

## Ο ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στις ανεπτυγμένες κοινωνίες της Ευρώπης έχει αρχίσει να προβάλλει ένα νέο σύνθημα : Λιγότερες ώρες εργασίας για τους ήδη εργαζόμενους, έτσι ώστε να εξοικονομηθούν θέσεις εργασίας για τους ανέργους.

Εκατό χρόνια πριν ήταν πάλι αίτημα της εργατικής τάξης η μείωση του χρόνου εργασίας, κυρίως όμως για να περιοριστεί ο κάματος της πολύωρης και σκληρής εργασίας, να βρεθεί χρόνος για να μπορέσει ο εργάτης να νιώσει μέλος της κοινωνίας, να συμμετάσχει στον πολιτισμό και την πολιτική. Μια από τις μεγαλύτερες κατακτήσεις της εργατικής τάξης τον αιώνα που τελειώνει υπήρξε το **οκτάωρο** που ξεκίνησε πρώτα στην Αμερική και σταδιακά εφαρμόστηκε στις άλλες Ευρωπαϊκές χώρες και στην Ελλάδα. Το οκτάωρο για πολλές δεκαετίες συμβόλισε, συνόψισε και συνέβαλε όχι μόνο στον εξανθρωπισμό της εργασίας μέσα στο εργοστάσιο, αλλά και στην αναβάθμιση των εργαζομένων μέσα στην κοινωνία, στο οικονομικό και πολιτικό γίνεσθαι. Η αύξηση του ελεύθερου χρόνου των εργατών αποτέλεσε το μεγάλο ορυχείο της ιστορίας για να αντλήσει μαζική συμμετοχή στις λαϊκές κινητοποιήσεις σε όλες τις χώρες, να διαμορφώσει νέα πρότυπα δημοκρατικής συμμετοχής στους θεσμούς του συνδικαλισμού και της αυτοδιοίκησης, να δώσει την ευκαιρία μόρφωσης και παιδείας στους εργαζόμενους και τις οικογένειές τους, να ελευθερώσει πνευματικές δυνάμεις και να διαποτίσει έτσι με ιδέες και δημιουργικότητα τον πολιτισμό ολόκληρης της κοινωνίας.

Έπειτα από πολλές δεκαετίες σταθερής εφαρμογής του οκταώρου, βλέπουμε εδώ και μερικά χρόνια να έρχονται ξανά στο προσκήνιο τα ζητήματα του χρόνου της μισθωτής εργασίας με διαφορετικές μορφές, προσεγγίσεις και

συνέπειες: ευέλικτο ωράριο, μερική απασχόληση, τηλεργασία, 35ωρο εβδομαδιαίας εργασίας είναι μερικά από τα ζητήματα που μπαίνουν στην ημερήσια διάταξη για την αγορά εργασίας. Όταν γίνονται αυτές οι συζητήσεις προβάλλονται συνήθως οι ευεργετικές συνέπειες που θα έχουν στην απασχόληση των ανέργων, αλλά συζητούνται λιγότερο οι επιδράσεις στους μισθούς, την ανταγωνιστικότητα και την ανάπτυξη.

Υποστηρίζονται επίσης με διαφορετικό τρόπο από τις διάφορες πλευρές: Το ευέλικτο ωράριο και η μερική απασχόληση προβάλλονται κυρίως από την εργοδοσία, η τηλεργασία από τους αυτοαπασχολούμενους και το 35ωρο από τα εργατικά συνδικάτα.

Πως τοποθετείται ένα σοσιαλιστικό κόμμα απέναντι σε αυτά τα ζητήματα; Για να απαντήσουμε πρέπει να εξετάσουμε τις συνέπειές τους από όλες εκείνες τις πλευρές που συνθέτουν το τρίπτυχο της σύγχρονης ευημερίας, δηλαδή την απασχόληση των εργαζομένων, την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων και την ανάπτυξη της χώρας μέσα στο σημερινό διεθνές περιβάλλον.

**1. Η τηλεργασία** είναι μια νέα μορφή εργασίας που καθορίζεται από τις τεχνολογικές εξελίξεις, κυρίως στον χώρο της πληροφορικής και των επικοινωνιών. Η εφαρμογή της προσιδιάζει καλύτερα στην εργασία των αυτοαπασχολούμενων, οι οποίοι συνάπτουν με επιχειρήσεις συμβόλαια έργου για την επιτέλεση συγκεκριμένης παραγγελίας ή αριθμού υπηρεσιών και όχι συμβάσεις εργασίας προκαθορισμένου έργου.

