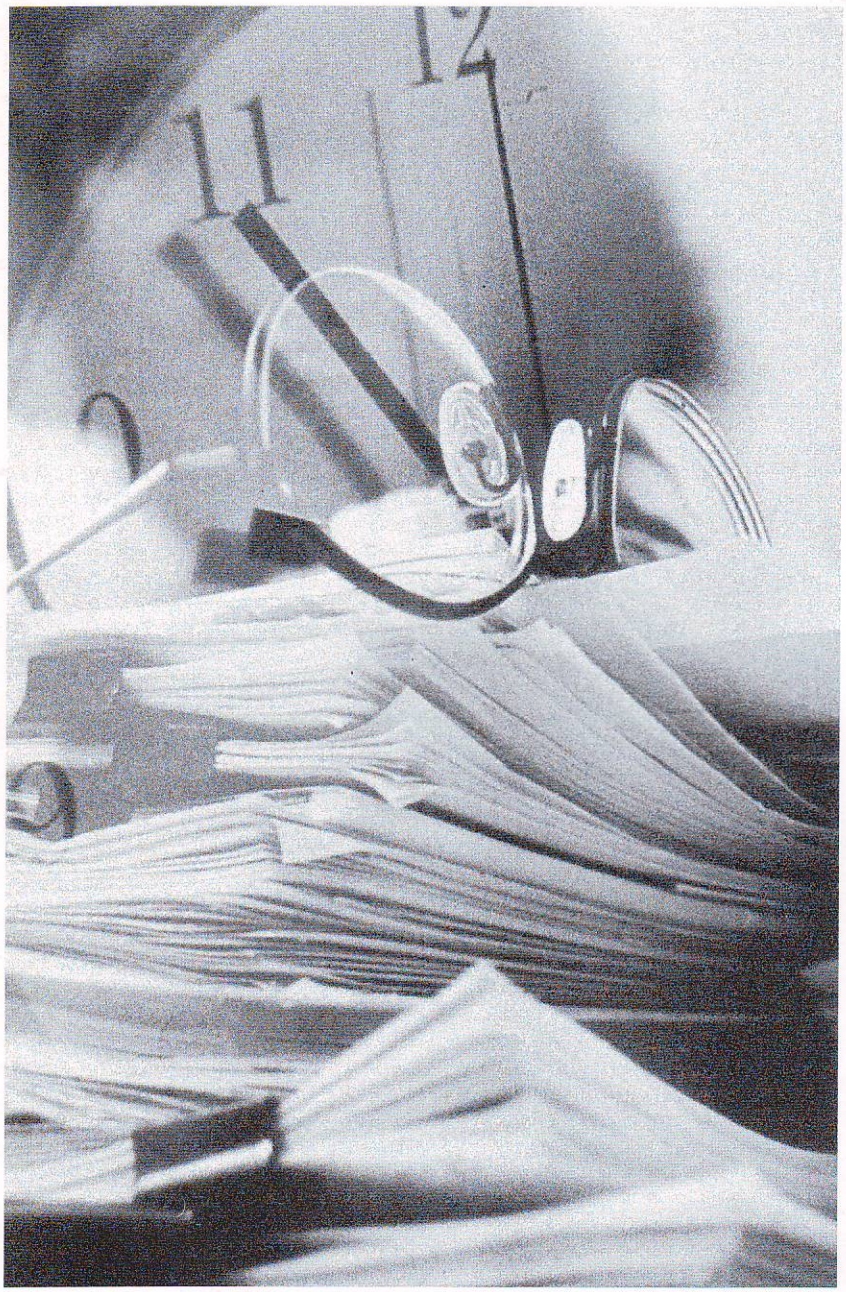
ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΜΗΝΙΑΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ

Τεύχος 10, Ιανουάριος 1996

ΙΝΕ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

ΔΙΑΛΟΓΟΣ ΓΙΑ ΤΟ 35ΩΡΟ



Η ΜΕΛΕΤΗ ΤΟΥ ΙΝΕ

Εφικτή η μείωση του χρόνου εργασίας

Οι προϋποθέσεις αύξησης της απασχόλησης

Τα «σενάρια» εφαρμογής του μέτρου

Η ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ • Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ
ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΜΕΙΩΣΗΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΜΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΣΤΗΝ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ

Το 35ωρο, χωρίς μείωση των αποδοχών, έχει πλέον τεθεί, ως αίτημα αιχμής, στο συνολικό πακέτο των διεκδικήσεων της ΓΣΕΕ για την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση του 1996, ως αποτελεσματικό μέτρο για την αντιμετώπιση της ανεργίας με τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, την αναβάθμιση της μισθωτής εργασίας και την αύξηση του ελεύθερου χρόνου των εργαζομένων. Το αίτημα αυτό λόγω της σωστής και τεκμηριωμένης προβολής και προώθησής του από τη ΓΣΕΕ βρίσκεται εδώ και μήνες στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος των εργαζομένων και της κοινής γνώμης.

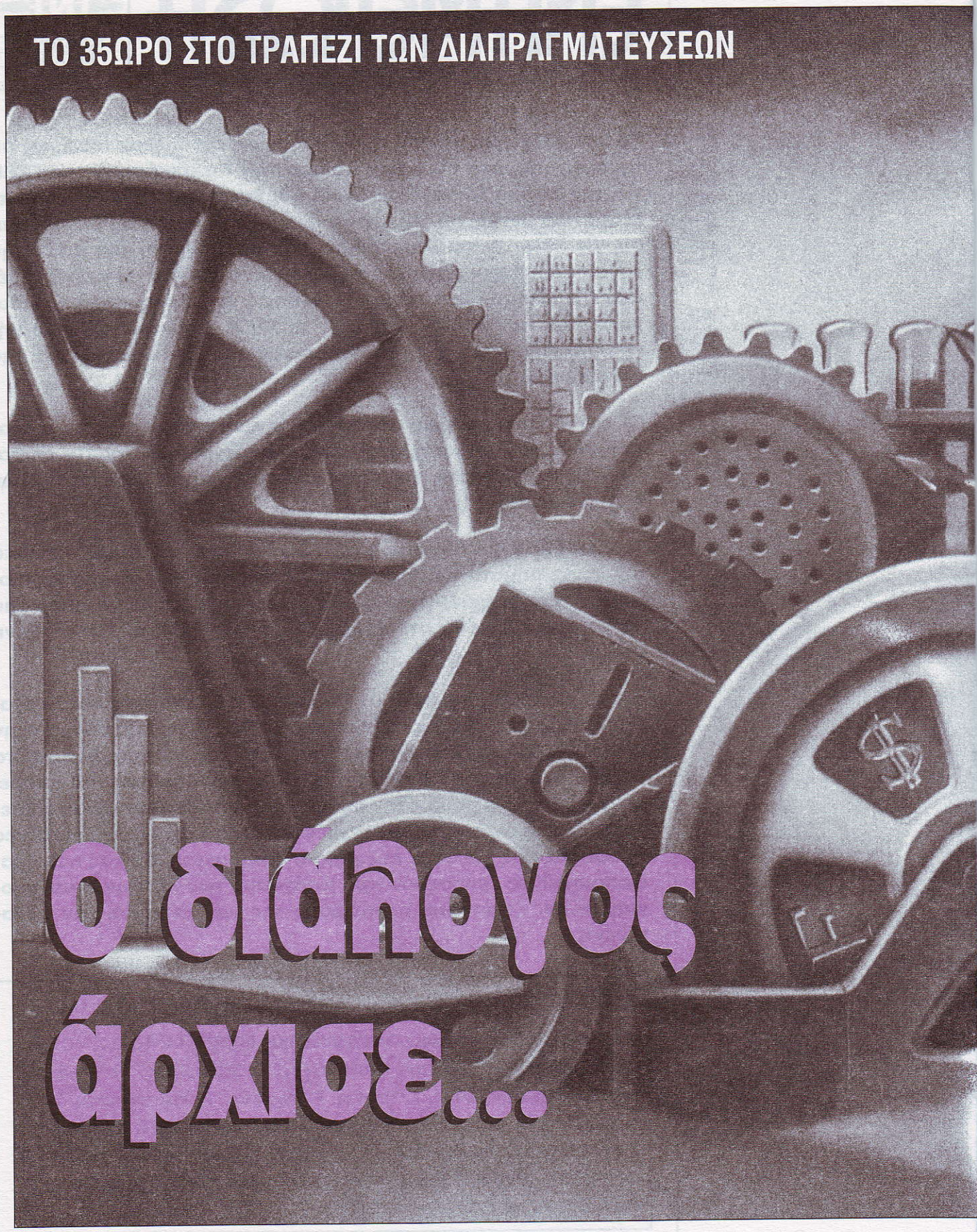
Οι εργοδοτικοί φορείς αρνούνται την συζήτηση για την ικανοποίηση αυτού του αιτήματος, επικαλούμενοι προβλήματα επιβάρυνσης του κόστους εργασίας και της ανταγωνιστικότητας των προϊόντων τους.

Το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ με συγκεκριμένη μελέτη του απάντησε πειστικά στα επιχειρήματα των εργοδοτικών οργανώσεων και η δημοσιοποίησή της δημιούργησε αίσθηση και ευνοϊκό κλίμα υπέρ του αιτήματος όχι μόνο στους εργαζόμενους αλλά και στην κοινή γνώμη.

Στα πλαίσια του ρόλου του ΙΝΕ-ΓΣΕΕΕ ως επιστημονικού εργαλείου στήριξης των διεκδικήσεων της ΓΣΕΕ δημοσιεύουμε στην ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ τα βασικά συμπεράσματα της μελέτης μας για το 35ωρο, από την οποία προκύπτει ότι η ικανοποίησή του μπορεί να συμβάλει όχι μόνο στην αύξηση της απασχόλησης και του ελεύθερου χρόνου των εργαζομένων, αλλά κάτω από ορισμένες προϋποθέσεις και στην αύξησης της παραγωγικότητας και να αξιοποιηθεί ως έμμεσο κίνητρο ενίσχυσης των τάσεων εκσυγχρονισμού και καλύτερης οργάνωσης της εργασίας και του μάνατζμεντ.

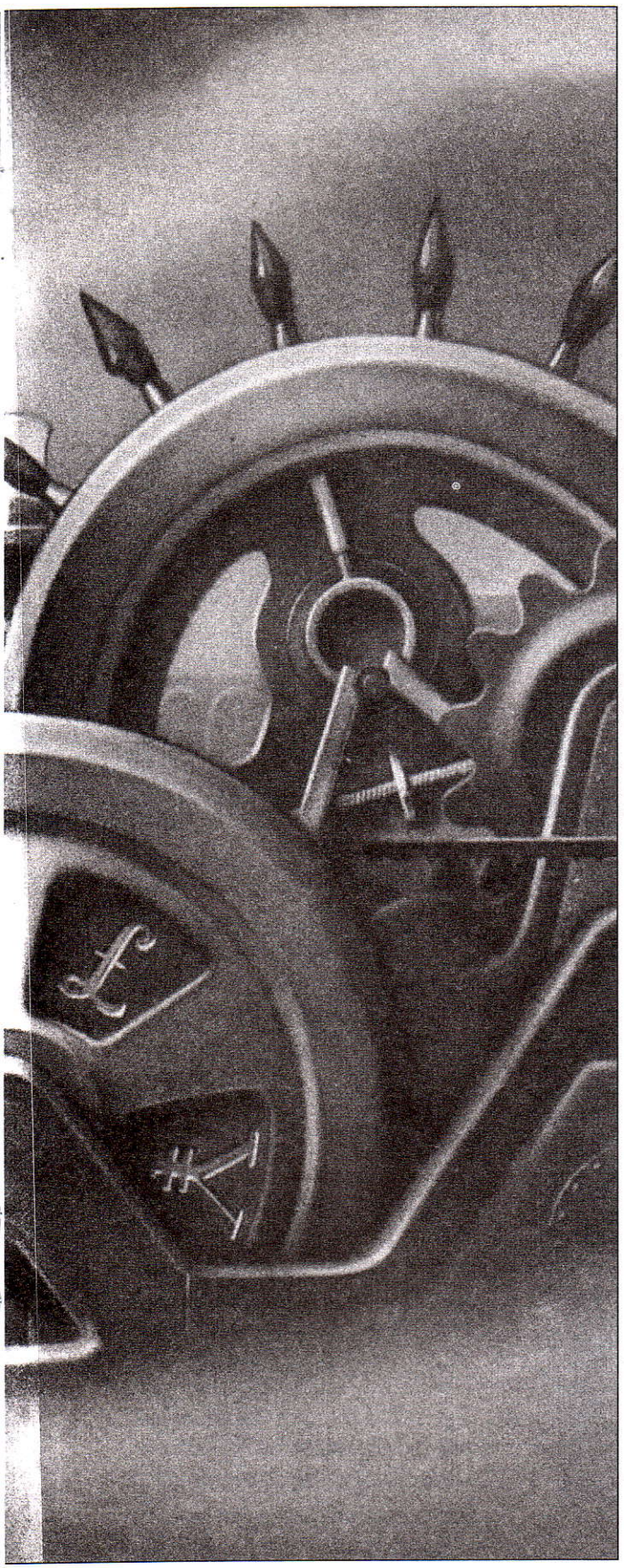
ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ • ΜΗΝΙΑΙΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΤΟΥ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΓΣΕΕ

ΕΚΔΟΤΗΣ: Πόπη Τσουκάτου • **ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ:** ΤΟ Δ.Σ. ΤΟΥ ΙΝΕ, *Πρόεδρος:* Πόπη Τσουκάτου, *Αντιπρόεδρος:* Δ. Στρατούλης, *Γρ. Οικομικού:* Ηλ. Σακελαριάδης, *Μέλη:* Γ. Ντάσης, Γ. Ρωμανιάς, Γ. Χριστοδούλου, Σ. Μαντζουράνης, Φ. Φατούρος, Γ. Ποντικός • **ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ ΥΛΗΣ:** Κ. Παπαδής • **ΓΡΑΦΕΙΑ:** Εμμ. Μπενάκη 71Α, Αθήνα 106 81, Τηλ: 3304469-74, Fax: 3304452 • **ΗΛΕΚΤΡ. ΣΕΛΙΔΟΠΟΙΗΣΗ - ΠΑΡΑΓΩΓΗ:** ΚΑΜΠΥΛΗ, Αριστοτέλους 36, Τηλ: 8215007, 8215675, Fax: 8215007



ΤΟ 35ΩΡΟ ΣΤΟ ΤΡΑΠΕΖΙ ΤΩΝ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΩΝ

Ο διάλογος άρχισε...



