο, το γραφείο κλπ., σε διαφορετικό όμως χώρο.

Πρόκειται για εργασιακές δραστηριότητες που εκτελούνται χάρη στις νέες τεχνολογίες πληροφοριών και επικοινωνίας (φαξ, ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, προσωπικοί υπολογιστές, ψηφιακή τεχνολογία) και χαρακτηρίζονται από την απουσία άμεσης επιτήρησης και ως εκ τούτου, τροποποιούν τη μέχρι σήμερα γνωστή μορφή ελέγχου του εργαζόμενου.

Έτσι, η τηλεργασία θα μπορούσε να οριστεί [2] *ως η εργασία που εκτελείται από ένα άτομο κυρίως ή σε ένα σημαντικό μέρος της, σε τοποθεσίες εκτός του παραδοσιακού εργασιακού χώρου, για έναν εργοδότη ή πελάτη και η οποία περιλαμβάνει τη χρήση των τηλεπικοινωνιών και προηγμένων τεχνολογιών πληροφόρησης ως ένα ουσιαστικό και κεντρικό χαρακτηριστικό της εργασίας.*

Μ' αυτή την έννοια τα συστατικά χαρακτηριστικά της τηλεργασίας συνίστανται από έναν συνδυασμό της χρήσης των νέων τεχνολογιών με την αποδέσμευση του εργαζόμενου από τον συμβατικό εργασιακό χωροχρόνο.

Κατά την Ursula Huws[3], η τηλεργασία μπορεί να ταξινομηθεί σε πέντε τύπους:

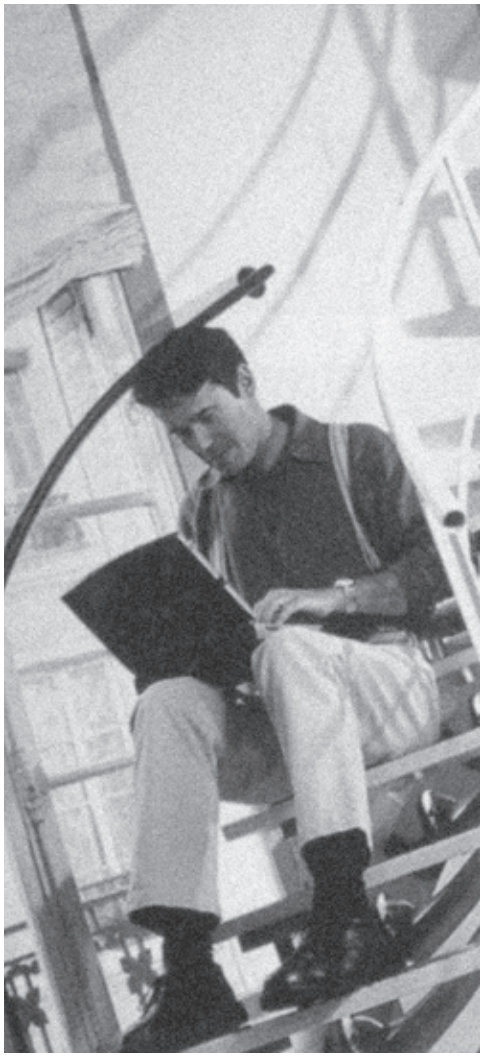
- Πολύ-τοποθεσιακή τηλεργασία, η οποία κατά ένα μέρος βασίζεται στο σπίτι και κατά ένα άλλο στο χώρο του εργοδότη. Συνήθως αφορά σε εξειδικευμένο προσωπικό, επαγγελματίες

[2] Σχετικά με το πλήθος των ορισμών και κατηγοριοποιήσεων που έχουν δοθεί για τη τηλεργασία όπως και για τον ορισμό που υιοθετούμε Eurofiet (1997), Teleworking and trade union strategy, (Brussel.

[3] Ο.π. Eurofiet (1997, σ. 7.

και ανώτερα στελέχη, πολλοί από τους οποίους καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις.

- Τηλεργασία στο σπίτι, η οποία βασίζεται αποκλειστικά στο σπίτι και συνήθως περιλαμβάνει χαμηλής ειδίκευσης επαναλαμβανόμενες εργασίες που αμείβονται ανάλογα με το αποτέλεσμα. Το σύνολο των εργαζομένων μ' αυτή τη μορφή είναι σχεδόν αποκλειστικά γυναίκες.
- Ελεύθερη τηλεργασία, η οποία βασίζεται αποκλειστικά στο σπίτι και συνήθως περιλαμβάνει χαμηλής ειδίκευσης επαναλαμβανόμενες εργασίες που αμείβονται ανάλογα με το αποτέλεσμα. Το σύνολο των εργαζομένων μ' αυτή τη μορφή είναι σχεδόν αποκλειστικά γυναίκες.
- Κινούμενη τηλεργασία, η οποία αφορά σε επεκτάσεις χάρη στις νέες τεχνολογίες παραδοσιακών μορφών κινούμενης εργασίας (αντιπρόσωποι πωλήσεων, επιθεωρητές, μηχανικοί συντήρησης, επισκέπτες υγείας).
- Απομακρυσμένα γραφεία όπου η εργασία μεταφέρεται σε απόσταση σε χώρους του εργοδότη, εργολάβους ή τηλεοικίες (Χώρες Καραϊβικής, Ινδία, Ιρλανδία, Ταϊλάνδη).



Τις πρώτες τέσσερις από τις προαναφερόμενες μορφές τηλεργασίας μπορούμε επίσης να τις διακρίνουμε ως προς το αν εκτελούνται σε ατομικούς ή συλλογικούς χώρους εργασίας.

Μια άλλη διάκριση[4] αφορά στην on-line και την off-line τηλεργασία. Στην on-line τηλεργασία, ο εργαζόμενος είναι μόνιμα συνδεδεμένος με το δίκτυο των εργοδοτών (π.χ. ACD - automated call distribution technology), η εργασιακή του ζωή είναι πολύ περισσότερο ελεγχόμενη μέσω της τεχνολογίας και έχει πολύ λιγότερη ευελιξία ως προς τον τρόπο που θα οργανώσει τον εργάσιμο χρόνο του.

Στην off-line τηλεργασία, τυπικά ο εργαζόμενος είναι πολύ περισσότερο ελεύθερος να ρυθμίσει το ρυθμό εργασίας του, εκτελώντας την εργασία του στον προσωπικό του υπολογιστή και συνδεόμενος μόνο όταν είναι απαραίτητο με το δίκτυο της επιχείρησης. Αυτή η μορφή τηλεργασίας εμφανίζεται κυρίως στους προγραμματιστές, ερευνητές και υψηλόβαθμα στελέχη των επιχειρήσεων. Έτσι η τηλεργασία παρουσιάζει αρκετές αμφισημίες[5] ως προς την εφαρμογή της. Από μία άποψη είναι ένας τρόπος δημιουργίας ευέλικτης και περισσότερο ανταγωνιστικής οργάνωσης, καθώς οι τηλεργαζόμενοι εμφανίζονται εξίσου και ίσως και πιο παραγωγικοί από τους συμβατικά εργαζόμενους και τα αποτελέσματα της εργασίας τους είναι εξίσου ελεγχόμενης ποιότητας. Για συγκεκριμένες περιπτώσεις προσφέρει ευκαιρίες απασχόλησης διευκολύνοντας την εργασία ατόμων τα οποία είναι επιφορτισμένα και με άλλες κυρίως οικογενειακές υποχρεώσεις (φροντίδα παιδιών - ηλικιωμένων, ατόμων με ειδικές ανάγκες) ενισχύοντας την κοινωνική ένταξη ατόμων που βρίσκονται στα όρια του κοινωνικού αποκλεισμού (γυναίκες, άτομα με ειδικές ανάγκες). Επιπλέον ενισχύει την ανακατανομή των οικονομικών δραστηριοτήτων ανάμεσα στα αστικά κέντρα

[4] Ο.π. Eurofiet (1997, σ. 11

[5] Ενδεικτικά για μία συνοπτική παρουσίαση των θετικών και αρνητικών επιπτώσεων της τηλεργασίας βλπ. Eurofiet)1997), Teleworking and trade union strategy, (Brussels), European Foundation for the Improvement of Living and working Conditions (1996), European Guide to TeleworkingQ A framework for action, (Dublin).

και τις αγροτικές περιοχές συμβάλλοντας στην αποκέντρωση την ανάπτυξη αγροτικών περιοχών και την προστασία του περιβάλλοντος. Αξίζει να αναφέρουμε απ' αυτή την άποψη το παράδειγμα του Los Angeles, όπου η νομοθεσία για τη μείωση της ατμοσφαιρικής ρύπανσης επιβάλει στις επιχειρήσεις να αναζητήσουν τρόπους μείωσης του κυκλοφοριακού προβλήματος, μεταξύ των οποίων και την τηλεργασία.

Τέλος, υποστηρίζεται ότι διευκολύνει τον τηλεργαζόμενο στη ρύθμιση της κατανομής του καθημερινού του χρόνου.

