

ΠΟΡΙΣΜΑ ΤΗΣ ΜΙΚΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΤΡΑΠΕΖΩΝ – ΟΤΟΕ

(Σ.Σ.Ε. 1996, Σ.Σ.Ε. 1997-98)

Η Επιτροπή που συνεστήθη στο πλαίσιο των σχετικών όρων Β1 της ΣΣΕ '96 και Β της ΣΣΕ 1997-98, απαρτίζεται από τους:

<i>ΕΜΠΕΙΡΟΓΝΩΜΟΝΕΣ ΤΡΑΠΕΖΩΝ</i>	<i>ΕΜΠΕΙΡΟΓΝΩΜΟΝΕΣ ΟΤΟΕ</i>
ΤΣΑΤΗΡΗΣ Γεώργιος, Νομικός Σύμβουλος της ΕΕΤ για εργασιακά θέματα	ΓΕΩΡΓΑΚΟΠΟΥΛΟΥ Βασιλική, Δρ. Οικονομολόγος, με ειδίκευση σε εργασιακά θέματα, Ειδική Σύμβουλος της ΟΤΟΕ
ΧΑΡΑΛΑΜΠΙΔΗΣ Εμμανουήλ, Στέλεχος Δ/σης Προσωπικού Alpha Τραπέζης Πίστεως	ΓΟΛΕΜΗΣ Χαράλαμπος, Οικονομολόγος (M.Sc.) Επιστημονικός Συνεργάτης της ΟΤΟΕ
ΚΡΑΝΑΣ Δημήτρης, Προϊστάμενος Οικονομικών Υπηρεσιών, Δ/ση Προσωπικού Αγροτικής Τραπέζης	ΙΩΑΚΕΙΜΟΓΛΟΥ Ηλίας, Οικονομολόγος (M.A.), επιστημονικός Συνεργάτης της ΟΤΟΕ
ΜΑΘΙΟΥΔΑΚΗ Στέλλα, Τμηματάρχης Δ/σης Οικονομικών Μελετών Εμπορικής Τραπέζης	ΖΕΡΒΑΣ Ξενοφών, Οικονομολόγος, Οικονομέτρης (MSc), στέλεχος Δ/σης Επιχ/κής Ανάλυσης και Marketing της Εθνικής Τραπέζης

Η Επιτροπή κατά τις εργασίες της:

1. Ανέτρεξε στα διεθνή δεδομένα και εμπειρίες μειώσεων – διευθετήσεως του χρόνου εργασίας
2. Ήλθε σε επαφή με εργοδοτικές και εργατικές τραπεζικές ενώσεις, προκειμένου να συλλέξει πρωτογενή και ακριβή πληροφόρηση.
3. Μελέτησε τα οικονομικά δεδομένα των ελληνικών τραπεζών και επεξεργάστηκε διάφορα σενάρια αποτίμησης των

επιπτώσεων από μια ενδεχόμενη μείωση του χρόνου εργασίας στις Τράπεζες.

Όσον αφορά την εντολή της ΣΣΕ 1996 προς την παρούσα Επιτροπή σχετικά με τη μελέτη των επιπτώσεων της Μ.Χ.Ε. χωρίς μείωση των αποδοχών στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων και στον όγκο της απασχόλησης, η Επιτροπή ολοκληρώνοντας το έργο της κατέληξε στο παρόν πόρισμα, το οποίο και παραδίδει στην Επιτροπή Κοινωνικού Διαλόγου, όπως προβλέπεται από τη ΣΣΕ 1996.

Στο πόρισμα περιέχονται τα σημεία σύγκλισης. Επί μέρους επισημάνσεις των εμπειρογνωμόνων κάθε μέρους παρατίθενται στο τέλος.

1. ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΑΠΟ ΤΗ ΔΙΕΘΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1.1. Από τη διεθνή βιβλιογραφία, αλλά και από τα επιχειρήματα των ενεχόμενων στις σχετικές συζητήσεις/διαπραγματεύσεις μερών, η Μ.Χ.Ε. αντιμετωπίζεται, ανάλογα με τη συγκυρία, τη φύση του αιτήματος και τον αποδέκτη της μείωσης ως:

- Μέσο βελτίωσης της ατομικής ευημερίας, της ποιότητας ζωής και των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων και των οικογενειών τους.
- Μέσο «διανομής της εργασίας» και του αντίστοιχου εισοδήματος ανάμεσα σε εργαζομένους και ανέργους, όταν η ΜΧΕ συνοδεύεται από ανάλογη ή μερική μείωση αποδοχών.
- Φυσιολογική ανέλιξη του χρόνου εργασίας σχετιζόμενη με συμβολή των εργαζομένων στη συνολική αύξηση της παραγωγικότητας και στην ανάπτυξη.
- Μέσο προσαρμογής της απασχόλησης στις νέες τεχνολογίες,
- Αντικείμενο διαπραγμάτευσης για την υιοθέτηση πιο ευέλικτης διαχείρισης του χρόνου εργασίας.

Οι πολλαπλές χρήσεις, οι διαφοροποιημένες επιδιώξεις (ανάλογα με τη συγκυρία, τη χώρα, τον κλάδο, το φορέα και τον αποδέκτη του αιτήματος) ή ακόμα και ορισμένες ανεπιθύμητες παρενέργειες της μείωσης του χρόνου εργασίας (στις δαπάνες και στην οργάνωση των επιχειρήσεων, στις αμοιβές, στην «απορύθμιση» των ατομικών χρόνων εργασίας), ο βαθμός συνειδητοποίησης και αποδοχής της σημασίας της διεκδίκησης από την ηγεσία και τη βάση των κοινωνικών συνομιλητών, οι διαφορετικές συνθήκες που ισχύουν σε κάθε χώρα, χώρο, κλάδο, επίπεδο ή συγκυρία της διαπραγμάτευσης, οδηγούν στην πράξη σε **πολλαπλά επιχειρήματα** (υπέρ ή κατά), σε **ποικίλους τρόπους θεωρητικής ή πρακτικής προσέγγισης** του θέματος και φυσικά, σε έντονα διαφοροποιημένες εφαρμογές και συνέπειες της ΜΧΕ.

