



ΙΝΕ - ΟΤΟΕ
Ινστιτούτο Εργασίας ΟΤΟΕ

Ηλίας Ιωακείμογλου

Μισθοί, κέρδη
και απασχόληση στις τράπεζες
Μια εμπειρική ανάλυση

Αθήνα 2009

Ηλίας Ιωακείμογλου

Μισθοί, κέρδη
και απασχόληση στις τράπεζες
Μια εμπειρική ανάλυση

Οκτώβριος 2009

© INE - ΟΤΟΕ
Βησσαρίωνος 9, 106 72, Αθήνα

Περιεχόμενα

Πρόλογος του Προέδρου της ΟΤΟΕ	7
Πρόλογος του Διευθύνοντα Συμβούλου του ΙΝΕ - ΟΤΟΕ	8
Εισαγωγή	9
 Κεφάλαιο Ι: Μισθοί, παραγωγικότητα και κέρδη στις εμπορικές τράπεζες	 13
1. Οι εξελίξεις του 2008	14
2. Διεθνείς συγκρίσεις	15
3. Οι μεταβολές των μισθών, της παραγωγικότητας και των κερδών	23
4. Μισθολογικές διαφοροποιήσεις και ανισότητες	30
 Κεφάλαιο 2: Η απασχόληση στις εμπορικές τράπεζες	 47
1. Οι καθοριστικοί παράγοντες της απασχόλησης	48
2. Η εξέλιξη της έντασης της απασχόλησης	61
3. Μια γενική εκτίμηση για τις μεσοπρόθεσμες εξελίξεις	65
 Κεφάλαιο 3: Το χάσμα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών	 79
1. Θεωρητικές ερμηνείες των μισθολογικών ανισοτήτων και των διακρίσεων μεταξύ των φύλων	80
2. Περιγραφική ανάλυση της θέσης των εργαζομένων γυναικών	84
3. Οι καθοριστικοί παράγοντες του χάσματος	101

Πρόλογος

Το παγκόσμιο χρηματιστικό σύστημα διανύει, κατά την τελευταία διετία, μια από τις δυσκολότερες περιόδους στην ιστορία του. Η περιπέτεια των subprimes, το καλοκαίρι του 2007, οδήγησε, μέσα σε ένα περίπου έτος, στην γενική κρίση του παγκόσμιου τραπεζικού συστήματος, προκαλώντας τεράστιες ζημιές. Οι κυβερνήσεις αναγκάστηκαν να επέμβουν δραστικά ώστε να αποφευχθεί το ενδεχόμενο μετεξέλιξης της χρηματοπιστωτικής κρίσης σε συστημική οικονομική κρίση.

Μετά από αυτά, είναι αναγκαίο να υπάρξει αλλαγή του ρόλου του διεθνούς χρηματοπιστωτικού συστήματος στην παγκόσμια οικονομία. Κατά πάσα πιθανότητα βρισκόμαστε σε μια φάση εξάντλησης του τραπεζικού αναπτυξιακού υποδείγματος των τελευταίων δεκαετιών και ανάδυσης ενός νέου οικονομικού και χρηματοπιστωτικού περιβάλλοντος. Οι τράπεζες, πέραν της επίδρασης των ρυθμιστικών μέτρων που θα ληφθούν για μια καλύτερη διαχείριση των χρηματοοικονομικών κινδύνων, θα εισέλθουν σε περίοδο εκ νέου καθορισμού των δραστηριοτήτων τους με βάση τη νέα κατάσταση. Από εργασιακή άποψη, το συγκεκριμένο σενάριο διαμορφώνει νέα δεδομένα.

Αποτελεί, επομένως, ανάγκη για το συνδικαλιστικό κίνημα των τραπεζών να προσδιορίσει το τοπίο των επερχόμενων αλλαγών. Για τον λόγο αυτό, η ΟΤΟΕ υλοποιεί σειρά μελετών για ζητήματα που αφορούν στην σημερινή και την μελλοντική θέση των εργαζομένων στον χρηματοπιστωτικό τομέα της Ελλάδας. Μία από αυτές τις μελέτες είναι και το βιβλίο αυτό που χαρτογραφεί το πεδίο των μισθών στις τράπεζες της Ελλάδας, εξετάζει την διανομή της προστιθέμενης αξίας μεταξύ επιχειρήσεων και εργαζομένων, την εξέλιξη της απασχόλησης, την σύνθεσή της, το χάσμα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών κλπ. Είμαστε βέβαιοι ότι η μελέτη αυτή, με την επιστημονική ανάλυση των βασικών και σύγχρονων προβλημάτων της απασχόλησης και των αμοιβών στις τράπεζες της Ελλάδας, θα επιτύχει τον στόχο της, αποτελώντας χρήσιμο εργαλείο αφενός για την ουσιαστική και τεκμηριωμένη διεκδίκηση του συνδικαλιστικού κινήματος και αφετέρου για τον δημόσιο διάλογο και τον επιστημονικό προβληματισμό για τα συγκεκριμένα ζητήματα και τις προοπτικές τους.

Σταύρος Κούκος

Πρόεδρος ΟΤΟΕ

Πρόεδρος Ινστιτούτου Εργασίας ΟΤΟΕ

Πρόλογος

Ο σκοπός της παρούσας μελέτης είναι να περιγράψει την εξέλιξη της απασχόλησης, των μισθών, της παραγωγικότητας και των κερδών στον τραπεζικό κλάδο της Ελλάδας, καθώς και να προσδιορίσει τους παράγοντες μισθολογικών ανισοτήτων ή διαφοροποιήσεων.

Πιο συγκεκριμένα, σε ό,τι αφορά τους μισθούς, η μελέτη θέτει τα εξής ερωτήματα: Ποιο είναι το επίπεδο των αμοιβών στις τράπεζες σε διεθνή σύγκριση, είτε ως κόστος είτε ως αγοραστική δύναμη, πώς εξελίχθηκαν οι πραγματικές αποδοχές των εργαζομένων στις τράπεζες και πώς οι αυξήσεις τους συγκρίνονται με τις αυξήσεις της παραγωγικότητας, έτσι ώστε από την σύγκριση να γίνει φανερό αν υπήρξαν αλλαγές στην διανομή της προστιθέμενης αξίας μεταξύ επιχειρήσεων και εργαζομένων, ποιοι είναι οι καθοριστικοί παράγοντες που διαφοροποιούν τους μισθούς στις τράπεζες μεταξύ εργαζομένων με διαφορετικό εκπαιδευτικό επίπεδο, επαγγελματική πείρα, τύπο της σύμβασης εργασίας, μέγεθος της επιχείρησης, κάλυψη από συλλογική σύμβαση κλπ. Ακόμη, το βιβλίο αυτό περιλαμβάνει ένα κεφάλαιο για το χάσμα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών στις τράπεζες, στο οποίο θέτει το ερώτημα ποιο είναι το μέγεθος των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών αφού αφαιρέσουμε από το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων το τμήμα εκείνο του χάσματος που εξηγείται από τα διαφορετικά δημογραφικά, εκπαιδευτικά και εργασιακά χαρακτηριστικά ανδρών και γυναικών.

Σε ό,τι αφορά την απασχόληση, η μελέτη αναλύει τους παράγοντες της αύξησης του αριθμού των εργαζομένων στις τράπεζες της Ελλάδας και εξετάζει την σχέση μεταξύ τραπεζικής απασχόλησης και οικονομικής μεγέθυνσης προκειμένου να έχουμε μια εκτίμηση για μελλοντικές εξελίξεις.

Αριστοτέλης Λάκκας

Διευθύνων Σύμβουλος του Ινστιτούτου Εργασίας της ΟΤΟΕ

Εισαγωγή

Σκοπός της μελέτης είναι η επισκόπηση των εξελίξεων στον τραπεζικό τομέα σε ό,τι αφορά την απασχόληση, τις αποδοχές των εργαζομένων, την κερδοφορία, την παραγωγικότητα και την διανομή της προστιθέμενης αξίας μεταξύ επιχειρήσεων και εργαζομένων στην μεσοπρόθεσμη διάρκεια (2000-2008). Η διερεύνηση πραγματοποιείται καταρχήν μέσω διεθνών συγκρίσεων των υπό εξέταση μεγεθών με τις άλλες προηγμένες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (για όσες, βεβαίως, υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία). Εν συνεχεία, εξετάζονται οι διαχρονικές μεταβολές των αποδοχών, της κερδοφορίας και των άλλων υπό εξέταση μεταβλητών στην Ελλάδα, για την περίοδο 2000-2007, ώστε να αναδειχθούν οι μεταβολές που έχουν ήδη πραγματοποιηθεί στην διανομή του προϊόντος μεταξύ επιχειρήσεων και εργαζομένων, σε μια εποχή κατά την οποία ανατίθεται στους μισθούς ο ρόλος της “μεταβλητής προσαρμογής” στις πιέσεις της οικονομικής κρίσης.

Η μελέτη εξετάζει, επίσης, την διασπορά των αποδοχών στον τραπεζικό τομέα ανάλογα με το επάγγελμα, το εκπαιδευτικό επίπεδο, το φύλο, την θέση εργασίας, την ηλικία ή άλλες μεταβλητές. Η διερεύνηση αυτή καλύπτει την ανάγκη μιας “χαρτογράφησης” των αποδοχών στον τραπεζικό τομέα με βάση τα δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων. Πιο συγκεκριμένα, η διερεύνηση των μισθολογικών διαφοροποιήσεων, περιλαμβάνει, καταρχήν, τον προσδιορισμό των βασικών χαρακτηριστικών της στατιστικής κατανομής των μισθών (ποιος είναι ο μέσος μισθός και ο διάμεσος μισθός, ποιο είναι το ποσοστό των μισθωτών που έχουν μισθό μικρότερο από ένα κρίσιμο επίπεδο όπως τα 2/3 του διάμεσου μισθού, πόσο μεγάλες είναι οι ανισότητες κλπ). Διερευνάται, επίσης, η συσχέτιση του ύψους του μισθού με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του εργαζόμενου, δηλαδή το εκπαιδευτικό επίπεδο, το φύλο, την ηλικία, τον τομέα απασχόλησης, τον χρόνο προϋπηρεσίας, την ειδικότητα κλπ. ώστε να προσδιορισθούν οι παράγοντες που καθορίζουν το ύψος των αμοιβών και να διερευνηθεί σε ποιο βαθμό το επηρεάζει έκαστος εξ’ αυτών. Τέλος, στο ίδιο κεφάλαιο πραγματοποιείται ανάλυση της διαφοράς των μέσων αποδοχών στον χρηματοπιστωτικό τομέα με τις αντίστοιχες αποδοχές στους άλλους τομείς της οικονομίας με εκτίμηση δύο αντίστοιχων εξισώσεων ώστε να διερευνηθεί σε ποιο βαθμό η εν λόγω διαφορά μπορεί να αποδοθεί στα διαφορετικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων στον χρηματοπιστωτικό τομέα ή σε άλλους παράγοντες.

Τα παραπάνω ζητήματα περιλαμβάνονται στο πρώτο κεφάλαιο της μελέτης. Στο δεύτερο κεφάλαιο, διερευνώνται οι εξελίξεις στην απασχόληση του τραπεζικού κλάδου ως συνάρτηση παραγόντων όπως η οικονομική μεγέθυνση, η αύξηση της συμμετοχής του χρηματοπιστωτικού τομέα στο ΑΕΠ, η παραγωγικότητα και ο αριθμός των καταστημάτων κλπ. Επίσης, αναλύεται η πορεία της έντασης της απασχόλησης (δηλαδή του αριθμού των απασχολούμενων στον χρηματοπιστωτικό τομέα ανά μονάδα του ΑΕΠ) για να διαπιστώσουμε εάν ο τομέας βρίσκεται στο στάδιο της κατ’ έκταση συσσώρευσης κεφαλαίου, κατά το οποίο η συμμετοχή του κλάδου στο σύνολο των παραγωγικών

δραστηριοτήτων αυξάνεται ταχύτερα από την παραγωγικότητα της εργασίας, οπότε η οικονομική μεγέθυνση προκαλεί μεγέθυνση της τραπεζικής απασχόλησης για κάθε μονάδα επιπλέον αύξησης του ΑΕΠ, ή εάν αντιθέτως, βρίσκεται στο στάδιο της κατ'ένταση συσσώρευσης κεφαλαίου, όταν έχουν ολοκληρωθεί οι διαδικασίες επέκτασης και η περαιτέρω αύξηση της παραγωγής επιτυγχάνεται κυρίως μέσω των αυξήσεων της παραγωγικότητας της εργασίας. Σε αυτήν την περίπτωση η οικονομική μεγέθυνση προκαλεί μικρές αυξήσεις ή μειώσεις της απασχόλησης. Αυτή η μεθοδολογία μάς προσφέρει σοβαρές ενδείξεις για την περαιτέρω πορεία του αριθμού των απασχολούμενων στον τραπεζικό τομέα. Η ανάλυση με βάση την παραπάνω μεθοδολογία λαμβάνει υπόψη της, ως έναν εκ των παραγόντων που αυξάνουν την τραπεζική απασχόληση, το ΑΕΠ ανά κάτοικο. Ως εκ τούτου, ενδιαφέρει η πορεία της οικονομίας συνολικά για να καταστεί δυνατή μια ποιοτική εκτίμηση των μελλοντικών μεταβολών της απασχόλησης στον χρηματοπιστωτικό τομέα. Για τον λόγο αυτόν, περιλαμβάνεται στο δεύτερο κεφάλαιο και μια γενική εκτίμηση για την διαφαινόμενη πορεία της οικονομίας μεσοπρόθεσμα.

Στο τρίτο κεφάλαιο, αναλύονται οι διαφορές μεταξύ των αμοιβών ανδρών και γυναικών στον χρηματοπιστωτικό τομέα στην Ελλάδα. Διερευνάται, καταρχήν, η διαφοροποίηση των αποδοχών των δύο φύλων ανά επάγγελμα, επαγγελματική πείρα, εκπαιδευτικό επίπεδο και λοιπά χαρακτηριστικά των εργαζομένων ή των θέσεων εργασίας που καταλαμβάνουν ώστε να αναδειχθούν οι διαφορές ανά φύλο πέραν της απλής παράθεσης της μέσης διαφοράς των μέσων αμοιβών ανδρών και γυναικών (που είναι γνωστή ως χάσμα αμοιβών). Εν συνεχεία αναλύεται το χάσμα αμοιβών με την εκτίμηση εξίσωσης των ατομικών μισθών ξεχωριστά για τους άνδρες και τις γυναίκες ώστε να αναδειχθούν οι παράγοντες που το καθορίζουν και να γίνει αντικειμενική η σύγκριση των αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων. Αυτή η μέθοδος επιτρέπει την σύγκριση των αποδοχών μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων στις τράπεζες, που έχουν όμως τα ίδια χαρακτηριστικά, άρα αποδίδει μια σύγκριση που είναι περισσότερο αντικειμενική από την απλή παρατήρηση της διαφοράς μεταξύ των μέσων μισθών των ανδρών και των γυναικών. Στην έκδοση αυτή δεν έχουν περιληφθεί η μαθηματική μεθοδολογία, ούτε οι πίνακες αποτελεσμάτων των υπολογισμών του χάσματος αμοιβών ώστε να γίνει πιο προσιτό το κείμενο. Ο αναγνώστης που ενδιαφέρεται ιδιαίτερα για αυτά μπορεί να τα βρει στην έκδοση της μελέτης της ΟΤΟΕ *Το χάσμα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών στον τραπεζικό κλάδο της Ελλάδας* στην οποία αναλύονται λεπτομερώς η μεθοδολογία, τα αποτελέσματα και τα συμπεράσματα.

Τα στοιχεία που έχουν χρησιμοποιηθεί στην μελέτη αυτή είναι χρονολογικές σειρές που φθάνουν μέχρι το 2007 και έχουν δημοσιευθεί από την Eurostat και τον ΟΟΣΑ. Για το 2008 δεν διαθέτουμε πλήρη, αλλά μερικά στοιχεία, τα οποία μας παρέχουν μεν εικόνα των εξελίξεων, πλην όμως δεν είναι απολύτως συγκρίσιμα με αυτά της περιόδου 2000-2007 για την οποία διαθέτουμε στοιχεία των 20 μεγαλύτερων εμπορικών τραπεζών και του χρηματοπιστωτικού τομέα (εξαιρουμένων των ασφαλιστικών και συνταξιοδοτικών δραστηριοτήτων). Εντούτοις, η μελέτη ενδιαφέρεται πολύ περισσότερο για τις μεσοπρόθεσμες εξελίξεις και ως εκ τούτου δεν επικεντρώνεται στα βραχυχρόνια δεδομένα του 2008.

Για την ανάλυση των μισθολογικών διαφορών στο εσωτερικό του χρηματοπιστωτικού τομέα χρησιμοποιήθηκαν τα στοιχεία της Έρευνας Διάρθρωσης και Κατανομής Αμοιβών της ΕΣΥΕ για τα έτη 2002 και 2006.

Με τον όρο “χρηματοπιστωτικός τομέας” προσδιορίζονται, στην μελέτη αυτή, όλες οι χρηματοπιστωτικές δραστηριότητες εκτός από αυτές των ασφαλιστικών και συνταξιοδοτικών ταμείων, και των ασφαλιστικών εταιρειών (nace J65). Ο όρος “τραπεζικός κλάδος” αναφέρεται στο σύνολο των τραπεζικών δραστηριοτήτων που ασκούνται στην Ελλάδα από τις 20 εμπορικές τράπεζες για τις οποίες διαθέτουν στοιχεία η Eurostat και ο ΟΟΣΑ. Σε αντίθεση με τον χρηματοπιστωτικό τομέα, οι άλλες οικονομικές δραστηριότητες προσδιορίζονται ως “μη χρηματοπιστωτικός τομέας”, “μη χρηματιστικός τομέας” ή “λοιπή οικονομία”.

Τα μεγέθη παρουσιάζονται στο κείμενο συνήθως υπό την μορφή ακέραιων αριθμών ή αριθμών κατά προσέγγιση ώστε να μπορεί ο αναγνώστης να συγκρατήσει την τάξη μεγέθους αντί του ακριβούς μεγέθους που απαιτεί ιδιαίτερη προσπάθεια.

Κεφάλαιο Ι

Μισθοί, παραγωγικότητα
και κέρδη στις εμπορικές τράπεζες

Ι. Οι εξελίξεις του 2008-2009

Μετά την κάμψη του 2008, οι τράπεζες της Ελλάδας παρουσίασαν ανάκαμψη της κερδοφορίας τους και τελικά αποδείχθηκε ότι τέθηκαν σε δοκιμασία σε μικρότερο βαθμό από ό,τι σε άλλες χώρες της Ευρώπης.

Η κερδοφορία των τραπεζών βασίστηκε σε δύο παράγοντες που αύξησαν τα έσοδά τους: Πρώτον, στο γεγονός ότι δανείζονται από την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα μέσω του ειδικού προγράμματος παροχής ρευστότητας με επιτόκιο 1% ενώ δανείζουν στο ελληνικό Δημόσιο με επιτόκιο 5,5%.

Δεύτερον, η αύξηση των κερδών βασίστηκε και στην πολύ μεγάλη διαφορά μεταξύ των επιτοκίων με τα οποία οι τράπεζες δανείζουν (καταναλωτικά δάνεια, πιστωτικές κάρτες κλπ) και των επιτοκίων καταθέσεων.

Η αύξηση των εσόδων που προήλθε από τους δύο παραπάνω παράγοντες, μετατράπηκε σε αυξημένη κερδοφορία εξαιτίας και του γεγονότος ότι στην διάρκεια των προηγούμενων ετών, όπως δείχνει η ανάλυση των στοιχείων των ετών 2000-2007 που ακολουθεί, οι τράπεζες στην Ελλάδα ωφελήθηκαν από μια αξιοσημείωτη αύξηση του εισοδηματικού τους μεριδίου στην προστιθέμενη αξία του κλάδου με αντίστοιχη υποχώρηση του εισοδηματικού μεριδίου των εργαζομένων.

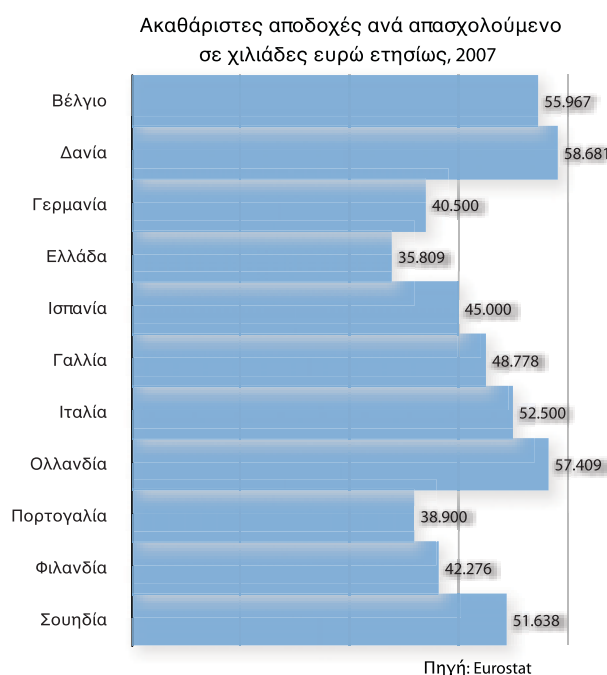
Έτσι, παρά την κάμψη του 2008, τα αποτελέσματα του 2009 φαίνεται ότι επαναφέρουν τις τράπεζες στην τροχιά που ακολούθησαν κατά την περίοδο 2000-2007 (στην οποία αναφέρεται η ανάλυση που ακολουθεί), τουλάχιστον σε ό,τι αφορά τα μεγέθη της αναδιανομής του προϊόντος (ακαθάριστες αποδοχές των εργαζομένων, παραγωγικότητα της εργασίας, κερδοφορία κλπ), τα οποία είναι το αντικείμενο αυτού του κεφαλαίου.

Βεβαίως, είναι προβλέψιμο ότι ο αριθμός των μη εξυπηρετούμενων δανείων, είτε προς τα νοικοκυριά, είτε προς τις επιχειρήσεις, θα αυξηθεί κατά τα αμέσως επόμενα έτη (στην συγκυρία που πιθανότατα θα οδηγήσει σε μια τέτοια εξέλιξη αναφέρεται η τελευταία ενότητα του δευτέρου κεφαλαίου). Εντούτοις, η ποιότητα του δανειακού χαρτοφυλακίου των τραπεζών στην Ελλάδα είναι υψηλή και οι κίνδυνοι που θα αντιμετωπίσουν, παρόλο που είναι υπαρκτοί, πιθανότατα υπερεκτιμώνται. Επιπλέον, εφόσον η κρίση διαρκεί, μειώνονται οι πιθανότητες τερματισμού του ειδικού προγράμματος παροχής ρευστότητας από την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα με το ισχύον ή με άλλο πολύ χαμηλό επιτόκιο. Στην περίπτωση δε, που η κρίση τερματιστεί, η κερδοφορία των τραπεζών θα διασωθεί επειδή η πραγματική οικονομία θα σύρει τον χρηματοπιστωτικό τομέα στην ανάκαμψη.

2. Διεθνείς συγκρίσεις

Η Eurostat δημοσιεύει ετήσια στοιχεία που επιτρέπουν την εξαγωγή συμπερασμάτων σε σχέση με την διανομή του προϊόντος στον χρηματοπιστωτικό τομέα (με εξαίρεση τις ασφαλιστικές και συνταξιοδοτικές δραστηριότητες¹). Το πιο πρόσφατο έτος για το οποίο υπάρχουν συγκρίσιμα στοιχεία για τις περισσότερες χώρες της ΕΕ-15 (συγκεκριμένα για 11 χώρες) είναι το 2007. Προκύπτει από τα εν λόγω στοιχεία ότι οι χώρες με τις υψηλότερες μέσες ετήσιες ακαθάριστες αποδοχές των μισθωτών του χρηματοπιστωτικού τομέα, υπολογισμένες σε Ευρώ, κατά το 2007 ήταν η Δανία και η Ολλανδία. Εντούτοις, οι αποδοχές στην Βρετανία και την Αυστρία, για τις οποίες δεν διατίθενται στοιχεία, πιθανότατα είναι εξίσου υψηλές. Οι χώρες με τις χαμηλότερες αμοιβές ήταν η Πορτογαλία και η Ελλάδα (διάγραμμα Ι.Ι).

Διάγραμμα Ι.Ι

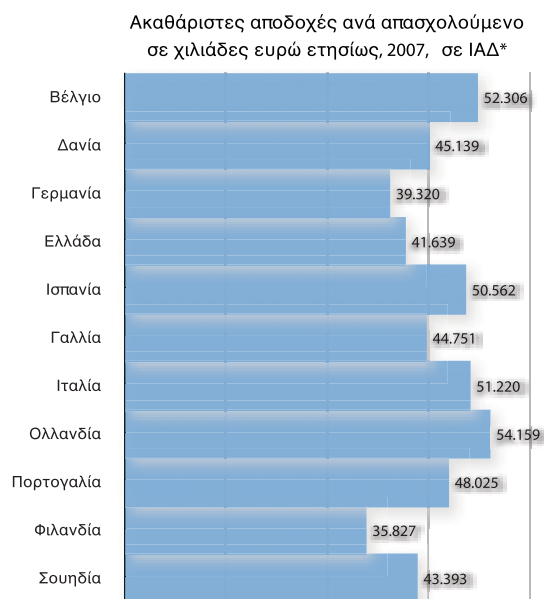


Οι μέσες ετήσιες μικτές αποδοχές στον χρηματοπιστωτικό τομέα της Ελλάδας, το 2007, υπολογισμένες σε Ευρώ, ήταν κατά 27,0% μικρότερες από τον αντίστοιχο μέσο όρο των υπολοίπων χωρών μελών που περιλαμβάνονται στο διάγραμμα Ι.Ι. Υστερούσαν, επίσης, έναντι της Ισπανίας (μιας άλλης χώρας που βρίσκεται, όπως η Ελλάδα, σε διαδικασία πραγματικής σύγκλισης με τον μέσο όρο της ΕΕ-15), κατά 20,4%. Εντούτοις, οι αμοιβές, από την πλευρά των μισθωτών αποτελούν εισόδημα. Ως εκ τούτου, η σύγκριση της αγοραστικής τους δύναμης είναι προτιμότερο να μην γίνεται σε τρέχουσες ισοτιμίες, αλλά σε Ισοτιμίες Αγοραστικής Δύναμης, οι οποίες λαμβάνουν υπόψη τους τις διαφορές στο

¹Κλάδος J65: Financial intermediation, except insurance and pension funding της ονοματολογίας NACE

επίπεδο των τιμών μεταξύ των διαφορετικών χωρών (λαμβάνουν, δηλαδή, υπόψη τους την διαφορετική αγοραστική δύναμη ενός ευρώ στις διάφορες χώρες της Ευρώπης). Στην Ελλάδα η αγοραστική δύναμη ενός Ευρώ είναι κατά 14% περίπου υψηλότερη από ό,τι κατά μέσο όρο στην Ευρωπαϊκή Ένωση των 15 “παλαιών”, και πιο προηγμένων, χωρών μελών. Επομένως, ο ίδιος μισθός, υπολογισμένος σε ευρώ, έχει αγοραστική αξία κατά 14% υψηλότερη στην Ελλάδα από ό,τι στις άλλες χώρες της ΕΕ-15 κατά μέσο όρο.

Διάγραμμα 1.2



*ΙΑΔ = Ισοτιμίες Ισοδύναμης Αγοραστικής Δύναμης

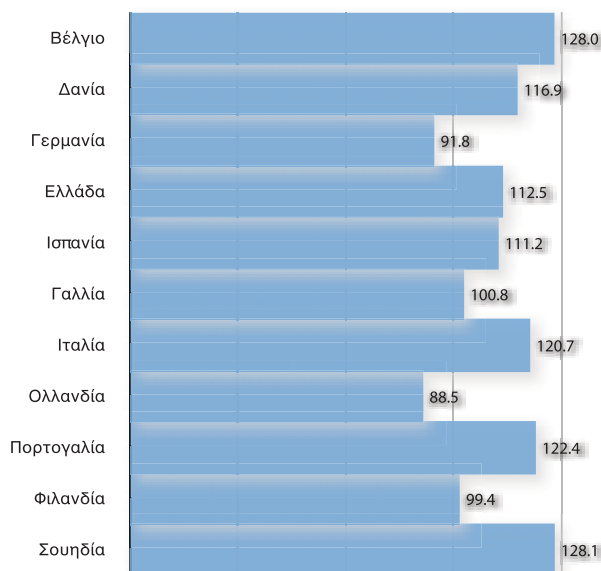
Πηγή: Eurostat

Από την σύγκριση των μέσων μικτών ετήσιων αποδοχών του χρηματοπιστωτικού τομέα σε Ισοτιμίες Αγοραστικής Δύναμης, στις έντεκα χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τις οποίες διατίθενται στοιχεία για το 2007 (διάγραμμα 1.2), προκύπτει ότι η αγοραστική δύναμη των αποδοχών στην Ελλάδα είναι από τις χαμηλότερες στην Ευρώπη μαζί με την Φιλανδία (χαμηλές αποδοχές εμφανίζονται και στην περίπτωση της Γερμανίας, οι οποίες όμως οφείλονται, πιθανότατα, στην μερική απασχόληση και πρόσκαιρες μορφές απασχόλησης που ανέρχονται συνολικά σε 15% του αριθμού των απασχολούμενων).

Οι διαφορές που παρατηρούνται μεταξύ των χωρών στο διάγραμμα 1.2 είναι σαφώς μικρότερες από τις αντίστοιχες διαφορές σε ευρώ. Ειδικότερα, η αγοραστική δύναμη των αμοιβών στον χρηματοπιστωτικό τομέα στην Ελλάδα, το 2007, ήταν κατά 10,4% μικρότερη από τον μέσο όρο των άλλων δέκα προηγμένων χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης με τις οποίες συγκρίνουμε τις ελληνικές επιδόσεις. Η διαφορά των αποδοχών μεταξύ Ισπανίας και Ελλάδας παραμένει σε 20% περίπου, ακόμη και μετά την διόρθωση με τις ισοτιμίες αγοραστικής δύναμης, επειδή το επίπεδο τιμών στις δύο χώρες δεν διαφέρει σημαντικά.

Διάγραμμα Ι.3

Ακαθάριστη προστιθέμενη αξία ανά απασχολούμενο
σε χιλιάδες ευρώ ετησίως, 2007



Πηγή: Eurostat
2006 για την Γερμανία, την Ιταλία,
την Ισπανία, την Πορτογαλία και την Σουηδία

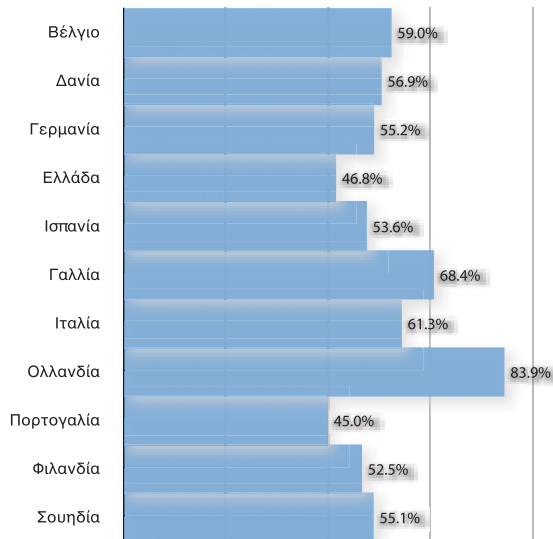
Η διαφορά που παρατηρείται στις αποδοχές μεταξύ των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης ενδέχεται να δικαιολογείται, ακόμη και μετά την διόρθωσή της με τις Ισοτιμίες Αγοραστικής Δύναμης, από το διαφορετικό επίπεδο παραγωγικότητας της εργασίας που επιτυγχάνεται σε κάθε χώρα. Αναμένουμε να παρατηρήσουμε υψηλότερες αποδοχές στις χώρες με υψηλότερη παραγωγικότητα, και αντιστρόφως.

Στο διάγραμμα Ι.3 φαίνεται το επίπεδο της παραγωγικότητας της εργασίας, για το έτος 2007, στις έντεκα προηγμένες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τις οποίες είναι διαθέσιμα τα στοιχεία. Ως μέτρο της παραγωγικότητας² της εργασίας έχει ληφθεί η ακαθάριστη προστιθέμενη αξία ανά απασχολούμενο σε χιλιάδες ευρώ ετησίως.

² Ορθότερο δείκτης της παραγωγικότητας της εργασίας αποτελεί η καθαρή προστιθέμενη αξία ανά ώρα εργασίας. Εξαιτίας, όμως, της έλλειψης των απαραίτητων στοιχείων για τις περισσότερες χώρες της ΕΕ αναφορικά με την κατανάλωση παγίου κεφαλαίου και τις ώρες εργασίας, η καλύτερη προσέγγιση της παραγωγικότητας της εργασίας είναι η ακαθάριστη προστιθέμενη αξία ανά απασχολούμενο.

Διάγραμμα Ι.4

Μερίδιο της εργασίας στην ακαθάριστη προστιθέμενη αξία
του χρηματοπιστωτικού τομέα (%), 2007



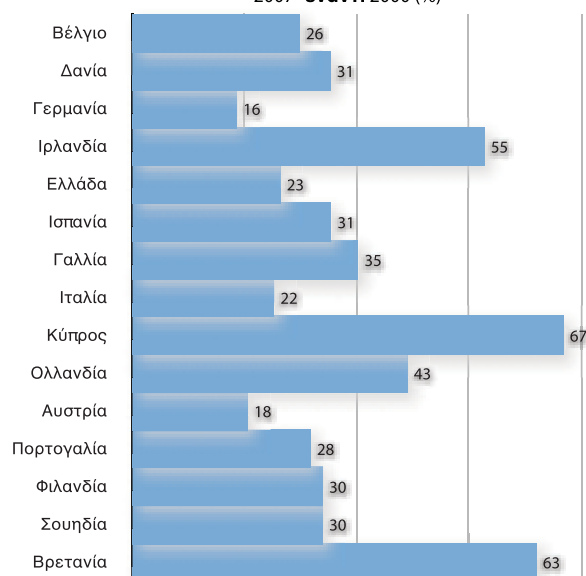
Πηγή: Eurostat
2006 για την Γερμανία, την Ιταλία,
την Ισπανία, την Πορτογαλία και την Σουηδία

Όπως δείχνει το διάγραμμα Ι.3, το επίπεδο της παραγωγικότητας της εργασίας στον χρηματοπιστωτικό τομέα της Ελλάδας δεν φαίνεται να υστερεί έναντι του μέσου όρου των άλλων υπό εξέταση χωρών: η ακαθάριστη προστιθέμενη αξία ανά απασχολούμενο στην Ελλάδα ανήλθε το 2007 σε 112,5 χιλιάδες ευρώ ετησίως έναντι 111,0 χιλιάδων του μέσου όρου των άλλων χωρών. Ως εκ τούτου, η υστέρηση των μέσων ακαθάριστων αποδοχών των εργαζομένων στον χρηματοπιστωτικό τομέα της Ελλάδας, σε Ισοτιμίες Αγοραστικής Δύναμης, κατά 10% περίπου, έναντι των αντίστοιχων μέσων αποδοχών στις άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης των Ι5, δεν μπορεί να δικαιολογηθεί από διαφορές που θα υπήρχαν στο επίπεδο της παραγωγικότητας, διότι οι παραγωγικές επιδόσεις του χρηματοπιστωτικού τομέα στην Ελλάδα δεν φαίνονται να υστερούν έναντι των άλλων προηγμένων ευρωπαϊκών χωρών.

Διάγραμμα 1.5

**Αύξηση ωριαίου κόστους εργασίας
στον χρηματοπιστωτικό τομέα**

2007 έναντι 2000 (%)

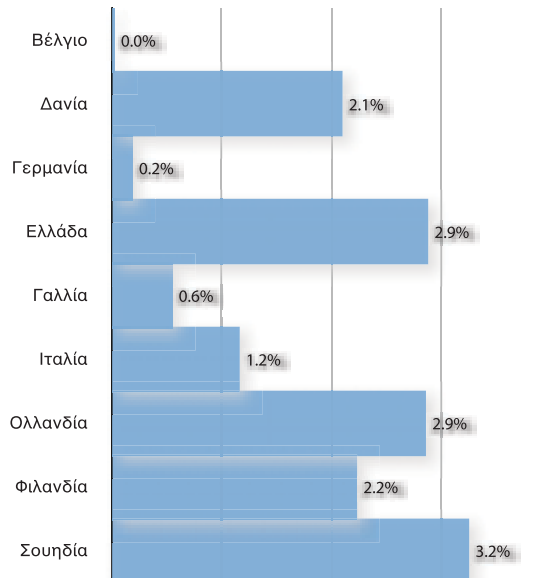


Ως αποτέλεσμα της υστέρησης των αποδοχών στην Ελλάδα έναντι του ευρωπαϊκού μέσου όρου, σε συνδυασμό με την επίτευξη, στις ελληνικές τράπεζες, παραγωγικότητας συγκρίσιμης με την αντίστοιχη των πιο προηγμένων χωρών, το εισοδηματικό μερίδιο της εργασίας στο προϊόν του χρηματοπιστωτικού τομέα ανερχόταν το 2007 σε 46,8% και ήταν από τα χαμηλότερα μεταξύ των χωρών μελών. Πιο συγκεκριμένα, ο μέσος όρος των δέκα χωρών της ΕΕ-15 που περιλαμβάνονται στο διάγραμμα 1.4, πλην της Ελλάδας, ανερχόταν το 2007 σε 59,0%. Επομένως, η διανομή του προϊόντος μεταξύ επιχειρήσεων και εργαζομένων στον χρηματοπιστωτικό τομέα της Ελλάδας είναι σαφώς δυσμενέστερη για τους εργαζόμενους σε σύγκριση με τις άλλες προηγμένες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Το συμπέρασμα αυτό σχετίζεται με το γεγονός ότι οι αυξήσεις του ωριαίου κόστους εργασίας στον χρηματοπιστωτικό τομέα της Ελλάδας κατά τα έτη 2000-2007 ήταν μικρές σε σύγκριση με τις περισσότερες από τις πιο προηγμένες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (δηλαδή τις δεκαπέντε “παλαιές” χώρες μέλη και την Κύπρο) (διάγραμμα 1.5). Μόνον στην Γερμανία και στην Αυστρία υπήρξαν αυξήσεις μικρότερες από την Ελλάδα, ενδεχομένως εξαιτίας της επέκτασης της μερικής απασχόλησης, η οποία στην περίπτωση της Ελλάδας είναι εξαιρετικά περιορισμένη.

Διάγραμμα 1.6

Ρυθμός μέσης ετήσιας μεταβολής ακαθάριστου μισθού (%)
2000-2007, σε πραγματικούς όρους



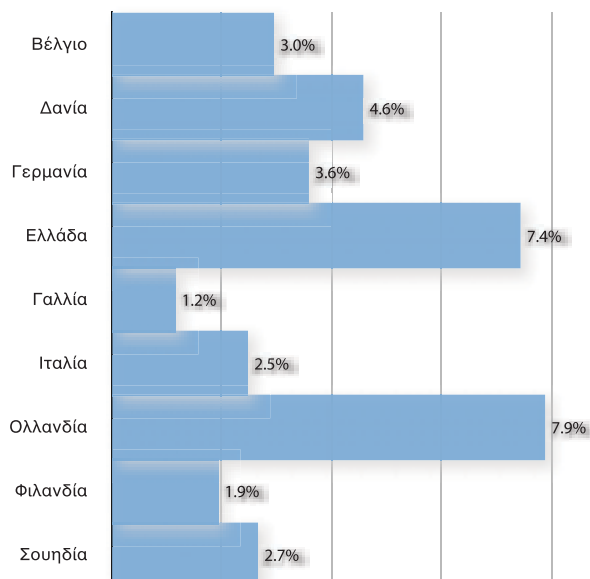
Πηγή: Eurostat

Αντιθέτως, ο ρυθμός μέσης ετήσιας μεταβολής των ακαθάριστων αποδοχών, που επηρεάζεται και από τον αριθμό ωρών εργασίας, τις αποδοχές που συνδέουν την αμοιβή με την απόδοση, και από άλλες έκτακτες αποδοχές, παρουσίασε μέση ετήσια αύξηση 2,9% σε πραγματικούς όρους, δηλαδή μία από τις μεγαλύτερες αυξήσεις σε διεθνή σύγκριση. Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 1.6, μεταξύ των έντεκα υπό εξέταση χωρών, μόνον στον χρηματοπιστωτικό τομέα της Σουηδίας υπήρξαν αυξήσεις των πραγματικών αποδοχών μεγαλύτερες από την Ελλάδα. Στις τρεις μεγαλύτερες χώρες (Γερμανία, Γαλλία, Ιταλία) οι πραγματικές αυξήσεις περιορίστηκαν σε μηδενικά ή σχεδόν μηδενικά επίπεδα.

Οι πραγματικές αυξήσεις στις μικτές αποδοχές επηρεάζονται κατά κανόνα από τις αυξήσεις στην παραγωγικότητα της εργασίας. Αναμένουμε, δηλαδή, στις χώρες που παρουσίασαν υψηλότερες αυξήσεις στην παραγωγικότητα, να παρατηρήσουμε αντίστοιχα υψηλές αυξήσεις και στον πραγματικό μέσο μισθό (δηλαδή στις πραγματικές μέσες αποδοχές) των εργαζομένων. Ο κανόνας αυτός ισχύει και για την περίπτωση του χρηματοπιστωτικού τομέα της Ελλάδας, πλην όμως, με ατελή τρόπο. Πιο συγκεκριμένα, ο ρυθμός μεταβολής της παραγωγικότητας της εργασίας στον χρηματοπιστωτικό τομέα της Ελλάδας (δηλαδή ο ρυθμός μεταβολής της ακαθάριστης προστιθέμενης αξίας ανά απασχολούμενο σε πραγματικούς όρους) ανήλθε σε 7,4% ετησίως (ήτοι αύξηση περίπου 65% κατά την επταετία 2000-2007). Η αύξηση αυτή υπερέβαινε κατά πολύ τις αυξήσεις στις άλλες υπό εξέταση χώρες (με εξαίρεση την Ολλανδία, διάγραμμα 1.7) και ως εκ τούτου δικαιολογεί τις μεγαλύτερες αυξήσεις στις ακαθάριστες αποδοχές που δόθηκαν στον χρηματοπιστωτικό τομέα της Ελλάδας.

