

Η «ΧΑΜΕΝΗ» ΜΑΧΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΣΥΝΑΙΝΕΤΙΚΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗΣ ΚΑΙ 35ΩΡΟ: Η ΓΕΡΜΑΝΙΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ

Λευτέρης Κρέτσος, υποψήφιος διδάκτωρ Παντείου Πανεπιστημίου

1. Η πορεία προς μια νέα οριοθέτηση του χρόνου εργασίας

Η μείωση του χρόνου εργασίας αποτελούσε ανέκαθεν ένα βασικό ζήτημα διαμάχης μεταξύ των δυνάμεων της εργασίας και του κεφαλαίου με προφανείς στόχους και αφετηρίες δράσης για την κάθε πλευρά διαπραγμάτευσης. Για τα συνδικάτα η μείωση των ωρών εργασίας λειτουργεί στην κατεύθυνση της βελτίωσης των συνθηκών εργασίας και διαβίωσης των εργαζομένων, στην καταπολέμηση της ανεργίας και στη δικαιότερη κατανομή του παραγόμενου πλούτου, όταν οι εφαρμοζόμενες μειώσεις δεν συνοδεύονται από αντίστοιχες ή ανάλογες περικοπές αποδοχών. Αντίστοιχα οι εργοδότες πάντοτε ενδιαφέρονταν για την απρόσκοπτη από περιοριστικές ρυθμίσεις αξιοποίηση-εκμετάλλευση της ανθρώπινης εργασίας και τη δυνατότητα επιμήκυνσης ή περιορισμού του ωραρίου εργασίας ανάλογα με τις διακυμάνσεις της ζήτησης και τις τρέχουσες παραγωγικές ανάγκες. Πίσω από τις παραπάνω αντικρουόμενες θέσεις αναπτύχθηκαν επιμέρους εργοδοτικές και συνδικαλιστικές στρατηγικές, οι οποίες και τελικά συνέβαλαν στη σταδιακή μείωση του εργάσιμου χρόνου και στον εμπλουτισμό της προστατευτικής εργατικής νομοθεσίας κυρίως κατά τη μεταπολεμική περίοδο.

Παρά τις παρατηρούμενες εθνικές διαφοροποιήσεις, αποτελεί αδιαμφισβήτητο γεγονός ότι περίπου στις αρχές της δεκαετίας του '70 στις περισσότερες χώρες της Δύσης και ιδιαίτερα της Ευρώπης, η διάρκεια του χρόνου εργασίας καθοριζόταν με τα ίδια εργαλεία και την ίδια φιλοσοφία πολιτικής (Naija J. & Raija J., 1999). Η συγκεκριμένη διαδικασία «ανταλλαγής δώρων» (trade-off bargaining) θεωρούνταν αποτέλεσμα κοινωνικής προόδου σε αντίθεση με ένα παρελθόν απάνθρωπων εργασιακών συνθηκών και εξαντλητικών ωραρίων. Ο αυξημένος παραγόμενος πλούτος αποτελούσε την αναγκαία υλική βάση μείωσης του εργάσιμου χρόνου, η οποία επιτυγχανόταν κυρίως μέσα από την καθιέρωση συλλογικών ρυθμίσεων, οι οποίες συνέβαλαν σταδιακά:

- α) στη μείωση των συμβατικών χρονικών ορίων της εβδομαδιαίας εργασίας,
- β) στην κατάργηση ή στον περιορισμό της εργασίας του Σαββατοκύριακου και
- γ) στην επέκταση του αριθμού των αργιών και των αδειών ανάπαυσης.

Στο πλαίσιο αυτό διαμορφώθηκε το «ευρωπαϊκό μοντέλο οργάνωσης του χρόνου εργασίας» (European model of working time), όπως χαρακτηριστικά αναφέρεται στη διεθνή βιβλιογραφία. Το μοντέλο αυτό χαρακτηριζόταν από την εβδομαδιαία ή ημερήσια απασχόληση διάρκειας 40 και 8 ωρών αντίστοιχα. Οι ώρες αυτές κατανέμονταν κατά τις πρώτες πέντε ημέρες της εβδομάδας και τις πρωινές ώρες της ημέρας. Στο πλαίσιο του συγκεκριμένου μοντέλου ρύθμισης του χρόνου εργασίας, η ανάπτυξη συστημάτων εργασίας κατά βάρδιες και η παρέκκλιση από το 40ωρο ή το 8ωρο με τη χρήση του μέτρου των υπερωριών αποτελούσαν μεν πιθανά ενδεχόμενα, τα οποία όμως προοριζόνταν να καλύψουν μόνο έκτακτες και ad hoc ανάγκες της παραγωγής.

Το 1979 η Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUC) διατύπωσε σε σχετική μελέτη της τις βασικές διεκδικήσεις της για τις επόμενες δεκαετίες. Το διεκδικητικό αυτό πλαίσιο κινούνταν σε δύο βασικούς άξονες, οι οποίοι περιλάμβαναν: α) την καθιέρωση της 35ωρης εβδομαδιαίας εργασίας και β) τη μείωση του ηλικιακού ορίου συνταξιοδότησης στα 60 έτη. Το περιεχόμενο των συγκεκριμένων διεκδικήσεων υπαγορευόταν πλήρως, σύμφωνα με τους Boulin (1998) και Julkunsen & Natti (1999), από τις εξελίξεις και το οικονομικό κλίμα της εποχής. Ειδικότερα, οι αλληπάλληλες οικονομικές κρίσεις της δεκαετίας του '70 και η άνοδος της ανεργίας είχαν ως αποτέλεσμα να εγκαταλείπεται σταδιακά ο στόχος της πλήρους απασχόλησης και να υιοθετούνται προτάσεις για επιλεκτικού χαρακτήρα και περιορισμένου εύρους παρεμβάσεις του κράτους και των συνδικάτων στην οικονομία και την αγορά εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό αναβιώνει η ιδέα της αναδιανομής της απασχόλησης (work sharing) με τη μορφή της μείωσης του χρόνου εργασίας με στόχο τη διατήρηση των υφιστάμενων θέσεων εργασίας ή/ και τη δημιουργία νέων. Πρόκειται άλλωστε για μια ιδέα, η οποία, όπως έχει δείξει και η ιστορία, επανέρχεται πάντοτε στο δημόσιο διάλογο σε χρονικές περιόδους, όπου επικρατούν συνθήκες οικονομικής κρίσης.

Έτσι, από τις αρχές της δεκαετίας του '80 η αναδιανομή της απασχόλησης μέσω της εφαρμογής συλλογικών μειώσεων στα συμβατικά χρονικά όρια εργασίας αποτελεί μείζον ζήτημα αντιπαράθεσης και πολιτικής των κοινωνικών συνομιλητών και των εθνικών κυβερνήσεων. Παρ' όλα αυτά, οι διαπραγματεύσεις και οι ρυθμίσεις που ακολουθούν έχουν πενιχρά αποτελέσματα και σε συνδυασμό με άλλες μεταβολές που λαμβάνουν χώρα στο τοπίο της απασχόλησης κατά τη συγκεκριμένη περίοδο (αύξηση θέσεων μερικής απασχόλησης, αποβιομηχάνιση, ιδιωτικοποιήσεις, μείωση ποσοστών συνδικαλιστικής πυκνότητας κ.τ.λ.) η agenda για το χρόνο εργασίας θα αλλάξει πολύ σύντομα από τα μέσα της δεκαετίας. Η πιο σημαντική αλλαγή αφορούσε την απομάκρυνση από την κρατούσα μεταπολεμικά φιλοσοφία άσκησης πολιτικής για τον εργάσιμο και κατ' επέκτασιν «ελεύθερο» χρόνο των εργαζομένων.

Έτσι, μαζί με το στόχο της πλήρους απασχόλησης και των αξιοπρεπών συνθηκών εργασίας εγκαταλείπονται σταδιακά οι πολιτικές για τη μείωση του εργάσιμου χρόνου, οι οποίες βασίζονταν στην αναγκαιότητα της σταδιακής μείωσης των εβδομαδιαίων και ετήσιων ωρών εργασίας ως αντιστάθμισμα ή αντάλλαγμα προς την εργατική πλευρά για τα αυξημένα επίπεδα παραγωγικότητας. Εφεξής η όποια μεταβολή στα χρονικά όρια

εργασίας όφειλε να εξυπηρετεί πρωτίστως τη διαδικασία ενίσχυσης της ευελιξίας του παραγωγικού συστήματος, αποδεσμεύοντας σταδιακά και ανέκκλητα το ενδεχόμενο της μείωσης του ωραρίου εργασίας από τις εξελίξεις στους ρυθμούς αύξησης της παραγωγικότητας και των μισθών.

Ταυτόχρονα, όμως, με αυτές τις εξελίξεις το ποσοστό ανεργίας αρχίζει να αυξάνεται σε ιδιαίτερα υψηλά για τα δεδομένα της μεταπολεμικής περιόδου επίπεδα. Η ακαμψία του μάλιστα και κυρίως η κορύφωσή του σε αρκετές χώρες κατά τη διάρκεια της παγκόσμιας οικονομικής ύφεσης των αρχών της δεκαετίας του '90 τοποθετεί εκ νέου στη δημόσια συζήτηση το αίτημα για τη μείωση του χρόνου εργασίας ως συμπληρωματικό μέτρο πολιτικής καταπολέμησης της ανεργίας και εξυπηρέτησης των κεφαλαιακών αναδιαρθρώσεων. Ουσιαστικά η δεκαετία του '90 έρχεται να γεφυρώσει το χάσμα που χωρίζει τις απόψεις των κοινωνικών συνομιλητών αναφορικά με τον τρόπο υλοποίησης των διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων και τα μέτρα καταπολέμησης της ανεργίας. Η αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας γίνεται ακριβώς το πεδίο παραγωγής πειραματισμών πολιτικής που διευκολύνουν αφ' ενός την ανάγκη διεύρυνσης των περιθωρίων παραγωγικής ευελιξίας, την οποία προτάσσουν οι εργοδότες και εξασφαλίζουν, αφ' ετέρου την προστασία της απασχόλησης από το εχθρικό περιβάλλον της αγοράς, όπως διατείνονται στον αντίποδα τα συνδικάτα.

Η μείωση του χρόνου εργασίας στη Γαλλία στις αρχές του 1980

Η περίπτωση της Γαλλίας αποτελεί το πιο χαρακτηριστικό παράδειγμα ανάδειξης της μεταστροφής στον τρόπο με τον οποίο θα ρυθμιζονταν εφεξής τα θέματα του ωραρίου εργασίας. Ειδικότερα, η κυβέρνηση Μιτεράν καθιέρωσε, ένα χρόνο αργότερα μετά την εκλογή της, την εβδομαδιαία εργασία των 39 ωρών. Η ρύθμιση, αν και δεν περιλάμβανε δραματικές μειώσεις στα χρονικά όρια εργασίας (από 40 στις 39 ώρες), είχε σημαντική επίπτωση στη μέση διάρκεια των ωρών εργασίας τόσο για τις κατηγορίες των υπαλλήλων, όσο και των εργατών. Αν και η εκλογή της νέας κυβέρνησης συνδεόταν με μια ευρείας κλίμακας καμπάνια υποστήριξης του 35ώρου, λίγα χρόνια αργότερα και ειδικότερα το 1986, ο νόμος Debarre, ο οποίος εισάγει τη μερική απασχόληση στο Δημόσιο και προωθεί την ευελιξία του χρόνου εργασίας, δεν κάνει καμιά αναφορά για το 35ωρο. Την ίδια τύχη έχει και το 35ωρο στη Γερμανία, όταν στα μέσα της δεκαετίας του '80 τα συνδικάτα σε δώδεκα περίπου βιομηχανικούς κλάδους διεκδικούν ανεπιτυχώς την καθιέρωσή του.

Από τις αρχές της δεκαετίας του '90 μια σειρά από συλλογικές συμφωνίες και ρυθμίσεις καθιστούν σαφές ότι οι πολιτικές για το χρόνο εργασίας καθορίζονται πλέον στο πρίσμα της ευρύτερης πολιτικής για την καταπολέμηση της ανεργίας και της ανάγκης ενίσχυσης της ευελιξίας στην αγορά εργασίας. Στα πλαίσια αυτά αναδεικνύονται νέες συναινετικού χαρακτήρα μορφές συλλογικής διαπραγμάτευσης, οι οποίες λειτουργούν

στη βάση «ανταλλαγής δώρων» μεταξύ των διαπραγματευτικών πλευρών (Akerlof 1982). Άμεσο αποτέλεσμα των εξελίξεων αυτών είναι να παρατηρείται μια αλλαγή στον τρόπο αντίληψης της ίδιας της έννοιας του εργάσιμου χρόνου (Blyton 1985). Όπως αναφέρει χαρακτηριστικά ο Boulin (1998), ο χρόνος εργασίας χάνει την πολιτική του διάσταση και τη συμβολική του αξία ως φορέας κοινωνικής μεταβολής και ως παράγοντας ενίσχυσης των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας.

