

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΑΒΑΛΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**ΘΕΜΑ : ΝΕΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ
ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ**

ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ:

ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ ΚΑΡΑΣΑΒΒΟΓΛΟΥ

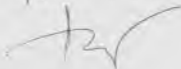
ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ:

ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ ΚΑΜΠΟΥΡΙΔΟΥ

ΚΑΒΑΛΑ 2003

3.6.2003

Επιμέλεια & σύνταξη



ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΑΒΑΛΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**ΘΕΜΑ : ΝΕΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ
ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ**

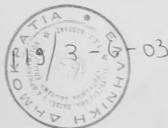
ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ:

ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ ΚΑΡΑΣΑΒΒΟΓΛΟΥ

ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ:

ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ ΚΑΜΠΟΥΡΙΔΟΥ

ΚΑΒΑΛΑ 2003



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	1
1. ΕΡΓΑΣΙΑ - ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ.....	2
2. ΣΥΜΒΑΤΙΚΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	
2.1 Πλήρης Απασχόληση.....	5
2.2 Μερική Απασχόληση.....	9
2.3 Απασχόληση από το σπίτι.....	23
3. ΝΕΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	
3.1 Έννοιες.....	27
3.2 Μορφές Τηλεργασίας.....	29
3.3 Πλεονεκτήματα Τηλεργασίας.....	30
3.4 Η τηλεργασία απευθύνεται και στις μικρές επιχειρήσεις.....	31
3.5 Η συμβολή του Internet στην ανάπτυξη της τηλεργασίας.....	32
3.6 Τρόποι αποφυγής του αισθήματος απομόνωσης και κατά πόσο η τηλεργασία επηρεάζει την εξέλιξή του.....	32
3.7 Εργασίες που μπορούν να πραγματοποιηθούν πλήρως ή εν μέρει με την τηλεργασία.....	33
3.8 Η διοίκηση της τηλεργασίας.....	34
3.9 Διαδικασίες έναρξης πιλοτικής εφαρμογής τηλεργασίας.....	35
4. Η ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ Ε.Ε.....	36
5. Η ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	
5.1 Η στρατηγική της Λισσαβόνας.....	37
5.2 Δείκτης Αλλαγών.....	38
6. ΝΕΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΩΝ ΤΗΣ Ε.Ε.	
6.1 Κινητή Ηλεκτρονική εργασία.....	40
6.2 Η Ηλεκτρονική εργασία.....	40

7. ΤΟ 6ο ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΓΙΑ ΤΟ 2003-2006	
7.1 Πληροφόρηση στην Κοινωνία της Τεχνολογίας.....	43
8. ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ 2002.....	45
9. "ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΕΒΔΟΜΑΔΑ 2002"	
27 ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΥ 2002- 4 ΟΚΤΩΒΡΙΟΥ 2002.....	47
10. Η ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	
10.1 Η γρήγορη ανάπτυξη της Τηλεργασίας και του Internet	48
10.2 Η περίπτωση της ηλεκτρονικής εργασίας.....	49
10.3 Δυνατότητες επέκτασης της τηλεργασίας.....	53
11. ΑΠΟΨΗ ΤΗΣ Γ.Σ.Ε.Ε ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΥΕΛΙΚΤΑ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΥΣ..	56
12. ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΤΑΣΕΙΣ.....	58
13. ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ	
13.1 Παραδείγματα εφαρμογής στην IBM.....	60
13.2 "Τα ευέλικτα γραφεία της Ericson" Μελέτη Περίπτωσης.....	61
13.3 Η περίπτωση της Canon Svenska AB	
"Εργάσου όπου θέλεις".....	62
13.4 Μελέτη περίπτωσης: Ένα αρνητικό παράδειγμα	63
14. ΕΠΙΛΟΓΟΣ.....	64
15. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	65

ΝΕΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ

Εισαγωγή

Η εργασία είναι θεμέλιο της οικονομίας, γιατί μας εξασφαλίζει στην επιβίωση, είναι ρυθμιστής της κοινωνικής πραγματικότητας, γιατί μας φέρνει σε επικοινωνία με τους άλλους ανθρώπους είναι βιολογική αναγκαιότητα γιατί συγκρατεί την οργανική ισορροπία. Αυτή η ποικιλία των μορφών, μέσα στις οποίες η εργασία αποκτά και άλλο νόημα επηρεάζει την πνευματική υπόσταση του ανθρώπου. Συχνά κυριαρχεί στη σφαίρα των επιδιώξεων και καταφέρνει να μεταβάλλεται σε μοναδικό μέλημα σε αυτοσκοπό της ανθρώπινης ζωής.

Στις μέρες μας αναπτύσσεται η ηλεκτρονική εργασία στην Ευρώπη η οποία στηρίζεται στην ψηφιακή τεχνολογία. Αύτη η νέα πολιτική που εφαρμόζεται στην Ευρώπη έχει σαν ότοχο να βοηθήσει στην ανάπτυξη της οικονομίας με περισσότερες και καλύτερες δουλειές. Η ανάπτυξη της ηλεκτρονικής εργασίας θα βοηθήσει στην υποστήριξη της προόδου του Ευρωπαϊκού δυναμικού. Αυτό περιλαμβάνει τη συνεχή ανάπτυξη της τηλεργασίας, η οποία διαθέτει πλεονεκτήματα που σχετίζονται με την ελαστικότητα στον χρόνο και στον τόπο εργασίας.

Από τους περισσότερους ανθρώπους θεωρείται σαν μια επανάσταση στο χώρο της εργασίας η οποία βασίζεται στην ασύρματη τεχνολογία και με την οποία δημιουργούνται αλλαγές στον εξοπλισμό και τη διαρρύθμιση του γραφείου. Όπως είναι φυσικό αλλάζει και η φύση της εργασίας μεταφερόμενη στην οικονομία που βασίζεται στη γνώση, στη δημιουργικότητα και στη καινοτομία, οι οποίες γίνονται πιο σημαντικές από την απλή παραγωγικότητα και τη ρουτίνα εργασίας.

1. Εργασία-Ιστορική Αναδρομή

Θέλοντας να ορίσουμε την εργασία θα λέγαμε ότι είναι κάθε συνειδητή και ηθελημένη παραγωγική δραστηριότητα του ανθρώπου έναντι αμοιβής. Η εργασία διακρίνεται σε πνευματική και σωματική και έχει συνέπειες στο χαρακτήρισμό της ιδιότητας του μισθωτού ως υπαλλήλου ή εργάτη.

Ο ρόλος που διαδραμάτισε η εργασία στις ανθρώπινες κοινωνίες δεν ήταν ιστορικά όλες τις εποχές ο ίδιος, εφόσον οι αντιλήψεις περί της αξίας της εργασίας κατά την ιστορική διαδρομή ήταν διάφορες και πολλές φορές ελάχιστες ή ανύπαρκτες. Έτσι στην αρχαιότητα η δουλεία και οι κακές συνθήκες εργασίας ανάγκαζαν την παρέμβαση του κράτους. Οι ραγδαίες κοινωνικές και οικονομικές εξελίξεις από τον 19^ο αιώνα, ιδιαίτερα η αύξηση των απασχολουμένων με εξαρτημένη εργασία, το κοινό συμφέρον, η απαίτηση καλύτερων συνθηκών εργασίας και διαβίωσης, συντέλεσαν στη δημιουργία ενός συνόλου κανόνων που να ρυθμίζουν τις δημιουργημένες σχέσεις από την παροχή εξαρτημένης εργασίας. Δηλαδή όλες τις διατάξεις που να ρυθμίζουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των μισθωτών και των εργοδοτών.

Καμία κοινωνία δε μπορεί να ζήσει και να προοδεύσει χωρίς την εργασία των μελών της. Ο καταμερισμός της εργασίας και η παροχή εξαρτημένης εργασίας του μισθωτού σε εργοδότη επιβάλλει τη νομική ρύθμιση της σχέσης αυτής. Συνεχώς λαμβάνονται μέτρα που αμβλύνουν τις αντιθέσεις και εξασφαλίζουν κατά το δυνατό τη συμμετοχή των εργαζομένων στο κοινωνικό εισόδημα και στα αγαθά του σύγχρονου πολιτισμού με σκοπό την κοινωνική ισορροπία.

Κάνοντας μια σύντομη ιστορική διαδρομή στις μορφές απασχόλησης διακρίνονται σε δυο μεγάλες κατηγορίες: την προκεφαλαιοκρατική και την κεφαλαιοκρατική.

Η προκεφαλαιοκρατική αρχίζει από την αρχαιότητα με τις ατελείς τεχνικές μεθόδους. Κατά την περίοδο αυτή σημαντικό ρόλο είχε η δουλεία. Ο δούλος θεωρείτο «πράγμα», χωρίς προσωπικότητα και η σύμβαση χρησιμοποίησης του καταρτιζόταν μετά του κυρίου του. Βέβαια κατά την περίοδο αυτή υπήρχαν και περιπτώσεις ελεύθερης σύμβασης εργασίας (Κώδικας Χαμουραμπί- Βαβυλωνία- Αθήνα- Ρώμη- Συντεχνίες κτλ).

Η κεφαλαιοκρατική περίοδος που ήταν καρπός της τεχνικής επανάστασης τέλη 18^{ου} με αρχές 19^{ου} αιώνα επέφερε σημαντικές μεταβολές στην οικονομική διάρθρωση της ανθρωπότητας. Συντέλεσε στη δημιουργία μεγάλων επιχειρήσεων ,στις οποίες ο οριστικός χωρισμός της ανθρώπινης εργασίας από την κυριότητα των μέσων παραγωγής ήταν πλέον γεγονός. Οι επιχειρήσεις συγκεντρώνουν μεγάλο αριθμό εργαζομένων για τους οποίους λαμβάνονται προστατευτικά μέτρα.

Έτσι άρχισε σε διάφορες χώρες η λήψη, ανάλογα με την οικονομική τους ανάπτυξη , μέτρων εργατικής προστασίας που έχουν τον χαρακτήρα κύριας πρόνοιας όπως προστασία ανηλίκων και γυναικών , όροι υγιεινής και ασφάλειας ,συνδικαλιστικές ελευθερίες , ασφάλιση ατομική σύμβαση εργασίας κτλ

Τα κοινωνικά μέτρα διαφέρουν από χώρα σε χώρα διότι η κοινωνική πολιτική συνδέεται με τις οικονομικές ,κοσμοθεωρητικές και λαϊκές απόψεις.

Η σοβαρότητα των εργατικών έκανε απαραίτητη τη δημιουργία ειδικών κρατικών οργάνων για έρευνα και μελέτη αυτών αλλά και παρακολούθηση εφαρμογής των εργατικών διατάξεων. Σε όλες τις χώρες του κόσμου συστάθηκαν ειδικά Υπουργεία Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Στην Ελλάδα αρχικά με τα εργατικά ζητήματα ασχολούνταν το τμήμα Δημόσιας Οικονομίας του Υπουργείου Εσωτερικών. Το 1910 συστάθηκε το Υπουργείο Γεωργίας ,Εμπορίου και Βιομηχανίας ,στο οποίο ανατέθηκε η φροντίδα της βιομηχανικής εργασίας και το 1920 συστάθηκε η Διεύθυνση Εργασίας και Κοινωνικής Πρόνοιας.¹

Στη σύγχρονη οικονομική και πολιτική πραγματικότητα των δυτικών χωρών κεντρικό σημείο των εργασιακών σχέσεων είναι οι συλλογικές

¹ Α) Καμπάνιας Α. , Εργατικά Ζητήματα για μισθιοτούς και εργοδότες, Καβάλα 1999, 21-23 και 29.

διαπραγματεύσεις. Η αύξηση του μεγέθους των οικονομικών εκμεταλλεύσεων και η ένταξη της μεγαλύτερης μερίδας του ενεργού πληθυσμού σε καθεστώς εξαρτημένης εργασίας –εξελίξεις που συνδέονται με την κεφαλαιοκρατική ανάπτυξη- επέφεραν τη σταδιακή αντικατάσταση της ατομικής από την συλλογική σύμβαση εργασίας. Αυτή η μεγάλη ιστορική μεταβολή σχολιάστηκε στις αρχές του αιώνα μας από τους πρόδρομους μελετητές των εργασιακών σχέσεων Sidney και Beatrice Webb με τις γραμμές που ακολουθούν : «Στην αρχή της βιομηχανικής επανάστασης ο μεμονωμένος εργάτης που ζητάει εργασία, δέχεται ή αρνείται τους όρους που του προσφέρονται από τον εργοδότη, χωρίς να επικοινωνεί με τους συναδέλφους του εργαζομένου. Έρχεται σε επαφή με τον εργοδότη, σε αυστηρή ιδιωτική διαπραγμάτευση ,σχετικά με την πώληση της εργατικής του δύναμης. Εντελώς διαφορετική είναι η περίπτωση όπου μια ομάδα εργαζομένων συμφωνούν μεταξύ τους και ορίζουν έναν ή περισσότερους εκπροσώπους ,οι οποίοι διενεργούν διαπραγματεύσεις. Ο εργοδότης δεν έρχεται σε επαφή με μεμονωμένο άτομο. Αντίθετα συναντιέται με μια επιτροπή ,η οποία εκφράζει τη συλλογική βούληση και κατασταλάζει σε μια μοναδική συμφωνία , που με βάση της θα προσληφθούν όλοι οι εργαζόμενοι στο ίδιο επάγγελμα ή την ίδια ειδικότητα²».

² Θεόδωρος Κατσανέβας, Εργασιακές σχέσεις.

2. Συμβατικές Μορφές Απασχόλησης.

2.1 Πλήρης Απασχόληση

Σύμφωνα με την κήρυξη εκτελεστής της αριθμός 25/83 αποφάσεως ΔΔΔΔ Αθηνών που αφορά την καθιέρωση σαράντα ωρών και πενθημέρου εβδομαδιαίας απασχόλησης στο προσωπικό των βιομηχανικών καταστημάτων της χώρας ορίσθηκαν τα εξής :

1) Στη βιομηχανία ο χρόνος εργασίας κατά εβδομάδα μειώνεται από 41 σε 40 ώρες και οι μέρες εργασίας σε 5.

2) Οι αποδοχές των εργαζομένων ,παρά των περιορισμό των ωρών εργασίας τους, δε μειώνονται.

3) Οι ημέρες εβδομαδιαίας ανάπαυσης των εργαζομένων ρυθμίζονται ως ακολούθως :

α)Στις επιχειρήσεις που από τη φύση τους είναι συνεχούς λειτουργίας οι ημέρες της κατά εβδομάδα ανάπαυσης πρέπει να είναι συνεχόμενες ,δύο φορές κάθε τέσσερις εβδομάδες και μια τουλάχιστον Κυριακή κάθε τέσσερις εβδομάδες.

β)Εργαζόμενοι που έχουν την εβδομαδιαία τους ανάπαυση ημέρα Κυριακή δεν επιτρέπεται να απασχοληθούν σε αυτή χωρίς τη συγκατάθεσή τους.

γ)Οι επιχειρήσεις που θα θελήσουν να λειτουργήσουν στο σύνολο τους κατά τμήματα 7 συνεχόμενες ημέρες την εβδομάδα και που δεν είναι από τη φύση τους συνεχούς λειτουργίας ,μπορούν να εφαρμόσουν το σύστημα της πιο πάνω υποπαραγράφου α, εφόσον συμφωνήσει με τη ρύθμιση αυτή το προσωπικό τους.

δ)Στις επιχειρήσεις που θα θελήσουν να λειτουργήσουν 7 συνεχόμενες ημέρες την εβδομάδα και που δε συμφωνεί το προσωπικό ,όλες οι ημέρες τις εβδομαδιαίας ανάπαυσης των εργαζομένων πρέπει να είναι συνεχόμενες με την Κυριακή. Για την κάλυψη των αναγκών των επιχειρήσεων αυτών σε

προσωπικό .πρέπει οι επιχειρήσεις να προσλαμβάνουν εργαζομένους που θα απασχοληθούν τις 2 υπόλοιπες ημέρες .

ε) Στις επιχειρήσεις λειτουργίας 6 ημερών ,οι ημέρες αναπαύσεως των εργαζομένων καθορίζονται συνεχόμενες με την Κυριακή κάθε 3 εβδομάδες.

στ)Στις επιχειρήσεις πενθήμερης λειτουργίας οι δυο μέρες εβδομαδιαίας ανάπαυσης των εργαζομένων καθορίζονται συνεχόμενες και να περιλαμβάνουν πάντοτε την Κυριακή.

4) Από 1^{ης} Ιανουαρίου 1984 ,η 41 ώρα αμείβεται σαν υπερεργασία. Ως υπερεργασία θεωρείται η απασχόληση πέρα των 40 ωρών και μέχρι του νόμιμου ανώτατου ορίου εβδομαδιαίας εργασίας .Ως υπερωρία θεωρείται η απασχόληση πέρα του ανώτατου νόμιμου ωραρίου ημερήσιας ή εβδομαδιαίας εργασίας. Υπάρχουν συγκεκριμένες διατάξεις που αφορούν την αμοιβή της νόμιμης υπερωριακής εργασίας, την αποζημίωση της παράνομης υπερωριακής εργασίας ,την αμοιβή υπερωριών κατ την Κυριακή ή αργία ή νύκτα.³

Συμπεράσματα από την πρώτη τετραετία εφαρμογής του 35ώρου στη Γαλλία δείχνουν ότι συνέβαλε στη μείωση της ανεργίας.

Ήδη από τις αρχές του 2002 εφαρμόζεται στη Γαλλία η εβδομαδιαία απασχόληση των 35 ωρών. Η εφαρμογή του νόμου, όμως, είχε αρχίσει από το 1996 και ήδη υπάρχουν μελέτες για τις επιπτώσεις της νέας ρύθμισης του εργασιμου χρόνου στη ζωή των εργαζόμενων ,αλλά και στη παραγωγικότητα των επιχειρήσεων. Σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία , το διάστημα μεταξύ Ιουνίου 1996 και Δεκεμβρίου 2000,δημιουργήθηκαν 240000 νέες θέσεις εργασίας, γεγονός που συνέβαλε στη μείωση κατά 0,8% του ποσοστού ανεργίας ,ενώ πολλές επιχειρήσεις έσπευσαν να υιοθετήσουν το 35ωρο λόγω φοροαπαλλαγών που προβλέπονταν ως αντάλλαγμα για την εφαρμογή του. Συνολικά όμως οι επιπτώσεις του μέτρου δεν είναι θετικές για τις συνθήκες εργασίας και την ποιότητα ζωής

³ Καμπάντας Α. „Εργατικά ζητήματα για μισθωτούς και εργοδότες, Καβάλα 1999, σελίδα 55-56

αρκετών κατηγοριών εργαζομένων. Από εκτενή έρευνα που δημοσιεύθηκε σε τεύχος της γαλλικής επιθεώρησης <<Le Point>> , προκύπτει ότι πολλές επιχειρήσεις <<προσάρμοσαν>> στις δικές τους προτεραιότητες τις νέες ρυθμίσεις του εργασιμου χρόνου επιφορτίζοντας έτσι με επιπλέον άγχος , κούραση αλλά και περισσότερη δουλειά , τους υπαλλήλους τους.

Σύμφωνα με δημοσκόπηση που πραγματοποιήθηκε το Μάιο του 2001, το 59% των ερωτώμενων εκτιμά ότι η καθημερινότητά τους βελτιώθηκε, αλλά, ταυτόχρονα το 1/3 εξ αυτών διαβεβαιώνει πως χειροτέρευσαν οι συνθήκες εργασίας τους. Μια άλλη δημοσκόπηση που διενεργήθηκε για την Credit Lyonnais κατέδειξε ότι το 58% των ατόμων που εργάζονται με αυτό το ωράριο θεωρεί ότι η ποιότητα ζωής στην εργασία υποβαθμίστηκε.

