ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΡΙΟ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΞΕΛΙΞΕΩΝ
ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2014

Μελέτες (Studies) / 27

Θεσμοί, ευελιξία και συγκριτική επίδοση των αγορών εργασίας

ΜΙΧΑΛΗΣ ΒΕΛΗΖΙΩΤΗΣ ΚΑΙ ΑΛΙΚΗ ΚΥΡΟΥ



ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΜΟΝΑΔΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Θεσμοί, ευελιξία και συγκριτική επίδοση των αγορών εργασίας

Θεσμοί, ευελιξία και συγκριτική επίδοση των αγορών εργασίας

Μιχάλης Βελησιώτης
Αλίκη Κύρου

Ιανουάριος 2014

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων

Εμμανουήλ Μπενάκη 71Α
106 81, Αθήνα
Τηλ. +30 2103327779
Fax +30 2103327770
www.ineobservatory.gr

Οι απόψεις που διατυπώνονται στο παρόν κείμενο
είναι των συγγραφέων και δεν εκφράζουν κατ' ανάγκη
τις θέσεις της ΓΣΕΕ.

Επιμέλεια εξωφύλλου: Βάσω Αβραμοπούλου

Γλωσσική επιμέλεια - Διορθώσεις: Χριστίνα Ντεμίρη

Φωτογραφία εξωφύλλου: www.shutterstock.com

Ηλεκτρονική σελιδοποίηση: Νικολέττα Μιχελάκη

Εκτύπωση - Παραγωγή: ΚΑΜΠΥΛΗ ΑΕΒΕ

© ΙΝΕ ΓΣΕΕ

ISBN: 978-960-9571-51-7

Η παρούσα έρευνα χρηματοδοτήθηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού» 2007-2013.

Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων

Το Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ αποτελεί έναν χώρο έρευνας και δράσης που απευθύνεται στους εργαζομένους, στην ακαδημαϊκή κοινότητα, στους φορείς χάραξης πολιτικής και στο σύνολο των πολιτών. Στόχος του είναι να προσφέρει επιστημονικά τεκμηριωμένες αναλύσεις για μια σειρά κοινωνικών και οικονομικών ζητημάτων που βρίσκονται στο επίκεντρο της τρέχουσας συγκυρίας και που έχουν άμεση σχέση με τα συμφέροντα του κόσμου της εργασίας. Το Παρατηρητήριο είναι σημείο συνάντησης και δημιουργικού διαλόγου πληθώρας ερευνητών, με απώτερο στόχο την ανάδειξη διαστάσεων των σύγχρονων οικονομικών και κοινωνικών φαινομένων που έχουν ιδιαίτερη αξία για την οπτική των εργαζομένων και των συνδικάτων. Παράλληλα, η ερευνητική του δραστηριότητα εντάσσεται σε μια ευρύτερη προσπάθεια καταγραφής πολιτικών που δύνανται να συνεισφέρουν με ουσιαστικό τρόπο στην επίλυση των σημαντικών προβλημάτων που αντιμετωπίζει στην τρέχουσα περίοδο ο κόσμος της εργασίας.

Η δραστηριότητα του Παρατηρητηρίου επικεντρώνεται σε τρεις βασικούς τομείς: α) στην οικονομία και την ανάπτυξη, β) στο κοινωνικό κράτος και το μέλλον της εργασίας και γ) στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού σε περιβάλλον δημοκρατίας και ισότητας. Ο πρώτος τομέας αφορά τα αίτια και τις επιπτώσεις της πρόσφατης οικονομικής κρίσης, τις σύγχρονες προκλήσεις που έχει να αντιμετωπίσει ο δημόσιος τομέας και η δημοσιονομική πολιτική στην Ελλάδα, καθώς και τις αλλαγές που είναι αναγκαίο να πραγματοποιηθούν στο αναπτυξιακό πρότυπο της χώρας. Ο δεύτερος τομέας αναφέρεται στην ασκούμενη κοινωνική πολιτική, στα ζητήματα της φτώχειας και των ανισοτήτων, στις εργασιακές σχέσεις και στο θεσμικό πλαίσιο των αγορών εργασίας. Ιδιαίτερη έμφαση δίνει στην ανάλυση της τρέχουσας συγκυρίας και στην αποδόμηση που επιχειρείται σε μια σειρά δικαιω-

μάτων και κατακτήσεων των εργαζομένων. Τέλος, ο τρίτος τομέας επικεντρώνεται σε θέματα που αφορούν την εκπαίδευση και την κατάρτιση των εργαζομένων, τις ποιοτικές και ποσοτικές διαστάσεις της ανεργίας, τον κοινωνικό αποκλεισμό και τον ρατσισμό που βιώνει σημαντική μερίδα των εργαζομένων και των ανέργων στη χώρα.

Είναι προφανές ότι οι τρεις προαναφερθέντες τομείς έχουν επικαλύψεις μεταξύ τους. Μέσα από τα κείμενά του το Παρατηρητήριο επιδιώκει να αναδείξει αυτές τις επικαλύψεις και να φέρει στην επιφάνεια τα οφέλη που μπορεί να προκύψουν από την πολύπλευρη ανάλυση των σύγχρονων οικονομικών και κοινωνικών φαινομένων. Στο πλαίσιο της προσπάθειας που επιχειρείται, θεωρείται ιδιαίτερα σημαντική η κατάθεση παρατηρήσεων, προτάσεων αλλά και εναλλακτικών προσεγγίσεων από όσους και όσες επιθυμούν να συνεισφέρουν στην ερευνητική δραστηριότητα του Παρατηρητηρίου.

Γιάννης Παναγόπουλος
Πρόεδρος ΙΝΕ ΓΣΕΕ

Περιεχόμενα

1 Εισαγωγή 9

2 Οι θεσμοί της αγοράς εργασίας και η έννοια της «ευελιξίας» 15

2.1 Οι θεσμοί της αγοράς εργασίας 15

2.2 Η έννοια της «ευελιξίας της αγοράς εργασίας» 17

3 Η ορθόδοξη άποψη περί θεσμών και επίδοσης των αγορών εργασίας 21

3.1 Εισαγωγή 21

3.2 Σύστημα επιδομάτων ανεργίας και ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης 23

3.3 Νομοθεσία Προστασίας της Απασχόλησης (ΝΠΑ) 26

3.4 Σύστημα προσδιορισμού μισθών: Ο ρόλος των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των συλλογικών διαπραγματεύσεων 29

3.5 Φορολογία στην εργασία 33

3.6 Άλλες «ακαμψίες» 35

3.7 Εμπειρική έρευνα: Τρεις χαρακτηριστικές μελέτες 36

3.8 Προτάσεις πολιτικής 39

3.9 Συμπεράσματα 42

4 Η κριτική στην εμπειρική θεμελίωση της ορθόδοξης πρότασης για απορρύθμιση 43

4.1 Εισαγωγή 43

4.2 Η κριτική στην εμπειρική έρευνα της ορθόδοξης άποψης 44

4.3 Συμπεράσματα 55

5 Η αγορά εργασίας στην Ελλάδα: Επιδόσεις και θεσμοί 57

5.1 Εισαγωγή 57

5.2 Οι επιδόσεις της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα και η ορθόδοξη εξήγηση και πρόταση 58

5.3 Θεσμική παρέμβαση στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα: Τι δείχνουν τα στοιχεία 64
5.4 Συμπεράσματα 73

6 Σύνοψη και συμπεράσματα 75

Βιβλιογραφία 77

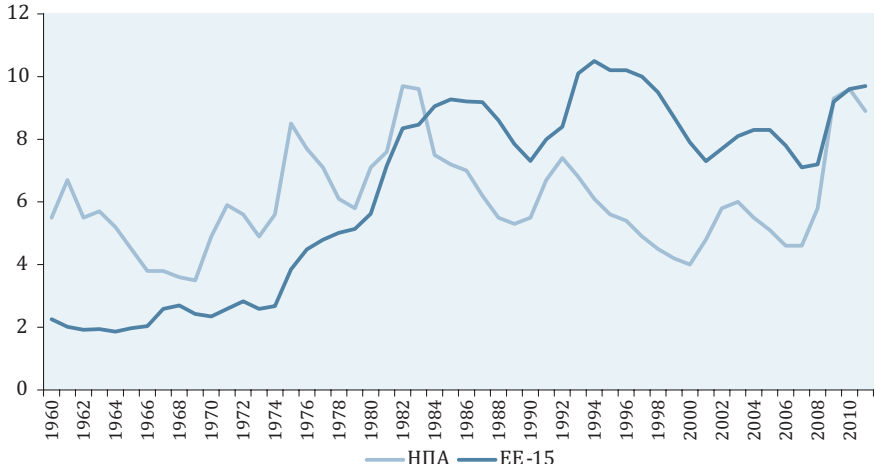
1. Εισαγωγή

Η λεγόμενη «χρυσή εποχή» του καπιταλισμού για τις χώρες του δυτικού κόσμου, τα σχεδόν τριάντα χρόνια ταχείας οικονομικής μεγέθυνσης, ταχείας αύξησης της παραγωγικότητας και (σχεδόν) πλήρους απασχόλησης, έφθασε στο τέλος της στις αρχές της δεκαετίας του '70.[1] Επικεντρώνοντας την προσοχή μας αποκλειστικά στις επιδόσεις των αγορών εργασίας της Ευρώπης και των ΗΠΑ, παρατηρούμε την ανοδική τάση του ποσοστού ανεργίας στην Ευρώπη (ΕΕ-15) από τις αρχές της δεκαετίας του '70 έως και τα τέλη της δεκαετίας του '90 (Διάγραμμα 1). Από εκεί και μετά, και μέχρι το ξέσπασμα της πρόσφατης χρηματοπιστωτικής κρίσης και της επακόλουθης ύφεσης, η ανεργία στην Ευρώπη μειώθηκε κατά τρεις ποσοστιαίες μονάδες περίπου, επιστρέφοντας στα επίπεδα που βρισκόταν στα τέλη της δεκαετίας του '80. Αντίθετα, στις ΗΠΑ, το ποσοστό ανεργίας, πριν από το 2008, βρισκόταν στο ίδιο περίπου επίπεδο με αυτό της δεκαετίας του '60, κατά τρεις περίπου μονάδες χαμηλότερο από το αντίστοιχο στην ΕΕ-15. Γενικότερα, ολόκληρη την εικοσιπενταετία 1984-2008, το ποσοστό ανεργίας στις ΗΠΑ παρέμεινε συστηματικά χαμηλότερο από το αντίστοιχο στην ΕΕ-15.

Οι χρονικές περίοδοι που σημειώθηκαν μεγάλες αυξήσεις στα ποσοστά ανεργίας, τόσο στην Ευρώπη όσο και στις ΗΠΑ, είναι τέσσερις: τα μέσα της δεκαετίας του '70, οι αρχές της δεκαετίας του '80 και του '90, καθώς και η πρόσφατη περίοδος μετά τη χρηματοπιστωτική κρίση του 2007-2008. Εντούτοις, ενώ στην Ευρώπη το ποσοστό ανεργίας παρέμεινε σε υψηλά επίπεδα, στις ΗΠΑ υποχωρούσε ύστερα από κάθε μεγάλη περιοδική αύξηση. Το ίδιο φαίνεται να ισχύει και για την τρέχουσα περίοδο που διανύουμε. Ενώ το ποσοστό ανεργίας στις ΗΠΑ και στην ΕΕ-15 βρέθηκε στο ίδιο επίπεδο το 2010 (Διάγραμμα 1), η συνεχιζόμε-

1. Βλ. Glyn et al. (1990) για μια λεπτομερή ανάλυση αυτής της «χρυσής εποχής» του καπιταλισμού.

Διάγραμμα 1: Ποσοστό ανεργίας σε ΗΠΑ και ΕΕ-15 (1960-2011)



Πηγή: AMECO, Eurostat.

Σημειώσεις: Από το 1991 και μετά, η Δυτική Γερμανία αντικαθίσταται από την ενοποιημένη Γερμανία στους υπολογισμούς για το ποσοστό ανεργίας στην ΕΕ-15.

νη κρίση στην Ευρωζώνη, από τη μία μεριά, και η βελτίωση της οικονομίας των ΗΠΑ, από την άλλη μεριά, φαίνεται να οδηγούν ξανά τα δύο ποσοστά ανεργίας σε σταδιακή απόκλιση.

Όσον αφορά τη δημιουργία απασχόλησης, και εδώ οι εμπειρίες ΗΠΑ και Ευρώπης διαφέρουν. Τη δεκαετία του '70, η μέση ετήσια ποσοστιαία αύξηση στην απασχόληση στις ΗΠΑ ήταν 2,1%, ενώ στην ΕΕ-15 μόλις 0,4%. Η διαφορά αυτή μειώθηκε, αλλά παρέμεινε σημαντική τις επόμενες δεκαετίες (π.χ., 1,3% στις ΗΠΑ έναντι 0,6% στην ΕΕ-15 τη δεκαετία του '90). Τέλος, το 2007 η απασχόληση ως ποσοστό του πληθυσμού στις ηλικίες 15-64 ετών (πριν από την κρίση) ανερχόταν σε 71,8% για τις ΗΠΑ έναντι 67% για την ΕΕ-15, η συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό σε 75,3% έναντι 72,1% αντίστοιχα, ενώ το ποσοστό ανεργίας σε 4,6% έναντι 7% αντίστοιχα.[2]

2. Όλα τα στοιχεία που αναφέρονται σε αυτή την παράγραφο προέρχονται από την European Commission (2012a) και τον OECD (2009).

Τα παραπάνω στοιχεία, ως μια πρώτη συνοπτική παρουσίαση, δείχνουν τις διαφορετικές εμπειρίες και επιδόσεις των αγορών εργασίας των ΗΠΑ και της Δυτικής Ευρώπης (ως σύνολο). Πίσω από αυτά τα στοιχεία υποκρύπτονται, φυσικά, σημαντικές διαφορές μεταξύ των ευρωπαϊκών κρατών, διαφορές στη σύνθεση της απασχόλησης και της ανεργίας μεταξύ δημογραφικών ομάδων, καθώς και διαφορές σε άλλα μέτρα και δείκτες που σχετίζονται με την επίδοση των αγορών εργασίας, διαφορές που θα αναφερθούν στη συνέχεια. Ο σκοπός παρουσίασης αυτών των πρώτων στοιχείων είναι η ανάδειξη της διαφορετικής εμπειρίας που υπάρχει μεταξύ των ΗΠΑ και της Ευρώπης. Λαμβάνοντας υπόψη ότι εξωγενείς οικονομικές αλλαγές και διαταραχές (πετρελαϊκές κρίσεις, τεχνολογικές μεταβολές, μείωση παραγωγικότητας της εργασίας κτλ.) θεωρούνται πανομοιότυπες σε ΗΠΑ και Ευρώπη και, άρα, δεν είναι δυνατόν να εξηγηθούν, μέσω αυτών, οι αποκλίνουσες πορείες των οικονομιών τους (Siebert, 1997), οικονομολόγοι και διεθνείς οργανισμοί (κυρίως ο ΟΟΣΑ και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο) έχουν καταλήξει στο συμπέρασμα ότι οι θεσμοί και οι πολιτικές που διέπουν τη λειτουργία των αγορών εργασίας αποτελούν την κύρια αιτία των προβλημάτων των ευρωπαϊκών αγορών.

Ο πρωταρχικός σκοπός αυτής της μελέτης, λοιπόν, είναι να παρουσιάσει ακριβώς αυτή την ορθόδοξη προσέγγιση γύρω από την επίδραση των θεσμών στις επιδόσεις των αγορών εργασίας. Γενικά αυτό που προκύπτει από την ανάλυση είναι πως όσοι υποστηρίζουν την ορθόδοξη οπτική –η οποία αποδίδει τις κακές επιδόσεις κάποιων χωρών στους θεσμούς και στις ρυθμίσεις της αγοράς εργασίας– αδυνατούν να στηρίξουν πειστικά την πρότασή τους για απορρύθμιση των αγορών που να βασίζεται στα διαθέσιμα εμπειρικά δεδομένα και στην οικονομετρική τους ανάλυση. Το εμπειρικό υπόβαθρο των προτάσεων για ενίσχυση της ευελιξίας των αγορών αποδεικνύεται ιδιαιτέρως αδύναμο.

Επιπλέον, στην τελευταία ενότητα της μελέτης, η αναφορά μας στην Ελλάδα έχει σκοπό να αμφισβητήσει την εδώ και χρόνια κυρίαρχη άποψη περί μιας «άκαμπτης» αγοράς εργασίας. Η παράθεση συγκεκριμένων στοιχείων και δεικτών που αφορούν τη θεσμική παρέμβαση στη χώρα μας συγκριτικά με άλλες χώρες του ΟΟΣΑ αποκαλύπτουν μια αγορά εργασίας με σημαντικά στοιχεία ευελιξίας, ακόμα και για την περίοδο πριν από τις πρόσφατες δραστικές μεταρρυθμίσεις, αποτέλεσμα των δανειακών συμβάσεων της Ελλάδας με την επονομαζόμενη

τρόικα (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα και Διεθνές Νομισματικό Ταμείο).

Είναι σημαντικό εδώ να αναφερθεί εξαρχής πως η ανάλυση που θα ακολουθήσει βασίζεται σε μελέτες που επιδιώκουν να ερμηνεύσουν την εξέλιξη της ανεργίας στις ανεπτυγμένες χώρες του ΟΟΣΑ κατά την περίοδο 1960-2000, όταν η διαφορά στις εμπειρίες ΗΠΑ και Ευρώπης όσον αφορά την εξέλιξη της ανεργίας ήταν εμφανής (βλ. Διάγραμμα 1). Επομένως, η περιγραφή μας δεν περιλαμβάνει την πρόσφατη χρηματοπιστωτική κρίση, την επακόλουθη παγκόσμια ύφεση και την τρέχουσα κρίση της Ευρωζώνης. Μόνο στην τελευταία ενότητα που ασχολούμαστε με την περίπτωση της Ελλάδας θα αναφερθούμε συνοπτικά στην περίοδο της βαθιάς ύφεσης που διανύει η χώρα μας σήμερα, καθώς θα μιλήσουμε για τη θεσμική παρέμβαση στην ελληνική αγορά εργασίας και τη διαδικασία απορρύθμισής της, η οποία βρίσκεται σε εξέλιξη.

Εντούτοις, η επιλογή μας αυτή δεν επηρεάζει τα κύρια συμπεράσματα που προκύπτουν από τη μελέτη του συγκεκριμένου θέματος και τα οποία μόλις αναφέρθηκαν. Και αυτό γιατί, πρώτον, το ερώτημα που αφορά τη σχέση μεταξύ θεσμικών παρεμβάσεων και επιδόσεων των αγορών εργασίας και του τρόπου με τον οποίο μπορεί εμπειρικά να εκτιμηθεί αυτή η σχέση έχει το δικό του ξεχωριστό θεωρητικό και μεθοδολογικό ενδιαφέρον. Δεύτερον, γιατί το αντικείμενο της μελέτης αφορά ένα θέμα και μια σχετική βιβλιογραφία και αρθρογραφία με ένα μακροχρόνιο και ιστορικό πλαίσιο αναφοράς. Με άλλα λόγια, το θέμα αυτό ήταν, είναι και θα είναι πάντα επίκαιρο, ανεξάρτητα με τα όποια ξεχωριστά οικονομικά γεγονότα και τις όποιες βραχυπρόθεσμες εξελίξεις. Η τελευταία ενότητα της παρούσας μελέτης και η αναφορά στην ελληνική περίπτωση επιβεβαιώνει αυτή την τελευταία παρατήρηση.

Στη συνέχεια, η δομή της μελέτης έχει ως εξής: Στην Ενότητα 2 περιγράφονται οι κυριότεροι θεσμοί και οι πολιτικές της αγοράς εργασίας που αναφέρονται στη σχετική βιβλιογραφία, καθώς και ο ορισμός της έννοιας της ευελιξίας της αγοράς εργασίας στο πλαίσιο της ορθόδοξης οπτικής. Η ορθόδοξη άποψη περί θεσμών και επίδοσης της αγοράς εργασίας παρουσιάζεται στην Ενότητα 3. Συγκεκριμένα, παρουσιάζονται τα επιχειρήματα και οι εμπειρικές αναλύσεις που η ορθόδοξη άποψη χρησιμοποιεί για να στηρίξει την πρότασή της για απορρύθμιση των αγορών εργασίας. Στην Ενότητα 4 αναφερόμαστε αναλυτικά στην κριτική της εμπειρικής θεμελίωσης της ορθόδοξης πρότασης για απορρύθμιση.

Από την ενότητα αυτή προκύπτει και το κύριο συμπέρασμα της εργασίας που αναφέρθηκε παραπάνω. Η Ενότητα 5 αφορά την ελληνική αγορά εργασίας, τη συζήτηση γύρω από την ευελιξία της και τα συμπεράσματα που προκύπτουν γι' αυτή με βάση τα διαθέσιμα συγκριτικά στοιχεία. Τέλος, στην Ενότητα 6 συνοψίζουμε τα ευρήματά μας.

2. Οι θεσμοί της αγοράς εργασίας και η έννοια της «ευελιξίας»

2.1 Οι θεσμοί της αγοράς εργασίας

Ένα πλέγμα θεσμών υπάρχει γύρω από κάθε αγορά εργασίας και καθορίζει τον τρόπο με τον οποίο η αγορά λειτουργεί. Χρησιμοποιούμε τον όρο «θεσμοί της αγοράς εργασίας» (labour market institutions), περιλαμβάνοντας σε αυτόν τόσο θεσμούς όσο και κυβερνητικές πολιτικές ή νομοθετικές ρυθμίσεις (Baker et al., 2005a: 109, σημ. 2). Οι κύριοι θεσμοί, λοιπόν, με τους οποίους καταπιάνεται η σχετική βιβλιογραφία είναι οι ακόλουθοι:

- *Ύψος, διάρκεια παροχής και αυστηρότητα στη διαθεσιμότητα των επιδομάτων ανεργίας* (και γενικότερα όλο το σύστημα των λεγόμενων παθητικών μέτρων στην αγορά εργασίας).
- *Νομοθεσία Προστασίας της Απασχόλησης* (ΝΠΑ), δηλαδή το νομοθετικό πλαίσιο που ρυθμίζει το καθεστώς προσλήψεων και απολύσεων, το ύψος των αποζημιώσεων σε περίπτωση απόλυσης, τις ομαδικές απολύσεις, τη χρήση συμβολαίων ορισμένου χρόνου κτλ.
- *Σύστημα προσδιορισμού των μισθών*, δηλαδή το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. Οι βασικές μεταβλητές που εξετάζονται εδώ είναι η «πυκνότητα» (union density) των συνδικαλιστικών οργανώσεων, η «κάλυψη» (collective bargaining coverage) των συνδικαλιστικών οργανώσεων, δηλαδή το ποσοστό των εργαζομένων, των οποίων οι αμοιβές και οι όροι εργασίας καθορίζονται από συλλογικές συμβάσεις, το επίπεδο στο οποίο λαμβάνει χώρα η διαπραγμάτευση (κεντρικό/εθνικό, κλαδικό ή σε επίπεδο επιχείρησης) καθώς και ο βαθμός συντονισμού των διαπραγματεύσεων μεταξύ εργατικών ενώσεων και εργοδοτών (όπου

εδώ σημαντικό ρόλο παίζει πολλές φορές και η κρατική παρέμβαση μέσω τριμερών διαπραγματεύσεων και «κοινωνικών συμφώνων») (OECD, 2004).

- *Φορολογική επιβάρυνση της εργασίας*, δηλαδή οι εργοδοτικές και εργατικές εισφορές κοινωνικής ασφάλισης και οι φόροι εισοδήματος και κατανάλωσης, που δημιουργούν τη λεγόμενη «φορολογική σφήνα» (tax wedge) μεταξύ του πραγματικού μισθού που πληρώνουν οι εργοδότες (το σύνολο δηλαδή του εργατικού κόστους για κάθε εργαζόμενο) και του πραγματικού μισθού που τελικά απολαμβάνουν οι εργαζόμενοι (τον καθαρό, δηλαδή, μισθό).
- *Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης*, δηλαδή κρατικές πολιτικές που σκοπό έχουν την «ενεργοποίηση» του ανέργου, όπως είναι η επανεκπαίδευση και η επαγγελματική κατάρτιση, η βοήθεια στην αναζήτηση εργασίας, οι επιδοτήσεις στις επιχειρήσεις για τη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης για ανέργους κτλ.

Τέλος, στη βιβλιογραφία συχνά αναφέρονται θεσμοί και ρυθμίσεις, όπως οι *κατώτατοι μισθοί, οι ρυθμίσεις για τον εργάσιμο χρόνο και την πρόσθετη αμοιβή των υπερωριών, η νομοθεσία για τις συνθήκες εργασίας και τα δικαιώματα των εργαζομένων στους χώρους εργασίας, τα προγράμματα πρόωρης συνταξιοδότησης κτλ.* Σπάνια όμως ερευνάται στις μακροοικονομετρικές μελέτες, στις οποίες θα αναφερθούμε εδώ, η επίδρασή τους στις επιδόσεις των αγορών εργασίας. Εντούτοις, στο παρόν κείμενο θα αναφερθούμε σε ορισμένες θεωρητικές απόψεις σχετικά με τον ρόλο και την επίδραση των συγκεκριμένων θεσμών και ρυθμίσεων στην αγορά εργασίας.[3]

3. Για παράδειγμα, οι Nickell et al. (2005) δεν περιλαμβάνουν κάποια ποσοτική μεταβλητή για τους κατώτατους μισθούς στα οικονομετρικά τους μοντέλα (σε αντίθεση με τους Bassanini and Duval, 2006, που την προσθέτουν σε κάποια από τα μοντέλα παλινδρόμησης). Θεωρούν ότι η επίδραση των συνδικάτων στην ανεργία και στη γενικότερη μακροοικονομική επίδοση των οικονομιών καλύπτεται μέσω των μεταβλητών τους για τη συνδικαλιστική πυκνότητα, την κάλυψη και τον συντονισμό των διαπραγματεύσεων. Γενικότερα, η έρευνα για την επίδραση των κατώτατων μισθών στην ανεργία και την απασχόληση έχει δώσει αντικρουόμενα αποτελέσματα. Βλ. Dolado et al. (1996) και Card and Krueger (1995), καθώς και τη συζήτηση για το βιβλίο αυτό των Card and Krueger στο τεύχος του Ιουλίου του 1995 του Industrial and Labour Relations Review.

2.2 Η έννοια της «ευελιξίας της αγοράς εργασίας»

Ο όρος «ευελιξία της αγοράς εργασίας» χρησιμοποιείται ευρέως ως η ιδεατή κατάσταση και η λύση των προβλημάτων των διαφόρων αγορών. Εντούτοις, δεν έχουμε έναν σαφή ορισμό του τι εννοούμε με τον όρο «ευελιξία» της αγοράς εργασίας (Deakin and Reed, 2000). Σκοπός της μελέτης αυτής δεν είναι να αναλύσει συστηματικά την έννοια της ευελιξίας και το πώς αυτή μπορεί να οριστεί με διάφορους τρόπους.[4] Απλώς θα χρησιμοποιηθεί ένας ορισμός ως πλαίσιο της ανάλυσης που θα ακολουθήσει για την επίδραση των θεσμών στις επιδόσεις της αγοράς εργασίας. Έναν αντίστοιχο ορισμό έχουν στο μυαλό τους όλοι όσοι εξετάζουν (είτε θεωρητικά είτε εμπειρικά) τον τρόπο με τον οποίο οι διάφοροι θεσμοί επιδρούν στην αγορά εργασίας και τα αποτελέσματά της, χωρίς όμως να κρίνεται απαραίτητο σε κάθε μελέτη να αναφερθεί ο ορισμός αυτός. Αυτό που συνήθως γίνεται είναι να επισημαίνεται το τι βλάπτει την ευελιξία, δηλαδή τι ακριβώς συνθέτει μια μη ευέλικτη ή «άκαμπτη» αγορά. Ακριβώς στο σημείο αυτό, η μεγαλύτερη σημασία αποδίδεται στους θεσμούς που περιγράφηκαν στην προηγούμενη ενότητα, με την έννοια πως οι θεσμοί αυτοί αποτελούν ακαμψίες (rigidities) της αγοράς εργασίας.[5]

Σύμφωνα, λοιπόν, με τον Philpott (1999: 8), ως ευελιξία της αγοράς εργασίας μπορούμε να ορίσουμε την ευκολία με την οποία η απασχόληση και/ή οι μισθοί μπορούν να προσαρμόζονται στις μεταβαλλόμενες συνθήκες της προσφοράς και της ζήτησης στις αγορές προϊόντων και εργασίας. Με άλλα λόγια, αν σκεφτούμε ένα απλό διάγραμμα καμπυλών ζήτησης και προσφοράς εργασίας, ο βαθμός ευελιξίας δείχνει το πόσο εύκολα η ποσότητα (απασχόληση) και η τιμή (μισθός) μπορούν να μεταβάλλονται έτσι ώστε να επανέρχονται σε ισορροπία ύστερα από

4. Για μια λεπτομερή ιστορική περιγραφή της χρήσης του όρου βλ. Θεοχαράκης (2000, 2002). Συγκεκριμένα ο συγγραφέας αναφέρει πως «ο Robert Boyer [...] επισημαίνει ότι η πλούσια βιβλιογραφία στο θέμα δείχνει πως η "ευελιξία" μπορεί να οριστεί αναφορικά με τόσους τρόπους ώστε να φαίνεται a priori ότι δεν υπάρχει καμία σχέση μεταξύ τους, εκτός από την ίδια τη λέξη» (Θεοχαράκης, 2000: 4).

