



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

**«Εκπαίδευση, Ανθρώπινο Δυναμικό, Πολιτικές
Απασχόλησης»**

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 - 2021»

Μαζαράκης Απόστολος

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΠΑΝΤΕΛΗΣ ΚΑΜΜΑΣ

Κόρινθος, Σεπτέμβριος 2023



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

Η παρούσα εργασία αποτελεί πνευματική ιδιοκτησία του φοιτητή («συγγραφέας/δημιουργός») που την εκπόνησε. Στο πλαίσιο της πολιτικής ανοικτής πρόσβασης ο συγγραφέας/δημιουργός εκχωρεί στο Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, μη αποκλειστική άδεια χρήσης του δικαιώματος αναπαραγωγής, προσαρμογής, δημόσιου δανεισμού, παρουσίασης στο κοινό και ψηφιακής διάχυσής τους διεθνώς, σε ηλεκτρονική μορφή και σε οποιοδήποτε μέσο, για διδακτικούς και ερευνητικούς σκοπούς, άνευ ανταλλάγματος και για όλο το χρόνο διάρκειας των δικαιωμάτων πνευματικής ιδιοκτησίας. Η ανοικτή πρόσβαση στο πλήρες κείμενο για μελέτη και ανάγνωση δεν σημαίνει καθ' οιονδήποτε τρόπο παραχώρηση δικαιωμάτων διανοητικής ιδιοκτησίας του συγγραφέα/δημιουργού ούτε επιτρέπει την αναπαραγωγή, αναδημοσίευση, αντιγραφή, αποθήκευση, πώληση, εμπορική χρήση, μετάδοση, διανομή, έκδοση, εκτέλεση, «μεταφόρτωση» (downloading), «ανάρτηση» (uploading), μετάφραση, τροποποίηση με οποιονδήποτε τρόπο, τμηματικά ή περιληπτικά της εργασίας, χωρίς τη ρητή προηγούμενη έγγραφη συναίνεση του συγγραφέα/δημιουργού. Ο συγγραφέας/δημιουργός διατηρεί το σύνολο των ηθικών και περιουσιακών του δικαιωμάτων.



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

«Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 - 2021»

Μαζαράκης Απόστολος

Επιτροπή Επίβλεψης Διπλωματικής Εργασίας

Επιβλέπων Καθηγητής:

ΚΑΜΜΑΣ ΠΑΝΤΕΛΗΣ

Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου

Συν-Επιβλέπων Καθηγητής:

ΚΟΥΤΣΑΜΠΕΛΑΣ ΧΡΗΣΤΟΣ

ΦΩΤΟΠΟΥΛΟΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ

Κόρινθος, Σεπτέμβριος 2023

«Η προσπάθεια αυτή είναι αφιερωμένη στην οικογένεια μου».



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

Ευχαριστίες

Με την παρούσα διπλωματική εργασία ολοκληρώνονται οι σπουδές μου στο πρόγραμμα μεταπτυχιακών σπουδών "Εκπαίδευση, Ανθρώπινο Δυναμικό, Πολιτικές Απασχόλησης" του Τμήματος Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής της Σχολής Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου.

Κατά τη φοίτηση μου στο συγκεκριμένο πρόγραμμα μεταπτυχιακών σπουδών, εξαιρετικά σημαντική υπήρξε η συμβολή των καθηγητών μου στα γνωστικά αντικείμενα που παρακολούθησα, στους οποίους οφείλω να εκφράσω τις ειλικρινείς μου ευχαριστίες.

Ιδιαίτερα επιθυμώ να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή στη διπλωματική μου εργασία, κο Παντελή Καμμά, για την επιστημονική και συμβουλευτική καθοδήγηση που μου προσέφερε σε όλα τα στάδια εκπόνησης της εργασίας με τις εύστοχες και εποικοδομητικές παρατηρήσεις του.

Οφείλω επίσης να εκφράσω τις ευχαριστίες μου προς τους συνεπιβλέποντες καθηγητές στην εργασία μου, κο Νικόλαο Φωτόπουλο και Χρήστο Κουτσαμπέλα για την καθοδήγησή τους στην εκπόνηση της διπλωματικής ταύτης εργασίας.



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

Περίληψη

Τα οικονομικά της εργασίας, κάνουν την παραδοχή ότι οι εργαζόμενοι αναζητούν την καλύτερη δυνατή θέση απασχόλησης και υποθέτουν ότι οι επιχειρήσεις επιδιώκουν την κερδοφορία. Εργαζόμενοι και εργοδότες, έχουν διαφορετικούς αντικειμενικούς σκοπούς. Οι μεν πρώτοι επιδιώκουν να πουλήσουν την εργασία τους στην υψηλότερη τιμή, ενώ οι εργοδότες, επιθυμούν να αγοράσουν εργασία στη χαμηλότερη τιμή. Οι τύποι των οικονομικών ανταλλαγμάτων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, περιορίζονται από ένα σύνολο κρατικών κανόνων, που καθορίζουν τις συναλλαγές στην αγορά εργασίας.

Μέσα από το μηχανισμό της προσφοράς και ζήτησης εργασίας προκύπτει και ο προσδιορισμός του εργατικού μισθού. Η προσφορά εργασίας επηρεάζεται από το επίπεδο των μισθών σε άλλες αγορές εργασίας στις οποίες έχουν πρόσβαση οι εργαζόμενοι, το επίπεδο του εισοδήματος που δεν προέρχεται από εργασία, την μεταβολή των προτιμήσεων μεταξύ κατανάλωσης και σχόλης, τα μη μισθολογικά χαρακτηριστικά των θέσεων εργασίας και τον αριθμό των εργαζομένων που προσφέρει εργασία για τις ίδιες θέσεις ειδικευμένης εργασίας. Η ζήτηση εργασίας, πέρα από τις μεταβολές στη ζήτηση για το παραγόμενο προϊόν, τις τιμές των άλλων συντελεστών παραγωγής και τον αριθμό των επιχειρήσεων που ζητούν εργασία, επηρεάζεται κυρίως από μεταβολές στην παραγωγικότητα της εργασίας.

Η παραδοσιακή μικροοικονομική θεωρία παραδέχεται τη συσχέτιση μεταξύ μισθών και παραγωγικότητας εργασίας.

Τα σωματεία εργαζομένων, έχουν ως κύριο σκοπό, μεταξύ άλλων, τη βελτίωση των χρηματικών αποδοχών των μελών τους. Όταν όμως τα εργατικά σωματεία, αρνούνται να δεχτούν μείωση του μισθού, χάνεται η εξισορροπητική λειτουργία της αγοράς, ο μισθός δε μειώνεται και εμφανίζεται διάσταση ανάμεσα στην προσφερόμενη και ζητούμενη ποσότητα. Επομένως, η ακαμψία των μισθών, αδρανοποιεί τον αυτόματο μηχανισμό εξισορρόπησης της αγοράς εργασίας.

Προκειμένου να διερευνήσουμε τη σχέση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας στην Ελλάδα και τη Γερμανία για την περίοδο από το έτος 2000 έως και το έτος 2021, αντλήσαμε στοιχεία μέσα από τον ιστότοπο του Οργανισμού



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ, 2023). Συγκεκριμένα εξήχθησαν οι ακόλουθοι δείκτες :

- Η Παραγωγικότητα εργασίας σε ετήσιο ρυθμό αύξησης (%),
- Η Αποζημίωση εργασίας ανά ώρα εργασίας σε συνολικό ετήσιο ρυθμό ανάπτυξης (%) και
- το Μοναδιαίο Κόστος εργασίας ανά ώρα εργασίας σε ποσοστό μεταβολής της προηγούμενης περιόδου.

Σύμφωνα με τα δεδομένα που αντλήθηκαν αναφορικά με την Ελλάδα, παρατηρούμε έντονη απόκλιση μεταξύ της παραγωγικότητας εργασίας και των αμοιβών εργασίας κυρίως μέχρι τη Μεγάλη ύφεση του 2008, με το ύψος των αμοιβών εργασίας να υπερκαλύπτει το αντίστοιχο μέγεθος της παραγωγικότητας εργασίας, φαινόμενο που προερχόταν κυρίως από τις πιέσεις που ασκούσαν τα συνδικάτα για αυξήσεις μισθών, μέχρι εκείνη την περίοδο.

Σχετικά με τη δράση των συνδικάτων στην Ελλάδα, οι νομοθετικές παρεμβάσεις του 1990 επέτρεψαν τη δραματική αύξηση της θεσμικής δύναμης του ελληνικού εργατικού κινήματος μέχρι το 2012. Τα ισχυρά συνδικάτα δημοσίων υπαλλήλων και δημόσιων επιχειρήσεων κατάφεραν να εξασφαλίσουν πολύ υψηλούς μισθούς και εισοδήματα για τα μέλη τους. Η δομή των οικονομικών και πολιτικών συστημάτων της Ελλάδας χαρακτηρίζεται από ένα σχετικά μεγάλο δημόσιο τομέα και η εργασία σε αυτόν οργανώνεται σε ισχυρά ανεξάρτητα συνδικάτα. Υπάρχουν σημαντικές στρατηγικές αλληλεπιδράσεις μεταξύ αυτών των συνδικάτων και της κυβέρνησης που προκαλούν υψηλή μεροληψία δαπανών και, κατά συνέπεια, υψηλούς φόρους και υψηλή συσσώρευση χρέους. Η Ελλάδα χαρακτηρίζεται από υψηλό βαθμό κρατικού ελέγχου.

Το γεγονός αυτό οδήγησε σε περαιτέρω στρεβλώσεις στην οικονομία, μειώνοντας τη συνολική παραγωγικότητα των συντελεστών παραγωγής, την παραγωγή, την ανάπτυξη και την ικανότητα της Ελλάδος να αντιμετωπίσει την κρίση δημόσιου χρέους που ξέσπασε το 2010. Την περίοδο 2000 - 2010, η Ελλάδα αντιμετωπίζει δυσκολίες έχοντας χάσει την ανταγωνιστικότητά της.

Ως συνέπεια της κρίσης χρέους εμφανίζεται η μείωση των αμοιβών εργασίας, που ερμηνεύεται από το γεγονός ότι στις αρχές του 2010, η Ελλάδα πέρασε από μία επεκτατική σε μία ακραία περιοριστική δημοσιονομική πολιτική, ως αντάλλαγμα της



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

εξωτερικής χρηματοδοτικής στήριξης που λήφθηκε από τις χώρες της ευρωζώνης και το ΔΝΤ. Το μνημόνιο επέφερε περικοπές μισθών και συντάξεων, μαζική ανεργία, αυξήσεις φόρων και την κατάρρευση του συλλογικού συστήματος διαπραγματεύσεων που είχε υιοθετηθεί το 1990.

Αντίθετα, στη Γερμανία τα συνδικάτα επέδειξαν εξαιρετική επιμονή στη συγκράτηση των μισθών για παρατεταμένες χρονικές περιόδους κατά τη διάρκεια των τελευταίων δύο δεκαετιών, ακόμη και σε περιόδους αύξησης της παραγωγικότητας εργασίας και μείωσης της ανεργίας. Η μισθολογική συγκράτηση που επέδειξαν τα συνδικάτα εκεί, συνέβαλε στη χαμηλή αύξηση των μισθών που παρατηρήθηκε στη Γερμανία μεταξύ 2000 και 2008.

Μετά τη Μεγάλη Ύφεση, με τα ποσοστά ανεργίας σε χαμηλό ρεκόρ στη Γερμανία, τα συνδικάτα γίνονται πιο επιθετικά ως προς τις μισθολογικές τους απαιτήσεις και κατά την περίοδο αυτή η αύξηση των μισθών αρχίζει να επιταχύνεται.

Η Γερμανία επεδίωξε τη βελτίωση της στην ανταγωνιστικότητα μέσω μικρότερων αυξήσεων στο μοναδιαίο κόστος εργασίας. Η αύξηση της ανταγωνιστικότητας συνέβαλε στη μείωση της ανεργίας, σε ιδιαίτερα χαμηλά επίπεδα.

Η δράση των συνδικάτων στην Ελλάδα και τη Γερμανία μετά το έτος 2000, είχε βαρυσήμαντα αποτελέσματα. Την περίοδο 2000 - 2010, η Ελλάδα αντιμετωπίζει δυσκολίες, έχοντας χάσει την ανταγωνιστικότητά της σε σχέση με τη Γερμανία. Από το 1999, το μισθολογικό κόστος αυξήθηκε κατά περίπου 20% λιγότερο στη Γερμανία από ό,τι στη νότια Ευρώπη. Στα πλαίσια αυτά, τονίζεται η ανάγκη τα νότια ευρωπαϊκά μέλη της ευρωζώνης να μειώσουν το μισθολογικό τους κόστος για να ανακτήσουν την ανταγωνιστικότητα που έχασαν μετά την υιοθέτηση του κοινού νομίσματος.

Συμπερασματικά, η έρευνα καταλήγει στη διαπίστωση ότι εάν τα συνδικάτα διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη διαδικασία καθορισμού των μισθών και γενικά απαιτούν υψηλούς μισθούς, ορισμένη συγκράτηση των μισθών για περιορισμένο χρονικό διάστημα μπορεί να είναι μια ευεργετική απάντηση σε καταστάσεις οικονομικού σοκ ή σε πιο μακροπρόθεσμες δυσμενείς οικονομικές εξελίξεις.

Λέξεις – Κλειδιά: Αγορά εργασίας, εργατικά συνδικάτα, παραγωγικότητα εργασίας, αμοιβές εργασίας, μοναδιαίο κόστος εργασίας.



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

The labour market of Germany and Greece, the impact of trade unions, a comparative analysis between labour productivity and labour compensation for the period between
2000 - 2021

Mazarakis Apostolos

Abstract

Labor economics admits that workers seek the best possible employment position and assumes that firms pursue profitability. Employees and employers have different objectives. The former seek to sell their labor at the highest price, while the employers wish to buy labor at the lowest price. The types of economic exchanges between employers and employees are limited by a set of government rules that determine labor market transactions.

Through the mechanism of labor supply and demand, the labor wage is determined. Labor supply is affected by the level of wages in other labor markets to which workers have access, the level of non-labor income, the shift in preferences between consumption and employment, the non-wage characteristics of jobs, and the number of workers offering work for the same skilled labor positions. The labor demand, in addition to changes in the demand for the product manufactured, the prices of other factors of production and the number of firms asking for work, is mainly affected by changes in labor productivity.

Traditional microeconomic theory admits the correlation between wages and labor productivity.

Workers' unions have as their main purpose, among other things, the improvement of the monetary remuneration of their members. However, when the labor unions refuse to accept a reduction in wages, the balancing function of the market is lost, the wage does not decrease and a gap appears between the quantity offered and demanded. Therefore, wage rigidity disables the automatic labor market balancing mechanism.

In order to investigate the relationship between productivity and wages in Greece and Germany for the period 2000 to 2021, we have drawn data from the website of the Organization for Economic Co-operation and Development (OECD, 2023). Specifically, the following indicators were extracted:

- Labour productivity Annual growth rate (%)



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

- Labour Compensation per hour worked Total Annual growth rate (%) and
- the Unit Labour Costs By hours worked, Percentage change, previous period.

According to the data collected regarding Greece, we observe a strong discrepancy between labor productivity and labor wages, mainly until the Great Recession of 2008, with the amount of labor wages exceeding the corresponding size of labor productivity, a phenomenon that originated mainly from the pressure exerted by the unions for wage increases, until that time.

Regarding trade union action in Greece, the legislative interventions of the 1990s allowed for a dramatic increase in the institutional strength of the Greek labor movement until 2012. The strong trade unions of civil servants and public enterprises managed to secure very high wages and incomes for their members. The structure of Greece's economic and political systems is characterized by a relatively large public sector and work in it is organized in strong independent trade unions. There are important strategic interactions between these unions and the government that cause high spending bias and, consequently, high taxes and high debt accumulation. Greece is characterized by a high degree of state control.

This fact led to further distortions in the economy, reducing the overall productivity of the factors of production, the production itself, the growth and the ability of Greece to face the public debt crisis that broke out in 2010. In the period 2000 - 2010, Greece faces difficulties due to having lost its competitiveness.

As a consequence of the debt crisis a reduction of labor wages appears, which resulted by the fact that at the beginning of 2010, Greece switched from an expansionary to an extreme restrictive fiscal policy, in exchange for the external financial support received from the countries of the Eurozone and the IMF. The memorandum brought about wage and pension cuts, mass unemployment, tax increases and the collapse of the collective bargaining system adopted in 1990.

In contrast, in Germany, unions have shown extraordinary persistence in holding down wages for extended periods of time over the past two decades, even in times of rising labor productivity and falling unemployment. The wage restraint exhibited by unions there contributed to the low wage growth seen in Germany between 2000 and 2008.



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

After the Great Depression, with unemployment rates at a record low in Germany, unions became more aggressive regarding their wage demands and during this period wage growth began to accelerate.

Germany sought to improve its competitiveness through smaller increases in unit labor costs. The increase in competitiveness contributed to the reduction of unemployment, to particularly low levels.

The action of the unions both in Greece and Germany after the year 2000 had significant results. In the period 2000-2010, Greece faced difficulties, having lost its competitiveness in relation to Germany. Since 1999, wage costs have increased by almost 20% less in Germany than in southern Europe. In this context, the need for the southern European members of the Eurozone to reduce their wage costs, in order to regain the competitiveness they lost after the adoption of the common currency, is emphasized.

In conclusion, the research results in the finding that if unions play an important role in the wage-setting process and generally demand high wages, some wage restraint for a limited period may be a beneficial response to economic shocks or longer-term adverse economic developments.

Keywords: Labor market, Trade unions, Labour productivity, Labour compensation, Unit labour costs.



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

Περιεχόμενα

Ευχαριστίες.....	ii
Περίληψη.....	iii
Abstract.....	vi
ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ ΚΑΙ ΑΚΡΩΝΥΜΙΑ.....	xiii
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	1
1.1 Βασικά χαρακτηριστικά της οικονομίας των δύο εξεταζόμενων χωρών την περίοδο 2000 - 2021. 3	
1.1.1 Η οικονομία της Ελλάδας.....	3
1.1.2 Η οικονομία της Γερμανίας.....	5
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Η ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	9
2.1 Η έννοια της αγοράς εργασίας.....	9
2.2 Ο μηχανισμός της αγοράς εργασίας.....	9
2.3 Χαρακτηριστικά στοιχεία μιας αγοράς εργασίας.....	11
2.4 Γιατί υπάρχουν οι θεσμοί στην αγορά εργασίας.....	13
2.5 Παράγοντες που επηρεάζουν την προσφορά και τη ζήτηση εργασίας.....	14
2.6 Σχέση Παραγωγικότητας εργασίας, Αμοιβών εργασίας και μοναδιαίου κόστους εργασίας.....	14
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΤΩΝ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	16
3.1 Η εμφάνιση των συνδικάτων - σύντομη ιστορική αναδρομή.....	16
3.2 Η επίδραση των συνδικάτων στην αγορά εργασίας.....	17
3.3 Η επίδραση των συνδικάτων στη διαμόρφωση των μισθών και στην ανεργία.....	20
3.4 Η λειτουργία και ο ρόλος των συνδικάτων.....	21
3.5 Ο διπλός ρόλος των συνδικάτων στην οικονομική αποδοτικότητα.....	22
3.6 Τα συνδικάτα στην Ελλάδα.....	24
3.7 Τα συνδικάτα στη Γερμανία.....	25
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 : ΒΙΒΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ.....	27
4.1 Η επίδραση των συνδικάτων στην παραγωγικότητα εργασίας και τους μισθούς.....	27
4.2 Μελέτες για τη σχέση μεταξύ συνδικάτων και παραγωγικότητας εργασίας.....	27
4.2.1 Μελέτη Doucouliagos & Laroche (2003).....	28
4.2.2 Μελέτη Metcalf (2002).....	28
4.2.3 Μελέτη Morikawa (2010).....	29
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Η ΝΕΑ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΤΟΥ ΟΟΣΑ – ΠΟΙΟΤΙΚΗ ΚΑΤΑΜΕΤΡΗΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	30
5.1 Η νέα στρατηγική του ΟΟΣΑ για ποιοτική καταμέτρηση της αγοράς εργασίας.....	30
5.2 Ποιοτικά χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα.....	31
5.3 Ποιοτικά χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας στη Γερμανία.....	36



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΣΧΕΣΗ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ, ΑΜΟΙΒΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΜΟΝΑΔΙΑΙΟΥ ΚΟΣΤΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΤΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΤΗ ΓΕΡΜΑΝΙΑ (2000-2021)	39
6.1 Σχέση παραγωγικότητας, αμοιβών εργασίας και μοναδιαίου κόστους εργασίας στην Ελλάδα και τη Γερμανία την περίοδο 2000 – 2021, ο ρόλος των συνδικάτων	39
6.1.1 Παραγωγικότητα εργασίας σε ετήσιο ρυθμό αύξησης	40
6.1.2 Αποζημίωση εργασίας ανά ώρα εργασίας.....	41
6.1.3 Μοναδιαίο Κόστος εργασίας ανά ώρα εργασίας σε ποσοστό μεταβολής της προηγούμενης περιόδου	41
6.2 Διαγραμματική απεικόνιση της Παραγωγικότητας Εργασίας, των Αμοιβών Εργασίας και του Μοναδιαίου Κόστους Εργασίας στην Ελλάδα την περίοδο 2000 – 2021	42
6.2.1 Ο ρόλος των συνδικάτων στη διαμόρφωση των Αμοιβών Εργασίας, της Παραγωγικότητας Εργασίας, στην Ελλάδα την περίοδο 2000 – 2021	44
6.3 Διαγραμματική απεικόνιση της Παραγωγικότητας Εργασίας, των Αμοιβών Εργασίας και του Μοναδιαίου Κόστους Εργασίας στη Γερμανία την περίοδο 2000 – 2021	48
6.3.1 Ο ρόλος των συνδικάτων στη διαμόρφωση των Αμοιβών Εργασίας, της Παραγωγικότητας Εργασίας, στη Γερμανία την περίοδο 2000 – 2021	49
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: ΕΠΙΛΟΓΟΣ	61
7.1 ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ – ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	61
7.2 ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ	66
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ	67
ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΕΣ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ	67
ΕΛΛΗΝΙΚΕΣ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ	71
ΑΝΑΦΟΡΕΣ ΑΠΟ ΤΟ ΔΙΑΚΙΚΤΥΟ	73
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι	74
Πίνακας Π1: Labour productivity, Labour compensation, Unit labour costs (Greece 2000 – 2021)	74
Πίνακας Π2: Labour productivity, Labour compensation, Unit labour costs (Germany 2000 – 2021)	75



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΙΚΟΝΩΝ, ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΣΧΗΜΑΤΩΝ

Διάγραμμα 1:Προσδιορισμός εργατικού μισθού.....	10
Διάγραμμα 2:Ανταγωνιστική Αγορά Εργασίας και Μονοπωλιακή Δύναμη της Εργατικής Ενώσεως. .	18
Διάγραμμα 3: Παραγωγικότητα εργασίας, Αμοιβές Εργασίας, Κόστος εργασίας, στην Ελλάδα (2000-2021).....	42
Διάγραμμα 4: Παραγωγικότητα εργασίας, Αμοιβές Εργασίας, Κόστος εργασίας, στη Γερμανία (2000-2021).....	48



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1: Πίνακας επιδόσεων της αγοράς εργασίας για την Ελλάδα.....	33
Πίνακας 2: Συνθήκες - πλαίσιο για την Ελλάδα.....	35
Πίνακας 3: Πίνακας επιδόσεων της αγοράς εργασίας για τη Γερμανία.....	37
Πίνακας 4: Συνθήκες - πλαίσιο για τη Γερμανία.....	38



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ ΚΑΙ ΑΚΡΩΝΥΜΙΑ

EFSE	European Financial Stability Facility
IMF	International Monetary Fund
OECD	Organization for Economic Co-operation and Development
SMP	Secondary Market Purchase Programme
ΑΔΕΔΥ	Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων
ΑΕΠ	Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν
ΓΣΕΕ	Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας
ΔΝΤ	Διεθνές Νομισματικό Ταμείο
ΔΟΕ	Διεθνής Οργάνωση Εργασίας
ΔΤΚ	Δείκτης Τιμών Καταναλωτή
ΕΕ	Ευρωπαϊκή Ένωση
ΕΚΤ	Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα
ΗΠΑ	Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής
ΙΝΕ-ΓΣΕΕ	Ινστιτούτο Εργασίας Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας
ΟΟΣΑ	Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι οικονομολόγοι της εργασίας, εξετάζοντας την αγορά εργασίας, κάνουν την παραδοχή ότι οι εργαζόμενοι προσπαθούν να βρουν την καλύτερη δυνατή θέση απασχόλησης και υποθέτουν ότι οι επιχειρήσεις επιδιώκουν την κερδοφορία. Οι δρώντες στην αγορά εργασίας, εργαζόμενοι και εργοδότες, εισέρχονται στην αγορά εργασίας με διαφορετικούς αντικειμενικούς σκοπούς. Οι εργαζόμενοι επιδιώκουν να πουλήσουν την εργασία τους στην υψηλότερη τιμή, ενώ οι επιχειρήσεις, προσπαθούν να αγοράσουν εργασία στη χαμηλότερη τιμή. Η παραπάνω υπόθεση, διαμορφώνει ένα σκεπτικό για τον τρόπο λειτουργίας της αγοράς εργασίας. Οι τύποι των οικονομικών ανταλλαγμάτων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, περιορίζονται από ένα σύνολο κρατικών κανόνων, που καθορίζουν τις συναλλαγές στην αγορά εργασίας, αλλαγές που οδηγούν σε διαφορετικά αποτελέσματα (Boijas, 2016).

Οι εργαζόμενοι έχουν έναν πρωταγωνιστικό ρόλο, διότι χωρίς αυτούς δεν υφίσταται εργασία, στην αγορά εργασίας. Στην δική τους απόφαση έγκειται η απόφαση αν θα εργαστούν ή όχι, πόσες ώρες θα αφιερώσουν στην εργασία τους, ποιο επάγγελμα θα ακολουθήσουν, αν θα παραιτηθούν ή όχι, αν θα συμμετέχουν σε μία εργατική ένωση. Αποφάσεις, που αποβλέπουν στη βελτιστοποίηση των επιλογών για την αναζήτηση καλύτερης θέσης εργασίας. Οι εργαζόμενοι επιδιώκουν πάντα τη μεγιστοποίηση της ευημερίας τους, προσφέροντας περισσότερο χρόνο και προσπάθεια σε εκείνες τις δραστηριότητες που δίνουν καλύτερη αμοιβή. Αυτός είναι και ο λόγος που η προσφορά εργασίας έχει συνήθως ανοδική κλίση. Το άθροισμα των αποφάσεων των εργαζομένων, προσδιορίζει την προσφορά εργασίας στην οικονομία, όχι μόνο σε όρους αριθμού ατόμων που εισέρχονται στην αγορά εργασίας, αλλά και σε όρους ποσότητας και ποιότητας δεξιοτήτων που διατίθενται στους εργοδότες (ibid, 2016).

Οι επιχειρήσεις, από την άλλη μεριά αποφασίζουν πόσους και τι είδους εργαζομένους θα προσλάβουν ή θα απολύσουν, τον αριθμό των εργατοωρών ανά εβδομάδα, το κεφάλαιο που θα επενδύσουν και το αν θα προσφέρουν ασφαλές ή ριψοκίνδυνο περιβάλλον εργασίας στους εργαζομένους τους. Το κίνητρο των επιχειρήσεων, είναι να μεγιστοποιήσουν τα κέρδη τους. Στην περίπτωση της επιχείρησης, ο καταναλωτής είναι το επίμαχο ζήτημα. Η επιχείρηση θα μεγιστοποιήσει τα κέρδη της, με τη λήψη αποφάσεων σχετικά με την παραγωγή, άρα και με τη λήψη αποφάσεων που σχετίζονται με την πρόσληψη ή απόλυση προσωπικού, προκειμένου να εξυπηρετηθούν καλύτερα οι ανάγκες των καταναλωτών. Το σύνολο των αποφάσεων



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

για την πρόσληψη ή την απόλυση εργαζομένων, προσδιορίζει τη ζήτηση εργασίας σε μια οικονομία. Οι επιχειρήσεις επιδιώκουν να μεγιστοποιήσουν τα κέρδη τους προσλαμβάνοντας πολλούς εργαζόμενους όταν η εργασία είναι φθηνή και αντίθετα αποφεύγουν τις προσλήψεις όταν η εργασία είναι ακριβή. Επομένως επιχειρήσεις και εργαζόμενοι συμμετέχουν στην αγορά εργασίας με αντικρουόμενα συμφέροντα. Πολλοί εργαζόμενοι είναι πρόθυμοι να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους όταν οι μισθοί είναι υψηλοί, αλλά τότε λίγες είναι οι επιχειρήσεις εκείνες που επιθυμούν να τους προσλάβουν και αντίστροφα (ibid, 2016).

Σε μια οικονομία ελεύθερης αγοράς, όπου οι εργαζόμενοι αναζητούν εργασία και οι επιχειρήσεις εργαζόμενους, οι αλληλοσυγκρουόμενες αυτές επιθυμίες εξισορροπούνται εκεί όπου η προσφορά ισούται με τη ζήτηση και επιτυγχάνεται ισορροπία. Ο πλεονάζων αριθμός των ατόμων που αναζητούν εργασία, θα συνεπάγονταν μείωση του μισθού, διότι τα άτομα θα ανταγωνίζονταν για λίγες διαθέσιμες θέσεις εργασίας (ibid, 2016).

Το κράτος διαδραματίζει έναν εξίσου σημαντικό παράγοντα στην αγορά εργασίας, μέσα από τις κρατικές ρυθμίσεις που θέτουν τους βασικούς κανόνες οι οποίοι καθορίζουν τις συναλλαγές στην αγορά εργασίας (ibid, 2016).

Αναφερόμενοι στην αγορά εργασίας, οι Freeman & Medoff (1984) έγραψαν ότι τα συνδικάτα, ασκώντας διαπραγμάτευση για τους μισθούς, τις ώρες εργασίας, την εργασιακή ασφάλεια και τις πρόσθετες παροχές, επηρεάζουν την παραγωγικότητα και τη συμμετοχή στην εργασία, μεταβάλλοντας σχεδόν κάθε μετρήσιμη πτυχή των χώρων εργασίας και των επιχειρήσεων υπό την απειλή της απεργίας (Visser, 2019).