Διάγραμμα 1.7

Ρυθμός μέσης ετήσιας μεταβολής παραγωγικότητας (%)
2000-2007, σε πραγματικούς όρους

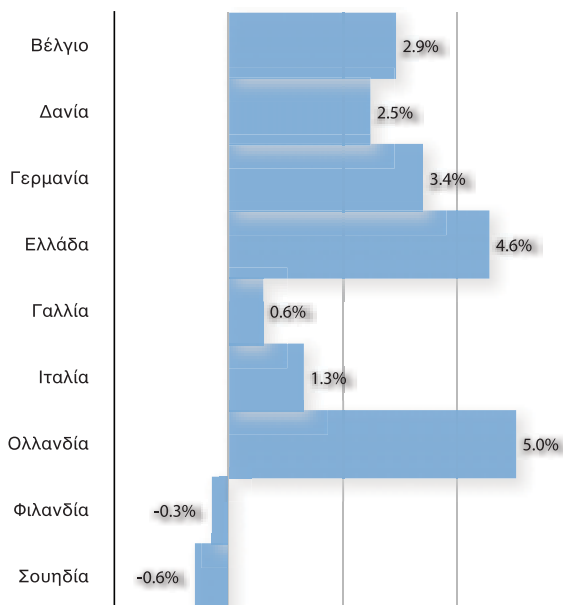


Πηγή: Eurostat

Εντούτοις, η μεν αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας ανήλθε σε 7,4% ετησίως ενώ οι μέσες ακαθάριστες αποδοχές αυξήθηκαν μόνον κατά 2,9%. Ενώ δηλαδή επιβεβαιώνεται ο κανόνας σύμφωνα με τον οποίο οι μισθοί αυξάνονται ταχύτερα στις χώρες που επιτυγχάνουν υψηλότερες αυξήσεις της παραγωγικότητας, οι αυξήσεις των αποδοχών στον χρηματοπιστωτικό τομέα υστερούσαν, κατά την περίοδο 2000-2007, έναντι των αντίστοιχων αυξήσεων της παραγωγικότητας κατά 4,6 εκατοστιαίες μονάδες. Για να μην είχε υπάρξει αναδιανομή του προϊόντος σε βάρος των εργαζομένων, οι πραγματικές αυξήσεις των μισθών θα έπρεπε να ήταν, επομένως, υψηλότερες κατά 4,6% ετησίως. Με άλλα λόγια, από την μεγάλη αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας στις τράπεζες της Ελλάδας, κατά τα έτη 2000-2007, οφελήθηκαν κατά κύριο λόγο οι επιχειρήσεις.

Διάγραμμα 1.8

Διαφορά μεταβολής παραγωγικότητας και μισθών (%)
2000-2007, σε πραγματικούς όρους



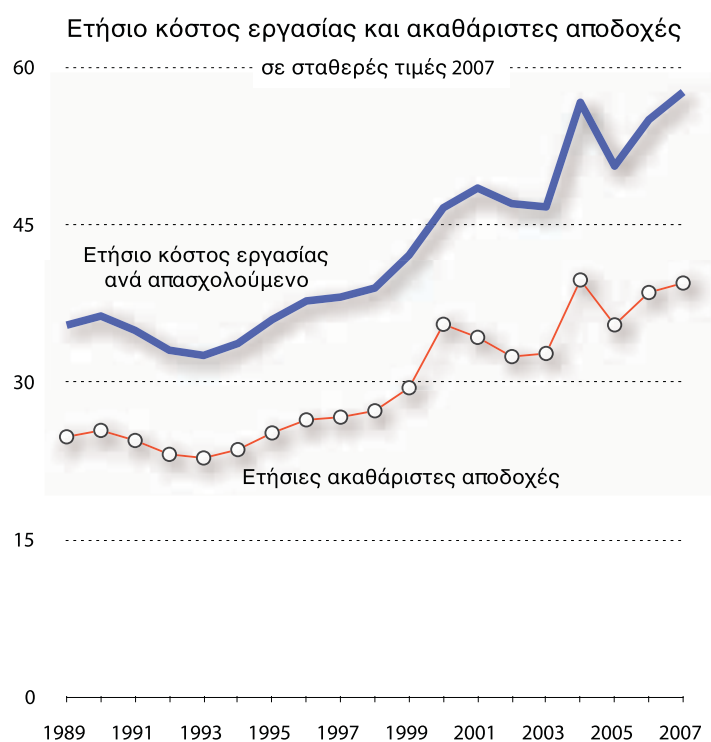
Πηγή: Eurostat

Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 1.8, η διαπίστωση αυτή ισχύει για τις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες. Στην Γερμανία, οι αυξήσεις της παραγωγικότητας της εργασίας υπερέβαιναν κατά 3,4% ετησίως τις αντίστοιχες αυξήσεις των πραγματικών μισθών, και το αντίστοιχο ποσοστό ανήλθε σε 5,0% στην Ολλανδία. Αντιθέτως, σχεδόν αμετάβλητη παρέμεινε η διανομή του τραπεζικού προϊόντος στην Φιλανδία και την Σουηδία. Είναι αξιοσημείωτο, πάντως, ότι η απόσταση μεταξύ παραγωγικότητας και πραγματικού μισθού στον χρηματοπιστωτικό τομέα της Ελλάδας ήταν από τις μεγαλύτερες (4,6%), οδηγώντας έτσι σε αναδιανομή του προϊόντος σε βάρος των εργαζομένων η οποία ήταν από τις μεγαλύτερες στην Ευρώπη.

3. Οι μεταβολές των μισθών, της παραγωγικότητας και των κερδών

Επιβράδυνση παρουσιάζει, σε σχέση με το δεύτερο ήμισυ της δεκαετίας του 1990, η πορεία των πραγματικών αποδοχών στις εμπορικές τράπεζες. Για το 2008, η Τράπεζα της Ελλάδος (έκθεση του Διοικητή για το έτος 2008) εκτιμά ότι υπήρξε μηδενική αύξηση του μέσου ονομαστικού μισθού στις τράπεζες εξαιτίας μεταβολών στην σύνθεση του προσωπικού. Εντούτοις, όσο μεγάλες και εάν υπήρξαν οι μεταβολές αυτές, δεν μπορούν να δικαιολογήσουν την μηδενική αύξηση των μισθών.

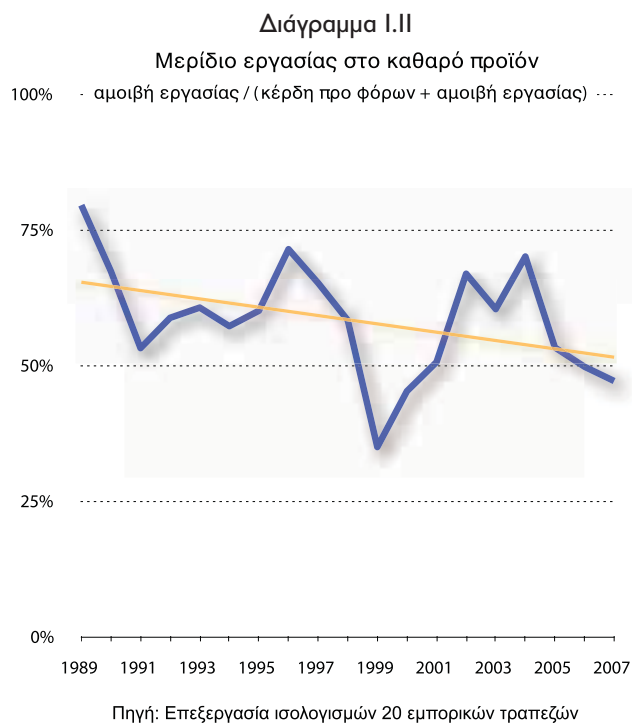
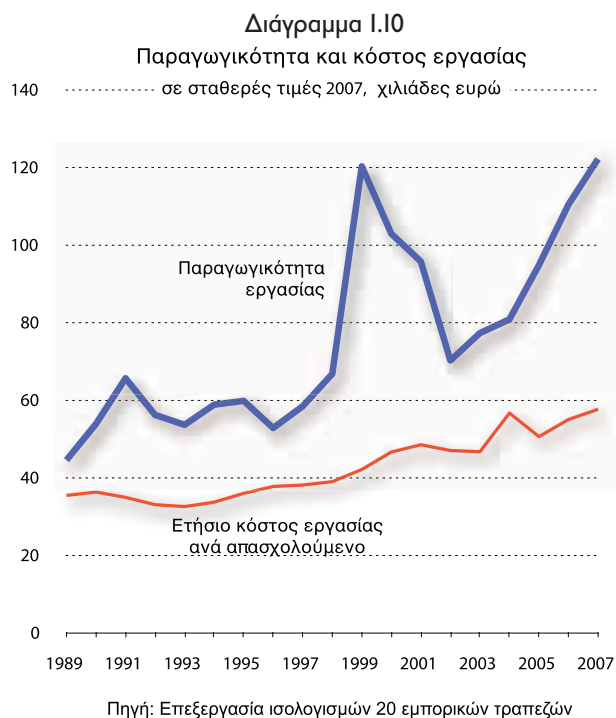
Διάγραμμα Ι.9



Πηγή: Επεξεργασία ισολογισμών 20 εμπορικών τραπεζών

Η μακροχρόνια αύξηση των ετήσιων ακαθάριστων αποδοχών (και του αντίστοιχου ετήσιου κόστους εργασίας ανά απασχολούμενο) (βλ. διάγραμμα Ι.9) ακολουθεί, σε κάποιο βαθμό, την αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας (διάγραμμα Ι.10). Η παραγωγικότητα της εργασίας στις κυριότερες 20 εμπορικές τράπεζες, αυξήθηκε μεταξύ 1995 και 2007 με μέσο ετήσιο ρυθμό 5,9% ενώ ο μέσος ρυθμός αύξησης του πραγματικού κόστους εργασίας ανά εργαζόμενο και ο αντίστοιχος μέσος πραγματικός μισθός αυξήθηκαν κατά 3,9%.

Οι τράπεζες, επομένως, ωφελήθηκαν κατά κύριο λόγο από την μεγάλη αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας.



Ως αποτέλεσμα, το εισοδηματικό μερίδιο της εργασίας στο καθαρό προϊόν (το οποίο στους υπολογισμούς της μελέτης αυτής είναι η αμοιβή εργασίας ως ποσοστό του αθροίσματος αμοιβής εργασίας και κερδών προ φόρων) ακολούθησε πτωτική πορεία. Παρά τις μεγάλες διακυμάνσεις του μεριδίου εργασίας (διάγραμμα I.11) η συνολική πορεία του στις 20 εμπορικές τράπεζες είναι πτωτική. Η συνολική απώλεια μεταξύ 1990 και 2007 ανήλθε σε περίπου 15 εκατοστιαίες μονάδες: ενώ το 1990 το εισοδηματικό μερίδιο των εργαζομένων ανερχόταν στο 65% περίπου της καθαρής προστιθέμενης αξίας, το 2007 το μερίδιό τους είναι περιοριστεί στο 50% περίπου. Η εξέλιξη αυτή καταδεικνύει την μεγάλη αναδιανομή του προϊόντος που πραγματοποιήθηκε στις τράπεζες σε όφελος των επιχειρήσεων και σε βάρος των εργαζομένων.

Η συγκράτηση των αμοιβών σε σχέση με την αύξηση της παραγωγικότητας φαίνεται και στην σοβαρή μείωση που παρουσιάζουν οι δαπάνες προσωπικού ως ποσοστό των συνολικών λειτουργικών δαπανών (διάγραμμα I.12). Ενώ το 1989 οι δαπάνες προσωπικού ανέρχονταν σε περίπου 75% του λειτουργικού κόστους, είχαν μειωθεί σε 60% περίπου το 2007.

Αντίστροφη πορεία, σε σχέση με το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος έχουν ακολουθήσει οι δείκτες της κερδοφορίας. Τα μικτά κέρδη των 20 μεγαλύτερων εμπορικών τραπεζών πενταπλασιάστηκαν σε σταθερές τιμές (δηλαδή ως αγοραστική δύναμη) μεταξύ 1989 και 2007 (διάγραμμα I.13).

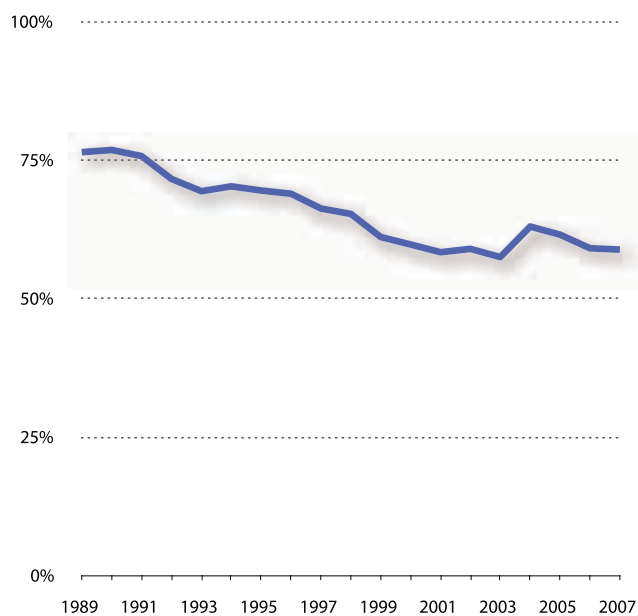
Σημαντική ήταν και η αύξηση των μικτών κερδών του συνόλου των επιχειρήσεων του χρηματοπιστωτικού τομέα (πλην ασφαλιστικών και συνταξιοδοτικών οργανισμών και επιχειρήσεων) που ανήλθαν κατά το 2007 σε 51% της καθαρής προστιθέμενης αξίας έναντι 47% το 1995³. Η διατήρηση των κερδών σε υψηλά επίπεδα κατά το 2002-2005 σχετίζεται με την ανοδική πορεία του δανεισμού των νοικοκυριών, το άνοιγμα μεταξύ επιτοκίων δανεισμού και καταθέσεων, την αύξηση των προμηθειών, τη μείωση του πραγματικού κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος, τα φορολογικά ευεργετικά κίνητρα⁴ και τον συνεχιζόμενο τεχνολογικό και οργανωτικό εκσυγχρονισμό των τραπεζών (συμπεριλαμβανομένων των νέων προϊόντων).

³ Επεξεργασία στοιχείων Eurostat.

⁴ Οι τράπεζες που προχώρησαν σε συγχωνεύσεις με βάση τον Ν.2992/2002 απήλαυσαν υψηλών απαλλαγών φόρων (συντελεστές που κυμαίνονται μεταξύ 14% και 25%) έναντι υψηλότερων συντελεστών που εβάρυναν τις επιχειρήσεις άλλων κλάδων.

Διάγραμμα Ι.12

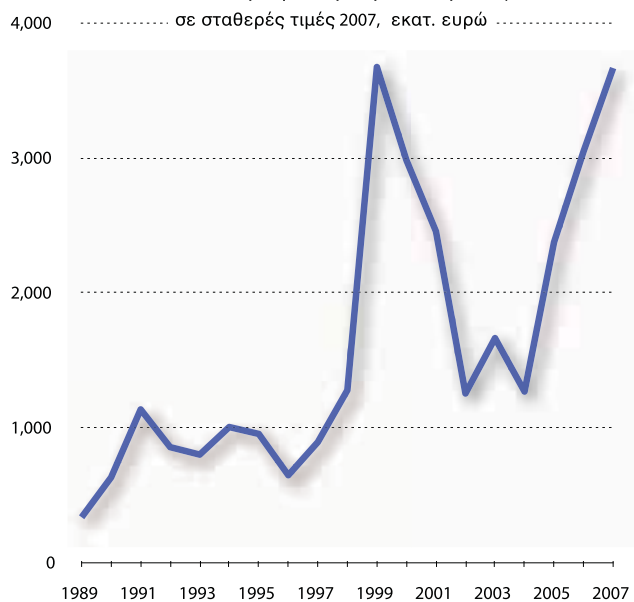
Δαπάνες προσωπικού % του λειτουργικού κόστους



Πηγή: Επεξεργασία ισολογισμών 20 εμπορικών τραπεζών

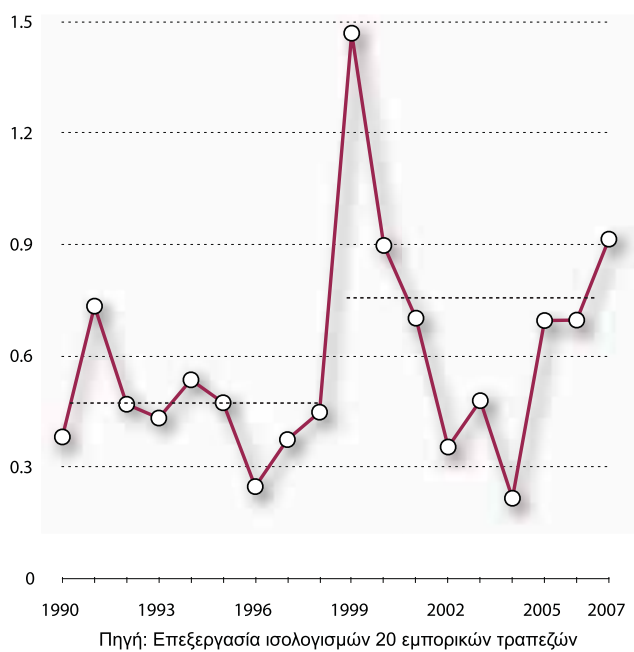
Διάγραμμα Ι.13

Μικτά κέρδη 20 εμπορικών τραπεζών



Πηγή: Επεξεργασία ισολογισμών 20 εμπορικών τραπεζών

Διάγραμμα Ι.Ι4
Λόγος καθαρών κερδών / κόστους εργασίας



Διάγραμμα Ι.Ι5

Διανεμηθέντα κέρδη ως ποσοστό του συνολικού κόστους εργασίας



Η αναλογία καθαρών κερδών / κόστους εργασίας⁵ παρουσίασε μεγάλες βραχυχρόνιες διακυμάνσεις, πλην όμως ακολούθησε ανοδική πορεία στο σύνολο της υπό εξέταση περιόδου (1990-2007) (διάγραμμα Ι.14): ενώ στην δεκαετία του 1990 τα καθαρά κέρδη κυμάνθηκαν περί το 50% των συνολικών αμοιβών εργασίας, κατά την δεκαετία του 2000 κυμάνθηκαν περί το 80%. Υπήρξε έτσι, στο σύνολο της περιόδου, ανοδική τάση.

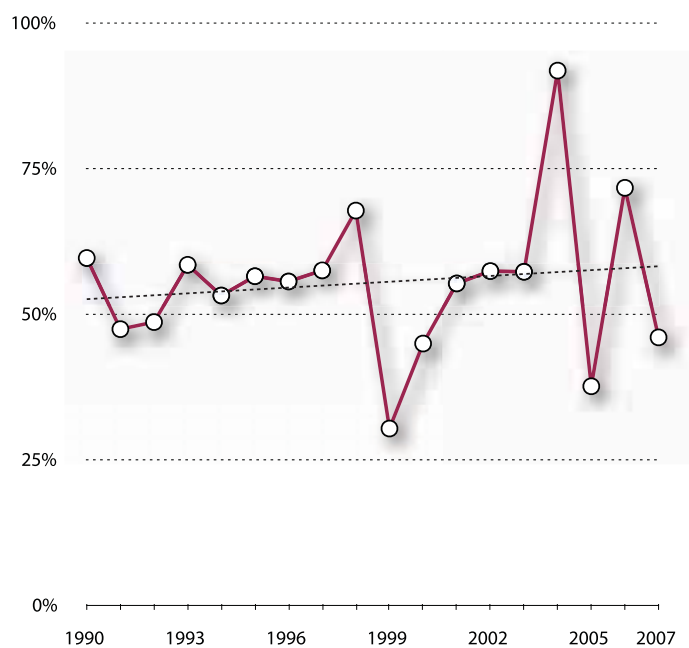
Σημαντική αύξηση παρουσίασε και ο λόγος των διανεμηθέντων κερδών προς το σύνολο των καταβληθέντων αμοιβών εργασίας (διάγραμμα Ι.15): ενώ τα διανεμηθέντα κέρδη δεν υπερέβαιναν το 20% του συνολικού κόστους εργασίας μέχρι το 1997, κυμάνθηκαν σε επίπεδο που υπερέβαινε το 30% στην δεκαετία του 2000. Κατά το 2006-2007 το ύψος των διανεμηθέντων κερδών ήταν συγκρίσιμο με το ήμισυ του συνόλου των καταβληθέντων αμοιβών εργασίας. Αυτό ήταν το αποτέλεσμα, αφενός μεν της αύξησης της αναλογίας καθαρών κερδών / αμοιβής εργασίας, αφετέρου δε (πλην όμως δευτερευόντως) της αναλογίας διανεμηθέντων / καθαρών κερδών (διαγράμματα Ι.15 και Ι.16 αντίστοιχα).

Τα διανεμηθέντα κέρδη ανέρχονταν σε περίπου 5% των καθαρών κερδών στην δεκαετία του 1990, ενώ πλησίασαν το επίπεδο του 60% κατά τα έτη 2000-2007. Πρόκειται επομένως για υπαρκτή, πλην όμως όχι θεαματική αύξηση.

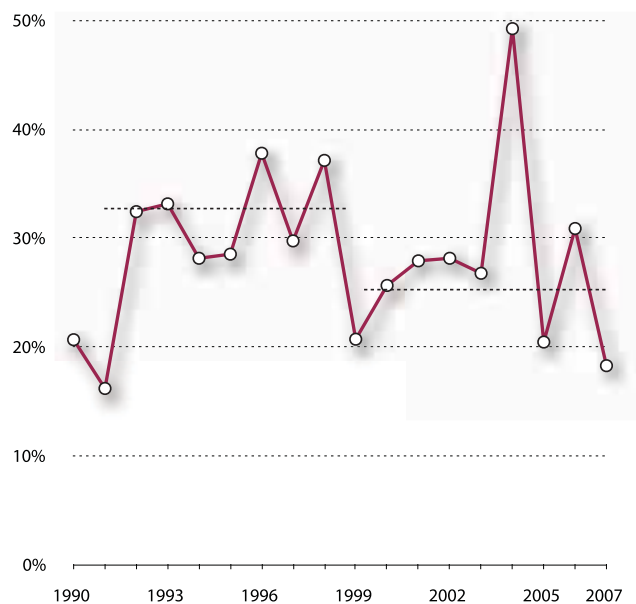
Κατά τα έτη 1990-2007, η φορολογική επιβάρυνση των τραπεζών ακολούθησε φθίνουσα πορεία. Όπως φαίνεται στο διάγραμμα Ι.17, οι καταβληθέντες φόροι ως ποσοστό των φορολογητέων (μικτών) κερδών κυμάνθηκαν περί την μέση τιμή 35% στην διάρκεια της δεκαετίας του 1990. Αντιθέτως, κατά τα έτη 2000-2007, η αντίστοιχη μέση τιμή περί την οποία κυμάνθηκαν οι φόροι επί των κερδών ήταν 25% (με εξαίρεση το έτος 2004, όταν το αντίστοιχο ποσοστό ανήλθε σε υψηλά επίπεδα). Κατά το 2007, οι καταβληθέντες φόροι ήταν μικρότεροι από το 1/5 των μικτών κερδών.

⁵ Σύνολο αμοιβών εργασίας (ακαθάριστες αποδοχές + εργοδοτικές εισφορές + κάθε άλλου είδους δαπάνη που πραγματοποιήσαν οι επιχειρήσεις ως δαπάνη προσωπικού).

Διάγραμμα Ι.Ι6
Λόγος διανεμηθέντων / καθαρών κερδών



Διάγραμμα Ι.Ι7
Καταβληθέντες φόροι επί των μικτών κερδών (%)



Πηγή: Επεξεργασία ισολογισμών 20 εμπορικών τραπεζών

4. Μισθολογικές διαφοροποιήσεις και ανισότητες

Τα παραπάνω στοιχεία αναφέρονται σε μέσους όρους και ως εκ τούτου αποκρύπτουν τις διαφοροποιήσεις των αμοιβών ανάλογα με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων. Οι διαφοροποιήσεις αυτές, παρουσιάζουν ενδιαφέρον σχετικά με τις ενδεχόμενες εσωτερικές διαιρέσεις που τείνουν να χωρίσουν τους εργαζόμενους στις τράπεζες σε διακριτές μερίδες με ενδεχομένως διαφοροποιημένη στάση έναντι της εργοδοσίας και των εργασιακών ζητημάτων του κλάδου.

Για τον λόγο αυτό γίνεται ανάλυση, στην ενότητα αυτή:

- της κατανομής των μισθών στις τράπεζες με βάση τα στοιχεία της Έρευνας Διάρθρωσης και Κατανομής Αμοιβών 2006 της ΕΣΥΕ,
- της διαφοροποίησης των μικτών ωριαίων αποδοχών ανάλογα με το εκπαιδευτικό επίπεδο, το επάγγελμα και την προϋπηρεσία στον χρηματοπιστωτικό τομέα (όπου είναι χρήσιμο γίνονται συγκρίσεις με την υπόλοιπη οικονομία),
- των παραγόντων που επιδρούν στην διαμόρφωση του ατομικού μισθού στον χρηματοπιστωτικό τομέα,
- των παραγόντων που επιδρούν στην διαμόρφωση υψηλότερου μέσου μισθού στον τραπεζικό κλάδο έναντι άλλων κλάδων της ελληνικής οικονομίας,
- των ομαδοποιήσεων των εργαζομένων στον χρηματοπιστωτικό τομέα προκειμένου να προσδιορίσουμε τις πιθανές μερίδες στις οποίες κατανέμονται οι εργαζόμενοι.

Οι μέσοι μισθοί που δημοσιεύονται συνήθως περιλαμβάνουν και τις αποδοχές των ανώτατων διευθυντικών στελεχών, οι οποίες αποτελούνται πέραν της αμοιβής εργασίας και από μερίδιο επί των κερδών. Για τον λόγο αυτό έχουν εξαιρεθεί, από την ανάλυση που ακολουθεί όλες οι αποδοχές που είναι διπλάσιες του μέσου όρου. Πρόκειται για το 4,5% περίπου των απασχολούμενων, στο οποίο περιλαμβάνονται προφανώς τα ανώτατα διευθυντικά στελέχη.

• Η κατανομή των αποδοχών στον χρηματοπιστωτικό τομέα

Οι μέσες ακαθάριστες ωριαίες αποδοχές της εργασίας στον χρηματοπιστωτικό τομέα ανέρχονταν το 2006 σε 12 ευρώ περίπου και οι διάμεσες⁶ αποδοχές σε 11,1 ευρώ⁷. Οι μέσες αποδοχές σε σημερινές τιμές (2009) ανέρχονταν σε περίπου 13 ευρώ ωριαίως ή 2170 ευρώ μηνιαίως⁸. Οι διάμεσες αποδοχές σε σημερινές τιμές ανέρχονταν σε 12,1 ευρώ ανά ώρα ή 2000 ευρώ μηνιαίως. Η κατανομή των μικτών ωριαίων αποδοχών, όπως φαίνεται στο διάγραμμα 1.18, πλησιάζει την κανονική κατανομή, πλην όμως παρουσιάζει σημαντική στρέβλωση στο αριστερό της άκρο με συμπίεση των μισθών προς τα άνω στις χαμηλότερες τιμές τους.

⁶ 50% των εργαζομένων στον χρηματοπιστωτικό τομέα της Ελλάδας είχαν μικτές ωριαίες αμοιβές μικρότερες των 11,1 ευρώ.

⁷ Το σύνολο των στοιχείων της ενότητας αυτής προέρχονται από την Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών 2006 της ΕΣΥΕ.

⁸ Ο μέσος μηνιαίος χρόνος εργασίας ανέρχονταν σε 165,54 ώρες.

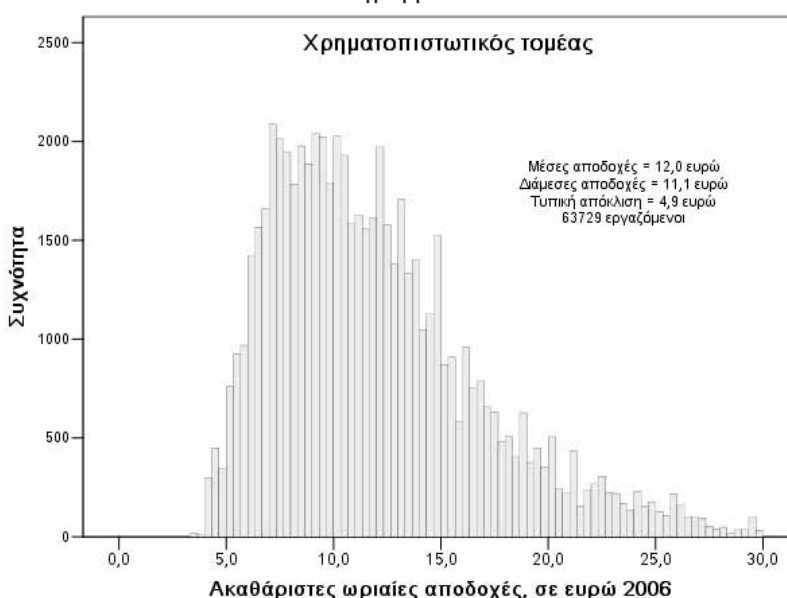
⁹ Από τους υπολογισμούς μας έχουν παραλειφθεί το 4,5% των υψηλότερων αποδοχών, οι οποίες υπερέβαιναν τα 30 ευρώ ανά ώρα ή 5000 ευρώ μηνιαίως (5400 ευρώ σε σημερινές τιμές) επειδή δεν αποτελούν απλώς αμοιβή εργασίας αλλά περιέχουν και ρητή ή άρρητη συμμετοχή στα κέρδη των επιχειρήσεων που εμφανίζεται με την νομική μορφή του μισθού.

Η διασπορά των αποδοχών γύρω από την μέση τιμή ήταν αρκετά υψηλή, έτσι ώστε το 25% των μισθωτών αμείβονταν με μικτές ωριαίες αποδοχές μικρότερες των 8,4 ευρώ (δηλαδή μικρότερες των 1520 ευρώ μηνιαίως σε σημερινές τιμές), ενώ το 25% όσων είχαν υψηλότερες απολαβές αμείβονταν με 14,7 έως 30 ευρώ (δηλαδή με 2660 έως 4500⁹ ευρώ σε σημερινές τιμές).

Ο διάμεσος μισθός ανερχόταν σε 11,1 ευρώ, άρα το επίπεδο κάτωθεν του οποίου ορίζουμε έναν μισθωτό ως χαμηλόμισθο βρισκόταν στα $(2/3) \cdot 11,1 = 7,4$ ευρώ ανά ώρα εργασίας το 2006 (8 ευρώ σε σημερινές τιμές). Από την κατανομή των αμοιβών προκύπτει ότι 16% περίπου των εργαζομένων στις τράπεζες θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν ως χαμηλόμισθοι συγκρίνοντας τις αποδοχές τους με αυτές των συναδέλφων τους στον χρηματοπιστωτικό τομέα. Εντούτοις, εάν θεωρήσουμε ως κριτήριο τις διάμεσες ωριαίες αποδοχές στο σύνολο της ελληνικής οικονομίας (περίπου 8 ευρώ), τότε μόνον το 3,5% των απασχολούμενων στον χρηματοπιστωτικό τομέα θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν ως χαμηλόμισθοι.

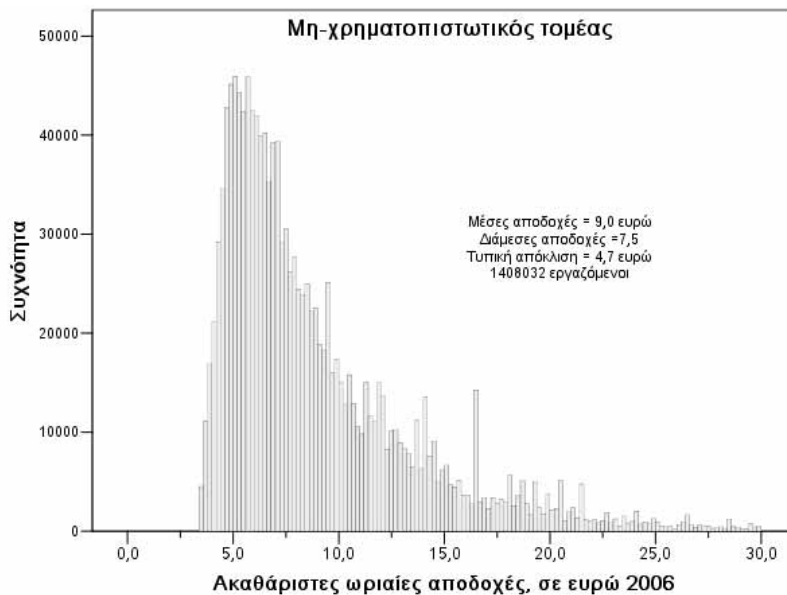
Στο διάγραμμα 1.19 φαίνεται η κατανομή των μικτών ωριαίων αμοιβών στον μη-χρηματιστικό τομέα της οικονομίας, ώστε να είναι δυνατή η σύγκριση με την αντίστοιχη κατανομή των αποδοχών στον χρηματοπιστωτικό τομέα (διάγραμμα 1.18). Οι μέσες αποδοχές στον μη-χρηματιστικό τομέα της οικονομίας ανέρχονταν σε 9,0 ευρώ το 2006 έναντι 12,0 ευρώ στον χρηματοπιστωτικό τομέα, επομένως ήταν κατά 25% χαμηλότερες. Οι διάμεσες αποδοχές του μη-χρηματιστικού τομέα ανέρχονταν σε 7,5 ευρώ έναντι 11,1 του χρηματοπιστωτικού τομέα, επομένως ήταν κατά 33% περίπου χαμηλότερες. Στο τέλος αυτού του κεφαλαίου περιλαμβάνεται ανάλυση για τον προσδιορισμό των παραγόντων εξαιτίας των οποίων οι αποδοχές στις τράπεζες είναι σημαντικά υψηλότερες από ό,τι στην υπόλοιπη οικονομία.

Διάγραμμα 1.18



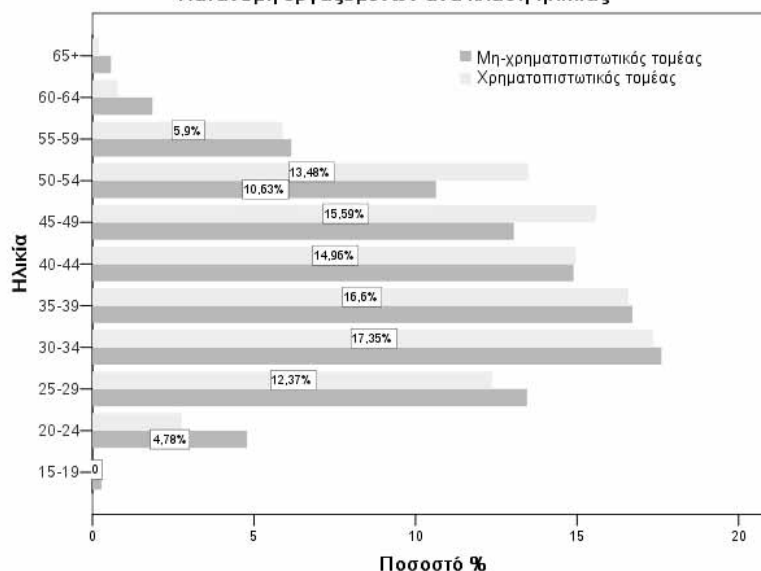
Η κατανομή των ηλικιών των μισθωτών στον χρηματιστικό και μη-χρηματιστικό τομέα της οικονομίας φαίνεται στο διάγραμμα Ι.20. Οι διαφορές για τις κατηγορίες ηλικιών μέχρι τα 44 έτη είναι μικρές, ενώ παρατηρούνται μεγάλες διαφορές στις μεγαλύτερες ηλικίες. Πιο συγκεκριμένα, στις ηλικίες 45 έως 55 ετών, συγκεντρώνονται το 30% περίπου των εργαζομένων στον χρηματοπιστωτικό τομέα, και το 24% των απασχολούμενων στην υπόλοιπη οικονομία. Αντιστρόφως, ο χρηματοπιστωτικός τομέας υστερεί στις νεότερες ηλικίες (20 έως 30 ετών) και στις ηλικίες άνω των 60 ετών. Η διάμεση ηλικία στον χρηματοπιστωτικό τομέα ανέρχεται σε 42 έτη (επομένως 50% των απασχολούμενων είχε ηλικία μεγαλύτερη των 42 ετών) ενώ η αντίστοιχη ηλικία στην υπόλοιπη οικονομία ανέρχεται σε 37 έτη.

Διάγραμμα Ι.19



Διάγραμμα Ι.20

Κατανομή εργαζομένων ανά κλάση ηλικίας

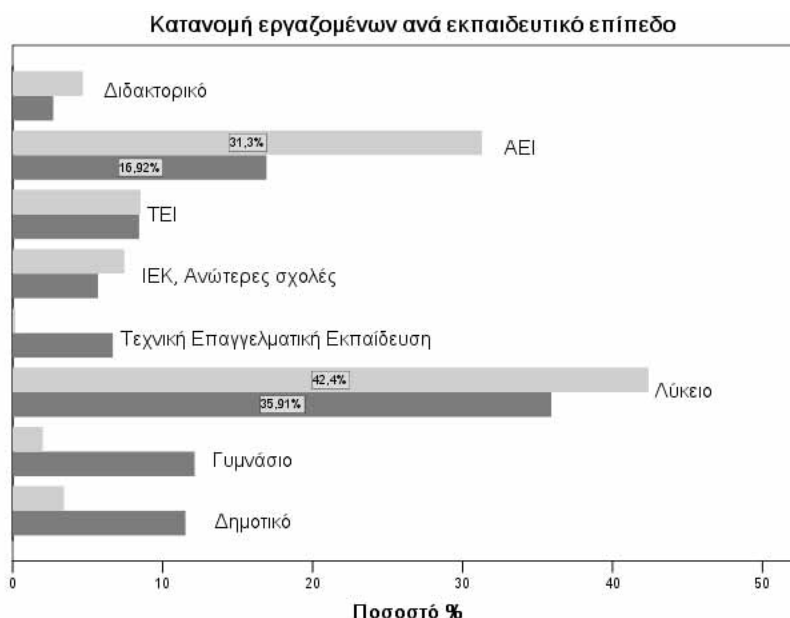


• Οι αμοιβές ανάλογα με το εκπαιδευτικό επίπεδο των εργαζομένων

Οι αμοιβές στον χρηματοπιστωτικό τομέα της Ελλάδας διαφοροποιούνται ανάλογα με το εκπαιδευτικό επίπεδο, το οποίο αντανακλά εν μέρει τη διαφοροποίηση στη θέση εργασίας, τις αρμοδιότητες, τα καθήκοντα επίβλεψης και τις ευθύνες που αναλαμβάνει έκαστος εργαζόμενος ανάλογα με το εκπαιδευτικό του επίπεδο. Η κατανομή των εργαζομένων στα εκπαιδευτικά επίπεδα φαίνεται στο διάγραμμα Ι.21. Ένας στους τρεις απασχολούμενους στον χρηματοπιστωτικό τομέα, το 2006, ήταν απόφοιτος Πανεπιστημίου, και περίπου ένας στους δύο είχε αποφοιτήσει από την τριτοβάθμια εκπαίδευση (διδακτορικό + ΑΕΙ + ΤΕΙ). Το 42% είχε ολοκληρώσει τις σπουδές του στο Λύκειο, ενώ πολύ μικρά ήταν τα ποσοστά όσων είχαν ολοκληρώσει τις σπουδές τους μόνον στο Γυμνάσιο ή το Δημοτικό.

Σχηματικά μπορούμε να χωρίσουμε τους εργαζόμενους σε τρεις κατηγορίες: 35% υψηλού εκπαιδευτικού επιπέδου (απόφοιτοι πανεπιστημίου, διδακτορικό δίπλωμα), 60% μεσαίου εκπαιδευτικού επιπέδου (απόφοιτοι Λυκείου, ΙΕΚ, Ανώτερες σχολές, ΤΕΙ), και 5% χαμηλού εκπαιδευτικού επιπέδου (απόφοιτοι Δημοτικού και Γυμνασίου).

