

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ
ΤΜΗΜΑ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ & ΤΡΑΠΕΖΙΚΗΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΓΙΑ ΣΤΕΛΕΧΗ



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ Η ΓΕΝΙΑ ΤΩΝ 700 ΕΥΡΩ: ΑΙΤΙΕΣ ΚΑΙ ΜΕΤΡΑ

ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ: ΚΑΣΣΑΝΔΡΟΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ
Α.Μ.: ΜΧΑΝ0917

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: κ. ΣΤΕΦΑΝΑΔΗΣ ΧΡΙΣΤΟΔΟΥΛΟΣ
ΜΕΛΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ: κ. ΔΙΑΚΟΓΙΑΝΝΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ
κ. ΣΤΑΪΚΟΥΡΑΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ

ΑΘΗΝΑ, ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2011

Περίληψη

Με την παρούσα εργασία, έγινε προσπάθεια να εξεταστεί το φαινόμενο της γενιάς των 700 ευρώ, το οποίο αποτελεί μια από τις μαστιγές της εποχής μας. Στόχος της παρούσας έρευνας είναι η διερεύνηση των αιτιών του φαινομένου αυτού και ειδικότερα των παραγόντων που οδηγούν τους μισθούς σε αυτό το επίπεδο, καθώς και η καταγραφή ενδεχόμενων προτάσεων που θα μπορούσαν να αναστρέψουν την κατάσταση.

Πιο συγκεκριμένα, αρχικά περιγράφεται η έννοια της γενιάς των 700 ευρώ και των χαρακτηριστικών της. Ακολουθεί μια μελέτη των κυριότερων υποδειγμάτων στην ιστορία της οικονομικής επιστήμης όσον αφορά τον τρόπο καθορισμού των μισθών, με την ανάλυση να επικεντρώνεται στο νεοκλασικό υπόδειγμα. Παράλληλα, εξετάζονται και άλλα υποδείγματα, τα οποία λειτουργούν ως εναλλακτικές προτάσεις προσδιορισμού των αμοιβών. Στη συνέχεια, εξετάζεται η συμβολή του θεσμικού πλαισίου στη διαμόρφωση των μισθών, αφού γίνει μια σύντομη ανασκόπηση της σχετικής νομοθεσίας που επικρατεί στην Ελλάδα. Έπειτα, η προσοχή στρέφεται στην έννοια του κατώτατου μισθού που αποτελεί κεντρική διάσταση του ζητήματος και διερευνάται η ισχύς του θεσμού αυτού και η διαχρονική εξέλιξή του. Τέλος, παρουσιάζεται μια εκτενής ανάλυση των μεταβλητών που συνθέτουν την αμοιβή των εργαζομένων προκειμένου να διασαφηνιστεί η πραγματική έκταση του προβλήματος, όπως προκύπτει από την ερμηνεία των στατιστικών στοιχείων.

Λέξεις - Κλειδιά

Γενιά των 700 ευρώ, καθορισμός αμοιβών, νεοκλασικό υπόδειγμα, κόστος εργασίας, παραγωγικότητα, κατώτατος μισθός, θεσμικό πλαίσιο, συλλογικές συμβάσεις

Περιεχόμενα

	Σελίδα
Περίληψη.....	2
Περιεχόμενα.....	3
1. Εισαγωγή.....	7
2. Ανάλυση υποδειγμάτων.....	8
2.1. Οι κλασικοί οικονομολόγοι.....	8
2.2. Η νεοκλασική προσέγγιση.....	11
2.2.1. Η θεωρία της οριακής παραγωγικότητας.....	11
2.2.2. Το νεοκλασικό υπόδειγμα σε πλήρη ανταγωνισμό.....	13
2.2.3. Μονοπώλιο στην αγορά προϊόντος.....	16
2.2.4. Μονοψώνιο στην αγορά εργασίας.....	18
3. Άλλα υποδείγματα.....	20
3.1. Μακροχρόνια σχέση εργασίας.....	21
3.1.1. Μη μισθιακά κόστη εργασίας.....	22
3.1.2. Εξειδικευμένη εκπαίδευση.....	24
3.1.3. Υποδείγματα έρευνας στην αγορά εργασίας.....	25
3.2. Μισθοί αποδοτικότητας.....	26
3.2.1. Το υπόδειγμα των μισθών αποδοτικότητας.....	27
3.2.2. Το βιολογικό υπόδειγμα.....	28
3.2.3. Το υπόδειγμα της μειωμένης προσπάθειας.....	29
3.2.4. Το υπόδειγμα του κόστους ανανέωσης προσωπικού.....	31
3.2.5. Το υπόδειγμα της αρνητικής ή δυσμενούς επιλογής.....	32
3.2.6. Κοινωνιολογικά υποδείγματα.....	32
3.3. Η σχέση εντολέα-εντολοδόχου.....	33
3.3.1. Το υπόδειγμα εντολέα-εντολοδόχου.....	34
3.3.2. Μισθός με το κομμάτι.....	36
3.4. Η θεωρία της εγγύησης καλής εκτελέσεως.....	36
3.4.1. Το υπόδειγμα απιστίας.....	37
3.4.2. Χρονική διαφορά αμοιβής-αξίας οριακού προϊόντος.....	38
4. Θεσμικό πλαίσιο.....	41
4.1. Γενικό Θεσμικό πλαίσιο στην Ελλάδα.....	41
4.2. Η επίδραση των ΣΣΕ και της κοινωνικής πολιτικής.....	43

4.3.	Κυριότερα νομοθετήματα.....	45
4.4.	Συνδικαλιστική πυκνότητα.....	49
4.5.	Βαθμός κάλυψης από συλλογικές συμβάσεις.....	51
4.6.	Βαθμός συγκέντρωσης της συλλογικής διαπραγμάτευσης.....	53
4.7.	Τάσεις στον ευρωπαϊκό χώρο.....	56
5.	Οι κατώτατοι μισθοί στην Ελλάδα και στην ΕΕ.....	59
5.1.	Ο θεσμός του κατώτατου μισθού.....	59
5.2.	Τι ισχύει στην Ελλάδα και στην ΕΕ.....	60
5.3.	Εξέλιξη των κατώτατων αποδοχών στην Ελλάδα.....	63
5.4.	Σύγκριση κατώτατου και μέσου μισθού στην Ελλάδα	65
5.5.	Επίπεδα κατώτατων μισθών στην ΕΕ	66
6.	Οι μισθοί και το κόστος εργασίας στην Ελλάδα και στην ΕΕ.....	68
6.1.	Μέσες πραγματικές αποδοχές ανά απασχολούμενο.....	68
6.2.	Μέσες αποδοχές και παραγωγικότητα Ελλάδας σε σύγκριση με την ΕΕ των 15.....	69
6.3.	Μέσες αποδοχές ανά απασχολούμενο σε σύγκριση με 35 χώρες.....	70
6.4.	Πραγματικές μέσες αποδοχές ανά απασχολούμενο και παραγωγικότητα.....	71
6.5.	Μερίδιο μισθών στο ΑΕΠ σε τιμές συντελεστών παραγωγής.....	72
6.6.	Μοναδιαίο κόστος εργασίας σε σύγκριση με 35 προηγμένες χώρες....	72
6.7.	Μέσες ετήσιες αποδοχές ανά απασχολούμενο (σε ευρώ).....	74
6.8.	Μέσες ετήσιες αποδοχές ανά απασχολούμενο (σε ισοτιμίες αγοραστικής δύναμης).....	76
6.9.	Παραγωγικότητα εργασίας (ΑΕΠ σε μονάδες αγοραστικής δύναμης ανά απασχολούμενο).....	76
6.10.	Μοναδιαίο κόστος εργασίας.....	77
7.	Επίλογος.....	78
8.	Διαγράμματα.....	79
8.1.	Διάγραμμα 1: Το νεοκλασικό υπόδειγμα σε πλήρη ανταγωνισμό.....	79
8.2.	Διάγραμμα 2: Μονοψώνιο στην αγορά εργασίας.....	80
8.3.	Διάγραμμα 3: Βιολογικό υπόδειγμα.....	81
8.4.	Διάγραμμα 4: Χρονική διαφορά αμοιβής-αξίας οριακού προϊόντος.....	82
8.5.	Διάγραμμα 5: Συλλογικές συμβάσεις εργασίας.....	83

8.6.	Διάγραμμα 6: Κοινωνικές παροχές.....	84
8.7.	Διάγραμμα 7: Συλλογικές συμβάσεις εργασίας - κοινωνικές παροχές..	85
8.8.	Διάγραμμα 8: Ποσοστιαία μεταβολή κατώτατων μισθών.....	86
8.9.	Διάγραμμα 9: Διαχρονική εξέλιξη κατώτατων μισθών.....	87
8.10.	Διάγραμμα 10: Σύγκριση μέσου και κατώτατου μισθού.....	88
8.11.	Διάγραμμα 11: Αναλογία κατώτατου προς μέσου μισθού.....	89
8.12.	Διάγραμμα 12: Κατώτατοι μισθοί στην ΕΕ.....	90
8.13.	Διάγραμμα 13: Αναλογία κατώτατου μισθού στην Ελλάδα έναντι ΕΕ...	91
8.14.	Διάγραμμα 14: Κατώτατοι μισθοί στην ΕΕ σε μονάδες αγοραστικής δύναμης.....	92
8.15.	Διάγραμμα 15: Αναλογία κατώτατου μισθού στην Ελλάδα έναντι της ΕΕ σε μονάδες αγοραστικής δύναμης.....	93
8.16.	Διάγραμμα 16: Κατώτατος μισθός ως ποσοστό του μέσου μισθού στη βιομηχανία και στις υπηρεσίες.....	94
8.17.	Διάγραμμα 17: Μέσες πραγματικές αποδοχές ανά απασχολούμενο....	95
8.18.	Διάγραμμα 18: Μέσες αποδοχές και παραγωγικότητα Ελλάδας σε σύγκριση με την ΕΕ των 15.....	96
8.19.	Διάγραμμα 19: Μέσες αποδοχές ανά απασχολούμενο σε σύγκριση με 35 χώρες.....	97
8.20.	Διάγραμμα 20: Πραγματικές μέσες αποδοχές ανά απασχολούμενο και παραγωγικότητα.....	98
8.21.	Διάγραμμα 21: Μεριδίο μισθών στο ΑΕΠ σε τιμές συντελεστών παραγωγής.....	99
8.22.	Διάγραμμα 22: Μοναδιαίο κόστος εργασίας σε σύγκριση με 35 προηγμένες χώρες.....	100
8.23.	Διάγραμμα 23: Μέσες ετήσιες αποδοχές ανά απασχολούμενο (σε ευρώ).....	101
8.24.	Διάγραμμα 24: Μέσες ετήσιες αποδοχές ανά απασχολούμενο (σε ισοτιμίες αγοραστικής δύναμης)	102
8.25.	Διάγραμμα 25: Παραγωγικότητα εργασίας (ΑΕΠ σε μονάδες αγοραστικής δύναμης ανά απασχολούμενο).....	103
8.26.	Διάγραμμα 26: Μοναδιαίο κόστος εργασίας.....	104
9.	Πίνακες	105
9.1.	Πίνακας 1: Αριθμός μελών των συνδικάτων στην ΕΕ.....	105

9.2. Πίνακας 2: Συνδικαλιστική πυκνότητα στην ΕΕ.....	106
9.3. Πίνακας 3: Εξέλιξη του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα.....	107
Βιβλιογραφία.....	109

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΡΑΙΑ

1. Εισαγωγή

Ένα από τα προβλήματα που ταλανίζουν τη σύγχρονη οικονομική πραγματικότητα στη χώρα μας είναι το θέμα της λεγόμενης γενιάς των 700 ευρώ. Με τον όρο αυτό, κατά κύριο λόγο αναφερόμαστε σε νέους και νέες, ηλικίας 18 έως 35 ετών, οι οποίοι βρίσκονται αντιμέτωποι με μια εχθρική αγορά εργασίας, όπου κυριαρχούν οι χαμηλές αμοιβές, η υπερεργασία και οι μηχανισμοί που δυσχεραίνουν την κοινωνική ανέλιξη και οικονομική ευρωστία.

Βέβαια, αυτό δεν είναι αμιγώς ελληνικό φαινόμενο, καθώς η τρέχουσα οικονομική κατάσταση είναι παρόμοια σε πολλές χώρες και η γενιά των 700 ευρώ υφίσταται με διάφορες παραλλαγές ως προς την ονομασία και τα χαρακτηριστικά που τη συνθέτουν στις περισσότερες χώρες. Στην Ιταλία αντίστοιχα τους αποκαλούνε *milleuristi* (γενιά των 1000 ευρώ), *mileuristas* κατά το ίδιο πρότυπο στην Ισπανία, *generation precaire* (επισφαλής) στη Γαλλία, γενιά *ipod* (*insecure, pressurised, overtaxed and debt ridden*) στη Βρετανία, *generation praktikum* (της αιώνιας πρακτικής άσκησης) στη Γερμανία και την Αυστρία.

Κοινό χαρακτηριστικό όλων είναι ότι πρόκειται για μια νέα τάξη μη προνομιούχων πολιτών, η οποία δεν προσδιορίζεται με βάση τις καθιερωμένες ταξικές διαχωριστικές γραμμές, αλλά με ηλικιακά κριτήρια και όρους εργασιακής επισφάλειας. Με την έννοια της γενιάς των 700 ευρώ και όλων των συναφών ορισμών, εννοείται ένα νέο είδος φτώχειας που αντικατοπτρίζει ένα ευρύ φάσμα από κρίσιμα για τη μελλοντική προοπτική των νέων ζητήματα, τα οποία σε συνδυασμό με το ζοφερό τοπίο στον εργασιακό χώρο, τροφοδοτούν την κοινωνική και διαγενεακή ανισότητα, οδηγώντας με αφανή τρόπο σε μια άδικη κατανομή πόρων ανάμεσα στις γενιές.

Κοινή συνισταμένη είναι οι ιδιαίτερα χαμηλές αμοιβές που αποτελούν τη ρίζα του προβλήματος, οι οποίες πηγάζουν από τον τρόπο καθορισμού των μισθών και το γενικότερο θεσμικό πλαίσιο που επικρατεί στην αγορά εργασίας. Συνεπώς, για να έχουμε μια σφαιρική θεώρηση του θέματος πρέπει να επικεντρωθούμε στον τρόπο προσδιορισμού των μισθών και στη φύση του ρυθμιστικού πλαισίου που επιφέρει τη διαμόρφωσή τους έτσι ώστε να αναζητήσουμε εναλλακτικές πολιτικές και πρακτικές και να τροποποιήσουμε τις υφιστάμενες στον βαθμό που είναι εφικτό.

2. Ανάλυση υποδειγμάτων

Το ζήτημα του καθορισμού των μισθών ήταν ανέκαθεν πρωταρχικής σημασίας στην εξέλιξη της οικονομικής επιστήμης και απασχόλησε όλους τους μεγάλους οικονομολόγους. Στο πλαίσιο αυτό, έχει αναπτυχθεί πληθώρα υποδειγμάτων σχετικά με τον τρόπο διαμόρφωσης των αμοιβών των εργαζομένων.

2.1. Οι κλασικοί οικονομολόγοι

Οι κλασικοί οικονομολόγοι του 18ου και 19ου αιώνα, όπως ο Smith, ο Ricardo, ο Malthus, ο John Stuart Mill και ο Marx, είχαν περιορισμένες φιλοδοξίες όσον αφορά τον τρόπο καθορισμού του μισθού. Αποδέχονται πως δεν ήταν όλες οι αξίες αναλυτικά ισοδύναμες και πως δεν μπορούν να εξηγηθούν ταυτόχρονα μέσα από τον ίδιο μηχανισμό οικονομικής ανάλυσης και πως κάποιες μεταβλητές όπως ο πραγματικός μισθός πρέπει να θεωρηθούν εξωγενώς δεδομένες. Καθορίζονται δηλαδή από μηχανισμούς εκτός του οικονομικού καθορισμού των αξιών. Έτσι, χτίζουν ένα υπόδειγμα το οποίο εξηγεί άλλα μεγέθη, όπως το ποσοστό κέρδους και τις σχετικές τιμές, ως συνάρτηση του πραγματικού μισθού. Με αυτόν τον τρόπο, δείχνουν πως μεταβάλλεται το ποσοστό κέρδους ή οι σχετικές τιμές των προϊόντων όταν αυξομειώνεται ο πραγματικός μισθός. Ωστόσο, θεωρούν ότι ο μισθός καθορίζεται μακροπρόθεσμα από το επίπεδο που είναι ελάχιστα αναγκαίο για την επιβίωση και αναπαραγωγή της εργατικής τάξης, επίπεδο το οποίο περιλαμβάνει και ένα ηθικό στοιχείο που μπορεί να είναι αποτέλεσμα κοινωνικών συμβάσεων και ιστορικών συγκυριών. Στην ουσία, πιστεύουν ότι ο μισθός καθορίζεται κυρίως από κοινωνικούς, ιστορικούς, πολιτικούς και ηθικούς παράγοντες.

Καταρχήν, ο Smith κάνει διάκριση μεταξύ «φυσικής» και «αγοραίας» τιμής της εργασίας και περιγράφει τους πολλαπλούς παράγοντες που επηρεάζουν τους μισθούς. Μεταξύ αυτών είναι η ασύμμετρη διαπραγματευτική δύναμη εργατών και αφεντικών, η οποία ωθεί την τιμή της εργασίας στο ελάχιστο επίπεδο διαβίωσης, κάτω από το οποίο ο εργάτης δεν μπορεί να

αναπαραγάγει τον εαυτό του και την οικογένειά του. Οι μισθοί αυξάνουν ανάλογα με τον ρυθμό της συσσώρευσης του κεφαλαίου, έτσι ώστε μια αναπτυσσόμενη οικονομία να οδηγεί σε αύξηση των μισθών. Επιπλέον, θεωρεί ότι υπάρχει μακροχρόνια σύνδεση μεταξύ της τιμής των τροφίμων και του μισθού καθώς και ένας μηχανισμός που συνδέει την ευημερία της εργατικής τάξης με την αύξηση του πληθυσμού, έτσι ώστε η αύξηση του επιπέδου των μισθών μακροχρόνια αυξάνει την προσφορά εργασίας, που όμως οδηγεί με τη σειρά της στη μείωση των μισθών. Ο Smith επίσης αναφέρει τους παράγοντες που επηρεάζουν τις μισθολογικές διαφορές και παρατηρεί ότι οι υψηλοί μισθοί αυξάνουν την παραγωγικότητα της εργασίας. Παρά όμως τη μακροχρόνια τάση οι μισθοί να ισορροπούν στο ελάχιστο επίπεδο διαβίωσης, ο Smith θεωρεί ότι υπάρχει και εδώ ένα κοινωνικό στοιχείο στη διαμόρφωση του ελάχιστου αυτού επιπέδου.

Σύμφωνα με τον Ricardo, δεν πρέπει να θεωρηθεί ότι η φυσική τιμή της εργασίας είναι απολύτως πάγια και σταθερή. Διαφέρει τόσο σε διαφορετικές περιόδους στην ίδια χώρα όσο και ανάμεσα σε διαφορετικές χώρες και εξαρτάται κυρίως από τις συνήθειες και τα έθιμα του λαού. Ισχυρίζεται ότι οι μισθοί ισούνται με το χρηματικό ποσό που είναι αναγκαίο για να αγοράζουν οι εργάτες τα αγαθά που τους διατηρούν στο κατώτατο ηθικό-βιολογικό όριο τους, δηλαδή δεν είναι μια οικονομική μεταβλητή αλλά ένα οικονομικό μέγεθος το οποίο απορρέει από τις βιολογικές και ηθικές ανάγκες μιας κοινότητας εργαζομένων. Ο Ricardo αναλύει πιο συστηματικά από τον Smith τη σχέση μεταξύ αγοραίου και φυσικού μισθού. Ο αγοραίος μισθός κυμαίνεται γύρω από τον φυσικό μισθό, σύμφωνα με την επίδραση των δυνάμεων της ζήτησης και προσφοράς εργασίας. Όμως, η ζήτηση και η προσφορά είναι μεγέθη συμπτωματικά. Όταν ο αγοραίος μισθός είναι μεγαλύτερος από τον φυσικό, τότε υπάρχει μία τάση να αυξάνεται ο πληθυσμός, άρα και η προσφορά εργασίας, και ο αγοραίος μισθός πλησιάζει τον φυσικό. Ο δημογραφικός αυτός μηχανισμός ισορροπεί τις μεταβολές στη ζήτηση εργασίας, η οποία με τη σειρά της εξαρτάται από τον ρυθμό της συσσώρευσης και την αύξηση του κεφαλαίου. Τελικά όμως, ο μισθός ισορροπίας είναι ο φυσικός μισθός, ο οποίος καθορίζεται εξωγενώς και αποτελεί τον μισθό γύρω από τον οποίον αναπαράγεται το οικονομικό σύστημα.

Ο Marx, αν και συνεχιστής της κλασικής μεθόδου ανάλυσης, είναι ο πρώτος θεωρητικός που διαφοροποιήθηκε σημαντικά από αυτήν προσθέτοντας και ένα στοιχείο ταξικής πάλης στον καθορισμό του πραγματικού μισθού. Διαφωνεί με την παραδοχή ότι ο μισθός και το κέρδος είναι ανεξάρτητα της οικονομικής διαδικασίας και προσπαθεί να εντάξει τις δύο αυτές μεταβλητές στον γενικότερο καθορισμό των οικονομικών αξιών. Η καινοτομία του έγκειται στο γεγονός ότι διαχώρησε τις έννοιες «εργασία» και «εργασιακή δύναμη». Ορίζει την εργασιακή δύναμη ως τη δυνατότητα του εργαζομένου να παράγει προϊόντα, άρα και αξία. Η δυνατότητα αυτή αποτελείται από τον χρόνο που μπορεί να διαθέσει στην παραγωγή, το ταλέντο του και τις δεξιότητές του. Όλα αυτά συνθέτουν την «εργασιακή δύναμη» του εργαζομένου την οποία ο τελευταίος εμπορεύεται στον εργοδότη. Με άλλα λόγια, η εργασιακή δύναμη είναι το εμπόρευμα που πωλεί ο εργαζόμενος και ο μισθός είναι η ανταλλακτική του αξία, η οποία ισούται με τη συνολική ποσότητα εργασίας που εμφύσησαν άλλοι εργαζόμενοι στα αγαθά που καταναλώνει ο εργαζόμενος ξοδεύοντας τον μισθό του. Έτσι, διαχωρίζει την εργασιακή δύναμη από την εργασία που καταβάλλει ο εργαζόμενος και η οποία δίνει αξία στα παραγόμενα αγαθά. Όσον αφορά το κέρδος, πηγή του κέρδους είναι η διαφορά μεταξύ της εργασίας που καταβάλλει ο εργαζόμενος και της εργασιακής δύναμης. Γενικότερα, ο Marx αναλύει τους τρόπους με τους οποίους ο έλεγχος της εργασιακής διαδικασίας επιτρέπει στους καπιταλιστές να αυξήσουν τη διαφορά μεταξύ της παραγωγικότητας της εργασίας και του μισθού που καταβάλλουν.

Συμπερασματικά, η μέθοδος ανάλυσης των κλασικών της πολιτικής οικονομίας επιμένει σε μια ολιστική και δυναμική θεώρηση της οικονομίας χωρίς να ασχολείται με τις αποφάσεις των ατόμων ή των επιχειρήσεων, αλλά με τις διακυμάνσεις όλων των κλάδων της οικονομίας ταυτόχρονα και διαχρονικά. Παράλληλα, αφήνει μεγάλα περιθώρια επηρεασμού των οικονομικών μεγεθών σε μη-οικονομικές μεταβλητές και δεν αφαιρούσε την πολιτική, κοινωνική και ιστορική διάσταση της οικονομικής επιστήμης. Αυτό είναι ιδιαίτερα εμφανές στην άρνησή τους να θεωρήσουν ενδογενή τον καθορισμό της τιμής του παραγωγικού συντελεστή εργασία. Ακόμα και στον Marx, ο καθορισμός του μισθού, αν και αναπόσπαστο κομμάτι της οικονομικής διαδικασίας που προσδιορίζει τις υπόλοιπες οικονομικές αξίες,

εκλαμβάνεται ως εξωγενώς δεδομένος. Η διαφορά εργασίας και εργασιακής δύναμης, εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από κοινωνικούς παράγοντες και συγκρούσεις έτσι ώστε καθώς οι εργοδότες προσπαθούν να εξαγάγουν όσο περισσότερη εργασία από την εργασιακή δύναμη των εργαζομένων, έχουμε μια διελκυστίδα μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών, η έκβαση της οποίας δεν προσδιορίζεται από καθαρά οικονομικά δεδομένα.

2.2. Η νεοκλασική προσέγγιση

Ουσιαστικά, ο μισθός ως οικονομική κατηγορία δεν υπεισέρχεται καν στο θεμελιακό στάδιο των κλασικών της πολιτικής οικονομίας. Εδώ έγκειται η μεγάλη διαφορά με τη νεοκλασική προσέγγιση, στην οποία παρουσιάζεται ένα ολοκληρωμένο κλειστό υπόδειγμα, το οποίο εξηγεί ταυτόχρονα όλες τις τιμές, καθώς και κάθε έκφανση της οικονομικής πραγματικότητας, χωρίς να αφήνει κανένα περιθώριο επηρεασμού τους από εξω-οικονομικές μεταβλητές. Η νεοκλασική θεωρία εξηγεί τη σχέση του μισθού με τα άλλα οικονομικά μεγέθη μέσα στο πλαίσιο της αγοράς. Οι επιμέρους οικονομικοί δρώντες ανταγωνίζονται μεταξύ τους και οι επιχειρήσεις και οι εργαζόμενοι διαπραγματεύονται ένα επίπεδο μισθού που οδηγεί στη μεγιστοποίηση των κερδών των επιχειρήσεων και της χρησιμότητας των εργαζομένων. Με άλλα λόγια, η νεοκλασική προσέγγιση φιλοδοξεί να μην αφήσει καμία πτυχή των οικονομικών φαινομένων ανεξήγητη και να μην αναγνωρίσει τη δικαιοδοσία άλλων κοινωνικών επιστημών ή ιστορικών προσεγγίσεων σε ζητήματα οικονομικής φύσης. Αυτό φαίνεται και στον μεθοδολογικό ατομικισμό της νεοκλασικής θεωρίας, όπου η βασική μονάδα ανάλυσης είναι το άτομο και είναι απαλλαγμένο από κάθε κοινωνική ή ιστορική διάσταση.

2.2.1. Η θεωρία της οριακής παραγωγικότητας

Το κυρίαρχο υπόδειγμα, όσον αφορά τον τρόπο καθορισμού των μισθών είναι το νεοκλασικό υπόδειγμα, σύμφωνα με το οποίο ο μισθός είναι ίσος με το οριακό προϊόν της εργασίας. Συγκεκριμένα, η βάση της νεοκλασικής θεωρίας της ζήτησης και της αμοιβής των παραγωγικών

συντελεστών είναι η αρχή της οριακής παραγωγικότητας. Σύμφωνα με αυτή την αρχή, η οικονομική ισορροπία επιτυγχάνεται όταν κάθε παραγωγικός συντελεστής αμείβεται με την αξία του οριακού του προϊόντος. Ταυτόχρονα, εξασφαλίζεται και η άριστη κατανομή των πόρων σε ανταγωνιστικές αγορές. Υποθέτουμε πρώτον, ότι οι αγορές προϊόντος και παραγωγικών συντελεστών είναι ανταγωνιστικές και δεύτερον, ότι η παραγωγή υπόκειται στον λεγόμενο «νόμο των μεταβλητών αναλογιών» (law of variable proportions). Ισχύει δηλαδή ότι, με δεδομένο το επίπεδο απασχόλησης των άλλων συντελεστών, μικρές ισόποσες αυξήσεις στην ποσότητα μίας εισροής αυξάνουν ολοένα και λιγότερο την ποσότητα του παραγόμενου προϊόντος. Επομένως, αν η αμοιβή ενός παραγωγικού συντελεστή είναι μεγαλύτερη από την αξία του προϊόντος που θα χανόταν, αν μία επιπλέον μονάδα του συντελεστή δεν είχε χρησιμοποιηθεί, τότε θα μειωθεί η χρήση αυτού του συντελεστή μέχρι να εξισωθεί η αμοιβή του με την αξία του επιπλέον προϊόντος του οποίου συντελεί στην παραγωγή. Με την εξίσωση αυτή, κάθε συντελεστής αμείβεται ακριβώς όσο συμβάλλει στην παραγωγή.

Η αρχή της οριακής παραγωγικότητας λειτουργεί σε δύο επίπεδα. Το πρώτο επίπεδο είναι το μικροοικονομικό, όπου χρησιμοποιείται από την ατομική επιχείρηση ως οδηγός αριστοποίησης του οικονομικού της αποτελέσματος. Η επιχείρηση μεγιστοποιεί τα κέρδη της όταν ακολουθεί την αρχή αυτή και αμείβει κάθε συντελεστή με την αξία του οριακού του προϊόντος, δηλαδή λειτουργεί ως περιγραφή της συμπεριφοράς της επιχείρησης. Το δεύτερο επίπεδο είναι κοινωνικό, καθώς εφόσον οι ατομικοί δρώντες ακολουθούν την αρχή αυτή και δεν υπάρχουν τριβές στην οικονομία, η αρχή αυτή επιμερίζει σε όλους τους συντελεστές το οριακό τους προϊόν και εξασφαλίζει την καλύτερη χρήση των πόρων στην κοινωνία. Έτσι, μας παρέχει μια αρχή για τη διανομή του εισοδήματος μεταξύ των κατόχων των παραγωγικών συντελεστών και η αγορά καταφέρνει να ακολουθήσει έναν ηθικό κανόνα διανεμητικού δικαίου, αφού ο κάθε συντελεστής αμείβεται ακριβοδίκαια με βάση το ποσό της συνεισφοράς του. Όπως και αν προσαρμόζονται οι μισθοί από την ελεύθερη διαπραγμάτευση μεταξύ μεμονωμένων ανθρώπων, το ύψος της αμοιβής που προκύπτει από αυτές τις συναλλαγές τείνει να είναι ίσο με το μέρος που μπορεί να αναχθεί στην ίδια την εργασία.

2.2.2. Το νεοκλασικό υπόδειγμα σε πλήρη ανταγωνισμό

Η σύγχρονη νεοκλασική θεωρία της ζήτησης εργασίας κάνει διάκριση μεταξύ βραχυχρόνιας περιόδου, όπου μόνο η εργασία ως μεταβλητός παραγωγικός συντελεστής μπορεί να μεταβληθεί, και μακροχρόνιας περιόδου όπου η επιχείρηση μπορεί να μεταβάλλει το επίπεδο απασχόλησης όλων των παραγωγικών συντελεστών. Θεωρείται δηλαδή ότι ο παραγωγικός συντελεστής τον οποίο ευκολότερα μεταβάλλει η επιχείρηση είναι η εργασία. Στη βραχυχρόνια περίοδο, η επιχείρηση έχει μια συνάρτηση παραγωγής του τύπου $Q = F(K, L)$ όπου Q είναι η ποσότητα του παραγόμενου προϊόντος, L οι μονάδες εργασίας και K η σταθερή ποσότητα κεφαλαίου που έχει η επιχείρηση. Η συνάρτηση παραγωγής έχει επίσης τη βασική ιδιότητα ότι η επιχείρηση κατά πάγια υπόθεση είναι λήπτης τιμών και παίρνει δεδομένες από την αγορά τις τιμές του προϊόντος, p , και των υπηρεσιών των παραγωγικών συντελεστών, r και w , για το κεφάλαιο και την εργασία αντίστοιχα. Θεωρούμε ότι το κόστος της επιχείρησης είναι μόνο το κόστος των εισροών $F' > 0$, $F'' < 0$. Η επιχείρηση μεγιστοποιεί τα κέρδη της όταν ισχύει $\pi = pF(L, K) - wL - rK$. Αυτό προϋποθέτει ότι $\frac{\partial \pi}{\partial L} = p \frac{\partial F(L, K)}{\partial L} - w = 0 \rightarrow p \frac{\partial F(L, K)}{\partial L} = w$, δηλαδή ότι η βραχυχρόνια ζήτηση εργασίας στην ατομική επιχείρηση δίνεται από την εξίσωση της αξίας του οριακού προϊόντος της εργασίας με τον μισθό. Εφόσον μάλιστα το κόστος είναι $wL + rK$, ο μισθός είναι ίσος και με το οριακό κόστος. Διαφορίζοντας την τελευταία εξίσωση ως προς τον μισθό έχουμε $\frac{\partial L^*}{\partial w} = \frac{1}{p \frac{\partial^2 F(L, K)}{\partial L^2}} < 0$, που μας δίνει και την αρνητική κλίση της καμπύλης ζήτησης εργασίας.

Στο Διάγραμμα 1, η καμπύλη του οριακού προϊόντος της εργασίας πολλαπλασιασμένη επί την τιμή του προϊόντος μας δίνει την καμπύλη της αξίας του οριακού προϊόντος της εργασίας (VMP_L), όπου η ζήτηση εργασίας της ατομικής επιχείρησης προκύπτει από το κατερχόμενο τμήμα της καμπύλης. Το σημείο τομής της καμπύλης με την απείρως ελαστική προσφορά εργασίας στον μισθό w δείχνει το σημείο ισορροπίας της απασχόλησης για την ατομική επιχείρηση, L^* . Οποιαδήποτε απόκλιση μας φέρνει πίσω στο σημείο ισορροπίας. Αν απασχολούνται λιγότερες μονάδες εργασίας από αυτό, τότε η αξία του οριακού προϊόντος είναι μεγαλύτερη από

τον μισθό, άρα η επιχείρηση θα αυξήσει την απασχόληση. Διαφορετικά, ο μισθός θα είναι μεγαλύτερος από την αξία του οριακού προϊόντος και η επιχείρηση μπορεί να αυξήσει τα κέρδη της μειώνοντας την απασχόληση. Η ατομική καμπύλη ζήτησης εργασίας της ατομικής επιχείρησης συναθροίζεται οριζόντια για να προκύψει η καμπύλη ζήτησης εργασίας του κλάδου.

Όταν μεταβάλλονται και οι δύο παραγωγικοί συντελεστές, εργασία και κεφάλαιο, η ανάλυση γίνεται μαθηματικά πιο πολύπλοκη οπότε μπορούμε να τη χωρίσουμε σε δύο φάσεις. Στην πρώτη φάση, κρατάμε δεδομένο το επίπεδο παραγωγής προϊόντος και ελαχιστοποιούμε το κόστος. Ζητάμε δηλαδή να βρούμε ποιο θα είναι το ελάχιστο εκείνο κόστος που θα μας δώσει το συγκεκριμένο επίπεδο προϊόντος. Από εκεί εξάγουμε την καμπύλη συνολικού κόστους που αποτελεί συνάρτηση του επιπέδου παραγωγής. Αυτό μας επιτρέπει να μελετήσουμε ανεξάρτητα το αποτέλεσμα υποκατάστασης μεταξύ παραγωγικών συντελεστών. Στη δεύτερη φάση, μεγιστοποιούμε το κέρδος με δεδομένη τη συνάρτηση κόστους, επιλέγουμε δηλαδή το επίπεδο παραγωγής. Από την πρώτη φάση εξάγουμε τη ζήτηση για εργασία με δεδομένο επίπεδο προϊόντος και από τη δεύτερη φάση εξάγουμε τη ζήτηση εργασίας χωρίς τον περιορισμό όταν λαμβάνουμε υπόψη και το αποτέλεσμα υποκατάστασης και το αποτέλεσμα κλίμακας παραγωγής.

Στην πρώτη φάση, αν υποθέσουμε ότι η συνάρτηση παραγωγής έχει τις συνηθισμένες ιδιότητες, η μεγιστοποίηση των κερδών προϋποθέτει ότι $p \frac{\partial F}{\partial L} = w$, $p \frac{\partial F}{\partial K} = r$, και κατά συνέπεια ότι $\frac{\frac{\partial F}{\partial L}}{\frac{\partial F}{\partial K}} = \frac{w}{r}$. Δηλαδή, η ανταγωνιστική επιχείρηση μεγιστοποιεί τα κέρδη της όταν ο οριακός λόγος τεχνικής υποκατάστασης των παραγωγικών συντελεστών είναι ίσος με τον λόγο των τιμών τους. Η συνήθης διαγραμματική παρουσίαση είναι στο επίπεδο των δύο διαστάσεων με την εργασία και το κεφάλαιο να καταλαμβάνουν από ένα άξονα. Η συνάρτηση παραγωγής προβάλλεται στο επίπεδο αυτό ως καμπύλες ίσης παραγόμενης ποσότητας, οι οποίες είναι το ακριβές αντίστοιχο των καμπυλών αδιαφορίας του καταναλωτή. Αντίστοιχα, οι καμπύλες ίσου κόστους προβάλλονται στο ίδιο επίπεδο ως ευθείες γραμμές με αρνητική κλίση των οποίων η γωνία με τους άξονες εκφράζει τον λόγο των τιμών των συντελεστών. Η ελαχιστοποίηση του κόστους για δεδομένο επίπεδο προϊόντος ή η μεγιστοποίηση του προϊόντος με δεδομένο κόστος, δίνεται από

την επαφή των καμπυλών ίσου κόστους και ίσης ποσότητας. Στο σημείο επαφής ο λόγος των τιμών είναι ίσος με τον οριακό λόγο τεχνικής υποκατάστασης. Μεταβάλλοντας την τιμή του συντελεστή εργασίας μπορεί να προκύψει κατά τρόπο αντίστοιχο με εκείνο της καμπύλης ζήτησης του καταναλωτή η καμπύλη ζήτησης της εργασίας για δεδομένο επίπεδο προϊόντος.

Η μορφή των καμπυλών ίσου προϊόντος μπορεί να περιγραφεί με την έννοια της ελαστικότητας τεχνικής υποκατάστασης η οποία επινοήθηκε στις αρχές της δεκαετίας του 1930 ανεξάρτητα από τον Hicks και την Robinson. Η ελαστικότητα της τεχνικής υποκατάστασης μεταξύ των παραγωγικών υπηρεσιών του κεφαλαίου και της εργασίας, σ , ορίζεται ως η επίδραση της μεταβολής του λόγου των τιμών των παραγωγικών συντελεστών στον λόγο της χρήσης των ποσοτήτων των παραγωγικών συντελεστών ή των οριακών τους προϊόντων για δεδομένο επίπεδο προϊόντος, δηλαδή $\sigma = \frac{d \ln(\frac{K}{L})}{d \ln(\frac{w}{r})} = \frac{d \ln(\frac{K}{L})}{d \ln(\frac{PL}{rFK})}$.

Από την ανάλυση αυτή, προκύπτουν και οι σχέσεις ελαστικότητας της ζήτησης των παραγωγικών συντελεστών. Για παράδειγμα, προκύπτει ότι $\eta_{LW} = -1[1 - s]\sigma < 0$, όπου η_{LW} η είναι η ελαστικότητα της ζήτησης εργασίας ως προς τον μισθό για δεδομένο επίπεδο προϊόντος και s είναι το ποσοστό συμμετοχής της εργασίας στο συνολικό προϊόν. Με άλλα λόγια, η ζήτηση εργασίας είναι αρνητική ως προς τον μισθό και η ελαστικότητά της είναι μικρότερη (λιγότερο αρνητική) όσο μεγαλύτερη είναι η συμμετοχή του κόστους εργασίας στο συνολικό έσοδο και μεγαλύτερη όσο ευκολότερη είναι η υποκατάστασή της από το κεφάλαιο. Αντίστοιχα, η σταυροειδής ελαστικότητα της ζήτησης εργασίας ως προς την τιμή των παραγωγικών υπηρεσιών του κεφαλαίου δίνεται από τη σχέση $\eta_{LR} = [1 - s]\sigma > 0$. Κατά παρόμοιο τρόπο, μπορούν να εξαχθούν οι εξισώσεις στην περίπτωση των περισσότερων παραγωγικών εισροών, όπως διαφορετικά είδη εργασίας και μηχανημάτων.

Αν προσθέσουμε και τα αποτελέσματα κλίμακας, η συνάρτηση ζήτησης γίνεται πιο σύνθετη και η σχέση μεταξύ των ελαστικοτήτων περιλαμβάνει και την ελαστικότητα μεταξύ του δεδομένου προϊόντος και απασχολούμενου επιπέδου εργασίας και την ελαστικότητα μεταξύ επιπέδου προϊόντος και μισθού. Η μαθηματική πολυπλοκότητα των σχέσεων επιβάλλει την εξειδίκευση των συναρτήσεων παραγωγής σε συγκεκριμένες μορφές έτσι ώστε να

εκτιμηθούν οικονομικά οι ελαστικότητες της ζήτησης εργασίας και οι συναρτήσεις ζήτησης απασχόλησης.

Το νεοκλασικό υπόδειγμα εξηγεί τις μισθολογικές διαφορές κυρίως ως βασιζόμενες σε διαφορές στην παραγωγικότητα της εργασίας. Οι διαφορές αυτές μπορεί να οφείλονται είτε στις διαφορετικές ικανότητες των εργαζομένων, είτε σε διαφορές στο επίπεδο της καταβαλλόμενης προσπάθειας και απόδοσης με δεδομένη την ικανότητα. Οι διαφορές στην ικανότητα μπορεί να είναι δύο ειδών. Πρώτον, μπορεί να προκύπτουν από το επίπεδο εκπαίδευσης του εργαζομένου, το αποκαλούμενο ανθρώπινο κεφάλαιο, στο οποίο συμπεριλαμβάνεται η τυπική εκπαίδευση, η εμπειρία και η εκπαίδευση πάνω στη δουλειά. Δεύτερον, μπορεί να προκύπτουν από την ύπαρξη διαφορετικών ικανοτήτων, ανεξάρτητων από την εκπαίδευση, που είναι γενετικά ή πολιτιστικά προσδιορισμένες. Ωστόσο, το υπόδειγμα δεν εξηγεί πως οι ικανότητες αυτές σχετίζονται με την παραγωγικότητα του εργαζομένου. Για τον λόγο αυτό, η προσπάθεια εξήγησης των μισθολογικών διαφορών κυρίως στο εμπειρικό επίπεδο προκύπτει από την εξέταση των προσωπικών χαρακτηριστικών των εργαζομένων και της οικονομικής σχέσης τους με το ύψος του μισθού, από την πλευρά δηλαδή της προσφοράς.