Παρά την ογκώδη θεωρητική βιβλιογραφία, συνεχίζεται η διαμάχη σχετικά με τον αντίκτυπο των συνδικάτων στην παραγωγικότητα, καθώς και σε άλλες πτυχές των επιχειρήσεων, όπως στην απασχόληση, στην έρευνα και στην ανάπτυξη, στην κερδοφορία και στις επενδύσεις (Doucouliagos & Laroche, 2003). Στην παρούσα εργασία, θα προσπαθήσουμε να μελετήσουμε τη σχέση της παραγωγικότητας εργασίας, των αμοιβών εργασίας και το ρόλο των συνδικάτων στην Ελλάδα και τη Γερμανία, την περίοδο 2000 -2021.

Τα οικονομικά της εργασίας, μας βοηθούν να κατανοήσουμε και να προβλέψουμε την πιθανότητα να εμφανιστούν κάποια αποτελέσματα σε σχέση με κάποια άλλα. Επειδή η εκμάθηση του τρόπου με τον οποίο λειτουργούν οι αγορές εργασίας είναι εξίσου



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

σημαντική με τη μελέτη εμπειρικών δεδομένων, στην παρούσα διπλωματική εργασία, θα μελετήσουμε την αγορά εργασίας για την Ελλάδα και τη Γερμανία και συγκεκριμένα θα αντλήσουμε δεδομένα για την παραγωγικότητα, τις αμοιβές εργασίας και το μοναδιαίο κόστος εργασίας.

1.1 Βασικά χαρακτηριστικά της οικονομίας των δύο εξεταζόμενων χωρών την περίοδο 2000 - 2021.

1.1.1 Η οικονομία της Ελλάδας

Η ελληνική οικονομία είναι μια οικονομία της ΕΕ με σχετικά αδύναμο εγχώριο κλαδικό παραγωγικό δίκτυο, ιδίως στις μεταποιητικές βιομηχανίες και στους βιομηχανικούς κλάδους υψηλής τεχνολογίας, σχετικά χαμηλό επίπεδο βιομηχανικής και τεχνολογικής ανάπτυξης και σχετικά δυσμενείς εισοδηματικές ελαστικότητες ζήτησης. Γεγονός το οποίο αποτελεί μια "διαρθρωτική αδυναμία" της ελληνικής οικονομίας και που σκιαγραφεί τη χαμηλή ανταγωνιστικότητα της και αιτιολογεί σε μεγάλο ποσοστό την ευπάθειά της σε θέματα ισοζυγίου πληρωμών και κρίσης χρέους (Economakis et al., 2015). Το μοντέλο οικονομικής ανάπτυξης της Ελληνικής οικονομίας χαρακτηρίζεται από μια σημαντική δομική ιδιαιτερότητα, η οποία μπορεί να αποτυπωθεί στην αργή και τεχνολογικά ανεπαρκή κλαδική ανάπτυξη του παραγωγικού συστήματος. Το παραγωγικό σύστημα της Ελλάδας παρουσιάζει ακόμα και σήμερα αδυναμία συσσώρευσης κεφαλαίου σε κλάδους που ενισχύουν την παραγωγικότητα και δημιουργούν συνθήκες υψηλής απασχόλησης και διαρθρωτικής ανταγωνιστικότητας. Το φαινόμενο αυτό ενισχύθηκε με την ένταξη της ελληνικής οικονομίας στην Ευρωζώνη (Αργεΐτης & Νικολαΐδη, 2014).

Από τις αρχές του 2000 και μετά την είσοδο της χώρας στο ευρώ και μέχρι το ξεκίνημα της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης, η ελληνική οικονομία παρουσίασε υψηλότερους ρυθμούς ανάπτυξης. Εντούτοις, η περίοδος αυτής της υπερανάπτυξης συνοδεύτηκε από μια περίοδο υψηλών ελλειμμάτων στο ισοζύγιο τρεχουσών συναλλαγών και στο ισοζύγιο αγαθών και υπηρεσιών. Όμως το αναπτυξιακό μοντέλο της ελληνικής οικονομίας στηρίχτηκε στην εγχώρια κατανάλωση και τροφοδοτήθηκε με δανεισμό. Ο υπερκαταναλωτισμός των εισαγόμενων αγαθών και οι



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

συνεπακόλουθες χαμηλές αποταμιεύσεις, κατέστησαν την Ελλάδα μια «μηχανή ζήτησης» στη ζώνη του ευρώ (Οικονομάκης & Μαρκάκη, 2020).

Η οικονομική κρίση έπληξε την Ελλάδα στο τέλος του 2008. Στην περίπτωση της Ελλάδας η κρίση μετουσιώθηκε σε κρίση χρέους και πήρε τεράστιες διαστάσεις λόγω του υψηλού δημοσίου χρέους, βουλιάζοντας την οικονομία σε βαθιά κάμψη (Aggelopoulos & Georgopoulos, 2017). Το ιδιωτικό χρέος ωστόσο διέμεινε χαμηλότερο σε σχέση με άλλες Ευρωπαϊκές χώρες, ως απόληξη των συντηρητικών πιστωτικών πολιτικών των ελληνικών τραπεζών. Η ελληνική κρίση χρέους και η προσφυγή της Ελλάδας στο μηχανισμό χρηματοδοτικής στήριξης στη συγκυρία της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης θέτουν έντονα το ζήτημα των "διαρθρωτικών χαρακτηριστικών" της ελληνικής οικονομίας. Η κυρίαρχη θέση, όπως αυτή εκφράζεται από την Τράπεζα της Ελλάδος, υποστηρίζει ότι *"τα υψηλά ελλείμματα του ισοζυγίου τρεχουσών συναλλαγών, η αύξηση του εξωτερικού χρέους και η επιδείνωση της αρνητικής καθαρής διεθνούς επενδυτικής θέσης της Ελλάδας είναι αποτέλεσμα των απωλειών ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας"*. Αυτές οι απώλειες ανταγωνιστικότητας της οικονομίας της Ελλάδας σχετίζονται κυρίως με την άκαμπτη αγορά εργασίας που οδηγεί σε αύξηση των μισθών και σε απώλειες στην ανταγωνιστικότητα των τιμών. Οι απώλειες στην ανταγωνιστικότητα των τιμών αποτελούν πρωταρχικό λόγο τόσο για την ύπαρξη επίμονα χαμηλής "διαρθρωτικής" ανταγωνιστικότητας όσο και την ύπαρξη περιορισμένης ικανότητας της εγχώριας παραγωγής να ανταποκρίνεται επαρκώς στη σύνθεση και τις μεταβολές της εξωτερικής και εγχώριας ζήτησης" (Τράπεζα της Ελλάδος 2010: 28) (Economakis et al., 2015).

Το 2009 το έλλειμμα πλησίασε το 15,7% του ΑΕΠ και το δημόσιο χρέος το 129,7%. Η Fitch και αργότερα η S&P και η Moodys υποβάθμισαν την πιστοληπτική ικανότητα της χώρας ενώ οι αποδόσεις των κρατικών ομολόγων συνέχισαν την αύξουσα πορεία τους, μέχρι η διαφορά σε σχέση με τα γερμανικά να εκτοξευτεί από 300 σε 900 μονάδες βάσης με αποτέλεσμα την απομόνωση της Ελλάδας από την πρόσβαση στις αγορές ομολόγων (Τράπεζα της Ελλάδος, 2014 & Zettelmeyer et al., 2013).

Στις αρχές του 2010, λόγω της κρίσης δημοσίου χρέους, η Ελλάδα ήταν η πρώτη χώρα της ευρωζώνης που πέρασε από μία επεκτατική σε μία ακραία περιοριστική



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

δημοσιονομική πολιτική, προκειμένου να λάβει εξωτερική χρηματοδοτική στήριξη από τις υπόλοιπες χώρες της ευρωζώνης και το ΔΝΤ (Καραμεσίνη, 2011).

Για την κάλυψη των χρηματοδοτικών υποχρεώσεων της χώρας, υπεγράφη το πρώτο Μνημόνιο για 110 εκατομμύρια ευρώ (σε ευρωπαϊκά δάνεια και πιστώσεις του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου) το 2010 μέσω του Μηχανισμού Στήριξης. Το ποσό θα ήταν καταβαλλόμενο σε δόσεις μέχρι το 2012 με μέτρα δημοσιονομικής προσαρμογής έντεκα ποσοστιαίων μονάδων του ΑΕΠ για τρία έτη, με την προϋπόθεση να συντελεστούν διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις, με σκοπό να επανέλθει η χώρα σε τροχιά ανάπτυξης και ανταγωνιστικότητας. Ταυτόχρονα, γεννιούνται ο Ευρωπαϊκός Μηχανισμός Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (EFSF-European Financial Stability Facility) με ικανότητα δανειοδότησης έως 440 δις ευρώ και το πρόγραμμα επαναγοράς ομολόγων στην δευτερογενή αγορά της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας (SMP-Secondary Market Purchase Programme).

Η μη επίτευξη των στόχων έφερε το δεύτερο Μνημόνιο ύψους 130 δις, εκ των οποίων τα 50 δις για την ανακεφαλαίωση των ελληνικών τραπεζών. Παράλληλα, ανακοινώνεται η αναδιάρθρωση του ελληνικού χρέους από την Ευρωζώνη με εθελοντική ανταλλαγή ελληνικών τίτλων εκδόσεων ή εγγυήσεων του ελληνικού δημοσίου ιδιωτών επενδυτών με μείωση κατά 50% της ονομαστικής τους αξίας, με ομόλογα μεγαλύτερης διάρκειας. Η χώρα κατορθώνει συμμετοχή 199,2 δις ευρώ και η ονομαστική αξία του κρατικού χρέους συρρικνώνεται κατά 107 δις ευρώ.

Το τρίτο πρόγραμμα στήριξης ύψους 86 δις από τον Ευρωπαϊκό Μηχανισμό Σταθερότητας και τα νέα δημοσιονομικά μέτρα απέβλεπαν στην αύξηση των εσόδων από φόρους, την περικοπή του κόστους εργασίας και των συντάξεων (Τράπεζα της Ελλάδος, 2014 & Zettelmeyer et al., 2013).

1.1.2 Η οικονομία της Γερμανίας

Η οικονομία της Γερμανίας στηρίζεται πρωτίστως στη βιομηχανία και τον τριτογενή τομέα. Όσον αφορά στη βαριά βιομηχανία, η Γερμανία επενδύει μεγάλα ποσά τα τελευταία χρόνια για την αναβάθμιση της τεχνολογίας και την παραγωγή καινοτόμων προϊόντων. Το κύριο χαρακτηριστικό του παραγωγικού μοντέλου στη γερμανική



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

αυτοκινητοβιομηχανία είναι η στρατηγική προϊόντων υψηλής ποιότητας, που συνδέεται με μια ισχυρή θέση στην αγορά πολυτελών αυτοκινήτων.

Η Γερμανία είναι ευρέως γνωστή για τη σταθερότητα της πολιτικής της. Η Ομοσπονδιακή Κυβέρνηση επιδιώκει τη συγκράτηση των κρατικών δαπανών αυξάνοντας ταυτόχρονα τα δημόσια έσοδα. Σημαντικές πηγές εσόδων αποτελούν η φορολογία και οι ασφαλιστικές εισφορές (Γ.Ο.&Ε.Υ., ΠτΕ.σΒ, 2017).

Ταυτόχρονα, η Γερμανία υπήρξε πρωτοπόρος στην ανάπτυξη και κατασκευή ηλιακών τεχνολογιών. Ήδη από το 2002, η Πρωτοβουλία για τις Εξαγωγές Ανανεώσιμων Πηγών Ενέργειας ξεκίνησε από το Ομοσπονδιακό Υπουργείο Οικονομίας και Τεχνολογίας, προκειμένου να αξιοποιήσει τις αναδυόμενες τεχνολογίες ανανεώσιμων πηγών ενέργειας για να διαιωνίσει το εξαγωγικό γερμανικό μοντέλο (Haas et al., 2022).

Στις αρχές του 2000 η Γερμανία συχνά αποκαλούνταν «ο άρρωστος της Ευρώπης» (the sick man of Europe) λόγω της διατήρησης ενός υπερβολικού κράτους πρόνοιας και σκληρωτικών αγορών εργασίας (Dustmann et al., 2014 & Hedlund & Martins, 2017). Όντως, η οικονομική ανάπτυξη της Γερμανίας βρισκόταν κατά μέσο όρο στο 1,2% ανά χρόνο από το 1998 έως το 2005, συμπεριλαμβανομένης μιας ύφεσης το 2003.

Το έτος 1989 ήταν το τελευταίο έτος της οικονομίας της Δυτικής Γερμανίας. Η οικονομία οδηγήθηκε σταδιακά και μαζικά από τον πρωταρχικό της Δυτικοευρωπαϊκό και παγκόσμιο προσανατολισμό, προς μια όλο και πιο έντονη συγκέντρωση στις αξιώσεις και τις ευκαιρίες ενοποίησης. Η Γερμανία επένδυσε στην επανόρθωση της πρώην Ανατολικής Γερμανίας, βοηθώντας την στην μετάβαση σε μια οικονομία της αγοράς. Μέχρι το 2011 οι απολήξεις ήταν μικτές, με αργή οικονομική ανάπτυξη στην Ανατολή, σε αντίθεση με την ταχεία οικονομική ανάπτυξη τόσο στη δυτική όσο και στη νότια Γερμανία. Μόλις ένα χρόνο από την έναρξη της παγκόσμιας κρίσης και ενώ διακινδυνεύει να καταρρεύσει μία από τις μεγαλύτερες τράπεζες της χώρας, η Γερμανία ανακοινώνει επισήμως ότι είναι σε ύφεση. Ενάμιση χρόνο αργότερα τα στοιχεία δείχνουν ότι η οικονομία αυξήθηκε το Γ' τρίμηνο το 2009 φέρνοντας τη χώρα εκτός ύφεσης. Τον Σεπτέμβριο του 2015 η κυβέρνηση προσφέρει προσωρινό άσυλο στους πρόσφυγες προξενώντας μαζική μετακίνηση



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

ανθρώπων από τα Βαλκάνια προς τη Γερμανία. Όμως, τον Ιανουάριο του 2016 παίρνει μέτρα για τον μετριασμό της εισροής προσφύγων¹.

Ο εκσυγχρονισμός της Ανατολικής Γερμανίας επιβάρυνε αρχικά τη χώρα με 70 δισεκατομμύρια δολάρια ετησίως. Μέχρι το 2008, οι δαπάνες μειώθηκαν στα 12 δισεκατομμύρια δολάρια. Η ανεργία παρέμεινε υψηλή (9,5%), το ίδιο και η γήρανση του πληθυσμού (20% ηλικίας 65+). Αυτό φανερώνει ότι η Γερμανία εξάντλησε το ταμείο κοινωνικής ασφάλισης της πιο γρήγορα από ό,τι κατάφερε να προσθέσει σε αυτό, μέσω των φόρων μισθοδοσίας. Παράλληλα, η Γερμανία πέτυχε να μειώσει το δημοσιονομικό της έλλειμμα κάτω από το 3% του ΑΕΠ, σύμφωνα με την εντολή της Ε.Ε. (Dustmann et al., 2014 & Bibow, 2001).

Η Γερμανία έχει μικτή οικονομία. Επιτρέπει μια οικονομία ελεύθερης αγοράς σε καταναλωτικά αγαθά και επιχειρηματικές υπηρεσίες αλλά η κυβέρνηση επιβάλλει κανονισμούς ακόμη και σε αυτές τις περιοχές για να προστατεύσει τους πολίτες της. Η Γερμανία έχει μια κυριαρχική οικονομία στην πρόνοια αφού όλοι λαμβάνουν το επίδομα, ενώ όσοι έχουν υψηλότερα εισοδήματα πληρώνουν περισσότερους φόρους. Η κυβέρνηση παρέχει ασφάλιση υγείας και εκπαίδευση. Αυτό σημαίνει ότι τα άτομα πληρώνουν στο σύστημα ανάλογα με το εισόδημά τους και λαμβάνουν παροχές ανάλογα με τις ανάγκες τους (Γ.Ο.&Ε.Υ., ΠτΕ.σΒ, 2017).

Η επανένωση της Γερμανίας αποτέλεσε παράδειγμα της οικονομικής ολοκλήρωσης δύο γειτονικών περιοχών με διαφορετικά επίπεδα οικονομικής ανάπτυξης. Η μικτή επιτυχία της μετάβασης κατέδειξε τη δυσκολία ανάπτυξης ακόμη και κάτω από τις πιο ευνοϊκές συνθήκες. Η πρώην Ανατολική Γερμανία μπόρεσε αμέσως να εισάγει υγιείς θεσμούς, συμπεριλαμβανομένων πολιτικών, νομικών, νομισματικών, τραπεζικών και συστημάτων εργασιακών σχέσεων, από τον πιο ανεπτυγμένο εταίρο της. Η Ανατολική Γερμανία επωφελήθηκε από την τεράστια αγορά εργασίας και την τεχνογνωσία ενός πλούσιου γείτονα, η εμπειρία του οποίου λειτούργησε ως χωνευτήριο για την κατανόηση των επιπτώσεων άλλων, μεγαλύτερης κλίμακας έργων περιφερειακής ολοκλήρωσης. Το επίτευγμα ορόσημο της γερμανικής νομισματικής, οικονομικής και κοινωνικής ένωσης αποτέλεσε πλέον σημείο αναφοράς όχι μόνο για την οικονομική ενοποίηση της υπόλοιπης Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης με την

¹ Βλ. <https://www.bbc.com/news/world-europe-17301646>



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

Ευρωπαϊκή Ένωση, αλλά και για τις άμεσες συνέπειες της Ευρωπαϊκής Νομισματικής Ένωσης (Burda & Hunt, 2001).

Μετά την μεγάλη ύφεση, η Γερμανία περιγράφεται σαν οικονομικός σούπερσταν (economic superstar). Σε αντίθεση με τους περισσότερους Ευρωπαίους γείτονες και τις Ηνωμένες Πολιτείες, η Γερμανία δεν υπέστη αύξηση της ανεργίας, εκτός από μια βαθιά πτώση του ΑΕΠ το 2008 και 2009. Οι εξαγωγές έφτασαν την τιμή ρεκόρ όλων των εποχών το 2011 (1.738 τρις δολάρια), που είναι ίση με το μισό ΑΕΠ της Γερμανίας ή το 7,7% των παγκόσμιων εξαγωγών (Dustmann et al., 2014).



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Η ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

2.1 Η έννοια της αγοράς εργασίας

Η αγορά εργασίας αποτελεί το κοινωνικό πλαίσιο μέσα στο οποίο συνάπτονται τα συμβόλαια εργασίας ή οι ατομικές συμβάσεις εργασίας, σύμφωνα με τα οποία τα άτομα κατανέμονται σε θέσεις μισθωτής απασχόλησης. Στην αγορά εργασίας δεν λαμβάνονται υπόψη εκείνες οι μορφές εργασίας που δεν δηλώνουν ρητά ή εμμέσως την ύπαρξη σχέσης μισθωτής απασχόλησης. Η αγορά εργασίας, χαρακτηρίζεται από μια σχέση ανταλλαγής ανάμεσα στον εργοδότη, που λειτουργεί ως αγοραστής της εργασίας προσφέροντας τον μισθό και τον εργαζόμενο που λειτουργεί ως πωλητής της εργασίας, διαθέτοντας στον εργοδότη την εργασία του. Αυτή η σχέση ανταλλαγής, προσδίδει στην εργασία την έννοια του εμπορεύματος (Δεδουσόπουλος, 2014).

Η αγορά εργασίας επιτελεί δύο βασικές λειτουργίες. Πρώτον, τροφοδοτεί την παραγωγική διαδικασία με την κατάλληλη εργατική δύναμη, κατανέμοντας τους εργαζόμενους σε συγκεκριμένες θέσεις. Και δεύτερον, εξασφαλίζει τη συντήρηση και αναπαραγωγή, βιολογική και κοινωνική, των εργαζομένων. Η διπλή αυτή λειτουργία της αγοράς εργασίας, αποτελεί μια σχέση ανταλλαγής και κατοχυρώνεται με τη σύναψη συμβολαίου μισθωτής απασχόλησης (ibid, 2014).

2.2 Ο μηχανισμός της αγοράς εργασίας

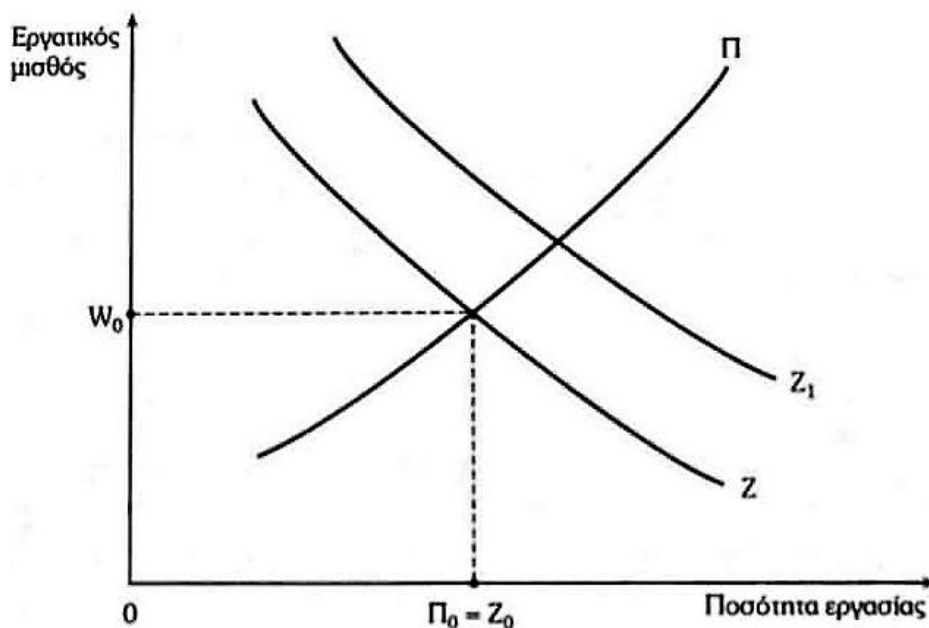
Ο προσδιορισμός του εργατικού μισθού διαφαίνεται μέσα από το μηχανισμό της προσφοράς και ζήτησης εργασίας (Διάγραμμα 1). Στο επίπεδο μισθού W_0 , η προσφερόμενη ποσότητα ισούται με τη ζητούμενη και επομένως ο μισθός βρίσκεται σε ισορροπία. Σε οποιοδήποτε επίπεδο μισθού μεγαλύτερο από το μισθό ισορροπίας W_0 , υπάρχει πλεόνασμα εργασίας και υπερβάλλουσα προσφορά, που έχει ως συνέπεια την πτώση του μισθού. Στην αντίθετη περίπτωση, σε οποιοδήποτε επίπεδο μισθού κάτω από το μισθό ισορροπίας W_0 , εμφανίζεται έλλειμμα εργασίας και



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

υπερβάλλουσα ζήτηση, με αποτέλεσμα την αύξηση του μισθού. Ο εργατικός μισθός μεταβάλλεται σε περίπτωση που μετατοπιστεί η καμπύλη ζήτησεως, ή η καμπύλη προσφοράς, ή και οι δύο (Λιανός κ.α., 1998).

Διάγραμμα 1: Προσδιορισμός εργατικού μισθού.



Πηγή : Λιανός Θ., Γεωργακόπουλος Θ., Μπένος Θ., Τσεκούρας Γ., Χατζηπροκοπίου Μ., Χρήστου Γ., (1998). «Εισαγωγή στην Πολιτική Οικονομία», Έκδοση Ε΄. Εκδόσεις Ευγ. Μπένου.

Κατά τον Κένυς, «μια αύξηση στην απασχόληση μπορεί να προκύψει μόνον ως παρακολούθημα μιας πτώσης του επιπέδου του πραγματικού μισθού» (Mankiw, 2002).

Σύμφωνα με τη μικροοικονομική θεωρία, τα κέρδη (Π) του παραγωγού, εκφράζονται ως η διαφορά των συνολικών εσόδων (TR) και του συνολικού κόστους (TC) και επομένως έχουμε : $\Pi = TR - TC$.

Τα συνολικά έσοδα (TR) ισούνται με την τιμή του παραγόμενου προϊόντος P επί την ποσότητα της παραγωγής Q, δηλαδή $TR = P \cdot Q = P \cdot f(L, \bar{k})$, όπου στη συνάρτηση $f(L, \bar{k})$, L είναι η εργασία και το \bar{k} συμβολίζει το κεφάλαιο που θεωρείται δεδομένο.

Το συνολικό κόστος προκύπτει από τη συνάρτηση $(TC) = W \cdot L + r \cdot \bar{k}$, όπου W είναι ο εργατικός μισθός και r είναι το επιτόκιο (τιμή κεφαλαίου).

Επομένως : $\Pi = P \cdot f(L, \bar{k}) - W \cdot L - r \cdot \bar{k}$



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

Οι συνθήκες μεγιστοποίησης πρώτης τάξης αποτυπώνονται ως ακολούθως :

$$d\Pi / dL = 0 \quad \text{και} \quad d\Pi / dK = 0 \quad \text{και} \quad \acute{\epsilon}\chi\omicron\upsilon\mu\epsilon \quad :$$

$$d\Pi / dL = P \cdot f_L - W = 0$$

$$d\Pi / dK = P \cdot f_K - r = 0$$

όπου f_L είναι το οριακό προϊόν της εργασίας και f_K αποτελεί το οριακό προϊόν του κεφαλαίου.

Άρα κάτω από συνθήκες πλήρους ανταγωνισμού, η συνθήκη μεγιστοποίησης του κέρδους της επιχείρησης, βρίσκεται στο σημείο όπου η αξία του οριακού προϊόντος $P \cdot f_L = W$ και $P \cdot f_K = r$, δηλαδή εκεί όπου η τιμή του οριακού προϊόντος της εργασίας ισούται με τους μισθούς και η τιμή του οριακού προϊόντος του κεφαλαίου ισούται με το επιτόκιο δηλαδή την τιμή του κεφαλαίου (Κατσανέβας κ.α., 1997).

Στην παρούσα διπλωματική εργασία θα μας απασχολήσει, από τη συνθήκη αριστοποίησης των κερδών, η πρώτη σχέση $P \cdot f_L = W$, δηλαδή το σημείο εκείνο όπου η παραγωγικότητα εργασίας ισούται με το επίπεδο των μισθών.

2.3 Χαρακτηριστικά στοιχεία μιας αγοράς εργασίας

Προσπαθώντας να κατηγοριοποιήσουμε τα στοιχεία που χαρακτηρίζουν μια αγορά εργασίας, καταλήγουμε σε τέσσερις κατηγορίες στοιχείων. Στοιχεία τα οποία αποτυπώνουν την ιδιαιτερότητα της αγοράς εργασίας, τους βασικούς μηχανισμούς λειτουργίας της και την οριοθετούν από τις υπόλοιπες αγορές εργασίας.

Η πρώτη κατηγορία, αφορά τις τεχνικές ανάγκες της παραγωγής, δηλαδή τους παράγοντες εκείνους που καθορίζουν τη ζήτηση ενός εργοδότη για μισθωτή εργασία μιας συγκεκριμένης ειδικότητας. Αντανακλούν τις συνθήκες παραγωγής (τεχνολογία) και της ζήτησης του παραγόμενου προϊόντος. Οι τεχνικές ανάγκες της παραγωγής, εξαρτώνται από τον κοινωνικό καταμερισμό της εργασίας. Στον καπιταλιστικό τρόπο παραγωγής, το κριτήριο για την κατανομή της συνολικής εργασίας, είναι η κερδοφορία. Επομένως οι τεχνικές ανάγκες της παραγωγής είναι κοινωνικά καθοριζόμενες και από τις δύο πλευρές, από την πλευρά της τεχνολογίας και από την πλευρά της ζήτησης για προϊόντα (Δεδουσόπουλος, 2014).



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

Η δεύτερη κατηγορία αναφέρεται στη διαθεσιμότητα του πληθυσμού να αναλάβει μισθωτή απασχόληση και περιλαμβάνει παράγοντες που προσδιορίζουν την προσφορά μισθωτής απασχόλησης. Η διαθεσιμότητα αυτή καθορίζεται από τον βαθμό ικανοποίησης των αναγκών των εργαζομένων (ibid, 2014).

Η τρίτη κατηγορία στοιχείων που χαρακτηρίζουν μια αγορά εργασίας, αναφέρεται στα γεωγραφικά όρια της αγοράς εργασίας. Για τον εργοδότη, η τοπική αγορά εργασίας είναι η γεωγραφική περιοχή μέσα στα όρια της οποίας απευθύνεται για να αντλήσει τη μισθωτή εργασία που χρειάζεται, το εύρος της οποίας μπορεί να μεταβάλλεται ανάλογα με το είδος, το μέγεθος της επιχείρησης, τον κλάδο στον οποίο ανήκει και την ειδικότητα των εργαζομένων που ζητείται. Για τον εργαζόμενο, η τοπική αγορά εργασίας, είναι η γεωγραφική περιοχή στα όρια της οποίας είναι διαθέσιμος να αναλάβει εργασία, εφ' όσον του προσφερθεί. Αυτό εξαρτάται από ποικίλους παράγοντες, όπως ενδεικτικά αναφέρουμε το κόστος μετακίνησης ή μετοίκησης, τα χαρακτηριστικά του τόπου εργασίας, το χρόνο μετακίνησης, την ειδικότητα και το επίπεδο εκπαίδευσης του εργαζομένου, την ικανότητα κοινωνικής προσαρμογής του. Στις σύγχρονες προσεγγίσεις, η τοπική αγορά εργασίας, ορίζεται και σε σχέση, αλλά και με την ύπαρξη δικτύου πληροφόρησης, όπως το οικογενειακό περιβάλλον, τον έντυπο και ηλεκτρονικό τύπο, τα ιδιωτικά και δημόσια γραφεία εργασίας (ibid, 2014).

