

Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΔΡΑΣΗ

Δροσιά Μπάκου, δικηγόρος

Ι. Οι νέες τεχνολογίες ως παράγοντας μετασχηματισμού της εργασίας

Ζούμε αναμφίβολα στην κοινωνία της πληροφορίας¹. Η διάδοση της πληροφορικής σε συνδυασμό με την εξέλιξη των τηλεπικοινωνιών, αποτελούν τα κύρια επιστημονικά αλλά και τεχνολογικά επιτεύγματα, τα οποία αποτελούν το υλικό υπόβαθρο αυτής.

Η τρίτη τεχνολογική επανάσταση, όπως έχει πλέον καθιερωθεί να αποκαλείται η επικράτηση της ψηφιακής τεχνολογίας και η μέσω αυτής ανάπτυξη των τηλεπικοινωνιακών μέσων ενημέρωσης και πληροφορικής, επέφερε, πρακτικά και θεωρητικά, απεριόριστες δυνατότητες συσσώρευσης, συσχετισμού και μετάδοσης πληροφοριών. Ο σύγχρονος άνθρωπος, ανεξάρτητα από τον τόπο ή το χρόνο στον οποίο βρίσκεται, γίνεται αδιάλειπτα δέκτης και πομπός κάθε φύσης πληροφοριών χάρη στα σύγχρονα τηλεπικοινωνιακά και τεχνολογικά μέσα. Κάθε εικόνα και ήχος συνιστούν δεδομένα, των οποίων η συλλογή και η επεξεργασία διενεργείται πλέον σε πρωτόγνωρη ποσότητα και ταχύτητα. Τα δεδομένα αυτά είναι δυνατό να αποθηκεύονται σε αντίστοιχες βάσεις (δεδομένων), να διακινούνται μέσω κάθε είδους διαύλων επικοινωνίας και τελικά να αναπαράγονται μέσω του κατάλληλου τερματικού εξοπλισμού στην οθόνη του δικού μας προσωπικού ηλεκτρονικού υπολογιστή ή κινητού τηλεφώνου. Η απροσδιοριστία και το εύρος των δυνητικών προοπτικών της αξιοποίησης των δεδομένων ανέδειξαν την πληροφορία σε αυτόνομο συναλλακτικό αγαθό και σε κεντρική έννοια της σύγχρονης βιοθεωρίας.

Η καινοτομία των νέων τεχνολογιών, η οποία απορρέει από τη δυνατότητα της τε-

1. Ο όρος αυτός εμφανίστηκε για πρώτη φορά επίσημα το 1993 στη Λευκή Βίβλο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την Ανάπτυξη, την Ανταγωνιστικότητα και την Απασχόληση και αναφέρεται σε μια μορφή κοινωνικής και οικονομικής ανάπτυξης, όπου η απόκτηση, η επεξεργασία και η διάχυση πληροφοριών οδηγεί στη δημιουργία γνώσης και στην ικανοποίηση των αναγκών ατόμων, επιχειρήσεων και κρατικών οργανισμών, με συνέπειες στην οικονομική και διοικητική δραστηριότητα και στην κοινωνική πραγματικότητα.

χνολογικής σύγκλισης της πληροφορικής και των τηλεπικοινωνιών², έγκειται στην δημιουργία των δικτύων. Τα δίκτυα αποτελούν τεχνολογικές υποδομές διασύνδεσης, μέσω των οποίων η πληροφορία μεταφέρεται και διακινείται στον κυβερνοχώρο: Μέσω των διασυνδεδεμένων και επικοινωνούντων σε παγκόσμιο επίπεδο υπολογιστών και βάσεων δεδομένων, ο καθένας έχει πρόσβαση στην απρόσκοπτη και διασυννοριακή διάδοση και ανταλλαγή πληροφοριών, εικόνων και μηνυμάτων από και προς όλο τον κόσμο³.

Το Διαδίκτυο αποτελεί ένα ολοκληρωμένο περιβάλλον εξ αποστάσεως επικοινωνίας. Μέσω του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου μεταφέρονται ηλεκτρονικά αρχεία κειμένων ή οπτικοακουστικού υλικού σε συγκεκριμένους ή και τυχαίους αποδέκτες. Η τεχνολογική δυνατότητα διαδικτυακής διάδοσης συνομιλιών σε πραγματικό χρόνο παρέχει τη δυνατότητα σε πολλά πρόσωπα ταυτόχρονα, μολονότι βρίσκονται σε διαφορετικό φυσικό χώρο, να ανταλλάσσουν απόψεις, αρχεία ή ακόμη να συμμετέχουν σε μια κοινή δραστηριότητα, όπως για παράδειγμα σε συλλογικά παιχνίδια. Τέλος, ο Παγκόσμιος Ιστός (World Wide Web), το σύνολο των δισεκατομμυρίων ιστοσελίδων (web sites), βάσεων δεδομένων αρχείων, κειμένων, εικόνων και ήχων, τις οποίες ο κάθε χρήστης μπορεί να επισκέπτεται, παρέχουν τη δυνατότητα αναζήτησης πληροφοριών και απολαβής κάθε είδους διαθέσιμων υπηρεσιών. Η ενεργητική συμμετοχή όλων των συμμετεχόντων σε αυτή την εξ αποστάσεως επικοινωνία προσδίδει στο Διαδίκτυο ένα ιδιότυπο χαρακτηριστικό, αυτό της διαδραστικότητας, καθώς κάθε πλοήγηση στον κυβερνοχώρο και κάθε ανταλλαγή δεδομένων επιδρούν στη ροή αλλά και στο περιεχόμενο της πληροφορίας, καταλήγοντας τελικά στη δημιουργία μιας νέας πληροφορίας.

Οι επιπτώσεις της ανωτέρω ραγδαίας εξέλιξης των νέων τεχνολογιών στην οικονομία, την κοινωνία και το δίκαιο υπήρξαν βαθιές και πολυπαραμετρικές. Όπως κάθε επιστημονική επανάσταση, έτσι και οι νέες τεχνολογίες συντέλεσαν καθοριστικά στην αναδιάρθρωση και ανασυγκρότηση της πολιτικής, κοινωνικής και οικονομικής μορφής της ανθρώπινης κατάστασης και δράσης. Από αυτή την καθολική επίδραση σε όλο το φάσμα της ανθρώπινης δραστηριότητας δεν θα μπορούσε να εξαιρεθεί η απασχόληση.

Τα πλεονεκτήματα από τη χρήση των νέων τεχνολογιών εξανάγκασαν ουσιαστικά τις επιχειρήσεις των αναπτυσσόμενων χωρών, οι οποίες και επιθυμούσαν να παραμείνουν ανταγωνιστικές, στην εισαγωγή της πληροφορικής στο εργασιακό περιβάλλον. Το Διαδίκτυο χρησιμοποιείται σήμερα από το 90% των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων, ενώ οι μισές από αυτές διαθέτουν ήδη τη δική τους ιστοσελίδα. Το 2004, χρήση των νέων τεχνολογιών έκανε το 43% του ενεργού πληθυσμού της Ευρώπης, ενώ για τη χώρα μας

2. Για τη σύγκλιση των νέων τεχνολογιών βλ. Α. Τάκης, «Κοινωνία της Πληροφορίας και Σύνταγμα – Μια πρώτη προσέγγιση», ΝοΒ 2002, σσ. 29 επ.

3. Για το Διαδίκτυο και τα βασικά χαρακτηριστικά του βλ. Ι. Καράκωστας, *Δίκαιο και Internet*, εκδόσεις Σάκκουλα, 2001· Δ. Κιούπης, *Ποινικό Δίκαιο και Internet*, εκδόσεις Αντ. Σάκκουλα, 1999, σσ. 21 επ.· Λ. Μήτρου, *Το δίκαιο στην κοινωνία της πληροφορίας*, εκδόσεις Σάκκουλα, 2002, σσ. 17 επ.

το αντίστοιχο ποσοστό ανέρχεται περίπου στο 35%. Περίπου 15 χρόνια μετά την ευρεία εξάπλωση του Διαδικτύου και του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στην Ευρώπη, ο αριθμός των χρηστών του Internet στις 15 χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχει ξεπεράσει τα 140 εκατομμύρια⁴.

Η εισαγωγή των νέων τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών μετέβαλε ποικιλοτρόπως τον κόσμο της εργασίας: Οδήγησε σε τεράστια άνοδο την παραγωγικότητα της εργασίας, περιορίζοντας ταυτόχρονα την αναγκαία ποσότητα εργασίας. Συνέβαλε στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και της οργάνωσης της εργασίας. Επί πλέον, η εκμηδένιση των αποστάσεων διευκόλυνε την ανάθεση εργασιών σε μονάδες παραγωγής που βρίσκονται οπουδήποτε στον κόσμο, εντείνοντας τον ανταγωνιστικό χαρακτήρα των εθνικών οικονομιών. Παράλληλα, υποκατέστησε μεγάλο μέρος των παραγωγικών εργασιών, οδηγώντας μεγάλο τμήμα του εργατικού δυναμικού χαμηλών δεξιοτήτων εκτός παραγωγικής διαδικασίας και έθεσε σε αμφισβήτηση το, για περισσότερο από εκατό χρόνια, κυρίαρχο πρότυπο παραγωγής. Τα νέα μοντέλα οργάνωσης των επιχειρήσεων δίνουν έμφαση στην ευελιξία με προφανείς συνέπειες στη φύση και στο περιεχόμενο της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων, που δεν προέρχονται μόνο από την ίδια την εισαγωγή των νέων τεχνολογιών, αλλά επηρεάζονται από ένα σύνολο κοινωνικό-οικονομικών παραγόντων, που αφορούν στο κόστος χρήσης των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών, ιδιαίτερα των προσωπικών υπολογιστών, του Internet και της κινητής τηλεφωνίας⁵.