5. Για παράδειγμα, ο Saint-Paul (1997: 59) ορίζει την ακαμψία ως κάθε στοιχείο/εργαλείο (device) που εμποδίζει την προσαρμογή των τιμών ή/και των ποσοτήτων ύστερα από κάποιο εξωγενές σοκ. Ο ορισμός αυτός της ευελιξίας μέσω του αντίθετού της, της ακαμψίας, είναι ισοδύναμος του ορισμού της ευελιξίας που δίνουμε αμέσως παρακάτω.

κάποια μετατόπιση των καμπυλών.[6] Μπορούμε να διακρίνουμε τέσσερις διαφορετικές διαστάσεις της έννοιας «ευελιξία» (Philpott, 1999: 8):

- Την *αριθμητική ευελιξία* (numerical flexibility), που έχει να κάνει με την ευκολία με την οποία οι εργοδότες μπορούν να προσαρμόζουν τον αριθμό των εργαζομένων που απασχολούν ή τις ώρες εργασίας τους, με βάση τις διακυμάνσεις της ζήτησης του προϊόντος που παράγει η επιχείρηση.
- Τη *λειτουργική ευελιξία* (functional flexibility), που αφορά την ευκολία με την οποία οι εργαζόμενοι μπορούν να μετακινούνται σε διαφορετικές εργασίες ή πόστα μέσα στην ίδια την επιχείρηση.
- Τη *μισθολογική ευελιξία* (wage flexibility), η οποία αναφέρεται στην ευκαμψία των μισθών σε μεταβολές της προσφοράς και της ζήτησης.
- Τέλος, την *ευελιξία κινητικότητας* (mobility flexibility), η οποία έχει να κάνει με την ευκολία με την οποία οι εργαζόμενοι μπορούν να αλλάζουν απασχόληση, κλάδο ή γεωγραφική τοποθεσία απασχόλησης σε περιπτώσεις μεταβαλλόμενων συνθηκών στις αγορές (βλ. και Oswald, 1997).

Είναι φανερό, λοιπόν, το πώς οι θεσμοί μπορούν, σύμφωνα με την ορθόδοξη άποψη, να επηρεάσουν την ευελιξία της αγοράς εργασίας με κάποιον από τους τρόπους που περιγράψαμε παραπάνω. Για παράδειγμα, μία ρύθμιση για το νόμιμο ωράριο εργασίας δεν επιτρέπει στον εργοδότη να ορίζει ο ίδιος τις ώρες εργασίας ανάλογα με το φόρτο εργασίας της επιχείρησής του. Επίσης, μια αυστηρή νομοθεσία προστασίας της απασχόλησης (π.χ., πρόβλεψη για υψηλή αποζημίωση στον εργαζόμενο σε περίπτωση απόλυσης) δεν δίνει τη δυνατότητα στον εργοδότη να αποφασίζει ελεύθερα και ανέξοδα τον αριθμό των εργαζομένων που χρειάζεται σε μια δεδομένη χρονική περίοδο. Τα εργατικά συνδικάτα με την πίεση που ασκούν για μισθολογικές αυξήσεις δεν επιτρέπουν την ευκαμψία των μισθών προς τα κάτω ώστε η αγορά να προσαρμόζεται στις εκάστοτε νέες συνθήκες.

Για τους λόγους αυτούς, η ορθόδοξη άποψη θεωρεί την ευελιξία ως πανάκεια των προβλημάτων της αγοράς εργασίας. Από μόνος του, όμως, ο παραπάνω ορισμός είναι ιδεολογικά φορτισμένος (Θεοχαράκης, 2002), ενώ εμπεριέχει και σημαντικές λογικές αντιφάσεις. Ο Philpott (1999) αναφέρει πως υπάρχουν πιθανές «σχέσεις ανταλλαγής» (trade-offs) μεταξύ των διαφόρων διαστάσεων

6. Βλ. Ματσαγγάνης (2011: 67) για μια απλή διαγραμματική παρουσίαση.

της ευελιξίας. Μια επιχείρηση, για παράδειγμα, που στηρίζεται στην αριθμητική ευελιξία για να ανταποκρίνεται άμεσα στις μεταβολές της ζήτησης του προϊόντος της (π.χ., μεταβάλλοντας τον αριθμό των εργαζομένων που απασχολεί), δεν έχει κίνητρο να επενδύσει στην εκπαίδευση και κατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού της. Επομένως, μπορεί να υστερεί σε λειτουργική ευελιξία. Όσον αφορά την ιδεολογική διάσταση της έννοιας στο πολιτικό πεδίο αντιπαράθεσης, εργοδότες και συνδικάτα αντιλαμβάνονται την έννοια με εντελώς διαφορετικό τρόπο (Θεοχαράκης, 2000). Οι εργοδότες τη θεωρούν απαραίτητο στοιχείο μιας «οικονομίας ικανής να αντεπεξέλθει στις προκλήσεις τού σήμερα και στο ολοένα πιο ανταγωνιστικό περιβάλλον του αύριο» (σύμφωνα με τα λόγια του τέως προέδρου του Συνδέσμου Ελληνικών Βιομηχανιών, βλ. Kyriacopoulos, 2005: 7). Με βάση τη λογική αυτή, η έννοια της ευελιξίας αποκτά κανονιστικό περιεχόμενο, είναι δηλαδή μια απαραίτητη συνθήκη για την αποτελεσματική λειτουργία της αγοράς. Επομένως, η μεταρρύθμιση του θεσμικού πλαισίου και η εξάλειψη των ακαμψιών είναι, σύμφωνα με την άποψη αυτή, απαραίτητες ενέργειες για την προώθηση της ευελιξίας της αγοράς εργασίας. Από την άλλη, οι εκπρόσωποι των συνδικαλιστικών οργανώσεων την αντιλαμβάνονται ως μια έννοια συνυφασμένη με την υπονόμευση των δικαιωμάτων των εργαζομένων και των συλλογικών διαπραγματεύσεων (Θεοχαράκης, 2000, 2002). Με τον τρόπο που ορίζεται και χρησιμοποιείται η έννοια της ευελιξίας, λοιπόν, προϋποθέτει άμεσα ή έμμεσα την απουσία στρεβλωτικών ρυθμίσεων στην αγορά εργασίας και προκρίνει την απορρύθμιση ως την ενδεδειγμένη λύση στα προβλήματα των αγορών.

3. Η ορθόδοξη άποψη περί θεσμών και επίδοσης των αγορών εργασίας

3.1 Εισαγωγή

Κυρίαρχη θέση στην ορθόδοξη άποψη περί θεσμών και επιδόσεων των αγορών εργασίας, καθώς και στις συνεπακόλουθες προτάσεις πολιτικής, κατέχει μια συγκεκριμένη οικονομική θεωρία για το επίπεδο της ανεργίας σε μια οικονομία: η θεωρία του NAIRU (Non-Accelerating Inflation Rate of Unemployment). Το NAIRU είναι το επίπεδο ανεργίας που αντιστοιχεί σε μια κατάσταση ισορροπίας με σταθερό (μη επιταχυνόμενο) πληθωρισμό (Layard et al., 1991· Nickell and Layard, 1999), όπου τα αντικρουόμενα αιτήματα εργατών και εργοδοτών/καπιταλιστών εξισορροπούνται.

Η ορθόδοξη ερμηνεία του υποδείγματος NAIRU μπορεί να συνοψιστεί σε δύο βασικές θεωρητικές παραδοχές (Stockhammer and Klär, 2011: 439):[7]

- Το NAIRU καθορίζεται εξωγενώς από τους θεσμούς της αγοράς εργασίας.
- Το NAIRU λειτουργεί ως ένας «μαγνήτης» (strong attractor) για το πραγματικό επίπεδο ανεργίας και, επομένως, προκαλεί τις διακυμάνσεις του τελευταίου.

7. Η θεωρία του NAIRU, γενικά, δεν μπορεί να ενταχθεί στο στενό πλαίσιο μιας μόνο σχολής οικονομικής σκέψης. Αντιθέτως, το συγκεκριμένο θεωρητικό υπόδειγμα είναι αρκετά ευέλικτο στην ερμηνεία του, ανάλογα με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που του προσδίδουν οι διάφορες σχολές σκέψης (νεο-κεϋνσιανή, μετα-κεϋνσιανή ή μαρξιστική). Εδώ, λοιπόν, αναφερόμαστε σε μια συγκεκριμένη ερμηνεία του υποδείγματος, τη νεοκεϋνσιανή προσέγγιση, στην οποία αποδίδουμε τον χαρακτηρισμό της «ορθόδοξης» προσέγγισης. Βλ. Stockhammer (2008) για μια λεπτομερή παρουσίαση του υποδείγματος NAIRU και των διαφόρων θεωρητικών ερμηνειών του. Βλ. επίσης τη συζήτηση στην εισαγωγή της επόμενης ενότητας.

Με άλλα λόγια, η κυρίαρχη ερμηνεία του υποδείγματος θεωρεί ότι το NAIRU αποτελεί τη μακροχρόνια ισορροπία της οικονομίας όσον αφορά την ανεργία. Αυτή η ανεργία ισορροπίας καθορίζεται εξωγενώς από τους θεσμούς και τις ρυθμίσεις της αγοράς εργασίας. Οι θεσμοί αυτοί διαμορφώνουν το NAIRU, αυξάνοντας τη διαπραγματευτική δύναμη των εργαζομένων και την ικανότητά τους να επιτυγχάνουν υψηλότες μισθούς. Παράλληλα, η ζήτηση (και οι διαταραχές στη ζήτηση) έχουν μόνο βραχυχρόνιες επιπτώσεις στο πραγματικό επίπεδο ανεργίας. Σχηματικά λοιπόν, και ίσως κάπως απλουστευτικά, η «υπόθεση NAIRU» (Stockhammer, 2004), όσον αφορά την εξήγηση του υπό παρατήρηση επιπέδου ανεργίας, είναι η ακόλουθη:

Θεσμοί της αγοράς εργασίας → NAIRU → Επίπεδο ανεργίας

Με ένα ακόμα πιο απλό, μικροοικονομικό πλαίσιο αναφοράς, ο Siebert (1997: 43) επιχειρηματολογεί ότι η εκτεταμένη ρύθμιση και το πλήθος των θεσμών της αγοράς εργασίας επιδρούν αρνητικά στην απρόσκοπτη λειτουργία του μηχανισμού της αγοράς με τρεις τρόπους (βλ. και Βεληζιώτης και Τσακαλώτος, 2010):

- Αποδυναμώνοντας τη ζήτηση για εργασία, εφόσον αυξάνονται τα μισθολογικά κόστη για τους εργοδότες (άμεσα, αλλά και έμμεσα, όπως μέσω μιας, αυστηρής Νομοθεσίας Προστασίας της Απασχόλησης – ΝΠΑ).
- Στρεβλώνοντας τα κίνητρα των εργαζομένων και των ανέργων, δηλαδή την προσφορά εργασίας (π.χ., μέσω της αύξησης του «μισθού επιφύλαξης» που προκαλείται από τα γενναιόδωρα επιδόματα ανεργίας).
- Αποδυναμώνοντας την εξισορροπητική λειτουργία του μηχανισμού της αγοράς (π.χ., μέσω συνδικάτων και συλλογικών διαπραγματεύσεων).

Είναι εμφανές το πώς οι παραπάνω προσεγγίσεις συνδέονται με την έννοια της ευελιξίας που αναφέρθηκε στην προηγούμενη ενότητα. Στη βάση αυτή, λοιπόν, για την αποτελεσματικότερη λειτουργία της αγοράς εργασίας είναι απαραίτητη η περιορισμένη επιρροή θεσμών και ρυθμίσεων που προκαλούν ακαμψίες και μειώνουν την ευελιξία της αγοράς εργασίας. Η λύση στα προβλήματα ανεργίας και μειωμένης απασχόλησης, επομένως, είναι οι δραστικές μεταρρυθμίσεις.

Για να έχει όμως κάποια αξία η πρόταση για δραστικές μεταρρυθμίσεις των άκαμπτων αγορών, θα πρέπει να υπάρχουν ισχυρά εμπειρικά ευρήματα που να υποδεικνύουν την αναγκαιότητά της. Ας δούμε, λοιπόν, πώς η ορθόδοξη ερμηνεία

στηρίζει την άποψή της για την επίδραση κάθε θεσμού και ρύθμισης στα αποτελέσματα των αγορών εργασίας και, κυριότερα, στο επίπεδο και στην εξέλιξη της ανεργίας.[8]

3.2 Σύστημα επιδομάτων ανεργίας και ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης

Το σύστημα επιδομάτων ανεργίας, το οποίο περιλαμβάνει ως βασικές διαστάσεις του το ποσοστό αναπλήρωσης (δηλ. το ποσοστό του προηγούμενου εισοδήματος -ως εργαζόμενου- του ανέργου που χορηγείται ως επίδομα) και τη διάρκεια παροχής του επιδόματος, θεωρείται ως ένας από τους πιο σημαντικούς παράγοντες αύξησης του NAIRU. Οι περισσότερες μελέτες για τους προσδιοριστικούς παράγοντες της ανεργίας στις χώρες του ΟΟΣΑ και τον ρόλο των θεσμών διαπιστώνουν θετική στατιστική συσχέτιση μεταξύ γενναιόδωρων επιδομάτων και επιπέδου ανεργίας (Howell et al., 2007).[9] Τα εμπειρικά αποτελέσματα έχουν επίσης ισχυρό θεωρητικό υπόβαθρο.

Τα υψηλά επιδόματα ανεργίας, λοιπόν, μαζί με τη μεγάλη διάρκεια παροχής τους θεωρείται ότι διαστρεβλώνουν τα κίνητρα των ανέργων για αναζήτηση εργασίας και τους κρατούν για αρκετό χρονικό διάστημα εκτός εργασίας. Η ένταση αναζήτησης εργασίας μειώνεται και οι άνεργοι δεν έχουν κίνητρο να αποδεχθούν γρήγορα τις διαθέσιμες κενές θέσεις εργασίας. Επίσης, οι χαμηλόμισθες θέσεις γίνονται λιγότερο ελκυστικές, εφόσον ο άνεργος στηρίζεται στο κράτος πρόνοιας για τη συντήρησή του. Με άλλα λόγια, ο μισθός επιφύλαξης του ανέργου, δηλαδή ο μισθός κάτω από τον οποίο δεν είναι διατεθειμένος να εργαστεί, αυξάνεται. Έτσι αυξάνεται και η ανεργία, όπως και ο χρόνος παραμονής σε αυτήν.

Η αύξηση της μακροχρόνιας ανεργίας και η συνακόλουθη απαξίωση του ανθρώπινου κεφαλαίου των ανέργων οδηγούν, από κοινού με το γενναιόδωρο κράτος πρόνοιας, στην αύξηση και της μισθολογικής πίεσης εκ μέρους των συν-

8. Βλ. τα παραρτήματα στο Bassanini and Duval (2006) για μια συνοπτική καταγραφή τόσο των θεωρητικών επιχειρημάτων όσο και των εμπειρικών ευρημάτων της συγκεκριμένης βιβλιογραφίας.

9. Βλ. Baker et al. (2005a: 89, Table 3.5) και Howell et al. (2007: 24, Table 3) για το μέγεθος των εκτιμημένων συντελεστών στα διάφορα πολυμεταβλητά οικονομετρικά μοντέλα της σχετικής βιβλιογραφίας.

δικάτων και των «εντός» (insiders) (Siebert, 1997). Οι επιχειρήσεις δεν λαμβάνουν υπόψη τους ανέργους (λόγω απαξιωμένων δεξιοτήτων) και οι απασχολούμενοι δεν τους βλέπουν ως δυνητικούς ανταγωνιστές για τη θέση εργασίας τους (Blanchard and Wolfers, 2000).[10] Οι εργαζόμενοι και τα συνδικάτα πιέζουν έτσι για μεγαλύτερες αυξήσεις στους μισθούς, εφόσον η ανεργία είναι λιγότερο επώδυνη για τους ανέργους (Siebert, 1997).

Τέλος, μια άλλη, κοινωνιολογική διάσταση στον αρνητικό ρόλο των επιδομάτων ανεργίας δίνει ο Lindbeck (1995, 1996). Όταν σημαντικές εξωγενείς μακροοικονομικές διαταραχές (shocks) «κτυπούν» οικονομίες και κοινωνίες με γενναιόδωρα επιδόματα, πολλοί άνθρωποι καταφεύγουν λόγω της ύφεσης στο «δίχτυ ασφάλειας» του κράτους πρόνοιας (δηλ. στα επιδόματα). Έτσι, σε σημαντικά στρώματα της κοινωνίας αναπτύσσονται, όπως αναφέρει ο Lindbeck, «κουλτούρες ανεργίας» που αποδυναμώνουν την αντίστοιχη κοινωνική νόρμα υπέρ της εργασίας, το λεγόμενο «εργασιακό ήθος».

Αυτές οι επιδράσεις του συστήματος επιδομάτων αυξάνουν την ανεργία ισορροπίας (NAIRU), αλλά και αποτελούν σημαντικό μηχανισμό «εμμονής» της σε υψηλό επίπεδο. Τα ευρωπαϊκά κράτη παραδοσιακά χαρακτηρίζονται από γενναιόδωρα συστήματα ασφάλισης κατά της ανεργίας σε σχέση με τις ΗΠΑ. Αυτό μπορεί να φανεί με μια απλή ματιά στον Πίνακα 1.

Αυτά τα στοιχεία (Στήλες 1 και 2) βασίζονται στους αριθμούς και τους δείκτες για το σύστημα επιδομάτων ανεργίας που κατασκεύασαν και χρησιμοποίησαν στην εμπειρική τους έρευνα οι Nickell et al. (2005), στηριζόμενοι σε στοιχεία του ΟΟΣΑ που αφορούσαν το ύψος των επιδομάτων για διαφορετικές διάρκειες ανεργίας, διαφορετικούς τύπους οικογενειών κτλ. Είναι προφανές πως στην Ευρώπη το σύστημα επιδομάτων ανεργίας είναι πιο γενναιόδωρο σε σχέση με το αντίστοιχο στις ΗΠΑ. Εξαίρεση αποτελεί το Ηνωμένο Βασίλειο, με χαμηλό ύψος επιδόματος τον πρώτο χρόνο της ανεργίας, αλλά σχετικά μεγάλη διάρκεια παροχής του. Επίσης, η Σουηδία προσφέρει υψηλά επιδόματα, αλλά σχετικά χαμηλή διάρκεια παροχής τους. Ένα ιδιαίτερο χαρακτηριστικό της Σουηδίας (και γενικότερα των σκανδιναβικών χωρών) είναι ο πολύ σημαντικός ρόλος των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης για την αντιμετώπιση της ανεργίας.

10. Η λογική αυτή συνδέεται με τις λεγόμενες θεωρίες «υστέρησης» (ή «εμμονής») της ανεργίας. Βλ. Blanchard and Wolfers (2000: C17) για μια σύντομη περιγραφή.

Πίνακας 1: Ύψος, διάρκεια επιδομάτων ανεργίας και δαπάνη για ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης σε επιλεγμένες χώρες του ΟΟΣΑ

	Ποσοστό αναπλήρωσης (%)	Δείκτης διάρκειας παροχής επιδόματος	Δημόσια δαπάνη για ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης (% ΑΕΠ)
Γερμανία	38,1	0,60	0,80
Γαλλία	59,1	0,45	0,85
Ολλανδία	69,7	0,67	1,06
Ισπανία	69,1	0,30	0,81
Σουηδία	82,8	0,05	0,86
Ην. Βασίλειο	23,2	0,73	0,32
ΗΠΑ	28,3	0,18	0,18

Πηγή: The CEP-OECD Institutions Dataset [Nickell (2006)], OECD (2012) και υπολογισμοί των συγγραφέων.

Σημειώσεις: (1) Το ποσοστό αναπλήρωσης μετράει το ύψος του επιδόματος ανεργίας ως ποσοστό του μέσου μισθού. Οι αριθμοί στον Πίνακα αποτελούν τον μέσο όρο των ακαθάριστων ποσοστών αναπλήρωσης για δύο διαφορετικές μισθολογικές κατηγορίες εργαζομένων και τρεις διαφορετικές οικογενειακές καταστάσεις. Αναφέρονται στον πρώτο χρόνο παροχής του επιδόματος. Τέλος, οι αριθμοί είναι ο μέσος όρος των ετήσιων ποσοστών για τα έτη 1980-2003. (2) Ο δείκτης διάρκειας παροχής υπολογίζεται με βάση τα ποσοστά αναπλήρωσης σε όλα τα έτη κατά τα οποία το επίδομα ανεργίας προσφέρεται. Βλ. Nickell (2006) για περισσότερες λεπτομέρειες. Οι αριθμοί είναι ο μέσος όρος των ετήσιων δεικτών για τα έτη 1980-2003. (3) Οι αριθμοί για τη δαπάνη για ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης αναφέρονται στο 2008. Βλ. OECD (2012), Statistical Annex, σελ. 249-258.

Η ορθόδοξη άποψη θεωρεί τις λεγόμενες ενεργητικές πολιτικές για την απασχόληση (προγράμματα επανεκπαίδευσης και επανακατάρτισης των ανέργων, βοήθεια στην αναζήτηση εργασίας, επιδοτήσεις στις επιχειρήσεις για την πρόσληψη ανέργων κτλ.) ως μια ωφέλιμη παρέμβαση, που λειτουργεί ως αντίβαρο στην αρνητική επίδραση των γενναιόδωρων επιδομάτων (Nickell, 1997). Η αποτελεσματικότητα, μάλιστα, των πολιτικών αυτών είναι μεγαλύτερη όταν συνδυάζονται με χαμηλή διάρκεια παροχής επιδομάτων ανεργίας (Nickell and Layard, 1999), εφόσον οι άνεργοι θα πρέπει να μην έχουν ισχυρά αντικίνητρα να αποδεχθούν τις προσφερόμενες θέσεις εργασίας των διαφόρων προγραμμάτων (Lindbeck, 1996). Έτσι, με τις ενεργητικές πολιτικές η μακροχρόνια ανεργία αποτρέπεται, ενώ οι άνεργοι γίνονται πιο «απασχολήσιμοι». Η λογική αυτή είναι συμβατή με την ιδέα ότι η εργασία είναι καλύτερη μορφή προστασίας για την

εξάρτηση που προκαλούν τα επιδόματα του κράτους πρόνοιας και «η απασχολησιμότητα ο καλύτερος τρόπος για ατομική εργασιακή ασφάλεια» (Philpott, 1999: 11).[11]

Στον Πίνακα 1 (Στήλη 3) φαίνεται πως τα κράτη της Κεντρικής και Βόρειας Ευρώπης δαπανούν σχετικά μεγάλα ποσά για τέτοιου είδους πολιτικές. Το αντίθετο ισχύει για τα φιλελεύθερα, απορρυθμισμένα μοντέλα των ΗΠΑ και του ΗΒ.

3.3 Νομοθεσία Προστασίας της Απασχόλησης

Η Νομοθεσία Προστασίας της Απασχόλησης (ΝΠΑ) θεωρείται μία από τις σημαντικότερες ακαμψίες της αγοράς εργασίας, καθώς δεν επιτρέπει στις επιχειρήσεις να ανταποκριθούν στις μεταβαλλόμενες ανάγκες τους και να προσλαμβάνουν ή να απολύουν εργαζομένους σύμφωνα με αυτές (Lindbeck, 1996· Siebert, 1997· IMF, 1999). Οι περιορισμοί στις απολύσεις επιδρούν αρνητικά, σύμφωνα με την ορθόδοξη άποψη, στην αναζήτηση εργασίας. Ο εργοδότης βλέπει την πρόσληψη ενός εργαζομένου ως μία «μη αναστρέψιμη επένδυση» (Siebert, 1997), εφόσον δεν μπορεί ελεύθερα και ανέξοδα να απολύσει τον εργαζόμενο όταν οι συνθήκες το απαιτήσουν. Έτσι μειώνει τη ζήτησή του σε πρώτη φάση, ακόμα και όταν οι συνθήκες στην αγορά είναι ευνοϊκές.

Η κύρια αρνητική επίδραση που αποδίδεται στη ΝΠΑ είναι η «συνεισφορά» τέτοιων νομοθετικών ρυθμίσεων στην αύξηση της διαπραγματευτικής δύναμης των «εντός».[12] Η ΝΠΑ είναι μία πηγή δύναμης αγοράς των «εντός» (απασχολούμενοι και μέλη συνδικάτων), αφού δημιουργεί σημαντικά κόστη αντικατάστασης (turnover costs) στους εργοδότες. Έτσι, οι «εντός» έχουν τη δύναμη να πιέζουν για αυξήσεις πραγματικών μισθών, με αποτέλεσμα η ζήτηση εργασίας να περιορίζεται και η ανεργία να αυξάνεται ή να παραμένει σε υψηλά επίπεδα. Με ένα υψηλό αρχικό επίπεδο ανεργίας, τέτοιες ρυθμίσεις προκαλούν ένα είδος εμμονής της ανεργίας στο επίπεδο αυτό, ακόμα και σε ανοδικές φάσεις του οικονομικού κύκλου.

---

11. Για μια διαφορετική οπτική στο ζήτημα αυτό βλ. Dafermos and Papatheodorou (2012) για το θέμα των εργαζομένων-φτωχών στην Ευρωπαϊκή Ένωση και τη σχέση τους με το κοινωνικό κράτος και την ευελιξία της αγοράς εργασίας.

12. Βλ. Lindbeck (1996: 620-621) για μια συνοπτική παρουσίαση των παρακάτω επιχειρημάτων.

Ο Saint-Paul (1997) προτείνει επίσης μια διάσταση πολιτικής οικονομίας όσον αφορά τα κόστη απόλυσης. Ξεκινώντας από τη θεωρητική υπόθεση πως οι θεσμικές ακαμψίες προκαλούν ανεργία, προσπαθεί να απαντήσει στο ερώτημα γιατί δεν εξαλείφονται οι ακαμψίες αυτές, και συγκεκριμένα τα υψηλά κόστη απόλυσης, εφόσον ο ρόλος τους είναι βλαπτικός για την αγορά εργασίας.[13] Καταρχήν, ο Saint-Paul υποστηρίζει πως οι άνεργοι (που είναι η ομάδα που πλήττεται από τις ακαμψίες) είναι μια μειοψηφούσα ομάδα η οποία δεν μπορεί να οργανωθεί αποτελεσματικά λόγω της ετερογένειάς της ως σύνολο, και άρα δεν μπορεί και να «επιβάλει» τις απαραίτητες μεταρρυθμίσεις.[14] Επομένως, οι διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις θα πρέπει να έχουν την υποστήριξη και των απασχολούμενων για να προωθηθούν. Εφόσον όμως οι ήδη απασχολούμενοι δεν είναι εκτεθειμένοι στην ανεργία και προστατεύονται λόγω της αυστηρής ΝΠΑ, δεν έχουν κίνητρο να υποστηρίξουν τις μεταρρυθμίσεις, ακόμα και αν η ανεργία σε μια συγκεκριμένη οικονομία είναι σε πολύ υψηλό επίπεδο.

Στον Πίνακα 2 παραθέτουμε τις τιμές του δείκτη για την αυστηρότητα της ΝΠΑ (που αφορά τα συμβόλαια αορίστου χρόνου, καθώς και τις ρυθμίσεις σχετικά με τις ομαδικές απολύσεις) που κατασκεύασε ο ΟΟΣΑ. Συγκριτικά και σε

Πίνακας 2: Αυστηρότητα ΝΠΑ σε επιλεγμένες χώρες (2008, δείκτης ΟΟΣΑ)

Γερμανία	2,98
Γαλλία	2,87
Ολλανδία	2,93
Ισπανία	2,66
Σουηδία	2,52
Ην. Βασίλειο	1,71
ΗΠΑ	1,17

Πηγή: OECD Indicators on Employment Protection, www.oecd.org/employment/protection.

Σημειώσεις: Η αυστηρότητα της ΝΠΑ μετριέται σε μια κλίμακα από 0 έως 6, με αυξανόμενη αυστηρότητα, καθώς ο δείκτης αυξάνεται. Οι αριθμοί που παρουσιάζονται αντιστοιχούν στη Version 3 (2008-2013) του δείκτη του ΟΟΣΑ και αφορούν το έτος 2008 (προ κρίσης).

13. Η ανάλυσή του φυσικά, εκτός από τα κόστη απόλυσης, μπορεί να επεκταθεί και στις υπόλοιπες θεσμικές και νομοθετικές ακαμψίες.
14. Βλ. και Olson (1965).

