



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΚΑΙ ΔΙΕΘΝΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

ΤΑΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΗ ΔΙΑΤΡΙΒΗ

Βιργινία Τσουκάτου

Το έργο συγχρηματοδοτείται από την Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο) μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση», στο πλαίσιο της Πράξης «Πρόγραμμα Χορήγησης Υποτροφιών για Μεταπτυχιακές Σπουδές Δευτέρου Κύκλου Σπουδών (2^{ος} Κύκλος)» (MIS-5003404), που υλοποιεί το Ίδρυμα Κρατικών Υποτροφιών (ΙΚΥ).



Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Κόρινθος, Μάιος 2022



UNIVERSITY OF PELOPONNESE
FACULTY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES
DEPARTMENT OF POLITICAL SCIENCE AND INTERNATIONAL
RELATIONS

EMPLOYMENT TRENDS AND LABOUR MARKET REFORMS

DOCTORAL THESIS

Virginia Tsoukatou

«This research is co-financed by Greece and the European Union (European Social Fund-ESF) through the Operational Programme «Human Resources Development, Education and Lifelong Learning» in the context of the project “Strengthening Human Resources Research Potential via Doctorate Research (2nd Cycle)” (MIS-5000432), implemented by the State Scholarships Foundation (IKY)»



Operational Programme
**Human Resources Development,
Education and Lifelong Learning**
Co-financed by Greece and the European Union



Corinth, May 2022

Τάσεις στην απασχόληση και μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας

Σημαντικοί όροι: τεχνολογική αλλαγή, ανισότητα, θεσμοί της αγοράς εργασίας, μείωση εργάσιμου χρόνου, κατώτατος μισθός, απασχόληση

Περίληψη

Τις τελευταίες δεκαετίες στις περισσότερες ανεπτυγμένες χώρες παρατηρείται αύξηση των μισθολογικών διαφορών των υψηλά εξειδικευμένων εργαζόμενων έναντι εκείνων με χαμηλότερο επίπεδο δεξιοτήτων. Ταυτόχρονα, διαπιστώνεται αύξηση του αριθμού των εργαζόμενων υψηλής εξειδίκευσης, που υπό άλλες συνθήκες θ' αναμέναμε να επιδράσει αρνητικά στο επίπεδο αποδοχών μειώνοντάς τες. Οι παραπάνω παρατηρήσεις (ταυτόχρονη αύξηση της ζήτησης και των αποδοχών των εξειδικευμένων εργαζόμενων) εντοπίζονται σ' όλους τους βιομηχανικούς κλάδους οικονομικής δραστηριότητας των περισσότερων χωρών, σε διαφορετικό ωστόσο βαθμό, γεγονός που συντελεί στην αύξηση της μισθολογικής ανισότητας.

Στην βιβλιογραφία έχει προταθεί μία ευρεία γκάμα αιτιών ως εξήγηση του φαινομένου, συμπεριλαμβανομένων μεταξύ άλλων της αυξανόμενης έκθεσης των ανεπτυγμένων χωρών στο διεθνές εμπόριο με τις αναπτυσσόμενες χώρες, του διαφορετικού τρόπου λειτουργίας των θεσμών της αγοράς εργασίας και του εκπαιδευτικού συστήματος της κάθε χώρας, καθώς και της δεξιοτητοκεντρικής τεχνολογικής αλλαγής. Παρότι δε διαμορφώνεται στη βιβλιογραφία μία ομόφωνη άποψη για την αιτία του φαινομένου που προαναφέρθηκε, εντούτοις, σημαντικό μέρος της εκφράζει την άποψη ότι η τεχνολογική αλλαγή είναι η σημαντικότερη εξ αυτών καθώς αυξάνει την παραγωγικότητα των υψηλά εξειδικευμένων περισσότερο απ' αυτή των ανειδίκευτων εργαζόμενων. Η τεχνολογική αλλαγή και ο τρόπος που αυτή επηρεάζει την αγορά εργασίας (επίπεδο ανεργίας και απασχόλησης) και το επίπεδο της μισθολογικής ανισότητας αποτελεί τον κεντρικό άξονα που ενώνει τα επιμέρους κεφάλαια αυτής της διατριβής.

Στην παρούσα διατριβή διερευνώνται οι τρόποι με τους οποίους επηρεάζει η βελτίωση της τεχνολογίας την απασχόληση και τους μισθούς των εργαζόμενων και η συσχέτιση μεταξύ τεχνολογικής αλλαγής, μισθολογικής ανισότητας και θεσμών της αγοράς εργασίας. Επιπρόσθετα εξετάζεται το κατά πόσο η μείωση του χρόνου εργασίας θα μπορούσε ν' αποτελέσει τρόπο αύξησης της απασχόλησης και μείωσης της ανεργίας που προκαλείται από την εξέλιξη της τεχνολογίας καθώς και στη σχέση του κατώτατου μισθού με την απασχόληση.

Employment trends and labour market reforms

Keywords: technological change, inequality, labour market institutions, working time reduction, minimum wage, employment, SBTC, RBTC

Abstract

During the last decades in most developed countries, there has been an increase in the pay gap of highly skilled workers compared to those with lower skills. At the same time, there is an increase in the number of highly skilled workers, which under different circumstances we would expect to have a negative effect on the level of remuneration by reducing them. The above observations (simultaneous increase in demand and wages of skilled workers) are found in all industries in most countries, to varying degrees, which contributes to the increase in wage inequality.

A wide range of causes have been proposed in the literature to explain the phenomenon, including, among others, the growing exposure of developed countries to international trade with developing countries, the different ways in which labor market institutions and education systems operate, and the skill-biased technical change. Although there is no unanimous view in the literature on the cause of the above phenomenon, a significant part of it expresses the view that technological change is the most important of them as it increases the productivity of highly skilled workers more than that of unskilled workers. Technological change and the way it affects the labor market (level of unemployment and employment) and the level of wage inequality are the central axis that unites the individual chapters of this dissertation.

This doctoral thesis explores how technology improves the employment and wages of workers and the correlation between technological change, wage inequality, and labor market institutions. In addition, is examined to what extent the reduction of working time could be considered as a way to increase employment and reduce unemployment caused by the development of technology as well as the relationship between the minimum wage and employment.

Copyright © Βιργινία Η. Τσουκάτου 2022.

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας διατριβής, εξ' ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της διατριβής για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τη συγγραφέα.

Το έργο συγχρηματοδοτείται από την Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο) μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση», στο πλαίσιο της Πράξης «Πρόγραμμα Χορήγησης Υποτροφιών για Μεταπτυχιακές Σπουδές Δευτέρου Κύκλου Σπουδών (2^{ος} Κύκλος)» (MIS-5003404), που υλοποιεί το Ίδρυμα Κρατικών Υποτροφιών (ΙΚΥ).

«This research is co-financed by Greece and the European Union (European Social Fund-ESF) through the Operational Programme «Human Resources Development, Education and Lifelong Learning» in the context of the project “Strengthening Human Resources Research Potential via Doctorate Research (2nd Cycle)” (MIS-5000432), implemented by the State Scholarships Foundation (IKY)»



ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΛΩΣΗ

Με την παρούσα δήλωση:

1. Δηλώνω ρητά και ανεπιφύλακτα ότι η παρούσα διδακτορική διατριβή αποτελεί προϊόν δικής μου πνευματικής προσπάθειας, δεν παραβιάζει τα δικαιώματα τρίτων μερών και ακολουθεί τα διεθνώς αναγνωρισμένα πρότυπα επιστημονικής συγγραφής, τηρώντας πιστά την ακαδημαϊκή δεοντολογία.
2. Οι απόψεις που εκφράζονται αποτελούν αποκλειστικά ευθύνη της συγγραφέως και ο/η επιβλέπων/ουσα, οι εξεταστές, το Τμήμα και το Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου δεν υιοθετούν κατ' ανάγκη τις εκφραζόμενες απόψεις ούτε φέρουν οποιαδήποτε ευθύνη για τυχόν λάθη και παραλείψεις.

Η δηλούσα

Βιργινία Η. Τσουκάτου

**Special dedication to my mentor
and valuable friend Allègre who during those years
was a poetry in a world that was still learning the alphabet**

**Στους γονείς μου,
στην αδερφή μου
και στη θεία μου
που στάθηκαν δίπλα μου
ακλόνητοι συμπαραστάτες
σε όλο αυτό το ταξίδι**

Πίνακας Περιεχομένων

Κατάλογος Πινάκων	1
Κατάλογος Γραφημάτων.....	3
Κατάλογος Σχημάτων	4
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	5
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ: ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΩΝ ΤΡΟΠΩΝ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΕΙ Η ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗ ΑΛΛΑΓΗ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΜΙΣΘΟΥΣ.....	9
1.1 Εισαγωγή.....	9
1.2 Πώς η τεχνολογική πρόοδος επηρεάζει την αγορά εργασίας;.....	10
1.3 Θεωρία της τεχνολογικής προόδου εντάσεως ειδικευμένης εργασίας (SBTC).....	15
1.4 Συσχέτιση μεταξύ τεχνολογικής αλλαγής και επιπέδου εξειδίκευσης του εργατικού δυναμικού σύμφωνα με τη θεωρία της SBTC	17
1.5 Εμπειρικές έρευνες που εξετάζουν τη σχέση μεταξύ τεχνολογικής αλλαγής, επιπέδου εξειδίκευσης και απασχόλησης	19
1.6 Θεωρία της ρουτινοκεντρικής τεχνολογικής αλλαγής (Routine biased technical change - RBTC)	24
1.7 Συσχέτιση μεταξύ τεχνολογικής αλλαγής και επιπέδου εξειδίκευσης του εργατικού δυναμικού σύμφωνα με τη θεωρία της RBTC.....	25
1.8 Πόλωση της αγοράς εργασίας.....	27
1.9 Εμπειρικές έρευνες που εξετάζουν την πόλωση της απασχόλησης λόγω της τεχνολογικής αλλαγής..	31
1.10 Εμπειρικές έρευνες που εξετάζουν τον αντίκτυπο της τεχνολογικής αλλαγής στο ύψος των μισθολογικών απολαβών	35
1.11 Συμπεράσματα	40
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ: ΕΞΕΤΑΣΗ ΤΗΣ ΣΥΣΧΕΤΙΣΗΣ ΜΕΤΑΞΥ ΤΟΥ ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗΣ ΑΝΙΣΟΤΗΤΑΣ, ΤΩΝ ΘΕΣΜΩΝ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗΣ ΑΛΛΑΓΗΣ.....	42
2.1 Εισαγωγή.....	42
2.2 Πώς διαμορφώθηκε η μισθολογική ανισότητα από το 1980;.....	44
2.3 ΑΙΤΙΕΣ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗΣ ΑΝΙΣΟΤΗΤΑΣ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΗΝ ΖΗΤΗΣΗ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ.....	53
2.3.2 Τεχνολογική αλλαγή.....	66
2.4 ΑΙΤΙΕΣ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗΣ ΑΝΙΣΟΤΗΤΑΣ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΗΝ ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ.....	69
2.4.1 Επίπεδο εκπαίδευσης.....	69
2.4.2 Εργατικές ενώσεις.....	76
2.4.3 Βαθμός κεντροποίησης μισθολογικών διαπραγματεύσεων και μισθολογική ανισότητα	84
2.4.4 Σχέση μεταξύ κατώτατου μισθού και μισθολογικής ανισότητας.....	95
2.4.5 Άλλοι θεσμοί της αγοράς εργασίας και η επίδραση τους στη μισθολογική ανισότητα	104
2.5 Εμπειρική έρευνα των θεσμικών αιτιών της ανισότητας	108
2.5.1 Τα δεδομένα της έρευνας.....	109
2.5.2 Παρουσίαση του υποδείγματος.....	111
2.6 Συμπεράσματα	115

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ: ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΤΟΥ ΚΑΤΩΤΑΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΜΕ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ.....	118
3.1 Εισαγωγή.....	118
3.2 Συστήματα μισθολογικού καθορισμού.....	120
3.3. Ιστορική αναδρομή της θεσμοθέτησης του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα.....	123
3.4 ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΩΝ ΣΥΝΕΠΕΙΩΝ ΤΗΣ ΑΥΞΗΣΗΣ ΤΟΥ ΚΑΤΩΤΑΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ, ΤΗΝ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ.....	136
3.4.1 Θεωρία της ανταγωνιστικής αγοράς.....	136
3.4.2 Θεωρία των μισθών αποδοτικότητας (efficiency wages theory).....	141
3.4.3 Θεωρία της μονοψωνιακής αγοράς.....	143
3.4.4 Ανασκόπηση των εμπειρικών μελετών που εξετάζουν τον αντίκτυπο της αύξησης του κατώτατου μισθού στην απασχόληση.....	147
3.5 Εμπειρική έρευνα της σχέσης μεταξύ κατώτατου μισθού, ανεργίας και απασχόλησης στην Ελλάδα κατά το διάστημα 1977-1987.....	159
3.5.1 Τα δεδομένα της έρευνας.....	160
3.5.2 Το υπόδειγμα.....	161
3.5.3 Ερμηνεία των αποτελεσμάτων της εμπειρικής έρευνας.....	164
3.6 Επίλογος.....	170
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΜΕΙΩΣΗ ΩΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ: ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΩΝ ΚΑΙ ΑΙΤΙΩΔΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ.....	172
4.1. Εισαγωγή.....	172
4.2. Ιστορική αναδρομή.....	173
4.3 Θεωρία της ανταγωνιστικής αγοράς.....	175
4.3.1 Χρόνος εργασίας και απασχόληση.....	175
4.3.2 Χρόνος εργασίας και παραγωγικότητα.....	178
4.4 Θεωρία των συλλογικών διαπραγματεύσεων.....	179
4.5 Θεωρία της μονοψωνιακής αγοράς.....	182
4.6 Συμπεράσματα που εξάγονται από την εξέταση των ως άνω τριών υποδειγμάτων.....	186
4.7 Περιπτωσιολογικές μελέτες: Ολλανδία και Γαλλία.....	188
4.7.1 Ολλανδία.....	188
4.7.1.1 Δομή των εργασιακών σχέσεων στην Ολλανδία.....	189
4.7.1.2 Απασχόληση και ανεργία.....	192
4.7.1.3 Συμπεράσματα.....	201
4.7.2. Γαλλία.....	203
4.7.2.1 Δομή των εργασιακών σχέσεων στην Γαλλία.....	203
4.7.2.2 Απασχόληση και ανεργία.....	208
4.7.2.3 Συμπεράσματα.....	216
4.8 Εξέταση των εμπειρικών μελετών που ερευνούν τον αντίκτυπο της μείωσης του χρόνου εργασίας στην απασχόληση.....	217
4.8.1 Χρόνος εργασίας και απασχόληση.....	218
4.9 Εξέταση της σχέσης μεταξύ μείωσης εργάσιμου χρόνου και ωριαίων αποδοχών.....	226
4.10 Συμπεράσματα.....	236
ΕΠΙΛΟΓΟΣ.....	238
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	242

Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 2.1: Η αναλογία των αμοιβών του 90 ^{ου} εκατοστημορίου προς το 10 ^ο εκατοστημόριο.....	47
Πίνακας 2.2: Η αναλογία των αμοιβών του 50 ^{ου} εκατοστημορίου προς το 10 ^ο εκατοστημόριο.....	48
Πίνακας 2.3: Η αναλογία των αμοιβών του 90 ^{ου} εκατοστημορίου προς το 50 ^ο εκατοστημόριο.....	48
Πίνακας 2.4. Αποτελέσματα αναλύσεων πολλαπλής γραμμικής εξάρτησης για την αξιολόγηση πιθανών προσδιοριστικών παραγόντων ως προς την ανισότητα 90/10.....	113
Πίνακας 2.5. Αποτελέσματα αναλύσεων πολλαπλής γραμμικής εξάρτησης για την αξιολόγηση πιθανών προσδιοριστικών παραγόντων ως προς την ανισότητα 50/10.....	114
Πίνακας 2.6. Αποτελέσματα αναλύσεων πολλαπλής γραμμικής εξάρτησης για την αξιολόγηση πιθανών προσδιοριστικών παραγόντων ως προς την ανισότητα 90/50.....	115
Πίνακας 3.1: Επίπεδα και ετήσιες ποσοστιαίες μεταβολές των κατώτατων ημερομισθίων ανδρών και γυναικών μεταξύ 1955 και 1966.....	125
Πίνακας 3.2: Επίπεδα και ετήσιες ποσοστιαίες μεταβολές των κατώτατων ημερομισθίων ανδρών και γυναικών μεταξύ 1967 και 1974.....	126
Πίνακας 3.3: Επίπεδα και ετήσιες ποσοστιαίες μεταβολές των κατώτατων ημερομισθίων ανδρών και γυναικών μεταξύ 1975 και 1993.....	130
Πίνακας 3.4: Επίπεδα και ετήσιες ποσοστιαίες μεταβολές των κατώτατων ημερομισθίων ανδρών και γυναικών μεταξύ 1994 και 2002.....	132
Πίνακας 3.5: Επίπεδα και ετήσιες ποσοστιαίες μεταβολές των κατώτατων ημερομισθίων ανδρών και γυναικών μεταξύ 2003 και 2009.....	133
Πίνακας 3.6: Επίπεδα και ετήσιες ποσοστιαίες μεταβολές των κατώτατων ημερομισθίων ανδρών και γυναικών μεταξύ 2010 και 2020.....	135
Πίνακας 3.7: Συνοπτική αποτύπωση των κυριότερων εμπειρικών ερευνών που εξετάζουν τον αντίκτυπο της αύξησης του κατώτατου μισθού στην απασχόληση ή/και στην ανεργία.....	156
Πίνακας 3.8. Αποτελέσματα γραμμικής παλινδρόμησης του επιπέδου απασχόλησης με το ποσοστό ανεργίας, τον κατώτατο μισθό και το επίπεδο συμμετοχής στην αγορά εργασίας για τους μισθωτούς ηλικίας 15-19 ετών κατά το διάστημα 1977-1987.....	162
Πίνακας 3.9. Αποτελέσματα γραμμικής παλινδρόμησης του επιπέδου απασχόλησης με το ποσοστό ανεργίας, τον κατώτατο μισθό και το επίπεδο συμμετοχής στην αγορά εργασίας για τους μισθωτούς ηλικίας 20-24 ετών κατά το διάστημα 1977-1987.....	163

Πίνακας 3.10. Αποτελέσματα γραμμικής παλινδρόμησης του επιπέδου απασχόλησης με το ποσοστό ανεργίας, τον κατώτατο μισθό και το επίπεδο συμμετοχής στην αγορά εργασίας για τους μισθωτούς ηλικίας άνω των 25 ετών κατά το διάστημα 1977-1987.....	164
Πίνακας 3.11 Αριθμός δημοσίων υπαλλήλων κατά τα έτη 1975-1990.....	165
Πίνακας 4.1 Αποτύπωση της διακύμανσης της παραγωγικότητας, της ανεργίας και της απασχόλησης κατά τα έτη 1983-2017.....	192
Πίνακας 4.2 Ποσοστό πολιτών που βρίσκονται εκτός αγοράς εργασίας λόγω ανεργίας, αναπηρίας, εκπαίδευσης, πρόωρης συνταξιοδότησης ή λοιπών προσωπικών λόγων.....	193
Πίνακας 4.3 Το ποσοστό του εργατικού δυναμικού ηλικίας 15-64 ετών που λαμβάνει προνοιακό επίδομα σε ισοδύναμα πλήρους απασχόλησης για τα έτη 1980-1999.....	195
Πίνακας 4.4 Συγκριτική επίδοση της Γαλλικής οικονομίας εκφρασμένη ως μέσος όρος της ποσοστιαίας μεταβολής της περιόδου αναφοράς.....	213
Πίνακας 4.5 Εμπειρικές έρευνες που εξετάζουν τη συσχέτιση μεταξύ μείωσης του χρόνου εργασίας και απασχόλησης.....	218
Πίνακας 4.6 Υπολογισμός του σταθμισμένου μεγέθους επίδρασης των ερευνών.....	222
Πίνακας 4.7 Υπολογισμός των δεδομένων που χρειάζονται για κατασκευή διαστημάτων εμπιστοσύνης.....	224
Πίνακας 4.8: Εμπειρικές έρευνες που εξετάζουν την συσχέτιση μεταξύ μείωσης του χρόνου εργασίας και ύψους ωριαίων αποδοχών.....	227
Πίνακας 4.9 Υπολογισμός του σταθμισμένου μεγέθους επίδρασης των ερευνών.....	230
Πίνακας 4.10 Υπολογισμός των δεδομένων που χρειάζονται για κατασκευή διαστημάτων εμπιστοσύνης.....	233

Κατάλογος Γραφημάτων

Γράφημα 2.1: Ο αριθμός των περιφερειακών εμπορικών συμφωνιών από το 1970 μέχρι το 2020.....	53
Γράφημα 2.2: Το διεθνές εμπόριο εκφρασμένο ως το σύνολο των εισαγωγών και εξαγωγών όλων των χωρών εκφρασμένο ως ποσοστό του παγκόσμιου ΑΕΠ.....	54
Γράφημα 3.1: Διαγραμματική αποτύπωση της θεωρίας της ανταγωνιστικής αγοράς.....	138
Γράφημα 3.2: Διαγραμματική αποτύπωση της θεωρίας των μισθών αποδοτικότητας.....	142
Γράφημα 3.3 Διαγραμματική αποτύπωση της θεωρίας της μονοψωνιστικής αγοράς.....	145
Γράφημα 4.1 Σχηματική αποτύπωση του αντικτύπου του περιορισμού του χρόνου εργασίας στην θεωρία των συλλογικών διαπραγματεύσεων.....	181
Γράφημα 4.2 Σχηματική αποτύπωση της θεωρίας της μονοψωνιακής αγοράς.....	184
Γράφημα 4.3 Σχηματική αποτύπωση του αντικτύπου του περιορισμού του χρόνου εργασίας στη θεωρία της μονοψωνιακής αγοράς.....	185
Γράφημα 4.4 Γράφημα που αποτυπώνει την εξέλιξη των δικαιούχων επιδομάτων αναπηρίας ως ποσοστό επί του οικονομικά ενεργού πληθυσμού, του ποσοστού ανεργίας και του ποσοστού απασχόλησης της περιόδου 1982-2020.....	200
Γράφημα 4.5 Ποσοστιαία μεταβολή του ωριαίου εργατικού κόστους στον τομέα της μεταποίησης.....	214

Κατάλογος Σχημάτων

Σχήμα 2.1: Η επένδυση στην εκπαίδευση σύμφωνα με την θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου.....	70
Σχήμα 2.2: Γραφική αποτύπωση της παραβολικής σχέσης μεταξύ βαθμού κεντροποίησης και απασχόλησης, ύψους μισθολογικών απολαβών και ανεργίας που προκύπτει από το θεώρημα των Calmfors και Driffill.....	88

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Τις τελευταίες δεκαετίες στις περισσότερες ανεπτυγμένες χώρες παρατηρείται αύξηση των μισθολογικών διαφορών των υψηλά εξειδικευμένων εργαζόμενων έναντι εκείνων με χαμηλότερο επίπεδο δεξιοτήτων (skill premium). Ταυτόχρονα, διαπιστώνεται αύξηση του αριθμού των εργαζόμενων υψηλής εξειδίκευσης, που υπό άλλες συνθήκες θ' αναμέναμε να επιδράσει αρνητικά στο επίπεδο αποδοχών μειώνοντάς τες. Οι παραπάνω παρατηρήσεις (ταυτόχρονη αύξηση της ζήτησης και των αποδοχών των εξειδικευμένων εργαζόμενων) εντοπίζονται σ' όλους τους βιομηχανικούς κλάδους οικονομικής δραστηριότητας των περισσότερων χωρών, σε διαφορετικό ωστόσο βαθμό, γεγονός που συντελεί στην αύξηση της μισθολογικής ανισότητας.

Στην βιβλιογραφία έχει προταθεί μία ευρεία γκάμα αιτιών ως εξήγηση του φαινομένου, συμπεριλαμβανομένων μεταξύ άλλων της αυξανόμενης έκθεσης των ανεπτυγμένων χωρών στο διεθνές εμπόριο με τις αναπτυσσόμενες χώρες, του διαφορετικού τρόπου λειτουργίας των θεσμών της αγοράς εργασίας και του εκπαιδευτικού συστήματος της κάθε χώρας, καθώς και της δεξιοτητοκεντρικής τεχνολογικής αλλαγής. Παρότι δε διαμορφώνεται στη βιβλιογραφία μία ομόφωνη άποψη για την αιτία του φαινομένου που προαναφέρθηκε, εντούτοις, σημαντικό μέρος της εκφράζει την άποψη ότι η τεχνολογική αλλαγή είναι η σημαντικότερη εξ αυτών καθώς αυξάνει την παραγωγικότητα των υψηλά εξειδικευμένων περισσότερο απ' αυτή των ανειδίκευτων εργαζόμενων. Η τεχνολογική αλλαγή και ο τρόπος που αυτή επηρεάζει την αγορά εργασίας (επίπεδο ανεργίας και απασχόλησης) και το επίπεδο της μισθολογικής ανισότητας αποτελεί τον κεντρικό άξονα που ενώνει τα επιμέρους κεφάλαια αυτής της διατριβής.

Στο πρώτο κεφάλαιο διερευνώνται οι τρόποι με τους οποίους επηρεάζει η βελτίωση της τεχνολογίας την απασχόληση και τους μισθούς των εργαζόμενων. Συγκεκριμένα, περιγράφονται οι βασικότερες θεωρητικές προσεγγίσεις και οι πιο πρόσφατες εμπειρικές έρευνες που χρησιμοποιούνται στη βιβλιογραφία για ν' αποτυπωθεί ο τρόπος που επιδρά η τεχνολογική αλλαγή στην αγορά εργασίας. Η πρώτη θεωρία είναι αυτή της τεχνολογικής προόδου εντάσεως ειδικευμένης εργασίας (Skill Biased Technical Change – SBTC), που για χρόνια αποτελούσε το βασικότερο θεωρητικό υπόδειγμα προκειμένου να κατανοηθεί η ανισότητα των απολαβών μεταξύ εργαζομένων χαμηλής και υψηλής εξειδίκευσης. Σύμφωνα με τις προβλέψεις της, το εργατικό δυναμικό χωρίζεται σε εργαζόμενους δύο κατηγοριών

εξειδίκευσης: τους υψηλά εξειδικευμένους και τους ανειδίκευτους που απασχολούνται σε διακριτά διαφορετικές εργασίες. Όσο εξελίσσεται η τεχνολογία, τόσο μειώνεται το κόστος απόκτησης νέου, πιο εξελιγμένου, κεφαλαιουχικού εξοπλισμού από τις επιχειρήσεις, ο οποίος συνεπικουρεί το έργο των εξειδικευμένων εργαζόμενων και συνήθως υποκαθιστά τους ανειδίκευτους. Η πρόοδος αυτή της τεχνολογίας αυξάνει σταθερά τη ζήτηση και τις απολαβές των εξειδικευμένων εργαζόμενων εις βάρος των λιγότερο εξειδικευμένων (skill premium), προκαλώντας αύξηση της μισθολογικής ανισότητας. Κατ' αυτόν τον τρόπο, αυξάνεται η απασχόληση των εξειδικευμένων και συνεπακόλουθα μειώνεται αυτή των ανειδίκευτων εργαζόμενων. Με την πάροδο των ετών δημιουργήθηκε η θεωρία της ρουτινοκεντρικής τεχνολογικής αλλαγής (Routine biased technical change - RBTC). Η βασικότερη διαφοροποίηση της σε σχέση με την SBTC είναι ότι δεν προβλέπει σταθερή αύξηση της ζήτησης μόνο για τους εξειδικευμένους εργαζόμενους όσο βελτιώνεται η τεχνολογία. Αντ' αυτού, διαχωρίζει τους εργαζόμενους σε τρεις κατηγορίες εξειδίκευσης (χαμηλή, μεσαία και υψηλή) με βάση τη φύση της κάθε εργασίας και την τεχνολογική δυνατότητα αυτοματοποίησης της. Σύμφωνα μ' αυτήν τη θεωρία δεν είναι σταθερά αυξανόμενη η ζήτηση για εξειδικευμένους εργαζόμενους, αλλά δημιουργείται πώλωση στην αγορά εργασίας, κατά την οποία αυξάνεται παράλληλα (αλλά όχι απαραίτητα στον ίδιο βαθμό) η απασχόληση των χαμηλά και των υψηλά εξειδικευμένων εργαζόμενων, και μειώνεται η ζήτηση για μεσαίας εξειδίκευσης εργαζόμενους που επιτελούν επαναλαμβανόμενες και εύκολα αυτοματοποιήσιμες εργασίες.

Στο δεύτερο κεφάλαιο της διατριβής εξετάζεται η συσχέτιση μεταξύ τεχνολογικής αλλαγής, μισθολογικής ανισότητας και θεσμών της αγοράς εργασίας. Μέχρι τη δεκαετία του 1970 η μισθολογική κατανομή παρέμενε σταθερή. Έκτοτε η μισθολογική ανισότητα άρχισε ν' αυξάνεται με διαφορετική ταχύτητα και εύρος σχεδόν στο σύνολο των ανεπτυγμένων χωρών. Στο εν λόγω κεφάλαιο, γίνεται αρχικά ανάλυση των χαρακτηριστικών της μισθολογικής ανισότητας από το 1980 και εν συνεχεία των πιθανών αιτιών της. Στο τέλος του κεφαλαίου, παρουσιάζεται το πολυπαραγοντικό οικονομετρικό υπόδειγμα που χρησιμοποιήθηκε προκειμένου να εκτιμηθούν εμπειρικά τα αίτια της αυξανόμενης μισθολογικής ανισότητας 50/10, 90/50 και 90/10 σε οκτώ χώρες του Ο.Ο.Σ.Α κατά το διάστημα μεταξύ 1980 και 2016.

Στο τρίτο κεφάλαιο της διατριβής εξετάζεται το κατά πόσο η μείωση του χρόνου εργασίας θα μπορούσε ν' αποτελέσει τρόπο αύξησης της απασχόλησης και μείωσης της ανεργίας που προκαλείται από την εξέλιξη της τεχνολογίας. Το βασικό επιχείρημα που χρησιμοποιείται στον

δημόσιο διάλογο πολλών Ευρωπαϊκών χωρών είναι ότι θ' αυξηθεί ο αριθμός των απασχολούμενων ως αποτέλεσμα της εξωγενούς (είτε με κρατική παρέμβαση είτε μέσα από εκτεταμένες συλλογικές διαπραγματεύσεις) υποχρεωτικής μείωσης του εργάσιμου χρόνου των εργαζόμενων πλήρους απασχόλησης. Συνεπακόλουθα, αυτή η μείωση του ανώτατου επιτρεπόμενου χρόνου εργασίας θα οδηγήσει τις επιχειρήσεις στην πρόσληψη νέων εργαζόμενων αυξάνοντας έτσι την απασχόληση. Παρόλα αυτά, η στρατηγική αυτή έχει δεχτεί έντονη κριτική, η οποία κινείται σε τρεις άξονες. Ο πρώτος άξονας βασίζεται στο επιχείρημα ότι η απασχόληση δεν είναι ένα μέγεθος σταθερό που μπορεί μόνο ν' αναδιανεμηθεί σε περισσότερους εργαζόμενους αποκλειστικά με βάση τον ανώτερο επιτρεπτό χρόνο εργασίας που νομοθετείται. Αντίθετα, είναι μεθοδολογικό σφάλμα ν' αγνοούνται λοιπά έξοδα που σχετίζονται με την πρόσληψη και την εκπαίδευση των εργαζόμενων ή ακόμα και κόστη, όπως επί παραδείγματι οι εργοδοτικές εισφορές, που σε πολλές περιπτώσεις δε σχετίζονται με τον χρόνο εργασίας. Αυτές οι δαπάνες αυξάνουν το ωριαίο κόστος εργασίας ενός νέου εργαζόμενου συμπαρασύροντας και το μοναδιαίο κόστος του προϊόντος. Κατ' αυτόν τον τρόπο καθίσταται αμφίβολο το κατά πόσο θ' αυξηθεί η απασχόληση συνεπεία του μειωμένου χρόνου εργασίας χωρίς αντίστοιχη μείωση αποδοχών. Ο δεύτερος άξονας είναι κατά κάποιον τρόπο φυσική συνέχεια όσων προαναφέραμε. Σύμφωνα μ' αυτόν, ενδέχεται οι εργοδότες να προτιμήσουν να μειώσουν το επίπεδο παραγωγής τους σε αντιστοιχία με τη μείωση του εργάσιμου χρόνου, να χρησιμοποιήσουν περισσότερη υπερωριακή απασχόληση ή/και ν' αντικαταστήσουν μέρος των εργαζόμενων με νεότερη τεχνολογία παραγωγής. Και σ' αυτήν την περίπτωση δεν προβλέπεται αύξηση του επιπέδου απασχόλησης. Ο τρίτος άξονας σχετίζεται με την είσοδο στην αγορά εργασίας εργαζόμενων που προηγουμένως ήταν εκτός εργατικού δυναμικού, επειδή δεν επιθυμούσαν ή δεν μπορούσαν να εργαστούν με το παλιότερο πιο διευρυμένο ωράριο. Σ' αυτήν την κατηγορία θα μπορούσαν ν' ανήκουν φοιτητές ή νοικοκυρές, οι οποίοι εισήλθαν στην αγορά εργασίας και αύξησαν μεν το επίπεδο απασχόλησης, αλλά δε συνετέλεσαν στην αποκλιμάκωση της ανεργίας, εφόσον οι νέες θέσεις εργασίας καταλήφθηκαν από προηγουμένως μη ενεργό πληθυσμό και όχι από άνεργους. Μέσα από τη χρήση μετααναλυτικής τεχνικής για την εξέταση επιμέρους εμπειρικών μελετών επιχειρήθηκε μία πιο γενικευμένη αποτύπωση του αντικτύπου του μέτρου της μείωσης του εργάσιμου χρόνου στην απασχόληση και την παραγωγικότητα.

Τέλος, στο τέταρτο κεφάλαιο εστιάζουμε στη σχέση του κατώτατου μισθού με την απασχόληση. Ένας από τους βασικότερους παράγοντες που οδήγησε στην αύξηση της ανισότητας συνεπεία της τεχνολογικής αλλαγής ήταν η πραγματική μείωση του κατώτατου

μισθού με την πάροδο των ετών. Ωστόσο η αύξησή του, μπορεί μεν να συμβάλει ως ένα βαθμό στην αποκλιμάκωση της ανισότητας, αλλά πρέπει να διερευνηθεί και ο αντίκτυπός της στο επίπεδο της απασχόλησης. Συνεπακόλουθα, σ' αυτό το κεφάλαιο αρχικά εξετάζονται οι τρόποι καθορισμού του κατώτατου μισθού και πώς αυτοί επιδρούν στο ύψος του, αφού έχει εκφραστεί η θεώρηση ότι, όταν αυτός καθορίζεται μέσα από συλλογικές διαπραγματεύσεις, είναι υψηλότερος από την περίπτωση που το επίπεδο του ορίζεται μετά από κυβερνητική πρωτοβουλία. Εν συνεχεία, εξετάζονται οι κυριότερες θεωρητικές προσεγγίσεις που επιχειρούν να αποτυπώσουν τον αντίκτυπο της αύξησης του κατώτατου μισθού στην απασχόληση (θεωρίες της ανταγωνιστικής αγοράς και του μονοψωνίου). Στις τελευταίες ενότητες του κεφαλαίου παρουσιάζεται το πολυπαραγοντικό οικονομετρικό υπόδειγμα που εκτιμήσαμε προκειμένου να εξεταστεί η επίδραση του αυξανόμενου κατώτατου μισθού στην απασχόληση των εφήβων ηλικίας 15-19 ετών, των νεαρών ενηλίκων 20-24 ετών, καθώς και των μισθωτών με ηλικία μεγαλύτερη των 25 ετών κατά το διάστημα 1977-1987. Παράλληλα με τον κατώτατο μισθό, στο υπόδειγμα σταθμίστηκε και ο ρόλος της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και της ανεργίας ως αντιπροσωπευτικών μεταβλητών των συνθηκών προσφοράς και ζήτησης στην οικονομία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ: ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΩΝ ΤΡΟΠΩΝ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΕΙ Η ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗ ΑΛΛΑΓΗ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΜΙΣΘΟΥΣ

1.1 Εισαγωγή

Ήδη από το 1930 ο John Maynard Keynes είχε αντιληφθεί τον κεντρικό ρόλο που θα διαδραματίσει η τεχνολογία στον τρόπο λειτουργίας της αγοράς εργασίας. Σύμφωνα με τη δική του οπτική, η ολοένα αυξανόμενη χρήση κεφαλαιουχικού εξοπλισμού θα προκαλούσε μείωση της ζήτησης ανθρωπίνου δυναμικού, κάτι που θα οδηγούσε στη δημιουργία ανεργίας οφειλόμενης στην τεχνολογία (Goos, 2018). Μέχρι σήμερα, η συζήτηση για τον τρόπο που η τεχνολογία επιδρά στην απασχόληση και τους μισθούς παραμένει στο προσκήνιο.

Η θεωρητική αφετηρία της συζήτησης είναι ο τρόπος που η τεχνολογία επιδρά στη συνάρτηση παραγωγής. Πιο συγκεκριμένα, η συνάρτηση παραγωγής προσδιορίζει τις ποσότητες των παραγωγικών συντελεστών που απαιτούνται για την παραγωγή ορισμένης ποσότητας προϊόντος. Η τεχνολογία αλλάζει το σημείο ισορροπίας μεταξύ του αριθμού των εργαζόμενων και του κεφαλαιουχικού εξοπλισμού που απαιτείται προκειμένου είτε να μεγιστοποιηθούν τα κέρδη είτε να ελαχιστοποιηθούν τα έξοδα της επιχείρησης (Adams, 2018).

Με βάση τα ως άνω, το ερευνητικό ερώτημα που στοχεύει ν' απαντήσει το παρόν κεφάλαιο είναι το πώς επηρεάζει η τεχνολογική πρόοδος την απασχόληση και τους μισθούς. Ο αντίκτυπος που θα έχει ένα τεχνολογικό επίτευγμα στην απασχόληση και τους μισθούς εξαρτάται από το κατά πόσον η εν λόγω καινοτομία αντικαθιστά ή συνεπικουρεί το εργατικό δυναμικό (Adams, 2018). Στη βιβλιογραφία αποτυπώνονται δυο βασικές θεωρίες που επιχειρούν να εξηγήσουν τον τρόπο που η τεχνολογία επιδρά στην αγορά εργασίας. Η πρώτη υποθέτει αναβάθμιση του μέσου επιπέδου των δεξιοτήτων των εργαζόμενων και η δεύτερη πόλωση (Arendt & Grabowski, 2019). Σύμφωνα με την πρώτη (SBTC), η τεχνολογία αυξάνει σταθερά τη ζήτηση εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού με αποτέλεσμα ν' αυξάνονται και οι αποδοχές των εξειδικευμένων εργαζόμενων εις βάρος των λιγότερο εξειδικευμένων. Σύμφωνα με τη δεύτερη θεωρία (RBTC), η ανάπτυξη της τεχνολογίας δεν προκαλεί αποκλειστικά αύξηση της ζήτησης για εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό. Αντ' αυτού προκαλεί πόλωση αυξάνοντας τη ζήτηση τόσο για ελάχιστα εξειδικευμένους όσο και για υψηλής εξειδίκευσης εργαζόμενους εις βάρος των απασχολούμενων σε μεσαίας εξειδίκευσης εργασίες που μπορούν

εύκολα ν' αυτοματοποιηθούν. Η παρατηρούμενη μισθολογική ανισότητα τις τελευταίες δεκαετίες μεταξύ άλλων αποδόθηκε στην τεχνολογία. Μέχρι τη δεκαετία του 1980 η πρώτη θεωρία ήταν αρκετά ικανή να ερμηνεύσει τις εμπειρικές παρατηρήσεις για τη ζήτηση δεξιοτήτων (και κατ' επέκταση των απολαβών) στην αγορά εργασίας. Από την δεκαετία του 1990 και έπειτα όμως, που άρχισε να διαφαίνεται η προαναφερθείσα πόλωση, η δεύτερη θεωρία απέκτησε συγκριτικό πλεονέκτημα στην ανάλυση του αντικτύπου της τεχνολογίας στην αγορά εργασίας.

Προκειμένου ν' απαντήσουμε στο ερώτημα ποιος ήταν ο αντίκτυπος της τεχνολογικής αλλαγής στην απασχόληση και τους μισθούς, θα εξετάσουμε αρχικά τους τρόπους με τους οποίους η τεχνολογία επηρεάζει την αγορά εργασίας. Εν συνεχεία, θα προχωρήσουμε στην ανάλυση των βασικότερων θεωριών που συσχετίζουν την τεχνολογία με τις αποδοχές και την απασχόληση και εν τέλει, θα εξετάσουμε τις πιο πρόσφατες εμπειρικές έρευνες ώστε να απαντηθεί πληρέστερα το κύριο ερευνητικό ερώτημα.

1.2 Πώς η τεχνολογική πρόοδος επηρεάζει την αγορά εργασίας;

Τις τελευταίες δεκαετίες (από το 1970) παρατηρήθηκε ολοένα και μεγαλύτερη αύξηση γενικότερα της εισοδηματικής και ειδικότερα της μισθολογικής ανισότητας στις περισσότερες ανεπτυγμένες χώρες. Γενεσιουργός αιτία της ανισότητας θεωρείται η τεχνολογική πρόοδος. Η ιδέα αυτή βασίστηκε στην εμπειρική παρατήρηση ότι η ανισότητα άρχισε να μεγαλώνει όσο βελτιωνόταν η διαθέσιμη τεχνολογία, η οποία με τη σειρά της αύξησε σημαντικά τον αριθμό των εξειδικευμένων εργαζόμενων εις βάρος των λιγότερο εξειδικευμένων (Berman κ.ά., 1997). Η τεχνολογική αλλαγή που συντελέστηκε ήταν διάχυτη (pervasive) και ενδογενής στα κράτη του Ο.Ο.Σ.Α.: χαρακτηρίζεται διάχυτη αφενός γιατί συνέβη σε μεγάλο βαθμό ταυτόχρονα στις ανεπτυγμένες χώρες και επηρέασε σημαντικά τη μισθολογική κατανομή τους ευνοώντας τους εξειδικευμένους εργαζόμενους εις βάρος των λιγότερο εξειδικευμένων. Πράγματι, επιβεβαιώνεται εμπειρικά η εν λόγω παρατήρηση μεταξύ άλλων και από τους Berman, Bound, και Machin (1997) που διαπιστώνουν ότι η μετατόπιση της ζήτησης προς τους πιο εξειδικευμένους εργαζόμενους -που αρχικά συνέβη σε συγκεκριμένους επαγγελματικούς κλάδους στις ΗΠΑ- παρατηρήθηκε και στις υπόλοιπες χώρες του Ο.Ο.Σ.Α. στους ίδιους κλάδους.

Αφετέρου, χαρακτηρίστηκε ενδογενής από τον Acemoglu (1998; 2002), διότι η ανάπτυξη της τεχνολογίας προκύπτει ως φυσική συνέχεια της επιθυμίας για όσο το δυνατόν μεγαλύτερη μείωση του κόστους παραγωγής. Όπως σημειώνει, ενώ η πρώτη και η δεύτερη βιομηχανική επανάσταση χαρακτηρίστηκαν από αυξανόμενες ροές ελάχιστα εξειδικευμένων εργαζόμενων από τις αγροτικές στις αστικές περιοχές, οι τεχνολογικές καινοτομίες της νεότερης ιστορίας της ανθρωπότητας έχουν δομηθεί με τέτοιο τρόπο που συνεπικουρούν το έργο εξειδικευμένων εργαζόμενων. Συνεπώς, η τεχνολογική αλλαγή έως τις αρχές του 19^{ου} αιώνα έχει μια λιγότερο δεξιοτητοκεντρική φύση, μιας και ολοένα και περισσότεροι τεχνίτες που είχαν εξειδικευτεί σε μια συγκεκριμένη εργασία εκτοπίζονταν από τη βασική τους απασχόληση λόγω της αυξανόμενης χρήσης μηχανών. Από τα τέλη του 19^{ου} αιώνα που μαζικοποιήθηκε η βιομηχανική παραγωγή, η τεχνολογία ξεκίνησε να έχει το χαρακτήρα εντάσεως ειδικευμένης εργασίας (skill biased) που γνωρίζουμε σήμερα (Katz & Margo, 2014). Αυτή η τάση τροφοδοτείται από την αύξηση της προσφοράς υψηλά εξειδικευμένων εργαζόμενων των τελευταίων δεκαετιών. Όσο περισσότεροι εξειδικευμένοι εργαζόμενοι υπάρχουν διαθέσιμοι, τόσο μεγαλύτερη θα είναι η ζήτηση για υψηλή τεχνολογία παραγωγής που θα αξιοποιήσει τις δεξιότητες τους (Acemoglu, 2002b). Και αντίστοιχα όσο η ζήτηση για υψηλή τεχνολογία αυξάνεται, τόσο θα μεγιστοποιούνται και οι δαπάνες για έρευνα και ανάπτυξη νεότερων τεχνολογιών. Κατ' αυτόν τον τρόπο θα μπορούσαμε να πούμε ότι οι νέες τεχνολογίες συνεπικουρούν τις υψηλές δεξιότητες όχι εκ φύσεως αλλά εκ σχεδιασμού (Acemoglu, 1998).

Ένα λογικό ερώτημα που προκύπτει είναι: τι άλλαξε μετά τα τέλη της δεκαετίας του 1970 και άρχισε να αυξάνεται η ανισότητα (κυρίως μισθολογική, αλλά κατ'έπекταση και εισοδηματική, αφού σε μεγάλη μερίδα του πληθυσμού ο μισθός αποτελεί το μεγαλύτερο μέρος του εισοδήματος τους); Στη βιβλιογραφία μπορούμε να παρατηρήσουμε τέσσερις βασικές υποθέσεις, οι οποίες θα μπορούσαν δυνητικά να εξηγήσουν την αυξανόμενη μισθολογική ανισότητα.

Η πρώτη υπόθεση υποστηρίζει ότι από τη στιγμή που η ζήτηση των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού αυξανόταν με σταθερό ρυθμό όλα αυτά τα χρόνια, η αύξηση της ανισότητας θα μπορούσε να εξηγηθεί μόνο από κάποια αλλαγή στο ρυθμό προσφοράς δεξιοτήτων. Οι υπέρμαχοι αυτής της θεώρησης χρησιμοποιούν ως υπόδειγμα τις εμπειρικές παρατηρήσεις της δεκαετίας του 1970 στις ΗΠΑ. Μέχρι το 1970 η ανισότητα ήταν σε μεγάλο βαθμό σταθερή, γιατί η προσφορά δεξιοτήτων ήταν παρόμοια με το ρυθμό τεχνολογικής προόδου (Card & Lemieux, 2001; Katz & Murphy, 1992; K. Murphy κ.ά., 1998). Συνεπώς,

κατ'αυτήν την υπόθεση εργασίας, η αύξηση της ανισότητας που ξεκίνησε από τη δεκαετία του 1980 είναι συνέπεια όχι τόσο της βελτίωσης της τεχνολογίας, όσο της μείωσης του αριθμού των υψηλά εξειδικευμένων εργαζόμενων. Εάν προεκτείνουμε λίγο αυτή τη λογική προκειμένου να προσπαθήσουμε να εξηγήσουμε την αύξηση της μισθολογικής ανισότητας κατά τις μεταγενέστερες χρονικές περιόδους, θα μπορούσαμε να πούμε ότι η υποβάθμιση του γενικότερου επιπέδου δεξιοτήτων (supply of skills) μπορεί να σχετίζεται με την αύξηση της νόμιμης αλλά και παράνομης μετανάστευσης που αυξάνει τον αριθμό των λιγότερο εξειδικευμένων εργαζόμενων, επιδρώντας στο ύψος των μισθών των χαμηλόμισθων και αυξάνοντας την ανισότητα μεταξύ υψηλά και χαμηλά αμειβόμενων εργαζόμενων (Agenor & Aizenman, 1997). Βέβαια εκ των υστέρων παρατηρήθηκε ότι διαχρονικά οι νεότερες γενιές είναι κατά μέσο όρο περισσότερο εξειδικευμένες και μορφωμένες από τις παλιότερες (Goos, 2018) και η τεχνολογία συνεχίζει σε μεγάλο βαθμό να αναπτύσσεται, οπότε με βάση αυτό δεν είναι εύκολο να γίνει αποδεκτή η ιδέα της μείωσης της προσφοράς εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού ως αποκλειστικής αιτίας της αυξανόμενης ανισότητας.

Γι'αυτόν το λόγο εκφράστηκε μια εναλλακτική εξήγηση του φαινομένου της μισθολογικής ανισότητας των τελευταίων ετών. Σύμφωνα με αυτήν τη δεύτερη υπόθεση, η αυξανόμενη μισθολογική ανισότητα εξηγείται από τη βελτίωση της τεχνολογίας που προκαλεί αύξηση της ζήτησης εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού. Οι νεότερες τεχνολογίες που άρχισαν να χρησιμοποιούνται από τις δεκαετίες 1980-1990 θεωρείται ότι βελτίωναν τη σχετική παραγωγικότητα των εξειδικευμένων εργαζόμενων με αποτέλεσμα να αυξάνεται και η ζήτηση τους εις βάρος των λιγότερο εξειδικευμένων, εντείνοντας τη μισθολογική ανισότητα. Όσο πιο μεγάλη είναι η προσφορά υψηλά εκπαιδευμένου εργατικού δυναμικού τόσο μεγαλύτερο το κίνητρο για ανάπτυξη ολοένα και πιο προηγμένων τεχνολογιών παραγωγής. Επομένως, κατ'αυτήν την άποψη η τεχνολογία είναι σε μεγάλο βαθμό αποτέλεσμα της αυξημένης προσφοράς δεξιοτήτων, αφού μεταξύ τους υπάρχει μια σχέση αλληλεξάρτησης (Acemoglu, 2002b). Όπως παρατήρησαν και οι Acemoglu και Restrepo (2017) η τεχνολογική πρόοδος μπορεί να επηρεάσει την απασχόληση είτε εκτοπίζοντας εργαζόμενους από τις θέσεις εργασίας τους, διότι πλέον αυτές επιτελούνται από νέες τεχνολογίες παραγωγής (φαινόμενο εκτοπισμού-displacement effect), είτε αυξάνοντας την παραγωγικότητα τους μέσα από τη χρήση νέων τεχνολογιών (φαινόμενο παραγωγικότητας-productivity effect). Αυτά τα δυο φαινόμενα έχουν αντίρροπες επιδράσεις. Το ποιο από τα δύο φαινόμενα θα επικρατήσει, θα κρίνει το εάν η ανάπτυξη της τεχνολογίας θα έχει θετικό ή αρνητικό αντίκτυπο στο επίπεδο της απασχόλησης. Σύμφωνα με τον Erturk (2019) το γεγονός ότι αυξάνονται οι μισθολογικές διαφορές των υψηλά

εξειδικευμένων (skill premium) παρά την αύξηση του αριθμού των εργαζόμενων υψηλής εξειδίκευσης καταδεικνύει ότι επικρατεί το φαινόμενο της παραγωγικότητας. Κατ' ουσίαν ωστόσο ο αντίκτυπος της τεχνολογίας στην απασχόληση σχετίζεται και με τον τύπο της τεχνολογικής καινοτομίας. Όταν η τεχνολογία αποσκοπεί στην αυτοματοποίηση τμημάτων της παραγωγικής διαδικασίας, πάντα θα έχει ως απώτερο σκοπό τη μείωση των λειτουργικών εξόδων μέσα από την αντικατάσταση ανθρώπων από μηχανές. Όταν η τεχνολογία όμως, έχει σκοπό να βελτιστοποιήσει τον τρόπο παραγωγής του τελικού προϊόντος και αναγκάζεται να δημιουργήσει νέες διεργασίες και στάδια κατασκευής για να το πετύχει αυτό, τότε το πιθανότερο είναι ότι θα αυξηθεί η απασχόληση και οι μισθοί (Acemoglu & Autor, 2011; Acemoglu & Restrepo, 2018). Σε κάθε περίπτωση, τα κίνητρα για αυτοματοποίηση μιας παραγωγικής διαδικασίας σχετίζονται σε μεγάλο βαθμό με τον ρόλο των λιγότερο εξειδικευμένων εργαζόμενων, αφού αυτοί είναι οι άμεσα θιγόμενοι από μια τεχνολογία παραγωγής που τους αντικαθιστά. Σε μία οικονομία, που οι απολαβές των λιγότερο εξειδικευμένων εργαζόμενων είναι ιδιαίτερα υψηλές, αυξάνεται το κίνητρο για επένδυση σε τεχνολογίες αυτοματοποίησης που επιτρέπουν την εν μέρει ή εν όλω αντικατάστασή τους από μηχανές (Hemous & Olsen, 2018).

Η τρίτη υπόθεση που θα μπορούσε να επηρεάσει τη ζήτηση εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού είναι ο ανταγωνισμός σε επίπεδο τιμών που οδηγεί τις εταιρίες των ανεπτυγμένων χωρών να μεταφέρουν τη γραμμή παραγωγής τους σε αναπτυσσόμενες χώρες (offshoring) προκειμένου να ελαχιστοποιήσουν το κόστος παραγωγής και το τελικό παραγόμενο προϊόν τους να είναι οικονομικότερο και συνεπώς ανταγωνιστικότερο. Κατά τον 20^ο αιώνα η μείωση των δασμών και του κόστους μεταφοράς έκανε δυνατή τη μεταφορά της παραγωγής που απαιτεί χαμηλή εξειδίκευση στις αναπτυσσόμενες χώρες και την εξαγωγή αυτών των προϊόντων από εκεί προς τις αγορές των ανεπτυγμένων χωρών. Αντίστοιχα, η παραγωγή προϊόντων που απαιτούν υψηλά εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό παρέμεινε στις ανεπτυγμένες χώρες που έχουν πληθώρα εξειδικευμένων εργαζόμενων. Συνεπώς, στις ανεπτυγμένες χώρες παρατηρείται μείωση της ζήτησης χαμηλά εξειδικευμένων εργαζόμενων και συνεπακόλουθα αύξηση της ζήτησης και των απολαβών των εξειδικευμένων (Lankisch κ.ά., 2019). Άλλος λόγος που οδήγησε στην αύξηση της ζήτησης για εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό μπορεί να είναι το εμπόριο. Όταν μία ανεπτυγμένη χώρα ξεκινάει να έχει εμπορικές σχέσεις με μία λιγότερο ανεπτυγμένη, συνήθως η λιγότερο ανεπτυγμένη εμπορεύεται αγαθά που απαιτούν χαμηλά εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό αφού, έχει συγκριτικό πλεονέκτημα στο κόστος παραγωγής, ενώ η περισσότερο ανεπτυγμένη εμπορεύεται αγαθά υψηλής

εξειδίκευσης, αφού το συγκριτικό της πλεονέκτημα είναι η εξειδίκευση του εργατικού δυναμικού της. Το αποτέλεσμα είναι, ακολουθώντας τις προβλέψεις του μοντέλου Heckscher Ohlin, ότι μειώνεται η ζήτηση για λιγότερο εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό στην ανεπτυγμένη χώρα, που εισάγει τα αγαθά που παράγονται από την αναπτυσσόμενη χώρα σε τιμές χαμηλότερες από τις εγχώριες. Η μείωση της ζήτησης του λιγότερο εξειδικευμένου δυναμικού θα οδηγήσει σταδιακά σε μείωση του ποσοστού απασχόλησης του και αντίστοιχη αύξηση της ζήτησης εξειδικευμένων εργαζόμενων που παράγουν τα αγαθά που απαιτούν υψηλή εξειδίκευση (Agenor & Aizenman, 1997; Machin, 2001).

Αντιστοίχως, όσο η τεχνολογία βελτιώνεται, σταδιακά μειώνονται οι τιμές του κεφαλαιουχικού εξοπλισμού. Το μειωμένο κόστος των μηχανημάτων συνιστά αυξημένα κίνητρα για αυτοματοποίηση αρκετών εργασιών και αντικατάσταση εν μέρει ή εν όλω του εργατικού δυναμικού χαμηλής εξειδίκευσης. Την ίδια στιγμή, επειδή η βελτιούμενη τεχνολογία θεωρείται ότι συνδράμει τους εξειδικευμένους εργαζόμενους, αυξάνεται η ζήτηση τους (Lankisch κ.ά., 2019). Η αυξημένη ζήτηση για εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό προκαλεί αύξηση των αποδοχών τους με αποτέλεσμα να κινητοποιεί περισσότερους ανθρώπους ν'αποκτήσουν ανώτατη εκπαίδευση και ως εκ τούτου να διαγωνίζεται η τεχνολογικής φύσης μισθολογική ανισότητα (Prettner & Strulik, 2017).

Τέλος, η τέταρτη υπόθεση που προσπαθεί να εξηγήσει την αυξανόμενη ανισότητα, είναι αυτή που θεωρεί ως αιτία τη δομή που έχουν οι θεσμοί της αγοράς εργασίας (επειδή η εν λόγω υπόθεση αναλύεται σε επόμενο κεφάλαιο κρίθηκε σκόπιμο να παρουσιαστεί αδρομερώς στην παρούσα ενότητα). Σύμφωνα με αυτήν τη θεωρία, θεσμοί, όπως ο κατώτατος μισθός, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις ή η συμμετοχή σε εργατικές ενώσεις έχουν σημαντικό αντίκτυπο στη δομή που έχει η μισθολογική κατανομή και συνεπώς στη μισθολογική ανισότητα. Η μείωση του πραγματικού κατώτατου μισθού που παρατηρείται τα τελευταία χρόνια, αλλά και η μείωση της επιρροής των εργατικών ενώσεων που συμπιέζουν τις αποδοχές των περισσότερο εξειδικευμένων εργαζόμενων έχουν οδηγήσει σε αύξηση της ανισότητας μεταξύ εργαζομένων υψηλής και χαμηλής εξειδίκευσης που συνήθως βρίσκονται στα δυο άκρα της μισθολογικής κατανομής (Acemoglu, 2002b; DiNardo κ.ά., 1996; D. Lee, 1999).

1.3 Θεωρία της τεχνολογικής προόδου εντάσεως ειδικευμένης εργασίας (SBTC)

Σε μια προσπάθεια κατανόησης της φύσης της μισθολογικής ανισότητας που παρατηρήθηκε κυρίως από τη δεκαετία του 1980, η πρώτη -και για χρόνια βασικότερη- θεωρία που προσπάθησε να εξηγήσει την ανισότητα των απολαβών μεταξύ εξειδικευμένων και μη εξειδικευμένων εργαζόμενων, ήταν η τεχνολογική πρόοδος εντάσεως ειδικευμένης εργασίας (Skill Biased Technical Change – SBTC). Η μείωση του κόστους του κεφαλαιουχικού εξοπλισμού, αλλά και η θεώρηση ότι οι καλύτερα εκπαιδευμένοι άνθρωποι είναι περισσότερο ικανοί να προσαρμοστούν στις τεχνολογικές αλλαγές (αφού θεωρείται λιγότερο κοστοβόρο και πιο εύκολο να υιοθετήσουν την χρήση νεότερων τεχνολογιών παραγωγής) αποτελούν τη βάση της θεωρίας της SBTC (Violante, 2008).

Το πιο απλό θεωρητικό πλαίσιο για να κατανοήσουμε την εν λόγω θεωρία είναι ν'αναλογιστούμε την αγορά εργασίας ως ένα ανταγωνιστικό σύστημα προσφοράς και ζήτησης εργασίας για εξειδικευμένους και μη εξειδικευμένους εργαζόμενους (Goos, 2018). Η θεωρία της SBTC τυπικά προϋποθέτει ότι υπάρχουν μόνο δυο επίπεδα δεξιοτήτων στην οικονομία: οι εξειδικευμένοι εργαζόμενοι (όπως αυτό αποτυπώνεται βάσει των χρόνων εκπαίδευσης που έχουν λάβει) και οι μη εξειδικευμένοι που απασχολούνται σε διακριτά διαφορετικές εργασίες με βάση τις δεξιότητες τους. Συνεπώς, εργαζόμενοι υψηλής και χαμηλής εξειδίκευσης είναι μεταξύ τους ατελή υποκατάστατα, καθώς υπάρχουν δύο σαφώς διαχωρισμένες κατηγορίες δεξιοτήτων και οι εργασίες που επιτελεί ο κάθε εργαζόμενος είναι απόλυτα συνυφασμένες με το επίπεδο εξειδίκευσης του, χωρίς να υπάρχει θεωρητική δυνατότητα επί παραδείγματι ένας εξειδικευμένος εργαζόμενος ν'απασχοληθεί σε εργασία μη εξειδικευμένου (Sebastian & Biagi, 2018; Sevinc, 2017).

Με βάση τα ως άνω, στα οποία θεμελιώνεται η θεωρία της SBTC, υπάρχουν δύο αλληλοσυμπληρούμενοι παράγοντες που επηρεάζουν την απασχόληση και τις απολαβές των εργαζόμενων. Ο πρώτος είναι η παρατηρούμενη αυξημένη ζήτηση για εξειδικευμένους εργαζόμενους και ο δεύτερος είναι η συνεπακόλουθη μειούμενη ζήτηση για μη εξειδικευμένους εργαζόμενους. Θα αναμέναμε ότι, όσο αυξάνεται η ζήτηση για εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό, τόσο θα αυξάνεται και ο μισθός των εξειδικευμένων εργαζόμενων εις βάρος των λιγότερο εξειδικευμένων (skill premium). Αντίθετα, εάν μειωθεί η ζήτηση εργαζόμενων με υψηλές δεξιότητες, θα πρέπει να μειωθεί και ο μισθός των εξειδικευμένων

εργαζόμενων σε σχέση με αυτόν των λιγότερο εξειδικευμένων (Goos, 2018; Mishel κ.ά., 2013a). Παρατηρώντας τα δεδομένα των Goldin και Katz (2007) συμπεραίνουμε ότι παρότι αυξήθηκε η προσφορά εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού τις τελευταίες δεκαετίες, εντούτοις οι μισθοί των εργαζόμενων αυτών σε μεγάλο βαθμό παρέμειναν σταθερά υψηλότεροι από τους μισθούς των λιγότερο εξειδικευμένων. Πιο συγκεκριμένα, οι Goldin και Katz παρατήρησαν ότι στις ΗΠΑ το ποσοστό εξειδικευμένων εργαζόμενων το 1940 ήταν 6,4% του εργατικού δυναμικού. Το 2000, το ίδιο ποσοστό άγγιξε το 29,7%. Ομοίως, η σχετική αμοιβή της ειδικευμένης προς την ανειδίκευτη εργασία (skill premium) το 2000 ήταν υψηλότερη από αυτή του 1940 (Goos, 2018). Συμπερασματικά, βλέπουμε μια σαφή αύξηση του γενικότερου επιπέδου εκπαίδευσης με ταυτόχρονη αύξηση της απόδοσης της εκπαίδευσης. Ένας λόγος που θα μπορούσε να εξηγήσει αυτήν την παρατήρηση είναι η τεχνολογική αλλαγή που ενδεχομένως αύξησε τα εκπαιδευτικά προαπαιτούμενα των θέσεων εργασίας (Goos & Manning, 2007). Από τη στιγμή που αυξήθηκε τόσο η παροχή εξειδικευμένων εργαζόμενων για να συνέχισαν ν'αυξάνονται οι αποδοχές τους, θα πρέπει να ανήλθε σε μεγάλο βαθμό και η ζήτηση των εργοδοτών για εξειδίκευση. Μια τέτοια παρατήρηση θα ήταν απόλυτα συμβατή με τη θεωρία της τεχνολογικής προόδου εντάσεως ειδικευμένης εργασίας (SBTC) που προβλέπει ότι οι δεξιότητες των εξειδικευμένων εργαζόμενων αλληλεπιδρούν καλύτερα με τη χρήση νέων τεχνολογιών (Mishel κ.ά., 2013a). Μία άλλη ερμηνεία της αυξανόμενης ζήτησης εξειδικευμένων εργαζόμενων θα ήταν η εξής: επειδή το γενικότερο επίπεδο εκπαίδευσης του εργατικού δυναμικού είναι υψηλότερο από παλιότερα, οι εργοδότες μεγιστοποιούν τα προσόντα που απαιτούν -ακόμα και για θέσεις χαμηλής εξειδίκευσης- προκειμένου -κρατώντας το ύψος των αποδοχών που προσφέρουν σταθερό- να μπορούν να προσλαμβάνουν όσο το δυνατόν ικανότερο εργαζόμενο (Goos & Manning, 2007).

Ο δεύτερος παράγοντας που επηρεάζει την απασχόληση και τις απολαβές είναι η μείωση της ζήτησης (και συνεπακόλουθα των απολαβών) των εργαζόμενων χαμηλής εξειδίκευσης που προβλέπει η θεωρία της τεχνολογικής προόδου εντάσεως ειδικευμένης εργασίας. Σύμφωνα με τη λογική της ενδογενούς φύσης της τεχνολογικής αλλαγής, θ'αναμενόταν ότι για κάποιο χρονικό διάστημα δεν θα παρατηρούνταν κάποια τεχνολογική καινοτομία που θ'αφορούσε στους ελάχιστους εξειδικευμένους εργαζόμενους, διότι η ανάπτυξη τεχνολογιών που απαιτούν υψηλή εξειδίκευση των εργαζόμενων αποφέρει περισσότερο κέρδος στις επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται σ'αυτόν τον κλάδο. Αυτό συμβαίνει διότι, όσο περισσότεροι υψηλής εξειδίκευσης εργαζόμενοι απασχολούνται, τόσο οι επιχειρήσεις θ'αναζητούν νέες τεχνολογίες που θ'αξιοποιούν τις δεξιότητες τους. Το αποτέλεσμα είναι ότι, οι εταιρίες που δημιουργούν

νέες τεχνολογίες παραγωγής εστιάζουν τις προσπάθειες έρευνας και ανάπτυξης σ' αυτήν την κατηγορία εργαζόμενων. Τέτοιου εύρους μείωση των πραγματικών αποδοχών των χαμηλόμισθων και αντίστοιχα αύξηση της μισθολογικής ανισότητας που έχει παρατηρηθεί σε πολλές περιπτώσεις τις τελευταίες δεκαετίες δε δικαιολογείται ωστόσο μόνο από την επίδραση της τεχνολογικής αλλαγής (Acemoglu, 2002b). Οι αιτίες αυτού του φαινομένου θα μπορούσαν να είναι επιπρόσθετα θεσμικές (διαφοροποίηση στους θεσμούς της αγοράς εργασίας, όπως επι παραδείγματι το πραγματικό ύψος του κατώτατου μισθού, η συμμετοχή σε εργατικές ενώσεις ή η μορφή των συλλογικών διαπραγματεύσεων) (Acemoglu, 2002b). Στη βιβλιογραφία παρατηρούμε ότι πέρα από την SBTC, ένας άλλος πιθανός λόγος που μειώνεται η ζήτηση λιγότερο εξειδικευμένων εργαζόμενων είναι η αύξηση της έκθεσης στο εμπόριο με αναπτυσσόμενες χώρες (φαινόμενο Stolper Samuelson). Παρότι δεν υπάρχει ομοφωνία ως προς τους λόγους που παρατηρείται το φαινόμενο της αυξανόμενης ανισότητας, εντούτοις σημαντικό μέρος της βιβλιογραφίας καταδεικνύει ως πιθανότερη αιτία την SBTC. (Berman κ.ά., 1998).

1.4 Συσχέτιση μεταξύ τεχνολογικής αλλαγής και επιπέδου εξειδίκευσης του εργατικού δυναμικού σύμφωνα με τη θεωρία της SBTC

Στον πυρήνα της θεωρίας της SBTC υπάρχει η παραδοχή ότι η τεχνολογική αλλαγή επηρεάζει με διαφορετικό τρόπο τους εργαζόμενους ανάλογα με τον βαθμό εξειδίκευσης τους. Η κάθε εργασία διαφοροποιείται βάσει της «ποσότητας» εκπαίδευσης που απαιτεί. Συνεπώς, η τεχνολογική πρόοδος μπορεί να υποκαταστήσει ευκολότερα εργασίες που έχουν χαμηλότερες εκπαιδευτικές απαιτήσεις (Goos κ.ά., 2010). Ουσιαστικά δηλαδή η τεχνολογία αξιοποιεί πληρέστερα τις δεξιότητες των εξειδικευμένων υπαλλήλων οι οποίοι ωφελούνται από αυτήν, αλλά αντικαθιστά τους χαμηλής εξειδίκευσης εργαζόμενους, των οποίων η θέση εργασίας βρίσκεται σε κίνδυνο (Katz & Margo, 2014; Lankisch κ.ά., 2019; Mishel κ.ά., 2013a). Αντιστοίχως, η τεχνολογική πρόοδος αυξάνει την παραγωγικότητα των εξειδικευμένων εργαζόμενων πολύ παραπάνω από αυτή των μη εξειδικευμένων. Μ' αυτόν τον τρόπο μετατοπίζεται η καμπύλη ζήτησης εργατικού δυναμικού προς όφελος όσων έχουν καλύτερη εκπαίδευση και εξειδίκευση (Goos, 2018; Sevinc, 2017). Συνεπώς, η SBTC προκαλεί αύξηση της ζήτησης για υψηλότερες δεξιότητες, συμπαρασύροντας και το ύψος των αποδοχών των εξειδικευμένων εργαζόμενων. Στον αντίποδα, οι λιγότερο εξειδικευμένοι

εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν μείωση εισοδήματος και αυξημένο κίνδυνο ανεργίας (Mishel κ.ά., 2013a).

Με βάση τα ως άνω παρατηρούμε συμπερασματικά ότι η SBTC προβλέπει έναν αυξητικό χαρακτήρα των απολαβών και του επιπέδου απασχόλησης με βάση τις δεξιότητες. Όσο υψηλότερη η εξειδίκευση ενός εργαζόμενου, τόσο μεγαλύτερη η ζήτηση για τις δεξιότητες του. Αυτό συμβαίνει, γιατί -με βάση τη θεωρία- όσο πιο εξειδικευμένος είναι ένας εργαζόμενος, τόσο πιο ικανός θεωρείται για να χρησιμοποιήσει τις νέες τεχνολογίες που είναι διαθέσιμες, αυξάνοντας την παραγωγικότητα του (Sebastian & Biagi, 2018). Έτσι, αυξάνεται η απασχόληση των εξειδικευμένων και μειώνεται αυτή των ανειδίκευτων εργαζόμενων. Ως προς τους μισθούς, η θεωρία προβλέπει ότι, εάν η ζήτηση αυξάνεται με ταχύτερο ρυθμό από την προσφορά εργασίας, τότε οι μισθοί θα βαίνουν αυξητικοί. Κατά συνέπεια, όσο αυξάνεται η ζήτηση των εργαζόμενων υψηλότερης εξειδίκευσης, τόσο αυξάνονται και οι αποδοχές τους, ενώ το αντίθετο συμβαίνει για τους λιγότερο εξειδικευμένους εργαζόμενους (Sebastian & Biagi, 2018). Επιπρόσθετα, παρατηρούμε ότι παρά την αύξηση του κόστους απασχόλησης ενός εξειδικευμένου εργαζόμενου, υπάρχει τάση να συνεχίζει να αυξάνεται η ζήτηση για αυτούς επομένως υπάρχει συσχέτιση μεταξύ τεχνολογικής αλλαγής και αυξημένης ζήτησης για δεξιότητες (Berman κ.ά., 1998).

Η εν λόγω θεωρία κατάφερε να εξηγήσει σε μεγάλο βαθμό το μοτίβο της ανισότητας που υπήρχε κυρίως στις ΗΠΑ ως την δεκαετία του 1980 (Nomaler κ.ά., 2020). Παρόλα αυτά, δεν είχε την ίδια επεξηγηματική ισχύ για άλλες ανεπτυγμένες χώρες ή άλλες χρονικές περιόδους στις ΗΠΑ (κυρίως μετά την δεκαετία του 1990), που άρχισε να παρατηρείται πόλωση της αγοράς εργασίας (Sebastian & Biagi, 2018; Van Reenen, 2011). Αυτό είναι το κυριότερο πρόβλημα της θεωρίας, γιατί -κυρίως από τη δεκαετία του 1990 και έπειτα- άρχισε να παρατηρείται το φαινόμενο της αύξησης των αποδοχών και της ζήτησης ταυτόχρονα υψηλής και χαμηλής εκπαίδευσης εργατικού δυναμικού εις βάρος των εργαζόμενων μεσαίας εξειδίκευσης. Η αιτία αυτής της αδυναμίας της είναι το γεγονός ότι υπεραπλουστεύει την κατανομή δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας (Mishel κ.ά., 2013a; Sebastian & Biagi, 2018). Άλλα προβλήματα που αντιμετωπίζει η θεωρία της SBTC είναι ότι δεν εξηγεί γιατί παρατηρείται τόσο διαφορετικό επίπεδο ανισότητας μεταξύ χωρών με παρόμοιο επίπεδο ανάπτυξης. Αυτό θα μπορούσε να αποδοθεί στον ρυθμό με τον οποίο το κάθε εκπαιδευτικό σύστημα παράγει εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό ή στους θεσμούς της αγοράς εργασίας. Σε

κάθε περίπτωση ωστόσο, η SBTC δεν λαμβάνει υπόψιν τις διαφορές μεταξύ χωρών σ' αυτό το ζήτημα (Van Reenen, 2011).

1.5 Εμπειρικές έρευνες που εξετάζουν τη σχέση μεταξύ τεχνολογικής αλλαγής, επιπέδου εξειδίκευσης και απασχόλησης

Στην παρούσα ενότητα, θα επιχειρηθεί μια σύντομη ανασκόπηση κατά χρονολογική σειρά των κυριότερων εμπειρικών μελετών που συσχετίζουν τη βελτίωση της τεχνολογίας και τον αντίκτυπο που αυτή έχει στην απασχόληση. Επειδή όπως διαφαίνεται από δεκαετία σε δεκαετία μπορεί να παρατηρηθούν διαφοροποιήσεις, έχουμε εστιάσει κατά κύριο λόγο σε εμπειρικές έρευνες που έγιναν από το 2010 και έπειτα.

Η πρώτη έρευνα είναι αυτή των Blankenau και Cassou (2011) που εντοπίζει διάχυτη SBTC και στους 13 κλάδους της οικονομίας των ΗΠΑ, επιβεβαιώνοντας την πρόβλεψη ότι οι περισσότερο εξειδικευμένοι εργαζόμενοι γνωρίζουν αύξηση της ζήτησης τους στην αγορά εργασίας (συνεπώς και αύξηση της απασχόλησης γι' αυτήν την κατηγορία δεξιοτήτων). Εν συνεχεία, μια ακόμα εμπειρική έρευνα είναι αυτή των Acemoglu και Autor (2011) που παρατηρεί αύξηση της απασχόλησης των υψηλά εξειδικευμένων εργαζόμενων ως τη δεκαετία του 1980. Έπειτα επιβεβαιώνει το μοντέλο της πόλωσης. Παρόλα αυτά, σε 13 από τις 16 χώρες που εξετάστηκαν παρατηρήθηκε αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των υψηλά εξειδικευμένων εργαζόμενων που μεσοσταθμικά άγγιξε το 6%.

Οι Frey και Osborne (2017, 2013) στη δική τους μελέτη εξέτασαν 702 διαφορετικούς τύπους θέσεων εργασίας, εντόπισαν αυτές που έχουν μεγαλύτερο ποσοστό εργασιών ρουτίνας χωρίζοντάς τες σε τρεις κατηγορίες με βάση το ρίσκο αυτοματοποίησης που διατρέχουν και προσπάθησαν να υπολογίσουν την πιθανότητα το αντικείμενο τους να αυτοματοποιηθεί. Με βάση την έρευνα τους, το 47% των θέσεων εργασίας στις ΗΠΑ που χαρακτηρίζεται από χαμηλές απαιτήσεις εξειδίκευσης διατρέχει κίνδυνο αυτοματοποίησης μέσα στα επόμενα 20 έτη. Χρησιμοποιώντας τον τρόπο έρευνας των Frey και Osborne, ο Bowles (2014) πραγματοποίησε την ίδια έρευνα, αυτή τη φορά για την ευρωπαϊκή αγορά εργασίας. Με βάση τους υπολογισμούς του, το 54% των θέσεων εργασίας στην Ευρώπη είναι σε κίνδυνο λόγω της αυτοματοποίησης, γεγονός που επηρεάζει κατά κύριο λόγο τους χαμηλά εξειδικευμένους εργαζόμενους. Τον χαμηλότερο κίνδυνο διατρέχει η Σουηδία (με ποσοστό 46,69%) και τον

υψηλότερο η Ρουμανία (με 61,93%). Οι διαφοροποιήσεις ως προς το ποσοστό των θέσεων εργασίας που βρίσκονται σε κίνδυνο μεταξύ χωρών, εξαρτάται εν πολλοίς και από τη δομή της αγοράς εργασίας τους, αφού, όπως θα αναμενόταν, χώρες που βασίζονται σε παραγωγή προϊόντων που απαιτούν εργατικό δυναμικό χαμηλής εξειδίκευσης, επηρεάζονται σε μεγαλύτερο βαθμό από τη βελτίωση της τεχνολογίας σε σχέση με άλλες που παράγουν προϊόντα ή υπηρεσίες που απαιτούν υψηλά εξειδικευμένους εργαζόμενους.

Το πρόβλημα που επισημάνθηκε ως προς τη θεωρία των Frey και Osborne είναι ότι υπερεκτιμά τον αντίκτυπο της αυτοματοποίησης στην αγορά εργασίας εξετάζοντας συλλήβδην την πιθανότητα αντικατάστασης της εργασίας που επιτελούν οι εργαζόμενοι από μηχανές. Αντίθετα, έρευνες που βασίζονται στη μεθοδολογία των Bonin et al (2015, όπως αναφέρεται στο Dachs 2018) διαχωρίζουν κάθε επιμέρους εργασία σε ρουτίνας ή μη, και αποτιμούν το ρίσκο αυτοματοποίησης για κάθε μία ξεχωριστά. Το θεωρητικό πλεονέκτημα αυτής της δεύτερης σχολής σκέψης είναι ότι από τη στιγμή που η πλειονότητα των θέσεων εργασίας περιλαμβάνει κάποια μέρη που μπορούν να αυτοματοποιηθούν και κάποια που δεν μπορούν, με την ανάλυση κάθε επιμέρους τμήματος σχηματίζεται πληρέστερη άποψη επί του ζητήματος. Εξετάζοντάς τα εις βάθος έχουμε μια σαφέστερη εικόνα ώστε να μπορούν να γίνουν μελλοντικές προβλέψεις. Η βασική διαφορά με τη μεθοδολογία των Frey και Osborne είναι ότι προκειμένου να καταλήξει σε συμπεράσματα εστιάζει στη μορφή και τις απαιτήσεις των επιμέρους διεργασιών της κάθε θέσης εργασίας και όχι στην ίδια τη φύση της θέσης εργασίας. Η έρευνα αναφέρεται στην αγορά εργασίας της Γερμανίας και με βάση τα αποτελέσματα της προβλέπει 12% μείωση της απασχόλησης λόγω της βελτίωσης της τεχνολογίας παραγωγής και της αυτοματοποίησης. Προκειμένου να καταλήξει σε αυτό το αποτέλεσμα, συνυπολόγισε ένα ευρύ φάσμα εργασιών (επαναλαμβανόμενων και μη) στις οποίες απασχολούνται εργαζόμενοι κάθε βαθμού εξειδίκευσης. Αντιστοίχως, και η έρευνα των Arntz, Gregory, και Ulrich (2016) βασίζεται και αυτή στην αρχική μεθοδολογία των Bonin et al (2015, όπως αναφέρεται στο Dachs 2018) και εξετάζει τον επαναλαμβανόμενο χαρακτήρα της κάθε εργασίας ξεχωριστά στις χώρες του Ο.Ο.Σ.Α.. Η εν λόγω έρευνα καταλήγει στο συμπέρασμα ότι αγορές εργασίας όπως αυτές της Αυστρίας και της Γερμανίας αντιμετωπίζουν μεγαλύτερο ρίσκο από την αυτοματοποίηση (12% του συνολικού εργατικού δυναμικού), ενώ χαμηλότερο κίνδυνο έχουν οι αγορές εργασίας της Εσθονίας και της Κορέας (6%). Η διαφοροποίηση αυτή μεταξύ χωρών σχετίζεται με το ποσοστό του εργατικού δυναμικού χαμηλής και μεσαίας εξειδίκευσης που απασχολείται σε εργασίες που μπορούν εύκολα να κωδικοποιηθούν σε αλγόριθμο και να αυτοματοποιηθούν μ' αυτόν τον τρόπο. Στην περίπτωση της Αυστρίας ή της Γερμανίας, το

ποσοστό αυτό είναι υψηλό εν αντιθέσει με το αντίστοιχο ποσοστό της Εσθονίας ή της Ν. Κορέας, όπου μικρότερο μέρος του εργατικού δυναμικού επιτελεί κωδικοποιήσιμες εργασίες ρουτίνας. Αντιθέτως, η έρευνα του Bessen (2016) που έγινε για τις Ηνωμένες Πολιτείες δεν καταλήγει σε αρνητικά συμπεράσματα αναφορικά με τον αντίκτυπο της τεχνολογικής αλλαγής στην απασχόληση. Πιο συγκεκριμένα, με βάση τα ευρήματα του, φαίνεται να ευνοούνται και πάλι οι περισσότερο εξειδικευμένοι εργαζόμενοι, αφού το επίπεδο απασχόλησης για τους μεσαία και υψηλά εξειδικευμένους εργαζόμενους αυξάνεται (0,43% και 1,65% αντίστοιχα), ενώ για τους χαμηλά εξειδικευμένους μειώνεται κατά 0,43%.

Οι Dauth κ.ά. (2017) εξέτασαν τη γερμανική αγορά εργασίας αλλά δεν εντόπισαν κάποια αρνητική συνέπεια της αυξανόμενης χρήσης ρομπότ στην απασχόληση. Παρόλα αυτά, στον τομέα της βιομηχανικής παραγωγής (κυρίως στον κλάδο της αυτοκινητοβιομηχανίας) η απασχόληση μειώθηκε μεν σε σημαντικό βαθμό (που αγγίζει το 23% της συνολικής μείωσης της απασχόλησης στην βιομηχανία τα τελευταία 20 χρόνια ως το 2014), αλλά συνυπολογίζοντας την θετική επίδραση που έχει η αυξανόμενη χρήση τεχνολογίας σε άλλους μη βιομηχανικούς τομείς της οικονομίας, ο συνολικός αντίκτυπος γίνεται ουδέτερος. Παρόμοια συμπεράσματα προκύπτουν και από την έρευνα των Mishel και Bivens (2017) για τις ΗΠΑ, που κατέληξε στο συμπέρασμα ότι δεν υπάρχουν ευρήματα που να συσχετίζουν τη βελτίωση της τεχνολογίας και την αυτοματοποίηση με αρνητικές συνέπειες στην απασχόληση, αφού η μείωση του αριθμού των εργαζόμενων σε ένα κλάδο αντισταθμίζεται από την αύξηση της ζήτησης άλλων εργαζόμενων που απασχολούνται σε διαφορετικό κλάδο (που ωστόσο σε αρκετές περιπτώσεις έχει μεγαλύτερο βαθμό εξειδίκευσης). Συνεπώς, μπορεί μεν ο αντίκτυπος στην απασχόληση αριθμητικά να μην είναι αρνητικός, αλλά αυτό δε σημαίνει ότι διατηρείται σταθερό το επίπεδο εξειδίκευσης του εργατικού δυναμικού. Αυτό συμβαίνει, γιατί συντελείται σταδιακά αντικατάσταση των χαμηλής εξειδίκευσης εργαζόμενων από μηχανές, οι οποίες απαιτούν περισσότερο εξειδικευμένους εργαζόμενους για τη λειτουργία και την υποστήριξη τους. Το ίδιο έτος, μία ακόμα έρευνα που δημοσιεύτηκε ήταν αυτή των Acemoglu και Restrepo (2017b). Σύμφωνα με αυτή, οι χαμηλά εξειδικευμένοι εργαζόμενοι εξετάζονται ως τέλεια υποκατάστατα σε σχέση με τα ρομπότ παραγωγής. Τα αποτελέσματα της έρευνάς τους δείχνουν ότι θα υπάρξει μείωση της απασχόλησης που κυμαίνεται από 3 (στον βιομηχανικό κλάδο) έως 5,6 (στην οικονομία γενικότερα) εργαζόμενους ανά επιπρόσθετο ρομπότ που χρησιμοποιείται στην οικονομία. Σύμφωνα με τους υπολογισμούς τους μεταξύ 1990 και 2007 η αμερικανική οικονομία έχανε ετησίως από 21000 έως 39000 θέσεις εργασίας λόγω της τεχνολογικής αλλαγής. Παρομοίως και στην έρευνα του Bessen (2018) η τεχνολογία θεωρείται

ότι δεν είναι ο μοναδικός παράγοντας που επηρεάζει την απασχόληση, η οποία εξαρτάται και από το πώς αλληλεπιδρούν οι κλάδοι της οικονομίας μεταξύ τους. Πιο συγκεκριμένα, ο Bessen αναφέρει ότι η βελτίωση της παραγωγικότητας που προκαλείται από την τεχνολογική πρόοδο θ' αυξήσει την απασχόληση εάν η ζήτηση του τελικού προϊόντος είναι αρκετά ελαστική. Η τεχνολογική αλλαγή να μιν μειώνει τον αριθμό των εργαζόμενων που χρειάζονται για να παραχθεί μια μονάδα προϊόντος, αλλά μειώνει και το τελικό μοναδιαίο κόστος. Με βάση αυτά, εάν η ελαστικότητα της ζήτησης είναι πάνω από τη μονάδα, η αύξηση της ζήτησης θ' αντιστρέψει τυχόν αρνητικές συνέπειες στην απασχόληση που προκαλούνται από την τεχνολογική πρόοδο. Επιπροσθέτως μια μελέτη του Chandy (2016) για λογαριασμό του Ινστιτούτου Brookings ακολουθεί τη μεθοδολογία των Frey και Osborne, καταλήγοντας στο συμπέρασμα ότι το 47% των θέσεων εργασίας (χαμηλής και μεσαίας κυρίως εξειδίκευσης) στις ΗΠΑ είναι σε άμεσο κίνδυνο από την αυτοματοποίηση. Αντίστοιχα, οι αναπτυσσόμενες χώρες βρίσκονται σε σαφώς μεγαλύτερο κίνδυνο τεχνολογικής ανεργίας απ' ό,τι οι ανεπτυγμένες, αφού ο αγροτικός τομέας και η μεταποίηση -που μεγάλο μέρος των εργασιών τους μπορεί εύκολα να αυτοματοποιηθεί- αποτελούν το μεγαλύτερο κομμάτι της οικονομίας τους. Πιο συγκεκριμένα, χώρες όπως η Κίνα και η Ινδία αντιμετωπίζουν τον κίνδυνο αυτοματοποίησης στο 77% και 69% αντίστοιχα των θέσεων εργασίας (Frey & Rahbari, 2016) έναντι 57% που είναι ο μέσος όρος των χωρών του Ο.Ο.Σ.Α.. Ο αυξημένος κίνδυνος τεχνολογικής ανεργίας, σχετίζεται, όπως έχει προαναφερθεί, με τις διαφορές της αγοράς εργασίας μεταξύ αναπτυσσόμενων και ανεπτυγμένων χωρών, αφού οι πρώτες εστιάζουν κυρίως σε παραγωγή προϊόντων εντάσεως εργασίας.

Οι Graetz και Michaels (2018) εξέτασαν δεδομένα από 17 ανεπτυγμένες χώρες μεταξύ 1993 έως το 2007, χρησιμοποιώντας τη βάση δεδομένων της διεθνούς ομοσπονδίας ρομποτικής τεχνολογίας (International Federation of Robotics -IFR) για τα βιομηχανικά ρομπότ: υπολόγισαν ότι αυξήθηκε η παραγωγικότητα από τη χρήση τους κατά 0,37%. Εξετάζοντας τα δεδομένα της απασχόλησης οδηγήθηκαν στο συμπέρασμα ότι η χρήση τους κατά την παραγωγική διαδικασία επηρέασε τις ώρες εργασίας των χαμηλής εξειδίκευσης εργαζόμενων μειώνοντάς τες σε σχέση με τις ώρες εργασίας των υπαλλήλων μεσαίας ή υψηλής εξειδίκευσης. Με βάση αυτήν την παρατήρηση καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι οι κυριότεροι πληττόμενοι είναι οι χαμηλόμισθοι και οι χαμηλής εξειδίκευσης εργαζόμενοι, όπως διαφαίνεται μεταξύ άλλων στις θεωρίες των Autor, Levy, και Murnane (2003) και των Goos, Manning, και Salomons (2014). Σε αντίστοιχο πνεύμα, η έρευνα των Chiacchio, Petropoulos, και Pichler (2018) εξετάζει επίσης τον αντίκτυπο στην απασχόληση από την χρήση ρομπότ.

Το δείγμα που χρησιμοποιήθηκε ήταν 6 ευρωπαϊκές χώρες που συνολικά αντιπροσωπεύουν το 85,5% των συνολικών ρομπότ που χρησιμοποιούνται στις βιομηχανίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Σύμφωνα με τους υπολογισμούς τους, κάθε επιπρόσθετο ρομπότ που χρησιμοποιείται ανά χίλιους εργαζόμενους οδηγεί σε μείωση της απασχόλησης από 0,16 έως 0,20%, επηρεάζοντας κατά κύριο λόγο εργαζόμενους χαμηλής ή μεσαίας εξειδίκευσης.

Οι Reljic, Evangelista, και Pianta (2019) στη δική τους έρευνα εξέτασαν τις Ευρωπαϊκές βιομηχανίες που, όπως σημειώνουν, χαρακτηρίζονται από υψηλό επίπεδο εξειδίκευσης, εκπαίδευσης και υψηλή καινοτομία. Όλα αυτά τα χαρακτηριστικά αποτελούν παράγοντες που συντελούν στη δημιουργία θέσεων εργασίας παρά την τεχνολογική αλλαγή. Παρόλα αυτά οι προαναφερθέντες στην έρευνα τους παρατηρούν αρνητικές συνέπειες στην απασχόληση λόγω της τεχνολογικής αλλαγής στους χαμηλής και μεσαίας εξειδίκευσης εργαζόμενους, ενώ κερδισμένοι από τη χρήση νέων τεχνολογιών είναι οι υψηλά εξειδικευμένοι υπάλληλοι. Σε παρόμοια ευρήματα καταλήγουν και οι Gregory, Salomons, και Zierahn (2019) που εξετάζουν 27 χώρες της ΕΕ μεταξύ 1999 και 2010. Σε αυτήν την έρευνα καταγράφουν σημαντικές συνέπειες από τη χρήση νέων τεχνολογιών στις εργασίες ρουτίνας (0,32% μείωση της απασχόλησης ετησίως), αλλά παράλληλα παρατηρούν και δημιουργία νέων θέσεων εργασίας σε τομείς που επηρεάζονται έμμεσα αλλά όχι άμεσα από την τεχνολογία. Συμπερασματικά, καταλήγουν στο ότι η τεχνολογία δημιούργησε περισσότερες θέσεις εργασίας απ' όσες κατέστρεψε.

Οι Jaimovich κ.ά. (2020) εξέτασαν τον αντίκτυπο της τεχνολογικής αλλαγής στις εργασίες χαμηλής εξειδίκευσης με έντονο το στοιχείο της επαναληπτικότητας (εργασίες ρουτίνας). Σύμφωνα με τους υπολογισμούς τους περίπου τα δύο τρίτα των εργαζόμενων σε εργασίες με έντονο στοιχείο ρουτίνας μετά από την αυτοματοποίηση της εργασίας τους βρέθηκαν εκτός αγοράς, ενώ το εναπομείναν ένα τρίτο μετακινήθηκε σε χειρωνακτικές μη επαναλαμβανόμενες εργασίες. Τέλος, η έρευνα των Acemoglu, LeLarge, και Restrepo (2020) καταλήγει στο συμπέρασμα ότι παρότι η χρήση νέων τεχνολογιών αυτοματοποίησης αυξάνει την παραγωγικότητα (κυρίως των περισσότερο εξειδικευμένων), ο αρνητικός αντίκτυπος στην απασχόληση επικρατεί προκαλώντας μείωση της: κυριαρχεί το φαινόμενο του «εκτοπισμού» των χαμηλής εξειδίκευσης εργαζόμενων από τις μηχανές. Πιο συγκεκριμένα, ο συνολικός αντίκτυπος στην απασχόληση είναι αρνητικός ακόμα και όταν υπολογιστεί το όφελος που μπορεί να προκαλεί η αυτοματοποίηση σε κλάδους που δεν επηρεάζονται άμεσα, αφού στο δείγμα τους 20% αύξηση στη χρήση ρομπότ μείωσε την απασχόληση κατά 3,2%.

Συμπερασματικά, από τις 20 μελέτες που παρουσιάστηκαν η συντριπτική πλειονότητα (οι 15, ήτοι ποσοστό της τάξεως του 75%) καταδεικνύει αρνητική συσχέτιση μεταξύ βελτίωσης της τεχνολογίας/αυτοματοποίησης και απασχόλησης. Υπό αυτό το πρίσμα, η απάντηση στο πρώτο σκέλος του ερευνητικού ερωτήματος που έχει τεθεί είναι ότι με βάση τη βιβλιογραφία η βελτίωση της τεχνολογίας παρότι μπορεί να δημιουργήσει θέσεις εργασίας, εντούτοις τείνει να έχει αρνητικό αντίκτυπο στην απασχόληση, αφού καταστρέφει κατά γενικό κανόνα περισσότερες θέσεις εργασίας (κυρίως χαμηλής και μεσαίας εξειδίκευσης) απ' όσες δημιουργεί.

1.6 Θεωρία της ρουτινοκεντρικής τεχνολογικής αλλαγής (Routine biased technical change - RBTC)

Η θεωρία της ρουτινοκεντρικής τεχνολογικής αλλαγής (Routine biased technical change - RBTC) αποτελεί συνέχεια της θεωρίας της SBTC που επιχειρεί να εξηγήσει πληρέστερα όσα δεν κατάφερε η πρόδρομος της. Μία από τις βασικότερες διαφοροποιήσεις της σε σχέση με τη θεωρία της SBTC είναι ότι δεν προβλέπει σταθερή αύξηση της παραγωγικότητας για τους εργαζόμενους όσο βελτιώνεται η τεχνολογία, ούτε θεωρεί ότι η μείωση του κόστους απόκτησης του κεφαλαιουχικού εξοπλισμού είναι ο κυριότερος παράγοντας που εξηγεί την τεχνολογική ανάπτυξη. Αντ' αυτού προβλέπει αντικατάσταση των εργαζόμενων μεσαίας εξειδίκευσης μέσω της χρήσης νεότερων τεχνολογιών παραγωγής (Goos, 2018). Όπως προαναφέρθηκε, η πώλωση της αγοράς εργασίας είναι μια απόρροια της τεχνολογικής προόδου που η SBTC δεν επιτυγχάνει να εξηγήσει. Σύμφωνα με τη θεωρία της τεχνολογικής προόδου εντάσεως ειδικευμένης εργασίας η ζήτηση για υψηλότερες δεξιότητες αυξάνεται σταθερά όσο βελτιώνεται η τεχνολογία παραγωγής. Στην περίπτωση της RBTC, παρότι συνεχίζει η κάθε εργασία να επιτελείται από εργαζόμενους διαφορετικής εξειδίκευσης, εντούτοις παρατηρούνται αλλαγές στη ζήτηση εργατικού δυναμικού, που βασίζονται στη φύση της κάθε εργασίας, στα χαρακτηριστικά και στην εξειδίκευση των εργαζόμενων που απαιτούνται για να φέρουν εις πέρας την εργασία αυτή (Sevinc, 2017). Οι βασικές διαφορές της θεωρίας της ρουτινοκεντρικής τεχνολογικής αλλαγής είναι οι προβλέψεις που κάνει για τις εργασίες που βρίσκονται στο χαμηλότερο άκρο της κατανομής δεξιοτήτων. Και σε αυτή τη θεώρηση το εργατικό δυναμικό και ο κεφαλαιουχικός εξοπλισμός αποτελούν τους βασικούς παραγωγικούς

συντελεστές, ενώ το συγκριτικό πλεονέκτημα του κάθε συντελεστή καθορίζει την κατανομή του σε αντίστοιχες εργασίες (Sebastian & Biagi, 2018).

Πιο συγκεκριμένα, προκειμένου ν' αναλύσει πληρέστερα τις διαφορές στο μοτίβο της μισθολογικής ανισότητας αλλά και την πόλωση της αγοράς εργασίας ορίζει τρεις τύπους απασχόλησης, έναντι των δύο που προβλέπονται στην SBTC: ο καθένας αφορά σ' ένα διαφορετικό επίπεδο εξειδίκευσης του εργατικού δυναμικού (χαμηλό, μεσαίο και υψηλό) (Mishel κ.ά., 2013a). Σύμφωνα με τη θεωρία, η τεχνολογία δεν ευνοεί μόνο τους υψηλής εξειδίκευσης εργαζόμενους, αλλά και τους χαμηλής εξειδίκευσης εις βάρος των μεσαία ειδικευμένων εργαζόμενων που επιτελούν εύκολα αυτοματοποιήσιμες εργασίες ρουτίνας (Autor κ.ά., 2003; Sevinc, 2017).

Ως εργασία ρουτίνας χαρακτηρίζεται οτιδήποτε μπορεί να σκιαγραφηθεί επακριβώς σε μια σειρά υπολογιστικού κώδικα με εκτελέσιμες οδηγίες που περιγράφει κάθε στάδιο της διαδικασίας παραγωγής. Όσο βελτιώνεται η τεχνολογική δυνατότητα μηχανικής μάθησης, θα αυξάνονται οι διεργασίες που μπορούν να αυτοματοποιηθούν, αφού θα βελτιώνονται οι αλγόριθμοι. Παρόλα αυτά, με τα σημερινά δεδομένα οι μηχανές παραγωγής δεν είναι σε θέση να επιτελέσουν εργασίες που διακρίνονται από ελλιπή δεδομένα ή εκτίμηση μίας συνεχώς εναλλασσόμενης κατάστασης (Adams, 2018). Κατ'έπекταση, οι εργασίες που είναι δύσκολο ν' αντικατασταθούν από νέες τεχνολογίες αυτοματοποίησης της παραγωγικής διαδικασίας, επωφελούνται από αυτές (Autor, 2015). Οι χειρωνακτικές εργασίες που δεν έχουν επαναλαμβανόμενα στοιχεία βρίσκονται συνήθως στα χαμηλότερα σημεία της μισθολογικής κατανομής. Αντίστοιχα, οι μη χειρωνακτικές εργασίες χωρίς επαναλαμβανόμενα στοιχεία βρίσκονται στο υψηλότερο άκρο της μισθολογικής κατανομής. Οι θέσεις εργασίας που διατρέχουν το μεγαλύτερο κίνδυνο είναι όσες χαρακτηρίζονται από εργασίες ρουτίνας και βρίσκονται στη μέση της μισθολογικής κατανομής (Autor, 2015; Autor κ.ά., 2006; Goos & Manning, 2007).

1.7 Συσχέτιση μεταξύ τεχνολογικής αλλαγής και επιπέδου εξειδίκευσης του εργατικού δυναμικού σύμφωνα με τη θεωρία της RBTC

Σε γενικές γραμμές οι εργασίες χωρίζονται σε αυτές που απαιτούν χαμηλές, μεσαίες ή υψηλές δεξιότητες και σε κάθε περίπτωση υπάρχει «αυτοεπιλογή» των εργαζόμενων που

προτιμούν ν'απασχοληθούν σε εργασίες με βάση το συγκριτικό τους πλεονέκτημα (Goos, 2018). Το στοιχείο της ρουτίνας παρατηρείται συχνότερα στις εργασίες που απαιτούν μεσαία εξειδίκευση. Σύμφωνα με τον Acemoglu, για να διεκπεραιωθεί η κάθε εργασία χρειάζεται συνήθως ένα συνδυασμό εργατικού δυναμικού από κάποια από αυτές τις 3 κατηγορίες εξειδίκευσης καθώς και χρήση κεφαλαιουχικού εξοπλισμού. Κατ'αυτό το σκεπτικό, οι χαμηλής εξειδίκευσης εργαζόμενοι επιτελούν τις λιγότερο πολύπλοκες εργασίες, οι μεσαίας εξειδίκευσης απασχολούνται σε πιο πολύπλοκες και οι υψηλά εξειδικευμένοι κάνουν τις πιο σύνθετες. Η τεχνολογία τείνει ν'αντικαταστήσει τις θέσεις εργασίας (και συνεπώς να μειώσει την απασχόληση και τις απολαβές) των μεσαία εξειδικευμένων εργαζόμενων, γιατί έχει συγκριτικό πλεονέκτημα (λόγω κόστους αλλά και ταχύτητας) στην επιτέλεση εργασιών ρουτίνας που είναι εύκολα κωδικοποιήσιμες σε κάποιον αλγόριθμο (Goos, 2018).

Θέλοντας να συγκεκριμενοποιήσουν περισσότερα τα ως άνω, οι Autor, Levy, και Murnane (2003) και Autor (2015) πρότειναν στο μοντέλο τους να χωριστούν οι εργασίες σε τέσσερις κατηγορίες:

α) τις χειρωνακτικές εργασίες ρουτίνας που απαιτούν επαναλαμβανόμενη φυσική δραστηριότητα και μπορούν εύκολα οι εργαζόμενοι σε αυτές να αντικατασταθούν από μηχανήματα. Συχνά αυτές οι εργασίες συναντώνται σε τομείς απασχόλησης που σχετίζονται με την παραγωγή (επί παραδείγματι οι εργαζόμενοι που κάνουν επαναλαμβανόμενη συναρμολόγηση κάποιου εξαρτήματος).

β) τις πνευματικές εργασίες ρουτίνας όπου οι εργαζόμενοι επιτελούν μια επαναλαμβανόμενη εργασία που εστιάζει στην επεξεργασία δεδομένων, για παράδειγμα οι ταμίες των καταστημάτων που σταδιακά αντικαθίστανται από αυτόματα μηχανήματα.

γ) τις πνευματικές εργασίες που δεν έχουν επαναλαμβανόμενη φύση. Πρόκειται για μη επαναλαμβανόμενες διεργασίες που δεν μπορούν να κωδικοποιηθούν σε έναν αλγόριθμο ώστε να αυτοματοποιηθούν. Αυτές οι εργασίες θα μπορούσαν είτε να απαιτούν διαπροσωπικές και διοικητικές δεξιότητες είτε αναλυτικές δεξιότητες. Συνήθως αυτές οι εργασίες χρειάζονται εργαζόμενους υψηλής εξειδίκευσης (όπως για παράδειγμα οι δικηγόροι, οι γιατροί κ.α.) και δεν κινδυνεύουν άμεσα από την αυτοματοποίηση, ενώ η βελτίωση της τεχνολογίας έχει συμπληρωματικό ρόλο και συντελεί στην αύξηση της παραγωγικότητας εν τέλει.

δ) τις χειρωνακτικές εργασίες που δεν έχουν επαναλαμβανόμενη φύση. Πρόκειται για εργασίες που απαιτούν φυσική δραστηριότητα, αλλά το μοτίβο της απασχόλησης δεν είναι σταθερό και προκαθορισμένο. Παραδείγματα τέτοιων εργασιών θα μπορούσαν να είναι τεχνικά επαγγέλματα όπως οι υδραυλικοί, οι ηλεκτρολόγοι, οι άνθρωποι που ασχολούνται με την παροχή υπηρεσιών κ.α. Παρότι απαιτούν χειρωνακτική εργασία, η φύση της δουλειάς είναι τέτοια που η τεχνολογία δεν μπορεί με την παρούσα μορφή της ούτε να τις αντικαταστήσει αλλά ούτε και να τις συνεπικουρήσει σε μεγάλο βαθμό.

Τυπολογικά, θα μπορούσαμε να πούμε ότι οι χειρωνακτικές εργασίες που δεν έχουν επαναλαμβανόμενη φύση αποτελούν τις εργασίες χαμηλής εξειδίκευσης, οι πνευματικές και χειρωνακτικές εργασίες ρουτίνας είναι μεσαίας εξειδίκευσης και οι μη επαναλαμβανόμενες πνευματικές εργασίες αντιπροσωπεύουν εργασίες υψηλής εξειδίκευσης (Mishel κ.ά., 2013a). Από τη στιγμή που ο αντίκτυπος της τεχνολογικής αλλαγής εξαρτάται από την ευκολία με την οποία μπορούν να αυτοματοποιηθούν οι εκάστοτε εργασίες, συμπεραίνουμε ότι μεγαλύτερη πιθανότητα αντικατάστασης από μηχανές αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι μεσαίας εξειδίκευσης που επιτελούν εργασίες ρουτίνας. Παρομοίως, οι πνευματικές εργασίες που δεν έχουν επαναλαμβανόμενη φύση είναι δύσκολο να αυτοματοποιηθούν και η τεχνολογία πιθανότατα έχει συμπληρωματικό χαρακτήρα, ενώ δεν είναι σαφής ο τρόπος που θα επηρεάσει η τεχνολογική αλλαγή τις χειρωνακτικές εργασίες με μη επαναλαμβανόμενη φύση. Το πιθανότερο είναι ότι θα συνεχίσει να υφίσταται το μοτίβο της πόλωσης που παρατηρούμε και σήμερα, κατά το οποίο αυξάνεται η απασχόληση καθώς επίσης σε κάποιες περιπτώσεις και οι αποδοχές των χαμηλά και των υψηλά εξειδικευμένων εις βάρος των μεσαία εξειδικευμένων εργαζόμενων, ειδικά από τη στιγμή που μειώνεται με γρήγορους ρυθμούς το κόστος του τεχνολογικού εξοπλισμού (Arendt & Grabowski, 2019; Goos & Manning, 2007).

1.8 Πόλωση της αγοράς εργασίας

Σ' αυτές τις παρατηρήσεις βασίστηκε και το επιχείρημα περί πόλωσης της αγοράς εργασίας. Ως πόλωση περιγράφεται η σχέση σχήματος U μεταξύ απασχόλησης ή/και αποδοχών με το επίπεδο δεξιοτήτων (Goos, 2018). Όπως προαναφέρθηκε, σ' αυτήν την περίπτωση παρατηρούμε παράλληλη αύξηση στα επίπεδα απασχόλησης σε εργαζόμενους χαμηλής και υψηλής εξειδίκευσης, ενώ αντίθετα μειώνεται το ποσοστό απασχόλησης των εργαζόμενων μεσαίας εξειδίκευσης (Autor, 2015; Katz & Margo, 2014). Αυτό είναι αποτέλεσμα της

σημαντικής μείωσης του κόστους υιοθέτησης νέων τεχνολογιών παραγωγής που επιτρέπει την αντικατάσταση υπαλλήλων που επιτελούν επαναλαμβανόμενες διεργασίες και αυξάνει την παραγωγικότητά των υψηλά εξειδικευμένων εργαζόμενων (Acemoglu & Restrepo, 2018). Σε αρκετές περιπτώσεις ωστόσο μπορεί να παρατηρηθεί άνοδος του γενικότερου επιπέδου εκπαίδευσης που συνυπάρχει με το φαινόμενο της πόλωσης (Goos & Manning, 2007).

Η εν λόγω πόλωση παρατηρείται σε μεγάλο αριθμό χωρών κατά τις τελευταίες δεκαετίες και δεν αποτελεί φαινόμενο αποκλειστικά των πλούσιων χωρών (Chiacchio κ.ά., 2018). Παρόλα αυτά, δε βιώνουν όλες οι χώρες πόλωση στον ίδιο βαθμό. Χαρακτηριστικό παράδειγμα οι Σκανδιναβικές χώρες όπου παρατηρείται σε μικρότερο βαθμό αυτό το φαινόμενο σε σχέση με τις ΗΠΑ (Asplund κ.ά., 2011). Μια λογική ερώτηση θα ήταν η αναζήτηση της αιτίας που χώρες με παρόμοιο επίπεδο ανάπτυξης και έκθεσης στην τεχνολογική αλλαγή έχουν τόσο διαφορετικές επιδόσεις σ' αυτόν τον τομέα, για ποιο λόγο δηλαδή δε βιώνουν πόλωση στον ίδιο βαθμό οι αγορές εργασίας όλων των χωρών. Ένας πιθανός λόγος θα μπορούσε να είναι οι τυχόν θεσμικές διαφορές της αγοράς εργασίας της κάθε χώρας, όπως για παράδειγμα το ύψος του κατώτατου μισθού ή η μορφή που έχουν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις που επηρεάζουν κυρίως τις χαμηλόμισθες θέσεις εργασίας (Fonseca κ.ά., 2018). Ένας άλλος πιθανός λόγος είναι η διαφορά στο μέγεθος του δημοσίου τομέα από χώρα σε χώρα. Χώρες που έχουν μεγαλύτερο δημόσιο τομέα είναι λιγότερο ευάλωτες σ' αυτήν τη μείωση της ζήτησης για μεσαία εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό και έτσι εμφανίζουν μικρότερου βαθμού πόλωση (Fonseca κ.ά., 2018). Τέλος, το μέγεθος της ελαστικότητας της ζήτησης για παροχή υπηρεσιών (που θεωρούνται μεν σε κάποιες περιπτώσεις εργασίες χαμηλής εξειδίκευσης, αλλά δεν έχουν χαρακτήρα επαναλαμβανόμενο) μπορεί να τροποποιήσει τη μορφή της κατανομής της ζήτησης για θέσεις εργασίας (Goos κ.ά., 2014). Όσο πιο αυξημένο κατά κεφαλήν ΑΕΠ έχει μια χώρα τόσο πιο πολύ στρέφεται προς την αγορά υπηρεσιών που προσφέρουν περισσότερο ελεύθερο χρόνο, δημιουργώντας πόλωση (Fonseca κ.ά., 2018). Αυτή η στροφή προς την παροχή υπηρεσιών δύσκολα μπορεί ν' αποτυπωθεί από το δίπολο χειρωνακτικών και πνευματικών εργασιών, αλλά σε μεγάλο βαθμό φαίνεται ότι αυξάνεται με το διαθέσιμο εισόδημα, αφού αρκετοί εργαζόμενοι υψηλής εξειδίκευσης και αποδοχών -προκειμένου να αποκτήσουν επιπρόσθετο ελεύθερο χρόνο- απασχολούν άλλους εργαζόμενους που τους παρέχουν κυρίως υπηρεσίες που πολλές φορές είναι χαμηλής εξειδίκευσης και αποδοχών. Μερικές από αυτές θα μπορούσαν να είναι οι υπηρεσίες υγειονομικής περίθαλψης κατ'οίκον, όσο αυξάνεται το προσδόκιμο ζωής και γερνάει ο πληθυσμός ή οι υπηρεσίες φύλαξης παιδιών, που γνωρίζουν άνθιση όσο αυξάνεται

η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας (Arendt & Grabowski, 2019; Van Reenen, 2011).

Παρότι όμως η πόλωση της απασχόλησης φαίνεται να υφίσταται άλλοτε σε μεγαλύτερο και άλλοτε σε μικρότερο βαθμό στις περισσότερες χώρες, εντούτοις δε συνοδεύεται πάντοτε από πόλωση των μισθολογικών απολαβών (Boehm, 2014). Παρότι πιθανότατα, όσο αυξάνεται το γενικό επίπεδο αποδοχών της οικονομίας, θα υπάρχουν αυξήσεις αποδοχών και για τους χαμηλής εξειδίκευσης εργαζόμενους, εντούτοις από τη στιγμή που η χρήση της τεχνολογίας δεν ευνοεί σημαντικά την παραγωγικότητα τους οι μισθοί θα μπορούσαν να μείνουν στάσιμοι ή ν'αυξηθούν σε σαφώς μικρότερο βαθμό από τους μισθούς των εξειδικευμένων εργαζόμενων. Σ'αυτήν την περίπτωση, παρότι η τεχνολογία οδηγεί σε πόλωση της απασχόλησης θα μπορούσε να μη συνεπάγεται ταυτόχρονη μισθολογική πόλωση, αλλά αυξανόμενη ανισότητα λόγω της υψηλότερης αύξησης αποδοχών των υψηλά εξειδικευμένων σε σχέση με τους λιγότερο εξειδικευμένους (Autor, 2015; OECD, 2019c).

Ένα ακόμα λογικό ερώτημα που ανακύπτει είναι τι προκαλεί αυτή την διαφαινόμενη πόλωση στην αγορά εργασίας. Όπως προαναφέρθηκε, το επικρατέστερο σενάριο είναι αυτό της ρουτινοκεντρικής τεχνολογικής αλλαγής (RBTC) που η αυτοματοποίηση έχει προκαλέσει μείωση της ζήτησης για μεσαίας εξειδίκευσης εργαζόμενους. Μια ακόμα αιτία θα μπορούσε να είναι και πάλι η αύξηση του διεθνούς εμπορίου και η μεταφορά μέρους ή του συνόλου της παραγωγικής διαδικασίας σε χώρες χαμηλού κόστους (offshoring) (Valeria Cirillo, 2018; Goos & Manning, 2007). Συχνά, αρκετά από τα προϊόντα που παράγονται μαζικά χρειάζονται εργαζόμενους μεσαίας εξειδίκευσης που επιτελούν εργασίες που χρειάζονται ακρίβεια και σαφείς κανόνες, όπως επί παραδείγματι κατά την συναρμολόγηση προϊόντων. Αυτές οι μεσαίας εξειδίκευσης εργασίες ακριβώς επειδή διέπονται από συγκεκριμένους κανόνες που μπορούν με σαφήνεια να οριστούν, μπορούν να μεταφερθούν σε χώρες χαμηλότερου κόστους προκαλώντας πόλωση στις αγορές εργασίας των ανεπτυγμένων χωρών. Ομοίως, όπως προαναφέρθηκε, οι θεσμοί της αγοράς εργασίας μπορούν να επηρεάσουν την εμφάνιση πόλωσης της απασχόλησης (Valeria Cirillo, 2018; Mitkova, 2018). Επίσης, το φαινόμενο αυτό θα μπορούσε να οφείλεται και σε αλλαγές στην προσφορά και ζήτηση εργατικού δυναμικού που προκαλείται από αιτίες πέραν της τεχνολογικής αλλαγής (Goos & Manning, 2007). Πιο συγκεκριμένα, η κλιμακούμενη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, η αύξηση του επιπέδου εκπαίδευσης τους και η φυσική τους ροπή προς θέσεις εργασίας που απαιτούν λιγότερη ή και καθόλου χειρωνακτική εργασία και μυϊκή δύναμη, ανεβάζουν τα ποσοστά

απασχόλησης σε εργασίες υψηλής εξειδίκευσης προκαλώντας αύξηση της προσφοράς εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού (Goos & Manning, 2007; E. Murphy & Oesch, 2018). Αντίστοιχα, μέρος των αλλαγών στη ζήτηση εργατικού δυναμικού θα μπορούσε να οφείλεται στο γεγονός ότι παράλληλα με τη βελτίωση της τεχνολογίας και την αύξηση του επιπέδου εκπαίδευσης, αυξάνει και η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Το γεγονός αυτό συμπαρασύρει τη ζήτηση για εργαζόμενους χαμηλής εξειδίκευσης που απασχολούνται σε εργασίες που -υπό άλλες συνθήκες- επιτελούσαν γυναίκες που στο παρελθόν λόγω αυτών των υποχρεώσεων επέλεξαν να παραμείνουν εκτός αγοράς εργασίας. Χαρακτηριστικό παράδειγμα, οι υπηρεσίες καθαρισμού, φύλαξης παιδιών ή νοσηλευτικές υπηρεσίες κατ'οίκον (Valeria Cirillo, 2018; Goos & Manning, 2007; Manning, 2004; Mazzolari & Ragusa, 2013).

Συμπερασματικά, παρότι η θεωρία της SBTC θα μπορούσε να επιβεβαιώνεται ακόμα για τις εργασίες υψηλής εξειδίκευσης, δεν μπορεί να εξηγήσει με επιτυχία την πόλωση της απασχόλησης που παρατηρείται στην αγορά εργασίας. Το κενό αυτό στη βιβλιογραφία, έρχεται και το καλύπτει η θεωρία της ρουτινοκεντρικής τεχνολογικής προόδου (RBTC) που εξηγεί την πόλωση της απασχόλησης που παρατηρείται στην αγορά εργασίας, μέσα από την εξέταση τριών αντί δυο επιπέδων εξειδίκευσης και μέσα από την αποσύνδεση δεξιοτήτων και εργασιών. Παρόλα αυτά, και η θεωρία της RBTC αντιμετωπίζει και η ίδια μεθοδολογικά προβλήματα. Πιο συγκεκριμένα, υπάρχουν ακόμα δυσκολίες στο να κατανοηθεί εις βάθος η φύση της έννοιας της ρουτίνας και να γίνει ένας ακριβής και χωρίς περιθώριο για παρερμηνείες διαχωρισμός του ποιες εργασίες αποτελούν εργασίες ρουτίνας (Sebastian & Biagi, 2018). Κάποιοι ερευνητές θεωρούν εργασίες ρουτίνας όσες μπορούν να κωδικοποιηθούν σε κάποιον αλγόριθμο. Άλλοι κάνουν το διαχωρισμό στη βάση του δίπολου πνευματικής εργασίας και χειρωνακτικής ή διαχωρίζουν τις εργασίες ρουτίνας στη βάση της ανάγκης διαπροσωπικών δεξιοτήτων (Sebastian & Biagi, 2018).

Στις επόμενες ενότητες, θα εξετάσουμε τις κυριότερες εμπειρικές έρευνες που διερευνούν το φαινόμενο της πόλωσης της αγοράς εργασίας σε επίπεδο μισθών και απασχόλησης.

1.9 Εμπειρικές έρευνες που εξετάζουν την πόλωση της απασχόλησης λόγω της τεχνολογικής αλλαγής

Ξεκινώντας από το 2010, η πρώτη προς εξέταση μελέτη είναι αυτή του Autor (2010) που ερευνά την αγορά εργασίας στις ΗΠΑ από το 1979 έως το 2009. Στο πλαίσιο της έρευνας του ελέγχει 10 βασικές κατηγορίες απασχόλησης τις οποίες έχει διαχωρίσει σε χαμηλής, μεσαίας και υψηλής εξειδίκευσης. Κατά τις τρεις πρώτες περιόδους που εξετάζει αυξήθηκε η απασχόληση στις εργασίες υψηλής και χαμηλής εξειδίκευσης, ενώ μειώθηκε για τους εργαζόμενους μεσαίας εξειδίκευσης. Στην τελευταία παρατήρηση του 2007-2009, που είναι η περίοδος της οικονομικής κρίσης, η απασχόληση στις εργασίες μεσαίας εξειδίκευσης είχε έντονα αρνητική πορεία (από -7% έως -17%), ενώ οι εργασίες χαμηλής και υψηλής εξειδίκευσης απορρόφησαν το σοκ χωρίς ιδιαίτερες μεταβολές στο επίπεδο απασχόλησης τους. Με βάση αυτές τις παρατηρήσεις, υπάρχει έντονη πόλωση στην αμερικανική αγορά εργασίας. Σε παρόμοια αποτελέσματα καταλήγει και η έρευνα των Michaels, Natraj, και Van Reenen (2010) σε δείγμα 11 ευρωπαϊκών χωρών του Ο.Ο.Σ.Α μεταξύ 1980 και 2004: παρατηρούν πόλωση της απασχόλησης που οφείλεται στην τεχνολογική αλλαγή.

Οι Acemoglu και Autor (2011) στη μελέτη τους, συγκρίνουν τις ΗΠΑ με 16 χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Σύμφωνα με τα ευρήματα τους παρότι όλες οι χώρες έχουν σε κάποιο βαθμό σημάδια πόλωσης, εντούτοις στις ΗΠΑ είναι πιο εμφανή ενδεχομένως λόγω του διαφορετικού τρόπου λειτουργίας των θεσμών της αγοράς εργασίας. Ομοίως, οι Oesch και Rodriguez Menes (2011) εξέτασαν τον τρόπο λειτουργίας των οικονομιών τεσσάρων ευρωπαϊκών χωρών (Ισπανία, Γερμανία, Ηνωμένο Βασίλειο και Ελβετίας) και κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι η αύξηση της απασχόλησης ήταν ξεκάθαρα συνδεδεμένη με τους εργαζόμενους υψηλής εξειδίκευσης. Ιδίως στο Ηνωμένο Βασίλειο παρατηρούν πόλωση της αγοράς εργασίας, η οποία όμως δεν έχει σχήμα U αλλά J, αφού αυξήθηκαν σημαντικά οι θέσεις εργασίας για τους υψηλής εξειδίκευσης εργαζόμενους, μειώθηκαν όμως για τους μεσαία εξειδικευμένους και παρατηρήθηκε μικρή αύξηση των θέσεων εργασίας στους χαμηλά εξειδικευμένους εργαζόμενους. Βάσει θεωρίας, όσο περισσότερο μειώνεται η απασχόληση σε εργασίες ρουτίνας σε σχέση με τις μη επαναλαμβανόμενες εργασίες, τόσο υψηλότερο θεωρείται το εύρος της πόλωσης στην αγορά εργασίας. Τέτοια παρατήρηση πόλωσης διαφάνηκε μόνο στο Ηνωμένο Βασίλειο και την Ισπανία. Η Γερμανία και η Ελβετία γνώρισε σχετική μείωση της απασχόλησης των ελάχιστα εξειδικευμένων συγκλίνοντας περισσότερο με τη θεωρία της SBTC.

Οι Autor και Dorn (2013) ανέλυσαν την πορεία της απασχόλησης στους κλάδους χαμηλής εξειδίκευσης των ΗΠΑ από το 1980 έως το 2005. Κατά την ανάλυση τους βρίσκουν στοιχεία αρκετά ισχυρής πόλωσης, αποδίδοντας την αύξηση της απασχόλησης των χαμηλής εξειδίκευσης εργαζόμενων στη μεταστροφή τους προς την παροχή υπηρεσιών. Η παρατήρηση αυτή καταδεικνύεται από την αύξηση κατά 30% των εργάσιμων ωρών που αφιερώνονται σε παροχή υπηρεσιών μη επαναλαμβανόμενης φύσης αλλά χαμηλής εξειδίκευσης. Αντίθετα, οι Frey και Osborne (2013) προβλέπουν ότι η αυξανόμενη αυτοματοποίηση με την πάροδο του χρόνου θ' αντικαταστήσει χειρωνακτικές ή νοητικές εργασίες μη επαναλαμβανόμενης φύσης, με αποτέλεσμα να επηρεάζει κυρίως εργαζόμενους χαμηλής εξειδίκευσης. Υπό αυτό το πρίσμα, διαφωνούν με τη θεωρία της πόλωσης της απασχόλησης.