Τα τελευταία χρόνια οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν όλο και περισσότερο υιοθετήσει τη χρήση του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και του Διαδικτύου, ενώ σχεδόν όλες οι μεγάλες συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν το δικό τους δικτυακό τόπο⁶. Η εξέλιξη αυτή δεν φαίνεται να ανταποκρίνεται αποκλειστικά στην ανάγκη προσαρμογής της οργάνωσης και λειτουργίας τους στα νέα δεδομένα στην εργασία, αλλά αποτελεί, επίσης, μοναδική ευκαιρία για μια ριζική ανασυγκρότηση και ενδυνάμωση των εργατικών σωματείων, η επιρροή των οποίων είχε πτωτική πορεία τα τελευταία χρόνια.

Πράγματι, το Διαδίκτυο και η ηλεκτρονική αλληλογραφία έχουν αναδειχθεί σε πολύτιμα εργαλεία για την ενίσχυση της επικοινωνίας των συνδικαλιστικών φορέων με

4. Στατιστικά στοιχεία της Eurostat βλ. <http://europa.eu.int/comm/eurostat/newcronos>.

5. Για τις συνέπειες της εισαγωγής των νέων τεχνολογιών στην εργασία βλ. ενδεικτικά R. Blanpain (ed.) and M. Collucci (aut.), *The impact of the Internet and new technologies on the Workplace*, Kluwer Law International, 2002, · I. Benalcazar, *Droit du travail et nouvelles technologies*, Gualino éditeur, 2003, σσ. 17 επ. · C. Rade, *NTIC et nouvelles formes de subordination*, Droit Social 2002, σσ. 26 επ. · M. Richevaux, *L' introduction des nouvelles technologies dans l' entreprise*, Droit Ouvrier 2000, σσ. 371 επ. · A. Supiot, *Travail, droit et technique*. Droit Social 2002, σσ. 13 επ. · καθώς και ILO, *The World Employment Report 2002: Life at work in the information society*, ILO Publications, 2001.

6. Για συγκριτικά στοιχεία όσον αφορά στη χρήση των νέων τεχνολογιών από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, βλ. E. Lee, *Trade Unions in the electronic workplace*, www.ericlee.me.uk/archive/000079.html.

τα μέλη τους, δεδομένου ότι αποτελούν γρήγορο, εύκολο και χαμηλού κόστους τρόπο επικοινωνίας, που διευκολύνει την επικοινωνία των παγκοσμιοποιημένων επιχειρήσεων, διαθέτοντας τέτοιου είδους δύναμη όσο ποτέ κανένα άλλο μέσο επικοινωνίας του παρελθόντος, καθώς λίγοι μόνο εργαζόμενοι ή λίγοι συνδικαλιστές μπορούν να διαδώσουν σε ολόκληρο τον κόσμο ένα μήνυμα πιθανόν ικανό να κινητοποιήσει κοινωνικές δυνάμεις και να επιφέρει ανέλπιστα αποτελέσματα. Πολλά συνδικάτα πολυεθνικών εταιρειών της Ευρώπης, που υπέστησαν διαρθρωτικές αλλαγές τα τελευταία 30 χρόνια, απώλεσαν μεγάλο μέρος του δυναμικού τους εξαιτίας της αδυναμίας εντοπισμού και καθοδήγησης των μελών τους σε πραγματικό χρόνο. Σήμερα είναι πλέον εφικτή, με μία μόνο κίνηση (ένα απλό «κλικ»), η αποστολή πληροφοριών και η λήψη επακόλουθων αντιδράσεων. Επί πλέον, ενισχύεται η δυνατότητα της συνδικαλιστικής οργάνωσης να επικοινωνεί με τους εκτός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης εργαζομένους, η προσέγγιση των οποίων θα ήταν σχεδόν ανέφικτη παλαιότερα. Αξίζει, τέλος, να επισημανθεί ότι λόγω της συνεχώς αυξανόμενης εξοικείωσης των νέων εργαζομένων με τις νέες τεχνολογίες, η χρήση αυτών από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις απλοποιεί και διευκολύνει τη στρατολόγησή τους.

Η αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις επηρεάζει άμεσα τη συνδικαλιστική δράση, προκαλώντας νέους προβληματισμούς και θέτοντας σε διαφορετικές βάσεις τις θεμελιώδεις αρχές της συνδικαλιστικής ελευθερίας, της οικονομικής αυτοτέλειας, της ίσης μεταχείρισης των συνδικαλιστικών οργανώσεων, της συλλογικής αυτονομίας και της προστασίας των προσωπικών δεδομένων και του απόρρητου των επικοινωνιών.

Το κύριο θέμα που συνεπώς τίθεται είναι πώς οι συνδικαλιστικές οργανώσεις θα μπορέσουν να χρησιμοποιήσουν τις νέες τεχνολογίες και να αξιοποιήσουν προς όφελός τους τις δυνατότητες που αυτές προσφέρουν.

Στη συνέχεια, αφού αναφερθούμε σύντομα στις νέες δυνατότητες που προσφέρονται για την άσκηση της συνδικαλιστικής δράσης λόγω της εισαγωγής των νέων τεχνολογιών στην εργασία (II), θα προσπαθήσουμε να απαντήσουμε σε ορισμένα ζητήματα που προκύπτουν από την εφαρμογή στην πράξη των συμφωνιών χρήσεως των τηλεπικοινωνιακών και πληροφοριακών συστημάτων της επιχείρησης από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις (III) και τις τυχόν συνέπειες αυτής σε μια πιθανή μεταρρύθμιση του συνδικαλιστικού δικαίου (IV).

II. Οι νέες τεχνολογίες ως παράγοντας εκσυγχρονισμού της συνδικαλιστικής δράσης

Η συνδικαλιστική δράση, μολονότι ταυτίζεται τις περισσότερες φορές με τις συνδικαλιστικές δραστηριότητες, συνίσταται στην εν γένει άσκηση των επιμέρους συνδικαλιστικών ελευθεριών και περιλαμβάνει κάθε δραστηριότητα των εργαζομένων, μελών και μη μελών και των ιδίων των συνδικαλιστικών οργανώσεων, που στοχεύει άμεσα ή έμμεσα στην

πραγμάτωση των συνδικαλιστικών σκοπών. Στην δεύτερη περίπτωση, πρόκειται για δραστηριότητες των συνδικαλιστικών οργανώσεων⁷. Η θεσμική κατοχύρωση ορισμένων μορφών δράσης και η ρύθμισή τους από το νομοθέτη, όπως είναι η απεργία, η συλλογική σύμβαση, η διαιτησία, δεν συνεπάγονται τον αυτόματο περιορισμό της υπόλοιπης δράσης των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Η ελεύθερη επιλογή είδους μέσων και επιπέδου δράσης προστατεύεται από το Σύνταγμά μας (άρθρο 23, παρ.1) και τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 87 (άρθρο 3). Η κατοχύρωση της συνδικαλιστικής δράσης περιλαμβάνει επίσης τη διασφάλιση της ακώλυτης άσκησής της και τη λήψη θετικών μέτρων για τη διευκόλυνσή της. Οι διατάξεις των άρθρων 14 έως 18 του Ν. 1264/1982 και 8 έως 11 του Ν. 1767/1987 (για τα συμβούλια εργαζομένων) καλύπτουν όλο το φάσμα των αναγκαίων μέτρων για την προστασία της συνδικαλιστικής δράσης απέναντι όχι μόνο στον εργοδότη, αλλά και σε οποιονδήποτε τρίτο έχει τη δυνατότητα προσβολής της.

