

**ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΟΠΙΩΣΗΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ
(Ε.Ε.Ε.Π.)**

ΤΜΗΜΑ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΕΘΝΙΚΟ ΚΑΙ ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΚΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ



ΖΗΣΗΣ ΜΑΝΟΥΖΑΣ

**Μείωση των ωρών εργασίας: Είναι αποτελεσματικό μέτρο για την αύξηση
της απασχόλησης;**

WP. B07/04

ATHENS 2005

ΕΘΝΙΚΟ ΚΑΙ ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

ΣΧΟΛΗ ΝΟΜΙΚΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΤΟΜΕΑΣ ΔΙΕΘΝΩΝ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΠΜΣ "ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΚΑΙ ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΣΠΟΥΔΕΣ"

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΘΕΜΑ: **ΜΕΙΩΣΗ ΤΩΝ ΩΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:ΕΙΝΑΙ
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟ ΜΕΤΡΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ;**

ΟΝΟΜΑ: ΜΑΝΟΥΖΑΣ ΖΗΣΗΣ

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: κ. ΤΣΟΥΚΑΛΗΣ Λ.

ΑΘΗΝΑ - ΙΟΥΝΙΟΣ 2004

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Παραδοσιακά οι ενώσεις των εργαζομένων επιδιώκουν τη μείωση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας υποστηρίζοντας ότι το εν λόγω μέτρο μπορεί να συμβάλει στην αύξηση της απασχόλησης. Η παραπάνω υπόθεση θεμελιώνεται σε μια παραδοχή σύμφωνα με την οποία η εφαρμογή του μέτρου θα οδηγήσει σε ανακατανομή της δεδομένης ποσότητας εργασίας μεταξύ περισσότερων ατόμων του εργατικού δυναμικού. Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να διερευνήσει την ορθότητα της παραπάνω υπόθεσης μέσω της ανάλυσης των επιπτώσεων του μέτρου τόσο στη ζήτηση όσο και στην προσφορά εργασίας. Το βασικό συμπέρασμα που προκύπτει θέτει υπό αμφισβήτηση την ορθότητα της παραπάνω υπόθεσης εφόσον μακροχρόνια τα πιθανά αποτελέσματα στην απασχόληση τείνουν να εξουδετερώνονται λόγω της αύξησης του εργατικού κόστους που οφείλεται τόσο στην ύπαρξη υψηλού σταθερού κόστους, όσο και στις μισθολογικές αυξήσεις που συνοδεύουν την εφαρμογή της εν λόγω πολιτικής.

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τους καθηγητές κ.κ. Τσούκαλη Α. και Κουτσιαρά Ν. για την πολύτιμη βοήθειά τους στην εκπόνηση αυτής της εργασίας.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

| | |
|--|-----------|
| ΕΙΣΑΓΩΓΗ | 2 |
| ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ | 4 |
| ΖΗΤΗΣΗ ΚΑΙ ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙ ΕΠΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΜΕΙΩΣΗΣ ΤΩΝ ΩΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ: ΜΙΑ ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ | |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. | |
| ΖΗΤΗΣΗ ΚΑΙ ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ | 6 |
| 1.1 Η Ζήτηση Εργασίας | 6 |
| 1.2. Η Προσφορά Εργασίας | 8 |
| 1.2.1 Εισοδηματικό Αποτέλεσμα και Αποτέλεσμα Υποκατάστασης: Οι επιπτώσεις τους στην προσφορά εργασίας | 10 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. | |
| ΟΙ ΕΠΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΜΕΙΩΣΗΣ ΤΩΝ ΩΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ | 13 |
| ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ | 22 |
| ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΚΑΙ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΟΥ ΜΕΤΡΟΥ | |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. | |
| Η ΜΕΙΩΣΗ ΤΩΝ ΩΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗ ΓΕΡΜΑΝΙΑ | 22 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. | |
| Η ΜΕΙΩΣΗ ΤΩΝ ΩΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗ ΓΑΛΛΙΑ | 26 |
| 4.1 Διδάγματα από την εφαρμογή του μέτρου το 1982 | 26 |
| 4.2 Το 35-ωρο στη Γαλλία | 27 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. | |
| ΜΕΙΩΣΗ ΤΩΝ ΩΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ: ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΠΠΤΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΜΕΤΡΟΥ ΣΤΗ ΜΑΚΡΟΧΡΟΝΙΑ ΠΕΡΙΟΔΟ | 36 |
| 5.1 Επιδράσεις της μείωσης των συμβατικών ωρών εργασίας στις πραγματικές ώρες εργασίας και στους μισθούς | 36 |
| 5.2 Στατιστικά δεδομένα και αποτελέσματα της εμπειρικής ανάλυσης | 38 |
| ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ | 42 |
| ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ | 44 |

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Από τα τέλη του 19^{ου} αιώνα και καθ' όλη τη διάρκεια του 20^{ου} αιώνα οι συνολικές ετήσιες ώρες εργασίας εμφάνισαν μια σαφέστατη πτωτική τάση για όλες τις ανεπτυγμένες βιομηχανικές χώρες χωρίς βέβαια να παραγνωρίζονται σημαντικές διακυμάνσεις μεταξύ των χωρών και μεταξύ διαφορετικών χρονικών περιόδων.

Η μείωση αυτή των ωρών εργασίας υπήρξε αφενός προϊόν της αλματώδους τεχνολογικής εξέλιξης, η οποία επέτρεψε στους εργαζόμενους να επιτυγχάνουν ικανοποιητικά επίπεδα παραγωγικότητας χωρίς να εργάζονται πολλές ώρες ημερησίως, και αφετέρου προέκυψε από την ικανοποίηση του αιτήματος των εργατικών συνδικάτων για μείωση των ωρών εργασίας προκειμένου να διασφαλιστούν οι συνθήκες ασφάλειας και υγιεινής των εργαζομένων στο χώρο εργασίας τους. Παράλληλα οι εργαζόμενοι επιδίωκαν μείωση του εργάσιμου χρόνου ούτως ώστε να επιτυγχάνουν μια καλύτερη ισορροπία μεταξύ του χρόνου εργασίας και του ελεύθερου χρόνου τους.

Ωστόσο το αίτημα για μείωση του εργάσιμου χρόνου δεν περιορίζεται στην παραπάνω επιχειρηματολογία. Σε πολλές χώρες τα εργατικά συνδικάτα υποστηρίζουν ότι η μείωση των ωρών εργασίας συνιστά ένα αποτελεσματικό μέτρο για την αύξηση της απασχόλησης και την αντιμετώπιση της ανεργίας μέσω μιας αναδιανομής του εργάσιμου χρόνου η οποία θα οδηγήσει σε περισσότερες θέσεις εργασίας. Δεν είναι άλλωστε τυχαίο ότι το αίτημα αυτό ανακύπτει κυρίως σε περιόδους υψηλής ανεργίας.

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να διερευνήσει το αν, κατά πόσο και υπό ποιες προϋποθέσεις η μείωση του χρόνου εργασίας μπορεί να αποτελέσει μια πολιτική κατάλληλη για την αύξηση της απασχόλησης. Η μείωση αυτή πραγματοποιείται με διάφορες μορφές. Στη συγκεκριμένη ανάλυση λαμβάνεται υπόψη η μείωση των συμβατικών ωρών εργασίας ανά εβδομάδα.

Η εργασία διαιρείται σε δύο κυρίως μέρη. Στο πρώτο μέρος επιχειρείται αρχικά μια ανάλυση της ζήτησης και της προσφοράς εργασίας ούτως ώστε να γίνουν αντιληπτές οι βασικές αρχές που διέπουν τη λειτουργία της αγοράς εργασίας. Έπειτα αναλύονται σε θεωρητικό επίπεδο οι επιπτώσεις της μείωσης των συμβατικών ωρών εργασίας ανά εβδομάδα στην απασχόληση με ιδιαίτερη έμφαση στις προϋποθέσεις που πρέπει να συντρέχουν προκειμένου το μέτρο να επιφέρει τα επιθυμητά ως προς την απασχόληση αποτελέσματα.

Στο δεύτερο μέρος παρατίθεται μια παρουσίαση και ανάλυση των επιπτώσεων από την εφαρμογή του μέτρου σε δυο ευρωπαϊκές χώρες –Γερμανία και Γαλλία- ενώ ξεχωριστή

βαρύτητα δίνεται στην περίπτωση της Γαλλίας για την οποία αναλύονται οι δυο σχετικοί νόμοι του 1998 και του 2000. Τέλος περικλείεται μια γενική εμπειρική ανάλυση που διερευνά τις μακροχρόνιες επιπτώσεις του μέτρου στην απασχόληση βασιζόμενη μεθοδολογικά σε ένα αρκετά μεγάλο δείγμα χωρών (cross country analysis) και για μια μεγάλη χρονική περίοδο (time-series analysis). Στην τελευταία ενότητα παρουσιάζονται τα τελικά συμπεράσματα.

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ

ΖΗΤΗΣΗ ΚΑΙ ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΜΕΙΩΣΗΣ ΤΩΝ ΩΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ: ΜΙΑ ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

Η συζήτηση γύρω από τη διάρκεια του χρόνου εργασίας αποτελεί, παράλληλα με το πρόβλημα προσδιορισμού του μισθού, ένα από τα πλέον παραδοσιακά και θεμελιώδη ζητήματα με τα οποία ασχολείται η οικονομική της εργασίας. Η εργασία αποτελεί το βασικότερο παραγωγικό συντελεστή και η προσφερόμενη ποσότητά της¹ επηρεάζει σε σημαντικό βαθμό την πορεία ολόκληρης της οικονομίας.

Όπως φαίνεται και από τον πίνακα 1 από τα τέλη του 19^{ου} και καθ' όλη τη διάρκεια του 20^{ου} αιώνα οι ώρες εργασίας ανά εβδομάδα και εργαζόμενο παρουσίασαν μια αξιόλογη πτώση, κυρίως στις ανεπτυγμένες βιομηχανικές χώρες, χωρίς βέβαια να παραγνωρίζεται ότι η πτωτική αυτή τάση καθώς και ο ρυθμός μείωσής της διαφέρει από χώρα σε χώρα καθώς επίσης και μεταξύ διαφορετικών χρονικών περιόδων. Η μείωση αυτή μπορεί να ερμηνευθεί τόσο από την πλευρά της προσφοράς εργασίας μέσω της αρνητικής επίδρασης του εισοδηματικού αποτελέσματος² όσο και από την πλευρά της ζήτησης εργασίας, καθώς ο αυξανόμενος αριθμός εργασιών εντάσεως κεφαλαίου και υψηλής εξειδίκευσης προκάλεσε μείωση του αριθμού των ωρών για τις οποίες οι εργαζόμενοι μπορούν να επιτύχουν υψηλά επίπεδα παραγωγικότητας.

¹ Η αποτίμηση της προσφερόμενης ποσότητας εργασίας αφορά τόσο τον αριθμό των ατόμων που απαρτίζουν το εργατικό δυναμικό όσο και τον αριθμό των ωρών εργασίας που προσφέρουν οι απασχολούμενοι εντός μιας προκαθορισμένης χρονικής περιόδου.

² Κατά τη διάρκεια του προηγούμενου αιώνα οι μισθοί αυξήθηκαν και ως εκ τούτου η μείωση των ωρών εργασίας αντανακλά μια αρνητική ως προς τις ώρες εργασίας επίδραση του εισοδηματικού αποτελέσματος. Βλ. επίσης Kaufman Bruce E., "The economics of labor markets", fourth edition, The Dryden Press, 1994 (1st edition 1986), p. 81

Πίνακας 1.

Εβδομαδιαίες (πραγματικές) Ώρες εργασίας

| ΧΩΡΕΣ | 1960-80 | 1981-90 | 1991-01 |
|--------------|---------|---------|---------|
| ΑΥΣΤΡΑΛΙΑ | 36,7 | 35,9 | 35,7 |
| ΚΑΝΑΔΑΣ | 36,9 | 34,5 | 34,2 |
| ΓΑΛΛΙΑ | 36 | 32,5 | 31 |
| Δ. ΓΕΡΜΑΝΙΑ | 36,1 | 32 | - |
| ΕΛΛΑΔΑ | 38,6 | 37,2 | 37,2 |
| ΙΡΛΑΝΔΙΑ | 39,3 | 37,1 | 34,4 |
| ΙΤΑΛΙΑ | 34,8 | 32,3 | 31,4 |
| ΙΑΠΩΝΙΑ | 41,4 | 40,2 | 36,6 |
| ΟΛΛΑΝΔΙΑ | 30,9 | 28,3 | 26,7 |
| ΙΣΠΑΝΙΑ | 38,5 | 36 | 35 |
| ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ | 37,5 | 36,1 | 34,6 |
| ΗΝ. ΒΑΣΙΛΕΙΟ | 35,9 | 33,7 | 33,3 |
| ΗΠΑ | 37 | 35,2 | 35,3 |

Πηγή: Kapteyn A., Kalwij A., Zaidi A., (2004) “The myth of worksharing”, Labour Economics 11, p. 301

Είναι γεγονός ότι η μείωση του εργάσιμου χρόνου συνιστά ένα από τα διαχρονικά, πάγια αιτήματα των εργατικών συνδικάτων για μια σειρά από λόγους³. Ειδικότερα όμως σε περιόδους υψηλής ανεργίας η μείωση των ωρών εργασίας προβάλλεται επιπλέον ως ένα μέτρο κατάλληλο για τη αντιμετώπιση της ανεργίας και την αύξηση της απασχόλησης. Παράλληλα οι ενώσεις των εργαζομένων επιδιώκουν, ταυτόχρονα με τη μείωση των ωρών εργασίας, τη διατήρηση των συνολικών τους αποδοχών στα ίδια επίπεδα γεγονός που συνεπάγεται μια αναλογική αύξηση του ωρομισθίου⁴ (full wage compensation).

Η λογική σύμφωνα με την οποία η μείωση των ωρών εργασίας θα οδηγήσει σε αύξηση της απασχόλησης βασίζεται σε μια σχετικά απλή αντίληψη. Σύμφωνα με αυτήν, σε μια συγκεκριμένη περίοδο η συνολικά παραγόμενη ποσότητα αγαθών και υπηρεσιών είναι σταθερή και άρα είναι σταθερό και το επίπεδο της εισροής εργασίας που απαιτείται για την παραγωγή αυτής της ποσότητας (lump of labour). Ως εκ τούτου με τη μείωση των ωρών

³ Οι ενώσεις των εργαζομένων προβάλλουν ως κύρια επιχειρήματα τη βελτίωση της ποιότητας ζωής των εργαζομένων μέσω της αύξησης του ελεύθερου χρόνου, τη μείωση της παραγωγικότητας πέρα από έναν αριθμό ωρών εργασίας λόγω εξάντλησης, τη βελτίωση των συνθηκών υγιεινής και ασφάλειας στο χώρο εργασίας, την ευχέρεια εκπλήρωσης οικογενειακών υποχρεώσεων κλπ.

⁴ Το αίτημα αυτό συναντάται τόσο στην περίπτωση της Γερμανίας, όπου η μείωση των ωρών εργασίας έλαβε χώρα κατόπιν διαπραγματεύσεων μεταξύ εργοδοτών-εργαζομένων όσο και στη Γαλλία όπου η μείωση των ωρών εργασίας είχε γενικευμένη εφαρμογή και επιβλήθηκε από την κυβέρνηση η οποία εγγυήθηκε τη διατήρηση του κατώτατου εισοδήματος. Γενικότερα τα συνδικάτα επιδιώκουν την πλήρη αποζημίωσή τους κατά την περίπτωση εφαρμογής του μέτρου.

εργασίας η παραγωγή αυτής της ποσότητας δύναται να αναδιανεμηθεί (work – sharing) μεταξύ των ατόμων που ήδη απασχολούνται και αυτών που είναι άνεργοι μέσω μιας ανταλλαγής εργάσιμου χρόνου τον οποίο προσφέρουν αυτοί που επιθυμούν να υποκαταστήσουν εργασία με ανάπαυση και τον οποίο ζητούν αυτοί που επιθυμούν να υποκαταστήσουν ανάπαυση με εργασία. Με αυτόν τον τρόπο θα αυξηθούν οι θέσεις εργασίας και επομένως η απασχόληση.

Ωστόσο υπάρχει έντονη αμφισβήτηση σχετικά με το κατά πόσο η μείωση των ωρών εργασίας συνιστά μια πολιτική κατάλληλη για την αύξηση της απασχόλησης. Προκειμένου όμως να γίνουν κατανοητά αυτά που προβλέπει η θεωρία σχετικά με την επίδραση της μείωσης των ωρών εργασίας στην απασχόληση θα πρέπει πρώτα να αναλυθεί η λογική της λειτουργίας της αγοράς εργασίας μέσα από την αντίστοιχη προσφορά και ζήτηση, εφόσον το εν λόγω μέτρο επηρεάζει άμεσα και τις δυο πλευρές.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

ΖΗΤΗΣΗ ΚΑΙ ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.1 Η Ζήτηση Εργασίας

Η ζήτηση εργασίας, όπως άλλωστε και η ζήτηση για τους υπόλοιπους παραγωγικούς συντελεστές, θεωρείται ως προκύπτουσα ζήτηση (derived demand), διότι προέρχεται και εξαρτάται από τη ζήτηση του παραγόμενου προϊόντος. Η καμπύλη της ζήτησης εργασίας διαφοροποιείται ανάλογα με το αν η ανάλυση αναφέρεται στη βραχυχρόνια ή στη μακροχρόνια περίοδο. Στην πρώτη περίπτωση η επιχείρηση μπορεί να μεταβάλλει μόνο την ποσότητα του παραγωγικού συντελεστή εργασία και εκλαμβάνει ως δεδομένη την ποσότητα του κεφαλαίου που διαθέτει, ενώ στη δεύτερη περίπτωση έχει τη δυνατότητα να μεταβάλλει και τους δυο παραγωγικούς συντελεστές.

Στη βραχυχρόνια περίοδο, και υποθέτοντας ότι ισχύουν πλήρως ανταγωνιστικές συνθήκες τόσο στην αγορά προϊόντος όσο και στην αγορά εργασίας⁵, η ζήτηση εργασίας της επιχείρησης που είναι συμβατή με το στόχο της μεγιστοποίησης των κερδών της είναι αυτή κατά την οποία κάθε επιπλέον εργαζόμενος συνεισφέρει στα συνολικά έσοδα περισσότερο από όσο επιβαρύνει το συνολικό κόστος μέσω του μισθού. Με άλλα λόγια η ζήτηση εργασίας που ικανοποιεί τη συνθήκη μεγιστοποίησης των κερδών είναι εκείνη κατά την οποία το οριακό προϊόν της εργασίας ισούται με το οριακό κόστος της εργασίας το οποίο είναι ίσο με

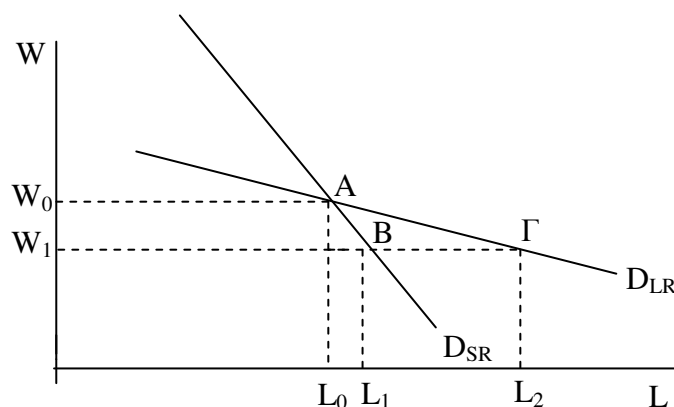
⁵ Πλήρης ανταγωνισμός στην αγορά προϊόντος συνεπάγεται πλήρως ελαστική καμπύλη ζήτησης για την επιχείρηση (η τιμή εκλαμβάνεται ως δεδομένη), ενώ πλήρης ανταγωνισμός στην αγορά εργασίας συνεπάγεται ότι το οριακό κόστος της εργασίας είναι ίσο με το μέσο εργατικό κόστος και ίσο με το ύψος του μισθού (W).

το ύψος του μισθού. Η παραπάνω υπόθεση ισχύει και στην περίπτωση που δεν επικρατούν πλήρως ανταγωνιστικές συνθήκες στην αγορά προϊόντος⁶. Αν τώρα μεταβληθεί ο μισθός η ζητούμενη ποσότητα εργασίας μεταβάλλεται λόγω μεταβολής του κόστους παραγωγής. Η μεταβολή είναι προς την αντίθετη κατεύθυνση από αυτήν του μισθού και για αυτό η καμπύλη ζήτησης εργασίας έχει αρνητική κλίση.

Στη μακροχρόνια περίοδο δεν υπάρχει διάκριση μεταξύ σταθερού και μεταβλητού παραγωγικού συντελεστή. Αυτό σημαίνει ότι μια μεταβολή του μισθού θα οδηγήσει σε μεταβολή της ζητούμενης ποσότητας εργασίας προς την αντίθετη κατεύθυνση παράλληλα όμως η ζήτηση εργασίας θα μεταβληθεί επιπλέον εξαιτίας του αποτελέσματος υποκατάστασης. Η επιχείρηση έχει τη δυνατότητα να υποκαταστήσει το συντελεστή εκείνον η σχετική τιμή του οποίου αυξήθηκε με το συντελεστή εκείνον η σχετική τιμή του οποίου μειώθηκε.

