ΕΦΗΜΕΡΙΔΕΣ Κ.Δ.Α. ΠΕΡΙΟΔΙΚΑ
ΕΛΛΑΣ

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΙΝΕ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΓΣΕΕ - Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

ΜΗΝΙΑΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ Τεύχος 45, ΜΑΡΤΙΟΣ 1999



ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ

ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ • ΤΟ 35ΩΡΟ ΣΤΗ ΓΑΛΛΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΙΤΑΛΙΑ • ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΠΟΙΗΣΗ Ή ΔΙΕΘΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΩΝ; • ΦΟΡΟΣ ΤΟΒΙΝ: ΜΙΑ ΕΝΑΛΛΑΚΤΙΚΗ ΠΡΟΤΑΣΗ ΓΙΑ ΤΟΝ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟ ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΚΕΡΔΟΣΚΟΠΙΑΣ • Η ΑΝΑΓΚΗ ΓΙΑ ΓΝΩΣΗ ΚΑΙ ΤΟ ΤΙΜΗΜΑ ΤΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ • Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Σημείωμα Σύνταξης

Η τηλεργασία στις μέρες μας αναδεικνύεται σε ζήτημα αυξημένου ενδιαφέροντος για τους Κοινωνικούς συνομιλητές, τις Κυβερνήσεις και τους Ευρωπαϊκούς φορείς. Σ' αυτό το τεύχος της Ενημέρωσης παρουσιάζεται μια σύντομη περίληψη της έκθεσης του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Εργασιακών Σχέσεων για τις επιπτώσεις της τηλεργασίας στις εργατικές σχέσεις.

Επιπλέον στην ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ περιλαμβάνονται άρθρα για τις συνθήκες εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση το 35ωρο στην Γαλλία και την Ιταλία, την Παγκοσμιοποίηση ή Διεθνοποίηση των Οικονομιών, το Φόρο Tobin, τη γνώση και το τίμημα της δημοκρατίας, την εξέλιξη της προσωρινής απασχόλησης στην Ελλάδα.

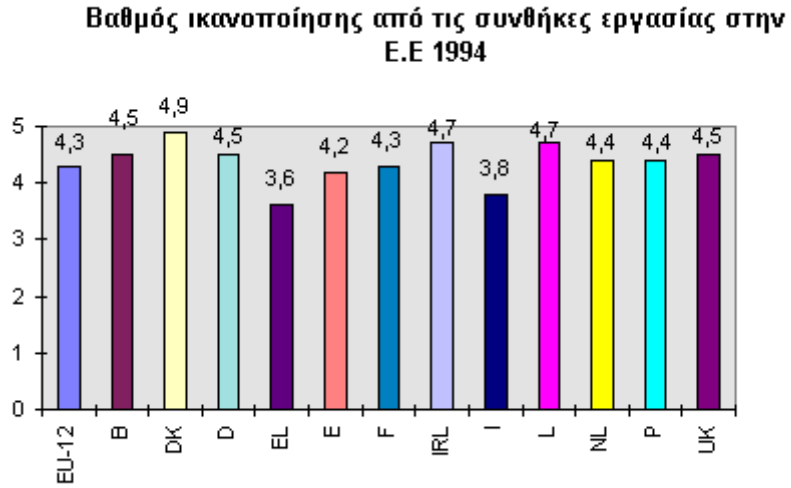
ΟΙ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΝΩΣΗ

Του Γιώργου Κολλιά

Ο τρόπος οργάνωσης και συγκρότησης των κοινωνικών σχέσεων, οι ισορροπίες που διαμορφώνονται ιστορικά στο εσωτερικό των κοινωνικών σχηματισμών, καθορίζουν σε τελική ανάλυση και το σύστημα ή τον τύπο των εργασιακών σχέσεων που κάθε φορά κυριαρχεί. Οι διαπλοκές και αντιθέσεις των κοινωνικών συμφερόντων, οι μεταβολές των κοινωνικών συσχετισμών υπέρ της μιας ή της άλλης ομάδας συμφερόντων σε επίπεδο επιχείρησης, κλάδου ή εθνικής οικονομίας, αμβλύνουν ή ενδυναμώνουν τα ποιοτικά χαρακτηριστικά του παραγωγικού συστήματος και των οικονομικών αποτελεσμάτων.

Η ποιότητα του παραγόμενου προϊόντος σε συνθήκες διεθνοποιημένου ανταγωνισμού είναι άμεσα συνδεδεμένη με την ποιότητα του εργασιακού τοπίου, των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων που αυτό διασφαλίζει, εφόσον η θετική υποκίνηση του εργαζόμενου είναι αποτέλεσμα μεταξύ άλλων της ασφάλειας που του παρέχει ο χώρος εργασίας καθώς και της αναγνώρισης της συμβολής του στα αποτελέσματα της επιχείρησης. Η Eurostat δημοσιεύει στοιχεία του 1994 σχετικά με το βαθμό ικανοποίησης των εργαζομένων από τις συνθήκες εργασίας, ηλικίας 20 έως και 64 ετών, στα κράτη μέλη. Η διερεύνηση των συνθηκών εργασίας με στατιστικά δεδομένα απεικονίζεται μέσω κλίμακας η οποία μετράει το βαθμό ικανοποίησης των εργαζομένων στο χώρο εργασίας. Η τιμή του δείκτη με το χαμηλότερο βαθμό ικανοποίησης (1=not satisfied) είναι η μονάδα, ενώ ο ανώτερος βαθμός ικανοποίησης αντιστοιχεί στη τιμή 6 (6=fully satisfied). Από τις 12 χώρες μέλη της Ε.Ε, (διάγραμμα 1) η χώρα με τον υψηλότερο δείκτη ικανοποίησης των εργαζομένων είναι η Δανία με 4,9, το Λουξεμβούργο με 4,7, το Βέλγιο η Γερμανία και η Βρετανία με 4,5 ενώ η Ελλάδα βρίσκεται στη τελευταία θέση με το δείκτη να λαμβάνει τη τιμή 3,6

Διάγραμμα 1.



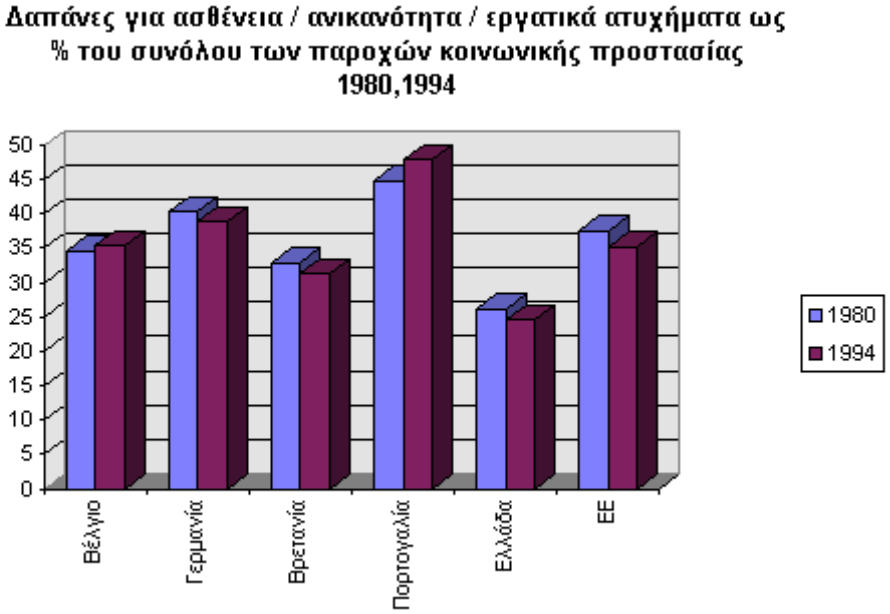
Πηγή: Eurostat 1998

Η διεκδίκηση από τη μεριά των συνδικάτων στην Ε.Ε, της ποιότητας ως βασικού συντελεστή της ανταγωνιστικότητας συνέβαλε αποφασιστικά στην οικοδόμηση του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου ενώ η κοινωνική δυναμική σήμερα δεν ευνοεί την περαιτέρω εμβάθυνση και διεύρυνσή του.

Ενδεικτική είναι η συζήτηση που διεξάγεται στην Ευρώπη για τη μεταρρύθμιση των συστημάτων κοινωνικής προστασίας, όπου ενώ αναγνωρίζεται ότι "η κοινωνική προστασία είναι ένας συντελεστής της παραγωγής, ο οποίος συμβάλει στην οικονομική ανάπτυξη και στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας, οι οποίες στηρίζουν με τη σειρά τους τη κοινωνική πρόοδο" (Ευρωπαϊκή επιτροπή 1998, Πρόγραμμα κοινωνικής δράσης 1998-2000), εντούτοις δεν προωθούνται σε κοινοτικό επίπεδο πρακτικά μέτρα που να κατοχυρώνουν στη πράξη την ισοτιμία της οικονομικής και κοινωνικής διάστασης της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης. Απεναντίας, ο τομέας κοινωνικής πολιτικής σε ότι αφορά τις πολιτικές που ασκούνται, εντάσσεται στη λογική της μείωσης του κόστους για τις επιχειρήσεις εμμένοντας σε μονοδιάστατες αντιλήψεις περί ανταγωνιστικότητας των προϊόντων και της οικονομίας γενικότερα, με απουσία ενός συντονισμένου και ολοκληρωμένου σχεδίου δράσης στο κοινωνικό πεδίο των κρατών μελών της Ένωσης.

Η αδυναμία του συνδικαλιστικού κινήματος να επηρεάσει σε θετική για τους εργαζόμενους κατεύθυνση τις εξελίξεις στην κοινωνική και οικονομική σφαίρα, αποτυπώνεται και στο χαρακτήρα της αναδιάρθρωσης του Κοινωνικού Κράτους, το οποίο προσαρμόζει τις λειτουργίες του στις λογικές των κυρίαρχων αντιλήψεων για τον ρόλο της αγοράς και των νόμων που την διέπουν, ασκώντας τις αναδιανεμητικές του λειτουργίες με τρόπο ώστε να υποβαθμίζει συνολικά τους όρους αναπαραγωγής της εργασιακής δύναμης διευρύνοντας το αίσθημα ανασφάλειας, σε όλο και μεγαλύτερα τμήματα του πληθυσμού.

Διάγραμμα 2



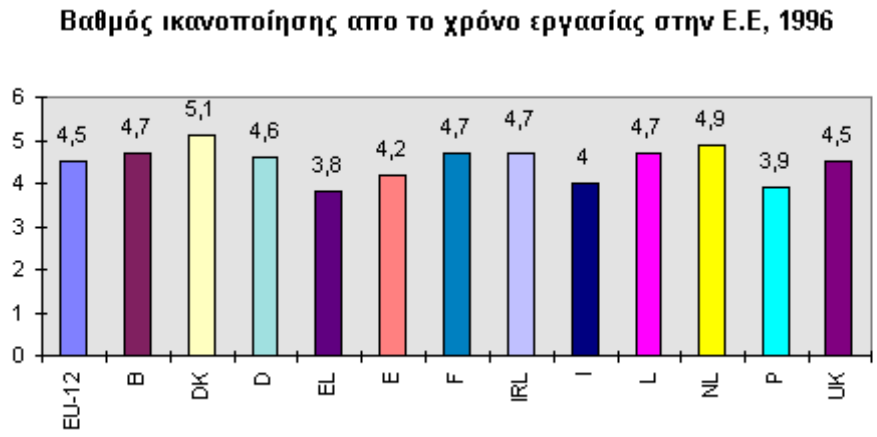
Πηγή: Eurostat 1997

Η διαδικασία αναδιάρθρωσης των συστημάτων κοινωνικής προστασίας έχει αρχίσει ήδη από τη δεκαετία του 1980 στην Ε.Ε, γεγονός που αντανακλάται και στη πορεία των δεικτών των παροχών για ασθένεια - ανικανότητα - εργατικά ατυχήματα, ως % του συνόλου των παροχών κοινωνικής προστασίας. Σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat στη περίοδο 1980 - 1994, παρατηρείται τάση μείωσης των παροχών στην Ε.Ε, από 37,5% σε 35,2% η οποία αναδεικνύει τον προσανατολισμό

σε υπολειμματικού τύπου πολιτικές στη κοινωνική προστασία. ? χώρα με τις χαμηλότερες δαπάνες είναι η Ελλάδα όπου το 1994 συγκριτικά με το 1980, διαπιστώνεται μείωση του ποσοστού δαπανών για ασθένεια / ανικανότητα / εργατικά ατυχήματα, από 26,2% σε 24,5%. Οι επιπτώσεις στην υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας ως αποτέλεσμα αυτών των εξελίξεων, είναι ιδιαίτερα δυσμενείς για την ελληνική πραγματικότητα λαμβάνοντας υπόψη αφενός το χαμηλό επίπεδο παροχών στην περίπτωση της Ελλάδας, αφετέρου, τις ιδιαίτερα αυξημένες ανάγκες για χρηματοδότηση πολιτικών ενίσχυσης της κοινωνικής προστασίας στο συγκεκριμένο πεδίο

Η υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας επηρεάζει σε σημαντικό βαθμό τη συμπεριφορά του εργαζόμενου τόσο στην παραγωγική διαδικασία αυτή καθεαυτή, όσο και στις σχέσεις οι οποίες δομούνται στο εσωτερικό της επιχείρησης. Οι παράγοντες που επηρεάζουν τις συνθήκες εργασίας διακρίνονται σε κοινωνικούς, πολιτικούς, οικονομικούς, θεσμικούς, οργανωτικούς, τεχνολογικούς, πολιτιστικούς, περιβαλλοντικούς. Ο οικονομοκεντρικός χαρακτήρας των προσεγγίσεων σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας αδυνατεί να προωθήσει μια ευρεία αντίληψη της προβληματικής σύμφωνα με την οποία η προαγωγή και η βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος από την άποψη των συνθηκών υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, αποτελεί προϋπόθεση εξανθρωπισμού της ίδιας της ανθρώπινης ύπαρξης εντός αλλά και εκτός του χώρου εργασίας.

Διάγραμμα 3

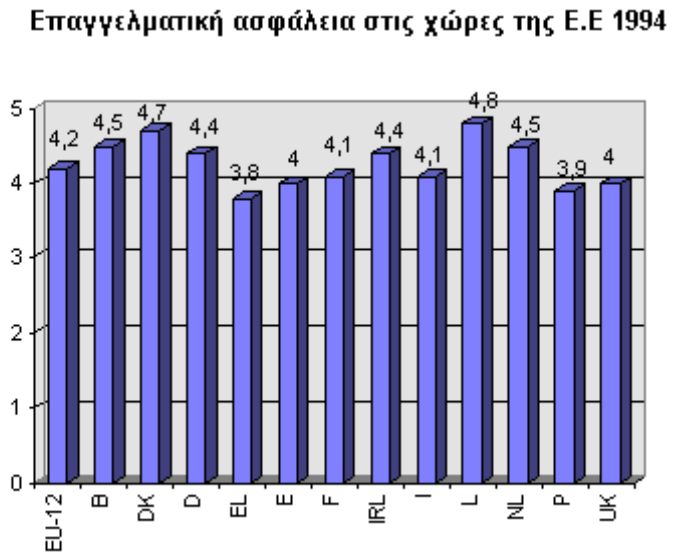


Πηγή: Eurostat 1998.

Ο χρόνος εργασίας αποτελεί βασική παράμετρο η οποία σχετίζεται με την οργανωτική πλευρά των συνθηκών εργασίας ?αθώς επίσης, με την πολιτιστική και την κοινωνική τους πλευρά ενώ τόσο ο τρόπος διαχείρισής του όσο και η μείωσή του χωρίς μείωση των αποδοχών αποτέλεσε μια από τις βασικές διεκδικήσεις των συνδικάτων, προκειμένου να επιτευχθεί η αύξηση του ελεύθερου χρόνου και του χρόνου ανάπαυσης των μισθωτών. Οι προτάσεις του συνδικαλιστικού κινήματος σήμερα για τη μείωση του χρόνου εργασίας χωρίς μείωση των αποδοχών, δεν στοχεύουν μόνο στην αντιμετώπιση της ανεργίας, η οποία έχει πάρει εκρηκτικές διαστάσεις τόσο στη Ε.Ε όσο και στην Ελλάδα, αλλά στην συνολική διευθέτησή του με τρόπο όπου τα οφέλη να μην έχουν ως αποδέκτη μόνο τη πλευρά των επιχειρήσεων αλλά και τους ίδιους τους εργαζόμενους. Το διάγραμμα 3 απεικονίζει τον βαθμό ικανοποίησης των απασχολούμενων από το χρόνο εργασίας στις χώρες της Ε.Ε. Για την Ελλάδα η οποία καταλαμβάνει την τελευταία θέση της κατάταξης η Eurostat ?αταγράφει βαθμό ικανοποίησης 3,8 ενώ στις πρώτες θέσεις βρίσκονται η Δανία με βαθμό ικανοποίησης 5,1, η Ολλανδία με βαθμό ικανοποίησης 4,9, το Βέλγιο και το Λουξεμβούργο με 4,7 ενώ ακολουθούν η Γερμανία με 4,6, η Μ. Βρετανία με 4.5, η Ισπανία με 4 και η Πορτογαλία με 3,9.