Ο κύκλος των συζητήσεων γύρω από το 35ωρο άνοιξε. Μπορεί η προοπτική εφαρμογής να μην είναι άμεση, ωστόσο και μόνο το γεγονός ότι το θέμα αυτό αποτελεί ένα από τα βασικά ζητήματα διαπραγμάτευσης μεταξύ της ΓΣΕΕ και των εργοδοτικών οργανώσεων, δεν μπορεί παρά να χαρακτηριστεί ως θετική εξέλιξη.

Η ΓΣΕΕ, που ήταν η πρώτη που έθεσε το θέμα στη χώρα μας (την Πρωτομαγιά του ΄95), εκτιμά ότι η διεκδίκησή του θα πρέπει να πραγματοποιηθεί μέσα από συλλογικές διαπραγματεύσεις με τις εργοδοτικές οργανώσεις, ώστε η εφαρμογή του - με οποιαδήποτε μορφή επιλεγεί - να έχει μεγαλύτερες πιθανότητες επιτυχίας.

Πριν τη διατύπωση του αιτήματος στο διεκδικητικό πλαίσιο της νέας σύμβασης η ΓΣΕΕ τεκμηρίωσε τις θέσεις της γύρω από την εφαρμογή του 35ωρου χωρίς μείωση αποδοχών, με μελέτη την οποία πραγματοποίησε το Ινστιτούτο Εργασίας και για την ολοκλήρωσή της απαιτήθηκαν πέντε μήνες. Τη μελέτη πραγματοποίησε επιστημονική ομάδα του ΙΝΕ με συντονιστή τον επιστημονικό διευθυντή του Ινστιτούτου Σ. Ρομπόλη και μελετητές τους Σ. Αλεξανδρόπουλο, Ηλ. Ιωακείμογλου και Β. Τακούδη.

Με βάση αυτή τη μελέτη η Συνομοσπονδία έθεσε ως εξής το αίτημα του 35ωρου στο τραπέζι των διαπραγματεύσεων της νέας σύμβασης:

ΔΙΕΚΔΙΚΟΥΜΕ ΤΗ ΜΕΙΩΣΗ ΤΩΝ ΩΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (35ΩΡΟ)
«Η μείωση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας στις 35 ώρες χωρίς μείωση των αποδοχών, αποτελεί αναγκαιότητα για τη διατήρηση της απασχόλησης και τη βελτίωση της ποιότητας ζωής. Η ΓΣΕΕ προχώρησε σε προκαταρκτική μελέτη γύρω από το θέμα όπου πέραν της καταγραφής όλων των σχετικών στοιχείων γύρω από τις συνέπειες των τεχνολογικών εφαρμογών στην απασχόληση, επιχειρούνται και οι πρώτες οικονομικές εκτιμήσεις για τις επιδράσεις της πρακτικής εφαρμογής και λειτουργίας του μέτρου σε επιχειρήσεις.

Τα συμπεράσματα της μελέτης αυτής μπορούν να αποτελέσουν *το πλαίσιο μιας πρώτης συμφωνίας για την εφαρμογή του 35ωρου και στη χώρα μας* (ως γνωστόν η διεθνής εμπειρία γύρω από το θέμα είναι αρκετά σημαντική)».

Η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ στο τεύχος αυτό παρουσιάζει τα βασικά σημεία της μελέτης για το 35ωρο εκτιμώντας ότι το θέμα αυτό θα απασχολήσει για μεγάλο χρονικό διάστημα τόσο τους ενδιαφερόμενους φορείς όσο και την κοινωνία γενικότερα.



Εφικτή η μείωση του χρόνου εργασίας

Η μείωση του εργάσιμου χρόνου χωρίς μείωση των μισθών μπορεί να εφαρμοσθεί στην ελληνική οικονομία χωρίς να απειλήσει την ανταγωνιστικότητά της, εφ' όσον πραγματοποιηθεί υπό ορισμένες προϋποθέσεις. Για την εξασφάλιση αυτών των προϋποθέσεων θα πρέπει να υπάρξει μακροπρόθεσμη κοινωνική συμφωνία και των τριών μερών: των συνδικαλιστικών οργανώσεων των μισθωτών, της εργοδοτικής πλευράς και του Κράτους.

Αυτό αποτελεί το βασικό συμπέρασμα της μελέτης του ΙΝΕ για την εφαρμογή του 35ωρου, την οποία οι ίδιοι οι μελετητές χαρακτηρίζουν προκαταρκτική και τονίζουν ότι θα χρειασθεί διάλογος και συντονισμένες ενέργειες των κοινωνικών συνομιλητών για την υλοποίηση του μέτρου.

Η ΜΕΛΕΤΗ ΤΟΥ ΙΝΕ ΓΙΑ ΤΟ 35ΩΡΟ

Το βασικό συμπέρασμα της μελέτης - σύμφωνα με τους συντάκτες της - απορρέει πρώτον από **την ποσοτική ανάλυση των μεγεθών της ελληνικής οικονομίας** και δεύτερον από την **ανάλυση των εμπειριών στις άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ενωσης.**

Σε ό,τι αφορά το σημείο αιχμής της πρότασης, δηλαδή τις επιπτώσεις του 35ωρου στο κόστος εργασίας, οι μελετητές του ΙΝΕ κατέληξαν στα εξής συμπεράσματα:

- Στην περίπτωση που εφαρμοστεί ένα σενάριο ενεργητικής εφαρμογής του μέτρου (με αναδιοργάνωση της παραγωγικής διαδικασίας), το κόστος εργασίας θα διαμορφωθεί στο 18,1% του κόστους παραγωγής, ενώ η αύξηση στην τιμή του παραγόμενου προϊόντος θα είναι 0,7%.
- Στην περίπτωση που εφαρμοστεί το μοντέλο παθητικής εφαρμογής, η επίδραση στο κόστος είναι της τάξης του 19,5% και η τιμή αυξάνεται κατά 2,3%. Ωστόσο, σε κάθε περίπτωση, από την εφαρμογή του 35ωρου θα υπάρξει μία θετική επίδραση της τάξης του 10%, στη δημιουργία και στη διάσωση των θέσεων εργασίας στον ιδιωτικό τομέα.

Στην έρευνα τονίζεται ακόμη ότι: Η «παθητική» εφαρμογή του



μέτρου, δηλαδή χωρίς την αναδιοργάνωση της εργασίας μπορεί να εφαρμοστεί άμεσα, χωρίς να θίξει την ανταγωνιστικότητα»:

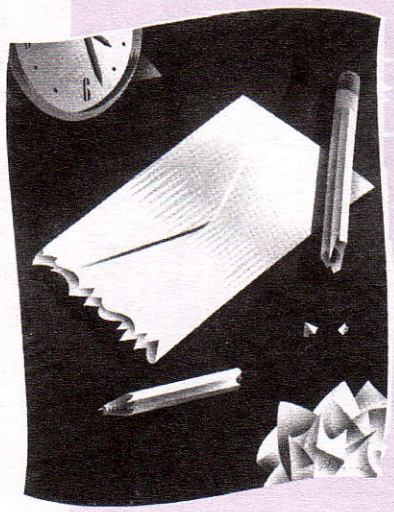
- Στις επιχειρήσεις εκείνες ή τους κλάδους εκείνους που έχουν προχωρήσει σε συνεχή λειτουργία των πάγιων εγκαταστάσεών τους και ως εκ τούτου έχουν μετατρέψει τους μισθούς σε ένα μικρό μόνο μέρος του συνολικού τους κόστος (π.χ. επεξεργασία πετρελαίου, βασική μεταλλουργία, καπνοβιομηχανία, τρόφιμα).
- Στις επιχειρήσεις και τους κλάδους που παρουσιάζουν υψηλή κερδοφορία (π.χ. Τράπεζες).

Τα «σενάρια» εφαρμογής του μέτρου

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι προτάσεις των μελετητών για τον τρόπο εφαρμογής του 35ωρου στη σημερινή πραγματικότητα. Συγκεκριμένα «οι θεσμικές μορφές ρύθμισης της μείωσης του εργάσιμου χρόνου» που σημειώνονται στη μελέτη είναι οι εξής:

1. Συμφωνία γενικής μείωσης (π.χ. από 40 σε 39 ώρες, όπως στη Γαλλία το 1982). Περιλαμβάνεται στην ΕΓΣΣΕ και κυρώνεται νομοθετικά. Φυσικά, προβλέπονται μέτρα για την υλοποίηση αυτής της ρύθμισης.
2. α. Συμφωνία σε επίπεδο κλάδου. «Δοκιμαστική» εφαρμογή σε κλάδο που συγκεντρώνει τα υποκειμενικά και αντικειμενικά στοιχεία μιας τέτοιας ρύθμισης. Αν αυτό υλοποιηθεί επιτυχώς, προβλέπεται η επέκταση και σε άλλους κλάδους.

   β. Η ρύθμιση τόσο σε επίπεδο κλαδικής ΣΣΕ με έκφραση βούλησης σε επίπεδο ΕΓΣΣΕ και παράλληλη νομοθετική κάλυψη.
3. Συμφωνία αρχών και έκφραση βούλησης για τη μείωση του χρόνου εργασίας μεταξύ εργοδοτών-εργαζομένων-Κράτους (π.χ. 35 ώρες εργασίας σε κλίμακα χρόνου 1-5 ετών). Νομοθετικά περιλαμβάνεται στην ΕΓΣΣΕ και υπάρχει αντίστοιχη νομοθετική παρέμβαση του Κράτους. Το κύριο βάρος φέρουν οι επιχειρήσεις και τα συνδικάτα στους οποίους δίδεται η δυνατότητα, να συνάψουν συμφωνίες στη γενική κατεύθυνση της μείωσης του εργάσιμου χρόνου.



4. Πολιτική απόφαση της κυβέρνησης να ενθαρρύνει και να προωθήσει τη μείωση του χρόνου εργασίας.
5. Συμφωνία για τη μείωση του χρόνου εργασίας σε έναν μικρό αριθμό επιχειρήσεων όπου υπάρχουν οι υποκειμενικές και αντικειμενικές προϋποθέσεις.

ΩΡΑΡΙΟ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

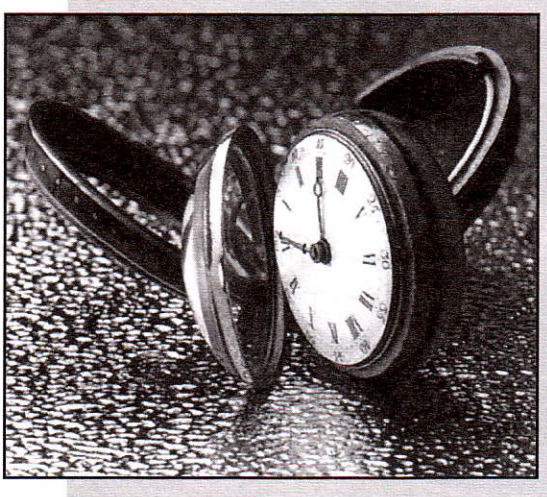
ΜΕΙΩΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι προϋποθέσεις για την αύξηση της απασχόλησης

Η αναμενόμενη μεταβολή της απασχόλησης από τη μείωση του χρόνου εργασίας σ' έναν κλάδο ή μια επιχείρηση θα αποτελείται:

- από μια αύξηση 12,5% εξαιτίας της πτώσης του εργάσιμου χρόνου από τις 40 στις 35 ώρες εβδομαδιαίως,
- από μια μείωση ίση προς 2% εξαιτίας της αύξησης της παραγωγικότητας της εργασίας (βλ. βασικό σενάριο).