Από την άλλη πλευρά, η τηλεργασία και ιδιαίτερα η τηλεργασία στο σπίτι συνδέεται με την εξατομίκευση των συμβάσεων εργασίας και την ένταση της εκμετάλλευσης του εργαζόμενου καθώς σε αρκετές περιπτώσεις συνδυάζονται με τη μερική απασχόληση, την αμοιβή με το κομμάτι και τη μη λήψη μέτρων υγιεινής και ασφάλειας για την προστασία του εργαζόμενου. Σε αρκετές μάλιστα περιπτώσεις, η τηλεργασία αποτελεί μέθοδο για την μετατροπή της μισθωτής απασχόλησης σε αυτοαπασχόληση με συνέπεια την ένταση της ανασφάλειας του τηλεργαζόμενου.

Ειδικά στην τηλεργασία στο σπίτι, μεταφέρεται μέρος του λειτουργικού κόστους της επιχείρησης στον εργαζόμενο, καθώς δεσμεύεται ένα τμήμα της κατοικίας του (χωρίς απαραίτητα να πληρεί τις ελάχιστες προϋποθέσεις (πυρασφάλεια, εργονομική διευθέτηση εξοπλισμών, καταλληλότητα φωτισμού) για εργασιακούς σκοπούς και επιβαρύνεται με το επιπλέον κόστος ηλεκτροδότησης, τηλεφώνων, υδροδότησης κ.α. Ταυτόχρονα , ο τηλεργαζόμενος δεν απολαμβάνει άλλων κοινωνικών - εργασιακών δικαιωμάτων όπως είναι η γονική άδεια, άδεια διακοπών, άδεια λόγω ασθένειας, υπερωρίες κλπ. Σημαντικό είναι επίσης το γεγονός ότι ο τηλεργαζόμενος απομονώνεται από τον εργασιακό του χώρο και τις συλλογικές διεργασίες που συντελούνται στους συμβατικούς εργασιακούς χώρους με συνέπεια να διέρχεται από διαδικασίες κοινωνικής απομόνωσης και αποξένωσης και να αποδεσμεύονται οι πρακτικές κοινωνικής συμβίωσης από τις εργασιακές πρακτικές.

Αναιρείται έτσι η κοινή διαπίστωση ότι οι ικανότητες του ανθρώπου και οι επαγγελματικές δεξιότητες αναπτύσσονται μέσω κοινωνικών σχέσεων και συνεπώς το απομονωμένο εργασιακό περιβάλλον δεν μπορεί να υποκατασταθεί από τις εντατικότερες οικογενειακές επαφές. Είναι χαρακτηριστικό απ' αυτή την άποψη το γεγονός ότι στο Οδηγό του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας για την τηλεργασία, συστήνεται στους τηλεργαζόμενους να τηλεφωνούν για να διατηρούν επαφές με τους συνανθρώπους τους, να βγαίνουν έξω απ' το σπίτι για μία βόλτα και να κάνουν πραγματικά διαλείμματα φαγητού. Στον ίδιο Οδηγό προτείνεται η εθελοντική και αρχικά η οπωσδήποτε πιλοτική εφαρμογή της τηλεργασίας γιατί οι επιπτώσεις είναι σύνθετες και πολύπλοκες.

Επιπλέον, οι τηλεργαζόμενοι αντιμετωπίζουν ιδιαίτερες δυσκολίες σχετικά με την ενημέρωση και τις δυνατότητες επαγγελματικής τους εξέλιξης, την πρόσβαση στην κατάρτιση όπως και δυσκολίες εκπροσώπησης των συμφερόντων τους καθώς είναι δύσκολη η επαφή τους με τα συνδικάτα.

Ακόμα και στις περιπτώσεις που η επιχείρηση παραχωρεί τον απαραίτητο εξοπλισμό στον τηλεργαζόμενο και του καλύπτει με προκαθορισμένες περιοδικές αμοιβές μέρος των λειτουργικών δαπανών, ανακύπτουν ζητήματα ως προς το οικογενειακό άσυλο και την προστασία της ιδιωτικής ζωής στις περιπτώσεις που απαιτούνται έλεγχοι και επιθεωρήσεις των συνθηκών εργασίας και του τρόπου χρήσης του εξοπλισμού.

Τέλος, η τηλεργασία έχει θεωρηθεί και ως μορφή κοινωνικού dumping, είτε αυτό αφορά στις μειωμένες αποδοχές των τηλεργαζομένων στο εσωτερικό μιας χώρας είτε τη μεταφορά δραστηριοτήτων σε τρίτες χώρες όπου η παραγωγή συντελείται κάτω από ακατάλληλες συνθήκες εργασίας.

Γ. Συμπεράσματα

Από τις ως τώρα μορφές και τρόπους εφαρμογής της τηλεργασίας προκύπτει ότι κυρίως ενισχύονται, χάρη στις νέες τεχνολογίες, οι εργασίες που πριν πραγματοποιούνταν με κάποια απόσταση και σχετική αυτονομία από τον χώρο εργασίας και ταυτόχρονα επιδιώκεται η εφαρμογή της σε ορισμένες πλευρές της επιχειρηματικής δραστηριότητας με στόχο τη μείωση του κόστους και την ένταση της εκμετάλλευσης του εργαζόμενου, χωρίς να επηρεάζεται ο σκληρός - πυρήνας των παραγωγικών - εργασιακών διαδικασιών



που εξακολουθούν να πραγματοποιούνται στους συλλογικούς χώρους εργασίας. Έτσι, η τηλεργασία αφενός δεν αποτελεί πανάκεια για τη διατήρηση της απασχόλησης και τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, αφετέρου μπορεί να αποτελέσει απειλή στο βαθμό που εφαρμόζεται με τρόπους και μορφές στις οποίες καταπατούνται τα στοιχειώδη ανθρώπινα δικαιώματα και διαρρηγνύονται συστηματικοί δεσμοί της κοινωνικής προστασίας και ασφάλειας. Ενισχύεται μ' αυτό τον τρόπο ο δυϊσμός της αγοράς εργασίας και η δημιουργία εργαζομένων δύο η και περισσότερων ταχυτήτων. Εξάλλου, σε πολλές επιχειρήσεις η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας, η αύξηση της παραγωγικότητας και η ποιότητα της παραγωγής επιτυγχάνονται χωρίς τη χρήση τηλεργασίας αλλά, με έναν άλλο τρόπο χρήσης των νέων τεχνολογιών όπου συνδυάζονται οι συλλογικές διαδικασίες παραγωγής σε ομάδες εργασίας με τη διαρκή εκπαίδευση και αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού[6]. Ταυτόχρονα, ήδη από τη δεκαετία του '80, εφαρμόζεται η αποκέντρωση και η διαίρεση των μεγάλων επιχειρήσεων σε μικρότερες μονάδες παραγωγής, οι οποίες εγκαθίστανται, όπως και η τηλεργασία, σε αγροτικές περιοχές[7].

Ο επαναπροσδιορισμός της έννοιας του χωροχρόνου που επιβάλει η τηλεργασία, επανατοποθετεί σε άλλη βάση τη σχέση μεταξύ χώρου και χρόνου εργασίας, τις διαδικασίες ελέγχου της παραγωγής και του παραγόμενου προϊόντος, τη σχέση μεταξύ εργάσιμου και ελεύθερου χρόνου αλλά και τη σχέση μεταξύ συλλογικής εργασιακής δραστηριότητας και ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής του εργαζόμενου. Έτσι, η επιλογή ή επιβολή της τηλεργασίας ανακατασκευάζει σημαντικούς παράγοντες και χαρακτηριστικά που προσδιορίζουν το πλαίσιο, την ταυτότητα και τον τρόπο κοινωνικής συμβίωσης του εργαζόμενου και κατά συνέπεια η εφαρμογή και επέκτασή της δεν αφορά μόνο στην επιχείρηση και τον εργαζόμενο ως άτομο αλλά πρώτιστα το κοινωνικό σύνολο και τις προτεραιότητες που θέτει η ίδια η κοινωνία για τον τρόπο οργάνωσης της κοινωνικής συνύπαρξης και την ανάπτυξη και βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης.

Συνεπώς, το πρόσταγμα της βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας και της μείωσης του κόστους παραγωγής ως πρωταρχική επιδίωξη για την εφαρμογή και επέκταση της τηλεργασίας θα πρέπει να επαναπροσδιοριστεί σε σχέση με τους κανόνες και τις προϋποθέσεις κοινωνικής συμβίωσης και τα δικαιώματα του ανθρώπου όπως αυτά προσδιορίζονται από τις διακηρύξεις και τα ψηφίσματα του ΟΗΕ και των άλλων Διεθνών Οργανισμών (Διεθνές Γραφείο Εργασίας)

Σ' αυτό το πλαίσιο απαιτείται να υπάρξουν ειδικές ρυθμίσεις για την τηλεργασία όπως είναι η εφαρμογή της μόνο στις περιπτώσεις που είναι αναγκαίο από τη φύση της εργασίας ή για ειδικούς κοινωνικούς λόγους έπειτα από συλλογικές διεργασίες και διαπραγματεύσεις με τα συνδικάτα, η εξασφάλιση των δικαιωμάτων που απολαμβάνουν οι συμβατικά εργαζόμενοι και στους τηλεργαζόμενους, ο εθελοντικός της χαρακτήρας και η δυνατότητα του τηλεργαζόμενου να επανέλθει στη συμβατική απασχόληση.