Ο βαθμός της επαγγελματικής ασφάλειας επηρεάζει σημαντικά το βαθμό προσήλωσης του εργαζόμενου στην επίτευξη των παραγωγικών στόχων της επιχείρησης. Όπως φαίνεται από το διάγραμμα που ακολουθεί, οι χώρες με υψηλότερο βαθμό επαγγελματικής ασφάλειας κατά κανόνα, είναι αυτές που έχουν επιτύχει υψηλά επίπεδα παραγωγικότητας

Διάγραμμα 4



Πηγή Eurostat 1998

Σύμφωνα λοιπόν με τα στοιχεία της Eurostat τον υψηλότερο βαθμό επαγγελματικής ασφάλειας παρουσιάζει το Λουξεμβούργο (4,8), η Δανία (4,7) και το Βέλγιο (4,5) ενώ στις τελευταίες θέσεις βρίσκονται η Μ. Βρετανία και η Ισπανία με (4), με την Ελλάδα στην τελευταία θέση της κατάταξης (3,8).

Η υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας δεν αποτελεί απλά συστατικό στοιχείο της βιώσιμης ανάπτυξης, αλλά έχει ιδιαίτερα βαρύνουσα σημασία για το σχεδιασμό και την άσκηση κοινωνικής πολιτικής της οποίας αποδέκτες δεν είναι μόνο οι εργαζόμενοι ως παραγωγικές οντότητες, αλλά και το ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον μέσα στο οποίο λειτουργούν και δραστηριοποιούνται εκτός του εργασιακού τους χώρου (οικογένεια, κοινωνικοί φορείς, άτυπα δίκτυα κλπ).

Συνεπώς, η υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας ως όρος είναι αρκετά ευρύς και χρήζει οικονομικών κοινωνιολογικών και ψυχολογικών ερμηνειών γεγονός που απαιτείται να λαμβάνει σοβαρά υπόψη του όποιος έχει την ευθύνη των στρατηγικών επιλογών στο συγκεκριμένο πεδίο τόσο από τη πλευρά του κράτους

και των επιχειρήσεων όσο κυρίως από τη πλευρά των εργαζομένων και των συλλογικών τους εκφραστών.

Τηλεργασία και εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη

Τόσο στην Ευρώπη, όσο και ευρύτερα, η τηλεργασία αναδεικνύεται σε ζήτημα αυξημένου ενδιαφέροντος για τους κοινωνικούς συνομιλητές, τις κυβερνήσεις και τους Ευρωπαϊκούς φορείς. Όσον αφορά το ευρωπαϊκό επίπεδο, κατά τα τελευταία έτη, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει αναπτύξει ιδιαίτερη δράση τόσο για την προώθηση σχετικής με την τηλεργασία έρευνας, όσο και για την ανάπτυξη της δημόσιας συζήτησης γύρω από την τηλεργασία, κυρίως σε σύνδεση με τις προετοιμασίες που απαιτούνται για την πληροφορική κοινότητα.

Η Πράσινη Βίβλος του 1997 για την Συνεργασία σε μια Νέα Οργάνωση της Εργασίας επικεντρώνεται στην τηλεργασία και την συνδέει με την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, την αύξηση ευκαιριών στην εργασία, την περιβαλλοντική βελτίωση και την περιφερειακή ανάπτυξη. Το σχέδιο της Επιτροπής να ενημερώσει τους κοινωνικούς συνομιλητές σχετικά με την τηλεργασία επαναλήφθηκε και στο Κοινωνικό Σχέδιο Δράσης για το 1998-2000, καθιστώντας το ζήτημα της τηλεργασίας ακόμη πιο επίκαιρο.

Η εν λόγω συγκριτική έκθεση παρέχει μία σύντομη περίληψη (δεδομένης της φύσης του ζητήματος και του διαθέσιμου υλικού που είναι ημιτελές) των παραμέτρων που σχετίζονται με τις επιπτώσεις της τηλεργασίας στις εργασιακές σχέσεις. Ειδικότερα, εξετάζεται περιληπτικά η έκταση και το νομικό καθεστώς της τηλεργασίας, ο βαθμός στον οποίο περιλαμβάνεται στις συλλογικές συμφωνίες, το περιεχόμενο αυτών των συμφωνιών, η σχέση των τηλεργαζόμενων με τα συνδικάτα και οι απόψεις των κοινωνικών συνομιλητών.

Η συγκριτική έκθεση βασίζεται στις σχετικές συνεισφορές των εθνικών κέντρων του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Εργασιακών Σχέσεων (EIRO) και περιγράφει την κατάσταση που επικρατεί στις 15 χώρες Κράτη Μέλη και στην Νορβηγία. Η εν λόγω παρουσίαση αποτελεί την περίληψη μίας πληρέστερης συγκριτικής έκθεσης σχετικά με το θέμα, η οποία παρουσιάζεται στην βάση δεδομένων του EIRO και καλύπτει μία ευρύτερη κλίμακα θεμάτων σε μεγαλύτερο βάθος.

1. Ορισμός, έκταση και σημερινή κατάσταση

Η προσπάθεια να διατυπωθεί ο ακριβής ορισμός της τηλεργασίας είναι ιδιαίτερα δύσκολη αφού απαιτείται λειτουργικός ορισμός λόγω του ότι η τηλεργασία δεν συνιστά ανεξάρτητη νομική κατηγορία. Για τον ορισμό αυτής της νέας μορφής απασχόλησης είναι απαραίτητες δύο προϋποθέσεις : (α) ο χώρος εργασίας πρέπει να βρίσκεται εκτός του παραδοσιακού χώρου που ανήκει στον εργοδότη, και (β) η εργασία θα πρέπει να περιλαμβάνει την χρήση των τηλεπικοινωνιών (υπολογιστή, φαξ, τηλέφωνο, καλωδιακή σύνδεση κλπ).

Μέχρι σήμερα, και σε όλες σχεδόν τις χώρες, δεν υπάρχουν αξιόπιστα στοιχεία σχετικά με την έκταση της τηλεργασίας. Τα επίσημα στατιστικά στοιχεία δεν αναφέρονται σε αυτήν, ενώ οι ανεπίσημες μελέτες χρησιμοποιούν ορισμούς και μεθοδολογίες τόσο διαφορετικές που δεν είναι συγκρίσιμες μεταξύ τους. Εξαίρεση στον κανόνα αυτό, αποτελεί η Αυστρία όπου οι επίσημες στατιστικές για την απασχόληση χρησιμοποιούν τρεις ορισμούς για την τηλεργασία. Τον Σεπτέμβριο του 1997 και σύμφωνα με τον ορισμό που χρησιμοποιείται κάθε φορά, οι τηλεργαζόμενοι αντιπροσωπεύουν το 0,6%-1,5% του συνόλου των απασχολούμενων, και το 0,4%-1,1% του συνόλου των μισθωτών.

Δεδομένων αυτών των δυσκολιών, είναι σχετικά δύσκολο να μιλήσουμε με απόλυτα μεγέθη για την τρέχουσα κατάσταση της τηλεργασίας. Είναι ξεκάθαρο ωστόσο, ότι το φαινόμενο της τηλεργασίας είναι περιορισμένο ακόμη και αναπτύσσεται με πιο αργούς ρυθμούς από ότι αρχικά αναμενόταν.

Η ετήσια έκθεση για την τηλεργασία κατά το 1998, την οποία συνέταξε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, ενώ αναγνωρίζει τις δυσκολίες σχετικά με τον ορισμό του όρου, καθώς και την έλλειψη πληροφοριών, αναφέρει ωστόσο κάποια ενδεικτικά στοιχεία. Σύμφωνα με τους υπολογισμούς της ΕΕ οι οποίοι βασίζονται στην Ανάπτυξη της Τηλεργασίας σε Ευρωπαϊκό Επίπεδο, στο τέλος του 1997, υπήρχαν 1.125.000 "τυπικοί" τηλεεργαζόμενοι (ως τυπική μορφή τηλεργασίας θεωρείται αυτή που πραγματοποιείται ως μέρος ενός επίσημου επιχειρησιακού σχεδίου), δηλαδή 0,8% του συνόλου των απασχολούμενων στην ΕΕ. Εάν συμπεριληφθεί στους υπολογισμούς και η μη-τυπική τηλεργασία (εργαζόμενοι στο σπίτι βάση μίας άτυπης ατομικής συμφωνίας), οι απασχολούμενοι ανέρχονται σε 4.630.000, ήτοι ποσοστό 3,1% του συνόλου των απασχολουμένων στην ΕΕ. Με βάση τα στοιχεία αυτά, τα επίπεδα της τυπικής τηλεργασίας είναι υψηλότερα στην Δανία (3,9%) και στην Ολλανδία (3%), και χαμηλότερα (0,1% και λιγότερο) στο Βέλγιο, στην Γαλλία, στην Ελλάδα, στην Πορτογαλία και στην Ισπανία.

Λείπουν επίσης αξιόπιστα στοιχεία σχετικά με την νομικό καθεστώς των τηλεργαζόμενων. Υπολογίζεται ωστόσο, ότι η αναλογία των αυτοαπασχολούμενων εργαζόμενων στους τηλεργαζόμενους είναι πολύ μεγάλη και αυξάνεται σε όλες τις χώρες. Όσον αφορά την κλαδική κατανομή της τηλεργασίας, τα διαθέσιμα στοιχεία είναι μάλλον πιο αξιόπιστα. Σύμφωνα με τα στοιχεία αυτά, οι κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας στους οποίους η τηλεργασία αναπτύσσεται γρηγορότερα είναι οι: ασφάλειες, οι τράπεζες, τα τμήματα υπηρεσιών διαφόρων επιχειρήσεων, και οι τηλεπικοινωνίες. Σε επαγγελματικούς όρους, σε όλες τις χώρες, οι τηλεεργαζόμενοι είναι κυρίως "υψηλής ειδίκευσης εργαζόμενοι σε αντικείμενο διανοητικής εργασίας" -υψηλής δηλαδή ειδίκευσης υπάλληλοι με μεγάλη αυτονομία, οι οποίοι απασχολούνται σε διαδικασίες επεξεργασίας της πληροφορίας με υψηλή προστιθέμενη αξία, όπως προγραμματιστές, αναλυτές, μηχανικοί, αρχιτέκτονες, δημοσιογράφοι, ταξιδιωτικοί πράκτορες, δικηγόροι, σύμβουλοι και άλλοι. Σε χώρες ωστόσο, όπως η Βρετανία και η Ισπανία, η τηλεργασία εξαπλώνεται σε κατηγορίες υπαλλήλων μέτριας ειδίκευσης, με περιορισμένη δυνατότητα αυτονομίας και σε προϊόντα με χαμηλή προστιθέμενη αξία. Η κατηγορία αυτή, περιλαμβάνει γραμματείς, υπαλλήλους γραφείου και επεξεργαστές.

Η ρύθμιση των συνθηκών εργασίας των τηλεργαζόμενων συνδέεται άμεσα με το νομικό καθεστώς τους. Όσον αφορά τους μισθωτούς με συμβάσεις αορίστου χρόνου, η τηλεργασία αφορά σχεδόν αποκλειστικά στις μεγάλες επιχειρήσεις. Τις περισσότερες φορές δε, συνίσταται στην λεγόμενη "εναλλασσόμενη" τηλεργασία, σε έναν συνδυασμό δηλαδή εργασίας στο σπίτι ή σε ένα τηλε-κέντρο, με τακτική εργασία μέσα στον χώρο της εταιρείας, όπου οι συνθήκες εργασίας καθορίζονται μέσω συλλογικής συμφωνίας. Η τηλεργασία ως πλήρης μορφή απασχόλησης, είναι χαρακτηριστικό των αυτοαπασχολούμενων ή των προσωρινώς απασχολούμενων, οι οποίοι έχουν μία λιγότερο σταθερή επαγγελματική κατάσταση.

2. Νομοθεσία και τηλεργασία

Η τηλεργασία ως νέα μορφή οργάνωσης της εργασίας, δεν αποτελεί μία ανεξάρτητη από τις παραδοσιακές μορφές παροχής υπηρεσιών νομική κατηγορία, και ως εκ τούτου το νομικό καθεστώς της ποικίλλει από χώρα σε χώρα. Το εφαρμοζόμενο νομικό πλαίσιο εξαρτάται από την νομική υπόσταση των τηλεργαζόμενων όπως αυτή καθορίζεται από την σχέση τους με τις επιχειρήσεις στις οποίες εργάζονται.

Αναφορικά λοιπόν με τις 15 χώρες κράτη μέλη και την Νορβηγία, προσδιορίζονται επτά διαφορετικά νομικά καθεστώτα. Η τηλεργασία μπορεί να πραγματοποιείται από έναν εργοδότη, έναν αυτοαπασχολούμενο, έναν "κατά το ήμισυ" αυτοαπασχολούμενο (κατηγορία που χρησιμοποιείται στην Ολλανδία), έναν "συντονισμένο" ελεύθερο εργαζόμενο (Ιταλία), έναν "σχεδόν υπάλληλο"

(Αυστρία), έναν δημόσιο υπάλληλο, είτε έναν μισθωτό. Σε μερικές περιπτώσεις χρησιμοποιείται επίσης, η ειδική κατηγορία της εργασίας στο σπίτι, παρόλο που το νομικό καθεστώς της μπορεί να διαφέρει μεταξύ των χωρών.

Αυτές οι διαφορετικές μορφές εργασιακού καθεστώτος μπορούν να διαιρεθούν σε δύο βασικές ομάδες: στις περιπτώσεις εκείνες κατά τις οποίες υπάρχει σχέση εξαρτημένης εργασίας, και στις περιπτώσεις στις οποίες υπάρχει η σχέση ελεύθερου επαγγελματία. Ως εκ τούτου, το εφαρμοζόμενο νομικό πλαίσιο είναι ή το εργατικό δίκαιο ή το εταιρικό δίκαιο. Ωστόσο, σε όλες τις χώρες, η εφαρμογή του νομικού πλαισίου της τηλεργασίας, μπορεί να καταστεί προβληματική. Υπάρχουν δύο βασικοί λόγοι γι' αυτό:

1. Όταν η σύμβαση για την τηλεργασία ορίζεται σαν μία σχέση ανεξάρτητων υπηρεσιών, προκύπτει διαφωνία στις περιπτώσεις που στην πραγματικότητα υπάρχει σχέση εξαρτημένης εργασίας, η οποία δύσκολα αποδεικνύεται, διότι η παραδοσιακή έννοια της σχέσης εργασίας - η οποία βασίζεται σε απόψεις που γίνονται όλο και πιο απαρχαιωμένες, όπως η προσωπική παρουσία, η ομοιομορφία και η συνέχεια στην εξάσκηση των καθηκόντων, η άμεση ιεραρχία και ο άμεσος έλεγχος - δεν είναι εφαρμόσιμη στην τηλεργασία. Σύμφωνα με την εμπειρία πολλών χωρών, το νομικό καθεστώς του αυτοαπασχολούμενου χρησιμοποιείται από πολλούς εργοδότες με σκοπό να παρακάμψουν την εργατική νομοθεσία. Σε πολλές χώρες, αυτή η τάση (η οποία δεν περιορίζεται μόνον στην τηλεργασία) αποφυγής των παραδοσιακών συμβάσεων εργασίας αντιμετωπίζεται είτε αναθεωρώντας την παραδοσιακή νομική αντίληψη της εξάρτησης (όπως στην Γερμανία, στην Ολλανδία και στην Βρετανία), είτε ορίζοντας νέους τύπους καθεστώτων για τους εκείνους που τυπικά ή προσωπικά είναι ανεξάρτητοι, εξαρτώνται ωστόσο οικονομικά από την εργασία τους (όπως στην Αυστρία, στην Ιταλία και στην Ολλανδία), παρόλο που ο τρόπος αυτός δεν εφαρμόζεται εύκολα στην τηλεργασία.
2. Όταν η σύμβαση για την τηλεργασία ορίζεται ως σχέση εξαρτημένης εργασίας, τα διάφορα ζητήματα προς διευθέτηση επικεντρώνονται στην ρύθμιση των συνθηκών εργασίας. Ένας μισθωτός τηλεργαζόμενος με πλήρη εργασιακά δικαιώματα, πολλές φορές δεν μπορεί να τα ασκήσει εξ' αιτίας του χώρου εργασίας και της χρήσης των τηλεπικοινωνιών. Οι ελλείψεις ως προς την ρύθμιση της τηλεργασίας αφορούν σε διάφορα ζητήματα όπως στην υποχρέωση του εργοδότη για τα εργατικά ατυχήματα και την υγιεινή και ασφάλεια στους χώρους εργασίας, στον χρόνο εργασίας και δυνατότητα συλλογικής εκπροσώπησης. Σε μερικές χώρες, όπως στο Βέλγιο, στην Νορβηγία και στην Σουηδία, η νομοθεσία προσπαθεί να δώσει στους εργαζόμενους που δεν παρίστανται στον παραδοσιακό χώρο εργασίας την δυνατότητα να εξασκούν τα εργασιακά τους δικαιώματα.

Ιδιαίτερα προβληματική είναι η εφαρμογή της εργασίας στο σπίτι στους τηλεργαζόμενους. Ειδικότερα, στις περισσότερες περιπτώσεις αυτής της

κατηγορίας η νομοθεσία είναι ανεπαρκής και απαρχαιωμένη, έχοντας συχνά αναπτυχθεί με τέτοιο τρόπο ώστε να καλύπτει πιο κλασσικές περιπτώσεις.