Η μείωση του χρόνου εργασίας δε τακτοποίησε τη ζωή των στελεχών ,ούτε όσον αφορά το καθεστώς ούτε όσον αφορά το χρόνο εργασίας. Δεν ήταν λίγοι οι εργαζόμενοι που κατέφυγαν στην επιθεώρηση εργασίας παραπονούμενοι για τον εις βάρος τους υπολογισμό του εργασιμου χρόνου με βάση το 35ωρο. Όπως για παράδειγμα οι εργαζόμενοι στη μεταλλουργία, που μετατάχθηκαν σε άλλες βάρδιες και υποχρεώθηκαν να δουλεύουν Σαββατοκύριακα χωρίς αναπροσαρμογή των αποδοχών τους, ή στελέχη που λόγω της φύσης της εργασίας τους υποχρεώνονται να ταξιδεύουν συχνά. Προκειμένου να διασαφηνισθεί η κατάσταση , ο δεύτερος νόμος Aubry εισήγαγε τριπλή κατάταξη των στελεχών. Οι διευθυντές ,οι οποίοι δεν εντάσσονται στο 35ωρο ,αυτοί που ακολουθούν το κανονικό ωράριο και οι <<αυτόνομοι>> , οι οποίοι να ακολουθούν ένα πρόγραμμα εργασίας κατ αποκοπήν. Αυτοί οι νέοι κανόνες προκάλεσαν εντυπωσιακές ανακατατάξεις. Και αυτό επειδή οι <<αυτόνομοί>> για π.χ μπορούσαν να εργάζονται έως και 13 ώρες ημερησίως, με μόνο περιορισμό κατά τη διάρκεια της απασχόλησης ένα ρεπό 11 ωρών μεταξύ 2 εργάσιμων ημερών και εβδομαδιαίως ένα ρεπό 35 ωρών.

Σύμφωνα με δημοσκόπηση του Ινστιτούτου Dares το 25,5% των ερωτώμενων ανέλαβε επιπλέον εργασίας . Τα δε στελέχη ήταν αυτά που επηρεάστηκαν περισσότερο. Το 35ωρο , εκτός εξαιρέσεων , δε βελτίωσε τη ζωή των στελεχών και ούτε καλυτέρευσε τη ζωή των χαμηλόβαθμων.

Πολύ συχνά , εφαρμόστηκε η μείωση του εργασιμου χρόνου χωρίς να επανεξετασθεί το οργανόγραμμα, με αποτέλεσμα όταν κάποιοι ευνοούνται

από το 35ωρο κάποιο άλλοι δουλεύουν περισσότερο. Π χ οι υπάλληλοι στα σούπερ-μάρκετ επωφελούνται από το 35ωρο αλλά σε ετήσια βάση. Υπάρχουν εβδομάδες που δουλεύουν λιγότερο και άλλες που δουλεύουν περισσότερο.

Σύμφωνα με τη δημοσκόπηση του Dares το 31,7% των ερωτώμενων δηλώνει περισσότερο αγχωμένοι από ότι στο παρελθόν. Το 35ωρο σύμφωνα με τις εκτιμήσεις των επιθεωρητών , ενισχύει τα φαινόμενα μιας όλο και περισσότερο παραγωγικιστικής διαχείρισης όπου η αναζήτηση της αποτελεσματικότητας συμβαδίζει με την αύξηση των ευθυνών για τους εργαζόμενους και τις νευρικής έντασης. Επιπλέον με τέτοιους ρυθμούς εργασίας η ανάπαυση δεν αρκεί για να αναπληρωθούν οι χαμένες δυνάμεις. Ακόμη και η προοπτική για περισσότερες ημέρες άδειας έχει επιζήμια αποτελέσματα καθώς ορισμένοι επειδή πλησιάζουν οι διακοπές μένουν περισσότερες ώρες στο γραφείο.

Ο ψυχίατρος Patrick Lejeron συγγραφέας του βιβλίου 'Το στρες στην εργασία' δεν είναι τόσο κατηγορηματικός. Συγκεκριμένα κάνει τρεις παρατηρήσεις :

1) Η μείωση του εργάσιμου χρόνου από 39 σε 35 ώρες για το ίδιο παραγωγικό έργο συνεπάγεται αναπόφευκτα συσσώρευση δραστηριοτήτων ,άρα υπάρχει ενδεχόμενη πηγή άγχους.

2) Ο ελεύθερος χρόνος δεν είναι απαραίτητα απαλλαγμένος από το στρες.

3) Το επίπεδο του στρες δε σχετίζεται με τον εργάσιμο χρόνο. Αυτοί που εργάζονται 45 ώρες τη βδομάδα δε διακατέχονται από περισσότερο άγχος εν συγκρίσει με εκείνους που δουλεύουν 32 ώρες.

Το ερώτημα που προκύπτει τότε είναι: Τότε πως εξηγείται η επιδείνωση των συνθηκών εργασίας των στελεχών όπως καταγράφεται στις δημοσκοπήσεις: <<Δεν είναι βέβαιο ότι επειδή το 35ωρο αυξάνει το φόρτο εργασίας των στελεχών ,ευθύνεται και για την επέκταση του στρες>> επισημαίνει ο γάλλος ειδικός.

Συμπέρασμα: Δεν είναι η μείωση του εργάσιμου χρόνου 'που πρέπει να επανεξεταστεί ,αλλά ο κόσμος της εργασίας. Οι προηγμένες επιχειρήσεις έχουν λάβει υπόψη τους ότι ο άγριος ανταγωνισμός και οι διευθυντές που

θέλουν να ασκούν ασφυκτικό έλεγχο στερούν την πρωτοβουλία από τους εργαζόμενους και τους καθιστούν μη αποτελεσματικούς⁴.

2.2 Μερική Απασχόληση

Ο θεσμός της μερικής απασχόλησης είναι αμφιλεγόμενος και έχει συχνά προκαλέσει έντονες συζητήσεις. Υπάρχουν εκείνοι οι οποίοι τον υπερασπίζονται θεωρώντας ότι όχι όνο εξυπηρετεί τα συμφέροντα των επιχειρήσεων αλλά συχνά ανταποκρίνεται και στις επιθυμίες των εργαζομένων. Υπάρχουν όμως και εκείνοι οι οποίοι τον θεωρούν ως θεσμό οικονομικής περιθωριοποίησης μερίδας των εργαζομένων.

Η μερική απασχόληση αποτελεί μια άτυπη μορφή εργασίας , υπό την έννοια ότι αποκλίνει από το παραδοσιακό – τυπικό μοντέλο απασχόλησης, το οποίο προβλέπει μεταξύ άλλων την απασχόληση κατά πλήρες ωράριο . Έτσι ως μερική απασχόληση μπορούμε να ορίσουμε τη σχέση εξαρτημένης εργασίας , η οποία όμως προβλέπει την παροχή εργασίας μικρότερης διάρκειας από την κατά κανόνα παρεχόμενη στην επιχείρηση έναντι μειωμένων αποδοχών.

Μορφές μερικής απασχόλησης που μπορούν να συμφωνήσουν ο εργοδότης και ο μισθωτός είναι:

- α) Είτε το ημερήσιο ωράριο εργασίας να είναι μικρότερο του κανονικού
- β) Είτε οι ημέρες εβδομάδας με κανονικό ή μειωμένο ωράριο εργασίας να είναι λιγότερες των εργάσιμων με μειωμένες πάντοτε αποδοχές.
- γ) Είτε στο 15νθήμερο ή μηνιαίως οι ημέρες ή οι ώρες εργασίας είναι λιγότερες από τις κανονικές.
- δ) Είτε ετήσια οι μήνες εργασίας είναι λιγότεροι από 12 μήνες ή μέσα στο έτος οι εργάσιμες εβδομάδες ή οι ημέρες είναι διάσπαρτες.⁵

⁴ Οικονομικός Ταχυδρόμος, Χατζόπουλος Α., 24 Νοεμβρίου 2001

Θα ήταν πάντως δυνατόν να διακρίνουμε ειδικότερες μορφές απασχόλησης οι οποίες εντάσσονται στη γενικότερη κατηγορία της μερικής απασχόλησης, όπως την εκ περιτροπής εργασία, η οποία συνίσταται στην εναλλαγή χρονικών περιόδων εργασίας και μη απασχόλησης. Ο εργοδότης και ο εργαζόμενος μπορούν είτε κατά την κατάρτιση της συμβάσεως εργασίας είτε και αργότερα κατά τη διάρκεια της συμβάσεως εργασίας να συμφωνήσουν εγγράφως κάθε μορφή εκ περιτροπής εργασίας. Εκ περιτροπής εργασία είναι αυτή που παρέχεται εναλλάξ με συνεχόμενη όμως απασχόληση και αποσκοπεί στην ελάττωση των ωρών ημερησίας εργασίας του μισθωτού ή των περιορισμό των ημερών της εβδομαδιαίας ή μηνιαίας απασχολήσεως.

Οι αποδοχές του μισθωτού ο οποίος απασχολείται με σύστημα εκ περιτροπής εργασίας καθορίζονται με έγγραφη συμφωνία ανάλογα βάσει της μισθοδοσίας που ισχύει κάθε φορά. Η συμφωνία για τις αποδοχές εκ περιτροπής απασχόλησης μπορεί να έχει διάφορες μορφές. Μπορεί να συμφωνηθεί η απασχόληση ανά ημέρα, εβδομάδα, μήνα ή λιγότερες μέρες την εβδομάδα ή το μήνα και η καταβολή αποδοχών για τις μέρες που δεν απασχολείται και πλήρες αποδοχές για τις μέρες που απασχολείται ο μισθωτός.

Μορφή εκ περιτροπής εργασίας αποτελεί και η συμφωνία κατά την οποία σε περίοδο της εποχιακής κάμψεως των εργασιών το προσωπικό δεν θα απασχολείται και θα παίρνει τις μισές αποδοχές του.

Ο μισθωτός που απασχολείται με σύστημα εκ περιτροπής εργασίας μετά τη συμπλήρωση δωδεκάμηνου σχέσεως εργασίας στην ίδια επιχείρηση για κάθε ημερολογιακό έτος άδεια με αποδοχές ίση με το 1/2 της άδειας. Επίσης, δικαιούνται επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα στο μισό. Δηλαδή α) για τις ημέρες που εργάστηκαν κανονικά δικαιούνται δώρο Χριστουγέννων ή Πάσχα και β) για τις ημέρες που δεν εργάστηκαν δικαιούνται δώρο Χριστουγέννων ή Πάσχα στο μισό από αυτό που αναλογεί για τις ημέρες αυτές που εργάζονται.⁶

⁵ Καμπάντας Α. Εργατικά Ζητήματα για Μισθωτούς και Εργοδότες, Καβάλα 1999, σελίδα 66

⁶ Κώστας Παπαδημητρίου, Μερική Απασχόληση, Επιδιόρθωση Εργασιακών Σχέσεων, Απρίλιος 98, σελίδα

Μια άλλη μορφή απασχόλησης είναι η κατανεμόμενη εργασία , στην οποία δυο εργαζόμενοι μοιράζονται μια θέση εργασίας αναλαμβάνοντας να καλύψουν αμοιβαίως τα κενά που προκύπτουν από την απασχόληση του συναδέλφου τους, την εργασία κατόπιν κλήσεως στην οποία οι ώρες εργασίας προκύπτουν από τις κυμαινόμενες ανάγκες της επιχειρήσεως.

Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα της μερικής απασχόλησης , υπο τη γενική της έννοια , εντοπίζονται και αφορούν τόσο τις επιχειρήσεις , όσο και τους εργαζόμενους.

Οι επιχειρήσεις προσφεύγουν στη μερική απασχόληση , γιατί αυτή η μορφή εργασίας τους επιτρέπει να προσαρμόσουν τις ώρες εργασίας σύμφωνα με τις ανάγκες τους. Μπορούν έτσι να αυξήσουν τις απαιτούμενες εργατοώρες , χωρίς όμως να προσλάβουν μισθωτούς πλήρης απασχόλησης , των οποίων ενδεχομένως δε χρειάζονται τις υπηρεσίες. Πολλοί εργοδότες επίσης θεωρούν ότι οι μερικώς απασχολούμενοι μισθωτοί έχουν χαμηλότερο δείκτη απουσιών και αυξημένη παραγωγικότητα, πράγμα εύκολα αντιληπτό αφού η πτώση παραγωγικότητας εμφανίζεται συνήθως μετά από κάποιες ώρες ημερήσιας εργασίας . Τα μειονεκτήματα τα οποία εμφανίζει για τις επιχειρήσεις η μερική απασχόληση , έστω και αν δεν είναι ιδιαίτερα σημαντικά , υφίστανται. Έτσι παρατηρούνται αυξημένα έξοδα διεύθυνσης προσωπικού , επαγγελματικής επιμόρφωσης, ενώ οι μερικώς απασχολούμενοι δε θεωρούν τους εαυτούς τους ενταγμένους στη ζωή της επιχείρησης.

Όσον αφορά τους εργαζόμενους η μορφή αυτή απασχόλησης πράγματι ενδιαφέρει σημαντικές κατηγορίες τους. Έτσι οι φοιτητές ενδιαφέρονται να συνδυάσουν σπουδές και εργασία, οι γυναίκες με οικογενειακά βάρη προτιμούν συχνά το μειωμένο ωράριο τουλάχιστον για ορισμένα χρονικά διαστήματα, ενώ οι μέλλοντες συνταξιούχοι επιθυμούν η μετάβαση στην έλλειψη απασχόλησης να γίνει σταδιακά. Είναι όμως προφανές , ότι τα μειονεκτήματα της μερικής απασχόλησης είναι σαφώς σημαντικότερα για τους εργαζόμενους και για το λόγο αυτό συναντά τις έντονες αντιδράσεις των εργατικών συνδικαλιστικών οργανώσεων. Έτσι συχνότατα η μερική απασχόληση αποτελεί ένα μέσο συρρίκνωσης της πλήρους απασχόλησης, ωθώντας μεγάλη μερίδα των εργαζόμενων στην οικονομική ανέχεια. Άλλωστε η μερική απασχόληση δεν αποτελεί συνήθως επιλογή των

εργαζομένων, αλλά απλά τη μοναδική δυνατότητα απασχόλησης σε συνθήκες οξυμένης ανεργίας. Όπως συχνά αναφέρεται, η μερική απασχόληση δεν αποτελεί απλά κατανομή των δυνατοτήτων απασχόλησης, αλλά κατανομή της ανέχειας. Εξ άλλου η μερική απασχόληση καταλύει την αλληλεγγύη μεταξύ των εργαζομένων, διασπώντας τους σε επί μέρους κατηγορίες, δηλαδή σε <<προνομιούχους>> πλήρους απασχόλησης και σε μη προνομιούχους, ενταγμένους στο περιθώριο, μισθωτούς μερικής απασχόλησης. Τέλος συχνά μετατοπίζεται στους εργαζόμενους, δηλαδή στους μερικώς απασχολούμενους, αντί για την επιχείρηση, το βάρος της προσαρμογής στις διακυμάνσεις του παραγωγικού μηχανισμού της επιχείρησης, αφού αυτοί τελικά καλούνται να εργάζονται ανάλογα με τις ανάγκες της.⁷

Ο νόμος 1892/90

Ο νόμος 1892/90 αποτέλεσε τη πρώτη νομοθετική προσπάθεια να ρυθμισθεί γενικότερα η προσφυγή στη μερική απασχόληση. Πριν το νόμο αυτό εφαρμοζόταν κατά βάση η αρχή της αυτονομίας της βουλήσεως, με αποτέλεσμα να μην υφίστανται περιορισμοί ως προς την προσφυγή στη μερική απασχόληση και να μη προβλέπεται κανένα εξειδικευμένο μέτρο για την προστασία των μερικώς απασχολούμενων. Για το λόγο αυτό οι εν λόγω νομοθετικές διατάξεις, παρά το γεγονός ότι συνάντησαν την αντίδραση των εργατικών συνδικαλιστικών οργανώσεων, αποτελούν ένα θετικό βήμα. Άλλο βέβαια είναι το ζήτημα, εάν τελικά επαρκούν για να προσφέρουν αποτελεσματική προστασία στους μερικώς απασχολούμενους.

⁷ Κώστας Παπαδημητρίου, *Μερική Απασχόληση, Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, Απρίλιος 98, σελίδα 28-29

A)Ο έγγραφος τύπος

Η παρ. 1 του άρθρου 38 ορίζει ότι με <<έγγραφο ατομική συμφωνία ο εργοδότης και ο μισθωτός κατά τη σύσταση της σχέσης εργασίας , ή κατά τη διάρκεια της μπορούν να συμφωνήσουν για ορισμένο ή αόριστο χρόνο διάρκεια ημερήσιας ή εβδομαδιαίας εργασίας μικρότερη της κανονικής (μερική απασχόληση).Με τη διάταξη αυτή καθιερώνεται το έγγραφο ως συστατικό στοιχείο της μερικής απασχόλησης. Συνέπεια της έλλειψης τήρησης αυτού του τύπου δεν είναι η ακυρότητα , αλλά το να θεωρηθεί ότι η σχέση είναι πλήρους απασχόλησης και να είναι δυνατόν ο εργαζόμενος να διεκδικήσει τον πλήρη μισθό.

B) Η απαγόρευση τροποποιητικής καταγγελίας

Από την άλλη μεριά προβλέπεται ότι είναι άκυρη η καταγγελία της σχέσης εργασίας λόγω του ότι ο μισθωτός δεν αποδέχεται να μετατραπεί η σχέση πλήρους απασχόλησης σε μερικής. Συνεπώς μετά τη νέα αυτή ρύθμιση δεν είναι δυνατόν να χρησιμοποιηθεί ο μηχανισμός της τροποποιητικής καταγγελίας (δηλαδή να απολύεται ο εργαζόμενος που δεν αποδέχεται τους νέους δυσμενέστερους όρους που προτείνει ο εργοδότης) για να μετατραπεί η σχέση πλήρους σε μερική απασχόληση. Ούτε ο εργοδότης θα μπορούσε να επικαλεσθεί τις νέες επιχειρηματικές ανάγκες για να θεμελιώσει τη καταγγελία του εργαζόμενου που αρνείται αυτής της μορφής τη μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του ; η ακυρότητα θα αποτελεί την κύρωση. Παρά το γεγονός ότι δεν προβλέπεται ρητά από το νόμο θεωρείται ότι θα είναι καταχρηστική και η καταγγελία που γίνεται για να απολυθεί ο πλήρους απασχόλησης εργαζόμενος και να προσληφθεί ένας άλλος μερικής απασχόλησης.

Συνεπώς η μόνη νόμιμη οδός , η οποία μπορεί να ακολουθήσει ο εργοδότης για να μετατραπεί η σχέση πλήρους σε μερικής απασχόλησης, είναι να επιδιώξει και να επιτύχει (προφανώς παραχωρώντας ανάλογα ανταλλάγματα) τη συμφωνία του εργαζόμενου.

Βέβαια στην πραγματικότητα είναι πιθανόν οι παραπάνω προστατευτικοί μηχανισμοί να μη μπορέσουν να λειτουργήσουν ικανοποιητικά , λόγω του

ότι ο εργοδότης δεν θα επικαλείται την ανάγκη μετατροπής της πλήρους απασχόλησης σε μερικής, αλλά απλά την κατάργηση της θέσης εργασίας, την οποία βέβαια θα μπορούσε να επανασυστήσει διασπασμένη, μετά από κάποιο χρονικό διάστημα. Η παραπάνω τακτική προφανώς διευκολύνεται από το γεγονός ότι δεν είναι ο εργοδότης αλλά ο εργαζόμενος που πρέπει να αποδείξει τον καταχρηστικό χαρακτήρα της καταγγελίας, δηλαδή εν προκειμένω ότι ουσιαστικός στόχος του είναι η μετατροπή θέσης πλήρους σε μερική απασχόληση.⁵

Γ) Η αρχή της ίσης μεταχείρισης

Οι αποδοχές των μισθωτών με μερική απασχόληση δε μπορεί να είναι κατώτερες από αυτές που ορίζουν οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας και αντιστοιχούν στις ώρες απασχόλησής τους. Οι μερικώς απασχολούμενοι μισθωτοί δικαιούνται κάθε χρόνο ετήσια άδεια με αποδοχές και επίδομα άδειας με βάση τις αποδοχές που θα έπαιρναν οι εργαζόμενοι αν εργάζονταν κατά τη διάρκεια τις άδειάς τους. Επίσης δικαιούνται επίδομα Εορτών Πάσχα και Χριστουγέννων με βάση τις μειωμένες αποδοχές τους.

Η παραπάνω διάταξη καθιερώνει ρητά τη βασική αρχή της απαγόρευσης δυσμενούς μισθολογικής μεταχείρισης των μερικώς απασχολούμενων, πράγμα το οποίο σαφώς αποτελεί πρόοδο. Ως προς αυτή τη διάταξη μπορούν να γίνουν ορισμένες παρατηρήσεις:

Πρώτων: Βασικά η διάταξη αυτή απευθύνεται στα συλλογικά συμβαλλόμενα μέρη, δηλαδή οργανώσεις εργαζομένων ή εργοδοτών ή και μεμονωμένους εργοδότες οι οποίοι συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Αφορά επίσης μισθολογικού χαρακτήρα διατάξεις οι οποίες αναφέρονται σε ευρύτερες κατηγορίες προσωπικού (π.χ. ορισμένοι κανονισμοί εργασίας κλπ). Δεν αφορά όμως κατ' αρχήν τις ρυθμίσεις ατομικών συμβάσεων εργασίας. Είναι προφανές ότι οι διάφορες παροχές προς τους μερικώς απασχολούμενους τελούν σε συνάρτηση με το χρόνο απασχόλησης.

