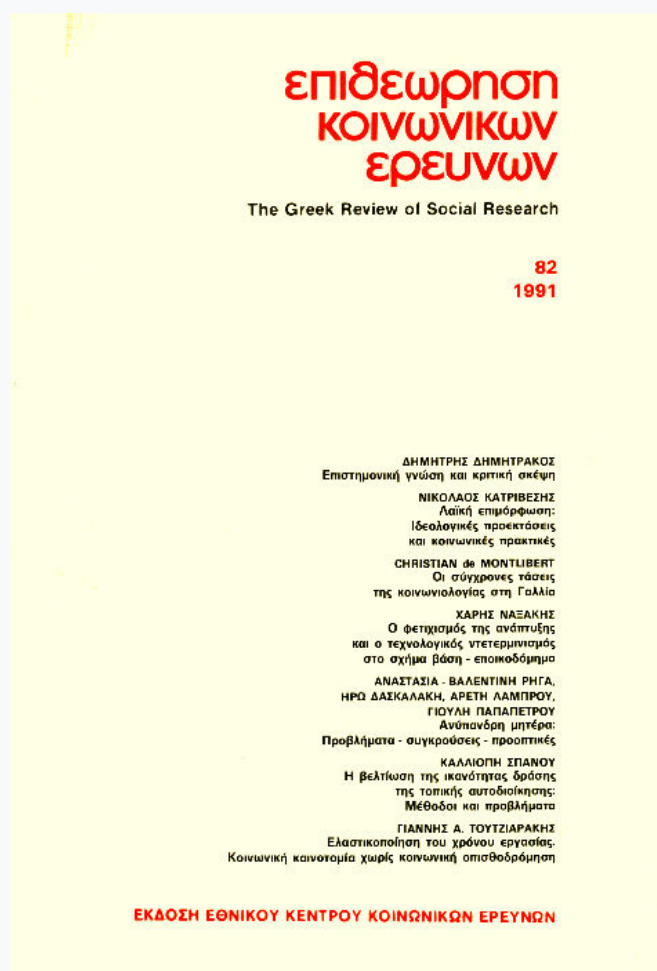


## The Greek Review of Social Research

Vol 82 (1991)

82



**Ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας: κοινωνική καινοτομία χωρίς κοινωνική οπισθοδρόμηση**

Γιάννης Α. Τουτζιαράκης

doi: [10.12681/grsr.607](https://doi.org/10.12681/grsr.607)

Copyright © 1991, Γιάννης Α. Τουτζιαράκης



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

### To cite this article:

Τουτζιαράκης Γ. Α. (1991). Ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας: κοινωνική καινοτομία χωρίς κοινωνική οπισθοδρόμηση. *The Greek Review of Social Research*, 82, 111–128. <https://doi.org/10.12681/grsr.607>

Γιάννης Α. Τουτζιαράκης

---

ΕΛΑΣΤΙΚΟΠΟΙΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.  
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ ΧΩΡΙΣ  
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΟΠΙΣΘΟΔΡΟΜΗΣΗ

---

Στο άρθρο αυτό εξετάζεται το θέμα, ή για πολλούς το αίτημα, της ελαστικοποίησης της αγοράς εργασίας και πιο συγκεκριμένα της ελαστικοποίησης του χρόνου εργασίας. Αφού πρώτα διακρίνεται αναλυτικά η αριθμητική από τη λειτουργική ελαστικότητα γίνεται προσπάθεια προσδιορισμού των συνθηκών γένεσης της συζήτησης – αιτήματος της ελαστικοποίησης της αγοράς εργασίας.

Εξελίξεις από την πλευρά της ζήτησης και της προσφοράς εργασίας σε επίπεδο αγοράς εργασίας ή εξελίξεις στο μακροκοινωνικό επίπεδο ωθούν στην αποδοχή και τη διάδοση της ελαστικοποίησης της αγοράς εργασίας. Αυτό συνεπάγεται ταυτόχρονα τη διάβρωση, αποδυνάμωση ή και αντικατάσταση των θεσμικών διευθετήσεων που συνιστούσαν στο μεν ατομικό επίπεδο την κανονική σχέση εργασίας, στο δε μακροκοινωνικό επίπεδο ήλεγχαν και περιόριζαν τη λειτουργία της αγοράς εργασίας.

Η ελαστικοποίηση της αγοράς εργασίας και ειδικότερα η όψη της ελαστικοποίησης του χρόνου εργασίας αντιμετωπίζεται ως εισαγωγή μιας κοινωνικής καινοτομίας που, εκτός από τα οικονομικά και οργανωτικά οφέλη που υπόσχεται να αποφέρει, μπορεί να δυσχεράνει την επιτέλεση κοινωνικών λειτουργιών, μπορεί δηλαδή να αποτελέσει κοινωνική οπισθοδρόμηση. Η θέση του άρθρου είναι ότι πρέπει να διασφαλισθεί η συμβατότητα της ελαστικοποίησης του χρόνου εργασίας με την επιτέλεση ορισμένων λειτουργιών από αυτές που διασφαλιζόνταν από το προηγούμενο θεσμικό οικοδόμημα. Θα πρέπει ακόμα να διασφαλισθεί η διαμόρφωση των σχέσεων εργασίας σε

ατομικό επίπεδο, με τρόπο που δεν θα αμφισβητεί πολιτιστικά επικυρωμένα standards που αφορούν και προστατεύουν τον εργαζόμενο ως υποκειμένο. Το ερώτημα εν τέλει είναι πώς θα υπολογισθούν και θα καταμεμηθούν τα οφέλη και τα κόστη αυτής της κοινωνικής καινοτομίας. Από τον τρόπο υπολογισμού και κατανομής τους (ουσιαστικά και διαδικαστικά) εξαρτάται η αποδοχή της, η ταχύτητα εισαγωγής και διάδοσής της, καθώς και οι τριβές και οι αντιστάσεις που μπορεί να προκαλέσει.

### Α. ΕΛΑΣΤΙΚΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο διάλογος γύρω από την ελαστικοποίηση της αγοράς εργασίας έχει ήδη επεκταθεί σχεδόν σε όλες τις χώρες του ΟΟΣΑ και τείνει να περιλάβει πληθώρα θεμάτων. Εξαιτίας του εύρους της συζήτησης και των διαφορετικών αναγκών της ανάλυσης κάθε φορά, η έννοια της ελαστικότητας της αγοράς εργασίας γίνεται αντιληπτή με διαφορετικό τρόπο. Η σύγχυση που μπορεί να προκληθεί επιβάλλει την οριοθέτησή της. Με τον όρο ελαστικοποίηση της αγοράς εργασίας εννοούμε συνήθως τα μέτρα που συμβάλλουν να βελτιωθεί:

1) η ικανότητα των οικονομικών υποκειμένων να προσαρμόζονται στην εισροή εργασίας στις απαιτήσεις της οικονομικής συγκυρίας (αριθμητική ελαστικότητα).<sup>1</sup>

2) η ικανότητα εργαζομένων και οργανώσεων να προσαρμόζονται σε αλλαγές του οικονομικού και κοινωνικού περιβάλλοντος που μπορεί να αφορούν τις νέες τεχνολογίες, τις αλλαγές στις αγορές προϊόντων (ποσοτικές ή ποιοτικές) ή άλλους παράγοντες (λειτουργική ελαστικότητα).<sup>2</sup>

1. Αριθμητική ελαστικότητα: R. Dore, J. Bounine-Cabale, Kari Tapiola (1989), *Japan at Work*, OECD, σ. 38-50. Αναπτύσσει τις μορφές που μπορεί να παίρνει η αριθμητική ελαστικοποίηση στην Ιαπωνία. Ενδιαφέρον παρουσιάζει η κατάτμηση της παραγωγικής διαδικασίας και η ανάθεση σε υπεργολάβους με επισφαλείς σχέσεις εργασίας. Αυτή η μέθοδος επιλέγεται ειδικά για εξειδικευμένες υπηρεσίες. Όταν η μητρική εταιρεία κρίνει πως δεν μπορεί να αξιοποιήσει πλήρως το δυναμικό των εν λόγω ειδικών έχοντάς τους ενταγμένους στη δική τους οργάνωση, ιδρύει θυγατρικές επιχειρήσεις. Αυτές προσφέρουν τις υπηρεσίες τους στην αγορά ενώ ταυτόχρονα υπάρχει ρήτρα προτεραιότητας έναντι της μητρικής.