αυτό το θεσμικό χαρακτηριστικό, οι ευρωπαϊκές χώρες είναι πιο άκαμπτες από τις αναπτυγμένες χώρες εκτός αυτής (ΗΠΑ στον Πίνακα, αλλά και Καναδάς, Αυστραλία και Νέα Ζηλανδία).[15]

Παρόλο που τα θεωρητικά επιχειρήματα που αναφέρθηκαν παραπάνω οδηγούν στο συμπέρασμα πως η αυστηρότητα της ΝΠΑ θα πρέπει να σχετίζεται θετικά με την ανεργία και αρνητικά με την απασχόληση, η εμπειρική υποστήριξη αυτών των θεωρητικών προβλέψεων είναι ιδιαιτέρως αδύναμη. Η ορθόδοξη άποψη καταλήγει τελικά στο ότι μια αυστηρή ΝΠΑ μειώνει τις εκροές από την ανεργία (δηλ. κάνει πιο δύσκολο στους αναζητούντες εργασία να βρουν απασχόληση), αλλά την ίδια στιγμή μειώνει και τις εισροές προς την ανεργία, αφού προστατεύει τους ήδη απασχολούμενους (OECD, 2004: 63). Εφόσον, λοιπόν, η ανεργία ισορροπίας εξαρτάται τόσο από τις εκροές όσο και από τις εισροές στην ανεργία (Θεοχαράκης, 2002), η τελική επίδραση της ΝΠΑ στο NAIRU είναι αμφίβολη. Η ορθόδοξη άποψη συμφωνεί τελικά πως, ακριβώς λόγω των παραπάνω μηχανισμών, η ΝΠΑ επιδρά θετικά στον σχηματισμό, στην αύξηση και εμμονή της μακροχρόνιας ανεργίας, ενώ μπορεί να λειτουργεί αρνητικά για τη βραχυχρόνια ανεργία (Nickell, 1997· Saint-Paul, 1997). Βραχυπρόθεσμα προστατεύει τους ήδη απασχολούμενους, μη επιτρέποντας στις επιχειρήσεις να απολύουν με ευκολία στις καθοδικές φάσεις του οικονομικού κύκλου. Κάνοντας όμως τις προσλήψεις πιο δύσκολες στις ανοδικές φάσεις του κύκλου, αυξάνει τη διάρκεια ανεργίας για τους ήδη ανέργους και οδηγεί σε αύξηση της μακροχρόνιας ανεργίας.

Ο ΟΟΣΑ (ο οποίος πάντα δίνει το πολιτικό στίγμα της ορθόδοξης άποψης) έχει υποχωρήσει αρκετά στις αρχικές εκτιμήσεις και προτάσεις του, όπως αυτές εκφράστηκαν στην αρχική του μελέτη με τίτλο The OECD Jobs Study (OECD, 1994). Η ΝΠΑ δεν θεωρείται πλέον ως ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες ερμηνείας της εξέλιξης της ανεργίας στην Ευρώπη. Στις πιο πρόσφατες δημοσιεύσεις του παρατίθενται τα εμπειρικά ευρήματα πλήθους εργασιών που επιβεβαιώνουν τα διφορούμενα αποτελέσματα της εμπειρικής έρευνας όσον αφορά την επίδραση της ΝΠΑ στις επιδόσεις των αγορών εργασίας (βλ. OECD, 2004: 82-84 και Bassanini and Duval, 2006).

15. Βλ. την πηγή του Πίνακα 2 για περισσότερες λεπτομέρειες σχετικά με τον τρόπο κατασκευής του δείκτη αυτού, αλλά και την κατάταξη όλων των χωρών του ΟΟΣΑ με βάση την αυστηρότητα της ΝΠΑ.

3.4 Σύστημα προσδιορισμού μισθών: Ο ρόλος των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των συλλογικών διαπραγματεύσεων

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και η δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων αντιμετωπίζονται παραδοσιακά από την ορθόδοξη οικονομική θεωρία ως παρέμβαση αντίθετη στον ατομικιστικό χαρακτήρα του ανταγωνιστικού ιδεώδους και ως βασικός παράγοντας αύξησης των μισθών πάνω από το επίπεδο ισορροπίας τους. Ως αποτέλεσμα, οι στρατηγικές και δραστηριότητες των συνδικάτων οδηγούν σε αναποτελεσματική κατανομή των πόρων και σε χαμηλότερη απασχόληση, σύμφωνα με την ορθόδοξη θεώρηση.

Η δύναμη των συνδικάτων μετριέται στις σχετικές μελέτες μέσω του ποσοστού συνδικαλιστικής «πυκνότητας» (ποσοστό των εργαζομένων που ανήκουν σε συνδικάτα) και του ποσοστού «κάλυψης» (ποσοστό των εργαζομένων των οποίων οι αμοιβές και οι όροι εργασίας καθορίζονται από συλλογικές συμβάσεις). Ο Πίνακας 3 (Στήλες 1 και 2) παρουσιάζει τα σχετικά στοιχεία.

Όπως προκύπτει από τα στοιχεία αυτά, οι χώρες της ηπειρωτικής και βόρειας Ευρώπης χαρακτηρίζονται τόσο από μεγαλύτερη συμμετοχή σε συνδικάτα όσο και από μεγαλύτερο ποσοστό κάλυψης σε σχέση με τις αγγλοσαξονικές χώρες, αν και είναι εμφανής μία διάκριση μεταξύ τους: οι σκανδιναβικές χώρες (π.χ., η Σουηδία στον Πίνακα 3) διακρίνονται από μεγάλη πυκνότητα και υψηλό ποσο-

Πίνακας 3: Πυκνότητα, κάλυψη και βαθμός συντονισμού σε επιλεγμένες χώρες

	Πυκνότητα (%)	Κάλυψη (%)	Βαθμός συντονισμού
Γερμανία	22	64,7	4
Γαλλία	7,8	90	2
Ολλανδία	21,1	84,4	4
Ισπανία	15,6	87,8	3,8
Σουηδία	76	92,8	3
Ην. Βασίλειο	29,1	34,9	1
ΗΠΑ	12,2	14	1

Πηγή: ICTWSS Database (Visser, 2011).

Σημειώσεις: Όλες οι τιμές αποτελούν τον μέσο όρο των ετών 2000-2008. Ο βαθμός συντονισμού μετριέται σε μια κλίμακα 1-5, όπου 1 = ανύπαρκτος συντονισμός και 5 = υψηλός βαθμός συντονισμού. Βλ. Visser (2011) για περισσότερες λεπτομέρειες σχετικά με τα χαρακτηριστικά των συστημάτων συλλογικής διαπραγμάτευσης σε κάθε τιμή της κλίμακας.

στό κάλυψης, ενώ, από την άλλη, οι υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες διακρίνονται από χαμηλή πυκνότητα και σχετικά υψηλή κάλυψη (βλ. και Boeri and van Ours, 2008). Σε αυτή την τελευταία ομάδα χωρών, ο αριθμός των εργαζομένων που ανήκουν σε συνδικάτα είναι σχετικά χαμηλός (έως πολύ χαμηλός, όπως στη Γαλλία και την Ισπανία)· υπάρχουν όμως μηχανισμοί επέκτασης των συλλογικών διαπραγματεύσεων στους μη συνδικαλισμένους εργαζομένους, γεγονός που καθιστά το ποσοστό κάλυψης στις χώρες αυτές ιδιαίτερα υψηλό. Αυτοί οι μηχανισμοί μπορεί να είναι η εθελοντική επέκταση από πλευράς εργοδοτών των συμφωνηθέντων στη συλλογική διαπραγμάτευση σε όλους τους εργαζομένους ή η νομικά κατοχυρωμένη επέκταση, όπως συμβαίνει στην Ισπανία.[16]

Σύμφωνα με την ορθόδοξη θεώρηση, οι στρατηγικές και οι δράσεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων οδηγούν σε αναποτελεσματική κατανομή των πόρων και χαμηλότερη απασχόληση. Και αυτό γιατί τα συνδικάτα, εκμεταλλευόμενα τη μονοπωλιακή τους δύναμη, έχουν τη δυνατότητα να εξασφαλίζουν υψηλότερους μισθούς για τα μέλη τους.[17] Προφανώς, τα αποτελέσματα αυτά είναι ισχυρότερα όσο λιγότερο ανταγωνιστική είναι η αγορά προϊόντος της επιχείρησης (κάτι που επιτρέπει στις επιχειρήσεις να έχουν υπερκέρδη και να διοχετεύουν τις μισθολογικές αυξήσεις στους καταναλωτές) και όσο πιο αυστηρή είναι η ΝΠΑ (κάτι που προσθέτει στη διαπραγματευτική δύναμη των συνδικάτων) (Aidt and Tzannatos, 2002: 24-25). Με αυτή τη λογική της ορθόδοξης άποψης τα συνδικάτα αντιμετωπίζονται απλώς ως «προσοδοθήρες» (rent-seekers), τα οποία σκοπό έχουν να αποσπάσουν για τα μέλη τους όσο το δυνατό μεγαλύτερα οφέλη, αξιοποιώντας, και ταυτόχρονα υποστηρίζοντας, τις ατέλειες των αγορών προϊόντος και εργασίας.

Εντούτοις, σύμφωνα με την ορθόδοξη ερμηνεία (ή τουλάχιστον κάποιες εκφάνσεις αυτής) είναι αποδεκτό ότι υψηλότεροι βαθμοί συντονισμού μεταξύ διαφορετικών συνδικάτων και ενώσεων εργοδοτών «διορθώνουν» τις αρνητικές επιπτώσεις που έχει η αυτόνομη δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων στο επίπεδο της απασχόλησης (OECD, 2004· Nickell and Layard, 1999). Σε ένα πρώτο επίπεδο, αυτό μπορεί να επιτευχθεί μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων σε κεντρικό επίπεδο, όπου δηλαδή μια εθνική συνδικαλιστική συνομοσπονδία δια-

16. Για περισσότερες λεπτομέρειες βλ. OECD (2004: 147-149).

17. Βλ. Ληξουριώτης (2011) για μια χαρακτηριστική θεωρητική περιγραφή αυτού του είδους.

πραγματεύεται με τον εθνικό σύνδεσμο εργοδοτικών φορέων και οργανώσεων (η λεγόμενη «συγκεντροποιημένη» διαπραγμάτευση – centralized bargaining). Σύμφωνα με την υπόθεση των Calmfors and Driffill (1988), χώρες που διαθέτουν αποκεντρωμένο σύστημα διαπραγμάτευσης (σε επίπεδο επιχείρησης ή ατομικό επίπεδο) ή συλλογικές διαπραγματεύσεις σε κεντρικό επίπεδο (εθνικό) θα έχουν καλύτερα αποτελέσματα όσον αφορά την απασχόληση και την ανεργία, σε σύγκριση με χώρες όπου η διαπραγμάτευση λαμβάνει χώρα σε ένα ενδιάμεσο επίπεδο (επίπεδο κλάδου).[18] Σύμφωνα με τους ίδιους ερευνητές, αυτό εξηγεί την καλύτερη επίδοση αγορών εργασίας, όπως των ΗΠΑ, με τις πλέον αποκεντρωμένες διαπραγματεύσεις στον ΟΟΣΑ, και των σκανδιναβικών χώρων με τη μακρά παράδοση στους κορπορατιστικούς θεσμούς κεντρικής διαπραγμάτευσης.[19]

Σε ένα δεύτερο επίπεδο, *και ανεξάρτητα από το επίπεδο στο οποίο λαμβάνει χώρα η διαπραγμάτευση*, ο συντονισμός των ενεργειών των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των εργοδοτών έχει ιδιαίτερη σημασία για το τελικό αποτέλεσμα της διαπραγμάτευσης στους μισθούς και στην απασχόληση. Ο Soskice (1990) εισήγαγε τη διάσταση αυτή και έκτοτε η έννοια του συντονισμού έχει υιοθετηθεί στη σχετική βιβλιογραφία, παραμερίζοντας την έννοια του επιπέδου διαπραγμάτευσης.[20] Με τον συντονισμό των διαπραγματευτικών τακτικών των διαφορετικών συνδικάτων και των διαφορετικών εργοδοτικών ενώσεων αποφεύγεται το λεγόμενο "leap frogging", το φαινόμενο κατά το οποίο κάθε επιχείρηση αυξάνει τον μισθό που προσφέρει στους εργαζόμενούς της για να αυξήσει την απόδοσή

18. Είναι η λεγόμενη μη γραμμική ή "hump-shaped" σχέση μεταξύ ανεργίας και επιπέδου διαπραγμάτευσης.

19. Η υπόθεση των Calmfors and Driffill επιβεβαιώνεται σε ορισμένες εμπειρικές μελέτες, όπως αυτή των Elmescov et al. (1998), αλλά οι περισσότερες εμπειρικές διερευνήσεις δεν βρίσκουν ενδείξεις ισχύος της. Βλ. σχετικά Aidt and Tzannatos (2002), OECD (1997) και OECD (2004: 133-134).

20. Χαρακτηριστική σε αυτό είναι μια φράση των Nickell and Layard (1999), οι οποίοι, περιγράφοντας τα αποτελέσματα του εκτιμημένου μοντέλου παλινδρόμησής τους και αφού έχουν βρει εξαιρετικά σημαντικό για τη μείωση της ανεργίας τον ρόλο της μεταβλητής τους για τον συντονισμό, αναφέρουν (σελ. 3055): «Με την παρουσία της μεταβλητής για τον συντονισμό, η συγκεντροποίηση [σ.σ. centralization] της διαπραγμάτευσης δεν παίζει κανένα ρόλο». Πράγματι, όταν εισάγουν στην παλινδρόμησή τους τη μεταβλητή για το επίπεδο διαπραγμάτευσης, η επίδρασή της είναι στατιστικά ασήμαντη (βλ. σελ. 3053, Υποσημείωση a).

τους ή για να προσελκύσει εργαζομένους από τις άλλες επιχειρήσεις (Aidt and Tzannatos 2002: 28).[21] Αν κάθε επιχείρηση ακολουθούσε την τακτική αυτή, το συνολικό επίπεδο μισθών θα αυξανόταν σημαντικά. Για τον λόγο αυτόν ο συντονισμός θεωρείται πως επιδρά αρνητικά στο επίπεδο του NAIRU, εσωτερικοποιώντας την παραπάνω αρνητική εξωτερικότητα.

Ο Πίνακας 3 (Στήλη 3) δίνει τις εκτιμήσεις του Visser (2011) για τον βαθμό συντονισμού σε διάφορες χώρες. Αξίζει να αναφέρουμε εδώ τις περιπτώσεις της Ολλανδίας και της Ιρλανδίας, δύο χωρών που χαρακτηρίζονταν από πολύ υψηλά επίπεδα ανεργίας κατά τη δεκαετία του '80.[22] Η αύξηση του συντονισμού που παρατηρήθηκε την περίοδο αυτή στις συγκεκριμένες χώρες, μέσω επαναλαμβανόμενων κοινωνικών συμφώνων και αμοιβαίων δεσμεύσεων μεταξύ κράτους και κοινωνικών εταίρων, θεωρείται από κάποιους αναλυτές (π.χ., Baker et al., 2004) ως ο βασικός παράγοντας της επιτυχίας τους στην αντιμετώπιση των προβλημάτων ανεργίας και των εξαιρετικών επιδόσεων των αγορών εργασίας τους που σημείωσαν στη συνέχεια.[23]

Το σύστημα προσδιορισμού των μισθών μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων, και κυρίως τα συνδικάτα και οι κατώτατοι μισθοί που επιβάλλουν, θεωρείται ότι συντελεί στη διαμόρφωση μιας συμπιεσμένης μισθολογικής κατανομής που αποτελεί βασική αιτία της ανεργίας. Και αυτό γιατί οι μισθοί δεν αντανακλούν την παραγωγικότητα (ή συνεισφορά) των εργαζομένων, με αποτέλεσμα η ανεργία να πλήττει κυρίως τους χαμηλής ειδίκευσης-παραγωγικότητας εργαζομένους. Η ανισότητα των αμοιβών με τη λογική αυτή θα πρέπει να αντανακλά τη διασπορά των ικανοτήτων και να μη στρεβλώνεται από μηχανισμούς συμπίεσης από τα κάτω των χαμηλότερων αμοιβών.

---

21. Το φαινόμενο του "leap frogging" μπορεί να παρατηρηθεί και από τα συνδικάτα, όταν κάποιο μεμονωμένο συνδικάτο σε έναν κλάδο ή μία επιχείρηση, και στο πλαίσιο μιας διαπραγμάτευσης, επιδιώκει υψηλότερους μισθούς σε σχέση με αυτούς που πέτυχε μέσω διαπραγμάτευσης κάποιο άλλο, «συγγενές» ή όχι, συνδικάτο.

22. Η τιμή του δείκτη για την Ιρλανδία είναι 5 (δεν παρουσιάζεται στον Πίνακα), η ανώτατη τιμή στη σχετική κλίμακα.

23. Η άποψη αυτή δεν υποστηρίζεται σε τόσο μεγάλο βαθμό από την ορθόδοξη άποψη-ερμηνεία που εκφράζεται από τον ΟΟΣΑ. Ο Οργανισμός πιστεύει ότι πίσω από τις επιτυχίες των χωρών αυτών βρίσκεται ένας συνδυασμός πολιτικών απορρύθμισης της αγοράς εργασίας. Βλ. σχετικά OECD (1999) και Nickell (2003).

Από εδώ ξεκινά και η λεγόμενη «Ενιαία Θεωρία» ή «Υπερατλαντική Συναίνεση», που αναφέρεται στην ύπαρξη μιας «σχέσης ανταλλαγής» (trade-off) μεταξύ ανισότητας και ανεργίας (Krugman, 1994· Bertola κ.ά., 2001).[24] Η ύπαρξη μεγάλης ανισότητας αμοιβών στις ΗΠΑ (και η αύξησή της από τη δεκαετία του '80 και μετά) και υψηλής ανεργίας στην Ευρώπη αποτελούν ουσιαστικά, με βάση τη θεώρηση αυτή, τις δύο όψεις του ίδιου νομίσματος (Krugman, 1994: 31). Η μείωση της σχετικής ζήτησης για ανειδίκευτη εργασία από τη δεκαετία του '80 και μετά, λόγω της τεχνολογικής προόδου και/ή του ελεύθερου εμπορίου και του ανταγωνισμού από χώρες χαμηλόμισθου εργατικού δυναμικού, είχε ποικίλες επιπτώσεις σε αγορές διαφορετικής ευελιξίας.[25] Στις ΗΠΑ, όπου η αγορά εργασίας είναι πιο ευέλικτη, ο μηχανισμός της αγοράς οδήγησε σε χαμηλότερους σχετικούς πραγματικούς μισθούς για τους ανειδίκευτους εργαζομένους και αύξηση των μισθολογικών ανισοτήτων. Αντίθετα, στην Ευρώπη που διαθέτει τις πιο άκαμπτες αγορές, η θεσμική παρέμβαση και η μισθολογική συμπίεση δεν επέτρεψαν στους πραγματικούς μισθούς να προσαρμοστούν στα νέα δεδομένα και αυτό είχε ως επακόλουθο τη μεγάλη αύξηση στην ανεργία των χαμηλής ειδίκευσης εργαζομένων. Ο ΟΟΣΑ (OECD, 2004) τεκμηριώνει με εμπειρικά στοιχεία την παραπάνω υπόθεση. Στο ίδιο συμπέρασμα καταλήγει και η εργασία των Bertola κ.ά. (2001).[26]

3.5 Φορολογία στην εργασία

Μια άλλη στρέβλωση των κινήτρων όσων μετέχουν στην αγορά εργασίας που θεωρείται πως επηρεάζει αρνητικά την απασχόληση είναι και η φορολογία στην εργασία. Ο Siebert (1997) αναφέρει πως οι ασφαλιστικές εισφορές που βαρύνουν εργοδότες και εργαζομένους αυξήθηκαν κατά τις δεκαετίες '70 και '80 στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες. Αυτό, συνεχίζει, είχε αρνητικό αντίκτυπο στην απασχόληση, εφόσον αυτή η φορολογία επιδρά αρνητικά τόσο στη ζήτηση

24. Ο όρος «Υπερατλαντική Συναίνεση» αποδίδεται στον Anthony Atkinson (Howell and Huebler 2005: 36).

25. Σε αυτό το σημείο, υπάρχουν αντίθετες απόψεις μεταξύ των οικονομολόγων για το τι συνέβαλε στη μείωση της ζήτησης για ανειδίκευτη εργασία. Βλ. Krugman (1994) και Wood (1997) για δύο αντίθετες απόψεις πάνω στο θέμα.

26. Στην επόμενη ενότητα θα αναφέρουμε στοιχεία της κριτικής στη θεωρία αυτή.

(αυξάνοντας τα συνολικά κόστη των εργοδοτών) όσο και στην προσφορά εργασίας.[27]

Εντούτοις, αυτό που έχει σημασία για τα αποτελέσματα των αγορών εργασίας είναι το *συνολικό φορολογικό βάρος στην εργασία*, δηλαδή το σύνολο των φόρων που αποτελούν τη λεγόμενη φορολογική «σφήνα» (tax wedge) μεταξύ του πραγματικού εργατικού κόστους που πληρώνουν οι εργοδότες για τους εργαζομένους τους και του πραγματικού μισθού που λαμβάνουν τελικά οι εργαζόμενοι. Αυτή η φορολογική σφήνα είναι το άθροισμα εισφορών ασφάλισης (payroll taxes), φόρων εισοδήματος (income taxes) και φόρων κατανάλωσης (consumption taxes) (Nickell, 2003: 23).

Οι εισφορές κοινωνικής ασφάλισης θεωρείται πως δεν επηρεάζουν μακροχρόνια την ανεργία εφόσον οι εργοδότες έχουν την ικανότητα να διοχετεύουν τις αυξήσεις των εισφορών στους εργαζομένους, μέσω χαμηλότερων ονομαστικών μισθών ή υψηλότερων τιμών (Modigliani et al., 1998: 3). Αν πρόκειται όμως για εργαζομένους χαμηλής ειδίκευσης που εισπράττουν τον κατώτατο μισθό, τότε μια αύξηση στις εισφορές ασφάλισης δεν μπορεί να διοχετευθεί στον μισθό και έτσι η αύξηση του εργατικού κόστους προκαλεί αύξηση της ανεργίας (Lindbeck, 1996).

Η επίδραση του συνολικού φορολογικού βάρους («σφήνας») στην ανεργία έχει αποτελέσει αντικείμενο πολλών ερευνών, στις περισσότερες από τις οποίες διαπιστώνεται θετική συσχέτιση μεταξύ των δύο. Οι Nickell and Layard (1999: 3057-3061) συνοψίζουν τα εμπειρικά ευρήματα της βιβλιογραφίας και καταλήγουν πως υπάρχει ομοφωνία για τη θετική συσχέτιση φόρων και ανεργίας, αλλά και αβεβαιότητα για το μέγεθος της επίδρασης. Οι ίδιοι στο μοντέλο τους εκτιμούν ότι «[...] μια μείωση στη συνολική φορολογική σφήνα κατά πέντε ποσοστιαίες μονάδες, που είναι σημαντική, θα μείωνε την ανεργία κατά περίπου 13% (π.χ., από 8 σε 7%)» (σελ. 3059). Σε παρόμοιες διαπιστώσεις καταλήγουν και οι Nickell (1997) και Blanchard and Wolfers (2000). Παρομοίως, οι Bassanini and Duval (2006) θεωρούν τη φορολογική «σφήνα» ως μία από τις σημαντικότερες

27. Ένα παράδειγμα αύξησης των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης είναι η Γερμανία. Οι Μπρισίμη και Μπρισίμης (2000: 56) αναφέρουν πως οι εισφορές αυξήθηκαν στη χώρα αυτή από 26,5% του ακαθάριστου μισθού το 1970 σε 42,1% το 1997.

μεταβλητές στο μοντέλο που εκτιμούν για την ανεργία στις χώρες του ΟΟΣΑ την περίοδο 1982-2003.

Κλείνοντας, πρέπει να αναφερθεί πως σε όλες τις ανεπτυγμένες χώρες η φορολογική «σφήνα» είναι μεγαλύτερη σήμερα σε σχέση με το 1960 (Blanchard, 2006: 24-25 και Figure 11). Ορισμένες μόνο χώρες (κυρίως η Ολλανδία και το ΗΒ) έχουν μειώσει τους φόρους στην εργασία από τη δεκαετία του '80 και μετά (Nickell et al., 2005: 9).

3.6 Άλλες «ακαμψίες»

Υπάρχουν επίσης πολλοί θεσμοί και ρυθμίσεις που η ορθόδοξη άποψη θεωρεί ότι είναι επιβλαβείς για την ευελιξία της αγοράς εργασίας και ότι σχετίζονται με την αύξηση του NAIRU. Είδαμε παραπάνω πως οι νομοθετικά κατοχυρωμένοι κατώτατοι μισθοί μπορεί να επηρεάσουν αρνητικά την απασχόληση μέσω της αλληλεπίδρασής τους με τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης και τη συμπίεση που προκαλούν στη μισθολογική κατανομή. Αυτό μάλιστα έχει ιδιαίτερη σημασία για τους νεότερους εργαζομένους, καθώς και για τους εργαζομένους χαμηλής ειδίκευσης. Οι Modigliani et al. (1998), μετά την παραπάνω διαπίστωση, υποστηρίζουν επίσης πως σε αρκετές χώρες της Ευρώπης οι κατώτατοι μισθοί είναι ιδιαίτερα υψηλοί και αυτός είναι ένας από τους σημαντικότερους λόγους για τις αρνητικές επιδόσεις των συγκεκριμένων αγορών. Αντίθετα, ο Nickell (1997) τονίζει τις αντιφάσεις που υπάρχουν στα εμπειρικά αποτελέσματα της σχετικής βιβλιογραφίας για την επίδραση των κατώτατων μισθών (βλ. και την Υποσημείωση 3 παραπάνω), ενώ εκτιμά ότι είναι χαμηλό το επίπεδό τους στην Ευρώπη ώστε να μπορεί να υποστηριχθεί ότι ευθύνονται για τις αρνητικές επιδόσεις κάποιων χωρών. Εντούτοις, συμφωνεί πως οι κατώτατοι μισθοί έχουν κάποια μικρή δυσμενή επίδραση στην απασχόληση των νέων (βλ. και Boeri and van Ours, 2008). Τέλος, οι Bassanini and Duval (2006) εκτιμούν μια στατιστικά σημαντική θετική σχέση μεταξύ ανεργίας και αλληλεπίδρασης κατώτατων μισθών-φορολογικής «σφήνας» σε κάποιες από τις εξειδικεύσεις των μοντέλων που εκτιμούν.

Επιπλέον, οι ρυθμίσεις για τον ημερήσιο ή εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας κρίνονται περιοριστικές για τη ζήτηση εργασίας (OECD, 1994· IMF, 1999). Οι ρυθμίσεις αυτές βλάπτουν, σύμφωνα με την ορθόδοξη προσέγγιση, την αριθμητική ευελιξία που αναφέρθηκε στην προηγούμενη ενότητα. Επίσης, οι ρυθμίσεις αυτές

δημιουργούν πρόσθετα κόστη, εφόσον διαμορφώνουν και υψηλότερες πρόσθετες αμοιβές για την υπερωριακή απασχόληση.

Για την προσφορά εργασίας, και ιδιαίτερα για τους νέους και τη γυναικεία απασχόληση, αρνητικό θεωρείται (IMF, 1999) και το αυστηρό θεσμικό πλαίσιο που ρυθμίζει τη μερική απασχόληση και τα αντικίνητρα που πολλές φορές δημιουργεί (Buddelmeyer et al., 2008). Επιπρόσθετα, η επέκταση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, όπως η μερική απασχόληση, θεωρείται σημαντικός παράγοντας πίσω από το λεγόμενο «ολλανδικό θαύμα» και τη μεγάλη αύξηση του ποσοστού συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό, η οποία παρατηρήθηκε στην Ολλανδία κατά τις τελευταίες δεκαετίες (ιδιαίτερα μεταξύ των γυναικών) (IMF, 1999· Schettkat, 2003).

Τέλος, αξίζει να αναφερθεί πως ο Oswald (1997) τόνισε τη σημασία των εμποδίων στη γεωγραφική κινητικότητα των εργαζομένων ως παράγοντα που επιδρά αρνητικά στην ευελιξία της αγοράς εργασίας (βλ. και παραπάνω την έννοια της ευελιξίας κινητικότητας) και άρα, στην απασχόληση. Χρησιμοποίησε ως μέτρο έλλειψης γεωγραφικής κινητικότητας του εργατικού δυναμικού το ποσοστό των νοικοκυριών που κατοικούν σε ιδιόκτητα σπίτια. Η μεταβλητή που πρότεινε ο Oswald χρησιμοποιήθηκε σε μεταγενέστερες μελέτες (π.χ., Nickell and Layard, 1999· Nickell et al., 2005· Bassanini and Duval, 2006) και υπάρχουν κάποιες ενδείξεις ισχύος της πρότασής του.

3.7 Εμπειρική έρευνα: Τρεις χαρακτηριστικές μελέτες

Όπως φάνηκε από τη μέχρι τώρα ανάλυση, η εμπειρική έρευνα που βασίζεται στην ορθόδοξη άποψη και την κυρίαρχη ερμηνεία του NAIRU είναι εκτενής. Η έρευνα αυτή έχει σκοπό να εξηγήσει τις διαφορετικές επιδόσεις των αγορών εργασίας στις χώρες του ΟΟΣΑ κατά τις τελευταίες τρεις ή τέσσερις δεκαετίες. Βασικές ερμηνευτικές μεταβλητές για τα εκτιμώμενα μοντέλα είναι τα διάφορα μέτρα και οι δείκτες των θεσμών και ρυθμίσεων που μόλις αναφέρθηκαν. Είτε άμεσα (Nickell, 1997, 2003· Nickell and Layard, 1999· Nickell et al., 2005· IMF, 2003· Elmeskov et al., 1998· Belot and van Ours, 2004) είτε μέσω της αλληλεπίδρασής τους με εξωγενείς μακροοικονομικές διαταραχές (Blanchard and Wolfers, 2000· Bertola et al., 2001· Fitoussi et al., 2000), οι θεσμοί θεωρούνται ακαμψίες

που μπορούν να ερμηνεύσουν τη διαχρονική εξέλιξη της ανεργίας και τις διαφορές στις επιδόσεις των διαφόρων χωρών του ΟΟΣΑ.