Επομένως, το άθροισμα, αφενός των νέων θέσεων εργασίας, και αφετέρου του αριθμού των απολύσεων που δε θα πραγματοποιηθούν θα ανέρχεται περίπου στο 10% του αριθμού των απασχολουμένων στην επιχείρηση ή τον κλάδο που θα εφαρμόσει το μέτρο της δραστικής μείωσης του χρόνου εργασίας.



Οι προϋποθέσεις για την επιτυχία αυτού του στόχου, δηλαδή του 10%, είναι:

- Η αύξηση της γεωγραφικής, διακλαδικής και επαγγελματικής κινητικότητας του εργατικού δυναμικού. Στην αντίθετη περίπτωση, η αύξηση της απασχόλησης θα είναι μικρότερη, ενώ ενδέχεται στις τοπικές αγορές εργασίας να δημιουργηθούν ελλείψεις σε ορισμένες ειδικότητες που θα μετατραπούν σε αυξήσεις των μισθών. Εντούτοις, ο κίνδυνος αυτός δε θα πρέπει να θεωρείται πολύ μεγάλος, διότι ο σημερινός όγκος της ανεργίας έχει δημιουργήσει σε όλες τις περιοχές της χώρας, σημαντικές εφεδρείες εργατικού δυναμικού που περιλαμβάνει τα περισσότερα των επαγγελμάτων.
- Η μείωση του εργάσιμου χρόνου πρέπει να είναι σημαντική και όχι σταδιακή. Οι επιχειρήσεις που προχωρούν στη μείωση του εργάσιμου χρόνου με βαθμιαίο τρόπο, π.χ. με μικρές μειώσεις της μιας ώρας ανά έτος, δεν προχωρούν σε προσλήψεις, αλλά καλύπτουν τα «κενά» της παραγωγής με μια έκτακτη, πρόσθετη, αύξηση της παραγωγικότητας: αναδιοργανώνουν την παραγωγή, έτσι ώστε να μην χρειασθούν προσλήψεις.

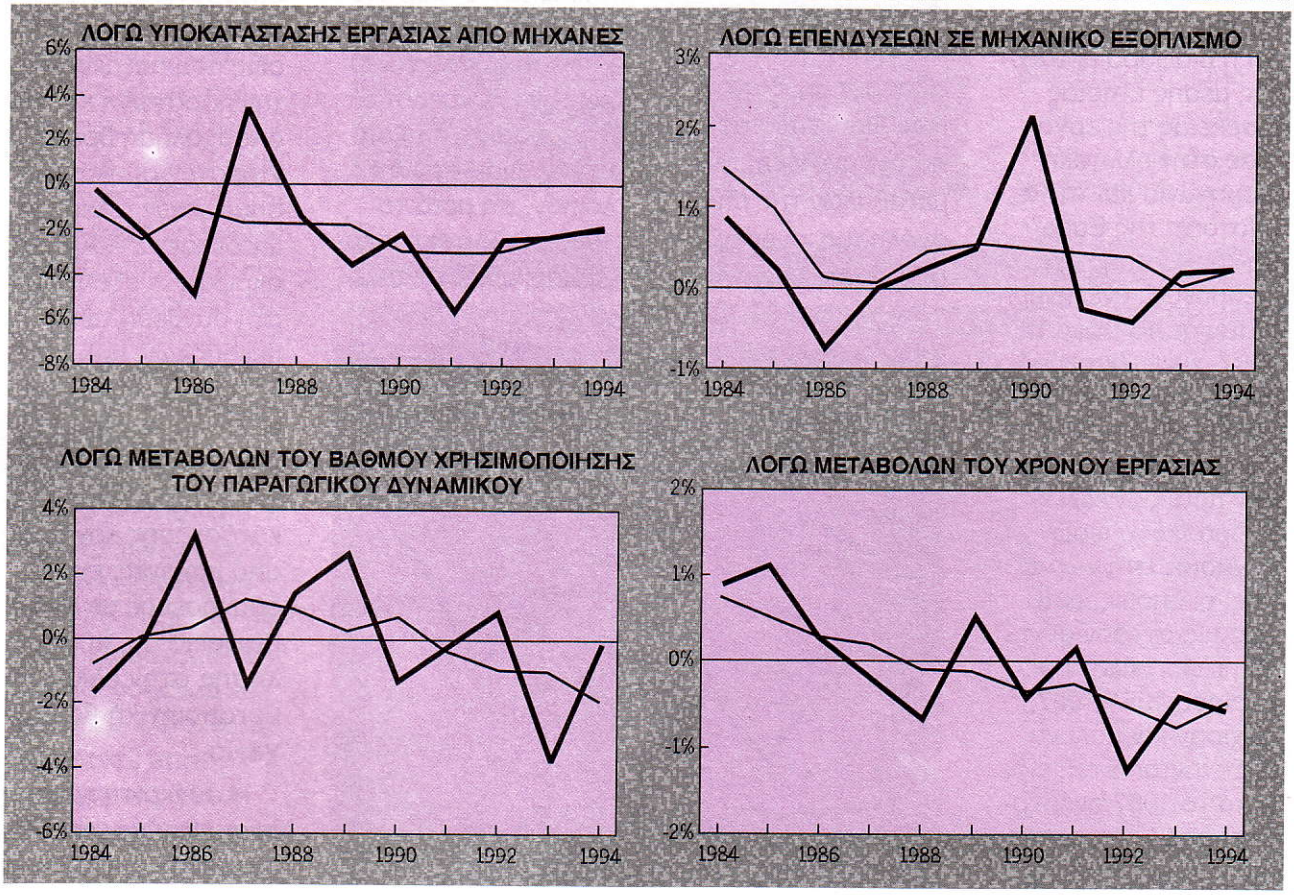
Ο χρόνος εργασίας και η απασχόληση

Οι μεταβολές της απασχόλησης συντελούνται κυρίως από τους εξής παράγοντες:

1. Την υποκατάσταση εργασίας από κεφάλαιο
2. Τις μεταβολές στον βαθμό χρησιμοποίησης του παραγωγικού δυναμικού
3. Τις επενδύσεις σε μηχανικό εξοπλισμό
4. Τις μεταβολές στον χρόνο εργασίας.

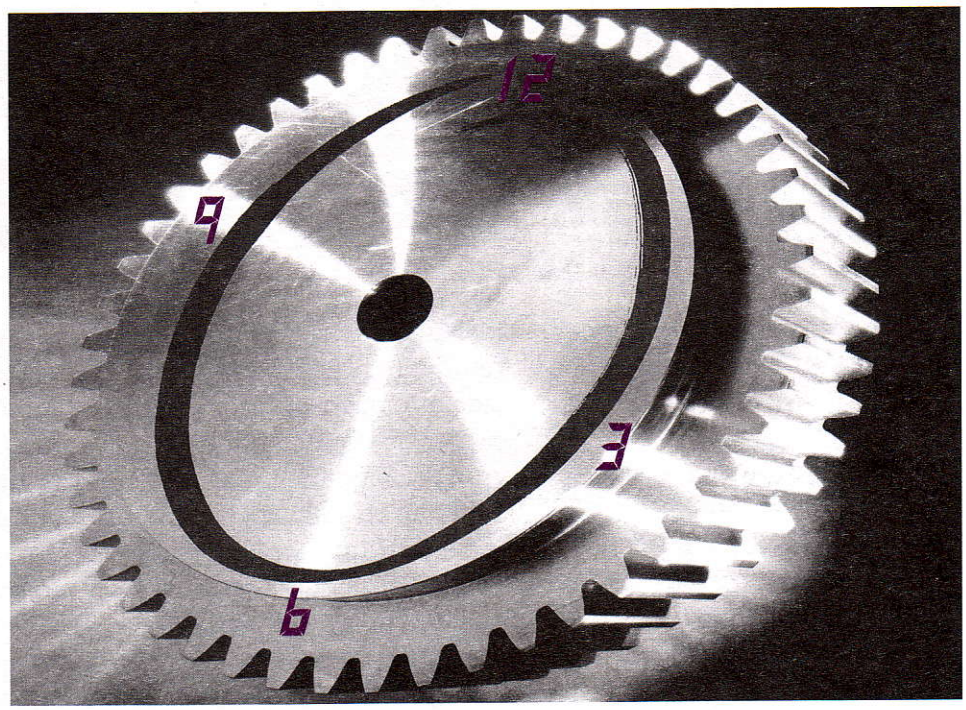
Διαπιστώθηκε από την μελέτη ότι η υποκατάσταση εργασίας από μηχανικό εξοπλισμό είναι ένας μόνιμος παράγοντας μείωσης της απασχόλησης, από το 1984 και μετά. Η διαπίστωση αυτή βρίσκεται σε απόλυτη συμφωνία με τη διαπίστωση ότι στην ελληνική οικονομία, και ιδιαίτερα στη βιομηχανία, έχει εκκινήσει και βρίσκεται σε εξέλιξη μια διαδικασία τεχνολογικού και οργανωτικού εκσυγχρονισμού. Επιπλέον, για την περίοδο που εξετάζουμε (1984-94), από τους τέσσερις καθοριστικούς παράγοντες, η υποκατάσταση εργασίας από μηχανές εμφανίζεται ως ο σημαντικότερος. Σημαντική είναι και η μείωση της απασχόλησης που οφείλεται στην **αύξηση του χρόνου εργασίας** από το 1988 και μετά. Οι εξελίξεις στον χρόνο εργασίας φέρουν ένα μέρος της ευθύνης

ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ



για τη μεγάλη μείωση της απασχόλησης στη βιομηχανία, διότι ελάττωσαν τις ανάγκες των επιχειρήσεων σε νέο προσωπικό και αντίστοιχα σε προσλήψεις. Από το 1989, όλοι οι παράγοντες πλην των επενδύσεων δρουν στην κατεύθυνση της μείωσης της απασχόλησης.
Οι επενδύσεις, εξαιτίας του μικρού τους μεγέθους είχαν θετική, πλην όμως μικρή επίπτωση στον αριθμό των απασχολουμένων.

Σε ότι αφορά τη σύγκριση του εργάσιμου χρόνου στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή
Ενωση, αποδεικνύεται ότι η διαφορά μεταξύ της μέσης ετήσιας διάρκειας της εργασίας στην ελληνική βιομηχανία και την αντίστοιχη της Ευρωπαϊκής Ενωσης έχει διευρυνθεί: ενώ ανερχόταν σε 16 ώρες το 1987, έχει φθάσει σήμερα στις 50 ώρες.
Το γεγονός αυτό οφείλεται στην αύξηση των πραγματικών εβδομαδιαίων ωρών εργασίας στη χώρα μας, οι οποίες, μετά από μια σχεδόν συνεχή μείωση κατά την περίοδο 1981-1987, άρχισαν και πάλι να αυξάνονται. Ετσι, ενώ κατά το 1987 ανέρχονταν σε 38 ώρες, πλησιάζουν σήμερα τις

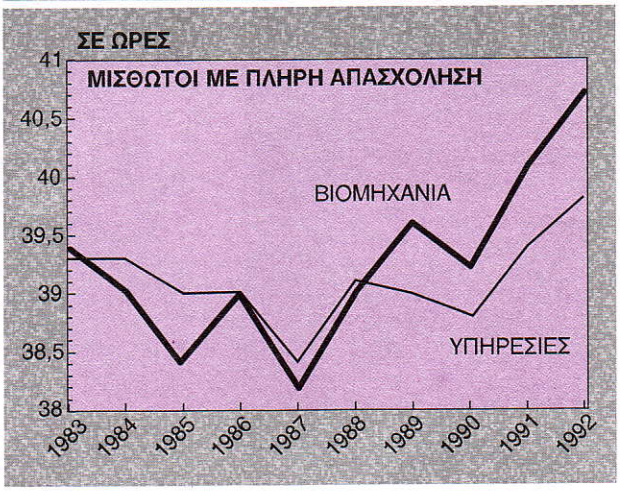


41.

Το τρίτο μέρος της μελέτης αναφέρεται, ιδιαίτερα, στις επενδύσεις της τελευταίας εικοσαετίας, διότι, όπως διαπιστώθηκε από την ανάλυση των μεταβολών της απασχόλησης, οι επενδύσεις αποτελούν τον σημαντικότερο παράγοντα αύξησης των θέσεων εργασίας, αλλά και τον φορέα του τεχνολογικού εκσυγχρονισμού που επισύρει την υποκατάσταση εργασίας από μηχανές. Διαπιστώθηκε, λοιπόν, ότι μετά το 1986, η ελληνική οικονομία επιδίδεται σε επενδυτική προσπάθεια που αποσκοπεί στον παραγωγικό εκσυγχρονισμό, ενώ αντιθέτως, οι επενδύσεις που αυξάνουν την παραγωγή και την απασχόληση βρίσκονται στο χαμηλότερο σημείο των τελευταίων δεκαετιών. Αυτές ακριβώς οι εξελίξεις στη σύνθεση των επενδύσεων, που απολήγουν σε χαμηλούς ρυθμούς συσσώρευσης κεφαλαίου και υψηλούς ρυθμούς υποκατάστασης εργασίας από μηχανές, έχουν οδηγήσει σε μεγάλες μειώσεις της απασχόλησης στην ελληνική μεταποιητική βιομηχανία.