Περαιτέρω, με σκοπό τη διαφύλαξη και προαγωγή των εργασιακών και οικονομικών συμφερόντων των εργαζομένων, κρίνεται ιδιαίτερα αναγκαία για τη συνδικαλιστική οργάνωση η δυνατότητα να επηρεάζει τη διαμόρφωση της εσωτερικής έννομης τάξης της επιχείρησης και, γενικότερα, να ασκεί επιρροή στην οικονομική και την κοινωνική ζωή της. Στο πλαίσιο αυτό εντάσσονται οι ρυθμίσεις του άρθρου 16 του Ν. 1264/1982, που αφορούν στη δημοκρατία στους τόπους εργασίας, με τις οποίες κατοχυρώνεται το δικαίωμα των συνδικαλιστικών οργανώσεων για διατήρηση πίνακα ανακοινώσεων, διανομή ανακοινώσεων και διάθεση γραφείου στον τόπο εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, η δεύτερη παράγραφος του άρθρου 16 ορίζει ότι τα σωματεία δικαιούνται να έχουν πίνακες ανακοινώσεων για τους σκοπούς τους στους τόπους εργασίας και σε χώρους, που έχουν συμφωνηθεί μεταξύ του κάθε εργοδότη και της διοίκησης του σωματείου, ενώ η πέμπτη παράγραφος ορίζει ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις κάθε βαθμού έχουν δικαίωμα να διανέμουν ανακοινώσεις τους μέσα στο χώρο εργασίας εκτός του χρόνου απασχόλησης. Τέλος, ο νόμος, με τη διάταξη του άρθρου 16 παρ. 5, δίνει στην πιο αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση το δικαίωμα να ζητήσει κατάλληλο χώρο για γραφείο στον τόπο εργασίας, στις επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 100 άτομα⁸. Σημειώνεται ότι οι ανωτέρω διευκολύνσεις παρέχονται και στα συμβούλια εργαζομένων.

Παρά ταύτα, οι ρυθμίσεις αυτές, όπως και ολόκληρο το υφιστάμενο νομοθετικό πλαίσιο περί συνδικαλιστικών οργανώσεων και συνδικαλιστικών ελευθεριών, δημιουργήθηκαν τη δεκαετία του 1980, δηλαδή πολύ πριν από τη σημερινή τεχνολογική εξέλιξη

7. Ι. Κουκιάδης, *Εργατικό Δίκαιο, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*, εκδόσεις Σάκκουλα, 1997, τόμ. Ι, σελ. 329.

8. Για τη συνδικαλιστική δράση στον τόπο εργασίας βλ. αναλ. Ι. Κουκιάδης, *Εργατικό Δίκαιο, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*, εκδόσεις Σάκκουλα, 1997, τόμ. Ι, σσ. 402 επ.· Γ. Λεβέντης, *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, εκδόσεις ΔΕΝ, 1996, σσ. 284 επ.· Α. Μητρόπουλος, «Το άρθρο 16 Ν. 1264/1982 και η προοπτική εκδημοκρατισμού των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα», ΕΕΔ 1983, σσ. 873 επ.· Κ. Παπαδημητρίου, «Η παραχώρηση χώρου για συνδικαλιστικό γραφείο στην επιχείρηση», ΕΕΔ 1986, σσ. 465 επ.· Δ. Τραυλός - Τζανετάτος, *Συνδικαλιστική Δράση στην επιχείρηση και Σύνταγμα*, εκδόσεις Αντ. Σάκκουλας, 1983.

και την εισαγωγή των νέων τεχνολογιών στην εργασία. Σήμερα, τα ανωτέρω δικαιώματα των συνδικαλιστικών οργανώσεων μπορούν να ασκηθούν με ένα διαφορετικό, τεχνολογικά εξελιγμένο τρόπο, αξιοποιώντας την υλικοτεχνική υποδομή των νέων τεχνολογιών, τα τηλεπικοινωνιακά και πληροφοριακά συστήματα, όπως είναι το Διαδίκτυο, το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο και το Intranet της επιχείρησης.

A. Η πρόσβαση των συνδικαλιστικών οργανώσεων στα τηλεπικοινωνιακά και πληροφοριακά συστήματα του εργοδότη

Είναι προφανές ότι το δικαίωμα ιδιοκτησίας του εργοδότη εκτείνεται και στα συστήματα των νέων τεχνολογιών, καθώς η εισαγωγή τους στην παραγωγική διαδικασία της κάθε επιχείρησης στοχεύει σε επίτευξη επιχειρηματικών σκοπών, όπως, μεταξύ άλλων, στη διευκόλυνση της καθημερινής παρακολούθησης της δραστηριότητας όλων των επιπέδων παραγωγής. Υπό το πρίσμα αυτό, τα νέα τηλεπικοινωνιακά μέσα δεν διαφέρουν από τα ήδη γνωστά σε όλους μας, το τηλέφωνο, το φαξ, το φωτοτυπικό και τον ηλεκτρονικό υπολογιστή.

Παρά ταύτα, δεν θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι η εφαρμογή των νέων τηλεπικοινωνιακών μέσων μπορεί να γίνεται με τους ίδιους όρους. Και αυτό γιατί τα νέα τηλεπικοινωνιακά μέσα αφ' ενός προσφέρουν περισσότερες δυνατότητες αξιοποίησής τους, αφ' ετέρου εγκυμονούν μεγαλύτερους κινδύνους από ό,τι το τηλέφωνο ή το φαξ, καθιστώντας κατά τον τρόπο αυτό αναγκαία τη ρύθμιση της χρήσης τους, τόσο από τους εργαζομένους, όσο και από τη συνδικαλιστική οργάνωση. Οι περισσότερες μεγάλες επιχειρήσεις έχουν εισαγάγει πολιτικές με τη μορφή κανόνων χρήσεως για το Internet και το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, τις οποίες κοινοποιούν στους εργαζομένους τους⁹.

Οι ρυθμίσεις του άρθρου 16 δεν κατοχυρώνουν ούτε δικαίωμα πρόσβασης ούτε δικαίωμα χρήσης για τους συνδικαλιστικούς σκοπούς του σωματείου στις νέες τεχνολογίες, ούτε και δημιουργούν υποχρέωση στον εργοδότη να διαθέσει ανάλογο εξοπλισμό στο επιχειρησιακό σωματείο. Η χρήση από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των υποδομών πληροφορικής και τηλεπικοινωνιών, που ανήκουν στον εργοδότη, μπορεί να πραγματοποιηθεί μόνο μέσω επίτευξης συμφωνίας με τον εργοδότη.

Πριν αναφερθούμε στα θέματα που αφορούν στη συμφωνία αυτή, θα επιχειρήσουμε μια σύντομη περιγραφή των δυνατοτήτων χρήσης ορισμένων μέσων των νέων τεχνολογιών από τη συνδικαλιστική οργάνωση προκειμένου να επιτευχθούν οι σκοποί της.

9. Για τις πολιτικές χρήσης των νέων τεχνολογιών της επιχείρησης βλ. D. Davis and K. Smith, *E-mail policies – Why prevention is better than cure, Privacy and Data Protection*, June 2002, σελ. 3· J. Dumortier, «Regulating and monitoring Communications in the enterprise: Guidelines for the development of an effective usage policy» *σε On-line Rights for employees in the information Society*, Kluwer Law international 2002, σελ. 269· E. Sheehy, «Monitoring and Control of use of e-mail and the Internet by the employee. Management's point of view», *στο ίδιο*, σελ. 29· B. Weil Gall, *Company e-mail and Internet policies*, www.gigalaw.com/articles/2000-all/gall-2000-01-all.html.

1. Το Intranet

Το Intranet αποτελεί την εσωτερική πληροφοριακή υποδομή ενός οργανισμού. Είναι ένα δίκτυο εσωτερικής επικοινωνίας, το οποίο βασίζεται στην ίδια λογική με το Διαδίκτυο, αλλά διαφέρει από αυτό στο ότι η πρόσβαση δίδεται επιλεκτικά στους εσωτερικούς χρήστες και μόνο των υποδομών πληροφορικής του οργανισμού. Είναι, επομένως, ένα εσωτερικό σύστημα χαμηλού κόστους, γρήγορης και ελεγχόμενης επικοινωνίας στην επιχείρηση.

Ο εργοδότης, συνεπώς, είναι ελεύθερος να επιτρέψει ή όχι την πρόσβαση και την αξιοποίησή του στη συνδικαλιστική οργάνωση. Είναι, κατ' αρχήν, σημαντική η επιδίωξη επίτευξης μιας τέτοιας συμφωνίας;

Το δικαίωμα ανάρτησης πίνακα παρέχεται από το νόμο στο σωματείο, με σκοπό την ενημέρωση των εργαζομένων όσον αφορά στα εργασιακά και οικονομικά τους συμφέροντα στον τόπο της εργασίας και στο χώρο που συμφωνείται μεταξύ αυτού και του εργοδότη. Πληρέστερη επίτευξη του στόχου αυτού επιτυγχάνεται μέσω της χρήσης του Intranet, δεδομένου ότι όλοι οι εργαζόμενοι της επιχείρησης, που έχουν πρόσβαση σε αυτό, μπορούν να διαβάζουν τις ανακοινώσεις του σωματείου, έστω και αν χωροταξικά βρίσκονται μακριά από την έδρα της επιχείρησης ή του σωματείου. Έτσι ο «χώρος», που αναφέρεται στο νόμο, μπορεί να αποτελέσει «χώρο» στο εσωτερικό πληροφοριακό δίκτυο της επιχείρησης και η έντυπη ανακοίνωση να αντικατασταθεί από την ηλεκτρονική. Το σωματείο μπορεί, δηλαδή, να δημιουργήσει τη δική του σελίδα στο Intranet της επιχείρησης, την οποία οι εργαζόμενοι μπορούν να επισκέπτονται και συνεπώς να ενημερώνονται.