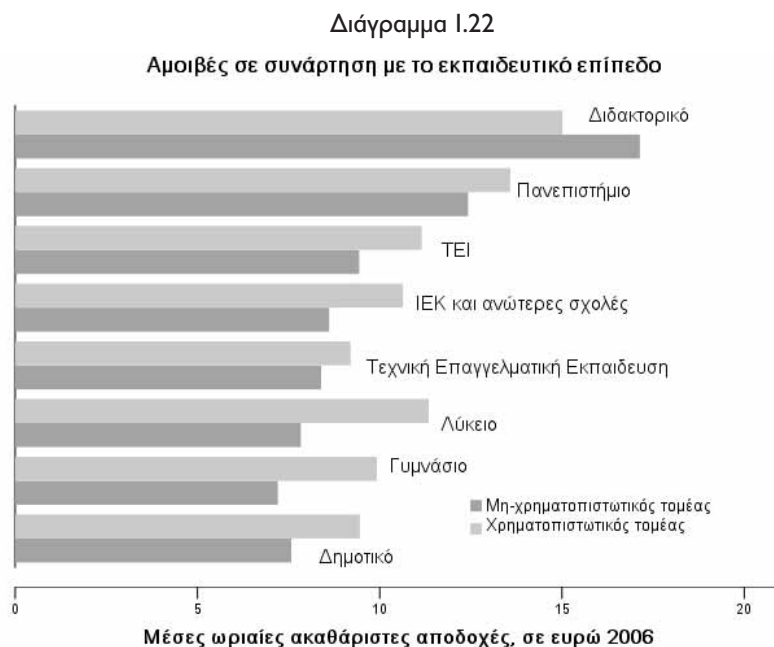
Διάγραμμα Ι.2Ι



Οι διαφορές με τον μη-χρηματιστικό τομέα είναι εμφανείς στο διάγραμμα Ι.2Ι. Το ποσοστό των εργαζομένων υψηλού εκπαιδευτικού επιπέδου στον χρηματοπιστωτικό τομέα είναι διπλάσιο από το αντίστοιχο της υπόλοιπης οικονομίας. Επίσης, το ποσοστό των εργαζομένων χαμηλού εκπαιδευτικού επιπέδου είναι εξαιρετικά μικρό στον χρηματοπιστωτικό τομέα: 5% έναντι 23% στον μη-χρηματιστικό τομέα.

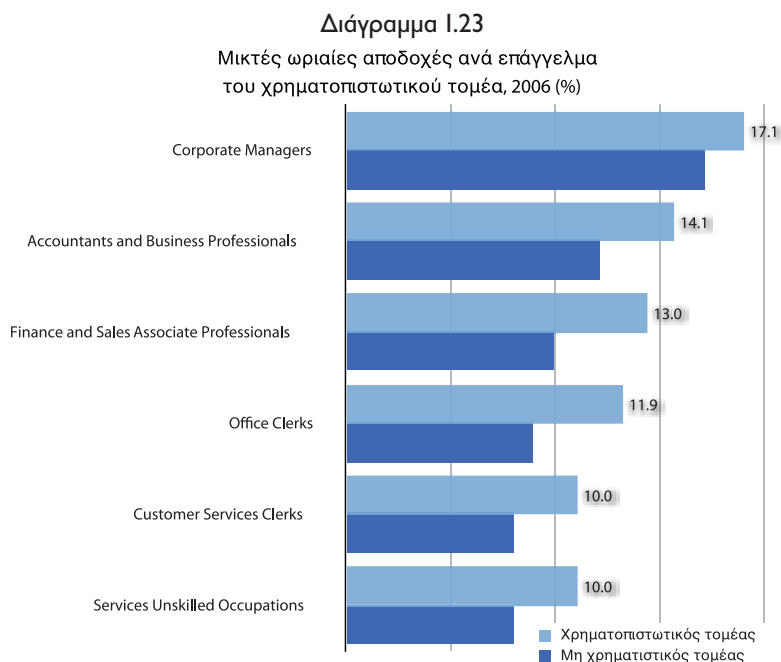
Η τραπεζική αγορά εργασίας αμείβει σημαντικά τις σπουδές στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, όπως εξάλλου και η υπόλοιπη οικονομία (διάγραμμα Ι.22). Οι υψηλότερες ακαθάριστες ωριαίες απολαβές καταβλήθηκαν, το 2006, στους κατόχους διδακτορικού διπλώματος (15,0 ευρώ ανά ώρα) και στους αποφοίτους πανεπιστημίου (περίπου 13,6 ευρώ ανά ώρα). Στους υπαλλήλους μεσαίου εκπαιδευτικού επιπέδου (Λύκειο, ΤΕΙ, ΙΕΚ, ΤΕΕ, ανώτερες σχολές), αλλά και χαμηλού εκπαιδευτικού επιπέδου (Γυμνάσιο και Δημοτικό), οι μισθολογικές διαφορές δεν ήταν ιδιαίτερα μεγάλες και βρίσκονταν εντός της περιοχής των 9,3-11,3 ευρώ.

Επομένως, υπάρχει μια και μόνον ουσιαστική διαχωριστική γραμμή μεταξύ των απασχολούμενων, με βάση το εκπαιδευτικό τους επίπεδο: οι σπουδές στην τριτοβάθμια εκπαίδευση που διαιρούν τον πληθυσμό των μισθωτών σε δύο μερίδες, μία μερίδα υψηλού εκπαιδευτικού επιπέδου, του ενός τρίτου των απασχολούμενων, και μία μερίδα μεσαίου και χαμηλού επιπέδου, των δύο τρίτων περίπου.



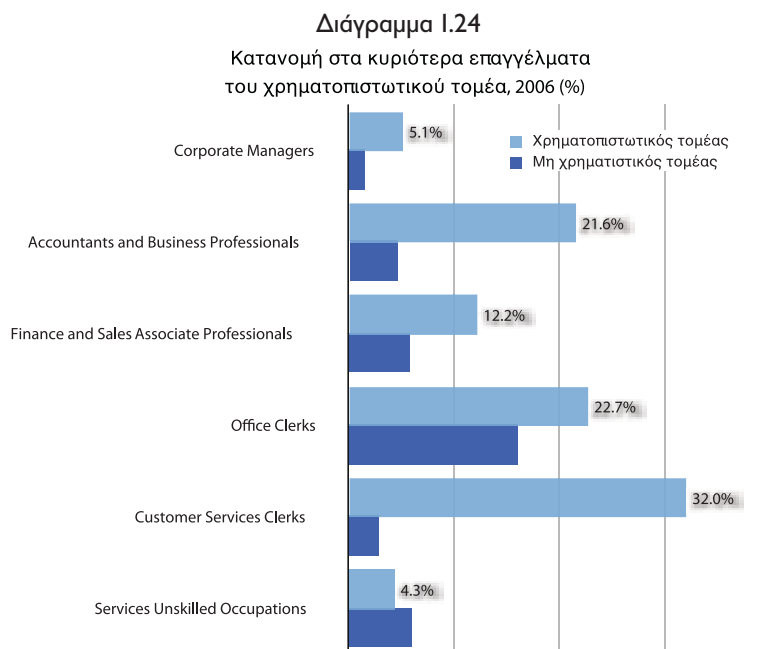
• Οι αμοιβές ανά επάγγελμα

Οι μέσες μικτές ωριαίες αποδοχές στα κυριότερα επαγγέλματα του χρηματοπιστωτικού τομέα φαίνονται στο διάγραμμα Ι.23. Προκύπτει από το διάγραμμα αυτό ότι υπάρχει έντονη επίδραση του επαγγέλματος στις αποδοχές: όσοι ανήκουν στις δύο πρώτες κατηγορίες επαγγελμάτων, δηλαδή στα ανώτερα και ανώτατα διευθυντικά στελέχη (corporate managers), στους λογιστές και στα άλλα επαγγέλματα υψηλής ειδίκευσης (accountants, personnel professionals, lawyers, business professionals), αμείβονται με αποδοχές που υπερβαίνουν σημαντικά τον μέσο όρο: 17,1 ευρώ ανά ώρα το 2006 για τα διευθυντικά στελέχη, 14,1 ευρώ για τα επαγγέλματα υψηλής ειδίκευσης έναντι μέσου όρου 12,0 ευρώ (σε σημερινές τιμές, αντίστοιχα, 18,7 και 15,4 ευρώ ανά ώρα, και 3070 και 2530 ευρώ μηνιαίως). Στα διευθυντικά στελέχη δεν περιλαμβάνονται το 4,5% των απασχολούμενων με αποδοχές υψηλότερες των 24 ευρώ, επειδή οι εν λόγω αποδοχές δεν αποτελούν απλώς αμοιβή εργασίας αλλά περιέχουν και συμμετοχή σε κέρδη.



Πηγή: Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής Αμοιβών 2006, ΕΣΥΕ

Οι μικτές ωριαίες αποδοχές των βοηθητικών επιστημονικών επαγγελματιών (finance and sales associate professionals) ήταν, το 2006, υψηλότερες του μέσου όρου, πλην όμως μόνον κατά 8,5% (13,0 έναντι 12,0 ευρώ ωριαίως). Οι αποδοχές των υπαλλήλων γραφείου ήταν ίσες με τον μέσο όρο, ενώ των υπαλλήλων εξυπηρέτησης πελατών (customer services clerks), όπως και των ανειδίκευτων εργαζομένων ήταν κατά 17% μικρότερες του μέσου όρου.



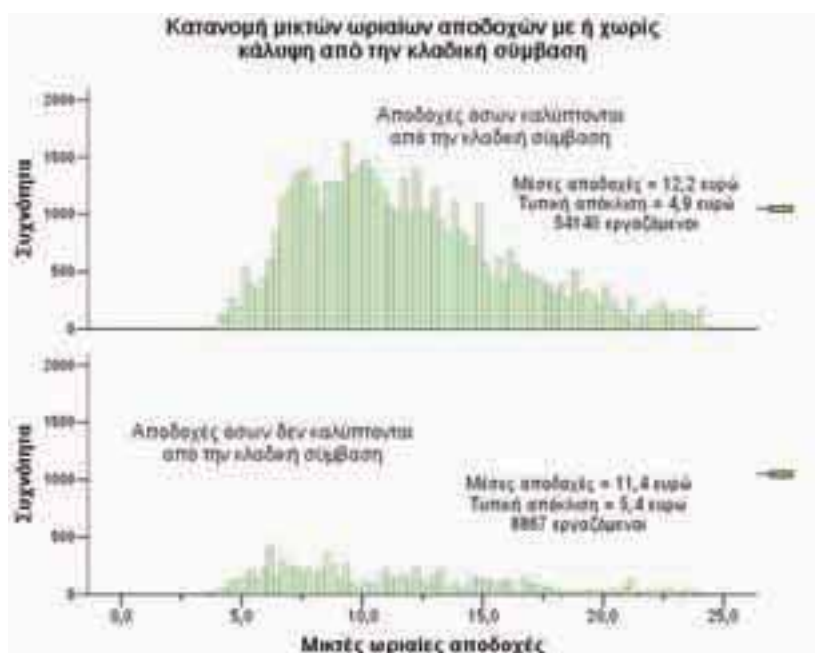
Πηγή: Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής Αμοιβών 2006, ΕΣΥΕ

Η κατανομή στα επαγγέλματα του χρηματοπιστωτικού τομέα φαίνεται στο διάγραμμα Ι.24. Στο ίδιο διάγραμμα φαίνονται και τα αντίστοιχα ποσοστά στον μη-χρηματιστικό τομέα της οικονομίας. Από την σύγκριση προκύπτει ότι το 98% των απασχολούμενων στις τράπεζες συγκεντρώνεται σε έξι διψήφιες κατηγορίες επαγγελμάτων (ISCO 88), γεγονός που δεν ισχύει για τον μη χρηματιστικό τομέα. Με βάση το ύψος των ωριαίων αποδοχών, μπορούμε σχηματικά να διακρίνουμε τρεις κατηγορίες απασχολούμενων: Το 27% περίπου των εργαζομένων στον χρηματοπιστωτικό τομέα συγκεντρώνεται στις δύο ανώτερες κατηγορίες, των διευθυντικών στελεχών και της διανοητικής εργασίας υψηλής ειδίκευσης, το 35% περίπου συγκεντρώνεται στα βοηθητικά επιστημονικά επαγγέλματα και στους υπάλληλους γραφείου και το 37% περίπου στους υπάλληλους εξυπηρέτησης πελατών και τους ανειδίκευτους εργαζόμενους.

• Η επίπτωση της κλαδικής συλλογικής σύμβασης στις αποδοχές

Σημαντική είναι η επίπτωση που έχει στις αποδοχές η κάλυψη από την συλλογική σύμβαση εργασίας της ΟΤΟΕ σε σύγκριση με αυτούς που καλύπτονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας ή από συμβάσεις σε κλίμακα επιχείρησης. Οι μέσες ακαθάριστες αποδοχές ανέρχονταν, κατά το 2006, σε 12,2 ευρώ για τους εργαζόμενους που καλύπτονταν από την συλλογική σύμβαση της ΟΤΟΕ και σε 11,4 ευρώ για όσους δεν καλύπτονται από την εν λόγω σύμβαση (σε σημερινές τιμές του 2009, αντίστοιχα, 13,3 και 12,5 ευρώ ανά ώρα ή 2210 και 2050 ευρώ μηνιαίως, ήτοι διαφορά 8%). Οι εν λόγω διαφορές είναι εμφανείς στο διάγραμμα Ι.25, στο οποίο φαίνεται η κατανομή των αποδοχών όσων καλύπτονται και όσων δεν καλύπτονται από την συλλογική σύμβαση της ΟΤΟΕ.

Διάγραμμα Ι.25



• Η επίπτωση της επαγγελματικής πείρας στις αποδοχές

Σημαντική είναι η διαφοροποίηση των αποδοχών ανάλογα με την επαγγελματική πείρα, τις γνώσεις και δεξιότητες που συσσωρεύει ο εργαζόμενος καθώς παρέρχεται ο χρόνος προϋπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη.

Η επαγγελματική πείρα, οι γνώσεις και οι δεξιότητες που συσσωρεύει ο εργαζόμενος, είναι παράγοντες ίσης σημασίας στον χρηματοπιστωτικό τομέα εν συγκρίσει με τον μη-χρηματοπιστωτικό τομέα (διάγραμμα 1.26), με την έννοια ότι οι αμοιβές αυξάνονται στους δύο τομείς με την ίδια ταχύτητα καθώς αυξάνεται ο χρόνος προϋπηρεσίας. Οι αποδοχές είναι υψηλότερες στον χρηματοπιστωτικό τομέα για τους νεοεισερχόμενους κατά 20% περίπου, και παραμένουν εξίσου υψηλότεροι με την πάροδο του χρόνου. Οι αποδοχές για όσους έχουν προϋπηρεσία μεγαλύτερη των 30 ετών, στον χρηματοπιστωτικό τομέα, είναι υπερδιπλάσιες των αντίστοιχων αποδοχών όσων εργάζονται λιγότερο από 5 έτη. Εντούτοις, μόνο 3,5% των εργαζομένων έχουν προϋπηρεσία μεγαλύτερη των 30 ετών και μόνον 18% μεγαλύτερη των 20 ετών.

Διάγραμμα 1.26

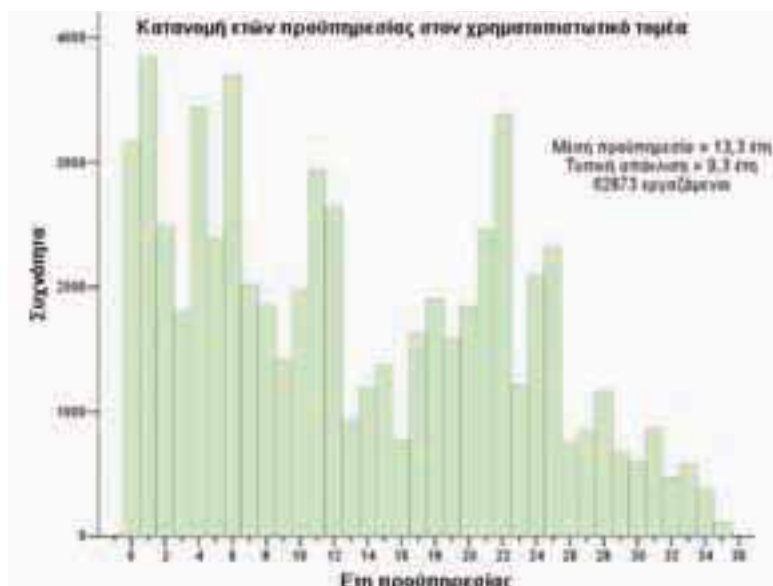


Αντιθέτως, στην κατηγορία των 20-29 ετών προϋπηρεσίας εντάσσεται το 1/4 των απασχολούμενων στον χρηματοπιστωτικό τομέα και οι αποδοχές τους, κατά μέσον όρο, είναι 80% υψηλότερες από τις αντίστοιχες όσων εργάζονται για χρονική περίοδο μικρότερη των 10 ετών (και οι οποίοι ανέρχονται σε 60% περίπου του συνόλου των απασχολούμενων).

Επομένως, η διαφοροποίηση μεταξύ «παλαιών» και «νέων» εργαζομένων είναι μεγάλη και μπορεί να θεωρηθεί ως ενδεχόμενος παράγοντας εσωτερικής διαίρεσης των εργαζομένων στις τράπεζες τουλάχιστον σε ό,τι αφορά τις αμοιβές.

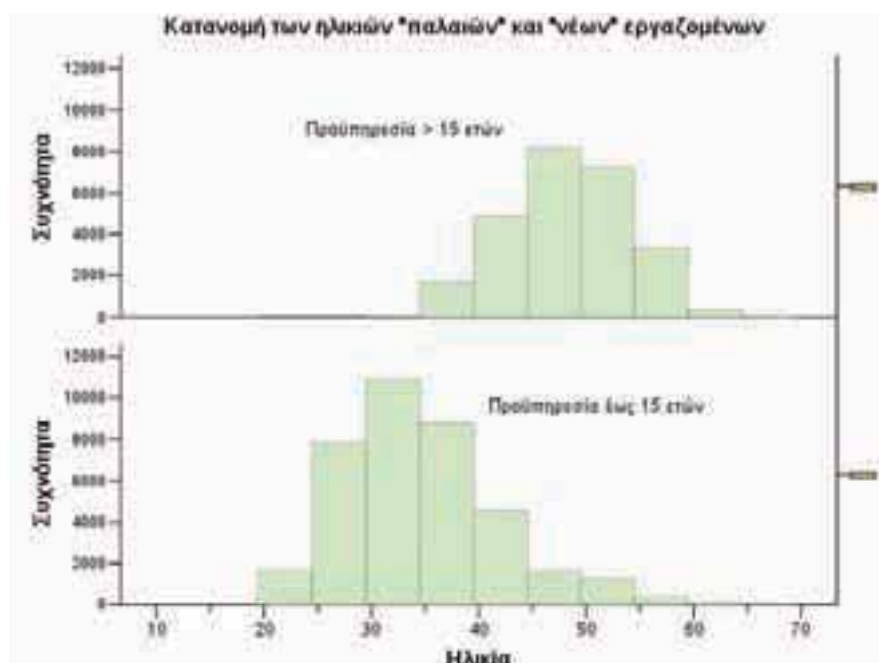
Ως σημείο διαίρεσης «παλαιών» και «νέων» εργαζομένων θα μπορούσε να θεωρηθεί η προϋπηρεσία των 15 ετών επειδή διαιρεί, όπως φαίνεται στο διάγραμμα 1.27, τον πληθυσμό των απασχολούμενων στον χρηματοπιστωτικό τομέα σε δύο διακριτές μερίδες. Το ποσοστό των εργαζομένων με προϋπηρεσία μεγαλύτερη των 15 ετών ανέρχόταν το 2006 σε 35% περίπου του συνολικού αριθμού απασχολούμενων στον χρηματοπιστωτικό τομέα.

Διάγραμμα Ι.27



Όπως φαίνεται στο διάγραμμα κατανομής των ηλικιών (διάγραμμα Ι.28), ως σημείο διαίρεσης «παλαιών» και «νέων» εργαζομένων θα μπορούσε να θεωρηθεί η ηλικία των 40 ετών.

Διάγραμμα Ι.28

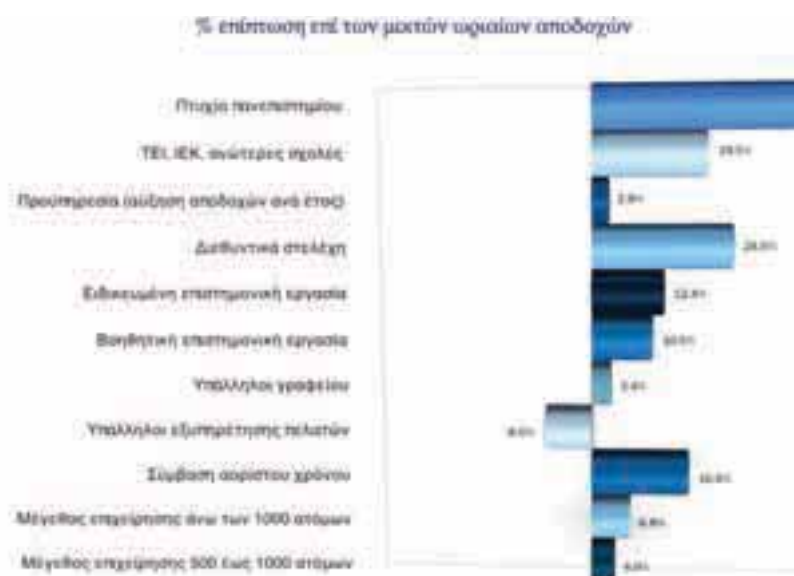


Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων Έρευνας Διάρθρωσης Αμοιβών ΕΣΥΕ 2006

• Οι προσδιοριστικοί παράγοντες των μισθολογικών διαφοροποιήσεων στον χρηματοπιστωτικό τομέα

Από την επεξεργασία των στοιχείων της Έρευνας Διάρθρωσης και Κατανομής Αμοιβών της ΕΣΥΕ για το έτος 2006 προκύπτει εξίσωση των ατομικών αποδοχών, σύμφωνα με την οποία προσδιορίζονται οι πιο σημαντικοί παράγοντες διαφοροποίησης των αμοιβών στον χρηματοπιστωτικό τομέα. Οι παράγοντες που εξετάστηκαν, και επιδρούν στις ωριαίες μικτές αποδοχές, είναι το εκπαιδευτικό επίπεδο (Πανεπιστήμιο, ΤΕΙ, ΙΕΚ ανώτερες σχολές, Λύκειο και ΤΕΕ, Γυμνάσιο, Δημοτικό), το επάγγελμα (διευθυντικά στελέχη, ειδικευμένη διανοητική εργασία, βοηθητικά επιστημονικά επαγγέλματα, υπάλληλοι γραφείου, υπάλληλοι εξυπηρέτησης πελατών, ανειδίκευτοι εργαζόμενοι), η επαγγελματική πείρα (χρόνια προϋπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη), το μέγεθος της επιχείρησης (αριθμός απασχολούμενων άνω ή κάτω των χιλίων ατόμων), το είδος σύμβασης (αορίστου χρόνου ή μορφές πρόσκαιρης εργασίας) και το μέγεθος της επιχείρησης. Το διάγραμμα Ι.29 συνοψίζει τα αποτελέσματα της εξίσωσης των ατομικών μισθών.

Διάγραμμα Ι.29



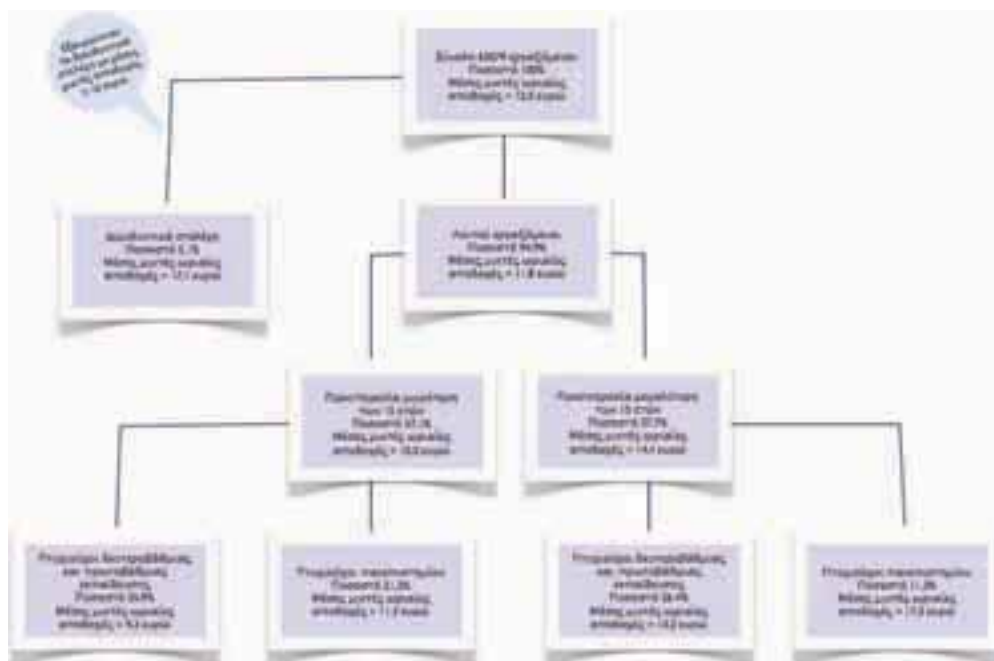
Το διάγραμμα διαβάζεται ως εξής: Θεωρώντας όλους τους άλλους παράγοντες σταθερούς, το πτυχίο πανεπιστημίου αυξάνει τις μικτές ωριαίες αποδοχές ενός εργαζόμενου κατά 34,9%.

Προκύπτει από την παραπάνω ανάλυση ότι οι τρεις σημαντικότεροι παράγοντες αύξησης του ατομικού μισθού είναι το πτυχίο πανεπιστημίου (+34,9%), η κατάληψη θέσης διευθυντικού στελέχους¹⁰ (+24%) και η προϋπηρεσία (+2,9% ανά έτος προϋπηρεσίας). Με βάση αυτές τις τρεις πιο κρίσιμες μεταβλητές το εργατικό δυναμικό του χρηματοπιστωτικού τομέα ταξινομείται όπως φαίνεται στο διάγραμμα Ι.30. Διακρίνονται οι εξής συμπληρωματικές μερίδες του εργατικού δυναμικού:

¹⁰ Από το δείγμα έχει αφαιρεθεί το στρώμα των ανώτατων διευθυντικών στελεχών των οποίων οι αποδοχές (άνω του διπλασίου των μέσων αποδοχών) δεν περιέχουν μόνον αμοιβή εργασίας αλλά και συμμετοχή σε κέρδη. Η εν λόγω μερίδα ανέρχεται σε 4,5% περίπου του συνόλου των απασχολούμενων.

- Ια. Τα ανώτατα διευθυντικά στελέχη με μέσες μικτές αποδοχές υψηλότερες των 24 ευρώ ανά ώρα σε τιμές 2006 (33 ευρώ ανά ώρα και περίπου 5500 ευρώ ετησίως σε τιμές 2009), που ανέρχονταν, το 2006, σε περίπου 4,5% του εργατικού δυναμικού του χρηματοπιστωτικού τομέα.
- Ιβ. Τα υπόλοιπα διευθυντικά στελέχη (ποσοστό 5,1% των απασχολούμενων) με μέσες μικτές αποδοχές 17,1 ευρώ ανά ώρα.
- Ιγ. Οι πτυχιούχοι πανεπιστημίου με προϋπηρεσία μεγαλύτερη των 15 ετών, που ανέρχονταν σε ποσοστό 11,3% των εργαζομένων, με μέσες μικτές αποδοχές 17,3 ευρώ ανά ώρα.
- 2α. Οι πτυχιούχοι δευτεροβάθμιας και πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης με προϋπηρεσία μεγαλύτερη των 15 ετών, και μέσες ακαθάριστες αποδοχές 13,2 ευρώ ανά ώρα.
- 2β. Οι πτυχιούχοι πανεπιστημίου με προϋπηρεσία μικρότερη των 15 ετών, που ανέρχονταν σε ποσοστό 21,2% των εργαζομένων, με μέσες μικτές αποδοχές 11,3 ευρώ ανά ώρα.
- 2γ. Οι πτυχιούχοι δευτεροβάθμιας και πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (ποσοστό 35,9%) με μέσες ακαθάριστες αποδοχές 9,3 ευρώ ανά ώρα.

Διάγραμμα Ι.30



Η διαίρεση του εργατικού δυναμικού των τραπεζών σε διακριτές μερίδες, απέτελεσε, στην διάρκεια της τελευταίας εικοσαετίας το «υπόδειγμα» υπηρεσιών των μελετητών του τριτογενούς τομέα. Ο παρακάτω πίνακας δείχνει περιληπτικά τις κυριότερες μεταμορφώσεις του εργασιακού συστήματος των τραπεζών των τελευταίων δεκαετιών, που αποτελούν την βάση των εσωτερικών διαιρέσεων των εργαζομένων σε διακριτές μερίδες.

Αλλαγές των οικονομικών και τεχνικών συνθηκών	Επιπτώσεις στην φύση των καθηκόντων των εργαζομένων και στις απαιτήσεις ειδίκευσης των απασχολούμενων	Χαρακτηριστικά των τρόπων διαχείρισης του εργατικού δυναμικού
<p>Οικονομικές συνθήκες</p> <p>Ολοκληρωμένη «εξάρτηση» των νοικοκυριών από τις τραπεζικές υπηρεσίες. Μετάβαση σε μια στρατηγική διαφοροποίησης και περιπλοκής των προϊόντων ως συνέπεια της κατάτμησης της πελατείας και του ανταγωνισμού.</p> <p>Αυξανόμενος ανταγωνισμός, απελευθέρωση, απορύθμιση, σταδιακή διεθνοποίηση.</p>	<p>Πολυδύναμη λειτουργικότητα του προσωπικού</p> <p>Υψηλή ειδίκευση μιας μειονότητας επαγγελματιών (μάρκετινγκ, χρηματιστηριακά, οικονομικές αναλύσεις, πληροφορική).</p> <p>Μετάβαση σε μια πιο «εμπορική» συμπεριφορά (κυριαρχία της πώλησης / συμβουλευτική δράση ως προς την καταγραφή των συναλλαγών), κατάκτηση αγορών (νοικοκυριά και επιχειρήσεις). Ικανότητα προσαρμογής σε συχνές αλλαγές.</p>	<p>Πρόσληψη σε υψηλότερα επίπεδα αρχικής κατάρτισης (απολυτήριο + 2 χρόνια έως + 4 χρόνια για τους υπαλλήλους, απολυτήριο + 5 χρόνια για τους ειδικούς).</p> <p>Αυξανόμενος ρόλος της εξωτερικής αγοράς εργασίας και συνακόλουθη μείωση των προοπτικών εσωτερικής καριέρας. Πρόβλημα ως προς την διαχείριση της καριέρας των παλαιότερων υπαλλήλων.</p>
<p>Τεχνικές διαδικασίες</p> <p>Μετάβαση από την δυσκίνητη κεντρική πληροφορική του 1970 στην σύγχρονη αποκεντρωμένη πληροφορική.</p> <p>Αυτόματα πρατήρια (ATMs), αυτοματοποίηση των καταθέσεων και των αναλήψεων, τραπεζικές κάρτες.</p>	<p>Δραστική μείωση των εργασιών με επαναλαμβανόμενο χαρακτήρα.</p> <p>Αύξηση της υπευθυνότητας των υπαλλήλων, του απαιτούμενου επιπέδου κατανόησης των τεχνικών και χρηματοοικονομικών μηχανισμών, των ικανοτήτων για ομαδική εργασία.</p>	<p>Συνεχής εκμάθηση επικεντρωμένη περισσότερο στην προσαρμογή στις αλλαγές και στην πολλαπλή ειδίκευση του προσωπικού παρά στην προαγωγή στα πλαίσια της εσωτερικής καριέρας.</p> <p>Χρήση της μερικής απασχόλησης (το εύρος ποικίλλει σημαντικά από χώρα σε χώρα με σημαντική παρουσία στις ΗΠΑ) για την προσαρμογή στις μεταβολές της ζήτησης (ποσοτική ευελιξία).</p>

• Τα μέσα χαρακτηριστικά των εργαζομένων, των επιχειρήσεων και των θέσεων εργασίας στον χρηματοπιστωτικό τομέα και στην υπόλοιπη οικονομία

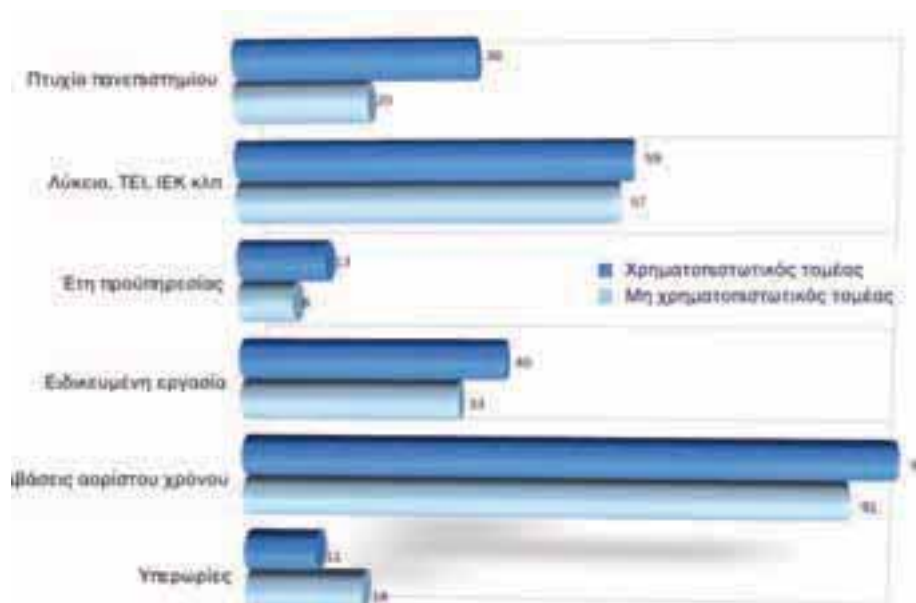
Στο διάγραμμα Ι.31 φαίνονται οι μέσες τιμές των μεταβλητών που χρησιμοποιούνται στην ανάλυση της διαφοράς μεταξύ του μέσου μισθού στον χρηματοπιστωτικό και μη χρηματοπιστωτικό τομέα. Οι μεταβλητές αυτές αναφέρονται στα μέσα χαρακτηριστικά των μισθωτών στους δύο τομείς της οικονομίας:

- Το επίπεδο εκπαίδευσης, για το οποίο περιλαμβάνει δύο μεταβλητές για τρεις βαθμίδες: η πρώτη μεταβλητή αναφέρεται στο πτυχίο πανεπιστημίου (που περιλαμβάνει και το διδακτορικό), και η δεύτερη αναφέρεται στο λύκειο, τα ΤΕΙ, τα ΙΕΚ, τις ανώτερες σχολές, και τα ΤΕΕ. Εξ' υπολοίπου ορίζεται ως τρίτη βαθμίδα¹¹ το γυμνάσιο και το δημοτικό.
- Η επαγγελματική πείρα του εργαζόμενου, δηλαδή η πείρα που συσσωρεύσε ο μισθωτός σε θέσεις εργασίας που κατείχε στο εσωτερικό της ίδιας επιχείρησης. Η μεταβλητή που χρησιμοποιείται για την επαγγελματική πείρα του εργαζόμενου είναι ο αριθμός των ετών συνεχούς προϋπηρεσίας στην ίδια επιχείρηση (στον τελευταίο εργοδότη).
- Το επάγγελμα (ειδικευμένη ή λιγότερο ειδικευμένη εργασία), το οποίο δείχνει εάν ο εργαζόμενος ανήκει στον πόλο της διανοητικής ή της χειρωνακτικής εργασίας, και σε ποιο βαθμό. Χρησιμοποιούμε μία ψευδομεταβλητή που λαμβάνει την τιμή 1 για τις τρεις πρώτες κατηγορίες της ταξινόμησης ISCO (διευθυντικά στελέχη, επιστημονικά επαγγέλματα και βοηθητικά επιστημονικά επαγγέλματα) και την τιμή 0 για τις υπόλοιπες έξι κατηγορίες (υπάλληλοι και εργάτες).
- Η σύναψη σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου.
- Η πραγματοποίηση υπερωριών διότι αντιστοιχούν σε μεγαλύτερη κατανάλωση εργασιακής δύναμης και ως εκ τούτου σε πρόσθετες απολαβές.

Οι μέσες μικτές ωριαίες αποδοχές στον χρηματοπιστωτικό τομέα, το 2006, ανέρχονταν σε 12 ευρώ περίπου (για εργαζόμενους με πλήρες ωράριο). Αυτές οι αποδοχές αντιστοιχούσαν σε απασχολούμενο εργατικό δυναμικό του οποίου το 36% είχε αποφοιτήσει από το γυμνάσιο, και το 60% από το λύκειο, τα ΤΕΙ, τα ΙΕΚ, τα ΤΕΕ και άλλες ανώτερες σχολές, και είχε επαγγελματική πείρα 13 περίπου ετών. Το 40% αυτού του εργατικού δυναμικού κατείχε θέσεις διευθυντικές, επιστημονικών ή βοηθητικών επιστημονικών επαγγελμάτων (ISCO 1+2+3) και αποτελούσε έτσι έναν πολυπληθή πόλο ειδικευμένης διανοητικής εργασίας. Μόνον το 11% πραγματοποιούσε υπερωρίες και το 98% είχε συμβάσεις αορίστου χρόνου. Εξαιρετικά περιορισμένη εξάλλου ήταν η συμμετοχή της μερικής απασχόλησης στην συνολική απασχόληση.

¹¹ Οι βαθμίδες όπως ορίζονται παραπάνω δεν αντιστοιχούν στην επίσημη κατάταξη σε πρωτοβάθμια, δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια εκπαίδευση, αλλά ανταποκρίνονται καλύτερα στην εργασιακή πραγματικότητα των τραπεζών.

Διάγραμμα Ι.3Ι



Τα αντίστοιχα μέσα χαρακτηριστικά του μη χρηματοπιστωτικού τομέα ήταν καταφανώς διαφορετικά: Οι μέσες ακαθάριστες ωριαίες απολαβές ανέρχονταν το 2006 σε περίπου 9 ευρώ (οι αντίστοιχες αμοιβές στον χρηματοπιστωτικό τομέα ήταν επομένως κατά 34,3% υψηλότερες). Η διαφορά αυτή, ωστόσο, θα πρέπει να ελεγχθεί αν αντανακλά διαφορές στη σύνθεση των χαρακτηριστικών των απασχολούμενων, οι οποίες είναι μεγάλες. Όπως φαίνεται στο σχετικό διάγραμμα, το ποσοστό των πτυχιούχων πανεπιστημίου στον μη χρηματοπιστωτικό τομέα ανερχόταν σε 20% (έναντι 36% στις τράπεζες), και τα έτη προϋπηρεσίας σε 8 έτη κατά μέσον όρο (έναντι 13 ετών στον χρηματοπιστωτικό τομέα). Χαμηλότερο, επίσης, ήταν το ποσοστό όσων ασκούσαν ειδικευμένη εργασία (33% έναντι 40%) και όσων είχαν συνάψει συμβάσεις αορίστου χρόνου (91% έναντι 98%).

• Τα μέσα χαρακτηριστικά εξηγούν τα 2/3 της διαφοράς μεταξύ του μέσου μισθού στον χρηματοπιστωτικό τομέα και στην λοιπή οικονομία

Χρησιμοποιώντας τις μεταβλητές που αναφέρονται παραπάνω, είναι δυνατό να εκτιμηθεί, για τον χρηματοπιστωτικό και τον μη χρηματοπιστωτικό τομέα της οικονομίας εξίσωση τύπου Mincer προκειμένου να προσδιοριστούν οι παράγοντες που διαφοροποιούν τις αμοιβές μεταξύ των δύο τομέων.

Τα αποτελέσματα αυτής της ανάλυσης, που διαχωρίζει την επίπτωση που έχει κάθε παράγοντας από την επίδραση των άλλων παραγόντων, δείχνουν ότι

- Οι δύο τομείς αμείβουν σχεδόν εξίσου το πανεπιστημιακό πτυχίο και την προϋπηρεσία (δηλαδή την απόκτηση επαγγελματικής πείρας), πλην όμως, ο χρηματοπιστωτικός τομέας αμείβει το πτυχίο Λυκείου, ΤΕΙ κλπ με πολύ υψηλότερες αμοιβές από όσο ο μη χρηματιστικός τομέας.
- Άλλη σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο τομέων είναι η μεγάλη επίπτωση που έχει η σύναψη σύμβασης ορισμένου χρόνου στον μη χρηματοπιστωτικό τομέα της οικονομίας σε αντίθεση με τις τράπεζες.
- Οι διαφορές αυτές στον διαφορετικό τρόπο που οι δύο τομείς αμείβουν την εργασία των αποφοίτων Λυκείου, ΤΕΙ, ΙΕΚ κλπ, και τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, δημιουργούν διαφορά 12,2% στις μέσες μικτές ωριαίες αποδοχές των δύο τομέων.
- Σε ό,τι αφορά την επίδραση των μεγάλων διαφορών που παρατηρούνται στα μέσα χαρακτηριστικά των δύο τομέων, το μεγαλύτερο ποσοστό πτυχιούχων πανεπιστημίου και η μακρότερη επαγγελματική πείρα των εργαζομένων στον χρηματοπιστωτικό τομέα δημιουργούν χάσμα αμοιβών αντίστοιχα 5,1% και 14,7%.
- Συνολικά, τα διαφορετικά μέσα χαρακτηριστικά των εργαζομένων μεταξύ των δύο τομέων εξηγούν το 21,3% από το 34,3% της παρατηρούμενης διαφοράς μεταξύ των μέσων μικτών ωριαίων αποδοχών των δύο τομέων.

Αφού αφαιρέσουμε την επίδραση όλων των προαναφερθέντων διαφορετικών χαρακτηριστικών των εργαζομένων, η διαφορά μεταξύ των μέσων μισθών περιορίζεται σε 13%. Τα παραπάνω συμπεράσματα δείχνουν ότι η διαφορά μεταξύ των μισθών στις τράπεζες και στην υπόλοιπη οικονομία, δεν θα έπρεπε να αποδίδεται σε υποτιθέμενη ιδιοποίηση, από τους εργαζόμενους, προσόδων που θα σχετίζονταν με την υψηλή κερδοφορία στον τραπεζικό κλάδο.