Χωρίς να παραγνωρίζεται ο σημαντικός ρόλος της κρατικής πολιτικής στον προσδιορισμό της διαθεσιμότητας του πληθυσμού να αναλάβει μισθωτή απασχόληση, ως τέταρτη κατηγορία στοιχείων που χαρακτηρίζουν μια αγορά εργασίας, τοποθετείται το θεσμικό πλαίσιο, το οποίο αποτελεί το σύνολο των κανονιστικών διατάξεων που με άμεσο ή έμμεσο τρόπο διέπουν τη σχέση της μισθωτής απασχόλησης. Στην κατηγορία αυτή εντάσσονται ενδεικτικά οι νόμοι, κρατικές κανονιστικές διατάξεις, η οργανωτική δομή των επιχειρήσεων οι εσωτερικοί κανονισμοί των επιχειρήσεων, η ύπαρξη συνδικάτων εργαζομένων και εργοδοτικών ενώσεων, η σχετική ισχύς τους, η ύπαρξη και η αποτελεσματική λειτουργία των εσωτερικών αγορών εργασίας οι συνθήκες ανταγωνισμού στην αγορά εργασίας του προϊόντος (ibid, 2014).



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

2.4 Γιατί υπάρχουν οι θεσμοί στην αγορά εργασίας

Οι θεσμοί έχουν θεσπιστεί από δημοκρατικά εκλεγμένες κυβερνήσεις, τουλάχιστον στα δημοκρατικά πολιτεύματα. Οι θεσμοί στην αγορά εργασίας, εισάγουν μια σφήνα ανάμεσα στη ζήτηση και την προσφορά εργασίας και μειώνουν το μέγεθος της αγοράς. Σε μια ανταγωνιστική αγορά εργασίας, με την εισαγωγή οποιουδήποτε θεσμού της αγοράς εργασίας το συνολικό πλεόνασμα προς διανομή μεταξύ επιχειρήσεων και εργαζομένων θα μειωθεί. Αν και το γεγονός αυτό φαίνεται παράδοξο, η ύπαρξη των θεσμών δικαιολογείται από την ύπαρξη τριών επιχειρημάτων (Boeri et al., 2013).

Πρώτο επιχείρημα αποτελεί η οικονομική αποδοτικότητα. Η επίτευξη βέλτιστου αποτελέσματος σε μια ανταγωνιστική αγορά εργασίας, είναι ανέφικτη. Επιχειρήματα εύρεσης βέλτιστης λύσης δικαιολογούν την ύπαρξη τέτοιων θεσμών. Οι θεσμοί της αγοράς εργασίας υπάρχουν γιατί η αγορά παρουσιάζει ατέλειες που αποτρέπουν την επίτευξη αποτελέσματος ανταγωνιστικής ισορροπίας, χωρίς αυτούς. Και αυτό γιατί οι αγορές εργασίας απέχουν πολύ από το να είναι ανταγωνιστικές, λόγω σημαντικών ασυμμετριών πληροφόρησης μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών, καθώς και της ύπαρξης εξωτερικών επιδράσεων, όπως είναι τα αγαθά που παράγονται και καταναλώνονται εκτός αγοράς. Στο σημείο αυτό, η παρέμβαση ενός καλά σχεδιασμένου θεσμικού πλαισίου της αγοράς εργασίας, ενδέχεται να επιδιορθώσει τις αποτυχίες των αγορών και να αυξήσει το μέγεθος του πλεονάσματος προς διανομή ανάμεσα στις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους, κατά το "laissez faire " (ibid, 2013).

Ως δεύτερο επιχείρημα για την αναγκαιότητα παρέμβασης των θεσμών στην αγορά εργασίας, προτάσσεται η κοινωνική δικαιοσύνη. Οι θεσμοί έχουν τη δυνατότητα να αλλάζουν την κατανομή του πλεονάσματος μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. Και επειδή δεν υπάρχουν μη στρεβλωτικοί φόροι και μεταβιβάσεις, οι θεσμοί αποτελούν τον πλέον κατάλληλο τρόπο για την επίτευξη της αναδιανομής που υποστηρίζουν οι ψηφοφόροι (ibid, 2013).

Το τρίτο επιχείρημα που υπεραμύνεται της χρησιμότητας του ρόλου παρέμβασης των θεσμών στην αγορά εργασίας, αποτελεί το φαινόμενο ύπαρξης αστοχιών στην πολιτική. Σε πολιτικό επίπεδο παρατηρούνται αστοχίες οι οποίες επιτρέπουν σε



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

μειοψηφικές ομάδες συμφερόντων να επιβάλλουν θεσμούς της αρεσκείας τους σε πλειοψηφίες, που θα ήταν σε καλύτερη κατάσταση χωρίς τους θεσμούς αυτούς. Αν οι θεσμοί δεν είναι αρεστοί στους ψηφοφόρους, αργά ή γρήγορα καταργούνται, όπως είδαμε παραπάνω, μειώνοντας έτσι τις πολιτικές αστοχίες (ibid, 2013).

2.5 Παράγοντες που επηρεάζουν την προσφορά και τη ζήτηση εργασίας

Παράγοντες που επηρεάζουν την προσφορά εργασίας αποτελούν το επίπεδο των μισθών σε άλλες αγορές εργασίας στις οποίες έχουν πρόσβαση οι εργαζόμενοι, το επίπεδο του εισοδήματος που δεν προέρχεται από εργασία, η μεταβολή των προτιμήσεων μεταξύ κατανάλωσης και σχόλης, τα μη μισθολογικά χαρακτηριστικά των θέσεων εργασίας, ο αριθμός των εργαζομένων που προσφέρει εργασία για τις ίδιες θέσεις ειδικευμένης εργασίας (Δεδουσόπουλος, 2014).

Η ζήτηση εργασίας, αν εξαιρέσουμε τις μεταβολές στη ζήτηση για το παραγόμενο προϊόν, τις τιμές των άλλων συντελεστών παραγωγής και τον αριθμό των επιχειρήσεων που ζητούν εργασία, επηρεάζεται πρωτίστως από μεταβολές στην παραγωγικότητα της εργασίας (ibid, 2014).

2.6 Σχέση Παραγωγικότητας εργασίας, Αμοιβών εργασίας και μοναδιαίου κόστους εργασίας

Το γεγονός της συσχέτισης μεταξύ μισθών και παραγωγικότητας εργασίας συνάδει με την παραδοσιακή μικροοικονομική θεωρία, και ειδικότερα με την ιδέα ότι οι μισθοί - σε μικροοικονομικό επίπεδο - συνδέονται στενά με την οριακή παραγωγικότητα. Η μικροοικονομική θεωρία υποδηλώνει ότι η ζήτηση εργασίας θα αυξανόταν εάν η παραγωγικότητα ανά μονάδα εισροών εργασίας αυξάνονταν (με δεδομένους μισθούς), επειδή μια περαιτέρω επέκταση της παραγωγής θα αυξήσει τα κέρδη των επιχειρήσεων (Meager & Speckesser, 2011).

Η σχέση μεταξύ μισθών και παραγωγικότητας και πιο συγκεκριμένα η σχέση μεταξύ της αύξησης των μισθών και της αύξησης της παραγωγικότητας, έχει αποκτήσει



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

ιδιαίτερη πολιτική σημασία τα τελευταία χρόνια, υπό το πρίσμα της πρόσφατης οικονομικής κρίσης και τις αναδυόμενες ανισοροπίες μεταξύ των χωρών της Ευρωζώνης (ibid, 2011).

Όπως παρατήρησε η ΔΟΕ (ILO), το ισοροπημένο εμπόριο σε μία χώρα της Ε.Ε. προϋποθέτει να αυξάνονται οι μισθοί σύμφωνα με την εθνική παραγωγικότητα, συν το στοχευμένο ποσοστό πληθωρισμού της ΕΚΤ. Διαφορετικά οι χώρες με σχετικά υψηλότερη αύξηση του μοναδιαίου κόστους εργασίας θα χάσουν συστηματικά μερίδιο αγοράς και θα εμφανίσουν εμπορικά ελλείμματα. Επίσης η ραγδαία αύξηση του μοναδιαίου κόστους εργασίας επιφέρει έκρηξη ανισοροπιών και απώλειες στο ισοζύγιο συναλλαγματικών ισοτιμιών, καθώς δίνει την ευκαιρία σε άλλες χώρες να κερδίσουν μερίδια αγοράς μέσω της συγκράτησης των μισθών (ibid, 2011).

Αυτός ο μικροοικονομικός μηχανισμός προβάλλεται συνήθως για την αιτιολόγηση ενός κανόνα καθορισμού των μισθών, σύμφωνα με τον οποίο ο περιορισμός των μισθολογικών αυξήσεων κάτω από το ρυθμό αύξησης της παραγωγικότητας θα αυξήσει τα επίπεδα απασχόλησης (ibid, 2011).

Όπως έχει ήδη αναφερθεί και στην εισαγωγή, αναφορικά με την αγορά εργασίας, τα συνδικάτα κατά τους Freeman και Medoff (1984), ασκώντας διαπραγματεύση κυρίως για τους μισθούς, μεταξύ άλλων ζητημάτων όπως για τις ώρες εργασίας, την εργασιακή ασφάλεια και τις πρόσθετες παροχές, επηρεάζουν την παραγωγικότητα και τη συμμετοχή στην εργασία, μεταβάλλοντας σχεδόν κάθε μετρήσιμη πτυχή των χώρων εργασίας και των επιχειρήσεων υπό την απειλή της απεργίας (Visser, 2019).



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΤΩΝ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

3.1 Η εμφάνιση των συνδικάτων - σύντομη ιστορική αναδρομή

Η αγορά εργασίας λειτουργεί όπως είδαμε προηγουμένως μέσα σε ένα συγκεκριμένο θεσμικό πλαίσιο, το οποίο περιλαμβάνει τα εργατικά σωματεία, τις ενώσεις εργοδοτών και το Κράτος, με σημαντικότερο όλων τα εργατικά σωματεία (Λιανός κ.α., 1998).

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι σωματεία εθελοντικής συμμετοχής, που εκπροσωπούν τα συμφέροντα των μελών τους. Ιστορικά κάνουν την εμφάνιση τους τον 18^ο αιώνα στο Ηνωμένο Βασίλειο και τις ΗΠΑ, με τη μορφή ομοιοεπαγγελματικών οργανώσεων που προσφέρουν αμοιβαία ασφάλιση στα μέλη τους, για την κάλυψη κυρίως της ανεργίας, θανάτου, χηρείας και γήρατος. Τον 19^ο αιώνα μετατράπηκαν σταδιακά σε κλαδικά συνδικάτα, εκπροσωπώντας εργαζομένους μέσης ειδίκευσης, οι οποίοι δεν ήταν εύκολο να αντικατασταθούν από ανέργους ή μετανάστες. Στις αρχές του 20^{ου} αιώνα, εξελίχθηκαν σε εθνικές οργανώσεις, με στόχο την εκπροσώπηση όλων των εργαζομένων και την απόκτηση ισχυρότερου πολιτικού ρόλου. Τα χειρωνακτικά επαγγέλματα είχαν μεγαλύτερη συμμετοχή, ενώ οι ειδικευμένοι εργαζόμενοι ήταν λιγότερο πρόθυμοι να συμμετάσχουν στις συνδικαλιστικές οργανώσεις, εξαιτίας των εξισωτικών μισθολογικών προγραμμάτων. Στις μέρες μας, ισχυρότερες συνδικαλιστικές οργανώσεις εντοπίζονται στον δημόσιο τομέα. Ως μέτρα ισχύος των συνδικάτων, χρησιμοποιούνται κυρίως οι ώρες απεργίας, το λεγόμενο μερίδιο των μισθών, δηλαδή ο λόγος του συνολικού μισθολογικού κόστους προς το ΑΕΠ (Boeri et al., 2013).

Ιστορικά οι ενώσεις στις ΗΠΑ ουδέποτε υπήρξαν στενά συνδεδεμένες με οποιοδήποτε πολιτικό κόμμα. Είχαν μεγάλη παράδοση στον επιχειρησιακό συνδικαλισμό, όπου βασικός στόχος του εργατικού κινήματος ήταν η βελτίωση των μισθών και των συνθηκών εργασίας για τα μέλη των συνδικάτων μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων και όχι μέσω της προώθησης κοινωνικών προγραμμάτων νομοθετικής και πολιτικής δράσης. Ωστόσο τις τελευταίες δεκαετίες η αρχική



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

προσέγγιση έχει αλλάξει δραματικά, καθώς το εργατικό κίνημα έχει αναπτύξει στενότερους πολιτικούς και οικονομικούς δεσμούς (Boixas, 2016).

3.2 Η επίδραση των συνδικάτων στην αγορά εργασίας

Τα σωματεία αποτελούν οργανώσεις εργαζομένων, που έχουν ως κύριο σκοπό τη βελτίωση των χρηματικών και άλλων αποδοχών των μελών τους, τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την προστασία των εργατών από τις διάφορες αυθαιρεσίες κάθε προελεύσεως, την εξασφάλιση συνεχούς απασχολήσεως. Υπάρχει μια ολόκληρη πυραμίδα οργανώσεως των εργατικών σωματείων ανάλογα με τα κατά τόπους, κατά επάγγελμα, κατά επιχείρηση σωματεία. Στην Ελλάδα, κορυφή στην πυραμίδα οργανώσεως των εργατικών σωματείων, αποτελεί η Γενική Συνομοσπονδία Εργατοϋπαλλήλων Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Ε.) (Λιανός κ.α., 1998).

Έστω ότι οι επιχειρήσεις λειτουργούν κάτω από συνθήκες τέλειου ανταγωνισμού, όπου οι εργαζόμενοι είναι οργανωμένοι σε μία εργατική ένωση που συμπεριφέρεται ως μονοπωλητής εργασίας. Η περίπτωση αυτή απεικονίζεται στο Διάγραμμα 2. Η καμπύλη του οριακού κόστους της προσφερόμενης εργασίας απεικονίζεται στην καμπύλη $SLSL'$, η οποία αποτελεί και την καμπύλη προσφοράς εργασίας, επειδή από την πλευρά των επιχειρήσεων η αγορά εργασίας είναι ανταγωνιστική. Η καμπύλη $DLDL'$, η αγοραία ζήτηση εργασίας, εκφράζει την αξία του οριακού προϊόντος της εργασίας. Η καμπύλη $DLDL'$, αποτελεί επίσης και την καμπύλη του μέσου εσόδου της εργατικής ένωσης ARL . Έπειτα από την καμπύλη της αγοραίας ζήτησεως εργασίας $DLDL'$, προκύπτει η καμπύλη του οριακού εσόδου της εργατικής ενώσεως MRL (Δρανδάκης κ.α., 1994).

Σε μία τέτοια λοιπόν ανταγωνιστική αγορά εργασίας με μονοπωλιακή δύναμη της εργατικής ενώσεως, τρεις είναι οι πιο συνηθισμένοι στόχοι που επιδιώκει μία εργατική ένωση. Τη μεγιστοποίηση των συνολικών εσόδων από ημερομίσθια, τη μεγιστοποίηση της απασχόλησης και τη μεγιστοποίηση των συνολικών ωφελειών της εργατικής ένωσης (ibid, 1994).

Αναφορικά με τον πρώτο στόχο, όταν η εργατική ένωση επιθυμεί να μεγιστοποιήσει τα συνολικά έσοδα από τα ημερομίσθια, πρέπει να καθορίσει επίπεδο απασχόλησης



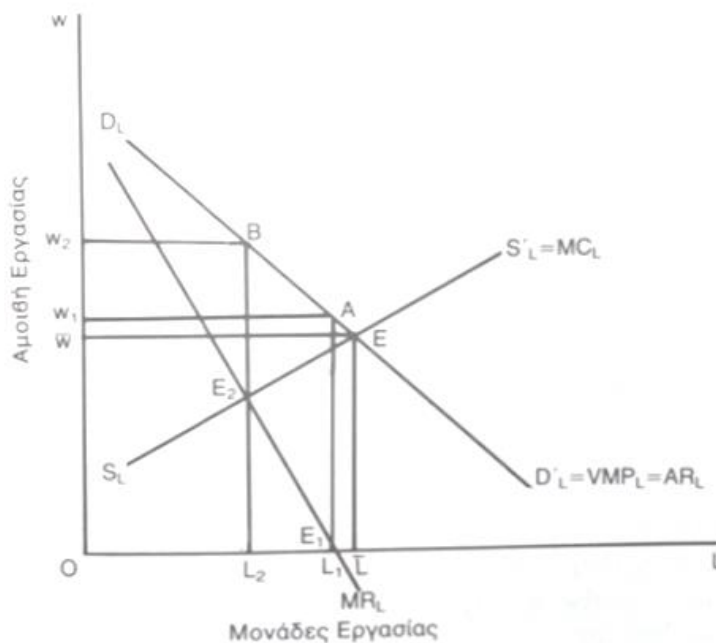
Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

και ημερομισθίου όπου $MR_L = 0$. Να σημειώσουμε ότι τα συνολικά έσοδα από εργασία είναι μέγιστα όταν το οριακό έσοδο $MR_L = 0$. Όπως παρατηρούμε και στο Διάγραμμα 2. το σημείο ισορροπίας στην περίπτωση αυτή είναι το E_1 στο οποίο αντιστοιχεί επίπεδο απασχόλησης L_1 και ημερομισθίου w_1 (ibid, 1994).

Στην περίπτωση που τα σωματεία επιδιώκουν τη μεγιστοποίηση της απασχόλησης, το υψηλότερο επίπεδο απασχόλησης προσδιορίζεται από το σημείο E , όπου η καμπύλη προσφοράς εργασίας τέμνει εκείνη της ζήτησης ($S_L S'_L = D_L D'_L$). Στο σημείο E (Διάγραμμα 2.) αντιστοιχεί ημερομισθίο \bar{w} και απασχόληση \bar{L} (ibid, 1994).

Στην τρίτη περίπτωση όπου επιδιώκεται η μεγιστοποίηση των συνολικών ωφελειών της εργατικής ένωσης, είναι απαραίτητο η ένωση να προσδιορίσει ημερομισθίο τέτοιο που να αντιστοιχεί στο σημείο τομής των καμπυλών του οριακού εσόδου της εργατικής ένωσης και του οριακού κόστους ($MR_L = MC_L$). Όπως βλέπουμε και στο Διάγραμμα 2., στο σημείο E_2 αντιστοιχεί απασχόληση L_2 και ημερομισθίο w_2 , σημείο στο οποίο η εργατική ένωση μεγιστοποιεί τις ωφέλειες της (ibid, 1994).

Διάγραμμα 2: Ανταγωνιστική Αγορά Εργασίας και Μονοπωλιακή Δύναμη της Εργατικής Ενώσεως.



Πηγή : Δρανδάκης Ε., Μπήτρος Γ., Μπαλτάς Ν., (1994). «Μικροοικονομική Θεωρία», Εκδόσεις Αθ. Σταμούλη.



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

Η σημαντικότερη συμβολή των συνδικάτων, είναι η ακαμψία του εργατικού μισθού. Όταν η ζήτηση εργασίας αυξάνει ταχύτερα από την προσφορά και ο εργατικός μισθός αυξάνει, η ακαμψία του μισθού δε γίνεται φανερή. Όταν η ζήτηση εργασίας μειώνεται, η καμπύλη ζητήσεως μετατοπίζεται αριστερά, με αποτέλεσμα τη μείωση του μισθού με εξίσωση της προσφερόμενης και ζητούμενης ποσότητας εργασίας. Στην περίπτωση όμως που τα εργατικά σωματεία, αρνούνται να δεχτούν μείωση του μισθού, χάνεται η εξισορροπητική λειτουργία της αγοράς, ο μισθός δεν μειώνεται και εμφανίζεται διάσταση ανάμεσα στην προσφερόμενη και ζητούμενη ποσότητα. Επομένως η ακαμψία των μισθών, αδρανοποιεί τον αυτόματο μηχανισμό εξισορρόπησης της αγοράς εργασίας (Λιανός κ.α., 1998).

Η ενίσχυση της διαπραγματευτικής ισχύος των εργαζομένων, μετατοπίζει προς τα πάνω την προσφορά εργασίας που αντιμετωπίζουν οι εργοδότες, αυξάνοντας το μισθό ισορροπίας και μειώνοντας τη συνολική απασχόληση (Boeri et al., 2013).

Προκειμένου όμως να επιτευχθούν οι στόχοι του εργατικού σωματείου, απαραίτητη προϋπόθεση αποτελεί η ύπαρξη οικονομικής, πολιτικής, ή άλλης δύναμης επιβολής των διαφόρων ζητημάτων των μελών των σωματείων. Αυτή η δύναμη συνίσταται στην ικανότητα που διαθέτουν τα εργατικά σωματεία να προκαλέσουν, με διάφορους τρόπους, οικονομική ζημία στον εργοδότη. Η απεργία, δηλαδή η αποχή, αποτελεί το ισχυρότερο όπλο στα χέρια των σωματείων και προκύπτει από το γεγονός ότι αναγκάζει την επιχείρηση να διακόψει την παραγωγική διαδικασία, γεγονός που συνεπάγεται οικονομική ζημία και αποδυνάμωση της ανταγωνιστικής θέσης της επιχείρησης. Η ισχύς των συνδικάτων, διαφέρει κατά κλάδο επαγγέλματος και περιοχή και εξαρτάται άμεσα από το ποσοστό συμμετοχής των εργαζομένων στο σωματείο. Σωματεία με μεγάλο ποσοστό συμμετοχής, έχουν συνεπώς μεγαλύτερη διαπραγματευτική δύναμη (Λιανός κ.α., 1998).

Η αλλαγή των συνθηκών, οικονομικών και πολιτικών, είναι πιθανό να επιφέρει ανάλογη μεταβολή στη διαπραγματευτική στρατηγική των συνδικαλιστικών ενώσεων. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι ένας οικονομικός και πολιτικός θεσμός, που κατοχυρώνει την ομαλότητα, αλλά ταυτόχρονα επιδιώκει την αλλαγή. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτελούν ενδογενές στοιχείο της σύγχρονης πραγματικότητας των μεικτών κεφαλαιοκρατικών οικονομιών και εμπεριέχουν



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

συγκρούσεις, προκειμένου για τη διευθέτηση των αντιτιθέμενων συμφερόντων μισθωτών - εργοδοτών (Κατσανέβας κ.α., 1997).

3.3 Η επίδραση των συνδικάτων στη διαμόρφωση των μισθών και στην ανεργία

Ανάμεσα στα βασικά συστήματα καθορισμού των μισθών μεταξύ άλλων, είναι και ο βαθμός στον οποίο οι μισθοί καθορίζονται συλλογικά, μέσω συνδικαλιστικών διαπραγματεύσεων (συνδικαλιστική κάλυψη) και ο βαθμός στον οποίο οι εργοδότες και τα συνδικάτα συντονίζουν τις δραστηριότητες διαπραγμάτευσης των μισθών, δεδομένου ότι οι μισθοί καθορίζονται συλλογικά. Βέβαια, αν οι μισθοί δεν καθορίζονται συλλογικά, όπως στις Ηνωμένες Πολιτείες, ο βαθμός συντονισμού απλά δεν ισχύει (Nickell, 1997).

Τα συνδικάτα τείνουν να αυξάνουν τους μισθούς, αλλά η έκταση της συνδικαλιστικής δραστηριότητας σε μια οικονομία, τείνει να επηρεάζει την ανεργία. Η μεγαλύτερη συνδικαλιστική πυκνότητα και κυρίως η συνδικαλιστική κάλυψη, τείνουν να αυξάνουν την ανεργία. Το γεγονός αυτό αντισταθμίζεται εάν τα συνδικάτα και οι εργοδότες μπορούν να συντονίζουν τις διαπραγματευτικές τους δραστηριότητες. Για παράδειγμα, στην περίπτωση των αποκεντρωμένων, ασυντόνιστων, συνδικαλιστικών κυριαρχούμενων συστημάτων, κάθε σωματείο τείνει να λαμβάνει νωρίτερα μισθολογικό διακανονισμό για έναν τομέα. Ο διακανονισμός αυτός λειτουργεί ως βάση που πρέπει να ξεπεραστεί στις μετέπειτα διαπραγματεύσεις. Αυτό δημιουργεί μια πρόσθετη πηγή πληθωριστικών πιέσεων, με αποτέλεσμα τη διόγκωση της ανεργίας. Εάν τα συνδικάτα και οι εργοδότες μπορούν να συντονίσουν τις δραστηριότητες διαπραγμάτευσής τους για τους μισθούς, τέτοιες στρεβλώσεις μπορούν να εξαλειφθούν (ibid, 1997).

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι ο συντονισμός δεν σημαίνει συγκεντρωτισμός, ο οποίος συνήθως συνεπάγεται κυβερνητική εμπλοκή στη διαπραγμάτευση των μισθών. Η Γερμανία έχει υψηλό βαθμό συντονισμού στις διαπραγματεύσεις για τους μισθούς, ιδίως μεταξύ εργοδοτών, ενώ το συνδικαλιστικό της σύστημα δεν είναι συγκεντρωτικό. Ο συντονισμός φαίνεται να έχει σημαντικό αρνητικό αντίκτυπο



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

στους μισθούς, ενώ η συγκεντρωτική διαπραγμάτευση των μισθών όχι. Συνοψίζοντας, λοιπόν, τα συνδικάτα λειτουργούν αρνητικά για τις θέσεις εργασίας, αλλά αυτές οι αρνητικές επιπτώσεις μπορούν να εξουδετερωθούν, εάν τόσο τα συνδικάτα, όσο και οι εργοδότες μπορούν να συντονίζουν τις δραστηριότητες διαπραγμάτευσης των μισθών τους (ibid, 1997).

3.4 Η λειτουργία και ο ρόλος των συνδικάτων

Τα συνδικάτα είναι ετερογενείς θεσμοί. Ο βαθμός στον οποίο οι συνδικαλιστικές διαπραγματεύσεις καθορίζουν τις αμοιβές που λαμβάνουν τα μέλη των συνδικάτων και τα μη μέλη, η συμμετοχή των συνδικάτων σε πτυχές της εργασιακής σχέσης εκτός της αμοιβής και η συμμετοχή των συνδικάτων στην εργασιακή κατάρτιση και τη χάραξη πολιτικής, ποικίλλουν μεταξύ των χωρών, διαχρονικά και συχνά μεταξύ κλάδων εντός των χωρών. Επιπλέον, οι πηγές της συνδικαλιστικής δύναμης είναι εξίσου ετερογενείς στο χρόνο και στον τόπο. Τα συνδικάτα, σε διαφορετικό βαθμό σε διάφορες χώρες και διαφορετικές χρονικές περιόδους, είναι σε θέση να επηρεάζουν τους όρους απασχόλησης απειλώντας με στάσεις εργασίας, με τη συμμετοχή σε κυβερνητικά όργανα με θεσμοθετημένη αρμοδιότητα, με την απόκτηση πολιτικής στήριξης στο κοινοβούλιο. Για να αναλύσουμε τις διακρατικές διαφορές στην οργάνωση των συνδικάτων, ακολουθούμε τους Bain & Price (1980:2), οι οποίοι ορίζουν το συνδικάτο ως *"μια οργάνωση εργαζομένων που επιδιώκει να εκπροσωπεί τα εργασιακά συμφέροντα των μελών της στους εργοδότες και σε ορισμένες περιπτώσεις στο κράτος, αλλά η οποία δεν κυριαρχείται από κανένα από τα δύο"*. Αυτός ο ορισμός αποδίδει την κύρια ιδέα μιας εθελοντικής οργάνωσης εργαζομένων, της οποίας κύριος σκοπός είναι η συλλογική διαπραγμάτευση για τους μισθούς και τις συνθήκες εργασίας. Τα συνδικάτα μπορούν στη συνέχεια να διακρίνονται από τις επαγγελματικές ενώσεις. Οι επαγγελματικές ενώσεις, αν και εκπροσωπούν τα συμφέροντα της εργασίας των μελών τους, περιλαμβάνουν γενικά σημαντικό αριθμό αυτοαπασχολούμενων επαγγελματιών σε ιδιωτική πρακτική. Ο ορισμός των Bain & Price αποκλείει τις επαγγελματικές ενώσεις από τον αριθμό των μελών των συνδικάτων, αλλά περιλαμβάνει οργανώσεις μισθωτών με διαπιστευτήρια, όπως



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

εκπαιδευτικοί, νοσηλευτές ή κοινωνικοί λειτουργοί. Η έκταση της συνδικαλιστικής οργάνωσης μετράται συνήθως με την πυκνότητα των συνδικάτων. Η πυκνότητα εκφράζει τον αριθμό των μελών του συνδικάτου ως ποσοστό του αριθμού των ανθρώπων που θα μπορούσαν δυνητικά να είναι μέλη του συνδικάτου. Αυτή η δυνητική εκλογική ομάδα συνήθως περιλαμβάνει όλους τους μισθωτούς και μερικές φορές τους ανέργους. Ως μέλη των συνδικάτων ορίζονται τα πρόσωπα τα οποία τα συνδικάτα υπολογίζουν ως μέλη. Στην περίπτωση των μισθωτών εργαζομένων, αυτό ισοδυναμεί με τα άτομα που πληρώνουν συνδικαλιστικές εισφορές (Wallerstein et Western, 2000).

Να σημειώσαμε ότι η κυρίαρχη εξήγηση της αλλαγής της συνδικαλιστικής πολιτικής, τονίζει τη λειτουργική προσαρμογή στη μακροπρόθεσμη αλλαγή της δομής της αγοράς εργασίας, μια εξήγηση που βασίζεται στη θεωρία της ρύθμισης. Αγκυλώσεις στο ρόλο των συνδικάτων, ιστορικά αποτελούν παράγοντες, όπως οι νομικές ρυθμίσεις. Αυτές οι πιέσεις για αλλαγή, δεν έχουν ξεπεράσει όλα τα εμπόδια και η ανταπόκριση των συνδικάτων στην εξαρτημένη εργασία παραμένει αποσπασματική και με μεταβλητό αποτέλεσμα (Heery, 2009).

3.5 Ο διπλός ρόλος των συνδικάτων στην οικονομική αποδοτικότητα

Οι οικονομολόγοι χαρακτηρίζουν τις συνδικαλιστικές οργανώσεις ως οργανισμούς με διπλό χαρακτήρα, ένα καλό πρόσωπο που ενισχύει την αποδοτικότητα και ένα κακό προσοδοθηρικό χαρακτήρα.

