

II. ΜΕΙΩΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ & ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

1. Γενική Τοποθέτηση του ζητήματος.

Θεωρητικά, κάθε μείωση του χρόνου εργασίας μπορεί να δημιουργήσει πρόσθετες ανάγκες σε απασχόληση, οι οποίες:

α) θα διασώσουν ήδη απειλούμενες θέσεις εργασίας, σε περίπτωση που:

- υπάρχει συνεχής διαδικασία υποκατάστασης κεφαλαίου σε εργασία στην επιχείρηση -λ.χ. εισαγωγή αυτοματισμών στην παραγωγή και διανομή του προϊόντος / υπηρεσίας της επιχ/σης
- μειώνεται η ζήτηση και συρρικνώνονται οι δραστηριότητες της επιχείρησης

β) θα δημιουργήσουν νέες θέσεις εργασίας, στην περίπτωση που :

- οι ανάγκες πρόσθετης απασχόλησης υπεραντισταθμίζουν τις αρνητικές επιπτώσεις από την εφαρμογή νέων τεχνολογιών- τεχνολογικών αυτοματισμών, ή/και τη μείωση της ζήτησης και της δραστηριότητας της επιχείρησης,
- η προστατευτική επίδραση της μείωσης του χρόνου εργασίας στην απασχόληση ενισχύεται παραπέρα από μια ανοδική ζήτηση για τα προϊόντα της επιχείρησης

Η βιβλιογραφία και η διεθνής εμπειρία δείχνουν ότι η μείωση της εβδομαδιαίας διάρκειας της εργασίας είναι μια από τις πιο αποτελεσματικές μορφές μείωσης του χρόνου εργασίας, όταν το ζητούμενο είναι η προστασία της υπάρχουσας απασχόλησης ή/και η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.

Όταν, αντίθετα, η μείωση εκτείνεται σε μεγαλύτερο χρονικό ορίζοντα (μήνα, έτος, ή και σύνολο επαγγελματικής ζωής του εργαζόμενου) και δεν είναι ιδιαίτερα απότομη και σημαντική, τότε η επιχείρηση έχει κατα κανόνα τη δυνατότητα να την απορροφήσει ευκολότερα, με αναδιοργάνωση της εργασίας και αύξηση της παραγωγικότητας, χωρίς να δημιουργήσει αξιόλογες ανάγκες για πρόσθετη απασχόληση.

Η επίπτωση της μείωσης της εβδομαδιαίας διάρκειας της εργασίας σε 35 ώρες στην απασχόληση πρέπει ωστόσο να εξετασθεί :

- **στο επίπεδο του συγκεκριμένου κλάδου ή/και της επιχείρησης**, με βάση τα ιδιαίτερα τεχνικο-οργανωτικά χαρακτηριστικά και τη φύση της δραστηριότητας που αντιστοιχούν στο συγκεκριμένο κλάδο ή/και επιχείρηση.
- **με μια δυναμική προσέγγιση τουλάχιστον 5ετίας**. Η εμπειρία έχει δείξει ότι δεν αρκεί μια απλή συγκριτική στατική μέτρηση της απασχόλησης πριν και αμέσως μετά την εφαρμογή του 35ωρου. Αντίθετα επιβάλλεται η διαχρονική παρακολούθηση των επιπτώσεών της, ώστε να έχουν στο μεταξύ λειτουργήσει και εκδηλωθεί πλήρως όλοι οι θετικοί και οι αρνητικοί παράγοντες της σχέσης “μείωση χρόνου εργασίας -απασχόληση”. Πρόσθετος λόγος γι’ αυτό (και εύλογη διεκδίκηση των συνδικάτων) είναι η **διασφάλιση ότι οι θέσεις εργασίας που διατηρήθηκαν ή δημιουργήθηκαν στην αρχή, δεν αποτελούν μια πρόσκαιρη ή μεταβατική απόρροια της μείωσης του χρόνου εργασίας**, που θ’ απορροφηθεί, θα εκμηδενιστεί ή που θ’ ανατραπεί πλήρως στη συνέχεια, αλλά ένα σχετικά σταθερό και βιώσιμο θετικό αποτέλεσμα στην απασχόληση. Αποτέλεσμα ικανό να επιβιώσει και μετά τις αναδιοργανώσεις της εργασίας που ακολουθούν τις πρώτες -κατα κανόνα αμυντικές και προσωρινές- προσαρμογές της επιχείρησης στη μείωση του χρόνου εργασίας.
- **λαμβάνοντας υπ’ όψιν όλους τους παράγοντες** που επιδρούν στο επίπεδο της επιχείρησης, του κλάδου ή και ολόκληρης της οικονομίας.

Τα παραπάνω δείχνουν ότι είναι ιδιαίτερα δυσχερείς και επιστημονικά ευάλωτες οι γενικές μαθηματικές σχηματοποιήσεις της σχέσης “μείωση χρόνου εργασίας -απασχόληση”. Πολύ λιγότερο επαρκούν, στην περίπτωση

αυτή, απλοϊκές προσεγγίσεις της ίδιας σχέσης, με βάση την “απλή μέθοδο των τριών”.

Η θεωρία και η πρακτική εφαρμογή της μείωσης του χρόνου εργασίας έχουν δείξει ότι μιά μείωση της εβδομαδιαίας διάρκειας της εργασίας λ.χ. κατά 10% δεν θα οδηγήσει σε αύξηση των αναγκών απασχόλησης κατά 10% , αλλά σε μια αρκετά μικρότερη (και σε οριακές περιπτώσεις, σε καμμία) αύξηση.

Το ακριβές μέγεθος αυτής της αύξησης εξαρτάται απο μια σειρά παραγόντων, που μπορούν να λειτουργήσουν ενισχυτικά ή ανασχετικά στην αύξηση της απασχόλησης.

2. ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΙΔΡΟΥΝ ΣΤΗΝ ΣΧΕΣΗ ΜΕΙΩΣΗΣ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ. ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ.

- Η εξέλιξη της παραγωγικότητας της εργασίας

(απορροφά μέρος της θετικής επίπτωσης της Μ.Χ.Ε. στην απασχόληση)

- Η εντατικοποίηση της εργασίας (απορροφά μέρος της θετικής επίπτωσης στην απασχόληση)

- Η φύση της παραγωγής και της εργασίας (παραγωγή προϊόντων ή υπηρεσιών, ανάγκες σε εξειδικευμένη ή ανειδίκευτη εργασία, μεγαλύτερη ή μικρότερη εξάρτηση του αποτελέσματος από τη διάρκεια παρουσίας του εργαζόμενου), η οργάνωση και η δυνατότητα αναδιοργάνωσης της εργασίας με αναπροσδιορισμό, επέκταση ή νέο καταμερισμό των εργασιακών καθηκόντων.

Η θετική επίπτωση στην απασχόληση είναι τόσο μεγαλύτερη, όσο εγγύτερα βρισκόμαστε στη σφαίρα της υλικής παραγωγής (βιομηχανία) και της ανειδίκευτης εργασίας. Αντίθετα, είναι σημαντικά μικρότερη (μέχρι και 1/3 της προηγούμενης) στις υπηρεσίες, σε εξειδικευμένες θέσεις εργασίας και σε χώρους ευρείας εφαρμογής της Πληροφορικής.

- Η διαιρετότητα των συγκεκριμένων παραγωγικών

συντελεστών που χρησιμοποιεί η επιχείρηση.

Όσο μεγαλύτερη είναι η αδιαιρετότητα αυτών των π.σ. (επομένως και η πρόσθετη αύξηση του λειτουργικού κόστους της επιχείρησης), τόσο μεγαλύτερη αναμένεται να είναι και η τάση εκτόνωσης της μείωσης του χρόνου εργασίας με υπερωρίες του υπάρχοντος προσωπικού ή με εξωτερίκευση των νέων παραγωγικών αναγκών σε τρίτες επιχειρήσεις, με αποτέλεσμα τον περιορισμό της θετικής επίπτωσης της απασχόλησης στο επίπεδο της επιχείρησης.

- Η υφιστάμενη κατάσταση της απασχόλησης στη φάση εφαρμογής της μείωσης του χρόνου εργασίας.

(πτωτική ή αυξητική τάση της απασχόλησης). Έχει δειχθεί ότι η θετική επίπτωση της μείωσης

του χρόνου εργασίας είναι πολύ μεγαλύτερη για τη διάσωση απειλούμενων θέσεων εργασίας,

παρα για τη δημιουργία πρόσθετης απασχόλησης και νέων θέσεων εργασίας.

- Η χρονική κλιμάκωση της μείωσης (απότομη - σταδιακή). Κατά κανόνα, η απότομη μείωση του χρόνου εργασίας, αν είναι ανεκτή στην επιχείρηση από άποψη κόστους, έχει μεγαλύτερο θετικό αποτέλεσμα στην απασχόληση σε σχέση με μια σταδιακή μείωση, που η επιχείρηση μπορεί να την απορροφήσει πιο ανώδυνα και εκ των ενόντων.

- Η συμπληρωματικότητα που μπορεί να υπάρχει ανάμεσα στον παραγωγικό εξοπλισμό - υποδομή παραγωγής και τις θέσεις εργασίας. Από αυτήν εξαρτάται η δημιουργία πρόσθετων αναγκών επένδυσης σε νέο εξοπλισμό και χώρους παραγωγής (πρόσθετο "εκσυγχρονιστικό" κόστος της μείωσης του χρόνου εργασίας) ή η επιλογή της εντατικότερης χρήσης (αλλά και της ταχύτερης απαξίωσης) του υφιστάμενου εξοπλισμού της επιχείρησης, λ.χ. με βάρδιες, χωρίς νέες επενδύσεις ή εκσυγχρονισμό της στο άμεσο μέλλον. Και οι δύο μορφές περιορίζουν τη δημιουργία απασχόλησης, λόγω της περαιτέρω αύξησης της παραγωγικότητας (αυτή τη φορά του κεφαλαίου), αλλά και μέσα από την εντεινόμενη υποκατάσταση κεφαλαίου σε εργασία, ως συνέπεια των επενδύσεων σε σύγχρονο εξοπλισμό.

- Η επίπτωση της μείωσης στο μεταβλητό κόστος (ωρομίσθιο, προσαυξήσεις υπερωριών) και στο πάγιο κόστος της εργασίας (έξοδα πρόσληψης, εκπαίδευσης, διαχείρισης πρόσθετου προσωπικού), ανάλογα και με την εξέλιξη των συνολικών αποδοχών των εργαζόμενων (μείωση χρόνου εργασίας με περικοπή ή χωρίς περικοπή αποδοχών).

- Η αγοραστική δύναμη και οι επιλογές των εργαζομένων ανάμεσα σε υψηλότερο εισόδημα (διατήρηση μισθού, μελλοντικών αυξήσεων, προσαυξήσεων, αμοιβών από υπερωρίες ή/και από δεύτερη απασχόληση) και σε περισσότερο ελεύθερο χρόνο. Όσο μεγαλύτερη είναι η προτίμηση του υπάρχοντος προσωπικού για μεγαλύτερο εισόδημα, τόσο μικρότερη αναμένεται να είναι και η θετική επίπτωση της μείωσης του χρόνου εργασίας στην

απασχόληση

- Η εφαρμοζόμενη κρατική πολιτική, η ύπαρξη άμεσων ή έμμεσων επιδοτήσεων και άλλων εργαλείων άσκησης πολιτικής για την κάλυψη μέρους του κόστους, τον έλεγχο και την ενίσχυση των θετικών αποτελεσμάτων της μείωσης του χρόνου εργασίας στην απασχόληση. Όσο ισχυρότερα τα κίνητρα, η εποπτεία της εφαρμογής και η κάλυψη τουλάχιστον μέρους του κόστους της μείωσης του χρόνου εργασίας, τόσο μεγαλύτερη αναμένεται να είναι και η θετική της επίπτωση στην απασχόληση.