Γενικότερα, είναι γεγονός ότι είναι εξαιρετικά δυσχερές για μία επιχείρηση να λειτουργήσει με βάση την αρχή της οριακής παραγωγικότητας και να καθορίσει τον μισθό για το σύνολο των εργαζομένων, αν και όντως υπάρχουν περιπτώσεις όπου μία επιχείρηση κάνει έναν λογισμό κόστους και οφέλους για συγκεκριμένες προσλήψεις. Τέτοιου είδους υπολογισμοί έχουν νόημα ιδίως σε περιπτώσεις ιδιαίτερου ταλέντου ή δεξιοτήτας του εργαζομένου που η ζήτησή του καθορίζει και την τιμή του σε σχέση με τη σπανιότητά του.

2.2.3. Μονοπώλιο στην αγορά προϊόντος

Το τυπικό νεοκλασικό μονοπώλιο αντικατοπτρίζει μια στατική επιχείρηση με δεδομένη τεχνολογία που απευθύνεται σε μία δεδομένη αγορά, της οποίας έχει τον έλεγχο. Δεν αφορά τα πραγματικά μονοπώλια, τις μεγάλες δηλαδή επιχειρήσεις των οποίων η δράση αφορά μία δυναμική σχέση

τεχνολογίας, οργάνωσης παραγωγής και διανομής και συμπεριφοράς προς την αγορά. Στα μονοπώλια αυτά, η σχέση της εταιρίας με το εργατικό της δυναμικό είναι εξαιρετικά πιο πολύπλοκη και σχετίζεται λιγότερο με τον οριακό λογισμό.

Στο μονοπώλιο του νεοκλασικού υποδείγματος, στην αγορά προϊόντος η μεγιστοποίηση του κέρδους της επιχείρησης συνεπάγεται την εξίσωση του μισθού, όχι με την αξία του οριακού προϊόντος [$VMP_L = p(\partial Q/\partial L)$], αλλά με το οριακό έσοδο προϊόντος (marginal revenue product of labour) MRP_L , το οποίο ορίζεται ως το γινόμενο του οριακού εσόδου με το οριακό προϊόν της εργασίας και καθορίζει το επίπεδο απασχόλησης εργασίας του μονοπωλίου. Η εξίσωση αυτή προκύπτει άμεσα μέσω της μεγιστοποίησης του κέρδους. Υποθέτουμε ότι το κέρδος της επιχείρησης είναι $\pi = p(Q)Q - wL - rK$, δηλαδή είναι ίσο με τα συνολικά έσοδα μείον το συνολικό κόστος που είναι η αμοιβή των παραγωγικών συντελεστών. Η τιμή δεν είναι εξωγενώς δεδομένη, αλλά μεταβάλλεται σύμφωνα με το επίπεδο παραγωγής Q , το οποίο σχετίζεται με τους συντελεστές παραγωγής εργασία L , και κεφάλαιο K , μέσα από τη συνάρτηση παραγωγής $Q = F(L, K)$. Τα κέρδη έτσι μπορούν να εκφραστούν ως συνάρτηση του επιπέδου χρήσης των παραγωγικών συντελεστών ως $\pi = p[F(L, K)]F(L, K) - wL - rK$. Η συνθήκη πρώτης τάξεως για την εργασία προϋποθέτει ότι $\frac{\partial \pi}{\partial L} = \frac{\partial p}{\partial Q} \frac{\partial Q}{\partial L} F(L, K) + p \frac{\partial Q}{\partial L} - w = 0$. Εξάγοντας ως κοινό παράγοντα το οριακό προϊόν της εργασίας $MPL = \partial Q / \partial L$, έχουμε $\frac{\partial Q}{\partial L} = \left[\frac{\partial p}{\partial Q} Q + p = w \right]$. Ο όρος μέσα στην παρένθεση είναι το οριακό έσοδο MR_L του μονοπωλητή, οπότε η συνθήκη ισορροπίας γίνεται $MPL \times MRL = MRPL = w$. Με τις κατάλληλες μαθηματικές πράξεις, μπορούμε να γράψουμε τον μισθό ισορροπίας ως συνάρτηση της ελαστικότητας ζήτησης του προϊόντος και της αξίας του οριακού προϊόντος $\frac{\partial Q}{\partial L} p \left[\frac{1}{\epsilon} + 1 \right] = VMPL \left[\frac{1}{\epsilon} + 1 \right] = w$. Η εξίσωση αυτή δεν καθορίζει το ύψος του μισθού, ο οποίος είναι εξωγενώς δεδομένος για τον μονοπωλητή που δρα σε ανταγωνιστική αγορά εργασίας, αλλά το επίπεδο απασχόλησης της εργασίας. Στο σημείο όμως της ισορροπίας, ο μισθός βρίσκεται κάτω από την αξία του οριακού προϊόντος.

Το μοντέλο του μονοπωλίου ισχύει σε όλες τις περιπτώσεις όπου η επιχείρηση δεν αντιμετωπίζει άπειρη ελαστικότητα στη ζήτηση προϊόντος. Στη

γενικότερη ανάλυση της ζήτησης εργασίας, υπάρχει πάντοτε ένα «mark-up» της οριακής παραγωγικότητας πάνω στον μισθό, δηλαδή ο εργάτης αμείβεται λιγότερο από την αξία του οριακού του προϊόντος του. Αυτό προκύπτει άμεσα από τον τύπο του μονοπωλίου εφόσον $VMPL = w \frac{1}{1+1/\varepsilon}$, όπου $\frac{1}{1+1/\varepsilon}$ είναι ίσο με το mark-up που είναι πάντοτε μεγαλύτερο της μονάδας για μη ανταγωνιστικές αγορές.

2.2.4. Μονοψώνιο στην αγορά εργασίας

Η άλλη περίπτωση ατελών αγορών κατά την οποία δεν υπάρχει εξίσωση του οριακού προϊόντος με την αμοιβή της εργασίας είναι η περίπτωση του μονοψωνίου. Αφορά την περίπτωση εκείνη όπου υπάρχει μόνο ένας αγοραστής στην αγορά εργασίας. Στην περίπτωση του μονοψωνίου, η τιμή της εργασίας και το επίπεδο απασχόλησης επηρεάζονται από την απόφαση του μονοψωνητή ο οποίος εξισώνει το οριακό κόστος εργασίας με την καμπύλη ζήτησης εργασίας, δηλαδή το φθίνον μέρος της καμπύλης της αξίας του οριακού προϊόντος.

Η κλασική ανάλυση της Robinson, όπως εξελίχθηκε από τον Stigler, θεωρεί ότι ο μονοψωνητής δεν λαμβάνει ως δεδομένο τον μισθό. Επειδή όλη η προσφερόμενη εργασία απασχολείται από αυτόν, αντιμετωπίζει την ανερχόμενη καμπύλη προσφοράς εργασίας. Επειδή πρέπει να καταβάλει τον ίδιο μισθό σε όλους τους εργαζόμενους, μία επιπλέον μονάδα εργασίας του στοιχίζει όχι μόνο την αυξημένη τιμή της, αλλά και τη διαφορά του αυξημένου μισθού για όλες τις προηγούμενες μονάδες εργασίας. Έστω ότι απασχολεί n μονάδες εργασίας με μισθό w και πρέπει να απασχολήσει Δn επιπλέον μονάδες εργασίας με μισθό $w + \Delta w$, τότε το επιπλέον οριακό κόστος θα είναι $(n + \Delta n)(w + \Delta w) - nw = n\Delta w + (w + \Delta w)\Delta n$. Ο πρώτος όρος του δεξιού μέρους της εξίσωσης δείχνει την επιπρόσθετη διαφορά του αυξημένου μισθού για όλες τις προηγούμενες μονάδες εργασίας. Η καμπύλη του οριακού κόστους εργασίας του μονοψωνίου βρίσκεται λοιπόν πάνω από την καμπύλη προσφοράς εργασίας. Όπως κάθε επιχείρηση που μεγιστοποιεί τα κέρδη της, το μονοψώνιο εξισώνει το οριακό κόστος εργασίας με το οριακό έσοδο προϊόντος, την καμπύλη ζήτησης της εργασίας. Η ισορροπία λοιπόν του

μονοψωνητή επέρχεται στο σημείο όπου η καμπύλη του οριακού κόστους της εργασίας τέμνεται από την καμπύλη ζήτησης εργασίας.

Το Διάγραμμα 2 αποσαφηνίζει αυτές τις σχέσεις, καθώς παρατηρούμε ότι η εξίσωση οριακού κόστους και καμπύλης ζήτησης εργασίας επέρχεται στο σημείο A, όπου η απασχόληση ισορροπίας είναι L^* μονάδες εργασίας. Ο μισθός ισορροπίας όμως προκύπτει από την καμπύλη προσφοράς στο σημείο B και είναι w^* . Στο σημείο B, υπάρχει διάσταση μεταξύ του μισθού w^* και της αξίας του οριακού προϊόντος της εργασίας (L^*A). Συνεπώς, υπάρχει κατά κάποιο τρόπο μια εκμετάλλευση του εργαζομένου.

Η θεσμοθέτηση ενός κατώτατου μισθού μπορεί να μεταβάλει την κατάσταση. Αν επιβληθεί ένας κατώτατος μισθός w' , τότε η καμπύλη οριακού κόστους εργασίας γίνεται $w'ED\Gamma$ και τέμνει την καμπύλη ζήτησης στο σημείο Z. Η ισορροπία τώρα επέρχεται στο σημείο E με μισθό w' και απασχόληση L' . Η παρέμβαση αυτή αυξάνει και τον μισθό και το επίπεδο απασχόλησης δεδομένου ότι τα w' και L' είναι υψηλότερα από τα w^* και L^* . Η δυσχερής θέση του εργαζομένου όμως εξακολουθεί να υπάρχει, αφού προκειμένου να απαλειφθεί εντελώς πρέπει ο κατώτατος μισθός να ανεβεί στο w_{\min} , όπου το επίπεδο της απασχόλησης παραμένει L^* .

Επομένως, στην περίπτωση του μονοψωνίου, η επιβολή ενός κατώτατου μισθού μπορεί να βελτιώσει την κατάσταση για τους εργαζομένους. Αντίθετα, όταν η αγορά είναι ανταγωνιστική, η θεσμοθέτηση ενός κατώτατου μισθού ο οποίος είναι ανώτερος από τον μισθό ισορροπίας θα οδηγήσει σε ανεργία, δεδομένου ότι θα υπάρχουν εργαζόμενοι που θα επιθυμούν να εργασθούν στον μισθό αυτό και οι επιχειρήσεις δεν θα έχουν ζήτηση για τις υπηρεσίες τους.

Το υπόδειγμα του μονοψωνίου έχει εφαρμογή σε συγκεκριμένες αγορές εργασίας, όπως αυτή των χαμηλόμισθων, αν και στη μεγάλη πλειονότητα των περιπτώσεων, τις αγορές εργασίας χαρακτηρίζει ο τέλειος ανταγωνισμός.

3. Άλλα υποδείγματα

Ωστόσο, ο καθορισμός των μισθών δεν φαινόταν να υπακούει τους ίδιους κανόνες της αγοράς που ίσχυαν για άλλα προϊόντα. Οι τριβές φαίνονταν να εμποδίζουν σε σημαντικό βαθμό την καθαρή θεωρία να λειτουργήσει. Στη διαμόρφωση των μισθών υπήρχε ένα έντονα εθιμικό στοιχείο, οι σχέσεις εργοδότη και εργαζομένων δεν ήταν διμερείς αλλά πέρναγαν μέσω της οργάνωσης των εργατών και των εργοδοτών. Κοινωνικοί παράγοντες υπεισέρχονταν στον καθορισμό του μισθού και της απόδοσης του εργαζόμενου, υπήρχαν έννοιες δικαιοσύνης και στο επίπεδο του μισθού και στις σχετικές αμοιβές των εργαζομένων, ενώ το ρυθμιστικό πλαίσιο της απασχόλησης της εργασίας απασχολούσε τις κυβερνήσεις και την κοινή γνώμη.

Οι ίδιοι οι εργοδότες δεν φαίνονταν διατεθειμένοι να εφαρμόζουν τους κανόνες της οικονομικής επιστήμης στον καθορισμό των μισθών και στα μισθολογικά τους συστήματα ακολουθούσαν λογικές που προέρχονταν από συμβούλους διοίκησης, οι οποίοι εφαρμόζαν υποδείγματα που δεν είχαν καμία σχέση με την οικονομική θεωρία. Παρόλο που οι εργαζόμενοι διαφέρουν μεταξύ τους, οι μισθολογικές διαφορές για την ίδια ποιότητα εργασίας ήταν σημαντικές και διέφεραν ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης, τη γεωγραφική περιοχή και με τον οικονομικό κλάδο. Οι δυνάμεις του ανταγωνισμού δεν φαίνονταν να καθορίζουν τον μισθό σε πολλές περιπτώσεις. Υπήρχε ένα μεγάλο εύρος απροσδιοριστίας που επέτρεπε στους μισθούς να προσδιορισθούν από δυνάμεις εκτός αγοράς. Η τελευταία καθόριζε μόνο τα ακρότατα όρια, μέσα στα οποία οι μη αγοραίες δυνάμεις επηρέαζαν τους όρους υπό τους οποίους παρέχεται η ανθρώπινη εργασία.

Επομένως, ήταν σαφές ότι η αγορά εργασίας είχε τη δική της ιδιαιτερότητα, η οποία αναπροσάρμοσε το πεδίο της έρευνας. Στις ΗΠΑ, η Σχολή του Wisconsin που ακολουθούσε τη θεσμική (institutionalist) θεωρία, χτίζει μία θεωρία εργασίας, η οποία ασκεί εξαιρετικά ισχυρή επίδραση στα οικονομικά της εργασίας. Αντί να επιμένει στη γενικότητα των νεοκλασικών οικονομικών νόμων, έχει ως κύριο όπλο της την εμπειρική έρευνα και στόχο της τη βελτίωση των όρων εργασίας μέσα από κρατική παρέμβαση.

Η κύρια σχολή των εργατικών οικονομικών στην Αμερική είναι οι λεγόμενοι «Neoclassical Revisionists», η οποία ενώ αποδέχεται τη θεωρητική βάση της νεοκλασικής θεωρίας, στέκεται κριτικά απέναντί της και προσπαθεί να εξετάσει την επίδραση των κοινωνικών δομών και της κοινωνικής συμπεριφοράς στις οικονομικές δομές και την οικονομική συμπεριφορά. Οι μελέτες της σχολής αυτής δίνουν έμφαση στην περιορισμένη κινητικότητα των εργατών, στην απροσδιοριστία των μισθών, στην Κεϋνσιανού τύπου ανεργία, στις υπάρχουσες δομές των μισθών και στη συμπεριφορά και επίπτωση των εργατικών σωματείων. Η αγορά εργασίας δεν αντιμετωπίζεται ως μία μεγάλη ανταγωνιστική αγορά, αλλά ως κατατεμαχισμένη, καθώς σε κάποια μέρη της αγοράς λειτουργούν εσωτερικές αγορές εργασίας, όπου ο καθορισμός των μισθών και η κατανομή της εργασίας γίνεται διοικητικά μέσα στην επιχείρηση με μικρή μόνο σύνδεση με την εξωτερική αγορά εργασίας. Μάλιστα, αμφισβητεί εμπειρικά την εφαρμογή της οριακής αρχής στη λήψη αποφάσεων για την απασχόληση από τις επιχειρήσεις και κατ' επέκταση την εμπειρική συνάφεια του ανταγωνιστικού υποδείγματος στην αγορά εργασίας.

Συμπερασματικά, καθοριστική σημασία για την λήψη μέτρων που θα μπορούσαν να καταπολεμήσουν το φαινόμενο της γενιάς των 700 ευρώ έχει και η λεπτομερής ανάλυση εναλλακτικών τρόπων καθορισμού των μισθών που θα μπορούσαν να εφαρμοστούν ώστε να επιτευχθεί η άμβλυση του προβλήματος. Στη συνέχεια, εξετάζονται τα σημαντικότερα από αυτά.

3.1. Μακροχρόνια σχέση εργασίας

Η σχέση εργασίας που βρίσκεται πλησιέστερα στο νεοκλασικό υπόδειγμα είναι η εντελώς αδόμητη αγορά εργασίας των ανειδίκευτων εργατών που προσλαμβάνονται σε ημερήσια βάση. Οι περισσότερες όμως σχέσεις εργασίας δεν είναι αυτής της μορφής και η πλειοψηφία των εργαζομένων έχει πιο μακροχρόνιες σχέσεις εργασίας.

Στις ΗΠΑ, οι εκπρόσωποι της Σχολής του Σικάγο υποστηρίζουν ότι αν και υπάρχουν ατέλειες στην αγορά εργασίας, αυτές είναι σχετικά ασήμαντες, με την έννοια ότι τα πραγματικά αποτελέσματα των αγορών εργασίας βρίσκονται αρκετά κοντά στις προβλέψεις του τέλεια ανταγωνιστικού

υποδείγματος. Τα μη ανταγωνιστικά στοιχεία μπορεί να φαίνονται μεγάλα κάτω από το μικροσκόπιο στην ατομική περίπτωση, αλλά είναι μικρά στο σύνολο της οικονομίας. Εξάλλου, δημιουργήθηκαν υποδείγματα τα οποία μπορούσαν να εξηγήσουν τη διάσταση οριακού προϊόντος και μισθού στο πλαίσιο του ανταγωνιστικού υποδείγματος.

Αυτά είτε αντιμετωπίζουν την εργασία ως «οιονεί σταθερό συντελεστή» όπου υπάρχουν μη μισθιακά κόστη εργασίας τα οποία πρέπει να αποσβεστούν κατά τη διάρκεια της σχέσης εργασίας, είτε σχετίζονται με τη γνώση και την εμπειρία που αποκτά ο εργαζόμενος πάνω στη συγκεκριμένη εργασία του η οποία όμως, ενώ αυξάνει το οριακό του προϊόν, δεν είναι εξ ολοκλήρου μεταβιβάσιμη σε άλλες θέσεις εργασίας εκτός εταιρείας.

3.1.1. Μη μισθιακά κόστη εργασίας

Στο βασικό υπόδειγμα, το μόνο κόστος εργασίας είναι ο μισθός. Το ύψος που καταβάλλει ως κόστος εργασίας ο εργοδότης ισοδυναμεί με τις αποδοχές του εργαζομένου. Ωστόσο, στην πράξη παρεμβάλλονται τα λεγόμενα μη μισθιακά κόστη εργασίας τα οποία έχουν τη βάση τους είτε στην οργάνωση της παραγωγής όπως το κόστος του τμήματος προσωπικού ή το κόστος εκπαίδευσης και κατάρτισης, είτε σε θεσμικούς παράγοντες όπως υπερωριακή απασχόληση, το επίδομα αδείας ή η αποζημίωση κατά την απόλυση. Η προέλευση του κόστους δεν επηρεάζει την ανάλυση, καθώς η αρχή της μεγιστοποίησης είναι ίδια. Η βασική διάκριση είναι ανάμεσα στα κόστη που είναι μεταβλητά, όπως εργοδοτικές εισφορές ή κρατήσεις και υπερωριακές αμοιβές και στα κόστη που είναι σταθερά ανά εργαζόμενο, δηλαδή εφάπαξ ή επαναλαμβανόμενα, όπως το κόστος αρχικής εκπαίδευσης και ένταξης στην επιχείρηση, το επίδομα αδείας, και η αποζημίωση κατά την απόλυση. Η εργασία χάνει την έννοια του μεταβλητού συντελεστή και αποκτά τον χαρακτήρα ενός «οιονεί σταθερού συντελεστή», εν μέρει μεταβλητού και εν μέρει σταθερού. Εφόσον τα κόστη αυτά καταβάλλονται σε διαφορετικές περιόδους, η περίοδος της ανάλυσης μεταβάλλεται έτσι ώστε να εξισωθεί η παρούσα αξία του οριακού προϊόντος του εργαζομένου με το άθροισμα της παρούσας αξίας του μισθού του και του μη μισθιακού κόστους. Αν

υποθέσουμε ότι η απασχόληση ενός εργαζομένου, από την πρόσληψη έως την απόλυση ή τη σύνταξη, αφορά n περιόδους και ορίσουμε ως H το κόστος πρόσληψης, ως S το κόστος αποχώρησης, ως F_i ένα επαναλαμβανόμενο μη μισθιακό κόστος που αφορά την περίοδο i , και αν επιπλέον ορίσουμε ως MP_i το οριακό προϊόν και ως W_i , τον μισθό στην περίοδο i , όπου $i = 0, 1, \dots, n$, τότε η μεγιστοποίηση απαιτεί ότι
$$\sum \frac{MP_i}{(1+r)^i} = H + \sum \frac{W_i}{(1+r)^i} + \sum \frac{F_i}{(1+r)^i} + \frac{S}{(1+r)^n}$$
, όπου r είναι το προεξοφλητικό επιτόκιο.

Η σχέση οριακής παραγωγικότητας και κόστους εργασίας εξακολουθεί να υπάρχει, αλλά τώρα δεν μπορούμε να παρατηρήσουμε τη σχέση αυτή σε κάθε χρονική περίοδο. Η σχέση εκλαμβάνεται ως μακροχρόνια και η ανάλυση επικεντρώνεται στις παρούσες αξίες του οριακού προϊόντος και του κόστους εργασίας. Η επιχείρηση πρέπει να μπορεί να προβλέψει τα μελλοντικά οριακά προϊόντα του εργαζομένου, τα οποία θα εξαρτώνται από την εξέλιξη της οικονομίας και τη συμπεριφορά των άλλων συνεπίκουρων παραγωγικών συντελεστών, την εξέλιξη του μη μισθιακού κόστους, την προσδοκώμενη περίοδο απασχόλησης και το προεξοφλητικό επιτόκιο. Η ισορροπία αφορά τώρα την προσδοκία της συνολικής απόδοσης του εργαζομένου για όλη τη διάρκεια της απασχόλησής του. Δεδομένου μάλιστα ότι κάποια από τα κόστη αυτά έχουν ήδη πραγματοποιηθεί, η ταχύτητα της προσαρμογής του επιπέδου της απασχόλησης στις μεταβολές της ζήτησης στην αγορά προϊόντος είναι μικρότερη.

Η δομή του μη μισθιακού κόστους εργασίας επηρεάζει επίσης και την απόφαση της επιχείρησης για το πως θα κατανείμει τον συνολικό αριθμό ωρών εργασίας. Το σύνολο των εργάσιμων ωρών είναι το γινόμενο απασχολουμένων και ωρών εργασίας με διαφορετικό προφίλ κόστους. Αν υπάρχει ένα σταθερό κόστος ανά εργαζόμενο και το ύψος του ωρομισθίου αυξάνει πέρα από ένα επίπεδο ωρών, η επιχείρηση αποφασίζει και το ύψος των απασχολουμένων και το μέσο επίπεδο της υπερωρίας.

Ένα απλό μοντέλο για το άριστο επίπεδο των δύο μεταβλητών είναι το ακόλουθο. Έστω ότι οι συνολικές ώρες εργασίας είναι $L = E \cdot H$, όπου E είναι ο αριθμός των απασχολουμένων και H είναι η μέση απασχόληση σε ώρες. Αν w είναι το ωρομίσθιο, αλλά υπάρχουν μη μισθιακά κόστη f ανά εργαζόμενο και το κόστος της υπερωρίας ανά εργαζόμενο είναι $c(H-H^-)^2$, όπου H^- ο αριθμός

των ωρών πέρα από τις οποίες ο εργαζόμενος πληρώνεται υπερωριακά, τότε η συνάρτηση κόστους εργασίας είναι $C = wEH + fE + cE(H - H^*)^2$. Για δεδομένο $L = L^*$, απαλείφοντας το E ως $E = L^*/H^*$ και ελαχιστοποιώντας το κόστος εργασίας ως προς H , προκύπτει ο άριστος αριθμός μέσης απασχόλησης που ισούται με $H^* = \sqrt{H^{-2} + f/c}$. Έτσι, η επιχείρηση μπορεί να λειτουργήσει αποδοτικά παρά τα θεσμικά δεσμά που την περιορίζουν.

3.1.2. Εξειδικευμένη εκπαίδευση

Μία από τις βασικότερες επεκτάσεις της νεοκλασικής θεωρίας στον χώρο των εργατικών οικονομικών αφορά την έννοια του λεγόμενου ανθρώπινου κεφαλαίου. Τα υποδείγματα αυτά αντιμετωπίζουν την εκπαίδευση ως επένδυση της οποίας το άριστο επίπεδο αποφασίζεται από το άτομο εξισορροπώντας το κόστος με το προσδοκώμενο όφελος. Μια υποκατηγορία της εκπαίδευσης είναι η εξειδικευμένη εκπαίδευση ή κατάρτιση (specific training) της οποίας το χαρακτηριστικό είναι ότι αυξάνει την οριακή παραγωγικότητα του εργαζόμενου αλλά μόνο για την επιχείρηση στην οποία εργάζεται και σε καμία άλλη. Η εκπαίδευση αυτή έχει κόστος, το οποίο συνήθως έχει τη μορφή μειωμένης παραγωγικότητας κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης πάνω στη δουλειά, άρα η επιχείρηση θα πλήρωνε τον εργαζόμενο λιγότερο από όσο θα έπαιρνε αν ήταν πλήρως παραγωγικός. Ο εργαζόμενος θα ήταν διατεθειμένος να αναλάβει το κόστος της εκπαίδευσης αν γνώριζε ότι ο μισθός του μετά την εκπαίδευσή του, θα ήταν ίσος με την αξία του οριακού προϊόντος της εκπαιδευμένης εργασίας του.

Το πρόβλημα με την ειδική εκπαίδευση είναι ότι ο εργαζόμενος δεν μπορεί να εμπιστευθεί την επιχείρηση ότι θα του πληρώσει τον μισθό αυτό. Η επιχείρηση γνωρίζει ότι ο εργαζόμενος δεν μπορεί να αμειφθεί με την οριακή παραγωγικότητα που έχει σε αυτή από άλλη επιχείρηση, διότι στην τελευταία η γνώση του θα της ήταν άχρηστη. Άρα, αφής στιγμής ο εργαζόμενος είναι εκπαιδευμένος, η επιχείρηση έχει κίνητρο να του πληρώσει τον ανταγωνιστικό μισθό του ανεκπαιδευτου με αποτέλεσμα ο εργαζόμενος να μην εκπαιδευθεί. Για να ξεπεράσει αυτή τη δυσκολία η επιχείρηση, σύμφωνα με το υπόδειγμα της εξειδικευμένης εκπαίδευσης, πληρώνει τον εργαζόμενο κατά τον χρόνο

της εκπαίδευσής του στη δουλειά περισσότερο από το οριακό του προϊόν, ενώ μετά την εκπαίδευση τον πληρώνει λιγότερο από αυτό έτσι ώστε κατά τη διάρκεια της μακροχρόνιας σχέσης εργασίας οι προεξοφλημένες ροές της αξίας του οριακού του προϊόντος να είναι ίσες με το άθροισμα των προεξοφλημένων ροών των μισθών και του κόστους της εκπαίδευσης. Έτσι, ανά πάσα στιγμή υπάρχει διάσταση μεταξύ μισθού και παραγωγικότητας. Ωστόσο, αν και η διαφορά μεταξύ οριακού προϊόντος και μισθού συχνά εκλαμβάνεται ως ένδειξη των ατελειών του ανταγωνιστικού συστήματος, θα προέκυπτε ακόμα και σε ένα πλήρως ανταγωνιστικό σύστημα όπου υπάρχει επένδυση σε εξειδικευμένη κατάρτιση.

3.1.3. Υποδείγματα έρευνας στην αγορά εργασίας (Search theory)

Τα υποδείγματα αυτά ξεκίνησαν από τον Stigler στο πλαίσιο της προβληματικής της Σχολής του Σικάγο. Το γεγονός ότι υπάρχει μεγάλη διασπορά στους μισθούς δημιουργούσε όμως την πεποίθηση ότι οι εργάτες και οι εργοδότες δεν είναι καλά πληροφορημένοι για τον τρέχοντα μισθό της αγοράς και οι εργάτες που ψάχνουν για δουλειά, στις περισσότερες περιπτώσεις αποδέχονται την πρώτη ευκαιρία που τους δίνεται με συνέπεια να κλονίζεται η ισορροπία της αγοράς.

Ο Stigler μετέτρεψε την αδυναμία αυτή του υποδείγματος σε πρόβλημα μεγιστοποίησης. Η πληροφόρηση έχει και αυτή τιμή, άρα ο εργάτης ενώ έχει υπόψη του ότι υπάρχουν διαφορετικές προσφορές για την ίδια εργασία, γνωρίζει επίσης ότι η έρευνα αγοράς έχει κόστος. Άρα, αποφασίζει να επιλέξει το άριστο επίπεδο έρευνας που θα εξισώνει στο όριο το κόστος της έρευνας με το προσδοκώμενο όφελός της. Πολλές φορές το να αποδεχθεί την πρώτη δουλειά που του προσφέρεται αποτελεί την πιο αποδοτική λύση. Η αναποτελεσματικότητα της αγοράς αντιμετωπίζεται από τους ορθολογικούς εργάτες με ορθολογικό τρόπο. Το ίδιο ισχύει και για τις επιχειρήσεις, που μεγιστοποιούν στο όριο χαμηλότερους μισθούς.

Η αρχική θεωρία που λαμβάνει τη διασπορά των προσφερόμενων μισθών ως εξωγενή έχει δώσει τη θέση της σε ένα υπόδειγμα γενικής

ισορροπίας που θεωρεί εξωγενή την εμφάνιση και εξαφάνιση νέων προσφορών θέσεων εργασίας και όπου οι εργάτες και οι εργοδότες, με πολύπλοκες μεγιστοποιήσεις, καταλήγουν σε μια ισορροπία όπου το ποσοστό και η μέση χρονική διάρκεια της ανεργίας προσδιορίζονται ενδογενώς μαζί με τη στατιστική κατανομή των μισθών. Η ανεργία, η απόφαση για συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό και η διάσταση μεταξύ οριακού προϊόντος και μισθού προσδιορίζονται από τις παραμέτρους τριβής της αγοράς εργασίας. Τα υποδείγματα αυτά μέσα από παραδοχές τύπου εντολέα-εντολοδόχου χρησιμοποιούνται κυρίως για τον σχεδιασμό των άριστων επιδομάτων ανεργίας που θα την ελαχιστοποιήσουν.

3.2. Μισθοί αποδοτικότητας

Αξιοσημείωτη είναι η συμβολή στον καθορισμό του μισθού των υποδειγμάτων που σχετίζονται με τους μισθούς αποδοτικότητας. Το γεγονός ότι το ύψος του μισθού έχει επίδραση πάνω στην απόδοση του εργαζομένου ήταν κοινός τόπος από την κλασική πολιτική οικονομία ακόμα. Ο Smith παρατήρησε ότι οι μισθοί της εργασίας είναι η ενθάρρυνση της εργατικότητας, η οποία, όπως και κάθε άλλη ανθρώπινη ιδιότητα, βελτιώνεται αναλογικά με την ενθάρρυνση που λαμβάνει. Στον Marx ειδικά, η διαφορά μεταξύ εργασιακής δύναμης και εργασίας και η εξαγωγή υπεραξίας είναι θεμελιώδης, άρα η σχέση αποδοτικότητας της εργασίας και αξίας της εργασιακής δύναμης βρίσκεται στο επίκεντρο της ανάλυσης.

Στους νεοκλασικούς όμως, μέσα από τη θεωρία της οριακής παραγωγικότητας, ο υψηλότερος μισθός αποτελεί σημάδι ότι απασχολείται εργασία καλύτερης ποιότητας. Έτσι ο Marshall σημείωσε, ότι οι διαφορές των μισθών αντανakλούν διαφορές σε αποδοτικότητα (efficiency), ενώ για τον Hicks, η αγορά εργασίας εξισορροπεί μισθούς με αποδοτικότητες, αλλά η σχέση απόδοσης με μισθό παραμένει αδιευκρίνιστη.

3.2.1. Το υπόδειγμα των μισθών αποδοτικότητας

Συνεπώς, μπορούμε να αλλάξουμε τη μορφή της συνάρτησης παραγωγής, εκφράζοντας την παραγωγικότητα του εργαζόμενου ως συνάρτηση του μισθού. Αντί δηλαδή να έχουμε απλά τη συνάρτηση παραγωγής $f(K,L)$ μπορούμε να έχουμε μια συνάρτηση του τύπου $f[K,L(w)]$ όπου βεβαίως $\partial L \partial w > 0$. Απλά, το επίπεδο του μισθού ισορροπίας που προκύπτει δεν είναι αυτό που απαραίτητα ισορροπεί την αγορά. Επομένως, προέκυψαν υποδείγματα που λαμβάνουν την απλή αυτή σχέση υπόψη στην προσπάθεια των νεο-Κεϋνσιανών θεωρητικών να εξηγήσουν την ακαμψία των μισθών και την ακούσια ανεργία που αυτή συνεπάγεται στο μακροοικονομικό επίπεδο. Η δύναμη των συνδικάτων είχε ήδη καμφθεί και άρα δεν μπορούσε να τους αποδοθεί η ευθύνη της ανεργίας.

Η ακαμψία των μισθών προς τα κάτω (wage stickiness) επιδέχεται πολλαπλές ερμηνείες. Δημιουργήθηκαν διάφορες οικογένειες υποδειγμάτων, που είναι γνωστά με το όνομα υποδείγματα των «μισθών αποδοτικότητας» (efficiency wages models). Τα υποδείγματα αυτά προσπαθούν να εξηγήσουν το κατ' αρχήν παράδοξο, γιατί οι μισθοί μπορεί να παραμένουν υψηλοί, με τις επιχειρήσεις να αρνούνται να δεχθούν την προσφορά εργασίας από άτομα που είναι διατεθειμένα να εργασθούν με χαμηλότερο μισθό.

Η τυπική μορφή του υποδείγματος των μισθών αποδοτικότητας στη νεο-Κεϋνσιανή προβληματική εντοπίζεται σε άρθρο του Solow. Στην εκδοχή αυτή, η εργασία δεν εισέρχεται στη συνάρτηση παραγωγής με τον κλασικό τρόπο $q = f(L)$, αλλά σε μονάδες αποδοτικότητας eL , όπου το e συμβολίζει την αποδοτικότητα, η οποία αποτελεί μια αύξουσα συνάρτηση του μισθού $e = e(w)$, ($e' > 0, e'' < 0$). Έχουμε δηλαδή $q = f[e(w)L]$. Τα κέρδη, υποθέτοντας ότι η τιμή του προϊόντος είναι ίση με την μονάδα, θα είναι $\pi = f(e(w)L) - wL$. Μεγιστοποιώντας ως προς L και w έχουμε: $\partial \pi / \partial w = f'ewL \cdot L \cdot e'w - L = 0 \Leftrightarrow f'ewL \cdot e'w = 1$ και $\partial \pi / \partial L = f'ewL \cdot ew - w = 0 \Leftrightarrow f'ewL \cdot ew = w$.

Η δεύτερη εξίσωση μας δείχνει ότι η επιχείρηση θα απασχολήσει τόσες μονάδες εργασίας ώστε ο μισθός να είναι ίσος με $f'[e(w)L]e(w)$. Διαιρώντας μάλιστα τις δύο εξισώσεις προκύπτει ότι $e'(w) \cdot \frac{w}{e(w)} = 1$, δηλαδή ότι η ελαστικότητα της αποδοτικότητας ως προς τον μισθό είναι ίση με τη μονάδα (συνθήκη Solow). Τόσο το επίπεδο της απασχόλησης εργασίας όσο και ο

μισθός αποφασίζονται μονομερώς ταυτόχρονα από την επιχείρηση. Συνεπώς, αν ο μισθός ισορροπίας είναι w^* και στο σημείο αυτό υπάρχει υπερβάλλουσα προσφορά εργασίας, τότε θα υπάρχει ακούσια ανεργία. Οι επιχειρήσεις θα αρνούνται να δεχτούν προσφορές εργασίας για μισθό χαμηλότερο από αυτόν, διότι αυτό μειώνει την παραγωγικότητά τους. Καταργείται ο νόμος της προσφοράς και της ζήτησης που ισορροπεί την αγορά εργασίας.

Τα διάφορα υποδείγματα προσπαθούν να παράσχουν μικροοικονομική θεμελίωση στη βασική ιδέα των μισθών αποδοτικότητας. Υπάρχουν διάφορες εκδοχές: (1) το βιολογικό υπόδειγμα, (2) το υπόδειγμα της μειωμένης προσπάθειας (shirking model), (3) το υπόδειγμα του κόστους ανανέωσης προσωπικού (labour turnover model), (4) το υπόδειγμα της δυσμενούς ή αρνητικής επιλογής (adverse selection model) και (5) τα λεγόμενα κοινωνιολογικά υποδείγματα. Από αυτά, μόνο τα δύο πρώτα βασίζονται στη λογική ότι ο μισθός επηρεάζει άμεσα την απόδοση του εργαζόμενου. Τα επόμενα δύο προτείνουν άλλους λόγους για τους οποίους ο μισθός είναι υψηλότερος από το οριακό προϊόν, ενώ μόνο η τελευταία κατηγορία υποδειγμάτων χρησιμοποιεί εξηγήσεις που δεν εδράζονται στη λογική της ορθολογικής μεγιστοποίησης αλλά έρχονται να ενσωματωθούν σε ένα γενικότερο νεοκλασικό υπόδειγμα.

3.2.2. Το βιολογικό υπόδειγμα

Το 1957, ο Harvey Leibenstein επιχείρησε να συνδέσει την αποδοτικότητα με τον μισθό μέσω της καλύτερης διατροφής, άρα και ενέργειας, που απολαμβάνουν οι καλύτερα αμειβόμενοι εργάτες. Στο υπόδειγμα αυτό, η οριακή παραγωγικότητα της εργασίας εξαρτάται από τον μισθό. Κατά συνέπεια, το φθίνον μέρος της καμπύλης της αξίας του οριακού προϊόντος της εργασίας δεν μπορεί να λειτουργήσει ως καμπύλη ζήτησης, διότι μετακινείται ανάλογα με το επίπεδο του μισθού. Στην πραγματικότητα έχουμε μια σειρά καμπυλών αξίας του οριακού προϊόντος της εργασίας, για κάθε διαφορετικό επίπεδο μισθού.

Στο Διάγραμμα 3, οι καμπύλες αξίας οριακού προϊόντος VMP_1 , VMP_2 , VMP_3 , VMP_4 αντιστοιχούν σε επίπεδα μισθών w_1 , w_2 , w_3 , w_4 . Η καμπύλη W η

οποία διέρχεται από τα σημεία εκείνα όπου η κάθε καμπύλη αξίας οριακού προϊόντος είναι ίση με το επίπεδο του μισθού στο οποίο αντιστοιχεί είναι υπό μία έννοια η νέα καμπύλη ζήτησης εργασίας. Η καμπύλη όμως αυτή δεν μπορεί να λειτουργήσει με την κλασική έννοια της ισορροπίας της αγοράς, στο σημείο που τέμνεται με την καμπύλη προσφοράς εργασίας, διότι η μείωση του μισθού δεν μειώνει μόνο το εργασιακό κόστος αλλά και την παραγωγικότητα της εργασίας. Οι επιχειρήσεις μπορούν να βρουν εργάτες και με χαμηλότερο μισθό αλλά δεν το επιθυμούν, διότι αυτό θα μειώσει τα κέρδη τους. Έτσι, το επίπεδο της απασχόλησης προσδιορίζεται από τη συνάρτηση κέρδους και μπορεί ταυτόχρονα να υπάρχει και ανεργία.

3.2.3. Το υπόδειγμα της μειωμένης προσπάθειας

Ένα από τα πλέον χαρακτηριστικά υποδείγματα των μισθών αποδοτικότητας βασίζεται στον φόβο της ανεργίας ως μηχανισμού εκπειθάρχησης των εργατών. Σύμφωνα με το εξαιρετικά δημοφιλές αυτό υπόδειγμα, οι εργάτες απεχθάνονται να καταβάλλουν το συμφωνημένο επίπεδο προσπάθειας. Ο μόνος λόγος που αποδέχονται να εργάζονται παραγωγικά είναι ο φόβος της απόλυσης. Η επιχείρηση όμως δεν μπορεί να παρατηρήσει πάντοτε χωρίς κόστος την απόδοση του εργάτη, και έτσι αν ο εργάτης «λουφάρει» (shirk) υπάρχει πιθανότητα να μη γίνει αντιληπτός. Αν γίνει αντιληπτός, απολύεται από την επιχείρηση. Η απόφαση του εργάτη για το αν θα λουφάρει ή όχι προκύπτει, ως ορθολογικό άτομο που μεγιστοποιεί τη χρησιμότητά του από μια σύγκριση της χρησιμότητας των τριών πιθανών καταστάσεων, (α) «εργάζομαι κανονικά και πληρώνομαι», (β) «πληρώνομαι και λουφάρω με τον κίνδυνο της απόλυσης» και (γ) «είμαι άνεργος και εισπράττω το επίδομα ανεργίας». Στην απόφαση αυτή υπεισέρχονται οι εξής παράμετροι: το ύψος του μισθού (w^+), το επίδομα ανεργίας (w^-), το απαιτούμενο επίπεδο απόδοσης (e), η πιθανότητα να χάσει ανυπαίτια τη δουλειά του (b), η πιθανότητα να γίνει αντιληπτός αν λουφάρει (a), το ποσοστό ανεργίας (u), και ένας συντελεστής χρονικής προτίμησης (r), που δείχνει πόσο μετράει την παρούσα κατανάλωση σε σχέση με τη μελλοντική, ένα είδος επιτοκίου χρόνου. Ο μισθός ισορροπίας προσδιορίζεται από το

οριακό επίπεδο του μισθού που κάνει το εργάτη να μη λουφάρει. Η «συνθήκη μη-λούφας» (non-shirking condition), δίνεται από την εξίσωση $w^* = e + w^* + (e/q)(b/u + r)$.

Όσο περισσότερο ο εργάτης απεχθάνεται την παραγωγική εργασία, όσο μεγαλύτερο είναι το επίδομα ανεργίας, όσο μεγαλύτερη είναι η πιθανότητα να απολυθεί χωρίς να φταίει και όσο περισσότερο προτιμά το σήμερα από το αύριο, τόσο μεγαλύτερος πρέπει να είναι ο μισθός υποκίνησης. Αντίθετα, όσο βεβαιότερο είναι ότι θα γίνει αντιληπτός και όσο μεγαλύτερο το ποσοστό ανεργίας, τόσο χαμηλότερος θα είναι ο μισθός αυτός. Το επίπεδο ανεργίας προκύπτει ενδογενώς στο υπόδειγμα.