Όπως δείχνει και το παρακάτω διάγραμμα η μείωση του μισθού από W_0 σε W_1 θα οδηγήσει βραχυχρόνια σε αύξηση της ζητούμενης ποσότητας εργασίας από L_0 σε L_1 λόγω της μείωσης του εργατικού κόστους (A→B). Μακροχρόνια η δυνατότητα υποκατάστασης κεφαλαίου με εργασία θα οδηγούσε σε ακόμα μεγαλύτερη αύξηση της ζήτησης εργασίας ($L_1 \rightarrow L_2$ B→Γ). Επίσης η μακροχρόνια καμπύλη ζήτησης εργασίας (D_{LR}) είναι περισσότερο ελαστική από τη βραχυχρόνια (D_{SR}), διότι μακροχρόνια τα περιθώρια αντίδρασης της επιχείρησης στις μεταβολές του μισθού είναι μεγαλύτερα.

Διάγραμμα 1. Βραχυχρόνια και Μακροχρόνια καμπύλη ζήτησης εργασίας



Γενικότερα η ελαστικότητα της καμπύλης ζήτησης εργασίας αποτελεί ένα μέγεθος ιδιαίτερης σημασίας διότι φανερώνει τα περιθώρια αντίδρασης των επιχειρήσεων στις μεταβολές του

⁶ Σε αυτήν την περίπτωση η καμπύλη ζήτησης προϊόντος δεν είναι πλήρως ελαστική, αλλά έχει αρνητική κλίση εφόσον η επιχείρηση για να πουλήσει την πρόσθετη μονάδα που παράγει ένας επιπλέον εργαζόμενος θα πρέπει να μειώσει την τιμή και άρα το οριακό έσοδο της επιχείρησης είναι μικρότερο από την τιμή.

μισθού. Ορισμένοι προσδιοριστικοί παράγοντες της ελαστικότητας της ζήτησης εργασίας είναι η ελαστικότητα ζήτησης του προϊόντος, η δυνατότητα υποκατάστασης εργασίας με άλλους παραγωγικούς συντελεστές, η αναλογία εργατικού κόστους στο συνολικό κόστος παραγωγής κ.α. Θα πρέπει να σημειωθεί τέλος ότι η ελαστικότητα ζήτησης εργασίας επηρεάζει σημαντικά τις πιθανότητες επιτυχίας μέτρων που στοχεύουν στη μείωση της ανεργίας και στην αύξηση της απασχόλησης.

1.2 Η Προσφορά Εργασίας

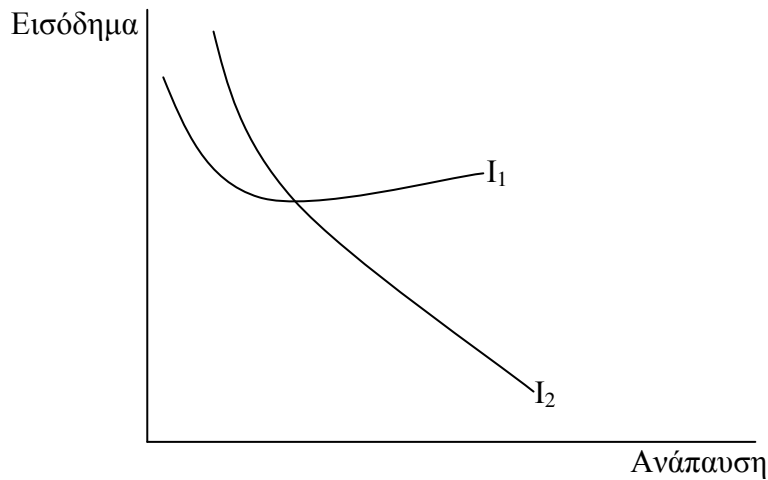
Η ανάλυση της προσφοράς εργασίας βασίζεται στην παραδοσιακή νεοκλασική θεωρία της προσφοράς εργασίας με βάση το μοντέλο *εργασία / ανάπαυση* και ουσιαστικά εξηγεί το πώς ένα άτομο αποφασίζει σχετικά με το πόσες ώρες είναι διατεθειμένο να εργαστεί προκειμένου να μεγιστοποιήσει τη χρησιμότητά του. Η ανάλυση είναι σχεδόν παρόμοια με αυτήν που εφαρμόζεται στην περίπτωση ισορροπίας του καταναλωτή σχετικά με τις άριστες ποσότητες δυο αγαθών που πρέπει να καταναλώσει. Στην παρούσα περίπτωση τα δύο αγαθά είναι οι ώρες εργασίας –και ουσιαστικά το εισόδημα που αυτές αποφέρουν- και οι ώρες ανάπαυσης. Επιπλέον η ανάπαυση λογίζεται ως κανονικό αγαθό κάτι που σημαίνει ότι η αύξηση του εισοδήματος οδηγεί σε αύξηση της κατανάλωσης του αγαθού ανάπαυση. Όσον αφορά τη διαγραμματική απεικόνιση των προτιμήσεων του ατόμου μεταξύ εργασίας και ανάπαυσης, χρησιμοποιούνται οι καμπύλες αδιαφορίας οι οποίες εμφανίζουν τις γνωστές ιδιότητες⁷.

Στο παρακάτω διάγραμμα απεικονίζεται ένα άτομο που προτιμά να εργάζεται πολύ και να αναπαύεται λιγότερο (I_1) και ένα άτομο που προτιμά την ανάπαυση περισσότερο από την εργασία (I_2). Στο σημείο αυτό, επιχειρώντας μια σύνδεση της παρούσας θεωρητικής ανάλυσης με το αίτημα για μείωση των ωρών εργασίας και το κατά πόσο αυτό θα συνοδεύεται από πλήρη εισοδηματική αποζημίωση, θα μπορούσε να εξαχθεί η εξής υπόθεση: αν οι προτιμήσεις των εργαζομένων αντανακλώνται στην καμπύλη αδιαφορίας I_1 τότε οι πιθανότητες για πλήρη εισοδηματική αποζημίωση είναι λίγες. Αντίθετα, αν οι προτιμήσεις αντανακλώνται στην καμπύλη αδιαφορίας I_2 , τότε είναι πολύ πιθανό οι εργαζόμενοι να δεχτούν τη μείωση των ωρών εργασίας υπό την προϋπόθεση της πλήρους εισοδηματικής αποζημίωσης⁸.

⁷ Οι καμπύλες αδιαφορίας δεν τέμνονται, είναι κυρτές προς την αρχή των αξόνων, έχουν αρνητική κλίση, ενώ όσο υψηλότερα βρίσκεται μια καμπύλη αδιαφορίας τόσο υψηλότερο επίπεδο χρησιμότητας αντανακλά. Η αρνητική κλίση των καμπυλών αδιαφορίας δίνεται από τον Οριακό Λόγο Υποκατάστασης.

⁸ Το παράδειγμα είναι απλοποιητικό, ειδικότερα δε από τη στιγμή που οι διαπραγματεύσεις για μείωση των ωρών εργασίας δεν διεξάγονται στο επίπεδο της μεμονωμένης επιχείρησης και του μεμονωμένου εργαζόμενου, αλλά μεταξύ των κοινωνικών εταίρων.

Διάγραμμα 2. Διαφορετικές Προτιμήσεις για εργασία και ανάπαυση



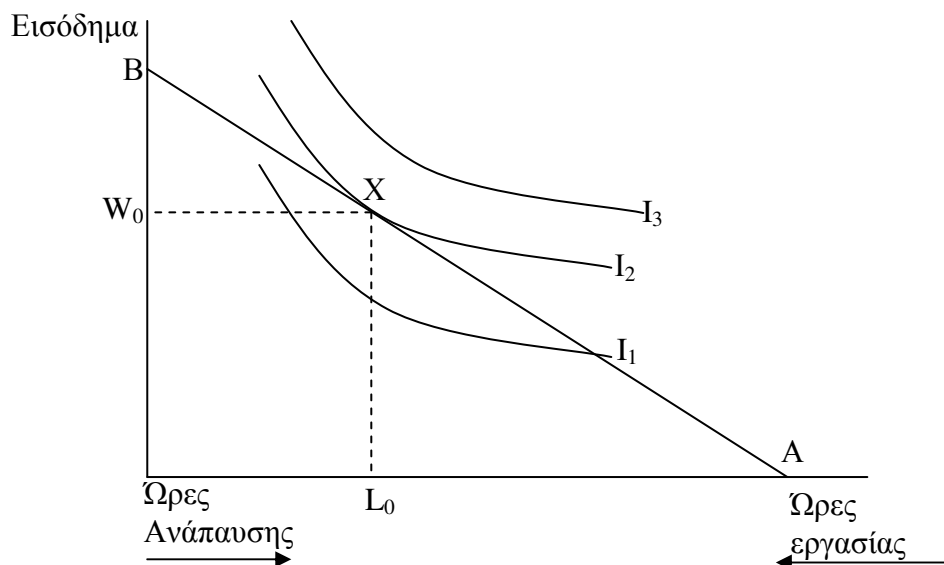
Πέραν όμως από τις προτιμήσεις η απόφαση ενός ατόμου για την κατανομή του συνολικού του χρόνου ανάμεσα σε εργασία και ανάπαυση περιορίζεται από το ισχύον ωρομίσθιο το οποίο αποτελεί το κόστος ευκαιρίας του αγαθού ανάπαυση και είναι ουσιαστικά η τιμή που πληρώνει το άτομο προκειμένου να «καταναλώσει» μια επιπλέον ώρα ανάπαυσης⁹. Διαγραμματικά ο περιορισμός αυτός είναι γνωστός ως εισοδηματικός περιορισμός και δείχνει όλους τους δυνατούς συνδυασμούς εισοδήματος και ωρών εργασίας που είναι διαθέσιμα στο άτομο δεδομένου του ωρομισθίου που ισχύει στην αγορά εργασίας. Έχει αρνητική κλίση, εφόσον το εισόδημα με τις ώρες ανάπαυσης μεταβάλλονται προς αντίθετες κατευθύνσεις και η κλίση του ισούται με το ύψος του ωρομισθίου W .

Σύμφωνα με τα παραπάνω η διαγραμματική απεικόνιση της μεγιστοποίησης της χρησιμότητας του ατόμου, δεδομένου του εισοδηματικού περιορισμού που αντιμετωπίζει, θα δίνεται από εκείνο το σημείο στο οποίο ο εισοδηματικός περιορισμός (AB) εφάπτεται στην υψηλότερη εφικτή καμπύλη αδιαφορίας (I_2) και αυτό είναι το σημείο X. Στο σημείο αυτό η κλίση της καμπύλης αδιαφορίας ισούται με την κλίση του εισοδηματικού περιορισμού.

⁹ Αν το άτομο επέλεγε να εργαστεί τότε θα κέρδιζε εισόδημα ίσο με το γινόμενο των ωρών εργασίας επί το ύψος του ισχύοντος ωρομισθίου. Συνεπώς για κάθε μια ώρα ανάπαυσης που επιλέγει πληρώνει ουσιαστικά μια τιμή που ισούται με το προαναφερθέν γινόμενο.

Συνθήκη αριστοποίησης: $OLY=W$

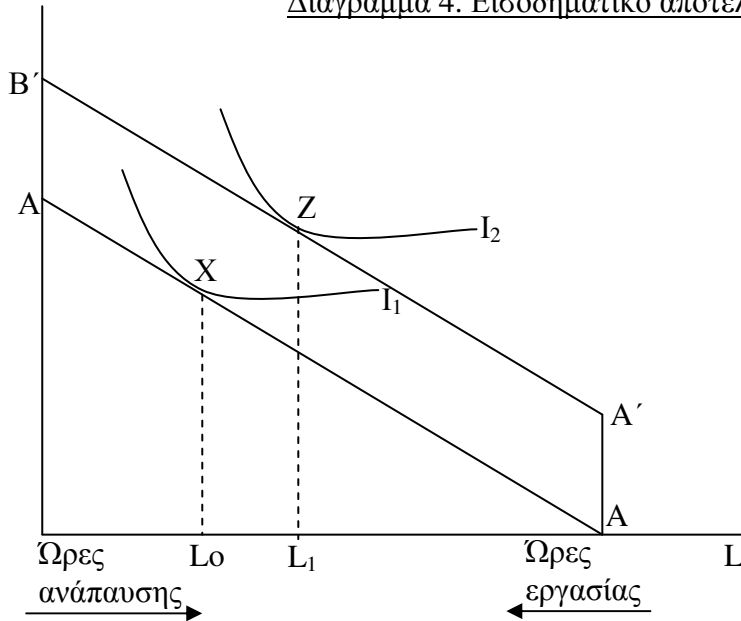
Διάγραμμα 3. Ισορροπία του ατόμου ως προς τις ώρες εργασίας



1.2.1 Εισοδηματικό Αποτέλεσμα και Αποτέλεσμα Υποκατάστασης: Οι επιπτώσεις τους στην προσφορά εργασίας

Το εισοδηματικό αποτέλεσμα μετατοπίζει την καμπύλη του εισοδηματικού περιορισμού παράλληλα (η κλίση παραμένει σταθερή, εφόσον το ωρομίσθιο W δεν μεταβάλλεται) και είναι το προϊόν της αύξησης του εισοδήματος του ατόμου από πηγή μη προερχόμενη από την εργασία. Κάτω από την υπόθεση ότι η ανάπαυση είναι κανονικό αγαθό, και άρα η ζήτησή της αυξάνεται καθώς το εισόδημα αυξάνεται, η επίδραση του εισοδηματικού αποτελέσματος συνίσταται σε μια μεταβολή προς την αντίθετη κατεύθυνση στις προσφερόμενες ώρες εργασίας. Η αύξηση της ανάπαυσης θα οδηγήσει σε μείωση των ωρών εργασίας χωρίς όμως να μειώσει τη χρησιμότητα του ατόμου. Αντίθετα αυτή θα αυξηθεί, εφόσον τώρα το άτομο μπορεί να μετακινηθεί σε υψηλότερη καμπύλη αδιαφορίας. Διαγραμματικά, η αύξηση του εισοδήματος θα μετατοπίσει τον εισοδηματικό περιορισμό προς τα πάνω και δεξιά ($AB \rightarrow A'B'$) και στο νέο σημείο ισορροπίας (Z) το άτομο θα βρίσκεται σε υψηλότερη καμπύλη αδιαφορίας (I_2). Παράλληλα οι ώρες εργασίας θα μειωθούν ($L_1 \rightarrow L_0$) ενώ το εισόδημα θα αυξηθεί.

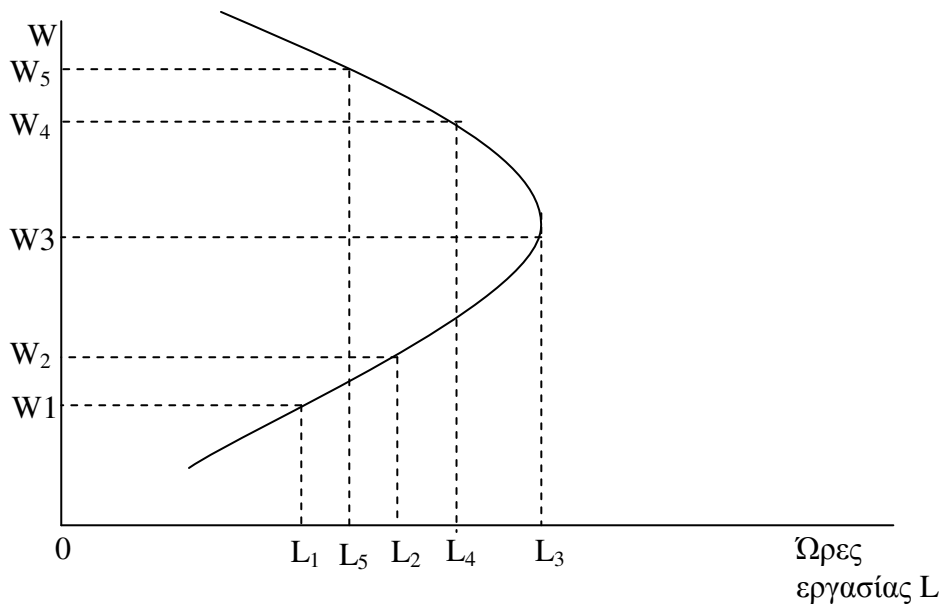
Διάγραμμα 4. Εισοδηματικό αποτέλεσμα



Το αποτέλεσμα υποκατάστασης μεταβάλλει την κλίση του εισοδηματικού περιορισμού, εφόσον οφείλεται σε μεταβολή του ωρομισθίου (W). Μεταβάλλεται προς την ίδια κατεύθυνση με τις μεταβολές των ωρών εργασίας. Το αποτέλεσμα υποκατάστασης αντανakλά τη μεταβολή στις σχετικές τιμές των αγαθών εισόδημα και ανάπαυση από τη στιγμή που το ωρομίσθιο θεωρείται η τιμή της ανάπαυσης. Όμως στη συγκεκριμένη περίπτωση λαμβάνει χώρα και ένα εισοδηματικό αποτέλεσμα διότι η αύξηση του ωρομισθίου αυξάνει το εισόδημα του ατόμου, δεδομένων των ωρών εργασίας που προσφέρει, και άρα αυτό θα οδηγήσει σε αύξηση της ανάπαυσης και μείωση της προσφερόμενης ποσότητας εργασίας. Συνεπώς όταν το ωρομίσθιο μεταβάλλεται προκαλεί δυο αποτελέσματα τα οποία κινούνται προς αντίθετες κατευθύνσεις και έτσι το τελικό αποτέλεσμα στην προσφερόμενη ποσότητα εργασίας θα εξαρτηθεί από το μέγεθος των αντίθετων αυτών επιδράσεων. Αυτό με τη σειρά του εξαρτάται από τις προτιμήσεις κάθε ατόμου σχετικά με την ανάπαυση και τις ώρες εργασίας.

Από την παραπάνω ανάλυση προκύπτει ότι δεν υπάρχει μια δεδομένη ατομική καμπύλη προσφοράς εργασίας για κάθε επίπεδο μισθού, αφού αυτή εξαρτάται από τις προτιμήσεις του κάθε ατόμου. Σε γενικές γραμμές όμως θεωρείται ότι η καμπύλη προσφοράς εργασίας αρχικά έχει μια θετική κλίση, που υποδηλώνει ότι το αποτέλεσμα υποκατάστασης είναι μεγαλύτερο από το εισοδηματικό, και από ένα επίπεδο μισθού και πάνω έχει αρνητική κλίση λόγω του ότι το εισοδηματικό αποτέλεσμα γίνεται μεγαλύτερο από το αποτέλεσμα υποκατάστασης

Διάγραμμα 5. Ατομική καμπύλη προσφοράς εργασίας



Ωστόσο ακόμα και αυτή η μορφή της ατομικής καμπύλης προσφοράς εργασίας παραβλέπει σημαντικές παραμέτρους που επηρεάζουν την απόφαση ενός ατόμου για το πόσες ώρες θα εργαστεί ή ακόμα και το αν θα εισέλθει στην αγορά εργασίας. Μια περισσότερο ρεαλιστική προσέγγιση του ζητήματος θα προϋπέθετε την ανάλυση των αποφάσεων όχι ενός μεμονωμένου ατόμου, αλλά ολόκληρου του νοικοκυριού, εφόσον αυτή φαίνεται να είναι και η πλέον συνήθης περίπτωση. Σε μια τέτοια εκδοχή η ανάλυση γίνεται πιο περίπλοκη, διότι υιοθετείται μια διαφορετική υπόθεση σχετικά με την κατανομή του συνολικού ημερήσιου χρόνου¹⁰. Σύμφωνα με αυτήν ένα νοικοκυριό κατανέμει τον συνολικό του χρόνο μεταξύ εργασίας, ανάπαυσης και παραγωγής-κατανάλωσης αγαθών μέσα στο σπίτι¹¹.

Επίσης θα πρέπει να σημειωθεί ότι ουσιαστικά δεν υπάρχει μια καμπύλη προσφοράς εργασίας για ολόκληρο το εργατικό δυναμικό. Στην πραγματικότητα υπάρχουν συγκεκριμένες κατηγορίες στο εργατικό δυναμικό για τις οποίες ισχύουν και αντίστοιχα διαφορετικές καμπύλες. Έτσι, διαφορετική είναι η καμπύλη προσφοράς εργασίας των γυναικών (διότι αυτές λαμβάνουν υπόψη συγκεκριμένους περιορισμούς ως προς την απόφασή τους για το αν και πόσες ώρες θα εργαστούν), ενώ το ίδιο μπορεί να υποτεθεί και για μειονοτικές-μεταναστευτικές ομάδες και για τα άτομα μεγάλης ηλικίας.