⁵ Κώστας Παπαδημητρίου, Μερική Απασχόληση, Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, Απρίλιος 98, σελίδα 30

Δεύτερον : Για τον παραπάνω λόγο θα πρέπει υπογραμμισθεί ότι υπάρχει στην έννομη τάξη μας μια ευρύτερη αρχή η οποία απευθύνεται στον εργοδότη και σύμφωνα με την οποία απαγορεύεται οποιαδήποτε διάκριση δηλαδή όχι μόνο μισθολογική (π.χ συνθήκες υγιεινής , παροχές κοινωνικού χαρακτήρα, μισθός σε είδος) και με οποιοδήποτε άλλο τρόπο επιχειρούμενη (π.χ σύμβαση εργασίας). Έτσι αν ο εργοδότης χορηγεί για την ίδια εργασία υψηλότερους συμβατικούς μισθούς στους πλήρως απασχολούμενους, η πρακτική αυτή ελέγχεται από τη σκοπιά της γενικότερης αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Τρίτον : Η αρχή της ίσης μεταχείρισης θα πρέπει να αφορά όχι μόνο την ίδια εργασία , αλλά γενικότερα της ίσης αξίας εργασία.

Τέταρτο : Η διάταξη δεν εμποδίζει να υπάρχουν κάποιες ευνοϊκότερες για τους μερικώς απασχολούμενους ρυθμίσεις (μισθολογικού κυρίως χαρακτήρα) , οι οποίες θα αντισταθμίζουν το μειωμένο ύψος του μισθού που τους χορηγεί η επιχείρηση.

Σε περίπτωση απόλυσης μισθωτού με μερική απασχόληση α) Εάν πρόκειται για καθημερινή μειωμένη απασχόληση η αποζημίωση θα υπολογισθεί με βάση τις μειωμένες αποδοχές που αναλογούν στους μισθούς ή στα ημερομίσθια αποζημίωσης και β) Εάν πρόκειται για απασχόληση για μερικές ημέρες την εβδομάδα ή τον μήνα η αποζημίωση θα υπολογισθεί με βάση τον μέσο όρο αποδοχών.⁹

Δ) Παροχή επί πλέον εργασίας

Το ζήτημα της παροχής επί πλέον από τη συμφωνημένη εργασία εκ μέρους του μερικώς απασχολούμενου αποτελεί ένα από τα πλέον φλέγοντα ζητήματα της μερικής απασχόλησης. Πρώτον γιατί πρέπει να λαμβάνονται υπόψιν και τα συμφέροντα των εργαζομένων τα οποία συχνά υπαγόρευαν αυτή την μορφή απασχόλησης. Δεύτερον γιατί πρέπει να αποφευχθεί να μετατραπεί η μερική απασχόληση σ' ένα μηχανισμό «ευλυγισίας» του εργατικού δυναμικού, υπο τη έννοιά του να παρέχεται ένας ελάχιστος κατ

⁹ Κώστας Παπιδιμητρίου, Μερική Απασχόληση ,Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, Απριλίας 98, σελίδα

αρχή και συμφωνημένος πυρήνας ωρών εργασίας ,και εν συνεχεία να καθορίζονται οι υπερόπλες ώρες εργασίας, υπο την μορφή επιπλέον εργασίας, από τον εργοδότη σύμφωνα με τις κυμαινόμενες ανάγκες του.

Μια λύση στο πρόβλημα αυτό προσπαθεί να δώσει η παράγραφος 5 του άρθρου 38 νόμος 1892/90 η οποία ορίζει ότι «αξίωση για παροχή εργασίας πέρα από την συμφωνημένη από μερικώς απασχολούμενο δεν παρέχεται στον εργοδότη, όταν ο μισθωτός έχει και άλλη απασχόληση ή βαρύνεται από οικογενειακές υποχρεώσεις».Η ρύθμιση αυτή βεβαίως επιβάλλει κάποια όρια στην υποχρέωση του εργαζόμενου να παρέχει εργασία επιπλέον της συμφωνημένης ,όμως δεν λαμβάνει υπόψιν παρ μόνο τις οικογενειακές υποχρεώσεις και την υποχρέωση παροχής εργασίας σε άλλο εργοδότη. Είναι όμως δυνατόν να υπάρχουν και άλλες υποχρεώσεις του εργαζόμενου, οι οποίες επίσης δικαιολογούν απόλυτα την άρνησή του να εργαστεί επιπλέον(π.χ. σπουδαστικές υποχρεώσεις) ή ακόμα απλούστατα επιβαρύνουν τον ελεύθερο χρόνο του, η διατήρηση του οποίου αποτέλεσε ενδεχομένως τη βάση για να εργαστεί με καθεστώς μειωμένης απασχόλησης. Εάν και σε αυτές τις περιπτώσεις δεν επιτρέπουμε στον εργαζόμενο να αρνηθεί χωρίς συνέπειες, να περεχει επιπλέον εργασία , διαταράσσουμε την ισορροπία πάνω στην οποία και τα δύο μέρη στήριξαν την εργασιακή σχέση .Θα ήταν πάντως σκόπιμο να τεθούν και όρια στις ώρες επιπλέον απασχόλησης των μερικώς απασχολούμενων σε ποσοστιαία αναλογία με τις συμβατικές ώρες απασχόλησής τους.

Επίσης είναι αναγκαίο να ρυθμιστεί με σαφήνεια το ζήτημα της αμοιβής των επιπλέον ωρών απασχόλησης των μερικώς απασχολούμενων, όπως ακριβώς προβλέπεται αυξημένη αμοιβή για τις ώρες υπερεργασίας και υπερωρίας των πλήρως απασχολούμενων. Δε θα πρέπει λοιπόν οι αυξομειώσεις των ωρών εργασίας των μερικώς απασχολούμενων να παραμείνουν χωρίς καμία ευνοϊκή οικονομική συνέπεια προς όφελος των εργαζομένων αυτών .Η αυξημένη αμοιβή της υπερεργασίας των πλήρως απασχολούμενων δεν οφείλεται μόνο στην απόλυτη αύξηση του ημερήσιου ωραρίου ,αλλά και στη αναστάτωση που επέρχεται στη προσωπική ζωή του εργαζόμενου λόγω της επιπλέον εργασίας. Η ίδια λογική όμως πρέπει να υφίσταται και όταν αυξάνεται το ωράριο εργασίας των μερικώς

απασχολούμενων, πράγμα που δικαιολογεί την ανάγκη ανάλογων ρυθμίσεων.¹⁰

Δικαίωμα προτεραιότητας

Η παράγραφος 9 του άρθρου 38 θεσπίζει τέλος το δικαίωμα προτεραιότητας του μερικός απασχολούμενου για πρόσληψη σε θέσεις πλήρους απασχόλησης στην επιχείρηση. Έτσι είναι δυνατόν η μερική απασχόληση να αποτελέσει το προστάδιο για πρόσβαση σε κανονική θέση εργασίας.

Όμως η εν λόγω διάταξη δεν είναι εύκολο να εφαρμοστεί, αφού δεν προβλέπεται κάποια ιδιαίτερη διαδικασία ενημέρωσης του μερικός απασχολούμενου σε περίπτωση που προκύπτει νέα θέση εργασίας της ίδιας ειδικότητας ή κένωση κάποιας παλιάς. Μια εναλλακτική λύση θα ήταν η ενημέρωση, στην περίπτωση αυτή, της συνδικαλιστικής οργάνωσης της επιχείρησης, ή , σε περίπτωση που δεν υπάρχει, της οργάνωσης του κλάδου.

Εξάλλου η παραπάνω διάταξη προβλέπει ότι η προτεραιότητα του μερικός απασχολούμενου υφίσταται « επί ίσους όρους» , δηλαδή όταν έχει τα ίδια προσόντα με κάποιον άλλο υποψήφιο. Τίθεται όμως το ερώτημα αν θα μπορεί να αντιτάξει ο εργοδότης όχι τα υψηλότερα τυπικά προσόντα του άλλου υποψήφιου, αλλά π.χ. την αναμενόμενη υψηλότερη αποδοτικότητα του, η οποία προέκυψε από κάποιες εξετάσεις ή κάποια συνέντευξη. Είναι προφανές ότι στην τελευταία περίπτωση υφίσταται εκείνη η διέξοδος, η οποία συνήθως θα διαφυλάσσει ακέραιη την ελευθερία πρόσληψης του εργοδότη και θα καθιστά χωρίς ιδιαίτερη αξία την προτεραιότητα του μερικός απασχολούμενου.

¹⁰ Κώστας Παπαδημητρίου, Μερική Απασχόληση ,Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, Απριλίου 98, σελίδα

Συλλογικά δικαιώματα

Οι μερικώς απασχολούμενοι μπορούν να ασκήσουν όλα τα συλλογικά δικαιώματα που προβλέπονται από την εργατική νομοθεσία, ενώ διατηρούν το δικαίωμα να εκλέγουν και να εκλέγονται σε συνδικαλιστικές οργανώσεις, συμβούλια εργαζομένων κ.λ.π.¹¹

Η Ε.Γ.Σ.Ε. ορίζει για την μερική απασχόληση. Στους εργαζόμενους που καλύπτονται από σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης να παρέχονται:

α) Δυνατότητες συμμετοχής στις δραστηριότητες επαγγελματικής κατάρτισης που εφαρμόζει η επιχείρηση κάτω από συνθήκες ανάλογες με εκείνες που αφορούν τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης και αορίστου χρόνου.

β) Οι ίδιες κοινωνικές υπηρεσίες που υπάρχουν στη διάθεση των άλλων εργαζομένων στην επιχείρηση

γ) Ιση μεταχείριση με τους εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση και σύμβαση αορίστου χρόνου.

Αξίζει να σημειωθεί ότι ο χρόνος της μερικής απασχόλησης λαμβάνεται ως χρόνος προϋπηρεσίας. Για τον υπολογισμό της προϋπηρεσίας αυτής οκτώ ώρες εργασίας με μερική απασχόληση ισοδυναμούν σε μια μέρα προϋπηρεσίας.¹²

Αξιόλογη είναι και η ρύθμιση της ευρωπαϊκής συλλογικής συμφωνίας, η οποία προβλέπει ότι είναι αναγκαίο να προβλέπονται μέτρα τα οποία θα διευκολύνουν την πρόσβαση των μερικώς απασχολούμενων σε όλες της βαθμίδες της επιχείρησης συμπεριλαμβανομένων και των διευθυντικών καθηκόντων, όπως και μέτρα τα οποία θα διευκολύνουν την πρόσβασή τους στην επαγγελματική επιμόρφωση.

¹¹ Κώστας Παπαδημητρίου, Μερική Απασχόληση, Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, Απρίλιος 98, σελίδα 33

¹² Καμπάντας Α., Εργατικά Ζητήματα για Μισθωτούς και Εργοδότες, Καβάλα 1999, σελίδα 68-69

Η μερική απασχόληση με σχέση ιδιωτικού δικαίου επιτρέπεται και στις δημόσιες επιχειρήσεις, τους Οργανισμούς και τους λοιπούς φορείς του ευρύτερου δημόσιου τομέα. Πρόσφατα ανακοινώθηκε ότι στο πλαίσιο επέκτασης της μερικής απασχόλησης και στο δημόσιο τομέα θα δημιουργηθούν θέσεις εργασίας, κυρίως στις υπηρεσίες που έρχονται καθημερινά σε επαφή με τον πολίτη, όπως τα ΚΕΠ ή εξυπηρετούν κοινωνικούς σκοπούς για παράδειγμα όσοι μετέχουν στο πρόγραμμα "Βοήθεια στο Σπίτι" που αφορά την υποστήριξη σε άτομα μοναχικά ή ηλικιωμένα ή προσφέρουν σημαντικό έργο στο σύνολο, σαν τους σχολικούς φύλακες.

Η εισαγωγή ευέλικτων μορφών απασχόλησης και κυρίως της μερικής απασχόλησης αποτελεί έναν από τους κυριότερους στόχους για την καταπολέμηση της ανεργίας. Η πολιτική αυτή στηρίζεται στη διαπίστωση ότι περισσότεροι από τους μισούς ανέργους στην Ελλάδα δεν εργάστηκαν ποτέ και δεν κατάφεραν να υπερβούν το <<εμπόδιο εισόδου>> στην απασχόληση. Προς αυτήν την κατεύθυνση κινούνται και οι προτάσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, με σκοπό να βοηθηθούν οι ευαίσθητες ομάδες πληθυσμού, όπως οι νέοι και οι γυναίκες, αλλά και η πρόσφατη έκθεση του διοικητή της Ελλάδος. Στην ελληνική αγορά εργασίας πολλές φορές η μερική απασχόληση σημαίνει επισφαλή απασχόληση, με παραβίαση του νόμιμου ωραρίου και μη κατοχύρωση των ασφαλιστικών δικαιωμάτων, όπως επισημάνει ο πρόεδρος της Γ.Σ.Ε.Ε. Πρόκειται για φαινόμενα που δε παρατηρούνται στην ίδια έκταση σε άλλες χώρες της Ε.Ε, όπου ο μισθός ενός μερικώς απασχολούμενου θεωρείται <<επαρκής>>, οι δε κανόνες και οι όροι των συμβάσεων τηρούνται με μεγάλο σεβασμό. Με την παρατήρηση αυτή συμφωνεί και ο πρόεδρος του ΣΕΒ κύριος Οδ. Κυριακόπουλος ο οποίος παρατηρεί ότι <<με τα σημερινά δεδομένα, ένας εργαζόμενος υποκαθεστώς μερικής απασχόλησης δε πρόκειται να πάρει τότε σύνταξη>>. Για τη Γ.Σ.Ε.Ε η μερική απασχόληση θεωρείται προθάλαμος για την πλήρη απασχόληση.

Όπως προαναφέρθηκε αντίθετη κατεύθυνση προς αυτήν των τάσεων που επικρατούν στην Ε.Ε ακολουθεί η εξέλιξη της μερικής απασχόλησης

¹¹ Αδέσμευτος Τύπος, Πέμπτη 12 Σεπτεμβρίου 2002, σελίδα 10

στην Ελλάδα. Διότι ενώ στις περισσότερες χώρες της Ε.Ε η μερική απασχόληση αυξάνεται ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης , στην Ελλάδα συμβαίνει το αντίθετο. Το 2001 η μερική απασχόληση στη χώρα μας αντιστοιχούσε μόνο σε 3,5% της συνολικής απασχόλησης. Το 2000 ήταν 4,5% και το 1999 5,8%.Ενώ το 2001 το ποσοστό μερικής απασχόλησης στην Ε.Ε φθάνει το 17,9%και σε κάποιες χώρες όπως η Ολλανδία το ποσοστό των μερικώς απασχολουμένων ανέρχεται ως και 41%.

Η μερική απασχόληση αποτελεί χρήσιμη μορφή απασχόλησης για τρεις κυρίως λόγους. Πρώτον , μπορεί να ανταποκρίνεται στις δυνατότητες ορισμένων ομάδων του πληθυσμού, οι οποίες διαφορετικά θα αναγκαζόταν να παραμείνουν εκτός εργατικού δυναμικού. Δεύτερον μπορεί να εξυπηρετήσει τις ανάγκες των επιχειρήσεων για μεγαλύτερη ευελιξία ως προς τον παράγοντα εργασία .Τέλος , σε συνθήκες υψηλής ανεργίας, μπορεί να διευκολύνει την πρόσβαση των ανέργων σε θέσεις απασχόλησης και την απόκτηση από αυτούς εργασιακής εμπειρίας.

Στο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση 2002 επισημαίνεται ότι τα χαρακτηριστικά των ανέργων δείχνουν πως η ανεργία αποτελεί έκφραση της αποτυχίας εισόδου στην αμειβόμενη απασχόληση. Το ένα από τα δυο σοβαρότερα εμπόδια εισόδου στην αγορά εργασίας είναι η περιορισμένη έκταση ευέλικτων μορφών απασχόλησης, που συνιστούν <<γέφυρα>> προς την απασχόληση ,προσδίδουν εργασιακή εμπειρία και διαφυλάσσουν τον δεσμό των ανθρώπων με τη δυναμική της αγοράς εργασίας.¹⁴

Διαπιστώθηκε ότι ενώ το 2000 η μείωση του αριθμού των μερικώς απασχολούμενων είχε αντισταθμιστεί με αύξηση του αριθμού των μερικώς απασχολούμενων ,το 2001 η μείωση αφορούσε και τις δυο κατηγορίες. Σύμφωνα με το ΕΣΔΑ 2002 το μεγαλύτερο μέρος των νέων θέσεων εργασίας αφορά θέσεις πλήρους απασχόλησης. Αυτό ισχύει όχι μόνο για τον τομέα της μεταποίησης αλλά και για τον τομέα των υπηρεσιών, όπου το 91% των νέων θέσεων ήταν πλήρους απασχόλησης και μάλιστα εξειδικευμένες. Η κυριαρχία του μοντέλου της πλήρους απασχόλησης συχνά εκλαμβάνεται ως ένα από τα στοιχεία ποιότητας και ασφάλειας των εργαζομένων.

¹⁴ Οικονομικός Ταχυδρόμος, Βασιλείου Μαρία, 11 Μαΐου 2002, σελίδα 16

Σύμφωνα με έρευνα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής ,που είχε διεξαχθεί το 1999, η Ελλάδα εμφανίζει έντονη προτίμηση των μισθωτών στην πλήρη απασχόληση (αν και η ύπαρξη περισσότερων ευκαιριών μερικής απασχόλησης , λόγω οικογενειακών ή άλλων υποχρεώσεων). Το δεδομένο αυτό με την αύξηση της πλήρους απασχόλησης το 2001 κατά 2,2% οδηγεί στο συμπέρασμα ότι όσον αφορά τους μισθωτούς , η μείωση του αριθμού των μερικώς απασχολούμενων αντανάκλασε κατά το 2001 μετάταξη σε θέσεις πλήρους απασχόλησης.

Σύμφωνα με έρευνα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στην Ελλάδα το 69% των μερικώς απασχολούμενων μισθωτών είναι πρόθυμο να εργασθεί υπο πλήρη απασχόληση ,έναντι 36% στην Ε.Ε, ενώ μόνο το 12% των πλήρως απασχολημένων είναι πρόθυμο να εργασθεί υπο μερική απασχόληση, όσο και στην Ε.Ε. Συγκεκριμένα κατά κλάδο : Στη βιομηχανία : Το ποσοστό μερικής απασχόλησης είναι μόνον 1% (έναντι 5% στην Ε.Ε κατά μέσο όρο) και έχει μειωθεί σε σύγκριση με το 1994 (όταν ήταν 3% , όσο και στην Ε.Ε). Στο λιανικό εμπόριο : Το ποσοστό μερικής απασχόλησης είναι υψηλό και συγκρίσιμο με εκείνο στην Ε.Ε (33% έναντι 37%) .Στις υπηρεσίες : Το ποσοστό μερικής απασχόλησης είναι 9% (έναντι 17% στην Ε.Ε).

Η επέκταση της μερικής απασχόλησης εμποδίζεται σύμφωνα με τον πρόεδρό της Γ.Σ.Ε.Ε. από την δομή της ελληνικής οικονομίας και κοινωνίας. Καταρχήν το επίπεδο αμοιβής των μερικώς απασχολούμενων θεωρείται εξαιρετικά χαμηλό. Γεγονός που επισημαίνεται στο ΕΣΔΑ 2002 : Ειδικότερα όσον αφορά την αμοιβή της μερικής απασχόλησης, κυμαίνεται σε ιδιαίτερα χαμηλά επίπεδα – περίπου 24 ευρώ τον μήνα για 4ωρη απασχόληση- και σχεδόν ισοδυναμεί με το επίδομα ανεργίας του ΟΑΕΔ. Επιπλέον, οι μερικώς απασχολούμενοι δεν δικαιούνται απαλλαγής από την καταβολή ασφαλιστικών εισφορών ,με αποτέλεσμα η μέση αμοιβή της 4ωρης απασχόλησης να είναι λιγότερο από το 50% της αμοιβής της 8ωρης απασχόλησης ,μολονότι η ωριαία παραγωγικότητα είναι υψηλότερη .Τα στοιχεία αυτά αποτελούν σαφή αντικίνητρα για την προτίμηση μέρους του εργατικού δυναμικού προς μια θέση μερικής απασχόλησης. Τα αντικίνητρα αυτά επιχειρεί να αμβλύνει εν μέρει ο Νόμος Γιαννίτση με την αύξηση κατά 7,5% της αμοιβής της μερικής απασχόλησης κάτω των τεσσάρων ωρών (αίτημα της Γ.Σ.Ε.Ε. είναι η προσαύξηση να ανέλθει σε 25%) και την

καταβολή επιδόματος 90 ευρώ σε μακροχρόνιους ανέργους που καταλαμβάνουν θέση μερικής απασχόλησης.