Η «συνθήκη μη λούφας» λειτουργεί στην πραγματικότητα ως ένα είδος καμπύλης προσφοράς παραγωγικής εργασίας. Ο αριθμός των ατόμων που προσφέρουν εργασία σε οποιοδήποτε μισθό είναι δεδομένος και η πραγματική καμπύλη εργασίας είναι ανελαστική. Το ζήτημα όμως είναι αν η εργασία τους είναι παραγωγική ή μη. Για να είναι τα άτομα παραγωγικά, πρέπει το ύψος του μισθού να είναι αντιστρόφως ανάλογο με το ποσοστό ανεργίας. Όσα περισσότερα άτομα απασχολούνται, άρα όσο χαμηλότερο είναι το ποσοστό ανεργίας, τόσο μεγαλύτερος πρέπει να είναι ο μισθός που θα λάβουν. Συνεπώς, έχουμε ένα είδος καμπύλης προσφοράς με θετική κλίση, η οποία είναι ασύμπτωτη στην πραγματική καμπύλη εργασίας.

Το επίπεδο της απασχόλησης προσδιορίζεται από την τομή της ανερχόμενης καμπύλης προσφοράς παραγωγικής εργασίας και της κατερχόμενης καμπύλης ζήτησης εργασίας, η οποία είναι η συναθροισμένη καμπύλη των ατομικών καμπυλών ζήτησης εργασίας των επιχειρήσεων. Οι επιχειρήσεις δεν μπορούν να δεχθούν τις προσφορές των ανέργων να δουλέψουν για χαμηλότερο μισθό, καθώς ξέρουν ότι μόλις τους προσλάβουν, θα ξεχάσουν τις υποσχέσεις τους και θα λουφάρουν. Ας σημειωθεί ότι οι άνεργοι δεν είναι οι απολυμένοι που «λουφάρουν». Στο σημείο ισορροπίας κανείς δεν λουφάρει, απλά οι άνεργοι βρίσκονται εκεί για να υπενθυμίζουν σε αυτούς που έχουν δουλειά ότι πρέπει να εργάζονται.

3.2.4. Το υπόδειγμα του κόστους ανανέωσης προσωπικού (labour turnover model)

Παρεμφερές από πλευράς αποτελεσμάτων με το προηγούμενο υπόδειγμα είναι το υπόδειγμα που προϋποθέτει κόστος ανανέωσης προσωπικού. Πράγματι, στις περισσότερες επιχειρήσεις το κόστος ένταξης ενός ατόμου στο εργατικό τους δυναμικό δεν είναι αμελητέο. Εκτός από το ίδιο το κόστος της πρόσληψης, ένα μεγάλο μέρος του κόστους οφείλεται στην εκπαίδευση του ίδιου του εργαζομένου προκειμένου να ενταχθεί στην επιχείρηση, είτε αυτό είναι άμεσο είτε έμμεσο. Οι προϊστάμενοι και οι συνάδελφοι συνήθως δαπανούν παραγωγικό χρόνο για να εκπαιδεύσουν τον νεοεισερχόμενο στην επιχείρηση, μπορεί να υπάρχει άμεσο κόστος εκπαίδευσης όπως διάφορα σεμινάρια εισαγωγής, η απόδοση του εργαζόμενου τον πρώτο χρόνο μετά την πρόσληψη είναι μειωμένη και υπάρχει απώλεια παραγωγής μέχρι να καλυφθεί η θέση ενός αποχωρήσαντος. Αν υποθεθεί ότι το κόστος των οικειοθελών αποχωρήσεων είναι σημαντικό, οι επιχειρήσεις θα θεωρήσουν συμφέρον να προσφέρουν έναν υψηλότερο μισθό για να τις αποτρέψουν.

Στα υποδείγματα κόστους ανανέωσης προσωπικού θεωρείται συνήθως ότι το ποσοστό οικειοθελούς αποχώρησης αποτελεί συνάρτηση του μισθού της επιχείρησης σε σχέση με τον επικρατούντα μισθό και το ποσοστό ανεργίας. Για παράδειγμα, αν q είναι το ποσοστό αποχώρησης (turnover rate), w ο μισθός που δίνει η επιχείρηση, w^* ο μισθός της αγοράς, θ το κόστος αποχώρησης ανά εργαζόμενο και u το ποσοστό ανεργίας, τότε $q = q(w/w^*, u)$ ή $q = q(w)$, αν τα w^* και u εκληφθούν ως εξωγενή. Η επιχείρηση μεγιστοποιεί τα κέρδη της $\pi = f(L) - w - \theta q(w)L$. Οι συνθήκες μεγιστοποίησης παρέχουν τον μισθό ισορροπίας. Εφόσον οι επιχειρήσεις είναι όλες ίδιες, στο σημείο ισορροπίας ισχύει ότι $w = w^*$ και συνεπώς το επίπεδο ανεργίας προκύπτει ενδογενώς στην αγορά. Το υπόδειγμα αυτό προϋποθέτει ότι οι επιχειρήσεις δεν μπορούν να μετακυλίσουν το κόστος της οικειοθελούς αποχώρησης στους εργαζόμενους, πληρώνοντας π.χ. χαμηλότερο μισθό από το οριακό προϊόν για μια αρχική περίοδο. Το υπόδειγμα αυτό μπορεί κάλλιστα να συνδυαστεί με το κλασικό υπόδειγμα των μισθών αποδοτικότητας γράφοντας $\pi = f[e(w)L] - wL - \theta q(w)L$.

3.2.5. Το υπόδειγμα της αρνητικής ή δυσμενούς επιλογής (adverse selection)

Στην εκδοχή αυτή των μισθών αποτελεσματικότητας, οι επιχειρήσεις πληρώνουν υψηλότερους μισθούς, διότι δεν μπορούν να διακρίνουν τους παραγωγικούς από τους λιγότερο παραγωγικούς εργάτες. Επειδή οι πιο παραγωγικοί εργάτες μπορούν να βρουν υψηλότερους μισθούς εκτός της κύριας αγοράς εργασίας, έχουν δηλαδή υψηλότερο μισθό επιφύλαξης, (reservation wage), ο μισθός αποτελεί ένα είδος σήματος (signal) ότι ο εργάτης είναι παραγωγικός. Αν η επιχείρηση δεχθεί την προσφορά ενός εργαζόμενου να δουλέψει για λιγότερα, αυτό αποτελεί δείγμα ότι αυτός είναι μειωμένης παραγωγικότητας. Έτσι λοιπόν, η επιχείρηση θέτει ένα μισθό τέτοιο ώστε να ελαχιστοποιήσει το κόστος ανά μονάδα παραγωγής, προσλαμβάνοντας στατιστικά άτομα υψηλότερης ικανότητας. Σε μία μείωση της ζήτησης, οι επιχειρήσεις θα είναι απρόθυμες να μειώσουν τους μισθούς, διότι αυτό σημαίνει ότι θα φύγουν οι παραγωγικότεροι εργάτες και έτσι προτιμούν να απολύσουν κάποιους παρά να αποδεχθούν προσφορές για εργασία με μειωμένο μισθό.

Σε μια παραλλαγή του βασικού υποδείγματος, ομάδες εργατών που διακρίνονται από παρατηρήσιμα χαρακτηριστικά και οι οποίες έχουν διαφορετικό μέσο όρο παραγωγικότητας, τυγχάνουν διαφορετικής μισθολογικής μεταχείρισης, υφιστάμενες ένα είδος στατιστικής διαφορετικής μεταχείρισης. Το υπόδειγμα αυτό βασίζεται στην αδυναμία των επιχειρήσεων να διακρίνουν, πριν αλλά και μετά την πρόσληψη, την παραγωγική ικανότητα του εργάτη. Δεν είναι όμως υπόδειγμα που σχετίζει άμεσα την απόδοση με τον μισθό.

3.2.6. Κοινωνιολογικά υποδείγματα

Τα λεγόμενα κοινωνιολογικά υποδείγματα είναι εκτός της λογικής της νεοκλασικής θεωρίας. Αποτελούν κοινό τόπο σε άλλες κοινωνικές επιστήμες, όπως η κοινωνιολογία, η ανθρωπολογία και οι εργασιακές σχέσεις. Το ότι εμφανίζονται στη συζήτηση της ορθόδοξης οικονομικής θεωρίας οφείλεται μάλλον στο γεγονός ότι σημαντικοί οικονομολόγοι, όπως ο Robert Solow και ο

George Akerlof, είχαν το ειδικό επιστημονικό βάρος να επισημάνουν τη σημασία που έχει στην παραγωγή η αμοιβή της εργασίας σύμφωνα με κοινωνικές νόρμες που είναι αποδεκτές από τους εργάτες. Ο Akerlof ειδικότερα χρησιμοποιεί την ανθρωπολογική έννοια της ανταλλαγής του δώρου και των ομάδων αναφοράς για να εξηγήσει τον καθορισμό του ύψους του μισθού και των μισθολογικών διαφορών. Οι εργαζόμενοι ακολουθούν νόρμες εργασίας που αντανakλούν αυτό που τους φαίνεται ως δίκαιο για τα χρήματα που παίρνουν. Οι επιχειρήσεις πληρώνουν τους εργαζόμενους περισσότερο από όσο θα έπαιρναν στην εξωτερική αγορά εργασίας και αυτοί ανταποδίδουν το «δώρο» αυτό εργαζόμενοι περισσότερο από το ελάχιστο απαιτούμενο.

3.3. Η σχέση εντολέα-εντολοδόχου

Σημαντική τομή στην εξέλιξη του καθορισμού των μισθών διαδραμάτισαν και τα υποδείγματα τύπου εντολέα-εντολοδόχου, τα οποία διαφοροποιούνται από τα υπόλοιπα, καθώς βασίζονται στη σχέση μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη και λαμβάνουν υπόψη την αβεβαιότητα και την πληροφόρηση στο κύριο θεωρητικό οικοδόμημα. Παραδέχονται ότι η αλληλεπίδραση των οικονομικών δρώντων, όταν έχουν διαφορετική πληροφόρηση και έρχονται αντιμέτωποι με την αβεβαιότητα, αλλάζει. Τα άτομα μπορούν να κάνουν στρατηγική χρήση της πληροφορίας και να έρθουν σε διαφορετικές συνεννοήσεις μεταξύ τους προκειμένου να διαχειρισθούν και επιμερισθούν τον κίνδυνο. Οι νέες θεωρίες επιτρέπουν τη χρήση εννοιών από τη θεωρία παιγνίων και μια πιο πολύπλοκη αντιμετώπιση των οικονομικών σχέσεων. Κάποιοι θεσμοί μπορούν εν μέρει να εξηγηθούν ενδογενώς ως τρόποι επίλυσης συγκεκριμένων προβλημάτων. Έτσι, δίνονται λύσεις σε ζητήματα που η απλή νεοκλασική ανάλυση δεν μπορούσε να εξηγήσει. Κυρίως όμως επιτρέπουν τη διατύπωση μιας θεωρίας κινήτρων και μπορούν να εξηγήσουν συγκεκριμένες συμπεριφορές. Στα οικονομικά της εργασίας, τα υποδείγματα αυτά επιχειρήσαν να εξετάσουν τη σχέση μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη. Καταρχήν, θα αναλύσουμε το βασικό υπόδειγμα που συνοψίζει τη σχέση εντολέα και εντολοδόχου.

3.3.1. Το υπόδειγμα εντολέα-εντολοδόχου

Το υπόδειγμα εντολέα-εντολοδόχου (principal-agent model) ή υπόδειγμα εντολής (agency model) αναπτύχθηκε τη δεκαετία του 1970. Εννοιολογικά, το υπόδειγμα αυτό αποτελεί εφαρμογή της θεωρίας των παιγνίων στην οικονομική θεωρία. Ξεφεύγει από την ανάλυση των αγοραίων σχέσεων και εστιάζει στη στρατηγική συμπεριφορά των ατόμων. Το υπόδειγμα εντολής είναι ένα γενικό υπόδειγμα που μπορεί να εφαρμοσθεί σε οποιοδήποτε ζεύγος οικονομικών δρώντων, όπου ο ένας έχει απαίτηση από τον άλλο να ενεργήσει με συγκεκριμένο τρόπο, αλλά η πληροφόρηση δεν είναι κοινή. Τέτοια ζεύγη μπορεί να είναι ιδιοκτήτης-ένοικος, τράπεζα-δανειολήπτης, ασφαλιστική εταιρία-ασφαλιζόμενος, γαιοκτήμονας-επίμορτος αγρότης, franchisor-franchisee, κλπ.

Στο τυπικό υπόδειγμα του εντολέα-εντολοδόχου, ένα άτομο (ο εντολέας, principal) προσλαμβάνει ένα άλλο (τον εντολοδόχο, agent) για να ενεργήσει σύμφωνα με τα συμφέροντα του εντολέα. Κατά τη διάρκεια της εκτέλεσης των καθηκόντων του εντολοδόχου, μπορεί να ανακύψουν διαφορετικά ενδεχόμενα τα οποία δεν μπορεί να παρατηρήσει ο εντολοδόχος. Ούτε όμως μπορεί ο εντολέας να παρατηρήσει ή να συμπεράνει πως συμπεριφέρθηκε ο εντολοδόχος. Επειδή όμως τα συμφέροντα των δύο μερών είναι διαφορετικά και τα δύο μέρη έχουν διαφορετική πληροφόρηση, το πρόβλημα του εντολέα είναι να σχεδιάσει έναν μηχανισμό αμοιβής του εντολοδόχου έτσι ώστε ο τελευταίος να έχει κίνητρο να ενεργήσει προς όφελος των συμφερόντων του εντολέα του, με τον οικονομικότερο για τον εντολέα τρόπο. Αν η πληροφόρηση ήταν τέλεια, γνωστή στα δύο μέρη και επαληθεύσιμη από οποιονδήποτε τρίτο, το πρόβλημα θα ήταν σχετικά απλό, καθώς τα δύο μέρη θα συνάπτανε ένα συμβόλαιο, τυπικό ή άτυπο, που θα άμβιβε τον εντολοδόχο ανάλογα με τον τρόπο που θα ενεργούσε σε κάθε πιθανό ενδεχόμενο. Αν όμως ο εντολέας δεν είναι σε θέση να παρατηρήσει ή να συμπεράνει εκ του αποτελέσματος τις ενέργειες του εντολοδόχου ή ποιο από τα πιθανά ενδεχόμενα πραγματοποιήθηκε, τότε πρέπει να βρει έναν μηχανισμό αμοιβής ο οποίος αφενός μεν να είναι ελάχιστα αποδεκτός από τον εντολοδόχο και αφετέρου να μεγιστοποιεί τη χρησιμότητα του εντολέα.

Έτσι αν υποθέσουμε ότι τα πιθανά ενδεχόμενα είναι s , τα οποία ακολουθούν μία κατανομή πιθανότητας $f(s)$ και οι ενέργειες του εντολοδόχου είναι a , το αποτέλεσμα q εξαρτάται από την ενέργεια που πραγματοποίησε ο εντολοδόχος και το ενδεχόμενο που έλαβε χώρα, δηλαδή $q = q(a, s)$. Το μόνο που είναι παρατηρήσιμο από τον εντολέα είναι το αποτέλεσμα, άρα η αμοιβή του εντολοδόχου εξαρτάται από αυτό. Έστω λοιπόν ότι $w = w(q)$. Ο εντολοδόχος επιλέγει τις ενέργειές του έτσι ώστε να μεγιστοποιήσει την προσδοκώμενη χρησιμότητά του $\max EU(w, a, s)$. Ο εντολοδόχος προτιμά τη μεγαλύτερη αμοιβή, αλλά οι ενέργειές του υπεισέρχονται στη συνάρτηση χρησιμότητάς του, διότι, π.χ. απεχθάνεται να καταβάλλει περισσότερη προσπάθεια. Η μεγιστοποίηση της προσδοκώμενης χρησιμότητας έχει ως λύση τις ενέργειες του εντολοδόχου, ως συνάρτηση των ενδεχομένων που προέκυψαν $a = a(s)$. Οι επιλογές που κάνει σχετίζονται φυσικά και με τη μορφή της συνάρτησης χρησιμότητάς του, με την έννοια ότι αυτή δείχνει και τη στάση που υιοθετεί απέναντι στον κίνδυνο.

Ο εντολέας με τη σειρά του έχει μια συνάρτηση χρησιμότητας, η οποία εξαρτάται από το αποτέλεσμα q και την αμοιβή που δίνει στον εντολοδόχο w , άρα εξαρτάται έμμεσα και από τις ενέργειες του εντολοδόχου, a . Ο εντολέας μεγιστοποιεί την προσδοκώμενη χρησιμότητά του, $EV(q, w, a, s)$, επιλέγοντας τη μορφή της συνάρτησης $w = w(q)$ υπό τον περιορισμό ότι η μεγιστοποιημένη προσδοκώμενη χρησιμότητα του εντολοδόχου θα είναι μεγαλύτερη από ένα συγκεκριμένο επίπεδο u^* , που μπορεί να επιτύχει σε εναλλακτική απασχόληση.

Το υπόδειγμα αυτό αποτελεί πλέον βασικό εργαλείο της νεοκλασικής ανάλυσης. Το υπόδειγμα της «λούφας» του εργαζόμενου, που εξετάσαμε παραπάνω στους μισθούς αποτελεσματικότητας, είναι μία ειδική εφαρμογή της θεωρίας εντολέα-εντολοδόχου. Ένας ολόκληρος υποκλάδος έρευνας στα νεοκλασικά οικονομικά, τα «οικονομικά της διοίκησης προσωπικού» (personnel economics), στηρίζεται πάνω σε αυτήν την λογική. Το πρόβλημα στην εφαρμοσμένη έρευνα είναι να εντοπισθούν τα στοιχεία εκείνα της εργασιακής σχέσης που καταλήγουν σε συγκεκριμένους μηχανισμούς ανταμοιβής.

Υπάρχουν αρκετές πιθανές εφαρμογές του υποδείγματος εντολέα-εντολοδόχου στη θεωρία των μισθών στους νεοκλασικούς.

3.3.2. Μισθός με το κομμάτι

Η κλασική εφαρμογή της αρχής του εντολέα-εντολοδόχου θα ήταν η περίπτωση του μισθού με το κομμάτι. Είναι μία μέθοδος η οποία εφαρμόζεται σε αρκετές επιχειρήσεις και συνδέει πραγματικά την παραγωγικότητα του εργάτη με τον μισθό του. Αλλά εδώ φαίνεται πως η ασυμμετρία πληροφόρησης μπορεί να κάνει τα συμφέροντα των δύο μερών να δίστανται. Αν το μόνο που ενδιέφερε την επιχείρηση ήταν τα κομμάτια που παράγει ο εργάτης, τότε ίσως να μην υπήρχε πρόβλημα. Αλλά όταν η απόδοση μετριέται με συγκεκριμένα κριτήρια, τότε οι εργάτες προσανατολίζονται προς αυτά, αγνοώντας όλα τα άλλα σημεία που ενδιαφέρουν την επιχείρηση έτσι ώστε η χρήση των μηχανημάτων μπορεί να γίνει πλημμελής και επικίνδυνη και η ποιότητα μπορεί να υποφέρει. Όλη η προσφορά του εργάτη εστιάζεται μόνο σε αυτό. Το σύστημα αντί να αυξάνει την παραγωγικότητα γεννά απάτες. Το σημαντικότερο πρόβλημα όμως είναι ότι στις περισσότερες δουλειές δεν υπάρχει καν ένα μετρήσιμο μέτρο απόδοσης. Ακόμα και αν υπάρχουν ένα ή δύο μέτρα απόδοσης, μπορεί σημαντικές πλευρές της δουλειάς να μην είναι μετρήσιμες και αυτό κάνει αντιπαραγωγική τη χρήση μέτρων απόδοσης.

Το υπόδειγμα εντολής εξηγεί εν μέρει γιατί ο μισθός με το κομμάτι δεν μπορεί να λειτουργήσει, εκεί όμως που είναι ανεπαρκές είναι στον τρόπο με τον οποίον αναλύει τη συμπεριφορά του εργαζόμενου μέσα στην επιχείρηση.

3.4. Η θεωρία της εγγύησης καλής εκτελέσεως

Μέσα στο πλαίσιο της νεοκλασικής θεωρίας εντολής αναπτύχθηκε, η θεωρία της εγγύησης καλής εκτελέσεως (performance bonding). Όπως αναλύσαμε πιο πάνω, σύμφωνα με τη θεωρία των μισθών αποτελεσματικότητας, ο μισθός αφίσταται από την αξία της οριακής παραγωγικότητας. Ωστόσο, τίθεται το ερώτημα γιατί χρειάζεται ο εργοδότης να πληρώσει παραπάνω, αφού θα μπορούσε να πει στον εργάτη να καταθέσει

δίκην εγγυητικής επιστολής καλής εκτέλεσης, ένα ποσό χρημάτων το οποίο θα πάει υπέρ του εργοδότη, αν ο εργάτης δεν δουλέψει αρκετά σκληρά. Μπορεί έτσι μέσα σε ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα να εξισώσει τις προεξοφλημένες ροές της αξίας του οριακού προϊόντος και του μισθού και η ποθητή ισορροπία θα επικρατήσει και πάλι. Μέσα από ένα ειδικό συμβόλαιο, τα μέρη θα ξεπερνούσαν τις αδυναμίες που οφείλονται στην ασυμμετρία πληροφόρησης.

Υπάρχουν όμως προβλήματα με αυτή τη λύση, καθώς οι αγορές κεφαλαίου για τους εργάτες δεν είναι τέλειες και ο εργάτης δεν έχει χρήματα για να καταβάλλει την εγγυητική. Επίσης, οι επιχειρήσεις έχουν κάθε συμφέρον να ισχυρισθούν ότι ο εργάτης δεν δούλεψε αρκετά σκληρά, ώστε να καταπέσει η εγγυητική υπέρ αυτών, ανεξάρτητα από τα πραγματικά περιστατικά. Το μόνο που θα τις εμποδίσει να εξαπατήσουν τους εργαζόμενους τους είναι η φήμη τους (reputation), καθώς οι επιχειρήσεις που θα λειτουργήσουν δόλια, δεν θα μπορούν στο μέλλον να βρουν εργατικό προσωπικό διατεθειμένο να εργασθεί σκληρά για αυτές, επειδή οι συμπεριφορές των επιχειρήσεων γίνονται γρήγορα γνωστές. Υπάρχουν διάφορες εκδοχές της θεωρίας της καλής εκτέλεσης.

3.4.1. Το υπόδειγμα απιστίας

Το κλασικό υπόδειγμα της εγγύησης καλής εκτέλεσης είναι το υπόδειγμα της απιστίας (malfeasance), των Becker και Stigler. Ερευνά ως παράδειγμα τους μισθούς των αστυνομικών που υπόκεινται στον πειρασμό της δωροδοκίας. Η βασική ιδέα είναι η εξής: η τιμιότητα των αστυνομικών είναι αποτέλεσμα της ανταπόκρισής τους σε καθαρώς οικονομικά κίνητρα. Το πρόβλημα της Αστυνομίας είναι να εφεύρει ένα τέτοιο προφίλ αμοιβής των αστυνομικών, ώστε αφενός να μην μπαίνουν στον πειρασμό της δωροδοκίας και αφετέρου να μην αμείβονται παραπάνω από το οριακό τους προϊόν.

Ας υποθέσουμε ότι το οριακό προϊόν είναι ίσο με τον μισθό που θα έπαιρνε ο αστυνομικός αν έκανε ένα άλλο παραγωγικό επάγγελμα που απαιτεί παρόμοιες δεξιότητες. Σε όρους μαθηματικού συμβολισμού, έστω ότι ο μισθός που δίνει η αγορά είναι v , ο μισθός του αστυνομικού είναι w , η πιθανότητα να

συλληφθεί αν δωροδοκείται είναι p , και το ποσό της δωροδοκίας είναι b . Αν γίνει αντιληπτός, απολύεται χωρίς κυρώσεις και παίρνει τον μισθό της αγοράς. Υποθέτουμε επίσης ότι η θητεία του στο σώμα διαρκεί n έτη. Το τελευταίο έτος της υπηρεσίας του, ο μισθός του πρέπει να είναι τόσος ώστε να του είναι αδιάφορο αν θα λειτουργήσει έντιμα ή θα δωροδοκηθεί. Έστω ο μισθός αυτός w_n , ενώ το προσδοκώμενο όφελος από την δωροδοκία είναι $pn_n + (1-p)(w_n + b)$. Ο πρώτος όρος εκφράζει τη μαθηματική ελπίδα του να γίνει αντιληπτός και να πάρει τον μισθό της αγοράς, ενώ ο δεύτερος υποδηλώνει τη μαθηματική ελπίδα του να μη γίνει αντιληπτός και να εισπράττει και τον μισθό του και το ποσό της δωροδοκίας. Στο όριο πρέπει να ισχύει $w_n = pn_n + (1-p)(w_n + b)$. Η διαφορά του μισθού του αστυνομικού από τον ανταγωνιστικό μισθό κατά την τελευταία περίοδο είναι $(1-p)b/p$. Στις υπόλοιπες περιόδους, η διαφορά αυτή είναι μικρότερη και ισούται με $[(1-p)b/p][r/(1+r)]$, όπου r είναι το επιτόκιο. Η δεύτερη αυτή διαφορά είναι μικρότερη, διότι αυτό που έχει να χάσει ο αστυνομικός είναι η προσδοκία της διαφοράς των μισθών όλων των περιόδων που έχει να διανύσει μέχρι τη σύνταξη. Η προσδοκώμενη σύνταξη είναι ίση με $[(1-p)b/p][1/(1+r)]$. Η παρούσα αξία του μισθού κατά τη διάρκεια της θητείας υπερβαίνει την παρούσα αξία του ανταγωνιστικού μισθού κατά $(1-p)b/p$ που είναι ο πειρασμός της δωροδοκίας. Η διαφορά αυτή δεν εισπράττεται κατ' ανάγκη όμως ως πρόσοδος (rent) από τους αστυνομικούς, διότι η υπηρεσία μπορεί να χρεώσει «εισιτήριο εισόδου στην υπηρεσία» (entrance fee), τέτοιο ώστε η παρούσα αξία της αμοιβής τους στην υπηρεσία για όλες τις χρονικές περιόδους να είναι ίση με την παρούσα αξία του οριακού τους προϊόντος. Με άλλα λόγια, οι αστυνομικοί πληρώνουν μία εγγύηση στην αρχή, εισπράττουν κατά τη διάρκεια της θητείας τους ένα επιπλέον έσοδο ίσο με την τοκοφορία του ποσού αυτού και λαμβάνουν πίσω το κεφάλαιο της εγγύησης με τη συνταξιοδότηση.

3.4.2. Χρονική διαφορά αμοιβής-αξίας οριακού προϊόντος

Πιο εύλογη είναι η προέκταση του παραπάνω υποδείγματος στο χρονικό προφίλ της αμοιβής της παραγωγικής εργασίας. Εδώ έχουμε τη βούληση των δύο μερών να ισορροπήσουν σε ένα επίπεδο υψηλής αμοιβής

και υψηλής προσπάθειας, παρακάμπτοντας το πρόβλημα της ασυμμετρίας της πληροφόρησης. Πάλι ο εργάτης έχει συμφέρον να λουφάρει, εφόσον απεχθάνεται την προσπάθεια, και πάλι η επιχείρηση δεν μπορεί να ξέρει πότε λουφάρει και πότε όχι. Για να ξεπεράσουν το πρόβλημα αυτό, η επιχείρηση πληρώνει τον εργάτη λιγότερο από το οριακό του προϊόν στα πρώτα χρόνια της απασχόλησής του σε αυτήν, ενώ από ένα χρονικό σημείο και μετά τον πληρώνει περισσότερο. Το χρονικό προφίλ των αμοιβών και του οριακού προϊόντος είναι τέτοιο ώστε οι προεξοφλημένες σε παρούσα αξία ροές των δύο μεγεθών να είναι ίσες. Έτσι η επιχείρηση χρωστάει πάντα κάτι στον εργάτη το οποίο θα εξοφλήσει μόνο με το πέρας της παραμονής του στην επιχείρηση. Το ποσό αυτό καταπίπτει υπέρ της επιχείρησης αν ο εργάτης δεν εκπληρώσει τους όρους του συμβολαίου του. Έτσι, ακόμα και αν η παραγωγικότητα δεν αυξάνει με την ηλικία ή την προϋπηρεσία, πάλι θα έπρεπε να παρατηρούμε, σύμφωνα με τη θεωρία αυτή, μια αύξηση χρονικά στους μισθούς.

Στο Διάγραμμα 4, αν η επιχείρηση δεν μπορούσε να επιβλέψει την απόδοση του εργάτη πάνω από ένα ορισμένο επίπεδο που αντιστοιχεί σε αξία οριακού προϊόντος ίση με OD , θα ήταν υποχρεωμένη να του δώσει μισθό ίσο με OD για όλα τα χρόνια υπηρεσίας OT . Και η επιχείρηση και ο εργάτης θα προτιμούσαν να συνάψουν ένα συμβόλαιο για απόδοση και αμοιβή ύψους OB . Η επιχείρηση όμως δεν μπορεί να εμπιστευθεί ότι ο εργάτης θα αποδώσει σε αυτό το επίπεδο, διότι ο τελευταίος έχει κίνητρο να αμειφθεί OB και να αποδώσει OD . Για αυτόν τον λόγο, προτείνει ένα συμβόλαιο όπου θα εργάζεται για OB για OT χρόνια και θα τον πληρώνει με ένα μισθό που θα αυξάνεται σταθερά από OA τη στιγμή της πρόσληψης έως OA' τη στιγμή της συνταξιοδότησης. Μέχρι το σημείο Γ θα αμείβεται λιγότερο από όσο προσφέρει και από εκεί και ύστερα θα πληρώνεται παραπάνω. Η προεξοφλημένη ροή του μισθού AA' θα είναι ίση με την προεξοφλημένη ροή της αξίας του οριακού του προϊόντος. Αν όμως γίνει αντιληπτός ότι προσφέρει απόδοση OD , θα απολυθεί και θα χάσει το δικαίωμα σε αυτό που έχει λαμβάνειν. Το πρόβλημα εμπιστοσύνης βεβαίως τώρα το έχει ο εργάτης, διότι η επιχείρηση μπορεί κάλλιστα να ισχυριστεί ότι εργάτης δεν δούλεψε όσο έπρεπε και στο σημείο Γ να τον απολύσει. Το πρόβλημα συνήθως λύνεται με

την επίκληση της σημασίας που έχει για την επιχείρηση η καλή της φήμη (reputation).

Το ενδιαφέρον με τα υποδείγματα αυτά είναι ότι αποτελούν εναλλακτικές μορφές μισθών αποδοτικότητας, αλλά χωρίς να συνεπάγονται ότι η αγορά εργασίας δεν «καθαρίζει». Έτσι επαναφέρουν στην τάξη όσους προσπαθούν να χρησιμοποιήσουν τη νεοκλασική θεωρία για να αποδείξουν ότι η ακούσια ανεργία είναι εφικτή χωρίς θεσμικές τριβές. Επίσης, είναι εξαιρετικά ευέλικτα, δεδομένου ότι τα πιθανά προφίλ αμοιβών που μπορούν να λύσουν το πρόβλημα μέσω της εγγυητικής καλής εκτέλεσης είναι πάρα πολλά, έτσι ώστε η διαψευσιμότητα της θεωρίας της εξίσωσης του οριακού προϊόντος με τον μισθό να γίνεται πιο δυσχερής.

4. Θεσμικό πλαίσιο

Η μελέτη των παραπάνων υποδειγμάτων αποδεικνύει ότι βαρύνουσα σημασία στη διαμόρφωση των μισθών έχει το θεσμικό πλαίσιο, καθώς το ύψος των αποδοχών είναι αποτέλεσμα συνήθως και κοινωνικών παραγόντων. Άλλωστε, είναι γεγονός ότι η κοινωνικοοικονομική κατάσταση που βιώνει η γενιά αυτή είναι απόρροια διαχρονικών θεσμικών και πολιτικών ατελειών και λαθών. Η μυωπική λογική των δημόσιων πολιτικών και η επιμονή στα βραχυχρόνια αποτελέσματα, η αδυναμία προσαρμογής των κρατών στα σύγχρονα κοινωνικά και οικονομικά δεδομένα και η διαιώνιση κρίσιμων διαρθρωτικών αδυναμιών, σε συνδυασμό με την περιθωριοποίηση των νέων και την υποεκπροσώπησή τους στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, έχουν επισωρεύσει τεράστια κοινωνικά βάρη που τα πολιτικά συστήματα επιλέγουν να φορτώνουν στη νέα γενιά και στις μελλοντικές γενιές. Επομένως, καθίσταται απαραίτητη η ενδελεχής μελέτη του θεσμικού πλαισίου που περιβάλλει την αγορά εργασίας ώστε να εντοπιστούν οι ρίζες του προβλήματος που ταλανίζει τη γενιά αυτή και κατ'επέκταση όλο το κοινωνικό σύνολο.

4.1. Γενικό θεσμικό πλαίσιο στην Ελλάδα

Οι φορείς της αγοράς εργασίας διαδραματίζουν πολυσήμαντο ρόλο στη διαμόρφωση και τήρηση του θεσμικού πλαισίου που τη χαρακτηρίζει. Στην Ελλάδα, ο ανώτατος φορέας που είναι επιφορτισμένος με την εποπτεία της αγοράς εργασίας είναι το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων με κύριες αρμοδιότητες στους τομείς των εργασιακών σχέσεων, των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των πολιτικών απασχόλησης και διαμόρφωσης των αμοιβών. Οι κύριοι θεσμοί της ελληνικής αγοράς εργασίας είναι ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ), ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), οι Επιθεωρήσεις Εργασίας (ΣΕΠΕ), καθώς και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διάφορων βαθμίδων των εργοδοτών και των εργαζομένων όπως ΣΕΒ, ΓΣΕΕ και ΑΔΕΔΥ. Το θεσμικό πλαίσιο της αγοράς εργασίας διαμορφώνεται κατά κύριο λόγο από τις διεθνείς

συμβάσεις εργασίας, την εγχώρια σχετική νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας (ΣΣΕ) υφίστανται σε εθνικό επίπεδο, σε επίπεδο βιομηχανίας και σε επίπεδο εταιρείας. Οι διαπραγματεύσεις σε κλαδικό επίπεδο έχουν μεγαλύτερη σημασία από εκείνες σε εταιρικό επίπεδο εν όψει του αριθμού των εργαζομένων που καλύπτονται παρόλο που οι εργοδότες επιμένουν να ενισχυθούν οι διαπραγματεύσεις σε εταιρικό επίπεδο. Μόνο οι όροι των ατομικών συμβάσεων που είναι ευνοϊκότεροι για τους εργαζόμενους υπερισχύουν των ρυθμίσεων των ΣΣΕ. Οι όροι εργασίας των ΣΣΕ που είναι ευνοϊκότεροι για τους εργαζόμενους υπερισχύουν και των νόμων, εκτός αν πρόκειται για διατάξεις αναγκαστικού δικαίου (π.χ. πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου για την απαγόρευση αύξησης αποδοχών). Οι ΣΣΕ χωρίζονται στις εξής κατηγορίες:

- Εθνικές Γενικές ΣΣΕ: Αφορούν τους εργαζόμενους ολόκληρης της χώρας και συνάπτονται κανονικά κάθε δύο χρόνια προσδιορίζοντας μεταξύ άλλων τις ελάχιστες εργατικές αμοιβές. Με αυτές καθορίζονται τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων (μισθοί και ημερομίσθια ασφαλείας) όπως και άλλα ζητήματα όπως ορίζονται από τον νόμο 1876/90. Δεν μπορεί να συναφθεί άλλου είδους ΣΣΕ, συλλογική ή ατομική, που να προβλέπει δυσμενέστερους όρους από για τους εργαζόμενους. Οι ΕΓΣΕΕ συνάπτονται από την πιο αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια οργάνωση των εργαζομένων (ΓΣΕΕ) και τις αναγνωριζόμενες ως ευρύτερης εκπροσώπησης οργανώσεις των εργοδοτών.

- Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ: Οι ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος και των συναφών προς το επάγγελμα ειδικοτήτων. Διακρίνονται σε εθνικές αν αφορούν τους εργαζόμενους του επαγγέλματος σε όλη τη χώρα και σε τοπικές αν αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένης πόλης ή περιφέρειας. Οι εθνικές ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ συνάπτονται από δευτεροβάθμιες ή πρωτοβάθμιες ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις πανελληνίας έκτασης και τις εργοδοτικές οργανώσεις ευρύτερης εκπροσώπησης πανελληνίας έκτασης. Τοπικές ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ μπορούν να συνάψουν πρωτοβάθμιες ή

δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις τοπικού χαρακτήρα και εργοδοτικές οργανώσεις γενικά ή και ξεχωριστοί εργοδότες.

- Επιχειρησιακές ΣΣΕ: Αφορούν τους εργαζόμενους μιας επιχείρησης ή εκμετάλλευσης. Αν δηλαδή μια επιχείρηση αποτελείται από πολλές εκμεταλλεύσεις μπορεί να συναφθεί για κάθε εκμετάλλευση διαφορετική ΣΣΕ. Οι ρυθμίσεις που προβλέπει μια επιχειρησιακή ΣΣΕ μπορούν να καλύπτουν όλους τους εργαζόμενους της επιχείρησης, ανεξάρτητα από το είδος της εργασίας τους και τη θέση τους στην επιχείρηση. Μπορούν όμως να έχουν συγκεκριμένη αναφορά σε μια κατηγορία εργαζομένων ή να εξαιρούν άλλες κατηγορίες. Το στοιχείο που καθιστά μια ΣΣΕ ικανή να αναγνωρισθεί σαν επιχειρησιακή είναι ότι το ένα συμβαλλόμενο μέρος είναι ο εργοδότης, και μόνο αυτός, και το άλλο η συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης που καλύπτει τους εργαζόμενους.

- Κλαδικές ΣΣΕ: Αφορούν τους εργαζόμενους περισσότερων ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων σε πανελλαδική ή τοπική έκταση. Συνάπτονται από πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που καλύπτουν εργαζόμενους, ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητά τους, ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου και από εργοδοτικές οργανώσεις.

4.2. Η επίδραση των ΣΣΕ και της κοινωνικής πολιτικής

Συνεπώς, τα περισσότερα χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας, όπως μισθοί, διάρκεια συμβάσεων, συνθήκες απασχόλησης, προσλήψεις και απολύσεις δεν καθορίζονται ελεύθερα αλλά σύμφωνα με τις ΣΣΕ. Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 5, στο σημείο Α η αγορά ισορροπεί χωρίς ακαμψίες, με μισθό w και απασχόληση L . Τα σωματεία μειώνουν την προσφορά εργασίας ώστε να ανεβούν οι τιμές των μισθών w σε w' (μονοπωλιακή δύναμη), μειώνοντας την προσφορά στη Συλλογική Προσφορά S^c . Το αποτέλεσμα είναι ισορροπία στο σημείο Β, όπου έχουμε υψηλότερους μισθούς, μικρότερη απασχόληση με στροφή των επιχειρήσεων σε απασχόληση εντάσεως κεφαλαίου και αύξηση της ακούσιας ανεργίας (BC). Η ανεργία είναι η φυσική συνέπεια, καθώς τα σωματεία επιδιώκουν τη βελτίωση

της ζωής των μελών τους, αλλά μειώνοντας την προσφορά δεν βρίσκουν δουλειά όσοι επιθυμούν να εργαστούν. Επομένως, είναι προφανές ότι οι εργαζόμενοι ενισχύουν τα σωματεία στην προσπάθεια επίτευξης υψηλότερων μισθών.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει και η επίδραση των κοινωνικών πολιτικών που είναι θεσμοθετημένες από την εργατική νομοθεσία στους μισθούς και στο κόστος εργασίας. Υποθέτουμε ότι οι μισθοί προσαρμόζονται όπως και στις υπόλοιπες αγορές αγαθών. Έστω ότι αρχικά δεν υπάρχουν κοινωνικές πολιτικές και η οικονομία είναι Κλειστή στο εξωτερικό εμπόριο όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 6. Το αρχικό σημείο ισορροπίας της αγοράς εργασίας είναι το L, w . Όταν η κυβέρνηση προχωρά σε κοινωνικές παροχές (ωράριο, ασφάλιση, διακοπές), παρόλο που οι εργαζόμενοι τις θεωρούν απαραίτητες, οι επιχειρήσεις τις αντιμετωπίζουν σαν κόστος και ανεβάζουν το εβδομαδιαίο κόστος σε T ευρώ/εβδομάδα. Συνεπώς, η ζήτηση εργασίας μειώνεται κατά T εξαιτίας της αύξησης του κόστους. Οι εργαζόμενοι λαμβάνουν συνολικό ακαθάριστο μισθό $w'+T$ αλλά ο καθαρός μισθός ανέρχεται μόνο σε w' , μια και το T δεν αφορά καθαρές αποδοχές τους. Το κόστος T , το οποίο ισοδυναμεί με φόρο T , πληρώνεται από τους εργαζομένους και τους καταναλωτές, καθώς οι επιχειρήσεις δεν έχουν περιθώριο απορρόφησής του. Ο καθαρός μισθός μειώνεται, επειδή οι επιχειρήσεις απασχολούν μόνο όσους εργαζόμενους καλύπτουν με το προϊόν εργασίας τους τον αυξημένο μισθό που καλούνται να πληρώσουν (w'). Οι κοινωνικές παροχές πληρώνονται αναγκαστικά από τους εργαζόμενους, εφόσον οι εταιρίες δεν αναλαμβάνουν το κόστος αυτό. Οι τελευταίες εξισώνουν το οριακό προϊόν των εργαζομένων με το οριακό τους κόστος, που όσο αυξάνεται μειώνουν την απασχόληση.

Η απελευθέρωση του εμπορίου που αποτυπώνεται στο Διάγραμμα 6 έχει τις ακόλουθες επιπτώσεις στην αγορά εργασίας. Το εμπόριο αυξάνει την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας και επιτρέπει την αποτελεσματικότερη κατανομή του κεφαλαίου και του εργατικού δυναμικού. Η καμπύλη ζήτησης γίνεται ελαστικότερη εξαιτίας του ισχυρότερου ανταγωνισμού με τις ξένες επιχειρήσεις. Η αρνητική επίπτωση που έχει η όποια αύξηση μισθών στην αύξηση τιμών των προϊόντων και κατά συνέπεια στην απασχόληση εντείνεται με την παρουσία διεθνούς ανταγωνισμού. Το άνοιγμα της οικονομίας δεν

επηρεάζει την απασχόληση όταν δεν υφίστανται ακαμψίες στην αγορά εργασίας, καθώς ισορροπεί στα w, L). Η ύπαρξη μη-μισθολογικού κόστους T έχει σαν αποτέλεσμα ακόμα μικρότερο καθαρό μισθό για τους εργαζόμενους w^* . Αυτό συμβαίνει καθώς επειδή είναι πιο ελεύθερη η εισαγωγή προϊόντων, οι καταναλωτές γίνονται πιο ελαστικοί στις προτιμήσεις τους και συμπιέζουν τον καθαρό μισθό των εργαζομένων ακόμα περισσότερο.