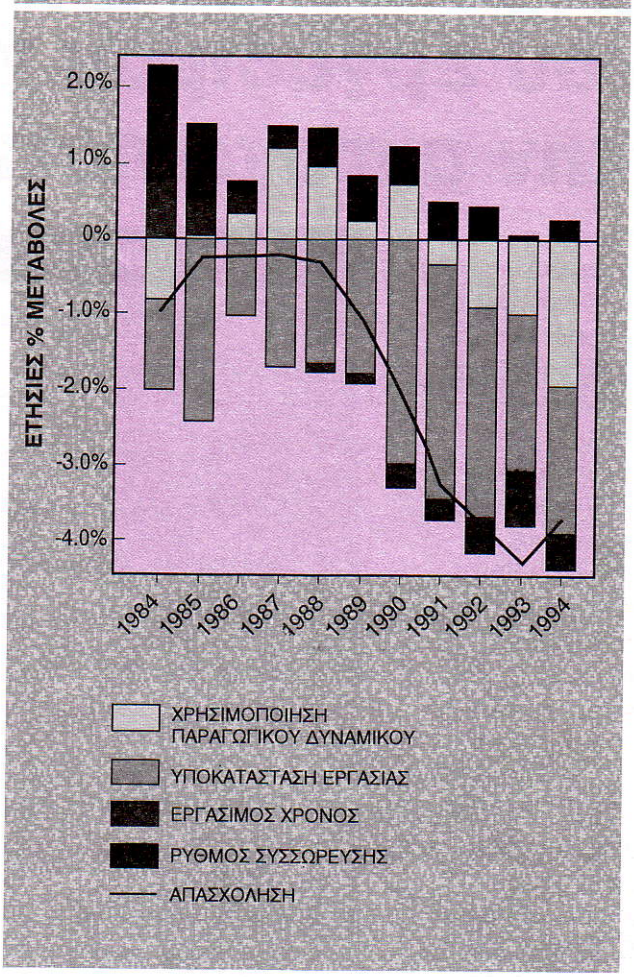
Η σύγκριση των στοιχείων των επενδύσεων στην Ελλάδα και

ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΟΣ ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



τις άλλες χώρες του ΟΟΣΑ δείχνει ότι είναι λογικό να αναμένεται μια ταχύρυθμη συνέχιση της υποκατάστασης εργασίας από μηχανές στο διεθνοποιημένο τμήμα της ελληνικής οικονομίας. Επομένως, οι πιέσεις που θα δεχθεί η απασχόληση, από την εξέλιξη αυτή θα πρέπει να θεωρούνται ισχυρές. Εντούτοις, το μέλλον της απασχόλησης εξαρτάται και από σειρά άλλων παραγόντων οικονομικού, κοινωνικού και πολιτικού χαρακτήρα. Καθοριστικής σημασίας για τις εξελίξεις είναι ο τρόπος με τον οποίο οι κοινωνίες των αναπτυγμένων χωρών θα θελήσουν να αντιμετωπίσουν την απειλή της ανερχόμενης ανεργίας: η δραστική μείωση του εργάσιμου χρόνου, η αναθεώρηση των κανόνων συνταξιοδότησης, οι διαρθρωτικές αλλαγές στην αγορά εργασίας και η συνακόλουθη αύξηση της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού, η ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων και γνώσεων των εργαζομένων μέσω της συστηματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης κλπ είναι καθοριστικοί παράγοντες για το μέλλον της απασχόλησης, τόσο από την άποψη

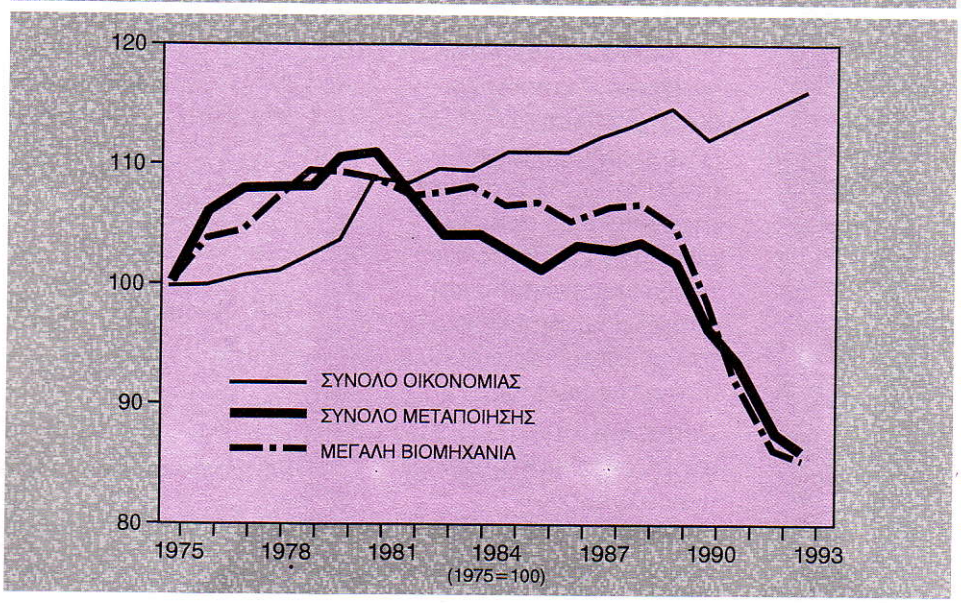
ΟΙ ΤΕΣΣΕΡΕΙΣ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ



του όγκου της, όσο και από την άποψη της ποιότητάς της. Η δυνατότητα να πραγματοποιηθούν ή να μην πραγματοποιηθούν αυτές οι αλλαγές, σε ποιά έκταση, με τι ρυθμούς, με τι διαδικασίες κλπ ούτε απορρέει, ούτε εξαρτάται από τις νέες τεχνολογίες και την εφαρμογή τους. Αντιθέτως, όλες οι παραπάνω αλλαγές αποτελούν κοινωνικά και πολιτικά επίδικα αντικείμενα: η τύχη τους κρίνεται, δηλαδή, από τις κοινωνικές και πολιτικές εξελίξεις στις αναπτυγμένες χώρες του πλανήτη, καθώς και από την ικανότητα κοινωνικής διαπραγμάτευσης.

Γι' αυτό ακριβώς το λόγο, *το μέλλον της απασχόλησης θα πρέ-*

Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΤΑ ΤΟΜΕΙΣ



ΩΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ

Η επίπτωση της μείωσης του εργάσιμου χρόνου στην ανταγωνιστικότητα

Ολα τα εμπλεκόμενα μέρη στη συζήτηση για τη δραστική μείωση του χρόνου εργασίας, από τις 40 στις 35 ώρες εβδομαδιαίως, συμφωνούν ότι μια τέτοια αλλαγή θα συνοδεύεται αναγκαστικά από μια αύξηση του ωριαίου κόστους εργασίας - υπό την προϋπόθεση, βεβαίως, ότι δε θα υπάρξει ταυτόχρονη μείωση των μισθών. Εντούτοις, οι εκτιμήσεις σχετικά με την επίπτωση της εν λόγω αύξησης του ωριαίου κόστους εργασίας στο συνολικό κόστος, τις τιμές και την ανταγωνιστικότητα (στο βαθμό που αυτή εξαρτάται από την τιμή του προϊόντος) παραμένουν διαμετρικά αντίθετες. Για το λόγο αυτό, μια σχετικά λεπτομερής ποσοτική ανάλυση των επιπτώσεων της δραστικής μείωσης των ωρών εργασίας στις τιμές είναι αναγκαία και αποτελεί το αντικείμενο του πέμπτου κεφαλαίου αυτής της μελέτης.

Οι υπολογισμοί στηρίζονται καταρχήν σε μιαν αλγεβρική προσέγγιση, δηλαδή σε ένα σύστημα εξισώσεων, το οποίο περιλαμβάνει

ΣΕΝΑΡΙΟ «ΠΑΘΗΤΙΚΗΣ» ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ 35ΩΡΟΥ	
Μηδενικό σενάριο για το σύνολο της μεταποίησης	«Παθητική» εφαρμογή
Ελαστικότητα της παραγωγικότητας στις μεταβολές του χρόνου εργασίας	0
Αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας	0%
Μείωση του εργάσιμου χρόνου (35 ώρες)	-12,5%
Ποσοστό του μισθού που βαρύνει την επιχείρηση	100%
Αύξηση του ωριαίου κόστους εργασίας	14,3%
Επιμήκυνση του χρόνου λειτουργίας των μηχανών	0%
Αύξηση ωριαίας παραγωγικότητας του κεφαλαίου	0%
Μεταβολή του μοναδιαίου κόστους εργασίας (τρέχουσες τιμές)	14,3%
Αύξηση του όγκου παραγωγής	0%
Επιβάρυνση του μοναδιαίου κόστους παραγωγής λόγω αύξησης του μοναδιαίου κόστους εργασίας	2,4%
Βελτίωση του μοναδιαίου σταθερού κόστους λόγω αύξησης του όγκου της παραγωγής	0%
Μείωση τιμών ΔΕΚΟ	0%
Βελτίωση μοναδιαίου κόστους παραγωγής λόγω μείωσης τιμολογίων	0%
Συνολική μεταβολή του μοναδιαίου κόστους παραγωγής	2,4%
Μεταβολή της τιμής σε δραχμές	2,3%
Πρόσθετη διολίσθηση της δραχμής	0%
Μεταβολή της τιμής σε ECU	2,3%
Αναπτυξιακή πολιτική. Πρόσθετη ζήτηση	0%
Αύξηση της ζήτησης για τα προϊόντα της μεταποίησης	0%
Μάζα κέρδους πριν την εφαρμογή του μέτρου	100
Μάζα κέρδους μετά την εφαρμογή του μέτρου	100

τους κυριότερους παράγοντες που παρεμβαίνουν στη σχέση (ωριαίο κόστος εργασίας)-> (τιμή προϊόντος). Στη συνέχεια, γίνεται εφαρμογή του εν λόγω αλγεβρικού συστήματος στο σύνολο της μεταποιητικής βιομηχανίας της Ελλάδας με βάση τα στοιχεία των ετήσιων ερευνών βιομηχανίας της ΕΣΥΕ (καταστήματα που απασχολούν περισσότερα από 10 άτομα).

Η κατασκευή του αλγεβρικού συστήματος επιτρέπει την πραγματοποίηση αναλύσεων ευαισθησίας του αποτελέσματος, δηλαδή της μεταβολής της τιμής του προϊόντος, σε συνάρτηση με τις μεταβολές του εργάσιμου χρόνου ή άλλων μεταβλητών που υπεισέρχονται στους υπολογισμούς.

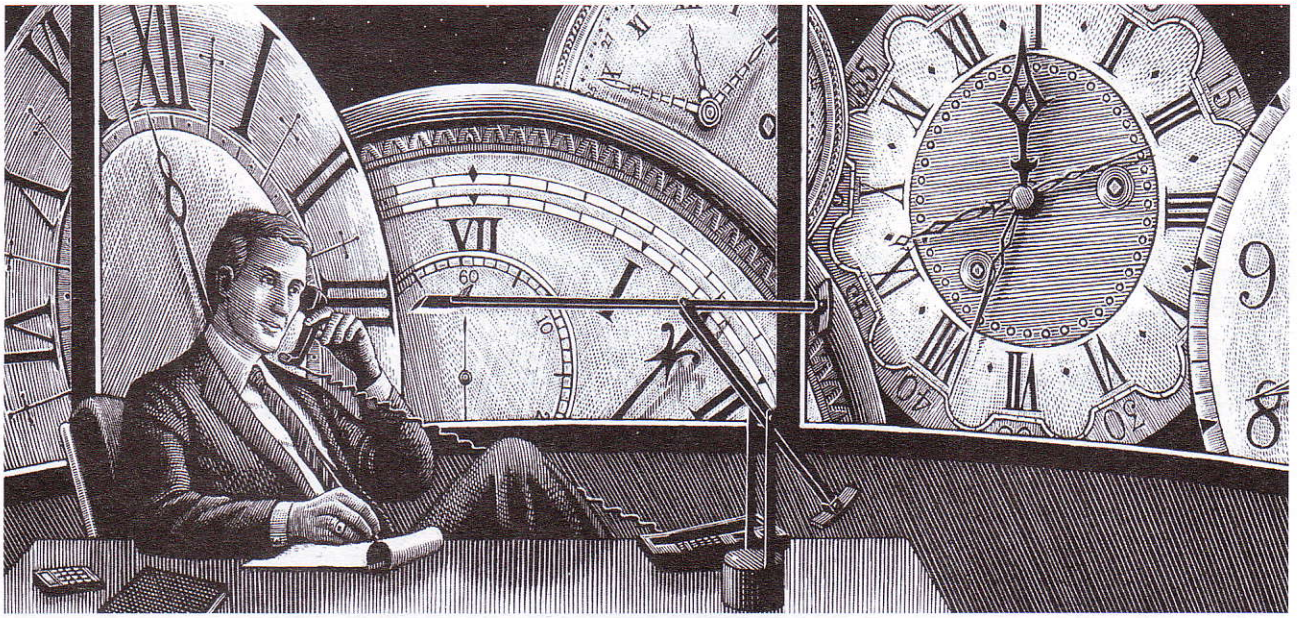
Ακριβώς επειδή στο σύστημα των εξισώσεων που περιγράφουν την επίπτωση της μείωσης του χρόνου εργασίας στις τιμές, υπεισέρχονται πολλοί παράγοντες, η αλγεβρική προσέγγιση παρέχει τη δυνατότητα

- αφενός μεν, της κατασκευής περισσοτέρων «σεναρίων» σχετικά με τον τρόπο υλοποίησης του σχεδίου, υποδεικνύοντας έτσι και τα πιθανά πεδία ή αντικείμενα κοινωνικής διαπραγμάτευσης,
- αφετέρου δε, της διαφοροποίησης της στρατηγικής για τη μείωση του εργάσιμου χρόνου ανάλογα με τα διαφορετικά τμήματα του παραγωγικού συστήματος που παρουσιάζουν ιδιαίτερα χαρακτηριστικά.