Όπως ανακοινώθηκε στο Ε.Σ.Δ.Α.Α. 2002 ο εργάσιμος χρόνος στην Ελλάδα χαρακτηρίζεται από καταχρηστική υπέρβαση του νόμιμου ωραρίου εργασίας και την επιβολή ακανόνιστων και παρατεταμένων ωραρίων εργασίας. Πρόκειται για φαινόμενα τα οποία δεν παρατηρούνται σε τέτοια έκταση σε άλλες χώρες της Ε.Ε.¹⁵

Σημαντικό αντικίνητρο για την επιλογή της μερικής απασχόλησης από τους εργαζόμενους αποτελεί το σύστημα ασφάλισης. Θα πρέπει σύμφωνα με τη γνώμη του κυρίου Οδ. Κυριακόπουλου πρόεδρο του ΣΕΒ να γίνουν οι απαραίτητες αλλαγές ώστε να εξασφαλίζεται ότι οι μερικώς απασχολούμενοι θα πάρουν σύνταξη σε αναλογία προς την σύνταξη των πλήρως απασχολούμενων. Γεγονός που παραπέμπει στην άποψη ότι η ευελιξία στην εργασία θα πρέπει να έχει συνοδό την ασφάλεια των εργαζομένων. Στην Ελλάδα ,μέχρι στιγμής, η ευελιξία του χρόνου εργασίας δεν έχει αποτελέσει εργαλείο για την βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων ή για αναδιοργάνωση της εργασιακής διαδικασίας ,αλλά ούτε και για διεύρυνση των επιλογών των εργαζομένων. Το μικρό, κατά κανόνα, μέγεθος των ελληνικών επιχειρήσεων δεν ευνοεί την ίσχυση μέτρων που εφαρμόζονται ευρύτατα σε άλλες χώρες της Ε.Ε, όπως τα κυλιόμενα ή ελαστικά ωράρια, οι <<ατομικοί λογαριασμοί χρόνου>>, η ασυνεχής απασχόληση, η περιοδική αυξομείωση των ωρών εργασίας, ο διαμοιρασμός μιας θέσης εργασίας σε δύο άτομα, η χωρο-ευέλικτη εργασία κ.α. Ο ΣΕΒ υποστηρίζει ότι υπάρχει χώρος για χρήση της μερικής απασχόλησης και στην βιομηχανία, αλλά σε θέσεις που δεν απαιτούν βάρδιες.

Όσον αφορά την Γ.Σ.Ε.Ε. η μερική απασχόληση πρέπει να λειτουργεί ως <<προθάλαμος για την εισαγωγή των νέων σε θέσεις πλήρους απασχόλησης>>. Μάλιστα , αίτημα της συνδικαλιστικής οργάνωσης της χώρας μας, αποτελεί θεσμοθέτηση πλαφόν στη μερική απασχόληση ως και 10% του συνόλου των αυτοαπασχολούμενων σε μια επιχείρηση. Ο κύριος Πολυζωγόπουλος υποστηρίζει ότι οι επιχειρήσεις θα πρέπει να αναλάβουν

¹⁵ Οικονομικός Ταχυδρόμος, Βασιλείου Μαρία, 11 Μαΐου 2002, σελίδα 17

την ευθύνη να εγκαθιστούν τους μερικώς απασχολούμενους –έπειτα από ορισμένο χρονικό διάστημα- σε συμβάσεις πλήρους απασχόλησης.

Βασική επιδίωξη της Ε.Σ.Δ.Α.Α 2002 αποτελεί και η διευκόλυνση εισόδου στην αγορά εργασίας. Ήδη στα νέα προγράμματα επιδότησης της απασχόλησης που ανακοινώθηκαν από τον ΟΑΕΔ περιλαμβάνεται πρώτη φορά και η επιδότηση προσλήψεων σε θέσεις μερικής απασχόλησης¹⁶.

2.3 Απασχόληση από το σπίτι

Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται σημαντική αύξηση των μη κανονικών μορφών απασχόλησης, έναντι της με την κυρίαρχο παλαιότερα μορφή απασχόλησης, που ήταν η κανονική απασχόληση, δηλαδή η απασχόληση με πλήρες ωράριο καθ' όλη τη διάρκεια του έτους.

Η βασική αιτία αύξησης των μορφών της μη κανονικής μορφής απασχόλησης και της αντικατάστασης της κανονικής απασχόλησης από αυτές, οφείλεται στον αυξανόμενο έντονο οικονομικό ανταγωνισμό που κυριαρχεί στις διεθνείς αγορές, ο οποίος αναγκάζει τις επιχειρήσεις να βρουν μεθόδους για να μειώσουν το κόστος τους, προκειμένου να αντεπεξέλθουν στο διεθνή ανταγωνισμό που επικρατεί.

Η ανωτέρω τάση επικρατεί τόσο στις ανεπτυγμένες οικονομίες όσο και στις υπό ανάπτυξη και οι κυβερνήσεις των κρατών γενικά ενθαρρύνουν συχνά αυτές τις εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις, προκειμένου να αντιμετωπισθεί η αυξανόμενη ανεργία στις χώρες τους.

Η κατ' οίκον εργασία σε ανειδίκευτες εργασίες (φασόν), με χαρτοασκούλες και γενικότερα είδη που μπορούν εύκολα να μεταφερθούν και να μεταποιηθούν, απασχολεί κυρίως τις γυναίκες¹⁷.

Συγκεκριμένα όσον αφορά τη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων για την απασχόληση κατ' οίκον και τηλεργασίας η εργατική νομοθεσία αναφέρει :<<Η μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου συμφωνία για παροχή υπηρεσιών ή έργου, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ιδίως στις περιπτώσεις

¹⁶ Οικονομικός Ταχιδρόμος, Βασιλείου Μαρία, 11 Μαΐου 2002, σελίδα 18

¹⁷ Θ. Μουρούτης, Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, Σύγχρονες Μορφές Μη Κανονικής Απασχόλησης, Ισύλας 97, σελίδα 73 και 75

αμοιβής κατά μονάδα εργασίας (φασόν) κατ' οίκον απασχόλησης , τηλεεργασίας, τεκμαίρεται ότι δεν υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η συμφωνία αυτή καταρτίζεται εγγράφως και γνωστοποιείται μέσα σε 15 ημέρες στην οικεία επιθεώρηση εργασίας >>.

Επίσης κατά τη σύσταση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν κάθε μορφή απασχόλησης εκ περιτροπής ανά ημέρα , εβδομάδα ή μήνα.

Οι έγγραφες ατομικές συμβάσεις των παραπάνω ειδικών μορφών απασχόλησης θα πρέπει να περιλαμβάνουν τουλάχιστο τα ακόλουθα: **α)** τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλόμενων , **β)** τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση του εργοδότη, **γ)** τον χρόνο της απασχόλησης , τον τρόπο κατανομής και της περιόδους εργασίας, **δ)** τον τρόπο αμοιβής και **ε)** τους τυχόν όρους τροποποίησης της σύμβασης.

Σε περίπτωση σύναψης ειδικής σύμβασης κατ' οίκον απασχόλησης με τον εργαζόμενο θα πρέπει να συμπεριληφθούν σε αυτή :

- Η περιγραφή της εργασίας που καλείται ο εργαζόμενος να πραγματοποιεί
- Οι ώρες κατά τις οποίες ο εργαζόμενος θα πρέπει να είναι διαθέσιμος ή θα πρέπει να πηγαίνει στα γραφεία του εργοδότη του
- Οποιαδήποτε επιπλέον υπευθυνότητα ή καθήκον π.χ διαδικασίες τακτικής υποβολής εκθέσεων – αναφορών , ή ασφαλής παράδοση του αποτελέσματος της εργασίας του.
- Οποιαδήποτε υποχρεώσεις του εργαζόμενου για διατήρηση σε καλή κατάσταση του εξοπλισμού , όταν είναι ιδιοκτησία του εργοδότη
- Θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας
- Ο τρόπος αμοιβής. Αν η εργασία συνδέεται με αμοιβή σύμφωνα με τα αποτελέσματα , ο τρόπος αυτός αμοιβής εφαρμόζεται κυρίως σε αυτοαπασχολούμενους και για εργασίες ρουτίνας. Σε

μερικές περιπτώσεις χρησιμοποιείται και ως κίνητρο παραγωγικότητας και οι παρεχόμενες από αυτόν απολαβές προστίθενται στον σταθερό μισθό του εργαζόμενου.¹⁸

"Κατ' οίκον εργαζόμενοι σε κωμοπόλεις κάτω των 6.000 κατοίκων"

Σύμφωνα με το άρθρο 49 παρ. 4 Ν 2698/1953 οι διατάξεις περί κατώτατων αποδοχών, ωρών εργασίας Κυριακής αναπαύσεως κ.τ.λ δεν εφαρμόζονται επί των κατ' οίκον εργαζομένων σε κωμοπόλεις πληθυσμού κάτω των 6.000 κατοίκων.¹⁹

"Σχετικά με το δικαίωμα συμμετοχής σε συνδικαλιστική οργάνωση εργατοτεχνιτικών εργαζομένων στο σπίτι"

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 1 παρ .του Ν. 1264/82 , ο νόμος αυτός κατοχυρώνει τα συνδικαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων καθορίζει την ίδρυση , οργάνωση, λειτουργία και δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεών τους. Για την εφαρμογή του νόμου αυτού εργαζόμενοι είναι όσοι απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου (μισθωτοί) . Σχέση εργασίας εξαρτημένης υπάρχει όταν οι συμβαλλόμενοι αποβλέπουν στην παροχή της εργασίας του εργαζόμενου χωρίς περαιτέρω ευθύνη του προς επίτευξη δι αυτής ορισμένου αποτελέσματος , οι δε οδηγίες του εργοδότη όσο αφορά τον τόπο, χρόνο και τρόπο είναι δεσμευτικές για τον εργαζόμενο , ο οποίος υποχρεούται να δέχεται τον έλεγχο προς διαπίστωση της εκτέλεσης αυτής με επιμέλεια και σύμφωνα με τις δοθείσες οδηγίες.

¹⁸ Α. Καμπάντης, Εργατικά Ζητήματα για Μισθωτούς και Εργοδότες, Καβάλα 1999, σελίδα 75-76

¹⁹ Α. Καμπάντης, Εργατικά Ζητήματα για Μισθωτούς και Εργοδότες, Καβάλα 1999, σελίδα 55

Κύρια χαρακτηριστικά της σχέσης αυτής είναι :

- A. Η θέση του εργαζόμενου στη διάθεση του εργοδότη της εργασίας του καθεαυτής για χρόνο ορισμένο ή αόριστο έναντι αντιπαροχής που ορίζεται κατά μονάδα χρόνου ή παρεχόμενης εργασίας ή και σε ποσοστά επί των εσόδων του εργοδότη
- B. Η νομική εξάρτηση του εργαζόμενου από τον εργοδότη που συνίσταται στην υποχρέωσή του να συμμορφώνεται στις εντολές και οδηγίες εκείνου ως προς τον τόπο, χρόνο και τρόπο εργασίας και να υποβάλλεται στον έλεγχο του για διαπίστωση της συμμόρφωσής του αυτής και της καταβολής της απαιτούμενης επιμέλειας .

Δεν υπάρχει σχέση εξαρτημένης εργασίας όταν ο εργαζόμενος καθορίζει τον τρόπο και τα μέσα εκτέλεσης της εργασίας χωρίς έλεγχο του εργοδότη και φέρει τον κίνδυνο εξ αυτής.

Ενόψει των ανωτέρω εάν οι εργατοτεχνίτριες του ιματισμού που απασχολούνται στο σπίτι με το κομμάτι (εργασία φασών), συνδέονται με τον εργοδότη τους με σχέση εργασίας που φέρει τα αναφερθέντα στοιχεία της σχέσης εξαρτημένης εργασίας, τυχάνουν εφαρμογής οι διατάξεις του Ν. 1264/82 , δεν είναι δυνατή η οργάνωσή τους στην αντίστοιχη συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης²⁰.

²⁰ Α. Καμπάντης, Εργατικά Ζητήματα για Μισθοτούς και Εργοδότες, Καβάλα 1999, σελίδα 422

3. Νέες μορφές απασχόλησης

3.1 Έννοιες

Ηλεκτρονική Εργασία

Υπάρχουν αρκετοί ορισμοί για την τηλεργασία. Αυτό δημιουργεί όμως δυσκολίες όταν προσπαθούμε να συγκρίνουμε τα αποτελέσματα από διαφορετικές έρευνες για την τηλεργασία. Ο πιο κοινός ορισμός που τον αποδέχονται οι περισσότεροι είναι: η χρησιμοποίηση των ηλεκτρονικών υπολογιστών για την αλλαγή του χώρου άσκησης του επαγγέλματος σε απόσταση από τον εργοδότη, από το σπίτι, εν κινήσει ή από ειδικά εξοπλισμένα τοπικά κέντρα υποστήριξης της τηλεργασίας.

Τηλεργαζόμενος /η είναι εκείνος /η

- Που εργάζεται στο σπίτι τουλάχιστο κατά το 10% του χρόνου της συνολικής ημερήσιας ή εβδομαδιαίας εργασιακής του /της απασχόληση
- Έχει απευθείας επαφή με τον εργοδότη, με τον οποίο μπορεί να έχει ή να μην έχει εξαρτημένη σχέση εργασίας
- Χρησιμοποιεί συσκευές επικοινωνίας και υπολογιστή για την διεκπεραίωση της εργασίας του / της και δε θα μπορούσε να εργαστεί μακριά από τον εργοδότη χωρίς τη χρήση αυτής της τεχνολογίας.²¹

²¹ Ελευθερία Σεβαστάκη, Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, Τηλεργασία και Επιχείρηση, Πηγαίνοντας την Εργασία στον Εργαζόμενο, Απρίλιος 98, σελίδα 37

Ελαστική Εργασία

Είναι μια νέα πρακτική εργασίας στην οποία συμπεριλαμβάνεται το ελαστικό ωράριο εργασίας και η ελαστικότητα στο χώρο εργασίας . Επίσης συμπεριλαμβάνει την ελαστικότητα στο χώρο του γραφείου που σε αυτήν την περίπτωση τα άτομα δεν έχουν προσωπικά γραφεία αλλά μοιράζονται ένα μικρότερο αριθμό γραφείων και χρησιμοποιούν όποιο είναι ελεύθερο.

Τηλεργασία από το Σπίτι

Σε αυτό το μοντέλο τηλεργασίας το σπίτι είναι το μέρος εργασίας ή η βάση τηλεργασίας του υπαλλήλου ή η αυτοαπασχόληση του τηλεργάτη. Ένα μέρος του σπιτιού του είναι ο χώρος του <<γραφείου>> με τον τυπικό εξοπλισμό του γραφείου με το να περιέχει ντουλάπια , τηλέφωνο ,φαξ.

Νομαδική (Πλανόδια) Τηλεργασία

Εδώ οι τηλεργάτες δεν έχουν ξεκάθαρη τοποθεσία να εργαστούν. Είναι εξοπλισμένοι με κινητά τηλέφωνα και φορητούς ηλεκτρονικούς υπολογιστές.

Τηλεμπόριο

Σημαίνει το να εργάζεσαι μέσω δικτύου. Χρησιμοποιεί τα πλεονεκτήματα των πληροφοριών και των επικοινωνιακών τεχνολογιών (Internet) για να αγοράζονται και να πωλούνται αγαθά και υπηρεσίες, αυξάνονται οι σχέσεις με τους πελάτες και πλησιάζονται μακρινές σε απόσταση αγορές²².

²² Ework 2002, Status Report On New Ways to Work In The Knowledge Economy, σελίδα 219-220

3.2 Μορφές Τηλεργασίας

Συχνά η τηλεργασία ερμηνεύεται ως μια μέθοδος εργασίας σε συνθήκες πλήρους απασχόλησης εξασκούμενη καθ' ολοκληρίαν σε απόσταση από τις πάγιες εγκαταστάσεις μιας επιχείρησης. Η διεθνής πρακτική όμως κατέδειξε, μέχρι σήμερα, τέσσερις διαφορετικούς τύπους τηλεργασίας :

Τηλεργασία σε πολλές διαφορετικές εγκαταστάσεις : Ο εργαζόμενος χρησιμοποιεί εναλλάξ άλλοτε τις εγκαταστάσεις του εργοδότη του και άλλοτε άλλους χώρους (το σπίτι του , κάποιο τηλεκέντρο κ α)

Τηλεργασία καθ' ολοκληρίαν από το σπίτι : Η εργασία πραγματοποιείται αποκλειστικά από το σπίτι και για έναν εργοδότη.

Κινητή τηλεργασία : Συνήθως η εργασία παρέχεται εν κινήσει χρησιμοποιώντας μεταφερόμενο εξοπλισμό σε ένα οι περισσότερους εργοδότες.

Ανεξάρτητη τηλεργασία : Παροχή υπηρεσιών σε πολλούς διαφορετικούς εργοδότες με σύμβαση εργοδότη.

Όλες οι παραπάνω μορφές τηλεργασίας –εκτός της τελευταίας–μπορούν να υλοποιούνται σε συνθήκες πλήρους ή μερικής απασχόλησης και όλες παρουσιάζουν ιδιαιτερότητες στις λεπτομέρειες της οργάνωσης και διοίκησής τους, ως συμφωνίες εδραίωσης εργασιακής σχέσης μεταξύ του εργοδότη και του εργαζόμενου - παροχέα υπηρεσιών. Γι' αυτό το λόγο οι όροι συνεργασίας χρειάζεται να καθορίζονται από τα ενδιαφερόμενα μέρη κατά περίπτωση.

Πάντως ρυθμιστικό ρόλο στον προσδιορισμό των μορφών τηλεργασίας που θα υιοθετήσει τελικά μια επιχείρηση φαίνεται ,από τη διεθνή εμπειρία ,

να έχει περισσότερο η ισχύουσα οργανωσιακή κουλτούρα και οι ανάγκες των εργαζομένων και λιγότερο η διαθέσιμη τεχνολογία²³

3.3 Πλεονεκτήματα Τηλεργασίας

Η ενδυνάμωση και η ανάπτυξη της τηλεργασίας μπορεί να συντελέσει στη λύση μιας σειράς διαφορετικών αλλά σημαντικών προβλημάτων μερικά από τον οποίων είναι:

1) Η βελτίωση των συνθηκών του περιβάλλοντος. Με την τηλεργασία μειώνονται οι μετακινήσεις από και προς το παραδοσιακό εργασιακό περιβάλλον, με άμεση συνέπεια την μειωμένη εκπομπή ριπών , την οικονομία στα καύσιμα , την μικρότερη ανάγκη κατασκευής νέων οδών και συντήρησης των ήδη υπαρχόντων.

2) Περιφερειακή ανάπτυξη. Με την τηλεργασία οι επιχειρήσεις της περιφέρειας μπορούν να λύσουν το πρόβλημα της ανεύρεσης στελεχών ενώ παράλληλα δίνονται κίνητρα στους επιστήμονες να δουλεύουν στον τόπο καταγωγής τους χωρίς να χρειάζεται να μετακινηθούν προς τα αστικά κέντρα.

3) Αύξηση του ωφέλιμου χρόνου εργασίας. Αν κάποιος είναι τηλεεργαζόμενος κερδίζει σημαντικό χρόνο που σπαταλάται συνήθως στη μετακίνηση από και προς τον εργασιακό του χώρο .Αρκετές έρευνες έχουν δείξει ότι χρειάζεται και κάποιος χρόνος προσαρμογής από τη στιγμή που κάποιος φτάνει στην εργασία του μέχρι να αρχίσει να γίνει παραγωγικός.²⁴

Επιπλέον

- Συμβάλλει στην αναδιοργάνωση των επιχειρήσεων αυξάνοντας την παραγωγικότητά τους
- Επιτρέπει στους τηλεεργαζόμενους να διατηρούν περισσότερη πρωτοβουλία όσον αφορά τον έλεγχο των εργασιών τους και την κατανομή του χρόνου τους.