3. Συλλογικές διαπραγματεύσεις και τηλεργασία

3.1. Η σημασία της διαπραγμάτευσης

Ο ρόλος της συλλογικής διαπραγμάτευσης στην ρύθμιση της τηλεργασίας ποικίλλει πολύ από χώρα σε χώρα. Σε πολλές χώρες συμπεριλαμβανομένων και των Βελγίου, Φιλανδίας, Ελλάδας, Λουξεμβούργου, Ολλανδίας και Πορτογαλίας, η τηλεργασία δεν ρυθμίζεται μέσω συλλογικής διαπραγμάτευσης σε κανένα διαπραγματευτικό επίπεδο, παρόλο που σε κάποιες χώρες, κυρίως στην Ολλανδία, τα συνδικάτα προσπάθησαν να συμπεριλάβουν την τηλεργασία στην διαπραγμάτευση. Σε μερικές εταιρείες, η επίτευξη ατομικών συμφωνιών μεταξύ της διοίκησης και των εργαζομένων, είχε σαν αποτέλεσμα μια κάποια ρύθμιση αυτής της νέας μορφής οργάνωσης της εργασίας, μερικές φορές με την παρέμβαση του συμβουλίου εργαζομένων, όχι όμως και την πλήρη ρύθμιση μέσω συλλογικής διαπραγμάτευσης. Στην κατηγορία αυτή μπορεί επίσης να συμπεριληφθεί και η Ισπανία, παρόλο που η διαπραγμάτευση έχει αρχίσει να αναπτύσσεται: σε μερικές εταιρείες, οι διαπραγματεύσεις σχετικά με την εργασία εξ αποστάσεως βρίσκονται σε εξέλιξη, ενώ μία συμφωνία αναφέρεται σαφώς στην τηλεργασία. Σε άλλες χώρες, η τηλεργασία αποτελεί αντικείμενο διαπραγμάτευσης σε επιχειρησιακό επίπεδο, παρόλο που γενικά η πρακτική αυτή αποτελεί ένα σχετικά καινούργιο φαινόμενο. Στις χώρες αυτές ανήκουν η Γαλλία, η Γερμανία, η Ιρλανδία και η Βρετανία, ενώ με κάποια επιφύλαξη μπορούν να συμπεριληφθούν η Αυστρία και η Νορβηγία. Ειδικότερα, στην Νορβηγία οι διαπραγματεύσεις για την τηλεργασία είναι λιγότερο ανεπτυγμένες και στην Αυστρία εκτός από κάποιες επιχειρησιακές συμφωνίες, υπάρχει και μία κλαδική συμφωνία στην βιομηχανία αργού πετρελαίου, στην οποία η εργοδοσία προέβαλε σθεναρή αντίσταση, ενώ για το μέλλον δεν προβλέπονται άλλες κλαδικές συμφωνίες.

Τέλος, σε έναν μικρό αριθμό χωρών, η διαπραγμάτευση για την τηλεργασία φαίνεται περισσότερο ανεπτυγμένη και "σαφής", συνδυάζει δε επιχειρησιακές συμφωνίες με μία ανερχόμενη ανάπτυξη κλαδικών συμφωνιών. Στην Σουηδία, οι κλαδικές συμφωνίες περιλαμβάνουν μία κοινή υπόδειξη για το εμπόριο και τις υπηρεσίες καθορίζοντας κατευθυντήριες γραμμές για συμφωνίες σε χαμηλότερα επίπεδα. Στην Ιταλία οι επιχειρησιακές συμφωνίες άρχισαν να περιλαμβάνουν την τηλεργασία κατά το 1994, ενώ από το 1996 υπεγράφησαν σχετικές συμφωνίες στο λιανικό εμπόριο και τις τηλεπικοινωνίες. Στην Δανία η τηλεργασία αποκτά ιδιαίτερη σημασία από το 1997, μέσω κλαδικών συμφωνιών στον κρατικό τομέα, στις περιφέρειες και στους δήμους, αλλά και στον τραπεζικό τομέα. Στην

βιομηχανία, στο λιανικό εμπόριο και στις υπηρεσίες, πρωτόκολλα που αφορούν στην τηλεργασία περιλαμβάνονται στις συμφωνίες και διάφορες επιτροπές συζητούν για το εν λόγω θέμα. Η Δανία, είναι γενικότερα η χώρα στην οποία η διαπραγμάτευση που αφορά στην τηλεεργασία διακρίνεται για την μεγαλύτερη σαφήνειά της. Οι κλαδικές συμφωνίες διαφοροποιούνται στις διάφορες διαστάσεις του θέματος και μεταξύ τους αλλά και σε σχέση με επιχειρησιακές και ατομικές συμφωνίες.

3.2. Θέματα που ρυθμίζονται μέσω διαπραγμάτευσης

Στις περιπτώσεις όπου η τηλεργασία ρυθμίζεται μέσα από συλλογικές συμφωνίες, οι σχετικές προβλέψεις είναι σχετικά όμοιες:

- Εθελοντική φύση. Ο εργαζόμενος πρέπει να συμφωνήσει να εργαστεί με τηλεργασία με την θέληση του και ποτέ μετά από εξαναγκασμό του εργοδότη.
- Δυνατότητα ανάκλησης. Τόσο ο εργοδότης όσο και ο εργαζόμενος μπορούν να τερματίσουν την τηλεργασία. Προβλέπεται πάντοτε ρύθμιση για τις διαδικασίες της ανάκλησης, όπως τις προθεσμίες.
- Η θέση των εργαζομένων. Οι τηλεεργαζόμενοι διατηρούν το εργασιακό τους καθεστώς σε όλες τις περιπτώσεις. Ως εκ τούτου οι γενικές εργασιακές τους συνθήκες ρυθμίζονται με συλλογική διαπραγμάτευση, παρόλο που κάποια θέματα κανονίζονται με ειδική ρύθμιση.
- Όχι διακρίσεις. Οι τηλεεργαζόμενοι δεν επιτρέπεται να υποστούν διάκριση λόγω της ειδικής εργασιακής τους κατάστασης. Για τον λόγο αυτό υπάρχει μερικές φορές σαφής αναφορά σχετικά με την αμοιβή τους και την εργασιακή τους εξέλιξη. Επίσης αναφέρεται συνήθως η δυνατότητα πρόσβασης τους, μέσω των τηλεπικοινωνιών, στα αρχεία της επιχείρησης ή η δυνατότητα συμμετοχής στα αρμόδια συνδικαλιστικά όργανα.
- Υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία. Οι σχετικοί κανόνες που αφορούν στην υγιεινή και ασφάλεια προσαρμόζουν τις υπάρχουσες ρυθμίσεις στην κατάσταση της τηλεργασίας. Γενικά, η υποχρέωση του εργοδότη για την υγιεινή και ασφάλεια επεκτείνεται και στο σπίτι, καθιστώντας αναγκαίο τον σχετικό έλεγχο,
- Χρόνος εργασίας. Ο χρόνος εργασίας αφορά κυρίως στον συμφωνημένο χρόνο με τον εργοδότη. Ωστόσο, υπάρχουν συγκεκριμένοι κανόνες που αφορούν στην ευελιξία του χρόνου εργασίας και στον υπολογισμό των υπερωριών. Συμφωνείται επίσης και ένας ορισμένος χρόνος παραμονής στον κανονικό χώρο εργασίας, προκειμένου να εξασφαλίζει κάποιες συναντήσεις με τους τηλεργαζόμενους, και την διατήρηση της επαφής τους με την εταιρεία.
- Εξοπλισμός και έξοδα. Ο εργοδότης συνήθως, παρέχει και διατηρεί τον κατάλληλο εξοπλισμό για την επίτευξη της εργασίας και ανταποκρίνεται σε υπέρογκα έξοδα του σπιτιού που απορρέουν από την τηλεργασία, όπως τηλέφωνο και ηλεκτρικό ρεύμα.
- Ειδικές κατηγορίες. Η τηλεργασία αφορά σε αρκετές περιπτώσεις σε ειδικές κατηγορίες εργαζομένων, όπως υψηλής ειδίκευσης τεχνικούς, άτομα με ειδικές ανάγκες, εγκύους και γυναίκες με μικρά παιδιά. Ωστόσο, η τάση αυτή δεν είναι γενικευμένη και μερικές συμφωνίες απορρίπτουν την τηλεργασία ως μέσο συμφιλίωσης καριέρας και οικογένειας, στον βαθμό μάλιστα που μπορεί να δημιουργήσει διακρίσεις σε βάρος των γυναικών.

4. Τηλεεργαζόμενοι και συνδικάτα

Πληροφόρηση σχετικά με την συνδικαλιστική πυκνότητα των τηλεργαζόμενων δεν υπάρχει. Ωστόσο, μπορεί να υποθέσει κανείς ότι αυτή είναι αρκετά υψηλή στους τηλεργαζόμενους που καλύπτονται από σχετικές συμβάσεις, διότι είναι εργαζόμενοι μεγάλων επιχειρήσεων, με μόνιμες συμβάσεις και σε πολλές περιπτώσεις συμμετέχουν σε εγχειρήματα που βρίσκονται υπό τον έλεγχο των συνδικάτων. Αντιθέτως, στις περιπτώσεις ατομικών συμφωνιών ή αυτό-απασχόληση είναι λιγότερες οι περιπτώσεις όπου οι τηλεεργαζόμενοι είναι μέλη κάποιου σωματείου. Η διασπορά και η απομόνωση των τηλεργαζόμενων δυσκολεύει τη πρόσβαση των συνδικάτων σε αυτούς. Ο παραδοσιακός συνδικαλισμός έχει ιδιαίτερη δυσκολία να αντιμετωπίσει τις νέες αυτές πραγματικότητες και έχει πλήρη γνώση του κινδύνου να αφήσει απροστάτευτους τους εργαζόμενους στις άτυπες μορφές απασχόλησης. Σε γενικές γραμμές, τα συνδικάτα βλέπουν τον κίνδυνο της εξατομίκευσης και του διαχωρισμού των εργασιακών σχέσεων και των εργασιακών συνθηκών και αναγνωρίζουν την ανάγκη να εξερευνήσουν νέες μορφές επικοινωνίας, οργάνωσης και αντιπροσώπευσης. Στο πλαίσιο αυτό κάποια συνδικάτα έχουν αναλάβει συγκεκριμένες πρωτοβουλίες που αφορούν στους τηλεργαζόμενους:

- Στην Γερμανία, τα συνδικάτα των ταχυδρομείων και των τηλεπικοινωνιών (DPG), το σωματείο των MME (IG Medien) και το σωματείο που εκπροσωπεί το εμπόριο και την βιομηχανία (HBV) από το 1997 έχουν εγκαθιδρύσει από κοινού μία “συμβουλευτική επιτροπή που αφορά στους τηλεργαζόμενους”, On Forte, με υποστήριξη της κυβέρνησης και της εταιρείας Deutsche Telekom. Ο κύριος στόχος είναι να αναλύσουν τις ευκαιρίες και τα επίδικα αντικείμενα της τηλεργασίας, να αναπτύξουν λύσεις και να παρέχουν στους τηλεργαζόμενους νομική βοήθεια, στήριξη και πληροφορίες σχετικά με τα παραδείγματα καλής πρακτικής στον τομέα αυτό, την υγιεινή και την προστασία των εργαζομένων.
- Στην Ιρλανδία, το σωματείο των Επικοινωνιών στοχεύει στις ανάγκες των τηλεργαζόμενων δίνοντας κατευθυντήριες γραμμές για την ίση μεταχείρισή τους και εγκαθιστώντας ένα δίκτυο προσλήψεων τηλεργαζόμενων. Επίσης, το συνδικάτο δέχεται ως μέλη του όλους τους τηλεργαζόμενους (μισθωτούς και αυτοαπασχολούμενους), όπως και οποιονδήποτε απασχολείται σε κάποια από τις υπηρεσίες των επικοινωνιών.
- Στην Ιταλία οι τρεις βασικές ομοσπονδίες δημιούργησαν το 1998 εσωτερικές δομές με στόχο την οργάνωση και την εκπροσώπηση των εργαζομένων στις άτυπες μορφές απασχόλησης. Η Cgil δημιούργησε τις Νέες Εργασιακές Ταυτότητες, η Cisl το Σωματείο των Εργαζομένων με Άτυπη και Προσωρινή Απασχόληση, ενώ η Uim σκοπεύει να διευρύνει την δράση των Επιτροπών της για την Απασχόληση και στους εργαζόμενους με άτυπες μορφές απασχόλησης. Επιπλέον, η Cisl θα δημιουργήσει στο μέλλον ένα σωματείο ειδικά για τους μη-ανεξάρτητους τηλεργαζόμενους.

5. Οι απόψεις των κοινωνικών συνομιλητών

Η τηλεργασία δεν εμφανίζεται ακόμη στις άμεσες προτεραιότητες της ατζέντας των κοινωνικών συνομιλητών. Παρόλο που σε μερικές περιπτώσεις οι θέσεις των κοινωνικών συνομιλητών είναι πιο ξεκάθαρες από των άλλων, σε καμία περίπτωση

δεν έχει καταγραφεί ότι η τηλεργασία αποτελεί αντικείμενο υψηλής και άμεσης προτεραιότητας.

5.1. Οι θέσεις των συνδικάτων

Γενικά, τα συνδικάτα αντιμετωπίζουν την τηλεργασία με αμφιλεγόμενο τρόπο, αντανακλώντας και τις νέες ευκαιρίες αλλά και το ρίσκο που υπάρχει σε αυτή την μορφή απασχόλησης. Στην Δανία, την Ολλανδία και την Σουηδία έχει καταγραφεί μία σαφής εξέλιξη στις θέσεις των συνδικάτων: ενώ στο παρελθόν υπήρχε έντονη αντίσταση διότι η τηλεργασία συνδεόταν με την παραδοσιακή κατ' οίκον εργασία - χειρωνακτική, χαμηλά αμειβόμενη και χωρίς σταθερές εργασιακές συνθήκες- η αντιμετώπιση έχει αλλάξει αρκετά και κυμαίνεται από ουδέτερη έως και θετική, αν και με επιφυλάξεις.

Τα συνδικάτα δέχονται πλέον, ότι η τηλεργασία δημιουργεί ευνοϊκές προσδοκίες για αρκετούς εργαζόμενους, οι οποίοι είτε θέλουν ένα διαφορετικό εργασιακό περιβάλλον είτε μία νέα ισορροπία ανάμεσα στον χρόνο εργασίας και στον ελεύθερο χρόνο τους. Ωστόσο, τα συνδικάτα έχουν γνώση και των κινδύνων: αντίθετα στην γενικώς αισιόδοξη άποψη που προσεγγίζει την τηλεργασία ως έναν τρόπο για την δημιουργία θέσεων απασχόλησης, τα συνδικάτα ανησυχούν για την αυξημένη αστάθεια των εργασιακών συνθηκών που προκύπτουν από την "εξωτερίκευση της εργασίας". Ένα κοινό συνδικαλιστικό αίτημα, είναι η αποφυγή της οποιασδήποτε υποχρεωτικής μεταφοράς των τηλεργαζόμενων σε καθεστώς αυτό-απασχόλησης. Για τους μισθωτούς τηλεργαζόμενους, τα αιτήματα των συνδικάτων συμπίπτουν σε μεγάλο βαθμό με τις προαναφερόμενες προβλέψεις που υπάρχουν στις συλλογικές συμφωνίες: η διασφάλιση ότι η τηλεργασία είναι εθελούσια και ανακλητή, ότι οι τηλεεργαζόμενοι έχουν ίσα δικαιώματα και ευκαιρίες με τους άλλους εργαζόμενους και ότι η εργατική νομοθεσία θα προσαρμόζεται στην κατάσταση της τηλεργασίας.

Γενικά, όλα τα συνδικάτα συμφωνούν ότι η τηλεργασία θα πρέπει να ρυθμίζεται εκτενέστερα, παρόλο που υπάρχουν διαφορές σε ότι αφορά τον τρόπο με τον οποίοι θα συνδυαστούν η νομοθεσία και η συλλογική διαπραγμάτευση. Οι διαφορές αυτές προκύπτουν εν μέρει από τις διαφορές των εθνικών κανονιστικών πλαισίων, ενώ σε πολλές περιπτώσεις δημιουργούνται και λόγω των διαφορών που υπάρχουν μεταξύ των συνδικάτων της ίδιας χώρας. Μερικά συνδικάτα δίνουν προτεραιότητα στην νομοθεσία με σκοπό να αποφύγουν την περίπτωση μη αναγνώρισης εξαρτημένης εργασίας, να ρυθμίσουν βασικές πλευρές της τηλεργασίας και να επιτρέψουν την επέκταση της ισχύουσας εργατικής νομοθεσίας και στην τηλεργασία. Άλλα πάλι συνδικάτα έχουν την άποψη ότι η τηλεργασία δεν είναι ακόμη αρκετά ανεπτυγμένη ώστε να ρυθμιστεί νομοθετικά και είναι υπέρ της αντιμετώπισης της μέσα από την καθημερινή πρακτική. Στις περιπτώσεις αυτές, προωθούν την συλλογική διαπραγμάτευση σε κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο,

χωρίς να απορρίπτουν, στις περιπτώσεις που η τηλεργασία είναι περισσότερο εκτεταμένη, και την υιοθέτηση γενικότερων μέτρων είτε μέσα από πολυκλαδικές συμφωνίες είτε μέσα από την νομοθεσία.