Στην έρευνά τους οι Anghel, De la Rica, και Lacuesta (2014), εξέτασαν την περίπτωση της Ισπανίας κατά τα έτη 1997-2012. Μέσα σ' αυτό το διάστημα περιλαμβάνεται μια περίοδος δημοσιονομικής ομαλότητας (1997-2007) αλλά και μια περίοδος ύφεσης (2008-2012). Σύμφωνα με τα ευρήματά τους, η πόλωση της απασχόλησης έγινε ιδιαίτερα εμφανής κατά το χρονικό διάστημα της ύφεσης: την αποδίδουν στη μείωση των θέσεων εργασίας με φύση ρουτίνας και στην αύξηση παροχής υπηρεσιών που παρατηρήθηκε εκείνη την περίοδο. Επιπροσθέτως, παρατηρούν ότι οι γυναίκες είναι περισσότερο επηρεασμένες από την πόλωση, αφού σε πολλές περιπτώσεις επιτελούν εργασίες ρουτίνας που πλήττονται. Αντιστοίχως, οι Goos, Manning, και Salomons (2010, 2014) έκαναν μια μεγάλη έρευνα που ανέλυε 16 ευρωπαϊκές χώρες από το 1993 έως το 2010, εξετάζοντας τα διαφορετικά μοτίβα πόλωσης της κάθε χώρας. Σύμφωνα με τα ευρήματά τους, πράγματι οι μεσαίας εξειδίκευσης εργασίες έχουν βιώσει πολύ σημαντικές απώλειες σε σχέση με τις άλλες δυο κατηγορίες δεξιοτήτων. Πιο συγκεκριμένα, σε όλες τις χώρες κατά μέσο όρο οι μεσαίων δεξιοτήτων θέσεις εργασίας έχουν μειωθεί κατά 9,27%, τη στιγμή που οι υψηλών δεξιοτήτων θέσεις έχουν αυξηθεί κατά 5,62% και οι χαμηλών κατά 3,65%.

Μία ακόμα έρευνα είναι αυτή της Pertold-Gebicka (2014) που αναλύει 12 ευρωπαϊκές χώρες κατά το διάστημα 1993-2001. Σ' αυτήν την έρευνα, παρατηρείται διαφορετικού βαθμού πόλωση της αγοράς εργασίας όλων των κρατών. Χώρες όπως η Δανία, η Φινλανδία και η Ιρλανδία παρουσιάζουν την πιο έντονη πόλωση. Λιγότερο έντονο είναι το φαινόμενο στην Ολλανδία, την Σουηδία και την Νορβηγία. Οι συγγραφείς καταδεικνύουν ότι αυτές οι διαφορές σχετίζονται όχι μόνο με τις εκπαιδευτικές ιδιαιτερότητες της κάθε χώρας αλλά και με την παραγωγική δομή και το σύστημα προστασίας των εργαζόμενων. Σύμφωνα με τα

αποτελέσματα της μελέτης τους, χώρες που έχουν ασθενέστερους θεσμούς προστασίας των εργαζόμενων τείνουν να έχουν υψηλότερου βαθμού πόλωση. Χώρες με αυστηρή εργασιακή νομοθεσία κάνουν δυσκολότερη την αντικατάσταση εργαζόμενων μεσαίας εξειδίκευσης από μηχανές, ενώ χώρες με ελαστικότερη νομοθεσία τείνουν να έχουν μεγαλύτερη πόλωση, γιατί λόγω της ευελιξίας τους, προσαρμόζονται γρηγορότερα στα νέα τεχνολογικά δεδομένα που οδηγούν σε μείωση των εργαζόμενων μεσαίας εξειδίκευσης.

Σύμφωνα με μελέτη του Ο.Ο.Σ.Α (2017), η εικόνα πόλωσης είναι διάχυτη σε όλες τις χώρες. Αυτή η μείωση της απασχόλησης στους μεσαίας εξειδίκευσης κλάδους ξεκινάει από τη συρρίκνωση των επαγγελμάτων που σχετίζονται με βιομηχανική παραγωγή. Πιο συγκεκριμένα, μόνο σε 2 από τους 13 βιομηχανικούς κλάδους που εξετάζει έχει αυξηθεί η απασχόληση, ενώ σε 5 από αυτούς το εργατικό δυναμικό έχει συρρικνωθεί πάνω από 30%. Αντίθετα, στους κλάδους που σχετίζονται με παροχή υπηρεσιών η απασχόληση αυξήθηκε ως και 70%. Γενικότερα, η τεχνολογική αλλαγή σύμφωνα με την εν λόγω μελέτη προκαλεί αύξηση των υψηλά εξειδικευμένων εργαζόμενων σε σχέση με τους μεσαία εξειδικευμένους σε όλες τις χώρες, αλλά ο αντίκτυπος αυτός είναι μεγαλύτερος στη Βόρεια και Νότια Ευρώπη που 10% βελτίωση της τεχνολογίας προκαλεί αύξηση 3% και 5% αντίστοιχα της πόλωσης μεταξύ υψηλά εξειδικευμένων και μεσαία εξειδικευμένων.

Το 2018 οι Bárány και Siegel δημοσίευσαν μια έρευνα που, εν αντιθέσει με τις προηγούμενες του είδους, εξετάζει τα δεδομένα για την Αμερικανική αγορά εργασίας για μεγαλύτερο χρονικό ορίζοντα (από το 1950 έως το 2007). Σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνάς τους, αρχικά το 50% των εργασιών στον κλάδο της βιομηχανικής παραγωγής ήταν εργασίες ρουτίνας. Όταν άρχισε να βελτιώνεται η τεχνολογία, αυτές ήταν οι θέσεις εργασίας που επλήγησαν περισσότερο. Ο μέσος εργαζόμενος που απασχολούνταν στον εν λόγω κλάδο ήταν μεσαίας εξειδίκευσης και στη μέση της μισθολογικής κατανομής: συνεπώς, με την υποχώρηση της απασχόλησης δημιουργήθηκε η εικόνα πόλωσης της αγοράς εργασίας που κατά τις παρατηρήσεις τους ξεκίνησε από τις δεκαετίες του 1950 και 1960.

Σε παρόμοια ευρήματα καταλήγουν και οι Breemersch, Damijan, και Konings (2019) που εξετάζουν τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης κατά το διάστημα 1997- 2007. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνάς τους, παρατηρείται πόλωση της αγοράς εργασίας, η κατανομή της οποίας ωστόσο τείνει να ομοιάζει περισσότερο με σχήμα J παρά με U. Πιο συγκεκριμένα, η απασχόληση σε εργασίες μεσαίας εξειδίκευσης υποχώρησε κατά 6,5%, την ίδια στιγμή που στις υψηλής και χαμηλής εξειδίκευσης αυξήθηκε κατά 4,7% και 1,8% αντίστοιχα. Η κυριότερη

γενεσιουργός αιτία αυτής της πόλωσης θεωρείται η τάση μετατόπισης των εργαζόμενων από τον τομέα της βιομηχανικής παραγωγής στον τομέα της παροχής υπηρεσιών. Παρομοίως, οι Reljic, Evangelista, και Pianta (2019) ανέλυσαν δεδομένα για 42 κλάδους σε 6 ευρωπαϊκές χώρες κατά το διάστημα 2009- 2014: βρήκαν σημάδια πόλωσης της απασχόλησης, με αύξηση του αριθμού των υψηλά εξειδικευμένων εργαζόμενων (εν προκειμένω των εργαζόμενων σε ανώτατες διοικητικές θέσεις) καθώς και των χαμηλά εξειδικευμένων (σε μη επαναλαμβανόμενες χειρωνακτικές εργασίες). Παράλληλα, παρατηρήθηκε μείωση της απασχόλησης των μέτρια εξειδικευμένων υπαλλήλων. Ανάλογα συμπεράσματα προκύπτουν και από την έρευνα του Náplava (2019), που εξέτασε 28 Ευρωπαϊκές χώρες από τις οποίες εντόπισε πόλωση της αγοράς εργασίας στις 21. Όλες οι χώρες βίωσαν μείωση των μεσαία εξειδικευμένων εργαζόμενων, ενώ αυξήθηκε ο αριθμός των υψηλά εξειδικευμένων εργαζόμενων παντού με εξαίρεση την Ιταλία, την Ολλανδία και το Λουξεμβούργο. Στην Τσεχία, την Γερμανία, τη Μάλτα και την Σλοβακία παρατηρήθηκε η τάση να μειώνεται ο αριθμός των χαμηλά εξειδικευμένων καθιστώντας τη θεωρία της πόλωσης προβληματική. Σ' αυτές τις περιπτώσεις οι εργαζόμενοι επιλέγουν την απόκτηση δεξιοτήτων και μετατοπίζονται προς θέσεις εργασίας υψηλής εξειδίκευσης με αποτέλεσμα το μοντέλο της SBTC να είναι σε θέση να εξηγήσει καλύτερα αυτές τις αλλαγές στις συγκεκριμένες χώρες.

Οι Kurer και Gallego (2019) ανέλυσαν τα δεδομένα για την αγορά εργασίας του Ηνωμένου Βασιλείου μεταξύ 1991 και 2008. Και σε αυτή την έρευνα εντοπίζεται διάχυτη πόλωση της αγοράς εργασίας αλλά το πιο ενδιαφέρον εύρημα είναι η τάση των νεότερων ηλικιών να προσαρμόζονται στα νέα δεδομένα. Πιο συγκεκριμένα, οι συγγραφείς παρατήρησαν ότι η μέση ηλικία των εργαζόμενων σε εργασίες ρουτίνας αυξανόταν με τον καιρό, καταδεικνύοντας ότι οι νεότερες γενιές στρέφονται προς μη επαναλαμβανόμενες εργασίες είτε χαμηλής είτε υψηλής εξειδίκευσης. Παρόμοια αποτελέσματα αναφορικά με τη στροφή των νέων προς διαφορετική φύσης εργασίας παρουσιάζονται και από τους Cortes κ.ά. (2014).

Τέλος οι Hunt και Nunn (2019b, 2019a) εξέτασαν την αμερικανική αγορά εργασίας της περιόδου μεταξύ 1973 και 2018. Σε αντίθεση με προγενέστερες μελέτες, ανέλυσαν τα δεδομένα της απασχόλησης σε ατομικό επίπεδο. Πράγματι, από το 1973 παρατηρήθηκε μια σταθερή μείωση του αριθμού των εργαζόμενων που απασχολούνταν σε μεσαίας εξειδίκευσης θέση εργασίας. Παρόλα αυτά, σε όλες τις περιόδους -με εξαίρεση το διάστημα 2002-2012- η απασχόληση των εργαζόμενων χαμηλής εξειδίκευσης έβαινε μειούμενη, γεγονός που δεν ταυτίζεται με τις θεωρητικές προβλέψεις περί πόλωσης της απασχόλησης. Η καθυστέρηση

εμφάνισης πόλωσης μέχρι το 2002-2012 δεν ευθυγραμμίζεται με τη θεωρία περί τεχνολογικής αλλαγής και αυτοματοποίησης που θίγει εργαζόμενους σε εργασίες ρουτίνας.

Συμπερασματικά, από τις 17 μελέτες που παρουσιάστηκαν η συντριπτική πλειονότητα (οι 16 δηλαδή 94,12%) καταδεικνύει έντονη εικόνα πόλωσης της απασχόλησης διαφορετικού βαθμού σε κάθε χώρα, ως συνέπεια εν πολλοίς της τεχνολογικής αλλαγής. Υπ' αυτό το πρίσμα, αποδεικνύεται ότι η αυτοματοποίηση πράγματι μειώνει την απασχόληση των μεσαία εξειδικευμένων εργαζόμενων και αυξάνει τον αριθμό των απασχολούμενων χαμηλής και υψηλής εξειδίκευσης. Σημαντικό μέρος του φαινομένου εξηγεί η αυξανόμενη τάση απασχόλησης στον κλάδο της παροχής υπηρεσιών. Όπως προκύπτει, η θεωρία της ρουτινοκεντρικής τεχνολογικής αλλαγής είναι σε θέση να εξηγήσει ένα σημαντικό φαινόμενο που παρατηρείται στην αγορά εργασίας.

1.10 Εμπειρικές έρευνες που εξετάζουν τον αντίκτυπο της τεχνολογικής αλλαγής στο ύψος των μισθολογικών απολαβών

Στη βιβλιογραφία παρατηρείται ότι οι παλιότερες έρευνες παρουσιάζουν ευρήματα συμβατά με τις θεωρήσεις της SBTC. Μεταγενέστερες έρευνες καταδεικνύουν μεν υψηλότερες αποδοχές των περισσότερο εξειδικευμένων εργαζόμενων, αλλά αρκετές εξ αυτών περιγράφουν επίσης συνθήκες μισθολογικής πόλωσης της αγοράς εργασίας. Στην παρούσα ενότητα θα εστιάσουμε, όπως και στις περασμένες, σε εμπειρικές μελέτες των τελευταίων 10 ετών, επειδή, όπως διαφαίνεται, από δεκαετία σε δεκαετία μπορεί να παρατηρηθούν διαφοροποιήσεις και η ουσία του ερευνητικού ερωτήματος είναι η αποτύπωση της πιο πρόσφατης πραγματικότητας.

Η πρώτη έρευνα είναι αυτή των Antonczyk, Deleire, και Fitzenberger (2010). Σ' αυτή γίνεται σύγκριση των ΗΠΑ με τη Γερμανία μεταξύ 1979 και 2004. Παρότι τα αποτελέσματα καταδεικνύουν την ύπαρξη πόλωσης της απασχόλησης στην αγορά εργασίας και στις δυο χώρες, εντούτοις δεν υφίσταται μισθολογική πόλωση παρά μόνο στις ΗΠΑ. Παρόμοιο εύρημα πόλωσης φαίνεται και στην έρευνα των Acemoglu και Autor (2011) για τις ΗΠΑ. Σ' αυτή παρατηρούνται στοιχεία μισθολογικής πόλωσης, αφού οι απολαβές των μεσαία εξειδίκευσης εργαζόμενων μειώνονται την ίδια στιγμή που αυξάνεται ο μισθός (και η ζήτηση) των χαμηλά και των υψηλά εξειδικευμένων. Ενδιαφέρον προκαλεί ότι, ενώ κατά την πρώτη περίοδο που

εξετάζουν (1974-1988) έβρισκαν σταθερά αυξητική σχέση μεταξύ εκπαίδευσης και αποδοχών και για τα δυο φύλα, την περίοδο 1988-2008 άρχισε να διαφαίνεται μισθολογική πόλωση που αφορούσε κυρίως στους άνδρες. Η βασική διαφορά που εντοπίζεται είναι η συμπεριφορά του χαμηλότερου άκρου της μισθολογικής κατανομής: στην δεύτερη περίοδο (κυρίως ως το 2000) δείχνει να αυξάνεται το ύψος του μισθού, ενώ κατά την πρώτη περίοδο όχι.

Αντίθετα, οι Frey και Osborne (2013) δεν εντοπίζουν πόλωση στην αγορά εργασίας, αφού θεωρούν ότι οι νέες τεχνολογίες αυτοματοποίησης θα προκαλέσουν μείωση στη ζήτηση και κατ'επέκταση στον μισθό των χαμηλής εξειδίκευσης εργαζόμενων που αντικαθιστούν. Σε παρόμοια συμπεράσματα περί μη πόλωσης καταλήγουν οι Mishel, Shierholz, και Schmitt (2013) οι οποίοι κατά την εξέταση μισθολογικών δεδομένων από το 1950 καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι παρά τη βελτίωση της τεχνολογίας κατά τις δεκαετίες 1980 - 2000 αυξήθηκε η απασχόληση των χαμηλά εξειδικευμένων εργαζόμενων, αλλά δεν αυξήθηκαν οι απολαβές τους. Τουναντίον, το πραγματικό επίπεδό τους μειώθηκε. Συνεπώς εικάζουν ότι υπάρχει ελάχιστη ή καθόλου πραγματικά αιτιώδης σχέση μεταξύ επιπέδου απασχόλησης και αποδοχών. Οι Blinder και Krueger (2013), στο πλαίσιο της μελέτης τους για τη δυνατότητα μεταφοράς των θέσεων εργασίας σε χώρες χαμηλού κόστους υπολόγισαν ότι όσοι απασχολούνται σε εργασίες ρουτίνας (συνήθως μεσαίας εξειδίκευσης) σε γενικές γραμμές αμείβονται 16-17% λιγότερο απ' αυτούς που κάνουν εργασίες μη ρουτίνας παρότι είχαν το ίδιο επίπεδο εκπαίδευσης. Εν συνεχεία, οι Autor και Dorn (2013) εξέτασαν τα δεδομένα περί μισθολογικής πόλωσης στις ΗΠΑ κατά το διάστημα 1980-2005. Σύμφωνα με τα ευρήματα τους υφίσταται μισθολογική πόλωση παρότι οι υψηλά αμειβόμενοι εργαζόμενοι είναι σαφέστατα πιο ευνοημένοι από τους χαμηλόμισθους.

Οι Goos, Manning, και Salomons (2014) που εξέτασαν 16 ευρωπαϊκές χώρες βρίσκουν παρόμοια ευρήματα με αυτά των Autor και Dorn, υπολογίζοντας ότι αυξάνεται ο αριθμός των υψηλά και των χαμηλά αμειβόμενων εργαζόμενων κατά 5,62% και 3,65% αντίστοιχα και μειώνονται οι μεσαία αμειβόμενοι κατά 9,27%. Σύμφωνα μ' αυτά τα ευρήματα παρατηρείται μισθολογική πόλωση, αν και η ζήτηση (και κατ'επέκταση οι μισθοί) των υψηλά εξειδικευμένων αυξάνεται ταχύτερα από των λιγότερα εξειδικευμένων. Αντίθετα ευρήματα εντοπίζουν οι δυο επόμενες έρευνες που θα εξετάσουμε. Η πρώτη είναι των Naticchioni, Ragusa, και Massari (2014) που εξετάζει τις αγορές εργασίας 12 ευρωπαϊκών χωρών. Σ' αυτή παρατηρείται ότι, παρότι υφίσταται μοτίβο πόλωσης της απασχόλησης συνεπεία της τεχνολογικής αλλαγής, εντούτοις δεν εντοπίζεται μισθολογική πόλωση. Όμοια συμπεράσματα

προκύπτουν και από την έρευνα των Kerr, Maczulskij, και Maliranta (2015) που εξετάζεται η Φινλανδική αγορά εργασίας μεταξύ 2000 και 2009. Και σ' αυτήν την περίπτωση φαίνεται πόλωση της απασχόλησης, αφού μειώνονται οι εργασίες με έντονο το στοιχείο της ρουτίνας και αυξάνεται η απασχόληση στον τομέα των υπηρεσιών και τις εργασίες με μη επαναλαμβανόμενο μοτίβο. Αυτή η πόλωση της απασχόλησης δε μετασηματίζεται σε μισθολογική πόλωση παρότι η ανισότητα μεταξύ των υψηλότερα και των χαμηλότερα αμειβόμενων έχει αυξηθεί.

Έρευνα του Autor (2015) καταλήγει στο συμπέρασμα ότι, παρότι η βελτίωση της τεχνολογίας είναι δεδομένο σε μεγάλο βαθμό ότι θα προκαλέσει πόλωση της απασχόλησης, εντούτοις δε διαφαίνεται ότι θα μετουσιωθεί σε μισθολογική πόλωση. Εξετάζοντας τα δεδομένα για το χρονικό διάστημα 1999-2007 παρατηρεί ότι στις χαμηλής εξειδίκευσης εργασίες, ενώ αυξάνεται η απασχόληση εντούτοις δε συμβαίνει το ίδιο με τις μισθολογικές απολαβές. Αντίστοιχα, ο Cortes (2016) στη δική του έρευνα εξετάζει το πόσο υψηλότερες αποδοχές έχει ένας εργαζόμενος με βάση την εξειδίκευση του (skill premium). Σύμφωνα με τα δεδομένα που εξετάζει για τις ΗΠΑ, οι εργαζόμενοι που απασχολούνται σε εργασίες ρουτίνας λαμβάνουν 6,2% χαμηλότερες πραγματικές αυξήσεις αποδοχών σε βάθος τετραετίας σε σχέση με κάποιον που έχει διαφορετικού τύπου απασχόληση. Όσοι μάλιστα εργαζόμενοι μετακινούνται προς μια νέα θέση εργασίας που δε συνίσταται σε επαναλαμβανόμενες διεργασίες, εντός 2 ετών λαμβάνουν μισθούς που αυξάνονται 12% γρηγορότερα απ' ότι αν παρέμεναν στην προηγούμενη εργασία ρουτίνας. Σε δεκαετή ορίζοντα, οι αποδοχές τους αυξάνονται κατά 14% περισσότερο απ' ό,τι στις εργασίες με επαναλαμβανόμενο χαρακτήρα. Με βάση αυτά τα στοιχεία διαφαίνεται η σταδιακή δημιουργία μισθολογικής πόλωσης.

Το 2017 οι Acemoglu και Restrepo (2017b), δημοσίευσαν έρευνα που εξετάζει τον αντίκτυπο της χρήσης βιομηχανικών ρομπότ στην αγορά εργασίας. Σύμφωνα με την εν λόγω έρευνα, κάθε επιπρόσθετο ρομπότ ανά χίλιους εργαζόμενους μειώνει το ύψος των αποδοχών των εργαζόμενων κατά 0,5%. Η μείωση αυτή παρατηρούν ότι είναι συγκεντρωμένη κυρίως στους εργαζόμενους μεσαίας εξειδίκευσης οι οποίοι πλήττονται περισσότερο από τη χρήση ρομπότ. Αντιστοίχως, στην έρευνα των Dauth κ.ά. (2017) που ανέλυσαν την γερμανική αγορά εργασίας, δεν παρατηρήθηκαν αρνητικές συνέπειες για τους υψηλά εξειδικευμένους εργαζόμενους. Οι μεσαία εξειδικευμένοι, όπως θα αναμέναμε, είναι αυτοί που θίγονται περισσότερο, αλλά σε γενικές γραμμές παρατηρούν ότι μπορεί μεν η χρήση ρομπότ παραγωγής

ν'αυξάνει την παραγωγικότητα εντούτοις δεν επηρεάζει τους μισθούς σε μεγάλο βαθμό (μείωση 0,0766%).

Η έρευνα των Antonczyk, Deleire, και Fitzenberger (2018) κάνει μια ενδιαφέρουσα σύγκριση μεταξύ ΗΠΑ και Γερμανίας. Ενώ στην περίπτωση των ΗΠΑ υπήρχαν σημάδια μισθολογικής πλόωσης εξαρχής, κάτι τέτοιο δεν παρατηρήθηκε στην περίπτωση της Γερμανίας παρά μόνο μέχρι τα μέσα της δεκαετίας του 1990. Μέχρι τότε, οι απολαβές των μεσαία εξειδικευμένων εργαζόμενων ήταν σταθερές οπότε η αύξηση της ανισότητας προκαλούνταν από την αύξηση των αποδοχών των υψηλά εξειδικευμένων εργαζόμενων. Από τα μέσα της δεκαετίας του 1990 ωστόσο άρχισε να παρατηρείται αύξηση των αποδοχών και στους χαμηλά εξειδικευμένους όσο και στους υψηλά. Μία πιθανή εξήγηση του φαινομένου είναι ενδεχομένως η διαφορετική δομή των θεσμών της αγοράς εργασίας κάθε χώρας που προκάλεσαν την εμφάνιση του φαινομένου σε διαφορετική χρονική περίοδο. Αντίστοιχα ο Lim Ming Han (2018) παρουσίασε μια έρευνα η οποία συσχετίζει τον βαθμό υιοθέτησης νέων τεχνολογιών παραγωγής με τους μηνιαίους μισθούς των εργαζόμενων βρίσκοντας θετική συσχέτιση μεταξύ αυτών των δυο μεγεθών. Πιο συγκεκριμένα, υπολόγισε ότι για κάθε 1% αύξηση της αξίας του εξοπλισμού νέας τεχνολογίας, αυξάνεται κατά 0,074% ο μηνιαίος μισθός. Η αύξηση αυτή, όπως θα αναμέναμε, στο μεγαλύτερο μέρος της προκύπτει από εργαζόμενους υψηλής εξειδίκευσης (στους οποίους 1% αύξηση των δαπανών για νέες τεχνολογίες επιφέρει 0,065% - 0,093% αύξηση αποδοχών). Την ίδια στιγμή όμως, οι εργαζόμενοι χαμηλής εξειδίκευσης έχουν αρνητικό ή μηδενικό αντίκτυπο από τις νέες τεχνολογίες παραγωγής (για κάθε 1% αύξηση της αξίας του εξοπλισμού αυξάνεται από - 0,004% έως 0,013% το ύψος του μισθού). Ο μισθός των εργαζόμενων μεσαίας εξειδίκευσης αυξάνεται από 0,067% έως 0,080%. Τα ευρήματα αυτά προσιδιάζουν σε γραμμική αύξηση των αποδοχών με βάση το επίπεδο εκπαίδευσης και όχι σε εικόνα μισθολογικής πλόωσης.

Εν συνεχεία, η μελέτη των Chiacchio, Petropoulos, και Pichler (2018) εξετάζει τον αντίκτυπο στην απασχόληση από την χρήση ρομπότ. Το δείγμα που χρησιμοποιήθηκε ήταν 6 ευρωπαϊκές χώρες που συνολικά αντιπροσωπεύουν το 85,5% των συνολικών ρομπότ που χρησιμοποιούνται στις βιομηχανίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της ανάλυσής τους, υπάρχει στατιστικά σημαντική αρνητική επίδραση από τη χρήση ρομπότ στους μισθούς των εργαζόμενων (κυρίως χαμηλής και μεσαίας εξειδίκευσης). Πιο συγκεκριμένα, για κάθε επιπρόσθετο ρομπότ ανά χίλιους εργαζόμενους, ο ρυθμός αύξησης των ωριαίων μισθών μειώνεται κατά 0,63%. Το 2018 οι Bárány και Siegel δημοσίευσαν

έρευνα που εν αντιθέσει με τις προηγούμενες του είδους εξετάζει τα δεδομένα για την Αμερικανική αγορά εργασίας για μεγαλύτερο χρονικό ορίζοντα (από το 1950 έως το 2007). Σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνάς τους, το 50% των εργασιών στον κλάδο της βιομηχανικής παραγωγής ήταν εργασίες ρουτίνας. Η βελτίωση της τεχνολογίας προκάλεσε τη συρρίκνωσή τους, δημιουργώντας μισθολογική πόλωση που κατά τις παρατηρήσεις τους ξεκίνησε από την δεκαετία του 1950 και 1960.

Οι Koren, Csillag, και Kollo (2019) εξέτασαν την αγορά εργασίας της Ουγγαρίας μεταξύ 1988 και 2004 προκειμένου να δουν πώς η τεχνολογία τροποποιεί τους μισθούς που λαμβάνει ο κάθε εργαζόμενος με βάση τις δεξιότητές του (skill premium). Παρατήρησαν ότι οι πιο εξειδικευμένοι εργαζόμενοι εισέπρατταν από 77,01% έως 84,85% μεγαλύτερο μισθό από τους λιγότερο εξειδικευμένους εργαζόμενους που απασχολούνταν στην ίδια θέση εργασίας σε παρόμοια επιχείρηση. Συγχρόνως, ο ρυθμός αύξησης των αποδοχών των υψηλά εξειδικευμένων ήταν κατά 4,43% γρηγορότερος απ' ότι των μη εξειδικευμένων υπαλλήλων. Ομοίως, οι Coveri και Pianta (2019) εξετάζοντας 6 Ευρωπαϊκές χώρες καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι η τεχνολογική πρόοδος επηρεάζει βαθύτατα τη δομή των αγορών εργασίας των χωρών της Ευρώπης που εξετάζουν. Πιο συγκεκριμένα παρατηρούν ότι ο ρυθμός αύξησης των αποδοχών των εργαζόμενων διαφοροποιείται από βιομηχανικό κλάδο σε βιομηχανικό κλάδο με βάση την έκθεση του καθενός στις νέες τεχνολογίες παραγωγής. Εργαζόμενοι σε κλάδους που θεωρούνται υψηλής τεχνολογίας σημείωναν ετησιοποιημένη αύξηση αποδοχών της τάξης του 2,29%, ενώ εργαζόμενοι σε κλάδους χωρίς ιδιαίτερη χρήση υψηλής τεχνολογίας σημείωναν χαμηλότερο ρυθμό αύξησης αποδοχών της τάξης του 1,97%. Χώρες με μεγαλύτερες τεχνολογικές ικανότητες (όπως επί παραδείγματι η Γερμανία) τείνουν να έχουν μεγαλύτερη κερδοφορία σε σχέση με λιγότερο καινοτόμες οικονομίες (πχ Ισπανία). Ακόμα και στο εσωτερικό της ίδια χώρας όμως οι κλάδοι με μεγαλύτερα ποσοστά χρήσης νέων τεχνολογιών έχουν μεγαλύτερη αύξηση της κερδοφορίας των επιχειρήσεων τους σε σχέση με κλάδους χαμηλής ενσωμάτωσης των νέων τεχνολογιών.

Στην έρευνα των Arendt και Grabowski (2019) χρησιμοποιούνται τα δεδομένα από την Πολωνία κατά το διάστημα 2004-2016. Τα ευρήματα τους είναι συμβατά με την θεωρία της RBTC, αφού αυξάνονται οι αποδοχές των χαμηλά και υψηλά εξειδικευμένων εργαζόμενων με μη επαναληπτικές εργασίες και μειώνονται αυτές των μεσαία εξειδικευμένων που επιτελούν εργασίες ρουτίνας. Παρόλα αυτά, αυξήθηκαν οι αποδοχές και των εργαζόμενων που επιτελούν χειρωνακτικές εργασίες ρουτίνας, γεγονός που δεν είναι απόλυτα συμβατό με τη θεωρία της

μισθολογικής πόλωσης. Αυτό θα μπορούσε να οφείλεται στον μικρό αριθμό αποφοίτων τεχνικής εκπαίδευσης. Όσο μικρότερος είναι ο αριθμός των διαθέσιμων εργαζόμενων, τόσο πιο ανθεκτικές είναι οι αποδοχές τους σε μειώσεις που οφείλονται στην τεχνολογική αλλαγή. Επίσης μία πρόβλεψη της θεωρίας της RBTC είναι η αύξηση της μισθολογικής ανισότητας που δε διαφαίνεται στην περίπτωση της Πολωνίας. Αυτό το γεγονός ενδεχομένως εξηγείται από τη ραγδαία αύξηση των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης τα τελευταία χρόνια. Η υπερπροσφορά υψηλά εξειδικευμένων εργαζόμενων σε μια οικονομία που εστιάζει την παραγωγική της βάση σε εργασίες χαμηλής ή μεσαίας εξειδίκευσης προκαλεί χαμηλότερη ζήτηση υψηλά εξειδικευμένων εργαζόμενων και κατ'επέκταση συγκράτηση των αυξήσεων στις μισθολογικές αποδοχές τους. Η περίπτωση της Πολωνίας επιβεβαιώνει ότι ο τρόπος που καθορίζονται οι αποδοχές σε μία οικονομία δεν εξαρτάται μονάχα από την ζήτηση εργατικού δυναμικού αλλά σχετίζεται σε σημαντικό βαθμό και με την προσφορά.

Όπως μπορούμε να παρατηρήσουμε, παρότι κάποιες έρευνες καταδεικνύουν σχέση πόλωσης των αποδοχών όσο βελτιώνεται η τεχνολογία, εντούτοις αρκετές άλλες καταλήγουν σε αντίθετα συμπεράσματα. Ενδεχομένως, το εάν θα εμφανιστεί μισθολογική πόλωση πέραν της πόλωσης της απασχόλησης, σχετίζεται με τα χαρακτηριστικά και τον τρόπο λειτουργίας της αγοράς εργασίας της κάθε χώρας (είναι χαρακτηριστικό ότι στις ΗΠΑ παρατηρήθηκε πόλωση σε όλες τις εμπειρικές έρευνες ανεξαρτήτως χρονικής περιόδου, ενώ επί παραδείγματι στην Γερμανία αρχικά δεν υπήρξε τέτοιο εύρημα, αλλά εμφανίστηκε μεταγενέστερα, ενδεχομένως λόγω σταδιακών αλλαγών στους θεσμούς της αγοράς εργασίας). Υπ'αυτό το πρίσμα, η απάντηση στο δεύτερο σκέλος του ερευνητικού ερωτήματος που έχει τεθεί είναι ότι η βελτίωση της τεχνολογίας ευνοεί τους μισθούς των υψηλά εξειδικευμένων εργαζόμενων, για τους οποίους η αυτοματοποίηση έχει συννεπικουρικό ρόλο. Παρόλα αυτά, πρέπει να τονιστεί ότι διαφαίνεται η δυνατότητα να μη συνυπάρχει μισθολογική πόλωση με πόλωση στην αγορά εργασίας γενικότερα.

1.11 Συμπεράσματα

Το παρόν κεφάλαιο αποσκοπούσε στην απάντηση δύο βασικών ερευνητικών ερωτημάτων: ποιος είναι ο αντίκτυπος της τεχνολογικής προόδου τόσο στην απασχόληση όσο και στους μισθούς. Προκειμένου να απαντηθούν αυτά τα ερωτήματα, παρουσιάστηκαν τα διαφορετικά θεωρητικά πλαίσια. Η πρώτη θεωρία ήταν αυτή της SBTC, που προβλέπει σταθερή αύξηση

των αποδοχών και της απασχόλησης όσο αυξάνονται οι δεξιότητες, αφού η βελτίωση της τεχνολογίας ευνοεί τους υψηλά εξειδικευμένους. Παρότι έως τα τέλη της δεκαετίας του 1980 η εν λόγω θεωρία εξηγούσε με επιτυχία τον τρόπο λειτουργίας της αγοράς εργασίας, εντούτοις από τη δεκαετία του 1990 και έπειτα άρχισε να μην είναι σε θέση να εξηγήσει την πόλωση που άρχισε να παρατηρείται. Έτσι ξεκίνησε η θεωρία της ρουτινοκεντρικής τεχνολογικής αλλαγής (RBTC) που προβλέπει τρία επίπεδα δεξιοτήτων καθώς και διαφορετικούς τύπους εργασίας (ο διαχωρισμός γίνεται με βάση το στοιχείο της επαναληπτικότητας). Εργασίες που μπορούν να κωδικοποιηθούν σε αλγόριθμο και είναι προβλέψιμες μπορούν εύκολα να αυτοματοποιηθούν. Αυτές είναι οι εργασίες μεσαίας εξειδίκευσης. Η παρατήρηση αυτή είναι η βάση του φαινομένου της πόλωσης, που οι χαμηλά και οι υψηλά εξειδικευμένες θέσεις εργασίας γνωρίζουν αύξηση της απασχόλησης, ενώ οι θέσεις μεσαίας εξειδίκευσης μειώνονται ραγδαία όσο βελτιώνεται η τεχνολογία. Κατά την ανάλυση των πιο πρόσφατων εμπειρικών μελετών, βλέπουμε ότι όντως παρατηρείται πόλωση λόγω βελτιούμενης τεχνολογίας. Σε κάθε περίπτωση, οι υψηλά εξειδικευμένοι εργαζόμενοι έχουν υψηλότερες αποδοχές και υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης, αλλά βελτίωση (αν και μικρότερη) γνωρίζουν και οι προοπτικές των χαμηλά εξειδικευμένων, εν πολλοίς λόγω της στροφής τους προς την παροχή υπηρεσιών. Η πόλωση της απασχόλησης δεν είναι απαραίτητα συνδεδεμένη με μισθολογική πόλωση, αν και είναι ένα συχνό εύρημα στη βιβλιογραφία. Όπως θα αναμέναμε, οι εργαζόμενοι υψηλής εξειδίκευσης συνήθως απασχολούνται σε εργασίες που δεν μπορούν να αυτοματοποιηθούν και συνεπώς αμείβονται ικανοποιητικά. Οι χαμηλά εξειδικευμένοι, που δεν έχουν εργασίες ρουτίνας, βλέπουν τις αποδοχές τους ν' αυξάνονται διαχρονικά (όχι όμως τόσο πολύ όσο των υψηλής εκπαίδευσης εργαζόμενων). Οι αποδοχές των εργαζόμενων μεσαίας εξειδίκευσης μειώνονται σταθερά με την πάροδο του χρόνου, συνεπεία της μειούμενης ζήτησης των υπηρεσιών τους λόγω της αυτοματοποίησης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ: ΕΞΕΤΑΣΗ ΤΗΣ ΣΥΣΧΕΤΙΣΗΣ ΜΕΤΑΞΥ ΤΟΥ ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗΣ ΑΝΙΣΟΤΗΤΑΣ, ΤΩΝ ΘΕΣΜΩΝ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗΣ ΑΛΛΑΓΗΣ

2.1 Εισαγωγή

Οι αλλαγές που έχουν επέλθει στην μισθολογική κατανομή και στην αγορά εργασίας τις τελευταίες δεκαετίες έχουν αποτελέσει επί σειρά ετών ένα σημαντικό ερευνητικό ζήτημα για τα οικονομικά της εργασίας (Acemoglu, 1999; Goos κ.ά., 2009; Koeniger κ.ά., 2007; Nolan κ.ά., 2019), ενώ ολοένα αυξανόμενη βιβλιογραφία επιχειρεί να εξηγήσει τη μεταβολή του επιπέδου μισθολογικής ανισότητας μέσα από την ύπαρξη διαφορετικού θεσμικού πλαισίου σε κάθε χώρα. Η μισθολογική κατανομή μέχρι το 1970 παρέμενε σε μεγάλο βαθμό σταθερή (Piketty & Saez, 2003), αλλά έκτοτε η μισθολογική ανισότητα άρχισε να αυξάνεται με διαφορετικό ρυθμό και σε διαφορετικό εύρος και χρόνο στη συντριπτική πλειονότητα των ανεπτυγμένων χωρών, ξεκινώντας από τις ΗΠΑ (Acemoglu, 2002a; DiNardo κ.ά., 1996).

Οι αιτίες του φαινομένου που έχουν αναφερθεί είναι ποικίλες: θεσμοί της αγοράς εργασίας, δομικές διαφορές των συστημάτων εκπαίδευσης, τεχνολογική αλλαγή, διεθνές εμπόριο κ.α. Χρονικά, η αύξηση της μισθολογικής ανισότητας την δεκαετία του 1980 συνέπεσε με τη ραγδαία βελτίωση της τεχνολογίας, η οποία επέφερε μεγάλες αλλαγές στην αγορά εργασίας, με αποτέλεσμα σε μεγάλο μέρος της βιβλιογραφίας να καταδεικνύεται αιτιώδης η σχέση μεταξύ τεχνολογίας και ανισότητας. Αδιαμφισβήτητα, η τεχνολογική πρόοδος συνέβαλε στην αύξηση της ανισοκατανομής των μισθολογικών αποδοχών, αλλά δεν αποτέλεσε την μοναδική αιτία της. Συγκρίνοντας την εξέλιξη της μισθολογικής ανισότητας στις Αγγλοσαξονικές χώρες και τις χώρες της ηπειρωτικής Ευρώπης, παρατηρούμε ότι χώρες με θεσμούς της αγοράς εργασίας που επιτρέπουν μεγαλύτερη μισθολογική ευελιξία, όπως οι Αγγλοσαξονικές, βίωσαν μεγαλύτερη ανισότητα, αλλά και χαμηλότερη ανεργία ως αποτέλεσμα ενός εξωγενούς σοκ, όπως αυτό της τεχνολογικής αλλαγής. Το αντίθετο συνέβη στην Ευρώπη, όπου οι θεσμοί της αγοράς εργασίας λειτουργούν με λιγότερο ευέλικτο τρόπο.

Στις επόμενες ενότητες θα επιχειρήσουμε να εξετάσουμε τις αιτίες (θεσμικές ή μη) που προκάλεσαν αυξημένη μισθολογική ανισότητα σε μερικές χώρες, αλλά όχι σε άλλες (ήτοι την τεχνολογική αλλαγή, τον ρόλο της φιλελευθεροποίησης του διεθνούς εμπορίου, τον κατώτατο μισθό, τον βαθμό κεντροποίησης των μισθολογικών διαπραγματεύσεων, την εκπαίδευση, τη γενναιοδωρία των επιδομάτων ανεργίας, την προστατευτική νομοθεσία της απασχόλησης καθώς και τον ρόλο των εργατικών ενώσεων). Η επιλογή αυτή δεν είναι τυχαία. Το ότι υφίσταται συσχέτιση μεταξύ του ύψους του κατώτατου μισθού και της μισθολογικής ανισότητας είναι ευρέως παραδεκτό στην βιβλιογραφία. Συνεπώς, θέλουμε να εξετάσουμε τη συσχέτιση αυτή και εμπειρικά, αφού η ύπαρξη κατώτατου μισθού ορίζει ένα κατώτατο όριο αποδοχών που επηρεάζει το επίπεδο μισθολογικής ανισότητας κυρίως στους χαμηλόμισθους (και συνήθως χαμηλής εξειδίκευσης) εργαζόμενους. Βάσει βιβλιογραφίας ομοίως διαφαίνεται ότι ο βαθμός κεντροποίησης των μισθολογικών διαπραγματεύσεων σχετίζεται σε μεγάλο βαθμό με τη μείωση του εύρους της μισθολογικής κατανομής προκαλώντας μείωση της ανισότητας. Η τεχνολογία και το διεθνές εμπόριο στις ανεπτυγμένες χώρες αυξάνουν τη ζήτηση για εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό επιτείνοντας τη μισθολογική ανισότητα (Autor κ.ά., 1997; Bloom κ.ά., 2016; Katz & Murphy, 1992; Nolan κ.ά., 2019). Ομοίως, η εκπαίδευση επηρεάζει τη μισθολογική κατανομή, αφού ο ρυθμός με τον οποίο ένα εκπαιδευτικό σύστημα μπορεί να παράξει εξειδικευμένους εργαζόμενους καθορίζει και το ύψος της ανισότητας (Castellano κ.ά., 2016; Castellano & Punzo, 2016; De Gregorio & Lee, 2002). Επιπρόσθετα το ύψος και η διάρκεια χορήγησης επιδομάτων ανεργίας και η αυστηρότητα της προστατευτικής νομοθεσίας για την εργασία (Employment protection legislation - EPL) ενδέχεται να προκαλέσουν στρεβλώσεις στην αγορά όταν αυτά είναι υψηλά, αλλά παράλληλα περιορίζουν τη μισθολογική ανισότητα (Blau & Kahn, 2002; Checchi & García-Peñalosa, 2008).

Επίσης, η μείωση της συμμετοχής σε εργατικές ενώσεις και η μείωση της επιρροής τους στο μισθολογικό καθορισμό, ιδιαίτερα κατά την δεκαετία του 1980, συνδέθηκε με αύξηση της μισθολογικής ανισότητας ιδίως στις ΗΠΑ και το Ηνωμένο Βασίλειο (Lee 1999; Fortin και Lemieux 1997; DiNardo, Fortin, και Lemieux 1996; Card 1992; Freeman 1991). Φυσικά θα μπορούσε κανείς να αναφέρει και άλλους θεσμούς της αγοράς εργασίας που μπορεί να επηρεάζουν τη μισθολογική κατανομή, αλλά οι προαναφερθέντες είναι οι επικρατέστεροι.

Συμπερασματικά, θα διερευνήσουμε εμπειρικά όλους αυτούς τους θεσμούς της αγοράς εργασίας εξετάζοντας στατιστικά τη συσχέτιση τους με το επίπεδο ανισότητας σε οκτώ χώρες του Ο.Ο.Σ.Α. από το 1980 έως το 2016, ώστε να εντοπίσουμε τις θεσμικές αιτίες πίσω από την

αύξηση της ανισότητας που παρατηρείται κατά τις τελευταίες δεκαετίες. Σε αντίθεση με προγενέστερες έρευνες (επί παραδείγματι Bourguignon 2015; Milanovic 2016; Ravallion 2018) η ανάλυσή μας εστιάζει στις χώρες του Ο.Ο.Σ.Α, όχι γιατί είναι περισσότερο σημαντικές από τις αναπτυσσόμενες, αλλά γιατί έχουν πιο αξιόπιστα και πλήρη δεδομένα για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα, ενώ παράλληλα λόγω του συναφούς επιπέδου ανάπτυξης βίωσαν σε παρόμοιο επίπεδο την τεχνολογική αλλαγή και την παγκοσμιοποίηση. Αντικείμενο εξέτασης είναι το σύνολο της μισθολογικής κατανομής, και μάλιστα όχι μόνο στο υψηλότερο επίπεδο της (όπως στις έρευνες των Atkinson και Piketty 2007, 2010; Atkinson, Piketty, και Saez 2011), ώστε να έχουμε μια πληρέστερη εικόνα για το σύνολο της αγοράς εργασίας.

2.2 Πώς διαμορφώθηκε η μισθολογική ανισότητα από το 1980;

Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, ο βαθμός μισθολογικής ανισότητας μπορεί να σχετίζεται είτε με θεσμικές αλλαγές της αγοράς εργασίας είτε με παράγοντες που αφορούν εξωγενώς στον τρόπο λειτουργίας της αγοράς (επί παραδείγματι, η έκθεση μιας χώρας στο διεθνές εμπόριο ή στην τεχνολογική αλλαγή). Εάν εξετάζαμε την προσφορά και ζήτηση εργατικού δυναμικού σε μια οικονομία που δεν επηρεαζόταν από θεσμούς της αγοράς εργασίας, τότε ο μόνος τρόπος που θα εξηγούσε τις μισθολογικές διαφορές με βάση το επίπεδο εκπαίδευσης θα ήταν στην περίπτωση που η ζήτηση εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού ξεπερνούσε την προσφορά. Πράγματι, εκεί εστιάζουν οι θεωρητικές προσεγγίσεις που εξετάζουν μεταβολές της ζήτησης εργατικού δυναμικού (για παράδειγμα μέσω της βελτίωσης της τεχνολογίας ή της αύξησης του εμπορίου) για να εξηγήσουν την ανισότητα.

Παρότι τέτοιες εξηγήσεις θα μπορούσαν σε κάποιες περιπτώσεις να φανούν πειστικές, εντούτοις δυσκολεύονται να ερμηνεύσουν τις περιπτώσεις χωρών με παρόμοια τεχνολογικά και εμπορικά σοκ και συναφές επίπεδο ανάπτυξης, που όμως διαγράφουν εντελώς διαφορετικές πορείες ως προς το επίπεδο μισθολογικής ανισότητας τους. Με βάση αυτήν την παρατήρηση, δημιουργήθηκαν θεωρίες που λάμβαναν υπόψιν τους και τον ρόλο των θεσμών την αγοράς εργασίας, εκφράζοντας την άποψη ότι οι διαφορετικοί θεσμοί και ο τρόπος που αυτοί αλληλεπιδρούν, είναι σε θέση να αμβλύνουν τα σοκ προσφοράς και ζήτησης της αγοράς με διαφορετικό τρόπο (N. M. Fortin & Lemieux, 1997).

Η βιβλιογραφία στην αρχική της μορφή εστίαζε στο κατά πόσον υφίσταται αύξηση της ανισότητας (McKinley Blackburn & Bloom, 1987; Henle, 1972; Henle & Ryscavage, 1980). Δεν χρειάστηκαν πολλά χρόνια μέχρι να διαφανεί η αυξητική τάση της και έτσι οι αρχικές έρευνες που εξέταζαν την ύπαρξη ή όχι ανισότητας, έδωσαν την θέση τους σε αυτές που άρχιζαν να προσπαθούν να αποτυπώσουν τις αιτίες της, εστιάζοντας σε διαφορετικές κατευθύνσεις. Κάποιες από αυτές έδωσαν έμφαση στους θεσμούς της αγοράς εργασίας, όπως επι παραδείγματι ο Robert Plotnick (1982), ο οποίος εξέτασε τις μισθολογικές διαφορές των αντρών από το 1958 μέχρι το 1977 και κατέληξε στο συμπέρασμα ότι υφίσταται αύξηση της ανισότητας, η οποία προκλήθηκε από διαφορετικά επίπεδα συμμετοχής σε εργατικές ενώσεις ανά κλάδο, διαφορές στην ηλικία και στον χρόνο εργασίας, καθώς και στο επίπεδο εξειδίκευσης των εργαζόμενων. Αντιστοίχως, οι Bluestone και Harrison (1984) συνέδεσαν την αποβιομηχανοποίηση και την χαμηλόμισθη εργασία με την αυξανόμενη μισθολογική ανισότητα. Σε αντίστοιχα συμπεράσματα αναφορικά με το ύψος των αμοιβών κατέληξαν και οι Dooley και Gottschalk (1985) που τόνισαν και πάλι το ύψος των πραγματικών αποδοχών ως αιτία αύξησης της ανισότητας.

Στις αρχές της δεκαετίας του 1990 ξεκίνησαν να εμφανίζονται μελέτες που εστίαζαν στον ρόλο της εκπαίδευσης και στον τρόπο που αυτή επηρεάζει την αλληλεπίδραση προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας (McKinley Blackburn κ.ά., 1989; Bound & Johnson, 1992; Buchinsky, 1994; Gottschalk, 1997; Juhn κ.ά., 1993; Katz & Autor, 1999; Katz & Murphy, 1992; K. Murphy & Welch, 1992). Κατά την ίδια περίοδο, ήρθε στο προσκήνιο ο ρόλος της παγκοσμιοποίησης του διεθνούς εμπορίου και συγκεκριμένα του εμπορικού ανταγωνισμού με αναπτυσσόμενες χώρες που έχουν χαμηλό μισθολογικό κόστος, ως αιτίας της αυξανόμενης μισθολογικής ανισότητας (Bertrand, 2004; Borjas κ.ά., 1991, 1997; Borjas & Ramey, 1995; Sachs κ.ά., 1994; Wood, 1995a, 1995b, 1998). Ομοίως τότε η αυξανόμενη μισθολογική ανισότητα συνυπήρξε με την εκθετική βελτίωση της τεχνολογίας. Οπότε, σύντομα εκφράστηκε η άποψη ότι η πρόοδος της τεχνολογίας ευνοεί την παραγωγικότητα των περισσότερο εξειδικευμένων εργαζόμενων με αποτέλεσμα να τους κάνει πιο περιζήτητους. Αυτή η αυξημένη ζήτηση για εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό, ειδικά σε συνδυασμό με τον περιορισμένο ρυθμό αύξησής του που σχετίζεται με την εκπαίδευση, οδήγησε σε αύξηση των αποδοχών τους συγκριτικά με των λιγότερο εξειδικευμένων, αυξάνοντας έτσι την ανισότητα (Acemoglu, 1998; Acemoglu & Autor, 2011; Autor κ.ά., 2008; Bound & Johnson, 1992; Levy & Murnane, 1992). Παρότι αρχικά οι Levy και Murnane εστίασαν στην αμερικανική αγορά εργασίας, σύντομα παρόμοιες έρευνες έλαβαν χώρα και στην Ευρωπαϊκή. Οι Gottschalk και

Smeeding (1997) εστίασαν στην ανάγκη να συνυπολογιστούν στην έρευνα όλοι οι παράγοντες που προαναφέραμε. Ένα χρόνο αργότερα οι Gottschalk και Joyce (1997), μέσα από την πολυπαραγοντική ανάλυση που πραγματοποίησαν, κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι μεγάλο μέρος των διαφορών μεταξύ κρατών που αποδιδόταν σε θεσμούς της αγοράς εργασίας εν τέλει σχετίζεται με το διεθνές εμπόριο και την τεχνολογική αλλαγή. Παράλληλα ωστόσο, ανέφεραν ότι δε διατείνονται πως δεν έχουν σημασία οι θεσμοί της αγοράς εργασίας, αλλά θα πρέπει να αντιμετωπίζονται με προσοχή. Μια από τις πληρέστερες έρευνες για τούτο το ζήτημα είναι αυτή των Katz και Autor (1999). Σ' αυτή τη μελέτη συνεκτιμούν όλους τους παράγοντες που αναφέρθηκαν νωρίτερα και καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι η τεχνολογική αλλαγή αποτελεί την κινητήριο δύναμη της αυξημένης ζήτησης εργαζόμενων με υψηλές δεξιότητες, που οδηγεί σε μισθολογική ανισότητα.

Οι έρευνες που προαναφέρθηκαν εστιάζουν στην πλευρά της ζήτησης του εργατικού δυναμικού που επηρεάζεται από παράγοντες που σχετίζονται με τις δυνάμεις της αγοράς. Παράλληλα με αυτή τη σχολή σκέψης, αναπτύχθηκαν και οι θεωρίες που δίνουν έμφαση στη θεσμική όψη της μισθολογικής ανισότητας. Σύμφωνα με αυτήν την προσέγγιση, οι παράγοντες που ενδέχεται να σχετίζονται με την αυξημένη ανισότητα είναι το ύψος του κατώτατου μισθού, ο βαθμός συμμετοχής σε εργατικές ενώσεις, αλλά και ο βαθμός κεντροποίησης των μισθολογικών διαπραγματεύσεων. Οι Mckinley Blackburn, Bloom, και Freeman (1990) απέδωσαν έστω και σε μικρό βαθμό την αυξανόμενη μισθολογική ανισότητα στην πτωτική τάση που είχαν οι κατώτατες αποδοχές. Αντίθετα, οι DiNardo, Fortin και Lemieux (1996) συσχέτισαν σε μεγάλο βαθμό τη μείωση των πραγματικών κατώτατων μισθών μεταξύ 1979 και 1988 με τη μισθολογική ανισότητα. Αντίστοιχα, ο ρόλος των εργατικών ενώσεων στο μισθολογικό καθορισμό έχει μεγάλη σημασία είτε άμεσα δια των συλλογικών διαπραγματεύσεων, είτε έμμεσα δια του αντικτύπου που έχουν στο ύψος των μισθολογικών αποδοχών. Τα παραδοσιακά υψηλότερα επίπεδα συμμετοχής των χαμηλά εξειδικευμένων εργαζόμενων, σχετίζονται με πιο συμπιεσμένη μορφή της μισθολογικής κατανομής (χαμηλότερη μισθολογική ανισότητα). Η ραγδαία μείωση του ποσοστού των συμμετεχόντων σε συνδικάτα και η μειούμενη χρήση κεντροποιημένων μισθολογικών διαπραγματεύσεων, θα μπορούσε ν' αποτελεί σημαντική πηγή διαφορών στις αποδοχές μεταξύ εξειδικευμένων και μη εξειδικευμένων εργαζόμενων, συμπαρασύροντας και την ανισότητα στο σύνολο της μισθολογικής κατανομής (Card, 1998; DiNardo κ.ά., 1996; Kahn, 1998; Lucifora, 1999). Με την πάροδο των ετών, οι θεσμοί της αγοράς εργασίας που σχετίζονται με την ανισότητα διευρύνθηκαν: προστέθηκαν σε αυτούς τα επιδόματα ανεργίας, η προστατευτική εργατική

νομοθεσία, το ύψος της φορολογικής επιβάρυνσης, το εύρος της μετανάστευσης κ.α. Παράλληλα με τη διερεύνηση της διάστασης του ζητήματος που σχετίζεται με τους θεσμούς της αγοράς εργασίας, δημοσιεύτηκαν και έρευνες οι οποίες καταπιάνονταν με διεθνείς συγκρίσεις μεταξύ χωρών προκειμένου να εξετάσουν τις αιτίες των διαφορετικών επιπέδων ανισότητας (Blau & Kahn, 1996; Freeman & Katz, 1995).

Για να εξετάσουμε πώς εξελίχθηκε η μισθολογική ανισότητα από το 1980 έως σήμερα, θα εστιάσουμε όχι μόνο στο σύνολο της μισθολογικής κατανομής, αλλά και σε επιμέρους σημεία της. Προκειμένου να καταστεί εναργέστερο το ζήτημα, δημιουργήσαμε 3 πίνακες στους οποίους αποτυπώνεται η πορεία της μισθολογικής ανισότητας από το έτος βάσης έως και το τελευταίο έτος μελέτης (που σημειωτέον διαφοροποιούνται με βάση τα δεδομένα για την κάθε χώρα). Σε περίπτωση που κάποια χώρα έχει διαθέσιμα δεδομένα που ξεκινάνε ή ολοκληρώνονται σε διαφορετική χρονική περίοδο από το διάστημα 1980-2016 αναφέρεται σε παρένθεση στους παρακάτω πίνακες. Τα δεδομένα που χρησιμοποιήθηκαν για τους τρεις πίνακες που εξετάζουν το σύνολο της μισθολογικής κατανομής (90/10), το υψηλότερο άκρο της που αποτυπώνει τους εργαζόμενους με αποδοχές άνω του μέσου όρου (90/50) καθώς και το χαμηλότερο άκρο της που αποτυπώνει χαμηλόμισθους εργαζόμενους (50/10) έχουν προέλθει από τον Ο.Ο.Σ.Α κατά κύριο λόγο. Σε χρονοσειρές που υπήρχαν κενά, αυτά συμπληρώθηκαν από την βάση δεδομένων του Atkinson (2008) και του CEP-OECD (W. Nickell, 2006).

Πίνακας 2.1: Η αναλογία των αμοιβών του 90^{ου} εκατοστημορίου προς το 10^ο εκατοστημόριο.

ΧΩΡΑ	90/10 κατά το έτος βάσης (1980)	90/10 κατά το 2016	Ποσοστιαία διαφοροποίηση
Αυστραλία	2,830	3,320	17,31%
Βέλγιο	2,750 (1985)	2,410	-12,36%
Γαλλία	3,250	3,100	-4,60%
ΗΠΑ	3,830	5,050	31,85%
Ιαπωνία	3,000	2,850	-5,00%
Καναδάς	4,020 (1981)	3,710	-7,71%
Νέα Ζηλανδία	2,300 (1984)	2,860	28,35%

Ολλανδία	2,542	3,020 (2014)	18,81%
Μέσος Όρος	3,065	3,290	8,33%

Πηγή: Πίνακας της συγγραφέως, με δεδομένα από τον Ο.Ο.Σ.Α., τη βάση δεδομένων του Atkinson (2008) και του CEP-OECD (W. Nickell, 2006). Για τη Γαλλία τα δεδομένα είναι από το INSEE (2015).

Πίνακας 2.2: Η αναλογία των αμοιβών του 50^{ου} εκατοστημρίου προς το 10^ο εκατοστημρίο.

ΧΩΡΑ	50/10 κατά το έτος βάσης (1980)	50/10 κατά το 2016	Ποσοστιαία διαφοροποίηση
Αυστραλία	1,670	1,670	0%
Βέλγιο	1,460 (1985)	1,370	-6,16%
Γαλλία	1,690	1,530	-9,47%
ΗΠΑ	1,950	2,100	7,69%
Ιαπωνία	1,710	1,560	-8,77%
Καναδάς	2,240 (1981)	1,970	-12,05%
Νέα Ζηλανδία	1,510 (1984)	1,530	1,32%
Ολλανδία	1,580	1,620 (2014)	2,53%
Μέσος Όρος	1,726	1,669	-3%

Πηγή: Πίνακας της συγγραφέως, με δεδομένα από τον Ο.Ο.Σ.Α., τη βάση δεδομένων του Atkinson (2008) και του CEP-OECD (W. Nickell, 2006). Για τη Γαλλία τα δεδομένα είναι από το INSEE (2015a).

Πίνακας 2.3: Η αναλογία των αμοιβών του 90^{ου} εκατοστημρίου προς το 50^ο εκατοστημρίο.

ΧΩΡΑ	90/50 κατά το έτος βάσης (1980)	90/50 κατά το 2016	Ποσοστιαία διαφοροποίηση
Αυστραλία	1,700	1,990	17,06%
Βέλγιο	1,692 (1985)	1,760	4%
Γαλλία	1,930	2,020	4,66%
ΗΠΑ	1,970	2,410	22,33%
Ιαπωνία	1,760	1,820	3,41%
Καναδάς	1,790 (1981)	1,880	5,03%

Νέα Ζηλανδία	2,300 (1984)	2,860	24,35%
Ολλανδία	1,600	1,860 (2014)	16,25%
Μέσος Όρος	1,843	2,075	12,14%

Πηγή: Πίνακας της συγγραφέως, με δεδομένα από τον Ο.Ο.Σ.Α., τη βάση δεδομένων του Atkinson (2008) και του CEP-OECD (W. Nickell, 2006). Για τη Γαλλία τα δεδομένα είναι από το INSEE (2015c).

Στους παραπάνω πίνακες 2.1, 2.2 και 2.3 παρατηρούμε τις μεταβολές της μισθολογικής ανισότητας από το 1980 έως το 2016 καθώς επίσης και την ποσοστιαία μεταβολή μεταξύ της τιμής βάσης και της τελευταίας διαθέσιμης τιμής. Η χώρα με την ταχύτερα αυξανόμενη ανισότητα σε όλα τα σημεία της μισθολογικής κατανομής είναι εκείνη των ΗΠΑ. Αυτό που κάνει ακόμα πιο ενδιαφέρουσα την παρατήρηση αυτή, είναι η σύγκριση αυτών των μετρήσεων με αυτές του Καναδά, ο οποίος σε επίπεδο συνολικής μισθολογικής κατανομής (90/10) γνώρισε μείωση της ανισότητας. Παρότι οι δυο αυτές χώρες διαχρονικά έχουν παρόμοια επίπεδα κατά κεφαλήν ΑΕΠ, παρόμοια έκθεση στις νέες τεχνολογίες παραγωγής και είναι στενοί εμπορικοί εταίροι μεταξύ τους καθώς και με άλλα μέλη της NAFTA, εντούτοις η πραγματικότητα που διαμορφώνεται στο επίπεδο μισθολογικής ανισότητας είναι εκ διαμέτρου αντίθετη. Οι μεν ΗΠΑ βιώνουν συλλήβδην αύξηση της ανισότητας σε κάθε σημείο της μισθολογικής κατανομής (αύξηση 31,85% μεταξύ του 90^{ου} εκατοστημορίου και του 10^{ου}, 7,69% μεταξύ 50^{ου} και 10^{ου} και 22,33% μεταξύ 90^{ου} και 50^{ου} εκατοστημορίου), ενώ ο Καναδάς μείωσε την μισθολογική ανισότητα στο σύνολο της αγοράς εργασίας κατά 7,71% (90/10). Στα επιμέρους σημεία της μισθολογικής κατανομής στον Καναδά, η ανισότητα συνέχισε να έχει αυξητική πορεία στους υψηλόμισθους (90/50), ενώ σημειώθηκε μεγάλη μείωση, -12,05% στους χαμηλόμισθους (50/10). Ενδεχομένως, μια τέτοια διαφοροποίηση οφείλεται στη διαφορετική φύση των εκπαιδευτικών συστημάτων των δυο χωρών, με δεδομένο ότι ο Καναδάς επιχορηγεί σε μεγάλο βαθμό το εκπαιδευτικό του σύστημα, καταφέροντας να έχει υψηλότερο ρυθμό αύξησης του αριθμού των εξειδικευμένων εργαζόμενων, γεγονός που συγκρατεί περισσότερο τις απολαβές τους σε σχέση με τις ΗΠΑ (εξ' ου και η διαφορά στην ποσοστιαία αύξηση της ανισότητας 90/50 που είναι 5,03% στο Καναδά και 22,33% στις ΗΠΑ) (Singh & Dhumale, 2000). Επιπροσθέτως, ο Καναδάς έχει δομήσει τη μεταναστευτική του πολιτική με τρόπο τέτοιο, ώστε να ευνοεί την εισροή εξειδικευμένων εργαζόμενων και όχι ανειδίκευτων εργατών που θα συμπίζαν τις απολαβές μεταξύ 50^{ου} και 10^{ου} εκατοστημορίου, αυξάνοντας την μισθολογική ανισότητα των χαμηλόμισθων. Παράλληλα, ο Καναδάς έχει

υψηλότερα ποσοστά συμμετοχής σε εργατικές ενώσεις από τις ΗΠΑ, που θα αναμέναμε να μειώνουν τη μισθολογική ανισότητα, ενώ άνθιση γνωρίζει ο κλάδος των κατασκευών που κατά κανόνα απασχολεί κυρίως χαμηλής εξειδίκευσης εργαζόμενους. Σύμφωνα με τους Fortin και Lemieux (1997) το 1/3 της μισθολογικής ανισότητας στις ΗΠΑ κατά την δεκαετία του 1980 σχετίζεται με τη λειτουργία των θεσμών της αγοράς εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, η μείωση της συμμετοχής σε εργατικές ενώσεις φάνηκε να διαδραματίζει κεντρικό ρόλο στη μισθολογική ανισότητα μεταξύ των αντρών, ενώ το ύψος του κατώτατου μισθού είχε μεγαλύτερο αντίκτυπο στις γυναίκες.

Ως προς τις άλλες δυο αγγλοσαξονικές χώρες (Αυστραλία και Ν. Ζηλανδία), και οι δυο γνώρισαν ιδιαίτερα μεγάλη αύξηση της ανισότητας στην αγορά εργασίας τους (17,31% και 28,35% αντίστοιχα στην ανισότητα 90/10). Η αύξηση αυτή της ανισότητας οφείλεται κατά το μεγαλύτερο μέρος της στην ανισοκατανομή των αποδοχών στο 90^ο εκατοστημόριο προς το 50^ο εκατοστημόριο (17,06% αύξηση για την Αυστραλία και 24,35% για την Ν. Ζηλανδία). Παρά την υψηλή ποσοστιαία αύξηση, εντούτοις ως απόλυτη τιμή η ανισότητα 90/10 στην Νέα Ζηλανδία είναι κάτω του μέσου όρου των χωρών που εξετάζουμε, ενώ στην Αυστραλία είναι οριακά πάνω από τον μέσο όρο. Μια πιθανή αιτία που θα εξηγούσε την αύξηση της ανισότητας μεταξύ των υψηλά αμειβόμενων (90/50) θα μπορούσε να σχετίζεται με την εκπαίδευση και τη φύση της τεχνολογικής αλλαγής που επηρεάζει την προσφορά και ζήτηση εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού στις χώρες αυτές (Borland, 1999). Μία ακόμα αιτιολόγηση κυρίως για την αύξηση της ανισότητας στην Αυστραλία θα μπορούσε να βασιστεί στο ρόλο του διεθνούς εμπορίου με χώρες που έχουν χαμηλό εργατικό κόστος και εξειδικεύονται στην παραγωγή φθηνών προϊόντων εντάσεως εργασίας.

Στην περίπτωση της Ολλανδίας, παρατηρούμε μια σημαντική αύξηση της ανισότητας μεταξύ του 90^ο εκατοστημορίου και του 10^ο της τάξης του 18,81%, που σε μεγάλο βαθμό επηρεάζεται από την αύξηση της ανισότητας στα υψηλά εισοδήματα (90/50) κατά 16,25%. Σε κάθε περίπτωση παρά την υψηλή ποσοστιαία αύξηση, σε απόλυτες τιμές η μισθολογική ανισότητα παραμένει χαμηλότερη του μέσου όρου των χωρών που εξετάζουμε σε κάθε σημείο της μισθολογικής κατανομής, ενδεχομένως λόγω της ραγδαίας αύξησης του διεθνούς εμπορίου. Επιπροσθέτως, η Ολλανδική αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται τα τελευταία χρόνια από αύξηση των αμοιβών με κριτήριο την εξειδίκευση και την εμπειρία (skill and experience premium), εν πολλοίς λόγω της μειωμένης παροχής υψηλής εξειδίκευσης εργαζόμενων που παρατηρήθηκε κατά την δεκαετία του 1980 (S. Groot & Groot, 2011). Κατά το παρελθόν, που

εν πολλοίς το εκπαιδευτικό σύστημα παρήγαγε τον αριθμό εξειδικευμένων εργαζόμενων που χρειαζόταν, η ανισότητα παρέμενε σε μεγάλο βαθμό σταθερή. Η επιβράδυνση του ρυθμού παραγωγής εξειδικευμένων εργαζόμενων, σε συνδυασμό με την τεχνολογική αλλαγή και το διεθνές εμπόριο θα μπορούσε να αποτελεί την αιτία της αυξανόμενης ανισότητας μεταξύ των υψηλά αμειβόμενων και των μεσαία αμειβόμενων (90/50).

Οι επόμενες χώρες που θα εξετάσουμε συνοπτικά είναι η Γαλλία, το Βέλγιο και η Ιαπωνία που παρουσιάζουν παρόμοια επίδοση στον τομέα της ανισότητας. Και στις τρεις χώρες παρότι αυξήθηκε η μισθολογική ανισότητα 90^{ου} και 50^{ου} εκατοστημορίου, εντούτοις η γενική ανισότητα (90/10) καθώς και η μισθολογική ανισότητα των χαμηλόμισθων (50/10) μειώθηκε. Στο Βέλγιο απαντάται μια μικρής κλίμακας αύξηση της ανισότητας των υψηλόμισθων (4%), την ίδια στιγμή που η γενικότερη μισθολογική ανισότητα (90/10) μειώθηκε σημαντικά κατά 12,36%, και στους χαμηλόμισθους συμπίεστηκε η μισθολογική κατανομή κατά 6,16%. Οι αιτίες αυτών των ευρημάτων θα μπορούσαν να είναι η μείωση της ανεργίας στη χώρα από το 1980 και έπειτα, καθώς και η χαλάρωση της προστατευτικής νομοθεσίας για την εργασία (EPL), η οποία ωστόσο παραμένει μεταξύ των υψηλότερων στην Ε.Ε. Η συμμετοχή των Βέλγων εργαζόμενων σε εργατικές ενώσεις παραμένει αξιομνημόνευτα υψηλή, παρά την αύξηση του αριθμού των εξειδικευμένων εργαζόμενων των τελευταίων ετών. Τέλος, διαφαίνεται ότι η δαπάνη των εταιριών της χώρας σε έρευνα και ανάπτυξη αυξήθηκε με βραδύτερο ρυθμό από άλλες χώρες, καθιστώντας τις πιέσεις της τεχνολογικής αλλαγής λιγότερο έντονες (Van Rie & Marx, 2013). Όλοι αυτοί οι παράγοντες, συνέβαλαν στη μείωση της μισθολογικής ανισότητας στην οικονομία.

Ως προς την Γαλλία και την Ιαπωνία, οι χώρες αυτές διέγραψαν παρόμοια πορεία από το 1980 έως το 2016. Και στις δυο η μισθολογική ανισότητα 90/10 και 50/10 μειώθηκε, ενώ μέτριου βαθμού αύξηση σημειώθηκε στους υψηλά αμειβόμενα εργαζόμενους (90/50). Οι αιτίες και στις δυο περιπτώσεις είναι παρόμοιες: αύξηση του επιπέδου εκπαίδευσης που προκαλεί μεγέθυνση της μισθολογικής ανισότητας στους υψηλά αμειβομένους και αύξηση του κατώτατου μισθού σε επίπεδο που βελτιώνει την ποιότητα ζωής και οδηγεί σε ευημερία αλλά δεν προκαλεί περαιτέρω ανεργία που θα λειτουργούσε αντίρροπα (Kitao & Yamada, 2019; Verdugo κ.ά., 2012).

Οι ανεπτυγμένες οικονομίες άρχισαν σταδιακά αυτό το διάστημα να απομακρύνονται από τον φορντισμό που επικρατούσε πριν τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο και να μετασχηματίζονται σε οικονομίες της εξειδίκευσης και της γνώσης (Ibsen & Thelen, 2017; Iversen & Soskice, 2015; Thelen, 2014). Το σύστημα του φορντισμού βασίστηκε εν πολλοίς στη μαζική παραγωγή και κατανάλωση, η οποία ευνοήθηκε από τις κενσιναικές πολιτικές, το γενναιόδωρο κράτος πρόνοιας και τις ισχυρές εργατικές ενώσεις (Hope & Martelli, 2019). Η παγκοσμιοποίηση, η τεχνολογική αλλαγή και η μείωση της συμμετοχής σε εργατικές ενώσεις επιτάχυνε αυτή τη μετάβαση στην οικονομία της γνώσης (Hope & Soskice, 2016) που η παραγωγική έμφαση μετατοπίστηκε από τον τομέα της βιομηχανικής παραγωγής στην παροχή εξειδικευμένων υπηρεσιών. Αυτό που έχει σημασία από πλευράς ανάλυσης, είναι ότι οι ανεπτυγμένες χώρες βίωσαν παρόμοιες προκλήσεις (ίδιο παγκόσμιο περιβάλλον, ίδια πρόσβαση στις νέες τεχνολογίες και παρόμοιου βαθμού φιλελευθεροποίηση του διεθνούς εμπορίου), αλλά εντούτοις δεν αυξήθηκε η ανισότητα με τον ίδιο τρόπο (ποσοτικά ή στον ίδιο χρόνο) σε όλες τις χώρες παρά τα ίδια σε γενικές γραμμές εξωγενή σοκ (Afonso κ.ά., 2017). Αυτό καταδεικνύει ότι ενδεχομένως οι διαφοροποιήσεις του θεσμικού πλαισίου της κάθε χώρας εξηγούν τις διαφορές μεταξύ τους. Κάποιες χώρες λόγω των θεσμών τους γνώρισαν αύξηση της ανεργίας, η οποία αντισταθμίστηκε από τους προστατευτικούς θεσμούς κρατώντας την ανισότητα σταθερή, ενώ κάποιες άλλες χώρες έκαναν πιο ευέλικτη την αγορά εργασίας τους με τίμημα την αυξημένη ανισότητα.

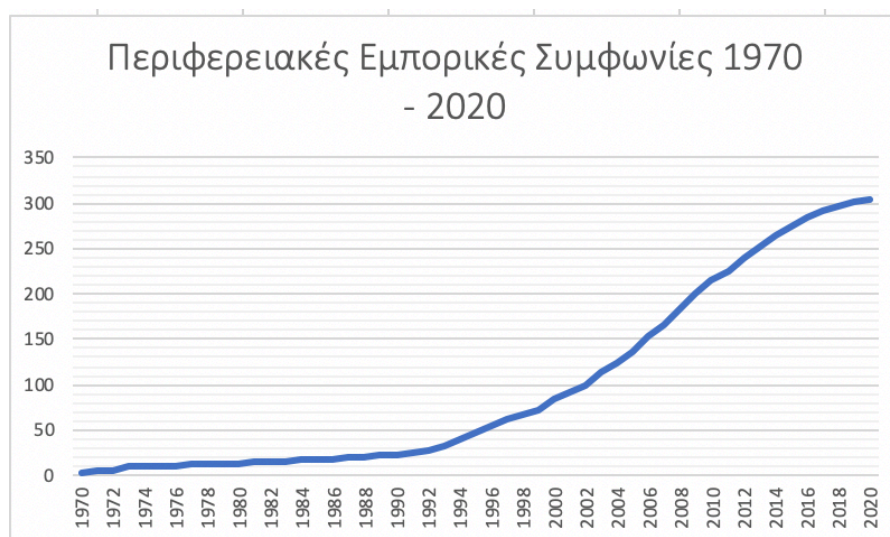
Όπως φαίνεται από τα παραπάνω στοιχεία, υφίσταται μια έντονη ετερογένεια στην πορεία της ανισότητας σε διαφορετικές χώρες. Στις επόμενες ενότητες θα αναλύσουμε το θεωρητικό πλαίσιο των παραγόντων που επηρεάζουν την προσφορά και ζήτηση εργατικού δυναμικού προκειμένου να γίνει καλύτερα κατανοητή η συσχέτιση του καθενός με την μισθολογική ανισότητα. Στην τελευταία ενότητα, θα προχωρήσουμε στην εκπόνηση πολυπαραγοντικής στατιστικής ανάλυσης προκειμένου ν' αποτυπώσουμε τον βαθμό στον οποίο επιδρά η τεχνολογία, το διεθνές εμπόριο, αλλά και ο κάθε θεσμός της αγοράς εργασίας στην μισθολογική ανισότητα.

2.3 ΑΙΤΙΕΣ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗΣ ΑΝΙΣΟΤΗΤΑΣ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΗΝ ΖΗΤΗΣΗ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

2.3.1 Διεθνές Εμπόριο

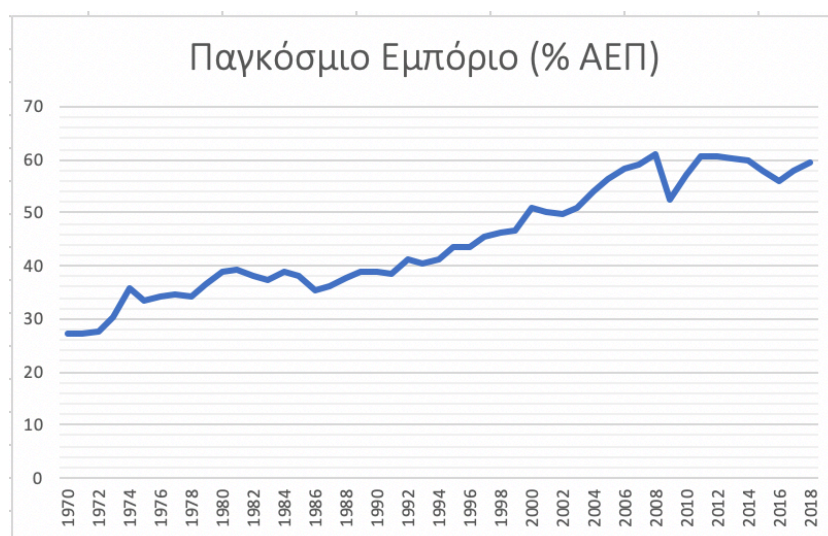
Τις τελευταίες δεκαετίες παρατηρείται μια σταθερή αύξηση του εμπορίου μεταξύ αναπτυγμένων και αναπτυσσόμενων χωρών. Η αυξανόμενη αυτή πορεία συνέπεσε χρονικά με τη μείωση της ζήτησης μη εξειδικευμένων εργαζόμενων από την δεκαετία του 1980 και μετέπειτα. Στα παρακάτω γραφήματα 2.1 και 2.2 αποτυπώνουμε γραφικά αυτήν την παρατήρηση. Στο πρώτο γράφημα βλέπουμε τον αριθμό των περιφερειακών εμπορικών συμφωνιών από το 1970 μέχρι το 2020. Αυτό αντιπροσωπεύει τη νομική μορφή του διεθνούς εμπορίου υπό την έννοια ότι καταδεικνύει τον αριθμό των συμφωνιών ελεύθερου εμπορίου μεταξύ κρατών. Όπως μπορούμε να δούμε, η αύξηση τους ήταν σημαντική ειδικά από το 1990 και έπειτα. Στο γράφημα 2.2 βλέπουμε το επίπεδο του διεθνούς εμπορίου εκφρασμένο ως το σύνολο των εισαγωγών και εξαγωγών όλων των χωρών ως ποσοστό του παγκόσμιου ΑΕΠ. Και σε αυτό το γράφημα βλέπουμε ότι σταδιακά από το 1970 αυξανόταν η διεθνής έκθεση στο εμπόριο.

Γράφημα 2.1: Ο αριθμός των περιφερειακών εμπορικών συμφωνιών από το 1970 μέχρι το 2020.



Πηγή: Γράφημα της συγγραφέως με δεδομένα από τον Παγκόσμιο Οργανισμό Εμπορίου (WTO, 2020)

Γράφημα 2.2: Το διεθνές εμπόριο εκφρασμένο ως το σύνολο των εισαγωγών και εξαγωγών όλων των χωρών εκφρασμένο ως ποσοστό του παγκόσμιου ΑΕΠ



Πηγή: Γράφημα της συγγραφέως με δεδομένα από την Παγκόσμια Τράπεζα (The World Bank, 2020)

Όπως διαφαίνεται τις τελευταίες δεκαετίες, έχουν διευρυνθεί σαφώς οι εμπορικές ευκαιρίες για πιο παγκοσμιοποιημένες και πολυσύνθετες εφοδιαστικές αλυσίδες. Ολοένα και περισσότερες επιχειρήσεις τα τελευταία χρόνια μεταφέρουν μέρος ή το σύνολο της παραγωγής τους σε χώρες χαμηλής εξειδίκευσης και χαμηλού κόστους, κυρίως στην Ασία, και από εκεί διανέμουν τα προϊόντα ή τις υπηρεσίες τους. Ο παραγωγός των προϊόντων στις χώρες αυτές θα μπορούσε να είναι είτε κάποια τοπική επιχείρηση, είτε η μητρική εταιρία, επιλέγοντας να προχωρήσει σε κάποια Άμεση Ξένη Επένδυση για να μεταφέρει τη γραμμή παραγωγής της σε κάποια χώρα με χαμηλό μισθολογικό κόστος (Nolan κ.ά., 2019). Αρχικά, στη βιβλιογραφία το διεθνές εμπόριο δεν εμφανιζόταν ως ένας από τους παράγοντες που επηρεάζουν τη μισθολογική ανισότητα, αφού το εμπόριο με αναπτυσσόμενες χώρες αποτελεί μικρό μέρος του ΑΕΠ των ανεπτυγμένων. Συνεπώς, ενδεχομένως να επηρεάζει σε κάποιο βαθμό εργαζόμενους σε κλάδους εκτεθειμένους στο διεθνή ανταγωνισμό, αλλά σε κάθε περίπτωση όχι σε αρκετό βαθμό ώστε να δημιουργήσει γενικευμένο πρόβλημα στην αγορά εργασίας (Autor κ.ά., 2013; R. Liu & Trefler, 2008). Σε κάποιες περιπτώσεις, η αύξηση του εμπορίου συνδέθηκε και με την αύξηση της ανεργίας και την παρατηρούμενη σε κάποιες περιπτώσεις αποβιομηχάνιση (Wood, 1995a, 1995b, 1998). Σύμφωνα με τον Wood (1995a) το διεθνές εμπόριο βελτίωσε τις συνθήκες διαβίωσης στις ανεπτυγμένες χώρες και διέυρνε την ανάπτυξη των αναπτυσσόμενων (Singh & Dhumale, 2000). Εντούτοις ενοχοποιείται για την αυξημένη

ανεργία στους ελάχιστα εξειδικευμένους εργαζόμενους των ανεπτυγμένων χωρών λόγω του ανταγωνισμού με τους εργαζόμενους χαμηλού κόστους και εξειδίκευσης των αναπτυσσόμενων χωρών (Singh & Dhumale, 2000). Σύμφωνα με τους υπολογισμούς του, μεταξύ 1980 και 1990, σημειώθηκε μείωση κατά 12% της απασχόλησης στη βιομηχανική παραγωγή. Εάν σ' αυτό συνυπολογιστεί και η μείωση της απασχόλησης που είναι αποτέλεσμα της υιοθέτησης νέων τεχνολογιών αυτοματοποίησης λόγω του ανταγωνισμού ως προς το κόστος παραγωγής με τις αναπτυσσόμενες χώρες, τότε η μείωση της απασχόλησης ενδέχεται να είναι διπλάσια.

Σε γενικές γραμμές ωστόσο, παρατηρείται συσχέτιση της μείωσης των δασμών και της αύξησης του εμπορίου με τη μισθολογική ανισότητα, εκτός από χώρες με ευμεγέθη δημόσιο τομέα, όπου απασχολείται μεγάλο μέρος του εργατικού δυναμικού σε αυτόν. Αυτό συμβαίνει λόγω της φύσης του μισθολογικού καθορισμού στους δημόσιους υπαλλήλους, καθ' όσον η μισθολογική ανισότητα επηρεάζεται σαφώς λιγότερο από εξωγενείς παράγοντες (Milanovic & Squire, 2005; Vaughan-Whitehead, 2018).

Το θεωρητικό πλαίσιο που χρησιμοποιείται προκειμένου να εξηγηθούν οι αλλαγές στο επίπεδο της μισθολογικής ανισότητας λόγω του διεθνούς εμπορίου είναι βασισμένο στο υπόδειγμα Heckscher–Ohlin (Heckscher & Ohlin, 1991). Σύμφωνα με αυτό, το συγκριτικό πλεονέκτημα μιας χώρας εξαρτάται από την αλληλεπίδραση μεταξύ των παραγωγικών της συντελεστών και της τεχνολογίας παραγωγής που επηρεάζει την ένταση με την οποία οι παραγωγικοί συντελεστές χρησιμοποιούνται κατά την παραγωγική διαδικασία. Η σχετική διαθεσιμότητα των συντελεστών παραγωγής διαφέρει μεταξύ των χωρών. Συνεπώς, χώρες με υψηλή διαθεσιμότητα κεφαλαίου εξάγουν αγαθά εντάσεως κεφαλαίου, ενώ χώρες με υψηλή διαθεσιμότητα εργατικού δυναμικού εστιάζουν στην παραγωγή και εξαγωγή προϊόντων εντάσεως εργασίας.

Από το υπόδειγμα Heckscher–Ohlin προκύπτει το θεώρημα Stolper- Samuelson (Stolper & Samuelson, 1941). Σύμφωνα με αυτό οι διαφοροποιήσεις στις τιμές των προϊόντων που προκύπτουν λόγω του διεθνούς εμπορίου θα οδηγήσουν στην αύξηση της πραγματικής αμοιβής του συντελεστή παραγωγής που χρησιμοποιείται για την παραγωγή αυτού του αγαθού που εξάγεται και σε μείωση των απολαβών του άλλου συντελεστή. Συνεπώς, ο συντελεστής που βρίσκεται σε αφθονία σε κάθε χώρα θα επωφεληθεί, ενώ ο σπανιότερος συγκριτικά παραγωγικός συντελεστής θα ζημιωθεί. Στις ανεπτυγμένες χώρες, το κεφάλαιο και το εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό είναι σε σχετική αφθονία, ενώ το μη εξειδικευμένο εργατικό

δυναμικό βρίσκεται σε σχετική ανεπάρκεια συγκριτικά με τις αναπτυσσόμενες χώρες. Από τη στιγμή που οι ανεπτυγμένες χώρες μπορούν να εισάγουν αγαθά μαζικής παραγωγής οικονομικότερα από χώρες με χαμηλό κόστος παραγωγής, θα μειωθεί η ζήτηση (και άρα οι απολαβές) στο εσωτερικό τους για τους μη εξειδικευμένους εργαζόμενους, αφού οι χώρες αυτές θα εστιάσουν στην παραγωγή εξειδικευμένων αγαθών (Cahuc & Zylberberg, 2004).

Κατ'επέκταση, στο πλαίσιο που εξετάζουμε, η παγκοσμιοποίηση του διεθνούς εμπορίου ευνοεί τους υψηλά εξειδικευμένους εργαζόμενους, αυξάνοντας τις αποδοχές τους και τη μισθολογική ανισότητα στις αναπτυγμένες χώρες. Παρότι η αρχική δομή του θεωρήματος αναφερόταν σε αλληλεπίδραση κεφαλαίου και εργατικού δυναμικού, προσαρμόζοντας το, θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί και για την ανάλυση της σχέσης εξειδικευμένων και μη εξειδικευμένων εργαζόμενων κατά τον ίδιο τρόπο. Ωστόσο, Οι Feenstra και Hanson (1996) προχώρησαν την ανάλυση τους ένα βήμα πέρα από το αρχικό υπόδειγμα, υποθέτοντας ένα ευρύτερο φάσμα παραγόμενων ειδών που προϋποθέτει διαφορετικά απαιτούμενα επίπεδα δεξιοτήτων για την παραγωγή τους. Η παραγωγή ενδιάμεσης εξειδίκευσης αγαθών (λόγου χάρι εξαρτήματα που αποτελούν τμήματα του τελικού προϊόντος) είναι λιγότερο εξειδικευμένη από τα παραγόμενα στις ανεπτυγμένες χώρες προϊόντα, αλλά περισσότερο εξειδικευμένη από τα προϊόντα εντάσεως εργασίας των αναπτυσσόμενων χωρών. Συνεπώς, με το να μετακυλιέται η παραγωγή προς τις αναπτυσσόμενες χώρες, αυξάνεται και εκεί η ζήτηση για πιο εξειδικευμένους εργαζόμενους με αποτέλεσμα να παρατηρείται εν τέλει αύξηση της ανισότητας στις ανεπτυγμένες όσο και στις αναπτυσσόμενες χώρες.

Στη βασική διάκριση ανεπτυγμένων και αναπτυσσόμενων χωρών, βασίστηκε το μεγαλύτερο μέρος της αρχικής βιβλιογραφίας που εξέταζε τη σχέση μεταξύ διεθνούς εμπορίου και μισθολογικής ανισότητας. Πολλές έρευνες βασίστηκαν στο θεωρητικό πλαίσιο και επιχείρησαν να ποσοτικοποιήσουν τον αντίκτυπο του διεθνούς εμπορίου στη μισθολογική ανισότητα μέσα από τη χρήση διαφορετικών αναλυτικών προσεγγίσεων. Μεγάλο μέρος της βιβλιογραφίας εστιάζει αποκλειστικά στις ΗΠΑ. Μέχρι τη δεκαετία του 2000, ήταν συχνές οι μελέτες που εστίαζαν στον όγκο των εισαγωγών και των εξαγωγών προσπαθώντας να συσχετίσουν τις μεταβολές αυτών των μεγεθών με τη μισθολογική ανισότητα. Η λογική πίσω από αυτή την ανάλυση ήταν να μελετηθεί πόσοι από κάθε διαφορετικό τύπο εργαζόμενων (εξειδικευμένοι ή ανειδίκευτοι) απαιτούνται για να παραχθούν τα εξαγόμενα προϊόντα, και ποια ποσότητα εργασίας θα χρειαζόταν για να παραχθούν τα προϊόντα τα οποία εισάγονται, εάν δεν υπήρχαν οι εισαγωγές από αναπτυσσόμενες χώρες χαμηλού μισθολογικού κόστους

(Borjas κ.ά., 1997; Katz & Autor, 1999). Η διαφορά μεταξύ του αριθμού των εργαζόμενων που θα υπήρχε, εάν δεν γινόντουσαν εισαγωγές, θεωρούν ότι αποτυπώνει τον αντίκτυπο του διεθνούς εμπορίου στην αγορά εργασίας και κατ' επέκταση στη μισθολογική ανισότητα. Αυτό λαμβάνοντας υπόψιν ότι αυτοί που θίγονται από το διεθνές εμπόριο είναι κατά κύριο λόγο οι χαμηλά εξειδικευμένοι που εργάζονται σε κλάδους εκτεθειμένους στο εισαγωγικό εμπόριο (ενώ αντίστοιχα, οι υψηλά εξειδικευμένοι απασχολούνται κυρίως σε εξαγωγικές επιχειρήσεις).

Ο Freeman (1995) καταλήγει στο συμπέρασμα ότι θα ήταν δύσκολη μια τέτοια μέτρηση, γιατί θα προϋπέθετε ότι και οι ανεπτυγμένες και οι αναπτυσσόμενες χώρες θα είχαν ίδια τεχνολογία, ίδιες προτιμήσεις παραγωγής, ίδιο αριθμό εξειδικευμένων και μη εξειδικευμένων εργαζόμενων, και οι δυο θα παρήγαγαν αγαθά εντάσεως εργασίας αλλά και κεφαλαίου και τέλος δεν θα δημιουργούνταν οικονομίες κλίμακος. Πρακτικά βλέπουν στην ανάλυση τους ότι κάτι τέτοιο συμβαίνει σπάνια, οπότε θα πρέπει ν' αναζητηθούν οι αιτίες της μισθολογικής ανισότητας με διαφορετικούς τρόπους.

Η μελέτη των Borjas, Freeman, και Katz (1991) είναι ένα από τα χαρακτηριστικά παραδείγματα της εν λόγω θεώρησης. Χρησιμοποιούν δεδομένα για τις εισαγωγές και εξαγωγές προϊόντων στις ΗΠΑ προκειμένου να υποθέσουν τον αριθμό του κάθε τύπου εργαζομένων που χρησιμοποιείται για την εξαγωγή ενός προϊόντος. Οι ΗΠΑ εξάγουν εξειδικευμένα προϊόντα, ενώ εισάγουν προϊόντα που παράγονται από μη εξειδικευμένους εργαζόμενους. Χρησιμοποιώντας μισθολογικές ελαστικότητες, υπολόγισαν ότι μεταξύ 1980 και 1985 το εμπόριο ενοχοποιείται για το 15% της συνολικής μισθολογικής ανισότητας. Παρόμοια μεθοδολογία υιοθέτησαν και στην έρευνα τους 5 χρόνια αργότερα, στην οποία χρησιμοποίησαν ως κύριους αιτιώδεις παράγοντες της μισθολογικής ανισότητας, τη μετανάστευση και το διεθνές εμπόριο. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας τους, το 30-50% της μείωσης του μισθού των μη εξειδικευμένων σχετίζεται με τη μετανάστευση και το διεθνές εμπόριο, με την πρώτη να επικρατεί.

Παρόμοια μεθοδολογία ακολούθησε και ο Wood (1995a, 1995b), μεγαλώνοντας το δείγμα για να εξετάσει και άλλες ανεπτυγμένες οικονομίες πέραν των ΗΠΑ. Σύμφωνα με τους δικούς του υπολογισμούς το διεθνές εμπόριο οδήγησε σε 20% μείωση της ζήτησης κυρίως, μη εξειδικευμένων εργαζόμενων στις βιομηχανίες των ανεπτυγμένων χωρών. Στην έρευνα του υπέθεσε ότι οι ανεπτυγμένες χώρες δεν παράγουν τα ίδια προϊόντα με αυτά των αναπτυσσόμενων. Ωστόσο, για να υπολογίσει σωστότερα τον πραγματικό αριθμό μη εξειδικευμένων εργαζόμενων που χρειάζονται, χρησιμοποίησε τα δεδομένα παραγωγής από

τις αναπτυσσόμενες χώρες, με αποτέλεσμα οι μετρήσεις του να απαιτούν πολλαπλάσιο εργατικό δυναμικό από αυτό που είχαν υπολογίσει οι Borjas, Freeman, και Katz (1991). Βέβαια, η μεθοδολογία που χρησιμοποίησε εγείρει πολλά ερωτηματικά αναφορικά με την ακρίβεια της, με δεδομένο ότι ακόμα και το ανειδίκευτο εργατικό δυναμικό στις ανεπτυγμένες χώρες, είναι περισσότερο εξειδικευμένο από το ανειδίκευτο εργατικό δυναμικό στις αναπτυσσόμενες, ενώ η τεχνολογία παραγωγής των αγαθών εντάσεως απασχόλησης είναι αποτελεσματικότερη στις ανεπτυγμένες χώρες με αποτέλεσμα να απαιτείται για την παραγωγή σχετικά λιγότερο εργατικό δυναμικό (Swagel & Slaughter, 1997).

Ο Krugman (1995) εξέφρασε την άποψη ότι ο Wood χρησιμοποίησε μη ρεαλιστικά χαμηλή ελαστικότητα ζήτησης για εισαγόμενα από τις αναπτυσσόμενες χώρες προϊόντα, με αποτέλεσμα να επηρεάζονται οι υπολογισμοί στην βάση των οποίων εξέτασε τη ζήτηση αυτών των προϊόντων, εάν αυτά παράγονταν στην ανεπτυγμένη χώρα με σαφώς υψηλότερο κόστος παραγωγής και μισθολογικό κόστος που θα μετακυλιόνταν στην τελική τιμή του προϊόντος.

Οι Borjas κ.ά. (1997) και οι Borjas και Ramey (1995) στο υπόδειγμά τους υποθέτουν ότι οι εισαγωγές υπονομεύουν ευθέως την εγχώρια παραγωγή, μειώνοντάς την στους τομείς που είναι εκτεθειμένοι στον διεθνή ανταγωνισμό και ασκώντας πιέσεις στους μισθούς του εκτεθειμένου κλάδου. Συγκεκριμένα, ο διεθνής ανταγωνισμός μειώνει τα επιπρόσθετα κέρδη των βιομηχανιών που παραδοσιακά είχαν συνήθως υψηλότερη κερδοφορία σε σχέση με άλλους κλάδους. Οι εργαζόμενοι (πολλοί εκ των οποίων χαμηλής εξειδίκευσης ειδικά σε βιομηχανίες όπως η αυτοκινητοβιομηχανία) σε αυτούς τους τομείς είχαν υψηλότερους μισθούς. Μέσα από τον εμπορικό ανταγωνισμό που οδήγησε στην ανάγκη μείωσης του κόστους του τελικού προϊόντος, συμπαρασύρθηκαν και οι μισθοί των λιγότερο εξειδικευμένων. Συνολικά λοιπόν, παρατήρησαν ότι λόγω της μετατόπισης αυτών των εργαζόμενων σε διαφορετικούς κλάδους της οικονομίας, αυξήθηκε κατά 10% η μισθολογική ανισότητα σε μια δεκαετία, ενώ η αύξηση του διεθνούς εμπορίου εξηγεί το 50% της μείωσης της απασχόλησης μεταξύ 1976 και 1990.

Αντίστοιχα, οι Bound και Johnson (1992) αλλά και οι Berman, Bound και Griliches (1994) προχώρησαν σε πολυπαραγοντική ανάλυση και εξέτασαν όχι μόνο τον ρόλο του διεθνούς εμπορίου, αλλά και τον ρόλο της τεχνολογικής αλλαγής, της μείωσης της συμμετοχής σε εργατικές ενώσεις και των κρατικών δαπανών στις ΗΠΑ. Και οι δυο έρευνες κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι είναι μικρός ο αντίκτυπος του εμπορίου στην αυξανόμενη μισθολογική ανισότητα. Οι Bound και Johnson (1992) επισημαίνουν ωστόσο ότι το μεγαλύτερο μέρος της

μισθολογικής ανισότητας πυροδοτείται από την τεχνολογική αλλαγή, αφού εντοπίζεται στους μισθούς των υψηλά εξειδικευμένων. Αντίστοιχα, οι Berman, Bound, και Griliches (1994) παρατηρούν ότι το μεγαλύτερο μέρος της ανισότητας είναι στο εσωτερικό του ίδιου κλάδου και όχι μεταξύ κλάδων, όπως θα καταδείκνυε το διεθνές εμπόριο (εκτεθειμένοι/ μη εκτεθειμένοι στο διεθνή ανταγωνισμό κλάδου). Η πλειονότητα των μελετών αυτού του τύπου στη βιβλιογραφία καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι το διεθνές εμπόριο έχει μικρό αντίκτυπο στο ύψος των μισθών και κατ' επέκταση στη μισθολογική ανισότητα.

Ως αποτέλεσμα της μεθοδολογικής κριτικής που ασκήθηκε σε αυτές τις έρευνες, ξεκίνησε να χρησιμοποιείται πρακτικά όλο και περισσότερο το θεώρημα Stolper- Samuelson. Αντί για τον εμπορικό όγκο, οι εμπειρικές έρευνες άρχισαν να εστιάζουν στη σχέση μεταξύ της τιμής των προϊόντων που εισάγονται από αναπτυσσόμενες χώρες και στους μισθούς. Η λογική πίσω από αυτό είναι ότι το εμπόριο επηρεάζει τους μισθούς και την ανισότητα μέσα από την τιμή των εισαγόμενων και των εξαγόμενων προϊόντων. Το εμπόριο οδηγεί σε μείωση της τιμής των προϊόντων που παράγονται από μη εξειδικευμένους εργαζόμενους, ενώ αντίθετα συντελεί στην αύξηση των τιμών των αγαθών που είναι προϊόντα εργασίας εξειδικευμένων εργαζόμενων. Το ζήτημα αυτό αποκτά εμπειρικό χαρακτήρα εξετάζοντας το εάν η σχετική τιμή των προϊόντων στις αναπτυσσόμενες χώρες έχει επηρεαστεί, διότι σε τέτοια περίπτωση ενδεχομένως να έχει συμβάλει και στην αύξηση της μισθολογικής ανισότητας.

Μια από τις βασικότερες μελέτες αυτού του είδους είναι αυτή των Lawrence κ.ά. (1993), που εξέτασαν τις τιμές των βιομηχανικών προϊόντων στις ΗΠΑ μεταξύ 1979 και 1989 υποθέτοντας ότι η τεχνολογία δεν επηρεάζει καθόλου την τιμή των προϊόντων. Στην έρευνα του δεν βρήκε στοιχεία που να καταδεικνύουν μεγαλύτερες αυξήσεις τιμών σε βιομηχανικά προϊόντα υψηλής εξειδίκευσης. Τουναντίον, παρατήρησε μεγαλύτερες αυξήσεις στις τιμές των προϊόντων που παράγονται από κλάδους που διατηρούν έντονο χαρακτήρα εντάσεως εργασίας. Από τη στιγμή που οι τιμές των προϊόντων που είναι εκτεθειμένα στον διεθνή ανταγωνισμό δε μεταβάλλονται με τρόπο που θα αναμενόταν λόγω του εμπορικού ανταγωνισμού (μικρότερες αυξήσεις τιμών σε προϊόντα χαμηλής εξειδίκευσης), θεωρούν ότι το διεθνές εμπόριο δε σχετίζεται με την αύξηση της μισθολογικής ανισότητας τη δεκαετία του 1980. Ακολουθώντας αντίστοιχη μεθοδολογία, ο Saeger (1996 όπως αναφέρθηκε σε Swagel και Slaughter 1997) εξέτασε 13 βιομηχανικές χώρες μεταξύ 1970 και 1980. Στην Ευρώπη εντόπισε μείωση της τιμής των προϊόντων που είναι υψηλής εξειδίκευσης και όχι των προϊόντων που είναι εκτεθειμένα στον διεθνή εμπορικό ανταγωνισμό όπως θα αναμέναμε.

Εν συνεχεία, οι Sachs κ.ά. (1994) παρατήρησαν ότι πράγματι οι τιμές κινήθηκαν όπως θα προέβλεπε η θεωρία, δηλαδή αυξήθηκαν στα προϊόντα υψηλής εξειδίκευσης και μειώθηκαν στα προϊόντα εντάσεως εργασίας. Παρόλα αυτά, η μείωση της τιμής τους δεν ήταν τόσο μεγάλη, ώστε να δικαιολογεί το επίπεδο ανισότητας που παρατηρήθηκε. Το 1998 οι συγγραφείς ανανέωσαν το υπόδειγμα τους (Sachs & Shatz, 1998). Με τα νέα δεδομένα εντόπισαν ακόμα ισχυρότερη αρνητική συσχέτιση μεταξύ του αριθμού των χαμηλά εξειδικευμένων εργαζόμενων σε ένα κλάδο και της τιμής του προϊόντος που παράγουν. Παρόλα αυτά, όπως τονίζουν οι Cuyvers και Rayp (2001), κατά την δεκαετία του 1980 που αυξήθηκε κατά κύριο λόγο η μισθολογική ανισότητα (και άρα έχει μεγαλύτερη μεθοδολογική σημασία), οι μεταβλητές στα αποτελέσματα της οικονομετρικής τους έρευνας παρουσίασαν το μικρότερο συντελεστή συσχέτισης (ενώ σε κάποιες περιπτώσεις ήταν στατιστικά μη σημαντικά). Έτσι καθίσταται αμφισβητήσιμο το κατά πόσο η μείωση των αποδοχών των χαμηλόμισθων σχετίζεται με το διεθνές εμπόριο ή αν τα ευρήματα τους σχετίζονται με τη γενικότερη πορεία μείωσης των αποδοχών των μη εξειδικευμένων εργαζόμενων λόγω της τεχνολογικής αλλαγής.

Ο Leamer (1996;1998) στις έρευνες του συνυπολόγισε τον ρόλο της τεχνολογίας στον καθορισμό των τιμών των προϊόντων. Εξέτασε τις δεκαετίες 1960-1980 ερευνώντας τις διαφοροποιήσεις τιμών ανά κλάδο (με βάση τις απαιτήσεις σε εξειδίκευση) και τις διαφοροποιήσεις μισθών με βάση το επίπεδο δεξιοτήτων. Σύμφωνα με τον συγγραφέα, κατά την δεκαετία του 1970 παρατηρήθηκε η μεγαλύτερη μείωση στις απολαβές των λιγότερο εξειδικευμένων εργαζόμενων και αντίστοιχα αποτέλεσε την περίοδο της μεγαλύτερης ακμής των μισθών των περισσότερο εξειδικευμένων.

Τέλος, ο Krugman (1995a) υπολόγισε τις αλλαγές στις τιμές των προϊόντων και των μισθών που θα συμφωνούσαν με το θεωρητικό υπόδειγμα των Stolper-Samuelson. Παρατήρησε λοιπόν, ότι οι εισαγωγές προϊόντων στις ΗΠΑ από αναπτυσσόμενες χώρες αποτελούν μικρό μέρος των συνολικών εισαγωγών και θα μπορούσαν να ευθύνονται μόνο για αλλαγές στο ύψος των τιμών και των μισθών που ενδεχομένως υπάγονται στα όρια του στατιστικού λάθους, καταλήγοντας στο συμπέρασμα ότι ο αντίκτυπος του εμπορίου στην ανισότητα θα είναι ελάχιστος ή μηδαμινός.

Παρότι έγινε μια ενδεικτική και όχι εξαντλητική αναφορά κάποιων βασικών μελετών για κάθε κατηγορία, το κεντρικό συμπέρασμα είναι ότι το εμπόριο με αναπτυσσόμενες χώρες φαίνεται να έχει μικρό αντίκτυπο στη μισθολογική ανισότητα των αναπτυγμένων. Όπως

αναφέρθηκε, το εμπόριο με τις αναπτυσσόμενες χώρες αντιπροσωπεύει μικρό μέρος του συνολικού τους εμπορίου ώστε να μπορεί να εξηγήσει τόσο μεγάλες διαφοροποιήσεις στη ζήτηση εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού (Machin, 2004). Μια ακόμα σημαντική παρατήρηση είναι ότι τα εμπειρικά αποτελέσματα περί της αυξημένης μισθολογικής ανισότητας, έρχονται σε αντίθεση με τις προβλέψεις του υποδείγματος Heckscher–Ohlin και Stolper- Samuelson, στο οποίο εκτιμάται ότι όσο εντείνεται το διεθνές εμπόριο θα πρέπει να αυξάνεται η μισθολογική ανισότητα στις αναπτυγμένες χώρες και να μειώνεται στις αναπτυσσόμενες. Εμπειρικά βλέπουμε από τα τέλη της δεκαετίας του 1990 ότι παρατηρήθηκε αύξηση της ανισότητας και στις αναπτυσσόμενες χώρες (Bergh & Nilsson, 2010; Berman & Machin, 2000; Burstein κ.ά., 2013; Crozet & Orefice, 2017; Dorn κ.ά., 2018; Hanson κ.ά., 2007; Jestl κ.ά., 2018; Mahesh, 2016; Stiglitz, 2005).

Απομακρυνόμενες λοιπόν σταδιακά οι εμπειρικές μελέτες από το αυστηρό πλαίσιο του Stolper- Samuelson, μετακινούνται από την αρχική μεμονωμένη εξέταση του διεθνούς εμπορίου ως κυρίαρχου παράγοντα ανισότητας, στο να συνεκτιμούν την αλληλεπίδραση του με την τεχνολογική αλλαγή και τους παράγοντες της αγοράς εργασίας. Συνεπώς, η εξέταση πολυπαραγοντικών μελετών που βασίζονται σε μοντέλα γενικής ισορροπίας (general equilibrium) και αναλύουν το ζήτημα της μισθολογικής ανισότητας ως σύνολο και όχι απομονώνοντας τον κάθε παράγοντα χωριστά βρίσκονται στο κέντρο της βιβλιογραφίας ως σήμερα (χαρακτηριστικά παραδείγματα (Álvarez κ.ά., 2018; Baccaro, 2008; Biewen & Seckler, 2019; Burstein κ.ά., 2019; Cassette κ.ά., 2012; Checchi & García-Peñalosa, 2008; Chen κ.ά., 2013; Dorn κ.ά., 2018; Faustino & Vali, 2011; Furceri & Ostry, 2019; Josifidis κ.ά., 2018; Koeniger κ.ά., 2007; Kollmeyer, 2018; Kristal & Cohen, 2017; J.-H. Lee & Kim, 2016; Nogueira & Afonso, 2018; OECD, 2011; Rueda & Pontusson, 2000; Selwaness & Zaki, 2017; Thewissen κ.ά., 2018; Thewissen & van Vliet, 2019; Torres κ.ά., 2017; Tridico, 2018; Vlandas, 2018; Wallerstein, 1999)).

Επιπρόσθετα, γίνεται χρήση διαχρονικών μελετών που εστιάζουν συγκεκριμένα στους εργαζόμενους ενός κλάδου, μιας περιοχής ή μιας επιχείρησης προκειμένου να εξακριβώσουν τον αντίκτυπο της φιλελευθεροποίησης του διεθνούς εμπορίου στη μισθολογική ανισότητα. Επί παραδείγματι, οι Autor κ.ά. (2014) εξέτασαν τον αντίκτυπο των εισαγωγών από την Κίνα στις αμερικανικές βιομηχανίες. Κατά την επεξεργασία των δεδομένων, εντόπισαν ότι οι εργαζόμενοι που απασχολούνται σε εκτεθειμένους στον διεθνή ανταγωνισμό κλάδους είχαν χαμηλότερες αποδοχές μεσοσταθμικά σε σχέση με εργαζόμενους σε μη εκτεθειμένους στο

(διεθνή ανταγωνισμό) κλάδους. Συνεπώς, ο ανταγωνισμός με την Κίνα συνετέλεσε στην αυξανόμενη μισθολογική ανισότητα, εφόσον επηρέασε σε μεγαλύτερο βαθμό τους ελάχιστα εξειδικευμένους εργαζόμενους μειώνοντας τις απολαβές τους. Σε παρόμοια ευρήματα κατέληξαν και οι Dauth, Findeisen, και Suedekum (2014, 2018) στις μελέτες τους για την Γερμανία, συμπληρώνοντας ότι οι εργαζόμενοι σε εξαγωγικούς κλάδους είναι συνήθως καλύτερα αμειβόμενοι. Οι Ashournia, Munch, και Nguyen (2014) παρατηρούν ότι, όταν ο αντίκτυπος των εισαγωγών από την Κίνα μετριέται σε κλαδικό επίπεδο, τα αποτελέσματα τείνουν να καταδεικνύουν ότι υπάρχει ελάχιστη επιρροή του διεθνούς εμπορίου στους μισθούς και συνεπώς στην ανισότητα (Autor κ.ά., 2013; Ebenstein κ.ά., 2014). Συγκεκριμένα, όταν εξετάζεται ο αντίκτυπος σε εκτεθειμένες επιχειρήσεις στο εσωτερικό του κάθε κλάδου, παρατηρούν ότι η αυξημένη έκθεση σε εισαγωγές από χώρες χαμηλού μισθολογικού κόστους μειώνει την απασχόληση αλλά δεν επηρεάζει το επίπεδο απολαβών των εργαζόμενων στον μεταποιητικό κλάδο. Αντίθετα παρατηρείται μείωση του ρυθμού αύξησης των αποδοχών των εργαζόμενων στον κλάδο παροχής υπηρεσιών λόγω του διεθνούς εμπορίου (Autor κ.ά., 2013; Ebenstein κ.ά., 2014). Σε αντιδιαστολή με τα παραπάνω ευρήματα, οι Ashournia, Munch, και Nguyen (2014) παρατηρούν μειωμένες αποδοχές και στους εργαζόμενους στον τομέα της μεταποίησης. Παρομοίως, και στην μελέτη των Hakkala και Huttunen (2016) που εξετάζουν την περίπτωση της Φινλανδίας, εντοπίζεται αυξημένος κίνδυνος ανεργίας για τους εργαζόμενους στον μεταποιητικό κλάδο, ενώ οι απολαβές των χαμηλά εξειδικευμένων του κλάδου είναι οι πλέον επηρεασμένες. Ο αντίκτυπος της φιλελευθεροποίησης του διεθνούς εμπορίου είναι θετικός μισθολογικά για τους υψηλά εξειδικευμένους. Στην περίπτωση της Δανίας ο Utar (2018) εξετάζει εργαζόμενους σε εκτεθειμένες και μη εκτεθειμένες επιχειρήσεις που επιτελούν την ίδια εργασία και εντοπίζει ότι η πλειονότητα (το 89%) των εργαζομένων ασχέτως επιπέδου εξειδίκευσης βίωσαν μείωση των αποδοχών τους μέσα σε 9 χρόνια από την αφαίρεση των προστατευτικών κανόνων για τα εισερχόμενα εμπορεύματα από την Κίνα. Ομοίως, οι Huber και Winkler (2019) εξέτασαν τη Γερμανία χρησιμοποιώντας παρόμοια μεθοδολογία με αυτή των Dauth, Findeisen, και Suedekum (2014, 2016) και κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι το διεθνές εμπόριο με την Κίνα και την Ανατολική Ευρώπη ευθύνεται για αύξηση της τάξεως του 5-18% της μισθολογικής ανισότητας.

Ακόμα και εάν υποθέταμε ότι ο όγκος του εμπορίου με τις αναπτυσσόμενες χώρες ήταν αρκετά μεγάλος για να επηρεάσει τις αγορές εργασίας των αναπτυγμένων, θα αναμέναμε ότι το μεγαλύτερο μέρος της αυξανόμενης ανισότητας θα παρουσιαζόταν στους κλάδους που είναι εκτεθειμένοι στο διεθνές εμπόριο. Τουναντίον, η μισθολογική ανισότητα έχει ενταθεί σε όλους

τους κλάδους αλλά και στο εσωτερικό τους (Machin και Van Reenen (1998)). Βάσει θεωρητικών προβλέψεων, η μείωση του μισθού των ελάχιστα εξειδικευμένων θα προκαλούσε αύξηση της ζήτησης τους ως απόρροια της λογικής αντίδρασης των εργοδοτών στις αλλαγές της τιμής αυτού του συντελεστή. Παρόλα αυτά, κάτι τέτοιο δεν παρατηρήθηκε εμπειρικά, αφού παρά την αυξανόμενη ζήτηση εξειδικευμένων εργαζόμενων, αυξανόταν και ο μισθός τους. Από τα ως άνω γίνεται σαφές ότι ο ρόλος του διεθνούς εμπορίου στη μισθολογική ανισότητα θα πρέπει να αναζητηθεί περισσότερο σε επίπεδο επιχείρησης. Πράγματι, μεγάλο μέρος της νεότερης βιβλιογραφίας εστιάζει σ' αυτό το σημείο. Πιο συγκεκριμένα, το διεθνές εμπόριο επηρεάζει τη μισθολογική ανισότητα τόσο στο εσωτερικό της επιχείρησης όσο και μεταξύ των επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται σε εξαγωγικούς κλάδους.

Οι αυξημένες ευκαιρίες που παρέχει το διεθνές εμπόριο και ο αυξημένος εμπορικός ανταγωνισμός που προκαλείται από τη διεθνοποίηση των αλυσίδων αξίας προκαλούν επιτάχυνση των επενδύσεων σε νέες τεχνολογίες, μειώνοντας την απασχόληση και τις αποδοχές των λιγότερο εξειδικευμένων (Bloom κ.ά., 2016; Dorn & Schinke, 2018). Οι ίδιες ευκαιρίες όμως είναι και αυτές που κάνουν κάποιες επιχειρήσεις περισσότερο παραγωγικές σε σχέση με άλλες. Οι Wagner (2007) και Greenaway και Kneller (2007) κάνουν μια ανασκόπηση κάποιων από τις θεωρίες αυτές. Παρατηρείται πληθώρα ερευνών που καταδεικνύουν ότι οι περισσότερο παραγωγικές επιχειρήσεις «αυτόεπιλέγονται» για να γίνουν εξαγωγικές. Το να εκτεθεί μια επιχείρηση στον διεθνή ανταγωνισμό ενέχει κάποια εφάπαξ έξοδα (επί παραδείγματι, έξοδα που προκύπτουν από την αρχική δημιουργία του δικτύου διανομής των προϊόντων, έξοδα διαφήμισης, ή έξοδα που σχετίζονται με την αρχική ανάλυση της ζήτησης και των κανονισμών της υποψήφιας αγοράς) στα οποία είναι συνήθως ικανές να ανταποκριθούν οι μεγαλύτερες, πιο καινοτόμες και περισσότερο παραγωγικές επιχειρήσεις (Alessandria & Choi, 2007; Baldwin & Krugman, 1989; Dixit, 1989; Meinen, 2015; Melitz, 2003; Movahedi κ.ά., 2019; Padmaja & Sasidharan, 2017; Yi & Wang, 2012).

Η ύπαρξη αυτών των εφάπαξ δαπανών έχει διττό χαρακτήρα. Από τη μια πλευρά οι εταιρίες που στο παρελθόν επιβαρύνθηκαν με αυτά τα κόστη δεν είναι διατεθειμένες να χάσουν τα χρήματα που επένδυσαν, με αποτέλεσμα ν' ακολουθούν τις επιλογές του παρελθόντος και να παραμένουν εξαγωγικές (Aeberhardt κ.ά., 2014; Araujo κ.ά., 2016; Reggiani & Shevtsova, 2018). Οι Bugamelli και Infante (2003) εξετάζοντας την περίπτωση της Ιταλίας είδαν ότι οι εταιρίες που ξεκίνησαν να εξάγουν κατά 70% συνέχισαν και τα επόμενα έτη. Από την άλλη, ακριβώς επειδή δεν είναι συμφέρον για τις επιχειρήσεις να σταματήσουν τις εξαγωγικές τους

δραστηριότητες από τη στιγμή που θα εισέλθουν στην αγορά, η ευελιξία που διαθέτουν ως προς την χρήση των ανθρώπινων πόρων τους είναι περιορισμένη. Συνεπώς αφού συνεχίζουν να χρειάζονται παραγωγικούς εργαζόμενους, δεν μπορούν να μειώσουν το λειτουργικό κόστος που προκύπτει από το ανθρώπινο δυναμικό (Helfat & Eisenhardt, 2004; Lieberman κ.ά., 2017).

Οι επιχειρήσεις μπορούν να επιλέξουν να εισέλθουν σε μια νέα αγορά είτε μέσω εξαγωγών είτε μέσα από Άμεσες Ξένες Επενδύσεις (Α.Ξ.Ε.- κυρίως εγκατάσταση γραμμής παραγωγής που τροφοδοτεί μεταξύ άλλων την αγορά στην οποία θέλουν να εισέλθουν). Η επιλογή των εξαγωγών έχει χαμηλότερα πάγια έξοδα, αλλά υψηλότερο κόστος ανά μονάδα τελικού προϊόντος. Εάν η επιχείρηση έχει όφελος από τα χαμηλότερα μεταφορικά κόστη λόγω της ύπαρξης εγχώριας γραμμής παραγωγής, συνυπολογίζοντας και τα έξοδα για τη διατήρηση της παρουσίας της σε πολλαπλές αγορές, τότε είναι πιο συμφέρουσα επιλογή η χρήση Α.Ξ.Ε. Για να γίνει εξαγωγική μια επιχείρηση χρειάζεται να είναι αρκετά πιο παραγωγική από τον μέσο όρο και ιδιαίτερα ικανή στο να εντοπίζει τους καλύτερους εργαζόμενους. Παρόλα αυτά, μια εταιρία για να προχωρήσει σε Άμεση Ξένη Επένδυση, πρέπει να είναι από τις κορυφαίες στον τομέα της, έχοντας άριστη παραγωγικότητα και ικανότητα να προσελκύσει τους ικανότερους εργαζόμενους (Helfman κ.ά., 2004; Schroeder, 2020).

Παρότι οι εξαγωγικές επιχειρήσεις τείνουν να είναι ήδη πιο παραγωγικές από τον ανταγωνισμό και υπερτερούν και σε άλλους τομείς, όπως η έρευνα και ανάπτυξη το μέγεθος της επιχείρησης κ.α. (Bernard & Jensen, 1999; Ito, 2019; Mayer & Ottaviano, 2008; Wakasugi κ.ά., 2014) τη στιγμή που αποφασίζουν να επεκταθούν σε νέες αγορές, η εμπειρία που αποκομίζουν από την εξαγωγική διαδικασία τις κάνει έτι παραγωγικότερες, αφού ουσιαστικά διδάσκονται μέσα από αυτήν τη διαδικασία (Atkin κ.ά., 2017; Crespi κ.ά., 2008; Girma κ.ά., 2004; Kimura & Kiyota, 2006; Loecker, 2013; Tomiura, 2007; Wagner, 2012; Wakasugi κ.ά., 2014). Συνεπώς, παρατηρούμε ότι το διεθνές εμπόριο προκαλεί μισθολογική ανισότητα μεταξύ επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στον ίδιο κλάδο, αφού διαφοροποιεί τις αποδοχές των εργαζόμενων με κριτήριο το εάν απασχολούνται σε εξαγωγική επιχείρηση ή όχι. Η λογική πίσω από αυτό είναι ότι από τη στιγμή που για να σταδιοδρομήσει ως εξαγωγική μια επιχείρηση χρειάζεται να είναι ιδιαίτερα παραγωγική, καινοτόμα και αποτελεσματική, αναζητά τους πιο ικανούς εργαζόμενους (σε κάθε επίπεδο δεξιότητας) για να την στελεχώσουν. Οι ικανότεροι εργαζόμενοι, αμείβονται και υψηλότερα. Το αποτέλεσμα που προκύπτει είναι ότι με αυτόν τον τρόπο αυξάνεται το μισθολογικό χάσμα εργαζόμενων με τυπικά παρόμοια προσόντα, με βάση τη φύση και το μέγεθος της επιχείρησης που εργάζονται.