²³ Ελευθερία Σεβαστάκη, Επιθεώρηση εργασιακών σχέσεων, Τηλεργασία και επαγγελματίες, Πηγαίνοντας την εργασία στον εργαζόμενο. Απρίλιος 98, σελίδα 38.

²⁴ www.teleworkina.gr

- Μετατρέπει απομακρυσμένες ,ορεινές ή νησιώτικες περιοχές σε χώρους δυναμικής ανάπτυξης της αγοράς εργασίας .Αυτό επιτυγχάνεται καθώς μεταφέρεται ευέλικτα η εργασία στο χώρο διαμονής των εργαζομένων. Θα ήταν δυνατό να πούμε ότι είναι ένα από τα καλύτερα όπλα του 21^{ου} αιώνα ενάντια στην αστυφιλία και των υπερασυγκεντρωτισμό των μεγάλων αστικών κέντρων .
- Δίνει ευκαιρίες εργασιακής απασχόλησης σε ομάδες μειονεκτούντων ατόμων .όπως άτομα με κινητικές δυσκολίες κ.α
- Επιτρέπει στις μητέρες με μικρά παιδιά να διατηρούν τη θέση τους ως εργαζόμενες
- Συμβάλλει στην προστασία του περιβάλλοντος με την εργασία σε δορυφορικά κέντρα τηλεργασίας στα αστικά κέντρα. Περιορίζονται έτσι οι μετακινήσεις προς το κέντρο των πόλεων .Πρέπει να αναφερθεί ότι η τηλεργασία σημαίνει κατ' ανάγκη ότι οι εργαζόμενοι απασχολούνται το σύνολο των ημερών εργασίας τους μακριά από τον παραδοσιακό χώρο εργασίας τους .Τα δορυφορικά κέντρα τηλεργασίας των αστικών κέντρων απασχολούν κυρίως τους εργαζόμενους ως τηλεεργαζόμενους 1-2 ημέρες την εβδομάδα²⁵ .

3.4 Η τηλεργασία απευθύνεται και στις μικρές επιχειρήσεις

Οι μικρές επιχειρήσεις είναι αυτές που έχουν τις περισσότερες πιθανότητες να εφαρμόσουν το πρόγραμμα της τηλεργασίας και αυτό διότι είναι πιο ευέλικτες στην υιοθέτηση νέων πρακτικών επειδή η απόφαση περνά από έναν έναν και όχι από ατελείωτα διοικητικά συμβούλια και γραφειοκρατία που χαρακτηρίζουν τις πολυεθνικές.²⁶

²⁵ Δ. Σαλαμούρης- Π. Τομάρας ,Επιθεώρηση εργασιακών σχέσεων, Εκτίμηση δυνατοτήτων ανάπτυξης, Τηλεργασία στην Ελλάδα, Οκτώβριος 2001, σελίδα 38.

3.5 Η συμβολή του Internet στην ανάπτυξη της τηλεργασίας

Εδώ η απάντηση αλλάζει συνεχώς όπως ακριβώς και το διαδύκτιο. Η κοινή πεποίθηση όλων είναι ότι οι επερχόμενες εξελίξεις θα συμβάλλουν στην ανάπτυξη της τηλεργασίας. Αναλυτικότερα: Εφαρμογές web based επιτρέπουν ήδη την ανταλλαγή πληροφοριών, εγγράφων και επιτρέπουν σε εργαζόμενους που είναι σε απομακρυσμένα μέρη να συνεργάζονται. Τα πιο πολλά από αυτά τα τεχνικά εργαλεία είναι σήμερα διαθέσιμα στο ευρύ κοινό και συνεχώς βελτιώνονται

Η υιοθέτηση της Java κάνει δυνατή την πρόσβαση στους τηλεργάτες σε μια σειρά από εφαρμογές ανεξάρτητα από το είδος του λειτουργικού συστήματος στο οποίο εργάζονται.

Το μόνο πρόβλημα είναι η ταχύτητα στη σύνδεση. Ωστόσο και αυτό βαίνει προς τη λύση του καθώς νέες τεχνολογίες κάνουν την εμφάνισή τους (ISDN, DSL κ.α)²⁷

3.6 Τρόποι απομυνης του αισθηματος απομόνωσης του τηλεεργαζόμενου και κατά πόσο η τηλεεργασία επηρεάζει την εξέλιξη του.

Πρέπει να τονιστεί ότι δεν είμαστε όλοι κατάλληλοι για να γίνουμε τηλεεργαζόμενοι. Οι άνθρωποι που εντυπωσιάζουν και ευχαριστιούνται με τις κοινωνικές επαφές θα πρέπει να συνεχίσουν να εργάζονται στο γραφείο. Αλλά για αρκετούς η πιθανότητα να εργάζονται μακριά από το γραφείο για 1-3 ημέρες την εβδομάδα είναι κάτι που τους ανανεώνει και τους κάνει πιο παραγωγικούς. Πρέπει οι τηλεεργαζόμενοι να έχουν τον κατάλληλο εξοπλισμό ώστε η επικοινωνία τους με το γραφείο να είναι συνεχής. Επειδή κάποιος εργάζεται στο σπίτι δε σημαίνει ότι αποκόπτεται από τις εξελίξεις στην εργασία του.

Δεν υπάρχει καμία απόδειξη ότι όταν κάποιος λείπει από το γραφείο του λείπει και από το μυαλό του προϊσταμένου του. Οι μάντζερ των επιχειρήσεων συνηθίζουν να λένε ότι οι τηλεεργαζόμενοι τους είναι σαφώς

²⁷ www.nolewrt.com.gr

τιο "παραγωγόισιμοι" από τους εργαζόμενους που εργάζονται στο κτίριο της εταιρείας. Αυτό που γίνεται τις πιο πολλές φορές είναι 'οι τηλεργάτες απορρίπτουν μια πιθανή παραγωγή διότι τις περισσότερες φορές σημαίνει και την επιστροφή τους στον παραδοσιακό εργασιακό χώρο²⁸.

3.7 Εργασίες που μπορούν να πραγματοποιηθούν πλήρως ή εν μέρει με την τηλεργασία

- Μάνατζερ
- Πωλητές-μάρκετινγκ
- Προγραμματιστές Η/Υ και άλλες εξειδικεύσεις σε τεχνολογίες της πληροφορίας
- Σύμβουλοι επιχειρήσεων (οικονομικών, νομικών, διοίκησης, κ.α)
- Εκπαιδευτές
- Ερευνητές
- Γραμματείς
- Υπάλληλοι γραφείου σε υποστηρικτικές βοηθητικές εργασίες, όπως εισαγωγή δεδομένων και δακτυλογράφηση κ.α
- Μεταφραστές
- Λογιστές
- Ελεγκτές-επιθεωρητές (λόγω της περιοδικής ανάγκης πρόσβασης στις κεντρικές Υπηρεσίες)
- Μηχανικοί-συντηρητές
- Πολλές άλλες κατηγορίες επαγγελματιών (π.χ ιατροί, κοινωνικοί λειτουργοί, ασφαλιστές, κτηματομεσίτες, τουριστικοί πράκτορες κτλ)²⁹

²⁸ www.teleworking.gr

²⁹ www.teleworking.gr

3.8 Η Διοίκηση της τηλεργασίας

Η βασική διαφορά του συστήματος διοίκησης της τηλεργασίας από την κλασική διοίκηση οποιασδήποτε άλλης μορφής εργασίας έγκειται στο ότι πρόκειται για διοίκηση των αποτελεσμάτων η δια του αποτελέσματος και όχι για διοίκηση των διαδικασιών επίτευξης του αποτελέσματος. Και αυτό γιατί το μεγαλύτερο μέρος, εάν όχι το σύνολο της ευθύνης διοίκησης των διαδικασιών επίτευξης των αποτελεσμάτων, εκχωρείται πλέον στον τηλεργαζόμενο. Σήμερα ο εργοδότης διευκολύνει τον εργαζόμενο να διοικήσει ο ίδιος του χρόνου του και αγοράζει το αποτέλεσμα της εργασίας του.

Η αποτελεσματική διοίκηση των τηλεργαζομένων δεν απαιτεί κάποιες ιδιαίτερες τεχνικές διοίκησης παρά μόνο ιδιαίτερη ποιότητα τόσο στη σχέση μεταξύ μάντζερ και τηλεργαζόμενου όσο και καλή οργάνωση του νέου πλαισίου εργασίας μέσα στο οποίο καλούνται αυτοί να παράγουν αποτελέσματα.

Η διοίκηση της τηλεργασίας πρέπει να χαρακτηρίζεται από:

- Προσανατολισμό στα αποτελέσματα βάσει μετρήσιμων και συστηματικά ελεγχόμενων στόχων, ακόμη και σε δύσκολες περιπτώσεις, όπως μέτρησης της ποιότητας ή της ικανοποίησης του πελάτη
- Ξεκάθαρες υπευθυνότητες και νέες περιγραφές θέσεων εργασίας
- Αμοιβαίως μεταξύ (προϊσταμένου και τηλεργαζόμενου) κατανοητές και καταγεγραμμένες εργασιακές διαδικασίες
- Εκ των προτέρων σχεδιασμό και προγραμματισμό του υπο εκτέλεση έργου
- Έλεγχο της ποιότητας και της ποσότητας της εργασίας μέσω:
 - ανάλυσης των αποτελεσμάτων
 - πληροφόρησης από τους πελάτες
 - γραπτών αναφορών σε τακτά χρονικά διαστήματα
 - αποτύπωσης του χρόνου απασχόλησης του τηλεργαζόμενου (ημερολόγιο ενεργειών)

-αιφνιδιαστικών ελέγχων σε εξαιρετικά ειδικές περιπτώσεις (νέοι τηλεργαζόμενοι που χρειάζονται καθοδήγηση, χαμηλής ποιότητας εργασία)

- Εξαιρετικές επικοινωνίες³⁰

3.9 Διαδικασίες έναρξης πιλοτικής εφαρμογής τηλεργασίας

Οι περισσότεροι που επιθυμούν να εισάγουν σύστημα της τηλεργασίας επιλέγουν να ξεκινήσουν σε πειραματική βάση με μια πιλοτική εφαρμογή και στη συνέχεια, αφού αξιολογηθούν τα αποτελέσματα, να προχωρήσουν σε μόνιμο σύστημα τηλεργασίας.

Η επιτυχία οποιασδήποτε προσπάθειας εισαγωγής τηλεργασίας στην επιχείρηση εξαρτάται από την εξασφάλιση της υποστήριξης του συνόλου του μάντζιμεντ της επιχείρησης. Σε καμιά περίπτωση δεν αποτελεί υπόθεση ενός στελέχους.

Η πιλοτική εφαρμογή τηλεργασίας στην επιχείρηση αποτελείται από 6 στάδια :

1. Πραγματοποίηση μελέτης εφικτότητας
2. Ανάπτυξη νέων διαδικασιών και κριτηρίων επιλογής τηλεργαζομένων
3. Ευαισθητοποίηση και προσεκτική επιλογή πιθανών τηλεργαζομένων
4. Εκπαίδευση τηλεργαζομένων και των προϊσταμένων τους
5. Επιλογή εξοπλισμού και ανάπτυξη συστήματος υποστήριξης των τηλεργαζομένων.
6. Αξιολόγηση της πιλοτικής εφαρμογής³¹.

³⁰ Ελευθερία Σεβαστάκη, Επιθεώρηση εργασιακών σχέσεων, Τηλεργασία και επιχείρηση, Πηγαίνοντας την εργασία στον εργαζόμενο, Απρίλιος 98, σελίδα 44.

³¹ Ελευθερία Σεβαστάκη, Επιθεώρηση εργασιακών σχέσεων, Τηλεργασία και επιχείρηση, Πηγαίνοντας την εργασία στον εργαζόμενο, Απρίλιος 98, σελίδα 47.

4.Η οργάνωση της εργασίας στην Ε.Ε

Μέσα στην ενιαία αγορά η κοινωνική προστασία πρέπει επίσης να καλύπτει τις ασυνήθεις μορφές εργασίας, δηλαδή μορφές εργασίας άλλες από την εργασία αορίστου χρόνου, όπως είναι η εργασία ορισμένου χρόνου, ή μερικού χρόνου, η προσωρινή ή η εποχιακή. Αυτές οι μορφές εργασίας επιτρέπουν στις επιχειρήσεις μια εσωτερική οργάνωση της εργασίας και της παραγωγής που συντελεί στη βελτίωση της παραγωγικότητας και επομένως της ανταγωνιστικότητας. Επιτρέπουν επίσης στους εργαζόμενους να προσαρμόζουν τον χρόνο εργασίας τους στην προσωπική και οικογενειακή τους κατάσταση. Αλλά, μέσα σε μια ενιαία αγορά χρειάζεται να οριστούν οι βασικοί όροι τους οποίους πρέπει να περιέχουν οι συμβάσεις αυτών των μορφών εργασίας, ώστε αφενός να αποφεύγονται οι στρεβλώσεις του ανταγωνισμού και αφετέρου να προστατεύονται οι εργαζόμενοι που επιλέγουν ή αποδέχονται αυτές τις μορφές εργασίας.

Η διάρκεια της εργασίας είναι μόνον μια από τις αλλαγές τις οποίες υφίσταται η εργασία στην Ευρώπη. Δίπλα στην κλασική σχέση εργασίας ανθούν εδώ και μερικά χρόνια νέες μορφές εργασίας: εργασία κατ' οίκον, μοιρασμένη εργασία, εργασία κατά ζήτηση, εργασία από απόσταση. Αυτές οι μορφές εργασίας προσαρμόζονται στις νέες τεχνολογίες, τις ανάγκες ευελυστίας των επιχειρήσεων και τις προσωπικές ή οικογενειακές ανάγκες των εργαζομένων. Αλλά ενδέχεται να αφήνουν τους εργαζόμενους στο σκοτάδι ως προς την επαγγελματική τους κατάσταση εάν δεν έχουν μια γραπτή απόδειξη των βασικών στοιχείων της εργασιακής τους σχέσης. Γι' αυτό στις 14 Οκτωβρίου 1991, το Συμβούλιο θέσπισε μια οδηγία σχετικά με την κατάρτιση γραπτής δήλωσης για τις σχέσεις εργασίας. Αυτό προβλέπει ιδίως ότι ο εργοδότης πρέπει να γνωστοποιεί στο μισθωτό, με γραπτή δήλωση τα ουσιώδη στοιχεία της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας, το αργότερο δυο μήνες από την έναρξη της εργασίας του³².

³² Νίκος Μούσης, Ευρωπαϊκή Ένωση, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 2001, σελίδα 258-259

5. Η Ευρωπαϊκή πολιτική για την ηλεκτρονική απασχόληση

5.1 Η Στρατηγική της Λισσαβόνας

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στη Λισσαβόνα το Μάρτιο του 2000 καθόρισε ένα στόχο για την Ένωση που αφορά τις επόμενες δεκαετίες: να γίνει η πιο ανταγωνιστική και δυναμική οικονομία που να βασίζεται στη γνώση και να βοηθήσει στην ανάπτυξη της οικονομίας της Ένωσης με περισσότερες και καλύτερες δουλειές.

Ο βασικότερος στόχος είναι να αυξηθεί το ποσοστό απασχόλησης από το 61% στο 70% έως και το 2010 και να βοηθήσει τη γυναίκα απασχόληση να αυξηθεί από το 51% που είναι τώρα πάνω από το 60% έως το 2010.

Με τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια που έγιναν το Μάρτιο του 2001 στη Στοκχόλμη και στη Βαρκελώνη το Μάρτιο του 2002 σημειώθηκε πρόοδος: η Ευρώπη σημείωσε αύξηση 3,5% στην απασχόληση. Περισσότερες από 2,5 εκατομμύρια νέες δουλειές έχουν δημιουργηθεί: πάνω από τα 2/3 από αυτές εκτελούνται από γυναίκες και η ανεργία έχει πέσει στο χαμηλότερό της επίπεδο από το 1991. Από το Νοέμβριο του 2001 περίπου το 50% του πληθυσμού χρησιμοποιεί το Internet από το σπίτι, τη δουλειά και από το σχολείο. Πάνω από εκατό εκατομμύρια άτομα που έχουν πρόσβαση στο Internet το χρησιμοποιούν πάνω από μια φορά την εβδομάδα. Το ποσοστό αυτό θα διπλασιαστεί ως το 2004.

Η Επιτροπή όρισε την τηλεργασία σαν μια μέθοδο με την οποία θα οργανώνεται και θα προετοιμάζεται η δουλειά που είναι πολύ σημαντική για το χρόνο εργασίας των εργαζομένων, συνδυάζοντας την τεχνογνωσία και την τεχνολογία μέσω του Internet. Αυτό περιλαμβάνει την τηλεργασία από το σπίτι αλλάζοντας την εργασία που πριν γινόταν στο γραφείο να εκτελείται από το σπίτι, στη κινητή τηλεργασία και την εργασία σε τοπικά κέντρα τηλεργασίας.

Η Επιτροπή πρότεινε τις ακόλουθες αρχές: την εθελοντική συμμετοχή και το δικαίωμα της επιστροφής στην "κανονική" εργασία, διατήρηση της κατάστασης εργασίας, ισότητα στην περιθαλψη, επαρκή πληροφόρηση στην ανάθεση εργασίας, την κάλυψη του κόστους από τους εργοδότες, εγγύηση για συγκεκριμένη εκπαίδευση, σεβασμό για το χρόνο εργασίας προστασία για τα ιδιωτικά και προσωπικά δεδομένα, επαφή με συναδέλφους, ίσες ευκαιρίες.³³

5.2 Δείκτης Αλλαγών

Το 2000 στο "Status Reports" που αφορούσε την ανάπτυξη της Ευρώπης στην ηλεκτρονική εργασία έδειξε ότι η τηλεργασία είχε ήδη καθιερωθεί σαν πρακτική εργασίας για δέκα εκατομμύρια Ευρωπαίους. Πρόσφατες τάσεις μας δείχνουν ότι πάνω από το 11% των ευρωπαίων εργαζομένων εργάστηκαν με την τηλεργασία έως το 2002.

"Από την τηλεργασία στην ηλεκτρονική εργασία : νέες δεξιότητες και καλύτερη δουλειά"

Αυτή η νέα φάση έχει μια πιο φιλελεύθερη σκοπιμότητα για την ανάπτυξη της ηλεκτρονικής εργασίας για μια πιο ουσιαστική πρόταση για το ευρωπαϊκό εργατικό δυναμικό. Αυτό περιλαμβάνει την ανάπτυξη της τηλεργασίας η οποία έχει πλεονεκτήματα στο χώρο και στον χρόνο εργασίας. Η εργασία αυτού του τύπου έχει το χαρακτηριστικό ότι γίνεται ασύρματα και αλλάζει τον εξοπλισμό του γραφείου. Η εργασία βασίζεται στη γνώση της οικονομίας στην οποία η δημιουργικότητα και οι καινοτομίες είναι πιο σημαντικές από την απλή παραγωγή ρουτίνας.

Χαρακτηριστικό της συγκεκριμένης εργασίας είναι ότι είναι πιο ελκυστική; όχι απλά περισσότερες δουλειές αλλά και καλύτερες δουλειές: καλύτερο περιβάλλον εργασίας η εργασία είναι συμφιλωμένη στην προσωπική ζωή του εργαζόμενου υπάρχει υγιεινή και ασφαλή εργασία, συμμετοχή του εργαζόμενου και διαφορετική ζωή εργασίας. Σαν πρώτο βήμα η Επιτροπή δημιούργησε το Μάρτιο του 2002 μια αναφορά -"Ποιότητα της Αλλαγής"- η οποία δείχνει ξεκάθαρα ότι η κοινωνία της τεχνολογίας δημιουργεί νέες

³³ Ework 2002 : Status Report On New Ways To Work In The Knowledge Economy, σελίδα 10

προοπτικές για την ποιότητα της εργασίας :δημιουργεί νέες συνθήκες για αλλαγές στις υπάρχουσες εργασίες, παράγει νέες μεθόδους εργασίας και νέους τρόπους οργάνωσης της εργασίας, επιτρέπει την ελαστικότητα στο χώρο της εργασίας.

