



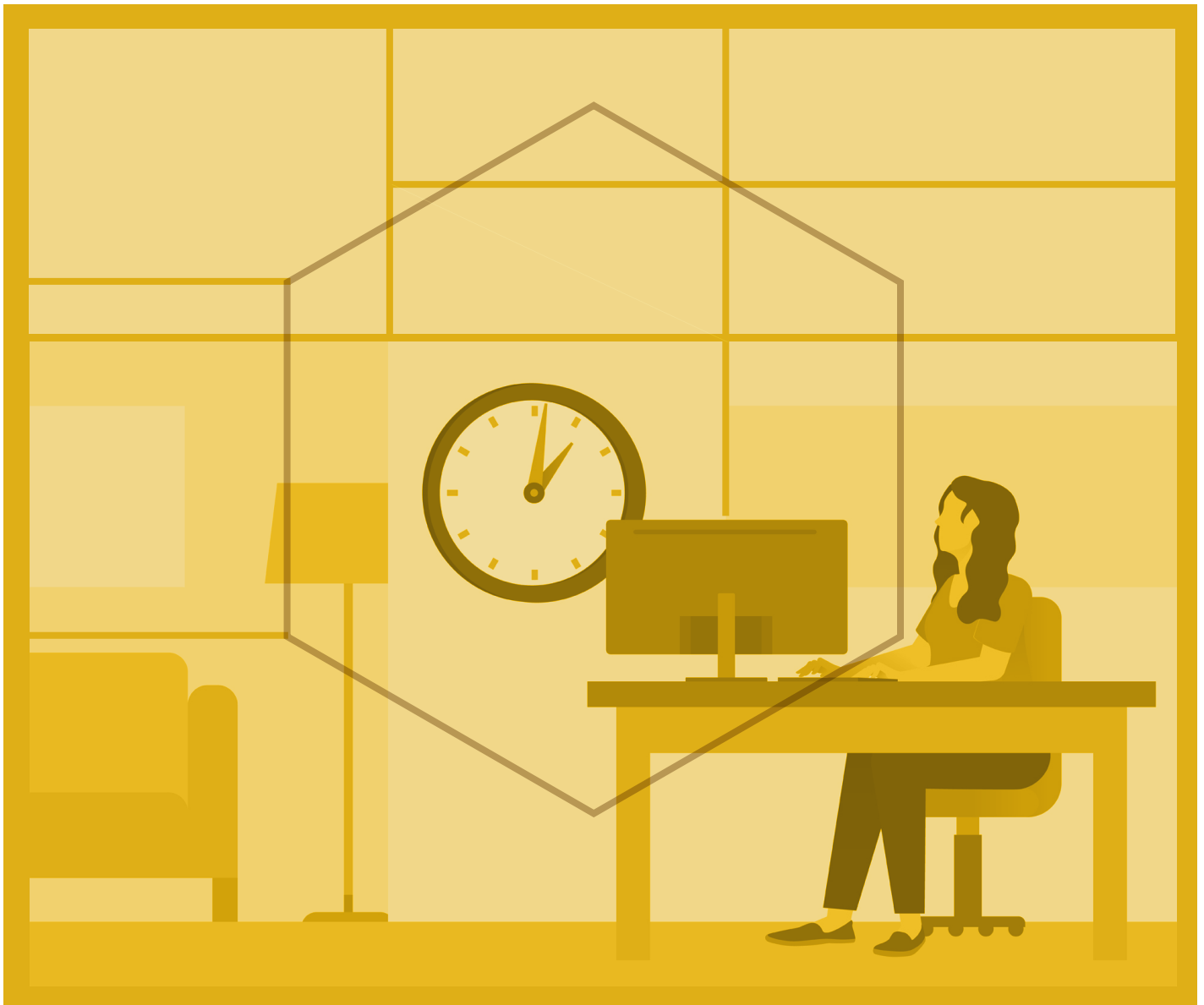
ΕΝΑ

Ινστιτούτο  
Εναλλακτικών  
Πολιτικών

ThinkBee.inclusive

# ΜΕΙΩΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΟΦΕΛΗ

Συνδημοσίευση του ΕΝΑ & της ερευνητικής κοοπερατίβας ThinkBee





ΕΝΑ

Ινστιτούτο  
Εναλλακτικών  
Πολιτικών

ThinkBee.inclusive

# ΜΕΙΩΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΟΦΕΛΗ

Συνδημοσίευση του ΕΝΑ & της ερευνητικής κοοπερατίβας ThinkBee

---

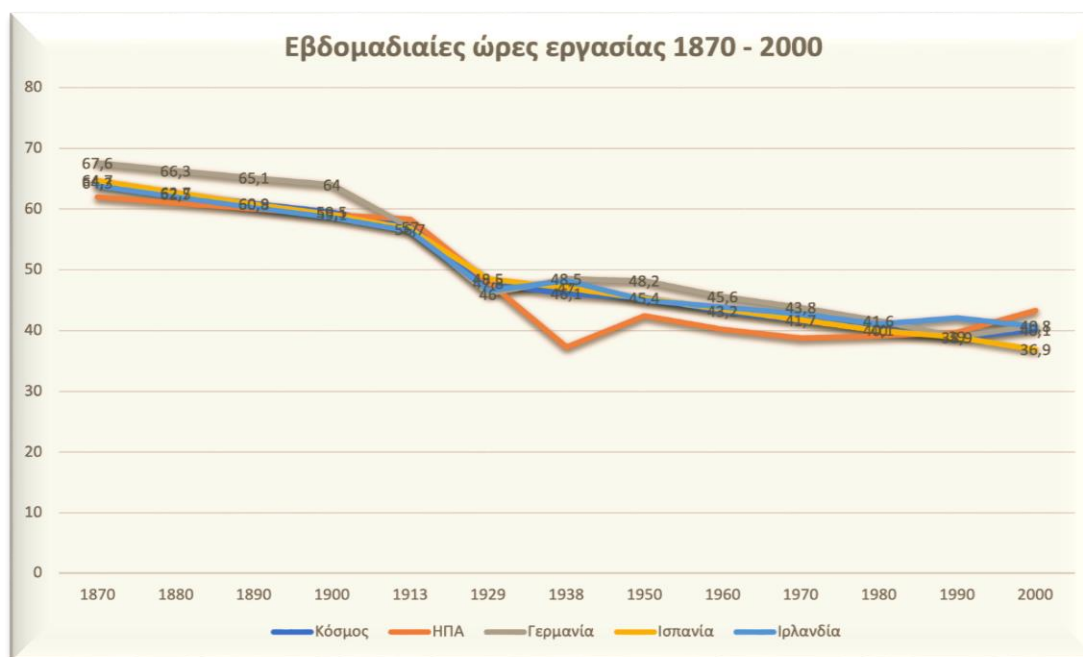
Βασίλης Δελής, Απόφοιτος ΕΣΔΔΑ - Υπεύθυνος της θεματικής  
απασχόλησης - πολιτικών απασχόλησης ThinkBee

Ειρήνη-Ακριβή Νταή, Οικονομολόγος - Συντονίστρια Ομάδας  
Κοινωνικής Ανάλυσης ΕΝΑ

Μάρτιος 2022

Ο οικονομολόγος John Maynard Keynes έγραψε το 1930 ένα δοκίμιο με τίτλο «Οικονομικές δυνατότητες για τα εγγόνια μας». Εκεί προέβλεψε ότι με δεδομένη τη συνεχή πρόοδο της τεχνολογίας και την ανάλογη βελτίωση του βιοτικού μας επιπέδου, στην εποχή που διανύουμε ο χρόνος εργασίας θα έπρεπε να έχει δραστικά μειωθεί, αγγίζοντας έως και το κατώτατο όριο των 15 ωρών εβδομαδιαίως. Παρόλα αυτά, ο κανόνας σήμερα -τουλάχιστον για τις χώρες του ΟΟΣΑ<sup>1</sup>- εξακολουθεί να είναι ο τυπικός, των 40 ωρών εργασίας την εβδομάδα, ενώ οι πιέσεις για περισσότερη ευελιξία προς αύξηση των ωρών εντείνονται.