Και αντίστροφα, εάν οι καλύτεροι εργαζόμενοι συλλήβδην τείνουν να απασχολούνται σε καλύτερες επιχειρήσεις, τότε οι εταιρίες θα μπορούν να προσελκύσουν εκ νέου παραγωγικότερους εργαζόμενους πυροδοτώντας τη μισθολογική ανισότητα μεταξύ επιχειρήσεων μέσα από την καταβολή υψηλότερων απολαβών (Baumgarten, 2013; Bernard κ.ά., 1995, 2007; Brown & Medoff, 1989; Helpman, 2016; Helpman κ.ά., 2017; Schank κ.ά., 2007; Schroeder, 2020; Trottner, 2019; Verhoogen, 2008). Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, η μισθολογική ανισότητα μεταξύ επιχειρήσεων εξηγεί το μεγαλύτερο μέρος της ανισότητας που προκαλείται από το διεθνές εμπόριο σήμερα (Alvarez κ.ά., 2018; Barth κ.ά., 2016; Card κ.ά., 2013; Helpman κ.ά., 2017; Song κ.ά., 2019). Σε γενικές γραμμές εντοπίζεται συσχέτιση μεταξύ της φιλελευθεροποίησης του διεθνούς εμπορίου και της ζήτησης για εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό από τις επιχειρήσεις των αναπτυγμένων χωρών (Burstein & Vogel, 2017; Bustos, 2011; Davis & Harrigan, 2011; Fieler κ.ά., 2018; Harrigan & Reshef, 2015; Verhoogen, 2008; Yearle, 2005). Σύμφωνα με τον Trottner (2019) όσο μειώνεται το κόστος των εξαγωγών λόγω της φιλελευθεροποίησης του διεθνούς εμπορίου, τόσο οι περισσότερες παραγωγικές εταιρίες γίνονται εξαγωγικές, ενώ οι υπόλοιπες μένουν στην εγχώρια αγορά γεγονός που αυξάνει τη μισθολογική ανισότητα μεταξύ επιχειρήσεων. Οι εταιρίες που παραμένουν στην εγχώρια αγορά μειώνουν συγκριτικά τους μισθούς και το επίπεδο απασχόλησης για τους εξειδικευμένους εργαζόμενους, ενώ οι εξαγωγικές επιχειρήσεις το αυξάνουν. Όσο αυξάνεται η έκθεση σε διεθνές εμπόριο και πληθαίνει ο αριθμός των εξαγωγικών εταιριών, θα παρατηρείται αύξηση της μισθολογικής ανισότητας και μεταξύ εταιριών αλλά και ενδοεπιχειρησιακά, καθιστώντας σαφή τη συσχέτιση μεταξύ συμμετοχής σε διεθνή εμπορικό ανταγωνισμό, μισθών και απασχόλησης (Amiti & Davis, 2012; Autor κ.ά., 2013; Baumgarten, 2013; Bernard κ.ά., 1995, 2006; Coşar κ.ά., 2016; Davidson κ.ά., 1999, 2008; Dix-carneiro, 2014; Egger & Kreickemeir, 2009; Felbermayr κ.ά., 2011; Grossman κ.ά., 2017; Helpman κ.ά., 2010, 2017; Schank κ.ά., 2007; Verhoogen, 2008). Μάλιστα, στην βιβλιογραφία εντοπίζεται σαφής διαφοροποίηση μεταξύ των απολαβών που έχουν οι εργαζόμενοι σε εξαγωγικές, πολυεθνικές και μη εξαγωγικές επιχειρήσεις, γεγονός που επιτείνει τη μισθολογική ανισότητα σε επίπεδο εταιριών (επί παραδείγματι, Bernard, Jensen, και Schott (2009), Mayer και Ottaviano (2008), Wakasugi κ.ά. (2008), Tanaka (2018), Glass και Saggi (2002) Egger και Kreickemeier (2013), Gumpert (2018), Helpman κ.ά. (2017) Görg, Strobl, και Walsh (2007), Martins (2011), Doh (2019), Davidson κ.ά. (2017), Georgiev και Juul Henriksen (2020) κ.α.).

Εν κατακλείδι, το διεθνές εμπόριο φαίνεται ότι επηρεάζει τη μισθολογική ανισότητα στο εσωτερικό των εξαγωγικών επιχειρήσεων και σε ό,τι έχει να κάνει με τις απολαβές των

ανώτατων στελεχών. Η παγκοσμιοποίηση και κυρίως ο ανταγωνισμός με αναπτυσσόμενες χώρες όπως η Κίνα, έχει δυσχεράνει το έργο των επιχειρήσεων των ανεπτυγμένων χωρών, με αποτέλεσμα να έχει ενταθεί ο παγκόσμιος ανταγωνισμός για τα κορυφαία διοικητικά στελέχη. Ο αυξημένος ανταγωνισμός, σε συνδυασμό με τη εξέλιξη της τεχνολογίας που πλέον έχει εκμηδενίσει τις αποστάσεις οδηγεί σε ολοένα και υψηλότερες αποδοχές των ανώτατων στελεχών, αυξάνοντας την ενδοεπιχειρησιακή μισθολογική ανισότητα (Marin & Verdier, 2012). Οι Cuñat και Guadalupe (2008) εξέτασαν βιομηχανικές εταιρίες στις Ηνωμένες Πολιτείες και συμπέραναν ότι, όσο εντείνεται ο εμπορικός ανταγωνισμός, τόσο καλύτερα αμείβονται οι κορυφαίοι σε απόδοση διευθύνοντες σύμβουλοι. Σε παρόμοια συμπεράσματα κατέληξαν και οι Chakraborty και Raveh (2015) και Caliendo, Monte, και Rossi-Hansberg (2015) που εξέτασαν ινδικές και γαλλικές επιχειρήσεις αντίστοιχα και εντόπισαν συσχέτιση μεταξύ αυξημένων αποδοχών του CEO και φιλελευθεροποίησης του εμπορίου. Η απασχόληση του καλύτερου δυνατού διευθύνοντος συμβούλου είναι ιδιαίτερα σημαντική για τις μεγάλες επιχειρήσεις. Συνεπώς οι πιο ταλαντούχοι διευθύνοντες σύμβουλοι απασχολούνται στις πιο παραγωγικές και αποτελεσματικές διεθνοποιημένες επιχειρήσεις. Εάν η ικανότητα του διευθύνοντος συμβούλου συμβάλλει στην αύξηση της κερδοφορίας της επιχείρησης που δραστηριοποιείται σε διεθνές περιβάλλον, τότε θα αυξηθούν και οι απολαβές του, ενώ ταυτόχρονα παρατηρείται και συσχέτιση μεταξύ μεγέθους επιχείρησης και απολαβών του CEO (Andersen κ.ά., 2015).

2.3.2 Τεχνολογική αλλαγή

Προκειμένου να διερευνηθεί ο τρόπος που η τεχνολογική αλλαγή επιδρά στο επίπεδο μισθολογικής ανισότητας θα ήταν χρήσιμο να εξετάσουμε τον ρόλο της εκπαίδευσης παράλληλα με την τεχνολογία. Παρότι πρόκειται για δυο παράγοντες που σε μεγάλο βαθμό αλληλοεπιδρούν, εντούτοις, επειδή η τεχνολογική αλλαγή είναι ένας παράγοντας που σχετίζεται με τη ζήτηση του εργατικού δυναμικού, ενώ η εκπαίδευση αφορά την προσφορά εργατικού δυναμικού θα προχωρήσουμε στον διαχωρισμό τους σε δυο διαφορετικές ενότητες (Katz και Autor 1999; Lee 2017).

Στο πρώτο κεφάλαιο της παρούσης εργασίας έγινε μια αναλυτική παρουσίαση του τρόπου που η τεχνολογία επιδρά στους μισθούς και την απασχόληση, συνεπώς κρίνεται σκόπιμο να μη γίνει ευρεία επανάληψη των προαναφερθέντων. Για αυτό τον λόγο σε αυτήν την ενότητα

θα επιχειρηθεί μια συνοπτική αναφορά στο ζήτημα της τεχνολογικής αλλαγής και του τρόπου που επηρεάζει τη μισθολογική ανισότητα.

Η τεχνολογική αλλαγή έχει αποτελέσει μια από τις κυριότερες αιτίες της ανισότητας μεταξύ των εξειδικευμένων εργαζόμενων (οι οποίοι επωφελούνται από αυτή) και των χαμηλότερα εξειδικευμένων εργαζόμενων, των οποίων η θέση εργασίας βρίσκεται σε κίνδυνο (Katz & Margo, 2014; Lankisch κ.ά., 2019; Mishel κ.ά., 2013b). Εν προκειμένω, η τεχνολογική πρόοδος αυξάνει την παραγωγικότητα των εξειδικευμένων εργαζόμενων πολύ παραπάνω από αυτή των μη εξειδικευμένων. Σύμφωνα με την θεωρία της SBTC η κάθε εργασία διαφοροποιείται από την «ποσότητα» εκπαίδευσης που απαιτείται. Συνεπώς, η τεχνολογική πρόοδος μπορεί να υποκαταστήσει ευκολότερα διεργασίες που έχουν χαμηλότερες εκπαιδευτικές απαιτήσεις (Goos κ.ά., 2010). Ουσιαστικά δηλαδή η τεχνολογία συμπληρώνει τις δεξιότητες των εξειδικευμένων μετατοπίζοντας την καμπύλη ζήτησης εργατικού δυναμικού προς όφελος όσων έχουν καλύτερη εκπαίδευση και εξειδίκευση (Goos, 2018; Sevinc, 2017). Συνεπώς, η τεχνολογική πρόοδος εντάσεως ειδικευμένης εργασίας (Skill Biased Technical Change – SBTC) προκαλεί αύξηση της ζήτησης για υψηλότερες δεξιότητες, συμπαρασύροντας και το ύψος των αποδοχών των εξειδικευμένων εργαζόμενων. Στον αντίποδα, οι λιγότερο εξειδικευμένοι εργαζόμενοι θα δουν το εισόδημα τους να μειώνεται και θα βιώσουν αυξημένο κίνδυνο ανεργίας (Mishel κ.ά., 2013b).

Όσο υψηλότερη η εξειδίκευση ενός εργαζόμενου, τόσο μεγαλύτερη η ζήτηση για τις δεξιότητες του. Αυτό συμβαίνει γιατί με βάση τη θεωρία, όσο πιο εξειδικευμένος είναι ένας εργαζόμενος, τόσο πιο ικανός θεωρείται για να χρησιμοποιήσει τις νέες τεχνολογίες που είναι διαθέσιμες, αυξάνοντας έτσι την παραγωγικότητα του (Sebastian & Biagi, 2018). Άρα, εάν η ζήτηση αυξάνεται με ταχύτερο ρυθμό από την προσφορά εργασίας, τότε οι μισθοί θα βαίνουν αυξητικοί (Sebastian & Biagi, 2018). Επιπρόσθετα, παρατηρούμε ότι παρά την αύξηση του κόστους απασχόλησης ενός εξειδικευμένου εργαζόμενου, υπάρχει τάση να συνεχίζει να αυξάνεται η ζήτηση γι' αυτούς. Συνεπώς διαπιστώνεται συσχέτιση μεταξύ τεχνολογικής αλλαγής και αυξημένης ζήτησης για δεξιότητες (Berman κ.ά., 1998).

Παρότι η εν λόγω θεωρία πέτυχε να εξηγήσει τη μισθολογική ανισότητα που επικρατούσε στις ΗΠΑ ως το 1980, ήταν προβληματική η επεξηγηματική της ισχύς στις χώρες της Ευρώπης ή ακόμα και στις ΗΠΑ μετά την δεκαετία του 1980. Η βασική της αδυναμία είναι η δυσκολία να εξηγήσει το φαινόμενο της πλόωσης στην αγορά εργασίας.

Λύση στα προβλήματα αυτά προσπάθησε να δώσει η θεωρία της ρουτινοκεντρικής τεχνολογικής αλλαγής (Routine biased technical change - RBTC). Μια από τις βασικότερες διαφοροποιήσεις της σε σχέση με την SBTC είναι ότι δεν προβλέπει γραμμική αύξηση της παραγωγικότητας για τους εργαζόμενους όσο αυξάνεται η τεχνολογική πρόοδος, ούτε θεωρεί ότι η μείωση του κόστους απόκτησης του κεφαλαιουχικού εξοπλισμού εξηγεί την τεχνολογική ανάπτυξη. Αντ' αυτού προβλέπει αντικατάσταση των εργαζόμενων μεσαίας εξειδίκευσης μέσω της χρήσης νεότερων τεχνολογιών παραγωγής (Goos, 2018). Πιο συγκεκριμένα, προκειμένου ν' αναλυθούν πληρέστερα οι διαφορές στο μοτίβο της μισθολογικής ανισότητας αλλά και της πόλωσης της αγοράς εργασίας περιγράφονται 3 τύποι απασχόλησης, έναντι των 2 που προβλέπονται στην SBTC που ο καθένας σχετίζεται με ένα διαφορετικό επίπεδο εξειδίκευσης του εργατικού δυναμικού (χαμηλό, μεσαίο και υψηλό) (Mishel κ.ά., 2013b).

Σε αυτόν τον διαχωρισμό των τριών επιπέδων εξειδίκευσης που προαναφέρθηκε, βασίστηκε και το επιχείρημα περί πόλωσης της αγοράς εργασίας. Ως πόλωση της αγοράς εργασίας περιγράφεται η σχέση σχήματος U μεταξύ απασχόλησης ή/και αποδοχών με το επίπεδο δεξιοτήτων (Goos, 2018). Σ' αυτή την περίπτωση παρατηρούμε παράλληλη αύξηση στα επίπεδα απασχόλησης σ' εργαζόμενους χαμηλής και υψηλής εξειδίκευσης, ενώ αντίθετα οι εργαζόμενοι μεσαίας εξειδίκευσης βιώνουν μείωση του ποσοστού απασχόλησης τους (Autor, 2015; Katz & Margo, 2014). Παρότι όμως η πόλωση της απασχόλησης φαίνεται να υφίσταται άλλοτε σε μεγαλύτερο και άλλοτε σε μικρότερο βαθμό στις περισσότερες χώρες, εντούτοις δε συνοδεύεται πάντοτε από πόλωση των μισθολογικών απολαβών (Boehm, 2014). Παρότι είναι πιθανόν όσο αυξάνεται το γενικό επίπεδο αποδοχών της οικονομίας, να υπάρχουν μισθολογικές αυξήσεις και για τους χαμηλής εξειδίκευσης εργαζόμενους, εντούτοις από τη στιγμή που η χρήση της τεχνολογίας δεν ευνοεί δραστικά την παραγωγικότητά τους, οι μισθοί θα παραμείνουν στάσιμοι ή θα αυξηθούν σε μικρότερο βαθμό από τους μισθούς των εξειδικευμένων. Σε αυτήν την περίπτωση παρότι η τεχνολογία οδηγεί σε πόλωση της απασχόλησης θα μπορούσε να μη συνεπάγεται ταυτόχρονη μισθολογική πόλωση, αλλά αυξανόμενη ανισότητα (Autor, 2015; OECD, 2019c).

Συμπερασματικά, με βάση τα ως άνω, θα αναμέναμε ότι η πρόοδος της τεχνολογίας θα επιφέρει αύξηση της μισθολογικής ανισότητας, καθώς αυξάνει τη ζήτηση και κατ'επέκταση τις απολαβές του εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού, όποια θεωρία και αν εξετάσουμε.

2.4 ΑΙΤΙΕΣ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗΣ ΑΝΙΣΟΤΗΤΑΣ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΗΝ ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

2.4.1 Επίπεδο εκπαίδευσης

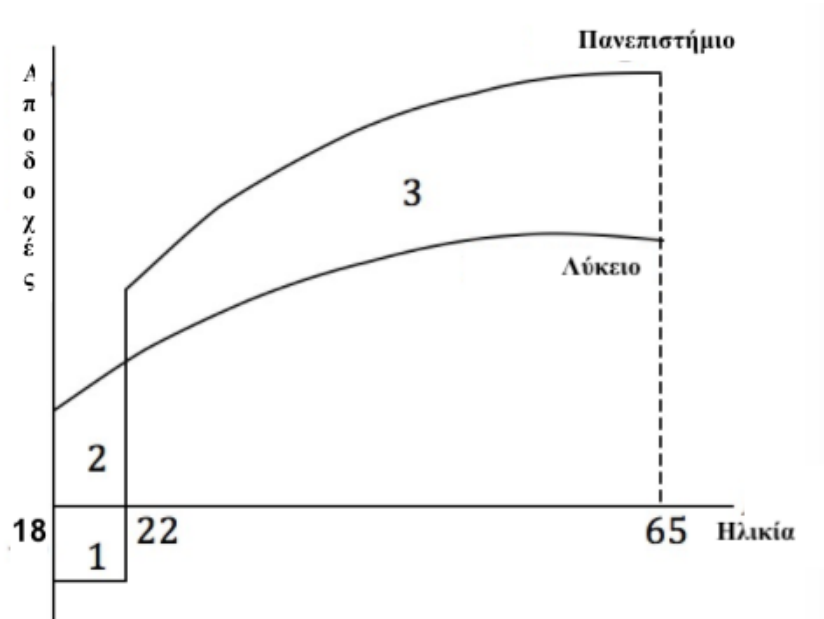
Ένα ακόμα χαρακτηριστικό που διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στη μισθολογική ανισότητα είναι το επίπεδο εκπαίδευσης σε μια οικονομία. Σύμφωνα με τους Galor και Moav (2000), Μητράκος (2004), Goldin και Katz (2007), και Broecke, Quintini, και Vandeweyer (2015, 2017) ένα αξιόλογο ποσοστό που φτάνει έως και το 25% της μισθολογικής ανισότητας μπορεί να αποδοθεί στο επίπεδο εκπαίδευσης των εργαζόμενων. Βασιζόμενες σε αυτές τις παρατηρήσεις, πολυάριθμες έρευνες εστίασαν στη συσχέτιση της μισθολογικής ανισότητας και του βαθμού στον οποίο οι υψηλά εξειδικευμένοι αμείβονται καλύτερα από τους εργαζόμενους με λιγότερες δεξιότητες (skill premium).

Η θεωρία που ασχολείται κατά κύριο λόγο με τη σχέση του μισθού και της εκπαίδευσης είναι η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου. Όλες οι γνώσεις και οι φυσικές ή επίκτητες ικανότητές ενός ανθρώπου αποτελούν μορφές του ανθρώπινου κεφαλαίου (Becker, 2009). Η εκπαίδευση παρότι είναι επίκτητη ικανότητα, εντούτοις, επηρεάζει και βελτιώνει τις φυσικές ικανότητες που διαθέτει ένας άνθρωπος. Το υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης που λαμβάνει ένα άτομο, του δίνει την δυνατότητα μεταξύ άλλων να προσαρμόζεται ευκολότερα στις νέες τεχνολογίες και να έχει αυξημένη παραγωγικότητα αποκτώντας έτσι πλεονέκτημα έναντι άλλων εργαζόμενων το οποίο μεταφράζεται σε υψηλότερες αποδοχές (Acemoglu & Autor, 2011; Juhn κ.ά., 1993; Kristal & Cohen, 2015, 2017; Levy & Murnane, 1992).

Κατ'επέκταση, η εκπαίδευση είναι άμεσα συνυφασμένη με την παραγωγικότητα και τις απολαβές των εργαζόμενων, οι οποίοι προκειμένου να αποκτήσουν καλύτερη εκπαίδευση, κάνουν μια επένδυση με κόστος στο παρόν, προσδοκώντας οφέλη στο μέλλον. Όσο υψηλότερη εκπαίδευση επιλέξει να λάβει ένα άτομο, τόσο απομακρύνονται σε βάθος χρόνου οι εισοδηματικές ροές ως αποτέλεσμα αυτής της επένδυσης. Συνεπώς, με δεδομένο ότι ένας δρών είναι ορθολογικός, η επένδυση στην εκπαίδευση αποφασίζεται όταν η αξία της συνολικά είναι θετική και άρα το προεξοφλητικό επιτόκιο της θα πρέπει να είναι υψηλότερο από το επιτόκιο χρηματοδότησης της εκπαίδευσης (Κατσανέβας, 2001).

Η εν λόγω θεωρία αποτυπώνεται διαγραμματικά με το παρακάτω σχήμα 2.1 που απεικονίζει την επένδυση στην εκπαίδευση.

Σχήμα 2.1: Η επένδυση στην εκπαίδευση σύμφωνα με την θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου



Πηγή: Το εν λόγω σχήμα είναι βασισμένο στο σχήμα του Usher (2018)

Στο σχήμα 2.1 παρατηρούμε στον οριζόντιο άξονα τον χρονικό ορίζοντα της επένδυσης που ταυτίζεται εν προκειμένω με την βιολογική ηλικία ενός ανθρώπου, αρχίζοντας από τα 18 έτη που ξεκινάει η ανώτατη εκπαίδευση και τελειώνοντας στην ηλικία συνταξιοδότησης που μπορεί να διαφέρει κατά περίπτωση. Στον κάθετο άξονα είναι οι αποδοχές που θα εισέπραττε το άτομο. Η πάνω καμπύλη αποτυπώνει τις αποδοχές του ατόμου κατά την διάρκεια του εργασιακού του βίου, εάν αποφασίσει να συνεχίσει στην ανώτατη εκπαίδευση. Η κάτω καμπύλη, δείχνει τις αποδοχές, σε περίπτωση που εισέλθει στην αγορά εργασίας μετά την ολοκλήρωση της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Η περιοχή με τον αριθμό 3 στο γράφημα είναι το όφελος από τις ανώτατες σπουδές. Το οποίο έχει τη μορφή επιπρόσθετου εισοδήματος που αποκτά κάποιος απόφοιτος πανεπιστημίου σε σχέση με κάποιο απόφοιτο λυκείου, το οποίο θα αυξάνεται κατά τον εργασιακό του βίο καθώς θα προσμετράται η εργασιακή του εμπειρία. Ωστόσο, προκειμένου να ακολουθήσει κάποιος ανώτατη εκπαίδευση, θα πρέπει να επιβαρυνθεί με κάποιο κόστος, το οποίο μεταφράζεται σε δίδακτρα, δαπάνες για βιβλία, προετοιμασία για τις εισαγωγικές εξετάσεις κ.λπ. (η περιοχή με τον αριθμό 1) και σε εισόδημα που δεν εισπράττει διαβάζοντας, μη μπορώντας να απασχοληθεί επαγγελματικά κατά την διάρκεια των σπουδών του (η περιοχή με τον αριθμό 2). Εάν η περιοχή 3 είναι μεγαλύτερη

από το άθροισμα των περιοχών 1 και 2, τότε η επένδυση στην εκπαίδευση είναι επωφελής και θα πρέπει ο ορθολογικός δρών να προχωρήσει επενδύοντας σ' αυτήν.

Ως γενική ιδέα, από τη μια πλευρά οι εργοδότες είναι πρόθυμοι να καταβάλουν υψηλότερες αμοιβές σε καλύτερα εξειδικευμένους εργαζόμενους λόγω της αυξημένης παραγωγικότητας που διαθέτουν και της καλύτερης προσαρμοστικότητάς τους στις νέες τεχνολογίες παραγωγής. Από την άλλη πλευρά, οι καλύτερα εξειδικευμένοι εργαζόμενοι, έχουν υψηλότερες μισθολογικές απαιτήσεις προκειμένου να αποσβέσουν την επένδυση που έκαναν για να ολοκληρώσουν την επιπρόσθετη εκπαίδευση. Συνεπώς, ένας από τους βασικότερους παράγοντες που επηρεάζουν τη μισθολογική ανισότητα είναι η προσφορά και ζήτηση δεξιοτήτων (εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού). Ο συνδυασμός αυτών των δυο παρατηρήσεων εξηγεί σε μεγάλο βαθμό την αυξανόμενη μισθολογική ανισότητα που προκαλείται λόγω της τεχνολογικής αλλαγής που αλληλοεπιδρά με το επίπεδο εκπαίδευσης.

Τις τελευταίες δεκαετίες, η ανάπτυξη της τεχνολογίας ήταν ραγδαία. Με δεδομένο ότι οι περισσότερο εξειδικευμένοι εργαζόμενοι ανέπτυξαν στα χρόνια εκπαίδευσής τους μεγαλύτερες ικανότητες προσαρμογής στις αλλαγές της φύσης της εργασίας, αντιλαμβανόμαστε ότι σε μια περίοδο πολλαπλών τεχνολογικών αλλαγών, η ζήτηση για εξειδικευμένους εργαζόμενους αυξάνεται (Acemoglu, 1998; Brauer & Hickok, 1995). Αυτή η αύξηση της ζήτησης ωστόσο δε συνοδεύτηκε από αντίστοιχο βαθμό αύξησης στην προσφορά εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού με αποτέλεσμα να αυξάνονται οι μισθολογικές διαφορές και κατ'έπекταση η μισθολογική ανισότητα μεταξύ εξειδικευμένων και ανειδίκευτων εργαζόμενων (Galor & Moav, 2000; Goldin & Katz, 2007). Πράγματι, από το 1980 παρατηρείται αύξηση της ανισότητας που σε μεγάλο βαθμό αποδόθηκε στην SBTC (Acemoglu, 2002b; Acemoglu & Autor, 2011; Goldin & Katz, 2007; Gottschalk & Smeeding, 1997; Katz & Autor, 1999). Ωστόσο, ενδεχομένως δεν είναι η τεχνολογία αυτή καθαυτή η αιτία της ανισότητας. Σύμφωνα με τους Goldin και Katz (2007) γενεσιουργός αιτία είναι η αλληλεπίδραση που ονομάζουν χαρακτηριστικά «αγώνα», μεταξύ ζήτησης για δεξιότητες που προκαλείται από την τεχνολογία και προσφοράς που προκαλείται από αλλαγές στο επίπεδο εκπαίδευσης. Εάν η ανισότητα προκαλείται όταν η σχετική προσφορά εξειδικευμένων εργαζόμενων είναι μικρότερη από τη σχετική ζήτηση, τότε μπορούμε να αντιληφθούμε ότι η μισθολογική ανισότητα δεν είναι απαραίτητο υποπροϊόν της τεχνολογικής προόδου, αλλά σχετίζεται με τους ρυθμούς που παράγει εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό το κάθε εκπαιδευτικό σύστημα (Hühne & Herzer, 2017; Weiss & Garloff, 2011).

Παρατηρώντας την πορεία της μισθολογικής ανισότητας, βλέπουμε ότι κυρίως στις ΗΠΑ η ανισότητα έκανε αισθητή την παρουσία της μετά την δεκαετία του 1970. Επιπρόσθετα, ενώ το γενικό επίπεδο εκπαίδευσης άρχισε να σημειώνει ανοδική πορεία, εντούτοις δεν παρατηρήθηκε μείωση των αποδοχών των εξειδικευμένων εργαζόμενων. Η πρώτη θεωρία που προσπαθεί να εξηγήσει αυτά τα φαινόμενα εξέφρασε την άποψη ότι, εάν η ζήτηση για δεξιότητες αυξανόταν με σταθερό ρυθμό από το 1970 και έπειτα, τότε οι αλλαγές στο επίπεδο ανισότητας οφείλονται στον ρυθμό αύξησης των εξειδικευμένων εργαζόμενων που παράγει το εκπαιδευτικό σύστημα της εκάστοτε χώρας. Συνεπώς, δεν υπήρχε αυξανόμενη ανισότητα πριν το 1970 διότι τα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα εκπαίδευαν τον αριθμό φοιτητών που χρειαζόταν η αγορά για να ακολουθήσει τον ρυθμό της τεχνολογικής προόδου (Card & Lemieux, 2001; Katz & Murphy, 1992; K. Murphy κ.ά., 2003). Οπότε, η ανισότητα δε σχετίζεται με βελτίωση της τεχνολογίας, αλλά με την επιδείνωση του εκπαιδευτικού συστήματος (ανεπαρκής παραγωγή εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού).

Η δεύτερη θεώρηση που προσπάθησε να εξηγήσει τα δεδομένα που προαναφέραμε, υποστηρίζει ότι υπήρξε ταχύτατη πρόοδος της τεχνολογικής ανάπτυξης μεταξύ 1970 και 1980. Απόρροια της εξέλιξης της τεχνολογίας ήταν η αυξημένη ζήτηση εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού που προκάλεσε μια σταδιακή αλλά όχι επαρκή αύξηση και της προσφοράς εξειδικευμένων εργαζόμενων. Από τη στιγμή που παρατηρήθηκε παράλληλη αύξηση της προσφοράς καλύτερα εκπαιδευμένων εργαζόμενων και των απολαβών τους, τότε η ανισότητα πιθανότατα οφείλεται στην τεχνολογική αλλαγή και όχι σε επιδείνωση των εκπαιδευτικών συστημάτων παγκοσμίως (Acemoglu, 2002b).

Παρότι στη βιβλιογραφία υπάρχει μια σχετική συμφωνία περί της ύπαρξης συσχέτισης μεταξύ τεχνολογικής αλλαγής, εκπαίδευσης και ανισότητας, εντούτοις ο αντίκτυπος που θα έχει τυχόν βελτίωση της εκπαίδευσης στην ανισότητα εξαρτάται σε κάποιο βαθμό από το εάν η τεχνολογική πρόοδος λογίζεται ως ενδογενής ή εξωγενής στην αγορά εργασίας.

Εάν η τεχνολογική αλλαγή έχει εξωγενή χαρακτήρα, τότε η τεχνολογική πρόοδος που σημειώθηκε ήταν η γενεσιουργός αιτία της αυξανόμενης ζήτησης για εξειδικευμένους εργαζόμενους. Συνεπώς, μια ενδεχόμενη βελτίωση του επιπέδου εκπαίδευσης σε μια χώρα, προκαλεί αύξηση του αριθμού των εξειδικευμένων εργαζόμενων και μείωση του βαθμού στον οποίο οι υψηλά εξειδικευμένοι αμείβονται καλύτερα σε σχέση με τους εργαζόμενους με λιγότερες δεξιότητες. Σε αυτήν την περίπτωση, όσο αυξάνεται το γενικότερο επίπεδο εκπαίδευσης ταχύτερα από τον ρυθμό της τεχνολογικής αλλαγής, παρατηρείται αποκλιμάκωση

του επιπέδου μισθολογικής ανισότητας (Goldin & Katz, 2007; Iacovone & Pereira-lópez, 2018; Van Reenen, 2011).

Ωστόσο εάν ο χαρακτήρας της τεχνολογικής αλλαγής είναι ενδογενής (όπως αναφέρθηκε στο πρώτο κεφάλαιο) αντιδρά στα οικονομικά κίνητρα που παρουσιάζονται. Η αύξηση της προσφοράς εξειδικευμένων εργαζόμενων θα προκαλέσει αύξηση της ζήτησης τους, αφού στην οικονομία το μέγεθος μιας αγοράς καθορίζει και την κερδοφορία των νέων τεχνολογιών. Με δεδομένο ότι οι νέες τεχνολογίες είναι συμπληρωματικές των εξειδικευμένων εργαζόμενων, θα αναμέναμε ότι η αύξηση του αριθμού των περισσότερο μορφωμένων εργαζόμενων θ' αποτελέσει κίνητρο για περαιτέρω ανάπτυξη τεχνολογιών που απευθύνονται σε αυτούς. Συνεπώς, σε αυτή την περίπτωση όσο βελτιώνεται το γενικότερο επίπεδο εκπαίδευσης, θα παρατηρείται αύξηση της μισθολογικής ανισότητας, αφού η τεχνολογία θα γίνεται όλο και πιο δεξιοτετοκεντρική. Όσο ταχύτερα αυξάνεται η προσφορά δεξιοτήτων, τόσο ταχύτερα θα βελτιώνεται η υπάρχουσα τεχνολογία και θα αυξάνεται η ζήτηση δεξιοτήτων διευρύνοντας έτσι τη μισθολογική ανισότητα (Acemoglu, 1998, 2002b, 2002c, 2007; Kiley, 1999).

Η επικρατέστερη θεώρηση στη βιβλιογραφία, είναι αυτή της εξωγενούς τεχνολογικής αλλαγής. Συνεπώς, αυτό που αναμένουμε να δούμε στο οικονομετρικό υπόδειγμα, είναι μια συσχέτιση μεταξύ επιπέδου εκπαίδευσης και μισθολογικής ανισότητας. Πιο συγκεκριμένα, υπάρχουν σχετικά πρόσφατες εμπειρικές έρευνες που παρατηρούν αύξηση της μισθολογικής ανισότητας, ως συνέπεια της βελτιούμενης εκπαίδευσης, όπως επι παραδείγματι η εμπειρική έρευνα των Carneiro, Liu, και Salvanes (2018) που εξέτασαν την ίδρυση νέων ανώτατων ιδρυμάτων στην Νορβηγία το 1970. Παρατήρησαν ότι οι μισθοί των εξειδικευμένων εργαζόμενων αυξήθηκαν ταυτόχρονα με την αυξημένη προσφορά και ζήτηση εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού. Το υπόδειγμα τους είναι σύμφωνο με θεωρία της ενδογενούς τεχνολογικής ανάπτυξης αφού φάνηκε ότι, όταν αυξήθηκε ο αριθμός των εξειδικευμένων εργαζόμενων, οι επιχειρήσεις επενέδυσαν σε συμπληρωματική προς αυτούς τεχνολογία παραγωγής παρέχοντας κίνητρο για εκ νέου αύξηση του αριθμού των εξειδικευμένων, αλλά και των απολαβών τους εντείνοντας έτσι τη μισθολογική ανισότητα. Σε αντίστοιχα συμπεράσματα περί της πορείας που θα ακολουθήσει η ανισότητα λόγω της αύξησης του αριθμού των εργαζόμενων με πανεπιστημιακές σπουδές καταλήγουν και οι έρευνες των Prettnner και Strulik (2017) και Prettnner και Strulik (2019). Σύμφωνα με τη θεώρηση τους δεν είναι όλοι οι άνθρωποι ικανοί ή πρόθυμοι να λάβουν ανώτατη εκπαίδευση. Υπό αυτήν την έννοια, η απόκτηση επιπρόσθετης εκπαίδευσης από κάποια άτομα θα οδηγήσει σε άνοδο των

αποδοχών τους και συνεπακόλουθη αύξηση της μισθολογικής ανισότητας, αφού οι μισθοί των ανειδίκευτων θα μείνουν αμετάβλητοι. Αυτές οι έρευνες βασίζονται στη θεώρηση της τεχνολογίας ως ενδογενούς, με αποτέλεσμα ν' αναμένουν ότι η τεχνολογική αλλαγή να λάβει πιο δεξιοτητοκεντρικό χαρακτήρα ως συνέπεια του αυξανόμενου γενικού επιπέδου εκπαίδευσης του εργατικού δυναμικού. Δεδομένου, όπως προαναφέρθηκε, ότι δε μπορούν ή δεν θέλουν όλοι να συνεχίσουν σε ανώτατες σπουδές, οι Prettnner και Strulik (2017) και Prettnner και Strulik (2019) εκφράζουν την σκέψη ότι η εκπαίδευση σύντομα δεν θα μπορεί να ακολουθήσει τους ρυθμούς βελτίωσης της τεχνολογίας, αφού είναι πεπερασμένος ο αριθμός των εργαζόμενων που μπορούν να εξειδικευτούν σε ανάλογο βαθμό. Συνεπώς, θεωρούν την εκπαίδευση πηγή εκ νέου δεξιοτητοκεντρικής τεχνολογικής αλλαγής που θα αυξήσει τη μισθολογική ανισότητα.

Εντούτοις οι περισσότερες εμπειρικές έρευνες καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι η βελτίωση του επιπέδου εκπαίδευσης θα μπορούσε ν' αποτελέσει τρόπο σταθεροποίησης ή μείωσης της μισθολογικής ανισότητας. Σύμφωνα με τους Autor (2014) και Weisstanner και Armingeon (2018) η αύξηση της δημόσιας δαπάνης για την παροχή εκπαίδευσης θα μειώσει τη μισθολογική ανισότητα αφού μέσα από την εξειδίκευση μεγαλύτερο μέρος του εργατικού δυναμικού αποκτά υψηλότερη παραγωγικότητα και καλύτερες θέσεις εργασίας. Πέραν αυτού, με βάση τους όρους της προσφοράς και ζήτησης, όσο αυξάνεται ο αριθμός των υψηλά εξειδικευμένων εργαζόμενων, τόσο αυξάνεται η προσφορά δεξιοτήτων στην οικονομία με αποτέλεσμα να μειώνεται ο βαθμός στον οποίο οι υψηλά εξειδικευμένοι αμείβονται καλύτερα από τους εργαζόμενους με λιγότερες δεξιότητες. Κατ' αυτόν τον τρόπο μειώνεται και η μισθολογική ανισότητα (Beaudry & Green, 2003; Card & Lemieux, 2001; Katz & Murphy, 1992).

Ωστόσο, όπως τονίζουν οι Autor (2014) και Hanushek κ.ά. (2015) παρατηρείται μεγάλη διαφοροποίηση μεταξύ χωρών στον τρόπο που αποτιμούν τις υψηλότερες δεξιότητες. Η ίδια επένδυση στην εκπαίδευση αμείβεται διαφορετικά σε άλλες χώρες. Αυτό, θα μπορούσε να σχετίζεται με τους θεσμούς της αγοράς εργασίας που μειώνουν τον βαθμό στον οποίο περισσότερο εκπαιδευμένοι αμείβονται καλύτερα από τους εργαζόμενους με υποδεέστερη εκπαίδευση (Crivellaro, 2014; Weisstanner & Armingeon, 2018) με αποτέλεσμα να επηρεάζουν με αυτόν τον τρόπο την κατεύθυνση της τεχνολογικής αλλαγής. Στην περίπτωση των επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στην Ευρώπη, η αγορά εργασίας, η οποία διέπεται από αυστηρότερο κανονιστικό πλαίσιο, παρέχει περισσότερα κίνητρα για αύξηση της

παραγωγικότητας των λιγότερο εξειδικευμένων παρά για αντικατάσταση τους από καλύτερα εκπαιδευμένους εργαζόμενους. Συνεπώς, η τεχνολογική αλλαγή στην Ευρώπη έχει λιγότερο δεξιοτητοκεντρικό χαρακτήρα σε σχέση με τις ΗΠΑ (Weisstanner & Armingeon, 2018).

Ο ρόλος της επιδοτούμενης εν μέρει ή εν όλω από το κράτος εκπαίδευσης εντοπίζεται και στην έρευνα των Ballarino κ.ά. (2014) στην οποία εκφράζεται η θεώρηση ότι η μισθολογική ανισότητα μπορεί να αποτυπωθεί διαγραμματικά με μια καμπύλη σχήματος \cap . Αρχικά η ανισότητα είναι χαμηλή, όταν το μεγαλύτερο μέρος του πληθυσμού δεν εκπαιδεύεται. Αργότερα, όσο κάποιος από τους πολίτες, κυρίως οι περισσότερο προνομιούχοι, μέσα από δική τους πρωτοβουλία συμμετέχουν στην ανώτατη εκπαίδευση, η μισθολογική ανισότητα αυξάνεται σε μεγάλο βαθμό και τέλος, όταν αρχίζει να γίνεται περισσότερο προσβάσιμη η ανώτατη εκπαίδευση σε όλους όσους έχουν τις ικανότητες, τότε αρχίζει πάλι να έχει καθοδική πορεία η μισθολογική ανισότητα (Checchi, 2001; Meschi & Scervini, 2010; Ram, 1990). Ακολουθώντας αυτήν τη λογική, οι Ballarino κ.ά. (2014) υπολόγισαν ότι για κάθε 1 μονάδα που βελτιώνεται το επίπεδο εκπαίδευσης, μειώνεται κατά 0,5- 0,6 μονάδες η μισθολογική ανισότητα. Στα ίδια συμπεράσματα καταλήγουν και οι Thomas, Wang, και Fan (2001) και Castelló και Doménech (2002) που εντόπισαν παρόμοια συσχέτιση μεταξύ ανόδου του επιπέδου εκπαίδευσης και μείωσης της ανισότητας.

Ο Patrinos (2019) και οι Montenegro και Patrinos (2014) συνηγορούν στον ρόλο της εκπαίδευσης ως εργαλείου μείωσης της ανισότητας, αφού αναλύοντας 1000 παρατηρήσεις από 140 χώρες κατά το διάστημα 1950- 2014, διαπιστώνουν ότι όσο αυξάνονται τα έτη εκπαίδευσης που λαμβάνει ένα άτομο, τόσο μειώνεται η μισθολογική ανισότητα. Πιο συγκεκριμένα, κατά το διάστημα 1980- 2010 τα χρόνια εκπαίδευσης αυξάνονταν κατά μέσο όρο 11% ανά πενταετία, ενώ για το ίδιο διάστημα η ανισότητα που σχετίζεται με τις υψηλότερες απολαβές με βάση το επίπεδο εκπαίδευσης μειώθηκε κατά 6% ανά πενταετία. Αντίθετα, μεταξύ 2011 και 2013 που μειώθηκε 6% ο μέσος χρονικός ορίζοντας της εκπαίδευσης, αυξήθηκαν κατά 4% οι απολαβές των εξειδικευμένων σε σχέση με τους ανειδίκευτους. Συμπερασματικά, βλέπουμε μια εμπειρική επιβεβαίωση της συσχέτισης μεταξύ επιπέδου εκπαίδευσης και μισθολογικής ανισότητας, ενώ παράλληλα φαίνεται ότι η αυξανόμενη ανισότητα των προηγούμενων ετών σχετίζεται με τον ρυθμό που μπορούσαν τα εκπαιδευτικά συστήματα να παράγουν εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό, ρυθμός που ήταν πιο αργός σε σχέση με την ταχύτητα της τεχνολογικής αλλαγής. Όμοια αποτελέσματα εντοπίζουν και οι Autor, Goldin, και Katz (2020) που υπολόγισαν ότι μια αύξηση της τάξεως του 10%

στην προσφορά περισσότερο εκπαιδευμένων εργαζόμενων, μειώνει κατά 6% την μισθολογική ανισότητα.

Τέλος, οι Bogliacino και Lucchese (2011) έκαναν μια εμπειρική μελέτη η οποία μπορεί να είναι παλαιότερη, εντούτοις παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον. Η κινητήρια δύναμη πίσω από αυτήν την έρευνα ήταν να διερευνηθεί κατά πόσον επιβεβαιώνεται η θεωρία της ενδογενούς τεχνολογικής αλλαγής. Ως εμπειρικό παράδειγμα η έρευνα χρησιμοποιεί την ενοποίηση της Γερμανίας το 1990. Όπως όλες οι πρώην σοβιετικές χώρες, έτσι και η Α. Γερμανία είχε καλή τυπικά εκπαίδευση αφού ήταν υψηλός ο αριθμός των εγγεγραμμένων στα πανεπιστήμια, ιδίως σε θετικές επιστήμες και επιστήμες μηχανικών (Berryman, 2000). Εάν ίσχυε πρακτικά η ενδογενής θεώρηση, θα αναμενόταν ότι μετά την πτώση του τείχους του Βερολίνου, θα εισέρχονταν στην αγορά εργασίας της Δυτικής Γερμανίας μεγάλος αριθμός εξειδικευμένων εργαζόμενων που θα έπρεπε να οδηγήσει σε μεγάλη βελτίωση της τεχνολογίας και συνακόλουθη αύξηση της ανισότητας. Ωστόσο, στο υπόδειγμα τους δεν αποτυπώνεται στατιστικά σημαντικός αντίκτυπος που θα δικαιολογούσε συνακόλουθη αύξηση της μισθολογικής ανισότητας.

2.4.2 Εργατικές ενώσεις

Η φύση της συσχέτισης μεταξύ επιπέδου συμμετοχής σε εργατικές ενώσεις και μισθολογικής ανισότητας τα τελευταία χρόνια έχει αποτελέσει αντικείμενο διαλόγου μεταξύ των κοινωνικών επιστημόνων με αφορμή την αυξανόμενη μισθολογική ανισότητα που παρατηρείται σε αρκετές χώρες παγκοσμίως. Η παρατηρούμενη μειωμένη συμμετοχή των εργαζόμενων σε εργατικές ενώσεις συνέπεσε χρονικά με την αυξανόμενη ανισότητα, γεγονός που εγείρει ερωτήματα αναφορικά με ενδεχόμενη σύνδεση μεταξύ των δυο αυτών φαινομένων. Οι πιθανές αιτίες της μειωμένης συμμετοχής των εργαζόμενων σε εργατικές ενώσεις χωρίζονται σε 4 ευρύτερες επιμέρους κατηγορίες: α) μεταβολές του πολιτικού κλίματος, β) μεταλλαγή των θεσμών της αγοράς εργασίας, γ) παγκοσμιοποίηση και δ) αλλαγές στη φύση της παραγωγικής διαδικασίας που αλληλοεπιδρούν με την τεχνολογική αλλαγή.

Ως προς τις μεταβολές του πολιτικού κλίματος, στη βιβλιογραφία έχει εκφραστεί η άποψη ότι σε κάποιο βαθμό η υποχώρηση του βαθμού συμμετοχής των εργαζόμενων σε εργατικές ενώσεις σχετίζεται με τη στάση της πολιτικής ηγεσίας διάφορων χωρών που ήταν σαφώς

εχθρική προς τα συνδικάτα, και η οποία εργάστηκε ενεργά για τη μείωση της επιρροής τους στην αγορά εργασίας κυρίως κατά την δεκαετία του 1980. Χαρακτηριστικότερα τέτοια παραδείγματα είναι η πρωθυπουργία της Μ. Θάτσερ στο Ηνωμένο Βασίλειο που εφάρμοσε νέα σκληρότερη νομοθεσία για τον τρόπο λειτουργίας και λήψης αποφάσεων των εργατικών ενώσεων, και η προεδρία του Ρ. Ρήγκαν στις ΗΠΑ που επί παραδείγματι, προχώρησε το 1981 σε απολύσεις 11000 ελεγκτών εναέριας κυκλοφορίας που απεργούσαν και αρνήθηκαν να διακόψουν την απεργία και να επιστρέψουν στην δουλειά τους, όταν τους ζητήθηκε (Kristal & Cohen, 2017; Meyer, 2019).

Ένας άλλος παράγοντας που εξηγεί μέρος της μείωσης της συμμετοχής σε εργατικές ενώσεις είναι η αλλαγή των θεσμών της αγοράς εργασίας, υπό τη μορφή κυρίως της αποδυνάμωσης του ρόλου των κεντροποιημένων μισθολογικών διαπραγματεύσεων. Κάποιοι μελετητές έχουν συσχετίσει την κεντροποίηση των διαπραγματεύσεων με υψηλότερο βαθμό συμμετοχής σε εργατικές ενώσεις (Scruggs & Lange, 2002), ιδίως σε χώρες που εφαρμόζουν σύστημα Ghent (κατά το οποίο οι εργατικές ενώσεις είναι αρμόδιες για την χορήγηση κοινωνικών παροχών όπως επί παραδείγματι του επιδόματος ανεργίας) (Ahlquist, 2010; Meyer, 2019). Η φύση του διεθνούς ανταγωνισμού επιβάλλει στις επιχειρήσεις να γίνουν διεθνώς ανταγωνιστικές. Μέρος της απαιτούμενης ευελιξίας αναζητείται στο πεδίο των μισθολογικών απολαβών με αποτέλεσμα να γίνεται ολοένα και συχνότερη η χρήση εταιρικών μισθολογικών διαπραγματεύσεων και όχι κλαδικών ή εθνικών. Συνεπώς, η παρατηρούμενη μείωση της κεντροποίησης προκαλεί και μείωση της επιρροής των εργατικών ενώσεων, αλλά και του βαθμού στον οποίον οι εργαζόμενοι επιθυμούν να γίνουν μέλη τους.

Εν συνεχεία, η παγκοσμιοποίηση που συντελείται επιδρά και στον βαθμό που οι εργαζόμενοι επιθυμούν να συμμετάσχουν στις εργατικές ενώσεις. Όπως προαναφέρθηκε, ο διεθνής εμπορικός ανταγωνισμός ωφελεί πολλές επιχειρήσεις από τα χαμηλότερα κόστη παραγωγής των αναπτυσσόμενων χωρών. Η μεταφορά της παραγωγής σε χώρες χαμηλού κόστους, αλλά και ο εμπορικός ανταγωνισμός που βασίζεται στον παράγοντα του κόστους και επηρεάζει κατά κύριο λόγο τους χαμηλά εξειδικευμένους που σε μεγάλο βαθμό είναι η βάση των εργατικών ενώσεων, οδηγεί σε υποβάθμιση των συνδικάτων και μείωση της συμμετοχής των εργαζόμενων σε αυτά, αφού πλέον δεν μπορούν να προσφέρουν μισθολογικό ή εργασιακό όφελος στα μέλη τους (Choi, 2005; Slaughter, 2007).

Τέλος, οι σημαντικότεροι ίσως παράγοντες που εξηγούν τη μείωση της συμμετοχής σε εργατικές ενώσεις είναι η αλλαγή της ίδιας της παραγωγικής διαδικασίας ιδίως υπό το πρίσμα

της τεχνολογικής αλλαγής. Η παραγωγική διαδικασία άλλαξε άρδην σε σχέση με τις προηγούμενες δεκαετίες κατά τις οποίες γνώρισαν άνθιση οι εργατικές ενώσεις. Πρωτίστως, κατά τις αρχές του 20^{ου} αιώνα παρατηρήθηκε μία μεταστροφή από την παραγωγική διαδικασία που ήταν βασισμένη στις δεξιότητες του τοπικού τεχνίτη προς τη μαζικοποίηση της παραγωγής που ευνοούσε τους ανειδίκευτους εργαζόμενους. Τα μισθολογικά οφέλη (skill premium) των δεξιοτήτων και της εξειδίκευσης εξαλείφθηκαν, ενώ έγινε ευκολότερη η συμμετοχή σε εργατικές ενώσεις, γιατί το ανειδίκευτο εργατικό δυναμικό ήταν ευκολότερο να συνδικαλιστεί λόγω της μεγαλύτερης ομοιογένειας του. Όσο η ζήτηση για ανειδίκευτο εργατικό δυναμικό αυξάνεται, τόσο αυξάνεται και το όφελος από τη συμμετοχή σε συνδικάτα. Κατά την περίοδο αυτή συνεπώς, παρατηρείται αύξηση της συμμετοχής σε αυτά σε μεγάλο βαθμό και μείωση της μισθολογικής ανισότητας. Παράλληλα η μείωση της ζήτησης εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού περιέστειλε το μέσο επίπεδο αλλά και τα κίνητρα για εκπαίδευση.

Με τον ίδιο τρόπο που η Δεύτερη Βιομηχανική επανάσταση έδωσε πνοή ζωής στα συνδικάτα, έτσι και η γέννηση των νέων τεχνολογιών αυτοματοποίησης άρχισε να τους στερεί αυτή την πνοή. Κατά το πρώτο μισό του 20^{ου} αιώνα η ραγδαία αύξηση της συνδικαλιστικής πυκνότητας σχετίζεται με την μείωση των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού λόγω της μαζικής παραγωγής. Κατά το δεύτερο μισό του 20^{ου} αιώνα ωστόσο, η τεχνολογική αλλαγή έφερε την αυτοματοποίηση και τη χρήση νέων τεχνολογιών που προκάλεσαν την παρακμή της μαζικής παραγωγής και, την ίδια στιγμή, την αύξηση της ζήτησης για εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό. Το εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό γνωρίζοντας τις ικανότητες του, έχει συχνά μεγαλύτερη ανοχή στο ρίσκο και περισσότερη ετερογένεια με αποτέλεσμα να συνδικαλίζεται δυσκολότερα. Συνεπώς, η μειούμενη συμμετοχή και η αυξανόμενη ανισότητα που παρατηρήθηκε έκτοτε σχετίζεται με τον ίδιο παράγοντα: την SBTC.

Το ίδιο μοτίβο παρατηρείται έως και σήμερα, που τόσο οι υψηλά όσο και οι χαμηλά εξειδικευμένοι εργαζόμενοι, για διαφορετικούς λόγους ο καθένας, είναι λιγότερο πιθανό σε σχέση με το παρελθόν να συνδικαλιστούν. Εξ' ορισμού, μια εργατική ένωση για να είναι αποτελεσματική θα πρέπει να προσελκύει ως μέλη της εργαζόμενους απ' όλα τα επίπεδα εξειδίκευσης, αφού έτσι αυξάνεται η ισχύς της συνολικά. Για να επιτευχθεί αυτό, θα πρέπει αφενός να τηρεί μια εξισωτική στάση που αποσυνδέει τις απολαβές από το επίπεδο δεξιοτήτων και εκπαίδευσης και αφετέρου να επιτρέπει ex post μισθολογικές αυξήσεις στους υψηλά εξειδικευμένους προκειμένου οι τελευταίοι να παραμείνουν μέλη της. Υπό αυτή την έννοια, σε αρκετές περιπτώσεις ο τρόπος λειτουργίας που προαναφέρθηκε δυσχεραίνει το σύνολο των

μελών. Οι μεν χαμηλά εξειδικευμένοι θεωρούν ότι οι πολιτικές που υιοθετήθηκαν και η δυνατότητα για εκ των υστέρων μισθολογική ευελιξία των υψηλόμισθων είναι άνιση, άδικη και δε συμβάλλει στη μείωση της υπάρχουσας ανισότητας. Οι δε υψηλά εξειδικευμένοι καταλαβαίνουν ότι ενδεχομένως εκτός εργατικής ένωσης οι απολαβές τους θα ήταν υψηλότερες. Συνεπώς, με δεδομένη την τεχνολογική αλλαγή, η μείωση της συμμετοχής σε εργατικές ενώσεις θα μπορούσε να θεωρηθεί κάτι αναμενόμενο, αφού τα συνδικάτα εξυπηρετούν τα συμφέροντα όλο και λιγότερων εργαζόμενων (Checchi κ.ά., 2010).

Από τη στιγμή που διαφαίνεται εμπειρικά ότι οι εργατικές ενώσεις συμβάλουν συχνά στη δημιουργία πιο συμπιεσμένης μισθολογικής κατανομής, η μείωση της συμμετοχής σε αυτές ιδίως στις Αγγλοσαξονικές χώρες, ενδέχεται να συνδέεται με την αυξανόμενη μισθολογική ανισότητα, την ίδια στιγμή που παρατηρείται αυξημένη ανισότητα ακόμα και στο εσωτερικό της ίδιας οικονομίας, μεταξύ συνδικαλισμένων και μη (Acemoglu κ.ά., 2001; Gosling & Machin, 1994). Αντιστοίχως, οι χώρες της Ευρώπης (επί παραδείγματι στις Σκανδιναβικές χώρες ή στο Βέλγιο) που συνεχίζουν να έχουν ισχυρότερες εργατικές ενώσεις βιώνουν μικρότερη αύξηση της μισθολογικής ανισότητας (Jaumotte & Osorio Buitron, 2020).

Κατά την δεκαετία του 1970 η επικρατούσα άποψη ήταν ότι οι εργατικές ενώσεις αύξαναν την ανισότητα (Johnson, 1975). Αυτό, όπως θα δούμε παρακάτω, δεν επιβεβαιώνεται εμπειρικά στις περισσότερες περιπτώσεις. Ο Freeman (1980) πρώτος κατέδειξε ότι παρότι η δράση των εργατικών ενώσεων έχει διττή φύση ως προς τον αντίκτυπο στην ανισότητα, εντούτοις ο ρόλος τους ως παράγοντας μείωσης της μισθολογικής ανισότητας επικρατεί.

Σε γενικές γραμμές, οι εργατικές ενώσεις βασίζουν την ύπαρξη τους αφενός στην ομοιομορφία των συμφερόντων των μελών τους και αφετέρου σε μια φιλοσοφία ισότητας, προσπαθώντας να κάνουν δικαιότερη τη μεταχείριση και τις απολαβές των εργαζόμενων που είναι μέλη τους (Checchi κ.ά., 2010; Han & Castater, 2016). Κατ'έκταση οι εργαζόμενοι που συμφωνούν με την οπτική ότι η αγορά εργασίας είναι υπερβολικά άνιση και χρειάζεται συλλογική δράση για να διορθωθεί αυτό το φαινόμενο, είναι πιθανότερο ν' αποτελέσουν μέλη των εργατικών ενώσεων. Παρότι ενδέχεται να είναι μέλη τους και υψηλά αμειβόμενοι και εξειδικευμένοι εργαζόμενοι, εντούτοις το πρωταρχικό μέλημά τους είναι να ευνοήσουν το μέσο μέλος τους, και προς αυτή την κατεύθυνση στρέφονται οι δράσεις τους. Μάλιστα, εμπειρικές έρευνες καταδεικνύουν ότι εργατικές ενώσεις τείνουν να επηρεάζουν και τα ανώτατα διοικητικά στελέχη, συμπίεζοντας τις απολαβές τους (DiNardo κ.ά., 1997; Jaumotte & Buitron, 2015; Rosenfeld, 2006; Shin, 2014). Αντίστοιχα, σύμφωνα με τους Jaumotte και

Osorio Buitron (2020), η μείωση της συμμετοχής σε εργατικές ενώσεις αυξάνει τις μισθολογικές απολαβές των ανώτατων στελεχών και κατ'έκταση την ανισότητα, εφόσον, όταν μειώνεται η διαπραγματευτική ισχύς των εργαζόμενων, μειώνεται και η επιρροή τους σε ενδοεπιχειρησιακές αποφάσεις που σχετίζονται με τον καθορισμό των αμοιβών των ανώτατων στελεχών. Πιο συγκεκριμένα, η μείωση κατά 10% της συνδικαλιστικής πυκνότητας, προκαλεί 5% αύξηση στις απολαβές αυτών που ανήκουν μισθολογικά στο κορυφαίο 10% της μισθολογικής κατανομής. Από την συνολική αύξηση των αποδοχών των στελεχών αυτών, υπολόγισαν ότι το 40% οφείλεται στην μείωση της ισχύος των εργατικών ενώσεων.

Οι εργατικές ενώσεις επιδρούν στο επίπεδο μισθολογικής ανισότητας κατά βάση με δυο τρόπους: επηρεάζοντας τη μισθολογική κατανομή και την ανεργία (Checchi & García-Reñalosa, 2008; Herzer, 2014). Ως προς τη μορφή της μισθολογικής κατανομής, οι εργατικές ενώσεις τείνουν να πιέζουν για υψηλότερες αυξήσεις στους μισθούς των χαμηλά εξειδικευμένων εργαζόμενων συγκριτικά με τους μισθούς των υψηλά εξειδικευμένων, μειώνοντας με αυτόν τον τρόπο το εύρος της μισθολογικής κατανομής (Blau & Kahn, 1996; Card, 1996; Herzer, 2014). Συνεπώς, όσοι εργαζόμενοι είναι μέλη εργατικής ένωσης, (ή όσοι καλύπτονται από συλλογικές συμφωνίες), ασχέτως με το επίπεδο εξειδίκευσης τους, επηρεάζονται από αυτήν τη συμπιεσμένη μισθολογική κατανομή, η οποία επιφέρει μείωση της μισθολογικής ανισότητας. Μάλιστα, έχει παρατηρηθεί ότι η μισθολογική κατανομή είναι περισσότερο συμπιεσμένη μεταξύ συνδικαλισμένων εργαζόμενων, σε σχέση με εργαζόμενους που δεν είναι μέλη κάποια εργατικής ένωσης, παρατήρηση που καταδεικνύει ότι η ύπαρξη εργατικών ενώσεων λειτουργεί ως παράγοντας μείωσης της ανισότητας σε κλάδους με υψηλά ποσοστά συμμετοχής των εργαζόμενων σε εργατικές ενώσεις (Blau & Kahn, 1996; Card, 1998).

Επιπρόσθετα, οι εργατικές ενώσεις αυξάνουν τις απολαβές των εργαζόμενων που είναι μέλη τους περισσότερο από τις απολαβές των μη μελών, χρησιμοποιώντας την ισχύ τους για να ασκήσουν πίεση προς τους εκπροσώπους των εργοδοτών. Μ' αυτόν τον τρόπο αυξάνουν τη μισθολογική ανισότητα μεταξύ εργαζόμενων συνδικαλισμένων και μη. Παρότι και τα δυο χαρακτηριστικά υφίστανται, εντούτοις οι περισσότερες εμπειρικές μελέτες, όπως θα δούμε, καταδεικνύουν ότι το πρώτο χαρακτηριστικό των εργατικών ενώσεων επικρατεί, με αποτέλεσμα να θεωρείται η ύπαρξη τους παράγοντας μείωσης της μισθολογικής ανισότητας (Freeman, 1980; Herzer, 2014; Koeniger κ.ά., 2007).

Ως προς την ανεργία, όπως έχει προαναφερθεί, για την πλειονότητα των εργαζόμενων οι μισθολογικές απολαβές αποτελούν το μεγαλύτερο μέρος ή και την αποκλειστική πηγή εισοδήματος τους. Συνεπώς, ενδεχόμενη απώλεια της εργασίας τους δε θα προκαλέσει μισθολογική ανισότητα άμεσα, αλλά έμμεσα. Οι εργατικές ενώσεις, όσο αυξάνεται ο αριθμός των μελών τους, τόσο αυξάνουν και τη διαπραγματευτική ισχύ τους, γεγονός που τους επιτρέπει τους ν' αυξήσουν τους μισθούς των μελών τους περισσότερο από το σημείο ισορροπίας σε μια ανταγωνιστική οικονομία. Όταν η εργατική ένωση καθορίζει το ύψος των απολαβών σε τέτοιο επίπεδο, από τη μεριά της, η εκάστοτε επιχείρηση που είναι ελεύθερη να ορίσει το επίπεδο απασχόλησης, επιλέγει ν' απασχολήσει λιγότερους εργαζόμενους σ' αυτό το δεδομένο επίπεδο αποδοχών. Το αποτέλεσμα είναι ότι κάποιοι από τους εργαζόμενους, θα καταστούν άνεργοι. Οι εργατικές ενώσεις, ειδικά αν δραστηριοποιούνται σε κλαδικό επίπεδο, συχνά δε λαμβάνουν υπόψιν τους τις αρνητικές συνέπειες των απαιτήσεων τους ως προς την απασχόληση με αποτέλεσμα η συμμετοχή σε εργατικές ενώσεις να αυξάνει το ποσοστό ανεργίας στην οικονομία. Το αυξημένο επίπεδο ανεργίας, ωστόσο, συμπιέζει σταδιακά τις αποδοχές των εργαζόμενων, αφού υπάρχει υπερπληθώρα διαθέσιμων προς εργασία ανέργων, οι οποίοι θα δέχονταν να εργαστούν με χαμηλότερες αποδοχές, αυξάνοντας έτσι τη μισθολογική απόσταση μεταξύ χαμηλά ή/και μεσαία εξειδικευμένων και υψηλά εξειδικευμένων εργαζόμενων, οι οποίοι συνήθως δεν κινδυνεύουν τόσο από την ανεργία που επικρατεί στην οικονομία (Bauer κ.ά., 2007; Fehr & Goette, 2005).

Αρκετές έρευνες συνδέουν την αυξημένη συμμετοχή σε εργατικές ενώσεις με υψηλότερα επίπεδα ανεργίας (Scarpetta 1996; Nickell 1997; Blanchard και Wolfers 2000; Nickell, Nunziata, και Ochel 2005; Checchi και García-Peñalosa 2008), ενώ άλλες καταδεικνύουν μη στατιστικά σημαντικές επιπτώσεις, ιδίως στην περίπτωση που οι εργατικές ενώσεις ενδιαφέρονται τόσο για την απασχόληση όσο και για το ύψος των αποδοχών, και καθορίζουν τις μισθολογικές τους απαιτήσεις σε βιώσιμα για τις επιχειρήσεις επίπεδα (Bassanini & Duval, 2009; Herzer, 2014).

Οι εργατικές ενώσεις θα μπορούσαν, όπως προαναφέρθηκε, να επηρεάσουν τη μισθολογική ανισότητα μέσα από διαφορετικούς μηχανισμούς, οπότε σε μεγάλο βαθμό η αλληλεπίδραση τους με τους λοιπούς θεσμούς της αγοράς εργασίας μπορεί να τροποποιήσει τον αντίκτυπο ως προς τη μισθολογική ανισότητα με διαφορετικό τρόπο για κάθε χώρα. Από τη στιγμή που η κάθε οικονομία διαφέρει από την άλλη ως προς τον τρόπο λειτουργίας των θεσμών της αγοράς εργασίας (λ.χ. το επίπεδο κεντροποίησης και κάλυψης των μισθολογικών διαπραγματεύσεων)

και η επιρροή των εργατικών ενώσεων θα διαφέρει αναλόγως (Herzer, 2014).Επι παραδείγματι, ο Herzer (2014) στην έρευνά του συμπεραίνει ότι σε χώρες που ο βαθμός κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων αλλά και η συνδικαλιστική πυκνότητα είναι υψηλοί (πχ σε χώρες όπως το Βέλγιο, η Δανία, η Φινλανδία, η Νορβηγία και η Σουηδία) υπάρχει αρνητική συσχέτιση μεταξύ συμμετοχής σε εργατικές ενώσεις και ανισότητα. Από δείγμα 20 χωρών που εξέτασε, στο 65% των χωρών η μείωση της συμμετοχής σε εργατικές ενώσεις προκάλεσε αύξηση της ανισότητας, ενώ στο εναπομείναν 35% μειώθηκε η ανισότητα από την υποβάθμιση του ρόλου των συνδικάτων. Σύμφωνα με τους υπολογισμούς του, οι συντελεστές παλινδρόμησης που καταδεικνύουν τον αντίκτυπο στην ανισότητα κυμαίνονται από -0,44 στην Νότιο Κορέα έως +0,38 στην Σιγκαπούρη. Ο συγγραφέας τονίζει ωστόσο, ότι επειδή η σχέση μεταξύ ανισότητας και συμμετοχής σε εργατικές ενώσεις είναι σύνθετη, επιλέγει να εστιάσει σε αυτές τις χώρες με υψηλό ποσοστό συμμετοχής των εργαζόμενων σε εργατικές ενώσεις. Σε αυτές, παρατηρείται θετική σχέση μεταξύ ανισότητας και συνδικάτων. Σε αντίστοιχα ευρήματα κατέληξαν και οι Checchi και García-Peñalosa (2009) που παρατήρησαν άνοδο της ανισότητας παράλληλα με αυξημένη συνδικαλιστική πυκνότητα. Μια πιθανή εξήγηση που δίνει για αυτό το φαινόμενο είναι ότι η αυξημένη συμμετοχή σε εργατικές ενώσεις σε συνδυασμό με την εκτεταμένη κάλυψη των συλλογικών διαπραγματεύσεων κάνει λιγότερο ευέλικτους τους μισθούς με αποτέλεσμα να αυξάνεται η ανεργία.

Παρομοίως ετερογενή αποτελέσματα αναφέρθηκαν και στην έρευνα του Card (2001). Στην εν λόγω έρευνα παρατηρήθηκε διαφορετικός αντίκτυπος στην ανισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών και μεταξύ ιδιωτικού και δημόσιου τομέα στις ΗΠΑ κατά το διάστημα 1973-1993. Πιο συγκεκριμένα, στους άνδρες είχε εξισωτικό ρόλο η συμμετοχή σε εργατικές ενώσεις και στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, ενώ στις γυναίκες είχε μικρό αντίκτυπο εξίσου και στους δυο τομείς. Το 1993 άρχισε να φαίνεται ότι οι εργατικές ενώσεις εξισώνουν σε κάποιο βαθμό τις αποδοχές των γυναικών μόνο στον δημόσιο τομέα.

Την αρνητική συσχέτιση μεταξύ συμμετοχής σε εργατικές ενώσεις και ανισότητας επιβεβαιώνουν και οι έρευνες των Alderson και Nielsen (2002), Bradley κ.ά. (2003) και Mahler (2004) που χρησιμοποίησαν διαστρωματικά στοιχεία χρονολογικών σειρών τα οποία είχαν κάποιες παραλειπόμενες μεταβλητές (unbalanced panel) σε ορισμένες χρονιές. Οι μεν Alderson και Nielsen εξέτασαν 16 χώρες του ΟΟΣΑ από το 1967 έως το 1992. Οι Bradley κ.α. εξέτασαν 14 χώρες από το 1967 έως το 1997, ο Mahler εξέτασε 14 χώρες κατά το διάστημα 1981-2000. Όλες οι ως άνω έρευνες κατέδειξαν σαφή αρνητική συσχέτιση μεταξύ

συμμετοχής σε εργατικές ενώσεις και ύψος ανισότητας. Αντιστοίχως, οι Card, Lemieux, και Riddell (2004) επιβεβαίωσαν τα ευρήματα εξετάζοντας μικροδοδεμένα δυο δεκαετιών για τις ΗΠΑ, το Ηνωμένο Βασίλειο και τον Καναδά. Τα ευρήματα τους κατέδειξαν ότι η αποδυνάμωση του ρόλου των εργατικών ενώσεων εξηγεί σημαντικό μέρος της αυξανόμενης μισθολογικής ανισότητας στους άνδρες στις ΗΠΑ και το Ηνωμένο Βασίλειο από τις αρχές της δεκαετίας του 1980. Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με τους Card, Lemieux, και Riddell (2004) και τους Western και Rosenfeld (2011) η μείωση της συμμετοχής εξηγεί το 33% της μισθολογικής ανισότητας στους άνδρες και 20% στις γυναίκες.

Αντιθέτως, οι έρευνες των Checchi και García-Peñalosa (2008) και Scheve και Stasavage (2009) δεν εντόπισαν στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ συμμετοχής σε εργατικές ενώσεις και ανισότητας. Συγκεκριμένα, σε αποτελέσματα που καταδεικνύουν αύξηση της ανισότητας όσο αυξάνεται η συμμετοχή σε εργατικές ενώσεις, καταλήγουν και οι Checchi και García-Peñalosa (2009). Όπως προαναφέρθηκε, η αυξανόμενη ανισότητα θα μπορούσε να σχετίζεται με την αύξηση της ανεργίας που προκαλούν οι εργατικές ενώσεις. Σε αντίστοιχο πνεύμα κινήθηκαν οι έρευνες των Koeniger, Leonardi, και Nunziata (2007) και Checchi και García-Peñalosa (2009) που παρατήρησαν ότι, παρότι οι ισχυρότερες εργατικές ενώσεις δρουν εξισωτικά, μειώνοντας την μισθολογική ανισότητα, εντούτοις σχετίζονται με αύξηση του επιπέδου ανεργίας. Τον εξισωτικό χαρακτήρα των εργατικών ενώσεων τονίζουν παρομοίως και οι Firpo, Fortin, και Lemieux (2009 και Kahn (2000).

Οι Golden και Wallerstein (2011), εξετάζοντας την περίοδο 1980-2000 κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι υφίστανται δυο διακριτές περιόδους, κατά τις οποίες η επιρροή των εργατικών ενώσεων στην ανισότητα ήταν διαφορετική. Κατά την περίοδο 1980-1990 η συνδικαλιστική πυκνότητα είχε έντονα αρνητική επίδραση στην ανισότητα, ενώ κατά την περίοδο 1991-2000, η επίδραση τους ήταν μη στατιστικά σημαντική. Σύμφωνα με τους συγγραφείς, η αναντιστοιχία μεταξύ των δυο περιόδων σχετίζεται με την μειούμενη ικανότητα των εργατικών ενώσεων ν' αντιστρέψουν την πίεση που ασκούνταν στις μισθολογικές απολαβές των μελών τους λόγω του εμπορίου με αναπτυσσόμενες χώρες που συμπίεσε τις αποδοχές τους. Κατ'επέκταση, παρατηρούν ότι οι εργατικές ενώσεις λειτουργούν ως παράγοντας που περιορίζει την μισθολογική ανισότητα, μόνο όταν διαθέτουν επαρκή ισχύ. Παρομοίως, οι Sanhueza και Fernandez (2015) και Herzer (2014) παρατήρησαν διαφορές μεταξύ χωρών αλλά όχι μεταξύ διαφορετικών χρονικών περιόδων. Πιο συγκεκριμένα, υπολόγισαν ότι η κατά μέσο όρο 1% αύξηση στη συνδικαλιστική πυκνότητα σχετίζεται με 0,155% μείωση της ανισότητας.

Ωστόσο, παρατηρήθηκε έντονη ετερογένεια μεταξύ χωρών. Οι περισσότερες χώρες σημείωσαν μείωση της ανισότητας όσο ενδυναμώνονταν οι εργατικές ενώσεις. Όμως υπήρξαν και κάποιες χώρες που επέδειξαν την αντίστροφη συμπεριφορά και η αύξηση της συνδικαλιστικής πυκνότητας οδήγησε σε κλιμάκωση της ανισότητας. Οι χώρες αυτές συνδύαζαν υψηλή συνδικαλιστική πυκνότητα και συλλογικές διαπραγματεύσεις με υψηλό ποσοστό κάλυψης. Ο συνδυασμός των δυο αυτών χαρακτηριστικών κάνει λιγότερο ευέλικτη την αγορά εργασίας, και οδηγεί σε υψηλούς μισθούς και υψηλή ανεργία.

Τέλος, οι Kristal και Cohen (2017) εξέτασαν τις αιτίες της αυξανόμενης μισθολογικής ανισότητας, λαμβάνοντας μεταξύ άλλων υπόψιν και τον αντίκτυπο της τεχνολογικής αλλαγής. Και αυτοί κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι η μείωση της συμμετοχής σε εργατικές ενώσεις αποτελεί τη βασική αιτία αύξησης της μισθολογικής ανισότητας στον ιδιωτικό τομέα κατά το διάστημα 1969-2002. Μάλιστα, η μείωση της συμμετοχής σε συνδικάτα ήταν σαφέστατα σημαντικότερη αιτία ανισότητας συγκρινόμενη με την τεχνολογική αλλαγή. Ομοίως, παρόμοια επιρροή των εργατικών ενώσεων και όχι της τεχνολογικής αλλαγής καταδεικνύουν και οι έρευνες των Wolff (2006) για τις ΗΠΑ και King 2013 (όπως αναφέρθηκε σε Kristal και Cohen (2017)) για την Γερμανία. Στην σημασία της συνδικαλιστικής πυκνότητας ως παράγοντα μείωσης της ανισότητας εστιάζουν και οι Farber κ.ά. (2018) που υπολόγισαν ότι κατά το διάστημα 1970-2004 η μείωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας εξηγεί το 10-15% της αύξησης της ανισότητας 90/10.

2.4.3 Βαθμός κεντροποίησης μισθολογικών διαπραγματεύσεων και μισθολογική ανισότητα

Κατά την δεκαετία του 1980, η κυρίαρχη τότε κορπορατιστική άποψη ήταν υπέρμαχη της κεντροποίησης των μισθολογικών διαπραγματεύσεων, θεωρώντας ότι μ' αυτόν τον τρόπο λαμβάνεται υπόψιν κατά την μισθολογική διαπραγμάτευση η ευρύτερη κατάσταση της οικονομίας, με αποτέλεσμα να επιτυγχάνονται ανώτερα μακροοικονομικά αποτελέσματα και καλύτερη επίδοση της αγοράς εργασίας. Ωστόσο, οι νεότερες προσεγγίσεις του ζητήματος, τονίζουν τα πλεονεκτήματα της αποκεντρωμένης μισθολογικής διαπραγμάτευσης που επιτρέπει μεγαλύτερη ευελιξία στον μισθολογικό καθορισμό. Μέσα από την κεντροποίηση των διαπραγματεύσεων υπάρχει η τάση να συμπιέζονται οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ εργαζόμενων, με αποτέλεσμα να γίνεται λιγότερο έντονη η σύνδεση μεταξύ της απόδοσης του

κάθε εργαζόμενου, των συνθηκών εργασίας και των μισθολογικών απολαβών. Από την άλλη πλευρά, στην περίπτωση των αποκεντρωμένων διαπραγματεύσεων, η συνολική οικονομική επίδοση της επιχείρησης γίνεται βασικό σημείο αναφοράς για τον καθορισμό των απολαβών των εργαζόμενων, ενώ λαμβάνεται περισσότερο υπόψιν η παραγωγικότητα του κάθε εργαζόμενου καθώς και οι δεξιότητες του ή τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του.

Αρκετές ανεπτυγμένες χώρες έχουν ολοκληρώσει ή βρίσκονται σε μια πορεία αποκέντρωσης των μισθολογικών διαπραγματεύσεων στην αγορά εργασίας τους. Συγκρίνοντας στη μελέτη του ο Ο.Ο.Σ.Α. (OECD, 2004) τον βαθμό κεντροποίησης στις χώρες -μέλη του από το 1970 έως το 1990 παρατήρησε ότι καμία χώρα δεν μετατοπίστηκε προς περισσότερο κεντροποιημένες μορφές μισθολογικής διαπραγμάτευσης, ενώ αντιθέτως, σημαντικός αριθμός κρατών αποκέντρωσε τις μισθολογικές διαπραγματεύσεις. Σε κάποιο βαθμό, η αυξανόμενη ανισότητα που παρατηρείται τα τελευταία χρόνια οφείλεται στις αποκεντρωτικές τάσεις που επιλέγονται στις περισσότερες χώρες παγκοσμίως. Οι κυβερνήσεις προκειμένου να κάνουν πιο ευέλικτη την αγορά εργασίας και να μειώσουν τα ποσοστά ανεργίας, προσπαθούν να αποκεντρώσουν τις μισθολογικές διαπραγματεύσεις εις βάρος του γενικότερου επιπέδου μισθολογικής ανισότητας. Η σαφής αυτή προτίμηση προς τις αποκεντρωμένες διαπραγματεύσεις οφείλεται σε πληθώρα αιτιών. Πρώτον, οι επιχειρήσεις δείχνουν την προτίμηση τους, γιατί μ' αυτόν τον τρόπο οι διαπραγματευτικοί εταίροι έχουν καλύτερη γνώση της εταιρικής πραγματικότητας, αφού γνωρίζουν και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των εργαζόμενων που δε διαφαίνονται με τις κεντροποιημένες διαπραγματεύσεις, αλλά και την οικονομική επίδοση της επιχείρησης. Κατά δεύτερον, μέσα από τις εταιρικές διαπραγματεύσεις, οι επιχειρήσεις μπορούν να εφαρμόσουν ένα σύστημα μισθολογικών κινήτρων που θα επιβραβεύει την παραγωγικότητα του υπαλλήλου, κάτι που δεν θα μπορούσε να δημιουργηθεί εύκολα με την εφαρμογή εθνικών συλλογικών διαπραγματεύσεων (Andreasson, 2014). Επιπρόσθετα, όσο αυξάνεται η ετερογένεια των εργασιών που επιτελεί ο κάθε εργαζόμενος είναι δύσκολο να εφαρμοστεί κοινό μισθολόγιο για την κάθε θέση εργασίας, όπως συμβαίνει συνήθως στις κεντροποιημένες διαπραγματεύσεις (Lindbeck & Snower, 2001). Απ' την άλλη πλευρά, και οι εργαζόμενοι, ιδιαίτερα οι υψηλά εξειδικευμένοι, προτιμούν τις αποκεντρωμένες διαπραγματεύσεις, αφού συνήθως οι αποδοχές τους είναι υψηλότερες σε σχέση με τις αποδοχές που θα είχαν εάν εφαρμόζονταν κεντροποιημένες συλλογικές διαπραγματεύσεις. Οι υψηλότεροι μισθοί θα μπορούσαν να εξηγηθούν από την υψηλότερη αμοιβή των δεξιοτήτων του κάθε εργαζόμενου, ή λόγω της επιθυμίας των εταιριών για

υψηλότερη παραγωγικότητα, η οποία για να επιτευχθεί συνήθως προσφέρονται καλύτερες αποδοχές ή λοιπά προνόμια στους υπαλλήλους της επιχείρησης (Andreasson, 2014).

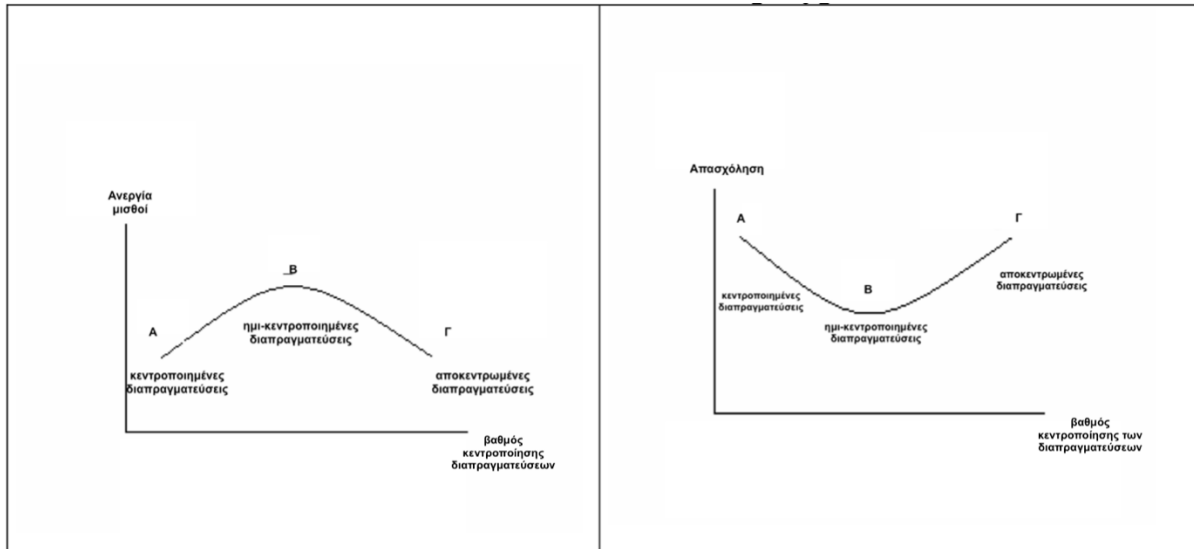
Οι δυο αντικρουόμενες θεωρήσεις περί του βέλτιστου επιπέδου διαπραγμάτευσης που προαναφέρθηκαν, συγκεράστηκαν στη θεωρία των Calmfors και Driffill (1988), που υποστήριξε ότι και η ακραία κεντροποίηση αλλά και η αποκέντρωση αποδίδουν ικανοποιητικά ως προς την απασχόληση, εν αντιθέσει με τους ενδιάμεσους βαθμούς κεντροποίησης (επι παραδείγματι, τις κλαδικές διαπραγματεύσεις). Αντιστοίχως, σύμφωνα με τον Boeri (2014) τα μικτά συστήματα, που η μισθολογική διαπραγμάτευση λαμβάνει χώρα σε δυο επίπεδα (αρχικά κλαδικό ή εθνικό και δευτερευόντως σε εταιρικό επίπεδο) είναι χειρότερα από τα αμιγώς κεντροποιημένα ή αποκεντρωμένα, διότι δεν αντεπεξέρχονται αποτελεσματικά σε μακροοικονομικά και μικροοικονομικά σοκ.

Σύμφωνα με την υπόθεση των Calmfors και Driffill (1988) ο βαθμός κεντροποίησης των μισθολογικών διαπραγματεύσεων είναι σημαντικός προσδιοριστικός παράγοντας της μακροοικονομικής απόδοσης και της ανταγωνιστικότητας μιας χώρας, υπό την έννοια ότι επηρεάζει το επίπεδο των πραγματικών μισθών και κατ' επέκταση το ποσοστό ανεργίας. Σύμφωνα με τη θεωρία τους οι κεντροποιημένες και οι αποκεντρωμένες μισθολογικές διαπραγματεύσεις αποδίδουν καλύτερα από τις κλαδικές διαπραγματεύσεις σε επίπεδο μισθολογικής συγκράτησης, ανταγωνιστικότητας και ανεργίας.

Η θεωρητική αφετηρία της έρευνας των Calmfors και Driffill ήταν η παρατήρηση ότι χώρες όπως η Σουηδία, η Αυστρία ή η Νορβηγία, παρουσίαζαν πολύ καλά στοιχεία στον τομέα της απασχόλησης. Η εξήγηση που έδωσαν για αυτό το φαινόμενο βασιζόταν στην ύπαρξη κεντροποιημένου συστήματος μισθολογικής διαπραγμάτευσης. Παράλληλα, σε χώρες με αποκεντρωμένες μισθολογικές διαπραγματεύσεις (επί παραδείγματι το Ηνωμένο Βασίλειο ή ο Καναδάς) τα ποσοστά ανεργίας ήταν πιο υψηλά από αυτά των χωρών με κεντροποιημένες μισθολογικές διαπραγματεύσεις αλλά συγχρόνως παρατηρήθηκε μεγαλύτερος βαθμός ευελιξίας και αύξηση του ποσοστού απασχόλησης. Οι παρατηρήσεις αυτές, οδήγησαν τους συγγραφείς στο συμπέρασμα ότι τα δύο άκρα (είτε αποκέντρωση σε επιχειρησιακό επίπεδο είτε κεντροποίηση σε εθνικό επίπεδο) λειτουργούν καλύτερα από τις ενδιάμεσες μορφές διαπραγμάτευσης (κλαδικές διαπραγματεύσεις). Η εξήγηση η οποία δίνεται για αυτήν την παρατήρηση είναι ότι στην περίπτωση της κεντροποίησης, υπάρχουν μεγάλες και συγκεντρωτικές εργατικές ενώσεις οι οποίες αντιλαμβάνονται την ιδιαίτερη δύναμή τους και λαμβάνουν υπόψιν τους τον αντίκτυπο των μισθολογικών τους διεκδικήσεων σε επίπεδο

ανεργίας και πληθωρισμού. Από την άλλη στα αποκεντρωμένα συστήματα, όπου η διαπραγμάτευση λαμβάνει χώρα στο εσωτερικό της κάθε επιχείρησης, οι εργατικές ενώσεις έχουν πολύ περιορισμένη ισχύ που δεν τους επιτρέπει να έχουν υπέρμετρες απαιτήσεις. Στην περίπτωση της μισθολογικής διαπραγμάτευσης σε κλαδικό επίπεδο, οι εργατικές ενώσεις διαθέτουν αξιόλογη ισχύ αλλά η δραστηριοποίησή τους σε ένα περιβάλλον μεγαλύτερο από αυτό μιας επιχείρησης αλλά μικρότερο από αυτό μιας εθνικής οικονομίας, τις οδηγεί στο να αγνοούν τις μακροοικονομικές συνέπειες των αιτημάτων τους, θεωρώντας ότι αυτά δεν επηρεάζουν την υπόλοιπη οικονομία. Υπό αυτό το πρίσμα, οι Calmfors και Driffill εξέφρασαν την άποψη ότι από τη μία πλευρά η κεντροποίηση λειτουργεί ως ένας τρόπος να ληφθούν υπόψιν τα ευρύτερα συμφέροντα, ενώ από την άλλη η αποκέντρωση αναγκαστικά υποχρεώνει τους δρώντες να περιορίσουν τις απαιτήσεις τους ώστε να ακολουθήσουν τα δεδομένα της αγοράς. Σε κάθε περίπτωση όμως, και στις δύο περιπτώσεις επιτυγχάνεται μισθολογική συγκράτηση. Παρατηρώντας την γραφική αποτύπωση αυτού του ευρήματος (βλ. σχήμα 2.2), θα δούμε ότι έχει την μορφή παραβολής (hump-shaped). Η θεωρία αυτή βασίζεται σε μεγάλο βαθμό στη θεωρία του Mancun Olson, στην οποία ανέπτυξε την θέση ότι μια ομάδα ανθρώπων με κοινά συμφέροντα μπορεί να είναι πιο επιβλαβής προς την κοινωνία όταν είναι αρκετά δυνατή για να προκαλέσει μεγάλη αναστάτωση, αλλά όχι αρκετά πολυσυλλεκτική ώστε οι πράξεις των μελών της να επηρεάσουν σε μεγάλο βαθμό τα συμφέροντά τους. Παρότι η εν λόγω θεωρία πράγματι τονίζει ότι η σχέση μεταξύ βαθμού κεντροποίησης και οικονομικής επίδοσης δεν είναι απαραίτητα μονοτονική, πολλοί συγγραφείς εξέφρασαν την αντίθεση τους με την υπόθεση των Calmfors και Driffill ((Aidt & Tzannatos, 2002; Bassanini & Duval, 2006; OECD, 1997).

Σχήμα 2.2: Γραφική αποτύπωση της παραβολικής σχέσης μεταξύ βαθμού κεντροποίησης και απασχόλησης, ύψους μισθολογικών απολαβών και ανεργίας που προκύπτει από το θεώρημα των Calmfors και Driffill



Πηγή: Το παραπάνω σχήμα βασίζεται στην θεωρία των Calmfors και Driffill.

Ωστόσο, οι Calmfors και Driffill (1988) στη θεωρία τους δεν αναφέρθηκαν καθόλου στον παράγοντα της μισθολογικής ανισότητας. Τα δύο αυτά συστήματα μισθολογικής διαπραγμάτευσης παρουσιάζουν ξεκάθαρα διαφορετικές μισθολογικές κατανομές με αποτέλεσμα να διαφοροποιείται και το γενικό επίπεδο μισθολογικής ανισότητας της οικονομίας.

Ως προς τη μισθολογική ανισότητα, οι περισσότερο κεντροποιημένες διαπραγματεύσεις επιτυγχάνουν χαμηλότερη ανισότητα, όχι μόνο γιατί συμπιέζονται οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ των εργαζόμενων στην ίδια επιχείρηση, αλλά και γιατί επηρεάζεται το ύψος των απολαβών και στις υπόλοιπες επιχειρήσεις, ακόμα και σε διαφορετικούς κλάδους, εάν πρόκειται για εθνικές συλλογικές διαπραγματεύσεις. Τα μερικώς αποκεντρωμένα συστήματα μισθολογικής διαπραγμάτευσης συνδέονται με χαμηλότερο επίπεδο μισθολογικής ανισότητας (σε σχέση με τα πλήρως αποκεντρωμένα), κυρίως όσον αφορά τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης, σε οποιοδήποτε σημείο της μισθολογικής κατανομής και αν βρίσκονται (Garnero, 2020). Αυτό συμβαίνει γιατί όσο πιο κεντροποιημένα λαμβάνει χώρα μια διαπραγμάτευση, τόσο ευκολότερο είναι να επιτευχθούν οι εξισωτικές τάσεις των εργατικών ενώσεων, που επιθυμούν όσο περισσότερη μισθολογική ισότητα γίνεται.

Επιπροσθέτως, όταν η μισθολογική διαπραγμάτευση είναι κεντροποιημένη η μισθολογική ανισότητα τείνει να είναι χαμηλότερη για δύο ακόμα λόγους: ο πρώτος είναι ιδεολογικός και ο δεύτερος πολιτικός. Ο ιδεολογικός έχει την αφετηρία του στη θεωρία ότι σε μια συλλογική διαπραγμάτευση, οι εκπρόσωποι των εργαζόμενων ενδιαφέρονται για την ύπαρξη όσο το δυνατόν περισσότερης δικαιοσύνης στον τρόπο αμοιβής των μελών της εργατικής ένωσης. Αυτό από μόνο του δε διαφοροποιεί το επίπεδο ανισότητας στα συστήματα μισθολογικού καθορισμού αφού θα ίσχυε δυνητικά ακόμα και εάν υπήρχε απόλυτη αποκέντρωση. Όμως, εξετάζοντας το ζήτημα αυτό από πλευράς διαχείρισης ανθρωπίνου δυναμικού, κάτι τέτοιο θα είχε σημαντικές συνέπειες στην αποδοτικότητα, την παραγωγικότητα και γενικότερα τη συμπεριφορά των εργαζόμενων απέναντι στην επιχείρηση. Σ' ένα θεσμικό περιβάλλον κεντροποιημένης μισθολογικής διαπραγμάτευσης το αίσθημα δικαιοσύνης που απορρέει από τη δομή της μισθολογικής κατανομής έχει αντίκτυπο όχι μόνο στο προσωπικό μιας μεμονωμένης επιχείρησης, αλλά και σε μια μεγάλη μερίδα του εργατικού δυναμικού συνολικά. Συνεπώς, αυτό το αίσθημα δικαιοσύνης είναι μείζον κατά τη διάρκεια μιας κεντροποιημένης διαπραγμάτευσης με αποτέλεσμα να παρατηρείται πιο συμπυκνωμένη μισθολογική κατανομή (Wallerstein, 1999). Αυτή η προτίμηση των εργατικών ενώσεων για συμπύκνωση της αμοιβής των δεξιοτήτων και της παραγωγικότητας είναι εν μέρει ο λόγος που παρατηρείται μικρότερου βαθμού ανισότητα στα υψηλά εισοδήματα απ' ό,τι σε αποκεντρωμένα συστήματα μισθολογικής διαπραγμάτευσης. Κατ'επέκταση, μ' αυτόν τον τρόπο εξηγείται η αύξηση της ανισότητας ανάμεσα στα υψηλά εισοδήματα σε χώρες που έχουν αδύναμες εργατικές ενώσεις (Lemieux, 2007).

Ο δεύτερος παράγοντας που συγκρατεί την ανισότητα, όταν οι μισθολογικές διαπραγματεύσεις είναι κεντροποιημένες, είναι πολιτικός. Σε μια κεντροποιημένη μισθολογική διαπραγμάτευση που συμμετέχουν πολυάριθμες μικρότερες εργατικές ενώσεις διαφοροποιείται η επιρροή της καθεμιάς στον μισθολογικό καθορισμό. Συνεπώς, ακριβώς επειδή η ηγεσία της εκάστοτε εργατικής ένωσης επιθυμεί να επανεκλεγεί, λαμβάνει υπόψιν της τον μέσο ψηφοφόρο κατά τον μισθολογικό καθορισμό. Το αποτέλεσμα αυτής της κίνησης είναι η αύξηση της αμοιβής των μέσων ψηφοφόρων, εις βάρος της αμοιβής των υψηλόμισθων. Αυτό συμπαρασύρει προφανώς και όσους βρίσκονται κάτω από τη μέση στην μισθολογική κατανομή με αποτέλεσμα να μειώνεται η μισθολογική ανισότητα (Wallerstein, 1999).

Εν πολλοίς και λόγω της οικονομικής κρίσης που βίωσε η Ευρώπη, τα τελευταία χρόνια εντάθηκαν οι προσπάθειες για μεταρρυθμίσεις των συστημάτων μισθολογικής

διαπραγμάτευσης, προκειμένου να επιτευχθεί αύξηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων. Σε γενικές γραμμές, τα πιο αποκεντρωμένα συστήματα λαμβάνουν πληρέστερα υπόψιν στον μισθολογικό καθορισμό τις οικονομικές συνθήκες που επικρατούν σε κάθε επιχείρηση. Μ' αυτόν τον τρόπο καθορίζεται ο μισθός των εργαζόμενων με βάση τις πραγματικές δυνατότητες της επιχείρησης. Ακριβώς επειδή στον καθορισμό του ύψους του μισθού λαμβάνονται υπόψιν οι ιδιαιτερότητες της κάθε επιχείρησης (είτε θετικές, όπως επί παραδείγματι η αυξημένη παραγωγικότητα που μπορεί να έχει μια εταιρία, είτε αρνητικές, όπως η μειωμένη κερδοφορία της ή οι συνθήκες που επικρατούν στο ανταγωνιστικό περιβάλλον που δραστηριοποιείται) η ανεργία τείνει να είναι χαμηλότερη. Το τίμημα γι' αυτό όμως είναι η διεύρυνση της μισθολογικής κατανομής και η συνεπακόλουθη αύξηση της ανισότητας.

Αρκετές εμπειρικές μελέτες συσχετίζουν το επίπεδο μισθολογικής ανισότητας με τον βαθμό κεντροποίησης των μισθολογικών διαπραγματεύσεων, αφού, όπως φαίνεται, όσο πιο κεντροποιημένες είναι οι διαπραγματεύσεις, τόσο χαμηλότερο είναι το επίπεδο της ανισότητας. Οι αυξανόμενες τάσεις αποκέντρωσης των μισθολογικών διαπραγματεύσεων, συνδέονται με δυο μορφές μισθολογικής ανισότητας: αυτή μεταξύ επιχειρήσεων και εκείνη που δημιουργείται στο εσωτερικό της εκάστοτε εταιρίας. Οι περισσότερες έρευνες εστιάζουν στην ανισότητα μεταξύ επιχειρήσεων, συγκρίνοντας τη μισθολογική κατανομή όσων εργαζόμενων υπάγονται σε κεντροποιημένες διαπραγματεύσεις, και όσων ο μισθός καθορίζεται σε εταιρικό επίπεδο. Υπάρχουν και κάποιες εμπειρικές έρευνες, λιγότερες αριθμητικά, που εστιάζουν στην ενδοεπιχειρησιακή ανισότητα, εξετάζοντας κατά πόσον η δομή της μισθολογικής κατανομής στο εσωτερικό μια επιχείρησης που εφαρμόζει αποκεντρωμένη μισθολογική διαπραγμάτευση είναι περισσότερο άνιση σε σχέση με μια επιχείρηση στην οποία οι μισθοί καθορίζονται με πιο κεντροποιημένο τρόπο (Valeria; Cirillo κ.ά., 2019).

Οι μελέτες που εξετάζουν την ανισότητα μεταξύ εταιριών στη συντριπτική τους πλειονότητα καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι, όσο πιο κεντροποιημένα λαμβάνει χώρα η μισθολογική διαπραγμάτευση, τόσο ομαλότερη είναι η μισθολογική κατανομή (κατά συνέπεια τόσο χαμηλότερη είναι η μισθολογική ανισότητα). Μάλιστα, χαρακτηριστικό είναι ότι δυο παλαιότερες έρευνες του Kahn (1998) για την Νορβηγία και των Edin και Topel (1997) για την Σουηδία κατέδειξαν ότι σε κάποιες περιπτώσεις, οι κεντροποιημένες διαπραγματεύσεις συμπιέζαν τόσο τις μισθολογικές διαφορές, που οδήγησαν τους χαμηλής εξειδίκευσης

εργαζόμενους να εξέλθουν από την αγορά εργασίας (εφόσον οι μισθολογικές διαφορές με τους εργαζόμενους υψηλότερης εξειδίκευσης ήταν μικρές, οι εργοδότες προτιμούσαν να προσλάβουν περισσότερο εξειδικευμένους εργαζόμενους). Την ίδια σχέση μεταξύ κεντροποίησης και μειωμένης ανισότητας -ιδίως στο χαμηλότερο άκρο της μισθολογικής κατανομής (50/10)- ανέφεραν και οι Wallerstein (1999); Iversen (1999); Rueda (2008); Pontusson, Rueda, και Way (2002).

Εν συνεχεία, οι Hartog, Leuven, και Teulings (2002) χρησιμοποίησαν δεδομένα για το έτος 1991 ώστε να διερευνήσουν τον αντίκτυπο των διάφορων συστημάτων μισθολογικής διαπραγμάτευσης στην Ολλανδία. Σ' αυτήν την έρευνα, παρατήρησαν ότι το μέσο ύψος των αποδοχών που προκύπτει από την μισθολογική διαπραγμάτευση δεν διαφοροποιήθηκε σε μεγάλο βαθμό λόγω του διαφορετικού επιπέδου που έλαβε χώρα η διαπραγμάτευση (κλαδικό ή εταιρικό). Ωστόσο, φάνηκε ότι τα αποκεντρωμένα συστήματα δημιουργούν ελαφρώς πιο διευρυμένη μισθολογική κατανομή, λόγω των υψηλότερων μισθών που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι για κάθε επιπρόσθετο έτος εκπαίδευσης που αποκτούν. Σε αντίστοιχο πνεύμα, ο Rycx (2003) εξέτασε τη Βέλγικη αγορά εργασίας και παρατήρησε ότι, όταν οι μισθοί επαναδιαπραγματεύονται σε εταιρικό επίπεδο, παρατηρείται 5,1% αύξηση αποδοχών κατά μέσο όρο και κατ'επέκταση διευρύνεται η μισθολογική κατανομή. Αυτό το εύρημα είναι λογικό εν προκειμένω, εφόσον στην περίπτωση του Βελγίου δεν μπορεί η εταιρική συμφωνία να είναι λιγότερο ευνοϊκή από την εθνική ή την κλαδική που ήδη βρίσκεται σε ισχύ. Παρόμοια αυξημένο ύψος μέσου μισθού αλλά και αυξημένης ανισότητας που προκύπτει από την μεγαλύτερη διασπορά των αμοιβών, όταν λαμβάνουν χώρα επιχειρησιακές διαπραγματεύσεις παρατηρούν και οι Gerlach και Stephan (2005) και Stephan και Gerlach (2005) στην Γερμανία. Με αυτές τις παρατηρήσεις συμφωνεί και η έκθεση του Ο.Ο.Σ.Α (OECD, 2004) που εξετάζει το διάστημα 1970-2000: για κάθε μια μονάδα που αυξάνεται ο βαθμός κεντροποίησης των μισθολογικών διαπραγματεύσεων, μειώνεται κατά 0,0014 η μισθολογική ανισότητα μεταξύ ενενηκοστού και δέκατου εκατοστημορίου (90/10). Αντίστοιχα, σύμφωνα με τους Garnero, Kampelmann, και Rycx (2015) οι χώρες που αυξάνουν κατά 10% τον βαθμό κεντροποίησης τους, παρατηρούν μείωση της ανισότητας κατά 2,3% κατά μέσο όρο. Ωστόσο, στις χώρες που συνυπάρχει θεσμοθετημένος κατώτατος μισθός, η αύξηση της κεντροποίησης έχει σαφώς πιο περιορισμένη ισχύ. Πιο συγκεκριμένα, 10% αύξηση της κεντροποίησης προκαλεί μόνο 0,4% μείωση της ανισότητας στις χώρες με κατώτατο μισθό.

Ενδιαφέρουσες είναι και οι έρευνες του Ο.Ο.Σ.Α (OECD, 2017b, 2018, 2019b) που παρατηρεί ότι συστήματα που δεν είναι πλήρως αποκεντρωμένα συνδέονται όχι μόνο με χαμηλότερη μισθολογική ανισότητα στο σύνολο της μισθολογικής κατανομής (90/10), αλλά έχουν και παρόμοια επίδοση τόσο στα υψηλά όσο και στα χαμηλά εκατοστημόρια της μισθολογικής κατανομής. Πιο συγκεκριμένα, στην έρευνά τους αποτυπώνουν τη διαφορά ως προς τη μισθολογική ανισότητα διάφορων συστημάτων μισθολογικής διαπραγματεύσεως σε σχέση με τα πλήρως αποκεντρωμένα. Τα κατά κύριο λόγο κεντροποιημένα συστήματα, αλλά με χαμηλό βαθμό συντονισμού¹ παρουσιάζουν μειωμένη ανισότητα σε σχέση με τα πλήρως αποκεντρωμένα που κυμαίνεται από -0,064 (50/10) έως - 0,234 (90/10) μονάδες. Τα κεντροποιημένα συστήματα, με υψηλού βαθμού συντονισμό εμφανίζουν χαμηλότερη ανισότητα που κυμαίνεται από -0,058 (50/10) έως - 0,243 (90/10). Το αντίστοιχο εύρος για τα συστήματα που έχουν αποκεντρωθεί «οργανωμένα» και έχουν υψηλό βαθμό συντονισμού (πρόκειται για τις περιπτώσεις που κλαδικές διαπραγματεύσεις έχουν σημαίνοντα ρόλο, αλλά υπάρχει ευελιξία ως προς τις επιχειρησιακές διαπραγματεύσεις, ώστε να εφαρμόσουν εθελούσια επιλογή εξαίρεσης («opt-outs»)), κυμαίνεται από -0,072 (50/10) έως -0,283 (90/10).

Αναφορικά με τις εμπειρικές έρευνες που εξετάζουν την ανισότητα στο εσωτερικό των επιχειρήσεων, θα πρέπει να αναφερθεί ότι αυτή είναι εξίσου σημαντική με την ανισότητα μεταξύ των επιχειρήσεων, αφού ευθύνεται για έως και τη μισή συνολική μισθολογική ανισοκατανομή (Valeria; Cirillo κ.ά., 2019; ILO, 2017; Koske & Fournier, 2013; Lazear & Shaw, 2007). Παρακάτω, αναφέρονται ενδεικτικά κάποιες από αυτές. Αρχικά, οι Dell'Aringa και Lucifora (1994) εξέτασαν τον αντίκτυπο των εργατικών ενώσεων στο ύψος των αμοιβών των εργαζόμενων στην Ιταλία, χρησιμοποιώντας δεδομένα από εταιρίες που δραστηριοποιούνται στον κλάδο των μεταλλειολόγων μηχανικών. Σ' αυτήν την έρευνα εξέτασαν επιχειρήσεις που εφάρμοζαν μόνο εθνικές ή κλαδικές διαπραγματεύσεις και εταιρίες που χρησιμοποιούσαν και εταιρικές διαπραγματεύσεις. Σύμφωνα με την έρευνα αυτή, πράγματι οι επιχειρήσεις που εφάρμοζαν και εταιρική διαπραγμάτευση είχαν υψηλότερο μέσο όρο αποδοχών, ιδίως στους υπαλλήλους γραφείου. Οι ίδιοι συγγραφείς, σε διαφορετική έρευνα (Dell'Aringa & Lucifora, 1994) διατύπωσαν την παρατήρηση ότι η τοπική,

¹ Η έννοια του συντονισμού αφορά στον βαθμό κατά τον οποίο οι μικρότερες μονάδες στην διαδικασία μισθολογικού καθορισμού συνειδητά υιοθετούν την στρατηγική των μεγαλύτερων διαπραγματευτικών δρώντων εναρμονίζοντας τις δικές τους απαιτήσεις με αυτές των κυρίαρχων παικτών. Η κεντροποίηση των μισθολογικών διαπραγματεύσεων είναι ένας από τους τρόπους που μπορεί να επιτευχθεί συντονισμός αλλά όχι ο μοναδικός (Kenworthy, 2002). Ο συντονισμός αυτός δύναται να θεωρηθεί ως μια μορφή άτυπης κεντροποίησης όπου θα μπορούσαν οι αποφάσεις μιας εργατικής ένωσης που αντιπροσωπεύει κάποιον σημαντικό για την οικονομία κλάδο να αποτελέσουν το «πρότυπο» στην βάση του οποίου καθορίζεται το ύψος των απαιτήσεων και για τους υπόλοιπους κλάδους (pattern bargaining).

αποκεντρωμένη, μισθολογική διαπραγμάτευση μειώνει το εύρος της μισθολογικής κατανομής και άρα της ανισότητας, ιδίως όπου η συνδικαλιστική πυκνότητα είναι υψηλή. Στα ίδια συμπεράσματα κατέληξαν και οι Canal Dominguez και Gutierrez (2004) που εξέτασαν τα δεδομένα που αφορούσαν στην Ισπανία για το έτος 1995 και κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι η αποκεντρωμένη μισθολογική διαπραγμάτευση σε επίπεδο επιχείρησης οδηγεί σε μείωση της ενδοεπιχειρησιακής μισθολογικής ανισότητας, μέσα από συμπύκνωση της εταιρικής μισθολογικής κατανομής.

Αντίθετα, σύμφωνα με τους Dell'Aringa κ.ά. (2004), κατά το έτος 1995 στην Ιταλία, το Βέλγιο και την Ιρλανδία παρατηρήθηκε αύξηση της ενδοεπιχειρησιακής ανισότητας σε επιχειρήσεις που εφαρμόζαν αποκεντρωμένη μισθολογική διαπραγμάτευση σε σχέση με αυτές που δεσμεύονταν από πιο κεντροποιημένες διαπραγματεύσεις. Ωστόσο, όταν τροποποίησαν το υπόδειγμα τους ώστε να λαμβάνονται υπόψιν πιθανά προβλήματα ενδογένειας, αυτή η διαφοροποίηση ως προς την μισθολογική ανισότητα έγινε στατιστικά μη σημαντική. Θα πρέπει να λάβουμε υπόψιν μας ότι τις περισσότερες φορές οι υψηλά εξειδικευμένοι και παραγωγικοί εργαζόμενοι επιλέγουν να εργαστούν σε ένα περιβάλλον αποκεντρωμένων μισθολογικών διαπραγματεύσεων προκειμένου να επιτύχουν υψηλότερες απολαβές για τις δεξιότητές τους και την επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο που έχουν κάνει. Την ίδια στιγμή, οι άνθρωποι που έχουν μικρότερη ανοχή στο ρίσκο προτιμούν περισσότερο κεντροποιημένα συστήματα μισθολογικής διαπραγμάτευσης παρά τις χαμηλότερες αποδοχές και πιο συμπιεσμένη μισθολογική κατανομή ως αντάλλαγμα για μεγαλύτερη σταθερότητα και ασφάλεια. Ενδεχομένως λοιπόν αυτός να είναι ένας από τους λόγους που παρατηρείται μεγαλύτερη ανισότητα και πιο άνιση μισθολογική κατανομή στα αποκεντρωμένα συστήματα μισθολογικής διαπραγμάτευσης (Dahl κ.ά., 2013a).

Προκειμένου να ληφθούν υπόψιν αυτές οι διαφορετικές προτιμήσεις των εργαζόμενων που αποτελούν πηγή ενδογένειας κάποιες λίγες εμπειρικές μελέτες ακολουθούν στατιστική διεργασία ελέγχου ώστε να μην επηρεαστούν τα αποτελέσματα τους από αυτή την αόρατη ετερογένεια του δείγματος. Η πρώτη, του Gürtzgen (2007, 2016) έλαβε χώρα μεταξύ 1995 και 2002 στην Γερμανία και διερεύνησε τον αντίκτυπο του τρόπου μισθολογικής διαπραγμάτευσης στο ύψος των μέσων μισθών. Αυτή η έρευνα κατέληξε στο συμπέρασμα ότι πράγματι το μέσο επίπεδο των μισθών είναι υψηλότερο κατά την αποκεντρωμένη (εταιρική) μισθολογική διαπραγμάτευση λόγω της αυτοεπιλογής κάποιων εργαζόμενων. Οι Dahl, le Maire, και Munch (2013) ακολούθησαν και εκείνοι διεργασία ελέγχου προκειμένου να

εξασφαλίσουν ότι έχουν αντικειμενικότερα κατά το δυνατόν δεδομένα. Στη δική τους μελέτη, εξέτασαν τη μετάβαση της Δανίας προς την εφαρμογή εταιρικών διαπραγματεύσεων. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της μελέτης τους, παρατήρησαν ότι πράγματι, όταν εφαρμόστηκε η εταιρική διαπραγμάτευση οι μισθοί ήταν κατά 4,7% υψηλότεροι σε σχέση με το ύψος που είχαν, όταν εφαρμοζόταν κλαδική διαπραγμάτευση (ωστόσο ήταν και η μισθολογική ανισότητα υψηλότερη).

Εν συνεχεία, οι Plasman, Rusinek, και Rycx (2007) εξέτασαν τον αντίκτυπο που έχει η μισθολογική διαπραγμάτευση στο ύψος των μισθών στον βιομηχανικό κλάδο του Βελγίου, της Δανίας και της Ισπανίας, όπου οι περισσότερο κεντροποιημένες μισθολογικές διαπραγματεύσεις είναι συνηθέστερες. Σύμφωνα με τ' αποτελέσματα της έρευνας τους στο Βέλγιο και την Δανία, οι επιχειρήσεις που κινήθηκαν προς περισσότερο αποκεντρωμένες μορφές εταιρικής διαπραγμάτευσης βίωσαν αυξημένη ενδοεπιχειρησιακή μισθολογική ανισοκατανομή και υψηλότερα μέσα επίπεδα μισθών. Αντιθέτως, στην Ισπανία η μετατόπιση προς τις εταιρικές διαπραγματεύσεις, αύξησε μεν το μέσο όρο αποδοχών των εργαζόμενων, αλλά δεν αύξησε την ενδοεπιχειρησιακή μισθολογική ανισότητα. Μια πιθανή εξήγηση είναι ότι στο Βέλγιο ή την Δανία οι ενδοεπιχειρησιακές διαπραγματεύσεις είναι περισσότερο προσαρμοσμένες στο ανταγωνιστικό περιβάλλον που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις, ενώ στην Ισπανία έχουν μεγαλύτερη ισχύ οι εξισωτικές πιέσεις από τις εργατικές ενώσεις που κρατάνε περισσότερο συμπίεσμένη τη μισθολογική κατανομή.

Το εύρημα για την Ισπανία, έρχεται σε άμεση αντίθεση με όσα εντόπισαν οι Card και De la Rica (2006), οι οποίοι εξέτασαν τον αντίκτυπο των επιχειρησιακών συμβάσεων στο ύψος των αποδοχών σε σχέση με τις κλαδικές και τις εθνικές κατά το 1995. Σύμφωνα με την έρευνα αυτή, όταν οι διαπραγματεύσεις έχουν πιο αποκεντρωμένη φύση, όπως στις επιχειρησιακές διαπραγματεύσεις, το ύψος των μισθών είναι κατά 5-10% υψηλότερο, και η μισθολογική κατανομή περισσότερο άνιση, αφού τείνουν να αμείβονται περισσότερο οι υψηλά εξειδικευμένοι. Οι Dell'Aringa και Pagani (2007) φαίνεται να συμφωνούν με τους Card και De la Rica. Στη δική τους εμπειρική έρευνα που εστίαζε στο Βέλγιο, την Ιταλία και την Ισπανία εξέτασαν όχι μόνο τους εργαζόμενους που καλύπτονται από συμφωνίες που είναι αποτέλεσμα είτε κεντροποιημένων είτε αποκεντρωμένων μισθολογικών διαπραγματεύσεων, αλλά και τους εργαζόμενους που καλύπτονται και από τα δυο συστήματα (διαπραγματεύσεις που λαμβάνουν χώρα σε τρία επίπεδα: εθνική ή κλαδικό και επιχειρησιακό). Στο Βέλγιο και την Ιταλία, οι αποκεντρωμένες διαπραγματεύσεις δε φαίνεται ότι αυξάνουν την

ενδοεπιχειρησιακή μισθολογική ανισότητα. Ωστόσο, στην Ισπανία, παρατηρείται θετική συσχέτιση μεταξύ εταιρικής μισθολογικής διαπραγμάτευσης και μισθολογικής ανισότητας.

Τέλος, οι Cirillo, Sostero, και Tamagni (2019) αναφέρουν ότι ο αντίκτυπος της αποκέντρωσης της μισθολογικής διαπραγμάτευσης μπορεί να διαφέρει από χώρα σε χώρα. Από τη μια πλευρά, χώρες στις οποίες επικρατεί ένα πιο κεντροποιημένο μοντέλο διαπραγμάτευσης, τείνουν να αντιστέκονται (είτε λόγω του νομικού πλαισίου που διαθέτουν είτε μέσα από τις πιέσεις που ασκούν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι) στην εφαρμογή επιχειρησιακών διαπραγματεύσεων που θα προκαλέσουν ανισότητα στην ενδοεπιχειρησιακή μισθολογική κατανομή. Από την άλλη πλευρά, σε χώρες που είναι περισσότερο προσανατολισμένες στον διεθνή ανταγωνισμό και διακρίνονται από ευελιξία στην αγορά εργασίας τους (πχ το Ηνωμένο Βασίλειο), εάν οι εταιρικές διαπραγματεύσεις αποσκοπούν στο να διαφοροποιήσουν για λόγους ανταγωνισμού τις αποδοχές και να διαφύγουν από τη μισθολογική ομοιογένεια των κεντροποιημένων διαπραγματεύσεων, τότε αναμένεται να προκαλέσουν αυξημένη ενδοεπιχειρησιακή ανισότητα (Valeria; Cirillo κ.ά., 2019). Οι συγγραφείς, στην εμπειρική τους έρευνα το 2006, δε βρήκαν στατιστικά σημαντική διαφορά στην ενδοεπιχειρησιακή μισθολογική κατανομή μεταξύ επιχειρήσεων που υιοθέτησαν τις αποκεντρωμένες διαπραγματεύσεις και αυτών που έκαναν χρήση των περισσότερο κεντροποιημένων μορφών μισθολογικής διαπραγμάτευσης, σε καμία χώρα πέραν του Ηνωμένου Βασιλείου. Ωστόσο, όταν επανέλαβαν την έρευνα το 2010, το μοτίβο ήταν διαφορετικό στην Γαλλία και την Ισπανία, όπου παρατηρήθηκε αυξανόμενη ανισοκατανομή των αποδοχών στις επιχειρήσεις που υιοθέτησαν αποκεντρωμένες διαπραγματεύσεις.

Συνεπώς, σύμφωνα με τα παραπάνω δεδομένα, κατά την εξέταση του υποδείγματός μας θα αναμέναμε να δούμε μια συσχέτιση μεταξύ αποκέντρωσης των μισθολογικών διαπραγματεύσεων και αύξησης της μισθολογικής ανισότητας.

2.4.4 Σχέση μεταξύ κατώτατου μισθού και μισθολογικής ανισότητας

Ο κατώτατος μισθός αποτελεί ένα σημαντικό εργαλείο δημόσιας πολιτικής που αποσκοπεί στη μείωση την φτώχειας και της ανισότητας. Η αύξηση του κατώτατου μισθού αυξάνει τις αποδοχές σημαντικού αριθμού χαμηλόμισθων εργαζόμενων μειώνοντας τη μισθολογική ανισότητα. Μάλιστα, ο αυξημένος αριθμός μεταναστευτικών ροών έχει οδηγήσει σε αυξημένη

προθυμία για μείωση του μισθολογικού ανταγωνισμού στους χαμηλόμισθους εργαζόμενους, μέσα από την θεσμοθέτηση κατώτατου μισθού, όπως έγινε στη Δυτική Γερμανία μετά την ενοποίησή της με την Ανατολική. Στην περίπτωση της Δ. Γερμανίας, αρχικά θεσμοθετήθηκε κατώτατος μισθός στον κατασκευαστικό κλάδο και στη συνέχεια επεκτάθηκε και σε άλλους κλάδους της οικονομίας (Manning, 2013).

Ο κατώτατος μισθός αποτελεί ένα ιδιαίτερα χρήσιμο εργαλείο για τη σταθεροποίηση ή μείωση του βαθμού μισθολογικής ανισότητας στο χαμηλότερο άκρο της μισθολογικής κατανομής. Παρότι παλαιότερα ήταν διαδεδομένη η αντίληψη ότι η αύξηση του κατώτατου μισθού προκαλεί μείωση της απασχόλησης, καταδεικνύεται πλέον στη βιβλιογραφία (θα αναλυθεί το εν λόγω ζήτημα διεξοδικότερα σε μεταγενέστερο κεφάλαιο της διατριβής) ότι εάν η αύξηση βρίσκεται εντός λελογισμένων ορίων, τότε δεν παρατηρείται αρνητικός αντίκτυπος στην απασχόληση.

Προκειμένου να επιτευχθεί ο στόχος της μείωσης της μισθολογικής ανισότητας μέσα από τον κατώτατο μισθό, θα πρέπει ν' ακολουθηθεί προσεκτικός σχεδιασμός του εν λόγω μέτρου. Το πρώτο ζητούμενο που πρέπει να ληφθεί υπόψιν είναι το ύψος καθορισμού του κατώτατου μισθού. Προκειμένου αυτός να είναι αποτελεσματικός θα πρέπει να οριστεί σε ένα επίπεδο που να εγγυάται αξιοπρεπείς συνθήκες διαβίωσης, χωρίς να θέτει σε κίνδυνο την απασχόληση. Μια δεύτερη παράμετρος είναι η κάλυψη όσο το δυνατόν περισσότερων χαμηλόμισθων εργαζόμενων από τον κατώτατο μισθό. Παρότι ενδέχεται σε κάποιες χώρες ο κατώτατος μισθός να είναι νομικά θεσμοθετημένος, εντούτοις εάν η κάλυψη του είναι αδύναμη, θα εξαιρούνται εκ του αποτελέσματος εργαζόμενοι που έχουν ανάγκη κοινωνικής προστασίας (επί παραδείγματι όσοι εργάζονται σε οικιακές εργασίες). Η τρίτη παράμετρος που θα πρέπει να ληφθεί υπόψιν είναι ο βαθμός συμμόρφωσης των εργοδοτών στο ύψος του κατώτατου μισθού. Όταν η οικονομία στερείται ενός πλέγματος προστασίας έναντι της ανεργίας ή όταν οι ελεγκτικοί μηχανισμοί δεν λειτουργούν με σωστό τρόπο, παρατηρούνται φαινόμενα κατά τα οποία οι εργαζόμενοι υπαμείβονται. Όταν το φαινόμενο αυτό είναι ιδιαίτερος διαδεδομένο, τότε μειώνεται η αποτελεσματικότητα του κατώτατου μισθού ως εργαλείου μείωσης της μισθολογικής ανισότητας (Belser & Rani, 2015).

Παρότι ο κατώτατος μισθός φαίνεται ότι επηρεάζει σε σημαντικό βαθμό την ανισότητα του 50^{ου} εκατοστημορίου προς το 10^ο εκατοστημόριο (50/10), εντούτοις ο αριθμός των εργαζόμενων που επηρεάζονται ευθέως απ' αυτόν δεν ξεπερνάει το 10% των εργαζόμενων (Manning, 2013). Συνεπώς, τεκμαίρεται ότι ο αντίκτυπος του κατώτατου μισθού στην

ανισότητα είναι ευρύτερος, αφού επηρεάζεται μεγαλύτερο μέρος της μισθολογικής κατανομής και όχι μόνο όσοι ευθέως επωφελούνται από την αύξηση του κατώτατου μισθού (DiNardo, Fortin, και Lemieux 1996; Lee 1999; Autor, Manning, και Smith 2010; Butcher, Dickens, και Manning 2012). Πιο συγκεκριμένα, ο Gregory (2014) όταν εξέτασε τις μισθολογικές κατανομές στον κλάδο των κατασκευών μετά τη θεσμοθέτηση κλαδικού κατώτατου μισθού, παρατήρησε ότι ο αντίκτυπος της μισθολογικής αυτής αύξησης επηρέασε ως το 60^ο εκατοστημόριο την μισθολογική κατανομή.

Οι πιθανές αιτίες που προκαλούν αυτόν τον πέραν του αναμενόμενου αντίκτυπο του κατώτατου μισθού στη μισθολογική ανισότητα μπορεί πρώτον να σχετίζονται με αύξηση του μισθού επιφύλαξης² (reservation wage) που με την σειρά του προκαλεί αύξηση στους μισθούς που πρέπει να καταβάλουν οι επιχειρήσεις για να προσελκύσουν ή να διατηρήσουν τους εργαζόμενους. Δεύτερον, η παρατηρούμενη αύξηση και στους υψηλότερους μισθούς μετά την αύξηση του κατώτατου μισθού ενδεχομένως να σχετίζεται με ζητήματα που άπτονται της παραγωγικότητας και των κινήτρων στο εσωτερικό της επιχείρησης. Μία αύξηση των απολαβών των χαμηλόμισθων συμπιέζει την ενδοεπιχειρησιακή μισθολογική κατανομή. Συνεπώς, εάν δεν αυξηθούν και οι μισθοί των μεσαία και υψηλά εξειδικευμένων (έστω και σε μικρότερο βαθμό), θα μειωθεί το κίνητρό τους για αύξηση της παραγωγικότητας. Τρίτον, όσο αυξάνεται ο μισθός των χαμηλόμισθων και κατά κύριο λόγο ανειδίκευτων εργαζόμενων, γίνεται πιο κοστοβόρα η απασχόληση τους. Εάν υποθεθεί ότι οι περισσότεροι εξειδικευμένοι εργαζόμενοι αποτελούν τέλεια υποκατάστατα των ανειδίκευτων, θα αναμενόταν αύξηση της ζήτησης και άρα των απολαβών των εξειδικευμένων συνεπεία της αύξησης του κατώτατου μισθού (Stewart, 2012).