Στο πλαίσιο αυτό, ο χρόνος εργασίας έχει γίνει «απολίτικος» και στενά συνδεδεμένος με την προσπάθεια τόνωσης της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας και δευτερευόντως με την προσπάθεια καταπολέμησης της ανεργίας και της βελτίωσης των συνθηκών εργασίας και διαβίωσης των εργαζομένων. Για παράδειγμα, σε αρκετές περιπτώσεις συλλογικής διαπραγμάτευσης η μείωση των ωρών εργασίας ή η εισαγωγή στοιχείων ευελιξίας στο πρότυπο οργάνωσής τους αποτελούν αντικείμενο αποζημιώσεων (trade-off) ή παραχωρήσεων (concessions) από και προς τα συνδικάτα και την πλευρά της εργασίας υπό το πρίσμα της ενίσχυσης της εταιρικής ανταγωνιστικότητας και της διατήρησης της απασχόλησης (Zagelmeyer 2000). Πολλές από αυτές τις συμφωνίες προκύπτουν ως αποτέλεσμα της δημοσίευσης στον Τύπο των προθέσεων αρκετών μεγάλων επιχειρήσεων ότι θα προχωρήσουν σύντομα σε απολύσεις και κλείσιμο παραγωγικών μονάδων για λόγους αδυναμίας ανταπόκρισης στο διεθνή ανταγωνισμό. Πρόκειται μάλλον για «αμυντικού» χαρακτήρα πολιτικές απέναντι στις προοπτικές κρίσης που ανοίγει η διεθνοποίηση του κεφαλαίου στην αγορά εργασίας. Παρ' όλα αυτά, στις αμυντικού χαρακτήρα πολιτικές φαίνεται ότι έχουν συρθεί ακόμη και τα πιο οργανωμένα και ισχυρά συνδικάτα, όπως αυτά στον κλάδο του μετάλλου στη Γερμανία (IG Metall), τα οποία γνώρισαν πρόσφατα σαρωτική ήττα στην προσπάθειά τους να εξομοιώσουν το ωράριο εργασίας στο δυτικό και το ανατολικό τμήμα της χώρας (Lehndorff 2004). Η πρόσφατη εμπειρία της IG Metall και γενικότερα η περίπτωση της Γερμανίας στον τομέα της αναδιοργάνωσης των χρονικών πλαισίων εργασίας θα αποτελέσει και το βασικό εμπειρικό κορμό της παρούσας μελέτης. Η επιλογή αυτή δεν είναι διόλου τυχαία, καθώς:

- Στον κλάδο του μετάλλου στη Γερμανία εφαρμόστηκε για πρώτη φορά το 35ωρο στην Ευρώπη, το οποίο, όπως είπαμε, αποκρυσταλλώνει τις βασικές διεκδικήσεις του συνδικαλιστικού κινήματος στην Ευρώπη από το 1979 μέχρι σήμερα. Αξίζει να σημειωθεί ότι ο εν λόγω κλάδος λειτουργεί ως πιλότος για το περιεχόμενο των συλλογικών διαπραγματεύσεων στη Γερμανία, η οποία διακρίνεται από την ύπαρξη ενός πακτωλού συλλογικών συμφωνιών με άξονα την αποφυγή απολύσεων και την αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας.
- Η Γερμανία παραμένει ένα ζωντανό παράδειγμα μειωμένων ωραρίων εργασίας και διευρυμένου ρυθμιστικού πλαισίου του χρόνου εργασίας εντός της Ευρώπης, παρά τη διαχρονική αλλοίωση του συστήματος συλλογικής διαπραγμάτευσης σε κλαδικό επίπεδο, το οποίο αποτελεί βασικό ειδοποιό χαρακτηριστικό του καπιταλισμού του Ρήνου.
- Η δημόσια συζήτηση για τη μείωση του χρόνου εργασίας στην Ελλάδα έχει σχεδόν αποκλειστική αναφορά τη γαλλική εμπειρία της πρόσφατης σχετικά εισαγωγής του

35ώρου, αγνοώντας τα πολλαπλά διδάγματα που μπορεί να προσφέρει η γερμανική περίπτωση.

Στόχος του κειμένου είναι να τεκμηριωθεί η πρόταση ότι οι εξελίξεις στο πεδίο του εργάσιμου χρόνου απεικονίζουν με τον πιο κατηγορηματικό τρόπο τη δυσμενή θέση στην οποία έχει περιέλθει τις τελευταίες δεκαετίες το εργατικό κίνημα. Επί πλέον, η ανάλυση που ακολουθεί επιδιώκει να επισημάνει τους κινδύνους που ελλοχεύουν για τα συνδικάτα και τον κόσμο της εργασίας, αν η ρύθμιση του χρόνου εργασίας διεξάγεται στο πλαίσιο των επιχειρησιακών συσχετισμών δύναμης και σε βάρος της συλλογικής διαπραγμάτευσης σε κλαδικό επίπεδο. Στην περίπτωση αυτή καθίσταται δυνατή η παράκαμψη των θεσμικών διατάξεων για τη μείωση του ωραρίου εργασίας και τα συνδικάτα αδυνατούν να ελέγξουν τις αλλαγές στο πρότυπο οργάνωσης της εργασίας.

2. Σύγχρονες τάσεις στο πρότυπο ρύθμισης του χρόνου εργασίας

Τα τελευταία χρόνια αναπτύσσονται συνεχώς εναλλακτικά μοντέλα οργάνωσης του χρόνου εργασίας με αποτέλεσμα η ρύθμισή του να βρίσκεται στο επίκεντρο των συλλογικών διαπραγματεύσεων μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών και των πολιτικών απασχόλησης των εθνικών κυβερνήσεων και της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η υπόθεση αυτή δεν τεκμηριώνεται μόνο από το αυξημένο νομοθετικό ενδιαφέρον για το χρόνο εργασίας, αλλά και από τις αυξανόμενες εργατικές κινητοποιήσεις και διαπραγματεύσεις με άμεσο ή έμμεσο αντικείμενο τα χρονικά πλαίσια εργασίας. Αν και οι περισσότερες πρωτοβουλίες αναδιοργάνωσης του χρόνου εργασίας βρίσκονται στην καρδιά των πολιτικών για την αντιμετώπιση της ανεργίας, αξίζει να σημειωθεί ότι συνήθως διαπνέονται από την ανάγκη ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας μέσα από τη βελτίωση της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων στα νέα οικονομικά και τεχνολογικά δεδομένα.

Το γεγονός αυτό εξηγεί γιατί οι δρομολογούμενες αλλαγές στο χρόνο εργασίας, κατά την τελευταία δεκαετία, δεν διαμορφώνονται μόνο ή κυρίως από την παραδοσιακή πίεση των συνδικάτων να μειωθεί η διάρκεια της απασχόλησης για λόγους αναδιανομής του παραγόμενου πλούτου ή από τις προσπάθειες των εθνικών κυβερνήσεων να μειωθεί η ανεργία, αλλά εντονότερα από τις εργοδοτικές πολιτικές, οι οποίες στοχεύουν στην απαγκίστρωση των επιχειρήσεων από το θεσμικό πλαίσιο που διέπει τα χρονικά όρια εργασίας. Ωστόσο, και οι δύο αυτές αφετηρίες ενασχόλησης με τα ζητήματα του εργάσιμου χρόνου (καταπολέμηση ανεργίας, ενίσχυση ευελιξίας της εργασίας) αδυνατούν να θίξουν το ζήτημα της ποιοτικής αναβάθμισης της εργασίας και της αναδιανομής του παραγόμενου πλούτου με πιο δίκαιο τρόπο, παρά το ότι και οι εισοδηματικές ανισότητες διευρύνονται και οι επισφαλείς θέσεις εργασίας αυξάνονται καλύπτοντας ακόμη και κατηγορίες εργαζομένων που μέχρι πρότινος θεωρούνταν προνομιούχες¹.

1. Για την εξέλιξη του θέματος της άνισης διανομής του εισοδήματος δες το Employment Outlook του ΟΟΣΑ (2002). Σχετικά με την υποβάθμιση της ποιότητας εργασίας και την ανάδειξη

Για παράδειγμα, μια σχετική μελέτη του Zagelmeyer (2000) για τις επιχειρησιακές συλλογικές συμφωνίες στον κλάδο της ευρωπαϊκής αυτοκινητοβιομηχανίας αποκαλύπτει πώς ο χρόνος εργασίας συνιστά σημαντικό πεδίο ρυθμιστικών (ή απορρυθμιστικών) παρεμβάσεων στο σύστημα της συλλογικής διαπραγμάτευσης και των εργασιακών σχέσεων. Οι εμφανιζόμενες αλλαγές στα χρονικά όρια εργασίας και την οργάνωση του χρόνου εργασίας προκαλούν με τη σειρά τους σοβαρές αναδιαρθρώσεις στο διεκδικητικό πλαίσιο της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Οι εξελίξεις αυτές, καταλήγει ο συγγραφέας, συμβάλλουν στην καθιέρωση ενός συναινετικού μοντέλου εργασιακών σχέσεων, όπου οι κοινωνικοί συνομιλητές σε τοπικό και επιχειρησιακό επίπεδο γίνονται σύμμαχοι απέναντι στο «επιθετικό και ανταγωνιστικό περιβάλλον της αγοράς», το οποίο απειλεί τις θέσεις εργασίας των εργαζομένων και τα κέρδη των επιχειρήσεων².

Παρ' όλα αυτά, οι περισσότερες συμφωνίες αναφορικά με τα χρονικά όρια εργασίας λαμβάνουν ένα μάλλον ετεροβαρή χαρακτήρα, με την έννοια ότι οι εργοδότες και οι επιχειρήσεις επωφελούνται περισσότερο και πιο άμεσα από τις προκύπτουσες αλλαγές. Αντίθετα, για την πλευρά της εργασίας θετικά αποτελέσματα μπορούν να προκύψουν μόνο κατόπιν της εκπλήρωσης συγκεκριμένων προϋποθέσεων. Η υπόθεση αυτή ερμηνεύει τον πρωταγωνιστικό ρόλο της εργοδοτικής πλευράς στην αναμόρφωση των χρονικών πλαισίων απασχόλησης και την επιφυλακτική, αν όχι εχθρική, τις περισσότερες φορές στάση των συνδικάτων στις επιχειρούμενες αλλαγές (Bosch & Lehndorff 2001).

Σύμφωνα με τον Boulin (1998), οι υφιστάμενες αλλαγές στον τρόπο ρύθμισης του εργάσιμου χρόνου προκύπτουν από την παρουσία τριών παραγόντων που εμφανίζονται χρονικά κατά τη δεκαετία του 1980. Ο πρώτος παράγοντας αφορά την ενεργότερη δραστηριοποίηση και σε ορισμένες περιπτώσεις τον απόλυτο έλεγχο των πρωτοβουλιών αναδιοργάνωσης των χρονικών πλαισίων εργασίας από τους εργοδότες. Η εξέλιξη αυτή προκύπτει από τη σταδιακή αποδυνάμωση των συνδικάτων από τις αρχές του '80 και εντεύθεν. Ο δεύτερος σχετίζεται με την εφαρμογή ποικίλων μοντέλων αναδιοργάνωσης

μιας συνεχώς διευρυνόμενης δευτερεύουσας εργασίας με τυπικά χαρακτηριστικά την έλλειψη εργασιακής σταθερότητας και τα χαμηλά επίπεδα αμοιβών διαπιστώνεται η ύπαρξη μιας ογκώδους βιβλιογραφίας. Ενδεικτικά ο αναγνώστης παραπέμπεται στις σημαντικές και σχετικά σύγχρονες μελέτες των Barker & Christensen (1998) για τις ΗΠΑ και τις προσεγγίσεις των Burchell & Ladipo & Wilkinson (2002) και Jefferys & Beyer & Thornqvist (2001) για την Ευρώπη αντίστοιχα.

2. Ο Zagelmeyer (2000), ωστόσο, στην ανάλυσή του δεν περιγράφει τις συνθήκες του εξωτερικού και εσωτερικού περιβάλλοντος των επιχειρήσεων μέσα στις οποίες πραγματοποιήθηκαν αυτές οι συμφωνίες. Αντίθετα, οι Blyton & Trinzeck (1996) σε αντίστοιχη μελέτη τους για το πείραμα της VW το 1993 επισημαίνουν ξεκάθαρα τους λόγους για τους οποίους έγινε εφικτή η αλλαγή στο ωράριο εργασίας στη συγκεκριμένη επιχείρηση. Ορισμένοι από αυτούς σχετίζονται με το γεγονός ότι οι μισθοί στη VW είναι πολύ υψηλότεροι του μέσου μισθού στη γερμανική αυτοκινητοβιομηχανία, καθώς και με το ότι η εταιρική κοινωνική ευθύνη είναι ιδιαίτερα ανεπτυγμένη στα ομοσπονδιακά Lander με αποτέλεσμα η VW να οφείλει να συνάπτει εκτεταμένο σχέδιο αποκατάστασης (social plan) σε περίπτωση πραγματοποίησης ομαδικών απολύσεων, το οποίο εμπεριέχει την ανάληψη μεγάλου κόστους.