Παραπάνω αναφέρθηκαν αρκετές εμπειρικές ενδείξεις που στηρίζουν την υπόθεση της ακαμψίας ως ερμηνευτικής της ανεργίας, αλλά αφορούσαν μεμονωμένα την επίδραση κάποιων θεσμών. Αξίζει, λοιπόν, στο σημείο αυτό να περιγραφούν με μεγαλύτερη λεπτομέρεια τρεις χαρακτηριστικές μελέτες για τη γενικότερη επίδραση, ως σύνολο, των θεσμών στις επιδόσεις των αγορών εργασίας: αυτές των Nickell et al. (2005), Blanchard and Wolfers (2000) και Bassanini and Duval (2006).

Οι Nickell et al. εξετάζουν σε ποιον βαθμό η εξέλιξη της ανεργίας στις χώρες του ΟΟΣΑ από τις αρχές της δεκαετίας του ’60 μέχρι τα μέσα της δεκαετίας του ’90 οφείλεται στις μεταβολές που έχουν επέλθει στους θεσμούς και στις ρυθμίσεις της αγοράς εργασίας.[28] Κρίνουν τα αποτελέσματά τους ως αρκετά ικανοποιητικά και καταλήγουν πως οι ίδιες οι μεταβολές στους θεσμούς της αγοράς εργασίας από τη δεκαετία του ’60 και μετά μπορούν να εξηγήσουν σε μεγάλο βαθμό την εξέλιξη της ανεργίας στις χώρες του ΟΟΣΑ. Συγκεκριμένα, εκτιμούν πως το 55% της αύξησης της ανεργίας στην Ευρώπη κατά την περίοδο που μελετούν εξηγείται από τις μεταβολές στους θεσμούς. Μάλιστα, οι συγγραφείς υποστηρίζουν πως θα μπορούσαν να έχουν ακόμα καλύτερα αποτελέσματα, αν τα στοιχεία τους για τους θεσμούς και την εξέλιξή τους μέσα στον χρόνο ήταν πιο ολοκληρωμένα (Nickell et al., 2005: 18). Τέλος, ένα δεύτερο σημαντικό στοιχείο της οικονομετρικής τους άσκησης είναι το γεγονός πως ο πρόσθετος παράγοντας των αλληλεπιδράσεων μεταξύ θεσμών και εξωγενών μακροοικονομικών διαταραχών στο απλό μοντέλο τους δεν προσθέτει κάτι παραπάνω στην ερμηνευτική του δύναμη και στην ερμηνεία, επομένως, της εξέλιξης της ανεργίας στις χώρες του ΟΟΣΑ.

Αυτό το τελευταίο εύρημα διαφοροποιεί το βασικό τους συμπέρασμα από αυτό των Blanchard and Wolfers. Οι τελευταίοι παρατηρούν πως οι ίδιοι «άκαμπτοι» θεσμοί ήταν σε ισχύ στην Ευρώπη και κατά τη «χρυσή» εποχή των πρώ-

28. Η εργασία τους αυτή αποτελεί μεταγενέστερη εκδοχή δύο παλαιότερων εργασιών των ίδιων συγγραφέων. Για μια ενδελεχή κριτική αυτών βλ. Baker et al. (2005a). Για την εργασία που παρουσιάζουμε εδώ βλ. Howell et al. (2007). Στην επόμενη ενότητα θα αναφέρουμε στοιχεία της κριτικής αυτής.

των μεταπολεμικών δεκαετιών, ενώ από τη δεκαετία του ’80 και μετά η γενική τάση είναι προς την κατεύθυνση της αύξησης της ευελιξίας των αγορών. Επομένως, από μόνοι τους οι θεσμοί, σύμφωνα με τους συγγραφείς, δεν μπορούν να εξηγήσουν την εμφάνιση και τη σταθεροποίηση της ανεργίας σε υψηλά επίπεδα στις ευρωπαϊκές χώρες του ΟΟΣΑ από τη δεκαετία του ’70 και μετά. Αυτό που μπορούν, αντιθέτως, να εξηγήσουν είναι η διαφορετική εμπειρία μεταξύ των διαφόρων χωρών. Η ερμηνεία που προτείνουν και ελέγχουν με τα στοιχεία τους, την ίδια περίοδο με αυτή που εξετάζουν και οι Nickell et al., είναι η αλληλεπίδραση εξωγενών μακροοικονομικών διαταραχών (αυξήσεις στα πραγματικά επιτόκια, πτώση του ρυθμού αύξησης της παραγωγικότητας κτλ.) με τους θεσμούς. Μετά, δηλαδή, την εμφάνιση εξωγενών διαταραχών που πλήττουν συμμετρικά τις χώρες του ΟΟΣΑ και αυξάνουν το NAIRU, η προσαρμογή των οικονομιών και η επιστροφή σε χαμηλά επίπεδα ανεργίας εξαρτώνται από την ευελιξία (τη θεσμική παρέμβαση δηλαδή) των αγορών εργασίας τους. Τα αποτελέσματά τους, σύμφωνα με τους συγγραφείς, είναι ενθαρρυντικά για την υπόθεσή τους, αν και όχι σε όλες τις εξειδικεύσεις των μοντέλων τους και με όλες τις μεταβλητές που χρησιμοποιούν.[29] Η σχετική αυστηρότητα της ρύθμισης της αγοράς εργασίας και η αλληλεπίδρασή της με μακροοικονομικές διαταραχές εξηγεί τις διαφορές στην εξέλιξη της ανεργίας μεταξύ των διαφόρων χωρών του ΟΟΣΑ.

Η εργασία των Bassanini and Duval αποτελεί την πιο πρόσφατη προσπάθεια του ΟΟΣΑ να επαναπροσδιορίσει την *Jobs Study* (OECD, 1994) και τις προτάσεις πολιτικής του, λαμβάνοντας υπόψη τις εξελίξεις σε θεωρητικό και εμπειρικό επίπεδο που έχουν λάβει χώρα τα τελευταία χρόνια. Μάλιστα, τα ευρήματα της έρευνάς τους δημοσιεύτηκαν και στο *Employment Outlook* του Οργανισμού της ίδιας χρονιάς (OECD, 2006). Περιορίζοντας χρονικά τη βασική ανάλυσή τους κατά την περίοδο 1982-2003, οι ερευνητές αυτοί είναι σε θέση να κάνουν χρήση καλύτερων και συγκρίσιμων στον χρόνο στοιχείων για τους θεσμούς και το ποσοστό ανεργίας (Howell et al., 2007). Επίσης, οι Bassanini and Duval (2006) δίνουν σημασία στο πόσο ισχυρά (robust) είναι τα αποτελέσματά τους και στο κατά πόσο επηρεάζονται από ποικίλες μεταβολές στο δείγμα, στις μεταβλητές και στην εξειδίκευση του βασικού οικονομετρικού τους μοντέλου. Όπως θα δούμε στην επόμενη ενότητα, η απουσία συνεπών και αμετάβλητων αποτελεσμάτων

29. Σε μια αντίστοιχη υπόθεση, οι Bertola et al. (2001) επιβεβαιώνουν τα ευρήματα των Blanchard and Wolfers (2000).

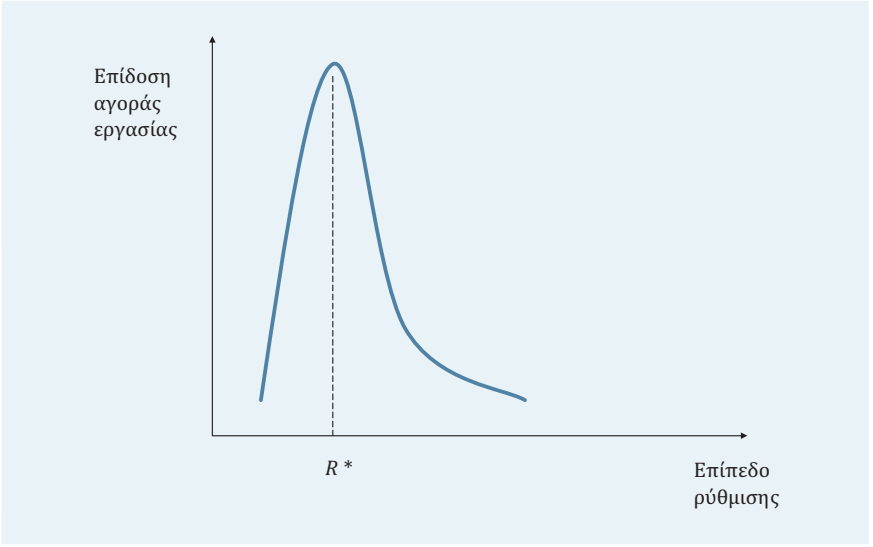
όταν γίνονται τέτοιες μεταβολές αποτελεί βασικό σημείο της κριτικής της βιβλιογραφίας, η οποία παρουσιάζεται εδώ.

Τα αποτελέσματά τους, σύμφωνα με τους συγγραφείς, επιβεβαιώνουν τη σημασία των θεσμών για την ερμηνεία της εξέλιξης της ανεργίας στις χώρες του ΟΟΣΑ. Τα υψηλά επιδόματα και οι φόροι, αλλά και η αυστηρή ρύθμιση των αγορών προϊόντων, οδηγούν σε αύξηση της ανεργίας, ενώ ο υψηλός συντονισμός στις διαπραγματεύσεις και οι δαπάνες για ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης οδηγούν σε μείωσή της. Επίσης, η αλληλεπίδραση κάποιων θεσμικών παρεμβάσεων, όπως αυτή μεταξύ της υψηλής φορολογικής «σφήνας» και των υψηλών κατώτατων μισθών (η οποία αναφέρθηκε προηγουμένως), εκτιμάται ότι παίζει σημαντικό ρόλο. Τέλος, η ανάλυσή τους για την αλληλεπίδραση των θεσμικών παρεμβάσεων με μακροοικονομικές διαταραχές επιβεβαιώνει την αυξημένη θετική επίδραση που έχουν οι διαταραχές στην ανεργία όταν αλληλεπιδρούν με γενναιόδωρα συστήματα επιδομάτων ανεργίας, αλλά και τη μειωμένη επίδρασή τους όταν συνδυάζονται με ένα σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων με υψηλό βαθμό συγκεντροποίησης/συντονισμού. Με βάση αυτή την περιγραφή, μπορούμε να πούμε πως η συγκεκριμένη εργασία επιβεβαιώνει κάποια από τα αποτελέσματα τόσο των Nickell et al. (2005) όσο και των Blanchard and Wolfers (2000) και αποτελεί επομένως μια σύνθεση των ευρημάτων αυτών των δύο τελευταίων εργασιών.

3.8 Προτάσεις πολιτικής

Η παραπάνω συζήτηση για τον ρόλο που η ορθόδοξη ερμηνεία αποδίδει στους θεσμούς της αγοράς εργασίας υπονοεί έμμεσα και τη λύση που προτείνεται για την αντιμετώπιση των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν κάποιες ευρωπαϊκές αγορές. Το μοντέλο αγοράς εργασίας, λοιπόν, που θεωρείται πιο κοντά στο ανταγωνιστικό ιδεώδες και, επομένως, περισσότερο επιτυχημένο και αποτελεσματικό, είναι το αμερικανικό μοντέλο. Ο ΟΟΣΑ (OECD, 1994) κάνει συγκριτικά πολύ λιγότερες προτάσεις για μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας των ΗΠΑ από τις προτάσεις που κάνει για την πλειονότητα των ευρωπαϊκών χωρών, ενώ το ΔΝΤ χρησιμοποιεί το επίπεδο ρύθμισης της αγοράς εργασίας των ΗΠΑ ως σημείο αναφοράς για την κατεύθυνση των μεταρρυθμίσεων στις ευρωπαϊκές αγορές (Baker et al., 2004· IMF, 2003). Έτσι οι ΗΠΑ θεωρείται ότι έχουν το σωστό μείγμα θεσμών προς το οποίο πρέπει να κατευθυνθούν οι «σκληρωτικές» ευρωπαϊκές

Διάγραμμα 2: Η σχέση ρύθμισης και επίδοσης των αγορών εργασίας σύμφωνα με την ορθόδοξη άποψη



αγορές εργασίας ώστε να επιτύχουν καλύτερες επιδόσεις. Χρησιμοποιώντας την ανάλυση του Freeman (2000) περί μονοκόρυφου (single-peaked) και διαφοροποιημένου (diversified) καπιταλισμού, μπορούμε να απεικονίσουμε (Διάγραμμα 2) την ορθόδοξη άποψη για τη σχέση ρύθμισης και επίδοσης.[30]

Το Διάγραμμα 2, λοιπόν, αποτυπώνει την ορθόδοξη προσέγγιση, η οποία έμμεσα ή άμεσα προσανατολίζεται προς την ιδέα του μονοκόρυφου καπιταλισμού. Το ιδεώδες επίπεδο ρύθμισης σε μια αγορά εργασίας αντιστοιχεί σε R* και είναι αυτό που ουσιαστικά αντιπροσωπεύει την αγορά εργασίας των ΗΠΑ: χαμηλή συμμετοχή εργαζομένων σε συνδικαλιστικές οργανώσεις, αποκεντρωμένες συλλογικές διαπραγματεύσεις που αφορούν κάθε επιχείρηση ξεχωριστά, κατώτατοι μισθοί που αφορούν έναν μικρό αριθμό εργατών, εργαζόμενοι που δεν καλύπτονται από μια αυστηρή ΝΠΑ και μεγάλη ανισότητα αμοιβών (Freeman, 1995). Μια τέτοια αγορά (όσο το δυνατόν πιο κοντά στην απορρυθμισμένη, ανταγωνιστική

30. Η ανάλυση του Freeman εξετάζει τις επιδόσεις των οικονομιών ως σύνολο και τη σχέση τους με τις θεσμικές παρεμβάσεις. Εντούτοις, μπορούμε να περιορίσουμε το πλαίσιό του αποκλειστικά στις αγορές εργασίας.

αγορά) παράγει τα καλύτερα αποτελέσματα: χαμηλότερη ανεργία, περισσότερη απασχόληση και δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Έτσι οι ευρωπαϊκές αγορές εργασίας θεωρείται ότι έχουν ένα υπερβολικό επίπεδο ρύθμισης και θεσμικής παρέμβασης (σημεία στο Διάγραμμα δεξιά του R^*), γεγονός που έχει ως αποτέλεσμα την κακή επίδοσή τους. Η λύση είναι η απορρύθμιση των αγορών τους και η προσέγγιση στο σημείο R^*.[31]

Η πρόταση αυτή εκφράστηκε κυρίως μέσα από την *Jobs Study* του ΟΟΣΑ (OECD, 1994) και τις προτάσεις που έκανε ο Οργανισμός στη συνέχεια, στις σειρές του *OECD Economic Surveys* για τα κράτη-μέλη του.[32] Οι μετέπειτα εκδόσεις του ΟΟΣΑ παρότρυναν τις χώρες να ακολουθήσουν τον δρόμο των μεταρρυθμίσεων και να προσαρμόσουν την πολιτική τους για την αγορά εργασίας πάνω στις βασικές αρχές που έθετε η *Jobs Study* (Freeman, 2005). Μάλιστα, σε μια έκδοση που ακολούθησε πέντε χρόνια αργότερα (OECD, 1999), ο Οργανισμός κατασκεύασε ένα μέτρο «συμμόρφωσης» των διαφόρων χωρών στις προτάσεις του κατά τη δεκαετία του ’90 και εξέτασε τη συσχέτιση του δείκτη αυτού με τη μεταβολή στο NAIRU της κάθε χώρας κατά την ίδια περίοδο. Η σχέση που προέκυψε είναι στατιστικά σημαντική: οι χώρες που ακολούθησαν σε μεγαλύτερο βαθμό τις προτάσεις του παρουσίασαν τη μεγαλύτερη πτώση στην ανεργία (και το αντίθετο). Μια παρόμοια εργασία είναι και αυτή του Nickell (2003). Ο συγγραφέας βασίζεται σε μια υποκειμενική αξιολόγηση των μεταρρυθμίσεων (μέσω των μεταβολών στα διάφορα μέτρα των θεσμών που παρουσιάζει) σε διάφορες χώρες και καταλήγει σε ανάλογα συμπεράσματα με αυτά του ΟΟΣΑ, για μια μεγαλύτερη όμως περίοδο αναφοράς (αρχές δεκαετίας ’80 – τέλη δεκαετίας ’90). Στη συνέχεια, θα αναφερθούμε στην κριτική που έχει ασκηθεί σε αυτές τις δύο εργασίες.

31. Μια χαρακτηριστική περιγραφή της πρότασης για εκτεταμένη απορρύθμιση, αλλά και της αναποτελεσματικότητας αποκομμένων μεταξύ τους πολιτικών, μπορεί κανείς να βρει στην εργασία του Lindbeck (1996).

32. Η εισαγωγή, βέβαια, του ρόλου των θεσμών στη θεωρητική συζήτηση για την ανεργία, σε τέτοιο ολοκληρωμένο βαθμό, αποδίδεται στο βιβλίο των Layard et al. (1991). Βλ. Blanchard (2006) για μια λεπτομερή καταγραφή της εξέλιξης των ιδεών στο συγκεκριμένο θέμα.

3.9 Συμπεράσματα

Στην ενότητα αυτή παρουσιάσαμε την ορθόδοξη άποψη και την ερμηνεία που δίνει για τη σχέση μεταξύ θεσμικής παρέμβασης ή ρύθμισης στις αγορές εργασίας και επίδοσης των αγορών. Αν και υπάρχουν αρκετές διαφορές ανάμεσα στα επιχειρήματα και στις προτάσεις πολιτικής που θέτει η κάθε ανάλυση, κοινός τόπος όλων είναι το σημαντικό κόστος που θεωρείται πως έχουν οι θεσμοί για την απρόσκοπτη λειτουργία της αγοράς και η αναγκαιότητα των διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων για τη βελτίωση των αποτελεσμάτων κάποιων οικονομιών. Σε εφαρμοσμένο, όμως, επίπεδο, οι εμπειρικές διερευνήσεις των διαφόρων εργασιών και μελετών για την αρνητική επίδραση των θεσμών που αναφέρθηκαν παραπάνω αποδεικνύονται σε τελική ανάλυση αντιφατικές ως προς τα αποτελέσματά τους, ευαίσθητες σε αλλαγές περιόδων αναφοράς και μεταβλητών και, άρα, μη ικανές να στηρίξουν πειστικά την πρόταση για απορρύθμιση, την οποία ως επί το πλείστον υποστηρίζουν. Η αναλυτική περιγραφή της κριτικής που έχει ασκηθεί σ' αυτή την ορθόδοξη άποψη αποτελεί το αντικείμενο της ενότητας που ακολουθεί.

4. Η κριτική στην εμπειρική θεμελίωση της ορθόδοξης πρότασης για απορρύθμιση

4.1 Εισαγωγή

Όπως αναφέρθηκε στην προηγούμενη ενότητα, η κυρίαρχη θέση που έχουν οι θεσμικές και νομοθετικές ρυθμίσεις στην αιτιολόγηση των διαφορών που παρατηρούνται στις επιδόσεις μεταξύ διαφορετικών αγορών εργασίας βασίζεται σε μια συγκεκριμένη θεωρητική αφετηρία, μια συγκεκριμένη ερμηνεία του υποδείγματος NAIRU (Stockhammer, 2004· Stockhammer and Klär, 2011). Σύμφωνα με την ερμηνεία αυτή, το επίπεδο της ανεργίας ισορροπίας NAIRU καθορίζεται εξωγενώς από τον βαθμό των θεσμικών ρυθμίσεων και της ευελιξίας της αγοράς εργασίας. Με τη σειρά του, το NAIRU λειτουργεί ως «μαγνήτης» για το παρατηρούμενο πραγματικό επίπεδο ανεργίας, αποτελεί δηλαδή το σημείο μακροχρόνιας ισορροπίας της οικονομίας όσον αφορά το επίπεδο ανεργίας.

Η ερμηνεία αυτή έχει υποστεί σημαντική κριτική σε μακροοικονομικό θεωρητικό επίπεδο, κυρίως από τη μετακεϋνσιανή σχολή οικονομικής σκέψης. Σε αντίθεση με την ορθόδοξη ερμηνεία, στις προσεγγίσεις αυτές κεντρικό ρόλο έχει η κεφαλαιακή συσσώρευση/επένδυση, καθώς τα προβλήματα υψηλής και εμμένουσας ανεργίας θεωρούνται κυρίως αποτέλεσμα ανεπαρκούς επένδυσης (Stockhammer and Klär, 2011). Επιπλέον, το επίπεδο των μισθών δεν αντιμετωπίζεται πλέον αποκλειστικά ως «εργατικό κόστος», καθώς μια αύξηση των μισθών οδηγεί σε αύξηση της κατανάλωσης και, άρα, σε πιθανή αύξηση της ενεργούς ζήτησης (Stockhammer and Onaran, 2012). Το NAIRU, επομένως, καθίσταται ενδογενές στο σύστημα και οι θεσμοί της αγοράς εργασίας παύουν να έχουν τον κυρίαρχο ρόλο που τους αποδίδει η ορθόδοξη άποψη και ερμηνεία.[33]

33. Σκοπός της μελέτης αυτής δεν είναι να παρουσιάσει αυτές τις θεωρητικές ερμηνείες και τις αντίστοιχες εμπειρικές διερευνήσεις, αλλά να επικεντρωθεί στην κριτική

Σε μικροοικονομικό επίπεδο, η εναλλακτική άποψη στη συζήτηση περί θεσμών και ευελιξίας της αγοράς εργασίας τονίζει την αναγκαιότητα να ληφθούν υπόψη και να αναλυθούν θεωρητικά και εμπειρικά τα σημαντικά κόστη που μπορεί να συνεπάγεται η απορρύθμιση των αγορών (Baker et al., 2004· Gregg and Manning, 1997). Σε καμιά περίπτωση η απορρυθμισμένη αγορά εργασίας δεν μοιάζει με το ανταγωνιστικό ιδεώδες που προτείνει ένα πανεπιστημιακό εγχειρίδιο μικροοικονομικής θεωρίας και η ευελιξία που θεωρείται το ζητούμενο μπορεί να δημιουργήσει ακόμα μεγαλύτερα προβλήματα από αυτά που υποτίθεται ότι επιλύει. Οι θεσμοί της αγοράς εργασίας, οι οποίοι παρεμβαίνουν στον μηχανισμό της αγοράς και υποτίθεται ότι βλάπτουν την αποτελεσματικότητα, είναι απαραίτητοι όχι μόνο για ζητήματα ισότητας και δικαιοσύνης, αλλά και γιατί βελτιώνουν την ίδια την αποτελεσματικότητα των αγορών (Agell, 2004). Λειτουργούν, δηλαδή, ως «ωφέλιμες ακαμψίες» (Agell, 1999) ή αλλιώς ως «ωφέλιμοι περιορισμοί» (Streeck, 1997) στη λειτουργία τους.[34]

Η ορθόδοξη άποψη, λοιπόν, στηρίζει μεγάλο μέρος της επιχειρηματολογίας της για απορρύθμιση στα εμπειρικά δεδομένα και στα ευρήματα που υποτίθεται ότι αποδεικνύουν τον επιζήμιο για τις αγορές εργασίας ρόλο των θεσμών. Η συγκεκριμένη βιβλιογραφία παρουσιάστηκε στην προηγούμενη ενότητα, στην οποία μάλιστα περιγράφηκαν πιο αναλυτικά τρεις χαρακτηριστικές μελέτες του είδους. Στο σημείο αυτό, λοιπόν, θα αναφερθούμε στην αδυναμία της ορθόδοξης εμπειρικής έρευνας να στηρίξει την απορρυθμιστική πρόταση.

4.2 Η κριτική στην εμπειρική έρευνα της ορθόδοξης άποψης

Το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο (IMF, 2003) υποστηρίζει ανοικτά ότι οι ευρωπαϊκές αγορές εργασίας πρέπει να προσεγγίσουν το επίπεδο ρύθμισης των ΗΠΑ για να έχουν καλύτερα αποτελέσματα στις αγορές εργασίας τους. Μάλιστα, το Ταμείο προέβλεπε ότι οι μεταρρυθμίσεις στην Ευρώπη που θα έκαναν περισ-

---

των εμπειρικών ευρημάτων της ορθόδοξης άποψης. Ο αναγνώστης που ενδιαφέρεται για περισσότερες πληροφορίες μπορεί να ανατρέξει στους: Stockhammer (2004), Stockhammer and Klär (2011), Alexiou and Pitelis (2003), Arestis et al. (2007), Arestis and Sawyer (2005) και Ιωακείμογλου (2012).

34. Βλ. Βεληζιώτης και Τσακαλώτος (2010) για μια αναλυτική παρουσίαση της κριτικής στην ορθόδοξη άποψη σε μικροοικονομικό επίπεδο.

σότερο ανταγωνιστικές τόσο τις αγορές εργασίας όσο και τις αγορές προϊόντων τους, οδηγώντας τες προς το επίπεδο ρύθμισης των ΗΠΑ, θα προκαλούσαν μείωση στα ποσοστά της «ανεργίας ισορροπίας» κατά 6,5 ποσοστιαίες μονάδες (βλ. και Freeman, 2005). Εκτός από το γεγονός ότι το ΔΝΤ αντιμετωπίζει την Ευρώπη ως σύνολο, χωρίς να λαμβάνει υπόψη τις τελείως διαφορετικές εμπειρίες πολλών ευρωπαϊκών χωρών μεταξύ τους και την ετερογένεια των αγορών εργασίας τους, η χρήση του αμερικανικού μοντέλου ως μοντέλου αναφοράς είναι ξεκάθαρα ιδεολογική, αυθαίρετη και αποπροσανατολιστική.

Πόσο ιδεατό, λοιπόν, είναι το μοντέλο των ΗΠΑ; Σύμφωνα με τον Freeman (2004), οι ευρωπαϊκές αγορές εργασίας έχουν «αποτύχει» στην ποσοτική πλευρά της αγοράς εργασίας (δηλ. όσον αφορά την απασχόληση και την ανεργία), ενώ οι ΗΠΑ έχουν «αποτύχει» στην πλευρά της «τιμής» (δηλ. όσον αφορά τους μισθούς γι' αυτούς που δουλεύουν και, συγκεκριμένα, για τα κατώτερα μισθολογικά κλιμάκια, αλλά και την παροχή οικονομικής ασφάλειας στους ανέργους). Εντούτοις, η προσέγγιση αυτή θυμίζει την «Ενιαία Θεωρία» που αναφέρθηκε στην προηγούμενη ενότητα, η οποία υποστηρίζει την ύπαρξη μιας υποτιθέμενης σχέσης ανταλλαγής μεταξύ ανεργίας και ανισότητας. Όμως, το 2008 (πριν από το ξέσπασμα της παγκόσμιας χρηματοπιστωτικής κρίσης), επτά χώρες της ΕΕ-15 παρουσίαζαν αρκετά χαμηλότερο ή περίπου ίσο ποσοστό ανεργίας με αυτό των ΗΠΑ, ενώ για πολλά χρόνια το πρόβλημα ανεργίας στην Ευρώπη ήταν ουσιαστικά πρόβλημα των τεσσάρων μεγαλύτερων χωρών της ΕΕ (Γερμανία, Ιταλία, Γαλλία και Ισπανία), ενώ υψηλά ποσοστά ανεργίας είχαν επίσης το Βέλγιο, η Φινλανδία, η Ελλάδα, αλλά και η Πορτογαλία μετά το 2003.[35] Επίσης, κατά το 2008, η ανεργία στη Γερμανία και τη Γαλλία είχε μειωθεί σε σχέση με τις αρχές της δεκαετίας του 2000 και είχε πλησιάσει αρκετά το ποσοστό ανεργίας των ΗΠΑ (βλ. Πίνακα 4).[36]

Σε ορισμένες εργασίες που υποστηρίζουν την ορθόδοξη άποψη αναγνωρίζεται η ύπαρξη δύο ομάδων ευρωπαϊκών χωρών, μίας ομάδας χωρών με χαμηλή ανεργία και μίας ομάδας χωρών με υψηλή ανεργία (π.χ., Nickell, 1997, 2003). Από αυτή τη βάση μάλιστα ξεκινούν για να δείξουν ότι οι διαφορετικές εμπειρίες μεταξύ των χω-

35. Βλ. OECD (2010, 2012: Statistical Annexes).

36. Δεν αναφερόμαστε εδώ στις εξελίξεις μετά το ξέσπασμα της κρίσης, στην επακόλουθη ύφεση και την τωρινή κρίση στην Ευρωζώνη. Αξίζει πάντως να αναφερθεί ότι, σε σύγκριση με τις ΗΠΑ, η Γερμανία σημείωσε πολύ καλύτερες επιδόσεις κατά τη διάρκεια της ύφεσης. Βλ. Rinne and Zimmerman (2012) για περισσότερες λεπτομέρειες.

ρών του ΟΟΣΑ εξηγούνται από το διαφορετικό επίπεδο ρύθμισης σε αυτές (Nickell et al., 2005). Ο Πίνακας 4 απεικονίζει το γεγονός αυτό, της ετερογένειας δηλ. των ευρωπαϊκών χωρών στις επιδόσεις τους, παραθέτοντας στοιχεία για το ποσοστό απασχόλησης και για το ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό. Αν προσθέσουμε επίσης στα δεδομένα αυτά ότι οι περισσότερες από τις ευρωπαϊκές χώρες χαμηλής ανεργίας χαρακτηρίζονται και από χαμηλή ανισότητα αμοιβών και εισοδημάτων σε σχέση με τις ΗΠΑ και το Ην. Βασίλειο (Howell and Huebler, 2005), τότε δεν υπάρχουν ενδείξεις ισχύος της «Ενιαίας Θεωρίας», τουλάχιστον σε ένα πρώτο επίπεδο.