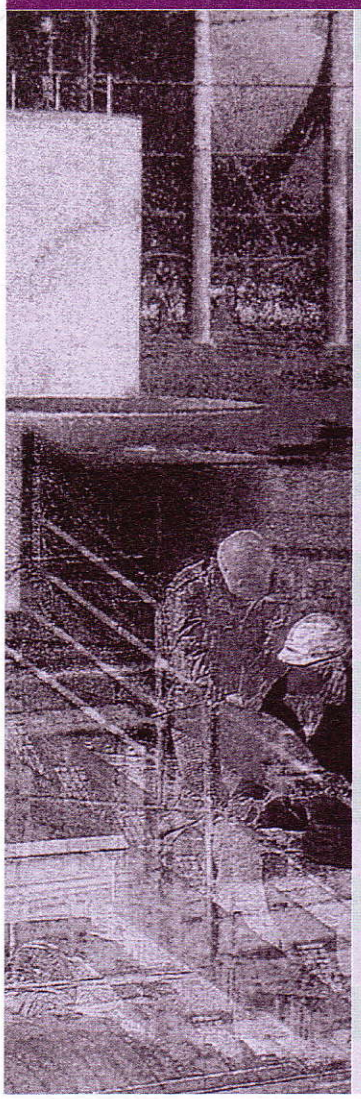
Η αλγεβρική προσέγγιση

ΣΕΝΑΡΙΟ «ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΗΣ» ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΟΥ 35ΩΡΟΥ

Βασικό σενάριο για το σύνολο της μεταποίησης	Ενεργητική εφαρμογή
Ελαστικότητα της παραγωγικότητας στις μεταβολές του χρόνου εργασίας	0,1
Αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας	1,3%
Μείωση του εργάσιμου χρόνου στις 35 ώρες	-12,5%
Ποσοστό του μισθού που βαρύνει την επιχείρηση	0,7
Αύξηση του ωριαίου κόστους εργασίας	10%
Επιμήκυνση του χρόνου λειτουργίας των μηχανών	2,1%
Αύξηση ωριαίας παραγωγικότητας του κεφαλαίου	1,3%
Μεταβολή του μοναδιαίου κόστους εργασίας (τρέχουσες τιμές)	8,7%
Αύξηση του όγκου παραγωγής	3,3%
Συμμετοχή εργασίας στο κόστος παραγωγής	17,0%
Επιβάρυνση του μοναδιαίυκόστους παραγωγής λόγω αύξησης του μοναδιαίου κόστους εργασίας	1,4%
Βελτίωση του μοναδιαίου σταθερού κόστους λόγω αύξησης του όγκου της παραγωγής	-0,66%
Βαθμός συμμετοχής του σταθερού κόστους στο συνολικό κόστος	20,0%
Βαθμός συμμετοχής των ενδιάμεσων αναλώσεων παραγόμενων από ΔΕΚΟ στο κόστος παραγωγής	5,0%
Μείωση τιμών ΔΕΚΟ	-3,0%
Βελτίωση μοναδιαίου κόστους παραγωγής λόγω μείωσης τιμολογίων	-0,15%
Συνολική μεταβολή του μοναδιαίου κόστους παραγωγής	0,7%
Μεταβολή της τιμής σε δραχμές	0,5%
Πρόσθετη διολίσθηση της δραχμής	2%
Μεταβολή της τιμής σε ECU	-1,5%
Ελαστικόστητα στην τιμή	-1,2
Ελαστικότητα στη ζήτηση	1,0
Αναπτυξιακή πολιτική. Πρόσθετη ζήτηση	1,5%
Αύξηση της ζήτησης για τα προϊόντα της μεταποίησης	3,3%
Μάζα κέρδους πριν την εφαρμογή του μέτρου	100
Μάζα κέρδους μετά την εφαρμογή του μέτρου	99,9



ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟ ΑΜΕΣΟ ΚΟΣΤΟΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ



Επεξεργασία πετρελαίου	4,5%
Βασική μεταλλουργία	11,5%
Καπνοβιομηχανία	12%
Τρόφιμα	12,5%
Δέρμα-Γούνα	16%
Ποτά	17%
Ηλεκτρ. μηχανές + συσκ.	20%
Κλωστοϋφαντουργία	21%
Χαρτοβιομηχανία	21%
Ελαστικά-Πλαστικά	21%
Μεταλλικά προϊόντα	21%
Χημική βιομηχανία	23%
Ξύλο-Φελλός	23%
Προϊόντα από μη μεταλλικά ορυκτά	25%
Ενδυση-Υπόδηση	31%
Επιπλα	31%
Μηχανές (μη ηλεκτρ.)	31%
Εκτυπ. - Εκδόσεις	34%
Μεταφορικά μέσα	47%
Μέσος όρος μεταποίησης	17%

εξετάζει δύο γενικές περιπτώσεις:

- την «παθητική» εφαρμογή της μείωσης των ωρών εργασίας, χωρίς αλλαγές στην εργασιακή διαδικασία, και
- την «ενεργητική» εφαρμογή του μέτρου, την οποία συνοδεύεται από επιμήκυνση του χρόνου λειτουργίας του μηχανικού εξοπλισμού.

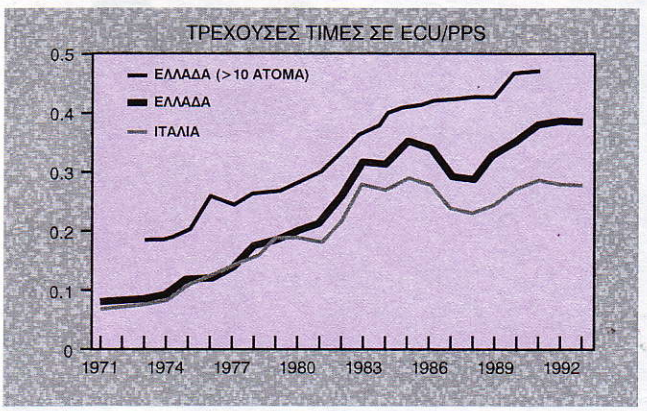
Η ανάλυση που ακολουθεί, παρά το γεγονός ότι είναι η λεπτομερέστερη που έχει πραγματοποιηθεί, μέχρι σήμερα, στην Ελλάδα, επιδέχεται περαιτέρω εμβάθυνσης, της οποίας την κατεύθυνση μπορεί να υποδείξει, είτε ο κοινωνικός διάλογος που αναμένεται να πραγματοποιηθεί σχετικά με το ζήτημα της δραστικής μείωσης του χρόνου εργασίας, είτε η ανταλλαγή απόψεων και γνώσεων με φορείς του εξωτερικού, ιδιαίτερα των χωρών στις οποίες έχει ήδη τεθεί με έμφαση το ζήτημα των 35 ωρών.

Επίπεδο μισθών και μοναδιαίο κόστος

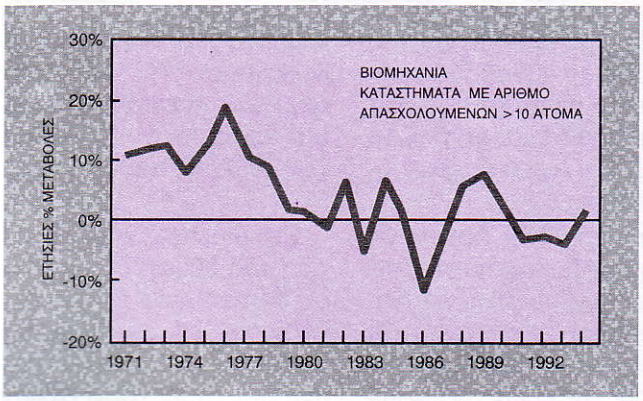
Το επίπεδο των μισθών και το μοναδιαίο κόστος εργασίας στην Ελλάδα απασχολεί ένα κεφάλαιο της μελέτης. Συγκεκριμένα αποδεικνύεται ότι:

- οι μισθοί βρίσκονται σε χαμηλά επίπεδα, είτε σε σχέση με το παρελθόν, είτε σε σχέση με τις άλλες χώρες της ΕΕ (πλην της Πορτογαλίας),
- το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος είναι σημαντικά χαμηλότερο από τον μέσο όρο της ΕΕ και έχει μειωθεί κατά 15% από το 1989 μέχρι σήμερα.

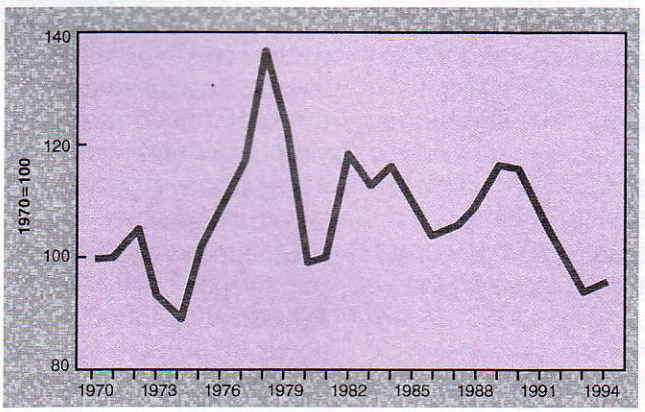
ΜΟΝΑΔΙΑΙΟ ΚΟΣΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ



ΑΓΟΡΑΣΤΙΚΗ ΔΥΝΑΜΗ ΜΙΣΘΩΝ



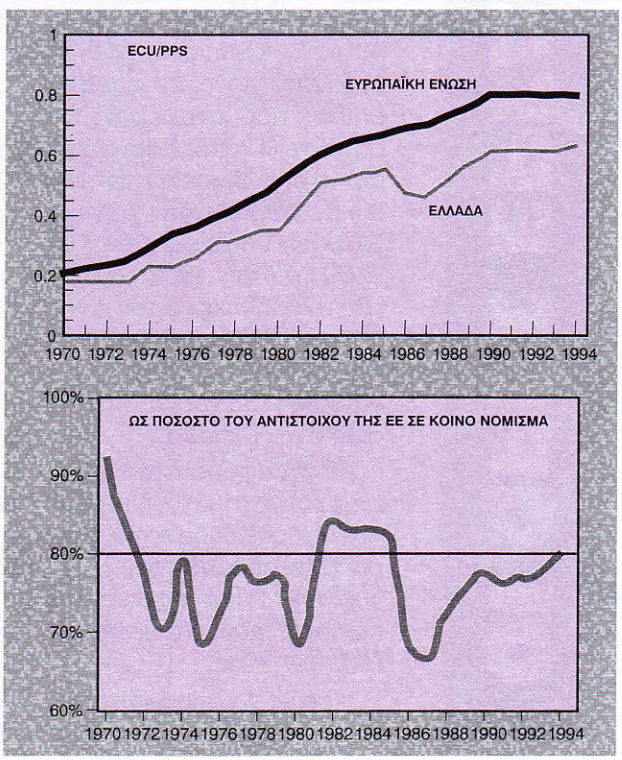
ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟ ΜΟΝΑΔΙΑΙΟ ΚΟΣΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ



- οι κλάδοι με τους υψηλότερους μισθούς είναι οι κλάδοι με το χαμηλότερο μοναδιαίο κόστος εργασίας, λόγω υψηλότερης παραγωγικότητας,
- η αύξηση του ωριαίου κόστους εργασίας μπορεί να αντιμετωπισθεί αποτελεσματικά με την αύξηση της παραγωγικότητας,
- στους κλάδους έντασης κεφαλαίου, το βάρος του κόστους εργασίας στο συνολικό κόστος παραγωγής είναι εξαιρετικά μικρό, ενώ στους κλάδους έντασης εργασίας οι μισθοί είναι εξαιρετικά χαμηλοί.

