



ΕΝΑ

Ινστιτούτο
Εναλλακτικών
Πολιτικών

ΡΥΘΜΙΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΕΠΙΠΤΩΣΕΩΝ ΤΗΣ ΔΙΕΥΡΥΝΣΗΣ ΤΗΣ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ ΣΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟΝ ΟΓΚΟ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Γιώργος Ιωαννίδης,
Οικονομολόγος, Διδάσκων Οικονομικών
της Εργασίας & Πολιτικών Απασχόλησης στο Πάντειο Πανεπιστήμιο





ΡΥΘΜΙΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΕΠΙΠΤΩΣΕΩΝ ΤΗΣ ΔΙΕΥΡΥΝΣΗΣ ΤΗΣ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ ΣΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟΝ ΟΓΚΟ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Γιώργος Ιωαννίδης,
Οικονομολόγος, Διδάσκων Οικονομικών
της Εργασίας & Πολιτικών Απασχόλησης στο Πάντειο Πανεπιστήμιο

Μάιος 2021



ΣΥΝΟΨΗ

- Η συζήτηση για τη ρύθμιση του χρόνου εργασίας έρχεται σε μια στιγμή που το μερίδιο της εργασίας στον ιδιωτικό τομέα καταγράφει ήδη σημαντικές απώλειες.
- Ειδικότερα, το μερίδιο της μισθωτής εργασίας στον ιδιωτικό τομέα κατά την περίοδο 2007-2017 υποχώρησε από 40,8% σε 32,2% του Εθνικού Εισοδήματος που παράγεται από τον ιδιωτικό τομέα. Αντίστοιχη αύξηση παρουσίασε το μερίδιο των κερδών.
- Κατά το έτος 2018 το 76,3% των μισθωτών του ιδιωτικού τομέα εργαζόταν συνήθως έως πέντε ημέρες την εβδομάδα. Το 23,7% εργαζόταν άνω των πέντε ημερών.
- Το 3,4% των μισθωτών στον ιδιωτικό τομέα δηλώνει πως συνήθως εργάζεται επτά (7) ημέρες την εβδομάδα, κάτι το οποίο ρητά απαγορεύεται από την εργατική νομοθεσία.
- Η απασχόληση άνω των 40 ωρών αποτελεί «συχνή εξαίρεση» δεδομένου πως ένας στους τρεις μισθωτούς (27,7%) εργάζεται συνήθως περισσότερες από 40 ώρες την εβδομάδα.
- Η μέση εβδομαδιαία υπερωριακή απασχόληση των μισθωτών του ιδιωτικού τομέα είναι 2,3 ώρες. Δηλαδή όσο είναι το υφιστάμενο ανώτατο όριο των επιτρεπόμενων υπερωριών.
- Οι αρνητικές επιπτώσεις από την αύξηση των υπερωριών, μετρούμενες σε θέσεις πλήρους απασχόλησης, ανέρχονται σε **17.588**.
- Οι αρνητικές επιπτώσεις από την ανακατανομή του χρόνου εργασίας μετρούμενες σε θέσεις πλήρους απασχόλησης, ανέρχονται **20.455**.
- Η συνδυαστική αρνητική επίπτωση στην απασχόληση ανέρχεται σε **38.043** θέσεις πλήρους απασχόλησης, δηλαδή στο **2,6%** του συνόλου των θέσεων πλήρους απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα.



1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στόχος της παρούσας άσκησης είναι η εκτίμηση των δυνητικών επιπτώσεων των νέων ρυθμίσεων αναφορικά με τον όγκο της απασχόλησης (αριθμός απασχολούμενων). Ειδικότερα, οι κύριες αλλαγές του σχεδίου νόμου¹ σε ό,τι αφορά το χρόνο εργασίας είναι (α) η δυνατότητα ανακατανομής του χρόνου εργασίας σε εξαμηνιαία βάση έπειτα από εξατομικευμένη συμφωνία μεταξύ του εργοδότη και του εργαζόμενου και (β) η αύξηση του μέγιστου αριθμού των ετήσιων υπερωριών από τις 96 ώρες για τη βιομηχανία και τις 120 ώρες στους λοιπούς κλάδους που είναι σήμερα στις 150 ώρες/ετησίως για το σύνολο των επιχειρήσεων.

1. ΤΟ ΕΥΡΥΤΕΡΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

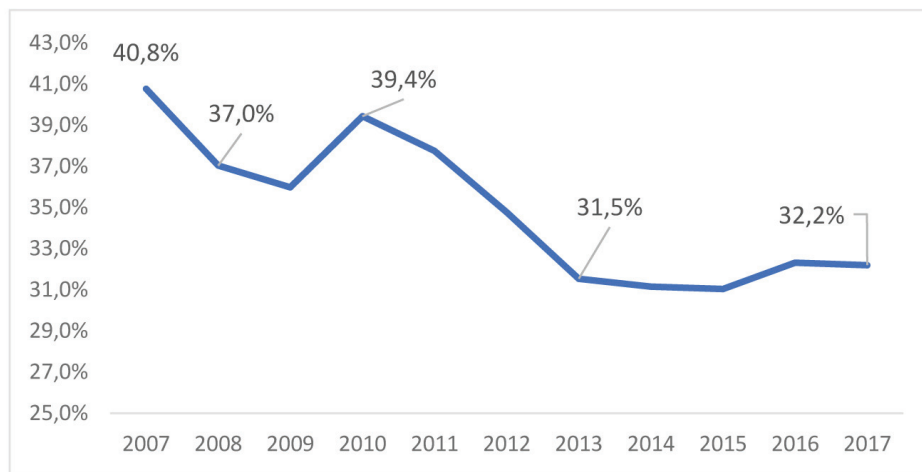
Η συζήτηση για τη ρύθμιση του χρόνου εργασίας έρχεται σε μια στιγμή που η μισθωτή εργασία στον ιδιωτικό τομέα έχει απωλέσει ήδη σημαντικό τμήμα του εισοδήματός της. Είναι επαρκώς τεκμηριωμένο πως η οικονομική κρίση της περιόδου 2009-2014 είχε ως συνέπεια τη σημαντική μείωση των αμοιβών των μισθωτών στον ιδιωτικό τομέα. Πέρα όμως από την απόλυτη μείωση των πραγματικών μισθών, παρατηρήθηκε σημαντική μείωση και στα σχετικά εισοδήματα της μισθωτής εργασίας, δηλαδή στα εισοδήματά της σε σχέση με το εισόδημα του κεφαλαίου (μερίδιο της εργασίας). Το μερίδιο της εργασίας είναι ένα κλάσμα όπου ο αριθμητής παίρνει την τιμή των ετήσιων απολαβών της μισθωτής εργασίας και ο παρονομαστής την τιμή ενός δείκτη του εισοδήματος της οικονομίας (π.χ. το εθνικό εισόδημα, το ακαθάριστο εγχώριο προϊόν ή την ακαθάριστη προστιθέμενη αξία). Για τις ανάγκες του παρόντος, μας ενδιαφέρει κυρίως το μερίδιο της εργασίας στον ιδιωτικό τομέα εκφρασμένο ως ποσοστό του εγχώριου εισοδήματος. Η συγκεκριμένη εκτίμηση αφαιρεί τις αναλώσεις παγίου κεφαλαίου (fixed capital consumption), δηλαδή μας δίνει μια πιο ακριβή εικόνα ως προς τη λειτουργική διανομή του εισοδήματος μεταξύ των αμοιβών της εργασίας και των κερδών (δηλαδή ενός υποσυνόλου της αμοιβής του κεφαλαίου).