2. Λειτουργική ελαστικότητα, R. Dore (1989), σ. 50-52. Η πρωταρχική πηγή λειτουργικής ελαστικότητας στην Ιαπωνία οφείλεται: 1) στην προθυμία των εργαζομένων να εκτελούν διαφορετικές εργασίες, 2) στην ικανότητά τους να είναι σε θέση να εκτελούν διαφορετικές εργασίες αλλά και να μαθαίνουν καινούριες, 3) ενθάρρυνση από τον τρόπο οργάνωσης εργασίας, από την ιεράρχηση του προσωπικού, από τη διάρθρωση των μισθών και των ευκαιριών εξέλιξης. Για περίπτωση λειτουργικής ανελαστικότητας βλ. Duncan Colin Cambel, «Worksharing

Στην πρώτη περίπτωση (αριθμητική ελαστικότητα) ο στόχος των διαφόρων μέτρων είναι η δυνατότητα γρήγορης αυξομείωσης της ποσότητας των ανθρωποωρών, ώστε να παρακολουθούν τις ανάλογες διακυμάνσεις στις αγορές των προϊόντων και των υπηρεσιών. Μ' αυτό τον τρόπο στην ιδανική περίπτωση, αποτρέπεται η ανενεργός δέσμευση εργατικού δυναμικού αλλά και η μη πλήρης αξιοποίηση του επενδυμένου κεφαλαίου και των εγκαταστάσεων. Η ποσότητα της προσφερόμενης εργασίας ούτε υπερβαίνει κάθε χρονική στιγμή την αναγκαία ποσότητα για την εκπλήρωση του δεδομένου εργασιακού καθήκοντος, ούτε και υστερεί έναντι των παραγωγικών απαιτήσεων. Η αριθμητική ελαστικοποίηση του παράγοντα εργασία αποτελεί μια στρατηγική, με τελικό στόχο τη μείωση του κόστους ανά μονάδα προϊόντος και του κόστους κεφαλαίου.

Στη δεύτερη περίπτωση (λειτουργική ελαστικότητα), η προσπάθεια προσαρμογής αφορά περισσότερους παράγοντες της εργασιακής διαδικασίας. Οι συντελεστές της παραγωγής, οι τρόποι οργάνωσης της εργασιακής διαδικασίας, η αναδιάταξη και αναδιοργάνωση των φάσεων εξέλιξης της εργασιακής διαδικασίας, ο αναπροσδιορισμός του περιεχομένου των εργασιακών καθηκόντων, η δέσμη των εργασιακών καθηκόντων που απαρτίζουν τον εργασιακό ρόλο και τη θέση εργασίας, η αναδιάταξη της αντιστοιχίας εργασιακών καθηκόντων, ρόλων και εργαζομένων είναι μερικοί παράγοντες που μπορεί να επηρεάζονται ώστε να επιτυγχάνεται η λειτουργική ελαστικότητα. Αυτή επιτρέπει στην επιχείρηση να υιοθετεί τις νέες τεχνολογίες, ν' απαντά στις διακυμάνσεις της αγοράς ως προς την ποιότητα και ποσότητα των προϊόντων, στον μικρό κύκλο ζωής των προϊόντων κατά τον πλέον κατάλληλο τρόπο, ώστε να μη χάνει θέσεις στον αγώνα για ανταγωνιστικότητα. Το κόστος ανά μονάδα προϊόντος αλλά και το επίπεδο της ποιότητάς του, η ταχύτητα ικανοποίησης της ζήτησης, η σταθερότητα και η συνέπεια στην εκπλήρωση των ανειλημμένων υποχρεώσεων είναι μερικοί δείκτες της ανταγωνιστικότητας.

Η αριθμητική ελαστικότητα που αφορά μόνο την εισροή της εργασίας έχει μικρότερες φιλοδοξίες και βέβαια πενιχρότερα αποτελέσματα. Η ελαστικότητα του χρόνου εργασίας είναι στοιχείο που μπορεί να συμβάλει και στην αριθμητική αλλά και στη λειτουργική ελαστικότητα των οικονομικών μονάδων.

### 1. Ιστορικός προσδιορισμός της συζήτησης

Η ελαστικοποίηση της αγοράς εργασίας και του χρόνου εργασίας σαν μια όψη του δεν αποτελούν βέβαια αυταξία, νομιμοποιούμενη αφ' εαυτής. Υπόκειται σε ιστορικό προσδιορισμό. Η διεξαγωγή διεθνούς συζήτησης με επίκεντρο την ελαστικοποίηση της αγοράς εργασίας ή ειδικότερα της ελαστικοποίησης του χρόνου εργασίας, η μορφή που παίρνει αυτή η συζήτηση, ο τρόπος διεξαγωγής της μπορούν να κατανοηθούν αρχικά ως στοιχείο στρατηγικής, την οποία ελπίζουν ότι θα υπηρετήσει αυτοί που θέτουν το θέμα στην ημερήσια διάταξη.

Το αίτημα για ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας είναι υποπροϊόν της συζήτησης για περισσότερη ελαστικότητα της αγοράς εργασίας. Η αφορμή της συζήτησης πρέπει ν' αναζητηθεί στο σοκ που υπέστησαν οι χώρες που έβλεπαν μερίδια σημαντικών αγορών, όπως των ηλεκτρονικών ή των αυτοκινήτων, να κατακτώνται από τα ιαπωνικά προϊόντα. Στα πλαίσια της αναζήτησης απάντησης στην ιαπωνική πρόκληση και μετά από μελέτη του ιαπωνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων, αποκρυσταλλώθηκε η άποψη, πως ένα στοιχείο που συνέβαλε στην απόκτηση ανταγωνιστικών πλεονεκτημάτων ήταν η υψηλή του ελαστικότητας.

Το αίτημα για περισσότερη ελαστικότητα είναι κατανοητό σ' αυτή την προοπτική, σαν στοιχείο που υπόσχεται να συμβάλει στην αναζωογόνηση των δυτικών καπιταλιστικών οικονομιών.<sup>3</sup> Επιστημονικός και πολιτικός διάλογος έστρεψαν την προσοχή τους στην αναζήτηση των αιτιών των θεσμικών σκληρύνσεων (αγκυλώσεων) που οδήγησαν στις ανελαστικότητες της αγοράς εργασίας αλλά και αγορών προϊόντων. Η προσπάθεια διατύπωσης στρατηγικών άρσης των ανελαστικοτήτων αυτών ήταν η συνεπής κατάληξη.<sup>4</sup>

Η επιστημονική και πολιτική συζήτηση για την ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας ήταν, ή ισχυριζόταν πως ήταν, μια απόπειρα απάντησης και στο πρόβλημα που έθετε το φαινόμενο της μαζικής ανεργίας. Η υπερπροσφορά εργατικού δυναμικού, που έμενε και παραμένει ανενεργό, έθετε το πρόβλημα μήπως τόσο οι θέσεις εργασίας όσο και ο αναγκαίος χρόνος εργασίας κατανέμονται άνισα και ανορθολογικά. Μήπως η υπάρχουσα εργασία δεν κατανέμεται σωστά ανά ημέρα, ανά εβδομάδα, ανά έτος, ή μήπως και η τριχοτό-

3. W. Streeck (1988), *Status und Vertrag als Grundkategorien einer soziologischen Theorie der industriellen Beziehungen*. Disc. Paper 3, Wissenschaftszentrum Berlin.

4. Προσπάθεια συσχετισμού θεσμικών αγκυλώσεων με την ύπαρξη εδραιωμένων ομάδων και οργανώσεων συμφερόντων, που επηρεάζουν τη διανομή πόρων αποδυναμώνοντας τη λειτουργία της αγοράς, και του ρυθμού ανάπτυξης, M. Olson, *The Rise and Decline of Nations*, σ. 74, 78.

μηση του βίου σε εκπαίδευση, εργασία και σύνταξη δεν ανταποκρίνεται πλέον στα υπάρχοντα δεδομένα. Και φυσικά αιωρείται και το ερώτημα αν η κατανομή της υπάρχουσας εργασίας μεταξύ απασχολουμένων και ανέργων είναι αναγκαία και λειτουργική. Η ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας προτάθηκε ως μέσο ανακατανομής της υπάρχουσας εργασίας και μάλιστα ως εναλλακτική στρατηγική στη στρατηγική της μείωσης του χρόνου εργασίας που προτεινόταν από τα συνδικάτα.<sup>5</sup>

Η συζήτηση για την ελαστικοποίηση της αγοράς και του χρόνου εργασίας συνδέθηκε κατά τη γέννησή της με την ανάγκη απάντησης στην ιαπωνική πρόκληση και με το πρόβλημα της άνισης κατανομής του αναγκαίου χρόνου εργασίας. Ανεξάρτητα όμως από τις συνθήκες γέννησης και τις προσδοκίες που έτρεφαν οι εκάστοτε υποστηρικτές της, η ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας σχετίζεται και απαντά σε εξελίξεις πολύ βαθύτερες.

### 2.1. Εξελίξεις στο επίπεδο της αγοράς εργασίας. Η πλευρά της ζήτησης

Η ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας συνδέεται με μια σειρά εξελίξεων και συμφερόντων σε μακρο- και μικροκοινωνικό επίπεδο. Συνήθως υπερτονίζονται τα συμφέροντα και οι εξελίξεις που ωθούν τις επιχειρήσεις να είναι υπέρμαχοί της.

