ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ
ΜΗΝΙΑΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ Τεύχος 90, Δεκέμβριος 2002

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

ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ ΓΣΕΕ



◆ 31ο Τακτικό Οργανωτικό Συνέδριο ΓΣΕΕ ◆ Υπογραφή της ευρωπαϊκής συμφωνίας πλαίσιο για την τηλεργασία ◆ Η απασχόληση και η ανεργία το 2002 ◆ Δραστηριότητες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ.

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

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

Τεύχος 90, Δεκέμβριος 2002

ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ

Η διεξαγωγή Οργανωτικού – Καταστατικού Συνεδρίου υπαγορεύτηκε από την ανάγκη επαναπροσδιορισμού δομών και λειτουργιών της Συνομοσπονδίας, προκειμένου στις νέες συνθήκες της οικονομίας, της παραγωγής και των αλλαγών στη διοικητική δομή της χώρας το σ.κ. να ανταποκριθεί στα ποικίλα καθήκοντά και να επιτύχει το μέγιστο δυνατό σε αποτελεσματικότητα. Η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ σ' αυτό το τεύχος παρουσιάζει τις αποφάσεις του 31ου τακτικού – οργανωτικού συνεδρίου της ΓΣΕΕ που διεξήχθη στις 23-24 Νοέμβρη στην Αθήνα. Επιπλέον η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ δημοσιεύει άρθρα σχετικά με την υπογραφή της ευρωπαϊκής συμφωνίας πλαίσιο για την τηλεργασία καθώς επίσης και άρθρο για την απασχόληση και την ανεργία το 2002. Τέλος η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ παρουσιάζει τις δραστηριότητες του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ το τελευταίο διάστημα.

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ • ΜΗΝΙΑΙΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΤΟΥ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

ΕΚΔΟΤΗΣ: Χρήστος Πολυζωγόπουλος • **ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ:** ΤΟ Δ.Σ.ΤΟΥ ΙΝΕ, *Πρόεδρος:* Χρήστος Πολυζωγόπουλος, *Αναπληρωτής Πρόεδρος:* Νώντας Λαμπρακάκης, *Αντιπρόεδρος:* Π. Βούτος, Στ. Λαιμός, Γ. Ποντικός, *Γρ. Οικονομικού:* Κ. Πουπάκης, *Διευθύνων Σύμβουλος* Φ. Φατούρος, *Μέλη:* Α. Βλάχος, Π. Γρατσάνης, Χ. Καλύβας, Ν. Τσιούνης, Α. Μητρόπουλος, Γ. Ντάσης, Δ. Παρλαβάντζας, Λ. Τέσκος, •**ΓΡΑΦΕΙΑ:** Εμμ. Μπενάκη 71Α, Αθήνα 106 81, Τηλ: 210 3327710, 210 3327726, Fax: 210 3304452• **ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ** www.inegsee.gr.• **ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΣΕΛΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΠΑΡΑΓΩΓΗ:** ΚΑΜΠΥΛΗ, Αντιγόνης 60, Τηλ: 210 5156820, Fax: 210 5156811

ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΤΟΥ 31ου ΤΑΚΤΙΚΟΥ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΟΥ-ΚΑΤΑΣΤΑΤΙΚΟΥ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ ΤΗΣ ΓΣΕΕ ΤΗΣ 23-24 ΝΟΕΜΒΡΗ 2002

Εισαγωγή

Η διεξαγωγή Οργανωτικού – Καταστατικού Συνεδρίου υπαγορεύτηκε από την ανάγκη επαναπροσδιορισμού δομών και λειτουργιών της Συνομοσπονδίας, προκειμένου στις νέες συνθήκες της οικονομίας, της παραγωγής και των αλλαγών στη διοικητική δομή της χώρας το σ.κ. να ανταποκριθεί στα ποικίλα καθήκοντά του και να επιτύχει το μέγιστο δυνατό σε αποτελεσματικότητα.

Με δεδομένο ότι σημαντικό ζητούμενο είναι η μαζικοποίηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων θεωρούμε ότι, η ενίσχυση των δομών τους, η αποτελεσματικότητα στη δράση τους και ο σταθερός προσανατολισμός τους στην υπεράσπιση των συμφερόντων των εργαζομένων, αποτελούν τους βασικούς συντελεστές της επιτυχίας του στόχου.

Το 31ο Συνέδριό μας έρχεται να απαντήσει ως προς τα επιδιωκόμενα, με 3 τρόπους:

- Πολιτικο-συνδικαλιστικό
- Οργανωτικό
- Καταστατικό

Στο Συνέδριο αυτό δεν επιδιώκεται η καταγραφή των συσχετισμών και η τυπική άθροιση που θα δώσουν τις απαιτούμενες πλειοψηφίες από το νόμο και το καταστατικό.

Επιδιώκουμε έναν ειλικρινή και γόνιμο απολογισμό της 12ετούς πορείας από το 26ο Οργανωτικό – Καταστατικό Συνέδριό μας, με τρόπο που θα ανιχνεύει τα λάθη, τις παραλείψεις που μας οδήγησαν σε μηδενική σχεδόν υλοποίηση των αποφάσεών του και θα επαναοριοθετεί –στις νέες συνθήκες τις απαιτούμενες μεταβολές.

Επιλέγουμε συνειδητά τον ανοικτό διάλογο και την πολιτική συμφωνία ευρύτερων δυνάμεων ως τη μόνη δυνατότητα να επιτευχθούν οργανωτικοί στόχοι. Τα διοικητικά μέτρα βρίσκονται εκτός των επιλογών μας γιατί όχι μόνο δεν αποδίδουν αλλά ναρκοθετούν το επιδιωκόμενο κλίμα διαλόγου και συνεννόησης ανάμεσα στις παρατάξεις, ανάμεσα στις Ομοσπονδίες και ανάμεσα στα Εργατικά Κέντρα.

Αυτή η επιδιωκόμενη συμφωνία αποτελεί το ένα σκέλος της απάντησης του Συνεδρίου στην επανατοποθέτηση ζητημάτων του 26ου Συνεδρίου.

Το άλλο είναι η συμφωνία ότι στις νέες συνθήκες απαιτείται το εργατικό συνδικαλιστικό κίνημα να αναζητήσει νέους δρόμους οργάνωσης και δράσης οι οποίοι θα είναι ελκτικοί για τους εργαζόμενους και ιδιαίτερα τους νέους και τις γυναίκες, ώστε να ενταχθούν και στις γραμμές των συνδικάτων.

Οφείλουμε να αναλάβουμε πρωτοβουλίες οι οποίες θα υπερβαίνουν τον «παθητικό» τρόπο μαζικοποίησης των συνδικάτων ο οποίος με άξονα την αυτοοργάνωση ή την πύκνωση υπαρχουσών δομών έδωσε αποτελέσματα τις 2 πρώτες δεκαετίες της μεταπολιτευτικής περιόδου, όμως πλέον έφτασε στα όριά του.

Απαιτούνται ενεργές πολιτικές μαζικοποίησης οι οποίες – χωρίς να εγκαταλείπονται οι παραδοσιακές μέθοδοι και δομές – θα οδηγούν στη δημιουργία νέων δομών, στην προσέλκυση νέων μελών εκεί όπου πραγματικά «μπορούμε να τους βρούμε» και όχι εκεί που νομίζαμε στο παρελθόν ότι έπρεπε να τους βρούμε.

Παράλληλα πρέπει να κινηθούμε και να αποκτήσουμε ουσιαστικές σχέσεις με τους εν δυνάμει εργαζόμενους ΑΠΟ ΤΩΡΑ. Με καμπάνιες στα Λύκεια (Ενιαία και Επαγγελματικά) στις ανώτερες και ανώτατες σχολές, στα ΤΕΕ και όπου αλλού μπορούμε – οφείλουμε να παρέμβουμε και να κερδίσουμε νέους στις γραμμές μας.

Τέτοιες δράσεις οφείλουμε ν' αναλάβουμε με όποιο κόστος. Εκεί που «γηρασμένοι» μηχανισμοί αδυνατούν ν' ανταποκριθούν πρέπει να τους αντικαταστήσουμε. **Να προετοιμάσουμε και να εκπαιδεύσουμε τους εργαζόμενους στις συνδικαλιστικές οργανώσεις για ένα πλέον ενεργό ρόλο στην ενίσχυση των συνδικάτων απ' αυτόν του τυπικού διεκπεραιωτή που σήμερα είναι.**

- Δημιουργία Σχολής Συνδικαλιστικών Στελεχών.
- Να επιχειρήσουμε να συναντηθούμε και να οργανώσουμε τους εργαζόμενους, όπου αυτοί μπορούν και όχι όπου εμείς θέλουμε!
- Να διερευνήσουμε – και όχι στα λόγια – τη δυνατότητα διεπαγγελματικών σωματείων σε τοπικό επίπεδο (πχ Δήμοι ή άλλες διοικητικές διαιρέσεις). Αυτή η δομή παρά τα προβλήματα που περικλείει ενδεχομένως απαντά στην ανάγκη να προσεγγίσουμε τους εργαζόμενους στα μικρά καταστήματα και μονάδες παραγωγής που αποτελούν το 90% της επιχειρηματικής δραστηριότητας στη χώρα μας.

Αυτονόητο είναι πως αυτές οι πρωτοβουλίες απαιτούν συμφωνία όλων χωρίς αγκυλώσεις και κυρίως χωρίς καχυποψίες και άγχη αλλοίωσης των υπαρκτών συσχετισμών.

Προς τούτο – και όχι μόνο – απαιτείται η ταχεία εφαρμογή του συνδικαλιστικού βιβλιαρίου για το οποίο ο νόμος προβλέπει, αποφάσεις έχουν ληφθεί, αλλά 2 δεκαετίες δεν έχει γίνει τίποτα.

Η τεχνολογική πρόοδος επιτρέπει πλέον να μιλούμε για συνδικαλιστική ταυτότητα με μοναδικό αριθμό μητρώου με την οποία θα διασφαλίζονται οι αρχές της διαφάνειας και της γνήσιας αντιπροσώπευσης ενώ παράλληλα θα είναι και πολύτιμο «εργαλείο» για την ανάπτυξη και άλλων υπηρεσιών των συνδικαλιστικών οργανώσεων προς τα μέλη τους αλλά και της μαζικής – ενεργούς παρέμβασης στο καταναλωτικό κίνημα.

Πρέπει ν' αποτελέσει απόφαση του 31ου Συνεδρίου η εισαγωγή της συνδικαλιστικής ταυτότητας και να τεθεί **αυστηρό** χρονοδιάγραμμα εφαρμογής με αυστηρές «νότες» τόσο για τη Συνομοσπονδία όσο και για τις οργανώσεις μέλη της.

ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΑΝΑΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗ

Με γνώμονα τις αποφάσεις και του 26ου Συνεδρίου μας βασικοί στόχοι της οργανωτικής ανασυγκρότησης πρέπει να είναι:

1. Άρση του πολυκερματισμού και της πολυδιάσπασης των δομών του ΣΚ.

2. Δημιουργία ευέλικτων και αποτελεσματικών δομών οι οποίες θα αντιστοιχούνται στο νέο παραγωγικό – οικονομικό μοντέλο που διαμορφώνεται.

3. Μέριμνα συντονισμού των οργανώσεών μας προκειμένου να επιτυγχάνεται η βέλτιστη παρουσία του ΣΚ στις νέες διοικητικές δομές της χώρας εκεί όπου λαμβάνονται πολλές και σπουδαίες αποφάσεις για την ανάπτυξη. Αποφάσεις οι οποίες κατά τεκμήριο επηρεάζουν όλους τους εργαζόμενους με τις επιπτώσεις τους. Ασφαλώς ο συντονισμός αυτός θα πρέπει να οδηγεί σε συλλογικότητες που θα έχουν ισχύ έναντι των σημερινών ατομικών παρεμβάσεων.

4. Αυτοτέλεια στην διαχείριση των οικονομικών των συνδικάτων με στόχο την απαγκίστρωση από τις κρατικές παρεμβάσεις ώστε να κατακτηθεί σταδιακά η πλήρης οικονομική αυτοδυναμία του ΣΚ.

5. Να συζητηθεί το νομικό πλαίσιο που διέπει το ΣΚ και να προσδιοριστεί χρόνος επανεξέτασης της πορείας της ανασυγκρότησης (προτείνεται η 5ετία).

Απαραίτητη αρχή που καθορίζει – διαπερνά την κάθε προσπάθεια ανασυγκρότησης είναι το τετράπτυχο:

- ✓ Ένα σωματείο στο εργοστάσιο και στον κλάδο παραγωγής.
- ✓ Μία Ομοσπονδία ανά κλάδο παραγωγής ή τομέα οικονομικής δραστηριότητας.
- ✓ Ένα εργατικό κέντρο σε κάθε νομό.
- ✓ Μία τριτοβάθμια οργάνωση των εργαζομένων.

Χωρίς διοικητικά μέτρα, χωρίς «δουλείες», χωρίς να προχωρά τίποτα αν δεν υπάρχει κατανόηση – συμφωνία και συναίνεση και με μόνον πειθώ και διάλογο να οδηγηθούμε:

- Σε απεγκλωβισμό των συνδικάτων από την αυστηρή λογική της εξειδίκευσης και του περιορισμένου κλάδου παραγωγής.
- Σε οργανωτική διάταξη αντιστοιχισμένη στις νέες συνθήκες ευρύτερων παραγωγικών τομέων.

ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗ

1. Η ΓΣΕΕ προωθεί την ιδέα της ενιαίας τριτοβάθμιας οργάνωσης ΟΛΩΝ των εργαζομένων. Προκειμένου να ωριμάσουν οι συνθήκες μέσω του κοινού «βηματισμού» συναποφασίζουμε με την ΑΔΕΔΥ για τη συγκρότηση ΕΘΝΙΚΟΥ ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΙΚΟΥ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ (ή Συνδικαλιστικό Κογκρέσο) ισομερούς και ισότιμης σύνθεσης το οποίο θα διερευνά και θ' αποφασίσει στρατηγικές επιλογές, προτεραιότητες και μεγάλης εμβέλειας τακτικές επιλογές του ΣΚ.
   - Μετά από απόφαση των διοικήσεων των δύο οργανώσεων θα συγκροτούνται και κοινές γραμματείες σε τομείς όπου εκτιμάται ότι υπάρχει ανάγκη και δυνατότητα σύμπλευσης.



- Επιδιώκεται η ενιαία έκφραση στις διεθνείς σχέσεις και στα Ευρωπαϊκά όργανα συμμετοχής.
- Αναπτύσσονται ανάλογες πρακτικές συνεννόησης και σύμπλευσης σε τοπικό, νομαρχιακό και περιφερειακό επίπεδο.
- Αναλαμβάνονται αμέσως κοινές πρωτοβουλίες στους Τομείς Υγείας, Παιδείας και Πολιτισμού.

2. Σε κάθε μία από τις 13 Περιφέρειες της χώρας – ή όπως κάθε φορά αρθρώνεται η περιφερειακή δομή – δημιουργείται ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΟ ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ. Η σύνθεσή του καθορίζεται με ισότιμη και ισάριθμη συμμετοχή μετά από πρόταση των Εργατικών Κέντρων κάθε περιφέρειας και μετά από απόφαση της ΕΕ της ΓΣΕΕ που μεριμνά για την εκπροσώπηση όλων των τάσεων του ΣΚ χωρίς παραταξιακές αυτοδυναμίες.
Έργο του Συμβουλίου είναι:

- Συντονισμός της δράσης του ΕΚ της Περιφέρειας σε ζητήματα κεντρικού συνδικαλιστικού ενδιαφέροντος τα οποία προωθούνται από τη ΓΣΕΕ.
- Συλλογική επεξεργασία και συντονισμός της δράσης σε ζητήματα περιφερειακού χαρακτήρα όπως:

  ✧ Περιεχόμενο περιφερειακής ανάπτυξης.
  ✧ Ανάπτυξη πρωτοβουλιών σε περιφερειακό επίπεδο.
  ✧ Ανάδειξη των συγκριτικών πλεονεκτημάτων κάθε νομού.
  ✧ Δράσεις με αναπτυξιακό- περιφερειακό περιεχόμενο (οικιστικό, υγεία, εκπαίδευση, πολιτισμός, απασχόληση κ.α.).

3. Σε κάθε νομό που υπάρχουν πέραν του ενός ΕΚ συγκροτείται το ΝΟΜΑΡΧΙΑΚΟ ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ (με το πλέον αντιπροσωπευτικό) μετά από πρόταση των Εργατικών Κέντρων και απόφαση της ΕΕ της ΓΣΕΕ η οποία μεριμνά για την ισότιμη και ισομερή σύνθεσή τους και την εξασφάλιση έκφρασης όλων των τάσεων του ΣΚ στο Νομό.
Έργο του Συντονιστικού Συμβουλίου είναι:

- Ο συντονισμός δράσης των ΕΚ του νομού σε ζητήματα τοπικού ή εθνικού ενδιαφέροντος.
- Η έναρξη οργανωμένου διαλόγου και προσπαθειών προκειμένου να αρθούν εμπόδια και οι οργανώσεις οικειοθελώς να οδηγηθούν σε ενοποίηση με την προσφορότερη μέθοδο και με εξασφάλιση κατακτημένων υποδομών.

4. Σε κάθε κλάδο παραγωγής ή ευρύτερο τομέα οικονομικής δραστηριότητας που λειτουργούν περισσότερες της μίας Ομοσπονδίες συγκροτείται ΚΛΑΔΙΚΟ ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ.

Θα υπάρξει καθορισμός των Ομοσπονδιών που θα συναποτελούν - συμμετέχουν στο συντονιστικό συμβούλιο από τη ΓΣΕΕ

αφού ληφθούν υπόψη οι αποφάσεις του 26ου Συνεδρίου, οι προτάσεις που τώρα έχουν υποβληθεί και κυρίως η έκφραση της θέλησης των ιδίων των οργανώσεων.

Ο καθορισμός αυτός θα οριστικοποιηθεί με συνεκτίμηση των αποφάσεων του 26ου Συνεδρίου, της θέλησης των Οργανώσεων η οποία γραπτά θα υποβληθεί στη διοίκηση της ΓΣΕΕ, η οποία θα διαμορφώσει με απόφασή της την οριστική πρόταση.

Η σύνθεση του συμβουλίου θα γίνεται ύστερα από πρόταση των Ομοσπονδιών με απόφαση της ΓΣΕΕ η οποία θα εξασφαλίζει την ισομερή και ισότιμη συμμετοχή τους, και την έκφραση όλων των υπαρκτών συνδικαλιστικών δυνάμεων στο χώρο αυτό.

Το συμβούλιο συντονίζει τη δράση των Ομοσπονδιών για θέματα κλαδικού ενδιαφέροντος και αποτελεί «βήμα διαλόγου και συνεννόησης με στόχο την εξεύρεση τρόπων ενοποίησής τους».

Το συνέδριό μας διακηρύσσει την ανάγκη για οργανωτικό και καταστατικό «άνοιγμα» των Ομοσπονδιών μελών της ΓΣΕΕ, οι οποίες συγκροτήθηκαν παλαιότερα με βάση επιχειρηματικές μονάδες μονοπωλιακού χαρακτήρα (πχ ΟΜΕ-ΟΤΕ, ΓΕΝΟΠ-ΔΕΗ, κα). Η προσαρμογή αυτή είναι απαραίτητη προκειμένου να ενταχθούν στους κόλπους τους οι σύλλογοι εργαζομένων σε νέες κυρίως ιδιωτικές – επιχειρηματικές μονάδες που δημιουργήθηκαν ή θα δημιουργηθούν λόγω των αλλαγών που συντελούνται στην οικονομία της χώρας.

ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΖΕΤΑΙ ΚΑΙ ΑΠΟΦΑΣΙΖΕΤΑΙ ΟΤΙ:

Α. Τα συμβούλια των παρ. 2,3 και 4 κατ' ουδένα τρόπο δεν αποτελούν ενδιάμεσα όργανα στη δομή του ΣΚ αλλά υποβοηθητικές επιτροπές για το συντονισμό της δράσης και λειτουργίας, ως φόρουμ διαλόγου για την ενοποίηση των οργανώσεων. Οι υπάρχουσες δομές του ΣΚ είναι αυτοτελείς και η λειτουργία τους δεν υποκαθίσταται από τα συντονιστικά συμβούλια.

Β. Χρονικός ορίζοντας της ανασυγκρότησης είναι η 5ετία (αφορά και στο συνδικαλιστικό βιβλιάριο).

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΥΤΟΤΕΛΕΙΑ

1. Διακηρύσσουμε την απαίτησή μας να εισπράττονται από τους εργοδότες οι συνδικαλιστικές συνδρομές από όλους τους εργαζόμενους – πλην όσων υποβάλλουν αρνητική δήλωση- και να καταβάλλονται συγκεντρωτικά στις συνδικαλιστικές οργανώσεις.

2. Διεκδικούμε την αύξηση των πόρων για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις που διαχειρίζεται η Εργατική Εστία από 25 σε 30% του συνολικού προϋπολογισμού της.

3. Θεωρούμε απαραίτητο και ζητάμε από τη πολιτεία να νομοθετήσει ότι τους πόρους της ΟΕΕ για τη λειτουργία των συνδικάτων πρέπει να τους διαχειρίζονται οι εργαζόμενοι. Προτείνεται η λειτουργία ειδικού λογαριασμού στα πλαίσια του ΟΕΕ και του δημοσίου λογιστικού, τον οποίο διαχειρίζεται διαπαραταξιακή επιτροπή.

Ο λογαριασμός αυτός λειτουργεί στη βάση κανονισμού που εξασφαλίζει διαφάνεια και ισότιμη πρόσβαση των οργανώσεων στις πηγές χρηματοδότησης.

ΚΑΤΑΣΤΑΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΕΣ

ΑΡΘΡΟ 19ο

- Στην παρ.2 διαγράφονται οι εξής λέξεις: «..... αφού διαπιστώσει πως υπάρχουν οι προϋποθέσεις εκλογιμότητας....»
  Η Εφ.Επιτροπή δεν έχει δικαίωμα καθόσον όλοι οι σύνεδροι που έχουν νομιμοποιηθεί έχουν αυτοδίκαια το δικαίωμα του εκλέγεσθαι.

- Στην παρ.4 στ.ε απαλείφονται οι φράσεις «..... και ο αριθμός των αντιπροσώπων που δεν καλύπτεται....» και «....ή έχουν εκλέξει έναν αντιπρόσωπο....»
  Οι φράσεις αυτές έχουν τεθεί εκ παραδρομής λόγω σύγχυσης με τις δευτεροβάθμιες οργανώσεις που εκλέγουν αντιπροσώπους για τη ΓΣΕΕ.

ΑΡΘΡΟ 22ο

- Στην παρ.4α το σημείο (η) διαμορφώνεται –αντικαθίσταται με «Γραμματέα Ευρωπαϊκών Υποθέσεων».
- Στο τέλος της ιδίας παρ. προστίθεται:
  ιδ/ Γραμματέα Ατομικών και Κοινωνικών Δικαιωμάτων
  ιε/ Γραμματέα Οικονομικών μεταναστών
  ιστ/ Γραμματέα Ανέργων
  ιζ/ Γραμματέα Καταναλωτικού Κινήματος.

Με απόφαση της Διοίκησης της ΓΣΕΕ μπορούν να καταργούνται γραμματείες / γραμματείς εφόσον δεν υπάρχει αντικείμενο ή καλύπτεται από άλλη λειτουργία όπως και να συγκροτούνται γραμματείες/ γραμματείς για την ενίσχυση των παρεμβάσεων της ΓΣΕΕ.

- Προσοχή: Το συνέδριο συμφωνεί με την επέκταση των αρμοδιοτήτων της Γραμματείας Αθλητισμού-Πολιτισμού με ζητήματα που αφορούν στην Ολυμπιάδα του 2004.

ΑΡΘΡΟ 27ο

- Η παρ.1 αναδιατυπώνεται ως εξής:

  1. Επιμελείται την Οργάνωση του Πανελλαδικού Συνεδρίου, του Γενικού Συμβουλίου, καθώς και των συνεδρίων των οργανώσεων μελών της ΓΣΕΕ.

ΑΡΘΡΟ 41ο

- Καταργείται.

Ακολούθως επαναριθμούνται τα επόμενα άρθρα και αναδιατυπώνεται το άρθρο 44ο (43ο με τη νέα αρίθμηση) ως εξής:

ΑΡΘΡΟ 44ο (43ο)

Μετά τη φράση ..... Δεκέμβρη 1990 στο Ν. Φάληρο προστίθεται:

«.... Και από το 31ο τακτικό, Πανελλαδικό Συνέδριο της ΓΣΕΕ που έγινε στις 23/24 Νοέμβρη του 2002 στη Βουλιαγμένη».



Η ΥΠΟΓΡΑΦΗ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ "ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ ΠΛΑΙΣΙΟ" ΓΙΑ ΤΗΝ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ[1]

(άρθρο 139 της Συνθήκης για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας)

Γιώργου Ρωμανιά

Α. ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΗ ΣΗΜΕΙΩΣΗ

Η τηλεργασία αποτελεί μια (νέα) μορφή εργασίας που περιλαμβάνεται στον κατάλογο της ευρύτερης κατηγορίας των μορφών απασχόλησης του «Τομέα της Τεχνολογίας της Πληροφορίας και της Επικοινωνίας» (*Information and Communication Technology -ICT- sector).* Οι νέες αυτές μορφές απασχόλησης *φαίνεται να απομακρύνονται, στην πρακτική τους εφαρμογή, από τα παραδεδεγμένα μοντέλα εργασιακών σχέσεων και να διαφοροποιούν τους όρους παροχής της εργασίας αλλά και τους θεσμούς διαφύλαξης των κοινωνικών και οικονομικών δικαιωμάτων των εργαζομένων.*

Συγκεκριμένες προσπάθειες διερεύνησης των τάσεων που προδιαγράφουν και ισχυροποιούν οι νέες αυτές μορφές απασχόλησης, έχουν, ήδη, αναληφθεί και προωθηθεί από πολλές και ανόμοιες πλευρές. Ο ΟΟΣΑ, το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο των Εργασιακών Σχέσεων *(EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS OBSERVATORY - EIRO)* αλλά και το *ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ*, έχουν επιχειρήσει να προσεγγίσουν το θέμα, με αποκλίνουσες, σε κάποιο, επιτρεπτό, πάντως, βαθμό επιδιώξεις.