Το Διάγραμμα 6 εξετάζει την περίπτωση που υπάρχει αύξηση παραγωγικότητας εξαιτίας της απελευθέρωσης του εμπορίου, οπότε η αξία των εργαζομένων στις επιχειρήσεις αυξάνει. Αυτό φαίνεται σαν μετατόπιση προς τα πάνω της καμπύλης ζήτησης απασχόλησης D' . Παρά την ελαστικότερη ζήτηση, η άνοδος της ζήτησης απασχόλησης υπερβαίνει την όποια μεταβολή της. Ο καθαρός μισθός για τους εργαζόμενους αυξάνει σε w^{**} και η απασχόληση αυξάνει σε L^{**} .

Τέλος, στην περίπτωση που οι ΣΣΕ συνυπάρχουν με κοινωνικές παροχές από την πλευρά του κράτους, τότε οι επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν τις παροχές σαν κόστος. Στο Διάγραμμα 7, η αρχική ισορροπία δίνεται από τα σημεία L', w' με υπερβάλλουσα προσφορά εργασίας L'' και ακούσια ανεργία U . Η εφαρμογή κοινωνικής πολιτικής κόστους T δεν φαίνεται να έχει ξεκάθαρο αποτέλεσμα, καθώς αν οι καμπύλες S και S^c είναι παράλληλες, το κενό μεταξύ των ανθρώπων που επιθυμούν να εργαστούν και αυτών που καταφέρνουν να βρουν δουλειά δεν αλλάζει και το χάσμα μεταξύ απασχολούμενων L^* και αυτών που επιθυμούν να εργαστούν L_s^* παραμένει το ίδιο U' . Κατά συνέπεια, δεν επηρεάζεται η ανεργία αλλά μόνο η απασχόληση.

4.3. Κυριότερα Νομοθετήματα

Τα κυριότερα νομοθετήματα που συγκροτούν σήμερα την ελληνική αγορά εργασίας όσον αφορά τον καθορισμό και τη διαφύλαξη των αμοιβών μπορούν να συνοψιστούν ως εξής:

- Στον νόμο 3248/1955 για την προστασία των μισθών ο οποίος ορίζει ότι αν δεν υπάρχει αντίθετη συμφωνία ή συνήθεια, ο μισθός καταβάλλεται μετά την παροχή της εργασίας και, αν υπολογίζεται κατά ορισμένα διαστήματα κατά τη διάρκεια της συμβάσεως, καταβάλλεται στο

τέλος καθενός από αυτά όπως και κάθε παροχή, την οποία οφείλει ο εργοδότης κατά το νόμο ή τη σύμβαση στο μισθωτό ως αντάλλαγμα για την παρεχόμενη εργασία του. Άρα, μισθό υπό την έννοια των ως άνω διατάξεων αποτελούν και οι αμοιβές, που οφείλονται κατά νόμο στο μισθωτό ως αντάλλαγμα υπερεργασίας του, νόμιμης υπερωριακής εργασίας του και επιτρεπόμενης απασχολήσεώς του σε ημέρα αργίας, αφού συνιστούν νόμιμα ανταλλάγματα εγκύρως παρεχόμενης εργασίας του μισθωτού.

- Στον νόμο 1876/90 για την καθιέρωση των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων μαζί με το αντίστοιχο θεσμικό πλαίσιο συμφιλίωσης, μεσολάβησης και διαιτησίας στις εργασιακές διαφορές. Συγκεκριμένα, με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας οι οποίες συμφωνούνται εγγράφως μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών ή μεταξύ συνδικαλιστικής οργάνωσης εργαζομένων και εργοδότη, καθορίζονται οι όροι εργασίας και οι μεταξύ των συμβαλλομένων αμοιβαίες υποχρεώσεις. Οι ΣΣΕ συμπληρώνουν τους γενικούς όρους εργασίας που ρυθμίζονται από τους σχετικούς νόμους και κατοχυρώνονται από το Σύνταγμα και θεσπίζουν κατώτατους υποχρεωτικούς μισθούς και ημερομίσθια. Παράλληλα, συστήθηκε ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας σαν νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου. Από τότε οι διαιτητικές αποφάσεις εκπορεύονται από τον ΟΜΕΔ, ενώ πριν από το 1990 η διαιτητική απόφαση ήταν προϊόν του πρωτοβάθμιου ή δευτεροβάθμιου διαιτητικού δικαστηρίου και η απόφαση αποτελούσε διοικητική πράξη.

- Στον νόμο 2639/98 για τη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων που καθιερώνει πρωτόγνωρους θεσμούς για τη χώρα μας όπως τις ειδικές μορφές απασχόλησης (part time), τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας και τα τοπικά σύμφωνα απασχόλησης, ενώ συστάθηκε και το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας. Στους συμμετέχοντες στα τοπικά σύμφωνα απασχόλησης εταίρους ο νόμος δίνει τη δυνατότητα να καθορίσουν τον μισθό και γενικά τους όρους εργασίας του προσωπικού που θα απασχοληθεί στις θέσεις εξαρτημένης εργασίας που θα δημιουργηθούν με την εκτέλεση των έργων και των δραστηριοτήτων τους. Οι όροι αυτοί, δεν μπορούν να είναι δυσμενέστεροι από τις ρυθμίσεις της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας, όμως μπορούν, υπό ορισμένες προϋποθέσεις, να αποκλίνουν από αυτούς των

ομοιοεπαγγελματικών και κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Η διάταξη αυτή παρέχει τη δυνατότητα στις ευπαθείς περιοχές της χώρας, να καθορίζονται μισθοί χαμηλότεροι από τα κατώτερα όρια ορισμένων ΣΣΕ για τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας και για τους μακροχρόνια ανέργους, δηλαδή όσους δεν έχουν εργαστεί για διάστημα δώδεκα τουλάχιστον μηνών. Ο όρος για τον χαμηλότερο μισθό έχει σύμφωνα με το νόμο περιορισμένη χρονική διάρκεια που δεν μπορεί να υπερβαίνει το ένα έτος. Επομένως, θα μπορούσαμε να θεωρήσουμε ότι η ατομική ή συλλογική σύμβαση εργασίας που θα συνάπτεται, θα καθορίζει δύο μισθούς: έναν (τον χαμηλότερο) υπό διαλυτική προθεσμία το πολύ ενός έτους και έναν δεύτερο (τον κανονικό μισθό) υπό αναβλητική προθεσμία.

- Στους πρόσφατους νόμους 3863/2010 και 3899/2010 που αναπροσαρμόζουν μερικά θέματα που σχετίζονται με τις εργασιακές σχέσεις. Συγκεκριμένα, θεσπίζεται νομοθεσία για τους κατώτατους μισθούς εισάγοντας ειδική πρόβλεψη (sub-minima) για ευάλωτες κοινωνικές ομάδες για μισθό κάτω από τον κατώτατο μισθό. Η πρόβλεψη αυτή αφορά τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας ηλικίας κάτω των 25 ετών τους οποίους οι εργοδότες θα έχουν τη δυνατότητα να αμείβουν με το 84% του κατώτατου βασικού μισθού ή ημερομισθίου, παράλληλα με την εφαρμογή μέτρων που θα εγγυώνται ότι οι τρέχοντες κατώτατοι μισθοί θα παραμείνουν αμετάβλητοι σε ονομαστικούς όρους για τρία χρόνια. Ταυτόχρονα, προωθείται άρση των περιορισμών σε κλειστά επαγγέλματα συμπεριλαμβανομένων μεταξύ άλλων την άρση περιορισμών για ελάχιστη αμοιβή σε ορισμένα επαγγέλματα. Επίσης, τροποποιείται η νομοθεσία για την προστασία της εργασίας παρατείνοντας την περίοδο μαθητείας για νέες θέσεις εργασίας στο ένα έτος. Μάλιστα, δίνεται η δυνατότητα στους εργοδότες να καταρτίζουν ειδικές συμβάσεις μαθητείας για άτομα ηλικίας 15-18 ετών, οι οποίοι θα λαμβάνουν το 70% του κατώτατου βασικού μισθού ή ημερομισθίου.

Ακόμα, επιτρέπεται σε τοπικά σύμφωνα να θέτουν τις μισθοδοτικές αυξήσεις χαμηλότερα από τις κλαδικές συμφωνίες και να εισάγουν αμοιβές που θα συνδέονται με την παραγωγικότητα σε επίπεδο επιχείρησης. Παρέχεται η δυνατότητα υπογραφής ειδικών επιχειρησιακών συμβάσεων ανά επιχείρηση καταργώντας εμμέσως την εφαρμογή των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών, ενώ οι νέοι μισθοί των ειδικών επιχειρησιακών

συμβάσεων μπορούν πλέον να αποκλίνουν έναντι των κλαδικών όχι όμως και έναντι της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας.

Παράλληλα, γίνεται μεταρρύθμιση του πλαισίου μισθολογικών διαπραγματεύσεων στον ιδιωτικό τομέα, που προβλέπει τη μείωση της αμοιβής της υπερωριακής εργασίας. Για τη λεγόμενη υπερεργασία, η προσαύξηση μειώνεται στο 20% (από 25%), για υπερωρία έως 120 ώρες στο 40% (από 50%), για πάνω από 120 ώρες στο 60% (από 75%) και για την αδήλωτη υπερωρία στο 80% (από 100%).

Επιπλέον, μειώνεται το συνολικό επίπεδο αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσης διασφαλίζοντας ότι το καθεστώς αποζημίωσης θα είναι το ίδιο για ειδικευμένους και ανειδίκευτους εργάτες και αύξησε το ελάχιστο όριο ενεργοποίησης των κανόνων μαζικών απολύσεων ειδικά για μεγάλες επιχειρήσεις, ενώ διευκόλυνε τη χρήση συμβάσεων προσωρινής εργασίας και ημιαπασχόλησης. Ωστόσο, καταργείται την προσαύξηση 7,5% επί του καταβαλλομένου ωρομισθίου που προέβλεπε ο πρόσφατος νόμος 3846/2010 όσων εργάζονται με μειωμένο ωράριο για λιγότερες από 4 ώρες την ημέρα. Επομένως, οι μερικώς απασχολούμενοι, δικαιούνται ίσο σε ποσό ωρομίσθιο αυτών των συγκρίσιμων συναδέλφων τους. Καταργείται επίσης η προσαύξηση κατά 10% του ωρομισθίου όσων εργάζονται με μειωμένο ωράριο, που προέβλεπε ο νόμος 3846/2010 για την περίπτωση απασχόλησής τους τακτικά ή έκτακτα πέραν των ωρών που είχαν αρχικά συμφωνηθεί ημερησίως.

Τέλος, αλλάζει ο κανονισμός σχετικά με το σύστημα διαιτησίας (Νόμος 1876/1990) έτσι ώστε και τα δύο μέλη να μπορούν να καταφύγουν στη διαιτησία αν διαφωνούν με την πρόταση του μεσολαβητή. Καταργείται το δικαίωμα προσφυγής στη Διαιτησία για τους όρους εργασίας αφήνοντας ανοιχτό το ενδεχόμενο επιβολής ωραρίων και άλλων όρων εργασίας με ατομικές συμφωνίες αν δεν υπάρξει μεσολάβηση. Ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας αλλάζει και περιορίζεται στην έκδοση αποφάσεων διαιτησίας, σε περίπτωση διαφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων, μόνο για τους μισθούς.

4.4. Συνδικαλιστική πυκνότητα

Είναι ευρέως αποδεκτό ότι η διαπραγματευτική δύναμη των εργαζομένων και το επίπεδο συμμετοχής τους στα συνδικάτα μπορούν να επηρεάσουν σημαντικά τη συχνότητα των χαμηλών αμοιβών. Ο Πίνακας 1 απεικονίζει τον συνολικό αριθμό μελών των συνδικάτων στην Ευρωπαϊκή Ένωση για το 2004. Ένα μέγεθος που χρησιμοποιείται ευρέως σαν μέτρο της συνδικαλιστικής δύναμης ή της οργανωτικής αντιπροσωπευτικότητας είναι η συνδικαλιστική πυκνότητα. Ως συνδικαλιστική πυκνότητα, ορίζεται ο λόγος του αριθμού των πραγματικών εγγεγραμμένων μελών των συνδικάτων προς τον αριθμό των δυνητικών μελών των συνδικάτων. Θα πρέπει να σημειωθεί, επίσης, ότι χρησιμοποιείται για τη μέτρηση της συνδικαλιστικής πυκνότητας και ο δείκτης συνδικαλιστικής κάλυψης, που απεικονίζει το ποσοστό των ημερομισθίων και μισθωτών εργαζομένων που καλύπτονται απ' ευθείας από συλλογικές και διαπραγματευτικές συμφωνίες. Οι υπηρεσίες της ΕΕ χρησιμοποιούν επίσης ως μέτρο την «καθαρή συνδικαλιστική πυκνότητα» που ορίζεται ως ο συνολικός αριθμός των αμειβόμενων εργαζόμενων που είναι μέλη συνδικάτου που διαιρείται με το συνολικό πληθυσμό των αμειβόμενων εργαζόμενων σε μια χώρα, εξαιρούνται δηλαδή άνεργοι, σπουδαστές και συνταξιούχοι που σε ορισμένες χώρες είναι μέλη των συνδικάτων, όπως στην περίπτωση της Ιταλίας.

Με βάση τα στοιχεία της Eurostat και του ILO, η συνδικαλιστική πυκνότητα στο σύνολο της Ευρωπαϊκής Ένωσης παρουσιάζει μεγάλη μείωση, από 32% το 1995 σε 25% το 2004, όπως αναλυτικά για κάθε χώρα φαίνονται στον Πίνακα 2 που ακολουθεί. Με εξαίρεση τη Μάλτα και το Λουξεμβούργο, δύο χώρες πληθυσμιακά μικρές, που είχαν μια ανεπαίσθητη αύξηση της συνδικαλιστικής πυκνότητας, από 54% σε 55% και από 39% σε 46% αντίστοιχα, στις υπόλοιπες και πολυπληθέστερες χώρες της ΕΕ η μεταβολή είναι αρνητική. Η μεγαλύτερη μεταβολή εμφανίζεται στην Ουγγαρία με μείωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας από 63% το έτος 1995 σε 17% το έτος 2004. Τη μεγαλύτερη συνδικαλιστική πυκνότητα εμφανίζει το 2004 η Δανία με ποσοστό 80% και τη μικρότερη η Γαλλία με ποσοστό 8%.

Η συνδικαλιστική πυκνότητα στην Ελλάδα σύμφωνα με διαθέσιμα στοιχεία ανέρχεται σε 20% έναντι 30% το 1995. Η τάση της συνδικαλιστικής

πυκνότητας των οργανώσεων των εργαζομένων στην Ελλάδα φαίνεται να ακολουθεί την παγκόσμια πτωτική τάση αλλά και την Ευρωπαϊκή με ποσοστό συνδικαλιστικής πυκνότητας διαχρονικά μικρότερο από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο που ανέρχεται σε 25% έναντι 32% το 1995.

Ένα σημαντικό χαρακτηριστικό που χρήζει αναφοράς είναι το υψηλό ποσοστό συνδικαλιστικής πυκνότητας στους εργαζόμενους στον δημόσιο τομέα σε σχέση με τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα. Στον ιδιωτικό τομέα ποσοστό συνδικαλιστικής πυκνότητας που δεν υπερβαίνει το 15% δικαιολογείται κυρίως από την εχθρική στάση των εργοδοτών του ιδιωτικού τομέα έναντι του συνδικαλισμού, τη διόγκωση της ανεργίας, την επιφυλακτική στάση των εργαζόμενων απέναντι στα συνδικάτα ενά τα συγκριτικά υψηλότερα ποσοστά στο δημόσιο τομέα όπου σε ορισμένες περιπτώσεις η συνδικαλιστική πυκνότητα ξεπερνά το 90% οφείλεται στην εργασιακή ασφάλεια που αισθάνονται οι μισθωτοί αυτού του τομέα, εξαιτίας της μονιμότητας στην απασχόληση. Η συρρίκνωση συνεπώς του δημόσιου τομέα, οι ιδιωτικοποιήσεις και η αλλαγή στις εργασιακές σχέσεις που συνεπάγονται ιδιαίτερα για τους εργαζόμενους μπορεί να ερμηνεύσει σε ένα βαθμό τη μείωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας. Πάντως, είναι γεγονός ότι στην Ελλάδα η πλειοψηφία των χαμηλόμισθων και των λεγόμενων εκπροσώπων της γενιάς των 700 ευρώ συνωστίζεται στον ιδιωτικό τομέα, κάτι που επιβεβαιώνει τη σύνδεση της συνδικαλιστικής πυκνότητας με το ύψος των αμιβών.

Ένα άλλο χαρακτηριστικό είναι τα υψηλά ποσοστά συνδικαλιστικής πυκνότητας στα αστικά κέντρα σε σχέση με το σύνολο της χώρας, τα πολύ μικρά ποσοστά σε κλάδους οικονομικής δραστηριότητας όπως η Βιομηχανία/Βιοτεχνία (11%), Εμπόριο (6%), Εστιατόρια/Ξενοδοχεία (13%) και τα πολύ μεγάλα ποσοστά στην Ενέργεια/Υδρευση (54%), στην Εκπαίδευση (40%), στις Τράπεζες/Ασφαλιστικές/Διαφημιστικές (40%). Είναι γεγονός ότι, τόσο στις ημιαστικές και αγροτικές περιοχές σε σχέση με τα αστικά κέντρα όσο και στους κλάδους όπου παρατηρούνται πολύ χαμηλά ποσοστά συνδικαλιστικής πυκνότητας συγκριτικά με αυτούς όπου τα ποσοστά είναι αυξημένα, έχουμε πληθώρα χαμηλόμισθων. Επομένως, επιβεβαιώνεται ότι η συνδικαλιστική πυκνότητα παίζει βαρύνοντα ρόλο στη διαμόρφωση του μισθού.

Τα διαθέσιμα εμπειρικά στοιχεία σε ευρωπαϊκό επίπεδο τείνουν να επιβεβαιώσουν την υπόθεση συσχετισμού της συνδικαλιστικής πυκνότητας με το επίπεδο της χαμηλόμισθης εργασίας. Συγκεκριμένα, βάσει των αποτελεσμάτων μίας συγκριτικής επισκόπησης των διαθέσιμων εμπειρικών στοιχείων αναφορικά με την χαμηλόμισθη εργασία, προκύπτει ότι τα χαμηλά ποσοστά οργάνωσης στα συνδικάτα αντιστοιχούν σε υψηλότερα ποσοστά χαμηλά αμειβόμενης εργασίας. Στη Σουηδία για παράδειγμα όπου η συνδικαλιστική πυκνότητα είναι πάνω από 80%, λιγότερο από το 6% των μισθωτών είναι χαμηλόμισθοι. Όμως, τα υψηλά ποσοστά συνδικαλιστικής πυκνότητας δεν εγγυώνται τη διατήρηση του ποσοστού των χαμηλόμισθων σε χαμηλά επίπεδα, ενώ αντίθετα σε χώρες με παραδοσιακά χαμηλό ποσοστό συνδικαλιστικής πυκνότητας, για παράδειγμα η Γαλλία, το ποσοστό των χαμηλόμισθων μπορεί να βρίσκεται σε εξίσου χαμηλό επίπεδο.

Βάσει διαθέσιμων στοιχείων από οκτώ χώρες (Βέλγιο, Γερμανία, Δανία, ΗΒ, Ιρλανδία, Ισπανία, Νορβηγία και Ολλανδία, τα διαφορετικά επίπεδα της διαπραγματευτικής θέσης των συνδικάτων μπορούν είτε να μειώσουν είτε να αυξήσουν τη συχνότητα των χαμηλών αμοιβών. Στη Δανία και τη Νορβηγία για παράδειγμα, τα σχετικά υψηλά όρια κατώτατων μισθών και ημερομισθίων, καθώς και το ιδιαίτερα χαμηλό ποσοστό των πολύ χαμηλά αμειβόμενων θεωρούνται εν μέρει το αποτέλεσμα της ισχυρής διαπραγματευτικής θέσης των συνδικάτων. Επίσης, στο Βέλγιο και την Ιρλανδία η σχετικά υψηλή διαπραγματευτική δύναμη των συνδικάτων θεωρείται εμπόδιο στις χαμηλές αμοιβές.

Αντίθετα, στη Γερμανία, τη Βρετανία, την Ισπανία και την Ολλανδία, οι οικονομικές και πολιτικές αλλαγές που συντελούνται από τη δεκαετία του 1990 μέχρι σήμερα, ασκούν έντονες πιέσεις στον κόσμο της εργασίας, απέναντι στις οποίες μειώνεται συνεχώς και η ικανότητα των συνδικάτων να προωθούν τις διεκδικήσεις των μελών τους. Στη Βρετανία, σύμφωνα με τα αποτελέσματα μελετών που αφορούν στην επίδραση που έχει η φθίνουσα συμμετοχή στα σωματεία στη δομή των μισθών, περίπου το 20% της αύξησης της μισθολογικής ανισότητας αποδίδεται στην εξασθένηση των σωματείων, ενώ σύμφωνα με άλλες μελέτες η συνδικαλιστική πυκνότητα και η συνδικαλιστική αναγνώριση θεωρούνται από τους σημαντικότερους παράγοντες για τη μείωση της συχνότητας των χαμηλών αμοιβών. Τα στοιχεία από τη Βρετανία

εισάγουν και το ζήτημα της συνδικαλιστικής προσαύξησης, της τάσης δηλαδή που διαφαίνεται σε κάποιες χώρες να αμείβονται τα μέλη των σωματείων καλύτερα από τους εργαζόμενους που δεν είναι οργανωμένοι σε αυτά.

Στο πλαίσιο αυτό, δεν αποτελεί έκπληξη το γεγονός ότι σε δύο από τις χώρες με το χαμηλότερο ποσοστό χαμηλόμισθων τη Δανία και τη Σουηδία το ποσοστό συνδικαλιστικής πυκνότητας στους χαμηλόμισθους τομείς είναι ιδιαίτερα υψηλό. Αντίστοιχα, στην Ολλανδία που κατέχει μεσαία θέση μεταξύ των χωρών της ΕΕ ως προς το ποσοστό των χαμηλόμισθων, η συνδικαλιστική πυκνότητα στις χαμηλές εισοδηματικές κλίμακες είναι 5%, αρκετά χαμηλό ποσοστό σε σχέση με τον εθνικό μέσο όρο που ανέρχεται στο 28%.

4.5. Βαθμός κάλυψης από συλλογικές συμβάσεις

Εκτός της συνδικαλιστικής πυκνότητας, μία άλλη σημαντική διάσταση της διαπραγματευτικής δύναμης των συνδικάτων, είναι ο βαθμός κάλυψης της συλλογικής διαπραγμάτευσης, ο οποίος μετράει την πραγματική έκταση στην οποία οι όροι και οι συνθήκες απασχόλησης σε έναν κλάδο, επάγγελμα ή επιχείρηση καλύπτουν τη μισθωτή εργασία, με άλλα λόγια φανερώνει τον βαθμό κάλυψης της μισθωτής εργασίας από τις συλλογικές συμβάσεις. Επομένως, η αποτελεσματικότητα της συλλογικής διαπραγμάτευσης ως μέσου προστασίας των βασικών όρων και συνθηκών απασχόλησης, και κατ' επέκταση ως μέσου βελτίωσης αυτών, καθορίζεται σε μεγάλο βαθμό από τον βαθμό κάλυψης των συμφωνιών αυτών, ενώ κανείς δεν αμφισβητεί το γεγονός ότι οι βασικοί όροι που ορίζουν οι συλλογικές συμβάσεις είτε στο εθνικό επίπεδο, είτε στα κατώτερα επίπεδα, κλαδικό και επιχειρησιακό, αποτελούν διαπραγματευτικό πλεονέκτημα στην ατομική διαπραγμάτευση.

Σύμφωνα με στοιχεία του ΟΟΣΑ για 20 ευρωπαϊκές χώρες, ο μέσος όρος του βαθμού κάλυψης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας ήταν σχεδόν δύο φορές υψηλότερος από τον μέσο όρο της συνδικαλιστικής πυκνότητας, ενώ στις περισσότερες χώρες της ηπειρωτικής Ευρώπης, καταγράφονται σταθερά ή αυξανόμενα ποσοστά κάλυψης, δηλαδή το λιγότερο δύο στους τρεις εργαζόμενους καλύπτονται, τουλάχιστον ως προς τον καθορισμό του μισθού τους, από συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Ιδιαίτερο

ενδιαφέρον προκαλεί το γεγονός ότι στην πλειοψηφία των χωρών της ΕΕ των 25, τα ποσοστά κάλυψης ξεπερνούν κατά πολύ τα ποσοστά συνδικαλιστικής πυκνότητας, με μέσο ευρωπαϊκό όρο περίπου 68% στην περίπτωση της κάλυψης των συλλογικών συμβάσεων και σχεδόν 28% αναφορικά με τη συνδικαλιστική πυκνότητα (EIRO, Industrial relations in the EU, USA and Japan).

Η τόσο μεγάλη διαφορά μεταξύ του ποσοστού κάλυψης και του ποσοστού συνδικαλιστικής πυκνότητας που σημειώνεται σε ευρωπαϊκό επίπεδο, εξηγείται εν πολλοίς από τη διεύρυνση των συστημάτων επέκτασης, καθώς και την εισαγωγή μηχανισμών επέκτασης σε χώρες που δεν υπήρχαν, κυρίως ως αντίδραση στη φθίνουσα δύναμη των συνδικάτων λόγω των καθοδικών πιέσεων που ασκήθηκαν στον κόσμο της εργασίας από τα μέσα της δεκαετίας του 1980 και μετά. Όπως αναδεικνύεται από τη σχετική ανάλυση των Lucifora, McKnight και Salverda, όταν εξετάζοντας τον βαθμό συχνότητας των χαμηλών αμοιβών λαμβάνουμε υπόψη τον συντελεστή της επέκτασης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, προκύπτει μία αρνητική συσχέτιση μεταξύ συνδικαλιστικής δύναμης και χαμηλών αμοιβών. Γενικότερα, είναι πλέον κοινά αποδεκτό ότι ο βαθμός κάλυψης της συλλογικής διαπραγμάτευσης από τις συλλογικές συμβάσεις είναι πρωταρχικής σημασίας χαρακτηριστικό για τον καθορισμό του μισθού.

4.6. Βαθμός συγκέντρωσης της συλλογικής διαπραγμάτευσης

Ένα άλλο στοιχείο που ασκεί καθοριστική επιρροή στον προσδιορισμό των μισθών είναι ο βαθμός συγκέντρωσης της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Η κατηγοριοποίηση των χωρών στη βάση του επιπέδου διαπραγμάτευσης δεν είναι εύκολη, δεδομένου ότι σε πολλές χώρες η συλλογική διαπραγμάτευση λαμβάνει χώρα σε περισσότερο από ένα επίπεδα, ενώ δεν είναι πάντα ευδιάκριτο ποιο επίπεδο υπερισχύει. Ο εντοπισμός του επικρατέστερου επιπέδου προϋποθέτει τη συλλογή στοιχείων τόσο για το ποσοστό των εργαζομένων ο μισθός των οποίων καθορίζεται σε κάθε επίπεδο, όσο και για τον καθορισμό του επικρατέστερου επιπέδου πάνω στο οποίο καθορίζεται ο βαθμός διασποράς στην κατανομή των μισθών. Κατά τα τελευταία ωστόσο

χρόνια, η αποκέντρωση της συλλογικής διαπραγμάτευσης αποτελεί κοινό παρανομαστή στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες, μία τάση που αρχίζει να εμφανίζεται στη δεκαετία του 1980 μέσω της αποκέντρωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων αναφορικά με τον χρόνο εργασίας και εδραιώνεται κατά την δεκαετία του 1990 μέσω της αποκέντρωσης της διαπραγμάτευσης των μισθών.

Σε ό,τι αφορά ωστόσο το κατά πόσο η αποκέντρωση της διαπραγμάτευσης των μισθών ευνοεί τη συχνότητα των χαμηλών αμοιβών, οι περισσότεροι συνηγορούν υπέρ αυτής της άποψης αν και δεν διαφαίνεται μία σαφής κοινή τάση. Στη Γαλλία, η επίδραση της αποκέντρωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων στους χαμηλά αμειβόμενους παρουσιάζεται ιδιαίτερα ασθενής. Σύμφωνα με σχετική ανάλυση των Lucifora, McKnight and Salverda, η συγκέντρωση της συλλογικής διαπραγμάτευσης ασκεί μια άμεση επίδραση στη μείωση της διασποράς των μισθών, κυρίως στο κατώτερο άκρο της μισθολογικής κλίμακας, περιορίζοντας κατ' αυτόν τον τρόπο τη συχνότητα των χαμηλών αμοιβών. Στο ίδιο πλαίσιο ωστόσο, μπορούν να αναφερθούν και παραδείγματα όπου ένα αποκεντρωμένο σύστημα μπορεί να λειτουργήσει αποτρεπτικά στις χαμηλές αμοιβές, όπως για παράδειγμα στην περίπτωση της Νορβηγίας όπου το αποκεντρωμένο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων θεωρείται ότι συμβάλλει στη σχετικά μικρή διαφοροποίηση των αμοιβών που χαρακτηρίζει την αγορά εργασίας. Στην Ιρλανδία, υπάρχουν ενδείξεις, σύμφωνα με τις οποίες ένα πιο αποκεντρωμένο σύστημα, αντί για το σημερινό εθνικό μοντέλο καθορισμού των αμοιβών, θα μπορούσε να ωφελήσει τους εργαζόμενους, ωστόσο μόνο εκείνους με ισχυρή διαπραγματευτική δύναμη σε επιλεγμένους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας και όχι τους εργαζόμενους με μειωμένη διαπραγματευτική δύναμη.

Όσον αφορά την Ελλάδα, η αποκέντρωση του τρόπου διαμόρφωσης των αμοιβών όπως ενισχύεται από τον νόμο 2639/1998, δημιουργεί τη βάση για την απορύθμιση του περιεχομένου των συλλογικών συμβάσεων εργασίας με αρνητικές μισθολογικές συνέπειες για ένα μεγάλο τμήμα της μισθωτής εργασίας. Στην περίπτωση της Ελλάδας μάλιστα, κάτι τέτοιο επιτυγχάνεται κυρίως μέσα από τη δυνατότητα που παρέχει ο σχετικός νόμος για διάβρωση

του περιεχομένου των συλλογικών συμβάσεων με το επιχείρημα της παροχής κινήτρων για προσλήψεις ανέργων σε περιοχές που πλήττονται από την ανεργία, ιδιαίτερα μάλιστα στις περιπτώσεις όπου η απορρύθμιση αυτή επιτυγχάνεται παρακάμπτοντας τις συλλογικές διαδικασίες και συναινέσεις με τη χρήση ατομικών συμβάσεων εργασίας.

Η τάση αυτή ενισχύεται περαιτέρω με τους πρόσφατους νόμους 3863/2010 και 3899/2010 των οποίων οι ρυθμίσεις με αντικείμενο τη διάβρωση του κατώτατου μισθού και τις αλλαγές στη λειτουργία του θεσμού της διαιτησίας, σε συνδυασμό με τα μέτρα του νόμου 3845/10 που ανατρέπουν την ιεραρχία των συλλογικών συμβάσεων και της αρχής της ισχύος της ευνοϊκότερης ρύθμισης για τους εργαζόμενους, συγκροτούν έναν επίσης σημαντικό πόλο απορρύθμισης της εργασίας. Ο συνδυασμός των ρυθμίσεων που μειώνουν και συμπιέζουν τους μισθούς με εκείνες που απελευθερώνουν τις απολύσεις και μειώνουν το κόστος τους που θα υπολογίζονται σε συμπιεσμένους μισθούς και η αντανάκλασή τους στο περιεχόμενο των συντάξεων που υπολογίζονται στο σύνολο των συμπιεσμένων αποδοχών του συνόλου του εργασιακού βίου, αναμφίβολα θέτουν τις βάσεις για απορρύθμιση του όλου συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων με δυσμενείς επιπτώσεις στο ύψος των αμοιβών.

Η κατάργηση της δυνατότητας μονομερούς προσφυγής των συνδικάτων στη διαιτησία, σε περίπτωση που ο εργοδότης αρνείται την πρόταση του μεσολαβητή και η επιλογή της από κοινού προσφυγής στη διαιτησία, μετά από τη μεσολάβηση, επιδεινώνει περαιτέρω τη θέση της εργασίας. Η ρύθμιση αυτή αφορά τον κύριο όγκο των συλλογικών συμβάσεων (κλαδικών, επιχειρησιακών, ομοιοεπαγγελματικών) εξαιρώντας μόνο την εθνική γενική. Και τούτο γιατί η διαιτησία συνιστά θεσμό που αποσκοπεί στην οριστική επίλυση της συλλογικής διαφοράς ώστε αυτή να μην διαιωνίζεται και να αποφεύγεται το πάγωμα των μισθών και για τους νεοπροσλαμβανόμενους 6 μήνες μετά τη λήξη των συλλογικών συμβάσεων και η εξατομίκευση των όρων εργασίας τους. Με αυτό τον τρόπο, η πλευρά της εργασίας, υπό το άλλοθι της ίσης μεταχείρισης σε μια εκ φύσεως άνιση σχέση όπως η εργασιακή σχέση, όταν δεν θα έχει τη δυνατότητα της μονομερούς προσφυγής μετά από την άρνηση της εργοδοσίας να δεχθεί την πρόταση του μεσολαβητή

θα αναγκάζεται προκειμένου να αποφύγει το πάγωμα των μισθών, να αποδέχεται τις προτάσεις των εργοδοτών ώστε να υπάρχει το όποιο περιεχόμενο μιας συλλογικής σύμβασης και να αποφεύγεται η διαιώνιση των συλλογικών διαφορών με τις επιπτώσεις που συνεπάγονται για τους εργαζόμενους. Άρα, είναι αυτονόητο ότι ο βαθμός συγκέντρωσης της συλλογικής διαπραγμάτευσης αποτελεί ζωτικό συστατικό των εργασιακών σχέσεων.

4.7. Τάσεις στον ευρωπαϊκό χώρο

Οι τάσεις στον ευρωπαϊκό χώρο σχετικά με τις πολιτικές αμοιβών είναι αντικρουόμενες και δεν υπάρχει μια ενιαία πρακτική. Οι πολιτικές αμοιβών στον ευρωπαϊκό χώρο εντάσσονται στο πλαίσιο των πολιτικών που θέτει το Σύμφωνο Σταθερότητας και Ανάπτυξης για τις χώρες που συνδέονται με το κοινό νόμισμα, ενώ στο ευρύτερο φάσμα των χωρών της Ένωσης κυριαρχούν οι πολιτικές των συγκρατημένων αυξήσεων.

Επιπλέον οι επί σειρά ετών ασκούμενες μισθολογικές πολιτικές έχουν δημιουργήσει σοβαρές παρενέργειες ενισχύοντας τις επιμέρους κατηγοριοποιήσεις και κατατμήσεις διευρύνοντας τις ανισότητες στον χώρο της μισθωτής εργασίας. Το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα σε επιμέρους κατηγορίες της μισθωτής εργασίας αποτελεί ιδιαίτερο πρόβλημα. Η αναζήτηση λύσεων που επιχειρείται κατά των μισθολογικών ανισοτήτων εστιάζεται σε προτάσεις μέτρων όπως η καθιέρωση διαφορετικών επιπέδων αυξήσεων για τους χαμηλόμισθους σε σύγκριση με άλλες κατηγορίες μισθωτών στην Ιρλανδία και η δημιουργία τριμελών επιτροπών, με τη συμμετοχή και του κράτους, για την πρόταση αυξήσεων με στόχο τη μείωση του σχετικού χάσματος στην Κύπρο.

Όσον αφορά τον γενικό κατώτατο μισθό, για τις χώρες βεβαίως που κατοχυρώνουν τον θεσμό αυτό, αφού παραμένει ακόμη ένας αριθμός χωρών που δεν τον έχει αναγνωρίσει (Αυστρία, Γερμανία, Κύπρος, Δανία, Σουηδία, Ιταλία, Φινλανδία), υπάρχει μια σειρά παρεμβάσεων. Καταρχήν, στις χώρες με την πρόσφατη σχετική κατοχύρωση προστίθενται η Πολωνία και η Σλοβακία στις οποίες ο κατώτατος μισθός ορίζεται με νόμο μετά από τριμερή διαβούλευση. Επίσης, στο περιεχόμενο του κατώτατου μισθού καταγράφονται

παρεμβάσεις και μέτρα όπως κρατικές παρεμβάσεις για τη μη αύξηση του κατώτατου μισθού στην Τσεχία. Σε άλλες χώρες προωθείται νομοθεσία για τη διάβρωση του κατώτατου μισθού με τη δυνατότητα χορήγησης νόμιμης αμοιβής χαμηλότερης από τα θεσπισμένα όρια όπως το 80% του κατώτατου μισθού για τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας στην Πολωνία ή διαφοροποιήσεις ανάλογα με την ηλικιακή κατηγορία των 16-17, 18-21 και 22 και άνω ετών στο Ηνωμένο Βασίλειο. Στον αντίποδα των προηγούμενων πρακτικών καταγράφεται και η σημαντική αύξηση των κατώτατων μισθών με συλλογική σύμβαση στη Λετονία.

Παράλληλα, υπάρχουν έντονες πιέσεις και συστάσεις για συγκράτηση των μισθολογικών αυξήσεων. Οι πιέσεις για θέσπιση ανώτατου ορίου στις αυξήσεις ασκούνται με ποικίλο περιεχόμενο ως προς τους όρους διαμόρφωσης των μισθών. Σε αυτό το πλαίσιο εντάσσονται πρακτικές εργοδοτικών πιέσεων για τη μη υπέρβαση του ανώτατου ορίου του 5% στις κλαδικές συμβάσεις στο Βέλγιο, με εξαίρεση τους κλάδους του μετάλλου και του πετρελαίου. Στην ίδια χώρα σημειώνονται συστάσεις ώστε η εθνική συλλογική σύμβαση για τους μισθούς να κινείται στα αντίστοιχα των γειτονικών χωρών Γερμανίας, Γαλλίας και Ολλανδίας. Στον αντίποδα αυτών των πρακτικών, στη Φινλανδία και κυρίως στη Νορβηγία προκύπτουν από τις κλαδικές συμβάσεις οι υψηλότερες αυξήσεις της τελευταίας δεκαετίας, ενώ στη Βουλγαρία διπλασιάζονται οι μισθοί στον κλάδο της υγείας. Τέλος, υπάρχουν και πρακτικές μηδενικών αυξήσεων στην Ιρλανδία τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα.

Επίσης, παρατηρείται μια τάση ενίσχυσης της ευελιξίας των αμοιβών και της εξατομίκευσης στους όρους διαμόρφωσής τους με σχετικές απόπειρες και νομοθετικές πρωτοβουλίες αλλά ως αποτέλεσμα συλλογικών ρυθμίσεων. Ειδικότερα, τα συστήματα σύνδεσης των αμοιβών με την απόδοση των εργαζομένων, τα οποία είναι κυρίως εξατομικευμένα, συναντώνται σε δραστηριότητες του δημόσιου τομέα. Αφορά τους δασκάλους στην Πορτογαλία, ενώ στην Ιταλία επιχειρείται να εισαχθεί νέο σύστημα αμοιβών στο δημόσιο έναντι της ισχύουσας κατάστασης των πάγιων αποδοχών από την εθνική διαπραγμάτευση και των κυμαινόμενων αμοιβών στους επιμέρους κλάδους μετά από σχετικές διαπραγματεύσεις. Η καινοτομία έγκειται στο ότι οι

πάγιες μεν αμοιβές θα προκύπτουν από το νόμο, ενώ οι δε κυμαινόμενες μετά από ατομική αξιολόγηση.

Επιπλέον, η καθιέρωση των ομαδικών bonus παραγωγικότητας συναντάται ιδιαίτερα εκτεταμένα στον ευρωπαϊκό χώρο με τη συχνή παρέμβαση, των συλλογικών διαπραγματεύσεων, όπως συμβαίνει στο 90% των περιπτώσεων στη Γερμανία. Παράλληλα, στο Βέλγιο, το ομαδικό bonus παραγωγικότητας καθιερώνεται με διακλαδική συλλογική σύμβαση. Η σύνδεση των αμοιβών με τα κέρδη των επιχειρήσεων λαμβάνει ιδιαίτερες διαστάσεις σε ορισμένες χώρες, όπως στη Φινλανδία που εφαρμόζεται στο 37% των εργαζομένων. Στη Γερμανία η πρακτική αυτή εφαρμόζεται εκτεταμένα κυρίως στις μεγάλες επιχειρήσεις, χωρίς να αφορά το σύνολο του προσωπικού αλλά σε ορισμένες κατηγορίες του, αφού στο 11% των περιπτώσεων εφαρμόζεται στην πλειοψηφία των εργαζομένων της επιχείρησης, στο 11,5% στη μειοψηφία τους αλλά και σε μια μικρή μειοψηφία τους, όπως ακριβώς συμβαίνει στο 3% των επιχειρήσεων. Τα στοιχεία αυτά δηλώνουν ότι η εφαρμογή των ευέλικτων αυτών συστημάτων αμοιβής περιορίζεται συνήθως σε ένα τμήμα των εργαζομένων της επιχείρησης.

Τέλος, προωθείται μια πολιτική διαφοροποίησης αμοιβών για τους διασυννοριακούς εργαζόμενους. Η καθιέρωση διαφοροποιημένων αμοιβών για τους αποσπασμένους και διασυννοριακούς εργαζόμενους που απασχολούνται σε άλλες χώρες της Ένωσης, με περιεχόμενο χαμηλότερων αποδοχών από το καταβαλλόμενο στο γηγενές δυναμικό συνιστά διαδεδομένη πρακτική. Στη Δανία αποσπάται μεγάλος αριθμός εργαζομένων προερχόμενων από τις ανατολικές χώρες, αφού από το σύνολο των απασχολούμενων στον τομέα των κατασκευών τα 2/3 είναι μετανάστες και μόλις στο 1/3 από αυτούς εφαρμόζεται το δανικό δίκαιο. Τέλος, στο Λουξεμβούργο όπου στις επιχειρήσεις της χώρας απασχολούνται σε ποσοστό άνω του 40%, με τη χρήση τηλεργασίας, εργαζόμενοι από άλλες χώρες της Ένωσης, το προσωπικό αυτό αμείβεται με το εργασιακό καθεστώς της χώρας διαμονής.