1. *Παράταση λειτουργίας.* Στις επιχειρήσεις με υψηλό ποσοστό πάγιου κεφαλαίου και επενδύσεων ανά θέση εργασίας, η παράταση του χρόνου λειτουργίας της επιχείρησης θα σήμαινε εν τέλει τη μείωση του κόστους κεφαλαίου ανά μονάδα προϊόντος. Ο περιορισμός του κύκλου ζωής των προϊόντων επιτείνει την ανάγκη για συντομότερη απόσβεση του επενδυόμενου κεφαλαίου.<sup>6</sup>

2. *Προσαρμογή στις διακυμάνσεις της αγοράς.* Σε αρκετούς τομείς, ιδιαι-

5. Στρατηγική μείωσης του χρόνου εργασίας. Βλ. A. Gorz (1989), *Kritik der oekonomischen Vernunft*, σ. 269. Η αύξηση της παραγωγικότητας μπορεί να μεταφραστεί εν μέρει μόνο σε αύξηση του ΑΕΠ και των παραγόμενων προϊόντων. Κατά το άλλο μέρος μπορεί να μεταφραστεί σε μείωση του χρόνου εργασίας, τάση που είναι κυρίαρχη και στα τελευταία 100 χρόνια.

6. Παράταση λειτουργίας. Η μείωση του χρόνου λειτουργίας δεν πρέπει να σημαίνει κατ' ανάγκην και μείωση του χρόνου λειτουργίας της επιχείρησης. Έτσι, όταν ο εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας μειώθηκε από 40 (5×8) σε 38 ώρες αντί να υπάρξει ανάλογη μείωση ανά ημέρα, δηλ. 5×7,5 = 38 ώρες καθιερώθηκε το σχήμα 4×9,5 = 38. Με την πρόσληψη 100 ακόμα ατόμων οι ώρες λειτουργίας της επιχείρησης Scania έγιναν 5 ημέρες × 9,5 ώρες. Ο εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας των εργαζομένων μειώθηκε, ενώ αντίστροφα ο χρόνος λειτουργίας της επιχείρησης παρατάθηκε. Βλ. Arbeitszeit und Arbeitszeitflexibilisierung als Faktor internationaler Konkurrenzfaehigkeit (1989) Walter Raymond Stiftung Bd. 28, ειδικότερα για τη Σουηδία Ae-

τερα στις υπηρεσίες, η προσαρμογή στις διακυμάνσεις της αγοράς δε μπορεί να είναι μόνο αριθμητική. Πρέπει να παρακολουθεί και τις χρονικές διακυμάνσεις ανά ημέρα, εβδομάδα ή έτος. Η ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας, όχι μόνο της διάρκειας αλλά και της θέσης και της κατανομής της ανά ημέρα, εβδομάδα, έτος, θα αποτελούσε ένα μέσο παρακολούθησης των διακυμάνσεων της αγοράς.<sup>7</sup>

3. *Μείωση κόστους εργασίας.* Η ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας συνεπάγεται και μείωση του αναγκαίου χρόνου εργασίας. Η αντιστοίχιση της προσφερόμενης εργασίας προς την κάθε χρονική στιγμή αναγκαία σημαίνει την εξάλειψη των κενών χρόνων. Αποφεύγεται σπατάλη εργασίας, μειώνεται το κόστος εργασίας ανά προϊόν, πράγμα ιδιαίτερα σημαντικό στις περιπτώσεις που η τιμή της εργασίας είναι υψηλή λόγω βαθμού εξειδίκευσης ή σπανιότητας στην αγορά εργασίας.<sup>8</sup>

4. *Εύρεση του optimum* μεταξύ διάρκειας εργασίας και παραγωγικότητας. Η παραγωγικότητα της εργασίας εξαρτάται από τη διάρκεια. Όσο μεγαλώνει η διάρκεια μειώνεται η παραγωγικότητα ανά χρονική μονάδα. Η τάση αυτή όμως δεν είναι ομοιόμορφη. Ανάλογα με τις απαιτήσεις κάθε εργασιακού ρόλου αλλά και ανάλογα με το άτομο μετατίθεται το optimum μεταξύ παραγωγικότητας και διάρκειας του χρόνου εργασίας. Η εξατομίκευση και ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας μπορεί επομένως να συμβάλει στην προσέγγιση του optimum και επομένως στην αύξηση της παραγωγικότητας.

5. *Αλλαγή του ταιηλορικού παραδείγματος.* Η εισαγωγή και η διάδοση των νέων τεχνολογιών έχει θέσει υπό αμφισβήτηση τη λειτουργικότητα και ορθολογικότητα του κλασικού τρόπου οργάνωσης της παραγωγής. Το ταιηλορικό πρότυπο, με βασικά χαρακτηριστικά την αυστηρή διάκριση των λειτουργιών του σχεδιασμού, του ελέγχου από την εκτέλεση και την ανάλυση των δύο πρώτων λειτουργιών από τη συνεχώς διογκούμενη διεύθυνση (management),<sup>9</sup> τη λεπτομερή ανάλυση των εργασιακών καθηκόντων ώστε ο βαθμός ειδίκευσης του κατόχου κάθε εργασιακού ρόλου αλλά και ο βαθμός αυτονομίας<sup>10</sup> του να τείνει προς το μηδέν, είχαν ως αποτέλεσμα να ελαχιστοποιείται ο χρόνος εκμάθησης της εργασίας και να είναι εύκολη η πρόσβαση

ke Thomasson, για την Ολλανδία J.C. Blankert, σ. 33, ακόμα άλλο παράδειγμα από τη βιομηχανία ξύλου στη Γερμανία βλ. E. Schuldlich (1987), *Die Abkehr von Normalarbeitsag*, σ. 89, και 207, 208.

7. Διακυμάνσεις αγοράς. E. Schuldlich (1987), *Die Abkehr von Normalarbeitstag*, σ. 207, 208. Βλ. επίσης *Arbeitszeit...*, ό.π., σ. 33.

8. Για το χρόνο εργασίας σαν παράγοντα του κόστους εργασίας βλ. ιδιαίτερα *OECD: Flexibility in the Labor Market* 1986.

9. *Braverman H. Die Arbeit im modernen Produktionsprozess* (1985), σ. 93 επ. (Labor and Monopoly Capital). *New Technologies in the 1990's* (1988), σ. 69, OECD.

10. A. Fox (1974), *Beyond Contract: Work, Power and Trust Relations*, Λονδίνο.

σ' αυτή από τη μεγάλη μάζα των ανειδίκευτων εργαζομένων. Αυτό διασφάλιζε τη γρήγορη επέκταση της μαζικής παραγωγής. Αυτά τα χαρακτηριστικά φαίνονται να καθίστανται περιττά και δυσλειτουργικά μετά την εισαγωγή νέων τεχνολογιών στην οργάνωση της παραγωγής, όπως σχεδιασμός με τη βοήθεια μικρο-υπολογιστή (Computer aided design, CAD), κατασκευή με τη βοήθεια ηλεκτρονικά ελεγχόμενων εργαλειομηχανών (Computer numerical control, CNC) ιδιαίτερα διαδεδομένη στην κάθε είδους επεξεργασία μετάλλου, στη βιομηχανία αυτοκινήτου, στην αεροναυπηγική, στην κατασκευή πλοίων κ.ά.<sup>11</sup> Νέοι τρόποι οργάνωσης της εργασίας δοκιμάζονται και εφαρμόζονται. Κεντρικό γνώρισμα αποτελεί, σε αντίθεση με τη λεπτομερειακή ανάλυση του εργασιακού καθήκοντος που είναι χαρακτηριστικό για το ταιηλορικό πρότυπο, η ευρύτερη σύλληψη του εργασιακού καθήκοντος. Σαν βάση δεν έχει το άτομο αλλά την εργασιακή ομάδα.<sup>12</sup> Η αύξηση του αριθμού των εργασιακών καθηκόντων που ανήκουν στον κάθε εργασιακό ρόλο αλλά και η επαναφορά μερών των λειτουργιών του σχεδιασμού και του ελέγχου από τη διεύθυνση (management) στην ομάδα που εκτελεί την εργασία (quality circles) οδηγεί σε αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων.<sup>13</sup> Η εναλλαξιμότητα στους διάφορους εργασιακούς ρόλους είναι κεντρικό γνώρισμα. Οι νέοι τρόποι οργάνωσης της παραγωγής αφενός αίρουν μία αρνητική προϋπόθεση της ελαστικοποίησης του χρόνου εργασίας (την αναγκαία ταυτόχρονη παρουσία στην περίπτωση της γραμμής παραγωγής), αφετέρου επιβάλλουν την ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας. Είναι αναγκαία η συνεχής παρουσία ενός αριθμού εργαζομένων. Τα επιμέρους άτομα όμως μπορεί να αλλάζουν με διαφορετικούς ρυθμούς. Η ακτινοβολία και η γοητεία αυτών των τρόπων οργάνωσης της παραγωγής, ενισχυμένη με τη δύναμη του ηγεμονικού παραδείγματος, μπορεί να οδηγήσει σε αντικατάσταση του φορντικού-ταιηλορικού παραδείγματος και σε περιπτώσεις όπου δεν είναι βέβαιη εκ των προτέρων η λειτουργικότητα του νέου παραδείγματος.

