ePublishing

ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗΣ
EKT NATIONAL DOCUMENTATION CENTRE

The Greek Review of Social Research

Vol 139 (2013)

139, A

Unpaid overtime in Greece. Determining factors and theoretical explanations

Αλέξης Ιωαννίδης, Ελένη Οξούζη, Σταύρος Μαυρουδέας

doi: 10.12681/grsr.73

Copyright © 2013, Αλέξης Ιωαννίδης, Ελένη Οξούζη, Σταύρος Μαυρουδέας

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0.

To cite this article:

Ιωαννίδης Α., Οξούζη Ε., & Μαυρουδέας Σ. (2013). Unpaid overtime in Greece. Determining factors and theoretical explanations. *The Greek Review of Social Research*, *139*, 3–24. https://doi.org/10.12681/grsr.73

https://epublishing.ekt.gr | **e-Publisher:** EKT | **Downloaded at:** 25/04/2024 10:00:07

Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, 139 Α΄, 2013, 3-24

Ιωαννίδης Αλέξης[*], *Οξούζη Ελένη*[**], *Μαυρουδέας Σταύρος*[***]

ΑΠΛΗΡΩΤΕΣ ΥΠΕΡΩΡΙΕΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ. ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΚΑΙ ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΕΡΜΗΝΕΙΕΣ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Την τελευταία δεκαετία παρατηρείται αύξηση των απλήρωτων υπερωριών στην Ευρώπη και τις ΗΠΑ. Το φαινόμενο αυτό επιζητεί εξήγηση, αφού σύμφωνα με την επικρατούσα οικονομική θεωρία δεν θα έπρεπε να παρατηρείται απλήρωτη εργασία. Στη διεθνή βιβλιογραφία έχουν προταθεί εναλλακτικές θεωρητικές ερμηνείες με ταυτόχρονη προσπάθεια για την εμπειρική τους τεκμηρίωση. Στο παρόν άρθρο γίνεται μια κριτική αποτίμηση των θεωρητικών αυτών εξηγήσεων και πραγματοποιείται οικονομετρική εκτίμηση των παραγόντων που οδηγούν τους Έλληνες εργαζόμενους να πραγματοποιούν απλήρωτες υπερωρίες. Με βάση τα ευρήματα της εμπειρικής διερεύνησης αποτιμώνται οι εναλλακτικές θεωρητικές ερμηνείες του φαινομένου αλλά και οι επιπτώσεις από πολιτικές για το χρόνο εργασίας στην Ελλάδα.

Λέξεις κλειδιά: *υπερωρίες, απλήρωτες υπερωρίες, χρόνος εργασίας, προσφορά εργασίας*

* Επίκουρος Καθηγητής στο Τμήμα Κοινωνικής Διοίκησης του Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου Θράκης.

** Επιστημονική Συνεργάτις, ΤΕΙ Δυτικής Μακεδονίας.

*** Αναπληρωτής Καθηγητής στο Τμήμα Οικονομικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Μακεδονίας.

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η αύξηση των απλήρωτων υπερωριών είναι ένα γεγονός που παρατηρείται όλο και πιο συχνά στον οικονομικά ανεπτυγμένο κόσμο κατά τα τελευταία χρόνια. Σε χώρες όπως οι ΗΠΑ και η Βρετανία, οι απλήρωτες υπερωρίες έχουν ισοσκελίσει σε ποσότητα και σε αρκετές περιπτώσεις έχουν ξεπεράσει τις πληρωμένες (όπως στην Γερμανία) και η σημασία τους συνεχώς αυξάνει (Anger, 2005· Hetrick, 2000· Bell et al. 2000). Οι επιπτώσεις αυτού του γεγονότος είναι φυσικά αρκετά προφανείς όσον αφορά τους εργαζόμενους και την ποιότητα ζωής τους, έχουν, όμως, ταυτόχρονα και αρκετές οικονομικές διαστάσεις. Αρχικά ενισχύουν το φαινόμενο της αύξησης του χρόνου εργασίας που παρατηρείται στις αντίστοιχες χώρες όπως και στην Ελλάδα. Ταυτόχρονα οδηγούν σε μείωση του πραγματικού ωρομισθίου, άρα σε μείωση του κόστους εργασίας. Ωστόσο και μόνο η ύπαρξη απλήρωτων υπερωριών, πόσο μάλλον η αύξησή τους, θέτουν επίσης έντονα θεωρητικά ερωτήματα.

Είναι γεγονός ότι, αν οι υπερωρίες αυτές είναι πραγματικά απλήρωτες, τότε δε μπορεί παρά να είναι κάτι που επιβάλλεται στους εργαζόμενους, γιατί, τουλάχιστον, σύμφωνα με τη νεοκλασική θεωρία, η εργασία έχει αρνητική χρησιμότητα και δε μπορεί να παρέχεται χωρίς αντάλλαγμα. Εάν λοιπόν επιβάλλεται, τότε θα πρέπει να επιβάλλεται από τους εργοδότες οι οποίοι έχουν προφανές συμφέρον. Αυτό φαίνεται να ενισχύει τις προσεγγίσεις που θεωρούν ότι η εργασία δεν αμείβεται για το σύνολο της αξίας που παράγει και ότι η εκμετάλλευση των εργαζομένων είναι παρούσα και μάλιστα αυξανόμενη. Για να απορριφθεί μία τέτοια εξήγηση θα πρέπει να αποδειχθεί ότι οι εργαζόμενοι τελικά ανταμείβονται με κάποιον τρόπο για τις υπερωρίες αυτές και γι' αυτό τις πραγματοποιούν. Σε αυτά τα πλαίσια έχουν αναπτυχθεί διάφορες θεωρητικές ερμηνείες που υποστηρίζουν ότι οι απλήρωτες υπερωρίες αποφέρουν τελικά όφελος για τον εργαζόμενο με αυξημένη ανταμοιβή στο παρόν ή στο μέλλον και αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο πραγματοποιούνται.

Ταυτόχρονα, ένα μεγάλο τμήμα της σχετικής διεθνούς βιβλιογραφίας έχει αναπτυχθεί γύρω από την εύρεση των προσδιοριστικών παραγόντων που οδηγούν τους εργαζόμενους να παράσχουν απλήρωτες υπερωρίες, καθώς αυτό μπορεί να οδηγήσει τόσο στην κατανόηση των αιτίων που τις δημιουργούν όσο και στην εφαρμογή μέτρων πολιτικής για τον έλεγχό τους. Για την Ελλάδα οι σχετικές

έρευνες είναι εξαιρετικά περιορισμένες. Η παρούσα εργασία εξετάζει τους προσδιοριστικούς παράγοντες των απλήρωτων υπερωριών στην Ελλάδα κατά το έτος 2009, δηλαδή αμέσως πριν από την έναρξη της οξύτατης οικονομικής κρίσης. Αυτό έχει ως συνέπεια η έρευνα και τα συμπεράσματά της να αποτελούν περιγραφή της ελληνικής αγοράς εργασίας στην κατάσταση που είχε σταθεροποιηθεί πριν από την κρίση. Επομένως, πέρα από τα αυτοτελή συμπεράσματα που προκύπτουν από αυτήν, η συγκεκριμένη έρευνα μπορεί να αποτελέσει σημείο αναφοράς για μελλοντικές μελέτες οι οποίες θα εξετάζουν την αγορά εργασίας μετά την κρίση προσδιορίζοντας τις αλλαγές που έχουν συντελεστεί σε αυτήν.

Η δομή της εργασίας έχει ως εξής: αρχικά παρουσιάζονται οι θεωρητικές ερμηνείες που έχουν προταθεί για το φαινόμενο των απλήρωτων υπερωριών και ταυτόχρονα γίνεται κριτική στα αδύνατα σημεία τους, κατά τη γνώμη των συγγραφέων. Στη συνέχεια χρησιμοποιείται ένα οικονομετρικό υπόδειγμα και τα δεδομένα της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού (ΕΕΔ) της Ευρωπαϊκής στατιστικής υπηρεσίας για την Ελλάδα, έτσι ώστε να υπολογιστούν οι προσδιοριστικοί παράγοντες που καθορίζουν την πραγματοποίηση απλήρωτων υπερωριών στη χώρα μας. Τα αποτελέσματα είναι ιδιαίτερα ενδιαφέροντα τόσο από θεωρητικής πλευράς όσο και από την πλευρά της άσκησης πολιτικής.

2. ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΕΡΜΗΝΕΙΕΣ ΤΟΥ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ

Το γεγονός ότι πραγματοποιούνται απλήρωτες υπερωρίες έχει αρκετές και ενδιαφέρουσες θεωρητικές προεκτάσεις, αλλά έχει και άμεσα πρακτικά αποτελέσματα. Ένα πρώτο σημαντικό αποτέλεσμα είναι η αύξηση του χρόνου εργασίας των εργαζομένων. Με δεδομένο ότι ο χρόνος εργασίας τα τελευταία χρόνια έχει σταματήσει να μειώνεται και σε μερικές χώρες (μεταξύ αυτών και η Ελλάδα), είναι φανερό ότι οι απλήρωτες υπερωρίες είναι ένας από τους δρόμους μέσω των οποίων αυτή η αύξηση του χρόνου εργασίας επιτυγχάνεται.

Ένα δεύτερο και εξίσου σημαντικό αποτέλεσμα είναι η μείωση του ωρομίσθιου που συνεπάγεται η ύπαρξη απλήρωτων υπερωριών. Σύμφωνα με τη θεωρία του ανθρώπινου κεφάλαιου, οι απόφοιτοι πανεπιστημιακών σχολών και γενικά οι εκπαιδευμένοι εργαζόμενοι απολαμβάνουν αυξημένες αμοιβές λόγω της απόδοσης του αν-

θρώπινου κεφάλαιου το οποίο δημιούργησαν με τις σπουδές τους. Επειδή οι πληρωμένες υπερωρίες παρατηρούνται κυρίως σε αυτού του τύπου τους εργαζόμενους, αυτό σημαίνει ότι το ωρομίσθιό τους πρακτικά μειώνεται και, σε πολλές περιπτώσεις, τείνει να εξισωθεί με το ωρομίσθιο εργαζομένων με πολύ μικρότερες επενδύσεις σε ανθρώπινο κεφάλαιο. Το γεγονός αυτό, αφ' ενός, επιδεινώνει τη θέση των πτυχιούχων εργαζομένων και, αφ' ετέρου, επιδεινώνει την ερμηνευτική δύναμη της ίδιας της θεωρίας του ανθρώπινου κεφαλαίου (Bell et al., 2000).

Όμως υπάρχει και μία πιο σημαντική θεωρητική επίπτωση από την ύπαρξη και την αύξηση των απλήρωτων υπερωριών. Σύμφωνα με τη νεοκλασική θεωρία ο κάθε εργαζόμενος πληρώνεται ολόκληρο το (οριακό) προϊόν της εργασίας του και επομένως δεν υπάρχει απλήρωτο τμήμα της εργασίας, κανονικής ή υπερωριακής.[1] Αντίθετα, σύμφωνα με τη μαρξιστική θεωρία, ο κάθε εργαζόμενος πληρώνεται μόνο για ένα τμήμα της εργάσιμης ημέρας και δουλεύει προς όφελος του εργοδότη του για το υπόλοιπο. Μάλιστα, σύμφωνα με αυτήν την προσέγγιση, το κέρδος των επιχειρήσεων προκύπτει ακριβώς από αυτόν τον απλήρωτο χρόνο εργασίας. Η ύπαρξη απλήρωτων υπερωριών, αν πράγματι δεν πληρώνονται με κάποιον έμμεσο τρόπο, αποκαλύπτει ένα τμήμα από την απλήρωτη εργασία και, επομένως, ενισχύει την ερμηνευτική δύναμη αυτής της θεωρίας. Στη συνέχεια παρουσιάζονται οι διάφορες θεωρητικές ερμηνείες που παρέχονται από τη βιβλιογραφία σχετικά με την ύπαρξη απλήρωτων υπερωριών.

2.1. Λόγοι για τους οποίους μπορεί να υπάρχει απλήρωτη εργασία

2.1.1. Αβεβαιότητα σχετικά με το χρόνο ολοκλήρωσης μίας εργασίας

Η ερμηνεία αυτή (Bell and Hart, 1999) αναφέρεται στις περιπτώσεις που ο εργοδότης γνωρίζει την ωριαία αμοιβή του εργαζόμενου με τα αντίστοιχα προσόντα που απαιτούνται για να ολοκληρωθεί η δουλειά, χωρίς όμως να έχει πολύ καλή γνώση του χρόνου που η κάθε δουλειά μπορεί να απαιτήσει. Αυτό δε σημαίνει ότι υπάρχει ασύμμετρη πληροφόρηση, γιατί ούτε ο εργαζόμενος μπορεί να εκτιμήσει με ακρίβεια το χρόνο ολοκλήρωσης της εργασίας που θα αναλάβει. Έτσι και οι δύο μπορούν να συμφωνήσουν ότι η εργασία ενέχει κά-

1. Για μία αναλυτική περιγραφή δες Hart (2004) και Contensou and Vranceanu (2000).

ποιο βαθμό αβεβαιότητας ως προς το χρόνο, δηλαδή ότι υπάρχει μια κατανομή πιθανοτήτων, η οποία μπορεί να είναι εκ των προτέρων γνωστή και να συμφωνηθεί μεταξύ των δύο πλευρών. Περιπτώσεις τέτοιου είδους αβεβαιότητας είναι πολύ πιθανό να προκύψουν για εργασίες με διάφορα και πολύπλοκα συστατικά στοιχεία και σε περιπτώσεις όπου δεν είναι δυνατή η εκ των προτέρων χάραξη της στρατηγικής για την επίτευξη των τελικών στόχων. Επομένως, όλη η διαδικασία της επίτευξης των στόχων της εργασίας μπορεί να αλλάξει κατά τη διάρκεια και αυτό δε μπορεί εκ των προτέρων να εκτιμηθεί. Επιπλέον, σε τέτοιου είδους εργασίες το κόστος της επίβλεψης του εργαζόμενου μπορεί να γίνει πολύ υψηλό και τελικά απαγορευτικό. Όταν αυτές οι προϋποθέσεις ισχύουν, τότε είναι πιθανό ο χρόνος που θα συμφωνηθεί μεταξύ του εργαζόμενου και του εργοδότη να απέχει από τον πραγματικό χρόνο που χρειάζεται και, επομένως, στην περίπτωση που υπάρχει υποεκτίμηση, ο εργαζόμενος να πρέπει να εργαστεί δωρεάν μέχρι να εκπληρώσει το καθήκον που ανέλαβε.

Η προσέγγιση αυτή θεωρεί ότι οι απλήρωτες υπερωρίες τελικά δεν πληρώνονται, αλλά γι' αυτό δε φταίει ο εργοδότης αλλά η κακή εκτίμηση του εργαζόμενου. Μπορεί να θεωρηθεί ότι ο εργαζόμενος θα ανταμειφθεί έμμεσα (ή «στατιστικά») όταν σε μία επόμενη εργασία θα τελειώσει νωρίτερα από το συμφωνημένο, λόγω υπερεκτίμησης του χρόνου της, εφόσον η πιθανότητα υποεκτίμησης του χρόνου εργασίας είναι ίση με την πιθανότητα υπερεκτίμησης.

2.1.2. Δημοπρασία

Αυτή η ερμηνεία αναφέρεται στις περιπτώσεις που οι εργοδότες δεν γνωρίζουν τον ακριβή χρόνο που χρειάζεται η ολοκλήρωση μίας εργασίας και, επίσης, δεν έχουν γνώση για την παραγωγικότητα του κάθε εργαζόμενου ξεχωριστά. Τότε οι εργαζόμενοι γνωρίζουν ότι οι εργοδότες είναι πιο πιθανόν να επιλέξουν εκείνους τους εργαζόμενους που θα δηλώσουν ότι μπορούν να κάνουν τη δουλειά στο μικρότερο χρονικό διάστημα, δηλώνοντας έτσι, έμμεσα, ότι έχουν υψηλότερη παραγωγικότητα από τους άλλους. Αν η διαδικασία επιλογής των εργαζομένων έχει τα χαρακτηριστικά ανταγωνιστικής μειοδοσίας ή δημοπρασίας, τότε οι λιγότερο παραγωγικοί εργάτες έχουν κίνητρο να μη δηλώσουν τον πραγματικό χρόνο που θα χρειαστούν αλλά μικρότερο, ελπίζοντας ότι με αυτόν τον τρόπο θα πάρουν τη θέση. Στη συνέχεια και ειδικά σε περιπτώσεις όπου ο εργοδότης δεν έχει λόγο

να επιβλέψει την τήρηση του ωραρίου, αφού αυτό δεν επηρεάζει τα κέρδη του, μπορούν να εργαστούν περισσότερο από το χρόνο που αρχικά είχαν δηλώσει και για τον οποίο πληρώνονται έτσι ώστε να ολοκληρώσουν τα καθήκοντα που ανέλαβαν. Αυτός ο επιπλέον χρόνος θα είναι φυσικά χρόνος απλήρωτων υπερωριών.

Πρέπει να σημειωθεί ότι η εξήγηση αυτή είναι σε προφανή αντίθεση με την επόμενη θεωρητική ερμηνεία.