5. Οι κατώτατοι μισθοί στην Ελλάδα και στην ΕΕ

Όπως προκύπτει από τη μελέτη των υποδειγμάτων καθώς και από την ανάλυση του ρυθμιστικού πλαισίου στις εργασιακές σχέσεις, κεντρικό ρόλο στη μισθολογική πολιτική διαδραματίζει η έννοια του κατώτατου μισθού. Συνεπώς, καθίσταται αναγκαία μια προσεκτική εξέταση του θεσμού αυτού και της συνδρομής του στην προάσπιση των επιδιώξεων των εργαζομένων.

5.1. Ο θεσμός του κατώτατου μισθού

Τα τελευταία χρόνια, έχει αναπτυχθεί η συζήτηση σχετικά με τα ζητήματα των χαμηλόμισθων εργαζομένων, ιδιαίτερα σε ό,τι αφορά τις επιπτώσεις από τον θεσμό του κατώτατου μισθού στην απασχόληση και τη φτώχεια, τα χαρακτηριστικά των χαμηλόμισθων, τις διακρίσεις και την κινητικότητα των χαμηλόμισθων σε καλύτερα αμειβόμενες θέσεις εργασίας.

Από τα πρώτα έτη της δεκαετίας του 1980 έχουν συντελεσθεί αλλαγές και μεταρρυθμίσεις στις ευρωπαϊκές αγορές εργασίας με αποτέλεσμα η κατανομή των μισθών να γίνει περισσότερο άνιση. Ορισμένοι αποδίδουν αυτή την εξέλιξη στην αποδυνάμωση της διαπραγματευτικής δύναμης των εργαζομένων εξαιτίας της αυξημένης ανεργίας, σε θεσμικές αλλαγές που προωθούνται από τις κυβερνήσεις και τους διεθνείς οργανισμούς, καθώς και σε αλλαγές στη σύνθεση του εργατικού δυναμικού. Αυτή η διεύρυνση στην ανισότητα των αποδοχών δημιουργεί ανησυχίες για τις επιπτώσεις στη ζωή των εργαζομένων που βρίσκονται χαμηλά στην κατανομή των μισθών. Οι μισθοί ενός αυξανόμενου ποσοστού εργαζομένων είναι τόσο χαμηλοί που θίγουν την ικανότητά τους να διατηρήσουν ένα ανεκτό βιοτικό επίπεδο έτσι ώστε επιβάλλεται η δημιουργία μηχανισμών που θα αντιμετωπίσουν τις συνέπειες των υπερβολικά χαμηλών αποδοχών.

Μεταξύ αυτών των μηχανισμών, εξέχουσα θέση καταλαμβάνει το κατώτατο όριο μισθών. Τα θεσμοθετημένα όρια κατώτατων μισθών και ημερομισθίων θεωρούνται ότι θέτουν ένα κατώφλι που λειτουργεί προστατευτικά είτε για συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων προκειμένου να επιτευχθεί μείωση του μισθολογικού χάσματος στην αγορά εργασίας, είτε για το σύνολο των εργαζομένων ως προς τη συγκράτηση των μισθών στο

κατώτερο μέρος της μισθολογικής κλίμακας σε ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης. Από μια άλλη οπτική γωνία, ορισμένοι υποστηρίζουν ότι οι χαμηλοί μισθοί αντανakλούν διαφορές στην παραγωγικότητα των εργαζομένων και ότι τα κατώτατα όρια μισθών εμποδίζουν την αγορά να επιτελέσει τον βασικό της ρόλο που είναι η αποτελεσματική κατανομή των πόρων.

5.2. Τι ισχύει στην Ελλάδα και στην ΕΕ

Στην Ευρώπη, η έννοια του κατώτατου μισθού είναι ευρέως διαδεδομένη και υφίσταται εδώ και πολλά χρόνια σε διάφορες χώρες όπως η Γαλλία, η Ελλάδα, η Πορτογαλία, η Ισπανία και το Βέλγιο. Μάλιστα, καθιερώθηκε πιο πρόσφατα και σε άλλες χώρες όπως στο Ηνωμένο Βασίλειο το 1999 και στην Ιρλανδία το 2000, ενώ στα περισσότερα νέα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης ο κατώτατος μισθός θεσπίστηκε στην αρχή της περιόδου μετάβασης τη δεκαετία του 1990. Δεδομένων των αδύναμων συστημάτων συλλογικής διαπραγμάτευσης στις χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης, οι κατώτατοι μισθοί ασκούν καθοριστική επιρροή στην εξέλιξη του συνόλου των αμοιβών.

Ο κατώτατος μισθός σε εθνικό επίπεδο υπάρχει σήμερα στα 20 από τα 27 κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθώς και στην υποψήφια Τουρκία. Συγκεκριμένα, ο κατώτατος μισθός θεσμοθετημένος σε εθνικό επίπεδο τον οποίο οφείλουν να τηρούν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στα διάφορα ειδικότερα επίπεδα (κλαδικό, επιχειρησιακό) ισχύει σε 9 από τα 15 παλιά κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Βέλγιο, Ελλάδα, Ισπανία, Γαλλία, Λουξεμβούργο, Ολλανδία, Πορτογαλία, Ιρλανδία και Ηνωμένο Βασίλειο). Το ύψος του, είτε ορίζεται από την κυβέρνηση στη βάση των προτάσεων των κοινωνικών συνομιλητών (Γαλλία, Ισπανία, Λουξεμβούργο, Ηνωμένο Βασίλειο και Ιρλανδία) είτε προκύπτει από τη συλλογική διαπραγμάτευση μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών (Βέλγιο και Ελλάδα), εφαρμόζεται συνήθως στο σύνολο των εργαζομένων της οικονομίας και σε όλα τα επαγγέλματα. Επίσης, υφίσταται σε εθνικό επίπεδο και στα 11 από τα 12 νέα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Τσεχία, Εσθονία, Ουγγαρία, Λιθουανία, Λετονία, Μάλτα, Πολωνία, Σλοβενία, Σλοβακία, Βουλγαρία, Ρουμανία) και σχεδόν σε όλα

ορίζεται από την κυβέρνηση είτε μονομερώς είτε στη βάση προτάσεων, διαβουλεύσεων ή διαπραγματεύσεων μεταξύ κυβέρνησης και κοινωνικών συνομιλητών. Επιπλέον, σε ορισμένες χώρες προβλέπεται αυτόματη αναπροσαρμογή του κατώτατου μισθού στην εξέλιξη των τιμών, πράγμα που επιτρέπει τη διατήρηση της αγοραστικής δύναμης των κατώτατων αποδοχών.

Στις υπόλοιπες 7 χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Αυστρία, Γερμανία, Δανία, Σουηδία, Φιλανδία, Ιταλία και Κύπρος) δεν υπάρχει μεν κατώτατος μισθός σε εθνικό επίπεδο, υπάρχουν όμως κατώτατοι μισθοί που διαπραγματεύονται οι κοινωνικοί εταίροι σε κλαδικό επίπεδο. Στις χώρες αυτές, υπάρχουν παραδοσιακά ισχυρές συνδικαλιστικές οργανώσεις και διαφαίνεται μια προτίμηση για τους κλαδικούς κατώτατους μισθούς. Ωστόσο, σε χώρες όπως η Γερμανία διεξάγεται συζήτηση κατά τα τελευταία έτη για τη θέσπιση κατώτατου μισθού σε εθνικό επίπεδο, δεδομένου ότι μετά την επανένωση των δύο Γερμανιών και γενικότερα τη διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης παρατηρείται μεγαλύτερος κατακερματισμός στην αγορά εργασίας και έχει μειωθεί σημαντικά το ποσοστό των εργαζομένων που καλύπτεται από συλλογικές συμβάσεις. Ως εκ τούτου, η συλλογική διαπραγμάτευση που παραδοσιακά ορίζει τους κατώτατους μισθούς σε κλαδικό επίπεδο δεν είναι σε θέση να αποτρέψει την αύξηση ενός κακοπληρωμένου τμήματος της μισθωτής εργασίας λόγω της αύξησης της μετανάστευσης και του πολλαπλασιασμού των άτυπων συμβάσεων εργασίας αλλά και της εχθρότητας των εργοδοτών στην επέκταση των κατώτατων συμφωνηθέντων σε κλαδικό και περιφερειακό επίπεδο στα πλαίσια των Επιτροπών που αποφασίζουν για τις επεκτάσεις. Στη Σουηδία, είναι εμφανείς αδυναμίες του υπάρχοντος μοντέλου συλλογικής διαπραγμάτευσης, στα πλαίσια του οποίου δεν προβλέπεται κατώτατος μισθός σε εθνικό επίπεδο. Το γεγονός αυτό σε συνδυασμό με τις αυξημένες μεταναστευτικές ροές από τις βαλτικές κυρίως χώρες θέτει υπό συζήτηση το θέμα θέσπισης ενός γενικευμένου κατώτατου μισθού. Παρόμοια συζήτηση διεξάγεται επίσης και στη Φινλανδία ανάμεσα στις συνδικαλιστικές οργανώσεις, με τη Φινλανδική Συνομοσπονδία να ζητά τη θέσπιση κατώτατου μηνιαίου μισθού στα 1500 ευρώ μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Είναι γεγονός ότι στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης η σπουδαιότητα των κατώτατων μισθών έχει αυξηθεί και αποτελούν σε πολλές περιπτώσεις

σημαντικό στοιχείο στη γενικότερη διαμόρφωση των μισθών, ειδικότερα στις χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης, ενώ παρατηρείται γενικότερα από την αρχή της τρέχουσας δεκαετίας μια αύξηση των κατώτατων μισθών ως ποσοστό του μέσου μισθού. Οι βασικοί λόγοι που εξηγούν το αυξανόμενο ενδιαφέρον για τους κατώτατους μισθούς την τελευταία δεκαετία στην Ευρώπη σχετίζονται με τη νέα κατάσταση στην αγορά εργασίας, η οποία χαρακτηρίζεται από τη διόγκωση των άτυπων μορφών απασχόλησης που συνδέονται με περισσότερη επισφάλεια και λιγότερα δικαιώματα για τους εργαζόμενους και από την άνοδο του ποσοστού των χαμηλά αμειβόμενων και των φτωχών εργαζομένων για τους οποίους ο κατώτατος μισθός θα μπορούσε να θεωρηθεί ένα μέσο ώστε να υπάρχει ένα μισθολογικό κατώφλι για όλους τους εργαζόμενους. Η αύξηση της κινητικότητας του κεφαλαίου και του εργατικού δυναμικού στη διευρυμένη Ευρωπαϊκή Ένωση των 27 έχουν προκαλέσει, λόγω της σοβαρής υστέρησης που παρατηρείται στο επίπεδο της ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής αλλά και των εθνικών πολιτικών, ένα είδος κοινωνικού dumping ειδικότερα στις περιπτώσεις που γίνεται χρησιμοποίηση κακοπληρωμένων εργαζομένων μεταναστών για να ασκηθεί πίεση στους μισθούς των εργαζομένων της χώρας υποδοχής.

Παράλληλα, η συρρίκνωση της κάλυψης που παρέχει η συλλογική διαπραγμάτευση και κατ' επέκταση οι συλλογικές συμβάσεις, σε συνδυασμό με τη μείωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας, ειδικότερα στον τομέα των υπηρεσιών, οδηγούν διάφορες συνδικαλιστικές οργανώσεις, ακόμα και σε χώρες που παραδοσιακά δεν υπάρχει κατώτατος μισθός σε εθνικό επίπεδο και υπερτερεί η συλλογική διαπραγμάτευση και οι συμβάσεις σε κλαδικό επίπεδο, να υποστηρίξουν τη θέσπιση του ώστε να προστατευτούν οι μισθοί και η αγοραστική δύναμη ειδικότερα των πιο αδύναμων τμημάτων της μισθωτής απασχόλησης.

Από την αρχή της τρέχουσας δεκαετίας, σχεδόν σε όλες τις χώρες όπου υπάρχει θεσμοθετημένος κατώτατος μισθός σε εθνικό επίπεδο παρατηρήθηκαν πραγματικές αυξήσεις του κατώτατου μισθού που στόχευαν στη βελτίωση της αγοραστικής δύναμης των χαμηλόμισθων, επηρεάζοντας σε πολλές περιπτώσεις τη γενικότερη εξέλιξη των μισθών. Ωστόσο η τάση αυτή φαίνεται να ανακόπτεται το 2008 λόγω της σημαντικής και γρήγορης αύξησης

των τιμών σε βασικά είδη κατανάλωσης, η οποία σε πολλές χώρες δεν αντισταθμίστηκε από αντίστοιχες αυξήσεις στον κατώτατο μισθό.

Στα πλαίσια της οικονομικής κρίσης και της ύφεσης ασκούνται σήμερα ισχυρές πιέσεις από την πλευρά των εργοδοτών για πάγωμα ή και μείωση των μισθών, επιδιώκοντας σε κάποιες περιπτώσεις να συμψηφίσουν μέρος των ζημιών τους με τη συμπίεση του κόστους εργασίας, σε άλλες να αποφύγουν τη μείωση των περιθωρίων κέρδους εκμεταλλευόμενες την κατάσταση της κρίσης και θέτοντας ως δίλημμα στους εργαζόμενους την απόλυση ή την αποδοχή μείωσης του μισθού. Ειδικότερα στον τομέα των υπηρεσιών όπου παρατηρείται χαμηλή συνδικαλιστική πυκνότητα, είναι ορατός ο κίνδυνος να οδηγηθεί ένα μέρος των εργαζομένων στην ομάδα των χαμηλόμισθων. Στα πλαίσια ενός αβέβαιου οικονομικού περιβάλλοντος, είναι δύσκολο προβλέψιμο εάν οι κυβερνήσεις και οι κοινωνικοί συνομιλητές θα εγκαταλείψουν το ενδιαφέρον που παρατηρήθηκε τα τελευταία χρόνια για τον κατώτατο μισθό ή εάν αντίθετα ο κατώτατος μισθός θα θεωρηθεί ως ένα εργαλείο προστασίας των χαμηλόμισθων και των φτωχών εργαζομένων.

5.3. Εξέλιξη των κατώτατων αποδοχών στην Ελλάδα

Ο Πίνακας 3 καταγράφει την εξέλιξη του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου στην Ελλάδα για την περίοδο 1984-2010, όπως αυτές διαμορφώνονται σύμφωνα με τις εκάστοτε ΕΓΣΣΕ και διαιτητικές αποφάσεις, προβλέποντας την περαιτέρω πορεία του μέχρι το 2012. Με βάση τα δεδομένα του Πίνακα, στα Διαγράμματα 8 και 9 απεικονίζεται η εξέλιξη των κατώτατων πραγματικών αποδοχών την περίοδο 1984 - 2011 λαμβάνοντας υπόψη τις ετήσιες ονομαστικές αποδοχές ανά έτος σε δωδεκάμηνη βάση και αποπληθωρίζοντας με τον ΔΤΚ σε μέσα επίπεδα. Διαπιστώνεται στα εν λόγω διαγράμματα ότι, παρόλο που υπάρχει μια σταδιακή αύξηση των κατώτατων πραγματικών αποδοχών μετά τα μέσα της δεκαετίας του 1990, ο ρυθμός μεταβολής αυτής της εξέλιξης επέτρεψε το 2009 τη διαμόρφωση του επιπέδου των κατώτατων πραγματικών αποδοχών στο ανώτερο επίπεδο της εξεταζόμενης περιόδου.

Ουσιαστικά, παρά την ύπαρξη ορισμένων μεμονωμένων διακυμάνσεων, έχουμε μεταξύ 1984 και 2009 δύο διακριτές περιόδους με κοινά χαρακτηριστικά. Στη διάρκεια της πρώτης περιόδου (1984-1996) έχουμε αξιοσημείωτη μείωση των κατώτατων πραγματικών αποδοχών κατά 20 περίπου εκατοστιαίες μονάδες, ενώ στη διάρκεια της δεύτερης περιόδου (1997-2009) έχουμε ονομαστικές αυξήσεις που υπερβαίνουν σχεδόν συστηματικά τον μέσο πληθωρισμό με αποτέλεσμα μια σταδιακή ανάκτηση της αγοραστικής δύναμης του κατώτατου μισθού που απωλέσθηκε την προηγούμενη περίοδο κατά 22 περίπου εκατοστιαίες μονάδες. Το 2009 ο κατώτατος μισθός σε πραγματικούς όρους υπερβαίνει οριακά τα επίπεδα του έτους 1984, γεγονός που σημαίνει ότι οι αυξήσεις αυτές επέτρεψαν απλά και μόνο να καλυφθούν οι απώλειες που υπέστη η αγοραστική δύναμη του κατώτατου μισθού από τον πληθωρισμό στο σύνολο της εξεταζόμενης περιόδου, ενώ συνεπάγεται ταυτόχρονα ότι στη διάρκεια όλων αυτών των ετών, οι αμειβόμενοι με τις κατώτατες αποδοχές δεν επωφελήθηκαν από την όποια αύξηση της παραγωγικότητας.

Επιπλέον, πρέπει να ληφθεί υπόψη το γεγονός ότι ο πληθωρισμός για τους χαμηλόμισθους είναι υψηλότερος του μέσου όρου λόγω της διάρθρωσης της κατανάλωσης των νοικοκυριών με χαμηλά εισοδήματα και της διαμόρφωσης των τιμών σε επιμέρους βασικά αγαθά και υπηρεσίες. Κατά συνέπεια, η διαμόρφωση και δημοσίευση από την ΕΣΥΕ, όπως αυτό γίνεται σε άλλες χώρες, διαφοροποιημένων Δεικτών Τιμών Καταναλωτή ανά κατηγορία εισοδήματος, θα διευκόλυνε ώστε να συμπεριληφθούν οι εν λόγω διαφορές, τόσο σε επίπεδο διαμόρφωσης στατιστικών και εκτιμήσεων όσο κυρίως σε επίπεδο συλλογικής διαπραγμάτευσης για τον κατώτατο μισθό, ενώ θα ήταν επίσης χρήσιμοι οι δείκτες αυτοί για τον καθορισμό των αυξήσεων στις συντάξεις και σε άλλα κοινωνικά επιδόματα και βοηθήματα.

Όσον αφορά τις τάσεις για το βραχυπρόθεσμο μέλλον, στην τελευταία τριετή ΕΓΣΣΕ 2010-2012 δεν προβλέπονται ονομαστικές αυξήσεις για το 2010, ενώ οι ονομαστικές αυξήσεις που προβλέπει η σύμβαση από 01.07.2011 και από 01.07.2012 θα ανέρχονται στο ύψος του πληθωρισμού της ευρωζώνης του προηγούμενου κάθε φορά έτους, δηλαδή αυξήσεις από 01.07.11 με βάση τον εναρμονισμένο ΔΤΚ της ευρωζώνης του 2010 και από

01.07.2012 με βάση τον αντίστοιχο δείκτη του 2011. Επομένως, με βάση τα παραπάνω, υπολογίσθηκε η εξέλιξη των κατώτατων αποδοχών σε ονομαστικούς και πραγματικούς όρους με βάση τις εαρινές προβλέψεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (05.05.2010), για πληθωρισμό στην ευρωζώνη 1,5% το 2010 και 1,7% το 2011 και στην Ελλάδα 3,1% και 2,1% αντίστοιχα εφόσον οι παρατηρούμενες πληθωριστικές πιέσεις στην Ελλάδα δεν διαφοροποιήσουν τις συγκεκριμένες προβλέψεις και αναμένεται μια υποχώρηση των κατώτατων πραγματικών αποδοχών, όπως φαίνεται και στα Διαγράμματα 8 και 9.

5.4. Σύγκριση κατώτατου και μέσου μισθού στην Ελλάδα

Σύμφωνα με τα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (DGII) και της ΕΓΣΣΕ, υπολογίσθηκαν οι καθαρές αποδοχές για τον μέσο μισθό και για τον κατώτατο μισθό λαμβάνοντας υπόψη τις παραδοχές ότι το άθροισμα εργοδοτικών εισφορών και εισφορών του εργαζόμενου ανέρχεται στο 44% των ακαθάριστων αποδοχών, η επιβάρυνση για τον κατώτατο μισθό από το 2001 ανέρχεται σε 43% και ότι ο μέσος καθαρός μισθός επιβαρύνεται με φορολογική επιβάρυνση 8%.

Όπως φαίνεται στα Διαγράμματα 10 και 11, ο μέσος καθαρός μισθός αυξήθηκε ταχύτερα από τον κατώτατο καθαρό μισθό, έτσι ώστε η αναλογία τους σε καθαρές αποδοχές να μειωθεί από 54% περίπου το 1990 σε 45% στο τέλος του 2006. Η αντίστοιχη αναλογία των μικτών αποδοχών, δηλαδή καθαρές αποδοχές και εισφορές εργαζομένου, είναι παρόμοια και η τάση εξέλιξης είναι εξίσου πτωτική, καθώς από 50% περίπου το 1990 υποχώρησε σε 41% στο τέλος του 2006. Γενικότερα, είναι ευδιάκριτη μια σταθεροποίηση του χάσματος αμοιβών μεταξύ κατώτατου και μέσου μισθού από το 2002 κι έπειτα, αν και το χάσμα παραμένει σε ιστορικά υψηλά επίπεδα.

5.5. Επίπεδα κατώτατων μισθών στις χώρες της ΕΕ

Τα διαθέσιμα στοιχεία της Eurostat για συγκρίσεις ανάμεσα στις διάφορες χώρες, αφορούν τους κατώτατους μηνιαίους μισθούς των εργαζομένων με πλήρη απασχόληση τον Ιανουάριο του 2009. Πρόκειται για τους κατώτατους μηνιαίους μικτούς μισθούς, δηλαδή τους μισθούς πριν την αφαίρεση του φόρου εισοδήματος και των κοινωνικών εισφορών που καταβάλλουν οι εργαζόμενοι. Πρέπει να σημειωθεί ότι στα στοιχεία αυτά η Eurostat λαμβάνει υπόψη τις περιπτώσεις, όπου ο μηνιαίος μισθός καταβάλλεται πάνω από 12 φορές ετησίως, όπως αυτό συμβαίνει στην Ισπανία, Πορτογαλία και Ελλάδα όπου ο μισθός καταβάλλεται 14 φορές ετησίως, και έχουν διορθωθεί τα στοιχεία ώστε να ληφθούν υπόψη αυτές οι πληρωμές.

Από τη σύγκριση των κατώτατων μηνιαίων μισθών σε ευρώ, προκύπτει ότι οι αποκλίσεις είναι ήδη μεγάλες στην ΕΕ-15 ανάμεσα στις νότιες χώρες μέλη (Πορτογαλία, Ελλάδα και Ισπανία) και στις υπόλοιπες χώρες παλιά μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Μάλιστα, είναι ακόμη μεγαλύτερη η απόσταση που χωρίζει τους κατώτατους μισθούς των νέων κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με εξαίρεση τη Μάλτα και τη Σλοβενία, από τους αντίστοιχους μισθούς τόσο των χωρών μελών του ευρωπαϊκού νότου όσο κυρίως των υπολοίπων χωρών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Ειδικότερα, με βάση τα στοιχεία του Διαγράμματος 12, ο κατώτατος μηνιαίος μισθός σε απόλυτα μεγέθη ποικίλλει και μπορούμε να διαιρέσουμε τις χώρες σε 3 βασικές κατηγορίες. Καταρχήν, έχουμε μία πρώτη κατηγορία χωρών που αποτελείται από το Ηνωμένο Βασίλειο, τη Γαλλία, το Βέλγιο την Ολλανδία, την Ιρλανδία και το Λουξεμβούργο όπου ο κατώτατος μισθός κυμαίνεται μεταξύ 1010 και 1642 ευρώ. Κατόπιν, υπάρχει μία δεύτερη κατηγορία χωρών που αποτελείται από την Πορτογαλία, τη Σλοβενία, τη Μάλτα, την Ισπανία και την Ελλάδα στις οποίες ο κατώτατος μισθός ανέρχεται μεταξύ 525 και 818 ευρώ. Τέλος, στα υπόλοιπα νέα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης ο κατώτατος μισθός καθορίζεται μεταξύ 123 και 306 ευρώ.

Στη σύγκριση σε απόλυτα μεγέθη που πραγματοποιείται στο Διάγραμμα 13, διαπιστώνεται ότι ο κατώτατος μηνιαίος μισθός την Ελλάδα σε ευρώ, είναι κατά πολύ μεγαλύτερος από τον αντίστοιχο μισθό που ισχύει στη μεγάλη πλειοψηφία των νέων κρατών μελών της ΕΕ, ιδιαίτερα αν εξαιρεθούν η Σλοβενία και η Μάλτα. Αντίθετα, συνεχίζει να υστερεί σημαντικά έναντι των κατώτατων μισθών των πλουσιότερων χωρών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και ανέρχεται περίπου στο 60% του αντίστοιχου κατώτατου μισθού της πρώτης αυτής κατηγορίας χωρών, ενώ βρίσκεται σε ευνοϊκότερη θέση έναντι του αντίστοιχου κατώτατου μισθού των χωρών της δεύτερης κατηγορίας.

Στα Διαγράμματα 14 και 15, η σύγκριση των κατώτατων μισθών γίνεται σε μονάδες αγοραστικής δύναμης, οι οποίες λαμβάνουν υπόψη τις διαφορές των τιμών ανάμεσα στις χώρες για ένα καλάθι αγαθών και υπηρεσιών τα οποία είναι συγκρίσιμα και αντιπροσωπευτικά. Στόχος είναι να εξαιρεθούν οι διαφορές του επιπέδου των τιμών στις δαπάνες της τελικής κατανάλωσης των νοικοκυριών. Επομένως, οι κατώτατοι μισθοί που εκφράζονται σε εθνικό νόμισμα, μετατρέπονται σε μια κοινή νομισματική μονάδα ώστε η αγοραστική τους δύναμη να είναι συγκρίσιμη.

Αξίζει να σημειώσουμε ότι ανάμεσα στα Διαγράμματα 13 και 15 η κατάταξη των χωρών παραμένει σχεδόν αμετάβλητη, διαπιστώνεται όμως ότι οι αποστάσεις των κατώτατων μηνιαίων μισθών είναι μικρότερες όταν τα στοιχεία εκφράζονται σε μονάδες αγοραστικής δύναμης από ότι σε ευρώ. Ειδικότερα, η εξάλειψη των διαφορών στις τιμές ανάμεσα στις χώρες έχει ως αποτέλεσμα να αυξάνεται ο κατώτατος μισθός στα νέα κράτη μέλη όπως επίσης και στην Πορτογαλία, στην Ισπανία και στην Ελλάδα. Αντίθετα στις πιο πλούσιες χώρες, η εφαρμογή των μονάδων αγοραστικής δύναμης μεταφράζεται σε σχετική μείωση του επιπέδου του κατώτατου μισθού.

Τέλος, η αναλογία μεταξύ κατώτατου μισθού και μέσου μισθού στη βιομηχανία και στις υπηρεσίες στις διάφορες χώρες για τις οποίες υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία της Eurostat κυμαίνεται από 32% στη Λετονία μέχρι και 52% στη Μάλτα, όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 16.

6. Οι μισθοί και το κόστος εργασίας στην Ελλάδα και στην ΕΕ

Αναμφισβήτητα, κεντρικό ρόλο στην ανάλυση διαδραματίζει το ύψος των αποδοχών των εργαζομένων σε σχέση με άλλες χώρες ώστε να καταστεί εφικτή μια σχετική σύγκριση που να μας οδηγήσει σε ασφαλή συμπεράσματα σχετικά με το μέγεθος του προβλήματος εν συγκρίσει με τον υπόλοιπο κόσμο. Συνεπώς, είναι αναγκαία μια λεπτομερής εξέταση των οικονομικών μεταβλητών που συνθέτουν το πραγματικό επίπεδο των μισθών και την αγοραστική δύναμή τους.

6.1. Μέσες πραγματικές αποδοχές ανά απασχολούμενο

Από το Διάγραμμα 17, παρατηρούμε ότι οι μέσες πραγματικές αποδοχές ανά απασχολούμενο, μετά από μια αυξητική τάση από το 1995 έως το 2009, παρουσιάζουν μείωση κατά 4,1% το 2010. Η σωρευτική αύξηση των μέσων πραγματικών αποδοχών επί σειρά ετών οδήγησε το 2009 την αγοραστική δύναμη των μέσων αποδοχών σε επίπεδα περίπου 20% ανώτερα σε σύγκριση με το έτος 1999, όμως μέρος αυτής της προόδου που είχε συντελεστεί στη διάρκεια μιας δεκαετίας αναμένεται να αναιρεθεί εντός της διετίας 2010-2011.

Βέβαια, η αγοραστική δύναμη των μισθών που αποτυπώνεται στο Διάγραμμα 17 είναι υπερεκτιμημένη διότι προκύπτει από υπολογισμούς που κάνουν χρήση του μέσου πληθωρισμού (δείκτης τιμών καταναλωτή) και δεν λαμβάνουν υπόψη τους ορισμένα δεδομένα τα οποία αφορούν τις ανισότητες της ελληνικής κοινωνίας.

Καταρχήν, οι δείκτες τιμών καταναλωτή εξαρτώνται από την στάθμιση της συμμετοχής των αγαθών και υπηρεσιών στα καταναλωτικά πρότυπα κάθε εισοδηματικής τάξης. Ωστόσο, επειδή ο πληθωρισμός είναι υψηλότερος για τα νοικοκυριά των εργαζομένων, οι μεταβολές των μέσων πραγματικών αποδοχών ανά απασχολούμενο που εμφανίζονται στο Διάγραμμα 17 είναι υπερεκτιμημένες. Σύμφωνα μάλιστα με δημοσιευμένους υπολογισμούς και εκτιμήσεις του Ινστιτούτου Νεοελληνικών Ερευνών, η υπερεκτίμηση αυτή

ανέρχεται σε περίπου 1% ετησίως για τα τέσσερα τελευταία έτη. Επομένως, αν συνυπολογίσουμε το στοιχείο αυτό, η αγοραστική δύναμη του μέσου πραγματικού μισθού έχει πρακτικά μείνει στάσιμη μετά από το 2003.

Επιπλέον, ο μέσος μισθός δεν αντανακλά την πραγματική κατάσταση της πλειοψηφίας των μισθωτών, διότι σχηματίζεται με βάση το σύνολο των μισθών στο οποίο συμπεριλαμβάνονται οι πολύ υψηλοί μισθοί των ανώτερων και ανώτατων στελεχών. Ωστόσο, οι μισθοί των στελεχών αυτών δεν θα έπρεπε να περιλαμβάνονται στους υπολογισμούς της μέσης αμοιβής εργασίας, καθώς υποκρύπτουν, πέραν της αμοιβής εργασίας, και συμμετοχή στα κέρδη με αποτέλεσμα ένας συγκριτικά μικρός αριθμός πολύ υψηλών μισθών να αυξάνει τον μέσο όρο δημιουργώντας την ψευδή εντύπωση ότι έχει επέλθει βελτίωση για όλους τους μισθωτούς. Για τον λόγο αυτό, η δημοσίευση του μέσου μισθού θα έπρεπε να συνοδεύεται από τη δημοσίευση και του διάμεσου μισθού.

6.2. Μέσες αποδοχές και παραγωγικότητα Ελλάδας σε σύγκριση με την ΕΕ-15

Στο Διάγραμμα 18, οι υπολογισμοί δεν αναφέρονται σε ευρώ αλλά σε ισοτιμίες αγοραστικής δύναμης, λαμβάνουν δηλαδή υπόψη τους εκτός από τις αμοιβές και τη διαφορετική αγοραστική δύναμη που έχει ένα ευρώ στην Ελλάδα και στην ΕΕ-15. Όπως προκύπτει από το Διάγραμμα, έως και το 2009, η αύξηση των μέσων πραγματικών αποδοχών ανά απασχολούμενο, είχε ως αποτέλεσμα να συγκλίνουν, οι αμοιβές στην Ελλάδα έναντι του αντίστοιχου μέσου όρου των 15 πιο προηγμένων χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η σύγκλιση, παρά τις ανακοπές της πορείας της κατά διαστήματα, στη μακροχρόνια διάρκεια ακολουθούσε μέχρι το 2009 ανοδική τάση έτσι ώστε έφθασε στο 82,5% κατά το 2009. Κατά το 2010-2011, ωστόσο, η ανοδική πορεία της σύγκλισης των αποδοχών ανακόπτεται και ο δείκτης αναμένεται να οδηγηθεί από το 82,5% του μέσου όρου της ΕΕ-15 στο 78,0% περίπου, δηλαδή θα έχει έτσι οπισθοχωρήσει στο επίπεδο του 2007.

Η σημαντική σύγκλιση των μέσων πραγματικών αποδοχών ανά απασχολούμενο στην Ελλάδα μέχρι το 2009, αλλά και η υποχώρηση του

2010-2011, σχετίζονται προφανώς με τη γενικότερη πραγματική σύγκλιση της ελληνικής οικονομίας προς τα αντίστοιχα μέσα μεγέθη των 15 περισσότερο προηγμένων χωρών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και για τον λόγο αυτόν πρέπει να συγκριθεί με τη σύγκλιση της παραγωγικότητας της εργασίας υπολογισμένης ανά απασχολούμενο.

Η παραγωγικότητα της εργασίας στην Ελλάδα αυξήθηκε σημαντικά μετά το 1995 και μέχρι το 2009, είτε σε σχέση με άλλα μεγέθη της ελληνικής οικονομίας, είτε σε διεθνή σύγκριση. Από το Διάγραμμα 18 απορρέει ότι υπολογισμένη σε ισοτιμίες αγοραστικής δύναμης ως ποσοστό του μέσου αντίστοιχου μεγέθους της Ευρωπαϊκής Ένωσης των δεκαπέντε πιο αναπτυγμένων χωρών μελών είχε προσεγγίσει το 95% κατά το 2009. Από το 2010 αρχίζει η διαδικασία απόκλισης της παραγωγικότητας της ελληνικής οικονομίας έναντι της αντίστοιχης στις 15 πιο προηγμένες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και ο δείκτης θα έχει υποχωρήσει στο τέλος του 2011 στο 91% περίπου.

Προκύπτει από τις παραπάνω συγκρίσεις, ότι η παραγωγικότητα της εργασίας στην Ελλάδα, κατά την εξεταζόμενη περίοδο, ακολουθεί παρόμοια πορεία με την αγοραστική δύναμη του μέσου μισθού με τη διαφορά ότι η παραγωγικότητα της εργασίας είχε συγκλίνει με τον μέσο όρο της ΕΕ-15 κατά περισσότερες ποσοστιαίες μονάδες από όσο είχε συγκλίνει η αγοραστική δύναμη του μέσου μισθού.

6.3. Μέσες αποδοχές ανά απασχολούμενο σε σύγκριση με 35 προηγμένες χώρες

Οι ταχύτερες αυξήσεις της παραγωγικότητας στην Ελλάδα, κατά τα έτη 1995-2009, οδήγησαν σε άνοδο των μέσων αποδοχών σε τρέχουσες τιμές, οι οποίες, υπολογισμένες σε εθνικό νόμισμα, παρουσίασαν σωρευτική αύξηση περίπου κατά 10% έναντι των αντίστοιχων στις 35 πιο αναπτυγμένες χώρες του κόσμου, όπως παρατηρούμε στο Διάγραμμα 19. Οι συγκρίσεις των μισθών πραγματοποιούνται αφενός μεν σε εθνικό νόμισμα ώστε να καθίστανται εμφανείς οι εσωτερικές αιτίες που προκάλεσαν αλλαγές στα

μεγέθη, αφετέρου σε δολάρια ώστε να φανεί και η επίδραση της συναλλαγματικής ισοτιμίας του ευρώ έναντι των άλλων νομισμάτων. Οι αυξήσεις των μισθών στην Ελλάδα, υπολογισμένες σε δολάρια, ήταν κατά πολύ υψηλότερες, συγκρινόμενες με τις αντίστοιχες των 35 αναπτυγμένων χωρών. Η συγκριτικά μεγαλύτερη αύξηση της τάξης του 10% των μέσων αποδοχών ανά απασχολούμενο στην Ελλάδα υπολογισμένη σε εθνικό νόμισμα μετατράπηκε σε θεαματική αύξηση της τάξης του 30% έναντι των 35 αναπτυγμένων χωρών εξαιτίας της ανατίμησης του ευρώ έναντι του δολαρίου και άλλων νομισμάτων.

6.4. Μέσες πραγματικές αποδοχές ανά απασχολούμενο και παραγωγικότητα

Η ορθή σύγκριση μεταξύ των μισθών πρέπει να λαμβάνει υπόψη της και την παραγωγικότητα της εργασίας για να αποτυπωθούν σωστά οι διεθνείς διαφορές στο κόστος εργασίας. Από Διάγραμμα 20, όπου φαίνεται η σύγκριση παραγωγικότητας και μέσων πραγματικών αμοιβών ανά απασχολούμενο, συμπεραίνουμε ότι από το 2000 έως το 2008, με εξαίρεση το 2002, η παραγωγικότητα αυξήθηκε περισσότερο από την αγοραστική δύναμη των μέσων αποδοχών. Κατά το 2009 όμως, ίσως εξαιτίας της υποχώρησης του δείκτη τιμών καταναλωτή και με δεδομένη την ύπαρξη προγενέστερων συμβάσεων για τους ονομαστικούς μισθούς του 2009, υπήρξε σημαντική αύξηση της αγοραστικής δύναμης του μέσου μισθού με την οποία ανακτήθηκε σημαντικό μέρος από το έδαφος που είχαν χάσει οι πραγματικοί μισθοί έναντι της παραγωγικότητας της εργασίας στη διάρκεια των ετών 1995-2008. Ωστόσο, οι προβλέψεις αναμένουν νέο άνοιγμα της ψαλίδας υπέρ της παραγωγικότητας μέχρι το τέλος του 2011 έτσι ώστε να συνεχιστεί η μακροχρόνια τάση επιδείνωσης της θέσης των εργαζομένων στην πρωτογενή διανομή του προϊόντος.

6.5. Μερίδιο μισθών στο ΑΕΠ σε τιμές συντελεστών παραγωγής

Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 21, το μερίδιο της εργασίας στο ΑΕΠ σε τιμές συντελεστών παραγωγής, διορθωμένο για την επίπτωση της αυτοαπασχόλησης, που εκφράζει την πρωτογενή διανομή του προϊόντος, παρουσιάζει μακροχρόνια πτωτική τάση με σημείο εκκίνησης το έτος 1983 και κατώτατο σημείο το 2006, παρά τις ενδιάμεσες διακυμάνσεις. Στο τέλος του 2011 αναμένεται να έχει μειωθεί σημαντικά έναντι του 1983 περίπου κατά 11 εκατοστιαίες μονάδες. Έτσι, η ανακοπή της μακροχρόνιας πτώσης του εισοδηματικού μεριδίου της εργασίας που πραγματοποιήθηκε το 2009 ως συνέπεια της αύξησης της αγοραστικής δύναμης του μέσου μισθού έναντι της παραγωγικότητας της εργασίας να είναι πρόσκαιρη και προσωρινή.

6.6. Μοναδιαίο κόστος εργασίας σε σύγκριση με 35 προηγμένες χώρες

Όσον αφορά το Διάγραμμα 22, πραγματοποιείται σύγκριση ανάμεσα στο κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος στην Ελλάδα, για το σύνολο της οικονομίας, με το αντίστοιχο μέγεθος των 35 πιο αναπτυγμένων χωρών του πλανήτη. Η σύγκριση αυτή λαμβάνει χώρα γιατί για να συνάγουμε ασφαλή συμπεράσματα για την ανταγωνιστικότητα κόστους δεν πρέπει να συγκρίνουμε μισθούς μεταξύ χωρών αλλά το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος, διότι έχει σημασία εάν με αυτό το ύψος μισθών η χώρα παράγει λιγότερο ή περισσότερο προϊόν. Εξάλλου η ανταγωνιστικότητα εξαρτάται από πολλούς παράγοντες μεταξύ των οποίων ένας είναι και οι μισθοί, καθώς οι μισθοί επηρεάζουν άμεσα μόνο μια πλευρά της ανταγωνιστικότητας που είναι η ανταγωνιστικότητα κόστους. Μάλιστα για να έχει βάση η σύγκριση, δεν πρέπει να συγκρίνουμε το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος στην Ελλάδα με το αντίστοιχο σε κάποια άλλη μεμονωμένη χώρα, αλλά με το σύνολο των χωρών με τις οποίες αναπτύσσεται το εξωτερικό μας εμπόριο αγαθών και υπηρεσιών σταθμίζοντας με το βάρος που έχει στις εξαγωγές μας

και τις εισαγωγές μας κάθε χώρα λαμβάνοντας υπόψη στους υπολογισμούς μας και τις συναλλαγματικές ισοτιμίες.

Με βάση τα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, το μοναδιαίο κόστος εργασίας στην Ελλάδα, συγκρινόμενο με το αντίστοιχο μέγεθος των 35 πιο προηγμένων χωρών του πλανήτη, λαμβανομένης υπόψη της γεωγραφικής και της κλαδικής κατανομής του εξωτερικού εμπορίου της Ελλάδας με αυτές τις 35 χώρες, αυξήθηκε στην Ελλάδα, κατά την περίοδο 2000-2009, κατά 19% περίπου. Η αύξηση αυτή, που δείχνει μια σοβαρή επιδείνωση της ανταγωνιστικότητας κόστους, είναι υπολογισμένη σε δολάρια και δεν θα πρέπει να αποδίδεται στις απαιτήσεις των εργαζομένων αλλά στις μεταβολές της συναλλαγματικής ισοτιμίας. Επειδή οι ανταγωνίστριες χώρες δεν έχουν όλες κοινό νόμισμα με την Ελλάδα, αλλά διατηρούν τα δικά τους εθνικά νομίσματα, εάν θέλουμε να συγκρίνουμε την ανταγωνιστικότητα κόστους εργασίας μεταξύ Ελλάδας και ανταγωνιστριών χωρών, τότε είναι ορθό να υπολογίσουμε το κόστος εργασίας στις διάφορες χώρες στο ίδιο νόμισμα όπως στη συγκεκριμένη περίπτωση σε δολάρια.