Η ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας δεν είναι όμως μόνο συνάρτηση των συμφερόντων και των εξελίξεων από την πλευρά της ζήτησης εργασίας, από την πλευρά των επιχειρήσεων. Και από την πλευρά της προσφοράς εργασίας εμφανίζονται συμφέροντα και εξελίξεις που ενισχύουν την τάση της ελαστικοποίησης του χρόνου εργασίας.

11. OECD (1988), *Technologies in the 1990's*, A. Sorge, G. Hartman, M. Warner, I. Nicholas (1983), *Microelectronics and Manpower in manufacturing*, σ. 5, Τσεκούρας Θ. (1989), «Από τον Ταιηλορισμό στις νέες τεχνολογίες παραγωγής», *Θέσεις*, τ. 29, σ. 81-119.

12. H. Kern/Shumann, *Das Ende der Arbeitsteilung 1986*.

13. Επίπεδο δεξιοτήτων. Η απαισιόδοξη άποψη της σχολής Braverman διαπιστώνει νομοτελειακή υποβάθμιση του επιπέδου δεξιοτήτων των εργαζομένων. Πιο διαφοροποιημένη η αισιόδοξη πρόγνωση των Kern/Schuman.



## 2.2. Εξελίξεις από την πλευρά της προσφοράς εργασίας

Η συνεχώς διευρυνόμενη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας<sup>14</sup> σε συνάρτηση με την ιδιαίτερη επιβάρυνσή τους —διπλή επιβάρυνση— θέτει υπό αμφισβήτηση τις μορφές εργασίας με τις παγιωμένες χρονικές δομές. Οι προσφερόμενες μορφές εργασίας δεν εναρμονίζονται με τις απαιτήσεις (υποχρεώσεις) και προσδοκίες που συνδέονται με τον γυναικείο ρόλο, όπως αυτή τη στιγμή γίνεται αντιληπτός. Το δίλημμα, είτε πλήρης απασχόληση με ταυτόχρονη ανάληψη όλου του φορτίου των οικιακών εργασιών και της φροντίδας των παιδιών είτε πλήρης αποχή από την αγορά εργασίας και ασφυκτικός περιορισμός στην ιδιωτική σφαίρα, χωρίς δυνατότητα συμμετοχής στη δημόσια οικονομική σφαίρα, με την οποία είναι άρρηκτα δεμένη η δυνατότητα εξέλιξης από ιδιότη σε πολίτη,<sup>15</sup> δεν μπορεί να γίνει αποδεκτό από τις γυναίκες.

Η επιτάχυνση των τεχνολογικών εξελίξεων δεν επηρεάζει μόνο τον κύκλο ζωής των προϊόντων ούτε μεταβάλλει μόνο τα προϊόντα ή τις διαδικασίες παραγωγής ή τον τρόπο και το είδος της προσφοράς των υπηρεσιών. Συμπαράσχει στη δίνη της και τις δεξιότητες των εργαζομένων. Οι δεξιότητες των εργαζομένων απαρχαιώνονται πολύ γρηγορότερα απ' ό,τι στο παρελθόν. Η ανιστοίχιση του επιπέδου, του είδους και της διάρθρωσης των δεξιοτήτων των εργαζομένων προς το επίπεδο της τεχνολογικής εξέλιξης δεν μπορεί να επιτευχθεί μόνο με την είσοδο νέων εργαζομένων στην αγορά εργασίας, οι οποίοι θα προσφέρουν τις νέες δεξιότητες. Η ανάγκη για δυνατότητα συνεχούς εκπαίδευσης και επιμόρφωσης των εργαζομένων<sup>16</sup> είτε στα πλαίσια της επιχείρησης είτε εκτός αυτής είναι αναπόδραστη. Πέρα από τις προκλήσεις που θέτει αυτή η εξέλιξη στο εκπαιδευτικό σύστημα και στο σύστημα της επαγγελματικής κατάρτισης καταλύει και την τριχοτόμηση του βίου σε εκπαίδευση, εργασιακή ζωή, σύνταξη. Αυτή η τριχοτόμηση δεν είναι πλέον

14. Γυναικεία συμμετοχή. Στη Δ. Γερμανία το 14,1% των νοικοκυριών με δύο απασχολούμενους το 1950 έγινε 43,7%. Βλ. K. Hinrichs, *Motiven und Interessen im Arbeitszeitkonflikt*, 1988, σ. 179, Campus, Φραγκφούρτη, για διεθνή συγκριτικά στοιχεία βλ. OECD (1983), *Employment Outlook* και Ch. Schaeffer, «Diskussionsbeitrag», σ. 169 στο J.J. Hesse/Ch. Zoepel, *Neuorganisation der Zeit*, 1987. Για την Ελλάδα: Χ. Συμεωνίδου (1986), «Η εξέλιξη του οικονομικά ενεργού πληθυσμού των γυναικών στην Ελλάδα», *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, τ. 63 και Π.Α. Σινόπουλος (1986), «Ο επαγγελματικός χρόνος της γυναίκας και η κοινωνική ποιότητά της», *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, τ. 61. Ειδικά για τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας για πτυχιούχους βλ. Κ. Τσουκαλάς (1986), *Κράτος, κοινωνία, εργασία*, σ. 245 επ..

15. A. Gorz (1989), *Kritik der oekonomischen Vernunft*, σ. 200.

16. Για συνεχή εκπαίδευση: *New Technologies in the 1990's* (1988), OECD Chapter 4: Human Resource Development, σ. 96 επ..

λειτουργική. Η λειτουργία της εκπαίδευσης και της επιμόρφωσης πρέπει να διεισδύει σε όλες τις φάσεις της εργασιακής ζωής. Η ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας μπορεί να βοηθήσει στο συνδυασμό των δύο λειτουργιών. Αλλά η τριχοτόμηση –εκπαίδευση, εργασιακή ζωή, σύνταξη– αμφισβητείται και από την αντίθετη κατεύθυνση. Οι δημογραφικές εξελίξεις δείχνουν πως ο λόγος του αριθμού των συνταξιούχων προς τον αριθμό των εργαζομένων έχει αυξητικές τάσεις.<sup>17</sup> Η αύξηση του ορίου ζωής κάνει την αναγκαστική αποχώρηση από την εργασία και οικονομικά ασύμφορη και υποκειμενικά παράλογη, πέραν της συνταγματικότητας τέτοιων ορίων ηλικίας.<sup>18</sup> Η προσφορά εναλλακτικών λύσεων στους ηλικιωμένους μπορεί κάλλιστα να συνδυασθεί με την ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας. Η χρησιμότητα όμως της συνύπαρξης απερχομένων και νεοεισερχομένων στο χώρο εργασίας, όπως με τη μορφή του job sharing,<sup>19</sup> μπορεί να είναι ιδιαίτερα σημαντική και από την άποψη της μετάδοσης της συσσωρευμένης πείρας. Αυτό το δημιουργικό ανθρώπινο κεφάλαιο δεν υπάρχει λόγος να αδρανοποιείται αναγκαστικά με τα γνωστά επακόλουθα. Η εισαγωγή μορφών ελαστικοποίησης του χρόνου εργασίας θα μπορούσε να συνεισφέρει στον εξανθρωπισμό της αποχώρησης από τον κόσμο της εργασίας.

Αλλά και η είσοδος των νέων στον κόσμο της εργασίας μπορεί να διευκολυνθεί με την προσφορά και άλλων μορφών απασχόλησης πέρα από την εργασία με πλήρες ωράριο.<sup>20</sup>

### 3. Μακροκοινωνικές εξελίξεις

Οι περιγραφείσες εξελίξεις από την πλευρά της προσφοράς και ζήτησης εργασίας ωθούν προς την αποδοχή και την ευρεία εφαρμογή της ελαστικοποίησης

17. Δημογραφικό πρόβλημα: Ήρα Έμκε-Πουλοπούλου (1988), «Δημογραφικές εξελίξεις και προοπτικές», σ. 357-386 στο *H Ελλάδα προς το 2000*, επιμ. Η. Κατσούλης, Τ. Γιαντίσης, Π. Καζάκος.