Περαιτέρω, η δομή του Intranet επιτρέπει την αμοιβαία και σε πραγματικό χρόνο επικοινωνία μεταξύ του σωματείου και των εργαζομένων, καθώς είναι τεχνικά δυνατό το σύνολο των εργαζομένων, ανεξαρτήτως πραγματικής γεωγραφικής θέσης, να υποβάλλει, για παράδειγμα, ερωτήσεις ή προτάσεις, οι οποίες να εμφανίζονται στη σελίδα του σωματείου δημιουργώντας με τον τρόπο αυτό ένα ηλεκτρονικό forum.

2. Το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο

Το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο της επιχείρησης αποτελεί μέσο επικοινωνίας τόσο εσωτερικά στην επιχείρηση, όσο και με τρίτους εκτός αυτής, ανάλογο με το τηλέφωνο και την αλληλογραφία, αλλά οικονομικότερο και ταχύτερο. Όσο δε και αν θεωρείται πολλές φορές από τον εργαζόμενο προσωπικό, παραμένει ένα επαγγελματικό εργαλείο, το οποίο ανήκει στον εργοδότη, ακόμη και αν η πρόσβαση στο προσωπικό e-mail του καθενός γίνεται μόνο μέσω της χρήσης ειδικού σημείου ταυτοποίησης (password). Πρέπει, επίσης, να τονίσουμε ότι, ακριβώς επειδή αποτελεί επαγγελματικό εργαλείο στις περισσότερες επιχειρήσεις, αφ' ενός τα μηνύματα όλων των εργαζομένων είναι τεχνικά δυνατό και νομικά επιτρεπτό να παρακολουθούνται, αφ' ετέρου δε αποθηκεύονται στο κεντρικό σύστημα και ακόμη και αν διαγράφονται, μεταφέρονται σε έναν άλλο κάδο ανακύκλωσης όπου και αποθηκεύονται.

Ο εργοδότης μπορεί να συμφωνήσει με τη συνδικαλιστική οργάνωση στη διάθεση ηλεκτρονικής διεύθυνσης και στη χρήση του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. Μια τέτοια

συμφωνία θα εξασφάλιζε, κατ' αρχήν, στη συνδικαλιστική οργάνωση τη δυνατότητα να δέχεται μηνύματα από τα μέλη και τους εργαζομένους της επιχείρησης και να απαντά σε αυτά, περαιτέρω δε θα μπορούσε να ασκηθεί μέσω του τρόπου αυτού το δικαίωμα διανομής ανακοινώσεων του άρθρου 16 παρ. 6, να αποστέλλονται δηλαδή οι συνδικαλιστικές ανακοινώσεις στην ηλεκτρονική διεύθυνση των εργαζομένων.

B. Οι ιστοσελίδες των συνδικαλιστικών οργανώσεων στο Διαδίκτυο

Δημιουργώντας ιστοσελίδες στο Διαδίκτυο οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εισήλθαν στην εποχή των νέων τεχνολογιών. Ήδη αναφέραμε την ύπαρξη, σε παγκόσμιο επίπεδο πλέον, πολλών ιστοσελίδων οργανώσεων, ιδίως δευτεροβάθμιων και τριτοβάθμιων. Μέσω της ηλεκτρονικής τους σελίδας πολλές συνδικαλιστικές οργανώσεις ενημερώνουν τακτικά τους εργαζομένους για τη δράση τους, η ενημέρωση δε αυτή απλοποιεί την επέκταση της συνδικαλιστικής οργάνωσης και εξυπηρετεί τη δημοκρατικότερη λειτουργία της. Το περιεχόμενο των σελίδων αυτών μπορεί να είναι εξαιρετικά ευρύ: συλλογικές συμβάσεις εργασίας, εργατική νομοθεσία, σχετική αρθρογραφία, ενημέρωση για τα θέματα της επικαιρότητας κ.ά. Δεδομένου δε ότι η λειτουργία της σελίδας εναπόκειται στη διακριτική ευχέρεια του ιδιοκτήτη της, η συνδικαλιστική οργάνωση μπορεί να επιλέγει η πλήρης πρόσβαση σε όλα τα αρχεία της σελίδας να δίνεται μόνο στα μέλη της με τη χρήση κωδικών.

III. Οι συμφωνίες χρήσης των νέων τεχνολογιών στην επιχείρηση από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις για τους συνδικαλιστικούς σκοπούς

Η χρήση των νέων τεχνολογιών της επιχείρησης από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις για τους σκοπούς τους δεν έχει αποτελέσει αντικείμενο συλλογικής διαπραγμάτευσης και συμφωνίας στη χώρα μας. Αντίθετα, αρκετές ευρωπαϊκές συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν ήδη προβεί στη σύναψη συμφωνιών για τα ζητήματα αυτά.

Το 2001, η γνωστή γαλλική πολυεθνική εταιρεία Renault συμφώνησε να διαθέσει σε κάθε συνδικαλιστική οργάνωση γραφείο με τηλεπικοινωνιακό και πληροφοριακό εξοπλισμό, ο οποίος αναφέρεται ρητά στη συμφωνία (ηλεκτρονικός υπολογιστής, εκτυπωτής, σκάνερ, τα απαραίτητα λογισμικά προγράμματα και δυνατότητας σύνδεσης στο Internet). Στη συμφωνία προβλέπεται ότι την κυριότητα του ανωτέρω εξοπλισμού διατηρεί η εταιρεία και ότι η χρήση τους θα πρέπει να είναι σύμφωνη με την πολιτική ασφάλειας αυτής. Την αποκλειστική ευθύνη για την καλή κατάσταση του εξοπλισμού φέρει η συνδικαλιστική οργάνωση, η οποία υποχρεούται να αποκαθιστά κάθε βλάβη σε αυτόν¹⁰.

Ανάλογες ρυθμίσεις για διάθεση τεχνολογικού εξοπλισμού υπάρχουν και στην συμφωνία της εταιρείας Technip France του 2000, με προσθήκη, ωστόσο, όρου περί ανώτατου χρηματικού ποσού (1.220 ευρώ), το οποίο η εταιρεία διαθέτει για την κάλυψη των εξό-

10. Accord Renault sur l' utilisation des technologies de l' information et de la communication par les organisations syndicales 21.12.2001, www.legifrance.gouv.fr

δων χρήσης του τηλεφώνου, του Διαδικτύου και της αλληλογραφίας της οργάνωσης¹¹.

Το ίδιο έτος η γαλλική εταιρεία France Telecom συμφώνησε με τα επιχειρησιακά σωματεία της τη διάθεση χώρου ανακοινώσεων στο Intranet, απαγορεύοντας ρητά τη δυνατότητα ταυτόχρονης διαδραστικής επικοινωνίας, την αποστολή ανακοινώσεων μέσω του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και τα μηνύματα spam¹². Η εταιρεία δεσμεύτηκε να μην παρακολουθεί τη συχνότητα των επισκέψεων στη σελίδα της οργάνωσης, καθώς και να μην εντοπίζει την ταυτότητα των εργαζομένων που την επισκέπτονται. Στο άρθρο 5 της ίδιας συμφωνίας αναφέρεται ρητά ότι αποκλειστικά υπεύθυνη για τις ηλεκτρονικές ανακοινώσεις στο Intranet είναι η συνδικαλιστική οργάνωση και ότι σε περίπτωση κατάχρησης ή παραβίασης του νόμου, η εταιρεία επιφυλάσσεται να προσφύγει στη δικαιοσύνη¹³.

Ανάλογη ρύθμιση περιέχεται και στην ανωτέρω συμφωνία της Renault το 2001, ενώ στη συμφωνία της Technip France προβλέπεται ότι η προβολή των ανακοινώσεων μέσω του Intranet καταργεί τον πίνακα ανακοινώσεων στους χώρους τις επιχείρησης.

Τέλος, σε όλες τις προαναφερόμενες συμφωνίες που αφορούν στη χρήση του Intranet προβλέφθηκε και η εξής ρήτρα: Οποιαδήποτε κατάχρηση των παρεχόμενων διευκολύνσεων, και ιδίως η παραβίαση των συμφωνηθέντων, δίνει το δικαίωμα στην εταιρεία να διακόψει τη λειτουργία της σελίδας στο Intranet για ένα μήνα, ενώ σε περίπτωση επανάληψης της παραβίασης, να τη διακόψει οριστικά¹⁴.

Από τη σύντομη αναδρομή στις ρυθμίσεις των αλλοδαπών συμφωνιών μπορούμε ήδη να συναγάγουμε κάποια πρώτα συμπεράσματα:

A. Η φύση και η διάρκεια των συμφωνιών χρήσης των νέων τεχνολογιών από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις

Οι ρυθμίσεις της άσκησης του συνδικαλιστικού δικαιώματος μέσα στην επιχείρηση και η παροχή συνδικαλιστικών διευκολύνσεων από τα άρθρα 14 έως 18 του Ν. 1264/1982 αποτελούν τα κατώτατα όρια προστασίας. Ο Νόμος με την παρ. 2 του άρθρου 18 έχει κατοχυρώσει τη δυνατότητα της επέκτασης των δικαιωμάτων αυτών με ευνοϊκότερες συμφωνίες μισθωτών και εργοδοτών ή με συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή με διαιτητικές αποφάσεις.