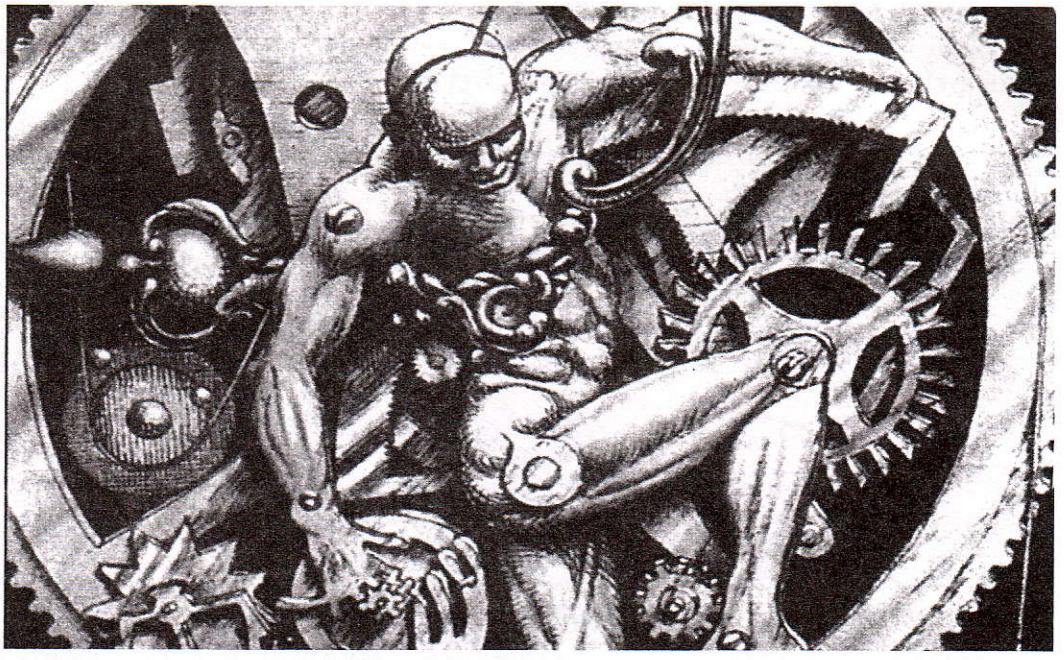
Με βάση αυτά τα δεδομένα, δεν φαίνεται εξαιρετικά βάσιμο το επιχείρημα ότι η αύξηση του ωριαίου κόστους εργασίας - στην περίπτωση της δραστικής μείωσης του χρόνου εργασίας - θα οδηγήσει σε καταστροφικά αποτελέσματα τις επιχειρήσεις.

ΜΟΝΑΔΙΑΙΟ ΚΟΣΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



ΟΙ ΩΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Η εξέλιξη του χρόνου εργασίας στην Ελλάδα



Με Προεδρικό Διάταγμα του 1932 (Π.Δ. 27/6-4/7 1932) θεσπίσθηκε το 8ωρο και εβδομάδα των 48 ωρών. Αρχικά, αυτές οι ρυθμίσεις εφαρμόζονταν μόνο σε επιχειρήσεις που αναφέρονταν ρητά στον νόμο. Βαθμιαία, αυτές οι ρυθμίσεις επεκτάθηκαν και κάλυψαν το σύνολο των επιχειρήσεων. Το ίδιο Π.Δ. του 1932 (όπως τροποποιήθηκε με τον Α.Ν. 515 του 1970) περιλαμβάνει τις βασικές αρχές οργάνωσης του χρόνου εργασίας στην Ελλάδα.

Σε ότι αφορά στα εμπορικά καταστήματα, η οργάνωση του χρόνου εργασίας ρυθμίζεται από το Ν.Δ. 1037/1971 και τις τροποποιήσεις που επέφερε το Π.Δ. 327/1992.

Πρέπει να σημειωθεί ότι το εκ του νόμου όριο της εργάσιμης ημέρας και της εργάσιμης εβδομάδας παραμένει αυτό του 8ωρου και της εβδομάδας των 48 ωρών και των 6 ημερών αντιστοίχως.

Από το 1975, άρχισε να συμπεριλαμβάνεται στην ατζέντα των συλλογικών διαπραγματεύσεων ανάμεσα σε εργοδότες και εργαζόμενους το θέμα της μείωσης του εργάσιμου χρόνου. Σε ορισμένους κλάδους επιτεύχθηκαν μειώσεις του χρόνου εργασίας. Επιστέγασμα αυτής της διαδικασίας υπήρξε η γενικευμένη ρύθμιση της εβδομάδας των 40 ωρών με το άρθρο 6 της ΕΣΣΕ της 20ης Φεβρουαρίου 1984.

Σε ότι αφορά στον αριθμό των εργάσιμων ημερών, ήδη από το 1983, με απόφαση της υποχρεωτικής διαιτησίας θεσπίστηκε η εβδομάδα των 5 ημερών στη βιομηχανία. Η 5νθήμερη εργασία επεκτάθηκε και στο εμπόριο το 1990 (νόμος 1892/90, αρθ. 42, παρ. 5).

Στη διάρκεια της δεκαετίας του 80, εκτός από τη συμβατική μείωση του εργάσιμου χρόνου (40ωρο), ψηφίστηκαν μια σειρά νόμοι που παρέχουν ειδική προστασία σε ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων που έχουν ανάγκη από ευνοϊκότερη ρύθμιση του χρόνου εργασίας τους (γυναίκες, γονείς, ανάπηροι, ανήλικοι, σπουδαστές, έγγαμοι, γονικές άδειες κλπ).

Σημειώνεται, επίσης, η θέσπιση της ετήσιας άδειας 4 εβδομάδων μετ' αποδοχών (νόμος 1346/ 1983). Σχηματικά μπορούμε να πούμε ότι μέχρι το 1984, το βάρος των ρυθμίσεων ήταν

στη μείωση του εργάσιμου χρόνου, ενώ μετά το 1984 μεταφέρεται στις ειδικές ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας ειδικών κατηγοριών στα πλαίσια άσκησης κοινωνικής πολιτικής.

Μετά το 1990, το σύστημα διαχείρισης του εργάσιμου χρόνου εισέρχεται σε μιαν άλλη περίοδο κατά την οποία οι ρυθμίσεις στρέφονται προς μορφές ελαστικοποίησης. Η πολιτική εισαγωγής μορφών ελαστικοποίησης του χρόνου εργασίας επιβλήθηκε νομοθετικά, χωρίς προηγούμενο κοινωνικό διάλογο, καθώς η κυβέρνηση έδειξε να μην πιστεύει ότι τα συνδικάτα θα ήταν σε θέση να συναινέσουν σε παρόμοιες ρυθμίσεις.

Αυτός είναι και ο κύριος λόγος για τον οποίο τα μέτρα που εισήχθηκαν χωρίς ουσιώδη συμμετοχή των κοινωνικών συνομιλητών υπήρξαν περιορισμένα και πάντως σε καμία περίπτωση δε συνιστούν ανάλογη τάση με αυτή που επικρατεί σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες όσον αφορά στο θέμα της ελαστικοποίησης. Ετσι για παράδειγμα, οι ρυθμίσεις του εργάσιμου χρόνου σε ετήσια βάση που σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες τείνουν να καταστούν κυρίαρχες (λ.χ. στη Γαλλία), στην Ελλάδα παραμένουν άγνωστες.

Ειδικότερα, με τον νόμο 1892/1990 (άρθρα 38-42), η κυβέρνηση επιχείρησε να προσαρμόσει το καθεστώς του εργάσιμου χρόνου σε μορφές ελαστικοποίησης.

Αυτό είναι εμφανές σε ρυθμίσεις που αφορούν στη μερική απασχόληση (άρθρο 38), σε ρυθμίσεις για την τέταρτη βάρδια (α. 40) και την αποζημίωση για τις ώρες εργασίας για διάστημα πέραν των 6 μηνών (άρθρο 41). Αυτές οι ρυθμίσεις συμπληρώθηκαν με το Διάταγμα 327/1992, που αφορούσαν αποκλειστικά τα ωράρια των εργαζομένων στα εμπορικά καταστήματα και με το νόμο 2085/ 1992 (α. 28) που αφορούσε στο ωράριο των τραπεζοϋπαλλήλων.

Η υλοποίηση των ρυθμίσεων του νόμου 1892/1990 είναι συναρτημένη με την επίτευξη συμφωνιών, είτε συλλογικών είτε ατομικών.

Αυτή είναι μια σημαντική καινοτομία σε σχέση με το πριν το 1990 καθεστώς, στα πλαίσια του οποίου οι ρυθμίσεις ήταν υποχρεωτικές εκ του νόμου.

Επομένως, στην πράξη λειτουργούν παράλληλα και συνυπάρχουν τόσο το πριν το 1990 υποχρεωτικό πλαίσιο όσο και το μετά το 1990, το οποίο σε συνδυασμό και με την κατάργηση της υποχρεωτικής διαιτησίας, προωθεί μια διαπραγματευτική, συνδιαλλακτική λογική.

Ωστόσο, παρόλο που ο νόμος 1892/90 επιτρέπει στους κοινωνικούς συνομιλητές να προχωρήσουν σε ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας, όπως αυτοί κρίνουν, η χρησιμοποίηση αυτής της δυνατότητας παραμένει μέχρι σήμερα αναξιοποίητη.

ΜΕΣΟΣ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΟΣ ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Μέσος εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας				
	Στον μη αγροτικό τομέα της οικονομίας		Στη μεταποίηση	
	1983	1992/93	1983	1992-93
Βέλγιο	33,6	32,6	33,5	32,3
Ισπανία	38,4	36,6	37,4	36,6
Γαλλία	39,3	38,9	38,9	38,6
Γερμανία (Δυτ.)	40,5	39,0	40,5	38,8
Δανία	-	-	-	31,5
Ελλάδα	-	-	38,5	40,6
Ολλανδία	41	40,2	40,5	39,9
Ιρλανδία	-	-	40,8	40,5
Πορτογαλία	38,9	36,2	38,6	37,5
Σουηδία	35,7	37,3	37,7	38,5
Βρετανία	43,6	42,9	42,9	43,2

Πηγή: Διεθνές Γραφείο Εργασίας.

Στην Κοινότητα παρατηρείται μια μακροχρόνια τάση μείωσης του μέσου αριθμού ωρών εργασίας των απασχολουμένων, η οποία συμβάλλει στην αύξηση του αριθμού των ατόμων που απασχολούνται. Η διαπίστωση ανήκει στη Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Εργασιακών Σχέσεων και Κοινωνικών Υποθέσεων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Μορφές μείωσης του εργάσιμου χρόνου

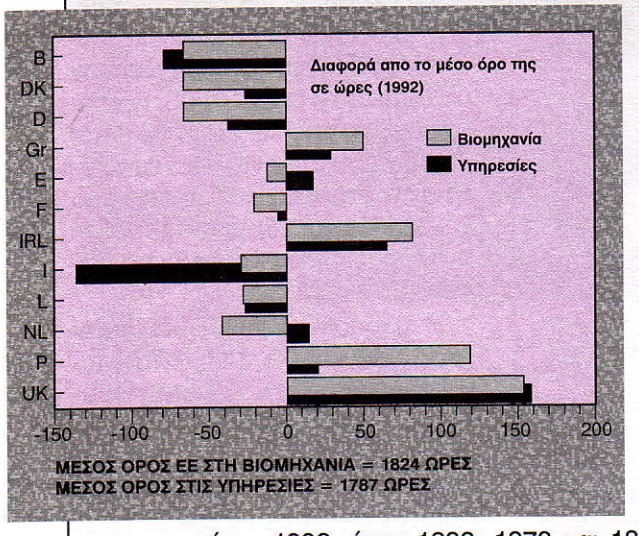
Συνολικά, οι δυνατές μορφές ρυθμίσεων που κατατείνουν σε μείωση του συμβατικού ή πραγματικού εργάσιμου χρόνου, όπως εμφανίζονται στη μέχρι σήμερα ευρωπαϊκή εμπειρία, μπορούν να συνοψιστούν στα ακόλουθα:

- Ημερήσια διάρκεια π.χ. 7ωρο
- Εβδομαδιαία: π.χ. 35ωρο ή εβδομάδα 4 ημερών
- Ετήσια: π.χ. αυξομειούμενα ωράρια κατά περιόδους αναλόγως της ζήτησης με καθορισμό του συνολικού αριθμού των ωρών εργασίας σε ετήσια βάση (π.χ. 1700 ώρες).
- Πέμπτη εβδομάδα διακοπών, 30-40 πρόσθετα ρεπό κ.ο.κ. έτσι ώστε να προκύπτει μια αντίστοιχη μείωση του εργάσιμου χρόνου (π.χ. -12,5%).
- Διάρκεια ενεργού ζωής: Αύξηση χρόνου βασικής εκπαίδευσης. Πρόωρη συνταξιοδότηση. Κλιμακωτή μείωση εργάσιμου χρόνου προς το τέλος της ενεργού ζωής. Ατομικό κεφάλαιο χρόνου: Ο εργαζόμενος συμφωνεί να δουλεύει περισσότερο στη διάρκεια μιας ορισμένης περιόδου, ώστε να συγκεντρώσει ένα «κεφάλαιο χρόνου», το οποίο μπορεί να το αξιοποιήσει ώστε να δουλεύει λιγότερο ή καθόλου στη διάρκεια μιας άλλης περιόδου για λόγους που αφορούν στην προσωπική του σκοποθεσία και ανάγκες (π.χ. να αφιερώσει περισσότερο χρόνο σε ανήλικα παιδιά ή στην εκπαίδευσή του).
- Μερική απασχόληση: Πολλοί άνεργοι - ιδίως γυναίκες και νέοι - ενδιαφέρονται για μερική και όχι πλήρη απασχόληση. Η ενθάρρυνση δημιουργίας θέσεων μερικής απασχόλησης, κάτω από ορισμένες προϋποθέσεις, μπορεί να συμβάλει τόσο στη μείωση του πραγματικού εργάσιμου χρόνου, όσο και στη μείωση της ανεργίας.
- Αλλες μορφές: Π.χ. αύξηση αριθμού αδειών για επαγγελματική κατάρτιση, στα πλαίσια της διά βίου κατάρτισης.