Γι' αυτό πρέπει σε κάθε περίπτωση να εξετάζονται και να λαμβάνουν κατάλληλη απάντηση από τα ενδιαφερόμενα μέρη, τα εξής βασικά ερωτήματα:

Σε ποια διάρκεια εργασίας αναφερόμαστε;

- Ποια η σχέση ανάμεσα στη μείωση της διάρκειας εργασίας και στην προστασία ή/και δημιουργία πρόσθετης απασχόλησης;
- Υπάρχουν περιοριστικοί παράγοντες στην αποτελεσματικότητα αυτής της σχέσης, ποιοι είναι, πως επιδρούν και πως επιδρούν και πως μπορούν να ελεγχθούν;
- Ποια είναι, τέλος η βασική οικονομική διάσταση (κόστος-οφέλη) της μείωσης του χρόνου εργασίας;

1.2. Θεωρητικά, κάθε μείωση του χρόνου εργασίας θα μπορούσε να δημιουργήσει πρόσθετες ανάγκες σε απασχόληση, οι οποίες:

- Θα διασώσουν ήδη απειλούμενες θέσεις εργασίας (αμυντική εκδοχή)
- Θα δημιουργήσουν νέες θέσεις εργασίας (επιθετική εκδοχή)

1.3. Τα συνδικάτα που προωθούν το αίτημα του 35ωρου ή και άλλες μορφές Μ.Χ.Ε. στην Ευρώπη, εκτιμούν ότι η μείωση της εβδομαδιαίας διάρκειας της εργασίας είναι μια από τις πιο αποτελεσματικές μορφές μείωσης του χρόνου εργασίας, όταν το ζητούμενο είναι η προστασία της υπάρχουσας απασχόλησης ή/και δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Οι εργοδοτικές οργανώσεις απορρίπτουν ή σχετικοποιούν αυτή την άποψη, στην περίπτωση που η ΜΧΕ δεν συνοδεύεται και από ανάλογη (ή έστω μερική) μείωση/πάγωμα αποδοχών, ή ακόμα και από διεύρυνση των περιθωρίων ευέλικτης διαχείρισης του Α.Δ. στις επιχειρήσεις.

Δεν είναι εύκολο να υιοθετήσει κανείς τη μία ή την άλλη άποψη, τη μια ή την άλλη ένδειξη της βιβλιογραφίας και της διεθνούς εμπειρίας στο θέμα. Η βιβλιογραφία και η πρόσφατη πρακτική είναι, ειδικά για τον τραπεζικό κλάδο, έντονα διαφοροποιημένη, σχετικά περιορισμένη και μη άμεσα μεταφέρσιμη στις ελληνικές συνθήκες, ανάγκες και προτεραιότητες του κλάδου στην παρούσα συγκυρία.

1.4. Σε κάθε περίπτωση, εκτιμούμε ότι η επίπτωση της μείωσης της διάρκειας της εργασίας στην απασχόληση πρέπει

να εξετάζεται:

- Στο επίπεδο του συγκεκριμένου κλάδου ή ακόμα και της κάθε επιχείρησης, όταν οι επιχειρήσεις παρουσιάζουν έντονες παραγωγικές και τεχνικο-οργανωτικές διαφοροποιήσεις ή ιδιαιτερότητες
- Με μια δυναμική προσέγγιση τουλάχιστον 5ετίας. Η εμπειρία έχει δείξει ότι δεν αρκεί μια απλή συγκριτική στατική μέτρηση της απασχόλησης πριν και αμέσως μετά την εφαρμογή της μείωσης.

1.5. Οι βασικοί παράγοντες που επιδρούν στη σχέση ΜΧΕ – Απασχόλησης έχουν ως ακολούθως:

