ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

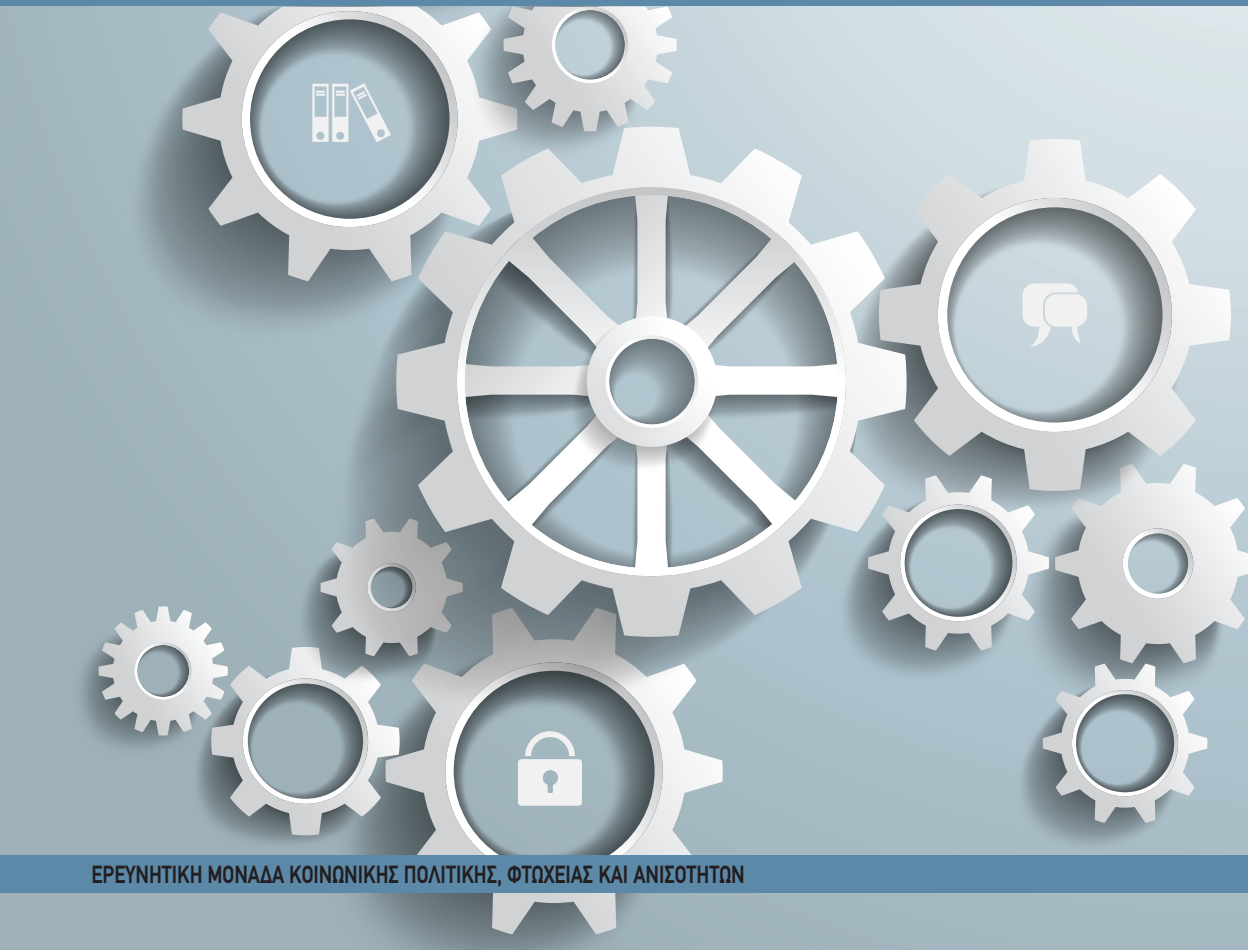
ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΡΙΟ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΞΕΛΙΞΕΩΝ
ΜΑΡΤΙΟΣ 2015

Μελέτες (Studies) / 33

Η προσωρινή απασχόληση στην Ελλάδα και την ΕΕ

Μια προσέγγιση με τη χρήση διαχρονικών δεδομένων

ΔΗΜΗΤΡΗΣ ΠΑΥΛΟΠΟΥΛΟΣ



ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΜΟΝΑΔΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ, ΦΤΩΧΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΙΣΟΤΗΤΩΝ

Η προσωρινή απασχόληση στην Ελλάδα και την ΕΕ:
Μια προσέγγιση με τη χρήση διαχρονικών δεδομένων

Η προσωρινή απασχόληση στην Ελλάδα και την ΕΕ:
Μια προσέγγιση με τη χρήση διαχρονικών δεδομένων

Δημήτρης Παυλόπουλος

Μάρτιος 2015

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 του συγγραφέα και δεν εκφράζουν κατ' ανάγκη
τις θέσεις της ΓΣΕΕ.

Επιμέλεια εξωφύλλου: Βάσω Αβραμοπούλου

Γλωσσική επιμέλεια – Διορθώσεις: Γιώτα Γ. Χρόνη

Φωτογραφία εξωφύλλου: www.shutterstock.com

Ηλεκτρονική σελιδοποίηση: Μάρθα Δελτούζου

Εκτύπωση – Παραγωγή: ΚΑΜΠΥΛΗ ΑΕΒΕ

© ΙΝΕ ΓΣΕΕ
ISBN: 978-960-9751-72-2

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 το 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	**Θεωρητικές προσεγγίσεις**	**15**
2.1	Η θεωρία αναζήτησης εργασίας	15
2.2	Η θεωρία της σήμανσης	21
2.3	Η θεωρία της κατάτμησης της αγοράς εργασίας	24
2.4	Ο ρόλος των θεσμών της αγοράς εργασίας	28
3	**Δεδομένα και μεθοδολογία ανάλυσης**	**35**
4	**Βασικά χαρακτηριστικά της προσωρινής απασχόλησης στην Ελλάδα και την ΕΕ**	**43**
5	**Αποτελέσματα στατιστικής ανάλυσης**	**53**
6	**Συμπεράσματα και πολιτικές επιπτώσεις**	**67**
	Βιβλιογραφία	**71**

1. Εισαγωγή*

Η ευέλικτη απασχόληση βρίσκεται στον πυρήνα των πολιτικών για την αγορά εργασίας τόσο στην Ελλάδα όσο και στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Με νομοθετικές πρωτοβουλίες σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, η προώθηση ευέλικτων μορφών απασχόλησης έχει γίνει πιο εύκολη. Το αποτέλεσμα είναι η σημαντική αύξηση της εφαρμογής αυτών των μορφών απασχόλησης από τους εργοδότες. Σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat, στην Ευρωζώνη (ΕΕ-12) το ποσοστό των εργαζομένων που απασχολούνται με σύμβαση ορισμένου χρόνου αυξήθηκε από 9% το 1995 στο 12,2% το 2011, ενώ το ποσοστό των εργαζομένων που εργάζονται με συμβάσεις μερικής απασχόλησης αυξήθηκε από 13,1% το 1995 στο 19,4% το 2011 (Eurostat, 2012). Στην Ελλάδα, το αντίστοιχο ποσοστό για την προσωρινή απασχόληση ανέβηκε από το 10,2% στο 11,6%, ενώ το ποσοστό για τη μερική απασχόληση ανέβηκε από το 3,6% στο 5,9%.

Η προσωρινή απασχόληση εφαρμόζεται κατά κύριο λόγο σε αγορές εργασίας με υψηλό δείκτη ανελαστικότητας. Γι' αυτό επεκτάθηκε γρήγορα και σημαντικά σε χώρες της κεντρικής και νότιας Ευρώπης (Γαλλία, Ιταλία, Ολλανδία, Πορτογαλία και Ισπανία). Για παράδειγμα, στην Ισπανία το ένα τρίτο των θέσεων εργασίας καλύπτεται από εργαζομένους με σύμβαση ορισμένου χρόνου (OECD, 2002). Αυτό συμβαίνει γιατί η προσωρινή απασχόληση επιτρέπει στους εργοδότες να παρακάμπτουν τους περιορισμούς και το κόστος που συνοδεύει τις προσλήψεις και τις απολύσεις προσωπικού (Bentolila and Bertola, 1990· Booth, 1997· Cahuc and Postel-Vinay, 2002) και μερικές φορές ακόμη και τους κανονισμούς σχετικά με τους μισθούς και τις μη χρηματικές απολαβές (OECD, 2002).

Η προσωρινή απασχόληση δεν μπορεί να θεωρηθεί όμως ισότιμη εργασία με

* Ο Δημήτρης Παυλόπουλος εργάζεται ως επίκουρος καθηγητής στο τμήμα Κοινωνιολογίας του Vrije Universiteit Amsterdam. Η ηλεκτρονική του διεύθυνση είναι: d.pavlopoulos@vu.nl.

τη μόνιμη απασχόληση. Οι υπάρχουσες μελέτες δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι με συμβάσεις ορισμένου χρόνου λαμβάνουν χαμηλότερους μισθούς από τους συναδέλφους τους που εργάζονται με συμβάσεις αορίστου χρόνου ακόμη και όταν έχουν τα ίδια χαρακτηριστικά (Amuedo-Dorantes and Serrano-Padial, 2007· Andersson et al., 2002· Bentolila and Bertola, 1994· Booth et al., 2002· Hagen, 2002· Jimeno and Toharia, 1993· Lane et al., 2003).

Παρά την προαναφερθείσα μισθολογική υστέρηση, πολλοί ερευνητές θεωρούν ότι η προσωρινή απασχόληση έχει θετική επίδραση στην καριέρα των εργαζομένων. Πιο συγκεκριμένα, υποστηρίζεται πως οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου εξασφαλίζουν την πρόσβαση στην αγορά εργασίας σε εργαζομένους (κυρίως νέους, γυναίκες και άλλες ευάλωτες κοινωνικές ομάδες) που σε διαφορετική περίπτωση θα παρέμεναν άνεργοι. Μέσω της απασχόλησης με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, οι εργαζόμενοι αυτοί έχουν τη δυνατότητα να ενταχθούν ομαλά στην αγορά εργασίας και να εξασφαλίσουν την εργασιακή εμπειρία που θα τους επιτρέψει την εξεύρεση μόνιμης και καλύτερα αμειβόμενης εργασίας.

Το παραπάνω επιχείρημα προβάλλεται από ερευνητές στο χώρο των οικονομικών της εργασίας που υποστηρίζουν πως οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου συνδέονται με τη δοκιμαστική περίοδο (probation period) στην οποία υποβάλλονται συχνά οι νεοπροσληφθέντες εργαζόμενοι. Πιο συγκεκριμένα, αφού οι εργοδότες έχουν ατελή πληροφόρηση για την παραγωγικότητα των νέων εργαζομένων, οι νεοπροσληφθέντες περνούν πρώτα από μια δοκιμαστική περίοδο. Κατά τη διάρκεια αυτής της δοκιμαστικής περιόδου οι εργαζόμενοι απασχολούνται με σύμβαση ορισμένου χρόνου και μισθό χαμηλότερο του κανονικού. Όταν λήξει η δοκιμαστική περίοδος, ο εργοδότης έχει συλλέξει αρκετές πληροφορίες για την παραγωγικότητα του εργαζομένου. Έτσι, ο εργαζόμενος είτε απολύεται είτε η σύμβασή του μετατρέπεται σε αορίστου χρόνου με υψηλότερο μισθό (Alba-Ramirez, 1994· Arulampalam and Booth, 1998· Güell, 2000· Loh, 1994· Wang and Weiss, 1998). Αντίστοιχες προβλέψεις διαμορφώνονται και από κοινωνιολογικές θεωρίες, όπως η «υπόθεση της πύλης εισόδου» («entry port hypothesis») και η «θεωρία της εσωτερικής αγοράς εργασίας» («internal labour market theory»). Η πρώτη από αυτές τις κοινωνιολογικές θεωρητικές προσεγγίσεις αφορά περισσότερο τους νέους εργαζομένους και υποστηρίζει πως η πρώτη δουλειά στον εργασιακό βίο είναι προσωρινή (Contini et al., 2000· Scherer, 2004). Κατά την εξέλιξη του εργασιακού του βίου, ο εργαζόμενος βελτιώνει συνεχώς τη θέση του

βρίσκοντας καλύτερες θέσεις εργασίας, οπότε τα προβλήματα που προκύπτουν στην πρώτη δουλειά ξεπερνιούνται γρήγορα. Σύμφωνα με τη δεύτερη κοινωνιολογική θεωρητική προσέγγιση –η οποία έχει εφαρμογή κυρίως στις μεγάλες επιχειρήσεις–, οι νεοπροσληφθέντες καταλαμβάνουν συνήθως θέσεις εργασίας που βρίσκονται στα χαμηλά επίπεδα της ιεραρχίας των εταιρειών (Marsden, 1990· Maurice et al., 1979). Κατά τη διάρκεια της καριέρας τους αυτοί οι εργαζόμενοι ανεβαίνουν τη σκάλα της ιεραρχίας βελτιώνοντας την αρχική τους θέση.

Οι παραπάνω προσεγγίσεις αντικρούονται από ερευνητές που προσεγγίζουν το ζήτημα κυρίως από τη σκοπιά της «θεωρίας κατάτμησης της αγοράς εργασίας» («segmentation theory»). Σύμφωνα με αυτή τη θεωρία, η αγορά εργασίας χωρίζεται σε δύο τμήματα: στην πρωτεύουσα (primary) αγορά εργασίας, όπου οι εργαζόμενοι απολαμβάνουν υψηλές αποδοχές, σταθερές και μακροχρόνιες σχέσεις εργασίας, μισθολογική και βαθμολογική εξέλιξη καθώς και υψηλό δείκτη προστασίας της απασχόλησης, και στη δευτερεύουσα (secondary) αγορά εργασίας, στην οποία οι εργαζόμενοι λαμβάνουν χαμηλούς μισθούς χωρίς προοπτικές εξέλιξης, απασχολούνται με αλλεπάλληλες συμβάσεις ορισμένου χρόνου, ενώ προστατεύονται ελάχιστα από την εργατική νομοθεσία (Doeringer and Piore, 1971). Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου θεωρούνται αντιπροσωπευτικό χαρακτηριστικό της δευτερεύουσας αγοράς εργασίας.

Η θεωρία κατάτμησης της αγοράς εργασίας συνδέεται σε αυτό το πεδίο με τη «θεωρία της σήμανσης» («signaling theory»). Η θεωρία της σήμανσης υποθέτει ότι υπάρχει ασύμμετρη πληροφόρηση στην αγορά εργασίας. Επομένως, η παραγωγικότητα των νεοπροσληφθέντων εργαζομένων είναι άγνωστη στους εργοδότες. Έτσι, οι τελευταίοι χρησιμοποιούν συγκεκριμένες αντιπροσωπευτικές πληροφορίες ως «σήματα» («signals») για την παραγωγικότητα των εργαζομένων (Spence, 1973). Στο πλαίσιο αυτής της θεωρητικής προσέγγισης, μία ή περισσότερες συμβάσεις ορισμένου χρόνου στον εργασιακό βίο του εργαζομένου ερμηνεύονται από τον εργοδότη ως δείγμα χαμηλής παραγωγικότητας. Επομένως, οι εργαζόμενοι με συμβάσεις ορισμένου χρόνου έχουν πολύ λιγότερες πιθανότητες εξέλιξης από ό,τι οι συνάδελφοί τους που εργάζονται με συμβάσεις αορίστου χρόνου. Με αυτό τον τρόπο η προσωρινή εργασία λειτουργεί σαν παγίδα για τους εργαζομένους.

Πολλές έρευνες που χρησιμοποιούν εμπειρικά δεδομένα επιβεβαιώνουν αρκετές από τις προβλέψεις των δύο θεωρητικών προσεγγίσεων οι οποίες προανα-

φέρθηκαν. Για ένα σημαντικό τμήμα εργαζομένων, και ιδίως των νέων εργαζομένων, η προσωρινή απασχόληση αποτελεί μεταβατικό στάδιο προς μια σταθερή και καλοπληρωμένη εργασία (Scherer, 2004, 2009). Ωστόσο, πολλές φορές οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου υστερούν μισθολογικά σε σύγκριση με τους συναδέλφους τους που απασχολούνται με σύμβαση αορίστου χρόνου. Μάλιστα, είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι αυτή η μισθολογική υστέρηση παραμένει ακόμη και αν ο εργαζόμενος με σύμβαση ορισμένου χρόνου καταφέρει να βρει δουλειά με σύμβαση αορίστου χρόνου. Σύμφωνα με τη μελέτη των Booth et al. (2002) για τη Μεγάλη Βρετανία, οι άνδρες εργαζόμενοι με συμβάσεις ορισμένου χρόνου αντιμετωπίζουν μια αρχική μισθολογική υστέρηση 8,5%, ενώ οι γυναίκες 4,5%. Χρησιμοποιώντας διαχρονικά δεδομένα (longitudinal data), οι ερευνητές διαπίστωσαν ότι 5 χρόνια αργότερα, η μισθολογική υστέρηση εξαφανίζεται για τις γυναίκες ενώ για τους άνδρες παραμένει στο 5%. Στη μελέτη του Παυλόπουλου (Pavlopoulos, 2013) που εστιάζεται στους Βρετανούς και Γερμανούς νέους εργαζομένους κατά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας διαπιστώνεται ότι στη Μεγάλη Βρετανία οι άνδρες εργαζόμενοι με συμβάσεις ορισμένου χρόνου αντιμετωπίζουν μια αρχική μισθολογική υστέρηση 7,1%, ενώ οι γυναίκες 21,2%. Η μισθολογική υστέρηση των νέων ανδρών εξαφανίζεται γρήγορα, ενώ οι γυναίκες συνεχίζουν να υστερούν μισθολογικά κατά τα πρώτα χρόνια του εργασιακού τους βίου. Σε ό,τι αφορά τη Γερμανία, η μελέτη αυτή επισημαίνει ότι οι άνδρες εργαζόμενοι με συμβάσεις ορισμένου χρόνου αντιμετωπίζουν μια αρχική μισθολογική υστέρηση 4,5%, ενώ οι γυναίκες 3%. Για τις γυναίκες η μισθολογική υστέρηση εξαφανίζεται μέσα σε 5 χρόνια αλλά για τους άνδρες μόνο έπειτα από 12 χρόνια εργασιακής εμπειρίας.

Άλλες μελέτες που χρησιμοποιούν εμπειρικά δεδομένα και επικεντρώνονται στην πιθανότητα εξεύρεσης μόνιμης εργασίας επιβεβαιώνουν μερικώς τις εκτιμήσεις της θεωρίας κατάτμησης της εργασίας, σύμφωνα με τις οποίες οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου αποτελούν παγίδα για τους εργαζομένους. Πιο συγκεκριμένα, σε αυτές τις μελέτες διαπιστώνεται πως οι εργαζόμενοι με αλλεπάλληλες συμβάσεις ορισμένου χρόνου, που εναλλάσσονται με περιόδους ανεργίας και αεργίας, έχουν πολύ μικρή πιθανότητα να ενταχθούν με κανονικό τρόπο στην αγορά εργασίας εξασφαλίζοντας μια σταθερή και καλοπληρωμένη εργασία (Gangl, 2001· Scherer, 2004, 2005, 2009). Αυτό το συμπέρασμα είναι ιδιαίτερα σημαντικό για περιόδους οικονομικής ύφεσης, κατά τις οποίες η προσφορά ερ-

γασίας είναι χαμηλή και οι εργαζόμενοι είναι εξαναγκασμένοι να απασχολούνται για μικρά διαστήματα με συμβάσεις ευέλικτης απασχόλησης.

Είναι πολύ σημαντικό να ερευνηθούν τα παραπάνω ζητήματα για την Ελλάδα σε σύγκριση με τις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες. Γι' αυτόν το λόγο θα αξιοποιήσουμε τα διαχρονικά δεδομένα της EU-SILC (2003-2011), που μας προσφέρουν επαναλαμβανόμενες ετήσιες παρατηρήσεις για τα δημογραφικά και εργασιακά χαρακτηριστικά ατόμων από τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Πιο συγκεκριμένα, η μελέτη αυτή διερευνά τα παρακάτω ζητήματα:

- Ποιο είναι το προφίλ της ευέλικτης απασχόλησης και ειδικότερα της προσωρινής απασχόλησης στην Ελλάδα; Ποιες κοινωνικές ομάδες συγκαταλέγονται πιο συχνά στους εργαζομένους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου;
- Ποιες είναι οι συνέπειες της προσωρινής απασχόλησης στους εργαζομένους; Πώς εξελίχθηκαν οι μισθολογικές διαφορές ανάμεσα στους εργαζομένους που απασχολούνται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και τους συναδέλφους τους οι οποίοι απασχολούνται με συμβάσεις αορίστου χρόνου στο δεύτερο μισό της δεκαετίας 2000-2010;
- Ποιες είναι οι συνέπειες της προσωρινής απασχόλησης στον εργασιακό βίο των εργαζομένων; Αποτελεί η προσωρινή απασχόληση παγίδα για τους εργαζομένους; Με άλλα λόγια, αυξάνει η προσωρινή απασχόληση την τρέχουσα χρονική περίοδο την πιθανότητα της προσωρινής απασχόλησης τα επόμενα χρόνια ή αποτελεί εφαλτήριο για την εξεύρεση εργασίας με σύμβαση αορίστου χρόνου;

Η μελέτη έχει την παρακάτω δομή: στην Ενότητα 2 αναλύονται οι βασικές θεωρητικές προσεγγίσεις για το ρόλο της ευέλικτης απασχόλησης. Ακολουθεί η Ενότητα 3, όπου περιγράφουμε τα δεδομένα και τη στατιστική ανάλυση που χρησιμοποιήθηκαν. Στη συνέχεια (Ενότητα 4) παρουσιάζονται τα βασικά μεγέθη για τα ερευνητικά μας ερωτήματα με τη βοήθεια περιγραφικής στατιστικής. Στην Ενότητα 5 αναλύονται τα αποτελέσματα της ανάλυσής μας και στην τελευταία ενότητα παρουσιάζονται τα συμπεράσματα καθώς και οι πολιτικές προεκτάσεις των ευρημάτων μας.

2. Θεωρητικές προσεγγίσεις

Στην παρούσα ενότητα γίνεται μια σύντομη επισκόπηση των βασικών θεωρητικών προσεγγίσεων σχετικά με το ρόλο των συμβάσεων ορισμένου χρόνου στην αγορά εργασίας. Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου χρησιμοποιούνται από τις επιχειρήσεις για τρεις λόγους:

1. για να έχουν τη δυνατότητα να προσαρμόζονται γρήγορα και με μικρό κόστος σε αλλαγές στη ζήτηση των προϊόντων και των υπηρεσιών τους·
2. για να μειώσουν συστηματικά το κόστος των απολύσεων·
3. για να δοκιμάζουν την παραγωγικότητα των νεοπροσλαμβανόμενων εργαζομένων.

Με αυτό το δεδομένο, υπάρχουν δύο βασικές θεωρητικές προσεγγίσεις που επιχειρούν να εξηγήσουν τις επιδράσεις των συμβάσεων ορισμένου χρόνου στην απασχόληση και στους μισθούς: οι νεοκλασικές οικονομικές θεωρίες και οι θεωρίες που δίνουν βαρύτητα στους θεσμούς (institutions) της αγοράς εργασίας.

2.1 Η θεωρία αναζήτησης εργασίας

Σύμφωνα με τη βασική προσέγγιση της νεοκλασικής θεωρίας, επιχειρήσεις και εργαζόμενοι παίρνουν ορθολογικές αποφάσεις και έχουν πλήρη πληροφόρηση για την αγορά εργασίας. Η βασική νεοκλασική θεωρία που εξηγεί τη διαδικασία είναι η *θεωρία της αναζήτησης εργασίας* (*job search theory*). Με βάση αυτή τη θεωρία (Mortensen, 1986), οι εργαζόμενοι και οι άνεργοι είναι ομοιογενείς μεταξύ τους ομάδες και παίρνουν αποφάσεις με ορθολογικά κριτήρια. Κάθε εργασία χαρακτηρίζεται μόνο από το ωρομίσθιο και από τις ώρες εργασίας. Κάθε άτομο κατανέμει το χρόνο του μεταξύ εργασίας και σχόλης. Ανά χρονική στιγμή *dt* κάθε άτομο που αναζητά (νέα) δουλειά δέχεται το πολύ μία προσφορά νέας θέσης εργασίας με ωρομίσθιο *w*. Η προσφορά αυτή είναι μια τυχαία επιλογή από

μια κατανομή *F(x)*. Η ροή νέων θέσεων εργασίας ακολουθεί κατανομή Poisson με δείκτη *λ*. Κάθε άτομο επιλέγει την ένταση αναζήτησης (search intensity) *s* και το επίπεδο κατανάλωσης της σχόλης *l*. Επομένως, ο ρυθμός άφιξης των προσφορών νέων θέσεων εργασίας είναι *λ*s*.