11. Accord Technip France 5.10.2000, www.legifrance.gouv.fr

12. Τα μηνύματα spam είναι μηνύματα εμπορικού συνήθως περιεχομένου, που αποστέλλονται μαζικά σε παραλήπτες, ενώ δεν τα έχουν ζητήσει.

13. Accord France Telecom sur l' affichage intranet 30.7.2000, www.legifrance.gouv.fr

14. Πρότυπο των συμφωνιών χρήσης της τεχνολογίας των επιχειρήσεων από τα συνδικάτα στη Γαλλία αποτέλεσε η διυπουργική Χάρτα της 19.06.2001, η οποία περιέχει συστάσεις για τη χρησιμοποίηση των τεχνολογιών πληροφορικής και τηλεπικοινωνιών από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των δημοσίων υπαλλήλων και η οποία από το γαλλικό Δημόσιο επεκτάθηκε στις γαλλικές δημόσιες επιχειρήσεις και θεωρείται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις του ιδιωτικού τομέα στη Γαλλία ότι αποτελεί το ελάχιστο περιεχόμενο για τις αντίστοιχες συμφωνίες στις ιδιωτικές επιχειρήσεις· βλ. J.E. Ray, *NTIC et droit syndical*, Droit Social 2002, σελ. 67.

Η συμφωνία διάθεσης από τον εργοδότη στη συνδικαλιστική οργάνωση των υποδομών τηλεπικοινωνιών και πληροφορικής της επιχείρησής του για συνδικαλιστικούς σκοπούς, ως συμφωνία ρύθμισης αποκλειστικά των σχέσεων μεταξύ των συμβαλλόμενων μερών και όχι των όρων εργασίας των εργαζομένων, δεν έχει κανονιστικό περιεχόμενο και αποτελεί ενοχική συμφωνία¹⁵.

Συνεπώς, μόνη η συμφωνία χρήσης των νέων τεχνολογιών από τη συνδικαλιστική οργάνωση δεν αποτελεί συλλογική σύμβαση εργασίας, καθώς επί συλλογικής σύμβασης εργασίας οι ενοχικοί όροι συνυπάρχουν με κανονιστικούς¹⁶, μπορεί όμως η συμφωνία αυτή να αποτελέσει ενοχικό μέρος συλλογικής σύμβασης εργασίας.

Όσον αφορά στη διάρκεια των συμφωνιών αυτών, σκόπιμο είναι τα συμβαλλόμενα μέρη να δεσμεύονται για ορισμένο και μάλιστα σύντομο χρονικό διάστημα (κατά τα παραδείγματα των αλλοδαπών συμφωνιών, όχι μεγαλύτερο του έτους). Πρόκειται για έναν τομέα, ο οποίος βρίσκεται σε διαρκή και ταχεία εξέλιξη, με αποτέλεσμα οι αρχικές συμφωνίες χρήσης, πολύ περισσότερο στη χώρα μας, να μην μπορούν παρά να έχουν ένα πειραματικό χαρακτήρα. Υπέρ της σύντομης χρονικής διάρκειας τέτοιων συμφωνιών συνηγορεί και το γεγονός της πρόβλεψης ποινών σε βάρος της συνδικαλιστικής οργάνωσης για παράβαση των συμφωνηθέντων, όρος ο οποίος δεν μπορεί να αποφευχθεί στη σύναψη της συμφωνίας. Έτσι, σε περίπτωση που λάβουν χώρα παραβάσεις και επιβληθούν οι ποινές, ιδίως αυτές που αφορούν στην οριστική απαγόρευση χρήσης, οι συνέπειες θα είναι λιγότερο επιζήμιες με μια συμφωνία σύντομης διάρκειας, κατά τη λήξη της οποίας η οργάνωση μπορεί να επαναδιαπραγματευτεί¹⁷.

B. Η χρήση των νέων τεχνολογιών και η αρχή της ίσης μεταχείρισης των συνδικαλιστικών οργανώσεων

Η κατοχύρωση της ελεύθερης σύστασης συνδικαλιστικών οργανώσεων περιλαμβάνει την αρχή της πολλαπλότητας. Αυτό όμως προϋποθέτει την εξασφάλιση του ελεύθερου ανταγωνισμού ανάμεσα στις διάφορες συνδικαλιστικές οργανώσεις και την εξασφάλιση της ισότιμης μεταχείρισής τους, τόσο από το κράτος κατά την άσκηση της νομοθετικής λειτουργίας, όσο και από τον εργοδότη, με την έννοια της απαγόρευσης επίδειξης εύνοιας για συγκεκριμένη συνδικαλιστική οργάνωση¹⁸. Την κατοχύρωση της ισότιμης μεταχείρισης από τον εργοδότη προβλέπει το άρθρο 14, παρ. 2, στοιχ. δ' του Ν. 1264/

15. Για την έννοια των ενοχικών συμφωνιών βλ. αναλ. Α. Καρακατσάνης, *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, εκδόσεις Αντ. Σάκκουλας, 1992, σσ. 178 επ· Ι. Κουκιάδης, *Εργατικό Δίκαιο, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*, εκδόσεις Σάκκουλα, 1997, τόμ. II, σσ. 100 επ· Γ. Λεβέντης, *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, εκδόσεις ΔΕΝ, 1996, σσ. 284 επ.

16. Αθ. Καρδαράς, *Η ρύθμιση των ταμείων επαγγελματικής ασφάλισης με συλλογική σύμβαση εργασίας*, σελ. 7.

17. J.E. Ray, *NTIC et droit syndical*, Droit Social 2002, σελ. 74.

18. Ι. Κουκιάδης, *Εργατικό Δίκαιο, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*, εκδόσεις Σάκκουλα, 1997, τόμ. II, σσ. 335 επ.

1982, σύμφωνα με το οποίο απαγορεύεται στους εργοδότες να υποστηρίζουν ορισμένη μόνο συνδικαλιστική οργάνωση με οικονομικά ή άλλα μέσα.

Όπως αναφέραμε, η συμφωνία χρήσης των νέων τεχνολογιών με στόχο τη διευκόλυνση της συνδικαλιστικής δράσης αποτελεί ευνοϊκότερη ρύθμιση. Το ζήτημα που προκύπτει είναι κατά πόσο νομιμοποιείται συνδικαλιστική οργάνωση, μη συμβαλλόμενη στη συμφωνία χρήσης, να επωφεληθεί των ρυθμίσεων και να ασκήσει τα δικαιώματα που προβλέπονται από αυτήν, επικαλούμενη την αρχή της ίσης μεταχείρισης.

Το γαλλικό Ακυρωτικό έκρινε ότι οι ευνοϊκότερες ρυθμίσεις για την άσκηση της συνδικαλιστικής δράσης εφαρμόζονται για όλες τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, οι οποίες είναι φορείς των σχετικών δικαιωμάτων από το νόμο, ακόμη και αν δεν έχουν υπογράψει τη σχετική συμφωνία χρήσης, με το σκεπτικό ότι η συνταγματικά κατοχυρωμένη αρχή της ίσης μεταχείρισης απαγορεύει στον εργοδότη να ενισχύει τη δράση μιας συγκεκριμένης συνδικαλιστικής οργάνωσης και όχι όλων, με την αιτιολογία ότι άλλες συνδικαλιστικές οργανώσεις δεν δεσμεύονται ως συμβαλλόμενοι από τη συμφωνία¹⁹.

Όμως, μια τέτοια συμφωνία χρήσης μεταξύ του εργοδότη και μιας ή περισσότερων συνδικαλιστικών οργανώσεων δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι γεννά δικαιώματα και υπέρ εκείνων των οργανώσεων, οι οποίες, αν και είναι φορείς των αντίστοιχων δικαιωμάτων από το νόμο²⁰, εντούτοις δεν συμβάλλονται στη συγκεκριμένη συμφωνία. Πράγματι, μέσω μιας τέτοιας συμφωνίας η συμβαλλόμενη συνδικαλιστική οργάνωση δεν αποκτά μόνο δικαιώματα, αλλά και υποχρεώσεις. Οι υποχρεώσεις αυτές αφορούν στον τρόπο άσκησης των δικαιωμάτων και χρησιμοποίησης των συστημάτων της επιχείρησης, και ιδιαίτερα στα θέματα της τεχνικής ασφάλειας των δικτύων. Επί πλέον προβλέπονται ποινές σε περίπτωση παραβίασης των όρων της συμφωνίας, προκειμένου να διασφαλιστεί ο εργοδότης για τη διάθεση των δικτύων του. Οι υποχρεώσεις αυτές δεν μπορούν να επιβληθούν σε συνδικαλιστική οργάνωση που δεν είναι συμβαλλόμενη. Συνεπώς, κατά τη γνώμη μας, μόνο οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, οι οποίες άμεσα συμμετέχουν στη συμφωνία ή προσχωρούν μεταγενέστερα σε αυτήν, αναλαμβάνοντας ρητά τις εξ αυτής υποχρεώσεις, μπορούν να ασκήσουν τα προβλεπόμενα από τη συμφωνία δικαιώματα.