Ενδείξεις του Ευρωβαρόμετρου αναφερόμενο στις θετικές επιδράσεις της τηλεεργασίας έδειξαν ότι 9 στους 10 ανταποκρινόμενους είπαν ότι η Τεχνολογία της Πληροφορίας βοηθάει να χρησιμοποιηθούν υψηλότερα οι ικανότητες, στη αύξηση της υπευθυνότητας, στη παραγωγικότερη εργασία, οργανώνονται καλύτερα οι ροές της πληροφόρησης και ο καλύτερος συνδυασμός εργασίας και προσωπικής ζωής.³⁴

³⁴ *Eurobarometer 2002 : Status Report On New Ways To Work In The Knowledge Economy*, σελίδα 11

6.Νέα αποτελέσματα ερευνών της Ε.Ε

Το 2002 ευρωπαϊκές έρευνες έδειξαν ότι η ανάπτυξη της ηλεκτρονικής εργασίας έχει ιδρυθεί καλά μέσα από το δεύτερο Κλειδί Δράσης του προγράμματος της Πληροφόρησης στην Τεχνολογική Κοινωνία.

Οι ευρωπαϊκές έρευνες διαιρούνται σε 4 μεγάλες κατηγορίες, αναφερόμενες στην μεγαλύτερη ανάπτυξη της κινητής επικοινωνίας, στις νέες δυνατότητες διαμόρφωσης του χώρου εργασίας, τη συνεχή ανάπτυξη της τεχνολογίας για τη διασκορπισμένη ομαδική εργασία και στην κοινωνική και οικονομική έρευνα σχετικά με τη μεταφορά στην οικονομία της γνώσης.

6.1 Κινητή Ηλεκτρονική Εργασία

Οι κινητές επικοινωνίες υπερέρχουν ξεκάθαρα στις νεότερες γενιές του ηλεκτρονικού εμπορίου και των συστημάτων της ηλεκτρονικής εργασίας. Στη προσπάθεια να παρακινηθεί η απασχόληση της κινητής ηλεκτρονικής εργασίας δημιουργήθηκαν ευκαιρίες. Σύμφωνα με την έρευνα της IWOP θα δημιουργηθούν 8 δοκιμαστικές εφαρμογές για την κινητή εργασία και την τηλεργασία σε μικρομεσαίες εταιρείες που έχουν διαφορετικά προφίλ και με επόμενη εφαρμογή σε τουλάχιστον 2000 μικρομεσαίες επιχειρήσεις στην Ε.Ε και στην ανατολική Ευρώπη. Η εμφάνιση των μοντέλων WAP, GPRS, UMTS θα είναι σημαντικά για το κοντινό μέλλον.³⁵

6.2 Ηλεκτρονική Εργασία

Η μεταφορά από την τηλεργασία στην ηλεκτρονική εργασία αντιπροσωπεύει τη νέα φάση για το Ευρωπαϊκό εργατικό δυναμικό. Καλύτερο περιβάλλον εργασίας, καλύτερες συνθήκες εργασίας και καλύτερος υπολογισμός της εργασίας και της προσωπικής ζωής είναι ο

³⁵ Ework 2002 : Status Report On New Ways To Work In The Knowledge Economy, σελίδα 154

σκοπός της ηλεκτρονικής εργασίας. Έρευνες που έγιναν στις παραπάνω δραστηριότητες εκφράζουν αυτές τις απαιτήσεις.

Οι έρευνες αναφέρουν την υψηλή ανάπτυξη της καινοτόμου τεχνολογίας για τη συνεργασία στη δουλειά μέσω του δικτύου σε ένα πραγματικά μοιρασμένο περιβάλλον (TOWER), σε ένα συγκεκριμένο τομέα που αναφέρεται στην ανάπτυξη της συνεργασίας στα νοσοκομεία (TEAM-HOS), VIDEOCOM το οποίο θα ενσωματώνει μια νέα εικόνα βασισμένη σε μια έξυπνη κάρτα αναγνωρισμένη και αυθεντική με την τεχνολογία, E-NTRY που διευθύνει το σύστημα του ηλεκτρονικού εμπορίου για τις δημόσιες προμήθειες, INTERDEM-NRM το οποίο αναφέρεται σε ένα ηλεκτρονικό σύστημα πληροφόρησης που έχουν σχέση με εθνικές πηγές διοίκησης περιέχοντας οργανισμούς οι οποίοι εργάζονται για την ανάπτυξη της διεθνούς συνεργασίας.

Στόχος: Την ανάπτυξη και την επιδεικτική αναφορά μοντέλων της αρχιτεκτονικής και της τεχνολογίας που θα καθιστούν ικανά να μπορούν να εργάζονται ομάδες από διαφορετικές περιοχές και ζώνες χρόνου.

"Νέες προοπτικές για την εργασία και τις επιχειρήσεις :οικονομική, νομική, και κοινωνική έρευνα"

Στόχος : Να αναπτύξει, να επιδείξει την εξέλιξη των σεναρίων και την ενδεχόμενη κοινωνία, οικονομία, βιομηχανία και τις περιβαλλοντικές επιπτώσεις των νέων τεχνολογιών για την εργασία και τις επιχειρήσεις και στην πορεία να παρέχει την καθοδήγηση σε άλλες δραστηριότητες στο Κλειδί Δράσης σύμφωνα με τις νομικές και πολιτικές δραστηριότητες.

Το πρόγραμμα για την εργασία στο Κλειδί Δράσης 2 δίνει έμφαση στο ότι για την πετυχημένη ανάπτυξή του θα χρειαστεί μια ισχυρή αλληλεπίδραση ανάμεσα στα τεχνικά, οικονομικά, κοινωνικά και νομικά θέματα. Ολοκληρωμένη κοινωνικοοικονομική και τεχνολογική έρευνα είναι απαραίτητη για να παρακολουθηθεί και να προσδιοριστεί η ανάπτυξη και η επίδραση της νέας τεχνολογίας.

Τα περισσότερα θέματα έχουν εξαιρετικές κοινωνικοοικονομικές έρευνες οι οποίες έχουν ενσωματωθεί με αυτά. Γύρω στο 40% των θεμάτων της RTD έχουν τουλάχιστον ένα πακέτο εργασίας που έχει αφιερωθεί στην οικονομία, στη νομική, στην κοινωνία ή στην πολιτική και έχουν συνδεθεί με απαραίτητες έρευνες για να καθοδηγηθούν τα αποτελέσματα των θεμάτων.

Σύμφωνα με αυτά το 50% αναφέρεται στις οικονομικές αναλύσεις της αγοράς, το 25% στις νομικές μελέτες, το 10% στις κοινωνικές έρευνες και το 10% έχει μια εξαιρετική προσφορά στην ανάπτυξη της πολιτικής της Ε.Ε.

Αυτές οι ομάδες θεμάτων περιστρέφονται γύρω από δυο ξεκάθαρα πεδία: στους διαμορφωμένους τομείς για την προβολή των νέων τρόπων εργασίας και στην προσπάθεια για την συνεισφορά στην πολιτική της Ε.Ε.

Το πρόγραμμα της VIP θα βοηθήσει στην ανάπτυξη του Κώδικα Πρακτικής για την Συνεταιρική Κοινωνική Ευθύνη ανάμεσα σε διεθνείς εταιρείες, όταν θα ιδρυθεί και θα διεξάγεται η τηλεργασία ανάμεσα σε περιοχές με ξεχωριστά σύνορα. Το πρόγραμμα ASSIST αναλύει τις ευκαιρίες της οικονομίας που να βασίζεται στη γνώση. Το πρόγραμμα RISESI θα επεκτείνει τη σχέση ανάμεσα στην καινοτομία της τεχνολογίας και στα αποτελέσματα της αλλαγής στην κοινωνία και στην οικονομία. Το TELESOL αναφέρεται στον τρόπο με τον οποίο οι επιχειρήσεις και οι έρευνες συνδέονται με τις χώρες που συμμετέχουν στη προσπάθεια γνωριμίας με τις πρακτικές της τηλεργασίας. Η ποιότητα και η αποτελεσματικότητα της εργασίας στα τηλεκέντρα έχουν αποδειχθεί από την ανάπτυξη της τεχνολογίας στο πρόγραμμα ANGELO και οι μελέτες για τις συνθήκες εργασίας στα τηλεκέντρα ολοκληρώθηκαν με το πρόγραμμα TOSCA. Το πρόγραμμα ATTRACT ανέπτυξε δυο κύρια σενάρια που συνδέονται με τον τομέα της ασφάλειας και τέλος το πρόγραμμα SUSTEL εξετάζει τα οικολογικά και κοινωνικά οφέλη της τηλεργασίας.

"Έρευνες που υποστηρίζουν το Σχέδιο Δράσης για την ηλεκτρονική Ευρώπη."

Για να βοηθηθούν τα κράτη μέλη της Κοινότητας στη διαδικασία της συνεργασίας χρησιμοποιήθηκαν δυο επίπεδα ενδείξεων:-οι ενδείξεις EUROSTAT που αφορά τις μακροοικονομικές τάσεις και την απασχόληση - τις υπηρεσίες του EUROBAROMETER για τη συλλογή πληροφοριών από τη χρήση του Internet⁸⁸

⁸⁸ Ework 2002 : Status Report On New Ways To Work In The Knowledge Economy, σελίδα 155-157

7. "Το 6^ο πρόγραμμα Οργάνωσης για το 2003-2006"

Το Συμβούλιο και το Κοινοβούλιο υιοθέτησαν μια νέα διάρθρωση , νέες προτεραιότητες και ένα σύστημα εφαρμογής των Ευρωπαϊών ερευνών για την περίοδο από τον Ιανουάριο του 2003 έως το τέλος του 2006.

Υπάρχουν επτά κύριες προτεραιότητες και ακόμα περισσότερες έρευνες που συνδέονται με την ηλεκτρονική εργασία. Επιπλέον, η ανάπτυξη της οικονομίας που να βασίζεται στη γνώση χωρίζεται σε δυο μέρη. Το ένα μέρος έχει σαν θέμα την Πληροφόρηση στην Τεχνολογία και το άλλο έχει σχέση με τους πολίτες και την κυβέρνηση στην οικονομία της γνώσης.

1) Πληροφόρηση στην Κοινωνία της Τεχνολογίας

Η πληροφόρηση στην κοινωνία της τεχνολογίας επιφέρει σημαντικές αλλαγές τόσο στην οικονομία όσο και στην κοινωνία. Δε δημιουργούνται μόνο νέοι τρόποι εργασίας αλλά και συνέπειες στον καθημερινό τρόπο ζωής μας. Παρέχονται λύσεις στις κύριες προκλήσεις τις κοινωνίας μας όπως στην υγεία, την ασφάλεια, την απασχόληση. Είναι ένας τομέας πολύ σημαντικός για την οικονομία με ετήσιο τζίρο που φθάνει τα 2000δισ ευρώ προσφέροντας απασχόληση σε περισσότερους από δώδεκα εκατομμύρια ανθρώπους στην Ευρώπη, έναν αριθμό που σταθερά αυξάνεται.

Αυτή η προτεραιότητα θα συνεισφέρει στο να κατακτήσουν οι Ευρωπαίοι πολίτες την έννοια της κοινωνίας που να στηρίζεται στη γνώση όπως συμφωνήθηκε και στο Συμβούλιο της Λισσαβόνας το 2000 και στο Συμβούλιο της Στοκχόλμης το 2001, τα οποία αναφέρθηκαν στο σχέδιο δράσης για την ηλεκτρονική εργασία στην Ευρώπη. Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στοχεύει να αυξήσει τα κίνητρα και την ανταγωνιστικότητα των Ευρωπαϊκών επιχειρήσεων και της βιομηχανίας και να συνεισφέρει στα μεγαλύτερα οφέλη όλου του Ευρωπαϊκού πληθυσμού.

Στην προσπάθεια να αναπτυχθούν οι προτάσεις για τα ολοκληρωμένα προγράμματα και τα δίκτυα , που είναι άριστα συνδεδεμένα με τις νέες προκλήσεις της ηλεκτρονικής εργασίας, η Επιτροπή ασχολήθηκε με τα

παρακάτω θέματα: -Μελλοντικός χώρος εργασίας για την κοινωνία της γνώσης: Έγινε μια σοβαρή έρευνα γύρω από την ολοκλήρωση της διασυνοριακής και ασύρματης τεχνολογίας με τις κατάλληλες δεξιότητες για τη "διοίκηση γνώσης" , για την παροχή κινήτρων για το σχεδιασμό του "γραφείου" στο οποίο αυξάνεται η δημιουργικότητα και η παραγωγικότητα, με θέματα σχετικά με την υγεία , την ασφάλιση και την ποιότητα του εργασιακού χώρου. -Δημιουργία νέων πρακτικών εργασίας στη κοινωνία της γνώσης: Έρευνες που έγιναν γύρω από τις μεθόδους που αφορούν την οργάνωση της εργασίας αναφέρουν ότι μπορεί να αυξηθεί η συμμετοχή στην εργασία, ειδικά για τις γυναίκες, τους ανάπηρους και για τα άτομα που βρίσκονται στις μακρινές και αγροτικές περιοχές. -Ελαστικότητα της εργασίας στην κοινωνία της γνώσης: Έρευνες που έχουν σχέση με την προσαρμοστικότητα, την ελαστικότητα και την ανάπτυξη του τρόπου εργασίας καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι η ατομική εργασία δε παρεμποδίζει την ικανότητα για ελεύθερη έκφραση και δημιουργικότητα μέσα από τις συνεχείς μεταβολές και το πέρασμα της εργασίας μέσω δικτύου.

³⁷ Ework 2002 : Status Report On New Ways To Work In The Knowledge Economy, σελίδα 158

8. "Συνέλευση για την ηλεκτρονική εργασία 2002"

Η ηλεκτρονική εργασία στην Ευρώπη είναι η 9^η ετήσια συνέλευση που αφορά την τηλεργασία και τους νέους τρόπους εργασίας. Από το 1994 ειδικοί διεθνείς εμπειρογνώμονες πάνω σε καινοτόμους μεθόδους εργασίας συνενερέθησαν για τρεις ημέρες για να συζητήσουν για τις καλύτερες πρακτικές εργασίας, να ακούσουν τους πρωτοπόρους των επιχειρήσεων, να ανακαλύψουν τις τεχνολογίες του αύριο.

Στόχοι: Η ιδέα της ηλεκτρονικής εργασίας είναι στενά δεμένη με την ανάπτυξη της κοινωνίας της πληροφόρησης στην Ευρώπη και στις προτεραιότητες που καθορίζονται στο πρόγραμμα της ηλεκτρονικής Ευρώπης. Η εκπλήρωση της εφαρμογής που ποικίλει ανάμεσα στις χώρες και στην Ευρωπαϊκή Συνέλευση για την ηλεκτρονική εργασία θα παρέχει μια εξαιρετική ευκαιρία για συνεργασία ανάμεσα σε ειδικούς και πρωτοπόρους στις νέες μεθόδους εργασίας. Αυτό το γεγονός θα δώσει την ευκαιρία για συζήτηση και παρουσίαση των καλύτερων πρακτικών στον κατάλληλο χρόνο για μάθηση και για την ανταλλαγή απόψεων:

Τα θέματα για συζήτηση είναι:

- 1) Η απόδειξη πως η ηλεκτρονική εργασία μπορεί να βελτιώσει την ανταγωνιστικότητα
- 2) Την αποκατάσταση των σχέσεων ανάμεσα στην ηλεκτρονική εργασία και την συλλογική κοινωνική ευθύνη
- 3) Η επιλογή της τεχνολογίας με τον κατάλληλο εξοπλισμό στις διαφορετικές δραστηριότητες της ηλεκτρονικής εργασίας
- 4) Να συζητηθούν νομικά θέματα συνδεδεμένα με την εκπλήρωση της ηλεκτρονικής εργασίας και το βαθμό εκπλήρωσής τους
- 5) Κατανόηση της ενδεχόμενης κατάστασης της ηλεκτρονικής εργασίας στον τομέα της υγείας

- 6) Σύγκριση και ανταλλαγή καλύτερων πρακτικών ανάμεσα στις επιχειρήσεις διαφορετικών χωρών
- 7) Να ακουστούν κοινωνικές διαπραγματεύσεις σε Ευρωπαϊκό Επίπεδο
- 8) Παρακίνηση νέων συνεργασιών στην Ευρώπη
- 9) Την κινητικότητα των Ευρωπαϊκών τάσεων για συνεργασία σε προγράμματα έρευνας

Θέματα

Τέσσερα θέματα έχουν επιλεγεί στα οποία θα συγκεντρωθούν οι συμμετέχοντες δίνοντας έμφαση στην οικονομική πρόκληση της ηλεκτρονικής εργασίας και της κοινωνικής της επίδρασης.

-Ηλεκτρονική εργασία και ανταγωνιστικότητα : Η ένταση της παγκόσμιας συνεργασίας ανάγκασαν τις επιχειρήσεις να προσαρμοστούν στις ανάγκες της αγοράς. Η ηλεκτρονική εργασία είναι ένας από τους τομείς που μπορεί να βελτιώσει την ανταγωνιστικότητα ισορροπώντας τόσο τα επαγγελματικά όσο και την προσωπική ζωή των ατόμων.

-Ηλεκτρονική εργασία, νόμοι και ενώσεις : Ορισμένοι ακόμα θεωρούν ότι η ηλεκτρονική εργασία δημιουργήθηκε από το νομικό εξαναγκασμό και τη συμπεριφορά των εμπορικών ενώσεων.

-Η τεχνολογία της ηλεκτρονικής εργασίας : Η τεχνολογία και τα εργαλεία συνεργασίας συνεχώς βελτιώνονται.³⁹

³⁹ www.ework-in-europe.com

9. "Ηλεκτρονική εβδομάδα 2002"

27 Σεπτεμβρίου 2002 - 4 Οκτωβρίου 2002

Τι είναι ηλεκτρονική εβδομάδα 2002:

Η ηλεκτρονική εβδομάδα 2002 δημιουργήθηκε για να στηρίξει το πετυχημένο εύρημα της ηλεκτρονικής εργασίας. Διεξάγεται από το 1995 και υποστηρίζεται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Νέα παραδείγματα στις επιχειρήσεις και στη διοίκηση τους μας δείχνουν ότι η εργασία και οι διαδικασίες των επιχειρήσεων χρειάζεται να αλλάξουν. Είναι απαραίτητο να συγκεντρωθούν οι ευκαιρίες οι οποίες θα προβάλουν την Κοινωνία της Πληροφορίας. Αυτές οι αλλαγές είναι οι πιο ουσιαστικές από μια απλή μεταφορά εργασίας προτεινόμενη από τους όρους της τηλεργασίας ή τις αλλαγές στην πρακτική των επιχειρήσεων συνδεδεμένες με το ηλεκτρονικό εμπόριο.

Η ηλεκτρονική εβδομάδα 2002 στοχεύει να γίνει γνωστή στον ευρύτερο Ευρωπαϊκό πληθυσμό και να τους βοηθήσει να καταλάβουν αυτή τη διαδικασία της αλλαγής καθώς και την επίτευξη της αποδοχής των νέων μεθόδων εργασίας. Αυτό μπορεί να γίνει με τη βοήθεια προγραμμάτων τα οποία θα στηρίζονται από την Ευρώπη.

Αυτά τα προγράμματα έχουν δημιουργηθεί όχι μόνο για τις μεγάλες πόλεις αλλά και για εκείνες τις περιοχές που έχουν λιγότερες ευκαιρίες στο να τα παρακολουθήσουν. Μπορούν να έχουν τη μορφή συζητήσεων, εργαστηρίων, σεμιναρίων, μέσα από το Internet από το ράδιο κτλ

Στόχοι: Για την Ευρώπη και τον πληθυσμό της να συνεχίζουν να χαίρονται τη βελτίωση των δεδομένων της εργατικής ζωής και την ποιότητα της εργατικής ζωής.⁴⁰

10. "Η Τηλεργασία στην Ελλάδα"

Τα τελευταία πέντε χρόνια το μέγεθος της ηλεκτρονικής εργασίας στην Ελλάδα αυξήθηκε αρκετά αν και είναι αρκετά πίσω σχετικά με τα δεδομένα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Τα κυριότερα εμπόδια που πρέπει να αντιμετωπιστούν αφορούν το υψηλό κόστος της τεχνολογίας της ηλεκτρονικής εργασίας, το χαμηλό επίπεδο επένδυσης. Η ανεπαρκής εκπαίδευση και η μη ύπαρξη νομοθεσίας που να προστατεύει την ηλεκτρονική εργασία.

10.1 Η γρήγορη ανάπτυξη της Τηλεργασίας και του Internet

Τα πιο πρόσφατα δεδομένα για τη χρησιμοποίηση του Internet και των ηλεκτρονικών υπολογιστών προέρχονται από το VPRC μια ιδιωτική εταιρεία έρευνας, που καθοδηγείται από την Έρευνα και την Τεχνολογία του Διεθνούς Δικτύου, και δείχνει ένα περιβάλλον που υπόσχεται τη μελλοντική ανάπτυξη σε αυτά τα πεδία. Σύμφωνα με αυτές τις εκτιμήσεις ένας στους δέκα Έλληνες "σερφάρει" στο Internet, όταν ένας στους πέντε χρησιμοποιεί ηλεκτρονικό υπολογιστή. Στα επόμενα δυο χρόνια η διείσδυση στο Internet αναμένεται να αυξηθεί στο 33% του πληθυσμού σε σύγκριση με το μέσο όρο του 66% των Ευρωπαϊκών χωρών.