Όσοι αναζητούν εργασία μεγιστοποιούν τη συνάρτηση ωφέλειας. Αν πάρουμε την περίπτωση των εργαζομένων που αναζητούν νέα θέση εργασίας, αυτό το πρόβλημα μπορεί εκφραστεί με την ακόλουθη συνάρτηση Bellman:[1]

$$W(w) = \frac{1}{1+r} \cdot \max_{s,l}\{w - c(s) - l(w) + \lambda s \int_0^{\infty} \max\ [V, W(w)]dF(x) + (1 + \lambda s)W(w)\} \quad (1)$$

όπου το $c(s)$ αντιπροσωπεύει το κόστος αναζήτησης εργασίας και το *r* το προεξοφλητικό επιτόκιο.

Το πρώτο μέρος της εξίσωσης $w - c(s) - l(w)$ δηλώνει τη στιγμιαία ωφέλεια, ενώ το δεύτερο και το τρίτο αντιπροσωπεύουν το προσδοκώμενο κέρδος από τις δύο επιλογές που διαθέτει το άτομο (να αποδεχτεί την προσφορά της θέσης εργασίας ή να παραμείνει στη θέση εργασίας στην οποία βρίσκεται).

Ο κατώτατος μισθός *x* τον οποίο θα αποδεχθεί ένας εργαζόμενος προκύπτει από τη μεγιστοποίηση της Εξίσωσης 1, ονομάζεται μισθός επιφύλαξης (reservation wage) και συμβολίζεται με $\xi(w)$.

Εφόσον η τιμή της σχόλης *V* είναι η χαμηλότερη τιμή για την οποία ένας εργαζόμενος θα αποδεχτεί μια νέα θέση απασχόλησης, η Εξίσωση 1 μπορεί να γραφτεί ως εξής:

$$rW(w) = \max_{s,l}\{w - c(s) - l(w) + \lambda s \int_0^{\infty}[W(x) - W(w)]dF(x_1)\} \quad (2)$$

Η οριακή απόδοση και το οριακό κόστος της αναζήτησης εργασίας είναι ίσες όταν η ένταση αναζήτησης εργασίας και η κατανάλωση σχόλης παίρνουν τις βέλτιστες τιμές τους ($s^*(w)$ και $\lambda^*(w)$ αντίστοιχα). Οι συνθήκες πρώτης τάξης για την Εξίσωση 2 προβλέπουν:

$$\frac{r\partial W(w)}{\partial s} = 0, \text{ επομένως } c'\left(s^*(w)\right) = \lambda \int_0^{\infty}[W(x) - W(w)]dF(x) \quad (3)$$

1. Η επεξήγηση του υποδείγματος της θεωρίας αναζήτησης εργασίας ακολουθεί τη μελέτη του Pavlopoulos (2007).

Οι μελέτες του Mortensen (1986) και των Christensen et al. (2005) δείχνουν ότι η βέλτιστη ένταση αναζήτησης είναι συνεχής και βαίνει αυστηρά φθίνουσα σε σχέση με το ωρομίσθιο w, εάν $b < w < w^*$, όπου b είναι η τιμή της σχόλης και w^* είναι ένα αρκετά μεγάλο ωρομίσθιο πάνω από το οποίο ο εργαζόμενος σταματά να αναζητά νέα θέση εργασίας. Συγκεκριμένα, εφόσον $c'(w)>0$ και $W(w)$ είναι αύξουσες συναρτήσεις του, από την Εξίσωση 3 προκύπτει ότι η βέλτιστη ένταση αναζήτησης $s^*(w)$ είναι φθίνουσα συνάρτηση του w. Το ωρομίσθιο w^* για το οποίο η βέλτιστη ένταση αναζήτησης μηδενίζεται είναι:

$$c'(0) = \left(\lambda/r\right) \int_{w}^{\infty} (x - w^*) dF(x) \tag{4}$$

Ο ρυθμός κινδύνου (hazard rate) για να αφήσει ένας εργαζόμενος τη θέση εργασίας του δίνεται από τη συνάρτηση: $\varphi(w)=\lambda s^*(w)[1-F(w)]$. Εφόσον η βέλτιστη ένταση αναζήτησης $s^*(w)$ και η πιθανότητα να δεχτεί κάποιος μια επιθυμητή προσφορά εργασίας $[1-F(w)]$ είναι φθίνουσες συναρτήσεις του μισθού w, ο οριακός ρυθμός αποχώρησης (instantaneous quit rate) φθίνει επίσης με το μισθό w.

Όσον αφορά το μισθό επιφύλαξης $\xi(w)$, είναι εξαιρετικά δύσκολο να τον εκφράσουμε ως συνάρτηση. Στη μελέτη του Van den Berg (1992) ο μισθός επιφύλαξης προσεγγίζεται με μια σειρά Taylor. Η προσέγγιση βασίζεται στις ακόλουθες παραδοχές:

1. $0<l<\infty$.
2. Η συνάρτηση $F(x)$ είναι αυστηρά φθίνουσα και παραγωγίσιμη στο διάστημα $[0,\overline{w}]$, όπου $\overline{w}$ είναι ένας αριθμός για τον οποίο ισχύει $0<\overline{w}<\infty$. Αν $x \leq 0$, τότε $F(x)=0$, ενώ αν $\geq$, τότε $F(x)=1$. Επίσης, ισχύει $0 < w \leq \overline{w}$.
3. Η συνάρτηση $c(w)$ είναι συνεχώς παραγωγίσιμη στο διάστημα $[0,\overline{w}]$.
4. Για κάθε $w \in [0,\overline{w}]$ ισχύει ότι $c'(w)<1/\lambda$.

Η τέταρτη παραδοχή σημαίνει ότι το κόστος αναζήτησης εργασίας αυξάνεται με αργό ρυθμό όσο αυξάνεται ο μισθός w.

Εάν ικανοποιούνται οι παραπάνω υποθέσεις και επιπλέον το κόστος αναζήτησης εργασίας $c(w)$ εξαρτάται από μια παράμετρο η τέτοια ώστε $c(w) - \eta$ να μην εξαρτάται από την η και η ίδια η παράμετρος η να μην εξαρτάται από το μισθό w, η μελέτη του Van den Berg (1992) δείχνει ότι για κάθε $w \in [0,\overline{w}]$:

$$\xi(w) = w + \frac{r+\varphi(w)}{1-c'(w)\varphi(w)}\, c(w) + o(c(w)) \qquad (5)$$

Ο παράγοντας $o(c(w))$ μπορεί να αγνοηθεί όσο το χρονικό διάστημα αναφοράς τείνει στο 0.

Με την εισαγωγή της σύμβασης εργασίας στο υπόδειγμα δεν μπορούμε να θεωρήσουμε πλέον ότι η θέση εργασίας χαρακτηρίζεται μόνο από το μισθό και από τις ώρες εργασίας. Στο υπόδειγμά μας πρέπει να προστεθεί ένα ακόμη χαρακτηριστικό, ο τύπος της σύμβασης εργασίας. Η αξιολόγηση μιας προσφοράς από έναν άνεργο ή εργαζόμενο είναι πιο περίπλοκη καθώς βασίζεται πλέον στον προσφερόμενο μισθό, στις ώρες εργασίας αλλά και στη διάρκεια της σύμβασης. Παρακάτω παρουσιάζουμε ένα υπόδειγμα βασισμένο στη θεωρία αναζήτησης εργασίας με δύο τύπους συμβάσεων: αορίστου χρόνου και ορισμένου χρόνου. Το υπόδειγμά μας βασίζεται σε εκείνο του Dekker (2007).

Ο εργαζόμενος καλείται να λάβει μια απόφαση για να αντιμετωπίσει ένα πρόβλημα όπως περιγράφεται από το μοντέλο του Roy (1951). Ακολουθώντας τη μελέτη του Magnac (1991), ξεχωρίζουμε δύο τομείς της οικονομίας που προσφέρουν διαφορετικές συμβάσεις εργασίας ο καθένας. Ο εργαζόμενος με σύμβαση ορισμένου χρόνου προσπαθεί να μεγιστοποιήσει την ωφέλειά του, που τώρα είναι συνάρτηση του μισθού w, της σχόλης l και της διάρκειας της σύμβασης εργασίας δ. Συγκεκριμένα, ο εργαζόμενος μεγιστοποιεί τη συνάρτηση:

$$W(w,l,d) = \sum_{t=1}^{\delta} \frac{(1-l_1)w_1}{(1+r)^t} + \beta \sum_{t=1}^{\infty} \frac{l_1}{(1+r)^t} + (1-\beta) \sum_{t=1}^{\infty} \frac{(1-l_2)w_2}{(1+r)^t} \qquad (6)$$

όπου $w_1 1,-l_1\delta$ είναι ο μισθός, οι ώρες εργασίας και η χρονική διάρκεια της σύμβασης της εργασίας ($\delta<\infty$), β η πιθανότητα μετάβασης στην ανεργία μετά τη λήξη της σύμβασης ορισμένου χρόνου και $w_2,1-l_2$ ο μισθός και οι ώρες εργασίας της δουλειάς με σύμβαση αορίστου χρόνου που ακολουθεί.

Για τις συνθήκες πρώτης τάξης που απαιτούνται για τη μεγιστοποίηση της συνάρτησης ωφέλειας ισχύουν τα παρακάτω:

$$\partial W/_{\partial w} > 0 \quad \partial W/_{\partial \delta} > 0$$

Το πρόσημο της συνθήκης πρώτης τάξης για τις ώρες εργασίας $\partial W/_{\partial(1-l_1)}$

εξαρτάται από την καμπύλη αδιαφορίας τους εργαζομένου, η οποία διαμορφώνεται από τις προτιμήσεις του.

Τελικά ο εργαζόμενος αντιμετωπίζει ένα υπόδειγμα επιλογής ανάμεσα σε 3 καταστάσεις: εργασία με σύμβαση αορίστου χρόνου, εργασία με σύμβαση ορισμένου χρόνου και ανεργία.[2] Αν $W_{αορ}$,$W_{ορ}$,$W_{αν}$ είναι η ωφέλεια που αποκομίζει ο εργαζόμενος με καθεμία από τις 3 επιλογές, τότε ισχύουν τα παρακάτω:

- Ο εργαζόμενος επιλέγει να εργαστεί με σύμβαση αορίστου χρόνου αν η ωφέλεια από την εργασία με σύμβαση αορίστου χρόνου είναι μεγαλύτερη από την ωφέλεια με σύμβαση ορισμένου χρόνου ($W_{αορ} > W_{ορ}$) και μεγαλύτερη από την ελάχιστη ωφέλεια W^{*} που θα ήθελε να αποκομίσει ο εργαζόμενος. Θα μπορούσαμε να αναφερθούμε στην W^{*} σαν «ωφέλεια επιφύλαξης».[3]
- Ο εργαζόμενος επιλέγει να εργαστεί με σύμβαση ορισμένου χρόνου αν η ωφέλεια από την εργασία με σύμβαση ορισμένου χρόνου είναι μεγαλύτερη από την ωφέλεια με σύμβαση αορίστου χρόνου ($W_{ορ} > W_{αορ}$) και μεγαλύτερη από την ελάχιστη ωφέλεια W^{*} που θα ήθελε να αποκομίσει ο εργαζόμενος.
- Ο εργαζόμενος επιλέγει να μην εργαστεί αν τόσο η ωφέλεια από την εργασία με σύμβαση αορίστου χρόνου όσο και η ωφέλεια από την εργασία με σύμβαση ορισμένου χρόνου είναι μικρότερες από την ελάχιστη ωφέλεια W^{*} που θα ήθελε να αποκομίσει ο εργαζόμενος.

Στο υπόδειγμά μας θέλουμε να καταλήξουμε σε μια συνάρτηση για την ωφέλεια επιφύλαξης. Η μελέτη του Dekker (2007) χρησιμοποιεί ένα νεοκλασικό υπόδειγμα αναζήτησης για μια συγκεκριμένη χρονική περίοδο. Το υπόδειγμα αυτό βασίζεται στη μελέτη του Pencavel (1986) και καταλήγει στη μεγιστοποίηση της ακόλουθης συνάρτησης ωφέλειας:

$$\max \sum_{t=1}^{\infty} W(x, (1-l), (1-l'), Z, \pi) \qquad (7)$$

2. Ο Dekker (2007) διακρίνει και μια τέταρτη κατάσταση, την αποχώρηση από την αγορά εργασίας. Για λόγους απλούστευσης εμείς περιορίζουμε το υπόδειγμα σε 3 καταστάσεις.

3. Εφόσον η εργασία χαρακτηρίζεται και από τη διάρκεια της σύμβασης, δεν αρκεί να χρησιμοποιήσουμε το μισθό επιφύλαξης.

όπου x είναι αγαθά που καταναλώνονται από το νοικοκυριό, l' είναι η σχόλη του/της συζύγου. Η παράμετρος Z περιγράφει τα χαρακτηριστικά του εργαζομένου και η παράμετρος π τις προτιμήσεις του.

Το νοικοκυριό υπόκειται στον ακόλουθο περιορισμό:

$$px = (1 - l)w + (1 - l')w' + k \tag{8}$$

όπου p είναι οι τιμές, w' ο μισθός του/της συζύγου και k το μη μισθολογικό εισόδημα του νοικοκυριού. Η μεγιστοποίηση της Συνάρτησης 7 υπό τον Περιορισμό 8 δίνει τις γενικές λύσεις για την κατανάλωση αγαθών και τις εργάσιμες ώρες του ατόμου j:

$$x_j = x(p, w, w', \delta, \delta', Z, \pi) \tag{9}$$

$$(1 - l)_j = x(p, w, w', \delta, \delta', Z, \pi) \tag{10}$$

Τελικά, η βέλτιστη λύση για τις ώρες εργασίας εξαρτάται από τις τιμές των αγαθών που καταναλώνονται, το ωρομίσθιο και τη διάρκεια της σύμβασης του ατόμου και του/της συζύγου, τα χαρακτηριστικά και τις προτιμήσεις του ατόμου. Συνήθως όμως οι προτιμήσεις του ατόμου δεν είναι παρατηρήσιμες, οπότε τα στατιστικά υποδείγματα που βασίζονται σε αυτό το θεωρητικό μοντέλο χρησιμοποιούν υποκατάστατα μέτρησης.

Όσον αφορά τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ εργαζομένων που απασχολούνται με σύμβαση αορίστου και ορισμένου χρόνου, η νεοκλασική οικονομική θεωρία υποστηρίζει ότι μια σύμβαση ορισμένου χρόνου αμείβεται με υψηλότερο ωρομίσθιο. Συγκεκριμένα, η μελέτη του Rosen (1987) παρουσιάζει τη *θεωρία των εξισωτικών διαφορών* (*theory of equalizing differences*), που κινείται στο πλαίσιο του νεοκλασικού παραδείγματος κάνοντας ευθείες αναφορές στον Adam Smith. Σύμφωνα με την εν λόγω θεωρία, εάν μια επιχείρηση προσφέρει δύο τύπους θέσεων εργασίας, Α και Β, όπου το ρίσκο της ανεργίας είναι μεγαλύτερο στον τύπο Β, τότε θα προσφέρει υψηλότερο ωρομίσθιο στις θέσεις τύπου Β για να αποζημιώσει τους εργαζομένους για αυτό το υψηλότερο ρίσκο. Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου συνδέονται με υψηλότερο ρίσκο ανεργίας τη στιγμή της λήξης της διάρκειας τη σύμβασης. Επομένως, η θεωρία των εξισωτικών διαφορών προβλέπει

ότι οι εργαζόμενοι με συμβάσεις ορισμένου χρόνου αμείβονται με υψηλότερο ωρομίσθιο από τους συναδέλφους τους με συμβάσεις αορίστου χρόνου. Αυτές οι προβλέψεις της νεοκλασικής θεωρίας δεν επιβεβαιώνονται από τις περισσότερες μελέτες που χρησιμοποιούν εμπειρικά δεδομένα. Επομένως, χρειάζεται να προσφύγουμε σε άλλες θεωρίες για να εξηγήσουμε το ρόλο των συμβάσεων ορισμένου χρόνου.

2.2 Η θεωρία της σήμανσης

Η θεωρία αναζήτησης εργασίας μάς προσφέρει ένα πολύ γενικό εργαλείο για την αξιολόγηση του ρόλου της προσωρινής απασχόλησης στην αγορά εργασίας. Για την ακρίβεια, δεν μας επιτρέπει να εξάγουμε πολύ συγκεκριμένες υποθέσεις ούτε για τη μετάβαση από την προσωρινή στη μόνιμη απασχόληση ούτε για το μισθό των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Παραμένοντας στο πλαίσιο του νεοκλασικού υποδείγματος, η *θεωρία της σήμανσης* (*signaling theory*) μας προσφέρει πιο συγκεκριμένες υποθέσεις.

Ένα σημαντικό αξίωμα του βασικού υποδείγματος της θεωρίας αναζήτησης εργασίας είναι ότι υπάρχει πλήρης πληροφόρηση εργαζομένων και επιχειρήσεων για τις θέσεις εργασίας και για την παραγωγικότητα των εργαζομένων αντίστοιχα. Φυσικά, το αξίωμα αυτό δεν είναι ρεαλιστικό. Έτσι, σύμφωνα με το συγκεκριμένο υπόδειγμα, θεωρείται πιο ρεαλιστικό να υποθέσουμε ότι ο εργαζόμενος έχει πλήρη πληροφόρηση για την παραγωγικότητά του αλλά η επιχείρηση στην οποία κάνει αίτηση για εργασία έχει ατελή πληροφόρηση. Για την ακρίβεια, τις περισσότερες φορές η επιχείρηση μπορεί να χρησιμοποιήσει μόνο κάποια σήματα για την παραγωγικότητα του εργαζομένου. Η θεωρία της σήμανσης υποστηρίζει ότι ατομικά χαρακτηριστικά –όπως το επίπεδο εκπαίδευσης– αποτελούν υποκατάστατα μέτρησης ή σήματα και όχι μονάδες μέτρησης της παραγωγικότητας των εργαζομένων. Για τις επιχειρήσεις, ένα συγκεκριμένο επίπεδο εκπαίδευσης ή εκπαιδευτικής εξειδίκευσης αποτελεί ένδειξη υψηλής παραγωγικότητας. Οι υποψήφιοι εργαζόμενοι με υψηλή παραγωγικότητα γνωρίζουν αυτή τη συμπεριφορά των επιχειρήσεων και επιδιώκουν να βελτιώσουν την εκπαίδευσή τους, ώστε να αυξηθεί η πιθανότητα να βρουν δουλειά (Weiss, 1995).

Η σύμβαση εργασίας συνδέεται με την προσπάθεια των επιχειρήσεων να λάβουν πληροφορίες για την παραγωγικότητα των νεοπροσληφθέντων εργαζο-

μένων. Συγκεκριμένα, η επιχείρηση προσλαμβάνει έναν εργαζόμενο χρησιμοποιώντας κάποια σήματα για την παραγωγικότητά του. Μετά την πρόσληψη όμως η επιχείρηση δεν αρκείται στην ένδειξη της παραγωγικότητας που προσφέρουν τα σήματα, αλλά θέλει να αποκτήσει πλήρη πληροφόρηση για την παραγωγικότητα του εργαζομένου και προσφέρει θέσεις εργασίας που ξεκινούν με μια δοκιμαστική περίοδο (probation). Η δοκιμαστική περίοδος χρησιμοποιείται από την επιχείρηση ως μηχανισμός διαλογής των εργαζομένων με υψηλή παραγωγικότητα (Guasch and Weiss, 1987· Sadanand et al., 1989· Weiss and Wang, 1990). Σε συνθήκες τέλειου ανταγωνισμού, οι εργαζόμενοι με υψηλή παραγωγικότητα παραμένουν στην επιχείρηση, ενώ οι εργαζόμενοι με χαμηλή παραγωγικότητα απολύονται. Από την άλλη, σε συνθήκες μονοψωνίου, η επιχείρηση μπορεί να διατηρήσει και εργαζομένους με χαμηλή παραγωγικότητα αν πληρούνται κάποιες προϋποθέσεις (Weiss, 1995). Προκειμένου να αποζημιώσουν τους εργαζομένους για την ανάληψη ρίσκου στις δουλειές με δοκιμαστική περίοδο, οι επιχειρήσεις προσφέρουν υψηλότερο ωρομίσθιο μετά το τέλος της περιόδου αυτής.

Οι εργαζόμενοι γνωρίζουν το ρόλο των δοκιμαστικών περιόδων και προσαρμόζουν ανάλογα τη συμπεριφορά τους. Έτσι, οι εργαζόμενοι με υψηλή παραγωγικότητα επιλέγουν προσφορές εργασίας που περιλαμβάνουν δοκιμαστική περίοδο. Με άλλα λόγια, είναι διατεθειμένοι να αναλάβουν το ρίσκο της δοκιμαστικής περιόδου, για να λάβουν αργότερα το υψηλότερο ωρομίσθιο. Αυτός είναι ο λόγος που στις δουλειές με δοκιμαστική περίοδο ο ρυθμός αύξησης του ωρομισθίου είναι υψηλότερος από ό,τι στις δουλειές χωρίς δοκιμαστική περίοδο (Loh, 1994).

Η εργατική νομοθεσία των περισσότερων κρατών προβλέπει κάποια δοκιμαστική περίοδο για τους νεοπροσλαμβανόμενους εργαζομένους (OECD, 2009). Ωστόσο, αυτή η δοκιμαστική περίοδος είναι μικρή και δεν επιτρέπει στον εργοδότη να λάβει αρκετές πληροφορίες για την παραγωγικότητα του εργαζομένου. Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου προσφέρουν τη δυνατότητα στους εργοδότες *να δοκιμάζουν* τους νεοπροσλαμβανόμενους εργαζομένους για μεγαλύτερο διάστημα και να αποκτούν μεγαλύτερη σιγουριά για την παραγωγικότητά τους (Alba-Ramirez, 1994· Booth et al., 2002· Gebel, 2010). Με αυτό τον τρόπο αποφεύγουν το οικονομικό κόστος των απολύσεων, που συνδέεται με τις συμβάσεις αορίστου χρόνου (π.χ. αποζημίωση απόλυσης). Είναι χαρακτηριστικό ότι ακόμη και στις χώρες που αυτό το οικονομικό κόστος είναι χαμηλό έως και αμελητέο, όπως οι

ΗΠΑ, οι εργοδότες χρησιμοποιούν τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου ως δοκιμαστική περίοδο (Addison et al., 2013· Surfield, 2013).

Τα επιχειρήματα της θεωρίας της σήμανσης, που παρουσιάστηκαν παραπάνω, μας προσφέρουν την πρώτη υπόθεση εργασίας για το ρόλο της προσωρινής απασχόλησης στον εργασιακό βίο των ατόμων. Η εν λόγω θεωρία προβλέπει ότι οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου δίνουν τη δυνατότητα στους νέους εργαζομένους (και ειδικά σε όσους έχουν υψηλή παραγωγικότητα) να μπουν στην αγορά εργασίας και, αφού αποδείξουν τις δυνατότητές τους κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου, να διεκδικήσουν σύμβαση αορίστου χρόνου με υψηλότερο ωρομίσθιο. Για να το πούμε διαφορετικά, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου λειτουργούν σαν «σκαλοπάτι προς την επιτυχία» («stepping stone») για τους εργαζομένους.

Πολλές μελέτες επιβεβαιώνουν –τουλάχιστον εν μέρει– την παραπάνω υπόθεση, η οποία προκύπτει από τη θεωρία της σήμανσης. Η μελέτη των Booth et al. (2002) επιβεβαιώνει ότι οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου διευκολύνουν τη μετάβαση στη μόνιμη απασχόληση στη Μεγάλη Βρετανία. Οι De Graaf-Zijl et al. (2009) επιβεβαιώνουν το παραπάνω για την Ολλανδία, ενώ οι μελέτες των Boockmann and Hagen (2008), Hagen (2002) και McGinnity et al. (2005) καταλήγουν σε παρόμοια αποτελέσματα για τη Γερμανία. Η μελέτη των Boockmann and Hagen (2008) παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον, καθώς επισημαίνει ότι οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου αποτελούν μηχανισμό διαλογής των παραγωγικών εργαζομένων. Συγκεκριμένα, οι συγγραφείς διαπιστώνουν ότι η πιθανότητα να λήξει μια σχέση απασχόλησης είναι αρχικά μεγαλύτερη όταν η σχέση αυτή ξεκινά με σύμβαση ορισμένου χρόνου. Όσο παρατείνεται όμως η σχέση απασχόλησης η πιθανότητα λήξης γίνεται μικρότερη, αν η σχέση έχει ξεκινήσει με σύμβαση ορισμένου χρόνου. Παρόμοια αποτελέσματα βρίσκουν οι Güell and Petrongolo (2007) καθώς και οι Portugal and Varejão (2009). Η μελέτη των Steijn et al. (2006) και εκείνη των Bal et al. (2013) καταλήγουν ότι οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου αποτελούν βήμα για την απόκτηση μόνιμης απασχόλησης στην Ολλανδία, ενώ στη μελέτη των De Graaf-Zijl et al. (2009) τονίζεται ότι η διάρκεια της ανεργίας μειώνεται λόγω της ύπαρξης συμβάσεων ορισμένου χρόνου.