¹⁰ Η ανάλυση βασίζεται στο μοντέλο Becker. Βλ. McConnell C. R., Brue S. L., "Contemporary Labor Economics", McGraw-Hill International Editions, 1995, p. 50

¹¹ Υπάρχουν αγαθά τα οποία παράγει το ίδιο το νοικοκυριό και διαχωρίζονται σε εντάσεως χρόνου και εντάσεως αγαθών. Οι μεταβολές του ωρομισθίου επηρεάζουν την κατανομή της παραγωγής και κατανάλωσης των εν λόγω αγαθών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΜΕΙΩΣΗΣ ΤΩΝ ΩΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Όπως έχει ήδη αναφερθεί η μείωση των ωρών εργασίας αποτελεί σε πολλές χώρες πάγια θέση των εργατικών συνδικάτων για μια σειρά από λόγους. Ένας από τους σημαντικότερους, αλλά και ο πλέον αμφιλεγόμενος παράλληλα, είναι ότι η μείωση των ωρών εργασίας αποτελεί κατάλληλο και αποτελεσματικό εργαλείο για την αύξηση της απασχόλησης. Η επίκλησή του έλαβε χώρα τόσο στις ΗΠΑ, την περίοδο της μεγάλης οικονομικής ύφεσης, όσο και στην Ευρώπη από το 1975 και έπειτα οπότε και άρχισαν να εμφανίζονται υψηλά ποσοστά ανεργίας¹². Θεμέλιος λίθος της λογικής αυτής είναι ότι σε μια οικονομία, για μια προκαθορισμένη χρονική περίοδο απαιτείται για την παραγωγή μιας συγκεκριμένης ποσότητας αγαθών και υπηρεσιών δεδομένη ποσότητα εισροής εργασίας (*lump of labour*). Συνεπώς η μείωση του χρόνου εργασίας θα οδηγήσει αρχικά σε μείωση της προσφοράς εργασίας. Όμως μέσω της αναδιανομής του εργάσιμου χρόνου μεταξύ των ατόμων που απαρτίζουν το εργατικό δυναμικό θα καλυφθεί αυτό το κενό και με αυτή τη διαδικασία θα δημιουργηθούν νέες θέσεις εργασίας και άρα θα αυξηθεί η απασχόληση με την παραγωγή να παραμένει αμετάβλητη.

Ωστόσο γύρω από την προαναφερθείσα λογική εγείρονται αρκετές ενστάσεις σχετικά με το αν, κατά πόσο και υπό ποιες προϋποθέσεις μπορεί αυτό το μέτρο να καταστεί αποτελεσματικό εργαλείο για την αντιμετώπιση της ανεργίας.

Τοποθετώντας κατ' αρχήν τη συζήτηση σε ένα αμιγώς θεωρητικό πλαίσιο και χωρίς να λαμβάνονται υπόψη πιθανά συνοδευτικά μέτρα και λοιπές εξωγενείς παράμετροι της οικονομίας, το βασικό θεωρητικό δίδαγμα που προκύπτει είναι σαφές και καταρρίπτει πλήρως τη λογική της αναδιανομής του εργάσιμου χρόνου (*work-sharing*). Πιο συγκεκριμένα η θεωρία διδάσκει ότι η όλη διαδικασία μέσω της οποίας προσδοκάται ότι η μείωση των ωρών εργασίας θα οδηγήσει σε αύξηση της απασχόλησης θεμελιώνεται σε μια υπόθεση που δεν είναι έγκυρη και αυτή δεν είναι άλλη από την υπόθεση περί σταθερής ποσότητας παραγωγής και άρα εργασίας (η κριτική στη λογική αυτή είναι γνωστή ως *lump of labour fallacy*).

Οι υποστηρικτές του μέτρου της μείωσης των ωρών εργασίας σφάλλουν θεωρώντας ότι η ποσότητα παραγωγής και εργασίας είναι σταθερή. Αυτό θα ίσχυε μόνο στην περίπτωση που το επίπεδο παραγωγής ήταν ανεξάρτητο από το επίπεδο κερδοφορίας των επιχειρήσεων κάτι

¹² Hunt, J. (1998), "Hours reductions as worksharing", *Brooking Papers on Economic Activity* 1, p. 339

που ασφαλώς δεν ισχύει. Αν ίσχυε η υπόθεση αυτή τότε πράγματι η εφαρμογή του μέτρου θα μπορούσε να οδηγήσει σε αύξηση της απασχόλησης μακροχρόνια από τη στιγμή που δεν θα επιδρούσε στο επίπεδο των πραγματικών μισθών και στο ύψος της παραγωγής. Αν λοιπόν η μείωση του εργάσιμου χρόνου προκαλέσει αύξηση του κόστους εργασίας για τις επιχειρήσεις και άρα μείωση της κερδοφορίας τους, τότε αυτές έχουν κίνητρο να μειώσουν την παραγωγή, τη ζήτηση εργασίας και ως εκ τούτου την απασχόληση.

Επιπλέον είναι ευρέως διαδεδομένη μια αντίληψη κατά την οποία το φυσικό ποσοστό ανεργίας (το διαχρονικά μεταβαλλόμενο ποσοστό ανεργίας που είναι συνεπές με μη αυξανόμενο πληθωρισμό-NAIRU) δεν επηρεάζεται από τις ώρες εργασίας¹³. Με βάση αυτήν την υπόθεση συνάγεται το συμπέρασμα πως αν η μείωση των ωρών εργασίας οδηγήσει βραχυχρόνια σε αύξηση της απασχόλησης, τότε αυτή με τη σειρά της θα προκαλέσει πιέσεις για μισθολογικές αυξήσεις οι οποίες θα μειώσουν τη ζήτηση εργασίας και άρα θα οδηγήσουν το φυσικό ποσοστό ανεργίας στο αρχικό επίπεδο ισορροπίας με το συνολικό επίπεδο παραγωγής όμως να έχει μειωθεί εξαιτίας της μείωσης της προσφοράς εργασίας. Επιπροσθέτως, επειδή το μέτρο δεν θα μεταβάλλει τις προτιμήσεις της κυβέρνησης σχετικά με το συνδυασμό πληθωρισμού και ανεργίας, είναι πολύ πιθανό η κυβέρνηση να έχει κίνητρο να αφήσει την ανεργία να αυξηθεί, προκειμένου να ελέγξει τις πληθωριστικές πιέσεις. Η τελική μακροχρόνια επίδραση θα αφήσει την απασχόληση αμετάβλητη και θα μειώσει τη συνολική παραγωγή.

Όσον αφορά τη διαδικασία διερεύνησης των πιθανοτήτων επιτυχούς εφαρμογής του μέτρου στην πράξη, αυτή θα πρέπει να λάβει υπόψη της μια πληθώρα από παραμέτρους που μπορούν να επηρεάσουν το τελικό αποτέλεσμα. Η εξαγωγή οποιονδήποτε συμπερασμάτων απαιτεί προηγουμένως την υιοθέτηση αρκετών υποθέσεων, ενώ και τα συμπεράσματα διαφοροποιούνται ανάλογα με το διαχωρισμό των επιδράσεων στη βραχυχρόνια και μακροχρόνια περίοδο, τους τομείς της οικονομικής δραστηριότητας στους οποίους εφαρμόζεται το μέτρο ή αν αντίθετα αυτό έχει γενικευμένη εφαρμογή, τα συνοδευτικά μέτρα που ενδεχομένως να υιοθετηθούν, τη διάρθρωση του εργατικού δυναμικού, το αν το μέτρο επιβάλλεται από την κεντρική εξουσία ή είναι προϊόν διαπραγματεύσεων, το κατά πόσο επιδρά σε άλλες οικονομικές παραμέτρους όπως ο πληθωρισμός, ο μισθός, το ύψος της παραγωγής κ.α. Η πληθώρα των υποθέσεων που πρέπει να υιοθετηθούν έρχεται να υποδείξει ότι το εν λόγω μέτρο δεν είναι τόσο απλό όσο φαίνεται από την περιγραφή της αντίληψης

¹³ Kapteyn A., Kalwij A., Zaidi A., (2004) "The myth of worksharing", *Labour Economics* Vol. 11 (2004), 293-313, p. 298

περί δεδομένης εισροής εργασίας, αναδιανομής του εργάσιμου χρόνου και άρα αύξησης της απασχόλησης.

Σύμφωνα με την ανάλυση που προηγήθηκε, η πρωταρχική λογική που διέπει τη μείωση των ωρών εργασίας και η οποία δεν άλλοι από την υπόθεση της δεδομένης ποσότητας παραγωγής και άρα δεδομένης ποσότητας εργασίας δεν ισχύει. Είναι λοιπόν πιθανό η μείωση των ωρών εργασίας να οδηγήσει, εξαιτίας αύξησης του κόστους εργασίας, σε μείωση της αρχικής ποσότητας παραγωγής (optimal output) κατά την οποία η επιχείρηση μεγιστοποιεί τα κέρδη της και άρα να προκαλέσει μείωση της απασχόλησης.

Η ανάλυση βασίζεται στο μοντέλο της ζήτησης εργασίας και έχει ως εξής¹⁴:

ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ:

Έστω μια επιχείρηση η οποία αντιμετωπίζει ως εξωγενείς μεταβλητές τις συμβατικές ώρες εργασίας (standard hours – hs), το ωρομίσθιο (w) και το κόστος κεφαλαίου (rental rate of capital – r) και ως ενδογενείς μεταβλητές τις πραγματικές ώρες εργασίας ανά εργαζόμενο (h), τον αριθμό των απασχολούμενων (N) και την ποσότητα κεφαλαίου (K). Έστω επίσης ότι υπάρχει σταθερό κόστος ανά εργαζόμενο (f) και η επιχείρηση εφαρμόζει υπερωρίες (h-hs) για τις οποίες πληρώνει επιπλέον υπερωριακή προσαύξηση ίση με (p) υπολογιζόμενη επί του ύψους του ωρομισθίου.

Η επιχείρηση επιδιώκει μεγιστοποίηση των κερδών της τα οποία δίνονται από τη διαφορά συνολικών εσόδων με συνολικό κόστος. Η μεγιστοποίηση των κερδών δίνεται από τη συνθήκη μεγιστοποίησης της διαφοράς αυτής και είναι:

$$\max_{h,N,K} \pi (h,N,K) - whN - fN - pw (h-hs)N - rK \quad (1)$$

Έστω τώρα ότι επιβάλλεται μια εξωγενής μείωση των συμβατικών ωρών απασχόλησης. Αυτομάτως η μείωση αυτή προκαλεί αύξηση του κόστους εργασίας, εφόσον αυξάνεται ο αριθμός των ωρών εργασίας που θεωρούνται ως υπερωρίες και έτσι η επιχείρηση καλείται να πληρώσει περισσότερες ώρες επιβαρυνόμενες με την υπερωριακή προσαύξηση p. Η αύξηση αυτή του κόστους εργασίας ενδέχεται να υποχρεώσει την επιχείρηση να μειώσει την άριστη ποσότητα παραγωγής της προκειμένου να αντισταθμίσει το υψηλότερο πλέον κόστος παραγωγής. Στην περίπτωση αυτή η μείωση της παραγωγής θα οδηγήσει σε μείωση της ζήτησης όλων των παραγωγικών συντελεστών συμπεριλαμβανομένης και της εργασίας (scale effect). Αυτό με τη σειρά του θα προκαλέσει αύξηση της ανεργίας, εφόσον μειώνεται η

¹⁴ Hunt J., (1999), “Has work-sharing worked in Germany?”, The Quarterly Journal of Economics, p. 121

δεδομένη ποσότητα παραγωγής και κατ' επέκταση το άριστο για τα κέρδη της επιχείρησης μέγεθος της εισροής εργασίας.

Ακόμα όμως και αν η επιχείρηση δεν μειώσει το, πριν από την εφαρμογή μείωσης των ωρών εργασίας, άριστο επίπεδο παραγωγής της είναι πιθανό να μην αυξηθεί η απασχόληση διότι η επιχείρηση έχει κίνητρο να υποκαταστήσει το «συντελεστή» αριθμό απασχολούμενων» με το «συντελεστή» ώρες εργασίας, ενώ μακροχρόνια μπορεί να τον υποκαταστήσει και με κεφάλαιο¹⁵ (substitution effect).

Η υποκατάσταση μεταξύ ωρών εργασίας και εργαζομένων μπορεί να γίνει αντιληπτή μέσω της σύγκρισης του οριακού κόστους από την πρόσληψη ενός επιπλέον εργαζομένου για h_n ώρες (MCN) και του οριακού κόστους των h_n ωρών από τους ήδη υπάρχοντες απασχολούμενους (MCH).

Στην πρώτη περίπτωση το οριακό κόστος ισούται με:

$$MCN = wh_n + f + pw (h_n - h_s) \quad (2)$$

Στη δεύτερη περίπτωση το οριακό κόστος ισούται με:

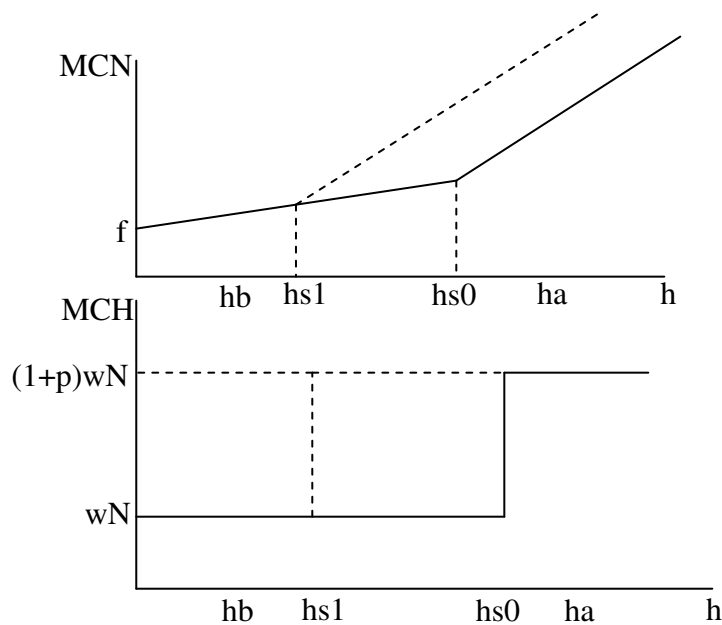
$$MCH = (1+p) w h_n \quad (3)$$

Όπως φαίνεται από την εξίσωση (3) η μείωση των ωρών εργασίας δεν επηρεάζει το οριακό κόστος από την επιπλέον υπερωρία (εξακολουθεί να είναι συνάρτηση του w και του p) ενώ αντίθετα, όπως δείχνει η εξίσωση (2), αυξάνει το οριακό κόστος του επιπλέον απασχολούμενου, από τη στιγμή που η επιχείρηση θα πρέπει να πληρώνει περισσότερα ωρομίσθια επιβαρυνόμενα με p . Ως εκ τούτου όταν η επιχείρηση πριν από την επιβολή της μείωσης των ωρών εργασίας αριστοποιούσε κατά τέτοιο τρόπο την παραγωγή της ούτως ώστε να εφαρμόζει υπερωρίες, έχει κίνητρο να υποκαταστήσει απασχολούμενους με ώρες εργασίας και άρα θα οδηγηθούμε σε μείωση της απασχόλησης. Μάλιστα το μέγεθος της μείωσης διευρύνεται όσο μεγαλύτερη είναι η ικανότητα της επιχείρησης να υποκαταστήσει εργασία με κεφάλαιο. Από την άλλη η ύπαρξη του κόστους που προέρχεται από τις αποζημιώσεις σε περίπτωση απολύσεων λειτουργεί προς την αντίθετη κατεύθυνση.

Ωστόσο τα αποτελέσματα είναι ακριβώς αντίστροφα στην περίπτωση που πριν από την επιβολή του μέτρου το άριστο επίπεδο παραγωγής της επιχείρησης αντιστοιχούσε σε ώρες εργασίας μικρότερες από τις συμβατικές ώρες απασχόλησης και η εφαρμογή του μέτρου απαιτεί από την επιχείρηση να απασχολεί τους εργαζόμενους της τουλάχιστον ίσες ώρες με

¹⁵ Hunt J., (1999), όπως υποσημείωση No 15, p. 122

αυτές που επιβάλλονται από το μέτρο (να μην τους υποαπασχολεί). Τα παραπάνω μπορούν να γίνουν περισσότερο κατανοητά με τη βοήθεια των ακόλουθων διαγραμμάτων.



Έστω ότι hb είναι οι άριστες ώρες εργασίας μικρότερες από τις αρχικές συμβατικές ώρες εργασίας $hs0$, ha είναι οι άριστες ώρες παραγωγής μεγαλύτερες από τις αρχικές συμβατικές ώρες εργασίας (εφαρμόζονται υπερωρίες), και $hs1$ είναι οι νέες μειωμένες συμβατικές ώρες εργασίας. Αν λοιπόν η επιχείρηση μεγιστοποιούσε τα κέρδη της για ώρες εργασίας hb και η επιβολή του μέτρου την υποχρεώνει να μετακινηθεί στο $hs1$ (αντίστοιχα και πριν την επιβολή του μέτρου η επιχείρηση δεν είχε δικαίωμα υποαπασχόλησης) τότε αυτή έχει κίνητρο να υποκαταστήσει ώρες εργασίας με απασχολούμενους. Στο πάνω διάγραμμα η κίνηση από το $hs0$ προς το $hs1$ φανερώνει την πτωτική πορεία του MCN, ενώ στο κάτω διάγραμμα η ίδια κίνηση δεν επηρεάζει το MCH.

Η μείωση του χρόνου εργασίας με αναλογική αύξηση του ωρομισθίου, ούτως ώστε να διατηρηθεί το πραγματικό εισόδημα των εργαζομένων σταθερό (full wage compensation), είναι πολύ πιθανό να οδηγήσει σε αποτελέσματα αντίθετα από τα προσδοκώμενα, με άλλα λόγια σε αύξηση της ανεργίας, από τη στιγμή που θα προκαλέσει σημαντική αύξηση του μέσου εργατικού κόστους στο οποίο μάλιστα προστίθεται και το μέσο σταθερό κόστος (εργοδοτικές εισφορές, δαπάνες για κατάρτιση, διάφορα επιδόματα κλπ). Για αυτό άλλωστε σε αρκετές περιπτώσεις εφαρμογής του μέτρου παράλληλα με την πλήρη εισοδηματική αποζημίωση υπήρξαν συμφωνίες για περιορισμούς στο ρυθμό αύξησης των μισθών ή ακόμα και πάγωμα αυτών.

Εντούτοις, είναι πιθανό να προκληθεί αύξηση της ανεργίας ακόμα και αν δεν μεταβληθεί καθόλου το ωρομίσθιο, εξαιτίας του μέσου σταθερού κόστους. Όσο υψηλότερη είναι η αναλογία του σταθερού κόστους στο συνολικό εργατικό κόστος τόσο περισσότερο αυξάνεται η πιθανότητα να πραγματοποιηθεί η παραπάνω εκδοχή. Θα πρέπει σε αυτό το σημείο να αναφερθεί ότι η υψηλή αναλογία του σταθερού κόστους υφίσταται κυρίως για τους ανειδίκευτους και τους χαμηλής ειδίκευσης εργαζόμενους. Με βάση άλλωστε αυτήν τη λογική, και προκειμένου να προωθήσουν την απασχόληση για τους χαμηλόμισθους, αρκετές χώρες που εφάρμοσαν το μέτρο προώθησαν παράλληλα και μια πολιτική επιδότησης των εργοδοτικών εισφορών που αποτελούν και το κυριότερο τμήμα του σταθερού κόστους για αυτήν την κατηγορία εργαζομένων.

Υπάρχει ωστόσο μια περίπτωση κατά την οποία η πλήρης εισοδηματική αποζημίωση δεν θα οδηγήσει σε αύξηση της ανεργίας. Αυτό θα συμβεί αν η επιχείρηση δεν εφάρμοζε υπερωρίες πριν από την εφαρμογή του μέτρου και η ελαστικότητα της ζήτησης προϊόντος της ως προς την τιμή είναι ίση με τη μονάδα¹⁶. Η εξήγηση συνίσταται στο ότι η αύξηση της τιμής του προϊόντος, εξαιτίας της αύξησης του κόστους εργασίας, θα οδηγήσει σε ποσοστιαία ίση μείωση της ζητούμενης ποσότητάς του. Το τελικό αποτέλεσμα θα είναι η διατήρηση της απασχόλησης στο ίδιο επίπεδο και η μείωση της παραγωγής. Αν τώρα υποθεθεί ότι η μείωση των ωρών εργασίας μειώνει την ποσότητα της παραγωγής (εδώ υπάρχει το αντεπιχείρημα ότι η μείωση των ωρών εργασίας μπορεί να οδηγήσει σε καλύτερη αναδιοργάνωση του συνολικού χρόνου και άρα σε αύξηση της παραγωγής) και η ελαστικότητα ζήτησης του παραγόμενου προϊόντος είναι μικρότερη της μονάδας, τότε η επιχείρηση έχει κίνητρο να μειώσει την παραγωγή, να πωλήσει το προϊόν της σε υψηλότερη τιμή και επίσης να μειώσει τον αριθμό των εργαζομένων που απασχολεί. Η εξήγηση έγκειται στο ότι τα έσοδα της επιχείρησης θα αυξηθούν διότι η αύξηση της τιμής είναι ποσοστιαία μεγαλύτερη από την μείωση της ζητούμενης ποσότητας. Στην περίπτωση αυτή, ακόμα και με πλήρη εισοδηματική αποζημίωση, το πραγματικό εισόδημα των εργαζομένων ενδέχεται υπό προϋποθέσεις να μειωθεί εξαιτίας της αύξησης των τιμών.

Από τα παραπάνω συνάγεται το συμπέρασμα ότι πολύ κρίσιμο ρόλο διαδραματίζουν οι ελαστικότητες της ζήτησης προϊόντος και εργασίας¹⁷. Όσο μεγαλύτερη είναι η ελαστικότητα της ζήτησης προϊόντος τόσο μικρότερη είναι η δυνατότητα για τις επιχειρήσεις να μετακυλίσουν προς τους καταναλωτές το αυξημένο μέσο εργατικό κόστος μέσω μιας

¹⁶ Supan A.B., (2002), "Reduction of working time: Does it decrease unemployment?", Papers for the 5th Meeting of the Deutch-Franzoisches Wirtschaftspolitiches Forum, p. 7

¹⁷ Supan A.B., (2002), όπως υποσημείωση No 17, p. 8

αύξησης των τιμών. Άρα μειώνονται οι πιθανότητες για αύξηση της απασχόλησης. Επίσης, όσο μεγαλύτερη είναι η δυνατότητα των εργοδοτών να υποκαταστήσουν απασχολούμενους με ώρες εργασίας (υπερωρίες) ή με κεφάλαιο τόσο μικρότερη είναι η πιθανότητα η μείωση των ωρών εργασίας να οδηγήσει σε μείωση της ανεργίας και αντίστροφα.