³ Σχέδιο νόμου «Για την Προστασία της Εργασίας – Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» – Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας – Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία – Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής», <http://www.opengov.gr/minlab/?p=4977>



Το Διάγραμμα 1 αποτυπώνει τη μεταβολή του μεριδίου της εργασίας στον ιδιωτικό τομέα στους κλάδους της Μεταποίησης και των Υπηρεσιών κατά την περίοδο 2007-2017. Είναι εμφανές πως η κατανομή του εθνικού εισοδήματος μεταξύ εργασίας και κερδών επιδεινώθηκε σημαντικά κατά την περίοδο της κρίσης, ενώ κατά την περίοδο της σχετικής ανάκαμψης αναπληρώθηκε μικρό μόνο τμήμα των απωλειών. Πρέπει να τονιστεί πως το διάγραμμα δεν υπονοεί πως τα κέρδη αυξήθηκαν. Υποδηλώνει όμως πως ακόμα και κατά την περίοδο της κρίσης, τα κέρδη μειώθηκαν σε μικρότερο βαθμό απ' ό,τι οι αμοιβές της εργασίας. Υπό αυτή την έννοια, η ελληνική περίπτωση επιβεβαιώνει το εύρημα και άλλων μελετών πως οι συστατικές δημοσιονομικές πολιτικές προκαλούν υποχώρηση του μεριδίου της εργασίας (ενδ Ball κ.α. 2013).

Διάγραμμα 1: Μεριδίο της εργασίας 2007-2017 εκφρασμένο ως ποσοστό του Εθνικού Εισοδήματος, Ιδιωτικός τομέας, Μεταποίηση & Υπηρεσίες



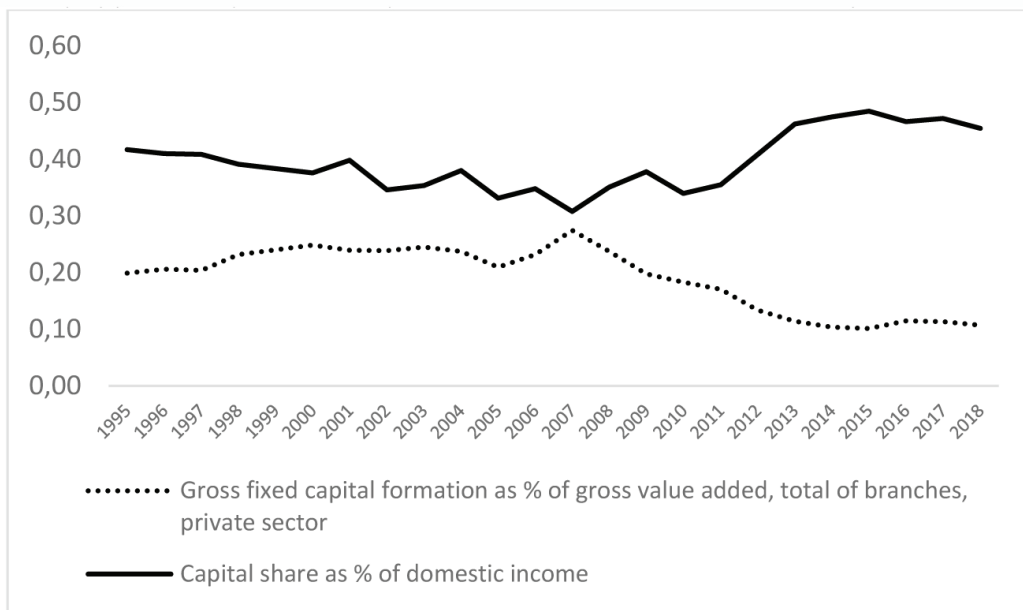
Πηγή: Ιωαννίδης 2020

Αξίζει επίσης να σημειωθεί πως μολονότι το μερίδιο της εργασίας δεν μας δίνει πληροφορίες αναφορικά με τη διανομή του εισοδήματος από εργασία μεταξύ των εργαζομένων (Atkinson 2009), δεν μπορεί να αγνοηθεί η εμπειρική παρατήρηση ότι η μείωση του μεριδίου της εργασίας συχνά εμφανίζεται μαζί με την αύξηση των ανισοτήτων αφενός διότι ο βαθμός συγκέντρωσης του εισοδήματος από κεφάλαιο είναι υψηλότερος από το βαθμό συγκέντρωσής του εισοδήματος από εργασία (Piketty 2013), αφετέρου διότι η μείωση του μεριδίου της εργασίας στο σύνολο της οικονομίας συχνά συνδυάζεται με μία επιπρόσθετη επιδείνωση στην εσωτερική κατανομή αυτού του εισοδήματος μεταξύ των μισθωτών (ενδεικτικά ILO 2011, OECD 2012, Atkinson κ.α. 2011). Επιπρόσθετα, οι μεταβολές του μεριδίου της εργασίας επιδρούν, άμεσα και έμμεσα, στο ρυθμό του πληθωρισμού (De Serres κ.α. 2002), στο δυνητικό ΑΕΠ (Christodoulakis & Axoglou 2017), στην κατανάλωση των νοικοκυριών (Onaran & Galanis 2013), αλλά και συνολικότερα στη μεγέθυνση των εθνικών οικονομιών (Charpe κ.α. 2019, Lavoie & Stockhammer 2013).



Η ενίσχυση των κερδών έναντι των αμοιβών της εργασίας ενίοτε δικαιολογείται ως ένα αναγκαίο μέτρο δημιουργίας ενός αποθέματος κεφαλαίου που θα μπορούσε να χρηματοδοτήσει μελλοντικές επενδύσεις. Σύμφωνα με το επιχείρημα, η ενίσχυση των κερδών, ειδικά των μικρών επιχειρήσεων με περιορισμένες δυνατότητες πρόσβασης σε εξωτερική χρηματοδότηση, ενισχύει τις δυνατότητες αυτοχρηματοδότησης των επενδύσεων και μεσοπρόθεσμα έχει θετικές συνέπειες και για το ύψος των μισθών (στο μέτρο που οι επενδύσεις αυξάνουν την παραγωγικότητα της εργασίας).