Η υπόθεση του σκαλοπατιού προς την επιτυχία για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου έχει εφαρμογή και στο ζήτημα του ωρομισθίου. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με τη θεωρία της σήμανσης, στις δουλειές με δοκιμαστική περίοδο οι νεοπρο-

σλαμβανόμενοι εργαζόμενοι έχουν σύμβαση ορισμένου χρόνου και λαμβάνουν χαμηλότερο ωρομίσθιο από τους συναδέλφους τους που απασχολούνται με σύμβαση αορίστου χρόνου. Αυτό αντικατοπτρίζει την αβεβαιότητα των επιχειρήσεων για την παραγωγικότητά τους. Με τη λήξη της δοκιμαστικής περιόδου, οι εργαζόμενοι με υψηλή παραγωγικότητα κάνουν σύμβαση αορίστου χρόνου και ο μισθός τους συγκλίνει σταδιακά με εκείνον των υπόλοιπων συναδέλφων τους. Τα αποτελέσματα διαφόρων μελετών επιβεβαιώνουν μερικώς την παραπάνω πρόβλεψη. Για παράδειγμα, στη μελέτη των Booth et al. (2002) για τη Μεγάλη Βρετανία και σε αυτή του Pavlopoulos (2013) για τη Μεγάλη Βρετανία και τη Γερμανία διαπιστώνεται ότι η αρχική μισθολογική διαφορά μειώνεται σημαντικά έως και ολοκληρωτικά έπειτα από κάποια χρόνια. Η κριτική που μπορεί να ασκηθεί στα συμπεράσματα αυτών των μελετών είναι ότι το διάστημα είναι πολύ μεγάλο. Με άλλα λόγια, τα ωρομίσθια των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου και αορίστου χρόνου συγκλίνουν, αλλά αυτή η σύγκλιση καθυστερεί σημαντικά.

Οι προβλέψεις της θεωρίας της σήμανσης για την εξέλιξη και το ωρομίσθιο των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου επιβεβαιώνονται από κάποιες μελέτες. Για την ακρίβεια, η συγκεκριμένη θεωρία είναι αποτελεσματική στην εξήγηση του ρόλου των συμβάσεων ορισμένου χρόνου κυρίως για τους νέους εργαζομένους με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης που ξεκινούν την επαγγελματική τους καριέρα σε δουλειές με δοκιμαστική περίοδο. Είναι ξεκάθαρο όμως ότι οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου αφορούν πολύ περισσότερες περιπτώσεις οι οποίες δεν μπορούν να εξηγηθούν από αυτή την εκδοχή της θεωρίας της σήμανσης.

2.3 Η θεωρία της κατάτμησης της αγοράς εργασίας

Σύμφωνα με τη *θεωρία της κατάτμησης* (*segmentation theory*) (βλ., για παράδειγμα, Doeringer and Piore, 1971· Edwards, 1979), η αγορά εργασίας είναι χωρισμένη σε δύο τμήματα. Στο πρωτεύον τμήμα οι εργαζόμενοι απολαμβάνουν υψηλούς μισθούς, γρήγορη μισθολογική ωρίμαση, εργασιακή ασφάλεια και συμμετέχουν σημαντικά σε προγράμματα επανεκπαίδευσης. Αντίθετα, στο δευτερεύον τμήμα της αγοράς εργασίας κυριαρχεί η εργασιακή ανασφάλεια, οι χαμηλοί μισθοί και η έλλειψη προοπτικής ανέλιξης μέσα στην επιχείρηση. Η θεωρία της κατάτμησης της αγοράς εργασίας γεννήθηκε τη δεκαετία του 1960 από το πεδίο των οικονομικών της εργασίας. Στην αρχική της μορφή, η θεωρία αυτή ξεκίνησε για να περιγράψει την εσωτερική αγορά εργασίας (internal labour

market) ή, με άλλα λόγια, τη λειτουργία της αγοράς εργασίας στο εσωτερικό των μεγάλων επιχειρήσεων. Σύμφωνα με τον Doeringer (1967), η εσωτερική αγορά εργασίας μπορεί να περιγραφεί σαν μια διοικητική ενότητα μέσα στην οποία λειτουργούν οι αγοραίες διαδικασίες της τιμολόγησης, της κατανομής και συχνά επίσης και της επανεκπαίδευσης. Αυτή η ενότητα διοικείται από ένα σύνολο θεσμικών κανονισμών που θέτουν τα όρια της εσωτερικής αγοράς και καθορίζουν τη δομή της. Στην εσωτερική αγορά εργασίας υπάρχουν ξεκάθαροι δρόμοι ανέλιξης (career ladders) από τις βασικές και χαμηλόμισθες θέσεις εργασίας προς τις υψηλότερες και καλά αμειβόμενες θέσεις (Piore, 1978· Williamson et al., 1975· Wachter, 1977). Αυτοί οι δρόμοι ανέλιξης περιλαμβάνουν κανόνες για τις συμβάσεις απασχόλησης, τις προαγωγές, τη μισθολογική εξέλιξη και την επανεκπαίδευση των εργαζομένων.

Με βάση τη θεωρία της εσωτερικής αγοράς εργασίας, η αγορά εργασίας που διαμορφώνεται στο εσωτερικό των μεγάλων επιχειρήσεων έχει ιδιαίτερους μηχανισμούς, που αποκλίνουν σημαντικά από τους αντίστοιχους μηχανισμούς της ανταγωνιστικής αγοράς εργασίας. Ο λόγος γι' αυτή την απόκλιση είναι ότι οι εργοδότες θέλουν να αποφύγουν το κόστος του υψηλού ρυθμού μετάβασης και τελικά αλλαγής του προσωπικού τους, που εμπεριέχεται στο ανταγωνιστικό μοντέλο της αγοράς εργασίας (Doeringer and Piorre, 1971).

Η θεώρηση της αγοράς εργασίας ως ενός συνόλου που αποτελείται από στεγανά τμήματα (πρωτεύον και δευτερεύον) δεν ανταποκρίνεται στη σύγχρονη πραγματικότητα των αγορών εργασίας (Kalleberg, 2009). Παρ' όλα αυτά, κάποιοι μελετητές προσπαθούν να επισημάνουν σε ποιους τομείς της αγοράς εργασίας κυριαρχεί ο παραπάνω διαχωρισμός. Για παράδειγμα, στη μελέτη των Blossfeld and Mayer (1988) καθώς και σε εκείνη των Lutz and Sengenberger (1974) χρησιμοποιούνται το μέγεθος της επιχείρησης και το είδος των δεξιοτήτων που απαιτούνται για μια δουλειά, προκειμένου να διαιρεθεί η αγορά εργασίας σε 4 τμήματα. Σύμφωνα με τους πρώτους, εσωτερικές αγορές εργασίας εμφανίζονται σε τομείς όπου κυριαρχούν οι μεγάλες επιχειρήσεις. Επίσης, οι τομείς που απαιτούν υψηλή εξειδίκευση μπορούν να καταταχθούν στον πρωτεύοντα τομέα της αγοράς εργασίας. Οι 4 τομείς που προκύπτουν είναι οι ακόλουθοι: δευτερεύουσα αγορά εργασίας σε μικρές επιχειρήσεις, δευτερεύουσα αγορά εργασίας σε μεγάλες επιχειρήσεις, αγορά εργασίας καθοριζόμενη από δεξιότητες

(craft-specific labour market) και αγορά εργασίας καθοριζόμενη από εταιρείες (firm-specific labour market).

Άλλες θεωρητικές προσεγγίσεις προσπαθούν να εξηγήσουν τη συνύπαρξη «καλών» και «κακών» θέσεων εργασίας στην ίδια εταιρεία. Η σημαίνουσα μελέτη του Atkinson (1985) εισήγαγε τον όρο της «ευέλικτης επιχείρησης». Αντίστοιχες προσεγγίσεις χρησιμοποιούνται από πολλές άλλες μελέτες (Baldwin and Osterman, 1990· Handy, 1990· Mangum et al., 1985). Σύμφωνα με την προσέγγιση του Atkinson, οι επιχειρήσεις χωρίζουν το προσωπικό τους σε δύο τμήματα: τον πυρήνα (core) και την περιφέρεια (periphery). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις προσφέρουν σχέσεις απασχόλησης μακράς διάρκειας και προοπτικής σε εκείνο το τμήμα εργαζομένων που εκπληρώνει ορισμένες βασικές δραστηριότητές τους. Αυτές οι σχέσεις απασχόλησης περιλαμβάνουν συμβάσεις αορίστου χρόνου, προγράμματα επανεκπαίδευσης, υψηλούς μισθούς και υψηλό επίπεδο αφοσίωσης στην επιχείρηση. Αντίθετα, δραστηριότητες με δευτερεύοντα ή προσωρινό χαρακτήρα ανατίθενται σε εργαζομένους που απασχολούνται με ευέλικτες μορφές απασχόλησης.[4] Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης περιλαμβάνουν συμβάσεις ορισμένου χρόνου, εργασία μέσω εταιρειών ενοικίασης εργαζομένων καθώς και συμβάσεις έργου (Kalleberg, 2001). Οι επιχειρήσεις χρησιμοποιούν το μοντέλο του πυρήνα και της περιφέρειας αφενός για να μειώσουν το κόστος εργασίας, καθώς αυτό είναι χαμηλότερο στην περιφέρεια, και αφετέρου για να προστατεύσουν τους εργαζομένους του πυρήνα από τις διακυμάνσεις του κύκλου εργασιών. Η τελευταία διαδικασία είναι πολύ σημαντική για την αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων στον πυρήνα της επιχείρησης. Η προστασία τους από τις διακυμάνσεις του κύκλου εργασιών αυξάνει την πρόσδεσή τους στους στόχους της επιχείρησης και το κίνητρό τους για αυξημένη παραγωγικότητα (Kalleberg, 2003).

Μια αντίστοιχη θεώρηση για τους μισθούς προκύπτει από τη *θεωρία του αποτελεσματικού μισθού* (*efficiency-wage theory*). Σύμφωνα με αυτή τη θεωρία, οι επιχειρήσεις πληρώνουν υψηλότερους μισθούς στους εργαζομένους του πυρήνα για να τους δώσουν κίνητρο να αυξήσουν την παραγωγικότητά τους (Akerlof, 1984). Με αυτό τον τρόπο οι επιχειρήσεις εξοικονομούν και το κόστος της επίβλεψης της παραγωγικότητας των εργαζομένων. Με άλλα λόγια, η θεωρία του

4. Πολλές φορές οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης κυριαρχούν και σε κάποιες από τις βασικές δραστηριότητες της επιχείρησης όταν η τελευταία μπορεί να διατηρεί τον έλεγχο.

αποτελεσματικού μισθού προβλέπει έμμεσα ότι οι μισθοί των εργαζομένων με ευέλικτες μορφές απασχόλησης (άρα και με συμβάσεις ορισμένου χρόνου) είναι χαμηλότεροι από τους μισθούς των συναδέλφων τους που απασχολούνται με συμβάσεις αορίστου χρόνου.

Η θεωρία της κατάτμησης της αγοράς εργασίας και ειδικά το θεωρητικό μοντέλο της ευέλικτης επιχείρησης έχουν δεχτεί μεγάλη κριτική στη βιβλιογραφία. Κάποιες μελέτες που χρησιμοποιούν εμπειρικά δεδομένα απορρίπτουν τη συστηματική ύπαρξη πυρήνα και περιφέρειας στις επιχειρήσεις. Η βασικότερη θεωρητική εξήγηση για αυτή την απουσία είναι ότι η συνύπαρξη των δύο τμημάτων μέσα σε μια επιχείρηση και η κατανομή των καθηκόντων μεταξύ τους προξενούν εντάσεις ανάμεσα στο προσωπικό και τελικά αναποτελεσματικότητα στην παραγωγή (Cappelli, 1995· Gittleman, 1999).

Σε κάθε περίπτωση πάντως, με βάση όλες τις θεωρίες που σχετίζονται με την κατάτμηση της αγοράς εργασίας, ένα μεγάλο τμήμα των συμβάσεων ορισμένου χρόνου αποτελούν θέσεις εργασίας κακής ποιότητας και μειωμένων προοπτικών. Αυτό επιβεβαιώνεται από διάφορες μελέτες, κυρίως στην κοινωνιολογική βιβλιογραφία. Η μελέτη των Giesecke and Groß (2003) υποστηρίζει ότι στη Γερμανία οι περισσότερες συμβάσεις ορισμένου χρόνου συνδέονται με περιορισμένες προοπτικές ανέλιξης στην αγορά εργασίας. Συγκεκριμένα, η είσοδος στην αγορά εργασίας με σύμβαση ορισμένου χρόνου αυξάνει την πιθανότητα των επαναλαμβανόμενων συμβάσεων ορισμένου χρόνου για πολλά χρόνια. Η έλλειψη σχέσης εργασίας με μακροχρόνια προοπτική αποτρέπει εργαζομένους και εργοδότες από την επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο, γεγονός που με τη σειρά του έχει αρνητικές συνέπειες στην επαγγελματική καριέρα του εργαζομένου. Η μόνη περίπτωση στην οποία οι Giesecke και Groß θεωρούν ότι μια σύμβαση ορισμένου χρόνου είναι θετική για τον εργαζόμενο είναι όταν αυτός δεν μπορεί να βρει θέση εργασίας με σύμβαση αορίστου χρόνου. Τα παραπάνω επιβεβαιώνονται και στην πιο πρόσφατη μελέτη του Giesecke (2009) για τη Γερμανία, στη μελέτη των Remery et al. (2003) για την Ολλανδία καθώς και σε εκείνη των Blanchard and Landier (2002) για τη Γαλλία.

Είναι χαρακτηριστικό ότι οι μελέτες οι οποίες καταλήγουν στην ύπαρξη των δύο τμημάτων της αγοράς εργασίας που βασίζονται στον τύπο της σύμβασης εργασίας (πρωτεύον τμήμα, όπου κυριαρχούν οι συμβάσεις αορίστου χρόνου, και δευτερεύον τμήμα, όπου κυριαρχούν οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου και άλλες

μορφές ευέλικτης απασχόλησης) οδηγούνται επίσης στο συμπέρασμα ότι η κινητικότητα των εργαζομένων ανάμεσα στα δύο τμήματα είναι αρκετά περιορισμένη (Giesecke and Groß, 2003· Scherer, 2004).

Οι προβλέψεις της θεωρίας της κατάτμησης της αγοράς εργασίας υποστηρίζονται από μια άλλη εκδοχή της θεωρίας της σήμανσης. Όπως προαναφέρθηκε, οι επιχειρήσεις έχουν ατελή πληροφόρηση για την παραγωγικότητα των νεοπροσλαμβανόμενων εργαζομένων. Όταν ο εργαζόμενος έχει κάποια εργασιακή εμπειρία, αυτή χρησιμοποιείται ως σήμα από τον εργοδότη. Η σύμβαση εργασίας στην προηγούμενη θέση απασχόλησης χρησιμοποιείται από τον εργοδότη ως ένα τέτοιο σήμα. Κατά συνέπεια, η εργασιακή εμπειρία με σύμβαση ορισμένου χρόνου θεωρείται συχνά αρνητικό σήμα. Έτσι, η επιχείρηση προσφέρει στον εργαζόμενο (αν τον προσλάβει) νέα σύμβαση ορισμένου χρόνου και χαμηλότερο μισθό. Με αυτό τον τρόπο ο εργαζόμενος μπαίνει σε έναν φαύλο κύκλο εργασίας με συμβάσεις ορισμένου χρόνου που έχουν όλο και μεγαλύτερη αρνητική επίδραση στην επαγγελματική του καριέρα (Giesecke and Groß, 2003· Scherer, 2004· Pavlopoulos, 2013).

2.4 Ο ρόλος των θεσμών της αγοράς εργασίας

Οι οικονομικές και κοινωνιολογικές θεωρίες που προαναφέρθηκαν προσφέρουν ένα θεωρητικό πλαίσιο στο οποίο μπορούμε να εξηγήσουμε το ρόλο της ευέλικτης απασχόλησης και συγκεκριμένα των συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Παρ' όλα αυτά, οι μελέτες που εξετάζουν τις προβλέψεις αυτών των θεωρητικών προσεγγίσεων με τη χρήση εμπειρικών δεδομένων καταλήγουν μερικές φορές σε διαφορετικά συμπεράσματα ανάλογα με το χρονικό διάστημα αναφοράς, τη χώρα ή ακόμη και τον κλάδο της οικονομίας από τον οποίο προέρχονται τα δεδομένα της μελέτης. Αυτό δείχνει ότι η αγορά εργασίας δεν καθορίζεται μόνο από παράγοντες που αφορούν τα χαρακτηριστικά του ατόμου αλλά και από συνολικά χαρακτηριστικά της εθνικής ή της τοπικής αγοράς εργασίας.

Ο ρόλος των θεσμών της αγοράς εργασίας έχει αναδειχθεί στη βιβλιογραφία των τελευταίων δεκαετιών από διάφορες μελέτες. Στην Ευρώπη η πιο διαδεδομένη θεωρητική προσέγγιση για την κατηγοριοποίηση των κρατών σε καθεστώτα κοινωνικής ευημερίας είναι του Esping-Andersen (1990). Στην περίπτωσή μας όμως η προσέγγιση αυτή δεν μπορεί να έχει ουσιαστική εφαρμογή, καθώς βασί-

ζεται περισσότερο στα χαρακτηριστικά του κοινωνικού κράτους και πολύ λιγότερο στην αγορά εργασίας. Μια προσέγγιση που ταιριάζει περισσότερο στους σκοπούς της παρούσας μελέτης είναι η προσέγγιση των Hall and Soskice (2001) για τα *μοντέλα του καπιταλισμού* (*varieties of capitalism*) στην Ευρώπη.

Συγκεκριμένα, οι Hall και Soskice ξεχωρίζουν δύο μοντέλα: τις φιλελεύθερες αγορές εργασίας (liberal market economies – LME's) και τις συντονισμένες αγορές εργασίας (coordinated market economies – CME's). Κυρίαρχο ρόλο στο διαχωρισμό ανάμεσα στους δύο τύπους παίζουν οι θεσμοί της αγοράς εργασίας, που καθορίζουν τόσο τη συνεργασία όσο και τον ανταγωνισμό μεταξύ των επιχειρήσεων. Συγκεκριμένα, οι θεσμοί της αγοράς εργασίας επηρεάζουν την ανταλλαγή πληροφοριών και τη μετάβαση δεξιοτήτων και εργαζομένων από επιχείρηση σε επιχείρηση. Οι φιλελεύθερες αγορές εργασίας χαρακτηρίζονται από την ύπαρξη ιεραρχιών και από θεσμούς που προσπαθούν να κατοχυρώσουν τον ελεύθερο ανταγωνισμό. Σε αυτές τις αγορές εργασίας ο ρόλος του κράτους περιορίζεται στην επίβλεψη της λειτουργίας της ελεύθερης αγοράς. Ο ανταγωνισμός κυριαρχεί και στο χώρο των εργασιακών σχέσεων. Έτσι, η κινητικότητα μεταξύ επιχειρήσεων και θέσεων εργασίας είναι μεγάλη. Καθώς οι επιχειρήσεις ανταγωνίζονται για να προσελκύσουν τους πιο παραγωγικούς εργαζομένους, οι εργοδότες αποφεύγουν να δίνουν κίνητρα στους υπαλλήλους τους ώστε να αποκτούν ειδικές δεξιότητες που είναι χρήσιμες μόνο για τη συγκεκριμένη επιχείρηση (firm-specific skills). Με αυτό τον τρόπο προσπαθούν να αποφύγουν την απώλεια αυτών των δεξιοτήτων όταν ο εργαζόμενος δεχτεί μια καλύτερη προσφορά από κάποια ανταγωνιστική επιχείρηση.

Στις συντονισμένες αγορές εργασίας, οι θεσμοί που κατοχυρώνουν τον ελεύθερο ανταγωνισμό παίζουν λιγότερο σημαντικό ρόλο. Αντίθετα, η συμπεριφορά των επιχειρήσεων καθορίζεται πρωταρχικά από τη συνεργασία και την αλληλεπίδραση. Αυτό επηρεάζει και την αγορά εργασίας. Κυριαρχούν οι μακροχρόνιες σχέσεις εργασίας που κατοχυρώνονται πρωτίστως από συλλογικές συμβάσεις εργασίας και δευτερευόντως από κρατικές παρεμβάσεις. Οι σχέσεις εργασίας καθορίζονται μέσω της στρατηγικής συνεργασίας των εργοδοτών με τους εργαζομένους. Κατά συνέπεια, αποφεύγεται ο ανταγωνισμός των επιχειρήσεων για την προσέλκυση των πιο παραγωγικών εργαζομένων και οι επιχειρήσεις δίνουν κίνητρα για την απόκτηση ειδικών δεξιοτήτων (Hall and Soskice, 2001). Η κρατική παρέμβαση στην αγορά εργασίας είναι πιο ισχυρή απ' ό,τι στις φιλελεύθερες

αγορές εργασίας, ωστόσο θα ήταν λάθος να ισχυριστούμε πως η αγορά εργασίας επηρεάζεται σε μεγάλο βαθμό από αυτή την παρέμβαση. Σε αυτές τις οικονομίες η αγορά εργασίας καθορίζεται από τη στρατηγική συνεργασία ανάμεσα στους τρεις βασικούς παράγοντες: εργοδότες, εργαζομένους και κράτος.

Το μοντέλο της αγοράς εργασίας (φιλελεύθερη ή συντονισμένη) αντικατοπτρίζεται στη νομοθεσία για την προστασία της απασχόλησης. Οι φιλελεύθερες αγορές εργασίας χαρακτηρίζονται από τη δυνατότητα των επιχειρήσεων να πραγματοποιούν ατομικές και ομαδικές απολύσεις χωρίς πολλές διαδικασίες και με μικρό κόστος. Συνήθως, στα πρώτα χρόνια εργασίας σε μια επιχείρηση, η απόλυση προϋποθέτει μια επίσημη ανακοίνωση και μια χαμηλή (ή και καθόλου) αποζημίωση. Η χρήση ευέλικτων μορφών απασχόλησης περιορίζεται ελάχιστα από τη νομοθεσία. Οι μισθοί καθορίζονται κυρίως με ατομικές διαπραγματεύσεις ή επιχειρησιακές συμβάσεις, ενώ οι συλλογικές συμβάσεις καλύπτουν ένα μικρό μέρος της αγοράς εργασίας.

Στις συντονισμένες αγορές εργασίας, οι εργαζόμενοι με συμβάσεις αορίστου χρόνου απολαμβάνουν μεγαλύτερη προστασία απέναντι σε ατομικές ή ομαδικές απολύσεις. Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να ανακοινώνει την απόλυση ένα εύλογο χρονικό διάστημα πριν λάβει χώρα και μερικές φορές ακόμη και να ζητά τη γνώμη ή (σε εξαιρετικές περιπτώσεις) την άδεια του Γραφείου Απασχόλησης ή των συλλογικών οργάνων των εργαζομένων. Οι απολυμένοι δικαιούνται αποζημιώσεις οι οποίες μπορεί να είναι αρκετά υψηλές στην περίπτωση που ο εργαζόμενος απασχολείται πολλά χρόνια στη συγκεκριμένη επιχείρηση. Οι μισθοί καθορίζονται από συλλογικές διαπραγματεύσεις των εργαζομένων με τους εργοδότες, ενώ το κράτος παρεμβαίνει σποραδικά με τη θέσπιση εθνικών (ή κατά περιοχή) ελάχιστων μισθών και με την επέκταση της ισχύος των συλλογικών συμβάσεων στις μη συμβεβλημένες επιχειρήσεις.

Οι επαναλαμβανόμενες οικονομικές κρίσεις και η υποχώρηση της δύναμης των συνδικάτων έφεραν στο προσκήνιο την ανάγκη και την επιθυμία των επιχειρήσεων να επιτύχουν μεγαλύτερη ευελιξία στην απασχόληση. Στις φιλελεύθερες αγορές εργασίας οι επιχειρήσεις απλώς χρησιμοποιούν τη δυνατότητά τους να απολύουν εύκολα και με μικρό κόστος και, όταν το κρίνουν απαραίτητο, να χρησιμοποιούν συμβάσεις ευέλικτης απασχόλησης. Αντίθετα, στις συντονισμένες αγορές εργασίας οι επιχειρήσεις αντιμετώπισαν ένα σχετικά περιοριστικό πλαίσιο ρυθμίσεων. Η απάντησή τους στην ανάγκη και την επιθυμία για περισσότερη

ευελιξία δόθηκε από την εκτεταμένη χρήση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Η χαλάρωση των νομοθετικών περιορισμών στη χρήση τέτοιων συμβάσεων κατά το δεύτερο μισό της δεκαετίας του 1980 και κατά τη δεκαετία του 1990 ήταν αρκετά εύκολη, καθώς αυτές οι συμβάσεις αφορούσαν περισσότερο τους νέους εργαζομένους, οι οποίοι δεν εκπροσωπούνταν ουσιαστικά στα συνδικάτα. Έτσι, οι εργοδότες απέκτησαν τη δυνατότητα να χρησιμοποιούν τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου και με αυτό τον τρόπο να μειώσουν το κόστος των απολύσεων.