2.1.3. Μηχανισμός σηματοδότησης

Σύμφωνα με αυτήν τη θεωρητική εξήγηση, στην αγορά εργασίας υπάρχει ατελής και ασύμμετρη πληροφόρηση των εργοδοτών όσον αφορά τις ικανότητες των εργαζομένων. Έτσι, στα πλαίσια της διαμόρφωσης του εργατικού συμβολαίου ως δυναμικού παιγνίου, η σηματοδότηση (signaling) αποκτά κρίσιμο ρόλο. Ο εργαζόμενος μπορεί να στείλει σήμα στον εργοδότη όσον αφορά την ποιότητά του δουλεύοντας απλήρωτες υπερωρίες. Το συγκεκριμένο βιβλιογραφικό ρεύμα θεωρεί ότι οι πιο ικανοί εργαζόμενοι είναι αυτοί που μπορούν πιο εύκολα να εργαστούν υπερωριακά και με αυτόν τον τρόπο κάνουν γνωστή στους εργοδότες την ανώτερη εργασιακή τους ποιότητα. (Meyer and Wallette, 2005· Anger, 2008). Σύμφωνα με αυτήν την προσέγγιση, η πρόσθετη εργασία δεν παράγει επιπλέον προϊόν αλλά χρησιμοποιείται ως σήμα που στέλνουν οι εργάτες στους εργοδότες.

Στο σημείο αυτό μπορεί κανείς να παρατηρήσει την προφανή αντίθεση ως προς το μηχανισμό αυτής της εξήγησης, που θεωρεί τις απλήρωτες υπερωρίες ως ένδειξη ποιότητας του εργαζόμενου, με την προηγούμενη εξήγηση που τις θεωρεί δείγμα μικρής παραγωγικότητας. Επίσης, η σηματοδότηση θα μπορούσε να σημαίνει και εντελώς διαφορετικά χαρακτηριστικά ενός εργάτη, όπως το ότι είναι πιο ελαστικός σε πιθανές απαιτήσεις του εργοδότη του, δηλαδή να είναι αποτέλεσμα της ανασφάλειάς του για τη θέση εργασίας του.

2.1.4. Εργασία σε ομάδες

Σε επιχειρήσεις όπου η εργασία πραγματοποιείται κατά ομάδες στις οποίες τα μέλη συνεργάζονται για να προκύψει το επιθυμητό παραγωγικό αποτέλεσμα είναι γνωστό ότι η αντικατάσταση μέλους της ομάδας μπορεί να είναι αρκετά δαπανηρή για την επιχείρηση, αφού η απόκτηση των ικανοτήτων που απαιτούνται για την ομαδική δου-

λειά είναι δύσκολη και απαιτεί χρόνο που κοστίζει. Αυτό έχει ως συνέπεια να αποφεύγονται οι απολύσεις μελών μίας ομάδας. Επίσης, για λόγους ηθικούς αλλά και γιατί είναι δύσκολο να διαχωριστεί η ατομική συνεισφορά, πολλές φορές το ωρομίσθιο είναι ενιαίο για όλους. Ωστόσο, οι εργάτες δεν έχουν την ίδια παραγωγικότητα. Έτσι, είναι πιθανό η απλήρωτη υπερεργασία να εμφανιστεί ως μορφή περιοδικής αναπλήρωσης των κενών των λιγότερο παραγωγικών εργατών. Επίσης, σε περιπτώσεις ασθένειας ή απουσίας, οι επικεφαλείς των ομάδων νοιώθουν την υποχρέωση να καλύψουν τα κενά έτσι ώστε να μη μείνει πίσω η ομαδική δουλειά. Οι παραπάνω είναι δύο επιπλέον λόγοι για την εμφάνιση του φαινομένου των απλήρωτων υπερωριών.

Η εξήγηση αυτή υπολείπεται ως θεωρητική ερμηνεία και μάλλον αποτελεί μία καταγραφή ενός δρόμου μέσω του οποίου οι εργαζόμενοι οδηγούνται σε απλήρωτες υπερωρίες. Η πίεση που νοιώθει ο επικεφαλής μίας ομάδας να καλύψει με απλήρωτο χρόνο εργασίας τα κενά που μπορεί να δημιουργούνται στην αποτελεσματικότητα της ομάδας του δεν ερμηνεύεται με βάση αυτήν την προσέγγιση. Το ερώτημα παραμένει: γιατί κάποιος εργαζόμενος, ακόμη και αν έχει θέση προϊστάμενου, νοιώθει την ανάγκη να εργαστεί δωρεάν με συστηματικό τρόπο, αν δεν υπάρχει κάποια πίεση που νοιώθει προς αυτήν την κατεύθυνση, η οποία είναι πολύ πιθανό να προέρχεται από τον εργοδότη του.

2.1.5. Ανταλλαγή δώρων

Σύμφωνα με τον Akerlof (1982), οι επιχειρήσεις μπορούν να πληρώνουν τους εργάτες τους με μισθό μεγαλύτερο από αυτόν της αγοράς έτσι ώστε να είναι πιο παραγωγικοί. Αυτό συνήθως σημαίνει ότι εργάζονται με μεγαλύτερη ένταση στον ίδιο χρόνο εργασίας, αλλά μία άλλη μορφή που μπορεί να πάρει είναι η υπερεργασία χωρίς πρόσθετη αμοιβή. Πρόκειται για κατάσταση που μπορεί να είναι βέλτιστη κατά Παρέτο. Σε αυτήν την περίπτωση, αναμένεται οι απλήρωτες υπερωρίες να αυξάνονται με την αύξηση του ωρομίσθιου.

2.1.6. Βελτίωση κατά Παρέτο

Η εξήγηση αυτή βασίζεται στη νεοκλασική θεωρία, κάτω από συγκεκριμένες υποθέσεις. Υποτίθεται ότι η αγορά εργασίας είναι ετε-

ρογενής και οι επιμέρους ισορροπίες που διαμορφώνονται στα διαφορετικά τμήματα της αγοράς εργασίας δεν είναι αποδοτικές. Η παρέμβαση του κράτους ή των συνδικάτων που δημιουργούν συγκεκριμένα όρια για τον κανονικό χρόνο εργασίας ή για την προσαύξηση της υπερωριακής αμοιβής μπορεί να θίγουν τα συμφέροντα και τις προτιμήσεις και των δύο πλευρών, δηλαδή τόσο των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών. Στις περιπτώσεις όπου η υπερωριακή αμοιβή καθορίζεται από συλλογικές διαπραγματεύσεις ή το κράτος, είναι πιθανό οι εργαζόμενοι να επιθυμούσαν να εργαστούν υπερωριακά ακόμη και με ένα υπερωριακό πρόσθετο που είναι χαμηλότερο από το υποχρεωτικό. Το ίδιο μπορεί να συνέφερε και τις επιχειρήσεις. Για να ξεπεράσουν αυτό το εμπόδιο, οι δύο πλευρές είναι πιθανό να συμφωνήσουν είτε σε αύξηση του κανονικού χρόνου εργασίας (όπου αυτό είναι δυνατό) είτε πιθανότερα σε υπερωριακή εργασία που πληρώνεται μόνο κατά ένα τμήμα της, μειώνοντας μέσω αυτής της οδού την από το νόμο καθορισμένη υπερωριακή προσαύξηση. Σε αυτήν την περίπτωση, βέβαια, στην ουσία, δε θα έπρεπε να γίνεται λόγος για απλήρωτες υπερωρίες αλλά για εθελοντική από τη μεριά των εργαζομένων μείωση της υπερωριακής προσαύξησης.

Μία τέτοια περίπτωση θα ήταν βελτίωση κατά Παρέτο, εάν οι εργαζόμενοι συμφωνούσαν να εργαστούν με ένα χαμηλότερο υπερωριακό πρόσθετο, και ο τρόπος που αυτό πραγματοποιείται είναι να δουλεύουν κάποιες υπερωρίες πληρωμένες (με το μεγαλύτερο, νόμιμο πρόσθετο) και κάποιες άλλες απλήρωτες.

Πρέπει να παρατηρηθεί ότι η υπόθεση αυτή είναι πολύ δύσκολο να ελεγχθεί εμπειρικά και γι' αυτό δεν υπάρχουν αντίστοιχες έρευνες. Ως εκ τούτου μόνο θεωρητική κριτική είναι εφικτή. Η κριτική αυτή έχει ως βασικό στοιχείο τον τρόπο με τον οποίο διαμορφώνονται οι προτιμήσεις, οι οποίες δε μπορούν να θεωρούνται αμετάβλητες και ανεπηρέαστες από την κοινωνική κατάσταση (κοινωνικά πρότυπα, μισθοί, συνήθης χρόνος εργασίας, σωματεία) μέσα στην οποία διαμορφώνονται.