Διάγραμμα 2: Μεριδίο του κεφαλαίου και επενδύσεις (ιδιωτικός τομέας)



Πηγή: AMECO και εκτιμήσεις του συντάκτη

Ωστόσο, η παραπάνω υπόθεση δεν επιβεβαιώνεται από τα εμπειρικά δεδομένα. Στο Διάγραμμα 2 η συνεχόμενη γραμμή αποτυπώνει το μερίδιο του κεφαλαίου ως ποσοστό του εγχώριου εισοδήματος (κέρδη) και η διακεκομμένη γραμμή αποτυπώνει τις δαπάνες για σχηματισμό παγίου κεφαλαίου ως ποσοστό της ακαθάριστης προστιθέμενης αξίας (επενδύσεις). Και τα δύο μεγέθη αφορούν τον ιδιωτικό τομέα. Είναι εμφανές ότι η εξέλιξη των μεγεθών υπονοεί μια αντίστροφη σχέση, δηλαδή ότι η μείωση των κερδών ή αντιστρόφως η αύξηση του μεριδίου της εργασίας οδηγεί σε αύξηση των επενδύσεων. Επιβεβαιώνεται, επομένως, η διαπίστωση και άλλων ερευνών (ενδεικτικά ILO & OECD 2015) ότι η ενίσχυση του μεριδίου του κεφαλαίου στις αναπτυγμένες οικονομίες δεν συνοδεύεται αναγκαστικά από ενίσχυση των ιδιωτικών επενδύσεων.



2. ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΧΡΟΝΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

2.1 Θεσμικό πλαίσιο

Σύμφωνα με το θεσμικό πλαίσιο που ισχύει σήμερα, ο χρόνος εργασίας οργανώνεται βάσει τεσσάρων εννοιών: του συμβατικού ωραρίου, του νόμιμου ωραρίου, της υπερεργασίας και της υπερωρίας. Ειδικότερα:

- το συμβατικό ωράριο είναι 40 ώρες την εβδομάδα και 8 ώρες την ημέρα
- το νόμιμο ωράριο, είναι:
 - 45 ώρες εβδομαδιαίως (9 ώρες ημερησίως) για πενθήμερη απασχόληση και
 - 48 ώρες εβδομαδιαίως (8 ώρες ημερησίως) για εξαήμερη απασχόληση
- Ως υπερεργασία νοείται η εργασία που παρέχεται πέρα από το καθορισμένο συμβατικά εβδομαδιαίο ωράριο (40ωρο) και μέχρι να συμπληρωθεί το νόμιμο ωράριο εργασίας. Δηλαδή, ως υπερεργασία νοείται η εβδομαδιαία απασχόληση:
 - από 40,01 έως 45 ώρες την εβδομάδα στην περίπτωση πενθήμερης απασχόλησης
 - από 40,01 έως 48 ώρες την εβδομάδα στην περίπτωση εξαήμερης απασχόλησης.
- Ως υπερωρία θεωρείται η απασχόληση:
 - πέραν των 45 ωρών εβδομαδιαίως (9 ωρών ημερησίως) για πενθήμερη εργασία
 - πέραν των 48 εβδομαδιαίως (8 ωρών ημερησίως) για εξαήμερη εργασία.

Πρέπει να τονιστεί πως η διάκριση μεταξύ υπερεργασίας και υπερωρίας δεν προκύπτει από κάποιου τύπου οικονομική αναγκαιότητα ή γενικά αποδεκτό κανόνα. Πρόκειται για μια νομική διάκριση προκειμένου να διαφοροποιηθεί ο τρόπος αμοιβής της πρόσθετης εργασίας πέραν του συμβατικού ωραρίου.²

² Κάθε ώρα υπερεργασίας αμείβεται με 120% του καταβαλλόμενου ωρομισθίου ενώ κάθε ώρα υπερωρίας αμείβεται με το 140% του καταβαλλόμενου ωρομισθίου.



2.2 Υφιστάμενη κατάσταση των υπερωριών

Από την ανάλυση των ωρών εργασίας των μισθωτών πλήρους απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα προκύπτουν μια σειρά από ενδιαφέρουσες διαπιστώσεις.

Σε ό,τι αφορά της ημέρες συνήθους εβδομαδιαίας απασχόλησης, με βάση τα στοιχεία από την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (ΕΕΔ) της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΕΛΣΤΑΤ), κατά το έτος 2018 το 76,3% των μισθωτών του ιδιωτικού τομέα εργαζόταν συνήθως έως πέντε (5) ημέρες και το 23,7% εργαζόταν άνω των πέντε ημερών. Περίπου το 75% των εργαζομένων που εργάζονται συνήθως άνω των πέντε ημερών απασχολείται στο εμπόριο (30%), στις υπηρεσίες σίτισης και καταλυμάτων (27%), στη μεταποίηση (9,5%) και στις μεταφορές (8%). Το υπόλοιπο 25% κατανέμεται στους άλλους κλάδους της οικονομίας. Ωστόσο, το 3,4% των μισθωτών στον ιδιωτικό τομέα δηλώνει πως συνήθως εργάζεται επτά (7) ημέρες την εβδομάδα, κάτι το οποίο ρητά απαγορεύεται από την εργατική νομοθεσία (Πίνακας 2 στο Παράρτημα).

Σε ό,τι αφορά τον εβδομαδιαίο χρόνο συνήθους απασχόλησης, το συμβατικό ωράριο των 40 ωρών/εβδομάδα χαρακτηρίζει μεν την πλειονότητα των μισθωτών πλήρους απασχόλησης (72,3%) αλλά η απασχόληση άνω των 40 ωρών αποτελεί μια «συχνή εξαίρεση» δεδομένου πως ένας στους τρεις μισθωτούς (27,7%) εργάζεται συνήθως περισσότερες από 40 ώρες την εβδομάδα (Πίνακας 3 στο Παράρτημα).

Η απασχόληση άνω του συμβατικού ωραρίου παρουσιάζει υψηλή συγκέντρωση στους εργαζόμενους που εργάζονται άνω των 5 ημερών. Οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι πραγματοποιούν και περισσότερη υπερεργασία (κάτι το οποίο προβλέπεται από το θεσμικό πλαίσιο) αλλά και περισσότερες υπερωρίες. Μάλιστα στην περίπτωση των εργαζομένων που απασχολούνται άνω των 5 ημερών ο μέσος χρόνος εργασίας υπερβαίνει το νόμιμο ωράριο εργασίας (Πίνακας 3 στο Παράρτημα).

Το μέσο μέγεθος εβδομαδιαίας υπερωριακής απασχόλησης ανήλθε σε περίπου 2,3 εκατ. ώρες για τους εργαζόμενους με πενθήμερη εργασία και 3,7 εκατ. ώρες για τους εργαζόμενους με «δήμερη» απασχόληση (Πίνακας 4 στο Παράρτημα). Η αναγωγή του συνολικού ύψους υπερωριακής απασχόλησης ανά εργαζόμενο μας δίνει την τιμή 2,3 δηλαδή όσο είναι το ανώτατο όριο των επιτρεπόμενων υπερωριών, στοιχείο που αποτυπώνει την ιδιαίτερα υψηλή ζήτηση των επιχειρήσεων για υπερωριακή απασχόληση.

Το στοιχείο που προκαλεί έκπληξη είναι το εξαιρετικά υψηλό μέγεθος υπερωριακής απασχόλησης των μισθωτών που απασχολούνται συνήθως άνω των 5 ημερών την εβδομάδα (Πίνακας 4 στο Παράρτημα), το οποίο υπερβαίνει κατά πολύ το νόμιμο ανώτατο όριο που προβλέπει ο νόμος.