Βάσει της παραπάνω συλλογιστικής, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου παίζουν πολύ πιο ουσιαστικό ρόλο στις συντονισμένες αγορές εργασίας παρά στις φιλελεύθερες. Επιπλέον, στις συντονισμένες αγορές εργασίας οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου συμβάλλουν ουσιαστικά στην κατάτμηση της αγοράς εργασίας, αφού αυτές δίνονται *de facto* σε θέσεις εργασίας που δεν αφορούν τον πυρήνα των δραστηριοτήτων της επιχείρησης. Έτσι, περιμένουμε ότι στις συντονισμένες αγορές εργασίας οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου αποτελούν παγίδα για τους εργαζομένους. Αντίθετα, στις φιλελεύθερες αγορές εργασίας οι εργαζόμενοι με συμβάσεις ορισμένου χρόνου διαφέρουν ελάχιστα από τους συναδέλφους τους που έχουν συμβάσεις αορίστου χρόνου σε ό,τι αφορά την προστασία της απασχόλησης. Αναμένεται λοιπόν σε αυτές τις αγορές εργασίας οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου να λειτουργούν περισσότερο ως βήμα προς την εξασφάλιση απασχόλησης με μόνιμο χαρακτήρα.

Σύμφωνα με την κατηγοριοποίηση των Hall and Soskice (2001), το Ηνωμένο Βασίλειο και η Ιρλανδία είναι αντιπροσωπευτικά παραδείγματα της φιλελεύθερης αγοράς εργασίας, ενώ η Γερμανία και η Αυστρία της συντονισμένης αγοράς εργασίας. Παρ' όλα αυτά, η κατηγοριοποίηση των Hall και Soskice δεν καταφέρνει να συμπεριλάβει όλες τις ευρωπαϊκές χώρες. Χώρες όπως η Δανία και η Ολλανδία συνδυάζουν ένα υψηλό επίπεδο ευελιξίας στην αγορά εργασίας με ένα επίσης υψηλό επίπεδο συντονισμού μεταξύ των επιχειρήσεων. Επίσης, οι χώρες της νότιας Ευρώπης δεν εντάσσονται καθόλου σε αυτή την κατηγοριοποίηση.

Η αρχική κατηγοριοποίηση των Hall and Soskice (2001) εξελίχθηκε σημαντικά από τη μελέτη του Amable (2003). Ενώ οι πρώτοι βασίζουν την κατηγοριοποίησή τους ουσιαστικά σε έναν παράγοντα, στις στρατηγικές σχέσεις μεταξύ των επιχειρήσεων, ο Amable χρησιμοποιεί πέντε παράγοντες: τον ανταγωνισμό στην αγορά προϊόντων, τους θεσμούς της αγοράς εργασίας, την οργάνωση του χρηματοπιστωτικού τομέα, τη δομή του κοινωνικού κράτους και την οργάνωση του

εκπαιδευτικού συστήματος. Με βάση αυτούς τους παράγοντες κατηγοριοποιεί τις ευρωπαϊκές χώρες σε τέσσερις ομάδες: τις χώρες που ακολουθούν το μοντέλο της ελεύθερης αγοράς, το οποίο αντιστοιχεί στις φιλελεύθερες αγορές εργασίας των Hall and Soskice (2001)· στις χώρες του σοσιαλδημοκρατικού μοντέλου και στις χώρες του μοντέλου της κεντρικής Ευρώπης, που αποτελούν μαζί την κατηγορία των συντονισμένων αγορών εργασίας των Hall και Soskice· στις χώρες του μοντέλου της Μεσογείου, που δεν συμπεριλαμβάνονται στην κατηγοριοποίηση των Hall και Soskice (με εξαίρεση ίσως την Ιταλία, η οποία κατατάσσεται στις χώρες με συντονισμένη αγορά εργασίας). Αν και τα κριτήρια της κατηγοριοποίησης είναι πολύ διαφορετικά από τα κριτήρια του Esping-Andersen (1990), το αποτέλεσμα είναι ότι οι δύο κατηγοριοποιήσεις κατατάσσουν τις ευρωπαϊκές χώρες σε συναφείς ομάδες.

Στις χώρες του μοντέλου της ελεύθερης αγοράς ο ανταγωνισμός στην αγορά προϊόντων αποτελεί τον καθοριστικό παράγοντα. Οι απρόβλεπτες διακυμάνσεις του κύκλου εργασιών απορροφώνται με την ευρεία χρήση της ευελιξίας στην απασχόληση. Η δυνατότητα των επιχειρήσεων να απολύουν και να προσλαμβάνουν εργαζομένους χωρίς πολλές διαδικασίες και υψηλό κόστος είναι σημαντικός παράγοντας της λειτουργίας της αγοράς εργασίας. Εκτός από τον ανταγωνισμό στην αγορά προϊόντων, οι χρηματιστηριακές αγορές επίσης συντελούν σημαντικά στη λειτουργία αυτών των οικονομιών. Οι χρηματιστηριακές αγορές χρησιμοποιούνται τόσο από τις επιχειρήσεις ως μηχανισμός προσαρμογής όσο και από τους πολίτες ως πηγή δανεισμού που λειτουργεί ως υποκατάστατο του ανύπαρκτου κοινωνικού κράτους (Amable, 2003). Στην κατηγορία αυτή ο Amable κατατάσσει το Ηνωμένο Βασίλειο, ενώ άλλοι μελετητές συγκαταλέγουν και την Ιρλανδία.

Το μοντέλο των χωρών της κεντρικής Ευρώπης ταυτίζεται με τις αντιπροσωπευτικές χώρες του μοντέλου των συντονισμένων αγορών εργασίας των Hall and Soskice (2001). Αυτές οι οικονομίες βασίζονται στην ισχυρή προστασία της απασχόλησης και σε ένα σχετικά ανεπτυγμένο κοινωνικό κράτος. Το χρηματοοικονομικό σύστημα είναι συγκεντροποιημένο και έχει στόχο τη χρηματοδότηση των μακρόπνοων επιχειρηματικών σχεδίων. Οι μισθοί διαμορφώνονται με συλλογικές διαπραγματεύσεις, στις οποίες το κράτος παίζει συντονιστικό ρόλο, ενώ η μισθολογική ανισότητα είναι σαφώς μικρότερη από το μοντέλο των χωρών της φιλελεύθερης αγοράς. Στην κατηγορία αυτή κατατάσσονται η Γερμανία, η Αυ-

στρία, η Γαλλία, το Βέλγιο, η Ιρλανδία[5] και η Σουηδία. Αν και κάπως διακριτή σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες, και η Ολλανδία ταιριάζει περισσότερο σε αυτό το μοντέλο.

Το σοσιαλδημοκρατικό μοντέλο των αγορών εργασίας βασίζεται σε ένα συνδυασμό χαρακτηριστικών του φιλελεύθερου μοντέλου και του μοντέλου της κεντρικής Ευρώπης. Συγκεκριμένα, η αγορά εργασίας αυτών των χωρών συνδυάζει ένα υψηλό επίπεδο ευελιξίας με ένα μέτριο επίπεδο προστασίας της απασχόλησης και δύναμης των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Στην αγορά εργασίας δίνεται μεγάλη έμφαση στην καινοτομία και στην υψηλή παραγωγικότητα. Έτσι, οι επιχειρήσεις προσφέρουν πολλές δυνατότητες επανεκπαίδευσης στο προσωπικό τους, ενώ δίνεται μεγάλη βαρύτητα στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης. Το κοινωνικό κράτος είναι πιο ανεπτυγμένο από ό,τι στις χώρες της κεντρικής Ευρώπης. Στην κατηγορία αυτή ανήκουν οι σκανδιναβικές χώρες (με εξαίρεση τη Νορβηγία).

Το μοντέλο των χωρών της νότιας Ευρώπης, στο οποίο ανήκει η Ελλάδα, βασίζεται στην ισχυρή προστασία της απασχόλησης και λιγότερο στο κοινωνικό κράτος. Το κοινωνικό κράτος σε αυτές τις χώρες είναι αρκετά αδύναμο. Σύμφωνα με τη μελέτη του Amable (2003), η ισχυρή προστασία της απασχόλησης στα εν λόγω κράτη είναι αποτέλεσμα της έλλειψης ανταγωνισμού στην αγορά προϊόντων και της συγκεντροποίησης του χρηματοπιστωτικού συστήματος.

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι –παρά τη συμβολή της θεωρητικής προσέγγισης του Amable– η κατηγοριοποίηση των χωρών δεν παραμένει σταθερή στο χρόνο, καθώς οι θεσμοί της αγοράς εργασίας μεταβάλλονται με νομοθετικές ρυθμίσεις ή με μεσοπρόθεσμες διαδικασίες της ίδιας της αγοράς εργασίας. Ένα παράδειγμα είναι η αγορά εργασίας στη Γερμανία, που θεωρείται αντιπροσωπευτική του μοντέλου των συντονισμένων αγορών εργασίας ή των αγορών εργασίας της κεντρικής Ευρώπης. Σε πολλές μελέτες μάλιστα η συγκεκριμένη αγορά εργασίας θεωρείται το αντίθετο της φιλελεύθερης αγοράς εργασίας του Ηνωμένου Βασιλείου. Η θεώρηση αυτή αγνοεί τη σταδιακή απορρύθμιση της γερμανικής αγοράς εργασίας, που προχώρησε με γοργούς ρυθμούς τη δεκαετία 2000-2010 ως

5. Σύμφωνα με το δείκτη προστασίας της απασχόλησης (Employment Protection Legislation – EPL), η Ιρλανδία ταιριάζει περισσότερο στο μοντέλο των φιλελεύθερων αγορών εργασίας.

αποτέλεσμα των μεταρρυθμίσεων Hartz και της υποχώρησης της δύναμης των εργατικών συνδικάτων. Σήμερα το ποσοστό των επιχειρήσεων που καλύπτονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας έχει μειωθεί δραστικά, ενώ περίπου 5 εκατομμύρια εργαζόμενοι απασχολούνται σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης (mini-jobs), που πρακτικά δεν υπόκεινται στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης. Ωστόσο, το πιο χαρακτηριστικό παράδειγμα του δυναμικού χαρακτήρα των θεσμών της αγοράς εργασίας είναι η βίαιη απορρύθμισή τους στις χώρες της νότιας Ευρώπης (και ιδιαίτερα στην Ελλάδα). Αυτή η απορρύθμιση μετατοπίζει την ελληνική αγορά εργασίας προς την κατεύθυνση του μοντέλου της φιλελεύθερης αγοράς χωρίς όμως ανάλογη μετατόπιση στα υπόλοιπα χαρακτηριστικά του φιλελεύθερου μοντέλου όπως αυτά περιγράφονται από τον Amable (2003). Εφόσον τα δεδομένα για τη χρονική περίοδο κατά την οποία έγινε αισθητή η βίαιη φιλελευθεροποίηση της ελληνικής αγοράς εργασίας δεν είναι ακόμη διαθέσιμα, αυτό θα αποτελέσει αντικείμενο επόμενης μελέτης.

3. Δεδομένα και μεθοδολογία ανάλυσης

Στην Ευρώπη διατίθενται διάφορα διαχρονικά σύνολα δεδομένων. Ειδικά σε χώρες όπως το Ηνωμένο Βασίλειο και η Γερμανία υπάρχει μεγάλη παράδοση στη συλλογή μικροδεδομένων με τη μορφή πάνελ. Συγκεκριμένα, στο Ηνωμένο Βασίλειο το British Household Panel Survey (Taylor et al., 2010) ξεκίνησε το 1991 και σήμερα συνεχίζεται με τη μορφή του συνόλου δεδομένων Understanding Society. Στη Γερμανία το German Socioeconomic Panel (Wagner et al., 2007) ξεκίνησε το 1984 και συνεχίζεται μέχρι σήμερα. Δυστυχώς τα σύνολα δεδομένων που δημιουργήθηκαν σε εθνικό επίπεδο δεν είναι απόλυτα συγκρίσιμα. Κατά συνέπεια, είναι ακατάλληλα για τη διεξαγωγή συγκρίσεων μεταξύ ενός μεγάλου αριθμού χωρών.

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο υπάρχουν δύο έρευνες που προσφέρουν συγκρίσιμα δεδομένα για μεγάλο αριθμό χωρών: η έρευνα του Ευρωπαϊκού Πάνελ Νοικοκυριών (European Community Household Panel – ECHP) (Eurostat, 2001), που προσφέρει δεδομένα από το 1994 έως το 2001, και η Έρευνα Εισοδήματος και Συνθηκών Διαβίωσης των Νοικοκυριών (European Union Statistics on Income and Living Conditions – EU-SILC), η οποία διαθέτει δεδομένα από το 2003. Τα πιο πρόσφατα διαθέσιμα δεδομένα της EU-SILC αφορούν το 2011. Η ECHP διαθέτει περισσότερες μεταβλητές, όμως η χρονική περίοδος την οποία καλύπτει είναι ακατάλληλη για τη μελέτη μας. Συγκεκριμένα, σε αυτή τη μελέτη θέλουμε να εξηγήσουμε το ρόλο των συμβάσεων ορισμένου χρόνου την περίοδο πριν από την έκρηξη της οικονομικής κρίσης. Η περίοδος που καλύπτει η ECHP τελειώνει πριν από τη διαμόρφωση των νέων συνθηκών που επήλθαν με την εισαγωγή του ευρώ στην Ελλάδα και στις υπόλοιπες χώρες της Ευρωζώνης.

Στην παρούσα μελέτη χρησιμοποιούμε μικροδεδομένα από την EU-SILC. Η EU-SILC είναι ένα σύνολο μικροδεδομένων που έχει στόχο τη δημιουργία συγκρίσιμων δεικτών για το εισόδημα, τη φτώχεια, τον κοινωνικό αποκλεισμό και τις συνθήκες διαβίωσης στην Ευρώπη. Ξεκίνησε να συλλέγει δεδομένα το 2003 για

το Βέλγιο, τη Δανία, την Ελλάδα, την Ιρλανδία, το Λουξεμβούργο και την Αυστρία. Τα επόμενα χρόνια συμπεριλήφθηκαν στην EU-SILC και δεδομένα για όλες τις χώρες της ΕΕ-27, την Κροατία, την ΠΓΔΜ, την Τουρκία, την Ισλανδία, την Ελβετία και τη Νορβηγία.

Τα δεδομένα της EU-SILC συλλέγονται σε ετήσια βάση με ευθύνη κάθε χώρας. Ένα τμήμα των δεδομένων της EU-SILC είναι διαχρονικά, με στόχο τη μέτρηση μεταβολών στο χρόνο σε ατομικό επίπεδο. Γι' αυτόν το σκοπό, οι ερωτώμενοι συμμετέχουν έως και 4 φορές στην EU-SILC. Τα λεγόμενα διαχρονικά υποσύνολα δεδομένων της EU-SILC περιέχουν έναν περιορισμένο αριθμό μεταβλητών που μας επιτρέπουν τη διεξαγωγή κάποιων βασικών αναλύσεων. Οι αναλύσεις που πραγματοποιούνται σε αυτή τη μελέτη γίνονται με τη χρήση των εν λόγω διαχρονικών δεδομένων.

Στην ανάλυσή μας χρησιμοποιούμε μικροδεδομένα από 13 χώρες της ΕΕ. Τα δεδομένα για τις υπόλοιπες χώρες δεν ήταν δυνατόν να χρησιμοποιηθούν, καθώς δεν περιείχαν παρατηρήσεις για ορισμένες από τις βασικές μεταβλητές μας. Για κάποιες από τις χώρες που περιλαμβάνονται στην ανάλυσή μας, λόγω επιπρόσθετων προβλημάτων, δεν μπορέσαμε να χρησιμοποιήσουμε τα δεδομένα για ορισμένα έτη. Για παράδειγμα, δεν ήταν δυνατόν να χρησιμοποιήσουμε δεδομένα για την Ελλάδα για το 2011 αφού δεν έχουν διατεθεί ακόμη από την Eurostat. Στην ανάλυσή μας περιλαμβάνονται άτομα ηλικίας από 25 έως 55 ετών.

Οι βασικές μεταβλητές που χρησιμοποιούμε σε αυτή τη μελέτη είναι δύο: ο τύπος της σύμβασης εργασίας και το μεικτό ωρομίσθιο. Ο τύπος της σύμβασης εργασίας καθορίζεται με βάση την ερώτηση: «Τι είδους εργασιακή σχέση έχετε στην εργασία σας;». Στην ανάλυσή μας χρησιμοποιήσαμε δύο από τις απαντήσεις που μπορούσαν να δώσουν οι συμμετέχοντες στην έρευνα: «Μόνιμη ή αορίστου χρόνου» και «σύμβαση ορισμένου χρόνου ή έργου/η εργασία είναι προσωρινή».[6] Είναι σαφές ότι ο ορισμός της προσωρινής απασχόλησης που χρησιμοποιούμε δεν είναι ο πλέον κατάλληλος. Πολλές υπάρχουσες μελέτες (βλ., για παράδειγμα, Booth et al., 2002) αναδεικνύουν μεγάλες διαφορές στις επιπτώσεις διαφόρων τύπων συμβάσεων ορισμένου χρόνου, όπως εργασία στις εταιρείες ενοικίασης εργαζομένων, εποχική απασχόληση και εργασία με σύμβαση έργου. Επίσης, ο

6. Η ερώτηση και οι απαντήσεις προέρχονται από το ελληνικό ερωτηματολόγιο της EU-SILC για το 2010.

ορισμός της σύμβασης ορισμένου χρόνου διαφέρει κάπως από χώρα σε χώρα στα ερωτηματολόγια της EU-SILC. Για παράδειγμα, στο ερωτηματολόγιο του Ηνωμένου Βασιλείου η σύμβαση έργου δεν θεωρείται σύμβαση ορισμένου χρόνου όπως στην Ελλάδα. Αυτές οι αναπόφευκτες διαφορές δεν ήταν δυνατόν να διορθωθούν στην ανάλυσή μας. Παρ' όλα αυτά, τα δεδομένα της EU-SILC είναι σε μεγάλο βαθμό συγκρίσιμα ανάμεσα στις ευρωπαϊκές χώρες. Για λόγους ευκολίας στο υπόλοιπο κείμενο χρησιμοποιούμε τους όρους «σύμβαση αορίστου χρόνου» και «σύμβαση ορισμένου χρόνου» για να περιγράψουμε τις δύο κατηγορίες της μεταβλητής μας.

Η μεταβλητή που περιγράφει το ωρομίσθιο δημιουργείται με τη βοήθεια των διαθέσιμων μεταβλητών της EU-SILC. Συγκεκριμένα, διαιρούμε το ετήσιο εισόδημα από την εργασία με τον αριθμό των μηνών απασχόλησης του εργαζομένου, ώστε να δημιουργήσουμε το μηνιαίο εισόδημα. Το ετήσιο εισόδημα αναφέρεται στο έτος πριν από τη χρονική στιγμή που πραγματοποιήθηκε η έρευνα. Το ωρομίσθιο δημιουργείται με τη διαίρεση του μηνιαίου εισοδήματος με 4,33 επί τον αριθμό των εβδομαδιαίων ωρών εργασίας. Προκειμένου να μειώσουμε το λάθος μέτρησης που εμφανίζεται πολλές φορές σε έρευνες όπως η EU-SILC, αφαιρούμε από την ανάλυσή μας παρατηρήσεις με εξαιρετικά χαμηλό ή εξαιρετικά υψηλό ωρομίσθιο. Για να αποπληθωρίσουμε τα ωρομίσθια αλλά και για να τα κάνουμε συγκρίσιμα ανάμεσα στις διαφορετικές χώρες, χρησιμοποιήσαμε τις μονάδες αγοραστικής δύναμης (purchasing power parities).

Εκτός από τη σύμβαση εργασίας και το ωρομίσθιο, χρησιμοποιούμε μεταβλητές που αναφέρονται στο φύλο, στην οικογενειακή κατάσταση, στην ηλικία, στο επίπεδο εκπαίδευσης και στο μη μισθολογικό εισόδημα του ερωτώμενου. Επίσης, χρησιμοποιούμε μεταβλητές που περιγράφουν τη δομή της αγοράς εργασίας (ο δείκτης *EPL* [Employment Protection Legislation]) και τη μακροοικονομική κατάσταση των χωρών (ποσοστό ετήσιας μεταβολής του ΑΕΠ και ποσοστό ανεργίας). Για αυτές τις μεταβλητές ανατρέξαμε στη βάση στατιστικών δεδομένων του ΟΟΣΑ και της Eurostat.

Ο Πίνακας 1 παρουσιάζει το μέγεθος του δείγματός μας κατά χώρα και έτος. Εφόσον χρησιμοποιούμε διαχρονικά δεδομένα, οι παρατηρήσεις αυτές δεν αντιστοιχούν απαραίτητα σε διαφορετικούς ανθρώπους. Ο αριθμός των ατόμων που συμπεριλαμβάνονται στην ανάλυσή μας ανά χώρα παρουσιάζεται στην τελευταία στήλη του πίνακα.

Πίνακας 1: Αριθμός παρατηρήσεων ανά έτος/χώρα και ατόμων ανά χώρα

	Παρατηρήσεις									Άτομα
	Έτος									
Χώρα	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**Σύνολο**
Αυστρία		2.577	2.899	3.310	3.631	2.953	3.022	3.208	2.232	9.706
Βέλγιο		1.924	2.338	2.752	2.980	3.015	3.028	2.969	2.022	8.362
Γερμανία			4.490	3.972						4.671
Ισπανία		6.757	9.081	8.670	8.994	9.486	9.321	8.936	5.759	26.027
Φινλανδία		2.068	2.712	2.524	2.458	2.400	2.258	2.668	1.782	7.135
Γαλλία		5.247	5.827	7.172	6.504	6.960	6.945	5.962		13.819
Ελλάδα	1.692	2.341	2.643	2.702	2.625	3.030	3.190	2.082		7.754
Ιρλανδία		1.475	2.130	2.093	1.984	1.949	14			5.183
Ιταλία		11.020	13.127	12.541	12.197	12.210	11.864	11.064	7.018	34.500
Ολλανδία			2.935	2.756	3.220	3.014	2.768	2.839	1.825	7.815
Πορτογαλία		1.679	2.128	2.749	2.882	2.982	3.770	3.337	2.145	7.757
Σουηδία		113	120	230	220	206	184	112		503
Ηνωμένο Βασίλειο			4.321	4.825	4.607	138	769	3.174	2.074	9.293
Σύνολο	**1.692**	**16.628**	**27.404**	**27.896**	**27.735**	**23.529**	**22.559**	**22.608**	**13.062**	**72.805**

Πηγή: Δεδομένα EU-SILC για 13 ευρωπαϊκές χώρες (2003-2011)

Τα βασικά χαρακτηριστικά των δεδομένων μας καταγράφονται στον Πίνακα 2. Αυτά τα χαρακτηριστικά εμφανίζονται ξεχωριστά για τους εργαζομένους με σύμβαση αορίστου χρόνου και για εκείνους με σύμβαση ορισμένου χρόνου. Επίσης, τα μεγέθη παρουσιάζονται ξεχωριστά για την Ελλάδα και για τις υπόλοιπες χώρες μαζί. Σημαντικές διαφορές αναδεικνύονται ανάμεσα στους εργαζομένους με συμβάσεις ορισμένου και αορίστου χρόνου. Ανάμεσα στους εργαζομένους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου υπάρχουν περισσότερες γυναίκες, περισσότερα άτομα που έχουν αλλάξει εργοδότη την τελευταία χρονιά, λιγότεροι παντρεμένοι και περισσότεροι εργαζόμενοι με χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης (άτομα που δεν έχουν ολοκληρώσει τον δεύτερο κύκλο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης). Οι εργαζόμενοι με συμβάσεις ορισμένου χρόνου είναι κατά μέσο όρο νεότεροι, έχουν

Πίνακας 2: Βασικά χαρακτηριστικά των δεδομένων (ποσοστό %)

	Ελλάδα		Υπόλοιπες χώρες	
	Αορίστου χρόνου	**Ορισμένου χρόνου**	**Αορίστου χρόνου**	**Ορισμένου χρόνου**
Γυναίκες	43,0	48,8	46,7	53,9
Ηλικία (έτη)	38,6	35,7	39,9	35,4
Εργασιακή εμπειρία (έτη)	15,0	11,6	17,9	11,9
Μέγεθος νοικοκυριού (άτομα)	3,3	3,4	3,2	3,2
Μη μισθολογικό εισόδημα (ισοτιμίες αγοραστικής δύναμης)	14.332	8.007	18.392	10.229
Αλλαγή εργασίας τον τελευταίο χρόνο	4,7	17,3	7,8	31,3
Παντρεμένοι	69,1	56,1	65,2	46,5
Εκπαίδευση				
Δημοτικό ή χαμηλότερη	10,8	20,7	6,6	11,8
Κατώτερη δευτεροβάθμια	8,9	15,4	17,4	23,0
Ανώτερη δευτεροβάθμια	37,1	32,1	40,3	30,4
Μεταδευτεροβάθμια	7,6	6,7	4,3	3,2
Πανεπιστημιακή	35,5	25,2	31,4	31,8

Πηγή: Δεδομένα EU-SILC για 13 ευρωπαϊκές χώρες (2003-2010)

λιγότερη εργασιακή εμπειρία και χαμηλότερο μη μισθολογικό εισόδημα από τους συναδέλφους τους που έχουν συμβάσεις αορίστου χρόνου.