Ένα άλλο σημαντικό στοιχείο που πρέπει να αναφερθεί εδώ είναι οι συγκριτικές επιδόσεις των χωρών όσον αφορά την απασχόληση των ατόμων χαμηλής ειδίκευσης. Η «Ενιαία Θεωρία» αναφέρεται κυρίως σε αυτούς. Υποστηρίζει, δηλαδή, ότι στις πιο άκαμπτες αγορές εργασίας, η προσαρμογή στη μείωση της ζήτησης για τους ανειδίκευτους εργαζομένους από τη δεκαετία του ’80 και μετά έγινε μέσω μεί-

Πίνακας 4: Ποσοστό ανεργίας, απασχόλησης και συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό σε επιλεγμένες χώρες του ΟΟΣΑ (2008)

	Ποσοστό ανεργίας (%)	Ποσοστό απασχόλησης (%)	Ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό (%)
ΗΠΑ	5,8	70,9	75,3
ΗΒ	5,6	72,7	76,8
Γερμανία	7,5	70,2	75,9
Γαλλία	7,8	64,8	70
Ιταλία	6,8	58,7	63
Ισπανία	11,4	65,3	73,7
Ολλανδία	3,1	75,9	78,3
Ιρλανδία	6,3	68,1	72,3
Σουηδία	6,2	75,8	80,8
Δανία	3,4	77,9	80,7
Νορβηγία	2,5	78,1	80,2
Ελλάδα	7,7	61,9	67,1

Πηγή: OECD (2012), Statistical Annex, Πίνακες Α και Β.

Σημειώσεις: Το ποσοστό ανεργίας αναφέρεται στο σύνολο του εργατικού δυναμικού. Η απασχόληση και η συμμετοχή εκφράζονται ως ποσοστά του συνόλου του πληθυσμού ηλικίας 15-64 ετών.

ωσης της σχετικής απασχόλησής τους, ενώ στις ευέλικτες αγορές η προσαρμογή πραγματοποιήθηκε μέσω μείωσης των σχετικών αμοιβών τους. Σε πληθώρα εργασιών αποδεικνύεται η ανυπαρξία εμπειρικής βάσης για την υπόθεση αυτή (Howell and Huebler, 2005· Nickell and Bell, 1996· Freeman, 1995). Σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες τα ποσοστά απασχόλησης του πληθυσμού χαμηλής ειδίκευσης είναι μεγαλύτερα από τα αντίστοιχα των απορρυθμισμένων αγορών των ΗΠΑ και του Ην. Βασιλείου (OECD, 2010, 2012, Statistical Annexes, Πίνακας D).

Όσον αφορά τη μακροχρόνια ανεργία, η οποία θεωρείται το σοβαρότερο πρόβλημα αφού οι μακροχρόνια άνεργοι υφίστανται απαξίωση του ανθρώπινου κεφαλαίου τους και η παρουσία τους μειώνει την προς τα κάτω μισθολογική πίεση σύμφωνα με την ορθόδοξη άποψη, οι ΗΠΑ παρουσιάζουν εμφανώς καλύτερα αποτελέσματα από το σύνολο των ευρωπαϊκών χωρών (εκτός από τις σκανδιναβικές χώρες). Η κατάσταση αυτή παρουσιάζεται στον Πίνακα 5. Το στοιχείο αυτό μάλιστα θεωρείται το σημαντικότερο πρόβλημα των ευρωπαϊκών χωρών, εφόσον η ανεργία στην Ευρώπη θεωρείται πως έχει τα χαρακτηριστικά μιας «παγίδας», από την οποία οι άνεργοι δύσκολα εξέρχονται (Lindbeck, 1996). Έτσι, δημιουργείται ένα απόθεμα «εκτός» αγοράς ή αποκλεισμένων από την αγορά εργασίας.

Πίνακας 5: Μακροχρόνια ανεργία σε ΗΠΑ και Ευρώπη (2008, % συνολικής ανεργίας)

ΗΠΑ	10,6
ΗΒ	24,1
Γερμανία	52,6
Γαλλία	37,9
Ιταλία	45,7
Ισπανία	23,8
Ολλανδία	34,8
Ιρλανδία	27,1
Σουηδία	12,4
Δανία	13,6
Νορβηγία	6
Ελλάδα	47,5

Πηγή: OECD (2010), Statistical Annex, Πίνακας Η.

Εντούτοις, το πρόβλημα των «εκτός» ή αποκλεισμένων στις ΗΠΑ συνδέεται με το πολύ μεγαλύτερο ποσοστό φυλακισμένων και το «μακροχρόνιο» έγκλημα, όπως χαρακτηριστικά αναφέρει ο Freeman (1995). Οι Western and Beckett (1999) μάλιστα αποδίδουν μεγάλο μέρος της καλύτερης φαινομενικά επίδοσης των ΗΠΑ στην απασχόληση, κατά τις δεκαετίες του ’80 και του ’90, στα υψηλά και αυξανόμενα ποσοστά φυλακισμένων στη χώρα αυτή. Επομένως, είναι δυνατόν να υποστηριχθεί ότι η ευελιξία των μισθών προς τα κάτω στις ΗΠΑ δημιουργεί διαφορετικού τύπου προβλήματα, ανάλογης όμως σημασίας με αυτό της μακροχρόνιας ανεργίας. Η αιτία αυτών των προβλημάτων οπωσδήποτε συνδέεται με τη μισθολογική θέση των χαμηλής ειδίκευσης εργαζομένων στις ΗΠΑ, που είναι χειρότερη συγκριτικά από εκείνη των χωρών της ΕΕ (Freeman, 1995), αλλά και με τις σχετικά άσχημες επιδόσεις της όσον αφορά την απασχόληση του πληθυσμού αυτού, τις οποίες αναφέραμε παραπάνω.

Είδαμε, λοιπόν, κάποια στοιχεία που δεν δικαιολογούν τη χρήση ως προτύπου του αμερικανικού μοντέλου αγοράς εργασίας προς το οποίο οι ευρωπαϊκές αγορές θα πρέπει να συγκλίνουν μέσω κατάλληλων πολιτικών απορρύθμισης. Διαπιστώσαμε, επίσης, πως το απορρυθμισμένο αμερικανικό μοντέλο δεν υπολείπεται έναντι των ευρωπαϊκών στον αριθμό και στις προοπτικές απασχόλησης των λεγόμενων «εκτός» ή μη προνομιούχων. Πέρα όμως από τα στατιστικά στοιχεία που περιγράφηκαν, η κριτική στην ορθόδοξη άποψη έχει να κάνει και με την αδυναμία των οικονομετρικών μελετών να στηρίξουν την πρόταση για απορρύθμιση και την ευαισθησία των αποτελεσμάτων της έρευνας αυτής σε μεθοδολογικές και άλλες μεταβολές.

Ας αναφερθούμε πρώτα σε μια σημαντική εργασία της σχετικής βιβλιογραφίας, αυτή του Nickell (1997). Σύμφωνα με τα αποτελέσματα του οικονομετρικού του μοντέλου μπορούν να αναφερθούν διάφοροι συνδυασμοί θεσμικής παρέμβασης που συνδέονται (τουλάχιστον θεωρητικά) με θετικά αποτελέσματα στις αγορές εργασίας (χαμηλή ανεργία) (Nickell 1997: 64-65, 72-73). Ένας τέτοιος συνδυασμός θεσμών είναι ο ακόλουθος: 1) ένα γενναιόδωρο σύστημα επιδομάτων ανεργίας με ταυτόχρονη εκτεταμένη χρήση ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, οι οποίες θα ακυρώνουν τα όποια αντικίνητρα για εύρεση απασχόλησης μπορεί να δημιουργεί το κράτος πρόνοιας στον άνεργο 2) υψηλό ποσοστό πυκνότητας και ποσοστό κάλυψης συνδικαλιστικών οργανώσεων με ταυτόχρονη ύπαρξη υψηλού βαθμού συντονισμού μεταξύ συνδικάτων και εργοδοτικών ενώσεων στο πλαίσιο

των διαπραγματεύσεων και 3) αυστηρή ΝΠΑ (εφόσον ο Nickell βρίσκει πως το επίπεδο αυστηρότητάς της δεν έχει επίδραση στο συνολικό ποσοστό ανεργίας). Η αγορά εργασίας, όμως, που μόλις περιγράφηκε απέχει κατά πολύ από το υποτιθέμενα ιδεατό, ανταγωνιστικό ιδεώδες. Η συγκεκριμένη αγορά εργασίας είναι σίγουρα μια άκαμπτη αγορά εργασίας. Εντούτοις, τα αποτελέσματα του Nickell «επιτρέπουν» σ' αυτή την υποθετική αγορά να επιτυγχάνει καλά αποτελέσματα όσον αφορά το επίπεδο ανεργίας της. Οι δύο μεταβλητές που φαίνεται πως κάνουν τη διαφορά είναι ο βαθμός συντονισμού και οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης. Με άλλα λόγια, ο μεγαλύτερος βαθμός θεσμικής και κρατικής παρέμβασης. Παρόμοια συμπεράσματα μπορούν να προκύψουν και από άλλες μελέτες της ορθόδοξης άποψης.

Τα μοντέλα του Nickell (1997) όμως, χάνουν την ερμηνευτική τους δύναμη όταν οι ίδιες παλινδρομήσεις, με την ίδια οικονομετρική μέθοδο εκτίμησης και για την ίδια χρονική περίοδο ανάλυσης, επαναληφθούν με καινούρια στοιχεία για τις μεταβλητές των θεσμών. Οι νέοι εκτιμημένοι συντελεστές των θεσμικών μεταβλητών στα μοντέλα παλινδρόμησης είναι στατιστικά ασήμαντοι. Το συμπέρασμα αυτό ανήκει στους Baker et al. (2005a: 104-105). Στη μελέτη τους επανεκτιμούν τις παλινδρομήσεις του Nickell (1997) με τα στοιχεία για τους θεσμούς που χρησιμοποιήθηκαν στις μελέτες των Nickell et al. (2005, καθώς και στις προηγούμενες εκδοχές αυτής). Ενώ στην αρχική μελέτη του Nickell (1997), επτά από τους οκτώ συντελεστές των θεσμικών μεταβλητών είχαν το «σωστό» (αναμενόμενο για την ορθόδοξη άποψη) πρόσημο και ήταν στατιστικά σημαντικοί, η επανεκτίμηση με τα καινούρια στοιχεία δίνει το αντίθετο από το αναμενόμενο πρόσημο για αρκετούς από τους συντελεστές, ενώ όλοι τους πλέον είναι στατιστικά ασήμαντοι, εκτός από αυτόν που αντιστοιχεί στη μεταβλητή για το ποσοστό κάλυψης (Baker et al., 2005a: 104-105 και Table 3.6).

Γενικά, σε πλήθος εργασιών από τους συγκεκριμένους συγγραφείς (Baker et al., 2004, 2005a, 2005b και Howell et al., 2007) επιχειρείται να αποδειχθεί ότι οι οικονομετρικές αναλύσεις των μελετών της ορθόδοξης άποψης που αναφέρθηκαν στην προηγούμενη ενότητα είναι ιδιαίτερα ευαίσθητες σε μικρές μεταβολές, οι οποίες οδηγούν σε αλλαγή των αποτελεσμάτων και, άρα, σε αλλαγή των συμπερασμάτων και των προτάσεων πολιτικής που ενδέχεται να προκύψουν. Αυτές οι μεταβολές αφορούν τις μεταβλητές στα μοντέλα παλινδρόμησης, τον τρόπο εξειδίκευσης των μοντέλων και τη μέθοδο εκτίμησης, καθώς και τη χρο-

νική περίοδο αναφοράς και μπορεί να οδηγήσουν σε σημαντική μεταβολή στο μέγεθος και το πρόσημο των συντελεστών των μεταβλητών για τους θεσμούς. Μια τέτοια συμπεριφορά των εκτιμήσεων, όμως, σημαίνει πως οι τελευταίες δεν είναι ισχυρές (robust) και, ως εκ τούτου, δεν μπορεί να υπάρξει κάποιο ασφαλές συμπέρασμα για τις υποτιθέμενες σχέσεις που μελετώνται. Οι Blanchard and Wolfers (2000) αναγνωρίζουν τις αδυναμίες των εκτιμημένων μοντέλων τους και ερμηνεύουν με επιφύλαξη τα αποτελέσματά τους. Δεν συμβαίνει όμως το ίδιο και σε άλλες, πιο επιδραστικές πολιτικά, μελέτες όπως αυτή των ερευνητών του ΟΟΣΑ Elmeskov et al. (1998) ή του IMF (2003).[37]

Και ο Freeman (2005) αναγνωρίζει τη σχετική αποτυχία των υποστηρικτών της ορθόδοξης άποψης να αναδείξουν με χρήση εμπειρικών στοιχείων την αρνητική επίδραση των θεσμικών ρυθμίσεων στις επιδόσεις των αγορών εργασίας. Τονίζει πως αυτό οφείλεται τόσο στην κακή ποιότητα των σχετικών δεικτών που φιλοδοξούν να κωδικοποιήσουν τη ρύθμιση όσο και στη θεωρητική προσκόλληση είτε στο τελείως ανταγωνιστικό ιδεώδες είτε στην ορθόδοξη ερμηνεία του υποδείγματος NAIRU, προσκόλληση που επηρεάζει τη μεθοδολογία που ακολουθείται και την ερμηνεία των αποτελεσμάτων. Επίσης, οι Baccaro and Rei (2007), με βάση τα στοιχεία του IMF (2003) και των εργασιών του Nickell και των συναδέλφων του, εκτιμούν πλήθος μοντέλων ανεργίας, χρησιμοποιώντας πολλές και διαφορετικές εξειδικεύσεις των μοντέλων και μεθόδους εκτίμησης. Με αυτό τον τρόπο δίνουν σημασία στα διάφορα στατιστικά προβλήματα που έχει η κάθε μέθοδος εκτίμησης και ελέγχουν άμεσα την ισχύ των σχετικών αποτελεσμάτων. Δεν βρίσκουν συνεπείς και σταθερές στατιστικά σημαντικές σχέσεις μεταξύ θεσμών και ανεργίας και καταλήγουν πως η απορρυθμιστική πρόταση δεν υποστηρίζεται από τα στοιχεία και τις εκτιμήσεις των μοντέλων.

Επιστρέφοντας στους Baker et al. (2005a), οι συγγραφείς αυτοί παρουσιάζουν όλες τις κύριες μελέτες της ορθόδοξης άποψης, συγκρίνουν τα αποτελέσματά τους και παραθέτουν τις αδυναμίες τους. Με τον τρόπο αυτό καταδεικνύουν την αδυναμία να υποστηριχθεί η σχετική ακαμψία της αγοράς εργασίας ως αιτία των διαφορετικών εμπειριών που έχουν οι υπό εξέταση χώρες. Μια πρώτη σημαντική παρατήρησή τους έχει να κάνει με τη σημασία των μεταβλητών για τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης και τον συντονισμό (κάτι που αναφέραμε

37. Βλ. Βεληζιώτης και Τσακαλώτος (2010) για μια σχετική συζήτηση.

παραπάνω και για την εργασία του Nickell). Πιστεύουν πως ένα σημαντικό μέρος της ερμηνευτικής ισχύος των μοντέλων παλινδρόμησης της ορθόδοξης βιβλιογραφίας προέρχεται από αυτούς, τους «καλούς» θεσμούς (τους θεσμούς δηλ. που θεωρείται πως συντελούν στη μείωση της ανεργίας) (Baker et al., 2005a: 102). Αυτό φαίνεται και από το μέγεθος των συντελεστών τους στις διάφορες παλινδρομήσεις.[38] Εντούτοις, όπως χαρακτηριστικά αναφέρουν, ο ΟΟΣΑ επισημαίνει τη σημασία μόνο των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης για τη μείωση των ποσοστών ανεργίας, ενώ αντίθετα παραμένει «σιωπηλός» όσον αφορά τον συντονισμό των κοινωνικών εταίρων, παρόλο που αυτή η θεσμική παρέμβαση δείχνει να έχει αποτελέσει καθοριστικό παράγοντα της επιτυχίας στην αντιμετώπιση της υψηλής ανεργίας σε πολλές χώρες.[39]

Μια δεύτερη παρατήρηση αφορά την κατεύθυνση της αιτιότητας στη σχέση μεταξύ των θεσμών και των επιδόσεων. Το επιχείρημα των συγγραφέων αυτών είναι πως η υψηλή ανεργία οδήγησε σε μεγαλύτερη θεσμική «προστασία» και όχι το αντίθετο. Έτσι, υπό την πίεση της αυξανόμενης ανεργίας κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του ’70, πολλές χώρες αύξησαν τα επιδόματα ανεργίας, αλλά και τη φορολογία για τη χρηματοδότησή τους (Baker et al., 2005a). Επομένως, με αυτή την οπτική, τουλάχιστον η αρχική αιτία της αυξημένης ανεργίας δεν ήταν η αυξημένη ρύθμιση. Οι Howell et al. (2007) μάλιστα παραθέτουν τα αποτελέσματα των στατιστικών ελέγχων για την «αιτιότητα κατά Granger» μεταξύ ύψους επιδομάτων και ανεργίας για τις χώρες του ΟΟΣΑ.

Αυτό που προκύπτει ως συμπέρασμα είναι πως «στις περισσότερες περιπτώσεις η ανεργία είναι αυτή που ερμηνεύει τα επιδόματα, όχι το αντίστροφο» (Howell et al., 2007: 51). Οι έρευνες της ορθόδοξης άποψης δεν ασχολούνται με αυτό το θέμα, θεωρώντας ως δεδομένη την επίδραση των επιδομάτων στην ανεργία. Αυτό σίγουρα οφείλεται στην ισχυρή θεωρητική θέση ότι τα γενναιόδωρα συστήματα επιδομάτων ανεργίας μειώνουν την απασχόληση, θέση η οποία απορρέει από την ορθόδοξη ερμηνεία του υποδείγματος NAIRU.[40]

---

38. Βλ. Baker et al. (2005a: 89, Table 3.5), αλλά και Howell et al. (2007: 24, Table 3) για μια σύνοψη των σχετικών εκτιμήσεων.

39. Βλ., για παράδειγμα, τις αναλύσεις του Glyn (2005) για την Ιρλανδία και του Schettkat (2003) για την Ολλανδία. Και για τις δύο χώρες βλ. Baker et al. (2004).

40. Οι Howell et al. (2007) παραθέτουν επίσης μια σειρά από μικροοικονομετρικές έρευ-

Εντούτοις, δεν υπάρχει ισχυρή ένδειξη πως τα επιδόματα επιδρούν αρνητικά στην απασχόληση (όπως αυτή μετριέται, για παράδειγμα, από το ποσοστό απασχόλησης στον συνολικό ενεργό πληθυσμό ηλικίας 15-64 ετών). Ο Nickell (1997) και οι Nickell and Layard (1999), όταν χρησιμοποιούν ως εξαρτημένη μεταβλητή το ποσοστό απασχόλησης (αντί για το ποσοστό ανεργίας), δεν βρίσκουν στατιστικά σημαντική σχέση με το ύψος και τη διάρκεια παροχής των επιδομάτων ανεργίας. Η ερμηνεία των Nickell and Layard (1999) είναι ότι τα γενναιόδωρα επιδόματα αυξάνουν τόσο την ανεργία όσο και τη συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό (εφόσον, σε πολλές περιπτώσεις, είναι απαραίτητη η προηγούμενη εργασιακή εμπειρία για να υπάρχει «πρόσβαση» σε αυτά). Ο Glyn (2003) παρατηρεί εδώ πως με μια τέτοια ερμηνεία μια πολιτική μείωσης των επιδομάτων μπορεί να φαίνεται πως μειώνει την ανεργία μόνο και μόνο επειδή περιορίζεται η συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό (λόγω των ανέργων που αποθαρρύνονται και σταματούν την αναζήτηση εργασίας). Η πολιτική απορρύθμισης, όμως, θα πρέπει να στηρίζεται σε ισχυρές ενδείξεις πως αυξάνεται άμεσα η απασχόληση, κάτι που όμως δεν είναι δυνατό να υποστηριχθεί από την υπάρχουσα έρευνα. Πράγματι, εκτός από τα επιδόματα, και για άλλους θεσμούς δεν μπορεί να υποστηριχτεί πως μειώνουν τα ποσοστά απασχόλησης.[41]

Στο τέλος της προηγούμενης ενότητας για την ορθόδοξη προσέγγιση, αναφερθήκαμε σε δύο μελέτες, του OECD (1999) και του Nickell (2003). Οι μελέτες αυτές βρίσκουν θετική συσχέτιση μεταξύ μεταρρυθμίσεων στις αγορές εργασίας και μείωσης της ανεργίας ισορροπίας-NAIRU για τις χώρες του ΟΟΣΑ, κατά τη διάρκεια των δεκαετιών ’80 και ’90.[42] Όμως, σύμφωνα με τους Baker et al. (2005b) και Howell et al. (2007), το «μέτρο συμμόρφωσης» των διαφόρων χωρών στις προτάσεις που κατασκεύασε ο ΟΟΣΑ στη μελέτη του παραβλέπει τον διαφορετικό αριθμό των προτάσεων που έγιναν σε κάθε χώρα από τον Οργανισμό στη διάρκεια της δεκαετίας του ’90. Για παράδειγμα, ο ΟΟΣΑ έκανε 4 προτάσεις για

νες που, στην καλύτερη περίπτωση, αποδίδουν περιορισμένη επίδραση των επιδομάτων ανεργίας στην απασχόληση και τη διάρκεια ανεργίας.

41. Βλ., για παράδειγμα, τον Πίνακα 7 στην έρευνα του Nickell (1997: 65) για τη στατιστικά ασήμαντη επίδραση των μεταβλητών όσον αφορά τα συνδικάτα.

42. Ο Saint-Paul (2004) χρησιμοποιεί μάλιστα την εργασία του Nickell για να αναπτύξει τα επιχειρήματά του σχετικά με τους παράγοντες που μπλοκάρουν τις «απαραίτητες» μεταρρυθμίσεις.

μεταρρυθμίσεις στις ΗΠΑ και 23 στη Γερμανία. Κατά τους Howell et al. (2007: 54), λοιπόν, ένα μέτρο «συμμόρφωσης» θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη και τον *απόλυτο* αριθμό των προτάσεων που ακολουθήθηκαν και όχι μόνο το *ποσοστό* των προτάσεων που εφαρμόστηκαν (στο οποίο ποσοστό βασίζεται αποκλειστικά το μέτρο «συμμόρφωσης» του ΟΟΣΑ). Λαμβάνοντας υπόψη τη συγκεκριμένη παράμετρο, αυτοί οι συγγραφείς κατασκεύασαν έναν αντίστοιχο δείκτη «συμμόρφωσης». Η παλινδρόμησή του με τις μεταβολές της ανεργίας ισορροπίας στις διάφορες χώρες κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του '90 δεν δείχνει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ τους. Οι απορρυθμίσεις της δεκαετίας του '90, λοιπόν, δεν φαίνεται να σχετίζονται απαραίτητα με καλύτερα αποτελέσματα στα ποσοστά ανεργίας.

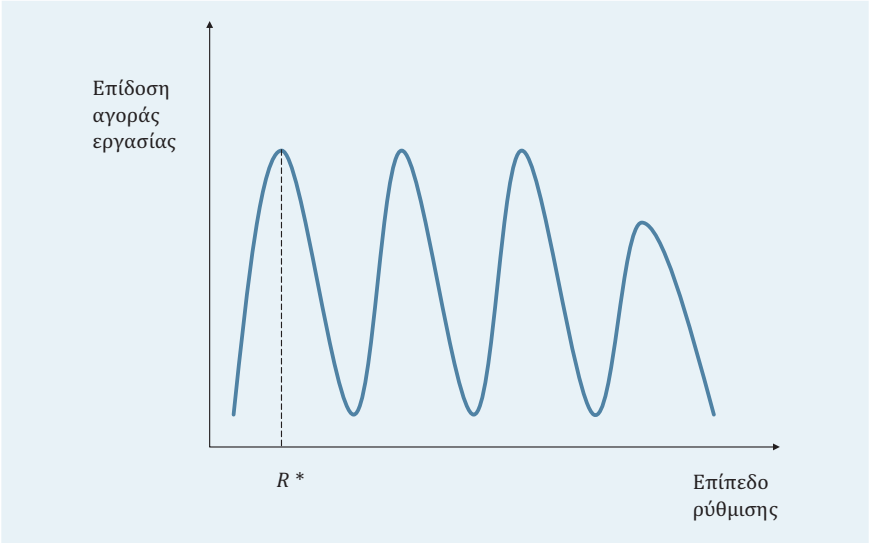
Αντιστοίχως, τα αποτελέσματα της εργασίας του Nickell (2003) αποδεικνύονται ευαίσθητα σε μεταβολές των μεταβλητών και της χρονικής περιόδου αναφοράς, ενώ η αλλαγή της εξαρτημένης μεταβλητής δεν δίνει το ίδιο ισχυρό αποτέλεσμα (Baker et al., 2005b: 7). Το σημαντικότερο, όμως, σημείο κριτικής κατά τους Baker et al. είναι πως η ανάλυση του Nickell αδυνατεί τελικά να ερμηνεύσει την εμπειρία των τεσσάρων μεγαλύτερων χωρών της Ευρώπης με τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας κατά την ίδια περίοδο (Γερμανία, Ιταλία, Γαλλία και Ισπανία). Η βαθμολόγηση που δίνει ο Nickell μέσω «ticks and crosses» (√ για μεταβολή της θεσμικής μεταβλητής προς τη «σωστή» κατεύθυνση, Χ για μεταβολή προς την αντίθετη κατεύθυνση), εκτός του ότι είναι υποκειμενική, δεν εξηγεί τις μεταβολές στην ανεργία των ευρωπαϊκών χωρών με τα μεγαλύτερα προβλήματα (Baker et al., 2005b: 7).

Η ορθόδοξη, λοιπόν, προσέγγιση έχει αδύναμο εμπειρικό υπόβαθρο. Συνεπάγεται πως και η πρόταση για απορρύθμιση των αγορών εργασίας αγνοεί συστηματικά αυτή την αδυναμία. Ο Freeman (2005) υποστηρίζει ότι σ' αυτό που μπορούμε να καταλήξουμε, με βάση τα εμπειρικά και μόνο στοιχεία, είναι πως αν και οι θεσμοί της αγοράς εργασίας μειώνουν τη μισθολογική ανισότητα, η σχέση τους με τα μεγέθη της αποτελεσματικότητας των αγορών (π.χ., ανεργία) είναι ασαφής. Αυτό μάς οδηγεί στο συμπέρασμα ότι διαφορετικοί συνδυασμοί θεσμικής παρέμβασης μπορεί να οδηγήσουν σε θετικά αποτελέσματα στην αγορά εργασίας. Εναλλακτικά, σύμφωνα με την άποψη των Baccaro and Rei (2007), «φαίνεται πως δεν υπάρχει βέλτιστος τρόπος οργάνωσης και διακυβέρνησης της αγοράς εργασίας» (σελ. 528). Επομένως, κάθε χώρα μπορεί να ακολουθεί το δικό της μο-

ντέλο και να επιλέγει το δικό της «σωστό μείγμα» θεσμικής παρέμβασης, ακόμα και μείγματα που συνεπάγονται μεγάλη προστασία για τους εργαζομένους και ουσιαστική βοήθεια προς τους ανέργους, δηλ. υψηλά επίπεδα ρύθμισης (Baker et al., 2004). Έχουμε δηλαδή το σχήμα ενός διαφοροποιημένου καπιταλισμού (και πάλι σύμφωνα με τον Freeman, 2000), το οποίο φαίνεται στο Διάγραμμα 3.

Το βασικό συμπέρασμα αυτής της ενότητας, της κριτικής δηλαδή στην ορθόδοξη άποψη, απεικονίζεται στο Διάγραμμα 3 που ακολουθεί και το οποίο έρχεται σε αντίθεση με ό,τι απεικόνιζε το Διάγραμμα 2, την άποψη δηλαδή περί μονοκόρυφου καπιταλισμού, που παρουσιάστηκε στο τέλος της προηγούμενης ενότητας. Προφανώς, στο Διάγραμμα 3 το επίπεδο ρύθμισης R* σταματά πλέον να αποτελεί το μόνο μέγιστο (όπως στο Διάγραμμα 2), να λειτουργεί δηλαδή ως ξεχωριστό σημείο αναφοράς για το επίπεδο της βέλτιστης ρύθμισης των αγορών. Υψηλότερα επίπεδα ρύθμισης (πιο «άκαμπτες» αγορές εργασίας) μπορούν να οδηγήσουν σε παρόμοια ή ακόμα και καλύτερα αποτελέσματα απ' ό,τι το R*. Το Διάγραμμα 3, βέβαια, έτσι όπως παρουσιάζεται, είναι αρκετά αφαιρετικό. Κάποιος θα μπορούσε να επιχειρηματολογήσει υπέρ της μεγαλύτερης αποτελεσματικότητας υψηλότερων επιπέδων ρύθμισης, από τη στιγμή που πολλές χώρες με υψηλά επίπεδα ρύθμισης

Διάγραμμα 3: Η σχέση ρύθμισης και επίδοσης των αγορών εργασίας σύμφωνα με την εναλλακτική άποψη



παρουσιάζουν όχι μόνο χαμηλότερη ανεργία και υψηλότερη απασχόληση, αλλά και χαμηλή ανισότητα μισθών και εισοδημάτων. Όμως, αυτό που θέλουμε απλώς να δείξουμε εδώ είναι πως η υψηλή ρύθμιση δεν συνεπάγεται χαμηλότερη επίδοση και ότι τα εμπειρικά δεδομένα δείχνουν πως το ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο, σε κάποιες εκφράσεις του, μπορεί να οδηγήσει σε θετικά αποτελέσματα και επιδόσεις, σε αντίθεση με αυτό που υποστηρίζει η ορθόδοξη οπτική.