Η τηλεργασία εισάγει πολλά νέα χαρακτηριστικά στην εργασία. Ας δούμε τα πιο σημαντικά :

α) *Εργασιακή προσπέλαση*: Επιτρέπει την απασχόληση σε άτομα που έχουν αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις στο σπίτι (όπως οι νέοι

γονείς), ή έχουν άλλες δυσκολίες μετακίνησης. Σε πολλές από αυτές τις περιπτώσεις η απασχόληση χωρίς τηλεργασία θα ήταν αδύνατη, άρα η εφαρμογή της είναι καθαρός δημιουργός νέων θέσεων εργασίας.

- β) *Μείωση κόστους*: Η τηλεργασία εξοικονομεί χρόνο και κόστος μετακινήσεων, πράγμα που συνεισφέρει θετικά στην ανταγωνιστικότητα της επιχείρησης και την αύξηση της απασχόλησης.
- γ) *Πλήρης αλλαγή του εργασιακού περιβάλλοντος*, το οποίο χάνει πλέον την κοινωνικότητα και την προσωπική συνύπαρξη εργαζομένων. Μετατρέπεται σε ένα επικοινωνιακό δίκτυο ατομικών θέσεων εργασίας, αντί της παραδοσιακής συνύπαρξης και φυσικής παρουσίας στον χώρο απασχόλησης.

Η δική μας θέση απέναντι στην τηλεργασία πρέπει να είναι θετική, όταν δημιουργεί νέες θέσεις απασχόλησης με περισσότερες διευκολύνσεις και χωρίς περιττές μετακινήσεις και επιβαρύνσεις. Πρέπει όμως ταυτόχρονα να υπογραμμίσουμε τα όρια της απομονωμένης απασχόλησης και να τονίζουμε την σημασία της κοινωνικότητας, της συνύπαρξης, της συλλογικής δημιουργικότητας, της κοινής παρουσίας.

**2. Ευέλικτο ωράριο και μερική απασχόληση** : Αρκετές φορές τα σχήματα αυτά χρησιμοποιήθηκαν για να ελαττώσουν την απασχόληση και να αυξήσουν έτσι την συνολική ανεργία και υποαπασχόληση που επικρατεί σε μια αρνητική οικονομική συγκυρία.

Μετατρέποντας το πλήρες ωράριο σε μειωμένο με ανάλογη μείωση των αποδοχών, οι επιχειρήσεις σε περιόδους ύφεσης επέλεξαν τον εύκολο δρόμο συμπίεσης του κόστους εργασίας, αντί της τεχνολογικής αναβάθμισης και επένδυσης. Έτσι όμως περιόρισαν ταυτόχρονα όχι μόνο το δικό τους

κόστος αλλά και την συνολική ζήτηση με αποτέλεσμα πολλές φορές η ύφεση να γίνει ακόμα οξύτερη και παρατεταμένη.

Γι' αυτό τον λόγο είμαστε ιδιαίτερα επιφυλακτικοί σε αυτά τα σχήματα, ιδιαίτερα όταν αυτά εφαρμόζονται για να καταργούν πλήρεις θέσεις εργασίας και να αποτελούν έτσι τον προπομπό απολύσεων και αύξησης της ανεργίας.

Αυτή η στάση μας δεν πρέπει όμως να μας οδηγεί στην πλήρη και δογματική απόρριψη του θεσμού. Υπάρχουν επιχειρήσεις με έντονα εποχιακά χαρακτηριστικά, για τις οποίες το ευέλικτο ωράριο σε ετήσια βάση αποτελεί την ορθότερη λύση που αυξάνει την απασχόληση. Εάν αυτή η δυνατότητα δεν υπάρχει, τότε η επιχείρηση θα προσλάβει σε σταθερές θέσεις απασχόλησης μόνο τους λίγους απαιτούμενους για την περίοδο χαμηλής δραστηριότητας και θα καλύψει την περίοδο υψηλής ζήτησης με προσωρινή απασχόληση. Ανάλογα μπορούμε να δούμε την υιοθέτηση ευέλικτου ωραρίου για μια συγκεκριμένη περίοδο, που μια επιχείρηση ή ένας κλάδος εφαρμόζουν μια αναδιοργάνωση της παραγωγής με βάση ένα συγκεκριμένο επιχειρηματικό σχέδιο και μια δεσμευτική προοπτική επανόδου στην κανονική απασχόληση. Πρέπει να μην ξεχνάμε ότι για την ανάπτυξη της χώρας είναι καλύτερα να έχουμε για ένα σύντομο διάστημα ανοιχτές επιχειρήσεις με ευέλικτο ωράριο απασχόλησης, παρά κλειστές επιχειρήσεις με σταθερό ωράριο ανεργίας.