Η επίπτωση της μείωσης των ωρών εργασίας στην απασχόληση μπορεί να είναι θετική αν υποθεθεί ότι θα οδηγήσει σε αύξηση της ωριαίας παραγωγικότητας¹⁸. Αν η αύξηση της ωριαίας παραγωγικότητας είναι αναλογικά μεγαλύτερη από τη μείωση των ωρών εργασίας, τότε το μέσο εργατικό κόστος θα μειωθεί, η ζήτηση εργασίας θα αυξηθεί, εφόσον η επιχείρηση έχει συμφέρον να αυξήσει την παραγωγή της, και έτσι η απασχόληση θα αυξηθεί επίσης. Αντίστροφα, η επιβολή πολλών ωρών εργασίας με πολλές υπερωρίες μειώνει την ωριαία παραγωγικότητα των εργαζομένων διότι αυξάνει την εξάντλησή τους και επιδεινώνει την αποδοτικότητά τους. Συνεπώς υπάρχει μια αντιστρόφως ανάλογη σχέση μεταξύ ωρών εργασίας και ωριαίας παραγωγικότητας πέρα από έναν αριθμό ωρών και πάνω. Αν πριν από την εφαρμογή του μέτρου το συμβατικό ωράριο εργασίας ήταν πάνω από εκείνο το σημείο στο οποίο η ωριαία παραγωγικότητα αρχίζει να φθίνει, τότε η εφαρμογή του μέτρου ενδέχεται να επιφέρει τα επιθυμητά αποτελέσματα.

Μία πολύ σημαντική παράμετρος που πρέπει να αναφερθεί στην παρούσα ανάλυση είναι η ανομοιογένεια ως προς την προσφερόμενη ποσότητα εργασίας. Το έλλειμμα που θα προκύψει στην προσφορά εργασίας, ως προϊόν μείωσης του εργάσιμου χρόνου, είναι πολύ δύσκολο να καλυφθεί πλήρως από τη «δεξαμενή» των ανέργων, διότι οι άνεργοι είναι αυτοί που εμφανίζουν κατά κανόνα χαμηλή ειδίκευση και άρα χαμηλότερη παραγωγικότητα συγκριτικά με τους ήδη απασχολούμενους. Η υπόθεση αυτή μάλιστα βρίσκει ακόμα μεγαλύτερη εφαρμογή στην περίπτωση επιχειρήσεων που παράγουν προϊόντα εντάσεως κεφαλαίου. Επιπλέον, υποθέτοντας ότι οι απασχολούμενοι, κυρίως αυτοί που έχουν υψηλές δεξιότητες, και οι άνεργοι αποτελούν συμπληρωματικούς παραγωγικούς συντελεστές, τότε μια πιθανή αύξηση του εργατικού κόστους, ως αποτέλεσμα μείωσης του εργάσιμου χρόνου, θα πλήξει περισσότερο τους ανέργους αλλά και τους χαμηλής ειδίκευσης απασχολούμενους. Η εξήγηση έγκειται στο ότι η επακόλουθη μείωση της ζήτησης εργασίας θα επιβαρύνει περισσότερο τη δεύτερη κατηγορία ατόμων, διότι για αυτούς η ελαστικότητα της ζήτησης εργασίας είναι συγκριτικά υψηλότερη. Τέλος παρόμοια είναι η λογική και στην περίπτωση εφαρμογής

¹⁸ Εδώ θα πρέπει να σημειωθεί ότι υπάρχει και αντίθετη άποψη σύμφωνα με την οποία η μείωση των ωρών εργασίας μειώνει την παραγωγικότητα, διότι αυξάνει την αναλογία των μη παραγωγικών ωρών (ως τέτοιες θεωρούνται η πρώτη και η τελευταία ώρα της εργάσιμης ημέρας) προς το σύνολο των ωρών εργασίας. Βλ. Calmfors L. and Hoel M., (1989), "Work Sharing, Employment and Shiftwork", Oxford Economic Papers, Vol. 41, p. 758

μέτρων περιοριστικών ως προς τις υπερωρίες¹⁹. Υπό την υπόθεση των συμπληρωματικών συντελεστών παραγωγής, μια πιθανή αύξηση του κόστους εργασίας θα έχει ως αποτέλεσμα η μείωση της ζήτησης εργασίας να διαχυθεί περισσότερο στους χαμηλότερης ειδίκευσης απασχολούμενους.

Τέλος το μέτρο της μείωσης των ωρών εργασίας μπορεί να προσκρούσει στις προτιμήσεις των ίδιων των εργαζομένων πολλοί από τους οποίους θα προτιμούσαν να δουλεύουν τον ίδιο αριθμό ωρών με πριν και να εισπράττουν υψηλότερο εισόδημα²⁰. Ειδικότερα δε στην περίπτωση κατά την οποία η μείωση του εργάσιμου χρόνου δεν συνοδεύεται από πλήρη εισοδηματική αποζημίωση, ο αριθμός των εργαζομένων που δεν είναι πρόθυμος να αυξήσει την ανάπαυσή του με κόστος την απώλεια εισοδήματος είναι ακόμα μεγαλύτερος. Για τους εργαζόμενους αυτούς ισχύει ότι το εισοδηματικό αποτέλεσμα είναι μεγαλύτερο από το αποτέλεσμα υποκατάστασης. Έτσι, ακόμα και αν αυτά τα άτομα δεν έχουν τη δυνατότητα να εργαστούν τον επιθυμητό αριθμό υπερωριών, εξαιτίας ενός πιθανού περιορισμού τους από την κυβέρνηση, τότε μπορεί να επιλέξουν μια δεύτερη εργασία προκειμένου να διατηρήσουν το εισόδημά τους στα ίδια ή και υψηλότερα επίπεδα.

Συμπερασματικά, θα πρέπει να συντρέξουν μια σειρά από προϋποθέσεις, προκειμένου η μείωση των ωρών εργασίας να αποφέρει σημαντικά οφέλη σε όρους αύξησης της απασχόλησης. Θα πρέπει η επιχείρηση να εφαρμόζε ωράρια κατώτερα ή ίσα από τις αρχικές συμβατικές ώρες απασχόλησης, να υπάρχουν πιθανότητες σημαντικών ωφελειών από την αναμενόμενη αύξηση της παραγωγικότητας, η αποζημίωση του πραγματικού εισοδήματος να είναι μικρότερη από το ύψος της πλήρους αποζημίωσης προκειμένου να αποφευχθούν σημαντικές αυξήσεις στο κόστος εργασίας και το σταθερό κόστος της απασχόλησης να είναι σχετικά χαμηλό. Σε αυτήν την περίπτωση καθοριστικό ρόλο μπορούν να παίξουν

¹⁹ Αυτά μπορεί να επιβληθούν είτε μέσω αύξησης της υπερωριακής προσαύξησης, είτε μέσω περιορισμού του αριθμού των επιτρεπόμενων υπερωριών. Βλ. επίσης Bauer T., Zimmermann K. F., (1999), "Overtime Work and Overtime Compensation in Germany", IZA Discussion Paper No 48, p. 2

²⁰ Στο σημείο αυτό, όπου γίνεται αναφορά στις προτιμήσεις των εργαζομένων, είναι χρήσιμο να παρατεθεί μια συζήτηση που υφίσταται σχετικά με το γιατί οι ώρες εργασίας στην Ευρώπη είναι μικρότερες συγκριτικά με τις αντίστοιχες στις ΗΠΑ. Υπάρχει μια ευρέως διαδεδομένη αντίληψη σύμφωνα με την οποία η αύξηση της παραγωγικότητας στις ευρωπαϊκές χώρες οδήγησε σε μείωση του συνολικού εργάσιμου χρόνου η οποία με τη σειρά της αντανακλά τις προτιμήσεις των Ευρωπαίων για αύξηση της ανάπαυσης μάλλον, παρά για αύξηση του εισοδήματος, ενώ αντίθετα στις ΗΠΑ επικρατεί η ακριβώς αντίστροφη τάση. Ωστόσο στο επιχείρημα αυτό υπάρχει αντίλογος ο οποίος υποστηρίζει ότι η μείωση του χρόνου εργασίας στην Ευρώπη είναι περισσότερο προϊόν των στρεβλώσεων που προκαλούν μέτρα όπως ο υψηλός φόρος εισοδήματος από εργασία, η πρόωρη συνταξιοδότηση κ.α. παρά καθαρά προϊόν προτιμήσεων των εργαζομένων. Άλλωστε οι προαναφερθείσες ρυθμίσεις έχουν πολύ πιο ισχυρή παρουσία στις χώρες της Ευρώπης συγκριτικά με τις ΗΠΑ. Βλ. σχετικά Blanchard O., (2004), "The economic future of Europe", <http://econ-www.mit.edu/faculty>, (*Quarterly Journal of Economics*, forthcoming), pp. 6-10.

συνοδευτικά κυβερνητικά μέτρα όπως η επιδότηση των εργοδοτικών εισφορών που θα ωφελήσει κυρίως τους χαμηλόμισθους και λιγότερο εξειδικευμένους εργαζόμενους²¹. Τέλος πολύ συχνά οι εργοδότες υποστηρίζουν την εφαρμογή του υπολογισμού των ωρών εργασίας όχι αποκλειστικά σε εβδομαδιαία βάση, αλλά σε μεγαλύτερο διάστημα, προκειμένου να υπάρχει ευελιξία και να είναι εφικτή η δυνατότητα προσαρμογής των επιχειρήσεων στις διακυμάνσεις της ζήτησης του προϊόντος. Παρόμοια λογική διέπει την προοπτική χρήσης των βαρδιών ούτως ώστε να επιτυγχάνεται υψηλότερη αξιοποίηση του κεφαλαίου και να αποφεύγεται η επιβάρυνση που συνεπάγονται οι υπερωρίες. Όμως κάτι τέτοιο μπορεί να εφαρμοστεί σε μεγάλες επιχειρήσεις που μπορούν να προσλάβουν μεγάλο αριθμό εργαζομένων και διαθέτουν υψηλή ποσότητα κεφαλαίου. Αντίθετα για τις μικρές επιχειρήσεις τα περιθώρια για κάτι τέτοιο είναι στενά. Όπως στενά είναι επίσης τα περιθώρια που έχουν οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις για αποτελεσματική αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας. Η εφαρμογή της μείωσης των ωρών εργασίας είναι επομένως προτιμότερο να πραγματοποιείται κατά τομέα οικονομικής δραστηριότητας και όχι γενικευμένα από τη στιγμή που οι διαφορές που υπάρχουν στους διάφορους τομείς επηρεάζουν και τις πιθανότητες επιτυχούς εφαρμογής του μέτρου.

²¹ OECD, (1998), “Working Hours: Latest trends and policy initiatives”, in OECD (ed.) *Employment Outlook*, pp. 153-188, OECD, Paris, p. 173

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΚΑΙ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΟΥ ΜΕΤΡΟΥ

Τοποθετώντας κανείς τη συζήτηση σχετικά με το αν και κατά πόσο η μείωση των συμβατικών ωρών εργασίας συνιστά μια πολιτική κατάλληλη για την αύξηση της απασχόλησης διαπιστώνει ότι αυτή πάσχει ως προς την θεμελιώδη υπόθεση περί σταθερής ποσότητας εισροής εργασίας για την παραγωγή δεδομένης ποσότητας προϊόντων και υπηρεσιών (lump of labour fallacy). Επιπλέον, σύμφωνα με την ανάλυση που έχει προηγηθεί, γίνεται αντιληπτό ότι η εφαρμογή του μέτρου δεν επιτρέπει την εξαγωγή σαφών και ξεκάθαρων συμπερασμάτων σχετικά με τις πιθανές επιπτώσεις στην απασχόληση. Για να καταστεί δυνατό κάτι τέτοιο θα πρέπει πρώτα να υιοθετηθούν μια σειρά από υποθέσεις που αφορούν μια πληθώρα σημαντικών εξωγενών παραμέτρων οι οποίες επηρεάζουν την κατεύθυνση των συμπερασμάτων.

Εν τούτοις δεν είναι λίγες εκείνες οι χώρες που έχουν αναζητήσει στην πολιτική αυτή τη λύση απέναντι στο πρόβλημα της ανεργίας²². Στην παρούσα ενότητα παρατίθενται παραδείγματα από περιπτώσεις δύο χωρών –Γερμανία και Γαλλία- που προέβησαν στην εφαρμογή του μέτρου αυτού. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην περίπτωση της Γαλλίας, διότι η χώρα αυτή έχει να επιδείξει μια σχετικά μακρά παράδοση ως προς την προτίμησή της σε αυτό το μέτρο. Τέλος παρατίθεται μια γενική εμπειρική ανάλυση η οποία διερευνά τις μακροχρόνιες επιπτώσεις του μέτρου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

Η ΜΕΙΩΣΗ ΤΩΝ ΩΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗ ΓΕΡΜΑΝΙΑ

Η περίπτωση της Γερμανίας παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον διότι οι ρυθμίσεις που αφορούν την εφαρμογή της μείωσης των ωρών εργασίας είναι προϊόν διαπραγματεύσεων μεταξύ των ενώσεων των εργοδοτών και των εργατικών συνδικάτων και από τις οποίες

²² Δύο ενδιαφέροντα και αντιπροσωπευτικά παραδείγματα αποτελούν, εκτός των άλλων, οι περιπτώσεις του Βελγίου και της Ολλανδίας. Στο Βέλγιο την περίοδο 1983-86 εφαρμόζεται ένα μέτρο μείωσης του εργάσιμου χρόνου γνωστό και ως «3-5-3» το οποίο προέβλεπε μείωση της μισθολογικής επιβάρυνσης για τις επιχειρήσεις κατά 3%, μείωση του εργάσιμου χρόνου κατά 5% και αύξηση της απασχόλησης κατά 3%. Σύμφωνα με τις σχετικές εκτιμήσεις το εν λόγω μέτρο μόνο κατά ένα πολύ μικρό ποσοστό επαλήθευσε τις κυβερνητικές προσδοκίες. Βλ. σχετικά Roche W.K., Fynes B., Morrissey T., (1996) “Working time and employment: A review of international evidence”, *International Labour Review*, Vol. 135, pp. 136-137 και Kapteyn A., Kalwij A., Zaidi A., (2000), “The myth of worksharing”, Center for Economic Research, No. 2000-23, p 31. Όσον αφορά την περίπτωση της Ολλανδίας το 1982 επιτυγχάνεται συμφωνία για μείωση των ωρών εργασίας ανά εβδομάδα από 40 σε 36 ώρες με παράλληλη δέσμευση για συγκράτηση των μισθολογικών αυξήσεων. Το μέτρο δεν επέφερε τα αναμενόμενα αποτελέσματα, ενώ είναι χαρακτηριστικό ότι τα εργατικά συνδικάτα έπαψαν να το τοποθετούν στην κορυφή των διεκδικήσεών τους. Βλ. σχετικά Kapteyn A., Kalwij A., Zaidi A., (2000), “The myth of worksharing”, Center for Economic Research, No. 2000-23, p. 32.

απουσιάζει, τουλάχιστον άμεσα, η κυβερνητική παρέμβαση. Αντίθετα, όπως θα φανεί παρακάτω, στη Γαλλία η παρέμβαση της κυβέρνησης σε ζητήματα που άπτονται της αγοράς εργασίας είναι έντονη και αυτό ισχύει και για το θέμα του εργάσιμου χρόνου, όπου σε δυο περιπτώσεις, το 1982 και το 1998, η Γαλλική κυβέρνηση ήταν αυτή που επέβαλλε τη μείωση των ωρών εργασίας.

Πρωταγωνιστικό ρόλο από μέρους των εργαζομένων σχετικά με τις διαπραγματεύσεις για μείωση των ωρών εργασίας στη Γερμανία έπαιξε η IG Metall τα μέλη της οποίας αποτελούν το 1/3 του συνόλου των μελών των γερμανικών συνδικάτων και αφορούν εκείνο το μέρος της παραγωγικής δραστηριότητας της γερμανικής οικονομίας που επιτυγχάνει τη μεγαλύτερη ανταγωνιστικότητα και στην οποία ανήκει το συντριπτικά μεγαλύτερο μέρος των γερμανικών εξαγωγών²³. Τα παραπάνω μαρτυρούν το μέγεθος της διαπραγματευτικής δύναμης της IG Metall και τον καθοριστικό ρόλο που διαδραματίζει στη διεξαγωγή του κοινωνικού διαλόγου.

Οι ώρες εργασίας ανά εβδομάδα στη Γερμανία από τα μέσα της δεκαετίας του 70 ανέρχονταν στις 40 και αφορούσαν το 95% σχεδόν του συνόλου των απασχολουμένων²⁴. Το 1978 και το 1979 η IG Metall ήταν αυτή που πρωτοστάτησε σε ένα κύμα απεργιών με αίτημα τη μείωση των ωρών εργασίας με κεντρικό επιχείρημα την αντιμετώπιση της ανεργίας. Οι κινητοποιήσεις αυτές απέβησαν άκαρπες, αλλά το ζήτημα επανέρχεται στο προσκήνιο το 1983 χρονιά κατά την οποία η ανεργία στη Γερμανία παρουσιάζει σημαντική άνοδο και ανέρχεται σε 8%. Το ποσοστό αυτό δεν φαντάζει ιδιαίτερα υψηλό συγκρινόμενο με τη διεθνή πραγματικότητα, εν τούτοις μαρτυρά μια ανησυχητική άνοδο της ανεργίας στη Γερμανία από τη στιγμή που αυτή ανερχόταν σε μόλις 3% το 1980²⁵. Για μια ακόμα φορά, το αίτημα για μείωση των ωρών εργασίας αναδύεται σε περιόδους αύξησης της ανεργίας ως μια πολιτική αντιμετώπισής της. Ύστερα από τις απεργιακές κινητοποιήσεις του 1984 οι διαπραγματεύσεις οδήγησαν στην αποδοχή της μείωσης από 40 σε 35 ώρες εργασίας ανά εβδομάδα, με τη μείωση να λαμβάνει χώρα σταδιακά, ενώ θα πρέπει να σημειωθεί ότι στις επιδιώξεις των εργαζομένων συμπεριλαμβανόταν και το αίτημα για πλήρη εισοδηματική αποζημίωση. Είναι χαρακτηριστικό το αποτέλεσμα μιας έρευνας κατά το οποίο μόλις ένα 10% των Γερμανών εργαζομένων θα επιθυμούσε να δουλεύει λιγότερες ώρες και να εισπράττει αντίστοιχα μικρότερη αμοιβή²⁶. Ως εκ τούτου το αίτημα για πλήρη εισοδηματική αποζημίωση θεωρείτο

²³ Ουσιαστικά αναφέρεται στις αυτοκινητοβιομηχανίες, στις βιομηχανίες χάλυβα, βιομηχανίες παραγωγής ηλεκτρισμού κλπ. Βλ. Kinderman D., (1999), "The Janus-Faced Nature of Working-Time reduction: Between Rationalization Whip and Instrument for Social Justice", <http://www.web.net/~pef/dkinderman.pdf>, p. 12

²⁴ Hunt J., (1999), "Has work-sharing worked in Germany?", *The Quarterly Journal of Economics*, p. 119

²⁵ Kinderman D., (1999), όπως υποσημείωση No. 24, p. 11

²⁶ Hunt J., (1999), όπως υποσημείωση No. 25, p. 121

απαραίτητο, προκειμένου να επιτευχθεί η απαιτούμενη συσπείρωση και συμμετοχή από την πλευρά των εργαζομένων κατά τη διάρκεια των απεργιών και των διαπραγματεύσεων. Με άλλα λόγια το αίτημα για πλήρη εισοδηματική αποζημίωση αποτελούσε απαραίτητη προϋπόθεση ούτως ώστε να πειστούν τα μέλη των συνδικάτων και γενικότερα οι εργαζόμενοι ότι η μείωση των ωρών εργασίας δεν θα απέβαινε σε βάρος των δικών τους συμφερόντων, ακόμα και αν κάτι τέτοιο θα είχε ως αποτέλεσμα τη βελτίωση της θέσης των ανέργων μέσω μιας πιθανής αύξησης της απασχόλησης²⁷.