Με την πάροδο του χρόνου και την συστηματική παρακολούθηση και καταγραφή των ωρών εργασίας στα μέσα του 19<sup>ου</sup> αιώνα, έγιναν αποφασιστικά βήματα για τη ριζική μείωση του χρόνου εργασίας. Καθοριστικό ρόλο σε αυτό διαδραμάτισε η οργάνωση σε συνδικαλιστικό επίπεδο του κόσμου της εργασίας με σχετικές διεκδικήσεις, αλλά και η αύξηση της παραγωγικότητας λόγω της τεχνολογικής αναβάθμισης. Ωστόσο, αυτή η εξέλιξη, επιβραδύνθηκε για αρκετές χώρες. Αξίζει να σημειωθεί μάλιστα, ότι για ορισμένες χώρες η τάση αυτή αντιστράφηκε κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 1990 όπου το αίτημα περί μείωσης του χρόνου εργασίας εκτοπίστηκε από την ατζέντα διαπραγμάτευσης των εργασιακών σχέσεων. Χαρακτηριστικά πολλοί εργαζόμενοι στις δημόσιες υπηρεσίες, ιδιαίτερα στην Ισπανία, την Ιρλανδία και την Πορτογαλία βρέθηκαν να αυξάνεται ο χρόνος εργασίας χωρίς αποζημίωση<sup>2</sup>. Ενώ, κατά την οικονομική κρίση του 2008 σημειώθηκε δραστική αναδιάρθρωση του χρόνου της εργασίας με την τάση να μετατοπίζεται προς τη μερική απασχόληση αλλά και τα «αντικοινωνικά ωράρια» (νυχτερινά, Σάββατα και Κυριακές)<sup>3</sup>, ένα μοντέλο που ήδη ίσχυε σε ορισμένους οικονομικούς κλάδους όπως ο τουρισμός και η εστίαση.



(Επεξεργασία στοιχείων Michael Huberman a, Chris Minns (2007), The times they are not changin': Days and hours of work in Old and New Worlds, 1870–2000, Explorations in Economic History 44 (538–567)

<sup>1</sup> [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=AVE\\_HRS](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=AVE_HRS)

<sup>2</sup> ETUI (2017), The why and how of working time reduction

<sup>3</sup> ό.π.

## Τάσεις στις ώρες εργασίας

Γενικά στις χώρες του ΟΟΣΑ από την δεκαετία του '70<sup>4</sup> και έπειτα επικρατεί ως μ.ο. ο κανόνας των 40 ωρών εβδομαδιαίας εργασίας<sup>5</sup> σε σχέση με την εξαρτημένη εργασία πλήρους απασχόλησης.



Παρόλα αυτά, η εργασιακή εβδομάδα των τεσσάρων ημερών ή όποιας άλλης μείωσης του ωραρίου εργασίας, με διατήρηση των απολαβών του πενθημέρου, είναι μια ιδέα που κερδίζει διαρκώς μεγαλύτερη απήχηση. Ήδη η Γαλλία από το 1998 αποτελεί την μοναδική χώρα με καθιερωμένο 35ώρο.

Ο χρόνος εργασίας μειώθηκε σε δύο στάδια: το 1998 με το νόμο Aubry I για τις μεγάλες επιχειρήσεις (>20 εργαζόμενοι) με αντάλλαγμα φορολογικές ελάφρυνσης. Ενώ ο νόμος Aubry

<sup>4</sup> [The times they are not changin': Days and hours of work in Old and New Worlds, 1870–2000](#)

<sup>5</sup> [Average usual weekly hours worked on the main job](#)

Π του 2000 έδωσε καθολικότητα την εβδομάδα των 35 ωρών αλλά και έδωσε στους κοινωνικούς εταίρους μεγαλύτερη ελευθερία διαπραγματεύσεων καθώς ο χρόνος θα μπορούσε να υπολογιστεί σε ετήσια βάση (και επομένως θα μπορούσε να μετατραπεί σε πρόσθετη άδεια) και, για το διευθυντικό προσωπικό, προβλεπόταν χωριστή ρύθμιση. Παράλληλα, από τα μέσα της δεκαετίας του '90 η Φινλανδία και η Σουηδία είχαν πειραματιστεί με την ιδέα του «6+6», δηλαδή μια μείωση των συμβατικών ωρών εργασίας με διατήρηση των μισθολογικών αμοιβών, αλλά αύξηση του ωραρίου λειτουργίας των επιχειρήσεων.