- Η εξέλιξη της παραγωγικότητας της εργασίας. Εκτιμάται ότι η αύξηση της παραγωγικότητας, που κατά κανόνα συνοδεύει μια ΜΧΕ, απορροφά κάποιο (και συχνά σημαντικότατο) μέρος της θετικής επίπτωσης της ΜΧΕ στην απασχόληση, αλλά και του κόστους εφαρμογής της από την επιχείρηση. Η αύξηση της παραγωγικότητας ωφελεί την επιχείρηση, ιδίως όταν αυτή βρίσκεται σε φάση έντονου εκσυγχρονισμού και αναδιάρθρωσης – επέκτασης δραστηριοτήτων.
- Η εντατικοποίηση της εργασίας. Στην πράξη, εξομοιούται με αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας (αύξηση του δείκτη της φαινομένης παραγωγικότητας εργασίας), λόγω περιορισμού νεκρών χρόνων, απουσιών το προσωπικού κ.λπ. Απορροφά μέρος της θετικής επίπτωσης στην απασχόληση και περιορίζει ανάλογα το κόστος εφαρμογής της ΜΧΕ για την επιχείρηση.
- Η φύση της παραγωγής και της εργασίας. Οι επιπτώσεις της ΜΧΕ διαφοροποιούνται ανάλογα με το αν αυτή αφορά παραγωγή προϊόντων ή υπηρεσιών, ανάγκες σε εξειδικευμένη ή ανειδίκευτη εργασία, μεγαλύτερη ή μικρότερη εξάρτηση του αποτελέσματος από τη διάρκεια παρουσίας του εργαζομένου, δυνατότητα αναδιοργάνωσης της εργασίας με αναπροσδιορισμό, επέκταση ή νέο καταμερισμό των εργασιακών καθηκόντων. Από τη διεθνή βιβλιογραφία έχει καταδειχθεί ότι η θετική επίπτωση της ΜΧΕ στην απασχόληση είναι τόσο μεγαλύτερη, όσο εγγύτερα βρισκόμαστε στη σφαίρα της υλικής παραγωγής (βιομηχανία) και της ανειδίκευτης εργασίας.
- Αντίθετα, η επίπτωση της ΜΧΕ αναμένεται από ορισμένους μελετητές να είναι σημαντικά μικρότερη (μέχρι και 1/3 της προηγούμενης) στις υπηρεσίες, σε εξειδικευμένες θέσεις εργασίας και σε χώρους ευρείας εφαρμογής της Πληροφορικής, κάτι που σχετίζεται άμεσα με τον κλάδο των τραπεζών.
- Οι δυνατότητες εναλλακτικών συνδυασμών και ο τρόπος οργάνωσης συγκεκριμένων παραγωγικών συντελεστών (κεφάλαιο, εργασία, υποδομές, εξειδικευμένη γνώση κλπ.) που χρησιμοποιεί η επιχείρηση. Εκτιμάται ότι όσο μεγαλύτερη είναι η αδιαιρετότητα αυτών των παραγωγικών συντελεστών (επομένως και η πρόσθετη αύξηση του λειτουργικού κόστους της επιχείρησης), τόσο μεγαλύτερη αναμένεται να είναι και η τάση εκτόνωσης της μείωσης του χρόνου εργασίας με υπερωρίες του υπάρχοντος προσωπικού ή με εξωτερίκευση των νέων παραγωγικών αναγκών σε τρίτες επιχειρήσεις.
- Η υφιστάμενη κατάσταση της απασχόλησης στη φάση εφαρμογής της μείωσης του χρόνου εργασίας (πτωτική ή αυξητική τάση της απασχόλησης).
- Η αγοραστική δύναμη και οι επιλογές των ήδη απασχολούμενων εργαζομένων ανάμεσα σε υψηλότερο εισόδημα (διατήρηση μισθού, μελλοντικών αυξήσεων, προσαυξήσεων, αμοιβών από υπερωρίες ή/και από δεύτερη απασχόληση) και σε περισσότερο ελεύθερο χρόνο.

Όσο ισχυρότερη η προτίμηση του υπάρχοντος προσωπικού για μεγαλύτερο εισόδημα (οφειλόμενη, ενδεχομένως, σε ανεπάρκεια των υφιστάμενων αποδοχών να καλύψουν τις ατομικές/οικογενειακές/κοινωνικές ανάγκες του εργαζόμενου), τόσο μικρότερη αναμένεται να είναι και η θετική επίπτωση της μείωσης του χρόνου εργασίας στην απασχόληση.

Μια πιθανή παρενέργεια της ΜΧΕ με μείωση αποδοχών είναι, σε τέτοιες περιπτώσεις, η αναζήτηση πρόσθετης, συμπληρωματικής (και συνήθως αδήλωτης) απασχόλησης και εισοδήματος από τον εργαζόμενο, για να αξιοποιήσει τον πρόσθετο ελεύθερο χρόνο του. Η ανάπτυξη τέτοιων μορφών διπλής ή και πολλαπλής απασχόλησης μπορεί τελικά να οδηγήσει σε σοβαρές αρνητικές επιπτώσεις για την αντιμετώπιση των προβλημάτων ανεργίας, φοροδιαφυγής, εισφοροδιαφυγής, στο σύνολο της οικονομίας, καθώς και σε σοβαρά αρνητικές επιπτώσεις στην παραγωγικότητα του εργαζόμενου και στο ενδιαφέρον του για την κύρια απασχόληση και την απόδοσή του στην επιχείρηση (δημιουργία φαύλου κύκλου ανεπαρκών μισθών - πολλαπλής απασχόλησης - χαμηλής παραγωγικότητας, που εντοπίστηκε εμπειρικά από έρευνες της δεκαετίας του 1970-80 στον ιταλικό δημόσιο και ιδιωτικό τομέα).

- **Η εφαρμοζόμενη κρατική πολιτική**, η ύπαρξη άμεσων ή έμμεσων επιδοτήσεων και άλλων εργαλείων άσκησης πολιτικής για την κάλυψη μέρους του κόστους, τον έλεγχο και την ενίσχυση των θετικών αποτελεσμάτων της μείωσης του χρόνου εργασίας στην απασχόληση. Στην παρούσα συγκυρία οι ενισχύσεις

του Κράτους είναι εκ των πραγμάτων περιορισμένες, λόγω των προσπαθειών δημοσιονομικής εξυγίανσης. Απευθύνονται δε σχεδόν αποκλειστικά στη δημιουργία και όχι στη διάσωση θέσεων εργασίας (παρά τα προφανή δημοσιονομικά - ασφαλιστικά οφέλη του Κράτους και από αυτήν), αλλά και σε τομείς - περιοχές σε έντονη κρίση, ελαχιστοποιώντας έτσι τις δυνατότητες ουσιαστικής επιδότησης μιας ΜΧΕ στον τραπεζικό κλάδο στην Ελλάδα.

Σύνοψη εκτιμήσεων για την επίδραση μέρους από τους παραπάνω παράγοντες στη σχέση ΜΧΕ - Απασχόλησης - Ανταγωνιστικότητας των τραπεζικών επιχειρήσεων που λειτουργούν στην Ελλάδα, σε περίπτωση εφαρμογής του αιτήματος για 35ωρο χωρίς μείωση αποδοχών, παρατίθεται στα συνημμένα.