2.3 Η εποχικότητα στην ελληνική οικονομία

Το εύρος των επιπτώσεων των προτεινόμενων αλλαγών στη διευθέτηση του χρόνου εργασίας συναρτάται με την εποχικότητα της οικονομίας/κλάδου. Σε ό,τι αφορά την ελληνική οικονομία, είναι απολύτως σαφές ότι σε εθνικό επίπεδο αυτή (η εποχικότητα) καθορίζεται κυρίως από την τουριστική περίοδο (Πίνακας 6 στο Παράρτημα). Σε ετήσια βάση, και επί σειρά ετών, η απασχόληση στην ελληνική οικονομία λαμβάνει τις υψηλότερες τιμές της κατά το τρίτο τρίμηνο του έτους (Ιούλιος-Σεπτέμβριος) και τις χαμηλότερες κατά το πρώτο τρίμηνο (Ιανουάριος-Μάρτιος). Η παραπάνω παρατήρηση ισχύει και για τον αριθμό των απασχολούμενων και για τις συνολικές ώρες εργασίας.

Η ένταση της εποχικότητας, δηλαδή η διαφορά της μέγιστης με την ελάχιστη τιμή του έτους, είναι επίσης σημαντική. Στην ελληνική οικονομία η διαφορά του 3ου με το 1ο τρίμηνο ανέρχεται σε 173,7 χιλιάδες άτομα, δηλαδή στο 10% της μέσης ετήσιας απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα. Αντίστοιχα, οι ώρες απασχόλησης κατά το 3ο τρίμηνο είναι κατά 8 εκατ. περισσότερες σε σχέση με το πρώτο τρίμηνο, δηλαδή αντιστοιχούν στο 12% του μέσου συνολικού χρόνου απασχόλησης.³

Επισημαίνεται, πως η εποχικότητα δεν είναι η ίδια για όλους τους κλάδους. Για παράδειγμα, στον κλάδο της εκπαίδευσης το τρίτο τρίμηνο του έτους είναι εκείνο με το μικρότερο όγκο απασχόλησης. Συνολικά, από τους είκοσι (20) μονοψήφιους κλάδους της ελληνικής οικονομίας οι έξι (6) εμφανίζουν διαχρονικά ένα μοτίβο αντίστοιχο με εκείνο του συνόλου της οικονομίας. Πρόκειται για τους κλάδους της μεταποίησης, των κατασκευών, του εμπορίου, των καταλυμάτων/εστίασης, των τεχνών και των υποστηρικτικών διοικητικών δραστηριοτήτων. Αυτοί οι κλάδοι συγκέντρωσαν κατά το έτος 2018 το 67% της συνολικής μισθωτής απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα. Κατά συνέπεια, επηρεάζουν σημαντικά τα συνολικά μεγέθη της απασχόλησης αλλά «αφήνουν εκτός» ένα -εξίσου σημαντικό- 32% του συνόλου της απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα η εποχικότητα του οποίου -με εξαίρεση την εκπαίδευση- δεν είναι εκ πρώτης όψης σαφής.

³ Η ισχυρή επίπτωση του τουρισμού στην ένταση της εποχικότητας αποτυπώνεται και στα στοιχεία της Eurostat. Η διαφορά της μέγιστης με την ελάχιστη τιμή του έτους, εκφρασμένη ως ποσοστό της μέσης ετήσιας απασχόλησης, στην Ελλάδα (4,4%) η τρίτη υψηλότερη στην Ευρώπη (2%) μετά την Μάλτα (6,5%) και την Κύπρο (5%). Αμέσως μετά ακολουθεί η Κροατία (4,3%). Τα μεγέθη στις παρενθέσεις είναι μικρότερα από αυτά που αναφέρουμε στο κείμενο διότι έχουν υπολογιστεί στη βάση του συνόλου της απασχόλησης (ιδιωτικός & δημόσιος τομέας, αορίστου & ορισμένου χρόνου)



3. ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΔΙΕΥΡΥΝΣΗΣ ΤΩΝ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΩΝ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι περισσότερες επιχειρήσεις και κλάδοι χαρακτηρίζονται από κάποιου τύπου εποχικότητα. Σε κάποιες περιόδους (μήνες) η ζήτηση του προϊόντος είναι αυξημένη, σε κάποιες άλλες είναι μικρότερη. Αντίστοιχα, αυτές οι μεταβολές της ζήτησης του προϊόντος της επιχείρησης προκαλούν ανάλογες μεταβολές στη ζήτηση εργασίας της επιχείρησης. Σε αυτό το γενικό πλαίσιο, από την πλευρά της επιχείρησης, η ευελιξία στη διαχείριση του χρόνου εργασίας δίνει τη δυνατότητα ανακατανομής ωρών εργασίας προκειμένου να αυξηθεί ο παραγωγικός χρόνος. Εν ολίγοις, η επιχείρηση «δανείζεται» από τον εργαζόμενο μελλοντικές ώρες εργασίας για κάποιο διάστημα με την υποχρέωση να τις αναπληρώσει κατά το αμέσως επόμενο διάστημα. Αντίστοιχα, στη περίπτωση αύξησης του ετήσιου ορίου των υπερωριών το αποτέλεσμα είναι η αύξηση των συνολικών ωρών εργασίας που μπορεί να προσφέρει δεδομένος αριθμός εργαζομένων.

Οι επιπτώσεις αυτών των μεταβολών στον όγκο της απασχόλησης, δηλαδή στον αριθμό των εργαζομένων, εξαρτώνται κυρίως από τη φύση της έκτακτης ανάγκης που επιδιώκει να καλύψει η επιχείρηση. Η κάλυψη μιας κενής θέσης εργασίας απαιτεί την κατανάλωση χρόνου και πόρων από την επιχείρηση (για μια επισκόπηση βλ. Manning 2010), ως εκ τούτου μη προβλέψιμες και έκτακτες ανάγκες σχετικά μικρής χρονικής διάρκειας είναι εύλογο να καλύπτονται από το υφιστάμενο προσωπικό. Κατά συνέπεια, η αδυναμία της επιχείρησης (άρα του θεσμικού πλαισίου) να ανταποκριθεί σε τέτοιου είδους ανάγκες δεν πρόκειται να προκαλέσει αύξηση της απασχόλησης. Αντιθέτως, είναι πιθανό να ενισχύσει την αδήλωτη εργασία. Συνεπώς, οι απρόβλεπτες ανάγκες, δηλαδή κυρίως εκείνες που δεν σχετίζονται με την εποχικότητα, είναι πιο αποτελεσματικό να καλυφθούν με πρόσθετη εργασία του υφιστάμενου προσωπικού, φυσικά βάσει των αποδεκτών από την κοινωνία αρχών περί δικαίου. Πρόκειται δηλαδή για μία αναγκαία διάσταση ευελιξίας την οποία το θεσμικό πλαίσιο οφείλει να προβλέπει και να ρυθμίζει.

