

2. ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΤΗΣ ΣΥΝΟΛΙΚΗΣ ΕΠΙΠΤΩΣΗΣ ΤΗΣ Μ.Χ.Ε ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΟΥ ΤΡΑΠΕΖΙΚΟΥ ΚΛΑΔΟΥ

2.1. Γενική εκτίμηση της επίπτωσης σε περίπτωση επιταχυνόμενων διαδικασιών εκσυγχρονισμού - εφαρμογής Πληροφορικής και αναδιοργάνωσης εργασίας.

Υποθέσεις εργασίας:

- Η μετάβαση από τις 38 ώρες και 20' στο 35ωρο εφαρμόζεται αμέσως και αφορά το σύνολο του προσωπικού και των στελεχών των Τραπεζών
- Δεν υπάρχει μεταβίβαση των δημιουργούμενων πρόσθετων εργασιακών αναγκών των Τραπεζών με τη μορφή εξωτερίκευσης -ανάθεσης δραστηριοτήτων σε τρίτες επιχειρήσεις (δηλαδή δημιουργία θέσεων εργασίας σε άλλους κλάδους, αλλά όχι στις ίδιες τις τράπεζες)
- Η δραστηριότητα του κλάδου παραμένει στα σημερινά ανοδικά επίπεδα, δεδομένου ότι δεν έχει ακόμα επιτευχθεί κορεσμός της εγχώριας Τραπεζικής αγοράς.
- Οι πρόσθετες εργασιακές ανάγκες που δημιουργεί η μείωση του χρόνου εργασίας δεν καλύπτονται με τη μορφή πρόσθετων υπερωριών του ήδη απασχολούμενου προσωπικού
- Δεν προβλέπεται επιδότηση ή άλλη ενίσχυση των επιχειρήσεων από το Κράτος για τη δημιουργία απασχόλησης μέσα από τη μείωση του χρόνου εργασίας
- Η μείωση του χρόνου εργασίας γίνεται χωρίς μείωση αποδοχών των εργαζομένων.

Ο συγκεκριμένος υπολογισμός απομονώνει την επίπτωση της μείωσης του χρόνου εργασίας στην απασχόληση, χωρίς να συνυπολογίζει τυχόν προσλήψεις ή απολύσεις που μπορεί να προκύψουν από άλλους, άσχετους με το 35ωρο παράγοντες (συγκωνεύσεις, νέες δραστηριότητες και προϊόντα των Τραπεζών κλπ).

‘Όταν λέμε “επίπτωση του 35ωρου στην απασχόληση” εννοούμε δύο πράγματα:

- **αποφυγή απολύσεων** (συγκράτηση προσωπικού), σε Τράπεζες όπου ήδη απειλούνται ή θα απειληθούν στο άμεσο μέλλον θέσεις εργασίας λόγω του αυξανόμενου τεχνικο-οργανωτικού εκσυγχρονισμού ή/και της ύπαρξης τυχόν πλεονάζοντος ανθρώπινου δυναμικού ή/και

- **τη δημιουργία νέων εργασιακών αναγκών**, που θα δημιουργήσουν νέες θέσεις εργασίας και ευκαιρίες απασχόλησης, δηλαδή νέες προσλήψεις στις Τράπεζες

Εννοείται ότι ο υπολογισμός μας γίνεται για το σύνολο του κλάδου και αφορά μέση εκτίμηση της επίπτωσης. Κάθε Τράπεζα, ανάλογα με τις εξελίξεις της παραγωγικότητας, τη σύνθεση του δυναμικού της, την ύπαρξη ή όχι πλεονάζοντος προσωπικού, θα έχει και διαφορετικά συνολικά μεγέθη συγκράτησης ή και δημιουργίας απασχόλησης.

Λ.χ. οι Τράπεζες κρατικού ενδιαφέροντος, οι οποίες προχωρούν σε γρήγορο εκσυγχρονισμό και αναδιοργάνωση των διαδικασιών τους και **έχουν αποθέματα πλεονάζοντος ή δυνάμει πλεονάζοντος προσωπικού, ιδίως στα κατώτερα κλιμάκια της ιεραρχίας, αλλά και σημαντικά αποθέματα παραγωγικότητας**, θα τείνουν περισσότερο ν' αποφύγουν μελλοντικές απολύσεις (προστασία απασχόλησης), παρά να δημιουργήσουν νέες θέσεις εργασίας.