2. ΕΚΤΙΜΗΣΕΙΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΩΝ ΜΧΕ

Η Επιτροπή κατέληξε στα εξής:

2.1 Η ανάλυση εξέτασε αφενός μεν τους παράγοντες της κερδοφορίας, που παρουσίασε άνοδο από τα μέσα της δεκαετίας του '80, αφετέρου δε τις επιπτώσεις σ' αυτήν από τη μείωση του εργάσιμου χρόνου στις 35 ώρες χωρίς μείωση των μισθών.

2.2 Σε ό,τι αφορά τις διαφορές στην κερδοφορία των τραπεζών διαπιστώθηκε ότι ανάγονται είτε στη διαφορετική διανομή του προϊόντος (κέρδη/μισθοί) είτε στα διαφορετικά επίπεδα της παραγωγικότητας του κεφαλαίου. Η τελευταία σχετίζεται σημαντικά με τα χαρακτηριστικά εκάστης τραπεζας, όπως το δίκτυο, η ποιότητα του χαρτοφυλακίου, η διαμόρφωση του spread κ.α. (βλ. ιδιαίτερα τη συνημμένη συγκριτική ανάλυση της κερδοφορίας των τραπεζών με βάση την απόδοση του ενεργητικού, το συντελεστή λειτουργικού κόστους, το μέσο κόστος υποχρεώσεων, το spread και τη μόχλευση των υποχρεώσεων).

2.3 Η αύξηση των δαπανών προσωπικού εξαιτίας της μείωσης του εργάσιμου χρόνου στις 35 ώρες υπολογίσθηκε ότι θα ανέλθει, κατά μέσον όρο, σε 4,7% (max 7,7% και min 0,7%), ενώ η αύξηση του αριθμού των απασχολουμένων σε 4% (σε ορισμένα πιστωτικά ιδρύματα θα φθάσει μέχρι και 7%). Η αποδοτικότητα ιδίων κεφαλαίων παρουσιάζει μείωση 1% κατά μέσον όρο, κυμαίνεται δε μεταξύ 0,4% και 2,3% ανάλογα με την επιχείρηση, όπως φαίνεται ενδεικτικά στον παρακάτω πίνακα.

ΕΜΠΟΡΙΚΗ	14.7	13.0	-1.7
ΕΘΝΙΚΗ	17	15.3	-1.7
ΠΙΣΤΕΩΣ	42.5	40.8	-1.7
ΙΟΝΙΚΗ	15.6	14.3	-1.3
ΕΡΓΑΣΙΑΣ	60.9	59.2	-1.7
ΓΕΝΙΚΗ	46	43.7	-2.3
ΜΑΚ-ΘΡΑΚ	22.7	21.3	-1.4
ΚΕΝΤΡ. ΕΛΛΑΔΟΣ	13	12.0	-1.0
ΠΕΙΡΑΙΩΣ	20.9	19.7	-1.2
ΑΘΗΝΩΝ	0.4	0.0	-0.4
INTERBANK	11.4	10.5	-0.9
ΧΙΟΥ	21.6	20.4	-1.2
ΣΥΝΟΛΟ	23.5	22.5	-1.0

2.4 Στους υπολογισμούς της ειδικής μελέτης που έγινε για το θέμα (βλ. σχετικό συνημμένο κείμενο εργασίας), θεωρήσαμε ότι η αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας που οφείλεται στη μείωση του εργάσιμου χρόνου είναι αντιστρόφως ανάλογη προς το σημερινό επίπεδο παραγωγικότητας. Αυτό σημαίνει ότι δεχθήκαμε πως στις επιχειρήσεις με χαμηλό επίπεδο παραγωγικότητας, υπάρχουν μεγάλα περιθώρια οργανωτικών ή άλλων βελτιώσεων και επομένως αναμένονται σημαντικές αυξήσεις της παραγωγικότητας. Αντιστρόφως, για τις επιχειρήσεις που ήδη παρουσιάζουν υψηλό επίπεδο παραγωγικότητας της εργασίας, θεωρήσαμε ότι τα περιθώρια περαιτέρω οργανωτικών ή άλλων βελτιώσεων είναι σχετικά μικρότερα και ότι συνακόλουθα η μείωση του εργάσιμου χρόνου δεν θα επιφέρει μεγάλες αυξήσεις της παραγωγικότητας της εργασίας.

2.5 Με αυτά τα δεδομένα, οι αυξήσεις της απασχόλησης ανά τράπεζα, διαμορφώνονται σε διαφορετικά επίπεδα, όπως εξάλλου και οι δαπάνες προσωπικού (βλ. στον αναλυτικό συνημμένο πίνακα υπολογισμών).

3. ΘΕΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΜΠΕΙΡΟΓΝΩΜΟΝΩΝ ΤΩΝ ΤΡΑΠΕΖΩΝ

3.1 Οι εργασίες κατέδειξαν ότι η μείωση του χρόνου εργασίας σε 35 ώρες εργασίας για τους τραπεζοϋπαλλήλους από τις 38 ώρες και 20 λεπτά που ισχύουν σήμερα συνεπάγεται κόστος για τις τράπεζες (λόγω της αύξησης της δύναμης του προσωπικού που φτάνει μέχρι και το 7%) το οποίο ανέρχεται από τράπεζα σε τράπεζα, σύμφωνα με την ανάλυση, από max 7,7% έως min 0,7% και με επιπτώσεις στην αποδοτικότητα που κυμαίνονται από 2,4% έως 0,4%. Με την έννοια αυτή η μείωση του χρόνου εργασίας δεν θα επηρεάσει τα αποτελέσματα των τραπεζών μόνο εφόσον συνδυαστεί με ανάλογη μείωση των αποδοχών.