Από την άλλη πλευρά, υπάρχουν έκτακτες ανάγκες οι οποίες είναι προβλέψιμες. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι οι εποχικές ανάγκες (ο τουρισμός αποτελεί τυπικό παράδειγμα). Επομένως, κατά τη διάρκεια μιας χρονικής περιόδου (π.χ. έτος) δημιουργούνται έκτακτες ανάγκες οι οποίες είτε λόγω του περιοδικού τους χαρακτήρα είτε λόγω της συχνότητας με την οποία εμφανίζονται μπορούν ενταχθούν -τόσο από την επιχείρηση όσο και από το κράτος- σε ένα πλαίσιο/σύστημα διαχείρισης. Σε αυτή την περίπτωση, δημιουργείται ένα δίλλημα



δημόσιας πολιτικής αναφορικά με το εάν θα ευνοηθεί (μέσω του θεσμικού πλαισίου) η κάλυψή τους από το υφιστάμενο προσωπικό ή μέσα από νέα απασχόληση. Στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας μάς ενδιαφέρουν εκείνες οι ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας οι οποίες δύνανται να έχουν αρνητικές επιπτώσεις στον όγκο της απασχόλησης. Στη βάση της ανάλυσης βρίσκεται η θέση πως σε μια οικονομία που χαρακτηρίζεται από υψηλό ποσοστό ανεργίας, οι δημόσιες πολιτικές πρέπει να εξαντλήσουν τα όρια δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας στο μέτρο που οι παρεμβάσεις δεν απειλούν τις θέσεις πλήρους απασχόλησης αορίστου χρόνου.

Ο Πίνακας 1 αποτυπώνει τις επιπτώσεις στο ύψος της απασχόλησης και στο εισόδημα της διεύρυνσης της δυνατότητας της επιχείρησης να καλύπτει έκτακτες προβλεπόμενες ανάγκες μέσω της διαχείρισης του χρόνου εργασίας.

Πίνακας 1: Επιπτώσεις της διαχείρισης του χρόνου εργασίας στην απασχόληση και στο εισόδημα της εργασίας			
	Επιπτώσεις στην απασχόληση	Επιπτώσεις στο εισόδημα	
		του μεμονωμένου εργαζόμενου	του συνόλου των εργαζόμενων
Ανακατανομή του χρόνου εργασίας	↓ / ○	↓ / ○	↓ / ○
Αύξηση του ανώτατου ορίου υπερωριών	↓	↑	↓

Η ανακατανομή του χρόνου εργασίας έχει αρνητική ή ουδέτερη επίπτωση στον όγκο της απασχόλησης. Εάν η διακύμανση της ζήτησης δεν έχει εποχικότητα, τότε η ανακατανομή του χρόνου εργασίας δεν έχει επίπτωση στον όγκο της απασχόλησης. Φανταστείτε, για παράδειγμα, δύο τεχνικούς δικτύων (Η/Υ) εκ των οποίων ο ένας εργάζεται πέντε ημέρες την εβδομάδα και ο άλλος τέσσερις. Αντιθέτως, εάν η ζήτηση του προϊόντος της επιχείρησης έχει εποχική διάσταση οι συνέπειες της ανακατανομής του χρόνου εργασίας είναι διαφορετικές. Εάν η επιχείρηση έχει τη δυνατότητα μεταφοράς ωρών εργασίας από τις «νεκρές» περιόδους στις περιόδους αυξημένης ζήτησης του προϊόντος χωρίς να μεταβάλλεται το κόστος εργασίας, η επίπτωση θα είναι σίγουρα αρνητική για το εισόδημα της εργασίας κατά το μέγεθος της αξίας των υπερωριών που δεν θα πραγματοποιηθούν.



Η περίπτωση της αύξησης του ανώτατου ορίου των υπερωριών είναι πιο απλή. Η αύξηση του ανώτατου ορίου των επιτρεπόμενων υπερωριών έχει άμεσες αρνητικές επιπτώσεις στον αριθμό των απασχολούμενων. Η κύρια επίπτωση είναι η μείωση των θέσεων εργασίας μερικής ή πρόσκαιρης απασχόλησης. Ωστόσο, η αύξηση του ανώτατου ορίου των υπερωριών ενδέχεται να μειώσει και την απασχόληση αορίστου χρόνου.⁴ Σε ότι αφορά τα εισοδήματα, η αύξηση του χρόνου υπερωριακής απασχόλησης θα αυξήσει τα εισοδήματα του μεμονωμένου εργαζόμενου, αλλά το σύνολο των εργατικών εισοδημάτων θα μειωθεί (ένα αυξανόταν τότε η επιχείρηση δεν θα είχε συμφέρον να επιλέξει την αύξηση της υπερωριακής απασχόλησης έναντι π.χ. της απασχόλησης ορισμένου χρόνου).

Τέλος, συνιστά εύλογη υπόθεση πως οι θέσεις που απειλούνται περισσότερο είναι οι θέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου που καλύπτουν έκτακτες ανάγκες, δηλαδή οι θέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου σχετικά μικρής διάρκειας (έως 6 μήνες). Το 2018 αυτές οι θέσεις ανέρχονταν σε περίπου 81.000 θέσεις.

Από τεχνικής άποψης, κοινό των παραπάνω είναι η αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας (αξία προϊόντος/κόστος εργασίας). Πρόκειται όμως για μία αύξηση που οφείλεται στη μείωση του παρονομαστή του κλάσματος (αμοιβές εργασίας) και όχι στην αξία του παραγόμενου προϊόντος. Πρόκειται για μια «αρνητική αύξηση» αφού αφήνει ανεπηρέαστη τη συνολική αξία του παραγόμενου προϊόντος.

Βάσει των παραπάνω, για την εκτίμηση των επιπτώσεων των νέων ρυθμίσεων στον όγκο της απασχόλησης χρησιμοποιήθηκαν τα πρωτογενή στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού του έτους 2018. Η επιλογή του 2018 έγινε προκειμένου να αποκλειστεί η επίπτωση στις ώρες εργασίας των περιοριστικών μέτρων που υιοθετήθηκαν προκειμένου να αντιμετωπιστεί η πανδημία COVID-19.

⁴ Ακριβώς λόγω του κόστους κάλυψης μιας κενής θέσης εργασίας η επιχείρηση διαμορφώνει τον όγκο της απασχόλησης βάσει της μέσης ετήσιας ζήτησης του προϊόντος της. Στο μέτρο που μπορεί να ανταποκριθεί (μέσω της χρήσης υπερωριών) σε αυτή τη ζήτηση με λιγότερο μόνιμο προσωπικό ενδέχεται να προχωρήσει σε απολύσεις.



Προκειμένου να περιοριστεί η επίπτωση της εποχικότητας, η εκτίμηση των επιπτώσεων έγινε με βάση υπολογισμού τις συνολικές ώρες συνήθους εβδομαδιαίας απασχόλησης των μισθωτών πλήρους απασχόλησης αορίστου χρόνου. Δηλαδή, υποθέτουμε πως το μέγεθος της μερικής απασχόλησης και της απασχόλησης ορισμένου χρόνου εξαρτάται κυρίως από την εποχικότητα της ζήτησης που αντιμετωπίζει η επιχείρηση/κλάδος.

Στις εκτιμήσεις δεν έχουν ενσωματωθεί παραδοχές αναφορικά με τις επιπτώσεις των νέων ρυθμίσεων στην αδήλωτη εργασία η οποία όμως συνεχίζει να αποτελεί σημαντικό τμήμα της συνολικής προσφοράς εργασίας στην ελληνική αγορά εργασίας. Η επιλογή έγινε προκειμένου να ελαχιστοποιηθούν οι παραδοχές που δεν μπορούν να στηριχθούν σε άμεσα παρατηρήσιμα μεγέθη.