Από την επισκόπηση των συμπερασμάτων των προσεγγίσεων του ΟΟΣΑ, του EIRO και του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, ανακύπτουν *σοβαρότατα ερωτήματα* που εκκινούν *από το χώρο παροχής της εργασίας και φθάνουν μέχρι το επίπεδο διαμόρφωσης νέων κοινωνικο-οικονομικών συνθηκών στο ευρύτερο θεσμικό και λειτουργικό πλαίσιο* των ευρωπαϊκών (και όχι μόνον) κρατών μελών της Ε.Ε.

Το *πρώτο ερώτημα* που ανακύπτει σχετίζεται με *τη φύση της σύμβασης τηλεργασίας*. Αποτελεί αυτή η σύμβαση *κάτι διαφορετικό σε σχέση με τη γνωστή σύμβαση εργασίας η όχι;* Αν όχι, τότε γιατί, στην πράξη παρατηρούνται *φαινόμενα υποκατάστασης της παραδοσιακής σύμβασης εργασίας με συμβάσεις εργολαβίας και πρακτικές*

[1] *Το κείμενο αποτέλεσε εισήγηση του εκπροσώπου του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ Γιώργου Ρωμανιά στο 15ο εθνικό συνέδριο της Ελληνικής Εταιρίας Επιχειρησιακών Ερευνών την 1.11.2002, με θέμα: "Σύγχρονη τεχνοκρατική κοινωνία και απασχόληση".*

μετατροπής της συλλογικής ρύθμισης των τηλεργασιακών σχέσεων, με ατομικές συμβάσεις εργασίας (βλ. στη συνέχεια συμπεράσματα έρευνας ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ);

Στο πρώτο αυτό ερώτημα προστίθενται και τα συναφή:

Διατηρεί ο τηλεργαζόμενος *τα ίδια οικονομικά, εργασιακά, κοινωνικο-ασφαλιστικά και συνδικαλιστικά δικαιώματα* που έχουν και οι αντίστοιχοι συνάδελφοί του, οι απασχολούμενοι στις παραδοσιακές μορφές απασχόλησης; Δικαιούται της *ετήσιας κανονικής άδειας;* Υπακούει σε *κανονικό ωράριο εργασίας;* Προστατεύεται σύμφωνα με τους *κανόνες υγιεινής και ασφάλειας* και αν ναι, *με ποιες εγγυήσεις και ποια διαδικασία;* Παραμένει *μέλος των εργατικών συνδικάτων,* μετέχει στις διαδικασίες και τις ψηφοφορίες τους, διατηρεί το δικαίωμα του εκλέγεσθαι, αντιπροσωπεύεται σ' όλα τα όργανα εκπροσώπησης των εργαζομένων, *προσμετράται η ψήφος του για το σχηματισμό των ποικίλων πλειοψηφιών* που απαιτούνται, από την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία, για τη λήψη των αποφάσεων των συνδικάτων, των Συμβουλίων Εργαζομένων και των λοιπών οργάνων συλλογικής εκπροσώπησης; Με ποιο τρόπο αντιμετωπίζεται το πρόβλημα της *αποφυγής της απομόνωσης των τηλεργαζόμενων* και της διασφάλισης σ' αυτούς της δυνατότητας διαρκούς επικοινωνίας και πληροφόρησης για τα συμβαίνοντα στην Επιχείρηση; Σε σχέση με τις ευκαιρίες επαγγελματικής εκπαίδευσης, κατάρτισης και επανακατάρτισης των απασχολούμενων της Επιχείρησης, πως αυτές οι δυνατότητες και ευχέρειες μπορούν να κατοχυρωθούν και εφαρμοσθούν για τους τηλεργαζόμενους;

Αναδύεται, όμως, και μια *δεύτερη σειρά ερωτημάτων* που σχετίζεται με την αναγνώριση και αντιμετώπιση των νέων και ειδικών προβλημάτων που αντιμετωπίζει ο τηλεργαζόμενος. Ερωτημάτων που ανακύπτουν από τις *ειδικότερες συνθήκες απασχόλησής του.* Οι ειδικότερες αυτές συνθήκες οδηγούν στη διαδικασία μιας νέας, άγνωστης μέχρι σήμερα, πρακτικής και στη συνακόλουθη δημιουργία μιάς αντίστοιχης *«κουλτούρας απασχόλησης»* που συνεπάγεται την ανατροπή η έστω τη σοβαρή μεταβολή του ευρύτερου θεσμικού και λειτουργικού πλαισίου οργάνωσης και εξέλιξης των κοινωνιών μας.

Στη δεύτερη αυτή σειρά ερωτημάτων, *κυριαρχεί η αναζήτηση του τρόπου αποφυγής της μετατροπής του τηλεργαζόμενου σε ένα απλό και πάντως, απρόσωπο γρανάζι μιάς παραγωγικής μηχανής*. Πως θα αποφευχθεί η αυτόματη *σύμμιξη της καθημερινής του προσωπικής και οικογενειακής ζωής, με τις εργασιακές του δεσμεύσεις και υποχρεώσεις;* Πως δεν θα επιτραπεί *η σύγχυση ανάμεσα στον οικιακό χώρο ανάπαυσης, χαλαρώματος και ανάπτυξης της προσωπικότητας του, με τον εργασιακό χώρο, όταν η παροχή της οφειλομένης εργασίας γίνεται μέσα στο σπίτι του τηλεργαζόμενου*, ιδίως, σήμερα, με τον περιορισμένο οικιακό χώρο που διαθέτουν για τις οικογένειες τους οι εργαζόμενοι; Πως θα διασφαλισθεί η δυνατότητα του τηλεργαζόμενου *να χρησιμοποιεί ένα μέρος του χρόνου του για τον εαυτό του και την οικογένειά του και να αποτραπεί η συνολική αφομοίωση του χρόνου του στην διεξαγωγή των επαγγελματικών του υποχρεώσεων;*

Είναι φανερό, ότι, η απλή επισκόπηση:

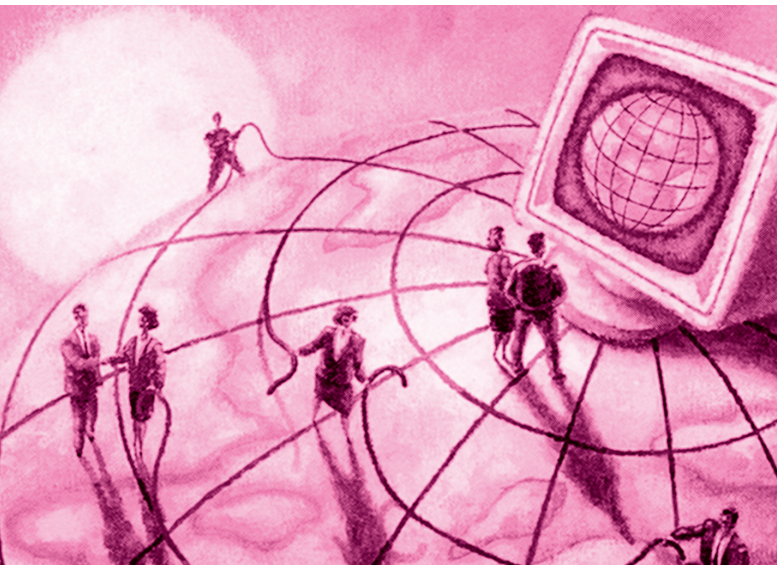
- των καταγραφομένων *πρακτικών υποκατάστασης* των συλλογικών ρυθμίσεων με ατομικές συμβάσεις εργασίας και

- της παρατηρούμενης *σύγχυσης* του οικιακού με τον εργασιακό *χώρο* με την παράλληλη σύγχυση *του χρόνου εργασίας με το χρόνο ανάπαυσης, αναψυχής και ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας* του τηλεργαζόμενου,

- σε συνδυασμό και με τη *ραγδαία επέκταση* των νέων μορφών απασχόλησης,

απεικονίζει ένα *διαφορετικό συνολικό κοινωνικο-οικονομικό αλλά και πολιτικό περιβάλλον* για το άμεσο μέλλον. Ένα περιβάλλον που διασπά τα όρια των εργασιακών σχέσεων και χώρων και διατρέχει το σύνολο της κοινωνο-οικονομικής θεσμικής οργάνωσης και λειτουργίας. Τις συνέπειες του νέου αυτού περιβάλλοντος, *οφείλουμε να αντιμετωπίσουμε, εγκαίρως και να οδηγηθούμε σε συγκεκριμένες πολιτικές επιλογές, με συγκροτημένο θεσμικό τρόπο.*

Το νέο αυτό θεσμικό και λειτουργικό περιβάλλον προβάλλει απειλητικό για τη δεδομένη κατάσταση του κοινωνικού κεκτημένου και για αναμενόμενη αναβάθμιση της κοινωνικής συνοχής. Μέσα στα πλαίσια



της παγκοσμιοποιημένης ευρωπαϊκής και διεθνούς οικονομίας και της αναζήτησης της βελτιωμένης ανταγωνιστικότητας στις εκτεταμένες επιχειρηματικές συγχωνεύσεις και συγκεντρώσεις των μεγάλων μεγεθών, η διαφαινόμενη τάση εκμηδένισης της συλλογικής εκπροσώπησης της εργατικής δύναμης με την ανάδειξη των ρυθμίσεων ατομικής εμβέλειας, οδηγεί *στην υπονόμευση της κοινωνικής συνοχής και στην ανατροπή του σημερινού κοινωνικού κεκτημένου.*

Οι παρατηρήσεις αυτές δεν υπονοούν ότι δεν υπάρχουν προβλήματα και από πλευράς εργοδοτών. Η ανάπτυξη της τηλεργασίας εγείρει ζητήματα (η απαρίθμηση έχει ενδεικτικό χαρακτήρα):

- πρακτικού ελέγχου του τηλεργαζόμενου,

- κινδύνων διαρροών εμπιστευτικών στοιχείων των επιχειρήσεων,

- πιθανών επιβαρύνσεων των επιχειρήσεων λόγω κακής χρήσης του ηλεκτρονικού εξοπλισμού,

- αυξημένου κόστους πρόωρης αντικατάστασης του εξοπλισμού λόγω, ακριβώς, της πλημμελούς του συντήρησης,

- αδυναμίας απρόσκοπτης επισκόπησης του χώρου εργασίας λόγω της σύγχυσής του με το χώρο οικογενειακού ασύλου του τηλεργαζόμενου,

- προβληματικών δυνατοτήτων επαγγελματικής κατάρτισης του τηλα-απασχολούμενου.

Η σωρευτική αυτή επισκόπηση των προβλημάτων είχε τις σχετικές επιπτώσεις

της στην αντιμετώπιση της ρύθμισης των νέων εργασιακών σχέσεων στον τομέα της τηλεργασίας, από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Όπως αναλύεται, στη συνέχεια της παρούσας εργασίας, *η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν έκανε χρήση των δυνατοτήτων της (άρθρο 139 της αναθεωρημένης, μετά τη Σύνοδο του Άμστερνταμ), Συνθήκης, να προκαλέσει την έκδοση μιας δεσμευτικής και νομικά υποχρεωτικής, για όλες τις χώρες μέλη, Οδηγίας του Συμβουλίου αλλά, αντιθέτως, έδωσε την ευχέρεια οικειοθελούς εφαρμογής (έπειτα από προηγούμενη ενδεχόμενη ανάλογη προσαρμογή) της Συμφωνίας Πλαίσιο, από τα συμβαλλόμενα μέρη, επιδεικνύοντας μια σαφή διστακτικότητα και επιφυλακτικότητα στην άνωθεν οριστική ρύθμιση των συναφών σχέσεων και ζητημάτων. Συνέπεια της επιφυλακτικής αυτής επιλογής της Ε.Ε. αποτελεί η πρόσδοση της μεγαλύτερης δυνατής ελαστικότητας στις ρυθμίσεις της Συμφωνίας Πλαίσιο των κοινωνικών εταίρων για την τηλεργασία και η παροχή της δυνατότητας προσαρμογής των ρυθμίσεών της, στις ειδικές, κατά χώρα συνθήκες και τις συναφείς ανάγκες των, κατά χώρα, μελών των ευρωπαϊκών Οργανώσεων που υπέγραψαν τη Συμφωνία.*

Είναι, ακόμη, χρήσιμο, να σημειωθεί, ότι, η Ε.Ε. ακολουθεί, *για πρώτη φορά, τη συγκεκριμένη διαδικασία (οικειοθελούς) εφαρμογής* μιάς Συμφωνίας Πλαίσιο. Και στις τρείς προηγούμενες περιπτώσεις των Συμφωνιών Πλαίσιο του άρθρου 139, η Ε.Ε. προτίμησε την προώθηση της *έκδοσης αντίστοιχων Οδηγιών του Συμβουλίου (Counsil Directives)* δηλαδή κειμένων νομικά υποχρεωτικών και δεσμευτικών για όλες τις χώρες μέλη, οι οποίες και προώθησαν, στη συνέχεια, ανάλογες νομικές ρυθμίσεις του εσωτερικού τους δικαιϊκού συστήματος.