6 Ενδεικτικά αναφέρουμε: Rifkin (1995), Το τέλος της Εργασίας και το μέλλον της, Ελληνική Έκδοση: (Αθήνα Νέα Σύνορα- Ε.U.: (1996), White Paper on education and Training. Teaching and Learning. Towards the Learning Society, (Brusselss)., Th. Stahl, B. Nyhan, P.D' Aloja, (1993), The Learning Organization, Commision of thw European Communkities.

7 Για μία αναλυτική και σε βάθος ανάλυση αυτών των διαδικασιών σε ένα συγκριτικό πλαίσιο, Sc Lash and j. Urry (1988), The end of Organized Capitalism, Polyty Press (Cambrige).

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Πίνακας 1. Θετικές και Αρνητικές επιδράσεις της τηλεργασίας στο σπίτι για τους εργαζόμενους

Θετικές Επιδράσεις	Κίνδυνοι και αρνητικές επιδράσεις
• Ελεύθερη Επιλογή Εργάσιμου Χρόνου	• Κίνδυνος υπερεργασίας (αυτό-εκμετάλλευση) • Απώλεια προνομίων και δικαιωμάτων (Κυριακές/ διακοπές)
• Εργασία χωρίς διακοπές/ ανεπιθύμητα διαλείμματα	• Η εργασία σταματάει κατά τη διάρκεια της αρρώστιας ή ο εργαζόμενος εργάζεται παρόλο που είναι άρρωστος. • Αδιαφανής προσδιορισμός της αντικατάστασης σε περίπτωση αρρώστιας. • Περιορισμός της χρήσης του δικαιώματος στην άδεια όταν τα παιδιά είναι άρρωστα. • Αδύνατο να αγνοηθούν οι διακοπές της εργασίας από τα άλλα μέλη της οικογένειας.
• Λιγότερες τριβές με συναδέλφους και προϊσταμένους • Η διεύθυνση δεν θα επιτηρήσεις και να παρακολουθήσει	• Απώλεια επικοινωνίας με τους συναδέλφους • Απώλεια της αξιολόγησης της εργασίας και της παρουσίασης/ αναγνώρισής της.
• Μείωση κόστους και χρόνου μετακινήσεων	• Οι προδιαγραφές εργασίας δεν είναι εγγυημένες • Περιορίζεται η ικανότητα των συμβουλίων των εργαζομένων/ συνδικάτων και των υγιεινής και ασφάλειας να επιθεωρούν το χώρο εργασίας. • Ζημίες στο hard/ software, απώλεια στοιχείων, ανεπίτρεπτη πρόσβαση σε στοιχεία.
• Περισσότερες δυνατότητες συνδυασμού της εργασίας με τις οικογενειακές ευθύνες	• Καταπάτηση της ιδιωτικής σφαίρας (ζωής)
• Διευκόλυνση της φροντίδας των παιδιών (η μόνη εναλλακτική λύση είναι η εγκατάλειψη της εργασίας)	• Οι εργαζόμενοι δεν μπορούν να παρακολουθήσουν τις εξελίξεις στην επιχείρηση. • Λιγότερες δυνατότητες προαγωγής κλπ. • Απουσιάζει η συμμετοχή στην καθημερινή ζωή της επιχείρησης • Δημιουργία δύο κατηγοριών εργαζομένων: - Αυτών που ασκούν κατάλληλες για τηλεργασία δραστηριότητες - Αυτών που έχουν στη διάθεσή τους κατάλληλους χώρους εργασίας • Από τη στιγμή που κάποιος γίνει τηλεργαζόμενος παραμένει μόνιμα στην τηλεργασία • Δυσκολίες συμμετοχής σε δραστηριότητες που συνδέονται με την αντιπροσώπευση των συμφερόντων των εργαζομένων (συμβούλια εργαζομένων, συνδικάτα).

Πηγή: Eurofiet (1997), Teleworking and trade union strategy, Brussels.

Πίνακας 2. Μερικά δυνητικά οφέλη της τηλεργασίας

Για τον εργαζόμενο	Για τον εργοδότη	Για την κοινωνία
• Μεγαλύτερος έλεγχος στο εργασιακό περιβάλλον • Μεγαλύτερη ευελιξία σχετικά με το χρόνο και τη δομή της εργασίας • Λιγότερες ανταλλαγές κι έτσι περισσότερος χρόνος, χρήμα και λιγότερο στρες • Μεγαλύτερη ευελιξία σχετικά με την επιλογή του χώρου κατοικίας • Στενότερη διασύνδεση κατοικίας και εργασίας • Διεύρυνση δεξιοτήτων • Βελτίωση ικανοποίησης από την εργασία • Βελτίωση της ποιότητας ζωής • Επιτρέπει τη σταδιακή μετάβαση στην εργασία έπειτα από αρρώστια ή τραυματισμό • Μεγαλύτερη ανεξαρτησία για τα άτομα με ειδικές ανάγκες	• Πολύ υψηλότερη παραγωγικότητα ανάμεσα στους τηλεργαζόμενους • Λιγότερη χαλάρωση του προσωπικού • Μείωση λειτουργικού και εργατικού κόστους • Βελτίωση της ποιότητας της εργασίας • Μείωση απουσιών • Μεγαλύτερη ευελιξία στις μορφές εργασίας • Βελτιωμένη 24ωρη τεχνική υποστήριξη και ενδιαφέρον για τον πελάτη • Επέκταση των χωρικών ορίων εξεύρεσης και επιλογής προσωπικού • Αύξηση δεξιοτεχνιών της επιχείρησης • Μεγαλύτερη πολυπλοκότητα της εργασιακής γνώσης, του περιεχομένου της εργασίας και των σχετικών εισροών και εκροών • Ταχύτερη επιστροφή στην εργασία μετά από αναρρωτική άδεια. • Βελτίωση ικανοτήτων διεύθυνσης και διαχείρισης • Ολικά 24ωρη λειτουργία χωρίς τη χρησιμοποίηση αντι-κοινωνικών εργάσιμων ωρών	• Λιγότερη Μόλυνση • Μικρότερη συγκέντρωση στις πόλεις • Μείωση των επιπέδων κατανάλωσης ενέργειας • Βελτίωση απασχόλησης στις αγροτικές περιοχές • Μείωση κόστους υγιεινής και ασφάλειας • Μεγαλύτερη κοινοτική ταυτότητα και επικέντρωση • Περισσότερες ευκαιρίες απασχόλησης για τα άτομα με ειδικές ανάγκες • Αναγέννηση παλιών βιομηχανικών περιοχών

Πηγή: European Foundation for the Improvement of Living and working Conditions (1996) , European Guide to Teleworking : A framework for action, Dublin.

Πίνακας 3. Μερικά σημεία που χρήζουν ιδιαίτερης προσοχής στην τηλεργασία

Για τον εργαζόμενο	Για τον εργοδότη
• Απώλεια της μισθωτής σχέσης και των σχετικών αμοιβών, ωφελειών και προστασίας • Κοινωνική και επαγγελματική απομόνωση • Μειωμένες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης • Λιγότερο ενδιαφέρουσα εργασία και αυξανόμενη μονοτονία • Απώλεια της διάκρισης κατοικίας/ εργασίας και αυξανόμενο στρες • Αυξανόμενο κόστος σχετικά με την κατοικία • Προδιαγραφές υγιεινής και ασφάλειας και εφαρμογή τους • Φροντίδα παιδιών και ηλικιωμένων • Αντιπροσώπευση εργαζόμενων και συνδικαλιστική συμμετοχή	• Απομακρυσμένη διεύθυνση και διαχείριση, έλεγχος, επικοινωνία • Ασφάλεια και εμπιστευτικότητα των πληροφοριών και των συστημάτων • Ομαδική και επιχειρησιακή ταυτότητα και πίστη • Κόστος • Χρονικές απαιτήσεις για σχεδιασμό και εφαρμογή • Διασφάλιση από ανεπιθύμητες διακοπές του εργάσιμου χρόνου εξαιτίας της φροντίδας παιδιών και ηλικιωμένων • Κόστος έναρξης • Τρέχον κόστος.

Πηγή: European Foundation for the Improvement of Living and working Conditions (1996), European Guide to Teleworking: A framework for action Dublin.