Στην αρχή του 2001 αυτοί που χρησιμοποιούσαν Internet στην Ελλάδα υπολογίζονται σε 892220 άτομα σε συνολικό πληθυσμό 11 εκατομμύρια άτομα. Το 58% αυτών των ατόμων χρησιμοποιούσε το Internet στο σπίτι, το 32% στη δουλειά, το 7% σε εκπαιδευτικά ιδρύματα και το 3% σε Internet καφέ.

Το 33% των αντρών χρησιμοποιεί τους ηλεκτρονικούς υπολογιστές σε σύγκριση με το 17,4% των γυναικών. Από το ποσοστό των αντρών το 12% χρησιμοποιεί το Internet και από τις γυναίκες το 8,3%. Στις ηλικίες ανάμεσα στα 15-17 το ποσοστό που χρησιμοποιούν ηλεκτρονικούς υπολογιστές είναι το 46,7% και το Internet 20,2%. Στις ηλικίες ανάμεσα στα 15-24 αυτοί που χρησιμοποιούν το Internet είναι το 25,8% και στις ηλικίες έως 55 ετών από

το ποσοστό 4,3% που χρησιμοποιούν ηλεκτρονικούς υπολογιστές το 1,4% χρησιμοποιεί το Internet.

Τα ενδιαφέροντα των πολιτών για τους ηλεκτρονικούς υπολογιστές και το Internet διαφέρουν ανάλογα με τη γεωγραφική περιοχή. Στις αστικές περιοχές οι χρήστες των ηλεκτρονικών υπολογιστών περιλαμβάνουν το 26,7% , ενώ στις αγροτικές περιοχές το 9,5%. Οι χρήστες του Internet έχουν ποσοστά 13,9% και 4,3% αντίστοιχα. Είναι ενδιαφέρον να σημειωθεί ότι η χρησιμοποίηση των ηλεκτρονικών υπολογιστών από μικρές και μεσαίου μεγέθους εταιρείες, που απασχολούν 11-50 άτομα , είναι της τάξης του 29,1% και σε μεγάλες εταιρείες, που απασχολούν πάνω από 500 άτομα, είναι 26,7%.⁴¹

10.2 Η περίπτωση της ηλεκτρονικής εργασίας

Το φαινόμενο της ηλεκτρονικής εργασίας στην Ελλάδα βρίσκεται σε πρόωρο στάδιο δείχνοντας μια μέτρια ανάπτυξη προς το παρόν, καθώς το ενδιαφέρον του κοινού είναι σημαντικό γι' αυτό το είδος εργασίας. Τα τελευταία τρία ή τέσσερα χρόνια έχουν αναπτυχθεί αρκετά πιλοτικά προγράμματα που αφορούν την ηλεκτρονική εργασία από ιδιωτικές εταιρείες οι οποίες χρηματοδοτήθηκαν με σημαντικά ποσά από την Ευρωπαϊκή Ένωση.

Ένας μεγάλος αριθμός απασχολούμενων με την ηλεκτρονική εργασία ασχολείται κυρίως με τις εκδόσεις, τις μεταφράσεις κειμένων και τα περιοδικά. Ο αριθμός των ατόμων που ασχολούνται με την ηλεκτρονική εργασία στην Ελλάδα είναι ακόμα άγνωστος. Κάποιοι άτυπες αναφορές μας δείχνουν ότι ασχολούνται περίπου 50000 άτομα που αντιστοιχούν σε 1,14% με συνολικό εργατικό περίπου 4,4 εκατομμύρια στην Ελλάδα.

Εάν εξετάσουμε προσεκτικά την υπάρχουσα κατάσταση στην Ελλάδα μπορούμε εύκολα να διαπιστώσουμε , ότι μέχρι τώρα οι τοπικές επιχειρήσεις δεν είναι εξοικειωμένες με την έννοια της τηλεεργασίας, παρά το γεγονός ότι η φυσική και κοινωνική δομή της χώρας ευνοεί την ανάπτυξη στην ενσωμάτωση νέων τρόπων εργασίας.

⁴¹ Ework 2002 : Status Report On New Ways To Work In The Knowledge Economy, σελίδα 95

Οι περισσότερες δημόσιες υπηρεσίες, συμπεριλαμβανομένων και των τοπικών αρχών διοίκησης, καθώς επίσης και οι επιχειρήσεις , βρίσκονται εγκατεστημένες στα μεγάλα αστικά κέντρα τα οποία και έχουν μια σημαντική οικιστική πυκνότητα. Παρ' όλα αυτά η Ελλάδα είναι μια κατά βάση επαρχιακή χώρα και κατά συνέπεια οι κάτοικοι των επαρχιακών περιοχών πρέπει να μετακινούνται προς τα αστικά κέντρα για να μπορούν να έχουν καλύτερες δυνατότητες απασχόλησης. Αυτό οδηγεί σε μια βαθμιαία ανάπτυξη του ρόλου των επαρχιακών περιοχών στην οικονομική και τεχνολογική ανάπτυξη της χώρας.

Μέσα από την τηλεργασία , πολλές λειτουργίες που μέχρι τώρα γίνονται σε γραφεία θα μπορούσαν να γίνονται από άτομα που εργάζονται είτε στο σπίτι τους είτε σε κέντρα τηλεργασίας που βρίσκονται εγκατεστημένα σε απόσταση από τα κεντρικά γραφεία των επιχειρήσεων.

Επειδή προς το παρόν το κόστος για την υποστήριξη της εργασίας από το σπίτι είναι μάλλον απρόσιτο, τουλάχιστο δεν αποτελεί κίνητρο για να εργαστεί κάποιος από εκεί , η καλύτερη λύση είναι η δημιουργία τηλεκέντρων.

Μ' αυτόν τον τρόπο έχουμε την ανάπτυξη της τηλεργασίας στις απομακρυσμένες περιοχές, από ανάδοχες εταιρίες για παράδειγμα, τα οποία κέντρα μπορούν να χρησιμοποιούν όλοι οι τηλεργαζόμενοι της περιοχής. Αυτά τα κέντρα θα παρέχουν τον απαραίτητο εξοπλισμό και επίσης θα μπορούν να προσφέρουν κάθε νομική ή κάθε άλλου είδους υποστήριξη στους εργαζόμενους, αν αυτό χρειάζεται.

Μερικές από τις προσδοκίες που βρίσκονται πίσω από αυτή τη προσπάθεια είναι ότι :

- οι επιχειρήσεις θα επεκτείνουν τα γεωγραφικά τους όρια και θα αποκτήσουν πρόσβαση στο μεγαλύτερο σύνολο του εργατικού δυναμικού
- οι προσπάθειες για την αναβίωση των απομακρυσμένων περιοχών θα βρουν ενεργή υποστήριξη
- νέες ευκαιρίες θα προσφερθούν στους κατοίκους αυτών των περιοχών

- Θα ενισχυθεί η προσπάθεια ελάττωσης της εσωτερικής μετανάστευσης από τις επαρχιακές στις αστικές περιοχές.⁴²

Παρακάτω αναφέρονται ορισμένες ερωτήσεις που πρέπει να κάνει όποιος σκέφτεται να γίνει τηλεργαζόμενος :

- Ποιοι είναι οι μακροπρόθεσμοι επαγγελματικοί μου στόχοι?
- Έχω το κατάλληλο χαρακτήρα για να επιδιώξω να γίνω τηλεργαζόμενος?
- Χρειάζομαι παρότρυνση για να εργαστώ μόνος μου? – μπορώ να συγκεντρωθώ ή η προσοχή μου διασπάται εύκολα?
- Μπορώ να συνεργαστώ με διαφορετικούς ανθρώπους?
- Ακούω οδηγίες τις οποίες μπορώ να ακολουθήσω εύκολα?
- Μπορώ να δουλέψω χωρίς επίβλεψη ?
- Μπορώ να τηρήσω προθεσμίες ?
- Ποιες ικανότητες ή εμπειρία έχω ?
- Μπορώ να θέσω προτεραιότητες ?
- Έχω τον κατάλληλο εξοπλισμό?
- Έχω τον χώρο για να στησω ένα γραφείο στο σπίτι?
- Μπορώ με τα έσοδα από την τηλεργασία να πληρώσω τους λογαριασμούς ?
- Οργανώνω το χρόνο μου σωστά?

⁴² Ework 2002 : Status Report On New Ways To Work In The Knowledge Economy, σελίδα 94-95, Κατσανέβας Θεόδωρος

Συμβουλές για την δημιουργία ενός ασφαλούς και ικανοποιητικού χώρου εργασίας από το σπίτι :

- Είναι σημαντικό για τον τηλεεργαζόμενο να υπάρχει ένας χώρος μακριά από τις υπόλοιπες οικογενειακές δραστηριότητες – ένα δωμάτιο όπου η πόρτα θα κλειδώνει – μια και οι περισσότεροι εναλλακτικοί χώροι εργασίας είναι στο σπίτι
- Θα πρέπει να υπάρχει επαρκής και κατάλληλος φωτισμός για την αποφυγή της κούρασης στα μάτια καθώς και ηλεκτρικές εγκαταστάσεις για να υποστηρίξουν τον απαιτούμενο εξοπλισμό
- Ο χώρος θα πρέπει να είναι άνετος για να "φιλοξενήσει" καλώδια από υπολογιστές, φαξ, τηλέφωνα κτλ για να μπορεί ο εργαζόμενος να κινείται ελεύθερα
- Η επίπλωση πρέπει να είναι του κατάλληλου μεγέθους και άνετη ώστε να αποφευχθούν δυσάρεστες επιπτώσεις στην υγεία του τηλεεργαζόμενου
- Διαφορετικές τηλεφωνικές γραμμές θα χρειαστούν. Πρέπει το δωμάτιο να μπορεί να δεχτεί αυτές τις μετατροπές.⁴³

⁴³ | www.telework.gr

10.3 Δυνατότητες επέκτασης της Τηλενασίας

Η χώρα μας με το μεγαλύτερο μέρος της αποτελούμενο από νησιωτικές και ορεινές περιοχές είναι ίσως το ιδανικό έδαφος για την εφαρμογή και την ανάπτυξη της τηλεργασίας. Αυτό συμβαίνει γιατί η νέα αυτή μορφή εργασίας είναι εκείνη που κυρίως "μεταφέρει" την εργασία στο χώρο διαμονής των εργαζομένων μειώνοντας τις δυσκολίες ανάπτυξης της απασχόλησης που συσχετίζονται με την υλοποίηση επενδύσεων μεγάλου κόστους και βαριάς μορφής. Κάτι παραπάνω από μια απλή επένδυση πρέπει να θεωρηθεί κάθε επένδυση που αφορά την υλοποίηση δράσεων τηλεργασίας στην Ελληνική περιφέρεια. Είναι για την ακρίβεια η ταχύτατη και ευέλικτη μεταφορά του "όγκου της εργασίας" οπουδήποτε, στηριζόμενη στη χρήση των τεχνολογιών της πληροφορικής και των σύγχρονων τηλεπικοινωνιών.

Οι προαναφερθείσες προτάσεις, σε συνδυασμό με τα γενικά στοιχεία που προηγήθηκαν για την τηλεργασία, δημιουργούν άμεσα και δικαιολογημένα μερικά κρίσιμα ερωτήματα και προβληματισμούς σχετικά με την ανάπτυξη της τηλεργασίας στην Ελλάδα. Υπάρχει επαρκής γνώση σχετικά με τις τεχνολογίες της πληροφορικής? Υπάρχει στη χώρα μας η κατάλληλη τεχνολογική υποδομή στις τηλεπικοινωνίες? Είναι ο Έλληνας από τη φύση του καλός δέκτης εφαρμογής της τηλεργασίας? Και ίσως το κρίσιμότερο ερώτημα: Τι είναι αυτό που θα δώσει την απαραίτητη ώθηση για τη γρήγορη ανάπτυξη της τηλεργασίας στην Ελλάδα?

Οι απαντήσεις όπως θα δούμε είναι ίσως περισσότερο θετικές από το αναμενόμενο λαμβάνοντας υπόψη μας ότι η χώρα μας δεν έχει δείξει ότι μπορεί εύκολα να απορροφά και να εφαρμόζει ως πρωτοπόρος αλλαγές σε κρίσιμους τομείς, όπως είναι ο τομέας του περιβάλλοντος εργασίας.

Ποια είναι λοιπόν η αναγκαία τηλεπικοινωνιακή υποδομή για την ανάπτυξη της τηλεργασίας? Η παγκόσμια προσπάθεια για τη μετάδοση δεδομένων μέσω δικτύων τηλεματικής με το χαμηλότερο δυνατό κόστος οδήγησε στην ανακάλυψη νέων εργαλείων μετάδοσης που είναι εφαρμόσιμα χρησιμοποιώντας την υποδομή απλών τηλεπικοινωνιακών δικτύων, όπως οι τηλεφωνικές γραμμές. Το Internet αξιοποίησε την απλή τηλεφωνική γραμμή ως ένα ισχυρότατο μέσω μετάδοσης δεδομένων με χαμηλό κόστος. Πρόσφερε τη δυνατότητα να στηρίζονται "οι κορμοί

παγκοσμίας διασύνδεσης " σε χαμηλού σχετικά κόστους τεχνολογικές λύσεις και επομένως να δίνουν καλές ευκαιρίες γρήγορης ανάπτυξης τους. Το 1995 είχε σύνδεση μόνο η Αθήνα, το Ηράκλειο, η Πάτρα και η Θεσσαλονίκη (και οι άλλες περιοχές έδρες πανεπιστημίων μόνο για ακαδημαϊκούς σκοπούς) και σήμερα υπάρχουν πάνω από 70 Ελληνικές πόλεις που οι κάτοικοί τους έχουν τη δυνατότητα σύνδεσης μέσω του Internet. Φορείς όπως η ΟΤΕnet, η Forthnet και η Hellas On Line (για να αναφερθούν οι κυριότεροι Έλληνες παροχείς Internet συνδέσεων) κάθε μήνα επεκτείνονται σε νέες περιοχές. Η τηλεργασία δεν απαιτεί ειδικά δίκτυα και χρησιμοποιείται η τεχνολογία Internet. Οι μεταγωγές δεδομένων, πληροφοριών αλλά και ήχου/ εικόνας γίνονται με τεχνικές συμπίεσης του όγκου πληροφοριών που κάνουν δυνατή την μεταφορά από οποιοδήποτε προσωπικό ηλεκτρονικό υπολογιστή του τηλεργαζόμενου που έχει σύνδεση με το Internet.

Όσον αφορά τον προβληματισμό περί του επιπέδου τεχνολογίας γνώσης των Ελλήνων θα μπορούσαμε να παρατηρήσουμε μόνο θετικά την συμμετοχή στην εκπαίδευση στην πληροφορική. Οι περισσότερες κοινωνικές ομάδες, δηλαδή παιδιά, φοιτητές, επιχειρηματίες, υπάλληλοι ενδιαφέρονται για την εκμάθηση της τεχνολογίας της πληροφορικής. Όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης από τα απλά προγράμματα εκμάθησης χρήσης ηλεκτρονικών υπολογιστών μέχρι σχετικές σπουδές πανεπιστημιακού επιπέδου βρίσκονται σε μια εκπληκτική γρήγορη τροχιά ανοδικής επέκτασης.

Με δεδομένα αφενός το επαρκές των τεχνολογικών μέσων υποδομής για την εφαρμογή της τηλεργασίας και αφετέρου τον καλό βαθμό γνώσης, είναι ο Έλληνας έτοιμος να χρησιμοποιήσει την τηλεργασία και να οδηγηθεί μια γρήγορη ανάπτυξη στην Ελλάδα της νέας αυτής μορφής εργασίας? Η απάντηση θα είναι το συμπέρασμα μιας σειράς καταφάσεων σε ερωτήσεις όπως:- είναι αναγκαία για τον Έλληνα η αίσθηση της προσωπικής ελευθερίας στην εργασία που δίνει η ευελιξία στην κατανομή του χρόνου εργασίας η τηλεργασία? – είναι η δυνατότητα διαχείρισης της εργασίας των τηλεργαζομένων με πιο ελαστικά κριτήρια , που παρέχονται στον τηλεργαζόμενο όσον αφορά , την σειρά εργασιών, την αξιολόγηση των προτεραιοτήτων από τον ίδιο στοιχείο που κάνει τον Έλληνα πιο

παραγωγικό?- είναι κριτήριο αποκλεισμού και δυσκολία εφαρμογής της τηλεργασίας στην Ελλάδα η μείωση των συναντήσεων συνεργασίας διοικητικού ή τεχνικού περιεχομένου και η αντικατάστασή τους με την από απόσταση επικοινωνία?

Δύσκολα θα μπορούσαμε να αρνηθούμε την κατάφαση σε όλες αυτές τις ερωτήσεις για τον Έλληνα. Αυτά που χαρακτηρίζουν δηλαδή, την ατομικότητα, την ανάπτυξη πρωτοβουλίας, την δημιουργικότητα και την κοινωνικότητα όχι μέσω εργασίας αλλά ως ανεξάρτητο στοιχείο της ζωής. Αποτελούν θετικά στοιχεία για την ανάπτυξη της νέας μορφής εργασίας στην Ελλάδα.

Τέλος, ένα σημείο στο οποίο θα πρέπει να αναφερθούμε είναι το κόστος μεταφοράς στη νέα μορφή εργασίας, την τηλεργασία, από την παραδοσιακή μορφή εργασίας και πως αυτό θα καταμεμηθεί. Όταν αναφερόμαστε στη μετάβαση από τη βιομηχανική κοινωνία στη κοινωνία των πληροφοριών δε πρέπει να ξεχνάμε ότι: η βιομηχανία παραμένει ισχυρή. Απλά σε αυτή τη μετάβαση οι εργαζόμενοι στη βιομηχανία μεταφέρονται σε νέες θέσεις. Υπάρχει συνεχώς αυξανόμενη ανάγκη νέων προσόντων των εργαζομένων. Οι κανόνες της αγοράς καθορίζουν τις μεταβολές στην παραγωγική διαδικασία και στις υπηρεσίες, σε ένα περιβάλλον που την ίδια στιγμή απαιτεί εργαζόμενους υψηλών προσόντων, ευελιξία, το χαμηλότερο κόστος και τα λιγότερα εμπόδια σε αυτές τις αλλαγές προς την κοινωνία των πληροφοριών, χαρακτηριστικά που καλύπτει η τηλεργασία.

Τσως λοιπόν η τηλεργασία να είναι ο καλύτερος μοχλός υποβοήθησης αυτής της αλλαγής από την βιομηχανική κοινωνία στην κοινωνία των πληροφοριών.⁴⁴

⁴⁴ www.teleworking.gr

11. "Άποψη της Γ.Σ.Ε.Ε. για τους ευέλικτα απασχολούμενους"

Θεωρούμε ότι για τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης πρέπει να υπάρξει συμφωνία σε κεντρικό επίπεδο για πανελλαδική εφαρμογή περιορισμού τους στο 15% των θέσεων απασχόλησης με το 85% να αφορά θέσεις πλήρους απασχόλησης. Θεωρούμε ότι οποιαδήποτε πολιτική μεταρρυθμίσεων στην αγορά εργασίας θα πρέπει πλέον να προωθεί την πλήρη και ελεύθερα επιλεγμένη απασχόληση, να αναβαθμίζει και όχι να υποβαθμίζει την εργασία, να διασφαλίζει τα εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα των ευέλικτα απασχολούμενων, να εξασφαλίζει επαρκές εισόδημα για την κάλυψη των αυξημένων κοινωνικών αλλαγών, να ενισχύει τη λειτουργία και το περιεχόμενο των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων και να προωθεί τον έλεγχο της εφαρμογής της εργασιακής και ασφαλιστικής νομοθεσίας."

"Ένα εντυπωσιακό πρόγραμμα του Υπουργείου Ανάπτυξης που αφορά τη μεταχείριση του Internet και της ηλεκτρονικής εργασίας για τις μικρές επιχειρήσεις"

Το Υπουργείο Ανάπτυξης εφαρμόζει τέσσερα πεδία δράσης για την ανάπτυξη των μικρομεσαίων επιχειρήσεων (1-10 άτομα) στα πεδία των ηλεκτρονικών υπολογιστών και του Internet.