Εάν όμως θέλουμε να υπολογίσουμε πόσο επέδρασαν στην ανταγωνιστικότητα κόστους οι απαιτήσεις των μισθωτών, επομένως οι αυξήσεις των αποδοχών, τότε θα πρέπει να συγκρίνουμε τις αυξήσεις του κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος σε εθνικά νομίσματα, καθώς σε αντίθετη περίπτωση θα έχουμε αποδώσει στις αυξήσεις των μισθών σε μεταβολές που οφείλονται στις συναλλαγματικές ισοτιμίες. Θα εμφανίζεται, δηλαδή, κάθε ανατίμηση της συναλλαγματικής ισοτιμίας του ευρώ έναντι των νομισμάτων των εμπορικών εταίρων της Ελλάδας ως αποτέλεσμα των υποτιθέμενων παράλογων και υπερβολικών απαιτήσεων των εργαζομένων με αποτέλεσμα να καλούνται οι εργαζόμενοι να αναλάβουν εκείνοι την αναπλήρωση της απώλειας ανταγωνιστικότητας που οφείλεται στην αύξηση της συναλλαγματικής ισοτιμίας.

Συνεπώς, για να έχουμε την ορθή εκτίμηση της επίπτωσης των απαιτήσεων των εργαζομένων στην ανταγωνιστικότητα τιμής πρέπει να εξετάσουμε τον εθνικό δείκτη του μοναδιαίου κόστους εργασίας σε σχέση με τους αντίστοιχους δείκτες των 35 άλλων βιομηχανικών χωρών, σε εθνικά νομίσματα, λαμβανομένης υπόψη της γεωγραφικής και της κλαδικής

κατανομής εκάστης χώρας στο εξωτερικό εμπόριο της Ελλάδας. Από το Διάγραμμα 6 προκύπτει ότι κατά τη διάρκεια των ετών 2000-2009, το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος στο σύνολο της ελληνικής οικονομίας, συγκρινόμενο με το αντίστοιχο μέγεθος στις 35 βιομηχανικές χώρες, σε εθνικά νομίσματα, αυξήθηκε συνολικά στην εν λόγω περίοδο κατά 2%. Αυτό σημαίνει ότι σχεδόν ολόκληρη η αύξηση του σταθμισμένου μοναδιαίου κόστους εργασίας σε δολάρια οφείλεται στις μεταβολές της ονομαστικής σταθμισμένης συναλλαγματικής ισοτιμίας, δηλαδή στην ανατίμηση του ευρώ.

Επομένως, ο ισχυρισμός ότι η ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας επιδεινώθηκε εξαιτίας των αυξήσεων των μισθών είναι λανθασμένη, καθώς οι απαιτήσεις των μισθωτών στην Ελλάδα αυξήθηκαν με τον ίδιο περίπου ρυθμό με τον μέσο όρο των ανταγωνιστριών χωρών λαμβανομένων υπόψη και των διαφορετικών αυξήσεων της παραγωγικότητας και το βάρος κάθε χώρας στο εξωτερικό εμπόριο της Ελλάδας. Άρα, για την επιδείνωση της ανταγωνιστικότητας τιμής ευθύνεται αποκλειστικά το ευρώ, του οποίου η ανατίμηση αποτελεί τον μοχλό για την έναρξη της διαδικασίας της εσωτερικής υποτίμησης που θα οδηγήσει σε περαιτέρω μείωση των μισθών.

Ενδιαφέρον στοιχείο αποτελεί και το γεγονός ότι το μοναδιαίο κόστος εργασίας στην μεταποιητική βιομηχανία, που συμμετέχει με μεγάλο βάρος στο εξωτερικό εμπόριο, μειώθηκε, με βάση 100 το 1999 σε 94,5 το 2009 έναντι της ζώνης του ευρώ, σε 94,4 έναντι της Ευρωπαϊκής Ένωσης των 27, και σε 98,5 έναντι των 35 πιο προηγμένων χωρών (έκδοση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Price and Cost Competitiveness, ECFIN/C-3, Fourth quarter 2009, Quarterly data on price and cost competitiveness, of the European Union and its Member States).

6.7. Μέσες ετήσιες αποδοχές ανά απασχολούμενο (σε ευρώ)

Από την επεξεργασία των στοιχείων της βάσης δεδομένων Annual Macroeconomic Database της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, διαφαίνεται μέσω του Διαγράμματος 23 ότι για το έτος 2009, στην κατάταξη των προηγμένων χωρών με κριτήριο τις μικτές αποδοχές σε ευρώ, η Ελλάδα διατηρεί μια από

τις τελευταίες θέσεις. Οι μέσες ετήσιες αποδοχές ανά απασχολούμενο το 2009 ανέρχονταν στην Ελλάδα σε 28.548 ευρώ έναντι 39.562 ευρώ κατά μέσο όρο στις άλλες προηγμένες οικονομίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης των 15 και έναντι 33.718 ευρώ στην Ευρωπαϊκή Ένωση των 27. Μόνον σε τρεις χώρες, στην Κύπρο, την Σλοβενία και την Πορτογαλία οι αποδοχές ήταν χαμηλότερες από ό,τι στην Ελλάδα. Μάλιστα, η διαφορά με κάποιες χώρες όπως η Νορβηγία και η Ελβετία, όπου οι μέσες ετήσιες αποδοχές ανέρχονταν αντίστοιχα σε 61.622 και 56.808 ευρώ, είναι χαώδης.

Βέβαια, η παραπάνω εκτίμηση των μέσων αποδοχών στην Ελλάδα αποκρύπτει βασικά χαρακτηριστικά της κατανομής των αποδοχών. Καταρχήν, οι διάμεσες ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές στον ιδιωτικό τομέα και στις επιχειρήσεις άνω των 10 ατόμων, για τους εργαζόμενους που απασχολούνται με πλήρες ωράριο, ανέρχονταν το 2009 σε περίπου 1550 ευρώ, σύμφωνα με σχετική μελέτη του Ινστιτούτου Νεολληνικών Ερευνών. Στην ουσία, ένας στους δύο πλήρως απασχολούμενους μισθωτούς στην Ελλάδα αμειβόταν το 2009 με ακαθάριστες αποδοχές μικρότερες των 1550 ευρώ παρόλο που οι μέσες ακαθάριστες αποδοχές ανέρχονταν σε 2060 ευρώ. Αυτό συμβαίνει επειδή ένα μικρό ποσοστό υψηλόμισθων μισθωτών ανεβάζει τεχνητά τον μέσο όρο δημιουργώντας έτσι ψευδείς εντυπώσεις για τη μεγάλη μάζα των μισθωτών.

Πιο συγκεκριμένα, για το 2009, το 1% των μισθωτών του επιχειρηματικού τομέα της οικονομίας είχαν αποδοχές που υπερέβαιναν τα 7220 ευρώ. Εάν παραλείψουμε την εν λόγω ομάδα μισθωτών από το δείγμα, οι μέσες ακαθάριστες αποδοχές του 99% των υπολοίπων μισθωτών, που εργάζονται με πλήρες ωράριο, περιορίζονται στα 1790 ευρώ, ενώ η διάμεση αμοιβή παραμένει σχεδόν αμετάβλητη. Παράλληλα, εάν παραλείψουμε από τους υπολογισμούς μας το 5% των πλέον υψηλόμισθων, δηλαδή, όσους αμείβονται με ακαθάριστες αποδοχές άνω των 4200 ευρώ, οι μέσες ακαθάριστες αποδοχές του υπόλοιπου 95% των πλήρως απασχολουμένων μισθωτών ανέρχονταν σε 1610 ευρώ. Αποτελεί κοινό τόπο ότι το όριο κάτω του οποίου ένας εργαζόμενος χαρακτηρίζεται ως χαμηλόμισθος ανέρχεται στα 2/3 των διάμεσων αποδοχών, άρα σε περίπου 1000 ευρώ. Το 24% των εργαζομένων με πλήρες ωράριο στον επιχειρηματικό τομέα της Ελλάδας, με βάση το παραπάνω κριτήριο, είναι χαμηλόμισθοι. Οι υπολογισμοί αυτοί

επιβεβαιώνουν τις παραπάνω εκτιμήσεις και υπερτονίζουν τη ζοφερή οικονομική πραγματικότητα που βιώνει η γενιά των 700 ευρώ.

6.8. Μέσες ετήσιες αποδοχές ανά απασχολούμενο (σε ισοτιμίες αγοραστικής δύναμης)

Η σύγκριση των αποδοχών ως εισόδημα οφείλει να λαμβάνει υπόψη της και το διαφορετικό ύψος των τιμών των αγαθών και υπηρεσιών στις 15 χώρες μέλη. Στο Διάγραμμα 24, παρατηρούμε τα αποτελέσματα του υπολογισμού του μέσου ακαθάριστου μισθού στις 15 χώρες μέλη σε ισοτιμίες αγοραστικής δύναμης, έτσι ώστε οι μισθοί να είναι συγκρίσιμοι μεταξύ τους ως προς την αγοραστική τους δύναμη. Συνεπώς, απορρέει ότι κατά το 2009 η αγοραστική δύναμη του μέσου ακαθάριστου μισθού στην Ελλάδα ανερχόταν στο 82,4% του μέσου όρου της Ευρωπαϊκής Ένωσης των 15, ενώ μόλις 3 χώρες υπολείπονται της Ελλάδας. Η διαφορά με χώρες όπως η Νορβηγία, οι ΗΠΑ και η Ολλανδία κυμαίνεται σε δυσθεώρητα ύψη.

6.9. Παραγωγικότητα εργασίας (ΑΕΠ σε μονάδες αγοραστικής δύναμης ανά απασχολούμενο)

Το ετήσιο κόστος εργασίας, δηλαδή ο ακαθάριστος μισθός και οι εργοδοτικές εισφορές, αποτελεί τη βάση του υπολογισμού του κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος. Ωστόσο, στον υπολογισμό αυτό υπεισέρχεται και η παραγωγικότητα της εργασίας. Από τη σύγκριση της παραγωγικότητας της εργασίας στις προηγμένες χώρες διαμέσου του Διάγραμματος 25, συνάγουμε το συμπέρασμα ότι παρά το γεγονός ότι η Ελλάδα υστερεί έναντι των περισσότερων χωρών και βρίσκεται αρκετά χαμηλά στην κατάταξη, η διαφορά που παρατηρείται είναι μικρότερη από την αντίστοιχη διαφορά των αμοιβών εργασίας. Επομένως, η παραγωγικότητα της εργασίας στην Ελλάδα ανερχόταν το 2009 σε περίπου 95% του μέσου όρου της ΕΕ-15, ενώ το μηνιαίο κόστος εργασίας στην Ελλάδα ανέρχεται στο 83%

του μέσου αντίστοιχου κόστους στην ΕΕ-15 σε μονάδες αγοραστικής δύναμης.

6.10. Μοναδιαίο κόστος εργασίας

Τέλος, το Διάγραμμα 26 συγκρίνει το μοναδιαίο κόστος εργασίας για το 2009 θέτοντας σαν βάση 100 τον μέσο όρο της ζώνης του ευρώ. Προκύπτει έτσι ότι, λόγω της περιορισμένης διαφοράς στην παραγωγικότητα της εργασίας μεταξύ Ελλάδας και μέσου όρου της ΕΕ-15, η απόσταση που χωρίζει το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος στην Ελλάδα από τις άλλες χώρες της ευρωζώνης είναι αξιοσημείωτη, καθώς το μοναδιαίο κόστος εργασίας για την Ελλάδα είναι μόλις 71,6.

7. Επίλογος

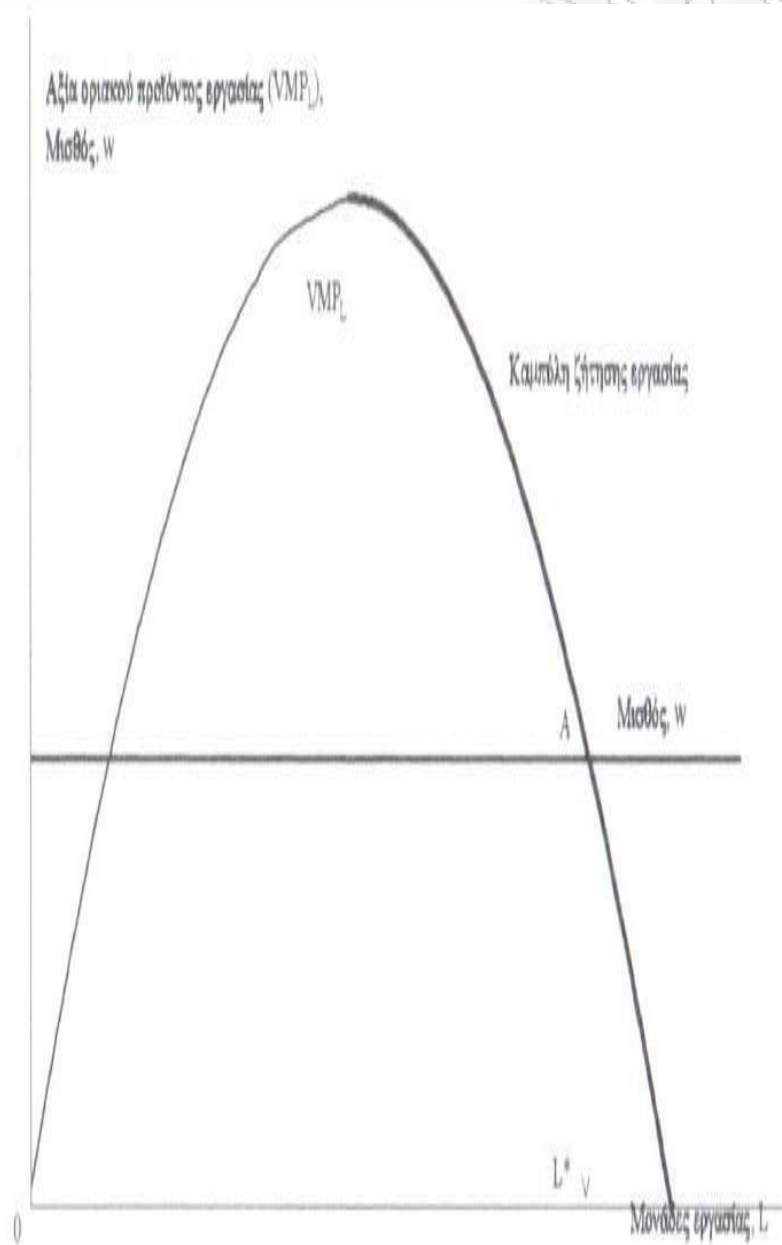
Το φαινόμενο της γενιάς των 700 ευρώ απασχολεί έντονα τη σημερινή κοινωνία και λαμβάνει ανησυχητικές διαστάσεις. Οι υπάρχουσες τάσεις στον ευρωπαϊκό χώρο αποδεικνύουν ότι το πρόβλημα της γενιάς αυτής και οι προεκτάσεις του μαστίζει πολλές χώρες και αποτελεί πρωταρχικής σημασίας ζήτημα για κάθε κράτος.

Επομένως, το ζήτημα του προσδιορισμού των μισθών θα έπρεπε να επανακαθοριστεί έτσι ώστε να αποκατασταθεί η τάξη και άρα η γενιά αυτή να πάψει να υφίσταται κοινωνικό αποκλεισμό και διαγενεακή αδικία. Η οικονομική θεωρία μας προσφέρει πληθώρα σχετικών υποδειγμάτων, τα οποία θα έπρεπε να ληφθούν υπόψη ώστε, προσαρμοσμένα στη φύση και στις ιδιαιτερότητες της εκάστοτε χώρας, να λειτουργήσουν ως ενδεχόμενες προτάσεις αντιμετώπισης του προβλήματος. Συνεπώς, κάποια από τα προαναφερθέντα εξεταζόμενα μέτρα, τόσο ως προς την υιοθέτηση εναλλακτικών υποδειγμάτων καθορισμού των μισθών όσο και ως προς την προάσπιση και διαφύλαξη των θεσμικών κατακτήσεων των εργαζομένων, μπορούν να συμβάλλουν στη μερική εξομάλυνση της κατάστασης.

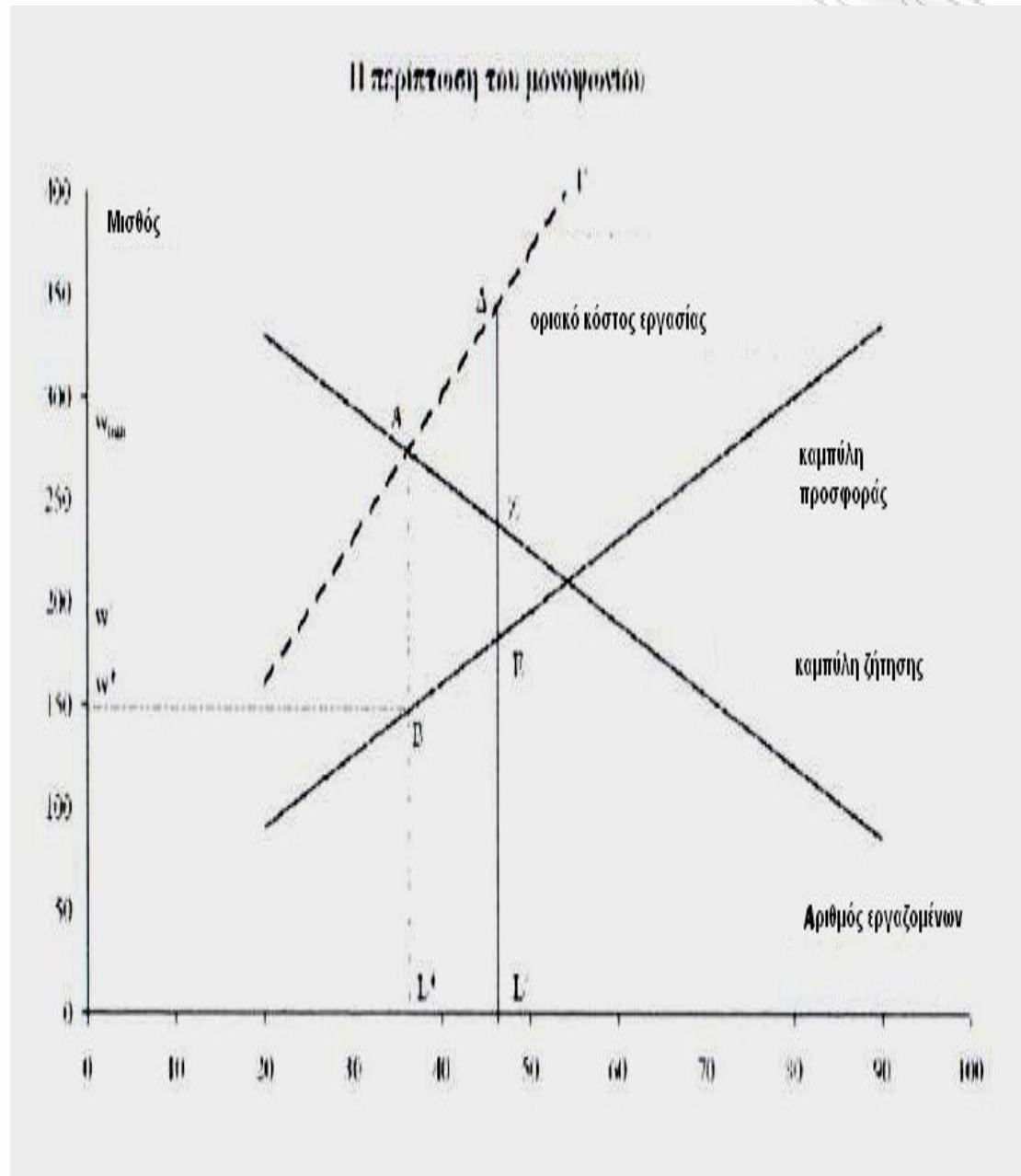
Το μέλλον προβλέπεται αβέβαιο για τη γενιά των 700 ευρώ, όμως είναι γεγονός ότι οι εκπρόσωποι της γενιάς αυτής έχουν συστρατευθεί με σκοπό την επίλυση του φαινομένου. Το αποτέλεσμα είναι να προωθούνται αιτήματα προς τα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα για την προώθηση νομοθετικών πρωτοβουλιών για την προστασία των νέων εργαζομένων και τη νομική θωράκιση των εργασιακών τους δικαιωμάτων. Η δραστηριοποίηση αυτή συνιστά μια αποτελεσματική έκφραση των προβλημάτων της γενιάς και διατύπωση της αναγκαιότητας για την ενσωμάτωση της διαγενεακής δικαιοσύνης στα εθνικά πολιτικά συστήματα ως θεσμοθετημένου πολιτικού στόχου και ως κριτηρίου διαμόρφωσης των εθνικών πολιτικών. Αναμφίβολα, είναι επιτακτική η ανάγκη να καταβληθεί κάθε δυνατή προσπάθεια προκειμένου να βελτιωθεί η κατάσταση και να ενισχυθεί η προσβασιμότητα των νέων σε ποιοτικότερες και καλύτερα αμειβόμενες θέσεις εργασίας.

8. Διαγράμματα

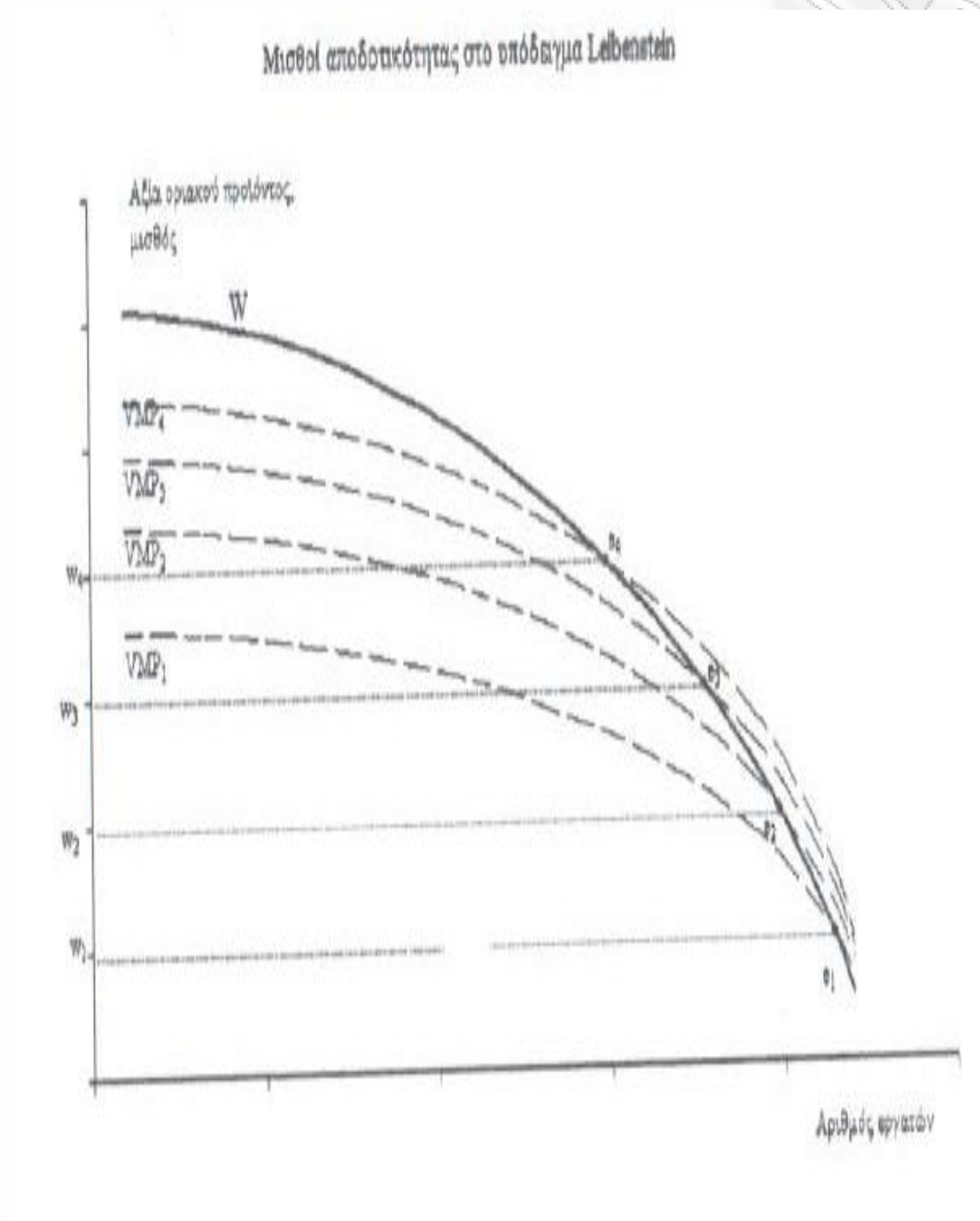
Διάγραμμα 1: Το νεοκλασικό υπόδειγμα σε πλήρη ανταγωνισμό



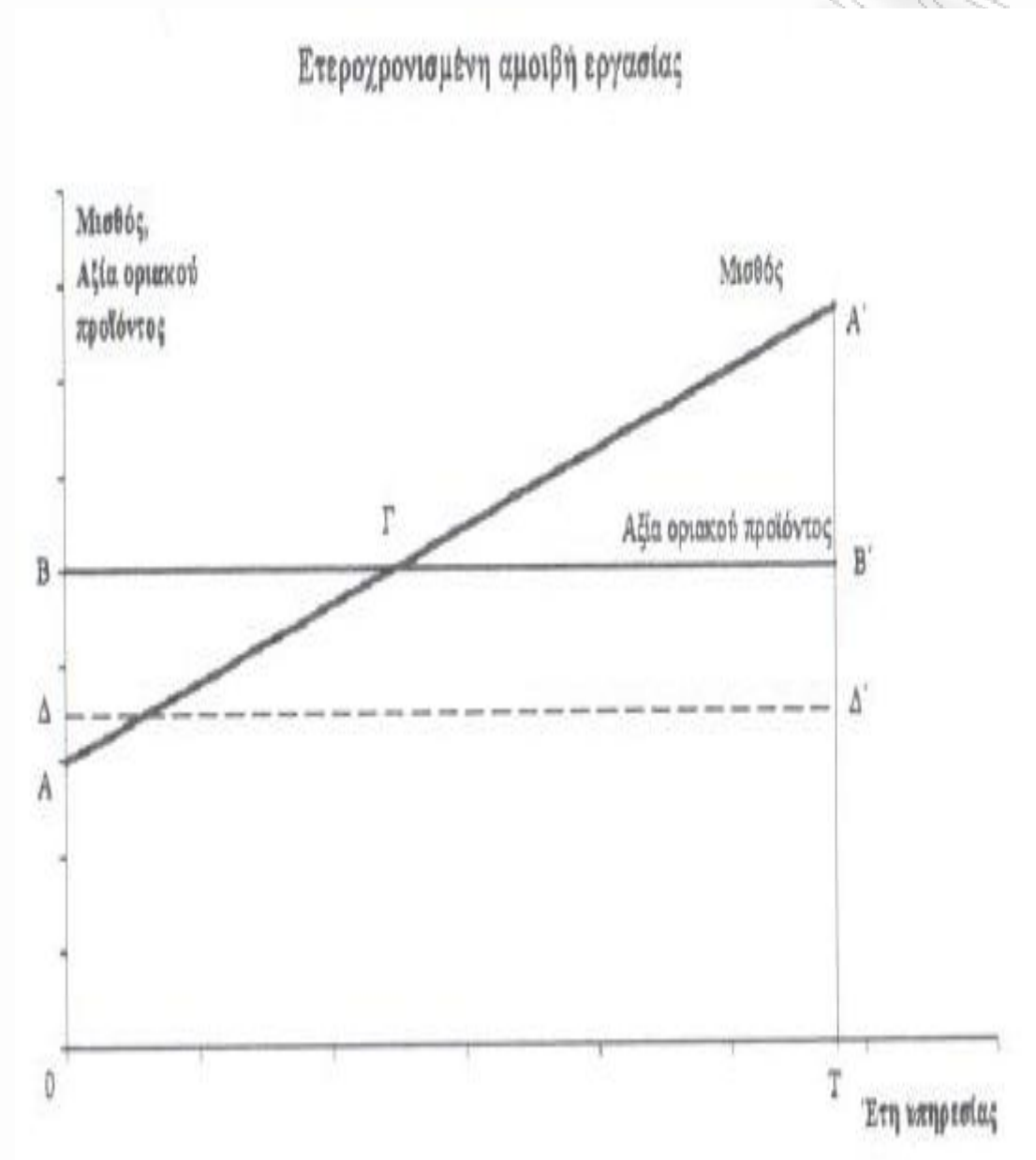
Διάγραμμα 2: Μονοψώνιο στην αγορά εργασίας



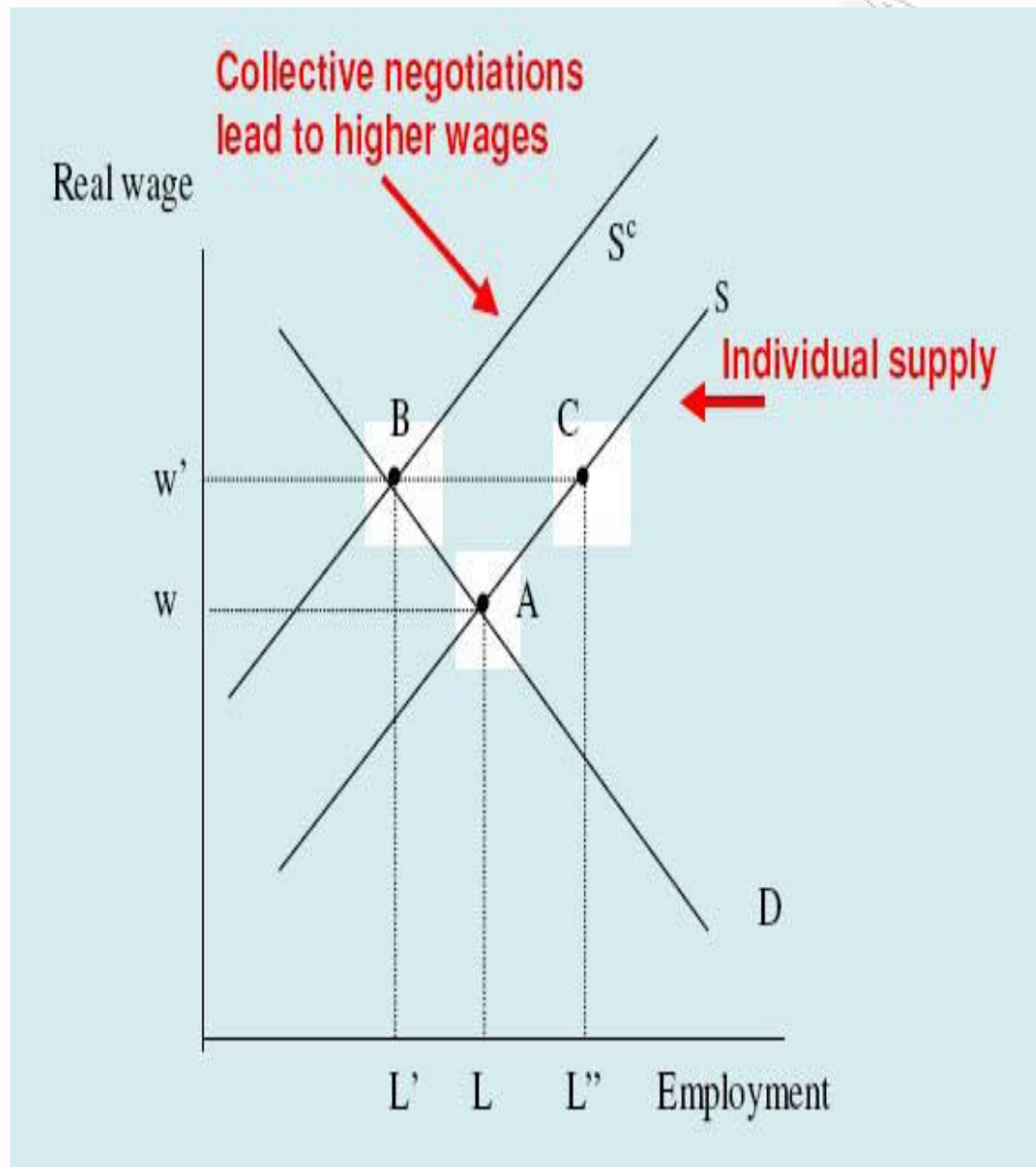
Διάγραμμα 3: Βιολογικό υπόδειγμα



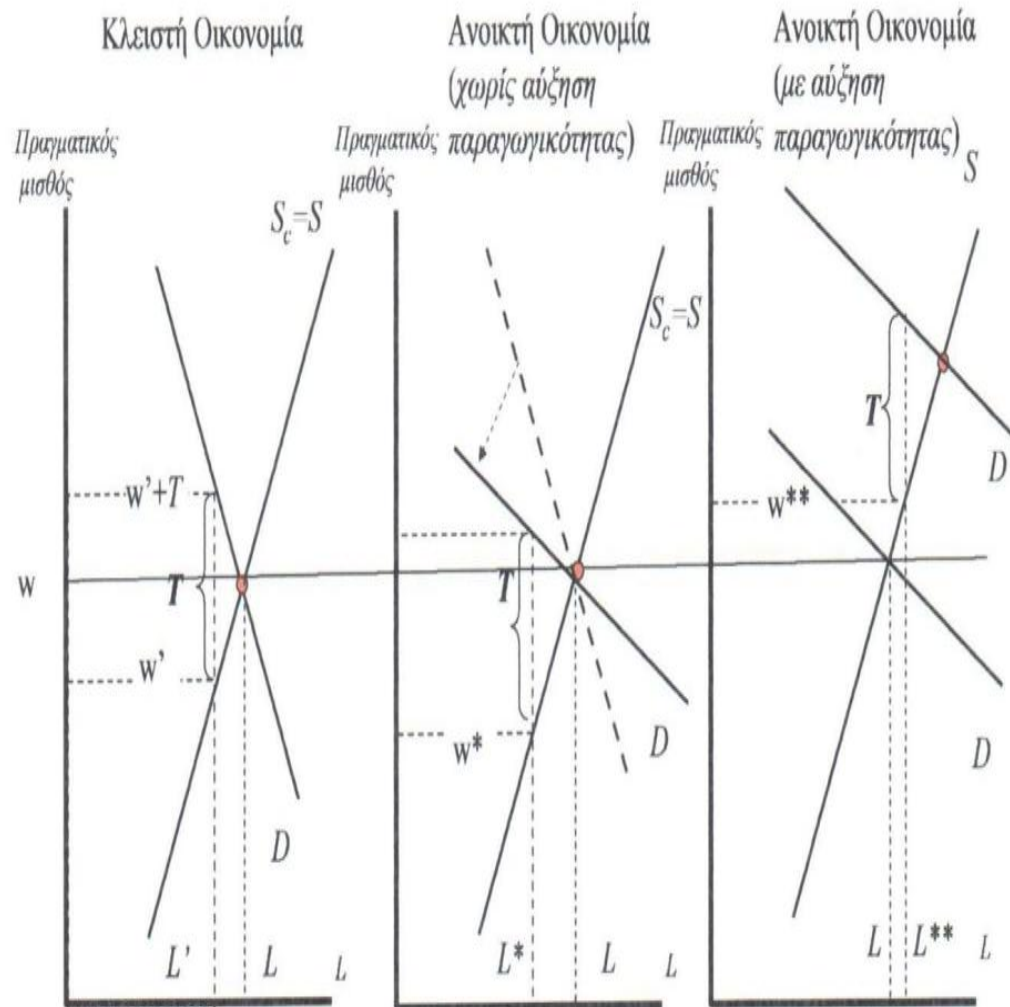
Διάγραμμα 4: Χρονική διαφορά αμοιβής-αξίας οριακού προϊόντος



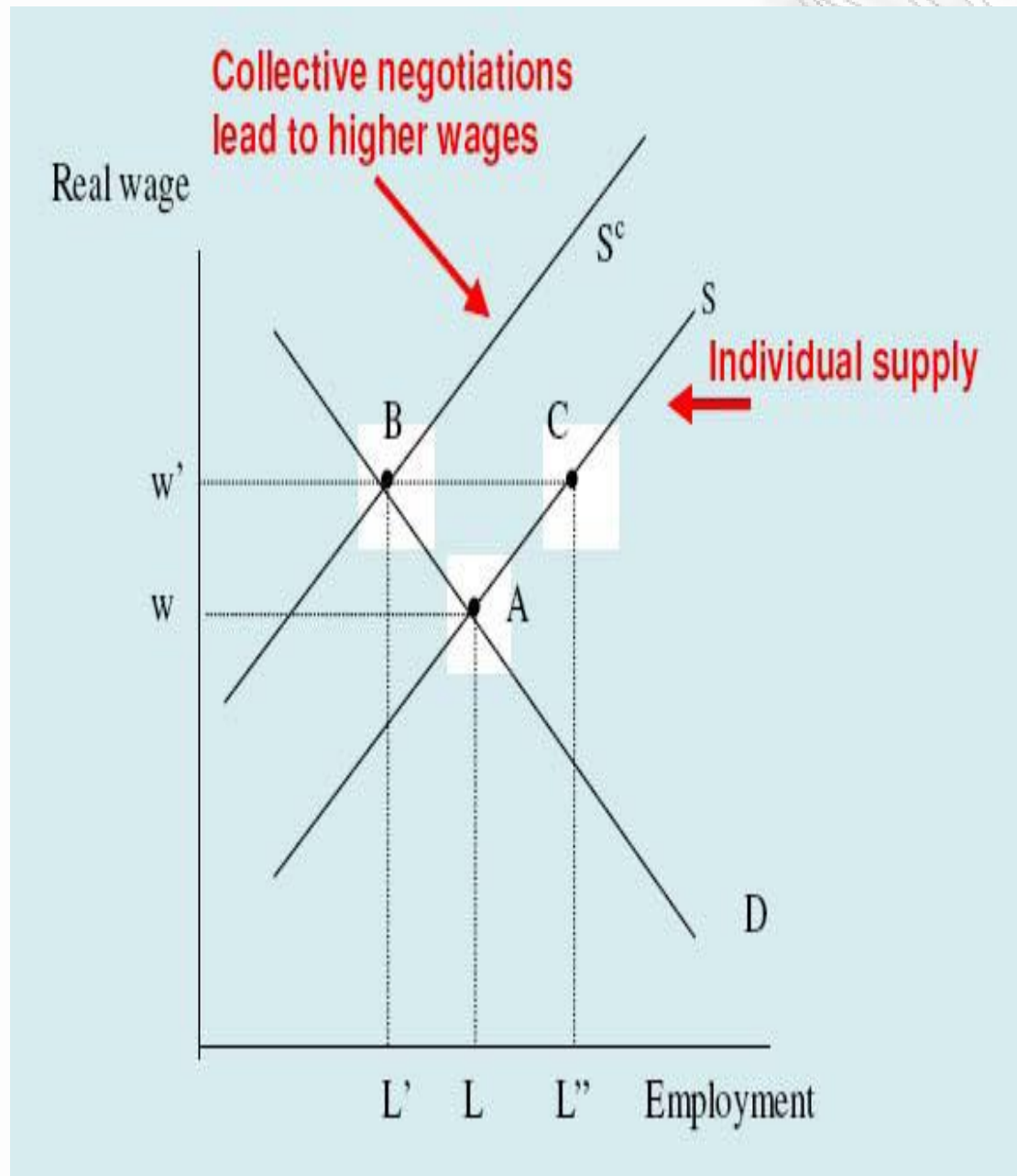
Διάγραμμα 5: Συλλογικές συμβάσεις εργασίας