Βιβλιογραφία

1. *European Foundation for the Improvement of Living and working Conditions (1996), European to Teleworking: A framework for action, (Dublin).*

2. *Eurofiet (1997), Teleworking and trade union strategy, (Brussels).*

3. *European Foundation for the Improvement of Living and working Conditions (1995), Εφημερίδα του Ιδρύματος «Νέα από το Ίδρυμα» τ.45, «Η Κοινωνία της Πληροφορίας»*

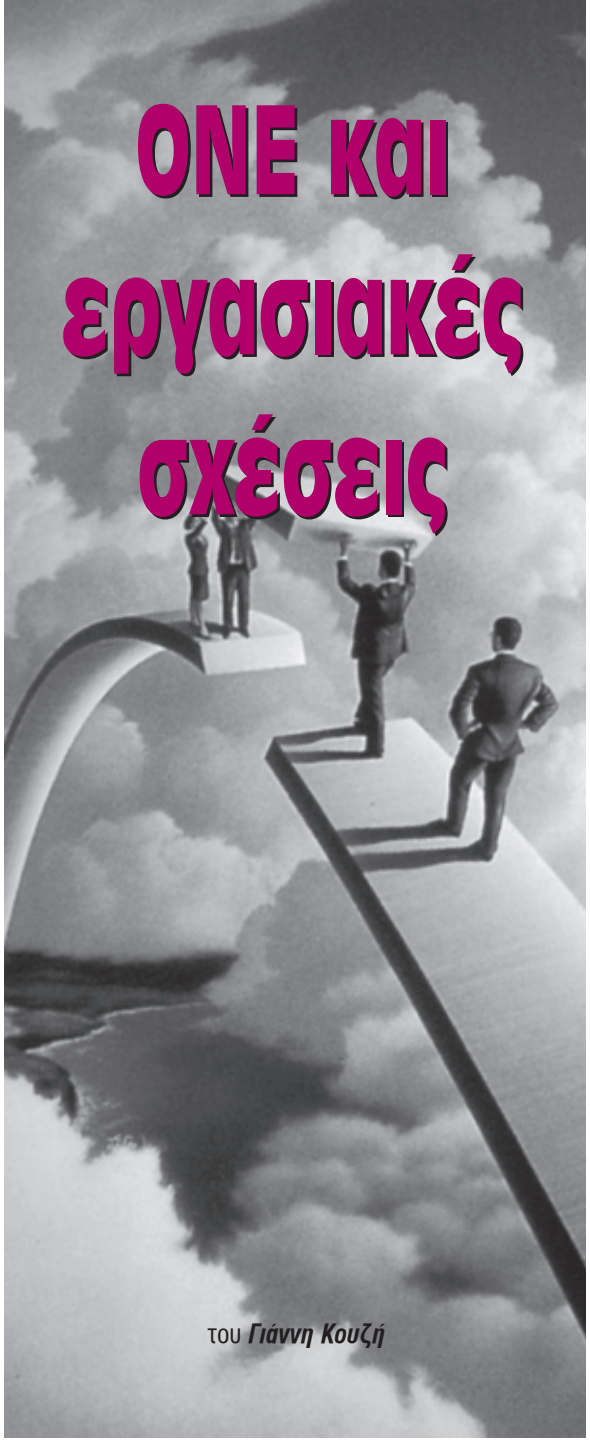
4. *J. Rifkin (1995), Το τέλος της Εργασίας και το μέλλον της, Ελληνική Εκδοση: (Αθήνα Νέα Σύνορα-Α.Α..Λιβάνης).*

5. *E.U. (1996), White Paper on Education and Training. Teaching and Learning. Towards the Learning Society, (Brusselss).*

6. *Th. Stahl, B. Nyhan, P.D' Aloja (1993), The Learning Organiz;ation, Commision of the European Communities.*

7. *Sc Lash and j. Urry (1988) , The end of Organized Capitalism, Polity Press (Cambrige).*

ΟΝΕ και εργασιακές σχέσεις



του *Γιάννη Κουζή*

Α. Οι εργασιακές σχέσεις στην πορεία προς την ΟΝΕ

1. Η Συνθήκη του Μάαστριχτ διαμορφώνοντας τους όρους για την πορεία προς την Οικονομική και Νομισματική Ενωση αναπαράγει την κεντρική φιλοσοφία του κοινοτικού εγχειρήματος που αποσκοπεί στην επίτευξη οικονομικών στόχων, υποβαθμίζοντας αντίστοιχα την πολιτική της απέναντι στον κοινωνικό παράγοντα. Παρά τα όποια βήματα εντοπίζονται κατά τα τελευταία χρόνια στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής, εντούτοις το στίγμα των όποιων πρωτοβουλιών χαρακτηρίζεται από μια αποσπασματικότητα, παραμένοντας στο περιθώριο των κρίσιμων αποφάσεων της Ενωσης.

Η προσήλωση στους όρους οικονομικής σύγκλισης σε συνάρτηση με τις διαμορφούμενες εθνικές πολιτικές επίτευξης των στόχων για την ένταξη στην ΟΝΕ κυριαρχούνται από επιλογές νεοφιλελεύθερης έμπνευσης, σε συνδυασμό με την μονοδιάστατη προσήλωση στην έννοια της ανταγωνιστικότητας που ερμηνεύεται ουσιαστικά με την μονομερή αντίληψη για την ανάγκη μείωσης του εργασιακού κόστους. Η ριζική μεταρρύθμιση στην αγορά εργασίας που επαγγέλλεται η Ευρωπαϊκή Ενωση, με στόχο την ανάπτυξη, την ανταγωνιστικότητα και την τόνωση της απασχόλησης συνίσταται στην περαιτέρω ενίσχυση των πολιτικών ευελιξίας στις εργασιακές σχέσεις που εστιάζονται στον τομέα της απασχόλησης, των αποδοχών και του χρόνου εργασίας. Οι κατευθύνσεις αυτές υιοθετούνται άλλωστε και από το Λευκό Βιβλίο για την «ανάπτυξη, την ανταγωνιστικότητα και απασχόληση», τις συνόδους κορυφής του Εσσεν και του Αμστερνταμ και το Πράσινο Βιβλίο για την οργάνωση της εργασίας κλπ.

Οι πολιτικές ευελιξίας της εργασίας εντείνονται, τα τελευταία χρόνια ενισχυόμενες από ένα ευρύτερο συσχετισμό δυνάμεων υπέρ του κεφαλαίου που αξιοποιεί σε όφελός του την διεύρυνση της διεθνοποίησης των οικονομικών και κοινωνικών εξελίξεων. Στα πλαίσια αυτά, οι επιχειρούμενες αλλαγές στην αγορά εργασίας στιγματίζονται αρνητικά ως προς τις συνολικές επιδράσεις απέναντι στον συντελεστή της εργασίας και συνδέονται με την ανάπτυξη των πολλαπλών ταχυτήτων στους κόλπους του, θέτοντας παράλληλα σε αμφισβήτηση και αλλοιώνοντας το περιεχόμενο του ευρωπαϊκού κοινωνικού προτύπου.

2. Η ελληνική πραγματικότητα ως προς το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων χαρακτηρίζεται από μια ιδιαίτερη ευελιξία. Τόσο από πλευράς θεσμικών παρεμβάσεων διαπιστώνεται πως η ελληνική αγορά εργασίας δεν στερείται, ιδιαίτερα κατά την τελευταία 7ετία, μέτρων που στοχεύουν στην αύξηση της ευελιξίας, ενώ παράλληλα εντοπίζεται η ιδιαιτερότητα της παράνομης ευελιξίας που αφορά, τόσο σε σημαντικό τμήμα του ελληνικού εργατικού δυναμικού, όσο και στην συντριπτική πλειοψηφία των αλλοδαπών.

Η ευελιξία της εργασίας και οι συνεπαγόμενες πρακτικές μείωσης ή και συμπίεσης του εργασιακού κόστους αποτέλεσαν επί μακρόν, τον βασικό άξονα της πολιτικής των επιχειρήσεων στον τομέα της ανταγωνιστικότητας. Παράλληλα όμως, η εμμονή προς αυτή την κατεύθυνση και η υποβάθμιση των βασικών ποιοτικών συντελεστών αύξησης της παραγωγικότητας και ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας (ανάπτυξη κρατικών υποδομών και οργάνωσης, εισαγωγή και αξιοποίηση των επιτευγμάτων της νέας τεχνολογίας, υψηλό επίπεδο ειδίκευσης και κατάρτισης του εργατικού δυναμικού, σύγχρονες μέθοδοι οργάνωσης και διοίκησης των επιχειρήσεων, περιεχόμενο - κίνητρο συνθηκών εργασίας και αμοιβής για αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας) οδηγεί σε χαμηλά επιτεύγματα ανταγωνιστικότητας.

Σήμερα, απέναντι σε μια ήδη ευέλικτη αγορά εργασίας οι πολιτικές περαιτέρω αύξησής της με άξονα την μείωση του εργασιακού κόστους αποτελεί την συνέχεια της ίδιας, μονομερούς αντίληψης, για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας, πολιτικής που ήδη κατά τα τελευταία χρόνια (1990-96) παρά την ένταση και έκταση των μέτρων που εισήγαγε μειώνοντας το συνολικό μισθολογικό κόστος κατά 11% (έναντι 4% του μέσου κοινοτικού όρου) η Ελλάδα εξακολουθεί να βρίσκεται μαζί με την Πορτογαλία στους ουραγούς, σε επίπεδα ανταγωνιστικότητας, ανάμεσα στις χώρες της Ενωσης.