3.2 Όσον αφορά το τεχνικό μέρος της προσέγγισης, οι εργασίες προσανατολίστηκαν σε έναν αριθμητικό υπολογισμό του κόστους από τη μετάβαση στο 35ωρο (με βάση τα απολογιστικά στοιχεία του έτους 1995 ενός αντιπροσωπευτικού δείγματος τραπεζών και με έναν ενιαίο τρόπο). Δεν εξετάστηκαν άλλες μορφές μείωσης και κυρίως δε μελετήθηκε πώς θα εφαρμοστούν οι 35 ώρες απασχόλησης των τραπεζοϋπαλλήλων στην πράξη (πώς θα διοικήσει ο Διευθυντής ενός Καταστήματος το προσωπικό του μετά τη μείωση του χρόνου εργασίας;). Δεδομένου δε, ότι οι μονάδες όπου υπηρετούν οι υπάλληλοι θα συνεχίσουν να λειτουργούν 38 ώρες και 20 λεπτά προκύπτει μια διαφορά 40 λεπτών ημερησίως (εφόσον αποδεχτούμε την υπόθεση της ισομερούς κατανομής της μείωσης, η σε οργανωτική βάση αντιμετώπιση της οποίας δεν ήταν δυνατόν να διερευνηθεί από την Επιτροπή).

3.3 Η Επιτροπή στηρίχτηκε επίσης στην υπόθεση ότι ο χρόνος εργασίας των στελεχών δεν θα μειωθεί. Η θέση αυτή συνιστά θεωρητική προσέγγιση του θέματος, πλην όμως δημιουργεί αντιρρήσεις για το πώς θα εφαρμοστεί στην πράξη, αφού εκτός των άλλων προσκρούει και στις αρχές της ίσης μεταχείρισης. Εξ άλλου η μη επαλήθευση αυτής της υποθέσεως αυξάνει περαιτέρω το αναμενόμενο κόστος.

3.4 Η διεθνής εμπειρία δείχνει (όπως επιβεβαιώθηκε από τις επιμέρους συνεισφορές που παρατίθενται στο παράρτημα) ότι οι οργανωτικές αλλαγές συνιστούν μια απαραίτητη προϋπόθεση, εκ των «ων ουκ άνευ», για να εφαρμοστεί αποτελεσματικά κάθε εγχείρημα μείωσης του χρόνου εργασίας. Μάλιστα, σε ορισμένες περιπτώσεις η καινοτόμος αλλαγή του τρόπου οργάνωσης της εργασίας με διαφοροποίηση του ωραρίου των τραπεζοϋπαλλήλων είχε ως αποτέλεσμα να διατυπωθούν σκέψεις ή και να διαπραγματευθούν μεταξύ των κοινωνικών εταίρων λύσεις, που έφταναν μέχρι και σε μείωση της τάξης των 32 ωρών εργασίας εβδομαδιαίως. Άλλοτε πάλι, η μείωση του χρόνου εργασίας συνδυάστηκε με επιμήκυνση του χρόνου λειτουργίας των εγκαταστάσεων (με εργασία το απόγευμα ή/και το Σάββατο κλπ) ή και με αναγωγή του τρόπου υπολογισμού των ωρών εργασίας σε ετήσια βάση. Επομένως, η διευθέτηση του χρόνου εργασίας με την παράλληλη εισαγωγή οργανωτικών αλλαγών (με μια λέξη η απελευθέρωση του ωραρίου) δεν μπορούν παρά να συνεξετάζονται μαζί με κάθε πρόταση μείωσης του χρόνου εργασίας.

3.5 Παρά ταύτα η επιτροπή δεν είχε τα μέσα και την εξουσιοδότηση να θίξει ζητήματα αλλαγής του τρόπου οργάνωσης της εργασίας προσφεύγοντας είτε σε επιτόπιες έρευνες είτε απασχολώντας τις υπηρεσίες οργάνωσης των τραπεζών, πραγματοποιώντας έρευνες ανάλογες με αυτές που πραγματοποιήθηκαν από εταιρίες συμβούλων στο εξωτερικό.

3.6 Κατόπιν αυτών η κατ' αρχάς εκτίμηση του κόστους από τη μείωση στις 35 ώρες που αναφέρθηκε ανωτέρω απαιτεί περαιτέρω ανάλυση. Επίσης, οι μεταβολές στην απασχόληση θα πρέπει να προσδιορισθούν στο πλαίσιο της εκτίμησης των οργανωτικών μεταβολών, διαφορετικά υφίσταται κίνδυνος υποβάθμισης της ποιότητας των παρεχομένων υπηρεσιών προς πελατεία. Κρίνουμε ότι το θέμα της μείωσης του χρόνου έχει εξαντληθεί και χρήζει περαιτέρω έρευνας με κατευθύνσεις που θα δίνουν έμφαση:

- στις ιδιαιτερότητες ανά είδος πιστωτικού ιδρύματος
- στις διαφορές μεταξύ δικτύου και κεντρικών υπηρεσιών
- στις περιπτώσεις διαφορετικών εργασιών στο κατάστημα (πωλήσεις/back office)
- στον τύπο της εργασίας ανά επιτελική διεύθυνση (μελέτες/τυποποιημένες εργασίες μηχανογράφησης ή λογιστηρίου)
- στην ποικιλία των καθηκόντων των στελεχών και στις δυνατότητες εκχώρησης αρμοδιοτήτων
- στη βελτίωση των συνθηκών εξυπηρέτησης της πελατείας

3.7 Τέλος, όσον αφορά το οικονομικό περιβάλλον εντός του οποίου διεξάγονται οι συζητήσεις για τη μείωση του χρόνου εργασίας επισημαίνουμε ότι στο εξωτερικό οι σχετικές συζητήσεις πραγματοποιούνται ενώ οι τράπεζες δεν έχουν κατά κανόνα καλά αποτελέσματα, και παράλληλα υιοθετούν πλάνα / απασχόλησης που περιορίζουν τις θέσεις εργασίας και μολονότι ενίοτε υφίστανται νόμοι που θεσπίζουν κίνητρα ενίσχυσης των επιχειρήσεων που μειώνουν το χρόνο εργασίας και κάνουν προσλήψεις ή περιορίζουν τις απολύσεις. Στη χώρα μας η κατάσταση είναι εντελώς διαφορετική. Τα καλά αποτελέσματα των τραπεζών τα τελευταία χρόνια επέτρεψαν την πραγματοποίηση επενδύσεων