του ωραρίου εργασίας ως αντιστάθμισμα της σταδιακής μείωσης των συμβατικών ωρών εργασίας τις προηγούμενες δεκαετίες που οδήγησαν στην αύξηση του μοναδιαίου κόστους εργασίας. Οι εργοδότες, δηλαδή, απαίτησαν την καθιέρωση πιο ελαστικών κανόνων στη διαμόρφωση των χρονικών κανόνων λειτουργίας και αξιοποίησης της εργασίας προκειμένου να αντισταθμίσουν το αυξημένο κόστος που προκάλεσαν οι εφαρμοζόμενες μειώσεις των χρονικών ορίων των προηγούμενων ετών³. Ο τρίτος αφορά την αυξανόμενη διαφοροποίηση στο πλαίσιο ρύθμισης των ωρών εργασίας με τη χαλάρωση του θεσμικού πλαισίου και την ανάδειξη νέων ή πιο συναινετικών μορφών συλλογικής διαπραγμάτευσης. Το επίπεδο συλλογικής διαπραγμάτευσης αποκεντρώνεται σταδιακά μεταφέροντας το κέντρο βάρους της λήψης αποφάσεων για τον καθορισμό των ωρών εργασίας σε επιχειρησιακό επίπεδο.

Παράλληλα, οι κυβερνητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας ακολουθούν την πεπατημένη της τόνωσης της ευελιξίας και της ενισχυμένης ικανότητας προσαρμογής των επιχειρήσεων στα νέα τεχνολογικά και οικονομικά δεδομένα. Σε κάθε περίπτωση αυτό που παρατηρείται τις τελευταίες δεκαετίες είναι μια τάση εξατομίκευσης και αποδέσμευσης του εργάσιμου χρόνου από τις κανονικότητες της μεταπολεμικής περιόδου. Πιο συγκεκριμένα οι βασικές τάσεις που παρατηρούνται στα χρονικά πλαίσια εργασίας είναι:

1. Η επιβράδυνση της διαχρονικής εξέλιξης μείωσης των ετήσιων ωρών εργασίας ή ακόμη και αναστροφή της εξέλιξης αυτής κυρίως λόγω της αύξησης των ευέλικτων μορφών εργασίας, καθώς και των υψηλότερων ποσοστών συμμετοχής του εργατικού δυναμικού στην αγορά εργασίας και της αντοχής που εμφανίζει η υπερωριακή απασχόληση σε αρκετές περιπτώσεις.
2. Η εξασθένηση του κανόνα της πλήρους και μόνιμης απασχόλησης (κυρίως των ανδρών) γύρω από ένα ενιαίο επίκεντρο ωρών εβδομαδιαίας απασχόλησης και η εξατομίκευση της έννοιας του χρόνου εργασίας, με την παράλληλη αύξηση της περιστασιακής εργασίας, της μερικής απασχόλησης και άλλων λιγότερο σταθερών μορφών οργάνωσης του ωραρίου εργασίας.
3. Η αύξηση των «αντικοινωνικών» ωρών εργασίας με την επέκταση της εργασίας κατά ομάδες (βάρδιες), της εργασίας το Σαββατοκύριακο και κατά τις νυχτερινές ώρες, μέσα από την επιμήκυνση του ωραρίου των εμπορικών καταστημάτων και της βιομηχανικής παραγωγής. Είναι χαρακτηριστικό ότι παρόμοια ευέλικτα σχήματα οργάνωσης της εργασίας και του χρόνου απασχόλησης εφαρμόζονται πλέον και στις υπηρεσίες και στη βιομηχανία.
4. Η όξυνση των επιπέδων μισθολογικής ανισότητας και κατάτμησης της αγοράς εργασίας με τις γυναίκες και άλλες ευπαθείς κοινωνικά ομάδες να καταλαμβάνουν συνήθως θέσεις μερικής απασχόλησης, χαμηλών αποδοχών και εργασίας σε μη κανονικές ώρες ή με ευέλικτα ωράρια με βάση τις ανάγκες της επιχείρησης.

3. Για παράδειγμα, μια σχετικά σύγχρονη μελέτη των Bosch & Lehnendorff (1995) αναφέρει χαρακτηριστικά ότι οι ημέρες του Σαββατοκύριακου αποτελούν πλέον τυπικές εργάσιμες ημέρες για σημαντικό τμήμα των εργαζομένων στην ευρωπαϊκή αυτοκινητοβιομηχανία.

Το αποτέλεσμα όλων αυτών των τάσεων οδηγεί στην επαναδιαπραγμάτευση των όρων απασχόλησης των μισθωτών και του περιεχομένου των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Επομένως καθίσταται αντιληπτό ότι κατά τη διάρκεια του τελευταίου αιώνα η εξέλιξη του χρόνου εργασίας παρουσιάζει αντιφατικές και ασυνεχείς τάσεις:

- Μέχρι τα μέσα της δεκαετίας του 1970 συνεχίζεται με αδιάλειπτο τρόπο η μακροχρόνια διαδικασία μείωσης του μέσου επιπέδου των ετήσιων ωρών εργασίας. Ο εργάσιμος χρόνος ως προς τη δομή του χαρακτηρίζεται από τυποποίηση, ομοιογένεια και επαναληπτικότητα.
- Από τη δεκαετία του 1980 και έπειτα παρατηρείται μια τάση αυξανόμενης ελαστικοποίησής του. Παράλληλα διαπιστώνεται μια υποχώρηση της μακροχρόνιας γενικευμένης τάσης μείωσής του.

Όπως φαίνεται και στον παρακάτω Πίνακα, ο ρυθμός μείωσης των μέσων ετήσιων ωρών εργασίας στις χώρες του ΟΟΣΑ κατά τη διάρκεια τριών οικονομικών κύκλων μεταξύ 1975-1999 ακολουθεί φθίνουσα πορεία και σε ορισμένες περιπτώσεις δείχνει σημάδια ακόμη και αύξησης.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1

Τάσεις των μέσων ετήσιων ωρών εργασίας ανά απασχολούμενο άτομο στις βασικές χώρες του ΟΟΣΑ, 1975-1999

ΧΩΡΑ	Κύκλος	Μέση αλλαγή ανά έτος	Κύκλος	Μέση αλλαγή ανά έτος	Κύκλος	Μέση αλλαγή ανά έτος
Καναδάς	1975-82	-12,2	1982-91	-1,8	1991-97	+1,2
Γαλλία	1975-85	-17,5	1985-93	-5,4	1993-98	-7,6
Ιταλία	1975-83	-9,3	1983-93	-3,7	1993-99	...
Ιαπωνία	1975-83	-2,1	1983-94	-17,9	1994-98	-14
Ολλανδία	1978-83	-12,1	1983-94	-12,9	1994-99	-9
Νορβηγία	1975-82	-10,4	1983-91	-7,2	1991-99	-4
Ισπανία	1975-84	...	1984-93	-5,6	1993-99	+1,9
Σουηδία	1978-83	-1,9	1983-93	+5	1993-99	+11,1
Ηνωμένο Βασίλειο	1975-82	-21,8	1982-92	0,2	1992-99	-1,3
ΗΠΑ	1975-82	-3,9	1982-91	+8,2	1991-99	+5
Δ. Γερμανία	1975-82	-10	1982-93	-13,9	1993-99	-3,9

Σημείωση: ... Μη διαθέσιμα στοιχεία α) Οι κύκλοι αναφέρονται με βάση τα έτη κορυφής της οικονομικής ύφεσης. Ο υπολογισμός γίνεται π.χ. στη Γαλλία ως εξής: Η διάρκεια του ετήσιου χρόνου εργασίας

έπεσε από $(17,5 \times 10) = 175$ ώρες μεταξύ 1975 και 1985, ενώ μεταξύ 1985 και 1993 ο χρόνος εργασίας μειώθηκε $(5,4 \times 8) = 43,2$ ώρες

β) Στοιχεία μισθωτής απασχόλησης

Πηγή: Αναπαραγωγή πρωτοτύπου από Evans et al. (2000)

3. Ο καπιταλισμός του Ρήνου σε κρίση: Ανταγωνιστικότητα εναντίον κοινωνικών κατακτήσεων

Η Γερμανία αποτελεί μια ιδιαίτερα σημαντική περίπτωση αναφοράς σχετικά με τις εξελίξεις στο πεδίο του εργάσιμου χρόνου στην Ευρώπη. Σύμφωνα με τη μελέτη της Taddei (1998), η Γερμανία μπορεί να χαρακτηριστεί ως η χώρα με τις καλύτερες επιδόσεις στον τομέα των συλλογικών μειώσεων των ωρών εργασίας. Το 1995 στον κλάδο του μετάλλου και σταδιακά σε 12 ακόμη κλάδους του δευτερογενούς τομέα θεσμοθετείται η εβδομαδιαία εργασία των 35 ωρών. Η συγκεκριμένη ρύθμιση, προϊόν έντονων απεργιακών δράσεων για περίπου 10 χρόνια, εξακολουθεί να αποτελεί το ορόσημο των πολιτικών εγχειρημάτων της μείωσης του χρόνου εργασίας στην Ευρώπη. Στην πραγματικότητα η Γερμανία και κυρίως το δυτικό τμήμα της χώρας χαρακτηρίζεται από μια μακρά παράδοση μείωσης των χρονικών ορίων εργασίας. Όπως αναφέρεται σε διάφορες πηγές, οι πραγματικές ετήσιες ώρες εργασίας στην Ομοσπονδιακή Δημοκρατία της Γερμανίας μειώθηκαν από 2.316 το 1950 στις 1.737 το 1975 και τις 1.643 το 2004⁴.

Το ενδιαφέρον, ωστόσο, στην περίπτωση της Γερμανίας ήταν ότι οι συγκεκριμένες πτωτικές τάσεις των ετήσιων ωρών εργασίας τροφοδοτούνταν από ιδιαίτερα αυξημένα επίπεδα οικονομικής ανάπτυξης, ώστε πολλές φορές οι μειώσεις στα συμβατικά χρονικά όρια εργασίας να συνοδεύονται από σημαντικές αυξήσεις στους μισθούς και στη διάρκεια της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών και την καθιέρωση πιο αυστηρών κανόνων αναφορικά με τη δυνατότητα παροχής εργασίας κατά τα Σαββατοκύριακα και τις επίσημες αργίες. Ακριβώς γι' αυτό και μέχρι τα μέσα της δεκαετίας του '70 στη Γερμανία δεν παρατηρούνται απεργιακές διαμάχες με άξονα την μείωση του χρόνου εργασίας. Ουσιαστικά τα συνδικάτα δεν είχαν κανέναν λόγο μέχρι τότε να αισθάνονται μη ικανοποιημένα από τις ακολουθούμενες πολιτικές για τη ρύθμιση του χρόνου εργασίας.

Παρ' όλα αυτά, η εμφάνιση της πρώτης πετρελαϊκής κρίσης είχε ως αποτέλεσμα την έναρξη μιας νέας εποχής στο πλαίσιο αντίληψης του θέματος του χρόνου εργασίας. Η οικονομική επιβράδυνση που ακολούθησε την εκδήλωση των κρίσεων της δεκαετίας του '70 ανέδειξε τις δυσκολίες της συνέχισης αυτής της παράδοσης. Πιο συγκεκριμένα, οι εργοδότες άρχισαν να αντιδρούν απέναντι στο ενδεχόμενο της πρόσθετης μείωσης των συμβατικών ορίων εργασίας και στην πραγματική αύξηση των αποδοχών και πρότειναν, αντίθετα, την εφαρμογή διαφόρων μέτρων τόνωσης της ευελιξίας στην αγορά εργασίας. Είναι χαρακτηριστικό ότι, ενώ κατά τη διάρκεια της οικονομικής ύφεσης μεταξύ 1976-1985 στις περισσότερες χώρες της Ευρώπης μειώθηκε δραματικά η απεργιακή δράση των συνδικάτων, στη Γερμανία παρατηρήθηκε δραματική αντίστοιχα αύξηση των χαμένων ημερών εργασίας λόγω απεργιών και στάσεων εργασίας. Ο βασικός πυρήνας των απεργιών αυτών αφορούσε το ζήτημα της αναδιοργάνωσης και της μείωσης του εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας (Bosch 1994).

4. Δες σχετικά Bosch (1994) και την τελευταία έκθεση του EIRO για το χρόνο εργασίας στην Ευρώπη (Carley 2005).