3. Στην προοπτική προς την ΟΝΕ και ενόψει της αναζήτησης επίτευξης των ονομαστικών όρων για την ευρωπαϊκή σύγκλιση, η Ελλάδα κινείται σε επιλογές ειδικότερων ρυθμίσεων αύξησης της ευελιξίας στην αγορά εργασίας. Αλλωστε το περιεχόμενο του κοινωνικού διαλόγου που επεδίωξε η κυβέρνηση και έλαβε χώρα κατά το 1997, εστιάστηκε στην ανάγκη αύξησης της ευελιξίας της εργασίας. Ανεξάρτητα από το περιεχόμενο της συμφωνίας που προέκυψε με την υπογραφή του σχετικού «Συμφώνου εμπιστοσύνης προς το 2000» διαφαίνονται οι ακόλουθες τάσεις για τα αμέσως προσεχή έτη:

α. Επέκταση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας

β. Εμφαση ιδιαίτερη στην ευελιξία της εργασίας στον δημόσιο τομέα

γ. Μετατροπή της παράνομης ευελιξίας σε νόμιμη συμπιέζοντας το περιεχόμενο της επίσημης αγοράς εργασίας.

Στα πλαίσια αυτών των κατευθύνσεων που εναρμονίζονται και με τις αντίστοιχες επιδιώξεις της Ευρωπαϊκής Ενωσης σχεδιάζονται οι ακόλουθες παρεμβάσεις με αφορμή και την πρόσφατη υποτίμηση της δραχμής ενόψει της σταδιακής ένταξής της στο κοινό νόμισμα.

- Συγκράτηση των αμοιβών στα επίπεδα του πληθωρισμού
- Θέσπιση κινήτρων για αύξηση της μερικής απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα και επέκτασή τους στον δημόσιο τομέα.
- Μείωση του μη μισθολογικού κόστους (ασφαλιστικών εισφορών) για τους εργοδότες σαν κίνητρο για την απασχόληση ειδικών κατηγοριών του εργατικού δυναμικού (π.χ. μακροχρόνια άνεργοι κλπ).
- Διευθέτηση του συνολικού χρόνου εργασίας σε 9μηνη ή ετήσια βάση με στόχο τη μείωση του εργασιακού κόστους που θα προκύψει από την μη πληρωμή των υπερωριών.
- Αναγνώριση τοπικού χαρακτήρα κοινωνικών συμφωνιών (π.χ. τοπικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας) με περιεχόμενο που να διαφοροποιείται αρνητικά από το αντίστοιχο των κλαδικών συμβάσεων.
- Αλλαγές στο εργασιακό καθεστώς των ΔΕΚΟ μέσα από μονομερείς ρυθμίσεις, από πλευράς διοίκησης, στο επίπεδο των κανονισμών προσωπικού.

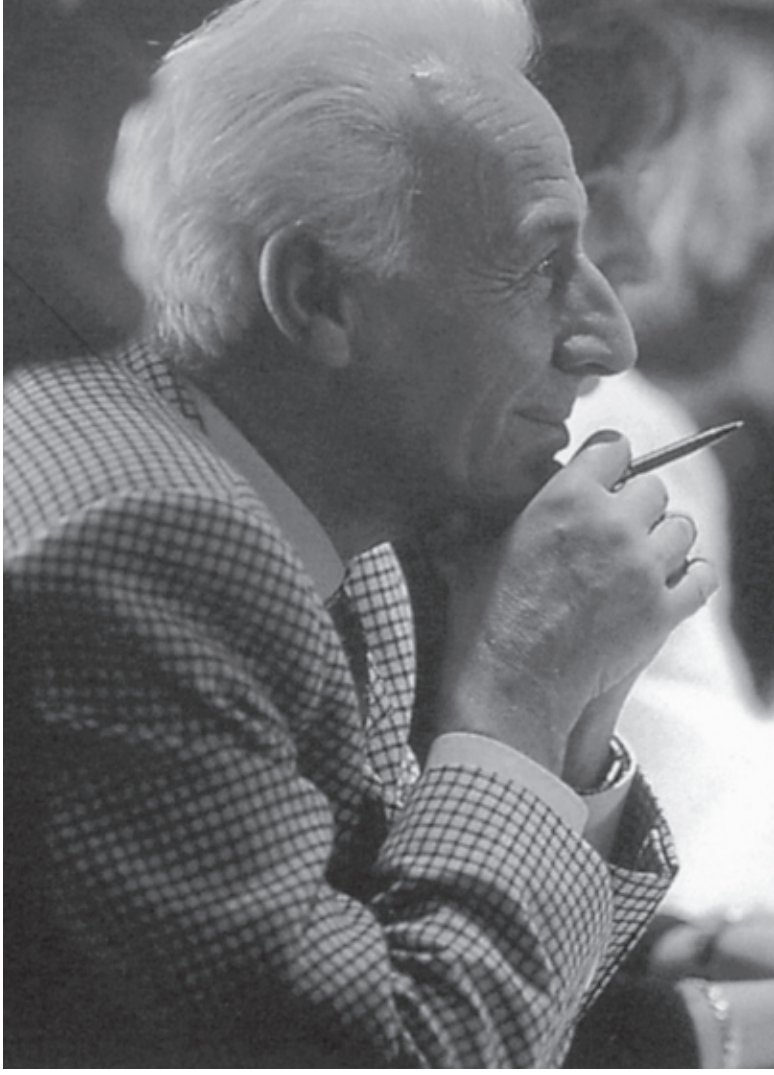
Οι παρεμβάσεις αυτές είναι προφανές ότι τουλάχιστον μεσοπρόθεσμα θα έχουν συνολικά αρνητικές επιπτώσεις στον χώρο της μισθωτής

εργασίας μέσα από την επέκταση των ανισοτήτων και των διαφορετικών ταχυτήτων στην επίσημη αγορά εργασίας, στην συνολική συμπίεση των αμοιβών των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων των απασχολούμενων με καθεστώς πλήρους και «τυπικής» απασχόλησης, την διατήρηση και διαιώνιση της παράνομης εργασίας, σαν μέσου συμπλήρωσης του εισοδήματος αλλά και την αμφίβολης αποτελεσματικότητας «αύξηση» της απασχόλησης που πιθανότατα θα στηρίζεται σε πρόσκαιρες και ασταθείς θέσεις εργασίας περιορισμένων εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων. Και όλα αυτά την στιγμή που οι ποιοτικοί παράγοντες και ουσιαστικοί συντελεστές αύξησης της παραγωγικότητας και ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας φαίνεται ότι εξακολουθούν να βρίσκονται ουσιαστικά στο περιθώριο των επιλογών των κυρίαρχων αντιλήψεων.

Β. Οι εργασιακές σχέσεις στα πλαίσια της ΟΝΕ

1. Οι εξελίξεις στον τομέα των εργασιακών σχέσεων στα πλαίσια πλέον της ένταξης στην ΟΝΕ και του κοινού νομίσματος με όρους ονομαστικής σύγκλισης των οικονομιών, διαφαίνονται να κινούνται σε λογικές συνεχούς αύξησης της ευελιξίας τους. Οι πολιτικές ευελιξίας της αγοράς εργασίας και της περαιτέρω μείωσης εργασιακού κόστους αναμένεται ότι θα βρίσκουν προσφορότερο έδαφος και θα εντείνονται στις χώρες εκείνες, όπως η Ελλάδα, που εγκλωβισμένες στο κοινό νόμισμα, με χαμηλά επίπεδα ανταγωνιστικότητας και ποιοτικών δεικτών αύξησής της θα στερούνται πλέον και των δυνατοτήτων να παρεμβαίνουν, με πολιτικές συναλλαγματικών ελιγμών, στοχεύοντας την τόνωση της ανταγωνιστικότητας των εθνικών προϊόντων.

2. Η ένταξη στην ΟΝΕ οδηγεί σε εξελίξεις στην αγορά εργασίας με σημαντικές αλλαγές στο ευρύ πεδίο των ατομικών και συλλογικών εργασιακών σχέσεων. Η απελευθέρωση μέσα σ' ένα πλαίσιο ενιαίας αγοράς συμβάλει αντικειμενικά σε πολιτικές και πρακτικές εξατομίκευσης του περιεχομένου των εργασιακών σχέσεων, διαμορφώνοντας νέα και αντιφατικά μεταξύ τους δεδομένα, είτε συρρικνώνοντας την έννοια του συλλογικού προτύπου και των παρεπόμενων δράσεών του είτε ευνοώντας νέα πεδία συλλογικής δράσης και ταξικής αντιπαράθεσης.



Η δυναμική της ΟΝΕ πέραν της έντασης και επέκτασης της ευελιξίας στην αγορά εργασίας σε όλο το φάσμα των επιμέρους πτυχών της που ήδη άλλωστε αναπτύσσονται, φαίνεται να έχει ιδιαίτερες συνέπειες στην πολιτική διαμόρφωσης των αμοιβών και της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Σε αυτά τα πλαίσια αναμένεται η ένταση του φαινομένου διαπραγμάτευσης. Σε αυτά τα πλαίσια αναμένεται η ένταση του φαινομένου της αποκέντρωσης της διαπραγμάτευσης σε επίπεδο επιχείρησης με έμφαση στις διαφοροποιήσεις των μισθών, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της επιχείρησης, την ατομική ή συλλογική απόδοση. Μια τέτοια εξέλιξη ατονίζει τον ρόλο των υπερκείμενων πεδίων διαπραγμάτευσης (εθνικής και κλαδικής) ενώ οι πολιτικές αποκέντρωσης των αμοιβών δημιουργεί σοβαρές ανησυχίες για το μέλλον των εργασιακών σχέσεων στις μικρομεσαίου μεγέθους επιχειρήσεις που στην μεγάλη τους πλειοψηφία στερούνται συνδικαλιστικής εκπροσώπησης.