Το ζήτημα της μερικής απασχόλησης είναι πιο αμφίλεγόμενο και είδαμε τα αρνητικά χαρακτηριστικά που μπορεί να έχει, όταν μειώνει τις θέσεις της σταθερής απασχόλησης. Υπάρχουν όμως περιπτώσεις όπου η μερική απασχόληση, αντί να είναι προπομπός ανεργίας, μπορεί να γίνει προθάλαμος σταθερής εργασίας. Πολλές επιχειρήσεις βλέπουν την δραστηριότητά τους να αναπτύσσεται, αλλά διστάζουν να κάνουν



κανονικές προσλήψεις γιατί δεν είναι βέβαιες για την διάρκεια της ανάπτυξης. Αντί να προβαίνουν σε υπερωριακή απασχόληση του υφισταμένου προσωπικού, είναι προτιμότερο να προσλαμβάνουν ανέργους έστω και αρχικά με μερική απασχόληση, η οποία σε μια προοπτική θα μετατρέπεται σε κανονική εργασία. Ιδιαίτερα για μακροχρόνια ανέργους που έχουν αποκοπεί από την παραγωγική εξέλιξη και την τεχνολογική ενημέρωση, η μερική απασχόληση σε μια επιχείρηση μπορεί να συνδυαστεί με την παράλληλη μερική κατάρτιση στην νέα ειδικότητα. Έτσι όταν η απασχόλησή του μετατραπεί σε κανονικό ωράριο, ο εργαζόμενος θα έχει εμπλουτιστεί με σύγχρονες γνώσεις που θα του επιτρέψουν να έχει καλύτερη θέση, καλύτερες αποδοχές και μεγαλύτερη συμμετοχή.

**3. Οι 35 ώρες εργασίας.** Το ζήτημα αυτό αρχίζει και προσελκύει σιγά-σιγά όχι μόνο το ενδιαφέρον της κοινής γνώμης, αλλά και την προσοχή πολλών εργοδοτικών οργανώσεων. Δεν είναι λίγοι αυτοί που θεωρούν ότι το αίτημα αυτό θα έχει την ίδια ιστορική δυναμική με τον αγώνα για το οκτάωρο και θα αποτελέσει τον καταλύτη για την απασχόληση του 21ου αιώνα. Την εξέλιξη αυτή θα πρέπει να την εξετάσουμε ως Ευρώπη μέσα στο σύγχρονο διεθνές περιβάλλον και ως ελληνική οικονομία μέσα στο νέο ευρωπαϊκό τοπίο.

Όπως και στις άλλες προτάσεις και εκδοχές του χρόνου εργασίας, πρέπει να δούμε πώς θα επιδράσει στην απασχόληση, την ανταγωνιστικότητα και την ανάπτυξη. Αναφέρω και τους τρεις τομείς, γιατί και οι τρεις αποτελούν ταυτόχρονες και αλληλένδετες προϋποθέσεις για την ευημερία της χώρας. Κάθε μία μπορεί να υπάρχει χωριστά, αλλά αυτό δεν δημιουργεί προοπτικές ευημερίας για το κοινωνικό σύνολο. Μόνη της η απασχόληση σε μια οικονομία χωρίς μέλλον και διεθνή παρουσία, θα οδηγήσει στην εξαθλίωση των εργαζομένων. Μόνη της η ανταγωνιστικότητα όταν στηρίζεται στην αφαιμάξη των μισθών, οδηγεί σε κοινωνίες με εκρηκτική ανισότητα. Μόνη

της η ανάπτυξη, ξέρουμε ότι δεν φέρνει πάντα την απασχόληση και μπορεί να συμβαδίζει για μεγάλο διάστημα με μεγάλη ανεργία, όπως γίνεται στην Ευρώπη τα τελευταία χρόνια. Για μας λοιπόν είναι το αδιαίρετο τρίπτυχο της απασχόλησης, της ανταγωνιστικότητας και της ανάπτυξης που θα καθορίσει την στάση μας απέναντι στις 35 ώρες εβδομαδιαίας εργασίας.