2.1.7. Μελλοντική ανταμοιβή

Σύμφωνα με αυτήν την εξήγηση, οι απλήρωτες υπερωρίες συμβάλλουν στην αύξηση του προϊόντος για τον εργοδότη, ο οποίος μπορεί να μην ανταμείβει άμεσα, αλλά να ανταμείβει μελλοντικά τους εργαζόμενους γι' αυτήν την επιπλέον δουλειά, είτε με αύξηση των μελλοντικών

τους μισθών ή με προαγωγές. Σε αυτήν την περίπτωση υποστηρίζεται (Pannenberg, 2005· Campbell and Green, 2002) ότι δεν πρόκειται στην ουσία για απλήρωτη εργασία, αφού θα πληρωθεί στο μέλλον και αφού το παρόν και το μέλλον θεωρηθούν ως υποκατάστατα.

Ωστόσο, οι θεωρητικές ενστάσεις δεν είναι λίγες και για αυτήν την ερμηνεία. Κι αυτό γιατί δε μπορεί και δεν έχει αποδειχθεί ακόμη ότι όλοι οι εργάτες ανταμείβονται τελικά για την πρόσθετη προσπάθεια και πολύ περισσότερο ότι λαμβάνουν το προϊόν αυτής της προσπάθειας και όχι ένα τμήμα του. Αντίθετα, υπάρχουν ενδείξεις ότι μία τέτοια αποζημίωση δεν πραγματοποιείται (Anger, 2005). Η παραπομπή της πληρωμής στο μέλλον δεν εγγυάται ότι αυτή θα πραγματοποιηθεί και επομένως αφήνει ανοιχτή την πιθανότητα για απλήρωτη εργασία. Έτσι, η συγκεκριμένη θεωρητική εξήγηση παρουσιάζει τόσο θεωρητικές όσο και εμπειρικές αδυναμίες στην εξήγηση των απλήρωτων υπερωριών.

2.1.8. Θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου

Σύμφωνα με αυτήν τη θεωρητική προσέγγιση, η μόρφωση και η ειδίκευση του εργαζόμενου θεωρείται ως ατομική επένδυση, η οποία θα αποδώσει μέσω της υψηλότερης παραγωγικότητας σε μεγαλύτερους μελλοντικούς μισθούς. Η επένδυση αυτή πραγματοποιείται κυρίως μέσω των σπουδών, αλλά και μέσω της απόκτησης εργασιακής εμπειρίας για κάθε συγκεκριμένο είδος εργασίας. Υπό αυτό το πρίσμα, είναι πιθανό ένας εργαζόμενος να επιλέξει την υπερωριακή απλήρωτη εργασία έτσι ώστε να βελτιώσει την εργασιακή του εκπαίδευση και, επομένως, το ανθρώπινο κεφάλαιο που διαθέτει, το οποίο θα ανταμειφθεί στο μέλλον με υψηλότερες αποδοχές (Booth et al., 2003). Σύμφωνα λοιπόν με αυτήν τη θεωρητική ερμηνεία, οι απλήρωτες υπερωρίες δεν είναι απλήρωτες, αφού θα ανταμειφθούν με υψηλότερες αποδοχές στο μέλλον.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει η παρατήρηση ότι το ίδιο το γεγονός που επιχειρείται να εξηγηθεί από αυτήν τη θεωρία είναι αυτό που καταρρίπτει από έναν άλλο δρόμο τη βασιμότητα της θεωρίας αυτής. Όπως αναφέρθηκε νωρίτερα, υποστηρίζεται στη βιβλιογραφία (Bell et al., 2000) ότι η εκτεταμένη ύπαρξη απλήρωτων υπερωριών κυρίως στους ειδικευμένους και μορφωμένους εργαζόμενους είναι υπεύθυνη για τη μείωση του πραγματικού ωρομισθίου τους και, επομένως, τίθεται σε αμφισβήτηση το συμπέρασμα της θεωρίας του

ανθρώπινου κεφαλαίου για την απόδοση στο ανθρώπινο κεφάλαιο. Αυτή η διαπίστωση αποδυναμώνει, όπως είναι φυσικό, την ερμηνευτική δύναμη της θεωρίας του ανθρώπινου κεφαλαίου ως προς τις απλήρωτες υπερωρίες. Θα πρέπει, επίσης, να προστεθεί ότι η ίδια εμπειρική επιχειρηματολογία που αναφέρθηκε προηγουμένως, ότι, δηλαδή, οι απλήρωτες υπερωρίες δεν αποδεικνύεται ότι οδηγούν σε μεγαλύτερα μελλοντικά εισοδήματα, θέτει σε ουσιώδη αμφισβήτηση την εξήγηση από τη μεριά της θεωρίας του ανθρώπινου κεφαλαίου.

2.1.9. Οι απλήρωτες υπερωρίες ως αύξηση του απλήρωτου χρόνου εργασίας και της απόλυτης υπεραξίας

Οι παραπάνω ερμηνείες λίγο ή πολύ θεωρούν ότι οι απλήρωτες υπερωρίες είναι ένας καταχρηστικός όρος που χρησιμοποιείται αντί του σωστού, δηλαδή, των υπερωριών πληρωμένων με διαφορετικό τρόπο. Υπάρχει φυσικά και μία πιο άμεση εξήγηση που θεωρεί ότι οι υπερωρίες αυτές είναι πραγματικά απλήρωτες. Είναι η εξήγηση στα πλαίσια της μαρξιστικής οικονομικής θεωρίας ότι οι απλήρωτες υπερωρίες είναι αποτέλεσμα της πίεσης των εργοδοτών προς τη μεριά των εργαζομένων για αύξηση του προϊόντος χωρίς αύξηση του εργατικού κόστους, μία κίνηση που οδηγεί σε άμεση αύξηση των κερδών. Είναι γνωστό ότι κατά τη μαρξιστική προσέγγιση ο χρόνος εργασίας που ξοδεύουν οι εργαζόμενοι δεν πληρώνεται στο σύνολό του, αλλά μόνο κατά το τμήμα του εκείνο που είναι αναγκαίο για την αναπαραγωγή της εργατικής δύναμης. Έτσι, σε κάθε εργάσιμη ημέρα υπάρχει πάντα το απλήρωτο τμήμα της, το οποίο, όμως, δεν είναι άμεσα φανερό, αφού είναι πολύ δύσκολο να υπολογιστεί η συνολική αξία του προϊόντος που παράγεται μέσα στο χρόνο εργασίας.

Ωστόσο, το μέγεθος της εργάσιμης ημέρας ήταν και είναι αντικείμενο διαπραγμάτευσης μεταξύ των εργαζόμενων και των εργοδοτών και γι' αυτό είναι από τη φύση του μεταβλητό μέγεθος. Όπως είναι φανερό, μια αύξηση του χρόνου εργασίας χωρίς αντίστοιχη αύξηση των αποδοχών αυξάνει τα κέρδη όσο και το ποσοστό υπεραξίας. Η διαδικασία αυτή ονομάστηκε από τον Μαρξ εξαγωγή απόλυτης υπεραξίας (Marx, 1867, σ. 432). Έτσι, λοιπόν, ενώ υπό συνθήκες ισορροπίας δεν είναι φανερό ότι υπάρχει πληρωμένος και απλήρωτος χρόνος εργασίας, αυτό γίνεται φανερό όταν αυτή η ισορροπία αλλάζει, δηλαδή όταν αυξάνεται ο χρόνος εργασίας. Τότε είναι πιθανό ένας τρόπος αύξησής του να είναι αρχικά η γενικευμένη πραγματοποίηση απλήρωτων υπερωριών, μέχρις ότου καθιερωθεί ως κοινωνική συ-

νήθεια αυτός ο αυξημένος χρόνος εργασίας χωρίς αντίστοιχη αύξηση των αποδοχών. Αυτό το φαινόμενο τότε θα εμφανιζόταν και θα μετριόταν ως αύξηση των απλήρωτων υπερωριών, όπως αυτή που συμβαίνει τα τελευταία χρόνια στα ανεπτυγμένα οικονομικά κράτη.

Πρέπει, επίσης, να σημειωθεί ότι η αύξηση των απλήρωτων υπερωριών συνδυάζεται τα τελευταία χρόνια με το συσχετιζόμενο φαινόμενο της αύξησης του συνολικού χρόνου εργασίας, το οποίο επίσης παρατηρείται (για πρώτη φορά από την εμφάνιση του καπιταλισμού) στις ΗΠΑ, τη Βρετανία αλλά και την Ελλάδα τα τελευταία είκοσι χρόνια, όπως αναφέρθηκε προηγουμένως.