4.3 Συμπεράσματα

Σκοπός της ενότητας αυτής ήταν να αναδειχθούν οι αδυναμίες της ορθόδοξης προσέγγισης για τον πρωταρχικό ρόλο που έχουν οι θεσμοί, όσον αφορά τα προβλήματα ανεργίας των αγορών εργασίας. Δεν προσπαθήσαμε να δώσουμε κάποια εναλλακτική εξήγηση για τα προβλήματα που αντιμετώπισαν ορισμένες ευρωπαϊκές χώρες μετά τη δεκαετία του ’70, ούτε να τονίσουμε άλλους σημαντικούς παράγοντες που δεν είχαν συμπεριληφθεί στη συζήτηση για την ανεργία στην Ευρώπη πριν από τη σημερινή κρίση. Ορισμένοι μελετητές έχουν μιλήσει εκτενέστερα για ένα πρόβλημα ανεπάρκειας συνολικής ζήτησης (Stockhammer and Klär, 2011· Solow, 1994, 2000· Modigliani et al., 1998· Ball, 1999), λόγω των περιοριστικών νομισματικών και δημοσιονομικών πολιτικών από τη δεκαετία του ’80 και μετά στην πλειονότητα των ευρωπαϊκών χωρών. Άλλοι έχουν επικεντρωθεί στις ιδιαίτερες συνθήκες που επικράτησαν σε ορισμένες χώρες (όπως η επανένωση της Γερμανίας ή η κατάρρευση του εμπορίου της Φινλανδίας με την πρώην Σοβιετική Ένωση στις αρχές της δεκαετίας του ’90) (Howell, 2005a). Αυτό που επιδιώξαμε εδώ ήταν να δούμε σε ποιον βαθμό μπορούν να αποδοθούν τα προβλήματα των αγορών εργασίας στη θεσμική παρέμβαση.

Το συμπέρασμα που προκύπτει είναι πως η ορθόδοξη ερμηνεία της υποαπασχόλησης, με βάση τη σχετική ακαμψία, μπορεί να θεωρηθεί εντελώς αδύναμη εμπειρικά και η απορρύθμιση, ως πολιτική λύση, αναποτελεσματική και, σε πολλές περιπτώσεις, επιζήμια. Μάλιστα το συμπέρασμα αυτό έχει γίνει αποδεκτό, ως έναν βαθμό, από την ακαδημαϊκή κοινότητα των οικονομολόγων, η οποία πλέον αναγνωρίζει την περίπλοκη σχέση μεταξύ των θεσμών της αγοράς εργασίας και της οικονομικής επίδοσης, καθώς και τον ωφέλιμο ρόλο που οι θεσμοί μπορεί να επιτελέσουν (Boeri and van Ours, 2008). Από την άλλη, στο πολιτικό επίπεδο, αξίζει να

σημειωθεί ότι η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει εντάξει την έννοια της flexicurity (ευελιξία με ασφάλεια) στον πυρήνα της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση.[43]

Μια πιθανή μεθοδολογική διέξοδος στην έρευνα για τη σχέση ρύθμισης και επίδοσης είναι οι μελέτες περιπτώσεων (case studies), όπου εξετάζονται ξεχωριστές εμπειρίες χωρών και συγκρίνονται τα αποτελέσματα των αγορών τους με αυτά άλλων αγορών.[44] Από αυτές τις μελέτες μπορεί να προκύψουν χρήσιμα συμπεράσματα για το πλήθος των πολιτικών και των ρυθμίσεων που μπορούν να φέρουν θετικά αποτελέσματα σε απασχόληση και ανεργία.

Με αυτό το σκεπτικό και σε αυτή τη βάση, η τελευταία ενότητα της εργασίας αυτής αφορά την ελληνική εμπειρία. Πριν από το ξέσπασμα της κρίσης που αντιμετωπίζει σήμερα η χώρα μας, η αγορά εργασίας της χαρακτηριζόταν από πολλούς παρατηρητές ως ιδιαίτερα άκαμπτη και αναποτελεσματική. Μάλιστα, τα προγράμματα οικονομικής προσαρμογής που αυτή τη στιγμή εφαρμόζονται στην Ελλάδα, ως αποτέλεσμα των δανειακών συμβάσεων με την τρόικα, έχουν ως βασικό πυλώνα τη δραστική απορρύθμιση της ελληνικής αγοράς εργασίας για την επίτευξη της επονομαζόμενης «εσωτερικής υποτίμησης», στο πλαίσιο της ορθόδοξης θεώρησης στην οποία αναφερθήκαμε παραπάνω.[45] Η περιγραφή, όμως, των διαθέσιμων στοιχείων για τη θεσμική ρύθμιση και τις επιδόσεις της Ελλάδας σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες του ΟΟΣΑ οδηγεί, όπως θα δούμε, σε τελείως διαφορετικά συμπεράσματα.

43. Βλ. Burroni and Keune (2011) για μια ενδελεχή κριτική στην έννοια και την πρακτική της flexicurity.

44. Για μια σύγκριση Ολλανδίας και Γερμανίας που δείχνει πώς η αγορά εργασίας της Ολλανδίας με το πολύ χαμηλό ποσοστό ανεργίας παραμένει περισσότερο «ρυθμισμένη» από την αντίστοιχη της Γερμανίας βλ. Schettkat (2003). Επίσης, βλ. Howell (ed.) (2005b), Κεφ. 4-9, για μελέτες περιπτώσεων διαφόρων χωρών του ΟΟΣΑ.

45. Βλ. Ιωακείμογλου (2012) για μια θεωρητική κριτική της έννοιας της «εσωτερικής υποτίμησης».

5. Η αγορά εργασίας στην Ελλάδα: Επιδόσεις και θεσμοί

5.1 Εισαγωγή

Η ελληνική αγορά εργασίας σημείωσε αξιοσημείωτες επιδόσεις κατά την περίοδο 1995-2008 ως αποτέλεσμα και των υψηλών ρυθμών μεγέθυνσης της ελληνικής οικονομίας την περίοδο αυτή. Το πραγματικό ΑΕΠ μεγεθύνθηκε με μέσο ετήσιο ρυθμό 3,4%, γεγονός που αποτέλεσε τη δεύτερη καλύτερη επίδοση στην ΕΕ-15 (μετά την Ιρλανδία) για την ίδια περίοδο. Παρόλο που αυτή η εξέλιξη αποτυπώθηκε ως έναν βαθμό και στα στοιχεία για την απασχόληση και την ανεργία, η Ελλάδα παρέμενε μέχρι το 2008 μεταξύ των χωρών με σχετικά υψηλή ανεργία και σχετικά χαμηλή απασχόληση της ΕΕ-15 και του ΟΟΣΑ. Συγκεκριμένα, το 2008 η Ελλάδα παρουσίαζε το τέταρτο υψηλότερο ποσοστό ανεργίας στην ΕΕ-15 (μετά την Ισπανία, την Πορτογαλία και τη Γαλλία) (European Commission, 2012a). Από τότε και μετά, με το ξέσπασμα της κρίσης, τη βαθιά ύφεση στην οποία βρίσκεται η ελληνική οικονομία λόγω των πρωτοφανών πολιτικών λιτότητας και τις δραστικές μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας, τα δεδομένα έχουν αλλάξει κατά πολύ. Η ανεργία έχει λάβει εκρηκτικές διαστάσεις, ενώ το ποσοστό απασχόλησης έχει επιστρέψει στα επίπεδα που βρισκόταν στο τέλος της δεκαετίας του ’90.[46]

Στην ενότητα αυτή θα δούμε συνοπτικά τις επιδόσεις της ελληνικής αγοράς εργασίας μέχρι το 2008 (πριν, δηλαδή, από τα χρόνια της κρίσης) και θα αναφερθούμε πιο αναλυτικά στη συζήτηση που έχει ξεκινήσει εδώ και καιρό για την ευελιξία της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα και την πραγματικότητα της θεσμικής παρέμβασης στη χώρα μας. Πρέπει να σημειωθεί εδώ ότι οι δραστικές μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας που εφαρμόζονται πλέον μέσω των νόμων που

46. Βλ. Dedoussopoulos et al. (2013) για μια αναλυτική περιγραφή.

ακολούθησαν τις αλλεπάλληλες δανειακές συμβάσεις και τα προγράμματα οικονομικής προσαρμογής από το 2010 και μετά (τα Μνημόνια Συνεννόησης με την τρόικα) έχουν καταστήσει την Ελλάδα μία από τις πιο ευέλικτες αγορές εργασίας στον ΟΟΣΑ (βλ. σχετικά Dedoussopoulos et al., 2013· Koukiadaki and Kretsos, 2012· Voskeritsian and Kornelakis, 2011· Μουρίκη, 2012· OECD, 2011· Λάσκος και Τσακαλώτος, 2012). Σκοπός μας εδώ είναι να δείξουμε πως η αγορά εργασίας στην Ελλάδα διέθετε σημαντικά στοιχεία ευελιξίας *ακόμα και πριν από την κρίση και τα επακόλουθα μέτρα*, συγκρίνοντάς τη με τις υπόλοιπες αναπτυγμένες χώρες του ΟΟΣΑ όσον αφορά το επίπεδο της θεσμικής παρέμβασης. Με αυτό τον τρόπο εντάσσεται και η χώρα μας στη συζήτηση για τους θεσμούς και την επίδοση της αγοράς εργασίας στην οποία αναφερθήκαμε μέχρι τώρα στη μελέτη αυτή.[47]

5.2 Οι επιδόσεις της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα και η ορθόδοξη εξήγηση και πρόταση

Οι Πίνακες 6, 7 και 8 που ακολουθούν, αλλά και οι Πίνακες 4 και 5 της προηγούμενης ενότητας, προσφέρουν μια συνοπτική εικόνα των πρόσφατων επιδόσεων της ελληνικής αγοράς εργασίας. Η ανεργία στην Ελλάδα διατηρήθηκε σε χαμηλά επίπεδα στη διάρκεια της δεκαετίας του ’70, ενώ αυξήθηκε κατά τη δεκαετία του ’80 (όπως φαίνεται και στον Πίνακα 6), με ποσοστά 6-7% του εργατικού δυναμικού. Τη δεκαετία του ’90 το πρόβλημα έγινε ακόμα μεγαλύτερο, και έτσι στις αρχές του νέου αιώνα η Ελλάδα συμπεριλήφθηκε πλέον μεταξύ των χωρών του ΟΟΣΑ με τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας. Η κατάσταση αυτή παρέμεινε σχεδόν σταθερή, αν και η Ελλάδα ακολούθησε τη γενική μείωση της ανεργίας που παρουσίασαν οι περισσότερες χώρες μέχρι το 2008 (Πίνακας 4 και 6). Αντιστοίχως, τα ποσοστά απασχόλησης και συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό παρέμειναν μεταξύ των πιο χαμηλών στον αναπτυγμένο κόσμο (Πίνακας 4).

47. Η Ελλάδα δεν αποτελεί μέρος του δείγματος σε καμία από τις εμπειρικές μακροοικονομετρικές μελέτες, οι οποίες περιγράφηκαν στις προηγούμενες ενότητες. Αυτό μέχρι πρόσφατα ήταν αποτέλεσμα της έλλειψης επαρκών στοιχείων για βασικές θεσμικές ή/και μακροοικονομικές μεταβλητές. Πολλά, όμως, από αυτά τα στοιχεία είναι πλέον διαθέσιμα (έστω και για μικρές χρονικές περιόδους), επιτρέποντας έτσι την παρουσίαση της εικόνας της θεσμικής παρέμβασης στη χώρα μας στην παρούσα ενότητα.

Η ανεργία και η υποαπασχόληση στην Ελλάδα πλήττουν κυρίως τις γυναίκες και τους νέους. Ενώ τα αποτελέσματα της αγοράς εργασίας είναι εξίσου καλά (ή καλύτερα) με τις υπόλοιπες χώρες του ΟΟΣΑ για τους άνδρες ηλικίας 25-64 ετών, οι νέοι και οι γυναίκες πλήττονται σταθερά από υψηλά ποσοστά ανεργίας (τα οποία εξηγούν έτσι τα πιο αρνητικά συνολικά αποτελέσματα). Η σημερινή κρίση δεν άλλαξε την εικόνα αυτή, παρά μόνο επιδείνωσε σημαντικά τη θέση και τα αποτελέσματα της αγοράς εργασίας και για τους άνδρες που βρίσκονται σε παραγωγική ηλικία.

Πίνακας 6: Ποσοστό ανεργίας σε Ελλάδα, ΕΕ-15 και ΗΠΑ (%)

	Ελλάδα	ΕΕ-15	ΗΠΑ
1983	7,1	8,5	9,6
1991	7,1	8	6,7
1995	9,2	10,2	5,6
2000	11,2	7,9	4
2004	10,5	8,3	5,5
2008	7,7	7,2	5,8
2011	17,7	9,7	8,9

Πηγή: European Commission (2012α).

Πίνακας 7: Ποσοστό ανεργίας, απασχόλησης και συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό των νέων ηλικίας 15-24 ετών (2008)

	Ποσοστό ανεργίας (%)	Ποσοστό απασχόλησης (%)	Συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό (%)
Ελλάδα	22,1	23,5	30,2
Ισπανία	24,6	39,5	52,5
Γερμανία	10,4	47,2	52,7
Γαλλία	18,1	30,7	37,5
Ολλανδία	5,6	69,2	73,3
Σουηδία	19,4	45,9	56,9
ΗΠΑ	14,4	52,3	61

Πηγή: OECD (2010).

Σημειώσεις: Το ποσοστό ανεργίας αναφέρεται στο σύνολο του εργατικού δυναμικού των νέων. Η απασχόληση και η συμμετοχή εκφράζονται ως ποσοστά του συνόλου του πληθυσμού ηλικίας 15-24 ετών.

Όπως φαίνεται στον Πίνακα 7, τα αποτελέσματα στην αγορά εργασίας των νέων ηλικίας 15-24 ετών στην Ελλάδα είναι τα χειρότερα όλων των χωρών που παρουσιάζονται στον Πίνακα (εκτός της Ισπανίας, όσον αφορά την ανεργία). Βέβαια, η συμμετοχή είναι πολύ μικρότερη σε σχέση με όλες τις υπόλοιπες χώρες και αυτό αντανακλά εν μέρει την παραμονή τους στην εκπαίδευση για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα. Ως προς αυτό το σημείο, σύμφωνα με στοιχεία της EUROSTAT, το ποσοστό των νέων ηλικίας 15-24 ετών που δεν απασχολούνταν, ούτε συμμετείχαν στην εκπαίδευση ή σε κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης, έφθανε το 2008 στο 11,7%, ποσοστό που είναι αντίστοιχο με αυτό στην ΕΕ-27 (10,9%).[48]

Ο Πίνακας 8 παρουσιάζει τα αποτελέσματα της ελληνικής αγοράς εργασίας για τον γυναικείο πληθυσμό. Και εδώ η Ελλάδα καταγράφει τα χειρότερα αποτελέσματα σε σχέση με όλες τις υπόλοιπες χώρες που παρουσιάζονται (και πάλι εκτός από την Ισπανία, όσον αφορά την ανεργία). Εντούτοις, από τις αρχές της δεκαετίας του ’80 έχουν αυξηθεί σημαντικά τα ποσοστά απασχόλησης και συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό των γυναικών στην Ελλάδα. Τα αποτελέσματα

Πίνακας 8: Ποσοστό ανεργίας, απασχόλησης και συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό των γυναικών (2008)

	Ποσοστό ανεργίας (%)	Ποσοστό απασχόλησης (%)	Συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό (%)
Ελλάδα	11,5	48,7	55,1
Ισπανία	13,1	55,7	64,1
Γερμανία	7,7	64,3	69,7
Γαλλία	7,9	60,2	65,4
Ολλανδία	3,4	69,3	71,7
Σουηδία	6,4	73,2	78,2
ΗΠΑ	5,5	65,5	69,3

Πηγή: OECD (2012).

Σημειώσεις: Το ποσοστό ανεργίας αναφέρεται στο σύνολο του εργατικού δυναμικού των γυναικών ηλικίας 15-64 ετών. Η απασχόληση και η συμμετοχή εκφράζονται ως ποσοστά του συνόλου του πληθυσμού των γυναικών ηλικίας 15-64 ετών.

48. Τα στοιχεία αυτά είναι διαθέσιμα στην online βάση δεδομένων της EUROSTAT. Βλ. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database.

αυτά στη συγκεκριμένη δημογραφική ομάδα αντανακλούν, σύμφωνα με τους αναλυτές, τις κοινωνικές νόρμες και αντιλήψεις σχετικά με τον ρόλο της γυναίκας στην οικονομία και την κοινωνία (που επικρατούν επίσης σε πολλές χώρες της Νότιας Ευρώπης), την έλλειψη επαρκών υποδομών (π.χ., δημόσιοι παιδικοί σταθμοί), αλλά και τις μισθολογικές διακρίσεις σε βάρος των γυναικών, οι οποίες αυξάνουν το κόστος ευκαιρίας της απασχόλησής τους (Νικολίτσα, 2005: 59· Νικολίτσα, 2006· Karamessini, 2008). Επίσης τονίζονται και οι περιορισμοί στο νομικό πλαίσιο που διέπει τα συμβόλαια μερικής απασχόλησης (Νικολίτσα, 2005). Θα επιστρέψουμε στο θέμα της μερικής απασχόλησης στο τέλος της επόμενης υποενότητας.

Παραδοσιακά, οι διεθνείς και εγχώριοι οργανισμοί και θεσμοί (ΟΟΣΑ, ΔΝΤ, Τράπεζα της Ελλάδος, Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών κτλ.) αποδίδουν την υστέρηση των επιδόσεων της ελληνικής αγοράς εργασίας που μόλις περιγράφηκε, σε σχέση με τις επιδόσεις πολλών άλλων ευρωπαϊκών και μη κρατών, στην έλλειψη ευελιξίας της ελληνικής αγοράς εργασίας, η οποία οφείλεται στο ιδιαίτερα αυστηρό και άκαμπτο θεσμικό πλαίσιο. Αυστηρή ΝΠΑ, έλλειψη αριθμητικής ευελιξίας όσον αφορά τον εργάσιμο χρόνο, υψηλοί κατώτατοι μισθοί και υψηλά μη μισθολογικά κόστη, αντικίνητρα για ευέλικτες μορφές απασχόλησης (μερική, προσωρινή) συνθέτουν την κατάσταση της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα και συντελούν στην αποδυνάμωση της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας. Ενώ σε όλες τις σχετικές αναφορές και αναλύσεις αποτελούσε κοινή παραδοχή πως από τις αρχές της δεκαετίας του ’90 και μετά έγιναν σημαντικά νομοθετικά βήματα από τις ελληνικές κυβερνήσεις προς την κατεύθυνση της ενίσχυσης της ευελιξίας, η πρόοδος μέχρι το ξέσπασμα της ελληνικής κρίσης δεν θεωρήθηκε ικανοποιητική και η πρόταση για τη βελτίωση των αποτελεσμάτων ήταν πάντα η περαιτέρω απορρύθμιση.

Σε αυτό το σημείο αξίζει να αναφέρουμε κάποια παραδείγματα αυτών των προτάσεων κατά τη διάρκεια της προηγούμενης δεκαετίας. Ο ΟΟΣΑ, λοιπόν, στην έκθεσή του για την ελληνική οικονομία το 2005 ανέφερε χαρακτηριστικά πως «οι μεταρρυθμίσεις που έγιναν στην ελληνική αγορά εργασίας από τις αρχές της δεκαετίας του ’90 έχουν οδηγήσει σε μεγαλύτερη ευελιξία» (OECD, 2005: 104). Εντούτοις, έκρινε πως τα μέτρα που ελήφθησαν δεν ήταν ούτε αρκετά ούτε αποτελεσματικά, παρόλο που κινούνταν προς τη «σωστή» κατεύθυνση. Οι τελικές προτάσεις κάνουν λόγο για ανάγκη περαιτέρω χαλάρωσης της ΝΠΑ, μείωσης

των κατώτατων μισθών για τους ανειδίκευτους και τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας, αποκέντρωσης του συστήματος προσδιορισμού των μισθών, τόνωσης των κινήτρων για τη μερική απασχόληση κτλ. Την ίδια (και κάπως αυστηρότερη) στάση μπορεί κανείς να διαπιστώσει και στις συστάσεις του ΔΝΤ. Το Ταμείο διαπίστωσε αργή πρόοδο στις μεταρρυθμίσεις, γεγονός που απέδωσε και στην αντίσταση και αντίθεση των συνδικάτων (IMF, 2005: 15). Αυτό που πρότεινε ήταν πιο δραστικές μεταρρυθμίσεις με πιο γρήγορους ρυθμούς.

Ανάλογες ήταν οι εκτιμήσεις και οι προτάσεις της έκθεσης για την ανταγωνιστικότητα του τότε Εθνικού Συμβουλίου Ανταγωνιστικότητας και Ανάπτυξης, η οποία συντάχθηκε από το ΚΕΠΕ. Χαρακτηριστικά αναφερόταν: «... Από τη σκοπιά των επενδυτών (Ελλήνων και ξένων), η αγορά εργασίας παρουσιάζει δυσκαμψίες. Τα βήματα που έγιναν την τελευταία δεκαπενταετία προς την κατεύθυνση της ευελιξίας υπήρξαν δειλά και μικρά σε σύγκριση με ό,τι έχει γίνει σε άλλες χώρες, με αποτέλεσμα η ήδη χαμηλή συγκριτική θέση μας να μην παρουσιάζει βελτίωση» (ΕΣΑΑ, 2005: 9).

Η έκθεση του ΚΕΠΕ απέδωσε σημαντικό ρόλο, όσον αφορά τη διάβρωση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας και τη χαμηλή της θέση σε διεθνές επίπεδο, στις δυσκαμψίες του θεσμικού πλαισίου της αγοράς εργασίας, αλλά και στις υπέρμετρες μισθολογικές αυξήσεις.[49]

Παρόμοια ήταν και τα συμπεράσματα μιας μελέτης για την ελληνική οικονομία που εξέδωσαν από κοινού η Τράπεζα της Ελλάδος και το Brookings Institution. Στο κεφάλαιο για την αγορά εργασίας στην Ελλάδα, ο Gary Burtless (2002) περιέγραφε τα κύρια χαρακτηριστικά της και έκρινε το θεσμικό της πλαίσιο ως δύσκαμπτο και όχι φιλικό προς τη δημιουργία θέσεων μισθωτής εργασίας. Ως αποτέλεσμα του πλήθους των νομικών περιορισμών που αντιμετωπίζουν οι εργοδότες και που αποτελούν αντικίνητρα για τη δημιουργία θέσεων μισθωτής εργασίας, το ποσοστό αυτοαπασχολούμενων στην Ελλάδα ήταν (και συνεχίζει να είναι) πολύ μεγαλύτερο από το μέσο ποσοστό της ΕΕ-15. Έτσι, κατά τον Burtless, στη χώρα επικρατούν οι μικρές επιχειρηματικές μονάδες, γεγονός που εξηγεί τη χαμηλότερη μέση παραγωγικότητα (προϊόν ανά απασχολούμενο) της Ελλάδας. Σε τελική

49. Βλ. ΕΣΑΑ (2005), Κεφάλαιο 3, σελ. 48-53 και Κεφάλαιο 8.

ανάλυση, σε αυτό οφείλεται η υστέρηση του κατά κεφαλήν ΑΕΠ της Ελλάδας, σε σύγκριση με τις υπόλοιπες ανεπτυγμένες χώρες της Δύσης.[50]

Είναι προφανές, λοιπόν, πως το επιχείρημα περί μιας άκαμπτης αγοράς εργασίας στην Ελλάδα και η συνακόλουθη πρόταση για απορρύθμιση εκφραζόταν συνεχώς κατά την περίοδο της ισχυρής μεγέθυνσης της ελληνικής οικονομίας. Το ξέσπασμα της δημοσιονομικής κρίσης στα τέλη του 2009, που εξελίχθηκε σε κρίση δημόσιου χρέους, και η σύναψη των σχετικών δανειακών συμβάσεων με την τρόικα, τα έτη που ακολούθησαν, οδήγησαν την Ελλάδα σε ένα πρόγραμμα οικονομικής προσαρμογής όπου το βασικό του στοιχείο είναι η επιδίωξη της «εσωτερικής υποτίμησης» (μαζί με τη δημοσιονομική προσαρμογή) για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας και τη σταδιακή έξοδό της από την κρίση.

Τα πρόσφατα κείμενα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την αξιολόγηση της πορείας του προγράμματος οικονομικής προσαρμογής της χώρας μας είναι χαρακτηριστικά τού πώς η κυρίαρχη άποψη αντιμετωπίζει τους θεσμούς της ελληνικής αγοράς εργασίας. Η στρατηγική της «εσωτερικής υποτίμησης», σύμφωνα με την Επιτροπή, θα επιτευχθεί μέσω της παρέμβασης σε βασικά σημεία της εργατικής νομοθεσίας, η οποία θεωρείται ανασταλτικός παράγοντας της ομαλής λειτουργίας της αγοράς εργασίας (European Commission, 2010). Αυτά τα βασικά σημεία είναι το σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων, το θεσμικό πλαίσιο προστασίας των απολύσεων, τα αντικίνητρα στην επέκταση των ευέλικτων μορφών εργασίας (μερική και προσωρινή) και το υψηλό μισθολογικό κόστος. Επίσης, ενώ στην αρχή της εφαρμογής των μέτρων η Επιτροπή εκτιμούσε ότι η μείωση των μισθών στον ιδιωτικό τομέα δεν είναι απαραίτητο στοιχείο της συνολικής στρατηγικής (European Commission, 2010· Μουρίκη, 2012), στη συνέχεια άλλαξε στάση και έκρινε τη μείωση των κατώτατων μισθών και την απλοποίηση του συστήματος και του τρόπου καθορισμού τους ως την πολιτική που θα βοηθήσει στην έξοδο της χώρας από την κρίση (European Commission, 2012b).

Γενικότερα, τα μέτρα που περιλαμβάνουν τα Μνημόνια Συνεννόησης με την τρόικα αναφέρονται σε δραστικές μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας με κύρια επιδίωξη την αύξηση της ευελιξίας και τη μείωση του κόστους εργασίας

50. Παρόμοια επιχειρήματα μπορεί να βρει κανείς στο βιβλίο των Μητσόπουλου και Πελαγίδη (2012), το οποίο δημοσιεύτηκε δέκα χρόνια μετά την εργασία του Burtless (2002).

(Μουρίκη, 2012). Το θεσμικό πλαίσιο της ελληνικής αγοράς εργασίας θεωρείται άκαμπτο και υπεύθυνο όχι μόνο για τις σχετικά άσχημες επιδόσεις της Ελλάδας όσον αφορά την απασχόληση, αλλά και για την ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας. Η απορρύθμιση της αγοράς εργασίας, λοιπόν, κρίνεται ως ο μόνος δρόμος για την έξοδο από την κρίση και την ύφεση, αλλά και για την επιστροφή σε θετικούς ρυθμούς μεγέθυνσης.

5.3 Θεσμική παρέμβαση στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα: Τι δείχνουν τα στοιχεία

Λαμβάνοντας, λοιπόν, υπόψη τον κυρίαρχο λόγο για την ευελιξία της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα και τις επαναλαμβανόμενες εισηγήσεις για περαιτέρω απορρύθμιση (που εξελίχθηκαν σε πραγματική πολιτική και στρατηγική στο πλαίσιο των Μνημονίων Συνεννόησης), έχει ενδιαφέρον να εξετάσουμε τα πραγματικά στοιχεία για τη θεσμική παρέμβαση στην Ελλάδα σε σχέση με τις άλλες χώρες του ΟΟΣΑ μέχρι και τα έτη 2008-2009, πριν δηλαδή από την έναρξη της επίσημης εφαρμογής των δραστικών μεταρρυθμίσεων στην Ελλάδα. Σε αντίθεση με τις εκτιμήσεις που αναφέρθηκαν στην προηγούμενη υποενότητα, με βάση τα στοιχεία που μπορέσαμε να συλλέξουμε για την ελληνική αγορά εργασίας, προκύπτει η εικόνα μιας αγοράς με σημαντικά συστατικά ευελιξίας, όπως αυτή ορίζεται από την ορθόδοξη άποψη, με βάση τους δείκτες για τους ποικίλους θεσμούς και το γενικότερο νομοθετικό πλαίσιο. Ας δούμε, λοιπόν, τα στοιχεία αυτά και ας τα εξετάσουμε συγκριτικά με άλλες ευρωπαϊκές και μη χώρες.