Από την πλευρά των εργοδοτών (με την Gesamtmetall να συνιστά την ισχυρότερη ένωση των εργοδοτών) υπήρξε πλήρης αντίθεση στην εφαρμογή του μέτρου λόγω της αύξησης του κόστους που θα σηματοδοτούσε κάτι τέτοιο²⁸. Εντούτοις η πλήρης αυτή άρνηση δεν θα μπορούσε να έχει ωφέλιμα αποτελέσματα, διότι οι απεργίες των εργατικών συνδικάτων συνεχίζονταν προκαλώντας σημαντικές απώλειες για τις επιχειρήσεις, ενώ παράλληλα η στάση αυτή των εργοδοτών θεωρήθηκε ότι συμβάλλει στην όξυνση των αντιδράσεων και στην αύξηση της συνοχής από πλευράς των εργαζομένων²⁹. Έτσι οι ενώσεις των εργοδοτών εισήλθαν στις διαπραγματεύσεις προβάλλοντας ως βασικότερο αντάλλαγμα για τη σύναψη συμφωνίας την μεγαλύτερη ευελιξία του εργάσιμου χρόνου. Για την ακρίβεια, οι εργοδότες ζητούσαν ο χρόνος εργασίας να μην υπολογίζεται πλέον με βάση τον αριθμό των εργάσιμων ωρών ανά εβδομάδα, αλλά ανά μεγαλύτερη χρονική περίοδο, συνήθως ανά εξάμηνο. Με αυτόν τον τρόπο οι επιχειρήσεις αποκτούσαν τη δυνατότητα να προσαρμόζουν την ποσότητα της εισροής εργασίας -ως προς τις ώρες- με βάση τις διακυμάνσεις της ζήτησης. Επίσης οι επιχειρήσεις απέκτησαν το δικαίωμα να διαφοροποιούν τις ώρες εργασίας ανά εργάτη. Με άλλα λόγια θα μπορούσαν να απασχολούν μέρος του εργατικού δυναμικού για περισσότερες από 35 ώρες ενώ παράλληλα ένα άλλο τμήμα του εργατικού δυναμικού να απασχολείται για λιγότερες από 35 ώρες. Αρκεί πάλι ο μέσος αριθμός ωρών εργασίας ανά εβδομάδα και για το σύνολο των εργαζομένων να ισούται με 35.

Η χρήση της ευελιξίας είχε ως πλεονέκτημα το ότι οι εργαζόμενοι δεν θα απασχολούνταν περισσότερες ώρες από αυτές που θα χρειαζόταν η επιχείρηση με κριτήριο το επίπεδο της ζήτησης του προϊόντος τους. Αυτό από τη μια συνέβαλλε καθοριστικά στη διατήρηση της ανταγωνιστικότητας για τις γερμανικές επιχειρήσεις, όμως παράλληλα, τους επέτρεψε να μην προβούν σε αύξηση των προσλήψεων, τουλάχιστον για την πλειοψηφία εξ αυτών, με

²⁷ Σε κάθε περίπτωση, οι πιθανότητες αύξησης της απασχόλησης αυξάνονται όσο μικρότερη είναι η κλίμακα της εισοδηματικής αποζημίωσης.

²⁸ Για τη διαπραγματευτική στάση της Gesamtmetall βλ. Kinderman D., (1999), όπως υποσημείωση No. 24, pp. 16-18

²⁹ Kinderman D., (1999), όπως υποσημείωση No. 24., p. 17

επακόλουθο την εξαιρετικά μειωμένη πιθανότητα θετικών επιδράσεων στην απασχόληση. Θεωρητικά, για να υπάρξουν θετικές επιπτώσεις ως προς την απασχόληση, θα έπρεπε η μείωση των ωρών εργασίας να λάβει χώρα με μεγαλύτερη ταχύτητα συγκριτικά με την αύξηση της παραγωγικότητας, ούτως ώστε το έλλειμμα της παραγωγής να καλυφθεί από την αύξηση στην εισροή εργασίας³⁰. Ωστόσο ακόμα και αν η μείωση των ωρών εργασίας λάμβανε χώρα γρηγορότερα από την αύξηση της παραγωγικότητας, αυτό θα υπονόμει σημαντικά την ανταγωνιστικότητα, ακόμα και την επιβίωση οριακών επιχειρήσεων, και κατά συνέπεια θα οδηγούσε σε δυσμενείς επιπτώσεις ως προς την απασχόληση.

Όσον αφορά τέλος τις επιπτώσεις του μέτρου οι περισσότερες εκτιμήσεις συγκλίνουν στο ότι η μείωση των ωρών εργασίας ανά εβδομάδα μόνο κατά ένα ελάχιστο ποσοστό κατάφερε να εκπληρώσει τον κεντρικό διακηρυγμένο στόχο που δεν ήταν άλλος από την αύξηση της απασχόλησης. Η μείωση των συμβατικών ωρών εργασίας κατά μια ώρα οδήγησε σε μείωση των πραγματικών εργάσιμων ωρών κατά 0.88-1 ώρα³¹. Επιπλέον η ίδια μοναδιαία μείωση των συμβατικών ωρών οδήγησε σε αύξηση του ωρομισθίου κατά 2-2.4% συγκριτικά με τους κλάδους παραγωγής στους οποίους δεν εφαρμόστηκε η μείωση των ωρών εργασίας. Η αύξηση αυτή αντιστοιχεί σχεδόν εξολοκλήρου με την πλήρη εισοδηματική αποζημίωση για τους εργαζόμενους στους οποίους ίσχυσε το μέτρο. Ωστόσο η αύξηση των ωρομισθίων προκάλεσε πολύ περιορισμένα αποτελέσματα στην απασχόληση με τα ποσοστά αύξησης να είναι 0.3-0.7% για τους ωρομίσθιους και 0.2-0.3% για τους μισθωτούς εργαζόμενους.

Συμπερασματικά η μείωση των συμβατικών ωρών εργασίας ανά εβδομάδα οδήγησε σε σημαντική βελτίωση της θέσης των απασχολούμενων για τους οποίους ίσχυσε το μέτρο από τη στιγμή που αυτοί εργάζονταν λιγότερο και δεν απώλεσαν μέρος του πραγματικού τους εισοδήματος. Ωστόσο η βελτίωση αυτή έλαβε χώρα σε βάρος των ανέργων, εφόσον η απασχόληση δεν αυξήθηκε τουλάχιστον σημαντικά. Η εφαρμογή του μέτρου μέσω της διαπραγμάτευσης μεταξύ των κοινωνικών εταίρων φαίνεται να επαλήθευσε για την περίπτωση της Γερμανίας τη θεωρία “insiders Vs outsiders” κατά την οποία τα μέλη των συνδικάτων στην προσπάθεια εκπλήρωσης των δικών τους συμφερόντων, είτε αυτά μεταφράζονται σε μισθολογικές αυξήσεις είτε σε λιγότερες ώρες εργασίας, πολλές φορές προκαλούν δυσκαμψίες στην αγορά εργασίας που αποβαίνουν σε βάρος των ανέργων οι πιθανότητες πρόσληψης των οποίων μειώνονται. Δεν είναι τυχαίο ότι η IG Metall -κατά

³⁰ Τουλάχιστον για τις μεγάλες επιχειρήσεις που θα μπορούσαν να αυξήσουν τις προσλήψεις. Είναι πιθανό για τις μικρές, οριακές επιχειρήσεις να μειώναν το επίπεδο της παραγωγής τους.

³¹ Για επιπτώσεις του μέτρου στη Γερμανία (συνοπτική παρουσίαση) βλ. Hunt J., (1999), “Has work-sharing worked in Germany?”, *The Quarterly Journal of Economics*, p. 144-145

κύριο λόγο- δέχτηκε σκληρή κριτική ως προς το ότι, ενώ ο διακηρυγμένος στόχος της ήταν η μείωση των ωρών εργασίας προκειμένου να μειωθεί η ανεργία, το τελικό αποτέλεσμα οδήγησε σε σημαντική αύξηση των ωρομισθίων με παράλληλη μείωση των πραγματικών ωρών εργασίας και άρα σε σημαντική βελτίωση της θέσης των μελών της σε βάρος όμως των ανέργων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

Η ΜΕΙΩΣΗ ΤΩΝ ΩΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗ ΓΑΛΛΙΑ

4.1 Διδάγματα από την εφαρμογή του μέτρου το 1982³²

Το μέτρο της μείωσης του εργάσιμου χρόνου δεν εφαρμόστηκε για πρώτη φορά στη Γαλλία το 1998. Ήδη από το Φεβρουάριο του 1982 η τότε κυβέρνηση του Francois Mitterrand είχε προβεί σε μείωση των ωρών εργασίας ανά εβδομάδα με στόχο την αύξηση της απασχόλησης. Τα αποτελέσματα της πολιτικής αυτής θα μπορούσαν να αποτελέσουν χρήσιμα διδάγματα ως προς την εκ νέου εφαρμογή του μέτρου που έλαβε χώρα το 1998.

Το Φεβρουάριο του 1982 η γαλλική κυβέρνηση προέβη σε μείωση των εβδομαδιαίων ωρών εργασίας από 40 σε 39, ενώ επιπλέον επέβαλλε³³ την ποσοστιαία αύξηση του κατώτατου ωρομισθίου (SMIC-λογίζεται ως ωρομίσθιο) στα επίπεδα της πλήρους εισοδηματικής αποζημίωσης³⁴. Έτσι από το Φεβρουάριο του 1982 ένα πολύ σημαντικό ποσοστό των εργαζομένων στη Γαλλία εργαζόταν για 39 ώρες και αμειβόταν για 40. Θα πρέπει επίσης να σημειωθεί ότι ήδη από το προηγούμενο έτος η κυβέρνηση Mitterrand είχε προβεί σε αύξηση του SMIC κατά 5%. Μέσα σε ένα χρόνο συνεπώς το κατώτατο ωρομίσθιο είχε ουσιαστικά αυξηθεί κατά 7.5%. Τέλος ένα ακόμα χαρακτηριστικό στοιχείο που συνόδευσε την εφαρμογή του μέτρου ήταν η σχετική διαφοροποίηση ως προς τους μισθούς αναφορικά με τους απασχολούμενους που λάμβαναν το SMIC. Όπως αναφέρθηκε η αύξηση του κατώτατου ωρομισθίου βελτίωσε τη θέση των ήδη απασχολούμενων από τη στιγμή που αυτοί εργαζόνταν 39 ώρες και αμείβονταν για 40. Ωστόσο το ίδιο συμπέρασμα δεν ίσχυε και για όσους προσλαμβάνονταν από το Φεβρουάριο του 1982 και έπειτα, εφόσον η πλήρης εισοδηματική αποζημίωση αφορούσε προσαρμογή στο ωρομίσθιο και όχι μεταβολή του μηνιαίου μισθού. Συνεπώς όσοι προσλαμβάνονταν μετά την ημερομηνία εφαρμογής του

³² Για τη συγκεκριμένη ενότητα η πηγή που χρησιμοποιήθηκε είναι η εξής: Crepon B., Kramarz F., (2002), "Employed 40 hours or not employed 39: Lessons from the 1982 Mandatory Reduction of the Workweek", IZA Discussion paper No. 416

³³ Η Γαλλική κυβέρνηση συνέστησε στις επιχειρήσεις την αύξηση του ωρομισθίου για τους εργαζόμενους εκείνους που λάμβαναν αμοιβή υψηλότερη του SMIC, ενώ για όσους λάμβαναν το SMIC δεν αρκέστηκε σε συστάσεις, αλλά επέβαλλε την πλήρη εισοδηματική αποζημίωση.

³⁴ Η αύξηση ανερχόταν σε 2.5%

μέτρου θα εργάζονταν 39 ώρες και θα αμείβονταν για 39 ώρες. Επομένως όσες επιχειρήσεις είχαν το περιθώριο να αντεπεξέλθουν στο κόστος απόλυσης, είχαν κίνητρο να απολύσουν τους ήδη απασχολούμενους και να προσλάβουν νέους³⁵.

Από τα προαναφερθέντα συνάγεται εύλογα το συμπέρασμα πως η εφαρμογή του μέτρου συνοδεύτηκε από αύξηση του κόστους εργασίας για τις επιχειρήσεις, ειδικότερα δε για εκείνες που απασχολούσαν κατά κανόνα ανειδίκευτους εργαζόμενους οι οποίοι αμείβονταν με τον κατώτατο μισθό³⁶. Ως εκ τούτου η γαλλική κυβέρνηση όχι μόνο δεν θα προωθούσε την απασχόληση, αλλά αντίθετα, θα έβλαπτε περισσότερο εκείνη την κατηγορία των απασχολούμενων που ήθελε να προστατεύσει, δηλαδή τους χαμηλόμισθους.

Πράγματι οι επιπτώσεις του μέτρου ήταν αρνητικές για την απασχόληση. Εκτιμάται ότι για τον πρώτο χρόνο εφαρμογής του μέτρου η πιθανότητα για έναν απασχολούμενο, που πριν από το Φεβρουάριο του 1982 εργαζόταν τουλάχιστον 40 ώρες την εβδομάδα, να μεταβεί σε καθεστώς ανεργίας αυξήθηκε κατά 3.9%³⁷. Γενικότερα η απασχόληση μειώθηκε κυρίως για το ανειδίκευτο εργατικό δυναμικό, ενώ και τα κέρδη από την παραγωγικότητα δεν ήταν τα προσδοκώμενα. Επιπλέον δριμεία κριτική ασκήθηκε για το γεγονός ότι το μέτρο είχε γενικευμένη εφαρμογή και δεν έλαβε υπόψη διαφορετικές συνθήκες και καταστάσεις που αντιμετωπίζουν όχι μόνο οι διάφοροι κλάδοι μιας οικονομίας, αλλά και επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στον ίδιο κλάδο. Τέλος θα έπρεπε να είχε προνοηθεί μια διαφορετική αντιμετώπιση για τις μικρές επιχειρήσεις στις οποίες η μείωση των ωρών εργασίας είναι πιθανότερο να προκαλέσει μείωση του συνολικά παραγόμενου προϊόντος, εφόσον τα κέρδη από την πιθανή άνοδο της παραγωγικότητας είναι εξ ορισμού περιορισμένα και το κόστος πρόσληψης συγκριτικά υψηλότερο.

4.2 Το 35-ωρο στη Γαλλία

Η μείωση από 39 σε 35 ώρες εργασίας ανά εβδομάδα στη Γαλλία πραγματοποιήθηκε με απόφαση της Γαλλικής κυβέρνησης η οποία για το σκοπό αυτό ψήφισε το σχετικό νόμο της 13^{ης} Ιουνίου του 1998 (Aubry I) ο οποίος αργότερα συμπληρώθηκε με έναν δεύτερο νόμο στις 19 Ιουνίου του 2000 (Aubry II)³⁸. Από μια πρώτη κιόλας ανάγνωση του νόμου φαίνεται

³⁵ Οι επιχειρήσεις που θα προέβαιναν σε προσλήψεις μετά την εφαρμογή του μέτρου δεν ήταν υποχρεωμένες να προβούν σε προσαρμογή προς τα πάνω του κατώτατου ωρομισθίου, κάτι που ήταν υποχρεωμένες να κάνουν για τους ήδη απασχολούμενους, προκειμένου αυτοί να μην υποστούν απώλεια εισοδήματος.

³⁶ Θα πρέπει επίσης να συνυπολογιστεί και η αύξηση κατά 5% του SMIC που είχε λάβει χώρα ένα χρόνο πριν.

³⁷ Crepon B., Kramarz F., (2002), "Employed 40 hours or not employed 39: Lessons from the 1982 Mandatory Reduction of the Workweek", IZA Discussion paper No. 416, p. 27

³⁸ Οι δύο νόμοι πήραν την ονομασία τους από το όνομα της τότε Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων της Γαλλίας κ. Aubry

η πρόθεση της κυβέρνησης να επιφυλάξει ευνοϊκότερη μεταχείριση για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, αναγνωρίζοντας έτσι σαφώς ότι κάθε μέτρο που προσβλέπει σε μείωση του χρόνου εργασίας συνεπάγεται υψηλότερο κόστος για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Έτσι ο πρώτος νόμος ορίζει τη μέγιστη διάρκεια των συμβατικών ωρών εργασίας στις 35 ώρες εβδομαδιαίως τον Ιανουάριο του 2000 για τις επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από 20 εργαζόμενους και για το έτος 2002 για τις επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από 20 εργαζόμενους.

Στόχοι και βασικές διατάξεις του νόμου

Οι διακηρυγμένοι στόχοι του προγράμματος είναι οι εξής:

Η αύξηση της απασχόλησης μέσω της λογικής της αναδιανομής του συνολικά εργάσιμου χρόνου μεταξύ απασχολουμένων και μη προκειμένου το ίδιο επίπεδο παραγωγής να κατανεμηθεί μεταξύ περισσότερων εργαζομένων (work-sharing), η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των γαλλικών επιχειρήσεων μέσω των ωφελειών που θα προκύψουν από την αύξηση της ωριαίας παραγωγικότητας και της αναδιοργάνωσης του εργάσιμου χρόνου και τέλος η ενθάρρυνση των διαπραγματεύσεων μεταξύ των κοινωνικών εταίρων σχετικά με την πρακτική εφαρμογή των διατάξεων.

Τα κυριότερα χαρακτηριστικά της σχετικής νομοθεσίας συνοψίζονται αφενός στην παροχή ισχυρών κινήτρων για τις επιχειρήσεις προκειμένου να εφαρμόσουν την μείωση του χρόνου εργασίας και αφετέρου σε ρυθμίσεις σχετικά με τον τρόπο εφαρμογής του μέτρου, αλλά και τον μέγιστο αριθμό υπερωριών. Όσον αφορά την πρώτη περίπτωση τα κίνητρα ουσιαστικά συνίστανται στην επιδότηση των εργοδοτικών εισφορών. Οι επιχειρήσεις που θα υπογράψουν συμφωνία πριν από το 2000 θα τύχουν μιας αρκετά γενναίας επιδότησης των εργοδοτικών εισφορών η οποία θα μειώνεται με την πάροδο του χρόνου, ως συνάρτηση ημερομηνίας της υπογραφής και έκτασης της μείωσης του χρόνου εργασίας. Απαραίτητη προϋπόθεση για την επιδότηση των εργοδοτικών εισφορών είναι η πρόσληψη (επιθετικό άνοιγμα) και η διατήρηση (αμυντικό άνοιγμα) του 6% του συνολικού προσωπικού της επιχείρησης. Ένα δεύτερο ισχυρότερο σύστημα επιδότησης διαμορφώνεται για την περίπτωση μείωσης του χρόνου εργασίας κατά 15% και αύξηση των προσλήψεων σε ποσοστό 9%.

Επιπρόσθετα οι σχετικές διατάξεις προβλέπουν δωρεάν παροχή υποστήριξης και υπηρεσιών από ειδικές ομάδες συμβούλων σχετικά με τον τρόπο οργάνωσης του εργάσιμου χρόνου, προκειμένου να υπάρξουν οφέλη παραγωγικότητας για τις επιχειρήσεις.

Όσον αφορά το μέγιστο αριθμό υπερωριών αυτός θα ανέρχεται στις 130 ώρες ετησίως, εξαιρουμένων όμως των μικρών επιχειρήσεων οι οποίες λαμβάνουν παράταση κατά την οποία θα έχουν το δικαίωμα διατήρησης του μέγιστου αριθμού υπερωριών στις 180 ώρες ετησίως (ό,τι ίσχυε πριν την εφαρμογή του νόμου) μέχρι το 2002 και στις 160 μέχρι το τέλος του 2003.

Τέλος η διαδικασία εφαρμογής του μέτρου εμπεριέχει μια σχετική ευελιξία από τη στιγμή που δίνει το έναυσμα στους κοινωνικούς εταίρους να προβούν σε διαπραγματεύσεις σχετικά με τον τρόπο εφαρμογής, ενώ ευελιξία παρατηρείται και στον τρόπο υπολογισμού του εργάσιμου χρόνου, ο οποίος πλέον δεν θα αποτιμάται αυστηρά σε εβδομαδιαία βάση, αλλά σε ετήσια (1600 ώρες ανά έτος και εργαζόμενο).

Πλεονεκτήματα και Μειονεκτήματα του Νόμου

Συγκριτικά με τον αντίστοιχο νόμο περί μείωσης του εργάσιμου χρόνου που ίσχυσε στη Γαλλία το 1982 οι δύο καινούργιοι νόμοι εμφανίζουν σημαντικά πλεονεκτήματα που ως ένα βαθμό μαρτυρούν πως η Γαλλική κυβέρνηση διδάχτηκε από τα προβλήματα που προκάλεσε η ρύθμιση του 1982. Οι βασικές καινοτομίες ήταν η επιδότηση των εργοδοτικών εισφορών, η ενθάρρυνση των διαπραγματεύσεων μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, και τα αυξημένα περιθώρια προς τις επιχειρήσεις για μεγαλύτερη ευελιξία ως προς την αποτίμηση του συνολικού χρόνου εργασίας. Η πλέον κρίσιμη από τις προαναφερθείσες ρυθμίσεις είναι η επιδότηση των εργοδοτικών εισφορών η οποία συνέβαλλε στη μείωση του μέσου εργατικού κόστους ειδικότερα δε για τους χαμηλής ειδίκευσης απασχολούμενους για τους οποίους η προοπτική αύξησης της παραγωγικότητας είναι εξ ορισμού περιορισμένη και ως εκ τούτου το κόστος πρόσληψης υψηλότερο, ενώ και η αναλογία του σταθερού κόστους στο συνολικό είναι συγκριτικά υψηλότερη. Παράλληλα η ενθάρρυνση των διαπραγματεύσεων μεταξύ των κοινωνικών εταίρων θεωρήθηκε ότι θα μπορούσε να οδηγήσει σε επωφελείς συμφωνίες και για τις δυο πλευρές³⁹ (win-win agreements), ενώ τέλος πολύ σημαντική ήταν η ρύθμιση που προέβλεπε μια μεγαλύτερη μεταβατική περίοδο προσαρμογής για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις.

³⁹ Στο σημείο αυτό θα πρέπει να αναφερθεί και η αντίθετη άποψη που υποστηρίζει ότι ναι μεν η νομοθεσία προβλέπει την ενθάρρυνση των διαπραγματεύσεων, από την άλλη όμως η γαλλική κυβέρνηση ήταν αυτή που αποφάσισε τη μείωση του εβδομαδιαίου συμβατικού ωραρίου και απλά σε ένα δεύτερο στάδιο έδωσε τη δυνατότητα στους κοινωνικούς εταίρους να διεξάγουν διαπραγματεύσεις στη βάση μιας ισχύουσας απόφασης. Αναμφίβολα οι πιθανότητες επιτυχίας του μέτρου αυξάνονται στην περίπτωση των κατά το δυνατόν αποκεντρωμένων κλαδικών διαπραγματεύσεων, διότι λαμβάνονται υπόψη οι ιδιαίτερες συνθήκες που αντιμετωπίζει ο κάθε κλάδος.