Πρώτα απ' όλα είναι βέβαιο ότι όπως συνέβη και με το οκτάωρο η όποια εφαρμογή του θα ξεκινήσει σε χώρες και σε τομείς υψηλής παραγωγικότητας και βαθμιαία θα επεκταθεί στις λιγότερο ανταγωνιστικές οικονομίες.

Στην πραγματικότητα, η υιοθέτηση 35ωρών εργασίας χωρίς μείωση αποδοχών ισοδυναμεί με μια επιβάρυνση της παραγωγικότητας κατά 10% σε 3-4 χρόνια σταθερής οικονομικής ανάπτυξης, με ταυτόχρονη διασφάλιση των πραγματικών μισθών (ούτε αύξηση, ούτε μείωση). Τέτοιες δυνατότητες απορρόφησης της επιβάρυνσης έχουν σήμερα οι ΗΠΑ, οι οποίες γνωρίζουν τα τελευταία χρόνια υψηλούς ρυθμούς ανάπτυξης και βελτίωσης της ευημερίας τους.

Με την υιοθέτηση του λιγότερου χρόνου εργασίας, οι ΗΠΑ θα βοηθήσουν όχι μόνο την σταδιακή εφαρμογή σε άλλες χώρες, αλλά ταυτόχρονα θα δώσουν για ένα διάστημα μια ώθηση ανταγωνιστικότητας στις άλλες οικονομίες, επιταχύνοντας έτσι την σύγκλιση της ευημερίας σε παγκόσμιο επίπεδο. Το πρόβλημα βέβαια είναι ότι στις ΗΠΑ σήμερα δεν υπάρχει έντονο φαινόμενο ανεργίας, με αποτέλεσμα όλα τα επιχειρήματα για την εφαρμογή του 35ωρου ως μέσο τόνωσης της απασχόλησης να μην βρίσκουν πρόσφορο έδαφος στις ΗΠΑ. Γι' αυτό πρέπει να καλλιεργήσουμε τόσο την ανάγκη αύξησης της απασχόλησης και σε άλλες χώρες, όσο και την κοινωνική χρησιμότητα του αυξημένου ελεύθερου χρόνου.

Όπως οι αναπτυγμένες ευρωπαϊκές οικονομίες θα πρέπει να ακολουθήσουν μετά από ένα διάστημα τις ΗΠΑ στην σταδιακή μείωση του χρόνου εργασίας, έτσι και οι άλλες λιγότερο ανεπτυγμένες οικονομίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης θα πρέπει να έπονται στην εφαρμογή του. Στο σημείο αυτό της χρονικής ακολουθίας πρέπει να είμαστε απόλυτα σαφείς και ξεκάθαροι: *Εάν η μείωση του χρόνου εργασίας ξεκινήσει μεμονωμένα από χώρες ή τομείς χαμηλής παραγωγικότητας, τότε θα διευρυνθεί το χάσμα ευημερίας και αργά ή γρήγορα θα μειωθούν οι προοπτικές απασχόλησης στην χώρα που βιάστηκε.* Στην πραγματικότητα θα γίνει εξαγωγή απασχόλησης στην χώρα της υψηλότερης ευημερίας.

Εμείς σαν ελληνική οικονομία που απέχει ακόμα αισθητά από το μέσο ευρωπαϊκό επίπεδο ευημερία πρέπει να συμμετάσχουμε ενεργά σε όλες τις διεθνείς πρωτοβουλίες για την σταδιακή μείωση των ωρών εργασίας, αλλά επαναλαμβάνοντας σταθερά : *‘Μετά από σας’*.

Ως έλληνες σοσιαλιστές που υπηρετούμε την ευημερία και προκοπή του λαού μιας σχετικά μικρής χώρας με έντονα ανοικτή οικονομία δεν πρέπει ούτε στιγμή να ξεχνάμε ότι χωρίς ανταγωνιστικότητα δεν θα υπάρξει ανάπτυξη, χωρίς ανάπτυξη δεν θα υπάρξει καλά αμειβόμενη απασχόληση, και χωρίς απασχόληση δεν θα υπάρξει κοινωνική συνοχή και δικαιοσύνη. Όση πλάνη αποτελούσαν οι αλόγιστες κρατικές παροχές ότι δήθεν θα έφερναν την ανάπτυξη, αλλά τελικά έφεραν την στασιμότητα και το χρέος, άλλη τόση πλάνη θα αποτελέσει η **μονομερής** εφαρμογή του 35ωρου με την ελπίδα ότι θα αυξήσει την απασχόληση, αλλά τελικά θα αυξήσει την ανεργία.