Η αποκέντρωση προς την επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση ευνοείται περισσότερο στις χώρες εκείνες που κυριαρχεί η αντίστοιχη κλαδική ενώ για τις χώρες όπου λειτουργεί ο θεσμός



των εθνικών διεπαγγελματικών συμβάσεων η εξέλιξη αυτή δεν φαίνεται να εκδηλώνεται με εντυπωσιακούς ρυθμούς στο άμεσο μέλλον, αφού κρίνεται σαν πιθανότατη η εκδοχή του κρατικού παρεμβατισμού είτε άμεσα, είτε μέσω τριμερών κοινωνικών συμβολαίων που θα εισάγουν περιορισμούς στις ονομαστικές αυξήσεις των μισθών και θα παρέχουν δυνατότητες αύξησης της ευελιξίας τους.

Ανεξάρτητα όμως από το σύστημα διαπραγμάτευσης που λειτουργεί σε κάθε χώρα, η αποκέντρωση της διαπραγμάτευσης αποτελεί μια προοπτική τουλάχιστον μεσοπρόθεσμη. Απέναντι σε ένα τέτοιο ενδεχόμενο η δημιουργία όρων για την συλλογική εκπροσώπηση των εργαζομένων στις ΜΜΕ και την παρεπόμενη δυνατότητα συλλογικής διαπραγμάτευσης στο αντίστοιχο πεδίο αποτελεί επιτακτική ανάγκη. Και τούτο γιατί πρέπει να αποφευχθεί ή να περιοριστούν στο ελάχιστο οι μονομερείς από τον εργοδότη ρυθμίσεις επί των εργασιακών σχέσεων, αφού είναι γνωστό ότι το 99,5% των επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα στην Ελλάδα δεν έχουν λόγω μεγέθους (μέχρι 20 εργαζόμενους) την δυνατότητα σύστασης επιχειρησιακών συνδικάτων, ενώ οι επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από 50 εργαζόμενους δεν υποχρεώνονται να προβούν στις διαδικασίες διαπραγμάτευσης.

Παράλληλα η αποκεντρωμένη διαπραγμάτευση και η υποβάθμιση του ρόλου των υπερκείμενων, δεσμευτικού χαρακτήρα, επιπέδων διαπραγμάτευσης εγκυμονεί σοβαρούς κινδύνους και για τον ρόλο της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης στην Ελλάδα ως μηχανισμού διαμόρφωσης των κατώτατων μισθών και ημερομισθίων. Δεν ελλείπουν άλλωστε οι πιέσεις για την αλλαγή του τρόπου διαμόρφωσης των κατώτατων αμοιβών και για την ανάγκη διάβρωσής τους σε έκτακτες περιπτώσεις (π.χ. σε περιοχές με έντονο το πρόβλημα της απασχόλησης).

Τέλος, η αποκέντρωση της διαπραγμάτευσης είναι πιθανόν να οδηγήσει στην παράλληλη αποκέντρωση και την αλλοίωση της συνοχής του συνδικαλιστικού κινήματος, ενώ ελλοχεύει πάντα ο κίνδυνος για τα συνδικάτα να ενσωματωθούν στην λογική της ανταγωνιστικότητας της επιχείρησης και να εντείνουν τους μεταξύ τους ανταγωνισμούς υιοθετώντας μονοδιάστατες επιλογές μείωσης του εργασιακού κόστους.

3. Η διαγραφόμενη πορεία δημιουργεί παράλληλα, σειρά αντιφάσεων ώστε να αποτελεί ζητούμενο ο τρόπος αντιμετώπισης και διαχείρισής της. Για παράδειγμα η ένταξη στο κοινό νόμισμα μπορεί να συμβάλλει στην διαμόρφωση μιας καθαρότερης εικόνας των ανισοτήτων ανάμεσα στα Κράτη-μέλη και σε περιοχές της Ενωσης. Η εικόνα αυτή είναι σε θέση ν δημιουργήσει την ψυχολογία εκείνη και τις τάσεις που θα ωθούν σε διεκδικήσεις των εργαζόμενων προς την κατοχύρωση όρων πραγματικής σύγκλισης. Μια τέτοια εξέλιξη μπορεί να ευνοήσει την προοπτική της κοινωνικής σύγκλισης, να σμικρύνει τις αποστάσεις στους μισθούς (πεδίο ρητής εξαίρεσης της ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής) στα εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα. Απέναντι βέβαια σε ένα τέτοιο ενδεχόμενο είναι δεδομένη η σθεναρή αντίδραση των εργοδοτών που θα επικαλούνται τα διαφορετικά επίπεδα παραγωγικότητας για την διατήρηση των αποστάσεων, ενώ βέβαια υπάρχει πάντα για τους ίδιους και η λύση της σύγκλισης προς τα κάτω (κοινωνικό dumping). Η νέα ψυχολογία που επικαλούμαστε είναι ευκολότερο να επιδράσει στο επίπεδο των πολυεθνικών

επιχειρήσεων που λειτουργούν στις χώρες της Ενωσης και όπου, αντίθετα με την ώθηση της διαπραγμάτευσης από την εργοδοσία σε επίπεδο παραγωγικής μονάδας, αντιτείνεται η ύπαρξη του ενιαίου κέντρου διεύθυνσής της καθώς και οι κεντρικά προσδιορισμένοι παραγωγικοί στόχοι που υλοποιούνται στις ανά χώρα εκμεταλλεύσεις στα πλαίσια μιας συνολικής ενιαίας παραγωγικότητας.

4. Η δημιουργία τέλος, του κοινού νομίσματος και η ένταξη στην ΟΝΕ σαν έκφραση της έντασης της επιχειρούμενης διεθνοποίησης, εννοεί αντίστοιχα και την ανάπτυξη του θεσμού των ευρωπαϊκών συλλογικών συμβάσεων (διακλαδικού, κλαδικού, επιχειρησιακού, διασυνοριακού χαρακτήρα).

Παρά τις αντικειμενικές δυσκολίες που εντοπίζονται σήμερα στις αντιδράσεις της εργοδοσίας ως προς το περιεχόμενο των ευρωπαϊκών συμβάσεων, στην περιορισμένη παρουσία δομών για τη λειτουργία τους αλλά και τις διαφορετικές αντιλήψεις και νοοτροπίες που συναντώνται στο ευρωπαϊκό συνδικαλιστικό κίνημα, η προοπτική αυτή αποτελεί μονόδρομο και αναγκαία πρώτη μορφή της διεθνοποιημένης παρέμβασης του κόσμου της εργασίας απέναντι στη διεθνοποίηση του κεφαλαίου. Η μέχρι τώρα εξέλιξη καθιστά σχετικά ευκολότερη μια τέτοια πρακτική σε επίπεδο πολυεθνικών επιχειρήσεων (λόγω και της ύπαρξης των ευρωπαϊκών συμβουλίων επιχείρησης) ή ακόμα και σε κλαδικό επίπεδο από την στιγμή που ήδη υφίστανται οι ευρωπαϊκές κλαδικές δομές συνδικάτων και εργοδοτών. Σε αυτό το σημείο κρίνεται απαραίτητη η οργανωτική αναδιάρθρωση και προσαρμογή των ελληνικών αντίστοιχων οργανώσεων, που χαρακτηρίζονται από πολυκερματισμό και πολυδιάσπαση ώστε να είναι σε θέση να παρακολουθήσουν τις εξελίξεις και να ενταχθούν ουσιαστικά στην λειτουργία των ευρωπαϊκών συλλογικών συμβάσεων. Αντίθετα δεν φαίνεται να αναπτύσσεται ιδιαίτερα ο θεσμός της διατομεακής - διακλαδικής ευρωπαϊκής ΣΣΕ από την στιγμή που η αντίστοιχη εθνική ΣΣΕ αποτελεί πρακτική ελάχιστων χωρών.



Γ. Επίλογος

Εν είδη συμπερασμάτων η προοπτική της ΟΝΕ, με τους όρους που αυτή υλοποιείται συνδέεται με την περαιτέρω αύξηση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας με συνέπειες, στο σύνολό τους, δυσμενείς για το περιεχόμενο εργασιακών σχέσεων, τουλάχιστον σε μεσοπρόθεσμη βάση. Οι επερχόμενες αλλαγές επιβάλλουν τη διαμόρφωση των προϋποθέσεων εκείνων για την άμβλυνση των διαγραφόμενων αρνητικών συνεπειών με την προσαρμογή των συλλογικών εργασιακών σχέσεων στη νέα κατάσταση. Παράλληλα οι δυνάμεις της εργασίας οφείλουν να δραστηριοποιούνται σε καινούργιους δρόμους λαμβάνοντας υπόψη δύο βασικές νέες παραμέτρους:

- εκείνη της διεθνοποίησης που επιβάλλει νομοτελειακά την διεθνοποιημένη παρέμβαση του κόσμου της εργασίας σαν το αντίδοτο απέναντι στην διεθνοποιημένη δράση και σημερινή κυριαρχία του πολυεθνικού κεφαλαίου.
- εκείνη της διεύρυνσης των δυνάμεων της εργασίας με τις νέες κατηγορίες των «άτυπα» απασχολούμενων με καθεστώς δεύτερης ταχύτητας, γεγονός που καθιστά αναγκαία την συνεύρεση και δημιουργική συνεργασία του τρίπτυχου: σταθερά απασχολούμενοι, ευέλικτα απασχολούμενοι και άνεργοι.