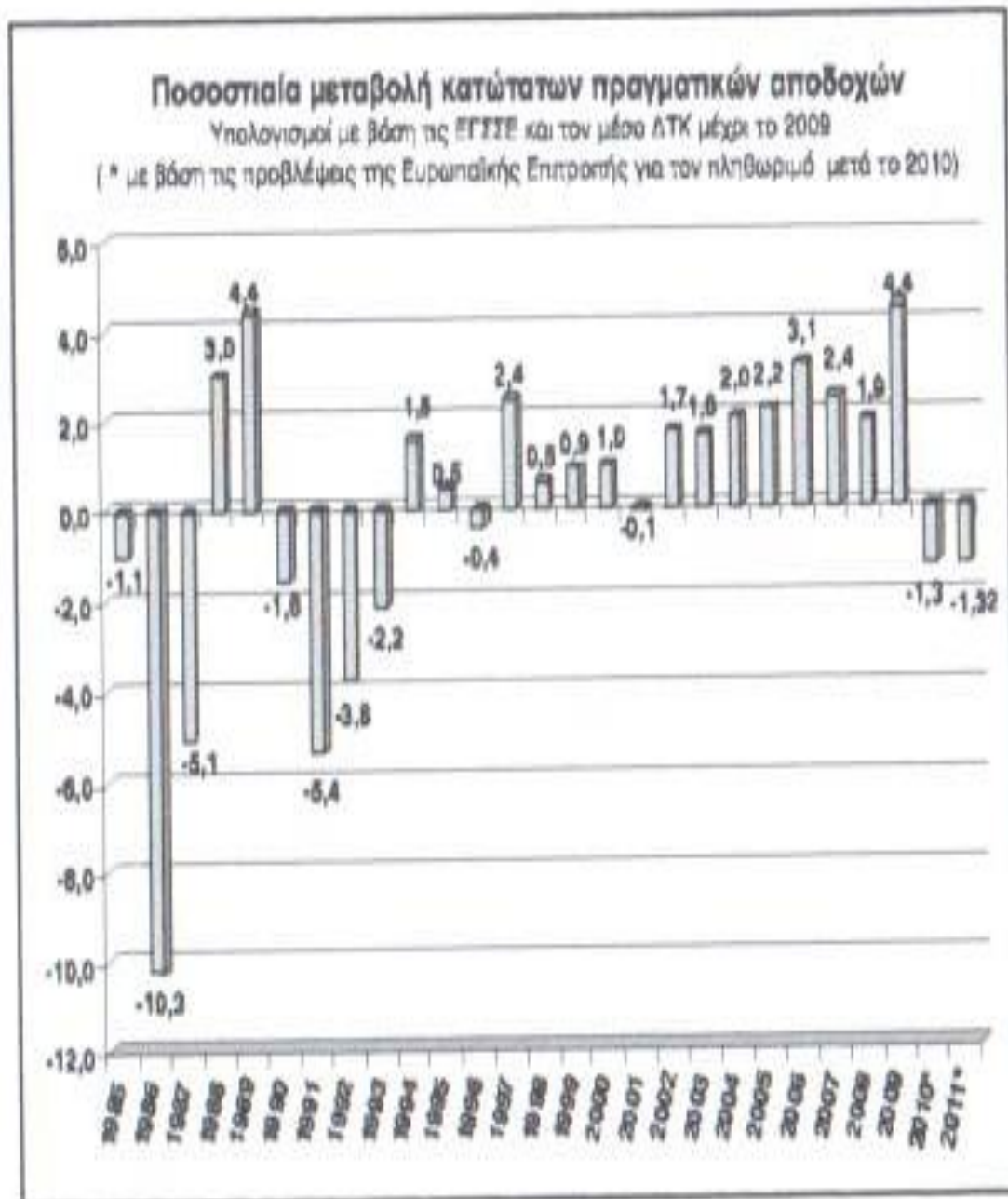
Διάγραμμα 6: Κοινωνικές παροχές



Διάγραμμα 7: Συλλογικές συμβάσεις εργασίας και κοινωνικές παροχές

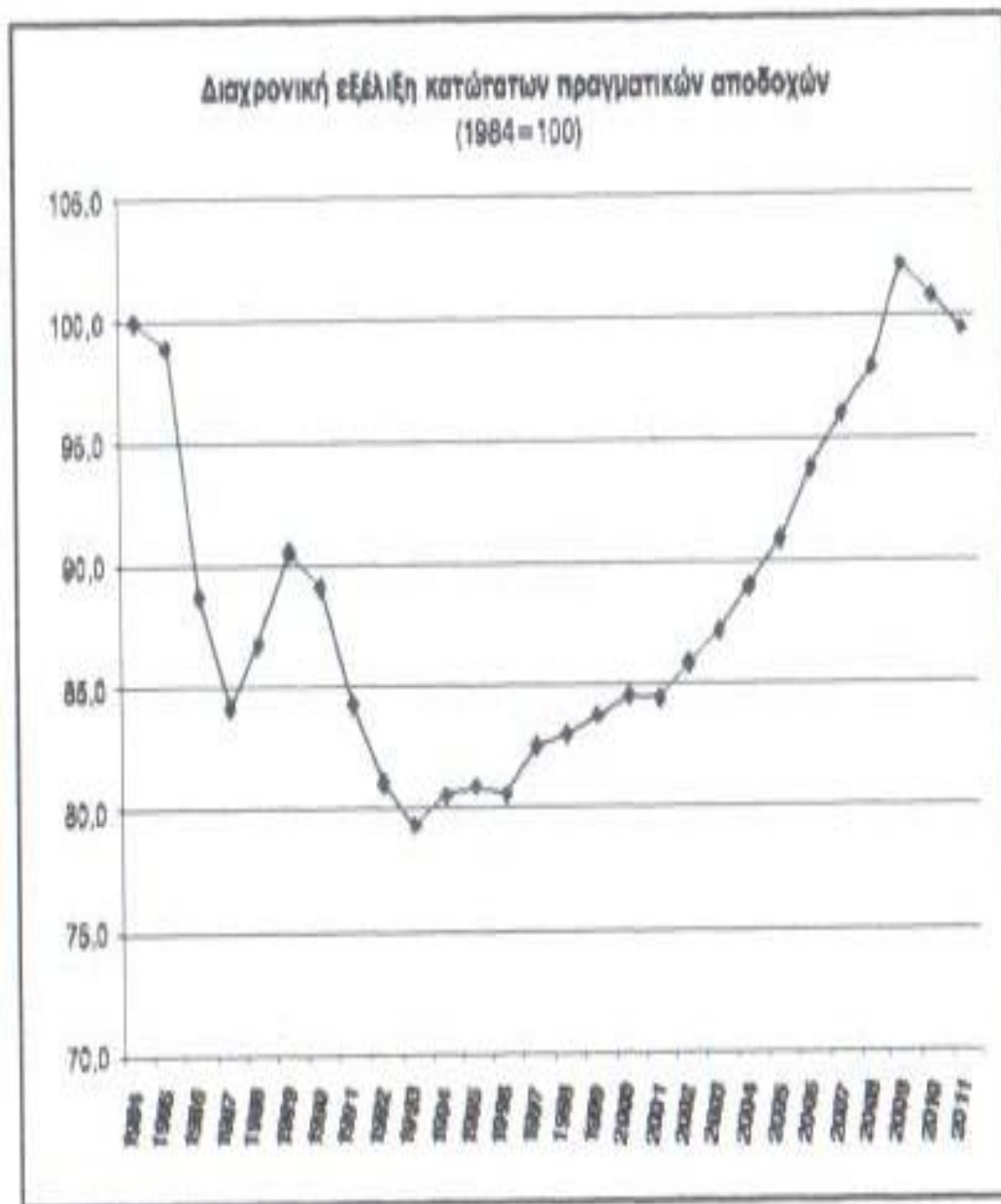


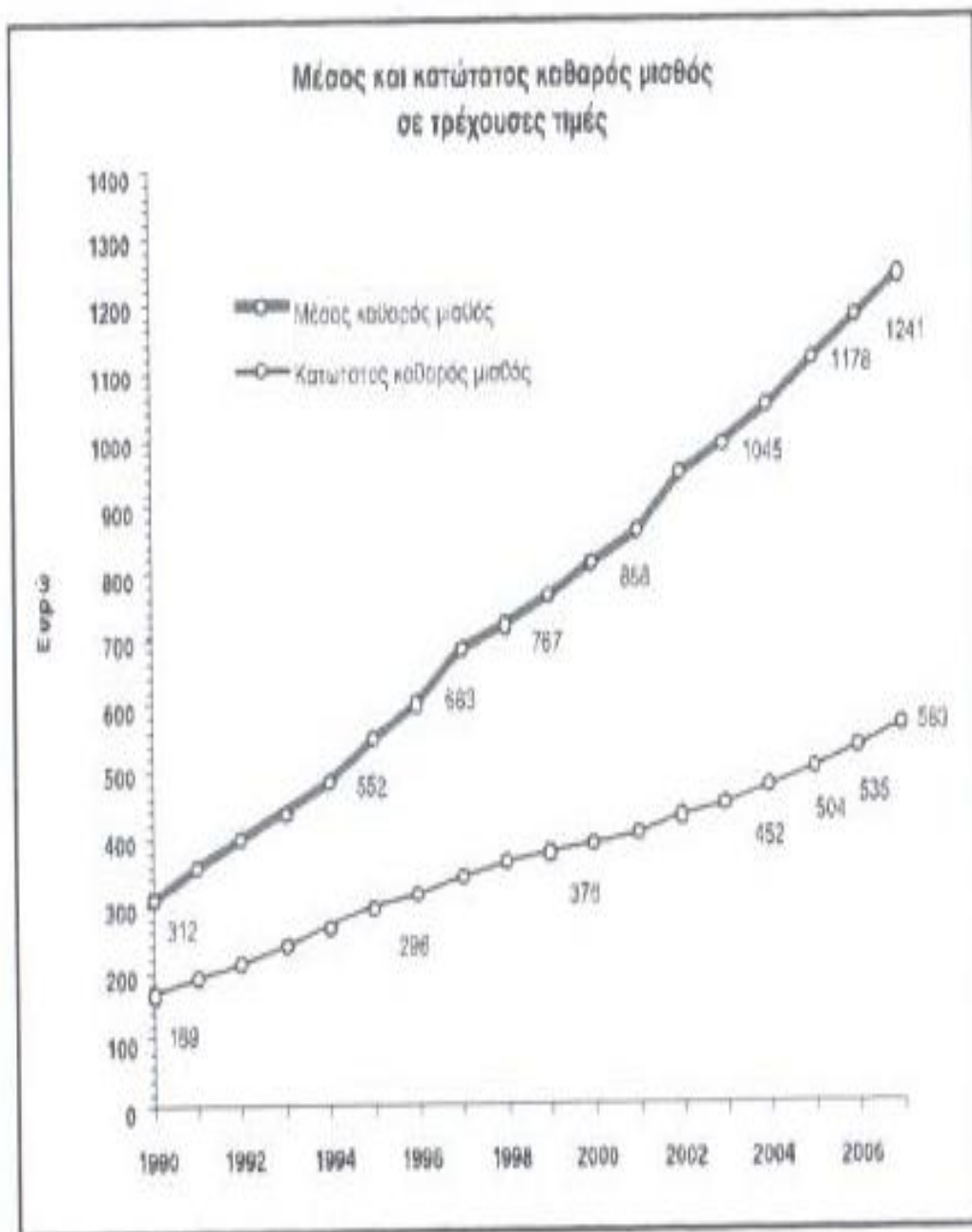
Διάγραμμα 8: Ποσοστιαία μεταβολή κατώτατων πραγματικών αποδοχών



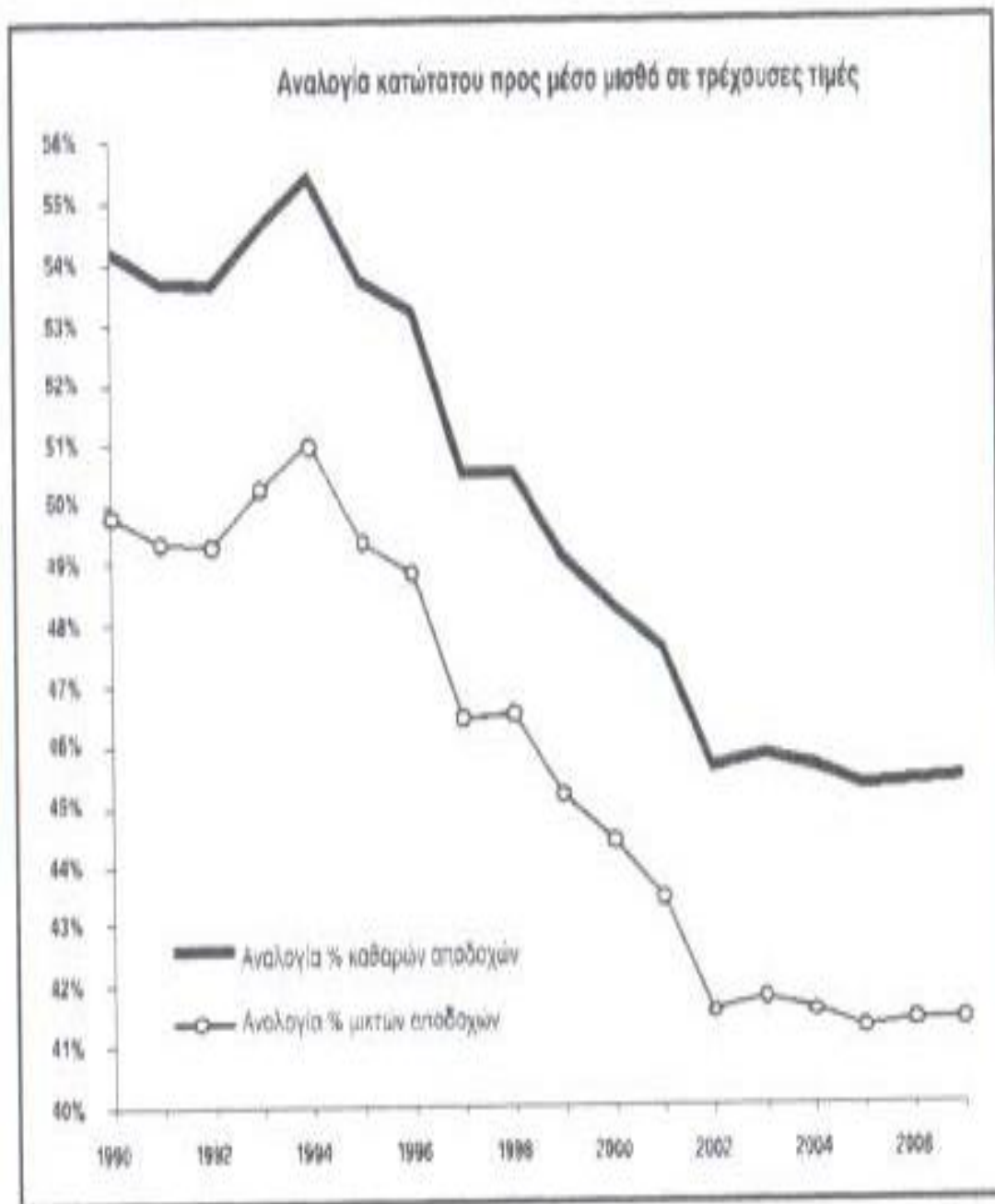
Πηγή: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ.

Διάγραμμα 9: Διαχρονική εξέλιξη κατώτατων μισθών

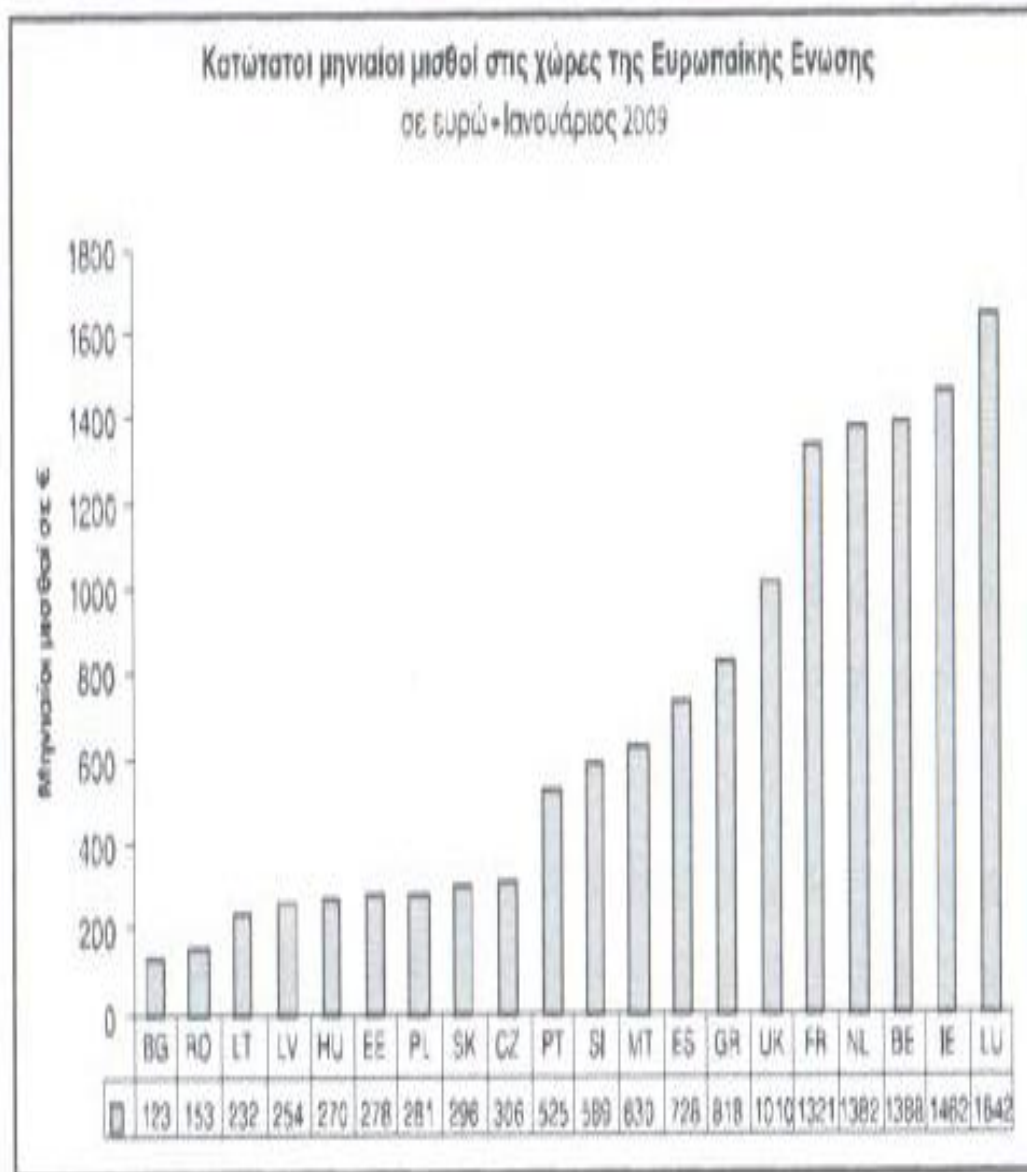


Διάγραμμα 10: Σύγκριση μέσου και κατώτατου μισθού

Διάγραμμα 11: Αναλογία κατώτατου προς μέσου μισθού

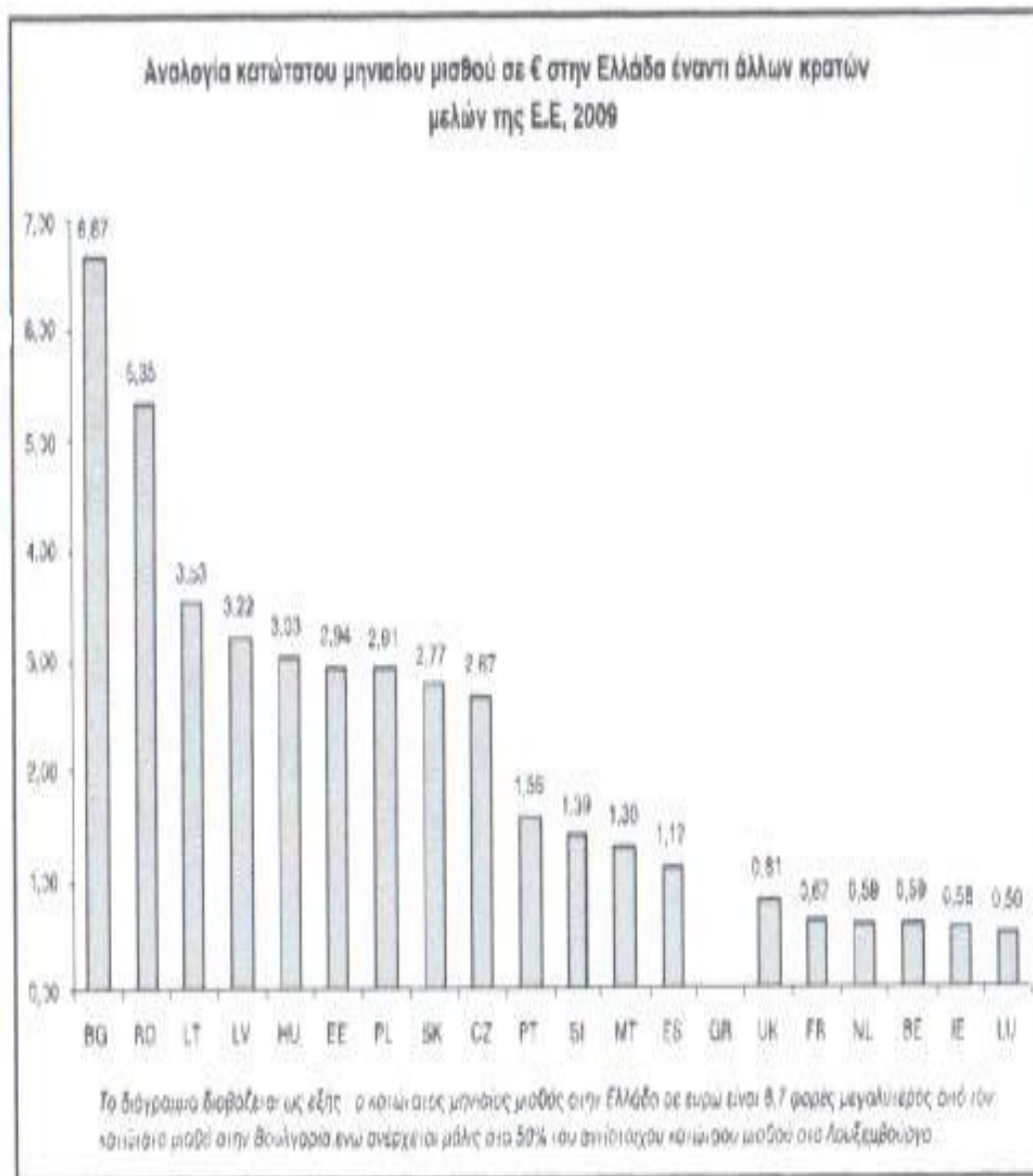


Διάγραμμα 12: Κατώτατοι μισθοί στην ΕΕ



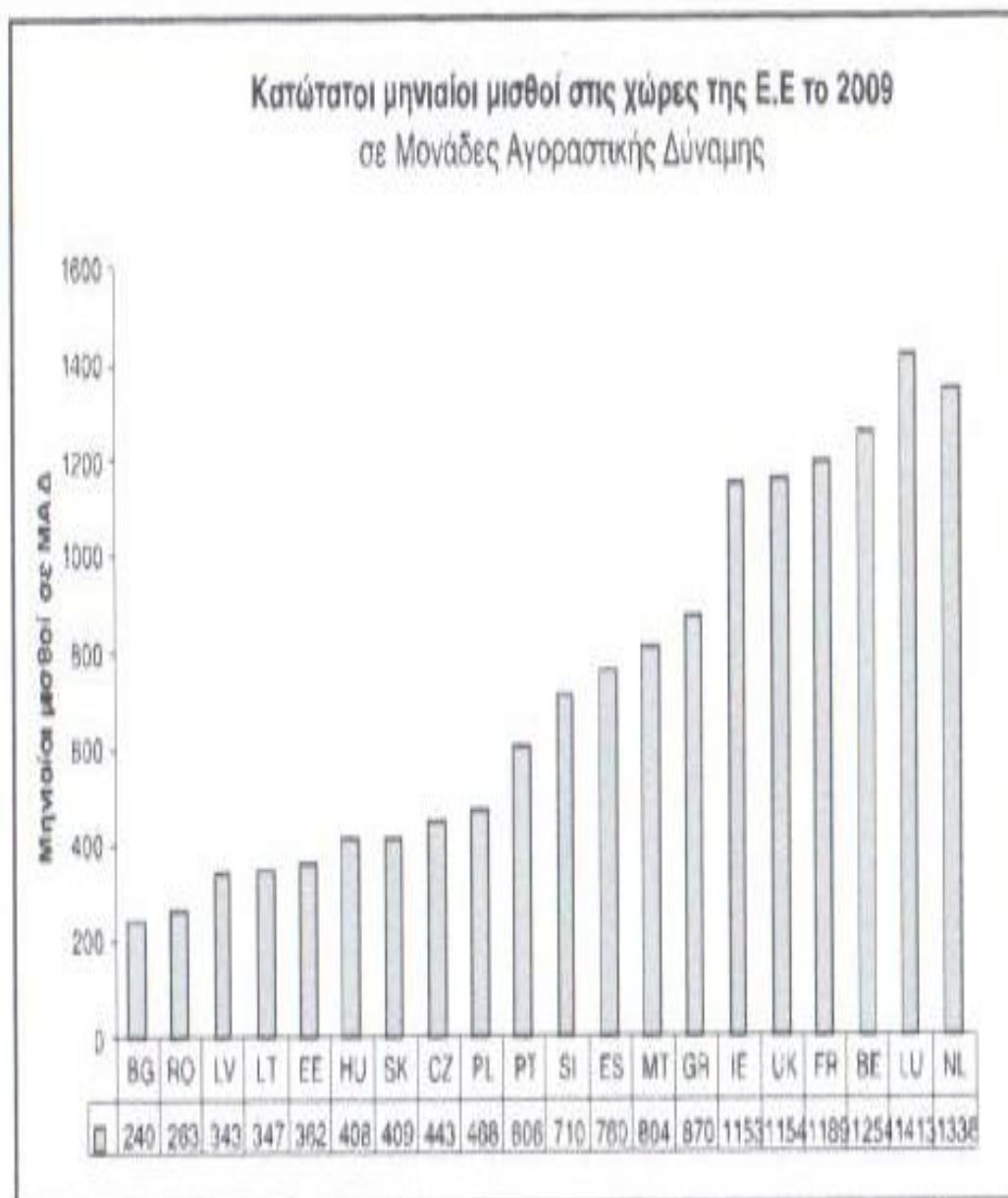
Πηγές: Eurostat, Data in focus 29/2009 και Ε.Γ.Σ.Σ.Ε (για την Ελλάδα).

Διάγραμμα 13: Αναλογία κατώτατου μισθού στην Ελλάδα έναντι της ΕΕ



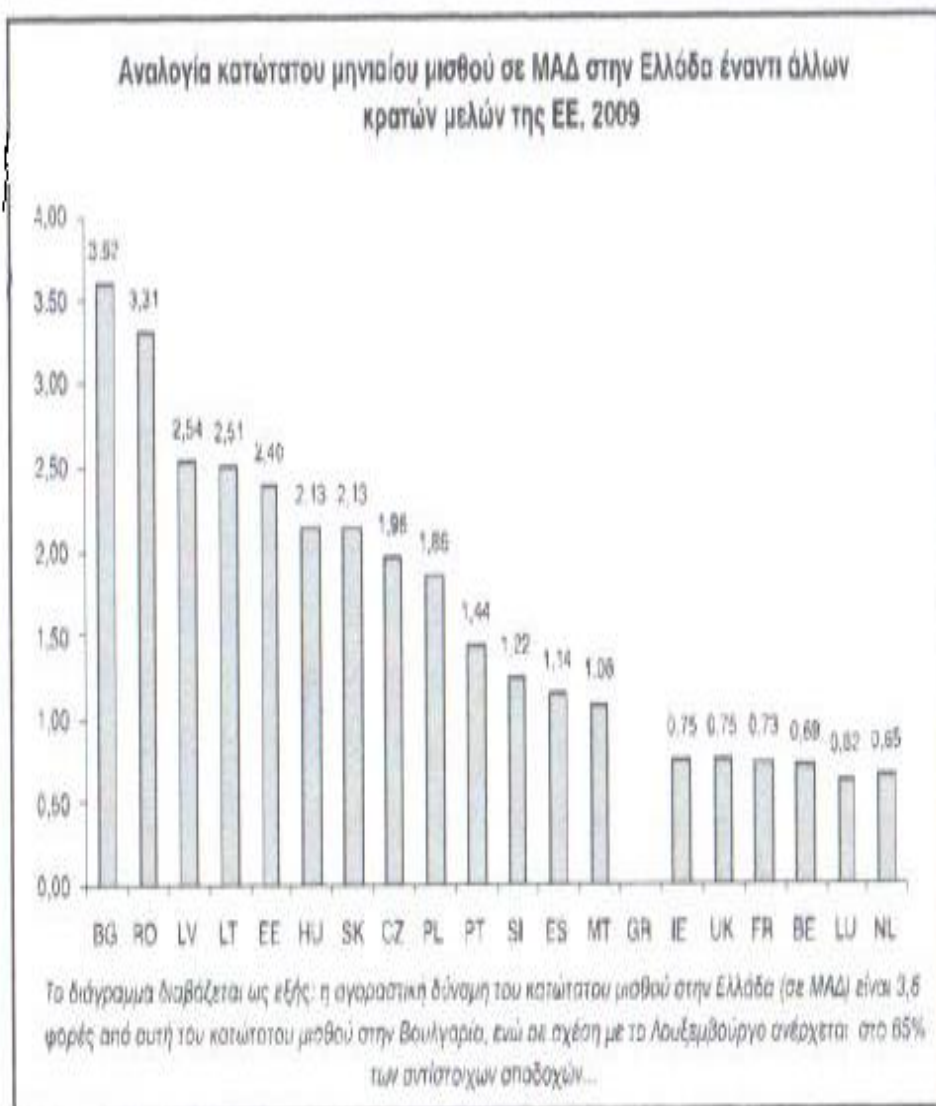
Πηγή: Eurostat.

Διάγραμμα 14: Κατώτατοι μισθοί στην ΕΕ σε μονάδες αγοραστικής δύναμης



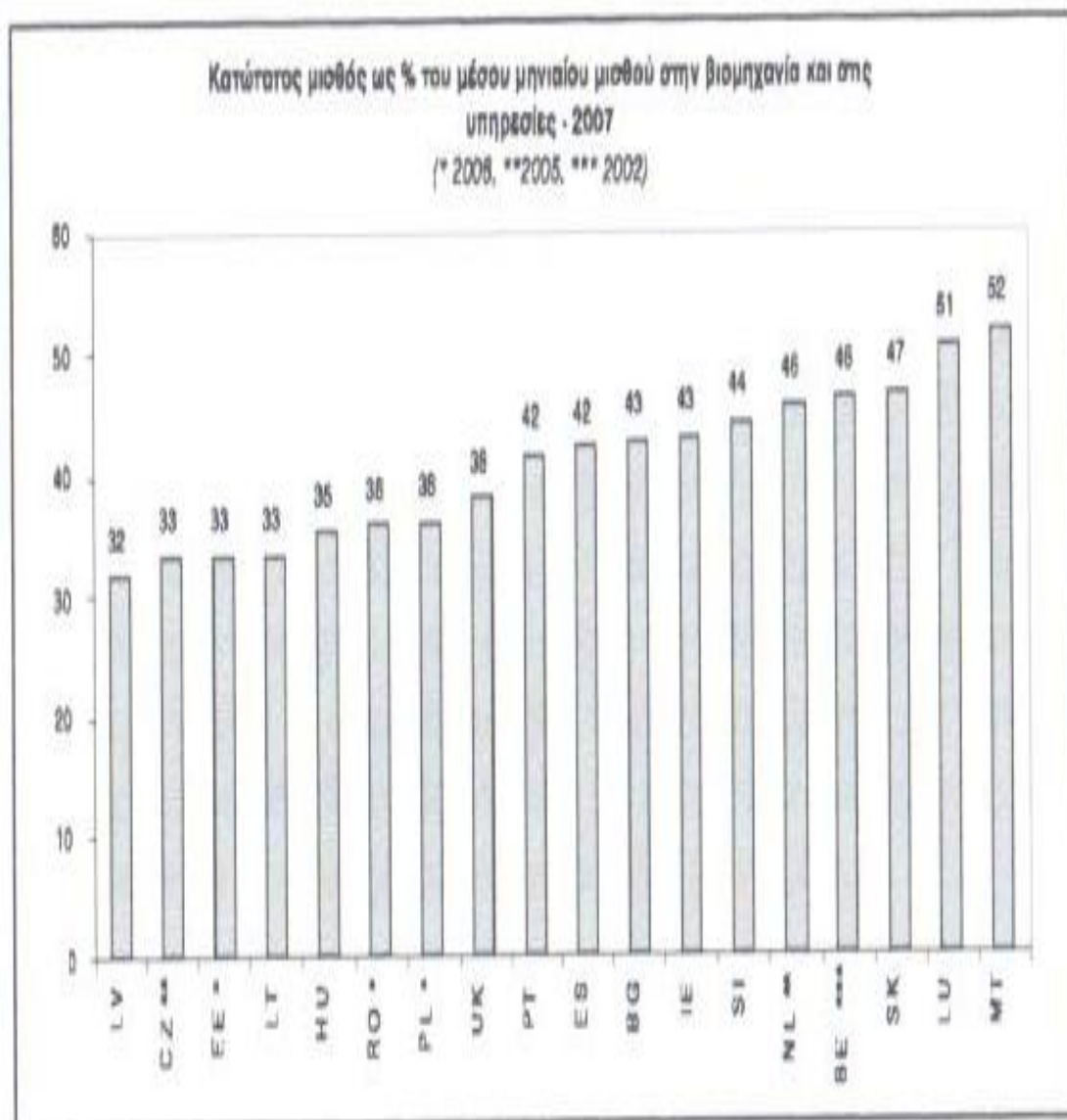
Πηγή: Eurostat, και Ε.Γ.Σ.Σ.Ε (για την Ελλάδα).

Διάγραμμα 15: Αναλογία κατώτατου μισθού στην Ελλάδα έναντι της ΕΕ σε μονάδες αγοραστικής δύναμης



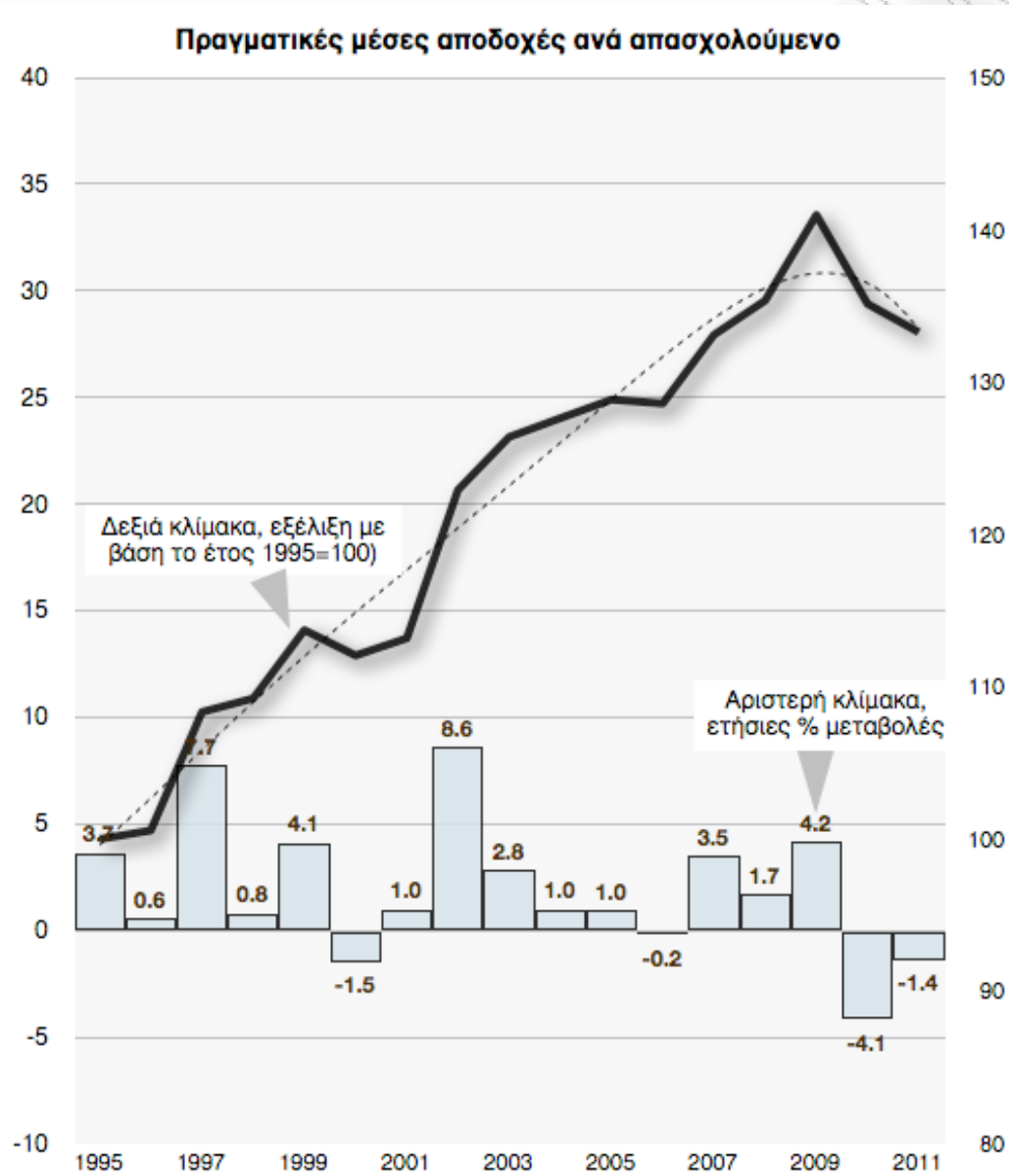
Πηγή: Eurostat.

Διάγραμμα 16: Κατώτατος μισθός ως ποσοστό του μέσου μισθού στη βιομηχανία και στις υπηρεσίες



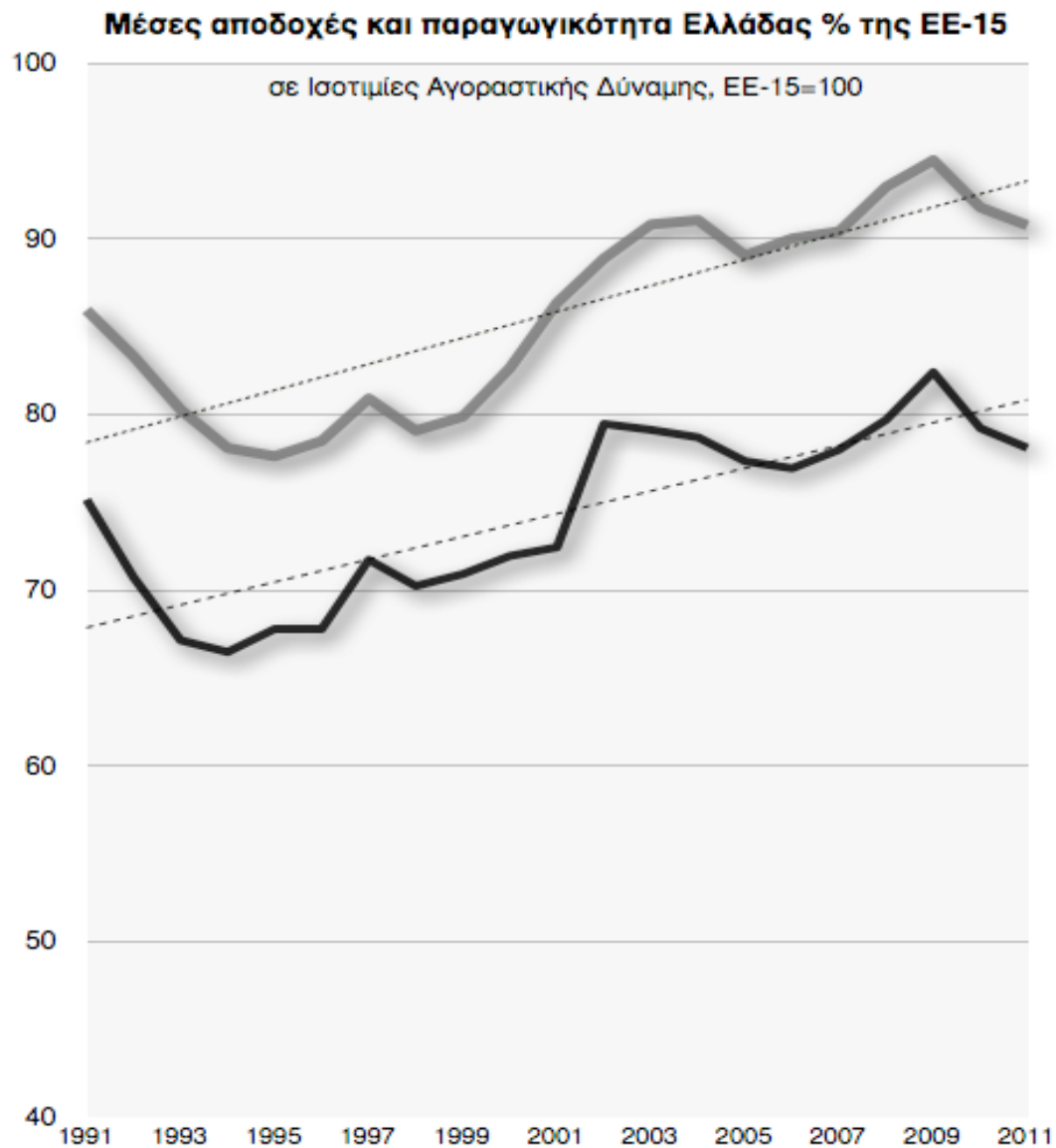
Πηγή: Eurostat

Διάγραμμα 17: Μέσες πραγματικές αποδοχές ανά απασχολούμενο



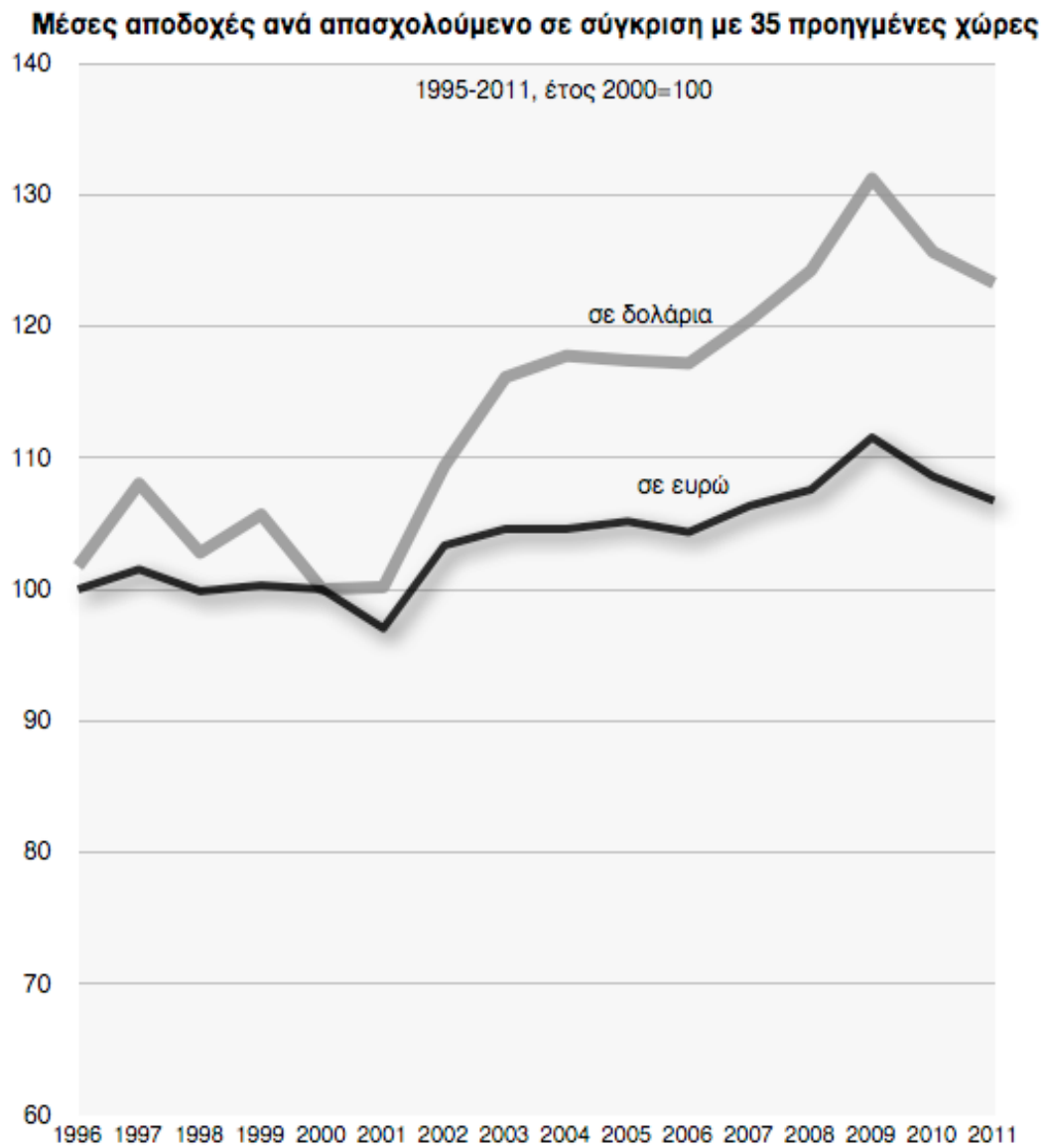
Πηγή: Annual Macro-economic Database, Ευρωπαϊκή Επιτροπή