Η μελέτη μας αναλύει δύο μεγέθη: α) την πιθανότητα μετάβασης από εργασία με σύμβαση ορισμένου χρόνου σε εργασία με σύμβαση αορίστου χρόνου ή στην ανεργία και β) το ωρομίσθιο ως συνάρτηση της σύμβασης απασχόλησης. Στην ανάλυση καθενός από τα δύο μεγέθη πρέπει να χρησιμοποιήσουμε μια μέθοδο στην οποία να συνεκτιμάται το γεγονός πως διαθέτουμε επαναλαμβανόμενες παρατηρήσεις για τα ίδια άτομα. Οι μέθοδοι αυτές λαμβάνουν υπόψη

τους επιδράσεις μη παρατηρήσιμων μεταβλητών (unobservables). Για το πρώτο μέγεθος χρησιμοποιούμε μια πολυωνυμική παλινδρόμηση με τυχαίες επιδράσεις (random-effects multinomial logistic regression). Η εξαρτημένη μεταβλητή είναι μια πολυωνυμική μεταβλητή που παίρνει 3 τιμές: «σύμβαση αορίστου χρόνου», «σύμβαση ορισμένου χρόνου» και «εκτός εξαρτημένης απασχόλησης». Για λόγους ευκολίας θα αναφερόμαστε σε αυτή τη μεταβλητή ως «σύμβαση εργασίας». Η τρίτη κατηγορία «εκτός απασχόλησης» είναι αρκετά ευρεία, καθώς περιλαμβάνει την ανεργία, την αεργία, την εργασία σε ιδία επιχείρηση κ.λπ. Η χρήση αυτής της κατηγορίας ήταν επιβεβλημένη ώστε να διατηρηθεί το μέγεθος του δείγματος σε αποδεκτά επίπεδα. Στην ερμηνεία των αποτελεσμάτων αποφεύγουμε να βγάλουμε ουσιαστικά συμπεράσματα για την εν λόγω κατηγορία.

Η απλή πολυωνυμική παλινδρόμηση παράγει μεροληπτικές εκτιμήσεις (biased estimators) όταν παραβιάζεται η υπόθεση των Independence Irrelevant Alternatives (IIA) (Bourguignon et al., 2007). Επίσης, η χρήση της σύμβασης εργασίας την προηγούμενη χρονική περίοδο ως ανεξάρτητης μεταβλητής εισάγει αυτοσυσχέτιση (autocorrelation) στα κατάλοιπα (residuals) της εκτίμησης. Επομένως, αυτό το στατιστικό μοντέλο δεν είναι κατάλληλο για τη συγκεκριμένη εκτίμηση. Η προσθήκη τυχαίων επιδράσεων στην πολυωνυμική παλινδρόμηση επιλύει και την υπόθεση των Independence Irrelevant Alternatives και –τουλάχιστον μερικώς– την αυτοσυσχέτιση των σφαλμάτων εκτίμησης (Vermunt, 1997b).

Με βάση την πολυωνυμική παλινδρόμηση, η πιθανότητα ένας εργαζόμενος i να έχει σύμβαση εργασίας k το έτος t με δεδομένα τα παρατηρήσιμα χαρακτηριστικά $\boldsymbol{Z}_{it}$ και τα μη παρατηρήσιμα χαρακτηριστικά $\boldsymbol{\mu}_{is}$ δίνεται από την παρακάτω εξίσωση:

$$P(p_{ikt} = 1) = \frac{\exp\ (\boldsymbol{z}'_{it}\gamma_k + \mu_{ik})}{1 + \sum_{n=1}^{2} \exp\ (\boldsymbol{z}'_{it}\gamma_n + \mu_{in})} \tag{11}$$

Η πολυμεταβλητή $\boldsymbol{Z}_{it}$ περιλαμβάνει τα ατομικά χαρακτηριστικά, τις μακροοικονομικές μεταβλητές, ψευδομεταβλητές (dummy variables) για το χρόνο και τη χώρα καθώς και σταθερές (intercepts). Η πολυμεταβλητή $\boldsymbol{Z}_{it}$ περιλαμβάνει επίσης μια μεταβλητή με χρονική υστέρηση (lagged variable) για τη σύμβαση εργασίας καθώς και αλληλεπιδράσεις αυτής της μεταβλητής χρονικής υστέρησης με τις ψευδομεταβλητές για τις χώρες. Η εκτίμηση των παραμέτρων του υποδείγμα-

τος γίνεται με τη μέθοδο της μέγιστης πιθανοφάνειας (maximum likelihood) και με το στατιστικό πρόγραμμα Latent Gold (Vermunt and Magidson, 2008).

Στη βιβλιογραφία της στατιστικής και της οικονομετρίας παρουσιάζονται πολλοί τρόποι για τη χρήση τυχαίων επιδράσεων σε στατιστικά μοντέλα τα οποία είναι ανάλογα με το δικό μας. Στην οικονομετρία χρησιμοποιούνται συνήθως συνεχείς τυχαίες επιδράσεις για τις οποίες οι ερευνητές υποθέτουν ότι ακολουθούν την κανονική κατανομή (βλ. Wooldridge, 2002). Η αποτελεσματικότητα της μεθόδου αυτής όμως εξαρτάται από την εγκυρότητα της παραπάνω υπόθεσης. Ένας τρόπος να ξεπεράσουμε αυτό το πρόβλημα είναι να υποθέσουμε ότι οι τυχαίες επιδράσεις ανήκουν σε μια διακριτή κατανομή. Ακολουθώντας αυτό το δρόμο δεν χρειάζεται να κάνουμε περαιτέρω περιοριστικές υποθέσεις για την κατανομή των τυχαίων επιδράσεων. Με άλλα λόγια, στην ανάλυσή μας οι τυχαίες επιδράσεις δεν παραμετροποιούνται. Στην οικονομετρική βιβλιογραφία αυτό αναφέρεται ως προσέγγιση των mass points και έχει περιγραφεί από τη μελέτη των Heckman and Singer (1984). Αντίστοιχα, στη στατιστική βιβλιογραφία, αναφέρεται ως προσέγγιση των λανθανουσών κλάσεων (latent classes). Η εν λόγω προσέγγιση έχει εισαχθεί από τη μελέτη του Vermunt (1997a) και έχει χρησιμοποιηθεί ευρέως από μελέτες στην αγορά εργασίας και σε άλλους τομείς (Paas et al., 2007· Pavlopoulos and Fouarge, 2010· Pavlopoulos et al., 2009, 2012· Vermunt et al., 1999).

Για το δεύτερο μέγεθος, το ωρομίσθιο, χρησιμοποιούμε μια κλασική παλινδρόμηση μισθών. Αυτή η παλινδρόμηση έχει χρησιμοποιηθεί επανειλημμένα στα οικονομικά της εργασίας. Στην περίπτωσή μας αποτελεί μια γραμμική παλινδρόμηση για δεδομένα πάνελ με σταθερές επιδράσεις (fixed-effects panel regression). Ο νεπέριος λογάριθμος του ωρομισθίου w_{it} του εργαζομένου i κατά το έτος t δίνεται από την παρακάτω εξίσωση:

$$w_{it} = \boldsymbol{X'}_{it}\beta + u_i + \varepsilon_{it} \qquad (12)$$

όπου η παράμετρος u_i αντιπροσωπεύει τις ατομικές μη παρατηρήσιμες μεταβλητές και η παράμετρος ε_{it} το τυχαίο σφάλμα. Η παράμετρος ε_{it} ακολουθεί την κανονική κατανομή.

Η πολυμεταβλητή $\boldsymbol{X'}_{it}$ περιλαμβάνει μια μεταβλητή για τη σύμβαση εργασίας καθώς και τις αλληλεπιδράσεις αυτής της μεταβλητής με τις ψευδομεταβλητές

για τις χώρες. Επίσης, περιλαμβάνει μια σταθερά και τις ίδιες μεταβλητές ελέγχου με την πολυμεταβλητή λογιστική παλινδρόμηση. Η παλινδρόμηση αυτή διορθώνει το βασικό πρόβλημα που εμφανίζεται στην ανάλυση δεδομένων πάνελ, τη συσχέτιση μεταξύ των ατομικών μη παρατηρήσιμων μεταβλητών u_i και των ανεξάρτητων μεταβλητών $\boldsymbol{X'}_{it}$. Το μειονέκτημά της είναι ότι δεν εκτιμά συντελεστές για τις ανεξάρτητες μεταβλητές που είναι σταθερές στο χρόνο, όπως το φύλο και –τις περισσότερες φορές– το επίπεδο εκπαίδευσης.

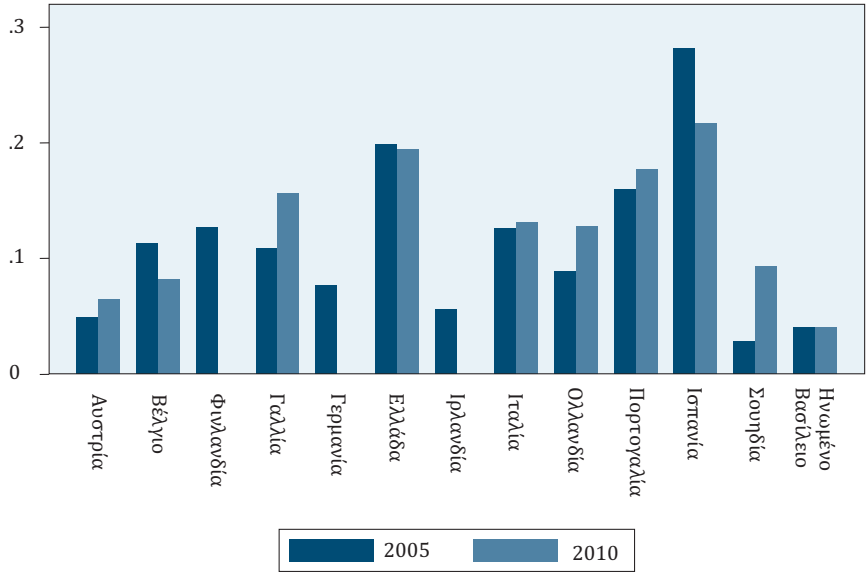
Θα πρέπει να σημειωθεί βέβαια ότι η ισχύς της ανάλυσης με τα δεδομένα πάνελ είναι περιορισμένη. Αυτό συμβαίνει γιατί η EU-SILC μάς προσφέρει το πολύ τέσσερις παρατηρήσεις ανά άτομο.

4. Βασικά χαρακτηριστικά της προσωρινής απασχόλησης στην Ελλάδα και την ΕΕ

Στην ενότητα αυτή παρουσιάζουμε τα βασικά περιγραφικά μεγέθη για τις εξαρτημένες μεταβλητές της μελέτης: την πιθανότητα μετάβασης από εργασία με σύμβαση ορισμένου χρόνου σε εργασία με σύμβαση αορίστου χρόνου ή στην ανεργία και το ωρομίσθιο ως συνάρτηση της σύμβασης απασχόλησης.

Το Διάγραμμα 1 παρουσιάζει το ποσοστό των εργαζομένων με σύμβαση ορι-

Διάγραμμα 1: Ποσοστό εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου



Πηγή: Δεδομένα EU-SILC για 13 ευρωπαϊκές χώρες (2005 και 2010)

Διάγραμμα 2: Ποσοστό εργαζομένων με σύμβαση ορισμένου χρόνου στην Ελλάδα



Πηγή: Δεδομένα EU-SILC για την Ελλάδα (2003-2010)

σμένου χρόνου. Η Ελλάδα έχει και στις δύο χρονιές το δεύτερο υψηλότερο ποσοστό ανάμεσα στις 13 χώρες που εξετάζουμε. Τόσο το 2005 όσο και το 2010, 1 στους 5 εργαζομένους είχε σύμβαση ορισμένου χρόνου. Το υψηλότερο ποσοστό εργαζομένων με σύμβαση ορισμένου χρόνου βρέθηκε στην Ισπανία: 28,2% το 2005 και 21,7% το 2010. Το Ηνωμένο Βασίλειο (4%) και η Αυστρία (4,9% για το 2005 και 6,5% για το 2010 αντίστοιχα) εμφανίζουν τα χαμηλότερα ποσοστά.

Στο Διάγραμμα 2 παρουσιάζουμε αναλυτικά το ποσοστό των εργαζομένων με σύμβαση ορισμένου χρόνου στην Ελλάδα την περίοδο 2003 έως 2010. Το διάγραμμα δείχνει ότι αυτό το ποσοστό παρουσίασε κάποιες αυξομειώσεις (από 19,9% έως 23,8%).[7] Στη χρονική περίοδο που μελετάμε υπήρξαν δύο χρονιές που παρατηρήθηκε σημαντική πτώση του ποσοστού των εργαζομένων με σύμβαση ορισμένου χρόνου: το 2005 και το 2010. Αυτές οι μεταβολές είναι σημαντικές και παρατηρήθηκαν σε ελάχιστες περιπτώσεις σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες κατά την ίδια χρονική περίοδο. Και οι δύο περιπτώσεις πρέπει να αποδοθούν στην οικονο-

7. Οι διακυμάνσεις στο ποσοστό της προσωρινής απασχόλησης είναι ίδιες για τους άνδρες και τις γυναίκες. Γι' αυτόν το λόγο παρουσιάζουμε εδώ το γράφημα του ποσοστού που αφορά άνδρες και γυναίκες μαζί.

μική συγκυρία, δηλαδή τη λήξη της οικονομικής δραστηριότητας που σχετιζόταν με τους Ολυμπιακούς Αγώνες του 2004 και την έναρξη της κρίσης το 2010 με την επιβολή του πρώτου πακέτου περικοπών από την ελληνική κυβέρνηση. Προφανώς οι επιχειρήσεις απορρόφησαν την πτώση της οικονομικής δραστηριότητας με τον περιορισμό των εργαζομένων με ευέλικτες μορφές απασχόλησης.

Πέρα από το μέγεθος της ευέλικτης απασχόλησης, σε αυτή τη μελέτη επικεντρωνόμαστε περισσότερο στις προοπτικές των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Στον Πίνακα 3 παρουσιάζουμε τις ετήσιες *μεταβάσεις* (*transitions*) των εργαζομένων με διαφορετικού τύπου συμβάσεις εργασίας καθώς και όσων δεν εργάζονται με εξαρτημένη σχέση απασχόλησης. Τα μεγέθη στον Πίνακα 3 αφορούν όλες τις χώρες του δείγματός μας και έχουν υπολογιστεί για όλες τις διαθέσιμες χρονικές στιγμές.[8]

Ο Πίνακας 3 δείχνει ότι το 58% όσων έχουν σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου εργάζεται πάλι με σύμβαση ορισμένου χρόνου την επόμενη χρονιά. Το 26,9% εργάζεται με σύμβαση αορίστου χρόνου (στον ίδιο ή σε άλλο εργοδότη) ενώ το 15,1% δεν έχει πλέον σχέση εξαρτημένης εργασίας. Το ποσοστό όσων έχουν ξανά σύμβαση ορισμένου χρόνου είναι σαφώς μεγαλύτερο από το γενικό ποσοστό των ατόμων με σύμβαση ορισμένου χρόνου (11,7%). Εξετάζοντας την περίπτωση όσων έχουν σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, η συντριπτική πλειοψηφία (92,7%) συνεχίζει να εργάζεται με σύμβαση αορίστου χρόνου το επόμενο έτος. Και αυτό το ποσοστό είναι σημαντικά υψηλότερο από το συνολικό ποσοστό των ατόμων με σύμβαση αορίστου χρόνου (74,8%).

8. Συγκεκριμένα, για τον υπολογισμό των ποσοστών σε αυτό τον πίνακα εξετάζουμε τη σύμβαση εργασίας σε ένα δεδομένο έτος t-1 και υπολογίζουμε τις μεταβάσεις των ατόμων κατά το επόμενο έτος t. Δεν λαμβάνουμε υπόψη μας ποιο είναι το ημερολογιακό έτος t. Για παράδειγμα, το ποσοστό στο κελί (1,1) του πίνακα ερμηνεύεται ως εξής: 92,7% για όλους τους εργαζομένους που εργάζονταν με σύμβαση αορίστου χρόνου σε οποιαδήποτε χώρα η οποία περιλαμβάνεται στα δεδομένα μας και σε οποιαδήποτε στιγμή στην υπό εξέταση περίοδο εργάζονταν με σύμβαση αορίστου χρόνου και το επόμενο έτος. Γίνεται σαφές βέβαια ότι –εφόσον έχουμε το πολύ 4 παρατηρήσεις για κάθε συμμετέχοντα στην έρευνα και επειδή σε αυτό τον πίνακα χρησιμοποιούμε πληροφορίες από 2 συναπτά έτη– για τον υπολογισμό των ποσοστών χρησιμοποιούμε μόνο τις πρώτες 3 παρατηρήσεις (ή και ακόμη λιγότερες αν τα άτομα αποχωρούν νωρίτερα από την έρευνα).

Πίνακας 3: Ετήσιες μεταβάσεις συμβάσεων εργασίας

		Σύνολο			
		Έτος t			
		Αορίστου χρόνου	**Ορισμένου χρόνου**	**Εκτός εργασίας**	**Σύνολο**
Έτος t-1	**Αορίστου χρόνου**	92,7%	2,8%	4,5%	100,0%
	Ορισμένου χρόνου	26,9%	58,0%	15,1%	100,0%
	Εκτός εργασίας	26,9%	17,7%	55,4%	100,0%
	Σύνολο	74,8%	11,7%	13,5%	100,0%
	Αριθμός παρατηρήσεων	166.039	26.028	29.937	222.004
		Συμβόλαιο ορισμένου χρόνου στο έτος t-2			
		Έτος t			
		Αορίστου χρόνου	**Ορισμένου χρόνου**	**Εκτός εργασίας**	**Σύνολο**
Έτος t-1	**Αορίστου χρόνου**	82,8%	10,7%	6,5%	100,0%
	Ορισμένου χρόνου	21,7%	65,2%	13,1%	100,0%
	Εκτός εργασίας	19,0%	36,4%	44,6%	100,0%
	Σύνολο	38,4%	46,4%	15,3%	100,0%
	Αριθμός παρατηρήσεων	5.248	6.343	2.094	13.685

Πηγή: Δεδομένα EU-SILC για 13 ευρωπαϊκές χώρες (2003-2010)

Για να αναλύσουμε τις μακροχρόνιες συνέπειες της παραμονής στην εργασία με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, εστιαζόμαστε στους συμμετέχοντες στην έρευνα EU-SILC που έχουν σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου και εξετάζουμε τις μεταβάσεις τους από την επόμενη στη μεθεπόμενη χρονική περίοδο. Τα σχετικά μεγέθη παρουσιάζονται στο δεύτερο μέρος του Πίνακα 3. Σύμφωνα με αυτά τα μεγέθη, 65,2% εκείνων που εργάζονταν με σύμβαση ορισμένου χρόνου τόσο στο έτος t-2 όσο και στο έτος t-1 εργάζονται ακόμη με σύμβαση ορισμένου χρόνου στο έτος t. Από όσους είχαν σύμβαση ορισμένου χρόνου στο έτος t-2 και ήταν χωρίς εξαρτημένη εργασία το έτος t-1, μόλις το 19% εισήλθε πάλι στην αγορά

Πίνακας 4: Μεταβάσεις συμβάσεων εργασίας σε περίοδο 3 ετών

		Σύνολο			
		Έτος t			
		Αορίστου χρόνου	**Ορισμένου χρόνου**	**Εκτός εργασίας**	**Σύνολο**
Έτος t-3	**Αορίστου χρόνου**	89,7%	4,2%	6,2%	100,0%
	Ορισμένου χρόνου	45,6%	39,6%	14,9%	100,0%
	Εκτός εργασίας	43,3%	20,5%	36,2%	100,0%
	Σύνολο	74,7%	11,8%	13,5%	100,0%
	Αριθμός παρατηρήσεων	37.287	5.892	6.739	49.918

Πηγή: Δεδομένα EU-SILC για 13 ευρωπαϊκές χώρες (2003-2010)

εργασίας με σύμβαση αορίστου χρόνου το έτος t. Τα παραπάνω ποσοστά επιβεβαιώνουν τα ευρήματα των υπαρχουσών μελετών για την ευέλικτη απασχόληση: όσο περισσότερο παραμένει κανείς σε απασχόληση με σύμβαση ορισμένου χρόνου ή όσο μεταβαίνει από την ευέλικτη απασχόληση στην ανεργία (ή στην αεργία) τόσο αυξάνεται η πιθανότητα να παραμείνει περισσότερο σε τέτοια μορφή απασχόλησης.

Η παραπάνω εικόνα επιβεβαιώνεται και από τον Πίνακα 4, όπου παρουσιάζονται οι μεταβάσεις συμβάσεων εργασίας σε διάστημα 3 ετών (αυτό είναι το μέγιστο διάστημα για το οποίο μπορούμε να μελετήσουμε με τα δεδομένα της EU-SILC). Στον Πίνακα 4 δεν λαμβάνονται υπόψη οποιεσδήποτε μεταβάσεις που συμβαίνουν στην περίοδο των 3 ετών. Σύμφωνα με αυτό τον πίνακα, το 39,6% όσων έχουν σύμβαση ορισμένου χρόνου εργάζονται με ανάλογη σύμβαση εργασίας 3 χρόνια αργότερα. Από την άλλη μεριά, το 45,6% όσων εργάζονται με σύμβαση ορισμένου χρόνου απασχολούνται με σύμβαση αορίστου χρόνου 3 χρόνια αργότερα.

Στις παραπάνω αναλύσεις δεν συνεκτιμώνται οι σημαντικές διαφορές που υπάρχουν μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών. Η νομοθεσία για τη ρύθμιση των απολύσεων και για τη δυνατότητα χρήσης και ανανέωσης των συμβάσεων ορισμένου χρόνου διαφέρει σημαντικά μεταξύ των χωρών της ΕΕ. Γι' αυτόν το λόγο στον Πίνακα 5 παρουσιάζεται το ποσοστό παραμονής σε σύμβαση ορισμένου

Πίνακας 5: Ποσοστό (%) παραμονής σε σύμβαση ορισμένου χρόνου από έτος t-1 σε t

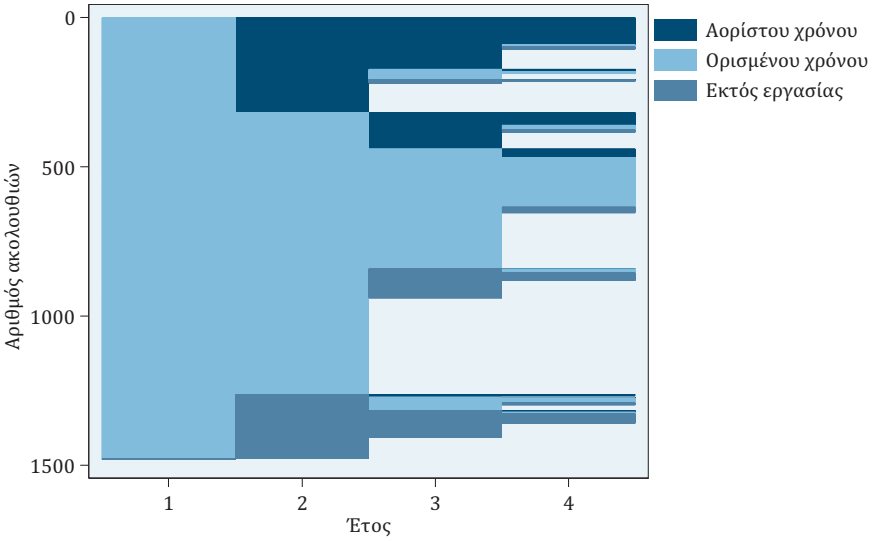
	Σύνολο	Συμβόλαιο ορισμένου χρόνου στο έτος t-2
Αυστρία	34,2	51,2
Βέλγιο	48,1	55,5
Γερμανία	54,2	
Ισπανία	58,2	62,1
Φινλανδία	48,6	53,9
Γαλλία	71,7	76,5
Ελλάδα	64,5	70,9
Ιρλανδία	38,7	
Ιταλία	53,2	60,2
Ολλανδία	67,6	74,6
Πορτογαλία	56,4	61,6
Σουηδία	20,0	
Ηνωμένο Βασίλειο	34,3	

Πηγή: Δεδομένα EU-SILC για 13 ευρωπαϊκές χώρες (2003-2010)

χρόνου για διάστημα ενός έτους σε 13 χώρες. Το συνολικό μέγεθος στη δεύτερη στήλη δείχνει ότι στην Ελλάδα το ποσοστό αυτό είναι εξαιρετικά μεγάλο (64,5%). Με άλλα λόγια, περίπου 2 από τους 3 Έλληνες που εργάζονται με σύμβαση ορισμένου χρόνου συνεχίζουν να εργάζονται με ανάλογη σύμβαση εργασίας τον επόμενο χρόνο. Μόνο στη Γαλλία (71,7%) και στην Ολλανδία (67,6%) παρατηρούνται υψηλότερα ποσοστά.