Τέλος, όπου απαιτήθηκαν πρόσθετες παραδοχές επιλέχθηκε η συντηρητικότερη παραδοχή, δηλαδή εκείνη που συνεπάγεται μικρότερη αρνητική επίπτωση. Η επιλογή αυτή επιβάλλεται από την υπόθεση ότι οι νέες ρυθμίσεις για κάποιες κατηγορίες εργαζομένων ενδεχομένως να έχουν θετικές συνέπειες.

4. ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΕΠΙΠΤΩΣΕΩΝ

4.1 Μεθοδολογία εκτίμησης

Σε ό,τι αφορά τον χρόνο εργασίας το νομοσχέδιο προωθεί δύο βασικές αλλαγές:

(α) δυνατότητα ανακατανομής του χρόνου εργασίας σε εξαμηνιαία βάση, δηλαδή αύξηση του παραγωγικού χρόνου εργασίας.

(β) αύξηση του μέγιστου αριθμού των υπερωριών στις 150 ώρες/ετησίως για το σύνολο των επιχειρήσεων. Σήμερα, τα ανώτατα όρια είναι 96 ώρες για την βιομηχανία και 120 ώρες στους λοιπούς κλάδους.

Για την εκτίμηση των επιπτώσεων των νέων ρυθμίσεων στον όγκο της απασχόλησης χρησιμοποιήθηκαν τα πρωτογενή στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού του έτους 2018. Η επιλογή του 2018 έναντι των πιο πρόσφατων ετών έγινε προκειμένου να αποκλειστεί η επίπτωσή της στις ώρες εργασίας των περιοριστικών μέτρων που υιοθετήθηκαν προκειμένου να αντιμετωπιστεί η πανδημία COVID-19. Ωστόσο, δεν είναι σαφές ποιες θα είναι οι επιπτώσεις της οικονομικής ύφεσης που προκάλεσε η πανδημία τόσο στον όγκο της απασχόλησης μετρούμενο τόσο σε αριθμό απασχολούμενων όσο και σε αριθμό ωρών.



Κατά δεύτερο λόγο, η εκτίμηση πρέπει να ενσωματώσει τη διάσταση της εποχικότητας. Η ενσωμάτωση της εποχικότητας γίνεται κυρίως με την υιοθέτηση ως βάσης υπολογισμού τις ώρες εργασίας των μισθωτών πλήρους απασχόλησης αορίστου χρόνου. Δηλαδή, κάνουμε την παραδοχή πως το μέγεθος της μερικής απασχόλησης και της απασχόλησης ορισμένου χρόνου εξαρτάται κυρίως από την εποχικότητα της ζήτησης που αντιμετωπίζει η επιχείρηση/κλάδος. Η παραπάνω παραδοχή υποστηρίζεται από τις εμπειρικές παρατηρήσεις, δεδομένου ότι σύμφωνα με τα στοιχεία της ΕΕΔ η μεταβολή των θέσεων μερικής απασχόλησης & απασχόλησης ορισμένου χρόνου ερμηνεύει περίπου το 75% της διακύμανσης του συνόλου της μισθωτής απασχόλησης.

Τρίτον, οι εκτιμήσεις δεν ενσωματώνουν πρόσθετες παραδοχές αναφορικά με τις επιπτώσεις των νέων ρυθμίσεων στην αδήλωτη εργασία η οποία συνεχίζει να αφορά σημαντικό τμήμα των εργαζομένων.

Τέλος, όπου απαιτήθηκαν πρόσθετες παραδοχές επιλέχθηκε η συντηρητικότερη παραδοχή, δηλαδή εκείνη που συνεπάγεται μικρότερη αρνητική επίπτωση. Η επιλογή αυτή ακολουθεί την υπόθεση ότι οι νέες ρυθμίσεις για κάποιες κατηγορίες εργαζομένων ενδεχομένως να έχουν θετικές συνέπειες.

Βάσει των παραπάνω, οι τελικές εκτιμήσεις πρέπει να αντιμετωπιστούν ως γενικοί δείκτες των ενδεχόμενων συνεπειών, αφού η ακριβής επίπτωση των νέων ρυθμίσεων θα εξαρτηθεί σε μεγάλο βαθμό από τις ιδιαιτερότητες κάθε κλάδου, από τις διαφορές αναφορικά με την οργάνωση του χρόνου εργασίας που ακολουθούν επιχειρήσεις διαφορετικού μεγέθους αλλά και από τις γενικότερες εξελίξεις στην οικονομία.

4.2 Αύξηση των υπερωριών

Σύμφωνα με τις προτεινόμενες αλλαγές, ο μέγιστος αριθμός των ετήσιων υπερωριών αυξάνεται κατά 56,2% στη βιομηχανία και κατά 25% στους λοιπούς κλάδους. Η βάση υπολογισμού των επιπτώσεων είναι το σύνολο των ωρών υπερωριακής απασχόλησης, δηλαδή το άθροισμα των ωρών άνω των 45 ωρών για τους εργαζόμενους 5θήμερης απασχόλησης και άνω των 48 ωρών για τους εργαζόμενους 6θήμερης απασχόλησης. Ο μέσος χρόνος εβδομαδιαίας υπερωριακής απασχόλησης των εργαζομένων με το σύστημα 5 ημερών είναι 2,3 ώρες ανά εβδομάδα, δηλαδή όσο το ανώτατο νόμιμο όριο, ενώ ο μέσος χρόνος εβδομαδιαίας υπερωριακής απασχόλησης των εργαζομένων με το σύστημα 5+ ημερών ανέρχεται σε 12,2 ώρες την εβδομάδα. Βάσει των παραπάνω, η αύξηση του ανώτατου ορίου των υπερωριών για τους απασχολούμενους με το σύστημα των 5+ ημερών δεν αναμένεται να έχει επίπτωση στον όγκο της απασχόλησης αφού η μέση εβδομαδιαία απασχόληση υπερβαίνει ήδη το νόμιμο όριο.



Αντιθέτως, στους εργαζόμενους με το σύστημα των 5 ημερών η αύξηση των υπερωριών αναμένεται να είναι αναλογική. Συνεπώς, ο αριθμός των πρόσθετων ωρών εργασίας που δύναται να αντικαταστήσει θέσεις απασχόλησης (OT) δίνεται από τον τύπο:

$$OT = xOTS_i + yOTI_j$$

Όπου x είναι 0,25 δηλαδή η ποσοστιαία αύξηση του μέγιστου αριθμού των υπερωριών στους λοιπούς (πέρα της βιομηχανίας) τομείς, OTS_i είναι ο αριθμός των υπερωριών που πραγματοποιούν οι μισθωτοί πλήρους απασχόλησης αορίστου χρόνου με το σύστημα των 5 ημερών στους υπόλοιπους τομείς της οικονομίας, y είναι 0,562 δηλαδή η ποσοστιαία αύξηση του μέγιστου αριθμού των υπερωριών στην βιομηχανία και OTI_j είναι ο αριθμός των υπερωριών που πραγματοποιούν οι μισθωτοί πλήρους απασχόλησης αορίστου χρόνου με το σύστημα των 5 ημερών στην βιομηχανία, δηλαδή στους κλάδους της «μεταποίησης», της «παροχής ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου, ατμού & κλιματισμού» και της «παροχής νερού επεξεργασίας λυμάτων, διαχείρισης αποβλήτων».