Πρόσφατα σε ευρωπαϊκό επίπεδο η Ευρωπαϊκή Συνδικαλιστική Ομοσπονδία (ETUC) έχει αναπτύξει μία γενική και θεμελιωμένη θέση απέναντι στην τηλεργασία, αναγνωρίζοντας βέβαια τα προβλήματα που μπορεί να προκύψουν. Σε ένα πρόσφατο έγγραφο που αφορά σε 25 σημεία σχετικά με τις εργασιακές σχέσεις στην "κοινωνία των πληροφοριών", η ETUC επισημαίνει ότι "η τηλεργασία δεν θα πρέπει ούτε να απορριφθεί αλλά ούτε και να εκθειασθεί. Το βασικότερο ερώτημα αφορά στον τρόπο οργάνωσης της".

5.2. Οι θέσεις των εργοδοτών

Η θέση των εργοδοτικών οργανώσεων είναι λιγότερο σαφής από αυτή των συνδικάτων, διότι στο σύνολο τους αντιμετωπίζουν την οργάνωση της εργασίας σαν ένα ζήτημα που αφορά αποκλειστικά και μόνον τις εταιρείες. Ωστόσο, οι εργοδοτικές οργανώσεις τείνουν να κρατήσουν μια θετική στάση σε ότι αφορά της τηλεργασία: κατά κύριο λόγο αισθάνονται ότι αυτή επιτρέπει μία πιο ευέλικτη οργάνωση της εργασίας, ότι μειώνει το κόστος και δημιουργεί ευνοϊκές προσδοκίες μεταξύ των εργαζομένων. Πολλές βέβαια χώρες αναφέρουν ότι η στάση αυτή δεν συμπίπτει πάντοτε με εκείνη των διοικητικών στελεχών μιας επιχείρησης, οι οποίοι συχνά είναι απρόθυμοι να αλλάξουν τα υπάρχοντα μοντέλα διοίκησης και οργάνωσης της εργασίας και πάνω απ’ όλα να χάσουν τον απόλυτο και άμεσο έλεγχο επί αυτής.

Όσον αφορά την ρύθμιση αυτής της μορφής απασχόλησης η θέση των εργοδοτικών οργανώσεων είναι συνήθως σαφής: δεν θεωρούν αναγκαίο ότι θα πρέπει να υπάρχει συγκεκριμένη ρύθμιση για την τηλεργασία, ενώ στην περίπτωση που υπάρχει ρύθμιση προτιμούν την συλλογική διαπραγμάτευση από την νομοθεσία.

5.3. Κοινές προσεγγίσεις

Παρόλο που οι απόψεις των συνδικάτων και των εργοδοτικών οργανώσεων συχνά διαφέρουν, σε μερικές χώρες υπάρχει κάποιος βαθμός συμφωνίας ως προς την ρύθμιση της τηλεργασίας. Στην Πορτογαλία, το τριμερές “Στρατηγικό Κοινωνικό Σύμφωνο” (1996-9) διακηρύσσει ότι η τηλεργασία μπορεί να οδηγήσει σε αστάθεια εάν δεν ρυθμιστεί όπως πρέπει. Στο πλαίσιο αυτό, η κυβέρνηση αποφάσισε να ξεκινήσει διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς συνομιλητές με σκοπό την προώθηση ενός νέου νομοθετικού πλαισίου για την τηλεργασία. Στην

Ολλανδία, η τριμερής Κοινωνική και Οικονομική Επιτροπή επισήμανε πρόσφατα ότι η προστασία των τηλεργαζόμενων θα πρέπει να είναι ανάλογη με αυτή των παραδοσιακών εργαζόμενων. Η επιτροπή αντιμετωπίζει επίσης με θετικό πνεύμα τις ευκαιρίες για αυτό-απασχόληση που δημιουργεί η τηλεργασία, επισημαίνοντας ωστόσο ότι δεν θα πρέπει να υποτιμηθεί το προστατευτικό πλαίσιο που ορίζει η εργατική νομοθεσία και η νομοθεσία για την κοινωνική ασφάλιση. Στην Ελλάδα οι κοινωνικοί συνομιλητές αντιμετωπίζουν θετικά την προσπάθεια ρύθμισης των "άτυπων μορφών απασχόλησης" μέσω του νέου νόμου Ν.2639/1998 για τις εργασιακές σχέσεις, παρόλο που εκφράζονται διαφορετικές απόψεις σχετικά με πολλές από τις πτυχές του νέου νόμου. Στην Νορβηγία μία "κοινή διακήρυξη για την τηλεργασία" περιλαμβάνεται στην τελευταία αναθεώρηση της "Βασικής Συμφωνίας" μεταξύ της εργοδοτικής οργάνωσης NHO και του συνδικάτου LO (1998-2001).

Οι δύο οργανώσεις συμφωνούν ότι υπάρχουν αρκετά προβλήματα που συνδέονται με την τηλεργασία και δεσμεύονται να ελέγχουν από κοντά την μελλοντική ανάπτυξη αυτής της νέας μορφής απασχόλησης μέσα από σχετικές μελέτες και διάλογο. Μία κοινή επιτροπή θα αναλάβει να εξετάσει το ζήτημα και να προτείνει τις απαραίτητες αλλαγές στην υπάρχουσα νομοθεσία και στις συλλογικές συμφωνίες.

Το 35ωρο στη Γαλλία και την Ιταλία

του Γ. Κουζή

Α. Γαλλία

1. Με τον νόμο του 1998 για τον χρόνο εργασίας προβλέπεται η "υποκίνηση" των κοινωνικών συνομιλιών για την μείωση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας από 39 ώρες σε 35 μέσα από συλλογικές διαπραγματεύσεις.

   Η εφαρμογή του μέτρου θα ισχύσει από 1/1/2000 σε όλες τις επιχειρήσεις που απασχολούν άνω των 20 εργαζομένους (αντί 10 εργαζομένων που ήταν η αρχική βούληση της κυβέρνησης) και από την 1/1/2002 σε όλες τις μικρότερες επιχειρήσεις. Εναπόκειται στις δύο πλευρές να εφεύρουν τους τρόπους και τις μορφές εκείνες μείωσης του εργάσιμου χρόνου μέσα από διαπραγματεύσεις σε κλαδικό ή επιχειρησιακό επίπεδο με στόχο την "εξισορρόπηση" των συμφερόντων των επιχειρήσεων και εργαζομένων.

   Παράλληλα η κυβέρνηση παρέχει κίνητρα στις επιχειρήσεις για την εφαρμογή του μέτρου και την παρεπόμενη αύξηση της απασχόλησης. Στα πλαίσια αυτά σε περίπτωση μείωσης του εργάσιμου χρόνου κατά 10% και αύξησης της απασχόλησης κατά 6% παρέχεται βοήθεια 1.400 ECU τον χρόνο για κάθε θέση απασχόλησης και μέχρι 2000 ECU για τις επιχειρήσεις που υπερβαίνουν το όριο του 6% των νέων θέσεων απασχόλησης μειώνοντας τον εργάσιμο χρόνο σε 32 ώρες εβδομαδιαίως.

   Ο νόμος δεν προσδιορίζει τον τρόπο πληρωμής των 35 ωρών κάνοντας μόνο αναφορά σε συγκρατημένες αυξήσεις των μισθών και υπολογισμό του κατώτατου μισθού (SMIC) ρου διαμορφώνεται με νόμο στην βάση του ωρομισθίου.

   Μετά την πορεία των διαπραγματεύσεων και την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων τους από την κυβέρνηση, τους εργοδότες και τα συνδικάτα προβλέπεται δεύτερος νόμος (προς το τέλος του 1999) που θα ορίσει συγκεκριμένους τρόπους εφαρμογής του 35ωρου.

2. Η πορεία των διαπραγματεύσεων είναι δύσκολη λόγω της γενικά αρνητικής στάσης των εργοδοτών αλλά και της μη ενιαίας στάσης των 5 μεγάλων

συνδικαλιστικών οργανώσεων. Το περιεχόμενο των συμβάσεων ποικίλει κατά περίπτωση, οι δε διαπραγματεύσεις προς το παρόν διεξάγονται σε κλαδικό επίπεδο. Μέχρι σήμερα σε κλαδικό επίπεδο καταγράφονται οι συμφωνίες σε μεταλλουργία, κλωστοϋφαντουργία, τράπεζες, συνεταιρισμούς γάλατος, ζαχαροβιομηχανίες, βιοτεχνίες κατασκευών, καθαρισμού βιομηχανιών κ.λ.π. Αναμένονται άμεσα οι συμφωνίες σε κατασκευές δημοσίων έργων, χημική βιομηχανία, εμπόριο, βιομηχανία πλαστικών.

Τα ζητήματα που τίθενται στις διαπραγματεύσεις είναι:

- το περιεχόμενο του πραγματικού εργάσιμου χρόνου
- ο αριθμός των υπερωριών
- η ετήσια διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου
- η σχέση εργάσιμου χρόνου και επαγγελματικής κατάρτισης
- η πληρωμή της μείωσης του εργάσιμου χρόνου

3. Ο τρόπος αμοιβής της διαφοράς 39-35 ωρών δεν έχει προσδιορισθεί τις περισσότερες φορές στις συμβάσεις. Η πιο "προωθημένη" σύμβαση είναι εκείνη της κλωστοϋφαντουργίας (η μόνη που υποστηρίχθηκε από όλα τα συνδικάτα) που αναφέρεται ρητά στην διατήρηση της αγοραστικής δύναμης των εργαζομένων. Στις άλλες κλαδικές συμβάσεις η κατάσταση είναι αόριστη.

- Στις τράπεζες αναφέρεται η "διατήρηση" της οικονομικής ισορροπίας και μείωση του εργάσιμου χρόνου με παράλληλη μείωση μερικών συντελεστών του εργασιακού κόστους σε συνδυασμό με την παραγωγικότητα
- Στην κλαδική βιομηχανίας ζάχαρης προβλέπεται "συγκράτηση" των κατώτατων αμοιβών
- Στους συνεταιρισμούς γάλακτος παραπέμπεται το πρόβλημα στις επιχειρησιακές συμβάσεις
- Στις βιομηχανίες κατασκευών προβλέπεται "η διατήρηση της μεικτής κατώτατης μηνιαίας αμοιβής" σε συνδυασμό με την δυνατότητα νέων προσλήψεων.
- Στον κλάδο καθαρισμού των βιομηχανιών προβλέπεται διατήρηση των αμοιβών των πλήρως απασχολούμενων και αύξηση κατά 11% των μερικά απασχολούμενων.

4. Ειδικότερα στις επί μέρους κλαδικές συμβάσεις πέραν του τρόπου αμοιβής της μείωσης του χρόνου εργασίας προβλέπεται:

α) Στην κλωστοϋφαντουργία προβλέπεται:

- Παραπομπή στις επιχειρήσεις η αναζήτηση συνδυασμών μορφών μείωσης και διευθέτησης του εργάσιμου χρόνου.
- Διατήρηση του επιπέδου υπερωριακής απασχόλησης που προβλέπει η εργατική νομοθεσία (130 ώρες) και επέκτασή του στις 145 ώρες μετά από συμφωνία στην επιχείρηση

β) Στην μεταλλοβιομηχανία προβλέπεται:

- Ετήσια διευθέτηση μέχρι 10 ώρες ημερησίως και 48 εβδομαδιαίας απασχόλησης για διάστημα 12 συνεχόμενων εβδομάδων.
- Η έκτακτη κατάρτιση του προσωπικού (προγράμματα) δεν υπολογίζονται στον πραγματικό εργάσιμο χρόνο αλλά προβλέπεται η αμοιβή του χρόνου εκπαίδευσης όταν εντάσσεται στο οργανωμένο σχέδιο κατάρτισης της επιχείρησης.

γ) Στις Τράπεζες δεν υπάρχουν αναφορές για ετήσια διευθέτηση, υπερωρίες. Μέρος της εκπαίδευσης του προσωπικού δεν θα θεωρείται πραγματικός εργάσιμος χρόνος.

δ) Στους συνεταιρισμούς γάλακτος προβλέπεται:

- Δυνατότητα μεγαλύτερης μείωσης από 10% που ορίζει ο νόμος.
- Απαιτείται η αναζήτηση συνδυασμού μείωσης του χρόνου εργασίας και ετήσιας διευθέτησης.
- Υπερωριακή απασχόληση θεωρείται η 36ωρη εβδομαδιαία απασχόληση (με υπολογισμό στην διευθέτηση).
- Η κατάρτιση θα μπορεί να γίνεται και επί πραγματικού εργάσιμου χρόνου.
- Ο προσδιορισμός της αμοιβής της μείωσης του εργάσιμου χρόνου γίνεται με επιχειρησιακή συμφωνία.

ε) Στην βιομηχανία ζάχαρης προβλέπεται:

- Ως προς τον πραγματικό εργάσιμο χρόνο: 37 ώρες στις 1/6/99, 35 ώρες στις 1/1/2000.
- Ο εργάσιμος χρόνος την εβδομάδα θα κυμαίνεται από 0-46 ώρες ανάλογα με την συγκυρία (διευθέτηση).
- Διατήρηση των κατώτατων μεικτών αποδοχών.

στ) Στις βιομηχανίες κατασκευών προβλέπεται:

- 4 μορφές υπολογισμού του πραγματικού εργάσιμου χρόνου.
- 35 ώρες την εβδομάδα κατά μέσο όρο με δυνατότητα επέκτασης μέχρι τις 42 ώρες.
- Εναλλαγή εργάσιμων εβδομάδων των 31 και 39 ωρών.
- 36 ώρες με 4 ημερών εβδομαδιαίως με 6 ημέρες πρόσθετες ημέρες άδειας.
- 39 ώρες με 5ήμερη απασχόληση εβδομαδιαίως και 4 εβδομάδες πρόσθετης άδειας.

ζ) Στις επιχειρήσεις καθαρισμού βιομηχανίας προβλέπεται:

- Διευθέτηση του χρόνου εργασίας σε εξαμηνιαία βάση με απασχόληση 0-44 ώρες την εβδομάδα
- Υπερωριακή απασχόληση μέχρι 190 ώρες ετησίως
- Η μείωση του χρόνου εργασίας δεν αφορά τους μερικά απασχολούμενους.

5. Τέλος, η υλοποίηση της νομοθετικής κατεύθυνσης για μείωση του χρόνου εργασίας αντιμετωπίζει σοβαρά προβλήματα εφαρμογής όπου πέραν των αντιθέσεων και διαφορών ανάμεσα στην εργοδοσία και τα συνδικάτα (που και αυτά μεταξύ τους διαφωνούν) υπάρχουν και άλλα νομικού χαρακτήρα ζητήματα (πέραν του πολιτικού). Το πιο σημαντικό είναι εκείνο της δυνατότητας εκπροσώπησης για υπογραφή συλλογικών συμβάσεων την στιγμή που στην Γαλλία επικρατεί ο συνδικαλιστικός "πλουραλισμός".

   Είναι χαρακτηριστικό το παράδειγμα τις δημόσιας επιχείρησης ηλεκτρισμού και φωταερίου (EDF-GDF) της οποίας η σχετική σύμβαση που υπογράφηκε από 3 μόνο συνδικάτα ακυρώθηκε κατόπιν προσφυγής των άλλων που διαφώνησαν και τα οποία έκαναν χρήση άρθρου του κανονισμού σύμφωνα με την οποία προ των διαπραγματεύσεων απαιτείται διαβούλευση με την επιτροπή επιχείρησης (όπου και εκπροσωπούνται όλες οι τάσεις) κάτι το οποίο δεν έγινε με αποτέλεσμα σήμερα οι διαπραγματεύσεις να ξεκινούν από μηδενική βάση. Σημειωτέον ότι η συγκεκριμένη σύμβαση που ακυρώθηκε συνέδεε την μείωση του χρόνου εργασίας με διευθέτηση του χρόνου εργασίας και αύξηση της ευελιξίας, με πολλαπλές ταχύτητες προσωπικού σε επίπεδα αμοιβών και συνθηκών εργασίας.

Β. Ιταλία

6. Τον Μάρτιο του 1998 δημοσιοποιήθηκε σχέδιο νόμου για το 35ωρο στην Ιταλία που μέχρι σήμερα δεν έχει ψηφισθεί. Η καθυστέρηση αυτή είναι απόρροια των ενδοκυβερνητικού αντιθέσεων, της εχθρικής στάσης των εργοδοτών αλλά και της μη ένθερμης στήριξης του ιταλικού συνδικαλιστικού κινήματος.
7. Σύμφωνα με το σχέδιο νόμου:

α) προσδιορίζεται "ο κανονικός" εργάσιμος εβδομαδιαίος χρόνος σε 35 ώρες και διατηρείται το νόμιμο ωράριο σε 40 ώρες.

β) Το πεδίο εφαρμογής αφορά μόνο τις ιδιωτικές επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερο από 15 εργαζόμενους.

γ) Η ημερομηνία έναρξης ισχύος του μέτρου είναι η 1/1/2001.

δ) Δεν υπάρχει πρόβλεψη για την πληρωμή του κόστους της μείωσης του εργάσιμου χρόνου παραπέμποντας το ζήτημα στην συλλογική διαπραγμάτευση παρά την αρχική πολιτική συμφωνία για την στήριξη της κυβέρνησης Πρόντι σχετικά με την εφαρμογή του 35ωρου χωρίς μείωση αποδοχών.