Τοποθετώντας τώρα τη συζήτηση στο πλαίσιο των επιδράσεων του μέτρου στην απασχόληση οι σχετικές εκτιμήσεις δεν παρέχουν ένα ασφαλές συμπέρασμα ως προς το αν και κατά πόσο η μείωση των ωρών εργασίας οδήγησε σε αύξηση της απασχόλησης. Σε κάθε περίπτωση ωστόσο απαραίτητη προϋπόθεση για την επιτυχία της συγκεκριμένης πολιτικής είναι να μην οδηγήσει σε αύξηση του μέσου μισθολογικού κόστους. Από τη στιγμή που η εφαρμογή του συνοδεύεται από αύξηση του ωρομισθίου, και άρα διατήρηση του μηνιαίου εισοδήματος στα ίδια επίπεδα, προκύπτει εύλογα το ερώτημα του πώς θα μπορούσε να αποφευχθεί η αύξηση του μέσου μισθολογικού κόστους. Σύμφωνα με τις εκτιμήσεις της γαλλικής κυβέρνησης⁴⁰ η αύξηση αυτή θα μπορούσε να εξουδετερωθεί με τους εξής τρεις τρόπους: α) από την αύξηση της ωριαίας παραγωγικότητας που με τη σειρά της θα προέκυπτε ως αποτέλεσμα της αναδιοργάνωσης του χρόνου εργασίας⁴¹ β) από μείωση του ρυθμού αύξησης των μισθών ή ακόμα και πάγωμα αυτών προσωρινά και γ) από τις κρατικές επιδοτήσεις των εργοδοτικών εισφορών.

Εντούτοις τόσο η προσδοκώμενη αύξηση της ωριαίας παραγωγικότητας της εργασίας όσο και η επιδότηση των εργοδοτικών εισφορών είχαν σημαντικά εμπόδια να προσπεράσουν προκειμένου να αποδώσουν τα αναμενόμενα καθαρά οφέλη.

Το πρώτο από αυτά έχει να κάνει με τη σημαντική επιβάρυνση που συνεπάγεται το 35-ωρο για τις μικρές επιχειρήσεις. Η μετάβαση προς τις 35 ώρες εργασίας είναι πολύ πιο δύσκολη για τις μικρές επιχειρήσεις από ότι για τις μεγάλες. Οι τελευταίες έχουν τη δυνατότητα να προβούν σε αύξηση των προσλήψεων, (δεδομένων και των περιορισμών ως προς τη χρήση υπερωριών) προκειμένου να αντισταθμίσουν την προοπτική μείωσης της παραγωγής λόγω της μείωσης του εργάσιμου χρόνου. Αντίθετα για τις μικρές επιχειρήσεις το κόστος προσαρμογής είναι πολύ υψηλότερο. Για πολλές από αυτές η πρόσληψη ακόμα και ενός μόλις εργατή συνεπάγεται αξιόλογη αύξηση του μεγέθους τους, ενώ επιπλέον δεν έχουν το απαιτούμενο μέγεθος ούτως ώστε να εκμεταλλευτούν επαρκώς τα οφέλη από την ευελιξία και την αναδιοργάνωση του εργάσιμου χρόνου. Η συγκεκριμένη πολιτική δεν συγκεντρώνει υψηλές πιθανότητες ως προς την αύξηση των προσλήψεων από τις μικρές επιχειρήσεις.

Ένα δεύτερο εμπόδιο για την επιτυχή εφαρμογή του μέτρου είναι το πολύ υψηλό δημοσιονομικό κόστος. Όπως αναφέρθηκε παραπάνω η κυβέρνηση προκειμένου να δώσει κίνητρα στις επιχειρήσεις να μεταβούν στο νέο καθεστώς του 35-ωρου προέβη σε επιδοτήσεις των εργοδοτικών εισφορών. Μάλιστα οι επιδοτήσεις αυτές θα συνεχίζονταν και

⁴⁰ OECD (2001), Economic Surveys, France, Paris, p. 82

⁴¹ Ιδιαίτερα δε για την αύξηση της παραγωγικότητας η γαλλική κυβέρνηση προσδοκούσε σημαντικά οφέλη.

μετά την εφαρμογή του δεύτερου νόμου χωρίς την εκπλήρωση των προϋποθέσεων περί αύξησης και διατήρησης θέσεων εργασίας. Επίσης ο Aubry II προβλέπει αύξηση του ποσοστού του SMIC για το οποίο οι εργοδότες θα λαμβάνουν έκπτωση ως προς τις εργοδοτικές εισφορές. Έτσι, ενώ σύμφωνα με τον πρώτο νόμο οι επιδοτήσεις ίσχυαν για όσους λάμβαναν μέχρι και 1.3 φορές το SMIC το ποσοστό αυτό ανήλθε σε 1.8 σύμφωνα με τον δεύτερο νόμο⁴². Παράλληλα το κράτος ανέλαβε να πληρώνει ειδικές ομάδες συμβούλων που θα βοηθούσαν τις επιχειρήσεις να αναδιοργανώσουν τον εργάσιμο χρόνο τους. Από την άλλη μεριά βέβαια αναμένονταν δημοσιονομικά οφέλη από την προσδοκώμενη μείωση της ανεργίας, και άρα μείωση του κόστους που αυτή συνεπάγεται για τα δημόσια οικονομικά, καθώς επίσης και ποσοτική αύξηση των εργοδοτικών εισφορών για τον ίδιο λόγο. Ωστόσο πολλοί είναι αυτοί που θεωρούν ότι το υψηλό δημοσιονομικό κόστος που συνόδευσε την εφαρμογή του μέτρου λειτούργησε κατά κύριο λόγο ως αντιστάθμισμα στην αύξηση του εργατικού κόστους των επιχειρήσεων. Με άλλα λόγια οι ίδιες δαπάνες θα μπορούσαν να έχουν πολύ καλύτερα αποτελέσματα σε όρους μείωσης της ανεργίας αν πραγματοποιούνταν χωρίς την εφαρμογή του 35-ωρου και άρα την αύξηση του ωριαίου εργατικού κόστους. Πέραν όμως από τη διαφορά αποτελεσματικότητας των επιδοτήσεων των εργοδοτικών εισφορών με και χωρίς το 35-ωρο θα πρέπει να σημειωθεί ότι μια υψηλή δημοσιονομική επιβάρυνση αναμένεται μεσοπρόθεσμα να προκαλέσει πληθωριστικές πιέσεις αν το μέτρο δεν επιφέρει την αναμενόμενη μείωση της ανεργίας.

Ένα ακόμα σημαντικό εμπόδιο στην αύξηση της απασχόλησης από την εφαρμογή του μέτρου είναι η σημαντική αύξηση των μισθών, και άρα η επακόλουθη αύξηση του εργατικού κόστους, ως αποτέλεσμα της πλήρους εισοδηματικής αποζημίωσης για όσους λαμβάνουν το κατώτατο ωρομίσθιο. Ο δεύτερος νόμος περιλαμβάνει μια σχετική διάταξη η οποία καλείται «μηνιαία εισοδηματική εγγύηση» (monthly remuneration guarantee). Το ύψος της εγγύησης αυτής διαφέρει στο βαθμό που ο χρόνος μετάβασης στο νέο καθεστώς διαφέρει μεταξύ των απασχολούμενων. Σκοπός της διάταξης, πέραν φυσικά του προφανούς στόχου της εισοδηματικής αποζημίωσης, είναι να διορθώσει τις ανισότητες μεταξύ των εργαζομένων, οι οποίες προκύπτουν από τη διαφοροποίηση ως προς τη χρονική στιγμή μετάβασης στο νέο καθεστώς. Είναι χαρακτηριστικό ότι στο δεύτερο μισό του 2001 υπήρχαν τέσσερις εισοδηματικές εγγυήσεις. Επιπροσθέτως ανισότητες προκύπτουν μεταξύ εργαζομένων σε επιχειρήσεις που εφάρμοζαν τις 35 ώρες εργασίας πριν από την επιβολή του μέτρου και

⁴² OECD (2003), Economic Surveys, France, Paris, p. 84

αυτών που εργάζονταν παραπάνω από 35 ώρες εργασίας ανά εβδομάδα⁴³. Προκειμένου λοιπόν να αποφευχθεί το φαινόμενο κατά το οποίο εργαζόμενοι που απασχολούνται τις ίδιες ώρες να λαμβάνουν διαφορετικό εισόδημα η κυβέρνηση αποφάσισε μέχρι το 2005 το κατώτατο ωρομίσθιο να αυξηθεί κατά 11.4%⁴⁴. Η σημαντική αυτή αύξηση είναι λογικό να προκαλεί ανησυχία σχετικά με τις επιδράσεις της στην απασχόληση ειδικότερα δε αυτών που λαμβάνουν το κατώτατο ωρομίσθιο. Στη συγκεκριμένη περίπτωση φαίνεται να υπάρχουν κοινά σημεία με τις εξελίξεις που έλαβαν χώρα το 1982.

Εκτιμήσεις για τις επιπτώσεις του 35-ωρου στην απασχόληση

Πριν από την παρουσίαση των εκτιμήσεων σχετικά με τις επιπτώσεις που έχει στην απασχόληση ο νόμος περί του 35-ωρου, είναι σημαντικό να γίνει μια σύντομη, υπενθύμιση σχετικά με το είδος της ανεργίας το οποίο επηρεάζεται από τη μείωση του χρόνου εργασίας.

Στο πρώτο μέρος της παρούσας εργασίας διατυπώθηκε μια υπόθεση σύμφωνα με την οποία η μείωση του εργάσιμου χρόνου δεν επηρεάζει το φυσικό ποσοστό ανεργίας. Με βάση αυτήν την υπόθεση η μείωση του χρόνου εργασίας επιδρά στην κενυσιακή ανεργία, ενώ αντίθετα δεν επηρεάζει τη διαρθρωτική ανεργία. Σε μια τέτοια περίπτωση οι αυξητικές επιδράσεις στην απασχόληση θα περιοριστούν στη βραχυχρόνια περίοδο, εφόσον μεσοπρόθεσμα η ανεργία θα επιστρέψει στο φυσικό της ποσοστό. Η παρατήρηση αυτή έχει ιδιαίτερη σημασία για τη Γαλλία δεδομένου ότι η ανεργία που αντιμετωπίζει τα τελευταία χρόνια είναι ως ένα μεγάλο βαθμό, διαρθρωτική⁴⁵. Σύμφωνα με εκτιμήσεις το φυσικό ποσοστό ανεργίας (NAIRU) στη Γαλλία κυμαίνεται μεταξύ 8.5-9.5%. Όπως φαίνεται και από τον παρακάτω πίνακα για την τριετία 2000-02 η Γαλλία βρίσκεται στο φυσικό ποσοστό ανεργίας. Άρα περαιτέρω μείωση της ανεργίας προϋποθέτει μείωση της διαρθρωτικής ανεργίας.

⁴³ Gazon E., Χλέτσος Μ., (2000), “Η Μείωση του Χρόνου Εργασίας στη Γαλλία: Περιεχόμενο, Εφαρμογή, Προοπτικές”, Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, τεύχος 17, σελ. 24. Οι εργαζόμενοι που εισέρχονται στο νέο καθεστώς εργάζονται 35 ώρες και λαμβάνουν το ίδιο μηνιαίο εισόδημα με αυτούς που ακόμα δεν έχουν μεταβεί στο 35-ωρο και οι οποίοι δουλεύουν περισσότερες από 35 ώρες. Επιπλέον οι εργαζόμενοι που πριν από το νόμο περί 35-ωρου δούλευαν 35 ώρες θα λαμβάνουν το παλιό ωρομίσθιο, ενώ οι εργαζόμενοι που πριν από τη 13^η Ιουνίου εργάζονταν περισσότερες ώρες θα λαμβάνουν το υψηλότερο κατά 11.4% ωρομίσθιο.

⁴⁴ OECD (2003), όπως υποσημείωση Νο. 43, p. 86. Η αύξηση αυτή αντιστοιχούσε σε πλήρη εισοδηματική αποζημίωση για αυτούς που δεν είχαν μεταβεί ή δεν θα μετέβαιναν στο 35-ωρο

⁴⁵ OECD (2001), όπως υποσημείωση Νο. 41, p. 76-77

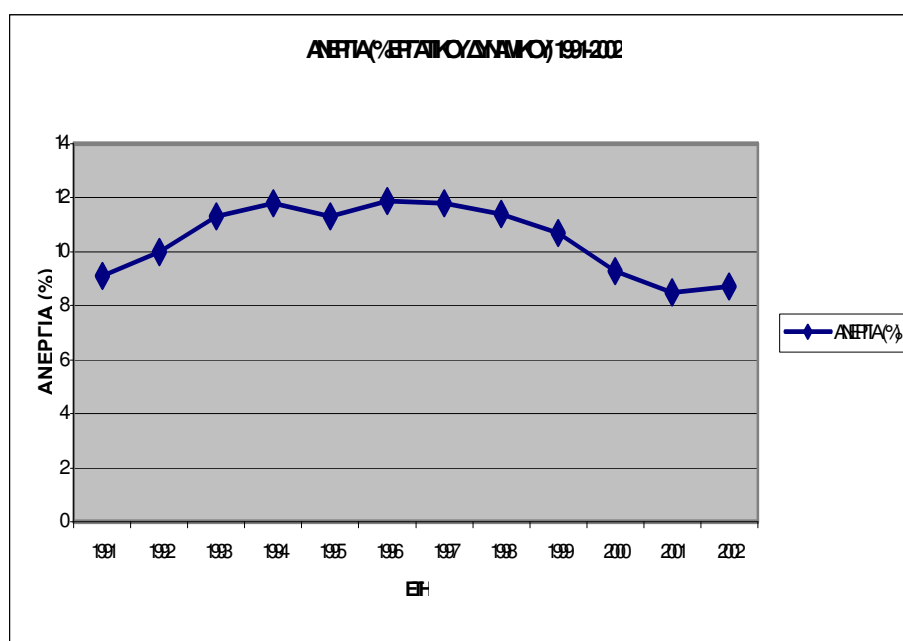
Πίνακας 2. Ανεργία στη Γαλλία (% του εργατικού δυναμικού)

| ΕΤΗ | ΑΝΕΡΓΙΑ (%) |
|------|-------------|
| 1991 | 9,1 |
| 1992 | 10 |
| 1993 | 11,3 |
| 1994 | 11,8 |
| 1995 | 11,3 |
| 1996 | 11,9 |
| 1997 | 11,8 |
| 1998 | 11,4 |
| 1999 | 10,7 |
| 2000 | 9,3 |
| 2001 | 8,5 |
| 2002 | 8,7 |

Πηγή: European Economy, No 4/2003, Broad economic policy guidelines (for the 2003-05 period)

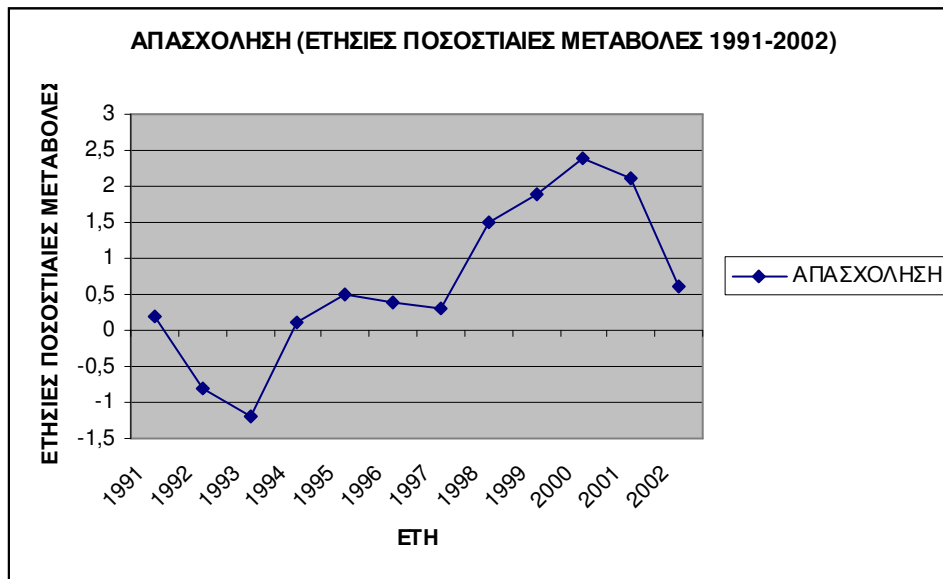
Όσον αφορά τέλος τις επιπτώσεις του 35-ωρου στην απασχόληση και κυρίως το κατά πόσο αυτές επεκτείνονται πέρα από τη βραχυχρόνια περίοδο μόνο εκτιμήσεις και υποθέσεις μπορούν να γίνουν διότι αφενός η εφαρμογή του μέτρου επηρεάζει μια σειρά από μακροοικονομικές και μικροοικονομικές μεταβλητές και άρα είναι δύσκολο να εκτιμηθούν ακριβώς και αφετέρου η σχετική νομοθεσία εφαρμόστηκε σχετικά πρόσφατα. Οι επιδόσεις της Γαλλίας ως προς την απασχόληση και την ανεργία για την περίοδο 1998-2002 παρουσιάζουν σημαντική βελτίωση όπως φαίνεται από τα παρακάτω διαγράμματα.

Διάγραμμα 6. Η ανεργία στη Γαλλία (% εργατικού δυναμικού)



Πηγή: European Economy, No 4/2003, Broad economic policy guidelines (for the 2003-05 period)

Διάγραμμα 7. Απασχόληση στη Γαλλία (ετήσιες ποσοστιαίες μεταβολές 1991-2002)



Πηγή: European Economy, No 4/2003, Broad economic policy guidelines (for the 2003-05 period)

Ωστόσο θα ήταν παραπλανητικό να αποδώσει κανείς την μείωση της ανεργίας και την αύξηση της απασχόλησης (η τάση αντιστρέφεται για το έτος 2002) στην εφαρμογή του 35-ωρου, διότι δεν είναι γνωστό ποια ακριβώς είναι η συμβολή της πολιτικής αυτής στη μεταβολή των δυο μεταβλητών ή ακόμα και το ποιες θα ήταν οι εξελίξεις χωρίς την εφαρμογή του. Αυτό που έχει σημασία είναι να απομονώσει κανείς τις επιπτώσεις του μέτρου στην απασχόληση και την ανεργία.

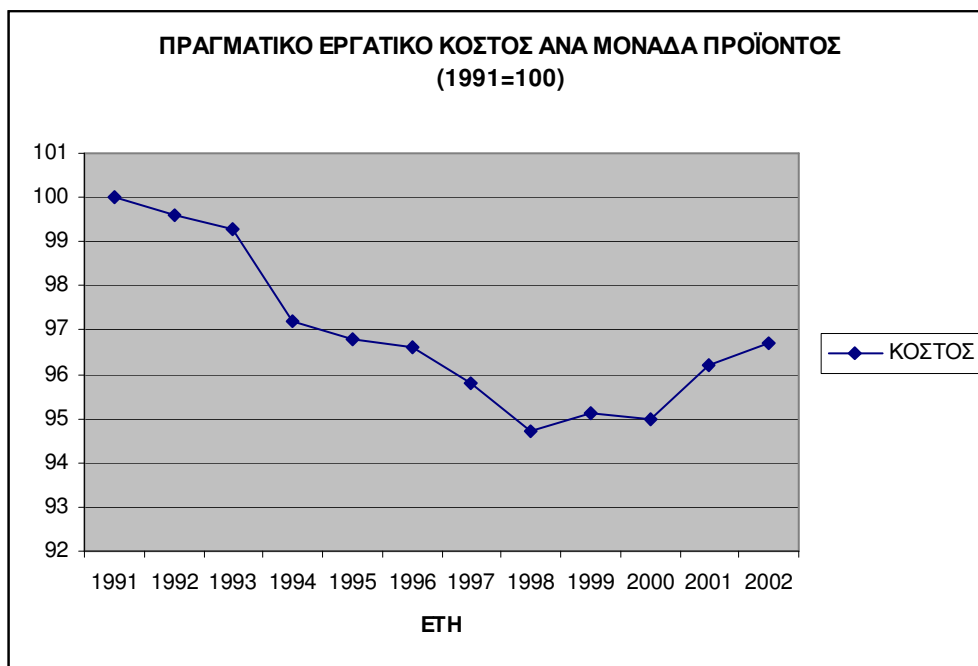
Παρά λοιπόν τις τεχνικές και λοιπές δυσκολίες που αφορούν τη μέτρηση των επιδράσεων, οι περισσότερες έρευνες παρουσιάζουν μια σχετική σύγκλιση τουλάχιστον ως προς τα βραχυχρόνια αποτελέσματα⁴⁶. Αυτά συνοψίζονται ως εξής:

- Περίπου 150.000 με 300.000 από τις συνολικές νέες θέσεις εργασίας που δημιουργήθηκαν την περίοδο 1997-2001 οφείλονται στην εφαρμογή του μέτρου. Η εκτίμηση αυτή είναι πολύ μικρότερη από τις αρχικές κυβερνητικές προσδοκίες οι οποίες έκαναν λόγο για δημιουργία τουλάχιστον 600.000 νέων θέσεων εργασίας.
- Οι επιχειρήσεις που έκαναν χρήση των προβλεπόμενων κινήτρων και εφάρμοσαν πρώτες το νέο καθεστώς εργάσιμου χρόνου ήταν αυτές που παρουσίασαν τα υψηλότερα ποσοστά αύξησης της απασχόλησης συγκριτικά με τις επιχειρήσεις που εισήχθησαν στο πρόγραμμα μετά τον Aubry II

⁴⁶ OECD (2003), όπως υποσημείωση No. 43, p. 59

- Η μετάβαση στο 35-ωρο κατά τη διάρκεια ανόδου του οικονομικού κύκλου συνέβαλλε στην αύξηση του ρυθμού μείωσης της κυκλικής ανεργίας, αλλά από την άλλη οδήγησε σε περιορισμούς στην παραγωγή
- Παρόλο που η ανεργία μειώθηκε σημαντικά την περίοδο 1998-02 δεν υπάρχουν ενδείξεις για μείωση της διαρθρωτικής ανεργίας ως αποτέλεσμα της συγκεκριμένης πολιτικής.
- Σε αντιδιαστολή με τη μείωση των εργοδοτικών εισφορών όπως αυτές εφαρμόστηκαν το 1997 και συνέβαλλαν στην αύξηση της απασχόλησης, οι μειώσεις των εργοδοτικών εισφορών που συνόδευσαν το νέο μέτρο είχαν κυρίως το χαρακτήρα αντιστάθμισης του αυξημένου εργατικού κόστους εξαιτίας της αύξησης των φορομισθίων. Αυτό φαίνεται και στο παρακάτω διάγραμμα όπου από το 1999 και πέρα το πραγματικό εργατικό κόστος ανά μονάδα προϊόντος παρουσίασε ανοδικές τάσεις.