Στη συνέχεια θα αξιοποιηθούν τα διαθέσιμα στατιστικά δεδομένα για να καθοριστούν οι προσδιοριστικοί παράγοντες των απλήρωτων όσο και των πληρωμένων υπερωριών στην Ελλάδα και να γίνει έλεγχος των θεωρητικών ερμηνειών που αναφέρθηκαν προηγουμένως.

3. ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗΝ ΠΡΑΓΜΑΤΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΛΗΡΩΤΩΝ ΥΠΕΡΩΡΙΩΝ

Λόγω του αυξημένου ρόλου τόσο των πληρωμένων όσο κυρίως των απλήρωτων υπερωριών στη σύγχρονη εργασιακή διαδικασία, η σχετική διεθνής βιβλιογραφία είναι αρκετά εκτενής και εξετάζει τους παράγοντες που καθορίζουν την πιθανότητα κάποιος εργαζόμενος να παράσχει πρόσθετη εργασία χωρίς πληρωμή. Οι έρευνες αυτές έχουν συνήθως ως πεδίο μελέτης κάποιες μεγάλες οικονομίες του ανεπτυγμένου κόσμου, όπως η Γερμανία, η Βρετανία και οι ΗΠΑ, ενώ, αντίθετα, για την Ελλάδα είναι πολύ περιορισμένες.

Συνήθης στόχος των ερευνών είναι ο καθορισμός των παραγόντων που επιδρούν και καθορίζουν το φαινόμενο των απλήρωτων υπερωριών με τη βοήθεια οικονομετρικών υποδειγμάτων που επιτρέπουν τη διερεύνηση αυτή. Ο καθορισμός τόσο των προσδιοριστικών παραγόντων - ερμηνευτικών μεταβλητών που επηρεάζουν τις απλήρωτες υπερωρίες, όσο και του βαθμού επηρεασμού τους μπορεί να χρησιμοποιηθεί στη συνέχεια για να επιτρέψει την υποστήριξη ή την απόρριψη κάποιων από τις ερμηνευτικές θεωρίες που αναφέρθηκαν νωρίτερα, δηλαδή να προσεγγίσει τόσο τους παράγοντες όσο και τους μηχανισμούς μέσω των οποίων οδηγούμαστε στο φαινόμενο των απλήρωτων υπερωριών.

Σύμφωνα λοιπόν με τη βιβλιογραφία, η οποία στηρίζεται σε εμπειρική διερεύνηση των δεδομένων από σχετικά λίγες οικονομικά ανα-

πτυγμένες χώρες, η πολυπλοκότητα των εργασιακών καθηκόντων, η οποία για κάποιους συγγραφείς (όπως Glebbeek et al., 2007) είναι χαρακτηριστική του μεταφορντικού μοντέλου εργασίας, έχει υπολογιστεί ότι επηρεάζει σημαντικά την πιθανότητα για πραγματοποίηση απλήρωτων υπερωριών. Επίσης, και η πιθανότητα προώθησης της σταδιοδρομίας επηρεάζει θετικά την πραγματοποίηση απλήρωτων υπερωριών.

Εξίσου έντονα και θετικά επηρεάζει η θέση προϊστάμενου την πιθανότητα για απλήρωτες υπερωρίες. Η εκπαίδευση αναμένεται να έχει θετική και αρκετά έντονη επίδραση. Το ίδιο έχει παρατηρηθεί και για τους εργαζόμενους με τα «λευκά κολάρα», οι οποίοι συνηθίζουν να πραγματοποιούν αρκετές απλήρωτες υπερωρίες, σε αντίθεση με τους συναδέλφους τους με «μπλε κολάρα», οι οποίοι πραγματοποιούν περισσότερες πληρωμένες υπερωρίες. Η ύπαρξη μικρών παιδιών επηρεάζει αρνητικά αλλά όχι τόσο έντονα, όπως και η ηλικία. Οι γυναίκες έχουν ελαφρώς μικρότερη πιθανότητα να παράσχουν απλήρωτες υπερωρίες σε σχέση με τους άντρες.

Στη συνέχεια θα διερευνηθούν και θα προσδιοριστούν οι παράγοντες που επηρεάζουν την πραγματοποίηση απλήρωτων υπερωριών στην Ελλάδα. Η διερεύνηση θα γίνει με τη χρήση του οικονομετρικού υποδείγματος της λογιστικής παλινδρόμησης (logit) και θα χρησιμοποιηθούν τα πιο πρόσφατα (έως τη στιγμή συγγραφής του άρθρου) διαθέσιμα δεδομένα, τα οποία προέρχονται από την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της Eurostat για την Ελλάδα και αφορούν το έτος 2009 (Νοέμβριος 2010). Όπως είναι φανερό, τα δεδομένα αυτά αφορούν την κατάσταση στην αγορά εργασίας αμέσως πριν από την έλευση της πρωτοφανούς για την Ελλάδα οικονομικής κρίσης. Είναι πολύ πιθανό (όχι όμως και δεδομένο) η οικονομική κρίση να επηρεάσει και το υπό εξέταση φαινόμενο των απλήρωτων υπερωριών και των προσδιοριστικών τους παραγόντων. Έτσι, η συγκεκριμένη έρευνα μπορεί να αποτελέσει βάση για σύγκριση της ελληνικής αγοράς εργασίας ως προς το συγκεκριμένο της χαρακτηριστικό, πριν και μετά την κρίση. Τα συμπεράσματά της, ωστόσο, έχουν αυτοτελή και όχι μόνο συγκριτική αξία, αφού περιγράφουν την κατάσταση στην οποία είχε ισορροπήσει η ελληνική αγορά εργασίας για ένα αρκετά μεγάλο χρονικό διάστημα και, επιπρόσθετα, επειδή οι θεωρητικές επιπτώσεις από την ύπαρξη απλήρωτων υπερωριών δεν μεταβάλλονται, ούτε αποδυναμώνονται από πιθανή μεταβολή των αρχικών συνθηκών.

4. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Για την ανάδειξη των παραγόντων που επηρεάζουν την πιθανότητα πραγματοποίησης απλήρωτων υπερωριών εφαρμόστηκε το υπόδειγμα λογιστικής παλινδρόμησης (logit), το οποίο εκτιμήθηκε με τη βοήθεια του οικονομετρικού προγράμματος STATA.

Στο υπόδειγμα που θα ακολουθήσει η εξεταζόμενη εξαρτημένη μεταβλητή Υ δηλώνει την πραγματοποίηση ή όχι απλήρωτων υπερωριών. Η μεταβλητή Υ είναι ποιοτική και συγκεκριμένα δυαδική, δηλαδή μπορεί να πάρει μόνο τις τιμές μηδέν και ένα. Σε αυτήν την περίπτωση, το κλασικό μοντέλο παλινδρόμησης παίρνει μία διαφορετική έννοια. Η δεσμευμένη τιμή της εξαρτημένης μεταβλητής Υ για συγκεκριμένη τιμή της ή των ανεξάρτητων μεταβλητών Χ έχει πλέον την έννοια της πιθανότητας η εξαρτημένη μεταβλητή Υ να λάβει την τιμή 1 (Gujarati, 2003).

$$E\,(Y_i \mid X_i) = \beta_1 + \beta_2 X_i = \Pr\,(Y = 1 \mid X_i) = P_i \qquad (1)$$

Όπου β_1, β_2 οι συντελεστές παλινδρόμησης του πληθυσμού, X_i η ανεξάρτητη μεταβλητή (για απλότητα αναφέρεται μόνο μία ανεξάρτητη μεταβλητή, όμως η ίδια λογική ισχύει και για περισσότερες) και P_i η πιθανότητα η εξαρτημένη μεταβλητή Υ να πάρει την τιμή 1.

Όπως είναι γνωστό η πιθανότητα παίρνει τιμές μεταξύ 0 και 1, επομένως προκύπτει ο περιορισμός

$$0 \leq \mathrm{E}\,(Y_i \mid X_i) \leq 1 \qquad (2)$$

Με βάση τα παραπάνω, μπορεί να εκτιμηθεί ένα υπόδειγμα που εμπεριέχει δυαδική εξαρτημένη μεταβλητή. Ωστόσο η εξίσωση (1) υποθέτει την ύπαρξη γραμμικής σχέσης μεταξύ της πιθανότητας να συμβεί το γεγονός που περιγράφει η Υ και των τιμών της (ή των) Χ. Αυτή η υπόθεση είναι πολλές φορές μη ρεαλιστική, όπως υποστηρίζεται και στην περίπτωση των απλήρωτων υπερωριών. Αυτό συμβαίνει γιατί αναμένεται ότι οι εξεταζόμενοι παράγοντες έχουν μία μη γραμμική επίπτωση στην πιθανότητα πραγματοποίησης υπερωριών. Σε αυτήν την περίπτωση, πρέπει να χρησιμοποιηθεί ένα μη γραμμικό υπόδειγμα που περιγράφει την πιθανότητα αυτή σαν συνάρτηση των ανεξάρτητων μεταβλητών.