Η εφαρμογή του τύπου για το έτος 2018 μας δίνει το παρακάτω αποτέλεσμα: $(0,25 \times 1.945.924) + (0,562 \times 386.166) = 703.506$ πρόσθετες ώρες εργασίας

Η αναγωγή σε θέσεις πλήρους απασχόλησης συμβατικού ωραρίου (39,5/ώρες την εβδομάδα) ισούται με 17.588 εργασίας.

4.3 Ανακατανομή του χρόνου εργασίας

Η αρχική μας παραδοχή είναι πως η ανακατανομή του χρόνου εργασίας δεν αφορά το προσωπικό που εργάζεται άνω του συμβατικού ωραρίου. Άρα, η βάση υπολογισμού είναι οι συνολικές ώρες εργασίας των μισθωτών πλήρους απασχόλησης αορίστου χρόνου που εργάζονται έως 40 ώρες την εβδομάδα.

Το κύριο ερώτημα σχετίζεται με το ποσοστό των ωρών που θα υπαχθεί στη σχετική ρύθμιση έπειτα από πρόταση του εργοδότη. Το ποσοστό αυτό καθορίζεται από δύο παράγοντες.

Ο πρώτος παράγοντας είναι η εποχικότητα. Όπως αναφέρθηκε, προκειμένου η συγκεκριμένη ρύθμιση να έχει επίπτωση στην απασχόληση θα πρέπει να αφορά κλάδους με ισχυρή εποχικότητα. Ορίζουμε ως κλάδους με «ισχυρή εποχικότητα»



εκείνους στους οποίους η διαφορά της μέγιστης με την ελάχιστη τιμή (ώρες εργασίας) είναι ίση ή μεγαλύτερη από το 75% της μέσης ετήσιας διαφοράς που παρατηρείται στο σύνολο της οικονομίας.⁵

Ο δεύτερος παράγοντας είναι η επιθυμία του εργαζόμενου. Σύμφωνα με το σχέδιο νόμου, προϋπόθεση για τη ρύθμιση του χρόνου εργασίας είναι η σύμφωνη γνώμη του ίδιου του εργαζόμενου. Η κριτική που έχει ασκηθεί αφορά στη δυνατότητα του εργοδότη να εκβιάσει τη σύμφωνη γνώμη του εργαζόμενου, αξιοποιώντας την θέση ισχύος που διαθέτει. Ωστόσο, είναι εύλογο να υποθέσουμε ότι, στο πλαίσιο μιας προσπάθειας ελαχιστοποίησης των εντάσεων, η πρόταση του εργοδότη θα απευθυνθεί κατ' αρχήν σε εκείνους τους εργαζόμενους οι οποίοι είναι περισσότερο πιθανό να την αποδεχτούν. Η «Ad hoc έρευνα για το συνδυασμό οικογενειακής ζωής και εργασίας, 2018» της ΕΛΣΤΑΤ (Πίνακας 5) αποτυπώνει το ποσοστό των εργαζόμενων (ανά κλάδο) που δηλώνουν ότι πως αντιμετωπίζουν σημαντικά εμπόδια στη φροντίδα παιδιών και συγγενών που προκαλείται από την εργασία.

Τέλος, πρέπει να εκτιμηθεί το ποσοστό του χρόνου εργασίας των παραπάνω κατηγοριών εργαζομένων που θα τύχει ρύθμισης, *z*. Υποθέτουμε ότι αυτό διαμορφώνεται στο 25%, δηλαδή στην ποσοστιαία διαφορά μεταξύ του συμβατικού οκτάωρου με το όριο των 10 ωρών ημερησίως.

Βάσει των παραπάνω, ο αλγόριθμος εκτίμησης των εκτιμώμενων ωρών που δύνανται να ανακατανεμηθούν είναι:

$$extra\ hours = \sum WH_i y z$$

⁵ Η διαφορά του μέγιστου και ελάχιστου συνολικού χρόνου ωρών απασχόλησης στην Ελληνική οικονομία ισούται με το 5% του μέσου όρου του έτους. Βάσει του κανόνα του 75%, ως κλάδοι με ισχυρή εποχικότητα ορίζονται οι: γεωργία, δασοκομία και αλιεία (14%), παροχή ηλεκτρικού ρεύματος... (16%), παροχή νερού (23%), δραστηριότητες παροχής καταλύματος και εστίασης (11%), ενημέρωση και επικοινωνία (10%), χρηματοπιστωτικές και ασφαλιστικές δραστηριότητες (9%), διαχείριση ακίνητης περιουσίας (32%), επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες (8%), εκπαίδευση (27%), δραστηριότητες σχετικές με την ανθρώπινη υγεία... (11%), τέχνες, διασκέδαση και ψυχαγωγία (22%).



Όπου WH_i είναι το σύνολο των ωρών εργασίας έως 40 ώρες στον κλάδο i , y είναι το ποσοστό των εργαζομένων στον κλάδο που δηλώνουν πως αντιμετωπίζουν σημαντικά εμπόδια στη φροντίδα παιδιών και συγγενών που προκαλείται από την εργασία και z είναι 0,25 δηλαδή όση η ποσοστιαία διαφορά μεταξύ του συμβατικού 8ώρου και των 10 ωρών εργασίας ημερησίως.

Η επίλυση του αλγόριθμού μας δίνει την 807.989 ώρες, οι οποίες εκφρασμένες σε ισοδύναμο πλήρους απασχόλησης ισούνται με 20.455 θέσεις εργασίας.

Από τα παραπάνω προκύπτει πως η συνδυαστική αρνητική επίπτωση στην απασχόληση ανέρχεται σε 38.043 θέσεις πλήρους απασχόλησης, δηλαδή με το 2,6% του συνόλου των θέσεων πλήρους απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα.



5. ΠΑΡΑΠΟΜΠΕΣ

Ιωαννίδης Γ. (2020), «Εκτίμηση του μεριδίου της εργασίας στην Ελλάδα 1995-2018», Κείμενα Εργασίας Νο 8, Ελληνικό Δημοσιονομικό Συμβούλιο.

Atkinson, A. (2009). “Factor shares: The principal problem of political economy?” in *Oxford Review of Economic Policy*, Vol. 25, No. 1, pp. 3-16.

Atkinson, A.B, T. Piketty, E. Saez. (2011), “Top Incomes in the Long Run of History”, *Journal of Economic Literature*, Vol. 49, No. 1, pp. 3-71.

Ball, L., Furceri, D., Leigh, D., Loungani, P. (2013), “The distributional effects of fiscal consolidation”, IMF Working Paper, IMF.