-Για την είσοδο των μικρομεσαίων επιχειρήσεων στη ψηφιακή οικονομία

α) Το πρόγραμμα "Net Now" περιλαμβάνει εταιρείες από όλους τους τομείς της οικονομίας στην είσοδο του Internet σε 50000 εταιρείες έως το τέλος του 2004

β) Το πρόγραμμα "Train to Net" έχει σαν σκοπό να κάνει ποιο προσιτές τις εταιρείες με το Internet.

-Για τη χρησιμοποίηση της τηλεργασίας στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις και την ανάπτυξη του ηλεκτρονικού εμπορίου :Το πρόγραμμα "Ηλεκτρονικές Εταιρείες" στοχεύει στο να πετύχει την εφαρμογή της

ηλεκτρονικής εργασίας στις ελληνικές μικρομεσαίες επιχειρήσεις εφοδιάζοντας τες με τα κατάλληλα εργαλεία.

-Για τη πετυχημένη διείσδυση των τεχνολογιών με τη βοήθεια της εκπαίδευσης. Η συνεργασία του Υπουργείου Ανάπτυξης και των Πανεπιστημιακών και Τεχνολογικών Ιδρυμάτων για την πετυχημένη ανάπτυξη του Internet από το 10% στο 50% στα επόμενα τρία χρόνια.

-Για την εκτίμηση και την ενθάρρυνση της τηλεργασίας από τις εταιρίες:

α) Ανάπτυξη της συλλογικής υποδομής για το ηλεκτρονικό εμπόριο

β) Ανάπτυξη Εταιρικών και Τεχνολογικών κέντρων

γ) Ανάπτυξη ηλεκτρονικής πληροφόρησης για τις εταιρείες.

Στην ετήσια αναφορά τους η Ευρωπαϊκή Ένωση πλαισιώνει αυτές τις πρωτοβουλίες ως παράδειγμα για την καλύτερη εφαρμογή σε Ευρωπαϊκό επίπεδο του πεδίου των ηλεκτρονικών εταιριών.⁴⁵

12. "Μελλοντικές τάσεις"

Με την τεχνολογία της τηλεργασίας και της ηλεκτρονικής εργασίας αναμένεται να επιτευχθεί ένα υψηλό ποσοστό ανάπτυξης στην Ελλάδα παρακνόμενο από πολλές φιλοδοξίες και ηγούμενο από Ευρωπαϊκά προγράμματα προς την κοινωνία της πληροφορίας. Η σπατάλη μεγάλων ποσών από την Ευρωπαϊκή Ένωση για την γνωριμία με την τηλεργασία στην πρωτοβάθμια, δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια εκπαίδευση ανακοινώθηκε από το Υπουργείο Ανάπτυξης προσπαθεί να γνωρίσει ή να διευρύνει τη χρησιμότητα της ηλεκτρονικής εργασίας σε ιδιωτικές εταιρίες, ενώ παρόμοια προγράμματα εφαρμόζονται στον ευρύτερο δημόσιο τομέα.

Ευρωπαϊκά Προγράμματα στην Ελλάδα για τους νέους τρόπους εργασίας

1) "Τα οφέλη των τεχνικών της τηλεργασίας και των τηλευπηρεσιών για τους αντιπροσώπους των ασφαλειών και τους πελάτες τους"

Το πρόγραμμα ATTRACT στοχεύει στην αλλαγή του παραδοσιακού περιβάλλοντος εργασίας που υπάρχει στον τομέα της ασφάλειας σ' ένα καλύτερο περιβάλλον απασχόλησης που στηρίζεται στην τηλεργασία. Το τελευταίο έχει σαν βάση το οργανωμένο δίκτυο συστήνοντας τους αντιπροσώπους των ασφαλειών μια νέα μέθοδο εργασίας. Το πρόγραμμα στοχεύει στο να καθοριστούν νέες επιχειρηματικές ευκαιρίες στους πωλητές να εκτελούν σχετικές συμπληρωματικές αγορές, να γνωρίζουν τις νέες μεθόδους αλληλεπίδρασης με τους ενδεχόμενους πελάτες και τα νέα μοντέλα για να παρέχουν τις υπηρεσίες στους πελάτες τους. Το πρόγραμμα επίσης θα παρέχει μια σειρά από αξίες βασισμένες στις τηλευπηρεσίες για τους ασφαλισμένους πελάτες στοχεύοντας στην αύξηση της ικανοποίησης τους.

Διάρκεια Προγράμματος :Νοέμβριος 2000- Οκτώβριος 2002 (24 μήνες)⁴⁶

⁴⁶ www.cybertec.gr/attract/

2)" Ολοκληρωμένο Πρόγραμμα Ανάπτυξης Κέντρου Τηλεργασίας"

Περιγραφή Προγράμματος Περιλαμβάνει η μελέτη (σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο)για το θεσμικό πλαίσιο της τηλεργασίας, τις επαγγελματικές ειδικότητες που μπορούν να ενταχθούν σε αυτό, καθώς και τον προσδιορισμό του διαθέσιμου εργατικού δυναμικού στην περιφέρεια (Θράκη, Νήσοι Αιγαίου, Μακεδονία, Ήπειρος) έτσι ώστε να δημιουργηθούν κέντρα τηλεργασίας που θα λειτουργούν υπο την εποπτεία συλλογικού φορέα (Ένωση Κέντρων Τηλεργασίας)⁴⁷

3)"Νέες υπηρεσίες γραμματειακής υποδομής υψηλού επιπέδου προς τις ΜΜΕ των νομών Έβρου, Εύβοιας ,Λάρισας με τη χρήση συστημάτων τηλεργασίας"

Το έργο προβλέπει τη δημιουργία μιας νέας καινοτόμου ΜΜΕ που θα παρέχει ενοποιημένες υπηρεσίες γραμματειακής υποστήριξης μέσα από ένα σύστημα τηλεργασίας. Μια άλλη δραστηριότητα της επιχείρησης είναι η παροχή κύκλων κατάρτισης σε θέματα υιοθέτησης τηλεργασίας μέσα από ένα σύγχρονο κέντρο εξ αποστάσεως κατάρτισης.⁴⁸

4)" Πήγασος"

Κεντρικός στόχος είναι η πιλοτική εφαρμογή μεθόδου τηλεργασίας, μέσω της δημιουργίας τηλεοικοτεχνικών κέντρων σε αγροτικές περιοχές με προβλήματα απασχόλησης. Αποτέλεσμα θα είναι η δυνατότητα να εξυπηρετούνται δραστηριότητες επιχειρήσεων ή επαγγελματιών που βρίσκονται σε απόσταση, καθώς και η ολοκληρωμένη μελέτη, η οποία θα καταλήγει σε συγκεκριμένες προτάσεις όσον αφορά την εξάπλωση του θεσμού της τηλεργασίας.⁴⁹

⁴⁷ adapt B Κύκλος 1997-1999 Κοινωνική Πρωτοβουλία σελίδα 74

⁴⁸ adapt B Κύκλος 1997-1999 Κοινωνική Πρωτοβουλία σελίδα 144

⁴⁹ adapt B Κύκλος 1997-1999 Κοινωνική Πρωτοβουλία σελίδα 196

13. Παραδείγματα εφαρμογής της τηλεργασίας

13.1 Παράδειγμα εφαρμογής στην IBM

Γύρω στα 80.000 άτομα τηλεργάζονται στην IBM τουλάχιστο 1 ή 2 μέρες την εβδομάδα. Η IBM έχει μια ξεκαθάριση για το πώς η τηλεργασία μπορεί να βοηθήσει σε μια επιχείρηση και είναι πεπεισμένοι ότι η συγκεκριμένη δραστηριότητα θα συνεχίσει να αναπτύσσεται στην εταιρεία.

Όταν η IBM πήρε την απόφαση να ξεκινήσει την τηλεργασία το 1993, ο βασικός της στόχος ήταν η μείωση των εξόδων σε γραφεία. Εφαρμόζοντας ένα πλάνο μοιράσματος των γραφείων από τους υπαλλήλους. Με άλλα λόγια οι εργαζόμενοι μπορούσαν να έχουν χώρο στα γραφεία για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα και ολοκλήρωναν την υπόλοιπη εργασία τους στο σπίτι. Αυτό μείωσε δραστικά την ανάγκη για χώρο γραφείων και τα έξοδα κατά 56 εκατομμύρια σε ετήσια βάση. Στα τέλη του 1994, η IBM έδωσε τη δυνατότητα σε όλο το τμήμα πωλήσεων των ΗΠΑ να τηλεργαστούν. Μέσα σε 2 χρόνια κέρδισε χώρο 5 στρεμμάτων σε γραφεία.

Οι εργαζόμενοι στην υψηλή τεχνολογία περιμένουν το εργασιακό τους καθεστώς να είναι ευέλικτο και με την τηλεργασία να γίνεται εφικτό και άρα απαραίτητο για όλους. Η εταιρεία ανακάλυψε ότι με την τηλεργασία μπόρεσε να βελτιώσει τη διακράτηση των εργαζομένων της. Μια έρευνα που έγινε το 1996 έδειξε ότι οι τηλεεργαζόμενοι ήταν από το προσωπικό που ήθελε πιο πολύ από όλους να παραμείνει στην εταιρεία με τη μεγαλύτερη ικανοποίηση από τη δουλειά.

Η έρευνα επίσης αποκάλυψε ότι το 87% των τηλεεργαζομένων στην IBM ήταν "περισσότερο" ή "πολύ περισσότερο" παραγωγικοί εξαιτίας της τηλεργασίας. Η παραγωγικότητα ανέβηκε κατά 10 έως 20% στον κάθε εργαζόμενο αφότου υιοθετήθηκε η τηλεργασία. Αυτό είναι το πιο αξιοσημείωτο με δεδομένο ότι αρκούσε η αύξηση της τάξης του 0,1% για να καλυφθούν οι επενδύσεις που χρειάστηκαν για να ξεκινήσει η εφαρμογή για να καλυφθούν οι επενδύσεις που χρειάστηκαν για να ξεκινήσει η εφαρμογή

της. Οι πελάτες επίσης εξέφρασαν την ικανοποίηση τους επειδή μπορούσαν να δουν τους ανθρώπους της IBM πιο συχνά και άρα έχουν καλύτερη εξυπηρέτηση.⁵⁰

13.2“Τα ευέλικτα γραφεία της Ericsson” Μελέτη Περίπτωσης

Κατά την εφαρμογή προγραμμάτων τηλεργασίας στην Ericsson η εταιρεία προσδιόρισε τέσσερις μεγάλες κατηγορίες γραφείων τηλεργασίας:

Το ευέλικτο γραφείο: Διατηρεί το κεντρικό περιβάλλον εργασίας αλλά ο χώρος της επιχείρησης σχεδιάζεται εξ αρχής με στόχο τη βελτίωση της ροής και του περιβάλλοντος εργασίας. Οι εργαζόμενοι είναι <<κινητοί >> μέσα σ’ ένα κοινό χώρο εργασίας, αφού δεν κατέχουν δικά τους έπιπλα – γραφεία και προσωπικούς χώρους. Αυτό σημαίνει ότι οι χώροι εργασίας ως προς τη χρήση θα είναι κοινοί σε πολλούς εργαζόμενους και θα χρησιμοποιούνται από αυτούς περιστασιακά, όποτε χρειάζεται να βρίσκονται εκεί.

Το γραφείο στο σπίτι: Οι εργαζόμενοι έχουν αποκλειστικά ως βάση εργασίας το σπίτι και δεν διαθέτουν χώρο γραφείο κάπου αλλού. Είναι εξοπλισμένο με προσωπικούς υπολογιστές, μόντεμ, τηλεφωνητές και φαξ. Χρησιμοποιούν σε μεγάλο βαθμό E-mail και διαθέτουν γραμμή ISDN.

Το δορυφορικό γραφείο: Για τους εργαζόμενους που κατοικούν μακριά από τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Μια μορφή αυτού του γραφείου είναι και το τηλεκέντρο (ιδιοκτησία της επιχείρησης ή τις τοπικής κοινότητας), το οποίο μπορεί να χρησιμοποιείται περιοδικά από τους εργαζόμενους που ζουν στην ίδια απομακρυσμένη περιοχή.

Το υπερευέλικτο γραφείο: Συνδυάζει στοιχεία του << γραφείου στο σπίτι>> και του <<ευέλικτου γραφείου>>. Οι εργαζόμενοι μπορούν να εργάζονται εντός και εκτός γραφείου οποιαδήποτε ώρα επιθυμούν. Είναι η πλέον κοστοβόρα μορφή ευέλικτου γραφείου διότι χρειάζεται μεγάλες επενδύσεις σε τεχνολογία και ανάπτυξη νέων συστημάτων διοικητικού ελέγχου.⁵¹

⁵⁰ Ελευθερία Σεβαστάκη, Επιθεώρηση εργασιακών σχέσεων, Τηλεργασία και επιχείρηση, Πηγαίνοντας την εργασία στον εργαζόμενο, Απρίλιος 98, σελίδα 37

⁵¹ Ελευθερία Σεβαστάκη, Επιθεώρηση εργασιακών σχέσεων, Τηλεργασία και επιχείρηση, Πηγαίνοντας την εργασία στον εργαζόμενο, Απρίλιος 98, σελίδα 37.

13.3 Η περίπτωση της Canon Svenska AB : "Εργάσου όπου θέλεις"

Η Canon Σουηδίας με το σύστημα "εργάσου όπου θέλεις" εφάρμοσε το σύστημα τηλεργασίας πριν τέσσερα χρόνια σε 250 άτομα (75% άνδρες και 25% γυναίκες) από τους 400 απασχολούμενους σ' αυτή. Ο μέσος χρόνος απασχόλησης από το σπίτι ήταν 4 ώρες την εβδομάδα. Από την εφαρμογή αυτή η εταιρεία δήλωσε ότι πέτυχε :

- Μέχρι 47% εξοικονόμηση χρόνου από το συνδυασμό της χρήσης σύγχρονων τεχνολογικών πληροφορίας και νέων τρόπων εργασίας
- Βελτίωση των στόχων πώλησης κατά 25% λόγω της αύξησης της αποτελεσματικότητας του προσωπικού
- Μείωση του διαθέσιμου για τα γραφεία χώρου κατά 45-50% λόγω του επανασχεδιασμού του περιβάλλοντος εργασίας στη βάση της δημιουργίας << ευέλικτων γραφείων >>
- Απόσβεση κατά 3-4 φορές της επένδυσης που έγινε για τη δημιουργία του <<ευέλικτου οργανισμού>> (ανασχεδιασμός χώρων στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης, έπιπλα, εξοπλισμός πληροφορικής και εκπαίδευσης προσωπικού).
- Ικανοποίηση του προσωπικού , η οποία διαπιστώθηκε με σχετικές έρευνες (μεγαλύτερη παρακίνηση για εργασία, ευκαιρίες για προσωπική ανάπτυξη, μεγαλύτερη δυνατότητα αυτοσυγκέντρωσης, αυξανόμενη ισορροπία μεταξύ προσωπικής ζωής και εργασίας)

Στις έρευνες που πραγματοποίησε η επιχείρηση , το πλέον σύνθετο αρνητικό σχόλιο εκ μέρους των εργαζόμενων ήταν το υψηλό επίπεδο του θορύβου από <<τα ανοικτά γραφεία >> στις κύριες εγκαταστάσεις της επιχείρησης.⁵²

⁵² Ελευθερία Σεβαστάκη, Επιθεώρηση εργασιακών σχέσεων, Τηλεργασία και επιχείρηση, Πηγαίνοντας την εργασία στον εργαζόμενο, Απρίλιος 98, σελίδα 40

13.4 Μελέτη περίπτωσης : ένα αρνητικό παράδειγμα

Μια ασφαλιστική εταιρεία με έδρα την Καλιφόρνια των ΗΠΑ κατά την εισαγωγή προγράμματος τηλεργασίας προπαγάνδισε το θέμα στους εργαζομένους της ενισχύοντας συνειδητά σ' αυτούς την αντίληψη ότι όσοι ασχοληθούν με την τηλεργασία θα ξεκινήσουν μια νέα καριέρα ως «ανεξάρτητοι επιχειρηματίες» και κατά συνέπεια θα πρέπει να απαλλαγούν από τα ωφελήματα που είχαν μέχρι τότε από την επιχείρηση , προκειμένου να κερδίσουν την επιθυμητή ευελιξία απασχόλησης.

Με τον καιρό , οι εργαζόμενοι που πήραν μέρος στο πρόγραμμα, χρωσθήκαν με παράλογο όγκο εργασίας και τελικά βρέθηκαν εκτός της ζωής της επιχείρησης, με την έννοια ότι η επιχείρηση δεν τους παρείχε πλέον συμβόλαιο απασχόλησης.

Χωρίς απασχόληση και με χαμένες τις παροχές που είχαν προηγουμένως, οι εργαζόμενοι προχώρησαν σε δικαστική διεκδίκηση των δικαιωμάτων τους κατηγορώντας την επιχείρηση για εξαπάτηση και διαστρέβλωση της πραγματικότητας. Φυσικά κέρδισαν.⁵³

⁵³ Ελευθερία Σεβαστάκη, Επιθεώρηση εργασιακών σχέσεων, Τηλεργασία και επιχείρηση, Πηγαίνοντας την εργασία στον εργαζόμενο, Απρίλιος 98, σελίδα 56

14.Επίλογος

Ο εκσυγχρονισμός της αγοράς στην Ελλάδα αποτελεί πάγιο αίτημα των παραγωγικών τάξεων ,ενώ επισημαίνεται επανειλημμένα στις εκθέσεις των διεθνών οργανισμών και της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η αποτελεσματικότερη λειτουργία της αγοράς εργασίας πρέπει να επιτευχθεί με τρόπο που να συνδυάζει την ευελιξία στην απασχόληση και ασφάλεια για τους εργαζομένους. Η κοινωνία των πληροφοριών λειτουργεί ως καταλύτης στην εξέλιξη της αγοράς εργασίας των σύγχρονων κοινωνιών άρα και της Ελλάδας. Οι τεχνολογίες της πληροφορικής και των τηλεπικοινωνιών δημιουργούν συνήθως νέα επαγγέλματα άμεσα ή έμμεσα .Αυτές οι τεχνολογίες συμβάλουν στην εκπληκτικά γρήγορη ανάπτυξη και επέκταση της τηλεργασίας. Αυτό είναι ένα δεδομένο που θα πρέπει να το λάβουμε υπόψη μας αν θέλουμε να δούμε όχι μόνο τις τωρινές αλλά και τις μελλοντικές επιπτώσεις της τηλεργασίας. Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι η τηλεργασία στην Ελλάδα θα αναπτυχθεί με ικανοποιητικό επίπεδο και ότι η υπάρχουσα γραφειοκρατία δε θα σταθεί εμπόδιο στην αναμενόμενη πρόοδο.

15.ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- 1) Νίκος Μούσης: Ευρωπαϊκή Ένωση, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 2001
- 2) Ework 2002: Status Report On New Ways To Work In The Knowledge Economy
- 3) Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων :
 - A) "Εκτίμηση δυνατοτήτων ανάπτυξης τηλεργασίας στην Ελλάδα" Δ. Σαλαμούρης- Π. Τομάρας Οκτώβριος 2001
 - B) "Τηλεργασία και Επιχείρηση. Πηγαίνοντας την εργασία στον εργαζόμενο" Απρίλιος 1998- Ελευθερία Σεβαστάκη
 - Γ) " Σύγχρονες Μορφές Της Μη Κανονικής Απασχόλησης " Θ. Μουρούτης- Ιούλιος 1997
- Δ) Κώστας Παπαδημητρίου, Μερική Απασχόληση, Απρίλιος 1998
- 4) ADAPT Κοινωνική Πρωτοβουλία Β' Κύκλος 1997-99
- 5) Αρχοντής Καμπάντας : Εργατικά Ζητήματα για Μισθωτούς και Εργοδότες, Καβάλα 1999
- 6) Εργασιακές Σχέσεις Θόδωρος Κατσανέβας
- 7) www.teleworking.gr
- 8) www.asee.gr
- 9) Οικονομικός Ταχυδρόμος 24/11/01 Χατζόπουλος Αθανάσιος
- 10) Οικονομικός Ταχυδρόμος 11/05/02 Βασιλείου Μαρία
- 11) www.ework-in-europe.com
- 12) Αδέσμευτος Τύπος, Πέμπτη 12 Σεπτεμβρίου 2002
- 13) www.etw.org
- 14) www.cvberce.gr/attract