Διάγραμμα 18: Μέσες αποδοχές και παραγωγικότητα Ελλάδας σε σύγκριση με την ΕΕ των 15



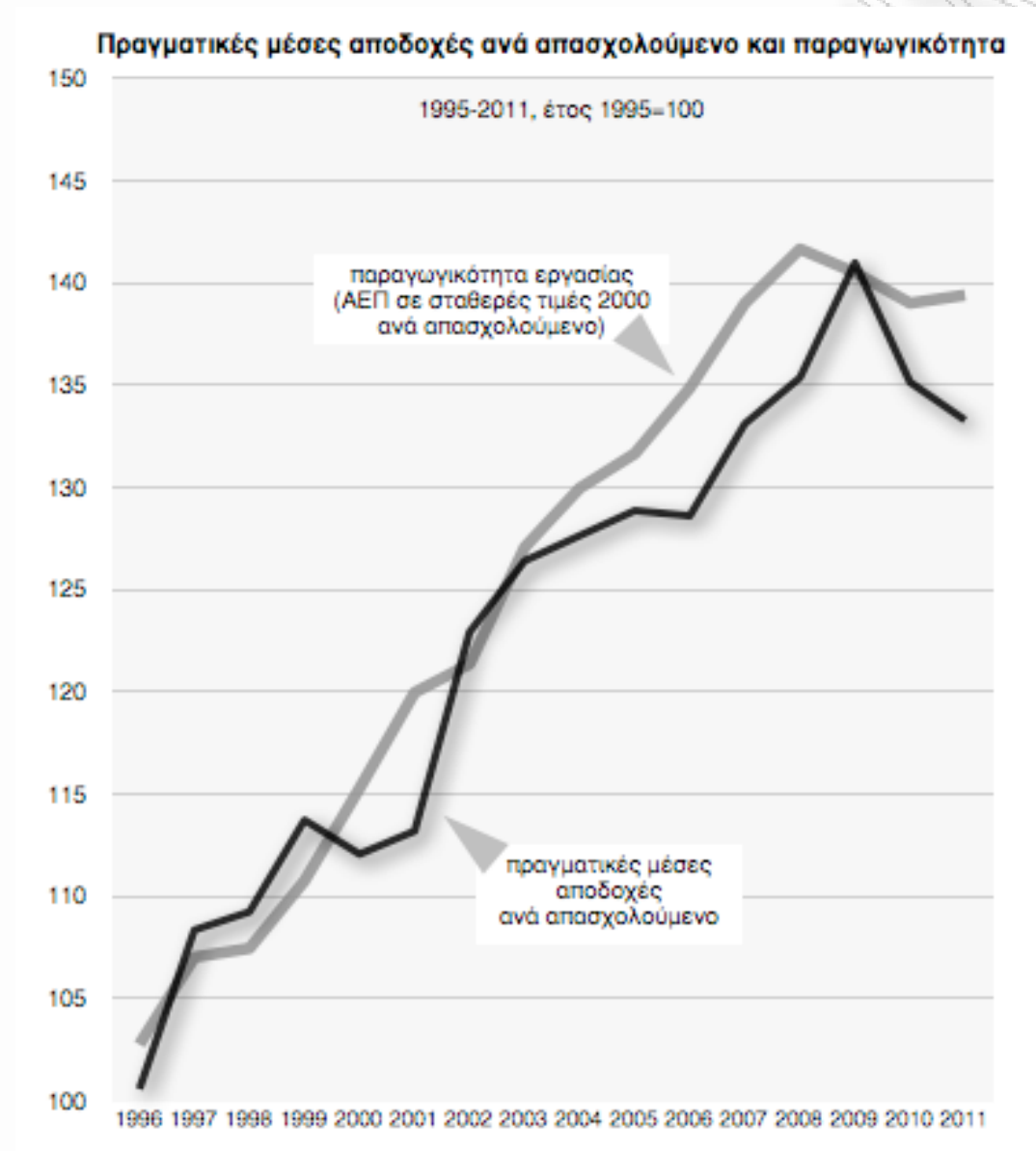
Πηγή: Annual Macro-economic Database, Ευρωπαϊκή Επιτροπή

Διάγραμμα 19: Μέσες αποδοχές ανά απασχολούμενο σε σύγκριση με 35 χώρες



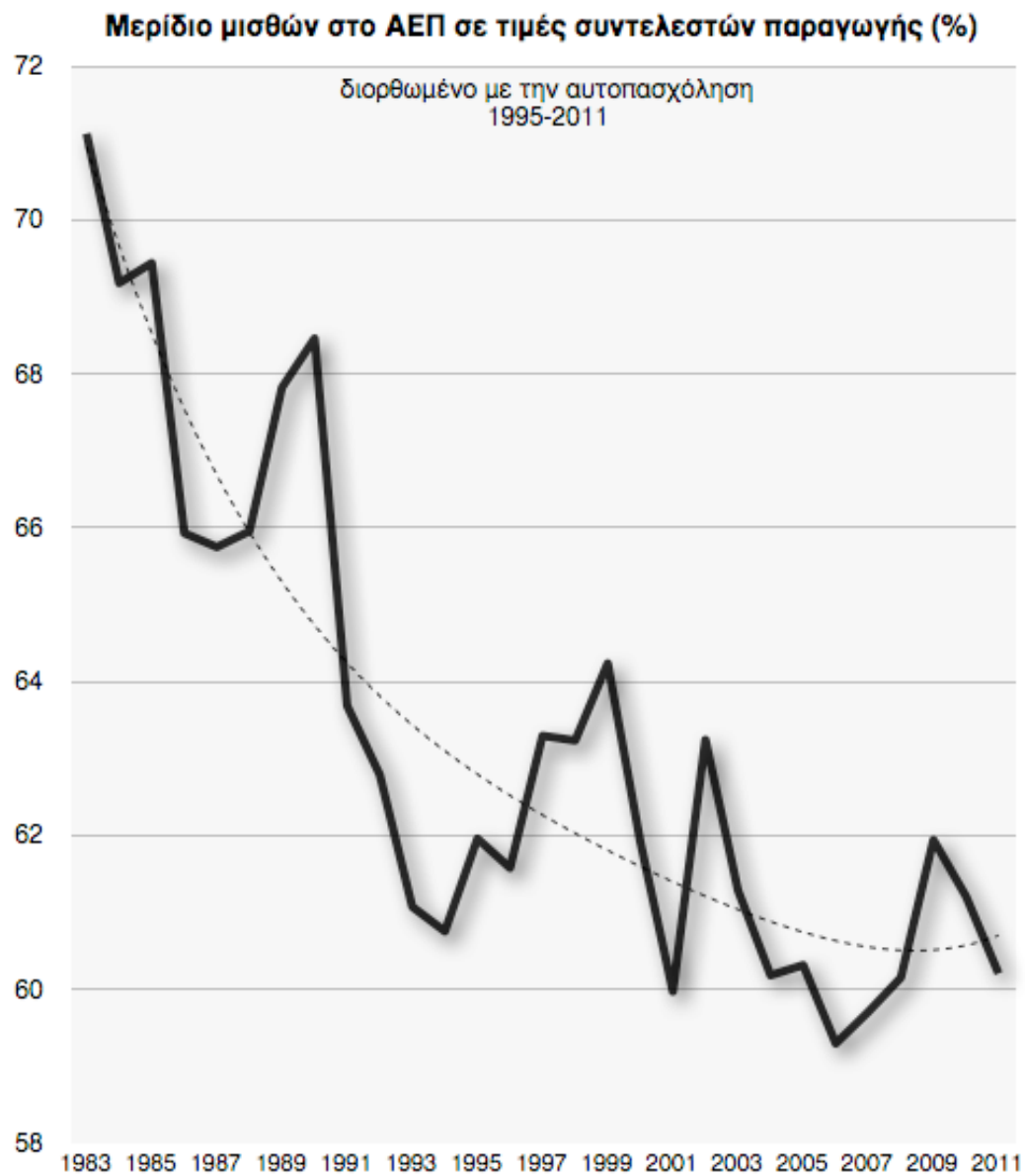
Πηγή: Annual Macro-economic Database, Ευρωπαϊκή Επιτροπή

Διάγραμμα 20: Πραγματικές μέσες αποδοχές ανά απασχολούμενο και παραγωγικότητα



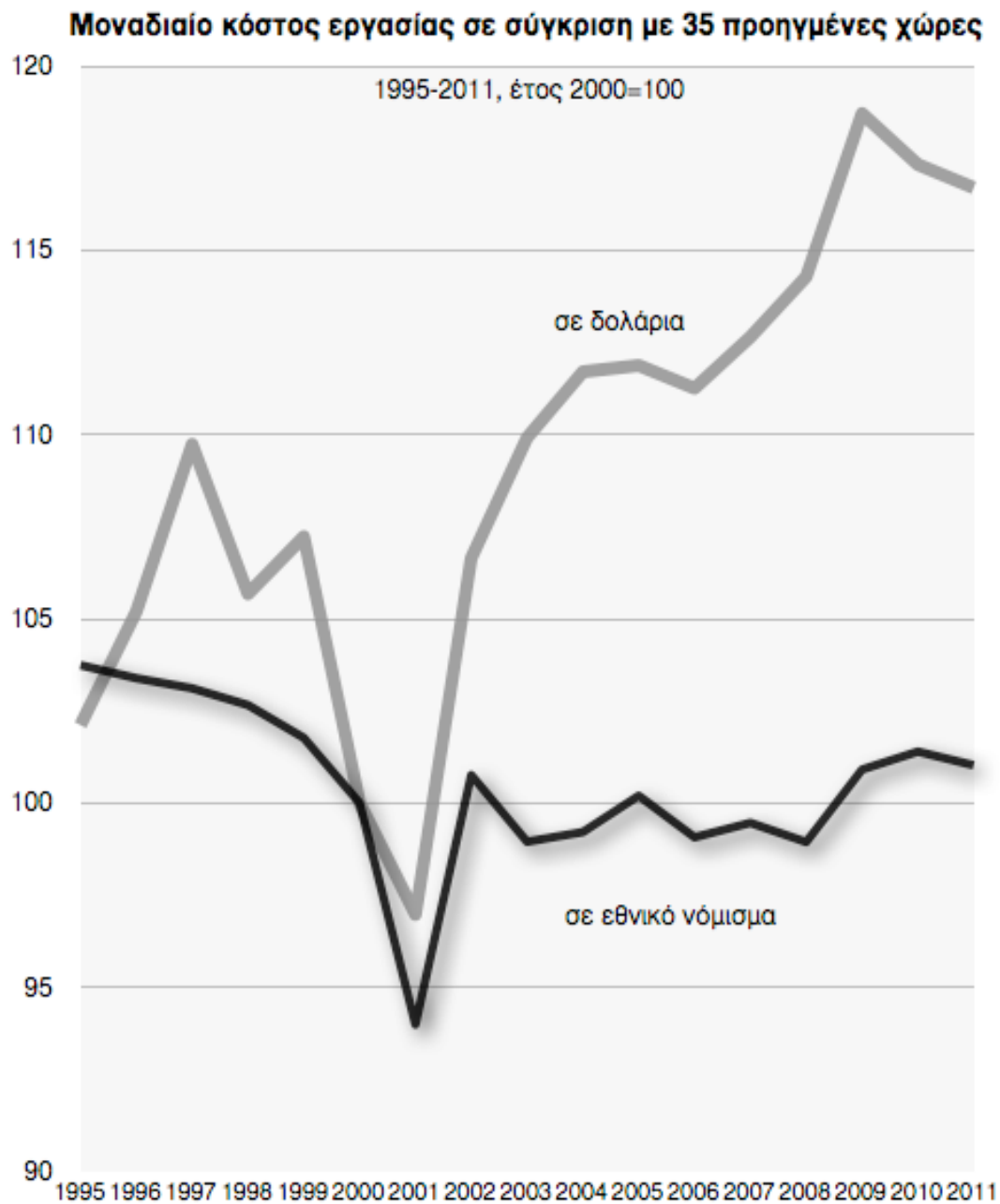
Πηγή: Annual Macro-economic Database, Ευρωπαϊκή Επιτροπή

Διάγραμμα 21: Μερίδιο μισθών στο ΑΕΠ σε τιμές συντελεστών παραγωγής



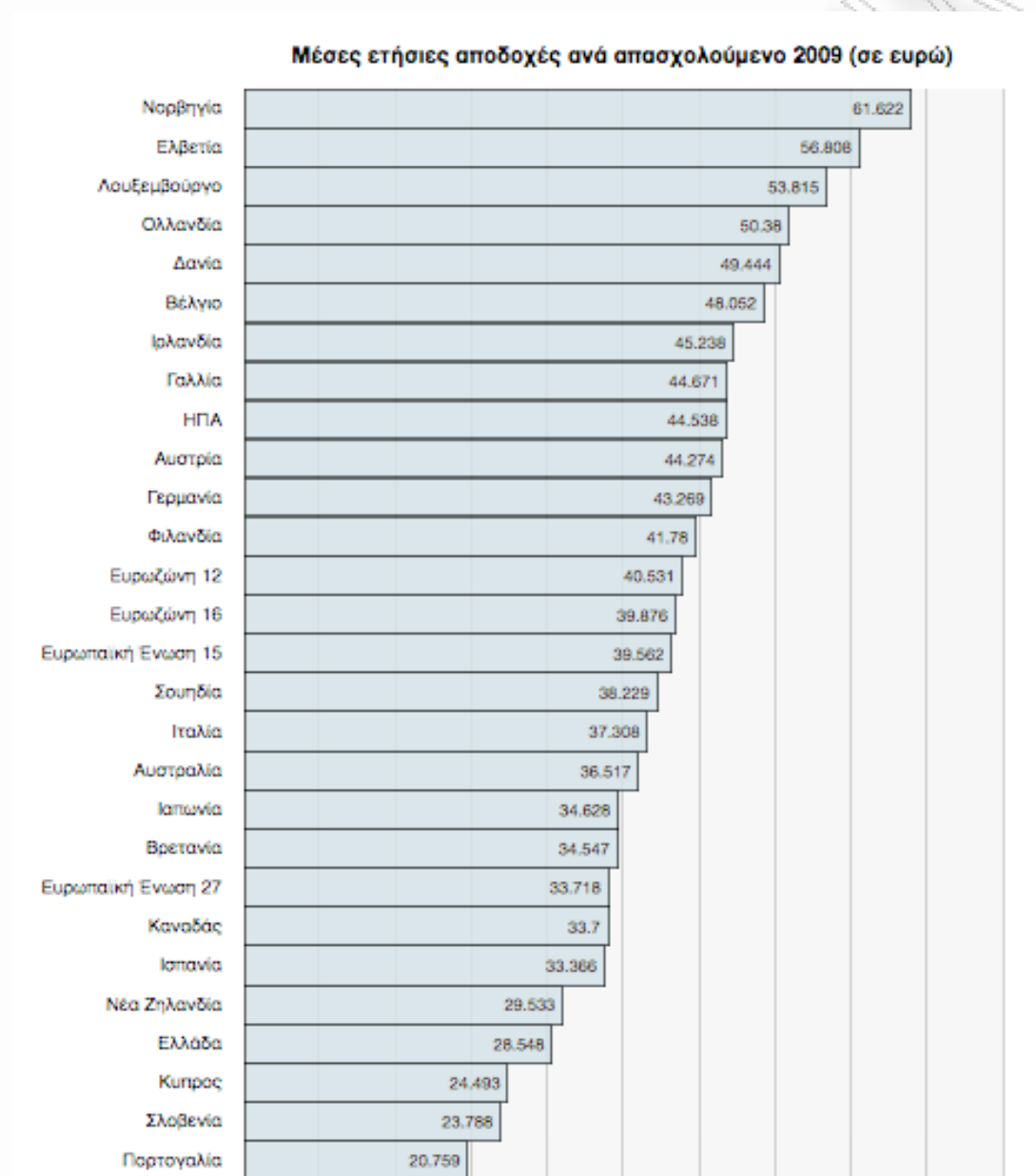
Πηγή: Annual Macro-economic Database, Ευρωπαϊκή Επιτροπή

Διάγραμμα 22: Μοναδιαίο κόστος εργασίας σε σύγκριση με 35 προηγμένες χώρες



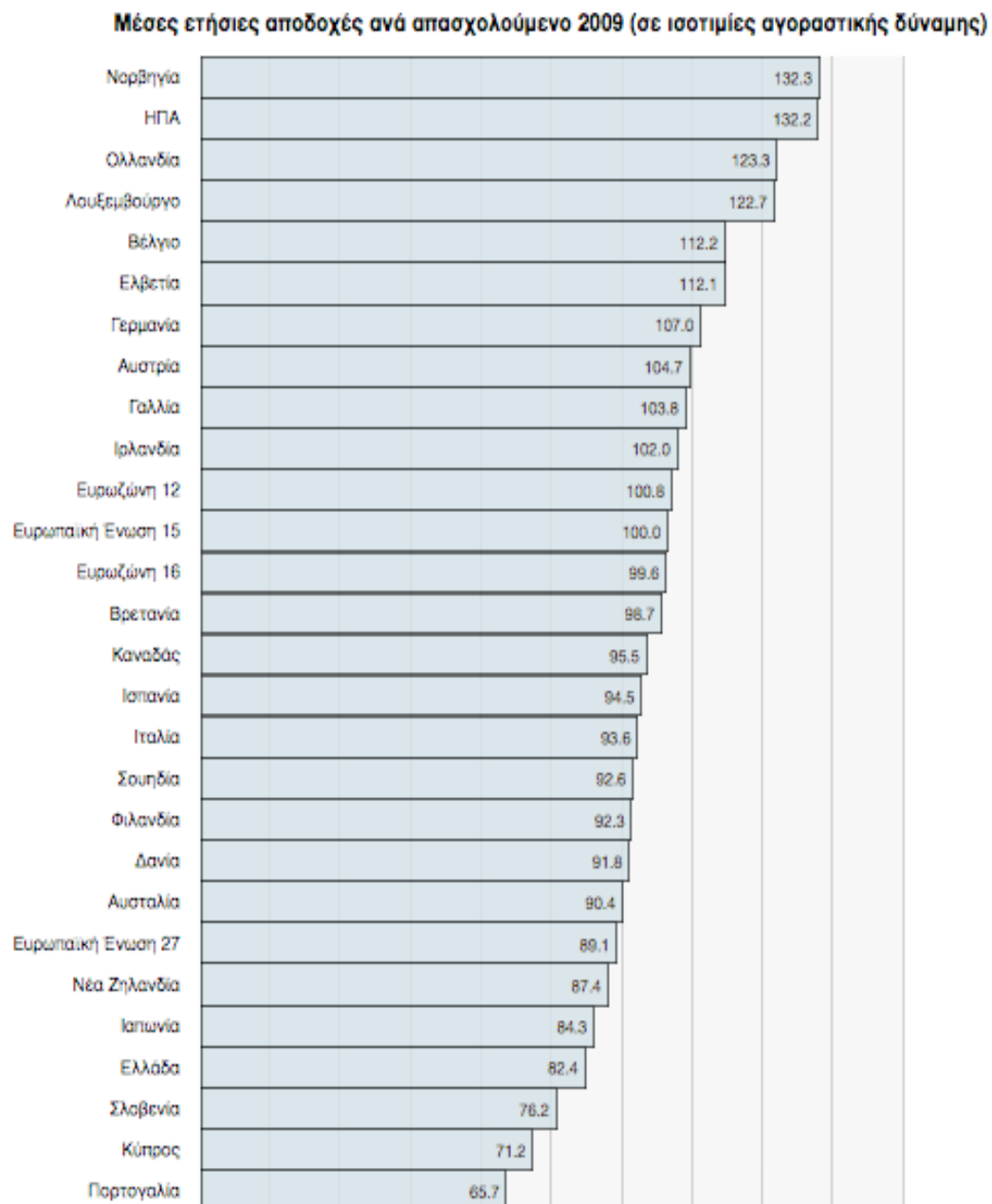
Πηγή: Annual Macro-economic Database, Ευρωπαϊκή Επιτροπή

Διάγραμμα 23: Μέσες ετήσιες αποδοχές ανά απασχολούμενο (σε ευρώ)



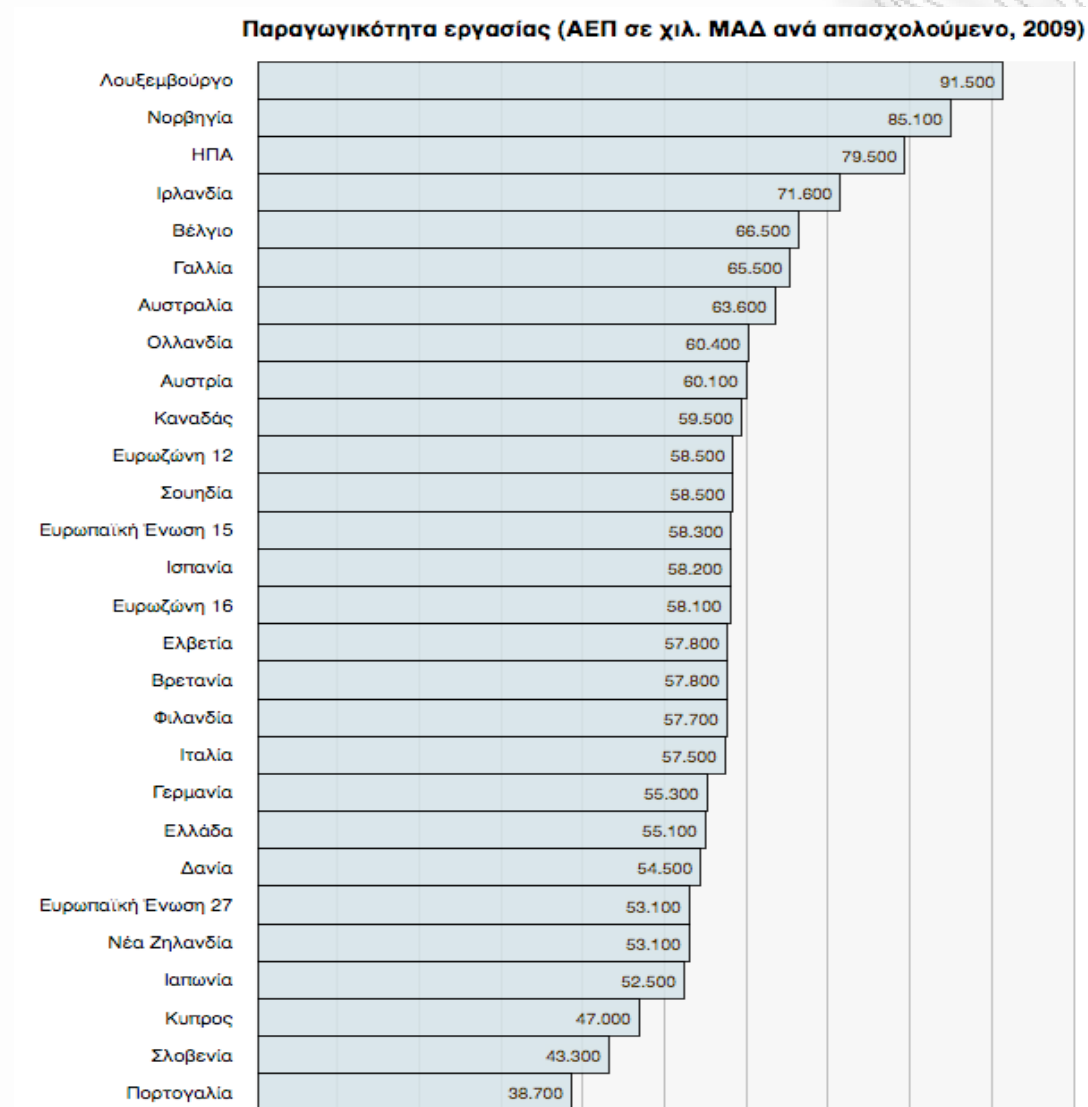
Πηγή: Annual Macro-economic Database, Ευρωπαϊκή Επιτροπή

Διάγραμμα 24: Μέσες ετήσιες αποδοχές ανά απασχολούμενο (σε ισοτιμίες αγοραστικής δύναμης)



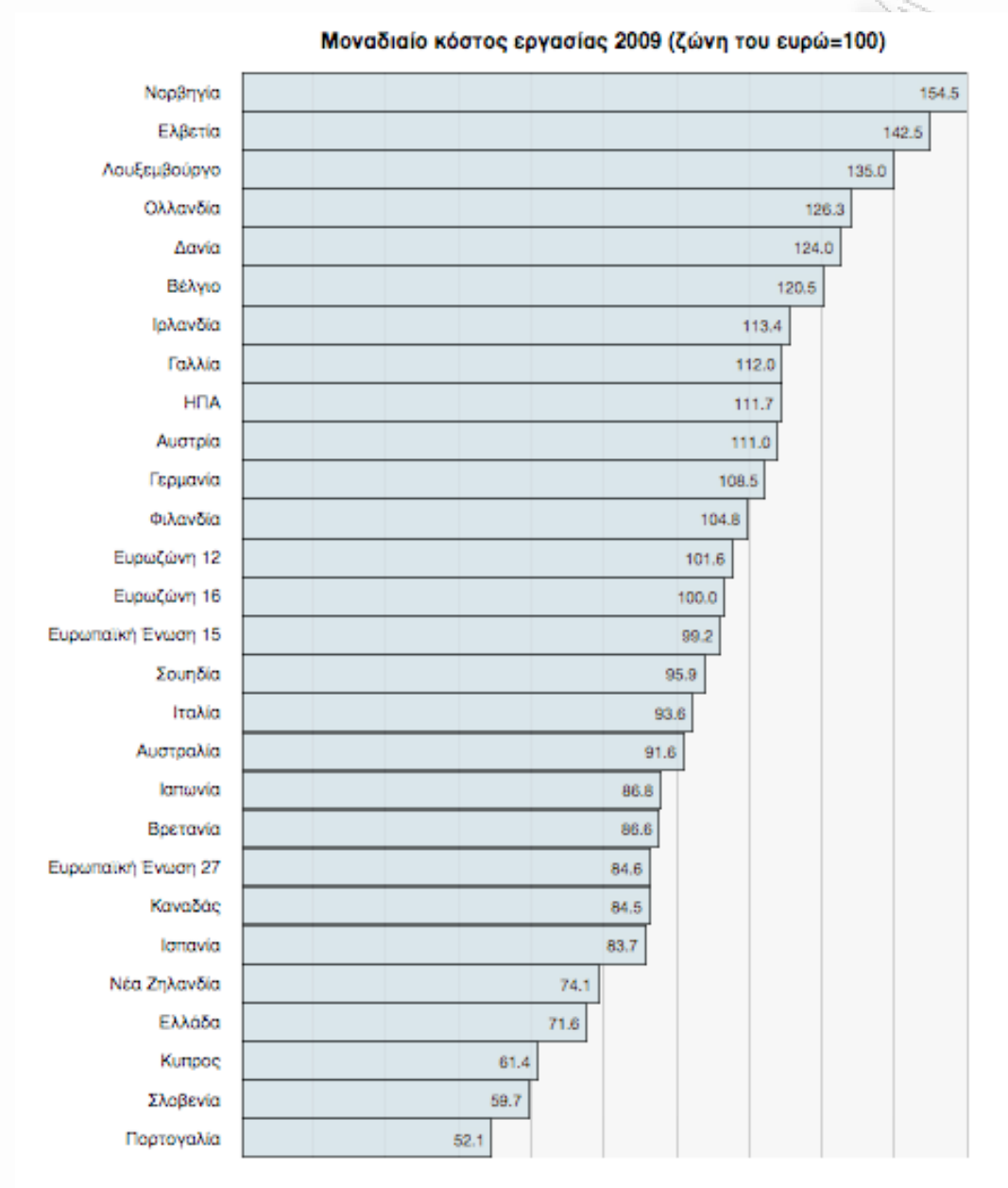
Πηγή: Annual Macro-economic Database, Ευρωπαϊκή Επιτροπή

Διάγραμμα 25: Παραγωγικότητα εργασίας (ΑΕΠ σε μονάδες αγοραστικής δύναμης ανά απασχολούμενο)



Πηγή: Annual Macro-economic Database, Ευρωπαϊκή Επιτροπή

Διάγραμμα 26: Μοναδιαίο κόστος εργασίας



Πηγή: Annual Macro-economic Database, Ευρωπαϊκή Επιτροπή

9.Πίνακες

Πίνακας 1: Αριθμός μελών των συνδικάτων στην ΕΕ (σε χιλ.)

Χώρα	Συνολικός αριθμός μελών	Ποσοστό του ενήλικου πληθυσμού
BE	2723	32%
CZ	866	10%
DK	2059	47%
DE	8581	12%
EE	90	8%
EL	640	7%
ES	2342	6%
FR	1990-2270	5%
IE	633	20%
IT	11589	23%
CY	175	30%
LV	180	9%
LT	200	7%
LU	110	30%
HU	976	11%
MT	86	26%
NL	1921	14%
AT	1358	20%
PL	1900	6%
PT	1165	13%
SI	465	27%
SK	590	13%
FI	2061	48%
SE	3732	51%
UK	7559	15%

Πηγή: Industrial Relations in Europe 2006

Πίνακας 2: Συνδικαλιστική πυκνότητα στην ΕΕ

Χώρα	1995	2004
DK	84%	80%
SE	83%	77%
FI	80%	74%
MT	54%	55%
CY	57%	53%
BE	53%	49%
LU	39%	46%
SI	63%	44%
IE	46%	36%
IT	38%	34%
AT	41%	32%
SK	57%	31%
UK	33%	29%
NL	26%	25%
EU 25	32%	25%
CZ	41%	22%
DE	29%	20%
EL	30%	20%
HU	63%	17%
PL	33%	17%
PT	25%	17%
LV	25%	16%
ES	18%	16%
LT	15%	13%
EE	21%	12%
FR	9%	8%

Πηγή: Eurostat LFS data & ILO paid employment data 1995 (Industrial Relations in Europe 2006)

Πίνακας 3: Εξέλιξη του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα

ΕΓΣΣΕ-ΔΙΑΙΤΗΤΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ	ΧΡΟΝΟΣ ΙΣΧΥΟΣ ΑΠΟ-ΕΩΣ	ΗΜΕΡΟ-ΜΙΣΘΙΟ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΥΞΗΣΗΣ %	ΜΙΣΘΟΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΥΞΗΣΗΣ %	ΕΤΗΣΙΕΣ ΟΝΟΜΑΣΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΥΞΗΣΗΣ ΕΤΗΣΙΩΝ ΟΝΟΜΑΣΤΙΚΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΟ ΕΤΟΣ%	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ ΜΕΣΟΥ ΕΤΗΣΙΟΥ ΔΤΚ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΟ ΕΤΟΣ %	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ %
ΕΓΣΣΕ 1984	1.1-30.4	1202	10,8	27012	10,8	341596	-	18,6	-
	1.5-31.8	1285	6,9	28876	6,9				
	1.9-31.12	1314	2,2	29511	2,2				
ΕΓΣΣΕ 1985	1.1-30.4	1422	8,2	31931	8,2	402912	17,9	19,2	-1,09
	1.5-31.8	1516	6,6	34038	6,6				
	1.9-31.12	1548	2,1	34759	2,1				
1986	1.1-30.4	1618	4,5	36316	4,5	445436	10,5	23,1	-10,25
	1.5-31.8	1639	1,3	36792	1,3				
	1.9-31.12	1716	4,7	38251	4				
1987	1.1-30.4	1787	4,1	40100	4,8	491700	10,38	16,4	-5,1
	1.5-31.8	1805	1	40501	1				
	1.9-31.12	1886	4,5	42324	4,5				
ΕΓΣΣΕ 1988	1.1-30.4	2074	10	46443	9,7	575172	16,9	13,5	3
	1.5-31.8	2106	1,5	47143	1,5				
	1.9-31.12	2243	6,5	50207	6,5				
ΕΓΣΣΕ 1989	1.1-30.4	2450	9,3	54828	9,2	682840	18,7	13,7	4,39
	1.5-31.8	2475	1	55376	1				
	1.9-31.12	2705	9,3	60506	9,3				
ΕΓΣΣΕ 1990	1.1-31.8	2911	7,6	65105	7,6	808992	18,4	20,4	-1,6
	1.9-31.12	3118	7,1	69727	7,1				
ΕΓΣΣΕ 1991	1,1	3315	6,3	74121	6,3	914358	13,02	19,5	-5,4
	1,7	3501	5,6	78272	5,6				
1992	1,1	3721	6,28	83160	6,24	1017882	11,3	15,8	-3,8
	1,7	3870	4	86487	4				
ΕΓΣΣΕ 1993	1,1	4081	5,45	91206	5,45	1138644	11,8	14,4	-2,2
	1,7	4411	8,08	98568	8,07				
ΕΓΣΣΕ 1994	1,1	4632	5	103497	5	1282332	12,6	10,9	1,53
	1,7	4934	6,5	110225	6,5				
1995	1,1	5132	4	114634	4	1403124	9,41	8,9	0,46
	1,7	5336	4	119220	4				
ΕΓΣΣΕ 1996	1,1	5531	3,5	123520	3,5	1511880	7,75	8,2	-0,41
	1,7	5753	4	128460	4				
1997	1,1	6000	1+3,25	133962	1+3,25	1633662	8,05	5,5	2,4
	1,7	6195	3,25	138315	3,25				
ΕΓΣΣΕ 1998	1,1	6364	0,2+2,5	142056	0,2+2,5	1721718	5,39	4,8	0,56
	1,7	6492	2	144897	2				
1999	1,1	6609	0,4+1,4	147513	0,4+1,4	1782548	3,53	2,6	0,9
	1,7	6701	1,4	149578	1,4				
ΕΓΣΣΕ 2000	1,1	6882	0,7+2	153643	0,7+2	1857474	4,2	3,2	0,97
	1,7	6986	1,5	155947	1,5				
2001	1,1	7111	1,8	158754	1,8	1919274	3,3	3,4	-0,09
	1,7	7218	1,5	161136	1,5				

ΕΓΣΣΕ 2002 *	1,1	21,95	1,1+2,5	490,04	1,1+2,5	5933,39	5,34	3,6	1,68
	1,7	22,35	1,8	498,86	1,8				
2003	1,1	23,29	0,3+3,9	519,87	0,3+3,9	6238,44	5,14	3,5	1,58
ΕΓΣΣΕ 2004	1,1	24,22	4	540,66	4	6545,88	4,93	2,9	1,97
	1,9	25,01	2+8 μηνιαίως	559,98	2+8,5 μηνιαίως				
2005	1,1	25,56	2,2	572,30	2,2	6943,12	5,78	3,5	2,2
	1,9	26,41	3,3	591,18	3,3				
ΕΓΣΣΕ 2006	1,1	27,17	2,9	608,33	2,9	7370,52	6,44	3,2	3,13
	1,9	27,96	2,9	625,97	2,9				
2007	1,5	29,39	5,1	657,89	5,1	7766,92	5,38	2,9	2,41
ΕΓΣΣΕ 2008	1,1	30,40	3,45	680,59	3,45	8248,72	6,2	4,2%	1,91
	1,9	31,32	3	701	3				
2009	1,5	33,04	5,5	739,56	5,5	8270,48	5,71	1,2%	4,4
ΕΓΣΣΕ 2010 **		33,04		739,56		8874,72	1,76	3,1% ***	-1,3 ***
2011 προβλ.	1,7	33,53 ***	1,5 ***	750,65 ***	1,5 ***	8941,26 ***	0,74 ***	2,1% ***	-1,32 ***
2012 προβλ.	1,7	34,10 ***	1,7 ***	763,41 ***	1,7 ***	9084,36 ***	1,6 ***		

*Από το έτος 1984 έως το έτος 2001 οι αποδοχές είναι σε δραχμές, ενώ από το έτος 2002 και μετά οι αποδοχές είναι σε ευρώ

**Η ΕΓΣΣΕ 2010-2012 δεν προβλέπει ονομαστικές αυξήσεις για το 2010, προβλέπει αυξήσεις για την 1.7.2011 και 1.7.2012 οι οποίες θα ανέρχονται στο ύψος του πληθωρισμού της ευρωζώνης του προηγούμενου κάθε φορά έτους (εναρμονισμένος ΔTK του 2010 και 2011 αντίστοιχα). Δεδομένου ότι στη σύμβαση δεν περιλαμβάνεται παράρτημα με πίνακα αποδοχών λαμβάνοντας υπόψη τους όρους της σύμβασης σχετικά με τη διαμόρφωση των μισθών και ημερομισθίων υπολογίσαμε την εξέλιξη των κατώτατων αποδοχών σε πραγματικούς και ονομαστικούς όρους με βάση τις εαρινές προβλέψεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (5.5.10) για πληθωρισμό στην ευρωζώνη 1,5% το 2010 και 1,7% το 2011 και στην Ελλάδα 3,1% και 2,1% αντίστοιχα.

***Υπό τον όρο ότι θα επιβεβαιωθούν οι προβλέψεις για τον πληθωρισμό

Πηγή: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

Βιβλιογραφία

Ελληνική βιβλιογραφία

- ΕΣΕΕ (2010), «Ετήσια Έκθεση Ελληνικού Εμπορίου έτους 2009», Αθήνα
- Ευθύμογλου Π., Μπένος Θ. και Σολδάτος Γ. (2000), «Σύγχρονη μικροοικονομική ανάλυση», Αθήνα
- Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα (2010), «Ετήσια Έκθεση 2009», Φρανκφούρτη.
- Ευστρατόγλου Α., «Τοπικές αγορές εργασίας στην Ελλάδα», Αθήνα
- ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (2009) «Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα», Ετήσια Έκθεση, Αθήνα
- ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (2010) «Η Ελληνική Οικονομία και η Απασχόληση», Ετήσια Έκθεση, Αθήνα
- Ινστιτούτο Εργασίας Κύπρου (2006) «Οι μισθοί στην Κύπρο: προσδιοριστικοί παράγοντες και μισθολογικές ανισότητες
- Θεοχαράκης Ν. (2006), «Η νεοκλασική θεωρία της εργασίας», Αθήνα
- Καρακιουλάφη Χ. και Μοσχονάς Α. (2006) «Εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα: Μεταξύ συγκεντρωτισμού και αποκέντρωσης
- Μαουρουδέας Σ. (1998) «Η εργασιακή θεωρία της αξίας: μια επισκόπηση», Ουτοπία
- Τράπεζα της Ελλάδος (2010), «Έκθεση του Διοικητή για το έτος 2009», Αθήνα
- Τράπεζα της Ελλάδος (2010), «Έκθεση για την Νομισματική Πολιτική», Αθήνα
- Τσουλφίδης Λ. (2004), «Ιστορία οικονομικής θεωρίας και πολιτικής», Θεσσαλονίκη

Ξενόγλωσση βιβλιογραφία

- Akerlof G. and Yellen J. (1986) «Efficiency Wage Models of the Labor Market», Cambridge: Cambridge University Press
- Bazen S. (1994), «Minimum Wage Protection in Industrialised Countries», International Journal of Manpower, vol. 15: 2/3, pp.62-73

- Bharadwaj K. (1987): «Wages in Classical Economics» στο Eatwell et al., vol. 4, pp. 843-846
- Boal W. and Ransom M. (1997): «Monopsony in the Labor Market», Journal of Economic Literature, vol 35, pp. 86-112
- Borjas G. (2004): «Labor Economics», Boston: McGraw-Hill/Irwin, (Ελληνική έκδοση ως «Τα οικονομικά της εργασίας»)
- Calmfors L. (2001), «Wages and wage-bargaining institutions in the EMU: A survey of the issues», Empirica, vol. 28
- Card D. and Krueger A. (1995), «Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage», Princeton University Press, Princeton, N.J.
- Chacholiades M. (1986), «Microeconomics», Macmillan Publishing Company, (Ελληνική έκδοση ως «Μικροοικονομική»)
- Dell' Aringa C. and Pagani L. (2007), «Collective Bargaining and Wage Dispersion in Europe», British Journal of Industrial Relations, vol. 45, pp. 29-54
- Diamond P. (1987): «Search Theory» στο EATWELL et al., vol. 4, pp. 273-279
- European Commission, 2008, «Industrial relations in Europe», Brussels 2009
- Funk L. and Lesch H. (2005), «Minimum Wages in Europe», eironline comparative study
- Krueger A.B. and Summers L.H. (1986), «Efficiency Wages and the Wage Structure», National Bureau of Economic Research, Working Paper vol.1952
- Lester R. (1946): «Shortcomings of Marginal Analysis for Wage Employment Problems», American Economic Review, vol. 36, pp. 63-82
- Lester R. (1947): «Marginalism, Minimum Wages, and Labor Markets», American Economic Review, vol. 37, pp. 135-148
- Lucifora C. (2001), «Wage inequalities and low pay: The role of labour market institutions», in M. Gregory, W. Salverda and S. Bazen (eds.) Labour Market Inequalities, ed. Oxford University Press
- Lucifora C., McKnight A. and Salverda W. (2005), «Low-wage employment in Europe: a review of the evidence», Socio-Economic Review (2005), pp. 259-292

- Manning A. (2003): «Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labor Markets», Princeton, N.J.: Princeton University Press
- Manning A. (1996), «The Equal Pay Act as an Experiment to Test Theories of the Labour Market», *Economica*, vol. 63, pp. 191-212
- Metcalf D., Hansen K. and Charlwood A. (2001), «Unions and the sword of justice: unions and pay systems, pay inequality, pay discrimination and low pay», *National Institute Economic Review*, vol. 176, pp. 61- 65, National Institute of Economic and Social Research
- OECD (2004), «Wage-setting institutions and outcomes», OECD Employment Outlook
- OECD (1996), «Assessing and certifying occupational skills and competences in vocational education and training»
- Shulten T. (2009), «Minimum wages in Europe» ETUI policy Brief, 2/2009, Brussels
- Spencer D. (2002): «Shirking the Issue? Efficiency Wages, Work Discipline and Full Employment», *Review of Political Economy*, vol. 14, pp. 313-327