Charpe M., Bridji S., McAdam P. (2019), “Labor share and growth in the long run”, Working Paper Series No 2251/March 2019, European Central Bank
Christodoulakis, N, C. Axioglou (2017) “Underinvestment and Unemployment: The Double Hazard in the Euro Area”, *Applied Economics Quarterly*, Vol. 63, No 1.

de Serres, A., S. Scarpetta and C. de la Maisonnette (2002), “Sectoral Shifts in Europe and the United States: How they Affect Aggregate Labour Shares and the Properties of Wage Equations”, OECD Working Paper No. 326.

ILO, OECD (2015), “The Labour Share in G20 Economies”, with contributions from International Monetary Fund and World Bank Group Report prepared for the G20 Employment Working Group Antalya, Turkey, 26-27 February 2015

ILO (2011). *World of Work Report 2011: Making markets work for jobs*.

Lavoie, M. and E. Stockhammer (2012) “Wage-led Growth: Concept, Theories and Policies”, *Conditions of Work and Employment Branch*, no. 41, Geneva: ILO

Manning A. (2011), “Imperfect Competition in the Labor Market”, στο Card D. & Ashenfelter O. (επιμ.) *Handbook of Labor Economics*, Vol. 4B, Elsevier

OECD 2012. *Employment Outlook*. OECD

Onaran, O. and Galanis, G. (2013). “Is Aggregate Demand Wage-Led or Profit-Led? A Global Model” in M. Lavoie and E. Stockhammer (Eds.) *Wage-Led Growth: An Equitable Strategy for Economic Recovery*. Palgrave MacMillan.

Piketty, T. (2013). *Le Capital au XXI^e siècle* (Paris: Seuil).



6. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 2: Συνήθεις ημέρες εργασίας ανά εβδομάδα * μισθωτοί ιδιωτικού τομέα

Ημέρες	Άτομα	Ποσοστό
1 ημέρα	3.327	0,2%
2 ημέρες	23.565	1,4%
3 ημέρες	40.966	2,4%
4 ημέρες	30.632	1,8%
5 ημέρες	1.220.282	70,6%
6 ημέρες	352.299	20,4%
7 ημέρες	58.438	3,4%
Σύνολο	1.729.508	100,0%
Έως 5 ημέρες	1.318.772	76,3%
Άνω των 5 ημερών	410.737	23,7%
Πηγή: επεξεργασία πρωτογενών στοιχείων ΕΕΔ		

Πίνακας 3: Κατανομή απασχολούμενων βάσει του χρόνου εργασίας (μισθωτοί πλήρους απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα)

	έως 5 ημέρες/εβδομάδα	Άνω των 5 ημέρων/εβδομάδα	Σύνολο
<40 ώρες	5,3%	3,6%	4,8%
40 ώρες	88,5%	7,0%	67,5%
Υπερεργασία	2,0%	68,3%	19,1%
Υπερωρία	4,3%	21,1%	8,6%
Υπερεργασία & υπερωρία	6,2%	89,4%	27,7%
Πηγή: επεξεργασία πρωτογενών στοιχείων ΕΕΔ			

Πίνακας 4

	Q1	Q2	Q3	Q4	Εποχικά διορθωμένο
Συνήθης απασχόληση 5 ημερών την εβδομάδα					
Σύνολο απασχολούμενων	993,8	1.017,4	1.032,2	1.038,2	1.020,4
Σύνολο ωρών απασχόλησης άνω των 40 ωρών, εκ των οποίων...	39.911,5	40.830,5	41.450,9	41.687,7	40.970,1
...άνω των 45 ωρών/εβδομάδα (υπερωριακή απασχόληση)	2.412,5	2.183,5	2.291,5	2.385,5	2.318,3
Μέσος όρος υπερωριών ανά εργαζόμενο	2,4	2,1	2,2	2,3	2,3
Συνήθης απασχόληση άνω των 5 ημερών την εβδομάδα					
Σύνολο απασχολούμενων	288,5	297,4	314,8	301,6	300,6
Σύνολο ωρών απασχόλησης άνω των 40 ωρών, εκ των οποίων...	14.157,6	14.586,8	15.395,4	14.703,3	14.710,8
...άνω των 45 ωρών/εβδομάδα (υπερωριακή απασχόληση)	3.799,7	3.722,4	3.686,7	3.466,1	3.668,7
Μέσος όρος υπερωριών ανά εργαζόμενο	13,2	12,5	11,7	11,5	12,2
Πηγή: επεξεργασία πρωτογενών στοιχείων ΕΕΔ					



Πίνακας 5: Κυριότερο εμπόδιο για την φροντίδα παιδιών και συγγενών που προκαλείται από την εργασία

	Κανένα εμπόδιο	Αντιμετωπίζουν εμπόδιο	Πολλές ώρες εργασίας	Απρόβλεπτο ή δύσκολο ωράριο	Μεγάλοι χρόνοι μετακίνησης	Απαιτητική ή εξαντλητική εργασία	Έλλειψη υποστήριξης από τον εργοδότη και τους συναδέλφους	Άλλα εμπόδια
Σύνολο	78,6%	21,4%	7,3%	4,8%	2,1%	4,4%	0,1%	1,7%
Πλήρης απασχόληση	78,0%	22,0%	7,9%	4,8%	2,1%	4,4%	,1%	1,7%
Μισθωτοί	79,5%	20,5%	4,3%	6,3%	2,7%	3,9%	,2%	1,9%
Γεωργία, δασοκομία και αλιεία	81,9%	18,1%	7,0%	,4%	,6%	9,1%	,3%	,3%
Βιομηχανία συμπεριλαμβανομένης της ενέργειας	81,2%	18,8%	5,8%	3,5%	3,1%	4,0%	,5%	,8%
Κατασκευές	85,4%	14,6%	3,2%	3,1%	1,3%	4,9%	,0%	1,1%
Εμπόριο, ξενοδοχεία και εστιατόρια, μεταφορές και επικοινωνίες	75,3%	24,7%	10,7%	5,1%	1,6%	4,0%	,1%	1,9%
Χρηματοπιστωτικές και επιχειρηματικές δραστηριότητες	76,1%	23,9%	11,5%	1,3%	2,0%	5,5%	0,0%	2,5%
Άλλες υπηρεσίες	79,8%	20,2%	3,2%	8,3%	3,0%	2,6%	,1%	2,2%

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, Ad hoc έρευνα για το συνδυασμό οικογενειακής ζωής και εργασίας, 2018

Πίνακας 6: Μέσος όρος συνήθους εβδομαδιαίας απασχόλησης ανά τρίμηνο, μισθωτοί πλήρους απασχόλησης, αορίστου χρόνου, ιδιωτικός τομέας, έτος 2018

	Απασχόληση (άτομα)	Ώρες συνήθους εργασίας (ώρες)	Μέση εβδομαδιαία απασχόληση (ώρες)
Q1	1.628.048	63.667.896	39,1
Q2	1.754.426	69.193.211	39,4
Q3	1.801.754	71.758.035	39,8
Q4	1.726.500	67.719.096	39,2
Εποχικά διορθωμένα στοιχεία	1.727.682	68.084.560	39,4

Πηγή: επεξεργασίας πρωτογενών στοιχείων ΕΕΔ



ΕΝΑ

Ινστιτούτο
Εναλλακτικών
Πολιτικών

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

info@enainstitute.org
www.enainstitute.org