Μπορεί στη διάρκεια των αδειών να απασχολούνται στις κενές θέσεις προσωρινά άνεργοι. Αδειες για εκπαίδευση. Αδειες γονικές.

Η ετήσια διάρκεια εργασίας στις χώρες της Ευρώπης

ΕΤΗΣΙΑ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ



Η ετήσια διάρκεια εργασίας στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ενωσης ανήλθε, κατά το 1992 (στοιχεία Eurostat), σε 1800 ώρες στο σύνολο της οικονομίας, σε 1824 ώρες στη βιομηχανία και σε 1787 ώρες στις υπηρεσίες (τα στοιχεία αυτά αφορούν στους μισθούς με πλήρη απασχόληση).

Στην Ελλάδα, η αντίστοιχη διάρκεια, κατά το 1992, ήταν 1839, 1873 και 1817 ώρες. Σε ετήσια βάση, λοιπόν, οι Ελληνες μισθωτοί με πλήρη απασχόληση στη βιομηχανία, εργάζονται κατά 50 ώρες περισσότερο απ' ότι οι συνάδελφοί τους στην ΕΕ (κατά μέσο όρο).

Εργάζονται, ωστόσο, λιγότερες ώρες από τους Ιρλανδούς και τους Πορτογάλους, κυρίως δε, από τους Βρετανούς. Στις υπηρεσίες, οι διαφορές μεταξύ των δώδεκα χωρών είναι μικρότερες (με εξαίρεση την Ιταλία και τη Βρετανία). Οι Ελληνες εργάζονται, στις υπηρεσίες, κατά 30 ώρες περισσότερο από το μέσο όρο.

Η διαφορά μεταξύ της μέσης ετήσιας διάρκειας της εργασίας στην ελληνική βιομηχανία και την αντίστοιχη της Ευρωπαϊκή Ενωσης έχει διευρυνθεί: ενώ ανερχόταν σε 16 ώρες το 1987, έχει φθάσει σήμερα στις 50 ώρες.

Το γεγονός αυτό οφείλεται στην αύξηση των πραγματικών εβδομαδιαίων ωρών εργασίας στη χώρα μας, οι οποίες, μετά από μια σχεδόν συνεχή μείωση κατά την περίοδο 1981-1987, άρχισαν και πάλι να αυξάνονται. Ετσι, ενώ κατά το 1987 ανέρχονταν σε 38 ώρες, πλησιάζουν σήμερα τις 41.

Η ΕΥΡΩΠΗ ΣΗΜΕΡΑ

Η Ευρωπαϊκή εμπειρία

Η διαπίστωση ότι οι ανεπτυγμένες βιομηχανικές κοινωνίες στις οποίες συμπεριλαμβάνονται οι χώρες της ΕΕ, προκειμένου να καταστήσουν ανταγωνιστικότερη την παραγωγική τους δομή τείνουν να στηρίζονται ολοένα και λιγότερο στην ανθρώπινη εργασία, οδηγεί στην αναζήτηση λύσεω ν στον τομέα της απασχόλησης μέσω της μείωσης του χρόνου εργασίας.

Εκτός από τα συνδικάτα που πρώτα, από τα τέλη της δεκαετίας του ΄70, είχαν θέσει το ζήτημα, η ανάγκη μείωσης του χρόνου εργασίας για να καταπολεμηθεί η ανεργία, συζητείται σήμερα, τόσο από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, όσο και από πολυάριθμες επιχειρήσεις, λαμβάνεται δε σοβαρά υπ' όψη στον κυβερνητικό σχεδιασμό χωρών όπως η Γαλλία και το Βέλγιο.

Από τη μεριά της, η διεθνής επιστημονική έρευνα παρέχει ισχυρά επιχειρήματα που αποδεικνύουν ότι η αύξηση του συνολικού αριθμού των θέσεων απασχόλησης οφείλεται σε σημαντικό αριθμό στη μείωση του εργάσιμου χρόνου. Η διαπίστωση αυτή, γίνεται δεκτό ότι ισχύει μακροοικονομικά ως τάση, τουλάχιστον για πολλές ευρωπαϊκές χώρες.

Οσον αφορά στις μεταβολές στον εργάσιμο χρόνο που έχουν συντελεστεί στον ευρωπαϊκό χώρο από τις αρχές της δεκαετίας του ΄80 μέχρι σήμερα, μπορούμε να διακρίνουμε δύο τάσεις:

Η ΠΡΩΤΗ ΤΑΣΗ: Από το 1976 που η ΣΕΣ (Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων) έθεσε το αίτημα των 35 ωρών, αυτό το αίτημα έχει υλοποιηθεί σε 12 οικονομικούς κλάδους της Γερμανίας. Εκτός από τη Γερμανία, σε πολλές άλλες χώρες υπήρξε σημαντική μείωση των ωρών εργασίας: 37 ώρες στη Δανία και στη Βρετανική μεταλλουργία, 37,5 ώρες στη Νορβηγία, 38 ώρες στην Ολλανδία και διάφορους κλάδους της Βελγικής βιομηχανίας, 39 ώρες στη Γαλλία κλπ.

Οι πραγματικές ώρες ερ-

Η ΕΡΓΑΣΙΜΗ ΕΒΔΟΜΑΔΑ ΤΙΣ ΔΕΚΑΕΤΙΕΣ 1960-1980

	ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΑ		ΜΕ ΣΣΕ	
ΧΩΡΑ	1960	Αρχές '80	1960	1982-1983
Αυστρία	45	40	45	40*
Βέλγιο	48	40	45-46	35-40
Γαλλία	40	39	-	35-39
Γερμανία (ΟΔ)	48	48	40-45	37-40
Δανία	-	-	48	40
Ελλάδα	-	48	-	36-42
Ελβετία	48	45	45-46	40-45
Ιαπωνία	48	48	-	36-48
Ιρλανδία	48	48	-	35-40
Ισπανία		44	-	42
Ιταλία	48	48	46,5-48	36-40
ΗΠΑ	40	40	-	35-40
Καναδάς	44-48	40	-	35-40
Λουξεμβούργο	-	40	-	38-40
Μ. Βρετανία	-	-	43-44	35-40
Ολλανδία	48	48	45-48	40
Σουηδία	45	40	42,5	35-40

Πηγή: Επεξεργασίες στο ΝΙΚΗΦΟΡΟΒΑ Α. (1969, ΝΤΟΥΠΣΟΝ ΜΠ. (1985), Month Labour Revew No 10, 1983

ΣΥΜΦΩΝΙΕΣ ΜΕΙΩΣΗΣ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗ ΓΕΡΜΑΝΙΑ

ΚΛΑΔΟΣ	ΜΕΙΩΣΗ ΕΒΔΟΜ. ΕΡΓΑΣ. ΧΡΟΝΟΥ	ΜΕΙΩΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜ.	ΧΡΟΝΙΚΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ
Μεταλλουργία (Δύση)	Από 36 σε 30 ωρ. α. Για όλους τους απασχολούμενους μιας επιχείρησης β. Για ορισμένα τμήματα της επιχείρησης	α. Καμία μείωση β. Κλιμακωτή μερική μείωση	3,7 εκατομμύρια	1-1-94 έως 31-12-94
Φολκσβάγκεν	Από 36 σε 28,8 ώρες την εβδομάδα	Μερική μείωση	100.000	1-1-94 έως 31-12-94
Ανθρακωρυχεία (Ρηνανία-Βεσταλία)	30 πρόσθετα ρεπό (μέχρι 31-12-95)	Καμία μείωση	90.000	1-1-94 έως 31-12-94
Σιδηρουργία-Χαλυβουργία (NRW)	Από 35 σε 32 ώρες την εβδομάδα	Καμία μείωση	120.000	1-6-94 έως 31-5-96
Δημόσιοι Υπάλληλοι (Ανατολική Γερμανία)	Από 40 σε 32 ώρες την εβδομάδα	Κλιμακωτά μερική μείωση (2-38%)	1,1 εκατομμύρια	1-7-94 έως 31-12-96
Χημική Βιομηχανία (Δυτική)	Από 37,5 σε 35 ώρες την εβδομάδα	Καμία μείωση	690.000	1-1-94 επ' αόριστο
Βιομηχανία παραγωγής χαρτιού (Δυτική)	Από 38 σε 35 ώρες την εβδομάδα	Καμία μείωση	60.000	1-1-94 έως 31-12-94
Βιομηχανία επεξεργασίας συνθετικών υλικών (Βαυαρία)	Από 38 σε 35 ώρες την εβδομάδα	Καμία μείωση	60.000	1-8-94 επ' αόριστο
Βιομηχανία χάρτου και συνθετικών (Δυτική)	Από 37 σε 34 ώρες την εβδομάδα	Καμία μείωση	110.000	1-8-94 έως 31-1-96
Χανάρικο-εξωτερικό εμπόριο (διαφ. περιοχ.)	Από 38,5 σε 32 ώρες την εβδομάδα	Καμία μείωση	510.000	1-5-94 έως 31-3-95

Πηγή: Στοιχεία των Γερμανικών Συνδικάτων. WSI Mitteilungen 12/94.

γασίας ακολουθούν και αυτές μετά τη δεκαετία του ΄60 μια ανάλογη τάση μείωσης, η οποία όμως δεν κατανέμεται ομοιόμορφα και διακόπτεται από περιόδους αύξησής τους.

Η ΔΕΥΤΕΡΗ ΤΑΣΗ: Αυτή αφορά στις μορφές οργάνωσης του εργάσιμου χρόνου. Στην περίοδο από τις αρχές του ΄80 μέχρι σήμερα σημειώθηκε μεγάλη αύξηση και πολλαπλασιασμός των μορφών ελαστικοποίησης της εργασίας: μεγάλη ποικιλία στους ατομικούς ρυθμούς εργασίας, στις συνολικές ώρες εργασίας και στις βάρδιες εργασίας. Παράλληλα, διαφοροποιημένες μορφές κανόνων πρόσληψης και απασχόλησης εμφανίζονται σε ότι αφορά στη χρονική διάρκεια (μερική απασχόληση, βραχυχρόνια απασχόληση και άλλες μορφές πρόσκαιρης απασχόλησης), το ελαστικό ωράριο εργασίας, τον τρόπο υπολογισμού των εργάσιμων ωρών ανά έτος κλπ. Επίσης, ομάδες εργασίας με διαφορετικά ωράρια εργασίας μέσα στην ίδια επιχείρησης κλπ.

Εκτός από τις δύο βασικές αυτές τάσεις, αλλαγές παρατηρούνται επίσης και στις μορφές διαπραγμάτευσης για τον χρόνο εργασίας. Η τάση τα τελευταία χρόνια είναι προς αποκεντρωμένες μορφές συλλογικής διαπραγμάτευσης σε επίπεδο κλάδων ή και επιχειρήσεων (Δανία, Γερμανία, Ιταλία για παράδειγμα). Αυτό, ενώ ανταποκρίνεται σε κλαδικές ή επιχειρησιακές ιδιαιτερότητες, σε πολλές περιπτώσεις, ωστόσο, αδυνατίζει τη διαπραγματευτική ισχύ των εργαζομένων.

ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΥ ΕΤΗΣΙΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗ ΓΑΛΛΙΑ ΜΕΤΑ ΤΟ 1851

	ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΣ ΕΤΗΣΙΟΣ ΕΡΓΑΣΙΜΟΣ ΧΡΟΝΟΣ	ΜΕΤΑΒΟΛΗ
1991	1642	-19%
1963	2035	+1%
1938	2022	-25%
1913	2676	-11%
1881	3006	-1%

Πηγή: D. Marchand, C. THelot, «Deux siecles de travail en France», INSEE, Etudes, 1991

Μέσα σε συνθήκες οικονομικής κρίσης σε πολλές περιπτώσεις τα συνδικάτα αναγκάστηκαν να υπογράψουν αμυντικές συμφωνίες μείωσης του εργάσιμου χρόνου, δηλαδή συμφωνίες με στόχο τη διάσωση θέσεων απασχόλησης.