Σήμερα, μια σειρά από χώρες όπως η Ισλανδία, η Ιρλανδία, η Σκωτία, η Ισπανία, η Ιαπωνία, η Νέα Ζηλανδία και η Σουηδία έχουν ανακοινώσει πιλοτικά σχέδια τετραήμερης εργασιακής εβδομάδας. Στην Ισλανδία η δοκιμή (με τη συμμετοχή περισσότερου από το 1% του εργατικού δυναμικού της χώρας την περίοδο 2015-2019) ήταν επιτυχής, μειώνοντας τις ώρες σε 35-36, και έδειξε ότι η παραγωγικότητα όχι μόνο δεν κάμφθηκε, αλλά παρέμεινε ίδια ή/και αυξήθηκε<sup>6</sup>. Αντίστοιχα στον ιδιωτικό τομέα, μια πιλοτική δοκιμή μείωσης των ωρών εργασίας για το εργατικό δυναμικό 2.300 ατόμων της Microsoft Ιαπωνίας για πέντε συνεχόμενες εβδομάδες το 2019 κατέγραψε αύξηση της παραγωγικότητάς τους κατά 40%.

### **Για ποιους λόγους η μείωση των ωρών εργασίας είναι ένα σύγχρονο και επίκαιρο αίτημα;**

Καθοριστικό παράγοντα για την επαναφορά του ζητήματος του χρόνου εργασίας στη δημόσια συζήτηση ως προς το μέλλον της εργασίας αποτελούν οι ραγδαίες τεχνολογικές εξελίξεις στους τομείς της αυτοματοποίησης και της ψηφιοποίησης και των συνεπειών τους στην παραγωγική διαδικασία, που αλλάζουν το περιεχόμενο και την οργάνωση της εργασίας. Ο αντίκτυπος των δυο αυτών τάσεων στον κόσμο της εργασίας δύναται να λάβει διαφορετικές διαστάσεις: από τη δημιουργία έως την εξάλειψη θέσεων εργασίας, την ευρεία διάδοση της τηλεργασίας, αλλά και την αναθεώρηση των εργασιακών σχέσεων<sup>7</sup>.

### *Παραγωγικότητα*

Καθοριστικός παράγοντας στην συζήτηση για την μείωση ή όχι του χρόνου εργασίας είναι η εξέλιξη της παραγωγικότητας, αν δηλαδή αυξάνεται ή μειώνεται. Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας έχει κάνει μια ταξινόμηση των θετικών επιδράσεων της μείωσης του χρόνου εργασίας<sup>8</sup> σε βιολογικές, παρακινητικές και οργανωτικές.

Οι *βιολογικές* σχετίζονται με τη μείωση του χρόνου εργασίας ως αποτρεπτική λειτουργία απέναντι στην κούραση που είχε παρατηρηθεί να συμβαίνει στις τελευταίες ώρες μιας βάρδιας και την ανάλογη κάμψη της παραγωγικότητας. Επίσης, όταν οι εργαζόμενοι είναι σε θέση να συγκεντρωθούν καλύτερα, συνολικά η παραγωγικότητα ανά ώρα εργασίας είναι λογικό να είναι αυξημένη. Οι *παρακινητικές* επιδράσεις πηγάζουν από την ιδέα ότι οι λιγότερες ώρες εργασίας θα αξιολογηθούν από τους εργαζόμενους που θα προσπαθήσουν να εργάζονται πιο αποτελεσματικά στον χρόνο εργασίας τους. Τέλος, οι *οργανωτικές* προέρχεται από την βελτιωμένη οργάνωση της εργασίας καθώς η μείωση του χρόνου εργασίας μπορεί να γίνει