που διασφαλίζουν τους εργαζόμενους σε αυτές, αυξήθηκε παράλληλα η τραπεζική απασχόληση, αλλά παραμένει το πρόβλημα του υψηλού ποσοστού των λειτουργικών δαπανών σε σχέση με τις αντίστοιχες επιδόσεις των ευρωπαϊκών τραπεζών. Επίσης, το πλαίσιο μείωσης του χρόνου εργασίας από πλευράς προθέσεων της εκτελεστικής εξουσίας τελεί υπό διαμόρφωση και κάθε κλαδική σχετική εξέλιξη μπορεί να χαρακτηριστεί ως πρώιμη καθόσον οφείλει να το λάβει υπόψη της.

3.8 Η μείωση του χρόνου εργασίας μπορεί και πρέπει να συζητηθεί περαιτέρω ως πρόκληση για εισαγωγή καινοτομιών, που θα δώσουν αφενός, νέες ευκαιρίες στις τράπεζες να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις των αγορών και αφετέρου, πρόσθετες δυνατότητες στους δραστήριους και δυναμικούς υπαλλήλους να διακριθούν σε ένα περιβάλλον εργασίας που απαιτεί αυξημένες ικανότητες εγρήγορσης και προσαρμογής.

3.9 Με βάση τη θέση ότι τα αποτελέσματα των τραπεζών προ και μετά μειώσεως πρέπει να μεταβληθούν, πρέπει να αναζητηθούν που να εξυπηρετούν αυτόν το στόχο, όπως η εισαγωγή οργανωτικών αλλαγών συνδεδεμένων με την απελευθέρωση του ωραρίου.

Ένα τέτοιο πρόγραμμα διευθέτησης του χρόνου εργασίας απαιτεί απομάκρυνση από την επικρατούσα σήμερα αντίληψη αυτού και προσανατολισμό σε σύλληψη του χρόνου εργασίας, που θα λαμβάνει υπόψη της μια γενική αναδιάταξη των τρόπων οργάνωσης της εργασίας, την κάλυψη όσο το δυνατόν περισσότερου αριθμού και κατηγοριών εργαζομένων, τον εμπλουτισμό των καθηκόντων, τη διεύρυνση της ειδίκευσης και την ανάπτυξη των ικανοτήτων των υπαλλήλων και των στελεχών.

4. ΘΕΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΜΠΕΙΡΟΓΝΩΜΟΝΩΝ ΤΗΣ ΟΤΟΕ

4.1 Παρά τις μέχρι σήμερα θετικές εξελίξεις της κλαδικής απασχόλησης, τις προοπτικές παραπέρα ανάπτυξης της τραπεζικής αγοράς και της ζήτησης τραπεζικών υπηρεσιών στην Ελλάδα, οι συντελούμενες τεχνικο-οργανωτικές αλλαγές, αλλά και η υιοθέτηση του Ενιαίου Νομίσματος της Ε.Ε. αναμένεται να απειλήσουν σοβαρά υφιστάμενες θέσεις εργασίας. Η ικανοποίηση του αιτήματος της ΟΤΟΕ για εφαρμογή του 35ωρου/εβδομάδα, είναι ένα μέτρο πρόληψης αυτών των συνεπειών, που μπορεί να διατηρήσει απειλούμενες θέσεις εργασίας και, (ανάλογα με τη διάρθρωση και την εξέλιξη της συνολικής ζήτησης για τα προϊόντα των Τραπεζών), να δημιουργήσει νέες θέσεις εργασίας.

4.2 Η ΜΧΕ ασφαλώς δεν είναι πανάκεια για την επίλυση τυχόν άμεσων ή επικείμενων προβλημάτων απασχόλησης στον τραπεζικό κλάδο. Όμως, το όποιο κόστος της (το οποίο άλλωστε υπολογίστηκε και κατά την εκτίμησή μας δεν είναι σημαντικό για ένα κλάδο υψηλής κερδοφορίας όπως ο κλάδος των Τραπεζών στην Ελλάδα), δεν θα πρέπει να επισημαίνεται και να προτάσσεται ως κάτι το «παράδοξο». Δεν υπάρχουν δωρεάν λύσεις για την αντιμετώπιση της ανεργίας και την ενίσχυση της απασχόλησης. **Το κόστος εφαρμογής της ΜΧΕ οφείλει να εξετάζεται σε σύγκριση με τα οφέλη που τη συνοδεύουν, οφέλη παραγωγικότητας, ποιότητας, αναδιοργάνωσης και ταχύτερου εκσυγχρονισμού των επιχειρήσεων, οφέλη από την ικανοποίηση και τη θετική υποκίνηση των εργαζομένων, οφέλη εμπέδωσης θετικού κλίματος στις εργασιακές σχέσεις, γενικότερα οφέλη για την οικονομία και την κοινωνική συνοχή.** Μια τέτοια προσέγγιση δεν δικαιολογεί αιτιάσεις εφαρμογής της ΜΧΕ με ανάλογη μείωση των αποδοχών των εργαζομένων.