Η πλέον ενδεδειγμένη προσέγγιση είναι αυτή που χρησιμοποιεί την ακόλουθη συνάρτηση πιθανότητας (αθροιστική λογιστική συ-

νάρτηση κατανομής πιθανοτήτων), η οποία μας δίνει την πιθανότητα πραγματοποίησης (Green, 2000· Gujarati, 2003· Maddala, 1983· Pindyck and Rubinfeld, 1976):

$$\textit{Πιθανότητα πραγματοποίησης} = \mathrm{P}(Y_i = 1) = 1 / (1 + e^{-(\beta_0 = \beta_{1x1} + \ldots \beta_{ixi})}) \quad (3)$$

Αν P η πιθανότητα πραγματοποίησης μιας δεδομένης κατάστασης, σύμφωνα με τη σχέση (1), τότε 1 – P η πιθανότητα μη υιοθέτησης αυτής της κατάστασης σύμφωνα με τη παρακάτω σχέση:

$$1 - P_i = 1 / 1 + e^{z_i} \quad (4)$$

όπου $z = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \ldots \beta_i x_i$

οπότε λαμβάνοντας υπόψη τις σχέσεις (1) και (4) έχουμε:

$$\mathrm{P}(Y_i = 1) / (1 - P(Y_i = 1)) = 1 + e^{z_i} / 1 + e^{-z_i} = e^{\beta_0 = \beta_{1x1} + \ldots \beta_{ixi})} \quad (5)$$

Όπου $\mathrm{P}(Y_i = 1) / (1 - P(Y_i = 1))$ είναι ο λόγος των πιθανοτήτων, δηλαδή η πιθανότητα πραγματοποίησης προς την πιθανότητα μη πραγματοποίησης και ο οποίος λόγος μεταβάλλεται από κάθε μεταβολή των ανεξάρτητων μεταβλητών X_i.

Η logit μετατροπή της πιθανότητας πραγματοποίησης $\mathrm{P}(Y_i = 1)$ μπορεί να εκφραστεί ως (Cramer, 2004· Gujarati, 2003· Pindyck and Rubinfeld, 1976):

$$Li = Log[\, P(Y_i = 1) / (1 - P(Yi = 1))] = Z \quad (6)$$

Όπου $Log[\, P(Y_i = 1) / (1 - P(Yi = 1))]$ είναι ο νεπέρειος λογάριθμος του λόγου των πιθανοτήτων. Με τη μετατροπή αυτή ο λογάριθμος του λόγου των πιθανοτήτων καθίσταται μία γραμμική συνάρτηση των ανεξάρτητων μεταβλητών X_i, επομένως το υπόδειγμα μετατρέπεται στο κλασικό γραμμικό (ως προς τις παραμέτρους) υπόδειγμα παλινδρόμησης. Το υπόδειγμα αυτό εκτιμάται οικονομετρικά έτσι ώστε να προκύψουν οι συντελεστές β_i.

4.1. Υπόδειγμα λογιστικής παλινδρόμησης (logit) για τον προσδιορισμό των παραγόντων που επηρεάζουν την πιθανότητα πραγματοποίησης απλήρωτων υπερωριών

Για τον εντοπισμό, την ανάδειξη και ανάλυση των παραγόντων – κινήτρων που επηρεάζουν την απόφαση κάποιου εργαζόμενου να πραγματοποιήσει απλήρωτες υπερωρίες, εφαρμόστηκε το υπόδειγμα λογιστικής παλινδρόμησης (logit), μεταξύ των εργαζομένων που πραγματοποιούν ή μη απλήρωτες υπερωρίες. Το υπόδειγμα προσδιορίστηκε ως εξής:

$$Log\,[P(y=1) / (1 - P(y = 1))] = \beta_1 SEX + \beta_2\,AGE + \beta_3 NATIONAL + \beta 4\,SUPVISOR + \beta_5 FTPT + \beta_6 SHIFTWK + \beta_7 HWUSUAL + \beta_8 WISHMORE + \beta_9 HATLEVEL + \beta_{10} ISCO1D + \beta_{11} STARTIME + \beta_{12} HHNBO014 + \beta_{13} SIZEFIRM2 + \beta_{14} DUMNACEPR + \beta_{15} DUMNACESEC + \beta_{16} DUMNACETR + \beta_{17} DUMNACETH \quad (7)$$

Για την ορθότερη εξαγωγή συμπερασμάτων χρησιμοποιήθηκαν συγκεκριμένες βασικές κατηγορίες μεταβλητών, αρκετές εκ των οποίων, αλλά όχι όλες, συναντώνται στη βιβλιογραφία. Μεταβλητές οι οποίες περιγράφουν ατομικά χαρακτηριστικά του εργαζόμενου (π.χ. ηλικία, εκπαίδευση, κ.τ.λ.), μεταβλητές οι οποίες εκφράζουν την εργασιακή σχέση εργαζομένου - επιχείρησης (π.χ. πλήρης ή μερική απασχόληση, ώρες εργασίας), μεταβλητές οι οποίες «απεικονίζουν» ορισμένα διαρθρωτικά χαρακτηριστικά της επιχείρησης (π.χ. μέγεθος επιχείρησης, κ.τ.λ.) και μεταβλητές οι οποίες εκφράζουν προτιμήσεις των εργαζομένων (επιθυμητός χρόνος εργασίας, κ.τ.λ.)

Οι μεταβλητές που εντάχθηκαν στο παραπάνω υπόδειγμα για τον προσδιορισμό των παραγόντων που επηρεάζουν την πιθανότητα πραγματοποίησης ή μη απλήρωτων υπερωριών, περιγράφονται συνοπτικά παρακάτω (Πίνακας 1):

Οι μεταβλητές αυτές προέρχονται από την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, αλλά κάποιες από αυτές έχουν υποστεί επεξεργασία για να προσαρμοστούν στο εκτιμώμενο υπόδειγμα.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1
Μεταβλητές που χρησιμοποιούνται στο υπόδειγμα για τις απλήρωτες υπερωρίες

Εξαρτημένη μεταβλητή	**Κατηγορία**	**Περιγραφή**
Πραγματοποίηση απλήρωτων υπερωριών (HWOVERPU)	Δυαδική	0 = Όχι απλήρωτες υπερωρίες 1 = Πραγματοποίησε απλήρωτες υπερωρίες
Ανεξάρτητες μεταβλητές		
SEX	Δυαδική	0 = Γυναίκα 1 = Άνδρας
AGE	Συνεχής	Ηλικία σε έτη
NATIONAL	Δυαδική	0 = Έλληνες εργαζόμενοι 1 = Αλλοδαποί εργαζόμενοι
SUPVISOR	Δυαδική	0 = Μη επόπτης 1 = Επόπτης
FTPT	Δυαδική	0 = Πλήρους απασχόλησης 1 = Μερικής απασχόλησης
SFIFTWK	Δυαδική	0 = Χωρίς βάρδιες 1 = Με βάρδιες
HWUSUAL	Συνεχής	Συνήθης εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας (ώρες)
WISHMORE	Δυαδική	0 = Δεν επιθυμεί πρόσθετο χρόνο εργασίας 1 = Επιθυμεί πρόσθετο χρόνο εργασίας
HATLEVEL	Συνεχής	Βαθμίδα εκπαίδευσης
ISCO 1D	Δυαδική	0 = Χειρωνακτική εργασία 1 = Μη χειρωνακτική εργασία
STARTIME	Συνεχής	Μήνες εργασίας στον τελευταίο εργοδότη
HHNBO014	Συνεχής	Αριθμός παιδιών
SIZEFIRM2	Συνεχής	Αριθμός εργαζομένων στην επιχείρηση
DUMNACEPR	Δυαδική	0 = Υπόλοιποι τομείς 1 = Πρωτογενής τομέας
DUMNACESE	Δυαδική	0 = Υπόλοιποι τομείς 1 = Δευτερογενής τομέας
DUMNACETR	Δυαδική	0 = Υπόλοιποι τομείς 1 = Μεταφορές-Κατασκευές
DUMNACETH	Δυαδική	0 = Υπόλοιποι τομείς 1 = Τριτογενής τομέας

4.2. Εκτίμηση του υποδείγματος και σχολιασμός των αποτελεσμάτων

Στον Πίνακα 2 που ακολουθεί παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της εκτίμησης της εξίσωσης παλινδρόμησης (7) που έγινε με τη βοήθεια του υπολογιστικού οικονομετρικού προγράμματος Stata.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2

Αποτελέσματα του υποδείγματος για την πιθανότητα πραγματοποίησης απλήρωτων υπερωριών

	Odds Ratio[1]	**B**	**Robust Std. Error[2]**	**P > z**
SEX	1.11	0.10	0.05	0.033
AGE	0.99	-0.01	0.00	0.001
NATIONAL	0.88	-0.13	0.07	0.160
SUPVISOR	3.13	1.14	0.18	0.000
FTPT	1.93	0.66	0.31	0.000
SFIFTWK	0.84	-0.17	0.05	0.003
HWUSUAL	1.06	0.06	0.00	0.000
WISHMORE	0.96	-0.04	0.15	0.800
HATLEVEL	1.06	0.06	0.02	0.003
ISCO 1D	1.18	0.16	0.08	0.014
STARTIME	0.99	-0.01	0.00	0.001
HHNBO014	0.91	-0.09	0.02	0.001
SIZEFIRM2	1.00	0.00	0.00	0.003
DUMNACEPR	0.28	-1.27	0.08	0.000
DUMNACESE	0.79	-0.23	0.05	0.003
DUMNACETR	0.73	-0.31	0.06	0.000

1) Ο λόγος των πιθανοτήτων. 2) Ενισχυμένα τυπικά σφάλματα.