<sup>6</sup> "Η Μεγάλη Παραίτηση, το τετραήμερο και ένα νέο εργασιακό υπόδειγμα", ENA, 2021

<sup>7</sup> Degryse C. ETUI (2016) Digitalisation of the economy and its impact on labour markets

<sup>8</sup> ILO (2004) Working time and productivity, Information Sheet WT-18, Geneva, ILO

παράλληλα με συνολική αναθεώρηση της οργάνωσης της εργασίας. Μπορούμε να προσθέσουμε έναν τέταρτο πιθανό παράγοντα ενίσχυσης της παραγωγικότητας που σχετίζεται με τον άνθρωπο κεφάλαιο και την δημιουργικότητα. Εάν οι εργαζόμενοι επενδύσουν τον επιπλέον ελεύθερο χρόνο τους σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες ή άλλες δραστηριότητες που ενισχύουν τις δεξιότητες τους (τη λεγόμενη *παραγωγική αναψυχή*), θα μπορούσαν να χρησιμοποιήσουν αυτές τις εμπειρίες για να είστε πιο παραγωγικοί στην εργασία.

Στα παραπάνω είναι σημαντικό να προσθέσουμε και την δυναμική της ραγδαίας ανόδου της παραγωγής εξαιτίας της ψηφιοποίησης και αυτοματοποίησης<sup>9</sup> και άρα την δυνατότητα αποδοτικότερης / αποτελεσματικότερης παραγωγής σε μικρότερο χρονικό διάστημα εργασίας.

### *Υγεία*

Δεν πρέπει να παραγνωρίζεται η διάσταση της διασύνδεσης του χρόνου εργασίας με την υγεία. Πιο συγκεκριμένα διάφορες μελέτες<sup>10</sup> έχουν καταδείξει ότι η πολύωρη εργασία σχετίζεται με ασθένειες του κυκλοφορικού συστήματος, καταθλιπτική κατάσταση, συναισθήματα άγχους και μειωμένη ποιότητα ύπνου, εν γένει ανθυγιεινή ζωή (αύξηση βάρους, κατανάλωση αλκοόλ κ.α.) καθώς και ότι η υπερωριακή εργασία σχετίζεται με υψηλότερη πιθανότητα τραυματισμού<sup>11</sup>. Εξού και η Ευρωπαϊκή Οδηγία για τον Χρόνο Εργασίας (2003/88/EK) αναφέρει ρητά την επιζήμια συσχέτιση της πολύωρης εργασίας με την υγεία των εργαζομένων. Παράλληλα, στον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο άρθρο Άρθρο 31 «Δίκαιες και πρόσφορες συνθήκες εργασίας» αναφέρεται το δικαίωμα κάθε εργαζομένου σε περιορισμό των ωρών εργασίας, ετήσια άδεια και εγγυημένες περιόδους ανάπαυσης, προς όφελος της υγείας, της ασφάλειας και της αξιοπρέπειάς του.

### *Ισορροπία οικογενειακής & επαγγελματικής ζωής*

Σαφές είναι και η άμεση συσχέτιση των ωρών εργασίας σε ό,τι αφορά την ισορροπία ανάμεσα σε εργασία και προσωπική ζωή. Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Έρευνα για τις Συνθήκες Εργασίας, το 33,3% των εργαζομένων που εργαζόταν πάνω από 41 ώρες ανά εβδομάδα ανέφερε προβλήματα στη-συμφιλίωση της εργασίας τους με άλλους τομείς της ζωής του, ποσοστό που πέφτει στο μισό περίπου (15,6 %) για αυτούς που εργάζονταν 35-40 ώρες την εβδομάδα και αντίστοιχα στο 11,2% για όσους εργάζονταν 30-34 ώρες την εβδομάδα<sup>12</sup>.