Το καλό πρόσωπο των συνδικάτων, έγκειται στη λειτουργία τους ως συλλογική φωνή ατομικών αιτημάτων, δίχως την οποία θα ήταν δύσκολο οι εργαζόμενοι να διεκδικήσουν υψηλότερη αμοιβή σε μια αύξηση της παραγωγικότητας, με μόνο μέσο πίεσης την παραίτηση τους από την εργασία τους και την αναζήτηση μιας καλύτερα αμειβόμενης εργασίας. Μέσω των συνδικαλιστικών οργανώσεων, οι εργαζόμενοι μπορούν να διεκδικήσουν καλύτερη αμοιβή, παραμένοντας στην θέση τους, εξίσου αποτελεσματικά με την μορφή πίεσης της απειλής παραίτησης τους. Μια τέτοια παραίτηση, είναι οπωσδήποτε πιο δαπανηρή, διότι συνεπάγεται και την έστω και προσωρινή διακοπή της παραγωγής που συνδέεται με αυτή την κινητικότητα (Boeri



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

et al., 2013). Έχει αποδειχτεί ότι η υψηλή εναλλαγή εργατικού δυναμικού μπορεί να μειώσει την παραγωγικότητα σε έναν εργασιακό χώρο μέσω της άμεσης απώλειας της ειδικής για την επιχείρηση κατάρτισης (Doucouliagos & Laroche, 2003). Τα συνδικάτα, μέσω της μεταβίβασης αιτημάτων και παραπόνων μπορούν να βελτιώσουν την εργασιακή σχέση, βελτιώνοντας ταυτόχρονα και την παραγωγικότητα της επιχείρησης. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις μπορούν να διαδραματίσουν τον ίδιο ρόλο με τον κατώτατο μισθό και να παράσχουν μια προστασία ενάντια στον μη ασφαλίσιμο κίνδυνο της αγοράς εργασίας. Χωρίς όμως να είναι δεδομένο, ότι μπορεί να είναι πιο αποτελεσματικές από το κράτος (Boeri et al., 2013).

Ο κακός χαρακτήρας των συνδικαλιστικών οργανώσεων, έγκειται στην προσοδοθηριακή συμπεριφορά τους. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, τείνουν να είναι ισχυρότερες όπου υπάρχει χαμηλός ανταγωνισμός, όπως στους δημόσιους οργανισμούς κοινής ωφέλειας, που διαθέτουν μεγαλύτερες προσόδους για επιμερισμό. Σε ανταγωνιστικές αγορές, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις δυσκολεύονται να αποσπάσουν μισθούς μεγαλύτερους από το οριακό προϊόν, χωρίς να αναγκάσουν τις επιχειρήσεις να προβούν σε απολύσεις ή να κλείσουν. Το κακό πρόσωπο των συνδικαλιστικών οργανώσεων, μπορεί επίσης να εκφραστεί και μέσω των αντιθέσεων τους πάνω σε σχέδια αναδιάρθρωσης ή μεταρρυθμίσεων που στοχεύουν στην αύξηση της οικονομικής αποδοτικότητας, μέσω μειώσεων των προσόδων σε υπηρεσίες που δεν εκτίθενται ιδιαίτερα στον ξένο ανταγωνισμό (Boeri T. et al, 2013). Επομένως τα συνδικάτα μπορούν να έχουν άμεσο αρνητικό αντίκτυπο στην παραγωγικότητα περιορίζοντας τη διαχειριστική διακριτική ευχέρεια των επιχειρήσεων. Για παράδειγμα, τα συνδικάτα μπορεί να αναγκάσουν τις επιχειρήσεις να υιοθετήσουν αναποτελεσματικές πρακτικές πρόσληψης και απόλυσης προσωπικού. Τα συνδικάτα μπορούν επίσης να ευνοούν περιοριστικές πρακτικές εργασίας, περιορισμό του ρυθμού εργασίας, των ωρών εργασίας και του σχηματισμού δεξιοτήτων. Μπορούν επίσης να παρεμποδίζουν την εισαγωγή νέας τεχνολογίας. Η παραγωγικότητα επηρεάζεται επίσης από την απεργία. Αυτό προκύπτει μέσω των εργάσιμων ημερών ή ωρών που χάνονται, καθώς και από τη μη συνεργάσιμη συμπεριφορά που προηγείται ή ακολουθεί μιας απεργίας (Doucouliagos & Laroche, 2003). Στην ηπειρωτική Ευρώπη οι συλλογικές διαπραγματεύσεις διεξάγονται κυρίως



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

σε κλαδικό επίπεδο, δηλαδή οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διαπραγματεύονται με έναν αριθμό εργοδοτών, που εκπροσωπούνται από ομοσπονδίες εργοδοτών (Kügler et al., 2018).

3.6 Τα συνδικάτα στην Ελλάδα

Το ελληνικό συνδικαλιστικό σύστημα δημιουργήθηκε ως απάντηση σε σημαντικές αλλαγές στο νομοθετικό πλαίσιο στις αρχές της δεκαετίας του 1990. Συγκεκριμένα, εισήχθη η ευέλικτη εργασία και εγκρίθηκε το νομοσχέδιο 1876/1990 για τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις. Η δομή των ελληνικών συνδικαλιστικών συνομοσπονδιών είναι τριπλή. Στη βάση βρίσκονται τα πρωτοβάθμια συνδικάτα (εταιρικά, παραγωγικού τομέα και επαγγελματικά). Το δεύτερο επίπεδο οργάνωσης αποτελείται από τα εργατικά κέντρα και τις ομοσπονδίες του παραγωγικού τομέα. Οι ομοσπονδίες είναι συνασπισμοί παραγωγικών κλάδων πρωτοβάθμιων συνδικάτων και τα εργατικά κέντρα έχουν τοπικό προσανατολισμό, με έδρα την κύρια πόλη κάθε περιοχής. Το τρίτο οργανωτικό επίπεδο αποτελείται από τα διοικητικά συμβούλια, τις επιτροπές ελέγχου, τα γενικά συμβούλια και τις διάφορες γραμματείες των συνομοσπονδιών ΓΣΕΕ (Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας) και ΑΔΕΔΥ (Ανώτατης Διοίκησης Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων). Η ΑΔΕΔΥ είναι η συνομοσπονδία εργαζομένων του δημόσιου τομέα, η οποία δεν συμμετέχει άμεσα σε συλλογικές διαπραγματεύσεις. Η ΓΣΕΕ είναι η μόνη ελληνική συνδικαλιστική συνομοσπονδία που συμμετέχει στις διαδικασίες συλλογικής διαπραγμάτευσης (Vogiatzoglou, 2018).

Αναφορικά με τη θεσμική ολοκλήρωση των συνδικάτων, οι νομοθετικές παρεμβάσεις του 1990 επέτρεψαν τη δραματική αύξηση της θεσμικής δύναμης του ελληνικού εργατικού κινήματος μέχρι το 2012. Ήδη μετά το ξέσπασμα της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης, η Ελλάδα εισήλθε σε περίοδο ραγδαίας επιδείνωσης της διαπραγματευτικής δύναμης των εργατικών συνδικάτων. Το μνημόνιο επέφερε πέρα των άλλων και την κατάρρευση του συλλογικού συστήματος διαπραγματεύσεων που είχε υιοθετηθεί το 1990 (ibid, 2018).



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

3.7 Τα συνδικάτα στη Γερμανία

Τα γερμανικά συνδικάτα αποπνέουν μια εικόνα δύναμης. Αυτή η εντύπωση επιβεβαιώνεται, πρώτα απ' όλα, από την αριθμητική τους δύναμη, καθώς είναι μεταξύ των μεγαλύτερων συνδικάτων στον κόσμο. Επιπλέον, τα γερμανικά συνδικάτα είναι ευρέως αναγνωρισμένα για τον καθοριστικό τους ρόλο στη διαχείριση της κρίσης του 2008 και τη συμβολή τους στο "εργασιακό θαύμα της Γερμανίας". Η τριμερής διαχείριση της κρίσης κατά τη διάρκεια της Μεγάλης Ύφεσης, θεωρείται απόδειξη της μακροβιότητας του παραδοσιακού γερμανικού μοντέλου εργασιακών σχέσεων, με τους ισχυρούς θεσμούς διαπραγμάτευσης στο χώρο εργασίας και σε κλαδικό επίπεδο. Ορισμένοι παρατηρητές έχουν μιλήσει ακόμη και για μια "επιστροφή των συνδικάτων" μετά από μια περίοδο παρακμής και πολιτικής άμυνας. Η κατάσταση των γερμανικών συνδικάτων ήταν πάντοτε στενά συνδεδεμένη με το συγκεκριμένο οικονομικό μοντέλο ανάπτυξης του γερμανικού καπιταλισμού, το οποίο παραδοσιακά βασίζεται σε τρεις κύριες πυλώνες. Πρώτον, ένας ιδιαίτερα ανταγωνιστικός τομέας μεταποίησης με πυρήνα την αυτοκινητοβιομηχανία, τη βιομηχανία κατασκευής μηχανών και τη χημική βιομηχανία. Οι τομείς αυτοί ήταν η ραχοκοκαλιά ενός μοντέλου ανάπτυξης με γνώμονα τις εξαγωγές, στο οποίο στηρίχθηκε το μεταπολεμικό "θαύμα" της οικονομικής ανάπτυξης της Γερμανίας. Δεύτερον, ένα πυκνό δίκτυο διασταυρούμενων συμμετοχών και συνεργασίας διευθυντικών συμβουλίων μεταξύ μεγάλων γερμανικών εταιρειών και μεγάλων τραπεζών, δημιούργησε μια ειδική μορφή εταιρικής διακυβέρνησης, η οποία εγγυάται υψηλό βαθμό σταθερότητας με έμφαση στις μακροπρόθεσμες στρατηγικές εξελίξεις. Τρίτον, ο γερμανικός μεταπολεμικός καπιταλισμός περιείχε έναν σχετικά ολοκληρωμένο δημόσιο τομέα, συμπεριλαμβανομένων ορισμένων σημαντικών εθνικών μονοπωλίων. Ενώ τα εμπορικά πλεονάσματα αποτέλεσαν σημαντική κινητήρια δύναμη της γερμανικής οικονομικής ανάπτυξης ήδη από τα τέλη της δεκαετίας του 1950, ένας σχετικά ισχυρός δημόσιος τομέας σε συνδυασμό με μια συνεχή αύξηση των πραγματικών μισθών εξασφάλιζε μια ορισμένη ισορροπία μεταξύ των εξωτερικών και εγχωρίων τομέων. Η οικονομική επιτυχία του γερμανικού μεταπολεμικού καπιταλισμού συνοδεύτηκε από ένα υψηλό επίπεδο απασχόλησης, το οποίο ενίσχυσε τη διαπραγματευτική θέση των συνδικάτων (Lehndorff et al., 2018).



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

Από τη δεκαετία του 1980, ωστόσο, ο γερμανικός καπιταλισμός έχει υποστεί ορισμένες βαθιές αλλαγές οι οποίες έχουν μετασηματίσει ορισμένα βασικά χαρακτηριστικά της κοινωνικής και οικονομικής ανάπτυξής του μοντέλου. Οι αλλαγές αυτές εφαρμόστηκαν πολιτικά ως μέτρο προσαρμογής στο μεταβαλλόμενο διεθνές οικονομικό περιβάλλον, καθώς και στις νέες οικονομικές προκλήσεις που προκάλεσε η γερμανική ενοποίηση. Ως αποτέλεσμα, η Γερμανία εισήλθε σε μία περίοδο νεοφιλελεύθερης αναδιάρθρωσης, η οποία άρχισε να εφαρμόζεται σε τρεις τουλάχιστον μεγάλες πολιτικές περιοχές. Η πρώτη ήταν η απελευθέρωση και η ιδιωτικοποίηση των δημόσιων υπηρεσιών, η οποία οδήγησε σε μια σημαντική συρρίκνωση του δημόσιου τομέα. Η δεύτερη ήταν η απελευθέρωση των χρηματοπιστωτικών αγορών που προώθησε τον προσανατολισμό σε μία γερμανική εταιρική διακυβέρνηση με σημαντικές αλλαγές στο ιδιοκτησιακό καθεστώς μεγάλων γερμανικών εταιρειών. Ο τρίτος τομέας ήταν η κοινωνική πολιτική και η αγορά εργασίας, όπου η απορρύθμιση οδήγησε σε σημαντική αποδυνάμωση των κοινωνικών και εργασιακών ευρωπαϊκών συνδικαλιστικών οργανώσεων σε μια περίοδο προστασίας από κρίσεις, έτσι ώστε "η επισφάλεια να θεσμοθετηθεί ως σημαντικό μέρος της αγοράς εργασίας". Επιπλέον, η Γερμανία είδε μια σημαντική υποβάθμιση των βασικών θεσμών των εργασιακών σχέσεων, ιδίως στον τομέα των συλλογικών διαπραγματεύσεων (ibid, 2018).



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 : ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ

4.1 Η επίδραση των συνδικάτων στην παραγωγικότητα εργασίας και τους μισθούς

Η σχέση μεταξύ συνδικάτων και παραγωγικότητας εργασίας έχει προσελκύσει σημαντική προσοχή από μελετητές των εργασιακών σχέσεων και των οικονομικών, καθώς και από φορείς χάραξης πολιτικής, συνδικάτα και επιχειρήσεις γενικότερα. Παρά την ογκώδη θεωρητική βιβλιογραφία, συνεχίζεται η διαμάχη σχετικά με τον αντίκτυπο των συνδικάτων στην παραγωγικότητα, καθώς και σε άλλες πτυχές των επιχειρήσεων, όπως στην απασχόληση, στην έρευνα και στην ανάπτυξη, στην κερδοφορία και στις επενδύσεις. Στην παραδοσιακή οικονομική ανάλυση, τα συνδικάτα λέγεται ότι δημιουργούν στρεβλώσεις στην αγορά εργασίας μέσω νομικών και εξατομικευμένων περιορισμών στους σχετικούς μισθούς, της επιβολής περιορισμών στην απασχόληση και της προστασίας από απολύσεις. Τα συνδικάτα λέγεται επίσης ότι είναι ένας παράγοντας που συμβάλλει στη συνολική, καθώς και στην κλαδική ανεργία και στις σχετικές απώλειες παραγωγής. Σε αντίθεση με αυτά τα επιχειρήματα, «ο Freeman (1976) και οι Freeman & Medoff (1984) υποστήριξαν ότι τα συνδικάτα μπορούν να αυξήσουν την παραγωγικότητα παρέχοντας στους εργαζομένους ένα μέσο έκφρασης δυσαρέσκειας ως εναλλακτική στην έξοδο, ανοίγοντας κανάλια επικοινωνίας μεταξύ εργαζομένων και διοίκησης και παρακινώντας τους διευθυντές να αλλάξουν τις μεθόδους παραγωγής και να υιοθετήσουν πιο αποτελεσματικές πολιτικές» (Doucouliagos & Laroche, 2003).

4.2 Μελέτες για τη σχέση μεταξύ συνδικάτων και παραγωγικότητας εργασίας

Στο σημείο αυτό θα παραθέσουμε ορισμένες μελέτες για τον αντίκτυπο του ρόλου των συνδικάτων ως προς τις αμοιβές και την παραγωγικότητα εργασίας.



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

4.2.1 Μελέτη Doucouliagos & Laroche (2003)

Οι Doucouliagos & Laroche, (2003) μελέτησαν τον αντίκτυπο των συνδικάτων στην παραγωγικότητα με τη χρήση στατιστικών μεθόδων μετα-ανάλυσης και ανάλυσης μετα-παλινδρόμησης. Η μετα-ανάλυση περιλαμβάνει μια ολοκληρωμένη έρευνα και ποσοτική ανάλυση της δημοσιευμένης εμπειρικής βιβλιογραφίας. Η ανάλυση μετα-παλινδρόμησης εξετάζει την επιρροή των μεθοδολογικών χαρακτηριστικών και των διαφορών ανάμεσα στα δεδομένα των αναφερομένων εκτιμήσεων επιρροής της συνδικαλιστικής δράσης στην παραγωγικότητα. Η συγκεκριμένη μελέτη κατέληξε στο συμπέρασμα ότι το μεγαλύτερο μέρος της διακύμανσης στα δημοσιευμένα αποτελέσματα οφείλεται σε διαφορές προδιαγραφών μεταξύ των μελετών. Μετά τον έλεγχο για διαφορές μεταξύ των μελετών, διαπιστώθηκε μια αρνητική συσχέτιση μεταξύ του ρόλου των συνδικάτων και της παραγωγικότητας για το Ηνωμένο Βασίλειο, ενώ εντοπίστηκε θετική συσχέτιση για τις Ηνωμένες Πολιτείες και την αμερικανική μεταποίηση (Doucouliagos & Laroche, 2003).

4.2.2 Μελέτη Metcalf (2002)

Η συγκεκριμένη έρευνα μελετά εάν η παρουσία συνδικαλιστικού οργάνου σε έναν εργασιακό χώρο ή μια επιχείρηση αυξάνοντας το επίπεδο των αμοιβών, και χωρίς να αυξάνεται αντίστοιχα η παραγωγικότητα, αυξάνει ταυτόχρονα και την πιθανότητα οι οικονομικές επιδόσεις να είναι χειρότερες. Εάν η αγορά του προϊόντος είναι μη ανταγωνιστική, αυτό μπορεί να συνεπάγεται μια απλή μεταφορά από το κεφάλαιο στην εργασία χωρίς επιπτώσεις στην αποτελεσματικότητα, αλλά είναι πιθανότερο να οδηγήσει σε χαμηλότερα ποσοστά επενδύσεων και οικονομική γήρανση. Ως εκ τούτου, ο αντίκτυπος των συνδικάτων στην παραγωγικότητα, τις οικονομικές επιδόσεις και τις επενδύσεις, είναι εξαιρετικά σημαντική. Η συγκεκριμένη μελέτη αντλεί στοιχεία για τις επιπτώσεις αυτές από έξι χώρες: ΗΠΑ, Καναδά, Ηνωμένο Βασίλειο, Γερμανία, Ιαπωνία και Αυστραλία.

Τα στοιχεία είναι αρκετά ξεκάθαρα, με το μεγαλύτερο μέρος των μελετών να υποδεικνύει ότι τα κέρδη ή οι οικονομικές επιδόσεις είναι κατώτερα σε



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

συνδικαλιστικούς χώρους εργασίας, επιχειρήσεις και κλάδους από ό,τι στους ομολόγους τους που δεν είναι συνδικαλιστικοί (Metcalf, 2002).

4.2.3 Μελέτη Morikawa (2010)

Αυτή η μελέτη αναλύει εμπειρικά τη σχέση μεταξύ εργατικών σωματείων και απόδοσης επιχειρήσεων σε τομείς όπως η παραγωγικότητα και η κερδοφορία χρησιμοποιώντας δεδομένα για περισσότερες από 4.000 ιαπωνικές επιχειρήσεις. Εστιάζει στις επιπτώσεις των εργατικών συνδικάτων στην παραγωγικότητα, την κερδοφορία, τους μισθούς και την απασχόληση στις επιχειρήσεις στην Ιαπωνία. Η παρουσία των εργατικών συνδικάτων έχει στατιστικά και οικονομικά σημαντικές θετικές επιπτώσεις στην παραγωγικότητα των επιχειρήσεων. Οι επιπτώσεις των συνδικάτων στους μισθούς είναι επίσης θετικές, καθώς το μέγεθός τους είναι ελαφρώς μεγαλύτερο από αυτό της παραγωγικότητας. Η μείωση του αριθμού των εργαζομένων είναι μεγαλύτερη στις συνδικαλιστικές επιχειρήσεις παρά στις μη συνδικαλιστικές επιχειρήσεις. Η διαφορά στην αύξηση της απασχόλησης αποδίδεται κυρίως στη μεταβολή του αριθμού των εργαζομένων με μερική απασχόληση. Προκειμένου να ενισχυθεί η παραγωγικότητα, είναι απαραίτητη η στενή συνεργασία μεταξύ διοίκησης και συνδικάτων (Morikawa, 2010).



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Η ΝΕΑ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΤΟΥ ΟΟΣΑ – ΠΟΙΟΤΙΚΗ ΚΑΤΑΜΕΤΡΗΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

5.1 Η νέα στρατηγική του ΟΟΣΑ για ποιοτική καταμέτρηση της αγοράς εργασίας

Προτού ξεκινήσουμε τη διερεύνηση της σχέσης μεταξύ της παραγωγικότητας, των αμοιβών εργασίας και του μοναδιαίου κόστους εργασίας στην Ελλάδα και τη Γερμανία την περίοδο 2000 – 2021, ενδιαφέρον παρουσιάζει η νέα στρατηγική του ΟΟΣΑ και ο προσανατολισμός της σε μία ποιοτική καταμέτρηση της εργασίας, μέσα από την οποία παρέχεται η δυνατότητα βαθύτερης κατανόησης της αγοράς εργασίας στις δύο αυτές χώρες.

Η ψηφιακή επανάσταση, η παγκοσμιοποίηση και οι δημογραφικές αλλαγές μετασχηματίζουν την αγορά εργασίας, σε μια εποχή που οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής παλεύουν με την αργή αύξηση της παραγωγικότητας και των μισθών και τα υψηλά επίπεδα εισοδηματικής ανισότητας. Η νέα στρατηγική του ΟΟΣΑ για την απασχόληση παρέχει ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο και συστάσεις πολιτικής, ενίσχυσης των χωρών ως προς την αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων. Πέρα από την ποσοτική καταμέτρηση της εργασίας διερευνά και την ποιότητα των θέσεων εργασίας και την ενσωμάτωση της στις κεντρικές πολιτικές προτεραιότητες. Επιπλέον, τονίζει τη σημασία της ελαστικότητας και της προσαρμοστικότητας για καλές επιδόσεις στην οικονομία και την αγορά εργασίας, σε ένα ταχέως μεταβαλλόμενο κόσμο της εργασίας (ΟΟΣΑ, 2018).

Η νέα στρατηγική του ΟΟΣΑ για την απασχόληση παρουσιάζει έναν πίνακα απόδοσης της αγοράς εργασίας, που παρέχει μια ολοκληρωμένη επισκόπηση των δυνατών και αδύναμων σημείων των διαφόρων εθνικών αγορών εργασίας, εξετάζοντας και άλλες παραμέτρους, πέρα από τους συνήθεις δείκτες ποσοστών απασχόλησης και ανεργίας. Αυτές περιλαμβάνουν την "ποσότητα" των θέσεων εργασίας (απασχόληση, ανεργία και ευρεία υποαπασχόληση), την "ποιότητα" των θέσεων εργασίας (αμοιβή, ασφάλεια στην αγορά εργασίας, εργασιακό περιβάλλον) και την "ένταξη – συμμετοχικότητα" στην αγορά εργασίας (εισόδημα, ισότητα,



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

ισότητα των φύλων, πρόσβαση στην απασχόληση για δυνητικά μειονεκτούσες ομάδες). Ορισμένες χώρες σημειώνουν καλή βαθμολογία στους περισσότερους ή σε όλους τους δείκτες, υπονοώντας ότι δεν υπάρχουν σκληρές αντισταθμίσεις που εμποδίζουν τις χώρες από το να έχουν καλές επιδόσεις σε όλους τους τομείς (ibid, 2018).

5.2 Ποιοτικά χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα

Η Ελλάδα βρίσκεται στο τελευταίο τρίτο των χωρών του ΟΟΣΑ και στους τρεις δείκτες της ποσότητας των θέσεων εργασίας, λόγω της κληρονομιάς της μακροχρόνιας ύφεσης: ανεργία και διευρυμένα ποσοστά υποαπασχόλησης είναι τα υψηλότερα μεταξύ των χωρών του ΟΟΣΑ χώρες. Ωστόσο, από το 2013 η κατάσταση άρχισε να βελτιώνεται. Το ποσοστό απασχόλησης είναι πλέον πάνω από 6 ποσοστιαίες μονάδες υψηλότερο από ό,τι το 2013 (ΟΟΣΑ, 2018b).

Η ανασφάλεια στην αγορά εργασίας είναι η υψηλότερη μεταξύ των χωρών του ΟΟΣΑ. Ο κίνδυνος να μείνει κανείς άνεργος αλλά και η παραμονή στην ανεργία για πολύ μεγάλο χρονικό διάστημα, είναι αμφότερα υψηλά. Το σύστημα αντιμετώπισης της ανεργίας και των παροχών κοινωνικής βοήθειας για την ανακούφιση των οικονομικών δυσχερειών κατά τη διάρκεια παραμονής σε κατάσταση ανεργίας βελτιώνεται, αλλά τα μέτρα αντιμετώπισης παραμένουν περιορισμένα. Επιπλέον, η Ελλάδα έχει πολύ υψηλή συχνότητα εμφάνισης του φαινομένου της προσωρινής απασχόλησης και αυτό συνδέεται με χαμηλή πιθανότητα μετάβασης σε μόνιμη εργασία. Λιγότερο από το ήμισυ των απασχολούμενων με σύμβαση ορισμένου χρόνου, αποκτά μόνιμο συμβόλαιο τρία χρόνια αργότερα. Τέλος, η Ελλάδα έχει το υψηλότερο ποσοστό εργαζομένων που αντιμετωπίζουν εργασιακή πίεση μεταξύ των χωρών του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ibid, 2018b).

Η αγορά εργασίας δεν είναι πολύ περιεκτική. Εν μέρει ως αποτέλεσμα της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης, η φτώχεια έχει αυξηθεί. Το 16% των ατόμων σε ηλικία εργασίας, ζει σε νοικοκυριά με εισόδημα μικρότερο από το 50% του διάμεσου εισοδήματος, από 11,3% το 2006. Αναφορικά με το χάσμα εισοδήματος από την εργασία μεταξύ των δύο φύλων, η Ελλάδα είναι η τέταρτη υψηλότερη χώρα μετά την



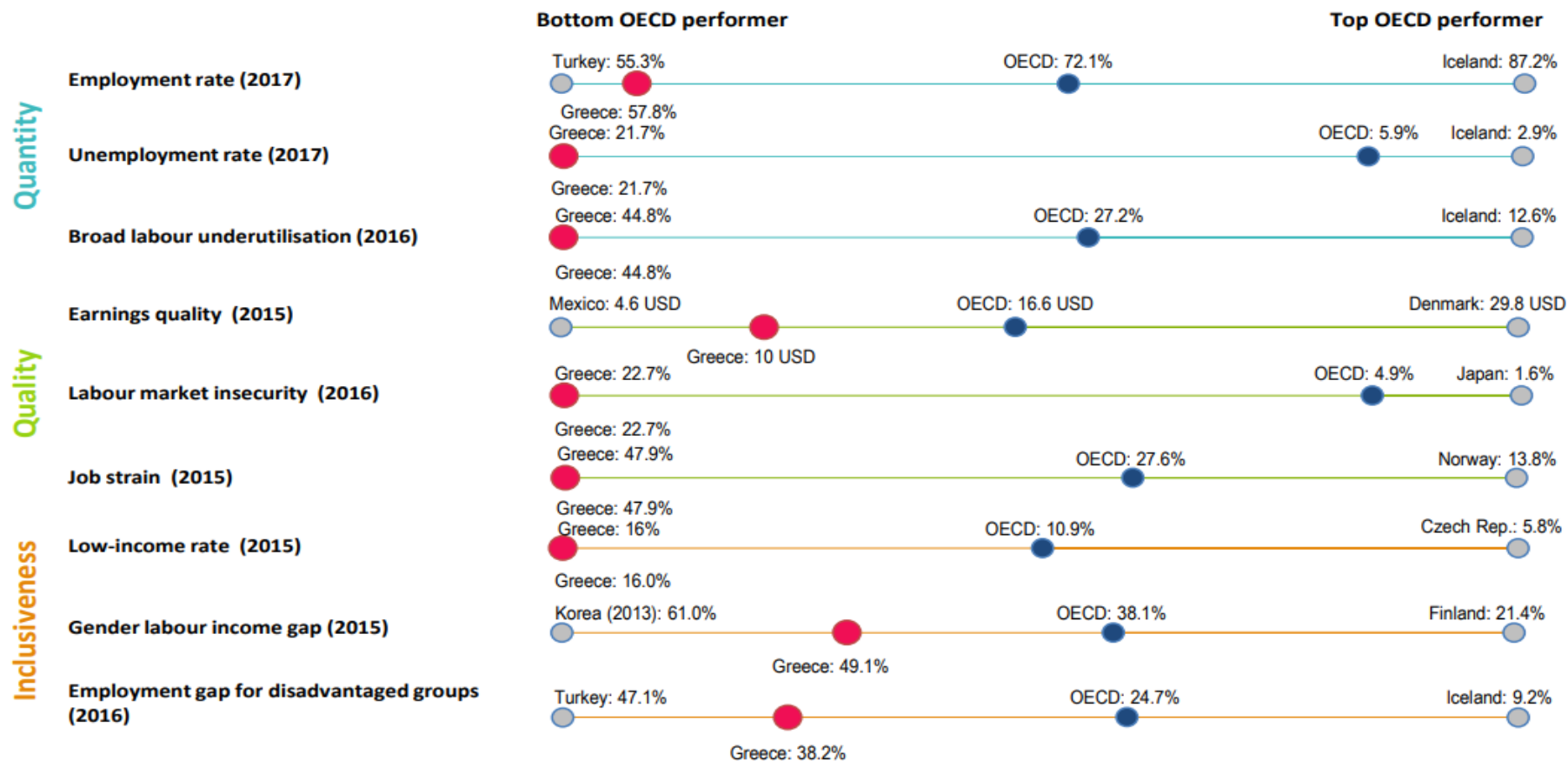
Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

Ιαπωνία, την Κορέα και το Μεξικό, αντανakλώντας το σχετικά χαμηλό ποσοστό απασχόλησης για γυναίκες. Σχετικά με το χάσμα απασχόλησης για τις μειονεκτούντες ομάδες, όπως οι μητέρες με παιδιά, οι νέοι, οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι, μη γηγενείς και άτομα με μερική αναπηρία, η Ελλάδα είναι η δεύτερη υψηλότερη χώρα μεταξύ των χωρών του ΟΟΣΑ (μετά το Μεξικό και την Τουρκία) και έχει ελαφρώς αυξηθεί την τελευταία δεκαετία (ibid, 2018b).