19. Cour de Cassation soc. 29 mai 2001, *Droit Social* 2001, σελ. 823. Στην απόφαση αυτή ασκήθηκε έντονη κριτική από τη θεωρία· βλ. I. Benalcazar, *Droit du travail et nouvelles technologies*, Gualino éditeur, 2003, σελ. 141· G. Borenfreud, *Les syndicats bénéficiaires d' un accord collectif*, *Droit Social* 2001, 825 επ.· J.E. Ray, *NTIC et droit syndical*, *Droit Social* 2002, σελ. 75.

20. Το δικαίωμα πληροφόρησης του άρθρου 16 κατοχυρώνεται ως προς το δικαίωμα διανομής ανακοινώσεων για όλες τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, χωρίς διάκριση βαθμού ή είδους οργάνωσης. Ως προς το δικαίωμα διατήρησης πίνακα ανακοινώσεων, ο νόμος αναφέρει ότι φορείς του δικαιώματος είναι τα «σωματεία», χωρίς να διευκρινίζεται εάν εννοούνται μόνο τα επιχειρησιακά σωματεία ή όλες οι συνδικαλιστικές οργανώσεις· βλ. αναλ. I. Κουκιάδης, *Εργατικό Δίκαιο, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*, εκδόσεις Σάκκουλα, 1997, τόμ. II, σελ. 404, Γ. Λεβέντης, *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, εκδόσεις ΔΕΝ, 1996, σσ. 288 επ.

Γ. Οι ειδικότεροι όροι της συμφωνίας χρήσης των νέων τεχνολογιών

Εφόσον η συνδικαλιστική οργάνωση συμφωνήσει με τον εργοδότη στη διάθεση σε αυτήν των τεχνολογικών μέσων της επιχείρησης για την άσκηση των δικαιωμάτων που κατοχυρώνονται στο άρθρο 16, είναι αναγκαίο να συμφωνηθούν επακριβώς οι ειδικότεροι όροι χρήσης των μέσων αυτής. Η αναγκαιότητα της, κατά το δυνατό, εξαντλητικής ρύθμισης όχι μόνο των τρόπων χρήσης των δικτύων, αλλά και των δικαιωμάτων που κατοχυρώνονται, επιβάλλεται στην προκειμένη περίπτωση δεδομένου ότι η τυχόν ασάφεια των ρυθμίσεων καθιστά εξαιρετικά δυσχερή –και λόγω της φύσης της τεχνολογίας– την κρίση για το αν μια συγκεκριμένη ενέργεια της συνδικαλιστικής οργάνωσης είναι αντίθετη με τους όρους της συμφωνίας ή καταχρηστική. Είναι προφανές ότι το πλεονέκτημα, σε περίπτωση αμφισβήτησης για το αν μια συγκεκριμένη ενέργεια (ή και παράλειψη) της συνδικαλιστικής οργάνωσης είναι σύμφωνη ή όχι με τους όρους της συμφωνίας, το έχει ο εργοδότης, ο οποίος δύναται να διακόψει την πρόσβαση και να υπαναχωρήσει από τη συμφωνία, επικαλούμενος την παραβίαση αυτή, εφόσον ο έλεγχος των τεχνολογικών μέσων ανήκει στον ίδιο και όχι στην οργάνωση.

Η χρήση των τεχνολογικών μέσων από τη συνδικαλιστική οργάνωση για τους σκοπούς της δεν αναιρεί την υποχρέωση συμμόρφωσης και τήρησης των πολιτικών χρήσης και ασφάλειας των συστημάτων της επιχείρησης, τις οποίες η οργάνωση είναι υποχρεωμένη να αποδεχθεί προκειμένου να επιτευχθεί η συμφωνία με τον εργοδότη. Είναι πιθανό ο εργοδότης να απαιτήσει την επιβολή πρόσθετων ή ειδικών προϋποθέσεων ασφάλειας, όπως είναι ο προηγούμενος τεχνικός έλεγχος των ηλεκτρονικών αρχείων, προς αποφυγή βλάβης των συστημάτων από ιούς κ.λπ. Σε περίπτωση, κατά την οποία επιβάλλονται τέτοιες υποχρεώσεις πέραν της υποχρέωσης τήρησης των γενικών πολιτικών ασφάλειας, πρέπει να γίνεται ρητή μνεία στη συμφωνία²¹.

Αναφερθήκαμε ανωτέρω στην πολυμορφία των δυνατοτήτων αξιοποίησης των δικτύων επικοινωνίας της επιχείρησης από τα σωματεία. Είναι αυτονόητο ότι με τη συμφωνία θα πρέπει να ορίζεται σε ποια επικοινωνιακά μέσα παρέχεται η πρόσβαση, με ποιους τρόπους και με ποιες προϋποθέσεις.

Όσον αφορά στο δικαίωμα χρήσης του εσωτερικού πληροφοριακού δικτύου, σκόπιμο είναι κατ' αρχήν να συμφωνείται η χωρητικότητα της σελίδας που προσφέρεται στην οργάνωση. Περαιτέρω τίθεται το ζήτημα αν οι ανακοινώσεις, που θα εισάγονται σε αυτό μπορούν να περιέχουν συνδέσμους (links) με εξωτερικές ιστοσελίδες στο Διαδίκτυο, ώστε ο εργαζόμενος να μπορεί, εφόσον το επιθυμεί, να μεταβαίνει απευθείας σε αυτές. Το ζήτημα αυτό προκύπτει τόσο εάν οι ανακοινώσεις βρίσκονται στη σελίδα στο Intranet, όσο και αν αποστέλλονται μέσω του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου.

Οι σύνδεσμοι αυτοί μπορεί να οδηγούν στην ιστοσελίδα είτε της ίδιας της συνδικαλιστικής οργάνωσης, εφόσον λειτουργεί τέτοια, είτε άλλων συνδικαλιστικών οργανώσεων ή ακόμη και σε ιστοσελίδες γενικότερου ενδιαφέροντος. Στις παραδοσιακές

21. I. Benalcazar, *Droit du travail et nouvelles technologies*, Gualino éditeur, 2003, σελ. 149.

ανακοινώσεις και στα φυλλάδια των σωματείων υπάρχουν συνήθως στοιχεία επικοινωνίας με την οργάνωση, στην περίπτωση όμως των ηλεκτρονικών ανακοινώσεων η απευθείας επικοινωνία μέσω συνδέσμου με τη σελίδα της οργάνωσης ή οποιαδήποτε άλλη σελίδα δεν είναι επακόλουθο δικαίωμα της δυνατότητας της χρήσης του Intranet ή του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου της οργάνωσης. Συνεπώς, η δυνατότητα πλοήγησης σε σελίδες του Διαδικτύου, μέσω συνδέσμου της ηλεκτρονικής ανακοίνωσης, είναι νόμιμη μόνο μετά από συμφωνία με τον εργοδότη²².

Εφόσον ο εργοδότης συμφωνήσει στη χρήση του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ως μέσου διανομής ανακοινώσεων, πρέπει να ληφθούν υπόψη και να ρυθμιστούν περισσότερα ζητήματα.

Το πρώτο αφορά στο χρόνο αποστολής των μηνυμάτων, δεδομένου ότι κατά τη διάταξη της παρ. 6 του άρθρου 16, η διανομή των ανακοινώσεων από τη συνδικαλιστική οργάνωση πρέπει να γίνεται εκτός χρόνου απασχόλησης. Η προϋπόθεση αυτή καθιστά εξαιρετικά δυσχερή τη χρήση του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, καθώς είναι δύσκολο να φανταστεί κανείς επιχείρηση, που να επιτρέπει στη συνδικαλιστική οργάνωση να βομβαρδίζει με μηνύματα τους εργαζομένους της εν ώρα εργασίας²³. Κατά τη γνώμη μας, συμφωνία για χρήση του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου μπορεί να επέλθει μόνο εάν συμφωνηθεί συγκεκριμένη και εκτός του χρόνου εργασίας ώρα αποστολής των μηνυμάτων και συγκεκριμένη συχνότητα και ποσότητα αυτών σε ημερήσια ή άλλη χρονική βάση.

Το δεύτερο σχετίζεται με το σημείο αφετηρίας και προέλευσης των μηνυμάτων, εάν δηλαδή θα μπορεί να χρησιμοποιείται από τη συνδικαλιστική οργάνωση εκτός της εσωτερικής ηλεκτρονικής διεύθυνσης, δηλαδή αυτής που της έχει παραχωρηθεί από τον εργοδότη, και οποιαδήποτε άλλη εξωτερική ηλεκτρονική διεύθυνσή της στο Διαδίκτυο για την αποστολή των μηνυμάτων προς τους εργαζομένους. Χωρίς τέτοια συμφωνία είναι πολύ πιθανό «εξωτερικά» ηλεκτρονικά μηνύματα να μη λαμβάνονται ποτέ από τους παραλήπτες τους, γιατί θα εμποδίζονται από το «τείχος ασφάλειας» (firewall) των συστημάτων της επιχείρησης.