Κεφάλαιο 2

Η απασχόληση στις εμπορικές τράπεζες

Ι. Οι καθοριστικοί παράγοντες της απασχόλησης στον κλάδο των τραπεζών

Οι παράγοντες που καθορίζουν την απασχόληση ενός κλάδου, επομένως και του τραπεζικού κλάδου, συνήθως ταξινομούνται σε τρεις ομάδες:

Πρώτον, στους παράγοντες που επηρεάζουν την ζήτηση για τα προϊόντα του κλάδου. Η ζήτηση μπορεί να μειωθεί με αποτέλεσμα να συρρικνωθεί το προϊόν, και μαζί με αυτό η κερδοφορία των επιχειρήσεων και η απασχόληση. Ένα μέγεθος που μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως δείκτης της παρακμής ή του δυναμισμού ενός κλάδου (συνακόλουθα και του δυναμισμού της ζήτησης που απευθύνεται στις επιχειρήσεις), είναι το προϊόν του κλάδου ως ποσοστό του ΑΕΠ. Θα χαρακτηρίζαμε ως δυναμικό έναν κλάδο του οποίου το προϊόν αυξάνεται ταχύτερα από το ΑΕΠ, και αντιστρόφως.

Δεύτερον, σε όλους τους παράγοντες που αυξάνουν την παραγωγικότητα της εργασίας. Η τεχνολογική πρόοδος και η συνακόλουθη υποκατάσταση εργασίας από μηχανικές λειτουργίες, που αποτελούν βασικά μέσα για την επίτευξη υψηλότερης παραγωγικότητας, βραχυπρόθεσμα έχουν ως αποτέλεσμα την μείωση της απασχόλησης. Η εν λόγω υποκατάσταση μπορεί να προέλθει, είτε από την αύξηση της σχετικής τιμής της εργασίας που καθιστά φθηνότερη την παραγωγή μιας μονάδας προϊόντος με χρήση μηχανικών λειτουργιών, είτε μπορεί να προέλθει από το γεγονός ότι η χρήση των μηχανικών συστημάτων προσφέρει στην επιχείρηση μια σειρά άλλων ωφελειών που σχετίζονται με την δημιουργία ανταγωνιστικών πλεονεκτημάτων ανεξάρτητων από το κόστος. Το μέγεθος το οποίο μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως δείκτης παραγωγικότητας της εργασίας είναι το προϊόν ανά απασχολούμενο. Βεβαίως, στην εξέλιξη του εν λόγω δείκτη, ο οποίος εκφράζει την παραγωγικότητα της εργασίας, αντανakλάται και η επίδραση άλλων παραγόντων, πέραν της τεχνολογικής προόδου, όπως οι αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας, η ορθολογική αναδιάταξη των εργασιών υποστήριξης μετά από μια συγχώνευση, η ορθολογική αναδιάρθρωση του δικτύου των καταστημάτων κλπ. Πρέπει να σημειωθεί ότι ορισμένοι από τους παράγοντες που αυξάνουν την παραγωγικότητα της εργασίας και μειώνουν έτσι την απασχόληση, επιδρούν ταυτοχρόνως και προς την αντίθετη κατεύθυνση, δηλαδή της αύξησης της απασχόλησης: π.χ. η βελτίωση που μπορεί να προέλθει από τις νέες τεχνολογίες είτε σε ότι αφορά το κόστος, επομένως και τις τιμές, είτε σε ότι αφορά την ποιότητα των παρεχομένων υπηρεσιών, είτε την κλίμακα των προσφερομένων προϊόντων, αυξάνει την ζήτηση για τα προϊόντα του κλάδου -επομένως έχει ευνοϊκή επίδραση και επί της απασχόλησής. Σε μακροχρόνια περίοδο, μάλιστα, οι επιπτώσεις της αύξησης της παραγωγικότητας της εργασίας επί της απασχόλησης πιθανότατα είναι θετικές.

Τρίτον, στους παράγοντες που ευνοούν τις διαρθρωτικές αλλαγές του κλάδου. Μια πτώση στον όγκο της απασχόλησης μπορεί να προέλθει από αλλαγές στην διάρθρωση του κλάδου. Ως παράδειγμα, μια συγχώνευση μπορεί να εξαλείψει “διπλές θέσεις” σε καταστήματα ή εργασίες υποστήριξης της ίδιας περιοχής εάν οι εργασίες των υπό συγχώνευση τραπεζών είναι συμπληρωματικές.

Από το παραπάνω πλαίσιο ταξινόμησης των παραγόντων που καθορίζουν την τραπεζική απασχόληση προκύπτει η ακόλουθη μεθοδολογία, που χρησιμοποιείται στην μελέτη αυτή. Ο αριθμός των απασχολουμένων στις τράπεζες (L) μπορεί να εκφραστεί συναρτήσει των εξής δεικτών:

- (Y_b/Y) : το προϊόν του κλάδου των τραπεζών ως ποσοστό του ΑΕΠ (σε σταθερές τιμές), όπου Y_b το προϊόν του κλάδου και Y το ΑΕΠ.
- (Y/P) : όπου (P) ο πληθυσμός.
- (L/S) : η μέση απασχόληση ανά κατάστημα (με επιμερισμό στα καταστήματα και του αριθμού των απασχολουμένων στις κεντρικές υπηρεσίες).
- (Y_b/S) : η μέση παραγωγικότητα ανά κατάστημα (με επιμερισμό στα καταστήματα και του προϊόντος των κεντρικών υπηρεσιών).

Με αυτά τα δεδομένα ισχύει η σχέση

$$\frac{L}{P} = \frac{\left(\frac{L}{S}\right)\left(\frac{Y_b}{Y}\right)\left(\frac{Y}{P}\right)}{\left(\frac{Y_b}{S}\right)}$$

της οποίας το νόημα είναι το εξής:

Η απασχόληση στον τραπεζικό κλάδο, ως ποσοστό του πληθυσμού μιας χώρας (N/P), είναι δυνατό να αναλυθεί σε τέσσερις συνιστώσες:

Πρώτον, στο προϊόν ανά κάτοικο (Y/P). Εάν θεωρήσουμε όλους τους άλλους παράγοντες ως σταθερούς, μια αύξηση κατά 1% στο ΑΕΠ ανά κάτοικο, θα αυξήσει κατά 1% την τραπεζική απασχόληση.

Δεύτερον, στο προϊόν του κλάδου ως ποσοστό του ΑΕΠ (Y_b/Y). Ο δείκτης αυτός εκφράζει τον δυναμισμό του κλάδου, δηλαδή την ικανότητά του να αυξάνεται ταχύτερα από ότι ο μέσος εθνικός όρος (ή ισοδύναμα, εκφράζει το γεγονός ότι η ζήτηση για τα προϊόντα του κλάδου αυξάνεται ταχύτερα από την συνολική ζήτηση). Θεωρώντας όλους τους άλλους παράγοντες σταθερούς, η αύξηση του βάρους του κλάδου στο ΑΕΠ προκαλεί μια ανάλογη αύξηση και στην τραπεζική απασχόληση.

Τρίτον, στο προϊόν ανά κατάστημα (Y_b/S). Ο δείκτης αυτός (ο οποίος επιμερίζει στα καταστήματα¹² και το προϊόν των κεντρικών υπηρεσιών), μπορεί να εκληφθεί ως ένας δείκτης “παραγωγικότητας του καταστήματος”, με την έννοια ότι το κατάστημα παραμένει ακόμη η βασική μονάδα παραγωγής της τράπεζας. Εάν θεωρήσουμε όλους τους άλλους παράγοντες σταθερούς (μεταξύ των οποίων και την απασχόληση ανά κατάστημα), η αύξηση της παραγωγικότητας του καταστήματος μειώνει την απασχόληση διότι απαιτούνται λιγότερα καταστήματα για την παραγωγή του ίδιου προϊόντος.

¹² Αυτός ο επιμερισμός, που αποτελεί παραδοχή, επιβάλλεται από την φύση των στοιχείων, αφού είναι γνωστά μόνον δύο μεγέθη: ο συνολικός αριθμός απασχολουμένων και ο συνολικός αριθμός καταστημάτων.

Τέταρτον, στο μέγεθος του καταστήματος, δηλαδή στον αριθμό απασχολουμένων ανά κατάστημα με ισομερή επιμερισμό και του προσωπικού των κεντρικών υπηρεσιών στα καταστήματα. Θεωρώντας τους άλλους παράγοντες ως σταθερούς, η αλλαγή του μεγέθους των καταστημάτων επιδρά στην απασχόληση.

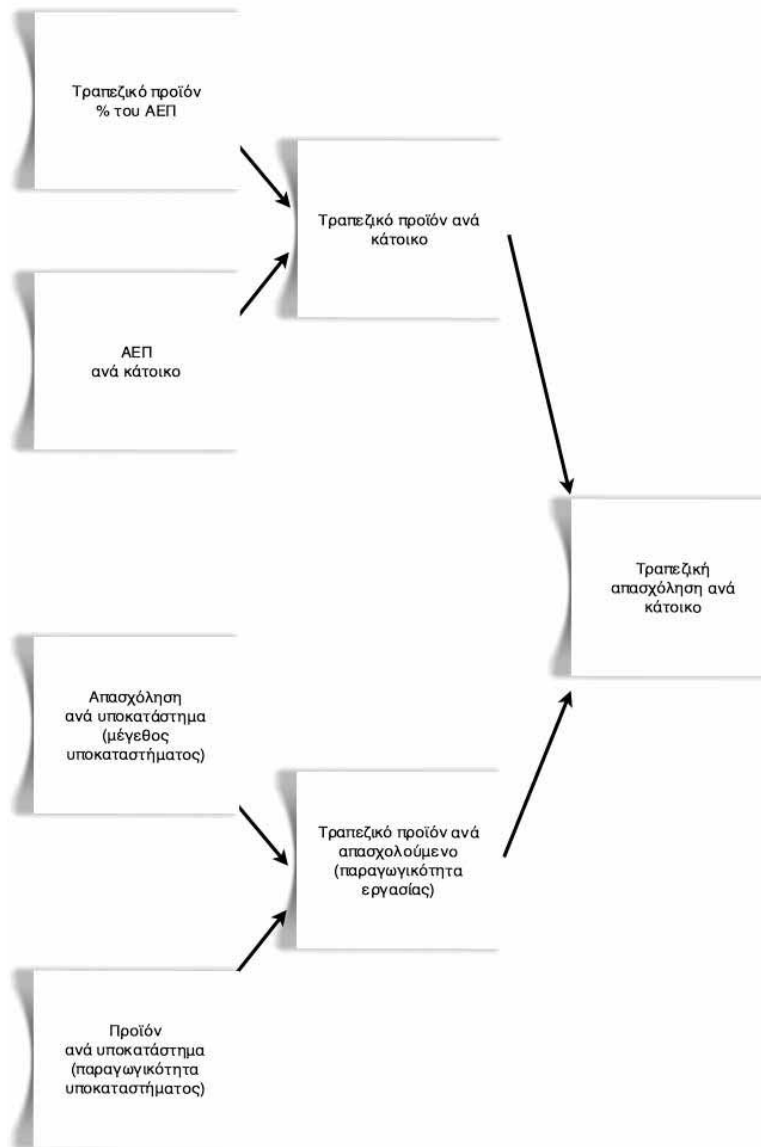
Βεβαίως, η παραπάνω ανάλυση δεν λαμβάνει υπόψη της, ευθύς εξαρχής, την εξάρτηση των τεσσάρων παραγόντων μεταξύ τους. Π.χ. η αύξηση του ΑΕΠ ανά κάτοικο, κατά πάσα πιθανότητα επιδρά θετικά στο τραπεζικό προϊόν ως ποσοστό του ΑΕΠ κατά τις πρώτες φάσεις ανάπτυξης του τραπεζικού τομέως, η “ωρίμανση” του τομέως συνοδεύεται ενδεχομένως από ορθολογικότερη κατανομή ορισμένων πόρων, άρα αυξάνει την “παραγωγικότητα του καταστήματος” κ.ό.κ.

Επομένως, κατά την ανάλυση των παραγόντων θα πρέπει να ληφθούν υπόψη και οι αλληλεπιδράσεις των τεσσάρων παραγόντων. Επειδή, ωστόσο, σε κάθε έναν από αυτούς τους τέσσερις παράγοντες επιδρά μια σειρά άλλων παραγόντων, η αναλυτική περιγραφή των εν λόγω σχέσεων θα απαιτούσε την διατύπωση ενός περίπλοκου μαθηματικού μοντέλου του οποίου η κατασκευή υπερβαίνει τα όρια της μελέτης αυτής. Εντούτοις, είναι δυνατό να πραγματοποιηθούν στα πλαίσια αυτής της μελέτης,

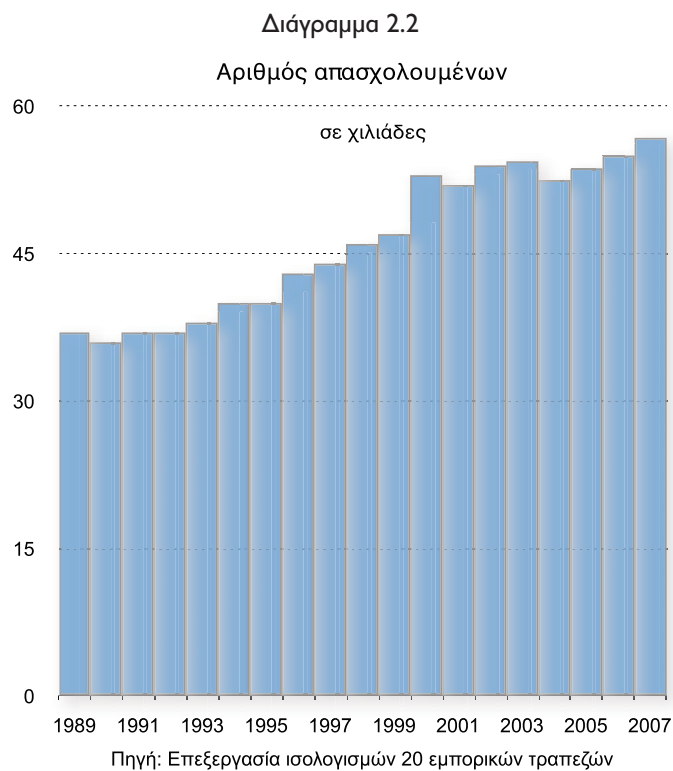
- (α) ο προσδιορισμός των παραγόντων που επιδρούν στην απασχόληση,
- (β) μια κατά προσέγγιση ποσοτική εκτίμηση των εν λόγω παραγόντων με βάση την ανάλυση που προτάθηκε παραπάνω, και τέλος,
- (γ) ορισμένες ποιοτικές εκτιμήσεις σχετικά με την μελλοντική εξέλιξη της τραπεζικής απασχόλησης στην Ελλάδα.

Σε όσα ακολουθούν θα θεωρήσουμε ότι δύο μεταβλητές, δηλαδή ο ρυθμός αύξησης του πληθυσμού και το προϊόν ανά κάτοικο, είναι εξωγενείς ως προς τον τραπεζικό τομέα: ο μεν πληθυσμός ακολουθεί μακροχρόνια αυξητική τάση, το δε προϊόν ανά κάτοικο εξαρτάται από την μακροοικονομική πολιτική, την διαδικασία πραγματικής σύγκλισης της ελληνικής οικονομίας και την εξέλιξη της τρέχουσας οικονομικής κρίσης.

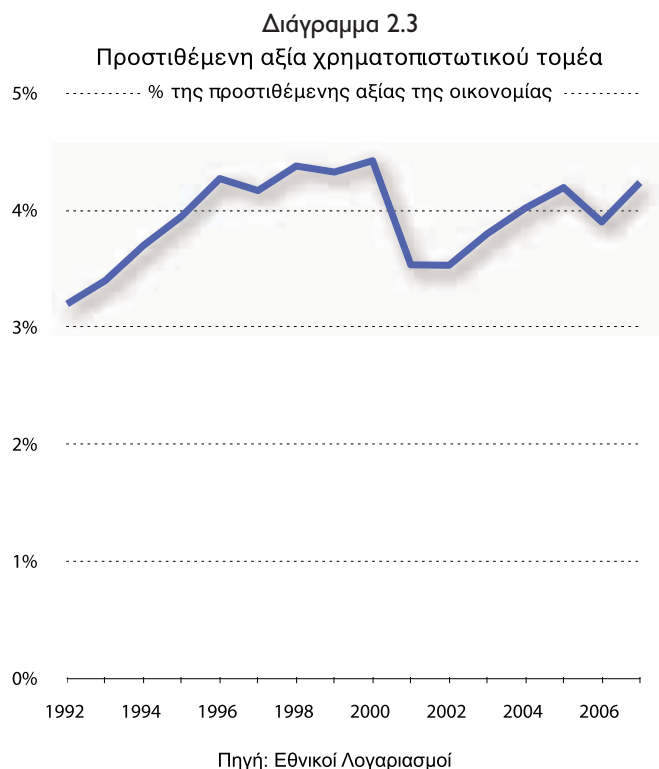
Διάγραμμα 2.1



Η απασχόληση στον τραπεζικό κλάδο (20 εμπορικές τράπεζες, στοιχεία Bank Profitability του ΟΟΣΑ) παρουσίασε αύξηση κατά την περίοδο 1989-2007, από τις 37 χιλιάδες άτομα περίπου στις 58 χιλιάδες, ήτοι 2,2% ετησίως κατά μέσο όρο. Η άνοδος αυτή διαιρείται στις εξής περιόδους: κατά τα έτη 1989-1993, ο αριθμός απασχολούμενων παρέμεινε σχεδόν αμετάβλητος, όπως εξάλλου και κατά τα έτη 2000-2005, ενώ στην ενδιάμεση περίοδο 1994-1999 και κατά τη διετία 2006-2007 πραγματοποιήθηκε η αύξηση του αριθμού εργαζομένων από τις 37 στις 58 χιλιάδες (διάγραμμα 2.2).

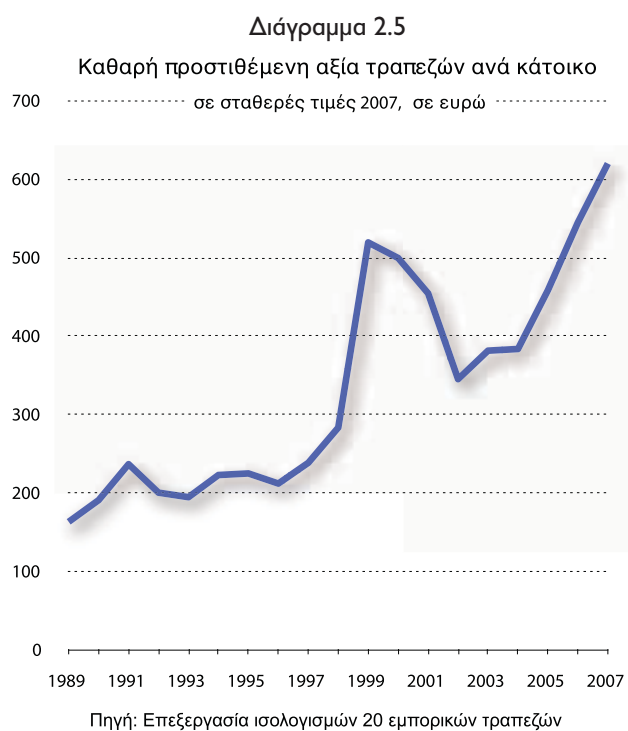
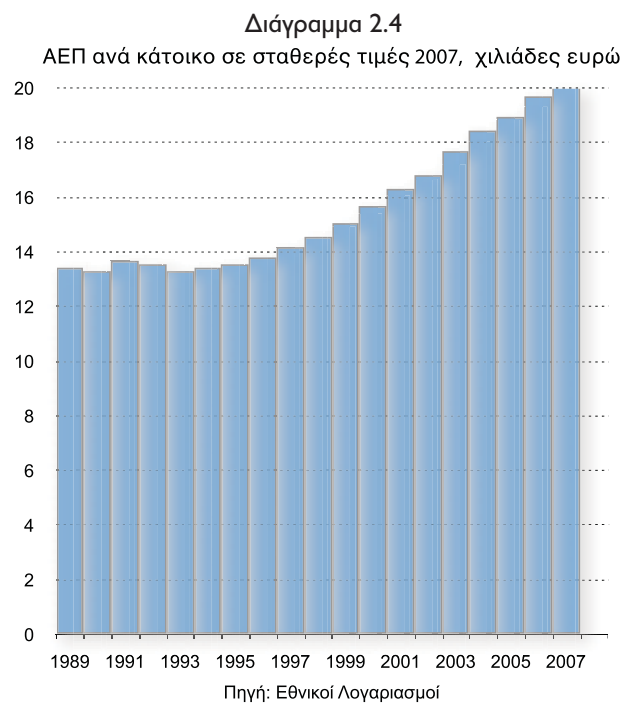


Η τραπεζική απασχόληση ως ποσοστό του πληθυσμού παρουσίασε τις ίδιες τάσεις εξέλιξης καθώς παρέμενε στάσιμη μέχρι και το 1993, και αυξήθηκε μόνον στην συνέχεια, όταν η ελληνική οικονομία εισήλθε σε περίοδο ανάκαμψης με ρυθμούς αύξησης του ΑΕΠ της τάξης του 3,5%. Με την μεγέθυνση του όγκου των τραπεζικών εργασιών, κατά τα έτη 1995-2007, άρχισε και η άνοδος της τραπεζικής απασχόλησης ως ποσοστό του πληθυσμού.



Η άνοδος της απασχόλησης σχετίζεται, καταρχήν, με την άνοδο του τραπεζικού προϊόντος ως ποσοστό του ΑΕΠ από το 1990 και μετά. Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 2.3, η προστιθέμενη αξία που παράγεται από τις χρηματοπιστωτικές επιχειρήσεις ως ποσοστό του ΑΕΠ αυξήθηκε από 3,2% περίπου του Ακαθάριστου Εγχώριου Προϊόντος το 1992 σε 4,3% το 2007. Πρόκειται επομένως για σημαντική αύξηση του βάρους του κλάδου στο σύνολο της ελληνικής οικονομίας. Αξίζει να σημειωθεί ότι η εν λόγω άνοδος, μετά από μια πρόσκαιρη κάμψη (2000-2003) συνεχίστηκε κατά το 2004-2007.

Έτσι, ο κλάδος των εμπορικών τραπεζών εμφανίστηκε, κατά την εν λόγω περίοδο, ως ανερχόμενος δυναμικός κλάδος στον οποίο απευθύνθηκε ζήτηση που αυξανόταν ταχύτερα από ό,τι κατά μέσο όρο στην ελληνική οικονομία. Ήταν αναμενόμενο, ως εκ τούτου, να παρατηρείται αύξηση της απασχόλησης στις εμπορικές τράπεζες. Η μεγέθυνση της απασχόλησης κατά το δεύτερο ήμισυ της δεκαετίας του 1990 και κατά το 2004-2007 πραγματοποιήθηκε παράλληλα με την αύξηση του ποσοστού συμμετοχής των εμπορικών τραπεζών στο ΑΕΠ.



Εκτός από την αύξηση του τραπεζικού προϊόντος ως ποσοστό του ΑΕΠ, παρουσιάστηκε κατά την περίοδο 1995-2007, και θεαματική αύξηση του ΑΕΠ ανά κάτοικο, της τάξης του 40% (διάγραμμα 2.4). Επομένως, ακόμη μεγαλύτερη ήταν η αύξηση του τραπεζικού προϊόντος ανά κάτοικο (αφού αυτό το τελευταίο μέγεθος είναι το γινόμενο του τραπεζικού προϊόντος ως ποσοστό του ΑΕΠ και του ΑΕΠ ανά κάτοικο) (διάγραμμα 2.5). Σε σχέση με το 1989, το τραπεζικό προϊόν ανά κάτοικο τετραπλασιάστηκε (από τα 150 περίπου στα 600 ευρώ περίπου).

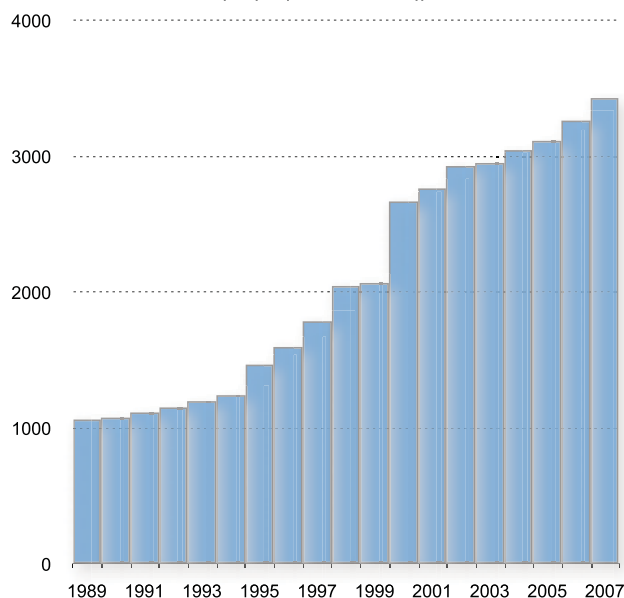
Μάλιστα, τα δύο μεγέθη που καθορίζουν το τραπεζικό προϊόν ανά κάτοικο, δηλαδή το ΑΕΠ ανά κάτοικο και το ποσοστό συμμετοχής του τραπεζικού τομέα στο σύνολο της οικονομίας φαίνεται ότι συσχετίζονται: η διαδικασία της οικονομικής ανάπτυξης (που εκφράζεται με την αύξηση του ΑΕΠ ανά κάτοικο) επιτάχυνε την ανοδική πορεία του τραπεζικού κλάδου περισσότερο από ότι για άλλους, λιγότερο δυναμικούς, κλάδους. Έτσι, η ίδια η αύξηση του ΑΕΠ ανά κάτοικο οδήγησε και σε αύξηση της συμμετοχής του τραπεζικού προϊόντος στο ΑΕΠ. Ως εκ τούτου, η διαδικασία της ανάπτυξης είχε πολλαπλασιαστικά αποτελέσματα που ευνόησαν την μεγέθυνση των τραπεζικών εργασιών ανά κάτοικο.

Συνολικά, η αύξηση του τραπεζικού προϊόντος μετά το 1993 ήταν θεαματική, και θα μπορούσε να είχε οδηγήσει σε ακόμη μεγαλύτερη αύξηση της τραπεζικής απασχόλησης εάν ταυτοχρόνως δεν είχε παρατηρηθεί μεγάλη άνοδος στην παραγωγικότητα της εργασίας.

Σε ανάλογο συμπέρασμα φθάνουμε κρίνοντας και από την αύξηση του αριθμού των υποκαταστημάτων. Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 2.6, η αύξηση αυτή μεταξύ των ετών 1989 και 2007 ήταν θεαματική έτσι ώστε ο αριθμός των υποκαταστημάτων στο τέλος της περιόδου είχε προσεγγίσει τις τρισήμισι χιλιάδες έναντι χιλίων περίπου υποκαταστημάτων στην αρχή της περιόδου. Η μεγάλη αύξηση του αριθμού των υποκαταστημάτων θα μπορούσε να είχε οδηγήσει σε μεγαλύτερη αύξηση της απασχόλησης εάν ταυτοχρόνως δεν είχε παρατηρηθεί μεγάλη άνοδος στην προστιθέμενη αξία ανά υποκατάστημα (δηλαδή στην μέση παραγωγικότητα των υποκαταστημάτων).

Η αύξηση της παραγωγικότητας φαίνεται στην συνεχή μείωση του μέσου αριθμού απασχολούμενων ανά υποκατάστημα (μετά από επιμερισμό και του προσωπικού των κεντρικών υπηρεσιών στα υποκαταστήματα) (Διάγραμμα 2.7).

Διάγραμμα 2.6
Αριθμός υποκαταστημάτων

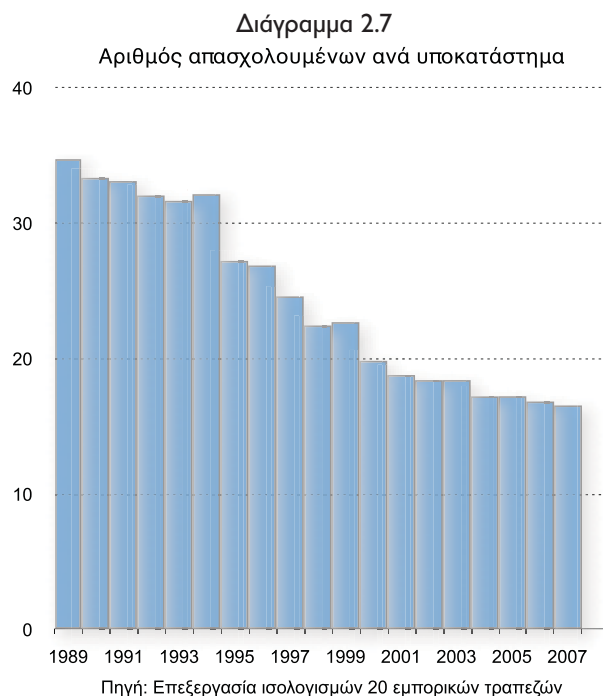


Πηγή: Επεξεργασία ισολογισμών 20 εμπορικών τραπεζών

Η εξέλιξη αυτή υποδηλώνει μια γραμμική, αδιάλειπτη διαδικασία εκσυγχρονισμού του κλάδου, η οποία είναι ανεξάρτητη από την οικονομική συγκυρία. Η μείωση του αριθμού των απασχολούμενων ανά υποκατάστημα οφείλεται, όχι βεβαίως αποκλειστικά, στην χρήση των νέων τεχνολογιών και στις διαδικασίες ορθολογικότερης οργάνωσης της εργασίας. Παρά το γεγονός ότι η μείωση του μέσου αριθμού απασχολούμενων ανά υποκατάστημα οφείλεται και στην δημιουργία πολλών σχετικά μικρών υποκαταστημάτων, ιδιαίτερα στο τέλος της περιόδου, οι εξελίξεις σχετίζονται άμεσα και με το γεγονός ότι οι επιχειρήσεις χρησιμοποίησαν νέες τεχνολογικές και οργανωτικές δυνατότητες.

Ως αποτέλεσμα, ο μέσος αριθμός απασχολούμενων ανά υποκατάστημα είχε μειωθεί το 2004 στο $\frac{1}{2}$ του αντίστοιχου αριθμού το 1989 και εν συνεχεία σταθεροποιήθηκε στο μέσο μέγεθος των 15 ατόμων περίπου. Επειδή, όμως, ο αριθμός των καταστημάτων τριπλασιάστηκε περίπου στην διάρκεια της ίδιας περιόδου, το τελικό καθαρό αποτέλεσμα ήταν η αύξηση του αριθμού των εργαζομένων κατά 60% περίπου.

Προκύπτει από τα παραπάνω ότι η αύξηση του αριθμού των απασχολούμενων, μετά το 1993, πραγματοποιήθηκε μόνον χάρη στην θεαματική άνοδο του τραπεζικού προϊόντος ανά κάτοικο. Πιο συγκεκριμένα, πραγματοποιήθηκε χάρη στην αύξηση του βάρους του χρηματοπιστωτικού τομέα στο σύνολο μιας οικονομίας που επέτυχε μεγάλη μεγέθυνση του ΑΕΠ ανά κάτοικο. Καθώς η ικανότητα του τραπεζικού τομέως να βελτιώνει την παραγωγικότητά του εμφανίζεται αυξημένη, η διατήρηση ή η περαιτέρω αύξηση της τραπεζικής απασχόλησης θα έπρεπε να είναι αναμενόμενη μόνον στην περίπτωση που μπορούμε να προβλέψουμε ότι το προϊόν του τραπεζικού κλάδου θα συνεχίσει την θεαματική ανοδική πορεία του.



Η πορεία, όμως, του τελευταίου, κρίνοντας και από την προηγούμενη εμπειρία, εξαρτάται σε πολύ μεγάλο βαθμό από την γενική πορεία της ελληνικής οικονομίας, αφού σε περιόδους οικονομικής ανάκαμψης επιταχύνεται και η άνοδος των δυναμικών κλάδων της οικονομίας, μεταξύ των οποίων ο τραπεζικός κλάδος. Αναφέρονται στο τελευταίο τμήμα του κεφαλαίου αυτού, εκτιμήσεις για την πορεία της οικονομίας μεσοπρόθεσμα και εμμέσως για τις προοπτικές που διαγράφονται για την απασχόληση του χρηματοπιστωτικού τομέα εξαιτίας της οικονομικής κρίσης.

Όπως έγινε φανερό από την ανάλυση που προηγήθηκε, η εξέλιξη της τραπεζικής απασχόλησης θα εξαρτηθεί:

- Πρώτον, από τις γενικές επιδόσεις της ελληνικής οικονομίας, και πιο συγκεκριμένα από την ικανότητά της να μεγεθύνεται με υψηλούς ρυθμούς. Διότι, η ταχεία άνοδος του ΑΕΠ ανά κάτοικο επιδρά, αφενός μεν άμεσα στην τραπεζική απασχόληση, αφετέρου δε έμμεσα, διότι η ανάκαμψη της οικονομίας ευνοεί την ανάπτυξη των πιο δυναμικών κλάδων οικονομικής δραστηριότητας, μεταξύ των οποίων και ο τραπεζικός κλάδος. Έτσι, όταν υπάρχει άνοδος του ΑΕΠ ανά κάτοικο, η ευνοϊκή επίδραση στην απασχόληση ασκείται από δύο τουλάχιστον διαύλους.
- Δεύτερον, από τον δυναμισμό του τραπεζικού κλάδου, δηλαδή από την ικανότητά του να αυξάνει τον όγκο του προϊόντος του ταχύτερα από το ΑΕΠ. Η εξέλιξη αυτή ισοδυναμεί με αύξηση του βάρους του κλάδου στην ελληνική οικονομία και εξαρτάται από τα νέα προϊόντα που μπορεί να διαθέσει ο κλάδος, αλλά και τις “παραδοσιακές” λειτουργίες του. Βεβαίως, τον δυναμισμό του κλάδου συνοδεύει αναπόφευκτα και η άνοδος της παραγωγικότητας της εργασίας. Εάν αυτή αυξηθεί με πολύ μεγάλη ταχύτητα,

τότε, θα υπερκαλύψει τα θετικά αποτελέσματα που έχουν στην απασχολήση, τόσο η άνοδος του πραγματικού εισοδήματος ανά κάτοικο, όσο και η αύξηση του ποσοστού συμμετοχής του τραπεζικού κλάδου στο σύνολο της οικονομίας. Οι εξελίξεις σε ό,τι αφορούν τα παραπάνω εξαρτώνται από τους μετασχηματισμούς και τις αναδιαρθρώσεις που ενδεχομένως θα υπάρξουν στον χρηματοπιστωτικό τομέα κατά τα επόμενα έτη εξαιτίας της οικονομικής κρίσης.

Σε ό,τι αφορά στο προϊόν του τραπεζικού κλάδου, εξαρτάται από μια σειρά παραγόντων, οι οποίοι μάλιστα εξαρτώνται και μεταξύ τους: Καταρχήν, ως προφανής παράγων μείωσης του τραπεζικού προϊόντος αναφέρεται η διαδικασία της από-διαμεσολάβησης, η ανάπτυξη των μη τραπεζικών χρηματιστικών επιχειρήσεων και η εμπλοκή επιχειρήσεων που δεν ανήκουν στον χρηματιστικό τομέα σε εργασίες που παραδοσιακά αποτελούσαν προνομιακό αντικείμενο των τραπεζών. Ωστόσο, ενώ ένας αυξανόμενος αριθμός προϊόντων που προσφέρονταν άλλοτε μόνον από τις τράπεζες, προσφέρεται τώρα και από άλλες επιχειρήσεις, η ζήτηση για τραπεζικές υπηρεσίες αυξήθηκε, για πολλά έτη πριν από την οικονομική κρίση, ακόμη και στις ΗΠΑ που είναι η πιο “ώριμη” αγορά του πλανήτη. Αυτό οφειλόταν εν πολλοίς στον αντισταθμιστικό ρόλο, ως προς την από-διαμεσολάβηση, που ανέλαβε η παραγωγή νέων προϊόντων και η επέκταση των τραπεζικών εργασιών σε νέες σφαίρες της οικονομικής ζωής. Τα νέα προϊόντα προφανώς αυξάνουν την ζήτηση που απευθύνεται στον τραπεζικό κλάδο. Ήταν χαρακτηριστική, μέχρι την έναρξη της κρίσης, η συνεχής αύξηση των τραπεζικών εσόδων που δεν σχετίζονται με τα επιτόκια (non-interest income) σε όλες τις χώρες του ΟΟΣΑ, αν και η διαδικασία αναπτύσσεται στις διάφορες χώρες με άνισους ρυθμούς.

Σημαντική επίδραση επί του όγκου του τραπεζικού προϊόντος άσκησαν η απορύθμιση των αγορών, η διεθνοποίηση του κλάδου και η χρηματιστική παγκοσμιοποίηση, μέσω των αποτελεσμάτων τους στην ένταση του ανταγωνισμού. Διότι, η αύξηση της ανταγωνιστικής πίεσης που δέχονται οι τραπεζικές επιχειρήσεις τις ωθεί είτε σε αναζήτηση νέων ομάδων πελατών, είτε σε παραγωγή νέων προϊόντων, είτε σε μείωση του κόστους, είτε σε βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών, έτσι ώστε να αυξάνεται η συνολική ζήτηση που απευθύνεται στον κλάδο.

Ειδικότερα σε ό,τι αφορά την μείωση του κόστους, οι επιπτώσεις του επί της απασχολήσεως είναι αντιφατικές. Σε ορισμένες περιπτώσεις, όταν η εν λόγω μείωση επιτυγχάνεται μέσω συγχώνευσης ή εξωτερίκευσης των εργασιών, δημιουργείται άμεσα μείωση της απασχόλησης. Εντούτοις, η μείωση του κόστους που επέρχεται χάρη στην συγχώνευση ή την εξωτερίκευση ενδέχεται να καταστήσει φθηνότερα τα τραπεζικά προϊόντα, άρα και την ζήτηση για αυτά -και τελικώς να προκαλέσει μίαν αύξηση της απασχόλησης. Χαρακτηριστική από την άποψη αυτή είναι η περίπτωση των ΗΠΑ, όπου οι εξαγορές και συγχωνεύσεις μείωσαν θεαματικά τον αριθμό των τραπεζών στις ΗΠΑ, οδήγησαν σε απώλειες θέσεων εργασίας στην περίπτωση συγχώνευσης όμοιων δραστηριοτήτων όπως π.χ. σε καταστήματα που βρίσκονταν στην ίδια γεωγραφική περιοχή, αλλά και σε θέσεις εργασίας στο επίπεδο των μεσαίων στελεχών στις κεντρικές υπηρεσίες, πλην όμως, προσέφεραν και νέες ευκαιρίες για απασχολήση, είτε μειώνοντας το κόστος και αυξάνοντας έτσι την ζήτηση για τραπεζικά προϊόντα, είτε δίνοντας ώθηση

στην παραγωγή νέων προϊόντων, στον αναπροσανατολισμό των δραστηριοτήτων της τράπεζας κλπ., έτσι ώστε, τελικά, να αυξηθεί η απασχόληση.

Η παραγωγή νέων προϊόντων και η συνακόλουθη διεύρυνση της ποικιλίας των προσφερομένων προϊόντων προκάλεσε με την σειρά της μια επιπλέον μείωση του κόστους μέσω των οικονομιών “φάσματος” που προκύπτουν από το γεγονός ότι είναι οικονομικά πιο αποτελεσματικό για τις τράπεζες να προσφέρουν μια ευρεία κλίμακα προϊόντων παρά να εξειδικεύονται σε ορισμένα. Εντούτοις, οι οικονομίες φάσματος δεν εμφανίζονται οπωσδήποτε και για οποιοδήποτε μέγεθος τράπεζας ή σε οποιαδήποτε χώρα -εξαρτώνται, δηλαδή, από την ύπαρξη άλλων συνθηκών.

Τελευταίο, αλλά εξίσου σημαντικό, οι νέες τεχνολογίες βελτιώνουν τις δυνατότητες για παραγωγή νέων προϊόντων και μειώνουν το κόστος. Ως εκ τούτου αυξάνουν εμμέσως την ζήτηση η οποία απευθύνεται στις τραπεζικές επιχειρήσεις, και συνακόλουθα, ασκούν ευνοϊκή επίδραση στην απασχόληση (θεωρώντας ως σταθερούς τους άλλους παράγοντες, επομένως και την μείωση της απασχόλησης που προκαλούν οι νέες τεχνολογίες μέσω της υποκατάστασης εργασίας από μηχανικές λειτουργίες).

Παρουσιάζει ενδιαφέρον, για την ανάλυση των παραγόντων που επιδρούν στην “παραγωγικότητα του καταστήματος”, δηλαδή στο μέσο προϊόν ανά κατάστημα (μετά από ισομερή επιμερισμό στα καταστήματα και του προϊόντος των κεντρικών υπηρεσιών), η αναφορά στις αλλαγές στην διάρθρωση και την γεωγραφική κατανομή των καταστημάτων. Καταρχήν, η αύξηση ή η διατήρηση του αριθμού των καταστημάτων έχει διαψεύδει τις ακραίες αντιλήψεις που είχαν διατυπωθεί για την τράπεζα του μέλλοντος από την οποία θα έτειναν να εξαφανισθούν τα καταστήματα (lean and branchless bank). Οι χρήστες ηλεκτρονικών μέσων τραπεζικής εξυπηρέτησης αποτελούν, ακόμη, ένα σχετικά μικρό ποσοστό όταν πρόκειται για αναλήψεις-καταθέσεις κλπ, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για την λήψη αποφάσεων παραμένει ακόμη πολύ μικρό. Οι τραπεζικές εργασίες που βασίζονται στις προσωπικές σχέσεις εξυπηρέτησης του πελάτη αποτελούν τον σκληρό πυρήνα των τραπεζικών δραστηριοτήτων και του καταστήματος.