Συμπερασματικά, μπορεί να προβληθεί, βάσιμα, ο ισχυρισμός ότι η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, ενόψη των σοβαρότατων συνεπειών για τη διαμόρφωση του συνόλου των κοινωνικο-οικονομικών συνθηκών και των συνακόλουθων πολιτικών πρωτοβουλιών ανάλογης ρύθμισής τους, *δεν τόλμησε να προκαταλάβει τις κατά κράτος μέλος συγκροτημένες κοινωνίες αλλά άφησε σ' αυτές να προσαρμόσουν, αναλόγως, τις δικές της, σαφείς, πάντως, υποδείξεις.*

Ένα τελευταίο, ακόμη, στοιχείο που πρέπει να επισημανθεί είναι ότι η Συμφωνία Πλαίσιο έχει συνομολογηθεί και υπογραφεί, για πρώτη φορά, *από το σύνολο των διακλαδικών, σε ευρωπαϊκό επίπεδο,Οργανώσεων των κοινωνικών εταίρων* (περιλαμβανομένης, για πρώτη φορά και της Οργάνωσης των ΜΜΕ). Αυτό σημαίνει, ότι, ούτε η εργοδοτική πλευρά επικροτεί την υποκατάσταση των συλλογικών εργασιακών ρυθμίσεων από ατομικές συμβάσεις εργασίας και τον περιορισμό των οικονομικών, εργασιακών, κοινωνικο-ασφαλιστικών και συνδικαλιστικών δικαιωμάτων των τηλεργαζομένων. Το μήνυμα των ευρωπαϊκών (και εργοδοτικών) Οργανώσεων, προς τις αντίστοιχες, κατά χώρα μέλος, *εθνικές εργοδοτικές Οργανώσεις, είναι σαφές και δεν πρέπει να παραγνωρίζεται η έκδηλη σημαντικότητά του.*

Β.

1. Σε συνέχεια των τριών «Συμφωνιών Πλαίσιο» *(γονική άδεια, μερική απασχόληση, εργασία ορισμένου χρόνου)* που είχαν συνομολογήσει και υπογράψει οι ευρωπαϊκές διατομεακές (διακλαδικές) οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων, *με βάση το άρθρο 139* της «Συνθήκης για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής

Κοινότητας», την 16.7.2002, οι διατομεακές οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων υπέγραψαν και την *(τέταρτη) Συμφωνία πλαίσιο για την τηλεργασία*. Υπενθυμίζεται, ότι, η Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Κοινότητα έχει αναθεωρηθεί, μετά τη Σύνοδο του Άμστερνταμ και την ενσωμάτωση στο κύριο σώμά της, του προσαρτημένου Πρωτοκόλλου «Συμφωνίας για την κοινωνική πολιτική.

2. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έκρινε *αναγκαία τη ρύθμιση*, σε ευρωπαϊκό επίπεδο, *των σχέσεων που αναπτύσσονται* με την ανάπτυξη της μορφής εργασίας που αποκαλείται τηλεργασία, *λόγω του αυξανόμενου αριθμού των τηλεργαζομένων*. Σύμφωνα με τις εκτιμήσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, στο σύνολο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι τηλεργαζόμενοι προσεγγίζουν τα 10 εκ. άτομα και εξ αυτών τα 4,5 εκ. απασχολούνται με συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας *(Eirobserver, Μάϊος 2002, σελ. 2, "Social partners sign teleworking accord").*

3. *Σε σχέση, ειδικότερα, με τον αριθμό των απασχολούμενων με το καθεστώς της τηλεργασίας, στην Ελλάδα και τις λοιπές χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, μπορούμε να αντλήσουμε στοιχεία από τρείς πηγές:*

- Πρώτον, από την πανελλαδική έρευνα του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ για την απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα,

- Δεύτερον, από τα στοιχεία της αντίστοιχης συγκριτικής έρευνας για την τηλεργασία, του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου για την Απασχόληση *(EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS OBSERVATORY)* και

- Τρίτον, από τη μελέτη του ΟΟΣΑ *"ICT skills and employment", STI Working Papers, DSTI/DOC (2002)10, 17.7.2002* (στην οποία, όμως, δεν καταγράφονται ποσοτικά στοιχεία για την Ελλάδα).

4. Κατά την πραγματοποίηση (Ιούνιος – Ιούλιος 2002) της πανελλαδικής έρευνας του *ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ* (σε συνεργασία με την εταιρεία *"Metron Analysis"*) με αντικείμενο την *απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα*, συμπεριλήφθηκαν στο σχετικό ερωτηματολόγιο (ενότητα 2), 3 ερωτήσεις, αναφερόμενες στο τηλεργαζόμενο προσωπικό (ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ: *«Απασχόληση και εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα: Πραγματικότητα – Τάσεις – Προοπτικές, Αποτελέσματα πανελλαδικής έρευνας»*, *ΤΕΤΡΑΔΙΑ ΤΟΥ ΙΝΕ, Ειδικό τεύχος, Οκτώβριος 2002*). Οι 3 αυτές ερωτήσεις αναφέρονται στο ένθετο αριθ. 1 που συνοδεύει την παρούσα εργασία.

5. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ *«η χρήση της τηλεργασίας εκδηλώνεται σε ιδιαίτερα περιορισμένο επίπεδο αφού μόλις το 1,1 % των επιχειρήσεων ακολουθεί σχετικές πρακτικές» με συνέπεια να είναι περιορισμένος και ο αντίστοιχος αριθμός των τηλε-απασχολούμενων.* Επισημαίνεται, μάλιστα, ότι *«εκεί όπου καταγράφονται πρακτικές τηλεργασίας (μόλις σε 21 επί συνόλου 2016 επιχειρήσεων του δείγματος) παρουσιάζεται και διαφοροποίηση ως προς το περιεχόμενο απασχόλησης: το ήμισυ των επιχειρήσεων συνδέει την τηλεργασία με καθεστώς μισθωτής απασχόλησης, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό παραπέμπει σε καθεστώς*

εργολαβίας και αυτοαπασχόλησης». Εξάλλου, *«η παρουσία της τηλεργασίας φαίνεται να είναι σχετικά υψηλότερη στο βιομηχανικό τομέα, στις μεγάλες επιχειρήσεις που διαθέτουν πέραν της μιάς εκμεταλλεύσεις και σε εκείνες που αποτελούν μέλη επιχειρηματικών ομίλων».*

6. *Στα αποτελέσματα της ίδιας έρευνας αναφέρεται ότι «το μέλλον της τηλεργασίας κατά το προσεχές έτος διαφαίνεται σχετικά αισιόδοξο, αφού το 3 % των επιχειρήσεων που δεν κάνουν μέχρι τώρα χρήση της τηλεργασίας θεωρεί ιδιαίτερα* πιθανή την επιλογή της, κυρίως στη βιομηχανία και σε επιχειρήσεις που απασχολούν από 55 – 99 εργαζόμενους», με συνέπεια και παρά το ότι η τηλεργασία αναμένεται κατά τον επόμενο χρόνο (2003) να συναντάται μόλις στο 4 % των επιχειρήσεων, να θεωρείται «αξιοσημείωτο ότι το πεδίο εφαρμογής της σχεδόν θα τριπλασιασθεί μέσα σε διάστημα ενός έτους» (σελ. 13-14 και 54 όπου και υπάρχει διαγραμματική ανάλυση των σχετικών μετρήσεων και συμπερασμάτων της έρευνας του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ).

7. *Η αντίστοιχη συγκριτική μελέτη του EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS OBSERVATORY* (που δεν περιορίζεται, μόνο, στους τηλεργαζόμενους αλλά καλύπτει το σύνολο των απασχολούμενων στον τομέα της τεχνολογίας της πληροφορίας και των τηλεπικοινωνιών), αποτελείται από το σύνολο των απαντήσεων εκάστης χώρας μέλους της Ε.Ε., σε σχετικό ερωτηματολόγιο, κοινό για όλες τις χώρες που είχε συντάξει και αποστείλει το Παρατηρητήριο. Οι απαντήσεις αυτές δεν εκδόθηκαν ποτέ σε βιβλίο, ούτε και σχολιάσθηκαν, με οποιοδήποτε τρόπο, από το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Απασχόλησης. Υπάρχουν, όμως, στο δικτυακό τόπο του Παρατηρητηρίου *(http://www.eiro.eurofound.eu.int/)* και προορίζονται για αξιοποίηση από τους ασχολούμενους με το θέμα της τηλεργασίας ερευνητές.

8. Στο σχετικό ερωτηματολόγιο που είχε αποστείλει το Παρατηρητήριο, υπήρχε και *ερώτημα για τον αριθμό των απασχολούμενων*, σε κάθε χώρα μέλος, στον τομέα, από το 1973 και εφεξής. *Κοινό χαρακτηριστικό* των απαντήσεων στο συγκεκριμένο ερώτημα, αποτελεί *η αδυναμία ακριβούς προσδιορισμού του αριθμού των απασχολουμένων στον τομέα, λόγω ελλιπούς στατιστικής παρακολούθησης του.* Στην απάντηση της ελληνικής πλευράς, πάντως, η εκτίμηση του αριθμού των απασχολούμενων στον τομέα της τεχνολογίας της πληροφορίας και των τηλεπικοινωνιών, προσεγγίζει το *1,5* % των απασχολούμενων στον επιχειρηματικό τομέα δηλαδή τα *48.330 άτομα*. Αν αυτό το ποσοστό συγκριθεί με τις εκτιμήσεις της μελέτης του ΟΟΣΑ, διαπιστώνεται, ότι, *η Ελλάδα έχει το χαμηλότερο ποσοστό απασχόλησης στον τομέα της ICT* και ότι, στη σχετική λίστα ακολουθεί η Πορτογαλία με το ποσοστό απασχόλησης στον αστικό επιχειρηματικό τομέα της ICT να φθάνει στο 2,5 %.

9. Για την πληρέστερη απεικόνιση της πραγματικής κατάστασης, είναι χρήσιμο να προστεθεί, ότι, στην απάντηση της ελληνικής πλευράς, επισημαίνεται ότι *«αντίστοιχα μικρός είναι και ο αριθμός των επιχειρήσεων του Τομέα της ICT. Δεσπόζουν ορισμένες μεγάλες επιχειρήσεις όπως ο ΟΤΕ, οι επιχειρήσεις*



κινητής τηλεφωνίας και η Ιντρακόμ. Χαρακτηριστικό της της αδυναμίας του Τομέα στην Ελλάδα, είναι το γεγονός ότι οι εισαγωγές βιομηχανικών προϊόντων καλύπτουν το 60 % περίπου της εγχώριας κατανάλωσης».

10. *Πριν από την ενασχόληση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και των κεντρικών ευρωπαϊκών συνδικαλιστικών και εργοδοτικών Οργανώσεων με το θέμα της τηλεργασίας προς επίτευξη κοινής Συμφωνίας Πλαίσιο, είχε προηγηθεί η υπογραφή δύο συμφωνιών των κοινωνικών εταίρων, σε τομεακό (κλαδικό), όμως, ευρωπαϊκό* επίπεδο, για το ίδιο θέμα. Πράγματι:

- Το *Φεβρουάριο 2001*, είχε υπογραφεί *η πρώτη σχετική συμφωνία* ρύθμισης *των γενικών αρχών* που θάπρεπε να διέπουν την τηλεργασία *στον τομέα των τηλεπικοινωνιών* και

- Τον *Απρίλιο 2001*, είχε υπογραφεί η *δεύτερη σχετική συμφωνία* ρύθμισης *των γενικών αρχών* που θάπρεπε να διέπουν την τηλεργασία *στον τομέα του εμπορίου*.

11. Είχε προηγηθεί η Σύνοδος του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της Λισαβώνας (Μάρτιος 2000) που, με τα συμπεράσματά της, ενίσχυσε τη δέσμευση των ευρωπαϊκών κυβερνήσεων να αναδείξουν, μέχρι το 2010, την οικονομία της Ευρωπαϊκής Ένωσης ως τη δυναμικότερη στον κόσμο και *να εμπλέξουν και τους κοινωνικούς εταίρους στη σχετική διαδικασία*. Στα πλαίσια αυτής, ακριβώς, της επιδίωξης, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εξέδωσε, τον Ιούνιο 2000, *έγγραφο διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους, αναφερόμενο «στον εκσυγχρονισμό και τη βελτίωση των εργασιακών σχέσεων».*

12. *Με το έγγραφο αυτό διαβούλευσης, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εστίασε το ειδικότερο ενδιαφέρον της:*

- *στους οικονομικώς εξαρτημένους εργαζόμενους* δηλαδή στους εργαζόμενους εκείνους που μολονότι δεν συγκεντρώνουν τα χαρακτηριστικά της παραδοσιακής έννοιας του εργαζόμενου, εν τούτοις στηρίζονται σε μια αποκλειστική πηγή απασχόλησης και

- *στην τηλεργασία*

13. *Με το ίδιο έγγραφο η Ε.Ε. ζήτησε τις απόψεις των κοινωνικών εταίρων για:*

- *Τις αρχές που θάπρεπε να υιοθετηθούν από την Κοινότητα στα πλαίσια εκσυγχρονισμού και βελτίωσης των εργασιακών σχέσεων και*

- *Τη σύσταση ενός μηχανισμού επόπτευσης των υφιστάμενων νομοθετικών και συμβατικών κανόνων που διέπουν τις εργασιακές σχέσεις.*

14. Αφού η Ε.Ε. συγκέντρωσε τις απόψεις των κοινωνικών εταίρων στα πιο πάνω

θέματα, προχώρησε στην έκδοση *ενός δεύτερου εγγράφου διαβούλευσης* με τους κοινωνικούς εταίρους (Μάρτιος 2001). Στο δεύτερο αυτό έγγραφο διαβούλευσης η Ε.Ε. εστίασε το ενδιαφέρον της, *αποκλειστικώς, στην τηλεργασία* και ζήτησε από τους κοινωνικούς εταίρους να εκτιμήσουν ένα αριθμό βασικών αρχών ως δυνητική βάση ανάπτυξης ενός πλαισίου κανόνων που θα διέπει αυτή τη μορφή εργασίας.