Στις αρχές της δεκαετίας του '80, τα συνδικάτα στη βιομηχανία διεκδικούν τη μείωση του εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας σε μια κατεύθυνση προσέγγισης του 35ώρου. Η απόπειρα αυτή του συνδικαλιστικού κινήματος προετοιμάζει το έδαφος για την ολοκληρωτική επίθεσή του δέκα χρόνια αργότερα, όταν η διαδικασία της ενοποίησης με το ανατολικό τμήμα της χώρας και οι επερχόμενες κυβερνήσεις Kohl θα δώσουν τη χαριστική βολή στο κράτος πρόνοιας και το ισχύον μοντέλο συλλογικής διαπραγμάτευσης. Άλλωστε από τις αρχές της δεκαετίας του 1990 η χριστιανοδημοκρατική κυβέρνηση ήταν ιδιαίτερα σαφής στο πώς θα έπρεπε η χώρα να πορευτεί στο μέλλον. Ο ίδιος μάλιστα ο καγκελάριος Kohl, το 1993, έχοντας ως στόχο να στηλιτεύσει το γερμανικό μοντέλο συλλογικής διαπραγμάτευσης και την αντίσταση των συνδικάτων στο πρόγραμμα αναδιάρθρωσης της οικονομίας, παρομοίασε σε ομιλία του στην Bundestag τη Γερμανία με ένα «σύγχρονο συλλογικό πάρκο αναψυχής». Την ίδια χρονιά, η κυβέρνηση δημοσίευσε το *Standort Report*, μια έκθεση εμπειρογνομώνων με 147 «αναγκαία» μέτρα για την απελευθέρωση της οικονομίας. Τα πιο πολλά από αυτά τα μέτρα περιλήφθησαν ένα χρόνο αργότερα στο νόμο για την εξασφάλιση των επενδύσεων και τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της γερμανικής οικονομίας (*Standortsicherungsgesetz*).

Έτσι, κατά τη δεκαετία του '90, το ζήτημα του χρόνου εργασίας στη Γερμανία βρίσκεται στο επίκεντρο των εξελίξεων στον τομέα των εργασιακών σχέσεων και της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Ουσιαστικά αποτελεί βασικό μέρος της δημόσιας συζήτησης για την απασχόληση καθώς και του *Standortfrage*, του διαλόγου, δηλαδή, που διεξάγεται εδώ και πολλά χρόνια για το αν η Γερμανία θα εξακολουθεί στο μέλλον να είναι ανταγωνιστική και να αποτελεί το κατάλληλο μέρος για επενδύσεις διατηρώντας παράλληλα τόσο υψηλό επίπεδο κόστους εργασίας και προνοιακών παροχών σε σύγκριση με άλλες ανταγωνιστικές οικονομίες της Ευρώπης. Πρόκειται για ένα διάλογο που τροφοδοτήθηκε ιδιαίτερα από τις αποφάσεις και τις απειλές πολλών γερμανικών και πολυεθνικών επιχειρήσεων να στρέψουν μέρος των παραγωγικών μονάδων τους εκτός της χώρας για λόγους κόστους.

Μέρος της Συμμαχίας για την Απασχόληση, της κυβέρνησης Kohl, το 1994, αποτελούσαν οι ρυθμίσεις για τις διαπραγματεύσεις σε επίπεδο εργοστασίου για τη σύναψη καινοτόμων συμφωνιών ελαστικοποίησης του χρόνου εργασίας. Τη χρονιά εκείνη ο κλάδος που δίνει το ρυθμό και το παλμό των εργατικών κινητοποιήσεων, ο κλάδος της γερμανικής μεταλλοβιομηχανίας υπέστη σοβαρή ήττα όχι μόνο γιατί αναγκάστηκε να δεχτεί τις παραπάνω ρυθμίσεις, αλλά και γιατί οι μισθοί διατηρήθηκαν στα ίδια επίπεδα. Παρ' όλα αυτά, το 1995 η πανίσχυρη IG Metall, η ανώτατη συνδικαλιστική αρχή των εργαζομένων στη βιομηχανία μετάλλου, μετά από συνεχείς απεργίες και διακοπές της παραγωγής, πέτυχε πραγματική αύξηση των μισθών κατά 4,5% χωρίς καμιά δέσμευση για αναμόρφωση των όρων απασχόλησης⁵. Ίσως η νίκη αυτή να αποτελέσει για πολλές

5. Η μεταλλοβιομηχανία αποτελεί μια ιδιαίτερη περίπτωση καθώς στον κλάδο του μετάλλου η συνδικαλιστική πυκνότητα είναι αρκετά υψηλή. Δεν είναι, άλλωστε, τυχαίο ότι είναι ο πρώτος κλάδος στην Ευρώπη, όπου εφαρμόστηκε σταδιακά το 35ωρο χωρίς μείωση των αποδοχών. Αντίστοιχες

δεκαετίες το προπύργιο του συνδικαλιστικού κινήματος για τη μείωση του χρόνου εργασίας στην Ευρώπη.

Δύο χρόνια αργότερα, η ανεργία σκαρφάλωσε στα υψηλότερα επίπεδα από την εποχή των τελευταίων χρόνων της δημοκρατίας της Βαϊμάρης παρά τα δραστικά μέτρα των χριστιανοδημοκρατικών κυβερνήσεων τα προηγούμενα χρόνια. Μερικά από αυτά ήταν:

- οι νόμοι για την απελευθέρωση των ωραρίων λειτουργίας των καταστημάτων λιανικής πώλησης και των εμπορικών επιχειρήσεων,
- η περικοπή της αποζημίωσης για άδεια ασθενοείας από 100% του μισθού/ ημερομισθίου στο 60% - 80% κατά περίπτωση,
- το «πάγωμα» των μισθών σε διάφορους κλάδους,
- η ενθάρρυνση της μερικής απασχόλησης ιδιαίτερα στο Δημόσιο,
- τα προγράμματα προσωρινής απομάκρυνσης από την απασχόληση μέσω της παροχής γονικών αδειών ή αδειών κατάρτισης με ή χωρίς μείωση των αποδοχών,
- τα εκτεταμένα προγράμματα πρόωρης και μερικής συνταξιοδότησης (Urchurch 2000).

Με το ίδιο, όμως, πνεύμα φαίνεται ότι κινήθηκαν και οι επερχόμενες από το 1998 και εντεύθεν σοσιαλδημοκρατικές κυβερνήσεις. Είναι χαρακτηριστική η πρόσφατη σχετικά δήλωση του καγκελάριου Schröder ότι «... οι τεμπέληδες δεν έχουν θέση στη Γερμανία...»⁶ με αποτέλεσμα η ένταση των προσπαθειών ελαστικοποίησης του χρόνου εργασίας που παρατηρείται έντονα τα τελευταία χρόνια να μην προξενεί έκπληξη. Με άλλα λόγια, στην περίπτωση της Γερμανίας η διατάραξη των σχέσεων εργασίας και κεφαλαίου φαίνεται να έχει γίνει πιο έντονη τις τελευταίες δύο δεκαετίες με αποκορύφωμα τις πρόσφατες μετοχοποιήσεις της Lufthansa και της Deutsche Telecom, τις ανεπιτυχείς προσπάθειες φορολογικής μεταρρύθμισης το 1997, το πρόγραμμα οικονομικής σταθερότητας και σύγκλισης που επέφερε και την «επιβεβλημένη» παραίτηση του κεϋνσιανού υπουργού Οικονομικών Oscar Lafontaine, το Μάρτιο του 1999, καθώς και το πακέτο μέτρων της νυν κυβέρνησης, γνωστό ως Agenda 2010, για το ασφαλιστικό και τη μεταρρύθμιση της αγοράς εργασίας.

Το γεγονός αυτό αρχίζει να κάνει ορατή την επίπτωσή του στην εξέλιξη του εργασιμου χρόνου. Η επίπτωση αυτή λειτουργεί σε μια κατεύθυνση όχι μόνο υποχώρησης της

κινήσεις στη δεκαετία του 1980 στον κλάδο ιματισμού και στη βιομηχανία εκδόσεων για μείωση της εργάσιμης εβδομάδας δεν είχαν αποτέλεσμα.

6. Πρόκειται για μια συνέντευξη που έδωσε ο καγκελάριος Schröder στις 17/04/2001 στην εφημερίδα *Bild*, όπου, αφού χαρακτήρισε τους άνεργους «λουφαδόρους» (*Drueckeberger*), κάλεσε τις κρατικές υπηρεσίες απασχόλησης να περικόψουν δραστικά τις ενισχύσεις τους σ' εκείνους τους άνεργους, οι οποίοι αρνούνται να δεχτούν οποιαδήποτε θέση τους προσφέρεται. Αξίζει να σημειωθεί πάντως ότι την περίοδο αυτή, τα επίπεδα της ανεργίας στην Αν. Γερμανία κυμαίνονται στο 18% και η μείωση της ανεργίας σε εθνικό επίπεδο τα προηγούμενα δύο χρόνια κυμάνθηκε σε ασήμαντα επίπεδα. Το 1999, εξάλλου, το σύνολο των υπερωριών υπερέβη τις 3,6 δισεκατομμύρια ώρες, οι μισές εκ των οποίων ήταν άνευ αποδοχών (βλ. εφημ. *Εποχή*, 22/04/2001, σελ. 14).

μακροχρόνιας τάσης μείωσης των πραγματικών ωρών εργασίας –στόχος διακηρυγμένος και θεμελιακός του συνδικαλιστικού κινήματος–, αλλά και στον τρόπο οργάνωσης του εργάσιμου χρόνου. Με άλλα λόγια, οι παρούσες συνθήκες ρύθμισης οδηγούν με μαθηματική ακρίβεια όχι μόνο στην επιμήκυνση, αλλά και την περαιτέρω ελαστικοποίηση του εργάσιμου χρόνου, εξέλιξη η οποία δεν θεωρείται γενικά επιθυμητή ακόμη και από τα πιο συντηρητικής κατεύθυνσης συνδικάτα. Επομένως, αν και για τα προβλήματα της ανεργίας και των προβληματικών δημοσιονομικών μεγεθών κατηγορούνται συχνά το διευρυμένο κράτος πρόνοιας και η υποτιθέμενη ισχυρή παρουσία των συνδικάτων, το βασικό θύμα των διαρθρωτικού χαρακτήρα κρίσεων, τις οποίες προκαλούν η όξυνση του οικονομικού ανταγωνισμού και των υψηλών και κυρίως παρατεταμένων επιπέδων ανεργίας, φαίνεται να είναι ακριβώς το ίδιο το σύστημα της συλλογικής διαπραγμάτευσης σε επίπεδο κλάδου.

4. Η επιμήκυνση και η ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας στη Γερμανία

Ο παρακάτω Πίνακας φανερώνει τις μέσες συμβατικές ώρες εργασίας στο ανατολικό και το δυτικό τμήμα της χώρας κατά την τελευταία 30ετία. Από το περιεχόμενο του Πίνακα γίνεται αντιληπτό ότι από τα μέσα της δεκαετίας του '90 οι εβδομαδιαίες ώρες εργασίας παρέμειναν αμετάβλητες στα επίπεδα των 37,65 ωρών. Επί πλέον, οι αντίστοιχες μειώσεις στη Δυτική Γερμανία εμφανίζονται μειωμένες συγκριτικά με την Ανατολική.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2

Μέσες συμβατικές ώρες εργασίας στη Γερμανία, 1975-2002

ΕΤΟΣ	Δυτική Γερμανία	Ανατολική Γερμανία
1975	40,3	-
1980	40,1	-
1985	39,6	-
1990	38,3	-
1991	38,1	40,2
1993	37,8	40,0
1995	37,5	39,5
1997	37,4	39,3
1999	37,4	39,2
2000	37,4	39,1
2001	37,4	39,1
2002	37,4	39,1

Πηγή: Lehdorff (2004)

Εξάλλου, σύμφωνα με τη σχετική μελέτη του IAB, το 2002 οι πραγματικές εβδομαδιαίες ώρες εργασίας στο δυτικό και το ανατολικό τμήμα της χώρας ανέρχονταν σε 38,8 και 39,6 ώρες αντίστοιχα (Ellguth & Promberger 2003). Συνεπώς η απόκλιση των συμβατικών και των πραγματικών εβδομαδιαίων ωρών εργασίας αντιστοιχεί σε 1,4 και 0,5 ώρες. Ο πιο σημαντικός παράγοντας που προκαλεί την εν λόγω απόκλιση σχετίζεται με το αν μια επιχείρηση καλύπτεται από το περιεχόμενο των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή όχι. Για παράδειγμα, οι Kölling και Lehmann (2002) αναφέρουν ότι οι επιχειρήσεις στη Δυτική Γερμανία, οι οποίες δεν καλύπτονται από κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, έχουν αυξήσει κατά 30 λεπτά κατά μέσο όρο το εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας σε σχέση με αυτές που καλύπτονται. Εξίσου σημαντικός παράγοντας για τη διαφοροποίηση της διάρκειας του ωραρίου εργασίας αποτελεί η λειτουργία ή μη συμβουλίου εργασίας. Σύμφωνα με τους Ellguth & Promberger (2003), το συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας είναι κατά 0,6 ώρες μεγαλύτερο στις επιχειρήσεις, στις οποίες λειτουργεί συμβούλιο εργασίας σε σχέση με αυτές στις οποίες δεν υπάρχει.