ε) Προβλέπονται προσαυξήσεις στο άμεσο και έμμεσο μισθολογικό κόστος για τις επιχειρήσεις που εντάσσονται στο μέτρο και υπερβαίνουν τον "κανονικό" ή νόμιμο

εργάσιμο εβδομαδιαίο χρόνο με στόχο να καταστήσουν ακριβότερη την υπερεργασία και την υπερωριακή απασχόληση.

Οι προσαυξήσεις ως προς το άμεσο μισθολογικό κόστος θα προκύπτουν μετά από συλλογική διαπραγμάτευση.

Ως προς το κόστος των ασφαλιστικών εισφορών για τις ώρες εργασίας μεταξύ συμβατικού ή "κανονικού" (35 ώρες) και νόμιμου ωραρίου (40 ώρες) που θεωρούνται "συμπληρωματικές" νομοθετικό διάταγμα θα καθορίζει το μέγεθος της προσαύξησης. Για τις ώρες εργασίας πέραν του νόμιμου ωραρίου (40 ώρες) που θεωρούνται υπερωριακή απασχόληση προβλέπεται προσαύξηση 5% για 40-44 ώρες, 10% για 44-48 ώρες και 15% για περισσότερες από 48 ώρες.

στ)Προβλέπεται ενθάρρυνση των επιχειρήσεων για ανάπτυξη της μερικής απασχόλησης παράλληλα με την μείωση του χρόνου εργασίας (μέσα από διαπραγματεύσεις) για την δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης. Οι νέες θέσεις απασχόλησης συνοδεύονται με οικονομικά κίνητρα (προσδιορίζεται το συνολικό κονδύλι σε 800 εκ. λιρέτες) Παράλληλα όμως φαίνεται να ενθαρρύνεται η μείωση του χρόνου εργασίας σε συνδυασμό με την μείωση των αποδοχών και ανάπτυξη της μερικής απασχόλησης.

η) Προβλέπεται για τον Νοέμβριο του 2000 τριμερής διάλογος για αξιολόγηση της πορείας των μέτρων για την μείωση του χρόνου εργασίας. Το στοιχείο αυτό δημιουργεί πρόσθετες ανησυχίες για την πορεία της νομοθετικής ρύθμισης αφού ουσιαστικά ενθαρρύνει τους αρνητές της εφαρμογής της.

8. Απέναντι στο σχέδιο νόμου η εργοδοσία υπήρξε κάθετα απορριπτική τα δε συνδικάτα αντέδρασαν με σκεπτικισμό, καταγράφοντας αφ' ενός τις ενστάσεις τους για ορισμένες διατάξεις αλλά και για το γενικό περιεχόμενό του ενώ θεωρούν αφ' ετέρου ότι δημιουργούνται οι βάσεις για την μείωση του εργάσιμου χρόνου. Οι ενστάσεις των συνδικάτων εστιάζονται :

- Στην ανάγκη προώθησης του μέτρου κύρια μέσα από το θεσμό των συλλογικών διαπραγματεύσεων με την ιδιαίτερη παράδοση που χαρακτηρίζει την Ιταλία και όχι μέσα από αυστηρές νομοθετικές παρεμβάσεις.
- Στο περιορισμένο όριο εφαρμογής του νόμου στις επιχειρήσεις άνω των 15 εργαζομένων γεγονός που αποκλείει το 75% των επιχειρήσεων.
- Στο ποσοστό προσαύξησης του κόστους της υπερωριακής απασχόλησης που θεωρείται ιδιαίτερα χαμηλό για τον περιορισμό των υπερωριών.

9. Ανεξάρτητα από την πορεία του σχεδίου αναπτύσσονται πρωτοβουλίες για μείωση του χρόνου εργασίας χωρίς ωστόσο να επισημαίνονται ιδιαίτερα αποτελέσματα. Αντίθετα καταγράφονται σοβαρές διαφωνίες για το περιεχόμενο των συμφωνιών τόσο από εκπροσώπους συνδικάτων όσο και

της εργοδοσίας. Χαρακτηριστικό το παράδειγμα της ΣΣΕ στον κλάδο της χημικής βιομηχανίας (1998) που προβλέπει:

- Καθορισμό του εργάσιμου εβδομαδιαίου χρόνου σε 37 ώρες και 45΄ .
- Ετήσια διευθέτηση του χρόνου εργασίας με ωράρια κυμαινόμενα μεταξύ 28-48 ωρών εβδομαδιαίως.
- Αύξηση του ποσοστού προσαύξησης των υπερωριών και απόδοση του 50% σε ελεύθερο χρόνο.
- Περιορισμό της ευέλικτης απασχόλησης στο 25% του συνόλου της απασχόλησης.
- Συγκρατημένες αυξήσεις μισθών.

η συμφωνία αυτή συγκέντρωσε κριτικές από τους εκπροσώπους συνδικάτων για την έλλειψη ουσιαστικής μείωσης του χρόνου εργασίας και την αύξηση της ευελιξίας της εργασίας. Από δε τους εργοδότες η κριτική εστιάσθηκε στην αύξηση του εργασιακού κόστους πέραν του πληθωρισμού.

“Παγκοσμιοποίηση” ή Διεθνοποίηση των Οικονομιών;

του Δημήτρη Α. Κατσορίδα

Η εξέλιξη της διεθνούς οικονομίας δεν είναι σημερινό φαινόμενο. Ήδη, από τα μέσα του προηγούμενου αιώνα και μέχρι τον Πρώτο Παγκόσμιο Πόλεμο είχαν παρατηρηθεί αυξημένες διασυνοριακές ροές αγαθών, κεφαλαίων και ανθρώπων, με τις μορφές του εμπορίου, των άμεσων ξένων επενδύσεων και της μετανάστευσης.

Κάνοντας μια συγκριτική ποσοτική προσέγγιση των πρόσφατων οικονομικών δεικτών σε σχέση με ό,τι ίσχυε μέχρι τον Πρώτο Παγκόσμιο Πόλεμο, θα επιχειρήσουμε να απαντήσουμε στα εξής δύο *ερωτήματα*: α) Ο όρος “παγκοσμιοποίηση” είναι ο κατάλληλος για να περιγράψουμε τη σημερινή διεθνή οικονομική συγκυρία ή όχι; και β) Η λεγόμενη “παγκοσμιοποίηση” της οικονομίας είναι κάτι το καινούριο ή έχουν συμβεί, ξανά, στο παρελθόν παρόμοια οικονομικά φαινόμενα;

Συγκεκριμένα, το ποσοστό των εμπορευματικών εξαγωγών σε ολόκληρο τον κόσμο αντιπροσωπεύει το 15% του παγκόσμιου ΑΕΠ, ενώ το 1913 ήταν ήδη το 13% (Ανρί Εμανουελί, 1997). Όπως δείχνει ο Πίνακας 1, η κλίμακα των εξαγωγών στις αναπτυγμένες οικονομικά χώρες της Δύσης έφτασε στο υψηλότερο σημείο σχεδόν παντού, μόλις πριν από τον Πρώτο Παγκόσμιο Πόλεμο. Για όλες τις αναπτυγμένες Δυτικές χώρες, οι εξαγωγές αντιπροσώπευαν περίπου το 13% του ΑΕΠ το 1913. Το 1974 η κλίμακα των εξαγωγών ήταν 12,1%, έναντι 10,2% το 1970 και 9,2% το 1967-69. Οι ΗΠΑ έφθασαν την υψηλότερη κλίμακα των εξαγωγών πριν από το 1913. Για το έτος 1898-1900, η αμερικάνικη κλίμακα των εξαγωγών ήταν 7,6%, έναντι 6,7% την περίοδο 1889-1891 και 6,4% το 1913. Μεταξύ 1950 και 1980, η αμερικάνικη κλίμακα των εξαγωγών ήταν περίπου στα μισά του επιπέδου του 1898-1900. Υπέρβαση αυτού του επιπέδου δεν συνέβη, παρά μόνο την περίοδο 1992-93 (P. Bairoch, 1996). Σχετικά με την αγορά προϊόντων, παρατηρούμε ότι ενώ από το 1950 και μετά ο δείκτης που αναλύει τη σχέση μεταξύ των εγχώρια παραγόμενων και των εισαγόμενων προϊόντων έχει αυξηθεί, εντούτοις σε σχέση με την προ του Πρώτου Παγκόσμιου Πολέμου κατάσταση (1913), ο δείκτης έχει βελτιωθεί σημαντικά στις ΗΠΑ, ελάχιστα στη Γαλλία και στην Αγγλία, ενώ έχει μειωθεί στην Ιαπωνία (Διάγραμμα 1).

Όσον αφορά τις *άμεσες επενδύσεις στο εξωτερικό* ήταν και εξακολουθούν να είναι μεγάλης σημασίας. Σήμερα, καλύπτουν το 6% περίπου της εσωτερικής επένδυσης των αναπτυγμένων οικονομιών. Αντιθέτως, στην προ του Πρώτου Παγκόσμιου Πολέμου δεκαετία, οι άμεσες ξένες επενδύσεις, της Αγγλίας για παράδειγμα, στο

εξωτερικό ήταν σχεδόν όσες στο εσωτερικό. Οι άμεσες επενδύσεις στο εξωτερικό ως ποσοστό επί των επενδύσεων στο εσωτερικό της Ολλανδίας, της Αγγλίας, της Γαλλίας, της Γερμανίας και των ΗΠΑ κατά το 1914 και το 1996, παρουσιάζουν ποσοστιαία μείωση, εκτός εκείνων των ΗΠΑ (Διάγραμμα 2).

Μια άλλη πηγή στοιχείων των ξένων επενδύσεων δίνεται στο άρθρο του Paul Bairoch (1996), ο οποίος εκτιμά ότι για όλες τις δυτικές αναπτυγμένες χώρες συνολικά οι επενδύσεις αντιπροσώπευαν περίπου το 15% έως 20% των συνολικών επενδύσεων το 1913 και παρουσίαζαν το 8% με 10% του ΑΕΠ. Σύμφωνα, λοιπόν, με τα στοιχεία του εν λόγω συγγραφέα, η σχετική σημαντικότητα των μετοχών των διεθνών επενδύσεων των δυτικών αναπτυγμένων χωρών, ήταν ακόμη χαμηλότερη το 1985 απ' ό,τι το 1913 (Πίνακας 2). Στις αρχές της δεκαετίας του 1990, ήταν το ίδιο ή σχεδόν το ίδιο, ειδικά εάν κάποιος δεχθεί την πιθανότητα ότι τα στοιχεία του 1913 είναι υποτιμημένα. Από την άλλη μεριά, η Ιαπωνία, μια χώρα αργά βιομηχανοποιημένη, είχε ένα πολύ χαμηλό επίπεδο το 1960, το οποίο ήταν ακόμη πολύ χαμηλότερο από το επίπεδο του 1913. Η Δυτική Ευρώπη, η οποία είχε μια κλίμακα δύο φορές υψηλότερη από της Ιαπωνίας του 1993 (15,2% έναντι 6,3%), πιθανόν είχε μια υψηλότερη κλίμακα ογδόντα χρόνια πριν.

Τέλος, παρ' ότι οι αγορές κεφαλαίων και προϊόντων είναι όλο και περισσότερο διεθνοποιημένες, το ίδιο δεν συμβαίνει με την αγορά εργασίας. Συγκεκριμένα, η διεθνής κινητικότητα του εργατικού δυναμικού είναι χαμηλότερη εκείνης του τέλους του 19^{ου} αιώνα, όπου περί τα 60 εκατομμύρια άτομα άφησαν την Ευρώπη και εγκαταστάθηκαν στις ΗΠΑ. Ακόμη και μέσα στην Ευρωπαϊκή Ένωση, όπου υπάρχει το δικαίωμα της ελεύθερης μετακίνησης, μόνο ένα μικρό ποσοστό εργαζομένων μετακινείται σε άλλο κράτος (Σ. Αμπατζόπουλος, 1998).

Η μέχρι τώρα ανάλυση, μας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι *η λεγόμενη "παγκοσμιοποίηση" της οικονομίας, ακόμη και για τις ΗΠΑ που είναι μια χώρα στην οποία φαίνεται σαν ένα γεγονός σε εξέλιξη, δεν είναι ένας "παγκόσμιος προσανατολισμός"*. Για την ώρα περιγράφει καλύτερα την κατάσταση στον πλανήτη ο όρος *διεθνοποίηση* της οικονομίας, ο οποίος αναφέρεται στην περίπτωση όπου διεθνοποιούνται κυρίως οι αγορές των εμπορευμάτων και του κεφαλαίου (Θ. Καλαφάτης, 1997).

Μολονότι, λοιπόν, και οι δύο όροι ("παγκοσμιοποίηση", διεθνοποίηση) χρησιμοποιούνται χωρίς καμία διάκριση, έχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ τους.

Οι υποστηρικτές της "παγκοσμιοποίησης" ισχυρίζονται πως οι ροές των αγαθών και του κεφαλαίου μεταξύ των διαφόρων κρατών έχουν φθάσει σε τέτοια επίπεδα, με αποτέλεσμα να έχει ξεπεραστεί, πλέον, ο ρόλος του έθνους-κράτους και/ άρα ο οποιοσδήποτε έλεγχος από τις εθνικές κυβερνήσεις. Μάλιστα, η εν λόγω άποψη θεωρεί ότι *"ο πλανήτης μας μετατρέπεται σε μια ενιαία αγορά αγαθών, κεφαλαίων και υπηρεσιών"* (Ρέτζιναλντ Ντέιλ, 1996), ώστε αποτελεί ουσιαστικά *μία* και ενιαία - παγκοσμιοποιημένη οικονομία.

Όμως, από τα προαναφερθέντα εμπειρικά στοιχεία αποδεικνύεται ότι οι διεθνείς επενδύσεις - οι οποίες σήμερα κατά κύριο λόγο γίνονται ανάμεσα στις αναπτυγμένες χώρες του καπιταλισμού - εξακολουθούν να είναι πολύ χαμηλότερες απ' ό,τι πριν από τον Πρώτο Παγκόσμιο Πόλεμο. Αντίθετα, αυτό που στην πραγματικότητα συμβαίνει είναι η *διεθνοποίηση* των οικονομιών, η οποία δεν είναι τίποτε περισσότερο απ' αυτό που πάντα συνέβαινε: μια μακροχρόνια *τάση* του κεφαλαιοκρατικού τρόπου παραγωγής να επαναστατικοποιεί αδιάκοπα τα μέσα και τις σχέσεις παραγωγής, μέσω της συνεχούς ανάπτυξης, της υπέρβασης των εθνικών συνόρων, του σχηματισμού υπερεθνικών ολοκληρώσεων και του ταχύτατου ανοίγματος των εθνικών οικονομιών στο διεθνές εμπόριο. Εάν δεν συντρέχουν οι προαναφερθέντες λόγοι, το οικονομικό σύστημα δεν μπορεί να υπάρξει.

Ο καπιταλιστικός τρόπος παραγωγής, στις σημερινές συνθήκες, μπορεί να επιβιώσει μόνο μέσα από τη διεθνοποίηση των διαδικασιών συσσώρευσης. Όμως, η διεθνοποίηση των οικονομικών σχέσεων δεν σημαίνει κατάργηση των εθνικών συνόρων, αλλά αντίθετα *ενίσχυση της τάσης για ηγεμονία* των πιο αναπτυγμένων οικονομικά χωρών και όξυνση των οικονομικών ανταγωνισμών για το ξαναμοίρασμα των αγορών και των σφαιρών επιρροής (Δ. Κατσορίδας, 1998).