Τα παραπάνω δείχνουν την καθοριστική σημασία του παραγωγικού χώρου, του συγκεκριμένου τρόπου, του χρόνου, των συνθηκών και της συγκυρίας εφαρμογής της μείωσης του χρόνου εργασίας.

3. ΜΕΙΩΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Μ.Χ.Ε.) ΚΑΙ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ

Απο εμπειρικές έρευνες αλλά και απο την τρέχουσα πρακτική έχει διαπιστωθεί ότι κάθε μείωση του χρόνου εργασίας οδηγεί σε βελτίωση της παραγωγικότητας. Όμως, ακριβώς αυτή η αύξηση της παραγωγικότητας περιορίζει, συχνά σε καθοριστικό βαθμό, την αποτελεσματικότητα της ΜΧΕ για την προστασία ή/και τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.

Λ.χ. έρευνες του E. DENISON στις ΗΠΑ για την επίπτωση της ΜΧΕ απο 48 ώρες/εβδομάδα σε 40, έδειξαν ότι η μείωση αυτή είχε κατα 50% μειωμένο αποτέλεσμα λόγω της αύξησης της παραγωγικότητας και κατα 10% επιπλέον μείωση του θετικού αποτελέσματος στην απασχόληση, λόγω του περιορισμού των απουσιών των εργαζόμενων.

Στην περίπτωση αυτή, το 60% της ΜΧΕ απορροφήθηκε απο την αύξηση της παραγωγικότητας, χωρίς να αυξηθεί η απασχόληση. Το αποτέλεσμα αυτό είναι "θεωρητικό", διότι δεν έχουν συνυπολογισθεί και άλλοι παράγοντες (κόστους, παραγωγικής αναδιάρθρωσης κλπ) που μπορεί να μείωσαν ακόμα περισσότερο την τελική θετική επίδραση της ΜΧΕ στην απασχόληση.

Ανάλογα ήταν τα ευρήματα ερευνών του Commissariat General au Plan της Γαλλίας και συνολικών οικονομικών εφαρμογών για την περίπτωση της Γαλλίας, με το μοντέλο DMS

Η διαφοροποιημένη επίδραση των λοιπών παραγόντων που επιδρούν στη σχέση ΜΧΕ - Απασχόληση (και ιδίως η επίδραση του παράγοντα "παραγωγικότητα") φαίνεται και απο τη διαφορετική επίπτωση που είχαν στο τρίπτυχο "παραγωγή - παραγωγικότητα - απασχόληση" οι ΜΧΕ που εφαρμόστηκαν κατα καιρούς στη Γαλλία.

Ειδικότερα:

- η μαζική, υποχρεωτική και απότομη μείωση του χρόνου εργασίας στις 40 ώρες/εβδομάδα το 1936 (ΜΧΕ 20%) είχε σαν συνέπεια 7% μείωση της παραγωγής, 3% βελτίωση της παραγωγικότητας και 10% αύξηση της απασχόλησης.
- η γενική και υποχρεωτική μείωση του χρόνου εργασίας το 1982 κατα 2,5%, είχε σαν συνέπεια 2% αύξηση της παραγωγικότητας και μόνο 0,5% αύξηση της απασχόλησης στο σύνολο της οικονομίας. Η παραγωγή δεν επηρεάστηκε απο τη ΜΧΕ αυτή.
- η προαιρετική, τέλος, μείωση του χρόνου εργασίας απο 39 σε 35 ώρες (ΜΧΕ 10%) μέσα απο "συμβάσεις αλληλεγγύης" σε συγκεκριμένες επιχειρήσεις το 1983 κ.ε. είχε ως συνέπεια, στις επιχειρήσεις αυτές, 5% αύξηση της παραγωγικότητας και 5% αύξηση της απασχόλησης.

Παλαιότερη έρευνα των γαλλικών συνδικάτων (CFDT, 1979) έδειξε ότι ο βαθμός απορρόφησης (επομένως και περιορισμού) της θετικής επίπτωσης μιας ΜΧΕ στην απασχόληση, λόγω αύξησης της παραγωγικότητας, διαφοροποιείται ανάλογα με :

- τον κλάδο ή τον τομέα παραγωγής
- τις ειδικότητες /επαγγελματικές κατηγορίες στις οποίες εφαρμόζεται η ΜΧΕ

Πιο συγκεκριμένα, δείχθηκε ότι :

α) όσο μεγαλύτερη η εξειδίκευση της εργασίας, τόσο πιο περιορισμένη και η θετική επίπτωση της ΜΧΕ στην απασχόληση.

Λ.χ. για κάθε 1% μείωσης του χρόνου εργασίας, εκτιμήθηκε ότι θα είχαμε δημιουργία πρόσθετης απασχόλησης

- 0,8% στους ανειδίκευτους εργάτες, αλλά μόνο

- 0,39% στις θέσεις ανωτέρων στελεχών

- 0,44% στους απλούς υπαλλήλους

β) για κάθε 1% μείωσης του χρόνου εργασίας εκτιμήθηκε ότι θα είχαμε δημιουργία πρόσθετης απασχόλησης:

- 0,7% κατα μέσο όρο στη βιομηχανία

- 0,23% (μόνον) στις Τράπεζες και τις ασφάλειες

- 0,6% στο σύνολο της οικονομίας

Η μικρότερη θετική επίπτωση της ΜΧΕ στους χώρους του εμπορίου, των υπηρεσιών κλπ. σε σχέση με τη βιομηχανία, ερμηνεύεται εν μέρει τόσο από τις διαφορετικές ανάγκες τους σε εξειδικευμένη εργασία, όσο και από τα διαφορετικά "αποθέματα παραγωγικότητας" που υπάρχουν σε κάθε κλάδο, μονάδα ή/και θέση εργασίας.