Τα γενναιόδωρα συστήματα επιδομάτων ανεργίας θεωρούνται, όπως έχει ήδη αναφερθεί, από τους πιο σημαντικούς παράγοντες αύξησης και διατήρησης της ανεργίας σε υψηλό επίπεδο. Εντούτοις, η Ελλάδα αποτελούσε πάντα ένα από τα λιγότερο γενναιόδωρα κράτη πρόνοιας στην Ευρώπη όσον αφορά τα επιδόματα ανεργίας. Ο Πίνακας 9 που ακολουθεί παρουσιάζει το μέσο ακαθάριστο και καθαρό ποσοστό αναπλήρωσης του επιδόματος ανεργίας στην Ελλάδα και σε άλλες χώρες του ΟΟΣΑ, σύμφωνα με τα στοιχεία του Οργανισμού. Τα μέτρα αυτά είναι διαφορετικά από εκείνα που παρατέθηκαν στην Ενότητα 3 (Στήλη 1) του Πίνακα 1. Συγκεκριμένα αφορούν την κάλυψη του ανέργου για όλα τα πιθανά διαστήματα ανεργίας (και μεγαλύτερα του ενός έτους, σε αντίθεση με τα στοιχεία στον Πίνακα 1), αποτελώντας έτσι ένα μείγμα γενναιοδωρίας και διάρκειας παροχής των επιδομάτων. Παρουσιάζουμε τόσο το ακαθάριστο όσο και το

καθαρό ποσοστό γιατί, αν και η σχετική βιβλιογραφία έχει χρησιμοποιήσει τα ακαθάριστα ποσοστά λόγω του ότι είναι διαθέσιμα σε μακρύτερες χρονοσειρές, το καθαρό (μετά φόρων και άλλων μεταβιβάσεων) ποσοστό είναι καλύτερο στο να μετράει την πραγματική επίδραση στα κίνητρα των ανέργων (Howell et al., 2007: 16-17).

Αυτό που διαπιστώνουμε με μια απλή ματιά στον Πίνακα 9 είναι πως η Ελλάδα παρείχε τη δεκαετία του 2000 επιδόματα ανεργίας τα οποία ήταν αντίστοιχα των φιλελεύθερων, απορρυθμισμένων μοντέλων αγορών εργασίας (ΗΠΑ και ΗΒ). Μάλιστα, αν δούμε το καθαρό ποσοστό, η Ελλάδα ήταν πολύ λιγότερο γενναιόδωρη και από το Ην. Βασίλειο. Σε καμιά περίπτωση, φυσικά, δεν μπορεί να συγκριθεί το ελληνικό κράτος πρόνοιας με τα αντίστοιχα της Κεντρικής και Βόρειας Ευρώπης. Αυτό είναι ιστορικά ένα σταθερό χαρακτηριστικό της Ελλάδας, το οποίο προκύπτει και από τα διαθέσιμα στοιχεία της δεκαετίας του '60 και μετά.[51]

Πίνακας 9: Ακαθάριστο και καθαρό ποσοστό αναπλήρωσης επιδόματος ανεργίας (%)

	Ακαθάριστο ποσοστό αναπλήρωσης	**Καθαρό ποσοστό αναπλήρωσης**
Ελλάδα	10	28
Ισπανία	32	50
Γερμανία	25	58
Γαλλία	36	57
Ολλανδία	39	68
Σουηδία	38	65
Ην. Βασίλειο	11	51
ΗΠΑ	13	30

Πηγή: OECD, Benefit and Wages Statistics (http://www.oecd.org/els/benefitsandwagesoecdindicators.htm).

Σημειώσεις: Το ποσοστό αναπλήρωσης μετράει το ύψος του επιδόματος ανεργίας ως ποσοστό του μέσου μισθού. Οι αριθμοί στον Πίνακα αποτελούν τον μέσο όρο των ακαθάριστων και καθαρών ποσοστών αναπλήρωσης για δύο διαφορετικές μισθολογικές κατηγορίες εργαζομένων, τρεις διαφορετικές οικογενειακές καταστάσεις και τρία χρονικά διαστήματα ανεργίας (ή 60 μήνες για το καθαρό ποσοστό). Οι τιμές αφορούν τον μέσο όρο των ετήσιων ποσοστών για τα έτη 2001-2011. Το ακαθάριστο ποσοστό είναι διαθέσιμο μόνο για τα μονά έτη την περίοδο αυτή.

51. Βλ. την πηγή του Πίνακα 9 για περισσότερες λεπτομέρειες.

Από τα παραπάνω στοιχεία μπορεί κανείς να συμπεράνει ότι οι συγκριτικά φτωχότερες επιδόσεις της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα κατά τις προηγούμενες δεκαετίες δεν θα μπορούσαν να αποδοθούν στο κράτος πρόνοιας και στη στήριξη του εισοδήματος των ανέργων. Επίσης, θα πρέπει να προστεθεί εδώ πως η όποια διαθεσιμότητα των επιδομάτων στην Ελλάδα έχει περιορισμένη αξία για τη μεγάλη μάζα των νέων και γυναικών ανέργων που διαθέτουν μικρή ή καθόλου προϋπηρεσία και δύσκολα μπορούν να καλύψουν τις προϋποθέσεις για λήψη επιδόματος. Αν έπρεπε, λοιπόν, να αναζητήσουμε αντικίνητρα στην προσφορά εργασίας και στην ένταση της αναζήτησης εργασίας, θα βλέπαμε τη σημασία που έχουν οι ισχυροί οικογενειακοί δεσμοί, οι οποίοι χαρακτηρίζουν την ελληνική κοινωνία και οδηγούν στην άμβλυνση των επιπτώσεων της ανεργίας (Δημόπουλος κ.ά., 1997). Βεβαίως, τέτοιες νόρμες γίνονται όλο και πιο αδύναμες με την πάροδο του χρόνου (Λάσκος και Τσακαλώτος, 2012). Όμως, όσον αφορά τα επιδόματα ανεργίας, το επίπεδο κρατικής παρέμβασης ή θεσμικής ρύθμισης είναι το «ιδεατό» με βάση την ορθόδοξη άποψη.

Σε σχέση τώρα με τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης οι οποίες ως κρατική παρέμβαση θεωρούνται ιδιαίτερα σημαντικές για τη μείωση της ανεργίας και από την ορθόδοξη προσέγγιση, οι δαπάνες των ελληνικών κυβερνήσεων γι' αυτές υπολείπονται κατά πολύ των άλλων ευρωπαϊκών κρατών. Στον Πίνακα 1 παρουσιάστηκε η σχετική δαπάνη διαφόρων κρατών για το 2008. Το αντίστοιχο μέγεθος για την Ελλάδα είναι κατά πολύ μικρότερο από τα μεγέθη των άλλων ευρωπαϊκών χωρών (και παρόμοιο με αυτό των αγγλοσαξονικών χωρών), όπως μπορούμε να δούμε στον Πίνακα 10, που καταγράφει τον μέσο όρο των δαπανών για τα έτη 1995-2008.

Εντούτοις, το 2005, σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ, οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης στην Ελλάδα είχαν σημειώσει σημαντική ανάπτυξη τα προηγούμενα χρόνια (OECD, 2005: 108). Πράγματι, σε μια εργασία του ΟΟΣΑ για την πρόοδο της *Jobs Strategy* στις χώρες του Οργανισμού (Brandt et al., 2005), διαπιστώθηκε πως μετά το 1994 η μεγαλύτερη «πρόοδος» στην Ελλάδα (ή αλλιώς «συμμόρφωση» με τις προτάσεις του ΟΟΣΑ) υπήρξε στον τομέα προτάσεων πολιτικής για τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης (Brandt et al., 2005: 53). Εντούτοις, η μεταρρύθμιση του ΟΑΕΔ και η βελτίωση των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης παρέμεναν οι βασικές πολιτικές που προτείνονταν στις ελληνικές κυβερνήσεις ως οι μόνες ρεαλιστικές (OECD, 2005). Παράλληλα, αν λάβουμε υπόψη

Πίνακας 10: Δημόσια δαπάνη για ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης (% ΑΕΠ)

Ελλάδα	0,18
Ισπανία	0,58
Γερμανία	0,86
Γαλλία	0,88
Ολλανδία	0,90
Σουηδία	1,37
Ην. Βασίλειο	0,07
ΗΠΑ	0,12

Πηγή: ΟΟΣΑ, OECD. StatExtracts, στοιχεία διαθέσιμα στο http://stats.oecd.org/

Σημειώσεις: Τα δεδομένα αφορούν τις δαπάνες για τις κατηγορίες 2-7 στη σχετική κατηγοριοποίηση του ΟΟΣΑ για τις πολιτικές της αγοράς εργασίας. Βλ. http://www.oecd.org/employment/employmentpoliciesanddata/42116566.pdf για περισσότερες λεπτομέρειες. Μόνο για τις κατηγορίες αυτές υπάρχουν δεδομένα για την Ελλάδα όσον αφορά τη δαπάνη για τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης. Τα δεδομένα είναι ο μέσος όρος των ετών 1995-2008. Για το 1998 δεν υπάρχουν στοιχεία για την Ελλάδα.

τις αδυναμίες του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος αλλά και τα προβλήματα που προκύπτουν στη σύνδεση της επαγγελματικής κατάρτισης με τις ειδικότητες που έχουν περισσότερη ζήτηση στην αγορά εργασίας (Νικολίτσα, 2005· OECD, 2005· Livanos, 2010), γίνεται αντιληπτό πως η συγκεκριμένη θεσμική παρέμβαση στην ελληνική αγορά εργασίας θα έπρεπε να ενισχυθεί.

Η ΝΠΑ συζητήθηκε επίσης αναλυτικά στις προηγούμενες ενότητες και είδαμε πως η ορθόδοξη προσέγγιση είναι αρκετά διχασμένη όσον αφορά την επίπτωσή της στη συνολική ανεργία. Ωστόσο ο ΟΟΣΑ πάντα πρότεινε στην Ελλάδα περαιτέρω χαλάρωση της ΝΠΑ μέσω της μείωσης των αποζημιώσεων σε περίπτωση απόλυσης ώστε να αυξηθεί η ευελιξία της αγοράς εργασίας της (OECD, 2005: 105-106 και Box 4.3, σελ. 115). Ο Burtless (2002) έκρινε ότι η ΝΠΑ στην Ελλάδα είναι μία από τις πιο αυστηρές νομοθεσίες που υπάρχουν στις χώρες του ΟΟΣΑ και η βασική αιτία της χαμηλής απασχόλησης στη χώρα μας, λόγω της αποδυνάμωσης που υποτίθεται ότι προκαλεί στη ζήτηση εργασίας. Ας δούμε, λοιπόν, τους δείκτες του ΟΟΣΑ που αξιολογούν την αυστηρότητα της ΝΠΑ (βλ. και Πίνακα 2) και ας εξετάσουμε λίγο τη συγκριτική θέση της ελληνικής αγοράς εργασίας στον τομέα αυτό.

Ο Πίνακας 11 παρουσιάζει τον βαθμό αυστηρότητας της νομοθεσίας προστασίας της εργασίας στην Ελλάδα και σε επιλεγμένες χώρες του ΟΟΣΑ για το

Πίνακας 11: Αυστηρότητα ΝΠΑ σε επιλεγμένες χώρες (2008, δείκτης ΟΟΣΑ)

	Συμβάσεις αορίστου χρόνου	Συμβάσεις ορισμένου χρόνου
Ελλάδα	2,85	3,17
Ισπανία	2,66	3,50
Γερμανία	2,98	1,54
Γαλλία	2,87	3,75
Ολλανδία	2,93	1,17
Σουηδία	2,52	0,79
Ην. Βασίλειο	1,71	0,42
ΗΠΑ	1,17	0,33

Πηγή: OECD Indicators on Employment Protection, www.oecd.org/employment/protection

Σημειώσεις: Η αυστηρότητα της ΝΠΑ μετριέται σε μια κλίμακα από 0 έως 6, με αυξανόμενη αυστηρότητα καθώς ο δείκτης αυξάνεται. Οι αριθμοί που παρουσιάζονται αντιστοιχούν στη Version 3 του δείκτη του ΟΟΣΑ.

2008. Αυτό που προκύπτει ως συμπέρασμα είναι πως το 2008 η χώρα μας είχε σχετικά αυστηρούς περιορισμούς στη χρήση των συμβολαίων ορισμένου χρόνου (προσωρινή απασχόληση) και παρουσίαζε σχετικά υψηλή τιμή στον συγκεκριμένο δείκτη (Στήλη 2). Πρέπει πάντως να παρατηρηθεί εδώ πως για τα συμβόλαια ορισμένου χρόνου υπήρξε σημαντική χαλάρωση των ρυθμίσεων κατά την προηγούμενη δεκαετία (Ν. 2956/2001 για τη λειτουργία γραφείων προσωρινής απασχόλησης και ΠΔ 81/2003, ΠΔ 164/2004 και ΠΔ 180/2004· βλ. Κουζής, 2004 και Brandt et al., 2005: 50), με αποτέλεσμα η τιμή του σχετικού δείκτη του ΟΟΣΑ να υποχωρήσει σημαντικά μετά το 2003. Παράλληλα, όσον αφορά τα συμβόλαια αορίστου χρόνου (Στήλη 1), η Ελλάδα ήταν εξίσου αυστηρή ή λιγότερο αυστηρή από την πλειονότητα των χωρών της Κεντρικής και Βόρειας Ευρώπης, πολλές από τις οποίες είναι χώρες που αντιμετωπίζουν ιδιαίτερα χαμηλή ανεργία (π.χ., Σουηδία και Ολλανδία ή Νορβηγία και Αυστρία).

Η ΝΠΑ, λοιπόν, για την τυπική απασχόληση δεν είναι συγκριτικά περισσότερο αυστηρή και άκαμπτη από την πλειονότητα των χωρών της ΕΕ-15 (εξαιρέσεις αποτελούν το Ην. Βασίλειο και η Δανία). Αν λάβουμε υπόψη και τη χαλάρωση της νομοθεσίας για τα συμβόλαια προσωρινής απασχόλησης, μπορούμε να ισχυ-

ριστούμε πως η ελληνική αγορά εργασίας ήταν, κατά το 2008, αρκετά ευέλικτη για τους εργοδότες.[52] Τέλος, αν συνυπολογίσουμε σε αυτά την εκτεταμένη παραοικονομία που παρατηρείται στην Ελλάδα (ανασφάλιστη εργασία για πολλούς Έλληνες και μετανάστες), τη συχνή παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας από τους εργοδότες στην Ελλάδα (OECD, 2005· Κουζής, 2004· Μουρίκη, 2012· ΣΕΠΕ, 2012), καθώς και το συγκριτικά πολύ μεγάλο ποσοστό αυτοαπασχολούμενων (οι οποίοι αποτελούν το κατεξοχήν ευέλικτο κομμάτι κάθε αγοράς εργασίας), οδηγούμαστε στο συμπέρασμα ότι η ελληνική αγορά εργασίας είναι πολύ πιο ευέλικτη και από την εικόνα που προκύπτει από τους διάφορους δείκτες του ΟΟΣΑ.[53]

Επιπλέον, μια βασική πρόταση του ΟΟΣΑ ήταν και η περαιτέρω μείωση, κατά την προηγούμενη δεκαετία, του μη μισθολογικού κόστους εργασίας (εισφορές κοινωνικής ασφάλισης) που επιβαρύνει τους εργαζομένους και κυρίως, κατά τον ΟΟΣΑ (OECD, 2005: 104-105), τους εργοδότες και μειώνει τη ζήτηση εργασίας. Ωστόσο ο Σαμπεθάι (2000), χρησιμοποιώντας στοιχεία μιας έρευνας της EUROSTAT για τις ευρωπαϊκές αγορές εργασίας, αναφέρει πως οι Έλληνες εργοδότες δεν θεωρούσαν ότι το μη μισθολογικό εργατικό κόστος αποτελούσε περιοριστικό παράγοντα και αιτία μείωσης της απασχόλησης. Επίσης, μια σειρά νομοθετικών μέτρων στις αρχές της προηγούμενης δεκαετίας μείωσε την εργοδοτική επιβάρυνση. Για παράδειγμα, ο Ν. 2874/2000 περιόρισε τις εργοδοτικές εισφορές για τους χαμηλά αμειβόμενους εργαζομένους στον ιδιωτικό τομέα (Κουζής, 2004· Σαμπεθάι, 2000).

Το φορολογικό βάρος στην εργασία επηρεάζει, σύμφωνα με την ορθόδοξη προσέγγιση, τόσο τη ζήτηση όσο και την προσφορά εργασίας. Το φορολογικό

52. Βέβαια, σοβαρές αντιρρήσεις μπορούν να εκφραστούν για την οικονομική αποτελεσματικότητα των συμβολαίων ορισμένου χρόνου. Τέτοια συμβόλαια μπορεί να οδηγήσουν στη δημιουργία μιας «δυαδικής» αγοράς εργασίας, η οποία ουσιαστικά ενδυναμώνει όσους έχουν θέσεις μόνιμης απασχόλησης, δημιουργεί αντικίνητρα στους προσωρινά απασχολούμενους να στραφούν σε ειδικότητες που έχει ανάγκη η αγορά και οδηγεί σε αβεβαιότητα και μειωμένη παραγωγικότητα των εργαζομένων. Βλ. Muñoz de Bustillo (2005) για την περίπτωση της ισπανικής αγοράς εργασίας. Η αύξηση της δυαδικότητας αυτής παρατηρήθηκε έντονα και στη Γερμανία κατά την προηγούμενη δεκαετία, λόγω της σημαντικής χαλάρωσης της νομοθεσίας για τα συμβόλαια ορισμένου χρόνου. Βλ. Rinne και Zimmerman (2012).

53. Βλ. Λάσκος και Τσακαλώτος (2012) για αναλυτικά στοιχεία σχετικά με την αυτοαπασχόληση στην Ελλάδα.

βάρος στον μέσο εργαζόμενο (εισφορές ασφάλισης εργοδότη κι εργαζομένου και φόρος εισοδήματος εργαζομένου, ένα μέτρο δηλαδή της φορολογικής «σφήνας» στην οποία αναφερθήκαμε παραπάνω), ως ποσοστό του συνολικού εργατικού κόστους, παρέμενε σχετικά σταθερό στη χώρα μας κατά την προηγούμενη δεκαετία, κυμαινόμενο μεταξύ 35-37% του συνολικού εργασιακού κόστους. Αυτό το φορολογικό βάρος ήταν περίπου ίσο με τον μέσο όρο των χωρών του ΟΟΣΑ και ένα από τα χαμηλότερα στην ΕΕ-15 (υψηλότερο μόνο από αυτά της Ιρλανδίας, του ΗΒ και του Λουξεμβούργου κατά το 2008).[54] Επομένως, δεν ισχύει το επιχείρημα ότι η φορολογία στην εργασία ήταν τέτοια ώστε η ζήτηση και η προσφορά εργασίας να αποθαρρύνονται σημαντικά, όταν μάλιστα η φορολογία αυτή συγκριθεί με την αντίστοιχη σε όλες τις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες (τόσο υψηλής όσο και χαμηλής ανεργίας).

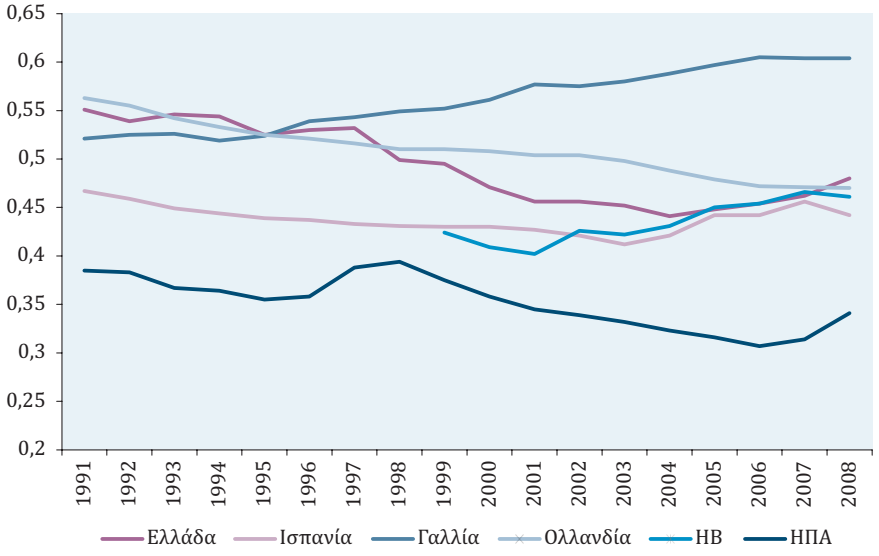
Θα αναφερθούμε τώρα σε ορισμένα στοιχεία για τα συνδικάτα και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, καθώς και σε κάποια αποτελέσματα της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα σχετικά με τους μισθούς και τη διασπορά τους. Χρησιμοποιώντας την ίδια βάση δεδομένων όπως και στον Πίνακα 3 (Visser, 2011), παρατηρείται μια διαχρονική μείωση του ποσοστού των μισθωτών που ανήκουν σε συνδικαλιστικές οργανώσεις (πυκνότητα). Το 1980 η πυκνότητα ανερχόταν στο 39% των μισθωτών, ενώ το 2007 μειώθηκε στο 24,5%. Το ποσοστό αυτό είναι σχετικά χαμηλό σε σύγκριση με αρκετές ευρωπαϊκές χώρες και δίνει μια εικόνα διαχρονικής μείωσης της σχετικής αντιπροσωπευτικότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα. Αν λάβουμε υπόψη ότι και στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας η πυκνότητα ανέρχεται στο 19% (Visser, 2011), τότε είναι προφανές πως η όποια προστασία της εργασίας εκ μέρους των συνδικάτων σε κλάδους που είναι πιο απαραίτητη είναι πολύ περιορισμένη. Όμως, όπως έχουμε ήδη αναφέρει, μεγαλύτερη σημασία για την επιρροή των συνδικάτων στην αγορά εργασίας έχει η κάλυψη των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Εδώ το ποσοστό παραμένει σταθερό για δύο δεκαετίες περίπου και ανέρχεται στο 65% των μι-

54. Το μέσο φορολογικό βάρος που αναφέρεται εδώ υπολογίζεται για τους εργαζομένους στους κλάδους Β-Ν της κλαδικής ταξινόμησης ISIC Rev. 4 και αναφέρεται σε μη έγγαμο εργαζόμενο χωρίς παιδιά που αμείβεται με τον μέσο μισθό. Τα στοιχεία είναι διαθέσιμα στη βάση δεδομένων "OECD Country statistical profiles" στο OECD. StatExtracts, http://stats.oecd.org/. Βλ. και τον πίνακα που παρατίθεται στο βιβλίο των Boeri and van Ours (2008: 83), ο οποίος παρουσιάζει την ίδια εικόνα περίπου για το έτος 2005.

σθωτών (Visser, 2011). Το ποσοστό αυτό είναι χαμηλότερο από την πλειονότητα των χωρών της Κεντρικής και Βόρειας Ευρώπης (βλ. Πίνακα 3 παραπάνω).

Στις κατά καιρούς προτάσεις του για το σύστημα προσδιορισμού μισθών στην Ελλάδα ο ΟΟΣΑ έκανε λόγο για την ανάγκη μείωσης των κατώτατων μισθών που επιδρούν αρνητικά στην απασχόληση των νέων και των ατόμων χαμηλής ειδίκευσης (OECD, 2005). Επίσης, ζητούσε την απλοποίηση και την αποκέντρωση της διαδικασίας διαπραγμάτευσης, με τη δυνατότητα απόκλισης από τις κεντρικές και κλαδικές διαπραγματεύσεις σε περιπτώσεις και περιοχές υψηλής ανεργίας (OECD, 2005: 115). Σε καμιά περίπτωση, όμως, δεν μπορεί να υποστηριχθεί ότι ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα βρισκόταν συγκριτικά σε υψηλό επίπεδο. Το Διάγραμμα 4 παρουσιάζει τη σχετική εικόνα. Ο λόγος του κατώτατου προς τον διάμεσο μισθό μειώνεται συνεχώς από το 1993 και μετά και έχει πλέον προσεγγίσει το επίπεδο μιας σειράς άλλων ευρωπαϊκών χωρών. Αξίζει να σημειωθεί πως ο λόγος αυτός ήταν περίπου ίσος με τον αντίστοιχο στην Ολλανδία (χώρα με πολύ χαμηλότερη ανεργία σε σύγκριση με την Ελλάδα) και ελαφρώς υψηλότερος από αυτόν της Ισπανίας (χώρα με παραδοσιακά υψηλότερη ανεργία από αυτή της Ελλάδας) κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 2000. Η ουσία είναι πάντως

Διάγραμμα 4: Κατώτατος μισθός ως ποσοστό του διάμεσου μισθού (1991-2008)



Πηγή: OECD. StatExtracts, στοιχεία διαθέσιμα στο http://stats.oecd.org/Index.aspx

πως ο κατώτατος μισθός ως ποσοστό του διάμεσου μισθού συρρικνώνεται συνεχώς από τις αρχές της δεκαετίας του ’90, χωρίς αυτό να έχει συμβάλει θετικά στην απασχόληση των νέων ή των ατόμων χαμηλής ειδίκευσης.

Επιπλέον, ήδη από το 2000, ο Σαμπεθάι (2000: 29 και Πίνακας 5: 28) είχε παρατηρήσει μια αύξηση της διασποράς των μισθών στην Ελλάδα. Ενδεικτικά αναφέρουμε πως την περίοδο 2004-2008, με βάση στοιχεία του ΟΟΣΑ, ο λόγος του διάμεσου μισθού προς τον μισθό στο 1ο δεκατημόριο της κατανομής των ακαθάριστων αμοιβών ήταν ίσος με 1,69. Η διασπορά αυτή ήταν από τις σχετικά μεγάλες στην Ευρώπη (1,48 στη Γαλλία, 1,38 στη Σουηδία και 1,82 στη σχετικά απορρυθμισμένη αγορά του ΗΒ).[55] Συνδυάζοντας αυτό το στοιχείο με τα παραπάνω στοιχεία για τον κατώτατο μισθό, συμπεραίνουμε ότι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ελλάδα δεν οδήγησαν σε μια περισσότερο συμπιεσμένη μισθολογική κατανομή σε σχέση με την πλειονότητα των χωρών της Ευρώπης (και αυτών με σχετικά χαμηλή ανεργία), η οποία θα εξηγούσε σε κάποιο βαθμό, σύμφωνα με την «Ενιαία Θεωρία», το πρόβλημα της ανεργίας για τους νέους και τα χαμηλής ειδίκευσης άτομα.

Κλείνοντας, θα πρέπει να αναφερθούμε σε ένα άλλο στοιχείο που χαρακτηρίζει μια αγορά ευέλικτη, αν και δεν περιλαμβάνεται στις εμπειρικές μελέτες που εξετάστηκαν στην παρούσα εργασία. Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, σύμφωνα με κάποιους αναλυτές το θεσμικό πλαίσιο δεν επέτρεπε την ανάπτυξη της μερικής απασχόλησης στη χώρα μας και αυτό είχε αρνητικό αντίκτυπο στη συμμετοχή και στην απασχόληση των γυναικών και των νέων στην αγορά εργασίας (π.χ., Νικολίτσα, 2005). Το ποσοστό των μερικώς απασχολούμενων επί των συνολικά απασχολούμενων το 2008 στη χώρα μας ήταν το χαμηλότερο στην ΕΕ-15· μόλις 5,4% έναντι 20,4% στην ΕΕ-15.[56] Ωστόσο σημαντικά νομοθετικά βήματα έγιναν στον τομέα αυτό κατά τις δύο προηγούμενες δεκαετίες. Οι Ν. 1892/1990, 2639/1998 και 2874/2000 παρείχαν το σχετικό θεσμικό πλαίσιο και έδωσαν κίνητρα για εργασία σε θέσεις μερικής απασχόλησης (Σαμπεθάι, 2000· Κουζής, 2004), ενώ οι Ν. 3174/2003 και 3250/2004 επέκτειναν τη μερική απασχόληση

55. Τα στοιχεία αυτά βασίζονται σε υπολογισμούς των συγγραφέων που στηρίζονται στη βάση δεδομένων του ΟΟΣΑ “OECD Earnings”, η οποία είναι διαθέσιμη στο http://stats.oecd.org/.

56. Τα στοιχεία αυτά είναι διαθέσιμα στην online βάση δεδομένων της EUROSTAT. Βλ. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database.

στον στενό αλλά και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα. Το χαμηλό ποσοστό μερικώς απασχολούμενων στην Ελλάδα πιθανώς έχει να κάνει με την πλευρά της προσφοράς, αφού οι εργαζόμενοι θεωρούν αυτή τη μορφή απασχόλησης υποδεέστερη και μη ελκυστική. Πράγματι, το 2008, η «ακούσια» μερική απασχόληση ήταν ίση με 44,1% του συνόλου των μερικώς απασχολούμενων ηλικίας 15-64 ετών, έναντι ποσοστού 24,9% στην ΕΕ-15.[57]

5.4 Συμπεράσματα

Στην ενότητα αυτή παρουσιάσαμε τα στοιχεία για τη θεσμική παρέμβαση στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα, προσπαθώντας να εντάξουμε την ελληνική περίπτωση στη συζήτηση για τους θεσμούς και την επίδοση των αγορών που απασχόλησε αυτή τη μελέτη. Η εικόνα που προκύπτει, σε αντίθεση με όσα υποστηρίζουν οι διεθνείς οργανισμοί και διάφοροι παρατηρητές, είναι μια αγορά εργασίας που διέθετε σημαντικό βαθμό ευελιξίας πριν από τα χρόνια της κρίσης, όπως φαίνεται από την περιγραφή των χαρακτηριστικών τα οποία η ορθόδοξη ακαδημαϊκή άποψη αξιολογεί ως στοιχεία ευελιξίας και αναλύει στις σχετικές μελέτες.