Οι δύο αυτές προϋποθέσεις αποτελούν άλλωστε και βασικούς άξονες στην κατεύθυνση της δημιουργίας εναλλακτικών όρων διεθνοποίησης που θα συνοδεύονται από κριτήρια πραγματικής σύγκλισης ώστε και με την θεσμοθέτηση διεθνών κανόνων και τον συντονισμό των παρεμβάσεων σε εθνικό και διεθνικό επίπεδο να κατοχυρώνεται στην πράξη η έννοια της κοινωνικής συνοχής.



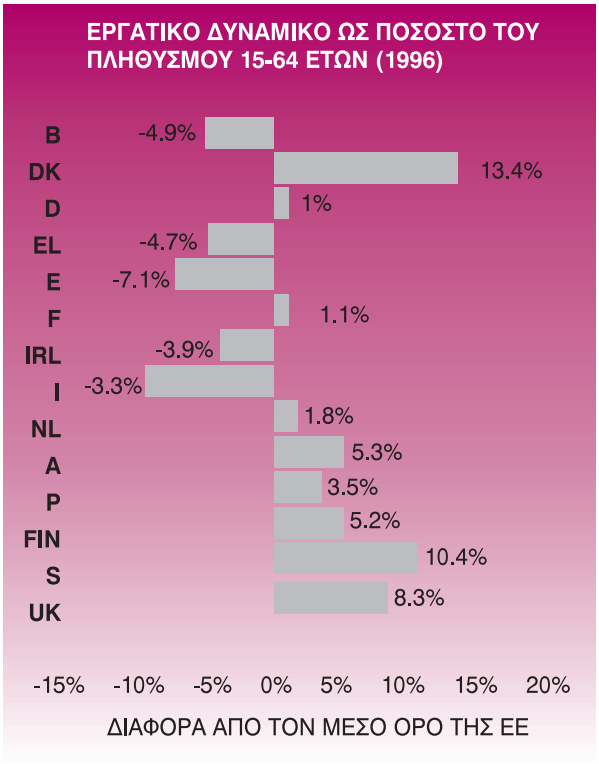
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ

Η κατάσταση της αγοράς εργασίας στις χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης

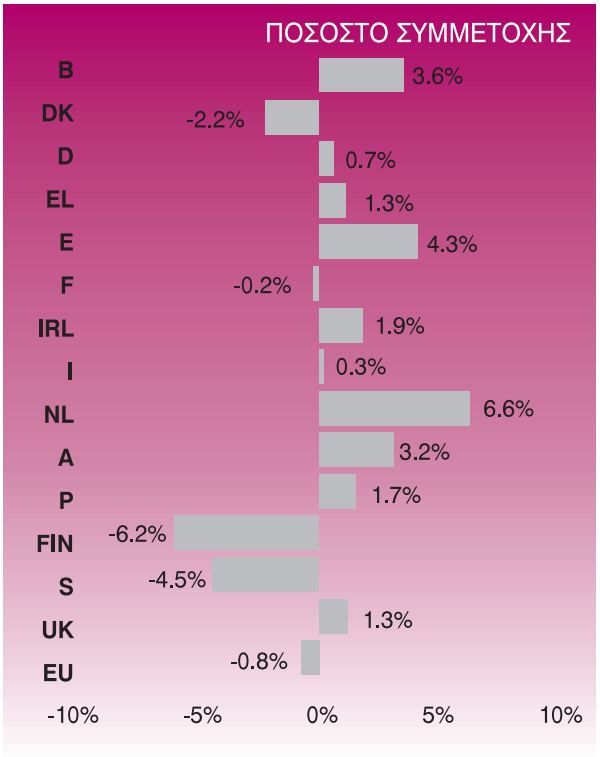
των **ΗΛΙΑ ΙΩΑΚΕΙΜΟΓΛΟΥ**
και **ΓΙΩΡΓΟΥ ΚΡΗΤΙΚΙΔΗ**

Με αφορμή την πρόσφατη έκδοση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής «Growth and Employment in the Stability-Oriented Framework of EMU», δόθηκαν στην δημοσιότητα πίνακες στοιχείων για την κατάσταση της αγοράς εργασίας στις χώρες μέλη της ΕΕ. Οι πίνακες αυτοί περιλαμβάνονται ως παράρτημα στην παραπάνω έκδοση. Τα στοιχεία αναφέρονται στην περίοδο 1985-1996, καθώς το 1996 είναι το πιο πρόσφατο έτος για το οποίο υπάρχουν στοιχεία από όλες τις χώρες. Ειδικά για το ποσοστό ανεργίας, όμως, τα στοιχεία αναφέρονται στο έτος 1997.

Ποσοστό συμμετοχής



ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ 1985-1996



Ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό

Το εργατικό δυναμικό ως ποσοστό του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας (14 έως 65 ετών), το οποίο συνήθως αναφέρεται ως «ποσοστό συμμετοχής», ανήλθε κατά το 1996 στο σύνολο της ΕΕ σε 67,7%. Ο δείκτης αυτός που εκφράζει το βαθμό κατά τον οποίο ο πληθυσμός αναζητά ενεργητικά εργασία, υπερβαίνει κατά πολύ τον μέσο όρο της ΕΕ στη Δανία (+13,4%), στη Σουηδία (+10,4%) και στη (+8,3%). Αντιθέτως, υστερεί σημΒρετανία αντικά στην Ιταλία (-9,3%),στην Ισπανία (-7,1%), στην Ελλάδα και το Βέλγιο (περίπου -5% σε σχέση με το μέσο όρο της ΕΕ).

Ως προς το 1985, το ποσοστό συμμετοχής αυξήθηκε σημαντικά στην Ολλανδία (+6,6%), στην Ισπανία (+4,3%) και το Βέλγιο (+3,6%). Μείωση, αντιθέτως, παρουσίασε στην Φιλανδία (-6,2%) τη Σουηδία (-4,5%) και τη Δανία (-2,2%).

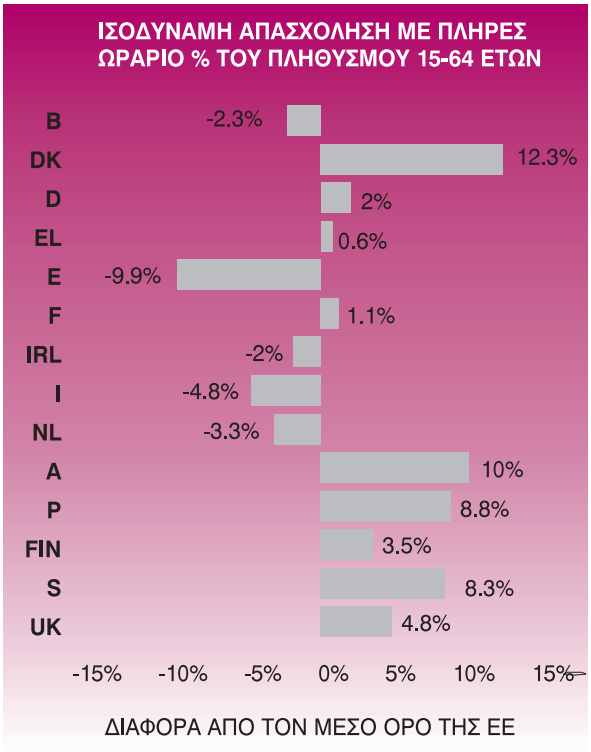
Παρατηρείται, γενικά, μια μείωση του ποσοστού συμμετοχής στις χώρες στις οποίες το μέγεθος αυτό είναι υψηλό, και μια αύξηση στις χώρες στις οποίες είναι χαμηλό. Επομένως, δημιουργείται, αν και με μικρούς ρυθμούς, μια τάση σύγκλισης των εθνικών ποσοστών συμμετοχής προς τον μέσο όρο της ΕΕ.