Το ύψος του κατώτατου μισθού επηρεάζεται σε μεγάλο βαθμό και απ' τον τρόπο καθορισμού του. Η ποικιλομορφία στους τρόπους καθορισμού του κατώτατου μισθού από χώρα σε χώρα εξηγεί την ύπαρξη τόσων πολλών διαφορετικών αποτελεσμάτων ως προς την ανισότητα. Ο Boeri (2012) συνέκρινε το σύστημα καθορισμού του κατώτατου μισθού σε 66 χώρες προσπαθώντας να κατανοήσει τον διαφορετικό αντίκτυπο του κάθε τρόπου καθορισμού στο ύψος του κατώτατου μισθού. Στις χώρες που ο καθορισμός γινόταν από την κυβέρνηση χωρίς να μεσολαβήσει διαπραγμάτευση με τους κοινωνικούς εταίρους, το ύψος του κατώτατου μισθού ήταν χαμηλότερο απ' όταν αυτός θα καθοριζόταν μέσα από συναπόφαση κράτους και

² Ως μισθός επιφύλαξης ορίζεται το ύψος εκείνο του μισθού κάτω από το οποίο ένα άτομο δεν επιθυμεί να εργασθεί.

κοινωνικών εταίρων. Με δεδομένο ότι οι χώρες που δεν είχαν θεσμοθετημένο κατώτατο μισθό είχαν ισχυρές εργατικές ενώσεις θα λέγαμε ότι θα μπορούσαν τα συνδικάτα να δράσουν ως ένα λειτουργικό ισοδύναμο του κατώτατου μισθού (Garnero κ.ά., 2015). Αυτός είναι ενδεχομένως ο λόγος που οι χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης δίνουν έμφαση στο ύψος του κατώτατου μισθού. Οι εργατικές ενώσεις στις χώρες αυτές είναι αδύναμες και ο μόνος τρόπος να μειωθεί η μισθολογική ανισότητα στα χαμηλότερα μισθολογικά κλιμάκια είναι η ύπαρξη δεσμευτικού κατώτατου μισθού, προκειμένου να προστατευτούν οι εργαζόμενοι από την μισθολογική εξαθλίωση.

Οι μελέτες που εξετάζουν τη συσχέτιση μεταξύ μισθολογικής ανισότητας και του ύψους κατώτατου μισθού, στη συντριπτική τους πλειονότητα καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι, όσο υψηλότερος ο κατώτατος μισθός, τόσο χαμηλότερη είναι η μισθολογική ανισότητα. Φυσικά, εάν το ύψος των αποδοχών αυξηθεί υπέρμετρα, τα αποτελέσματα ενδεχομένως θα είναι αντίθετα από τα προσδοκώμενα αφού αναμένεται μείωση της απασχόλησης.

Στη βιβλιογραφία οι διαθέσιμες εμπειρικές έρευνες χρησιμοποιούν κατά κύριο λόγο δύο μεθόδους: στην πρώτη κατηγορία υπάγονται έρευνες που εξετάζουν μια ευθεία συσχέτιση μεταξύ μισθολογικής ανισότητας και κατώτατου μισθού κάνοντας χρήση των διαθέσιμων δεδομένων. Στην δεύτερη κατηγορία μελετών, υπάγονται έρευνες που κάνουν χρήση «αντιπαραδειγμάτων» (counterfactual). Αυτές οι έρευνες συγκρίνουν την υπάρχουσα μισθολογική κατανομή με μία άλλη, η οποία δημιουργείται προκειμένου να εξετάσουν το πώς θα διαμορφωνόταν η ανισότητα, εάν επί παραδείγματι το επίπεδο του κατώτατου μισθού ήταν διαφορετικό. Απ' τη μια πλευρά, οι έρευνες που ανήκουν μεθοδολογικά στην πρώτη κατηγορία, είναι πιθανό ν' αντιμετωπίζουν προβλήματα ενδογένειας. Απ' την άλλη πλευρά όμως, οι εμπειρικές έρευνες της δεύτερης κατηγορίας προσιδιάζουν περισσότερο σε προσομοιώσεις που καταλήγουν σε συμπεράσματα για την ανισότητα βασιζόμενες σε υποθετική επαναστάθμιση των δεδομένων και όχι σε ελεγχόμενες συγκρίσεις που βασίζονται εξ' ολοκλήρου στα διαθέσιμα δεδομένα.

Πιο συγκεκριμένα, ξεκινώντας με την πρώτη κατηγορία που εντάσσονται και οι περισσότερες έρευνες: Ο Lee (1999) εξέτασε άνδρες και γυναίκες σε 50 αμερικανικές πολιτείες κατά το διάστημα 1979- 1988 και παρατήρησε ότι η πτώση του πραγματικού ύψους του κατώτατου μισθού εξηγεί σε μεγάλο βαθμό τη συνολική μισθολογική ανισότητα 50/10 της περιόδου που εξετάζεται. Σύμφωνα με αυτό το εύρημα εάν το ύψος του πραγματικού κατώτατου μισθού παρέμενε σταθερό, θα αναμέναμε πτώση και όχι αύξηση της ανισότητας.

Για κάθε 1% μείωση του πραγματικού κατώτατου μισθού, παρατήρησε ότι μειωνόταν 0,509% το 10^ο εκατοστημόριο σε σχέση με το 50^ο εκατοστημόριο. Παρότι η ανισότητα μεταξύ 1979 και 1985 σημείωσε άνοδο κατά 0,107 μονάδες, εάν ο πραγματικός κατώτατος μισθός αυξανόταν, η ανισότητα θα μειωνόταν. Ως συνέπεια αυτών των παρατηρήσεων, ο Lee (1999), θέλησε να εξηγήσει τους λόγους που ο κατώτατος μισθός επηρεάζει σε τέτοιο βαθμό την ανισότητα, βασιζόμενος σε δυο εξηγήσεις του φαινομένου: είτε η αύξηση του μισθού οδηγεί τους χαμηλής εξειδίκευσης εργαζόμενους εκτός αγοράς εργασίας, μειώνοντας το εύρος της μισθολογικής κατανομής, είτε η αύξηση του μισθού των χαμηλόμισθων οδηγεί σε συμπίεση των μισθολογικών διαφορών μεταξύ εργαζόμενων.

Εν συνεχεία, η Lemos (2007) εξέτασε τον αντίκτυπο του κατώτατου μισθού στην ανισότητα στην Βραζιλία κατά το διάστημα 1982-2000 και βρήκε ότι η μισθολογική κατανομή συμπιέζεται σε μεγάλο βαθμό, με αποτέλεσμα τη μείωση της ανισότητας όσο αυξάνεται το ύψος του κατώτατου μισθού. Για κάθε 10% αύξηση του πραγματικού κατώτατου μισθού, παρατηρεί 1,25% μείωση του λόγου 90/10 στον ιδιωτικό τομέα και 2,19% στο δημόσιο. Αντίστοιχα, ο λόγος 90/50 μειώνεται κατά 0,89% στον ιδιωτικό και 0,68% στον δημόσιο, ενώ η ανισότητα 50/10 μειώνεται 0,34% και 1,43% αντίστοιχα. Όπως φαίνεται συνεπώς, ο ιδιωτικός και ο δημόσιος τομέας συμπεριφέρονται διαφορετικά μετά από την αύξηση του κατώτατου μισθού όσον αφορά στην ανισότητα. Στον δημόσιο τομέα επηρεάζεται κυρίως το χαμηλό άκρο της κατανομής, ενώ στον ιδιωτικό τομέα επηρεάζονται οι εργαζόμενοι με υψηλότερες απολαβές. Συνολικά, στον δημόσιο τομέα, μειώνεται σαφώς περισσότερο η μισθολογική ανισότητα, συνέπεια της αύξησης του κατώτατου μισθού.

Αντίθετη άποψη ωστόσο, έχουν οι Autor, Katz, και Kearney (2008) οι οποίοι παρατήρησαν ότι, από τη στιγμή που η μεγαλύτερη αύξηση της ανισότητας προκαλείται μεταξύ εννενηκοστού και πεντηκοστού εκατοστημορίου, δεν είναι πιθανό να επηρεάζεται από το ύψος του κατώτατου μισθού. Παρότι πιθανότατα το ύψος του κατώτατου μισθού σχετίζεται με την αύξηση της ανισότητας 50/10 ιδίως στις γυναίκες, η συσχέτιση που εντοπίζει μεταξύ κατώτατου μισθού και ανισότητας 90/50 καταδεικνύει ότι κάποιος άλλος παράγοντας (ενδεχομένως η SBTC ή η μείωση της προσφοράς εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού) πρέπει να επηρεάζει το ύψος της μισθολογικής ανισότητας.

Οι Butcher, Dickens, και Manning (2012) στην έρευνα τους εξέτασαν την αγορά εργασίας του Ηνωμένου Βασιλείου μεταξύ 1997 και 2010, λαμβάνοντας υπόψιν και τον βαθμό διάχυσης της αύξησης του κατώτατου μισθού σε μισθούς που βρίσκονται πάνω από το επίπεδο του

(wage spillovers). Παρατήρησαν ότι στις γυναίκες κάτω των 30 ετών ο κατώτατος μισθός εξηγεί το 42,19% της ανισότητας 50/10, ενώ στους άνδρες αυτής της ηλικιακής κατηγορίας το 50%. Αντίστοιχη σύνδεση του κατώτατου μισθού με την μισθολογική ανισότητα στο κατώτατο άκρο της μισθολογικής κατανομής έκαναν και οι Dolton, Bondibene, και Wadsworth (2012). Εξέτασαν το Ηνωμένο Βασίλειο μεταξύ 1997 και 2003 και παρατήρησαν ότι οι συντελεστές είναι μικρότεροι για τον λόγο 50/10 σε σχέση με αυτούς του λόγου 50/5, άρα είναι περιορισμένη η διάχυση της αύξησης του κατώτατου μισθού σε υψηλότερα επίπεδα της μισθολογικής κατανομής. Επιπρόσθετα, κάθε χρόνο από τη θέσπιση του κατώτατου μισθού παρατηρούνταν συστηματικά μείωση της μισθολογικής ανισότητας στα χαμηλότερα άκρα της μισθολογικής κατανομής (50/10 και 50/5). Συγκεκριμένα οι συντελεστές της ανισότητας 50/5 και 50/10 αντίστοιχα από 0.092 και 0.054 που ήταν το έτος βάσης, διαμορφώθηκαν στο -0.102 και -0.064.

Ομοίως, οι Garnero, Kampelmann, και Rycx (2015) συσχέτισαν την ύπαρξη κατώτατου μισθού σε μια χώρα με χαμηλότερα επίπεδα ανισότητας. Πιο συγκεκριμένα, υπολόγισαν ότι ο συντελεστής παλινδρόμησης του κατώτατου μισθού ως προς την συνολική ανισότητα ήταν -0.10, ήτοι οι χώρες που είχαν θεσμοθετημένο κατώτατο μισθό παρουσίαζαν 10% χαμηλότερη μισθολογική ανισότητα σε σχέση με τις χώρες που δεν είχαν θεσμοθετήσει ελάχιστο επίπεδο μισθολογικών αποδοχών. Αντίστοιχα, αύξηση 10% του δείκτη Kaitz (κατώτατος προς μέσο μισθό), οδηγούσε σε μείωση 1,3% της συνολικής ανισότητας.

Μία ακόμα ενδιαφέρουσα έρευνα είναι αυτή των Fortin και Lemieux (2015). Το ιδιαίτερο χαρακτηριστικό της εν λόγω εμπειρικής έρευνας είναι ότι εξετάζει διαφορετικές περιφέρειες της ίδιας χώρας (Καναδάς). Παρότι όλες οι περιοχές της χώρας βίωναν παράλληλα τα ίδια εξωγενή σοκ, εντούτοις είχαν διαφορετικό επίπεδο κατώτατων αποδοχών (παρά το συνυπολογισμό δημογραφικών ή βιομηχανικών δεδομένων), που εκ του αποτελέσματος φαίνεται ότι προκάλεσε και διαφορετικό επίπεδο μισθολογικής ανισότητας. Περιοχές όπως η Alberta ή η Newfoundland που αύξησαν με ταχύτερους ρυθμούς τις κατώτατες αποδοχές (23% μεγαλύτερη αύξηση τα τελευταία 14 χρόνια σε σχέση με το Οντάριο που χρησιμοποιήθηκε ως πολιτεία αναφοράς), γνώρισαν μεγαλύτερη μείωση της ανισότητας 50/10, ενώ η ανισότητα 90/50 παρέμεινε σταθερή. Μετά το 2006, το 10^ο εκατοστημόριο αυξανόταν γρηγορότερα απ' ό,τι το 50^ο ή το 90^ο δημιουργώντας πιο συμπυκνωμένη μισθολογική κατανομή συνολικά.

Παρόμοια μείωση των ανισοτήτων στα χαμηλά επίπεδα της μισθολογικής κατανομής (50/10 και 50/25), αλλά κανένα αντίκτυπο στα υψηλότερα (75/50 ή 90/50), εντοπίζουν και οι Lin και

Yun (2016) στην Κίνα. Πιο συγκεκριμένα υπολόγισαν ότι 10% αύξηση του ύψους του κατώτατου μισθού, επιφέρει 1,18% μείωση της ανισότητας 50/10 και 0,94% του λόγου 50/25. Το γεγονός ότι παρατηρείται αυτή η συσχέτιση και στον λόγο 50/25, αν και σε μικρότερο βαθμό από το 50/10 καταδεικνύει ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική μισθολογική διάχυση προς υψηλότερα επίπεδα αποδοχών που δεν επηρεάζονται με άμεσο τρόπο από το ύψος του κατώτατου μισθού. Κατά το διάστημα 2004 και 2009 η μισθολογική ανισότητα 50/10 στην Κίνα αυξήθηκε κατά 0,296 log μονάδες. Σύμφωνα όμως με τους υπολογισμούς των συγγραφέων, εάν δεν υπήρχε η παρατηρούμενη αύξηση του κατώτατου μισθού, θα ήταν κατά 22% υψηλότερη.

Ως προς τη δεύτερη κατηγορία εμπειρικών μελετών που χρησιμοποιούν «αντιπαραδείγματα», οι DiNardo, Fortin, και Lemieux (1996), εξετάζουν την περίοδο μεταξύ 1979-1988 εστιάζοντας στον ρόλο των θεσμών της αγοράς εργασίας (κυρίως στην συμμετοχή σε εργατικές ενώσεις και στον κατώτατο μισθό). Σύμφωνα με τους συγγραφείς, η μείωση του πραγματικού επιπέδου του κατώτατου μισθού είχε ισχυρό αντίκτυπο στη μισθολογική κατανομή. Προκειμένου να υπολογίσουν το μέγεθος αυτού του αντικτύπου, δημιούργησαν ως αντιπρόδειγμα μία μισθολογική κατανομή για το 1988 στην οποία κράτησαν σταθερό το ύψος του κατώτατου μισθού στο 1979. Το αποτέλεσμα στο οποίο κατέληξαν ήταν ότι το ύψος του κατώτατου μισθού εξηγεί το 25% της ανισότητας 90/10 και το 66% της 50/10, και κατ'επέκταση η μείωση του πραγματικού επιπέδου του μισθού ήταν αυτή που προκάλεσε σε μεγάλο βαθμό την αύξηση της μισθολογικής ανισότητας.

Ο Teulings (2003) εξέτασε τις ΗΠΑ κατά τα έτη 1973, 1979, 1985, 1989, 1991. Χώρισε τη χώρα σε 4 βασικές περιοχές για τις οποίες συνέλεξε 5 ετήσιες παρατηρήσεις. Μ' αυτόν τον τρόπο στο υπόδειγμα του δημιούργησε 20 διαφορετικές «οικονομίες» (4 περιοχές επί 5 ετήσιες παρατηρήσεις έκαστη) που συνολικά απέδωσαν 100.000 παρατηρήσεις. Προκειμένου να αποτυπώσει τον αντίκτυπο του κατώτατου μισθού στη μισθολογική κατανομή κατασκεύασε ένα άλλο αντιπρόδειγμα (counterfactual) μισθολογικής κατανομής κατά το οποίο ο κατώτατος μισθός αυξάνεται όσο ο μέσος μισθός. Κατά αυτή τη λογική, το ύψος του κατώτατου μισθού εξηγεί το 25% της συνολικής ανισότητας, επηρεάζοντας κυρίως το χαμηλό άκρο της μισθολογικής κατανομής (στην ανισότητα 50/10 το ύψος του κατώτατου μισθού εξηγεί το 74%, ενώ στο 90/50 δεν παρατηρήθηκε καμία συσχέτιση μεταξύ ανισότητας και κατώτατων αποδοχών).

Ο Stewart (2012) μετά από εξέταση κυρίως των χαμηλά αμειβόμενων εργαζόμενων, καταλήγει στο συμπέρασμα ότι οι αλλαγές στο ύψος του κατώτατου μισθού δεν είναι αρκετές για να εξηγήσουν την αύξηση που παρατηρήθηκε στην ανισότητα 50/10, αφού ο κατώτατος μισθός στο Ηνωμένο Βασίλειο ορίζεται χαμηλότερα από το 10^ο εκατοστημόριο. Με δεδομένο το εύρημα ότι δεν εντοπίζονται διαχύσεις (spillovers), δεν αναμένει μείωση της μισθολογικής ανισότητας συνεπεία του κατώτατου μισθού.

Οι Autor, Manning, και Smith (2016) επεκτείνοντας εν μέρει τη μεθοδολογία του Lee (1999) εντοπίζουν ότι η μείωση του πραγματικού ύψους του κατώτατου μισθού εξηγεί 30-40% της μισθολογικής ανισότητας 50/10 κατά την δεκαετία του 1980. Προκειμένου να καταλήξουν σ' αυτήν την παρατήρηση, κράτησαν το ύψος του κατώτατου μισθού στο χαμηλότερο επίπεδο της δεκαετίας του 1980, βλέποντας ότι μ' αυτό το επίπεδο απολαβών η ανισότητα 50/10 στις γυναίκες θα αυξανόταν κατά 11-15 μονάδες, η ανισότητα των αντρών κατά 1 μονάδα και η συνολική μισθολογική ανισότητα κατά 7-8 μονάδες. Αντίστροφα, εάν ο κατώτατος μισθός αυξανόταν κατά 10 μονάδες, θα μειωνόταν κατά 2 μονάδες η ανισότητα στις γυναίκες, κατά 0,5 μονάδα στους άνδρες και κατά 1,5 μονάδα η συνολική ανισότητα και των δυο φύλων. Ομοίως με τον Lee (1999), εντοπίζουν μισθολογική διάχυση έως το 50^ο εκατοστημόριο. Συνολικά, από το 1979 έως το 2012 υπολόγισαν ότι η αύξηση της μισθολογικής ανισότητας κατά 60% σχετίζεται με το ύψος του κατώτατου μισθού.

Σχετικά μικρό αλλά στατιστικά σημαντικό αντίκτυπο στην ανισότητα στη Γαλλία κατά το διάστημα 2003-2005 εντοπίζουν και οι Aeberhardt, Givord, και Marbot (2016). Συγκεκριμένα, η 1% αύξηση του κατώτατου μισθού, αυξάνει κατά 0,5% το 10^ο εκατοστημόριο, συμπιέζοντας τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ των υψηλότερων εκατοστημορίων, μειώνοντας παράλληλα την ανισότητα. Ο αντίκτυπος της αύξησης του κατώτατου μισθού συνεχίζεται μειούμενος ως τα 70^ο εκατοστημόριο για τους άνδρες, καταδεικνύοντας την ύπαρξη μισθολογικής διάχυσης και σε υψηλότερα εκατοστημόρια. Ομοίως στατιστικά σημαντικό ρόλο διαδραματίζει το ύψος του κατώτατου μισθού και στην έρευνα των Militaru κ.ά. (2019). Προκειμένου να καταλήξουν σε απτά αποτελέσματα για το πιθανό όφελος της αύξησης του κατώτατου μισθού, συνέκριναν την πραγματική μισθολογική κατανομή μετά την αύξηση, με ένα «αντιπαράδειγμα» στο οποίο δεν είχε συντελεστεί αύξηση του κατώτατου μισθού. Τα αποτελέσματα ως προς την ανισότητα ήταν 6% μείωση του συντελεστή Gini για τις γυναίκες, 3,4% για τους άνδρες και 4,5% για το σύνολο της οικονομίας.

Επιπρόσθετα, οι Pereira και Galego (2019), ακολουθώντας την μεθοδολογία των DiNardo, Fortin, και Lemieux (1996) για το διάστημα 2006-2014 εξέτασαν τον ρόλο των θεσμών της αγοράς εργασίας στην ανισότητα σε 8 ευρωπαϊκές χώρες. Τα αποτελέσματα καταδεικνύουν ότι για τη γενικευμένη αύξηση της ανισότητας κεντρικό ρόλο διαδραματίζει η άνοδος του επιπέδου εκπαίδευσης -κυρίως στην Ιταλία και την Πορτογαλία- και η αύξηση της μετανάστευσης που συμπίπτει τις αποδοχές των χαμηλά εξειδικευμένων στην Αυστρία, την Ουγγαρία και το Ηνωμένο Βασίλειο. Σε χώρες, όπως η Ελλάδα, η Ουγγαρία και η Πολωνία κεντρικό ρόλο διαδραματίζει ο κατώτατος μισθός. Πιο συγκεκριμένα, στην Ελλάδα το 41,7% της ανισότητας (όπως αποτυπώνεται από τον συντελεστή Gini) εξηγείται από το ύψος του κατώτατου μισθού, στην Πολωνία το 28,8% και στην Ουγγαρία το 57,8%. Στην περίπτωση της Πολωνίας και της Ουγγαρίας, η συσχέτιση κατώτατου μισθού και 50/10 ανισότητας είναι στατιστικά μη σημαντικός. Παρότι τυπικά ο κατώτατος μισθός είναι κοντά στο 10^ο εκατοστημόριο και κατ'επέκταση θα μπορούσε να επηρεάζει την ανισότητα 50/10, στην Πολωνία και την Ουγγαρία το ύψος του ελάχιστου μισθού έχει οριστεί σαφώς πάνω από το 10^ο εκατοστημόριο. Έτσι θα μπορούσε να εξηγηθεί γιατί δεν είναι σημαντικός ο αντίκτυπος στην ανισότητα 50/10. Στην περίπτωση της Ελλάδας, η μείωση του κατώτατου μισθού που ήταν αποτέλεσμα των μεταρρυθμίσεων που εφαρμόστηκαν στο πλαίσιο του προγράμματος προσαρμογής, διαδραμάτισε σημαντικό ρόλο στην αύξηση της μισθολογικής ανισότητας. Όταν οι ερευνητές απάλειψαν την αυξημένη ανισότητα που προκλήθηκε από τη μείωση του κατώτατου μισθού λόγω του προγράμματος οικονομικής προσαρμογής, η διαφοροποίηση στον λόγο 50/10 ήταν στατιστικά μη σημαντική. Αντιστοίχως, η σημαντική αύξηση του κατώτατου μισθού σε Ουγγαρία και Πολωνία σχετίζεται με τη μείωση της μισθολογικής ανισότητας στις χώρες αυτές.

Τον σημαντικό ρόλο του κατώτατου μισθού στη μισθολογική ανισότητα καταδεικνύει και η έρευνα των Schank και Bossler (2020), που υπολογίζει ότι το ύψος του κατώτατου μισθού εξηγεί κατά 40-60% τη μείωση της ανισότητας στην Γερμανία κατά το διάστημα μετά το 2010. Προκειμένου να καταλήξουν σε αυτά τα συμπεράσματα, χρησιμοποίησαν τη μεθοδολογία των DiNardo, Fortin, και Lemieux (1996) ώστε να δημιουργήσουν ως αντιπαράδειγμα μια μισθολογική κατανομή στην οποία δεν είχε θεσμοθετηθεί κατώτατος μισθός και να την συγκρίνουν με την πραγματική μισθολογική κατανομή μετά τη θεσμοθέτηση του κατώτατου μισθού στην Γερμανία. Επιπρόσθετα, δημιούργησαν και άλλα αντιπαράδειγματα, στα οποία το ύψος του κατώτατου μισθού είχε οριστεί σε διαφορετικό επίπεδο. Ως προς το ύψος της μισθολογικής ανισότητας -εάν δεν υπήρχε κατώτατος μισθός-, υπολόγισαν ότι η συνεισφορά

του κατώτατου μισθού στη μείωση της μισθολογικής ανισότητας κυμαινόταν από 42% έως 58%, ανάλογα με το έτος βάσης που χρησιμοποιείται σε κάθε περίπτωση. Εν συνεχεία, το ύψος του κατώτατου μισθού που ορίστηκε στα 8,5 ευρώ επέφερε 6,6% μείωση της ανισότητας. Εάν ο κατώτατος μισθός είχε οριστεί σε χαμηλότερο ύψος, η μείωση της ανισότητας θα ήταν μεταξύ 0,1% και 5.1%. Αντίστοιχα, εάν αντί για 8,5 ευρώ, οριζόταν στα 9 ή 10 ευρώ, η ανισότητα θα μειωνόταν κατά 7,2% ή 9,5% αντίστοιχα.

2.4.5 Άλλοι θεσμοί της αγοράς εργασίας και η επίδραση τους στη μισθολογική ανισότητα

Το ύψος των επιδομάτων ανεργίας έχει αμφίσημο αντίκτυπο στη μισθολογική ανισότητα. Από τη μια πλευρά, δεδομένου ότι το ποσοστό αναπλήρωσης καθορίζει τον μισθό επιφύλαξης, όσο πιο γενναιόδωρα τα επιδόματα ανεργίας, τόσο υψηλότερος είναι και ο μισθός επιφύλαξης. Μ' αυτόν τον τρόπο, αναμένεται ένα υψηλότερο συνολικά επίπεδο αποδοχών που θα μειώσει την ανισότητα όσο αυξάνεται ο μισθός των χαμηλόμισθων (Checchi & García-Reñalosa, 2008). Από την άλλη πλευρά ωστόσο, η αύξηση του ποσοστού αναπλήρωσης ή/και της διάρκειας του επιδόματος ανεργίας έχει συσχετιστεί με παρατεταμένη διάρκεια ανεργίας, μείωση της έντασης των προσπαθειών για εύρεση εργασίας από τους άνεργους, αύξηση του δείκτη αποχωρήσεων του προσωπικού από την εργασία του, μικρότερο κίνητρο για επένδυση σε δεξιότητες απαραίτητες για την εργασία που επιτελούν και μεγαλύτερο ποσοστό απασχόλησης με συμβάσεις ημιαπασχόλησης.

Πιο συγκεκριμένα, ως προς την εξισωτική φύση των επιδομάτων ανεργίας, όσο υψηλότερα είναι τα ποσοστά αναπλήρωσης του επιδόματος ανεργίας σε σχέση με τον προηγούμενο μισθό του εργαζόμενου, τόσο υψηλότερος είναι και ο μισθός επιφύλαξης που αποτελεί τον ελάχιστο μισθό για τον οποίο θα ξεκινούσε να εργάζεται ένας άνεργος. Ο υψηλότερος μισθός επιφύλαξης, τείνει να συμπιέζει τη μισθολογική κατανομή, μειώνοντας την ανισότητα. Επιπρόσθετα για τον υπολογισμό του πραγματικού μισθού επιφύλαξης θα πρέπει να λάβουμε υπόψιν -πέραν του επιδόματος ανεργίας- τον χαμένο ελεύθερο χρόνο που θα έχει σε σχέση με την περίοδο που ήταν άνεργος και ενδεχομένως χαμένο εισόδημα που θα μπορούσε να έχει ως ανεπίσημα παράλληλα εργαζόμενος κατά το διάστημα που λάμβανε το επίδομα (Van Vliet & Caminada, 2012). Κατ' αυτόν τον τρόπο, όσο υψηλότερο είναι το ποσοστό αναπλήρωσης, τόσο υψηλότερη και η προστασία που παρέχεται στον εργαζόμενο αλλά και όλο και λιγότερες

οι διαθέσιμες θέσεις εργασίας που είναι διατεθειμένοι να προσφέρουν οι εργοδότες υπ' αυτές τις μισθολογικές προϋποθέσεις. Επιπλέον, ένας άλλος τρόπος κατά τον οποίο δρουν εξισωτικά τα επιδόματα ανεργίας, είναι ότι προσφέρουν στον άνεργο τις απαραίτητες αποδοχές προκειμένου να μην αποδεχτεί οποιαδήποτε δουλειά του προσφερθεί άμεσα για να επιβιώσει, αλλά να επιχειρήσει να βρει μια δουλειά που να ταιριάζει καλύτερα στις δεξιότητες του, αυξάνοντας έτσι την εργασιακή ικανοποίηση του και την παραγωγικότητα (Farooq κ.ά., 2020). Το μεγαλύτερο διάστημα παραμονής στην ίδια εργασία αφενός ευνοεί την ανάπτυξη δεξιοτήτων που είναι απαραίτητες για την εκάστοτε επιχείρηση και αφετέρου μακροχρόνια επιτρέπει μεγαλύτερο ρυθμό αύξησης των μισθολογικών απολαβών του εργαζόμενου, που σε συνδυασμό με την προαναφερθείσα υψηλότερη παραγωγικότητα συντελούν στη συμπίκνωση της μισθολογικής κατανομής και στη μείωση της ανισότητας (Checchi & García-Reñalosa, 2008; Oesch, 2010).

Ωστόσο, ειδικά σε περιπτώσεις που η διάρκεια χορήγησης του επιδόματος ανεργίας είναι μεγάλη, παρατηρείται αρχικά μείωση του ρυθμού αναζήτησης εργασίας από τους άνεργους οδηγώντας τους σε μακροχρόνια ανεργία. Όσο μεγαλύτερη είναι η διάρκεια απουσίας ενός εργαζόμενου από την αγορά εργασίας, τόσο αυξάνονται οι πιθανότητες αφενός ο μισθός που θα λάβει όταν επανέλθει στην αγορά εργασίας να είναι χαμηλότερος απ' ό,τι θα μπορούσε να είναι αν είχε επανενταχθεί γρηγορότερα στην αγορά εργασίας, αφού το μεγάλο διάστημα απουσίας ενδεχομένως να καταδεικνύει απώλεια μέρους του ανθρωπίνου κεφαλαίου του και αφετέρου, όσο αυξάνεται η διάρκεια της ανεργίας τόσο πιθανότερο είναι ο άνεργος να αποδεχθεί θέσεις εργασίας μερικής απασχόλησης, μιας και ο μισθός επιφύλαξης έχει πια μειωθεί λόγω της παρατεταμένης ανεργίας (Nazarov, 2009). Ο Nazarov (2009) υπολόγισε ότι ένας μήνας αύξησης της διάρκειας της ανεργίας, προκαλεί μείωση του μέσου μισθού των ανδρών κατά 1,5%, ενώ οι πλήρους απασχόλησης εργαζόμενοι αμείβονται κατά 32% περισσότερο από τους απασχολούμενους μερικής απασχόλησης.

Οι εν λόγω παρατηρήσεις γίνονται εμφανείς εάν εξετάσουμε διάφορες χώρες τις τελευταίες δεκαετίες: είτε βιώνουν μείωση της ανεργίας, σταθερούς ή πτωτικούς πραγματικούς μισθούς και αύξηση της μισθολογικής ανισότητας (πχ Αγγλοσαξονικές χώρες), είτε παρατηρείται αύξηση της ανεργίας, αύξηση των πραγματικών μισθών και σταθεροποίηση ή μείωση σε κάποιες περιπτώσεις της ανισότητας (χώρες ηπειρωτικής Ευρώπης). Όταν οι θεσμοί της αγοράς εργασίας προκειμένου να μειώσουν τον αριθμό των χαμηλά αμειβόμενων εργαζόμενων, περιορίζουν τον μισθολογικό ανταγωνισμό, τείνουν να αυξάνουν τους μέσους

μισθούς και να μειώνουν το εύρος της μισθολογικής κατανομής. Παράλληλα όμως, αυξάνουν και το ποσοστό ανεργίας. Συνεπώς, μπορούμε να εντοπίσουμε ένα είδος συμβιβασμού μεταξύ ανισότητας και ανεργίας. Χώρες με μεγαλύτερη ανεργία έχουν χαμηλότερη ανισότητα, αφού αυτοί οι δυο παράγοντες αποτελούν ένα είδος εξισωτικού μηχανισμού των εξωγενών σοκ της οικονομίας που μπορεί να προκαλούνται από πληθώρα παραγόντων (πχ τεχνολογία, παγκοσμιοποίηση κ.α.). Οι θεσμικοί παράγοντες που σχετίζονται με την αγορά εργασίας και οι παρεμβάσεις πολιτικής καθορίζουν τον βαθμό ανισότητας και ανεργίας σε κάθε οικονομία (Tregenna, 2011).

Οι περισσότερες εμπειρικές έρευνες συγκλίνουν στο ότι η γενναιοδωρία του επιδόματος ανεργίας σχετίζεται με συμπύκνωση της μισθολογικής κατανομής και μείωση της ανισότητας (Barth & Moene, 2016; Bingley κ.ά., 2013; Checchi & García-Peñalosa, 2008, 2009; Westermarck, 2019). Εντούτοις, κάποιιοι συγγραφείς δε βρίσκουν καμία τέτοια συσχέτιση, ή τα αποτελέσματα δεν είναι στατιστικά σημαντικά (Card κ.ά., 2004; Koeniger κ.ά., 2007; Salverda & Checchi, 2015).

Ένας άλλος θεσμός της αγοράς εργασίας με αμφίσημο αντίκτυπο στη μισθολογική ανισότητα είναι η νομοθεσία προστασίας της απασχόλησης (EPL). Ο δείκτης EPL αποτυπώνει τους νομικούς περιορισμούς που ρυθμίζουν την εργασιακή σχέση μεταξύ εργοδοτών και εργαζόμενων. (π.χ. υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης, ρήτρες επαναπρόσληψης σε περίπτωση μη νόμιμης απόλυσης κ.α.) Ο δείκτης EPL είναι ένας συνθετικός τρόπος μέτρησης της αυστηρότητας της εργατικής νομοθεσίας που αποτελείται από δυο διαφορετικούς υποδείκτες: ο υποδείκτης για τις «τυπικές» συμβάσεις αορίστου χρόνου (EPRC, Employment Protection of Regular Contracts) και ο υποδείκτης για την προσωρινή απασχόληση (EPT, Employment Protection of Temporary contracts). Σταθμίζοντας αυτούς τους δυο υποδείκτες, δημιουργείται ο γενικός δείκτης EPL που αποτυπώνει συνολικά την αυστηρότητα της εργατικής νομοθεσίας μιας χώρας. Σύμφωνα με τους Barbieri και Cutuli (2016) ο δείκτης EPRC για τις συμβάσεις αορίστου χρόνου επηρεάζει κατά κύριο λόγο το σκέλος των απολύσεων, ενώ ο EPT για τις προσωρινές συμβάσεις επηρεάζει σε μεγαλύτερο μέρος τις προσλήψεις (επί παραδείγματι το μέγιστο διάστημα μιας προσωρινής σύμβασης, οι προϋποθέσεις υπό τις οποίες μπορεί ν' ανανεωθεί μια προσωρινή σύμβαση, ο μέγιστος αριθμός αυτών των ανανεώσεων, τυχόν περιορισμοί της φύσης των εργασιών από εργαζόμενους που απασχολούνται με προσωρινές συμβάσεις κ.α.). Όταν λαμβάνονται και οι δυο δείκτες υπόψιν, μπορεί να γίνει περισσότερο κατανοητό το συνολικό

επίπεδο ευελιξίας μιας αγοράς εργασίας. Μια αυστηρή νομοθεσία προστασίας της απασχόλησης, προσφέρει ένα δίκτυ ασφαλείας για όσους εργάζονται, ενώ παράλληλα αποτελεί έναν τρόπο αύξησης της επένδυσης των εργοδοτών σε δεξιότητες που βελτιώνουν το ανθρώπινο κεφάλαιο των εργαζόμενων τους (μέσα από εκπαίδευση που σχετίζεται με τη φύση της εργασίας που επιτελούν)(Rossvoll & Sparrman, 2015). Η αυστηρότερη EPL σχετίζεται με αυξημένο κόστος για τους εργοδότες σε περίπτωση πιθανής απόλυσης, που προκαλεί μείωση του αριθμού των νέων προσλήψεων και κατ'επέκταση μείωση του ρυθμού «εναλλαγής» του προσωπικού της επιχείρησης (turnover rate), αφού προσλαμβάνονται αλλά και απολύονται λιγότεροι εργαζόμενοι. Πράγματι, εμπειρικές έρευνες κατέδειξαν ότι σε χώρες που μειώθηκε ο βαθμός αυστηρότητας της EPL, παρατηρήθηκε αύξηση του ρυθμού εναλλαγής του προσωπικού (Kugler, 1999, 2019; Saavedra & Torero, 2005). Λόγω της αυστηρότερης νομοθεσίας ενδέχεται οι επιχειρήσεις να γίνονται πιο επιλεκτικές στην πρόσληψη προσωπικού, αναζητώντας τους πιο παραγωγικούς εργαζόμενους (π.χ. απαιτώντας περισσότερη προϋπηρεσία, περισσότερους ή/και ποιοτικότερους τίτλους σπουδών κ.λπ.) (Kugler, 2019).

Εάν η αυστηρότητα της EPL αυξάνεται μόνο για τους εργαζόμενους με τυπικές συμβάσεις αορίστου χρόνου αλλά όχι για τους εργαζόμενους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, τότε θα παρατηρηθεί αύξηση της μισθολογικής ανισότητας μεταξύ των διαφορετικών ομάδων εργαζόμενων, αλλά και μεταξύ εργαζόμενων υψηλών και χαμηλών δεξιοτήτων, αφού μεγάλος αριθμός εργαζόμενων με χαμηλές δεξιότητες τείνουν να απασχολούνται σε θέσεις εργασίας με συμβάσεις ορισμένου χρόνου (Autor, 2003). Εάν αυξηθεί η προστασία περισσότερο στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, παρατηρείται συμπύκνωση της μισθολογικής κατανομής και μείωση της ανισότητας. Εάν αυξηθεί η EPL περισσότερο στις αορίστου χρόνου συμβάσεις, τότε τείνει να αυξάνεται η ανισότητα. Κατ'επέκταση, οι πολιτικές που υιοθετούνται από πολλές χώρες και αποσκοπούν στη μείωση της προστασίας στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, μπορεί να βελτιώνουν την απασχόληση μέσα από τη δημιουργία περισσότερων νέων θέσεων εργασίας, αλλά την ίδια στιγμή τείνουν να αυξάνουν την μισθολογική ανισότητα (Kugler, 2019; Ponzellini κ.ά., 2010)

Εάν ωστόσο, υπάρχει ισοκατανομή της προστατευτικής νομοθεσίας μεταξύ εργαζόμενων και των δυο κατηγοριών (με συμβάσεις αορίστου χρόνου και με συμβάσεις ορισμένου χρόνου) παρατηρείται τάση μείωσης της μισθολογικής ανισότητας, αφού οι πιο δύσκολες απολύσεις επιφέρουν αύξηση της διαπραγματευτικής ισχύος των εργαζόμενων, ιδίως εάν συνυπάρχουν με θεσμοθετημένο κατώτατο μισθό που δεν επιτρέπει στους εργοδότες να μετακυλήσουν το

αυξημένο κόστος εφαρμογής της EPL στις αποδοχές των (κυρίως χαμηλόμισθων) εργαζόμενων (Gkinni & Vasilaki, 2014; Koeniger κ.ά., 2007; OECD, 2011; Rossvoll & Sparrman, 2015; Salverda & Checchi, 2015). Συγκεκριμένα, οι Leonardi και Pica (2007), παρατήρησαν ότι στην Ιταλία οι επιχειρήσεις μετακυλίνουν το 44% του δυνητικού κόστους απόλυσης σε χαμηλότερους μισθούς.

Η EPL τείνει να προστατεύει περισσότερο τους χαμηλόμισθους και χαμηλά εξειδικευμένους εργαζόμενους σε σχέση με τους υψηλά αμειβόμενους (λόγω του σταθερού κόστους που συνεπάγεται μια απόλυση που είναι συγκριτικά υψηλότερο για τους χαμηλόμισθους σε σχέση με τους υψηλόμισθους), αυξάνοντας περισσότερο τη διαπραγματευτική τους θέση και συμπιέζοντας τη μισθολογική κατανομή (Boeri κ.ά., 2006; Gkinni & Vasilaki, 2014). Επιπρόσθετα, οι Bryson κ.ά. (2012) κατέδειξαν ότι η αυστηροποίηση της νομοθεσίας προστασίας της απασχόλησης συνδέεται με μείωση των αμοιβών κινήτρου (incentive pay) που οδηγεί σε συμπίεση της μισθολογικής κατανομής μιας και αποζημιώνονται με αμοιβές κινήτρου τις περισσότερες φορές τα υψηλόμισθα στελέχη.

Τέλος, η ενδυνάμωση της EPL, αναμένεται να προκαλέσει μείωση της μισθολογικής ανισότητας και μεταξύ εργαζόμενων διαφορετικών κλάδων. *Ceteris paribus*, οι κλάδοι με μεγαλύτερο ρυθμό εναλλαγής του προσωπικού απασχολούν εργαζόμενους που αμείβονται με υψηλότερους μισθούς ως αντιστάθμισμα του μεγαλύτερου εργασιακού ρίσκου που αναλαμβάνουν. Κλάδοι με πιο σταθερή προοπτική απασχόλησης, προσφέρουν χαμηλότερους μισθούς μεσοσταθμικά ως αποτέλεσμα της υψηλότερης εργασιακής ασφάλειας. Όταν στην οικονομία αυξάνεται το συνολικό επίπεδο της EPL, θα αποδέχονται να εργαστούν σε κλάδους με μεγαλύτερο ρυθμό εναλλαγής προσωπικού και εργαζόμενοι που έχουν μικρότερη ανοχή στο ρίσκο της ανεργίας. Συνεπώς, η EPL θα προκαλέσει εξισορρόπηση των αποδοχών μεταξύ διαφορετικών κλάδων της οικονομίας, μειώνοντας τη μεταξύ τους μισθολογική ανισότητα (Heywood κ.ά., 2018).

2.5 Εμπειρική έρευνα των θεσμικών αιτιών της ανισότητας

Στην παρούσα ενότητα παρουσιάζεται το υπόδειγμα που επεξεργαστήκαμε προκειμένου να ελέγξουμε κατά πόσον οι θεσμικοί παράγοντες που εξετάστηκαν θεωρητικά, επηρεάζουν όπως θα αναμέναμε τη μισθολογική ανισότητα στην πράξη. Το διάστημα το οποίο εξετάζουμε είναι

από το 1980 έως το 2016, συνεπώς έχει συνυπολογιστεί χρονικά η δεκαετία του 1980 κατά την οποία τοποθετείται η ακμή της SBTC και παρατηρείται σημαντική αύξηση της μισθολογικής ανισότητας. Προκειμένου να προχωρήσουμε στη δημιουργία του πολυπαραγοντικού μοντέλου (multivariate linear regression) ώστε να ελέγξουμε την επίδραση της κάθε μιας από αυτές τις μεταβλητές (κατώτατος προς μέσο μισθό, βαθμός συντονισμού της οικονομίας, ποσοστό αναπλήρωσης του επιδόματος ανεργίας, νομοθεσία προστασίας της απασχόλησης, εμπόριο, τεχνολογική αλλαγή και εκπαίδευση) στην ανισότητα, χρησιμοποιήθηκαν οι λόγοι (ratios) 90/10, 50/10 και 90/50 ως τρόπος μέτρησης της μισθολογικής ανισότητας.

Εξετάζοντας τη μεταβολή της ανισότητας στον λόγο 90/10 αποκομίζουμε μια πληρέστερη εικόνα για το σύνολο της αγοράς εργασίας, μιας και συνυπολογίζονται οι αποδοχές των εργαζόμενων σε όλα τα επίπεδα μισθολογικών απολαβών (και εξειδίκευσης, αφού εν πολλοίς το ύψος των μισθολογικών απολαβών σχετίζεται με τον βαθμό εξειδίκευσης). Κατά την ίδια λογική, εξετάζοντας τον λόγο 50/10 εστιάζουμε περισσότερο στη μεταβολή της ανισότητας σε εργαζόμενους μεσαίας και χαμηλής εξειδίκευσης. Τέλος, ο λόγος 90/50 μας βοηθάει να κατανοήσουμε το φαινόμενο της ανισότητας σε εργαζόμενους, οι αποδοχές των οποίων βρίσκονται από τη μέση και πάνω της μισθολογικής κατανομής, συνεπώς είναι σε μεγάλο βαθμό εργαζόμενοι υψηλής εξειδίκευσης και εκπαίδευσης. Το δείγμα των χωρών που χρησιμοποιήθηκαν για να δημιουργήσουμε το μοντέλο περιλαμβάνει οκτώ χώρες του Ο.Ο.Σ.Α (Αυστραλία, Βέλγιο, Γαλλία, ΗΠΑ, Ιαπωνία, Ολλανδία, Νέα Ζηλανδία και Καναδάς) που την περίοδο που εξετάζουμε ήταν εκβιομηχανοποιημένες -άρα επηρεάστηκαν σε μεγάλο βαθμό παρόμοια από την τεχνολογική αλλαγή- είχαν θεσμοθετημένο κατώτατο μισθό και οι θεσμοί της αγοράς εργασίας τους παρουσιάζουν ποικιλομορφία.

2.5.1 Τα δεδομένα της έρευνας

Αρχικά συνελέγησαν δεδομένα για τους λόγους 90/10, 50/10 και 90/50 που έχουν προκύψει κατά κύριο λόγο από τον Ο.Ο.Σ.Α (OECD, 1996, 2019a). Ωστόσο για κάποιες χώρες δεν υπήρχαν όλα τα απαιτούμενα δεδομένα σε μια πηγή με αποτέλεσμα να χρησιμοποιηθούν και επιπρόσθετες πηγές. Πιο συγκεκριμένα, για τη Γαλλία τα δεδομένα έχουν προέλθει από το Εθνικό Ινστιτούτο Στατιστικής και Οικονομικών Μελετών (INSEE) (INSEE, 2015a, 2015b, 2015c). Ομοίως, για την Ολλανδία και τον Καναδά, όσα δεδομένα δεν υπήρχαν διαθέσιμα από τον Ο.Ο.Σ.Α αντλήθηκαν από τη βάση δεδομένων του Atkinson (T. Atkinson, 2008) και από

την βάση δεδομένων CEP-OECD (W. Nickell, 2006). Παρά την προσπάθεια χρήσης όλων των διαθέσιμων πηγών οι τιμές για κάποια έτη παρέμεναν κενές, οπότε σ' αυτήν την περίπτωση υπολογίσαμε τις τιμές που απουσίαζαν με βάση τις προηγούμενες και τις επόμενες χρονολογικά διαθέσιμες τιμές υποθέτοντας ότι η ετήσια μεταβολή είχε κατανομηθεί ισομερώς στα ενδιάμεσα έτη. Αντίστοιχα, για να εξεταστεί η συσχέτιση ανισότητας και κατώτατου μισθού χρησιμοποιήθηκε ο λόγος κατώτατου προς μέσο μισθό (Kaitz index) με δεδομένα που ελήφθησαν από τον Ο.Ο.Σ.Α. Ομοίως, από τον Ο.Ο.Σ.Α έχουν συλλεχθεί οι πληροφορίες για την τεχνολογική αλλαγή, όπου χρησιμοποιήθηκε ο δείκτης ICT (ICT investment index - δείκτης επένδυσης σε πληροφοριακή και τηλεπικοινωνιακή τεχνολογία). Οι διαθέσιμες πληροφορίες καλύπτουν το διάστημα 1985-2010, ενώ δεν υπάρχουν πληροφορίες για το Βέλγιο. Όσον αφορά στο βαθμό φιλελευθεροποίησης του εμπορίου, χρησιμοποιήθηκαν δεδομένα από την Παγκόσμια Τράπεζα που αποτυπώνουν το σύνολο των εισαγωγών και εξαγωγών αγαθών και υπηρεσιών ως ποσοστό του ΑΕΠ της κάθε χώρας. Εν συνεχεία, αναζητήθηκε μια μεταβλητή ώστε να αποτυπωθεί ο ρόλος της κεντροποίησης των μισθολογικών διαπραγματεύσεων. Αρχικά εξετάστηκε η χρήση του τυπικού βαθμού κεντροποίησης από τη βάση δεδομένων ICTWSS (Visser, 2017). Πιο συγκεκριμένα, ο βαθμός κεντροποίησης των μισθολογικών διαπραγματεύσεων έχει αποτυπωθεί σε μια κλίμακα από το 1 έως το 5. Ωστόσο, κρίθηκε σκόπιμο να χρησιμοποιηθούν καλύτερα τα δεδομένα για τον βαθμό συντονισμού (coordination) της οικονομίας, ώστε να αποτυπωθεί εναργέστερα ο πραγματικός βαθμός κεντροποίησης των μισθολογικών διαπραγματεύσεων. Παρότι εννοιολογικά, όταν εξετάζουμε τη δομή ενός συστήματος μισθολογικής διαπραγμάτευσης, πολλές φορές οι δυο ορισμοί αλληλοσυμπληρώνονται ή χρησιμοποιούνται ως εναλλακτικοί ο ένας του άλλου, εντούτοις δεν πρέπει να συγχέονται. Η έννοια του συντονισμού αφορά στον βαθμό κατά τον οποίο οι μικρότερες μονάδες στην διαδικασία μισθολογικού καθορισμού συνειδητά υιοθετούν τη στρατηγική των μεγαλύτερων διαπραγματευτικών δρώντων εναρμονίζοντας τις δικές τους απαιτήσεις με αυτές των κυρίαρχων παικτών. Η κεντροποίηση των μισθολογικών διαπραγματεύσεων είναι ένας από τους τρόπους που μπορεί να επιτευχθεί συντονισμός, αλλά όχι ο μοναδικός (Kenworthy, 2002). Ο συντονισμός δύναται να θεωρηθεί ως μια μορφή άτυπης κεντροποίησης που θα μπορούσαν οι αποφάσεις μιας εργατικής ένωσης η οποία αντιπροσωπεύει κάποιον σημαντικό για την οικονομία κλάδο ν' αποτελέσουν το «πρότυπο», στην βάση του οποίου καθορίζεται το ύψος των μισθολογικών κυρίως απαιτήσεων και για τους υπόλοιπους κλάδους (pattern bargaining).

Εν συνεχεία, ως μεταβλητή για τον βαθμό αναπλήρωσης των επιδομάτων ανεργίας χρησιμοποιήθηκε ο αντίστοιχος δείκτης των Van Vliet και Caminada (2012) που αποτυπώνει το ποσοστό αναπλήρωσης των τελευταίων αποδοχών του άνεργου από το επίδομα ανεργίας προ φόρων και κοινωνικών επιδομάτων (gross replacement rate) για έναν μέσο εργαζόμενο χωρίς εξαρτώμενα μέλη. Ο εν λόγω δείκτης καλύπτει το διάστημα 1980- 2009 για όλες τις χώρες του δείγματος. Προκειμένου ν' αποτυπωθεί ο ρόλος της νομοθεσίας προστασίας της απασχόλησης χρησιμοποιήθηκαν δυο διαφορετικοί δείκτες: ο δείκτης που καταδεικνύει τον ρόλο της EPL για τις «τυπικές» συμβάσεις αορίστου χρόνου (EPRC) και ο δείκτης για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου (EPT). Ο λόγος που δεν έγινε χρήση του γενικού δείκτη EPL είναι επειδή, όπως καταδεικνύεται στην βιβλιογραφία, η αύξηση της EPL μόνο σε ένα από τα δυο είδη συμβάσεων εργασίας έχει αντίρροπο αντίκτυπο στη μισθολογική ανισότητα, συνεπώς εξετάζοντας και τους δυο υποτύπους EPL, μπορούμε να δούμε πως επέδρασαν οι αλλαγές στην προστατευτική νομοθεσία κατά περίπτωση. Και οι δυο δείκτες έχουν αντληθεί από την βάση δεδομένων του Ο.Ο.Σ.Α (strictness of employment protection regular contracts και temporary contracts). Τέλος, ως προς την μεταβλητή για το επίπεδο εκπαίδευσης, χρησιμοποιήσαμε έναν δείκτη που αποτυπώνει κατά μέσο όρο τα χρόνια επίσημης εκπαίδευσης που έχουν περατώσει οι πολίτες άνω των 25 ετών σε ετήσια βάση για την κάθε χώρα ξεχωριστά από το 1980 έως το 2016 (University of Oxford, 2020).

2.5.2 Παρουσίαση του υποδείγματος

Το υπόδειγμα που θα χρησιμοποιήσουμε για να καταδείξουμε την συσχέτιση της κάθε μιας από αυτές τις μεταβλητές (δείκτης Kaitz, βαθμός συντονισμού της οικονομίας, ποσοστό αναπλήρωσης του επιδόματος ανεργίας, νομοθεσία προστασίας της απασχόλησης, εμπόριο, τεχνολογική αλλαγή και εκπαίδευση) με δεδομένη την ύπαρξη των υπολοίπων στο επίπεδο της ανισότητας θα χρησιμοποιήσουμε ως μεθοδολογική αφετηρία το υπόδειγμα που ανέπτυξαν οι Koeniger, Leonardí, και Nunziata (2007). Από τη στιγμή που το διεθνές περιβάλλον στο οποίο δραστηριοποιούνται οι ανεπτυγμένες οικονομίες είναι σε μεγάλο βαθμό το ίδιο και τα εξωγενή σοκ που τις επηρεάζουν είναι κοινά, η διαφοροποίηση του επιπέδου μισθολογικής ανισότητας που είναι εμφανής κυρίως μεταξύ Ευρωπαϊκών χωρών και Αγγλοσαξονικών θα πρέπει να σχετίζεται ως ένα βαθμό με τον διαφορετικό τρόπο λειτουργίας των θεσμών της αγοράς εργασίας σε κάθε χώρα.

Εν συνεχεία, επιχειρείται να διευρυνθεί το υπόδειγμα προσθέτοντας επιπλέον έτη ως μεταβλητές προς ανάλυση (η αρχική εμπειρική έρευνα των Koeniger, Leonardí, και Nunziata εξετάζει 26 χρόνια, ενώ η παρούσα 36) και βελτιώνοντας κάποιους από τους δείκτες που είχαν χρησιμοποιηθεί (επί παραδείγματι για να αποτυπώσουν τον ρυθμό τεχνολογικής αλλαγής οι συγγραφείς χρησιμοποιούν ως δείκτη τις δαπάνες για έρευνα και ανάπτυξη προς την προστιθέμενη αξία του μεταποιητικού κλάδου (R&D intensity)). Στο παρόν υπόδειγμα χρησιμοποιούμε τον δείκτη επένδυσης σε πληροφοριακή και τηλεπικοινωνιακή τεχνολογία, προκειμένου να αποτυπώσουμε με μεγαλύτερη ακρίβεια τον ρυθμό αύξησης της χρήσης νέων τεχνολογιών που επηρεάζει την απασχόληση με τον προαναφερθέντα τρόπο στις προηγούμενες ενότητες. Επιπλέον, στο αρχικό υπόδειγμα προκειμένου ν' αποτυπωθεί ο ρόλος του διεθνούς εμπορίου χρησιμοποιήθηκε ο λόγος των εισαγωγών προς την προστιθέμενη αξία, ενώ στο παρόν υπόδειγμα λαμβάνονται υπόψιν τόσο οι εισαγωγές αλλά και οι εξαγωγές προκειμένου να εξεταστεί συνολικότερα ο αντίκτυπος του διεθνούς εμπορίου. Αντί για τον γενικό δείκτη EPL που χρησιμοποιήθηκε αρχικά στην έρευνα των Koeniger, Leonardí, και Nunziata (2007), το υπόδειγμα αυτό εξειδικεύει τον ρόλο της προστατευτικής εργατικής νομοθεσίας για διαφορετικό τύπο συμβάσεων εργασίας, χρησιμοποιώντας τους δείκτες EPRC και EPT.

Η βάση της γραμμικής παλινδρόμησης με την οποία θα ελέγξουμε τη συσχέτιση των μεταβλητών με την μισθολογική ανισότητα είναι η εξής:

$$(w90/w10 \text{ ή } w50/w10 \text{ ή } w90/w50) = \alpha + \beta \cdot u + \gamma \cdot z + \delta \cdot s + \tau + \varepsilon. \quad (2.1)$$

Όπου:

το $w90/w10$ ή αντίστοιχα το $w50/w10$ και το $w90/w50$ αποτυπώνει τη μισθολογική ανισότητα, το u αποτυπώνει τον λογάριθμο του επιπέδου εκπαίδευσης, το z χρησιμοποιείται για να καταδείξει τους θεσμούς της αγοράς εργασίας (EPRC και EPT, το ποσοστό αναπλήρωσης του επιδόματος ανεργίας, τον βαθμό συντονισμού της αγοράς εργασίας και τον κατώτατο μισθό προς μέσο μισθό (δείκτης Kaitz)). Το s καταδεικνύει την τεχνολογική αλλαγή και το διεθνές εμπόριο. Αντίστοιχα, με το γράμμα τ αποτυπώνεται η ετήσια dummy μεταβλητή και με το γράμμα ε ο όρος σφάλματος.

Για να εξεταστεί η επίδραση της κάθε μιας απ' αυτές τις μεταβλητές, με δεδομένη την ύπαρξη των υπολοίπων, στο επίπεδο της ανισότητας εφαρμόστηκαν τρεις πολλαπλές γραμμικές παλινδρομήσεις προκειμένου να ελεγχθεί κατ' ουσίαν η σχέση μιας εξαρτημένης συνεχούς

μεταβλητής κάθε φορά (ο λόγος 90/10, 50/10 ή 90/50 κατά περίπτωση) και οκτώ συνεχών ανεξάρτητων μεταβλητών.

Σύμφωνα με την πολυπαραγοντική ανάλυση που εφαρμόστηκε βρέθηκε πως οι πέντε από τους οκτώ παράγοντες έχουν στατιστικά σημαντική επίδραση στην ανισότητα 90/10. Συγκεκριμένα, από τον Πίνακα 2.4 παρατηρούμε ότι η πολλαπλή παλινδρόμηση βρέθηκε να είναι στατιστικά σημαντική (F 55.682, με $R^2=0.739$). Σχετικά με τον κατώτατο μισθό παρατηρείται ότι μία μονάδα αύξησης του σχετίζεται με μείωση της ανισότητας 90/10 κατά 1.927 μονάδες διατηρώντας τις υπόλοιπες μεταβλητές σταθερές. Όσον αφορά στο ποσοστό αναπλήρωσης των επιδομάτων ανεργίας παρατηρείται ότι για μία μονάδα αύξησης αναμένουμε αύξηση της ανισότητας 90/10 κατά 0.260 μονάδες διατηρώντας τις υπόλοιπες μεταβλητές σταθερές. Ως προς τον δείκτη EPRC, αναμένουμε μείωση της ανισότητας 90/10 κατά 0.0367 μονάδες για κάθε μονάδα αύξησης του διατηρώντας τις υπόλοιπες μεταβλητές σταθερές. Αντιθέτως, για την τεχνολογία βλέπουμε ότι για μία μονάδα βελτίωσής της αυξάνει η ανισότητα κατά 0.044 μονάδες. Τέλος, παρατηρείται ιδιαίτερα σημαντική επίδραση της εκπαίδευσης από την στιγμή που μία ποσοστιαία αύξηση της μειώνει την ανισότητα κατά 0.0163 μονάδες ($(-1,640 * \ln(\frac{101}{100}))$).

Πίνακας 2.4. Αποτελέσματα αναλύσεων πολλαπλής γραμμικής εξάρτησης για την αξιολόγηση πιθανών προσδιοριστικών παραγόντων ως προς την ανισότητα 90/10.

	Συντελεστής παλινδρόμησης	Τυπικό Σφάλμα	t	p-value	95% Διαστήματα Εμπιστοσύνης		VIF
					Κατώτερο	Ανώτερο	
Κατώτατος μισθός προς μέσο (Kaitz index)	-1.927	0.342	-5.628	0.000	-2.603	-1.251	2.015
Ποσοστό αναπλήρωσης επιδομάτων ανεργίας	0.260	0.066	3.967	0.000	0.131	0.389	1.155
Βαθμός συντονισμού	-0.068	0.036	-1.892	0.060	-0.139	0.003	3.181
EPRC	-0.367	0.065	-5.661	0.000	-0.495	-0.239	5.821
EPT	0.018	0.015	1.229	0.221	-0.011	0.047	1.156
Εμπόριο	0.001	0.001	0.518	0.605	-0.002	0.004	2.375
Τεχνολογία	0.044	0.009	4.769	0.000	0.026	0.062	3.173
Εκπαίδευση	-1.640	0.385	-4.262	0.000	-2.400	-0.880	3.376
F	55.682						
R ²	0.739						
Adj. R ²	0.726						

* Εξαρτημένη μεταβλητή: 90/10

Αντιστοίχως, για την ανισότητα 50/10 (πίνακας 2.5), παρατηρούμε ότι μία μονάδα αύξηση του κατώτατου μισθού σχετίζεται με μείωση της ανισότητας 50/10 κατά 0.591 μονάδες διατηρώντας τις υπόλοιπες μεταβλητές σταθερές. Όσον αφορά στο ποσοστό αναπλήρωσης των επιδομάτων ανεργίας παρατηρείται ότι για μία μονάδα αύξησης αναμένουμε αύξηση της ανισότητας 50/10 κατά 0.091 μονάδες διατηρώντας τις υπόλοιπες μεταβλητές σταθερές. Ως προς τον δείκτη EPRC και τον βαθμό συντονισμού, αναμένουμε μείωση της ανισότητας 50/10 κατά 0.215 και 0.022 μονάδες αντίστοιχα για κάθε μονάδα αύξησης τους. Αντιθέτως, για την τεχνολογία και το διεθνές εμπόριο βλέπουμε ότι για μία μονάδα βελτίωσης τους θα αυξηθεί η ανισότητα κατά 0.001 και 0.003 μονάδες αντίστοιχα. Ως προς την εκπαίδευση, δρα εξισωτικά, μειώνοντας την ανισότητα κατά 0.0048 ($((-1,640 * \ln(\frac{101}{100})))$). Μονάδες

Πίνακας 2.5. Αποτελέσματα αναλύσεων πολλαπλής γραμμικής εξάρτησης για την αξιολόγηση πιθανών προσδιοριστικών παραγόντων ως προς την ανισότητα 50/10.

	Συντελεστής παλινδρόμησης	Τυπικό Σφάλμα	t	p-value	95% Διαστήματα Εμπιστοσύνης		VIF
					Κατώτερο	Ανώτερο	
Κατώτατος μισθός προς μέσο (Kaitz index)	-0.591	0.105	-5.620	0.000	-0.799	-0.383	2.015
Ποσοστό αναπλήρωσης επιδομάτων ανεργίας	0.091	0.020	4.513	0.000	0.051	0.131	1.155
Βαθμός συντονισμού	-0.022	0.011	-1.991	0.048	-0.044	0.000	3.181
EPRC	-0.215	0.020	-10.780	0.000	-0.254	-0.175	5.821
EPT	0.001	0.004	0.190	0.850	-0.008	0.010	1.156
Εμπόριο	0.003	0.000	7.518	0.000	0.002	0.004	2.375
Τεχνολογία	0.001	0.003	0.209	0.835	-0.005	0.006	3.173
Εκπαίδευση	-0.488	0.118	-4.129	0.000	-0.722	-0.255	3.376
F	78.905						
R ²	0.801						
Adj. R ²	0.791						

* Εξαρτημένη μεταβλητή: 50/10

Στο τελευταίο από τα τρία υπόδειγμα που αφορά στη μισθολογική ανισότητα 90/50 (πίνακας 2.6), και πάλι οι έξι από τις οκτώ επεξηγηματικές μεταβλητές είναι στατιστικά σημαντικές. Πιο συγκεκριμένα, η αύξηση του κατώτατου μισθού και πάλι, ακόμα και σ' αυτό το σημείο της μισθολογικής κατανομής, προκαλεί μείωση της ανισότητας (συντελεστής παλινδρόμησης -0.405). Παρομοίως, το επίπεδο εκπαίδευσης συμβάλλει στην αποκλιμάκωση της ανισότητας (συντελεστής -0,437). Αντίθετα, η τεχνολογική αλλαγή και η προστατευτική νομοθεσία για

τους εργαζόμενους που απασχολούνται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, αυξάνουν την ανισότητα κατά 0.0022 και 0.009 μονάδες αντίστοιχα.

Πίνακας 2.6. Αποτελέσματα αναλύσεων πολλαπλής γραμμικής εξάρτησης για την αξιολόγηση πιθανών προσδιοριστικών παραγόντων ως προς την ανισότητα 90/50.

	Συντελεστής παλινδρόμησης	Τυπικό Σφάλμα	t	p-value	95% Διαστήματα Εμπιστοσύνης		VIF
					Κατώτερο	Ανώτερο	
Κατώτατος μισθός προς μέσο (Kaitz index)	-0.405	0.105	-3.855	0.000	-0.613	-0.198	2.015
Ποσοστό αναπλήρωσης επιδομάτων ανεργίας	0.050	0.020	2.482	0.014	0.010	0.090	1.155
Βαθμός συντονισμού	-0.014	0.011	-1.233	0.219	-0.035	0.008	3.181
EPRC	0.017	0.020	0.841	0.402	-0.023	0.056	5.821
EPT	0.009	0.004	2.091	0.038	0.001	0.018	1.156
Εμπόριο	-0.003	0.000	-6.363	0.000	-0.004	-0.002	2.375
Τεχνολογία	0.022	0.003	7.651	0.000	0.016	0.027	3.173
Εκπαίδευση	-0.437	0.118	-3.697	0.000	-0.670	-0.203	3.376
F	32.784						
R ²	0.626						
Adj. R ²	0.606						

* Εξαρτημένη μεταβλητή: 90/50

2.6 Συμπεράσματα

Από τα τρία υποδείγματα που εξετάστηκαν εκ πρώτης όψεως παρατηρούμε ότι οι παράγοντες που αναλύθηκαν (δείκτης Kaitz, βαθμός συντονισμού της οικονομίας, ποσοστό αναπλήρωσης του επιδόματος ανεργίας, νομοθεσία προστασίας της απασχόλησης, εμπόριο, τεχνολογική αλλαγή και εκπαίδευση) έχουν μεγαλύτερη επεξηγηματική ισχύ για την ανισότητα 50/10 και 90/10 (Adj. R² 0.791 και 0.726 έναντι 0.606 στην ανισότητα 90/50). Αρχικά, στον πίνακα 2.4 που αναφέρεται στο σύνολο της μισθολογικής κατανομής (90/10) και αποτελεί αντιπροσωπευτική εικόνα της αγοράς εργασίας, καταδεικνύεται όπως αναμέναμε, ότι το ύψος του κατώτατου μισθού είναι αναμφίβολα συνυφασμένο με το επίπεδο μισθολογικής ανισότητας. Ακόμα και στην ανισότητα 90/50 παρατηρούμε ότι είναι στατιστικά σημαντικός ο κατώτατος μισθός και μάλιστα προκαλεί μείωση της ανισότητας, παρότι δεν επηρεάζει μισθωτούς σ' αυτό το σημείο της μισθολογικής κατανομής. Είναι ενδεχόμενο, οι υψηλότεροι κατώτατοι μισθοί να συμπαρασύρουν και τους μέσους μισθούς (μικρότερου βαθμού αύξησης

σε σχέση με τους χαμηλόμισθους) και μ' αυτόν τον τρόπο να επηρεαστεί το σύνολο της οικονομίας.

Αντίστοιχα, τ' αποτελέσματα της εμπειρικής έρευνας για το επίπεδο εκπαίδευσης δείχνουν έντονη μείωση της ανισότητας ως αποτέλεσμα της βελτιούμενης εκπαίδευσης που σταδιακά λαμβάνει το εργατικό δυναμικό. Εν προκειμένω, η τεχνολογική πρόοδος που σημειώθηκε ήταν η γενεσιουργός αιτία της αυξανόμενης ζήτησης για εξειδικευμένους εργαζόμενους. Συνεπώς, η άνοδος του επιπέδου εκπαίδευσης που παρατηρείται, προκαλεί αύξηση του αριθμού των εξειδικευμένων εργαζόμενων και μείωση του βαθμού στον οποίο οι υψηλά εξειδικευμένοι αμείβονται καλύτερα σε σχέση με τους εργαζόμενους με λιγότερες δεξιότητες. Σ' αυτή τη περίπτωση, όσο βελτιώνεται το γενικότερο επίπεδο εκπαίδευσης ταχύτερα απ' τον ρυθμό της τεχνολογικής αλλαγής θα παρατηρείται αποκλιμάκωση του επιπέδου μισθολογικής ανισότητας.

Η τεχνολογία, η οποία, όπως και τη δεκαετία του 1980, συνεχίζει να βελτιώνεται με γοργούς ρυθμούς πράγματι, όπως προβλέπει η θεωρία, επιδρά αρνητικά στη μισθολογική ανισότητα. Ωστόσο, όπως καταδεικνύεται, ο αντίκτυπος της δεν είναι τόσο έντονος όσο προβλέπει ένα σημαντικό μέρος της διεθνούς βιβλιογραφίας που χαρακτηρίζει την τεχνολογική αλλαγή ως την κυριότερη αιτία μισθολογικής ανισοκατανομής.

Όπως είχε αναφερθεί στην αντίστοιχη ενότητα για τον ρόλο της γενναιοδωρίας των επιδομάτων ανεργίας, ο εν λόγω μηχανισμός της αγοράς εργασίας έχει αμφίσημο χαρακτήρα. Απ' τη μια πλευρά αυξάνει τον μισθό επιφύλαξης και έτσι τείνει να συμπίεζει την μισθολογική κατανομή, απ' την άλλη όμως παρατηρείται μείωση του ρυθμού αποκλιμάκωσης της ανεργίας, η οποία καθίσταται μακροχρόνια. Εν προκειμένω, υπερισχύει το δεύτερο φαινόμενο (απώλεια ανθρωπίνου κεφαλαίου συνεπεία της παρατεταμένης ανεργίας και ενδεχομένως μειωμένες αποδοχές συγκριτικά με άλλους εργαζόμενους κατά την επανένταξη στην αγορά εργασίας), γι' αυτό και παρατηρούμε αύξηση της μισθολογικής ανισότητας. Αντιστοίχως, παρότι η ΕΡΤ (όπως και το διεθνές εμπόριο, αλλά και ο βαθμός συντονισμού) δεν είναι στατιστικά σημαντική, εντούτοις διαφαίνεται ότι η βελτίωση της εργατικής νομοθεσίας για τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης θα μπορούσε να προκαλέσει μείωση της ανισότητας. Ειδικά σε χώρες που η αγορά εργασίας αποτελείται κατά κύριο λόγο από εργαζόμενους με σχέση απασχόλησης αορίστου χρόνου, η μεγαλύτερη προστασία που παρέχει η προστατευτική νομοθεσία σε χαμηλόμισθους (λόγω του σταθερού κόστους ενδεχόμενης απόλυσης) αυξάνει τη διαπραγματευτική τους ισχύ. Το γεγονός αυτό σε συνδυασμό με τη μείωση των αμοιβών

κινήτρου προς τα υψηλόμισθα στελέχη και την ελαχιστοποίηση των μισθολογικών διαφορών μεταξύ διαφορετικών κλάδων, προκαλεί μείωση της μισθολογικής ανισότητας.

Ως προς την ανισότητα 50/10, σε γενικές γραμμές ισχύουν όσα προαναφέρθηκαν. Ωστόσο υπάρχουν δυο εξαιρέσεις. Ως προς αυτό το σκέλος της μισθολογικής κατανομής, διαπιστώνουμε ότι είναι στατιστικά σημαντικός ο βαθμός συντονισμού της οικονομίας, καθώς προκαλεί μείωση της μισθολογικής ανισότητας, όπως θα αναμέναμε βάσει θεωρητικών προβλέψεων. Όσο περισσότερο συντονισμένες ή κεντροποιημένες είναι οι διαπραγματεύσεις, τόσο χαμηλότερη η ανισότητα που επιτυγχάνεται: όχι μόνο γιατί συμπιέζονται οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ των εργαζόμενων στην ίδια επιχείρηση, αλλά και γιατί επηρεάζεται συνολικά το ύψος των απολαβών των εργαζόμενων και στις υπόλοιπες επιχειρήσεις, ακόμα και σε διαφορετικούς κλάδους.

Τέλος, ιδιαίτερο ενδιαφέρον προκαλεί ο ρόλος του διεθνούς εμπορίου, ιδίως εάν εξεταστεί σε σύγκριση με τα αποτελέσματα της ανισότητας 90/50. Στο κάτω άκρο της μισθολογικής κατανομής (50/10) η έκθεση μιας οικονομίας στο διεθνές εμπόριο προκαλεί αύξηση της ανισότητας. Σ' αυτό το σημείο της μισθολογικής κατανομής κατά κύριο λόγο βρίσκονται εργαζόμενοι χαμηλής εξειδίκευσης, που θίγονται μισθολογικά από τις εμπορικές σχέσεις με αναπτυσσόμενες χώρες. Απ' τη στιγμή που οι ανεπτυγμένες χώρες εισάγουν αγαθά μαζικής παραγωγής οικονομικότερα από χώρες με χαμηλό κόστος παραγωγής, μειώνεται η ζήτηση στο εσωτερικό τους (και κατ'επέκταση οι απολαβές) για μη εξειδικευμένους εργαζόμενους, αφού θα εστιάσουν στην παραγωγή εξειδικευμένων αγαθών. Για την παραγωγή των αγαθών αυτών εργάζονται μεσαία και υψηλά εξειδικευμένοι εργαζόμενοι, η ζήτηση των οποίων αυξάνεται προκαλώντας αύξηση στους μισθούς που λαμβάνουν. Κατ' αυτόν τον τρόπο το ίδιο φαινόμενο επιδρά με διαφορετικό τρόπο, σε διαφορετικά σημεία της μισθολογικής κατανομής, αυξάνοντας την μισθολογική ανισότητα 50/10 και μειώνοντας την στο 90/50.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ: ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΤΟΥ ΚΑΤΩΤΑΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΜΕ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

3.1 Εισαγωγή

Τα τελευταία χρόνια έχει αναβιώσει το ενδιαφέρον για τον κατώτατο μισθό, όχι μόνο σε ερευνητικό επίπεδο, αλλά κυρίως σε επίπεδο χάραξης πολιτικής. Πάνω από 100 χώρες, μεταξύ αυτών 21 χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, έχουν θεσμοθετημένο εθνικό κατώτατο μισθό, ο οποίος νομικά ορίζεται ως η ελάχιστη ημερήσια, εβδομαδιαία ή μηνιαία αμοιβή που δύναται να λαμβάνει ένας εργαζόμενος. Μ' αυτόν τον τρόπο επιχειρείται να μειωθεί η εκμετάλλευση, η μισθολογική και εισοδηματική ανισότητα και η ύπαρξη εργαζόμενων που -παρότι εργάζονται με καθεστώς πλήρους απασχόλησης- βρίσκονται κοντά στα όρια της φτώχειας. Παρόλα αυτά, σε κάποιες περιπτώσεις το ίδιο το επίπεδο του κατώτατου μισθού μπορεί να συντελέσει σε διεύρυνση της ανισότητας. Όταν το ύψος της ελάχιστης αμοιβής ξεπερνάει το όριο ισορροπίας της εκάστοτε οικονομίας, παρατηρούμε ότι δύναται να δημιουργηθεί μια κατάσταση, που συνυπάρχει η υψηλή ανεργία μ' ένα υψηλό επίπεδο κατώτατου μισθού.

Ο αντίκτυπος της μισθολογικής αύξησης στο επίπεδο της απασχόλησης έχει αποτελέσει αντικείμενο συζήτησης με διαφορετικές θεωρητικές προσεγγίσεις να καταλήγουν σε διαφορετικά συμπεράσματα. Σύμφωνα με την Νεοκλασική Οικονομική Θεωρία της ανταγωνιστικής αγοράς, οι υψηλότεροι μισθοί θα οδηγήσουν σε χαμηλότερο επίπεδο απασχόλησης στην οικονομία, επειδή η αύξηση των απολαβών αυξάνει το κόστος εργασίας σε υψηλότερο επίπεδο, από την οριακή παραγωγικότητα των χαμηλά αμειβόμενων εργαζόμενων, εκδιώκοντας τους από την αγορά εργασίας. Με την αύξηση του κατώτατου μισθού, αυξάνεται το εργατικό κόστος των εταιριών, αναγκάζοντάς τες ν' αυξήσουν το κόστος των προϊόντων ή των υπηρεσιών τους. Το αποτέλεσμα είναι ότι λόγω αυξημένου κόστους θα μειωθεί η ζήτηση από την πλευρά των αγοραστών για τα εν λόγω προϊόντα ή υπηρεσίες. Επιπρόσθετα, όσο αυξάνεται ο κατώτατος μισθός, οι χαμηλής εξειδίκευσης εργαζόμενοι γίνονται ασύμφοροι για τις επιχειρήσεις που σταδιακά μπορεί να προχωρήσουν στην τμηματική αντικατάστασή τους από κεφαλαιουχικό εξοπλισμό. Ωστόσο, μερίδα της βιβλιογραφίας εκφράζει την άποψη ότι λελογισμένη αύξηση του κατώτατου μισθού σε οικονομίες που δεν είναι κατά κύριο λόγο εξαγωγικές ενδέχεται να εξαλείψει επιχειρήσεις χαμηλής παραγωγικότητας, αλλά στις υπόλοιπες μπορεί ν' αυξήσει την κατανάλωση από

χαμηλόμισθους εργαζόμενους, επιδρώντας θετικά στη ζήτηση και εν συνεχεία στην απασχόληση.

Μια διαφορετική θεωρία θέτει στον πυρήνα της την παραδοχή ότι μερικοί εργοδότες απολαμβάνουν κάποιας μορφής μονοψωνιακή δύναμη, δημιουργώντας μία μικρογραφία μονοψωνιακής οικονομίας. Σ' αυτήν την περίπτωση λόγω του μεγέθους ή της φήμης τους μπορούν ν' απασχολούν εργατικό δυναμικό σε μία συγκεκριμένη περιοχή αμείβοντάς τους με μισθούς κατώτερους από αυτούς που θα αντιστοιχούσαν στην παραγωγικότητα τους. Όταν σε μία τέτοια οικονομία θεσμοθετείται υψηλότερος κατώτατος μισθός που αυξάνει το εργατικό κόστος, η μονοψωνιακή επιχείρηση θα προσπαθήσει να μεγιστοποιήσει τα κέρδη της, αυξάνοντας την παραγωγή και την απασχόληση κοντά στο επίπεδο της ανταγωνιστικής αγοράς.

Στο παρόν κεφάλαιο, αρχικά θα επιχειρηθεί η εξέταση των τρόπων καθορισμού του κατώτατου μισθού καθώς αυτοί αφορούν άμεσα στο ύψος του, αφού έχει παρατηρηθεί ότι, όταν αυτός καθορίζεται μέσα από συλλογικές διαπραγματεύσεις, τείνει να είναι υψηλότερος από την περίπτωση που προκύπτει μέσα από κρατική παρέμβαση. Στο πλαίσιο αυτό, θα προσπαθήσουμε να ελέγξουμε, αν εντοπίζεται κάποια τέτοια συσχέτιση και στην περίπτωση της Ελλάδος. Εν συνεχεία, θα επιχειρήσουμε μία ανασκόπηση των κυριότερων θεωριών (θεωρία της ανταγωνιστικής αγοράς και μονοψωνίου) που προβλέπουν, όπως προαναφέρθηκε, δύο εκ διαμέτρου αντίθετες πορείες της απασχόλησης ως αντίδραση στην αύξηση ή θεσμοθέτηση κατώτατου μισθού. Προκειμένου να ελέγξουμε ποια από τις δύο θεωρίες επιβεβαιώνεται συχνότερα εμπειρικά, θα αξιολογήσουμε κάποιες από τις πιο πρόσφατες εμπειρικές μελέτες επί του ζητήματος. Τέλος, στην τελευταία ενότητα θα παρουσιάσουμε τα αποτελέσματα της δικής μας εμπειρικής έρευνας που εξετάζει τον αντίκτυπο του αυξανόμενου κατώτατου μισθού στην απασχόληση στην Ελλάδα κατά το διάστημα 1977-1987.

3.2 Συστήματα μισθολογικού καθορισμού

Παρότι είναι σε μεγάλο βαθμό αποδεκτή η ανάγκη ύπαρξης κατώτατου μισθού, εντούτοις υφίστανται πολλά διαφορετικά συστήματα καθορισμού του ανά τον κόσμο. Τοποθετώντας τα σ' ένα νοητό φάσμα, στη μια πλευρά υπάρχουν συστήματα στα οποία καθορίζεται το επίπεδο του κατώτατου μισθού αποκλειστικά από την κυβέρνηση και στο άλλο άκρο υπάρχουν συστήματα που το ύψος του καθορίζεται μέσω μισθολογικής διαπραγματεύσεως μεταξύ των εργατικών ενώσεων και των εργοδοτικών φορέων (Dickens, 2015). Φυσικά, ενδιάμεσα υφίσταται μία ευρύτατη γκάμα παραλλαγών που εν πολλοίς χαρακτηρίζουν τον ιδεολογικό προσανατολισμό της εκάστοτε χώρας στο ζήτημα του μισθολογικού καθορισμού.

Ο τρόπος με τον οποίο καθορίζεται ο κατώτατος μισθός σχετίζεται με τη μακροοικονομική επίδοση μιας χώρας (Boeri, 2012). Αυτό συμβαίνει γιατί ο κατώτατος μισθός επιδρά στην ταχύτητα και τον τρόπο που αντιμετωπίζει η οικονομία εξωγενή οικονομικά σοκ, γεγονός που επηρεάζει την ισορροπία μεταξύ προστασίας από την φτώχεια και κατάργησης θέσεων εργασίας χαμηλής παραγωγικότητας. Ο ιδεολογικός προσανατολισμός της κάθε κυβέρνησης πάνω σ' αυτό το ζήτημα μπορεί ν' αλλάξει σε μεγάλο βαθμό τη στάση της απέναντι στο ζήτημα του μισθολογικού καθορισμού και τις ισορροπίες μεταξύ των δύο παραγόντων που προαναφέρθηκαν (κοινωνική προστασία και παραγωγικότητα) (Boeri, 2012).

Όταν το ύψος του κατώτατου μισθού καθορίζεται μέσα από μισθολογική διαπραγμάτευση λαμβάνεται πολύ εντονότερα υπόψιν το συμφέρον των μελών της εκάστοτε εργατικής ένωσης και έτσι συνήθως το επίπεδο του κατώτατου μισθού είναι υψηλότερο από την περίπτωση που καθορίζεται από επιτροπή ειδικών ή την κυβέρνηση με βάση το οικονομικό κλίμα στη χώρα (Boeri, 2012). Πέρα από τις διαφορές στον τρόπο καθορισμού του κατώτατου μισθού, οι χώρες διαφοροποιούνται και ως προς το εάν ο κατώτατος μισθός είναι ενιαίος για όλους τους εργαζόμενους ανεξαρτήτως των ατομικών τους χαρακτηριστικών ή εάν διαφοροποιούν τις κατώτατες απολαβές με βάση την ηλικία, τον κλάδο απασχόλησης, την περιοχή ή την εργασιακή εμπειρία. Σε γενικές γραμμές, όταν υπάρχει διαφοροποίηση ανά κατηγορία εργαζομένων, επιτυγχάνεται μεγαλύτερη ευελιξία στον τρόπο που μια οικονομία αντιδρά σε οικονομικά σοκ. Επί παραδείγματι, κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης, το Ηνωμένο Βασίλειο επέλεξε να σταματήσει προσωρινά τις αυξήσεις του κατώτατου μισθού στους νέους, επιτυγχάνοντας τη διατήρηση των θέσεων εργασίας παρά τη δύσκολη οικονομική συγκυρία (Conlon κ.ά., 2015). Καταστεί εναργέστερο το εύρος των διαφορετικών συστημάτων

καθορισμού του κατώτατου μισθού θα επιχειρηθεί η συνοπτική τους ανάλυση. Σε γενικές γραμμές μπορούμε να διαχωρίσουμε τα συστήματα καθορισμού σε τρεις βασικές κατηγορίες:

1. Σ' αυτά που χρησιμοποιούν επιτροπή ειδικών κατά τη διαδικασία καθορισμού του κατώτατου μισθού,
2. σ' αυτά, στα οποία ο καθορισμός γίνεται αποκλειστικά από την κυβέρνηση και
3. σ' εκείνα που το ύψος του κατώτατου μισθού προκύπτει μετά από συλλογική διαπραγμάτευση.

Το ύψος του κατώτατου μισθού στο 46% των χωρών καθορίζεται από την κυβέρνηση σε συνδυασμό με εμπειρογνώμονες, στο 11% μόνο από σώμα εμπειρογνώμωνων, στο 18% από την κυβέρνηση σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους, στο 10% αποκλειστικά από την κυβέρνηση, στο 9% μέσα από συλλογική διαπραγμάτευση και το 6% δε διαθέτει θεσμοθετημένο κατώτατο μισθό (Ghosheh, 2013).

Το πρώτο σύστημα καθορισμού του κατώτατου μισθού περιλαμβάνει χώρες που χρησιμοποιούν κάποιο εξειδικευμένο όργανο, που συνεπικουρεί τον καθορισμό του κατώτατου μισθού ο οποίος εν τέλει όμως ορίζεται από την κυβέρνηση. Η συχνότερη σύσταση αυτού του οργάνου περιλαμβάνει εκτός από τους εμπειρογνώμονες και εκπροσώπους εργοδοτών και των εργαζομένων. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι αυτό του Ηνωμένου Βασιλείου, όπου η Low Pay Commission αποτελείται από τρεις εκπροσώπους εργοδοτών και εργαζομένων, δύο ανεξάρτητους εμπειρογνώμονες και τον/την προεδρεύοντα/προεδρεύουσα. Η επιτροπή αυτή προκειμένου να καταλήξει στις προτάσεις της λαμβάνει υπόψιν εμπειρικές μελέτες, γραπτές και προφορικές συνεντεύξεις των εμπλεκόμενων μερών, καθώς επίσης και επισκέψεις σε επιχειρήσεις που απασχολούν χαμηλόμισθο προσωπικό. Η τελική τους πρόταση κοινοποιείται στην κυβέρνηση, η οποία πρακτικά λόγω της αυξημένης αξιοπιστίας της επιτροπής σπάνια αρνείται να εφαρμόσει τις προτάσεις της. Παρόμοια λειτουργεί το σύστημα καθορισμού του κατώτατου μισθού στη Γερμανία. Μέχρι πρότινος το ύψος του κατώτατου μισθού ήταν αποτέλεσμα συλλογικής διαπραγμάτευσης, αλλά από το 2015 υιοθετήθηκε μία επιτροπή που λειτουργεί στο πρότυπο της Low Pay Commission με τη διαφορά ότι συμμετέχουν μόνο εκπρόσωποι των εργοδοτών και των εργαζομένων. Οι εμπειρογνώμονες παραδίδουν στην επιτροπή την έκθεσή τους προς εξέταση, αλλά δεν έχουν επίσημο ρόλο στη λειτουργία της ούτε δικαίωμα ψήφου επί του ύψους του κατώτατου μισθού.

Το δεύτερο σύστημα καθορισμού που προαναφέρθηκε είναι αυτό κατά το οποίο ο κατώτατος μισθός καθορίζεται αποκλειστικά από την κυβέρνηση, χωρίς να είναι υποχρεωτική η συνεπικούρηση από κάποια επιτροπή αποτελούμενη από εκπροσώπους των κοινωνικών εταίρων. Σε γενικές γραμμές η εκάστοτε κυβέρνηση έχει στην «εργαλειοθήκη» της μία πληθώρα μέσων που βοηθούν στην κοινωνική προστασία άνεργων πολιτών. Σ' αυτήν την περίπτωση καθορισμού του κατώτατου μισθού το κράτος διαχειρίζεται αυτά τα εργαλεία (επί παραδείγματι τα επιδόματα ανεργίας), αλλά καθορίζει και το ύψος του κατώτατου μισθού. Η χρήση αυτών των δύο εργαλείων άσκησης κοινωνικής πολιτικής συντονίζεται έτσι πληρέστερα, παρότι αυτά στοχεύουν σε δύο διαφορετικές κατηγορίες πολιτών. Από την μια ο κατώτατος μισθός απευθύνεται σε εργαζόμενους και από την άλλη τα επιδόματα ανεργίας στοχεύουν *ex post* τους ανέργους. Και τα δυο αυτά μέσα αποτελούν τρόπους περιστολής του κινδύνου της φτώχειας. Το κράτος μέσα από τη διαχείρισή τους εσωτερικεύει το δημοσιονομικό κόστος της ανεργίας λαμβάνοντάς το υπόψιν στον καθορισμό του ύψους των κατώτατων μισθών. Συνεπώς παρατηρείται το εξής φαινόμενο: οι μισθοί που προκύπτουν μετά από κρατική απόφαση είναι χαμηλότεροι απ' ό,τι οι μισθοί που προκύπτουν μετά από συλλογική διαπραγμάτευση. Το πιο χαρακτηριστικό παράδειγμα τέτοιου συστήματος είναι αυτό των Ηνωμένων Πολιτειών Αμερικής, όπου το Κογκρέσο αποφασίζει για το ύψος του ομοσπονδιακού κατώτατου μισθού. Οι ΗΠΑ έχουν την τάση ν' αλλάζουν δύσκολα το επίπεδο του κατώτατου μισθού και οι όποιες αλλαγές συμβαίνουν συνήθως αντικατοπτρίζουν τις ισορροπίες ισχύος σε ομοσπονδιακό επίπεδο (Dickens, 2015). Οι σπάνιες αλλαγές, σε συνδυασμό με το γεγονός ότι σε πολιτειακό επίπεδο το ύψος του κατώτατου μισθού καθορίζεται με μεγαλύτερη ευελιξία, καταδεικνύουν εν πολλοίς τους λόγους που επιλέγεται αυτός ο τρόπος μισθολογικού καθορισμού από τις ΗΠΑ.

Η τρίτη κατηγορία συστημάτων καθορισμού του κατώτατου μισθού είναι αυτή στην οποία το ύψος του προκύπτει μετά από συλλογική διαπραγμάτευση που είτε θεσμοθετείται νομικά είτε έχει προκύψει από πάγιες διαχρονικές τακτικές μισθολογικού καθορισμού. Αυτή η κατηγορία συναντάται συχνότερα στη Βόρεια Ευρώπη, όπου το ύψος των κατώτατων αμοιβών είναι διαπραγματεύσιμο και καθορίζεται κατά κύριο λόγο σε κλαδικό επίπεδο. Αυτό οδηγεί τις περισσότερες φορές σε πολλά διαφορετικά επίπεδα κατώτατου μισθού, αφού ο κάθε κλάδος ορίζει διαφορετικά επίπεδα ελάχιστων απολαβών. Αυτό το σύστημα το παρατηρούμε σε Σκανδιναβικές χώρες, όπως η Φινλανδία, η Σουηδία και η Δανία, καθώς επίσης και στην

Νορβηγία, το Βέλγιο, την Ιταλία και την Κύπρο (Grimshaw & Rubery, 2010). Ενδεικτικά αναφέρεται ότι στη Νορβηγία οι συλλογικές διαπραγματεύσεις λαμβάνουν χώρα σε δύο επίπεδα: το εθνικό (με κλαδικές και διακλαδικές διαπραγματεύσεις) και το επιχειρησιακό. Ο βαθμός συντονισμού της διαπραγμάτευσης είναι ιδιαίτερα υψηλός, αφού είναι προαποφασισμένα τα επίπεδα μισθολογικών αυξήσεων που μπορούν ν' αντέξουν οι κλάδοι που είναι εκτεθειμένοι στον διεθνή ανταγωνισμό. Με βάση τις αυξήσεις σε αυτούς τους κλάδους καθορίζονται και τα επίπεδα κατώτατων μισθών και στους υπόλοιπους τομείς της οικονομίας.

3.3. Ιστορική αναδρομή της θεσμοθέτησης του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα

Προκειμένου να ελέγξουμε εμπειρικά την προαναφερθείσα θεωρία περί σχέσης μεταξύ τρόπου καθορισμού του κατώτατου μισθού και ύψους κατώτατων απολαβών, επιχειρούμε να εξετάσουμε την εξελικτική πορεία των κατώτατων ημερομισθίων στην Ελληνική Οικονομία από το 1955 έως σήμερα με βάση τον τρόπο καθορισμού των κατώτατων απολαβών ανά χρονική περίοδο. Αποσκοπώντας στο να σχηματοποιήσουμε τις ετήσιες μεταβολές και να εντοπίσουμε διαφορές στο ύψος τους στην κάθε περίοδο που εξετάζουμε, τις αποτυπώσαμε στους παρακάτω πίνακες 3.1 έως 3.6.

Εν πολλοίς, η απουσία ενός αποτελεσματικού κράτους πρόνοιας εξηγεί σε ένα μεγάλο βαθμό το λόγο που ο κατώτατος μισθός θεωρούνταν δεδομένος και ουσιαστικά κανένα πολιτικό κόμμα που είχε βλέψεις εξουσίας δεν έθεσε ουδέποτε ζήτημα κατάργησής του. Η ύπαρξη του θεσμού του κατώτατου μισθού ουσιαστικά αποτελούσε ένα υποκατάστατο του λειτουργικού κοινωνικού κράτους (Fotoniata & Moutos, 2009). Συνήθως μία οικονομία που αποτελείται κυρίως από εξαγωγικές επιχειρήσεις τείνει να έχει μεγαλύτερου μεγέθους εταιρείες που απασχολούν πιο παραγωγικό εργατικό δυναμικό. Στην Ελλάδα ιστορικά οι επιχειρήσεις εστίαζαν στην εγχώρια οικονομία. Κατά συνέπεια ο αντίκτυπος των αυξημένων κατώτατων μισθών μπορεί να είναι διττός: από τη μία πλευρά, ακριβώς λόγω αυτής της ιδιομορφίας, απασχολούνται περισσότεροι εργαζόμενοι που ποσοστιαία αμείβονται με απολαβές κοντά στον κατώτατο μισθό, οπότε η αύξησή του δημιουργεί προβλήματα εταιρικής βιωσιμότητας. Απ' την άλλη, η περίοδος υψηλών μισθολογικών αυξήσεων που έλαβε χώρα στην Ελλάδα τροφοδοτήθηκε από το γεγονός ότι, επειδή οι επιχειρήσεις εστίαζαν τον κύκλο εργασιών τους

στην εγχώρια οικονομία και δεν εκτίθεντο στον διεθνή ανταγωνισμό, ήταν σε θέση να μετακυλήσουν το αυξημένο κόστος παραγωγής στον τελικό αποδέκτη του προϊόντος. Το γεγονός αυτό επιβάρυνε ακόμα περισσότερο την αγοραστική δύναμη των πολιτών, αφού ασκούσε ιδιαίτερες πιέσεις στις τιμές των προϊόντων επηρεάζοντας ακόμα και εργαζόμενους που αμείβονταν με μισθό υψηλότερο από τον κατώτερο (Fotoniata & Moutos, 2009).

Την περίοδο 1955-1966 ο οικονομικός στόχος που είχε τεθεί ήταν η επίτευξη υψηλότερων ρυθμών ανάπτυξης με κύριο εργαλείο την εκβιομηχάνιση. Στο πλαίσιο αυτό, η επίτευξη των αναπτυξιακών στόχων βασιζόταν μεταξύ άλλων στον έλεγχο του ύψους των κατώτατων μισθών. Μ' αυτόν τον τρόπο θα εξασφαλιζόταν ότι ο ρυθμός αύξησης των κατώτατων αποδοχών δεν θα ξεπερνούσε τον ρυθμό αύξησης της μέσης παραγωγικότητας, ώστε να μην επηρεαστεί αρνητικά η κερδοφορία των επιχειρήσεων (Πατρώνης & Ζερβογιάννη, 2015).

Ο τρόπος καθορισμού των κατώτατων μισθών της περιόδου βασίστηκε εν πολλοίς στο νόμο 3239 που ψηφίστηκε το 1955. Σύμφωνα μ' αυτόν, μόνο η ΓΣΕΕ είχε το δικαίωμα να συνάπτει νομικά δεσμευτικές μισθολογικές συμφωνίες μετά από διαπραγμάτευση με τους εκπροσώπους των εργοδοτικών φορέων. Τυχόν διαφωνίες μεταξύ των διαπραγματευτικών εταίρων λύνονταν με προσφυγή σε υποχρεωτική διαιτησία από σώματα τα οποία αποτελούνταν από δικαστικούς, εκπροσώπους της ΓΣΕΕ, των εργοδοτών και του Υπουργείου Εργασίας. Παρόλα αυτά ο τρόπος καθορισμού του κατώτατου μισθού της περιόδου αυτής δεν αποτελεί παράδειγμα μισθολογικού καθορισμού μετά από συλλογική διαπραγμάτευση, αφού η οποιαδήποτε απόφαση περί του ύψους του είτε προέκυπτε από διαπραγμάτευση, είτε προέκυπτε μετά από διαιτησία, θα έπρεπε να επικυρωθεί από τους Υπουργούς Συντονισμού και Εργασίας, οι οποίοι είχαν δικαιοδοσία ν' απορρίψουν ή να τροποποιήσουν εν όλω ή εν μέρει χωρίς καμία άλλη διαβούλευση το ύψος του κατώτατου μισθού και τους όρους της συλλογικής σύμβασης εργασίας. Συνεπώς, κατά την εν λόγω χρονική περίοδο θα μπορούσαμε να πούμε ότι σε μεγάλο βαθμό ο μισθολογικός καθορισμός λαμβάνει χώρα μετά από εκτεταμένη κρατική παρέμβαση. Κατ'επέκταση, σύμφωνα με την προαναφερθείσα θεωρία, θ' αναμέναμε ένα χαμηλότερο επίπεδο ετήσιας αύξησης σε σχέση με περιόδους καθορισμού μετά από αποκλειστικά συλλογική διαπραγμάτευση. Όπως διαφαίνεται από τον πίνακα 3.1 κατά το διάστημα 1955-1966 ο μέσος όρος ετήσιας αύξησης των κατώτατων ημερομισθίων των ανδρών κυμαίνεται στο 7,50% ενώ για τις γυναίκες στο 7,75%.

Πίνακας 3.1: Επίπεδα και ετήσιες ποσοστιαίες μεταβολές των κατώτατων ημερομισθίων ανδρών και γυναικών μεταξύ 1955 και 1966.

ΕΤΟΣ ΥΠΟΓΡΑΦΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ	ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΑ ΑΝΔΡΩΝ (δρχ.)	ΕΤΗΣΙΑ ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ ΜΕΤΑΒΟΛΗ	ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΑ ΓΥΝΑΙΚΩΝ (δρχ.)	ΕΤΗΣΙΑ ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ ΜΕΤΑΒΟΛΗ
1955	37,00		29,00	
1956	42,00	13,51%	32,00	10,34%
1958	47,50	13,10%	36,50	14,06%
1959	47,50	0%	36,50	0%
1960	52,00	9,47%	40,00	9,59%
1961	53,00	1,92%	41,00	2,50%
1962	57,00	7,55%	44,00	7,32%
1963	57,00	0%	44,00	0%
1964	64,00	12,28%	50,00	13,64%
1965	64,00	0%	50,00	0%
1966	75,00	17,19%	60,00	20,00%

Πηγή: Φακιολάς (1974); Μπαμπανάσης (1981)

Το αμέσως επόμενο διάστημα, 1967 – 1974, λόγω της πολιτικής αστάθειας, δεν προσφέρεται για παρατηρήσεις μισθολογικής φύσης, αφού εν πολλοίς δε λειτουργούσαν, όπως θα αναμέναμε οι μηχανισμοί της αγοράς. Παρόλα αυτά, χάριν συνέχειας και ομοιομορφίας στην ανάλυσή μας θα θεωρήσουμε ότι οι κατώτατες αποδοχές καθορίζονταν από την κυβέρνηση μέσα από νομοθετική παρέμβαση (Koutsogeorgoroulou, 1994). Να σημειωθεί ότι κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου όλο το αναπτυξιακό σχέδιο της Ελλάδας περί ανάπτυξης «βαριάς βιομηχανίας» βασιζόταν στο αξίωμα ότι το κόστος των καυσίμων θα παρέμενε αέναα χαμηλό (Βεργόπουλος, 1986). Όταν όμως το 1973 τετραπλασιάστηκε η τιμή του πετρελαίου, ο πληθωρισμός εκτοξεύτηκε σε δυσθεώρητα ύψη προκαλώντας ίσως τη βαθύτερη μεταπολεμική κρίση της ιστορίας της χώρας μέχρι τότε. Επιπροσθέτως, το 1971 κατέρρευσε το σύστημα σταθερών ισοτιμιών Bretton Woods και ξεκίνησε για την παγκόσμια οικονομία μία νέα σελίδα κυμαινόμενων ισοτιμιών. Άμεσα, μετά την αποδέσμευση της δραχμής από τη σύνδεση που

είχε με το δολάριο (peg) ξεκίνησε μία περίοδος νομισματικής διολίσθησης που ενέτεινε τον ήδη υψηλό πληθωρισμό. Όπως μπορούμε να παρατηρήσουμε στον πίνακα 3.2, ο μέσος όρος ετήσιων μισθολογικών αυξήσεων των κατώτατων ημερομισθίων ήταν της τάξης του 9,34% για τους άνδρες και 10,27% για τις γυναίκες. Όπως διαφαίνεται, παρότι ο μισθολογικός καθορισμός συνετελείτο από το κράτος, εν τούτοις οι μισθολογικές αυξήσεις είναι υψηλότερες σε ετήσια βάση από τις αυξήσεις των περασμένων περιόδων. Μια πιθανή εξήγηση για αυτό μπορεί να είναι ο αυξανόμενος πληθωρισμός, ιδίως το 1973, που συμπαρέσυρε το συνολικό ετήσιο ποσοστό μισθολογικής αύξησης κατά 44% για τους άνδρες και το 48,45% για τις γυναίκες (Μπαμπανάσης, 1981). Παρόλα αυτά, λόγω των ιδιομορφιών, όχι μόνο σε επίπεδο πολιτειακό αλλά και σε επίπεδο διεθνούς οικονομικής συγκυρίας, θα πρέπει τα εν λόγω στοιχεία να ιδωθούν με αυξημένο σκεπτικισμό.

Πίνακας 3.2: Επίπεδα και ετήσιες ποσοστιαίες μεταβολές των κατώτατων ημερομισθίων ανδρών και γυναικών μεταξύ 1967 και 1974.

ΕΤΟΣ ΥΠΟΓΡΑΦΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ	ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΑ ΑΝΔΡΩΝ (δρχ.)	ΕΤΗΣΙΑ ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ ΜΕΤΑΒΟΛΗ	ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΑ ΓΥΝΑΙΚΩΝ (δρχ.)	ΕΤΗΣΙΑ ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ ΜΕΤΑΒΟΛΗ
1967	85,00	13,33%	70,00	16,67%
1967	90,00	5,88%	75,00	7,14%
1968	96,30	7,00%	80,30	7,07%
1969	103,50	7,48%	86,30	7,47%
1971	110,00	6,28%	93,00	7,76%
1972	115,00	4,55%	97,00	4,30%
1973	125,00	8,70%	105,00	8,25%
1973	138,00	10,40%	120,00	14,29%
1973	165,60	20,00%	144,00	20,00%
1974	182,00	9,90%	158,00	9,72%

Πηγή: Φακιολάς (1974); Μπαμπανάσης (1981)

Κατά την περίοδο 1975-1993, ιδιαίτερη βαρύτητα είχε για την Ελλάδα η επαναφορά του κοινοβουλευτικού πολιτεύματος μετά την πτώση της στρατιωτικής δικτατορίας. Η πολιτειακή αυτή αλλαγή ανέτρεψε την ισορροπία ισχύος μεταξύ κρατικής εξουσίας και πολιτών οδηγώντας σε ραγδαία αύξηση των κοινωνικών διεκδικήσεων, κυρίως των φτωχότερων στρωμάτων, για αναδιανομή του διαθέσιμου εθνικού εισοδήματος (Πατρώνης & Ζερβογιάννη, 2015). Την ίδια περίοδο σ' όλη την Ευρώπη έφτανε στο τέλος της μία μακρά περίοδος ανάπτυξης που ως πυλώνες της είχε τη μαζική παραγωγή και ζήτηση προϊόντων και την πλήρη απασχόληση. Η Ελλάδα, έχοντας μόλις ξεπεράσει μία περίοδο δικτατορίας κλήθηκε ν' αντιμετωπίσει στο εσωτερικό της αυξημένη αστάθεια πολιτική και οικονομική καθώς και ολοένα πιο επιτακτικά αιτήματα αναδιανομής. Ως εκ τούτου, από το 1975 ξεκίνησε ο λεγόμενος εργοστασιακός συνδικαλισμός (ο οποίος ωστόσο πήρε νόμιμη μορφή το 1982 με τον νέο συνδικαλιστικό νόμο). Ο εργοστασιακός συνδικαλισμός διαδραμάτισε κρίσιμο ρόλο στο ύψος των αποδοχών της περιόδου λόγω της σημαντικής ενίσχυσης της διαπραγματευτικής ισχύος των εργατικών ενώσεων. Μετά την ψήφιση αυτού του νόμου τα μέλη των εργοστασιακών σωματείων αυξήθηκαν σε τόσο μεγάλο βαθμό που προς τα τέλη της δεκαετίας του 1980 αντιπροσώπευαν περίπου το 50% του εργατικού δυναμικού (Close, 2007).

Η αυξημένη ισχύς των συνδικάτων και οι πιέσεις για αύξηση των κατώτατων και των μέσων αποδοχών οδήγησαν τη χώρα σε μία νέα πληθωριστική φάση. Το μοντέλο οικονομικής ανάπτυξης που εφαρμόστηκε την περίοδο εκείνη βασιζόταν σ' ένα άκρως ελεγχόμενο σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων με υψηλού βαθμού κεντροποίηση και διάχυτη κρατική παρέμβαση με τη μορφή υποχρεωτικής διαιτησίας και παρεμβάσεων στην ηγεσία των συλλογικών οργάνων (ΓΣΕΕ και ΑΔΕΔΥ) (Zambarloukou, 2006). Ενώ αυτό το σύστημα οικονομικής οργάνωσης στις περισσότερες χώρες της Ευρώπης κατέρρευσε μαζί με την κατάρρευση των αυταρχικών καθεστώτων, στην Ελλάδα ο κρατικός κορπορατισμός συνεχίστηκε για αρκετά ακόμα χρόνια (Καρακιουλάφη & Μοσχονάς, 2006).

Η Ελληνική οικονομία αυτήν την περίοδο ως το 1979 εισήλθε σε μία φάση ανάπτυξης που συνδύαζε αύξηση του ΑΕΠ (6,37% το 1975, 6,85% το 1976, 2,94% το 1977, 7,25% το 1978 και 3,28% το 1979) με ιδιαίτερα ελαστική δημοσιονομική, μισθολογική και νομισματική πολιτική (The World Bank, 2021a; Μπαμπανάσης, 1981). Αντιστοίχως, κατά το διάστημα 1975-1981 παρατηρήθηκε αύξηση και στους πραγματικούς μισθούς. Ετησίως, οι πραγματικοί μισθοί αυξήθηκαν περίπου 3,5%, τη στιγμή που η αύξηση της παραγωγικότητας θα δικαιολογούσε μία σαφώς μικρότερη αύξηση -περί το 2,4% (Fotoniata & Moutos, 2009;

Πατρώνης & Ζερβογιάννη, 2015). Η αυξητική αυτή πορεία ανακόπηκε σε ένα βαθμό την περίοδο 1979-1980, αλλά το 1981, όντας εκλογικό έτος, η πολιτική αυτή χαλάρωσε επαναφέροντας την ανοδική μισθολογική πορεία. Μεταπολιτευτικά η πολιτική ηγεσία έκανε κατ'ουσίαν μία επιλογή, ο αντίκτυπος της οποίας εμφανίζεται ως σήμερα στην πρόσφατη οικονομική κρίση που βίωσε η χώρα. Επιτρέποντας αύξηση αποδοχών σαφώς υψηλότερη από το επίπεδο που θα δικαιολογούσε η παραγωγικότητα, επέλεξε την αναδιανομή (που ήταν πάγια απαίτηση μετά την πτώση της δικτατορίας) έναντι της ανταγωνιστικότητας. Η επιλογή αυτή, ιδίως σε μία περίοδο που η Ελλάδα πάσχιζε να βρει τη θέση της στη διεθνή οικονομία, οδήγησε σε πτώση της ανταγωνιστικότητας της βιομηχανίας κάθε χρόνο όλο και περισσότερο.

Το 1981 η ανάληψη της εξουσίας από το ΠΑΣΟΚ βρήκε τη χώρα σε μία επιδεινούμενη κατάσταση που χαρακτηριζόταν από ύφεση και νομισματική καθώς και μακροοικονομική αστάθεια. Το οικονομικό πρόγραμμα που εφαρμόστηκε βασιζόταν στην ανάπτυξη μέσα από την ενεργοποίηση της εγχώριας ζήτησης και την κρατική παρέμβαση στην οικονομία. Καθ' όλην τη διάρκεια της δεκαετίας του 1980 και στις αρχές της δεκαετίας του 1990 αυτός ο κρατικός κορπορατισμός είχε σημαίνουσα θέση στην ελληνική οικονομία. Έτσι το 1982, υιοθετήθηκε από την Ελληνική Κυβέρνηση η πολιτική της Αυτόματης Τιμαριθμικής Αναπροσαρμογής (ΑΤΑ) που είχε σκοπό ν' αντισταθμίσει τη μείωση των πραγματικών αποδοχών της περιόδου 1979-1981 λόγω των πληθωριστικών πιέσεων. Κατά μία έννοια, η ύπαρξη της ΑΤΑ θα μπορούσε να θεωρηθεί έμμεση παρέμβαση του κράτους στον καθορισμό των κατώτατων μισθών.

Η αναπροσαρμογή ήταν ποσοστιαία με βάση το ύψος των αποδοχών του εκάστοτε εργαζόμενου ούτως ώστε οι λαμβάνοντες χαμηλό μισθό ν' απολαμβάνουν μεγαλύτερης αύξησης, το ποσοστό της οποίας μειωνόταν ανάλογα με τις αποδοχές. Μ' αυτόν τον τρόπο κάποιος εργαζόμενος με υψηλές αποδοχές δε θα είχε καμία ποσοστιαία αύξηση λόγω της ΑΤΑ. Η τιμαριθμική αναπροσαρμογή λάμβανε χώρα κάθε τέσσερις μήνες με βάση το Δείκτη Τιμών Καταναλωτή των προηγούμενων τεσσάρων μηνών. Η θεσμοθέτηση της ΑΤΑ οδήγησε σε σημαντική αύξηση του κόστους εργασίας που δημιούργησε ακόμα εντονότερο πρόβλημα πληθωρισμού. Προκειμένου ν' ανακοπεί αυτή η αύξηση, συντελέστηκε μία τροποποίηση στον τρόπο λειτουργίας της ΑΤΑ, με την σύνδεση των μισθολογικών αυξήσεων όχι με εκ των υστέρων αύξηση αποδοχών αλλά με εκ των προτέρων θεσμοθέτηση του ποσοστού αύξησης με βάση τις προβλέψεις για τη πορεία του Δείκτη Τιμών Καταναλωτή (Koutsogeorgorouli, 1994). Παράλληλα στις αρχές του 1983, η κυβέρνηση προχώρησε σε υποτίμηση της δραχμής

κατά 16% ώστε ν' αναπληρώσει την απώλεια της ανταγωνιστικότητας που προκλήθηκε από την αύξηση του μοναδιαίου κόστους εργασίας λόγω της τιμαριθμικής αναπροσαρμογής (Καρακιουλάφη & Μοσχονάς, 2006). Η ΑΤΑ παρέμεινε σε ισχύ ως το 1991, οπότε και καταργήθηκε από τη νέα κυβέρνηση.

Ήδη από το 1991 ήταν αρκετά εμφανές ότι το υπάρχον σύστημα οικονομικής πολιτικής δεν απέδιδε, όπως θ' αναμενόταν. Ολοένα αυξανόμενη ανεργία, δημοσιονομικά ελλείμματα και προβληματικές εργασιακές σχέσεις συνέθεταν το κλίμα της εποχής. Προκειμένου να εξομαλύνει την κατάσταση η κυβέρνηση προσπάθησε ν' αλλάξει ριζικά το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων ώστε, να επιτύχει υψηλότερου βαθμού συνεννόηση μεταξύ κοινωνικών εταίρων, χωρίς κρατική παρέμβαση, προκειμένου να συγκρατηθούν οι μισθολογικές διεκδικήσεις. Έτσι, καταργήθηκε η νομοθεσία περί υποχρεωτικής διαιτησίας και αντ' αυτού θεσμοθετήθηκε προαιρετική διαιτησία, μόνο εάν εξητήτο από τους κοινωνικούς εταίρους ή αν οι εργατικές ενώσεις αρνηθούν τις διαπραγματεύσεις. Η κατάργηση της υποχρεωτικής διαιτησίας ανάγκασε τους διαπραγματευτικούς εταίρους να διασκεπτούν και να καταλήξουν σε μία αμοιβαία επωφελή συμφωνία από τη στιγμή που πλέον δεν μπορούσαν να βασιστούν σε κρατική παρέμβαση σε περίπτωση μη άμεσης συμφωνίας. Ο μισθολογικός καθορισμός γινόταν αυτόνομα και με απόλυτη ελευθερία σύμφωνα με «το δόγμα της συλλογικής αυτονομίας» που εφαρμόστηκε στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας (Κουκιάδης 2017 σελ. 735). Ήδη από το 1990 με τον νόμο 1876/1990 επιβλήθηκε πλήρης αυτονομία στη συλλογική διαπραγμάτευση των μισθολογικών απολαβών που στον ιδιωτικό τομέα τουλάχιστον ίσχυσε απολύτως έως και την ψήφιση των μνημονιακών νόμων μετά το 2010. Το αποτέλεσμα των νομοθετικών αλλαγών φάνηκε ήδη από την πρώτη συλλογική συμφωνία το 1991 που κράτησε το επίπεδο μισθολογικών αυξήσεων στους κατώτατους μισθούς σε βιώσιμο επίπεδο, συμπαρασύροντας και τις υψηλότερες αποδοχές (Zambarloukou, 2006). Τα επόμενα χρόνια το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε μεγάλο βαθμό συνέχισε να λειτουργεί με τον ίδιο τρόπο, ενσωματώνοντας νέους θεσμούς κοινωνικού διαλόγου και τριμερούς διαβούλευσης υπό τη μορφή «κοινωνικών συμφώνων».

Όπως βλέπουμε από τον πίνακα 3.3 κατά το διάστημα 1975-1993 η μέση ετήσια ονομαστική αύξηση του κατώτατου ημερομισθίου άγγιζε το 18,30%, ποσοστό σαφώς υψηλότερο από εκείνο όλων των υπολοίπων περιόδων της ελληνικής οικονομικής ιστορίας. Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου ο καθορισμός των κατώτατων ημερομισθίων ρυθμιζόταν μετά από συλλογική διαπραγμάτευση χωρίς άμεση κρατική παρέμβαση. Ωστόσο, οι αυξήσεις που

χορηγούνταν ουσιαστικά διαβρώνονταν με τον ex ante συνυπολογισμό τους στον καθορισμό των τιμών των βιομηχανικών προϊόντων (Δουκάκης Ντάντης, 1985).

Πίνακας 3.3: Επίπεδα και ετήσιες ποσοστιαίες μεταβολές των κατώτατων ημερομισθίων ανδρών και γυναικών μεταξύ 1975 και 1993

ΕΤΟΣ ΥΠΟΓΡΑΦΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ	ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΑ ΑΝΔΡΩΝ-ΓΥΝΑΙΚΩΝ (δρχ.)	ΕΤΗΣΙΑ ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ ΜΕΤΑΒΟΛΗ
1975	207,30	13,90%
1976	246,80	19,05%
1977	285,80	15,80%
1978	347,50	21,59%
1979	408,20	17,47%
1980	476,10	16,63%
1981	589,10	23,73%
1982	872,80	48,16%
1983	1007,20	15,40%
1984	1268,70	25,96%
1985	1497,20	18,01%
1986	1660,80	10,93%
1987	1830,50	10,22%
1988	2144,00	17,13%
1989	2549,10	18,89%
1990	2984,90	17,10%
1991	3414,60	14,40%
1992	3800,80	11,31%
1993	4257,80	12,02%

Πηγή: Τράπεζα της Ελλάδος (1998)

Κατά την αμέσως επόμενη χρονική περίοδο μεταξύ 1994 και 2002 ουσιαστικά η Ελλάδα καλείται ν' ακολουθήσει συγκεκριμένο δρόμο προκειμένου να οδηγηθεί στην πορεία ένταξης της στην ΟΝΕ. Αφότου επέστρεψε στην εξουσία το ΠΑΣΟΚ αντιμετώπισε το ζήτημα των εργασιακών σχέσεων έχοντας ένα μεγάλο πλεονέκτημα: την κυριαρχία του επί των συνδικάτων. Μ' αυτόν τον τρόπο κατόρθωσε να επιβάλει τις απαραίτητες μεταρρυθμίσεις για την είσοδο στο κοινό νόμισμα. Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου κατάφερε να περιορίσει την αύξηση μισθών και τιμών με αντάλλαγμα ελαφρώς πιο ευέλικτα ωράρια (Close, 2007). Μέσα από αυτές τις μεταρρυθμίσεις κατόρθωσε να κάνει πρόσκαιρα την Ελλάδα πιο ανταγωνιστική και να μειώσει το επίπεδο του πληθωρισμού. Κατά το διάστημα 1994-2002 (πίνακας 3.4) η Ελλάδα κατάφερε να επιτύχει τους χαμηλότερους - με εξαίρεση τα χρόνια του μνημονίου- ρυθμούς ετήσιας αύξησης των κατώτατων αποδοχών (4,3%). Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου ο μισθολογικός καθορισμός συνέχισε να έχει σχεδόν τα ίδια χαρακτηριστικά (χωρίς ωστόσο την ΑΤΑ) με την περίοδο 1975-1993 (ισχυρές εργατικές ενώσεις και καθορισμό των κατώτατων αποδοχών μέσα από συλλογική διαπραγμάτευση). Βάσει των παραδοχών της θεωρίας που εξετάζουμε, αυτό θα έπρεπε να οδηγήσει σε αντίστοιχα υψηλή αύξηση των κατώτατων αποδοχών. Ωστόσο, όπως βλέπουμε, το αποτέλεσμα ήταν εκ διαμέτρου αντίθετο όσον αφορά στο επίπεδο ετήσιων αυξήσεων των κατώτατων ημερομισθίων.

Αυτό εν πολλοίς οφείλεται στην εξωγενή πίεση που ασκήθηκε από την Ευρωπαϊκή Ένωση, που συνιστούσε δύναμη για εξορθολογισμό, και αφετέρου στη σημασία της συνεργατικότητας των κοινωνικών εταίρων που είναι ιδιαίτερα συνηθισμένη σε πολλές άλλες Ευρωπαϊκές χώρες, αλλά όχι ιδιαίτερα στην Ελλάδα, σε συνδυασμό με τη μετακύληση κάποιων φορολογικών βαρών από τα χαμηλότερα στα υψηλότερα κοινωνικά στρώματα. Ωστόσο, ο σημαντικότερος ίσως παράγοντας που συγκράτησε τις μισθολογικές διεκδικήσεις των εργαζόμενων ήταν η ανεξαρτητοποίηση της Τράπεζας της Ελλάδος που επιβλήθηκε από το πρόγραμμα σύγκλισης της περιόδου 1993-1998. Όπως προαναφέρθηκε, ο ευρωπαϊκός παράγοντας έδινε διαχρονικά σαφώς μεγαλύτερη έμφαση στο επίπεδο τιμών απ' ό,τι η εγχώρια πολιτική σκηνή, γεγονός που σε μεγάλο βαθμό εξηγεί την ιδιαίτερη έμφαση που δόθηκε στο ύψος των μισθολογικών αυξήσεων. Από τις αρχές της δεκαετίας του 1990, η νομισματική πολιτική μετατοπίστηκε προς το υπόδειγμα που είναι κυρίαρχο ως και σήμερα, το οποίο αποτελείται από ανεξάρτητες κεντρικές τράπεζες που ασκούν πολιτική καθορίζοντας τα μακροπρόθεσμα επιτόκια, έχοντας έναν σαφή στόχο ως προς τον πληθωρισμό. Ο λόγος πίσω από αυτήν την μετατόπιση βασίζεται στην θεωρία της καμπύλης Philips, αφού υπάρχει άμεση συσχέτιση μεταξύ του επιπέδου του

πληθωρισμού και της ανεργίας. Συνεπώς, μέσα από τις μισθολογικές αυξήσεις παρατηρείται αύξηση της αγοραστικής δύναμης και κατ'έκταση της ζήτησης προϊόντων και εργασίας. Το αποτέλεσμα των ως άνω είναι η μείωση της ανεργίας με τεχνητό τρόπο μέσα από την αύξηση του πληθωρισμού. Ελλείψει ανεξάρτητων κεντρικών τραπεζών, μια εκλεγμένη, δημοκρατική κυβέρνηση θα έμπαινε στον «πειρασμό» να δημιουργήσει τεχνητά υψηλό πληθωρισμό ώστε να εκμεταλλευτεί προσωρινά τη βραχυχρόνια καμπύλη Philips, για να αυξήσει τις πιθανότητες επανεκλογής της. Μέσα από την ανεξαρτητοποίηση της Τράπεζας της Ελλάδος την περίοδο που εξετάζουμε ενισχύθηκε η αξιοπιστία της στον τομέα της νομισματικής πολιτικής, μειώνοντας ραγδαία το επίπεδο πληθωρισμού και κατ'έκταση το ρυθμό αύξησης των κατώτατων και μέσων μισθών.