15. Η αντίδραση των κοινωνικών εταίρων στο δεύτερο έγγραφο διαβούλευσης υπήρξε *ανόμοια* και στηριζόταν *σε διαφορετικές αντίστοιχες προσεγγίσεις*. Αναλυτικότερα:

- Η Συνομοσπονδία των Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUC) προθυμοποιήθηκε να προχωρήσει, με τη διαδικασία του άρθρου 139 της Συνθήκης, στη διαπραγμάτευση μιας συμφωνίας των κοινωνικών εταίρων για την τηλεργασία, σε ευρωπαϊκό επίπεδο, κατά το πρότυπο και των προηγουμένων 3 συμφωνιών (για τη γονική άδεια, τη μερική απασχόληση και την εργασία ορισμένου χρόνου) που είχαν συνομολογηθεί, επίσης, με τη διαδικασία του άρθρου 139. Υπενθυμίζεται, ότι και στις τρεις αυτές συμφωνίες είχε δοθεί δεσμευτική και υποχρεωτική ισχύ με την έκδοση αντίστοιχων Οδηγιών του Συμβουλίου.

- Αντίθετα, η εργοδοτική πλευρά, εκφραζόμενη από την «Ένωση των Βιομηχανικών και Εργοδοτικών Συνομοσπονδιών της Ευρώπης» (UNICE), αποδείχθηκε λιγότερη πρόθυμη να προχωρήσει σε διαπραγμάτευση για μια δεσμευτική και υποχρεωτική συμφωνία στο θέμα της τηλεργασίας. Έτσι, ενημέρωσε την Ε.Ε. ότι είχε προπαρασκευασθεί για να προχωρήσει σε μια συμφωνία, σε ευρωπαϊκό επίπεδο αλλά προαιρετικού, μη δεσμευτικού χαρακτήρα.

- Στην ενημέρωση αυτή για τις προθέσεις της UNICE, η ETUC διευκρίνισε ότι δεν θα είχε αντίρρηση να προχωρήσει στη σύναψη μιας νομικά μη δεσμευτικής συμφωνίας, εάν εδίδοντο κάποιες εγγυήσεις, ότι, οι διατάξεις αυτής της συμφωνίας θα εφαρμόζονται επαρκώς στις χώρες μέλη.

- Τελικώς, οι κοινωνικοί εταίροι ανακοίνωσαν, το Σεπτέμβρη 2001, ότι, θα άρχιζαν διαπραγματεύσεις για τη σύναψη μιας εθελούσιας, μη δεσμευτικής νομικά συμφωνίας για την τηλεργασία. Πράγματι, οι διαπραγματεύσεις άρχισαν την 12 Οκτωβρίου 2001, διάρκεσαν 8 μήνες και οδήγησαν (23.5.2002) στη συνομολόγηση της συμφωνίας που υπογράφηκε την 16.7.2002.

16. Η Συμφωνία *καλύπτει τόσο τον ιδιωτικό όσο και το δημόσιο τομέα*. Τα συμβαλλόμενα μέρη δηλώνουν ότι *αντιμετωπίζουν την τηλεργασία ως ένα τρόπο με τον οποίο:*

- Οι εργοδότες μπορούν να εκσυγχρονίσουν την οργάνωση της εργασίας αλλά και

- Οι εργαζόμενοι μπορούν να βελτιώσουν την ισορροπία μεταξύ της εργασίας και της ζωής τους και να επιτύχουν μεγαλύτερη αυτονο-

μία στο χώρο όπου παρέχουν την εργασία τους.

17. Η Συμφωνία στοχεύει στη συγκρότηση *ενός γενικού πλαισίου, σε ευρωπαϊκό επίπεδο που θα εφαρμόζεται, οικειοθελώς, από τα μέλη, στα επί μέρους κράτη, των συμβαλλομένων μερών* «σε συνδυασμό και με τις εθνικές, κατά περίπτωση, αντίστοιχες και ειδικότερες διαδικασίες και πρακτικές». Ακόμη, τα συμβαλλόμενα μέρη *καλούν τα (εθνικά) μέλη τους να εφαρμόσουν τη Συμφωνία.*

18. Εξάλλου, στο κείμενο της Συμφωνίας καθίσταται σαφές, ότι, *οι διατάξεις της δεν μπορούν να αποτελέσουν τη βάση για τη μείωση του γενικού επιπέδου προστασίας που ήδη παρέχεται στους εργαζόμενους του συγκεκριμένου τομέα.*

19. Διευκρινίζεται, επίσης, ότι, οι ρυθμίσεις της Συμφωνίας δεν θίγουν τη δυνατότητα των κοινωνικών εταίρων να συνομολογούν, στο, κατά την κρίση και εκτίμησή τους, προσφορότερο επίπεδο, περιλαμβανομένου και του ευρωπαϊκού, *συμφωνίες με τις οποίες μπορεί να προσαρμόζεται η να συμπληρώνεται η Συμφωνία σε ειδικότερες, κατά περίπτωση, ανάγκες των ενδιαφερομένων εταίρων*. Η ευχέρεια αυτή, βέβαια, παρέχει ελαστικότητα και προσαρμοστικότητα των γενικών ρυθμίσεων της Συμφωνίας στις κατά περίπτωση ειδικές συνθήκες και ανάγκες.

20. Ειδικής μνείας χρήζει η πρόβλεψη της Συμφωνίας περί ανάγκης επίδειξης ιδιαίτερης μέριμνας, κατά την εφαρμογή της, ώστε να αποφευχθεί η επιβολή οποιουδήποτε πρόσθετου και περιττού βάρους στις ΜΜΕ.

21. Η προβλεπόμενη 3ετής προθεσμία για την εφαρμογή της Συμφωνίας λήγει την 16.7.2005. Με βάση εκθέσεις των μελών των συμβαλλομένων μερών, σχετικών με την εφαρμογή της Συμφωνίας, θα συνταχθεί, από ειδική ομάδα που έχει συσταθεί από τα συμβαλλόμενα μέρη, *κοινή έκθεση για την εφαρμογή της Συμφωνίας*, μέσα σε προθεσμία 4 ετών από της υπογραφής της. Τα συμβαλλόμενα, τέλος, μέρη, μπορούν, εάν το ζητήσει έστω και ένα εξ αυτών, *να αναθεωρήσουν τη Συμφωνία* μετά πάροδο 5 ετών από την υπογραφή της.

22. Η Συμφωνία Πλαίσιο για την τηλεργασία παρουσιάζει *δύο σοβαρές αποκλίσεις* συγκρινόμενη με τις προηγούμενες 3 Συμφωνίες Πλαίσιο που έχουν συναφθεί με βάση την ίδια διαδικασία (άρθρο 139 της Συνθήκης).

23. Η *πρώτη απόκλιση* αναφέρεται στην πρόβλεψη εφαρμογής της Συμφωνίας και αποτελεί *καινοτόμο εξέλιξη* στη διαδικασία του κοινωνικού διαλόγου σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Πράγματι, είναι η *πρώτη φορά που μια διατομεακή ευρωπαϊκή Συμφωνία Πλαίσιο, πρόκειται να εφαρμοσθεί από τα ίδια τα μέλη των συμβαλλομένων μερών και όχι από ένα καταστατικό ευρωπαϊκό όργανο.*

24. Επισημαίνεται, ότι, το άρθρο 139 της Συνθήκης προβλέπει 2 εναλλακτικές λύσεις για την εφαρμογή των Συμφωνιών Πλαίσιο. Η πρώτη εναλλακτική λύση απαιτεί ειδική απόφαση του Συμβουλίου (Οδηγία). Η δεύτερη εναλλακτική λύση αφήνει την εφαρμογή στην οικειοθελή πρωτοβουλία των μελών των συμβαλλομένων. Οι 3 προηγούμενες διατομεακές Συμφωνίες

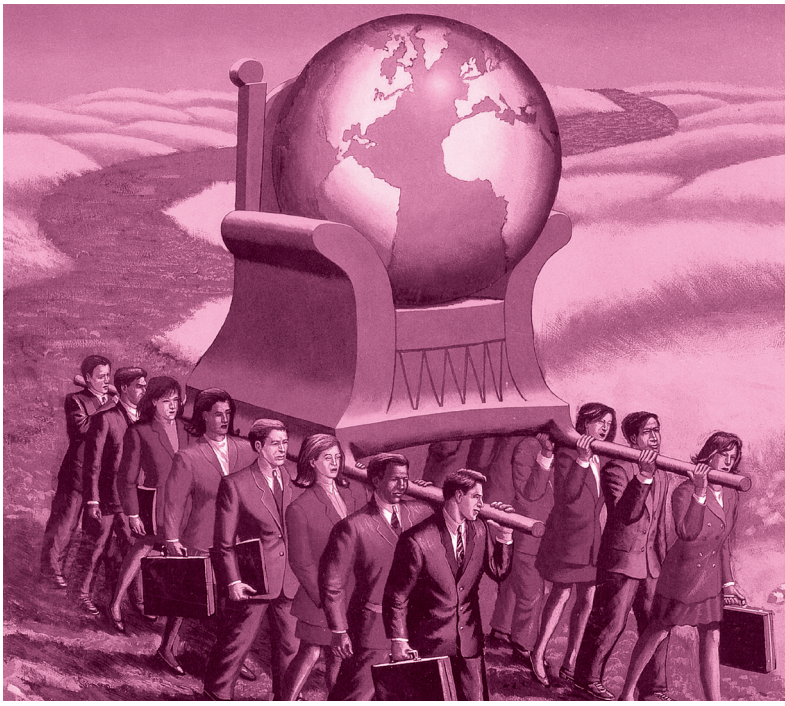
Πλαίσιο απόκτησαν νομική δεσμευτικότητα με την έκδοση ειδικής Οδηγίας του Συμβουλίου. Στην περίπτωση της Συμφωνίας για την τηλεργασία, *δεν εκδόθηκε (ούτε πρόκειται να εκδοθεί) οποιαδήποτε Οδηγία του Συμβουλίου, αφού τα συμβαλλόμενα μέρη επέλεξαν τη δεύτερη εναλλακτική λύση του άρθρου 139 της Συνθήκης, για την εφαρμογή της Συμφωνίας.*

25. Όπως, έχει, ήδη, επισημανθεί και στο εισαγωγικό τμήμα της παρούσας εργασίας, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή επιδιώκει την εφαρμογή της Συμφωνίας Πλαίσιο για την τηλεργασία, *μέσω μιάς διαδικασίας ευρύτατου και αποκεντρωμένου σε ευρωπαϊκό αλλά και εθνικό επίπεδο κοινωνικού διαλόγου και όχι με τη μέθοδο των άνωθεν δεσμευτικών κειμένων που επιτάσσουν την υποχρεωτική συμμόρφωση σε προ-αποφασισμένες σε κεντρικό ευρωπαϊκό επίπεδο ρυθμίσεις.*

26. Ενδεχομένως, θα μπορούσε να προβληθεί και ο ισχυρισμός, ότι, με τις επιλογές για την ελαστικότητα και τη δυνατότητα προσαρμοστικότητας των ρυθμίσεων, η Ε.Ε. επιδεικνύει μια *αυξημένη φοβία* και εκφράζει μια *έντονη επιφυλακτικότητα* για την επιτρεπόμενη κατεύθυνση και τον ορθό προσανατολισμό των επιβαλλομένων *ρυθμίσεων θεσμικής αντιμετώπισης* της τηλεργασίας και των συνεπειών της.

27. Σε κάθε περίπτωση, η Ε.Ε. εναποθέτει στη *διαδικασία της προσέγγισης των κοινωνικών εταίρων* τη ρύθμιση των συνεπειών που προκύπτουν και τον προσανατολισμό των επιλογών που απαιτούνται, για την αντιμετώπιση της πρακτικής της τηλεργασίας. Είναι, μάλιστα, σαφές, ότι, η Ε.Ε. δεν περιορίζεται στη διασφάλιση της προσέγγισης των κεντρικών, σε ευρωπαϊκό επίπεδο, Οργανώσεων των κοινωνικών εταίρων. Αντιθέτως, ο βαθμός ελαστικότητας της Συμφωνίας Πλαίσιο, δίδει την ευχέρεια προσαρμογής της *με βάση τις παρατηρήσεις των κατά χώρα μέλος (εθνικών) μελών* των ευρωπαϊκών Οργανώσεων που συνυπογράφουν τη Συμφωνία. Συνεπώς, παρά το ότι, η Συμφωνία υπογράφηκε σε ευρωπαϊκό επίπεδο και μάλιστα, στα πλαίσια του διακλαδικού ευρωπαϊκού διαλόγου, με την επιλογή της συγκεκριμένης διαδικασίας εφαρμογής της, *εκφράζεται σαφής αγωνία προσαρμογής των συνεπειών της στις συγκεκριμένες συνθήκες των επί μέρους εθνικών κοινωνιών*.