Η πιο σημαντική παρατήρηση που μπορεί να εξαχθεί από τις παραπάνω επισήμανσεις είναι ότι, λαμβάνοντας υπόψη τις έντονες πιέσεις των εργοδοτών να αυξηθεί ο χρόνος εργασίας, τα κενά και οι διαφοροποιήσεις στο πλαίσιο ρύθμισης του χρόνου εργασίας μπορούν να διευρύνουν τις ήδη υπάρχουσες αποκλίσεις των συμβατικών και των πραγματικών ωρών εργασίας. Ουσιαστικά η αποκέντρωση της συλλογικής διαπραγμάτευσης και ο δυαδισμός συνδικαλιστικής εκπροσώπησης (επιχειρησιακά σωματεία και συμβούλια εργασίας) παρέχουν τις κατάλληλες συνθήκες εξατομίκευσης και αύξησης του χρόνου εργασίας.

Αν, μάλιστα, ληφθεί υπόψη ότι περίπου το 25% και το 42% των εργαζομένων στη Δυτική και την Ανατολική Γερμανία αντίστοιχα εργάζονται σε επιχειρήσεις, οι οποίες δεν καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή δεν διατηρούν συμβούλια εργασίας, τότε καθίσταται σαφές ότι τελικά, παρά τα ποικίλα εγχειρήματα για τη μείωση του χρόνου εργασίας από τη δεκαετία του '80 και εντεύθεν και τη σταδιακή καθιέρωση του 35ώρου στο σύνολο σχεδόν της βιομηχανίας, ο κανόνας του 40ώρου εξακολουθεί να διατηρεί ισχυρά ερείσματα στη γερμανική αγορά εργασίας. Σύμφωνα, άλλωστε, με τα δεδομένα από την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού του 2001, οι συνήθεις εβδομαδιαίες ώρες εργασίας των πλήρως απασχολούμενων της χώρας αντιστοιχούν σε 40 ώρες αυξάνοντας ακόμη περισσότερο την απόκλιση μεταξύ των συμβατικών και των πραγματικών ωρών εργασίας που διαπιστώνει η έρευνα του IAB σε επιχειρήσεις. Συνεπώς ο μέσος χρόνος εργασίας στη Γερμανία κινείται στα ίδια σχεδόν επίπεδα με τις υπόλοιπες χώρες της Ένωσης.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3

Μέσος όρος στις πραγματικές ώρες εργασίας στην Ε.Ε. των 15
(2002, Πλήρης απασχόληση)

Ε.Ε. των 15	40,0
ΒΕΛΓΙΟ	39,3
ΔΑΝΙΑ	39,1
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	39,9
ΕΛΛΑΔΑ	41,0
ΙΣΠΑΝΙΑ	40,4
ΓΑΛΛΙΑ	37,7
ΙΡΛΑΝΔΙΑ	39,5
ΙΤΑΛΙΑ	38,5
ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ	39,5
ΟΛΛΑΝΔΙΑ	38,9
ΑΥΣΤΡΙΑ	40,1
ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	40,3
ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ	39,2
ΣΟΥΗΔΙΑ	39,9
ΗΒ	43,3

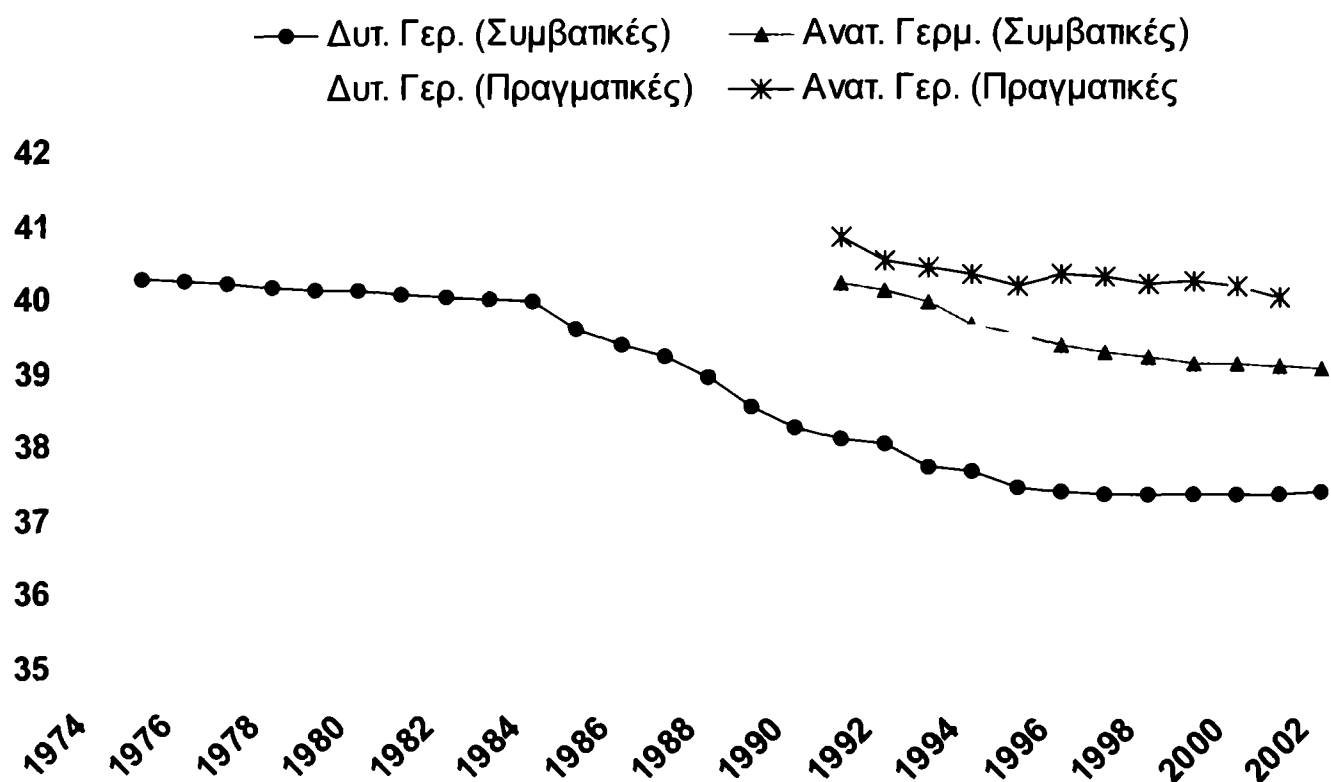
Πηγή: European Labour Force Survey (cf. also European Commission 2003, 143)

Πίσω από αυτές τις επισημάνσεις υποκρύπτεται μια αναμφίβολα εξαιρετικά σημαντική δυναμική του χρόνου εργασίας στη Γερμανία. Κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 1980 ο χρόνος εργασίας αρχικά παρουσίασε αυξητικές τάσεις, καθώς το οικονομικό κλίμα αναστρεφόταν θετικά και οι ρυθμοί οικονομικής ανάπτυξης ακολουθούσαν ανοδική πορεία. Στη συνέχεια οι ώρες εργασίας μειώθηκαν για να αυξηθούν εκ νέου μόλις μετά την ύφεση του 1993-94, εξέλιξη απόλυτα φυσιολογική για μια οικονομία που εισέρχεται σε φάση ανάκαμψης. Ουσιαστικά στις αρχές κάθε τέτοιας περιόδου οι επιχειρήσεις αυξάνουν τις υπερωρίες, καθώς είναι συνήθως ιδιαίτερα διστακτικές στο ενδεχόμενο πρόσληψης νέων εργαζομένων, μέχρις ότου να βεβαιωθούν ότι η οικονομική ανάκαμψη δεν είναι προσωρινή. Ακριβώς αυτό διαπιστώνεται κατά τη δεκαετία του '80. Αντίθετα κατά την επόμενη δεκαετία, η σταδιακή αύξηση των ωρών εργασίας δεν περιορίστηκε στις αρχικές φάσεις της ανάκαμψης του οικονομικού κύκλου, αλλά διατηρήθηκε σε ολόκληρη την εξέλιξή του.

Οι εργοδότες συνεπώς κατάφεραν να υποκαταστήσουν τις πρόσθετες ανάγκες εισροής ανθρώπινης εργασίας στην παραγωγή με περισσότερες ώρες από ό,τι με περισσότερα άτομα, γεγονός το οποίο εκ νέου υποδεικνύει την αυξημένη ικανότητα διαπραγμάτευσης που απέκτησαν αναφορικά με τη διευθέτηση των ζητημάτων του

χρόνου εργασίας⁷. Τα συνδικάτα επομένως στο δυτικό τμήμα της χώρας κατά τη δεκαετία του '90 ούτε το χρόνο εργασίας κατάφεραν να μειώσουν δραστικά, ούτε όμως και να διαπραγματευτούν τη σταθεροποίηση των εβδομαδιαίων ωρών εργασίας με στόχο την αύξηση της απασχόλησης. Οι πραγματικές ώρες εργασίας αρχίζουν να μειώνονται μόλις μετά την άνοδο των ρυθμών οικονομικής ανάπτυξης το 2001. Ωστόσο και αυτή η θετική για τα συνδικάτα εξέλιξη συνδυάστηκε με τη μείωση του ποσοστού απασχόλησης.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1: Εξέλιξη των μέσων συμβατικών και πραγματικών εβδομαδιαίων ωρών εργασίας των πλήρως απασχολούμενων στη Γερμανία



Πηγή: BMWA 2003· European Labour Force Survey

Αντίθετα, στην περίπτωση της Ανατολικής Γερμανίας, οι πραγματικές ώρες εργασίας παρέμειναν σχετικά σταθεροποιημένες για να ακολουθήσουν καθοδική πορεία μετά τη διαδικασία της ενοποίησης, η οποία συνέβαλε στην επέκταση των συλλογικών διαπραγματεύσεων κυρίως στους κλάδους της βιομηχανίας. Άμεσο αποτέλεσμα της εξέλιξης αυτής ήταν η σταδιακή προσέγγιση του πραγματικού χρόνου εργασίας των εργαζομένων στο δυτικό τμήμα της χώρας με τον αντίστοιχο που παρατηρείται στο ανατολικό τμήμα, παρά το ότι η απόκλιση των δύο περιφερειών της χώρας στα συμβατικά χρονικά

7. Βασική ένδειξη της ικανότητας αυτής αποτελούν και οι χαμηλοί ρυθμοί αύξησης της απασχόλησης, οι οποίοι παρατηρούνται κατά τη διάρκεια της συγκεκριμένης περιόδου, καθώς και τα στοιχεία που παρατίθενται παρακάτω αναφορικά με την εξέλιξη της υπερωριακής απασχόλησης.

όρια αντιστοιχεί σε περίπου 1,7 ώρες την εβδομάδα. Όπως φαίνεται και στον Πίνακα που ακολουθεί, στη Δυτική Γερμανία το ποσοστό των μισθωτών πλήρους απασχόλησης που συνήθως εργάζεται 40 και πλέον ώρες την εβδομάδα παρουσιάζει ανοδική πορεία από τα μέσα της δεκαετίας του '90.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4

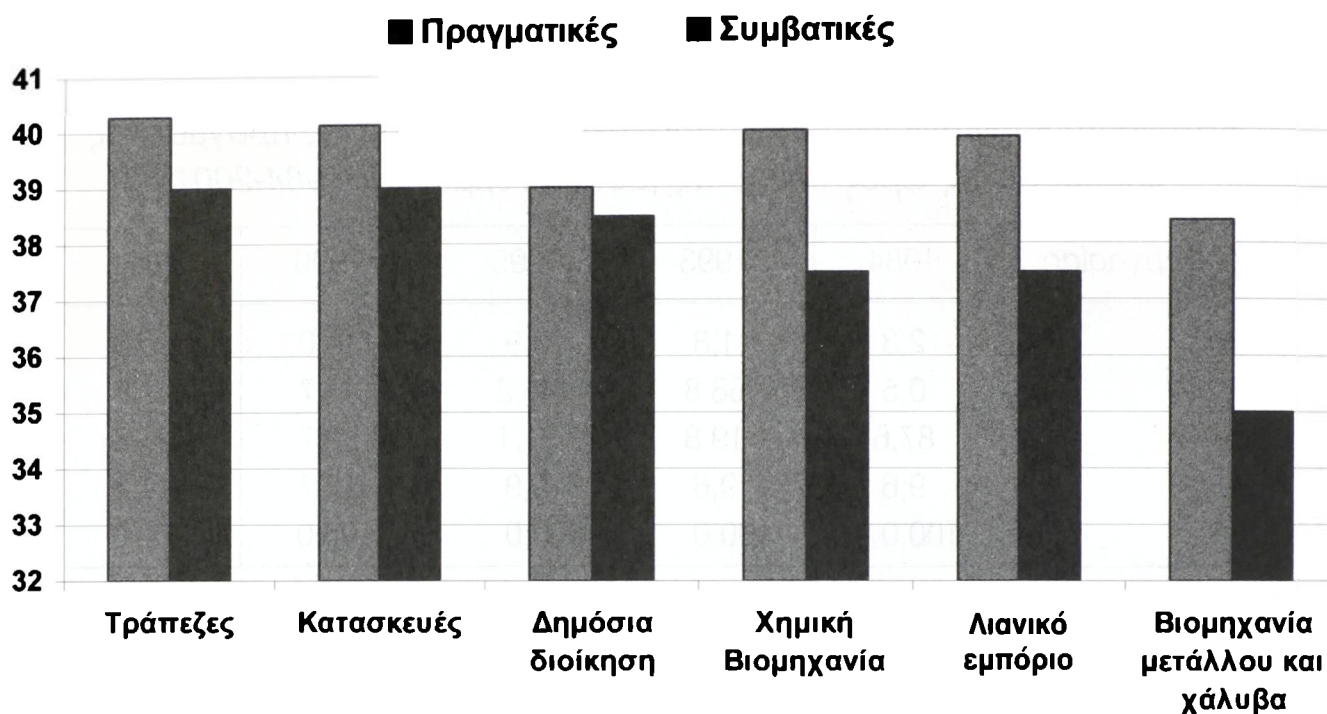
Κατανομή μισθωτών πλήρους απασχόλησης με βάση τις πραγματικές εβδομαδιαίες ώρες εργασίας (Δυτική Γερμανία), 1984-2001