Πίνακας 3.4: Επίπεδα και ετήσιες ποσοστιαίες μεταβολές των κατώτατων ημερομισθίων ανδρών και γυναικών μεταξύ 1994 και 2002

ΕΤΟΣ ΥΠΟΓΡΑΦΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ	ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΑ ΑΝΔΡΩΝ - ΓΥΝΑΙΚΩΝ (δρχ.)	ΕΤΗΣΙΑ ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ ΜΕΤΑΒΟΛΗ
1994	4793,80	12,59%
1995	5242,40	9,36%
1996	5649,90	7,77%
1997	6104,50	8,05%
1998	6364,00	4,25%
1998	6492,00	2,01%
1999	6583,00	1,40%
1999	6675,00	1,40%
2000	6885,00	3,15%
2000	6988,00	1,50%
2001	7113,78	1,80%
2001	7220,48	1,50%
2002	7482,87 (21,96€)	3,63%
2002	7615,76 (22,35€)	1,78%

Πηγή: ΕΓΣΣΕ ετών 1998-2002 και Τράπεζα της Ελλάδος (1998)

Στο διάστημα μεταξύ 2003 και 2009, την προηγούμενη συγκρατημένη στάση ακολούθησε μια περίοδος ιδιαίτερης οικονομικής ευφορίας που και πάλι τα κατώτατα ημερομίσθια διαμορφώνονταν από την ΕΓΣΣΕ χωρίς κρατική παρέμβαση, με συνδικαλιστικά και όχι τόσο οικονομικά κριτήρια. Εν μέσω της δύσκολης παγκόσμιας οικονομικής συγκυρίας, η Ελλάδα αύξησε τον κατώτατο μισθό το 2008 για ακόμα μία φορά, καθιστώντας την ως χώρα με τον υψηλότερο ονομαστικό μισθό σε όλη τη Νοτιοανατολική Ευρώπη (Yannelis, 2014). Συνοπτικά λοιπόν, την περίοδο 2003-2009 (πίνακας 3.5) η μέση ετήσια ονομαστική αύξηση των κατώτατων ημερομισθίων άγγιξε το 9,64%, συμβάλλοντας με αυτόν τον τρόπο στην κρίση του 2010.

Πίνακας 3.5: Επίπεδα και ετήσιες ποσοστιαίες μεταβολές των κατώτατων ημερομισθίων ανδρών και γυναικών μεταξύ 2003 και 2009

ΕΤΟΣ ΥΠΟΓΡΑΦΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ	ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΑ ΑΝΔΡΩΝ- ΓΥΝΑΙΚΩΝ (€)	ΕΤΗΣΙΑ ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ ΜΕΤΑΒΟΛΗ
2003	23,29	3,89%
2004	24,22	4,00%
2004	25,01	2,00%
2005	25,56	2,20%
2005	26,41	3,30%
2006	27,18	2,90%
2006	27,96	2,90%
2007	29,39	5,10%
2008	30,40	3,44%
2008	31,31	2,99%
2009	33,04	5,49%

Πηγή: ΕΓΣΣΕ ετών 2003-2009

Το 2010, η Ελλάδα βρέθηκε και πάλι ενώπιων δομικών προβλημάτων της οικονομίας. Στο πλαίσιο του προγράμματος προσαρμογής που συμφωνήθηκε, απαιτήθηκε αναπροσαρμογή στο ύψος του κατώτατου μισθού. Το σκεπτικό πίσω από αυτήν τη μείωση ήταν κατά κύριο λόγο ότι ο περιορισμός του εργατικού κόστους θα οδηγήσει σε μια επακόλουθη πτώση των τιμών των προϊόντων. Η πτώση αυτή θα αυξήσει τον όγκο των πωλήσεων τους, προκαλώντας αύξηση της απασχόλησης.

Στο πρώτο μνημόνιο (2010) δόθηκε έμφαση στην ευέλικτη διαμόρφωση των μισθών ώστε να συγκρατηθεί το κόστος εργασίας για ένα εκτεταμένο χρονικό διάστημα. Στο παράρτημα IV του μνημονίου που εξειδίκευσε αυτές τις δεσμεύσεις προβλεπόταν η αναθεώρηση του κατώτατου μισθολογίου σε επίπεδο χαμηλότερο από αυτό της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) κατόπιν διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους. Παράλληλα, αναθεωρήθηκε η νομοθεσία περί συλλογικών συμβάσεων ώστε να δοθεί προτεραιότητα στις επιχειρησιακές και ατομικές συμβάσεις απασχόλησης, προκειμένου να επιτευχθούν κατώτατοι μισθοί χαμηλότεροι από τους προβλεπόμενους από την κλαδική σύμβαση. Σε αντίστοιχο πνεύμα κινήθηκε και το δεύτερο μνημόνιο (2012), που τόνιζε τη σημασία της βελτίωσης του τρόπου λειτουργίας της αγοράς εργασίας, ώστε να ξεπεραστούν οι «αγκυλώσεις» που εμπόδιζαν την άμεση προσαρμογή των μισθών στις συνθήκες της οικονομίας. Στο κείμενο του μνημονίου γίνεται μνεία για μείωση του κόστους εργασίας κατά 15% με στόχο τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας (Κυριακούλιας, 2012). Επιπροσθέτως, από το μνημόνιο προβλέπεται η άμεση κρατική παρέμβαση στο επίπεδο του κατώτατου μισθού, αφού η ελληνική πλευρά ανέλαβε τη νομοθετική υποχρέωση (με την ψήφιση του νόμου 4046/2012 και την Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου 6/29-2-2012) να «επαναευθυγραμμίσει» με διοικητικό τρόπο το επίπεδο του κατώτατου μισθού 22% χαμηλότερα για όλα τα επίπεδα προϋπηρεσίας και οικογενειακής κατάστασης που προβλέπονται στην Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Για τους νέους κάτω των 25 ετών προβλέφθηκε περεταίρω 10% μείωση στις κατώτατες αποδοχές (συνολικά -32%). Συμπερασματικά, η Ελλάδα δεσμεύτηκε στην αναστολή οποιασδήποτε μισθολογικής αναπροσαρμογής καθ' όλη την διάρκεια του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής. Στόχος αυτών των μέτρων ήταν η επανάκτηση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας έναντι των ανταγωνιστικών χωρών της Νοτιοανατολικής Ευρώπης και της Πορτογαλίας, ώστε να μειωθεί η υψηλή ανεργία κυρίως των νέων.

Κατά τη διάρκεια της πρόσφατης οικονομικής κρίσης υπήρχε αύξηση αποδοχών μόνο κατά το έτος 2011 με βάση των Ευρωπαϊκό Δείκτη Τιμών Καταναλωτή. Συνολικά κατά την περίοδο 2010-2020 η μέση ετησιοποιημένη διακύμανση του κατώτατου μισθού ήταν -0,86% (πίνακας 3.6).

Πίνακας 3.6: Επίπεδα και ετήσιες ποσοστιαίες μεταβολές των κατώτατων ημερομισθίων ανδρών και γυναικών μεταξύ 2010 και 2020

ΕΤΟΣ ΥΠΟΓΡΑΦΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ	ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΑ ΑΝΔΡΩΝ-ΓΥΝΑΙΚΩΝ (€)	ΕΤΗΣΙΑ ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ ΜΕΤΑΒΟΛΗ
2010	33,04	0,00%
2011	33,57	1,60%
2012	26,18	-22,01%
2013	26,18	0,00%
2014	26,18	0,00%
2015	26,18	0,00%
2016	26,18	0,00%
2017	26,18	0,00%
2018	26,18	0,00%
2019	29,04	10,92%
2020	29,04	0,00%

Πηγή: ΕΓΣΣΕ ετών 2010-2020

Συνοψίζοντας, διαπιστώνουμε ότι οι παρατηρήσεις είναι πράγματι συμβατές με τη θεωρία που παρουσιάστηκε στην αρχή της ενότητας περί επίδρασης του τρόπου καθορισμού του κατώτατου μισθού στο επίπεδο των ελάχιστων απολαβών. Το 1955-1966 που η κρατική παρέμβαση ήταν έντονη και διάχυτη η μέση αύξηση έφτασε στο 7,75%. Κατά την περίοδο όμως του 1975-1993 -που ο καθορισμός γινόταν αποκλειστικά από συλλογική

διαπραγμάτευση- η ετήσια αύξηση ήταν 18,3%. Η περίοδος 1994-2002 είναι μια περίοδος που συναντάται μεγάλου βαθμού συντονισμός στην οικονομία. Κατ' αυτήν την περίοδο παρατηρούμε αύξηση μόλις 4,3%, γεγονός ενδεικτικό για το πόσο ανταγωνιστικότερη θα μπορούσε να ήταν η οικονομία αν αυτό το κλίμα συνεργασίας και αμοιβαίων υποχωρήσεων παγιωνόταν. Φυσικά, όπως προαναφέρθηκε, τον μεγαλύτερο ρόλο διαδραμάτισε η ανεξαρτητοποίηση της Τράπεζας της Ελλάδος στη συγκράτηση του πληθωρισμού και των μισθολογικών αυξήσεων. Τέλος, βλέπουμε ότι κατά την περίοδο 2003-2009 που προηγούνταν της οικονομικής κρίσης -που και πάλι ο μισθολογικός καθορισμός γινόταν μέσα από ελεύθερη μισθολογική διαπραγμάτευση- η μέση αύξηση των κατώτατων μισθών ήταν 9,64%.

3.4 ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΩΝ ΣΥΝΕΠΕΙΩΝ ΤΗΣ ΑΥΞΗΣΗΣ ΤΟΥ ΚΑΤΩΤΑΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ, ΤΗΝ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ

3.4.1 Θεωρία της ανταγωνιστικής αγοράς

Οι δύο αντικρουόμενες θέσεις που προαναφέρθηκαν στην εισαγωγή αναφορικά με τον αντίκτυπο της αύξησης του κατώτατου μισθού έχουν τη βάση τους σε δυο διαφορετικές θεωρίες της οικονομικής επιστήμης. Η πρώτη θεωρία που πραγματεύεται το ζήτημα του κατώτατου μισθού είναι αυτή της ανταγωνιστικής αγοράς. Στην απλούστερη μορφή της η θεωρία λαμβάνει ως δεδομένο ότι η αγορά εργασίας είναι πλήρως ανταγωνιστική, άρα το επίπεδο μισθών και οι τιμές των προϊόντων είναι ανεπηρέαστα από τις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους.

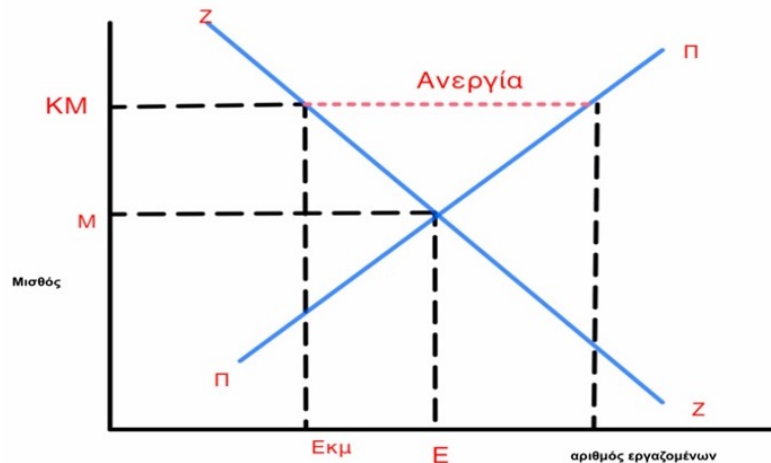
Το επίπεδο του μισθού, καθώς επίσης και ο αριθμός των απασχολούμενων υπαλλήλων καθορίζεται αποκλειστικά από τη σχέση προσφοράς και ζήτησης εργατικού δυναμικού. Οι αποδοχές που λαμβάνει ο κάθε εργαζόμενος θα πρέπει να ισούνται με το οριακό προϊόν της εργασίας του, μιας και αποτελεί τη χρηματική ανταμοιβή του εργαζόμενου για την προσωπική του συνεισφορά στην παραγωγική διαδικασία της εταιρείας. Η καμπύλη ζήτησης εργατικού δυναμικού έχει καθοδική κλίση δεδομένου ότι η αύξηση του μισθολογικού κόστους θα προκαλέσει μείωση της ζήτησης για εργατικό δυναμικό μιας και θα επιφέρει αύξηση του κόστους παραγωγής. Αντιστρόφως, η καμπύλη προσφοράς εργατικού δυναμικού έχει ανοδική

κλίση, αφού, όσο αυξάνεται το επίπεδο αποδοχών, τόσο πιο πρόθυμοι είναι οι εργαζόμενοι να εργαστούν. Το σημείο που τέμνονται οι δύο καμπύλες είναι το σημείο ισορροπίας που καθορίζει το επίπεδο αποδοχών που οδηγεί σε ισορροπία ώστε να μην υπάρχει ούτε έλλειψη αλλά ούτε και πλεόνασμα εργατικού δυναμικού. Όταν καθορίζεται το ύψος του κατώτατου μισθού υψηλότερα από το σημείο ισορροπίας, αυξάνεται το οριακό κόστος παραγωγής με αποτέλεσμα ν' αυξάνεται το κόστος των προϊόντων, προκαλώντας μείωση της ζήτησης και συνεπακόλουθα της παραγωγής. Παράλληλα, όταν ο κατώτατος μισθός αυξάνεται πάνω από αυτό το σημείο ισορροπίας, μειώνεται η ζήτηση εργατικού δυναμικού και αυξάνεται η προσφορά του. Η διαφορά των δύο αυτών μεγεθών είναι η ανεργία που προκαλείται ως αποτέλεσμα της αύξησης του κατώτατου μισθού. Μέσα από τη θεσμοθέτηση κατώτατου μισθού ή την αύξηση του θ' αυξηθούν οι αποδοχές όσων αμείβονταν χαμηλότερα από το ύψος του κατώτατου μισθού. Με αυτήν την εξωγενή αύξηση του μισθολογικού κόστους υπάρχει πιθανότητα κάποιοι υπάλληλοι ν' αποζημιώνονται με μισθό που ξεπερνάει το οριακό τους προϊόν. Σ' αυτήν την περίπτωση η κλασική θεωρία των οικονομικών προβλέπει ότι μία επιχείρηση που έχει ως στόχο τη μεγιστοποίηση της κερδοφορίας της θα προσπαθήσει ν' αντιμετωπίσει αυτήν την εξωτερικότητα, είτε περικόπτοντας το προσωπικό που το οριακό του προϊόν είναι κάτω από τον θεσμοθετημένο κατώτατο μισθό, είτε αντικαθιστώντας τους εργαζόμενους με νέες τεχνολογίες παραγωγής. Με αυτόν τον τρόπο το μοναδιαίο κόστος εργασίας θα μειωθεί αλλά ταυτόχρονα η παραγωγικότητα της εργασίας θ' αυξηθεί, αφού θα μπορεί να παραγχθεί η ίδια ποσότητα προϊόντος με χαμηλότερο αριθμό εργαζομένων

Τα ως άνω έχουν ως κεντρική παραδοχή την ύπαρξη ομοιογενούς εργατικού δυναμικού. Εάν χαλαρώσουμε αυτήν την παραδοχή και διαφοροποιήσουμε το εργατικό δυναμικό με βάση το επίπεδο εξειδίκευσης του, θεωρώντας ότι το υψηλά εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό αποτελεί τέλειο υποκατάστατο του μη εξειδικευμένου, θα μπορούσε ο υψηλότερος κατώτατος μισθός να οδηγήσει σε μείωση της ζήτησης λιγότερο εξειδικευμένων και αύξηση των περισσότερο εξειδικευμένων εργαζομένων. Λόγω της αύξησης των κατώτατων αποδοχών η συνολική μείωση της απασχόλησης θα είναι μικρότερη από τη μείωση της απασχόλησης των μη εξειδικευμένων, αλλά θα συνεχίσει να μειώνεται όσο το κεφάλαιο υποκαθιστά χαμηλής εξειδίκευσης εργαζόμενους. Συνεπώς, υπό αυτήν την οπτική οι προβλέψεις του νεοκλασικού υποδείγματος θα ισχύσουν κατά κύριο λόγο για τους λιγότερο εξειδικευμένους, τους οποίους επηρεάζει η αύξηση του κατώτατου μισθού. Για τους περισσότερο εξειδικευμένους εργαζόμενους, ενδεχομένως η επίδραση της αύξησης των ελάχιστων αποδοχών θα μπορούσε να είναι μηδενική ή και θετική (Belser & Rani, 2015; Neumark, 2018).

Αποτυπώνοντας σχηματικά την θεωρία της ανταγωνιστικής αγοράς το γράφημα θα ήταν το ακόλουθο:

Γράφημα 3.1: Διαγραμματική αποτύπωση της θεωρίας της ανταγωνιστικής αγοράς



Σ' αυτό το γράφημα, το σημείο τομής της καμπύλης ζήτησης εργασίας (ΖΖ) και της καμπύλης προσφοράς εργασίας (ΠΠ) καθορίζει τον αριθμό των εργαζομένων (Ε) καθώς επίσης και τον μισθό ισορροπίας (Μ). Μ' αυτόν τον τρόπο η ανεργία είναι μηδενική. Όταν νομοθετικά υφίσταται θέσπιση κατώτατου μισθού (ΚΜ) που είναι υψηλότερος από τον μισθό ισορροπίας (Μ), τότε, όπως φαίνεται από την καμπύλη ζήτησης εργασίας, οι εργοδότες με δεδομένο τον κατώτατο μισθό ΚΜ θα προσλάβουν αριθμό εργαζομένων ίσο με το σημείο Εκμ που αντιπροσωπεύει τον αριθμό των εργαζόμενων που αμείβονται μ' αυτόν τον κατώτατο μισθό. Σε κάθε περίπτωση οι εργαζόμενοι αυτοί θα είναι λιγότεροι από τον αριθμό Ε που θα προσλαμβάνονταν, αν ο μισθός ήταν Μ. Συνεπώς, όσο υψηλότερα τίθεται ο κατώτατος μισθός σε σχέση με την τιμή ισορροπίας, τόσο μεγαλύτερη η ανεργία που προκαλείται.

Προκειμένου να γίνει διαχειρίσιμη οικονομικά η αύξηση του κατώτατου μισθού θα πρέπει οι εργαζόμενοι ν' αυξήσουν το οριακό τους προϊόν σε ποσοστό αντίστοιχο με την αύξηση του κατώτατου μισθού. Αυτό μπορεί να γίνει με διεύρυνση της εργασιακής τους προσπάθειας. Αυτή η εντατικοποίηση μπορεί να επιτευχθεί με δύο τουλάχιστον τρόπους. Από τη μία πλευρά ο εργοδότης εντείνει την επίβλεψη του ως προς τον τρόπο εργασίας και την προσπάθεια των εργαζομένων (μέσω της μείωσης επί παραδείγματι των διαλειμμάτων). Στον αντίποδα, οι εργαζόμενοι μπορεί εθελοντικά να ενισχύσουν την εργατικότητα τους ως

αντάλλαγμα για τις υψηλότερες αποδοχές. Παράλληλα, υπάρχει το ενδεχόμενο η αύξηση του κατώτατου μισθού ν' αποτελέσει εφιαλτήριο για την απόκτηση ειδίκευσης σε εργαζόμενους που προηγουμένως δε θεωρούσαν οποιαδήποτε βαθμίδα εκπαίδευσης ως συμφέρουσα οικονομικά επιλογή εξαιτίας των χαμηλών απολαβών που προσδοκούσαν. Μ' αυτόν τον τρόπο θα βελτιωθεί η ποιότητα των παραγωγικών συντελεστών, επιφέροντας περαιτέρω βελτίωση της παραγωγικότητας. Η έρευνα των Arulampalam, Booth, και Bryan (2004) σε δείγμα 2500 ατόμων που αμείβονταν με ποσό χαμηλότερο από αυτό που αργότερα απετέλεσε τον κατώτατο μισθό και τα οποία ερωτήθηκαν πριν και μετά τη θεσμοθέτηση του κατώτατου μισθού στο Ηνωμένο Βασίλειο, κατέδειξε αύξηση 8-11% στην πιθανότητα να λάβουν κάποιο επίπεδο εκπαίδευσης στο κοντινό μέλλον. Σε παρόμοια αποτελέσματα κατέληξε και η έρευνα του Dickerson (2006, όπως αναφέρθηκε σε Metcalf 2008).

Με βάση αυτήν τη γνωστή σχέση μεταξύ προσφοράς και ζήτησης, οι πολέμοι της αύξησης του κατώτατου μισθού αιτιολογούν τη θέση τους οι διατεινόμενοι ότι η αύξηση των αποδοχών των χαμηλόμισθων θα προκαλέσει περαιτέρω ανεργία λόγω της μείωσης της ζήτησης εργατικού δυναμικού. Μ' αυτόν τον τρόπο θα επηρεαστούν ιδιαίτερα οι εργαζόμενοι χαμηλής εξειδίκευσης, αφού το υπόδειγμα προβλέπει ότι η συνολική απασχόληση θα μειωθεί μέσα από την απόλυση εργαζόμενων που το οριακό τους προϊόν είναι χαμηλότερο από το ύψος του κατώτατου μισθού. Αν υποθέσουμε ότι οι εργαζόμενοι αμείβονται σε μία τέλεια αγορά με μισθό που ισούται με το οριακό τους προϊόν, με την αύξηση του κατώτατου μισθού θα μείνουν άνεργοι, εκτός και αν αυξήσουν το οριακό προϊόν που παράγουν. Συνεπώς, η αύξηση του κατώτατου μισθού δημιουργεί πρόβλημα στην κοινωνική ομάδα που προσπαθεί να προστατεύσει: τους εργαζόμενους που αμείβονταν αρχικά με μισθό κοντά στο επίπεδο του νέου αυξημένου κατώτατου μισθού. Ο βαθμός της μείωσης της απασχόλησης εξαρτάται από τέσσερις παράγοντες: α) κατά πόσο ο κατώτατος μισθός ξεπερνάει τον ανταγωνιστικό μισθό, β) τι ποσοστό του συνολικού κόστους παραγωγής αντιπροσωπεύει το μισθολογικό κόστος (όσο υψηλότερο είναι, τόσο μεγαλύτερη η αύξηση της τελικής τιμής του προϊόντος), γ) την ελαστικότητα της ζήτησης για το προϊόν και δ) την ελαστικότητα της ζήτησης για εργατικό δυναμικό (πόσο εύκολο είναι ν' αντικατασταθεί από κεφαλαιουχικό εξοπλισμό). Όσο μεγαλύτερη η ελαστικότητα της ζήτησης για εργατικό δυναμικό, τόσο πιθανότερη η αντικατάσταση των εργαζόμενων από κεφαλαιουχικό εξοπλισμό. Αντίστοιχα, όσο μεγαλύτερη η ελαστικότητα της ζήτησης του τελικού παραγόμενου προϊόντος, τόσο πιθανότερο είναι να γίνει ανεκτή μια μεγαλύτερη συνεισφορά του μισθολογικού στο συνολικό κόστος (Metcalf, 2008). Ευλόγως, σ' αυτό το σημείο θα πρέπει να γίνει αναφορά σ' έναν παράγοντα ιδιαίτερα

σημαντικό όσον αφορά στις πιθανότητες αντικατάστασης του εργατικού δυναμικού από κεφαλαιουχικό εξοπλισμό. Επειδή το κόστος προμήθειας και αναβάθμισης του εξοπλισμού μιας επιχείρησης είναι υψηλό, προκειμένου να προχωρήσουν στη λήψη μίας τέτοιας απόφασης, θα πρέπει οι εργοδότες να είναι πεπεισμένοι ότι η αύξηση του κατώτατου μισθού δεν είναι κάτι παροδικό. Συνεπώς, είναι αρκετά πιθανό παραγωγικές μονάδες που απασχολούν εργατικό δυναμικό που αμείβεται με μισθό κοντά στον κατώτατο να κρίνουν ότι είναι προς το συμφέρον τους να καθυστερήσουν την υιοθέτηση τεχνολογιών που αντικαθιστούν τμηματικά το εργατικό δυναμικό (Sorkin, 2015). Τις περισσότερες φορές οι αυξήσεις του κατώτατου μισθού θεωρούνται ένα προσωρινό φαινόμενο και έτσι δεν είναι άμεση η υιοθέτηση νέων τεχνολογιών που απειλούν τις θέσεις εργασίας των χαμηλόμισθων εργαζόμενων δίνοντας τους αρκετό χρόνο προσαρμογής (Sorkin, 2015).

Παρότι το αρχικό υπόδειγμα πραγματεύεται τη σχέση μεταξύ συνολικής απασχόλησης και κατώτατου μισθού, προκύπτει το λογικό συμπέρασμα ότι η μείωση στη ζήτηση εργατικού δυναμικού θα επηρεάσει και τις ζητούμενες ώρες εργασίας συνολικά. Ουσιαστικά, η αύξηση του κατώτατου μισθού δεν κλιμακώνει το κόστος πρόσληψης νέων υπαλλήλων *per se*, αλλά αυξάνει το κόστος της εργατοώρας. Ως εκ τούτου, είναι πιθανό οι εργοδότες ν' αντιδράσουν στην αύξηση του κατώτατου μισθού μειώνοντας τις ώρες εργασίας των εργαζομένων και όχι τον αριθμό τους. Έτσι προβλέπεται ότι θα επιχειρηθεί η αντικατάσταση των λιγότερο έμπειρων εργαζομένων από εμπειρότερους, προκειμένου η επιχείρηση να καταφέρει να κρατήσει την αξία του οριακού προϊόντος του εργαζόμενου ίσο με το επίπεδο του μισθού του. Κατ'έπекταση, εάν οι αρχικοί μισθοί που καταβάλλονταν στους εργαζόμενους δεν ανταποκρίνονταν πράγματι στην παραγωγικότητα τους, όσοι εργαζόμενοι αμείβονταν με μισθό κοντά στο νέο ύψος του κατώτατου μισθού και δεν απολύθηκαν είναι πιθανό να δουν μείωση στις ώρες εργασίας τους (και άρα τις απολαβές τους) σε σχέση με τις ώρες εργασίας περισσότερο έμπειρων και υψηλόμισθων εργαζομένων (Zavodny, 2000).

3.4.2 Θεωρία των μισθών αποδοτικότητας (efficiency wages theory)

Στην βιβλιογραφία έχει παρουσιαστεί και μία διαφορετική οπτική (η οποία αποτελεί μέρος της ανταγωνιστικής θεωρίας) που ονομάζεται θεωρία των «μισθών αποδοτικότητας» (efficiency wages) (Meager & Speckesser, 2011; Shapiro & Stiglitz, 1984). Σύμφωνα μ' αυτήν τη θεώρηση, απορρίπτεται η αρχική παραδοχή ότι οι μισθοί είναι άμεσα συνυφασμένοι με την οριακή παραγωγικότητα ενός εργαζόμενου. Αντίθετα, αποδέχεται ότι σε κάποιες περιπτώσεις αποτελεί λογική επιλογή για μία επιχείρηση, παρά την αύξηση του λειτουργικού της κόστους, ν' αμείβει τους εργαζόμενούς της με μισθούς υψηλότερους από τον μέσο όρο των ανταγωνιστικών επιχειρήσεων προκειμένου ν' αυξήσει την παραγωγικότητα και την αποδοτικότητα των υπαλλήλων της. Υπό αυτό το πρίσμα, το ύψος των αποδοχών δεν καθορίζεται με βάση την οριακή παραγωγικότητα του εργαζόμενου, αλλά αντίθετα ορίζεται σ' ένα υψηλότερο επίπεδο προκειμένου ν' αυξηθεί η παραγωγικότητα. Μέσα από την προσφορά υψηλότερων μισθών, είναι ευκολότερο να τεθούν υψηλότερες και απαιτητικότερες προϋποθέσεις πρόσληψης νέων εργαζόμενων με αποτέλεσμα την επιλογή και πρόσληψη ικανότερων υπαλλήλων, τη δημιουργία καλύτερου εργασιακού περιβάλλοντος και τη μείωση του ρυθμού «εναλλαγής» του προσωπικού της επιχείρησης (turnover rate) και των εξόδων που προκαλούνται εξαιτίας του.

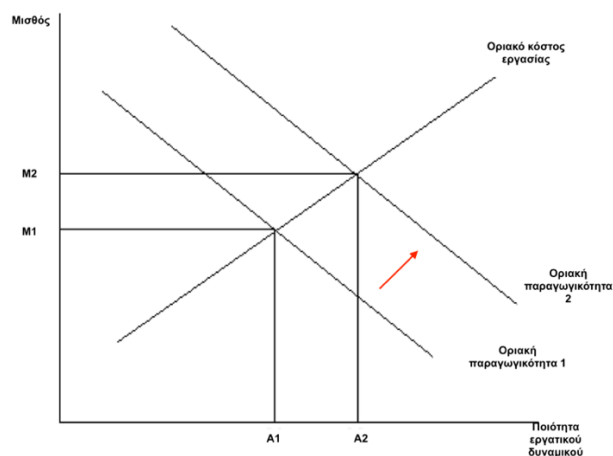
Η προσφορά υψηλότερων αποδοχών οδηγεί στην αύξηση της αποτελεσματικότητας και της παραγωγικότητας των εργαζόμενων για τέσσερις λόγους (Schlicht, 2016):

- Καλύτερη επιλογή προσωπικού: Μέσα από την προσφορά υψηλότερων μισθών, περισσότεροι υποψήφιοι αιτούνται την κάλυψη μίας διαθέσιμης θέσης εργασίας. Λόγω του αυξημένου όγκου των υποψήφιων εργαζόμενων, η επιχείρηση δύναται εφαρμόσει αυστηρότερες προδιαγραφές προκειμένου να εντοπίσει τον πιο υποσχόμενο και παραγωγικότερο από αυτούς και να τον προσλάβει.
- Μειωμένος ρυθμός εναλλαγής προσωπικού (turnover rate): όσο αυξάνονται οι αποδοχές, τόσο μειώνεται το πλήθος των εργαζόμενων που αναζητούν νέα εργασία με υψηλότερες αποδοχές. Η μείωση αυτή του ρυθμού εναλλαγής προσωπικού στο εσωτερικό της επιχείρησης, μειώνει το κόστος για την εύρεση νέων υπαλλήλων που θα καλύψουν την κενή θέση εργασίας των εργαζόμενων που αποχώρησαν (κόστος διαφήμισης της εκάστοτε θέσης εργασίας, κόστος επιλογής του κατάλληλου προσωπικού και εκπαίδευσης των νέων εργαζόμενων κ.α.) (Shapiro & Stiglitz, 1984).

- Τυπικότερη συμπεριφορά των εργαζόμενων και πειθαρχία στους κανονισμούς εργασίας: Το υψηλότερο επίπεδο απολαβών σε σχέση με τον ανταγωνισμό κάνει τους εργαζόμενους να επιδεικνύουν μεγαλύτερο σεβασμό στους κανονισμούς λειτουργίας της επιχείρησης προκειμένου να μην απολυθούν. Παράλληλα, μειώνεται και η ανάγκη επιτήρησης των εργαζόμενων και τα κόστη που σχετίζονται μ' αυτήν (Akerlof, 1982, 1984).
- Υψηλότερος βαθμός ικανοποίησης του προσωπικού: Οι υψηλότεροι μισθοί βελτιώνουν το επίπεδο ικανοποίησης των εργαζόμενων και την πιστότητα στον εργοδότη τους με αποτέλεσμα το τελικό προϊόν της εργασίας τους να είναι ποιοτικότερο.

Αποτυπώνοντας σχηματικά τη θεωρία των μισθών αποδοτικότητας το γράφημα θα ήταν το ακόλουθο:

Γράφημα 3.2: Διαγραμματική αποτύπωση της θεωρίας των μισθών αποδοτικότητας



Πηγή: (Pettinger, 2021; Zelenska, 2011)

Με βάση το ως άνω γράφημα, μία επιχείρηση που αυξάνει τους μισθούς πάνω από το επίπεδο του ανταγωνισμού έχει ως κεντρική παραδοχή ότι μέρος του επιπρόσθετου κόστους θα επανακτηθεί μέσα από την αυξημένη παραγωγικότητα. Εν προκειμένω, ο μισθός που προσφέρεται σε παρόμοιο επίπεδο με τον ανταγωνισμό αποτυπώνεται ως M1. Με βάση αυτόν τον μισθό και το πλήθος των εταιρειών που ανταγωνίζονται για την πρόσληψη των πιο

παραγωγικών εργαζόμενων, η ποιότητα του εργατικού δυναμικού που μπορεί να απασχολήσει η επιχείρηση αποτυπώνεται στο σημείο A1. Υπό αυτές τις συνθήκες, η παραγωγικότητα του εργαζόμενου που θα προσελάμβανε η εταιρεία αποτυπώνεται από την καμπύλη οριακής παραγωγικότητας 1.

Αποφασίζοντας η επιχείρηση να προσφέρει μισθούς υψηλότερους από τον ανταγωνισμό, αυξάνει το επίπεδο των ελάχιστων αποδοχών που προσφέρει στο επίπεδο M2. Με δεδομένο το υψηλότερο επίπεδο μισθολογικών ή άλλων προνομίων προσελκύει περισσότερους και παραγωγικότερους υποψήφιους για κάθε θέση εργασίας που προσφέρει. Το αποτέλεσμα είναι ότι επιλέγει με αυστηρότερα κριτήρια τους ικανότερους και μετατοπίζει την ποιότητα του εργατικού δυναμικού της δεξιάτερα από το σημείο A1, στο σημείο A2. Όπως διαφαίνεται από τη νέα καμπύλη οριακής παραγωγικότητας 2, η επιλογή να προσφέρει υψηλότερους μισθούς να μεν αυξάνει το μισθολογικό κόστος (και ενδεχομένως το κόστος παραγωγής του τελικού προϊόντος), αλλά την ίδια στιγμή βελτιώνει την παραγωγικότητα, με αποτέλεσμα το αυξημένο αυτό κόστος να επανακτάται εν μέρει ή εν όλω.

3.4.3 Θεωρία της μονοψωνιακής αγοράς

Το δεύτερο θεωρητικό υπόδειγμα το οποίο σχετίζεται με την αντίδραση της αγοράς εργασίας στην αύξηση του κατώτατου μισθού είναι αυτό του μονοψωνίου. Εν αντιθέσει με τη θεωρία της ανταγωνιστικής αγοράς, το μονοψώνιο δεν αντιμετωπίζει τη θεσμοθέτηση κατώτατου μισθού ως στρέβλωση της αγοράς, αλλά ως τρόπο αποκατάστασης της ομαλής λειτουργίας της (Γαβρόγλου, 2013). Στο υπόδειγμα της ανταγωνιστικής αγοράς η βασική παραδοχή είναι ότι ο κάθε μεμονωμένος εργοδότης θεωρείται πως λαμβάνει τον μισθό της αγοράς ως δεδομένο και καμία επιχείρηση δεν είναι αρκετά μεγάλη ώστε να επηρεάζει το επίπεδο του μισθού. Όταν υπάρχει μονοψώνιο στην αγορά εργασίας σημαίνει ότι υφίσταται μόνο ένας «αγοραστής» εργασίας (που μπορεί να έχει τη μορφή είτε ενός μοναδικού εργοδότη είτε μιας εργοδοτικής ένωσης με σαφώς καθορισμένο και ομοιόμορφο ύψος μισθών). Προκειμένου ο μονοψωνιστής να μεγιστοποιήσει το ύψος των κερδών του, καθορίζει την αξία του οριακού προϊόντος της εργασίας σε επίπεδο ισορροπίας με την οριακή δαπάνη του για εργασία. Σε μία πλήρως ανταγωνιστική αγορά η επιχείρηση επιλέγει την «ποσότητα» εργασίας που θ' απασχολήσει με τρόπο τέτοιο ώστε να μεγιστοποιήσει τα κέρδη της με δεδομένο το ύψος του μισθού και τη διαθέσιμη τεχνολογία. Σ' ένα μονοψώνιο, η επιχείρηση

επιλέγει το ύψος του μισθού με τρόπο τέτοιο ώστε να μεγιστοποιεί τα κέρδη της, θεωρώντας δεδομένη την προσφορά εργασίας στο επίπεδο που επιθυμεί. Με βάση τη θεωρία ο μισθός μονοψωνιακής ισορροπίας θα πρέπει να είναι χαμηλότερος από τον μισθό σε μία ανταγωνιστική αγορά, γιατί η μονοψωνιακή επιχείρηση αμείβει τους εργαζόμενους με μισθό χαμηλότερο από την αξία του οριακού τους προϊόντος. Παράλληλα, το επίπεδο της απασχόλησης σε μία μονοψωνιακή οικονομία είναι χαμηλότερο απ' ό,τι σε μια ανταγωνιστική. Μία μονοψωνιακή επιχείρηση δεν μπορεί να κάνει διάκριση στο επίπεδο των μισθών μεταξύ των εργαζόμενων της. Στην περίπτωση αυτή, το οριακό κόστος πρόσληψης ενός επιπρόσθετου εργαζόμενου θα συμπερασύρει ανοδικά και τις αμοιβές των υπολοίπων. Έτσι, περιλαμβάνει όχι μόνο την αμοιβή του επιπρόσθετου εργαζόμενου, αλλά και την επιπλέον αμοιβή των ήδη απασχολούμενων. Αυτό το επιπρόσθετο κόστος κάνει την επιχείρηση να μην επιθυμεί ν' αυξήσει το ύψος απασχόλησης στο επίπεδο της ανταγωνιστικής ισορροπίας. Αν η μονοψωνιακή επιχείρηση ήταν σε θέση να κάνει διάκριση τιμών (price discrimination), τότε το επίπεδο της απασχόλησης θα ήταν ίσο με αυτό της ανταγωνιστικής αγοράς.

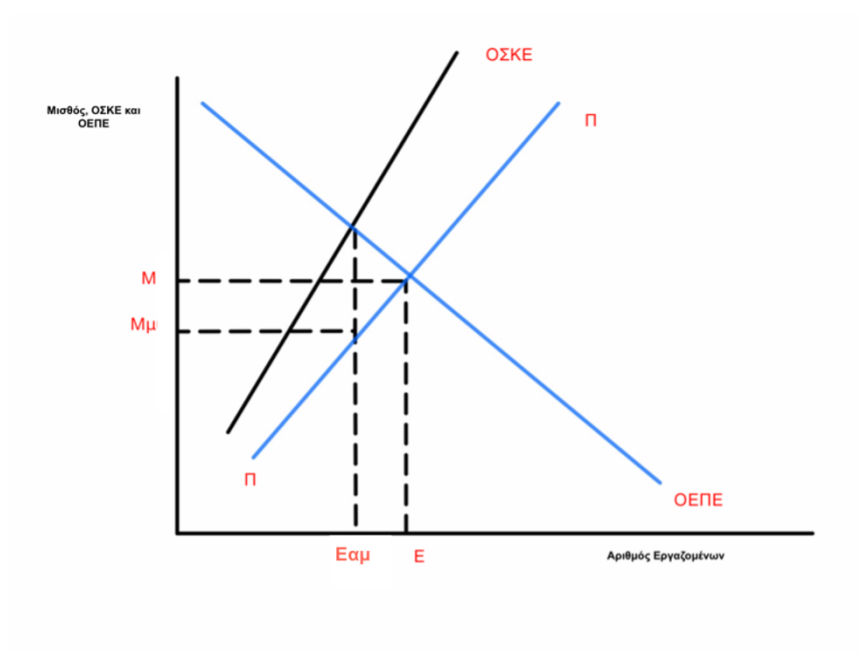
Τέτοιου είδους αγορές σήμερα δεν είναι ιδιαίτερα συχνές με την κλασική τους μορφή αυτή των «πόλεων μιας επιχείρησης» (one-company towns) που υπήρχαν κυρίως στην ΕΣΣΔ την εποχή των κεντρικά σχεδιασμένων οικονομιών. Όμως, μπορούν να δημιουργηθούν από περιορισμένη κινητικότητα των παραγωγικών συντελεστών (επί παραδείγματι, σε περιοχές απομακρυσμένες που δεν υπάρχουν άλλοι εργοδότες, και το κόστος μετακίνησης είναι υψηλό), λόγω υψηλού κόστους εισόδου νέων επιχειρήσεων στην αγορά για να ανταγωνιστούν την μονοψωνιακή εταιρία (Boeri & van Ours, 2013) ή ακόμα και λόγω του γεγονότος ότι κάποιες επιχειρήσεις λόγω της ηγετικής τους θέσης, του κύρους τους, του εργασιακού περιβάλλοντος ή άλλων προνομίων είναι περιζήτητες από τους εργαζόμενους (Dube, 2019).

Η αύξηση του κατώτατου μισθού ή η θεσμοθέτησή του σε οικονομίες που χαρακτηρίζονται από μονοψώνιο μπορεί να ενισχύσει την απασχόληση αντίθετα με τις προβλέψεις του μοντέλου της ανταγωνιστικής αγοράς που προαναφέρθηκε. Εάν ο κατώτατος μισθός οριστεί στο ποσό που προσδιορίζεται από το σημείο συνάντησης της καμπύλης του οριακού κόστους και της καμπύλης ζήτησης εργατικού δυναμικού, δε θα παρατηρηθεί μείωση της απασχόλησης. Αντιστοίχως, αν το ύψος του μισθού οριστεί στο σημείο που θα βρισκόταν σε μία ανταγωνιστική αγορά, τότε η απασχόληση θα μπορούσε ν' αυξηθεί, διότι οι εταιρείες που αποσκοπούν στην αύξηση του κέρδους τους θα συνεχίσουν να προσλαμβάνουν υπαλλήλους μέχρι το σημείο που η ζήτηση εργαζόμενων θα εξισωθεί με την προσφορά εργατικού

δυναμικού (μειώνεται το οριακό κόστος πρόσληψης). Μ' αυτόν τον τρόπο, σύμφωνα με τον Brown (1999), ο κατώτατος μισθός μετατρέπει την καμπύλη προσφοράς εργασίας σε τελείως ελαστική ως το σημείο που ο συγκεκριμένος μισθός δε δύναται να προσελκύσει περισσότερους εργαζόμενους. Έτσι ο μισθός φτάνει στο επίπεδο που θα είχε σε μία ανταγωνιστική αγορά. Εάν όμως το ξεπεράσει, οποιαδήποτε αύξηση του μισθολογικού κόστους θα έχει αρνητικό αντίκτυπο στην απασχόληση, όπως προβλέπεται και από το υπόδειγμα της ανταγωνιστικής αγοράς.

Αποτυπώνοντας σχηματικά τη θεωρία της μονοψωνιστικής αγοράς το γράφημα θα ήταν το ακόλουθο:

Γράφημα 3.3 Διαγραμματική αποτύπωση της θεωρίας της μονοψωνιστικής αγοράς



Πηγή: (Manning, 2021; Γαβρόγλου, 2013)

Σύμφωνα με το παραπάνω γράφημα σε συνθήκες μονοψωνίου η επιχείρηση ορίζει τον αριθμό των εργαζομένων της με βάση το σημείο στο οποίο τέμνεται το κόστος απασχόλησης ενός πρόσθετου εργατή, δηλαδή ο οριακός συντελεστής κόστους της εργασίας (ΟΣΚΕ) και το οριακό έσοδο του προϊόντος της εργασίας (ΟΕΠΕ), που ισοδυναμεί με τα έσοδα που θ'

αποφέρει η απασχόληση ενός επιπρόσθετου εργαζόμενου. Το επίπεδο της απασχόλησης (αριθμός εργαζόμενων) σε συνθήκες μονοψωνίου βρίσκεται στο σημείο τομής των δύο μεγεθών που προαναφέρθηκαν και συμβολίζεται ως Εαμ, ενώ ο μισθός μονοψωνίου γι' αυτό το επίπεδο απασχόλησης με βάση την καμπύλη προσφοράς εργασίας (ΠΠ) συμβολίζεται ως Μμ. Σε συνθήκες που υπάρχει τέλειος ανταγωνισμός το επίπεδο του μισθού και της απασχόλησης καθορίζεται από το σημείο τομής της καμπύλης ΟΕΠΕ που αποτυπώνει την ζήτηση εργασίας και της καμπύλης της προσφοράς εργασίας ΠΠ. Συνεπώς, αντιστοιχεί σε Μ και Ε αντίστοιχα. Όπως παρατηρούμε διαγραμματικά, ο μισθός και η απασχόληση σε συνθήκες τέλειου ανταγωνισμού είναι υψηλότερες από τις αντίστοιχες συνθήκες της μονοψωνιακής οικονομίας (Μμ και Εαμ αντίστοιχα). Σε αυτήν την περίπτωση η εξωγενής επιβολή ενός κατώτατου μισθού δε θ' αποτελούσε στρέβλωση της ελεύθερης αγοράς, αλλά εν πολλοίς θα βοηθούσε στην εξισορρόπηση των στρεβλώσεων που προκαλούνται από το μονοψώνιο, αφού θα μπορούσε να οδηγήσει σε αύξηση της απασχόλησης και των αποδοχών των εργαζόμενων.

Η εν λόγω θεωρία προβλέπει ότι τα μονοψώνια θα μπορούσαν ν' αυξήσουν το επίπεδο απασχόλησης υπό προϋποθέσεις. Στην αγορά εργασίας τα άτομα μπορούν να επιλέξουν εάν θ' αναζητήσουν δουλειά και πόσο ένθερμα θα την αναζητήσουν. Όταν το ύψος του μισθού αυξάνεται, υπάρχουν περισσότερα κίνητρα για να κινητοποιηθεί κάποιος και να προσπαθήσει περισσότερο για να βρει μια κατάλληλη θέση εργασίας. Η θεσμοθέτηση κατώτατου μισθού μειώνει το υπερβάλλον ποσό που μπορούν να κερδίσουν οι εργοδότες, όταν αμείβουν έναν εργαζόμενο με βάση την οριακή του παραγωγικότητα. Παράλληλα η εντονότερη αναζήτηση εργασίας (λόγω των υψηλότερων μισθών) από τους εργαζόμενους αυξάνει τις πιθανότητες για άμεση πλήρωση των θέσεων εργασίας. Συμπερασματικά, θα δημιουργηθούν στην αγορά περισσότερες θέσεις εργασίας και παράλληλα περισσότεροι διαθέσιμοι υπάλληλοι. Έτσι, εάν λόγω των χαμηλών προηγούμενων μισθών κάποιοι εργαζόμενοι δεν ενδιαφέρονταν να εργαστούν, με την αύξηση των κατώτατων μισθών θα καλυφθούν θέσεις εργασίας που προηγουμένως θα έμεναν κενές (Metcalf, 2008).

3.4.4 Ανασκόπηση των εμπειρικών μελετών που εξετάζουν τον αντίκτυπο της αύξησης του κατώτατου μισθού στην απασχόληση

Μέχρι τις αρχές της δεκαετίας του 1990 η κρατούσα άποψη μεταξύ των οικονομολόγων προέβλεπε αύξηση της ανεργίας ως συνέπεια της αύξησης του κατώτατου μισθού σύμφωνα με τη νεοκλασική θεωρία της ανταγωνιστικής αγοράς. Ωστόσο, το 1992 και το 1994, δημοσιεύτηκαν δύο έρευνες αυτές των Card (1992) και Card και Krueger (1994) που ανέφεραν ότι δεν παρατηρήθηκαν αρνητικές επιπτώσεις στην απασχόληση μετά την αύξηση του κατώτατου μισθού. Τα ευρήματα αυτά, απετέλεσαν την απαρχή μιας πληθώρας αντικρουόμενων -ως προς τα συμπεράσματα τους- εμπειρικών μελετών.

Οι κυριότερες έρευνες μπορούν να χωριστούν σε τρεις βασικές κατηγορίες με βάση τον τρόπο που εξετάζουν τον αντίκτυπο της αύξησης του κατώτατου μισθού. Στην πρώτη κατηγορία υπάρχουν οι λεγόμενες «ατομικές έρευνες», που κατ' ουσίαν εξετάζουν ένα δείγμα σε χρόνο προγενέστερο της αύξησης (ή θεσμοθέτησης) του κατώτατου μισθού και το ίδιο δείγμα επανεξετάζεται μεταγενέστερα των αλλαγών στο επίπεδο των μισθολογικών απολαβών. Μέσα από αυτού του τύπου τις έρευνες μπορούμε να εξετάσουμε καλύτερα τον αντίκτυπο της αύξησης του κατώτατου μισθού στην απασχόληση, τις διαφοροποιήσεις στις ώρες εργασίας αλλά και στην πιθανότητα ανεργίας.

Η πρώτη έρευνα τέτοιου τύπου που εστιάζει κυρίως στον αντίκτυπο του κατώτατου μισθού στην απασχόληση είναι των Stewart και Swaffield (2007) που διεξήχθη με τη μέθοδο της σύγκρισης του δείγματος -πριν και μετά την αλλαγή- στο ύψος του κατώτατου μισθού και κατέδειξε αρνητική σχέση μεταξύ ύψους κατώτατου μισθού και ωρών εργασίας. Συγκεκριμένα, υπολόγισαν ότι περίπου στο 10% των εργαζόμενων των οποίων οι αποδοχές αυξήθηκαν ως απόρροια του κατώτατου μισθού, περιορίστηκαν οι ώρες εργασίας τους. Επιπλέον, παρατηρήθηκε ότι η μείωση ήταν μεγαλύτερη σε περιοχές της χώρας με χαμηλότερο εισόδημα. Η τάση περιορισμού του εργάσιμου χρόνου και όχι η μείωση του αριθμού των εργαζόμενων φαίνεται επίσης και σε εμπειρικές έρευνες που έγιναν το 1999, από την «Low Pay Commission» στο Ηνωμένο Βασίλειο έξι μήνες μετά τη θεσμοθέτηση του κατώτατου μισθού. Σε αυτές παρατηρήθηκε ότι το 33% περίπου των εταιρειών προσπάθησε να μειώσει το εργατικό κόστος μέσα από αυστηρότερη επίβλεψη των εργαζόμενων, ενώ το 10% βελτίωσε άμεσα τις υπάρχουσες τεχνολογίες παραγωγής επενδύοντας σε κεφαλαιουχικό εξοπλισμό. Μέσα από τις επισκέψεις στην έδρα των επιχειρήσεων η επιτροπή διαπίστωσε σαφείς κινήσεις

των εργοδοτών προς την κατεύθυνση της βελτίωσης της παραγωγικότητας και όχι προς μείωση της απασχόλησης (Low Pay Commission, 2000). Παρόμοια συσχέτιση με αυτή των Stewart και Swaffield (2007) μεταξύ μέσου επιπέδου αποδοχών των εργαζόμενων και ανεργίας, καταδεικνύει και η έρευνα του Metcalf (2008), η οποία πραγματοποιήθηκε μέσα από διαδοχικές συνεντεύξεις και με την οποία διαπιστώνεται ότι υπάρχει πολύ μεγαλύτερη σχέση μεταξύ κατώτατου μισθού και ανεργίας σε περιοχές του Ηνωμένου Βασιλείου που οι κάτοικοι τους είχαν χαμηλότερο εισόδημα, ενώ αντίστοιχα περιοχές με υψηλότερους μισθούς δεν επηρεάστηκαν αξιολογικά από την αύξηση του κατώτατου μισθού. Στην έρευνα των Grau, Miranda, και Puentes (2018) εξετάστηκε η ετήσια αύξηση των κατώτατων αποδοχών στη Χιλή κατά το διάστημα 2008 και 2012. Στο πλαίσιο της ανάλυσής τους, εξέτασαν 1211535 εργαζόμενους από 6152 επιχειρήσεις, τους οποίους διαχώρισαν σε δύο κατηγορίες: αυτούς που λάμβαναν τον κατώτατο μισθό ένα μήνα πριν την προγραμματισμένη αύξηση του και εκείνους που αμείβονταν με αποδοχές ελαφρώς υψηλότερες από τον κατώτατο μισθό της περιόδου που προηγήθηκε της αύξησης του. Σύμφωνα με τα ευρήματα τους, η αύξηση στο επίπεδο του κατώτατου μισθού δεν είχε επίδραση στο επίπεδο της απασχόλησης, με μόνη εξαίρεση τον Απρίλιο του 2012 που τερμάτισε τη λειτουργία της μια επιχείρηση που απασχολούσε μεγάλο αριθμό εργαζόμενων (ελαστικότητες μη στατιστικά σημαντικές που κυμαίνονται μεταξύ -0,006 και +0,009). Σε παρόμοια συμπεράσματα κατέληξαν και οι Georgiadis, Karlanis, και Monastiriotis (2018), οι οποίοι σε δείγμα 30204 εργαζόμενων δεν εντόπισαν στατιστικά σημαντική επίδραση του κατώτατου μισθού στην απασχόληση στην Ελλάδα κατά το διάστημα 2009- 2017.

Οι Ferraro, Hänilane, και Staehr (2018) βάσισαν την εμπειρική τους έρευνα στη σκέψη ότι η αύξηση του κατώτατου μισθού θα πρέπει να μη θίγει τις εργασιακές προοπτικές των ανθρώπων που αποσκοπεί να βοηθήσει, προκειμένου τα οφέλη του μέτρου να υπερτερούν των κινδύνων που ενέχει. Γι' αυτό το λόγο εξέτασαν την αγορά εργασίας της Εσθονίας μεταξύ 2013-2016, όπου η ετήσια αύξηση του κατώτατου μισθού ήταν 10% και τη συνέκριναν με το διάστημα 2009 – 2011 που δεν υπήρχε μεταβολή στο ύψος των ελάχιστων αποδοχών. Αρχικά διαχώρισαν το εργατικό δυναμικό σε δύο κατηγορίες και εξέτασαν την πιθανότητα να διατηρήσουν τη θέση εργασίας τους οι χαμηλόμισθοι εργαζόμενοι στις προαναφερθείσες δύο περιόδους. Σύμφωνα με τα ευρήματα τους, δε παρατηρήθηκε διαφοροποίηση μεταξύ της περιόδου που ο κατώτατος μισθός αυξήθηκε και της περιόδου που ήταν σταθερός. Σύμφωνα με τα ερωτηματολόγια που διένειμαν μόνο το 10% των επιχειρήσεων προχώρησε σε απολύσεις προσωπικού ως συνέπεια της αύξησης του μισθολογικού κόστους των χαμηλόμισθων

εργαζόμενων τους. Σε παρόμοια αποτελέσματα καταλήγουν και οι εμπειρικές έρευνες των Bodnár κ.ά. (2018) και Hirsch, Kaufman, και Zelenska (2015) που εξέτασαν τον τρόπο αντίδρασης των επιχειρήσεων στην αύξηση του κατώτατου μισθού. Ωστόσο, σύμφωνα με τους Ferraro, Hänilane, και Staehr (2018), τα ευρήματα αυτά θα πρέπει να εξεταστούν με προσοχή, αφού το γεγονός ότι οι επιχειρήσεις δεν προέβησαν σε απολύσεις, δε σημαίνει απαραίτητα ότι δεν υπάρχει κανένας αντίκτυπος στην απασχόληση από την αύξηση του κατώτατου μισθού, αφού ο υψηλότερος κατώτατος μισθός κάνει δυσκολότερη την είσοδο στην αγορά εργασίας νέων εργαζόμενων.

Στον αντίποδα, οι εμπειρικές έρευνες των Bossler και Gerner (2020) και Holtemoller και Pohle (2020), εντοπίζουν αρνητική επίδραση στην απασχόληση ως αποτέλεσμα της θεσμοθέτησης κατώτατου μισθού το 2015 στη Γερμανία. Πιο συγκεκριμένα, οι Bossler και Gerner (2020) εξέτασαν 13453 επιχειρήσεις, οι 1599 (11,9%) εκ των οποίων επηρεάστηκαν από τη θεσμοθέτηση του κατώτατου μισθού και εντόπισαν μείωση της απασχόλησης κατά 1,7%, σε σχέση με τις επιχειρήσεις που δεν επηρεάστηκαν από τη θεσμοθέτηση κατώτατου μισθού. Με μια προσεκτικότερη ανάγνωση, παρατηρούμε ότι η μείωση της απασχόλησης δεν προκύπτει κατά βάση από απολύσεις προσωπικού, αλλά από μειωμένες προσλήψεις νέων εργαζόμενων. Το 10,1% των επιχειρήσεων που επηρεάστηκαν αναφέρουν ότι λόγω της αύξησης του μισθολογικού κόστους είναι πιο διστακτικές να προσλάβουν νέους εργαζόμενους, ενώ μόνο το 4,4% αναφέρει ότι προχώρησε σε απολύσεις. Οι Holtemoller και Pohle (2020) εξέτασαν την αντίδραση της αγοράς εργασίας μετά τη θεσμοθέτηση του κατώτατου μισθού και παρατήρησαν ότι αυξήθηκε σε μικρό βαθμό ο ρυθμός δημιουργίας των τυπικών θέσεων εργασίας (0,003), αλλά περιορίστηκε σημαντικά (-0,028) ο ρυθμός δημιουργίας στις «οριακές» θέσεις εργασίας (με απολαβές μέχρι 450 ευρώ μηνιαίως). Στο σύνολο της οικονομίας ο αντίκτυπος ήταν αρνητικός, αφού -σύμφωνα με τους υπολογισμούς τους- δημιουργήθηκαν κατά μέσο όρο 73521 «τυπικές» θέσεις εργασίας, αλλά χάθηκαν 128943 «οριακές» θέσεις εργασίας.

Μία άλλη κατηγορία εμπειρικών μελετών είναι αυτές που εκπονήθηκαν με βάση γεωγραφικά στοιχεία. Οι προηγούμενες έρευνες μπορεί να κατέληξαν σε συμπεράσματα αναφορικά με την γεωγραφική κατανομή όσων επλήγησαν περισσότερο από τις αλλαγές στον κατώτατο μισθό, αλλά δεν τις κατατάσσουμε στις έρευνες που εκπονούνται με γεωγραφικά στοιχεία γιατί δε σχεδιάστηκαν για να εντοπίσουν διαφορές από περιοχή σε περιοχή. Σχεδιάστηκαν για να συγκρίνουν ένα δείγμα σε διαφορετική χρονική περίοδο και τα ευρήματά

τους τυγχάνει να επεκτείνονται και ως προς την γεωγραφική κατανομή. Η γνωστότερη έρευνα που έγινε με βάση τη γεωγραφική κατανομή ήταν των Card και Krueger (1994). Σ' αυτήν την έρευνα εξετάστηκε ο αντίκτυπος της αύξησης του κατώτατου μισθού στον κλάδο της γρήγορης εστίασης, που απασχολεί κατά κύριο λόγο εργαζόμενους των οποίων οι αποδοχές επηρεάζονται από την αύξηση του κατώτατου μισθού. Το έτος αναφοράς ήταν το 1992 και ουσιαστικά συνέκριναν μέσα από τηλεφωνική έρευνα τις αλλαγές στο επίπεδο απασχόλησης πριν και μετά την αύξηση του κατώτατου μισθού σε καταστήματα γρήγορης εστίασης στο New Jersey (περιοχή όπου έλαβε χώρα η αύξηση) και την Pennsylvania (που δε σημειώθηκε καμία αύξηση αποδοχών). Μ' αυτόν τον τρόπο ήθελαν να δουν τις επιπτώσεις στην απασχόληση στο New Jersey ως απόρροια του κατώτατου μισθού. Σ' αυτήν την έρευνα δεν παρατήρησαν στατιστικά σημαντική μείωση της απασχόλησης ως αποτέλεσμα της αύξησης στο New Jersey (0,13), ενώ αντίθετα στην Pennsylvania κατέδειξαν μη στατιστικά σημαντική μείωση της απασχόλησης (-0,33). Μέσα από αυτές τις παρατηρήσεις προχώρησαν στην υπόθεση ότι η αύξηση του κατώτατου μισθού είχε ουδέτερο ή θετικό αντίκτυπο στην απασχόληση (ελαστικότητα 0,70 εάν υπολογιστεί σε ισοδύναμα πλήρους απασχόλησης). Αυτό το εύρημα θα μπορούσε να εξηγηθεί είτε από το γεγονός ότι ενδέχεται να υπάρχουν κάποια ψήγματα μονοψωνίου στον κλάδο της γρήγορης εστίασης, αφού αρκετοί εργαζόμενοι δεν αμείβονται με το οριακό τους έσοδο- marginal revenue (Aaronsen & French, 2007), είτε λόγω του διαστήματος κατά το οποίο εξέτασαν τα δεδομένα. Μια αλλαγή στο επίπεδο απασχόλησης θα συμβεί μακροπρόθεσμα, γιατί οι επιχειρήσεις δεν είναι σίγουρες, εάν η αύξηση του κατώτατου μισθού έχει προσωρινό ή μόνιμο χαρακτήρα. Γι' αυτόν τον λόγο δεν προχωράνε άμεσα στην κοστοβόρα αναβάθμιση του κεφαλαιουχικού τους εξοπλισμού και έτσι δεν παρατηρείται άμεση μείωση του επιπέδου απασχόλησης. Εάν ενδεχομένως στην έρευνα είχαν κάνει τη δεύτερη δειγματοληψία σε μεγαλύτερο χρονικό ορίζοντα αφού θα είχε παγιωθεί η αύξηση και είχαν κατανοήσει τη μονιμότητά της οι εργοδότες, τ' αποτελέσματα να ήταν διαφορετικά, αφού θα είχαν ξεκινήσει οι διαδικασίες αντικατάστασης κάποιων εργαζομένων από πιο εξελιγμένα μηχανήματα.

Εν συνεχεία, οι Neumark και Wascher (2000) και στη δική τους έρευνα χρησιμοποίησαν μισθολογικές καταστάσεις από μεγάλες αλυσίδες γρήγορης εστίασης στο New Jersey και στην Pennsylvania προκειμένου να ελέγξουν τις υποθέσεις και τα αποτελέσματα της μελέτης των Card και Krueger. Η ανάλυση τους κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η αύξηση της απασχόλησης που είχε υπολογιστεί για το New Jersey στην πραγματικότητα δεν ισχύει. Αντιθέτως παρατηρήθηκε μείωση της απασχόλησης (ελαστικότητα -0,21) συγκριτικά με τις επιχειρήσεις

γρήγορης εστίασης στην Pennsylvania. Η εξήγηση που δίνουν για μία τόσο μεγάλη διαφοροποίηση των αποτελεσμάτων είναι η τάση των υπεύθυνων προσωπικού να προσπαθούν να ωραιοποιήσουν την κατάσταση κατά την προφορική τηλεφωνική συνέντευξη με τους ερευνητές. Ωστόσο, σύμφωνα με τον Rorpponen (2011) ο κύριος λόγος της απόκλισης των αποτελεσμάτων είναι ότι εξετάζονται διαφορετικού τύπου επιχειρήσεις. Οι μεν Card και Krueger εξέτασαν μικρότερου μεγέθους εστιατόρια και εντόπισαν θετικό αντίκτυπο του κατώτατου μισθού στην απασχόληση, ενώ οι Neumark και Wascher εξέτασαν αλυσίδες ταχυφαγείων εντοπίζοντας αρνητικό αντίκτυπο. Η αιτία των αντικρουόμενων ευρημάτων κατά τον Rorpponen είναι ότι διαφοροποιείται η περιοχή που βρίσκεται το κάθε εστιατόριο. Σε φτωχότερες περιοχές η αύξηση του κατώτατου μισθού βελτιώνει το διαθέσιμο εισόδημα, με αποτέλεσμα οι πελάτες να ξοδεύουν περισσότερα χρήματα για έτοιμο φαγητό. Αυτό έρχεται σε αντίθεση με τις αλυσίδες καταστημάτων που βρίσκονται σε πλουσιότερες περιοχές που οι κάτοικοι αμείβονται ήδη με απολαβές άνω του κατώτατου μισθού και δεν επηρεάζεται η ζήτηση από την αύξηση του διαθέσιμου εισοδήματος.

Χρησιμοποιώντας την ίδια μεθοδολογία με αυτή των Card και Krueger, οι Dube, Lester, και Reich (2010) γενίκευσαν τη θεωρία τους ώστε να είναι εθνικά αντιπροσωπευτική και παρατήρησαν σημαντικές αδυναμίες στις προηγούμενες έρευνες που έκαναν συγκρίσεις μεταξύ πολιτειών, διότι δε λάμβαναν υπόψιν διαφορές στον ρυθμό αύξησης της απασχόλησης που δε σχετίζονταν με τον κατώτατο μισθό. Σύμφωνα με το σκεπτικό των Dube, Lester και Reich δεν ήταν δυνατό να εξαχθούν συμπεράσματα με τόσο μικρό δείγμα όσο αυτό των Card και Krueger, γιατί, όσο τέλεια σχεδιασμένο και εκτελεσμένο και να είναι ένα πείραμα, πάντοτε υπάρχει η πιθανότητα του τυχαίου λάθους που θα επηρεάσει άμεσα τα αποτελέσματα. Για να ξεπεράσουν αυτόν τον μεθοδολογικό σκόπελο επανέλαβαν τη μεθοδολογία των Card και Krueger σε εθνικό επίπεδο, οπότε και συγκέντρωσαν πολύ περισσότερες παρατηρήσεις προς ανάλυση. Συσχέτισαν τις διαφοροποιήσεις στην απασχόληση σε διαφορετικές πολιτείες με διαφορετικό ύψος κατώτατου μισθού και συνέκριναν την απασχόληση μεταξύ περιοχών με παρόμοια χαρακτηριστικά που όμως είχαν διαφορετικό κατώτατο μισθό. Αυτές οι συγκρίσεις έγιναν σε ορίζοντα 16 ετών. Με αυτόν τον τρόπο τ' αποτελέσματά τους είχαν σαφώς μεγαλύτερη κατανομή και δεν υφίστανται το επιχείρημα περί μακροχρόνιας και βραχυχρόνιας προσαρμογής που προαναφέρθηκε. Ομοίως, οι Dube, Lester και Reich καταδεικνύουν ότι η αύξηση του κατώτατου μισθού έχει διαφορετικό αντίκτυπο σε διαφορετικές περιοχές της χώρας, ενώ συμπερασματικά παρατηρούν ότι 1% αύξηση του κατώτατου μισθού οδηγεί σε

μείωση της απασχόλησης κατά 0,787%, εάν εξεταστούν όλες οι πολιτείες συνολικά, και κατά 0,482%, εάν ληφθεί υπόψιν ο αντίκτυπος μόνο σε γειτονικές περιοχές.

Ο Garloff (2016) εξέτασε τον αντίκτυπο της θεσμοθέτησης κατώτατου μισθού στη Γερμανία κατά το διάστημα 2013-2015 χρησιμοποιώντας στοιχεία για την ηλικία και το φύλο των εργαζόμενων σε διαφορετικές περιοχές της χώρας. Κάποιες περιοχές επηρεάζονται περισσότερο από τη θεσμοθέτηση κατώτατου μισθού λόγω της πληθυσμιακής σύστασης του εργατικού δυναμικού τους. Συνεπώς, προκειμένου να διερευνήσει την επίδραση του κατώτατου μισθού συνέκρινε το ρυθμό αύξησης της απασχόλησης σε περιοχές που αναμένεται να έχουν επηρεαστεί σημαντικά (επί παραδείγματι το κρατίδιο του Mecklenburg-Vorpommern που έχει μεγάλο αριθμό μεσηλικών γυναικών) και σε περιοχές που δεν αναμένεται να έχουν επηρεαστεί σημαντικά (για παράδειγμα η περιοχή της Φρανκφούρτης, το εργατικό δυναμικό της οποίας είναι κυρίως νεαροί ή μέσης ηλικίας άνδρες). Προκειμένου να βελτιώσουν την αξιοπιστία σε κάθε περίπτωση της έρευνας, μεταξύ κρατιδίων συγκρίνουν όμοιες πληθυσμιακές ομάδες (γυναίκες με γυναίκες ή άνδρες με άνδρες), αλλά προχωρούν και σε συγκρίσεις μεταξύ διαφορετικών ηλικιακών ομάδων. Σύμφωνα με τα ευρήματα τους, η θεσμοθέτηση κατώτατου μισθού οδήγησε σε αύξηση της «τυπικής» απασχόλησης κατά 0,01 – 0,02 μονάδες, την ίδια στιγμή που η «οριακή απασχόληση» (μηνιαίες αποδοχές έως 450 ευρώ) μειώθηκε κατά -0,03 έως -0,06 μονάδες. Ο συνολικός αντίκτυπος στην οικονομία ήταν μη στατιστικά σημαντικός. Παρόμοια χρονική περίοδο (2012-2015) εξετάζει και η εμπειρική έρευνα του Schmitz (2017). Προκειμένου να εντοπίσει τον αντίκτυπο της θεσμοθέτησης κατώτατου ωρομίσθιου στα 8,5 ευρώ την ώρα συγκρίνει διαφορετικά κρατίδια της Γερμανίας, στα οποία διαφοροποιούνταν ο αριθμός των εργαζόμενων που προ της θεσμοθέτησης του κατώτατου μισθού αμείβονταν με λιγότερο από 8,5 ευρώ την ώρα. Κατ'ουσίαν η εν λόγω εμπειρική έρευνα χρησιμοποιεί τα ίδια δεδομένα με την έρευνα του Garloff (2016) με τη διαφορά ότι εξετάζει την επίδραση όχι μόνο στην απασχόληση αλλά και στην εξάρτηση των πολιτών από κοινωνικά επιδόματα. Και σ' αυτή τη μελέτη γίνεται διαχωρισμός μεταξύ «τυπικής» και «οριακής» απασχόλησης. Ως προς την πρώτη κατηγορία ο αντίκτυπος στην απασχόληση ήταν αρνητικός και κυμαινόταν από -0,096% έως -0,17%. Ακόμα αρνητικότερα ήταν τα αποτελέσματα για τους «οριακά» απασχολούμενους, η απασχόληση των οποίων μειώθηκε από -0,995% έως -1,359%.

Την ίδια μεθοδολογία στο σχεδιασμό της έρευνας υιοθετούν δύο ακόμα εμπειρικές έρευνες: αυτή των Ahlfeldt, Roth, και Seidel (2018) και εκείνη των Caliendo κ.ά. (2018). Η πρώτη,

επαναλαμβάνει τη σύγκριση μεταξύ κρατιδίων τα οποία έχουν διαφορετικό αριθμό εργαζόμενων που το 2014 αμείβονταν με ωρομίσθιο χαμηλότερο από 8,5 ευρώ. Σύμφωνα με την ανάλυσή τους, η θεσμοθέτηση κατώτατου μισθού είχε ουδέτερο αντίκτυπο στην απασχόληση, αφού αύξησε τις αποδοχές των χαμηλόμισθων χωρίς να αυξήσει το ποσοστό ανεργίας τους (το 2015 υπήρξε μη στατιστικά σημαντική μείωση της απασχόλησης κατά 0,04%, ενώ το 2016 αυξήθηκε κατά 0,06%). Μάλιστα, η θεσμοθέτηση ενός κατώτατου μισθού που ήταν υψηλότερος από τις κατώτατες αποδοχές σε κάποια κρατίδια, ανέστρεψε ένα μέρος της εσωτερικής μετανάστευσης προς τα πλουσιότερα κρατίδια, με αποτέλεσμα να μειωθεί η ανεργία στις εύπορες περιοχές. Ωστόσο, αυτή η προσωρινή μείωση της ανεργίας δε διατηρήθηκε πέρα του 2016. Ως προς τη δεύτερη εμπειρική έρευνα, των Caliendo κ.ά. (2018) παρατηρούμε ότι υιοθετεί τις ίδιες παραδοχές με τις προηγούμενες και εξετάζει κάθε κρατίδιο ξεχωριστά κατά τον πρώτο χρόνο εφαρμογής του κατώτατου μισθού. Συνολικά, εντόπισαν μείωση της απασχόλησης μεταξύ 0,42% και 0,52% (περίπου 137000 έως 165000 λιγότερες θέσεις εργασίας στο σύνολο της οικονομίας). Επιπλέον, συμφωνούν με τα ευρήματα των Garloff (2016) και Schmitz (2017) πως πηγή αυτού του αρνητικού αντίκτυπου στην απασχόληση θεωρείται η μείωση των «οριακά» απασχολούμενων.

Όπως γίνεται κατανοητό, διαφορετικές έρευνες καταλήγουν σε διαφορετικά συμπεράσματα αναφορικά με τον αντίκτυπο της αύξησης του κατώτατου μισθού. Κατά τους Clemens και Strain (2018) παρατηρείται συσχέτιση μεταξύ του ύψους της αύξησης του κατώτατου μισθού και της επίδρασής του στην αγορά εργασίας. Μικρότερες αυξήσεις τείνουν να έχουν ουδέτερο ή θετικό αντίκτυπο, ενώ υψηλότερες αυξήσεις συνήθως επιδρούν αρνητικά στο επίπεδο της απασχόλησης. Πιο συγκεκριμένα, εξετάζουν τις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής κατά το διάστημα 2013- 2015 και διαχωρίζουν τις αυξήσεις των ομοσπονδιακών κατώτατων μισθών σε μεγάλες (άνω του ενός δολαρίου) και μικρές. Έπειτα συγκρίνουν τις αλλαγές στο επίπεδο της απασχόλησης μεταξύ πολιτειών που προχώρησαν σε αυξήσεις και πολιτειών που διατήρησαν σταθερό το ύψος του κατώτατου μισθού τους. Εντόπισαν ότι μετά από μεγάλες αυξήσεις του κατώτατου μισθού η απασχόληση εργαζόμενων ηλικίας 16-21 μειώθηκε κατά 1,86%. Στις ηλικίες 16-25 ετών που δεν είχαν ολοκληρώσει τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, η απασχόληση αυξήθηκε κατά 2% περισσότερο σε πολιτείες που δεν είχε αυξηθεί ο κατώτατος μισθός παρά μόνο είχε προσαρμοστεί με βάση το επίπεδο του πληθωρισμού.

Μία άλλη κατηγορία εμπειρικών μελετών είναι αυτή που εξετάζει συγκεκριμένες πληθυσμιακές ομάδες, όπως αυτή των εφήβων με ελάχιστη ή καθόλου εργασιακή εμπειρία ή

των εργαζόμενων σε συγκεκριμένους κλάδους, όπως αυτόν της εστίασης. Η προαναφερθείσα έρευνα των Dube, Lester και Reich (2010) χρησιμοποιήθηκε ως το μεθοδολογικό πρόπλασμα για μεταγενέστερη έρευνα των Allegretto, Dube, και Reich (2011), η οποία επιχείρησε ν' αναλύσει τον αντίκτυπο της αύξησης του κατώτατου μισθού στην απασχόληση των νέων κατά την διάρκεια της πρόσφατης οικονομικής κρίσης. Για τη μελέτη τους χρησιμοποίησαν στοιχεία από την «Current population survey» από το 1990 έως το 2009. Μέσα από τη στατιστική τους ανάλυση κατέδειξαν ότι μία αύξηση 10% στο ύψος του κατώτατου μισθού μείωσε την απασχόληση των νέων κατά 1,18%. Όταν όμως συσχέτισαν τα αποτελέσματα αυτά με τις γενικότερες τάσεις στην απασχόληση της εκάστοτε πολιτείας, παρατήρησαν ότι αυτή η μείωση που προαναφέρθηκε εξαλείφθηκε εντελώς και τα αποτελέσματα από την αύξηση του κατώτατου μισθού ήταν αμελητέα (δε διέφεραν στατιστικά από το μηδέν). Επιπροσθέτως, δεν παρατήρησαν διαφοροποίηση στον αντίκτυπο του κατώτατου μισθού στην απασχόληση κατά την διάρκεια της δυσμενούς οικονομικά περιόδου, αφού δεν παρατήρησαν στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των ετών της κρίσης με τα προ αυτής έτη. Σε αντίστοιχο (μεθοδολογικό) πνεύμα κινήθηκαν και οι Sabia, Burkhauser, και Hansen (2012), οι οποίοι ανέλυσαν τον αντίκτυπο της αύξησης του κατώτατου μισθού στην πολιτεία της Νέας Υόρκης από το 2004 ως το 2007 (συνολικά 39% αύξηση, η οποία έγινε σταδιακά το 2004 και το 2007). Συνέκριναν τα αποτελέσματα αυτής της αύξησης στους λιγότερο μορφωμένους νέους ηλικίας 16 έως 29 ετών στην Νέα Υόρκη, την Πένσυλβάνια, το Οχάιο και το Νιού Χαμσάϊρ κατά την ίδια περίοδο. Επίσης συνέκριναν την απασχόληση μεταξύ νέων της ίδιας ηλικίας στην Νέα Υόρκη με διαφορετικό αυτή τη φορά επίπεδο εκπαίδευσης. Η ανάλυσή τους κατέδειξε ότι η αύξηση του κατώτατου μισθού μείωσε την απασχόληση σημαντικά στους νέους χαμηλότερης εκπαίδευσης συγκριτικά με τους περισσότερο εξειδικευμένους (ελαστικότητα -0,648). Παρομοίως, τα αποτελέσματα της εμπειρικής έρευνας των Baskaya και Rubinstein (2015) για τις ΗΠΑ καταδεικνύουν αρνητικό αντίκτυπο στην απασχόληση (-0,314% έως -0,508%) όταν αυξάνεται ο ομοσπονδιακός κατώτατος μισθός. Ωστόσο, στην περίπτωση των πολιτειακών μεταβολών του ύψους του κατώτατου μισθού δε διαφαίνεται στατιστικά σημαντικός αντίκτυπος στην απασχόληση.

Εν συνεχεία, οι Liu, Hyclak, και Regmi (2016) εξέτασαν τον αντίκτυπο της αύξησης του κατώτατου μισθού στις ΗΠΑ στην απασχόληση των νέων ηλικίας 14 έως 24 ετών. Σύμφωνα με τα ευρήματά τους, παρότι οι νέοι ηλικίας 14 έως 18 ετών επηρεάζονται σε σημαντικό βαθμό από τον υψηλότερο κατώτατο μισθό (ελαστικότητες από -0,17 έως -0,23), εντούτοις στις μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες (19-21 και 22-24 ετών) δε διαφαίνεται στατιστικά σημαντική

συσχέτιση μεταξύ επιπέδου απασχόλησης και ελάχιστων αποδοχών. Οι ελαστικότητες που εντόπισαν βρίσκονται σε παρόμοιο εύρος με τις προηγούμενες εμπειρικές έρευνες (επί παραδείγματι των Dube, Lester, και Reich (2010) και των Allegretto, Dube, και Reich (2011)), και αυτή η αρνητική συσχέτιση στους νέους 14 έως 18 ετών παραμένει ακόμα και αφότου λάβουν υπόψιν τους και σταθμίσουν τυχόν γεωγραφική ετερογένεια.

Αντίθετα, οι Gittings και Schmutte (2016) εξέτασαν επίσης την αγορά εργασίας των ΗΠΑ κατά το διάστημα 1979 – 2010, αλλά δε βρήκαν στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ ύψους κατώτατων αποδοχών και απασχόλησης των νέων. Ωστόσο, σύμφωνα με τα ευρήματά τους, αφενός δεν μπορεί να αποκλειστεί η μείωση των εργάσιμων ωρών και αφετέρου οι υψηλότεροι κατώτεροι μισθοί συσχετίστηκαν με αύξηση της διάρκειας μη απασχόλησης (λόγω ανεργίας ή δυσκολίας εισόδου στην αγορά εργασίας). Μάλιστα, η εν λόγω έρευνα παρουσιάζει σημαντικό ενδιαφέρον, γιατί συγκεντρώθηκαν στοιχεία για τους νέους εργαζόμενους σε όλους τους κλάδους της οικονομίας, επιτρέποντας έτσι την εξέταση της ετερογένειας των τρόπων αντίδρασης του κάθε κλάδου στην αύξηση των κατώτατων αποδοχών.

Ακολούθως, οι έρευνες των Rybczynski και Sen (2017) και Powell (2017) εντοπίζουν έντονα αρνητική σχέση μεταξύ κατώτατου μισθού και απασχόλησης. Πιο συγκεκριμένα, οι Rybczynski και Sen (2017), εξέτασαν τον αντίκτυπο 185 αυξήσεων του κατώτατου μισθού στον Καναδά στους νέους 18-19 ετών μεταξύ 1981 και 2011. Τα αποτελέσματα της εμπειρικής τους έρευνας δείχνουν έντονα αρνητική συσχέτιση μεταξύ επιπέδου κατώτατων αποδοχών και απασχόλησης, αφού 10% αύξηση των ελάχιστων απολαβών προκαλούν 1-4% μείωση της απασχόλησης, που δε διαφοροποιείται μεταξύ φύλων. Ομοίως, ο Powell (2017) εξετάζει την απασχόληση των νέων σε 50 αμερικάνικες πολιτείες και την Washington DC. Μετά την αύξηση του κατώτατου μισθού σε 19 πολιτείες το 2017, κατέληξε στο συμπέρασμα ότι 10% αύξηση των ελάχιστων αποδοχών οδηγούν σε σημαντική στατιστικά μείωση του επιπέδου απασχόλησης κατά 4,4%.

Τουναντίον, ο Totty (2017) ανέλυσε και αυτός με την σειρά του την αγορά εργασίας των ΗΠΑ κατά το διάστημα 1980 και 2015, με αφορμή τις τρεις αυξήσεις του ομοσπονδιακού κατώτατου μισθού και τις πολύ συχνές αυξήσεις σε πολιτειακό επίπεδο μέσα σ' αυτήν την περίοδο. Η έρευνά του εστίασε κατά κύριο λόγο στους εργαζόμενους στον κλάδο της εστίασης και σε νέους, διότι και στις δύο κατηγορίες είναι ιδιαίτερα συχνή η απασχόληση με αποδοχές κοντά στον κατώτατο μισθό. Σύμφωνα με τα ευρήματά του και στις δύο κατηγορίες υπάρχει

αρνητική επίδραση στην απασχόληση, με ελαστικότητες μεταξύ -0,01 και -0,03 για τους εργαζόμενους στην εστίαση και -0,03 έως -0,07 για τους νεαρής ηλικίας εργαζόμενους. Τα αποτελέσματα αυτά παρέμειναν μάλιστα αμετάβλητα ακόμα και αφού δοκίμασε εναλλακτικές πηγές δεδομένων. Συνολικά, η επίδραση που αφορούσε στους εργαζόμενους στον κλάδο της εστίασης είναι σχεδόν μηδενική, ενώ είναι ελαφρώς αρνητική για τους νέους.

Τέλος, ο Boffy-Ramirez (2019) εξέτασε επίσης τις ΗΠΑ, σε διαφορετική χρονική περίοδο (1990-2017) εστιάζοντας σε ελαφρώς πιο διευρυμένες πληθυσμιακές κατηγορίες (έφηβοι, νέοι και λιγότερο μορφωμένοι εργαζόμενοι). Η βασική του προσδοκία ήταν να εξετάσει το κατά πόσο η αύξηση του κατώτατου μισθού μπορεί να ευνοήσει την ευημερία των εργαζόμενων τους οποίους στοχεύει. Αρχικά παρατήρησε ότι κατόπιν μίας αύξησης κατώτατων αποδοχών δεν έπεται αύξηση της ανεργίας, ούτε παρατηρείται αυξημένη τάση αντικατάστασης των εργαζόμενων πλήρους απασχόλησης με άλλους μερικής απασχόλησης. Ωστόσο, παρατήρησε ότι την περίοδο που ακολουθεί της αύξησης του κατώτατου μισθού παρατηρείται μία πρόσκαιρη μείωση του εργατικού δυναμικού που θα μπορούσε να εξηγηθεί μόνο εάν οι εργαζόμενοι που απολύθηκαν λόγω της μείωσης του κατώτατου μισθού και εξήλθαν της αγοράς εργασίας είναι περισσότεροι από αυτούς που εισήλθαν μετά την αύξηση των ελάχιστων αποδοχών πάνω από το μισθό επιφύλαξης τους. Αναφορικά με τους έφηβους, παρατήρησε ότι 10% αύξηση του κατώτατου μισθού αυξάνει κατά 0,0423 μονάδες την πιθανότητα ανεργίας. Αντίστοιχα, οι ηλικιακές ομάδες 20-24 και 25-29 ετών παρουσιάζουν αυξημένη πιθανότητα ανεργίας κατά 0,0346 και 0,0233 μονάδες αντίστοιχα για κάθε 10% αύξηση του μισθού.

Οι παραπάνω εμπειρικές έρευνες και τα ευρήματα τους αποτυπώνονται συνοπτικά παρακάτω στον πίνακα 3.7.

Πίνακας 3.7: Συνοπτική αποτύπωση των κυριότερων εμπειρικών ερευνών που εξετάζουν τον αντίκτυπο της αύξησης του κατώτατου μισθού στην απασχόληση ή/και στην ανεργία

ΕΡΕΥΝΑ	ΧΩΡΑ	ΔΕΙΓΜΑ	ΕΥΡΗΜΑ
Card και Krueger (1994)	ΗΠΑ	371 καταστήματα εστίασης	Ελαστικότητα 0,70 (Αύξηση κατά 0,5 ισοδύναμα πλήρους απασχόλησης στο New Jersey, μείωση κατά 2,3 ισοδύναμα πλήρους απασχόλησης στην Pennsylvania).

Neumark και Wascher (2000)	ΗΠΑ	235 παρατηρήσεις	Ελαστικότητα -0,21
Dube, Lester, και Reich (2010)	ΗΠΑ	48384 έως 70620 παρατηρήσεις	Ελαστικότητα από -0,482 έως -0,787
Allegretto, Dube, και Reich (2011)	ΗΠΑ	447,091 νέοι ηλικίας 16-19 ετών	Ελαστικότητα -0,118
Sabia, Burkhauser, και Hansen (2012)	ΗΠΑ	1898 παρατηρήσεις	Ελαστικότητα -0,648 στους νέους χαμηλής εξειδίκευσης και ηλικίας 16-29 ετών
Baskaya και Rubinstein (2015)	ΗΠΑ	1500 παρατηρήσεις	Αλλαγές σε ομοσπονδιακό κατώτατο μισθό επηρεάζουν τους νέους (ελαστικότητα από -0,508 έως -0,314). Πολιτειακές αλλαγές κατώτατων αποδοχών δεν είναι στατιστικά σημαντικές.
(Dube & Zipperer, 2015)	ΗΠΑ	29 Περιπτώσεις αύξησης του κατώτατου μισθού	-0,036 (μη στατιστικά σημαντικό)
Liu, Hyclak, και Regmi (2016)	ΗΠΑ	102630 παρατηρήσεις	Για εργαζόμενους ηλικίας 14-18 ετών ελαστικότητα -0,17 έως -0,23
Garloff (2016)	Γερμανία	1410 παρατηρήσεις	Για «τυπικούς» εργαζόμενους από 0,01 έως 0,02. Για «οριακά» απασχολούμενους από -0,03 έως -0,06
Gittings και Schmutte (2016)	ΗΠΑ	2786 παρατηρήσεις	Αντίκτυπος σε νέους 0,02 (μη στατιστικά σημαντικό)
Schmitz (2017)	Γερμανία	14471 παρατηρήσεις	Για «τυπικούς» εργαζόμενους από -0,096 έως -0,17. Για «οριακά» απασχολούμενους από -0,995 έως -1,359
Rybczynski και Sen (2017)	Καναδάς	310 παρατηρήσεις	Για εργαζόμενους ηλικίας 15-19 από -0,094 έως -0,322
Powell (2017)	ΗΠΑ	50 πολιτείες και Washington DC	Για νέους εργαζόμενους -0,44

Totty (2017)	ΗΠΑ		Για νέους εργαζόμενους από -0,03 έως -0,07. Για εργαζόμενους στον κλάδο της εστίασης από -0,01 έως -0,03
Grau, Miranda, και Puentes (2018)	Χιλή	1211535 εργαζόμενοι σε 6152 επιχειρήσεις	-0,06 έως 0,009 (μη στατιστικά σημαντικά)
(Georgiadis κ.ά., 2018)	Ελλάδα	30204 παρατηρήσεις	Ελαστικότητα από -0,003 έως 0,008 (μη στατιστικά σημαντικά ευρήματα)
Ferraro, Hännilane, και Staehr (2018)	Εσθονία	Από 3492 έως 5091 αναλόγως το έτος αναφοράς	Δεν παρατηρήθηκε διαφοροποίηση στην πιθανότητα ένας εργαζόμενος να διατηρήσει την θέση εργασίας του μετά την αύξηση του κατώτατου μισθού, ωστόσο δυσκολότερη η είσοδος στην αγορά εργασίας
Caliendo κ.ά. (2018)	Γερμανία	37,4εκ πληθυσμός	Για «τυπικούς» εργαζόμενους -0,017%. Για «οριακά» απασχολούμενους μείωση της απασχόλησης 0,17%. Στο σύνολο της οικονομίας -0,42% έως -0,52%
Bodnár κ.ά. (2018)	9 χώρες	8079 επιχειρήσεις	Πιθανότερη αντίδραση στην αύξηση του κατώτατου μισθού η μείωση των προσλήψεων και όχι οι απολύσεις ήδη υπαρχόντων εργαζόμενων
Clemens και Strain (2018)	ΗΠΑ	Από 453956 έως 1023400 άτομα ηλικίας κάτω των 25 ετών	Η απασχόληση ατόμων 16-25 ετών ήταν 2% χαμηλότερη σε πολιτείες που αυξήθηκε ο κατώτατος μισθός. Στις ηλικίες 16-21 εάν η αύξηση ήταν κάτω από 1\$ τότε μη στατιστικά σημαντικά ευρήματα. Αν ήταν πάνω από 1\$ η απασχόληση μειώθηκε 1,86%
Ahlfeldt, Roth, και Seidel (2018)	Γερμανία	2406 παρατηρήσεις	Η αύξηση του κατώτατου μισθού αύξησε την απασχόληση κατά 0,06%
Boffy-Ramirez (2019)	ΗΠΑ	575670 άτομα ηλικίας 16-19 ετών, 1061657 ηλικίας 20-24 ετών και 1230933 ηλικίας 25-29 ετών	10% αύξηση του κατώτατου μισθού αυξάνει την πιθανότητα ανεργίας κατά 0,0042 μονάδες. Στις ηλικίες 20-24 και 25-29 ετών αυξάνει τις πιθανότητες ανεργίας κατά 0,0034 και 0,0023 αντίστοιχα.

Bossler και Gerner (2020)	Γερμανία	13453 επιχειρήσεις	Ελαστικότητα -0,017. Το 10% των εργοδοτών είπαν ότι είναι περισσότερο προσεκτικοί ως προς το εάν θα προσλάβουν νέο προσωπικό και 4,4% ανέφεραν ότι προχώρησαν σε απολύσεις.
Holtemoller και Pohle (2020)	Γερμανία	13374 παρατηρήσεις	Για «τυπικούς» εργαζόμενους αύξηση 0,003. Για «οριακά» απασχολούμενους -0,028. Σε απόλυτο αριθμό 73521 περισσότερες θέσεις εργασίας για «τυπικούς» εργαζόμενους και 128943 λιγότερες για «οριακά» απασχολούμενους.

3.5 Εμπειρική έρευνα της σχέσης μεταξύ κατώτατου μισθού, ανεργίας και απασχόλησης στην Ελλάδα κατά το διάστημα 1977-1987

Στην παρούσα ενότητα θα επιχειρήσουμε να διερευνήσουμε τη συσχέτιση μεταξύ της αύξησης του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα κατά το διάστημα 1977-1987 και του επιπέδου ανεργίας στην οικονομία. Ο λόγος που επελέγη αυτός ο χρονικός ορίζοντας σχετίζεται με την περίοδο της ελληνικής οικονομικής ιστορίας κατά την οποία παρατηρούνταν μεγάλες ονομαστικές αυξήσεις του κατώτατου μισθού. Συνεπώς, αποσκοπούμε στη διερεύνηση μιας χρονικής περιόδου που χαρακτηρίζεται από υψηλές μισθολογικές αναπροσαρμογές και βάσει της θεωρίας θα έπρεπε να επιφέρουν μεγάλες αλλαγές στο επίπεδο απασχόλησης και ανεργίας.

Προκειμένου να γίνει πληρέστερα κατανοητός ο αντίκτυπος του κατώτατου μισθού στην απασχόληση διαχωρίσαμε το δείγμα μας (μισθωτοί) ανά ηλικία. Έτσι, μπορούμε ν' αντιληφθούμε τον διαφορετικό τρόπο που αντέδρασε η εκάστοτε πληθυσμιακή κατηγορία στη μεταβολή του κατώτατου μισθού. Κατά κανόνα οι νεότεροι εργαζόμενοι στην αγορά εργασίας (εν προκειμένω όσοι βρίσκονται στην ηλικιακή κατηγορία από 15 ετών έως 19 και 20 έως 24 ετών) κατέχουν χαμηλότερο επίπεδο δεξιοτήτων και εργασιακής εμπειρίας. Κατ'επέκταση, κατά κύριο λόγο αμείβονται με τον κατώτερο μισθό. Όταν στην αγορά εργασίας μιας χώρας όμως επέλθει μία μεγάλη αύξηση του κατώτατου μισθού, είναι πολύ πιθανό η παραγωγικότητα αυτών των εργαζόμενων να μη δικαιολογεί την καταβολή του νέου υψηλότερου κατώτατου μισθού. Έτσι, ενδέχεται να τροποποιηθούν οι προτιμήσεις των εργοδοτών ως προς τη σύσταση του εργατικού δυναμικού που απασχολούν, προσλαμβάνοντας λιγότερους εργαζόμενους

αυτής της ηλικιακής κατηγορίας και στη θέση τους να προτιμηθούν εργαζόμενοι μεγαλύτεροι ηλικιακά και ενδεχομένως πιο έμπειροι ή με καλύτερη εκπαίδευση. Κατ' αυτήν τη σκέψη θα αναμέναμε ότι μια αύξηση του κατώτατου μισθού, ειδικά σ' αυτά τα επίπεδα της περιόδου που εξετάζουμε, θα θίξει περισσότερο τους εργαζόμενους 15-19 ετών και 20-24. Επιπροσθέτως, ο κατώτατος μισθός επηρεάζει συχνά μικρό μέρος του εργατικού δυναμικού, ώστε να είμαστε σε θέση να εκτιμήσουμε με ασφάλεια τον αντίκτυπο του στην απασχόληση ή την ανεργία. Συνεπώς, πρέπει να εστιάσουμε σε μικρότερες υποομάδες εργαζόμενων προκειμένου να καταλήξουμε σε ακριβή συμπεράσματα. Το πιο συχνό πληθυσμιακό δείγμα που χρησιμοποιείται είναι οι έφηβοι (15-19 ετών), οι νέοι ενήλικες (20-24 ετών), οι γυναίκες ή οι εργαζόμενοι που ανήκουν σε μειονοτικές ομάδες του πληθυσμού. Αυτές οι κατηγορίες εργαζόμενων είναι συνήθως πιθανότερο ν' αμείβονται με τον κατώτερο μισθό, οπότε μία αύξησή του μπορεί να επηρεάσει τα επίπεδα απασχόλησης ή ανεργίας τους (Allegretto κ.ά., 2011; Card, 1992b; Dube, 2019; Neumark & Wascher, 1992; Πασσάς, 2020). Αυτός είναι ο λόγος που οι περισσότερες εμπειρικές έρευνες δε χρησιμοποιούν ως μεταβλητή το συνολικό ποσοστό ανεργίας ή απασχόλησης, αλλά το ποσοστό κάποιας πληθυσμιακής κατηγορίας από τις παραπάνω, διότι ειδήλως, θα εξετάζονταν σαφώς περισσότεροι εργαζόμενοι με υψηλό επίπεδο εξειδίκευσης, περισσότερο σταθερές εργασιακές προοπτικές και υψηλότερες αποδοχές, δημιουργώντας έτσι μεροληπτικά (biased) οικονομετρικά αποτελέσματα.

3.5.1 Τα δεδομένα της έρευνας

Για τις ανάγκες της έρευνας συνελέχθησαν δεδομένα σχετικά με τα δημογραφικά και μισθολογικά στοιχεία των συμμετεχόντων στην αγορά εργασίας. Προκειμένου να δημιουργηθούν οι υπό ομάδες δεδομένων απασχόλησης που εξετάστηκαν, αναλύθηκαν οι ετήσιες έρευνες απασχόλησης της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής. Πιο συγκεκριμένα από τις προαναφερθείσες έρευνες της ΕΛΣΤΑΤ υπολογίστηκε ο συνολικός αριθμός των μισθωτών ανά φύλο και ανά έτος για διάστημα μιας δεκαετίας, από το 1977 έως το 1987, λαμβάνοντας υπόψιν τα δεδομένα για το σύνολο της ελληνικής επικράτειας. Έπειτα, συγκεντρώθηκαν ξεχωριστά στοιχεία για το ύψος του νομικά δεσμευτικού κατώτατου μισθού για τους άγαμους εργαζόμενους από 15 έως 19 ετών και από 20 ετών και άνω χωρίς εργασιακή εμπειρία. Ομοίως, από τις ετήσιες έρευνες απασχόλησης υπολογίστηκαν και τα στοιχεία για τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, καθώς και τα ποσοστά ανεργίας της εκάστοτε πληθυσμιακής

ομάδας. Τα στοιχεία που αφορούν στους μισθούς προήλθαν από τις Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας.

3.5.2 Το υπόδειγμα

Σκοπός της έρευνάς μας, όπως προαναφέρθηκε, είναι να βρεθεί η συσχέτιση μεταξύ του επιπέδου του κατώτατου μισθού και της ανεργίας στην Ελλάδα κατά τη δεκαετία 1977-1987. Η αφετηρία της σκέψης μας ήταν να διερευνήσουμε κατά πόσον επιβεβαιώνεται η θεώρηση που προβλέπει τη μείωση της απασχόλησης, όσο αυξάνεται το επίπεδο του κατώτατου μισθού. Γι' αυτόν τον λόγο, εκτιμήσαμε τρεις γραμμικές παλινδρομήσεις προκειμένου να εξετάσουμε πώς η αύξηση του κατώτατου μισθού επηρέασε την ανεργία για κάθε κατηγορία ηλικίας, τα αποτελέσματα των οποίων παρουσιάζονται στους Πίνακες 3.8 έως 3.10.

Σημείο εκκίνησης για τον υπολογισμό της σχέσης μεταξύ απασχόλησης και κατώτατου μισθού είναι η μεθοδολογία που παρουσίασαν αρχικά οι Brown, Gilroy, και Kohen (1982) και προσφάτως ο Πασσάς (2020).

Σύμφωνα με τα ως άνω η οικονομετρική σχέση που θα χρησιμοποιηθεί για τη διερεύνηση του φαινομένου είναι της μορφής:

$$\Delta \ln(E) = \alpha + b_1 \Delta \ln(MW) + b_2 \Delta \ln(D) + b_3 \Delta \ln(S) + \varepsilon \quad (3.1)$$

Όπου με Δ συμβολίζεται η διαφορά μεταξύ ετήσιων παρατηρήσεων του δείγματος. Η μεταβολή αυτή ανάμεσα σε λογάριθμους αντιστοιχεί στον ρυθμό μεταβολής. Η μεταβλητή E αναφέρεται στο ποσοστό απασχόλησης της εκάστοτε πληθυσμιακής κατηγορίας, η μεταβλητή MW αποτυπώνει τον ετήσιο κατώτατο μισθό της εκάστοτε πληθυσμιακής κατηγορίας, η μεταβλητή D χρησιμοποιείται ως αντιπροσωπευτική μεταβλητή των συνθηκών ζήτησης εργασίας, και εν προκειμένω αποτυπώνει το ποσοστό ανεργίας, η μεταβλητή S χρησιμοποιείται ως αντιπροσωπευτική μεταβλητή των συνθηκών προσφοράς εργασίας και σ' αυτήν την περίπτωση συμβολίζει το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας. Τέλος, ο όρος ε αποτελεί τον διατακτικό όρο της εξίσωσης.

Η πρώτη γραμμική παλινδρόμηση στον πίνακα 3.8 αφορά στους εργαζόμενους ηλικίας 15-19 ετών. Με βάση τα αποτελέσματα του πίνακα παρατηρούμε ότι ο κατώτατος μισθός έχει στατιστικά σημαντική επίδραση στο επίπεδο απασχόλησης στην οικονομία (p-value 0,003 με $R^2=0,933$). Συγκεκριμένα, ο κεντρικός παράγοντας που εξετάζουμε είναι η αύξηση του κατώτατου μισθού. Σύμφωνα με τα ευρήματα της εμπειρικής έρευνας, αύξησή του κατά 10 ποσοστιαίες μονάδες οδηγεί σε μείωση της απασχόλησης κατά 3,15% στους νέους ηλικίας 15-19 ετών. Αντίστοιχα, το ποσοστό ανεργίας δεν έχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση με το ποσοστό απασχόλησης. Κατά συνέπεια, η υψηλή ανεργία της περιόδου δεν επηρεάζει αρνητικά την απασχόληση στην οικονομία. Επιπλέον, η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας τείνει να μειώνει το επίπεδο απασχόλησης. Συγκεκριμένα, 10% αύξηση του επιπέδου συμμετοχής των γυναικών, επιφέρει μείωση της απασχόλησης κατά 1,31%.

Πίνακας 3.8. Αποτελέσματα γραμμικής παλινδρόμησης του επιπέδου απασχόλησης με το ποσοστό ανεργίας, τον κατώτατο μισθό και το επίπεδο συμμετοχής στην αγορά εργασίας για τους μισθωτούς ηλικίας 15-19 ετών κατά το διάστημα 1977-1987.

	Συντελεστής παλινδρόμησης	Τυπικό Σφάλμα	t	p-value	95% Διαστήματα Εμπιστοσύνης		VIF
					Κατώτερο	Ανώτερο	
Κατώτατος μισθός (ln)	-0,315	0,059	-5,332	0,003***	-0,467	-0,163	1,618
Ανεργία (ln)	-0,002	0,013	-0,150	0,886	-0,034	0,030	1,711
Συμμετοχή των γυναικών (ln)	-0,131	0,023	-5,819	0,002***	-0,189	-0,073	1,886
F	23,238						
R²	0,933						
Adj. R²	0,893						

*Εξαρτημένη μεταβλητή: Ποσοστό απασχόλησης (ln)

***στατιστικά σημαντικό σε επίπεδο σημαντικότητας 5%

Ως προς εργαζόμενους ηλικίας 20-24 ετών, όπως φαίνεται από τον πίνακα 3.9, παρατηρούμε πως ο αντίκτυπος της αύξησης του κατώτατου μισθού συνεχίζει να επηρεάζει σημαντικά το επίπεδο απασχόλησης (μείωση κατά 2,39% της απασχόλησης για κάθε 10% αύξηση του

κατώτατου μισθού). Όπως και προηγουμένως, η ανεργία δεν έχει στατιστικά σημαντική επίδραση στο ποσοστό απασχόλησης, ενώ η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι στατιστικά σημαντική σε επίπεδο σημαντικότητας 1%, καταδεικνύοντας 1,29% μείωση της απασχόλησης για κάθε 10% αύξησης της γυναικείας συμμετοχής

Πίνακας 3.9. Αποτελέσματα γραμμικής παλινδρόμησης του επιπέδου απασχόλησης με το ποσοστό ανεργίας, τον κατώτατο μισθό και το επίπεδο συμμετοχής στην αγορά εργασίας για τους μισθωτούς ηλικίας 20-24 ετών κατά το διάστημα 1977-1987.

	Συντελεστής παλινδρόμησης	Τυπικό Σφάλμα	t	p-value	95% Διαστήματα Εμπιστοσύνης		VIF
					Κατώτερο	Ανώτερο	
Κατώτατος μισθός (ln)	-0,239	0,100	-2,385	0,054***	-0,483	0,006	1,351
Ανεργία (ln)	-0,024	0,015	-1,547	0,173	-0,061	0,014	1,504
Συμμετοχή των γυναικών (ln)	-0,129	0,055	-2,338	0,058**	-0,264	0,006	1,333
F	7,844						
R²	0,797						
Adj. R²	0,695						

*Εξαρτημένη μεταβλητή: Ποσοστό απασχόλησης (ln)

***στατιστικά σημαντικό σε επίπεδο σημαντικότητας 5%

**στατιστικά σημαντικό σε επίπεδο σημαντικότητας 1%

Ως τώρα, τα ευρήματα για τους εργαζόμενους των ηλικιακών κατηγοριών 15-19 και 20-24 ετών κινούνται σε μεγάλο βαθμό στην ίδια κατεύθυνση. Και στις δυο περιπτώσεις ο αντίκτυπος του κατώτατου μισθού στην απασχόληση επιβεβαιώνει τις θεωρήσεις της νεοκλασικής θεωρίας, αφού η αύξησή του επιφέρει σημαντική μείωση του αριθμού των απασχολούμενων. Με βάση όσα προαναφέρθηκαν στην αρχή της ενότητας, δεν αναμένεται σημαντική επίδραση των μεταβλητών στην απασχόληση των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζόμενων, που χαρακτηρίζονται ενδεχομένως από μεγαλύτερη εξειδίκευση, υψηλότερες αποδοχές και περισσότερο εδραιωμένο ρόλο στην αγορά εργασίας. Όπως φαίνεται από τον πίνακα 3.10, τα αποτελέσματα της γραμμικής παλινδρόμησης για τους εργαζόμενους άνω των 25 ετών είναι όλα μη στατιστικά σημαντικά, όπως θα αναμέναμε.

Πίνακας 3.10. Αποτελέσματα γραμμικής παλινδρόμησης του επιπέδου απασχόλησης με το ποσοστό ανεργίας, τον κατώτατο μισθό και το επίπεδο συμμετοχής στην αγορά εργασίας για τους μισθωτούς ηλικίας άνω των 25 ετών κατά το διάστημα 1977-1987.

	Συντελεστής παλινδρόμησης	Τυπικό Σφάλμα	t	p- value	95% Διαστήματα Εμπιστοσύνης		VIF
					Κατώτερο	Ανώτερο	
Κατώτατος μισθός (ln)	-0,062	0,045	-1,376	0,218	-0,173	0,048	1,022
Ανεργία (ln)	0,000	0,000	-0,329	0,753	-0,001	0,001	1,035
Συμμετοχή των γυναικών (ln)	-0,14	0,015	-0,911	0,398	-0,051	0,023	1,016
F	1,068						
R²	0,348						
Adj. R²	0,022						

*Εξαρτημένη μεταβλητή: Ποσοστό απασχόλησης (ln)

3.5.3 Ερμηνεία των αποτελεσμάτων της εμπειρικής έρευνας

Προκειμένου να ερμηνεύσουμε αυτά τα αποτελέσματα θα πρέπει να αναλογιστούμε την κατάσταση της οικονομίας κατά το διάστημα που εξετάζουμε. Το σύστημα οικονομικής οργάνωσης που εφαρμοζόταν την περίοδο εκείνη στην Ελλάδα, είχε καταρρεύσει στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες μαζί με την κατάρρευση των αυταρχικών καθεστώτων της Γηραιάς Ηπείρου. Στην Ελλάδα ωστόσο αυτός ο κρατικός κορπορατισμός μεσουράνησε την περίοδο που εξετάζουμε. Μετά το 1974, κατά την περίοδο της μεταπολίτευσης ανατράπηκε η ισορροπία ισχύος που είχε δομηθεί μεταξύ κρατικής εξουσίας και πολιτών, οδηγώντας σε ταχύτατη γιγάντωση των απαιτήσεων που εκφράζονταν από τους πολίτες για αναδιανομή του διαθέσιμου πλούτου. Το αποτέλεσμα αυτών των αιτιάσεων ήταν να δημιουργηθεί αυτό που εκ των υστέρων ονομάστηκε «κρατικός συνδικαλισμός». Η διαπραγματευτική ισχύς των εργατικών ενώσεων αυξήθηκε τόσο που επηρέασε σε μεγάλο βαθμό το ύψος των αποδοχών της περιόδου. Η ισχύς των συνδικάτων ήταν τόσο μεγάλη που ουσιαστικά οι επιχειρήσεις είχαν την επιλογή είτε να αποδεχτούν τις προτεινόμενες αυξήσεις αποδοχών χωρίς να

τροποποιήσουν τις ώρες απασχόλησης ή τον αριθμό των εργαζόμενων συμπιέζοντας τα κέρδη τους υπό των φόβο μαζικών κινητοποιήσεων είτε ν' αναγκαστούν να εξέλθουν από την αγορά. Η αυξημένη αυτή ισχύς των συνδικάτων μαζί με τους υψηλούς κατώτατους μισθούς επηρέασε και τους μέσους μισθούς, οδηγώντας τη χώρα σε μία εποχή πολύ υψηλών πληθωριστικών πιέσεων.

Πιο συγκεκριμένα, κατά τη δεκαετία του 1960 παρά την υψηλή μετανάστευση στο εξωτερικό, η Ελλάδα είχε συγκριτικά με άλλες χώρες υψηλή ανεργία που έφτανε το 6,1%. Ο υψηλός ρυθμός εκβιομηχάνισης βοήθησε στην αποκλιμάκωση της ανεργίας από τα μέσα της δεκαετίας του 1960 με αποτέλεσμα το 1973 να συρρικνωθεί στο 2%. Ωστόσο, το 1973 έλαβε χώρα η πρώτη πετρελαϊκή κρίση με αποτέλεσμα να μειωθεί σημαντικά ο ρυθμός ανάπτυξης της οικονομίας και ν' ανακοπεί η καλή πορεία αποκλιμάκωσης της ανεργίας. Από εκείνη χρονικά τη στιγμή και έπειτα η Ελλάδα βασίστηκε σε κρατικοποιήσεις προβληματικών επιχειρήσεων και εκτεταμένες προσλήψεις κυρίως στον ευρύτερο δημόσιο τομέα ως στρατηγική επιλογή για τη συγκράτηση της ανεργίας. Στον πίνακα 3.11 μπορούμε να δούμε πως διαμορφώθηκαν οι προσλήψεις στον δημόσιο τομέα κατά τα έτη 1975-1990. Με βάση τα στοιχεία που καταγράφονται η αύξηση στον αριθμό των απασχολούμενων στον δημόσιο τομέα ήταν της τάξης του 36,25% μέσα σε 12 χρόνια. Σ' αυτόν τον αριθμό δεν υπολογίζεται ο ευρύτερος δημόσιος τομέα που περιλαμβάνει μεταξύ άλλων τις προβληματικές επιχειρήσεις που κρατικοποιήθηκαν καθώς και επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας και τράπεζες, στις οποίες πραγματοποιήθηκε μεγάλος όγκος προσλήψεων. Ενδεχομένως, εάν δεν υπήρχαν οι τόσο εκτεταμένες προσλήψεις στον δημόσιο τομέα, ο αντίκτυπος στην απασχόληση που φάνηκε από τις γραμμικές παλινδρομήσεις να ήταν σημαντικά υψηλότερος.

Πίνακας 3.11 Αριθμός δημοσίων υπαλλήλων κατά τα έτη 1975-1990

ΕΤΟΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ
1975	151075
1975	156870
1977	164680
1978	167703

1979	173918
1980	178682
1981	183690
1982	188610
1983	192677
1984	196735
1985	201752
1986	204045
1987	205853
1988	206925
1989	209496
1990	211178

Πηγή: Δελτίο Στατιστικής Δημοσίων Οικονομικών του Δ' τριμήνου της ΕΛΣΤΑΤ των ετών 1975-1990

Αυτές οι προσλήψεις, καθώς και η προσωρινή βελτίωση του οικονομικού κλίματος τα χρόνια που ακολούθησαν, μείωσαν την ανεργία στο 1,7% το 1977. Παράλληλα, η τάση της μετανάστευσης προς χώρες του εξωτερικού αντιστράφηκε, όταν παλιννόστησαν στη χώρα ελληνικής καταγωγής άνθρωποι από βαλκανικές και σοβιετικές χώρες κατά τη δεκαετία του 1980. Έτσι, μεγάλο μέρος των μεταναστών (αρκετοί εκ των οποίων παράτυποι) και των παλιννοστούντων που εισήλθαν στην οικονομία είχαν πολύ χαμηλούς μισθούς επιφύλαξης και ήταν διατεθειμένοι να εργάζονται ακόμα και παράτυπα για τα προς το ζην. Οι μετανάστες ανταγωνίζονταν κατά κύριο λόγο τους χαμηλής εξειδίκευσης εργαζόμενους, που σε μεγάλο ποσοστό ήταν έφηβοι ή νεαροί ενήλικες, με αποτέλεσμα να μειωθεί ο μέσος μισθός και για τους νόμιμα εργαζόμενους, να περισταλεί η απασχόληση και να αυξηθεί η ανεργία (Fotoniata & Moutos, 2009). Παράλληλα, η απασχόληση ακολούθησε έντονα πτωτική πορεία (από 95,76% το 1977 μειώθηκε σε 74,01% στο 1987 για τους εργαζόμενους 15-19 ετών και από 94,66% το 1977 σε 75,48% το 1987 στους νέους 20-24 ετών). Την ίδια περίοδο, και κυρίως μετά το 1981, μειώθηκε το ποσοστό απασχόλησης στον πρωτογενή τομέα που απασχολούσε

αρκετές γυναίκες και χαμηλής εξειδίκευσης εργαζόμενους. Παρότι μέρος των εργαζόμενων απορροφήθηκε από τον δευτερογενή τομέα, εντούτοις -και παρά την αύξηση της συνεισφοράς του κλάδου στο ΑΕΠ- δεν κατάφερε να συγκρατήσει μεγαλύτερο μέρος της ανεργίας. Μία αιτία θα μπορούσε να είναι ότι παρά την υψηλή ζήτηση, δεν υποκατέστησε η εγχώρια παραγωγή τις εισαγωγές σε βαθμό τέτοιο ώστε ν' αυξηθεί επαρκώς η απασχόληση και να απορροφηθούν περισσότεροι από τους άνεργους του πρωτογενούς τομέα (Πετρινώτη, 1989).

Η μείωση της απασχόλησης στον πρωτογενή τομέα θα μπορούσε να θεωρηθεί αναπτυξιακό φαινόμενο. Όσο αναπτύσσεται μία χώρα, γίνεται μεγαλύτερη χρήση νέων τεχνολογιών παραγωγής σε κλάδους, όπως η γεωργία. Αρχικά μειώνονται οι διαθέσιμες θέσεις εργασίας και δημιουργείται ανεργία που θίγει ιδιαίτερα τις γυναίκες που απασχολούνται σε μεγάλο ποσοστό στον τομέα αυτό. Μεγάλος αριθμός πρώην εργαζόμενων ανταγωνίζονται για θέσεις εργασίας κυρίως στον δευτερογενή και δευτερευόντως στον τριτογενή τομέα. Από το διαθέσιμο εργατικό δυναμικό οι εργοδότες έδειχναν συνήθως προτίμηση στους άνδρες εργαζόμενους. Μέρος των γυναικών που έχασαν την απασχόληση τους και δεν μπόρεσαν ν' απορροφηθούν σε νέες θέσεις, εξήλθαν της αγοράς εργασίας. Όσο προχωρούσε η αναπτυξιακή διαδικασία όμως, δημιουργήθηκαν περισσότερες θέσεις εργασίας στον δευτερογενή και τριτογενή τομέα και κατ' αυτόν τον τρόπο πρώτα βρήκαν απασχόληση οι διαθέσιμοι άνδρες άνεργοι και έπειτα αυξήθηκε η ζήτηση για τις γυναίκες, που σε συνδυασμό με την αύξηση των αποδοχών στην οικονομία, αυξήθηκε το ποσοστό συμμετοχής τους στην αγορά εργασίας (Kottis, 1990). Η συμμετοχή των γυναικών ηλικίας 15-19 ετών στην αγορά εργασίας, όπως βλέπουμε στις παλινδρομήσεις, είναι σταθερή, αν όχι πτωτική, ενώ είναι σαφώς αυξητική για τις μεγαλύτερες ηλικιακά γυναίκες. Η μείωση στις νεότερες ηλικίες σχετίζεται κατά κύριο λόγο με τη βελτίωση του μορφωτικού επιπέδου. Όσο μεγαλύτερη ήταν η συμμετοχή στις εκπαιδευτικές βαθμίδες, τόσο λιγότερες γυναίκες αυτής της ηλικίας ήταν διαθέσιμες προς εργασία. Αντίθετα, στις ηλικιακές κατηγορίες 20-24 ετών η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας από 35,23% το 1977, διαμορφώθηκε στο 48,18% το 1987. Τα αντίστοιχα ποσοστά για γυναίκες άνω των 25 ετών ήταν 19,29% το 1977 και 34,91% το 1987. Στη βελτίωση αυτή συνέβαλαν οι μεταβολές των κοινωνικών αντιλήψεων, η βελτίωση του γενικότερου μορφωτικού επιπέδου των γυναικών, οι πρακτικές από την πλευρά του κράτους που προώθησαν την εργασιακή και νομοθετική ισότητα των γυναικών και των αντρών, η αύξηση των θέσεων εργασίας στον τριτογενή τομέα καθώς και η μείωση της γεννητικότητας (Nicolitsas, 2006; Αθανασιάδου κ.ά., 2001; Πετρινώτη, 1989). Επιπρόσθετα, η αύξηση της ανεργίας που παρατηρήθηκε κατά τα έτη που εξετάζουμε ενδεχομένως ώθησε εκτός αγοράς

εργασίας αρκετούς άνδρες και κάποιες γυναίκες που προηγουμένως δε συμμετείχαν στην αγορά εργασίας, λόγω της ανάγκης για βιοπορισμό να αναγκάστηκαν να εργαστούν ή να αναζητήσουν εργασία (Καραντινός, 1987). Παρότι η αύξηση είναι σημαντική, εντούτοις το ποσοστό συμμετοχής παραμένει χαμηλότερο από αυτό των περισσότερων χωρών του ΟΟΣΑ. Στις γραμμικές παλινδρομήσεις του πίνακα 3.9 και 3.10 που εξετάστηκαν παρατηρείται μία αρνητική συσχέτιση μεταξύ ποσοστού συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και ποσοστού απασχόλησης. Αυτό το εύρημα θα μπορούσε να καταδεικνύει αύξηση των διαθέσιμων προς εργασία γυναικών με μεγαλύτερη ταχύτητα από αυτή της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας και παράλληλη μείωση των διαθέσιμων θέσεων στον πρωτογενή τομέα. Οι θέσεις εργασίας από το 1977 έως το 1987 αυξήθηκαν κατά 1645251. Από αυτές, οι γυναίκες κατέλαβαν 752299 θέσεις εργασίας. Ωστόσο, η αύξηση του γυναικείου εργατικού δυναμικού στην ίδια περίοδο ήταν 896965. Κάποιες από τις γυναίκες που εισήλθαν στο εργατικό δυναμικό ήταν προηγουμένως συμβοηθούσα και μη αμειβόμενα μέλη της οικογένειας που απασχολούνταν στον αγροτικό τομέα. Η μείωση των απασχολούμενων στον πρωτογενή τομέα κατέστησε αρκετούς άνδρες άνεργους με αποτέλεσμα ν' αναγκάσει τις γυναίκες αυτές ν' αναζητήσουν εργασία κατά κύριο λόγο σε κάποιους κλάδους του δευτερογενούς τομέα (κυρίως στην βιοτεχνία και το εμπόριο, τα εστιατόρια κ.λπ.) και δευτερευόντως, σε πολύ χαμηλότερο βαθμό, στον τριτογενή τομέα. Παράλληλα, η αύξηση του κατώτατου μισθού (που την εποχή που εξετάζουμε ήταν κοινός και για τα δύο φύλα) είχε, όπως φάνηκε, αρνητική επίδραση στην απασχόληση, επιτείνοντας τον αντίκτυπο της αυξημένης συμμετοχής των γυναικών που προαναφέραμε, αλλά θετικό αντίκτυπο στην επιθυμία των γυναικών να εργαστούν, αυξάνοντας έτσι το ποσοστό συμμετοχής τους.

Σημαντικό ρόλο στο επίπεδο της απασχόλησης (αλλά και στην ανεργία) διαδραμάτισε και η παραγωγικότητα των εργαζόμενων την περίοδο που εξετάζουμε. Ως τη δεκαετία του 1960 το μισθολογικό κόστος αυξανόταν με ρυθμούς αντίστοιχους της αύξησης της παραγωγικότητας. Από τη δεκαετία του 1970 και έπειτα όμως μπορούμε να ξεχωρίσουμε δύο διακριτές τάσεις: κατά το διάστημα 1972-1975 ο ρυθμός της αύξησης της παραγωγικότητας ήταν υψηλότερος από αυτόν της αύξησης των αποδοχών (μάλιστα το 1973 η αύξηση της παραγωγικότητας ήταν κατά 13% μεγαλύτερη από την αύξηση του κατώτατου μισθού). Το αποτέλεσμα, ήταν η καλή επίδοση στον τομέα της ανεργίας την περίοδο αυτή. Από το 1975 έως το 1985 η κατάσταση αντιστράφηκε, με αποτέλεσμα το μισθολογικό κόστος ν' αυξάνεται ανεξέλεγκτα όντας πλήρως αποσυνδεδεμένο από την αύξηση της παραγωγικότητας (μάλιστα το 1978 το μισθολογικό κόστος αυξήθηκε 27% περισσότερο από την παραγωγικότητα (Σολομήτρος & Σαραβάκος,

2020)). Την δεκαετία του 1980, και ειδικά το διάστημα 1982-1985 το ύψος των αποδοχών αυξανόταν σταθερά περισσότερο από την παραγωγικότητα, εν αντιθέσει με τις υπόλοιπες ανταγωνιστικές χώρες, στις οποίες η συσχέτιση των δύο μεγεθών ήταν αντίστροφη. Εάν τα ως άνω συνδυαστούν με το αυστηρό ρυθμιστικό πλαίσιο για την εργασία, την ύπαρξη γραφειοκρατίας και την αργή επίλυση διαφορών δικαστικά, γίνονται κατανοητές οι συνθήκες στις οποίες ξεκίνησε η αποβιομηχάνιση της ελληνικής οικονομίας (Σολομήτρος & Σαραβάκος, 2020). Η ραγδαία αυτή αύξηση του μισθολογικού κόστους επηρέασε σημαντικά, όπως παρατηρήθηκε στους πίνακες 3.8-3.10, την απασχόληση κυρίως των νεότερων ηλικιακά εργαζόμενων. Εν προκειμένω, τα χαμηλά επίπεδα απασχόλησης στους νέους πιθανότατα σχετίζονται με το γεγονός ότι στην Ελλάδα η ανεργία προκαλείται κυρίως από αδυναμία εισόδου στην αγορά εργασίας και όχι από απολύσεις, που σε μεγάλο βαθμό οφείλεται στην αυστηρή νομοθεσία για την προστασία της απασχόλησης (EPL) (Fotoniata & Moutos, 2009).