18. Συνταγματικότητα ορίων ηλικίας: Spiros Simitis, *Wiederentdeckung des Individuums und arbeitsrechtliche Normen*, σ. 17 (χειρ.). Το θέμα αυτό αποτελεί μια παραδειγματική περίπτωση όπου καταδεικνύεται η ανάγκη για ανακατανομή των ρυθμιστικών αρμοδιοτήτων μεταξύ νόμου, συλλογικών συμβάσεων και ατόμου. Σκοπός δεν είναι βέβαια η ανάκτηση ρυθμιστικών αρμοδιοτήτων από το management μέσω της αγοράς. Αντίθετα, ο εργαζόμενος από αντικείμενο ετεροκαθορισμού (και τα συνδικάτα και ο νομοθέτης και ο εργοδότης μπορούν να είναι πηγές ετεροκαθορισμού) θα πρέπει να γίνει υποκείμενο αυτοκαθορισμού. Αυτό δεν μπορεί να γίνει με την απορρύθμιση αλλά με ελαστικότερο συνδυασμό των ρυθμιστικών μέσων.

19. Job-Sharing: Βλ. Langkau M./Herrman/Scholten U. (1986), *Strategien zur Flexibilisierung und zur Arbeitszeitverkürzung*, σ. 54.

20. D. Bell (1985), *Die nachindustrielle Gesellschaft*, σ. 129-158 (The coming of post-industrial society).

σης του χρόνου εργασίας. Όμως θα έμεναν πόθοι ευσεβείς, αυθάρετη υποκειμενική βούληση, χωρίς δυνατότητα υλοποίησης αν δεν συναρθρώνονταν με ευρύτερες μακροκοινωνικές εξελίξεις που τείνουν προς την ίδια κατεύθυνση.

*Ενίσχυση υπηρεσιών.* Η τάση ενίσχυσης του τριτογενούς τομέα σε βάρος του δευτερογενούς (μερικοί μιλούν ήδη για τεταρτογενή τομέα ή πληροφορικό τομέα), τόσο από την πλευρά του αριθμού των θέσεων εργασίας όσο και από την άποψη συμμετοχής στο ΑΕΠ παρατηρείται σαν μια δυναμική στις περισσότερες αναπτυγμένες χώρες.<sup>21</sup> Η τάση αυτή δίνει ερείσματα σ' όσους μιλούν για τη μεταβιομηχανική κοινωνία, στην οποία η πληροφορία θα αποτελεί το χαρακτηριστικό της γνώρισμα. Η αυξανόμενη σημασία του τομέα των υπηρεσιών, καθώς με την εισαγωγή και την ευρεία διάδοση των ηλεκτρονικών υπολογιστών δημιουργούνται νέα είδη υπηρεσιών, επιτρέπει και επιβάλλει σε μεγαλύτερο βαθμό μορφές οργάνωσης της εργασίας διαφορετικές απ' αυτές που γεννήθηκαν στη βιομηχανία του φορντικού τύπου. Η σύγχρονη παρουσία των εργαζομένων στον ίδιο χώρο, απαραίτητο στοιχείο της γραμμής παραγωγής, δεν είναι πλέον απαραίτητη στην οργάνωση παροχής των νέων υπηρεσιών. Αυτό επιτρέπει μεγαλύτερη ελαστικότητα ως προς το χρόνο αλλά και τον τόπο εργασίας.

*Αδυναμία αύξησης της ζήτησης εργασίας.* Η κρίση του συστήματος οργάνωσης της βιοποριστικής εργασίας και της σχέσης του προς τον βιοτικό κόσμο (Lebenswelt) δε φαίνεται να αμβλύνεται. Η υπερβάλλουσα προσφορά εργασίας και η μαζική ανεργία δε φαίνεται να μπορούν ν' αντιμετωπιστούν με στρατηγικές της ποσοτικής ανάπτυξης κι αν ακόμα αυτό ήταν επιθυμητό. Η αύξηση των κερδών, η αύξηση των επενδύσεων και η ανάπτυξη δε συνεπάγεται αυτόματα και αύξηση της απασχόλησης, ειδικά όταν η παραγωγικότητα νέων τεχνολογιών και το κόστος τους είναι μικρότερο από το κόστος της ανθρώπινης εργασίας (jobless growth). Αν πέραν τούτου η προσφερόμενη εργασία υπερβαίνει κατά πολύ τη ζήτηση και οι κεϋνσιανές στρατηγικές τόνωσης της συνολικής ζήτησης δεν είναι πλέον αποδοτικές<sup>22</sup> σε μια διεθνοποιημένη οικονομία, καθώς οδηγούν σε ελλειμματικά ισοζύγια και φυγή κεφαλαίου, ενώ παράλληλα λείπουν οι θεσμικές δυνατότητες άσκησης κεϋνσιανής πολιτικής σε διεθνές επίπεδο, τότε μόνη εκδοχή αντιμετώπισης αυτής

21. Βέβαια, ο όρος υπηρεσία μπορεί να αναφέρεται σε εντελώς ετερογενείς δραστηριότητες με αποτέλεσμα το στοιχείο μόνο της διόγκωσης του αριθμού των απασχολούμενων στις υπηρεσίες, χωρίς διαφοροποίηση ανά είδος υπηρεσίας να είναι αφερέγγυο για συναγωγή συμπερασμάτων και γενικεύσεων.

22. Βλ. συζήτηση για αδυναμία της Κεϋνσιανής θεωρίας να εξηγήσει το φαινόμενο της σύγχρονης μαζικής ανεργίας και να προτείνει λύσεις. Kregel J.A., Matzner Egon, Roncaglia Alessandro (1988), *Barriers to full employment (1988)*, Macmillan Press.

της ανισορροπίας μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας που οξύνεται με την αύξηση της παραγωγικότητας εξαιτίας των νέων τεχνολογιών φαίνεται να είναι η αναδιανομή της υπάρχουσας εργασίας.<sup>23</sup>

*Αδυναμία ριζικής μείωσης της προσφοράς εργασίας.* Η στρατηγική της μείωσης της προσφοράς εργασίας με την ποσοτική, γραμμική μείωση του χρόνου εργασίας φαίνεται να μην μπορεί να αντιμετωπίσει μόνη το πρόβλημα ή να συγκεντρώσει την αναγκαία κοινωνική συναίνεση. Η ανάγκη για επανεξέταση της σχέσης του χρόνου εργασίας προς τον βιοτικό χρόνο οξύνεται.

*Σχέση χρόνου εργασίας και βιοτικού χρόνου.* Η αναδιοργάνωση της σχέσης της βιοποριστικής εργασίας και επομένως του χρόνου εργασίας προς τον βιοτικό χρόνο φαίνεται ακόμα και με οικονομικά κριτήρια ορθολογική. Η ποσότητα της προσφερόμενης βιοποριστικής εργασίας δεν αποτελεί δείκτη του επιπέδου ευημερίας της κοινωνίας, η οποία δε μετριέται μόνο με αγοραστική δύναμη αλλά και με την ευημερία χρόνου. Η τεράστια διαφορά μεταξύ του ποσοστού συμμετοχής στην αγορά εργασίας σε χώρες όπως η Σουηδία 79% του ικανού προς εργασία πληθυσμού (15-64 χρονών), η Ελβετία με 71,7%, η Δ. Γερμανία με 61,8%, η Ολλανδία 51,9%, διόλου δε συνεπάγεται ανάλογη κλιμάκωση του επιπέδου της κοινωνικής ευημερίας.<sup>24</sup> Η μεταφορά ποσότητας χρόνου εργασίας προς τον βιοτικό χρόνο μπορεί να συμβάλει στην αύξηση του επιπέδου της κοινωνικής ευημερίας. Δραστηριότητες που εμπορευματοποιούνται και διακινούνται μέσω της αγοράς ή οργανώνονται από το κράτος διοικητικά μπορούν ίσως να οργανωθούν καλύτερα στο επίπεδο του βιοτικού κόσμου που δομείται επικοινωνιακά διαμέσου της γλώσσας (π.χ. η φροντίδα των παιδιών ή των ηλικιωμένων, πολιτιστικές και κοινωνικές δραστηριότητες).<sup>25</sup> Χρόνος που δεσμεύεται σε βιοποριστική εργασία προσφερόμενη μέσω της αγοράς ή της κρατικής απασχόλησης θα μπορούσε να απο-

23. Δ. Τραυλός - Τζανατάτος (1986), *Δίκαιο και Πολιτική*, σ. 265-270 με πλούσια βιβλιογραφία.