Συνοψίζοντας τα παραπάνω, μπορούμε να πούμε ότι η γενική εικόνα της ευρωπαϊκής εμπειρίας, όπως προκύπτει μέσα από τη διεθνή βιβλιογραφία, είναι η μεγάλη διαφοροποίηση των περιπτώσεων και του περιεχομένου της μείωσης και αναδιοργάνωσης του χρόνου εργασίας και του χρόνου λειτουργίας των επιχειρήσεων, των μηχανημάτων κλπ. Οι τροποποιήσεις στον χρόνο εργασίας-λειτουργίας παίρνουν ποικίλες και ελαστικές μορφές, κάτι που είναι εμφανέστερο προς τα τέλη της δεκαετίας του '80.

Αυτές οι τροποποιήσεις περιλαμβάνουν μεταβολές στον χρόνο εργασίας σε ετήσια βάση αύξηση των μορφών μερικής απασχόλησης, ανάπτυξη των μορφών εργασίας σε ομάδες, επιμήκυνση των διακοπών κλπ.

Το πρόβλημα είναι ότι στην πορεία διάδοσης και γενίκευσης αυτών των μορφών ελαστικοποίηση γίνεται βαθμιαία φανερό ότι οι επιπτώσεις τους δεν μπορούν να αφορούν μόνο την παραγωγική δομή μιας επιχείρησης, αλλά πρέπει να εναρμονίζονται με τον συνολικό τρόπο οργάνωσης και ρύθμισης του χρόνου - εργάσιμου ελεύθερου - της κοινωνίας, τόσο σε τοπικό όσο και εθνικό επίπεδο. Η συσχέτιση με το συνολικό χρόνο της κοινωνίας είναι ένας απαραίτητος περιορισμός σε κάθε μορφή ελαστικοποίησης και εξατομίκευσης του εργάσιμου χρόνου.

Το συμπέρασμα αυτό, αλλά και η εμπειρία που απεκόμισαν από την εφαρμογή των μορφών ελαστικοποίησης, καθώς και η επιβεβαίωση ότι η μείωση του εργάσιμου χρόνου αποτελεί τον κύριο σήμερα παράγοντα μείωσης της ανεργίας, ωθεί τα συνδικάτα πολλών ευρωπαϊκών χωρών (Βέλγιο, Μ. Βρετανία, Γαλλία, Ελλάδα κλπ) να επαναφέρουν στο επίκεντρο των διεκδικήσεών τους το αίτημα μιας γενικευμένης μείωσης του χρόνου εργασίας προς την κατεύθυνση του 35ωρου.

Στην κινητοποίησή τους για τη μείωση του εργάσιμου χρόνου, τα ευρωπαϊκά συνδικάτα μπορούν σήμερα να αναπτύξουν μια πειστική επιχειρηματολογία που στηρίζεται στην ύπαρξη

- ενός πλούσιου θεωρητικού και ερευνητικού υλικού.
- μιας θετικής εμπειρίας εφαρμογής του μέτρου (λόγου χάρη από το 1984 έως το 1992, μόνον στη Γερμανία, υπολογίζεται ότι δημιουργήθηκαν 1 εκατομμύριο θέσεις εργασίας ως αποτέλεσμα της μείωσης του εργάσιμου χρόνου).
- πλήθους αποδείξεων ότι το μέτρο αυτό, κάτω από ορισμένες προϋποθέσεις, όχι μόνον δε θίγει την ανταγωνιστικότητα, αλλά μπορεί να αποτελέσει παράγοντα τεχνολογικής αναβάθμισης εκσυγχρονισμού των επιχειρήσεων και βελτίωση των εργασιακών σχέσεων.

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΜΕΤΡΩΝ ΣΤΗ ΓΑΛΛΙΑ

Μέτρο	Περιεχόμενο του μέτρου	Τύπος ωραρίου	Αριθμός ημερών ανά εβδομάδα	Τρόπος χρηματοδότησης	Δημιουργούμενες θέσεις εργασίας σε 5 χρόνια (χιλιάδες)
1	Μείωση νομ. χρόνου σε 37 ώρες	συλλογικό	4 μέρες μια φορά το μήνα	Από κέρδη παραγωγ. εργασίας 2 ετών	300
18	Νομ. διάρκεια 36 ωρών	συλλογικό	4 μέρες 2 φορές το μήνα με το Σάββατο εναλλασσόμενο	Οπως παρά κάτω και με την επιμήκυνση της λειτουργίας των μηχανών	-
2	Μείωση-αναδιοργάνωση χρόνου εργασίας	συλλογικό	4 μέρες με το Σαββατο εναλλασσόμενο	Με επιμήκυνση χρόνου λειτουργίας μηχανών και μείωση εισφορών	300
3	Ρεπό αμοιβόμενα	συλλογικό	4 μέρες με περιοδικότητα που ποικίλλει	Προχρηματοδότηση από συμπληρωματικές ώρες και από διάφορα πριμ	250
4	Μειωμένος χρόνος ατομικής επιλογής	ατομικό	1 έως 4 μέρες	Κατ' επιλογή των μισθωτών και με μείωση εισφορών	150
5	Μείωση χρόνου-κατάρτιση	ατομικό	1 έως 2 μέρες, επιπλέον 3-4 μέρες μελέτης	Από την παρεχόμενη εργασία	-
6	Προσυνταξιοδότηση	ατομικό	1 έως 4 μέρες	Από το Ταμείο συντάξεων	
Σύνολο		ατομικό			1000

Πηγή: Certe-Taddei, σελ 225

ΕΡΓΑΣΙΜΟΣ ΧΡΟΝΟΣ

Η σημερινή κατάσταση στην Ευρώπη

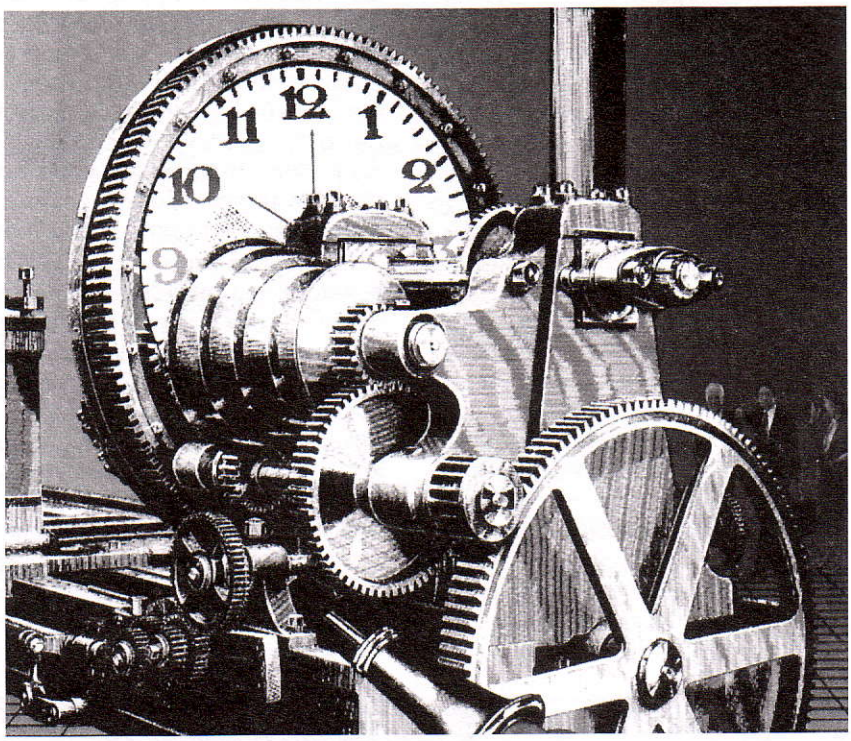
Θα πρέπει κατ' αρχήν να διακρίνουμε ανάμεσα στον προσδιορισμό του εργάσιμου χρόνου εκ του νόμου και στον προσδιορισμό του με συλλογικές διαπραγματεύσεις. Στο σύνολο σχεδόν των χωρών της Ευρ. Ενωσης τίθενται εκ του νόμου όρια στον εργάσιμο χρόνο, πλην της Μ. Βρετανίας όπου δεν υπάρχει κανένα νομικό όριο και ο προσδιορισμός επαφίεται εξ' ολοκλήρου στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Οσον αφορά στο χρονικό διάστημα με βάση το οποίο υπολογίζεται ο εργάσιμος χρόνος αυτό μπορεί να είναι η ημέρα, η εβδομάδα ή και το έτος. Συνήθης τρόπος προσδιορισμού είναι η εβδομάδα ή το έτος.

Ημέρα: Νομοθετικά στις περισσότερες χώρες της Ε.Ε. ως ημερήσιο όριο του κανονικού εργάσιμου χρόνου τίθενται οι 8 ώρες. Φυσικά υπάρχουν αποκλίσεις, όπως στην περίπτωση της Ισπανίας όπου το όριο είναι 9 ώρες και της Γαλλίας, όπου το όριο είναι 10 ώρες.

Εβδομάδα: Στις περισσότερες χώρες της Ευρωπαϊκής Ενωσης ορίζεται νομοθετικά ο κανονικός εβδομαδιαίος εργάσιμος χρόνος. Ετσι, ο κανονικός εργάσιμος χρόνος ορίζεται σε 39 ώρες την εβδομάδα στη Γαλλία σε 40 ώρες στο Βέλγιο, Λουξεμβούργο και Ισπανία. Στην Πορτογαλία είναι 42 ώρες για τους υπαλλήλους, 35 ώρες για τους τραπεζοϋπαλλήλους και 44 ώρες για τους υπόλοιπους κλάδους. Σε άλλες χώρες, όπως η Ιταλία, Ιρλανδία και Ολλανδία ισχύει ακόμη θεωρητικά το όριο των 48 ωρών.

Φυσικά, αυτό που πραγματικά ισχύει στους διαφόρους κλάδους και ως μέσος όρος στο σύνολο της παραγωγικής δομής κάθε χώρας ορίζεται κυρίως μέσα από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Στη Μ. Βρετανία όπου, όπως αναφέρθηκε, δεν υπάρχει νομικό όριο, σύμφωνα με στοιχεία του «Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη βελτίωση των συνθηκών ζωής και εργασίας» (έκθεση των C. Hakim και B. Hepple, 1990), ο μέσος όρος που προκύπτει από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι 37,6 ώρες την εβδομάδα. Στη Δανία, από το 1987 έως το 1990 ο μέσος όρος έτεινε να διαμορφωθεί από τις 39 στις 37 ώρες. Ομως, για τις τάσεις μείωσης του εργάσιμου χρόνου θα αναφερθούμε αναλυτικά πιο κάτω με βάση τα στοιχεία που αφορούν συγκεκριμένες χώρες.



Ετος: Μέχρι πρόσφατα, στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες δεν υπήρχαν ιδιαίτεροι νομικοί κανόνες που να ρυθμίζουν λεπτομερώς τη μηνιαία ή ετήσια διάρκεια του εργάσιμου χρόνου. Τα τελευταία, ωστόσο, χρόνια ο προσδιορισμός του χρόνου εργασίας σε ετήσια βάση φαίνεται να κερδίζει έδαφος. Πρέπει να σημειώσουμε ότι στατιστικά ο καλύτερος τρόπος υπολογισμού του πραγματικού εργάσιμου χρόνου είναι σε ετήσια βάση (γιατί έτσι μπορούμε να συνυπολογίσουμε τις αργίες, τις διακοπές, τις υπερωρίες, τις απουσίες κλπ).

Οσον αφορά τον προσδιορισμό του εργάσιμου χρόνου (νομοθετικά ή με συμφωνίες) σε ετήσια βάση, εκτός συνδέεται με διάφορες μορφές ελαστικοποίησης του χρόνου εργασίας. Για παράδειγμα, στη Γαλλία με νόμο του 1985 θεσπίστηκε η δυνατότητα αυξομείωσης του εβδομαδιαίου ωραρίου καθ' υπέρβαση του ορίου των 39 ωρών, αλλά με ταυτόχρονη θέση αυστηρών περιορισμών ώστε να μη γίνεται κατάχρηση που θα οδηγούσε πρακτικά στην αύξηση του χρόνου εργασίας. Ετσι, ορίσθηκε ότι αν μια οποιαδήποτε εβδομάδα του έτους ο εργάσιμος χρόνος ήταν 41 ώρες, τότε ο μέσος όρους του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας για όλο το έτος θα έπρεπε να διαμορφωθεί στις 38 ώρες, οι δε υπερωρίες να μην ξεπεράσουν συνολικά τις 80 ώρες. Στην περίπτωση που μια οποιαδήποτε εβδομάδα ο εργάσιμος χρόνος ήταν 44 ώρες, τότε ο μέσος όρος θα έπρεπε να διαμορφωθεί στις 37 ώρες και 30 λεπτά.