4.3 Από τη μελέτη των οικονομικών δεδομένων των Τραπεζών, στο πλαίσιο των εργασιών της Επιτροπής (συνημμένο κείμενο εργασίας Νο10, προκύπτει ότι:

- Το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος παραμένει σήμερα χαμηλότερο απ' ό,τι κατά το 1989
- Οι μισθοί των τραπεζοϋπαλλήλων στην Ελλάδα βρίσκονται στα χαμηλότερα επίπεδα μεταξύ των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, είτε αυτοί υπολογίζονται σε ECU, είτε σε Ισοτιμίες Αγοραστικής Δύναμης
- Το μερίδιο της εργασίας στο προϊόν μειώθηκε κατά 20 ποσοστιαίες μονάδες, κατά τη διάρκεια της τελευταίας δεκαπενταετίας
- Η κερδοφορία των Τραπεζών παρουσιάζει μακροχρόνια άνοδο, με σημείο εκκίνησης τα μέσα της δεκαετίας του 1980.

Τα παραπάνω υποδηλώνουν τη συγκριτικά μεγαλύτερη δυνατότητα των Τραπεζών που λειτουργούν στη χώρα μας να ικανοποιήσουν το αίτημα της ΟΤΟΕ για εφαρμογή του 35ωρου χωρίς μείωση αποδοχών.

4.4 Η ανάλυση του μεριδίου του κόστους εργασίας στο σύνολο του κόστους παραγωγής (και όχι μόνο στο λειτουργικά έξοδα) των εμπορικών Τραπεζών που καλύφθηκαν από τη μελέτη, με βάση δεδομένα ισολογισμών 1995, δείχνει ότι οι δαπάνες προσωπικού ανέρχονται κατά μέσο όρο στο 16,24% του συνολικού κόστους παραγωγής των υπηρεσιών τους, τα δε λοιπά λειτουργικά έξοδα σε 5,67%. Το μεγαλύτερο μερίδιο δαπανών αναλογεί σε τόκους και εξομοιούμενα έξοδα (77,5%), ενώ οι καταβαλλόμενες προμήθειες αντιστοιχούν σε 0,6%. Ας σημειωθεί ότι μεγάλες κρατικού ενδιαφέροντος Τράπεζες, όπως η Εθνική, έχουν μερίδιο δαπανών προσωπικού στο συνολικό κόστος 14,25%, δηλαδή αισθητά χαμηλότερο από το μέσο όρο. Το ίδιο ισχύει για την Alpha Τράπεζα Πίστωσης (13,6%), την Τράπεζα Εργασίας (13,3%), την Τράπεζα Χίου (14,55%).

Με αυτά τα δεδομένα, η επιβάρυνση του συνολικού κόστους των Τραπεζών από την αύξηση των δαπανών προσωπικού που συνεπάγεται η εφαρμογή του 35ωρου είναι πολύ χαμηλότερη από αυτήν που παρουσιάζεται με βάση το (εξ ορισμού υψηλό) μερίδιο αυτών των δαπανών, όταν υπολογίζεται μόνο σε σχέση με τις λειτουργικές δαπάνες της κάθε Τράπεζας.

4.5 Όπως διαπιστώθηκε και από την εμπειρική έρευνα, καθώς και από στοιχεία που κατατέθηκαν ως κείμενα εργασίας στην Επιτροπή, το εφαρμοζόμενο εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας στις ελληνικές Τράπεζες (38 ώρες και 20' από το 1984) είναι από τα υψηλότερα στον ευρωπαϊκό χώρο. Οι μειώσεις χρόνου εργασίας που σημειώθηκαν στον κλάδο, πρόσφατα και στο παρελθόν, έγιναν με νόμο ή συλλογική ρύθμιση και δεν προέβλεπαν μείωση αποδοχών, με μόνη εξαίρεση την Ολλανδία (σταθεροποίηση αποδοχών).

4.6 Η τελευταία μείωση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας των ελλήνων τραπεζοϋπαλλήλων έγινε το 1984. Έκτοτε το τοπίο του κλάδου, η παραγωγικότητα και οι απαιτήσεις της εργασίας, οι μέθοδοι οργάνωσης, επεξεργασίας δεδομένων και εξυπηρέτησης ενός συνεχώς αυξανόμενου όγκου συναλλαγών έχουν αλλάξει δραματικά, με αποτέλεσμα κάθε ώρα

εργασίας του τραπεζοϋπαλλήλου το έτος 1997 να είναι σημαντικά πιο παραγωγική από την αντίστοιχη ώρα του 1984. Οι αυξήσεις της παραγωγικότητας είχαν σημαντική αντανάκλαση στα οικονομικά μεγέθη και στις αποδόσεις των Τραπεζών, δεν είχαν ωστόσο ανάλογο αντίκρισμα σε όρους αύξησης των πραγματικών αποδοχών, πολύ δε λιγότερο στη μείωση του χρόνου εργασίας των τραπεζοϋπαλλήλων, με αύξηση του ελεύθερου χρόνου τους.

Ας σημειωθεί ότι στο διάστημα 1989-1995, ο μέσος ετήσιος ρυθμός αύξησης της παραγωγικότητας της εργασίας, στις Τράπεζες που κάλυψε η μελέτη, ήταν 8,37%, ενώ οι κατά κεφαλήν δαπάνες προσωπικού αυξήθηκαν κατά 3,87%, σε σταθερές τιμές 1995. Για δε το σύνολο του διαστήματος 1979-1995, η παραγωγικότητα της εργασίας παρουσίαζε σχεδόν διπλάσια μέση ετήσια αύξηση, σε σχέση με τις κατά κεφαλήν δαπάνες προσωπικού των εμπορικών Τραπεζών, υπολογισμένες σε σταθερές τιμές 1995.

Τα παραπάνω, σε συνδυασμό με τις χαμηλές αμοιβές των τραπεζοϋπαλλήλων σε σχέση με τους ευρωπαϊούς συναδέλφους τους, αποδυναμώνουν κατά τη γνώμη μας οποιαδήποτε σκέψη εφαρμογής του 35ωρου με παράλληλη μείωση ή σταθεροποίηση αποδοχών στην περίπτωση των Τραπεζών που λειτουργούν στην Ελλάδα.