24. J.J. Hesse/Chr. Stoepel (1987), *Neuorganisation der Zeit*.

25. Βλ. R.G. Heinze/ Cl. Offe (1987). Προτείνουν να υποστηριχθεί η δημιουργία συνεργατικών κύκλων. Ένα επίπεδο στο οποίο αφενός θα αποφεύγονται οι δυσοικονομίες της μικρής κλίμακας του νοικοκυριού αλλά και η προσφυγή στον διοικητικό τρόπο οργάνωσης αυτών των υπηρεσιών ή στην οργάνωσή τους μέσω της αγοράς. Σ' αυτό το επίπεδο που δεν δομείται γύρω από τους κλασικούς θεσμούς της αγοράς και του κράτους αλλά κοντά στον βιοτικό κόσμο, η ανταλλαγή υπηρεσιών θα οργανώνεται στο επίπεδο περιορισμένων κοινοτήτων με 200-300 νοικοκυριά. Υπηρεσίες όμως φροντίδα παιδιών, επίβλεψη μαθητών, φροντίδα γερόντων θα αναλαμβάνονται από φορείς σε επίπεδο γειτονιάς. Η ανταμοιβή θα παίρνει τη μορφή ανταλλάξιμων βεβαιώσεων περιορισμένης διάρκειας που θα έχουν ισχύ εντός του συνεργατικού κύκλου. Μ' αυτό τον τρόπο θα οριοθετείται σαφέστατα έναντι της ανώνυμης και μη ελεγχόμενης αγοράς. Παρόμοιες σκέψεις έχουν σκοπό τη διευκόλυνση της μετατροπής χρό-

δεσμευθεί ώστε να διατεθεί σε βιοτικές δραστηριότητες.

Αυτό όμως προϋποθέτει μια συνολική αναδιοργάνωση της σχέσης του χρόνου εργασίας προς τον βιοτικό χρόνο και δεν μπορεί πλέον να γίνει με την κλασική μέθοδο της εκτόπισης των γυναικών ή άλλων ομάδων με ιδιαίτερα προβλήματα και χαρακτηριστικά από την αγορά εργασίας.<sup>26</sup>

*Διεθνοποίηση.* Αλλά ακόμα και η εντεινόμενη διεθνοποίηση της οικονομικής και κοινωνικής ζωής με τις ραγδαίες εξελίξεις της πληροφορικής και των τηλεπικοινωνιών και της αμοιβαίας θετικής αλληλοτροφοδότησης αλλά και η εμβάθυνση του διεθνούς καταμερισμού εργασίας και η ένταση της αλληλοεξάρτησης χωρών με διαφορετικούς χρονικούς ρυθμούς γεννούν την ανάγκη, τουλάχιστον σε όσους τομείς παρουσιάζουν αυτή τη διεθνοποίηση, να βρίσκονται σε διαθεσιμότητα όλο το 24ωρο.

#### Β. ΕΛΑΣΤΙΚΟΠΟΙΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ. ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ ΧΩΡΙΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΟΠΙΣΘΟΔΡΟΜΗΣΗ

Η ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας φαίνεται αναπότρεπτη. Αν μάλιστα η μείωση του χρόνου εργασίας (στρατηγική που επιδιώκει τη δικαιότερη κατανομή της υπάρχουσας εργασίας στα πλαίσια της εθνικής αγοράς) αποδώσει καρπούς, η ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας θα αποτελεί τη μοναδική δυνατότητα αποφυγής περιορισμού του χρόνου λειτουργίας των επιχειρήσεων. Η συζήτηση θα πρέπει επομένως να εστιασθεί στο ερώτημα πώς θα διαμορφωθεί η ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας κατά τρόπο που να μην αποτελεί κοινωνική οπισθοδρόμηση.

Η αντίληψη που, περιορίζοντας το οπτικό της πεδίο, θεωρεί το χρόνο εργασίας απλά και μόνο ως παράγοντα του κόστους εργασίας,<sup>27</sup> ο στενός οικονομισμός, μπορεί να οδηγήσει σε ανεπιθύμητα αποτελέσματα σε μακροοικονομικό επίπεδο, στο επίπεδο του βιοτικού κόσμου αλλά και για τους εργαζόμενους ατομικά. Η βασική παραδοχή πως ο χρόνος εργασίας ανήκει στο οικονομικό σύστημα και στη λογική οργάνωσής του αλλά ταυτόχρονα σαν μέρος της υποκειμενικότητας του εργαζομένου και στον βιοτικό κόσμο μπο-

νου σε ευημερία δίχως τη μεσολάβηση της αγοράς και του χρήματος ή της κρατικής γραφειοκρατίας.

26. Cl. Offe, *The Political Economy of the Labor Market*.

27. OECD (1986), *Flexibility in the Labor Market*.

ρεί να προσφέρει τα κριτήρια για μια διαμόρφωση της ελαστικοποίησης του χρόνου εργασίας χωρίς κοινωνική οπισθοδρόμηση.

Η ελαστικοποίηση του χρόνου μπορεί να αφορά τη διάρκεια ή τη θέση της εργασίας στο χρόνο ή το ρυθμό, δηλαδή πώς κατανέμεται σε μεγαλύτερες χρονικές ενότητες (ανά μήνα, έτος). Ο μονοδιάστατος προσδιορισμός θέσης, διάρκειας και ρυθμού μπορεί να θίγει καίρια βασικές όψεις της διάστασης του χρόνου εργασίας ως χρόνου ζωής και ως λειτουργικού-συστατικού στοιχείου του βιοτικού κόσμου.

Μια προσπάθεια ανάλυσης της βιοτικής διάστασης του χρόνου εργασίας σ' ένα χαμηλότερο επίπεδο αφαίρεσης, που να επιτρέπει τη συγκεκριμενοποίηση των σημείων έντασης μεταξύ της λογικής του οικονομικού συστήματος και της λογικής του βιοτικού κόσμου, ώστε να είναι δυνατή η αντιπαράθεση και στάθμιση πλεονεκτημάτων και μειονεκτημάτων, μπορεί να πάρει υπόψη τις ακόλουθες διαστάσεις.

### 1. Μακροκοινωνικές λειτουργίες

*Διασφάλιση ελάχιστου εισοδήματος.* Η ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας θα πρέπει να εναρμονίζεται με λειτουργίες και να λαμβάνει υπόψη συμφέροντα εκτός του ορίζοντα της μικρο-οικονομικής λογικής. Με την Κανονική σχέση εργασίας<sup>27α</sup> διασφαλιζόταν η λειτουργία της διασφάλισης επαρκούς εισοδήματος στους συμμετέχοντες στην αγορά εργασίας. Η λειτουργία αυτή βέβαια σε περίπτωση αποδυνάμωσης του κεντρικού ρόλου της Κανονικής σχέσης εργασίας και διάδοσης μορφών ελαστικοποίησης του χρόνου εργασίας θα πρέπει να εξασφαλίζεται με ρυθμίσεις άλλες λειτουργικά ισοδύναμες.

*Διασφάλιση απασχόλησης.* Όμως η συμμετοχή στην αγορά εργασίας διασφαλίζει αφενός την κατανομή εισοδήματος και αφετέρου την ανάληψη της κοινωνικά αναγκαίας εργασίας, όπως αυτή ορίζεται από το κράτος ή από την αγορά. Η συμμετοχή στον κοινωνικό καταμερισμό εργασίας αποτελεί αυθύπαρκτη διάσταση. Κι αν ακόμα επιλύονταν το πρόβλημα του προσπορισμού εισοδήματος χωρίς την παρέμβαση του ρυθμιστικού μηχανισμού της αγοράς εργασίας (ελάχιστο κοινωνικό εισόδημα, αρνητικός φόρος, κοινωνικό μέρισμα<sup>28</sup>) το πρόβλημα της δίκαιης κατανομής της αναγκαίας εργασίας

27α. Γ.Α. Τουτζιαράκης (1990), «Η ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας και η κρίση της κανονικής σχέσης εργασίας», *Επιθ. Κοιν. Ερευνών*, τ. 76, σ. 174-200.

28. Ελάχιστο κοινωνικό εισόδημα. Βλ. H. Buechele/L. Wohlgenannt (1985), *Grundelkommen ohne Arbeit*. A. Gorz (1985), *Wege ins Paradies*, Βερολίνο, αλλά και κριτικές σκέψεις στο A. Gorz (1989), *Kritik der oekonomischen Vernunft*, Βερολίνο, όπου δεν βλέπει θετικά την πλήρη αποδέσμευση του εισοδήματος από την ποσότητα προσφερόμενης εργασίας, δηλαδή έ-

παραμένει. Η ανάληψη απ' όλα τα μέλη της κοινωνίας του μεριδίου της αναγκαίας εργασίας αποτελεί προϋπόθεση της υπέρβασης της ιδιωτικότητας στην οποία δικαιώματα και υποχρεώσεις είναι συνδεδεμένα με προσωπική σχέση. Η συμμετοχή στη δημόσια σφαίρα του κοινωνικού καταμερισμού εργασίας, στην οποία υποχρεώσεις και δικαιώματα κωδικοποιούνται και βρισκονται σε αμοιβαία εξάρτηση αποτελεί προϋπόθεση της απόκτησης της ιδιότητας του πολίτη. Ο υποβιβασμός των μη μετεχόντων στην κοινωνικά αναγκαία εργασία σε καταναλωτές αέρα, νερού, της εργασίας άλλων και κρατικών παροχών, εύκολα μπορεί να οδηγήσει σε υπονόμευση των δικαιωμάτων τους ως πολιτών,<sup>29</sup> σε αποδοχή πολιτών α' και β' κατηγορίας.