Αντίθετα αναμένεται ότι οι ιδιωτικές, οι μικρές και οι ξένες τράπεζες θα πιεσθούν σχετικά περισσότερο να προχωρήσουν σε νέες προσλήψεις, παρά να συγκρατήσουν απειλούμενες θέσεις εργασίας, που στη δική τους περίπτωση είναι σχετικά πιο περιορισμένες. Αυτό, με προϋπόθεση ότι οι ίδιες Τράπεζες δεν θ' αφεθούν ανεξέλεγκτες σε θέματα ωραρίου, διότι σε τέτοια περίπτωση θα εκτονώσουν τις εργασιακές τους ανάγκες με πρόσθετες και απλήρωτες υπερωρίες του υπάρχοντος προσωπικού.

Λαμβάνοντας υπ' όψιν τα παραπάνω, μπορούμε να υπολογίσουμε τη συνολική επίπτωση του 35ωρου στην

απασχόληση του κλάδου ως εξής:

$$dL = dh - d\pi ,$$

Ο παραπάνω τύπος σημαίνει ότι **όσο μεγαλύτερη είναι η αύξηση της παραγωγικότητας της Τράπεζας**, που συνοδεύει τη μείωση του χρόνου εργασίας (λόγω του συνδεδεμένου μ' αυτήν εκσυγχρονισμού, αξιοποίησης "αποθεμάτων παραγωγικότητας", αναδιοργάνωσης εργασίας κλπ), **τόσο μικρότερη θα είναι και η θετική της επίπτωση στην απασχόληση.**

Ισχύει δηλαδή η ακόλουθη αντίφαση: **όσο μεγαλύτερη** η αύξηση της παραγωγικότητας και η εκσυγχρονιστική επίπτωση του 35ωρου στην Τράπεζα, που περιορίζουν το κόστος εφαρμογής, άρα αυξάνουν την πιθανότητα αποδοχής της διεκδίκησης από την εργοδοτική πλευρά, **τόσο μικρότερη** είναι και η αποτελεσματικότητα της διεκδίκησης ως προς την υλοποίηση του βασικού της στόχου, δηλαδή της προστασίας της απασχόλησης ή/και της δημιουργίας πρόσθετης απασχόλησης στον κλάδο.

Με δεδομένα, για το σύνολο του κλάδου, ότι:

$$dh = 8,7 \text{ και } d\pi = + 6,09$$

τότε $dL = 8,7 - 6,09 = + 2,61$ ποσοστιαίες μονάδες.

Επομένως, σύμφωνα με τις εκτιμήσεις μας και εφόσον δεν υπάρξει καμμία άλλη μεταβολή στα δεδομένα του κλάδου (υπόθεση *ceteris paribus*) , **οι ανάγκες του κλάδου σε απασχόληση θ' αυξηθούν συνολικά, λόγω της μείωσης του χρόνου εργασίας, κατά 2,61 ποσοστιαίες μονάδες.**

Η συνολική αύξηση της απασχόλησης $\Delta (L)$ θα είναι :

$$\Delta (L) = dL \times L$$

όπου L = η υφιστάμενη συνολική απασχόληση στον κλάδο (άτομα)

Εαν η συνολική απασχόληση ανέρχεται σήμερα σε περίπου 53.000 άτομα, τότε

$$\Delta (L) = (2,61 \%) \times 53.000 = 0,0261 \times 53.000 = 1383,3.$$

**Επομένως, η άμεση εφαρμογή του 35ωρου
χωρίς μείωση αποδοχών μπορεί να προστατεύσει
(αποφυγή απολύσεων) ή/και να δημιουργήσει
συνολικά 1.383 πρόσθετες θέσεις εργασίας στον κλάδο,
ακόμα και αν το 70% της επίπτωσής της
στις εργασιακές ανάγκες των επιχειρήσεων
απορροφηθεί από αύξηση της παραγωγικότητας ($e=0,7$).**

2.2. Εναλλακτικό σενάριο: Γενική εκτίμηση της επίπτωσης του 35ωρου στην απασχόληση σε περίπτωση μικρότερης αύξησης της παραγωγικότητας και σχετικά περιορισμένης εκσυγχρονιστικής επίδρασης της

μείωσης του χρόνου εργασίας.

Εναλλακτική υπόθεση:

Εαν οι αυξήσεις της παραγωγικότητας που θ' ακολουθήσουν τη μείωση του χρόνου εργασίας είναι χαμηλότερες ($e=0,5$), δηλαδή το 35ωρο έχει σχετικά μέτρια εκσυγχρονιστική επίδραση και αναλογικά υψηλότερο κόστος εφαρμογής για τις Τράπεζες, τότε:

με $e=0,5$ τότε $d\pi = (0,5) \times (8,7) = +4,35$ ποσοστ. μονάδες αύξηση της παραγωγικότητας.