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

Πίνακας 1: Πίνακας επιδόσεων της αγοράς εργασίας για την Ελλάδα.



Πηγή : The new OECD Jobs Strategy, OECD 2018



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

Η ελαστικότητα και η προσαρμοστικότητα της αγοράς εργασίας είναι σημαντικές για την απορρόφηση και την εξισορρόπηση των οικονομικών κλυδωνισμών και την αξιοποίηση νέων ευκαιριών. Η ελαστικότητα είναι ζωτικής σημασίας για τον περιορισμό του βραχυπρόθεσμου κόστους της οικονομικής ύφεσης. Η παραγωγικότητα της εργασίας, αποτελεί βασική προϋπόθεση για την αύξηση της παραγωγής, της απασχόλησης και των μισθών και διαδραματίζει κεντρικό ρόλο στη μακροπρόθεσμη αύξηση του βιοτικού επιπέδου. Τέλος, οι δεξιότητες είναι καθοριστικής σημασίας για τη βελτίωση της παραγωγικότητας και των μισθών των εργαζομένων και παρέχουν μια ένδειξη ετοιμότητας να ανταποκριθεί η αγορά εργασίας στις μελλοντικές προκλήσεις (ΟΟΣΑ, 2018b).

Η Ελλάδα σημειώνει βαθμολογία κάτω από το μέσο όρο των χωρών του ΟΟΣΑ σε όλους τους βασικούς δείκτες ελαστικότητας και προσαρμοστικότητας της αγοράς εργασίας. Αυτή η έλλειψη ελαστικότητας και προσαρμοστικότητας συμβάλλει στην υπο-απόδοση τόσο στην ποσότητα και την ποιότητα της εργασίας, όσο και στη συμμετοχικότητα (ibid, 2018b).

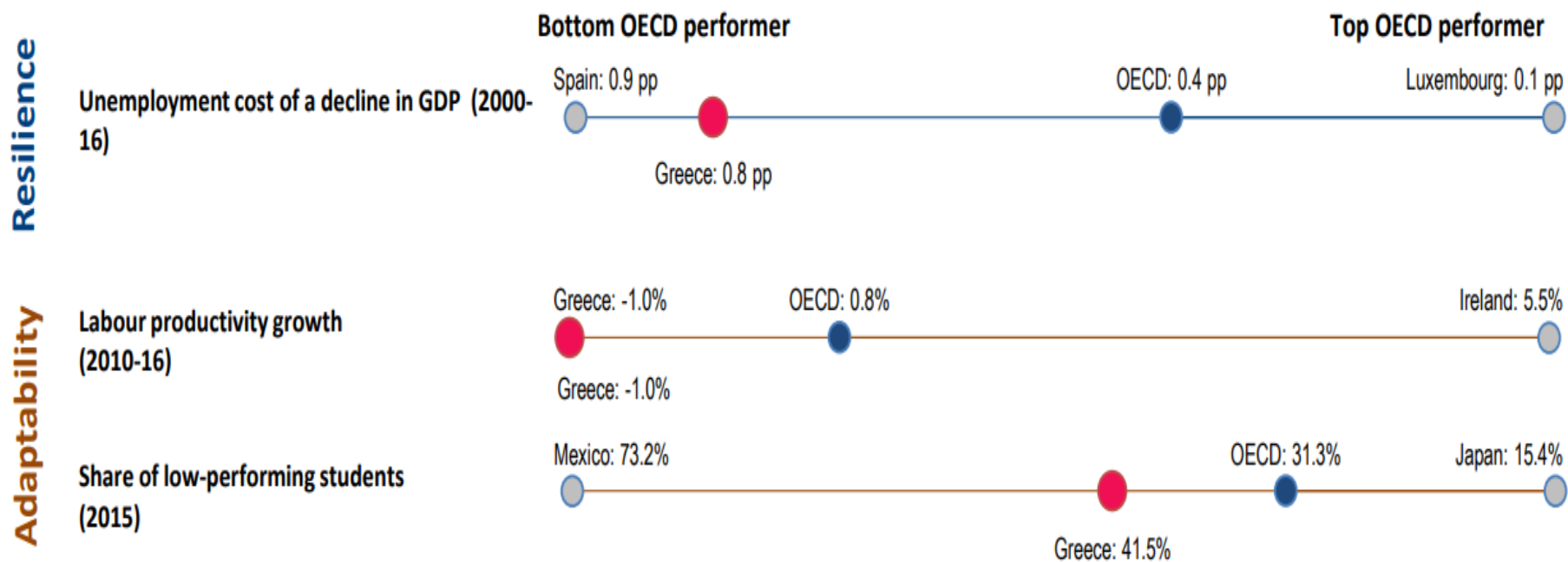
Η κάτω του μέσου όρου ελαστικότητα της απασχόλησης αντανακλά μεγάλες και συνεχείς απώλειες απασχόλησης μετά την παγκόσμια κρίση του 2008-09 και την επακόλουθη τραπεζική κρίση, κρίση κρατικού χρέους και κρίσεων του ισοζυγίου πληρωμών. Ωστόσο, οι μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας που εφαρμόστηκαν κατά τη διάρκεια της κρίσης, θα μπορούσαν να μειώσουν τον αντίκτυπο στην απασχόληση σε μελλοντικές οικονομικές υφέσεις (ibid, 2018b).

Η αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας στην Ελλάδα είναι η χαμηλότερη μεταξύ των χωρών του ΟΟΣΑ, γεγονός που αντανακλά την ύφεση των επενδύσεων κατά την περίοδο 2010-16 αλλά και τα εμπόδια στην επιχειρηματική δραστηριότητα από επαχθείς ρυθμίσεις. Οι δεξιότητες των μαθητών είναι κάτω από το μέσο όρο του ΟΟΣΑ, με το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα να χαρακτηρίζεται από υψηλή ανισότητα και μόνο ένα μικρό ποσοστό των μαθητών διαπρέπουν (ibid, 2018b).



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

Πίνακας 2: Συνθήκες - πλαίσιο για την Ελλάδα.



Πηγή : The new OECD Jobs Strategy, OECD 2018



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

5.3 Ποιοτικά χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας στη Γερμανία

Η Γερμανία αντίστοιχα, σημειώνει υψηλή βαθμολογία στους περισσότερους δείκτες για την ποσότητα και την ποιότητα των θέσεων εργασίας (Πίνακας 3), αλλά τα πηγαίνει λιγότερο καλά όσον αφορά τη συμμετοχικότητα, εν μέρει επειδή η υψηλή συχνότητα της μερικής απασχόλησης, ιδιαίτερα μεταξύ των γυναικών, επιβαρύνει το εργασιακό εισόδημα και τις προοπτικές εργασίας (ΟΟΣΑ, 2018a).

Το 10% των εργαζομένων βρίσκονται σε κατάσταση σχετικής φτώχειας συνεκτιμώντας φόρους και μεταβιβάσεις, οριακά κάτω από το μέσο όρο των χωρών του ΟΟΣΑ. Γεγονός που σε ένα ποσοστό οφείλεται και στην απότομη πτώση της κάλυψης των εργαζομένων με συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Επιπλέον, η υψηλή φορολογική επιβάρυνση της εργασίας για θέσεις πλήρους απασχόλησης, τείνει να προωθεί τη μερική απασχόληση. Αυτές οι θέσεις εργασίας υπόκεινται σε μειωμένους φόρους και κοινωνικές εισφορές, αλλά ενδεχομένως περιορίζουν την πρόσβαση στην κατάρτιση και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας (ibid, 2018a).

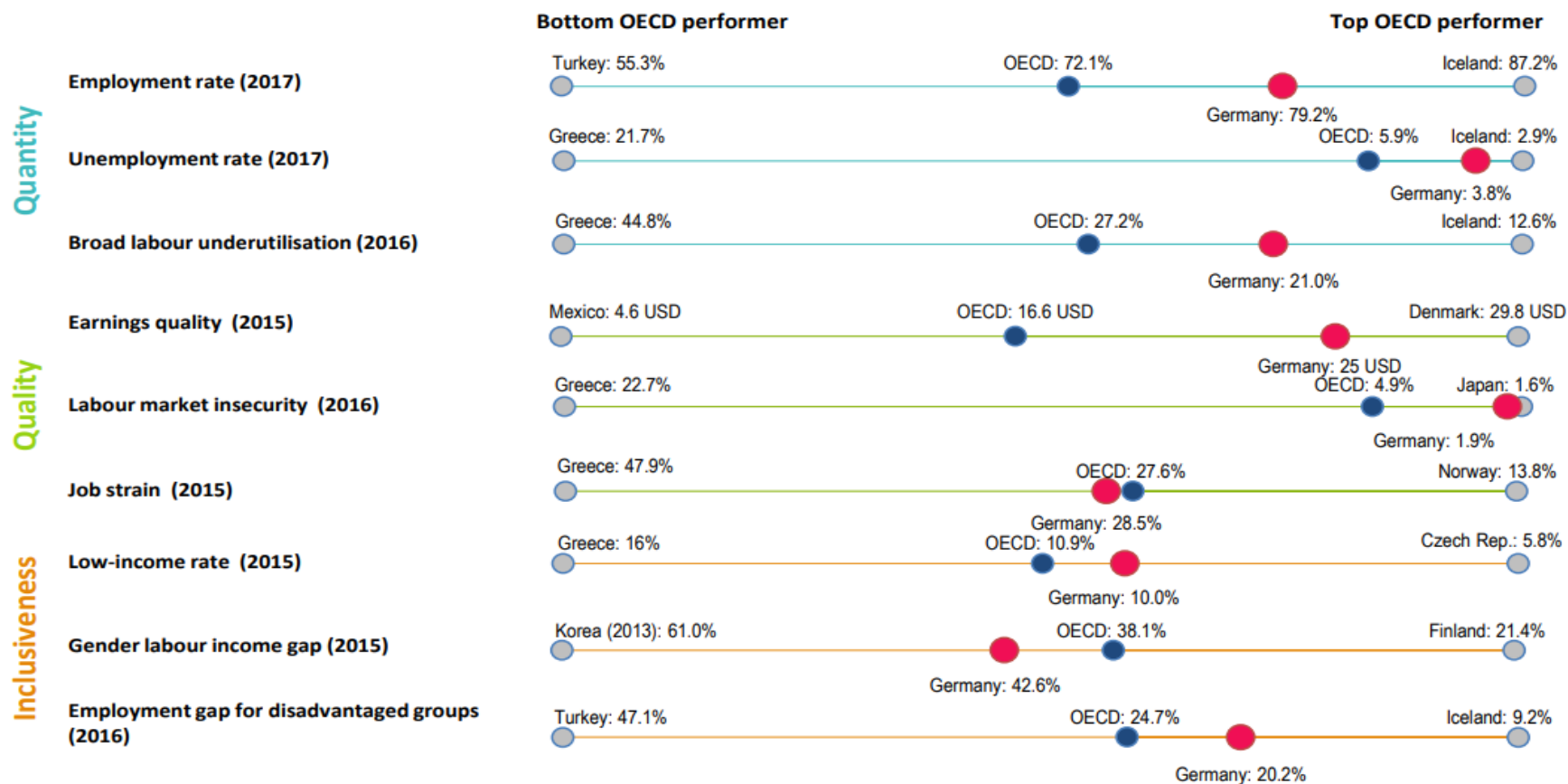
Η Γερμανία έχει χειρότερες επιδόσεις από το μέσο όρο των χωρών του ΟΟΣΑ όσον αφορά το χάσμα εισοδήματος ανάμεσα στην εργασία μεταξύ των δύο φύλων, γεγονός που αντανακλά κυρίως την υψηλή συχνότητα χαμηλών ωρών εργασίας για τις γυναίκες. Εκτός από την ευνοϊκή φορολογική μεταχείριση της μερικής απασχόλησης εν γένει, το γερμανικό σύστημα της κοινής φορολογίας, τείνει να αποθαρρύνει την πλήρη απασχόληση από τον δεύτερο εργαζόμενο (ibid, 2018a).

Η επίμονη και εκτεταμένη αύξηση της ανεργίας που παρατηρήθηκε μετά την τελευταία οικονομική ύφεση, ήταν περιορισμένη στη Γερμανία, όπως προκύπτει από τη βαθμολογία που κυμαίνεται γύρω από το μέσο όρο ελαστικότητας της απασχόλησης κατά την περίοδο 2000-16 των χωρών του ΟΟΣΑ. Η αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας κατά την περίοδο 2010-2016 είναι ελαφρώς κάτω από τον μέσο όρο του ΟΟΣΑ. Γεγονός στο οποίο πιθανότατα συνέβαλε η σχετικά χαμηλή συμμετοχή σε δημόσιες και ιδιωτικές επενδύσεις, συμπεριλαμβανομένων και των ψηφιακών υποδομών και το υψηλό ποσοστό χαμηλής ειδίκευσης και χαμηλών ωρών απασχόλησης. Ταυτόχρονα, το ποσοστό των μαθητών με χαμηλές επιδόσεις είναι χαμηλό και εμφανίζει μείωση (ibid, 2018a).



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

Πίνακας 3: Πίνακας επιδόσεων της αγοράς εργασίας για τη Γερμανία.

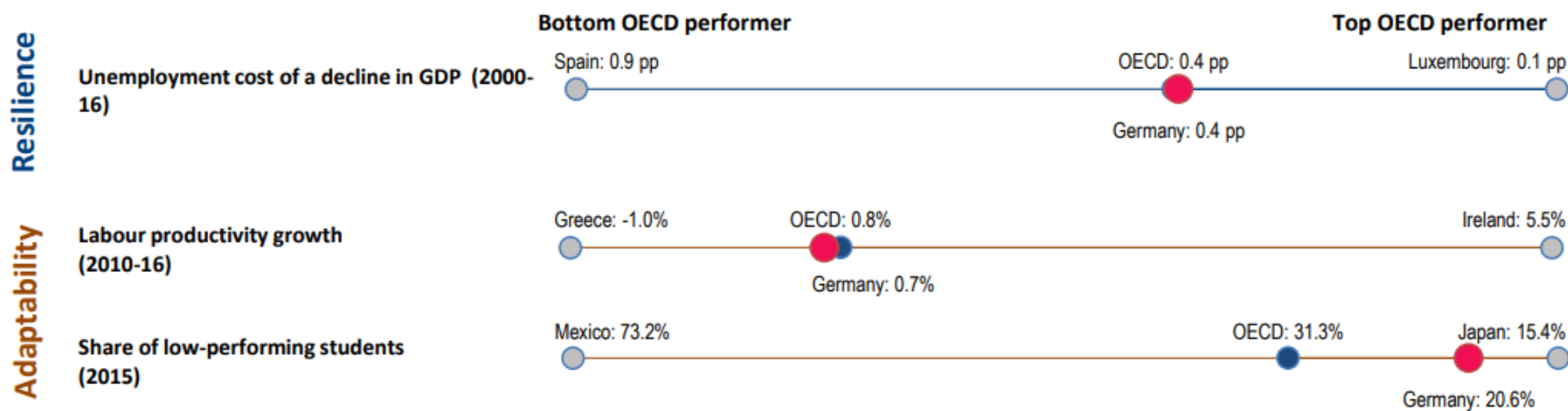


Πηγή : The new OECD Jobs Strategy, OECD 2018



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

Πίνακας 4: Συνθήκες - πλαίσιο για τη Γερμανία.



Πηγή : The new OECD Jobs Strategy, OECD 2018



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΣΧΕΣΗ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ, ΑΜΟΙΒΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΜΟΝΑΔΙΑΙΟΥ ΚΟΣΤΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΤΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΤΗ ΓΕΡΜΑΝΙΑ (2000-2021)

6.1 Σχέση παραγωγικότητας, αμοιβών εργασίας και μοναδιαίου κόστους εργασίας στην Ελλάδα και τη Γερμανία την περίοδο 2000 – 2021, ο ρόλος των συνδικάτων

Μετά και από την επισκόπηση των ποιοτικών χαρακτηριστικών της απασχόλησης των δύο εξεταζόμενων χωρών, θα προχωρήσουμε στην εξέταση της σχέσης μεταξύ παραγωγικότητας, αμοιβών εργασίας, μοναδιαίου κόστους εργασίας και το ρόλο των συνδικάτων στην Ελλάδα και τη Γερμανία για την περίοδο 2000-2021.

Όπως έχουμε αναφέρει και προηγουμένα, υπάρχει σημαντική σχέση αλληλεξάρτησης μεταξύ της αύξησης της παραγωγικότητας και της αύξησης των μισθών σε εθνικό επίπεδο, γεγονός που δεν αμφισβητείται ιδιαίτερα (Meager & Speckesser, 2011).

Πιο πρόσφατες εξελίξεις στην οικονομική βιβλιογραφία αναδεικνύουν τη φύση του καθεστώτος διαπραγμάτευσης των μισθών, ως βασική επιρροή στα μεσοπρόθεσμα αποτελέσματα. Ειδικότερα συστήματα διαπραγμάτευσης που είναι είτε σε μεγάλο βαθμό συγκεντρωτικά σε εθνικό επίπεδο, είτε σε μεγάλο βαθμό αποκεντρωμένα, μπορούν να εξασφαλίσουν στενότερη σύνδεση μεταξύ της αύξησης των μισθών και της παραγωγικότητας, από ό,τι ενδιάμεσα μοντέλα (που βασίζονται, για παράδειγμα, σε διαπραγματεύσεις σε επίπεδο τομέα). Ενώ υπήρξαν ορισμένες προκλήσεις για την ανάλυση αυτή, έχει χρησιμοποιηθεί ευρέως για την εξήγηση των διακρατικών διαφορών στον τομέα αυτό (ibid, 2011).

Η υψηλή ανεργία συνδέεται με ένα βασικό χαρακτηριστικό της αγοράς εργασίας την υψηλή συνδικαλιστική οργάνωση με συλλογική διαπραγμάτευση των μισθών και κανένα συντονισμό μεταξύ των δύο, συνδικάτων ή εργοδοτών στις μισθολογικές διαπραγματεύσεις. Ωστόσο υψηλά επίπεδα συνδικαλισμού και συνδικαλιστικής κάλυψης, εφόσον αντισταθμίζονται από υψηλά επίπεδα συντονισμού στις μισθολογικές διαπραγματεύσεις, ιδίως μεταξύ των εργοδοτών, αποτελούν δυσκαμψίες



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

της αγοράς εργασίας που δεν φαίνεται να έχουν σοβαρές επιπτώσεις για τα μέσα επίπεδα ανεργίας (Nickell, 1997).

Σχετικά με το μοναδιαίο κόστος εργασίας, χώρες με χαμηλά επίπεδα σε αυτό το μέγεθος της οικονομίας, μπορούν να θεωρηθούν πιο ανταγωνιστικές σε σχέση με άλλες χώρες. Και ενώ βραχυπρόθεσμα, η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας του κόστους μπορεί να οδηγήσει κάποιες χώρες σε απώλειες θέσεων εργασίας σε συγκεκριμένους κλάδους, μακροπρόθεσμα οι χώρες αυτές μπορεί να είναι σε θέση να κερδίσουν μεγαλύτερα μερίδια της παγκόσμιας αγοράς και, ως εκ τούτου, να δημιουργήσουν περισσότερες θέσεις εργασίας (Ark et al., 2005).

Προκειμένου να διερευνήσουμε τη σχέση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας στην Ελλάδα και τη Γερμανία για την εξεταζόμενη περίοδο από το έτος 2000 έως και το έτος 2021, αντλήσαμε στοιχεία μέσα από τον ιστότοπο του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ, 2023).

Συγκεκριμένα εξήχθησαν τα ακόλουθα δεδομένα :

- Η Παραγωγικότητα εργασίας σε ετήσιο ρυθμό αύξησης (%) - Labour productivity Annual growth rate (%),
- Η Αποζημίωση εργασίας ανά ώρα εργασίας σε συνολικό ετήσιο ρυθμό ανάπτυξης (%) - Labour compensation per hour worked Total Annual growth rate (%)
- και το Μοναδιαίο Κόστος εργασίας ανά ώρα εργασίας σε ποσοστό μεταβολής της προηγούμενης περιόδου - Unit labour costs By hours worked, Percentage change, previous period.

6.1.1 Παραγωγικότητα εργασίας σε ετήσιο ρυθμό αύξησης

Η αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας (Labour productivity, Annual growth rate) αποτελεί βασική διάσταση των οικονομικών επιδόσεων και ουσιαστικό παράγοντα των μεταβολών στο βιοτικό επίπεδο. Η αύξηση του κατά κεφαλήν ακαθάριστου εγχώριου προϊόντος (ΑΕΠ) μπορεί να αναλυθεί σε αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας, η οποία μετράται ως αύξηση του ΑΕΠ ανά ώρα εργασίας και σε μεταβολές του βαθμού χρησιμοποίησης της εργασίας, η οποία



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

μετράται ως μεταβολή των ωρών εργασίας ανά κάτοικο. Η υψηλή αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας μπορεί να αντικατοπτρίζει τη μεγαλύτερη χρήση του κεφαλαίου ή/και τη μείωση της απασχόλησης εργαζομένων χαμηλής παραγωγικότητας ή τη γενική αύξηση της αποδοτικότητας και της καινοτομίας (OECD, 2023).

6.1.2 Αποζημίωση εργασίας ανά ώρα εργασίας

Η αποζημίωση εργασίας ανά ώρα εργασίας σε συνολικό ετήσιο ρυθμό ανάπτυξης (%) (Labour compensation per hour worked) ορίζεται ως η αποζημίωση των μισθωτών σε εθνικό νόμισμα, διαιρούμενη με το σύνολο των ωρών εργασίας των μισθωτών. Η αμοιβή των μισθωτών είναι το άθροισμα των ακαθάριστων μισθών και ημερομισθίων και των εργοδοτικών εισφορών κοινωνικής ασφάλισης. Ο δείκτης αυτός μετριέται σε όρους ετήσιων ρυθμών ανάπτυξης και δεικτών (OECD, 2023).

6.1.3 Μοναδιαίο Κόστος εργασίας ανά ώρα εργασίας σε ποσοστό μεταβολής της προηγούμενης περιόδου

Το μοναδιαίο κόστος εργασίας (Unit labour costs by hours worked) θεωρείται συχνά ως ένα ευρύ μέτρο της (διεθνούς) ανταγωνιστικότητας των τιμών. Ορίζεται ως το μέσο κόστος εργασίας ανά μονάδα παραγόμενου προϊόντος. Μπορεί να εκφραστεί ως ο λόγος της συνολικής αμοιβής της εργασίας ανά ώρα εργασίας, προς την παραγωγή ανά ώρα εργασίας (παραγωγικότητα της εργασίας). Ο δείκτης αυτός μετράται σε ποσοστιαίες μεταβολές (OECD, 2023).

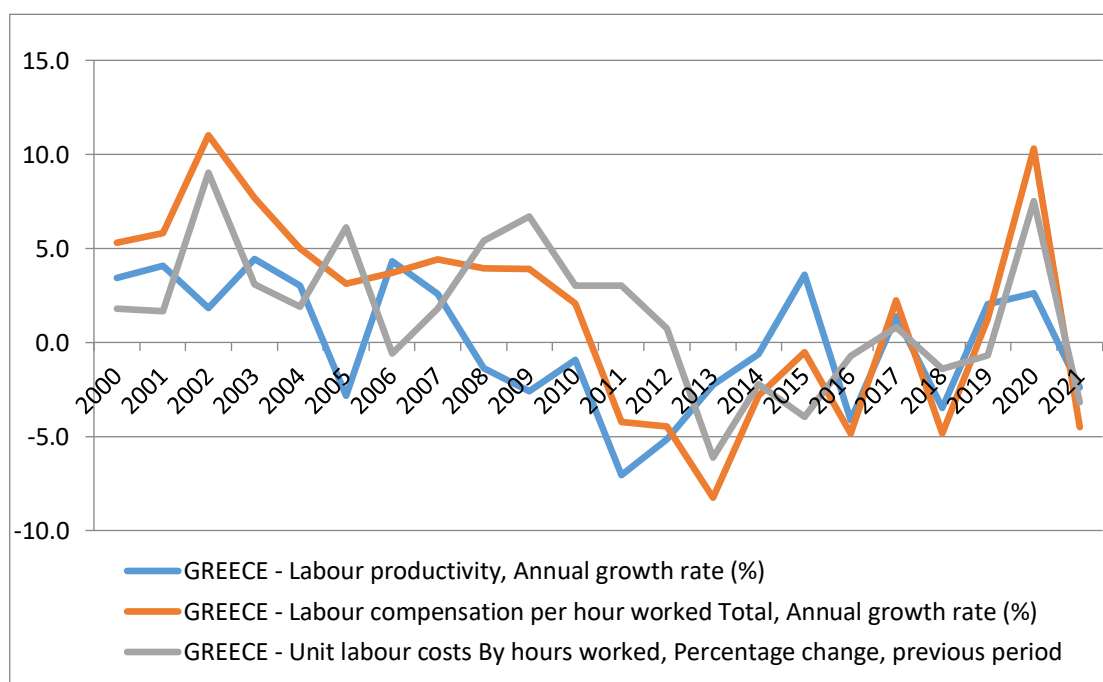


Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

6.2 Διαγραμματική απεικόνιση της Παραγωγικότητας Εργασίας, των Αμοιβών Εργασίας και του Μοναδιαίου Κόστους Εργασίας στην Ελλάδα την περίοδο 2000 – 2021

Στο σημείο αυτό αποτυπώνονται διαγραμματικά οι δείκτες της Παραγωγικότητας εργασίας σε ετήσιο ρυθμό αύξησης, της Αποζημίωσης εργασίας ανά ώρα εργασίας και του Μοναδιαίου Κόστους εργασίας ανά ώρα εργασίας σε ποσοστό μεταβολής της προηγούμενης περιόδου, για την Ελλάδα κατά την εξεταζόμενη περίοδο 2000 – 2021. Στο διάγραμμα 3 που ακολουθεί αποτυπώνεται η σχέση της παραγωγικότητας εργασίας και των αμοιβών εργασίας στην Ελλάδα για την εξεταζόμενη περίοδο 2000 – 2021.

Διάγραμμα 3: Παραγωγικότητα εργασίας, Αμοιβές Εργασίας, Κόστος εργασίας, στην Ελλάδα (2000-2021)



Πηγή : (ΟΟΣΑ, 2023)

Από το παραπάνω διάγραμμα παρατηρούμε ότι οι αμοιβές εργασίας στην Ελλάδα κατά την χρονική περίοδο 2000 – 2013, με μόνη εξαίρεση το έτος 2006, είναι σταθερά μεγαλύτερες σε σχέση με την αντίστοιχη παραγωγικότητα εργασίας και ο



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

δείκτης των αμοιβών εργασίας παρουσιάζει έντονες διακυμάνσεις. Ιδιαίτερα δε την περίοδο από τα μέσα του 2001 έως το τέλος του 2002, παρατηρήθηκε έντονη αύξηση των αμοιβών εργασίας, με το δείκτη της παραγωγικότητας εργασίας να κινείται πτωτικά. Στα μέσα του έτους 2006, ο δείκτης της παραγωγικότητας εργασίας, ξεπέρασε ελαφρώς τον δείκτη των αμοιβών εργασίας. Στα μέσα του έτους 2010, οι αμοιβές εργασίας και η παραγωγικότητα εργασίας πέφτουν κατακόρυφα. Η πτώση αυτή των αμοιβών εργασίας, ερμηνεύεται από το γεγονός ότι στις αρχές του 2010, η Ελλάδα πέρασε από μία επεκτατική σε μία ακραία περιοριστική δημοσιονομική πολιτική εξαιτίας της κρίσης δημόσιου χρέους και αποτέλεσε αντάλλαγμα της εξωτερικής χρηματοδοτικής στήριξης που λήφθηκε από τις χώρες της ευρωζώνης και το ΔΝΤ (Καραμεσίνη, 2011). Από τα τέλη του έτους 2012 έως τα μέσα του έτους 2016 η κατάσταση αυτή ανατρέπεται και η παραγωγικότητα εργασίας υπερβαίνει τις αντίστοιχες αμοιβές. Το χρονικό διάστημα που ακολουθεί και συγκεκριμένα ανάμεσα στα έτη 2017 μέχρι το έτος 2018, σημειώνεται μια σύγκλιση των δύο δεικτών. Μάλιστα στα μέσα του έτους 2018 παρατηρείται μία μεγάλη αύξηση των αμοιβών εργασίας, η οποία διαρκεί μέχρι τα μέσα του 2020. Κατά την περίοδο 2018 έως 2019 η παραγωγικότητα εργασίας υπερβαίνει ελαφρώς τις αμοιβές εργασίας. Το επόμενο διάστημα μέχρι το έτος 2021, οι αμοιβές εργασίας είχαν ξεπεράσει και πάλι τον αντίστοιχο δείκτη παραγωγικότητας εργασίας.

Αναφορικά με το Μοναδιαίο Κόστος εργασίας ανά ώρα εργασίας σε ποσοστό μεταβολής της προηγούμενης περιόδου, παρατηρούμε ότι ακολουθεί την πορεία των αμοιβών εργασίας, ενώ βρίσκεται κάτω από τα αντίστοιχα επίπεδα αυτής, με μόνες εξαιρέσεις το έτος 2005, την περίοδο 2008 έως τα μέσα του έτους 2014, το έτος 2016 και το έτος 2018.

Χώρες με συγκρατημένο το δείκτη του Μοναδιαίου Κόστος εργασίας σε σχέση με άλλες χώρες μπορούν να θεωρηθούν πιο ανταγωνιστικές. Βραχυπρόθεσμα, η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας του κόστους μπορεί να οδηγήσει σε απώλειες θέσεων εργασίας σε συγκεκριμένους κλάδους. Αλλά μακροπρόθεσμα οι χώρες αυτές μπορούν να είναι σε θέση να κερδίσουν μεγαλύτερα μερίδια της παγκόσμιας αγοράς και, ως εκ τούτου, να δημιουργήσουν περισσότερες θέσεις εργασίας (Ark et al., 2005).