Στην τρίτη στήλη του Πίνακα 5 επιλέγουμε μόνο εκείνους που εργάζονται με σύμβαση ορισμένου χρόνου και υπολογίζουμε το ποσοστό αυτών που εργάζονται διαρκώς με ανάλογη σύμβαση για 2 συναπτά έτη. Σε αυτή τη στήλη παρουσιάζουμε ποσοστά μόνο για όσες χώρες έχουμε επαρκή αριθμό παρατηρήσεων. Η Ελλάδα κατατάσσεται πάλι τρίτη κατά σειρά μετά τη Γαλλία και την Ολλανδία. Το ποσοστό για την Ελλάδα (70,9%) σημαίνει ότι περισσότεροι από τα δύο τρίτα των Ελλήνων που έχουν σύμβαση ορισμένου χρόνου συνεχίζουν να εργάζονται με ευέλικτη μορφή απασχόλησης για τουλάχιστον 2 χρόνια.

Διάγραμμα 3: Ακολουθίες εργαζομένων με σύμβαση ορισμένου χρόνου κατά την πρώτη χρονική περίοδο στην Ελλάδα



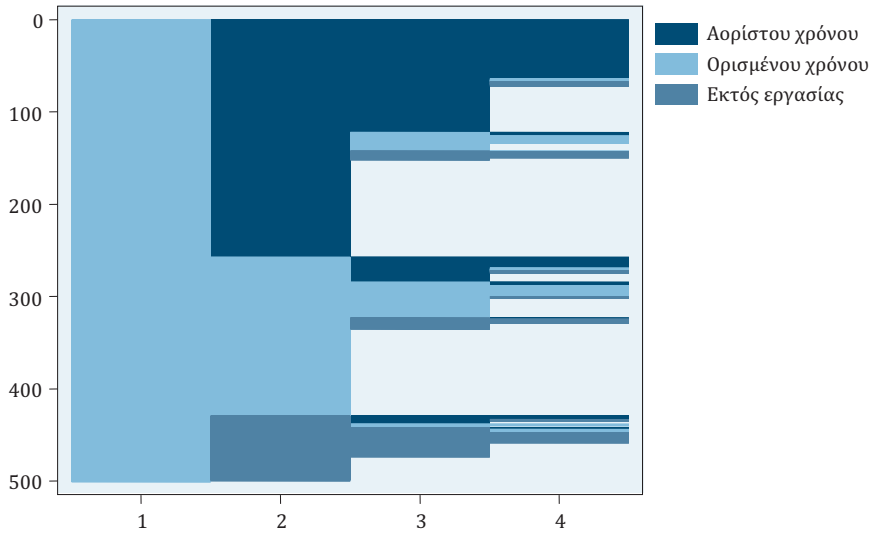
Πηγή: Δεδομένα EU-SILC για την Ελλάδα (2003-2010)

Σημείωση: Το διάγραμμα αυτό αποτελεί μια περιγραφική αποτύπωση των μεταβάσεων των εργαζομένων στην Ελλάδα που απασχολούνται με σύμβαση ορισμένου χρόνου κατά την πρώτη χρονική περίοδο. Την πρώτη χρονική περίοδο όλες οι ακολουθίες έχουν το ίδιο χρώμα, καθώς γι' αυτό το διάγραμμα έχουμε επιλέξει μόνο τους εργαζομένους με σύμβαση ορισμένου χρόνου σε αυτή την περίοδο. Τη δεύτερη περίοδο κάποιοι εργαζόμενοι έχουν ακόμη σύμβαση ορισμένου χρόνου, οπότε οι ακολουθίες τους διατηρούν το ίδιο χρώμα με την πρώτη περίοδο, ενώ κάποιοι άλλοι απασχολούνται με σύμβαση αορίστου χρόνου ή δεν έχουν πλέον σχέση εξαρτημένης εργασίας και αλλάζουν χρώμα στο διάγραμμα. Οι ακολουθίες που σταματούν μετά τη δεύτερη ή την τρίτη περίοδο αναφέρονται σε άτομα που εγκατέλειψαν πρόωρα την έρευνα EU-SILC. Η έκταση που καταλαμβάνει μια ακολουθία στο διάγραμμα αντικατοπτρίζει τη συχνότητά της στα δεδομένα μας.

Για να σχηματίσουμε μια συνολικότερη εικόνα των διαδρομών και της προοπτικής των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, πραγματοποιήσαμε ανάλυση ακολουθιών (sequence analysis) για τη μεταβλητή της σύμβασης εργασίας.[9] Το Διάγραμμα 3 παρουσιάζει τα αποτελέσματα μιας απλής *ανάλυσης ακολουθιών* των εργαζομένων στην Ελλάδα με σύμβαση ορισμένου χρόνου από

9. Θα θέλαμε να υπενθυμίσουμε στον αναγνώστη ότι η μεταβλητή αυτή περιλαμβάνει τις κατηγορίες: εργαζομένους με συμβάσεις αορίστου χρόνου, ορισμένου χρόνου και εκτός εξαρτημένης εργασίας.

Διάγραμμα 4: Ακολουθίες εργαζομένων με σύμβαση ορισμένου χρόνου κατά την πρώτη χρονική περίοδο στην Αυστρία



Πηγή: Δεδομένα EU-SILC για την Αυστρία (2004-2011)

τη χρονική στιγμή της πρώτης συμμετοχής τους στην EU-SILC.[10] Στο διάγραμμα αυτό παρατηρούμε ότι η πλειοψηφία των εργαζομένων με σύμβαση ορισμένου χρόνου παραμένει στην ευέλικτη απασχόληση για μεγάλο διάστημα.

Στο Διάγραμμα 4 παρουσιάζουμε τις ίδιες ακολουθίες για την Αυστρία, η οποία είναι η χώρα με τη μεγαλύτερη *κινητικότητα* από συμβάσεις ορισμένου σε συμβάσεις αορίστου χρόνου. Η διαφορά μεταξύ του Διαγράμματος 4 με το Διάγραμμα 3 είναι εμφανής. Σε αντίθεση με την Ελλάδα, στην Αυστρία η πλειοψηφία των εργαζομένων με σύμβαση ορισμένου χρόνου επιτυγχάνει να αποκτήσει εργασία με σύμβαση αορίστου χρόνου τα επόμενα χρόνια.

Εκτός από τη διαφορές στην καριέρα των εργαζομένων με σύμβαση αορίστου και ορισμένου χρόνου, οι υπάρχουσες μελέτες έχουν καταλήξει ότι οι εργαζόμενοι με σύμβαση ορισμένου χρόνου υστερούν μισθολογικά σε σχέση με τους συναδέλφους τους που έχουν σύμβαση αορίστου χρόνου. Ο Πίνακας 6 εξετάζει κατά πόσο υπάρχει μια τέτοια μισθολογική υστέρηση στις 13 χώρες του δείγμα-

10. Βλ. τη σημείωση στο Διάγραμμα 3 για περισσότερες πληροφορίες.

Πίνακας 6: Λόγος ωρομισθίων (σε μονάδες αγοραστικής δύναμης) μεταξύ εργαζομένων με σύμβαση αορίστου και ορισμένου χρόνου

Χώρα	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Αυστρία		1,28	1,23	1,35	1,70	1,20	1,14	1,67	2,71
Βέλγιο		1,24	1,32	1,19	1,29	1,38	1,34	1,33	3,69
Γερμανία			1,93	1,95					
Ισπανία		1,35	1,35	1,34	1,36	1,34	1,30	1,29	2,44
Φινλανδία		1,32	1,29	1,33	1,31	1,31	1,35	1,20	2,96
Γαλλία		1,42	1,38	1,45	1,39	1,38	1,39	1,36	
Ελλάδα	1,43	1,42	1,50	1,47	1,45	1,39	1,45	1,42	
Ιρλανδία		1,31	1,26	1,32	1,31	1,31			
Ιταλία		1,24	1,23	1,27	1,31	1,33	1,38	1,38	2,50
Ολλανδία			1,31	1,29	1,22	1,22	1,22	1,16	3,87
Πορτογαλία		1,28	1,36	1,34	1,28	1,21	1,30	1,27	0,98
Σουηδία		1,25	1,08	1,17	1,18	1,09	1,07	1,31	
Ηνωμένο Βασίλειο			0,95	0,98	1,02		1,04	1,03	0,19

Πηγή: Δεδομένα EU-SILC για 13 ευρωπαϊκές χώρες (2003-2011)

Σημείωση: Η μονάδα μέτρησης για τα ωρομίσθια είναι η Ισοτιμία Αγοραστικής Δύναμης (Purchasing Power Parity).

τός μας. Συγκεκριμένα, ο Πίνακας 6 παρουσιάζει το λόγο των ωρομισθίων μεταξύ των δύο ομάδων εργαζομένων (αορίστου προς ορισμένου χρόνου) για όλες της χώρες και τις χρονικές στιγμές του δείγματός μας. Η μονάδα μέτρησης του ωρομισθίου είναι οι μονάδες αγοραστικής δύναμης. Σχεδόν σε όλες τις περιπτώσεις, οι εργαζόμενοι με συμβάσεις ορισμένου χρόνου λαμβάνουν χαμηλότερο ωρομίσθιο από τους συναδέλφους τους με συμβάσεις αορίστου χρόνου. Στην Ελλάδα, οι διαφορές στα ωρομίσθια είναι αρκετά υψηλές. Το 2005 η Ελλάδα ήταν δεύτερη στο ύψος αυτών των διαφορών μετά τη Γερμανία, ενώ το 2010 ήταν δεύτερη μετά την Αυστρία.

Οι διαφορές στο μισθολογικό εισόδημα μπορεί να επηρεάζονται και από το χρόνο παραμονής των εργαζομένων σε απασχόληση με σύμβαση ορισμένου χρόνου. Γι' αυτόν το λόγο, στον Πίνακα 7 παρουσιάζουμε το λόγο των ωρομισθίων

Πίνακας 7: Λόγος ωρομισθίων μεταξύ εργαζομένων που είχαν σύμβαση αορίστου και ορισμένου χρόνου τα δύο τελευταία χρόνια

Χώρα	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Αυστρία		1,28	1,28	1,55	1,33	1,04	1,22
Βέλγιο		1,38	1,22	1,41	1,40	1,34	1,29
Γερμανία			2,04				
Ισπανία		1,39	1,40	1,39	1,32	1,30	1,28
Φινλανδία		1,19	1,24	1,18	1,36	1,29	1,14
Γαλλία		1,42	1,48	1,44	1,41	1,46	1,41
Ελλάδα	1,45	1,59	1,60	1,56	1,47	1,47	1,43
Ιταλία		1,24	1,25	1,33	1,36	1,42	1,37
Ολλανδία			1,33	1,30	1,17	1,24	1,20
Πορτογαλία		1,36	1,45	1,35	1,24	1,24	1,27

Πηγή: Δεδομένα EU-SILC (2003-2010)

Σημείωση: Η μονάδα μέτρησης για τα ωρομίσθια είναι η Ισοτιμία Αγοραστικής Δύναμης (Purchasing Power Parity).

μεταξύ των εργαζομένων που απασχολούνται με σύμβαση ορισμένου χρόνου για δύο χρόνια και των συναδέλφων τους που απασχολούνται με σύμβαση αορίστου χρόνου επίσης για δύο χρόνια. Στον πίνακα παρουσιάζονται τα μεγέθη για τις χώρες και τις χρονικές στιγμές με επαρκείς παρατηρήσεις. Τα αποτελέσματα είναι αποκαλυπτικά για την κατάσταση στην ελληνική αγορά εργασίας. Αν εξαιρέσουμε τη Γερμανία, για την οποία μπορούμε να υπολογίσουμε αυτό το λόγο μόνο για το 2005, η Ελλάδα κατατάσσεται πρώτη στις μισθολογικές διαφορές σε όλη τη χρονική περίοδο.

Τα αποτελέσματα της περιγραφικής ανάλυσης δείχνουν ότι οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου αποτελούν παγίδα για μεγάλο αριθμό εργαζομένων. Στην Ελλάδα συγκεκριμένα οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου έχουν σημαντικές επιπτώσεις, καθώς οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με τέτοιες σχέσεις εργασίας δεν βρίσκουν γρήγορα δουλειά με σύμβαση αορίστου χρόνου, ενώ αμείβονται αρκετά χαμηλότερα από τους συναδέλφους τους που απασχολούνται με συμβάσεις αορίστου χρόνου.

5. Αποτελέσματα στατιστικής ανάλυσης

Η περιγραφική ανάλυση που παρουσιάστηκε στην Ενότητα 4 έδειξε ότι η παραμονή στην εργασία με συμβάσεις ορισμένου χρόνου μπορεί να είναι μακροχρόνια και να έχει έτσι σοβαρές συνέπειες στην καριέρα του εργαζομένου. Για να διερευνήσουμε πιο διεξοδικά το ρόλο των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, εκτιμούμε την πολυωνυμική παλινδρόμηση που αναλύσαμε στην Ενότητα 3. Με τη βοήθεια των ελέγχων καλής προσαρμογής (goodness-of-fit) Bayesian Information Criterion (BIC) και Akaike Information Criterion (AIC) επιλέγουμε τη βέλτιστη μορφή του στατιστικού μοντέλου σε σχέση με τις τυχαίες επιδράσεις (random effects) (Agresti, 2002). Η βέλτιστη μορφή είναι το υπόδειγμα στο οποίο οι τυχαίες επιδράσεις δεν έχουν παραμετροποιηθεί (non-parametric). Συγκεκριμένα, υποθέτουμε ότι οι συμμετέχοντες στην ανάλυσή μας ανήκουν σε δύο λανθάνουσες κλάσεις ανάλογα με την πιθανότητά τους να εργάζονται με σύμβαση αορίστου χρόνου, ορισμένου χρόνου ή να βρίσκονται εκτός εξαρτημένης εργασίας. Στο στατιστικό μοντέλο μας αυτό σημαίνει ότι εκτιμούμε διαφορετικές σταθερές και διαφορετικές βασικές επιδράσεις (main effects) της μεταβλητής με χρονική υστέρηση για τη σύμβαση εργασίας στις δύο διαφορετικές λανθάνουσες κλάσεις. Εφόσον αυτή η μελέτη εστιάζεται στην Ελλάδα, αναλύουμε ένα στατιστικό μοντέλο για όλες τις χώρες και ένα μόνο για την Ελλάδα. Τα αποτελέσματα αυτών των δύο στατιστικών μοντέλων παρουσιάζονται στον Πίνακα 8.

Ο ρόλος των θεσμών της αγοράς εργασίας δίνεται από τις αλληλεπιδράσεις των δεικτών *EPL* με την ψευδομεταβλητή της χρονικής υστέρησης για τη σύμβαση εργασίας. Σε αυτή την ανάλυση χρησιμοποιούνται δύο δείκτες *EPL*: ένας δείκτης που μετρά την ανελαστικότητα των ατομικών απολύσεων και ένας δεύτερος που μετρά την ανελαστικότητα στη χρήση συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Οι αλληλεπιδράσεις αυτές μας δείχνουν ότι η πιθανότητα παραμονής στην εργασία με σύμβαση ορισμένου χρόνου είναι υψηλότερη τόσο όταν ισχύουν αυστηρές

περιοριστικές ρυθμίσεις για τις ατομικές απολύσεις όσο και όταν ισχύουν τέτοιες ρυθμίσεις για τη χρήση συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Αυτή η επίδραση όμως της ανελαστικότητας των ρυθμίσεων για τις ατομικές απολύσεις είναι μεγαλύτερη από την επίδραση της ανελαστικότητας για τη χρήση συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Ο Πίνακας 8 επιβεβαιώνει τα βασικά αποτελέσματα της περιγραφικής ανάλυσης. Εφόσον έχουμε συμπεριλάβει στην παλινδρόμηση τις αλληλεπιδράσεις της χρονικής υστέρησης για τη σύμβαση εργασίας με τις ψευδομεταβλητές για τις χώρες, η βασική επίδραση της χρονικής υστέρησης μπορεί να ερμηνευτεί ως η επίδραση της χρονικής υστέρησης στη χώρα αναφοράς, την Αυστρία. Για να βρούμε την επίδραση της χρονικής υστέρησης σε μια άλλη χώρα, για παράδειγμα στην Ελλάδα, προσθέτουμε το συντελεστή της αλληλεπίδρασης για την Ελλάδα με το συντελεστή της βασικής επίδρασης. Ο συντελεστής της βασικής επίδρασης της χρονικής υστέρησης για να έχει κάποιος σύμβαση ορισμένου χρόνου είναι θετικός και στατιστικά σημαντικός και στις δύο λανθάνουσες κλάσεις (1,452 και 7,471 αντίστοιχα). Οι αλληλεπιδράσεις για τη χρονική υστέρηση στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου είναι θετικές για όλες τις χώρες εκτός από τη Σουηδία, όπου είναι αρνητική, αλλά ο σχετικός συντελεστής έχει αρκετά χαμηλή τιμή (-0,066) και επιπλέον δεν είναι στατιστικά σημαντικός. Οι συντελεστές αυτών των αλληλεπιδράσεων είναι στατιστικά σημαντικοί (κατά σειρά μεγέθους) στη Γαλλία, στην Ολλανδία, στη Φινλανδία, στην Ιταλία, στη Γερμανία, στην Ισπανία, στην Ελλάδα και στην Πορτογαλία.

Η ερμηνεία των παραπάνω επιδράσεων είναι ότι σε όλες τις χώρες, αν κάποιος εργαζόταν με σύμβαση ορισμένου χρόνου τον προηγούμενο χρόνο, έχει μεγαλύτερη πιθανότητα να εργάζεται πάλι με σύμβαση ορισμένου χρόνου το τρέχον έτος. Αυτή η σχέση είναι ιδιαίτερα ισχυρή στη Γαλλία, την Ολλανδία και τη Φινλανδία. Η Ελλάδα βρίσκεται περίπου στο μέσον της κατάταξης των 13 χωρών του δείγματός μας.

Συγκεκριμένα, η χαμηλότερη πιθανότητα παραμονής σε εργασία με σύμβαση ορισμένου χρόνου βρέθηκε στις χώρες με φιλελεύθερες αγορές εργασίας (Ηνωμένο Βασίλειο και Ιρλανδία) αλλά και σε χώρες με συντονισμένες αγορές εργασίας (Βέλγιο) ή σε χώρες του σοσιαλδημοκρατικού μοντέλου (Σουηδία). Αντίθετα, η μεγαλύτερη πιθανότητα παραμονής σε εργασία με σύμβαση ορισμένου χρόνου διαπιστώθηκε σε ορισμένες χώρες με συντονισμένες αγορές εργασίας (Γαλλία, Ολλανδία) και σε χώρες του σοσιαλδημοκρατικού μοντέλου (Φινλανδία). Οι χώ-

ρες που ανήκουν στο υβριδικό μοντέλο των αγορών εργασίας της νότιας Ευρώπης (Ελλάδα, Ιταλία, Ισπανία, Πορτογαλία) μαζί με τη Γερμανία λαμβάνουν ενδιάμεση θέση.

Η χαμηλότερη πιθανότητα μετάβασης από την εργασία με σύμβαση ορισμένου χρόνου στην ανεργία ή την αεργία καταγράφηκε στις χώρες με φιλελεύθερες αγορές εργασίας (Ηνωμένο Βασίλειο και Ιρλανδία), σε χώρες με συντονισμένες αγορές εργασίας (Βέλγιο, Γερμανία) καθώς και σε χώρες του σοσιαλδημοκρατικού μοντέλου (Σουηδία). Η μεγαλύτερη πιθανότητα παραμονής σε εργασία με σύμβαση ορισμένου χρόνου σημειώθηκε σε ορισμένες χώρες με συντονισμένες αγορές εργασίας (Γαλλία, Ολλανδία) αλλά και σε χώρες του νοτιοευρωπαϊκού μοντέλου αγορών εργασίας (Ελλάδα, Ισπανία). Οι υπόλοιπες χώρες του σοσιαλδημοκρατικού μοντέλου (Φινλανδία) και του νοτιοευρωπαϊκού μοντέλου (Ιταλία, Πορτογαλία) κατατάσσονται ενδιάμεσα.

Η εκτίμηση διαφορετικών συντελεστών για τη χρονική υστέρηση της σύμβασης εργασίας στις δύο λανθάνουσες κλάσεις μάς δείχνει ότι υπάρχουν δύο διακριτές κατηγορίες ατόμων: η κατηγορία στην οποία η θετική σχέση μεταξύ σύμβασης ορισμένου χρόνου τον περασμένο χρόνο και σύμβασης ορισμένου χρόνου το παρόν έτος είναι ιδιαίτερα ισχυρή (κλάση 2, όπου η βασική επίδραση της χρονικής υστέρησης είναι 7,471) και η κατηγορία στην οποία αυτή η σχέση υπάρχει αλλά είναι πιο ασθενής (κλάση 1, όπου η βασική επίδραση της χρονικής υστέρησης είναι 1,452). Το μέγεθος των κλάσεων εκτιμάται από το υπόδειγμα και είναι 46,9% (κλάση 1) και 53,1% (κλάση 2). Με άλλα λόγια, τα αποτελέσματα του στατιστικού μοντέλου μάς καταδεικνύουν ότι για τον μισό περίπου πληθυσμό η εργασία με σύμβαση ορισμένου χρόνου σε μια χρονική στιγμή συνεπάγεται σε μεγάλο βαθμό την παραμονή σε εργασία με ανάλογη σύμβαση εργασίας τον επόμενο χρόνο. Η σχέση αυτή είναι πιο ισχυρή στην Ελλάδα, αν και υπάρχουν ευρωπαϊκές χώρες με ακόμη πιο ισχυρή σχέση. Το αποτέλεσμα για την Ελλάδα επιβεβαιώνεται από την τέταρτη στήλη του Πίνακα 8, που παρουσιάζει τα ευρήματα του στατιστικού μοντέλου με τα ελληνικά δεδομένα μόνο. Το μοντέλο για τα ελληνικά δεδομένα μάλιστα δείχνει ότι η λανθάνουσα κλάση με την ισχυρότερη σχέση μεταξύ σύμβασης ορισμένου χρόνου το προηγούμενο έτος και σύμβασης ορισμένου χρόνου την παρούσα χρονική στιγμή είναι μεγαλύτερη (62,3%) από

το υπόδειγμα για όλες τις χώρες μαζί (53,1%).[11] Είναι σημαντικό να σημειώσουμε ότι, εφόσον τα στατιστικά μοντέλα που χρησιμοποιούνται συμπεριλαμβάνουν ανεξάρτητες μεταβλητές οι οποίες μετρούν τη μακροοικονομική κατάσταση των χωρών (ετήσια μεταβολή του ΑΕΠ και ποσοστό ανεργίας), τα ευρήματά μας σχετικά με τις διαφορές ανάμεσα στις χώρες αφορούν τα δομικά χαρακτηριστικά των αγορών εργασίας.

Οι υπόλοιπες ανεξάρτητες μεταβλητές μάς δίνουν κάποια επιπλέον ενδιαφέροντα αποτελέσματα. Η πιθανότητα να έχει κάποιος σύμβαση ορισμένου χρόνου ή να βρίσκεται εκτός εξαρτημένης εργασίας είναι χαμηλότερη για όσους έχουν συμπληρώσει τουλάχιστον τον πρώτο κύκλο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Είναι αξιοσημείωτο βέβαια ότι το δίπλωμα ανώτερης ή ανώτατης εκπαίδευσης δεν βελτιώνει τις προοπτικές του εργαζομένου περισσότερο από το δίπλωμα δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Στην Ελλάδα τα αποτελέσματά μας είναι λίγο διαφορετικά, καθώς φαίνεται ότι οι απόφοιτοι πανεπιστημίου και ΤΕΙ έχουν μικρότερη πιθανότητα να έχουν σύμβαση ορισμένου χρόνου απ' ό,τι οι συνάδελφοί τους με χαμηλότερη επίπεδο εκπαίδευσης. Τόσο στην Ελλάδα όσο και στο σύνολο των 13 χωρών του δείγματός μας οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερη πιθανότητα να εργάζονται με σύμβαση ορισμένου χρόνου ή να είναι εκτός εξαρτημένης εργασίας. Η πιθανότητα εργασίας με σύμβαση ορισμένου χρόνου είναι χαμηλότερη για τους παντρεμένους εργαζομένους και για όσους έχουν παιδιά, ενώ πέφτει σταδιακά με την ηλικία.