Όμως το ζήτημα λαμβάνει και έμφυλες διαστάσεις, εφόσον, σύμφωνα με τα στοιχεία, οι γυναίκες είναι υπεύθυνες για το μεγαλύτερο μέρος οικιακών εργασιών και φροντίδας τα οποία

---

<sup>9</sup> McKinsey Global Institute (2017) Digitalization, AI, and the Future of Work: Imperatives for Europe

<sup>10</sup> Artazcoz L. et al. (2009) Understanding the relationship of long working hours with health status and health-related behaviours, *Journal of Epidemiology and Community Health*, 63 (7), 521–527

Bannai A. and Tamakoshi A. (2014) The association between long working hours and health: a systematic review of epidemiological evidence, *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 40 (1), 5–18.

<sup>11</sup> Dembe A.E. et al. (2005) The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses: new evidence from the United States, *Occupational and Environmental Medicine*, 62 (9), 588–597.

<sup>12</sup> Eurofound (2016a) Sixth European working conditions survey, Luxembourg, Publications Office of the European Union

πρέπει να συνδυάζουν με τη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας<sup>13</sup>. Έρευνα<sup>14</sup> που διεξήχθη το 2020 επισημαίνει ότι οι γυναίκες, έχουν περίπου τρεις φορές περισσότερες πιθανότητες από τους άνδρες να αναλάβουν τις ευθύνες φροντίδας παιδιών. Μέσω αυτής της κατάστασης οι γυναίκες βρίσκονται σε σαφή μειονεκτική θέση σε σχέση με τους άντρες για την διεκδίκηση θέσεων εργασίας και καριέρας.

### *Κλιματική κρίση*

Επιπλέον, με την κλιματική κρίση να αποτελεί έναν από τους μεγαλύτερους κινδύνους για την ανθρωπότητα, η υιοθέτηση του μοντέλου της 4ημερης εργασίας ενδέχεται να οδηγήσει σε σημαντική μείωση των ρύπων. Πιο συγκεκριμένα, μελέτη<sup>15</sup> του 2019, που διεξήχθη από ερευνητές με έδρα το Ηνωμένο Βασίλειο, διαπίστωσε ότι, η υιοθέτηση τετραήμερης εβδομάδας εργασίας οδηγεί σε μείωση των (βρετανικών) εκπομπών άνθρακα κατά 21,3% -127 εκατομμύρια μετρικούς τόνους- μέχρι το 2025, λίγο περισσότερο από το ετήσιο αποτύπωμα άνθρακα της Ελβετίας.

Το μικρότερο αποτύπωμα άνθρακα που προκύπτει από την τετραήμερη εβδομάδα εργασίας είναι ζωτικής σημασίας τόσο για το βιοτικό επίπεδο όσο και για τη συλλογική μάχη της ανθρωπότητας κατά της κλιματικής αλλαγής.

### *Απασχόληση*

Ένα από τα καλύτερα και, ταυτόχρονα, πιο δύσκολα επιχειρήματα στη συζήτηση για την μείωση των ωρών εργασίας είναι ότι θα μπορούσε δημιουργήσει θέσεις εργασίας σε επιχειρήσεις με ωράριο λειτουργίας μεγαλύτερο από αυτό της μιας βάρδιας, ακολουθώντας τα πιλοτικά προγράμματα «6+6» της Φινλανδίας και Σουηδίας που αναφέρθηκαν πιο πάνω. Παράλληλα, οι λιγότερες ώρες εργασίας θα μπορούσαν να εντάξουν πιο ομαλά στην εργασία τις μακροχρόνια ομάδες ανέργων και μη ενεργού εργατικού δυναμικού.

Χαρακτηριστικά, στην ΕΕ οι γυναίκες που έχουν παιδιά έχουν μικρότερα ποσοστά απασχόλησης σε σχέση με αυτές χωρίς παιδιά (72% και 77% αντίστοιχα), ενώ σχεδόν μία στις τέσσερις γυναίκες με παιδιά ηλικίας (24%) εργαζόταν σε καθεστώς μερικής απασχόλησης, ενώ το ποσοστό αυτό πέφτει στο 16% για τις γυναίκες χωρίς παιδιά<sup>16</sup>. Τέλος, μπορεί οι μειωμένες ώρες εργασίας να αποτελέσουν μια πολιτική εργασιακής ένταξης για ανθρώπους μεγαλύτερης ηλικίας οι οποίοι παραμένουν στην αγορά εργασίας λόγω της αύξησης των συνταξιοδοτικών ηλικιακών ορίων.