Επιπλέον, τα νομοθετικά μέτρα που ακολούθησαν τα διαδοχικά Μνημόνια Συνεννόησης από τον Μάιο του 2010 και μετά οδήγησαν σε μια ραγδαία απορρύθμιση της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα. Η ΝΠΑ έγινε λιγότερο αυστηρή (Ν. 3863/2010, Ν. 3986/2011), οι κατώτατοι μισθοί μειώθηκαν δραματικά (Ν. 4046/2012), ο προσδιορισμός των μισθών αποκεντρώθηκε (Ν. 3845/2010, 3899/2010), ενώ πολλές άλλες ρυθμίσεις καταργήθηκαν, με το επιχείρημα ότι αποτελούν «ακαμψίες» που εμποδίζουν τη στρατηγική της «εσωτερικής υποτίμησης» για την έξοδο από την κρίση (Dedoussopoulos et al., 2013· Μουρίκη, 2012· OECD, 2011· Ματσαγγάνης, 2011· Koukiadaki and Kretsos, 2012). Επίσης, συνεχίστηκε, με εντεινόμενο μάλιστα βαθμό, η υποχρηματοδότηση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης και η υπερβολικά χαμηλή στήριξη του εισοδήματος της τεράστιας πλέον μάζας των ανέργων, ενώ η πολιτική σύγκρουσης που έχουν επιλέξει οι διαδοχικές κυβερνήσεις των τελευταίων ετών έναντι των κοινωνικών εταίρων καθώς και η απουσία κάθε δυνατότητας διαβούλευ-

57. Τα στοιχεία αυτά είναι διαθέσιμα στην online βάση δεδομένων της EUROSTAT. Βλ. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database.

σης και διαλόγου προοιωνίζουν μια αγορά εργασίας όπου η συναίνεση μεταξύ όλων των εμπλεκόμενων μερών θα είναι από σπάνια ως ανύπαρκτη (Μουρίκη, 2012· Dedoussopoulos et al., 2013). Η αγορά εργασίας στην Ελλάδα προσεγγίζει πλέον το απορρυθμισμένο, ανταγωνιστικό «ιδεώδες» της ορθόδοξης άποψης στις περισσότερες από τις παραμέτρους της θεσμικής και νομοθετικής παρέμβασης.

Η παρούσα μελέτη και η επισκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας για τη σχέση ρύθμισης και επίδοσης στις αγορές εργασίας οδηγούν στο συμπέρασμα πως είναι πολύ αμφίβολα τα όποια μελλοντικά κέρδη σε απασχόληση (ακόμα και με μια μελλοντική έξοδο από την οικονομική κρίση και χαλάρωση των πολιτικών λιτότητας), ενώ είναι σχεδόν σίγουρο πως θα ενταθούν οι κάθε είδους ανισότητες σε απασχόληση και μισθούς που παρατηρούνταν και πριν από την κρίση, ακολουθώντας έτσι το πρότυπο και την εμπειρία των απορρυθμισμένων αγορών του αναπτυγμένου (και μη) κόσμου.

6. Σύνοψη και συμπεράσματα

Οι Baker et al. (2005a: 108-109) καταλήγουν στο εξής συμπέρασμα στη μελέτη τους: «[Εύκολα] ξεχνιέται πως οι θεσμοί της αγοράς εργασίας λειτουργούν ως μια μορφή κοινωνικής ασφάλισης που μπορεί να κάνει τις αγορές αυτές να λειτουργούν, όχι μόνο πιο εξισωτικά, αλλά και πιο αποτελεσματικά. Η γενναιοδωρία της ασφάλισης από την ανεργία, το ύψος του κατώτατου μισθού και το εύρος των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση απόλυσης έχουν άμεσες επιδράσεις σε ένα μεγάλο αριθμό ανθρώπων, είτε αυτοί δουλεύουν είτε όχι, και αντανακλούν μια μακρά διαδικασία αγώνων από τους πολίτες και το εργατικό κίνημα. [...] Η απορρύθμιση προωθείται από την ορθοδοξία των ΟΟΣΑ-ΔΝΤ, λες και τα κόστη στην απασχόληση από τους προστατευτικούς θεσμούς της αγοράς εργασίας να είναι αυταπόδεικτα μεγαλύτερα από τα οφέλη σε δικαιοσύνη και αποτελεσματικότητα. Κατά την άποψή μας, δεν έχει υπάρξει η εμπειρική θεμελίωση που θα μπορούσε να δικαιολογήσει τις σαρωτικές και χωρίς προϋποθέσεις συνταγές για απορρύθμιση της αγοράς εργασίας που διαχέονται σε μεγάλο μέρος της συζήτησης για τις πολιτικές».

Στην παρούσα μελέτη, λοιπόν, παρουσιάστηκε ακριβώς αυτή η ακαδημαϊκή συζήτηση γύρω από την επίδραση των θεσμών στα αποτελέσματα των αγορών εργασίας. Όπως διαπιστώσαμε, η ορθόδοξη οπτική αποδίδει τις αρνητικές επιδόσεις κάποιων χωρών στους θεσμούς της αγοράς εργασίας, οι οποίοι θεωρούνται «ακαμψίες» που δεν επιτρέπουν στον μηχανισμό της αγοράς να λειτουργήσει ελεύθερα και να οδηγήσει στο καλύτερο ανταγωνιστικό αποτέλεσμα. Είδαμε πως η άποψη αυτή παρουσιάζει έντονη θεωρητική μονομέρεια, ενώ την ίδια στιγμή δεν μπορεί να στηρίξει πειστικά την πολιτική πρόταση για απορρύθμιση των αγορών εργασίας, εφόσον οι εμπειρικές μελέτες του είδους παρουσιάζουν έντονα μεθοδολογικά προβλήματα και ασυνεπή μεταξύ τους αποτελέσματα.

Οι διαπιστώσεις αυτές έχουν μεγάλη σημασία για την Ελλάδα. Τα τελευταία τέσσερα χρόνια έχουν τεθεί σε εφαρμογή δραστικές μεταρρυθμίσεις στη χώρα

που σκοπό έχουν την αύξηση της ανταγωνιστικότητας και την έξοδό της από την κρίση. Από τη μελέτη αυτή προκύπτουν δύο συμπεράσματα: πρώτον, σε καμιά περίπτωση η θεσμική παρέμβαση στην αγορά εργασίας δεν έδινε την εικόνα, πριν από την κρίση, μιας «άκαμπτης» αγοράς εργασίας. Σε πολλά στοιχεία (από αυτά που η ορθόδοξη προσέγγιση θεωρεί σημαντικά για τις επιδόσεις των αγορών) η ρύθμιση ήταν αντίστοιχης ή και μικρότερης αυστηρότητας από πολλές άλλες χώρες του ΟΟΣΑ με παραδοσιακά υψηλά ποσοστά απασχόλησης και χαμηλή ανεργία.

Δεύτερον, το γεγονός ότι η ελληνική αγορά εργασίας τείνει να διαμορφωθεί με βάση το απορρυθμισμένο, ανταγωνιστικό «ιδεώδες» της ορθόδοξης άποψης, δεν σημαίνει ότι θα προκύψουν αυτόματα και καλύτερα αποτελέσματα από πλευράς απασχόλησης. Αντίθετα, είναι σχεδόν σίγουρο πως θα ενταθούν οι ανισότητες στην απασχόληση και στο επίπεδο των μισθών που είχαν παρατηρηθεί και πριν από την κρίση, ακολουθώντας σε αυτό το σημείο την εμπειρία των φιλελεύθερων μοντέλων αγορών εργασίας στον αναπτυγμένο (και μη) κόσμο. Οι συνεχιζόμενες πολιτικές λιτότητας και απορρύθμισης μπορούν να προσφέρουν ελάχιστα στην κατεύθυνση της επίλυσης των μακροχρόνιων προβλημάτων της ελληνικής οικονομίας και αγοράς εργασίας.

Βιβλιογραφία

Aidt, T. and Tzannatos, Z. (2002). *Unions and Collective Bargaining: Economic Effects in a Global Environment*, Washington, DC: The World Bank.

Agell, J. (1999). "On the benefits from rigid labour markets: Norms, market failures and social insurance", *Economic Journal*, 109 (453), pp. F143-164.

Agell, J. (2004). "Efficiency and equality in the labour market", *CESifo Economic Studies*, 50 (2), pp. 255-278.

Alexiou, C. and Pitelis, C. (2003). "On capital shortages and European unemployment: A panel data investigation", *Journal of Post Keynesian Economics*, 25 (4), pp. 613-640.

Arestis, P., Baddeley, M. and Sawyer, M. (2007). "The relationship between capital stock, unemployment and wages in nine EMU countries", *Bulletin of Economic Research*, 59 (2), pp. 125-148.

Arestis, P. and Sawyer, M. (2005). "Aggregate demand, conflict and capacity in the inflationary process", *Cambridge Journal of Economics*, 29 (6), pp. 959-974.

Baccaro, L. and Rei, D. (2007). "Institutional determinants of unemployment in OECD countries: Does the deregulatory view hold water?", *International Organization*, 61 (3), pp. 527-569.

Baker, D., Glyn, A., Howell, D. and Schmitt, J. (2004). "Unemployment and labour market institutions: The failure of the empirical case for deregulation", International Labour Office, Policy Integration Department, Statistical Development and Analysis Unit, Working paper 43, Geneva: ILO.

Baker, D., Glyn, A., Howell, D. and Schmitt, J. (2005a). "Labor market institutions and unemployment: A critical assessment of the cross-country evidence", in Howell, D. (ed.), *Fighting Unemployment: The Limits of Free Market Orthodoxy*, Oxford: Oxford University Press.

Baker, D., Glyn, A., Howell, D. and Schmitt, J. (2005b). "Labour market 'reform' and cross-country employment performance: Does the evidence tell an orthodox

tale? ", Paper presented at the LoWER Annual Conference 2005, Mannheim, April 15-16, http://www.noapparentmotive.org/papers/BGHS_3.pdf (accessed: 15/12/2013).

Ball, L. (1999). "Aggregate demand and long-run unemployment", *Brookings Papers on Economic Activity*, 1999 (2), pp. 189-251.

Bassanini, A. and Duval, R. (2006). "The determinants of unemployment across OECD countries: Reassessing the role of policies and institutions", *OECD Economic Studies*, 42 (1), pp. 7-86.

Belot, M. and van Ours, J. (2004). "Does the recent success of some OECD countries in lowering their unemployment rates lie in the clever design of their labor market reforms?", *Oxford Economic Papers*, 56 (4), pp. 621-642.

Bertola, G. M., Blau, F. D. and Kahn, L. M. (2001). "Comparative analysis of labor market outcomes: Lessons for the United States from international long-run evidence", NBER Working Paper 8526, Cambridge, MA: NBER.

Blanchard, O. (2006). "European unemployment: The evolution of facts and ideas", *Economic Policy*, 21 (45), pp. 5-59.

Blanchard, O. and Wolfers, J. (2000). "The role of shocks and institutions in the rise of European unemployment: The aggregate evidence", *Economic Journal*, 110 (462), pp. C1-33.

Boeri, T. and van Ours, J. (2008). *The Economics of Imperfect Labor Markets*, Princeton, NJ: Princeton University Press.

Brandt, N., Burniaux, J. M. and Duval, L. (2005). "Assessing the OECD jobs strategy: Past developments and reforms", OECD Economics Department Working Paper 429, Paris: OECD.

Buddelmeyer, H., Mourre, G. and Ward, M. (2008). "Why do Europeans work part-time? A cross-country panel analysis", Working Paper 872, Frankfurt: European Central Bank.

Burroni, L. and Keune, M. (2011). "Flexicurity: A conceptual critique", *European Journal of Industrial Relations*, 17 (1), pp. 75-91.

Calmfors, L. and Driffill, J. (1988). "Bargaining structure, corporatism and macro economic performance", *Economic Policy* 3 (6), pp. 13-61.

Card, D. and Krueger, A. B. (1995). *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*, Princeton, NJ: Princeton University Press.

Dafermos, Y. and Papatheodorou, C. (2012). "Working poor, labour market and so-

cial protection in the EU: A comparative perspective", *International Journal of Management Concepts and Philosophy*, 6 (1/2), pp. 71-88.

Deakin, S. and Reed, H. (2000). "The contested meaning of labour market flexibility: Economic theory and the discourse of European integration", Working Paper 162, ESRC Centre for Business Research, Cambridge: University of Cambridge.

Dedoussopoulos, A., Aranitou, V., Koutentakis, F. and Maropoulou, M. (2013). "Assessing the impact of the memoranda on Greek labour market and labour relations", Working Paper 53, International Labour Office.

Dolado, J., Kramarz, F., Machin, S., Manning, A., Margolis, D. and Teulings, C. (1996). "The economic impact of minimum wages in Europe", *Economic Policy*, 11 (23), pp. 317-372.

Elmeskov, J., Martin, J. P. and Scarpetta, S. (1998). "Key lessons for labour market reforms: Evidence from OECD countries experience", Swedish Economic Policy Review, 5 (2), pp. 205-252.

European Commission (5/2010). *The Economic Adjustment Programme for Greece*. Occasional Papers 61, Brussels: Directorate General for Economic and Financial Affairs, European Commission.

European Commission (2012a). *Statistical Annex of European Economy*, Spring edition, Brussels: Directorate General for Economic and Financial Affairs, European Commission.

European Commission (3/2012b). *The Second Economic Adjustment Programme for Greece*. Occasional Papers 94, Brussels: Directorate General for Economic and Financial Affairs, European Commission.

Fitoussi, J.-P., Jestaz, D., Phelps, E. and Zoega, G. (2000). "Roots of the recent recoveries: Labor reforms or private sector forces?", *Brookings Papers on Economic Activity*, 31 (1), pp. 237-311.

Freeman, R. (1995). "The limits of wage flexibility to curing unemployment", *Oxford Review of Economic Policy*, 11 (1), pp. 63-72.

Freeman, R. (2000). "The US economic model at Y2K: Lodestar for advanced capitalism?", *Canadian Public Policy – Analyse de Politiques*, 26, Supplement/ Numéro Spécial 1 (Ειδικό τεύχος 1), pp. S187-S200.

Freeman, R. (2004). "Are European labor markets as awful as all that?", CEP Discussion Paper 644, London: Centre for Economic Performance, LSE.

Freeman, R. (2005). "Labour market institutions without blinders: The debate over

flexibility and labour market performance", *International Economic Journal*, 19 (2), pp. 129-145.

Glyn, A., Hughes, A., Lipietz, A. and Singh, A. (1990). "The rise and fall of the golden age", in Marglin, S. and Schor, J. (eds), *The Golden Age of Capitalism: Reinterpreting the Postwar Experience*, Oxford: Oxford University Press.

Glyn, A. (1995). "The assessment: Unemployment and inequality", *Oxford Review of Economic Policy*, 11 (1), pp. 1-25.

Glyn, A. (2003). "Labour market deregulation and Europe's employment problems", Paper presented at the panel on 'Recession, Inflation and the Prospects for Equitable Growth', AEA/URPE session in Washington, January 2003, Unpublished.

Glyn, A. (2005). "Labor market success and labor market reform: Lessons from Ireland and New Zealand", in Howell, D. (ed.), *Fighting Unemployment: The Limits of Free Market Orthodoxy*, Oxford: Oxford University Press.

Gregg, P. and Manning, A. (1997). "Labour market regulation and unemployment", in Snower, D. J. and de la Dehesa, G. (eds), *Unemployment Policy: Government Options for the Labour Market*, Cambridge: Cambridge University Press.

Howell, D. (2005a). "Unemployment and labor market institutions: An assessment", in Howell, D. (ed.), *Fighting Unemployment: The Limits of Free Market Orthodoxy, Oxford*: Oxford University Press.

Howell, D. (ed.) (2005b). *Fighting Unemployment: The Limits of Free Market Orthodoxy*, Oxford: Oxford University Press.

Howell, D. and Huebler, F. (2005). "Wage compression and the unemployment crisis: Labor market institutions, skills and inequality-unemployment tradeoffs", in Howell, D. (ed.), *Fighting Unemployment: The Limits of Free Market Orthodoxy,* Oxford: Oxford University Press.

Howell, D., Baker, D., Glyn, A. and Schmitt, J. (2007). "Are protective labour market institutions at the root of unemployment? A critical review of the evidence", *Capitalism and Society*, 2 (1), pp. 1-71.

IMF (1999). "Chronic unemployment in the euro area: Causes and cures", in *World Economic Outlook,* May, Washington, DC: IMF.

IMF (2003). "Unemployment and labor market institutions: Why reforms pay off", *World Economic Outlook,* May, Washington, DC: IMF.

IMF (2005). "Greece: 2004 Article IV Consultation - Staff Report; Staff Supplement; Public Information Notice on the Executive Board Discussion; and Statement by

the Executive Director for Greece", IMF Country Report No. 05/43, Washington, DC: IMF.

Karamessini, M. (2008). "Still a distinctive southern European employment model?", *Industrial Relations Journal,* 39 (6), pp. 510-531.

Koukiadaki, A. and Kretsos, L. (2012). "Opening Pandora's box: The sovereign debt crisis and labour market regulation in Greece", *Industrial Law Journal,* 41 (3), pp. 276-304.

Krugman, P. (1994). "Past and prospective causes of high unemployment", *Economic Review,* 79 (4), pp. 23-43 (Federal Reserve Bank of Kansas City).

Kyriacopoulos, U. (2005). Address at the seminar organized by the Hellenic Observatory of the London School of Economics on "Labor market flexibility: International experience and the case of Greece", April 22, Athens, Unpublished.

Layard, R., Nickell, S. and Jackman, R. (1991). *Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market,* Oxford: Oxford University Press.

Lindbeck, A. (1995). "Hazardous welfare state dynamics", *American Economic Review,* 85 (2), pp. 9-15.

Lindbeck, A. (1996). "The West European employment problem", *Weltwirtschaftliches Archiv,* 132 (4), pp. 609-637.

Livanos, I. (2010). "The relationship between higher education and labour market in Greece: The weakest link?", *Higher Education,* 60 (5), pp. 473-489.

Modigliani, F., Fitoussi, J. P., Moro, B., Snower, D., Solow, R., Steinherr, A. and Labini, P. S. (1998). "An economist's manifesto on unemployment in the European Union", *Banca Nazionale del Lavoro Quarterly Review,* 206, pp. 1-35.

Muñoz de Bustillo, R. (2005). "Employment performance and labor market institutions: The case of Spain", in Howell, D. (ed.), *Fighting Unemployment: The Limits of Free Market Orthodoxy,* Oxford: Oxford University Press.

Nickell, S. (1997). "Unemployment and labor market rigidities: Europe versus North America", *Journal of Economic Perspectives,* 11 (3), pp. 55-74.

Nickell, S. (2003). "Labour market institutions and unemployment in OECD countries", *CESifo DICE Report,* 1 (2), pp. 13-26.

Nickell, W. (2006). "The CEP-OECD Institutions Dataset, 1960-2004", CEP Discussion Paper 759, London: Centre for Economic Performance, LSE, http://cep.lse.ac.uk/_new/publications/abstract.asp?index=2424 (accessed: 15/12/2013).

Nickell, S. and Bell, B. (1996). "Changes in the distribution of wages and unemploy-

ment in OECD countries", *American Economic Review, Papers and Proceedings,* 86 (2), pp. 302-308.

Nickell, S. and Layard, R. (1999). "Labor market institutions and economic performance", in Ashenfelter, O. and Card, D. (eds), *Handbook of Labor Economics,* vol. 3C, Amsterdam: Elsevier/North Holland.

Nickell, S., Nunziata, L. and Ochel, W. (2005). "Unemployment in the OECD since the 1960s. What do we know?", *The Economic Journal,* 115 (500), pp. 1-27.

OECD (1994). *The OECD Jobs Study-Evidence and Explanations,* part I and II, Paris: OECD.

OECD (1997). *OECD Employment Outlook*, Paris: OECD.

OECD (1999). *Implementing the OECD Jobs Strategy: Assessing Performance and Strategy,* Paris: OECD.

OECD (2004). *OECD Employment Outlook,* Paris: OECD.

OECD (2005). *OECD Economic Surveys: Greece,* Paris: OECD.

OECD (2006). *OECD Employment Outlook,* Paris: OECD.

OECD (2009). *OECD Employment Outlook,* Paris: OECD.

OECD (2010). *OECD Employment Outlook,* Paris: OECD.

OECD (2011). *OECD Economic Surveys: Greece,* Paris: OECD.

OECD (2012). *OECD Employment Outlook,* Paris: OECD.

Olson, M. (1965). *The Logic of Collective Action. Public Goods and the Theory of Groups*, Cambridge, MA: Harvard University Press.

Oswald, A. (1997). "The missing piece of the unemployment puzzle: An inaugural lecture", http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/economics/staff/academic/oswald/inaugura.pdf (accessed: 15/12/2013).

Philpott, J. (1999). "Social Europe", *Economic Report*, 14 (5), London: Employment Policy Institute.

Rinne, U. and Zimmerman, K. (2012). "Another economic miracle? The German labor market and the Great Recession", *IZA Journal of Labor Policy,* 1 (3).

Saint-Paul, G. (1997). "High unemployment from a political economy perspective", in Snower, D. J. and de la Dehesa, G. (eds), *Unemployment Policy: Government Options for the Labour Market,* Cambridge: Cambridge University Press.

Saint-Paul, G. (2004). "Why are European countries diverging in their unemployment experience?", *Journal of Economic Perspectives,* 18 (4), pp. 49-68.

Schettkat, R. (2003). "Are institutional rigidities at the root of European unemployment?", *Cambridge Journal of Economics,* 27 (6), pp. 771-787.

Siebert, H. (1997). "Labor market rigidities: At the root of unemployment in Europe", *Journal of Economic Perspectives,* 11 (3), pp. 55-74.

Solow, R. (1994). "Why is unemployment so high almost everywhere?", C*yprus Journal of Economics,* 7 (1), pp. 1-11.

Solow, R. (2000). "Unemployment in the United States and in Europe: A contrast and the reasons", CESifo Working Paper Series, Working Paper, 231.

Soskice, D. (1990). "Wage determination: The changing role of institutions in advanced industrialized countries", *Oxford Review of Economic Policy,* 6 (4), pp. 36-61.

Soskice, D. (1991). "The institutional infrastructure for international competitiveness: A comparative analysis of the UK and Germany", in Atkinson, A. B. and Brunetta, R. (eds), *Economics for the new Europe,* London: Macmillan.

Stockhammer, E. (2004). "Explaining European unemployment: Testing the NAIRU hypothesis and a Keynesian approach", *International Review of Applied Economics,* 18 (1), pp. 3-23.

Stockhammer, E. (2008). "Is the NAIRU theory a monetarist, new Keynesian, post Keynesian or a Marxist theory?", *Metroeconomica,* 59 (3), pp. 479-510.

Stockhammer, E. and Klär, E. (2011). "Capital accumulation, labour market institutions and unemployment in the medium run", *Cambridge Journal of Economics,* 35 (2), pp. 437-457.

Stockhammer, E. and Onaran, Ö. (2012). "Rethinking wage policy in the face of the Euro crisis. Implications of the wage-led demand regime", *International Review of Applied Economics,* 26 (2), pp. 191-203.

Streeck, W. (1997). "Beneficial constraints: On the economic limits of rational voluntarism", in Hollingsworth, J. R. and Boyer, R. (eds), *Contemporary Capitalism: The Embeddedness of Institutions,* Cambridge: Cambridge University Press.

Visser, J. (2011). *ICTWSS: Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts*, version 3, AIAS, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, Amsterdam: University of Amsterdam.

Voskeritsian, H. and Kornelakis, A. (2011). "Institutional change in Greek industrial relations in an era of fiscal crisis", GreeSE Paper 52, Hellenic Observatory Papers on Greece and Southeast Europe, LSE.

Western, B. and Beckett, K. (1999). "How unregulated is the US labor market? The penal system as a labor market institution", *American Journal of Sociology,* 104 (4), pp. 1030-1060.

Wood, A. (1997). 'How trade hurt unskilled workers', *Journal of Economic Perspectives,* 9 (3), pp. 57-80.

Βεληζιώτης, Μ. και Τσακαλώτος, Ε. (2010). «Οικονομική θεωρία και μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας: Οι περιορισμοί της ορθόδοξης προσέγγισης», στο Ζουμπουλάκης, Μ. και Κόλλιας, Χ. (επιμ.), *Σύγχρονη Πολιτική Οικονομία,* Αθήνα: Πατάκης.

Burtless, G. (2002). «Η ελληνική αγορά εργασίας», στο Bryant, R., Γκαργκάνας, Ν. και Ταβλάς, Γ. (επιμ.), *Οικονομικές Επιδόσεις και Προοπτικές της Ελλάδος,* Αθήνα: Τράπεζα της Ελλάδος/The Brookings Institution.

Δημόπουλος, Γ., Καπόπουλος, Π., Λαζαρέτου, Σ. και Προδρομίδης, Κ. (1997). «Δυναμική της απασχόλησης, σύγκλιση και ανεργία: Η ελληνική εμπειρία», στο Κιντής, Α. (επιμ.), *Το Παρόν και το Μέλλον της Ελληνικής Οικονομίας,* τόμος 2, Αθήνα: Gutenberg.

Εθνικό Συμβούλιο Ανταγωνιστικότητας και Ανάπτυξης (ΕΣΑΑ) (2005). *Ετήσια Έκθεση για την Ανταγωνιστικότητα 2004,* Ειδική Γραμματεία για την Ανταγωνιστικότητα, Υπουργείο Ανάπτυξης.

Θεοχαράκης, Ν. (2000). «Η ευελιξία στην αγορά εργασίας και η σχέση της με την ανεργία», *Οικονομικά Θέματα*, 8β, Σεπτέμβριος, Αθήνα: ΙΟΒΕ.

Θεοχαράκης, Ν. (2002). «Ευελιξία στην αγορά εργασίας και ανεργία», στο Γετίμης, Π. (επιμ.), *Εργασία 2002,* Αθήνα: Πάντειο Πανεπιστήμιο.

Ιωακείμογλου, Η. (2012). *Εσωτερική Υποτίμηση και Συσσώρευση Κεφαλαίου: Μια Κριτική Προσέγγιση,* Μελέτη 22, Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.

Κουζής, Γ. (2001). *Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση: Ευελιξία και Απορρύθμιση ή Αναβάθμιση της Εργασίας;*, Μελέτη 14, Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.

Κουζής, Γ. (2004). «Η ευελιξία ως επιμέρους έκφραση των πολιτικών διαχείρισης του χαμηλού εργασιακού κόστους στην Ελλάδα», στο *Κοινωνική Αλλαγή στη Σύγχρονη Ελλάδα 1980-2001,* Αθήνα: Ίδρυμα Σάκη Καράγιωργα.

Λάσκος, Χ. και Τσακαλώτος, Ε. (2012). 22 *Πράγματα που Μας Λένε για την Ελληνική Κρίση και δεν Είναι Έτσι,* Αθήνα: ΚΨΜ.

Ληξουριώτης, Ι. (4/2011). «Ο μονοπωλιακός συνδικαλισμός και η ωφελιμότητά του», *The Athens Review of Books,* 17.

Ματσαγγάνης, Μ. (2011). *Η Κοινωνική Πολιτική σε Δύσκολους Καιρούς. Οικονομική Κρίση, Δημοσιονομική Λιτότητα και Κοινωνική Προστασία,* Αθήνα: Κριτική.

Μητσόπουλος, Μ. και Πελαγίδης, Θ. (2012). *Κατανοώντας την Κρίση στην Ελλάδα,* Αθήνα: Ψυχογιός.

Μουρίκη, Α. (2012). «Στον βωμό της "ανταγωνιστικότητας": Η απορρύθμιση της αγοράς εργασίας και των εργασιακών σχέσεων την περίοδο 2010-2012 και οι επιπτώσεις της στις προοπτικές ανάκαμψης», στο Μουρίκη, Α., Μπαλούρδος, Δ., Παπαλιού, Ο., Σπυροπούλου, Ν., Φαγαδάκη, Ε. και Φρονίμου, Ε. (επιμ.), *Το Κοινωνικό Πορτραίτο της Ελλάδας – 2012,* Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών.

Μπρισίμη, Δ. και Μπρισίμης, Σ. (2000). «Το πρόβλημα της ανεργίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση», *Οικονομικό Δελτίο,* 16, σελ. 47-69.

Νικολίτσα, Δ. (2005). «Κατά κεφαλήν εισόδημα, παραγωγικότητα και συμμετοχή στην αγορά εργασίας: Οι εξελίξεις στην ελληνική οικονομία», *Οικονομικό Δελτίο,* 25, σελ. 41-67.

Νικολίτσα, Δ. (2006). «Η συμμετοχή των γυναικών στην ελληνική αγορά εργασίας: Εξελίξεις και προσδιοριστικοί παράγοντες», *Οικονομικό Δελτίο,* 26, σελ. 7-39.

Σαμπεθάι, Ι. (2000). «Η ελληνική αγορά εργασίας: χαρακτηριστικά, προβλήματα και πολιτικές», *Οικονομικό Δελτίο,* 16, σελ. 7-45.

ΣΕΠΕ (2012). *Έκθεση Πεπραγμένων ΣΕΠΕ έτους 2011,* Αθήνα: ΣΕΠΕ.







ISBN: 978-960-9571-51-7