Αντίστοιχα, η επίδραση της αύξησης του κατώτατου μισθού στους νέους (και τις γυναίκες) σχετίζεται με το γεγονός ότι οι εργοδότες αφενός θα προτιμούσαν να προσλάβουν εργαζόμενους με υψηλότερη γνωστή παραγωγικότητα και όχι τους λιγότερο εξειδικευμένους και νεότερους ηλικιακά και αφετέρου εφόσον αρκετοί εργοδότες θεωρούν ότι οι γυναίκες λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων είναι πιθανότερο να παραιτηθούν σε σχέση με κάποιον άνδρα, θα προτιμούσαν την πρόσληψη ανδρών νεαρής προς μέσης ηλικίας. Η αύξηση της ανεργίας από το 1,7% το 1977 σε 9-10% την δεκαετία του 1990 στον μεγαλύτερο βαθμό σχετίζεται με το γεγονός ότι η απορρόφηση εργαζόμενων στο δημόσιο, το οποίο χαρακτηρίζεται είτε από μονιμότητα είτε από ιδιαίτερη δυσκολία αποπομπής κάποιου εργαζόμενου για οποιονδήποτε λόγο, προκάλεσε αύξηση των αποδοχών μέσα από τις πιέσεις των συνδικάτων, οι οποίες σταδιακά γενικεύτηκαν και στην υπόλοιπη οικονομία. Σε μία περίοδο αυξημένης ανεργίας και μειωμένου ρυθμού δημιουργίας θέσεων εργασίας θ' αναμέναμε ότι η οικονομία θα προσαρμοζόταν, με αποτέλεσμα σταδιακά το μέσο ύψος των αποδοχών να μειωθεί. Αυτό δε συνέβη κατά την περίοδο εκείνη, διότι, όπως αναφέρουν οι Alogoskoufis κ.ά. (1988), οι εκπρόσωποι των εργαζόμενων είχαν κατά νου ένα συγκεκριμένο ύψος αποδοχών στο οποίο στόχευαν και δεν ενδιαφέρονταν για τον αντίκτυπο που θα είχε στην οικονομία η ανεξέλεγκτη μισθολογική αύξηση. Αυτό συνέβαινε, επειδή γνώριζαν οι εκπρόσωποι των εργαζόμενων ότι ακόμα και εάν η επιχείρηση που εργάζονταν απειλούνταν με τερματισμό των εργασιών της, θα κρατικοποιούνταν και το προσωπικό θα εντασσόταν στον ευρύτερο δημόσιο τομέα με ό,τι αυτό συνεπάγεται από πλευράς εργασιακής ασφάλειας. Κατ'επέκταση, το ύψος της ανεργίας επηρέαζε ελάχιστα τις αποδοχές με αποτέλεσμα η ανεργία να παραμένει επίμονα υψηλή.

Επιπρόσθετα, τα υψηλά κόστη προσλήψεων και απολύσεων λόγω της αυστηρής προστασίας της εργασίας, οδηγούσαν τις επιχειρήσεις στο να μην προχωρούν εύκολα σε νέες προσλήψεις ως αποτέλεσμα των μεταβολών της ζήτησης για τα προϊόντα ή τις υπηρεσίες τους. Παράλληλα, η μορφή των οικογενειακών σχέσεων στην Ελλάδα που διατηρούσαν τους μισθούς επιφύλαξης σε υψηλά επίπεδα παρά την ανεργία, η ύπαρξη ακμάζουσας παραοικονομίας, καθώς επίσης και η αύξηση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας γυναικών που νωρίτερα δεν αποτελούσαν οικονομικά ενεργό πληθυσμό και απασχολούνταν σε οικιακές εργασίες, η μείωση των ρυθμών ανάπτυξης και η ανεξέλεγκτη αύξηση του πληθωρισμού προκάλεσαν αυξημένη ανεργία (Demekas & Kontolemis, 1996).

3.6 Επίλογος

Όπως είδαμε στις προηγούμενες ενότητες, ο τρόπος καθορισμού του κατώτατου μισθού είναι άμεσα συνυφασμένος με το ύψος του. Συνήθως, όταν ο κατώτατος μισθός προκύπτει μέσα από συλλογική διαπραγμάτευση, τείνει να είναι υψηλότερος απ' την περίπτωση που καθορίζεται εν μέρει εν όλω από το κράτος. Πράγματι, παρατηρώντας την περίπτωση της Ελλάδας βλέπουμε ότι η εν λόγω θεωρητική παρατήρηση επιβεβαιώνεται εμπειρικά σε μεγάλο βαθμό αφού όταν ο καθορισμός του κατώτατου μισθού γίνεται μετά από συλλογική διαπραγμάτευση, είναι υψηλότερος απ' όταν καθορίζεται μετά από κρατική παρέμβαση. Μόνη εξαίρεση η περίοδος 1994-2002 που, παρότι ο κατώτατος μισθός προέκυπτε από διαπραγμάτευση των κοινωνικών εταίρων, εντούτοις υφίστατο μεγάλο βαθμού συντονισμού στην αγορά εργασίας. Εξετάζοντας τις θεωρίες περί κατώτατου μισθού και απασχόλησης, διαπιστώνουμε ότι στη σύγχρονη μορφή των οικονομιών είναι δύσκολο να υφίστανται μονοψώνια σε τόσο εκτεταμένη κλίμακα ώστε να επηρεάζουν μαζικά την οικονομία. Συνεπώς η βασική θεωρία που εκφράζεται είναι αυτή της ανταγωνιστικής αγοράς, σύμφωνα με την οποία η αύξηση του κατώτατου μισθού επιδρά αρνητικά στην απασχόληση.

Κατά τη διάρκεια της δικής μας εμπειρικής έρευνας, εξετάσαμε το κατά πόσον αυτές οι παραδοχές της εν λόγω θεωρίας αποδείχτηκαν εμπειρικά στην Ελλάδα της περιόδου 1977-1987. Σύμφωνα με τις γραμμικές παλινδρομήσεις που εκτιμήσαμε, τα ευρήματα για την Ελλάδα είναι συμβατά με τη θεωρία της ανταγωνιστικής αγοράς, αφού η αύξησή του κατώτατου μισθού έχει αρνητικό αντίκτυπο στην απασχόληση των εφήβων (15-19 ετών) και νεαρών ενηλίκων (20-24 ετών). Ενδεχομένως, η συνύπαρξη αυξανόμενου κατώτατου μισθού,

αύξησης της συμμετοχής στην αγορά εργασίας πληθυσμού που προηγουμένως ήταν μη ενεργός οικονομικά, εκτεταμένων κρατικοποιήσεων και προσλήψεων στο δημόσιο και δραστικά επιδεινούμενης παραγωγικότητας μπορούν ν' αποτελέσουν εξήγηση για την αυξημένη ανεργία και τη μείωση της απασχόλησης κατά την περίοδο που εξετάζουμε.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΜΕΙΩΣΗ ΩΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ: ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΩΝ ΚΑΙ ΑΙΤΙΩΔΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

4.1. Εισαγωγή

Κατά την διάρκεια των τελευταίων ετών στον δημόσιο διάλογο συζητείται το κατά πόσο θα ήταν βιώσιμη λύση η μείωση του ωραρίου εργασίας προκειμένου ν' αντιμετωπιστεί η ανεργία που προκαλείται από την τεχνολογική αλλαγή. Παρατηρείται ότι η βελτίωση της υπάρχουσας τεχνολογίας παραγωγής σταδιακά συρρικνώνει τη ζήτηση για εργατικό δυναμικό. Παρότι η συζήτηση αυτή βρίσκεται στο προσκήνιο για πολλές δεκαετίες, η υψηλή και επίμονη ανεργία που συναντάται στην Ευρωπαϊκή Ένωση έχει αναθερμάνει το ενδιαφέρον για την εφαρμογή της εν λόγω πολιτικής προκειμένου ν' αυξηθεί η απασχόληση, εφόσον λόγω της προόδου της τεχνολογίας μειώνονται οι απαιτήσεις σε ανθρώπινο δυναμικό. Κατά τους υποστηρικτές της μείωσης των ωρών εργασίας, μέσα από την πολιτική αυτή θα αυξηθεί ο αριθμός των εργαζόμενων που είναι απαραίτητοι κατά την παραγωγική διαδικασία, οδηγώντας σε αύξηση της απασχόλησης.

Ωστόσο, ο αντίλογος που εκφράζεται είναι ότι η αύξηση του εργατικού κόστους (όχι απαραίτητα αποκλειστικά εξαιτίας του μισθολογικού κόστους *per se*, αλλά σε συνάρτηση με κόστη που σχετίζονται με την πρόσληψη και εκπαίδευση επιπρόσθετων εργαζόμενων) θα οδηγήσει σε περιορισμό των δραστηριοτήτων των επιχειρήσεων και εν τέλει σε μείωση της ζήτησης για ανθρώπινο δυναμικό και κατ'επέκταση υποαπασχόληση. Στις επόμενες ενότητες, θα επιχειρηθεί ν' απαντηθεί το κατά πόσον η μείωση των ωρών εργασίας αποτελεί τρόπο αντιμετώπισης της πιθανής συρρίκνωσης της απασχόλησης λόγω της τεχνολογικής αλλαγής. Προκειμένου ν' απαντηθεί το εν λόγω ερευνητικό ερώτημα θα εξεταστούν οι αντικρουόμενες απόψεις που προαναφέρθηκαν, καθώς επίσης και περιπτωσιολογικές μελέτες στις οποίες η μείωση των ωρών εργασίας επετεύχθη με διαφορετικούς τρόπους. Εν κατακλείδι μέσα από επισκόπηση της βιβλιογραφίας και χρήση μετααναλυτικής τεχνικής για την εξέταση των επιμέρους εμπειρικών μελετών θα εξεταστεί ο αντίκτυπος του μέτρου στην απασχόληση και την παραγωγικότητα.

4.2. Ιστορική αναδρομή

Κατά τη διάρκεια του προηγούμενου αιώνα σημειώθηκε μία εντυπωσιακή μείωση του χρόνου εργασίας σε παγκόσμια κλίμακα. Ιστορικά, η μείωση του χρόνου εργασίας είχε διττή φύση: από τη μία αύξηση του ελεύθερου χρόνου των εργαζόμενων με σκοπό την αύξηση της ευημερίας και τη βελτίωση των συνθηκών ζωής και από την άλλη μείωση της ανεργίας μέσα από τον «διαμοιρασμό» της εργασίας. Ενώ στο παρελθόν το πρώτο ζητούμενο είχε κυρίαρχο ρόλο στη μείωση της εργάσιμης εβδομάδας, εντούτοις στη σύγχρονη πραγματικότητα το κύριο μέλημα είναι η αύξηση της απασχόλησης, για την οποία, θα εξεταστεί στο παρόν κεφάλαιο κατά πόσον μπορεί να επιχειρηθεί από επιμερισμό των διαθέσιμων θέσεων εργασίας (Estevao & Sa, 2008).

Η σταδιακή ελάττωση του εργάσιμου χρόνου έγινε μέσα από νομοθετικές παρεμβάσεις και συμφωνίες μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, αφού αποτελούσε πάγιο αίτημα των εργαζόμενων ήδη από την εποχή της βιομηχανικής επανάστασης. Μετά το τέλος του Δεύτερου Παγκοσμίου Πολέμου ξεκίνησε η ολοένα και πιο γενικευμένη νομοθέτηση που αποσκοπούσε στη σταδιακή μείωση των εργάσιμων ωρών στις 8 ανά ημέρα προκειμένου να μειωθεί ο αριθμός εργατικών ατυχημάτων και τα προβλήματα ψυχικής και σωματικής υγείας των εργαζόμενων. Κατά τη δεκαετία του 1950 οι ώρες εργασίας ανά εργαζόμενο στην ηπειρωτική Ευρώπη ήταν σαφώς περισσότερες από αυτές στις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής. Σταδιακά, λόγω της αυξανόμενης ανεργίας στην Ευρώπη και της μεγαλύτερης επιρροής των εργατικών ενώσεων αντιστράφηκε η προαναφερθείσα τάση και πλέον οι εργαζόμενοι στις ΗΠΑ εργάζονται περίπου 300 ώρες περισσότερες ανά έτος από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο (Estevao & Sa, 2008).

Τη δεκαετία του 1970 με αφορμή την πετρελαϊκή κρίση που προκάλεσε σημαντική αύξηση της ανεργίας επανήλθε δριμύτερη η συζήτηση περί μείωσης των ωρών εργασίας, χωρίς ωστόσο να παρατηρηθούν απτά αποτελέσματα. Παρότι σε ακαδημαϊκό επίπεδο υπήρξε πληθώρα συζητήσεων, εντούτοις αυτές δε μετασχηματίστηκαν σε πολιτικές δράσεις, αφού η πλειονότητα των κοινωνικών εταίρων και των κυβερνήσεων δε θεωρούσε τη μείωση του ωραρίου ως βιώσιμη λύση στο πρόβλημα της ανεργίας (Hart, 1984). Με δεδομένη την έλλειψη εμπιστοσύνης στο μέτρο αυτό από τους κοινωνικούς εταίρους προκαλεί έκπληξη που ο δημόσιος διάλογος ξεκίνησε εκ νέου τη δεκαετία του 1980, γεγονός που συνετέλεσε σε μείωση του εργάσιμου ωραρίου σε αρκετούς κλάδους στο Βέλγιο, το Ηνωμένο Βασίλειο, την Γαλλία, την Γερμανία και την Ολλανδία (Bosch & Lehndorff, 2001). Μία εξήγηση για το γεγονός αυτό

ενδέχεται να είναι η σημαντικά υψηλότερη ανεργία μεσοσταθμικά της Ευρώπης έναντι της Ιαπωνίας και των ΗΠΑ.

Επιπροσθέτως, θα πρέπει να λάβουμε υπόψιν μας και τη δομική φύση της Ευρωπαϊκής ανεργίας που χαρακτηριζόταν από μεγάλες περιόδους ανεργίας (το 40% των ανέργων παρέμενε εκτός αγοράς εργασίας για περισσότερο από ένα έτος) που ήταν απόρροια της τεχνολογικής αλλαγής και της βελτίωσης της παραγωγικότητας (European Commission, 1999).

Εν κατακλείδι, κατά τη δεκαετία του 1990 άρχισε να δίνεται μεγαλύτερη έμφαση στην αύξηση της ευελιξίας της παραγωγικής διαδικασίας μέσα από την πιο γενικευμένη μείωση του ωραρίου και σε πολλές περιπτώσεις τις εξατομικευμένες ώρες εργασίας. Το ζητούμενο του περιορισμού των ωρών εργασίας γενικεύτηκε στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες, με χαρακτηριστικά παραδείγματα αυτά της Γαλλίας που μείωσε τις εβδομαδιαίες εργάσιμες ώρες σε 35, της Ολλανδίας (38 εργάσιμες ώρες) και της Γερμανίας (που μείωσε σε επιχειρησιακό επίπεδο τις ώρες εργασίας προκειμένου να αποφευχθούν απολύσεις προσωπικού) (Tijdens, 2003).

Στις επόμενες ενότητες, θα εξεταστούν τρία οικονομικά υποδείγματα: το υπόδειγμα της ανταγωνιστικής αγοράς, το υπόδειγμα της συλλογικής διαπραγμάτευσης και το υπόδειγμα του μονοψωνίου. Το μοντέλο της ανταγωνιστικής αγοράς αποτελεί μια χρήσιμη αφετηρία στην προσπάθειά μας να εξετάσουμε τον αντίκτυπο της μείωσης των ωρών εργασίας στην απασχόληση. Όπως θα δούμε, σύμφωνα με την εν λόγω προσέγγιση η υποχρεωτική μείωση του χρόνου εργασίας δε βελτιώνει την κοινωνική ευημερία ούτε αυξάνει την απασχόληση εάν δε συνδυαστεί με μείωση αποδοχών. Παρόλα αυτά -επειδή σπάνια συναντάται στην πραγματικότητα τέλεια ανταγωνιστική αγορά- στη συνέχεια εξετάζονται και εναλλακτικά μοντέλα ώστε να σχηματιστεί πληρέστερη άποψη επί του ζητήματος. Εν κατακλείδι, θα μπορούσαμε να παρατηρήσουμε ότι παρότι δεν μπορεί να θεωρηθεί πανάκεια η μείωση των ωρών εργασίας, εντούτοις κάτω από πολύ συγκεκριμένες προϋποθέσεις που εξετάζονται θα μπορούσε να αυξήσει το επίπεδο απασχόλησης.

4.3 Θεωρία της ανταγωνιστικής αγοράς

4.3.1 Χρόνος εργασίας και απασχόληση

Το βασικό επιχείρημα που χρησιμοποιείται από τους υποστηρικτές της μείωσης του χρόνου εργασίας είναι ότι, εάν θεωρήσουμε πως το ύψος της παραγωγής προϊόντων και υπηρεσιών σε μία οικονομία είναι δεδομένο, τότε μία μείωση του χρόνου εργασίας θα οδηγήσει σε αναδιανομή ενός συγκεκριμένου όγκου εργασίας σε περισσότερους εργαζόμενους, αυξάνοντας έτσι την απασχόληση.

Σε μία τέλεια ανταγωνιστική οικονομία τυχόν υποχρεωτική μείωση του ωραρίου εργασίας θα δημιουργούσε ατέλειες και περιορισμούς σε μία κατάσταση, που βάσει θεωρητικού υποδείγματος ο καταμερισμός των πόρων γίνεται αποτελεσματικά (Cahuc & Zylberberg, 2008). Σύμφωνα μ' αυτήν τη θεωρία η μείωση γενικά των ωρών εργασίας δεν θα μπορούσε να επιφέρει αύξηση της απασχόλησης εάν το επίπεδο των απολαβών παραμείνει σταθερό. Μακροχρόνια, το εργατικό κόστος και η παραγωγικότητα είναι οι βασικοί παράγοντες που καθορίζουν το επίπεδο απασχόλησης. Άρα, θ' αυξανόταν η απασχόληση, εάν από τη μείωση του εργάσιμου χρόνου προκαλούνταν αλλαγές προς την κατεύθυνση της αύξησης του επιπέδου της παραγωγικότητας ή της μείωσης του εργατικού κόστους. Όταν μειώνεται ο ανώτατος χρόνος εργασίας και θεωρώντας ως σταθερό το επίπεδο παραγωγικότητας οι επιχειρήσεις πρακτικά έχουν τρεις επιλογές: είτε να βασιστούν στην υπερωριακή εργασία, είτε να προχωρήσουν σε πρόσληψη προσωπικού που θ' απασχολείται για περιορισμένες εργάσιμες ώρες (εάν επιθυμούν να διατηρήσουν σταθερό το επίπεδο της παραγωγής) είτε σε κάποιες περιπτώσεις να μειώσουν το επίπεδο παραγωγής (Calmfors και Hoel 1988 σ. 45-62 και σ. 55-57).

Εάν θεωρήσουμε χάριν ανάλυσης ότι στο εν λόγω υπόδειγμα οι επιχειρήσεις επιθυμούν να διατηρήσουν σταθερή την παραγωγή τους και ότι το μοναδικό σχετικό εργατικό κόστος είναι ο ωριαίος μισθός των εργαζόμενων, τότε το πρόβλημα της μείωσης των ωρών εργασίας μπορεί να λυθεί πλήρως με την πρόσληψη νέων υπαλλήλων για τις ώρες που υπολείπονται. Σ' αυτήν την περίπτωση η μείωση της εργάσιμης εβδομάδας θα προκαλέσει αύξηση της απασχόλησης. Ακόμα και υπό αυτές τις συνθήκες ωστόσο τυχόν μείωση της ανεργίας και η συνεπακόλουθη αύξηση της ζήτησης για εργατικό δυναμικό θα προκαλέσει αύξηση μεσοσταθμικά των μέσων

μισθών, εφόσον η αγορά βρίσκεται σε επίπεδα πλήρους απασχόλησης. Κατά συνέπεια, σταδιακά θα οδηγήσει και πάλι σε μείωση της απασχόλησης (Plantenga & Dur, 1998).

Επιπρόσθετα, θα ήταν μεθοδολογικά λανθασμένο να αγνοήσουμε όλα τα υπόλοιπα κόστη που συνοδεύουν την πρόσληψη νέων υπαλλήλων από μία επιχείρηση (κόστη που σχετίζονται με την πρόσληψη και εκπαίδευση τους, κόστος για παροχή ασφαλιστικών ή άλλων προνομίων στους εργαζόμενους που σε κάποιες περιπτώσεις είναι άσχετο με τις ώρες εργασίας). Εάν συνυπολογίσουμε ότι η υπερωριακή απασχόληση κοστολογείται συνήθως υψηλότερα απ' ό,τι η συμβατική ώρα εργασίας, αντιλαμβανόμαστε ότι και σ' αυτήν την περίπτωση αυξάνεται το μοναδιαίο κόστος με αποτέλεσμα η αύξηση της απασχόλησης να είναι μάλλον αμφίβολη. Στη βιβλιογραφία παρατηρούνται δύο βασικές θεωρητικές υποθέσεις με βάση τις παραδοχές που εξετάζονται αναφορικά με τη συμπεριφορά των επιχειρήσεων. Η πρώτη υπόθεση θεωρεί ότι οι επιχειρήσεις πράττουν με βασικό κριτήριο την ελαχιστοποίηση του κόστους τους. Κατ' αυτήν την προσέγγιση ο όγκος των πωλήσεων (και συνεπώς της παραγωγής) εξετάζεται ως εξωγενής και δεν επηρεάζεται από την επιχείρηση παρά μόνο από τη ζήτηση. Συνεπώς, όταν ο χρόνος εργασίας και το παραγόμενο προϊόν είναι προκαθορισμένα, οι επιχειρήσεις επιλέγουν το ύψος της απασχόλησης και τον εργάσιμο χρόνο με τρόπο τέτοιο ώστε να ελαχιστοποιήσουν το κόστος τους. Όπως αναφέρουν οι Calmfors και Hoel (1988), σημαντικό ρόλο διαδραματίζει η πρότερη κατάσταση στην επιχείρηση πριν την μείωση του χρόνου εργασίας. Εάν και νωρίτερα η επιχείρηση έκανε χρήση υπερωριών τότε σ' αυτήν την περίπτωση η μείωση του χρόνου εργασίας θα λειτουργήσει σαν 'αυξανόταν το οριακό κόστος ανά εργαζόμενο. Εφόσον για δεδομένο ύψος παραγόμενου προϊόντος απαιτείται μεγαλύτερος αριθμός ωρών υπερωριακής απασχόλησης -αφήνοντας το οριακό κόστος της εργάσιμης ώρας σταθερό- οι επιχειρήσεις προτιμούν να χρησιμοποιούν περισσότερες ώρες υπερωριακής εργασίας (η τιμή εκάστης εκ των οποίων παραμένει σταθερή) παρά να προσλαμβάνουν νέους εργαζόμενους (που το κόστος τους αυξάνεται). Κατ' αυτόν τον τρόπο οι επιχειρήσεις θα χρησιμοποιήσουν περισσότερες ώρες υπερωριακής εργασίας χωρίς να προχωρήσουν σε νέες προσλήψεις, ιδίως αν η μείωση του εργάσιμου χρόνου λογίζεται ως παροδικό φαινόμενο.

Αντιστοίχως, εάν η επιχείρηση πριν τη μείωση του εργάσιμου χρόνου δεν έκανε χρήση υπερωριακής απασχόλησης, τότε είναι πιθανό είτε ν' αυξηθεί η απασχόληση συνεπεία της μείωσης του χρόνου εργασίας είτε να θεωρηθεί πιο συμφέρουσα η χρήση υπερωριακής απασχόλησης, ιδίως εάν η μείωση του εργάσιμου χρόνου είναι περιορισμένη. Όσο περισσότερες είναι οι επιχειρήσεις στην οικονομία που δεν κάνουν χρήση υπερωριακής

απασχόλησης πριν την μείωση του ωραρίου, τόσο πιθανότερο είναι να αυξηθεί η απασχόληση μετά τη θεσμοθέτηση του μέτρου αυτού, ενώ ομοίως η αύξηση του κόστους υπερωριακής εργασίας σε συνδυασμό με τη μείωση του ωραρίου θα μπορούσε να οδηγήσει σε αύξηση της απασχόλησης. Παρότι η συγκεκριμένη θεωρία, που αποσκοπεί στην ελαχιστοποίηση του κόστους, μπορεί να είναι κατάλληλη για ν' αποτυπώσει τον τρόπο λειτουργίας κάποιων επιχειρήσεων, εντούτοις είναι δύσκολο να θεωρήσουμε διαδεδομένη την ύπαρξη εξωγενούς καθορισμού της παραγόμενης ποσότητας στην πλειονότητα των ιδιωτικών επιχειρήσεων.

Συνεπώς, υπ' αυτό το πρίσμα εξετάζεται η δεύτερη υπόθεση. Κατά τη θεωρία της μεγιστοποίησης των κερδών βασικό μέλημα των επιχειρήσεων αποτελεί η αύξηση της κερδοφορίας τους με αποτέλεσμα να επιλέγουν την παραγόμενη και προσφερόμενη ποσότητα προϊόντος με βάση την τιμή του προϊόντος (εκροές) και του κόστους των εισροών της (των συντελεστών παραγωγής). Σ' αυτήν την περίπτωση, πέρα από την πιθανότητα αύξησης της υπερωριακής εργασίας αντί των προσλήψεων του προηγούμενου υποδείγματος, θα μπορούσε να μειωθεί και η ποσότητα του παραγόμενου προϊόντος εξαιτίας της μείωσης του εργάσιμου χρόνου, επηρεάζοντας έτσι και το επίπεδο της απασχόλησης. Αντιστοίχως, κάποιες επιχειρήσεις ενδεχομένως να προτιμήσουν για λόγους βιωσιμότητας να τροποποιήσουν την παραγωγική τους διαδικασία (αγορά νέου κεφαλαιουχικού εξοπλισμού που θ' αντικαταστήσει το εργατικό δυναμικό) ως συνέπεια της μείωσης των ωρών εργασίας.

Συμπερασματικά, η πιθανότητα αύξησης της απασχόλησης συνεπεία της μείωσης του εργάσιμου χρόνου θα ήταν μεγαλύτερη στην πρώτη θεωρία της ελαχιστοποίησης του κόστους παρά στη δεύτερη. Εάν συνυπολογίσουμε ότι η αύξηση του εργατικού κόστους θα μπορούσε να επιταχύνει τον ρυθμό με τον οποίο οι επιχειρήσεις αποφασίζουν την αντικατάσταση μέρους των εργαζόμενων τους από κεφαλαιουχικό εξοπλισμό, τότε θ' αντιληφθούμε ότι η μείωση των ωρών εργασίας, κατά την θεωρία της ανταγωνιστικής αγοράς, δεν αποτελεί στην πλειονότητα των περιπτώσεων απάντηση στη μείωση της απασχόλησης λόγω της τεχνολογικής αλλαγής (Börsch-Supan, 2002; Hamermesh, 2021).

4.3.2 Χρόνος εργασίας και παραγωγικότητα

Όπως είναι γνωστό στη βιβλιογραφία (βλ. ενδεικτικά Askenazy 2013; Bosch and Lehndorff 2001), σε μία επιχείρηση, ιδιαίτερη σημασία έχει το μοναδιαίο κόστος του προϊόντος και όχι το απόλυτο μισθολογικό κόστος *per se*. Κατ'επέκταση, υπάρχουν και άλλες παράμετροι στη συνάρτηση παραγωγής που καθορίζουν τον αντίκτυπο της μείωσης των εβδομαδιαίων ωρών εργασίας στην απασχόληση σε ένα δεδομένο επίπεδο παραγωγής. Μία από αυτές τις παραμέτρους είναι η παραγωγικότητα των εργαζόμενων σε συνάρτηση με τις ώρες εργασίας, αφού επί παραδείγματι, όταν οι εργάσιμες ώρες είναι περισσότερες, εμφανίζεται μεγαλύτερη κόπωση και κατά συνέπεια μειώνεται η οριακή παραγωγικότητα τους. Η παραγωγικότητα υπολογίζει τον αριθμό των μονάδων προϊόντος που παράγονται σε μία δεδομένη χρονική στιγμή με τη χρήση συγκεκριμένων πόρων (εν προκειμένω εργαζόμενων). Συμπερασματικά, όσο παραγωγικότερη είναι μία οικονομία, τόσο περισσότερο προϊόν παράγεται σε μικρότερο χρόνο. Η παραγωγικότητα συνεπώς επηρεάζεται όχι μόνο από την τεχνολογία παραγωγής, αλλά και από την ποιότητα του εργατικού δυναμικού (πόσο ικανοί είναι οι εργαζόμενοι, τι επίπεδο εκπαίδευσης διαθέτουν, πόση προσπάθεια καταβάλουν για να φέρουν εις πέρας την εργασία τους κ.α.) (De Spiegelaere & Piasna, 2017).

Η θεωρητική προσέγγισή που προβλέπει αύξηση της παραγωγικότητας ως συνέπεια των μειωμένων ωρών εργασίας την αποδίδει σε δύο παράγοντες: τους βιολογικούς και τους οργανωτικούς. Ο πρώτος παράγοντας (βιολογικός) σχετίζεται με το γεγονός ότι μέσα από τις λιγότερες εργάσιμες ώρες μειώνεται το επίπεδο κόπωσης των εργαζόμενων. Παράλληλα, η λιγότερη κόπωση βελτιώνει τη συγκέντρωση με αποτέλεσμα ν'αυξάνεται η παραγωγικότητα.

Ο δεύτερος παράγοντας σχετίζεται με τη βελτίωση της παραγωγικής διαδικασίας που προκύπτει από τις διευρυμένες ώρες χρήσης του κεφαλαιουχικού εξοπλισμού που επιτρέπει στους υπαλλήλους να εκτελέσουν περισσότερες ενέργειες σε λιγότερο χρόνο. Στις μονάδες παραγωγής που κάνουν ευρεία χρήση των μηχανημάτων παραγωγής το μεγαλύτερο μέρος του κόστους σχετίζεται με τους περιορισμένους χρόνους χρήσης των μηχανημάτων και όχι με το μισθολογικό κόστος. Η αύξηση της κεφαλαιουχικής παραγωγικότητας σ' αυτήν την περίπτωση μπορεί να συσχετιστεί με την αύξηση των ωρών που λειτουργεί η γραμμή παραγωγής. Εάν υποθέσουμε για παράδειγμα ότι προηγουμένως η επιχείρηση λειτουργούσε με δύο βάρδιες των 8 ωρών έκαστη (σύνολο 16) και μετά τη μείωση των ωρών εργασίας δημιουργήθηκαν 3 βάρδιες των 6 ή 7 ωρών (18 ή 21 συνολικές ώρες) παρατηρούμε ότι μειώνεται το κόστος λειτουργίας του κεφαλαιουχικού εξοπλισμού, αφού τα δεδομένα κόστη

λειτουργίας και συντήρησης επιμερίζονται σε περισσότερες ώρες χρήσης και άρα περισσότερο όγκο παραγωγής. Μέσα απ' αυτήν τη διευρυμένη χρήση του εξοπλισμού παραγωγής θα επέλθει μείωση στο μοναδιαίο κόστος παραγωγής. Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με έρευνα της στατιστικής υπηρεσίας των ΗΠΑ κατά το διάστημα 1967-2013 σε δείγμα 50.000 έως 400.000 επιχειρήσεων (το δείγμα διαφοροποιείται με βάση το έτος) η μέση μείωση του κόστους παραγωγής λόγω της διευρυμένης χρήσης του κεφαλαιουχικού εξοπλισμού υπολογίζεται σε 6% (διαφοροποιείται μεταξύ των ετών, ωστόσο, κυμαίνεται από 4% το 1979 έως 10% το 2009). Αντίστοιχα, ένα ομαλότερο πλάνο παραγωγής που θα μπορούσε να μηδενίσει τον χρόνο μη χρήσης του κεφαλαιουχικού εξοπλισμού θα μπορούσε να αυξήσει τα περιθώρια κέρδους από 11% έως 47% αναλόγως του παραγωγικού κλάδου (μέσος όρος 26%) (Ederhof κ.ά., 2017).

Με αυτόν τον τρόπο θα ήταν δυνατό να επιτευχθεί η μείωση των ωρών εργασίας με παράλληλη διατήρηση του επιπέδου των μισθών στα προ της χρονικής μείωσης της εργασίας επίπεδα. Ωστόσο, αυτό θα ήταν εφαρμόσιμο σε επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στον τομέα της παραγωγής προϊόντων ενώ θα ήταν αμφίβολο αν τα ίδια οφέλη θα υπήρχαν στις επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην παροχή υπηρεσιών, εκτός και αν υπήρχε μια αντίστοιχη αύξηση στη ζήτηση για υπηρεσίες (Bosch & Lehdorff, 2001; Hoel & Vale, 1986).

4.4 Θεωρία των συλλογικών διαπραγματεύσεων

Όπως αναφέρθηκε στην προηγούμενη ενότητα, ο αντίκτυπος που έχει η μείωση των ωρών εργασίας εξαρτάται κατά κύριο λόγο από το πώς διαμορφώνεται το μισθολογικό κόστος ως αποτέλεσμα του περιορισμού του χρόνου εργασίας. Συνεπώς, έχει ιδιαίτερο ενδιαφέρον να δούμε τις ισορροπίες που διαμορφώνονται όταν ο περιορισμός αυτός λαμβάνει χώρα σε οικονομίες με εκτενή χρήση συλλογικών διαπραγματεύσεων. Σύμφωνα με τους Cahuc κ.ά. (2008) το αποτέλεσμα της μείωσης του χρόνου εργασίας εξαρτάται από τη διαπραγματευτική ισχύ των εργατικών ενώσεων και των εργοδοτών, την ισχύουσα νομοθεσία, τις προτιμήσεις των εργαζόμενων για μειωμένες εργάσιμες ώρες και τον βαθμό συντονισμού που συναντάται στην οικονομία. Οι Cahuc και Zylberberg (2008) στο θεωρητικό τους υπόδειγμα εξετάζουν την περίπτωση μιας οικονομίας που οι ώρες εργασίας και οι απολαβές καθορίζονται μετά από συλλογική διαπραγμάτευση μεταξύ εργοδοτικών φορέων και εργατικών ενώσεων. Στην οικονομία που δραστηριοποιούνται οι εταίροι αυτοί υπάρχει θεσμοθετημένο ανώτερο όριο στο χρόνο εργασίας το οποίο είναι σαφώς διαχωρισμένο από το συνηθισμένο ωράριο εργασίας. Η

διαφορά που προκύπτει μεταξύ του χρόνου εργασίας που προβλέπεται στη σύμβαση του κάθε εργαζόμενου και του ανώτατου ορίου αμείβεται ως υπερωριακή εργασία με ωρομίσθιο μεγαλύτερο από το σύνηθες.

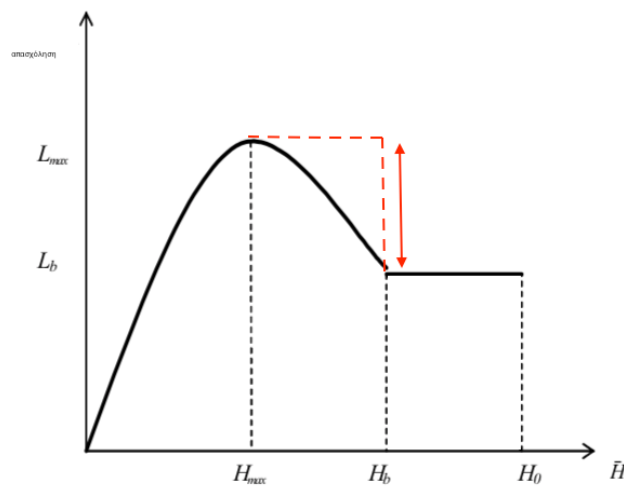
Οι εργατικές ενώσεις έχουν ως κεντρικό τους σκοπό να πετύχουν την καλύτερη δυνατή συμφωνία για τα μέλη τους, η οποία θα προβλέπει όσο το δυνατόν λιγότερες ώρες εργασίας και υψηλότερο μισθό. Το αποτέλεσμα της συλλογικής διαπραγματεύσεως με τις επιχειρήσεις είναι αυτό που θα καθορίσει τις ώρες εργασίας, τις αποδοχές και εν τέλει και τον αριθμό των θέσεων εργασίας. Σύμφωνα με τις προβλέψεις του θεωρητικού αυτού υποδείγματος, όσο πιο μεγάλες και ισχυρές οι εργατικές ενώσεις και όσο καλύτερη η διαπραγματευτική τους θέση, τόσο λιγότερες οι ώρες εργασίας που συμφωνούνται με τους εργοδοτικούς φορείς. Επιπροσθέτως, η διαπραγματευτική θέση μιας επιχείρησης στο ζήτημα των ωρών εργασίας είναι συνυφασμένη με τη θέση της εταιρίας στην αγορά και τον βαθμό κεντροποίησης των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Όταν η επιχείρηση κατέχει ηγετική θέση στην αγορά (συνεπώς αντιμετωπίζει λιγότερο ανταγωνισμό) και παράλληλα οι συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι κεντροποιημένες σε κλαδικό ή εθνικό επίπεδο, ελαχιστοποιείται ο αντίκτυπος του φαινομένου της υποκατάστασης των προϊόντων που θα προέβλεπε την αντικατάσταση ενός προϊόντος εάν η τιμή του αυξανόταν λόγω της μείωσης του εργάσιμου χρόνου. Συνεπώς, σ' αυτήν την περίπτωση θα αναμέναμε να είναι μικρότερη η ελαστικότητα για τη ζήτηση των προϊόντων ή των υπηρεσιών που προσφέρει η επιχείρηση, επηρεάζοντας αντίστοιχα λιγότερο τη συνάρτηση εσόδων της. Σ' αυτήν την περίπτωση το πιθανότερο είναι να επιτευχθεί συμφωνία που θα προβλέπει λιγότερες ώρες εργασίας (Cahuc & Zylberberg, 2008).

Αντίστοιχα, σύμφωνα με τους συγγραφείς (ibid), όταν οι εργατικές ενώσεις δίνουν έμφαση στη διατήρηση του επιπέδου απασχόλησης των μελών τους τείνουν να συμφωνούν σε περισσότερες εργάσιμες ώρες και συνολικά χαμηλότερες πραγματικές αποδοχές, αφού με τον επιμερισμό του μισθού σε περισσότερο εργάσιμο χρόνο συγκρατείται σε χαμηλότερο επίπεδο το ωριαίο μισθολογικό κόστος (Cahuc & Zylberberg, 2008).

Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με το μοντέλο των Cahuc και Zylberberg (2008) η ελαστικότητα του μισθού ως προς τις ώρες εργασίας (H) εξαρτάται από τον αριθμό των ωρών εργασίας. Εάν η ελαστικότητα αυτή είναι θετικός αριθμός συμπεραίνεται ότι τυχόν μείωση των ωρών εργασίας θα επιφέρει μείωση στο μισθό του εργαζόμενου. Αυτή η ελαστικότητα του μισθού ως προς τις ώρες εργασίας (που προκύπτει διαιρώντας την ποσοστιαία μεταβολή του

εργάσιμου χρόνου προς την ποσοστιαία μεταβολή των αποδοχών) αυξάνεται όσο περισσότερες είναι οι ώρες εργασίας. Έτσι, η μείωση αποδοχών που θα συντελεστεί εξαιτίας του περιορισμού του χρόνου εργασίας θα είναι μεγαλύτερη όταν ο εργάσιμος χρόνος προ της μείωσης ήταν υψηλός.

Γράφημα 4.1 Σχηματική αποτύπωση του αντικτύπου του περιορισμού του χρόνου εργασίας στην θεωρία των συλλογικών διαπραγματεύσεων



Πηγή: Γράφημα βασισμένο στο γράφημα των Cahuc και Zylberberg (2008)

Στο γράφημα 4.1 παρουσιάζεται η αντίδραση της απασχόλησης στη μείωση αποδοχών σε περιβάλλον εκτεταμένης χρήσης συλλογικών διαπραγματεύσεων και μεγάλης κεντροποίησης. H_b είναι το ύψος των ωρών εργασίας που καθορίζεται στο πλαίσιο διαπραγμάτευσης μεταξύ εργοδοτών και εργατικών ενώσεων. Εάν το ανώτατο όριο εργάσιμου χρόνου που επιβάλλεται εξωγενώς είναι υψηλότερο από το επίπεδο H_b , τότε δεν υπάρχει κάποιος περιορισμός πρακτικά και οι ώρες εργασίας καθορίζονται στο επίπεδο H_b με αποτέλεσμα για ώρες εργασίας H_b η απασχόληση να διαμορφώνεται σε επίπεδο L_b .

Όπως φαίνεται από το γράφημα το μέγιστο επίπεδο απασχόλησης για την οικονομία είναι στο σημείο L_{max} . Για να επιτευχθεί αυτό το επίπεδο απασχόλησης θα πρέπει οι ώρες εργασίας να είναι H_{max} . Η μείωση των ωρών εργασίας σε περιβάλλον συλλογικών διαπραγματεύσεων που εξετάζουμε θ' αυξήσει την απασχόληση μόνο στην περίπτωση που οι εργαζόμενοι

εργάζονται περισσότερες ώρες από τις ώρες στο σημείο H_{max} . Το σημείο H_{max} είναι το ζητούμενο των εργατικών ενώσεων σε μία διαπραγματεύση και μπορεί να επιτευχθεί όταν γίνει χρήση όλης της διαπραγματευτικής τους ισχύος. Η απόσταση μεταξύ H_b και H_{max} μειώνεται όσο αυξάνεται η ηγετική θέση της επιχείρησης στην αγορά, όσο αυξάνεται η ροπή των εργαζόμενων για ελεύθερο χρόνο καθώς και όσο μειώνεται η διαπραγματευτική ισχύς των εργατικών ενώσεων. Κατ'έκταση, όταν όλοι οι προαναφερθέντες παράγοντες υφίστανται ταυτόχρονα, θα ήταν δυνατικά πιθανό το H_{max} να φτάσει πολύ κοντά στο H_b με αποτέλεσμα να μπορεί ν' αυξηθεί σε μικρό βαθμό η απασχόληση μέσα από υποχρεωτική μείωση του εργάσιμου ωραρίου. Υπό αυτήν την έννοια, όπως θα δούμε, τ' αποτελέσματα θα πρέπει να είναι παρόμοια με αυτά του μονοψωνίου.

Η μείωση του χρόνου εργασίας έχει αντίκτυπο και στην παραγωγικότητα των εργαζόμενων, αφού σχετίζεται με την απόδοση και την προσπάθεια που καταβάλλεται. Σε περιπτώσεις κεντροποιημένων συστημάτων συλλογικής διαπραγματεύσης που οι εργατικές ενώσεις αντιπροσωπεύουν μεγάλο μέρος του εργατικού δυναμικού είναι ιδιαίτερα πιθανό να συμφωνήσουν σε μείωση των ωρών εργασίας για τα μέλη τους. Σε αντάλλαγμα θα μπορούσε να συμφωνηθεί η υιοθέτηση ενός ευρύτερου ωραρίου εργασίας που θα επιτρέπει στις επιχειρήσεις να λειτουργούν και κατά διαστήματα που δεν λειτουργούσαν προ της αναδιοργάνωσης (Askenazy, 2004; Cahuc & Zylberberg, 2008; De Spiegelaere & Piasna, 2017; Taddei, 1998). Με βάση το γράφημα 4.1 μπορούμε να δούμε ότι οι ώρες εργασίας στο σημείο H_{max} θα μπορούσαν ν' αυξηθούν όσο αυξάνεται η ελαστικότητα της εργασίας ως προς τις εργάσιμες ώρες. Αυτή η ελαστικότητα σχετίζεται με τα περιθώρια αναδιοργάνωσης της παραγωγικής δομής. Συνεπώς θα είναι μικρότερη σε περιπτώσεις που οι επιχειρήσεις έχουν μεγαλύτερο περιθώριο ευελιξίας προκειμένου να αναδιοργανώσουν την παραγωγή τους μετά τον περιορισμό του εργάσιμου χρόνου (Cahuc & Zylberberg, 2008).

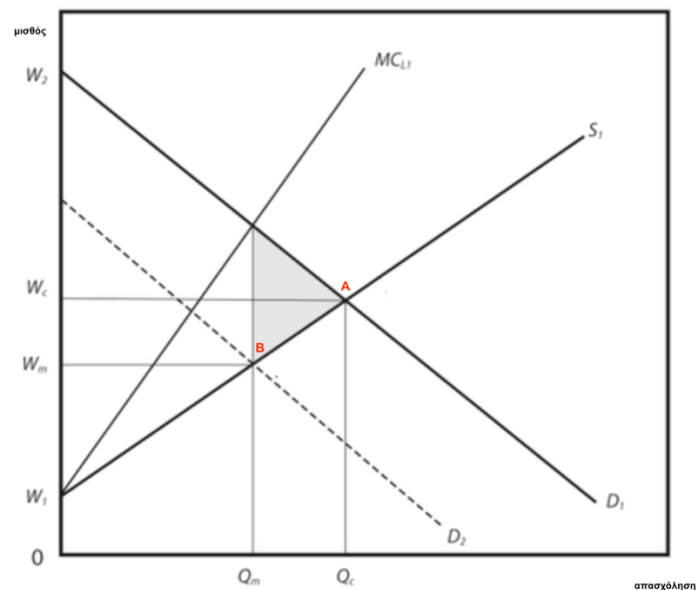
4.5 Θεωρία της μονοψωνιακής αγοράς

Όπως θα παρατηρήσουμε στις παρακάτω σελίδες, σε μία αγορά που οι επιχειρήσεις διαθέτουν μονοψωνιακή ισχύ διαπιστώνεται ότι μία μικρή υποχρεωτική μείωση στις ώρες εργασίας αυξάνει την απασχόληση (από τη στιγμή που οι ώρες εργασίας (H) είναι περισσότερες από τις ώρες εργασίας ενός εργαζόμενου σε μία ανταγωνιστική αγορά (H_c)). Αντίθετα, όταν η μείωση των ωρών εργασίας είναι μεγάλη, ο αντίκτυπος στην απασχόληση θα

είναι αρνητικός (εάν η μείωση του εργάσιμου χρόνου μειώνει τις ώρες εργασίας περιορίζοντάς τις σε επίπεδο χαμηλότερο από αυτό των ωρών H_C της ανταγωνιστικής αγοράς) (Cahuc & Zylberberg, 2008; Marimon & Zilibotti, 2000). Σε μία μονοψωνιακή αγορά που δεν υφίσταται ανώτατο όριο στον χρόνο εργασίας οι επιχειρήσεις θα επιλέξουν τον κατάλληλο συνδυασμό μισθού και ωρών εργασίας ώστε να μεγιστοποιήσουν τα κέρδη τους. Κατ'επέκταση, θα επιλέξουν έναν μισθό χαμηλότερο από το μισθό της ανταγωνιστικής αγοράς και ώρες εργασίας σαφώς υψηλότερες από αυτές της ανταγωνιστικής αγοράς. Επομένως, εφόσον οι εργαζόμενοι έχουν μικρότερη ωφέλεια από την εργασία τους σε σχέση με τους εργαζόμενους σε μία ανταγωνιστική αγορά, το επίπεδο απασχόλησης στην οικονομία είναι χαμηλότερο (Manning 2001 όπως αναφέρθηκε σε Cahuc and Zylberberg 2008; McKenzie and Lee 2019).

Τα παραπάνω αποτυπώνονται στο γράφημα 4.2. Πιο συγκεκριμένα, οι καμπύλες D_1 και D_2 αποτυπώνουν τη σχέση μεταξύ ύψους αποδοχών και απασχόλησης σε μία ανταγωνιστική και σε μία μονοψωνιακή αγορά αντίστοιχα. Η καμπύλη S αποτυπώνει το κόστος ευκαιρίας ενός εργαζόμενου ή αλλιώς το ύψος των αποδοχών που απαιτείται προκειμένου να εργαστεί. Όσο υψηλότερο το κόστος ευκαιρίας, τόσο υψηλότερο το κόστος της κάθε εργατοώρας και τόσο περισσότεροι οι πρόθυμοι προς εργασία εργαζόμενοι. Με την καμπύλη MC_L καταδεικνύεται το οριακό κόστος της εργασίας, το οποίο απομακρύνεται από την καμπύλη S όσο περισσότεροι εργαζόμενοι προσλαμβάνονται. Αυτό συμβαίνει διότι εφόσον το ύψος των αποδοχών που θα προσφερθούν για την προσέλευση ενός επιπρόσθετου εργαζόμενου, θα πρέπει να προσφερθεί σε όλο και περισσότερους εργαζόμενους όσο ψηλότερα στην καμπύλη S μετακινείται το μονοψώνιο (ο κοινός μονοψωνιστής καταβάλλει σ' αυτήν την περίπτωση τον ίδιο μισθό σε όλους τους εργαζόμενους). Το επίπεδο του μισθού σε μία ανταγωνιστική αγορά ορίζεται στο σημείο τομής της καμπύλης D_1 και S (A). Σ' αυτήν την περίπτωση στην ανταγωνιστική αγορά ο μισθός θα είναι W_c και το επίπεδο απασχόλησης Q_c . Αντίστοιχα σε μία μονοψωνιακή αγορά ο μισθός ισορροπίας (W_m) καθορίζεται στο σημείο τομής μεταξύ D_2 και S (συμβολίζεται με το γράμμα B) διαμορφώνοντας την απασχόληση σε επίπεδο (Q_m). Με βάση το γράφημα 4.2 παρατηρούμε ότι το επίπεδο απασχόλησης σε μία μονοψωνιακή αγορά είναι χαμηλότερο απ' ό,τι σε μία ανταγωνιστική αγορά (McKenzie & Lee, 2019).

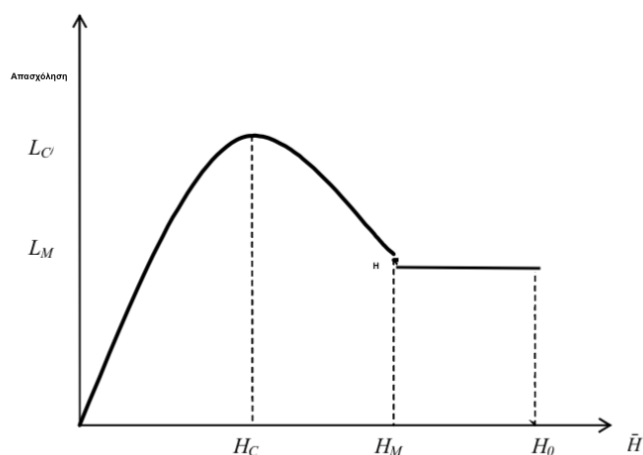
Γράφημα 4.2 Σχηματική αποτύπωση της θεωρίας της μονοψωνιακής αγοράς



Πηγή: Γράφημα βασισμένο στο γράφημα των McKenzie and Lee 2019:128

Εάν εξωγενώς το κράτος θεσπίσει ένα ανώτατο όριο στον χρόνο εργασίας, θα αρθούν οι περιορισμοί της μονοψωνιακής αγοράς αναφορικά με τις ώρες εργασίας και κατά συνέπεια θα αυξηθεί το ποσοστό απασχόλησης, αφού θα μεγαλώσει η ωφέλεια των εργαζόμενων από την εργασία (Cahuc & Zylberberg, 2008; McKenzie & Lee, 2019). Παρότι όμως η νομοθετική παρέμβαση βελτιώνει την απασχόληση, εντούτοις δεν αρκεί από μόνη της ώστε να φτάσει στο βέλτιστο σημείο. Θα πρέπει παράλληλα στη μονοψωνιακή αγορά να έχει επιβληθεί κατώτατος μισθός προκειμένου συνδυαστικά με τη μείωση του χρόνου εργασίας να βελτιωθεί η κοινωνική ευημερία. Δεν επιτρέπεται ωστόσο ν' αγνοήσουμε το γεγονός ότι υψηλός κατώτατος μιστός θα μπορούσε να οδηγήσει σε αύξηση της ανεργίας.

Γράφημα 4.3 Σχηματική αποτύπωση του αντίκτυπου του περιορισμού του χρόνου εργασίας στη θεωρία της μονοψωνιακής αγοράς



Πηγή: Γράφημα βασισμένο στο γράφημα των Cahuc και Zylberberg (2008)

Εξετάζοντας τη διαγραμματική αποτύπωση της ως άνω θεώρησης (γράφημα 4.3) παρατηρούμε ότι έστω πως οι εργάσιμες ώρες σ' ένα μονοψώνιο είναι H_M . Αν αυτές οι ώρες είναι περισσότερες από το ανώτατο όριο εργάσιμων ωρών, τότε αυτές δεν ασκούν κανένα περιορισμό στις μονοψωνιστικές επιχειρήσεις, οι οποίες συνεχίζουν ν' απασχολούν L_M εργατικό δυναμικό για H_M ώρες εργασίας. Εάν οι ώρες εργασίας που επιλέγονται από τις επιχειρήσεις της αγοράς είναι περισσότερες από H_M , τότε ο κρατικός περιορισμός στις ώρες απασχόλησης περιορίζει τις πολιτικές των επιχειρήσεων και διαμορφώνει την απασχόληση σε επίπεδο L_M . Εάν σ' αυτήν τη μονοψωνιστική αγορά οι εργάσιμες ώρες καθορίζονται σ' ένα επίπεδο H που είναι χαμηλότερο από το ανώτατο όριο εργασίας H_M , τότε η απασχόληση αποτυπώνεται με την ευθεία παράλληλη του οριζόντιου άξονα γραμμή δεξιά από το H .

Με τα ως άνω ως δεδομένα, παρατηρούμε ότι θα υπήρχε αύξηση της απασχόλησης, εάν οι ώρες εργασίας ήταν περισσότερες από τις ώρες H_C που αποτελούν τις ώρες εργασίας ενός εργαζόμενου σε μία ανταγωνιστική αγορά. Σ' αυτήν την περίπτωση η απασχόληση θα έφτανε στο σημείο L_C . Αντίστοιχα, όταν οι ώρες εργασίας μειώνονται σε χαμηλότερο από το H_C επίπεδο, ο αντίκτυπος στην απασχόληση είναι αρνητικός, ενώ η απασχόληση φτάνει στο ανώτερο της επίπεδο, όταν εξωγενώς η κυβέρνηση θέτει ως ανώτατο όριο εργασίας όριο ίσο με το σημείο H_C που αποτελεί τον χρόνο απασχόλησης σε μία ανταγωνιστική οικονομία. Ακόμα όμως και έτσι, το επίπεδο απασχόλησης είναι χαμηλότερο από αυτό της

ανταγωνιστικής οικονομίας λόγω των χαμηλότερων μισθολογικών απολαβών του μονοψωνίου (Cahuc & Zylberberg, 2008).

4.6 Συμπεράσματα που εξάγονται από την εξέταση των ως άνω τριών υποδειγμάτων

Συμπερασματικά, τα υποδείγματα της μονοψωνιακής αγοράς (παρότι αυτή δε συναντάται συνήθως στην καθημερινότητα) και των συλλογικών διαπραγματεύσεων καταδεικνύουν ότι μία μικρή μείωση των ωρών εργασίας βελτιώνει την απασχόληση πρόσκαιρα, αλλά μακροπρόθεσμα δεν επιδρά ουσιαστικά στη σταθεροποίηση της οικονομίας σε υψηλότερα επίπεδα απασχόλησης. Ωστόσο, οι εργαζόμενοι έχουν διαφορετικές προτεραιότητες αναφορικά με την επαγγελματική τους ζωή. Άλλοι δείχνουν μεγαλύτερη προτίμηση στον ελεύθερο χρόνο (λιγότερες εργάσιμες ώρες), ενώ άλλοι προτιμούν την υψηλότερη οικονομική ευημερία που τους δίνουν οι περισσότερες εργάσιμες ώρες. Αν συνυπολογίσουμε ότι οι εργαζόμενοι έχουν διαφορετική παραγωγικότητα και άλλες προτεραιότητες ως προς τον χρόνο εργασίας, δεν είναι ιδιαίτερα πιθανό να βελτιωθεί μακροπρόθεσμα συνολικά η απασχόληση και η ευημερία θέτοντας απλά ένα ανώτατο όριο στον χρόνο εργασίας χωρίς να λαμβάνονται υπόψιν οι ιδιαιτερότητες του κάθε εργαζόμενου και οι δυνατότητες της κάθε επιχείρησης (Cahuc & Zylberberg, 2008).

Επιπροσθέτως, όπως παρατηρούμε μέσα από την εξέταση των άλλων δυο υποδειγμάτων, βλέπουμε ότι αποδομείται η άποψη που θεωρεί ότι το παραγόμενο προϊόν των επιχειρήσεων παραμένει πάντα σταθερό και συνεπώς η μείωση των βασικών εργάσιμων ωρών θα προκαλέσει από μόνη της αύξηση της απασχόλησης. Κατ' αυτήν τη λογική, ο αντίκτυπος της μείωσης των εργάσιμων ωρών καθορίζεται από τον εργάσιμο χρόνο που επιλέγουν να «αγοράσουν» οι επιχειρήσεις με βάση το κόστος της εργατοώρας που προκύπτει. Όταν αυτός ο χρόνος είναι μειωμένος σε σχέση με το προηγούμενο ύψος της εργάσιμης εβδομάδας, τότε παρατηρείται μείωση της απασχόλησης. Κατ' επέκταση μία από τις βασικότερες προϋποθέσεις ώστε να διατηρηθεί ή να αυξηθεί σε μικρό βαθμό η απασχόληση είναι η μισθολογική συγκράτηση. Όπως παρατηρούν οι Cahuc και Zylberberg (2008) μία ενδεχόμενη μείωση 10% στις εργάσιμες ώρες μειώνει την κερδοφορία και την παραγωγή σε κάθε περίπτωση που εξέτασαν, εκτός και αν συνοδευόταν από αντίστοιχη μείωση κατά 10% των αποδοχών. Στις περιπτώσεις που οι αποδοχές έμειναν σταθερές, η μείωση του εργάσιμου χρόνου έθεσε εν

αμφιβόλω τη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων. Όπως γίνεται εμφανές από τα ως άνω, όταν η μείωση του εργάσιμου χρόνου δε συνοδεύεται από αντίστοιχη μείωση των αποδοχών σπάνια είναι επωφελής.

Εν τέλει, εξετάστηκε η περίπτωση διαπραγμάτευσης επί του εργάσιμου χρόνου και του μηνιαίου μισθού διαμέσω συλλογικής διαπραγμάτευσης μεταξύ εργατικών ενώσεων και εργοδοτικών φορέων. Εν πολλοίς η στάση των εργατικών ενώσεων είναι συνδεδεμένη με την διαπραγματευτική τους ισχύ και το οικονομικό περιβάλλον στο οποίο δραστηριοποιούνται. Και σ' αυτήν την περίπτωση παρατηρήθηκε ότι όταν το ζητούμενο ήταν η βελτίωση της απασχόλησης, οι εργατικές ενώσεις έτειναν να συμφωνούν σε μισθολογική συγκράτηση και μείωση ωρών εργασίας ως αντάλλαγμα για την αποδοχή εργασίας κατά «μη κοινωνικές ώρες». Χαρακτηριστικά παραδείγματα: η καπνοβιομηχανία Παπαστράτος Philip Morris International που- προκειμένου να επιτύχει εικοσιτετράωρη λειτουργία της γραμμής παραγωγής σε επταήμερη βάση- εισήγαγε το 2018 ένα σύστημα κυλιόμενων βαρδιών με 4 ημέρες οκτάωρης εργασίας. Έως το 2018 το εργοστάσιο παραγωγής λειτουργούσε 5 ημέρες την εβδομάδα καθ' όλο το εικοσιτετράωρο. Μέσα από τη νέα συμφωνία με τους εργαζόμενους η λειτουργία της μονάδας παραγωγής επεκτάθηκε στις 7 ημέρες την εβδομάδα, 24 ώρες το εικοσιτετράωρο (*Επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας Παπαστράτος Ανώνυμη Βιομηχανική Εταιρεία Σιγαρέττων (ΠΑΒΕΣ)*, 2018; Μπέλλος, 2019).

Αντίστοιχα, η εταιρία παραγωγής οφθαλμικών διορθωτικών φακών Essilor ήδη από τα μέσα της δεκαετίας του 1990 έχει βασίσει την παραγωγή της σε εξάωρες βάρδιες. Έως το 1994 η παραγωγική βάση της εταιρίας ήταν βασισμένη σε μία οκτάωρη βάρδια ημερησίως, όταν όμως κυκλοφόρησαν κάποιοι καινοτόμοι φακοί και αυξήθηκε το μερίδιο αγοράς της εταιρίας από το 20% στο 30%, απαιτήθηκε η αναπροσαρμογή της γραμμής παραγωγής για να μπορέσει να διαχειριστεί την υψηλότερη ζήτηση. Σύμφωνα με τους υπολογισμούς της διοίκησης, εάν γινόταν χρήση δυο οκτάωρων βαρδιών θα δημιουργούνταν πρόβλημα υπερπαραγωγής προϊόντων. Με βάση αυτό το δεδομένο κατέληξαν στο να χρησιμοποιήσουν 2 εξάωρες βάρδιες όλον τον χρόνο και μία οκτάωρη βάρδια την καλοκαιρινή περίοδο διατηρώντας τις αποδοχές των εργαζόμενων σταθερές. Υπολογίστηκε ότι μέσα από τη διευρυνόμενη χρήση του κεφαλαιουχικού εξοπλισμού και τη μείωση της υπερωριακής εργασίας (που χρησιμοποιούνταν κάποιες περιόδους, όταν η παραγωγή λειτουργούσε αποκλειστικά με μία οκτάωρη βάρδια) το μέσο κόστος παραγωγής ενός φακού μειώθηκε κατά 17% (Anttila, 2015).

Κατ'επέκταση, παρότι φαντάζει ρεαλιστικότερο το μοντέλο της ανταγωνιστικής αγοράς ως προς τις θεωρητικές του προβλέψεις, θα ήταν χρήσιμο να εξετάσουμε τα παραδείγματα της Ολλανδίας και της Γαλλίας, όπου εφάρμοσαν μαζικές μειώσεις στις ώρες εργασίας με διαφορετικό τρόπο η κάθε μία ώστε να παρατηρήσουμε τη σχέση μεταξύ ύψους των αποδοχών (εάν υπήρξε μείωση ή όχι αναλογική με τη μείωση των ωρών εργασίας) και αύξησης της απασχόλησης. Επιπρόσθετα, μετά την εξέταση των περιπτωσιολογικών μελετών θα προχωρήσουμε σε εμπειρική έρευνα βασισμένη σε μετανάλυση ερευνών σχετικών με τον αντίκτυπο της μείωσης των ωρών εργασίας στην απασχόληση και την παραγωγικότητα ώστε να σχηματίσουμε μία σαφέστερη εικόνα αναφορικά με το κατά πόσον η μείωση των ωρών εργασίας αποτελεί τρόπο αντιμετώπισης της πιθανής συρρίκνωσης της απασχόλησης λόγω της τεχνολογικής αλλαγής.

4.7 Περιπτωσιολογικές μελέτες: Ολλανδία και Γαλλία

Στην παρούσα ενότητα θα εξετάσουμε δύο περιπτωσιολογικές μελέτες στις οποίες διατηρήθηκε ουδέτερος ο αντίκτυπος της μείωσης του εργάσιμου χρόνου στο κόστος εργασίας. Όπως προαναφέρθηκε (στις προηγούμενες ενότητες), είναι θεμελιώδους σημασίας για την επιτυχία της μεταρρύθμισης να διατηρηθεί το εργατικό κόστος σταθερό. Εξετάζοντας τον τρόπο που συντελέστηκε η μείωση του χρόνου εργασίας στην Ολλανδία και τη Γαλλία θα επιχειρήσουμε ν' αποτυπώσουμε την επίδραση του περιορισμού του εργάσιμου χρόνου στην απασχόληση υπό τις ευνοϊκότερες συνθήκες -αφού στη μεν Ολλανδία οι αποδοχές των εργαζόμενων μειώθηκαν αναλογικά με τις ώρες εργασίας, στη δε Γαλλία το κράτος προσέφερε χρηματικά και φορολογικά κίνητρα στις επιχειρήσεις προκειμένου να καταστήσει ουδέτερη τη μεταρρύθμιση από θέμα κόστους.

4.7.1 Ολλανδία

Ο λόγος της επιλογής της Ολλανδίας ως αντιπροσωπευτικού παραδείγματος της θεωρίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι η δομή των εργασιακών σχέσεων της χώρας που χαρακτηρίζεται από μακρά παράδοση συναίνεσης μεταξύ των δρώντων στην αγορά εργασίας (μοντέλο Polder³) και από εκτεταμένη χρήση κλαδικών συλλογικών διαπραγματεύσεων.

³ Το poldermodel αποτελεί ένα σύστημα εργασιακών σχέσεων που βασίζεται στην κουλτούρα συναίνεσης και συνεργασίας μεταξύ του κράτους και των κοινωνικών εταίρων με στόχο τη χάραξη πολιτικής που θα επιτύχει κοινωνική ευημερία και

Κατ'αυτόν τον τρόπο προσιδιάζει σε οικονομία με υψηλή συμμετοχικότητα σε εργατικές ενώσεις (Been & Keune, 2019). Παρότι η Ολλανδία έχει χαμηλό ποσοστό συμμετοχής των εργαζόμενων σε εργατικές ενώσεις, εντούτοις το επίπεδο «κάλυψης» που προσφέρεται από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις (bargaining coverage) είναι πολύ υψηλό. Το υψηλό επίπεδο κάλυψης -παρά το χαμηλό ποσοστό συμμετοχής σε εργατικές ενώσεις- σχετίζεται με το γεγονός ότι οι συλλογικές αποφάσεις σε κλαδικό συνήθως επίπεδο είναι εφαρμοστέες και δεσμεύουν το σύνολο των εργαζομένων στον κλάδο είτε είναι μέλη σε εργατική ένωση είτε όχι. Το 80-85% των απασχολούνται από εργοδότες που είναι μέλη εργοδοτικών οργανώσεων που διαπραγματεύονται σε κλαδικό επίπεδο και δεσμεύονται από τις συλλογικές αποφάσεις που θα προκύψουν (De Beer και Keune 2018 σ. 255). Ενδιαφέρον στοιχείο, όπως θα δούμε εν συνεχεία, αποτελεί η αποδοχή από τους εργαζόμενους μιας τρόπου τινά μείωσης αποδοχών με τη μορφή μη αποζημίωσης για τις ώρες που δεν εργάστηκαν λόγω του περιορισμού του ωραρίου εργασίας, γεγονός που επιδρά στη συσχέτιση μεταξύ μοναδιαίου κόστους εργασίας και απασχόλησης.

4.7.1.1 Δομή των εργασιακών σχέσεων στην Ολλανδία

Στα τέλη της δεκαετίας του 1970 η βελτιούμενη πορεία της οικονομίας άρχισε να παρουσιάζει σημάδια στασιμότητας. Ο ρυθμός ανάπτυξης μειώθηκε και η ανεργία αυξήθηκε ραγδαία [από περίπου 1-2% τη δεκαετία του 1960 έφτασε το 6% στα τέλη της δεκαετίας του 1970 (J. van Ours, 2003)]. Το ζητούμενο για τις εργατικές ενώσεις κατά την περίοδο αυτή ήταν η προστασία των θέσεων εργασίας. Κατ'επέκταση η μείωση του εργάσιμου ωραρίου επανήλθε στον δημόσιο διάλογο ως εργαλείο διατήρησης της απασχόλησης στα προηγούμενα επίπεδα. Οι εργοδότες από την πλευρά τους φοβούμενοι ότι περαιτέρω μείωση των ωρών εργασίας θα επιφέρει αύξηση του ωριαίου κόστους εργασίας, δεν επιθυμούσαν επ' ουδενί νέα μείωση του εργάσιμου χρόνου. Εναλλακτικά, πρότειναν στους εργαζόμενους προγράμματα πρόωρης αποχώρησης από την εργασία υπό τη μορφή πρόωρων συνταξιοδοτήσεων (Plantenga & Dur, 1998). Σταδιακά, έχοντας πλέον παγιωθεί το κλίμα στασιμότητας στην οικονομία ξεκίνησε να θεωρείται η μερική απασχόληση ως ένας τρόπος αναδόμησης της αγοράς εργασίας.

οικονομική ανάπτυξη. Χαρακτηριστικά αυτού του υποδείγματος εργασιακών σχέσεων αποτελούν η αποκέντρωση της συλλογικής διαπραγμάτευσης με παράλληλο καθορισμό του ορίου των μισθολογικών αυξήσεων σε κεντρικό επίπεδο, το υψηλό ποσοστό κάλυψης που προσφέρεται από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις (bargaining coverage) παρά το χαμηλό ποσοστό συμμετοχής σε εργατικές ενώσεις και ο χαμηλός αριθμός απεργιών που σημειώνονται (Κουζής κ.ά., 2008).

Στις αρχές της δεκαετίας του 1980 η ανεργία άγγιξε το 12% (το 1982) (European Central Bank, 2021). Οι εργατικές ενώσεις σε κάθε περίπτωση θεωρούσαν την προστασία της απασχόλησης σαφή προτεραιότητα με αποτέλεσμα να αποδέχονται ολοένα και πιο ευέλικτες εργασιακές σχέσεις. Το 1982 στην περιοχή Wassenaar, στην κατοικία του επικεφαλής της συνμοσπονδίας εργοδοτών, έλαβε χώρα η συζήτηση και εν τέλει η ομώνυμη συμφωνία μεταξύ των επικεφαλής των εργατικών ενώσεων και των εργοδοτικών φορέων. Στο πλαίσιο αυτό εργοδότες και εργαζόμενοι συμφώνησαν σε μείωση του εργάσιμου χρόνου και στην παροχή πλήρους κάλυψης κοινωνικής ασφάλισης για τους εργαζόμενους μερικής απασχόλησης ως αντάλλαγμα για τη μισθολογική συγκράτηση και την κατάργηση της αυτόματης αναπροσαρμογής των μισθών (J. van Ours, 2003). Παράλληλα, συνεπεία της αυξανόμενης ανεργίας πλήθαιναν με ταχύ ρυθμό και οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης εν μέρει ως αποτέλεσμα των κρατικών πολιτικών που βελτίωσαν τη νομική προστασία των εργαζόμενων μερικής απασχόλησης.

Η κορύφωση ήρθε το 1998 που μέσα από πολυάριθμες συλλογικές συμβάσεις εργασίας σε διαφορετικούς κλάδους μειώθηκε η εργάσιμη εβδομάδα σε 36 ώρες. Μέσα από την υιοθέτηση πιο ευέλικτων μορφών απασχόλησης η ανεργία μειώθηκε στο 2,3% το 2001 (European Central Bank, 2021). Τα επόμενα χρόνια παρότι υπήρξε κάποια αύξηση της ανεργίας (κοντά στο 4,6-5.9%), σε κάθε περίπτωση σταθεροποιήθηκε σε χαμηλότερο επίπεδο σε σχέση με τα χρόνια που προηγήθηκαν της μείωσης του χρόνου εργασίας. Μετά την Συμφωνία Wassenaar συμφωνήθηκε μισθολογική συγκράτηση, περικοπή στο ύψος των κοινωνικών επιδομάτων και αυξημένη ευελιξία στην αγορά εργασίας ως αντάλλαγμα αρχικά για τον περιορισμό του εργάσιμου χρόνου (με αντίστοιχη αναλογική περικοπή των αποδοχών των εργαζόμενων) και την εξομοίωση των κοινωνικών παροχών που απολαμβάναν οι εργαζόμενα μερικής απασχόλησης με αυτές των εργαζόμενων πλήρους απασχόλησης (επί παραδείγματι, πλήρη επιδόματα ανεργίας και αναπηρίας) και μεταγενέστερα για τη μείωση της φορολογικής επιβάρυνσης στο εισόδημα των εργαζόμενων από μισθωτή εργασία (Baily και Kirkegaard 2004:205). Η Συμφωνία Wassenaar ουσιαστικά απετέλεσε κομβικό σημείο για την αγορά εργασίας, γιατί άφησε πίσω μία μακρά περίοδο ιδεολογικών διαφορών μεταξύ κοινωνικών φορέων και εγκαθίδρυσε μια περίοδο αμοιβαίας συνεργασίας και ομόνοιας (Davids, Devos, και Pasture 2007:198).

Η αγορά εργασίας της Ολλανδίας χαρακτηρίζεται από μεγάλο βαθμό συνεργασίας μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Στο πλαίσιο του διαλόγου μεταξύ των εργοδοτικών φορέων και των

εργατικών ενώσεων συμφωνήθηκε ότι, αφού η βασική προτεραιότητα των εργαζόμενων ήταν η προστασία της απασχόλησης, οι όποιες αιτιάσεις των εργαζομένων θα έπρεπε να μην αυξήσουν το εργατικό κόστος ούτε να μειώσουν τις λειτουργικές ώρες της επιχείρησης. Παρατηρούμε συνεπώς ότι στην περίπτωση της Ολλανδίας ο μισθός δεν παρέμεινε σταθερός σε μηνιαία βάση παρά τη μείωση των ωρών εργασίας. Η μείωση των μηνιαίων αποδοχών ήταν αντίστοιχη με τη μείωση του χρόνου απασχόλησης. Αντίστοιχα, από τη μεριά του το κράτος δεσμεύτηκε και αναμόρφωσε όλο το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης. Πλέον οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης δε διαφοροποιούνται σε τίποτα από τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης όσον αφορά στη φορολογία και την κοινωνική ασφάλιση.

Εν συνεχεία, στο πλαίσιο αυτής της αναμόρφωσης του κοινωνικού κράτους, τροποποιήθηκε το ποσοστό αναπλήρωσης των επιδομάτων ανεργίας σε σχέση με το τελευταίο ημερομίσθιο καθώς και η διάρκεια καταβολής τους. Η αλλαγή της πολιτικής των επιδομάτων, η μεγάλου βαθμού συμμετοχή σε εργατικές ενώσεις, ο υψηλός επιπέδου συντονισμός της αγοράς εργασίας και η αύξηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης οδήγησαν σε μισθολογική συγκράτηση και εν τέλει μείωση του ποσοστού ανεργίας.

Μέσα από την διερεύνηση του Ολλανδικού παραδείγματος αποσκοπούμε να εξετάσουμε το κατά πόσον η μείωση των ωρών εργασίας αποτελεί τρόπο αντιμετώπισης της πιθανής συρρίκνωσης της απασχόλησης λόγω της τεχνολογικής αλλαγής σε περιβάλλον με υψηλό βαθμό συντονισμού, με μεγάλη συμμετοχικότητα στις εργατικές ενώσεις και κεντροποιημένες συλλογικές διαπραγματεύσεις. Υπενθυμίζεται ότι -σύμφωνα με τις προβλέψεις της θεωρίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων- όταν οι εργατικές ενώσεις δίνουν έμφαση στη διατήρηση του επιπέδου απασχόλησης, τείνουν να συγκρατούν σε χαμηλότερο επίπεδο το μισθολογικό κόστος. Συνεπώς, σε κάποιες περιπτώσεις θα μπορούσε να επιτευχθεί μείωση της ανεργίας μέσα από τη μισθολογική συγκράτηση και τον υψηλό βαθμό συντονισμό που παρατηρείται. Στην περίπτωση της Ολλανδίας όλοι οι προαναφερθέντες παράγοντες ισχύουν. Συνεπώς θ' αναμέναμε σαφή αύξηση της παραγωγικότητας, μείωση της ανεργίας και αύξηση της απασχόλησης. Πράγματι, από το 1983 έως το 2017 η παραγωγικότητα ανά ώρα εργασίας αυξήθηκε κατά 83,23% (University of Oxford, 2021). Αντίστοιχα κατά το ίδιο διάστημα η ανεργία από το 9,51% μειώθηκε σε 5,88% (OECD, 2021d). Ως προς την απασχόληση, τα διαθέσιμα δεδομένα ξεκινάνε από το 1993. Κατά την περίοδο 1993-2017 το ποσοστό απασχόλησης αυξήθηκε κατά 11,8% (από 66,2% σε 78%) (Eurostat, 2021). Τα ως άνω περιγράφονται στον πίνακα 4.1.

Πίνακας 4.1 Αποτύπωση της διακύμανσης της παραγωγικότητας, της ανεργίας και της απασχόλησης κατά τα έτη 1983-2017

ΕΤΟΣ	ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ ΑΝΑ ΩΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΑΕΠ/ΩΡΑ-ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ 1983)	ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΝΕΡΓΙΑΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
1983	-	9,51%	-
1993	+ 16,2%	6,47%	66,2%
2003	+50,57%	5,91%	75,2%
2013	+94,64%	8,19%	75,9%
2017	+83,23%	5,88%	78,0%

Πηγή: (University of Oxford 2021; OECD 2021d; Eurostat 2021)

4.7.1.2 Απασχόληση και ανεργία

Όπως παρατηρήσαμε, εκ πρώτης όψεως η ανεργία στην Ολλανδική αγορά εργασίας μειώθηκε μετά την εφαρμογή της μείωσης των εργάσιμων ωρών που συνοδεύτηκε και από αντίστοιχη μείωση των αποδοχών. Αναμφισβήτητα τα στατιστικά στοιχεία που αναφέρονται στο ποσοστό ανεργίας είναι ιδιαίτερα σημαντικοί δείκτες της επίδοσης της αγοράς εργασίας. Ωστόσο σε πολλές περιπτώσεις δεν αποδίδουν την πλήρη εικόνα. Στην περίπτωση της Ολλανδίας, μεγάλο μέρος της μείωσης της ανεργίας οφείλεται στη συστηματική μετατόπιση εργαζόμενων από την αγορά εργασίας σε προνοιακές κατηγορίες μη απασχόλησης (επί παραδείγματι, πρόωρες συνταξιοδοτήσεις ή λήψη επιδομάτων ανικανότητας). Συνεπώς, ιδιαίτερη σημασία αποκτούν τα στατιστικά στοιχεία που αποτυπώνουν την απασχόληση που παρουσιάζονται εν συνεχεία.

Στην Ολλανδική αγορά εργασίας τα ποσοστά μη απασχόλησης είναι υψηλά παρότι μειώθηκαν αισθητά το διάστημα 1985-2000. Είναι ενδεικτικό ότι το 1985 το 49,3% των πολιτών παραγωγικής ηλικίας βρισκόταν εκτός αγοράς εργασίας λόγω ανεργίας, αναπηρίας, εκπαίδευσης, πρόωρης συνταξιοδότησης ή λοιπών προσωπικών λόγων. Ενδεχομένως κάποιοι

από αυτούς είχαν παραιτηθεί από την προσπάθεια αναζήτησης εργασίας καθώς μπορούσαν πιθανώς να ζήσουν με άλλους τρόπους (πίνακας 4.2). Το ποσοστό αυτό μειώθηκε σημαντικά, στο 36,5% το 2000, αλλά και πάλι παραμένει υψηλό (van Ours 2006 σ. 137). Αν παρατηρήσουμε τα ποσοστά μη συμμετοχής στην αγορά εργασίας των ανδρών για την ίδια περίοδο, θα δούμε ότι παρέμειναν σε μεγάλο βαθμό σταθερά. Συνεπώς η μείωση αυτή κατά κύριο λόγο προκύπτει από την αύξηση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας των γυναικών (το ποσοστό μη συμμετοχής στην αγορά εργασίας για τις γυναίκες μειώθηκε από 54,6% και 86,8% το 1985 για τις ηλικίες 25-64 και 55-64 σε 27% και 73,6% αντίστοιχα το 2000).

Για πολλά χρόνια η συμμετοχή των γυναικών στην παραγωγική διαδικασία ήταν περιορισμένη στην Ολλανδία σε σχέση με τις υπόλοιπες Ευρωπαϊκές χώρες. Κατ' επέκταση εν πολλοίς η αύξηση της συμμετοχής τους στην αγορά εργασίας οφείλεται στο φαινόμενο της «αναπλήρωσης» (catch up effect) και σε μικρότερο βαθμό στην αύξηση της part time απασχόλησης. Αυτό συμβαίνει γιατί, όταν μία οικονομία ξεκινά από ένα χαμηλότερο επίπεδο απασχόλησης των γυναικών συγκριτικά με την υπόλοιπη Ευρώπη και προσπαθεί να πλησιάσει τον ευρωπαϊκό μέσο όρο, πράγματι η αύξηση είναι ποσοστιαία υψηλότερη από αυτή των υπόλοιπων χωρών, αλλά αυτό οφείλεται στο εξ' αρχής χαμηλότερο επίπεδο απασχόλησης των γυναικών.

Πίνακας 4.2 Ποσοστό πολιτών που βρίσκονται εκτός αγοράς εργασίας λόγω ανεργίας, αναπηρίας, εκπαίδευσης, πρόωρης συνταξιοδότησης ή λοιπών προσωπικών λόγων

ΕΤΟΣ	1980	1985	1990	1995	2000
Άνδρες και Γυναίκες όλων των ηλικιών	51,3%	49,3%	42,9%	40,8%	36,5%
Άνδρες και Γυναίκες ηλικίας 25-54	35,7%	30,4%	24%	20,6%	16,4%
Άνδρες και Γυναίκες ηλικίας 55-64	60,4%	69,7%	69,1%	70,1%	61,4%
Άνδρες ηλικίας 25-54	7,4%	7,3%	6,6%	7,4%	6,2%

Άνδρες ηλικίας 55-64	31,5%	50,8%	54,2%	58,6%	49,2%
Γυναίκες ηλικίας 25-54	65,4%	54,6%	42,1%	34,3%	27%
Γυναίκες ηλικίας 55-64	86,4%	86,8%	83,2%	81,4%	73,6%

Πηγή: (ILOSTAT, 2021a)

Ένας δεύτερος λόγος χαμηλής συμμετοχικότητας στην αγορά εργασίας είναι, όπως προαναφέρθηκε, ο μεγάλος αριθμός πολιτών που λαμβάνουν προνοιακή υποστήριξη. Σύμφωνα με το Ολλανδικό νομικό πλαίσιο που ίσχυε έως το 1985 μπορούσε κάποιος να λάβει επίδομα αναπηρίας μετά τη λήξη του επιδόματος ασθενείας, το οποίο καταβαλλόταν για έναν χρόνο. Ενώ το επίδομα ασθενείας είναι προσωρινού χαρακτήρα και έχει σκοπό ν' αποτελέσει ένα εισοδηματικό δίκτυ ασφαλείας, το επίδομα αναπηρίας δεν είναι προσωρινού χαρακτήρα και απευθύνεται σε όσους εργαζόμενους είναι ολικά ή μερικά ανάκανοι να λαμβάνουν μισθό από την εργασία τους (ως αποτέλεσμα αναπηρίας ή άλλων προβλημάτων ασχέτως αιτίας) που ν' αντιπροσωπεύει τις δεξιότητες, την εκπαίδευση και την εργασιακή τους εμπειρία. Η ευρύτητά της διατύπωσης του νομικού πλαισίου οδηγούσε στο φαινόμενο μεγάλη μερίδα του ηλικιακά ενεργού πληθυσμού να λαμβάνει επίδομα αναπηρίας. Συγκεκριμένα, όπως φαίνεται και από τον πίνακα 4.3 το 1999, το 17,8% των πολιτών ηλικίας 55-65 ετών λάμβανε προνοιακό (αναπηρικό) επίδομα. Σύμφωνα με τη νομοθεσία μάλιστα για να λάβει κάποιος εργαζόμενος το εν λόγω επίδομα δεν ήταν αναγκαίο να υπάρχει κάποιος αντικειμενικά εμφανής ιατρικός λόγος. Κατ' επέκταση ολοένα αυξανόμενος αριθμός εργαζόμενων λάμβανε πλήρως ή εν μέρει επίδομα αναπηρίας για ψυχολογικούς λόγους (Spithoven, 2011).

Το νομικό πλαίσιο που προαναφέρθηκε έγινε το όχημα με το οποίο μεγάλο ποσοστό εργαζόμενων που βρίσκονταν κοντά σε ηλικία συνταξιοδότησης αποχώρησε από την αγορά εργασίας (μειώνοντας τεχνητά το ποσοστό ανεργίας). Ο αριθμός αυτών των πρώην εργαζόμενων δεν εμφανίστηκε στα επίσημα στοιχεία της ανεργίας, αλλά την ίδια στιγμή μεγάλος αριθμός αιτήθηκε και έλαβε επιδόματα αναπηρίας (περίπου 10%) (CPB, 1998; Spithoven, 2011). Το 1990, ο αριθμός των δικαιούχων επιδόματος αναπηρίας στην Ολλανδία ήταν 139 ανά 1000 άτομα πληθυσμού, την ίδια στιγμή που στη Σουηδία ήταν 78 και στη Γερμανία 43, γεγονός που καταδεικνύει ότι είναι πιθανό ένας μεγάλος αριθμός των δικαιούχων

στην Ολλανδία να μην το λάμβανε ως αιτία προβλημάτων υγείας, αλλά ως εναλλακτική λύση του επιδόματος ανεργίας (Hassink κ.ά., 1997; J. van Ours, 2003). Ήδη από τα τέλη της δεκαετίας του 1970 πληθύνετο με έντονο ρυθμό ο αριθμός των δικαιούχων με αποτέλεσμα η ανεργία ν' αυξάνεται με χαμηλότερο ρυθμό απ' ό,τι ο αριθμός των δικαιούχων επιδομάτων (Spithoven, 2011).

Συμπερασματικά παρατηρούμε ότι εν πολλοίς λόγω της νομικής προστασίας των εργαζομένων σε περίπτωση μη συναινετικών απολύσεων οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι προτιμούσαν την επιλογή των προνοιακών επιδομάτων έναντι των απολύσεων προκειμένου να μειωθεί το προσωπικό, «κρύβοντας» έτσι μεγάλο κομμάτι της ανεργίας (Hassink 1996 κεφ. 6). Στον παρακάτω πίνακα 4.3 φαίνεται το ποσοστό του εργατικού δυναμικού που λαμβάνει προνοιακό επίδομα σε ισοδύναμα πλήρους απασχόλησης για τα έτη 1980-1999 κατά τα οποία υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία (καλύπτει χρονικό ορίζοντα 17 ετών από την συμφωνία Wassenaar).

Πίνακας 4.3 Το ποσοστό του εργατικού δυναμικού ηλικίας 15-64 ετών που λαμβάνει προνοιακό επίδομα σε ισοδύναμα πλήρους απασχόλησης για τα έτη 1980-1999

ΧΩΡΑ	1980	1990	1999
Ολλανδία	15,9%	19,9%	17,8%
Ισπανία	8,3%	12,3%	11,2%
Βέλγιο	17,4%	24,4%	23,6%
Ιαπωνία	8,8%	10%	11,4%
Γαλλία	13,9%	20,2%	24,2%
ΗΠΑ	16,8%	15,6%	18,9%
Γερμανία	15,2%	18,1%	22,4%
Ηνωμένο Βασίλειο	15,2%	18,5%	18,9%

Πηγή: (OECD, 2003)

Ο λόγος που επελέγη η χρήση των ισοδυνάμων πλήρους απασχόλησης είναι προκειμένου να μην υπολογιστούν διπλά κάποιοι δικαιούχοι πλέον του ενός επιδόματος. Συνεπώς, ανεξαρτήτως του αριθμού των επιδομάτων που λαμβάνει (για παράδειγμα επίδομα ανεργίας και αναπηρίας παράλληλα) κάποιος δικαιούχος δεν μπορεί στατιστικά με αυτόν τον τρόπο να

υπολογίζεται ως λαμβάνων παραπάνω από ένα ισοδύναμο πλήρους απασχόλησης (OECD, 2003). Το ποσοστό που αποτυπώνεται στον πίνακα είναι υπολογισμένο ως ο λόγος των δικαιούχων επιδομάτων σε ισοδύναμο πλήρους απασχόλησης προς το σύνολο του εργατικού δυναμικού. Συνεπώς, παρότι διαφαίνεται μια πτωτική πορεία, εντούτοις αυτό θα μπορούσε ενδεχομένως ν' αποδοθεί στην μεγέθυνση του εργατικού δυναμικού σε απόλυτους αριθμούς που αυξάνει τον παρονομαστή του κλάσματος δικαιούχων προνοιακών επιδομάτων προς εργατικό δυναμικό και όχι σε πραγματική μείωση των δικαιούχων επιδομάτων (Marx, 2007). Παρά τη σημαντική δημιουργία θέσεων εργασίας που θα μπορούσε να μειώσει την εξάρτηση από το κοινωνικό κράτος, είναι πολύ περιορισμένος ο αριθμός των ατόμων που σταματούν να είναι εξαρτημένοι οικονομικά από τα προνοιακά επιδόματα.

Το κοινωνικό κράτος στην Ολλανδία ως το 1985 είχε ως βασικό σκοπό τη μείωση της ανεργίας. Έως τις αρχές της δεκαετίας του 1980 η επιδείνωση του οικονομικού κλίματος λογιζόταν ως προσωρινή. Υπ'αυτήν την έννοια το κράτος και οι κοινωνικοί εταίροι ως ένα βαθμό δόμησαν τις πολιτικές απασχόλησης με τέτοιο τρόπο ώστε να δίνουν ευκαιρίες απομάκρυνσης από την αγορά εργασίας σε εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας προκειμένου να δημιουργηθούν περισσότερες ευκαιρίες για τις νεότερες γενιές που βρίσκονταν αντιμέτωπες με υψηλή ανεργία (Anderson, 2012; Ebbinghaus, 2006). Αποτέλεσμα των πολιτικών που υιοθετήθηκαν ήταν ότι η Ολλανδία παρουσίαζε ένα από τα υψηλότερα ποσοστά πρόωρων αποχωρήσεων από την αγορά εργασίας και εισδοχών στις προνοιακές παροχές (Anderson, 2012). Κατ'επέκταση, κατέστη σαφής η αναγκαιότητα μεταρρυθμίσεων στον τομέα των επιδομάτων ανεργίας αλλά και των αναπηρικών επιδομάτων.

Αρχικά, ως προς τα επιδόματα ανεργίας το 1987 συνεπεία της αύξησης της ανεργίας το κανονιστικό πλαίσιο αναμορφώθηκε σημαντικά, καθιστώντας τη χορήγηση επιδόματος ανεργίας συνδεδεμένη με το εργασιακό ιστορικό και την ηλικία του κάθε ατόμου. Η αρχική χορήγηση του επιδόματος ανεργίας είχε διάρκεια 6 μηνών και επεκτεινόταν κατά τρεις μήνες για κάθε 4,5 χρόνια εργασίας. Αργότερα, το 2006 η ανώτατη διάρκεια χορήγησης επιδόματος περιορίστηκε από 60 σε 38 μήνες. Κάθε εργάσιμο έτος του εργαζόμενου ισούτο με το νέο σύστημα σ' έναν μήνα επιδότησης ανεργίας. Συνεπώς, ένας εργαζόμενος που απασχολούνταν για 38 έτη πριν απολυθεί δικαιούτο με τους νέους κανόνες επιδότηση ανεργίας (ίση με το 75% του τελευταίου του μισθού για τους δύο πρώτους μήνες ανεργίας και 70% για τους επόμενους) για μέγιστο χρονικό διάστημα 38 μηνών.

Ωστόσο, όπως παρατηρήσαμε, ένα σημαντικότατο πρόβλημα του συστήματος που χαρακτήριζε την αγορά εργασίας της Ολλανδίας, ήταν η χρήση των επιδομάτων αναπηρίας ως εναλλακτική λύση των απολύσεων. Συνεπώς οι βασικότερες μεταρρυθμίσεις που έλαβαν χώρα αποσκοπούσαν στο να περιορίσουν τις πρακτικές αυτές. Η αυστηροποίηση του πλαισίου χορήγησης επιδομάτων αναπηρίας συντελέστηκε σταδιακά και χρειάστηκαν αρκετά χρόνια ώστε να φανούν τ' αποτελέσματα της. Η πρώτη τροποποίηση της νομοθεσίας έλαβε χώρα το 1985, που το μέγιστο ποσοστό αναπλήρωσης του επιδόματος περιορίστηκε από 80 σε 70%.

Το 1987 συντελέστηκε μια ιδιαίτερα σημαντική αλλαγή που αποσκοπούσε στο να περιορίσει τον αριθμό των πολιτών που θα δικαιούνταν επίδομα εξαιρώντας από πλήρη καταβολή επιδόματος ανθρώπους εν μέρει ανίκανους για εργασία που είχαν μειωμένες προοπτικές στην αγορά εργασίας. Πλέον όποιος εργαζόμενος θεωρούνταν μόνο εν μέρει ανίκανος για εργασία, δε θα λάμβανε το πλήρες επίδομα αλλά μέρος αυτού ίσο με το ποσοστό αναπηρίας του. Για το υπόλοιπο εισόδημα του θα έπρεπε ν' αναζητήσει εργασία ή, εάν πληρούσε τις προϋποθέσεις, να αιτηθεί επίδομα ανεργίας. Αντίστοιχα, επανεξετάστηκαν και οι υπάρχοντες δικαιούχοι επιδόματος ηλικίας 18-35 ετών με αποτέλεσμα οι μισοί να σταματήσουν να λαμβάνουν πλήρες επίδομα (Kautto & Othman, 2010). Παρόλα τα μέτρα δεν επετράπη περαιτέρω αύξηση των δικαιούχων προνοιακών επιδομάτων με αποτέλεσμα στις αρχές της δεκαετίας του 1990 η νομοθεσία ν' αυστηροποιηθεί εκ νέου.

Το 1993 θεσμοθετήθηκε η νομοθεσία για τη μείωση των αιτούντων αναπηρικών επιδομάτων (Wet Terugdringing Beroep op de Arbeidsongeschiktheidsregelingen – TBA), που αποσκοπούσε στο να περιοριστεί ο αριθμός των δικαιούχων επιδομάτων αυστηροποιώντας τα κριτήρια που έπρεπε να πληρούνται για να θεωρηθεί κάποιος εν μέρει ή εν όλω ανίκανος για εργασία. Με το νέο νομικό πλαίσιο που καθιέρωσε η νομοθεσία TBA, ο βαθμός αναπηρίας καθοριζόταν με περισσότερο ιατρικά παρά κοινωνικά κριτήρια. Έτσι η απώλεια ικανότητας για εργασία θα έπρεπε να έχει άμεση σχέση με κάποιο ιατρικό πρόβλημα. Επιπλέον, με τις προηγούμενες νομοθεσίες το εύρος της απώλειας εισοδήματος που θα έπρεπε ν' αποζημιωθεί από το κοινωνικό κράτος ήταν συσχετισμένο με τις αποδοχές που θα είχε ο εργαζόμενος εάν συνέχιζε να βιοπορίζεται από μία απασχόληση κατάλληλη με βάση το εκπαιδευτικό του επίπεδο, τις προηγούμενες μορφές εργασίας και το επίπεδο ευθύνης που διέθετε προηγουμένως. Η νομοθεσία TBA τροποποίησε αυτήν την παράμετρο, λαμβάνοντας υπόψιν οποιαδήποτε γενικά αποδεκτή εργασία ασχέτως των εκπαιδευτικών προαπαιτούμενων ή του πρότερου εργασιακού βίου του πολίτη. Μ' αυτόν τον τρόπο περισσότερες θέσεις εργασίας

θεωρήθηκαν διαθέσιμες για κάποιον με μερική αναπηρία, καθιστώντας πιο δύσκολο να θεωρηθεί κάποιος ολικά ανίκανος για εργασία (Kautto & Othman, 2010). Κατ' αυτόν τον τρόπο όλοι οι δικαιούχοι κάτω των 50 ετών επανεξετάστηκαν με βάση τα νέα δεδομένα. Τα πρώτα δύο χρόνια της εφαρμογής του μέτρου σχεδόν οι μισοί δικαιούχοι πλήρους επιδόματος αναπηρίας, είτε σταμάτησαν να είναι δικαιούχοι είτε θεωρήθηκαν εν μέρει ανίκανοι για εργασία με αποτέλεσμα να λάβουν μειωμένο επίδομα αναπηρίας και έπρεπε είτε να βρουν δουλειά είτε να αιτηθούν επίδοματος ανεργίας εάν πληρούσαν τις προϋποθέσεις χορήγησής του (Kautto & Othman, 2010).

Το 1998 εφαρμόστηκε η νομοθεσία PEMBA (Wet Premie-differentiatie en Marktwerving bij Arbeidsongeschiktheidsverzekeringen) που αποσκοπούσε στο να καταστήσει τους εργοδότες υπεύθυνους για την αποτροπή αιτημάτων επιδομάτων αναπηρίας και επανένταξης στην αγορά εργασίας ανθρώπων που για κάποιο διάστημα ήταν ως ένα βαθμό μη ικανοί για εργασία. Η PEMBA προέβλεπε ότι οι εισφορές του κάθε εργοδότη για τη χρηματοδότηση των προνοιακών επιδομάτων που ως τότε ήταν σταθερή, πλέον θα διαφοροποιείτο με βάση τον αριθμό των αιτημάτων για αναπηρικά επιδόματα που προέρχονταν από εργαζόμενους της εκάστοτε επιχείρησης. Αντίστοιχα, μπορούσε ν' αποφευχθεί η αύξηση των εισφορών εάν απέτρεπαν την έξοδο των εργαζόμενων προς το προνοιακό κράτος βελτιώνοντας τις συνθήκες εργασίας για τα άτομα που το είχαν ανάγκη. Το γράφημα 4.4 δείχνει ότι ο αντίκτυπος του μέτρου δεν ήταν άμεσος, αφού μόλις το 2006 μειώθηκε σε κάποιο βαθμό ο αριθμός των δικαιούχων. Αντίστοιχα το 2012 έφτασε ξανά στα επίπεδα των αρχών της δεκαετίας του 1980, αυτή τη φορά όμως μ' ένα μεγαλύτερο αριθμητικά εργατικό δυναμικό.

Εν συνεχεία, το 2006 συντελέστηκε ίσως η σημαντικότερη μεταρρύθμιση του συστήματος κοινωνικής μέριμνας των εργαζόμενων με αναπηρία. Παρά την εμφανή μείωση των δικαιούχων προνοιακών επιδομάτων η κυβέρνηση της Ολλανδίας αποφάσισε την εκ βάθρων αναδιαμόρφωση του συστήματος με τη δημιουργία δύο νέων προγραμμάτων που αφορούσαν αφενός στους εργαζόμενους που είχαν πάνω από 80% ποσοστό αναπηρίας (IVA- Wet Inkomensverzekering voor Volledig en Duurzaam Arbeidsongeschikten) -που κατά το Ολλανδικό σύστημα αποτελεί το ελάχιστο όριο για να θεωρηθεί κάποιος ανίκανος για εργασία. Αφετέρου η αναδιαμόρφωση αφορούσε σ' αυτούς που ήταν εν μέρει ανίκανοι για εργασία με ποσοστό αναπηρίας λιγότερο από 80% αλλά περισσότερο από 35% (WGA- Wet Werkhervatting Gedeeltelijk arbeidsongeschikten). Στην πρώτη κατηγορία λάμβαναν το 75% του τελευταίου μισθού με τον οποίον αμείβονταν έως την συνταξιοδότηση τους. Ως προς τη

δεύτερη κατηγορία (WGA) αρχικά το επίδομα ήταν ανάλογο του προηγούμενου μισθού. Εάν ο πολίτης συνέχιζε να εργάζεται τότε ελάμβανε το 70% της διαφοράς του προηγούμενου μισθού με αυτόν που αμείβετο μετά την αναπηρία. Εάν δεν εργαζόταν ελάμβανε το 70% του τελευταίου μισθού για διάστημα που καθοριζόταν όπως και στο επίδομα ανεργίας με βάση την διάρκεια του εργασιακού βίου (Kautto & Othman, 2010; J. C. van Ours, 2006).

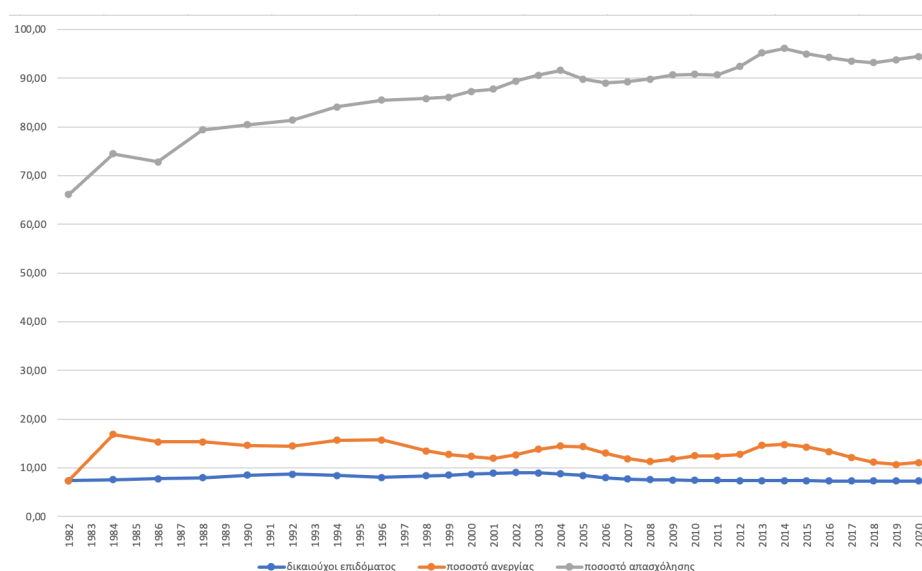
Στη βιβλιογραφία έχουν εκπονηθεί κάποιες έρευνες για τον βαθμό στον οποίο το κοινωνικό κράτος απετέλεσε εναλλακτική λύση των απολύσεων πριν και μετά τις μεταρρυθμίσεις. Λόγω των μεταρρυθμίσεων του 1987 θεωρείται αυτό το έτος ως ορόσημο στις εμπειρικές έρευνες. Οι μελέτες που έγιναν πριν το 1987 καταδείκνυαν μεγάλο ποσοστό «κρυμμένης ανεργίας» στους εργαζόμενους που ξεκινούσαν να λαμβάνουν προνοιακά επιδόματα. Συγκεκριμένα, οι Aarts και De Jong (1992), χρησιμοποιώντας μικροδοδεμένα 2808 εργαζόμενων υπολόγισαν ότι το 30-50% των εργαζόμενων που λάμβαναν επιδόματα αναπηρίας ήταν σε θέση να εργαστούν. Αντίστοιχα ο Westerhout (1995 όπως αναφέρθηκε σε (Hassink κ.ά., 1997) εξέτασε το διάστημα 1973-1992 (ωστόσο δεν έλαβε υπόψιν δεδομένα για τους νέους δικαιούχους που ξεκίνησαν να λαμβάνουν προνοιακό επίδομα μετά την μεταρρύθμιση του 1987). Εξέτασε μόνο όσους είχαν ξεκινήσει πριν το 1987 και συνέχιζαν και τότε. Σύμφωνα με τ' ευρήματά του το 50% των επιδομάτων αναπηρίας δόθηκαν για αιτίες που δε χαρακτηρίζονται αυστηρά ιατρικές και θα μπορούσαν ν' αποτελούν κρυμμένη ανεργία.

Οι Hassink, Van Ours, και Riffer (1997) εξέτασαν την περίοδο 1988- 1990 για να εντοπίσουν τον αντίκτυπο της μεταρρύθμισης σε επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνταν σε διάφορους κλάδους και απασχολούσαν περισσότερους από 10 εργαζόμενους. Σύμφωνα με τα ευρήματά τους, η «κρυφή ανεργία» των εργαζόμενων που διοχετεύτηκαν στο κοινωνικό κράτος ως εναλλακτική λύση της απόλυσης είχε μειωθεί σε σχέση με το χρονικό διάστημα προ της μεταρρύθμισης σε 8-12% των νέων δικαιούχων επιδόματος αναπηρίας. Αντίστοιχα, οι de Groot και Koning (2016) εξέτασαν την περίοδο μεταξύ 1999 και 2011 και το κατά πόσον επηρέασε τον αριθμό των δικαιούχων η νομοθεσία μετά το 1998 που καθιστούσε συνυπεύθυνες τις επιχειρήσεις για τον περιορισμό του αριθμού των επιδομάτων ανεργίας. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας τους, εάν δεν είχαν θεσμοθετηθεί οι εισφορές των εργοδοτών με την νομοθεσία PEMBA, ο αριθμός των νέων δικαιούχων επιδόματος αναπηρίας θα ήταν υψηλότερος κατά 15%, ενώ ο αριθμός των υπαρχόντων δικαιούχων θα ήταν 1,7% υψηλότερος (λόγω των λιγότερων κινήτρων επανένταξης). Σε παρόμοια αποτελέσματα κατέληξαν και οι Kantarci, Sonsbeek, και Zhang (2019) που εξέτασαν το αποτύπωμα της

μεταρρύθμισης του 2006. Σύμφωνα με τα ευρήματα τους, η πιθανότητα να λάβει επίδομα αναπηρίας κάποιος εργαζόμενος μειώθηκε κατά 5,8% λόγω των αυστηρότερων προϋποθέσεων που τέθηκαν.

Τέλος, η αγορά εργασίας της Ολλανδίας γνώρισε μία μεγάλη αύξηση των ατόμων που απασχολούνται σε απόλυτο αριθμό. Εντούτοις, εάν υπολογιστούν οι ώρες εργασίας ετησίως με βάση τις ώρες που απασχολείται ένας εργαζόμενος πλήρους απασχόλησης σ' έναν χρόνο, αυτή η αύξηση δεν ήταν τόσο μεγάλη. Εάν υπολογιστεί αυτή η αύξηση σε ισοδύναμα πλήρους ωραρίου θα δούμε ότι η αύξηση της απασχόλησης κατά την περίοδο 1970-1997 ήταν 15,9% χαμηλότερη απ' ό,τι όταν υπολογίζονταν κατ' απόλυτο αριθμό οι θέσεις εργασίας (Spithoven, 2011). Παρότι λοιπόν η κυβέρνηση ανέμενε να μειωθεί η ανεργία με την υιοθέτηση πιο ευέλικτων μορφών εργασίας, εν τούτοις κατά το διάστημα 1987-1998 παρέμεινε σε μεγάλο βαθμό σταθερή (OECD, 2021e) διότι οι περισσότερες νέες θέσεις εργασίας ημιαπασχόλησης κατελήφθησαν όχι από καταγεγραμμένους ανέργους αλλά από νέο-εισαχθέντες στην αγορά εργασίας φοιτητές καθώς και πρώην νοικοκυρές που προηγουμένως ήταν μη ενεργοί οικονομικά.

Γράφημα 4.4 Γράφημα που αποτυπώνει την εξέλιξη των δικαιούχων επιδομάτων αναπηρίας ως ποσοστό επί του οικονομικά ενεργού πληθυσμού, του ποσοστού ανεργίας και του ποσοστού απασχόλησης της περιόδου 1982-2020



Πηγή: Δεδομένα από (CBS, 2021; OECD, 2021e, 2021b; The World Bank, 2021b; UWV, 2012)

4.7.1.3 Συμπεράσματα

Το παράδειγμα της Ολλανδίας χρησιμοποιήθηκε ώστε ν' απαντηθεί το ερευνητικό ερώτημα: η μείωση των ωρών εργασίας αποτελεί τρόπο αντιμετώπισης της πιθανής συρρίκνωσης της απασχόλησης λόγω της τεχνολογικής αλλαγής σε περιβάλλον υψηλής κεντροποίησης και συντονισμού; Όπως διαφάνηκε, η Ολλανδία είναι μία εξαιρετική περίπτωση προς ανάλυση γιατί συγκεντρώνει τις εξής προϋποθέσεις: χαρακτηρίζεται από ιδιαίτερα υψηλή κεντροποίηση της αγοράς εργασίας, μισθολογική συγκράτηση μέσα από την αναλογική μείωση αποδοχών (λόγω του μειωμένου ωραρίου) και εκτεταμένη μείωση του εργάσιμου χρόνου. Η μεταρρύθμιση βασίστηκε εξολοκλήρου σε τρεις πυλώνες: πρώτον τη μισθολογική συγκράτηση που ακολούθησε τη μείωση του εργάσιμου χρόνου ξεκινώντας από τις αρχές της δεκαετίας του 1980. Δεύτερον, τη μεταρρύθμιση του συστήματος προνοιακών επιδομάτων προκειμένου να περιοριστούν οι εντάξεις στα επιδόματα ασθένειας ή αναπηρίας ως εναλλακτική επιλογή της απόλυσης, και τρίτον την προσπάθεια επανένταξης των ανθρώπων που για κάποιο διάστημα ήταν εκτός αγοράς εργασίας λόγω ασθένειας ή αναπηρίας, προβλέποντας κίνητρα αλλά και κυρώσεις για τις επιχειρήσεις αναλόγως της επίδοσης τους στον τομέα αυτό.

Στον τομέα της απασχόλησης και της ανεργίας, παρατηρούμε ότι η μεταρρύθμιση αυτή δε μείωσε «μαγικά» την ανεργία. Αυτό που συντελέστηκε ήταν η μείωση του φυσικού ποσοστού ανεργίας εξαιτίας των αλλαγών στην αγορά εργασίας. Στα τέλη της δεκαετίας του 1990 και στις αρχές της δεκαετίας του 2000 η ανεργία έφτασε σε χαμηλό επίπεδο (ενδεχομένως και κάτω από το «φυσιολογικό» της ποσοστό) με αποτέλεσμα σταδιακά αυτό να οδηγήσει σε αύξηση των μισθών και σαν αυτοεκπληρούμενη προφητεία στην εκ νέου αύξηση της ανεργίας (OECD, 2021a, 2021e). Ως προς το ποσοστό ανεργίας, πράγματι οι μεταρρυθμίσεις του εργάσιμου χρόνου κατάφεραν να το περιορίσουν σημαντικά από 9,29% το 1984 σ' ένα ποσοστό κοντά στο 5% κατά μέσο όρο καθ' όλη τη δεκαετία του 2010 (το ποσοστό ανεργίας κυμάνθηκε από 3,84% έως 7,42%). Ωστόσο, πρέπει να ληφθεί υπόψιν ακόμα μια παράμετρος: ο διαφορετικός ορισμός της ανεργίας που υιοθετείται από την Ολλανδία σε σχέση με άλλους διεθνείς οργανισμούς, όπως ο ILO. Σύμφωνα με τη στατιστική υπηρεσία της Ολλανδίας, θεωρείται άνεργος οποιοσδήποτε εγγεγραμμένος σε οργανισμό εύρεσης εργασίας που είναι πρόθυμος να εργαστεί τουλάχιστον 12 ώρες την εβδομάδα και που είναι άμεσα διαθέσιμος για δουλειά. Ο ορισμός του ποιος θεωρείται άνεργος κατά την Ολλανδική Στατιστική Υπηρεσία είναι σαφώς πιο περιοριστικός σε σχέση με τον ορισμό επί παραδείγματι του ILO (που άνεργος

θεωρείται οποιοσδήποτε πολίτης είναι διαθέσιμος και αναζητά εργασία οποιασδήποτε διάρκειας). Αυτό δεν αλλάζει τη μείωση της ανεργίας που συντελέστηκε, αφού με τον ίδιο τρόπο υπολογιζόταν η ανεργία και το 1983 και το 2020. Ωστόσο καταδεικνύει ότι υπάρχει ενδεχομένως ένα ελαφρώς υψηλότερο ποσοστό πραγματικής ανεργίας στην οικονομία.

Ως προς το ποσοστό απασχόλησης, πράγματι η μείωση του εργάσιμου χρόνου είχε ιδιαίτερα ικανοποιητικά αποτελέσματα. Το ποσοστό απασχόλησης αυξήθηκε από 58,79% το 1982 σε 83,31% το 2020. Σ' αυτήν την εξαιρετική επίδοση συνέβαλε η σημαντικά αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Για αρκετά χρόνια η συμμετοχή των γυναικών στην παραγωγική διαδικασία ήταν περιορισμένη στην Ολλανδία σε σχέση με άλλες χώρες. Συνεπώς, η αύξηση της συμμετοχής τους στην αγορά εργασίας σε σημαντικό βαθμό οφείλεται στο φαινόμενο της «αναπλήρωσης» (catch up effect) και σε μικρότερο βαθμό στην αύξηση της μερικής απασχόλησης που κατέστησε την εργασία περισσότερο συμβατή χρονικά με τις οικογενειακές υποχρεώσεις. Αντίστοιχα, εάν το ποσοστό απασχόλησης αποτυπωνόταν σε ισοδύναμα πλήρους απασχόλησης αναμένεται ότι θα ήταν σημαντικά χαμηλότερο (International Monetary Fund, 1999).

Αναφορικά με την υψηλού βαθμού εξάρτηση μεγάλου μέρους του εργατικού δυναμικού από το προνοιακό κράτος, η κατάσταση δεν είχε σημαντική μεταβολή παρά τις μεταρρυθμιστικές προσπάθειες που έγιναν. Οι δικαιούχοι επιδομάτων ασθένειας και αναπηρίας αντιστοιχούσαν σε 7,35% του οικονομικά ενεργού πληθυσμού το 1982 και 7,29% το 2020, ενώ κατά το 2002 άγγιξε το 9,02%. Σύμφωνα με εμπειρικές μελέτες ένα ποσοστό της τάξης του 15% των νέων δικαιούχων και ένα σημαντικό ποσοστό των παλαιότερων δικαιούχων αποτελούσαν μια μορφή «κρυμμένης ανεργίας». Παρομοίως, παρατηρήθηκαν χαμηλά ποσοστά απασχόλησης στις μεγαλύτερες ηλικίες που συνδέονταν με σημαντικό αριθμό πρόωρων συνταξιοδοτήσεων που και πάλι χρηματοδοτούνταν από το κράτος πρόνοιας. Η νεότερη νομοθεσία ουσιαστικά μετακύλησε την ευθύνη για τον περιορισμό των δικαιούχων επιδομάτων στις επιχειρήσεις, κάνοντάς τες ιδιαίτερα προσεκτικές στο να προσλάβουν κάποιον εργαζόμενο πλήρους απασχόλησης με κάποιο πρόβλημα υγείας. Αντίστοιχα, ως προς τους εργαζόμενους μερικής απασχόλησης παρατηρήθηκε αύξηση του ποσοστού αυτών που εισέρχονταν στο προνοιακό κράτος, αφού γι' αυτούς δεν ήταν υπεύθυνος ο εργοδότης ώστε να χρηματοδοτήσει το 90-100% του μισθού του εργαζόμενου για τις πρώτες 13 εβδομάδες, αλλά χρηματοδοτούνταν από το κράτος (de Jong κ.ά., 2011). Παρότι τυπικά δεν μπορούσε ο εργοδότης ν' απορρίψει κάποιον υπάλληλο αποκλειστικά λόγω προβλημάτων υγείας, ήταν αμφίβολο το κατά πόσον

δεν το λάμβανε υπόψιν όταν επέλεγε εργαζόμενους για μόνιμες θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης.

4.7.2. Γαλλία

Η Γαλλία είναι μία χώρα όπου οι εργαζόμενοι έχουν χαμηλό ποσοστό συμμετοχής σε εργατικές ενώσεις και παρότι ο βαθμός κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι υψηλός, εντούτοις δεν συναντάται μεγάλου βαθμού συντονισμός. Η συμμετοχή σε εργατικές ενώσεις μειώθηκε από το 22% το 1970 σε 9% το 1992 (Hunt, 1998), ενώ ως το 2015 το ποσοστό συμμετοχής είχε περιοριστεί στο 7,9% (ILO, 2021). Ενδιαφέρον στοιχείο, όπως θα δούμε εν συνεχεία, αποτελεί η διαφορετική αντίδραση της αγοράς εργασίας μετά τις μεταρρυθμίσεις του 1982 και μετά τους νόμους Aubry, που καταδεικνύει ότι η μείωση του εργάσιμου χρόνου χωρίς την ύπαρξη επιχορηγήσεων από την πλευρά του κράτους έχει αρνητικές επιπτώσεις στην απασχόληση.

4.7.2.1 Δομή των εργασιακών σχέσεων στην Γαλλία

Το ζήτημα της μείωσης του εργάσιμου χρόνου είναι αντικείμενο συζήτησης στον δημόσιο διάλογο της Γαλλίας για χρόνια. Οι ώρες εργασίας αρχικά ξεκίνησαν να μειώνονται σημαντικά κατά τη δεκαετία του 1970. Είναι χαρακτηριστική η σημαντική μείωση του εργάσιμου χρόνου από 48 ώρες το 1974 σε 40 το 1981 (Cahuc κ.ά., 2008). Η κυβέρνηση Mitterrand τον Μάιο του 1982 εντελώς απροειδοποίητα μείωσε εκ νέου τις ώρες εργασίας σε 39 παρότι δεν υπήρχε ιδιαίτερη υποστήριξη του μέτρου από τους εργοδοτικούς φορείς. Παράλληλα, τροποποίησε τη νομοθεσία περί υπερωριών. Σύμφωνα με το νέο καθεστώς, οι πρώτες 4 ώρες υπερωριακής απασχόλησης αμείβονταν 25% περισσότερο από το τυπικό ωρομίσθιο. Απασχόληση πέρα των 4 πρώτων ωρών αμείβονταν με 50% μεγαλύτερο ωρομίσθιο. Επιπρόσθετα, η κυβέρνηση πρότεινε στους εργοδοτικούς φορείς να κρατήσουν τους μηνιαίους μισθούς στα προ της μείωσης του ωραρίου επίπεδα, χωρίς ωστόσο να νομοθετήσει σαφώς περί αυτού. Πράγματι, σε ποσοστό άνω του 90% των εργαζόμενων δεν υπήρξε κάποια αλλαγή στο ύψος των αποδοχών (Cahuc κ.ά., 2008; Estevao & Sa, 2006).

Το αρχικό πλάνο της κυβέρνησης ήταν να προχωρήσει σε μείωση του χρόνου εργασίας ως τις 35 ώρες, αλλά η επιδείνωση του μακροοικονομικού περιβάλλοντος ανέστειλε την ολοκλήρωση αυτής της μεταρρύθμισης (Askenazy, 2008). Αργότερα, το 1996 μέσω του «νόμου Robien» θεσμοθετήθηκαν μειώσεις του εργάσιμου χρόνου κατά τουλάχιστον 10% και αύξηση της απασχόλησης κατά το ίδιο ποσοστό προκειμένου οι επιχειρήσεις να κάνουν χρήση των ευνοϊκών ρυθμίσεων του νόμου που προέβλεπε μείωση των ασφαλιστικών εισφορών για 7 έτη (40% μείωση το πρώτο έτος, και 30% τα υπόλοιπα 6) (Bunel & Jugnot, 2002). Μέσα σε διάστημα δύο ετών υπογράφηκαν 3000 συλλογικές συμφωνίες που αφορούσαν 280000 εργαζόμενους που προέβλεπαν περιορισμό του εργάσιμου χρόνου, οι οποίες υπολογίζεται ότι δημιούργησαν περίπου 20000- 33000 θέσεις εργασίας (Boisard, 2004; Hayden, 2006). Οι περισσότερες συλλογικές συμφωνίες προέβλεπαν πιο ευέλικτη οργάνωση του εργασιακού χρόνου και μισθολογική συγκράτηση (Hayden, 2006). Παρόλα αυτά, η ανεργία δε μειώθηκε σε ικανό ποσοστό (Askenazy, 2008).

Έτσι το 1998 η σοσιαλιστική κυβέρνηση συνεργασίας του Lionel Jospin (1997-2002) έθεσε σε εφαρμογή ένα φιλόδοξο σχέδιο μείωσης του εργάσιμου χρόνου από τις 39 στις 35 εργάσιμες ώρες με σκοπό να μειώσει την ανεργία, η οποία είχε αγγίξει το 12,5%. Η μείωση του χρόνου εργασίας αυτήν τη φορά είχε υποχρεωτικό χαρακτήρα και λάμβανε υπόψιν, όπως θα εξηγηθεί παρακάτω, τον οικονομικό αντίκτυπο του μειωμένου εργάσιμου χρόνου στις επιχειρήσεις (κυρίως μέσω των επιχορηγήσεων που προβλέφθηκαν), εν αντιθέσει με τη νομοθεσία του 1982. Η μείωση αυτή των ωρών εργασίας έγινε μέσα από δύο νομοθετικές πρωτοβουλίες που πήραν το όνομα τους από την υπουργό εργασίας Martine Aubry. Η κυβέρνηση Jospin πίστευε ότι η υψηλότερη ανάπτυξη από μόνη της δεν επαρκεί για να επιτευχθεί σημαντική μείωση του ποσοστού ανεργίας. Έτσι δόμησε το πρόγραμμα της με κύριο άξονα την ανταγωνιστικότητα και την κερδοφορία των γαλλικών επιχειρήσεων, βασισμένη στο σκεπτικό ότι η μεγαλύτερη ευελιξία του εργάσιμου χρόνου που θα συνοδευόταν από πιο διευρυμένη διάρκεια λειτουργίας της γραμμής παραγωγής, θα αύξανε την παραγωγικότητα, ενώ παράλληλα θα μείωνε τον εργάσιμο χρόνο και θα ανάγκαζε τις επιχειρήσεις να προσλάβουν εργαζόμενους για να υποστηρίξουν τις περισσότερες βάρδιες .

Αρχικά τον Ιούνιο του 1998 ψηφίστηκε ο νόμος Aubry I που έδινε χρηματικά κίνητρα (επιχορηγήσεις) στις επιχειρήσεις να μειώσουν το χρόνο εργασίας του προσωπικού τους ώστε ν' αυξήσουν τον αριθμό των απασχολούμενων τους. Μία επιχείρηση έπρεπε να μειώσει κατά τουλάχιστον 10% το χρόνο εργασίας και ν' αυξήσει κατά τουλάχιστον 6% τον αριθμό των

απασχολούμενων υπαλλήλων της ώστε να δικαιούται επιχορήγηση. Για κάθε υπάλληλο του οποίου το ωράριο μειωνόταν ή για κάθε νέα πρόσληψη επιχορηγούνταν το ποσό των εργοδοτικών εισφορών για πέντε έτη, ενώ οι εργαζόμενοι που αμείβονταν με τον κατώτατο μισθό δεν γνώρισαν μείωση αποδοχών συνεπεία του περιορισμού του εργάσιμου χρόνου. Συγκεκριμένα, τα εργατικά κόστη για τους εργαζόμενους αυτούς μειώθηκαν σύμφωνα με υπολογισμούς κατά 8% (Askenazy, 2008, 2013).