Ώρες εργασίας	1984	1993	1995	1999	2001
< 36	2,3	1,8	3,9	10,0	10,3
36 - 39	0,5	68,8	65,2	47,7	47,0
40	87,6	19,8	21,1	29,7	31,3
41 +	9,6	9,6	9,9	12,7	11,3
Σύνολο	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Πηγή: European Labour Force Survey

Ιδιαίτερο, ωστόσο, ενδιαφέρον παρουσιάζει η κατά κλάδο κατανομή των μισθωτών που εμφανίζει τον υψηλότερο βαθμό απόκλισης ανάμεσα στις πραγματικές και τις συμβατικές εβδομαδιαίες ώρες εργασίας. Όπως φαίνεται και στο σχήμα που ακολουθεί, η υψηλότερη απόκλιση εντοπίζεται στους πιο διεθνοποιημένους κλάδους της γερμανικής οικονομίας. Στους κλάδους παραγωγής δηλαδή, όπου η πίεση του διεθνούς ανταγωνισμού είναι περισσότερο έντονη και επιτακτική. Ειδικότερα, στον κλάδο της χαλυβουργίας - επεξεργασίας μετάλλου η σχετική διαφορά ανέρχεται στις 3,6 ώρες την εβδομάδα έναντι μόλις 2,6 ωρών στο σύνολο της οικονομίας. Οι κλάδοι, δηλαδή, που εκτίθενται πιο άμεσα στο διεθνή ανταγωνισμό είναι ακριβώς εκείνοι, οι οποίοι υφίστανται τις σημαντικότερες πιέσεις υποχώρησης του συστήματος συλλογικής διαπραγμάτευσης σε κλαδικό επίπεδο. Οι πιέσεις αυτές μεταφράζονται κυρίως σε σταδιακή επιμήκυνση του ημερήσιου και εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2: Διαφορά ανάμεσα στις συμβατικές και τις πραγματικές εβδομαδιαίες ώρες εργασίας των πλήρως απασχολούμενων σε διάφορους κλάδους παραγωγής (2001)



Πηγή: Lehndorff (2004)

Η ήττα της IG Metall το 2003

Στην περίπτωση της ένωσης των εργαζομένων στη βιομηχανία μετάλλου (*Industriegewerkschaft Metall, IG Metall*) εντοπίζονται απογοητευτικά αποτελέσματα αναφορικά με το θέμα της μείωσης του χρόνου εργασίας τα τελευταία χρόνια. Επισημαίνεται ότι η IG Metall διαθέτει πρωταγωνιστικό ρόλο διεθνώς στις εξελίξεις στο χρόνο εργασίας με την πρώιμη εισαγωγή του 35ώρου στη Δυτική Γερμανία το 1995 και αποτελεί τον εθνικό πιλότο της συλλογικής διαπραγμάτευσης στον τομέα του χρόνου εργασίας. Το 2003 η εν λόγω συνδικαλιστική ομοσπονδία επεδίωξε να το επεκτείνει στην Ανατολική Γερμανία. Στην προσπάθειά της αυτή συνέβαλε στην επίτευξη μιας σχετικής συμφωνίας στη βιομηχανία επεξεργασίας χάλυβα, αλλά απέτυχε να επιβάλει τη δραστική μείωση του χρόνου εργασίας στο σύνολο της βιομηχανίας παρά την ανάληψη έντονης απεργιακής δράσης για τέσσερις εβδομάδες. Έτσι το υπάρχον όριο των 38 ωρών διατηρήθηκε σε αντίθεση με τις επιδιώξεις των συνδικάτων να εναρμονιστούν πλήρως οι όροι και οι συνθήκες εργασίας των απασχολούμενων στον κλάδο του μετάλλου στο δυτικό και το ανατολικό τμήμα της χώρας 13 χρόνια μετά την επανενοποίησης της. Η εξέλιξη αυτή αποτελεί

ουσιαστικά την πρώτη μεγάλης κλίμακας ήττα της IG Metall από τη δεκαετία του '50 σε μια μείζονος σημασίας αντιπαράθεση με τους εργοδότες. Σε ευρύτερο επίπεδο η ήττα της IG Metall υποδεικνύει με έμμεσο τρόπο ότι η εποχή των διευρυμένων, συλλογικών μειώσεων των ωρών εργασίας αποτελεί ιδιαίτερα δύσκολο εγχείρημα στις περισσότερες χώρες της Ε.Ε.

Η υπερωριακή απασχόληση αποτελεί μια χαρακτηριστική μορφή αναδιοργάνωσης του χρόνου εργασίας, η οποία συμβάλλει τόσο στην αύξηση της διάρκειας των πραγματικών ωρών εργασίας, όσο και στη χαλάρωση των χρονικών πλαισίων εργασίας. Αναφορικά με την περίπτωση που εξετάζουμε είναι ενδεικτικά τα αποτελέσματα μιας πρόσφατης μελέτης από το ISO Institute σε δείγμα εργαζομένων. Η συγκεκριμένη μελέτη αποκάλυψε ότι το μέγεθος των αμειβόμενων υπερωριών έχει παραμείνει σταθερό στα επίπεδα της δεκαετίας του 1980, παρά τις ενδιάμεσες κυκλικές διακυμάνσεις που παρατηρούνται. Από την άλλη πλευρά οι μη αμειβόμενες υπερωρίες παρουσιάζουν ανοδικές τάσεις. Ιδιαίτερα οι υπερωρίες, οι οποίες αμείβονται όχι με τη μορφή της χρηματικής προσαύξησης, αλλά με την παροχή επί πλέον ρεπό και αδειών εργασίας για το χρονικό διάστημα υπέρβασης των συμβατικών χρονικών ορίων (time-off in lieu), παρουσιάζουν εντυπωσιακή άνοδο. Με άλλα λόγια, οι εργοδότες όχι μόνο καταφέρνουν να επιμηκύνουν το ωράριο εργασίας, αλλά καταφέρνουν παράλληλα να το πραγματοποιήσουν με την εφαρμογή λιγότερο δαπανηρών μεθόδων, που εγγυώνται τη συναίνεση των συνδικάτων και αποκλείουν το ενδεχόμενο σύγκρουσής τους με αυτά.

ΠΙΝΑΚΑΣ 5
Εξέλιξη διαφόρων μορφών υπερωριακής εργασίας στη Γερμανία
1989-1999

	1989*	1999
Μέσος χρόνος υπερωριακής εργασίας ανά εβδομάδα (σε ώρες) εκ των οποίων:		
Αμειβόμενες	2,0	2,8
Μη αμειβόμενες	1,0	0,9
Αμειβόμενες με τη μορφή της παροχής πρόσθετων ρεπό και αδειών εργασίας	0,4	0,8
	0,6	1,1

* Το 1989 τα στοιχεία καλύπτουν μόνο την περίπτωση της Δυτικής Γερμανίας
Πηγή: Bundesmann-Jansen et al. (2000)

Παράλληλα με τις εξελίξεις σε νομοθετικό επίπεδο, και μια σειρά από συλλογικές συμφωνίες, καθ' όλη τη διάρκεια της δεκαετίας του 1990, είχαν ως αποτέλεσμα την αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, καθώς οι περισσότερες συμφωνίες, ακόμη

και αν περιλάμβαναν μείωση του χρόνου εργασίας σε εβδομαδιαία ή ετήσια βάση, εντούτοις υποχρέωναν την εργατική πλευρά σε μια σειρά από παραχωρήσεις, όπως είναι, για παράδειγμα, η αύξηση της εργασίας τα Σαββατοκύριακα και τις νυκτερινές ώρες ή η μείωση και το «πάγωμα» των αποδοχών. Η πιο χαρακτηριστική από αυτές ήταν η συμφωνία για τη μείωση του χρόνου εργασίας στη VW το 1993. Στο πλαίσιο αυτό, πολλοί διαβλέπουν τη σταδιακή αποσύνθεση της κορπορατιστικής δομής των εργασιακών σχέσεων στη Γερμανία και τη συνεχή εισαγωγή στοιχείων ευελιξίας στην αγορά εργασίας (Urchurch 2000)⁸.

Ειδικότερα, μεταξύ 1996 - 2001 το ποσοστό κάλυψης των εργαζομένων από συλλογικές συμβάσεις εργασίας σε κλαδικό επίπεδο έχει μειωθεί από 69% σε 63%, ενώ στο ανατολικό τμήμα της χώρας η αντίστοιχη μείωση ανέρχεται από το 56% στο 44% (Kohaut & Schnabel 2003). Χαμηλότερα του μέσου όρου επίπεδα παρατηρούνται στις νεο-ιδρυθείσες και τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Αντίθετα, ο αριθμός των επιχειρησιακών συλλογικών συμφωνιών εργασίας αυξάνεται ταχύτατα με προφανή στόχο την αποφυγή ενσωμάτωσης του περιεχομένου των κλαδικών συμβάσεων (opening clauses). Το ζήτημα της ρύθμισης του χρόνου εργασίας στέκεται στην καρδιά των παραπάνω εξελίξεων, καθώς πολλές επιχειρησιακές συμφωνίες πραγματοποιήθηκαν με στόχο την αναδιοργάνωση του ωραρίου εργασίας.

Στη συντριπτική τους πλειονότητα τα σχέδια αναδιοργάνωσης προέβλεπαν τη συγκράτηση των ρυθμών αύξησης των πραγματικών μισθών, την επέκταση των χρονικών ορίων λειτουργίας της βιομηχανίας και την απελευθέρωση του ωραρίου λειτουργίας των εμπορικών καταστημάτων και των καταστημάτων τροφίμων, την αύξηση της εργασίας κατά ομάδες (βάρδιες) και σε μη τυπικά χρονικά διαστήματα και τον υπολογισμό του εργάσιμου χρόνου σε ετήσια βάση με τη δυνατότητα ευέλικτης αυξομείωσης των ωρών εργασίας κατά τη διάρκεια του ημερολογιακού έτους. Η αποδοχή των συνδικάτων για αυτές τις αλλαγές προέβλεπε την αποφυγή ομαδικών απολύσεων και την εξασφάλιση περισσότερων περιθωρίων αυτονομίας του εργαζομένου όσον αφορά τον καθορισμό των βαρδιών εργασίας.

Στην πραγματικότητα, οι επιχειρησιακές συλλογικές συμφωνίες για την εφαρμογή ενός πακέτου μέτρων με στόχο την αποφυγή ομαδικών απολύσεων και την αναδιοργάνωση των όρων εργασίας συνιστά πλέον βασικό χαρακτηριστικό γνώρισμα του εθνικού συστήματος των εργασιακών σχέσεων. Έτσι, ακόμη και εάν το βασικό πλαίσιο ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων στη Γερμανία καθορίζεται από το περιεχόμενο των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, εντούτοις εντοπίζονται διευρυμένα περιθώρια ευελιξίας σε θέματα οργάνωσης του χρόνου εργασίας και μισθολογικών αυξήσεων από τη διαδικασία σύναψης συλλογικών συμφωνιών σε επιχειρησιακό επίπεδο ανάμεσα στη διεύθυνση και τα συμβούλια εργασίας. Η δυαδική αυτή διαδικασία ρύθμισης των σχέσεων εργασίας στα πλαίσια πάντοτε

8. Για παράδειγμα, οι Lehndorf και Bosch (1995) στη μελέτη τους για την ευελιξία του χρόνου εργασίας στην ευρωπαϊκή αυτοκινητοβιομηχανία θεωρούν ότι οι γερμανικές επιχειρήσεις χαρακτηρίζονται από τη μεγαλύτερη ευελιξία στην οργάνωση του χρόνου εργασίας στην Ευρώπη.