*Διασφάλιση ελάχιστης αξιοπρέπειας.* Πέρα από την κατανομή εισοδήματος και απασχόλησης τίθεται ακόμα και πρόβλημα δίκαιης κατανομής αξιοπρέπειας, που συνδέεται με το είδος της εργασίας. Σε μια κοινωνία, όπου η εργασία που μπορεί να κάνει ο καθένας τείνει να γίνει σπάνιο αγαθό και στην οποία όλο και λιγότεροι άνθρωποι θα είναι σε θέση να εκτελούν τις απαιτητικές και υπεύθυνες εργασίες (γιατί το μέγεθος των απαιτήσεων μεγαλώνει συνεχώς), όπου όλο και περισσότεροι θα απασχολούνται σε αντιπαραγωγικές θέσεις — αργόμισθοι υπάλληλοι ή στρατιωτικοί που θα κρύβουν την κενότητά τους πίσω από κουμπάκια γυαλιστερά, αστεράκια, σήματα και τίτλους βαρύνδουπους και αστραφτερές στολές— το επίπεδο ευημερίας μπορεί να είναι επαρκές, όπως και της απασχόλησης, αλλά το ελάχιστο επίπεδο αξιοπρέπειας θα ήταν ισχνό.<sup>30</sup>

## 2. Κριτήρια διαμόρφωσης της ατομικής σχέσης εργασίας

Η ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας, σαν μια κοινωνική καινοτομία, θα πρέπει να διαμορφωθεί κατά τρόπο που να μην αποτελεί κοινωνική οπισθο-

να ελάχιστο κοινωνικό εισόδημα, κάτι σαν γενικευμένο επίδομα ανεργίας. Ιδιαίτερα σ. 333. R. Dore (1987), «Citizenship and Employment in an Age of High Technology», *Brit. Journal of Ind. Relations*, σ. 201-225 για την ιδέα του κοινωνικού μερίσματος. Βλ. James Meade, «Full Employment, New Technologies and the Distribution of Income», *Journal of Social Policy*, 13, ii, Απρίλιος 1984. Για μια συνοπτική παρουσίαση των επιχειρημάτων υπέρ και εναντίον του ελάχιστου κοινωνικού εισοδήματος βλ. την εισήγηση του Otto Czucz (1991), *Τα νομικά προβλήματα από τη ρύθμιση και την εφαρμογή ενός ελάχιστου εισοδήματος για τον καθένα*, και ειδικότερα σ. 17-23, *Υλικά 13ου παγκόσμιου συνεδρίου Εργατικού δικαίου και Κοινωνικής Ασφάλισης*, Αθήνα, 18-21 Σεπτεμβρίου 1991. Για την κατάσταση ή μάλλον για την ανυπαρξία ελληνικής συζήτησης επί του θέματος βλ. G. Amitsis (1991), σ. 259-261 στον τρίτο τόμο του παραπάνω συνεδρίου.

29. A. Gorz (1989), σ. 294.

30. R. Dore (1987), σ. 214.

δρόμηση ούτε στο μακρο-κοινωνικό επίπεδο ούτε και στο ατομικό επίπεδο. Το επίπεδο προς το οποίο θα γίνει η σύγκριση είναι βέβαια αυτό του κυρίαρχου τρόπου ρύθμισης της βιοποριστικής εργασίας και ειδικότερα της διάστασης του χρόνου εργασίας. Το σύνολο των ουσιαστικών και διαδικαστικών ρυθμίσεων αποκρυσταλλώνεται στο ατομικό επίπεδο στη δομική μορφή της Κανονικής Σχέσης εργασίας. Η αποδυνάμωσή της ως ηγεμονικού παραδείγματος θέτει και το ζήτημα ενός νέου συνδυασμού των ρυθμιστικών μέσων, επινόηση νέων και νέα κατανομή ρυθμιστικών αρμοδιοτήτων μεταξύ παλαιών και νέων μέσων, ώστε να επιτευχθεί η εισαγωγή μιας κοινωνικής καινοτομίας —της ελαστικοποίησης του χρόνου εργασίας— χωρίς κοινωνική οπισθοδρόμηση, χωρίς δηλαδή μια πιο άνιση κατανομή πόρων (χρόνου, χρήματος, ευκαιριών αυτοπραγμάτωσης) και κινδύνων που συνδέονται με την εισαγωγή αυτής της κοινωνικής καινοτομίας. Στο μικρο-επίπεδο, δηλαδή στο επίπεδο της ατομικής σχέσης εργασίας, τα κριτήρια που θα πρέπει να πληρούνται αφορούν: 1) τη σωματική και ψυχική υγεία, πεδία στα οποία ο κρατικός παρεμβατισμός έκανε τα πρώτα του βήματα για να επεκταθεί αργότερα σε πολλές όψεις της εργασιακής σχέσης· 2) την ωφελιμότητα του βιοτικού χρόνου, δηλαδή της οργάνωσης του εργασιμού και του βιοτικού χρόνου, με τρόπο που να μη μειώνεται η ωφελιμότητα του βιοτικού χρόνου· 3) την αυτονομία του εργαζομένου να επιλέγει ή να συγκαθορίζει το χρόνο εργασίας και να μην είναι απλώς αντικείμενο ετεροκαθορισμού από εργοδότη, κράτος ή συλλογικές οργανώσεις.

*Σωματική-ψυχική υγεία:* Η διάρκεια, η θέση της εργασίας και ο ρυθμός κατανομής της θα πρέπει να μη συνεπάγεται επιβαρύνσεις που αντικειμενικά ή υποκειμενικά θέτουν σε κίνδυνο τη σωματική ακεραιότητα ή την ψυχική υγεία των εργαζομένων. Η άνευ ορίων και όρων ελαστικοποίηση της διάρκειας αλλά και η ελαστικοποίηση της θέσης και του ρυθμού, στο βαθμό που έρχεται σε σύγκρουση με τους βιορυθμούς του ατόμου συνεπάγεται τή νευρική, σωματική ή ψυχική κούραση που ευθύνεται για αύξηση της συχνότητας των ατυχημάτων, την αύξηση πραγματικών ή πλασματικών ασθενειών. Παρά το ενδεχόμενο βραχυπρόθεσμο οικονομικό όφελος από τον μονομερή καθορισμό της διάρκειας σύμφωνα με τις εκάστοτε ανάγκες της επιχείρησης, μπορεί να συνεπάγεται κόστη και για την επιχείρηση αλλά και εξωτερικά κόστη που μετακυλιούνται στα άτομα ή στην κοινωνία.

*Ωφελιμότητα βιοτικού χρόνου:* Η ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας επιβάλλει αναδιοργάνωση της σχέσης μεταξύ των χρονικών μεγεθών που διατίθενται για βιοποριστική εργασία και για το σύνολο των βιοτικών δραστηριοτήτων. Η ωφελιμότητα του βιοτικού χρόνου επηρεάζεται ιδιαίτερα έντονα από τη διάρκεια, τη θέση και το ρυθμό του χρόνου εργασίας. Η ατομική ευημερία (επάρκεια εισοδήματος και επάρκεια χρόνου) εξαρτάται βέβαια από



το ύψος του εισοδήματος αλλά και από την αριστοποίηση της σχέσης μεταξύ χρόνου εργασίας και του βιοτικού χρόνου. Ορισμένες μορφές ελαστικοποίησης του χρόνου εργασίας μπορεί να μειώνουν δυσανάλογα την ωφελιμότητα του υπόλοιπου βιοτικού χρόνου. Όταν η θέση του χρόνου εργασίας είναι τέτοια, ώστε οι βιοτικοί χρόνοι των εργαζόμενων μελών μιας οικογένειας να είναι τοποθετημένοι χρονικά σε διαφορετική θέση κλονίζονται οι προϋποθέσεις για επικοινωνία και καλλιέργεια των σχέσεών τους. Αυτό ισχύει κι αν ακόμα η διάρκεια του βιοτικού χρόνου παραμείνει η ίδια. Όμως, ο βιοτικός χρόνος πρέπει να συντονισθεί όχι μόνο σε οικογενειακό επίπεδο αλλά και με τους κοινωνικούς ρυθμούς. Η προσφορά πολλών κοινωνικών δραστηριοτήτων και υπηρεσιών διέπεται από ρυθμούς που προσανατολίζονται κυρίως στην Κανονική σχέση εργασίας. Οι διάφορες μορφές ελαστικοποίησης του χρόνου εργασίας μπορούν να εναρμονίζονται καλύτερα ή χειρότερα με τον κοινωνικό ρυθμό. Αντίστοιχα αυξομειώνεται και η ωφελιμότητα του βιοτικού χρόνου. Η εργασία το σαββατοκύριακο μπορεί να δυσχεραίνει επί παραδείγματι τη συμμετοχή στην κοινωνική ζωή. Ο επηρεασμός της ωφελιμότητας του βιοτικού χρόνου μπορεί να αποτελέσει κριτήριο για την αποδοχή ή μη μορφών ελαστικού χρόνου εργασίας ή για τη διαμόρφωσή τους.