Η νομοθεσία έκανε διάκριση μεταξύ μεγάλων (άνω των 20 εργαζόμενων) και μικρότερων επιχειρήσεων, αναγνωρίζοντας ότι οι μικρότερες χρειάζονται μεγαλύτερο χρόνο προσαρμογής στα νέα δεδομένα. Η μείωση του εργάσιμου χρόνου μπορούσε να συντελεστεί ως το 2002 από τις επιχειρήσεις που απασχολούσαν λιγότερους από 20 εργαζόμενους. Για να διευκολυνθεί αυτή η μετάβαση, μειώθηκε στις μικρότερες επιχειρήσεις το ποσοστό επιπρόσθετης αμοιβής για την υπερωριακή εργασία και αυξήθηκε το ανώτατο όριο υπερωριών ώστε να συνεχίσουν για ένα διάστημα ν' απασχολούν το προσωπικό τους για 39 ώρες, πληρώνοντας το επιπρόσθετο κόστος που αντιστοιχεί στην υπερωριακή απασχόληση. Αντίστοιχα, η μείωση του εργάσιμου χρόνου μπορούσε να λάβει πολλές μορφές κατόπιν διαπραγμάτευσης μεταξύ εργοδοτών και εργαζόμενων. Επί παραδείγματι, αυτό θα μπορούσε να γίνει με διεύρυνση της εργάσιμης εβδομάδας ως τις 48 ώρες χωρίς την καταβολή υπερωριών σε περιόδους με μεγάλη ζήτηση, και αντίστοιχη μείωση του εργάσιμου χρόνου (ή μεγαλύτερης διάρκειας άδεια) σε περιόδους με λιγότερη ζήτηση. Επιπρόσθετα, μπορούσε να χρησιμοποιηθεί για τον υπολογισμό του εργάσιμου χρόνου ετησιοποίηση των ωρών εργασίας ώστε να υπολογίζονται σε ετήσια βάση, αλλά σε κάθε περίπτωση αν διαιρούνταν με τις ημέρες, ο εργάσιμος χρόνος να μην ξεπερνούσε τις 35 ώρες την εβδομάδα (Hayden, 2006).

Εν συγκρίσει με τον «νόμο Robien» οι επιχορηγήσεις δε βασίζονταν αποκλειστικά στην αύξηση των προσλήψεων, αλλά ήταν συνάρτηση και της μείωσης του εργάσιμου χρόνου και του πόσο σύντομα την εφάρμοζαν οι επιχειρήσεις, αφού μειώνονταν με την πάροδο του χρόνου (Bunel & Jugnot, 2002). Επειδή οι περισσότερες μικρές επιχειρήσεις δεν είχαν θεσμοθετημένες εργατικές ενώσεις, η νομοθεσία αποσκοπούσε στο να επηρεάσει τον τρόπο λειτουργίας της συνδικαλιστικής εκπροσώπησης. Προκειμένου να επωφεληθούν από τις ευνοϊκές διατάξεις του νόμου οι εταιρίες που απασχολούσαν λιγότερους από 50 εργαζόμενους θα έπρεπε να υπογράψουν επιχειρησιακές συμβάσεις στις οποίες θα φαινόταν η μείωση του ωραρίου εργασίας (Chemin & Wasmer, 2009).

Δυο χρόνια αργότερα, τον Ιανουάριο του 2000 θεσμοθετήθηκε ο δεύτερος νόμος Aubry (αποκαλούμενος ως Aubry II). Αυτός ο νόμος διέυρνε εκ νέου το φάσμα των επιχορηγήσεων προς τις επιχειρήσεις με δύο τρόπους: αφενός επιχορηγούσε με 4000 γαλλικά φράγκα ανά έτος και ανά υπάλληλο τις επιχειρήσεις που μείωναν τις ώρες εργασίας σε 35 την εβδομάδα, αφετέρου επιχορηγούσε κομμάτι του κόστους μισθοδοσίας των αμειβόμενων με χαμηλές ή μέσες αποδοχές. Το ποσό της επιχορήγησης έφτανε τα 17500-21500 γαλλικά φράγκα για απασχολούμενο που αμείβονταν με τον κατώτατο μισθό (Bunel & Jugnot, 2002; Cahuc κ.ά., 2008). Τα εν λόγω οικονομικά κίνητρα αφορούσαν επιχειρήσεις που δεν επιχορηγούνταν με άλλο τρόπο ως εκείνη την στιγμή. Η βασική του διαφορά από τον νόμο Aubry I είναι ότι δεν υπήρχε ελάχιστος αριθμός νέων θέσεων εργασίας που έπρεπε να δημιουργηθούν προκειμένου οι επιχειρήσεις να είναι επιλέξιμες για κρατική στήριξη. Ακόμα και μετά το τέλος της περιόδου κατά την οποία επιχορηγούνταν οι εργοδοτικές εισφορές, η επιδότηση του κόστους μισθοδοσίας συνέχιζε να υφίσταται για όσες εταιρίες συμφωνούσαν σε 35 εργάσιμες ώρες υπό την προϋπόθεση ότι εξέφραζαν την επιθυμία να δημιουργήσουν ή να διασώσουν θέσεις εργασίας (Esteveao & Sa, 2006; Hayden, 2006). Παράλληλα με αυτά τα μέτρα, θεσμοθετήθηκε και ελάχιστος εγγυημένος μισθός που αυξανόταν ετησίως με βάση τον πληθωρισμό ώστε να μη μειωθεί η μηνιαία αποζημίωση των χαμηλόμισθων εργαζόμενων.

Αυτήν τη χρονική περίοδο η Γαλλία βίωνε μερικά από τα καλύτερα οικονομικά χρόνια του 20^{ου} αιώνα. Η ανεργία μειώθηκε σημαντικά και η κυβέρνηση άρχισε να εκφράζει την αισιοδοξία της για κατάσταση πλήρους απασχόλησης στην οικονομία (χαρακτηριστική η έκθεση “plein emploi” που συντάχθηκε από Συμβούλιο οικονομικής ανάλυσης το 2000) (Askenazy, 2008). Κατ’αυτόν τον τρόπο άρχισε να δίνεται λιγότερη έμφαση στην πιστή εφαρμογή των 35 ωρών εργασίας, ενώ αρκετοί εργοδότες αναζητούσαν τρόπους να εξαιρέσουν από τον εργάσιμο χρόνο τα διαλείμματα των εργαζόμενων, την εκπαίδευσης κ.λπ. προκειμένου να επιτύχουν την ονομαστική μείωση των ωρών εργασίας στις 35 εβδομαδιαίως (1600 ετησίως) περικόπτοντας σημαντικά λιγότερο από 10% τον εργάσιμο χρόνο (Askenazy, 2008; Boisard, 2004).

Εν συνεχεία, τον Ιανουάριο του 2003, μετά την ήττα των σοσιαλιστών στις εκλογές του 2002, με τον νόμο Fillon μειώθηκαν σε κάποιον βαθμό τα κίνητρα προς τις επιχειρήσεις που δεν είχαν ολοκληρώσει τη μετάβαση στις 35 εργάσιμες ώρες εβδομαδιαία, αλλά δεν καταργήθηκαν πλήρως. Η νομοθεσία χαλάρωσε ακόμα περισσότερο το 2005, αφού έγινε ευκολότερο και επωφελέστερο για τις επιχειρήσεις ν’ αμείβουν τους εργαζόμενούς τους για

την υπερωριακή εργασία και αντίστοιχα οι εργαζόμενοι είχαν το δικαίωμα να επιλέγουν αν θα εργάζονταν και πέρα των 220 ωρών ετησίως υπό την προϋπόθεση ότι ο εργάσιμος χρόνος τους δεν ξεπερνούσε τις 44 ώρες την εβδομάδα κατά μέσο όρο. Πλέον η λήψη επιχορηγήσεων δε συνδεόταν με τη μείωση του εργάσιμου χρόνου με αποτέλεσμα να ζημιώνονται επιχειρήσεις που μείωσαν τον εργάσιμο χρόνο των εργαζομένων τους σε 35 ώρες την εβδομάδα τη στιγμή που οι ανταγωνιστές τους παρέμεναν στις 39 ώρες και λάμβαναν μερική επιχορήγηση για τις εργοδοτικές εισφορές από το κράτος.

Μετά τις προεδρικές εκλογές του 2007 οι εργαζόμενοι εξαιρούνταν από τη φορολογική επιβάρυνση στην υπερωριακή απασχόληση, ενώ οι εργοδότες ήταν υπόχρεοι σημαντικά χαμηλότερων εργοδοτικών εισφορών για τις ώρες εργασίας που ξεπερνούσαν τις 35 ασχέτως του μεγέθους της επιχείρησης. Επιπρόσθετα, νομοθετήθηκε η δυνατότητα της υπέρβασης του ανώτατου ετήσιου χρόνου εργασίας μετά από συλλογική διαπραγμάτευση (Michon, 2009). Αυτές οι τροποποιήσεις της νομοθεσίας κατέστησαν πρακτικά οικονομικότερο για τους εργοδότες να χρησιμοποιούν υπερωριακή απασχόληση, ενώ αντίστοιχα για πολλούς εργαζόμενους ήταν προτιμότερη η μείωση των τακτικών ωρών εργασίας προκειμένου να δηλώνουν περισσότερες ώρες υπερωρίας (Askenazy, 2008). Από τη στιγμή που η υπερωριακή απασχόληση έγινε πιο συμφέρουσα για τους εργοδότες και τους εργαζόμενους, είναι προφανές ότι τα κίνητρα για δημιουργία νέων θέσεων εργασίας μειώθηκαν σημαντικά.

Από το 2012 και έπειτα δεν έχουν γίνει σημαντικές αλλαγές στη νομοθεσία περί ωρών εργασίας. Εξαιτίας της οικονομικής κρίσης η κυβέρνηση Hollande αποφάσισε να καταργήσει τις φορολογικές εξαιρέσεις στις υπερωρίες (εκτός από τις μικρές επιχειρήσεις) που υπολογίζεται ότι κόστιζαν 5 δισεκατομμύρια ετησίως (Askenazy, 2013).

Μέσα από το Γαλλικό παράδειγμα αποσκοπούμε να εξετάσουμε το κατά πόσον η μείωση των ωρών εργασίας αποτελεί τρόπο αντιμετώπισης της πιθανής συρρίκνωσης της απασχόλησης λόγω της τεχνολογικής αλλαγής, όταν μετά από παρέμβαση του κράτους το μέτρο παραμένει ουδέτερο από πλευράς κόστους για τις επιχειρήσεις. Υπενθυμίζεται ότι σύμφωνα με τις προβλέψεις της θεωρίας της ανταγωνιστικής αγοράς, όταν μειώνεται ο χρόνος εργασίας εξωγενώς, όπως στην περίπτωση μιας νομοθετημένης μείωσης του εργάσιμου χρόνου, αυξάνεται το κόστος παραγωγής με αποτέλεσμα να μειώνεται απασχόληση. Στην περίπτωση της Γαλλίας αυτό συνέβη στην πρώτη γενιά μεταρρυθμίσεων το 1982. Μετά την αλλαγή στην νομοθεσία προβλέφθηκαν επιχορηγήσεις και φορολογικά κίνητρα για τις

επιχειρήσεις προκειμένου να είναι ουδέτερη ως προς το κόστος η μείωση του ωραρίου, επιβεβαιώνοντας ουσιαστικά τις προβλέψεις της θεωρίας της ανταγωνιστικής αγοράς.

4.7.2.2 Απασχόληση και ανεργία

Η Γαλλική περίπτωση παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον διότι κατά τη διάρκεια των τελευταίων δεκαετιών έχει επιχειρηθεί να επιτευχθεί ο στόχος της μείωσης του εργάσιμου χρόνου με σκοπό την αύξηση της απασχόλησης με διαφορετικούς τρόπους, καθένας εκ των οποίων απέφερε διαφορετικά αποτελέσματα. Ουσιαστικά στην ίδια οικονομία, -με μερικά μόλις χρόνια απόκλιση- το ίδιο ζητούμενο, (η μείωση του χρόνου εργασίας) είχε διαφορετικά αποτελέσματα στον τομέα της απασχόλησης. Βασική διαφορά αποτελεί ο παράγοντας του αυξανόμενου κόστους. Όπως προαναφέρθηκε, η θεωρία της ανταγωνιστικής αγοράς για επιχειρήσεις που αποσκοπούν στη μεγιστοποίηση των εσόδων προβλέπει ότι, όσο μειώνονται οι ώρες εργασίας διατηρώντας σταθερές τις αποδοχές, αυξάνεται το οριακό κόστος παραγωγής με αποτέλεσμα να μειώνεται η βέλτιστη ποσότητα παραγόμενου προϊόντος. Αυτό με τη σειρά του συντελεί στη μείωση της ζήτησης εργατικού δυναμικού. Κατ'επέκταση, όπως θα καταδείξουμε, η πολιτική της μείωσης του εργάσιμου χρόνου *per se* δεν αποτελεί τρόπο αντιμετώπισης της πιθανής συρρίκνωσης της απασχόλησης, ιδίως όταν η συρρίκνωση αυτή οφείλεται εν μέρει ή εξ ολοκλήρου στην τεχνολογική αλλαγή. Υψηλότερα οριακά κόστη παραγωγής θα προκαλέσουν αντικατάσταση των εργαζόμενων από νεότερης γενιάς κεφαλαιουχικό εξοπλισμό. Συνεπώς σε μία ανταγωνιστική αγορά που βιώνει τις συνέπειες της τεχνολογικής αλλαγής η μείωση των ωρών εργασίας θα μπορούσε να επιφέρει μείωση της απασχόλησης, ακόμα και αν οι ωριαίες αποδοχές παρέμεναν σταθερές.

Προκειμένου ν' αντιληφθούμε τις συνέπειες της μείωσης του εργάσιμου χρόνου χωρίς να παρεμβάλλονται εξωγενείς παράγοντες -που ενδεχομένως επηρεάζουν την αντίδραση της αγοράς εργασίας- θα εξετάσουμε αρχικά τη μείωση των ωρών εργασίας το 1982. Όπως προαναφέρθηκε, η εν λόγω μείωση ήταν ξαφνική και μη αναμενόμενη, αλλά χρειάστηκαν κάποια χρόνια για την εφαρμογή της. Το 1981 παραμονές των εκλογών στην Γαλλία δε διαφαινόταν νίκη του Francois Mitterrand, αφού οι περισσότερες δημοσκοπήσεις καταδείκνυαν επανεκλογή του Giscard d'Estaing. Ομοίως, οι βουλευτικές εκλογές έλαβαν χώρα μετά τις προεδρικές εκλογές, συνεπώς, παρότι η μείωση του εργάσιμου χρόνου ήταν ένα

ζήτημα στην προεκλογική ατζέντα των σοσιαλιστών, εντούτοις λόγω της δημοσκοπικής εικόνας η εφαρμογή της μείωσης ήταν εντελώς αιφνίδια.

Η περικοπή του εργάσιμου χρόνου συντελέστηκε τον Φεβρουάριο του 1982, αλλά η εφαρμογή του μέτρου έγινε με πολύ αργούς ρυθμούς. Σύμφωνα με τα επίσημα στατιστικά στοιχεία, τον Απρίλιο του 1982 που έγινε η καθιερωμένη έρευνα εργατικού δυναμικού, μονάχα ελάχιστες επιχειρήσεις είχαν προλάβει να εναρμονίσουν τη διάρκεια της εργάσιμης εβδομάδας των υπαλλήλων τους. Το ποσοστό των εργαζόμενων που εργάζονταν 39 ή 40 ώρες εβδομαδιαίως από 28% το 1982 μειώθηκε και σταθεροποιήθηκε στο 20% το 1983-1985 (Crépon & Kramarz, 2002).

Προκειμένου να μελετηθεί ο αντίκτυπος της απότομης μείωσης των ωρών εργασίας, οι Crépon και Kramarz (2002) ανέλυσαν τις έρευνες εργατικού δυναμικού για τα έτη 1977 – 1987 συγκρίνοντας τους εργαζόμενους που εργάζονταν 40 ή περισσότερες ώρες εβδομαδιαία με αυτούς που εργάζονταν λιγότερες από 39. Για τις ανάγκες της έρευνάς τους χρησιμοποίησαν δεδομένα για 6123 – 6509 εργαζόμενους (ο αριθμός διαφοροποιείται ανάλογα το έτος) που αντλήθηκαν από την έρευνα εργατικού δυναμικού της Γαλλίας (Enquete Emploi). Σύμφωνα με τα ευρήματά τους, όσοι εργαζόμενοι απασχολούνταν για 40 ή περισσότερες ώρες την εβδομάδα τον Μάρτιο του 1981 είχαν λιγότερες πιθανότητες να παραμείνουν στη θέση τους μετά την μεταρρύθμιση σε σχέση με ίδιων χαρακτηριστικών (εκπαιδευτικών, φυλετικών, εργασιακών) εργαζόμενους που απασχολούνταν για 36-39 ώρες εβδομαδιαία. Επιπροσθέτως, οδηγήθηκαν στο συμπέρασμα ότι όσοι εργαζόμενοι συνέχιζαν να απασχολούνται 40 ώρες το 1982 είχαν περισσότερες πιθανότητες να χάσουν την δουλειά τους συγκριτικά με όσους εργάζονταν λιγότερες από 39 ώρες. Όλα τα ευρήματά τους ήταν στατιστικά σημαντικά και καταδείκνυαν αρνητική συσχέτιση μεταξύ μείωσης του εργάσιμου χρόνου και απασχόλησης (Crépon & Kramarz, 2002).

Εάν αυτό συνδυαστεί με τις νομοθετικές παρεμβάσεις -που όχι μόνο δεν επέτρεπαν τη μείωση του μισθού αναλογικά με τις εργάσιμες ώρες αλλά αύξαναν και κατά 5% τον κατώτατο μισθό από τον Ιούλιο του 1981- παρατηρούμε ότι οι προαναφερθείσες αρνητικές συνέπειες επηρέαζαν κατά κύριο λόγο τους απασχολούμενους που αμείβονταν με τον κατώτατο μισθό. Κατ'επέκταση θα μπορούσαμε να υποθέσουμε ότι, εάν η μείωση του εργάσιμου χρόνου ακολουθείτο από αναλογική μείωση αποδοχών, ενδεχομένως ο αντίκτυπος να ήταν διαφορετικός.

Αντίστοιχα ευρήματα εντοπίζονται και στη μελέτη των Abowd, Corbel, και Kramarz (1996), η οποία εξέτασε 47903 γαλλικές επιχειρήσεις κατά το διάστημα 1987-1990. Στην εν λόγω έρευνα υπολογίζεται ότι η αύξηση του κατώτατου μισθού θα επιφέρει αυξημένο ρυθμό καταστροφής σε χαμηλόμισθες θέσεις εργασίας (περίπου 8%), που αντιστοιχεί σε περίπου 2% ρυθμό καταστροφής θέσεων εργασίας στην οικονομία ετησίως. Το αποτέλεσμα είναι η ελαστικότητα της απασχόλησης ως προς το εργατικό κόστος να είναι μικρότερη από -1, γεγονός που καταδεικνύει ανελαστικότητα της ζήτησης για εργατικό δυναμικό συνεπεία της αύξησης του μισθολογικού κόστους και της μείωσης του εργάσιμου χρόνου (Crépon & Kramarz, 2002).

Στην επόμενη μεγάλη μείωση του εργάσιμου χρόνου, το 1998, παρότι το ύψος του μισθού και τα λοιπά μη μισθολογικά κόστη παρέμεναν σταθερά, ξεκίνησε να εφαρμόζεται η καταβολή επιχορηγήσεων στις επιχειρήσεις. Η κρατική αυτή αρωγή αποσκοπούσε στο ν' απορροφήσει τις αρνητικές συνέπειες στην απασχόληση της εκ νέου μείωσης του χρόνου εργασίας. Παρατηρώντας τα ποσοστά ανεργίας το 1997, πριν την εφαρμογή του Aubry I, θα δούμε ότι η ανεργία μειώθηκε ιδιαίτερα απότομα από 12,33% το 1997 σε 8,74% το 2001 μετά την εφαρμογή των επιχορηγήσεων (OECD, 2021e). Αντίστοιχα, η ανεργία ανέβηκε ελάχιστα στο 8,85% όταν επανεξετάστηκαν τα φορολογικά κίνητρα το 2004. Η αυξομείωση αυτή της ανεργίας συνδέεται σε μεγάλο βαθμό με τις επιχορηγήσεις που δίνονταν στις επιχειρήσεις, αφού όπως έχει προαναφερθεί, είναι ιδιαίτερα σημαντικό το να παραμείνει η μείωση του χρόνου εργασίας ουδέτερη από θέμα κόστους για τις επιχειρήσεις (Estevao & Sa, 2006, 2008; Kapteyn κ.ά., 2004).

Ο αντίκτυπος των μεταρρυθμίσεων Aubry στην απασχόληση ήταν σε γενικές γραμμές θετικός. Στη βιβλιογραφία υπάρχουν δύο βασικά είδη ερευνών που επιχειρούν να εκτιμήσουν την επίδραση της μείωσης του εργάσιμου χρόνου στην απασχόληση. Αφενός υπάρχουν οι έρευνες που εξετάζουν το ζήτημα *ex ante* (επιχειρούν να προβλέψουν τον αντίκτυπο πριν την εφαρμογή της μεταρρύθμισης συνυπολογίζοντας παράγοντες, όπως η παραγωγικότητα, το ύψος των μισθών, η χρήση κεφαλαιουχικού εξοπλισμού κ.α.) και αφετέρου οι έρευνες που αποτιμούν τις αλλαγές *ex post* (εκ των υστέρων). Στην πρώτη κατηγορία μελετών εντάσσεται η έρευνα του DARES- OFCE (1998) η οποία εκτιμούσε ότι η μείωση του εργάσιμου χρόνου από 39 σε 35 ώρες θα μπορούσε να δημιουργήσει 700000 θέσεις εργασίας.

Οι περισσότερες έρευνες υπάγονται στη δεύτερη κατηγορία, η οποία χαρακτηρίζεται και από λιγότερη μεθοδολογική αβεβαιότητα. Οι Crépon, Leclair, και Roux (2004), Gubian κ.ά. (2004)

και Bunel (2004) καταλήγουν ότι υπήρξαν στατιστικά σημαντικά ευρήματα που καταδεικνύουν αύξηση των θέσεων εργασίας λόγω της μείωσης του εργάσιμου χρόνου (Aubry I) κατά 6% έως 9%. Αντίστοιχα, επιχειρήσεις που μεταρρύθμισαν τον εργάσιμο χρόνο χωρίς να κάνουν χρήση των επιχορηγήσεων σημείωσαν αύξηση της απασχόλησης σαφώς μικρότερη, της τάξης του 3% (Askenazy, 2008). Οι Gubian κ.ά. (2004) υπολόγισαν τις νέες θέσεις εργασίας μεταξύ 300.000 και 350.000 κατά το διάστημα 1998-2002. Παρόμοιο αριθμό νέων θέσεων εργασίας (200.000-300.000) εντοπίζουν και οι (Artus κ.ά., 2007) στην έρευνά τους, τονίζοντας τον σημαίνοντα ρόλο της συγκράτησης του εργατικού κόστους ως βασικής προϋπόθεσης για δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.

Αντίστοιχα θετικά αποτελέσματα αναφέρουν οι Bunel και Jugnot (2002). Χρησιμοποιώντας ως δεδομένα ερωτηματολόγια που συμπλήρωσαν οι επιχειρήσεις αλλά και έρευνες του υπουργείου εργασίας της Γαλλίας (ACEMO -Labour Activity and Employment Conditions), υπολόγισαν ότι οι περισσότερες θέσεις εργασίας ήταν αορίστου χρόνου και πλήρους απασχόλησης. Συγκεκριμένα, ο συνολικός αντίκτυπος στην απασχόληση ήταν περίπου 6%. Ο νόμος Aubry I αύξησε την απασχόληση κατά 7% ενώ ο Aubry II κατά 4%. Ως προς την ανεργία, οι Du, Yin, και Zhang (2013), αντί να χρησιμοποιήσουν ως ομάδα ελέγχου κάποιες επιχειρήσεις ή εργαζόμενους εντός Γαλλίας, χρησιμοποίησαν τη μέθοδο των αντιπαραδειγμάτων (counterfactuals) με άλλες χώρες με παρόμοια χαρακτηριστικά που δεν επηρεάστηκαν από μείωση εργάσιμου χρόνου. Με βάση αυτές έφτιαξαν αντιπαραδείγμα με το ποσοστό ανεργίας που θα είχε η Γαλλία χωρίς τις μεταρρυθμίσεις και εντόπισαν ότι η ανεργία θα ήταν 1,58% υψηλότερη, ενώ ο ρυθμός αποκλιμάκωσης της ανεργίας θα ήταν 0,45% χαμηλότερος χωρίς τις μεταρρυθμίσεις.

Στον αντίποδα, οι Estevao και Sa (2008) εξέτασαν τα στατιστικά στοιχεία προσλήψεων και απολύσεων σε δείγμα 10.296 ανδρών και 5.662 γυναικών που εργάζονταν περισσότερες από 35 ώρες πριν τη μεταρρύθμιση και συνέκριναν την πιθανότητα να μείνουν άνεργοι εργαζόμενοι μεγάλων επιχειρήσεων (που εφάρμοσαν τη μείωση του εργάσιμου χρόνου) σε σχέση με εργαζόμενους μικρών επιχειρήσεων. Σύμφωνα με τα ευρήματά τους οι εργαζόμενοι που επηρεάστηκαν από τη μείωση του χρόνου εργασίας ήταν 3,9% πιο πιθανό να χάσουν τη δουλειά τους το 1999, 2,7% το 2000, 1% το 2001 και 1,4% το 2002. Τα ευρήματα αυτά σε αντίθεση με τα προηγούμενα καταδεικνύουν αρνητικό αντίκτυπο της νομοθεσίας στην απασχόληση. Παράλληλα, οι συγγραφείς εξέτασαν το κατά πόσον η ίδια μεταρρύθμιση αύξησε την πιθανότητα ένας άνεργος να βρει εργασία. Και πάλι η σύγκριση γίνεται μεταξύ

μεγάλων και μικρών επιχειρήσεων. Σύμφωνα με τα ευρήματά τους δε διαφοροποιήθηκε στατιστικά σημαντικά η πιθανότητα απασχόλησης με βάση το μέγεθος της επιχείρησης. Κατ'επέκταση δε θεωρούν ότι υπήρξε κάποια διαφορά στον ρυθμό δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας συνεπεία της μείωσης του χρόνου εργασίας.

Παρομοίως, οι Chemin και Wasmer (2009) εξέτασαν την περίπτωση της περιοχής Alsace-Moselle, η οποία είχε κάποια νομικά κατάλοιπα από την εποχή που ήταν υπό γερμανικό έλεγχο το 1871-1918. Σ' αυτή την περιοχή οι εργαζόμενοι είχαν δύο επιπρόσθετες αργίες. Όταν νομοθετήθηκε η μείωση του εργάσιμου χρόνου οι επιχειρήσεις αποφάσισαν να υπολογίσουν αυτές τις δύο επιπρόσθετες ημέρες ως περικεκομμένο χρόνο, με αποτέλεσμα η μείωση του χρόνου εργασίας να είναι σαφώς μικρότερη από την υπόλοιπη Γαλλία. Οι συγγραφείς λαμβάνοντας υπόψιν 1315 παρατηρήσεις μεταξύ 1996 και 2003 κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι δεν υπήρχε στατιστικά σημαντική επίδραση στον ρυθμό δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας στην περιοχή σε σχέση με άλλες περιοχές της Γαλλίας με παρόμοια χαρακτηριστικά. Αντίστοιχα ευρήματα για την απασχόληση εντόπισαν οι Estevao και Sa (2006), οι οποίοι εξετάζοντας την έρευνα εργατικού δυναμικού για το έτος 2000 δεν βρήκαν αντίκτυπο στον ρυθμό δημιουργίας θέσεων εργασίας υποθέτοντας ότι η νομοθεσία εφαρμόστηκε σε όλες τις μεγάλες επιχειρήσεις και όχι στις μικρές.

Σε γενικές γραμμές παρατηρείται ότι οι έρευνες που έχουν ως πεδίο έρευνας το μακροοικονομικό περιβάλλον εντοπίζουν σημαντική συνεισφορά της μείωσης του εργάσιμου χρόνου στην απασχόληση καταδεικνύοντας ότι ο περιορισμός της εργασιακής εβδομάδας έχει θετική επίδραση στην απασχόληση (π.χ. Crépon, Leclair, και Roux 2004; Bunel 2004; Gubian κ.ά. 2004). Αντίθετα, οι έρευνες που εστιάζουν στην μικροοικονομική ανάλυση των επιπτώσεων στις επιχειρήσεις (π.χ. Estevao και Sa 2008; Chemin και Wasmer 2009) δεν εντοπίζουν συσχέτιση μεταξύ χρόνου εργασίας και απασχόλησης.

Παρότι λοιπόν πράγματι η επιχορηγούμενη μείωση του εργάσιμου χρόνου δημιούργησε θέσεις εργασίας, εντούτοις αυτό ενδεχομένως δεν αποτελεί την πλήρη εικόνα. Κατά την περίοδο 1999-2001 η ανεργία στην Γαλλία μειώθηκε κατά 2,69% μετά από μία δεκαετία επίμονης υψηλής ανεργίας, την ίδια στιγμή που στην Ευρωπαϊκή Ένωση κατά μέσο όρο μειώθηκε κατά 1,22% (OECD, 2021e). Η μείωση της ανεργίας στη Γαλλία είναι σαφώς υψηλότερη αλλά, αν συνυπολογιστεί ότι η μέση αύξηση του ΑΕΠ στην Γαλλία το χρονικό διάστημα εκείνο ήταν 2,61%, ενώ στην Ευρωπαϊκή Ένωση 2,54% μας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι η μείωση της ανεργίας σχετίζεται σε κάποιο βαθμό και με το ευνοϊκότερο οικονομικό

περιβάλλον την περίοδο εκείνη. Είναι χαρακτηριστικό ότι κατά το διάστημα 1995-2005 ο μέσος ρυθμός ανάπτυξης στην Γαλλία ήταν 2,2%, ενώ κατά το ίδιο διάστημα στην Γερμανία ήταν 1,4% (Eichhorst, 2007). Η ευνοϊκή μακροοικονομική επίδοση της Γαλλίας σε μεγάλο μέρος οφείλεται αφενός στη γενικότερα ευνοϊκή οικονομική συγκυρία (πίνακας 4.4) και αφετέρου στην αυξημένη ζήτηση για Γαλλικά προϊόντα την περίοδο 1998-2002 (WITS, 2021a). Συνεπώς δε σχετίζεται αποκλειστικά με τη μείωση των ωρών εργασίας. Αυτό επιβεβαιώνεται και από την επίδοση της οικονομίας κατά το διάστημα 2003-2007. Εάν η ανάπτυξη της ωριαίας παραγωγικότητας ήταν αποτέλεσμα αποκλειστικά των μεταρρυθμίσεων του χρόνου εργασίας, δεν θα παρατηρούσαμε μείωση κατά 0,37% ετησίως το διάστημα 1998-2008 σε σχέση με την περίοδο 1994-1997.

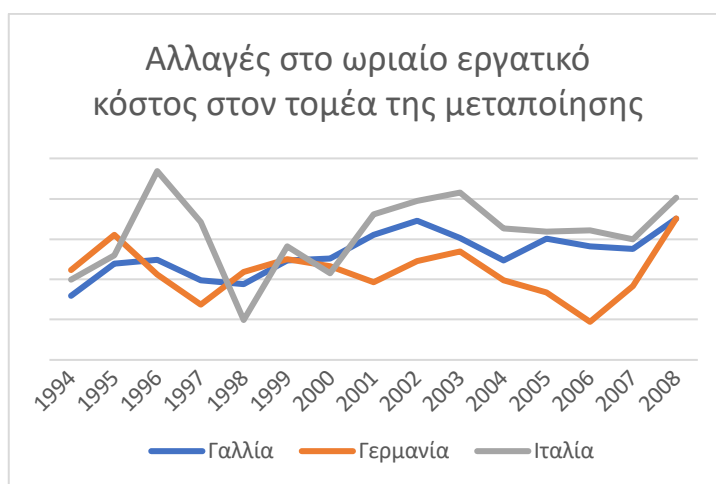
Πίνακας 4.4 Συγκριτική επίδοση της Γαλλικής οικονομίας εκφρασμένη ως μέσος όρος της ποσοστιαίας μεταβολής της περιόδου αναφοράς.

		1994-1997	1998-2008
ΑΕΠ (μεταβολή)	Γαλλία	2,05%	2,22%
	Ιταλία	2,03%	1,28%
	Γερμανία	1,63%	1,57%
ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΝΕΡΓΙΑΣ	Γαλλία	12,24%	9,16%
	Ιταλία	11,05%	8,49%
	Γερμανία	8,83%	9,13%
ΔΗΜΟΣΙΟ ΕΛΛΕΙΜΜΑ ΩΣ ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΕΠ ΤΟΥ	Γαλλία	4,52%	2,65%
	Ιταλία	5,6%	2,87%
	Γερμανία	5,31%	2,24%
ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ	Γαλλία	1,87%	1,5%
	Ιταλία	2,27%	0,34%
	Γερμανία	2,35%	1,51%

Πηγή: (ILOSTAT, 2021b; OECD, 2021c; WITS, 2021b)

Η εφαρμογή των νόμων Aubry ωστόσο φαίνεται πως επηρέασε την ανταγωνιστικότητα της γαλλικής οικονομίας, όπως αυτή αποτυπώνεται από το ωριαίο εργατικό κόστος. Αυτό συνέβη παρότι στο πλαίσιο των μεταρρυθμίσεων για το χρόνο εργασίας, πέρα από τη χρηματική στήριξη του κράτους, είχε επιτευχθεί μισθολογική συγκράτηση και πιο ευέλικτη οργάνωση του εργάσιμου χρόνου (περισσότερες βάρδιες, ακόμα και σε μη κοινωνικές ώρες). Συγκεκριμένα, το 1998 που τέθηκε σε εφαρμογή ο νόμος Aubry I, το εργατικό κόστος της Γαλλίας και της Γερμανίας ήταν σχεδόν όμοιο. Μετά την εφαρμογή των μεταρρυθμίσεων Aubry II στη Γαλλία και παρά τις επιχορηγήσεις το μισθολογικό κόστος διαμορφώθηκε υψηλότερα από αυτό της Γερμανίας από το 2000 και έπειτα (γράφημα 4.5). Ωστόσο, παρότι η διεθνής ανταγωνιστικότητα της χώρας, μειώθηκε σημαντικά μεταξύ 2000 και 2005, αφού σημειώθηκε αύξηση 2,5% στο μοναδιαίο εργατικό κόστος της Γερμανίας και 9,9% αύξηση στις Γαλλίας, μόνο ένα μέρος αυτής της επιδείνωσης μπορεί ν' αποδοθεί στο μισθολογικό κόστος, το οποίο αυξήθηκε κατά 2,2% στην Γαλλία έναντι 1,2% στην Γερμανία (Eichhorst, 2007).

Γράφημα 4.5 Ποσοστιαία μεταβολή του ωριαίου εργατικού κόστους στον τομέα της μεταποίησης



Πηγή:(OECD, 2021f)

Σύμφωνα με την έρευνα των Boeri, Burda, και Kramarz (2008) κατά το διάστημα 1997-2000 οι επιχειρήσεις που είχαν μειώσει τον χρόνο απασχόλησης στο πλαίσιο του Aubry I γνώρισαν αύξηση της απασχόλησης κατά 10,5%. Από αυτό το ποσοστό η αύξηση που αποδίδεται στη βελτίωση της ζήτησης στην οικονομία (που δε συνδέεται με τη μείωση του χρόνου εργασίας)

ήταν 5%, ενώ κατά 2% συνέβαλε η μείωση του εργατικού κόστους συνεπεία των επιχορηγήσεων. Η μείωση του ωραρίου εργασίας συνεισέφερε κατά 3,4% στην αύξηση της απασχόλησης. Σ' αυτό το ποσοστό φυσικά θα πρέπει να συνυπολογιστεί και η συνεισφορά των επιχορηγήσεων στις επιχειρήσεις, αφού μέσα από τις φοροαπαλλαγές και τις λοιπές διευκολύνσεις εξασφαλίστηκε η βιωσιμότητα της επιχείρησης. Χωρίς αυτές, ενδεχομένως να προχωρούσαν σε μείωση της απασχόλησης ή και τερματισμό των εργασιών.

Προκειμένου να υπολογιστεί η αύξηση της απασχόλησης που συνδέεται σαφώς με αιτιώδη σχέση με τους νόμους Robien και Aubry, εξετάστηκε ο αριθμός των θέσεων εργασίας που δημιουργήθηκαν μετά την εφαρμογή των νόμων αυτών από τον Jugnot (2002 όπως αναφέρθηκε σε Boisard 2004). Από τον αριθμό αυτόν αφαιρέθηκε ο αριθμός των θέσεων εργασίας που θα είχαν δημιουργηθεί και χωρίς τα κίνητρα που δόθηκαν από το κράτος. Αυτός ο αριθμός υπολογίστηκε με βάση τις θέσεις εργασίας που δημιουργήθηκαν σε επιχειρήσεις παρόμοιων χαρακτηριστικών που παρέμειναν -παρά τα κίνητρα- στις 39 ώρες εβδομαδιαίως. Το αποτέλεσμα έδειξε ότι ο νόμος Robien αύξησε κατά 7,2% την απασχόληση, ενώ ο νόμος Aubry κατά 7% (Jugnot 2002 όπως αναφέρθηκε σε Boisard 2004). Με βάση τους υπολογισμούς του κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η μείωση των ωρών εργασίας στις 35 την εβδομάδα δημιούργησαν 300.000 θέσεις εργασίας σε ορίζοντα πέντε ετών.

Εάν στα παραπάνω ωστόσο συνυπολογίσουμε και το δημοσιονομικό κόστος των επιχορηγήσεων στις επιχειρήσεις, τότε ενδεχομένως ν' αλλάξει και ο τρόπος που αποτιμούμε τ' αποτελέσματα του μέτρου της μείωσης του εργάσιμου χρόνου. Σε γενικές γραμμές με τον τρόπο που υλοποιήθηκε η μείωση του χρόνου εργασίας στην Γαλλία μετά τις νομοθεσίες Aubry θα λέγαμε πως είναι ουδέτερη από πλευράς κόστους για τις επιχειρήσεις και αυτός ήταν ο λόγος που δεν επηρεάστηκε αρνητικά η απασχόληση, όπως έγινε το 1982. Ερευνητές, υπολόγισαν ότι το κόστος εφαρμογής του προγράμματος το 2003-4 άγγιξε τα 6-7,7 δισεκατομμύρια ευρώ, δημιουργώντας ή διασώζοντας 350.000 θέσεις εργασίας (DARES-OFCE, 1998; Estevao & Sa, 2006; Roguet, 2008). Σ' αυτό το ποσό δεν υπολογίζεται όμως το κόστος που προκύπτει από τη μείωση του χρόνου εργασίας και τις αντίστοιχες επιχορηγήσεις για τους εργαζόμενους του στενού και του ευρύτερου δημόσιου τομέα. Σύμφωνα με πιο απαισιόδοξους υπολογισμούς, εάν ληφθή υπόψιν και ο δημόσιος τομέας, το κόστος μπορεί να αγγίζει τα 16 -33,1 δισεκατομμύρια ευρώ (Askenazy, 2008; Heyer, 2013; Roguet, 2008). Σύμφωνα με την έκθεση DARES (Roguet, 2008), από τα 33,1 δισεκατομμύρια ευρώ που είναι η υπολογιζόμενη συνολική δαπάνη το 2006, τα 19,5 χρησιμοποιήθηκαν για τη μείωση των

εισφορών κοινωνικής ασφάλειας των εργαζόμενων με χαμηλές αποδοχές, τα 13,6 δισεκατομμύρια αφορούσαν στοχευμένα μέτρα πολιτικής (όπως επιχορηγήσεις διάφορων ειδών, έξοδα για επαγγελματική εκπαίδευση κ.α.). Η αντίστοιχη δαπάνη για το 2005 ήταν 30,4 δισεκατομμύρια ποσό που αντιπροσωπεύει σχεδόν το 1% επί του ΑΕΠ. Από αυτό το ποσό θα πρέπει ν' αφαιρέσουμε τα κρατικά έσοδα από τους επιπρόσθετους φόρους φυσικών προσώπων λόγω των μεγαλύτερων εισοδημάτων, τον αυξημένο Φόρο Προστιθέμενης Αξίας λόγω της αύξησης στην κατανάλωση (περίπου 3,7 δισεκατομμύρια ευρώ) και τα μειωμένα κόστη για επιδόματα ανεργίας (1,8 δισεκατομμύρια ευρώ) (Heyer, 2013). Συνεπώς, το κόστος του μέτρου των επιχορηγήσεων κοστολογείται στα 10,5-16,5 δισεκατομμύρια ετησίως ήτοι ποσοστό 0,57%-0,90% επί του ΑΕΠ το έτος 2003 ή 1,07-1,68% επί των συνολικών κρατικών δαπανών.

4.7.2.3 Συμπεράσματα

Όπως προαναφέρθηκε, το παράδειγμα της Γαλλίας χρησιμοποιήθηκε για να εξετάσουμε το κατά πόσον η μείωση των ωρών εργασίας αποτελεί τρόπο αντιμετώπισης της πιθανής συρρίκνωσης της απασχόλησης υπό το ευνοϊκότερο σενάριο της ουδετερότητας του μέτρου από πλευράς εργατικού κόστους. Κατά το πρώτο κύμα μείωσης του εργάσιμου χρόνου το 1982 επιβεβαιώνονται ως κάποιο βαθμό οι προβλέψεις του μοντέλου της ανταγωνιστικής αγοράς. Μετά την εφαρμογή της μείωσης του χρόνου εργασίας, δεν παρατηρήθηκε θετική συσχέτιση μεταξύ μείωσης του χρόνου εργασίας και της απασχόλησης/ ανεργίας. Τουναντίον, εργαζόμενοι που συνέχιζαν ν' απασχολούνται 40 ώρες το 1982 είχαν περισσότερες πιθανότητες να χάσουν την δουλειά τους συγκριτικά με όσους εργάζονταν λιγότερες από 39 ώρες.

Το δεύτερο κύμα μείωσης του εργάσιμου χρόνου έγινε όταν μειώθηκε η εργάσιμη εβδομάδα σε 35 ώρες από 39. Αυτή η νομοθετική προσπάθεια είχε σαφώς διαφορετικό χαρακτήρα από την προηγούμενη, αφού έδινε μεγάλα φορολογικά και χρηματικά κίνητρα στις επιχειρήσεις για να υλοποιήσουν τη μείωση του χρόνου εργασίας. Σκοπός των κρατικών επιχορηγήσεων ήταν να έχει η μεταρρύθμιση ουδέτερο χαρακτήρα από θέμα κόστους για τις επιχειρήσεις. Πράγματι, ο αριθμός των θέσεων εργασίας αυξήθηκε, αφού η μείωση του εργάσιμου χρόνου δεν επηρέαζε το μοναδιαίο κόστος του προϊόντος για τους εργοδότες και μείωσε την ανεργία, επηρεάζοντας ωστόσο σε κάποιο βαθμό αρνητικά και την ανταγωνιστικότητα της γαλλικής οικονομίας.

Εν κατακλείδι, το γαλλικό παράδειγμα, όπως γίνεται σαφές, καταδεικνύει ότι η νομοθέτηση της μείωσης του εργάσιμου χρόνου δεν είχε ούτε αξιοθαύμαστα αλλά ούτε και καταστροφικά αποτελέσματα, τουλάχιστον βραχυχρόνια. Από τη μία πλευρά πέτυχε τους βασικούς στόχους της μείωσης της ανεργίας που είχε τεθεί ως βασικό ζητούμενο από 12,5% σε 8,74% και της αύξησης της απασχόλησης. Από την άλλη πλευρά ωστόσο, η βελτίωση αυτή στην ανεργία και την απασχόληση σχετίζεται σε μεγάλο βαθμό και με ανώτερη του μέσου όρου της Ευρωπαϊκής Ένωσης επίδοση της Γαλλικής οικονομίας, που κινήθηκε με υψηλότερους ρυθμούς ανάπτυξης συγκριτικά με άλλες ανταγωνιστικές οικονομίες. Ένας ακόμα παράγοντας που συνέβαλε στη βελτίωση των δεικτών που σχετίζονται με την απασχόληση είναι οι επιχορηγήσεις που δόθηκαν στις επιχειρήσεις προκειμένου η μείωση του εργάσιμου χρόνου να καταστεί ουδέτερη από πλευράς κόστους, οι οποίες όμως είχαν σχετικά υψηλό δημοσιονομικό κόστος (που αγγίζει το 1% του ΑΕΠ ετησίως) που ενδεχομένως επιβάρυνε την ανταγωνιστικότητα της χώρας. Από τα ως άνω γίνεται κατανοητή η σημασία της ουδετερότητας του κόστους μεταρρύθμισης για τις επιχειρήσεις, μιας και εν πολλοίς εξαρτάται από αυτήν η επιτυχία του μέτρου του περιορισμού του εργάσιμου χρόνου με σκοπό την αύξηση της απασχόλησης.

4.8 Εξέταση των εμπειρικών μελετών που ερευνούν τον αντίκτυπο της μείωσης του χρόνου εργασίας στην απασχόληση

Όπως προαναφέρθηκε, η επιτυχία του μέτρου της μείωσης του χρόνου εργασίας σχετίζεται άμεσα με το κόστος που αυτό θα επιφέρει στις επιχειρήσεις. Αρχικά θα προχωρήσουμε σε βιβλιογραφική επισκόπηση εξετάζοντας τις διαθέσιμες εμπειρικές μελέτες που αναφέρονται στον αντίκτυπο της μείωσης του εργάσιμου χρόνου στην απασχόληση προκειμένου να εξαγάγουμε πιο γενικευμένα συμπεράσματα αναφορικά με το κατά πόσον η μείωση των ωρών εργασίας αποτελεί τρόπο αντιμετώπισης της πιθανής συρρίκνωσης της απασχόλησης. Στην επόμενη ενότητα θα εξεταστεί το κατά πόσον ο περιορισμός του εργάσιμου χρόνου αποζημιώθηκε με την αύξηση πρακτικά των ωριαίων αποδοχών ή οι τελευταίες μειώθηκαν σε αντίστοιχο βαθμό με τον εργάσιμο χρόνο. Με βάση όσα προβλέπει η θεωρία και όσα παρατηρήσαμε στις περιπτωσιολογικές μελέτες της Ολλανδίας και της Γαλλίας, θα αναμέναμε ότι σε περίπτωση που υπάρχει πλήρης αποζημίωση των εργαζόμενων -παρά τις μειωμένες ώρες εργασίας θα πρέπει η απασχόληση να επηρεαστεί αρνητικά από το μέτρο αυτό.

4.8.1 Χρόνος εργασίας και απασχόληση

Αρχικά θα επιχειρήσουμε ν' αποτιμήσουμε την αντίδραση της απασχόλησης στην μείωση του χρόνου εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό εξετάστηκαν 12 εμπειρικές έρευνες, από τις οποίες εξήχθησαν 20 παρατηρήσεις/ ελαστικότητες της απασχόλησης ως προς τον εργάσιμο χρόνο. Από αυτές τις 20 παρατηρήσεις, οι 6 (30%) ήταν στατιστικά μη σημαντικές. Όπως θα δούμε στην ανάλυση παρακάτω, από αυτές που ήταν στατιστικά σημαντικές (14) οι 8 (57,14%) κατέδειξαν ότι η μείωση του χρόνου εργασίας προκαλεί μείωση της απασχόλησης και οι 6 (42,85%) κατέδειξαν ότι η μείωση του χρόνου εργασίας αύξησε την απασχόληση. Ωστόσο, αρκετές από τις παρατηρήσεις (3 – 21,42%), παρότι ήταν στατιστικά σημαντικές, είχαν πολύ μικρή διαφορά από το μηδέν. Κατ'επέκταση παρατηρούμε ότι στο 87% των περιπτώσεων, η συσχέτιση της μείωσης του εργάσιμου χρόνου με την απασχόληση ήταν ανύπαρκτη (στατιστικά) ή αρνητική.

Στον παρακάτω πίνακα (πίνακας 4.5) καταγράφονται οι προαναφερθείσες έρευνες:

Πίνακας 4.5 Εμπειρικές έρευνες που εξετάζουν τη συσχέτιση μεταξύ μείωσης του χρόνου εργασίας και απασχόλησης

<u>Έρευνα</u>	<u>Χώρα</u>	<u>Λεδομένα</u>	<u>Ελαστικότητα της απασχόλησης ως προς τη μείωση του εργάσιμου χρόνου</u>
(Steiner & Peters, 2000)	Δ. Γερμανία	Ο μεταποιητικός κλάδος χωρίζεται στην έρευνα σε 27 επιμέρους τομείς κατά την περίοδο 1978-1995. 506 παρατηρήσεις.	0,17 (ανειδίκευτοι) 0,07 (μεσαίας εξειδίκευσης) 0 (υψηλής εξειδίκευσης – μη στατιστικά σημαντική). Συνολικά στον μεταποιητικό κλάδο: 0,097
(Crépon & Kramarz, 2002)	Γαλλία	Έρευνα εργατικού δυναμικού. Δείγμα 22.345 ατόμων μεταξύ 1977-1987	0,92 για το σύνολο του δείγματος ⁴ 3,34 για τους εργαζόμενους που αμείβονται με μισθό κοντά στον κατώτατο μισθό

⁴ Στη μελέτη αυτή χρησιμοποιήθηκαν δυο διαφορετικά υποδείγματα προκειμένου να υπολογιστεί η πιθανότητα μετάβασης ενός εργαζόμενου από την απασχόληση στην ανεργία. Το κάθε ένα έχει διαφορετικό δείγμα και καταλήγει σε διαφορετικά αποτελέσματα (μείωση της απασχόλησης από 2,3% έως 3,9%), ενώ οι εργαζόμενοι που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό και των οποίων οι αποδοχές προβλέφθηκε να μη μειωθούν αναλογικά ήταν κατά 8,34% πιθανότερο να βρεθούν σε κατάσταση ανεργίας. Χρησιμοποιείται εν προκειμένω το υπόδειγμα που εντοπίζει 2,3% μείωση της απασχόλησης συνολικά, διότι σ' αυτό έχει συνυπολογιστεί και ο αντίκτυπος του ύψους των αποδοχών ως ανεξάρτητη μεταβλητή.

(Karteyn κ.ά., 2004)	16 χώρες ΟΟΣΑ	Ετήσιες χρονοσειρές από το 1960 έως το 2001. 493 παρατηρήσεις.	-0,16 (μη στατιστικά σημαντικό)
(Andrews κ.ά., 2005)	Ανατολική και Δυτική Γερμανία	10.905 παρατηρήσεις συνολικά. 4.561 στον τομέα της μεταποίησης και γεωργίας για την Δ. Γερμανία και 3.823 στον κλάδο των υπηρεσιών της Δ. Γερμανίας. 2.656 παρατηρήσεις στον κλάδο της μεταποίησης και της γεωργίας για την Α. Γερμανία και 2.275 στον τομέα των υπηρεσιών.	-0,044
(Altavilla κ.ά., 2005)	Γερμανία και ΗΠΑ	Εξετάζουν την περίοδο 1975-2004 ⁵ .	-0,36 για τις ΗΠΑ -0,22 για την Γερμανία
(Skuterud, 2007)	Καναδάς	Ετήσιες χρονοσειρές 1996-2001. 254 παρατηρήσεις για τους άνδρες και 253 για τις γυναίκες.	-0,055 (άνδρες) /0,22 (γυναίκες)
(Esteveo & Sa, 2008)	Γαλλία	Ετήσιες χρονοσειρές των ετών 1999-2002 Δείγμα 10.296 ανδρών και 5662 γυναικών	Εκφρασμένα ως πιθανότητες μετάβασης από απασχολούμενος σε άνεργο: 0,4 έως 1,56 για τους άνδρες (μέσος όρος 0,9) 0,84 έως -0,48 για τις γυναίκες (μέσος όρος (μέσος όρος 0,18)
(Kramarz κ.ά., 2008)	Γαλλία	43.779 παρατηρήσεις κατά την περίοδο 1997-2003	Από -0.05 έως -0,40 ανάλογα το πότε χρονικά η κάθε επιχείρηση υιοθέτησε την μείωση του εργάσιμου χρόνου ⁶ . Κατά μέσο όρο: -0,22
(Chemin & Wasmer, 2009)	Γαλλία	1.315 παρατηρήσεις μεταξύ 1996 και 2003.	0,0579 (μη στατιστικά σημαντικό)
(Raposo & Van Ours, 2010)	Πορτογαλία	Χωρίζουν την αγορά εργασίας σε 7 κλάδους, 4 περιοχές και 3 μεγέθη επιχειρήσεων δημιουργώντας	-0,35 ⁷

⁵ Παρότι τα αποτελέσματα είναι στατιστικά σημαντικά, εντούτοις δεν αναφέρεται το μέγεθος του δείγματος που χρησιμοποιήθηκε και κατ'επέκταση δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την μετέπειτα ανάλυση.

⁶ Σε αυτές τις ελαστικότητες έχει αποτυπωθεί η καθαρή αύξηση της απασχόλησης λόγω της μείωσης του εργάσιμου χρόνου, μετά την αφαίρεση του ποσοστού της αύξησης της απασχόλησης που οφείλεται στα μειωμένα εργατικά κόστη λόγω των ευνοϊκών πολιτικών και σοκ ζήτησης (demand shocks).

⁷ μετά από δύο χρόνια από την μείωση του χρόνου εργασίας

		συνολικά 84 «αγορές εργασίας», κατά το διάστημα 1994-1998	
(Sánchez, 2013)	Χιλή	Δείγμα 5.084 ατόμων κατά το διάστημα 2000-2005	-0.128 (εάν ο μισθός παραμένει σταθερός παρά τις λιγότερες εργάσιμες ώρες) ή -0,208 (εάν υπάρξει αναλογική μείωση αποδοχών) (καμία από τις δύο ελαστικότητες δεν είναι στατιστικά σημαντική)
(Kawaguchi κ.ά., 2017)	Ιαπωνία	Εξετάζουν την περίοδο μεταξύ Απριλίου 1994 και Μαρτίου 1997. Δείγμα 19 επιχειρήσεων μεσαίου μεγέθους.	0, 628 (μη στατιστικά σημαντικό)

Πιο συγκεκριμένα, από τις εμπειρικές έρευνες που εξετάζονται τέσσερις αναφέρονται στη Γαλλία. Από αυτές, οι δύο (Crépon & Kramarz, 2002; Estevao & Sa, 2008) καταδεικνύουν αρνητικές συνέπειες στην απασχόληση, η μία (Chemin & Wasmer, 2009) δεν εντοπίζει στατιστικά σημαντικό αντίκτυπο και η τελευταία (Kramarz κ.ά., 2008) καταγράφει αύξηση της απασχόλησης ως συνέπεια του μειωμένου ωραρίου. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η έρευνα των Crépon και Kramarz (2002) διότι εξετάζει χωριστά τους εργαζόμενους που αμείβονται με μισθό κοντά στον κατώτατο μισθό επιτρέποντας να εξαγάγουμε ενδιαφέρουσες παρατηρήσεις για τον αντίκτυπο της μισθολογικής ακαμψίας κατά τη μείωση του εργάσιμου χρόνου. Για τους εν λόγω εργαζόμενους, οι απολαβές διατηρήθηκαν αμετάβλητες παρά το μειωμένο ωράριο αυξάνοντας κατά 8,34% τον κίνδυνο ανεργίας. Επειδή ωστόσο δεν αναφέρεται το δείγμα της έρευνας για τους χαμηλά αμειβόμενους εργαζόμενους, θα χρησιμοποιήσουμε στη μετά-ανάλυση την ελαστικότητα του συνόλου του πληθυσμού.

Εν συνεχεία, η δεύτερη συχνότερα αναφερόμενη περίπτωση μείωσης χρόνου εργασίας είναι αυτή της Γερμανίας, για την οποία γίνεται λόγος σε 3 εμπειρικές έρευνες. Εδώ παρατηρείται μία διαφορετική κατάσταση σε σχέση με τη Γαλλία, αφού μόνο η μία (Steiner & Peters, 2000) καταδεικνύει αρνητικές συνέπειες στην απασχόληση, ενώ οι υπόλοιπες δύο (Altavilla κ.ά., 2005; Andrews κ.ά., 2005) εντοπίζουν αύξησή της συνεπεία της μείωσης του εργάσιμου χρόνου. Ως προς την μετά ανάλυση, δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί η έρευνα των Altavilla, Garofalo, και Vinci (2005), διότι παρότι ξεκάθαρα παρουσιάζουν τα ευρήματα τους για την Γερμανία (και τις ΗΠΑ), εντούτοις δεν αναφέρουν το δείγμα της έρευνας τους, ώστε να

μπορέσει να σταθμιστεί και να ληφθεί υπόψιν στην μετα-ανάλυση. Η μελέτη των Steiner και Peters (2000) παρουσιάζει μεγάλο ενδιαφέρον, διότι χωρίζει το εργατικό δυναμικό με βάση το επίπεδο εξειδίκευσης του προσπαθώντας ν' αποτυπώσει τον διαφορετικό τρόπο με τον οποίο επιδρά η μείωση του χρόνου εργασίας σε εργαζόμενους διαφορετικών δεξιοτήτων. Το αντικείμενο εξέτασής της είναι οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται την περίοδο 1978-1995 στον κλάδο της μεταποίησης στη Δυτική Γερμανία. Από τα ευρήματα καταδεικνύεται ότι οι υψηλής και μεσαίας εξειδίκευσης εργαζόμενοι είτε δεν επηρεάζονται από το μειωμένο ωράριο (μη στατιστικά σημαντική μεταβολή στους υψηλής εξειδίκευσης απασχολούμενους) είτε επηρεάζονται ελάχιστα. Αντίθετα, οι χαμηλά εξειδικευμένοι εργαζόμενοι θίγονται σε μεγαλύτερο βαθμό συγκριτικά. Για την έρευνα των Steiner και Peters (2000) θα υπολογιστεί στην μετά-ανάλυση η συνολική ελαστικότητα του μεταποιητικού κλάδου και όχι οι επιμέρους ελαστικότητες, οι οποίες παρότι είναι στατιστικά σημαντικές, δεν έχουν σαφές δείγμα.

Ακόμα μία έρευνα με ενδιαφέροντα στοιχεία είναι αυτή του Skuterud (2007), που έλαβε χώρα στον Καναδά κατά το διάστημα 1997-2000 και εξετάστηκε η μείωση του χρόνου εργασίας στο Κεμπέκ από 44 σε 40 ώρες εβδομαδιαία. Η ιδιαιτερότητα αυτής της έρευνας είναι ότι -εν αντιθέσει με αυτές που υπολόγισαν την τροποποίηση του εργάσιμου χρόνου στην Ευρώπη- στην περίπτωση του Κεμπέκ δεν υπήρχε κανένας περιορισμός στη διατήρηση του επιπέδου του μηνιαίου μισθού, ενώ το μέτρο αφορούσε εργαζόμενους που δεν ήταν μέλη εργατικών ενώσεων, ήταν σχετικά ανειδίκευτοι και είχαν μεγάλα ποσοστά ανεργίας. Κατά συνέπεια, όλα τα ως άνω χαρακτηριστικά -συν του γεγονότος ότι οι εργοδότες δεν αποζημίωσαν τους εργαζόμενους για τις περικεκομμένες ώρες- καθιστούν την περίπτωση αυτή ως την ιδανική για τη μελέτη της μείωσης του εργάσιμου χρόνου ως στρατηγικής δημιουργίας θέσεων εργασίας. Η μελέτη αυτή κατέδειξε ότι η μείωση του εργάσιμου χρόνου κατά 9,09% απέτυχε ν' αυξήσει ουσιαστικά την απασχόληση. Πιο συγκεκριμένα, όταν υπολογίζεται ο μέσος όρος του συνόλου των κλάδων της οικονομίας, η μείωση του εργάσιμου χρόνου προκαλεί μείωση 0,5% της απασχόλησης για τους άνδρες και αύξηση κατά 2% για τις γυναίκες.

Αντίθετα, στην περίπτωση της Πορτογαλίας (η οποία μείωσε το 1996 τον χρόνο εργασίας, όχι με κύριο σκοπό την αύξηση της απασχόλησης, αλλά για να εναρμονιστεί με τον μέσο όρο εργάσιμων ωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης), παρατηρήθηκε αύξηση της απασχόλησης συνεπεία του μειωμένου ωραρίου. Στην περίπτωση αυτή ωστόσο, παρατηρήθηκε αύξηση του ρυθμού με τον οποίον επιχειρήσεις έπαυαν τη λειτουργία τους. Πιο συγκεκριμένα, πριν την μείωση του εργάσιμου χρόνου, παρατηρήθηκε ότι δημιουργούνταν ετησίως 17% (επί του

συνόλου) νέες θέσεις εργασίας, ενώ καταστρέφονταν 14-15% (καθαρή αύξηση της απασχόλησης 2-3%). Το πρώτο έτος μετά μεταρρύθμιση του εργάσιμου χρόνου η καθαρή αύξηση της απασχόλησης υπολογίστηκε στο 5%, ενώ το δεύτερο στο 3% συνεπεία της σταθεροποίησης του ρυθμού δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας και αύξησης του ρυθμού καταστροφής.

Προκειμένου να σχηματίσουμε ακριβέστερη εικόνα του ζητήματος, θα προχωρήσουμε σε μία μετά-ανάλυση των προαναφερθεισών ερευνών εξαιρώντας τις ελαστικότητες που είναι στατιστικά μη σημαντικές (πίνακας 4.6). Η μεθοδολογία που θα χρησιμοποιήσουμε είναι βασισμένη στην μέθοδο Schmidt και Hunter (2015). Στην πρώτη στήλη αυτού του πίνακα αποτυπώνεται η εμπειρική μελέτη, στην οποία αναφερόμαστε, στη δεύτερη στήλη αναγράφεται το μέγεθος του δείγματος που χρησιμοποίησε η κάθε μία (N). Εν συνεχεία, στην τρίτη στήλη καταγράφεται η ελαστικότητα που εντοπίζεται σε κάθε έρευνα (r), προκειμένου στην τέταρτη στήλη να υπολογίσουμε (πολλαπλασιάζοντας κάθε αριθμό της στήλης N με αυτόν της στήλης r) το σταθμισμένο μέγεθος της επίδρασης (weighted effect size) Nr.

Πίνακας 4.6 Υπολογισμός του σταθμισμένου μεγέθους επίδρασης των ερευνών.

Έρευνα	N	r	Nr
(Steiner & Peters, 2000)	506	0,097	49,082
(Crépon & Kramarz, 2002)	22.345	0,92	20557,4
(Andrews κ.ά., 2005)	10.905	-0,044	-479,82
(Skuterud, 2007)	254	-0,055	-13,97
(Skuterud, 2007)	253	0,22	55,66
(Estevao & Sa, 2008)	10.296	0,9	9266,4
(Estevao & Sa, 2008)	5.662	0,18	1019,16
(Kramarz κ.ά., 2008)	43.779	-0,22	-9631,38
(Raposo & Van Ours, 2010)			

	84	-0,35	-29,4
ΣΥΝΟΛΟ	94.084		20793,132

Προκειμένου να υπολογίσουμε τον σταθμισμένο μέσο όρο της επίδρασης (weighted mean effect size) χρησιμοποιούμε τον τύπο:

$$\bar{r} = \frac{\sum_{i=1}^k n_i r_i}{\sum_{i=1}^k n_i}$$

Συνεπώς,

$$r = \frac{Nr}{N} \quad r = \frac{20793,132}{94084} \quad r = 0,2210$$

Μ' αυτόν τον τρόπο και τα στοιχεία του πίνακα 4.6 υπολογίστηκε 0,2210 το σταθμισμένο μέγεθος της επίδρασης (weighted effect size) καταδεικνύοντας κατ' αρχάς μία σαφή αρνητική επίδραση της μείωσης του χρόνου εργασίας στην απασχόληση. Προκειμένου να υπολογιστούν τα διαστήματα εμπιστοσύνης, δημιουργήσαμε έναν νέον πίνακα (πίνακας 4.7), ο οποίος περιέχει επιπροσθέτως δύο νέες στήλες. Οι Schmidt και Hunter (2015) αναφέρουν ότι η διακύμανση του μεγέθους επίδρασης του δείγματος προκύπτει από τη διακύμανση του μεγέθους επίδρασης (variance of effect size) και το σφάλμα δειγματοληψίας. Μ' αυτόν τον τρόπο η διακύμανση του μεγέθους επίδρασης θα διορθωθεί με βάση τις μετρήσεις αυτές.

Προκειμένου να υπολογίσουμε το σφάλμα δειγματοληψίας, θα χρειαστεί ο παρακάτω τύπος, ο αριθμητής του οποίου προκύπτει από το άθροισμα της στήλης 5 που υπολογίζεται ως $n(r - (\text{weighted mean}))^2$. Εν προκειμένω, λοιπόν, ο σταθμισμένος μέσος όρος είναι 0,2210, άρα ο υπολογισμός που προκύπτει είναι $n(r - 0,2210)^2$. Ο παρονομαστής της παρακάτω εξίσωσης είναι το μέσο μέγεθος του δείγματος, που σ' αυτή την περίπτωση είναι το σύνολο που υπολογίσαμε στην πρώτη στήλη N.

$$\sigma_r^2 = \frac{\sum_{i=1}^k n_i (r_i - \bar{r})^2}{\sum_{i=1}^k n_i}$$

Πίνακας 4.7 Υπολογισμός των δεδομένων που χρειάζονται για κατασκευή διαστημάτων εμπιστοσύνης.

Έρευνα	N	r	Nr	n(r-0,2210)²
(Steiner & Peters, 2000)	506	0,097	49,082	7,780256
(Crépon & Kramarz, 2002)	22345	0,92	20557,4	10917,78935
(Andrews κ.ά., 2005)	10905	-0,044	-479,82	765,803625
(Skuterud, 2007)	254	-0,055	-13,97	19,348704
(Skuterud, 2007)	253	0,22	55,66	0,000253
(Estevao & Sa, 2008)	10296	0,9	9266,4	4746,878136
(Estevao & Sa, 2008)	5662	0,18	1019,16	9,517822
(Kramarz κ.ά., 2008)	43779	-0,22	-9631,38	8514,183699
(Raposo & Van Ours, 2010)	84	-0,35	-29,4	27,387444
ΣΥΝΟΛΟ	94084		20793,132	25008,689

Με βάση τη δεύτερη και την πέμπτη στήλη θα υπολογιστεί η διακύμανση του μεγέθους επίδρασης (variance of effect size) και το σφάλμα δειγματοληψίας, ώστε η διακύμανση του μεγέθους επίδρασης να διορθωθεί με βάση τις μετρήσεις αυτές.

$$\sigma_r^2 = \frac{25008,689}{94084}$$

$$\sigma_r^2 = 0,2658$$

Το σφάλμα δειγματοληψίας μπορεί και αυτό να υπολογιστεί άμεσα από τα δεδομένα του πίνακα. Το μόνο μέγεθος που δεν είναι άμεσα διαθέσιμο είναι το μέσο μέγεθος του δείγματος (average sample size). Για να το υπολογίσουμε, θα διαιρέσουμε το σύνολο που υπολογίστηκε στη δεύτερη στήλη με τον αριθμό των μελετών που εξετάζουμε.

$$\sigma_e^2 = \frac{(1-r^2)^2}{N-1}$$

$$\sigma_e^2 = \frac{0,904703}{10452,778}$$

$$\sigma_e^2 = 0,00008655$$

Έχοντας υπολογίσει τα δύο παραπάνω μεγέθη, μπορούμε τώρα να υπολογίσουμε τη διακύμανση του μεγέθους επίδρασης του πληθυσμού μας αφαιρώντας το σφάλμα δειγματοληψίας από τη διακύμανση του μεγέθους επίδρασης του δείγματός μας.

$$\sigma_\rho^2 = \sigma_r^2 - \sigma_e^2$$

$$\sigma_\rho^2 = 0,2210 - 0,00008655$$

$$\sigma_\rho^2 = 0,2209$$

Έχοντας αυτόν τον αριθμό, υπολογίζουμε το διάστημα εμπιστοσύνης (95%).

$$CI_{\text{upper}} = r + 1,96 \sqrt{\sigma_{\rho}^2} = 1,1422$$

$$CI_{\text{lower}} = r - 1,96 \sqrt{\sigma_{\rho}^2} = -0,7002$$

Μέσος όρος ελαστικότητας: 0,221

Με βάση τα παραπάνω μπορούμε να συμπεράνουμε ότι 1% μείωση στον χρόνο εργασίας θα επιφέρει 0,221% μείωση στην απασχόληση κατά μέσο όρο. Ωστόσο, όπως βλέπουμε, δεν υπάρχει ξεκάθαρη εικόνα για το πρόσημο που θα μπορούσε να έχει η μείωση του χρόνου εργασίας, αφού ο πιθανός αντίκτυπος θα μπορούσε κατά περίπτωση να είναι είτε θετικός είτε αρνητικός.

Τα ευρήματα αυτά, σε συνδυασμό με τον αριθμό των εμπειρικών ερευνών που είναι στατιστικά μη σημαντικές ή εμφανίζουν ελαστικότητα πολύ κοντά στο μηδέν, δεν είναι εύκολο να σχηματιστεί μία σαφής εικόνα αναφορικά με τη σχέση απασχόληση και χρόνου εργασίας. Παρότι η ελαστικότητα που υπολογίσαμε μέσα από τη μετά-ανάλυση καταδεικνύει ότι κατά μέσο όρο η μείωση του χρόνου εργασίας δεν αυξάνει την απασχόληση, θα πρέπει ν' αναλογιστούμε τον τρόπο που αποφασίζεται η μείωση του εργάσιμου χρόνου. Παρατηρώντας εμπειρικά τον τρόπο εφαρμογής βλέπουμε ότι στην πλειονότητα των περιπτώσεων οι εργατικές ενώσεις πιέζουν και τελικά επιτυγχάνουν σταθερές μισθολογικές απολαβές παρά τη μείωση του εργάσιμου χρόνου. Συνεπώς, σε μεγάλο βαθμό η αύξηση του ωριαίου κόστους εργασίας είναι εγγενές κομμάτι της μείωσης της εργάσιμης εβδομάδας.

4.9 Εξέταση της σχέσης μεταξύ μείωσης εργάσιμου χρόνου και ωριαίων αποδοχών.

Όπως διαφάνηκε σημαίνοντα ρόλο στην αξιολόγηση της χρηστικότητας της μείωσης του εργάσιμου χρόνου διαδραματίζει η εξέλιξη των ωρομισθίων μετά τον περιορισμό της εργάσιμης εβδομάδας. Όσο μεγαλύτερη είναι η αύξηση της ωριαία αποζημίωσης (λόγω της μη αναλογικής διακύμανσης του μηνιαίου μισθού) τόσο εντονότερος είναι ο αρνητικός αντίκτυπος στην απασχόληση. Στον παρακάτω πίνακα, (πίνακας 4.8) έχουν συγκεντρωθεί οι

κυριότερες εμπειρικές έρευνες που εξετάζουν την ελαστικότητα των ωριαίων αποδοχών ως προς τις ώρες εργασίας. Εν συνεχεία θα επιχειρηθεί μία μετά-ανάλυση παρόμοια με αυτήν της προηγούμενης ενότητας προκειμένου να εξεταστεί η συσχέτιση μεταξύ μείωσης εργάσιμου χρόνου και μισθολογικού κόστους.

Πίνακας 4.8: Εμπειρικές έρευνες που εξετάζουν την συσχέτιση μεταξύ μείωσης του χρόνου εργασίας και ύψους ωριαίων αποδοχών.

<u>Έρευνα</u>	<u>Χώρα</u>	<u>Δεδομένα</u>	<u>Ελαστικότητα των ωριαίων αποδοχών ως προς τις ώρες εργασίας</u>
(Hunt, 1999)	Δ. Γερμανία	Παρατηρήσεις από 30 μεταποιητικές βιομηχανίες κατά την περίοδο 1984-1994 9.579 παρατηρήσεις για τον τομέα της μεταποίησης και 2.009 για τον τομέα των υπηρεσιών που αμείβονται με ωριαίες αποδοχές. Οι μισθωτοί με μηνιαίες αποδοχές είναι 2.975 στον τομέα της μεταποίησης και 5.446 στον τομέα των υπηρεσιών	-0,88 (κλάδος μεταποίησης- ωριαίος μισθός) -0,96 (κλάδος υπηρεσιών- ωριαίος μισθός) -0,8 για τους μισθωτούς που αμείβονται σε μηνιαία βάση στον τομέα των υπηρεσιών και τις μεταποίησης
(Steiner & Peters, 2000)	Δ. Γερμανία	Ο μεταποιητικός κλάδος χωρίζεται στην έρευνα σε 27 επιμέρους τομείς κατά την περίοδο 1978-1995. 506 παρατηρήσεις.	-0,66 (ανειδίκευτοι εργάτες) -0,66 (μεσαίας εξειδίκευσης) -0,85 (υψηλής εξειδίκευσης).
(Dur, 2001)	Ολλανδία	Ετήσιες χρονοσειρές 1969-1994. Άγνωστο δείγμα	-0,77
(Karpeyn κ.ά., 2004)	16 χώρες ΟΟΣΑ	Ετήσιες χρονοσειρές 1960-2001. 493 παρατηρήσεις.	-0,46
(Skans, 2004)	Σουηδία	Εξετάζει την περίοδο 1983-1988. 429.147 παρατηρήσεις	-0,283

(Andrews κ.ά., 2005)	Ανατολική και Δυτική Γερμανία	10.905 παρατηρήσεις συνολικά. 4.561 στον τομέα της μεταποίησης και γεωργίας για την Δ. Γερμανία και 3.823 στον κλάδο των υπηρεσιών της Δ. Γερμανίας. 2.656 παρατηρήσεις στον κλάδο της μεταποίησης και της γεωργίας για την Α. Γερμανία και 2.275 στον τομέα των υπηρεσιών.	0,117 (μεταποίηση Α. Γερμανία) -0,321 (Δ. Γερμανία μεταποίηση) -1,36 (υπηρεσίες Δ. Γερμανία) -0,609 (υπηρεσίες Α. Γερμανία) Και συνολικά για Ανατολική και Δυτική Γερμανία (όλοι οι κλάδοι) -0,905
(Altavilla κ.ά., 2005)	Γερμανία και ΗΠΑ	Εξετάζει την περίοδο 1975-2004 ⁸	-0,27 για τις ΗΠΑ - 0,42 για την Γερμανία
(Schank, 2006)	Α. και Δ. Γερμανία	Ετήσιες χρονοσειρές κατά το διάστημα 1995-1999. 8.124 παρατηρήσεις για επιχειρήσεις χωρίς σύμβαση εργασίας ,15.391 για επιχειρήσεις με κλαδικές συμβάσεις και 3.206 για εταιρείες με επιχειρησιακές συμβάσεις.	0,206 (χωρίς σύμβαση) -0,575 (κλαδική σύμβαση) -0,894 (επιχειρησιακή σύμβαση)
(Estevao & Sa, 2006)	Γαλλία	Εξετάζει 12.520 παρατηρήσεις κατά το διάστημα 1993-2000	-0,107 για τους εργαζόμενους που αμείβονται κοντά στον κατώτατο μισθό (ωριαίες αποδοχές) 0,185 για τους υπόλοιπους εργαζόμενους (ωριαίες αποδοχές)
(Skuterud, 2007)	Καναδάς	Ετήσιες χρονοσειρές 1996-2001.	-0,03 - -0,077 για τους άνδρες (μη στατιστικά σημαντικό) 0,077 – 0,198 για τις γυναίκες (μη στατιστικά σημαντικό)
(Estevao & Sa, 2008)	Γαλλία	Εξετάζει δείγμα 9.769 ανδρών και 4.661 γυναικών που αμείβονται κοντά στον κατώτατο μισθό και 13.129 άνδρες και	-0,326 και -0,195 για άνδρες και γυναίκες που αμείβονται ωριαία με απολαβές κοντά στον κατώτατο μισθό

⁸ Παρότι τα αποτελέσματα είναι στατιστικά σημαντικά, εντούτοις δεν αναφέρεται το μέγεθος του δείγματος που χρησιμοποιήθηκε και κατ'επέκταση δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την μετέπειτα ανάλυση.

		6.529 γυναίκες που αμείβονται μεταξύ 10% και 80% περισσότερο από τον κατώτατο μισθό κατά το διάστημα 1993-2002	-0,068 και -0,078 για άνδρες και γυναίκες που αμείβονται μηνιαία με απολαβές κοντά στον κατώτατο μισθό ⁹ -0,278 και -0,097 για άνδρες και γυναίκες που αμείβονται ωριαία με ποσά μεταξύ 10% και 80% περισσότερο από τον κατώτατο μισθό 0,088 και 0,195 για άνδρες και γυναίκες που αμείβονται μηνιαία με ποσά μεταξύ 10% και 80% περισσότερο από τον κατώτατο μισθό
(Boeri κ.ά., 2008)	Γαλλία	43.779 παρατηρήσεις κατά το διάστημα 1997-2003	Ανάλογα του πότε υιοθετήσαν οι επιχειρήσεις τη μείωση του εργάσιμου χρόνου οι ελαστικότητες κυμαίνονται από 0,14 έως 0,55. Κατά μέσο όρο 0,36
(Raposo & van Ours, 2010)	Πορτογαλία	Δείγμα 415.863 εργαζόμενοι μεταξύ 1996- 1997	-0,403 (για επιχειρήσεις που πριν την μεταρρύθμιση είχαν ωράριο 40-42 ώρες) -0,911 (για επιχειρήσεις με ωράριο 42 ωρών πριν την μεταρρύθμιση) ¹⁰
(Sánchez, 2013)	Χιλή	Δείγμα 3.904 εργαζόμενων κατά το διάστημα 2000-2005	-0,95
(Kawaguchi κ.ά., 2017)	Ιαπωνία	Εξετάζουν την περίοδο μεταξύ Απριλίου 1994 και Μαρτίου 1997. Δείγμα 6.345 εργαζόμενων σε επιχειρήσεις μεσαίου μεγέθους.	-1,66 (μη στατιστικά σημαντικό)

Πιο συγκεκριμένα, προκειμένου να εξεταστεί η επίδραση της μείωσης του χρόνου εργασίας στο ύψος των ωριαίων αποδοχών εξετάστηκαν 15 εμπειρικές έρευνες, από τις οποίες εξήχθησαν 34 παρατηρήσεις/ ελαστικότητες της απασχόλησης ως προς τον εργάσιμο χρόνο. Από αυτές τις 34 παρατηρήσεις, οι 3 (8,82%) ήταν στατιστικά μη σημαντικές. Από αυτές που

⁹ Οι αναφερθείσες τιμές αποτελούν μέσο όρο των ετών 2001 και 2002 για όλες τις κατηγορίες.

¹⁰ Οι εν λόγω μετρήσεις είναι μετά από έναν χρόνο από την ολοκλήρωση της μεταρρύθμισης για την μείωση του εργάσιμου χρόνου. Δυο χρόνια αργότερα, τα ευρήματα είναι -0,322 και -0,647 αντίστοιχα.

ήταν στατιστικά σημαντικές (29) οι 24 (82,75%) κατέδειξαν ότι η μείωση του χρόνου εργασίας προκαλεί αύξηση των ωριαίων αποδοχών και οι 5 (17,25%) κατέδειξαν μείωση.

Ακολουθώντας τη λογική των προηγούμενων μετά-αναλύσεων, θα επιχειρήσουμε να συνοψίσουμε τις έρευνες που αναφέρονται -με εξαίρεση αυτή του Dur (2001) και των Altavilla, Garofalo, και Vinci (2005)- στις οποίες, παρότι τα ευρήματα είναι στατιστικά σημαντικά, εντούτοις δεν ορίζεται σαφώς το δείγμα. Παρατηρώντας τον πίνακα 4.8, βλέπουμε ότι οι περισσότερες έρευνες (5) εξετάζουν την περίπτωση της Γερμανίας και όλες καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι η μείωση του εργάσιμου χρόνου οδήγησε σε αύξηση των ωριαίων αποδοχών προκειμένου να μη μειωθεί ο μηνιαίος μισθός των εργαζόμενων παρά το μειωμένο ωράριο. Κάποιες από τις μελέτες (Andrews κ.ά., 2005; Hunt, 1999) εξετάζουν την γερμανική αγορά εργασίας, διαχωρίζουν το δείγμα τους με βάση τον κλάδο της οικονομίας (μεταποίηση και υπηρεσίες). Άλλες, προτιμούν να διαχωρίσουν το εργατικό δυναμικό είτε με βάση τον βαθμό εξειδίκευσής τους (Steiner & Peters, 2000), είτε με βάση τον τύπο της μισθολογικής διαπραγμάτευσης (Andrews κ.ά., 2005). Παρά το διαφορετικό πεδίο ανάλυσης της εκάστοτε έρευνας όλες καταλήγουν στο ίδιο αποτέλεσμα.

Στην περίπτωση της Γαλλίας, από τις τρεις εμπειρικές έρευνες που εξετάζουν τον αντίκτυπο της μείωσης του εργάσιμου χρόνου στο ύψος των απολαβών, οι δύο (Esteveo & Sa, 2006, 2008) αναφέρουν αμφίσημα αποτελέσματα. Και οι δύο εντοπίζουν σαφή αύξηση αποδοχών στους εργαζόμενους που αμείβονται με μισθό κοντά στον κατώτατο, γεγονός που είναι αναμενόμενο με δεδομένο ότι ήταν κυβερνητική δέσμευση να μη μειωθούν οι αποδοχές ενός εργαζόμενου κάτω από το μηνιαίο ποσό του κατώτατου μισθού. Κατ'επέκταση, - παρά τη μείωση της εργάσιμης εβδομάδας- αυξήθηκαν σημαντικά. Για τους υπόλοιπους εργαζόμενους διαπίστωσαν σχετική υποχώρηση των απολαβών τους σε ωριαία κυρίως βάση. Αντίθετα, οι Boeri, Burda, και Kramarz (2008) δεν εντόπισαν μείωση αποδοχών μετά τον συνυπολογισμό των σχετικών επιχορηγήσεων, αλλά ο βαθμός που ο κάθε εργαζόμενος ωφελήθηκε σχετίστηκε με το πόσο γρήγορα η επιχείρηση που εργαζόταν υιοθέτησε τη μείωση του εργάσιμου χρόνου. Όλες οι υπόλοιπες έρευνες (Kapteyn κ.ά., 2004; Raposo & van Ours, 2010; Sánchez, 2013; Skans, 2004) καταδεικνύουν σαφή αύξηση ωριαίων αποδοχών των εργαζόμενων προκειμένου να μη μειωθούν οι μηνιαίοι μισθοί τους συνεπεία του περιορισμού του χρόνου εργασίας.

Προκειμένου να σχηματίσουμε ακριβέστερη εικόνα του ζητήματος, θα προχωρήσουμε σε μια μετά ανάλυση των προαναφερθεισών ερευνών, εξαιρώντας τις ελαστικότητες που είναι

στατιστικά μη σημαντικές (πίνακας 4.9), ακολουθώντας την ίδια μεθοδολογία με την προηγούμενη ενότητα.

Πίνακας 4.9 Υπολογισμός του σταθμισμένου μεγέθους επίδρασης των ερευνών.

Έρευνα	N	r	Nr
(Hunt, 1999)	9579	-0,89	-8525,31
(Hunt, 1999)	2009	-0,96	-1928,64
(Hunt, 1999)	2975	-0,8	-2380
(Hunt, 1999)	5446	-0,8	-4356,8
(Steiner & Peters, 2000)	506	-0,66	-333,96
(Steiner & Peters, 2000)	506	-0,66	-333,96
(Steiner & Peters, 2000)	506	-0,85	-430,1
(Kapteyn κ.ά., 2004)	493	-0,46	-226,78
(Skans, 2004)	429147	-0,283	-121448,6
(Andrews κ.ά., 2005)	10905	-0,905	-9869,025
(Schank, 2006)	8124	0,206	1673,544
(Schank 2006)	15391	-0,575	-8849,825
(Schank 2006)	3206	-0,894	-2866,164
(Estevao & Sa, 2006)	12520	-0,107	-1339,64
(Estevao & Sa, 2006)	12520	0,185	2316,2

(Estevao & Sa, 2008)	9769	-0,326	-3184,694
(Estevao & Sa, 2008)	4661	-0,195	-908,895
(Estevao & Sa, 2008)	13129	-0,068	-892,772
(Estevao & Sa, 2008)	6529	-0,078	-509,262
(Boeri κ.ά., 2008)	43779	0,36	15760,44
(Raposo & van Ours, 2010)	415863	-0,403	-167592,79
(Sánchez, 2013)	3904	-0,95	-3708,8
ΣΥΝΟΛΟ	1011467		-319935,83

Προκειμένου να υπολογίσουμε τον σταθμισμένο μέσο όρο της επίδρασης (weighted mean effect size) χρησιμοποιούμε τον τύπο:

$$\bar{r} = \frac{\sum_{i=1}^k n_i r_i}{\sum_{i=1}^k n_i}$$

Συνεπώς,

$$r = \frac{Nr}{N} \quad r = \frac{-319935,83}{1011467} \quad r = -0,3163$$

Προκειμένου να υπολογίσουμε το σφάλμα δειγματοληψίας θα χρειαστεί ο παρακάτω τύπος, ο αριθμητής του οποίου προκύπτει από το άθροισμα της στήλης 5 που υπολογίζεται ως $n(\tau - (\text{weighted mean}))^2$. Εν προκειμένω, λοιπόν, ο σταθμισμένος μέσος όρος είναι -0,3163, άρα ο

υπολογισμός που προκύπτει είναι $n(r-(-0,3163))^2$. Ο παρονομαστής της παρακάτω εξίσωσης είναι το μέσο μέγεθος του δείγματος που σ' αυτήν την περίπτωση είναι το σύνολο που υπολογίσαμε στην πρώτη στήλη N.

$$\sigma_r^2 = \frac{\sum_{i=1}^k n_i (r_i - \bar{r})^2}{\sum_{i=1}^k n_i}$$

Πίνακας 4.10 Υπολογισμός των δεδομένων που χρειάζονται για κατασκευή διαστημάτων εμπιστοσύνης

Έρευνα	N	r	Nr	$n(r-(-0,3163))^2$
(Hunt, 1999)	9579	-0,89	-8525,31	3152,752459
(Hunt, 1999)	2009	-0,96	-1928,64	832,4285272
(Hunt, 1999)	2975	-0,8	-2380	696,0479278
(Hunt, 1999)	5446	-0,8	-4356,8	1274,177148
(Steiner & Peters, 2000)	506	-0,66	-333,96	59,77362314
(Steiner & Peters, 2000)	506	-0,66	-333,96	59,77362314
(Steiner & Peters, 2000)	506	-0,85	-430,1	144,1268591
(Kapteyn κ.ά., 2004)	493	-0,46	-226,78	10,18029717
(Skans, 2004)	429147	-0,283	-121448,6	475,8768168
(Andrews κ.ά., 2005)	10905	-0,905	-9869,025	3779,320659

(Schank, 2006)	8124	0,206	1673,544	2216,205184
(Schank 2006)	15391	-0,575	-8849,825	1030,0533
(Schank 2006)	3206	-0,894	-2866,164	1069,961752
(Estevao & Sa, 2006)	12520	-0,107	-1339,64	548,4572548
(Estevao & Sa, 2006)	12520	0,185	2316,2	3146,297159
(Estevao & Sa, 2008)	9769	-0,326	-3184,694	0,91916521
(Estevao & Sa, 2008)	4661	-0,195	-908,895	68,58050909
(Estevao & Sa, 2008)	13129	-0,068	-892,772	809,4407928
(Estevao & Sa, 2008)	6529	-0,078	-509,262	370,7616048
(Boeri κ.ά., 2008)	43779	0,36	15760,44	20023,71301
(Raposo & van Ours, 2010)	415863	-0,403	-167592,79	3125,996426
(Sánchez, 2013)	3904	-0,95	-3708,8	1567,751494
ΣΥΝΟΛΟ	1011467		-319935,83	44462,59

Με βάση τη δεύτερη και την πέμπτη στήλη θα υπολογιστεί η διακύμανση του μεγέθους επίδρασης (variance of effect size) και το σφάλμα δειγματοληψίας, ώστε η διακύμανση του μεγέθους επίδρασης να διορθωθεί με βάση τις μετρήσεις αυτές.

$$\sigma_r^2 = \frac{44462,59}{1011467}$$

$$\sigma_r^2 = 0,0439$$

Το σφάλμα δειγματοληψίας μπορεί και αυτό να υπολογιστεί άμεσα από τα δεδομένα του πίνακα. Το μόνο μέγεθος που δεν είναι άμεσα διαθέσιμο είναι το μέσο μέγεθος του δείγματος (average sample size). Για να το υπολογίσουμε, θα διαιρέσουμε το σύνολο που υπολογίστηκε στη δεύτερη στήλη με τον αριθμό των μελετών που εξετάζουμε.

$$\sigma_e^2 = \frac{(1-r^2)^2}{N-1}$$

$$\sigma_e^2 = \frac{0,80991}{45974,77}$$

$$\sigma_e^2 = 0,00001761$$

Έχοντας υπολογίσει τα δύο παραπάνω μεγέθη μπορούμε τώρα να προσδιορίσουμε τη διακύμανση του μεγέθους επίδρασης του πληθυσμού μάζ αφαιρώντας το σφάλμα δειγματοληψίας από τη διακύμανση του μεγέθους επίδρασης του δείγματός μας.

$$\sigma_\rho^2 = \sigma_r^2 - \sigma_e^2$$

$$\sigma_\rho^2 = 0,0439 - 0,00001761$$

$$\sigma_\rho^2 = 0,0439$$

Έχοντας αυτόν τον αριθμό, υπολογίζουμε το διάστημα εμπιστοσύνης (95%).

$$CI_{upper} = r + 1,96 \sqrt{\sigma_\rho^2} = 0,094$$

$$CI_{lower} = r - 1,96 \sqrt{\sigma_\rho^2} = -0,727$$

Μέσος όρος ελαστικότητας: -0,3165

Όπως διαφαίνεται από τις ελαστικότητες που εξετάσαμε, η μείωση του εργάσιμου χρόνου κατά 1% αυξάνει τον ωριαίο μισθό κατά μέσο όρο κατά 0,32%. Αυτή η εγγενής αύξηση του μοναδιαίου κόστους παραγωγής ως αποτέλεσμα των μειωμένων εργάσιμων ωρών ενδέχεται να προκαλέσει μείωση της διεθνούς ανταγωνιστικότητας, εάν η μείωση του χρόνου απασχόλησης δε συνοδευτεί από διευρυμένες ώρες λειτουργίας του κεφαλαιουχικού εξοπλισμού και αύξηση της παραγωγικότητας. Μέσα από την προαναφερθείσα ανάλυση των εμπειρικών μελετών καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι η μείωση του εργάσιμου χρόνου στη συντριπτική πλειονότητα των περιπτώσεων θα επιφέρει αύξηση του μισθολογικού κόστους που με τη σειρά του θα επηρεάσει σε μεγάλο βαθμό την απασχόληση και την ανταγωνιστικότητα αρνητικά.

4.10 Συμπεράσματα

Σκοπός του παρόντος κεφαλαίου ήταν να διερευνηθεί το κατά πόσον η μείωση του εργάσιμου χρόνου θα μπορούσε να αποτελέσει λύση στο πρόβλημα της ολοένα αυξανόμενης και επίμονης ανεργίας που μαστίζει πολλές οικονομίες. Προκειμένου να επιτευχθεί ο εν λόγω στόχος εξετάστηκαν τα μοντέλα της ανταγωνιστικής αγοράς, των συλλογικών διαπραγματεύσεων και του μονοψωνίου. Το μοντέλο της ανταγωνιστικής αγοράς προβλέπει μείωση της απασχόλησης, όταν μειώνεται ο χρόνος εργασίας ως αποτέλεσμα της αύξησης του ωριαίου κόστους παραγωγής. Το μοντέλο των συλλογικών διαπραγματεύσεων προβλέπει ότι ο αντίκτυπος στην απασχόληση καθορίζεται μεταξύ άλλων από την ισχύ των διαπραγματευτικών εταίρων και το οικονομικό περιβάλλον. Δυνητικά αναμένεται ότι θα μπορούσε να παρατηρηθεί αύξηση της απασχόλησης λόγω της αύξησης της παραγωγικότητας και του διευρυμένου χρόνου χρήσης του κεφαλαιουχικού εξοπλισμού. Τέλος, σε μια μονοψωνιακή αγορά μία μικρή μείωση των ωρών εργασίας θα βελτίωνε την απασχόληση πρόσκαιρα. Ωστόσο, μακροπρόθεσμα δεν θα υπήρχε ουσιαστική επίδραση στην σταθεροποίηση της οικονομίας σε υψηλότερα επίπεδα απασχόλησης.

Εν συνεχεία, εξετάστηκαν οι περιπτωσιολογικές μελέτες της Ολλανδίας και την Γαλλίας που ουσιαστικά οι δύο αυτές χώρες χρησιμοποιήθηκαν ως τρόποι αξιολόγησης στην πράξη δύο υποδειγμάτων που προσιδιάζαν σε κάποιο βαθμό σε αυτά της ανταγωνιστικής αγοράς και των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Και οι δύο περιπτώσεις σχεδιάστηκαν με τρόπο τέτοιο ώστε να είναι ουδέτερες από θέμα κόστους στις επιχειρήσεις. Και στις δύο περιπτώσεις τ'

αποτελέσματα στον τομέα της απασχόλησης ήταν μεν θετικά, αλλά είναι αμφίβολο το κατά πόσον αποτέλεσαν μια ριζική και μακροχρόνια λύση στο πρόβλημα της ανεργίας. Ειδικά στην περίπτωση της Γαλλίας φάνηκε σαφώς η σημασία των επιδοτήσεων που δόθηκαν στις επιχειρήσεις, αφού όπως έχει προαναφερθεί, είναι ιδιαίτερα σημαντικό το να παραμείνει η μείωση του χρόνου εργασίας ουδέτερη από θέμα κόστους για τις εταιρείες. Αυτό εξηγεί και τη διαφορετική αντίδραση της αγοράς εργασίας μετά τις μεταρρυθμίσεις του 1982 και μετά τους νόμους Aubry I και II, γεγονός που καταδεικνύει ότι η μείωση του χρόνου εργασίας χωρίς την ύπαρξη επιχορηγήσεων από την πλευρά του κράτους είχε αρνητικές συνέπειες στην απασχόληση.

Εν κατακλείδι, στην τελευταία ενότητα εξετάσαμε εμπειρικές έρευνες που αφορούν τον αντίκτυπο της μείωσης του εργάσιμου χρόνου στην απασχόληση, αλλά και στους ωριαίους μισθούς. Από την ανάλυσή μας τεκμαίρεται ότι η μείωση του χρόνου εργασίας αυξάνει το ωριαίο μισθολογικό κόστος και μειώνει την απασχόληση. Πιο συγκεκριμένα, 1% μείωση του χρόνου εργασίας προκαλεί κατά μέσο όρο 0,221% μείωση της απασχόλησης και 0,32% αύξηση του ωριαίου κόστους εργασίας. Με βάση τα ως άνω συμπεραίνουμε ότι η μείωση του χρόνου εργασίας σαφώς δεν αποτελεί τρόπο μείωσης της ανεργίας και αύξησης της απασχόλησης επιβεβαιώνοντας σε μεγάλο βαθμό τις θεωρητικές προβλέψεις του μοντέλου της ανταγωνιστικής αγοράς. Η μείωση του εργάσιμου χρόνου εν τέλει οδηγεί σε αύξηση του ωριαίου κόστους το οποίο συμπαρασύρει και το μοναδιαίο κόστος του προϊόντος θίγοντας την ανταγωνιστικότητα μίας επιχείρησης και μίας οικονομίας εν γένει, χωρίς να προσφέρει οφέλη στον τομέα της απασχόλησης.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Η μισθολογική ανισότητα μεταξύ των εργαζόμενων αλλά και η αύξηση της ζήτησης για περισσότερο εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό που εμφανίστηκε αρχικά κατά τη δεκαετία του 1980 στις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής και μετέπειτα κατά τη δεκαετία του 1990 στις περισσότερες Ευρωπαϊκές χώρες, απετέλεσε την αφετηρία για την εκπόνηση πληθώρας μελετών που επεχείρησαν να εξηγήσουν τις αιτίες του φαινομένου. Στη βιβλιογραφία έχει εξεταστεί ένα ευρύ φάσμα προσδιοριστικών παραγόντων των μισθολογικών διαφορών, που μεταξύ άλλων περιλαμβάνει θεσμικές αιτίες (ύψος κατώτατου μισθού, συλλογικές διαπραγματεύσεις, βαθμός κεντροποίησης των μισθολογικών διαπραγματεύσεων, συμμετοχή σε εργατικές ενώσεις) καθώς και αλλαγές στην προσφορά και τη ζήτηση εργατικού δυναμικού (κυρίως λόγω της τεχνολογικής αλλαγής -που αποτυπώνεται στο μεγαλύτερο μέρος της βιβλιογραφίας ως η κεντρική αιτία του φαινομένου-, της εκπαίδευσης και της παγκοσμιοποίησης της οικονομικής δραστηριότητας).

Λαμβάνοντας υπόψιν τα παραπάνω, η παρούσα διατριβή στο πρώτο κεφάλαιο εισήγαγε τις βασικές θεωρητικές προσεγγίσεις που εξετάζουν την επίδραση της τεχνολογικής αλλαγής στην αγορά εργασίας και εξέτασε τις πιο πρόσφατες εμπειρικές έρευνες επί του ζητήματος προκειμένου ν' απαντήσει στο ερευνητικό ερώτημα πώς η τεχνολογική πρόοδος επηρεάζει την απασχόληση και τους μισθούς. Σύμφωνα με τα ευρήματα που προκύπτουν από την εξέταση των εμπειρικών μελετών, η βελτίωση της τεχνολογίας προκαλεί πόλωση της απασχόλησης. Η πόλωση της απασχόλησης σε αρκετές περιπτώσεις απαντάται παράλληλα με μισθολογική πόλωση της αγοράς εργασίας, αλλά δεν είναι απαραίτητη συνθήκη τα δύο αυτά ευρήματα να συνυπάρχουν. Σε κάθε περίπτωση ωστόσο, παρατηρείται αύξηση της ζήτησης και των αποδοχών των υψηλά εξειδικευμένων εργαζόμενων παρά την αύξηση της προσφοράς τους γεγονός που καταδεικνύει ότι οι νέες τεχνολογίες συνεπικουρούν το εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό, αλλά αντικαθιστούν το λιγότερο εξειδικευμένο δυναμικό, κυρίως αυτό που απασχολείται σε επαναλαμβανόμενες εργασίες ρουτίνας που μπορούν να κωδικοποιηθούν σε αλγόριθμο τεχνητής νοημοσύνης.

Στο δεύτερο κεφάλαιο της διατριβής, το ερευνητικό ερώτημα που απαντήθηκε είναι το ποια είναι η συσχέτιση μεταξύ του επιπέδου της μισθολογικής ανισότητας, των θεσμών της αγοράς εργασίας και της τεχνολογικής αλλαγής. Έως τα τέλη της δεκαετίας του 1970 το επίπεδο της ανισότητας ήταν στις περισσότερες ανεπτυγμένες χώρες παρόμοιο, ωστόσο από τις αρχές της

δεκαετίας του 1980 η μισθολογική ανισότητα άρχισε ν' αυξάνεται με διαφορετικό ρυθμό και σε διαφορετικό εύρος και χρόνο ξεκινώντας από τις ΗΠΑ. Χρονικά, η αύξηση της μισθολογικής ανισότητας συνέπεσε με την πρόοδο της τεχνολογίας, η οποία επέφερε σημαντικές αλλαγές στην αγορά εργασίας. Ωστόσο, χώρες με παρόμοιο επίπεδο ανάπτυξης που βίωναν αντίστοιχα τεχνολογικά και οικονομικά σοκ θα αναμέναμε ότι θα είχαν παρόμοια αύξηση της μισθολογικής ανισότητας. Εντούτοις κάτι τέτοιο δε συνέβη: στις αγγλοσαξονικές χώρες η αύξηση της ανισότητας ήταν εντονότερη και ταχύτερη σε σχέση με τις χώρες της Ηπειρωτικής Ευρώπης. Πιθανές εξηγήσεις του φαινομένου είναι οι διαφορετικοί θεσμοί της αγοράς εργασίας, ο διαφορετικός τρόπος λειτουργίας των εκπαιδευτικών συστημάτων των διαφορετικών χωρών ή ο βαθμός έκθεσης της κάθε χώρας στο διεθνές εμπόριο. Στο παρόν κεφάλαιο δομήθηκε ένα πολυπαραγοντικό οικονομετρικό υπόδειγμα το οποίο εξέτασε οκτώ χώρες του Ο.Ο.Σ.Α. κατά το διάστημα 1980 έως 2016. Το εν λόγω υπόδειγμα αποσκοπεί στο να ελέγξει την επίδραση μιας σειράς μεταβλητών (κατώτατος προς μέσο μισθό, βαθμός συντονισμού της οικονομίας, ποσοστό αναπλήρωσης του επιδόματος ανεργίας, νομοθεσία προστασίας της απασχόλησης, εμπόριο, τεχνολογική αλλαγή και εκπαίδευση) στην ανισότητα, χρησιμοποιώντας τους λόγους (ratios) 90/10, 50/10 και 90/50 ως τρόπο μέτρησης της μισθολογικής ανισότητας. Από αυτούς τους παράγοντες που προαναφέρθηκαν ο σημαντικότερος φαίνεται πως είναι το ύψος του κατώτατου μισθού που επηρεάζει ακόμα και το επίπεδο ανισότητας 90/50. Αντίστοιχα, η βελτίωση του επιπέδου εκπαίδευσης επιδρά έντονα στη μισθολογική ανισότητα μειώνοντάς την. Κατ'αυτόν τον τρόπο αναμένουμε ότι, όσο ταχύτερα βελτιώνεται το γενικότερο επίπεδο εκπαίδευσης απ' τον ρυθμό της τεχνολογικής αλλαγής, θα παρατηρείται αποκλιμάκωση του επιπέδου μισθολογικής ανισότητας. Παρότι μεγάλο μέρος της βιβλιογραφίας θεωρεί την τεχνολογική αλλαγή ως τον κυριότερο παράγοντα ανισότητας, εντούτοις στο οικονομετρικό υπόδειγμα που εκτιμήθηκε σ' αυτό το κεφάλαιο καταδεικνύεται ότι ο αντίκτυπός της δεν είναι τόσο έντονος και μπορεί να μετριαστεί μέσα από τη βελτίωση του επιπέδου εκπαίδευσης του πληθυσμού. Συμπερασματικά, ως πρόταση πολιτικής θα μπορούσαμε να υποστηρίξουμε τη λελογισμένη -με βάση τις δυνατότητες της εκάστοτε οικονομίας- αύξηση του κατώτατου μισθού (ή τη θεσμοθέτησή του στις χώρες που δε διαθέτουν θεσμοθετημένο κατώτατο μισθό) σε συνδυασμό με τη βελτίωση του συνολικού επιπέδου εκπαίδευσης και δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας ως τρόπο μείωσης της μισθολογικής ανισότητας.

Στο τρίτο κεφάλαιο εξετάζεται ο αντίκτυπος της αύξησης του κατώτατου μισθού στο επίπεδο της απασχόλησης. Όπως σημειώθηκε στην προηγούμενη ενότητα, ο κατώτατος μισθός

αποτελεί ένα χρήσιμο εργαλείο μείωσης της μισθολογικής ανισότητας. Ωστόσο θα πρέπει η αύξησή του να είναι λελογισμένη προκειμένου να μην επηρεάζει αρνητικά το επίπεδο της απασχόλησης. Στο εν λόγω κεφάλαιο παρατίθεται το θεωρητικό πλαίσιο του ζητήματος παρουσιάζοντας αρχικά τους τρόπους καθορισμού του κατώτατου μισθού και την επίδραση που αυτοί έχουν στο ύψος του χρησιμοποιώντας ως παράδειγμα την Ελλάδα. Εν συνεχεία, εξετάστηκαν οι κυριότερες θεωρητικές προσεγγίσεις και οι πιο πρόσφατες εμπειρικές μελέτες επί του ζητήματος. Στο τέλος του κεφαλαίου παρουσιάστηκε το οικονομετρικό υπόδειγμα που εκτιμήθηκε προκειμένου ν' απαντηθεί το ερευνητικό ερώτημα που τέθηκε. Στο υπόδειγμα εξετάστηκε η συσχέτιση μεταξύ του επιπέδου του κατώτατου μισθού και της ανεργίας στην Ελλάδα κατά τη δεκαετία 1977-1987. Σύμφωνα με τις γραμμικές παλινδρομήσεις που εκτιμήσαμε τα ευρήματα για την Ελλάδα είναι συμβατά με τη θεωρία της ανταγωνιστικής αγοράς, αφού η αύξηση του κατώτατου μισθού έχει αρνητικό αντίκτυπο στην απασχόληση των εφήβων (15-19 ετών) και νεαρών ενηλίκων (20-24 ετών), ενώ δεν επηρεάστηκαν οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας, των οποίων η θέση στην αγορά εργασίας είναι πιο εδραιωμένη και ενδεχομένως διαθέτουν περισσότερες δεξιότητες.

Τέλος, στο τέταρτο κεφάλαιο της διατριβής εξετάστηκε ως βασικό ερευνητικό ερώτημα το κατά πόσον η μείωση του χρόνου εργασίας θα μπορούσε ν' αποτελέσει έναν τρόπο αντιμετώπισης της πιθανής συρρίκνωσης της απασχόλησης λόγω της τεχνολογικής αλλαγής. Η μείωση του εργάσιμου χρόνου έχει προταθεί από μέρος της βιβλιογραφίας ως ένας τρόπος αύξησης της απασχόλησης, εφόσον λόγω της βελτίωσης της τεχνολογίας μειώνονται οι απαιτήσεις σε ανθρώπινο δυναμικό. Προκειμένου να τεθεί η θεωρητική αφετηρία του ζητήματος εξετάστηκαν τα βασικότερα θεωρητικά οικονομικά υποδείγματα (το υπόδειγμα της ανταγωνιστικής αγοράς, του μονοφωνίου και της συλλογικής διαπραγμάτευσης) καθώς επίσης και οι περιπτωσιολογικές μελέτες της Ολλανδίας και της Γαλλίας. Για να εξαχθούν ασφαλέστερα και πληρέστερα συμπεράσματα προκειμένου ν' απαντηθεί το ερευνητικό ερώτημα που τέθηκε, έγινε χρήση μετά-αναλυτικής τεχνικής. Με αυτόν τον τρόπο υπολογίστηκε αφενός η συσχέτιση μεταξύ μείωσης του χρόνου εργασίας και απασχόλησης και αφετέρου η σχέση μεταξύ μείωσης εργάσιμου χρόνου και ωριαίων αποδοχών (αφού η μείωση του εργάσιμου χρόνου με ταυτόχρονη διατήρηση του αρχικού ύψους των αποδοχών θα οδηγήσει σε αύξηση των ωριαίων αποδοχών). Συμπερασματικά, από την ανάλυσή μας τεκμαίρεται ότι η μείωση του χρόνου εργασίας αυξάνει το ωριαίο μισθολογικό κόστος και μειώνει την απασχόληση. Κατ'επέκταση, η μείωση του εργάσιμου χρόνου οδηγεί σε αύξηση του μοναδιαίου κόστους του προϊόντος επηρεάζοντας την ανταγωνιστικότητα μιας

επιχείρησης αλλά και της οικονομίας εν γένει, χωρίς να προσφέρει οφέλη στον τομέα της απασχόλησης. Συνεπώς, ο περιορισμός του εργάσιμου χρόνου (κρατώντας σταθερές τις απολαβές των εργαζόμενων, όπως ζητούν οι εργατικές ενώσεις) δεν αποτελεί τρόπο μείωσης της ανεργίας και αύξησης της απασχόλησης, εκτός και αν συνδυαστεί με συμφωνία για περιορισμό του ρυθμού αύξησης των ετήσιων αποδοχών και αποσύνδεση του χρόνου χρήσης του κεφαλαιουχικού εξοπλισμού από τις βασικές εργάσιμες ώρες (διευρυμένη λειτουργία της γραμμής παραγωγής με περισσότερες βάρδιες αλλά σε ώρες που προηγουμένως δε λειτουργούσε η επιχείρηση) ή με βελτίωση της παραγωγικότητας των εργαζόμενων.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Aaronson, D., & French, E. (2007). Product Market Evidence on the Employment Effects of the Minimum Wage. *Journal of Labor Economics*, 25(1), 167–200.
<https://doi.org/10.1086/508734>
- Aarts, J. M., & de Jong, P. (1992). *Economic Aspects of Disability Behavior*. Elsevier.
<https://www.elsevier.com/books/economic-aspects-of-disability-behavior/de-jong/978-0-444-89462-5>
- Abowd, J., Corbel, P., & Kramarz, F. (1996). *The Entry and Exit of Workers and the Growth of Employment: An Analysis of French Establishments* (Τχ. 5551; NBER Working Paper Series). <https://doi.org/10.3386/w5551>
- Acemoglu, D. (1998). Why Do New Technologies Complement Skills? Directed Technical Change and Wage Inequality. *The Quarterly Journal of Economics*, 113(4), 1055–1089.
<https://doi.org/10.1162/003355398555838>
- Acemoglu, D. (1999). Changes in unemployment and wage inequality: An alternative theory and some evidence. *American Economic Review*, 89(5), 1259–1278.
<https://doi.org/10.1257/aer.89.5.1259>
- Acemoglu, D. (2002a). Cross-Country Inequality Trends. Στο *NBER Working Paper Series*.
<https://doi.org/10.3386/w8832>
- Acemoglu, D. (2002b). Technical Change , Inequality , and the Labor Market. *Journal of Economic Literature*, XL(March), 7–72. <https://doi.org/10.1257/jel.40.1.7>
- Acemoglu, D. (2002c). Directed Technical Change. *Review of Economic Studies*, 69(4), 781–809. <https://doi.org/10.1111/1467-937X.00226>
- Acemoglu, D. (2007). Equilibrium Bias of Technology. *Econometrica*, 75(5), 1371–1409.
<https://doi.org/10.1111/j.1468-0262.2007.00797.x>
- Acemoglu, D., Aghion, P., & Violante, G. L. (2001). Deunionization, technical change and inequality. *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy*, 55(1), 229–264.

[https://doi.org/10.1016/s0167-2231\(01\)00058-6](https://doi.org/10.1016/s0167-2231(01)00058-6)

Acemoglu, D., & Autor, D. (2011). Skills, tasks and technologies: Implications for employment and earnings. Στο *Handbook of Labor Economics* (τ. 4, Τεύχος PART B). Elsevier Inc. [https://doi.org/10.1016/S0169-7218\(11\)02410-5](https://doi.org/10.1016/S0169-7218(11)02410-5)

Acemoglu, D., LeLarge, C., & Restrepo, P. (2020). Competing with Robots: Firm-Level Evidence from France. Στο *NBER Working Paper No. 26738* (Τεύχος 26738). <https://doi.org/10.3386/w26738>

Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2017a). Low-Skill and High-Skill Automation. Στο *MIT Working Papers* (Τχ. 17–12; Working Paper Series). <https://doi.org/10.2139/ssrn.3083552>

Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2017b). Robots and Jobs: Evidence from US labor markets. Στο *NBER Working Paper Series* (Τχ. 23285; NBER Working Papers). <http://www.nber.org/papers/w23285>

Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2018). The Race between Man and Machine: Implications of Technology for Growth, Factor Shares, and Employment. *American Economic Review*, 108(6), 1488–1542. <https://doi.org/10.1257/aer.20160696>

Adams, A. (2018). Technology and the labour market: The assessment. *Oxford Review of Economic Policy*, 34(3), 349–361. <https://doi.org/10.1093/oxrep/gry010>

Aeberhardt, R., Buono, I., & Fadinger, H. (2014). Learning, incomplete contracts and export dynamics: Theory and evidence from French firms. *European Economic Review*, 68, 219–249. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2014.02.004>

Aeberhardt, R., Givord, P., & Marbot, C. (2016). *Spillover effect of the Minimum Wage in France : An Unconditional Quantile Regression Approach* (Τχ. 2016–05; Documents de Travail). <http://crest.science/RePEc/wpstorage/2016-05.pdf>

Afonso, O., Bandeira, A. M., & Magalhães, M. (2017). Labour-market institutions, (un)employment, wages, and growth: theory and data. *Applied Economics*, 50(6), 613–633. <https://doi.org/10.1080/00036846.2017.1332748>

Agenor, P. R., & Aizenman, J. (1997). Technological change, relative wages, and

- unemployment. *European Economic Review*, 41(2), 187–205.
[https://doi.org/10.1016/S0014-2921\(96\)00020-7](https://doi.org/10.1016/S0014-2921(96)00020-7)
- Ahlfeldt, G., Roth, D., & Seidel, T. (2018). The regional effects of Germany's national minimum wage. *Economics Letters*, 172(February), 127–130.
<https://doi.org/10.1016/j.econlet.2018.08.032>
- Ahlquist, J. (2010). Building Strategic Capacity: The Political Underpinnings of Coordinated Wage Bargaining. *American Political Science Review*, 104(1), 171–188.
<https://doi.org/10.1017/S0003055409990384>
- Aidt, T., & Tzannatos, Z. (2002). *Unions and Collective Bargaining*. The World Bank.
<http://documents.worldbank.org/curated/en/831241468740150591/pdf/multi0page.pdf>
- Akerlof, G. (1982). Labor Contracts as Partial Gift Exchange. *The Quarterly Journal of Economics*, 97(4), 543. <https://doi.org/10.2307/1885099>
- Akerlof, G. (1984). Gift Exchange and Efficiency-Wage Theory: Four Views. *The American Economic Review*, 74(2), 79–83. <https://doi.org/10.2307/1816334>
- Alderson, A. S., & Nielsen, F. (2002). Globalization and the Great U-Turn: Income Inequality Trends in 16 OECD Countries. *American Journal of Sociology*, 107(5), 1244–1299. <https://doi.org/10.1086/341329>
- Alessandria, G., & Choi, H. (2007). Do sunk costs of exporting matter for net export dynamics? *Quarterly Journal of Economics*, 122(1), 289–336.
<https://doi.org/10.1162/qjec.122.1.289>
- Allegretto, S., Dube, A., & Reich, M. (2011). Do Minimum Wages Really Reduce Teen Employment? Accounting for Heterogeneity and Selectivity in State Panel Data. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 50(2), 205–240.
<https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.2011.00634.x>
- Alogoskoufis, G. S., Manning, A., Calmfors, L., & Danthine, J. (1988). On the Persistence of Unemployment. *Economic Policy*, 3(7), 427. <https://doi.org/10.2307/1344492>
- Altavilla, C., Garofalo, A., & Vinci, C. P. (2005). Evaluating the effects of working hours on employment and wages. *Journal of Policy Modeling*, 27(6), 647–664.

<https://doi.org/10.1016/j.jpolmod.2005.06.001>

- Álvarez, I. C., Barbero, J., Rodríguez-Pose, A., & Zofio, J. L. (2018). Does Institutional Quality Matter for Trade? Institutional Conditions in a Sectoral Trade Framework. *World Development*, *103*, 72–87. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2017.10.010>
- Alvarez, J., Benguria, F., Engbom, N., & Moser, C. (2018). Firms and the Decline in Earnings Inequality in Brazil. *American Economic Journal: Macroeconomics*, *10*(1), 149–189. <https://doi.org/10.1257/mac.20150355>
- Amiti, M., & Davis, D. (2012). Trade, Firms, and Wages: Theory and Evidence. *The Review of Economic Studies*, *79*(1), 1–36. <https://doi.org/10.1093/restud/rdr016>
- Andersen, S., Hummels, D., & Munch, J. (2015). *Globalization and CEO Pay : Estimating the Value of Good Leaders in Complex Firms*. <https://www.semanticscholar.org/paper/Globalization-and-CEO-Pay-%3A-Estimating-the-Value-of-Andersen-Hummels/96244e53b0eafdfcd51cb1577e0b6f24180ae73d>
- Anderson, K. (2012). The Netherlands: Reconciling Labour Market Flexicurity with Security in Old Age. Στο *Labour Market Flexibility and Pension Reforms* (σσ 203–230). Palgrave Macmillan UK. https://doi.org/10.1057/9780230307605_8
- Andreasson, H. (2014). *The effect of decentralized wage bargaining on the structure of wages and firm performance* *The effect of decentralised wage bargaining on the structure of wages and firm performance* (Τχ. 241; Ratio Working Paper, Τεύχος 241). http://ratio.se/app/uploads/2014/12/an_wage_structure_firm_performance.pdf
- Andrews, M. J., Schank, T., & Simmons, R. (2005). Does worksharing work? Some empirical evidence from the IAB-establishment panel. *Scottish Journal of Political Economy*, *52*(2), 141–176. <https://doi.org/10.1111/j.0036-9292.2005.00339.x>
- Anghel, B., De la Rica, S., & Lacuesta, A. (2014). The impact of the great recession on employment polarization in Spain. *SERIEs*, *5*(2–3), 143–171. <https://doi.org/10.1007/s13209-014-0105-y>
- Antonczyk, D., Deleire, T., & Fitzenberger, B. (2018). Polarization and rising wage inequality: Comparing the U.S. and Germany. *Econometrics*, *6*(2), 1–33.

<https://doi.org/10.3390/econometrics6020020>

- Anttila, T. (2015). *Reduced Working Hours Reshaping the Duration , Timing and Tempo of Work* (J. Kotkavirta (Επιμ.); Τεύχος September). Jyväskylä University Printing House.
- Araujo, L., Mion, G., & Ornelas, E. (2016). Institutions and export dynamics. *Journal of International Economics*, 98, 2–20. <https://doi.org/10.1016/j.jinteco.2015.08.004>
- Arendt, Ł., & Grabowski, W. (2019). Technical change and wage premium shifts among task-content groups in Poland. *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja* , 32(1), 3392–3410. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2019.1661788>
- Arntz, M., Gregory, T., & Ulrich, Z. (2016). The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries : A Comparative Analysis. Στο *OECD Social, Employment, and Migration Working Papers* (Τχ. 189; OECD Social, Employment and Migration Working Papers, Τεύχος 189). <https://doi.org/10.1787/5jlz9h56dvq7-en> OECD
- Artus, P., Cahuc, P., & Zylberberg. (2007). *Temps de travail, revenu et emploi*. <https://www.cae-eco.fr/staticfiles/pdf/068.pdf>
- Arulampalam, W., Booth, A. L., & Bryan, M. L. (2004). Training and the new minimum wage. *The Economic Journal*, 114(494), C87–C94. <https://doi.org/10.1111/j.0013-0133.2003.00197.x>
- Ashournia, D., Munch, J., & Nguyen, D. (2014). The Impact of Chinese Import Penetration on Danish Firms and Workers. Στο *IZA Discussion Papers* (Τχ. 703; Discussion Papers Series, Τεύχος 703). <https://www.economics.ox.ac.uk/materials/papers/13334/paper703.pdf>
- Askenazy, P. (2004). Shorter work time, hours flexibility, and labor intensification. *Eastern Economic Journal*, 30(4), 603–614.
- Askenazy, P. (2008). A Primer on the 35-Hour in France, 1997-2007. Στο *Discussion Paper Series* (Τχ. 3402; Discussion Paper Series, Τεύχος 3402). <http://ftp.iza.org/dp3402.pdf>
- Askenazy, P. (2013). Working time regulation in France from 1996 to 2012. *Cambridge Journal of Economics*, 37(2), 323–347. <https://doi.org/10.1093/cje/bes084>

- Asplund, R., Barth, E., Lundborg, P., & Nilsen, K. M. (2011). Polarization of the Nordic Labour Markets. *Finnish economic papers*, 24(2), 25–48.
http://www.taloustieteellinenyhdistys.fi/images/stories/fep/fep22011/fep22011_asplund.pdf
- Atkin, D., Khandelwal, A., & Osman, A. (2017). Exporting and Firm Performance: Evidence from a Randomized Experiment*. *The Quarterly Journal of Economics*, 132(2), 551–615. <https://doi.org/10.1093/qje/qjx002>
- Atkinson, A., & Piketty, T. (2007). *Top Incomes Over the Twentieth Century: A Contrast Between Continental European and English-Speaking Countries: A Contrast Between Continental European and English-speaking Countries*. Oxford University Press.
- Atkinson, A., & Piketty, T. (2010). *Top Incomes: A Global Perspective*. Oxford University Press.
- Atkinson, A., Piketty, T., & Saez, E. (2011). Top Incomes in the Long Run of History. *Journal of Economic Literature*, 49(1), 3–71. <https://doi.org/10.1257/jel.49.1.3>
- Atkinson, T. (2008). *The Changing Distribution of Earnings in OECD Countries*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199532438.001.0001>
- Autor, D. (2003). Outsourcing at Will: The Contribution of Unjust Dismissal Doctrine to the Growth of Employment Outsourcing. *Journal of Labor Economics*, 21(1), 1–42.
<https://doi.org/10.1086/344122>
- Autor, D. (2010). The Polarization of Job Opportunities in the US Labor Market. Στο *Community Investments* (Τεύχος April). <http://econ-www.mit.edu/files/5554>
- Autor, D. (2014). Skills, education, and the rise of earnings inequality among the ‘other 99 percent’. *Science*, 344(6186), 843–851. <https://doi.org/10.1126/science.1251868>
- Autor, D. (2015). Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation. *Journal of Economic Perspectives*, 29(3), 3–30.
<https://doi.org/10.1257/jep.29.3.3>
- Autor, D., & Dorn, D. (2013). The Growth of Low-Skill Service Jobs and the Polarization of the US Labor Market. *American Economic Review*, 103(5), 1553–1597.

