

I. ΣΥΝΤΟΜΟ ΙΣΤΟΡΙΚΟ ΚΑΙ ΒΑΣΙΚΕΣ ΠΤΥΧΕΣ ΤΗΣ ΔΙΕΚΔΙΚΗΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗ ΜΕΙΩΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. Μείωση του χρόνου Εργασίας - Μια διεκδίκηση με παρελθόν, παρόν - και μέλλον ;

Δεν είναι η πρώτη φορά που η μείωση του χρόνου εργασίας έρχεται στο προσκήνιο των συνδικαλιστικών διεκδικήσεων, αυτή τη φορά με τη μορφή του περιορισμού της εβδομαδιαίας διάρκειας της εργασίας σε 35 ώρες, χωρίς μείωση αποδοχών.

Παράλληλα με την επικράτηση του κεφαλαιοκρατικού συστήματος αρχίζουν να εμφανίζονται συνδικαλιστικές διεκδικήσεις για περιορισμό του χρόνου της ημερήσιας, της εβδομαδιαίας, της ετήσιας εργασίας ή ακόμα και του συνολικού χρόνου της επαγγελματικής ζωής του εργαζόμενου.

Οι διεκδικήσεις αυτές ενισχύθηκαν σημαντικά στην πορεία από τις μαρξιστικές αναλύσεις για το χρόνο εργασίας, την αλλοτρίωση και την εξαγωγή υπεραξίας. Περιθωριακή επίδραση είχαν και απόψεις για το “δικαίωμα στην τεμπελιά” (P. LAFARGUE, 1883), που προβάλλουν τον ελεύθερο χρόνο ως αυτονόητο δικαίωμα και πρακτική αντίστασης στην λογική της παραγωγικής εργασίας. Τέτοιες απόψεις επανήλθαν στο προσκήνιο κατά τη δεκαετία του '60, με τη μορφή διεκδικήσεων για “40.000 ώρες συνολικής απασχόλησης στη διάρκεια της επαγγελματικής ζωής” (J. FOURASTIE, 1965) ή ακόμα και για εργασία “2 ωρών την ημέρα” (Adret, 1977, Gorz κ.α).

Το 1837 η διάρκεια της εβδομαδιαίας εργασίας ξεπερνούσε τις 80 ώρες, με ημερήσια διάρκεια άνω των 14 ωρών. Στις αρχές του αιώνα έφθανε τις 60 ώρες, με 10ωρη διάρκεια ημερήσιας εργασίας. Οι πρώτες δεκαετίες του 20ού αιώνα σηματοδεύτηκαν από τη διεκδίκηση και τελικά τη θεσμοθέτηση της εβδομαδιαίας ανάπαυσης (1906) και του 8ωρου (1919), μετά από τις μαζικές κινητοποιήσεις των εργατικών συνδικάτων. Η ετήσια άδεια 2 εβδομάδων θεσμοθετείται για πρώτη φορά στην Ευρώπη από το Λαϊκό Μέτωπο (Γαλλία, 1936)

Στο διάστημα ενός αιώνα, η διάρκεια της εργασίας μειώθηκε στο μισό, περνώντας από 3.000 ώρες εργασίας ή και περισσότερες το χρόνο, σε 1700 (μέσος όρος Ε.Ε). Σ' αυτό συντέλεσαν η μείωση της ημερήσιας και της εβδομαδιαίας διάρκειας της εργασίας, η επιμήκυνση του χρόνου υποχρεωτικής εκπαίδευσης, η γενίκευση της συνταξιοδότησης, η αύξηση των ετήσιων αδειών, των αργιών, των αδειών μεγαλύτερης διάρκειας για εκπαίδευση, ενημέρωση ή για οικογενειακές υποχρεώσεις του εργαζόμενου, αλλά και η ανάπτυξη διαφόρων μορφών ελαστικής, μερικής ή εποχιακής απασχόλησης.

Σήμερα, η διάρκεια εργασίας του εργαζόμενου είναι, κατά μέσο όρο, η μισή από ότι ήταν ένα αιώνα πριν. Όμως εκτιμάται ότι η παραγωγικότητα μιας ώρας εργασίας είναι σήμερα τουλάχιστον 25 φορές μεγαλύτερη από ότι ήταν το 1830 .

Η αύξηση της παραγωγικότητας επέτρεψε μέχρι σήμερα

- τη σημαντική μείωση του εβδομαδιαίου, του ετήσιου και του συνολικού χρόνου εργασίας ,
- την αύξηση των αμοιβών και των μέσων πρόσβασης των μισθωτών στη μαζική κατανάλωση, σε σύγχρονα αγαθά και υπηρεσίες
- σημαντικές αλλαγές στον τρόπο εργασίας και διαβίωσης των εργαζομένων.

Σύμφωνα όμως με ορισμένες προσεγγίσεις, η αύξηση της παραγωγικότητας, στηριγμένη στην ευρεία εφαρμογή των νέων τεχνολογιών και στην αναδιοργάνωση της εργασίας, αντιστρατεύεται το στόχο της πλήρους απασχόλησης και της γενικευμένης ευημερίας, αλλά και την ίδια την υπόσταση, τη νομιμοποίηση και τη συνοχή των σύγχρονων κοινωνιών. .