Σε ότι αφορά τους άλλους παράγοντες που επιδρούν στην μέση παραγωγικότητα ανά κατάστημα, οι συγχωνεύσεις τραπεζών έχουν μια απευθείας αυξητική επίδραση στο εν λόγω μέγεθος: Αυτό συμβαίνει καταρχήν, στις περιπτώσεις εκείνες κατά τις οποίες οι υπό συγχώνευση τράπεζες δραστηριοποιούνται στις ίδιες γεωγραφικές περιοχές, οπότε η μείωση του κόστους επιδιώκεται με μείωση των “πλεοναζόντων” καταστημάτων. Όπως προαναφέρθηκε, αρκετές μελέτες δείχνουν ότι οι οικονομίες κλίμακος δεν επιτυγχάνονται πάντοτε, ιδιαίτερα στην περίπτωση συγχωνεύσεων μεγάλων τραπεζών: Τα αποτελέσματα μιας συγχώνευσης στην αποτελεσματικότητα των τραπεζών εξαρτάται από το μέγεθος των συγχωνευόμενων τραπεζών (σύμφωνα με ορισμένους αναλυτές, όταν συγχωνεύονται τράπεζες του ίδιου περίπου μεγέθους τα αποτελέσματα είναι σημαντικά, ενώ δεν συμβαίνει το ίδιο όταν η συγχώνευση πραγματοποιείται μεταξύ μιας μεγάλης και μιας μικρής τράπεζας). Εξάλλου, όταν οι συγχωνευόμενες τράπεζες δραστηριοποιούνται σε διαφορετικές εργασίες ή προϊόντα ή διαφορετικές γεωγραφικές περιοχές, η συγχώνευση μπορεί να παράγει οικονομίες κλίμακας χωρίς μείωση του αριθμού των καταστημάτων. Σε ότι αφορά τον δείκτη που μας ενδιαφέρει στην παρούσα ανάλυση, δηλαδή

τον λόγο προϊόντος ανά κατάσταση, θα πρέπει γενικά να αναμένουμε ότι οι συγχωνεύσεις προκαλούν μian αύξηση του εν λόγω μεγέθους -δηλαδή της μέσης παραγωγικότητας των καταστημάτων. Αυτό σημαίνει ότι για την παραγωγή δεδομένου όγκου προϊόντος απαιτούνται λιγότερα υποκαταστήματα. Εάν, επομένως, όλοι οι άλλοι παράγοντες παραμείνουν σταθεροί, αυτό θα μετατραπεί σε μείωση της απασχόλησης.

Στην ίδια κατεύθυνση, αύξησης της μέσης παραγωγικότητας ανά κατάσταση, επιδρούν και οι νέες τεχνολογίες, αφού οι τραπεζικές υπηρεσίες προσφέρονται τώρα μέσω μιας ποικιλίας καναλιών, των ATMs, της χρήσης της πληροφορικής και των τηλεπικοινωνιών κλπ. Επομένως, αυξάνεται ο όγκος των εργασιών που μπορεί να πραγματοποιήσει το κατάστημα, εξοπλισμένο με τις νέες τεχνολογίες: αυτό ακριβώς ισοδυναμεί με αύξηση της παραγωγικότητας του καταστήματος. Βεβαίως, παρόμοια αποτελέσματα παράγει η χρήση των νέων τεχνολογιών και επί του μέσου αριθμού απασχολουμένων ανά κατάσταση: εάν θεωρήσουμε ως δεδομένο (σταθερό) τον όγκο των εργασιών, το κατάστημα εξοπλισμένο με τις νέες τεχνολογίες θα μπορεί να λειτουργήσει με μικρότερο αριθμό απασχολουμένων. Τέλος, τα ίδια αποτελέσματα με τις νέες τεχνολογίες επιφέρουν και οι αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας, οι οποίες συχνά συνοδεύονται από αλλαγές και στις εργασιακές σχέσεις και στην σύνθεση του προσωπικού από την άποψη των ειδικοτήτων και των δεξιοτήτων.

2. Η εξέλιξη της έντασης της απασχόλησης

Για την εκτίμησή μας σχετικά με την εξέλιξη της απασχόλησης στην Ελλάδα χρησιμοποιούμε την έννοια της έντασης της απασχόλησης, που αναφέρεται στον αριθμό απασχολούμενων στον τραπεζικό κλάδο ανά μονάδα του ΑΕΠ.

Η ανάλυση βασίζεται στους εξής δείκτες: το προϊόν του κλάδου των τραπεζών ως ποσοστό του ΑΕΠ (σε σταθερές τιμές), η παραγωγικότητα της εργασίας στον τραπεζικό κλάδο, η τραπεζική απασχόληση ως ποσοστό του πληθυσμού, και το ΑΕΠ ανά κάτοικο (σε σταθερές τιμές). Ορίζουμε ως ένταση της τραπεζικής απασχόλησης (E) το μέγεθος $E = N/Y$ όπου (N) ο αριθμός των απασχολούμενων και (Y) το ΑΕΠ. Με βάση τον παραπάνω ορισμό, η ένταση της απασχόλησης (E) είναι ο αριθμός των απασχολούμενων στον κλάδο των τραπεζών ανά μονάδα προϊόντος (δηλαδή ανά μονάδα του ΑΕΠ). Επομένως, η ένταση της τραπεζικής απασχόλησης είναι ένα μέγεθος που συγκρίνει τον ρυθμό κατά τον οποίο αυξάνεται η τραπεζική απασχόληση με τον ρυθμό αύξησης του ΑΕΠ. Με μεγαλύτερη ένταση απασχόλησης, μια εκατοστιαία μονάδα αύξησης του προϊόντος δημιουργεί περισσότερες θέσεις εργασίας –και αντίστροφα.

Η ένταση απασχόλησης (E) είναι ο λόγος του ποσοστού συμμετοχής του τραπεζικού κλάδου στο ΑΕΠ προς την παραγωγικότητα της εργασίας στον κλάδο:

$$E = \frac{N_b}{Y} = \frac{(Y_b / Y)}{(Y_b / N)}$$

Η ένταση απασχόλησης ενός κλάδου είναι ένα μέγεθος του οποίου η εξέλιξη εξαρτάται από το στάδιο ανάπτυξης του κλάδου οικονομικής δραστηριότητας. Αναλυτικότερα, μπορούμε να διαιρέσουμε την διαδικασία ανάπτυξης ενός κλάδου σε δύο στάδια: το στάδιο της συσσώρευσης κεφαλαίου κατ'έκταση και το στάδιο της συσσώρευσης κεφαλαίου κατ'ένταση. Κατά το πρώτο στάδιο, της συσσώρευσης κατ'έκταση, ο κλάδος αναπτύσσεται ακολουθώντας διαδικασίες γεωγραφικής επέκτασης και αύξησης του όγκου της παραγωγής, και βασιζόμενος σε σχετικά αμετάβλητες τεχνολογικές βάσεις και σταθερούς κανόνες οργάνωσης της εργασίας. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα, να αυξάνεται ταχύτατα η παραγωγή του κλάδου ως ποσοστό του ΑΕΠ καθώς οι δυνατότητες επέκτασης ενός νέου κλάδου είναι μεγαλύτερες από τις αντίστοιχες δυνατότητες των ήδη εγκατεστημένων, «ώριμων» κλάδων της οικονομίας. Η παραγωγικότητα της εργασίας (Y_b / N), παρά το γεγονός ότι αυξάνεται, στο στάδιο της κατ'έκταση συσσώρευσης κεφαλαίου, υστερεί ως προς τους ρυθμούς αύξησης έναντι της επέκτασης του κλάδου, δηλαδή έναντι του (Y_b / Y). Αυτό έχει ως συνέπεια, η ένταση απασχόλησης να αυξάνεται κατά το πρώτο στάδιο ανάπτυξης ενός νέου κλάδου, δηλαδή κατά το στάδιο της κατ'έκταση συσσώρευσης κεφαλαίου.

Αντιθέτως, κατά το δεύτερο στάδιο ανάπτυξης ενός κλάδου (της κατ'ένταση συσσώρευσης κεφαλαίου), όταν έχουν ολοκληρωθεί οι διαδικασίες επέκτασης, η περαιτέρω αύξηση της παραγωγής επιτυγχάνεται κυρίως μέσω του τεχνολογικού και

οργανωτικού εκσυγχρονισμού. Με άλλα λόγια, η περαιτέρω ανάπτυξη του κλάδου βασίζεται σε αλλαγές που αφορούν είτε στις τεχνολογικές βάσεις της παραγωγής, είτε στους κανόνες οργάνωσης της εργασίας. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα, να αυξάνεται ταχύτητα η παραγωγικότητα της εργασίας. Σε ότι αφορά το βάρος του κλάδου ως ποσοστό του ΑΕΠ, επιβραδύνεται καθώς οι δυνατότητες επέκτασης του κλάδου έχουν εξαντληθεί, όπως συμβαίνει με όλους τους «ώριμους» κλάδους της οικονομίας.

Αυτό έχει ως συνέπεια, η ένταση απασχόλησης να μειώνεται κατά το δεύτερο στάδιο ανάπτυξης ενός κλάδου, δηλαδή κατά το στάδιο της κατ' ένταση συσσώρευσης κεφαλαίου, αφού το ποσοστό συμμετοχής του κλάδου στο σύνολο των παραγωγικών δραστηριοτήτων αυξάνεται, πλην όμως βραδύτερα από την παραγωγικότητα της εργασίας.

Ως εκ τούτου, η πορεία της έντασης κεφαλαίου ενός κλάδου αναμένεται να παρουσιάζει μια τυπική κίνηση: να αυξάνεται κατά το πρώτο στάδιο (οπότε η διαδικασία της οικονομικής μεγέθυνσης δημιουργεί πολλές θέσεις εργασίας για κάθε εκατοστιαία μονάδα αύξησης του ΑΕΠ), και να μειώνεται στο δεύτερο στάδιο (οπότε η διαδικασία της οικονομικής μεγέθυνσης δημιουργεί λίγες θέσεις εργασίας για κάθε εκατοστιαία μονάδα αύξησης του ΑΕΠ ή ακόμη μειώνει την απασχόληση). Σε ότι αφορά την απασχόληση ως ποσοστό του πληθυσμού (N/P), ισούται προς το γινόμενο της έντασης της απασχόλησης (E) και του ΑΕΠ ανά κάτοικο (Y/P).

Όμως, η ίδια η ένταση απασχόλησης εξαρτάται από το ΑΕΠ ανά κάτοικο (Y/P). Κατά την φάση της κατ' έκταση συσσώρευσης κεφαλαίου στον υπό εξέταση κλάδο, τα δύο μεγέθη (η ένταση απασχόλησης και το ΑΕΠ ανά κάτοικο) αυξάνονται ταυτοχρόνως, έτσι ώστε αυξάνεται και το γινόμενό τους, δηλαδή η απασχόληση ως ποσοστό του πληθυσμού. Κατά το δεύτερο στάδιο, της κατ' ένταση συσσώρευσης, ή ένταση απασχόλησης αρχίζει να μειώνεται σταδιακά. Για όσο χρονικό διάστημα η εν λόγω μείωση είναι μικρή, τότε, η αύξηση του ΑΕΠ ανά κάτοικο υπερτερεί, και το γινόμενο $E*(Y/P)$ αυξάνεται, παρά το γεγονός ότι ο ένας εκ των δύο όρων του μειώνεται. Εν ολίγοις, η αύξηση της απασχόλησης ως ποσοστό του πληθυσμού, ενδέχεται να συνεχίζεται για κάποιο χρονικό διάστημα στις αρχές του σταδίου της εντατικής συσσώρευσης κεφαλαίου. Στην συνέχεια, όμως, όταν η πτώση της έντασης απασχόλησης γίνει αρκετά μεγάλη, τότε αρχίζει και η μείωση της απασχόλησης ως ποσοστό του πληθυσμού.

Γενικά, επομένως, για την εξέλιξη της απασχόλησης ενός κλάδου, εν προκειμένω του τραπεζικού κλάδου, έχουν σημασία δύο σημεία καμψής:

Το πρώτο σημείο καμψής αφορά στην εξέλιξη της έντασης της απασχόλησης : όταν το εν λόγω μέγεθος μειώνεται, έχουν αρχίσει να επικρατούν τα χαρακτηριστικά της εντατικής συσσώρευσης κεφαλαίου στον κλάδο. Το δεύτερο σημείο καμψής αφορά στην εξέλιξη της απασχόλησης ως ποσοστό του πληθυσμού. Όταν το εν λόγω μέγεθος μειώνεται, τότε η αύξηση του ΑΕΠ ανά κάτοικο δεν μετατρέπεται σε αύξηση της τραπεζικής απασχόλησης ως ποσοστό του πληθυσμού επειδή είναι πολύ έντονες οι επιπτώσεις από την μείωση της έντασης της απασχόλησης. Όταν η τραπεζική απασχόληση ως ποσοστό του πληθυσμού αυξάνεται παρά το γεγονός ότι η ένταση της απασχόλησης μειώνεται, βρισκόμαστε είτε

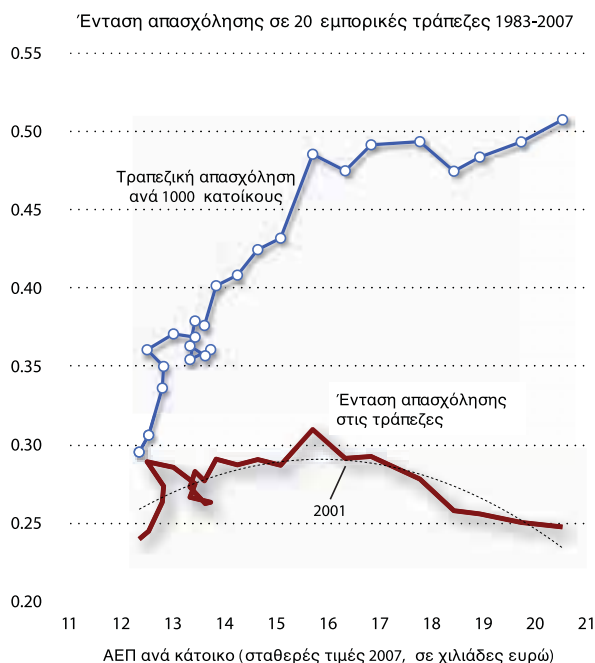
στο μεταίχμιο μεταξύ κατ' έκταση συσσώρευσης και εντατικής συσσώρευσης, είτε στις αρχικές φάσεις της εντατικής συσσώρευσης.

Από την ανάλυση των στοιχείων που περιέχονται στο Bank Profitability του ΟΟΣΑ για μια σειρά χωρών, προκύπτουν τα εξής συμπεράσματα: Στις πιο προηγμένες χώρες, η ένταση της τραπεζικής απασχόλησης μειώνεται ήδη από τα πρώτα χρόνια της δεκαετίας του 1980. Αυτό σημαίνει ότι στις εν λόγω χώρες, ο τραπεζικός κλάδος βρίσκεται στο στάδιο της εντατικής συσσώρευσης, επομένως ότι η ανάπτυξη του κλάδου γίνεται κυρίως μέσω αυξήσεων της παραγωγικότητας (μέσω τεχνολογικής και οργανωτικής αλλαγής). Επιπλέον, για τις περισσότερες προηγμένες χώρες μπορούμε να διαπιστώσουμε ότι μείωση παρουσιάζει και η απασχόληση ως ποσοστό του πληθυσμού. Αυτό σημαίνει ότι η διαδικασία της εντατικής συσσώρευσης κεφαλαίου στον τραπεζικό κλάδο, όχι μόνον έχει εκκινήσει, αλλά βρίσκεται πλέον και σε φάση πέραν της αρχικής. Διαφορετική ωστόσο περίπτωση αποτελεί η Ελλάδα.

Η ένταση της τραπεζικής απασχόλησης (αριθμός απασχολούμενων στις εμπορικές τράπεζες ανά μονάδα ΑΕΠ, διάγραμμα 2.8) αυξανόταν με υψηλούς ρυθμούς μέχρι το 1987. Επομένως, είχαμε μέχρι τότε επικράτηση των χαρακτηριστικών της κατ' έκταση συσσώρευσης κεφαλαίου. Στη συνέχεια, και μέχρι το 2000, η ένταση απασχόλησης αυξάνεται μεν, πλην όμως με μικρούς ρυθμούς καθώς αρχίζει να γίνεται αισθητή η αύξηση της παραγωγικότητας. Τελικά, η ένταση απασχόλησης παρουσιάζει έντονα σημεία μεταστροφής σε πτωτική τάση από το 2001. Φαίνεται, δηλαδή, ότι έχουμε προσεγγίσει το πρώτο κρίσιμο σημείο καμπής, το οποίο αφορά στην εξέλιξη της έντασης της απασχόλησης και το οποίο σηματοδοτεί ότι έχουν αρχίσει να επικρατούν τα χαρακτηριστικά της εντατικής συσσώρευσης κεφαλαίου στον τραπεζικό κλάδο της Ελλάδας.

Με άλλα λόγια, από το 2001, εξαιτίας των τεχνολογικών και οργανωτικών αλλαγών που επικράτησαν στον χρηματοπιστωτικό τομέα, η αύξηση της παραγωγικότητας ήταν τόσο μεγάλη ώστε οι μειώσεις που προκάλεσε στον αριθμό των απασχολούμενων στις τράπεζες, υπερκάλυψαν τις αυξήσεις από την αύξηση του βάρους του τραπεζικού κλάδου στο ΑΕΠ. Έτσι, για κάθε έτος που παρέρχεται, αντιστοιχούν λιγότεροι υπάλληλοι στις τράπεζες ανά μονάδα του ΑΕΠ. Σταδιακά, δηλαδή, επικρατούν τα χαρακτηριστικά της εντατικής συσσώρευσης κεφαλαίου.

Διάγραμμα 2.8



Το δεύτερο κρίσιμο σημείο καμπής, που αφορά στην εξέλιξη της τραπεζικής απασχόλησης ως ποσοστό του πληθυσμού, ωστόσο, παρόλο που δεν είναι ακόμη ορατό, διαφαίνεται ότι τοποθετείται στο άμεσο μέλλον, αφού η απασχόληση ως ποσοστό του πληθυσμού αυξήθηκε κατά το 2001-2007 με σαφώς μικρότερους ρυθμούς έναντι της προηγούμενης περιόδου. Αυτό αποτελεί σαφή ένδειξη ότι βρισκόμαστε ήδη στο εσωτερικό του σταδίου της εντατικής συσσώρευσης, κατά το οποίο τείνουν να ολοκληρωθούν οι διαδικασίες επέκτασης και στο οποίο η περαιτέρω αύξηση της παραγωγής επιτυγχάνεται μέσω του τεχνολογικού και οργανωτικού εκσυγχρονισμού, πλην όμως, οι διαδικασίες της επέκτασης παράγουν ακόμη ευνοϊκά αποτελέσματα επί του όγκου της απασχόλησης. Η περαιτέρω ανάπτυξη του κλάδου βασίζεται κυρίως σε αλλαγές που αφορούν είτε στις τεχνολογικές βάσεις της επιχείρησης, είτε στους κανόνες οργάνωσης της εργασίας, είτε στην παραγωγή νέων τραπεζικών υπηρεσιών που ευνοούν την επέκτασή του. Έτσι, η ένταση της τραπεζικής απασχόλησης (N/Y) μειώνεται σταδιακά, και για όσο χρονικό διάστημα η εν λόγω μείωση παραμένει μικρή, η απασχόληση ως ποσοστό του πληθυσμού θα αυξάνεται ή θα παραμένει στάσιμη. Στην συνέχεια, όμως, όταν η πτώση της έντασης της τραπεζικής απασχόλησης γίνει αρκετά μεγάλη, όπως ήδη διαφαίνεται ότι θα συμβεί, θα αρχίσει και η μείωση της απασχόλησης ως ποσοστό του πληθυσμού.

Προκύπτει ως συμπέρασμα της ανάλυσης που προηγήθηκε, ότι η πιθανότερη εξέλιξη της απασχόλησης στις εμπορικές τράπεζες, στην μεσοπρόθεσμη διάρκεια, θα είναι η σταθεροποίηση της απασχόλησης, εκτός βεβαίως εάν παρέμβουν ορισμένοι δυσμενείς παράγοντες που θα σχετίζονται με τις έκτακτες συνθήκες που δημιουργεί η οικονομική κρίση. Τέτοιους πιθανούς έκτακτους δυσμενείς παράγοντες εξετάζουμε στην αμέσως επόμενη ενότητα.

3. Μια γενική εκτίμηση για τις μεσοπρόθεσμες εξελίξεις

Η ανάλυση που προηγήθηκε, θέτει ως δύο εκ των προσδιοριστικών παραγόντων της τραπεζικής απασχόλησης, το ΑΕΠ ανά κάτοικο, επομένως τον ρυθμό μεγέθυνσης της οικονομίας, και το ποσοστό συμμετοχής του χρηματοπιστωτικού τομέα στο ΑΕΠ. Αμφότεροι οι παράγοντες εξαρτώνται από την γενική πορεία της οικονομίας. Ως εκ τούτου, η όποια εκτίμηση της μελλοντικής πορείας της απασχόλησης στις τράπεζες εξαρτάται από την ανάλυση της μεσοπρόθεσμης συγκυρίας, όχι απλώς στον χρηματοπιστωτικό τομέα, αλλά στο σύνολο της οικονομίας.

Ο χρηματοπιστωτικός τομέας βρίσκεται σήμερα στον πυρήνα του καθεστώτος συσσώρευσης κεφαλαίου. Αυτό ήταν το αποτέλεσμα μιας σειράς ιστορικών εξελίξεων, αλλά και το βασικό δεδομένο για την ορθή εκτίμηση των πιθανών μεσοπρόθεσμων εξελίξεων στο σύνολο της οικονομίας.

Τα τριάντα έτη που ακολούθησαν το τέλος του δευτέρου παγκοσμίου πολέμου χαρακτηρίστηκαν, από τους ιστορικούς και τους επιστήμονες των κοινωνικών επιστημών που ασχολήθηκαν με την περίοδο αυτή ως η «χρυσή εποχή του καπιταλισμού»¹³. Το παραγωγικό υπόδειγμα που επέτρεψε στις χώρες της Δύσης να διανύσουν την πιο θεαματική περίοδο καπιταλιστικής ανάπτυξης που υπήρξε ποτέ, βασίστηκε στην βιομηχανία. Η μαζική τυποποιημένη παραγωγή βιομηχανικών προϊόντων, η επικράτηση της «επιστημονικής οργάνωσης της εργασίας» (Taylor, Ford) στις μονάδες παραγωγής, η αυτοματοποίηση στις βιομηχανίες συνεχούς ροής (χημική βιομηχανία, μεταλλουργία, διύλιση πετρελαίου κλπ), η επικράτηση του «σοσιαλδημοκρατικού συμβολαίου» που επέτρεπε την διατήρηση της διανομής του προϊόντος σε σταθερά επίπεδα και καθιστούσε έτσι δυνατή την μαζική κατανάλωση, ήταν τα βασικά χαρακτηριστικά της περιόδου. Θεμελιώδους σημασίας παράγοντας υπήρξε το γεγονός ότι η υψηλή καταναλωτική δαπάνη των νοικοκυριών αφορούσε σε αγαθά μαζικής παραγωγής τα οποία δεν διέθεταν ακόμη τα νοικοκυριά. Επρόκειτο για αγαθά που είχε μεν δημιουργήσει η δεύτερη βιομηχανική επανάσταση, αλλά μόνον η μαζική τυποποιημένη παραγωγή κατέστησε αρκούντως φθηνά ώστε να γίνουν προσιτά από την μεγάλη πλειοψηφία των νοικοκυριών. Η περίοδος της «χρυσής εποχής» της καπιταλιστικής ανάπτυξης έληξε κατά την διάρκεια του πρώτου ημίσεως της δεκαετίας του 1970, με μια διαρθρωτική κρίση που εκδηλώθηκε σε πολλές βαθμίδες της οικονομίας, της παραγωγής και της κατανάλωσης: η κερδοφορία μειώθηκε θεαματικά, οι ετήσιες αυξήσεις της βιομηχανικής παραγωγής και του ΑΕΠ στις χώρες του ΟΟΣΑ μειώθηκαν, οι υφέσεις έκαναν την επανεμφάνισή τους, η ανεργία και ο πληθωρισμός αυξήθηκαν, και τα ισοζύγια εξωτερικών πληρωμών επιδεινώθηκαν.

Η κρίση του καπιταλισμού που εκδηλώθηκε ανοιχτά πλέον το 1975, είχε διαρθρωτικό χαρακτήρα¹⁴, με την έννοια ότι ο ίδιος ο τρόπος λειτουργίας και ρύθμισης της οικονομίας είχε φθάσει σε αδιέξοδο. Πιο συγκεκριμένα, η αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας και η σταθερότητα των εισοδηματικών μεριδίων (δηλαδή η σταθερότητα στην διανομή

¹³ Habsbawm E. (1994), *Age of Extremes*, Michael Joseph, London

¹⁴ Billaudot B.& Gauron A.(1985), *Croissance et Crise*, La Decouverte

του προϊόντος) αποτελούσαν τον πυρήνα του κεϋνσιανού υποδείγματος που επικράτησε μετά το τέλος του δευτέρου παγκοσμίου πολέμου σε όλες τις χώρες του αναπτυσσόμενου κόσμου. Η διαρθρωτική κρίση της δεκαετίας του 1970 επήλθε όταν εθίγη ο ίδιος ο πυρήνας του υποδείγματος. Ακολούθησε, ως αποτέλεσμα, σε όλες τις προηγμένες χώρες η γενική υποχώρηση της κερδοφορίας¹⁵ που πυροδότησε με τη σειρά της σειρά δυσμενών εξελίξεων. Ως συνέπεια της διαρθρωτικής κρίσης του κεϋνσιανού καπιταλισμού (κρίση παραγωγικότητας, κρίση κερδοφορίας, ανεργίας και πληθωρισμού, κρίση των εργασιακών σχέσεων), και μετά την αποτυχία της νομισματικής πολιτικής να λύσει τα προβλήματα, από τα πρώτα έτη της δεκαετίας του 1980, εκκινεί μια φάση αλλαγών που θα διαρκέσει κατά προσέγγιση μέχρι το 1990-1995: είναι η φάση εκείνη της διαρθρωτικής κρίσης κατά την οποία ένα μέρος των μέσων παραγωγής, τα οποία εξ' αιτίας της μειωμένης τους ικανότητας να παράγουν κέρδη αδυνατούν να λειτουργήσουν ως κεφάλαιο οδηγούνται σε εκκαθάριση. Η απομάκρυνση από την αγορά των λιγότερο κερδοφόρων κεφαλαίων και η συνακόλουθη μείωση της παραγωγής έθεσε σε ανεργία ένα μέρος του εργατικού δυναμικού και υποχρέωσε ένα άλλο μέρος, που διατηρούσε την απασχόλησή του, να δεχθεί αυξήσεις του πραγματικού μισθού που δεν αντιστοιχούσαν στον ρυθμό ανάπτυξης των καταναλωτικών προτύπων της εποχής, ή ακόμη, να δεχθεί βλαπτικές μεταβολές στην αγορά εργασίας. Η στατιστική αποτύπωση αυτών των εξελίξεων ήταν η σχεδόν αδιάλειπτη μείωση του εισοδηματικού μεριδίου των μισθών στο ΑΕΠ (με άλλα λόγια ή βραδύτερη αύξηση των πραγματικών μισθών σε σχέση με τις αυξήσεις της παραγωγικότητας της εργασίας) σε όλες σχεδόν τις χώρες του αναπτυσσόμενου κόσμου.

Η κρίση, με τις εκκαθαριστικές της λειτουργίες δημιούργησε τις δυνατότητες, για την αναδιάρθρωση της παραγωγής, δηλαδή μια σειρά από ριζικές αλλαγές, είτε στα μέσα παραγωγής, είτε στην οργάνωση της εργασίας, που συντομεύουν τον κοινωνικά αναγκαίο χρόνο για την παραγωγή μιας μονάδας προϊόντος, ή ακόμη, οδηγούν σε βελτίωση της ποιότητας, ή στην παραγωγή νέων προϊόντων. Ο νέος καπιταλισμός που αναδύθηκε δεν ήταν πλέον ένας βιομηχανικός καπιταλισμός, με την έννοια ότι η συμμετοχή της βιομηχανίας στο ΑΕΠ έχει μειωθεί θεαματικά, ενώ αντιθέτως έχει αυξηθεί η συμμετοχή του τομέα των υπηρεσιών. Αποτελεί μεγάλη διαρθρωτική αλλαγή το γεγονός ότι η καταναλωτική ζήτηση μετατοπίστηκε από τα βιομηχανικά αγαθά προς τις υπηρεσίες.

Σε αυτό το πλαίσιο, οι ρυθμοί επέκτασης των τραπεζικών εργασιών, τόσο στην Ευρωπαϊκή Ένωση, όσο και στις ΗΠΑ, ήταν γενικά υψηλότεροι από τους αντίστοιχους ρυθμούς ανάπτυξης της οικονομίας συνολικά. Αποφασιστικής σημασίας αλλαγή στον χρηματοπιστωτικό τομέα ήταν η απελευθέρωση των αγορών χρήματος και κεφαλαίου και η ανάπτυξη νέων χρηματο-οικονομικών προϊόντων. Η τεχνολογική πρόοδος στην πληροφορική και τις τηλεπικοινωνίες απέτέλεσε σοβαρό παράγοντα διαρθρωτικών αλλαγών. Η εφαρμογή της στον τραπεζικό κλάδο συνέβαλε στην παραγωγή μιας σειράς νέων χρηματοοικονομικών προϊόντων, αλλά και στον πολλαπλασιασμό των καναλιών παράδοσής τους στον πελάτη, και επιτάχυνε την ανάπτυξη πολλών παράγωγων προϊόντων (derivatives), κλπ. Η ανάπτυξη των καινοτόμων χρηματοοικονομικών προϊόντων, που προκύπτουν από τιτλοποίηση χρεών τα οποία χρησιμοποιούν άλλα χρέη ως εγγύηση,

¹⁵ Loiseau B., Mazier J., Winter M.B.(1976) "Repartition, accumulation et rentabilite du capital", SEF, No 25

επέτρεψαν στις τοποθετήσεις κεφαλαίων στην χρηματιστική σφαίρα της οικονομίας να επιτύχουν κέρδη υψηλότερα από τα κέρδη του μη χρηματοπιστωτικού τομέα. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα, ένα μεγάλο μέρος του καθαρού λειτουργικού πλεονάσματος του μη χρηματοπιστωτικού τομέα να επενδύεται στην χρηματιστική σφαίρα.

Το γεγονός ότι ο χρηματοπιστωτικός τομέας ανέλαβε κεντρικό ρόλο στο καθεστώς ρύθμισης της οικονομίας, ονομάστηκε “χρηματοπιστωτικοποίηση” ή “πιστωτικοποίηση” (financialisation)¹⁶. Ο όρος αναφέρεται στην αυξανόμενη κυριαρχία του χρηματοπιστωτικού τομέα επί της συνολικής οικονομικής δραστηριότητας, την κυριαρχία του χρηματιστικού κεφαλαίου επί του συνολικού κεφαλαίου, και την επικράτηση των χρηματιστικών αγορών ως πρωταρχικού πλαισίου αναφοράς για το εναλλακτικό όφελος (opportunity cost) με το οποίο αξιολογούν τις επενδύσεις τους και χαράσσουν την στρατηγική τους οι επιχειρήσεις¹⁷. Διατυπώνεται συχνά, αμέσως ή εμμέσως, η άποψη ότι η πιστωτικοποίηση έχει μετατρέψει την οικονομία σε έναν ιδιόμορφο “καπιταλισμό-καζίνο”. Η άποψη αυτή, που βασίζεται σε μια γενική αναφορά στην κερδοσκοπία του χρηματοπιστωτικού τομέα, δεν είναι επαρκής για την κατανόηση των χρηματοπιστωτικών κρίσεων. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι το χρηματοπιστωτικό σύστημα αποτελεί οργανικό και όχι παρασιτικό στοιχείο της καπιταλιστικής οικονομίας διότι επιτελεί μια σειρά κρίσιμων λειτουργιών: συγκεντρώνει και διοχετεύει χρήμα το οποίο δεν χρησιμοποιείται από τους καταθέτες και το διαθέτει ως χρηματικό κεφάλαιο στις επιχειρήσεις, δημιουργεί χρήμα (κυρίως ως χρηματικό κεφάλαιο) προεξοφλώντας την δυναμική της ανάπτυξης της οικονομίας και της συνακόλουθης αύξησης των εισοδημάτων, επιτρέπει τη γρήγορη μετακίνηση του κεφαλαίου από λιγότερο κερδοφόρες οικονομικές δραστηριότητες σε κλάδους με υψηλότερη απόδοση κεφαλαίου, επιτελεί μια διαδικασία συνεχούς αποτίμησης των πάγιων κεφαλαίων των επιχειρήσεων, δημιουργεί ένα σύστημα διαχείρισης επιχειρηματικού κινδύνου για κάθε μορφή οικονομικής δραστηριότητας, κυρίως μέσω των παραγώγων χρηματοπιστωτικών προϊόντων, καθιστά σύμμετρες τις πιο διαφορετικές μορφές περιουσιακών αποδόσεων και επομένως συμβάλλει στην ομοιογενοποίηση των επιμέρους διαδικασιών διευρυνόμενης αναπαραγωγής του κεφαλαίου. Για τους λόγους αυτούς θα αναφερθούμε παρακάτω στο χρηματιστικό κεφάλαιο και στις λειτουργίες του ως οργανικό (όχι ως παρασιτικό) συστατικό στοιχείο της λειτουργίας της οικονομίας.

Η πιστωτικοποίηση δεν αναφέρεται απλώς στο αυξημένο βάρος του χρηματοπιστωτικού τομέα στο σύνολο της οικονομίας, αλλά στο σύνολο των αποτελεσμάτων που παρήγαγε ο τρόπος λειτουργίας των απελευθερωμένων αγορών χρήματος και κεφαλαίου, επί του μη χρηματοπιστωτικού τομέα, των επενδύσεων, της αγοράς εργασίας, της διανομής του προϊόντος, και γενικά επί του συνόλου της οικονομίας.

Η βασική σχέση μεταξύ χρηματιστικού και μη-χρηματιστικού κεφαλαίου στην εποχή της πιστωτικοποίησης συνίσταται στο γεγονός ότι ενώ η κερδοφορία των επενδύσεων παγίου κεφαλαίου, στις ΗΠΑ, στην Ευρώπη και στην Ιαπωνία, ακολούθησε ανοδική πορεία από το 1982 και έφθασε σε ιστορικά ύψη κατά τα πρώτα έτη της δεκαετίας του 2000, δεν υπήρξε αντίστοιχη άνοδος του ρυθμού συσσώρευσης παγίου κεφαλαίου¹⁸, ο οποίος

¹⁶ Palley, Thomas I., 2007, «Financialization: What It Is and Why It Matters». Working Paper No. 525, Levy Economics Institute of Bard College, <http://www.levy.org>

¹⁷ Dore, R. 2002. «Stock Market Capitalism and Its Diffusion», New Political Economy, Vol. 7, No.1 115-121

¹⁸ Ο ετήσιος ρυθμός συσσώρευσης παγίου κεφαλαίου ισούται προς την ετήσια καθαρή επένδυση προς το κεφαλαιακό απόθεμα παγίου κεφαλαίου.

αντιθέτως οδηγήθηκε στο επίπεδο του 2%, δηλαδή στο χαμηλότερο επίπεδο από το 1960. Η σχέση αυτή (διάγραμμα 2.9) είναι χαρακτηριστική του καθεστώτος συσσώρευσης κεφαλαίου σε συνθήκες πιστωτικοποίησης¹⁹, με την έννοια ότι στο προηγούμενο καθεστώς συσσώρευσης, δηλαδή στο κεύνσιανό υπόδειγμα που επικράτησε στις τρεις δεκαετίες που ακολούθησαν το τέλος του δευτέρου παγκοσμίου πολέμου, η ταχύτητα με την οποία αυξάνονταν οι επενδύσεις παγίου κεφαλαίου ακολουθούσε πιστά την εξέλιξη της κερδοφορίας. Αυτή η αλλαγή στην επενδυτική συμπεριφορά του μη χρηματοπιστωτικού τομέα οφείλεται στο γεγονός ότι οι χρηματιστικές αποδόσεις απετέλεσαν το εναλλακτικό όφελος (opportunity cost) στα επενδυτικά σχέδια του παραγωγικού τομέα της οικονομίας. Με άλλα λόγια, η προσδοκώμενη κερδοφορία από την επένδυση παγίου κεφαλαίου στην μη χρηματιστική σφαίρα της οικονομίας συγκρινόταν με την προσδοκώμενη κερδοφορία από τις χρηματιστικές τοποθετήσεις.

Αυτό είχε περισσότερες συνέπειες: Πρώτον, οι επιχειρήσεις του παραγωγικού τομέα προσπάθησαν επίμονα να ανεβάσουν την κερδοφορία του ήδη εγκατεστημένου παραγωγικού δυναμικού σε ύψη συγκρίσιμα με αυτά του χρηματιστικού τομέα επιδιώκοντας την θεαματική μείωση του μεριδίου των εργαζομένων στην προστιθέμενη αξία (με άλλα λόγια, επεδίωξαν την μείωση του κόστους εργασίας σε πραγματικούς όρους). Η στρατηγική της ευελιξίας της αγοράς εργασίας χρησιμοποιήθηκε εντατικά για την επίτευξη αυτού του στόχου. Δεύτερον, οι επιχειρήσεις του μη χρηματοπιστωτικού τομέα ενεπλάκησαν σε μεγάλο βαθμό σε χρηματιστικές επενδύσεις οι οποίες απέδιδαν ένα αυξανόμενο μέρος του εισοδήματός τους.

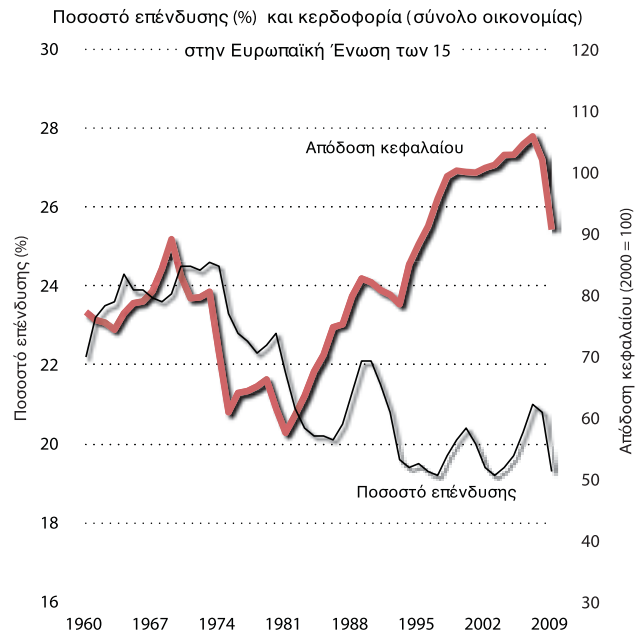
Ως αποτέλεσμα, ο ρυθμός συσσώρευσης παγίου κεφαλαίου (διάγραμμα 2.9) μειώθηκε στη διάρκεια ολόκληρης της περιόδου κατά την οποία επικράτησε η πιστωτικοποίηση.

Άλλο σημαντικό στοιχείο της σχέσης των δύο τομέων (χρηματιστικού και παραγωγικού) ήταν η σημαντική πίεση που άσκησαν οι χρηματιστικές αγορές επί των επιχειρήσεων του παραγωγικού τομέα εξαιτίας της στροφής της διοίκησης αυτών των επιχειρήσεων στην βραχυχρόνια λογική των μετόχων (shareholder value) και στην υποχώρηση του μακροχρόνιου προγραμματισμού. Οι επιχειρήσεις του μη χρηματοπιστωτικού τομέα αύξησαν τις επενδύσεις τους σε χρηματιστικές τοποθετήσεις, συντόμευσαν τον ορίζοντα του προγραμματισμού τους²⁰ και ένα αυξανόμενο μέρος των κερδών τους εξετράπη προς τον χρηματιστικό τομέα υπό την μορφή τόκων και μερισμάτων με σκοπό την στήριξη ή την αύξηση της τιμής της μετοχής.