Διάγραμμα 8. Πραγματικό εργατικό κόστος ανά μονάδα προϊόντος στη Γαλλία⁴⁷ (1991=100)



Πηγή: European Economy, No. 4/2003, Broad economic policy guidelines (for the 2003-05 period)

⁴⁷ Αναλογία εισοδήματος ανά απασχολούμενο προς ονομαστικό ΑΕΠ ανά απασχολούμενο

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ

ΜΕΙΩΣΗ ΤΩΝ ΩΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ: ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΜΕΤΡΟΥ ΣΤΗ ΜΑΚΡΟΧΡΟΝΙΑ ΠΕΡΙΟΔΟ⁴⁸

Πρωταρχικός σκοπός της εμπειρικής ανάλυσης είναι να διερευνήσει το αν και κατά πόσο η μείωση των συμβατικών ωρών εργασίας επηρεάζει το ποσοστό απασχόλησης μακροχρόνια. Η αναγκαιότητα διερεύνησης της μακροχρόνιας αποτελεσματικότητας της συγκεκριμένης πολιτικής πηγάζει από δυο λόγους⁴⁹. Ο πρώτος έχει να κάνει με το φαινόμενο της υστέρησης σύμφωνα με το οποίο μια πιθανή μεταβολή στην απασχόληση δεν συνοδεύεται από άμεση αντίδραση των οικονομικών δρώντων, διότι οι τελευταίοι παρουσιάζουν χρονική υστέρηση ως προς το χρόνο συνειδητοποίησης των νέων δεδομένων και έτσι η αντίδρασή τους λαμβάνει χώρα μάλλον μακροχρόνια, παρά βραχυχρόνια. Κατ' αυτόν τον τρόπο στη μακροχρόνια περίοδο οι αποφάσεις των οικονομικών μονάδων μπορούν είτε να εξουδετερώσουν, είτε να ενισχύσουν μια επίδραση του μέτρου στην απασχόληση⁵⁰. Επιπλέον η μείωση των συμβατικών ωρών εργασίας επηρεάζει τόσο το ύψος του ωρομισθίου όσο και το ύψος της παραγωγής. Αυτές οι επιδράσεις μακροχρόνια ασκούν επιρροή σε ένα πιθανό βραχυχρόνιο αποτέλεσμα στην απασχόληση. Επομένως τα συμπεράσματα μιας εμπειρικής ανάλυσης που διερευνά τις επιπτώσεις της μείωσης του εργάσιμου χρόνου στην απασχόληση είναι περισσότερο αξιόπιστα όταν προκύπτουν από ανάλυση μέσω της χρήσης χρονολογικών σειρών (time-series analysis).

5.1 Επιδράσεις της μείωσης των συμβατικών ωρών εργασίας στις πραγματικές ώρες εργασίας και στους μισθούς⁵¹

Όσον αφορά την επίδραση της μείωσης των συμβατικών ωρών εργασίας πάνω στις πραγματικές ώρες εργασίας, εμπειρικές έρευνες από διάφορες χώρες συγκλίνουν στο εξής

⁴⁸ Για το κεφάλαιο αυτό βλ. Kapteyn A., Kalwij A., Zaidi A., (2000), "The myth of worksharing", Center for Economic Research, No. 23 και Kapteyn A., Kalwij A., Zaidi A., (2004) "The myth of worksharing", Labour Economics 11 (2004), 293-313

⁴⁹ Βέβαια, μια συνολική και πλήρης αποτίμηση των αποτελεσμάτων οποιασδήποτε πολιτικής ανάγεται στη μακροχρόνια περίοδο

⁵⁰ Έστω για παράδειγμα ότι η μείωση των συμβατικών ωρών εργασίας οδηγεί σε αύξηση της απασχόλησης και μείωση της ανεργίας. Αυτό με τη σειρά του προκαλεί αύξηση της διαπραγματευτικής δύναμης των εργατικών συνδικάτων. Τα συνδικάτα όμως δεν συνειδητοποιούν άμεσα την εξέλιξη αυτή, αλλά μετά την παρέλευση χρονικού διαστήματος (μεσο-μακροχρόνια περίοδος). Μετά από αυτό μπορούν να αξιώσουν με σημαντικές πιθανότητες μισθολογικές αυξήσεις. Τότε ενδέχεται μακροχρόνια η αύξηση των μισθών, ειδικότερα δε αν αυτές δεν συνοδεύονται από αύξηση της ωριαίας παραγωγικότητας, να προκαλέσει αύξηση της ανεργίας και άρα εξουδετέρωση του θετικού αποτελέσματος στην απασχόληση που έλαβε χώρα βραχυχρόνια.

⁵¹ Στη σχετική αγγλική βιβλιογραφία οι συμβατικές ώρες εργασίας καλούνται standard hours και οι πραγματικές ώρες εργασίας καλούνται actual hours.

συμπέρασμα: η μείωση των συμβατικών ωρών εργασίας οδηγεί σε μείωση των πραγματικών ωρών εργασίας αν και όχι κατά το ίδιο ποσοστό⁵².

Στη Γερμανία για την περίοδο 1984-1994 εκτιμάται ότι η μείωση κατά μια ώρα των συμβατικών ωρών οδήγησε σε μείωση των πραγματικών εργάσιμων ωρών από 0.85 έως 1 ώρα⁵³. Στην Ολλανδία και για την περίοδο 1954-1982 μια μείωση των συμβατικών ωρών κατά 1% προκάλεσε μείωση των πραγματικών ωρών κατά 0.89%. Στο Ηνωμένο Βασίλειο τα αντίστοιχα ποσοστά για την περίοδο 1961-1972 είναι 1% και 0.92%, ενώ τέλος για τη Σουηδία το συμπέρασμα είναι ότι μακροχρόνια οι πραγματικές ώρες εργασίας μειώνονται κατά το ίδιο ποσοστό με τις συμβατικές ώρες εργασίας⁵⁴.

Από τη στιγμή λοιπόν που οι διάφορες εμπειρικές μελέτες για την ελαστικότητα των πραγματικών ωρών ως προς τις συμβατικές ώρες δείχνουν ότι οι πρώτες κινούνται προς την ίδια κατεύθυνση με τις δεύτερες (με άλλα λόγια το πρόσημο της ελαστικότητας είναι θετικό, αν και μικρότερο της μονάδας), τότε πράγματι υπάρχει πιθανότητα η εφαρμογή της πολιτικής αυτής να οδηγεί σε αύξηση της απασχόλησης. Η κατάληξη αυτή όμως δεν είναι απόλυτα βέβαιη, διότι η μείωση των πραγματικών ωρών εργασίας μπορεί απλά να συνεπάγεται μείωση του ύψους της συνολικής παραγωγής. Υπάρχει βέβαια και μια ακόμα εκδοχή κατά την οποία η εφαρμογή της μείωσης των συμβατικών ωρών εργασίας μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση της ωριαίας παραγωγικότητας της εργασίας κατά τέτοιο ποσοστό ούτως ώστε η συνολική παραγωγικότητα να παραμείνει αμετάβλητη και άρα να διατηρηθεί ίδιο το επίπεδο παραγωγής παρά τη μείωση των συνολικά πραγματικών εργάσιμων ωρών⁵⁵.

Η διερεύνηση της επίδρασης της μείωσης των ωρών εργασίας στους μισθούς αποτελεί ζήτημα κεντρικής σημασίας, εφόσον οι μεταβολές στους μισθούς προκαλούν, *ceteris paribus*⁵⁶, μεταβολή του ποσοστού απασχόλησης προς την αντίθετη κατεύθυνση. Με άλλα λόγια, αν υποθεθεί ότι η μείωση του εργάσιμου χρόνου οδηγεί σε αύξηση της απασχόλησης,

⁵² Kapteyn A., Kalwij A., Zaidi A., (2004), όπως υποσημείωση No. 49, p. 295

⁵³ Hunt J., (1999), "Has work-sharing worked in Germany?", *The Quarterly Journal of Economics*, p. 144-145

⁵⁴ Για την περίπτωση της Σουηδίας υπάρχει και διαφορετική άποψη τουλάχιστον ως προς το ποσοστό μείωσης των πραγματικών ωρών εργασίας ως αποτέλεσμα μείωσης των συμβατικών ωρών. Ο Oskar Nordstrom Skans βρίσκει ότι η μείωση των πραγματικών ωρών εργασίας ανέρχεται μόλις στο 35% της μείωσης των συμβατικών ωρών. Βλ. Skans Nordstrom O., (2003), "The impact of working – time reductions on actual hours and wages: evidence from Swedish register-data", *Labour Economics*

⁵⁵ Στην εκδοχή αυτή η αύξηση της παραγωγικότητας μπορεί να προέλθει είτε από οφέλη λόγω αναδιοργάνωσης του εργάσιμου χρόνου, ευελιξίας της εργασίας και βελτίωση της κατάστασης των εργαζομένων είτε από αύξηση της εντατικοποίησης της εργασίας. Η πρώτη περίπτωση είναι περισσότερο πιθανή στις μεγάλες επιχειρήσεις που έχουν τα περιθώρια και την τεχνογνωσία για την αναδιοργάνωση και ευελιξία του εργάσιμου χρόνου.

⁵⁶ Δεδομένου του ότι οι υπόλοιποι παράγοντες που επηρεάζουν τους μισθούς και την απασχόληση, όπως για παράδειγμα η παραγωγικότητα και οι τιμές, παραμένουν σταθεροί.

τότε αυτή η αύξηση θα τείνει να περιορίζεται, ή ακόμα και να αντισταθμίζεται κατά το βαθμό που η εφαρμογή του μέτρου συνοδεύεται από αυξήσεις των ωρομισθίων.

Όπως έχει ήδη αναφερθεί, στις χώρες εκείνες που προωθήθηκε η συγκεκριμένη πολιτική απασχόλησης παρατηρήθηκε παράλληλα και μια αύξηση των ωρομισθίων με σκοπό την εισοδηματική αποζημίωση των εργαζομένων. Οι εμπειρικές έρευνες που έχουν διεξαχθεί σε διάφορες χώρες επαληθεύουν πράγματι την υπόθεση της παράλληλης αύξησης των μισθών καθώς οι ώρες εργασίας μειώνονται. Έτσι για τη Γερμανία η μείωση των ωρών εργασίας οδήγησε σε αύξηση του ωρομισθίου στα επίπεδα μάλιστα της πλήρους εισοδηματικής αποζημίωσης. Για τη Νορβηγία η μείωση των ωρών εργασίας αποζημιώνει πλήρως τους ωρομισθίους εργαζόμενους στον τομέα της μεταποίησης, αλλά μακροχρόνια η επίδραση αυτή περιορίζεται σημαντικά. Επίσης για τη Σουηδία και για την περίοδο 1970-1990 η μείωση των ωρών εργασίας οδηγεί σε αυξήσεις των ωρομισθίων στον τομέα της μεταποίησης, ενώ τέλος για την Ολλανδία μια μείωση των ωρών εργασίας κατά 1% προκαλεί αύξηση του ωρομισθίου κατά 0.45%.

Από τα παραπάνω είναι εύλογο να υποθέσει κανείς ότι στην περίπτωση που η μείωση των ωρών εργασίας οδηγεί σε αύξηση της απασχόλησης, τότε αυτή επηρεάζεται προς την αντίθετη κατεύθυνση εξαιτίας της αύξησης του μισθολογικού κόστους.

5.2 Στατιστικά δεδομένα και αποτελέσματα της εμπειρικής ανάλυσης

Στατιστικά δεδομένα

Η συλλογή των στατιστικών στοιχείων αφορά τα εξής μεγέθη: ποσοστό απασχόλησης, ώρες εργασίας, μισθοί, κατά κεφαλήν ΑΕΠ, Δείκτης Τιμών Καταναλωτή (ΔΤΚ) και ποσοστό πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας (15-65)⁵⁷. Η ανάλυση διενεργείται για 16 χώρες του ΟΟΣΑ για την περίοδο 1960-2001. Ο Πίνακας 4 περιέχει τους μέσους όρους για το ποσοστό απασχόλησης, τις ώρες εργασίας ανά εβδομάδα και το ποσοστό του πληθυσμού μεταξύ 15-65, για τρεις υποπεριόδους: 1961-1980, 1981-1990 και 1991-2001. Ο πίνακας 5 περιέχει τις μέσες ετήσιες ποσοστιαίες μεταβολές για τις παραπάνω μεταβλητές, ενώ ο πίνακας 6 δείχνει τις μέσες ετήσιες ποσοστιαίες μεταβολές για το πραγματικό ωρομίσθιο, το ΑΕΠ και το ΔΤΚ.

⁵⁷ Η απασχόληση ορίζεται ως ο αριθμός των ατόμων σε μισθωτή εργασία συν τους αυτοαπασχολούμενους. Το ποσοστό απασχόλησης δίνει την αναλογία των ατόμων εργάσιμης ηλικίας (15-65) που απασχολούνται ως προς το συνολικό αριθμό ατόμων εργάσιμης ηλικίας

Για το ΔΤΚ ορίζεται ως έτος βάσης το 1990 (1990=100)

Οι ώρες εργασίας ορίζονται ως ο μέσος αριθμός των πραγματικών ωρών εργασίας ανά εβδομάδα

Ο μισθός ορίζεται ως το μέσο πραγματικό ωρομίσθιο. Ως έτος ορίζεται το 1990 (1990=100)

Πίνακας 4. Απασχόληση(%), ώρες εργασίας/ εβδομάδα και αναλογία πληθυσμού μεταξύ 15-65

| Περίοδος | Απασχόληση (%) | | | Ωρες εργασίας Ανά εβδομάδα ⁵⁸ | | | Πληθυσμός μεταξύ 15-65 (% του συνόλου) | | |
|------------|----------------|---------|-------|---|---------|-------|---|---------|-------|
| | <1980 | 1981-90 | >1990 | <1980 | 1981-90 | >1990 | <1980 | 1981-90 | >1990 |
| Αυστραλία | 66,1 | 65,2 | 67,7 | 36,7 | 35,9 | 35,7 | 64,0 | 66,2 | 66,7 |
| Καναδάς | 61,4 | 66,9 | 67,7 | 36,9 | 34,5 | 34,2 | 62,8 | 68,1 | 67,9 |
| Γαλλία | 63,6 | 59,0 | 58,9 | 36,0 | 32,5 | 31,0 | 62,8 | 65,5 | 65,3 |
| Δ.Γερμανία | 66,7 | 62,3 | - | 36,1 | 32,0 | - | 64,6 | 69,4 | - |
| Ελλάδα | 54,4 | 55,0 | 53,9 | 38,6 | 37,2 | 37,2 | 63,9 | 65,8 | 67,5 |
| Ιρλανδία | 57,6 | 52,8 | 57,7 | 39,3 | 37,1 | 34,4 | 58,8 | 60,1 | 64,7 |
| Ιταλία | 53,6 | 52,9 | 52,3 | 34,8 | 32,3 | 31,4 | 66,3 | 68,7 | 68,4 |
| Ιαπωνία | 69,9 | 70,9 | 74,5 | 41,4 | 40,2 | 36,3 | 67,8 | 68,5 | 69,2 |
| Ολλανδία | 53,4 | 54,6 | 66,8 | 30,9 | 28,3 | 26,7 | 64,2 | 68,2 | 68,3 |
| Ν.Ζηλανδία | 64,1 | 65,7 | 68,9 | 34,7 | 34,4 | 34,0 | 61,4 | 65,0 | 65,4 |
| Νορβηγία | 65,6 | 74,3 | 72,0 | 33,5 | 28,2 | 27,4 | 62,8 | 64,2 | 64,6 |
| Πορτογαλία | 64,3 | 64,4 | 67,5 | 37,5 | 36,1 | 34,6 | 63,0 | 65,0 | 67,5 |
| Ισπανία | 52,4 | 46,6 | 49,9 | 38,5 | 36,0 | 35,0 | 62,9 | 64,9 | 68,0 |
| Σουηδία | 74,5 | 79,7 | 72,4 | 32,2 | 29,4 | 30,8 | 65,1 | 64,5 | 64,0 |
| Η.Β. | 69,6 | 66,6 | 69,3 | 35,9 | 33,7 | 33,3 | 63,0 | 65,3 | 65,1 |
| ΗΠΑ | 62,6 | 68,3 | 72,0 | 37,0 | 35,2 | 35,3 | 62,1 | 66,3 | 65,7 |

Πηγή: Kapteyn A., Kalwij A., Zaidi A., (2004), p. 301

Πίνακας 5. Μέσες ετήσιες ποσοστιαίες μεταβολές για ποσοστό απασχόλησης, ώρες εργασίας / εβδομάδα και ποσοστό πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας

| Περίοδος | Απασχόληση (%) | | | Ωρες εργασίας ανά εβδομάδα | | | Πληθυσμός μεταξύ 15-65 (% του συνόλου) | | |
|------------|----------------|---------|-------|-------------------------------|---------|-------|---|---------|-------|
| | <1980 | 1981-90 | >1990 | <1980 | 1981-90 | >1990 | <1980 | 1981-90 | >1990 |
| Αυστραλία | -0,25 | 0,38 | 0,26 | -0,65 | -0,07 | -0,14 | 0,38 | 0,27 | 0,00 |
| Καναδάς | 0,72 | 0,48 | 0,01 | -0,75 | -0,08 | -0,04 | 0,85 | 0,07 | 0,08 |
| Γαλλία | -0,28 | -0,55 | 0,44 | -0,88 | -0,80 | -0,72 | 0,22 | 0,32 | -0,10 |
| Δ.Γερμανία | -0,37 | -0,04 | - | -0,96 | -0,83 | - | 0,00 | 0,54 | - |
| Ελλάδα | 0,08 | 0,03 | 0,19 | -0,37 | -0,49 | 0,05 | 0,31 | 0,46 | 0,13 |
| Ιρλανδία | -2,01 | -0,66 | 1,87 | -1,98 | -0,53 | -1,27 | 0,17 | 0,42 | 0,86 |
| Ιταλία | -0,04 | 0,05 | 0,01 | -0,71 | -0,25 | -0,38 | -0,03 | 0,32 | -0,17 |
| Ιαπωνία | 0,01 | 0,30 | 0,33 | -0,63 | -0,44 | -1,10 | -0,26 | 0,35 | -0,28 |
| Ολλανδία | -0,51 | 1,31 | 1,61 | -0,75 | -1,05 | -0,26 | 0,60 | 0,40 | -0,15 |
| Ν.Ζηλανδία | -0,01 | 0,33 | 0,69 | -0,25 | -0,19 | -0,02 | 0,59 | 0,40 | -0,04 |
| Νορβηγία | 1,02 | -0,03 | 0,39 | -1,49 | -0,55 | -0,29 | -0,03 | 0,25 | -0,03 |
| Πορτογαλία | -1,15 | 1,02 | -2,52 | -1,40 | -0,24 | -1,74 | 0,37 | 0,48 | 0,79 |
| Ισπανία | -3,40 | 0,00 | 1,30 | -1,56 | -0,95 | -0,04 | 0,37 | 0,49 | 0,26 |
| Σουηδία | 0,55 | 0,24 | -0,93 | -1,25 | 0,28 | 0,31 | -0,22 | 0,03 | 0,06 |
| Η.Β. | -0,07 | 0,27 | -0,02 | -0,93 | -0,02 | -0,30 | 0,19 | 0,18 | 0,06 |
| ΗΠΑ | 0,25 | 0,89 | -0,10 | -0,45 | 0,08 | -0,09 | 0,64 | -0,05 | 0,07 |