Η τελευταία ανάλυση που παρουσιάζουμε αφορά το ωρομίσθιο. Όπως και παραπάνω, αναλύουμε δύο παλινδρομήσεις: μία για όλες τις χώρες μαζί και μια δεύτερη για την Ελλάδα. Οι παλινδρομήσεις είναι γραμμικές παλινδρομήσεις για δεδομένα πάνελ με σταθερές επιδράσεις, όπως επεξηγήθηκαν στην Ενότητα 3. Φυσικά, στην παλινδρόμηση συμπεριλαμβάνονται μόνο οι εργαζόμενοι (δηλαδή τα άτομα που λαμβάνουν ωρομίσθιο). Γι' αυτόν το λόγο η μεταβλητή για τη σύμβαση εργασίας έχει μόνο δύο κατηγορίες: αορίστου χρόνου και ορισμένου χρόνου.

11. Το γεγονός ότι η κλάση με την ισχυρότερη σχέση μεταξύ σύμβασης ορισμένου χρόνου τον προηγούμενο χρόνο και σύμβασης ορισμένου χρόνου την παρούσα χρονική στιγμή είναι τώρα η κλάση 1 δεν συνιστά κάποια ουσιώδη διαφορά.

Πίνακας 8: Αποτελέσματα πολυωνυμικής παλινδρόμησης με τυχαίες επιδράσεις για τη σύμβαση εργασίας (κατηγορία αναφοράς: εργασία με σύμβαση αορίστου χρόνου)

	Όλες οι χώρες		Ελλάδα	
	Ορισμένου χρόνου	Εκτός εργασίας	Ορισμένου χρόνου	Εκτός εργασίας
Σταθερά (κλάση 1)	**-0.728**	**-1.169****	**-16.292**	**-26.252**
	(0.522)	(0.522)	(9703.991)	(9703.990)
Σταθερά (κλάση 2)	**-4.469*****	**-6.053*****	**-11.245**	**-23.624**
	(1.232)	(0.540)	(9703.990)	(9703.990)
Σύμβαση εργασίας στο έτος t-1 (κατηγορία αναφοράς: αορίστου χρόνου)				
Ορισμένου χρόνου	**1.452*****	**0.081**	**8.753*****	**4.893*****
(κλάση 1)	(0.142)	(0.159)	(3.490)	(0.987)
Εκτός εργασίας	**0.324*****	**1.090*****	**7.990****	**5.424*****
(κλάση 1)	(0.140)	(0.100)	(3.450)	(0.794)
Ορισμένου χρόνου	**7.471*****	**6.721*****	**1.533*****	**0.219**
(κλάση 2)	(1.095)	(0.185)	(0.301)	(0.294)
Εκτός εργασίας	**6.027*****	**8.382**	**-0.050**	**1.723*****
(κλάση 2)	(1.112)	(1000.000)	(0.717)	(0.495)
Εκπαίδευση (κατηγορία αναφοράς: πρωτοβάθμια ή χαμηλότερη)				
Κατώτερη δευτεροβάθμια	**-0.354*****	**-0.398*****	**-0.553*****	**-0.600*****
	(0.038)	(0.036)	(0.147)	(0.152)
Ανώτερη δευτεροβάθμια	**-0.632*****	**-0.746*****	**-0.949*****	**-0.961*****
	(0.037)	(0.036)	(0.121)	(0.125)
Μεταδευτεροβάθμια	**-0.795*****	**-0.855*****	**-1.272*****	**-1.146*****
	(0.062)	(0.057)	(0.175)	(0.177)
Πανεπιστημιακή	**-0.634*****	**-1.071*****	**-1.298*****	**-1.504*****
	(0.038)	(0.038)	(0.131)	(0.139)
Παντρεμένος	**-0.238*****	**-0.200*****	**-0.134**	**-0.125**
	(0.026)	(0.024)	(0.118)	(0.126)
Γυναίκα	**0.238*****	**0.149*****	**0.292****	**0.313****
	(0.020)	(0.019)	(0.083)	(0.085)

(Συνέχεια στην επόμενη σελίδα)

(Συνέχεια από την προηγούμενη σελίδα)

	Όλες οι χώρες		Ελλάδα	
	Ορισμένου χρόνου	Εκτός εργασίας	Ορισμένου χρόνου	Εκτός εργασίας
Ηλικία	**-0.032*****	**-0.018*****	**-0.019****	**-0.012****
	(0.002)	(0.001)	(0.006)	(0.006)
Παιδιά κάτω των 14 ετών	**-0.032*****	**0.066*****	**-0.055**	**-0.002**
	(0.012)	(0.011)	(0.051)	(0.054)
Μη μισθολογικό εισόδημα	**-0.002**	**0.022*****	**-0.004**	**0.022*****
(σε χιλιάδες PPP)	(0.001)	(0.001)	(0.006)	(0.005)
Ετήσια μεταβολή του ΑΕΠ	**-0.015***	**-0.024****		
	(0.009)	(0.009)		
Ποσοστό ανεργίας	**0.324*****	**1.090*****		
	(0.140)	(0.100)		
Δείκτης *EPL* για ατομικές απολύσεις	**-0.787****	**-0.437**		
	(0.335)	(0.225)		
Δείκτης *EPL* για τη χρήση συμβάσεων ορισμένου χρόνου	**-0.010**	**-0.785****		
	(0.100)	(0.077)		
Αλληλεπιδράσεις με τους δείκτες *EPL*				
Ορισμένου χρόνου *	**0.968***	**1.468*****		
***EPL* για ατομικές απολύσεις**	(0.500)	(0.294)		
Εκτός εργασίας *	**2.195*****	**1.967*****		
***EPL* για ατομικές απολύσεις**	(0.436)	(0.294)		
Ορισμένου χρόνου *	**0.326****	**-0.065**		
***EPL* για τη χρήση συμβάσεων ορισμένου χρόνου**	(0.156)	(0.153)		
Εκτός εργασίας *	**0.274***	**0.874*****		
***EPL* για τη χρήση συμβάσεων ορισμένου χρόνου**	(0.142)	(0.111)		
Χώρα (κατηγορία αναφοράς: Αυστρία)				
Βέλγιο	**-0.237***	**-0.747*****		
	(0.138)	(0.126)		

	Όλες οι χώρες		Ελλάδα	
	Ορισμένου χρόνου	Εκτός εργασίας	Ορισμένου χρόνου	Εκτός εργασίας
Γερμανία	**0.031**	**-0.887*****		
	(0.185)	(0.178)		
Ισπανία	**0.508*****	**-0.486*****		
	(0.085)	(0.074)		
Φινλανδία	**0.013**	**0.490*****		
	(0.117)	(0.081)		
Γαλλία	**-0.844*****	**-0.740*****		
	(0.094)	(0.066)		
Ελλάδα	**0.670*****	**-0.502*****		
	(0.128)	(0.122)		
Ιρλανδία	**-0.321**	**-0.154**		
	(0.259)	(0.241)		
Ιταλία	**-0.024**	**-0.453*****		
	(0.111)	(0.100)		
Ολλανδία	**0.029**	**-0.700*****		
	(0.138)	(0.128)		
Πορτογαλία	**0.303**	**-1.095****		
	(0.419)	(0.418)		
Σουηδία	**0.681**	**1.999*****		
	(0.562)	(0.314)		
Ηνωμένο Βασίλειο	**-0.620*****	**-0.504***		
	(0.266)	(0.253)		
Αλληλεπιδράσεις				
Ορισμένου χρόνου*	**0.976*****	**1.364*****		
Βέλγιο	(0.362)	(0.347)		
Ορισμένου χρόνου*	**-0.526**	**0.307**		
Γερμανία	(0.550)	(0.329)		

(Συνέχεια στην επόμενη σελίδα)

(Συνέχεια από την προηγούμενη σελίδα)

	Όλες οι χώρες		Ελλάδα	
	Ορισμένου χρόνου	Εκτός εργασίας	Ορισμένου χρόνου	Εκτός εργασίας
Ορισμένου χρόνου*	**-0.059**	**0.179**		
Ισπανία	(0.138)	(0.246)		
Ορισμένου χρόνου*	**0.399**	**-0.589**		
Φινλανδία	(0.488)	(0.783)		
Ορισμένου χρόνου*	**1.046*****	**0.320**		
Γαλλία	(0.309)	(0.319)		
Ορισμένου χρόνου*	**0.521**	**0.299**		
Ελλάδα	(0.853)	(0.567)		
Ορισμένου χρόνου*	**0.135**	**0.079**		
Ιρλανδία	(0.264)	(0.303)		
Ορισμένου χρόνου*	**0.313**	**1.236*****		
Ιταλία	(0.294)	(0.289)		
Ορισμένου χρόνου*	**1.742*****	**1.380*****		
Ολλανδία	(0.187)	(0.168)		
Ορισμένου χρόνου*	**2.483*****	**1.785*****		
Πορτογαλία	(0.371)	(0.366)		
Ορισμένου χρόνου*	**-0.066**	**0.636**		
Σουηδία	(0.932)	(0.689)		
Ορισμένου χρόνου*	**0.165**	**-0.968**		
Ηνωμένο Βασίλειο	(0.243)	(0.375)		
Εκτός εργασίας*	**1.446*****	**0.622*****		
Βέλγιο	(0.174)	(0.144)		
Εκτός εργασίας*	**0.767*****	**-0.864*****		
Γερμανία	(0.211)	(0.202)		
Εκτός εργασίας*	**1.855*****	**0.970*****		
Ισπανία	(0.130)	(0.096)		
Εκτός εργασίας*	**1.702*****	**1.599*****		
Φινλανδία	(0.166)	(0.110)		

	Όλες οι χώρες		Ελλάδα	
	Ορισμένου χρόνου	Εκτός εργασίας	Ορισμένου χρόνου	Εκτός εργασίας
Εκτός εργασίας*	**2.708*****	**1.705*****		
Γαλλία	(0.147)	(0.102)		
Εκτός εργασίας*	**1.264*****	**0.497*****		
Ελλάδα	(0.153)	(0.129)		
Εκτός εργασίας*	**0.971*****	**-0.450****		
Ιρλανδία	(0.227)	(0.183)		
Εκτός εργασίας*	**1.438*****	**1.338*****		
Ιταλία	(0.129)	(0.089)		
Εκτός εργασίας*	**1.326*****	**2.306*****		
Ολλανδία	(0.166)	(0.123)		
Εκτός εργασίας*	**0.007**	**-1.126**		
Πορτογαλία	(0.147)	(0.122)		
Εκτός εργασίας*	**1.580****	**1.240*****		
Σουηδία	(0.641)	(0.391)		
Εκτός εργασίας*	**-0.467****	**-1.270*****		
Ηνωμένο Βασίλειο	(0.216)	(0.157)		

Πηγή: Δεδομένα EU-SILC (2003-2010)

Σημείωση: Στις παλινδρομήσεις έχουμε χρησιμοποιήσει επίσης ψευδομεταβλητές για το χρόνο ως μεταβλητές ελέγχου (control variables). Στις παρενθέσεις παρουσιάζονται τα σφάλματα της εκτίμησης.

Ο Πίνακας 9 παρουσιάζει τα αποτελέσματα της παραπάνω παλινδρόμησης. Με βάση το στατιστικό μοντέλο για όλες τις χώρες, υπάρχουν σημαντικές διαφορές στην επίδραση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου στο ωρομίσθιο μεταξύ των περισσότερων από τις 12 χώρες που συμπεριλαμβάνονται στην ανάλυση.

Μια σοβαρή ένδειξη για το κατά πόσο οι θεσμοί της αγοράς εργασίας επηρεάζουν τη σχέση μεταξύ σύμβασης εργασίας και μισθού δίνεται από τις αλληλεπιδράσεις των δεικτών *EPL* με την ψευδομεταβλητή για τη σύμβαση εργασίας. Σε αυτή την ανάλυση χρησιμοποιούνται οι δύο δείκτες *EPL* που χρησιμοποιήθηκαν και στην πολυωνυμική παλινδρόμηση: ένας δείκτης που μετρά την ανελαστικό-

τητα των ατομικών απολύσεων και ένας δεύτερος που μετρά την ανελαστικότητα στη χρήση συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Τα αποτελέσματα της παλινδρόμησης δείχνουν ότι ο συντελεστής της αλληλεπίδρασης του πρώτου δείκτη *EPL* είναι μικρός και δεν είναι στατιστικά σημαντικός, ενώ ο συντελεστής του δεύτερου δείκτη *EPL* είναι θετικός και στατιστικά σημαντικός. Το πρώτο αποτέλεσμα σημαίνει ότι η ευελιξία στις ατομικές απολύσεις δεν μειώνει τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ συμβάσεων ορισμένου χρόνου και συμβάσεων αορίστου χρόνου. Το δεύτερο αποτέλεσμα φανερώνει ότι αυτές οι μισθολογικές διαφορές μεγαλώνουν όσο πιο εύκολα μπορούν οι εργοδότες να χρησιμοποιούν συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Συγκεκριμένα, όταν ο δεύτερος δείκτης *EPL* είναι ίσος με 1 (οπότε οι εργοδότες έχουν μεγάλη ευελιξία στη χρήση συμβάσεων ορισμένου χρόνου) η μισθολογική διαφορά συμβάσεων ορισμένου και αορίστου χρόνου είναι 9,9%,[12] ενώ όταν ο δεύτερος δείκτης *EPL* είναι ίσος με 1 (οπότε οι εργοδότες έχουν μικρή ευελιξία στη χρήση συμβάσεων ορισμένου χρόνου) η μισθολογική διαφορά ανέρχεται σε 4,2%.

Ο δείκτης *EPL* δεν περιγράφει πλήρως τα χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας. Έτσι, είναι σημαντικό να εξετάσουμε κατά πόσο οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ συμβάσεων ορισμένου και αορίστου χρόνου διαφέρουν μεταξύ των χωρών που συμπεριλαμβάνονται στην ανάλυση. Αυτό φαίνεται από τις αλληλεπιδράσεις των ψευδομεταβλητών για τις χώρες με την ψευδομεταβλητή για τη σύμβαση εργασίας. Το πρώτο αποτέλεσμα που πρέπει να σχολιαστεί είναι ότι οι περισσότεροι συντελεστές των αλληλεπιδράσεων δεν είναι στατιστικά σημαντικοί. Αυτό δείχνει ότι οι περισσότερες διαφορές μεταξύ των χωρών περιγράφονται από τους δείκτες *EPL*.[13]

Παρ' όλα αυτά, κάποιοι από τους συντελεστές των αλληλεπιδράσεων είναι στατιστικά σημαντικοί. Συγκεκριμένα, στις χώρες με φιλελεύθερες αγορές εργασίας, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου δεν αμείβονται με χαμηλότερο ωρομί-

12. Ο υπολογισμός αυτός γίνεται ως εξής: exp(0,113-0,018). Σε μια γραμμική παλινδρόμηση όπου η εξαρτημένη μεταβλητή είναι ο νεπέριος λογάριθμος του μισθού, ο εκθέτης του συντελεστή αντιπροσωπεύει το ποσοστό μεταβολής.

13. Σε μια ίδια παλινδρόμηση στην οποία δεν συμπεριλάβαμε τους δείκτες *EPL* εμφανίστηκαν πολύ περισσότερες διαφορές μεταξύ των χωρών. Συγκρίνοντας αυτή την παλινδρόμηση με την παλινδρόμηση του Πίνακα 8, οι δείκτες *EPL* εξηγούν πολλές από αυτές τις διαφορές.

σθιο. Για παράδειγμα, στο Ηνωμένο Βασίλειο, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου φαίνεται να αμείβονται υψηλότερα από τις συμβάσεις αορίστου χρόνου, αν και η διαφορά στο μέσο ωρομίσθιο δεν είναι στατιστικά σημαντική,[14] ενώ στην Ιρλανδία η διαφορά είναι πρακτικά μηδενική. Στις χώρες του σοσιαλδημοκρατικού μοντέλου εμφανίζονται υψηλές μισθολογικές διαφορές (7,9% στη Σουηδία και 2,9% στη Φινλανδία) μεταξύ των εργαζομένων που απασχολούνται με σύμβαση ορισμένου χρόνου και εκείνων που απασχολούνται με σύμβαση αορίστου χρόνου. Στις χώρες με συντονισμένες αγορές εργασίας και στις χώρες του υβριδικού νοτιοευρωπαϊκού μοντέλου παρουσιάζεται μια πιο συγκεχυμένη εικόνα. Ειδικότερα, από τις χώρες με συντονισμένες αγορές εργασίας, στην Αυστρία και τη Γερμανία παρουσιάζονται μεγάλες διαφορές στο ωρομίσθιο (7,8% και 6,1% αντίστοιχα), στη Γαλλία και την Ολλανδία η διαφορά είναι μικρότερη (2,6%), ενώ στο Βέλγιο είναι πρακτικά μηδενική. Στις χώρες του νοτιοευρωπαϊκού μοντέλου παρατηρούνται μικρές διαφορές: στην Ισπανία (2,1%) και στην Ελλάδα (όπως διαπιστώνουμε από την παλινδρόμηση που συμπεριλαμβάνει μόνο ελληνικά δεδομένα, είναι 3,3%). Ωστόσο, μεγάλες διαφορές εμφανίζονται στην Πορτογαλία (12,5%).

Οι συντελεστές των υπόλοιπων εξαρτημένων μεταβλητών δείχνουν ότι το ωρομίσθιο αυξάνεται με την ηλικία και είναι υψηλότερο για τους παντρεμένους, για όσους έχουν παιδιά και όσους έχουν υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης. Για την Ελλάδα, εκτός της ηλικίας, τα παραπάνω αποτελέσματα δεν είναι στατιστικά σημαντικά. Αυτό μπορεί να είναι αποτέλεσμα του στατιστικού μοντέλου που χρησιμοποιούμε, καθώς η εκτίμηση των συντελεστών βασίζεται σε αλλαγές στις τιμές των μεταβλητών στο ίδιο άτομο και όχι στις διαφορές μεταξύ των ατόμων.[15] Συμπερασματικά, οι μεταβολές στις μεταβλητές «οικογενειακή κατάσταση» και «επίπεδο εκπαίδευσης» βασίζονται σε πολύ λίγες παρατηρήσεις, πολλές από τις οποίες μπορεί να είναι το αποτέλεσμα τυχαίου σφάλματος μέτρησης.

14. Η διαφορά στο μέσο ωρομίσθιο των εργαζομένων που απασχολούνται με σύμβαση ορισμένου χρόνου σε σύγκριση με τους εργαζομένους που απασχολούνται με σύμβαση αορίστου χρόνου στο Ηνωμένο Βασίλειο υπολογίζεται ως εξής: -0,113+0,149=0,036. Χρησιμοποιώντας τον κατάλληλο έλεγχο υποθέσεων, διαπιστώθηκε ότι αυτή η διαφορά δεν είναι στατιστικά σημαντική.

15. Το υπόδειγμα λαμβάνει υπόψη του τις διαφορές μεταξύ των ατόμων αλλά η εκτίμηση των συντελεστών δεν βασίζεται σε αυτές.

Πίνακας 9: Αποτελέσματα γραμμικής παλινδρόμησης για δεδομένα πάνελ με σταθερές επιδράσεις

	Όλες οι χώρες	Ελλάδα
Σταθερά	**1.598*** **	**-4.930**
	(0.046)	(3.506)
Ορισμένου χρόνου	**-0.113*** **	**-0.033*** **
(κατηγορία αναφοράς: αορίστου χρόνου)	(0.010)	(0.008)
Ηλικία	**0.010*** **	**0.163** **
	(0.001)	(0.080)
Παιδιά μικρότερα από 14 ετών	**0.013*** **	**0.010***
	(0.002)	(0.006)
Παντρεμένος	**0.012** **	**0.024**
	(0.005)	(0.018)
Εκπαίδευση (κατηγορία αναφοράς: πρωτοβάθμια ή χαμηλότερη)		
Κατώτερη δευτεροβάθμια	**0.122*** **	**0.071**
	(0.006)	(0.049)
Ανώτερη δευτεροβάθμια	**0.216*** **	**0.055**
	(0.007)	(0.051)
Μεταδευτεροβάθμια	**0.241*** **	**0.085**
	(0.009)	(0.057)
Πανεπιστημιακή	**0.334*** **	**0.004**
	(0.008)	(0.055)
Μη μισθολογικό εισόδημα	**-0.0001**	**0.002*** **
(σε χιλιάδες PPP)	(0.0001)	(0.001)
Ετήσια μεταβολή του ΑΕΠ	**0.00001**	**0.024**
	(0.001)	(0.018)
Ποσοστό ανεργίας	**0.003**	**0.024**
	(0.002)	(0.018)
Δείκτης *EPL* για ατομικές απολύσεις	**-0.117** **	
	(0.016)	
Δείκτης *EPL* για τη χρήση συμβάσεων ορισμένου χρόνου	**-0.072** **	

	Όλες οι χώρες	Ελλάδα
	(0.004)	
Αλληλεπιδράσεις με τους δείκτες *EPL*		
Ορισμένου χρόνου*	**-0.003**	
***EPL* για ατομικές απολύσεις**	(0.049)	
Ορισμένου χρόνου*	**0.018****	
***EPL* για τη χρήση συμβάσεων ορισμένου χρόνου**	(0.008)	
Αλληλεπιδράσεις (κατηγορία αναφοράς για τη χώρα: Αυστρία)		
Ορισμένου χρόνου*	**0.051**	
Βέλγιο	(0.033)	
Ορισμένου χρόνου*	**0.036**	
Γερμανία	(0.033)	
Ορισμένου χρόνου*	**0.023**	
Ισπανία	(0.018)	
Ορισμένου χρόνου*	**0.021**	
Φινλανδία	**(0.019)**	
Ορισμένου χρόνου*	0.008	
Γαλλία	**(0.022)**	
Ορισμένου χρόνου*	**0.025**	
Ελλάδα	**(0.027)**	
Ορισμένου χρόνου*	**0.101***	
Ιρλανδία	(0.055)	
Ορισμένου χρόνου*	**0.061****	
Ιταλία	(0.023)	
Ορισμένου χρόνου*	**0.073****	
Ολλανδία	(0.028)	
Ορισμένου χρόνου*	**-0.008**	
Πορτογαλία	(0.101)	
Ορισμένου χρόνου*	**0.088****	

(Συνέχεια στην επόμενη σελίδα)

(Συνέχεια από την προηγούμενη σελίδα)

	Όλες οι χώρες	Ελλάδα
Σουηδία	(0.019)	
Ορισμένου χρόνου*	**0.149****	
Ηνωμένο Βασίλειο	(0.061)	

Πηγή: Δεδομένα EU-SILC για 13 ευρωπαϊκές χώρες (2003-2010)

Σημείωση: Στις παλινδρομήσεις έχουμε χρησιμοποιήσει επίσης ψευδομεταβλητές για το χρόνο ως μεταβλητές ελέγχου (control variables).

6. Συμπεράσματα και πολιτικές επιπτώσεις

Σε αυτή τη μελέτη εξετάσαμε τα αποτελέσματα της ευέλικτης απασχόλησης στην εργασιακή προοπτική και στις αποδοχές των εργαζομένων στην Ελλάδα σε σύγκριση με τις υπόλοιπες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Συγκεκριμένα, εξετάσαμε αν η εργασία με σύμβαση ορισμένου χρόνου αποτελεί μεταβατικό στάδιο προς τη μόνιμη απασχόληση ή παγίδα από την οποία ο εργαζόμενος δεν μπορεί εύκολα να ξεφύγει. Στο ζήτημα των αποδοχών των εργαζομένων, εξετάσαμε αν οι εργαζόμενοι με συμβάσεις ορισμένου χρόνου λαμβάνουν συστηματικά χαμηλότερο ωρομίσθιο από τους συναδέλφους τους με μόνιμη σύμβαση εργασίας (ή αορίστου χρόνου). Χρησιμοποιήσαμε τα διαχρονικά δεδομένα της EU-SILC από το 2003 ως το 2010, που προσφέρουν μέχρι και τέσσερις παρατηρήσεις ανά συμμετέχοντα.

Τα αποτελέσματα της μελέτης μας δείχνουν ότι ο ρόλος της ευέλικτης απασχόλησης στην αγορά εργασίας δεν μπορεί να ερμηνευτεί στο σύνολό του με τα εργαλεία των διάφορων εκδοχών της νεοκλασικής οικονομικής θεωρίας και ειδικότερα της θεωρίας του ανθρώπινου κεφαλαίου και της θεωρίας αναζήτησης εργασίας, που έχουν κυριαρχήσει στον δημόσιο και ακαδημαϊκό διάλογο και έχουν επηρεάσει σημαντικά τη διαδικασία χάραξης πολιτικών σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο. Από τη μια μεριά, ένας μεγάλος αριθμός εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου μεταπηδά σύντομα σε μόνιμη εργασία. Αυτό επιβεβαιώνει τις προβλέψεις της θεωρίας σήμανσης, σύμφωνα με την οποία οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου αποτελούν αποτελεσματικές δοκιμαστικές περιόδους για τους εργαζομένους. Από την άλλη μεριά όμως, μια επίσης μεγάλη μερίδα εργαζομένων εγκλωβίζεται για μεγάλο διάστημα στην ευέλικτη απασχόληση. Για αυτή τη μερίδα εργαζομένων, όσο μεγαλύτερο είναι αυτό το διάστημα τόσο μεγαλώνει η

πιθανότητα να παραμείνουν για ακόμη μεγαλύτερο χρονικό διάστημα σε καθεστώς ευέλικτης απασχόλησης.