### 3. Αυτονομία καθορισμού του χρόνου εργασίας

Από τις έρευνες, με άξονα και στόχο τον εξανθρωπισμό της εργασίας (Humanisierung der Arbeit), έγινε προσπάθεια να συγκεκριμενοποιηθούν οι διαστάσεις στις οποίες κρίνεται ο βαθμός αυτονομίας των εργαζομένων σε σχέση με το χρόνο εργασίας. Η θέση, η διάρκεια και ο ρυθμός της εργασίας αντιμετωπίζονται ως δυνάμει αιτίες stress που πρέπει να θεθούν υπό τον έλεγχο των εργαζομένων. Ο έλεγχος αυτών των διαστάσεων από τους εργαζομένους περιορίζει το stress και αποτελεί ταυτόχρονα και προϋπόθεση καλύτερου συντονισμού του χρόνου εργασίας και του βιοτικού χρόνου σε ατομικό επίπεδο. Η αυτονομία ή ο έλεγχος ή ο συγκεκριρισμός από τον εργαζόμενο κρίνεται στις διαστάσεις: 1) Προβλεψιμότητα και κατανόηση της επιλογής του συγκεκριμένου ωραρίου, 2) εύρος επιλογών.

1. Προβλεψιμότητα και κατανόηση της εσωτερικής αναγκαιότητας της επιλογής (διάρκεια, ρυθμός, θέση). Οι αλλαγές της θέσης, της διάρκειας και του ρυθμού πρέπει να είναι προβλέψιμες για τον εργαζόμενο ώστε να μη βρεθεί υπό πίεση χρόνου είτε στον εργάσιμο είτε στον βιοτικό χρόνο. Επαρκής χρονικός ορίζοντας επιτρέπει την καλύτερη δυνατή διάταξη βιοτικού και εργάσιμου χρόνου σε ημερήσια, εβδομαδιαία ή ετήσια ή ακόμη και σε βάση εργασιακής ζωής.

Η κατανόηση των συνθηκών και των λόγων που οδήγησαν στη λήψη της απόφασης διευκολύνει την αποδοχή της, μειώνει ίσως το stress αλλά δεν βελτιώνει αυτόματα το συντονισμό του χρόνου εργασίας με τον βιοτικό χρόνο.

2. Εύρος δυνατών επιλογών. Το εύρος των δυνατών επιλογών έχει δύο όψεις που θα πρέπει να διακριθούν: 1) Ο αριθμός των μορφών απασχόλησης που είναι πράγματι διαθέσιμες τη στιγμή της λήψης της απόφασης· 2) ο χρονικός ορίζοντας, η διάρκεια του εύρους των επιλογών. Σε συνθήκες στις οποίες η απόφαση είναι δεσμευτική για όλη τη διάρκεια της σχέσης εργασίας, το μεν εύρος των επιλογών ισούται με τις μορφές απασχόλησης που είναι διαθέσιμες, ενώ η διάρκεια είναι μηδενική. Η σύμβαση εργασίας είναι όμως μια διαρκής ανταλλαγή, όχι στιγμιαία. Επομένως και η εναρμόνιση του χρόνου εργασίας με τον βιοτικό χρόνο είναι μια διαρκής διαδικασία. Όταν η διάρκεια του εύρους επιλογής είναι μηδενική, η εναρμόνιση μπορεί να γίνει μόνο με μετακίνηση του εργαζομένου σε άλλη θέση εργασίας.

Με βάση το κριτήριο του εύρους επιλογών και τη διάρκειά του μπορούν να διαμορφωθούν οι ακόλουθες δυνατότητες.

1. Μηδενικό εύρος και διάρκεια επιλογής. Στην ακραία αλλά και συνθηθισμένη αυτή περίπτωση ο εργαζόμενος έχει να επιλέξει μια μορφή απασχόλησης ή τη μη απασχόληση. Η αυτονομία του εργαζομένου είναι μηδενική.

2. Προσφέρεται εκτός από την κανονική σχέση εργασίας και μορφή απασχόλησης με μερική απασχόληση ή άλλη μορφή ελαστικοποίησης του χρόνου εργασίας. Η διάρκεια του εύρους επιλογής παραμένει όμως μηδενική.

3. Δυνατότητα διεύρυνσης των υπάρχουσών μορφών απασχόλησης (ως προς τη διάσταση του χρόνου) με πρόταση του εργαζομένου αλλά και επιφύλαξη δικαιώματος veto για τον εργοδότη (αυτονομία υπό αίρεση).

4. Δυνατότητα ρύθμισης του χρόνου εργασίας από ομάδα εργαζομένων που έχει αναλάβει ως ομάδα την εκπλήρωση συγκεκριμένων εργασιακών καθηκόντων. Εύρος και διάρκεια εύρους είναι διαπραγματεύσιμα εντός των ορίων που θέτει το εργασιακό καθήκον.

5. Στα πλαίσια εφαρμοζόμενου σχήματος με συνεχή προσφορά διαφόρων μορφών απασχόλησης ο εργαζόμενος έχει δυνατότητα αυτοδύναμης επιλογής.

#### **4. Λογική της οικονομικότητας. Λογική του βιοτικού κόσμου**

Η ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας και η ελαστικοποίηση της αγοράς εργασίας γενικότερα υπόκειται σε δύο λογικές. Τη λογική του οικονομικού συστήματος, τη λογική της οικονομικότητας και τη λογική του βιοτικού κό-

σμου που απαιτεί τον καλύτερο δυνατό συνδυασμό βιοτικού και εργάσιμου χρόνου. Τόσο στο επίπεδο της ατομικής σχέσης εργασίας όσο και στο μακροκοινωνικό επίπεδο δημιουργείται μια ένταση μεταξύ των δύο λογικών. Η αναζητηση μέσων, τρόπων επίλυσης αυτής της έντασης περιλαμβάνει και το συλλογικό επίπεδο αλλά και τη διεύρυνση των ρυθμιστικών αρμοδιοτήτων του ατομικού επιπέδου. Ενώ η φύση του αντικειμένου, του καλύτερου δυνατού συνδυασμού μεταξύ βιοτικού και εργάσιμου χρόνου, απαιτεί τη μετάθεση ρυθμιστικών αρμοδιοτήτων στο ατομικό επίπεδο, η διαπραγματευτική ασυμμετρία στο ατομικό επίπεδο μπορεί να οδηγήσει, εφόσον δεν υπάρξει εξισορρόπηση, σε μονομερή επικράτηση της λογικής της οικονομικότητας.

Η εισαγωγή όμως της κοινωνικής καινοτομίας της ελαστικοποίησης του χρόνου εργασίας δεν απαιτεί αναζητήσεις και αναπροσαρμογές μόνο στο επίπεδο της εργατικής πολιτικής. Ακριβώς επειδή ο χρόνος εργασίας ως μέρος της υποκειμενικότητας του εργαζομένου ανήκει στον βιοτικό κόσμο οι αναζητήσεις πρέπει να κινούνται και εκτός του πεδίου της εργατικής πολιτικής. Μέτρα που θα αφορούν ευρύτατο φάσμα βιοτικών σχέσεων —τα προγράμματα συγκοινωνιών, οι ώρες λειτουργίας των παιδικών σταθμών και των εκπαιδευτικών θεσμών, τα καταστήματα, οι υπηρεσίες— μπορούν να διευκολύνουν την εισαγωγή και διάδοση αυτής της κοινωνικής καινοτομίας. Τυχόν περιορισμός του οπτικού πεδίου θα είχε ως αποτέλεσμα να μη γίνεται ορατός ο κίνδυνος από τη μονομερή επικράτηση της λογικής της οικονομικότητας παρά μόνο όταν τα αποτελέσματα θα γίνονταν αισθητά σε ατομικό και κοινωνικό επίπεδο, όταν δηλαδή η κοινωνική οπισθοδρόμηση θα έχει πραγματοποιηθεί, όταν το δυναμικό μιας κοινωνικής καινοτομίας θα έχει αξιοποιηθεί μονομερώς και με κοντόφθαλμα κριτήρια.