¹⁹ Orhangazi O. (2007), «Financialization and Capital Accumulation in the non-Financial Corporate Sector: A Theoretical and Empirical Investigation of the US Economy», Political Economy Research Institute, Working Paper Series, Amherst, Massachusetts

²⁰ Crotty, J. 2005. «The Neoliberal Paradox: The Impact of Destructive Product Market Competition and 'Modern' Financial Markets on Nonfinancial Corporation Performance in the Neoliberal Era», in Epstein, G. (ed) Financialization and the World Economy. Northampton, MA: Edward Elgar, Duménil, G. and D. Lévy, 2004, Capital Resurgent. Cambridge, MA: Harvard University Press, Aglietta, M. and R. Breton. 2001. «Financial systems, corporate control and capital accumulation», Economy and Society Vol. 30 No 4 November 2001, Stockhammer, E. 2004. «Financialization and the Slowdown of Accumulation», Cambridge Journal of Economics. 28: 719-741

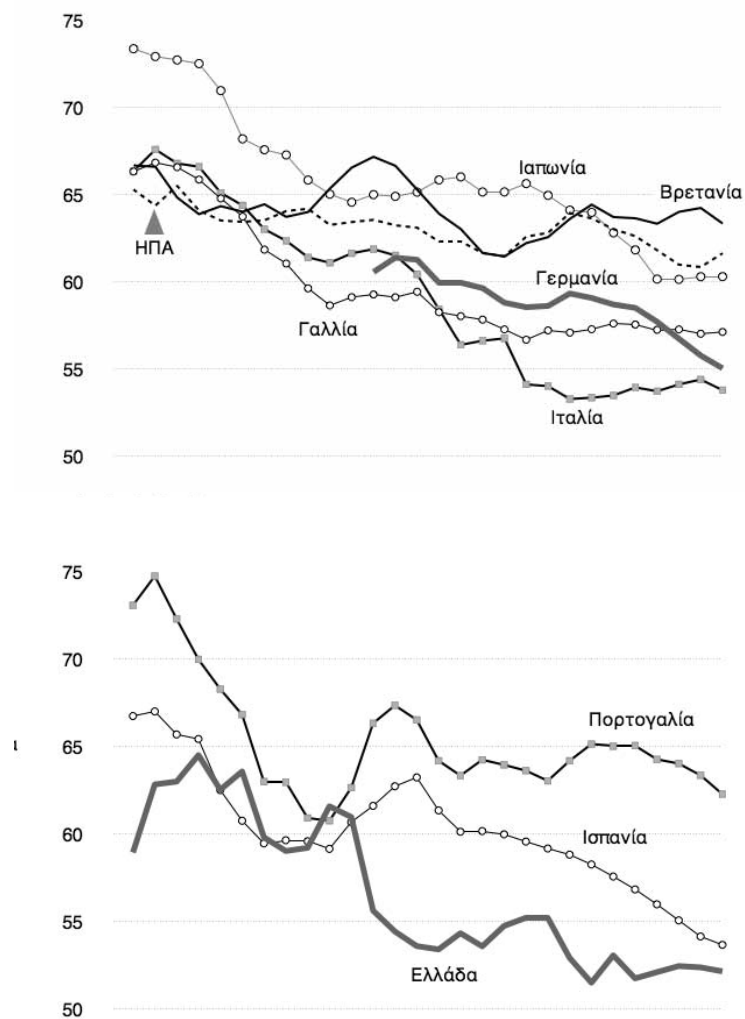
Διάγραμμα 2.9



Ποσοστό επένδυσης= Ακαθάριστες επενδύσεις παγίου κεφαλαίου
ως ποσοστό του ΑΕΠ
Απόδοση κεφαλαίου = Καθαρό λειτουργικό πλεόνασμα % του καθαρού
αποθέματος παγίου κεφαλαίου

Διάγραμμα 2.10

Το εισοδηματικό μερίδιο της εργασίας (% του ΑΕΠ σε τιμές αγοράς)



Ως αποτέλεσμα αυτού του τρόπου λειτουργίας της οικονομίας, παρήχθησαν μια σειρά μακροοικονομικών αποτελεσμάτων: Στην Ευρωπαϊκή Ένωση των 15 πιο προηγμένων χωρών, υπήρξε αναδιανομή του προϊόντος σε βάρος της εργασίας, πρώτον, μέσω της μείωσης του εισοδηματικού μεριδίου της εργασίας στο ΑΕΠ (πρωτογενής αναδιανομή) (διάγραμμα 2.10), και δεύτερον, μέσω της φορολογικής πολιτικής, στον βαθμό που στο σύνολο των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων ευθυγραμμίζονταν οι απαιτήσεις κέρδους με την υψηλή απόδοση κεφαλαίου στον χρηματοπιστωτικό τομέα.

Ως αποτέλεσμα της μείωσης του κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος (σε πραγματικούς όρους), υπήρξε άνοδος της κερδοφορίας των παραγωγικών επενδύσεων, η οποία όμως δεν συνοδεύτηκε από αύξηση των επενδύσεων παγίου κεφαλαίου ως ποσοστό του ΑΕΠ (μείωση του ποσοστού επένδυσης, διάγραμμα 2.9). Η μείωση του εισοδηματικού μεριδίου των μισθών και του ποσοστού επένδυσης απέτέλεσαν παράγοντες επιβράδυνσης της οικονομίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση όπου οι ρυθμοί αύξησης του ΑΕΠ διατηρήθηκαν εξαιρετικά μέτριοι και η ανεργία παρέμεινε σε σχετικά υψηλά επίπεδα. Το σύνολο αυτών των αλληλεπιδράσεων είχε υφεσιακό χαρακτήρα, με την έννοια ότι οδηγούσε σε χρόνιο έλλειμμα της συνολικής εσωτερικής ζήτησης.

Το έλλειμμα αυτό καλύφθηκε με τον δανεισμό των νοικοκυριών, ο οποίος κάλυψε εν μέρει το χάσμα ανάμεσα στο τρέχον εισόδημά τους από εργασία και στον αναγκαίο μισθό, δηλαδή σε εκείνον τον μισθό που εξασφαλίζει στους εργαζόμενους τη δυνατότητα να διágουν αξιοπρεπή ζωή με βάση τα καταναλωτικά πρότυπα της εποχής μας, να συμμετέχουν στην κοινωνική ζωή και να είναι αποδεκτοί από το κοινωνικό περιβάλλον. Καλύφθηκε με τον τρόπο αυτόν το έλλειμμα ζήτησης που υπό κανονικές συνθήκες θα υπήρχε εξαιτίας της μείωσης του εισοδηματικού μεριδίου των εργαζομένων, δηλαδή της υστέρησης της αγοραστικής δύναμης των μισθών έναντι της παραγωγικότητας της εργασίας.

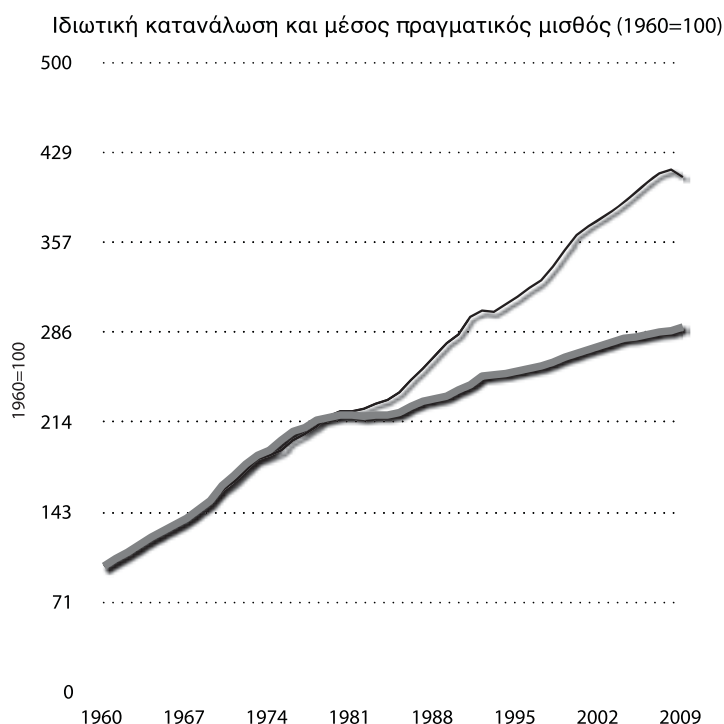
Χαρακτηριστική από την άποψη αυτή είναι απόσταση που δημιουργήθηκε μεταξύ ιδιωτικής κατανάλωσης και μέσου πραγματικού μισθού μετά το 1985, τόσο στην Ελλάδα όσο και στην Ευρωπαϊκή Ένωση των 15 “παλαιών” χωρών μελών, σε αντίθεση με την ισχυρή συσχέτιση που παρουσίαζαν τα δύο μεγέθη επί δεκαετίες (διάγραμμα 2.11).

Αυτός δε ο δανεισμός τροφοδοτούσε διαδοχικές κερδοσκοπικές φούσκες που δημιουργούσαν διογκούμενη απαίτηση του χρηματιστικού κεφαλαίου επί των μελλοντικών κερδών των μη χρηματιστικών δραστηριοτήτων της οικονομίας και επί των μελλοντικών εισοδημάτων της εργασίας. Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 2.12, τα κέρδη του χρηματοπιστωτικού τομέα, αυξάνονταν κατά πολύ ταχύτερα, τόσο από τα αντίστοιχα της “πραγματικής οικονομίας”, όσο και από το ονομαστικό ΑΕΠ²¹. Για όσο καιρό οι κάτοχοι χάρτινων τίτλων πίστευαν ότι αυτή η διογκούμενη απαίτηση επί της μελλοντικής παραγωγής θα μπορούσε όντως να ικανοποιηθεί (δηλαδή τα κέρδη της χρηματιστικής σφαίρας να αυξάνονται ταχύτερα από το συνολικό εισόδημα), η οικονομία λειτουργούσε χωρίς μείζονα προβλήματα. Το παιχνίδι της προεξόφλησης, όμως, τελείωσε όταν έγινε αντιληπτό, χάρη στην κρίση των subprimes ότι οι εν λόγω απαιτήσεις δεν θα μπορούσαν να ικανοποιηθούν.

²¹ Reid J.(2008), A Trillion-Dollar Mean Reversion?, Deutsche Bank, 15 July

Με αυτούς τους όρους, τίθεται το ερώτημα εάν είναι δυνατή η αποκατάσταση της λειτουργίας του σημερινού καθεστώτος λειτουργίας της οικονομίας. Με άλλα λόγια, τίθεται το ερώτημα κατά πόσον είναι δυνατόν να επέλθει διαρκής και ισχυρή ανάκαμψη της οικονομίας χωρίς να συνεχιστεί η αύξηση του δανεισμού (αύξηση που πρέπει να είναι ταχύτερη από την αντίστοιχη αύξηση του ΑΕΠ για να ανέλθει ο ρυθμός μεγέθυνσης της οικονομίας σε επίπεδα υψηλότερα από τον δυνητικό ρυθμό αύξησης του ΑΕΠ προκειμένου να μειωθεί η ανεργία). Από τις απαντήσεις σε αυτό το ερώτημα εξαρτάται και η εκτίμηση που μπορούμε να διαμορφώσουμε σχετικά με την εξέλιξη της απασχόλησης στις τράπεζες.

Διάγραμμα 2.ΙΙ



Διάγραμμα 2.12



• Η υποχώρηση των κρίσιμων μεγεθών

Τον Σεπτέμβριο 2009, πολλοί παρατηρητές της διεθνούς συγκυρίας περιμένουν την ανάκαμψη της οικονομίας επειδή διαπιστώνουν ότι μια σειρά δεικτών της βραχυχρόνιας συγκυρίας βελτιώνονται. Στην Γερμανία και την Γαλλία ο ρυθμός οικονομικής μεγέθυνσης έγινε ξανά θετικός, στις ΗΠΑ και την Βρετανία υπήρξε μικρή αύξηση στις τιμές των ακινήτων, παντού εμφανίστηκε μια μικρή επιτάχυνση της βιομηχανικής παραγωγής, οι όροι χορήγησης δανείων γίνονται ευνοϊκότεροι, ο λόγος αποθεμάτων / πωλήσεων μειώνεται. Αυτά είναι ορισμένα από τα ενθαρρυντικά σημεία ότι επίκειται ανάκαμψη της οικονομίας.

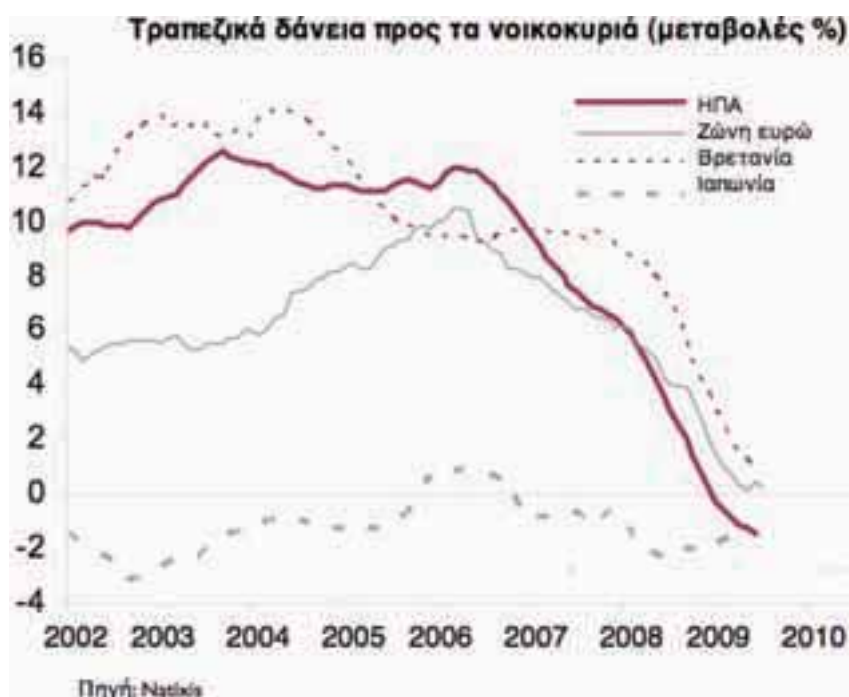
Σε ό,τι αφορά, όμως, την μακροχρόνια διάρκεια, αποτελεί εύλογη υπόθεση ότι οι εξελίξεις ενδέχεται να μην είναι αρκετά ευνοϊκές για περισσότερους λόγους:

Καταρχήν, ο αυξανόμενος δανεισμός, που βρισκόταν στον πυρήνα του καθεστώτος ρύθμισης της οικονομίας, και ήταν μία από τις κινητήριες δυνάμεις της μεγέθυνσης του ΑΕΠ, δεν φαίνεται αρκετά πιθανόν να συνεχιστεί. Τα νοικοκυριά δανείζονταν για να καλύψουν, έστω εν μέρει, το χάσμα ανάμεσα στο τρέχον εισόδημά τους από εργασία και στον αναγκαίο μισθό και κάλυπταν έτσι το έλλειμμα ζήτησης που αλλιώς θα υπήρχε εξαιτίας της υστέρησης της αγοραστικής δύναμης των μισθών έναντι της παραγωγικότητας της εργασίας. Εξαιτίας της χρηματοπιστωτικής κρίσης, τα νοικοκυριά φαίνονται να ακολουθούν μακρά πορεία αποπληρωμής του χρέους τους.

Το ίδιο ισχύει, βεβαίως, και για τις επιχειρήσεις του μη-χρηματοπιστωτικού τομέα. Σε συνδυασμό με την επιφυλακτικότητα των τραπεζών, η στάση αυτή των νοικοκυριών και των επιχειρήσεων οδηγεί σε επιβράδυνση και τελικά μείωση των πιστώσεων. Σήμερα, οι πιστώσεις προς τον ιδιωτικό τομέα, στην Ευρώπη έχουν προσεγγίσει την στασιμότητα, και στις ΗΠΑ παρουσιάζουν καθαρή μείωση (διαγράμματα 2.13 και 2.14). Μέσα σε αυτές τις συνθήκες μειωμένης ιδιωτικής κατανάλωσης, είναι φυσικό να μειώνονται και οι επενδύσεις παγίου κεφαλαίου του ιδιωτικού τομέα (διάγραμμα 2.15). Ως αποτέλεσμα το επίπεδο της εσωτερικής ζήτησης παρουσίασε, κατά τα δύο πρώτα τρίμηνα του 2009, καθαρή μείωση (διάγραμμα 2.16).

Αλλά και η εξωτερική ζήτηση δεν μπορεί να εμπνέει αισιοδοξία καθώς οι εξαγωγές της ζώνης του ευρώ (και ιδιαίτερα της Γερμανίας) υποχωρούν και οι χώρες της Ασίας συνεχίζουν την ανάπτυξή τους βασισμένες στην δική τους εσωτερική αγορά, πλην όμως, στην βάση φθηνών προϊόντων που παράγουν οι ίδιες.

Διάγραμμα 2.13



Διάγραμμα 2.14



Η επιδείνωση αυτή οδηγεί έναν αυξανόμενο αριθμό επιχειρήσεων του μη-χρηματιστικού τομέα στην πτώχευση και σε έναν αυξανόμενο αριθμό νοικοκυριών που αδυνατούν να εξυπηρετήσουν τα χρέη τους (παρά τις χαλαρότερες συνθήκες δανεισμού που έχουν επικρατήσει διεθνώς).

Διάγραμμα 2.15



Διάγραμμα 2.16



Η σημερινή συγκυρία χαρακτηρίζεται από την ταυτόχρονη παρουσία περισσότερων παραγόντων που ευνοούν την οικονομική ύφεση, κάθε ένας ξεχωριστά και όλοι μαζί σε αλληλεξάρτηση. Η ύφεση θα οδηγήσει σε αύξηση του ποσοστού ανεργίας, η οποία θα αποτελέσει ακόμη έναν παράγοντα αύξησης του ποσοστού των νοικοκυριών που αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην αποπληρωμή των χρεών τους.

Η κρίση, επομένως, ενδέχεται να διαρκέσει, εκτός εάν ανατρέψουν τα δεδομένα παράγοντες που δεν είναι ορατοί αυτή τη στιγμή. Επομένως, και η αναμενόμενη ανάκαμψη, εφόσον έρθει, πιθανότατα θα είναι πρόσκαιρη και ασθενική.

Αυτή η προοπτική ορίζει και το πεδίο των κοινωνικών αντιπαραθέσεων μεσοπρόθεσμα: Το ποσοστό ανεργίας θα αυξηθεί, ο πληθωρισμός θα είναι μικρός, τα δημόσια ελλείμματα θα μειωθούν δύσκολα και θα διατηρήσουν έτσι τα επιτόκια με τα οποία δανείζουν οι εμπορικές τράπεζες σε υψηλά επίπεδα, οι επενδύσεις παγίου κεφαλαίου δεν θα έχουν κανένα λόγο να αυξηθούν, και η συνολική ζήτηση θα συνεχίζει την πτωτική της πορεία.

Με αυτά τα δεδομένα, οι επιχειρήσεις του μη-χρηματιστικού τομέα θα εξαντλήσουν τις μεθόδους επιμερισμού της ανεργίας (υποχρεωτικές άδειες, διαθεσιμότητες κλπ) για να προχωρήσουν σε απολύσεις, και θα επιδιώξουν την μείωση των ονομαστικών αποδοχών προκειμένου να κρατήσουν την κερδοφορία τους σε υψηλά επίπεδα. Πιο συγκεκριμένα, προκειμένου να διατηρήσουν την κερδοφορία τους στα προηγούμενα επίπεδα της θα προσπαθήσουν να μειώσουν το κόστος εργασίας, αφού η μειωμένη χρήση των πάγιων εγκαταστάσεών τους μειώνει τα κέρδη, όπως εξάλλου και τα υψηλά επιτόκια.

Μέσα σε συνθήκες υψηλής ανεργίας, όλοι αναμένουν ότι οι πραγματικοί μισθοί (δηλαδή η αγοραστική δύναμη των ονομαστικών μισθών) θα μειωθούν ή θα αυξηθούν λιγότερο από την παραγωγικότητα (που σημαίνει ότι θα υπάρξει περαιτέρω αναδιανομή του εισοδήματος σε βάρος της εργασίας). Εντούτοις, αυτό δεν είναι δυνατό να συμβεί όπως γινόταν “παραδοσιακά”, δηλαδή με αυξήσεις των ονομαστικών μισθών μικρότερες από τον πληθωρισμό, για τον πολύ απλό λόγο ότι ο πληθωρισμός τώρα κινείται σε σχετικά χαμηλά επίπεδα. Φαίνεται πολύ πιθανό οι επιχειρήσεις να επιδιώξουν την μείωση των ονομαστικών αποδοχών (ήδη η μείωση είναι εμφανής στα στοιχεία των ΗΠΑ, βλ. στο διάγραμμα 2.17). Η μείωση αυτή πραγματοποιείται καταρχήν με την εξάλειψη των υπερωριών και των αμοιβών που σχετίζονται με βάρδιες, εργασία κατά τις αργίες κλπ. Εν συνεχεία επιτυγχάνεται με την “εργασία a la carte” (διαθεσιμότητες, υποχρεωτικές άδειες άνευ αποδοχών κλπ) και την κατάργηση επιδομάτων ή άλλων απολαβών που δεν έχουν κατοχυρωθεί νομοθετικά. Όλες αυτές οι μέθοδοι μείωσης του ονομαστικού μισθού βασίζονται στην συρρίκνωση της εργάσιμης ημέρας ή στην εξάλειψη των ωρών εργασίας που αμείβονται με υψηλότερες ωριαίες αποδοχές (υπερωρίες, βάρδιες κλπ). Αφήνουν, ωστόσο, άθικτο το ύψος της ωριαίας αμοιβής για τις κανονικές, συνήθεις ώρες εργασίας. Καθώς οι επιχειρήσεις τείνουν να εξαντλήσουν αυτές τις μεθόδους μείωσης του ονομαστικού μηνιαίου μισθού, είναι προβλέψιμο ότι στο επόμενο στάδιο θα προσπαθήσουν να μειώσουν το ίδιο το ύψος της ωριαίας αμοιβής των κανονικών, συνήθως πραγματοποιούμενων (εβδομαδιαίως σαράντα) ωρών εργασίας.

Σε αυτήν την νέα, πολύ πιο σκληρή φάση κοινωνικού ανταγωνισμού, στην οποία θα επιχειρηθούν μειώσεις των τακτικών ονομαστικών αποδοχών των εργαζομένων (είτε απευθείας, είτε μέσω απολύσεων και προσλήψεων σε άλλες επιχειρήσεις), είναι προβλέψιμο ότι θα προβληθεί η μικρο-οικονομική λογική σύμφωνα με την οποία προέχει η επιβίωση των επιχειρήσεων, και αυτή απαιτεί την μείωση του κόστους εργασίας. Εντούτοις, η σημερινή κρίση δεν προέρχεται από προβλήματα κόστους και το μεγάλο ζητούμενο είναι η αύξηση της ζήτησης. Η ακαμψία των ονομαστικών μισθών, εάν τελικά αποδειχθεί ότι υπάρχει ακόμα, θα λειτουργήσει ως “άγκυρα” για την οικονομία αφού θα διατηρήσει την αγοραστική δύναμη και θα τονώσει την καταναλωτική ζήτηση, ιδιαίτερα εάν παρατηρηθούν μειώσεις τιμών.

Διάγραμμα 2.17



Η μεσοπρόθεσμη συγκυρία, επομένως, στον βαθμό που αφορά δύο από τις σημαντικότερες μεταβλητές που καθορίζουν την απασχόληση στις τράπεζες, δηλαδή το ΑΕΠ ανά κάτοικο και το ποσοστό συμμετοχής του τραπεζικού κλάδου στο ΑΕΠ, εμφανίζεται ως συγκυρία έντονα αρνητική για την απασχόληση, υπό την όρο ότι οι επιχειρήσεις του κλάδου θα θελήσουν να διατηρήσουν την ίδια υψηλή κερδοφορία.

Κεφάλαιο 3

Το χάσμα αμοιβών
μεταξύ ανδρών και γυναικών
στον χρηματοπιστωτικό τομέα

I. Θεωρητικές ερμηνείες των μισθολογικών ανισοτήτων και των διακρίσεων μεταξύ των φύλων

Οι οικονομικές αναλύσεις του μισθολογικού χάσματος το ερμηνεύουν ως αποτέλεσμα αφενός μεν των διαφορών μεταξύ των φύλων ως προς τα χαρακτηριστικά που συνδέονται με την παραγωγικότητα, αφετέρου δε των διακρίσεων που υφίστανται οι γυναίκες στην αγορά εργασίας. Η ερμηνεία αυτή απορρέει από την νεοκλασική θεωρία του “ανθρώπινου κεφαλαίου” και την οικονομική θεωρία των διακρίσεων, αμφότερες δε σχετίζονται με τον Garry Becker. Σύμφωνα με τη θεωρία του “ανθρώπινου κεφαλαίου”, οι ατομικές διαφορές στις αμοιβές οφείλονται στις διαφορές παραγωγικότητας, που απορρέουν από τις διαφορές στο ανθρώπινο κεφάλαιο που κατέχουν τα άτομα. Το ανθρώπινο κεφάλαιο, το οποίο αναφέρεται στις παραγωγικές γνώσεις και δεξιότητες των ατόμων, συνδέθηκε με χαρακτηριστικά όπως η εκπαίδευση, η επαγγελματική εμπειρία, η προϋπηρεσία στην ίδια επιχείρηση, η επαγγελματική κατάρτιση. Όλα αυτά τα χαρακτηριστικά, αυξάνουν την ατομική παραγωγικότητα των εργαζομένων. Η νεοκλασική προσέγγιση του μισθολογικού χάσματος θεωρεί ότι μόνο ένα μέρος του μισθολογικού χάσματος οφείλεται στις διαφορές των φύλων ως προς την κατοχή ανθρώπινου κεφαλαίου και άρα ως προς την παραγωγικότητα. Το υπόλοιπο προκύπτει από τις μισθολογικές διακρίσεις που υφίστανται οι γυναίκες. Αν και οι διαφορές των φύλων ως προς την εκπαίδευση, την κατάρτιση ή την εργασιακή εμπειρία μπορεί να είναι αποτέλεσμα «προ-αγοραίων διακρίσεων» (pre-market discrimination), οι νεοκλασικοί οικονομολόγοι αποκαλούν συμβατικά διακρίσεις την άνιση πληρωμή των ίδιων παραγωγικών χαρακτηριστικών στην αγορά εργασίας²². Με άλλα λόγια, αν και οι διαφορές στα μέσα χαρακτηριστικά των φύλων ως προς το ανθρώπινο κεφάλαιο οφείλονται κατά κύριο λόγο στις διαφορετικές επαγγελματικές και εκπαιδευτικές διαδρομές ανδρών και γυναικών, που συνήθως λαμβάνουν χώρα πριν την είσοδό τους στην αγορά εργασίας και επηρεάζονται άμεσα από τους διαφορετικούς κοινωνικούς ρόλους για τους οποίους προορίζονται τα δύο φύλα (προ-αγοραίες διακρίσεις), αυτό που ενδιαφέρει τους νεοκλασικούς οικονομολόγους είναι η άνιση μεταχείριση των γυναικών στην αγορά εργασίας ως προς την αμοιβή τους, στην περίπτωση που έχουν το ίδιο ανθρώπινο κεφάλαιο με τους άνδρες (αγοραίες διακρίσεις). Εν κατακλείδι, σύμφωνα με την νεοκλασική θεωρία, οι γυναίκες αμείβονται κατά μέσο όρο λιγότερο από τους άνδρες, διότι κατά μέσο όρο οι άνδρες υπερέχουν ως προς το ανθρώπινο κεφάλαιο που κατέχουν, αλλά και διότι οι γυναίκες αμείβονται λιγότερο από τους αντίστοιχους άνδρες με το ίδιο ανθρώπινο κεφάλαιο, επειδή υφίστανται διακρίσεις από την πλευρά των εργοδοτών στη βάση του φύλου τους. Η άνιση μισθολογική μεταχείριση ατόμων διαφορετικού φύλου με τα ίδια προσόντα μπορεί να είναι το αποτέλεσμα διαφορετικών μορφών μισθολογικής διάκρισης. Ο Becker (1957)²³ όρισε τρεις τύπους μισθολογικής διάκρισης που πηγάζουν από τις προτιμήσεις των εργοδοτών, των εργαζόμενων και των καταναλωτών (διακρίσεις προκατάληψης). Ένας εργοδότης μπορεί να μην επιθυμεί να προσλάβει γυναίκες στην επιχείρησή του λόγω προσωπικής προκατάληψης εναντίον τους. Δεδομένης της προτίμησης του εργοδότη

²² Paci, P., Joshi, H. & Makepeace, G. (1995) ‘Pay Gaps Facing Men and Women Born in 1958: Differences within the Labour Market’, in J. Humphries and J. Rubery (eds) *The Economics of Equal Opportunities*, Manchester: Equal Opportunities Commission

²³ Becker, G. (1957), *The Economics of Discrimination*, Chicago: Chicago University Press

για άνδρες, για να προσληφθεί μία γυναίκα στην επιχείρηση θα πρέπει να δεχθεί να δουλέψει με κατώτερο μισθό από αυτόν του άνδρα συναδέλφου της στην ίδια δουλειά. Επίσης λόγω προκατάληψης, μερικοί εργαζόμενοι μπορεί να μην επιθυμούν να εργαστούν με γυναίκες στον ίδιο χώρο ή να έχουν γυναίκα προϊσταμένη. Αν επιμείνουν στην απασχόληση γυναικών, οι εργοδότες θα πρέπει να αυξήσουν τους ανδρικούς μισθούς για να προσελκύσουν άνδρες στην επιχείρησή τους. Τέλος, πολλοί καταναλωτές μπορεί να προτιμούν να εξυπηρετούνται από άνδρες σε υπηρεσίες υψηλού επιστημονικού ή τεχνικού περιεχομένου και από γυναίκες σε υπηρεσίες χαμηλού περιεχομένου, με αποτέλεσμα οι άνδρες να συγκεντρώνονται στις καλά αμειβόμενες εργασίες και οι γυναίκες στις χαμηλά αμειβόμενες. Μισθολογικές διακρίσεις μπορεί να προκύπτουν και από τις διαφορετικές εκτιμήσεις των εργοδοτών για την παραγωγικότητα των υποψήφιων για πρόσληψη ανδρών και γυναικών σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας, που βασίζονται στη γνώση της υπαρκτής διαφοράς της μέσης παραγωγικότητας των ανδρών από αυτή των γυναικών (στατιστικές διακρίσεις). Οι εργοδότες βασίζονται σε στατιστικές πιθανότητες, ότι οι υποψήφιοι για πρόσληψη άνδρες και γυναίκες θα παρουσιάσουν τα ίδια πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα που παρουσιάζουν οι εργαζόμενοι άνδρες και γυναίκες γενικά. Αν όλοι ή οι περισσότεροι εργοδότες κάνουν προσλήψεις με τον ίδιο τρόπο τότε θα έχουμε συστηματική υποεκτίμηση της παραγωγικότητας των γυναικών και αυτές θα αμείβονται χαμηλότερα από τους άνδρες συναδέλφους τους με τα ίδια προσόντα. Τη θεωρία των στατιστικών διακρίσεων διατύπωσε για πρώτη φορά ο Phelps (1972)²⁴. Η άνιση μεταχείριση των γυναικών ως προς τις αμοιβές μπορεί επίσης να οφείλεται στο ότι οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες από τους άνδρες να αντιμετωπίσουν μονοψωνιακές συνθήκες στην αγορά εργασίας, διότι περιορίζονται περισσότερο στις επιλογές τους από τους άνδρες λόγω του ρόλου τους στην οικογένεια. Άρα είναι πιο επιρρεπείς στην «εκμετάλλευση», δηλαδή στο να αμείβονται λιγότερο από την οριακή τους παραγωγικότητα (μονοψωνιακές διακρίσεις).

Η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου και αυτή των διακρίσεων αντιμετώπισαν αδυναμία να λάβουν υπόψη τους το γεγονός ότι άνδρες και γυναίκες δεν αναλαμβάνουν τις ίδιες εργασίες και ότι οι θέσεις εργασίας που καταλαμβάνουν οι γυναίκες είναι κατά μέσο όρο χαμηλότερα αμειβόμενες. Δηλαδή δεν μπόρεσαν να λάβουν υπόψη τους το φαινόμενο του διαχωρισμού της απασχόλησης (employment segregation) με βάση το φύλο που, σύμφωνα με τις μέχρι τώρα εμπειρικές έρευνες, αποτελεί το βασικό προσδιοριστικό παράγοντα του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων. Ο διαχωρισμός της απασχόλησης με βάση το φύλο εκδηλώνεται σε μία σειρά από χαρακτηριστικά όπως το επάγγελμα, ο κλάδος, το είδος της σύμβασης εργασίας (π.χ. αορίστου ή ορισμένου χρόνου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης). Η έννοια του κατά φύλο διαχωρισμού περιλαμβάνει δύο διαστάσεις. Πρώτον, η κατά φύλο σύνθεση της απασχόλησης στα επαγγέλματα, τους κλάδους, τα είδη συμβάσεων εργασίας καθιστά μερικούς κλάδους, επαγγέλματα και μορφές απασχόλησης ανδροκρατούμενους ή γυναικοκρατούμενους, ανάλογα με το αν πλειοψηφούν οι άνδρες ή οι γυναίκες εργαζόμενοι σε αυτούς. Δεύτερον, άνδρες και γυναίκες μισθωτοί δεν κατανέμονται ομοιόμορφα μεταξύ των επαγγελμάτων, των κλάδων, των μορφών απασχόλησης. Οι άνδρες συγκεντρώνονται περισσότερο στα επαγγέλματα, τους κλάδους και τις μορφές απασχόλησης που εξασφαλίζουν υψηλότερες

²⁴ Phelps E.S. (1972), 'The Statistical Theory of Racism and Sexism', American Economic Review 62, 659-661

αποδοχές, ενώ οι γυναίκες σε αυτούς που καταβάλλουν χαμηλότερες αποδοχές. Ο κατά φύλο διαχωρισμός της απασχόλησης σε μία χώρα είναι εντονότερος όσο λιγότεροι είναι οι μικτοί κλάδοι, επαγγέλματα, μορφές απασχόλησης και όσο περισσότερο η ανδρική απασχόληση συγκεντρώνεται στους «ανδροκρατούμενους» κλάδους, επαγγέλματα, μορφές απασχόλησης και η γυναικεία στους «γυναικοκρατούμενους».

Μεταξύ των διαφορετικών μορφών διαχωρισμού της απασχόλησης στη βάση του φύλου, ο επαγγελματικός διαχωρισμός είναι αυτός που έχει απασχολήσει περισσότερο τη βιβλιογραφία²⁵. Ο κατά φύλο επαγγελματικός διαχωρισμός της απασχόλησης απορρέει από τις διαδικασίες κοινωνικοποίησης των φύλων, τους περιορισμούς που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες ως προς την αμειβόμενη εργασία (κατά φύλο διαίρεση της οικιακής εργασίας, κοινωνικό κράτος που στηρίζεται στο οικογενειακό πρότυπο του άνδρα breadwinner και της εξαρτημένης συζύγου) και από τις διακρίσεις φύλου στην αγορά εργασίας, που περιλαμβάνουν τόσο τις μισθολογικές διακρίσεις όσο και τις διακρίσεις στην απασχόληση. Οι τελευταίες ορίζονται ως η άνιση πρόσβαση των γυναικών στις θέσεις εργασίας που απολαμβάνουν υψηλό κοινωνικό γόητρο και ταυτόχρονα παρέχουν στους εργαζόμενους καλύτερες συνθήκες εργασίας και όρους αμοιβής. Όλοι οι παράγοντες που προαναφέραμε οδηγούν τα δύο φύλα σε διαφορετικές επιλογές ως προς την επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο, το επάγγελμα και τις προς απόκτηση δεξιότητες και σε διαφορετική διαθεσιμότητα ή ανοχή απέναντι στη χαμηλά αμειβόμενη και χαμηλού κοινωνικού γοήτρου εργασία. Το πρόβλημα που δημιουργεί ο κατά φύλο επαγγελματικός διαχωρισμός είναι διττό. Αφενός αξιοποιείται ελλιπώς το δυναμικό που διαθέτουν οι γυναίκες σε δεξιότητες, εφόσον αυτές συγκεντρώνονται στα πιο ανειδίκευτα επαγγέλματα. Αφετέρου υποτιμάται η εργασία τους λόγω της μη αναγνώρισης των δεξιοτήτων που χρησιμοποιούνται στις γυναικείες εργασίες²⁶. Η υποτίμηση της εργασίας των γυναικών λόγω μη αναγνώρισης των δεξιοτήτων τους ασφαλώς διευρύνει το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων, αλλά δεν αποτελεί τον μόνο τρόπο που ο επαγγελματικός διαχωρισμός επιδρά στο τελευταίο. Σύμφωνα με τη Bergmann (1974)²⁷ ο επαγγελματικός διαχωρισμός συνδέεται άμεσα με το μισθολογικό χάσμα, εφόσον οι φραγμοί εισόδου στα πιο προνομιούχα επαγγέλματα αναγκάζουν τις γυναίκες να συγκεντρώνονται σε λιγότερα επαγγέλματα από ό,τι οι άνδρες. Η υπερβάλλουσα προσφορά γυναικείας εργασίας που δημιουργείται από το συνωστισμό πιέζει τους γυναικείους μισθούς προς τα κάτω και άρα αυξάνει το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων. Η υποτίμηση της γυναικείας εργασίας σε σχέση με την ανδρική παραπέμπει σε μία ευρύτερη έννοια των μισθολογικών διακρίσεων φύλου από αυτήν που παραδοσιακά χρησιμοποιούσε η οικονομική θεωρία των διακρίσεων. Αυτή η ευρύτερη έννοια αποτελείται από δύο συστατικά στοιχεία: άνιση αμοιβή για ίση

²⁵ Hakim C. (1979), 'Occupational Segregation', Research Paper No. 9, London: Department of Employment, Walby S. (1986),

Patriarchy at Work: Patriarchal and Capitalist Relations in Employment, Cambridge: Polity, Rubery J., Fagan C., Maier F. (1996) "Occupational Segregation, Discrimination and Equal Opportunity," in Gunther Schmid, Jacqueline O'Reilly, and Klaus Scho' mann, eds. International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation, pp. 431 – 61. Cheltenham, UK: Edward Elgar

²⁶ Horrell, S., Rubery, J. & Burchell, B. (1989), 'Unequal Jobs or Unequal Pay?', Industrial Relations Journal 20(3), 176-191
Horrell, S., Rubery, J. & Burchell, B. (1990) 'Gender and Skills', Work, Employment and Society 4(2), 189-216

²⁷ Bergmann, B. (1974) 'Occupational Segregation, Wages and Profits when Employers Discriminate by Race or Sex', Eastern Economic Journal, 1, 103-110

εργασία (άνισες αποδοχές στην ίδια δουλειά) και άνιση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας (χαμηλή αξιολόγηση των εργασιών που κάνουν οι γυναίκες). Επίσης, οι μισθολογικές διακρίσεις δεν αναφέρονται μόνο στις πρακτικές καθορισμού των μισθών μέσω ατομικής διαπραγμάτευσης μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, αλλά και στις θεσμοποιημένες διακρίσεις που είναι ενσωματωμένες στην διάρθρωση των αμοιβών. Τέτοιες διακρίσεις είναι αποκρυσταλλωμένες στη συγκριτική θέση των επαγγελματιών στη μισθολογική ιεραρχία, στο σύστημα κατάταξης-ιєράρχησης των θέσεων εργασίας ή στις αρχές στις οποίες θεμελιώνονται τα συστήματα αμοιβών. Αποτελούν προϊόν της ιστορίας και – σε μεγάλο βαθμό – έχουν προκύψει μέσω συλλογικών πρακτικών καθορισμού των αμοιβών (συλλογική διαπραγμάτευση).

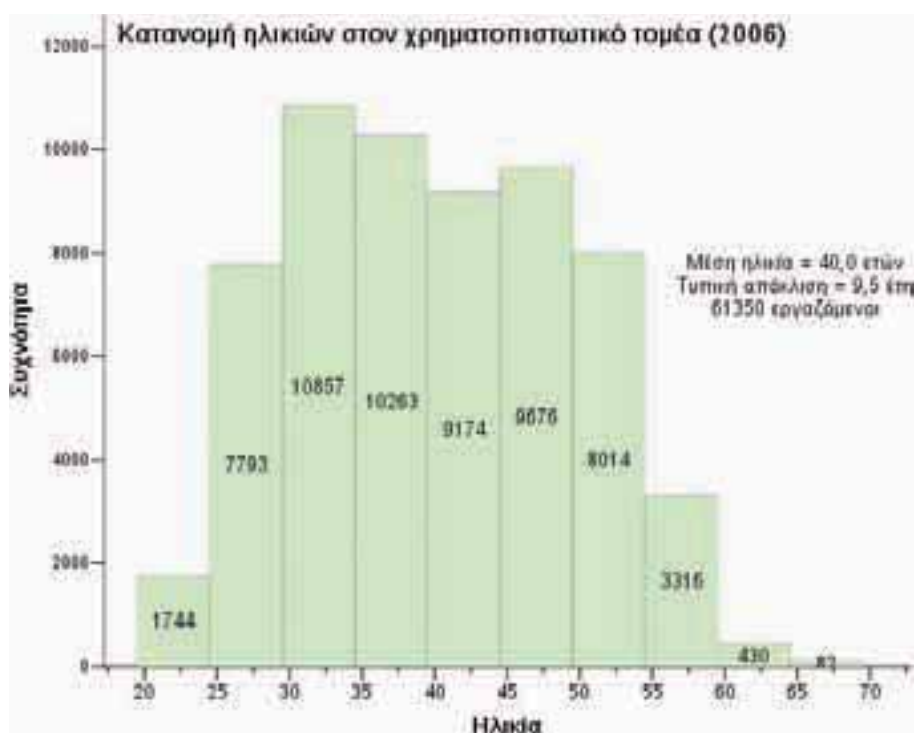
Οι διαφορετικές θεωρητικές ερμηνείες του μισθολογικού χάσματος και των μισθολογικών διακρίσεων φύλου και η συζήτηση που έχει αναπτυχθεί μέσω της διεθνούς βιβλιογραφίας έχουν οδηγήσει τους περισσότερους σύγχρονους ερευνητές στην επιλεκτική ενσωμάτωση των κριτικών που απευθύνθηκαν στην παραδοσιακή θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου και των διακρίσεων σε ένα ευρύτερο ερμηνευτικό πλαίσιο του μισθολογικού χάσματος. Το πλαίσιο αυτό περιλαμβάνει τόσο τις κλασικές μεταβλητές του ανθρώπινου κεφαλαίου και τις μισθολογικές διακρίσεις, όσο και μεταβλητές που σχετίζονται με το επάγγελμα, τον κλάδο, το μέγεθος της επιχείρησης και τις εργασιακές σχέσεις, τα χαρακτηριστικά των θέσεων εργασίας. Μια τέτοια μέθοδος ακολουθεί και η μελέτη αυτή.