Ας σημειωθεί ότι οι παραπάνω εκτιμήσεις της CFDT αντιστοιχούν σε θεωρητικά μέγιστα, γιατί δεν έλαβαν υπ' όψιν παράγοντες κόστους ή άλλους παράγοντες που μειώνουν την έκταση δημιουργίας απασχόλησης μετά από ΜΧΕ.

Η αύξηση της παραγωγικότητας που κατά κανόνα ακολουθεί τη ΜΧΕ δεν έρχεται από το πουθενά. Οφείλεται στον εξορθολογισμό της παραγωγής, στην ανακατανομή της εργασίας και την πληρέστερη αξιοποίηση του υπάρχοντος ανθρώπινου δυναμικού, στον περιορισμό των "νεκρών χρόνων" και των απουσιών του προσωπικού, αλλά και σε μια συνήθως αναπόφευκτη αύξηση της έντασης της εργασίας (εντατικοποίηση).

4. ΜΕΙΩΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΚΟΣΤΟΣ ΚΑΙ ΕΠΕΝΔΥΣΕΙΣ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

Μέχρι τώρα δεν αναφερθήκαμε ειδικά στο άμεσο και στο έμμεσο κόστος εφαρμογής της ΜΧΕ απο την επιχείρηση. Αυτό το ζήτημα έχει ιδιαίτερη σημασία, ιδίως όταν μιλάμε για ΜΧΕ η οποία:

- είναι σημαντική
- εφαρμόζεται απότομα (δεν υπάρχει χρόνος σταδιακής απορρόφησής της απο την επιχείρηση)
- δεν αντισταθμίζεται, μερικά ή ολικά, απο ανάλογη περικοπή των αμοιβών των εργαζόμενων (ΜΧΕ χωρίς μείωση αποδοχών).

Όπως είδαμε μέχρι τώρα, οι επιχειρήσεις έχουν πολλούς τρόπους προσαρμογής σε μια τέτοια ΜΧΕ. Αυτό δείχθηκε και απο πολυάριθμες επιτόπιες έρευνες και αναλύσεις περιπτώσεων που αναφέρονται στη γαλλική βιβλιογραφία της δεκαετίας του 1980, όταν η διεκδίκηση του 35ωρου είχε έλθει στο προσκήνιο των σχετικών συζητήσεων.

Για παράδειγμα, σύμφωνα με έρευνα του περιοδικού "L' Usine Nouvelle" που έγινε στη γαλλική βιομηχανία το 1978, σε δείγμα 526 επιχειρήσεων, καταγράφησαν οι ακόλουθες πιθανές αντιδράσεις τους σε μια προβλεπόμενη μείωση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας κατα μια ώρα (μείωση 2,5%), χωρίς μείωση αποδοχών :

α) Ός προς την απασχόληση

- Καμμία επίπτωση 50,8% του συνόλου
- Νέες προσλήψεις 17,1%
- Προσωρινή χρήση εκτάκτων 14,4%
- Υπερωρίες 13,9%
- Μείωση προσωπικού 1,9%
- Δεν απάντησαν 7 %

β) Ός προς τη χρήση του παραγωγικού εξοπλισμού.

- Καμμία επίπτωση 44,1%
- Αύξηση ρυθμού παραγωγής μηχ/των 14,1%
- Αύξηση χρόνου χρήσης ορισμένων μηχ/των, εισάγοντας ή επεκτείνοντας την εργασία σε βάρδιες 8,6%
- Επαναχρησιμοποίηση παλιών μηχ/των 1,5%
- Επενδύσεις σε νέο, πιο παραγωγικό εξοπλισμό 23,8%
- Δεν απάντησαν 7,8%

Ίσως να ξενίζει το υψηλό ποσοστό απαντήσεων των επιχειρήσεων, για τις οποίες μια ΜΧΕ 2,5% "δεν θα είχε επίπτωση" στη χρήση του παραγωγικού εξοπλισμού και στην απασχόληση.

Αυτή η αντίδραση, πέραν του ότι υποδηλώνει την ύπαρξη υποαπασχολούμενων αποθεμάτων εξοπλισμού και ανθρώπινου δυναμικού, συνδέεται και με την τότε συγκυρία στη γαλλική βιομηχανία.

Ειδικότερα, στα τέλη της δεκαετίας του 1970, που έγινε η έρευνα, δεν είχε ακόμα ολοκληρωθεί η διαδικασία εξορθολογισμού και αναδιάρθρωσης της παραγωγής, ώστε να έχουν ήδη ελαχιστοποιηθεί ή εξαφανιστεί τυχόν πλεονάσματα εργασίας και υποαπασχολούμενου παραγωγικού δυναμικού, ούτε είχε γενικευθεί η διαδικασία έντονου τεχνικο-οργανωτικού εκσυγχρονισμού που χαρακτηρίζει κυρίως τις δεκαετίες του 1980 και του 1990.