Οι αρνητικές συνέπειες της ευέλικτης απασχόλησης που αναφέρθηκαν στα προηγούμενα είναι ιδιαίτερα έντονες στην Ελλάδα. Περίπου δύο στους τρεις εργαζομένους με σύμβαση ορισμένου χρόνου σε μια δεδομένη χρονική στιγμή παραμένουν εργαζόμενοι με ευέλικτη μορφή απασχόλησης ένα χρόνο μετά. Μάλιστα, η πιθανότητα παραμονής στην ευέλικτη απασχόληση είναι υψηλότερη απ' ό,τι σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες.

Η πιθανότητα παραμονής σε εργασία με σύμβαση ορισμένου χρόνου διαφέρει σημαντικά μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών που συμπεριλαμβάνονται στην ανάλυση. Η κατηγοριοποίηση των χωρών σύμφωνα με τα μοντέλα του καπιταλισμού (Amable, 2003· Hall and Soskice, 2001) εξηγεί εν μέρει τα αποτελέσματα της ανάλυσης. Αντίθετα, τα αποτελέσματά μας για τις μισθολογικές διαφορές δεν επιβεβαιώνουν τις βασικές προβλέψεις των θεωρητικών προσεγγίσεων που κινούνται στο πλαίσιο του νεοκλασικού υποδείγματος. Ο δείκτης ανελαστικότητας της αγοράς εργασίας (*EPL*) για τις ατομικές απολύσεις συσχετίζεται αρνητικά με την πιθανότητα παραμονής στην εργασία με σύμβαση ορισμένου χρόνου αλλά δεν συνδέεται με τις μισθολογικές διαφορές ανάμεσα στις συμβάσεις ορισμένου και αορίστου χρόνου. Αυτό σημαίνει ότι όταν οι εργοδότες μπορούν να απολύσουν με σχετική ευκολία τους εργαζομένους που απασχολούνται με συμβάσεις αορίστου χρόνου δεν χρειάζεται να επιμηκύνουν τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου για να διαθέτουν ευελιξία στις απολύσεις. Ο δείκτης *EPL* για την ευκολία χρήσης συμβάσεων ορισμένου χρόνου συσχετίζεται αρνητικά τόσο με την πιθανότητα παραμονής στην εργασία με σύμβαση ορισμένου χρόνου όσο και με τις μισθολογικές διαφορές ανάμεσα στις συμβάσεις ορισμένου και αορίστου χρόνου. Το πρώτο από τα παραπάνω ευρήματα εξηγείται με τον ίδιο τρόπο με τον δείκτη *EPL* για τις ατομικές απολύσεις. Το δεύτερο εύρημα όμως είναι ιδιαίτερα σημαντικό, καθώς σημαίνει ότι όσο πιο εύκολη είναι η χρήση συμβάσεων ορισμένου χρόνου τόσο περισσότερο χρησιμοποιούν οι εργοδότες αυτές τις συμβάσεις σε χαμηλόμισθες θέσεις εργασίας ή ακόμη εκμεταλλεύονται αυτή τη δυνατότητα για να δίνουν χαμηλότερους μισθούς σε εργαζομένους που απασχολούνται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου.

Οι διαφορές που βρέθηκαν μεταξύ των χωρών δεν περιορίζονται στο ρόλο της ευελιξίας της αγοράς εργασίας. Σύμφωνα με την πολυμεταβλητή ανάλυση

που πραγματοποιήθηκε (πολυωνυμική παλινδρόμηση με τυχαίες επιδράσεις), στις χώρες του φιλελεύθερου μοντέλου η πιθανότητα παραμονής σε εργασία με σύμβαση ορισμένου χρόνου και η πιθανότητα μετάβασης από την εργασία με σύμβαση ορισμένου χρόνου στην ανεργία ή την αεργία είναι χαμηλές. Η εξήγηση είναι παρόμοια με το ρόλο του δείκτη ανελαστικότητας της αγοράς εργασίας: Σε αυτές τις αγορές εργασίας, οι εργοδότες μπορούν να απολύσουν με την ίδια ευκολία τους εργαζομένους που απασχολούνται με συμβάσεις αορίστου χρόνου –ειδικά στα πρώτα 2 χρόνια απασχόλησης στην επιχείρηση– και όσους εργαζομένους απασχολούνται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Επομένως, οι εργοδότες δεν χρειάζεται να επιμηκύνουν τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου για να διαθέτουν ευελιξία στις απολύσεις.

Στις χώρες που ανήκουν στο υβριδικό μοντέλο της νότιας Ευρώπης, αν και εμφανίζουν κάποιες διαφοροποιήσεις μεταξύ τους, τόσο η πιθανότητα παραμονής σε εργασία με σύμβαση ορισμένου χρόνου όσο και (κυρίως) η πιθανότητα μετάβασης από την εργασία με σύμβαση ορισμένου χρόνου στην ανεργία ή την αεργία είναι υψηλές. Η σχετικά υψηλή νομοθετική προστασία των μόνιμων εργαζομένων έναντι των απολύσεων πριν από την οικονομική κρίση ωθούσε τους εργοδότες να χρησιμοποιούν περισσότερο –σε σύγκριση με τις χώρες του φιλελεύθερου μοντέλου– τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου για να έχουν μεγαλύτερη ευελιξία στις απολύσεις. Μάλιστα, πολλοί εργαζόμενοι με συμβάσεις ορισμένου χρόνου κατέληξαν στην ανεργία μετά τη λήξη της σύμβασής τους.

Η εικόνα είναι λιγότερο ξεκάθαρη στις χώρες με συντονισμένες αγορές εργασίας καθώς και στις χώρες του σοσιαλδημοκρατικού μοντέλου. Σε ορισμένες χώρες, όπως η Γαλλία, η Ολλανδία και η Φινλανδία, τόσο η πιθανότητα παραμονής σε εργασία με σύμβαση ορισμένου χρόνου όσο και η πιθανότητα μετάβασης από την εργασία με σύμβαση ορισμένου χρόνου στην ανεργία ή την αεργία είναι υψηλές. Σε άλλες χώρες, όπως το Βέλγιο και η Σουηδία, και οι δύο πιθανότητες είναι χαμηλές. Σε κάποιες άλλες χώρες, όπως είναι η Γερμανία, η πιθανότητα παραμονής σε εργασία με σύμβαση ορισμένου χρόνου είναι υψηλή, ενώ η πιθανότητα μετάβασης από την εργασία με σύμβαση ορισμένου χρόνου στην ανεργία ή την αεργία είναι χαμηλή. Αυτό σημαίνει ότι οι χώρες αυτές διαφέρουν σημαντικά μεταξύ τους σε σχέση με τα χαρακτηριστικά και το ρόλο της ευέλικτης απασχόλησης.

Η μελέτη μας εντόπισε επίσης σοβαρές μισθολογικές διαφορές που συνδέ-

ονται με τη σύμβαση εργασίας. Ακόμη και όταν διορθώσουμε τις μισθολογικές διαφορές που δημιουργούνται από το επίπεδο εκπαίδευσης, το φύλο, την ηλικία και άλλες μεταβλητές, οι εργαζόμενοι με σύμβαση ορισμένου χρόνου στις περισσότερες υπό εξέταση χώρες λαμβάνουν κατά μέσο όρο χαμηλότερο ωρομίσθιο από τους συναδέλφους τους με σύμβαση αορίστου χρόνου. Στην Ελλάδα η διαφορά αυτή ανέρχεται στο 3,3%. Για την Ελλάδα, μάλιστα, κάποια ευρήματά μας καταδεικνύουν ότι η μακρόχρονη παραμονή στην ευέλικτη απασχόληση συνδέεται με ακόμη χαμηλότερες αποδοχές. Δυστυχώς τα δεδομένα μας δεν επέτρεψαν να μελετήσουμε σε βάθος αυτό το ζήτημα.

Φαίνεται λοιπόν ότι η ευέλικτη απασχόληση είναι βασικό συστατικό της κατάτμησης της αγοράς εργασίας (labour market segmentation) στην Ευρώπη: ένα τμήμα των εργαζομένων απασχολείται με μόνιμες συμβάσεις ή συμβάσεις αορίστου χρόνου και σχετικά υψηλούς μισθούς ενώ ένα άλλο τμήμα μεταπηδά μεταξύ συμβάσεων ευέλικτης απασχόλησης και ανεργίας. Στην Ελλάδα, το φαινόμενο αυτό είναι ιδιαίτερα έντονο, καθώς η κινητικότητα μεταξύ των δύο τμημάτων της αγοράς εργασίας είναι αρκετά μικρή. Ένα μεγάλο τμήμα εργαζομένων που απασχολείται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου παραμένει στην ευέλικτη απασχόληση για μεγάλο διάστημα, ενώ ταυτόχρονα υστερεί μισθολογικά από τους συναδέλφους του επίσης για μεγάλη χρονική περίοδο. Αυτό σημαίνει ότι η απελευθέρωση της ευέλικτης απασχόλησης και η χαλάρωση έως και κατάργηση των περιορισμών των απολύσεων με τις νομοθετικές πρωτοβουλίες που προέκυψαν από τα μνημόνια θα οδηγήσουν σε σοβαρή επιδείνωση της εργασιακής προοπτικής ενός μεγάλου κομματιού του εργατικού δυναμικού στην Ελλάδα. Η διάθεση των δεδομένων της EU-SILC για το διάστημα 2011-2013 θα μας βοηθήσει να εξετάσουμε εμπειρικά αυτή την υπόθεση.

Βιβλιογραφία

Addison, J., Teixeira, P., Bryson, A. and Pahnke, A. (2013). "Collective agreement status and survivability: Change and persistence in the german model", *Labour*, 27 (3), pp. 288-309.

Agresti, A. (2002). *Categorical Data Analysis*, New York: Wiley-Interscience.

Akerlof, G. A. (1984). "Gift exchange and efficiency-wage theory: Four views", *American Economic Review*, 74 (2), pp. 79-83.

Alba-Ramirez, A. (1994). "Formal training, temporary contracts, productivity and wages in Spain", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 56 (3), pp. 151-170.

Amable, B. (2003). *The Diversity of Modern Capitalism*, Oxford: Oxford University Press.

Amuedo-Dorantes, C. and Serrano-Padial, R. (2007). "Wage growth implications of fixed-term employment: An analysis by contract duration and job mobility", *Labour Economics*, 14 (5), pp. 829-847.

Andersson, F., Holzer, H. J. and Lane, J. I. (2002). "The interactions of workers and firms in the low-wage labor market", Longitudinal Employer-Household Dynamics Technical Papers 2002-12, Center for Economic Studies, U.S. Census Bureau.

Arulampalam, W. and Booth, A. L. (1998). "Training and labour market flexibility: Is there a trade-off?," *British Journal of Industrial Relations*, 36 (4), pp. 521-536.

Atkinson, J. (1985). "Flexibility, uncertainty and manpower management", IMS Report 89, Institute of Manpower Studies, Brighton.

Bal, P. M., De Lange, A. H., Zacher, H. and Van der Heijden, B. I. J. M. (2013). "A lifespan perspective on psychological contracts and their relations with organizational commitment", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22 (3), pp. 279-292.

Baldwin, S. E. and Osterman, P. (1990). "Employment futures: Reorganization,

dislocation, and public policy", *Journal of Policy Analysis and Management*, 9 (2), p. 277.

Bentolila, S. and Bertola, G. (1990). "Firing costs and labour demand: How bad is eurosclerosis?", *The Review of Economic Studies*, 57 (3), pp. 381-402.

Bentolila, S. and Bertola, G. (1994). "Labour flexibility and wages: Lessons from Spain", *Economic Policy*, 9 (18), pp. 53-99.

Blanchard, O. and Landier, A. (2002). "The perverse effects of partial labour market reform: Fixed-term contracts in France", *The Economic Journal*, 112 (480), pp. 214-244.

Blossfeld, H.-P. and Mayer, U. (1988). "Labor market segmentation in the Federal Republic of Germany: An empirical study of segmentation theories from a life course perspective", *European Sociological Review*, 4 (1), pp. 123-140.

Boockmann, B. and Hagen, T. (2008). "Fixed-term contracts as sorting mechanisms: Evidence from job durations in West Germany", *Labour Economics*, 15 (5), pp. 984-1005.

Booth, A. L. (1997). "An analysis of firing costs and their implications for unemployment policy", in Snower, D. J. and De la Dehesa, G. (eds), *Unemployment Policy*, Cambridge: Cambridge University Press.

Booth, A. L., Francesconi, M. and Frank, J. (2002). "Temporary jobs: Stepping stones or dead ends?", *The Economic Journal*, 112 (480), pp. 189-213.

Bourguignon, F., Fournier, M. and Gurgand, M. (2007). "Selection bias corrections based on the multinomial logit model: Monte-Carlo comparisons", *Journal of Economic Surveys*, 21 (1), pp. 174-205.

Cahuc, P. and Postel-Vinay, F. (2002). "Temporary jobs, employment protection and labor market performance", *Labour Economics*, 9 (1), pp. 63-91.

Cappelli, P. (1995). "Rethinking employment", *British Journal of Industrial Relations*, 33 (4), pp. 563-602.

Christensen, B. J., Lentz, R., Mortensen, D. T., Neumann, G. R. and Werwatz, A. (2005). "On-the-job search and the wage distribution", *Journal of Labor Economics*, 23 (1), pp. 31-58.

Contini, B., Pacelli, L. and Villosio, C. (2000). "Short employment spells in Italy, Germany and the UK: Testing the port of entry hypothesis", Working Paper 14, LABORatorio R. Revelli, Centre for Employment Studies.

De Graaf-Zijl, M., Van den Berg, G. J. and Heyma, A. (2009). "Stepping stones for the

unemployed: The effect of temporary jobs on the duration until (regular) work", *Journal of Population Economics*, 24 (1), pp. 107-139.

Dekker, R. (2007). *Non-standard Employment and Mobility in the Dutch, German and British Labour Market*, Ridderkerk: Ridderprint.

Doeringer, P. B. (1967). "Determinants of the structure of industrial type internal labor markets", *Industrial and Labor Relations Review*, 20 (2), pp. 206-220.

Doeringer, P. B. and Piore, M. (1971). *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*, Heath, Lexington: Lexington Books.

Edwards, R. (1979). *Contested Terrain: The Transformation of The Workplace in the Twentieth Century*, New York: Basic Books.

Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*.Oxford: Polity Press. [ελλ. έκδ.: Esping-Andersen, G. (2006). *Οι Τρεις Κόσμοι του Καπιταλισμού της Ευημερίας*, μτφ. Ά. Γολέμη, επιμ: Δ. Βενιέρης, Χ. Παπαθεοδώρου και Μ. Πετμεζίδου, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα].

Eurostat (2001). *ECHP UDB Manual, European Community Household Panel Longitudinal Users' Database, Waves 1 to 5, Survey Years 1994 to 1998.* Luxembourg.

Eurostat (2012). Online Statistical Database, Retrieved from: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/themes.

Gangl, M. (2001). "European patterns of labour market entry: A dichotomy of occupationalized vs. non-occupationalized systems?", *European Societies*, 3 (4), pp. 471-494.

Gebel, M. (2010). "Early career consequences of temporary employment in Germany and the UK", *Work, Employment & Society*, 24 (4), pp. 641-660.

Giesecke, J. (2009). "Socio-economic risks of atypical employment relationships: Evidence from the German labour market", *European Sociological Review*, 25 (6), pp. 629-646.

Giesecke, J. and Groß, M. (2003). "Temporary employment: Chance or risk?", *European Sociological Review*, 19 (2), pp. 161-177.

Gittleman, M. (1999). "Time limits on welfare receipt", *Contemporary Economic Policy*, 17 (2), pp. 199-209.

Guasch, J. L. and Weiss, A. (1987). "Existence of an optimal random monitor: The labor market case", *Investigaciones Economicas*, 11 (1), pp. 95-99.

Güell, M. (2000). "Fixed-term contracts and unemployment: An efficiency wage analysis", Discussion Paper 0461, Centre for Economic Performance.

Güell, M. and Petrongolo, B. (2007). "How binding are legal limits? Transitions from temporary to permanent work in Spain", *Labour Economics*, 14 (2), pp. 153-183.

Hagen, T. (2002). "Do temporary workers receive risk premiums? Assessing the wage effects of fixed-term contracts in West Germany by a matching estimator compared with parametric approaches", *Labour: Review of Labour Economics and Industrial Relations*, 16 (4), pp. 667-705.

Hall, P. A. and Soskice, D. (2001). *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford/New York: Oxford University Press.

Handy, C. (1990). *The Age of Unreason*, Boston: Harvard Business School Press.

Heckman, J. J. and Singer, B. L. (1984). "A method for minimising the impact of distributional assumptions in econometric models for duration data", *Econometrica*, 52 (2), pp. 271-320.

Jimeno, J. F. and Toharia, L. (1993). "The effects of fixed-term employment on wages: Theory and evidence from Spain", *Investigaciones Economicas*, 17 (3), pp. 475-494.

Kalleberg, A. L. (2001). "Organizing flexibility: The flexible firm in a new century", *British Journal of Industrial Relations*, 39 (4), pp. 479-504.

Kalleberg, A. L. (2003), "Flexible firms and labor market segmentation: Effects of workplace restructuring on jobs and workers", *Work and Occupations*, 30 (2), pp. 154-175.

Kalleberg, A. L. (2009). "Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition", *American Sociological Review*, 74 (1), pp. 1-22.

Lane, J., Mikelson, K. S., Sharkey, P. T. and Wissoker, D. A. (2003). "Pathways to work for low-income workers: The effect of work in the temporary help industry", *Journal of Policy Analysis and Management*, 22 (4), pp. 581-598.

Loh, E. S. (1994). "Employment probation as a sorting mechanism", *Industrial and Labor Relations Review*, 47 (3), pp. 471-486.

Lutz, B. and Sengenberger, W. (1974). *Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik: eine kritische Analyse von Zielen und Instrumenten*, Göttingen: Schwartz.

Magnac, T. (1991). "Segmented or competitive labor markets", *Econometrica*, 59 (1), pp. 165-87.

Mangum, G. L., Mayall, D. and Nelson, K. (1985). "The temporary help industry: A response to the dual internal labor market", *Industrial and Labor Relations Review*, 38 (4), pp. 599-611.

Marsden, D. W. (1990). "Institutions and labour mobility: Occupational and internal labour markets in Britain, France, Italy and West Germany", in Brunetta, R. and Dell'Aringa, C. (eds), *Labour Relations and Economic Performance*, Houndsmill: Mackmillan.

Maurice, M., Sellier, F. and Silvestre, J.-J. (1979). "Die Entwicklung der Hierarchie im Industrieunternehmen: Untersuchung eines gesellschaftlichen Effektes: Ein Vergleich Frankreich", *Soziale Welt*, 30 (3), pp. 295-327.

McGinnity, F., Mertens, A. and Gundert, S. (2005). "A bad start? Fixed-term contracts and the transition from education to work in West Germany", *European Sociological Review*, 21 (4), pp. 359-374.

Mortensen, D. T. (1986). "Job search", in Ashenfelter, O. and Layard, R. (eds), *Handbook of Labor Economics*, vol. 2, Amsterdam: North Holland.

OECD (2002). *Employment Outlook 2002*, Paris.

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

Paas, L. J., Bijmolt, T. H. A. and Vermunt, J. K. (2007). "Latent class Markov modeling for assessing and predicting household acquisitions of financial products", *Journal of Economic Psychology*, 28 (2), pp. 229-241.

Pavlopoulos, D. (2007). "Wage mobility patterns in Europe", Doctoral dissertation, Tiburg University.

Pavlopoulos, D. (2013). "Starting your career with a fixed-term job: Stepping-stone or 'dead end'"? *Review of Social Economy*, 71 (4), pp. 474-501.

Pavlopoulos, D. and Fouarge, D. (2010). "Escaping low pay: Do male labour market entrants stand a chance?", *International Journal of Manpower*, 31 (8), pp. 908-927.

Pavlopoulos, D., Muffels, R. and Vermunt, J. K. (2009). "Training and low-pay mobility: The case of the UK and the Netherlands", *Labour: Review of Labour Economics and Industrial Relations*, 23 (1), pp. 37-59.

Pavlopoulos, D., Muffels, R. and Vermunt, J. K. (2012). "How real is mobility between low pay, high pay and non-employment", *Journal of Royal Statistical Society, Series A*, 175 (3), pp. 749-773.

Pencavel, J. (1986). "Labor supply of men: A survey", in Ashenfelter, O. and Layard,

R. (eds), *Handbook of Labor Economics*, vol. 1, 1st edition, Elsevier, Amsterdam: North Holland.

Piore M. J. (1978). "Dualism in the labor market: A response to uncertainty and flux – The case of France", *Revue Economique*, 19 (1), pp. 26-48.

Portugal, P. and Varejão, J. (2009). "Why do firms use fixed-term contracts?", IZA Discussion Papers Series 4380, Institute for the Study of Labor, Bonn.

Remery, C., Henkens, K., Schippers, J. and Ekamper, P. (2003). "Managing an aging workforce and a tight labor market: Views held by Dutch employers, *Population Research and Policy Review*, 22 (1), pp. 21-40.

Rosen, S. (1987). "The theory of equalizing differences", in Ashenfelter, O. and Layard, R. (eds), *Handbook of Labor Economics*, vol. 1, pp. 641-692, Amsterdam: Elsevier.

Roy, A. D. (1951). "Some thoughts on the distribution of earnings", *Oxford Economic Papers*, 3 (2), pp. 135-146.

Sadanand, A., Sadanand, V. and Marks, D. (1989). "Probationary contracts in agencies with bilateral asymmetric information", *Canadian Journal of Economics*, 22 (3), pp. 643-661.

Scherer, S. (2004). "Stepping-stones or traps? The consequences of labour market entry positions on future careers in West Germany, Great Britain and Italy", *Work, Employment and Society*, 18 (2), pp. 369-394.

Scherer, S. (2005). "Patterns of labour market entry: Long wait or career instability? An empirical comparison of Italy, Great Britain and West Germany", *European Sociological Review*, 21 (5), pp. 427-440.

Scherer, S. (2009). "The social consequences of flexible employment", *Social Indicators Research*, 93 (3), pp. 527-547.

Spence, M. (1973). "Job market signaling", *The Quarterly Journal of Economics*, 87 (3), pp. 355-374.

Steijn, B., Need, A. and Gesthuizen, M. (2006). "Well begun, half done? Long-term effects of labour market entry in the Netherlands: 1950-2000", *Work, Employment & Society*, 20 (3), pp. 453-472.

Surfield, C. J. (2013). "Government mandates and atypical work: An investigation of right-to-work states", *Eastern Economic Journal*, 40 (1), pp 26-55.

Taylor, M. F., Brice, J., Buck, N. and Prentice-Lane, E. (eds) (2010). *British Household Panel Survey User Manual, Introduction, Technical Report and Appendices*, vol. A, Colchester: University of Essex.

Van den Berg, G. (1992). "A structural dynamic analysis of job turnover and the costs associated with moving to another job", *The Economic Journal*, 102 (414), pp. 1116-1133.

Vermunt, J. K. (1997a). *LEM 1.0: A General Program for the Analysis of Categorical Data*, Tilburg: Tilburg University.

Vermunt, J. K. (1997b). *Log-linear Models for Event Histories*, London: SAGE publications.

Vermunt, J. K. and Magidson, J. (2008). *LG-Syntax User's Guide: Manual for Latent GOLD 4.5 Syntax Module*, Belmont, MA: Statistical Innovations Inc.

Vermunt, J. K., Langeheine, R. and Böckenholt, U. (1999). "Discrete-time discrete-state latent Markov models with time-constant and time-varying covariates", *Journal of Educational and Behavioral Statistics*, 24 (2), pp. 179-207.

Wachter, M. L. (1977). "Intermediate swings in labor-force participation", *Brookings Papers on Economic Activity*, 8 (2), pp. 545-576.

Wagner, G. G., Frick, J. R. and Schupp, J. (2007). "The German Socio-Economic Panel Study (SOEP): Scope, evolution and enhancements", *Schmollers Jahrbuch: Journal of Applied Social Science Studies*, 127 (1), pp. 429-433.

Wang, R. and Weiss, A. (1998). "Probation, layoffs, and wage-tenure profiles: A sorting explanation", *Labour Economics*, 5 (3), pp. 471-486.

Weiss, A. (1995). "Human capital vs. signalling explanations of wages", *Journal of Economic Perspectives*, 9 (4), pp. 133-154.

Weiss, A. and Wang, R. (1990). "A sorting model of labor contracts: Implications for layoffs and wage-tenure profiles", NBER Working Papers 3448.

Williamson, O. E., Wachter, M. L. and Harris, J. E. (1975). "Understanding the employment relations: The analysis of idiosyncratic exchange", *Bell Journal of Economics*, 6 (1), pp. 250-278.

Wooldridge, J. M. (2002). *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*, Cambridge, MA [etc.]: MIT Press.







ISBN: 978-960-9571-72-2