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

Στην Ελλάδα το αντίστοιχο μέγεθος όπως και οι αμοιβές εργασίας, σε σχέση με τη Γερμανία δεν ήταν συγκρατημένα σε σχέση με την παραγωγικότητα εργασίας, μέχρι τη Μεγάλη Ύφεση το 2008, οπότε μπορούμε να αντιληφθούμε τη χαμηλή ανταγωνιστικότητα της Ελληνικής οικονομίας.

6.2.1 Ο ρόλος των συνδικάτων στη διαμόρφωση των Αμοιβών Εργασίας, της Παραγωγικότητας Εργασίας, στην Ελλάδα την περίοδο 2000 – 2021

Οι θεσμοί καθορισμού των μισθών, οι συνθήκες ανταγωνισμού, τα δημόσια οικονομικά και οι εξωτερικές ανισορροπίες μπορούν να εξηγήσουν τη συμπεριφορά των μισθολογικών διασφαλίσεων του δημόσιου τομέα και του φορολογικού χάσματος των αυτοαπασχολούμενων στην Ελλάδα (Kollintzas et al., 2018).

Όσον αφορά τις εργασιακές σχέσεις, το 1990 ήταν ένα σημαντικό κατόφλι για την Ελλάδα, καθώς δύο διαφορετικές νομοθετικές πρωτοβουλίες έθεσαν τις βάσεις για ριζικές αλλαγές στη δομή της αγοράς εργασίας. Αρχικά εισήχθη νομοσχέδιο για τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις. Το κράτος κατασκεύασε τριμερείς φορείς κοινωνικού διαλόγου. Το νομοσχέδιο επέτρεψε στην ατζέντα των συλλογικών διαπραγματεύσεων να συμπεριληφθούν θέματα πέρα από τις απλές μισθολογικές συζητήσεις και θέσπισε μηχανισμούς διαιτησίας και συλλογικής επίλυσης διαφορών. Τα συνδικάτα χαιρέτισαν τη μεταρρύθμιση και έσπευσαν να εμπλακούν στη δομή των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Όσον αφορά τη θεσμική ολοκλήρωση των συνδικάτων, οι νομοθετικές παρεμβάσεις του 1990 επέτρεψαν τη δραματική αύξηση της θεσμικής δύναμης του ελληνικού εργατικού κινήματος μέχρι το 2012, όπου το σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα χαρακτηριζόταν από τρία στοιχεία: υποχρεωτική επέκταση των συλλογικών συμφωνιών σε όλους τους εργαζομένους, συνδικαλισμένους ή μη, διαμεσολάβηση σε περίπτωση εργατικών διαφορών από ένα τριμερές όργανο στο οποίο οι εκπρόσωποι των κρατών θα μπορούσαν να καθορίζουν αποφάσεις της πλειοψηφίας και υποχρεωτική παράταση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας ακόμη και μετά τη λήξη τους, εάν δεν υπογραφεί νέα συμφωνία (Vogiatzoglou, 2018).



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

Η δομή των οικονομικών και πολιτικών συστημάτων της Ελλάδας χαρακτηρίζεται από έναν σχετικά μεγάλο δημόσιο τομέα, με βασικά δίκτυα και υπηρεσίες κοινής ωφέλειας που παρέχονται από την κυβέρνηση και, κυρίως, από οργανισμούς ή επιχειρήσεις που, αφενός, ρυθμίζονται σε μεγάλο βαθμό και, αφετέρου, η εργασία σε αυτόν οργανώνεται σε ισχυρά ανεξάρτητα συνδικάτα. Επιπλέον, υπάρχουν σημαντικές στρατηγικές αλληλεπιδράσεις μεταξύ αυτών των συνδικάτων και της κυβέρνησης που προκαλούν υψηλή μεροληψία δαπανών και, κατά συνέπεια, υψηλούς φόρους ή / και υψηλή συσσώρευση χρέους. Η Ελλάδα χαρακτηρίζεται από τον υψηλότερο βαθμό κρατικού ελέγχου, σε σχέση με τις άλλες χώρες της Νότιας Ευρώπης. Συγκεκριμένα, προσδιορίζουμε μια ομάδα εργαζομένων που απολαμβάνουν αγοραστική δύναμη στην προσφορά εργασίας στο δημόσιο τομέα και επηρεάζουν τις πολιτικές αποφάσεις της κυβέρνησης, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που επηρεάζουν τα δημόσια οικονομικά μέσω της ανάπτυξης και συντήρησης υποδομών του δημόσιου τομέα. Επίσης, προσδιορίζουμε μια άλλη ομάδα εργαζομένων που παρέχουν εργασία σε έναν ανταγωνιστικό ιδιωτικό τομέα. Έτσι, οι μισθοί διαφέρουν μεταξύ πανομοιότυπων υπηρεσιών εργασίας λόγω της ιδιαίτερης οργάνωσης της αγοράς εργασίας. Αν και οι δύο αυτές ομάδες είναι ταυτόσημες, οι μισθοί της πρώτης ομάδας είναι υψηλότεροι από εκείνους της δεύτερης, δημιουργώντας, αυτό που ονομάζουμε «φαινόμενο κακής κατανομής εργασίας», που μειώνει την παραγωγή και επιβραδύνει το ρυθμό αύξησης της. Τα συνδικάτα του δημόσιου τομέα ενεργούν ανεξάρτητα στις αντίστοιχες αγορές τους, αλλά συνεργάζονται για να επηρεάσουν τις κυβερνητικές πολιτικές, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που επηρεάζουν τις υποδομές του δημόσιου τομέα. Με αυτόν τον τρόπο, αυξάνουν τους φόρους (Kollintzas et al., 2018)

Τα ισχυρά συνδικάτα δημοσίων υπαλλήλων και δημόσιων επιχειρήσεων καταφέρνουν να εξασφαλίσουν πολύ υψηλούς μισθούς και εισοδήματα για τα μέλη τους. Αυτοί οι μισθοί οδηγούν, με τη σειρά τους, σε πολύ υψηλές τιμές για όλες τις κρατικές υπηρεσίες. Ως εκ τούτου, αυτό συνεπάγεται σημαντικές στρεβλώσεις της κατανομής συντελεστών παραγωγής που θέτουν σε κίνδυνο τη συνολική παραγωγικότητα των συντελεστών παραγωγής και τη συνολική ανταγωνιστικότητα. Ταυτόχρονα, τα μεγάλα πολιτικά κόμματα και η κυβέρνηση επηρεάζονται από τα ισχυρά συνδικάτα και τις επαγγελματικές ενώσεις. Με αυτόν τον τρόπο, αυτές οι ελίτ



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

συνεργάζονται στη διακυβέρνηση της χώρας για να διασφαλίσουν τα συμφέροντά τους (π.χ. χρηματοδότηση μισθών και ημερομισθίων, ανάπτυξη και συντήρηση της υποκείμενης δημόσιας υποδομής και επίτευξη ευνοϊκών περιορισμών της αγοράς και φορολογικών απαλλαγών). Αλλά όλα αυτά οδηγούν σε σχετικά υψηλούς φόρους ή/και δημοσιονομικά ελλείμματα και κρατικό δανεισμό. Αυτό οδηγεί σε περαιτέρω στρεβλώσεις στην οικονομία, μειώνοντας επιπλέον τη συνολική παραγωγικότητα των συντελεστών παραγωγής, την παραγωγή και την ανάπτυξη. Αν και αυτό αρχικά μπορεί να βοήθησε τη χώρα να αναπτυχθεί, τελικά εμπόδισε και έθεσε σε κίνδυνο την ικανότητά της να αναπτυχθεί καθώς και την ικανότητά της να αντιμετωπίσει την κρίση δημόσιου χρέους που ξέσπασε το 2010 (Kollintzas et al., 2018).

Μετά το ξέσπασμα της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης, η Ελλάδα εισήλθε σε περίοδο ραγδαίας επιδείνωσης της διαπραγματευτικής δύναμης των εργατικών συνδικάτων (Eurofound, 2022). Κατά τη διάρκεια της κρίσης, μπορεί κανείς απλουστευμένα να συνοψίσει τις οικονομικές πολιτικές της Ελλάδας με δύο μόνο όρους: λιτότητα και εσωτερική υποτίμηση. Όταν, τον Απρίλιο του 2010, η ελληνική κυβέρνηση ανακοίνωσε το λεγόμενο «Μνημόνιο Συνεννόησης» που υπέγραψε η ίδια και η τρόικα των πιστωτών (ΕΚΤ - ΕΕ - ΔΝΤ), έγινε αμέσως προφανές ότι τα μέτρα λιτότητας που απαιτούσε η συμφωνία θα στόχευαν πρώτα και κύρια στον εργαζόμενο πληθυσμό. Το μνημόνιο επέφερε περικοπές μισθών και συντάξεων, μαζική ανεργία, αυξήσεις φόρων και, το σημαντικότερο, την κατάρρευση του συλλογικού συστήματος διαπραγματεύσεων που είχε υιοθετηθεί το 1990. Η ταχεία αύξηση της ανεργίας, είχε σοβαρό αντίκτυπο στα συνδικάτα. Ο φόβος της ανεργίας παρείχε αντίστροφα κίνητρα στους εργαζόμενους, εις βάρος της κινητοποίησης και της συμμετοχής σε εργασιακή δράση, ενώ μια σειρά από ήττες σε μικρή και μεσαία κλίμακα διαφωνιών κατέστησε σαφές σε όλους ότι οι αγώνες δεν είχαν καμία πιθανότητα επιτυχίας. Ότι είχε κληρονομήσει το συλλογικό σύστημα διαπραγμάτευσης από την προηγούμενη περίοδο, είχε πλέον εντελώς αποσυναρμολογηθεί, όπως απαιτούσαν οι πιστωτές. Σε εθνικό επίπεδο, η συλλογική σύμβαση εργασίας που είχε υπογράψει η ΓΣΕΕ ακυρώθηκε και ο κατώτατος μηνιαίος μισθός μειώθηκε με νομοθετικό διάταγμα σε περίπου 540 ευρώ μεικτά (μειωμένα από 751 ευρώ μηνιαίως, όπως προβλέπονταν στην εθνική συλλογική σύμβαση). Σε κλαδικό και επαγγελματικό επίπεδο, η κρατική διαιτησία και οι μηχανισμοί διαμεσολάβησης εγκαταλείφθηκαν. Η υποχρεωτική



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

χρονική παράταση των συλλογικών συμφωνιών μετά τη λήξη τους, εφόσον δεν έχει υπογραφεί νέα συμφωνία, καταργήθηκε. Και οι εργοδότες δεν δεσμεύονταν πλέον από τις συλλογικές συμβάσεις που είχαν υπογράψει οι αντίστοιχες εργοδοτικές ενώσεις. Σήμερα, μόνο μια χούφτα κλαδικές ή επαγγελματικές συλλογικές συμφωνίες είναι σε ισχύ. Η πλειονότητα των εργαζομένων καλύπτεται μόνο από τον κατώτατο μισθό, όπως ορίζεται από το προαναφερθέν κρατικό διάταγμα. Επιπλέον, η επέκταση της επισφαλούς, αδήλωτης και μερικής απασχόλησης συνέβαλε περαιτέρω στη μείωση των εισοδημάτων των εργαζομένων. Όπως σημειώνει το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ, από το 2015 το 34,7% των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης και το 42,13% των εργαζομένων μερικής απασχόλησης λαμβάνουν μισθό χαμηλότερο από τον εθνικό κατώτατο μισθό (INE-GSEE, 2017). Συνεπώς, τα συνδικάτα έχασαν τόσο το "καρότο" όσο και μέρος από το "μαστίγιο" τους. Η μόνη μόχλευση που τους απέμενε ήταν πολιτικές παρεμβάσεις σε ανώτατο επίπεδο. Δεδομένης της έλλειψης εναλλακτικών λύσεων στο οπλοστάσιο της εργατικής δράσης, δεν αποτελεί έκπληξη το γεγονός ότι το εργαλείο της 24ωρης γενικής απεργίας άρχισε να ατονεί. Η πρώτη γενική απεργία κατά της λιτότητας προκηρύχθηκε στις 5 Μαΐου 2010. Η συμμετοχή στη Διαμαρτυρία - Απεργία ήταν εξαιρετικά υψηλή, περίπου 250.000 άνθρωποι συμμετείχαν στη διαμαρτυρία της Αθήνας. Αρκετές γενικές απεργίες προκηρύχθηκαν το 2010, αλλά η συμμετοχή ήταν μάλλον αδύναμη - τουλάχιστον σε σύγκριση με αυτό που θα ακολουθούσε. Δραστηριότητα διαμαρτυρίας επαναλήφθηκε προς το τέλος του 2010 και εντάθηκε κατά τη διάρκεια του χειμώνα 2010-2011 (Vogiatzoglou, 2018).

Το 2016, τα διαρθρωτικά προβλήματα παραμένουν άθικτα, εν μέσω ενός πολύ σκληρότερου περιβάλλοντος. Οι οργανωτικές και διαρθρωτικές εξουσίες των συνδικάτων έχουν αποδυναμωθεί, λόγω της δραματικής αύξησης της ανεργίας. Η δύναμη των θεσμικών οργάνων των συνδικάτων έχει σχεδόν καταστραφεί, καθώς το προ κρίσης πλαίσιο συλλογικών διαπραγματεύσεων έχει αποσυναρμολογηθεί (ibid, 2018).



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

6.3 Διαγραμματική απεικόνιση της Παραγωγικότητας Εργασίας, των Αμοιβών Εργασίας και του Μοναδιαίου Κόστους Εργασίας στη Γερμανία την περίοδο 2000 – 2021

Στο διάγραμμα 4 αποτυπώνεται η σχέση της παραγωγικότητας και των αμοιβών εργασίας στη Γερμανία κατά την εξεταζόμενη περίοδο 2000 – 2021.

Διάγραμμα 4: Παραγωγικότητα εργασίας, Αμοιβές Εργασίας, Κόστος εργασίας, στη Γερμανία (2000-2021)



Πηγή : (ΟΟΣΑ, 2023)

Αναφορικά με τη χώρα της Γερμανίας για την περίοδο 2000 - 2021 και εξετάζοντας τη σχέση παραγωγικότητας και αμοιβών εργασίας, παρατηρούμε τα ακόλουθα. Από το έτος 2000 μέχρι και το έτος 2003, οι αμοιβές εργασίας ξεπερνούν ελαφρά τον αντίστοιχο δείκτη παραγωγικότητας εργασίας. Την περίοδο ανάμεσα στα έτη 2004 έως και τα τέλη του έτους 2007 έχουμε αντιστροφή της προηγούμενης κατάστασης και η παραγωγικότητα εργασίας, πλέον υπερβαίνει τις αντίστοιχες αμοιβές εργασίας. Η συνθήκη αυτή ανατρέπεται το 2008, την περίοδο της Μεγάλης Ύφεσης, με τις αμοιβές εργασίας να υπερβαίνουν την αντίστοιχη παραγωγικότητα εργασίας μέχρι και τις αρχές του έτους 2010. Το επόμενο διάστημα μέχρι τα μέσα του έτους 2011 η



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

παραγωγικότητα εργασίας παίρνει πάλι το προβάδισμα. Για την υπόλοιπη περίοδο 2012 – 2021, οι μισθοί κυμαίνονται σταθερά πάνω από την αντίστοιχη παραγωγικότητα εργασίας.

Το Μοναδιαίο Κόστος εργασίας ανά ώρα εργασίας σε ποσοστό μεταβολής της προηγούμενης περιόδου, ακολουθεί την πορεία των αμοιβών εργασίας, ενώ βρίσκεται σταθερά κατά την εξεταζόμενη περίοδο, σε χαμηλότερα επίπεδα από αυτό των αμοιβών εργασίας, με μόνη εξαίρεση την περίοδο της Μεγάλης Ύφεσης. Το Μοναδιαίο Κόστος εργασίας στη Γερμανία, από το 2000 μέχρι το 2008, ήταν περιορισμένο, όπως και οι αμοιβές εργασίας σε σχέση με την παραγωγικότητα εργασίας, γεγονός που υποδεικνύει την υψηλή ανταγωνιστικότητα της Γερμανικής οικονομίας. Γενικότερα όμως, κατά την εξεταζόμενη περίοδο 2000 – 2021, παρατηρείται στη Γερμανία μία προσπάθεια συγκράτησης των μισθών, την οποία θα αναλύσουμε παρακάτω.

6.3.1 Ο ρόλος των συνδικάτων στη διαμόρφωση των Αμοιβών Εργασίας, της Παραγωγικότητας Εργασίας, στη Γερμανία την περίοδο 2000 – 2021

Οι μακροπρόθεσμες παγκόσμιες τάσεις, όπως η τεχνολογική αλλαγή και η παγκοσμιοποίηση, δεν μπορούν από μόνες τους να εξηγήσουν πλήρως την αποσύνδεση των μισθών από την παραγωγικότητα στη Γερμανία. Οι ειδικοί παράγοντες της χώρας, συμπεριλαμβανομένων των ρυθμίσεων της δημόσιας πολιτικής, μπορεί να διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση των επιπτώσεων των παγκόσμιων τάσεων στα μερίδια εργασίας και στην ανισότητα των μισθών (Schwellnus et al., 2017).

Τα συνδικάτα στη Γερμανία επέδειξαν εξαιρετική επιμονή στη συγκράτηση των μισθών σε παρατεταμένες χρονικές περιόδους κατά τη διάρκεια των τελευταίων δύο δεκαετιών, ακόμη και σε περιόδους αύξησης της παραγωγικότητας εργασίας και μείωσης της ανεργίας. Η μισθολογική συγκράτηση που επέδειξαν τα συνδικάτα στη Γερμανία συνέβαλε στη χαμηλή αύξηση των μισθών που παρατηρήθηκε στη Γερμανία μεταξύ 2000 και 2008. Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι αυτή η διαδικασία αυξημένης αποκέντρωσης των μισθών συντελέστηκε εκτός της πολιτικής



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

διαδικασίας, χωρίς δηλαδή την παρέμβαση της γερμανικής κυβέρνησης και δεν συνάντησε ουσιαστική αντίσταση από τα συνδικάτα ή τους εργαζόμενους (Kügler et al., 2018). Ωστόσο αξίζει να σημειωθεί ότι δεν επιβεβαιώνεται η κοινή αντίληψη ότι στην αγορά εργασίας παγκοσμίως παρατηρείται αύξηση της μισθολογικής ανισότητας (Διεθνές Νομισματικό Ταμείο, 2015), καθώς και μια αποσύνδεση των μισθών από την παραγωγικότητα, που οδηγεί σε μείωση του εργατικού μεριδίου στο ΑΕΠ (Schwellnus et al., 2017).

Μετά τη Μεγάλη Ύφεση, η μείωση της συνδικαλιστικής κάλυψης στη Γερμανία επιβραδύνθηκε. Με το ποσοστό ανεργίας σε χαμηλό ρεκόρ στη Γερμανία, τα συνδικάτα γίνονται πιο επιθετικά ως προς τις μισθολογικές τους απαιτήσεις. Κατά συνέπεια, την περίοδο αυτή η αύξηση των μισθών έχει αρχίσει να επιταχύνεται. Ταυτόχρονα, το γερμανικό σύστημα προχώρησε ένα βήμα πιο πέρα στις εργασιακές σχέσεις, με την εφαρμογή μεταρρυθμίσεων που αποσκοπούν στη μετατόπιση των συλλογικών διαπραγματεύσεων από το κλαδικό επίπεδο, στο επίπεδο της επιχείρησης. Οι μεταρρυθμίσεις αυτές ήταν αμφιλεγόμενες και έχουν συναντήσει κάποια αντίσταση τόσο από τα συνδικάτα όσο και από τους εργαζόμενους. Μένει να φανεί εάν θα είναι επιτυχείς ως προς τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και τελικά στη μείωση της ανεργίας (Kügler et al., 2018). Έτσι, κατά τη διάρκεια των ετών μετά την ύφεση, η Γερμανία είδε βελτίωση και στους δύο «κόσμους», τόσο στην παραγωγικότητα εργασίας, όσο και στους μισθούς και επιπλέον την περίοδο αυτή σημειώθηκε μείωση της ανεργίας. Η γερμανική όμως επιτυχία στην αγορά εργασίας, είχε ως κόστος την αύξηση της ανισότητας. Θα πρέπει, ωστόσο, να σημειωθεί ότι μεγάλο μέρος της αύξησης της απασχόλησης αντανάκλα την αύξηση της μερικής απασχόλησης και όχι της πλήρους απασχόλησης (Burda, 2016 & Carillo-Tudela et al., 2018).

Ο βασικός προσδιοριστικός παράγοντας του μισθού ενός εργαζομένου είναι η παραγωγικότητά του. Η Οικονομική θεωρία τονίζει ότι οι επιχειρήσεις θα συνεχίσουν να προσλαμβάνουν εργαζόμενους όσο τα κέρδη από την πρόσληψη ενός πρόσθετου εργαζομένου (δηλαδή η αξία του οριακού προϊόντος της εργασίας) υπερβαίνει το κόστος της πρόσληψης αυτού του εργαζομένου (δηλαδή το μισθό του). Σε μια ανταγωνιστική αγορά εργασίας, οι μισθοί θα πρέπει συνεπώς να είναι ίσοι με την αξία του οριακού προϊόντος της εργασίας. Ακόμη και σε ατελώς ανταγωνιστικές αγορές



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

εργασίας, οι συνεχείς αυξήσεις των πραγματικών μισθών και, κατά συνέπεια, οι βελτιώσεις στο επίπεδο διαβίωσης, είναι δυνατές μόνο μέσω της διαρκούς αύξησης της παραγωγικότητας της εργασίας (Kügler et al., 2018).

Στη Γερμανία σήμερα η εικόνα φαίνεται κάπως πιο αισιόδοξη, με την αύξηση της παραγωγικότητας εργασίας να έχει πλέον επανέλθει περίπου στην τάση που είχε πριν από τη Μεγάλη Ύφεση. Η Γερμανία ξεχωρίζει με αξιοσημείωτη "αποσύνδεση" των μισθών και της παραγωγικότητας εργασίας. Τις τελευταίες δύο δεκαετίες, η παραγωγικότητα εργασίας αυξήθηκε κατά περίπου 30% στη Γερμανία, ενώ ο μισθός του καταναλωτή αυξήθηκε μόνο κατά 18%. Αξίζει να επισημανθεί ότι η αποσύνδεση αυτή συνέβη κυρίως κατά τα έτη πριν από τη Μεγάλη Ύφεση, δηλαδή μεταξύ 1995 και 2008. Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, οι Γερμανοί εργαζόμενοι ουσιαστικά δεν είδαν καμία βελτίωση στο βιοτικό τους επίπεδο (που μετράται εδώ ως μισθός καταναλωτή) αν και η παραγωγικότητα της εργασίας αυξήθηκε κατά σχεδόν 1,5% ετησίως. Από το 2010, τόσο η παραγωγικότητα της εργασίας όσο και ο μισθός του καταναλωτή έχουν μείνει σε μεγάλο βαθμό στάσιμοι. Στη Γερμανία, ο μισθός παραγωγής αυξήθηκε επίσης με βραδύτερο ρυθμό από ό,τι η παραγωγικότητα εργασίας, γεγονός που σημαίνει ότι το μερίδιο της εργασίας στο ΑΕΠ μειώθηκε (Kügler et al., 2018).

Τα συνδικάτα διαδραματίζουν διαφορετικούς ρόλους στη διαδικασία καθορισμού των μισθών σε διάφορες χώρες. Στην περίπτωση της Γερμανίας το σύστημα των εργασιακών σχέσεων επέτρεψε μια άνευ προηγουμένου αποκέντρωση της διαδικασίας καθορισμού των μισθών. Ενώ στις αρχές της δεκαετίας του 1990, οι μισθοί καθορίζονταν κυρίως συλλογικά σε τομεακό επίπεδο, πλέον διαπραγματεύονται όλο και περισσότερο σε επίπεδο επιχείρησης ή μεμονωμένου εργαζόμενου. Σε συνδυασμό με τον περιορισμό των μισθών που τα συνδικάτα υπέδειξαν για μεγάλες περιόδους κατά τη διάρκεια των δύο τελευταίων δεκαετιών, αυτή η αποκέντρωση μπορεί εν μέρει να εξηγήσει τη χαμηλή μέση αύξηση των μισθών σε σχέση με την αύξηση της παραγωγικότητας και την αύξηση της ανισότητας στο κάτω μέρος της κατανομής των μισθών που παρατηρήθηκε στη Γερμανία μεταξύ των μέσων της δεκαετίας του 1990 και μέχρι τη Μεγάλη Ύφεση (ibid, 2018).



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

Η Γερμανία επεδίωξε τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της μέσω μικρότερων αυξήσεων στο μοναδιαίο κόστος εργασίας. Η αύξηση της ανταγωνιστικότητας της Γερμανίας μπορεί επίσης να έχει συμβάλει στο "θαύμα της απασχόλησης" που μείωσε την ανεργία σε χαμηλά επίπεδα ρεκόρ. Οι μεταρρυθμίσεις Hartz, που εφαρμόστηκαν μεταξύ 2002 και 2005, μπορεί να είναι ένας άλλος παράγοντας. Η αποκέντρωση της διαδικασίας καθορισμού των μισθών στη Γερμανία συνέβαλε στη χαμηλή αύξηση του μέσου μισθού και την αύξηση της μισθολογικής ανισότητας και ως εκ τούτου συνετέλεσε τελικά στη βελτίωση της ανταγωνιστικής της θέσης (ibid, 2018).

Το γερμανικό σύστημα εργασιακών σχέσεων δεν έχει τις ρίζες του στη νομοθεσία, ούτε διέπεται από μια επίσημη πολιτική διαδικασία. Αντίθετα, καθορίζεται σε συμβάσεις και αμοιβαίες συμφωνίες μεταξύ των τριών κύριων μερών της αγοράς εργασίας: συνδικάτα, εργοδοτικές ομοσπονδίες και συμβούλια εργασίας (δηλαδή εκπρόσωποι των εργαζομένων στην επιχείρηση). Η βασική πτυχή του γερμανικού συστήματος είναι η αρχή της αυτονομίας των μισθών διαπραγμάτευσης, που περιγράφεται στο σύνταγμα. Αυτό σημαίνει ότι οι διαπραγματεύσεις μεταξύ των εμπορικών συνδικάτων και των εργοδοτικών ομοσπονδιών λαμβάνουν χώρα χωρίς η κυβέρνηση να ασκεί άμεσα επιρροή. Ως εκ τούτου, οι συνδικαλιστικές συμφωνίες ισχύουν μόνο για τις επιχειρήσεις που ανήκουν σε μια εργοδοτική ομοσπονδία και αναγνωρίζουν έτσι τις συνδικαλιστικές συμφωνίες. Σε επιχειρήσεις που αναγνωρίζουν τα συνδικάτα, οι "συνδικαλιστικοί μισθοί" ισχύουν για όλους τους εργαζόμενους, ανεξάρτητα από το αν είναι ή όχι μέλη του σωματείου. Η συμμετοχή της επιχείρησης σε μια εργοδοτική ομοσπονδία είναι εθελοντική. Οι επιχειρήσεις μπορούν να αποχωρήσουν από την εργοδοτική ομοσπονδία κατά την κρίση τους, μπορούν επίσης να αποφασίσουν να μην εισέλθουν στην εργοδοτική ομοσπονδία. Μετά την έξοδο από τη συλλογική σύμβαση, οι επιχειρήσεις πρέπει να τηρούν τη συλλογική σύμβαση για τους υφιστάμενους εργαζόμενους για ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα ή μέχρι να επιτευχθεί νέα συμφωνία σε επίπεδο επιχείρησης σε συνεργασία με το συμβούλιο εργασίας. Ταυτόχρονα, οι επιχειρήσεις αυτές είναι άμεσα ελεύθερες να καθορίζουν τους μισθούς για τις νέες προσλήψεις. Οι γερμανικές επιχειρήσεις δεν μπορούν να εξαναγκαστούν να αναγνωρίσουν συνδικαλιστικές συμφωνίες. Το γεγονός ότι οι γερμανικές επιχειρήσεις μπορούν να ψηφίζουν και να μην συμμετέχουν σε συνδικαλιστικές συμφωνίες συνολικά ευνοεί τις



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

διαπραγματεύσεις που είναι συνήθως πολύ περισσότερο βασισμένες στη συναίνεση και λιγότερο συγκρουσιακές από ό,τι σε άλλες χώρες. Το γεγονός ότι οι επιχειρήσεις δεν μπορούν να εξαναγκαστούν να πληρώνουν υψηλούς "συνδικαλιστικούς μισθούς" εγείρει το ερώτημα γιατί παρόλα αυτά πολλές επιχειρήσεις επιλέγουν να το πράξουν. Ένας σημαντικός λόγος είναι η εξοικονόμηση του κόστους συναλλαγής για τη διαπραγμάτευση των μισθών με κάθε εργαζόμενο ξεχωριστά. Επίσης, η υιοθέτηση των κλαδικών "συνδικαλιστικών μισθών" από μια επιχείρηση, συνεπάγεται μία διαφανή διαδικασία καθορισμού των μισθών. Οι κλαδικοί "συνδικαλιστικοί μισθοί" μπορούν επίσης να θεωρηθούν ως "δίκαιη πληρωμή" ή ως "κοινωνικός κανόνας" και μπορεί να αποβεί δαπανηρό για τις επιχειρήσεις να παρεκκλίνουν από αυτόν τον κανόνα (ibid, 2018).

Μόνο το 2014 ήταν που η γερμανική κυβέρνηση παρέκκλιε από την αρχή της αυτονομίας των μισθολογικών διαπραγματεύσεων και εισήγαγε έναν νόμιμο κατώτατο μισθό που ισχύει για όλους τους εργαζόμενους και τις επιχειρήσεις στην οικονομία. Ο κατώτατος μισθός καθορίστηκε αρχικά σε 8,50 ευρώ ανά ώρα και τέθηκε σε ισχύ τον Ιανουάριο του 2015 (ibid, 2018). Πρόσφατες έρευνες δείχνουν ότι η εισαγωγή του κατώτατου μισθού στη Γερμανία αύξησε τους μισθούς ιδίως στο κατώτερο άκρο της κατανομής των μισθών (Ahlfeldt et al., 2018).