Ωστόσο, ακόμα και κάτω απο αυτές τις συνθήκες, απο την έρευνα προέκυψε ότι μια σχετικά περιορισμένη ΜΧΕ, της τάξης του 2,5%, χωρίς μείωση αποδοχών,

- απορροφάται κατα μεγάλο μέρος της σχετικά εύκολα, χωρίς καμιά επίπτωση στην απασχόληση ή στη χρήση του παραγωγικού εξοπλισμού,
- δημιουργεί μόνιμες νέες θέσεις εργασίας μόνο στο 17,1% των περιπτώσεων (και 14,4% προσωρινές),
- απορροφάται, στο 13,9% των περιπτώσεων, με υπερωρίες των ήδη απασχολουμένων
- δημιουργεί ανάγκες επέκτασης /εκσυγχρονισμού του εξοπλισμού στο 23,8% των περιπτώσεων
- επιλογές αύξησης του χρόνου χρήσης του παραγωγικού εξοπλισμού με την εισαγωγή ή την επέκταση της εργασίας σε βάρδιες, καταγράφηκαν σε σχετικά περιορισμένο αριθμό επιχειρήσεων (8,6% του συνόλου) .

Με αυτά τα δεδομένα, δεν είναι τυχαίο ότι η μείωση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας στη Γαλλία απο 40 σε 39 ώρες την εβδομάδα (μείωση 2,5%) χωρίς μείωση αποδοχών οδήγησε, σύμφωνα με συνολικές εκτιμήσεις της INSEE, σε αύξηση της απασχόλησης μόνο κατα 0,2-0,4%. Το περιορισμένο αποτέλεσμα αυτής της ΜΧΕ στην απασχόληση αποδόθηκε σε δύο βασικούς παράγοντες:

- είτε οι επιχειρήσεις εκμεταλλεύθηκαν κατα κύριο λόγο υπάρχοντα αποθέματα παραγωγικότητας της εργασίας χωρίς να προχωρήσουν σε νέες επενδύσεις (αύξησαν, δηλαδή, την ένταση της εργασίας)
- είτε οι επιχειρήσεις προτίμησαν ν' αποφύγουν την αύξηση της απασχόλησης εξαιτίας της επιβάρυνσης που αυτή θα είχε στο μοναδιαίο κόστος παραγωγής τους, με αρνητικές επιπτώσεις στην ανταγωνιστικότητα και την παραγωγή τους, επομένως και στην ίδια την απασχόληση.

Και στις δύο περιπτώσεις, η ΜΧΕ που υποτίθεται ότι θα οδηγούσε σε ένα ουδέτερο “μοίρασμα του συνολικού όγκου της εργασίας ανάμεσα σε περισσότερους εργαζόμενους”, οδήγησε σε συρρίκνωση του συνολικού όγκου της εργασίας (εαν αυτός μετρηθεί σε ώρες εργασίας όλων των απασχολούμενων στην οικονομία). Εξίσου απογοητευτικά αποτελέσματα για την απασχόληση διαπιστώθηκαν και στις περιπτώσεις εφαρμογής της ΜΧΕ χωρίς μείωση αποδοχών, αλλά με αντάλλαγμα μεγαλύτερη ευελιξία στην οργάνωση του χρόνου εργασίας, σε ολόκληρη την Ευρώπη.

Η έκθεση TADDEI “για τη μείωση του χρόνου εργασίας με μέγιστο θετικό αποτέλεσμα στην ανταγωνιστικότητα και στην απασχόληση”, (έκθεση που είχε μεγάλη απήχηση στη Γαλλία και στην Ε.Ε κατα τα τέλη της δεκαετίας του 1980), υποστηρίζει ότι η ΜΧΕ είναι εφικτή για την επιχείρηση, επομένως και θετική για τη συνολική απασχόληση, μόνον εαν αυτή συνδυαστεί με επιμήκυνση του χρόνου χρήσης του παραγωγικού εξοπλισμού και με εντατικότερη χρήση σύγχρονου εξοπλισμού.

Σ' αυτή την περίπτωση (που φαίνεται να συνιστάται και απο τη μελέτη του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ για το 35ωρο στις βιομηχανικές επιχειρήσεις), εκτιμάται ότι:

- βελτιώνεται η οικονομική αποτελεσματικότητα των επιχειρήσεων,
- η διεύρυνση της παραγωγικής ικανότητας επιτρέπει την αύξηση των πωλήσεων,
- το μοναδιαίο κόστος παραγωγής μειώνεται, αφού η απόσβεση του κεφαλαίου μοιράζεται σε περισσότερες μονάδες παραγόμενου προϊόντος.

Η συνακόλουθη αύξηση των κερδών της επιχείρησης καθιστά δυνατή την απορρόφηση του κόστους των πρόσθετων προσλήψεων για την επιμήκυνση του χρόνου αξιοποίησης του παραγωγικού εξοπλισμού, αφ' ενός, για την αντιμετώπιση του μειωμένου ατομικού χρόνου εργασίας, αφ' ετέρου.

Οι συνέπειες στο μακροοικονομικό επίπεδο αναμένονται εξίσου θετικές,

- με συγκράτηση ή και περιορισμό των πληθωριστικών πιέσεων
- με βελτίωση του εξωτερικού ισοζυγίου,
- με επιτάχυνση της ανάπτυξης και με αύξηση της περιεκτικότητάς της σε εργασία,
- με βελτίωση των δημόσιων οικονομικών, αφού αυξάνονται τα έσοδα από φόρους (λόγω αυξημένων κερδών των επιχειρήσεων και πρόσθετων εισοδημάτων από τους νεοπροσληφθέντες εργαζόμενους) και περιορίζονται οι δαπάνες για τη στήριξη των ανέργων που θα απορροφηθούν από τη ΜΧΕ. Μάλιστα, όπως προτείνεται από τον TADDEI, μέρος αυτού του “δημοσιονομικού κέρδους” μπορεί να επιστραφεί στις επιχειρήσεις, ως κίνητρο για ακόμα περισσότερες προσλήψεις μετά από την εφαρμογή της ΜΧΕ.