Τότε $dL = 8,7 - 4,35 = +4,35$, δηλαδή αύξηση της απασχόλησης κατά 4,35 ποσοστιαίες μονάδες

και $\Delta(L) = 0,0435 \times 53.000 = 2.305,5$ θέσεις εργασίας.

Στην περίπτωση αυτή προκύπτει αύξηση των αναγκών απασχόλησης κατά 2.305 θέσεις εργασίας, που θα καλυφθούν είτε με αποφυγή απολύσεων, είτε με νέες προσλήψεις από τις επιχειρήσεις του κλάδου.

Το μοναδιαίο κόστος εργασίας θ' αυξηθεί κατά:

$dMKE = dw - d\pi = 9,5 - 4,35 = 5,15$ ποσοστ. μονάδες

και το συνολικό κόστος ($dMK\Gamma$) κατά $(w/Ct) \times dMKE = 0,25 \times 5,15 = 1,29$ ποσοστιαίες μονάδες, έναντι αύξησης κατά 0,85 ποσοστιαία μονάδα στην προηγούμενη περίπτωση.

Σ' αυτό το σενάριο, οι Τράπεζες αποφεύγουν ορισμένα πρόσθετα κόστη επενδύσεων -αναδιοργάνωσης - εκσυγχρονισμού υποδομών και εργασίας (αλλά και τις δαπάνες καταβολής πρόσθετων αποζημιώσεων απόλυσης, εφόσον αποφευχθούν περισσότερες απολύσεις). Τα κόστη αυτά δεν είναι δυνατόν να υπολογισθούν επακριβώς εδώ.

Εαν, επι πλέον, οι Τράπεζες αναγκασθούν να καλύψουν τις ανάγκες τους κυρίως με νέες προσλήψεις, τότε θα προκύψουν και πρόσθετες δαπάνες επιλογής -εκπαίδευσης - διαχείρισης του νέου προσωπικού, δαπάνες που δεν έχουν συνυπολογισθεί εδώ.

Με βάση τα παραπάνω:

α) Στη σχετικά καλύτερη για την προστασία/ δημιουργία απασχόλησης εκδοχή εφαρμογής του, εκτιμάται ότι το 35ωρο θα δημιουργήσει ανάγκες για 2.305 θέσεις εργασίας (+4,35% επίπτωση στην κλαδική απασχόληση, με θέσεις που δεν θα καταργηθούν ή /και που θα καλυφθούν με νέες προσλήψεις).

β) Σε περίπτωση που συνοδευτεί από επιταχυνόμενο εκσυγχρονισμό, εντατικοποίηση και εξορθολογισμό της εργασίας, εκτιμάται ότι το 35ωρο θα δημιουργήσει ανάγκες μόνο για 1.383 θέσεις εργασίας, (+2,61% επίπτωση στην κλαδική απασχόληση), αλλά με σημαντικά χαμηλότερη επιβάρυνση κόστους για τις Τράπεζες.

Για λόγους σύγκρισης, επισημαίνουμε την πρόσφατη εμπειρία των Τραπεζών της Ολλανδίας, όπου το ωράριο μειώθηκε από 38.30' σε 36 ώρες την εβδομάδα (4ήμερο, μείωση χρόνου εργασίας κατά 6,5%), οι δε εργαζόμενοι αναγκάστηκαν να παγώσουν τις αποδοχές τους για το 1995 (πραγματική μείωση αποδοχών περίπου 4%), προκειμένου να σώσουν 2.500 θέσεις εργασίας και να δημιουργήσουν 800 νέες (επίπτωση στην απασχόληση 3,2%, με συνολική απασχόληση στον κλάδο 102.000 άτομα).

Στην περίπτωση της Ολλανδίας διαπιστώνουμε ότι μια ΜΧΕ κατά 6,5% οδήγησε σε διάσωση/αύξηση απασχόλησης μόνον κατά 3,2%. **Επομένως το 51% των πρόσθετων εργασιακών αναγκών που κανονικά θα προκαλούσε η μείωση του χρόνου εργασίας, απορροφήθηκε ήδη από τον πρώτο χρόνο εφαρμογής, με την αξιοποίηση υπαρχόντων αποθεμάτων παραγωγικότητας των Τραπεζών, με αναδιοργάνωση της εργασίας και με αύξηση της παραγωγικότητας.**

Τα αποτελέσματα αυτά επιβεβαιώνουν τις μέχρι σήμερα ενδείξεις της διεθνούς βιβλιογραφίας, οι οποίες αξιοποιήθηκαν για να στηρίξουν τις υποθέσεις εργασίας και τους υπολογισμούς μας.