της ισχυρής παρουσίας κλαδικών συνδικάτων είχε ως αποτέλεσμα στο παρελθόν την επέκταση των προστατευτικών και ευνοϊκών για την πλευρά της εργασίας διατάξεων, που καθόριζαν οι κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Η κατάσταση αυτή δείχνει, ωστόσο, να ανατρέπεται τα τελευταία χρόνια με αποτέλεσμα τόσο το σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης να μεταφέρεται σταδιακά στο επίπεδο της επιχείρησης, όσο και τα συμβούλια εργασίας να μην μπορούν να διευρύνουν το πλέγμα του προστατευτισμού που παρέχουν οι κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

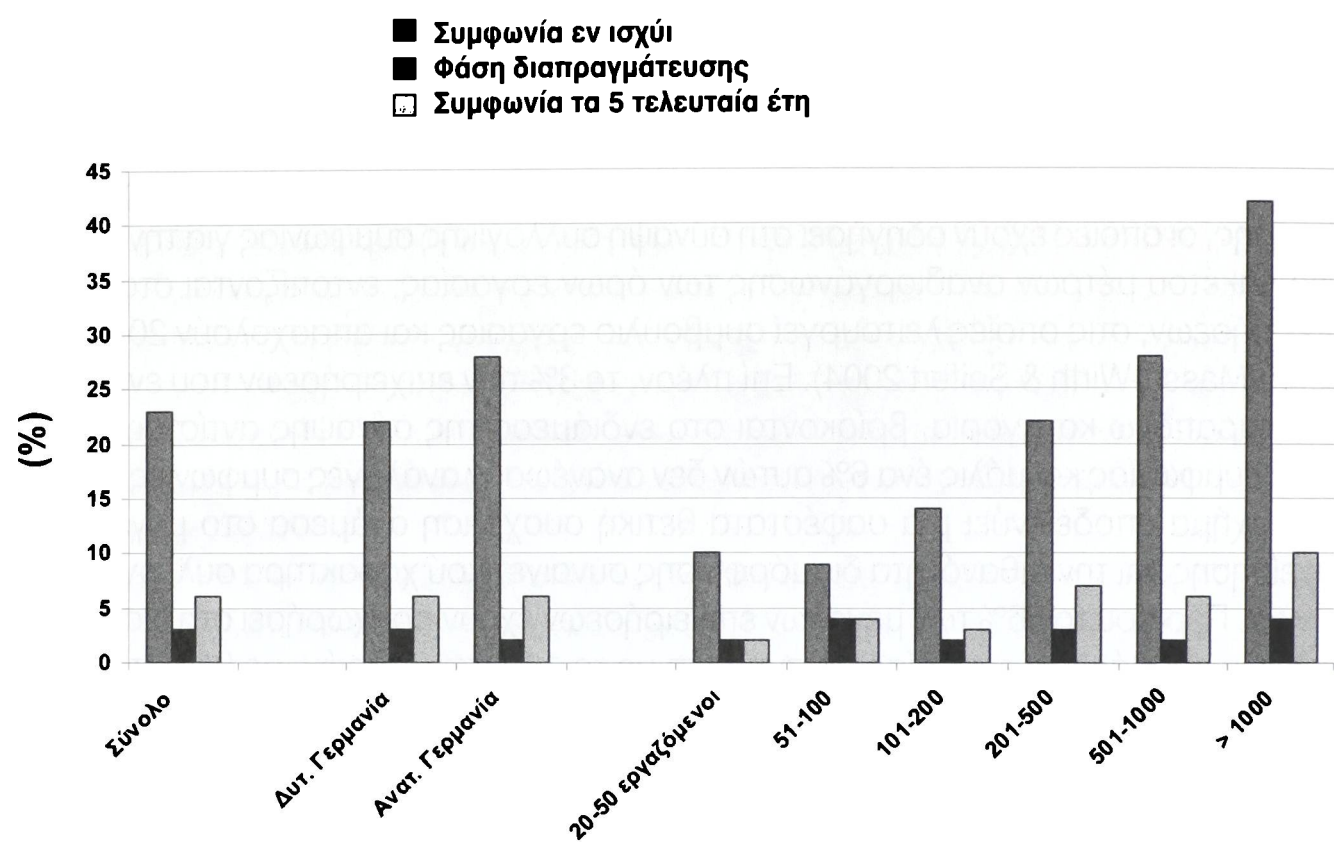
5. Συναινετικές μορφές συλλογικής διαπραγμάτευσης και χρόνος εργασίας

Σύμφωνα με μια πρόσφατη μελέτη του WSI, συναινετικές μορφές συλλογικής διαπραγμάτευσης, οι οποίες έχουν οδηγήσει στη σύναψη συλλογικής συμφωνίας για την εισαγωγή ενός πακέτου μέτρων αναδιοργάνωσης των όρων εργασίας, εντοπίζονται στο 23% των επιχειρήσεων, στις οποίες λειτουργεί συμβούλιο εργασίας και απασχολούν 20 και πλέον άτομα (Massa-Wirth & Seifert 2004). Επί πλέον, το 3% των επιχειρήσεων που εντάσσονται στην παραπάνω κατηγορία, βρίσκονται στο ενδιάμεσο της σύναψης αντίστοιχου χαρακτήρα συμφωνίας και μόλις ένα 6% αυτών δεν ανανέωσαν ανάλογες συμφωνίες. Το παρακάτω σχήμα υποδεικνύει μια σαφέστατα θετική συσχέτιση ανάμεσα στο μέγεθος μιας επιχείρησης και την πιθανότητα διαμόρφωσης συναινετικού χαρακτήρα συλλογικών συμφωνιών. Περίπου το 56% των μεγάλων επιχειρήσεων έχουν προχωρήσει στη διαμόρφωση σχετικών συμβάσεων εργασίας σε αντίθεση με το 14% των μικρών, με βάση τον αριθμό των απασχολούμενων ατόμων, επιχειρήσεων (μέχρι 50 άτομα). Αυτό έχει ως συνέπεια περίπου το 50% των εργαζομένων να καλύπτεται από επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι οποίες έχουν εκπονηθεί στη βάση αμοιβαίων παραχωρήσεων μεταξύ των διαπραγματευόμενων πλευρών.

Η ύπαρξη των εν λόγω συμφωνιών κυρίως στις μεγάλες επιχειρήσεις ενδεχομένως προκύπτει από το γεγονός ότι οι μικρές και μεσαίου μεγέθους επιχειρήσεις αποτελούν κατά παράδοση φυτώρια ή υβρίδια εμφάνισης πατερναλιστικών και περισσότερο άμεσα ρυθμιζόμενων εργασιακών σχέσεων, γεγονός το οποίο δεν προσφέρει το κατάλληλο έδαφος ευδοκίμησης συλλογικών συμφωνιών, που απαιτούν έντονες και επίπονες διαπραγματεύσεις. Εκείνο, όμως, που είναι περισσότερο εντυπωσιακό δεν είναι ότι εντοπίζονται κυρίως στις μεγάλες παραγωγικές μονάδες, αλλά κυρίως η διάρκεια των σχετικών συμφωνιών. Όπως φαίνεται και στο διάγραμμα που ακολουθεί, η διαδικασία σύναψης αντίστοιχων συμφωνιών φαίνεται να έχει θεσμοποιηθεί ή τουλάχιστον να έχει κουρνιαστεί για τα καλά πλάι στο παραδοσιακό σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης σε κλαδικό επίπεδο. Συνεπώς, η στροφή στη συναινετικού χαρακτήρα συλλογική διαπραγμάτευση σε επίπεδο επιχείρησης δεν αποτελεί ένα εργαλείο εξασφάλισης κοινωνικής συναίνεσης προσωρινού χαρακτήρα, προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι προσωρινές διαταραχές του οικονομικού κύκλου, αλλά μια μόνιμη σχεδόν φόρμουλα αναδιοργάνωσης των σχέσεων εργασίας. Η συντριπτική πλειονότητα των σχετικών συμφωνιών διαθέτει κατά μέσο όρο ένα χρονικό ορίζοντα 25 μηνών σε αντίθεση με τις

κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι οποίες κατά κανόνα ανανεώνονται μετά την παρέλευση ενός έτους.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3
Διάδοση συναινετικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας κατά κλίμακα μεγέθους επιχειρήσεων



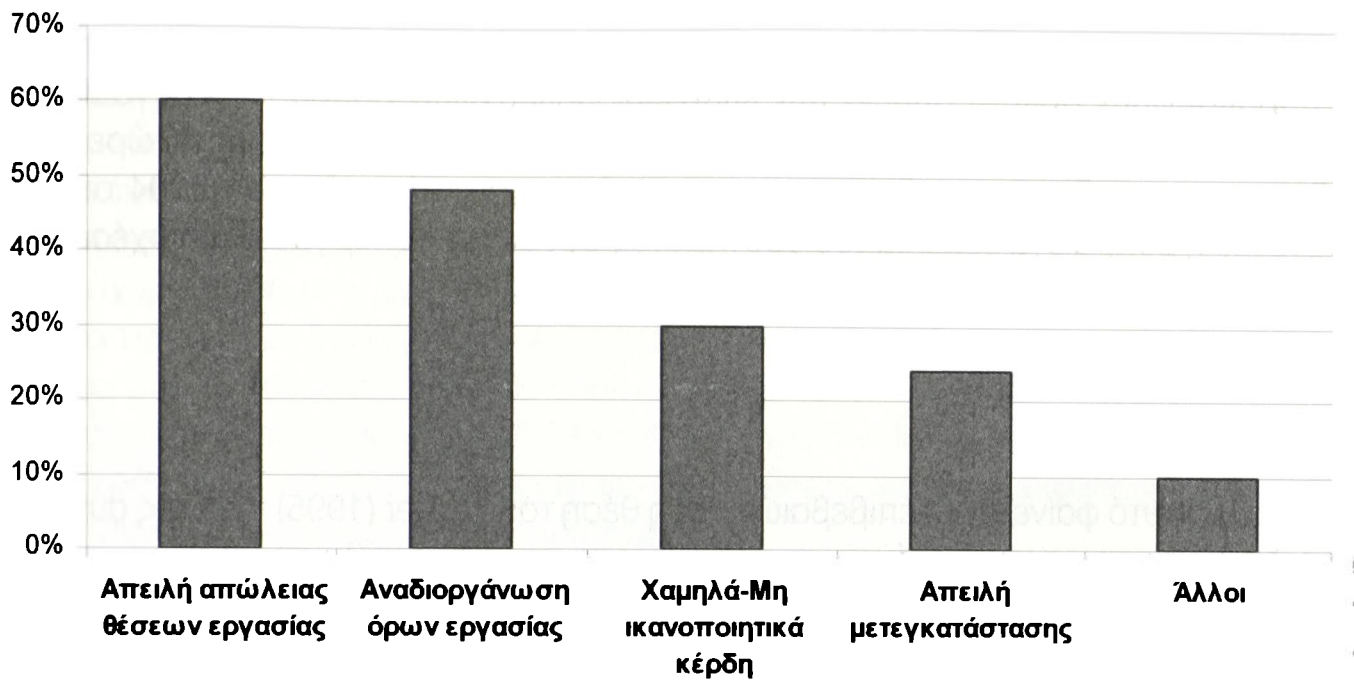
Πηγή: Massa-Wirth & Seifert (2004)

Με ποια, όμως, λογική η εργατική πλευρά φαίνεται να αποδέχεται την ύπαρξη παρά- πλευρων και ενδεχομένως ανταγωνιστικών μορφών συλλογικής διαπραγμάτευσης σε σχέση με το παραδοσιακό μοντέλο διαπραγμάτευσης ανάμεσα στα κλαδικά συνδικάτα και τις εργοδοτικές ενώσεις; Η ανάλυση των λόγων για τους οποίους υπογράφονται οι σχετικές συμφωνίες προσφέρει εύκολα την απάντηση: όπως φανερώνεται και στο διάγραμμα που ακολουθεί, η απειλή απώλειας θέσεων εργασίας είτε με τη μέθοδο της άμεσης πραγματοποίησης ομαδικών απολύσεων είτε με τη διαδικασία μετεγκατάστασης των παραγωγικών μονάδων.

Σε κάθε περίπτωση αυτό που καθίσταται σαφές είναι η αμυντική θέση στην οποία βρίσκονται τα συμβούλια εργασίας από την πλευρά της διοίκησης, όταν υπογράφουν αυτές τις συμφωνίες. Οι επιχειρήσεις δέχονται να διασώσουν επαπειλούμενες θέσεις εργασίας μόνο με ανταλλάγματα, την αποδοχή των οποίων δεν μπορούν να αρνηθούν τα συμβούλια εργασίας, καθώς διαπραγματεύονται την ίδια την ύπαρξή τους (τη συνέχιση της απασχόλησης και της οικονομικής δραστηριότητας του ίδιου του εργοστασίου).