Όπως φαίνεται στον Πίνακα 2, έγινε χρήση των ενισχυμένων τυπικών σφαλμάτων (robust standard errors) αντί των τυπικών σφαλμάτων (standard errors), για την αποφυγή προβλημάτων ετεροσκεδαστικότητας, που είναι συνηθισμένη σε δείγματα αυτού του τύπου.

Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι περισσότερες ερμηνευτικές μεταβλητές που χρησιμοποιήθηκαν είναι στατιστικά σημαντικές και εξηγούν σε μεγάλο βαθμό τη μεταβλητότητα της εξαρτημένης μεταβλητής.

Αρχικά παρατηρούμε ότι η θέση επόπτη – προϊστάμενου στην εργασιακή διαδικασία έχει την μεγαλύτερη επίδραση στην πιθανό-

τητα να πραγματοποιηθούν απλήρωτες υπερωρίες. Συγκεκριμένα αυξάνει αυτήν την πιθανότητα κατά 200% περίπου και αυτό είναι μία σαφής ενίσχυση της θεωρητικής εξήγησης που αναφέρθηκε νωρίτερα για την εργασία σε ομάδες και το ρόλο των αρχηγών αυτών των ομάδων, παρά τα ερμηνευτικά προβλήματα που ούτως ή άλλως παρουσιάζει αυτή η εξήγηση, τα οποία αναφέρθηκαν και αυτά στο αντίστοιχο κεφάλαιο.

Η δεύτερη μεγαλύτερη επίδραση αφορά τους εργαζόμενους που εργάζονται με μερική απασχόληση και έχουν κατά 93% μεγαλύτερη πιθανότητα να εργαστούν πρόσθετα χωρίς αμοιβή. Το αντίθετο συμβαίνει για τους εργαζόμενους που δουλεύουν με βάρδιες, οι οποίοι μειώνουν τις δικές τους πιθανότητες κατά 16% σε σχέση με τους υπόλοιπους εργαζόμενους. Η διαφορά αυτή μεταξύ των δύο αυτών κατηγοριών εργαζομένων είναι εντυπωσιακή και οδηγεί σε σημαντικά συμπεράσματα. Αυτοί που εργάζονται με μερική απασχόληση είναι σαφώς πιο ελαστικοί ή πιο ευάλωτοι στις αλλαγές των συνθηκών εργασίας τους, αφού η ίδια η έννοια της μερικής απασχόλησης, που είναι σχετικά νέα για τα ελληνικά εργασιακά δεδομένα, συνδυάζεται με ελλιπή ή όχι πλήρη νομοθετική και συνδικαλιστική προστασία των εργαζομένων. Αντίθετα, ένα βασικό χαρακτηριστικό των εργαζόμενων με βάρδιες είναι ότι συνήθως ανήκουν στην παραδοσιακή βιομηχανική εργατική τάξη, η οποία έχει σαφώς μεγαλύτερη νομική και συνδικαλιστική κάλυψη. Αυτό που κυρίως διαχωρίζει τις δύο κατηγορίες εργαζομένων είναι η σταθερότητα του εργασιακού περιβάλλοντος και η πιθανή ύπαρξη περισσότερων εργοστασιακών και θεσμικών κανόνων για τους εργαζόμενους με βάρδιες σε σχέση με αυτούς της μερικής απασχόλησης.

Το γεγονός που αποδείχθηκε από την ανωτέρω οικονομετρική ανάλυση ότι οι πρώτοι έχουν υπερδιπλάσιες πιθανότητες από τους δεύτερους να πραγματοποιήσουν απλήρωτες υπερωρίες αποτελεί μία καθαρή ένδειξη ότι οι απλήρωτες υπερωρίες είναι σε σημαντικό βαθμό αποτέλεσμα της εργοδοτικής πίεσης, πράγμα που ενισχύει την ερμηνευτική εξήγηση του απλήρωτου χρόνου εργασίας. Πρέπει να σημειωθεί, επίσης, ότι δεν υπάρχει αντίστοιχη σύγκριση στη διεθνή βιβλιογραφία, επομένως δε μπορεί να γίνει κάποια σύγκριση με αποτελέσματα ερευνών για άλλες χώρες.

Προς την ίδια κατεύθυνση συνηγορεί και το γεγονός ότι η παλαιότητα στην επιχείρηση οδηγεί σε σημαντική μείωση την πιθανότητα για απλήρωτες υπερωρίες. Όπως είναι αναμενόμενο οι εργαζόμενοι

που είναι σχετικά νέοι σε μία επιχείρηση έχουν μικρότερη αντοχή σε εργοδοτικές πιέσεις από ό,τι οι παλαιότεροι συνάδελφοί τους.

Η επίδραση της μεταβλητής της χειρωνακτικής εργασίας επιβεβαιώνει το καθολικά αποδεκτό εύρημα ότι οι εργαζόμενοι με τα «λευκά κολάρα» κάνουν σχετικά περισσότερες απλήρωτες και σχετικά λιγότερες πληρωμένες υπερωρίες σε σχέση με τους συναδέλφους τους με τα «μπλε κολάρα». Το εύρημα αυτό ενισχύει τη θεωρητική εξήγηση ότι η πολυπλοκότητα των εργασιακών καθηκόντων μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση των απλήρωτων υπερωριών. Επιβεβαιώνει, όμως, ταυτόχρονα και την αξιοπιστία των δεδομένων μας, αφού συμφωνούν με ένα πάγιο εύρημα της διεθνούς βιβλιογραφίας. Το προηγούμενο εύρημα σε συνδυασμό με τη θετική επίπτωση του μορφωτικού επιπέδου στην πιθανότητα πραγματοποίησης απλήρωτων υπερωριών καθιστά προβληματική τη μισθολογική απόδοση της εκπαίδευσης και της ειδίκευσης, όπως αναφέρθηκε και στο αντίστοιχο θεωρητικό τμήμα.

Το επίπεδο εκπαίδευσης είναι επίσης ευνοϊκό στην αύξηση των απλήρωτων υπερωριών, με 6% αύξηση της πιθανότητας, καθώς αυξάνεται η βαθμίδα της εκπαίδευσης. Επιβεβαιώνεται έτσι το συμπέρασμα των Bell et al. (2000) ότι οι απλήρωτες υπερωρίες μειώνουν την απόδοση της εκπαίδευσης και θέτουν σε αμφισβήτηση τη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου.

Παρατηρείται, επίσης, ότι οι άνδρες έχουν κατά 11% αυξημένη πιθανότητα να πραγματοποιήσουν απλήρωτες υπερωρίες από ό,τι οι γυναίκες, ενώ η ηλικία των εργαζομένων δε φαίνεται να έχει τόσο έντονη επίδραση, αν και γενικά η αύξηση της ηλικίας οδηγεί σε μικρότερες πιθανότητες απλήρωτων υπερωριών. Τα συμπεράσματα αυτά συμφωνούν με τη διεθνή βιβλιογραφία. Οι ξένης εθνικότητας εργαζόμενοι δε δίνουν στατιστικά σημαντική επίδραση. Εξίσου στατιστικά ασήμαντη είναι και η επίδραση της επιθυμίας των εργαζομένων να εργαστούν περισσότερο χρόνο.

Κάθε παιδί μειώνει κατά περίπου 9% την πιθανότητα πραγματοποίησης απλήρωτων υπερωριών, ενώ, αντίθετα, το μέγεθος της επιχείρησης δε φαίνεται να έχει καμία απολύτως επίδραση.