Το τρίτο και, κατά την άποψή μας, το πιο σημαντικό είναι αν νομίμως μπορεί η συνδικαλιστική οργάνωση να λάβει γνώση και να χρησιμοποιεί τις ηλεκτρονικές διευθύνσεις των εργαζομένων για την αποστολή των μηνυμάτων της χωρίς την προηγούμενη συναίνεσή τους. Η αρνητική συνδικαλιστική ελευθερία κατοχυρώνει το δικαίωμα του εργαζομένου να μη συνδικαλιζέται, να παραμένει μακριά από κάθε συνδικαλιστική οργάνωση, να μη δεσμεύεται και να μην επηρεάζεται από τις ρυθμίσεις και τη δράση της. Επομένως, και αν ακόμη συμφωνηθεί με την επιχείρηση η χρήση των επαγγελματικών ηλεκτρονικών διευθύνσεων, δεν μπορεί να θεωρηθεί νόμιμη η μαζική αποστολή, σε όλους ανεξαιρέτως τους εργαζομένους, συνδικαλιστικών μηνυμάτων, διότι η πρακτική αυτή έρχεται σε αντίθεση με την ανωτέρω, συνταγματικά προστατευμένη, ελευθερία του κάθε εργαζομένου που δεν επιθυμεί να λαμβάνει μηνύματα. Η συνδικαλιστική οργάνωση οφείλει

22. J.E. Ray, *NTIC et droit syndical*, Droit Social 2002, σελ. 75.

23. I. Benalcazar, *Droit du travail et nouvelles technologies*, Gualino éditeur, 2003, σελ. 144.

να διαθέτει την απαραίτητη συναίνεση, ότι επιθυμούν να λαμβάνουν ενημέρωση με τον τρόπο αυτό, τόσο των εργαζομένων, όσο και των μελών της, πριν από την αποστολή σε αυτούς οποιουδήποτε μηνύματος²⁴.

Στην πλειονότητα των επιχειρήσεων οι εργαζόμενοι μπορούν να επισκέπτονται από το χώρο εργασίας τους το δικτυακό τόπο της συνδικαλιστικής τους οργάνωσης. Η δυνατότητα αυτή δεν οφείλεται σε παροχή του εργοδότη, αλλά στην ανοχή ή ακόμη και στην άγνοια του γεγονότος από τον ίδιο. Αυτό συνεπάγεται ότι είναι στη διακριτική του ευχέρεια να απαγορεύσει –με τον ίδιο τρόπο που απαγορεύεται από τις πολιτικές ασφάλειας, για παράδειγμα, η επίσκεψη σε σελίδες πορνογραφικού περιεχομένου– την πρόσβαση των εργαζομένων σε συνδικαλιστικές σελίδες, αποστερώντας τις συνδικαλιστικές οργανώσεις από ένα δυναμικό εργαλείο ενημέρωσης μελών και εργαζομένων. Για το λόγο αυτό είναι αναγκαία η επίτευξη ρητής συμφωνίας για την άδεια πρόσβασης των εργαζομένων μέσω του Internet της επιχείρησης στις σελίδες αυτές²⁵.

Τέλος, θα αναφερθούμε μόνο σε δύο ακόμη στοιχεία, που είναι αναγκαίο να περιέχονται στη συμφωνία.

Το πιο σημαντικό συνίσταται στην υποχρέωση του εργοδότη να σέβεται και να τηρεί το απόρρητο της επικοινωνίας της συνδικαλιστικής οργάνωσης με τους εργαζομένους της επιχείρησής του. Ειδικότερα, ο εργοδότης θα πρέπει να δεσμευτεί ότι δεν θα παρακολουθεί το ποιοι επισκέπτονται τη σελίδα της συνδικαλιστικής οργάνωσης είτε στο Intranet είτε στο Internet, τη συχνότητα και τη διάρκεια των επισκέψεων, σε ποιους απευθύνονται τα ηλεκτρονικά μηνύματα και, φυσικά, ποιο το περιεχόμενό τους. Η υποχρέωση αυτή του εργοδότη απορρέει τόσο από τη συνταγματικά κατοχυρωμένη προστασία της συνδικαλιστικής ελευθερίας, όσο και από την επίσης συνταγματικά κατοχυρωμένη προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στην εργασία²⁶.

Ωστόσο, η ίδια η φύση της τεχνολογίας των δικτύων καθιστά όλες τις επικοινωνίες σχεδόν δημόσιες. Στον κόσμο του κυβερνοχώρου υπάρχει ελάχιστη διασφάλιση του απορρήτου της επικοινωνίας, πολύ περισσότερο στην υπό κρίση περίπτωση, στην οποία η ίδια

24. J. Berenguer-Guillon, L' Internet et les communications syndicales, Gazette du Palais 1999, σελ. 1095

25. E. Lee, *Trade Unions in the electronic workplace*, www.ericlee.me.uk/archive/000079.html.

26. Σύμφωνα με το άρθρο 5, παρ. 5 του Ν. 2774/99 και την Απόφαση 115/2001 της Αρχής Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων, η συλλογή και επεξεργασία δεδομένων που αφορούν στις επικοινωνίες (στις οποίες συμπεριλαμβάνεται και το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο και η επίσκεψη σε ιστοσελίδες) στο χώρο εργασίας επιτρέπεται εφόσον είναι απολύτως αναγκαία για την οργάνωση και τον έλεγχο της διεκπεραίωσης της συγκεκριμένης εργασίας ή του κύκλου εργασιών και ιδίως τον έλεγχο των δαπανών. Τα στοιχεία της επικοινωνίας που καταχωρίζονται πρέπει να περιορίζονται στα απολύτως απαραίτητα και πρόσφορα δεδομένα για την επίτευξη των σκοπών αυτών. Σε καμιά περίπτωση δεν επιτρέπεται η καταχώριση του συνόλου των στοιχείων της επικοινωνίας ούτε στοιχείων από το περιεχόμενό τους, τα οποία δεν επιτρέπεται να συλλεχθούν παρά μόνον με άδεια της δικαστικής αρχής και εφόσον τούτο επιβάλλεται για λόγους εθνικής ασφάλειας ή για τη διακρίβωση ιδιαίτερα σοβαρών εγκλημάτων.

η επιχείρηση είναι η μόνη που εξουσιάζει τα τεχνολογικά μέσα. Η τεχνική δυνατότητα παρακολούθησης της επικοινωνίας της συνδικαλιστικής οργάνωσης από τον εργοδότη ενισχύει την ανάγκη αφ' ενός να προβλέπονται τεχνικά μέσα διασφάλισης του απορρήτου, αφ' ετέρου να παρέχεται στη συνδικαλιστική οργάνωση το δικαίωμα να ελέγχει ανά πάσα στιγμή την τήρηση και τη συμμόρφωση του εργοδότη στα μέτρα αυτά²⁷.

Οι αλλοδαπές συμφωνίες, που εκτέθηκαν ανωτέρω, προβλέπουν τη δυνατότητα άμεσης επιβολής ποινών από τον εργοδότη σε βάρος της οργάνωσης, σε περίπτωση παραβίασης της συμφωνίας. Η αποδοχή τέτοιων όρων εγκυμονεί κινδύνους για τη συνδικαλιστική οργάνωση, δεδομένου ότι η κρίση περί παραβίασης ή όχι όρων της συμφωνίας δεν μπορεί να επαφίεται στον εργοδότη. Κατά τη γνώμη μας, προς διασφάλιση των δικαιωμάτων της οργάνωσης αναγκαίο είναι να προβλέπεται ότι, τουλάχιστον έως την έκδοση της απόφασης του επιθεωρητή εργασίας, ο οποίος, σύμφωνα με την παρ. 8 του άρθρου 16, είναι ο αρμόδιος να επιληφθεί σε περίπτωση διαφωνίας κατά την άσκηση της συνδικαλιστικής δράσης στην επιχείρηση, καμιά ποινή δεν μπορεί να επιβληθεί, με μόνη εξαίρεση ίσως την περίπτωση στην οποία υφίσταται άμεσος κίνδυνος της ασφάλειας των δικτύων.

Δ. Η σκοπιμότητα της επικουρικής χρήσης των νέων τεχνολογιών στην άσκηση της συνδικαλιστικής δράσης

Πρέπει να επισημάνουμε ότι συμφωνίες που προβλέπουν ότι η άσκηση του δικαιώματος πληροφόρησης θα γίνεται, από τη θέση σε ισχύ της συμφωνίας, σύμφωνα με τις διατάξεις αυτής, δηλαδή μόνο με την αξιοποίηση του τηλεπικοινωνιακού και πληροφοριακού εξοπλισμού της επιχείρησης, δεν είναι προς όφελος της συνδικαλιστικής οργάνωσης για τουλάχιστον δύο λόγους:

Πρώτον, παρά τη ραγδαία εξέλιξη της τεχνολογίας και παρά τη γενικευμένη εισαγωγή της στις μονάδες παραγωγής, σε όλες τις επιχειρήσεις θα υπάρχει πάντα μέρος των εργαζομένων, όπως το βοηθητικό προσωπικό, που δεν θα έχει πρόσβαση σε αυτές. Συνεπώς, η κοινοποίηση ή η διανομή, για παράδειγμα, ανακοινώσεων μόνο μέσω του Intranet θα στερούσε στους εργαζομένους αυτούς την πληροφόρηση²⁸.