Πηγή: Kapteyn A., Kalwij A., Zaidi A., (2004), p. 302

⁵⁸ Οι ώρες εργασίας ορίζονται ως οι πραγματικές ώρες εργασίας ανά εβδομάδα

Πίνακας 6. Μέσες ετήσιες ποσοστιαίες μεταβολές για ΑΕΠ, πραγματικό ωρομίσθιο και ΔΤΚ

| Περίοδος | Πραγματικό κ.κ. ΑΕΠ | | | Πραγματικό ωρομίσθιο | | | ΔΤΚ | | |
|------------|---------------------|---------|-------|----------------------|---------|-------|-------|---------|-------|
| | <1980 | 1981-90 | >1990 | <1980 | 1981-90 | >1990 | <1980 | 1981-90 | >1990 |
| Αυστραλία | 1,80 | 1,69 | 2,24 | 2,32 | 0,02 | 1,65 | 9,76 | 7,50 | 2,34 |
| Καναδάς | 2,91 | 1,53 | 1,45 | 2,46 | 0,21 | 0,35 | 5,70 | 5,57 | 1,99 |
| Γαλλία | 2,54 | 1,78 | 1,37 | 4,84 | 1,47 | 1,26 | 8,78 | 5,86 | 1,72 |
| Δ.Γερμανία | 2,96 | 1,88 | - | 4,85 | 2,03 | - | 3,80 | 2,54 | - |
| Ελλάδα | 0,74 | 1,05 | 1,43 | 1,75 | 1,12 | 0,18 | 19,89 | 15,91 | 9,75 |
| Ιρλανδία | 20,3 | 3,16 | 5,84 | 1,65 | 1,33 | 3,00 | 15,51 | 7,00 | 2,66 |
| Ιταλία | 3,53 | 2,13 | 1,38 | 5,02 | 1,04 | 0,05 | 9,48 | 8,70 | 3,50 |
| Ιαπωνία | 3,14 | 3,30 | 1,14 | 3,78 | 1,85 | 1,87 | 8,35 | 2,00 | 0,82 |
| Ολλανδία | 1,95 | 1,58 | 2,07 | 2,04 | 0,26 | 0,34 | 6,78 | 2,36 | 2,57 |
| Ν.Ζηλανδία | 0,72 | 1,03 | 1,40 | 0,66 | -1,84 | -0,21 | 11,21 | 9,56 | 1,80 |
| Νορβηγία | 3,69 | 1,96 | 3,32 | 2,96 | 0,97 | 1,34 | 6,46 | 7,06 | 2,15 |
| Πορτογαλία | 1,47 | 2,90 | 1,12 | -4,0 | 0,62 | 1,37 | 17,67 | 14,48 | 8,27 |
| Ισπανία | 0,19 | 2,47 | 2,30 | 4,48 | 1,17 | 0,88 | 14,59 | 8,46 | 3,70 |
| Σουηδία | 2,36 | 1,67 | 1,34 | 1,71 | 0,84 | 1,59 | 6,59 | 7,05 | 2,25 |
| Η.Β. | 1,79 | 2,34 | 1,89 | 2,50 | 2,55 | 1,95 | 11,95 | 6,12 | 2,85 |
| ΗΠΑ | 2,42 | 2,18 | 1,68 | 1,14 | -0,72 | 0,19 | 4,94 | 4,48 | 2,72 |

Πηγή: Kapteyn A., Kalwij A., Zaidi A., (2004), p. 302

Αποτελέσματα της εμπειρικής ανάλυσης

Στη συγκεκριμένη οικονομετρική ανάλυση διερευνάται η μακροχρόνια ελαστικότητα της απασχόλησης ως προς τις ώρες εργασίας, ενώ στη συνολική αποτίμηση λαμβάνονται υπόψη και οι επιδράσεις που προκαλούνται στην απασχόληση από τις μεταβολές στους μισθούς⁵⁹. Επίσης λαμβάνεται υπόψη η αλληλεπίδραση που υπάρχει μεταξύ ωρών εργασίας, μισθών και απασχόλησης (interrelationship) οι οποίες συνιστούν και τις εξαρτημένες ενδογενείς μεταβλητές του υποδείγματος. Το πραγματικό κατά κεφαλήν ΑΕΠ, το ποσοστό του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας και ο Δείκτης Τιμών Καταναλωτή αποτελούν τις ερμηνευτικές μεταβλητές του υποδείγματος (explanatory variables).

Οι εκτιμήσεις που δίνει το υπόδειγμα τείνουν να επαληθεύουν τις αντίστοιχες θεωρητικές προσεγγίσεις. Οι μερικές ελαστικότητες έχουν ως εξής⁶⁰:

⁵⁹ Στο σημείο αυτό πρέπει να αναφερθεί ότι η ανάλυση των Kapteyn A., Kalwij A. και Zaidi A δεν περιλαμβάνει εκτιμήσεις για τις μακροχρόνιες επιπτώσεις στην παραγωγή ως αποτέλεσμα της μείωσης των ωρών εργασίας, λόγω δυσχερειών ως προς τη συλλογή των απαραίτητων στατιστικών στοιχείων. Από αυτή την άποψη ανάλυσή τους παρέχει μια μάλλον μερική παρά μια συνολική εικόνα. Βλ. p. 299

⁶⁰ Kapteyn A., Kalwij A., Zaidi A., (2004) "The myth of worksharing", Labour Economics 11 (2004), p. 307

Μια αύξηση του ωρομισθίου κατά 1% μειώνει την απασχόληση κατά 0.43% και τις ώρες εργασίας κατά 0.11%. Μια αύξηση της απασχόλησης κατά 1% αυξάνει το ωρομίσθιο κατά 0.22% και δεν έχει επίδραση στις ώρες εργασίας. Τέλος μια μείωση των ωρών εργασίας κατά 1% οδηγεί σε αύξηση της απασχόλησης κατά 0.34% και σε αύξηση του ωρομισθίου κατά 0.40%.

Οι παραπάνω ελαστικότητες είναι μερικές ελαστικότητες, δηλαδή αναφέρονται στις ποσοστιαίες μεταβολές μιας μεταβλητής ως αποτέλεσμα ποσοστιαίας μεταβολής μιας άλλης μεταβλητής. Για να εκτιμηθεί όμως το συνολικό αποτέλεσμα που επιφέρει στην απασχόληση μια μείωση των ωρών εργασίας θα πρέπει η τελική εκτίμηση να ενσωματώνει και την επίδραση του μισθού στην απασχόληση. Έτσι, εκτιμάται ότι η μακροχρόνια επίδραση μιας μείωσης των ωρών εργασίας κατά 1% είναι μια αύξηση του πραγματικού ωρομισθίου κατά 0.46%. (Αυτό επίσης δείχνει ότι οι εργαζόμενοι μακροχρόνια δεν λαμβάνουν πλήρη εισοδηματική αποζημίωση, αλλά ένα μέρος αυτής). Η αύξηση αυτή του ωρομισθίου αντισταθμίζει μερικώς το θετικό αποτέλεσμα της μείωσης των ωρών εργασίας στην απασχόληση. Έτσι, ενώ η αύξηση της απασχόλησης ανερχόταν σε 0.34% ως αποτέλεσμα μείωσης των ωρών εργασίας κατά 1%, το συνολικό αποτέλεσμα που περιλαμβάνει την αρνητική επίδραση της αύξησης του ωρομισθίου, δίνει μια αύξηση της απασχόλησης κατά μόλις 0.16%.

Συμπερασματικά, μια μείωση των ωρών εργασίας προκαλεί αύξηση του ωρομισθίου η οποία εξουδετερώνει σε μεγάλο βαθμό τα θετικά αποτελέσματα στην απασχόληση και οδηγεί σε μια πολύ χαμηλή ποσοστιαία αύξηση η οποία δεν φαίνεται να δικαιολογεί το επιχείρημα ότι η μείωση των ωρών εργασίας μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση της απασχόλησης μακροχρόνια. Θα πρέπει τέλος να διευκρινιστεί ότι στη συγκεκριμένη ανάλυση δεν υπολογίζονται τα μακροχρόνια αποτελέσματα του μέτρου στην παραγωγή και στον πληθωρισμό, για τον οποίο υπάρχουν ενδείξεις για αυξητικές τάσεις από τη στιγμή που τα ωρομίσθια αυξάνονται.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η μείωση των εβδομαδιαίων ωρών εργασίας αποτελεί σε πολλές χώρες ένα πάγιο αίτημα των εργατικών συνδικάτων, ενώ παράλληλα πολλές κυβερνήσεις έχουν προσφύγει στο εν λόγω μέτρο θεωρώντας το ως ένα αποτελεσματικό εργαλείο για την καταπολέμηση της ανεργίας και της χαμηλής απασχόλησης. Επίσης σε φάσεις ανόδου του οικονομικού κύκλου οι κυβερνήσεις προσφεύγουν στην πολιτική αυτή προκειμένου να καταναείμουν την ανάπτυξη σε περισσότερες θέσεις εργασίας (job rich growth).

Η λογική που διέπει το παραπάνω επιχείρημα είναι η αναδιανομή του εργάσιμου χρόνου μεταξύ περισσότερων ατόμων του εργατικού δυναμικού η οποία θα οδηγήσει σε περισσότερες θέσεις εργασίας (work-sharing). Το έλλειμμα που θα προκύψει στην προσφορά εργασίας από τους ήδη απασχολούμενους θα καλυφθεί από την πρόσληψη των ανέργων και έτσι θα αυξηθεί η απασχόληση χωρίς να μεταβληθεί η παραγωγή. Η κεντρική υπόθεση που θεμελιώνει αυτή τη διαδικασία είναι ότι για μια συγκεκριμένη χρονική περίοδο η συνολική παραγωγή είναι σταθερή και άρα αντίστοιχα σταθερή είναι ποσότητα εισροής εργασίας που απαιτείται για την παραγωγή αυτής της ποσότητας (lump of labour). Επίσης από την περιγραφή της παραπάνω διαδικασίας προκύπτει και μια δεύτερη υπόθεση σύμφωνα με την οποία η συνολική προσφορά εργασίας χαρακτηρίζεται από ομοιογένεια. Μόνο έτσι θα ικανοποιηθούν πλήρως οι ανάγκες της ζήτησης εργασίας σε ποσότητα και ποιότητα του εργατικού δυναμικού.

Ένα πρώτο συμπέρασμα που εξάγεται από την ανάλυση που προηγήθηκε είναι ότι οι δυο υποθέσεις που θεμελιώνουν τη λογική της αναδιανομής του εργάσιμου χρόνου δεν ισχύουν. Η θεωρία διδάσκει ότι η υπόθεση σταθερής ποσότητας παραγωγής και εργασίας είναι άκυρη εφόσον η μείωση της προσφοράς εργασίας μπορεί να επηρεάσει αρνητικά τη ζήτηση εργασίας και να προκαλέσει μείωση της παραγωγής (lump of labour fallacy). Επιπλέον η υπόθεση περί ομοιογένειας της προσφοράς εργασίας δεν ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα. Τέλος στο βαθμό που η μείωση του εργάσιμου χρόνου δεν επηρεάζει το φυσικό ποσοστό ανεργίας (NAIRU) το πιθανότερο είναι μακροχρόνια η εφαρμογή του μέτρου να οδηγήσει το επίπεδο της ανεργίας στο αρχικό σημείο ισορροπίας με την παραγωγή να έχει μειωθεί. Άρα σε θεωρητικό επίπεδο η λογική της αναδιανομής του εργάσιμου χρόνου δεν ισχύει.

Όσον αφορά τη διερεύνηση των επιπτώσεων της πρακτικής εφαρμογής του μέτρου στην απασχόληση δεν είναι εύκολο να εξαχθούν ξεκάθαρα συμπεράσματα, εφόσον η μείωση των

ωρών εργασίας επηρεάζει μια σειρά από μεταβλητές οι οποίες μακροχρόνια μπορούν να επηρεάσουν το τελικό αποτέλεσμα. Ωστόσο, και όπως φαίνεται από τις περιπτώσεις μείωσης του εργάσιμου χρόνου σε διάφορες χώρες, είναι δυνατόν να εξαχθούν ορισμένα συμπεράσματα.

Κατ' αρχήν τη συγκεκριμένη πολιτική θα πρέπει να συνοδεύουν και άλλα μέτρα ούτως ώστε να περιορίζονται ή ακόμα και να αντισταθμίζονται πιθανές αρνητικές επιπτώσεις στο κόστος των επιχειρήσεων. Ως τέτοια αναφέρονται χαρακτηριστικά οι επιδοτήσεις των ασφαλιστικών εισφορών, οι ρυθμίσεις για ευέλικτη διεύθυνση του χρόνου εργασίας, μέτρα περιορισμού των υπερωριών (με αύξηση της υπερωριακής αμοιβής και περιορισμό του ανώτατου ορίου αυτών), συμφωνίες για μείωση του ρυθμού αύξησης των μισθών (ειδικότερα δε αν υφίσταται η περίπτωση πλήρους εισοδηματικής αποζημίωσης) κ.α. Επίσης είναι προτιμότερο η εφαρμογή του μέτρου να μην είναι γενικευμένη, διότι σε αυτήν την περίπτωση παραβλέπονται διαφορές που υπάρχουν μεταξύ των διαφόρων κλάδων της συνολικής οικονομικής δραστηριότητας και οι οποίες επηρεάζουν αντίστοιχα τις πιθανότητες επιτυχίας. Στην περίπτωση που κάτι τέτοιο δεν εφαρμόζεται τότε θα πρέπει να λαμβάνονται προληπτικά μέτρα υπέρ των μικρομεσαίων επιχειρήσεων οι οποίες αντιμετωπίζουν και τα μεγαλύτερα προβλήματα σε όρους αύξησης του κόστους και μείωσης της παραγωγής τους.

Όσον αφορά την περίπτωση κατά την οποία η μείωση του εργάσιμου χρόνου αποτελεί αντικείμενο διαπραγματεύσεων μεταξύ ενώσεων των εργοδοτών και των εργαζομένων χρειάζεται ιδιαίτερη προσοχή, διότι είναι πιθανό το τελικό αποτέλεσμα που θα προκύψει να ωφελήσει τους απασχολούμενους και να αποβεί σε βάρος των ανέργων. Η κυβέρνηση ίσως να έχει κάποιο ρόλο σε αυτή τη διαδικασία.

Η μείωση των εβδομαδιαίων συμβατικών ωρών εργασίας είναι ένα μέτρο που θέλει ιδιαίτερη προσοχή κατά την εφαρμογή του. Οι πιθανότητες να οδηγήσει σε αύξηση της απασχόλησης θα εξαρτηθούν εν τέλει από το καθαρό αποτέλεσμα που θα προκύψει στο συνολικό κόστος εργασίας των επιχειρήσεων.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Adnett N., (1996), “European labour markets: Analysis and policy”, Longman, London and New York
- Bauer T., Zimmermann K. F., (1999), “Overtime Work and Overtime Compensation in Germany”, *IZA Discussion paper No. 48*
- Blanchard O., (2004), “The economic future of Europe”, http://econ-www.mit.edu/faculty/download_pdf.php?id=856, (*Quarterly Journal of Economics*, forthcoming)
- Bloemen H. G., (2000), “A model of labour supply with job offer restrictions”, *Labour Economics*, Vol. 7, pp. 297-312
- Booth A., Ravallion M., (1993). “Employment and length of the working week in a unionized economy in which hours of work influence productivity”, *Economic Record*, 69, 428-436
- Booth A., Schiantarelli A., (1987), “The employment effects of a shorter working week”, *Economica* 54 (2), 237-248 (May).
- Calmfors L. and Hoel M., (1989), “Work Sharing, Employment and Shiftwork”, *Oxford Economic Papers*, Vol. 41, pp. 758-773
- Calmfors L., (1985), “Work Sharing, Employment and Wages”, *European Economic Review*, Vol. 27, pp. 293-309
- Charpentier P., (2000), “European Employment Strategy: The French Plan for Reduction in Workingtime” <http://www.peerreview-employment.org/pdf/en0001a.pdf>
- Crepon B., Kramarz F., (2002), “Employed 40 hours or not employed 39: Lessons from the 1982 Mandatory Reduction of the Workweek”, *IZA Discussion paper No. 416*
- European Economy, No 4/2003, Broad economic policy guidelines (for the 2003-05 period)
- Gazon E., Χλέτσος Μ., (2000), “Η Μείωση του Χρόνου Εργασίας στη Γαλλία: Περιεχόμενο, Εφαρμογή, Προοπτικές”, *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τεύχος 17, σελ. 15-28
- Gazon E., Χλέτσος Μ., (2000), “Η Μείωση του Χρόνου Εργασίας στη Γαλλία. Η Δεύτερη Φάση”, *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τεύχος 19, σελ. 19-31
- Giannelli G. C., Braschi C., (2002), “Reducing Hours of Work: Does Overtime Act as a Brake Upon Employment Growth? An analysis by Gender for the Case of Italy”, *IZA Discussion Paper No 557*
- Gilbert C., (1999), “Employment, unemployment and reducing working time: the French approach”, *CEPII*, No 13, September 1999
- Gilbert C., (2001) “Reform and Reduction of Working Hours” http://www.ambafrance-zm.org/5france/ficheanglais/facts/35_hrs.html
<http://www.web.net/~pef/dkinderman.pdf>
- Hammersmith D., (1999), “The timing of work over time”, *The economic journal*, Volume 109, pp. 37-66
- Hunt J., (1999), “Has work-sharing worked in Germany?”, *The Quarterly Journal of Economics*, 117-148
- Hunt, J. (1998), “Hours reductions as worksharing”, *Brooking Papers on Economic Activity* 1, 339-381

- Kaiser U., Pfeiffer F., (2001) “Collective Wage Agreements and Firm’s Employment Policies”, *Labour*, Vol. 15, No 2, pp. 317-341
- Kapteyn A., Kalwij A., Zaidi A., (2000), “The myth of worksharing”, *Center for Economic Research*, No. 2000-23,
- Kapteyn A., Kalwij A., Zaidi A., (2004) “The myth of worksharing”, *Labour Economics* Vol. 11 (2004), 293-313
- Kaufman Bruce E., (1994), “The economics of labor markets”, fourth edition, The Dryden Press, (1st edition 1986)
- Killingsworth M. R., (1983) “Labor Supply”, Cambridge University Press
- Kinderman D., (1999), “The Janus-Faced Nature of Working-Time reduction: Between Rationalization Whip and Instrument for Social Justice”,
- L’Horty Y., Roullet C., (2003), “The impact of Growth, Labour Cost and Working Time on Employment: Lessons from the French Experience”, *IZA Discussion Papers* No. 871, September 2003
- Layard R., Nickell S., Jackman R., (1991), “Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market”, Oxford University Press, Oxford
- Marimon R., Zilibotti F., (2000), “Employment and distributional effects of restricting working time”, *European Economic Review*, Vol. 44, pp. 1291-1326
- McConnell C. R., Brue S. L., “Contemporary Labor Economics”, McGraw-Hill International Editions, 1995
- Moutos Th., Scarth W., (2000), “Work-sharing: An efficiency-wage analysis”, CESifo working paper series, Working Paper No. 386, December 2000
- OECD, (1997), “Implementing the OECD jobs strategy. Member countries experience”, Paris
- OECD (2003), *Employment Outlook*, “Towards more and better jobs”, Paris
- OECD (2001), *Economic Surveys*, France, Paris
- OECD (2003), *Economic Surveys*, France, Paris
- OECD, (1998), “Working Hours: Latest trends and policy initiatives”, in OECD (ed.) *Employment Outlook*, pp. 153-188, OECD, Paris
- Pisani-Ferry J., (2003) “The Surprising French Employment Performance: What Lessons?”, Revised version of paper prepared for the CESifo-Yrjo Jahnsson Foundation Conference on Unemployment in Europe held in Munich on 6-7 December 2002. <http://www.pisani-ferry.net/base/papiers/re-03-cesifo-emploi.pdf>
- Poza A.P., Fred Henneberger, (2002), “An empirical analysis of working- hours constraints in twenty one countries”, *Review of Social Economy*, Vol. LX, No2, pp. 209-242
- Poza A.P., Fred Henneberger, (2000), “Work attitudes, work conditions and hours constraints: an explorative, cross-national analysis”, *Labour*, Volume 14 (3), pp. 351-372
- Roche W.K., Fynes B., Morrissey T., (1996) “Working time and employment: A review of international evidence”, *International Labour Review*, Vol. 135, pp. 129-157
- Skans Nordstrom O., (2003), “The impact of working – time reductions on actual hours and wages: evidence from Swedish register-data”, *Labour Economics*, pp. 1-19
- Supan A.B., (2002), “Reduction of working time: Does it decrease unemployment?”, *Papers for the 5th Meeting of the Deutch-Franzoisches Wirtschaftspolitisches Forum*,

“The Law concerning the negotiated Reduction in Working Week”, Discussion Paper DARES/DGEFP, May 2000, Peer Review, Reorganization and Reduction of Working time in France

The Economist, “One lump or two?”, October 25th 1997, p. 17

Κατσανέβας Θ., (1997), “Οικονομική της Εργασίας και Εργασιακές Σχέσεις”, Α. Σταμούλης, Αθήνα

Νικολαΐδης Π., (1997), “Οι επιπτώσεις της Μείωσης των Συμβατικών Ωρών Απασχόλησης”, *IOBE*, Οικονομικά Θέματα

Νικολίτσα Δ., (2000), “Η Διευθέτηση των ωρών Εργασίας: Τρόποι και Συνθήκες για την Εφαρμογή της”, *IOBE*, Οικονομικά Θέματα

Σακελλαρόπουλος Θ.,(επιμ.), (1999), “Η μεταρρύθμιση του κοινωνικού κράτους”, Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα 1999

Τερζίδης Κ., (1999), “Διαμοιρασμός του εργάσιμου χρόνου. Διέξοδος στην απασχόληση ή ματαιοπονία;”, *Επιθεώρηση εργασιακών σχέσεων*, Τεύχος 15