---

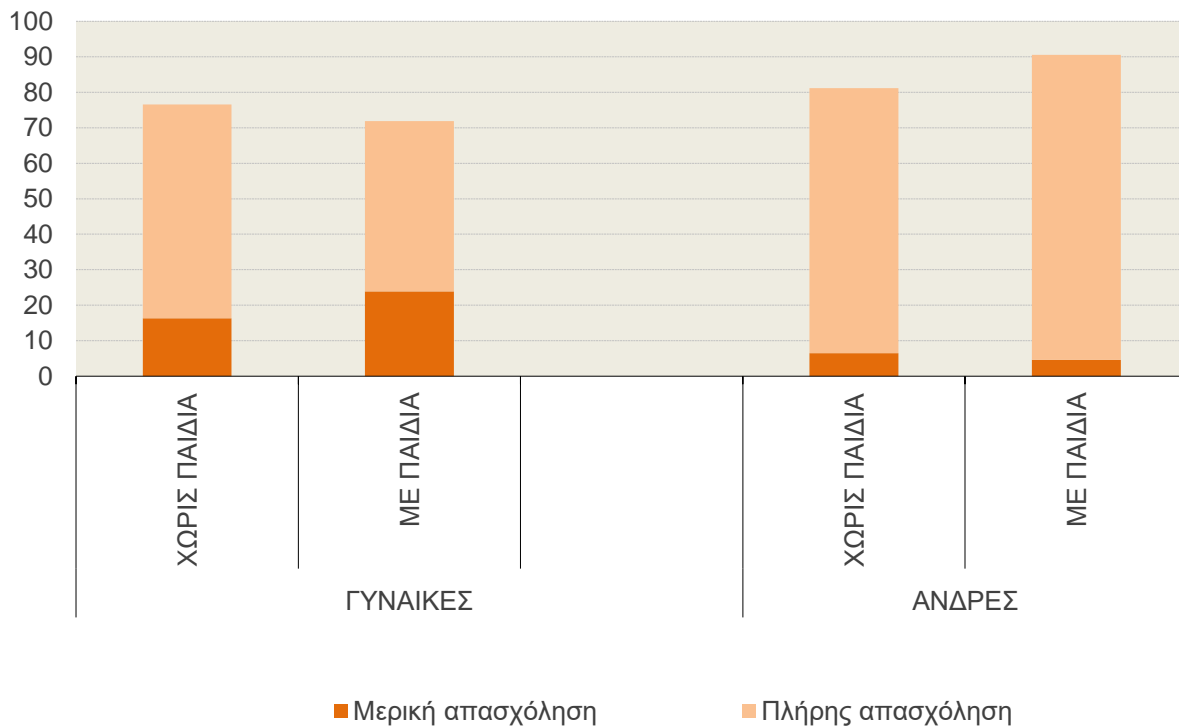
<sup>13</sup> [Έρευνα για την ποιότητα ζωής στην Ευρώπη](#)

<sup>14</sup> [The Global Childcare Workload from School and Preschool Closures During the COVID-19 Pandemic](#)

<sup>15</sup> [Stop the Clock: The environmental benefits of a shorter working week](#)

<sup>16</sup> [EUROSTAT \(2020\) Gender employment gap larger for parents](#)

Ποσοστό απασχόλησης γυναικών και ανδρών με ή χωρίς παιδιά με βάση το ωράριο εργασίας, ΕΕ, 2020 (% των ατόμων ηλικίας 25-54 ετών) πηγή EUROSTAT