28. Η *δεύτερη απόκλιση αναφέρεται στην ουσιαστική διεύρυνση του αριθμού των φορέων και κοινωνικών εταίρων που συνομολόγησαν και υπέγρα-*



ψαν τη Συμφωνία για την τηλεργασία. Οι 3 προηγούμενες συμφωνίες είχαν υπογραφεί μόνο από 3 φορείς (ETUC, UNICE, CEEP). Η Συμφωνία για την τηλεργασία υπογράφεται (βλ. ένθετο αριθμ.) από 6 φορείς (ETUC, UNICE, CEEP, EUROCADRES, CEC, UEAPME). Επισημαίνεται, ότι, *για πρώτη φορά, συμμετέχει στη διαδικασία του κοινωνικού διαλόγου του άρθρου 139 και η Ένωση των ΜΜΕ.*

29. *Οι κυριότερες ρυθμίσεις της Συμφωνίας για την τηλεργασία αναφέρονται στα εξής θέματα:*

- Ο ορισμός της τηλεργασίας (βλ. σχετικό ένθετο).
- Η προαιρετική φύση της επιλογής της τηλεργασίας από τον ίδιο των εργαζόμενο.
- Η υποχρέωση του εργοδότη να παρέχει γραπτές οδηγίες προς τον τηλεργαζόμενο τόσο σε σχέση με τις υφιστάμενες σχετικές συλλογικές συμβάσεις όσο και σε σχέση με την περιγραφή της υπό εκτέλεση εργασίας.
- Η εργασιακή κατάσταση του τηλεργαζόμενου. Η μετάβαση σε καθεστώς τηλεργασίας απλώς μεταβάλει τον τρόπο παροχής της εργασίας, *χωρίς να επηρρεάζει την εργασιακή κατάσταση του τηλεργαζόμενου*. Σε περίπτωση άρνησης του εργαζόμενου να αποδεχθεί τον τρόπο της τηλεργασίας, η άρνηση αυτή *δεν μπορεί να αποτελέσει αιτία καταγγελίας της εργασιακής σχέσης η μεταβολών των όρων και συνθηκών παροχής της εργασίας*.
- Ο τηλεργαζόμενος απολαμβάνει, με βάση την ισχύουσα νομοθεσία και τις σχετικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, *τα ίδια δικαιώματα που απολαμβάνουν και οι αντίστοιχοι συνάδελφοι του που απασχολούνται στο κατάστημα του εργοδότη*. Λόγω, όμως, της ειδικής φύσης της τηλεργασίας, μπορεί να καταστεί αναγκαία η συνομολόγηση ειδικότερων συλλογικών η και ατομικών συμβάσεων εργασίας.
- *Ο σεβασμός της ιδιωτικής ζωής του τηλεργαζόμενου πρέπει να διασφαλισθεί.* Σε περίπτωση που λειτουργήσει ένα σύστημα εποπτείας (monitoring) του τηλεργαζόμενου από τον εργοδότη, αυτό πρέπει να είναι ανάλογο και να συμφωνεί με την σχετική Οδηγία για τις αντίστοιχες μονάδες (visual display units – Οδηγία 90/270/EEC).
- Θέματα προστασίας των δεδομένων και συμμόρφωσης προς τους κανόνες χρήσης του εξοπλισμού.
- Θέματα προμήθειας και εγκατάστασης του αναγκαίου εξοπλισμού.
- *Θέματα υγιεινής και ασφάλειας*. Ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για την υγιεινή και ασφάλεια του τηλεργαζόμενου. *Ο εργοδότης, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων και οι αρμόδιες αρχές δικαιούνται πρόσβασης στο χώρο της τηλεργασίας, ώστε να μπορούν να ελέγχουν την τήρηση των κανόνων υγιεινής και ασφάλειας. Εάν, ως χώρος εργασίας χρησιμοποιείται η οικία του τηλεργαζόμενου, οποιαδήποτε πρόσβαση σ'*

αυτήν δεν είναι επιτρεπτή, χωρίς την προηγούμενη ενημέρωση και συγκατάθεση του τηλεργαζόμενου. Ο τηλεργαζόμενος δικαιούται να ζητήσει την επίσκεψη των επιθεωρητών.

- Ο τηλεργαζόμενος *δικαιούται να οργανώσει το χρόνο απασχόλησής του*, μέσα στα πλάισια των της σχετικής νομοθεσίας, των αντίστοιχων ΣΣΕ και των επιχειρησιακών κανόνων. *Ο εργοδότης οφείλει να λάβει κάθε πρόσφορο μέτρο ώστε να αποτρέψει την απομόνωση του τηλεργαζόμενου*. Μεταξύ των μέτρων αυτών περιλαμβάνονται και *η δυνατότητα τακτικής συνάντησης του τηλεργαζόμενου με τους συναδέλφους του και η ελευθερία πρόσβασής του σε πληροφορίες που αφορούν την επιχείρηση*.

- Θέματα αναφερόμενα στην επαγγελματική εκπαίδευση, κατάρτιση και επανακατάρτιση του τηλεργαζόμενου.

- Ο τηλεργαζόμενος έχει *τα ίδια συνδικαλιστικά δικαιώματα με τους λοιπούς συναδέλφους του*. Δεν επιτρέπεται η παρεμπόδιση του τηλεργαζόμενου να συναντά και επικοινωνεί με τους εργατικούς εκπροσώπους του.



Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΤΟ 2002

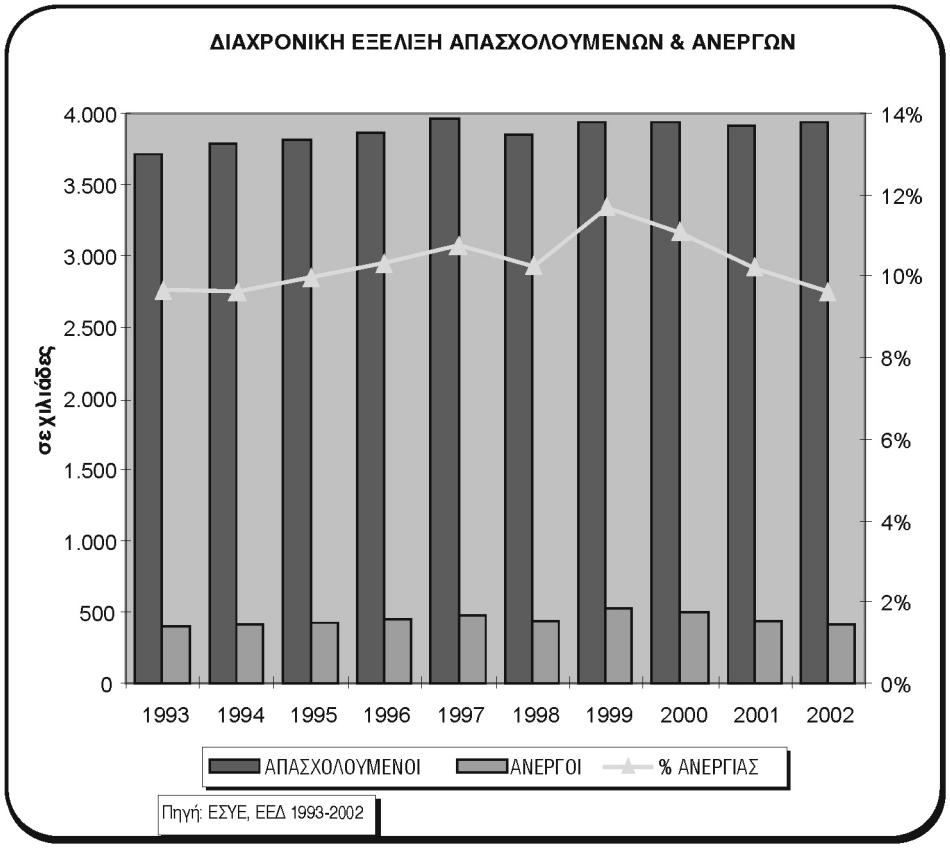
Γιώργου Κρητικίδη

Για πρώτη φορά από το 1997 η ανεργία σημείωσε μονοψήφιο ποσοστό, ενώ η πτωτική της τάση, στην οποία βρίσκεται τα τελευταία χρόνια, οφείλεται για πρώτη φορά σε αύξηση της απασχόλησης. Συγκεκριμένα, το ποσοστό ανεργίας για το β' τρίμηνο του 2002 ανήλθε σε **9,6%**, έναντι **10,2%** το αντίστοιχο τρίμηνο του 2001, ενώ σε σχέση με το 1993 παρέμεινε στα ίδια επίπεδα **9,7%**, διάγραμμα 1.

Όπως προκύπτει από τα στοιχεία της έρευνας, κατά το β' τρίμηνο 2002 η συνολική απασχόληση παρουσίασε αύξηση σε νοντας τα επίπεδα του 1993, σε άνδρες και γυναίκες.

Το ποσοστό ανεργίας μειώνεται στους νέους σε αντίθεση με αυτό των άνω των 30 ετών όπου αυξάνεται, σε σχέση με το 1993.

Διάγραμμα 1



Το ποσοστό ανεργίας για τους άνδρες μειώθηκε σε 6,2% από 6,7% το αντίστοιχο τρίμηνο του 2001, ενώ για τις γυναίκες μειώθηκε σε 14,6%, από 15,4% το 2001, φθάσχέση με το αντίστοιχο τρίμηνο του 2001, κατά 0,8%. Η εν λόγω αύξηση αντιστοιχεί σε αύξηση κατά 31,4 χιλιάδες άτομα, ανδρών και γυναικών, οφείλεται στην

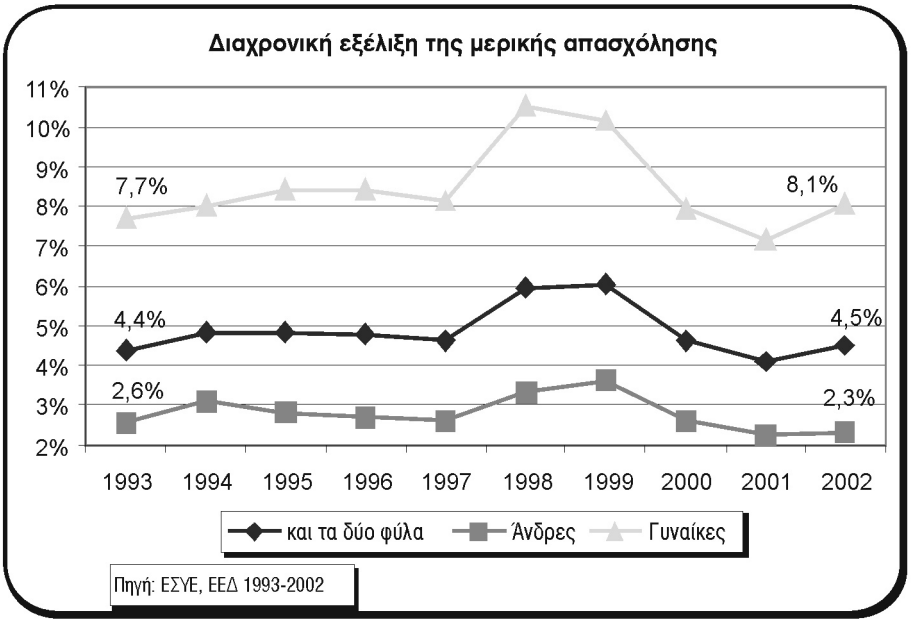
αύξηση των απασχολουμένων άνω των 30 ετών, ενώ μειώνεται η απασχόληση των νέων γυναικών μέχρι 29 ετών.

Σε σχέση με το 1993, η απασχόληση αυξάνεται κατά 233,5 χιλιάδες άτομα (6,3%) και οφείλεται μόνο σε αύξηση των απασχολουμένων άνω των 30 ετών. Η συμμετοχή των γυναικών στην αύξηση της απασχόλησης πλησιάζει το 90,0%, ενώ το ποσοστό συμμετοχή τους αυξάνεται από 35,0%, σε 38,0% το 2002.

Το ποσοστό μερικής απασχόλησης παραμένει πολύ χαμηλό, αν και αυξήθηκε οριακά σε 4,5%, από 4,1% το 2001, φθάνοντας τα 178,0 χιλιάδες άτομα[1]. Από τους μερικώς απασχολούμενους, το 31% προέβη στην επιλογή αυτή επειδή δεν ήθελε πλήρη απασχόληση, ενώ το 44,2% επειδή δε μπόρεσε να βρει πλήρη απασχόληση, ενώ πάνω από τα 2/3 των μερικώς απασχολούμενων είναι γυναίκες (121,5 χιλιάδες γυναίκες).