Μελετητές της Ε.Ε. έλεγξαν το 1990 αυτές τις απόψεις με μια προσομοίωση στο ευρωπαϊκό οικονομικό μοντέλο “ΕΡΜΗΣ”. Ειδικότερα έλεγξαν την περίπτωση εφαρμογής μιας ΜΧΕ από 39 σε 36 ώρες την εβδομάδα (μείωση κατά 7,6%), χωρίς μείωση αποδοχών, με προϋπόθεση όμως την παράλληλη αύξηση του χρόνου χρήσης του παραγωγικού εξοπλισμού από 39 σε 54 ώρες την εβδομάδα (αύξηση κατά 38,5%).

Τα αποτελέσματα της προσομοίωσης ήταν τα ακόλουθα:

- αύξηση της απασχόλησης κατά 1% περίπου σε μια πενταετία
- πρόσθετη αύξηση του ΑΕΠ με ελάχιστο +1% (για το Βέλγιο, που ήδη είχε προχωρήσει στη μεγαλύτερη ΜΧΕ ολόκληρης της Ευρώπης κατά την τελευταία 20ετία) και μέγιστο +2,3% (για την Ιταλία).

Τα πραγματικά αποτελέσματα σε κάθε χώρα δεν αντιστοιχούν, βέβαια, στα δεδομένα του θεωρητικού μοντέλου. Στην πραγματικότητα αυτά εξαρτώνται:

- από την υπάρχουσα, πριν από την εφαρμογή της ΜΧΕ, διάρκεια αξιοποίησης του παραγωγικού εξοπλισμού, (αν είναι ήδη υψηλή, τα περιθώρια παραπέρα επιμήκυνσής της μπορεί να είναι περιορισμένα ή και απαγορευτικά)
- από το βαθμό απασχόλησης αυτού του εξοπλισμού πριν από την εφαρμογή της ΜΧΕ. (Εάν ο εξοπλισμός ήδη απασχολείται πλήρως, θα υπάρξουν πιέσεις τόσο για επιμήκυνση του χρόνου αξιοποίησής του, όσο και για νέες προσλήψεις)
- από την τεχνική δυνατότητα οργάνωσης, προγραμματισμού και διαχείρισης της παραγωγής για την προσαρμογή της στα νέα δεδομένα
- από το είδος του προϊόντος. Λ.χ. οι υπηρεσίες δεν μπορούν να παράγονται σε οποιοδήποτε χρόνο και να αποθεματοποιούνται ώστε να διατεθούν αργότερα στον καταναλωτή. Επομένως ο χρόνος παραγωγής και λειτουργίας των αντίστοιχων επιχειρήσεων εξαρτάται καθοριστικά από τις συνήθειες, τις ανάγκες και τις προτιμήσεις του πελάτη.
- από τη δυνατότητα αύξησης της παραγωγής χωρίς άλλες επιβαρύνσεις στις υποδομές και στο λειτουργικό κόστος της επιχείρησης,
- από τη δυνατότητα διοχέτευσης/ απορρόφησης της αυξημένης παραγωγής από την αγορά. Η ζήτηση αρκετών προϊόντων δεν είναι αποκλειστικά συνάρτηση της βελτιωμένης ανταγωνιστικότητάς τους με βάση το κόστος. Έτσι, είναι πιθανόν ένα σχετικά φθηνότερο, μετά τη ΜΧΕ, προϊόν, να μην έχει την απαιτούμενη από το θεωρητικό μοντέλο αύξηση ζήτησης, λόγω ελλείψεων στην ποιότητα (που μπορεί να ενταθούν λόγω της επιμήκυνσης του χρόνου χρήσης του παραγωγικού εξοπλισμού), λόγω μειονεκτημάτων της επιχείρησης σε τεχνικές διάθεσης και σε σημεία πώλησης (δίκτυο), λόγω υστέρησης σε αξιοπιστία/φήμη, πρωτοτυπία ή και καινοτομικότητα του προϊόντος.

Σύμφωνα με αρκετούς μελετητές , λίγες είναι οι επιχειρήσεις που μπορούν να προσαρμοστούν στη ΜΧΕ με απλή επιμήκυνση του χρόνου χρήσης του υπάρχοντος εξοπλισμού, οργανώνοντας λ.χ. την εργασία σε διαδοχικές ομάδες (βάρδιες, πλήρους ή και μερικής απασχόλησης). Αυτή η λύση είναι σχετικά εύκολη για επιχειρήσεις κυρίως της μεταποίησης που ήδη εφαρμόζουν βάρδιες, αλλά είναι αρκετά συνθετότερη έως απαγορευτική για τις υπόλοιπες, ιδίως για τις επιχειρήσεις του τριτογενούς, αφού απαιτεί συνολική αναδιοργάνωση της παραγωγής και της εργασίας.

Η αμυντική προσαρμογή της επιχείρησης στη ΜΧΕ (δηλαδή η προσαρμογή με απλή επιμήκυνση του χρόνου χρήσης του υπάρχοντος παραγωγικού εξοπλισμού, επιτάχυνση της απαξίωσής του και αύξηση των δαπανών συντήρησης -διατήρησής του σε συνεχή ετοιμότητα), προσαρμογή που εξετάσαμε στα προηγούμενα, είναι μόνο μια απο τις πιθανές εκδοχές προσαρμογής της στη νέα κατάσταση.

Μια άλλη εκδοχή, που ισχύει κυρίως σε περίπτωση αιφνιδιασμού της επιχείρησης απο μια απότομη εφαρμογή εκτεταμένης ΜΧΕ, είναι η δημιουργία πρόσκαιρων και γενικά ασταθών νέων θέσεων εργασίας, η εξωτερίκευση των πρόσθετων αναγκών της (για την οποία μιλήσαμε ήδη) ή ακόμα και η μείωση της παραγωγής και του μεριδίου της στην αγορά, χωρίς άλλη επίπτωση στην απασχόληση ή στη χρήση του παραγωγικού της δυναμικού.