Απασχόληση ως ποσοστό του πληθυσμού 14-65 ετών

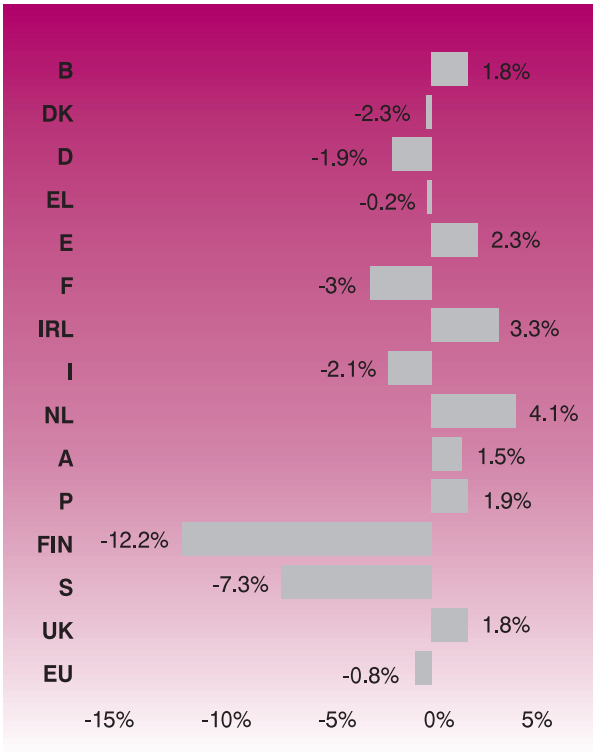
Πολλά άτομα μικρής «απασχολιμότητας», όταν δεν είναι σε θέση να διατηρήσουν τη θέση τους στην εργασία, αποθαρρύνονται και αποσύρονται από το εργατικό δυναμικό. Έτσι, όμως, η ανάλυση του φαινομένου της ανεργίας συσκοτίζεται από το γεγονός ότι οι ροές από και προς την απασχόληση προέρχονται είτε από την κατάσταση της ανεργίας, είτε από την κατάσταση της αεργίας (δηλαδή από τον μη ενεργό πληθυσμό).

Για τον λόγο αυτό, οι υπηρεσίες της

Λόγος απασχόλησης πληθυσμού



ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ 1985-1996



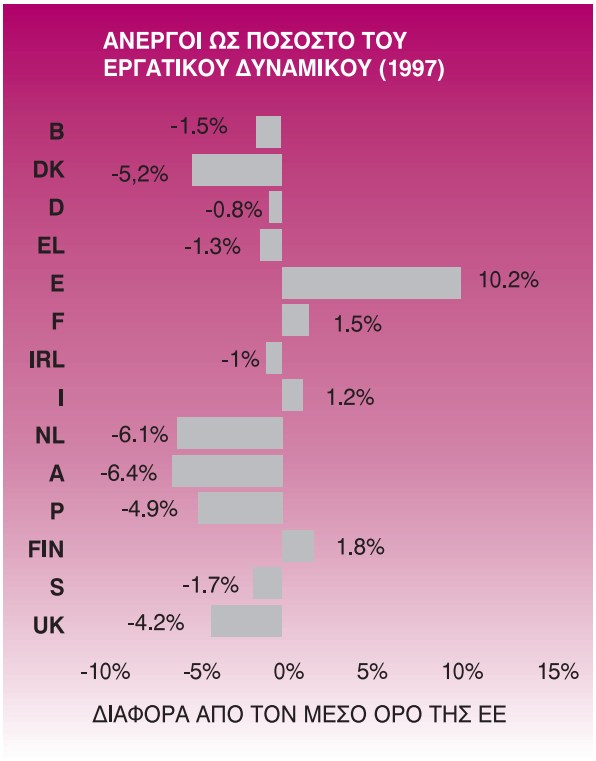


Ευρωπαϊκής Επιτροπής αποδίδουν αυξανόμενο βάρος στον λόγο απασχόλησης/ πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας. Όταν σε μια χώρα παρατηρείται υψηλή συμμετοχή του πληθυσμού στην αγορά εργασίας και ταυτοχρόνως χαμηλό ποσοστό ανεργίας, τότε ο λόγος απασχόλησης/ πληθυσμού είναι υψηλός - αυτό σημαίνει ότι μεγάλο μέρος του πληθυσμού αναζητά εργασία και τελικά απασχολείται. Επιπλέον, οι υπηρεσίες της Επιτροπής «διορθώνουν» τον εν λόγω δείκτη από τις στρεβλώσεις που υφίσταται εξαιτίας της άνισης ανάπτυξης του φαινομένου της μερικής απασχόλησης στις χώρες μέλη.

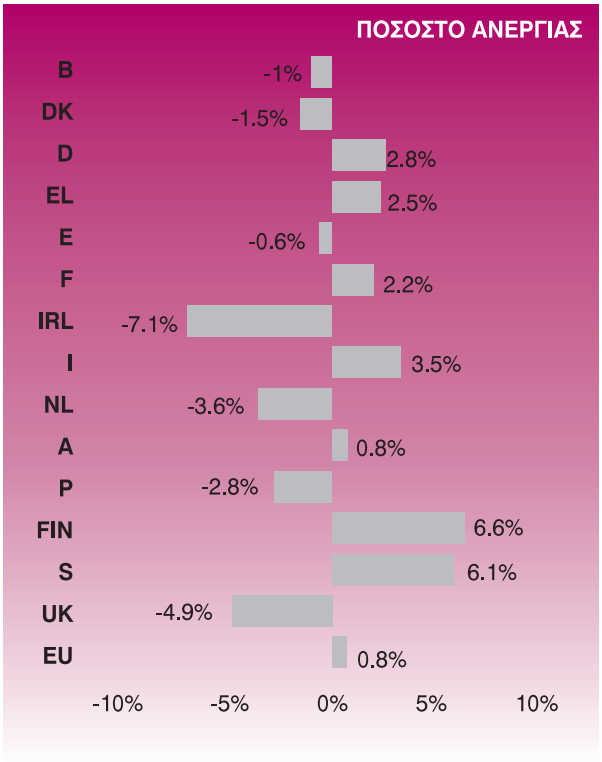
Από τα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής προκύπτει ότι τις καλύτερες επιδόσεις με βάση την απασχόληση ως ποσοστό του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας παρουσιάζουν η Δανία, η Αυστρία, η Πορτογαλία και η Σουηδία. Στις χώρες αυτές, ένα μεγάλο μέρος του πληθυσμού αναζητά ενεργητικά εργασία και τελικά απασχολείται.

Η Ολλανδία, αντιθέτως, παρουσιάζει από τις χειρότερες επιδόσεις - αν και ακόμη χειρότερες είναι αυτές της Ισπανίας και της Ιταλίας. Παρ'όλα αυτά, σε ότι αφορά την πρόοδο που έχει γίνει από το 1985 μέχρι το 1996 (τελευταίο έτος για το οποίο υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία) η Ολλανδία κατέχει την πρώτη θέση μαζί με την Ιρλανδία.

Ποσοστό ανεργίας



ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ 1985-1997

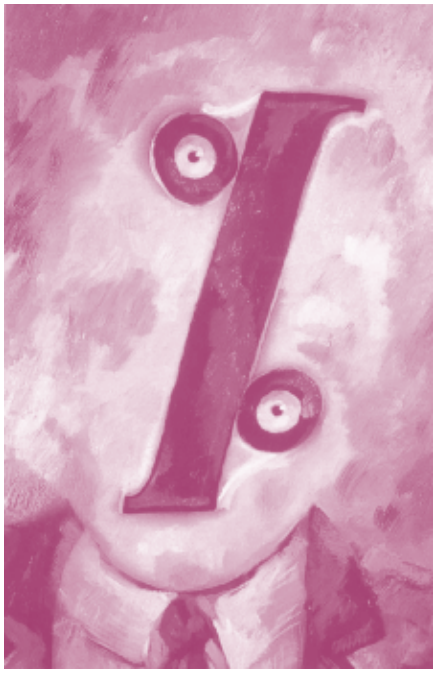


Η Ελλάδα, διατηρώντας σταθερό το ποσοστό του πληθυσμού που απασχολείται, κατέχει στην κατάταξη των χωρών μελών μια ενδιάμεση θέση.

Ποσοστό ανεργίας

Το ποσοστό ανεργίας στο σύνολο των χωρών μελών της ΕΕ κατά το 1997 ανήλθε σε 10,8%. Οι αποκλίσεις από το μέσο όρο είναι σημαντικές: στην περίπτωση της Ισπανίας ανέρχεται σε +10,2%, της Αυστρίας και τη Ολλανδίας από -6%, της Δανίας, της Πορτογαλίας και της Βρετανίας από -4% έως -5%.Το ποσοστό ανεργίας στην Ελλάδα ήταν κατά τι μικρότερο του μέσου όρου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (-1,3%).

Το 1997, το ποσοστό ανεργίας στην ΕΕ ήταν κατά 0,8% μεγαλύτερο από το αντίστοιχο του 1985. Μεγάλες προόδους στην καταπολέμηση της ανεργίας έκαναν η Ιρλανδία και η Πορτογαλία. Η πολύ σημαντική μείωση του ποσοστού ανεργίας που εμφανίζεται στην περίπτωση της Ολλανδίας είναι εν πολλοίς πλασματικό, καθώς οφείλεται σε εκτεταμένης έκτασης προγράμματα συνταξιοδότησης, επομένως σε «τεχνητή» μείωση του εργατικού δυναμικού. Στην περίπτωση της Βρετανίας, επίσης, παρά το γεγονός ότι σημειώθηκε κατά τα τελευταία έτη μεγάλη πτώση του ποσοστού ανεργίας, παρατηρούνται σημαντικές μειώσεις του εργατικού δυναμικού οι οποίες ενδεχομένως σχετίζονται με μεγάλη κλίμακας φαινόμενα αποθάρρυνσης των ανέργων που αποσύρονται από την αγορά εργασίας και καταγράφονται ως μη ενεργοί.



ΙΝΕ/ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ
Ιουλιανού 24, Τ.Κ. 104 34