Το 35ωρο μπορεί να αποτελέσει τον άξονα για ένα νέο, σύγχρονο μέτωπο του ευρωπαϊκού και διεθνούς εργατικού κινήματος, ένα αίτημα που όλους

θα ωφελήσει η καθολική υιοθέτησή του, αλλά και πολύ θα βλάψει η εφαρμογή του σε μία μόνο χώρα.

Θα νομίσει κανείς ότι αυτό σημαίνει παραίτηση και συμβιβασμό, ότι μας καταδικάζει σε θέση θεατή και ουραγού απέναντι στις σύγχρονες εργασιακές εξελίξεις. Δεν είναι όμως έτσι. Μπορούμε από τώρα να συμμετέχουμε ενεργά στις ευρωπαϊκές πρωτοβουλίες, να προετοιμάζουμε το έδαφος και στην Ευρώπη και στην χώρα μας, να προχωράμε ακόμα και σε πιλοτικές εφαρμογές με αξιολόγηση των αποτελεσμάτων.

Ανάμεσα στην πλάνη την μονομέρειας και στην αναμονή της καθολικότητας, υπάρχει έδαφος για πολλές πρωτοβουλίες και δραστηριότητες που μπορούν να εξετάζονται εθελοντικά σε διμερή βάση μεταξύ επιχειρήσεων και εργαζομένων. Τέτοιες πρωτοβουλίες θα μπορούσαν να είναι οι εξής:

*α) Συνδυασμένη μείωση χρόνου εργασίας με κατάρτιση*

Εάν οι ώρες που μειώθηκε το ωράριο σε ένα χρονικό διάστημα (π.χ. εξάμηνο) χωρίς μείωση αμοιβής, αφιερωθούν στην ισόχρονη εντατική κατάρτιση σε νέες τεχνολογίες, τότε θα προκύψει ένα όφελος και για τους εργαζομένους που θα έχουν αναβαθμίσει τις γνώσεις τους και για τις επιχειρήσεις που θα έχουν βελτιώσει την ανταγωνιστικότητα τους μέσα από την ενσωμάτωση αυτών των γνώσεων.

*β) Συνδυασμένη μείωση χρόνου με αναδιοργάνωση παραγωγής*

Σε πολλές περιπτώσεις, η διάρθρωση της επιχείρησης και η οργάνωση της παραγωγής γίνονται με τρόπο που δεν αξιοποιεί τους τεχνολογικούς και ανθρώπινους πόρους. Η αναδιοργάνωση, μπορεί να οδηγήσει σε τέτοια εξοικονόμηση κόστους, μείωση των καθυστερήσεων και βελτίωση της



ανταγωνιστικότητας, που μπορούν με την σειρά τους να επιτρέψουν την μείωση του εργασιακού ωραρίου χωρίς επιβάρυνση της παραγωγικότητας.

γ) *Μία νέα κουλτούρα για τον ελεύθερο χρόνο*

Καλλιέργεια του αιτήματος του μειωμένου χρόνου εργασίας με ταυτόχρονη προώθηση ενός άλλου προτύπου για την συμμετοχή του πολίτη στον πολιτισμό και την κοινωνική δυναμική. Για λιγώτερη αλλοτρίωση και περισσότερη δημιουργικότητα του ελεύθερου χρόνου.

Με τον τρόπο αυτό ξεδιπλώνονται οι νέες ευκαιρίες και δυνατότητες της κοινωνίας που θα προκύψουν, όχι μόνο από την αύξηση της απασχόλησης, αλλά και από την αύξηση του ελεύθερου χρόνου των απασχολούμενων. Η αξιοποίηση αυτών των νέων ευκαιριών θα είναι επένδυση για την ποιότητα και την πρόοδο της κοινωνίας, η οποία με την σειρά της θα τροφοδοτήσει με νέες δυνάμεις και νέες ιδέες την παραγωγική διαδικασία, για καλύτερες προοπτικές ευημερίας και πολιτισμού.

N. M. Χριστοδουλάκης

4.1.1999