Η “επιθετική εκδοχή” προσαρμογής της επιχείρησης στη ΜΧΕ, -κάτι που αποτελεί σήμερα και τον κανόνα μετα την πρώτη, συνήθως μεταβατική της αντίδραση -, είναι ο εκσυγχρονισμός του παραγωγικού της εξοπλισμού, με νέες επενδύσεις και με επιτάχυνση της εισαγωγής νέων μεθοδων και τεχνολογιών, που έχουν σημαντικές επιπτώσεις στο μέγεθος της απασχόλησης και στην οργάνωση της εργασίας.

Επειδή οι επενδύσεις αυτές εντείνουν κατα κανόνα την υποκατάσταση κεφαλαίου σε εργασία και εντατικοποιούν την παραγωγή, μπορεί σε ακραίες περιπτώσεις όχι μόνο ν’ αντισταθμίσουν πλήρως, αλλά και να υπερκεράσουν τα όποια θετικά αποτελέσματα της ΜΧΕ στην απασχόληση.

Αυτές οι πρόσθετες, “εκσυγχρονιστικές επενδύσεις” συνεπάγονται και ανάλογο πρόσθετο κόστος για την επιχείρηση, κόστος που πολλές φορές η επιχείρηση υποκινείται ν’ αναλάβει:

- απο την εμφανή ανάγκη να διασφαλισθεί ο απαιτούμενος για την απασχόληση των πρόσθετων εργαζόμενων νέος εξοπλισμός. Όπως είναι γνωστό, σε κάθε επιχείρηση υπάρχει ορισμένος βαθμός συμπληρωματικότητας παραγωγικού εξοπλισμού και θέσεων εργασίας, συμπληρωματικότητας που εντείνεται όταν δεν είναι δυνατή η επιμήκυνση του χρόνου εργασίας και η οργάνωση της παραγωγής σε εναλλασσόμενες και μη επικαλυπτόμενες βάρδιες.
- επειδή προσδοκά να περιορίσει ή και ν’ αντισταθμίσει το κόστος εφαρμογής της ΜΧΕ, με τον εκσυγχρονισμό των διαδικασιών παραγωγής, με την υποκατάσταση κεφαλαίου σε εργασία, με την απαλλαγή της απο πλεονάζον ή ακατάλληλο ανθρώπινο δυναμικό κλπ.
- επειδή ήδη έχει ξεκινήσει διαδικασίες και επενδύσεις γενικότερης αναδιοργάνωσης, εξορθολογισμού και εκσυγχρονισμού της, τις οποίες έχει κάθε λόγο να επιταχύνει, διότι ήδη πιέζεται απο τον ανταγωνισμό,
- επειδή θεωρεί ευνοϊκή τη συγκυρία (θετικές προοπτικές της αγοράς και της ζήτησης για τα προϊόντα της)
- επειδή διαθέτει τα απαραίτητα γι’ αυτό το σκοπό κεφάλαια, λχ. απο συσσωρευμένα κέρδη προηγούμενων χρήσεων

5. ΜΕΙΩΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΚΟΣΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΑΛΥΨΗ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣΤΙΚΗΣ ΔΥΝΑΜΗΣ ΤΩΝ ΗΔΗ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ

Η μείωση του χρόνου εργασίας χωρίς μείωση των αποδοχών επιβαρύνει το μεταβλητό κόστος εργασίας, δηλαδή το κόστος εκείνο που μεταβάλλεται ανάλογα με την παρεχόμενη ποσότητα εργασίας και το επίπεδο παραγωγής που προκύπτει από την εργασία αυτή.

Εκτός όμως από την επιβάρυνση του μεταβλητού κόστους εργασίας, η ΜΧΕ αυξάνει, κατά κανόνα και το πάγιο κόστος της εργασίας (κόστος πρόσληψης, εκπαίδευσης, διαχείρισης του πρόσθετου ανθρώπινου δυναμικού).

Ο αντίλογος στο επιχείρημα της πρόσθετης επιβάρυνσης του πάγιου κόστους εργασίας είναι ότι τα πρόσθετα οφέλη της ΜΧΕ (σε όρους παραγωγικότητας - αναδιοργάνωσης και εξορθολογισμού της εργασίας) αντισταθμίζουν κατά κανόνα την αύξηση του πάγιου κόστους διαχείρισης του Ανθρώπινου Δυναμικού.

Το πρόβλημα περιπλέκεται από το ότι, σε περιόδους παρατεταμένης λιτότητας, ελάχιστοι εργαζόμενοι έχουν την πολυτέλεια να προτιμούν περισσότερο ελεύθερο χρόνο από την αύξησης (πόσο μάλλον της διατήρησης) της αγοραστικής τους δύναμης.

Δεν είναι άλλωστε σπάνιες, ούτε αδικαιολόγητες οι προσπάθειες προβολής και εκμετάλλευσης της ΜΧΕ από εργαζόμενους ή ακόμα και από συνδικάτα, όχι τόσο για να εκφράσουν την αλληλεγγύη τους στους ανέργους και στους συναδέλφους τους που κινδυνεύουν να χάσουν την εργασία τους, αλλά κυρίως για να αυξήσουν το εισόδημά τους με πρόσθετες υπερωρίες ή/και με παράλληλη (δεύτερη - τρίτη) απασχόληση.

Στην πρώτη περίπτωση (υπερωρίες), το αποτέλεσμα της ΜΧΕ στην απασχόληση είναι μηδενικό. Απλά οι ήδη εργαζόμενοι καταφέρνουν να αποσπάσουν μια έμμεση αύξηση των αποδοχών τους, ενθαρρύνοντας την επιχείρηση να χρησιμοποιήσει περισσότερο την υπερωριακή απασχόληση.