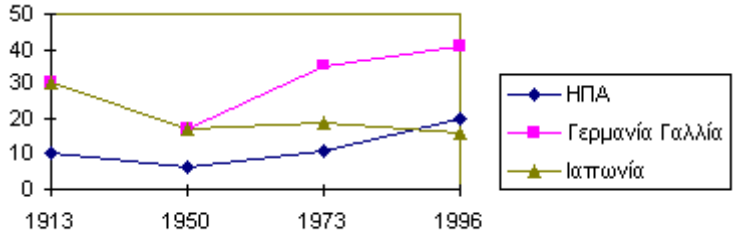
Λαμβάνοντας, συνεπώς, υπόψη όλους αυτούς τους λόγους, είναι δυνατό να διαπιστώσουμε ότι η λεγόμενη "παγκοσμιοποίηση", ως έννοια, σημαίνει κάτι διαφορετικό από την έννοια της *παγκόσμιας αγοράς*, γι' αυτό παραπέμπει και σε διαφορετικά πολιτικά συμπεράσματα. Κατ' αντιστοιχία με τα προηγούμενα μπορούμε να ισχυριστούμε ότι *το οικονομικό σύστημα είναι ένα σύστημα παγκόσμιο, αλλά καθόλου "ολοκληρωμένο" ή "παγκοσμιοποιημένο". Απεναντίας, είναι βαθιά ιεραρχημένο και βασίζεται στις ενδο-καπιταλιστικές αντιφάσεις και συγκρούσεις.*

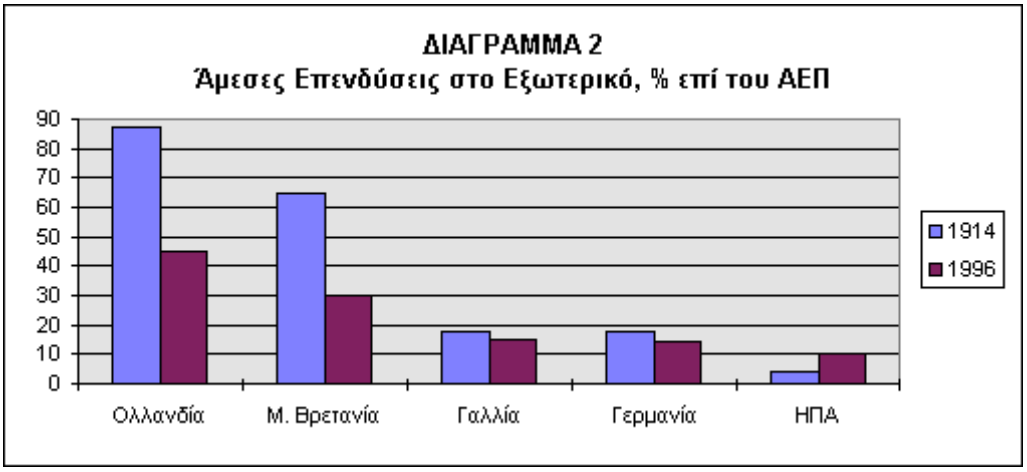
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Ανρι Εμανουελί - Αλαιν Μενκ (1997), *"Σοσιαλδημοκρατία ή σοσιαλφιλελευθερισμός;"*, Η Αυγή, 2 Νοεμβρίου.
- Αμπατζόπουλος Σ. (1998), *"Ο Ο.Π.Ε. και η παγκοσμιοποίηση της αγοράς"*, περιοδικό Εξαγωγές-Ζητήσεις, 13 Μαρτίου.
- Bairoch P. (1996), *"GLOBALIZATION MYTHS AND REALITIES. One century of external trade and foreign investment"*, in Boyer R./Drache D. (Editors), *States Against Markets*, Routledge.
- Καλαφάτης Θ. (1997), *"Παγκοσμιοποίηση και ιστορία"*, Η Εποχή, 8 Ιουνίου.

- Κατσορίδας Δ. (1988), *"Ο μύθος της παγκοσμιοποίησης"*. Υπό έκδοση από την εταιρεία Καμπύλη/ Ρωγμή.
- Ρέτζιναλντ Ντέϊλ (1996), *"''Φυσικός νόμος'' η παγκοσμιοποίηση"*, Η Καθημερινή, 31 Μαρτίου.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1. Σχέση εισαγόμενων/επιτοπίως παραγόμενων προϊόντων, %





ΠΙΝΑΚΑΣ 1

Εξαγωγές εμπορευμάτων ως ποσοστό του ΑΕΠ

(μέσος όρος της τριετίας, εκτός από το 1950)

	Δυτικές αναπτυγμένες χώρες	Η.Π.Α.	Δυτική Ευρώπη	ΕΟΚ (12 μέλη)	Ιαπωνία
1890	**11,7**	**6,7**	**14,9**	**-**	**5,1**
1913	**12,9**	**6,4**	**18,3**	**-**	**12,6**
1929	**9,8**	**5,0**	**14,5**	**-**	**13,6**
1938	**6,2**	**3,7**	**7,1**	**-**	**13,0**
1950	**7,8**	**3,8**	**13,4**	**12,9**	**6,8**
1970	**10,2**	**4,0**	**17,4**	**16,7**	**9,7**
1992	**14,3**	**7,5**	**21,7**	**21,1**	**8,8**

Πηγή: P. Bairoch (1996)

ΠΙΝΑΚΑΣ 2

Μετοχές των ξένων άμεσων επενδύσεων ως ποσοστό του ΑΕΠ

1950	**-**	**4,2**	**-**	**-**
1960	**7,1**	**6,2**	**10,4**	**1,1**
1971	**6,6**	**7,5**	**6,9**	**1,9**
1980	**6,6**	**8,1**	**6,4**	**1,9**
1985	**7,7**	**6,2**	**10,3**	**3,3**
1990	**9,8**	**7,8**	**12,1**	**6,9**
1993*	**11,4**	**8,2**	**15,2**	**6,3**

*Προσωρινά στοιχεία

Πηγή: P. Bairoch (1996).

Για το έτος 1993, τα στοιχεία είναι ελλιπή και οι υπολογισμοί έχουν γίνει με βάση τα στοιχεία των ετών 1990 και 1991.

ΦΟΡΟΣ TOBIN: ΜΙΑ ΕΝΑΛΛΑΚΤΙΚΗ ΠΡΟΤΑΣΗ ΓΙΑ ΤΟΝ ΠΕΡΙΟΣΜΟ ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΚΕΡΔΟΣΚΟΠΙΑΣ

του

Χρήστου Τριανταφύλλου

Η πλήρης ελευθερία στην κίνηση των κεφαλαίων, οι φορολογικοί παράδεισοι και η εκρηκτική αύξηση των κερδοσκοπικών συναλλαγών καταδικάζουν τις διάφορες κυβερνήσεις σε ένα ανταγωνισμό για την προσέλκυση επενδυτών και κεφαλαίων.

Αυτή η πτυχή της παγκοσμιοποίησης που αφορά τις χρηματιστικές συναλλαγές μειώνει όλο και περισσότερο την φορολογητέα ύλη των κρατών λόγω της αυξημένης κινητικότητας του κεφαλαίου με αποτέλεσμα να αυξάνεται κατά την τελευταία εικοσαετία η φορολογική επιβάρυνση του συντελεστή εργασία ή /και να συρρικνώνονται οι δημόσιες δαπάνες, ενώ παράλληλα αυξάνονται οι ανάγκες σε επίπεδο κοινωνικής προστασίας στις αναπτυγμένες χώρες. Κατά καιρούς, διάφορα εθνικά νομίσματα δέχονται καταστροφικές κερδοσκοπικές επιθέσεις, με σοβαρές επιπτώσεις στην πραγματική οικονομία των αντίστοιχων χωρών και αλυσιδωτές επιπτώσεις στην παγκόσμια οικονομία.

Η φορολόγηση των χρηματιστικών εισοδημάτων αποτελεί αναγκαία προϋπόθεση προκειμένου να σταματήσει να μεταφέρεται το φορολογικό βάρος στην εργασία, να περιορισθεί η οικονομική αστάθεια και η διεύρυνση των κοινωνικών ανισοτήτων.

Απαιτούνται επομένως μηχανισμοί αποτρεπτικού χαρακτήρα στην πλήρη ελευθερία μετακίνησης των κεφαλαίων και στην κερδοσκοπία .Ενας από αυτούς είναι και ο **φόρος Tobin** - που φέρει το όνομα του James Tobin, βραβείο Νόμπελ οικονομίας το 1981 - ο οποίος πρότεινε για πρώτη φορά το 1972, μία μορφή φορολόγησης του κεφαλαίου **που αφορά συγκεκριμένα τις κινήσεις κεφαλαίων στην αγορά συναλλάγματος**, με βασικό στόχο τον περιορισμό της κερδοσκοπίας που γίνεται πάνω στα νομίσματα και την αύξηση της αυτονομίας των κυβερνήσεων σε επίπεδο μακροοικονομικής πολιτικής . Πρόκειται για μία πρόταση που επανέρχεται κατά καιρούς στην επικαιρότητα, κυρίως, σε περιόδους νομισματικών κρίσεων (το 1992 και 1993 με τις ευρωπαϊκές νομισματικές κρίσεις, το 1994 με την μεξικανική κρίση , και κυρίως πρόσφατα με την ασιατική κρίση)

Σύμφωνα με την Τράπεζα Διεθνών Συναλλαγών, στις αγορές συναλλάγματος ο όγκος των συναλλαγών έφτανε το 1995 τα **1300 δισ. δολάρια ημερησίως** έναντι 18 δισ. στις αρχές της δεκαετίας του 70. Συγκριτικά, **ο ετήσιος όγκος του διεθνούς εμπορίου σε αγαθά και υπηρεσίες δεν είναι παρά 4300 δισ. δολάρια**. Επιπλέον το 80% των συναλλαγών στην αγορά συναλλάγματος έχουν διάρκεια εφτά ημερών ή λιγότερο, ενώ στις περισσότερες περιπτώσεις οι μετακινήσεις γίνονται μέσα στην ίδια ημέρα. Σύμφωνα με παλαιότερη εκτίμηση της ίδιας Τράπεζας, το 1992 λιγότερο από το 3% του ημερήσιου όγκου στις αγορές συναλλάγματος -1200 δισ. δολάρια- αφορούσε σε συναλλαγές προϊόντων.

Ο φόρος Tobin μπορεί να συμβάλει στην μείωση των διακυμάνσεων των ισοτιμιών και της αστάθειας των αγορών και να αυξήσει την αυτονομία των κυβερνήσεων σε επίπεδο νομισματικής πολιτικής, ενώ παράλληλα τα τεράστια ποσά που διακινούνται ακόμη και αν φορολογηθούν με ένα πολύ μικρό ποσοστό μπορούν να επιφέρουν σημαντικά φορολογικά έσοδα.

Ο Tobin θεωρεί ότι η φορολόγηση των συναλλαγών στις αγορές συναλλάγματος είναι ένας τρόπος να "*εισαχθεί ένας κόκκος άμμου στα γρανάζια εξαιρετικά αποτελεσματικών εργαλείων"*. Ένας φόρος της τάξης του 0,5% επιβαρύνει κυρίως τις βραχυπρόθεσμες επιδρομές στις ξένες αγορές νομίσματος και αυτό το ποσοστό γίνεται μεγαλύτερο όσο μειώνεται η διάρκεια της επιδρομής. Η επιβάρυνση αυτή αντιπροσωπεύει αμελητέα ποσότητα για τις μακροχρόνιες επενδύσεις σε τίτλους ή τις άμεσες επενδύσεις σε άλλες χώρες και είναι εξαιρετικά ισχνή αν συγκριθεί με τα συνήθη εμπορικά κόστη ή το κόστος μεταφοράς για να επηρεάσει αρνητικά το εμπόριο προϊόντων.

Κατά συνέπεια ένα τέτοιο σύστημα έχει το πλεονέκτημα να στρέφεται ενάντια στις βραχυπρόθεσμες μετακινήσεις κεφαλαίων κερδοσκοπικού χαρακτήρα χωρίς να επηρεάζει τις μακροχρόνιες μετακινήσεις, το οποίο όμως απαιτεί μια συναίνεση σε διεθνές επίπεδο δύσκολα επιτεύξιμη, λόγω εμποδίων κυρίως πολιτικής παρά τεχνικής φύσεως. Ο μηχανισμός εμπεριέχει μία ιδέα που έρχεται σε αντίθεση με τις βασικές αρχές του νεοφιλελευθερισμού δηλαδή την μείωση των φόρων, την περαιτέρω απελευθέρωση των χρηματιστηριακών συναλλαγών και γενικότερα των αγορών καθώς και την μείωση του ρόλου του κράτους.

Πρακτικά, ο μηχανισμός του Tobin αφορά την επιβολή ενός φόρου στις αγορές και πωλήσεις νομισμάτων σε παγκόσμιο επίπεδο, με ένα ενιαίο ποσοστό που θα εφαρμόζεται στην πηγή της συναλλαγής, ενώ παράλληλα ένας πολυμερής οργανισμός, όπως το ΔΝΤ ή η Τράπεζα Διεθνών Συναλλαγών, θα ορίζει το ύψος του φόρου, θα επιβλέπει την τήρηση της εφαρμογή του σε εθνικό επίπεδο και θα έχει την δυνατότητα να επιβάλει κυρώσεις στις χώρες που δεν τηρούν το μέτρο.

Στην κριτική της πρότασης του ως μη ρεαλιστικής, ο Tobin παρατηρεί ότι μία άλλη πολυμερής οργάνωση η **GATT**, έχει καταφέρει να υιοθετήσει σε ικανοποιητικό βαθμό κανόνες διεθνούς συμπεριφοράς ακόμη πιο σύνθετους.

Σε ότι αφορά στο επιχείρημα ότι η ύπαρξη φορολογικών παραδείσων αποτελεί εμπόδιο στην επιτυχία του εγχειρήματος, πρέπει να σημειωθεί ότι η μεταφορά κεφαλαίων σε διεθνές επίπεδο είναι σε μεγάλο βαθμό συγκεντρωμένη και ελεγχόμενη από τις κεντρικές τράπεζες, τις οργανωμένες αγορές και τους διεθνείς οργανισμούς συμψηφισμού, με αποτέλεσμα η συνεργασία των φορέων αυτών να είναι σε θέση να μειώσει δραστικά τον ρόλο των φορολογικών παραδείσων. ?πιπλέον, οι χώρες του ΟΟΣΑ έχουν τα μέσα να επιβάλουν την αλλαγή της νομοθεσίας με την εφαρμογή φόρου ποινής στην είσοδο και έξοδο κεφαλαίων από και προς τους φορολογικούς παραδείσους που αποτελούν χώρους φοροδιαφυγής και ξεπλύματος χρήματος

Εκτός από τους αρχικούς στόχους του φόρου **Tobin** - αύξηση στην αυτονομία άσκησης μακροοικονομικής πολιτικής και νομισματική σταθερότητα - ακόμη μεγαλύτερο ενδιαφέρον προκαλεί η ικανότητα του να δημιουργήσει έσοδα για τις κυβερνήσεις σε μια εποχή που δυσκολεύονται να μειώσουν τα ελλείμματα τους και σε μία περίοδο όπου οι διεθνείς οργανισμοί αντιμετωπίζουν σοβαρό πρόβλημα έλλειψης πόρων.

Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι σύμφωνα με μία εκτίμηση της Διάσκεψης των Ηνωμένων Εθνών για το Εμπόριο και την Ανάπτυξη (UNCTD) που βασίζεται στην υπόθεση ότι ο ημερήσιος όγκος συναλλαγών στην αγορά συναλλάγματος ανέρχεται σε 1000 δισ. δολάρια, το προϊόν του φόρου **Tobin** με ποσοστό 1% θα ανερχόταν σε 720 δισ. Δολάρια.

Τα έσοδα του φόρου θα μπορούσαν να εισρέουν σε ένα κοινό Ταμείο που θα το ελέγχει είτε το ΔΝΤ είτε η Παγκόσμια Τράπεζα είτε μία άλλη δημοκρατική δομή υπό των έλεγχο των Ηνωμένων Εθνών και να διατεθούν για διεθνείς σκοπούς (καταπολέμηση της φτώχειας και της επιδείνωσης του περιβάλλοντος, προώθηση της εκπαίδευσης και της υγείας στις φτωχές χώρες κ.λ.π.)

Αξίζει να σημειωθεί ότι η τελευταία έκθεση του Προγράμματος των Ηνωμένων Εθνών για την Ανάπτυξη (UNPD) εκτιμά σε 40 δισ. δολάρια τους αναγκαίους πόρους για την κάλυψη του συνόλου των βασικών αναγκών για τους πληθυσμούς των υπό ανάπτυξη χωρών (τροφή, πόσιμο νερό, υποδομές υγιεινής, εκπαίδευση, υγεία)

Με πρωτοβουλία της Monde Diplomatique δημιουργήθηκε το 1998 από συνδικάτα, οργανώσεις και διάφορα έντυπα ο "σύλλογος για την φορολόγηση των χρηματιστικών συναλλαγών και την βοήθεια προς τους πολίτες" (ATTAC) και έχει ξεκινήσει στην Γαλλία και σε άλλες χώρες της Ευρώπης μία δημόσια συζήτηση - μεταξύ άλλων- σχετικά με τους πρακτικούς τρόπους εφαρμογής του φόρου TOBIN και κυρίως μία σειρά από ενέργειες με στόχο την ευαισθητοποίηση των πολιτών για την άσκηση πίεσης στις διάφορες κυβερνήσεις.

Ο φόρος **Tobin** δεν αποτελεί πανάκεια αλλά εφαλτήριο για μια συνολική μεταρρύθμιση του χρηματιστικού συστήματος και απαιτείται περαιτέρω εμβάθυνση των εργαλείων που θα επιτρέψουν την διαμόρφωση άλλων μέτρων για την επέκταση του φορολογίας και σε άλλες χρηματιστικές πράξεις. Αποτελεί όμως ένα πρώτο βήμα για την οικοδόμηση μιας παγκόσμιας οικονομίας όπου η οικονομική ανάπτυξη θα συμβαδίζει με την κοινωνική δικαιοσύνη και την αναδιανομή του εισοδήματος.

Η ΑΝΑΓΚΗ ΤΗΣ ΓΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΤΟ ΤΙΜΗΜΑ ΤΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

Συμπεράσματα ενός πιλοτικού σεμιναρίου συνδικαλιστικής επιμόρφωσης στο Κλαδικό Ινστιτούτο Εργασίας Επικοινωνιών.

Του Π. Λινάρδου - Ρυλμόν

Όπως έχει συμβεί σε πολλές αντίστοιχες περιπτώσεις, η οργάνωση ενός σεμιναρίου συνδικαλιστικής επιμόρφωσης οδηγεί στο συμπέρασμα ότι πρόκειται για μια δραστηριότητα του Ινστιτούτου Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.-ΑΔΕΔΥ, και των παραρτημάτων του, για την οποία υπάρχει πολύ μεγάλη ζήτηση και επομένως πολύ μεγάλες δυνατότητες επέκτασης και ανάπτυξης.