Το αίτημα για 35ωρη διάρκεια εβδομαδιαίας εργασίας, με πλήρη απασχόληση και χωρίς περικοπή αποδοχών, αποτέλεσε διεκδίκηση των ευρωπαϊκών συνδικάτων ήδη από το 1976 (απόφαση του Συνεδρίου της CES, Λονδίνο 1976). Το 1979 το Συνέδριο της Συνομοσπονδίας έθεσε γενικότερα ζητήματα μείωσης του χρόνου εργασίας, με τη διεκδίκηση του 35ωρου, της 6ης εβδομάδας άδειας, της σύνταξης στα 60, της θέσπισης των 16 ετών ως ελάχιστης ηλικίας εισόδου στην αγορά εργασίας, της επέκτασης των αδειών επαγγελματικής εκπαίδευσης και συνεχούς κατάρτισης. Το 1983, η CES έθεσε, μεταξύ άλλων, το ζήτημα της μείωσης των υπερωριών και της ανταλλαγής τους με

περισσότερο ελεύθερο χρόνο.

Σήμερα η μείωση του χρόνου εργασίας επανέρχεται στο προσκήνιο προσβλέποντας στον περιορισμό της ανεργίας, στη δημιουργία απασχόλησης και στη βελτίωση της ποιότητας ζωής. Βασικό σύνθημα των εργατικών συνδικάτων γίνεται **“να δουλεύουμε λιγότερο για να δουλεύουμε όλοι”**.

Σε μια τέτοια γενική διατύπωση λίγοι, ενδεχομένως, θα διαφωνούσαν. Η κύρια διαφωνία με τους εργοδότες τίθεται, όπως θα δούμε στη συνέχεια., στο επίπεδο της διατήρησης ή όχι των υφιστάμενων αποδοχών.

Βασική θεμελίωση της διεκδίκησης σε γενικό επίπεδο είναι η διαπίστωση ότι :

- η ανεργία αυξάνεται σήμερα με επιταχυνόμενους ρυθμούς και είναι σε μεγάλο βαθμό διαρθρωτικής φύσης
- η οικονομική ανάπτυξη, με ρυθμούς 3% ή και μεγαλύτερους, δεν αρκεί για ν' απορροφήσει την ανεργία και να διασώσει υφιστάμενες θέσεις εργασίας που απειλούνται από την προϊούσα τεχνολογική πρόοδο, από τις συνεχιζόμενες αυξήσεις της παραγωγικότητας, την υποκατάσταση κεφαλαίου σε εργασία και από τις παραγωγικές αναδιαρθρώσεις
- για ν' απορροφηθούν οι άνεργοι και να δημιουργηθούν νέες θέσεις εργασίας στην Ευρώπη, απαιτούνται ρυθμοί ανάπτυξης άνω του 5% ετήσια, κάτι που φαίνεται απίθανο όχι μόνο από οικονομική άποψη, αλλά και για λόγους οικολογικής ισορροπίας και προστασίας του περιβάλλοντος.

Βέβαια η μείωση του χρόνου εργασίας δεν μπορεί να προβάλλεται ως πανάκεια, ούτε ως πλήρης υποκατάστατο της ανάπτυξης για τη δημιουργία ή ακόμα και τη διάσωση της υφιστάμενης απασχόλησης.

‘Αλλωστε η σχέση της μείωσης του χρόνου εργασίας και της απασχόλησης είναι σύνθετη, διαφοροποιημένη και εξαρτώμενη από το χρόνο, τον τόπο, τον κλάδο, το χώρο, τη φύση και την ειδικότητα της εργασίας, αλλά και από το κόστος, τις προϋποθέσεις και τις συγκεκριμένες μορφές της εφαρμογής αυτής της μείωσης.

Από την εύλογη -αλλ' απλοϊκή- σκέψη “σκεφθείτε τι ανεργία θα είχαμε σήμερα αν οι εργαζόμενοι δούλευαν τόσες ώρες όσο στις αρχές του αιώνα”, το ελκυστικό σύνθημα “λιγότερη εργασία - εργασία για όλους”, τη δημιουργία απασχόλησης στα χαρτιά με την “απλή μέθοδο των τριών” (10% μείωση του χρόνου εργασίας = 10% αύξηση της απασχόλησης!) μέχρι τη σύνθετη σημερινή πραγματικότητα και τη σημασία της διεκδίκησης όπως αυτή προβάλλεται και συζητείται σήμερα από τα ενδιαφερόμενα μέρη, υπάρχουν πολλά θέματα που πρέπει να ξεκαθαριστούν και να λυθούν, θέτοντας πολλές φορές τους ενδιαφερόμενους φορείς, ίσως και την ίδια την κοινωνία, μπροστά σε δύσκολα προβλήματα επιλογών και εφαρμογής.

Ορισμένα από τα θέματα αυτά θα τα εξετάσουμε συνοπτικά στη συνέχεια.