Η εφαρμογή του 35ωρου δεν συνεπάγεται παρά ελάχιστες, αν όχι οριακές αλλαγές στην υφιστάμενη διάρκεια του ωραρίου συναλλαγών. Όπως δείχθηκε από πρόσφατη έρευνα της PRC, που έγινε για λογαριασμό της ΟΤΟΕ σε πανελλαδικό δείγμα 2.500 ατόμων, το υφιστάμενο ωράριο συναλλαγών ικανοποιεί τη συντριπτική πλειοψηφία (73%) των πελατών των Τραπεζών, με ακόμα υψηλότερα ποσοστά (81,2%) για όσους (10,7% του συνόλου των πελατών) συναλλάσσονται συχνά ή και καθημερινά με τις Τράπεζες. Μια σημαντική μεταβολή του ωραρίου συναλλαγών που δεν θα λαμβάνει υπ' όψιν τα εθνικά δεδομένα, τις πραγματικές συνθήκες και ανάγκες της πελατείας, τη συχνότητα και τις πραγματικές αποδόσεις των συναλλαγών της, μπορεί να οδηγήσει σε επιβαρύνσεις, αντί για βελτίωση, του κόστους, της απόδοσης και της ανταγωνιστικότητας των Τραπεζών.

Με βάση τις ενδείξεις της εμπειρικής έρευνας σε ευρωπαϊκές εργοδοτικές και συνδικαλιστικές οργανώσεις του κλάδου, ο βαθμός ανάπτυξης ευελιξιών στην οργάνωση του χρόνου εργασίας, φαίνεται ως ένα βαθμό να συνδέεται:

Με την ύπαρξη περιορισμών ή/και σημαντικών προσαυξήσεων κόστους για τη χρήση υπερωριακής απασχόλησης, κάτι που ισχύει στις περισσότερες χώρες της Ευρώπης.

Με τη δυνατότητα συμφωνίας με τα συνδικάτα για την εφαρμογή κατάλληλα διαφοροποιημένων (και όχι απαραίτητα μεγαλύτερων του ισχύοντος στην Ελλάδα) ωραρίων συναλλαγών, που να αντιστοιχούν στις ισχύουσες συναλλακτικές συνθήκες της πελατείας, στις προτιμήσεις και ανάγκες των εργαζομένων, στις κλιματολογικές συνθήκες ή/και στις έντονα διαφοροποιημένες εθνικές συνθήκες και πρακτικές, πολύ δε λιγότερο (ή και καθόλου) με τις μέχρι σήμερα μειώσεις του χρόνου εργασίας στον κλάδο.

Η ιδιαίτερη φύση των τραπεζικών εργασιών, η απαραίτητη σχέση εμπιστοσύνης-εχεμύθειας στο χειρισμό υποθέσεων του πελάτη που αντικειμενικά τις διέπει, δεν επιτρέπει να γίνουν οι Τράπεζες «κέντρα περιστασιακώς ή μερικώς απασχολούμενων-διερχομένων», μέσα από δογματικές ή ακραίες εφαρμογές «ευέλικτης Μείωσης-Αναδιοργάνωσης του Χρόνου Εργασίας». Πρέπει ν' αναζητηθούν συγκεκριμένες, καλά μελετημένες, συλλογικά ελεγχόμενες και κοινά αποδεκτές λύσεις αναδιοργάνωσης του χρόνου εργασίας, όπου και εφόσον αυτό κριθεί αντικειμενικά απαραίτητο.

Η διεκδίκηση της ΟΤΟΕ είναι εφικτή και, όπως δείχνει και η διεθνής εμπειρία, επίκαιρη. Ο ασφαλέστερος τρόπος να εκτιμηθούν και ν' αξιολογηθούν με πληρότητα οι τεχνικο-οργανωτικές διαστάσεις, το συνολικό κόστος και τα αντίστοιχα οφέλη από την εφαρμογή του 35ωρου χωρίς μείωση αποδοχών στις ελληνικές Τράπεζες, (στοιχεία που εξ αντικειμένου δεν μπορούσαν να καλυφθούν με πληρότητα στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων και του χρονικού ορίζοντα αυτής της Επιτροπής), είναι να υπάρξει πιλοτική-πειραματική εφαρμογή του σε περιορισμένο αριθμό επιλεγμένων καταστημάτων και μονάδων ορισμένων αντιπροσωπευτικών Τραπεζών, για ορισμένο χρονικό διάστημα, όπως συνέβη στα τέλη της δεκαετίας του '70 για το πενήντημερο.

Κατά την περιορισμένη-πιλοτική εφαρμογή ομάδες εμπειρογνομώνων ή/και ειδικοί σύμβουλοι-μελετητές θα είναι σε θέση:

Να παρακολουθήσουν και να μελετήσουν επιτόπια, πρακτικά και εφαρμοσμένα, κάθε συγκεκριμένη πτυχή ή εκδοχή του ζητήματος,

Ν' ανταλλάξουν απόψεις με τα στελέχη, τη συλλογική εκπροσώπηση και τους εργαζόμενους, αλλά και με την πελατεία

για τους καλύτερους δυνατούς τρόπους εφαρμογής,

Να υποβάλλουν κατάλληλα τεκμηριωμένες προτάσεις για την αντιμετώπιση τυχόν προβλημάτων ή δυσλειτουργιών τεχνικο-οργανωτικής προσαρμογής, για τις συνιστώμενες μορφές & προϋποθέσεις εφαρμογής της ΜΧΕ, με στόχο τη μεγιστοποίηση των ωφελειών της για τους εργαζόμενους, την Τράπεζα και την πελατεία της.