Τέλος αξίζει να αναφερθεί ότι ο δευτερογενής τομέας παρουσιάζει κατά περίπου 25% μείωση στην πιθανότητα απλήρωτων υπερωριών σε σχέση με τον τριτογενή, δηλαδή είναι αρκετά πιο πιθανό να πραγματοποιούνται τέτοιες υπερωρίες στον τριτογενή τομέα.

Πρέπει να σημειωθεί ότι στις περιπτώσεις όπου χρησιμοποιήθηκαν οι ίδιες ερμηνευτικές μεταβλητές τα αποτελέσματα για την

επίδρασή τους στις απλήρωτες υπερωρίες είναι παρόμοια με αυτά της υπάρχουσας διεθνούς βιβλιογραφίας. Αυτό αποτελεί μία επιβεβαίωση τόσο της βιβλιογραφίας αυτής όσο και της αξιοπιστίας του υποδείγματος που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα έρευνα.

Τέλος, πρέπει να τονιστεί ότι ο συνήθης χρόνος εργασίας είναι θετικά συσχετισμένος με την πιθανότητα απλήρωτων υπερωριών. Αυτό σημαίνει ότι μείωση του χρόνου εργασίας δεν θα αύξανε αλλά, αντίθετα, θα μείωνε την πιθανότητα για απλήρωτες υπερωρίες, και αυτό είναι ένδειξη ότι μια πολιτική μείωσης του χρόνου εργασίας θα μπορούσε να ήταν αποτελεσματική όσον αφορά τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, αφού οι επιχειρήσεις δε θα αντιδρούσαν αυξάνοντας το χρόνο των υπερωριών. Φυσικά τα τελευταία (προ κρίσης) χρόνια στην Ελλάδα παρατηρείται αύξηση του χρόνου εργασίας, οπότε, σε συνδυασμό με την αντίστοιχη αύξηση του χρόνου των απλήρωτων υπερωριών, οδηγούμαστε σε ακόμη πιο αρνητικές επιπτώσεις στην απασχόληση.

5. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Είναι γενικά αποδεκτό ότι τα τελευταία χρόνια αυξάνει η ποσότητα και η σχετική βαρύτητα των απλήρωτων υπερωριών στις οικονομικά αναπτυγμένες χώρες. Έτσι το ακαδημαϊκό και ερευνητικό ενδιαφέρον για το φαινόμενο αυτό συνεχώς εντείνεται. Το ενδιαφέρον εστιάζεται στον καθορισμό των παραγόντων που αυξάνουν τις πιθανότητες να πραγματοποιηθούν απλήρωτες υπερωρίες, όσο και στη θεωρητική εξήγησή τους.

Όπως είναι λογικό, σύμφωνα με τη νεοκλασική οικονομική θεωρία, ο χρόνος εργασίας πληρώνεται στο σύνολό του. Η ύπαρξη απλήρωτων υπερωριών είναι ένα φαινόμενο αρχικά ανεξήγητο. Για το λόγο αυτόν έχουν προταθεί διάφορες θεωρίες για την εξήγησή του, οι περισσότερες των οποίων κινούνται εντός των νεοκλασικών πλαισίων. Ως εκ τούτου θεωρούν ότι στην πραγματικότητα οι απλήρωτες υπερωρίες πληρώνονται, απλά με διαφορετικό από το συνηθισμένο τρόπο. Από την άλλη πλευρά, οι μαρξιστικές προσεγγίσεις θεωρούν πολύ φυσικό να υπάρχει απλήρωτος χρόνος εργασίας, αφού από αυτόν προκύπτει το κέρδος. Με αυτήν την έννοια οι απλήρωτες υπερωρίες δεν είναι παρά μία ακόμη προσπάθεια για αύξηση των κερδών των επιχειρήσεων που συμβαίνει ταυτόχρονα με τη γενική αύξηση του χρόνου εργασίας.

Στην εργασία αυτή εκτιμήθηκαν με τη χρήση οικονομετρικού υποδείγματος οι προσδιοριστικοί παράγοντες των απλήρωτων υπερωριών στην Ελλάδα. Οι παράγοντες που βρέθηκαν να επηρεάζουν τις απλήρωτες υπερωρίες είναι κατά σειρά σπουδαιότητας η θέση προϊστάμενου, η εργασία με μερική απασχόληση, το επίπεδο εκπαίδευσης, η μη χειρωνακτική εργασία και το φύλο. Αντίθετα, αρνητικά φαίνεται να επηρεάζουν την πιθανότητα για απλήρωτες υπερωρίες η εργασία με βάρδιες, η παλαιότητα στην εργασία, τα ανήλικα παιδιά και ο δευτερογενής τομέας σε σχέση με τον τριτογενή.

Τα συμπεράσματα ενισχύουν τη θεωρητική εξήγηση που αποδίδει τις απλήρωτες υπερωρίες στην εργασία σε ομάδες και τις πρόσθετες ευθύνες του προϊστάμενου, αφού αυτά τα χαρακτηριστικά αυξάνουν κατά πολύ την πιθανότητα απλήρωτων υπερωριών. Ενισχύεται επίσης και η μαρξιστική θεωρητική εξήγηση του απλήρωτου χρόνου εργασίας και των απλήρωτων υπερωριών ως αποτέλεσμα της εργοδοτικής πίεσης προς τους εργαζόμενους, αφού, σύμφωνα με τις προσεγγιστικές μεταβλητές που χρησιμοποιήθηκαν (εργασία με βάρδιες και μερική απασχόληση, παλαιότητα στην επιχείρηση), φάνηκε ότι η σχετικά αδύναμη θέση των εργαζομένων απέναντι στους εργοδότες είναι σημαντικός παράγοντας που αυξάνει την πιθανότητα απλήρωτων υπερωριών. Τέλος, προέκυψε και το σημαντικό για τις πολιτικές του χρόνου εργασίας και της απασχόλησης συμπέρασμα, ότι μια πολιτική μείωσης του χρόνου εργασίας θα οδηγούσε σε ταυτόχρονη μείωση και των απλήρωτων υπερωριών, επομένως θα ενίσχυε το αποτέλεσμά της στην αύξηση του αριθμού των εργαζομένων και στην καταπολέμηση της ανεργίας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Akerlof G., 1982, «Labour contracts as a partial gift exchange», *Quarterly Journal of Economics*, vol. 97.

Anger S., 2005, «Working time as an investment?- The effects of unpaid overtime on wages, promotions, and layoffs», *German Institute for Economic Research (DIW Berlin) Discussion Papers*.

Anger S., 2008, «Overtime work as a signalling device», *Scottish Journal of Political Economy*, vol. 55, no 2.

Bell D., Hart R., 1999, «Overtime working in an unregulated labour market», *IZA Discussion Paper*, no 44.

Bell D., Hart R., Hubler O., Schwerdt W., 2000, «Paid and unpaid overtime work in Germany and the UK», *IZA Discussion Paper*, no 13.

Booth A., Francesconi M., Zoega G., 2003, «Unions, work related training, and wages: Evidence from British men», *IZA Discussion Paper,* no 737.

Campbell D., Green F., 2002, «The long term pay from working longer hours», *Department of Economics Discussion Papers Archive at the University of Kent*.

Contensou F., Vranceanu R., 2000, *Working time: Theory and policy implications*, Cheltenham, UK, Northampton, MA, USA, E. Elgar Pub.

Cramer J., 2004, «The early origins of the logit model», *Studies in History and Philosophy of Biological and Biomedical Science,* vol. 35.

Glebbeek A., Wielers R., Lindenberg S., 2007, «The puzzle of unpaid overtime: Can the time greediness of post-Fordist work be explained?» in T. van der Lippe en P. Peters (eds), *Competing claims in work and family life*, Cheltenham, Edward Elgar.

Green W., 2000, *Econometric analysis*, 4th ed., Englewood Cliffs, N.J., Prentice Hall.

Gujarati D., 2003, *Basic econometrics*, International Edition, New York, Mc Graw- Hill.

Hart R., 2004, *The economics of overtime working*, Cambridge, Cambridge University Press.

Hetrick R., 2000, «Analyzing the recent upward surge in overtime hours», *Monthly Labour Review.*

Maddala G., 1983, *Limited – dependent and qualitative variables in econometrics*, New York, Cambridge University Press.

Marx K., 1867, *Capital*, vol. I, London, Penguin.

Meyer A., Wallette W., 2005, «Absence of absenteeism and overtime work – Signaling factors for temporary workers?», *Working Papers 2005:15*, Lund University, Department of Economics.

Pannenberg M., 2005, «Long term effects of unpaid overtime, evidence from West German», *Scottish Journal of Political Economy*, vol. 52, no 2.

Pindyck R., Rubinfield D., 1976, *Econometric models and economic forecasts,* 2nd edition, New York, Mc Grow – Hill.