Βρισκόμαστε σήμερα σε μια περίοδο που χαρακτηρίζεται αφενός από την άνοδο του μορφωτικού επιπέδου των εργαζομένων και κατά συνέπεια των συνδικαλιστών και αφετέρου από την σημαντική διερεύνηση των ζητημάτων που επηρεάζουν τη συνδικαλιστική δράση και την συλλογική διαπραγμάτευση. Η ανάγκη και η δυνατότητα να ανταποκριθούν οι συνδικαλιστές σε αυτές τις απαιτήσεις αποτελεί πλέον κοινό τόπο, όπως επίσης η σημασία που θα έχει η κάλυψη αυτών των αναγκών για την άσκηση της δημοκρατίας στα συνδικάτα και στην κοινωνία. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις ανήκουν στους θεσμούς της κοινωνίας μας, όπου η εκπροσώπηση είναι πιο άμεση, και πιο προσιτή.

Η συνδικαλιστική επιμόρφωση έρχεται επομένως να παίξει ένα στρατηγικό ρόλο, ο οποίος σύμφωνα με όλες τις ενδείξεις είναι ιδιαίτερα επιθυμητός και δημοφιλής.

Αυτό που μπορεί να προβλέψει κανείς με βεβαιότητα είναι ότι η διεύρυνση και μονιμοποίηση της επιμόρφωσης στον συνδικαλιστικό χώρο θα αλλάξουν ριζικά το τοπίο και θα επιτρέψουν την ανανέωση και αναβάθμιση των συνδικαλιστικών στελεχών.

Το σεμινάριο “Εισαγωγή στην Πολιτική Οικονομία” στο Κλαδικό Ινστιτούτο Επικοινωνιών (βλ. Πρόγραμμα) επεδίωξε να περιλάβει μια σειρά εισηγήσεων υψηλού επιπέδου, σε θέματα επίκαιρα πολιτικής οικονομίας και οικονομικής πολιτικής. Στόχος μας ήταν να συνδυαστεί η εισαγωγή στις βασικές έννοιες, με την ανάλυση και εισήγηση επίκαιρων επιλογών πολιτικής (βλ. Πρόγραμμα).

Οι αντιδράσεις των συνδικαλιστών που παρακολούθησαν το σεμινάριο, το χαρακτήρισαν ιδιαίτερα ενδιαφέρον, κυρίως επειδή περιλάμβανε συνθετικές παρουσιάσεις θεμάτων, από την σκοπιά των εργαζομένων, οι οποίες ήταν

συγχρόνως τεκμηριωμένες, έγκυρες και ενταγμένες σε μια ευρωπαϊκή ή διεθνή προσέγγιση.

Κατά την τελευταία συζήτηση αξιολόγησης του σεμιναρίου, έγιναν σημαντικές παρατηρήσεις για το μέλλον. Εκδηλώθηκε έντονο ενδιαφέρον τόσο για εισηγήσεις - μαθήματα σχετικά με βασικές έννοιες και αναλυτικά εργαλεία, όσο και για διεύρυνση της θεματολογίας. Προτάθηκαν θέματα όπως, τα οικονομικά των επιχειρήσεων, τα οικονομικά της εργασίας, το θέμα των σχέσεων προτύπου διακυβέρνησης και οικονομίας, περαιτέρω ανάπτυξη του ασφαλιστικού και των θεμάτων που συνδέονται με το Κράτος - Πρόνοια, περαιτέρω ανάπτυξη του θέματος της παγκοσμιοποίησης, το θέμα της μετοχοποίησης των δημόσιων οργανισμών, το τραπεζικό σύστημα κ.α.

Σχετικά με την οργάνωση του σεμιναρίου, αναφέρθηκε κυρίως η ανάγκη για συνοπτικές γραπτές παρουσιάσεις που μοιράζονται πριν την ημέρα της εισήγησης, αλλά και για απλά εγχειρίδια πολιτικής οικονομίας και για μικρά βιβλία με ορισμούς. Γενικότερα ζητήθηκε να διευρυνθεί ο χρόνος που αφιερώνεται σε τέτοιου είδους σεμινάρια, όσο και ο προβλεπόμενος χρόνος συζήτησης.

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ

Κλαδικό Ινστιτούτο Επικοινωνιών

ΣΕΜΙΝΑΡΙΟ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ

Εισαγωγή στην Πολιτική Οικονομία

Δευτέρα 15-2-99

Παρουσίαση του σεμιναρίου

Πέτρος Λινάρδος - Ρυλμόν, Επιστημονικός Σύμβουλος, ΙΝΕ

Οικονομική μεγέθυνση, εισοδήματα, πληθωρισμός.

Ηλίας Ιωακείμογλου, Επιστημονικός Συνεργάτης, ΙΝ.Ε

Τρίτη 16-2-99

Ανεργία και πολιτικές απασχόλησης

Απόστολος Δεδουσόπουλος, Αναπληρωτής Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου

Τετάρτη 17-2-99

Οικονομική και Νομισματική Ένωση, νομισματική πολιτική και ευρωπαϊκή ολοκλήρωση

Ηλίας Ιωακείμογλου, Επιστημονικός συνεργάτης, ΙΝ.Ε

Πέμπτη 18-2-99

Παγκοσμιοποίηση και εθνικές οικονομικές πολιτικές

Κώστας Βεργόπουλος, Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου

Παρασκευή 19-2-99

Κράτος - Πρόνοιας: κοινωνικές και οικονομικές στρατηγικές

Σάββας Ρομπόλης, Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου, Επιστημονικός Διευθυντής, ΙΝ.Ε

Τρίτη 23-2-99

Οικονομική ανάπτυξη και αγορά χρήματος

Πέτρος Λινάρδος - Ρυλμόν, Επιστημονικός Σύμβουλος, ΙΝ.Ε

Τετάρτη 24-2-99

Τελική συζήτηση και αξιολόγηση του σεμιναρίου

Η εξέλιξη της προσωρινής απασχόλησης στην Ελλάδα

του Γιώργου Κρητικίδη

Προσωρινή ήταν η απασχόληση 230 χιλιάδων ατόμων στην Ελλάδα κατά το 1997. Από αυτά, οι 132 χιλιάδες ήταν άνδρες και οι 97.000 γυναίκες. Με προσωρινή απασχόληση εργάζεται περίπου το 11% των μισθωτών, ενώ αυτό ανέρχεται σε 12% όσον αφορά τις γυναίκες. Είναι φαινόμενο κυρίως των αστικών περιοχών της χώρας, οι οποίες συγκεντρώνουν ποσοστό άνω του 68% του εθνικού συνόλου.

Η προσωρινή απασχόληση συγκεντρώνεται στις ηλικιακές ομάδες μεταξύ 20 και 64 ετών, αν και στις γυναίκες, συγκεντρώνεται στις ηλικιακές ομάδες μεταξύ 20 και 44 ετών. Οι κλάδοι των Κατασκευών, της Μεταποιητικής Βιομηχανίας, των Ξενοδοχείων, των Εστιατορίων και του Εμπορίου απασχολούν άνω του 55% των προσωρινώς εργαζομένων. Πάνω από 60% συγκεντρώνεται στον Τριτογενή τομέα, 31% στον Δευτερογενή τομέα ενώ στον Πρωτογενή τομέα παραγωγής εργάζεται μόνον το 6,5% των προσωρινώς απασχολουμένων.

Τα επαγγέλματα των Ειδικευμένων Τεχνιτών, των Ανειδίκευτων Εργατών κ.λπ. καθώς και όσων αφορούν στην Παροχή Υπηρεσιών και στις Πωλήσεις είναι αυτά που συγκεντρώνουν το 65% της προσωρινής απασχόλησης, ενώ το 20% συγκεντρώνεται στα Επιστημονικά & συναφή επαγγέλματα και στους Υπαλλήλους γραφείου.

Στο διάστημα 1993-1997 η προσωρινή απασχόληση αυξήθηκε περισσότερο από 22.000 άτομα, (με μέσο ετήσιο ρυθμό αύξησης 2,6%), από τα οποία τα 18.000 περίπου είναι γυναίκες (ο μέσος ετήσιος ρυθμός αύξησης της προσωρινής απασχόλησης των γυναικών ανέρχεται σε 5,1%). Οι ηλικίες οι οποίες συμμετέχουν περισσότερο στην αύξηση της προσωρινής εργασίας είναι κυρίως μεταξύ 30–44 ετών.

Κατά τα έτη 1995 και 1996 παρατηρείται η μεγαλύτερη μεταβολή, η οποία επηρεάζει σημαντικά την συνολική αύξηση της περιόδου 1993-1997. Μεγάλη βαρύτητα στην αύξηση έχουν οι Αστικές περιοχές όπου συγκεντρώνεται σχεδόν το σύνολο της μεταβολής 1993-1997 (από την οποία πάνω από το 45% αντιστοιχεί στις λοιπές Αστικές περιοχές, το 38% στη Θεσσαλονίκη και το 15% στο πολεοδομικό συγκρότημα της Αθήνας). Στους άνδρες, το μεγαλύτερο ποσοστό μεταβολής, παρουσιάσθηκε στη Θεσσαλονίκη και είναι χαρακτηριστικό ότι η

μεταβολή της ανδρικής απασχόλησης στις Αστικές περιοχές υπερβαίνει την αύξησης της συνολικής απασχόλησης των ανδρών.

Οι μεταβολές στην προσωρινή απασχόληση, κατά την εν λόγω περίοδο, συντελούνται κυρίως στον Τριτογενή τομέα όπου η αύξηση φθάνει τα 30.000 άτομα περίπου ενώ ο ετήσιος ρυθμός αύξησης φθάνει το 6%. Κατά το 1993, η ποσοστιαία συμμετοχή του τομέα αυτού στην προσωρινή απασχόληση δεν ξεπερνούσε το 55%. Στους κλάδους των Ξενοδοχείων –Εστιατορίων, των Ιδιωτικών νοικοκυριών, της Εκπαίδευσης καθώς και του Εμπορίου συντελούνται οι μεγαλύτερες μεταβολές, ενώ σε όλους τους κλάδους παρατηρούνται αυξήσεις.

Παρά το υψηλό ποσοστό συμμετοχής του Δευτερογενή τομέα στην προσωρινή απασχόληση, αυτό μειώθηκε περισσότερο από 7.500 άτομα, (ετήσιος ρυθμός μείωσης 2,5%), από τα οποία τα 4.800 άτομα ανήκαν στον κλάδο των Κατασκευών.

Όσον αφορά δε τις μεταβολές που συντελούνται κατά την εν λόγω περίοδο στα ατομικά επαγγέλματα, οι αυξήσεις αφορούν κυρίως στους Ανειδίκευτους εργάτες, στους απασχολούμενους στην Παροχή υπηρεσιών & Πωλητές, στα Επιστημονικά κλπ επαγγέλματα καθώς και στους Χειριστές σταθερών Βιομηχανικών εγκαταστάσεων.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1. ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

	1997	1996	1995	1994	1993
ΣΥΝΟΛΟ	**229.631**	**232.270**	**209.586**	**208.696**	**206.942**
14 ετών	64	406	581	562	811
15-19 ετών	12.568	15.285	13.859	12.772	14917
20-24 ετών	42.033	41.609	41.442	39.713	45.967
25-29 ετών	48.196	49.478	47.526	44.648	41.326
30-44 ετών	80.079	78.304	67.498	68.278	65.292
45-64 ετών	45.500	45.753	37.643	41.066	37.490
65 ετών &	1.191	1.435	1.038	1.656	1.137

άνω					

ΑΝΔΡΕΣ

	1997	1996	1995	1994	1993
ΣΥΝΟΛΟ	**132.260**	**138.156**	**122.959**	**131.365**	**127.266**
14 ετών	64	335	581	457	685
15-19 ετών	8.240	9.349	8.487	8.403	9.057
20-24 ετών	21.241	22.477	23.370	23.126	26.812
25-29 ετών	25.123	29.253	25.583	26.663	22.601
30-44 ετών	47.314	46.238	38.600	43.442	41.461
45-64 ετών	29.315	29.488	25.551	28.421	25.957
65 ετών & άνω	962	1.015	789	853	693

ΓΥΝΑΙΚΕΣ

	1997	1996	1995	1994	1993
ΣΥΝΟΛΟ	**97.371**	**94.114**	**86.627**	**77.331**	**79.676**
14 ετών	0	71	0	105	126
15-19 ετών	4.328	5.936	5.372	4.369	5.860
20-24 ετών	20.792	19.132	18.072	16.587	19.155
25-29 ετών	23.073	20.225	21.943	17.985	18.727
30-44 ετών	32.765	32.066	28.898	24.836	23.831
45-64 ετών	16.185	16.265	12.092	12.645	11.533

65 ετών & άνω	229	420	249	803	444

	ΚΑΙ ΤΑ ΔΥΟ ΦΥΛΑ		ΑΝΔΡΕΣ		ΓΥΝΑΙΚΕΣ	
	1993-1997	Μέση Ετήσια Μεταβολή	1993-1997	Μέση Ετήσια Μεταβολή	1993-1997	Μέση Ετήσια Μεταβολή
ΣΥΝΟΛΟ	**22.689**	**2,6%**	**4.994**	**1,0%**	**17.695**	**5,1%**
14 ετών	-747	-47,0%	-621	-44,7%	-126	
15-19 ετών	-2.349	-4,2%	-817	-2,3%	-1.532	-7,7%
20-24 ετών	-3.934	-2,2%	-5.571	-5,7%	1.637	-0,8%
25-29 ετών	6.868	3,9%	2.522	2,7%	4.346	1,4%
30-44 ετών	14.787	5,2%	5.853	3,4%	8.934	4,3%
45-64 ετών	8.010	5,0%	3.358	3,1%	4.652	6,5%
65 ετών & άνω	54	1,2%	269	8,5%	-215	6,4%

Πηγή: Ε.Σ.Υ.Ε. Έρευνα Εργατικού Δυναμικού

Επεξεργασία: ΙΝ.Ε./Γ.Σ.Ε.Ε.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2. Η ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΑ ΑΣΤΙΚΟΤΗΤΑ

ΚΑΙ ΤΑ ΔΥΟ ΦΥΛΑ

	1997	1996	1995	1994	1993
ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ	**229.631**	**232.270**	**209.586**	**208.696**	**206.942**
ΑΣΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	157.062	158.907	149.226	144.855	134.937
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΠΡΩΤΕΥΟΥΣΗΣ	63.755	60.877	61.777	70.489	60.502
ΠΟΛ. ΣΥΓΚ.	24.898	27.481	27.971	18.600	16.402

ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ					
ΛΟΙΠΕΣ ΑΣΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	68.409	70.549	59.478	55.766	58.033
ΗΜΙΑΣΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	29.445	30.328	24.430	26.167	29.103
ΑΓΡΟΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	43.124	43.035	35.930	37.674	42.903

ΑΝΔΡΕΣ

	1997	**1996**	**1995**	**1994**	**1993**
ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ	**132.260**	**138.156**	**122.959**	**131.365**	**127.266**
ΑΣΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	86.850	91.384	84.274	88.430	78.942
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΠΡΩΤΕΥΟΥΣΗΣ	35.009	33.097	33.955	42.589	34.315
ΠΟΛ. ΣΥΓΚ. ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	12.600	16.099	14.360	9.595	8.057
ΛΟΙΠΕΣ ΑΣΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	39.241	42.187	35.959	36.246	36.569
ΗΜΙΑΣΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	17.364	18.119	15.143	16.594	18.895
ΑΓΡΟΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	28.047	28.653	23.543	26.341	29.429

ΓΥΝΑΙΚΕΣ

	1997	**1996**	**1995**	**1994**	**1993**
ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ	**97.371**	**94.114**	**86.627**	**77.331**	**79.676**
ΑΣΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	70.212	67.523	64.952	56.425	55.995
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΠΡΩΤΕΥΟΥΣΗΣ	28.746	27.780	27.822	27.900	26.187
ΠΟΛ. ΣΥΓΚ.	12.298	11.382	13.611	9.005	8.345

ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ					
ΛΟΙΠΕΣ ΑΣΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	29.168	28.362	23.519	19.520	21.464
ΗΜΙΑΣΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	12.081	12.209	9.287	9.573	10.208
ΑΓΡΟΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	15.077	14.382	12.387	11.333	13.474

	ΚΑΙ ΤΑ ΔΥΟ ΦΥΛΛΑ		**ΑΝΔΡΕΣ**		**ΓΥΝΑΙΚΕΣ**	
	1993-1997	**Μέση Ετήσια Μεταβολή**		**Μέση Ετήσια Μεταβολή**		**Μέση Ετήσια Μεταβολή**
ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ	**22.689**	**2,6%**	**4.4994**	**1,0%**	**17.695**	**5,1%**
ΑΣΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	22.125	3,87%	7.908	2,42%	14.217	5,82%
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΠΡΩΤΕΥΟΥΣΗΣ	3.253	1,32%	694	0,50%	2.559	2,36%
ΠΟΛ.ΣΥΓΚ.ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	8.496	11,0%	4.543	11,83%	3.953	10,18%
ΛΟΙΠΕΣ ΑΣΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	10.376	4,20%	2.672	1,78%	7.704	7,97%
ΗΜΙΑΣΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	342	0,29%	-1.531	-2,09%	1.873	4,30%
ΑΓΡΟΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	221	0,13%	-1.382	-1,20%	1.603	2,85%