Σε σχέση με το 1993, το ποσοστό της μερικής απασχόλησης παραμένει ίδιο (4,4%), διάγραμμα 2, ενώ διαφοροποιείται μόνο ως προς την επιλογή όσων προβαίνουν στην επιλογή αυτή επειδή δε μπόρεσαν να βρουν πλήρη απασχόληση (37,8%). Διαχρονικά δεν υπάρχει ανοδική τάση στην μερική απασχόληση με εξαίρεση την περίοδο 98/99, όπου παρουσιάζεται μία μεγέθυνση του ποσοστού, τα υπόλοιπα έτη η μερική απασχόληση κυμαίνεται στα επίπεδα του 4,0% - 4,5%. Η γυναικεία μερική απασχόληση είναι σταθερά υψηλότερη από την μέση, ενώ η πορεία της μερικής απασχόλησης και στα δύο φύλα είναι ίδια με αυτήν του μέσου όρου.

Διάγραμμα 2



[1] Ο κύριος όγκος των απασχολούμενων με μερική απασχόληση είναι συγκεντρωμένος στον τομέα των υπηρεσιών ενώ σημαντικό μερίδιο κατέχει και ο αγροτικός τομέας. Το ήμισυ των απασχολουμένων με μερική απασχόληση στον τομέα των υπηρεσιών, έχουν αθροιστικά οι κλάδοι της Εκπαίδευσης, των Ξενοδοχείων - Εστιατορίων και των Ιδιωτικών νοικοκυριών, ενώ οι ίδιοι κλάδοι έχουν τα μεγαλύτερα ποσοστά μερικής απασχόλησης (8,9%, 6,1% και 26,4%).

Όσον αφορά τις μεταβολές της περιόδου 93-02, η μερική απασχόληση συμμετέχει στην αύξηση της απασχόλησης σε ποσοστό 7,0%, ενώ ο ρυθμός μεταβολής της είναι εντονότερος έναντι της πλήρους απασχόλησης, (9,7% - 6,0%).

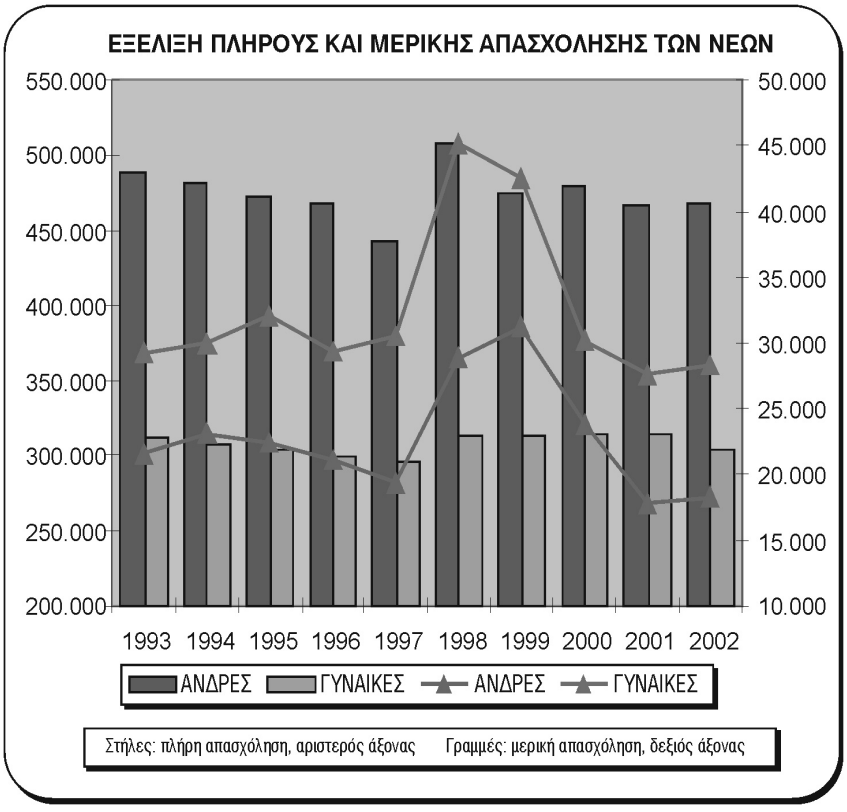
Την ίδια περίοδο αυξάνεται σημαντικά τόσο σε απόλυτους αριθμούς όσο και ποσοστιαία όσων προβαίνουν στην επιλογή της μερικής απασχόλησης, επειδή δε μπόρεσαν να βρουν πλήρη απασχόληση, (17.230 άτομα - 28,0%), ενώ η αύξηση όσων δεν ήθελαν πλήρη απασχόληση είναι της τάξεως του 11,5% ή 5.750 άτομα.

Στους άνδρες η αύξηση αφορά την πλήρη απασχόληση, καθώς μειώνεται η μερική, ενώ στις γυναίκες η μερική απασχόληση συμμετέχει στην αύξηση της απασχόλησης σε ποσοστό 10,5%, ενώ ο ρυθμός μεταβολής της είναι κατά πολύ εντονότερος έναντι της πλήρους απασχόλησης, (21,6% - 15,3%).

Στους νέους μέχρι 29 ετών η απασχόληση μειώνεται σε άνδρες και γυναίκες, τόσο στην πλήρη όσο και στην μερική απασχόληση. Εντονότερη είναι η μεταβολή των νέων μερικώς απασχολούμενων ανδρών έναντι των νέων γυναικών, διάγραμμα 3.

Στους απασχολούμενους άνω των 30 ετών αρνητική μεταβολή έχουν μόνο οι άνδρες μερικώς απασχολούμενοι. Στις γυναίκες έντονη είναι η μεταβολή τόσο των πλήρους όσο και των μερικώς απασχολούμενων, διάγραμμα 4, καθώς οι αντίστοιχες ποσοστιαίες μεταβολές φθάνουν το 21,6% και το 33,1%.

Διάγραμμα 3



Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 1993-2002.

Διάγραμμα 4



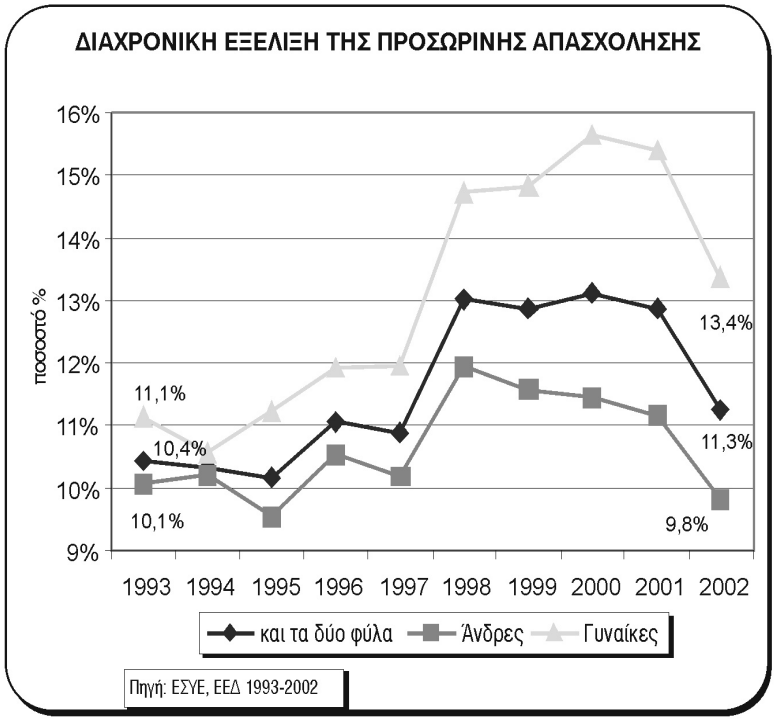
Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 1993-2002.

Η μισθωτή απασχόληση παρουσίασε αύξηση ίση με το ποσοστό της συνολικής (0,8%), σε σχέση με το 2001, ενώ η προσωρινή απασχόληση παρουσίασε μείωση κατά 36.000 περίπου άτομα, με αποτέλεσμα και την μείωση του αντίστοιχου ποσοστού από 12,9% σε 11,3%[2]. Η προσωρινή εργασία επιμερίζεται σχεδόν ισόρροπα και στα δύο φύλα (52,2% άνδρες και 47,8%) γυναίκες.

Το 1993 το ποσοστό της προσωρινής απασχόλησης ήταν 10,4%, ενώ ο αριθμός αυτών αυξήθηκε κατά 60.700 άτομα περίπου (29,3%), φθάνοντας σήμερα τα 267,6 χιλιάδες άτομα. Η προσωρινή απασχόληση συμμετέχει στην αύξηση της μισθωτής απασχόλησης σε ποσοστό 15,3%, ενώ ο ρυθμός μεταβολής της είναι κατά πολύ εντονότερος έναντι της μόνιμης απασχόλησης (18,9%). Εξετάζοντας διαχρονικά την εξέλιξη της προσωρινής απασχόλησης, διαπιστώνουμε ότι η αυξητική της πορεία διακόπτεται το 2000 και εν συνεχεία μειώνεται στα επίπεδα του 1997, διάγραμμα 5. Ειδικότερα στους άνδρες η αυξητική τάση διακόπτεται το 1998, ενώ η μετέπειτα πορεία έχει έντονους ρυθμούς με αποτέλεσμα το ποσοστό των ανδρών να μειώνεται σε ακόμη χαμηλότερα επίπεδα ακόμα και από του 1993.

[2] Υψηλά ποσοστά προσωρινής απασχόλησης παρουσιάζουν οι κλάδοι της γεωργίας, των κατασκευών, τα ξενοδοχεία - εστιατόρια, η εκπαίδευση και των ιδιωτικών νοικοκυριών, οι οποίοι απορροφούν πάνω από το ήμισυ των προσωρινά απασχολούμενων, ενώ κατά 7,0% συμμετέχει και ο κλάδος της δημόσιας διοίκησης.

Διάγραμμα 5



Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 1993-2002.

Η μισθωτή απασχόληση καταγράφει σήμερα πάνω από 2.377,0 χιλιάδες άτομα, δηλαδή συμμετέχει στην απασχόληση πάνω από το 60,0% αυτής, σε αντίθεση με το 53,0% που της αναλογούσε το 1993. Σε σχέση με το 1993 οι μισθωτοί αυξάνονται κατά 396,5 χιλιάδες άτομα, δηλαδή αυξάνονται κατά 20,0% ως προς το 1993.

Τόσο στην προσωρινή όσο και στη μόνιμη απασχόληση, κατ΄ επέκταση στη μισθωτή απασχόληση, αυξάνονται και οι δύο ηλικιακές ομάδες - νέοι, άνω των 30 ετών - και στα δύο φύλα, κυρίως όμως οι άνω των 30 ετών καθώς και οι ρυθμοί μεταβολής είναι σχεδόν τριπλάσιοι έναντι των νέων. Στην αύξηση της μισθωτής απασχόλησης η μεταβολή των μονίμων απασχολούμενων άνω των 30 ετών συμμετέχει σε ποσοστό 87,0%, ενώ η αντίστοιχη συμμετοχή των νέων με μόνιμη απασχόληση είναι μικρότερη και πλησιάζει το 72,0%.

Η συμμετοχή των γυναικών στην μεταβολή της μισθωτής απασχόλησης φθάνει το 60,8%, ισούται με το 80,0% της μεταβολής των προσωρινώς απασχολούμενων, ενώ μειώνεται στο 57,3% στη μεταβολή των μονίμων απασχολούμενων.

Από τους καταγραφέντες 420,1 χιλιάδες ανέργους, 151,1 χιλιάδες (36% του συνόλου) επιθυμούν αποκλειστικά πλήρη απασχόληση, ενώ το 54,6% είναι διατεθειμένα να εργαστούν είτε με πλήρη, είτε με μερική απασχόληση, και μόνο το 1,7% επιθυμεί αποκλειστικά μερική απασχόληση. Επίσης, 77 χιλιάδες άτομα (το 18,3%) είχαν πρόταση για απασχόληση, την οποία απέρριψαν για διάφορους λόγους, από τους οποίους

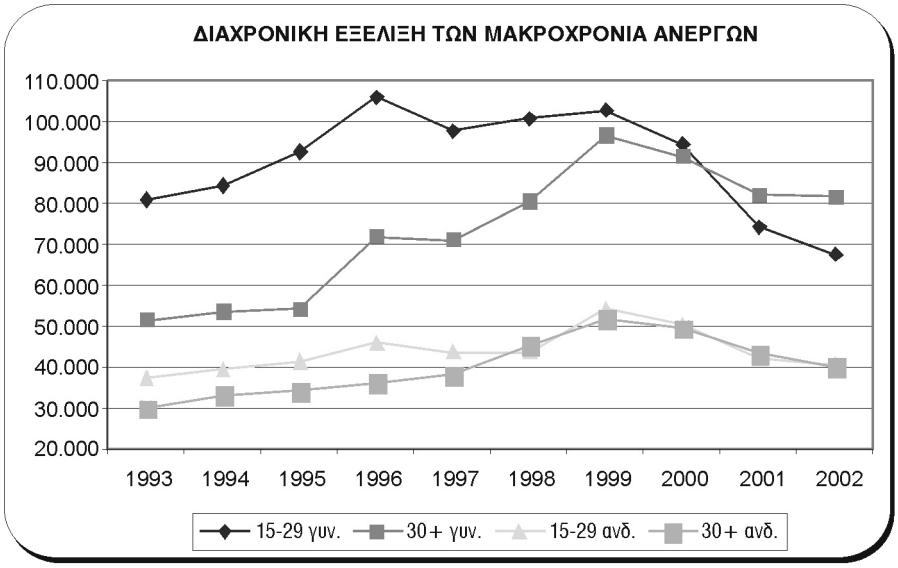
σημαντικότεροι ήταν ότι δεν εξυπηρετούσε ο τόπος εργασίας ή το ωράριο (το 34,5% από αυτά), δεν θεώρησαν ικανοποιητικές της αποδοχές (το 22,4%), ή δεν θεώρησαν κατάλληλες της προοπτικές σταδιοδρομίας (το 15,3%). [Δελτίο Τύπου ΕΣΥΕ]

Ο αριθμός των «νέων ανέργων», δηλαδή όσων δεν είχαν εργαστεί στο παρελθόν και καταγράφονται ως άνεργοι, ανήλθε σε 168,7 χιλιάδες, σημειώνοντας μείωση κατά 38,8 χιλιάδες άτομα (-18,7%) σε σχέση με το 2001. Ο αριθμός των μακροχρονίως (πάνω από 12 μήνες) ανέργων ανήλθε σε 229,8 χιλιάδες, σημειώνοντας μείωση κατά 11,6 χιλιάδες (-4,8%) σε σχέση με το 2001. Αντίθετα ο αριθμός των «παλαιών ανέργων», δηλαδή όσων έχουν εργασθεί στο παρελθόν, ανήλθε σε 251,4 χιλιάδες, σημειώνοντας μικρή αύξηση κατά 14,2 χιλιάδες άτομα (6,0%) σε σχέση με το 2001.