Στη Γερμανία, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις διεξάγονται κατά κύριο λόγο σε τομεακό επίπεδο. Οι διαπραγματεύσεις αυτές διεξάγονται μεταξύ συνδικάτων και εργοδοτικών ομοσπονδιών χωρίς η κυβέρνηση να ασκεί άμεσα επιρροή. Η αναγνώριση των συνδικαλιστικών συμφωνιών είναι στη διακριτική ευχέρεια της επιχείρησης. Οι αυξήσεις στον κατώτατο μισθό επηρεάζουν άμεσα τους μισθούς των εργαζομένων και οι κλαδικές συμφωνίες χτίζουν τις αλλαγές στον κατώτατο μισθό, ο οποίος δεν μπορεί να υποβαθμιστεί. Ένας υψηλός κατώτατος μισθός, καθώς και η επέκταση των συνδικαλιστικών συμφωνιών σε όλες τις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους στην οικονομία, μπορεί κάλλιστα να έχει συμβάλει στην ισχυρή αύξηση των μισθών κατά τη διάρκεια των προηγούμενων δύο δεκαετιών, ιδίως στο κάτω μέρος της κατανομής των μισθών (Ahlfeldt et al., 2018).

Στην ίδια στιγμή, ο υψηλός κατώτατος μισθός και η επέκταση των συνδικαλιστικών συμφωνιών σε όλες τις επιχειρήσεις μπορεί να ευθύνεται εν μέρει για την επίμονα υψηλή ανεργία. Η Γερμανία εισήγαγε, για πρώτη φορά στην ιστορία της, έναν νόμιμο



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

κατώτατο μισθό το 2015. Στη Γερμανία εφαρμόστηκε μία μετατόπιση του καθορισμού των μισθών από το τομεακό επίπεδο, στο επίπεδο της επιχείρησης ή του μεμονωμένου εργαζομένου. Αυτή η αποκέντρωση προέκυψε από το γεγονός ότι όλο και περισσότερες επιχειρήσεις επέλεξαν να μην συνάψουν συνδικαλιστικές συμφωνίες και επειδή τα συνδικάτα συμφώνησαν στις λεγόμενες «ρήτρες ανοίγματος» που επιτρέπουν στις επιχειρήσεις που αναγνωρίζουν ένα συνδικαλιστικό σωματείο, να καταβάλλουν μισθούς κάτω από τα πρότυπα του κλάδου. Σε αυτό το τμήμα, υποστηρίζουμε ότι αυτή η αποκέντρωση της διαδικασίας καθορισμού των μισθών ήταν ένας σημαντικός παράγοντας πίσω από τη χαμηλή αύξηση των μισθών της Γερμανίας, σε σχέση με την παραγωγικότητα και την ισχυρή μείωση των μισθών στο κάτω μέρος της κατανομής των μισθών καθ' όλη τη διάρκεια της δεκαετίας του 1990 έως μέσα της δεκαετίας του 2000 (Kügler et al., 2018).

Υπάρχουν πολλά στοιχεία που αποδεικνύουν ότι τα συνδικάτα αυξάνουν τους μισθούς, ιδίως για τους εργαζόμενους που βρίσκονται στο κάτω μέρος της κατανομής των μισθών. Στη Γερμανία, οι εργαζόμενοι που απασχολούνται σε επιχειρήσεις που αναγνωρίζουν μια κλαδική συμφωνία κερδίζουν κατά μέσο όρο 25% υψηλότερους μισθούς από ό,τι οι εργαζόμενοι που απασχολούνται σε επιχειρήσεις που δεν αναγνωρίζουν ούτε σε τομεακό ούτε σε εταιρικό επίπεδο συμφωνία, για την περίοδο 1995-2012. Αυτή η μεγάλη μισθολογική διαφορά αντικατοπτρίζει εν μέρει τα διαφορετικά χαρακτηριστικά των δύο τύπων επιχειρήσεων: επιχειρήσεις που δεσμεύονται από κλαδικά συνδικάτα με συμφωνίες που είναι κατά μέσο όρο μεγαλύτερες και λειτουργούν συχνότερα σε κλάδους με υψηλούς μισθούς όπως η μεταποίηση και η εξόρυξη, από τις επιχειρήσεις που δεν δεσμεύονται ούτε από τομεακό ούτε από συμφωνίες σε επίπεδο επιχείρησης. Ωστόσο, ακόμη και σε συνάρτηση με το μέγεθος της επιχείρησης και τον κλάδο, οι εργαζόμενοι σε συνδικαλισμένες επιχειρήσεις κερδίζουν έως και 15% υψηλότερους μισθούς από ό,τι στις μη συνδικαλισμένες επιχειρήσεις. Επομένως, είναι φυσικό να αναρωτηθούμε σε ποιο βαθμό η μείωση των ποσοστών κάλυψης από τα συνδικάτα συμβάλλουν στη χαμηλή αύξηση των μισθών που παρατηρήθηκε στη Γερμανία, και ως εκ τούτου στη βελτίωση της διεθνούς ανταγωνιστικότητάς της, ιδίως κατά τα έτη πριν από τη Μεγάλη Ύφεση (ibid, 2018).



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

Η παρόμοια αύξηση των μισθών στις επιχειρήσεις που δεσμεύονται και στις επιχειρήσεις που δεν δεσμεύονται από κλαδικές συμφωνίες μπορεί να δικαιολογείται εν μέρει από το γεγονός ότι επειδή τα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων που δεν υπόκεινται σε τομεακή συμφωνία έχουν βελτιωθεί με την πάροδο του χρόνου, καθώς όλο και περισσότερες επιχειρήσεις επέλεξαν να μη συμμετέχουν σε τέτοιες συμφωνίες. Ένας άλλος λόγος για τη χαμηλή συνολική αύξηση των μισθών στις επιχειρήσεις που καλύπτονται από κλαδικές συμβάσεις είναι οι «ρήτρες ανοίγματος», οι οποίες επιτρέπουν στις επιχειρήσεις να αποκλίνουν προς τα κάτω από τα συλλογικά συμφωνημένα βιομηχανικά πρότυπα. Όπως συζητήθηκε παραπάνω, οι «ρήτρες ανοίγματος» οδήγησαν σε μετατόπιση των διαδικασιών καθορισμού των μισθών από κλαδικό επίπεδο σε επίπεδο επιχείρησης, ακόμη και μεταξύ των επιχειρήσεων που αναγνωρίζουν τις τομεακές συμφωνίες και έχουν ενισχύσει σημαντικά το ρόλο των συμβουλίων εργασίας στις εργασιακές σχέσεις. Ένας δεύτερος λόγος για τη χαμηλή αύξηση των μισθών που σημειώθηκε και στις επιχειρήσεις που δεν δεσμεύονται από κλαδικές συμφωνίες, είναι η εξαιρετική μισθολογική συγκράτηση που επέδειξαν τα συνδικάτα κατά τις τελευταίες δύο δεκαετίες (ibid, 2018).

Την περίοδο 2000 – 2016 στη Γερμανία οι πραγματικές αυξήσεις των μισθών που συμφωνήθηκαν από τα συνδικάτα και τις εργοδοτικές ομοσπονδίες, υπερβαίνουν τις πραγματοποιηθείσες αυξήσεις μισθών. Ένας λόγος γι' αυτό είναι ότι οι συνδικαλιστικές συμφωνίες εφαρμόζονται μόνο σε επιχειρήσεις που επιλέγουν να τις αναγνωρίσουν και ένας δεύτερος λόγος είναι ότι ακόμη και οι επιχειρήσεις που αναγνωρίζουν τις συνδικαλιστικές συμφωνίες συχνά έχουν κάποιο περιθώριο για προσαρμογές των μισθών προς τα κάτω από την κλαδική συμφωνία, μέσω «ρητρών ανοίγματος». Την περίοδο αυτή, τα συνδικάτα αποδέχθηκαν μηδενικές πραγματικές μισθολογικές αυξήσεις, καθώς οι αυξήσεις στους ονομαστικούς μισθούς ήταν ίσες με το ποσοστό πληθωρισμού (ΔΤΚ). Η περίοδος μεταξύ 2003 και 2008 ήταν ιδιαίτερα αξιοσημείωτη. Κατά τη διάρκεια αυτής της πενταετούς περιόδου, οι μισθοί που αποτέλεσαν αντικείμενο διαπραγμάτευσης μεταξύ συνδικαλιστικών οργανώσεων και εργοδοτικών ομοσπονδιών δεν αυξήθηκαν σε πραγματικούς όρους, παρόλο που η παραγωγικότητα αυξήθηκε κατά έξι ποσοστιαίες μονάδες και η ανεργία μειώθηκε από 9.6% έως 7,5%. Κυρίως κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, οι πραγματικοί



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

μισθοί μειώθηκαν σημαντικά και η Γερμανία βελτίωσε την ανταγωνιστική της θέση, υιοθετώντας μικρότερες αυξήσεις στο μοναδιαίο κόστος εργασίας σε σχέση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Η πρώτη σημαντική αύξηση των πραγματικών "συνδικαλιστικών μισθών" σημειώθηκε από το 2008 έως το 2009, όταν χτύπησε η Μεγάλη Ύφεση και η παραγωγικότητα της εργασίας μειώθηκε. Ωστόσο, αυτή η μεγάλη αύξηση των πραγματικών "συνδικαλιστικών μισθών" ακολουθήθηκε και πάλι τρία χρόνια μετέπειτα από το ξέσπασμα της Μεγάλης Ύφεσης και συγκεκριμένα από το 2011, με μικρότερες όμως αυξήσεις. Μετά το 2010, όταν τα ποσοστά ανεργίας ήταν σε χαμηλά επίπεδα ρεκόρ, οι μισθολογικές απαιτήσεις των συνδικάτων αυξήθηκαν σημαντικά (ibid, 2018).

Πολλοί παράγοντες συνετέλεσαν στο γεγονός ότι οι γερμανικές επιχειρήσεις εγκατέλειψαν τις κλαδικές συνδικαλιστικές συμφωνίες, αρχής γενομένης από τις αρχές έως τα μέσα της δεκαετίας του 1990. Η γερμανική ενοποίηση παρείχε μια πρωτοφανή πρόκληση για τη γερμανική οικονομία και ήταν εν μέρει υπεύθυνη για τις θλιβερές επιδόσεις της Γερμανίας καθ' όλη τη δεκαετία του 1990 και στις αρχές της δεκαετίας του 2000. Επιπλέον, μετά την πτώση του «Σιδηρού Παραπετάσματος», το γεγονός της μετακίνησης της παραγωγής σε χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης - όπου οι εργαζόμενοι είχαν υψηλή εξειδίκευση και οι μισθοί ήταν χαμηλοί - έδωσε σπουδαία ώθηση και προβάδισμα στις γερμανικές επιχειρήσεις. Έτσι, έγινε όλο και πιο δαπανηρό για τις επιχειρήσεις να πληρώνουν υψηλούς «συνδικαλιστικούς» μισθούς. Τέλος, οι ανατολικογερμανικές επιχειρήσεις είχαν σημαντικά λιγότερες πιθανότητες να αναγνωρίσουν συνδικαλιστικές συμφωνίες σε σχέση με τις δυτικογερμανικές επιχειρήσεις, γεγονός που μπορεί να έκανε την εξαίρεση από τις συνδικαλιστικές συμφωνίες πιο κοινωνικά αποδεκτή για τις δυτικογερμανικές επιχειρήσεις (ibid, 2018).

Γιατί όμως τα συνδικάτα συμφώνησαν σε «ρήτρες ανοίγματος» και αυξήσεις μισθών πολύ κάτω από την αύξηση της παραγωγικότητας, ακόμη και σε περιόδους μείωσης της ανεργίας; Εν μέρει, τα συνδικάτα ρητά συμφώνησαν να αποδεχθούν χαμηλότερους μισθούς για να προωθήσουν την αύξηση της απασχόλησης τη δεκαετία του 1990 ως απάντηση στις νέες οικονομικές πραγματικότητες. Επίσης εξίσου σημαντικό είναι το γεγονός ότι το γερμανικό σύστημα των εργασιακών σχέσεων επιτρέπει στις επιχειρήσεις να εγκαταλείπουν δυσμενείς συνδικαλιστικές συμφωνίες



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

και πράγματι, όλο και περισσότερες επιχειρήσεις έκαναν ακριβώς αυτό. Τα γερμανικά συνδικάτα ήταν πρόθυμα να κάνουν παραχωρήσεις ανήκουστες σε άλλες χώρες, προκειμένου να αποφευχθεί μία περαιτέρω περιθωριοποίηση. Ταυτόχρονα, η συγκράτηση των μισθών που ασκείται από τα συνδικάτα δεν είναι μόνο μια έκφραση της ασθενέστερης διαπραγματευτικής δύναμης, αλλά αντανακλά επίσης και το στόχο των συνδικάτων να συμβάλλουν στη δημιουργία θέσεων εργασίας μέσω της συγκράτησης της αύξησης των μισθών (Wolf, 2000).

Γιατί η ίδια μετατόπιση της διαδικασίας καθορισμού των μισθών από κλαδικό σε επιχειρησιακό ή ατομικό επίπεδο δεν συμβαίνει εξίσου και σε άλλες χώρες; Από τη μία πλευρά, η Γερμανία επηρεάστηκε σημαντικά περισσότερο από την πτώση του Σιδηρούν Παραπετάσματος αναλογικά με άλλες χώρες, όχι μόνο λόγω της επανένωσης, αλλά και επειδή βρίσκεται γεωγραφικά κοντά στις πρώην κομμουνιστικές χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης. Εξίσου σημαντικό είναι το γεγονός ότι το γερμανικό σύστημα εργασιακών σχέσεων αποδείχθηκε πολύ πιο ευέλικτο, πέρα από τις προσδοκίες πολλών, επιτρέποντας έτσι έναν πιο αποκεντρωμένο καθορισμό των μισθών χωρίς την παρέμβαση της γερμανικής κυβέρνησης. Επιπλέον, η διαδικασία αποκέντρωσης - και τελικά η χαμηλή συνολική αύξηση των μισθών και η αύξηση της ανισότητας - ήταν σχετικά συναινετική και υποστηρίχθηκε, τουλάχιστον σε κάποιο βαθμό, από τα συνδικάτα και τα συμβούλια των εργαζομένων. Αντίθετα, τα βιομηχανικά συστήματα άλλων χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης όπως αυτά της Γαλλίας, της Ιταλίας και της Ισπανίας, δεν επιτρέπουν τις ίδιες εγγενείς δυνατότητες ευέλικτης προσαρμογής με το γερμανικό σύστημα. Υπάρχει σημαντικά μικρότερο περιθώριο για μια παρόμοια αποκέντρωση του καθορισμού των μισθών στο πλαίσιο των συστημάτων εργασιακών σχέσεων όπου οι συνδικαλιστικές συμφωνίες προέρχονται, είτε ρητά από την κυβέρνηση ή de facto από τα δικαστήρια, που επιβάλλονται στις περισσότερες επιχειρήσεις της οικονομίας. Σε αυτές τις χώρες, η μεγαλύτερη ευελιξία των μισθών θα απαιτήσει κυβερνητικές παρεμβάσεις - μια διαδικασία που αποδείχτηκε πολιτικά δαπανηρή και η οποία αντιμετωπίστηκε με σημαντική αντίσταση από τον πληθυσμό. Ωστόσο, οι μισθοί των καταναλωτών στη Γερμανία δεν ήταν υψηλότεροι το 2008 από ό,τι ήταν το 1995. Κατά συνέπεια, η Γερμανία βελτίωσε την ανταγωνιστική της θέση - σημειώνοντας μικρότερες αυξήσεις στο μοναδιαίο κόστος εργασίας - σε σχέση με πολλές άλλες



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

χώρες κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου. Παράλληλα κατά το χρονικό αυτό διάστημα, η ανεργία βρίσκεται σε χαμηλό επίπεδο ρεκόρ στη Γερμανία (4%) (Kügler et al., 2018).

Συμπερασματικά η χαμηλή αύξηση των μισθών στη Γερμανία - και ως εκ τούτου η αυξημένη ανταγωνιστικότητα - είναι εν μέρει συνέπεια μιας πρωτοφανούς αποκεντρωμένης διαδικασίας καθορισμού των μισθών που ξεκίνησε στη Γερμανία στα μέσα της δεκαετίας του 1990, τόσο σε κλαδικό επίπεδο όσο και σε επίπεδο επιχείρησης ή ακόμη και μεμονωμένου εργαζομένου. Αυτή η διαδικασία κατέστη δυνατή χάρη στο μοναδικό σύστημα εργασιακών σχέσεων της Γερμανίας που επιτρέπει στις επιχειρήσεις να μην συμμετέχουν σε κλαδικές συνδικαλιστικές συμφωνίες και να καθορίζουν συλλογικά τους μισθούς σε επίπεδο επιχείρησης, μέσω διαπραγματεύσεων μεταξύ της επιχείρησης και των συμβούλιων εργασίας, ή μεμονωμένα, μέσω διαπραγματεύσεων μεταξύ της επιχείρησης και του εργαζομένου ατόμου (ibid, 2018).

Από τις αρχές της δεκαετίας του 1990, οι επιχειρήσεις έκαναν όλο και περισσότερο χρήση αυτής της δυνατότητας και τα ποσοστά κάλυψης των συνδικάτων μειώθηκαν πάνω από 80% το 1996 σε 58% το 2016. Προκειμένου να αποφευχθεί περαιτέρω απώλεια της επιρροής τους, τα συνδικάτα απάντησαν δείχνοντας εξαιρετική μισθολογική συγκράτηση ακόμη και σε περιόδους ισχυρής αύξησης της παραγωγικότητας και μείωσης της ανεργίας. Τα συνδικάτα συμφώνησαν επίσης στις λεγόμενες «ρήτρες ανοίγματος» που επιτρέπουν σε μια επιχείρηση που δεσμεύεται από κλαδικές συμφωνίες, παρόλα αυτά, να πληρώνουν μισθούς χαμηλότερους από τον κλαδικό συνδικαλιστικό μισθό, υπό την προϋπόθεση ότι το εργασιακό συμβούλιο της επιχείρησης συμφωνεί (ibid, 2018).

Είναι η αυξημένη αποκέντρωση της διαδικασίας καθορισμού των μισθών υπεύθυνη για το "θαύμα της απασχόλησης" της Γερμανίας και τα σημερινά χαμηλά ποσοστά ανεργίας ή μήπως ευθύνονται οι λεγόμενες "μεταρρυθμίσεις Hartz" της αγοράς εργασίας, που εφαρμόστηκαν από την κυβέρνηση υπό τον Γκέρχαρντ Σρέντερ το 2003, όπως υποστηρίζεται από ορισμένους οικονομολόγους; Μεταξύ άλλων πραγμάτων, οι μεταρρυθμίσεις Hartz επέτρεψαν νέους τύπους απασχόλησης με χαμηλότερη φορολογία και ασφαλιστικές πληρωμές (mini και midi jobs), καθώς και μειωμένες και περιορισμένες παροχές ανεργίας, ιδίως των μακροχρόνια ανέργων.



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

Ενώ είναι εξαιρετικά δύσκολο να απαντηθεί αυτό το ερώτημα, μια πιθανότητα είναι ότι τόσο η αυξημένη ευελιξία των μισθών όσο και οι μεταρρυθμίσεις Hartz συνέβαλαν στην αύξηση των ποσοστών απασχόλησης. Από τη μία πλευρά, οι υψηλοί κατώτατοι μισθοί μπορεί να αποτρέψουν τις επιχειρήσεις από τη δημιουργία θέσεων εργασίας με χαμηλούς μισθούς - από την άλλη πλευρά, οι εργαζόμενοι έχουν ελάχιστα κίνητρα να αποδεχθούν χαμηλόμισθες θέσεις εργασίας όταν τα επιδόματα ανεργίας είναι σχετικά υψηλά (ibid, 2018).

Γενικότερα, είναι αμφισβητήσιμο το γεγονός αν είναι προς το συμφέρον μιας χώρας να βελτιώνει την ανταγωνιστικότητα της μέσω της χαμηλής αύξησης των μισθών για μεγάλο χρονικό διάστημα, ιδίως αν αυτή συνδυάζεται με την αύξηση της μισθολογικής ανισότητας. Ωστόσο, εάν τα συνδικάτα διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη διαδικασία καθορισμού των μισθών και γενικά απαιτούν υψηλούς μισθούς, ορισμένη συγκράτηση των μισθών για περιορισμένο χρονικό διάστημα μπορεί να είναι μια ευεργετική απάντηση σε καταστάσεις οικονομικού σοκ ή σε πιο μακροπρόθεσμες δυσμενείς οικονομικές εξελίξεις. Η διαδικασία της συγκράτησης των μισθών έγινε στη Γερμανία με έναν αξιοσημείωτο συναινετικό τρόπο, δεδομένου ότι διατήρησε τους πραγματικούς μισθούς του μέσου Γερμανού εργαζόμενου σχεδόν σταθερούς επί μια δεκαπενταετή περίοδο μέχρι την Μεγάλη Ύφεση. Ωστόσο, οι περίοδοι χαμηλής αύξησης των μισθών φαίνεται να έχουν φτάσει στο τέλος τους, καθώς η αύξηση των μισθών έχει βελτιωθεί σημαντικά στα χρόνια μετά την ύφεση, ιδίως στα κάτω άκρα της κατανομής των μισθών. Ταυτόχρονα, η μείωση του ποσοστού κάλυψης από τα συνδικάτα έχει επιβραδυνθεί σημαντικά, και μετά από χρόνια εξαιρετικής συγκράτησης των μισθών, τα μισθολογικά αιτήματα των συνδικάτων αυξήθηκαν και πάλι. Επιπλέον, για πρώτη φορά στην ιστορία της, η γερμανική κυβέρνηση παρέκκλινε από την αρχή της αυτονομίας διαπραγμάτευσης των μισθών με την καθιέρωση ενός νόμιμου κατώτατου μισθού που θα ισχύει για όλους τους εργαζόμενους και τις επιχειρήσεις στην οικονομία, με λίγες μόνο εξαιρέσεις. Η θέσπιση του κατώτατου μισθού συνέβαλε στην άνοδο των μισθών, ιδίως στα χαμηλά επίπεδα της κατανομής των μισθών (Ahlfeldt et al., 2018).

Το σύστημα εργασιακών σχέσεων της Γερμανίας αποδείχθηκε πολύ πιο ευέλικτο σε σχέση με τα αντίστοιχα συστήματα άλλων χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η αποκέντρωση της διαδικασίας καθορισμού των μισθών, από κλαδικό επίπεδο σε



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

επίπεδο επιχείρησης και εργαζομένου ατόμου, ήταν δυνατή χωρίς την παρέμβαση της γερμανικής κυβέρνησης και χωρίς τυχόν νομοθετικές αλλαγές. Σε άλλες Ευρωπαϊκές χώρες, αντίθετα, οι κυβερνήσεις είναι υποχρεωμένες να παρεμβαίνουν και να προβαίνουν σε νομοθετικές αλλαγές (ενδεχομένως) για να θέσουν μία παρόμοια διαδικασία αποκέντρωσης του καθορισμού των μισθών σε εφαρμογή. Στην περίπτωση της Γερμανίας, εξίσου σημαντικό με το γεγονός της μετατόπισης των μισθολογικών διαπραγματεύσεων από κλαδικό σε επιχειρησιακό και ατομικό επίπεδο, είναι και το γεγονός ότι αυτές οι μεταρρυθμίσεις ήταν σχετικά συναινετικές και υποστηρίχθηκαν γενικά από τα συνδικάτα και τα συμβούλια των εργαζομένων. Σε άλλες χώρες αντίθετα, όπως στη Γαλλία, την Ισπανία και την Ιταλία, οι μεταρρυθμίσεις αυτές ήταν αμφιλεγόμενες και αντιμετωπίστηκαν με αντίσταση των συνδικάτων και του πληθυσμού στο σύνολό του (Kügler et al., 2018).



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: ΕΠΙΛΟΓΟΣ

7.1 ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ – ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η συνήθης μικροοικονομική θεωρία συνδέει τους μισθούς και την παραγωγικότητα με μεγάλη σαφήνεια. Ενώ γίνονται πολλές απλουστευτικές υποθέσεις, η θεωρητική διασύνδεση μεταξύ των δύο μέτρων χρησιμοποιείται ευρέως ως κριτήριο για την αξιολόγηση του καθορισμού των μισθών (και των ελάχιστων επιπέδων μισθών) όσον αφορά τις επιπτώσεις τους στα αποτελέσματα της απασχόλησης. Το κύριο συμπέρασμα της μικροοικονομικής θεωρίας είναι το εξής: αν η αύξηση των μισθών (ή πιο ρεαλιστικά, η συνολική αμοιβή της εργασίας) υπερβαίνει την αύξηση της παραγωγικότητας, οι επιχειρήσεις θα πρέπει να μειώσουν τα επίπεδα παραγωγής και απασχόλησης προκειμένου να επιβιώσουν. Με την πάροδο του χρόνου, οι επιχειρήσεις που εφαρμόζουν μισθούς που αυξάνονται ταχύτερα από την αύξηση της παραγωγικότητας, θα πρέπει να μεριμνήσουν για την αύξηση της παραγωγικότητας (π.χ. μέσω επενδύσεων κεφαλαίου), γεγονός που θα μειώνει τις ευκαιρίες απασχόλησης ενδεχομένως ακόμη περισσότερο. Μία ευθυγράμμιση της αύξησης των μισθών κάτω από το ρυθμό αύξησης της παραγωγικότητας είναι επομένως σημαντική για τη διατήρηση υψηλών επιπέδων απασχόλησης (Meager & Speckesser, 2011).

Αυτές οι θέσεις των εγχειριδίων της νεοκλασικής μικροοικονομικής θεωρίας τίθενται υπό συζήτηση στον τρέχοντα πολιτικό διάλογο σε επίπεδο ΕΕ. Την περίοδο 2000 - 2010, η Ελλάδα, η Πορτογαλία και η Ισπανία αντιμετωπίζουν δυσκολίες έχοντας χάσει την ανταγωνιστικότητά τους κατά περίπου 20% σε σχέση με τη Γερμανία. Με άλλα λόγια, από το 1999, το μισθολογικό κόστος αυξήθηκε κατά περίπου 20% λιγότερο στη Γερμανία από ό,τι στη νότια Ευρώπη. Το συμπέρασμα φαίνεται απλό. Τα νότια ευρωπαϊκά μέλη της ευρωζώνης πρέπει να μειώσουν το μισθολογικό τους κόστος για να ανακτήσουν την ανταγωνιστικότητα που έχασαν μετά την υιοθέτηση του κοινού νομίσματος (Gros, 2010).

Η ανησυχία για τις αποκλίσεις αυτές απασχόλησε έντονα την ειδική ομάδα εργασίας υπό τον Πρόεδρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης Herman Van Rompuy, η οποία αναζητούσε θεμελιώδεις μεταρρυθμίσεις στους κανόνες για τον οικονομικό



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

συντονισμό της πολιτικής εντός της ΕΕ. Μια βασική πρόταση από την πρώτη συνεδρίαση της ειδικής αυτής ομάδας ήταν η ανάπτυξη των δεικτών ανταγωνιστικότητας, και στη συνέχεια ο εξαναγκασμός των χωρών μελών να λάβουν "διορθωτικά μέτρα" σε περίπτωση που η ΕΕ διαπιστώνει μεγάλες αποκλίσεις (Gros, 2010).

Όμως αυτή η προσέγγιση κινδυνεύει να οδηγήσει σε λάθος κατεύθυνση. Η ανταγωνιστικότητα, η οποία συνήθως μετράται σε ότι αφορά στο μοναδιαίο κόστος εργασίας, είναι μια σχετική έννοια. Το κέρδος της μιας χώρας είναι η απώλεια της άλλης. Αποκατάσταση της ανταγωνιστικότητας σε ορισμένες χώρες μέλη (Ισπανία, Ελλάδα) θα απαιτούσε από άλλες (Γερμανία στο πρώτο παράδειγμα) να δεχτούν επιδείνωση των δικών τους (ibid, 2010).

Το ερώτημα που τίθεται είναι εάν η προσαρμογή θα μπορούσε να επιτευχθεί μέσω αυξήσεων των μισθών στις χώρες με χαμηλότερο κόστος εργασίας, παρά από τις περικοπές σε χώρες όπου το κόστος είναι πολύ υψηλό. Η επίσημη απάντηση σε αυτό είναι ότι καμία χώρα δεν πρέπει να αναγκάζεται να αυξήσει τους μισθούς και ότι όλοι κερδίζουν αν οι διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις αυξήσουν την παραγωγικότητα (ibid, 2010).

Το τελευταίο είναι ασφαλώς αληθές, αλλά δεν λύνει το θεμελιώδες πρόβλημα - ότι η σχετική μονάδα μιας χώρας το κόστος εργασίας μπορεί να μειωθεί μόνο αν αυξηθεί το κόστος εργασίας μιας άλλης χώρας (ibid, 2010).

Ακόμη και αν υποθέσουμε ότι μπορεί να επιτευχθεί συμφωνία εντός της ευρωζώνης για τον τρόπο κατανομής των επιθυμητών κερδών και των απωλειών στην ανταγωνιστικότητα μεταξύ των χωρών, οι χώρες μέλη δεν είναι κεντρικά σχεδιασμένες οικονομίες (ibid, 2010).

Σε μια οικονομία της αγοράς η κυβέρνηση δεν μπορεί να κάνει πολλά για να πιέσει προς τα κάτω τους μισθούς στον ιδιωτικό τομέα. Οι κυβερνήσεις μπορούν, φυσικά, να επιβάλουν μειώσεις μισθών στο δημόσιο τομέα. Αυτό γίνεται σε μεγάλη κλίμακα στην Ελλάδα και την Ισπανία, για παράδειγμα. Όμως υπάρχουν ελάχιστα εμπειρικά στοιχεία που αποδεικνύουν ότι οι μισθοί στο δημόσιο τομέα έχουν σημαντικό αντίκτυπο στην αύξηση των μισθών στον ιδιωτικό τομέα (ibid, 2010).

Επομένως εγείρεται το ερώτημα εάν η υψηλότερη παραγωγικότητα αποτελεί τη μόνη διέξοδο. Ακόμη και αν υποθέσουμε ότι οι κυβερνήσεις θα μπορούσαν να



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

προσδιορίσουν και να εφαρμόσουν διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις που θα απέφεραν γρήγορη αύξηση της παραγωγικότητας, δεν είναι σαφές ότι η υψηλότερη παραγωγικότητα οδηγεί σε αυξημένη ανταγωνιστικότητα (ibid, 2010).