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4

Βασικοί λόγοι για τη σύναψη συναινετικού χαρακτήρα συλλογικών συμφωνιών σε γερμανικές επιχειρήσεις



Πηγή: 2003 WSI Works Council Survey

Παρ' όλα αυτά, τα παρακάτω στοιχεία δείχνουν ότι η δεινή οικονομική κατάσταση της επιχείρησης, η οποία διαπραγματεύεται ένα πακέτο μέτρων για την αναμόρφωση των όρων εργασίας και τη διατήρηση των θέσεων εργασίας αποτελεί συχνά άλλοθι για την προώθηση των εργοδοτικών θέσεων. Μόλις το 28% των επιχειρήσεων, οι οποίες αντιμετωπίζουν δυσμενείς συνθήκες στη ζήτηση του προϊόντος, έχουν προβεί στη σύναψη σχετικής συμφωνίας. Περίπου αντίστοιχο ποσοστό παρουσιάζουν και οι επιχειρήσεις με υψηλή κερδοφορία. Ειδικότερα, το 25% των επιχειρήσεων, οι οποίες απολαμβάνουν ευνοϊκές συνθήκες ζήτησης, έχουν προχωρήσει στη σύναψη αντίστοιχης συμφωνίας.

Προφανώς η αδυναμία σύμμετρης πληροφόρησης ανάμεσα στην πλευρά της διεύθυνσης και τους εκπροσώπους της εργατικής πλευράς για τη χρηματοοικονομική κατάσταση της επιχείρησης έχει ως αποτέλεσμα η εμφάνιση απειλών για κλείσιμο παραγωγικών μονάδων και απολύσεις να αποτελεί πλέον ένα συνηθισμένο όπλο τακτικής για την αύξηση της διαπραγματευτικής ικανότητας των εργοδοτών στη διαδικασία της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Έτσι και οι επιχειρούμενες αλλαγές καθίστανται πιο εύκολες και η συναίνεση των συνδικάτων εξασφαλίζεται. Άλλωστε με αυτόν τον τρόπο οι ίδιες οι επιχειρήσεις αποποιούνται την ευθύνη για τους ενδεχόμενους λανθασμένους χειρισμούς τους πετώντας το μπαλάκι της ευθύνης και το κουβάρι των σοβαρών διλημμάτων στα συνδικάτα.

Οι συνθήκες αυτές συμβάλλουν στην αλλοίωση της παραδοσιακής συλλογικής διαπραγμάτευσης και στη μη ελεγχόμενη πλέον εισαγωγή στοιχείων ευελιξίας στο πρότυπο ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων της χώρας. Είναι χαρακτηριστικό ότι στο 19% των

επιχειρήσεων, όπου εφαρμόζονταν σχετικές συμφωνίες το 2003, στους εργαζομένους δεν παραχωρήθηκε τίποτα απολύτως για τη συναίνεσή τους στην απόφαση συγκράτησης των μισθολογικών αυξήσεών τους. Επί πλέον, σχεδόν στο 10% των επιχειρήσεων του δείγματος της μελέτης των Massa και Seifert (2004), η διεύθυνση παραβίασε τους όρους της συμφωνίας, ενώ, από την άλλη, σε αρκετές περιπτώσεις άσκησε πίεση στα συνδικάτα να παρακάμψουν αρκετά σημεία των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Επί πλέον οι συμφωνίες για την αύξηση του ωραρίου εργασίας από τις 35 στις 40 ώρες δίχως αύξηση των αποδοχών σε διάφορες επιχειρήσεις το καλοκαίρι του 2004 αποτελεί πραγματική βόμβα στα θεμέλια του συστήματος ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων της χώρας.

6. Συμπεράσματα

Στο πλαίσιο αυτό φαίνεται να επιβεβαιώνεται η θέση του Traxler (1995) περί της συνέχισης μιας διαδικασίας «οργανωμένης αποκέντρωσης και απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων και της συλλογικής διαπραγμάτευσης», όπου τα κεκτημένα της μισθολογικής αναπροσαρμογής βάσει του περιεχομένου των κλαδικών συμβάσεων εργασίας και του τυποποιημένου και σταθερά οριοθετημένου εργάσιμου χρόνου χάνουν τη ρυθμιστική τους αξία. Όπως είδαμε, η εξέλιξη αυτή μπορεί να αντιστοιχεί ακόμη και στην περίπτωση της Γερμανίας, η οποία συχνά θεωρείται στη διεθνή βιβλιογραφία ως χαρακτηριστικό παράδειγμα μιας κεντρικά ρυθμισμένης οικονομίας της αγοράς σε σχέση με τις αγγλο-σαξονικές τουλάχιστον χώρες (Hall & Soskice 2001).

Η απώλεια του ρυθμιστικού ρόλου της συλλογικής διαπραγμάτευσης σε επίπεδο κλάδου και η σταδιακή αντικατάστασή της από συμφωνίες αμοιβαίου οφέλους και παραχωρήσεων σε επίπεδο επιχείρησης διευρύνει τη διακριτική ευχέρεια των εργοδοτών να καθορίσουν τα χρονικά πλαίσια εργασίας και τους ρυθμούς αύξησης του εργατικού εισοδήματος, μακριά και έξω από τις πραγματικές εξελίξεις στον τομέα της κερδοφορίας των επιχειρήσεων. Ουσιαστικά οι συναινετικού χαρακτήρα μορφές συλλογικής διαπραγμάτευσης επιδρούν διαβρωτικά στο ισχύον σύστημα ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων και μεταφέρουν τους κραδασμούς της έντασης του ανταγωνισμού στις πλάτες των εργαζομένων και τις στρατηγικές επιλογές των επιχειρησιακών σωματείων συνδικάτων. Η εξέλιξη αυτή αποτελεί «χτύπημα κάτω από τη μέση» για την πλευρά της εργασίας, καθώς αναγκάζει τα επιχειρησιακά σωματεία και τους λοιπούς θεσμούς εργατικής συμμετοχής και διαβούλευσης σε ένα πλαίσιο ασύμμετρης πληροφόρησης κατά τη διαδικασία των σχετικών διαπραγματεύσεων, να αποδεχτούν ευρύτερες αλλαγές στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων (που συχνά απειλούν βασικά εργατικά κεκτημένα, όπως το 35ωρο στη Γερμανία) και να μετριάσουν τις μισθολογικές και λοιπές διεκδικήσεις τους.

Στην περίπτωση του χρόνου εργασίας οι πιο ορατές αλλαγές εντοπίζονται στη σταδιακή επιμήκυνση του ημερήσιου και εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας και ο επαναπροσδιορισμός της υπερωριακής απασχόλησης και αμοιβής με τρόπο που επιβάλλει τη συ-

ναίνεση των εργαζομένων και προκαλεί μικρότερο κόστος στις επιχειρήσεις. Η πιο χαρακτηριστική φόρμουλα επίτευξης των μεταβολών αυτών έγκειται στην εφαρμογή σχεδίων επήσιας διευθέτησης των ωρών εργασίας με βάση τις τρέχουσες παραγωγικές ανάγκες των επιχειρήσεων και τους στρατηγικούς προσανατολισμούς των εργοδοτών, η απαξίωση των συμβατικών χρονικών ορίων εργασίας και η επαναδιαπραγμάτευση του πλαισίου αποζημίωσης των υπερωριών.

Τα αρνητικά για την πλευρά της εργασίας αποτελέσματα των σχετικών πειραματισμών, ακόμη και στην περίπτωση της Γερμανίας, η οποία φημίζεται για τη μακρά παράδοση συλλογικής διαπραγμάτευσης, αναζήτησης κορπορατιστικού χαρακτήρα λύσεων και την ισχυρή παρουσία των συνδικάτων στους χώρους εργασίας, επιτείνουν την ανησυχία για την εξαγωγή τους σε άλλα λιγότερο κεντρικά συντονισμένες εθνικές αγορές εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό καλό θα ήταν να επανεκτιμηθούν και στην Ελλάδα οι συχνές προτροπές των υποστηρικτών της διάδοσης των σχεδίων διευθέτησης και ελαστικοποίησης του χρόνου εργασίας, ακόμη και αν αυτές προβλέπουν την εξασφάλιση της συναίνεσης των συνδικάτων για την εφαρμογή τους.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Akerlof (1982), «Labor contracts as a partial exchange of gifts», *Quarterly Journal of Economics*, vol. 97 no.4, σσ. 543-569.
- Barker, K. & Christensen, K. (1998) (eds), *Contingent work: American employment relations in transition*, New York, Cornell University Press.
- Blyton, P. & Trinczek, R. (1996), «Renewed Interest in Work-Sharing: Assessing Recent Developments in Germany», *Industrial Relations Journal*, vol. 28, no.1, σσ. 3-13.
- Blyton, P. (1985), *Changes in working time: an international review*, Sydney, Croom Helm Ltd.
- Bosch, G. & Lehdorff, S. (2001), «Working Time» στο Gyorgy Szell (ed.), *European Labour Relations*, vol.1, Hampshire, Gower, σσ.189-221.
- Bosch, G. and Lehdorff (1995), *Working time and Employment in the Automotive Industry*, study commissioned by the ILO, Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik.
- Bosch, G. (1994), «Working time in Federal Republic of Germany» στο Bosch G. & Dawkins P. & Michon F. (1994) (eds), *Times are changing: Working Time in 14 Industrialized countries*, International Institute for Labour Studies, Geneva, ILO, σσ. 127-152.
- Boulin, Jean-Yves (1998), «Social and societal issues of working time policies in Europe», *Vrijetijd studies* 16, 1, 57-67.
- Bundesmann-Jansen, Jörg, Hermann Groß, Eva Munz (2000), *Arbeitszeit '99. Ergebnisse einer repräsentativen Beschäftigtenbefragung zu traditionellen und neuen Arbeitszeitformen in der Bundesrepublik Deutschland*. Köln: ISO Institut zur Erforschung sozialer Chancen im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales und Stadtentwicklung, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen.
- Burchell, B. & Lapido, D. & Wilkinson, F. (2002) (eds), *Job Insecurity and Work Intensification*, New York, Routledge.

- BMWA (2003), Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen im Jahr 2002. Berlin: Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit.
- Carley, M. (2005) (ed.), «Working Time Developments 2003», EIRO studies, Dublin, <http://www.eiro.eurofound.eu.int>
- Ellguth, Peter / Promberger, Markus (2003), *Arbeitszeitsituation und Betriebsrat* (mimeo).
- Evans, J.M. & Lippold, D. C. and Marianna, P. (2000) «Trends in working hours in OECD countries», Labour Market and Social Policy Occasional Papers No 45, OECD, Paris.
- Hall, Peter A. & David Soskice (2001), «An Introduction to Varieties of Capitalism» στο Peter A. Hall/ David Soskice (Eds.), *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford, Oxford University Press, 1-68.
- Jefferys, S. & Beyer, F. M. & Thornqvist, C. (2001), «Global trends in national contexts: Working life in France, Scandinavian and the UK» στο Jefferys S. & Beyer F. M. & Thornqvist C. (eds.), *European Working Lives: Continuities and Change in management and industrial relations in France, Scandinavia and the UK*, Massachusetts, Edwar Elgar, σσ. 1-12.
- Kohaut, Susanne/Claus Schnabel (2003), «Verbreitung, Ausmaß und Determinanten der überbetrieblichen Entlohnung», *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* (36), 661-671.
- Kölling, A., K. Lehmann (2002), «Arbeitszeitregelungen und Tarifbindung», *BeitrAB*, 251, σσ. 105-133.
- Massa-Wirth & Seifert (2004), «German Pacts for Employment and Competitiveness Concessionary Bargaining as a Reaction to Globalization and European Integration?», paper presented at the 7th IRRA Congress, Lisbon.
- Naija, J. & Raija, J. (1999), *The modernization of Working Times*, Sophi, Jyväskylä.
- Lehndorff, S. (2004), *The effectiveness of working time regulation in Germany*, paper presented at the 9th of the International Symposium on Working Time «Flexibility of Working Time and the Break-Up of Social Time», Paris.
- Traxler, Franz (1995), «Farewell to Labour Market Associations? Organized versus Disorganized Decentralization as a Map for Industrial Relations» στο Colin Crouch/Franz Traxler (Eds.), *Organized Industrial Relations in Europe: What Future?*, Aldershot, Ashgate, σσ. 3-19.
- Upchurch, M. (2000), «The crisis of Labour Relations in Germany», στο *Capital and Class*, vol. 70, σσ. 65-93
- Zagelmeyer, Stefan (2000), «Brothers in Arms in the European Car Wars: Management-Labour Pacts in the Context of Regime Competition», MPIfG Working Paper 00/2, <http://www.mpi-fg-koeln.mpg.de/pu/workpap/wp00-2/wp00-2.html>