Πηγή: Ε.Σ.Υ.Ε. Έρευνα Εργατικού Δυναμικού

Επεξεργασία: ΙΝ.Ε./Γ.Σ.Ε.Ε.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3. ΠΟΣΟΣΤΟ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

ΚΑΙ ΤΑ ΔΥΟ ΦΥΛΑ

	1997	1996	1995	1994	1993
ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ	**10,88%**	**11,06%**	**10,17%**	**10,34%**	**10,45%**
ΑΣΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	9,28%	9,43%	9,07%	9,0	8,7%
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΠΡΩΤΕΥΟΥΣΗΣ	6,8%	6,5%	6,7%	7,8%	6,9%
ΠΟΛ. ΣΥΓΚ. ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	11,0%	12,1%	12,9%	8,9%	8,1%
ΛΟΙΠΕΣ ΑΣΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	12,9%	13,5%	11,8%	11,3%	12,1%
ΗΜΙΑΣΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	14,96%	15,73%	12,72%	13,91%	15,14%
ΑΓΡΟΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	19,39%	19,23%	16,12%	16,81%	18,84%

ΑΝΔΡΕΣ

	1997	1996	1995	1994	1993
ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ	**10,20%**	**10,25%**	**9,54%**	**10,22%**	**10,06%**
ΑΣΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	8,62%	8,96%	8,46%	8,92%	8,19%
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΠΡΩΤΕΥΟΥΣΗΣ	6,42%	6,01%	6,23%	7,82%	6,50%
ΠΟΛ. ΣΥΓΚ. ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	9,53%	11,94%	11,13%	7,66%	6,62%
ΛΟΙΠΕΣ ΑΣΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	11,90%	12,63%	11,19%	11,27%	11,64%
ΗΜΙΑΣΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	13,45%	14,14%	11,79%	13,13%	14,17%
ΑΓΡΟΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	17,58%	17,45%	14,30%	15,75%	17,53%

ΓΥΝΑΙΚΕΣ

	1997	1996	1995	1994	1993
ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ	**11,94%**	**11,93%**	**11,23%**	**10,55%**	**11,13%**
ΑΣΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	10,25%	10,16%	10,01%	9,19%	9,37%
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΠΡΩΤΕΥΟΥΣΗΣ	7,34%	7,25%	7,36%	7,79%	7,48%
ΠΟΛ. ΣΥΓΚ. ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	13,09%	12,31%	15,38%	10,73%	10,46%
ΛΟΙΠΕΣ ΑΣΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	14,66%	15,04%	12,88%	11,32%	12,82%
ΗΜΙΑΣΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	17,85%	18,81%	14,59%	15,52%	17,35%
ΑΓΡΟΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	23,99%	24,13%	21,24%	19,94%	22,54%

Πηγή: Ε.Σ.Υ.Ε. Έρευνα Εργατικού Δυναμικού

Επεξεργασία: Ι.Ν.Ε./Γ.Σ.Ε.Ε.

Η εξέλιξη της προσωρινής απασχόλησης στην Ελλάδα

του Γιώργου Κρητικίδη

Προσωρινή ήταν η απασχόληση 230 χιλιάδων ατόμων στην Ελλάδα κατά το 1997. Από αυτά, οι 132 χιλιάδες ήταν άνδρες και οι 97.000 γυναίκες. Με προσωρινή απασχόληση εργάζεται περίπου το 11% των μισθωτών, ενώ αυτό ανέρχεται σε 12% όσον αφορά τις γυναίκες. Είναι φαινόμενο κυρίως των αστικών περιοχών της χώρας, οι οποίες συγκεντρώνουν ποσοστό άνω του 68% του εθνικού συνόλου.

Η προσωρινή απασχόληση συγκεντρώνεται στις ηλικιακές ομάδες μεταξύ 20 και 64 ετών, αν και στις γυναίκες, συγκεντρώνεται στις ηλικιακές ομάδες μεταξύ 20 και 44 ετών. Οι κλάδοι των Κατασκευών, της Μεταποιητικής Βιομηχανίας, των Ξενοδοχείων, των Εστιατορίων και του Εμπορίου απασχολούν άνω του 55% των προσωρινώς εργαζομένων. Πάνω από 60% συγκεντρώνεται στον Τριτογενή τομέα, 31% στον Δευτερογενή τομέα ενώ στον Πρωτογενή τομέα παραγωγής εργάζεται μόνον το 6,5% των προσωρινώς απασχολουμένων.

Τα επαγγέλματα των Ειδικευμένων Τεχνιτών, των Ανειδίκευτων Εργατών κ.λπ. καθώς και όσων αφορούν στην Παροχή Υπηρεσιών και στις Πωλήσεις είναι αυτά που συγκεντρώνουν το 65% της προσωρινής απασχόλησης, ενώ το 20% συγκεντρώνεται στα Επιστημονικά & συναφή επαγγέλματα και στους Υπαλλήλους γραφείου.

Στο διάστημα 1993-1997 η προσωρινή απασχόληση αυξήθηκε περισσότερο από 22.000 άτομα, (με μέσο ετήσιο ρυθμό αύξησης 2,6%), από τα οποία τα 18.000 περίπου είναι γυναίκες (ο μέσος ετήσιος ρυθμός αύξησης της προσωρινής απασχόλησης των γυναικών ανέρχεται σε 5,1%). Οι ηλικίες οι οποίες συμμετέχουν περισσότερο στην αύξηση της προσωρινής εργασίας είναι κυρίως μεταξύ 30–44 ετών.

Κατά τα έτη 1995 και 1996 παρατηρείται η μεγαλύτερη μεταβολή, η οποία επηρεάζει σημαντικά την συνολική αύξηση της περιόδου 1993-1997. Μεγάλη βαρύτητα στην αύξηση έχουν οι Αστικές περιοχές όπου συγκεντρώνεται σχεδόν το σύνολο της μεταβολής 1993-1997 (από την οποία πάνω από το 45% αντιστοιχεί στις λοιπές Αστικές περιοχές, το 38% στη Θεσσαλονίκη και το 15% στο πολεοδομικό συγκρότημα της Αθήνας). Στους άνδρες, το μεγαλύτερο ποσοστό μεταβολής, παρουσιάσθηκε στη Θεσσαλονίκη και είναι χαρακτηριστικό ότι η

μεταβολή της ανδρικής απασχόλησης στις Αστικές περιοχές υπερβαίνει την αύξησης της συνολικής απασχόλησης των ανδρών.

Οι μεταβολές στην προσωρινή απασχόληση, κατά την εν λόγω περίοδο, συντελούνται κυρίως στον Τριτογενή τομέα όπου η αύξηση φθάνει τα 30.000 άτομα περίπου ενώ ο ετήσιος ρυθμός αύξησης φθάνει το 6%. Κατά το 1993, η ποσοστιαία συμμετοχή του τομέα αυτού στην προσωρινή απασχόληση δεν ξεπερνούσε το 55%. Στους κλάδους των Ξενοδοχείων –Εστιατορίων, των Ιδιωτικών νοικοκυριών, της Εκπαίδευσης καθώς και του Εμπορίου συντελούνται οι μεγαλύτερες μεταβολές, ενώ σε όλους τους κλάδους παρατηρούνται αυξήσεις.

Παρά το υψηλό ποσοστό συμμετοχής του Δευτερογενή τομέα στην προσωρινή απασχόληση, αυτό μειώθηκε περισσότερο από 7.500 άτομα, (ετήσιος ρυθμός μείωσης 2,5%), από τα οποία τα 4.800 άτομα ανήκαν στον κλάδο των Κατασκευών.

Όσον αφορά δε τις μεταβολές που συντελούνται κατά την εν λόγω περίοδο στα ατομικά επαγγέλματα, οι αυξήσεις αφορούν κυρίως στους Ανειδίκευτους εργάτες, στους απασχολούμενους στην Παροχή υπηρεσιών & Πωλητές, στα Επιστημονικά κλπ επαγγέλματα καθώς και στους Χειριστές σταθερών Βιομηχανικών εγκαταστάσεων.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1. ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

	1997	1996	1995	1994	1993
ΣΥΝΟΛΟ	**229.631**	**232.270**	**209.586**	**208.696**	**206.942**
14 ετών	64	406	581	562	811
15-19 ετών	12.568	15.285	13.859	12.772	14917
20-24 ετών	42.033	41.609	41.442	39.713	45.967
25-29 ετών	48.196	49.478	47.526	44.648	41.326
30-44 ετών	80.079	78.304	67.498	68.278	65.292
45-64 ετών	45.500	45.753	37.643	41.066	37.490
65 ετών &	1.191	1.435	1.038	1.656	1.137

άνω					

ΑΝΔΡΕΣ

	1997	1996	1995	1994	1993
ΣΥΝΟΛΟ	**132.260**	**138.156**	**122.959**	**131.365**	**127.266**
14 ετών	64	335	581	457	685
15-19 ετών	8.240	9.349	8.487	8.403	9.057
20-24 ετών	21.241	22.477	23.370	23.126	26.812
25-29 ετών	25.123	29.253	25.583	26.663	22.601
30-44 ετών	47.314	46.238	38.600	43.442	41.461
45-64 ετών	29.315	29.488	25.551	28.421	25.957
65 ετών & άνω	962	1.015	789	853	693

ΓΥΝΑΙΚΕΣ

	1997	1996	1995	1994	1993
ΣΥΝΟΛΟ	**97.371**	**94.114**	**86.627**	**77.331**	**79.676**
14 ετών	0	71	0	105	126
15-19 ετών	4.328	5.936	5.372	4.369	5.860
20-24 ετών	20.792	19.132	18.072	16.587	19.155
25-29 ετών	23.073	20.225	21.943	17.985	18.727
30-44 ετών	32.765	32.066	28.898	24.836	23.831
45-64 ετών	16.185	16.265	12.092	12.645	11.533

65 ετών & άνω	229	420	249	803	444

	ΚΑΙ ΤΑ ΔΥΟ ΦΥΛΑ		ΑΝΔΡΕΣ		ΓΥΝΑΙΚΕΣ	
	1993-1997	Μέση Ετήσια Μεταβολή	1993-1997	Μέση Ετήσια Μεταβολή	1993-1997	Μέση Ετήσια Μεταβολή
ΣΥΝΟΛΟ	**22.689**	**2,6%**	**4.994**	**1,0%**	**17.695**	**5,1%**
14 ετών	-747	-47,0%	-621	-44,7%	-126	
15-19 ετών	-2.349	-4,2%	-817	-2,3%	-1.532	-7,7%
20-24 ετών	-3.934	-2,2%	-5.571	-5,7%	1.637	-0,8%
25-29 ετών	6.868	3,9%	2.522	2,7%	4.346	1,4%
30-44 ετών	14.787	5,2%	5.853	3,4%	8.934	4,3%
45-64 ετών	8.010	5,0%	3.358	3,1%	4.652	6,5%
65 ετών & άνω	54	1,2%	269	8,5%	-215	6,4%

Πηγή: Ε.Σ.Υ.Ε. Έρευνα Εργατικού Δυναμικού

Επεξεργασία: ΙΝ.Ε./Γ.Σ.Ε.Ε.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2. Η ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΑ ΑΣΤΙΚΟΤΗΤΑ

ΚΑΙ ΤΑ ΔΥΟ ΦΥΛΑ

	1997	1996	1995	1994	1993
ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ	**229.631**	**232.270**	**209.586**	**208.696**	**206.942**
ΑΣΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	157.062	158.907	149.226	144.855	134.937
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΠΡΩΤΕΥΟΥΣΗΣ	63.755	60.877	61.777	70.489	60.502
ΠΟΛ. ΣΥΓΚ.	24.898	27.481	27.971	18.600	16.402

ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ					
ΛΟΙΠΕΣ ΑΣΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	68.409	70.549	59.478	55.766	58.033
ΗΜΙΑΣΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	29.445	30.328	24.430	26.167	29.103
ΑΓΡΟΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	43.124	43.035	35.930	37.674	42.903

ΑΝΔΡΕΣ

	1997	**1996**	**1995**	**1994**	**1993**
ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ	**132.260**	**138.156**	**122.959**	**131.365**	**127.266**
ΑΣΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	86.850	91.384	84.274	88.430	78.942
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΠΡΩΤΕΥΟΥΣΗΣ	35.009	33.097	33.955	42.589	34.315
ΠΟΛ. ΣΥΓΚ. ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	12.600	16.099	14.360	9.595	8.057
ΛΟΙΠΕΣ ΑΣΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	39.241	42.187	35.959	36.246	36.569
ΗΜΙΑΣΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	17.364	18.119	15.143	16.594	18.895
ΑΓΡΟΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	28.047	28.653	23.543	26.341	29.429

ΓΥΝΑΙΚΕΣ

	1997	**1996**	**1995**	**1994**	**1993**
ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ	**97.371**	**94.114**	**86.627**	**77.331**	**79.676**
ΑΣΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	70.212	67.523	64.952	56.425	55.995
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΠΡΩΤΕΥΟΥΣΗΣ	28.746	27.780	27.822	27.900	26.187
ΠΟΛ. ΣΥΓΚ.	12.298	11.382	13.611	9.005	8.345

ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ					
ΛΟΙΠΕΣ ΑΣΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	29.168	28.362	23.519	19.520	21.464
ΗΜΙΑΣΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	12.081	12.209	9.287	9.573	10.208
ΑΓΡΟΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	15.077	14.382	12.387	11.333	13.474

	ΚΑΙ ΤΑ ΔΥΟ ΦΥΛΛΑ		**ΑΝΔΡΕΣ**		**ΓΥΝΑΙΚΕΣ**	
	1993-1997	**Μέση Ετήσια Μεταβολή**		**Μέση Ετήσια Μεταβολή**		**Μέση Ετήσια Μεταβολή**
ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ	**22.689**	**2,6%**	**4.4994**	**1,0%**	**17.695**	**5,1%**
ΑΣΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	22.125	3,87%	7.908	2,42%	14.217	5,82%
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΠΡΩΤΕΥΟΥΣΗΣ	3.253	1,32%	694	0,50%	2.559	2,36%
ΠΟΛ.ΣΥΓΚ.ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	8.496	11,0%	4.543	11,83%	3.953	10,18%
ΛΟΙΠΕΣ ΑΣΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	10.376	4,20%	2.672	1,78%	7.704	7,97%
ΗΜΙΑΣΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	342	0,29%	-1.531	-2,09%	1.873	4,30%
ΑΓΡΟΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	221	0,13%	-1.382	-1,20%	1.603	2,85%

Πηγή: Ε.Σ.Υ.Ε. Έρευνα Εργατικού Δυναμικού

Επεξεργασία: ΙΝ.Ε./Γ.Σ.Ε.Ε.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3. ΠΟΣΟΣΤΟ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

ΚΑΙ ΤΑ ΔΥΟ ΦΥΛΑ

	1997	1996	1995	1994	1993
ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ	**10,88%**	**11,06%**	**10,17%**	**10,34%**	**10,45%**
ΑΣΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	9,28%	9,43%	9,07%	9,0	8,7%
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΠΡΩΤΕΥΟΥΣΗΣ	6,8%	6,5%	6,7%	7,8%	6,9%
ΠΟΛ. ΣΥΓΚ. ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	11,0%	12,1%	12,9%	8,9%	8,1%
ΛΟΙΠΕΣ ΑΣΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	12,9%	13,5%	11,8%	11,3%	12,1%
ΗΜΙΑΣΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	14,96%	15,73%	12,72%	13,91%	15,14%
ΑΓΡΟΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	19,39%	19,23%	16,12%	16,81%	18,84%

ΑΝΔΡΕΣ

	1997	1996	1995	1994	1993
ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ	**10,20%**	**10,25%**	**9,54%**	**10,22%**	**10,06%**
ΑΣΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	8,62%	8,96%	8,46%	8,92%	8,19%
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΠΡΩΤΕΥΟΥΣΗΣ	6,42%	6,01%	6,23%	7,82%	6,50%
ΠΟΛ. ΣΥΓΚ. ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	9,53%	11,94%	11,13%	7,66%	6,62%
ΛΟΙΠΕΣ ΑΣΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	11,90%	12,63%	11,19%	11,27%	11,64%
ΗΜΙΑΣΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	13,45%	14,14%	11,79%	13,13%	14,17%
ΑΓΡΟΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	17,58%	17,45%	14,30%	15,75%	17,53%

ΓΥΝΑΙΚΕΣ

	1997	1996	1995	1994	1993
ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ	**11,94%**	**11,93%**	**11,23%**	**10,55%**	**11,13%**
ΑΣΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	10,25%	10,16%	10,01%	9,19%	9,37%
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΠΡΩΤΕΥΟΥΣΗΣ	7,34%	7,25%	7,36%	7,79%	7,48%
ΠΟΛ. ΣΥΓΚ. ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	13,09%	12,31%	15,38%	10,73%	10,46%
ΛΟΙΠΕΣ ΑΣΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	14,66%	15,04%	12,88%	11,32%	12,82%
ΗΜΙΑΣΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	17,85%	18,81%	14,59%	15,52%	17,35%
ΑΓΡΟΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	23,99%	24,13%	21,24%	19,94%	22,54%

Πηγή: Ε.Σ.Υ.Ε. Έρευνα Εργατικού Δυναμικού

Επεξεργασία: Ι.Ν.Ε./Γ.Σ.Ε.Ε.