Ένα χαρακτηριστικό των μεταβολών των ανέργων είναι ότι οι μεταβολές αφορούν και τόσο τα δύο φύλα όσο και τις ηλικιακές ομάδες, με εξαίρεση των ανέργων που έχουν εργασθεί στο παρελθόν. Στην εν λόγω κατηγορία η αύξηση αφορά τις γυναίκες - οι άνεργοι άνδρες που έχουν εργαστεί στο παρελθόν μειώνονται - ενώ σημαντικό μερίδιο στην αύξηση που καταγράφεται έχουν κυρίως οι νέοι μέχρι 29 ετών.

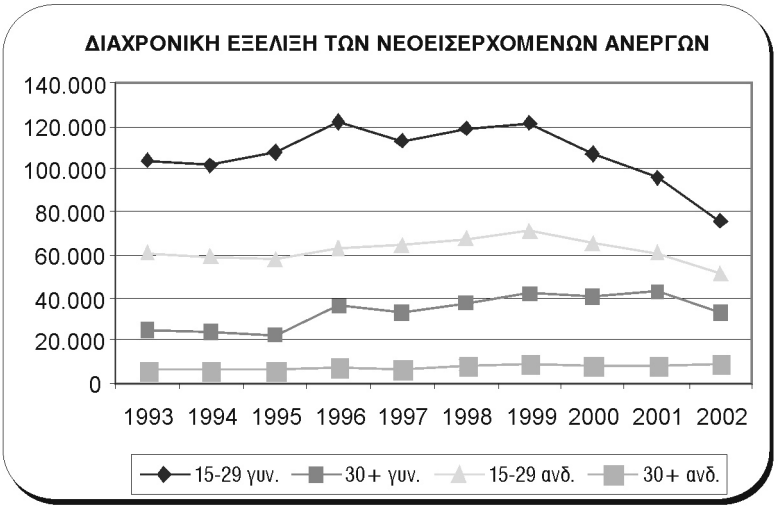
Η σημαντική μείωση των νεοεισερχόμενων ανέργων σε αντίθεση με τη μικρή μείωση των μακροχρόνια ανέργων έχει ως αποτέλεσμα την αύξηση της αναλογίας των μακροχρόνια ανέργων σε 54,7% του συνόλου των ανέργων, καθώς και την αύξηση της αναλογίας των ανέργων που έχουν εργασθεί στο παρελθόν από 50,6% το 2001 σε 59,8% το 2002.

Διάγραμμα 6



Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 1993-2002.

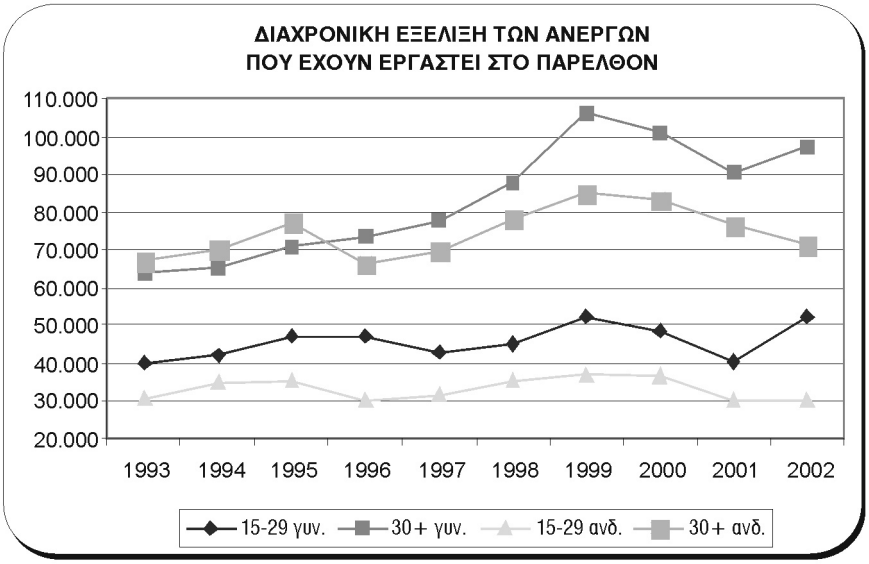
Διάγραμμα 7



Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 1993-2002.

Σε σχέση με το 1993 οι άνεργοι αυξάνονται κατά 23.000 άτομα ή ποσοστό 5,8%, ενώ οι άνεργοι άνδρες μειώνονται. Ο κύριος όγκος της μεταβολής αφορά τους ανέργους άνω των 30 ετών οι οποίοι αυξάνονται περίπου κατά 49.000, ήτοι σε ποσοστό 30,3%, σε αντίθεση με τους νέους όπου μειώνονται κατά 26.000 άτομα ή ποσοστό 11,0%, ενώ στις μεταβολές των ανέργων οι γυναίκες συμμετέχουν κατά το 1/3 στους νέους και κατά 7/8 περίπου στους άνω των 30 ετών.

Διάγραμμα 8



Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 1993-2002.

Οι μακροχρόνιοι άνεργοι και οι άνεργοι που έχουν εργαστεί στο παρελθόν αυξάνονται με ρυθμό σχεδόν τριπλάσιο και πενταπλάσιο αντίστοιχα έναντι του μέσου των ανέργων, σε αντίθεση με τους νεοεισερχόμενους που μειώνονται με τον ίδιο περίπου ρυθμό με αυτόν των μακροχρόνια ανέργων.

Αρνητική είναι η μεταβολή στους ανέργους νέους μέχρι 29 ετών στις κατηγορίες των μακροχρόνια και των νεοεισερχόμενων ανέργων, σε αντίθεση με τις θετικές μεταβολές στις ίδιες κατηγορίες των ανέργων άνω των 30 ετών, ενώ και στις δύο ηλικιακές ομάδες αυξάνονται οι άνεργοι που έχουν εργαστεί στο παρελθόν.



Δραστηριότητες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

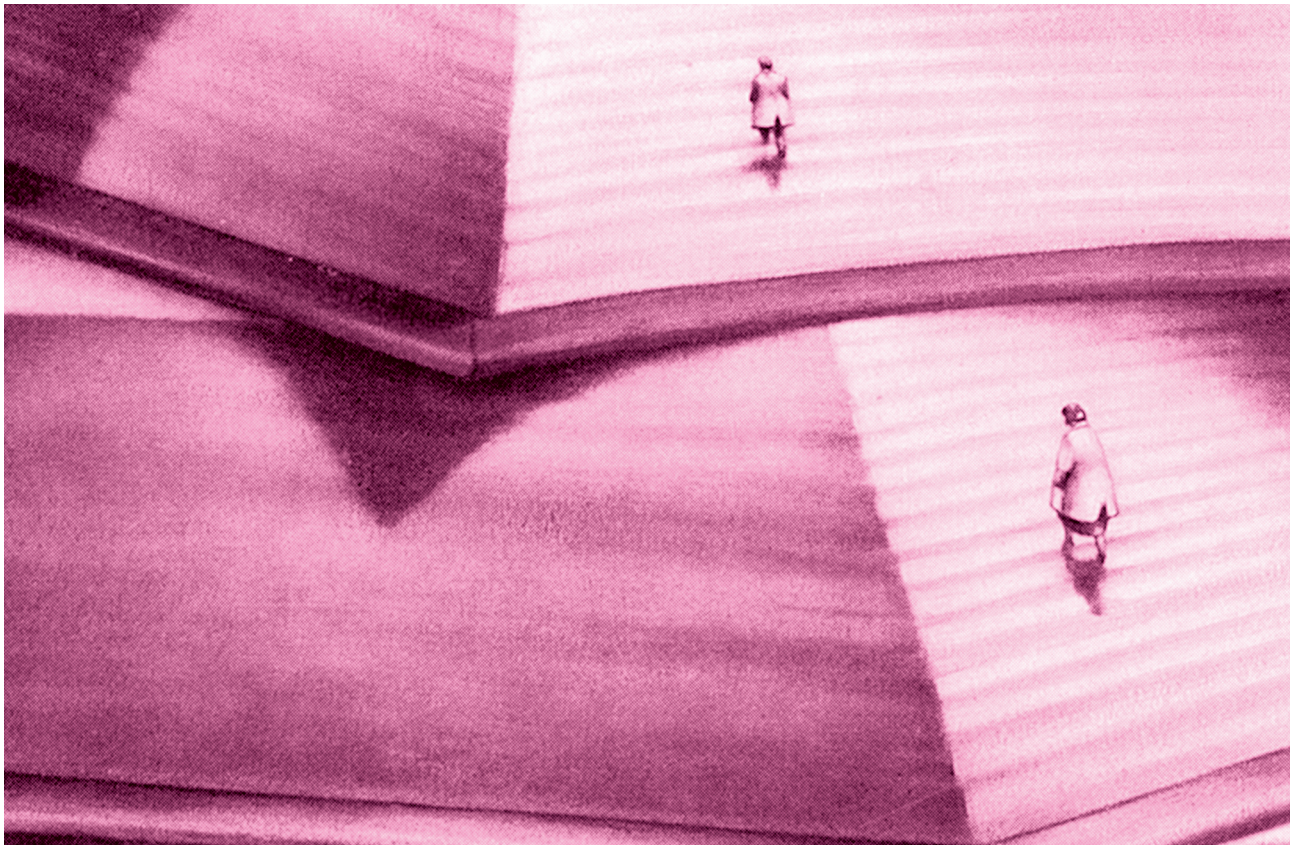
➤ **24 Σεπτεμβρίου 2002.** Το ΚΕΚ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Θάλεια Γράβα) στην ημερίδα «Ίσες Ευκαιρίες στην Απασχόληση των Απεξαρτημένων Ατόμων» που διοργάνωσε η Α.Σ. «Προοπτική» στο πλαίσιο του προγράμματος Equal. Στην Α.Σ «Προοπτική» συμμετέχει το ΚΕΚ-ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ ως εταίρος φορέας, με συντονιστή φορέα τον ΟΚΑΝΑ.

➤ **5-6 Νοεμβρίου 2002.** Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Γ. Ρωμανιάς) σε διεθνές συνέδριο με θέμα: «Οι προοπτικές της κοινωνικής ασφάλισης» που διοργάνωσε η Ομοσπονδία Εργαζομένων Ασφαλιστικών Φορέων της Γερμανίας στη Δρέσδη.

➤ **25-27 Νοεμβρίου 2002.** Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Ε. Σουμέλη) στη συνάντηση της διακρατικής συνεργασίας που πραγματοποιήθηκε στη Μαδρίτη με θέμα την «Ισότητα των αμοιβών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις».

➤ **4-6 Δεκεμβρίου 2002.** Ο επιστημονικός Δ/ντής του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ Σ. Ρομπόλης, συμμετείχε στην ετήσια συνάντηση εμπειρογνωμόνων του ΟΟΣΑ στο Παρίσι για την «Μετανάστευση στις χώρες του ΟΟΣΑ».

➤ **13 Δεκεμβρίου 2002.** Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Γ. Ρωμανιάς) στην ημερίδα που διοργάνωσε το νομαρχιακό τμήμα Λέσβου της ΑΔΕΔΥ, με θέμα: «Οι πολιτικές αμοιβών και η κοινωνική ασφάλιση των δημοσίων υπαλλήλων. Στην ημερίδα συμμετείχαν επίσης ο πρόεδρος της ΑΔΕΔΥ Σπύρος Παπασπύρου, ο Αντιπρόεδρος του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ Τάκης Αποστολόπουλος και το μέλος του Δ.Σ του ΙΝΕ Παναγιώτης Βούτος.



ΙΝΕ / ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ
Εμμανουήλ Μπενάκη 71Α, Τ.Κ. 106 81