

Η Σολομώντεια λύση της τετραήμερης εργασίας



Γράφει ο Σπύρος Παπαστεφάνου



Τι θα μπορούσες να κάνεις εάν είχες την δυνατότητα να δουλεύεις μία ημέρα λιγότερη την εβδομάδα χωρίς καμία μείωση του μισθού σου;

Το σενάριο τετραήμερης εργασίας, ή 32 ωρών την εβδομάδα, διατηρώντας τις ίδιες αποδοχές με την δέσμευση απόδοσης 100% της παραγωγικότητας από τον εργαζόμενο, προβάλλεται πια ως από πολλές οργανώσεις του δυτικού κόσμου, στις οποίες συγκαταλέγονται και δέκα από την Αυστραλία. Πριν παραθέσουμε τα επιχειρήματα της συγκεκριμένης πολιτικής, καλό θα ήταν να θυμίσουμε ότι κατά τον 19ο αιώνα, ο εργάτης δούλευε 14 ώρες καθημερινά για έξι ημέρες.

Στις 21 Απριλίου του 1856 μετά από μαζικές απεργιακές κινητοποιήσεις μίας συγκεκριμένης συντεχνίας εργατών (stonemason) της Μελβούρνης, θεσπίστηκε η οκτάωρη εργασία ημερησίως, για έξι μέρες.

Θα περάσουν σχεδόν 90 ολόκληρα χρόνια μέχρι την ημέρα της πρωτοχρονιάς του 1948, για να γίνει αποδεκτό το εργατικό αίτημα για 40 ώρες εργασίας για όλα τα επαγγέλματα.

Για να καταλήξουμε στον 1981 όπου ο αγώνας των μεταλλούχων επέβαλε τις 38 ώρες εργασίας ως δεδομένο που ισχύει ως σήμερα.

Είναι ρεαλιστικό ο εργαζόμενος να είναι το ίδιο παραγωγικός όταν δουλεύ-

ει οκτώ ώρες λιγότερο εβδομαδιαίως; Και ποιος θα καλύψει την μισθολογική δαπάνη; Μπορεί το μοντέλο τετραήμερης εργασίας να εφαρμοσθεί στο σύνολο των επαγγελμάτων;

Όλα αυτά είναι εύλογα ερωτήματα. Η χώρα που πρωτοστάτησε στην υιοθέτηση αυτού του ριζοσπαστικού μέτρου είναι η Ισλανδία. Μετά από μία περίοδο προσαρμογής, σήμερα το 80% των εργαζομένων πληρούν τα κριτήρια (;) που από κοινού έθεσαν οι επιχειρήσεις και η κυβέρνηση για να ενταχθούν στο σχέδιο 32 ωρών εργασίας. Χώρες που με κάποια επιφύλαξη υιοθετούν σήμερα, έστω και σε πιλοτικό στάδιο, την τετραήμερη εργασία είναι κατά κύριο λόγο ευρωπαϊκές. Γαλλία, Δανία, Ολλανδία και Ισπανία είναι μερικές που ήταν τις αρχικές τους επιφυλάξεις. Τα στοιχεία είναι ενθαρρυντικά.

Από ότι δείχνουν τα αποτελέσματα ερευνών και παραδέχονται τα επιτελεία των επιχειρήσεων, φαίνεται το τετραήμερο εργασίας να είχε θετικά αποτελέσματα στο ψυχική υγεία των εργαζομένων.

Αισθητή μείωση του στρες στην διάρκεια της εργασίας τους, αναβαθμισμένη αξιολόγηση του εργασιακού ρόλου με ταυτόχρονη ποιοτική βελτίωση της κοινωνικής τους ζωής.

Αυτά είναι θετικά δείγματα. Οι εργοδότες των επιχειρήσεων σε χώρες του

δυτικού κόσμου (Αγγλία, Ηνωμένες Πολιτείες Αμερική, Νέα Ζηλανδία και Αυστραλία) που συμμετείχαν στο πιλοτικό αυτό σχέδιο παραδέχτηκαν ότι τα οφέλη υπερτερούν τους κόστους της μισθολογικής δαπάνης.

Ξεκούραστοι και χαρούμενοι εργαζόμενοι σημαίνει βελτιωμένη απόδοση στον εργασιακό χώρο, λιγότερα λάθη και υψηλότερο επίπεδο των παρεχόμενων υπηρεσιών μολονότι του μειωμένου κύκλου εργασιών.

Στο πλαίσιο μίας γενικότερης αναδιοργάνωσης της εργατοώρας, μειώθηκε η συχνότητα και η συμμετοχή των εργαζομένων στα meetings. Κατήργησαν τις ηλεκτρονικές τους διευθύνσεις τους (email), εξαλείφοντας με αυτό τον τρόπο τον χρόνο που αφιερώνουν στην αποστολή ή απάντηση ηλεκτρονικών μηνυμάτων. Τέλος αποτέλεσε παρελθόν το μοντέλο του multitask υπαλλήλου.

Όλες αυτές οι επιλογές αυξάνουν την παραγωγικότητα του κάθε εργαζόμενου (αγαππτε Phillipe Lowe) με ταυτόχρονη μείωση των sick leave ή και των ημερήσιων αδειών για ραντεβού με γιατρούς ή για οικογενειακές υποχρεώσεις κατά την διάρκεια της εργάσιμης εβδομάδας.

Αν όλα αυτά ισχύουν στο ακέραιο, η τετραήμερη εργασία θα ήταν μία Σολομώντεια λύση.

Χώρες που με κάποια επιφύλαξη υιοθετούν σήμερα, έστω και σε πιλοτικό στάδιο, την τετραήμερη εργασία είναι κατά κύριο λόγο ευρωπαϊκές.