Στην πραγματικότητα, σε ολόκληρη την ΕΕ, συμβαίνει συχνά το αντίθετο. Ορισμένες από τις χώρες που πέτυχαν υψηλότερη ανάπτυξη στην παραγωγικότητα της εργασίας, έχασαν μεγάλο μέρος της ανταγωνιστικότητας τους όπως για παράδειγμα η Ιρλανδία (ibid, 2010).

Μία ερμηνεία για αυτό είναι ότι η υψηλότερη παραγωγικότητα θα πρέπει να επιφέρει χαμηλότερο μοναδιαίο κόστος εργασίας. Αλλά οι βελτιώσεις στην παραγωγικότητα εύκολα υπερκαλύπτονται από τις μεταβολές στους μισθούς. Ενώ η αύξηση της παραγωγικότητας συνήθως μετριέται σε κλάσματα της ποσοστιαίας μονάδας, οι μισθολογικές αυξήσεις ήταν πολύ μεγαλύτερες (ibid, 2010).

Το βασικό λοιπόν ερώτημα επικεντρώνεται στο τι πραγματικά οδηγεί τους μισθούς. Τα στοιχεία σε επίπεδο χώρας δείχνουν ότι οι μεγαλύτερες μισθολογικές αυξήσεις κατά την τελευταία δεκαετία συνδέονται γενικά με την ισχυρότερη αύξηση της εγχώριας ζήτησης (π.χ. Ισπανία, Ελλάδα). Και εάν τελικά οι μισθοί οδηγούν τη ζήτηση ή το αντίστροφο. Το μεγαλύτερο μέρος της απώλειας ανταγωνιστικότητας στη νότια Ευρώπη συνέβη μόλις η ανεργία στις χώρες αυτές μειώθηκε σημαντικά. Η μετρούμενη απώλεια ανταγωνιστικότητας της νότιας Ευρώπης δεν θα πρέπει συνεπώς να αποδοθεί στην έλλειψη διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων ή σε παράλογες συνδικαλιστικές οργανώσεις, αλλά μάλλον στην έκρηξη της εγχώριας ζήτησης, η οποία τροφοδοτήθηκε κυρίως από την εύκολη διαθεσιμότητα φθηνών πιστώσεων για κατανάλωση (Ελλάδα) και κατασκευές (Ισπανία, Ιρλανδία). Αυτή η υπερβολική κατανάλωση και η "κατασκευαστική ζήτηση» οδήγησε σε υπερβάλλουσα ζήτηση εργασίας, ιδίως σε προστατευόμενους τομείς όπως οι υπηρεσίες, οδηγώντας έτσι σε αύξηση του μισθολογικού κόστους (ibid, 2010).

Αν το πρόβλημα ήταν η υπερβολική εγχώρια ζήτηση, η λύση θα έπρεπε να βρίσκεται καθ' οδόν. Οι Διεθνείς κεφαλαιαγορές έχουν ήδη περιορίσει τις πιστώσεις προς αυτές τις χώρες. Η απότομη δημοσιονομική περιστολή που έχει ξεκινήσει σε όλη τη νότια Ευρώπη θα πρέπει να συμβάλει περαιτέρω σε μια απότομη επιβράδυνση, αν όχι σε μια πλήρη πτώση της εγχώριας ζήτησης εκεί. Εάν οι αγορές εργασίας είναι ευέλικτες, αυτό θα πρέπει να οδηγήσει σε χαμηλότερους μισθούς. Πράγματι, αυτή είναι η



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

βασική προϋπόθεση: ευελιξία της αγοράς εργασίας τόσο στην καθοδική όσο και στην ανοδική πορεία. Η προσαρμογή θα ήταν πολύ πιο εύκολη, φυσικά, αν οι μισθοί δεν μειώνονταν και στη Γερμανία. Αλλά, δεδομένου ότι η ανεργία στην πραγματικότητα μειώνεται στη Γερμανία, η οποία στο παρελθόν είχε την τάση να αυξάνει τους μισθούς (μέτρια), αυτό είναι απίθανο (ibid, 2010).

Η πρόταση ότι οι κυβερνήσεις "πρέπει να κάνουν κάτι για την ανταγωνιστικότητα" κινδυνεύει να οδηγήσει σε μια υπερβολικά ακτιβιστική προσέγγιση του συντονισμού της οικονομικής πολιτικής, με τις κυβερνήσεις και τα θεσμικά όργανα της ΕΕ να προσπαθούν συνεχώς να επηρεάσουν τον καθορισμό των μισθών στον ιδιωτικό τομέα. Αυτό μπορεί να λειτουργήσει - τουλάχιστον εν μέρει - στην τρέχουσα κρίση, αλλά δεν θα είναι σε θέση να αποτρέψει μελλοντικές αποκλίσεις στην ανταγωνιστικότητα, εάν η εγχώρια ζήτηση αποκλίνει και πάλι (ibid, 2010).

Οι διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις είναι πάντα χρήσιμες, αλλά η αύξηση της παραγωγικότητας απαιτεί πολύ χρόνο και δεν μεταφράζεται πάντα σε υψηλότερη ανταγωνιστικότητα. Αυτό που χρειάζεται στη νότια Ευρώπη είναι η αποδοχή ότι η εγχώρια η ζήτηση πρέπει να μειωθεί σε επίπεδο που να επιτρέπει στις χώρες να ζήσουν χωρίς περαιτέρω εισροές κεφαλαίων. Μετά από αυτό, θα υπάρξει επάρκεια για να επιτραπεί στις αγορές εργασίας να λειτουργήσουν έως ότου το σύστημα βρει τη νέα του ισορροπία (ibid, 2010).

Υποστηρίζεται ότι ο διεθνής ανταγωνισμός σε μια ενιαία ευρωπαϊκή αγορά (και ακόμη περισσότερο σε ένα ενιαίο νόμισμα) θα είχε ως αποτέλεσμα τη μείωση της ανταγωνιστικότητας συγκεκριμένων επιχειρήσεων, τομέων της οικονομίας ή ακόμη και ολόκληρων κρατών μελών της ΕΕ, εάν η αύξηση των αποζημιώσεων εργασίας υπερβαίνει την αύξηση της παραγωγικότητας. Αυτό θα μπορούσε να ισχύει σε τοπικές περιοχές ή μεμονωμένους τομείς σε διαφορετικά κράτη μέλη της ΕΕ, καθώς περισσότερα υποκατάστατα από άλλες επιχειρήσεις και άλλες χώρες είναι διαθέσιμες. Και εξίσου η ανταγωνιστικότητα μπορεί να αυξηθεί αλλού την ίδια στιγμή, ως αποτέλεσμα της εκτεταμένης συγκράτησης των μισθών μετά τις θεσμικές μεταρρυθμίσεις (συχνά αναφέρεται η περίπτωση της Γερμανίας) (Meager & Speckesser, 2011).

Οι Danthine & Hunt (1994) υποστήριξαν ότι : *"Εάν η δύναμη του διεθνούς ανταγωνισμού είναι επαρκώς ισχυρή (...) το περιθώριο για ελιγμούς που παραχωρείται*



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

στα συνδικάτα μειώνεται σημαντικά". Έτσι, ο παγκόσμιος ανταγωνισμός μπορεί να οδηγήσει σε έναν σαφέστερο προσανατολισμό του καθορισμού των μισθών που αντανακλά τις μεταβολές της παραγωγικότητας, ακόμη και όταν λειτουργεί σε επίπεδο τομέα. Όπως υποστήριξε ο Martin (1999), μια πιθανή επίδραση της εισαγωγής του ευρώ θα ήταν η τόνωση της διεθνούς σύγκλισης των διαπραγματεύσεων, φέρνοντας έτσι τα μισθολογικά αποτελέσματα πιο κοντά με εκείνα των αποκεντρωμένων διαπραγματεύσεων (όπως στις ΗΠΑ), εκτός, βέβαια, αν υπάρχει μια στροφή προς τομεακές ή πλήρως συντονισμένες διαπραγματεύσεις σε συνολικό επίπεδο ΕΕ. Ο αντίκτυπος του παγκόσμιου ανταγωνισμού, καθώς και η συγκέντρωση των χωρών σε εμπορικά μπλοκ ή νομισματικές ενώσεις, μπορούν να αποδυναμώσουν την εγκυρότητα των προβλέψεων που βασίζονται στις επιμέρους εθνικές δομές διαπραγμάτευσης. Ειδικότερα, ο ρόλος των διαπραγματεύσεων σε κλαδικό επίπεδο ως μηχανισμός συντονισμού των μισθών και βελτίωσης της παραγωγικότητας καθίσταται λιγότερο σημαντικός, τουλάχιστον στους τομείς που εκτίθενται σε διεθνή ανταγωνισμό. Σε πολλές πρόσφατες θεωρητικές αναλύσεις, συμπεριλαμβανομένης της λεγόμενης "ενδογενούς ανάπτυξης", η βιβλιογραφία αμφισβητεί την παραδοχή της παραδοσιακής μικροοικονομικής ανάλυσης ότι η τεχνολογική αλλαγή είναι εξωγενής (ιδίως μακροπρόθεσμα). Σε αυτά τα μοντέλα η "υπερβολική" αύξηση των μισθών μπορεί να είναι ένας από τους παράγοντες που τονώνουν τις επενδύσεις κεφαλαίου σε νέα τεχνολογία. Ενώ, σε ορισμένες παραλλαγές αυτών των υποδειγμάτων, όταν η αύξηση των μισθών είναι μεγαλύτερη από την παραγωγικότητα, αναπόφευκτα οδηγούμαστε σε χαμηλότερη απασχόληση μακροπρόθεσμα (λόγω της επίδρασης του αποτελέσματος υποκατάστασης του κεφαλαίου από την εργασία σε επίπεδο επιχείρησης ή κλάδου), σε άλλες παραλλαγές η ενδογενής τεχνολογική αλλαγή δημιουργεί εξωτερικότητες πέραν της επενδυτικής επιχείρησης, που ωφελεί την απασχόληση (Meager & Speckesser, 2011).

Ένα σημαντικό συμπέρασμα είναι ότι η εισαγωγή της ενδογενούς τεχνολογικής αλλαγής σε τέτοια μοντέλα, σπάει την απλή διασύνδεση μεταξύ της αύξησης των μισθών και της αύξησης της απασχόλησης (μέσω της παραγωγικότητας) και επιτρέπει το ενδεχόμενο να υπάρξει συγκράτηση των μισθών κάτω από την αύξηση της παραγωγικότητας σε εθνικό επίπεδο και μπορεί να μην έχει τα αναμενόμενα οφέλη για την απασχόληση (ibid, 2011).



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

Κατά την άποψή μας, η διαρθρωτική υποδήλωση διαφόρων στοιχείων της αποζημίωσης εργασίας, η οποία διαφέρει από χώρα σε χώρα και με την πάροδο του χρόνου, περιορίζει σημαντικά τα συμπεράσματα που μπορούν να εξαχθούν από διεθνείς συγκρίσεις δεικτών όπως οι μισθοί ή η συνολική αποζημίωση εργασίας ανά εργαζόμενο (ibid, 2011).

Συνοπτικά, τα στοιχεία του 2010 δείχνουν ότι οι χώρες με μεγάλη αύξηση της ανεργίας κατά τη διάρκεια της ύφεσης, βιώνουν σήμερα μισθολογική συγκράτηση και η παραγωγικότητα αυξάνεται ταχύτερα από τους μισθούς. Αυτό είναι πιθανό να οδηγήσει σε ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα σε τομείς που είναι εκτεθειμένοι στον διεθνή ανταγωνισμό, ιδίως εντός της Ευρωζώνης (Εσθονία, Ιρλανδία), και μπορεί να δημιουργήσει νέες ευκαιρίες απασχόλησης με επέκταση της παραγωγής εάν η αύξηση των μισθών παραμείνει χαμηλή για κάποιο χρονικό διάστημα. Ωστόσο, είναι πολύ νωρίς για πειστικά στοιχεία σχετικά με το αν η συγκράτηση των μισθών είναι ένας επαρκής μηχανισμός για την επανάληψη της αύξησης της παραγωγής και της επέκτασης της απασχόλησης στις χώρες που επλήγησαν σοβαρά από την πρόσφατη ύφεση (ibid, 2011).

7.2 ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ

Προκειμένου να εκτιμηθεί πιο εκτεταμένα κατά πόσον η συγκράτηση των μισθών είναι πράγματι ένας αποτελεσματικός μηχανισμός για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας, που οδηγεί στην ανάπτυξη της παραγωγής και της απασχόλησης, θα ήταν χρήσιμο να αναλυθεί η εξέλιξη των μισθών/αμοιβών εργασίας, η παραγωγικότητα και η απασχόληση σε λιγότερο συγκεντρωτικά επίπεδα, όπως για παράδειγμα σε επίπεδο τομέων. Αυτό θα μας επέτρεπε να κατανοήσουμε, ειδικότερα, κατά πόσον μία μακροχρόνια μισθολογική συγκράτηση θα αύξανε την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας μιας χώρας διεθνώς, για τους τομείς που εκτίθενται σε διεθνή διαγωνισμό (Meager & Speckesser, 2011).



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΕΣ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

1. Aggelopoulos, E., & Georgopoulos, A. (2017). *Bank Branch Efficiency under Environmental Change: A Bootstrap DEA on monthly Profit and Loss Accounting Statements of Greek Branches*. European Journal of Operational Research, 261, pp.1170-1188. Retrieved 15th January, 2022 from <https://fardapaper.ir/mohavaha/uploads/2020/01/Fardapaper-Bank-branch-efficiency-under-environmental-change-A-bootstrap-DEA-on-monthly-profit-and-loss-accounting-statements-of-Greek-retail-branches.pdf>
2. Ahlfeldt, G., Roth, D., & Seidel, T. (2018), *The Regional Effects of a National Minimum Wage*. CESifo Working Paper No 6924. Retrieved 5th August, 2023 from <http://eprints.lse.ac.uk/id/eprint/90213>
3. Ark, B.V., Stuivenwold, E., & Ypma, G. (2005). *Unit labour costs, productivity and international competitiveness*. Retrieved 1th August, 2023 from [Unit labour costs, productivity and international competitiveness — the University of Groningen research portal \(rug.nl\)](http://www.rug.nl/research/portal/en/publications/unit-labour-costs-productivity-and-international-competitiveness-the-university-of-groningen-research-portal(rug.nl))
4. Bain, GS., & Price, R. (1980). *Profiles of Union Growth: A Comparative Statistical Portrait of Eight Countries*. Oxford, UK: Blackwell.
5. Burda, M.C. (2016). *The German Labor Market Miracle, 2003-2015, An Assessment*. SFB 649 Discussion Paper 2016-005. Retrieved 5th August, 2023 from <http://edoc.hu-berlin.de/18452/5268>
6. Burda, M.C., & Hunt, J. (2001). *From Reunification to Economic Integration: Productivity and the Labor Market in Eastern Germany*. Brookings Papers on Economic Activity. Retrieved 15th December, 2022 from <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.620.790&rep=rep1&type=pdf>
7. Carrillo-Tudela, C., Launov, A., & Robin, J. (2018). *The Fall in German Unemployment: A Flow Analysis*. CESifo: Social Protection (Topic). Retrieved 5th August, 2023 from [DOI:10.1016/j.euroecorev.2021.103658](https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2021.103658) Corpus ID: 158462025



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

8. Doucouliagos, C., & Laroche, P. (2003). *What Do Unions Do to Productivity? A Meta-Analysis*. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 42: 650-691 Retrieved 28th May, 2023 from <https://doi.org/10.1111/1468-232X.00310>
9. Dustmann, Christian., Fitzenberger, Bernd., Schonberg, Uta., & Spitz-Oener, Alexandra. (2014). *From Sick Man of Europe to Economic Superstar: Germany's Resurgent Economy*. *Journal of Economic Perspectives*. Vol.28. Retrieved 17th December, 2022 from <https://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/jep.28.1.167>
10. Economakis, G., Markaki, M., & Anastasiadis, A. (2015). *Structural Analysis of the Greek Economy*. *Review of Radical Political Economics*, 47(3), 424–445. Retrieved 15th November, 2022 from <https://doi.org/10.1177/0486613414542779>
11. Eurofound. (2022). *Collective labour disputes in the EU*. Publications Office of the European Union. Luxembourg. Retrieved 16th August, 2023 from [Collective labour disputes in the EU \(herts.ac.uk\)](#)
12. Gros, D., (2010). *Europe's Competitiveness Obsession*. CEPS Commentary Retrieved 16th August, 2023 from [Europe's Competitiveness Obsession – CEPS](#)
13. Haas, Tobias., Herberg, Jeremias., & Löw-Beer, David. (2022). *From carbon democracy to post-fossil capitalism? The German coal phase-out as a crossroads of sustainability politics*. Retrieved 17th September, 2022 from <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/15487733.2022.2069542>
14. Heery, Edmund. (2009). *Trade unions and contingent labour: scale and method*. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, Volume 2, Issue 3. Pages 429–442, Retrieved 15th November, 2022 from <https://doi.org/10.1093/cjres/rsp020>
15. Kollintzas, T., Papageorgiou, D., & Vassilatos, V. (2018). *Market and political power interactions in Greece: A theory*. *European Journal of Political Economy*. Volume 53, 2018, Pages 59-83, ISSN 0176-2680. Retrieved 5th August, 2023 from <https://doi.org/10.1016/j.ejpoleco.2017.07.003>.
16. Kollintzas, T., Papageorgiou, D., Tsionas, E. et al. (2018). *Market and political power interactions in Greece: an empirical investigation*. *IZA J Labor Policy* 7, 1. Retrieved 5th August, 2023 from <https://doi.org/10.1186/s40173-017-0093-1>



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

17. Kügler, A., Schönberg, U., & Schreiner, R. (2018). *Productivity growth, wage growth and unions. Price and wage-setting in advanced economies*. 215-247. Retrieved 01st August, 2023 from <https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/10069845/>.
18. Lehdorff, S., Dribbusch, H., & Schulten, T. (Eds.). (2018). *Rough waters: European trade unions in a time of crises*. Brussels: European Trade Union Institute. Retrieved 5th August, 2023 from [Rough Waters 2018.indd \(unioviado.es\)](#)
19. Meager, N., & Speckesser, S. (2011). *Wages, Productivity and Employment: A review of theory and international data*. Retrieved 26th May, 2023 from https://www.researchgate.net/publication/263414861_Wages_Productivity_and_Employment_A_review_of_theory_and_international_data
20. Metcalf, D. (2002). *Unions and productivity, financial performance and investment: international evidence*. (No. 539). Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science. Retrieved 6th August, 2023 from <http://eprints.lse.ac.uk/id/eprint/20072>
21. Morikawa, M. (2010). *Labor unions and productivity: An empirical analysis using Japanese firm-level data*. *Labour Economics*, 17(6), 1030–1037. Retrieved 6th April, 2023 from <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2010.02.009>
22. Nickell, Stephen. (1997). *Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America*. *Journal of Economic Perspectives*, 11 (3): 55-74. Retrieved 20th October, 2022 from [DOI: 10.1257/jep.11.3.55](https://doi.org/10.1257/jep.11.3.55)
23. OECD. (2018a). *The new OECD Jobs Strategy: How does GERMANY compare*. Retrieved 15th November, 2022 from <https://www.oecd.org/germany/jobs-strategy-GERMANY-EN.pdf>
24. OECD. (2018b). *The new OECD Jobs Strategy: How does GREECE compare*. Retrieved 14th November, 2022 from <https://www.oecd.org/greece/jobs-strategy-GREECE-EN.pdf>
25. Schwellnus, C., Kappeler, A. & Pionnier, P.-A. (2017). *Decoupling of Wages from Productivity: Macro-Level Facts*. OECD Working Papers No 1373. Retrieved 01st August, 2023 from [https://one.oecd.org/document/ECO/WKP\(2017\)5/en/pdf](https://one.oecd.org/document/ECO/WKP(2017)5/en/pdf)
26. Visser, J. (2019). *Trade unions in the balance*. ILO ACTRAV working paper. International Labour Organization. Retrieved 15th January, 2023 from



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_722482.pdf.

27. Vogiatzoglou, M. (2018). *Re-paving the path to hell? Greek trade unions amid crisis and austerity*. Rough waters European trade unions in a time of crises, 2, 117-134. Retrieved 6th August, 2023 from [Rough Waters 2018.indd \(unioviado.es\)](#)
28. Wallerstein, M., & Western, B. (2000). *Unions in decline? What has changed and why*. Annual Review of Political Science, 3(1), 355-377. Retrieved 25th September, 2022 from [doi: 10.1146/annurev.polisci.3.1.355](https://doi.org/10.1146/annurev.polisci.3.1.355)
29. Wolf, M. (2000). *Von der ›Konzertierten Aktion‹ zum ›Bündnis für Arbeit*. Utopie kreativ, No 117, pp. 669-668. Retrieved 01st August, 2023 from [Von der ›Konzertierten Aktion‹ zum ›Bündnis für Arbeit‹ - Rosa-Luxemburg-Stiftung \(rosalux.de\)](#)
30. Zettelmeyer, J., Trebesch, C., & Gulati M. (2013). *The Greek Debt Restructuring: An Autopsy*. 28 *Economic Policy*, pp.513-563. Retrieved 15th September, 2022 from https://scholarship.law.duke.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=5343&context=faculty_scholarship



Μαζαράκης Απόστολος- *Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.*

ΕΛΛΗΝΙΚΕΣ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

1. Boeri, T. & Ours, J. (2013). *Οικονομικά της εργασίας, ανάλυση ατελών αγορών*. 1^η έκδοση: Νοέμβριος 2013. Μετάφραση Μιχαλά Τ., Επιστημονική επιμέλεια Ματσαγγάνης Μ., Βεληζιώτης Μ. Γλωσσική επιμέλεια Μπαρουξής Γ., Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα. Προσπελάστηκε στις 10 Νοεμβρίου 2022.
2. Borjas, J. George. (2016). *Τα οικονομικά της εργασίας*. 2^η έκδοση Σεπτέμβριος 2016. Πρόλογος Παπαπέτρου Ε., Εισαγωγή-επιμέλεια Κουτρούκης Θ., Μετάφραση Μελισουργός Γ., Παπαδάκου Μ., Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα. Προσπελάστηκε στις 18 Νοεμβρίου 2022.
3. Mankiw, N. G. (2002). *Μακροοικονομική Θεωρία*, Δ' αναθεωρημένη έκδοση, Μετάφραση Σταματάκης Ν, Επιμέλεια Πανεθυμιτάκης Α., Εκδόσεις Gutenberg. Προσπελάστηκε στις 21 Οκτωβρίου 2022.
4. Αργεΐτης, Γ., & Νικολαΐδη, Μ. (2014). *Οικονομική κρίση και παραγωγική αναδιάρθρωση στην Ελλάδα*. Μελέτη 28. Προσπελάστηκε στις 26 Νοεμβρίου 2022 από <https://ineobservatory.gr/wp-content/uploads/2014/08/meleth-28.pdf>
5. Γραφείο Οικονομικών & Εμπορικών Υποθέσεων. Πρεσβεία της Ελλάδος στο Βερολίνο. (2017). *Οικονομία Ομοσπονδιακής Δημοκρατίας Γερμανίας & Ελληνογερμανικές οικονομικές και εμπορικές σχέσεις*. Ετήσια Έκθεση 2017. Προσπελάστηκε στις 27 Σεπτεμβρίου 2022 από http://www2.mfa.gr/infofiles/GrafeioOEY-Berlin_EtisiaEkthesi2017%20de.pdf
6. Δεδουσόπουλος, Α. (2014). *Πολιτική οικονομία της αγοράς εργασίας*. Εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα. Προσπελάστηκε στις 5 Νοεμβρίου 2022.
7. Δρανδάκης, Ε., Μπήτρος, Γ., & Μπαλτάς, Ν. (1994). *Μικροοικονομική Θεωρία*. Εκδόσεις Αθαν. Σταμούλης, Αθήνα. Προσπελάστηκε στις 5 Νοεμβρίου 2022.
8. ΙΝΕ ΓΣΕΕ. (2017). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*. Ενδιάμεση Έκθεση, Οκτώβριος 2017. Προσπελάστηκε στις 18 Ιουλίου 2023 από [Vasika-symperasmata-endiamesis-ekthesis-INE-GSEE-2017.pdf \(inegsee.gr\)](https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2017/10/Vasika-symperasmata-endiamesis-ekthesis-INE-GSEE-2017.pdf)
9. Καραμεσίνη, Μ. (2011). *Η πολιτική απασχόλησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης*. στο Θ. Σακελλαρόπουλος (επιμ.) *Η κοινωνική πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης*, Αθήνα: Διόνικος. Προσπελάστηκε στις 14 Ιουλίου 2023 από <http://eekp.gr/wp-content/uploads/2013/09/arxeio8.1.pdf>



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

10. Κατσανέβας, Θ. (1997). *Οικονομική της Εργασίας & Εργασιακές σχέσεις*. Εκδόσεις Α. Σταμούλης, Αθήνα. Προσπελάστηκε στις 25 Οκτωβρίου 2022.
11. Λιανός, Θ., Γεωργακόπουλος, Θ., Μπένος, Θ., Τσεκούρας, Γ., Χατζηπροκοπίου, Μ., & Χρήστου, Γ., (1998). *Εισαγωγή στην Πολιτική Οικονομία*, Έκδοση Ε'. Εκδόσεις Ευγ. Μπένου, Αθήνα, προσπελάστηκε στις 21 Οκτωβρίου 2022.
12. Οικονομάκης, Γ. & Μαρκάκη, Μ. (2020). *Δομικά χαρακτηριστικά της ελληνικής οικονομίας, κρίση και παραγωγική ανασυγκρότηση*. Μελέτη 55. Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων. Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ. Προσπελάστηκε στις 25 Σεπτεμβρίου 2022 από https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2020/12/MELETH_55-E-BOOK.pdf
13. Τράπεζα της Ελλάδος. (2014). *Το Χρονικό της μεγάλης κρίσης. Η Τράπεζα της Ελλάδος 2008-2013*. Προσπελάστηκε στις 25 Σεπτεμβρίου 2022 από <https://www.bankofgreece.gr/Publications/%CE%A4%CE%BF%20X%CF%81%CE%BF%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CF%8C%20%CF%84%CE%B7%CF%82%20M%CE%B5%CE%B3%CE%AC%CE%BB%CE%B7%CF%82%20K%CF%81%CE%AF%CF%83%CE%B7%CF%82.pdf>



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

ΑΝΑΦΟΡΕΣ ΑΠΟ ΤΟ ΔΙΑΚΙΚΤΥΟ

1. OECD. (2023). *Labour compensation per hour worked (indicator)*. Retrieved 15th February, 2023 from [doi: 10.1787/251ec2da-en](https://doi.org/10.1787/251ec2da-en)



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

Πίνακας Π1: Labour productivity, Labour compensation, Unit labour costs (Greece 2000 – 2021)

YEAR	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
GREECE - Labour productivity, Annual growth rate (%)	3,4	4,1	1,8	4,4	3,0	-2,8	4,3	2,6	-1,4	-2,6	-0,9	-7,1	-5,2	-2,3	-0,6	3,6	-4,1	1,4	-3,5	2,0	2,6	-2,4
GREECE - Labour compensation per hour worked Total, Annual growth rate (%)	5,3	5,8	11,0	7,7	5,0	3,1	3,7	4,4	4,0	3,9	2,1	-4,2	-4,5	-8,3	-2,8	-0,5	-4,8	2,2	-4,8	1,3	10,3	-4,5
GREECE - Unit labour costs By hours worked, Percentage change, previous period	1,8	1,7	9,0	3,1	1,9	6,1	-0,6	1,8	5,4	6,7	3,0	3,0	0,8	-6,1	-2,2	-4,0	-0,7	0,8	-1,4	-0,7	7,5	-3,2

Πηγή : (ΟΟΣΑ, 2023) (<https://data.oecd.org>)



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

Πίνακας Π2: Labour productivity, Labour compensation, Unit labour costs (Germany 2000 – 2021)

YEAR	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
GERMANY - Labour productivity, Annual growth rate (%)	2,5	2,5	0,9	0,8	0,9	1,6	1,6	1,2	0,0	-3,0	2,3	2,6	0,6	0,5	1,0	0,5	1,4	1,8	0,2	0,8	1,0	0,9
GERMANY - Labour compensation per hour worked Total, Annual growth rate (%)	3,4	2,4	1,8	2,1	0,4	1,1	-0,8	0,8	2,7	3,8	0,7	2,7	4,0	2,6	2,3	2,6	2,5	2,8	3,3	3,9	3,8	1,5
GERMANY- Unit labour costs By hours worked, Percentage change, previous period	0,9	-0,1	0,9	1,3	-0,5	-0,5	-2,3	-0,4	2,7	7,0	-1,5	0,1	3,3	2,2	1,3	2,0	1,1	1,0	3,1	3,1	2,8	0,7

Πηγή : (ΟΟΣΑ, 2023) (<https://data.oecd.org>)



Μαζαράκης Απόστολος- Η αγορά εργασίας στη Γερμανία και στην Ελλάδα, η επίδραση των συνδικάτων, συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και τις αμοιβές εργασίας τη χρονική περίοδο 2000 – 2021.

Υπεύθυνη Δήλωση Συγγραφέα:

Δηλώνω ρητά ότι, σύμφωνα με το άρθρο 8 του Ν.1599/1986, η παρούσα εργασία αποτελεί αποκλειστικά προϊόν προσωπικής μου εργασίας, δεν προσβάλλει κάθε μορφής δικαιώματα διανοητικής ιδιοκτησίας, προσωπικότητας και προσωπικών δεδομένων τρίτων, δεν περιέχει έργα/εισφορές τρίτων για τα οποία απαιτείται άδεια των δημιουργών/δικαιούχων και δεν είναι προϊόν μερικής ή ολικής αντιγραφής, οι πηγές δε που χρησιμοποιήθηκαν περιορίζονται στις βιβλιογραφικές αναφορές και μόνον και πληρούν τους κανόνες της επιστημονικής παράθεσης.