### Κίνδυνοι και εφαρμογή ενός πλαισίου μείωσης του χρόνου εργασίας

Αυτό όμως που πρέπει να προσεχθεί είναι το ενδεχόμενο της μείωσης του ημερομισθίου των εργαζομένων εφόσον αυτό βασίζεται στην ώρα, αλλά και το γεγονός ότι κάποιες εργασίες δεν γίνεται να διαιρεθούν, ειδικά αυτές που απαιτούν υψηλό επίπεδο γνώσης και πληροφορίας. Επίσης, υπάρχει και ο κίνδυνος η μείωση του χρόνου εργασίας πλήρους απασχόλησης να προκαλέσει αύξηση της υπερωριακής εργασίας. Για να αντιμετωπιστούν τα παραπάνω προβλήματα και να υπάρξει πραγματικά θετικός αντίκτυπος στην απασχόληση οι όποιες πολιτικές παρεμβάσεις με σκοπό την μείωση του χρόνου εργασίας πρέπει να λάβουν υπόψη τους τους παραπάνω κινδύνους και πιο συγκεκριμένα:

α) Εξασφάλιση της διατήρησης του εισοδήματος των εργαζομένων μετά τη μείωση του χρόνου εργασίας τους, είτε μέσω σχετικής διαπραγμάτευσης του ωρομισθίου είτε μέσω συμπλήρωσης εισοδήματος από το κράτος σε ένα αρχικά δοκιμαστικό – πιλοτικό καθεστώς στην μορφή ενίσχυσης της απασχόλησης για την ένταξη συγκεκριμένων ομάδων στην εργασία ή διατήρησης των θέσεων εργασίας.

β) Κλαδική εφαρμογή του μέτρου έπειτα από σχετική μελέτη όπου λαμβάνεται υπόψη το αντικείμενο της εργασίας και πως αυτό μπορεί να τμηματοποιηθεί ή και πως



μπορούν οι επιχειρήσεις να αναδιοργανωθούν ώστε να εξασφαλίσουν την απρόσκοπτη παραγωγική συνέχειά τους μετά τη μείωση του χρόνου εργασίας.

γ) Έπαρξη συλλογικών συμβάσεων για την εξασφάλιση της κάλυψης του συνόλου των εργαζομένων στον οικονομικό κλάδο όπου επιχειρείται η μείωση των ωρών εργασίας.

δ) Ισχυρό πλαίσιο ρύθμισης της υπερωριακής εργασίας ώστε να αποφευχθεί η υπέρμετρη αύξηση της.

Φαίνεται ότι πλέον έχουν διαμορφωθεί οι συνθήκες και οι προϋποθέσεις για μια νέα ρύθμιση του χρόνου εργασίας με σημαντική μείωση των εβδομαδιαίων ωρών. Η μείωση του χρόνου που αφιερώνεται στην εργασία μπορεί να συμβάλει στην επίλυση διαφόρων διαχρονικών και σύγχρονων προβλημάτων, αλλά και τάσεων που επιταχύνθηκαν από την πανδημία COVID-19, όπως η αυτοματοποίηση και η ψηφιοποίηση της εργασίας, οι έμφυλες ανισότητες, οι κίνδυνοι για την υγεία που σχετίζονται με το άγχος, η καταπολέμηση της ανεργίας και της πρόσβασης στην εργασία, αλλά και η αντιμετώπιση της κλιματικής κρίσης.

Κρίσιμο είναι αυτό το ώριμο και επίκαιρο αίτημα να λάβει τις διαστάσεις που του αρμόζει ώστε να γίνουν οι κατάλληλες επεξεργασίες που απαιτούνται για να τεθεί σε εφαρμογή με δίκαιο τρόπο για τον κόσμο της εργασίας.



ΕΝΑ  
Ινστιτούτο  
Εναλλακτικών  
Πολιτικών

ΕΝΑ Ινστιτούτο  
Εναλλακτικών Πολιτικών  
Ζαλοκώστα 8, 106 71 Αθήνα,  
+30 210 364 7912

[info@enainstitute.org](mailto:info@enainstitute.org)  
[www.enainstitute.org](http://www.enainstitute.org)