Δεύτερον, τα τηλεπικοινωνιακά και πληροφοριακά μέσα ανήκουν στην επιχείρηση και βρίσκονται υπό τον πλήρη έλεγχο αυτής και όχι της συνδικαλιστικής οργάνωσης στην οποία παρέχεται η υπό όρους χρήση τους. Η έκφραση της συνδικαλιστικής δράσης, όμως,

27. Michael Ford, «Two conceptions of worker privacy», *Industrial Law Journal*, 2002, σελ. 135· Ward Olga, *Is Big Browser watching you?* *New Law Journal*, 2000, σελ. 1414.

28. Είναι σύνηθες γεγονός ακόμη και στην ίδια επιχείρηση να έχει πλήρη πρόσβαση και να αξιοποιεί στο έπακρο τις νέες τεχνολογίες μόνο ένα μέρος των απασχολούμενων σε αυτή, ενώ το υπόλοιπο ανθρώπινο δυναμικό της να βρίσκεται μακριά από την τεχνολογική εξέλιξη. Ρόλος των συνδικάτων, ιδίως στην περίπτωση που ασκείται η συνδικαλιστική δράση με χρήση των νέων τεχνολογιών, είναι να επιδιώξουν την άρση της διάκρισης μέσω συμφωνιών για παροχή πρόσβασης σε περισσότερους εργαζομένους και εκπαίδευσης όσων δεν έχουν τις απαραίτητες γνώσεις.

δεν μπορεί να επαφίεται σε μέσα πλήρως ελεγχόμενα από τον εργοδότη. Έτσι, στην περίπτωση είτε τεχνικής βλάβης των συστημάτων είτε ακόμη και επιβολής της ποινής της απαγόρευσης πρόσβασης στη συνδικαλιστική οργάνωση από τον εργοδότη για παραβίαση των υποχρεώσεών της, η άσκηση των δικαιωμάτων αυτών θα ήταν αδύνατη για τη συνδικαλιστική οργάνωση.

V. Προς ένα νέο συνδικαλιστικό δίκαιο;

Δημιουργεί τελικά η αξιοποίηση από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των σύγχρονων τηλεπικοινωνιακών και πληροφοριακών μέσων του εργοδότη ένα νέο δικαίωμα άσκησης της συνδικαλιστικής δράσης στην επιχείρηση, το οποίο πρέπει να ρυθμιστεί από το νόμο;

Από όσα εκθέσαμε, προκύπτει κατ' αρχήν το συμπέρασμα ότι το δικαίωμα πληροφόρησης αποκτά άλλη διάσταση, όταν πραγματοποιείται μέσω της χρήσης των τεχνολογικών μέσων της επιχείρησης. Η επικοινωνία καθίσταται ταχύτερη, οικονομικότερη και ίσως και πιο αποτελεσματική λόγω της αμεσότητας που εμφανίζει η αποστολή της πληροφορίας κατευθείαν στον παραλήπτη της.

Από την άλλη, ο επιδιωκόμενος σκοπός παραμένει ο ίδιος: η ενημέρωση των εργαζομένων για τα συμφέροντά τους από τη συνδικαλιστική τους οργάνωση.

Αξίζει να αναφερθεί ότι στη Γαλλία το Μάιο του 2004, περίπου πέντε χρόνια μετά τις πρώτες συμφωνίες χρήσης των νέων τεχνολογιών της επιχείρησης από συνδικαλιστικές οργανώσεις, προστέθηκε στο σχετικό άρθρο του γαλλικού Κώδικα Εργασίας, Περί συνδικαλιστικής δράσης στην επιχείρηση, η εξής διάταξη: «Με συλλογική συμφωνία δύναται να επιτρέπεται η διάθεση ανακοινώσεων συνδικαλιστικής φύσεως, είτε μέσω συνδικαλιστικής σελίδας στο Intranet της επιχείρησης, είτε με αποστολή μέσω του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου της επιχείρησης. Στην τελευταία περίπτωση, η διάθεση αυτή πρέπει να είναι σύμφωνη με τις απαιτήσεις καλής λειτουργίας του πληροφοριακού δικτύου της επιχείρησης και να μην παρακωλύει την εκτέλεση της εργασίας. Η σχετική συμφωνία ορίζει τους όρους της τοιαύτης διάθεσης ή και αποστολής και ιδίως τις προϋποθέσεις πρόσβασης των συνδικαλιστικών οργανώσεων και τους τεχνικούς κανόνες που τίθενται για την προστασία της ελευθερίας επιλογής των εργαζομένων να δεχθούν ή να αρνηθούν ένα μήνυμα»²⁹.

Ως προς τα καθ' ημάς, έστω και αν η άσκηση της συνδικαλιστικής δράσης στην επιχείρηση μέσω των νέων τεχνολογικών μέσων διαφέρει πρακτικά από την άσκηση των «παραδοσιακών» δικαιωμάτων του άρθρου 16, όχι μόνο για τους λόγους που ήδη εξετάσαμε, αλλά και επειδή προϋποτίθεται πλέον η ενεργός συμμετοχή του εργαζομένου, ο οποίος είναι αυτός που πρέπει να αναζητήσει την πληροφορία, την ανακοίνωση στο Intranet ή το ηλεκτρονικό μήνυμα που του έχει αποσταλεί, εντούτοις, κατά τη γνώμη μας,

29. Code du Travail L412-8 par. 6 – Loi n. 2004-391 du 4 mai 2004 art. 52, Journal Officiel du 5 mai 2004, www.legifrance.gouv.fr

οι διατάξεις των παραγράφων 2 και 6 του άρθρου 16 θα ήταν δυνατό, ερμηνευόμενες διασταλτικά, να αποτελέσουν επαρκές νομοθετικό έρεισμα για την άσκηση της συνδικαλιστικής δράσης στην επιχείρηση μέσω των σύγχρονων τεχνολογικών μέσων, δεδομένου ότι δεν δημιουργείται ένα νέο δικαίωμα το οποίο πρέπει να κατοχυρωθεί από το νόμο για να ασκηθεί, αλλά νέοι τρόποι έκφρασης του δικαιώματος αυτού.

Πράγματι, εφόσον κατά το άρθρο 16, παρ. 2, τα σωματεία δικαιούνται να έχουν πίνακες ανακοινώσεων στους τόπους εργασίας και σε χώρους που συμφωνούνται μεταξύ εργοδότη και διοίκησης του σωματείου, δεν αποκλείεται η τοιαύτη συμφωνία ως προς τους «χώρους», να αφορά και το Intranet της επιχείρησης. Εξάλλου, εφόσον κατά το άρθρο 16, παρ. 6, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν δικαίωμα, εκτός του χρόνου απασχόλησης, να διανέμουν ανακοινώσεις τους μέσα στο χώρο εργασίας και εφόσον είναι τεχνικά δυνατό να καθοριστεί ότι τόσο η πρόσβαση στο Intranet της επιχείρησης, όσο και στο ηλεκτρονικό ταχυδρομείο αυτής, είναι δυνατή μόνο σε συγκεκριμένα χρονικά διαστήματα, και πάλι, είναι νομοθετικά δυνατή, επίσης κατά διασταλτική ερμηνεία της προαναφερόμενης διάταξης, η διανομή με τα σύγχρονα τεχνολογικά μέσα της επιχείρησης συνδικαλιστικού περιεχομένου ανακοινώσεων.

Ανάλογα με την εξέλιξη των νέων τεχνολογιών και τη διάχυση αυτών επ' ωφελεία των συνδικαλιστικών οργανώσεων, είναι ενδεχομένως πιθανό –ίσως και ευκαίο– να υπάρξει ειδική νομοθετική ρύθμιση ως προς τον τρόπο άσκησης του δικαιώματος αυτού από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις.

IV. Αντί επιλόγου

Η εισαγωγή των νέων τεχνολογιών πληροφορικής και τηλεπικοινωνιών επιφέρει πολυσήμαντες αλλαγές στον κόσμο της εργασίας. Στην εποχή των δικτύων και του Διαδικτύου γεννώνται νέες ευκαιρίες για την άσκηση των εργασιακών και συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, αλλά και νέοι προβληματισμοί.

Στο πλαίσιο αυτό «τα συνδικάτα καλούνται να κάνουν ένα ουσιαστικό ποιοτικό άλμα και να προσαρμόσουν κατεπειγόντως τις ξεπερασμένες δομές του χθες στις αντίστοιχες του αύριο»³⁰.

Δεν είμαστε σε θέση να κρίνουμε αν η αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών της επιχείρησης για την άσκηση της συνδικαλιστικής δράσης εντάσσεται στο ποιοτικό αυτό άλμα. Αυτό που μπορούμε, ωστόσο, να ισχυριστούμε είναι ότι το μέλλον έχει ήδη ξεκινήσει.

30. Emilio Campallo, παρέμβαση στο παγκόσμιο συνδικαλιστικό συνέδριο της International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU), «Για την παγκοσμιοποίηση της κοινωνικής δικαιοσύνης», Durban 3-7/4/2000, www.icftu.org/diplaydocument/asp.