Η αποφυγή της εκτόνωσης μιας ΜΧΕ αποκλειστικά με υπερωρίες, (εκτόνωσης που αρκετές φορές αποτελεί την κλασική μεταβατική λύση για τις επιχειρήσεις, αντί αυτές να δεσμευτούν με νέες προσλήψεις ή με ευρύτερες επενδύσεις εκσυγχρονισμού και αναδιοργάνωσης της εργασίας) προϋποθέτει εγρήγορση και λήψη ειδικών μέτρων, τόσο από τα ενδιαφερόμενα μέρη όσο και από την Πολιτεία

Η αποφυγή της εκτροπής της ΜΧΕ από το σκοπό της και της μετατροπής της σε μέσο ενθάρρυνσης της πρόσθετης - πολλαπλής ή συμπληρωματικής απασχόλησης των ήδη απασχολούμενων, από των ανέργων, είναι ακόμα δυσκολότερη.

Έχει δειχθεί ότι οι εργαζόμενοι που έχουν ήδη μια απασχόληση ανταγωνίζονται άνισα στην αγορά τους ανέργους, γιατί είναι πρόθυμοι να εργασθούν με ευέλικτους όρους, χωρίς να επιβαρύνουν τον εργοδότη με ασφαλιστικές εισφορές ή και άλλες δαπάνες διαχείρισης και επιμόρφωσης. Είναι πιο έμπειροι, είναι καλύτερα δικτυωμένοι στην αγορά εργασίας - κάτι που ισχύει ιδιαίτερα τόσο για τους εργαζόμενους στο δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όσο και για τους αντίστοιχους συνταξιούχους - και στοιχίζουν φθηνότερα για τον δεύτερο εργοδότη τους.

Όλα τα παραπάνω, για να αντιμετωπισθούν, προϋποθέτουν:

- ειδικές ρυθμίσεις ελέγχου και περιορισμού της “παράλληλης αγοράς εργασίας”, της πολυθεσίας και της περι αυτήν παραοικονομικής, κατά κανόνα, πρακτικής (αποφυγή καταβολής ασφαλιστικών εισφορών, φοροδιαφυγή κλπ) εργοδοτών και εργαζομένων
- επαρκείς αμοιβές για πλήρη και κατά το δυνατόν αποκλειστική απασχόληση, έτσι ώστε οι εργαζόμενοι να μην καταφεύγουν σε “διεξόδους” πρόσθετης απασχόλησης για τη συμπλήρωση των εισοδημάτων τους, σε “διεξόδους” που έχουν ιδιαίτερα αρνητική επίπτωση στο ενδιαφέρον και στην απόδοσή τους στην κύρια απασχόληση, στον ελεύθερο χρόνο, στη δυνατότητα ομαλής κοινωνικής ένταξης και συμμετοχής κλπ

- ειδικά κίνητρα (συμπλήρωση εισοδήματος) με επιδότηση απο την Πολιτεία των ίδιων των ανέργων και ιδιαίτερα των νέων που εργάζονται με μερική απασχόληση ή/και σε κοινωφελείς δραστηριότητες, για όσο διάστημα δεν μπορούν να βρουν εργασία με πλήρη απασχόληση ή σε άλλο τομέα.

Στην πράξη, η προθυμία και η αντικειμενική δυνατότητα των ήδη απασχολούμενων να δείξουν αλληλεγγύη στους ανέργους δεν είναι ίδια για τους χαμηλόμισθους και τους υψηλόμισθους, ούτε αρκετή ώστε να μεγιστοποιηθεί η προστασία ή και η δημιουργία πρόσθετης απασχόλησης μέσω της ΜΧΕ.

Ακόμα, η πρακτική έχει δείξει ότι τουλάχιστον οι εργαζόμενοι δέχονται πολύ ευκολότερα μια δημοσιοποίηση του κόστους αντιμετώπισης της ανεργίας (λ.χ. με επιβολή πρόσθετων φόρων απο το κράτος), παρα την άμεση οικονομική θυσία μέσω μιας ΜΧΕ που θα οδηγεί σε μείωση μισθού, σε μείωση υπερωριών, προσδοκόμενων αυξήσεων κλπ.

Το πρόβλημα είναι ότι σήμερα, με δεδομένους τους στόχους, τη φιλοσοφία και τις δεσμεύσεις του Προγράμματος Σύγκλισης, το Κράτος είναι πολύ λιγότερο πρόθυμο και ικανό να ενισχύσει με έξοδά του, ακόμα και με αύξηση της δημοσιονομικής επιβάρυνσης των πολιτών, πρακτικές ΜΧΕ και “μοιράσματος της εργασίας χωρίς μείωση αποδοχών”.

Μ’ αυτά τα δεδομένα και αξιοποιώντας τα μέχρι σήμερα διεθνή ερευνητικά δεδομένα, καθώς και την αντίστοιχη συλλογική εμπειρία και πρακτική, τα μέρη θα πρέπει ν’ αναζητήσουν μέσα απο διαπραγματεύσεις ή και τριμερείς συμφωνίες ειδικές λύσεις και συγκεκριμένους όρους :

- ελεγχόμενης και κοινά αποδεκτής εφαρμογής της ΜΧΕ, με ελαχιστοποίηση των προβλημάτων και ορισμένων παρενεργειών της, που επισημάνθηκαν στις προηγούμενες παραγράφους, αλλά και με μεγιστοποίηση των όποιων θετικών της επιδράσεων στην απασχόληση
- ενθάρρυνσης της ΜΧΕ και της προστασίας ή και της αύξησης της απασχόλησης που προκύπτει απο αυτήν, με κατάλληλες ενισχύσεις απο το Κράτος, στο βαθμό που το τελευταίο εξοικονομεί, μέσω της ΜΧΕ, δαπάνες επιδότησης -επανεένταξης των ανέργων και αυξάνει τα φορολογικά - ασφαλιστικά του έσοδα απο κάθε πρόσθετη απασχόληση.