2. Περιγραφική ανάλυση της θέσης των εργαζομένων γυναικών στον χρηματοπιστωτικό τομέα

• Γενικά χαρακτηριστικά της κατανομής των αποδοχών²⁸

Η μέση ηλικία των απασχολούμενων στον χρηματοπιστωτικό τομέα ανερχόταν, το 2006, σε 40 έτη (έναντι 39 ετών στους άλλους κλάδους του επιχειρηματικού τομέα της οικονομίας). Η διάμεση ηλικία ανερχόταν σε 42 έτη (δηλαδή το 50% των εργαζομένων στις τράπεζες είχε ηλικία μικρότερη των 42 ετών).

Διάγραμμα 3.1

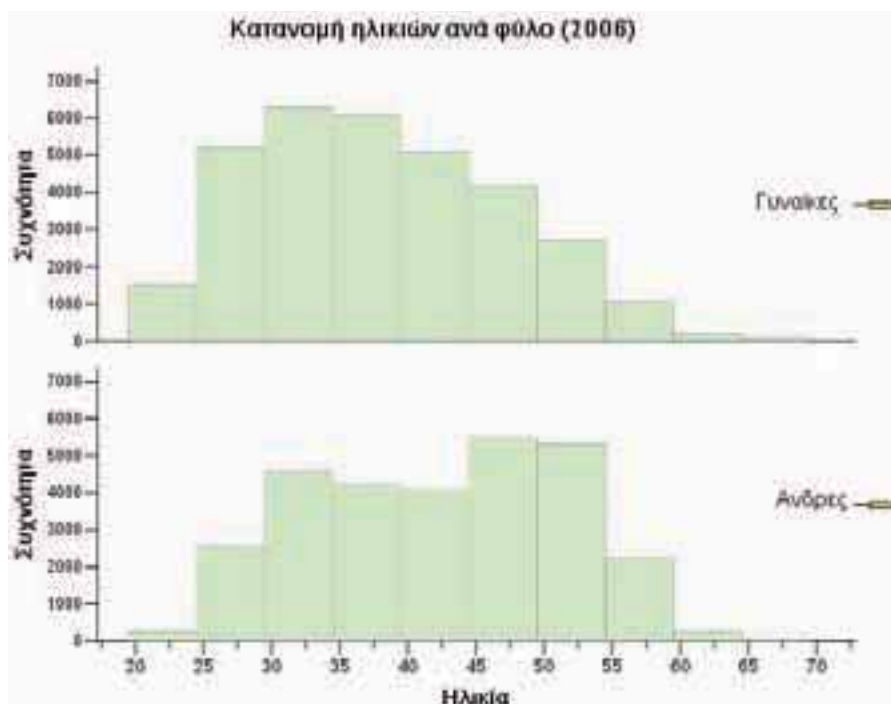


²⁸ Πηγή όλων των στατιστικών στοιχείων αυτού του κεφαλαίου είναι η Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών στις Επιχειρήσεις της ΕΣΥΕ για τα έτη 2002 και 2006. Η έρευνα παρέχει συνδυασμένα στοιχεία εργοδοτών και εργαζομένων και περιλαμβάνει ατομικά δεδομένα (micro-data) μισθών και χαρακτηριστικών του εργαζομένου, της θέσης εργασίας που καταλαμβάνει, της επιχείρησης στην οποία απασχολείται. Από το δείγμα αφαιρέσαμε τα άτομα των οποίων οι ωριαίες αποδοχές ήταν υπερδιπλάσιες του μέσου όρου, επειδή πρόκειται για υψηλές αποδοχές οι οποίες παρά το γεγονός ότι διατηρούν την νομική μορφή του μισθού υποκρύπτουν συμμετοχή στα κέρδη. Επίσης αφαιρέσαμε τους εργαζόμενους με μερική απασχόληση επειδή αντιπροσώπευαν ένα πολύ μικρό ποσοστό του συνόλου των εργαζομένων στις τράπεζες και αποτελούσαν, ως εκ του μεγέθους των, μάλλον περιθωριακό φαινόμενο.

Εντούτοις, αυτοί οι μέσοι όροι αποκρύπτουν μια έντονη ασυμμετρία μεταξύ ανδρών και γυναικών. Η κατανομή των ηλικιών των εργαζομένων στις τράπεζες, η οποία φαίνεται στο διάγραμμα 3.1, παρουσιάζει δύο μέγιστα, γεγονός που υποδηλώνει ότι οι εργαζόμενοι πολώνονται στα δύο άκρα, δηλαδή στις νεαρές ηλικίες και στις μεγαλύτερες. Αυτό αφορά στα δύο φύλα: Η μέση ηλικία των μεν ανδρών ανερχόταν, το 2006, σε 42,3 έτη ενώ η αντίστοιχη των γυναικών σε 37,9 έτη. Η δε διάμεση ηλικία των ανδρών ανερχόταν σε 42 έτη ενώ η αντίστοιχη των γυναικών σε 37. Το γεγονός ότι το γυναικείο εργατικό δυναμικό που απασχολείται στις τράπεζες έχει διάμεση ηλικία κατά 5 έτη μικρότερη από την αντίστοιχη ανδρική, φαίνεται στην μορφή της κατανομής των ηλικιών των δύο φύλων (διάγραμμα 3.2): οι γυναίκες είναι συγκεντρωμένες στις ηλικίες 20 έως 35 ετών σε ποσοστό περίπου 40% (έναντι περίπου 25% των ανδρών), ενώ οι άρρενες είναι συγκεντρωμένοι στις ηλικίες 40 έως 55 ετών σε ποσοστό 50% (έναντι περίπου 35% των γυναικών).

Το γεγονός ότι η κατανομή των γυναικών παρουσιάζει μεγάλη συγκέντρωση στις χαμηλότερες ηλικίες, αποτελεί ένδειξη ότι με την πάροδο των γενεών εισέρχεται στον εργασιακό χώρο των τραπεζών αυξανόμενος αριθμός γυναικών.

Διάγραμμα 3.2



Σε ότι αφορά την συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση του τραπεζικού κλάδου, συγκρινόμενη με την αντίστοιχη άλλων κλάδων οικονομικής δραστηριότητας θα πρέπει να θεωρηθεί ως αρκετά υψηλή, αφού το ποσοστό των γυναικών ανερχόταν, το 2006, σε περίπου 53% του συνόλου. Μόνον τέσσερις κλάδοι (βιομηχανία ενδυμάτων, λιανικό

εμπόριο, ξενοδοχεία και εστιατόρια, υπηρεσίες προς τις επιχειρήσεις) από τους σαράντα έξι κλάδους οικονομικής δραστηριότητας του επιχειρηματικού τομέα, παρουσίαζαν συμμετοχή των γυναικών υψηλότερη από τις τράπεζες.

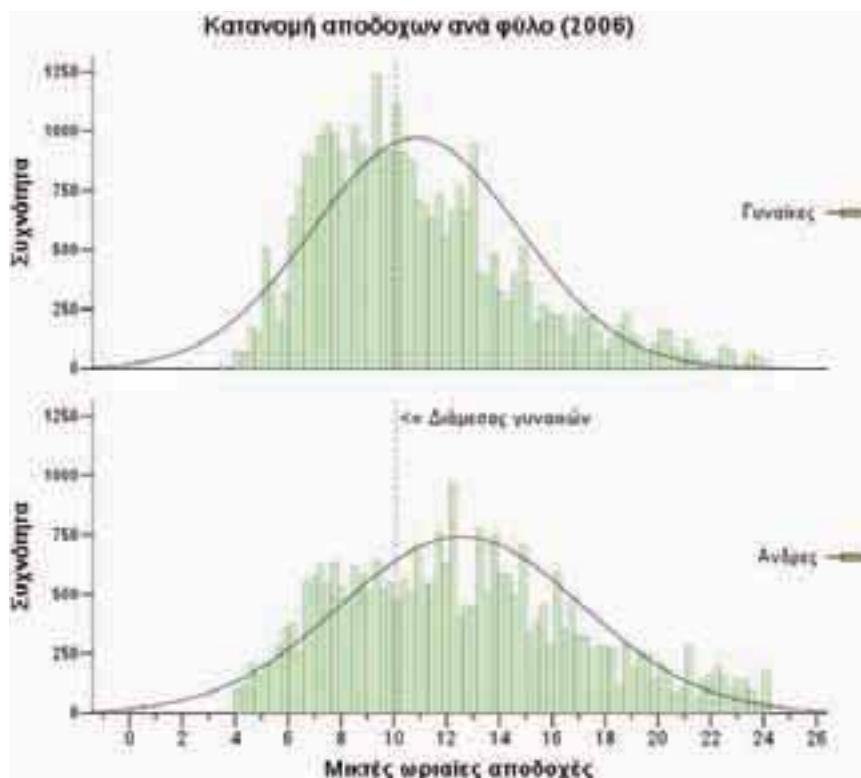
Στο διάγραμμα 3.3 φαίνεται η κατανομή των ακαθάριστων ωριαίων αμοιβών (σε ευρώ) ανά φύλο. Η κατανομή των γυναικείων αμοιβών είναι προφανώς μετατοπισμένη προς μικρότερες τιμές. Αυτό φαίνεται ιδιαίτερα από την θέση που έχει ο διάμεσος της κατανομής των αμοιβών των γυναικών (στο ίδιο διάγραμμα).

Στον πίνακα 3.1 φαίνονται ορισμένα χαρακτηριστικά της κατανομής των ακαθάριστων ωριαίων αμοιβών για κάθε φύλο. Η μέση αμοιβή για τους άνδρες ανερχόταν σε 12,6 ευρώ έναντι 10,9 ευρώ για τις γυναίκες. Αυτό σημαίνει ότι το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών ανερχόταν σε $(12,6-10,9)/12,6=13,5\%$ έναντι 18,5% κατά το 2002. Εντούτοις, εάν χρησιμοποιήσουμε τους διάμεσους αντί των μέσων αποδοχών, τότε το χάσμα ανερχόταν, το 2006, σε 17,0%. Σε κάθε περίπτωση πάντως, είτε χρησιμοποιηθούν οι μέσες αποδοχές είτε οι διάμεσοι, έχει σημειωθεί σημαντική πρόοδος στην μείωση του χάσματος αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών από το 2002 έως το 2006. Θα πρέπει ωστόσο να εξετασθεί εάν αυτό οφείλεται στην υποχώρηση των διακρίσεων ή σε άλλους παράγοντες, όπως π.χ. αλλαγές στην σύνθεση του προσωπικού, αλλαγές στα ατομικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων ή της θέσεων εργασίας κλπ.

Πίνακας 3.1. Χαρακτηριστικά της κατανομής των μικτών ωριαίων απολαβών ανά φύλο (απασχολούμενοι με πλήρες ωράριο)

Μικτές ωριαίες αποδοχές (ευρώ)	Άνδρες		Γυναίκες		Χάσμα αμοιβών (%)	
	2002	2006	2002	2006	2002	2006
Μέσες αποδοχές	10.8	12.6	8.8	10.9	18.5%	13.5%
Κατώτερο τεταρτημόριο	7.6	8.9	6.4	7.9	15.8%	10.8%
Διάμεσος	10.5	12.2	8.3	10.1	20.1%	17.0%
Ανώτατο τεταρτημόριο	13.3	15.6	10.6	13.0	20.0%	16.8%

Διάγραμμα 3.3

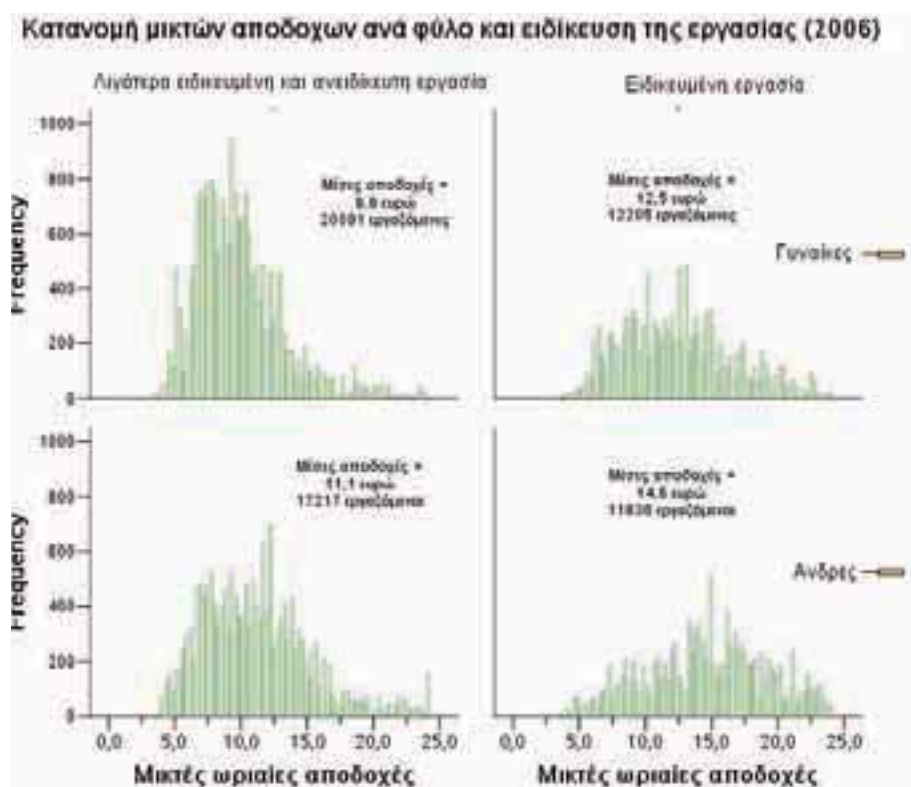


Στο διάγραμμα 3.4 φαίνεται η κατανομή των ακαθάριστων ωριαίων απολαβών ανά φύλο και βαθμό ειδίκευσης. Διαιρούμε τους απασχολούμενους στις τράπεζες σε δύο ευρείες επαγγελματικές ομάδες, εκ των οποίων η πρώτη αναφέρεται στην ειδικευμένη διανοητική εργασία (ISCO 1+2+3) ενώ η δεύτερη στην λιγότερο ειδικευμένη ή ανειδίκευτη εργασία (ISCO 4+5+6+7+8+9).

Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 3.4, άνδρες και γυναίκες κατανέμονται σχεδόν εξίσου στα επαγγέλματα της ειδικευμένης διανοητικής εργασίας (12205 γυναίκες και 11836 άνδρες), πλην όμως οι αμοιβές τους διαφέρουν σημαντικά. Η κατανομή των αμοιβών των ανδρών είναι μετατοπισμένη δεξιότερα της μέσης μικτής αμοιβής των γυναικών που ανερχόταν το 2006 σε 12,5 ευρώ ανά ώρα εργασίας. Οι μέσες ακαθάριστες ωριαίες αποδοχές των ανδρών που ασκούσαν επάγγελμα ειδικευμένης εργασίας ανέρχονταν σε 14,5 ευρώ. Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην ομάδα της ειδικευμένης διανοητικής εργασίας ανερχόταν σε 13,7% (έναντι 15,3% το 2002), ήταν δηλαδή περίπου ίσο με τον μέσο όρο (13,5%). Στα επαγγέλματα της λιγότερο ειδικευμένης ή ανειδίκευτης εργασίας υπερτερούσαν οι γυναίκες (περίπου 20100 εργαζόμενες έναντι 17200 ανδρών). Οι μέσες ωριαίες αποδοχές ανέρχονταν, το 2006, σε 9,9 και 11,1 ευρώ αντίστοιχα για τις γυναίκες και τους άνδρες. Επομένως, το μισθολογικό χάσμα για αυτήν την ομάδα εργαζομένων ανερχόταν σε 10,8%.

Σε ό,τι αφορά τους πτυχιούχους πανεπιστημίου το μισθολογικό χάσμα ανδρών και γυναικών, το 2006, ήταν ελαφρώς υψηλότερο από τον μέσο όρο (15,0% έναντι 13,5%), ενώ αντιθέτως, κατά το 2002 ανερχόταν σε 16,6% έναντι 18,5% του μέσου όρου. Ενώ, δηλαδή, το χάσμα υποχώρησε κατά 5 εκατοστιαίες μονάδες κατά μέσον όρο, στην περίπτωση των πτυχιούχων πανεπιστημίου υποχώρησε κατά περίπου 1,5 μονάδες.

Διάγραμμα 3.4



Πίνακας 3.2. Αμοιβές ανδρών και γυναικών και μισθολογικό χάσμα για επιλεγμένες ομάδες εργαζομένων

		Άνδρες	Γυναίκες	Χάσμα
		σε ευρώ		%
Πτυχιούχοι πανεπιστημίου		14.3	12.2	15.0%
Απόφοιτοι Λυκείου, ΤΕΙ, ΙΕΚ κλπ		11.7	10.3	12.1%
Ομάδες ηλικιών	20-24	5.9	6.7	-14.7%
	25-29	7.1	7.7	-8.4%
	30-34	9.0	9.4	-5.1%
	35-39	11.2	11.4	-2.1%
	40-44	12.8	12.7	1.2%
	45-49	14.3	13.3	6.8%
	50-54	15.9	12.9	19.0%
	55-59	16.6	13.7	17.4%
	60-64	13.6	11.2	18.0%
	65+	13.9	12.8	7.8%
Έτη προϋπηρεσίας	10	10.5	11.0	-5.3%
	15	12.4	11.4	8.4%
	20	14.8	12.5	15.4%
	25	16.0	14.5	9.3%
Διευθυντικά στελέχη		17.1	14.9	13.2%
Λογιστές, νομικοί, οικονομολόγοι κλπ.		14.7	12.3	16.5%
Βοηθητικά επιστημονικά επαγγέλματα		13.4	12.1	10.2%
Υπάλληλοι γραφείου		12.4	10.8	13.0%
Υπάλληλοι εξυπηρέτησης πελατών		10.3	9.5	7.2%
Ανειδίκευτοι		10.3	9.5	7.2%
Σύμβαση αορίστου χρόνου		12.7	11.0	13.5%
Επιχειρήσεις κάτω των 1000 ατόμων		10.9	9.5	12.1%
Επιχειρήσεις άνω των 1000 ατόμων		12.8	11.0	13.7%

Οι αμοιβές ανδρών και γυναικών και το αντίστοιχο μισθολογικό χάσμα για επιλεγμένες ομάδες εργαζομένων δείχνουν ότι οι ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων ποικίλουν (πίνακας 3.2). Το χάσμα ήταν εξαιρετικά μικρό, ανύπαρκτο ή αρνητικό στις ηλικίες έως 45 ετών και δεν υπερέβαινε το 10% στις ηλικίες 45 έως 50 ετών. Αντιθέτως, ήταν υψηλό στις ηλικίες άνω των 50 ετών. Η παρατήρηση αυτή ισχύει τόσο για το 2006 όσο και για το 2002. Το χάσμα δεν διαφοροποιείται θεαματικά με την άνοδο του εκπαιδευτικού επιπέδου (είναι υψηλό για τους αποφοίτους της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και του γυμνασίου, πλην όμως πρόκειται για μια μικρή ομάδα εργαζομένων της τάξης του 5%). Στην πολυπληθέστερη κατηγορία εργαζομένων στις τράπεζες, που είναι οι υπάλληλοι γραφείου, το χάσμα ανέρχεται σε 13%, ενώ είναι χαμηλό στους υπαλλήλους εξυπηρέτησης πελατών.

• Μισθολογικές διαφορές ανδρών και γυναικών κατά ηλικιακή ομάδα

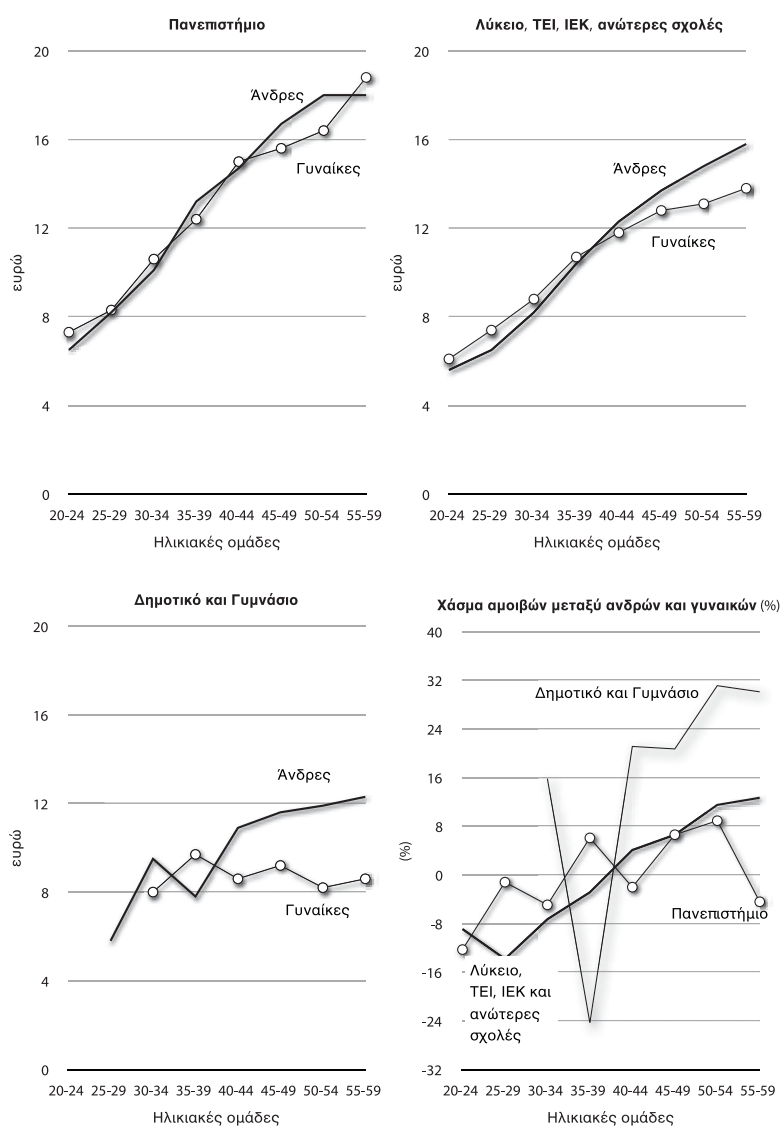
Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων ποικίλει ανάλογα με τις ηλικιακές ομάδες των εργαζομένων. Η ηλικία εμφανίζεται ως ένας παράγοντας που επηρεάζει τις αμοιβές διότι στην διάρκεια της εργασιακής ζωής ο εργαζόμενος συσσωρεύει πείρα και γνώσεις που βελτιώνουν την ικανότητά του προς εργασία. Επομένως, είναι αναμενόμενο, η ηλικία να εμφανίζεται ως παράγοντας που επιδρά θετικά επί του μισθού. Εντούτοις, είναι γενικά αποδεκτό ότι οι παραγωγικές ικανότητες βελτιώνονται έως μια ορισμένη ηλικία και στη συνέχεια μειώνονται -τουλάχιστον για τα περισσότερα επαγγέλματα. Αυτό οφείλεται, πρώτον, στην φθορά των σωματικών ικανοτήτων και δυνάμεων, και δεύτερον, στην τεχνολογική απαξίωση των γνώσεων και των ικανοτήτων των περισσότερων ηλικιωμένων εργαζομένων. Εξαίρεση ωστόσο μια σειρά επαγγελματιών διανοητικής εργασίας υψηλής ειδίκευσης στα οποία η αξιοποίηση των γνώσεων και των δεξιοτήτων συνεχίζεται μέχρι το τέλος του εργασιακού βίου. Ως εκ τούτου, είναι αναμενόμενο, η μορφή της καμπύλης των αμοιβών ως συνάρτηση της ηλικίας να είναι καταρχήν αύξουσα και εν συνεχεία φθίνουσα, εκτός εάν πρόκειται για επαγγέλματα τα οποία εκ της φύσεώς τους επιτρέπουν την βελτίωση των εργασιακών ικανοτήτων ακόμα και σε μεγάλες ηλικίες.

Στο διάγραμμα 3.5, φαίνονται οι μέσες μικτές ωριαίες αμοιβές ανά ομάδα ηλικίας για τους άνδρες και τις γυναίκες και για κάθε επίπεδο εκπαίδευσης μέχρι την ηλικία των 60 ετών (η ηλικιακή ομάδα 60-64 ετών είναι ολιγάριθμη και έχει παραλειφθεί για λόγους αντιπροσωπευτικότητας). Η μέση ακαθάριστη ωριαία αμοιβή δεν παρουσιάζει σημαντική μείωση προς το τέλος της καριέρας, τουλάχιστον μέχρι την ηλικία των 60 ετών. Για τις πτυχιούχους πανεπιστημίου το χάσμα δημιουργείται στις ηλικίες 45-55 ετών, όπου βρίσκεται συγκεντρωμένη και η μεγάλη μάζα των ανδρών. Το ίδιο ισχύει και για τους αποφοίτους Λυκείου, ΤΕΙ, ΙΕΚ και ανώτερων σχολών. Για την πρωτοβάθμια εκπαίδευση και το γυμνάσιο, οι αποδοχές των ανδρών αυξάνονται με την ηλικία, ενώ οι αποδοχές των γυναικών παραμένουν στάσιμες ήδη από την ηλικία των 30-35 ετών (οι απόφοιτοι της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και του γυμνασίου αποτελούσαν, το 2002, το 7,0%, και το 2006 το 5,7% των απασχολούμενων στις τράπεζες).

Τις παραπάνω διαφορές μεταξύ αμοιβών ανά εκπαιδευτικό επίπεδο συμπυκνώνει ο δείκτης του μισθολογικού χάσματος ανά ηλικία, ο οποίος φαίνεται στο ίδιο διάγραμμα: Το χάσμα αυξανόταν, το 2006, από το επίπεδο του -8% περίπου στις νεαρές ηλικίες έως το 10% περίπου στην ηλικιακή ομάδα των 50-54 ετών, τόσο για τους απόφοιτους της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, όσο και της ανώτερης δευτεροβάθμιας. Στις ηλικίες 20 έως 35 ετών, το χάσμα αμοιβών είναι αρνητικό, παρουσιάζεται δηλαδή διαφορά υπέρ των γυναικών. Αυτό σχετίζεται με το υψηλότερο ποσοστό γυναικών πτυχιούχων πανεπιστημίου στις ηλικίες αυτές.

Διάγραμμα 3.5

Μικτές ωριαίες αποδοχές ανά εκπαιδευτικό επίπεδο και ομάδα ηλικίας (2006, σε ευρώ)



Το χάσμα για τους αποφοίτους πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης ή Γυμνασίου διευρύνεται με την ηλικία και φθάνει στο επίπεδο 32%.

Η αύξηση του χάσματος με την ηλικία μπορεί να υποδηλώνει δύο διαφορετικές πραγματικότητες: είτε ότι στις παλαιότερες γενεές ήταν εξαιρετικά μεγάλο το χάσμα, ενώ στις νεότερες είναι μικρότερο χάρη στην πρόοδο που έχει πραγματοποιηθεί κατά τις τελευταίες δεκαετίες, είτε ότι οι γυναίκες συναντούν στην διάρκεια του επαγγελματικού τους βίου σημαντικά εμπόδια κατά την άνοδό τους στην εργασιακή ιεραρχία.

Το μέσο μισθολογικό χάσμα δεν προκύπτει από όλες τις ηλικίες εξίσου, καθώς κάθε φύλο συμμετέχει στην εργασία σε διαφορετικές ηλικίες. Όπως ήδη αναφέραμε παραπάνω, η κατανομή των γυναικών είναι μετατοπισμένη προς τις νεότερες ηλικίες 20 έως 35 ετών. Εάν η κατανομή των ηλικιών των εργαζομένων γυναικών ήταν ίδια με αυτήν των ανδρών, θεωρώντας όλους τους άλλους παράγοντες σταθερούς, η επίπτωση στο μέσο μισθολογικό χάσμα δεν θα ήταν ασήμαντη, διότι καθώς παρουσιάζεται συγκέντρωση σημαντικής μερίδας των γυναικών στις ηλικίες κάτω των 35 ετών, για τις οποίες το χάσμα είναι μικρό, μειώνεται το συνολικό μισθολογικό χάσμα.

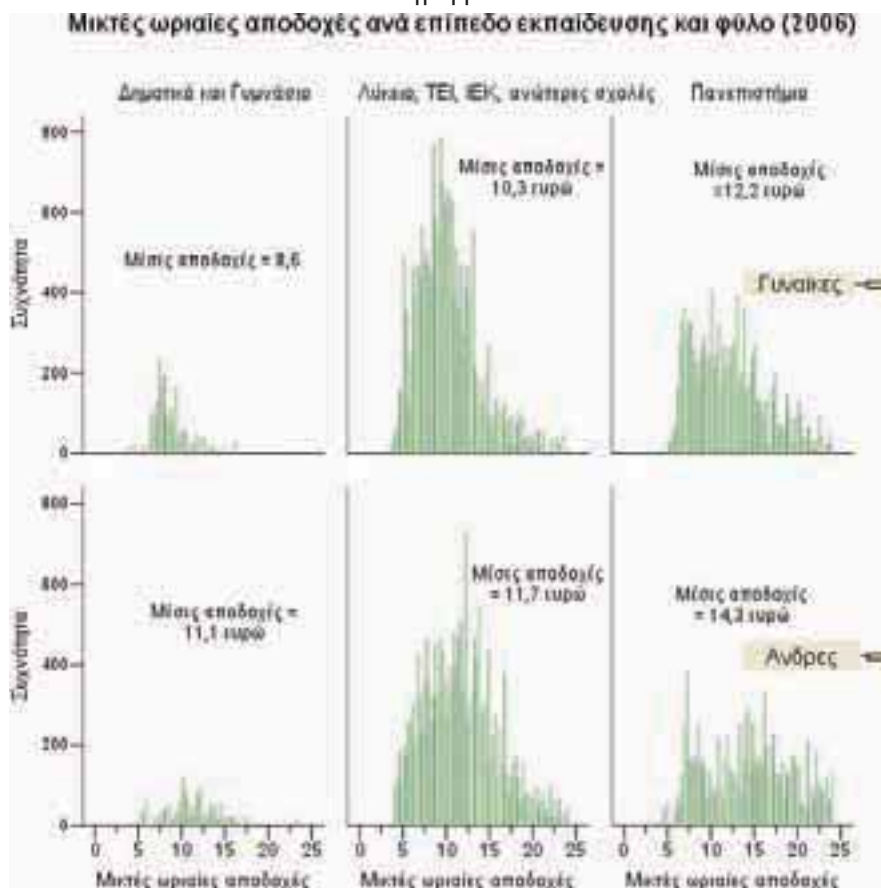
• Μισθολογικές διαφορές ανδρών και γυναικών κατά επίπεδο εκπαίδευσης

Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων αναλύεται παρακάτω σε σχέση με το εκπαιδευτικό επίπεδο, το οποίο αποτελεί παράγοντα που επηρεάζει θετικά τις αμοιβές. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι οι παραγωγικές ικανότητες των εργαζομένων αυξάνονται με την απόκτηση γνώσεων που είναι απαραίτητες για την άσκηση ειδικευμένης εργασίας (ικανότητα για «σύνθετη εργασία»). Επομένως, στην ανάλυση των ποσοτικών στοιχείων αναμένουμε να διαπιστώσουμε μια θετική επίδραση του εκπαιδευτικού επιπέδου επί των μισθών.

Η ανάλυση των στοιχείων της Έρευνας Διάρθρωσης και Κατανομής Αμοιβών για το έτος 2006 επαληθεύει αυτήν την σχέση. Στο διάγραμμα 3.6 φαίνονται οι μικτές ωριαίες αμοιβές που καταβάλλονταν το 2006 σε άνδρες και γυναίκες ανάλογα με το εκπαιδευτικό τους επίπεδο. Παρατηρείται θετική επίδραση της εκπαίδευσης επί του μισθού, και ιδιαίτερα ο μέσος μισθός που αντιστοιχεί στους αποφοίτους της τριτοβάθμιας είναι κατά πολύ αυξημένος ως προς τους αντίστοιχους μισθούς των άλλων βαθμίδων εκπαίδευσης.

Στο διάγραμμα 3.7 φαίνεται η κατανομή των φύλων ανά επίπεδο εκπαίδευσης. Οι γυναίκες παρουσιάζουν κατά τι ευνοϊκότερη κατανομή διότι υπερέχουν στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, περίπου κατά 2 εκατοστιαίες μονάδες (36.1% έναντι 34,3%)

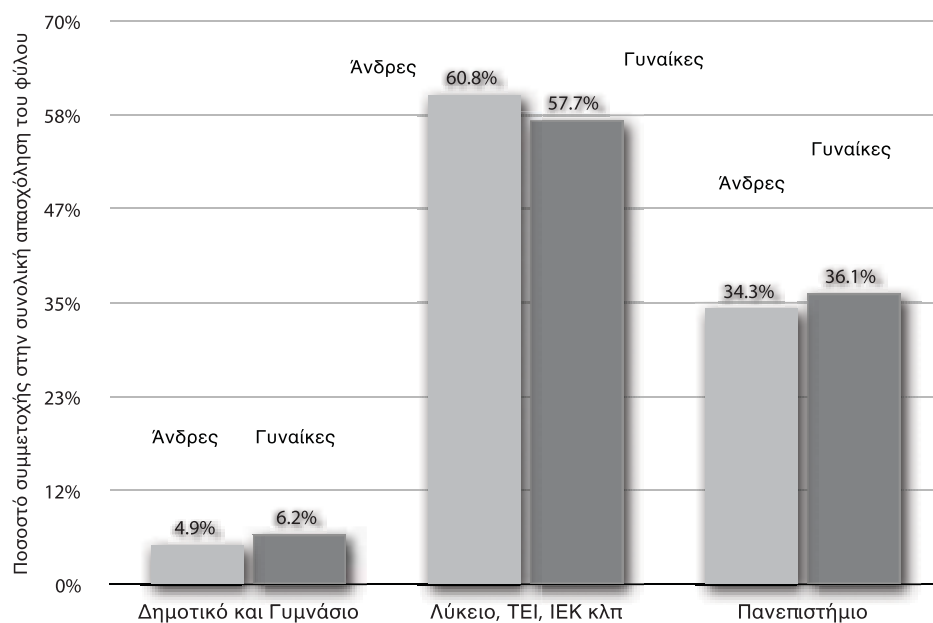
Διάγραμμα 3.6



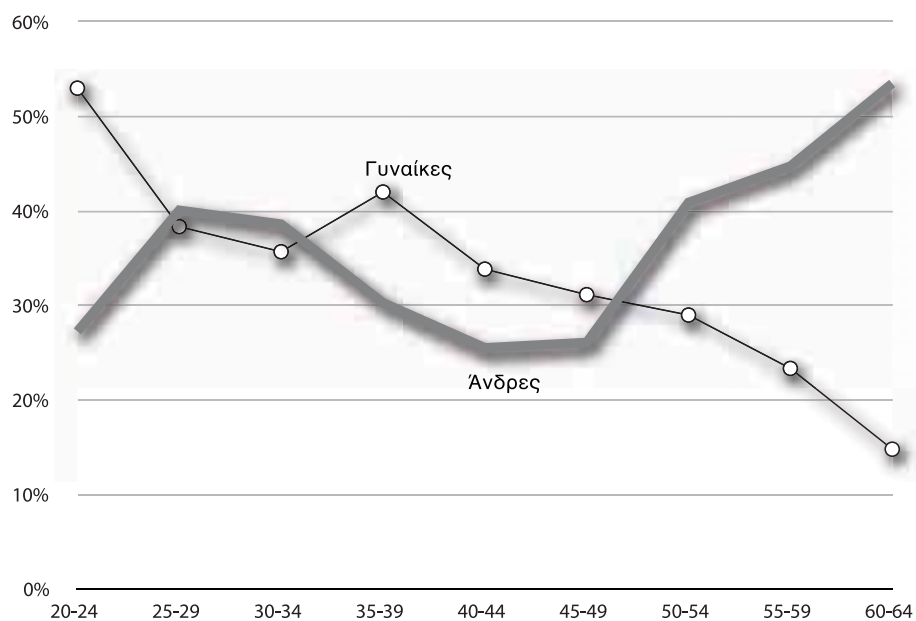
Η υπεροχή των γυναικών στους εργαζόμενους στον χρηματοπιστωτικό τομέα που έχουν αποφοιτήσει από την τριτοβάθμια εκπαίδευση δεν αφορά ωστόσο όλες τις ηλικίες. Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 3.8, στις νεότερες ηλικίες το ποσοστό των πτυχιούχων στις γυναίκες είναι υψηλότερο, πλην όμως στις μεγαλύτερες ηλικίες, άνω των 50 ετών, η παρουσία των πτυχιούχων γυναικών είναι θεαματική μικρή.

Οι διαφορές αυτές μεταξύ των εκπαιδευτικών επιπέδων των δύο φύλων προφανώς εξηγεί, σε κάποιο βαθμό τουλάχιστον, το γεγονός ότι στις νεαρές ηλικίες το χάσμα αμοιβών είναι μηδενικό ή ακόμη και αρνητικό ενώ είναι σημαντικό στις ηλικίες άνω των 50 ετών.

Διάγραμμα 3.7
Κατανομή των φύλων ανά επίπεδο εκπαίδευσης



Διάγραμμα 3.8
Ποσοστό πτυχιούχων ανά ηλικία και φύλο



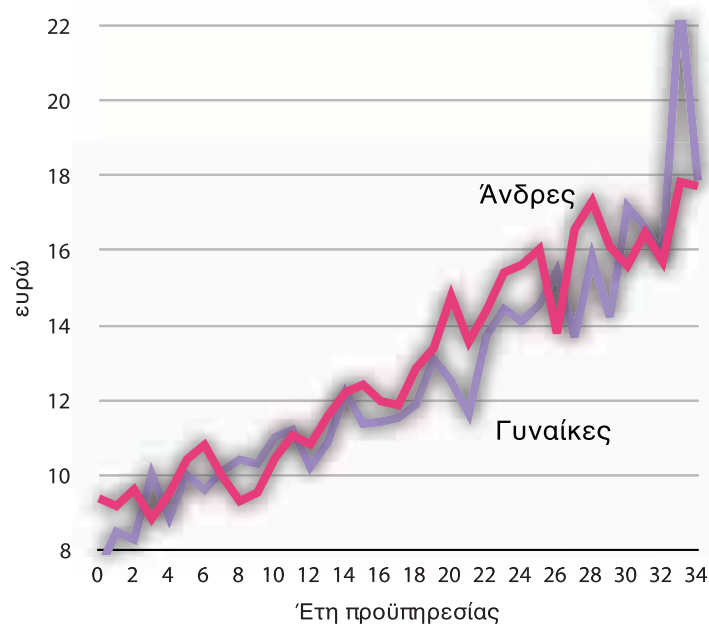
• Χρόνος προϋπηρεσίας στον τελευταίο εργοδότη και μισθολογικό χάσμα ανδρών / γυναικών

Σε αντίθεση με την μεταβλητή «ηλικία» που εκφράζει την συσσώρευση επαγγελματικών γνώσεων, την ανάπτυξη γενικών και «άρρητων» δεξιοτήτων (generic skills, tacit skills) στις θέσεις εργασίας που είχε απασχοληθεί στον παρελθόντα επαγγελματικό βίο του ο εργαζόμενος, ο χρόνος προϋπηρεσίας στην τελευταία θέση εργασίας, στον τελευταίο εργοδότη (tenure) εκφράζει την επαγγελματική πείρα που ο εργαζόμενος απέκτησε στην επιχείρηση, αναπτύσσοντας ειδικές για την συγκεκριμένη επιχείρηση δεξιότητες (firm-specific skills).

Ο χρόνος προϋπηρεσίας στον τελευταίο εργοδότη εμφανίζεται, επομένως, ως ένας παράγοντας που αυξάνει την παραγωγική δύναμη της εργασίας και ως εκ τούτου είναι αναμενόμενο να παρουσιάζει θετική συσχέτιση με το ύψος της αμοιβής.

Διάγραμμα 3.9

Αμοιβή ανά φύλο και προϋπηρεσία 2006



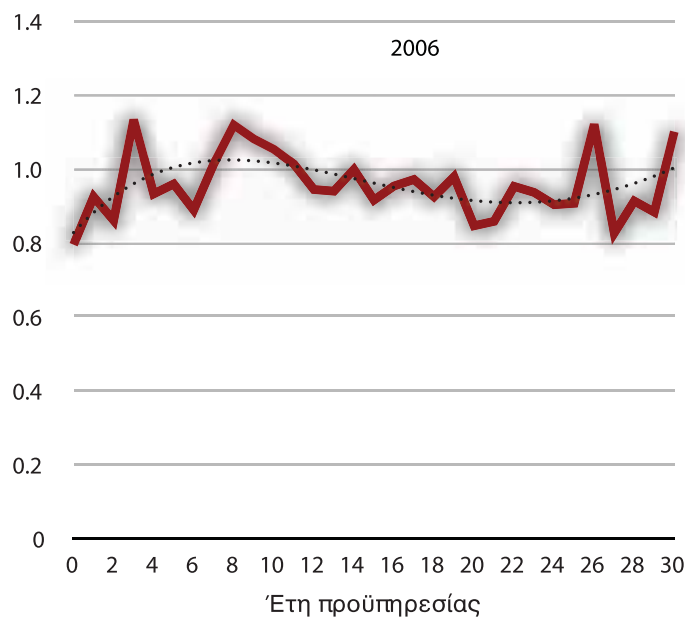
Σε πολλές περιπτώσεις, η αύξηση των γνώσεων και η ανάπτυξη δεξιοτήτων που επέρχεται με την παραμονή στον ίδιο εργοδότη συνεχίζεται μέχρι ενός ορισμένου χρονικού σημείου. Σε αυτήν την περίπτωση, παράλληλα με την φυσική φθορά των σωματικών ικανοτήτων και διανοητικών δυνάμεων των εργαζομένων, επέρχεται απαξίωση της εργασιακής δύναμης, ιδιαίτερα σε μεγαλύτερες ηλικίες που προηγούνται της σύνταξης. Για τον λόγο αυτό είναι συχνό φαινόμενο, η μορφή της καμπύλης των αμοιβών ως συνάρτηση της προϋπηρεσίας στον τελευταίο εργοδότη συμβαίνει συχνά να είναι καταρχήν αύξουσα και στην συνέχεια φθίνουσα —όπως συμβαίνει και με την μεταβλητή «ηλικία» (που αποτελεί ένδειξη του συνολικού χρόνου προϋπηρεσίας στη διάρκεια του εργασιμίου βίου και εκφράζει την γενική επαγγελματική πείρα του εργαζόμενου).

Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 3.9, τα στοιχεία της Έρευνας Διάρθρωσης και Κατανομής Αμοιβών της ΕΣΥΕ για το έτος 2006 (όπως εξάλλου και για το έτος 2002), δεν επαληθεύουν τις παραπάνω παρατηρήσεις. Αντί να μετατρέπεται σε φθίνουσα η πορεία της καμπύλης των αμοιβών ως συνάρτηση της προϋπηρεσίας στον τελευταίο εργοδότη συνεχίζει την άνοδό της και μετά τα 30 έτη συνεχούς εργασίας.

Η αύξηση της αμοιβής ως αποτέλεσμα της συσσώρευσης επαγγελματικής πείρας στην ίδια θέση εργασίας είναι σημαντική: με σημείο εκκίνησης τα 9,4 ευρώ για τους άνδρες και τα 7,5 ευρώ περίπου για τις γυναίκες κατά την πρόσληψη (χάσμα 20,2%), οι αποδοχές ήταν διπλάσιες για τους άνδρες (19,5 ευρώ) και υπερδιπλάσιες (18,8 ευρώ) για τις γυναίκες κατά το τέλος της καριέρας (θεωρώντας ότι αυτή επέρχεται σε 35 έτη). Αυτό αποτελεί ισχυρή ένδειξη ότι στην διάρκεια της καριέρας τους στον ίδιο εργοδότη, οι γυναίκες καλύπτουν ένα σημαντικό μέρος της μισθολογικής διαφοράς που τις χωρίζει από τους άνδρες κατά την εκκίνηση. Έχει ενδιαφέρον, πάντως, να ερευνηθεί για ποιους λόγους κατά την πρόσληψη οι μέσες αποδοχές των γυναικών υπολείπονται κατά 20% περίπου των αντίστοιχων αποδοχών των ανδρών, με δεδομένο ότι το ποσοστό των πτυχιούχων πανεπιστημίου κατά την πρόσληψη είναι σαφώς υψηλότερο για τις γυναίκες.

Διάγραμμα 3.10

Λόγος αμοιβών γυναικών / ανδρών ανά προϋπηρεσία

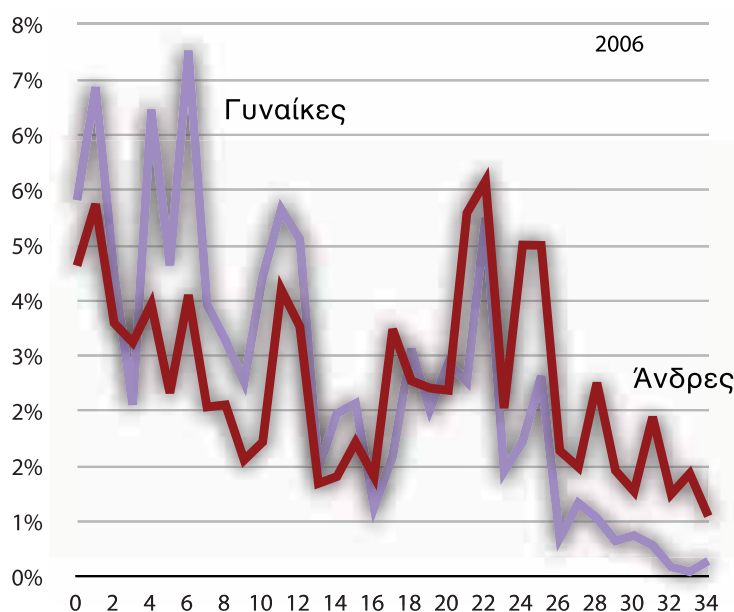


Η αναλογία των αμοιβών γυναικών / ανδρών καθώς αυξάνεται η προϋπηρεσία φαίνεται στο διάγραμμα 3.10 (έχουν παραλειφθεί τα στοιχεία για προϋπηρεσία μεγαλύτερη των 35 ετών για λόγους αντιπροσωπευτικότητας). Από το διάγραμμα φαίνεται ότι ενώ οι μικτές ωριαίες αποδοχές είναι υψηλότερες για τους άνδρες ήδη από την αρχή της εργασιακής καριέρας, παρατηρείται αύξηση του λόγου αμοιβών γυναικών / ανδρών με την αύξηση του χρόνου

προϋπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη, έτσι ώστε ακόμη και η απόλυτη διαφορά των απολαβών μεταξύ των δύο φύλων να μειώνεται και να μηδενίζεται στα 30 έτη καριέρας. Εντούτοις, στο σύνολο των εργαζομένων υπήρχε χάσμα αμοιβών 13,5%, το 2006, επειδή ο λόγος αποδοχών γυναικών / ανδρών μεταξύ των 12 και 25 ετών προϋπηρεσίας είναι σημαντικά μικρότερος της μονάδας (διάγραμμα 3.10). Αντιθέτως, στο διάστημα ενός έως δώδεκα ετών προϋπηρεσίας οι γυναίκες κλείνουν την απόσταση που τις χωρίζει από τους άνδρες. Έχει, επομένως, ενδιαφέρον να διερευνηθούν οι λόγοι για τους οποίους ενώ κατά την πρώτη φάση της καριέρας τους οι γυναίκες βελτιώνουν την θέση τους έναντι των ανδρών, βραδυπορούν στην συνέχεια.

Διάγραμμα 3.11

Κατανομή ανδρών και γυναικών ανά έτος προϋπηρεσίας



Η κατανομή των γυναικών, σε σύγκριση με την αντίστοιχη των ανδρών, είναι μετατοπισμένη προς τις βραχείες διάρκειες προϋπηρεσίας στην τελευταία θέση εργασίας. Ενώ το 36% των ανδρών είχε προϋπηρεσία μικρότερη των 10 ετών, το 2006, το αντίστοιχο ποσοστό για τις γυναίκες ανερχόταν σε 53%. Επίσης, ενώ το 40% περίπου των ανδρών είχε προϋπηρεσία στην τελευταία θέση εργασίας μεγαλύτερη των 20 ετών, το αντίστοιχο ποσοστό για τις γυναίκες ανερχόταν σε 20%.

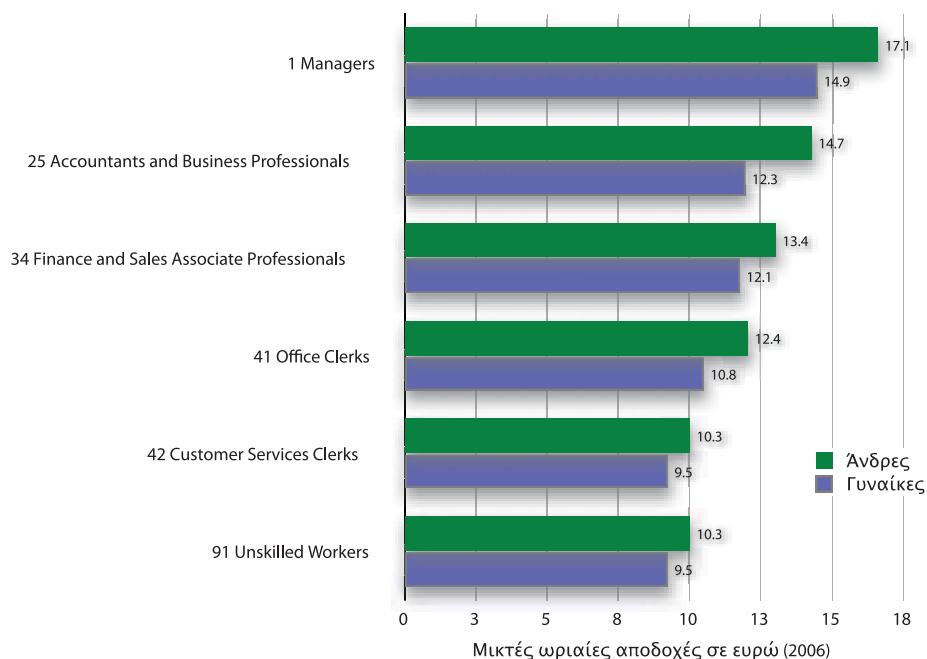
Οι διαφορές αυτές στην κατανομή των ετών προϋπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη, μεταξύ ανδρών και γυναικών, φαίνονται στο διάγραμμα 3.11. Προφανώς οι γυναίκες που έχουν μικρή προϋπηρεσία στον ίδιο εργοδότη υπερτερούν αριθμητικά -και αντιστρόφως. Αυτό εξηγεί, έστω εν μέρει, το συνολικό χάσμα αμοιβών, αλλά και τις σημαντικά μεγαλύτερες αμοιβές των ανδρών στις μεγαλύτερες ηλικίες (επειδή αυτές αντιστοιχούν σε μεγάλο βαθμό σε υψηλότερη προϋπηρεσία όταν λειτουργούν οι εσωτερικές αγορές εργασίας).

• Γυναικεία επαγγέλματα και μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων

Η αμοιβή των επαγγελματιών εξαρτάται από την εκπαίδευση, την κατάρτιση και τις δεξιότητες που αυτά απαιτούν, το διανοητικό ή χειρωνακτικό χαρακτήρα τους, τη σύνθετη ή απλή εργασία που αντιπροσωπεύουν. Ως εκ τούτου, με βάση την τυποποιημένη διεθνή ταξινόμηση των επαγγελμάτων ISCO, οι υψηλότερες αμοιβές αναμένεται να αντιστοιχούν στις κατηγορίες 1 (Ανώτατα στελέχη των αντιπροσωπευτικών θεσμών, διευθυντές επιχειρήσεων), 2 και 3 (επιστήμονες και τεχνικοί), που είναι ουσιαστικά ο «πόλος» της διανοητικής και ειδικευμένης εργασίας, ενώ αντιθέτως οι χαμηλότερες αμοιβές αναμένεται να αντιστοιχούν στις κατηγορίες 7, 8 και 9 (ειδικευμένοι και ανειδίκευτοι εργάτες, λοιποί ανειδίκευτοι) που αποτελούν τον «πόλο» της χειρωνακτικής και της ανειδίκευτης εργασίας.

Διάγραμμα 3.12

Μέση ωριαία αμοιβή ανά φύλο και επάγγελμα



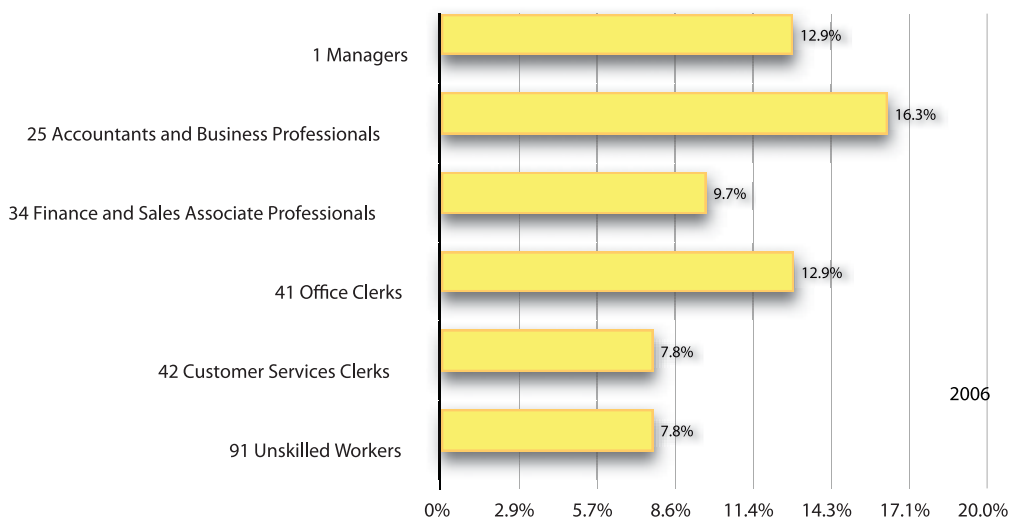
Η διαφοροποίηση της μέσης μικτής ωριαίας αμοιβής ανάλογα με το επάγγελμα και το φύλο στον χρηματοπιστωτικό τομέα φαίνεται στο διάγραμμα 3.12. Στην κατηγορία επαγγελμάτων 1 (Διευθυντές, μάντζερ), οι μέσες αποδοχές για τους άνδρες, το 2006, ανέρχονταν σε 17,1 ευρώ (έναντι 12,8 ευρώ το 2002) ενώ για τις γυναίκες σε 14,9 ευρώ (έναντι 11,5 ευρώ το 2006). Επειδή έναντι του 2002, οι αυξήσεις ήταν αντίστοιχα 34% και 30%, για την κατηγορία των μάντζερς υπήρξε διεύρυνση του χάσματος αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Στην άλλη άκρη της κατάταξης των επαγγελμάτων, στην κατηγορία των υπαλλήλων γραφείου, οι μικτές ωριαίες αποδοχές των ανδρών ανέρχονταν το 2006

σε 12,4 ευρώ (έναντι 9,9 ευρώ το 2002) και των γυναικών σε 10,8 ευρώ (έναντι 7,9 το 2002). Οι αντίστοιχες αυξήσεις, επομένως, μεταξύ των ετών 2002 και 2006, ανήλθαν σε 25% και 37%. Υπήρξε, επομένως, μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων για τους υπαλλήλους γραφείου. Η βελτίωση αυτή αντανακλάται και στην μείωση του μέσου χάσματος για το σύνολο των επαγγελματιών επειδή οι υπάλληλοι γραφείου είναι η πολυπληθέστερη επαγγελματική κατηγορία του χρηματοπιστωτικού τομέα.

Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 3.12, υπάρχει σαφής συσχέτιση μεταξύ των μέσων αποδοχών των εργαζομένων στο επάγγελμα και της ιεραρχικής θέσης του επαγγέλματος. Εντούτοις, παρατηρείται μια σταθερή διαφορά ενός έως δύο ευρώ ανά ώρα στις αποδοχές των δύο φύλων.

Διάγραμμα 3.13

Το χάσμα αμοιβών ανδρών-γυναικών ανά επάγγελμα



Στο διάγραμμα 3.13 φαίνεται ότι το 2006 δεν υπήρχε συσχέτιση μεταξύ του μισθολογικού χάσματος και της ιεραρχίας των επαγγελμάτων. Αυτό έρχεται σε αντίθεση με τα στοιχεία του 2002, όταν στα επαγγέλματα της ειδικευμένης διανοητικής εργασίας το χάσμα αμοιβών ήταν σαφώς μικρότερο και όσο μεταβαίναμε προς τα επαγγέλματα μικρότερης ειδίκευσης τόσο το χάσμα αυξανόταν (με εξαίρεση το επάγγελμα των λογιστών και συναφών επαγγελμάτων, στο οποίο το χάσμα ήταν υψηλό παρά το περιεχόμενο υψηλής ειδίκευσης του επαγγέλματος). Επομένως, η πρόοδος που υπήρξε μεταξύ των ετών 2002 και 2006, πραγματοποιήθηκε στα επαγγέλματα μικρότερης ειδίκευσης, ακριβώς δηλαδή σε εκείνα τα επαγγέλματα στα οποία το χάσμα αποδοχών ήταν υψηλότερο το 2002.

Ένα συνηθισμένο φαινόμενο των μισθολογικών ανισοτήτων σε κλίμακα εθνικής οικονομίας ή μεμονωμένων κλάδων οικονομικής δραστηριότητας, είναι η διαφοροποίηση των μισθών ανάλογα με «το φύλο» των επαγγελμάτων, που προκύπτει από τον κατά φύλο διαχωρισμό των επαγγελμάτων. Πιο συγκεκριμένα, το γεγονός ότι οι γυναίκες υπερισχύουν

των ανδρών σε ορισμένα επαγγέλματα τείνει να οδηγήσει σε μια γενική απαξίωση αυτών των επαγγελμάτων –επομένως σε μια μείωση των μισθών (όχι μόνον των γυναικών αλλά και των ανδρών συναδέλφων τους). Αυτό το φαινόμενο δεν είναι δυνατόν να παρατηρηθεί, με βάση τα στοιχεία της Έρευνας Διάρθρωσης και Κατανομής Αμοιβών της ΕΣΥΕ για τα έτη 2002 και 2006, στον χρηματοπιστωτικό τομέα της Ελλάδας: οι μικτές ωριαίες αποδοχές τόσο το 2002 όσο και το 2006 δεν ήταν χαμηλότερες ή υψηλότερες για τα επαγγέλματα στα οποία το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών ήταν υψηλό ή χαμηλό. Το συμπέρασμα αυτό επιβεβαιώνεται και από την ανάλυση των μισθολογικών διαφορών με βάση την εξίσωση τύπου Mincer των μικτών ωριαίων αποδοχών. Δεν παρατηρείται, επομένως, συσχέτιση μεταξύ του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών σε ένα επάγγελμα και τον μέσο μισθό στο επάγγελμα αυτό, ακόμη και εάν λάβουμε υπόψη μας την επίπτωση και των άλλων παραγόντων επί των αμοιβών.

3. Οι καθοριστικοί παράγοντες του χάσματος

Για να προδιοριστούν οι καθοριστικοί παράγοντες του χάσματος αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών, αλλά και ο βαθμός κατά τον οποίο έκαστος εξ αυτών των παραγόντων συμμετέχει στη διαμόρφωση του χάσματος, εκτιμώνται δύο εξισώσεις των μικτών ωριαίων αποδοχών για τους άνδρες και τις γυναίκες ξεχωριστά, με την μέθοδο της πολλαπλής παλινδρόμησης, και την ανάλυση του χάσματος, όπως αυτό προσδιορίζεται από τις εξισώσεις, σε επιμέρους συνιστώσες. Το χρησιμοποιούμενο μοντέλο έχει ως αφετηρία τις εξισώσεις τύπου Mincer με τον λογάριθμο των ωριαίων αποδοχών ως εξαρτημένη μεταβλητή, και τα ατομικά χαρακτηριστικά του εργαζόμενου, που καθορίζουν το «ανθρώπινο κεφάλαιο», ως εξαρτημένες μεταβλητές. Οι εξισώσεις αυτές, επαυξάνονται εν συνεχεία, όπως έχει καθιερωθεί στη βιβλιογραφία με πρόσθετες μεταβλητές που αναφέρονται είτε στα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας την οποία καταλαμβάνει ο εργαζόμενος, είτε τα χαρακτηριστικά της επιχείρησης στο οποίο απασχολείται (κλάδος οικονομικής δραστηριότητας, εργασιακές σχέσεις, μέγεθος κλπ)²⁹.

Μετά την εκτίμηση της συμμετοχής κάθε παράγοντα στη διαμόρφωση του μισθολογικού χάσματος ανδρών-γυναικών, είναι δυνατή η ομαδοποίηση των παραγόντων ώστε το χάσμα να εξηγείται από

- (α) τις διαφορές ανδρών και γυναικών μισθωτών ως προς τα χαρακτηριστικά τους (εκπαίδευση, επαγγελματική πείρα, κλάδο οικονομικής δραστηριότητας και επάγγελμα κλπ),
- (β) τη διαφορετική αμοιβή ανδρών και γυναικών που έχουν τα ίδια χαρακτηριστικά,
- (γ) τη διαφορετική κατανομή ανδρών και γυναικών στους κλάδους και τα επαγγέλματα,
- (δ) τις «καθαρές» μισθολογικές διακρίσεις εις βάρος των γυναικών («καθαρές» με την έννοια ότι δεν σχετίζονται με την διαφορετική αξιολόγηση και αμοιβή των χαρακτηριστικών των εργαζομένων).

Η τεχνική που προσφέρεται για την ανάλυση του μισθολογικού χάσματος ανδρών και γυναικών σε διακριτούς παράγοντες ώστε να εκτιμηθεί η συμβολή κάθε παράγοντα στη διαμόρφωση του χάσματος, ακολουθεί την μέθοδο που έχει προταθεί από τους Oaxaca & Ransom (1994) σε συνέχεια των πρωτοποριακών εργασιών του Oaxaca (1973) και του Blinder (1973).

Η εξαρτημένη μεταβλητή, που είναι ο νεπέριος λογάριθμος της μέσης ακαθάριστης ωριαίας αμοιβής, είναι ο λόγος της συνολικής μηνιαίας αμοιβής, η οποία περιλαμβάνει τις υπερωρίες, την αμοιβή για εκτέλεση εργασίας σε βάρδιες και πάσης άλλης φύσεως αμοιβή, τις εισφορές του εργαζομένου στα ασφαλιστικά ταμεία, προς τον συνολικό αριθμό ωρών εργασίας για τις οποίες καταβλήθηκε η εν λόγω αμοιβή (κανονικός χρόνος εργασίας προσαυξημένος κατά τις υπερωρίες ή όποια άλλη μεταβολή του χρόνου εργασίας).

²⁹ Στην ενότητα αυτή εκτίθενται περιληπτικά τα αποτελέσματα της μελέτης Η.Ιωακείμoglou (2009), «Το χάσμα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών στον τραπεζικό κλάδο της Ελλάδας», ΟΤΟΕ στην οποία αναλύονται λεπτομερώς το θεωρητικό υπόβαθρο, η μεθοδολογία, τα αποτελέσματα και τα συμπεράσματα

Παράγοντες που καθορίζουν τις αποδοχές, και περιλαμβάνονται ως ανεξάρτητες μεταβλητές στις εξισώσεις των μισθών είναι

- το επίπεδο εκπαίδευσης (τρία επίπεδα εκπαίδευσης:
(α). Δημοτικό σχολείο και Γυμνάσιο,
(β). Λύκειο και ανώτερες σχολές και ΤΕΙ, και
(γ) Πανεπιστήμιο και Διδακτορικό.
- Η ηλικία, που αναφέρεται στην συνολική επαγγελματική πείρα που αποκτά ο εργαζόμενος στην συνολική διάρκεια του εργασιακού του βίου.
- Η προϋπηρεσία (σε έτη) στον τελευταίο εργοδότη, που αναφέρεται στην ειδική εργασιακή πείρα που αφορά στην επιχείρηση στην οποία εργαζόταν ο μισθωτός κατά τη στιγμή πραγματοποίησης της Έρευνας Διάρθρωσης και Κατανομής Αμοιβών.
- Τα χαρακτηριστικά της επιχείρησης, και πιο συγκεκριμένα το μέγεθός της (αριθμός απασχολούμενων) και η ενδεχόμενη κάλυψη των εργαζομένων από την κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας.
- Τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας, δηλαδή η πραγματοποίηση υπερωριών και η σύναψη σύμβασης ορισμένου χρόνου.
- Οι επτά επαγγελματικές κατηγορίες που φαίνονται στο διάγραμμα 3.13.

Οι υπολογισμοί μπορούν να πραγματοποιηθούν με τα πρωτογενή δεδομένα της Έρευνας Διάρθρωσης και Κατανομής Αμοιβών της ΕΣΥΕ για τα έτη 2002 και 2006. Τα μεν δεδομένα του 2006 έχουν το πλεονέκτημα ότι είναι πιο πρόσφατα, τα δε δεδομένα του 2002 έχουν ενδιαφέρον διότι περιλαμβάνουν την πληροφορία εάν ο εργαζόμενος ασκούσε επίβλεψη σε άλλους εργαζόμενους. Η μεταβλητή αυτή, που δεν περιλαμβάνεται στα στοιχεία του 2006, έχει εξαιρετικά υψηλή ερμηνευτική αξία. Ως εκ τούτου, η ανάλυση έχει γίνει με τα στοιχεία αμφοτέρων των ετών 2002 και 2006.

Σε ότι αφορά την εξαρτημένη μεταβλητή της εξίσωσης των μισθών, οι μέσες μικτές ωριαίες απολαβές των ανδρών ανέρχονταν, το 2006, σε 12,6 ευρώ, των γυναικών σε 10,9 ευρώ και του συνόλου των μισθωτών σε 11,7 ευρώ. Επομένως, η μέση ανδρική αμοιβή υπερείχε κατά 7,7% του μέσου όρου, η γυναικεία υστερούσε κατά 6,9% έναντι αυτού, και το χάσμα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών ανερχόταν σε 13,5%. Κατά το 2002, το αντίστοιχο χάσμα ανερχόταν σε 18,5%.

Σε ότι αφορά τα μέσα χαρακτηριστικά των μισθωτών, παρατηρείται μικρή υπεροχή των γυναικών ως προς το εκπαιδευτικό επίπεδο (περισσότερες γυναίκες είχαν αποφοιτήσει από το πανεπιστήμιο, το 2006, σε ποσοστό 36,1% έναντι 34,3% των ανδρών). Αντιθέτως, η γενική επαγγελματική πείρα των γυναικών είναι κατά περίπου 5 έτη μικρότερη από την αντίστοιχη των ανδρών. Εξίσου μεγάλη είναι η υστέρηση που παρουσιάζουν οι γυναίκες στην επαγγελματική πείρα τους στην τελευταία θέση εργασίας (Tenure): 11,2 έτη έναντι 15,2 ετών των ανδρών. Στο διάγραμμα 3.14 φαίνεται ο λόγος γυναικών / ανδρών ανά έτος προϋπηρεσίας στον τελευταίο εργοδότη. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι η υστέρηση που παρουσιάζουν οι γυναίκες δεν οφείλεται απαραίτητα σε μεγαλύτερη εργασιακή κινητικότητα των γυναικών, με συχνότερες αποχωρήσεις από την εργασία τους. Εν μέρει αντανakλά το γεγονός ότι οι γενεές γυναικών που είχαν εισέλθει στην αγορά εργασίας, κατά το 2006, ήταν νεότερες των ανδρών.

Για να ελέγξουμε καλύτερα την υπόθεση ότι οι γυναίκες παρουσιάζουν υψηλότερη εργασιακή κινητικότητα, σχηματίσαμε την μεταβλητή «προϋπηρεσία στον τελευταίο εργοδότη ως ποσοστό της ηλικίας» και εξετάσαμε, χρησιμοποιώντας ένα στατιστικό τεστ, εάν οι τιμές της παρουσιάζουν στατιστικά σημαντική διαφορά για τα δύο φύλα. Βρήκαμε ότι η μέση προϋπηρεσία των ανδρών ανερχόταν, το 2002, σε 33% της μέσης ηλικίας των ανδρών, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τις γυναίκες ανερχόταν σε 27%. Η διαφορά αυτή είναι όντως στατιστικά σημαντική και για τον λόγο αυτό συμπεραίνουμε ότι η διαφορά στην μεταβλητή Tenure, που παρουσιάζουν τα δύο φύλα, δεν οφείλεται αποκλειστικά στην διαφορά ηλικίας, αλλά και στην υψηλότερη εργασιακή κινητικότητα των γυναικών.

Διάγραμμα 3.14



Η κατανομή των γυναικών στα επαγγέλματα της ειδικευμένης διανοητικής εργασίας, συνολικά, δεν είναι δυσμενής. Από τις γυναίκες που εργάζονται στον χρηματοπιστωτικό τομέα, το 38% εκτελεί εργασίες υψηλής ειδίκευσης έναντι 41% των ανδρών. Εντούτοις, τα διευθυντικά επαγγέλματα είναι ανδροκρατούμενα, αφού οι άνδρες καταλαμβάνουν 2 στις 3 διευθυντικές θέσεις (κατηγορία ISCO 1).

Το 40% των ανδρών ασκούσαν καθήκοντα επίβλεψης άλλων εργαζομένων, το 2002, έναντι 31% των γυναικών (δεν διατίθενται στοιχεία για το 2006). Επίσης, οι άνδρες πραγματοποιούν περισσότερες υπερωρίες (5,3 ώρες μηνιαίως κατά μέσον όρο έναντι 3,4 ωρών των γυναικών).

Σε ό,τι αφορά την κατανομή των δύο φύλων στις επιχειρήσεις, οι γυναίκες δεν παρουσιάζουν ουσιαστική διαφοροποίηση ως προς την παρουσία τους στα καταστήματα με μεγαλύτερο μέγεθος.

Μικρό είναι το ποσοστό των εργαζομένων ανδρών ή γυναικών που δεν καλύπτονταν το 2006 από την κλαδική σύμβαση εργασίας (13% και 15% αντίστοιχα). Οι διαφορές στα χαρακτηριστικά ανδρών και γυναικών μπορούν να ερμηνεύσουν ένα μέρος του χάσματος αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων. Ένα άλλο μέρος μπορεί να ερμηνευθεί με βάση την διαφορετική αμοιβή που καταβάλλουν οι εργοδότες σε άνδρες και γυναίκες με τα ίδια χαρακτηριστικά.

• Γενικά συμπεράσματα

Προκύπτει από την ανάλυση με βάση τις εξισώσεις των μισθών για τους άνδρες και τις γυναίκες ξεχωριστά ότι οι «καθαρές» ή «άμεσες» διακρίσεις σε βάρος των γυναικών, δηλαδή εκείνες οι διακρίσεις που δεν σχετίζεται με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά αλλά απλώς με το φύλο, διευρύνουν κατά πολύ το χάσμα μεταξύ των αποδοχών των δύο φύλων.

Πέραν τούτου, τόσο η κατανομή των γυναικών στις εκπαιδευτικές βαθμίδες, όσο και οι τιμές που καταβάλλει η αγορά εργασίας για τα εκπαιδευτικά προσόντα (μετά την αφαίρεση της «καθαρής» διάκρισης που υφίστανται) ευνοούν τις γυναίκες και περιστελλουν το μισθολογικό χάσμα. Οι γυναίκες υστερούν, ωστόσο, ως προς την διάρκεια της προϋπηρεσίας (πείρα στην τελευταία θέση εργασίας, στον τελευταίο εργοδότη) και αυτός ο παράγοντας διευρύνει το χάσμα θεαματικά. Η μικρότερη επαγγελματική πείρα των γυναικών με τον τελευταίο εργοδότη σχετίζεται, κατά πάσα πιθανότητα, με τις συχνότερες αποχωρήσεις των γυναικών από την εργασία προκειμένου να καταλάβουν άλλες θέσεις εργασίας ή να αναλάβουν καθήκοντα που σχετίζονται με την μητρότητα. Η απασχόληση σε επιχειρήσεις μεγαλύτερες των χιλίων ατόμων μειώνει το χάσμα αμοιβών. Πιθανότατα αυτό να οφείλεται σε ιδιομορφίες ορισμένων μεγάλων τραπεζών στις οποίες παραδοσιακά επικράτησαν εργασιακές σχέσεις ευνοϊκές για τις γυναίκες (ενδεχομένως διότι στον δημόσιο και ημι-δημόσιο τομέα η αμοιβή συνδέεται περισσότερο με την θέση εργασίας και λιγότερο με τα χαρακτηριστικά του υπαλλήλου).

Η επαγγελματική κατανομή των φύλων έχει δύο όψεις: Η πρώτη όψη αφορά στον φυλετικό καταμερισμό των επαγγελμάτων, δηλαδή στην συγκέντρωση των δύο φύλων σε «ανδρικά» και «γυναικεία» επαγγέλματα αντίστοιχα. Η συγκέντρωση των γυναικών σε ορισμένα επαγγέλματα για τα οποία έχει ιστορικά διαμορφωθεί η πεποίθηση πως αποτελούν «γυναικεία» επαγγέλματα, και στα οποία οι μέσοι επαγγελματικοί μισθοί είναι χαμηλοί, είναι δύσκολο να διαπιστωθεί για τις τράπεζες, με εξαίρεση τις διευθυντικές θέσεις, στις οποίες η γυναικεία συμμετοχή είναι χαμηλή.

Η δεύτερη όψη της επαγγελματικής κατανομής αφορά τις αμοιβές που καταβάλλονται σε άνδρες και γυναίκες στο εσωτερικό κάθε ξεχωριστού επαγγέλματος. Ένα σημαντικό χαρακτηριστικό της τραπεζικής αγοράς εργασίας είναι ότι καταβάλλει αυξημένες αμοιβές στις γυναίκες (σε σύγκριση με τους άνδρες των ίδιων χαρακτηριστικών και μετά από την αφαίρεση της «καθαρής διάκρισης») στα επαγγέλματα υψηλής ειδίκευσης. Η πιθανότερη εξήγηση για το φαινόμενο αυτό (δηλαδή ότι οι αμοιβές των γυναικών είναι υψηλότερες

των ανδρών που κατά τα άλλα διαθέτουν τα ίδια χαρακτηριστικά, υποθέτοντας ότι δεν υπάρχει «καθαρή διάκριση» σε βάρος των γυναικών), είναι ότι για να προσπεράσουν οι γυναίκες την «γυάλινη οροφή» που συναντούν κατά την επαγγελματική τους ανέλιξη οφείλουν να έχουν προσόντα ανώτερα από τους ομόλογούς τους άνδρες. Έτσι, όσες εξ αυτών ανεληχθούν τελικά στις ανώτερες βαθμίδες της εργασιακής ιεραρχίας είναι εκείνες που διαθέτουν ιδιαίτερα αυξημένα προσόντα και ως εκ τούτου επιτυγχάνουν, στη συνέχεια, υψηλές αμοιβές. Οι παραπάνω υποθέσεις εξηγούν για ποιο λόγο η μεν κατανομή των δύο φύλων δεν επιδρά στο χάσμα, η δε αυξημένη αμοιβή των γυναικών στα επαγγέλματα υψηλής ειδίκευσης το μειώνει.

Προκύπτει από τα στοιχεία του 2002 ότι η διαφορετική θέση των δύο φύλων στις θέσεις επίβλεψης (“θέσεις ευθύνης”) διευρύνει σημαντικά το χάσμα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων στις τράπεζες. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι μόνον το 31% των γυναικών κατελάμβαναν τέτοιες θέσεις εργασίας έναντι 40% των ανδρών, αλλά και στο ακόμη σημαντικότερο γεγονός ότι η άσκηση επίβλεψης αμείβεται για τους άνδρες με διπλάσια αμοιβή σε σχέση με την αντίστοιχη αμοιβή για τις γυναίκες. Μικρή είναι η επίπτωση στο χάσμα αμοιβών ανδρών και γυναικών από μια σειρά χαρακτηριστικών όπως οι υπερωρίες, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, η μη κάλυψη από την κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας, το μέγεθος επιχείρησης μεταξύ 500 και 1000 απασχολούμενων.

Για την αντιμετώπιση των φαινομένων αυτών, που δημιουργούν το χάσμα αμοιβών στις τράπεζες, θα μπορούσε να υπάρξει ενίσχυση και αναβάθμιση των μηχανισμών παρακολούθησης της ισότητας στην απασχόληση.

Ο θεσμός των Επιθεωρητών Ισότητας μπορεί να εφαρμοστεί ως θεσμός συμφωνίας μεταξύ τραπεζικών επιχειρήσεων και ΟΤΟΕ. Ως θεσμός εξωδικαστικής προστασίας των θιγόμενων από διακρίσεις στο χώρο εργασίας, θα είχε διευρυμένες εξουσίες και αρμοδιότητες για την εφαρμογή της νομοθεσίας περί ισότητας ανδρών και γυναικών στην απασχόληση. Θα πραγματοποιούσε επιτόπιους ελέγχους σε όλες τις επιχειρήσεις, θα εξετάζε καταγγελίες και θα διευθετούσε τις διαφορές με διαβούλευση και συνεννόηση των δύο μερών. Η συμφωνία τραπεζών και ΟΤΟΕ για τον προτεινόμενο θεσμό θα όριζε αναλυτικά τις διαδικασίες λειτουργίας του έργου των Επιθεωρητών Ισότητας και η τυποποίηση των εργασιών θα συνέβαλε στην αύξηση της αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητας του μηχανισμού με τη συγκεκριμενοποίηση και διευκρίνιση των σταδίων παρέμβασης των Επιθεωρητών έτσι ώστε να αυτοματοποιηθούν οι σχετικές διαδικασίες.

Ένα άλλο μέτρο για την αντιμετώπιση του χάσματος αμοιβών θα μπορούσε να ήταν η καθιέρωση ειδικής ρήτηρας για την εξάλειψη του χάσματος αμοιβών που οφείλεται σε διακρίσεις σε όλες τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Κάθε συλλογική σύμβαση εργασίας θα μπορούσε να αναφέρεται ρητά στην έννοια της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας, και να καλύπτει και τις περιπτώσεις αποκρυπτόμενων διακρίσεων που αναφέρονται σε γυναίκες, και να είναι απόλυτη με την έννοια ότι θα πρέπει να κατοχυρώνει πλήρως την ισότητα στην αμοιβή για το ίδιο επάγγελμα και ειδικότητα και σε θέση εργασίας με τα ίδια χαρακτηριστικά.

Μπορούν επίσης να υπάρξουν παρεμβάσεις για την προώθηση της συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και ειδικότερα μέτρα για τη διευκόλυνση γυναικών με αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις.

Οι χώρες με το μεγαλύτερο χάσμα αμοιβών ανάλογα με το φύλο, είναι παράλληλα και αυτές στις οποίες οι συνθήκες εργασίες είναι οι λιγότερο «φιλικές» προς την οικογενειακή ζωή. Οικογενειακή ζωή δεν σημαίνει, όμως, διευκόλυνση των γυναικών να ασκήσουν και να διατηρήσουν τους παραδοσιακούς τους ρόλους. Χρειάζονται γενικότερα μέτρα για τους γονείς, ώστε να πάψει η ταύτιση της φροντίδας των παιδιών με τη γυναικεία παρουσία: γονικές άδειες με υποχρεωτικό αποδέκτη τον πατέρα, παιδικοί σταθμοί που να απευθύνονται στους εργαζόμενους γονείς –και όχι στην εργαζόμενη μητέρα κλπ.

Επίσης, μπορεί να υιοθετηθεί ετήσιος απολογισμός του χρηματοπιστωτικού τομέα για τις μισθολογικές πρακτικές των επιχειρήσεων και πρόγραμμα για την εξάλειψη των όποιων αποκλίσεων προέρχονται από διακρίσεις. Ο απολογισμός θα μπορούσε (α) να περιλαμβάνει όλες τις σχετικές στατιστικές που αναφέρονται στις αμοιβές γυναικών και ανδρών ανά θέση απασχόλησης, εκπαιδευτικό επίπεδο κλπ (β) να περιγράφει τα μέτρα που ελήφθησαν κατά το προηγούμενο έτος για την εξασφάλιση της ισότητας στην εργασία, και (γ) να παρουσιάζει το σχετικό πλάνο, με συγκεκριμένους στόχους για την επόμενη χρονιά. Επίσης, θα μπορούσαν να υπάρξουν σχέδια που θα περιλαμβάνουν μέτρηση και αναφορά των ποσοστιαίων διαφορών αμοιβών για θέσεις εργασίας με τα ίδια χαρακτηριστικά, θετικές δράσεις για τη διευκόλυνση των γυναικών με οικογενειακές υποχρεώσεις ώστε να ανέλθουν ιεραρχικά και να διευρύνουν τις γνώσεις και δεξιότητες τους κ.ο.κ.

Τέλος, ήταν χρήσιμο να αναπτυχθούν και να διαχυθούν ειδικά εργαλεία που θα μπορούσαν να βοηθήσουν τους εργοδότες και τις συνδικαλιστικές οργανώσεις να εντοπίζουν, εκτιμούν και τελικά εξαλείφουν τις ανισότητες στην αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών. Παραδείγματος χάριν, μπορούν να αναπτυχθούν οδηγοί για την ισότητα αμοιβών που να περιλαμβάνουν: ερωτηματολόγια αυτό-αξιολόγησης για τον προσδιορισμό του βαθμού εφαρμογής της ίσης αμοιβής σε μια τράπεζα, μεθόδους διαχείρισης προσωπικού για την εισαγωγή της ίσης αμοιβής και της διάστασης του φύλου συνολικά στην οργάνωση και λειτουργία μιας τράπεζας, δείκτες ίσης αμοιβής για άνδρες και γυναίκες σε ότι αφορά τη μισθολογική πολιτική κάθε επιχείρησης, κώδικες πρακτικής για την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας, εγχειρίδιο ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών για υπευθύνους προσωπικού ή μισθοδοσίας, λογιστές, Επιθεωρητές Ισότητας, το οποίο θα καλύπτει το σύνολο των θεμάτων που αφορούν τα ζητήματα ισομισθίας, τη σχετική νομολογία των δικαστηρίων, την εφαρμογή στην πράξη της νομοθεσίας μέσω παραδειγμάτων, εργαλεία αξιολόγησης των θέσεων εργασίας, για την αναλυτική περιγραφή του περιεχομένου και των καθηκόντων κάθε θέσης εργασίας σε συγκριτική βάση και με αντιστοίχιση με τις αμοιβές που προσδιορίζονται για κάθε θέση.



Ο Ηλίας Ιωακείμογλου, είναι επιστημονικός σύμβουλος του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ (1993 έως σήμερα), επιστημονικός συνεργάτης της ΟΤΟΕ, δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων και του Ινστιτούτου Εργασίας Κύπρου της Παγκύπριας Εργατικής Ομοσπονδίας (ΠΕΟ). Αποφοίτησε από το ΕΜΠ το 1975 και από το Ινστιτούτο Διοίκησης Επιχειρήσεων του πανεπιστημίου της Grenoble το 1976. Έχει δημοσιεύσει σειρά μελετών, άρθρων και βιβλίων για την κρίση και την αναδιάρθρωση της ελληνικής οικονομίας, για τους μισθούς, την μακροοικονομική πολιτική, την απασχόληση και την ανεργία.

Για το χάσμα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών έχει εκπονήσει μελέτες για το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ), για το Υπουργείο Εργασίας Κύπρου και για την ΠΕΟ και έχει δημοσιεύσει το άρθρο Wage Determination and the Gender Pay Gap στο ακαδημαϊκό περιοδικό Feminist Economics (2007, σε συνεργασία με την Μ. Καραμεσίνη).