<https://doi.org/10.1257/aer.103.5.1553>

Autor, D., Dorn, D., & Hanson, G. (2013). The China Syndrome: Local Labor Market Effects of Import Competition in the United States. *American Economic Review*, 103(6), 2121–2168. <https://doi.org/10.1257/aer.103.6.2121>

Autor, D., Dorn, D., Hanson, G., & Song, J. (2014). Trade Adjustment: Worker-Level Evidence. *The Quarterly Journal of Economics*, 129(4), 1799–1860. <https://doi.org/10.1093/qje/qju026>

Autor, D., Goldin, C., & Katz, L. (2020). Extending the Race between Education and Technology. *AEA Papers and Proceedings*, 110, 347–351. <https://doi.org/10.1257/pandp.20201061>

Autor, D., Katz, L., & Kearney, M. (2006). The Polarization of the U.S. Labor Market. *American Economic Review*, 96(2), 189–194. <https://doi.org/10.1257/000282806777212620>

Autor, D., Katz, L., & Kearney, M. (2008). Trends in U.S. wage inequality: Revising the revisionists. *Review of Economics and Statistics*, 90(2), 300–323. <https://doi.org/10.1162/rest.90.2.300>

Autor, D., Katz, L., & Krueger, A. (1997). *Computing Inequality: Have Computers Changed the Labor Market?* (Τεύχος November). <https://doi.org/10.3386/w5956>

Autor, D., Levy, F., & Murnane, R. (2003). The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration. *The Quarterly Journal of Economics*, 118(4), 1279–1333. <https://doi.org/10.1162/003355303322552801>

Autor, D., Manning, A., & Smith, C. (2010). *The contribution of the minimum wage to U.S. wage inequality over three decades: a reassessment* (Τχ. dp1025; CEP Discussion Paper).

Autor, D., Manning, A., & Smith, C. (2016). The Contribution of the Minimum Wage to US Wage Inequality over Three Decades: A Reassessment. *American Economic Journal: Applied Economics*, 8(1), 58–99. <https://doi.org/10.1257/app.20140073>

Baccaro, L. (2008). *Labor, Globalization and Inequality: Are Trade Unions Still*

Redistributive? (DPI192/2008; ILO Discussion Papers). [https://doi.org/10.1108/S0277-2833\(2011\)000022B010](https://doi.org/10.1108/S0277-2833(2011)000022B010)

Baily, M. N., & Kirkegaard, J. F. (2004). Reforming the Labor Market and Social Programs. Στο *Transforming the European Economy* (σσ 179–244). Peterson Institute for International Economics. <https://www.piie.com/bookstore/transforming-european-economy>

Baldwin, R., & Krugman, P. (1989). Persistent Trade Effects of Large Exchange Rate Shocks. *The Quarterly Journal of Economics*, 104(4), 635. <https://doi.org/10.2307/2937860>

Ballarino, G., Bratti, M., Filippin, A., Fiorio, C., Leonardi, M., & Scervini, F. (2014). Increasing Educational Inequalities? Στο *Changing inequalities in rich countries. Analytical and comparative perspectives*. Oxford University Press. <https://global.oup.com/academic/product/changing-inequalities-in-rich-countries-9780199687435?cc=gr&lang=en&#>

Bárány, Z., & Siegel, C. (2018). Job Polarization and Structural Change. *American Economic Journal: Macroeconomics*, 10(1), 57–89. <https://doi.org/10.1257/mac.20150258>

Barbieri, P., & Cutuli, G. (2016). Employment Protection Legislation, Labour Market Dualism, and Inequality in Europe. *European Sociological Review*, 32(4), 501–516. <https://doi.org/10.1093/esr/jcv058>

Barth, E., Bryson, A., Davis, J., & Freeman, R. (2016). It's Where You Work: Increases in the Dispersion of Earnings across Establishments and Individuals in the United States. *Journal of Labor Economics*, 34(2), S67–S97. <https://doi.org/10.1086/684045>

Barth, E., & Moene, K. O. (2016). The equality multiplier: How wage compression and welfare empowerment interact. *Journal of the European Economic Association*, 14(5), 1011–1037. <https://doi.org/10.1111/jeea.12163>

Baskaya, Y. S., & Rubinstein, Y. (2015). Using Federal Minimum Wages to Identify the Impact of Minimum Wages on Employment and Earnings across the U.S. States. Στο *Unpublished paper*. <https://www.nbp.pl/badania/seminaria/14vi2016.pdf>

- Bassanini, A., & Duval, R. (2006). *Employment patterns in OECD countries: Reassessing the role of policies and institutions*. (Τχ. 486; Social, Employment and Migration Working Paper). <https://doi.org/10.1787/846627332717>
- Bassanini, A., & Duval, R. (2009). Unemployment, institutions, and reform complementarities: re-assessing the aggregate evidence for OECD countries. *Oxford Review of Economic Policy*, 25(1), 40–59. <https://doi.org/10.1093/oxrep/grp004>
- Bauer, T., Bonin, H., Goette, L., & Sunde, U. (2007). Real and Nominal Wage Rigidities and the Rate of Inflation: Evidence from West German Micro Data. *The Economic Journal*, 117(524), F508–F529. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2007.02094.x>
- Baumgarten, D. (2013). Exporters and the rise in wage inequality: Evidence from German linked employer–employee data. *Journal of International Economics*, 90(1), 201–217. <https://doi.org/10.1016/j.jinteco.2012.10.001>
- Beaudry, P., & Green, D. (2003). Wages and Employment in the United States and Germany: What Explains the Differences? *American Economic Review*, 93(3), 573–602. <https://doi.org/10.1257/000282803322156990>
- Becker, G. (2009). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press.
- Been, W., & Keune, M. (2019). The Netherlands : decentralisation and growing power imbalances within a stable institutional context. Στο T. Muller, K. Vandeale, & J. Waddington (Επιμ.), *Collective bargaining in Europe: towards an endgame* (σσ 445–463). European Trade Union Institute (ETUI). [https://www.etui.org/sites/default/files/CB Vol II Chapter 21.pdf%0AGeneral](https://www.etui.org/sites/default/files/CB%20Vol%20II%20Chapter%2021.pdf%0AGeneral)
- Belser, P., & Rani, U. (2015). Minimum wages and inequality. Στο *Labour Markets, Institutions and Inequality* (Τεύχος January 2015, σσ 123–146). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781784712105.00013>
- Bergh, A., & Nilsson, T. (2010). Do liberalization and globalization increase income inequality? *European Journal of Political Economy*, 26(4), 488–505. <https://doi.org/10.1016/j.ejpoleco.2010.03.002>

- Berman, E., Bound, J., & Griliches, Z. (1994). Changes in the Demand for Skilled Labor within U. S. Manufacturing: Evidence from the Annual Survey of Manufactures. *The Quarterly Journal of Economics*, 109(2), 367–397. <https://doi.org/10.2307/2118467>
- Berman, E., Bound, J., & Machin, S. (1997). *Implications of skill- biased technological change: international evidence* (Τχ. 6166; NBER Working Papers). <http://www.nber.org/papers/w6166>
- Berman, E., Bound, J., & Machin, S. (1998). Implications of skill-biased technological change: international evidence. *The Quarterly Journal of Economics*, November.
- Berman, E., & Machin, S. (2000). Skill-biased technology transfer around the world. *Oxford Review of Economic Policy*, 16(3), 12–22. <https://doi.org/10.1093/oxrep/16.3.12>
- Bernard, A., & Jensen, B. (1999). Exceptional exporter performance: cause, effect, or both? *Journal of International Economics*, 47(1), 1–25. [https://doi.org/10.1016/S0022-1996\(98\)00027-0](https://doi.org/10.1016/S0022-1996(98)00027-0)
- Bernard, A., Jensen, B., & Lawrence, R. (1995). Exporters, Jobs, and Wages in U.S. Manufacturing: 1976-1987. *Brookings Papers on Economic Activity. Microeconomics*, 1995(May), 67. <https://doi.org/10.2307/2534772>
- Bernard, A., Jensen, B., Redding, S., & Schott, P. (2007). Firms in International Trade. *Journal of Economic Perspectives*, 21(3), 105–130. <https://doi.org/10.1257/jep.21.3.105>
- Bernard, A., Jensen, B., & Schott, P. (2006). Survival of the best fit: Exposure to low-wage countries and the (uneven) growth of U.S. manufacturing plants. *Journal of International Economics*, 68(1), 219–237. <https://doi.org/10.1016/j.jinteco.2005.06.002>
- Bernard, A., Jensen, B., & Schott, P. (2009). Importers, Exporters and Multinationals: A Portrait of Firms in the U.S. that Trade Goods. Στο *Producer Dynamics: New Evidence from Micro Data* (σσ 513–552). University of Chicago Press. <https://www.nber.org/chapters/c0500.pdf>
- Berryman, S. (2000). *Systems in Transition Economies The World Bank Europe and Central Asia Region Human Development Sector* (Τχ. 20889; A World Free of Poverty series, Τεύχος September).

<http://documents1.worldbank.org/curated/en/889051468022485335/pdf/multi-page.pdf>

- Bertrand, M. (2004). From the Invisible Handshake to the Invisible Hand? How Import Competition Changes the Employment Relationship. *Journal of Labor Economics*, 22(4), 723–765. <https://doi.org/10.1086/423153>
- Bessen, J. (2016). *How Computer automation affects occupations: Technology, jobs and skills* (Τχ. 15–49; Law and Economics Working Papers, Τεύχη 15–49). <http://www.bu.edu/law/faculty/scholarship/workingpapers/2015.html>
- Bessen, J. (2018). Automation and Jobs: When Technology Boosts Employment. Στο *Law and Economics Working Paper* (Τχ. 17–09; Law and Economics Working Paper). <https://doi.org/10.2139/ssrn.2935003>
- Biewen, M., & Seckler, M. (2019). Unions, Internationalization, Tasks, Firms, and Worker Characteristics: A Detailed Decomposition Analysis of Rising Wage Inequality in Germany. *The Journal of Economic Inequality*, 17(4), 461–498. <https://doi.org/10.1007/s10888-019-09422-w>
- Bingley, P., Cappellari, L., & Westergård-Nielsen, N. (2013). Unemployment Insurance, Wage Dynamics and Inequality Over the Life Cycle. *The Economic Journal*, 123(568), 341–372. <https://doi.org/10.1111/eoj.12027>
- Blackburn, McKinley, & Bloom, D. (1987). Earnings and Income Inequality in the United States. *Population and Development Review*, 13(4), 575. <https://doi.org/10.2307/1973024>
- Blackburn, Mckinley, Bloom, D., & Freeman, R. (1990). Era and of Rising Falling Earnings Inequality ? *The Brooking Review*, 9(1), 38–43. <https://doi.org/10.2307/20080193>
- Blackburn, McKinley, Bloom, D., & Freeman, R. (1989). The Declining Economic Position of Less-Skilled American Males. Στο *National Bureau of Economic Research* (Τχ. W3186; NBER Working Paper Series). <https://doi.org/10.3386/w3186>
- Blanchard, O., & Wolfers, J. (2000). The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: the Aggregate Evidence. *The Economic Journal*, 110(462), C1–C33. <https://doi.org/10.1111/1468-0297.00518>

- Blankenau, W., & Cassou, S. (2011). Industry estimates of the elasticity of substitution and the rate of biased technological change between skilled and unskilled labour. *Applied Economics*, 43(23), 3129–3142. <https://doi.org/10.1080/00036840903476361>
- Blau, F., & Kahn, L. (1996). International Differences in Male Wage Inequality: Institutions versus Market Forces. *The Journal of Political Economy*, 104(4), 791–837. <https://doi.org/10.1086/262043>
- Blau, F., & Kahn, L. (2002). At home and abroad: U.S. Labor market performance in international perspective. Στο *At Home and Abroad: U.S. Labor Market Performance in International Perspective* (σσ 1–314). <https://www.jstor.org/stable/10.7758/9781610440677>
- Blinder, A., & Krueger, A. (2013). Alternative Measures of Offshorability: A Survey Approach. *Journal of Labor Economics*, 31(S1), S97–S128. <https://doi.org/10.1086/669061>
- Bloom, N., Draca, M., & Van Reenen, J. (2016). Trade Induced Technical Change? The Impact of Chinese Imports on Innovation, IT and Productivity. *The Review of Economic Studies*, 83(1), 87–117. <https://doi.org/10.1093/restud/rdv039>
- Bluestone, B., & Harrison, B. (1984). *The Deindustrialization of America* (1st έκδ.). Basic Books.
- Bodnár, K., Fadejeva, L., Iordache, S., Malk, L., Paskaleva, D., Pesliakaitė, J., Jemec, N. T., Tóth, P., & Wyszynski, R. (2018). How do firms adjust to rises in the minimum wage? Survey evidence from Central and Eastern Europe. *IZA Journal of Labor Policy*, 7(1), 11. <https://doi.org/10.1186/s40173-018-0104-x>
- Boehm, M. (2014). *Job polarisation and the decline of middle-class workers' wages*. VOX CEPR Policy Portal. <https://voxeu.org/article/job-polarisation-and-decline-middle-class-workers-wages>
- Boeri, T. (2012). Setting the minimum wage. *Labour Economics*, 19(3), 281–290. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2012.01.001>
- Boeri, T. (2014). *Two-Tier Bargaining* (Τχ. 8358; Discussion Paper Series, Τεύχος 8358).

<http://ftp.iza.org/dp8358.pdf>

- Boeri, T., Burda, M., & Kramarz, F. (2008). The Two French Work-Sharing Experiments: Employment and Productivity Effects. Στο *Working Hours and Job Sharing in the EU and USA* (σσ 1–40). Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199231027.001.0001>
- Boeri, T., Conde-ruiiz, J. I., & Galasso, V. (2006). *The Political Economy of Flexicurity* (Τχ. 2006–15; Documento De Trabajo, Τεύχος May).
<http://documentos.fedea.net/pubs/dt/2006/dt-2006-15.pdf>
- Boeri, T., & van Ours, J. (2013). The Economics of Imperfect Labor Markets. *Second Edition, November*, 400. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Boffy-Ramirez, E. (2019). The Short-Run Effects of the Minimum Wage on Employment and Labor Market Participation: Evidence from an Individual-Level Panel. Στο *IZA Discussion Paper 12137* (Τεύχος 12137). <http://ftp.iza.org/dp12137.pdf>
- Bogliacino, F., & Lucchese, M. (2011). *Endogenous skill biased technical change: testing for demand pull effect* (Τχ. 26; Discussion Papers). https://www.wiwiss.fu-berlin.de/forschung/veranstaltungen/rse/Papers_Summer_12/Bogliacino.pdf
- Boisard, P. (2004). Working time policy in France. Στο *Document de travail* (Τεύχος 34).
<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00400703>
- Borjas, G., Freeman, R., & Katz, L. (1991). *On the Labor Market Effects of Immigration and Trade* (Τχ. 3761; NBER Working Papers Series). <https://doi.org/10.3386/w3761>
- Borjas, G., Freeman, R., Katz, L., DiNardo, J., & Abowd, J. (1997). How Much Do Immigration and Trade Affect Labor Market Outcomes? *Brookings Papers on Economic Activity*, 1997(1), 1–90. <https://doi.org/10.2307/2534701>
- Borjas, G., & Ramey, V. (1995). Foreign Competition, Market Power, and Wage Inequality. *The Quarterly Journal of Economics*, 110(4), 1075–1110.
<https://doi.org/10.2307/2946649>
- Borland, J. (1999). Earnings Inequality in Australia: Changes, Causes and Consequences. *Economic Record*, 75(229), 177–202. <https://doi.org/10.1111/j.1475->

4932.1999.tb02448.x

Börsch-Supan, A. (2002). Reduction of Working Time: Does it Decrease Unemployment? Στο *Deutsch-Französisches Wirtschaftspolitisches Forum* (Τχ. 03–2002; Τεύχος 03). https://www.mpisoc.mpg.de/fileadmin/user_upload/datapool/publications/dp03.pdf

Bosch, G., & Lehndorff, S. (2001). Working-time reduction and employment: experiences in Europe and economic policy recommendations. *Cambridge Journal of Economics*, 25(2), 209–243. <https://doi.org/10.1093/cje/25.2.209>

Bossler, M., & Gerner, H. D. (2020). Employment Effects of the New German Minimum Wage: Evidence from Establishment-Level Microdata. *ILR Review*, 73(5), 1070–1094. <https://doi.org/10.1177/0019793919889635>

Bound, J., & Johnson, G. (1992). Changes in the Structure of Wages in the 1980's: An Evaluation of Alternative Explanations. *The American Economic Review*, 82(3), 371–392. <https://doi.org/10.2307/2117311>

Bourguignon, F. (2015). The Globalization of Inequality. Στο *The Globalization of Inequality*. Princeton University Press.

Bowles, J. (2014). *Chart of the Week: 54% of EU jobs at risk of computerisation*. Bruegel. <https://www.bruegel.org/2014/07/chart-of-the-week-54-of-eu-jobs-at-risk-of-computerisation/>

Bradley, D., Huber, E., Moller, S., Nielsen, F., & Stephens, J. (2003). Distribution and Redistribution in Postindustrial Societies. *World Politics*, 55(2), 193–228. <http://www.jstor.org/stable/25054218>
<http://www.jstor.org/stable/25054218>
<http://www.jstor.org/stable/25054218>

Brauer, D., & Hickok, S. (1995). Inequality in Wages across Skill Levels. Στο *FRBNY Economic Policy Review*. <http://www.ny.frb.org/research/epr/95v01n1/9501brau.pdf>

Breemersch, K., Damijan, J., & Konings, J. (2019). What drives labor market polarization in advanced countries? The role of China and technology. *Industrial and Corporate Change*, 28(1), 51–77. <https://doi.org/10.1093/icc/dty063>

Broecke, S., Quintini, G., & Vandeweyer, M. (2015). Why is Wage Inequality so High in the

- United States? Pitching Cognitive Skills Against Institutions (Once Again). *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2655613>
- Broecke, S., Quintini, G., & Vandeweyer, M. (2017). Explaining international differences in wage inequality: Skills matter. *Economics of Education Review*, 60, 112–124. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2017.08.005>
- Brown, C. (1999). Minimum wages, employment, and the distribution of income. Στο *Handbook of Labor Economics* (τ. 3, Τεύχος 2, σσ 2101–2163). [https://doi.org/10.1016/S1573-4463\(99\)30018-3](https://doi.org/10.1016/S1573-4463(99)30018-3)
- Brown, C., Gilroy, C., & Kohen, A. (1982). The effect of the minimum wage on employment. *Journal of Economic Literature*, 20(2), 487–528. <http://www.jstor.org/stable/2724487>
- Brown, C., & Medoff, J. (1989). The Employer Size-Wage Effect. *Journal of Political Economy*, 97(5), 1027–1059. <https://doi.org/10.1086/261642>
- Bryson, A., Freeman, R., Lucifora, C., Pellizzari, M., & Perotin, V. (2012). *Incentive Pay Schemes and Employees' Financial Participation* (Τχ. 1112; CEP Discussion Paper, Τεύχος 1112). <http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/dp1112.pdf>
- Buchinsky, M. (1994). Changes in the U.S. Wage Structure 1963-1987: Application of Quantile Regression. *Econometrica*, 62(2), 405. <https://doi.org/10.2307/2951618>
- Bugamelli, M., & Infante, L. (2003). *Sunk costs of exports* (Τεύχος 469). https://econpapers.repec.org/scripts/redir.pf?u=http%3A%2F%2Fwww.bancaditalia.it%2Fpubblicazioni%2Ftemi-discussione%2F2003%2F2003-0469%2Ftema_469_03.pdf;h=repec:bdi:wptemi:td_469_03
- Bunel, M. (2004). Aides incitatives et déterminants des embauches des établissements passés aux 35 heures. *Economie et statistique*, 376(1), 91–115. <https://doi.org/10.3406/estat.2004.7235>
- Bunel, M., & Jugnot, S. (2002). *35 heures : Evaluations de l'effet emploi*. <http://piketty.pse.ens.fr/files/BunelJugnot2002.pdf>
- Burstein, A., Cravino, J., & Vogel, J. (2013). Importing Skill-Biased Technology. *American*

- Economic Journal: Macroeconomics*, 5(2), 32–71. <https://doi.org/10.1257/mac.5.2.32>
- Burstein, A., Morales, E., & Vogel, J. (2019). Changes in between-group inequality: Computers, occupations, and international trade. *American Economic Journal: Macroeconomics*, 11(2), 348–400. <https://doi.org/10.1257/mac.20170291>
- Burstein, A., & Vogel, J. (2017). International Trade, Technology, and the Skill Premium. *Journal of Political Economy*, 125(5), 1356–1412. <https://doi.org/10.1086/693373>
- Bustos, P. (2011). The impact of trade liberalization on skill upgrading: Evidence from Argentina. Στο *Barcelona GSE Working Paper Series: τ. April* (Τχ. 559; Barcelona GSE Working Paper Series). [https://doi.org/10.1016/S0304-3878\(03\)00117-2](https://doi.org/10.1016/S0304-3878(03)00117-2)
- Butcher, T., Dickens, R., & Manning, A. (2012). *Minimum Wages and Wage Inequality : Some Theory and an Application to the UK* (Τχ. 1177; CEP Discussion Paper, Τεύχος 1177). <https://www.sussex.ac.uk/webteam/gateway/file.php?name=wps-45-2012-dickens.pdf&site=24>
- Cahuc, P., Crépon, B., Kramarz, F., Schank, T., Skans, O. N., van Lomwel, G., & Zylberberg, A. (2008). *Labour Market Effects of Work- Sharing Arrangements in Europe*.
- Cahuc, P., & Zylberberg, A. (2004). *Labor Economics*. MIT Press. <https://doi.org/9780262033169>
- Cahuc, P., & Zylberberg, A. A. (2008). Reduction of working time and employment. Στο T. Boeri, M. Burda, & F. Kramarz (Επιμ.), *Working hours and job sharing in the EU and USA* (σσ 20–45). Oxford University Press. <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00255770>
- Caliendo, L., Monte, F., & Rossi-Hansberg, E. (2015). The Anatomy of French Production Hierarchies. *Journal of Political Economy*, 123(4), 809–852. <https://doi.org/10.1086/681641>
- Caliendo, M., Fedorets, A., Preuss, M., Schröder, C., & Wittbrodt, L. (2018). The short-run employment effects of the German minimum wage reform. *Labor Economics*, 53, 46–62. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2018.07.002>

- Calmfors, L., & Driffill, J. (1988). Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance. *Economic Policy*, 3(6), 13–61. <https://doi.org/10.2307/1344503>
- Calmfors, L., & Hoel, M. (1988). Work Sharing and Overtime. *The Scandinavian Journal of Economics*, 90(1), 45. <https://doi.org/10.2307/3440149>
- Canal Dominguez, J. F., & Gutierrez, C. R. (2004). Collective Bargaining and Within-firm Wage Dispersion in Spain. *British Journal of Industrial Relations*, 42(3), 481–506. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2004.00326.x>
- Card, D. (1992a). *The effects of unions on the distribution of wages: redistribution or relabelling?* (Tχ. 4195; NBER Working Paper Series). https://chartbookofeconomicinequality.com/wp-content/uploads/Chartbook_Of_Economic_Inequality_complete.pdf
- Card, D. (1992b). Using Regional Variation in Wages to Measure the Effects of the Federal Minimum Wage. *Industrial and Labor Relations Review*, 46(1), 22. <https://doi.org/10.2307/2524736>
- Card, D. (1992c). Do Minimum Wages Reduce Employment? A Case Study of California, 1987–89. *ILR Review*, 46(1), 38–54. <https://doi.org/10.1177/001979399204600104>
- Card, D. (1996). The Effect of Unions on the Structure of Wages: A Longitudinal Analysis. *Econometrica*, 64(4), 957. <https://doi.org/10.2307/2171852>
- Card, D. (1998). Falling Union Membership and Rising Wage Inequality: What’s the Connection? Στο *NBER Working Paper Series* (Tχ. 6520; NBER Working Paper). <https://doi.org/10.3386/w6520>
- Card, D. (2001). The Effect of Unions on Wage Inequality in the U.S. Labor Market. *Industrial and Labor Relations Review*, 54(2), 296. <https://doi.org/10.2307/2696012>
- Card, D., & De la Rica, S. (2006). Firm-Level Contracting and the Structure of Wages in Spain. *Industrial and Labor Relations Review*, 59(5), 573–592. <https://doi.org/10.2307/25067558>
- Card, D., Heining, J., & Kline, P. (2013). Workplace Heterogeneity and the Rise of West German Wage Inequality. *The Quarterly Journal of Economics*, 128(3), 967–1015.

<https://doi.org/10.1093/qje/qjt006>

- Card, D., & Krueger, A. (1994). New Jersey and Pennsylvania Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania. *The American Economic Review*, 84(4), 772–793. <https://doi.org/10.2307/2118030>
- Card, D., & Lemieux, T. (2001). Can Falling Supply Explain the Rising Return to College for Younger Men? A Cohort-Based Analysis. *The Quarterly Journal of Economics*, 116(2), 705–746. <https://doi.org/10.1162/00335530151144140>
- Card, D., Lemieux, T., & Riddell, C. (2004). Unions and wage inequality. *Journal of Labor Research*, 25(4), 519–559. <https://doi.org/10.1007/s12122-004-1011-z>
- Carneiro, P., Liu, K., & Salvanes, K. (2018). The Supply of Skill and Endogenous Technical Change: Evidence from a College Expansion Reform. *SSRN Electronic Journal*, 11661. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3243325>
- Cassette, A., Fleury, N., & Petit, S. (2012). Income Inequalities and International Trade in Goods and Services: Short- and Long-Run Evidence. *The International Trade Journal*, 26(3), 223–254. <https://doi.org/10.1080/08853908.2012.682023>
- Castellano, R., Manna, R., & Punzo, G. (2016). Income inequality between overlapping and stratification: a longitudinal analysis of personal earnings in France and Italy. *International Review of Applied Economics*, 30(5), 567–590. <https://doi.org/10.1080/02692171.2016.1165653>
- Castellano, R., & Punzo, G. (2016). Patterns of earnings differentials across three conservative European welfare regimes with alternative education systems. *Journal of Applied Statistics*, 43(1), 140–168. <https://doi.org/10.1080/02664763.2015.1049518>
- Castelló, A., & Doménech, R. (2002). Human Capital Inequality and Economic Growth: Some New Evidence. *The Economic Journal*, 112(478), C187–C200. <https://doi.org/10.1111/1468-0297.00024>
- CBS. (2021). *benefits concerning labour disablement, unemployment, income support and national insurances*. https://opendata.cbs.nl/statline/portal.html?_la=en&_catalog=CBS&tableId=37789eng&

_theme=1070

- Chakraborty, P., & Raveh, O. (2015). Trade Liberalization, Intermediate Inputs, and the Demand for Managers: Evidence from India. Στο *SSRN Electronic Journal* (Working Papers). <https://doi.org/10.2139/ssrn.2630032>
- Chandy, L. (2016). *The Future of work in the developing world*. <https://www.brookings.edu/research/the-future-of-work-in-the-developing-world/>
- Checchi, D. (2001). Education, inequality and income inequality. Στο *Distributional Analysis Research Programme* (DARP 52; Τεύχος 52). <https://doi.org/10.1111/1468-0351.00017>
- Checchi, D., & García-Peñalosa, C. (2008). Labour market institutions and income inequality. *Economic Policy*, 23(56), 601–649. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0327.2008.00209.x>
- Checchi, D., & García-Peñalosa, C. (2009). Labour Market Institutions and the Personal Distribution of Income in the OECD. *Economica*, 77(307), 413–450. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0335.2009.00776.x>
- Checchi, D., Visser, J., & van de Werfhorst, H. (2010). Inequality and Union Membership: The Influence of Relative Earnings and Inequality Attitudes. *British Journal of Industrial Relations*, 48(1), 84–108. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2009.00757.x>
- Chemin, M., & Wasmer, E. (2009). Using Alsace-Moselle Local Laws to Build a Difference-in-Differences Estimation Strategy of the Employment Effects of the 35-Hour Workweek Regulation in France. *Journal of Labor Economics*, 27(4), 487–524. <https://doi.org/10.1086/605426>
- Chen, W., Förster, M., & Llena-Nozal, A. (2013). Globalisation, Technological Progress and Changes in Regulations and Institutions. Wich Impact on the Rise of Earnings Inequality in OECD Countries? Στο *Luxembourg Income Study Working Paper* (Τχ. 597; Τεύχος 597). <http://www.lisdatacenter.org/wps/liswps/597.pdf>
- Chiacchio, F., Petropoulos, G., & Pichler, D. (2018). The Impact of Industrial Robots on EU Employment and Wages: A Local Labour Market Approach. Στο *Bruegel* (Bruegel Working Paper, Τεύχος 2). <https://doi.org/10.3390/su10020490>

- Choi, M. (2005). Threat Effect of Foreign Direct Investment on Labor Union Wage Premium. Στο *SSRN Electronic Journal* (Τχ. 27; Working Paper Series, Τεύχος 27).
<https://doi.org/10.2139/ssrn.335480>
- Cirillo, Valeria, Sostero, M., & Tamagni, F. (2019). *Firm-level pay agreements and within-firm wage inequalities: Evidence across Europe* (2019/12; LEM Working Paper Series).
<http://hdl.handle.net/10419/203102>
- Cirillo, Valeria. (2018). Job polarization in European industries. *International Labour Review*, 157(1), 39–63. <https://doi.org/10.1111/ilr.12033>
- Clemens, J., & Strain, M. R. (2018). THE SHORT-RUN EMPLOYMENT EFFECTS OF RECENT MINIMUM WAGE CHANGES: EVIDENCE FROM THE AMERICAN COMMUNITY SURVEY. *Contemporary Economic Policy*, 36(4), 711–722.
<https://doi.org/10.1111/coep.12279>
- Close, D. (2007). *Ελλάδα 1945 - 2004 : Πολιτική, κοινωνία, οικονομία*. Θύραθεν.
- Conlon, G., Ladher, R., Patrignani, P., Peycheva, V., & McIntosh, S. (2015). *The impact of the minimum wage on young people. Final Report to the Low Pay Commission* (Τεύχος January). <https://londoneconomics.co.uk/wp-content/uploads/2015/03/Final-Report-Impact-of-the-minimum-wage-on-young-people-Low-Pay-Commission-12-01-2015.pdf>
- Cortes, M. (2016). Where Have the Middle-Wage Workers Gone? A Study of Polarization Using Panel Data. *Journal of Labor Economics*, 34(1), 63–105.
<https://doi.org/10.1086/682289>
- Cortes, M., Jaimovich, N., Nekarda, C., & Siu, H. (2014). *The who and how of disappearing routine jobs*. VOX CEPR Policy Portal. <https://voxeu.org/article/disappearance-routine-jobs>
- Coşar, A. K., Guner, N., & Tybout, J. (2016). Firm Dynamics, Job Turnover, and Wage Distributions in an Open Economy. *American Economic Review*, 106(3), 625–663.
<https://doi.org/10.1257/aer.20110457>
- Coveri, A., & Pianta, M. (2019). *The Structural Dynamics of Income Distribution : Technology , Wages and Profits: τ*. 2019/01 (2019/01; Working Papers Series in

- Economics, Mathematics and Statistics “THE”).
https://ideas.repec.org/p/urb/wpaper/19_01.html
- CPB. (1998). *The Dutch economy: short-term developments*.
<https://pdfs.semanticscholar.org/e8c6/36c09a654ef14f9efd06d7dd5b89a79345c1.pdf>
- Crépon, B., & Kramarz, F. (2002). Employed 40 Hours or Not Employed 39: Lessons from the 1982 Mandatory Reduction of the Workweek. *Journal of Political Economy*, 110(6), 1355–1389. <https://doi.org/10.1086/342807>
- Crépon, B., Leclair, M., & Roux, S. (2004). RTT, productivité et emploi : nouvelles estimations sur données d’entreprises. *Economie et statistique*, 376(1), 55–89. <https://doi.org/10.3406/estat.2004.7234>
- Crespi, G., Criscuolo, C., & Haskel, J. (2008). Productivity, exporting, and the learning-by-exporting hypothesis: Direct evidence from UK firms. *Canadian Journal of Economics*, 41(2), 619–638. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5982.2008.00479.x>
- Crivellaro, E. (2014). College Wage Premium Over Time: Trends in Europe in the Last 15 Years. Στο *SSRN Electronic Journal* (03/WP/2014; Working Papers, Τεύχος 03/WP/2014). <https://doi.org/10.2139/ssrn.2383795>
- Crozet, M., & Orefice, G. (2017). *Trade and Labor Market: What do we know?* (Τχ. 15; Policy Brief, Τεύχος 15). http://www.cepii.fr/PDF_PUB/pb/2017/pb2017-15.pdf
- Cuñat, V., & Guadalupe, M. (2008). Globalization and the Provision of Incentives Inside the Firm: The Effect of Foreign Competition. *Journal of Labor Economics*, 27(2), 179–212. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1295926>
- Cuyvers, L., & Rayp, G. (2001). Globalisation and Wages in Industrial Countries: Theory and Empirical Evidence. Στο L. Cuyvers (Επιμ.), *Globalisation and Social Development: European and Southeast Asian Evidence* (σσ 11–45). Edward Elgar Publishing.
- Dachs, B. (2018). *The impact of new technologies on the labour market and the social economy*. <https://doi.org/10.286/68448>
- Dahl, C., le Maire, D., & Munch, J. (2013a). Wage Dispersion and Decentralization of Wage

- Bargaining. *Journal of Labor Economics*, 31(3), 501–533.
<https://doi.org/10.1086/669339>
- Dahl, C., le Maire, D., & Munch, J. (2013b). Wage Dispersion and Decentralization of Wage Bargaining. *Journal of Labor Economics*, 31(3), 501–533.
<https://doi.org/10.1086/669339>
- DARES- OFCE. (1998). *L'impact macroéconomique d'une politique de RTT: l'approche par les modèles macroéconométriques* (Tχ. 17; DARES document de travail).
<https://dutravailpourtous.fr/wp-content/uploads/2017/02/DE17.pdf>
- Dauth, W., Findeisen, S., & Suedekum, J. (2014). The rise of the East and the Far East: German labor markets and trade integration. *Journal of the European Economic Association*, 12(6), 1643–1675. <https://doi.org/10.1111/jeea.12092>
- Dauth, W., Findeisen, S., & Suedekum, J. (2016). *Adjusting to globalization - Evidence from worker- establishment matches in Germany* (Tχ. 205; DICE Discussion Paper).
<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/125779/1/845530364.pdf>
- Dauth, W., Findeisen, S., & Suedekum, J. (2018). *Adjusting to Globalization in Germany* (Tχ. 11299; Discussion Paper Series, Τεύχος 11299). <http://ftp.iza.org/dp11299.pdf>
- Dauth, W., Findeisen, S., Sudekum, J., & Wößner, N. (2017). *German Robots – The Impact of Industrial Robots on Workers* (30/2017; IAB Discussion Paper).
<http://doku.iab.de/discussionpapers/2017/dp3017.pdf>
- Davids, K., Devos, G., & Pasture, P. (2007). *Changing Liaisons: The Dynamics of Social Partnership in 20th Century West-European Democracies*. Peter Lang.
- Davidson, C., Heyman, F., Matusz, S., Sjöholm, F., & Zhu, S. C. (2017). Global engagement and the occupational structure of firms. *European Economic Review*, 100, 273–292.
<https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2017.08.009>
- Davidson, C., Martin, L., & Matusz, S. (1999). Trade and search generated unemployment. *Journal of International Economics*, 48(2), 271–299. [https://doi.org/10.1016/S0022-1996\(98\)00040-3](https://doi.org/10.1016/S0022-1996(98)00040-3)
- Davidson, C., Matusz, S., & Shevchenko, A. (2008). Globalization and firm level adjustment

- with imperfect labor markets. *Journal of International Economics*, 75(2), 295–309.
<https://doi.org/10.1016/j.jinteco.2008.02.004>
- Davis, D., & Harrigan, J. (2011). Good jobs, bad jobs, and trade liberalization. *Journal of International Economics*, 84(1), 26–36. <https://doi.org/10.1016/j.jinteco.2011.03.005>
- De Beer, P., & Keune, M. (2018). Dutch unions in a time of crisis. Στο S. Lehndorff, H. Dribbusch, & T. Schulten (Επιμ.), *Rough waters: European trade unions in a time of crises* (σσ 235–258). European Trade Union Institute (ETUI).
<https://www.etui.org/publications/books/rough-waters-european-trade-unions-in-a-time-of-crises>
- De Gregorio, J., & Lee, J.-W. (2002). Education and Income Inequality: New Evidence From Cross-Country Data. *Review of Income and Wealth*, 48(3), 395–416.
<https://doi.org/10.1111/1475-4991.00060>
- de Groot, N., & Koning, P. (2016). Assessing the effects of disability insurance experience rating. The case of The Netherlands. *Labour Economics*, 41, 304–317.
<https://doi.org/10.1016/j.labeco.2016.05.007>
- de Jong, P., Lindeboom, M., & van der Klaauw, B. (2011). Screening Disability Insurance Applications. *Journal of the European Economic Association*, 9(1), 106–129.
<https://doi.org/10.1111/j.1542-4774.2010.01002.x>
- De Spiegelaere, S., & Piasna, A. (2017). The why and how of working time reduction. Στο *European Trade Union Institute* (Τεύχος December).
https://www.researchgate.net/publication/321576822_The_why_and_how_of_working_time_reduction
- Dell’Aringa, C., & Lucifora, C. (1994). Collective bargaining and relative earnings in Italy. *European Journal of Political Economy*, 10(4), 727–747. [https://doi.org/10.1016/0176-2680\(94\)90035-3](https://doi.org/10.1016/0176-2680(94)90035-3)
- Dell’Aringa, C., Lucifora, C., Orlando, N., & Cottini, E. (2004). *Bargaining Structure and Intra-Establishment Pay Inequality in four European Countries : Evidence from Matched Employer-Employee Data*. <https://www.semanticscholar.org/paper/Bargaining-Structure-and-Intra-Establishment-Pay-in-Lucifora->

Orlando/662bc97106b33dde3f3acb762f00aeb3b3326b32

- Dell'Aringa, C., & Pagani, L. (2007). Collective Bargaining and Wage Dispersion in Europe. *British Journal of Industrial Relations*, 45(1), 29–54. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2007.00601.x>
- Dell'Aringa, C., & Lucifora, C. (1994). Wage Dispersion and Unionism: Do Unions Protect Low Pay? *International Journal of Manpower*, 15(2/3), 150–169. <https://doi.org/10.1108/01437729410059413>
- Demekas, D., & Kontolemis, Z. (1996). *Unemployment in Greece: A survey of the Issues* (WP/96/91; Τεύχος WP/96/91).
- Dickens, R. (2015). How are minimum wages set? *IZA World of Labor*, November, 1–10. <https://doi.org/10.15185/izawol.211>
- DiNardo, J., Fortin, N., & Lemieux, T. (1996). Labor Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973-1992: A Semiparametric Approach. Στο *Econometrica* (τ. 64, Τεύχος 5). <https://doi.org/10.2307/2171954>
- DiNardo, J., Hallock, K., & Pischke, J.-S. (1997). *Unions and Managerial pay* (Τχ. 6318; NBER Working Papers). https://www.nber.org/system/files/working_papers/w6318/w6318.pdf
- Dix-carneiro, R. (2014). Trade Liberalization and Labor Market Dynamics. *Econometrica*, 82(3), 825–885. <https://doi.org/10.3982/ECTA10457>
- Dixit, A. (1989). Entry and Exit Decisions under Uncertainty. *Journal of Political Economy*, 97(3), 620–638. <https://doi.org/10.1086/261619>
- Doh, J. (2019). MNEs, FDI, inequality and growth. *Multinational Business Review*, 27(3), 217–220. <https://doi.org/10.1108/MBR-09-2018-0062>
- Dolton, P., Bondibene, C. R., & Wadsworth, J. (2012). Employment, Inequality and the UK National Minimum Wage over the Medium-Term*. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 74(1), 78–106. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0084.2011.00653.x>
- Dooley, M., & Gottschalk, P. (1985). The Increasing Proportion of Men with Low Earnings

- in the United States. *Demography*, 22(1), 25. <https://doi.org/10.2307/2060984>
- Dorn, F., Clemens, F., & Potrafke, N. (2018). Globalization and Income Inequality. Στο *IFO Working Papers* (Τχ. 247). <http://hdl.handle.net/10419/176867%0AStandard-Nutzungsbedingungen>:
- Dorn, F., & Schinke, C. (2018). Top income shares in OECD countries: The role of government ideology and globalisation. *The World Economy*, 41(9), 2491–2527. <https://doi.org/10.1111/twec.12638>
- Du, Z., Yin, H., & Zhang, L. (2013). The macroeconomic effects of the 35-h workweek regulation in France. *The B.E. Journal of Macroeconomics*, 13(1), 881–901. <https://doi.org/10.1515/bejm-2012-0073>
- Dube, A. (2019). Impacts of minimum wages: review of the international evidence. Στο *HM Treasury* (Τεύχος November). <https://www.gov.uk/government/publications/impacts-of-minimum-wages-review-of-the-international-evidence>
- Dube, A., Lester, T. W., & Reich, M. (2010). Minimum Wage Effects Across State Borders: Estimates Using Contiguous Counties. *The Review of Economics and Statistics*, 92(4), 945–964. <http://www.jstor.org/stable/40985804>
- Dube, A., & Zipperer, B. (2015). Pooling Multiple Case Studies Using Synthetic Controls: An Application to Minimum Wage Policies. Στο *IZA Discussion Paper* (Τχ. 8944; Discussion Paper Series, Τεύχος 8944). <http://ftp.iza.org/dp8944.pdf>
- Dur, R. (2001). Explaining unemployment trends in the Netherlands. *Journal of Policy Modeling*, 23(2), 161–168. [https://doi.org/10.1016/S0161-8938\(00\)00034-X](https://doi.org/10.1016/S0161-8938(00)00034-X)
- Ebbinghaus, B. (2006). *Reforming Early Retirement in Europe, Japan and the USA*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/0199286116.001.0001>
- Ebenstein, A., Harrison, A., McMillan, M., & Phillips, S. (2014). Estimating the Impact of Trade and Offshoring on American Workers using the Current Population Surveys. *Review of Economics and Statistics*, 96(4), 581–595. https://doi.org/10.1162/REST_a_00400
- Ederhof, M., Nagar, V., & Rajan, M. (2017). *An Empirical Analysis of Capacity Costs* (CES-

- 17-26; Discussion Papers). <https://www2.census.gov/ces/wp/2017/CES-WP-17-26.pdf>
- Edin, P.-A., & Topel, R. (1997). Wage policy and restructuring: the Swedish labor market since 1960. Στο *The Welfare State in Transition: Reforming the Swedish Model* (Τεύχος January 1997, σσ 155–202). University of Chicago Press.
<http://www.nber.org/books/free97-1>
- Egger, H., & Kreickemeier, U. (2013). Why foreign ownership may be good for you. *International Economic Review*, 54(2), 693–716. <https://doi.org/10.1111/iere.12011>
- Egger, H., & Kreickemeier, U. (2009). Firm Heterogeneity and the Labor Market Effects of Trade Liberalization. *International Economic Review*, 50(1), 187–216.
<https://doi.org/10.2307/20486857>
- Eichhorst, W. (2007). The Gradual Transformation of Continental European Labor Markets: France and Germany Compared. *IZA Discussion Paper*, 2675, 1–29.
- Ertürk, K. A. (2019). Induced technology hypothesis. Acemoglu and Marx on deskilling (skill replacing) innovations. *Review of Social Economy*, 0(0), 1–22.
<https://doi.org/10.1080/00346764.2019.1650291>
- Estevao, M., & Sa, F. (2006). Are the French Happy with the 35-Hour Workweek? Στο *IMF Working Papers* (IMF Working Paper, τ. 6, Τεύχος 251).
<https://doi.org/10.5089/9781451865110.001>
- Estevao, M., & Sa, F. (2008). The 35-hour workweek in France: Straightjacket or welfare improvement? *Economic Policy*, 23(55), 417–463. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0327.2008.00204.x>
- European Central Bank. (2021). *Netherlands- Unemployment rate total*. European Central Bank Statistical Data Warehouse.
https://sdw.ecb.europa.eu/quickview.do?SERIES_KEY=139.AME.A.NLD.1.0.0.0.ZUTN
- European Commission. (1999). *Employment in Europe 1999*.
<https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7e9f882e-5ffb-40bd-840e-92f62c10ea45/language-en>

- Eurostat. (2021). *Employment and activity by sex and age (1992-2020) - annual data*.
<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/bookmark/3c597929-5c4c-4e17-8d72-d8978c4ecaf5?lang=en>
- Farber, H., Herbst, D., Kuziemko, I., & Naidu, S. (2018). *Unions and Inequality Over the Twentieth Century: New Evidence from Survey Data* (Tχ. 24587; NBER Working Paper Series). <https://doi.org/10.3386/w24587>
- Farooq, A., Kugler, A., & Muratori, U. (2020). *Do Unemployment Insurance Benefits Improve Match Quality? Evidence From Recent U.S. Recessions* (Tχ. 27574; Working Paper). https://www.nber.org/system/files/working_papers/w27574/w27574.pdf
- Faustino, H., & Vali, C. (2011). *The Effects of Globalisation on OECD Income Portuguese Airports Inequality: A static and dynamic analysis* (WP12/2011/DE; Workin Papers). <https://depeco.iseg.ulisboa.pt/wp/wp122011.pdf>
- Feenstra, R., & Hanson, G. (1996). Globalization , Outsourcing , and Wage Inequality. *The American Economic Review*, 86(2), 240–245. <https://doi.org/10.2307/2118130>
- Fehr, E., & Goette, L. (2005). Robustness and real consequences of nominal wage rigidity. *Journal of Monetary Economics*, 52(4), 779–804.
<https://doi.org/10.1016/j.jmoneco.2005.03.006>
- Felbermayr, G., Prat, J., & Schmerer, H.-J. (2011). Globalization and labor market outcomes: Wage bargaining, search frictions, and firm heterogeneity. *Journal of Economic Theory*, 146(1), 39–73. <https://doi.org/10.1016/j.jet.2010.07.004>
- Ferraro, S., Hänilane, B., & Staehr, K. (2018). Minimum wages and employment retention: A microeconomic study for Estonia. *Baltic Journal of Economics*, 18(1), 51–67.
<https://doi.org/10.1080/1406099X.2018.1485422>
- Fieler, A. C., Eslava, M., & Xu, D. Y. (2018). Trade, Quality Upgrading, and Input Linkages: Theory and Evidence from Colombia. *American Economic Review*, 108(1), 109–146.
<https://doi.org/10.1257/aer.20150796>
- Firpo, S., Fortin, N., & Lemieux, T. (2009). Unconditional Quantile Regressions. *Econometrica*, 77(3), 953–973. <https://doi.org/10.3982/ECTA6822>

- Fonseca, T., Lima, F., & Pereira, S. (2018). Job polarization, technological change and routinization: Evidence for Portugal. *Labour Economics*, *51*, 317–339. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2018.02.003>
- Fortin, N., & Lemieux, T. (2015). Changes in wage inequality in Canada: An interprovincial perspective. *Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'économique*, *48*(2), 682–713. <https://doi.org/10.1111/caje.12140>
- Fortin, N. M., & Lemieux, T. (1997). Institutional Changes and Rising Wage Inequality: Is There a Linkage? *Journal of Economic Perspectives*, *11*(2), 75–96. <https://doi.org/10.1257/jep.11.2.75>
- Fotoniata, E., & Moutos, T. (2009). Minimum Wages in Greece. *Στο SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2001375>
- Freeman, R. (1980). Unionism and the Dispersion of Wages. *Industrial and Labor Relations Review*, *34*(1), 3. <https://doi.org/10.2307/2522631>
- Freeman, R. (1991). How Much Has De-Unionisation Contributed to the Rise in Male Earnings Inequality? *Στο NBER Working Paper Series* (Τχ. 3826). <https://doi.org/10.3386/w3826>
- Freeman, R. (1995). Are Your Wages Set in Beijing? *Journal of Economic Perspectives*, *9*(3), 15–32. <https://doi.org/10.1257/jep.9.3.15>
- Freeman, R., & Katz, L. (1995). *Differences and Changes in Wage Structures* (University of Chicago Press (Επιμ.)). <https://www.nber.org/books/free95-1>
- Frey, C., & Osborne, M. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, *114*, 254–280. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019>
- Frey, C., & Rahbari, E. (2016). *Do labor-saving technologies spell the death of jobs in the developing world?* https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2016/07/Global_20160720_Blum_FreyRahbari.pdf
- Furceri, D., & Ostry, J. (2019). Robust determinants of income inequality. *Oxford Review Of Economic Policy*, *35*(3), 490–517. <https://doi.org/10.1093/oxrep/grz014>

- Galor, O., & Moav, O. (2000). Ability-Biased Technological Transition, Wage Inequality, and Economic Growth. *The Quarterly Journal of Economics*, 115(2), 469–497. <https://doi.org/10.1162/003355300554827>
- Garloff, A. (2016). *Side effects of the new German minimum wage on (un-)employment: First evidence from regional data* (31/2016; IAB-Discussion Paper). <http://hdl.handle.net/10419/148849%0AStandard-Nutzungsbedingungen>:
- Garnero, A. (2020). The impact of collective bargaining on employment and wage inequality: Evidence from a new taxonomy of bargaining systems. *European Journal of Industrial Relations*, 095968012092077. <https://doi.org/10.1177/0959680120920771>
- Garnero, A., Kampelmann, S., & Rycx, F. (2015). Minimum wage systems and earnings inequalities: Does institutional diversity matter? *European Journal of Industrial Relations*, 21(2), 115–130. <https://doi.org/10.1177/0959680114527034>
- Georgiadis, A., Kaplanis, I., & Monastiriotes, V. (2018). *The Impact of Minimum Wages on Wages and Employment: Evidence from Greece Andreas* (Τχ. 131; GreeSE Hellenic Observatory Papers on Greece and Southeast Europe). <http://eprints.lse.ac.uk/91959/>
- Georgiev, B., & Juul Henriksen, J. (2020). Within-firm wage inequality and firm-level exports. *Review of International Economics*, 28(1), 1–34. <https://doi.org/10.1111/roie.12439>
- Gerlach, K., & Stephan, G. (2005). *Wage Distributions by Wage-Setting Regime Wage Distributions by Wage-Setting Regime* (9/2005; IAB-Discussion Paper, Τεύχος 9/2005). <http://doku.iab.de/discussionpapers/2005/dp0905.pdf>
- Ghosheh, N. (2013). Working Conditions Laws Report 2012 - A Global Review. Στο *International Labour Organization*. International Labour Office. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_235155.pdf
- Girma, S., Greenaway, A., & Kneller, R. (2004). Does Exporting Increase Productivity? A Microeconomic Analysis of Matched Firms. *Review of International Economics*, 12(5), 855–866. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9396.2004.00486.x>

- Gittings, R. K., & Schmutte, I. M. (2016). Getting Handcuffs on an Octopus: Minimum Wages, Employment, and Turnover. *ILR Review*, 69(5), 1133–1170.
<https://doi.org/10.1177/0019793915623519>
- Gkinni, E., & Vasilaki, E. (2014). Employment Protection and Income Inequality: Is there a role for the Informal Sector? *Undergraduate Economic Review*, 10(1), 1–30.
<http://digitalcommons.iwu.edu/uer/vol10/iss1/11>
- Glass, A. J., & Saggi, K. (2002). Multinational Firms and Technology Transfer. *Scandinavian Journal of Economics*, 104(4), 495–513. <https://doi.org/10.1111/1467-9442.00298>
- Golden, M., & Wallerstein, M. (2011). Domestic and International Causes for the Rise of Pay Inequality in OECD Nations Between 1980 and 2000. Στο *Research in the Sociology of Work* (τ. 22, σσ 209–249). Emerald. [https://doi.org/10.1108/S0277-2833\(2011\)0000022010](https://doi.org/10.1108/S0277-2833(2011)0000022010)
- Goldin, C., & Katz, L. (2007). The Race between Education and Technology: The Evolution of U.S. Educational Wage Differentials, 1890 to 2005. Στο *Journal of Human Capital* (τ. 3, Τεύχος 2, σσ 177–196). <https://doi.org/10.3386/w12984>
- Goos, M. (2018). The impact of technological progress on labour markets: Policy challenges. *Oxford Review of Economic Policy*, 34(3), 362–375.
<https://doi.org/10.1093/oxrep/gry002>
- Goos, M., & Manning, A. (2007). Lousy and Lovely Jobs: The Rising Polarization of Work in Britain. *The Review of Economics and Statistics*, 89(1), 118–133.
<https://www.jstor.org/stable/40043079>
- Goos, M., Manning, A., & Salomons, A. (2009). Job Polarization in Europe. *American Economic Review*, 99(2), 58–63. <https://doi.org/10.1257/aer.99.2.58>
- Goos, M., Manning, A., & Salomons, A. (2010). *Explaining Job Polarization in Europe: The Roles of Technology, Globalization and Institutions* (Τχ. 1026; CEP Discussion Paper, Τεύχος 1026). <http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/dp1026.pdf>
- Goos, M., Manning, A., & Salomons, A. (2014). Explaining Job Polarization: Routine-Biased

- Technological Change and Offshoring. *American Economic Review*, 104(8), 2509–2526.
<https://doi.org/10.1257/aer.104.8.2509>
- Görg, H., Strobl, E., & Walsh, F. (2007). Why Do Foreign-Owned Firms Pay More? The Role of On-the-Job Training. *Review of World Economics*, 143(3), 464–482.
<https://doi.org/10.1007/s10290-007-0117-9>
- Gosling, A., & Machin, S. (1994). *Trade Unions and the Dispersion of Earnings in British Establishments, 1980-90* (Τχ. 4732; NBER Working papers).
<http://www.nber.org/papers/w4732.pdf>
- Gottschalk, P. (1997). Inequality, Income Growth, and Mobility: The Basic Facts. *Journal of Economic Perspectives*, 11(2), 21–40.
<https://www.jstor.org/stable/2951618?origin=crossref>
- Gottschalk, P., & Joyce, M. (1997). *Luxembourg Income Study Working Paper #7* (Τχ. 160; Luxembourg Income Study Working paper series, Τεύχος 160).
<http://www.lisdatacenter.org/wps/liswps/160.pdf>
- Gottschalk, P., & Smeeding, T. (1997). Cross-National Comparisons of Earnings and Income Inequality. *Journal of Economic Literature*, 35(2), 633–687.
<https://doi.org/10.2307/2729789>
- Graetz, G., & Michaels, G. (2018). Robots at Work. *The Review of Economics and Statistics*, 100(5), 753–768. https://doi.org/10.1162/rest_a_00754
- Grau, N., Miranda, J., & Puentes, E. (2018). *The Effects of the Minimum Wage on Employment and Wages* (Τεύχος SDT 466).
<https://ideas.repec.org/p/udc/wpaper/wp466.html>
- Greenaway, D., & Kneller, R. (2007). Firm Heterogeneity, Exporting and Foreign Direct Investment. *The Economic Journal*, 117(517), F134–F161.
<https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2007.02018.x>
- Gregory, T. (2014). When the Minimum Wage Bites Back: Quantile Treatment Effects of a Sectoral Minimum Wage in Germany. Στο *Discussion Paper Series* (Τχ. 14–133; Discussion Paper series, Τεύχη 14–133). <https://doi.org/10.2139/ssrn.2567167>

- Gregory, T., Salomons, A., & Zierahn, U. (2019). *Racing With or Against the Machine ? Evidence from Europe: τ. January* (Τχ. 12063; Discussion paper series, Τεύχος 12063). <http://ftp.iza.org/dp12063.pdf>
- Grimshaw, D., & Rubery, J. (2010). Minimum Wage Systems and Changing Industrial Relations in Europe. Στο *Prepared for the EC research project, 'Minimum wage systems and changing industrial relations in Europe' VS/2009/0159* (Τεύχος October).
- Groot, S., & Groot, H. De. (2011). Wage inequality in the Netherlands: Evidence, trends and explanations. Στο *CPB Discussion Paper* (Τχ. 186; CPB Discussion Paper). <https://doi.org/DOI:978-90-5833-520-3>
- Grossman, G., Helpman, E., & Kircher, P. (2017). Matching, Sorting, and the Distributional Effects of International Trade. *Journal of Political Economy*, 125(1), 224–264. <https://doi.org/10.1086/689608>
- Gubian, A., Jugnot, S., Lerais, F., & Passeron, V. (2004). Les effets de la RTT sur l'emploi : des estimations ex ante aux évaluations ex post. *Economie et statistique*, 376(1), 25–54. <https://doi.org/10.3406/estat.2004.7233>
- Gumpert, A. (2018). The Organization of Knowledge in Multinational Firms. *Journal of the European Economic Association*, 16(6), 1929–1976. <https://doi.org/10.1093/jeea/jvx054>
- Gürtzgen, N. (2007). The Effect of Firm- and Industry-Level Contracts on Wages - Evidence from Longitudinal Linked Employer-Employee Data. Στο *SSRN Electronic Journal* (Τχ. 06–082; Discussion Papers, Τεύχη 06–082). <https://doi.org/10.2139/ssrn.955753>
- Gürtzgen, N. (2016). Estimating the Wage Premium of Collective Wage Contracts: Evidence from Longitudinal Linked Employer-Employee Data. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 55(2), 294–322. <https://doi.org/10.1111/irel.12136>
- Hakkala, K. N., & Huttunen, K. (2016). *Worker-Level Consequences of Import Shocks* (Τχ. 10033; Discussion Paper Series, Τεύχος 10033). <http://ftp.iza.org/dp10033.pdf>
- Hamermesh, D. (2021). Do labor costs affect companies' demand for labor? *IZA World of Labor*, February, 1–11. <https://doi.org/10.15185/izawol.3.v2>
- Han, K. J., & Castater, E. G. (2016). They may not have the skills, but they have the desire:

- Why the skill composition of trade unions matters for wage inequality. *Research in Social Stratification and Mobility*, 45, 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2016.05.001>
- Hanson, G., Scheve, K., & Slaughter, M. (2007). Public finance and individual preferences over globalization strategies. *Economics & Politics*, 19(1), 1–33. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0343.2007.00300.x>
- Hanushek, E., Schwerdt, G., Wiederhold, S., & Woessmann, L. (2015). Returns to skills around the world: Evidence from PIAAC. *European Economic Review*, 73, 103–130. <https://doi.org/10.1016/j.eurocorev.2014.10.006>
- Harrigan, J., & Reshef, A. (2015). Skill-biased heterogeneous firms, trade liberalization and the skill premium. *Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'économique*, 48(3), 1024–1066. <https://doi.org/10.1111/caje.12167>
- Hart, R. (1984). *The Economics of Non-Wage Labour Costs* (First). Unwin Hyman.
- Hartog, J., Leuven, E., & Teulings, C. (2002). Wages and the bargaining regime in a corporatist setting: the Netherlands. *European Journal of Political Economy*, 18(2), 317–331. [https://doi.org/10.1016/S0176-2680\(02\)00083-6](https://doi.org/10.1016/S0176-2680(02)00083-6)
- Hassink, W. (1996). *Worker flows and the employment adjustment of firms*. Vrije Universiteit Amsterdamtituut.
- Hassink, W., Van Ours, J., & Riffer, G. (1997). Dismissal through disability. *Economist*, 145(1), 29–46. <https://doi.org/10.1023/A:1002942818866>
- Hayden, A. (2006). France's 35-hour week: Attack on business? Win-win reform? or betrayal of disadvantaged workers? *Politics and Society*, 34(4), 503–542. <https://doi.org/10.1177/0032329206293645>
- Heckscher, E., & Ohlin, B. (1991). *Heckscher-Ohlin Trade Theory* (H. Flam, J. Flanders, & P. Samuelson (Επιμ.)). The MIT press.
- Helfat, C., & Eisenhardt, K. (2004). Inter-temporal economies of scope, organizational modularity, and the dynamics of diversification. *Strategic Management Journal*, 25(13), 1217–1232. <https://doi.org/10.1002/smj.427>

- Helpman, E. (2016). *Globalization and Wage Inequality* (Τχ. 22944; NBER Working Papers Series). <https://doi.org/10.3386/w22944>
- Helpman, E., Itskhoki, O., Muendler, M.-A., & Redding, S. (2017). Trade and Inequality: From Theory to Estimation. *The Review of Economic Studies*, 84(1), 357–405. <https://doi.org/10.1093/restud/rdw025>
- Helpman, E., Itskhoki, O., & Redding, S. (2010). Inequality and Unemployment in a Global Economy. *Econometrica*, 78(4), 1239–1283. <https://doi.org/10.3982/ECTA8640>
- Helpman, E., Melitz, M. J., & Yeaple, S. R. (2004). Export versus FDI with heterogeneous firms. *American Economic Review*, 94(1), 300–316. <https://doi.org/10.1257/000282804322970814>
- Hemous, D., & Olsen, M. (2018). The Rise of the Machines: Automation, Horizontal Innovation and Income Inequality. Στο *Society for Economic Dynamics Meeting Papers* (σσ 1–39). Society for Economic Dynamics. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2328774>
- Henle, P. (1972). Exploring the distribution of earned income. *Monthly Labor Review*, 95(12), 16–27. <https://www.jstor.org/stable/41838498>
- Henle, P., & Ryscavage, P. (1980). The distribution of earned income among men and women, 1958-77. *Monthly Labor Review*, 103(4), 3–10. <https://doi.org/10.2307/41841215>
- Herzer, D. (2014). Unions and Income Inequality: A Heterogeneous Panel Co-integration and Causality Analysis. Στο *Working Paper Series* (Τχ. 146; Working Paper Series). <http://hdl.handle.net/10419/102306>
- Heyer, E. (2013). *Has the 35-hour work week really “weighed down” the French economy?* OFCE. <https://www.ofce.sciences-po.fr/blog/35-hour-work-week-french-economy/>
- Heywood, J., O’Mahony, M., Rincon-Aznar, A., & Siebert, W. S. (2018). *The Impact of Employment Protection on the Industrial Wage Structure* (Τχ. 11788; Discussion Paper Series, Τεύχος 11788). <https://www.iza.org/publications/dp/11788/the-impact-of-employment-protection-on-the-industrial-wage-structure>
- Hirsch, B. T., Kaufman, B. E., & Zelenska, T. (2015). Minimum Wage Channels of

- Adjustment. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 54(2), 199–239.
<https://doi.org/10.1111/irel.12091>
- Hoel, M., & Vale, B. (1986). Effects on unemployment of reduced working time in an economy where firm set wages. *European Economic Review*, 30, 1097–1104.
- Holtemoller, O., & Pohle, F. (2020). Employment effects of introducing a minimum wage: The case of Germany. *Economic Modelling*, 89, 108–121.
<https://doi.org/10.1016/j.econmod.2019.10.006>
- Hope, D., & Martelli, A. (2019). The Transition to the Knowledge Economy, Labor Market Institutions, and Income Inequality in Advanced Democracies. *World Politics*, 71(2), 236–288. <https://doi.org/10.1017/S0043887118000333>
- Hope, D., & Soskice, D. (2016). Growth Models, Varieties of Capitalism, and Macroeconomics. *Politics & Society*, 44(2), 209–226.
<https://doi.org/10.1177/0032329216638054>
- Huber, K., & Winkler, E. (2019). All you need is love? Trade shocks, inequality, and risk sharing between partners. *European Economic Review*, 111, 305–335.
<https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2018.10.003>
- Hühne, P., & Herzer, D. (2017). Is inequality an inevitable by-product of skill-biased technical change? *Applied Economics Letters*, 24(18), 1346–1350.
<https://doi.org/10.1080/13504851.2017.1279259>
- Hunt, J. (1998). *Hours Reductions as Work-Sharing* (Tχ. 1; Brookings Papers on Economic Activity). https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/1998/01/1998a_bpea_hunt_katz.pdf
- Hunt, J. (1999). Has Work-Sharing Worked in Germany? *The Quarterly Journal of Economics*, 114(1), 117–148. <https://doi.org/10.1162/003355399555963>
- Hunt, J., & Nunn, R. (2019a). *The link between declining middle-wage jobs, rising wage inequality, and worker welfare*. VOX CEPR Policy Portal. <https://voxeu.org/article/link-between-declining-middle-wage-jobs-rising-wage-inequality-and-worker-welfare>
- Hunt, J., & Nunn, R. (2019b). Is Employment Polarization Informative About Wage

- Inequality and Is Employment Really Polarizing? Στο Intergovernmental Panel on Climate Change (Επιμ.), *Climate Change 2013 - The Physical Science Basis* (τ. 53, Τεύχος 9). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.3386/w26064>
- Iacovone, L., & Pereira-lópez, M. (2018). *ICT Adoption and Wage Inequality Evidence from Mexican Firms* (Τχ. 8298; Policy Research Working Paper). https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3099205
- Ibsen, C. L., & Thelen, K. (2017). Diverging Solidarity. Labor Strategies in the new Knowledge economy. *World Politics*, 69(3), 409–447. <https://doi.org/10.1017/S0043887117000077>
- ILO. (2017). Global Wage Report 2016/17: Wage inequality in the workplace. Στο *Just Labour: A Canadian Journal of Work and Society*. ILO. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_537846.pdf
- ILO. (2021). *Trade Union Density Rate (%) - Annual*. https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer42/?lang=en&segment=indicator&id=ILR_TUMT_NOC_RT_A
- ILOSTAT. (2021a). *Persons outside the labour force by sex and age*.
- ILOSTAT. (2021b). *Statistics on labour productivity*. <https://ilostat.ilo.org/topics/labour-productivity/>
- INSEE. (2015a). *Inter-decile ratio D5/D1 of the annual net salary for full-time jobs - All salaried workers*. <https://www.insee.fr/en/statistiques/serie/001665227>
- INSEE. (2015b). *Inter-decile ratio D9/D1 of the annual net salary for full-time jobs - All salaried workers*. <https://www.insee.fr/en/statistiques/serie/001665221#Tableau>
- INSEE. (2015c). *Inter-decile ratio D9/D5 of the annual net salary for full-time jobs - All salaried workers*.
- International Monetary Fund. (1999). *The Netherlands: Transforming a Market Economy*. International Monetary Fund. <https://doi.org/10.5089/9781557758040.084>

- Ito, K. (2019). The Impact of Economic Globalisation on Firm Performance and the Labour Market : Evidence from Japan. Στο *ERIA Discussion Paper Series* (Τχ. 300; ERIA Discussion paper Series, τ. 14, Τεύχος 300).
<https://www.eria.org/uploads/media/discussion-papers/The-Impact-of-Economic-Globalisation-on-Firm-Performance-and-the-Labour-Market-Evidence-from-Japan.pdf>
- Iversen, T. (1999). *Contested Economic Institutions: The Politics of Macroeconomics and Wage Bargaining in Advanced Democracies*. Cambridge University Press.
- Iversen, T., & Soskice, D. (2015). Democratic Limits to Redistribution: Inclusionary versus Exclusionary Coalitions in the Knowledge Economy. *World Politics*, 67(2), 185–225.
<https://doi.org/10.1017/S0043887115000039>
- Jaimovich, N., Eksten, S. I., Siu, H., & Levi, Y. Y. (2020). The Macroeconomics of Automation: Data, Theory, and Policy Analysis. Στο *IZA Discussion Papers* (Τχ. 12913; Discussion paper series, Τεύχος 12913). <https://doi.org/10.2139/ssrn.3538133>
- Jaumotte, F., & Buitron, C. O. (2015). Inequality and Labor Market Institutions. Στο *IMF Staff Discussion Note*.
- Jaumotte, F., & Osorio Buitron, C. (2020). Inequality: Traditional drivers and the role of union power. *Oxford Economic Papers*, 72(1), 25–58.
<https://doi.org/10.1093/oep/gpz024>
- Jestl, S., Leitner, S. S., & Leitner, S. S. (2018). *The Relative Impact of Different Forces of Globalisation on Wage Inequality : A Fresh Look at the EU Experience* (Τχ. 154; WIIW Working Papers, Τεύχος November). <https://wiiw.ac.at/the-relative-impact-of-different-forces-of-globalisation-on-wage-inequality-a-fresh-look-at-the-eu-experience-p-4692.html>
- Johnson, G. (1975). Economics Analysis of Trade Unionism. *American Economic Review*, 65(2), 23–28. <https://www.jstor.org/stable/1818828?seq=1>
- Josifidis, K., Supic, N., & Glavaski, O. (2018). Institutional Changes and Income Inequality : Some Aspects of Economic Change and Evolution of Values in CEE Countries. *Eastern European Economics*, 00(00), 1–19. <https://doi.org/10.1080/00128775.2018.1487265>

- Juhn, C., Murphy, K. M., & Pierce, B. (1993). Wage Inequality and the Rise in Returns to Skill. *Journal of Political Economy*, *101*(3), 410–442. <https://doi.org/10.1086/261881>
- Kahn, L. (1998). Against the wind: bargaining recentralisation and wage inequality in Norway 1987-91. *The Economic Journal*, *108*(448), 603–645. <https://doi.org/10.1111/1468-0297.00306>
- Kahn, L. (2000). Wage Inequality, Collective Bargaining, and Relative Employment from 1985 to 1994: Evidence from Fifteen OECD Countries. *Review of Economics and Statistics*, *82*(4), 564–579. <https://doi.org/10.1162/003465300559055>
- Kantarci, T., Sonsbeek, J., & Zhang, Y. (2019). The impact of the disability insurance reform on work resumption and benefit substitution in the Netherlands. Στο *Network for Studies on Pension, Aging and Retirement*. https://www.netspar.nl/assets/uploads/P20191118_DP039_Zhang.pdf
- Kapteyn, A., Kalwij, A., & Zaidi, A. (2004). The myth of worksharing. *Labour Economics*, *11*(3), 293–313. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2003.08.001>
- Katz, L., & Autor, D. (1999). Changes in the Wage Structure and Earnings Inequality. Στο *Handbook of Labor Economics* (σσ 1463–1555). [https://doi.org/10.1016/S1573-4463\(99\)03007-2](https://doi.org/10.1016/S1573-4463(99)03007-2)
- Katz, L., & Margo, R. (2014). Technical Change and the Relative Demand for Skilled Labor: The United States in Historical Perspective. Στο *Human Capital in History : The American Record* (Τεύχος October, σσ 15–57). University of Chicago Press. <http://www.nber.org/books/bous12-1>
- Katz, L., & Murphy, K. (1992). Changes in Relative Wages, 1963-1987: Supply and Demand Factors. *The Quarterly Journal of Economics*, *107*(1), 35–78. <https://doi.org/10.2307/2118323>
- Kautto, M., & Othman, J.-B. (2010). Disability and employment: lessons from reforms. Στο *Finnish Centre for Pensions* (τ. 20, Τεύχος 4). <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/129030/Disabilityandemploymentlessonsfromreforms.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Kawaguchi, D., Naito, H., & Yokoyama, I. (2017). Assessing the effects of reducing standard hours: Regression discontinuity evidence from Japan. *Journal of the Japanese and International Economies*, 43, 59–76. <https://doi.org/10.1016/j.jjie.2016.12.002>
- Kenworthy, L. (2002). Corporatism and Unemployment in the 1980s and 1990s. *American Sociological Review*, 67(3), 367. <https://doi.org/10.2307/3088962>
- Kerr, S., Maczulskij, T., & Maliranta, M. (2015). Within and between firm trends in job polarization: the roles of globalization and technology. Στο *Working Papers* (Τχ. 308; Working Papers). <https://doi.org/10.1093/jeg/lbz028>
- Kiley, M. (1999). The Supply of Skilled Labour and Skill-Biased Technological Progress. *The Economic Journal*, 109(458), 708–724. <https://doi.org/10.2307/2565642>
- Kimura, F., & Kiyota, K. (2006). Exports, FDI, and productivity: Dynamic evidence from Japanese firms. *Review of World Economics*, 142(4), 695–719. <https://doi.org/10.1007/s10290-006-0089-1>
- Kitao, S., & Yamada, T. (2019). Dimensions of Inequality in Japan: Distributions of Earnings, Income and Wealth between 1984 and 2014. Στο *SSRN Electronic Journal* (36/2019; CAMA Working Paper). <https://doi.org/10.2139/ssrn.3398648>
- Koeniger, W., Leonardi, M., & Nunziata, L. (2007). Labor Market Institutions and Wage Inequality. *Industrial and Labor Relations Review*, 60(3), 340–356. <https://doi.org/10.1177/001979390706000302>
- Kollmeyer, C. (2018). Trade union decline, deindustrialization, and rising income inequality in the United States, 1947 to 2015. *Research in Social Stratification and Mobility*, 57, 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2018.07.002>
- Koren, M., Csillag, M., & Kollo, J. (2019). *Machines and Machinists: Importing Skill-biased Technology* (Τχ. 1510; Working Papers). <https://www.freit.org/WorkingPapers/Papers/FirmLevelTrade/FREIT1510.pdf>
- Koske, I., & Fournier, J.-M. (2013). The determinants of earnings inequality. Στο *OECD Journal: Economic Studies* (τ. 2012, Τεύχος 1). https://doi.org/10.1787/eco_studies-2012-5k8zs3twbrd8

- Kottis, A. P. (1990). Shifts over time and regional variation in women's labor force participation rates in a developing economy. The case of Greece. *Journal of Development Economics*, 33(1), 117–132. [https://doi.org/10.1016/0304-3878\(90\)90009-Z](https://doi.org/10.1016/0304-3878(90)90009-Z)
- Koutsogeorgopoulou, V. (1994). The Impact of Minimum Wages on Industrial Wages and Employment in Greece. *International Journal of Manpower*, 15(2–3), 86–99. <https://doi.org/10.1108/01437729410059369>
- Kramarz, F., Cahuc, P., Crépon, B., Skans, O. N., Schank, T., van Lomwel, G., & Zylberberg, A. (2008). The Two French Work-Sharing Experiments: Employment and Productivity Effects. Στο *Working Hours and Job Sharing in the EU and USA: Are Europeans Lazy? Or Americans Crazy?* (τ. 15, Τεύχος 1, σσ 167–188). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199231027.003.0010>
- Kristal, T., & Cohen, Y. (2015). What do computers really do? Computerization, fading pay-setting institutions and rising wage inequality. *Research in Social Stratification and Mobility*, 42, 33–47. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2015.07.001>
- Kristal, T., & Cohen, Y. (2017). The causes of rising wage inequality: The race between institutions and technology. *Socio-Economic Review*, 15(1), 187–212. <https://doi.org/10.1093/ser/mww006>
- Krugman, P. (1995a). Growing World Trade: Causes and Consequences. *Brookings Papers on Economic Activity*, 1995(1), 327. <https://doi.org/10.2307/2534577>
- Krugman, P. (1995b). Technology, trade and factor prices. Στο *NBER Working Paper Series* (Τχ. 5355; NBER Working Papers Series). [https://doi.org/10.1016/S0022-1996\(99\)00016-1](https://doi.org/10.1016/S0022-1996(99)00016-1)
- Kugler, A. (1999). The Impact of Firing Costs on Turnover and Unemployment: Evidence from the Colombian Labour Market Reform. *International Tax and Public Finance*, 6(3), 389–410. <https://doi.org/10.1023/A:1008711819429>
- Kugler, A. (2019). Impacts of Labor Market Institutions and Demographic Factors on Labor Markets in Latin America. *IMF Working Papers*, 19(155), 1–36. <https://doi.org/10.5089/9781484393840.001>

- Kurer, T., & Gallego, A. (2019). Distributional consequences of technological change: Worker-level evidence. *Research and Politics*, 6(1), 1–9.
<https://doi.org/10.1177/2053168018822142>
- Lankisch, C., Prettnner, K., & Prskawetz, A. (2019). How can robots affect wage inequality? *Economic Modelling*, 81(December 2018), 161–169.
<https://doi.org/10.1016/j.econmod.2018.12.015>
- Lawrence, R., Slaughter, M., Hall, R., Davis, S., & Topel, R. (1993). International Trade and American Wages in the 1980s: Giant Sucking Sound or Small Hiccup? *Brookings Papers on Economic Activity. Microeconomics*, 24(2), 161–226.
<https://doi.org/10.2307/2534739>
- Lazear, E., & Shaw, K. (2007). *Wage Structure, Raises and Mobility: International Comparisons of the Structure of Wages Within and Across Firms*.
<https://doi.org/10.3386/w13654>
- Leamer, Edward. (1996). *In Search of Stolper-Samuelson Effects on U.S. Wages* (τ. 5427).
<https://doi.org/10.3386/w5427>
- Leamer, Edwards. (1998). In search of Stolper- Samuelson Linkages between International Trade and Lower Wages. Στο S. Collins (Επιμ.), *Imports, Exports, and the American Worker*. Brookings Institution Press.
- Lee, D. (1999). Wage Inequality in the United States During the 1980s: Rising Dispersion or Falling Minimum Wage? *The Quarterly Journal of Economics*, 114(3), 977–1023.
<https://doi.org/10.1162/003355399556197>
- Lee, J.-H., & Kim, J.-S. (2016). Do Free Trade Agreements Affect Income Inequality?: An Empirical Investigation. *Journal of International Trade & Commerce*, 12(6), 53–63.
<https://doi.org/10.16980/jitc.12.6.201612.53>
- Lee, S. (2017). *Macroeconomic conditions and wage inequality: Expanding and analyzin the worldwide dataset*. [http://kea.ne.kr/conference-2017/download/s5-7-2_Saiah Lee.pdf](http://kea.ne.kr/conference-2017/download/s5-7-2_Saiah%20Lee.pdf)
- Lemieux, T. (2007). The changing nature of wage inequality. *Journal of Population Economics*, 21(1), 21–48. <https://doi.org/10.1007/s00148-007-0169-0>

- Lemos, S. (2007). Minimum wage effects across the private and public sectors in Brazil. *The Journal of Development Studies*, 43(4), 700–720.
<https://doi.org/10.1080/00220380701259947>
- Leonardi, M., & Pica, G. (2007). Employment Protection Legislation and Cooperation. Στο *Discussion Paper Series* (Τχ. 07–01; Discussion Paper Series).
<https://doi.org/10.1111/labr.12116>
- Levy, F., & Murnane, R. (1992). U.S. Earnings Levels and Earnings Inequality: A Review of Recent Trends and Proposed Explanations. *Journal of Economic Literature*, 30(3), 1333–1381. <https://www.jstor.org/stable/2728062>
- Lieberman, M., Lee, G., & Folta, T. (2017). Entry, exit, and the potential for resource redeployment. *Strategic Management Journal*, 38(3), 526–544.
<https://doi.org/10.1002/smj.2501>
- Lim Ming Han, J. (2018). *Impact of Technology on Wages and Productivity in Singapore* (WP/18-04; Working Paper, Τεύχος WP/18-04). <https://www.amro-asia.org/wp-content/uploads/2018/09/Impact-of-technology-on-wages-and-productivity-in-Singapore-final.pdf>
- Lin, C., & Yun, M.-S. (2016). The Effects of the Minimum Wage on Earnings Inequality: Evidence from China. Στο *Research in Labor Economics* (Τχ. 9715; Discussion Paper Series, Τεύχος 9715). <https://doi.org/10.1108/S0147-912120160000044012>
- Lindbeck, A., & Snower, D. (2001). Centralized bargaining and reorganized work: Are they compatible? *European Economic Review*, 45(10), 1851–1875.
[https://doi.org/10.1016/S0014-2921\(01\)00086-1](https://doi.org/10.1016/S0014-2921(01)00086-1)
- Liu, R., & Trefler, D. (2008). Much Ado About Nothing: American Jobs and the Rise of Service Outsourcing to China and India. Στο *National Bureau of Economic Research Working Paper Series: τ. No. 14061* (Τχ. 14061; NBER Working Papers, Τεύχος June).
<https://doi.org/10.3386/w14061>
- Liu, S., Hyclak, T., & Regmi, K. (2016). Impact of the Minimum Wage on Youth Labor Markets. *LABOUR*, 30(1), 18–37. <https://doi.org/10.1111/labr.12071>

- Loecker, J. De. (2013). Detecting Learning by Exporting. *American Economic Journal: Microeconomics*, 5(3), 1–21. <https://doi.org/10.1257/mic.5.3.1>
- Low Pay Commission. (2000). *The National Minimum Wage: The Story So Far. Second Report of the Low Pay Commission*.
<http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130708093631/http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/report/pdf/complete.pdf>
- Lucifora, C. (1999). Wage Inequalities and Low Pay: The Role of Labor Market Institutions, Knowledge, Technology, and Human Capital. Στο *FEEM Working Papers* (13.99; FEEM Fondazione Eni Enrico Mattei Research Paper Series).
<https://doi.org/10.2139/ssrn.158791>
- Machin, S. (2001). The changing nature of labour demand in the new economy and skill-biased technology change. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 63(s1), 753–776. <https://doi.org/10.1111/1468-0084.63.spe1.8>
- Machin, S. (2004). Skill-Biased Technical Change and Educational Outcomes. Στο G. Johnes & J. Johnes (Επιμ.), *International Handbook on the Economics of Education* (σ 22). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/https://doi.org/10.4337/9781845421694.00010>
- Machin, S., & Van Reenen, J. (1998). Technology and Changes in Skill Structure: Evidence from Seven OECD Countries. *The Quarterly Journal of Economics*, 113(4), 1215–1244. <https://doi.org/10.1162/003355398555883>
- Mahesh, M. (2016). The effects of trade openness on income inequality - evidence from BRIC. *Economics Bulletin*, 36(3), 1751–1761.
<http://www.accessecon.com/Pubs/EB/2016/Volume36/EB-16-V36-I3-P171.pdf>
- Mahler, V. (2004). Economic Globalization, Domestic Politics, and Income Inequality in the Developed Countries. *Comparative Political Studies*, 37(9), 1025–1053.
<https://doi.org/10.1177/0010414004268849>
- Manning, A. (2004). We Can Work It Out: The Impact of Technological Change on the Demand for Low-Skill Workers. *Scottish Journal of Political Economy*, 51(5), 581–608.
<https://doi.org/10.1111/j.0036-9292.2004.00322.x>

- Manning, A. (2013). Minimum wages: A view from the UK. *Perspektiven der Wirtschaftspolitik*, 14(1–2), 57–66. <https://doi.org/10.1111/pers.12004>
- Manning, A. (2021). Monopsony in Labor Markets: A Review. *ILR Review*, 74(1), 3–26. <https://doi.org/10.1177/0019793920922499>
- Marimon, R., & Zilibotti, F. (2000). Employment and distributional effects of restricting working time. *European Economic Review*, 44(7), 1291–1326. [https://doi.org/10.1016/S0014-2921\(00\)00032-5](https://doi.org/10.1016/S0014-2921(00)00032-5)
- Marin, D., & Verdier, T. (2012). Globalization and the empowerment of talent. *Journal of International Economics*, 86(2), 209–223. <https://doi.org/10.1016/j.jinteco.2011.10.005>
- Martins, P. (2011). Paying More to Hire the Best? Foreign Firms, Wages, and Worker Mobility. *Economic Inquiry*, 49(2), 349–363. <https://doi.org/10.1111/j.1465-7295.2010.00301.x>
- Marx, I. (2007). The Dutch ‘Miracle’ Revisited: The Impact of Employment Growth on Poverty. *Journal of Social Policy*, 36(03), 383. <https://doi.org/10.1017/S0047279407001092>
- Mayer, T., & Ottaviano, G. (2008). The Happy Few: The Internationalisation of European Firms. *Intereconomics*, 43(3), 135–148. <https://doi.org/10.1007/s10272-008-0247-x>
- Mazzolari, F., & Ragusa, G. (2013). Spillovers from High-Skill Consumption to Low-Skill Labor Markets. *Review of Economics and Statistics*, 95(1), 74–86. https://doi.org/10.1162/REST_a_00234
- McKenzie, R., & Lee, D. (2019). In defense of monopoly: How market power fosters creative production. Στο *In Defense of Monopoly: How market power fosters creative production*. University of Michigan Press. <https://doi.org/10.5860/choice.46-1012>
- Meager, N., & Speckesser, S. (2011). Wages, productivity and employment: A review of theory and international data. *European Employment Observatory Thematic expert ad-hoc paper*, May, 1–73.
- Meinen, P. (2015). Sunk costs of exporting and the role of experience in international trade. *Canadian Journal of Economics*, 48(1), 335–367. <https://doi.org/10.1111/caje.12127>

- Melitz, M. J. (2003). The impact of trade on intra-industry reallocations and aggregate industry productivity. *Econometrica*, 71(6), 1695–1725. <https://doi.org/10.1111/1468-0262.00467>
- Meschi, E., & Scervini, F. (2010). Gini. A new dataset of educational inequality. *GINI Discussion Paper 3*, 1–45. http://www.gini-research.org/system/uploads/235/original/DP_3_-_Meschi_Scervini.pdf?1297328487
- Metcalf, D. (2008). Why has the British National Minimum Wage had Little or No Impact on Employment? *Journal of Industrial Relations*, 50(3), 489–512. <https://doi.org/10.1177/0022185608090003>
- Meyer, B. (2019). Financialization, Technological Change, and Trade Union Decline. *Socio-Economic Review*, 17(3), 477–502. <https://doi.org/10.1093/ser/mwx022>
- Michaels, G., Natraj, A., & Van Reenen, J. (2010). Has ICT Polarized Skill Demand? Evidence from Eleven Countries over 25 years. Στο *Journal of Chemical Information and Modeling* (Τχ. 16138; NBER working paper series, Τεύχος 16138). <https://doi.org/10.3386/w16138>
- Michon, F. (2009). *From “Working Less for More Jobs” to “Working More for More Money” – Recent Development and Issues on Working Time Time in France*. <http://gesd.free.fr/jilpt09.pdf>
- Milanovic, B. (2016). *Global Inequality: A New Approach for the Age of Globalization*. Belknap Press.
- Milanovic, B., & Squire, L. (2005). *Does tariff liberalization increase wage inequality? - Some empirical evidence* (Policy Research Working Papers, Τεύχος 3571). The World Bank. <https://doi.org/10.1596/1813-9450-3571>
- Militaru, E., Popescu, M. E., Cristescu, A., & Vasilescu, M. D. (2019). Assessing Minimum Wage Policy Implications upon Income Inequalities. The Case of Romania. *Sustainability*, 11(9), 2542. <https://doi.org/10.3390/su11092542>
- Mishel, L., & Bivens, J. (2017). *The zombie robot argument lurches on*. <http://www.epi.org/files/pdf/126750.pdf>

- Mishel, L., Shierholz, H., & Schmitt, J. (2013a). Don't blame the robots: Assessing the Job Polarization Explanation of Growing Wage Inequality. *Economic Policy Institute*, 96. <https://www.epi.org/files/2013/technology-inequality-dont-blame-the-robots.pdf>
- Mishel, L., Shierholz, H., & Schmitt, J. (2013b). Don't blame the robots: Assessing the Job Polarization Explanation of Growing Wage Inequality. *Economic Policy Institute*, 93.
- Mitkova, M. (2018). *Structural Change , Sectoral and Regional Shifts in Innovation , Productivity and Employment : Literature Review* (18/2018; Working Paper, Τεύχος 18). http://www.isigrowth.eu/wp-content/uploads/2018/05/working_paper_2018_18.pdf
- Montenegro, C., & Patrinos, H. A. (2014). Comparable estimates of returns to schooling around the world. Στο *World Bank Group: Education Global Practice Group* (Τχ. 7020; Policy research working papers, Τεύχος September). <https://doi.org/10.1596/1813-9450-7020>
- Movahedi, M., Shahbazi, K., & Abdessalam, A. H. O. (2019). *Firms' export decisions: Selection versus trial-and- error* (Τχ. 2019–58; Economics Discussion Papers). <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/206615/1/1681750783.pdf>
- Murphy, E., & Oesch, D. (2018). Is Employment Polarisation Inevitable? Occupational Change in Ireland and Switzerland, 1970–2010. *Work, Employment and Society*, 32(6), 1099–1117. <https://doi.org/10.1177/0950017017738944>
- Murphy, K., Riddell, C., & Romer, P. (1998). Wages, Skills, and Technology in the United States and Canada. *NBER Working Papers*, No. 6638(August 1998), 1–42. <https://doi.org/10.3386/w6638>
- Murphy, K., Riddell, C., & Romer, P. (2003). Wages, Skills and Technology in the United States and Canada. Στο E. Helpman (Επιμ.), *General Purpose Technologies and Economic Growth* (σ 283). MIT Press. <https://mitpress.mit.edu/books/general-purpose-technologies-and-economic-growth>
- Murphy, K., & Welch, F. (1992). The Structure of Wages. *The Quarterly Journal of Economics*, 107(1), 285–326. <https://doi.org/10.2307/2118330>
- Náplava, R. (2019). Changing structure of Employment in Europe: Polarization Issue. *Review*

of Economic Perspectives, 19(4), 307–318. <https://doi.org/10.2478/revecp-2019-0016>

- Naticchioni, P., Ragusa, G., & Massari, R. (2014). Unconditional and conditional wage polarization in Europe. Στο *IZA Discussion Papers* (Τχ. 8465; Discussion Papers, Τεύχος 8465). <https://www.iza.org/publications/dp/8465/unconditional-and-conditional-wage-polarization-in-europe>
- Nazarov, Z. (2009). The Effect of the UI Wage Replacement Rate On Reemployment Wages: A Dynamic Discrete Time Hazard Model with Unobserved Heterogeneity. Στο *RAND Labor and Population* (WR-734; RAND Labor and Population). <https://doi.org/10.2139/ssrn.1533001>
- Neumark, D. (2018). Employment Effects of Minimum Wages When minimum wages are introduced or raised, are there fewer jobs? Στο *IZA World of Labor*. <https://doi.org/10.15185/izawol.6.v2>
- Neumark, D., & Wascher, W. (1992). Employment Effects of Minimum and Subminimum Wages: Panel Data on State Minimum Wage Laws. *ILR Review*, 46(1), 55–81. <https://doi.org/10.1177/001979399204600105>
- Neumark, D., & Wascher, W. (2000). Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania: Comment. *The American Economic Review*, 90(5), 1362–1396. <https://www.jstor.org/stable/2677855>
- Nickell, S. (1997). Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America. *Journal of Economic Perspectives*, 11(3), 55–74. <https://doi.org/10.1257/jep.11.3.55>
- Nickell, S., Nunziata, L., & Ochel, W. (2005). Unemployment in the OECD Since the 1960s. What Do We Know? *The Economic Journal*, 115(500), 1–27. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2004.00958.x>
- Nickell, W. (2006). *The CEP-OECD Institutions Data Set (1960-2004)*. <http://eprints.lse.ac.uk/19789/>
- Nicolitsas, D. (2006). Female labour force participation in Greece: developments and determining factors. Στο *Economic Bulletin* (Τεύχος 26).

- Nogueira, M., & Afonso, Ó. (2018). Intra-country wage inequality in the OECD countries. *Panaeconomicus*, 65(3), 339–362. <https://doi.org/10.2298/PAN1803339N>
- Nolan, B., Richiardi, M., & Valenzuela, L. (2019). The Drivers of Inequality in Rich Countries. *Journal of Economic Surveys*, 33(4), 1285–1324. <https://doi.org/10.1111/joes.12328>
- Nomaler, O., Verspagen, B., & van Zon, A. (2020). The Role of Innovation in Structural Change, Economic Development, and the Labor Market. Στο *Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics* (σσ 1–14). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-57365-6_5-1
- OECD. (1996). Earnings Inequality, Low-Paid Employment and Earnings Mobility. *OECD Employment Outlook*, 59–107. <http://www.oecd.org/els/emp/2080543.pdf>
- OECD. (1997). *Employment Outlook 1997*.
- OECD. (2003). Benefits and Employment, Friend or Foe? Interactions Between Passive and Active Social Programmes. Στο *OECD Employment Outlook (Towards More and Better Jobs)*.
- OECD. (2004). *Employment Outlook 2004*.
- OECD. (2011). *Divided We Stand: Why Inequality Keeps Rising*. <https://www.oecd.org/els/soc/dividedwestandwhyinequalitykeepsrising.htm>
- OECD. (2017a). *OECD Employment Outlook 2017- How technology and globalisation are transforming the labour market* (σσ 81–124). https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-7-en
- OECD. (2017b). *OECD Employment Outlook 2017*. https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-en
- OECD. (2018). *OECD Employment Outlook 2018*. OECD. https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2018-en
- OECD. (2019a). *Decile ratios of gross earnings*. https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=DEC_I

- OECD. (2019b). *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*. OECD. <https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en>
- OECD. (2019c). *Under Pressure: The Squeezed Middle Class*. OECD. <https://doi.org/10.1787/689afed1-en>
- OECD. (2021a). *Average wages (indicator)*. <https://doi.org/10.1787/cc3e1387-en>
- OECD. (2021b). *Employment*.
- OECD. (2021c). *OECD data*. <https://data.oecd.org>
- OECD. (2021d). *Unemployment Rate*. <https://doi.org/10.1787/52570002-en>
- OECD. (2021e). *Unemployment rate (indicator)*. <https://doi.org/10.1787/52570002-en>
- OECD. (2021f). *Unit labour costs*.
- Oesch, D. (2010). What explains high unemployment among low-skilled workers? Evidence from 21 OECD countries. *European Journal of Industrial Relations*, 16(1), 39–55. <https://doi.org/10.1177/0959680109355307>
- Oesch, D., & Rodriguez Menes, J. (2011). Upgrading or polarization? Occupational change in Britain, Germany, Spain and Switzerland, 1990-2008. *Socio-Economic Review*, 9(3), 503–531. <https://doi.org/10.1093/ser/mwq029>
- Padmaja, M., & Sasidharan, S. (2017). Sunk Costs, Firm Heterogeneity, Export Market Entry and Exit: Evidence from India. *Journal of Quantitative Economics*, 15(2), 367–393. <https://doi.org/10.1007/s40953-016-0056-1>
- Patrinos, H. A. (2019). The Changing Pattern of Returns to Education What Impact Will This Have on Inequality? Στο *Working Paper* (Τχ. 8866; Policy research working papers, Τεύχος May). <http://www.worldbank.org/prwp>.
- Pereira, J., & Galego, A. (2019). Diverging trends of wage inequality in Europe. *Oxford Economic Papers*, 71(4), 799–823. <https://doi.org/10.1093/oep/gpy072>
- Pertold-Gebicka, B. (2014). Protection in Europe v Evropě. *ACTA VSFS*, 8(2), 132–149. <https://ideas.repec.org/p/aah/aarhec/2012-13.html>

- Pettinger, T. (2021). *Efficiency Wage Theory*.
<https://www.economicshelp.org/blog/glossary/efficiency-wage-theory/>
- Piketty, T., & Saez, E. (2003). Income Inequality in the United States, 1913-1998. *The Quarterly Journal of Economics*, 118(1), 1–41.
<https://doi.org/10.1162/00335530360535135>
- Plantenga, J., & Dur, R. (1998). Working time reduction in the Netherlands: past developments and future prospects. *Transfer. European Review of Labour and Research*, 04(04), 678–691.
- Plasman, R., Rusinek, M., & Rycx, F. (2007). Wages and the Bargaining Regime under Multi-level Bargaining: Belgium, Denmark and Spain. *European Journal of Industrial Relations*, 13(2), 161–180. <https://doi.org/10.1177/0959680107078251>
- Plotnick, R. (1982). Trends in Male Earnings Inequality. *Southern Economic Journal*, 48(3), 724. <https://doi.org/10.2307/1058663>
- Pontusson, J., Rueda, D., & Way, C. (2002). Comparative Political Economy of Wage Distribution: The Role of Partisanship and Labour Market Institutions. *British Journal of Political Science*, 32(2), 281–308. <https://doi.org/10.1017/S000712340200011X>
- Ponzellini, A. M., Aumayr, C., & Wolf, F. (2010). *Addressing the gender pay gap: Government and social partner actions*.
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0912018s/tn0912018s.pdf
- Powell, D. (2017). Synthetic Control Estimation Beyond Case Studies: Does the Minimum Wage Reduce Employment? Στο *Synthetic Control Estimation Beyond Case Studies: Does the Minimum Wage Reduce Employment?* (WR-1142; RAND Labor & Population). <https://doi.org/10.7249/wr1142>
- Prettner, K., & Strulik, H. (2017). The Lost Race Against the Machine: Automation, Education, and Inequality in an R&D-Based Growth Model. Στο *SSRN Electronic Journal* (Τχ. 329; Discussion Papers, Τεύχος 329). <https://doi.org/10.2139/ssrn.3080967>
- Prettner, K., & Strulik, H. (2019). Innovation, automation, and inequality: Policy challenges

- in the race against the machine. *Journal of Monetary Economics*.
<https://doi.org/10.1016/j.jmoneco.2019.10.012>
- Ram, R. (1990). Educational Expansion and Schooling Inequality: International Evidence and Some Implications. *The Review of Economics and Statistics*, 72(2), 266.
<https://doi.org/10.2307/2109716>
- Raposo, P., & van Ours, J. (2010). How working time reduction affects jobs and wages. *Economics Letters*, 106(1), 61–63. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2009.10.001>
- Raposo, P., & Van Ours, J. (2010). How a Reduction of Standard Working Hours Affects Employment Dynamics. *De Economist*, 158(2), 193–207.
<https://doi.org/10.1007/s10645-010-9142-5>
- Ravallion, M. (2018). Inequality and Globalization: A Review Essay. *Journal of Economic Literature*, 56(2), 620–642. <https://doi.org/10.1257/jel.20171419>
- Reggiani, C., & Shevtsova, Y. (2018). Trade and Productivity in a Transition Economy: the Role of Industry and Export Destination. *Journal of Industry, Competition and Trade*, 18(3), 395–428. <https://doi.org/10.1007/s10842-018-0271-x>
- Reljic, J., Evangelista, R., & Pianta, M. (2019). *Digital technologies, employment and skills* (2019/36; LEM Working Papers, Τεύχος 2019/36). [https://doi.org/ISSN\(ONLINE\)2284-0400](https://doi.org/ISSN(ONLINE)2284-0400)
- Roguet, B. (2008). *Le coût des politiques de l'emploi en 2006* (Τεύχος 30.1).
<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/2008.07-30.1-2.pdf>
- Ropponen, O. (2011). Reconciling the evidence of Card and Krueger (1994) and Neumark and Wascher (2000). *Journal of Applied Econometrics*, 26(6), 1051–1057.
<https://doi.org/10.1002/jae.1258>
- Rosenfeld, J. (2006). Widening the gap: The effect of declining unionization on managerial and worker pay, 1983–2000. *Research in Social Stratification and Mobility*, 24(3), 223–238. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2006.01.003>
- Rossvoll, E. M., & Sparrman, V. (2015). Labor Market Institutions and Wage Inequality in the OECD countries. Στο *Discussion Papers* (Τχ. 826; Discussion Papers, τ. 826).

- Rueda, D. (2008). Left Government, Policy, and Corporatism: Explaining the Influence of Partisanship on Inequality. *World Politics*, 60(3), 349–389.
<https://doi.org/10.1017/S0043887100009035>
- Rueda, D., & Pontusson, J. (2000). Wage Inequality and Varieties of Capitalism. *World Politics*, 52(3), 350–383. <https://doi.org/10.1017/S0043887100016579>
- Rybczynski, K., & Sen, A. (2017). Employment effects of the minimum wage: Panel data evidence from Canadian provinces. *Contemporary Economic Policy*, 36(1), 116–135.
<https://doi.org/10.1111/coep.12241>
- Rycx, F. (2003). Industry wage differentials and the bargaining regime in a corporatist country. *International Journal of Manpower*, 24(4), 347–366.
<https://doi.org/10.1108/01437720310485898>
- Saavedra, J., & Torero, M. (2005). Union Density Changes and Union Effects on Firm Performance in Peru. Στο P. Kuhn & G. Márquez (Επιμ.), *What Difference Do Unions Make? Their Impact on Productivity and Wages in Latin America* (σσ 33–76). Inter-American Development Bank.
<https://publications.iadb.org/publications/english/document/What-Difference-Do-Unions-Make-Their-Impact-on-Productivity-and-Wages-in-Latin-America.pdf>
- Sabia, J., Burkhauser, R., & Hansen, B. (2012). Are the Effects of Minimum Wage Increases Always Small? New Evidence from a Case Study of New York State. *ILR Review*, 65(2), 350–376. <https://doi.org/10.1177/001979391206500207>
- Sachs, J., & Shatz, H. (1998). International Trade and Wage Inequality: Some New Results. Στο S. Collins (Επιμ.), *Imports, Exports, and the American Worker* (σσ 215–256). Brookings Institution Press.
- Sachs, J., Shatz, H., Deardorff, A., & Hall, R. (1994). Trade and Jobs in U.S. Manufacturing. *Brookings Papers on Economic Activity*, 1994(1), 1–84.
<https://doi.org/10.2307/2534630>
- Salverda, W., & Checchi, D. (2015). Labor Market Institutions and the Dispersion of Wage Earnings. Στο *Handbook of Income Distribution* (1η έκδ., τ. 2, σσ 1535–1727). Elsevier B.V. <https://doi.org/10.1016/B978-0-444-59429-7.00019-4>

- Sánchez, R. (2013). Do reductions of standard hours affect employment transitions?: Evidence from Chile. *Labour Economics*, 20, 24–37.
<https://doi.org/10.1016/j.labeco.2012.10.001>
- Sanhueza, C., & Fernandez, N. (2015). *The Impact of Trade Unions over the Income Distribution : Analysis with Panel Data*.
<https://pdfs.semanticscholar.org/0ef6/f6c3d3c3ed8c79ca7829cf7587b0f0854c58.pdf>
- Scarpetta, S. (1996). Assessing the Role of Labour Market Policies and Institutional Settings on Unemployment: A Cross-Country Study. *OECD Economic Studies*, 26(January 1996), 43–98. <https://doi.org/10.1017/S1755773909990130>
- Schank, T. (2006). Have employees in Germany received full wage compensation after a cut in standard hours? *Manchester School*, 74(3), 273–293. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9957.2006.00493.x>
- Schank, T., & Bossler, M. (2020). Wage Inequality in Germany after the Minimum Wage Introduction. *IZA Discussion Papers*, 57. <http://hdl.handle.net/10419/224543>
- Schank, T., Schnabel, C., & Wagner, J. (2007). Do exporters really pay higher wages? First evidence from German linked employer–employee data. *Journal of International Economics*, 72(1), 52–74. <https://doi.org/10.1016/j.jinteco.2006.08.004>
- Scheve, K., & Stasavage, D. (2009). Institutions, Partisanship, and Inequality in the Long Run. *World Politics*, 61(2), 215–253. <https://doi.org/10.1017/S0043887109000094>
- Schlicht, E. (2016). Efficiency wages: Variants and implications. Στο *IZA World of Labor* (Τεύχος 275). <https://doi.org/10.15185/izawol.275>
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (2015). *Methods of Meta-Analysis: Correcting Error and Bias in Research Findings*. SAGE Publications, Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781483398105>
- Schmitz, S. (2017). *The effects of Germany's new minimum wage on employment and welfare dependency* (2017/21; Diskussionsbeiträge). <http://hdl.handle.net/10419/167586>
- Schroeder, S. (2020). Exporters , Multinationals and Residual Wage Inequality : Evidence and Theory. *KCG Lunch-time Seminar, February*, 1–68.
http://conference.iza.org/conference_files/JuniorSenior_2020/schroeder_s29024.pdf

- Scruggs, L., & Lange, P. (2002). Where Have All the Members Gone? Globalization, Institutions, and Union Density. *The Journal of Politics*, 64(1), 126–153.
<https://www.jstor.org/stable/2691668?seq=1>
- Sebastian, R., & Biagi, F. (2018). The Routine Biased Technical Change hypothesis: a critical review. Στο *JRC Technical Reports*. <https://doi.org/10.2760/986914>
- Selwaness, I., & Zaki, C. (2017). *On the Interaction between Trade Reforms and Labor Market Regulation: Evidence from the MENA Countries' Labor Markets* (Τχ. 27; GLO Discussion Papers).
https://www.econstor.eu/bitstream/10419/155753/1/GLO_DP_0027.pdf
- Sevinc, O. (2017). *Skill-Biased Technical Change and Labor Market Polarization: The Role of Skill Heterogeneity Within Occupations* (Τχ. 1728; Discussion Paper).
<https://econpapers.repec.org/paper/cfmwpaper/1728.htm>
- Shapiro, C., & Stiglitz, J. (1984). American Economic Association Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device. *The American Economic Review*, 74(3), 433–444. <https://doi.org/10.2307/1804018>
- Shin, T. (2014). Explaining Pay Disparities between Top Executives and Nonexecutive Employees: A Relative Bargaining Power Approach. *Social Forces*, 92(4), 1339–1372.
<https://doi.org/10.1093/sf/sou004>
- Singh, A., & Dhumale, R. (2000). Globalization, Technology, and Income Inequality: A Critical Analysis. Στο *Working Papers* (Τχ. 210; Working Paper Series).
<https://doi.org/10.1093/0199271410.003.0006>
- Skans, O. N. (2004). The impact of working-time reductions on actual hours and wages: Evidence from Swedish register-data. *Labour Economics*, 11(5), 647–665.
<https://doi.org/10.1016/j.labeco.2003.06.002>
- Skuterud, M. (2007). Identifying the Potential of Work-Sharing as a Job-Creation Strategy. *Journal of Labor Economics*, 25(2), 265–287. <https://doi.org/10.1086/511379>
- Slaughter, M. (2007). Globalization and Declining Unionization in the United States. *Industrial Relations*, 46(2), 329–346. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.2007.00470.x>

- Song, J., Price, D., Guvenen, F., Bloom, N., & von Wachter, T. (2019). Firming Up Inequality. *The Quarterly Journal of Economics*, *134*(1), 1–50. <https://doi.org/10.1093/qje/qjy025>
- Sorkin, I. (2015). Are there long-run effects of the minimum wage? *Review of Economic Dynamics*, *18*(2), 306–333. <https://doi.org/10.1016/j.red.2014.05.003>
- Spithoven, A. H. G. M. G. M. (2011). The Third Way: the Dutch experience. *Economy and Society*, *31*(3), 333–368. <https://doi.org/10.1080/03085140220151846>
- Steiner, V., & Peters, R.-H. (2000). Employment Effects of Work Sharing - an Econometric Analysis for West Germany. Στο *ZEW Discussion Paper* (Τχ. 00–20; ZEW Discussion Paper). <https://doi.org/10.2139/ssrn.461531>
- Stephan, G., & Gerlach, K. (2005). Wage settlements and wage setting: results from a multi-level model. *Applied Economics*, *37*(20), 2297–2306. <https://doi.org/10.1080/00036840500366429>
- Stewart, M. (2012). Wage inequality, minimum wage effects, and spillovers. *Oxford Economic Papers*, *64*(4), 616–634. <https://doi.org/10.1093/oep/gps003>
- Stewart, M., & Swaffield, J. (2007). The Other Margin: Do Minimum Wages Cause Working Hours Adjustments for Low-Wage Workers? *Economica*, *75*(297), 35. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0335.2007.00593.x>
- Stiglitz, J. E. (2005). More Instruments and Broader Goals: Moving toward the Post-Washington Consensus. Στο *Wider Perspectives on Global Development* (σσ 16–48). Palgrave Macmillan UK. https://doi.org/10.1057/9780230501850_2
- Stolper, W., & Samuelson, P. (1941). Protection and Real Wages. *The Review of Economic Studies*, *9*(1), 58–73. <https://doi.org/10.2307/2967638>
- Swagel, P., & Slaughter, M. J. (1997). The Effect of Globalization on Wages in the Advanced Economies. Στο *IMF Working Papers* (WP/97/43; IMF Working Paper, τ. 97, Τεύχος 43). <https://doi.org/10.5089/9781451846294.001>
- Taddei, D. (1998). *Reduction in Working Time (A Literature Review)*.

- Tanaka, A. (2018). *Why Do Exporters and Multinational Firms Pay Higher Wages ? Evidence from Japanese Linked Employer – Employee Data* (E-17-013; Discussion Papers). <http://www.econ.kyoto-u.ac.jp/dp/papers/e-17-013.pdf>
- Teulings, C. (2003). The Contribution of Minimum Wages to Increasing Wage Inequality. *The Economic Journal*, 113(490), 801–833. <https://doi.org/10.1111/1468-0297.t01-1-00163>
- The World Bank. (2020). *Trade (% of GDP data)*. <https://data.worldbank.org/indicator/NE.TRD.GNFS.ZS>
- The World Bank. (2021a). *GDP growth (annual %) - Greece*. <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.KD.ZG?locations=GR>
- The World Bank. (2021b). *Population ages 15-64, total*.
- Thelen, K. (2014). *Varieties of Liberalization and the New Politics of Social Solidarity*. Cambridge University Press. <https://www.cambridge.org/core/books/varieties-of-liberalization-and-the-new-politics-of-social-solidarity/6B0C1F8C3CF8761FEDE4C8E70329C0A0#fndtn-information>
- Thewissen, S., & van Vliet, O. (2019). Competing With the Dragon: Employment Effects of Chinese Trade Competition in 17 Sectors Across 18 OECD Countries. *Political Science Research and Methods*, 7(2), 215–232. <https://doi.org/10.1017/psrm.2017.35>
- Thewissen, S., van Vliet, O., & Wang, C. (2018). Taking the Sector Seriously: Data, Developments, and Drivers of Intrasectoral Earnings Inequality. *Social Indicators Research*, 138(3), 1023–1048. <https://doi.org/10.1007/s11205-017-1677-2>
- Thomas, V., Wang, Y., & Fan, X. (2001). *Measuring Education Inequality* (Tχ. Number WPS2525; Policy Research Working Paper, Τεύχος January). <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/361761468761690314/measuring-education-inequality-gini-coefficients-of-education>
- Tijdens, K. G. (2003). Employees' and employers' preferences for working time reduction and working time differentiation: A study of the 36-hour working week in the Dutch

- banking sector. *Acta Sociologica*, 46(1), 69–82.
<https://doi.org/10.1177/0001699303046001005>
- Tomiura, E. (2007). Foreign outsourcing, exporting, and FDI: A productivity comparison at the firm level. *Journal of International Economics*, 72(1), 113–127.
<https://doi.org/10.1016/j.jinteco.2006.11.003>
- Torres, N., Afonso, Ó., & Soares, I. (2017). Manufacturing Skill-biased Wage Inequality, Natural Resources and Institutions. *Review of Development Economics*, 21(4), 1–29.
<https://doi.org/10.1111/rode.12287>
- Totty, E. (2017). The effect of minimum wages on employment: A factor model approach. *Economic Inquiry*, 55(4), 1712–1737. <https://doi.org/10.1111/ecin.12472>
- Tregenna, F. (2011). Earnings inequality and unemployment in South Africa. *International Review of Applied Economics*, 25(5), 585–598.
<https://doi.org/10.1080/02692171.2011.557053>
- Tridico, P. (2018). The determinants of income inequality in OECD countries. *Cambridge Journal of Economics*, 42(4), 1009–1042. <https://doi.org/10.1093/cje/bex069>
- Trottner, F. (2019). *Who gains from scale? Trade and wage inequality within and between firms* (November 2019; Job Market Papers). https://trottner.me/files/Trottner_JMP.pdf
- University of Oxford. (2020). *Average years of schooling*. Our World in Data.
- University of Oxford. (2021). *Productivity per hour worked*. Our World in Data.
<https://ourworldindata.org/grapher/labor-productivity-per-hour-pennworldtable?stackMode=relative&time=1983..2017&country=~NLD>
- Usher, A. (2018). *Human capital theory*. <http://higherstrategy.com/human-capital-theory/>
- Utar, H. (2018). Workers beneath the Floodgates: Low-Wage Import Competition and Workers' Adjustment. *The Review of Economics and Statistics*, 100(4), 631–647.
https://doi.org/10.1162/rest_a_00727
- UWV. (2012). *Statistische Tijdsreeksen UWV 2012*.
- van Ours, J. (2003). Has the Dutch Miracle Come to an End? Στο *Structural Unemployment*

- in Western Europe: Reasons and Remedies* (Τχ. 917; CESifo Working Paper). Center for Economic Studies and ifo Institute (CESifo).
https://www.econstor.eu/bitstream/10419/76396/1/cesifo_wp917.pdf
- van Ours, J. C. (2006). Leaving “Hotel California”: How Incentives Affect Flows of Benefits in the Netherlands. *Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung*, 75(3), 186–207.
<https://doi.org/10.3790/vjh.75.3.186>
- Van Reenen, J. (2011). Wage inequality, technology and trade: 21st century evidence. *Labour Economics*, 18(6), 730–741. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2011.05.006>
- Van Rie, T., & Marx, I. (2013). *Growing Inequalities and their Impacts in Belgium*.
<https://ideas.repec.org/p/aia/ginicr/belgium.html>
- Van Vliet, O., & Caminada, K. (2012). *Unemployment replacement rates dataset among 34 welfare states, 1971-2009*.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1991214
- Vaughan-Whitehead, D. (2018). *Reducing Inequalities in Europe: How Industrial Relations and Labour Policies Can Close the Gap*. Edward Elgar Publishing.
- Verdugo, G., Fraise, H., & Horny, G. (2012). Changes in Wage Inequality in France The Impact of Composition Effects. *Revue économique*, 63(6), 1081.
<https://doi.org/10.3917/reco.636.1081>
- Verhoogen, E. (2008). Trade, Quality Upgrading, and Wage Inequality in the Mexican Manufacturing Sector. *Quarterly Journal of Economics*, 123(2), 489–530.
<https://doi.org/10.1162/qjec.2008.123.2.489>
- Violante, G. L. (2008). Skill-Biased Technical Change. Στο *The New Palgrave Dictionary of Economics* (σσ 520–523). <https://doi.org/10.1057/9780230226203.1538>
- Visser, J. (2017). *ICTWSS: Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 55 countries between 1960 and 2017*. University of Amsterdam. <http://uva-aias.net/en/ictwss>
- Vlandas, T. (2018). Coordination, inclusiveness and wage inequality between median- and bottom-income workers. *Comparative European Politics*, 16(3), 482–510.

<https://doi.org/10.1057/cep.2016.25>

- Wagner, J. (2007). Exports and Productivity: A Survey of the Evidence from Firm-level Data. *The World Economy*, 30(1), 60–82. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9701.2007.00872.x>
- Wagner, J. (2012). International trade and firm performance: a survey of empirical studies since 2006. *Review of World Economics*, 148(2), 235–267. <https://doi.org/10.1007/s10290-011-0116-8>
- Wakasugi, R., Ito, B., Matsuura, T., Sato, H., Tanaka, A., & Todo, Y. (2014). Features of Japanese Internationalized Firms: Findings Based on Firm-Level Data. Στο *Internationalization of Japanese Firms: Evidence from Firm-level Data* (τ. 9784431545, σσ 15–45). Springer Japan. <https://doi.org/10.1007/978-4-431-54532-3>
- Wakasugi, R., Todo, Y., Sato, H., Nishioka, S., Matsuura, T., Ito, B., & Tanaka, A. (2008). *The Internationalization of Japanese Firms: New Findings Based on Firm-Level Data* (Τχ. 08-E-036; RIETI Discussion Paper Series, Τεύχη 09-E-036). <https://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/08e036.pdf>
- Wallerstein, M. (1999). Wage-Setting Institutions and Pay Inequality in Advanced Industrial Societies. *American Journal of Political Science*, 43(3), 649. <https://doi.org/10.2307/2991830>
- Weiss, M., & Garloff, A. (2011). Skill Biased Technological Change and Endogenous Benefits: The Dynamics of Unemployment and Wage Inequality. *Applied Economics*, 43(7), 811–821. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=862064#
- Weisstanner, D., & Armingeon, K. (2018). How redistributive policies reduce market inequality: education premiums in 22 OECD countries. *Socio-Economic Review*, 0(0), 1–18. <https://doi.org/10.1093/ser/mwy018>
- Westermarck, A. (2019). *How can various structural changes in the economy affect wages and inflation ?* https://www.riksbank.se/globalassets/media/rapporter/pov/artiklar/engelska/2019/191010/2019_2-how-can-various-structural-changes-in-the-economy-affect-wages-and-inflation.pdf

- Western, B., & Rosenfeld, J. (2011). Unions, Norms, and the Rise in U.S. Wage Inequality. *American Sociological Review*, 76(4), 513–537.
<https://doi.org/10.1177/0003122411414817>
- WITS. (2021a). *France Exports of goods and services, in % of GDP 1997-2008*.
<https://wits.worldbank.org/CountryProfile/en/Country/FRA/StartYear/1997/EndYear/2008/Indicator/NE-EXP-GNFS-ZS>
- WITS. (2021b). *GDP per capita growth, in annual % 1994-2008*.
<https://wits.worldbank.org/CountryProfile/en/Country/BY-COUNTRY/StartYear/1994/EndYear/2008/Indicator/NY-GDP-MKTP-KD-ZG>
- Wolff, E. N. (2006). Skills, Computerization and Income Inequality in the Postwar U.S. Economy. *Research on Economic Inequality*, 13, 251–295.
[https://doi.org/10.1016/S1049-2585\(06\)13009-4](https://doi.org/10.1016/S1049-2585(06)13009-4)
- Wood, A. (1995a). *North-South Trade, Employment, and Inequality: Changing Fortunes in a Skill-Driven World* (1st έκδ.). Clarendon Press.
- Wood, A. (1995b). How Trade Hurt Unskilled Workers. *Journal of Economic Perspectives*, 9(3), 57–80. <https://doi.org/10.1257/jep.9.3.57>
- Wood, A. (1998). Globalisation and the Rise in Labour Market Inequalities. *The Economic Journal*, 108(450), 1463–1482. <https://doi.org/10.2307/2566192>
- WTO. (2020). *Regional Trade Agreement Database*.
- Yannelis, C. (2014). *The Minimum Wage and Employment Dynamics : Evidence from an Age Based Reform in Greece* (Τεύχος April). The Society of Labor Economists.
<https://www.sole-jole.org/14015.pdf>
- Yeaple, S. R. (2005). A simple model of firm heterogeneity, international trade, and wages. *Journal of International Economics*, 65(1), 1–20.
<https://doi.org/10.1016/j.jinteco.2004.01.001>
- Yi, J., & Wang, C. (2012). The decision to export: Firm heterogeneity, sunk costs, and spatial concentration. *International Business Review*, 21(5), 766–781.
<https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2011.09.001>

Zambarloukou, S. (2006). Collective Bargaining and Social Pacts: Greece in Comparative Perspective. *European Journal of Industrial Relations*, 12(2), 211–229.

<https://doi.org/10.1177/0959680106065042>

Zavodny, M. (2000). The effect of the minimum wage on employment and hours. *Labour Economics*, 7(6), 729–750. [https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(00\)00021-X](https://doi.org/10.1016/S0927-5371(00)00021-X)

Zelenska, T. (2011). Channels of adjustment in labor markets: The 2007–2009 Federal minimum wage increase. *Economics Dissertations*, 132.

Αθανασιάδου, Χ., Πετροπούλου, Σ., & Μιμίκου, Γ. (2001). *Οι Συνθήκες Της Γυναικείας Απασχόλησης Στην Ελλάδα : 1980-2000*.

Βεργόπουλος, Κ. (1986). *Η απο-ανάπτυξη σήμερα; Εξάντας*.

Γαβρόγλου, Σ. (2013). *Ο κατώτατος μισθος στην Ελλάδα και διεθνως. Εμπειρικά δεδομένα, πολιτικές επιλογές*. <http://www.eiead.gr/publications/docs/MinimumWage.pdf>

Δουκάκης Ντάντης, Λ. (1985). Οι εργασιακές σχέσεις και ο τύπος μισθωτής σχέσης στη διάρκεια της μεταπολεμικής εκβιομηχάνισης και της κρίσης. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 59(59), 3–40. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.12681/grsr.769>

Επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας Παπαστράτος Ανώνυμη Βιομηχανική Εταιρεία Σιγαρέττων (ΠΑΒΕΣ) (σ 28). (2018).

<https://www.omed.gr/sites/default/files/EpixRythmiseisEtosKeimeno/ΕΠ-82-17.pdf>

Καρακιουλάφη, Χ., & Μοσχονάς, Α. (2006). Εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα: Μεταξύ “συγκεντρωτισμού” και “αποκέντρωσης”. *Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη*, 1(1), 37–48. http://www.epeksa.gr/assets/variousFiles/photo_2.Karakioulafis-Moschonas.pdf

Καραντινός, Δ. (1987). Εργατικό δυναμικό, απασχολούμενοι και άνεργοι: μια διερεύνηση στα στατιστικά στοιχεία. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 66, 121–143.

<https://doi.org/10.12681/grsr.658>

Κατσανέβας, Θ. (2001). *Οικονομική της εργασίας και εργασιακές σχέσεις*. Σταμούλης.

Κουζής, Γ., Κρέτσος, Λ., Καψάλης, Α., Λαμπουσάκη, Σ., Σταμάτη, Ά., & Τήκος, Σ. (2008). *Οι Εργασιακές Σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα. Στο Ετήσια Έκθεση 2008*.

<https://doi.org/978-960-7402-42-4>

Κουκιάδης, Ι. (2017). *Εργατικό Δίκαιο* (8ο έκδ.). Σάκκουλας. <https://www.sakkoulas-online.gr/editions/c14f2c0b936d094c398b/>

Κυριακούλιας, Π. (2012). *Οι εργασιακές σχέσεις μετά το μνημόνιο. Πανόραμα της μεταρρύθμισης της εργατικής νομοθεσίας 2010-2012*.
http://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_arthra_kai_meletes_2-2012.pdf

Μητράκος, Θ. (2004). Εκπαίδευση και οικονομικές ανισότητες. Στο *Οικονομικό Δελτίο* 23.
<https://www.bankofgreece.gr/Publications/oikodelt200407.pdf>

Μπαμπανάσης, Σ. (1981). Η διαμόρφωση της φτώχειας στην Ελλάδα του 20ου αιώνα (1900-1981). *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 42, 110–144.
<http://dx.doi.org/10.12681/grsr.416>

Μπέλλος, Η. (2019). *Τι προβλέπει η σύμβαση 7ήμερης λειτουργίας της «Παπαστράτος»*. Καθημερινή. <https://www.kathimerini.gr/economy/business/1023837/ti-provlepei-i-symvasi-7imeris-leitoyrgias-tis-papastratos/>

Πασσάς, Κ. (2020). *Οι επιπτώσεις του κατώτατου μισθού στην αγορά εργασίας της Ελλάδας*.
<https://www.inegsee.gr/ekdosi/i-epiptosis-tou-katotatou-misthou-stin-agora-ergasias-tis-elladas-mia-ebiriki-analysi/>

Πατρώνης, Β., & Ζερβογιάννη, Α. (2015). Από την Οικονομική Ιστορία στην Οικονομική Πολιτική : Κατευθύνσεις Πολιτικής στη Μεταπολεμική Περίοδο , 1949 -2001. Στο *Ελληνική οικονομική ιστορία*. Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών.
<http://hdl.handle.net/11419/1707>

Πετρινώτη, Ξ. (1989). Η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και η περίπτωση της Ελλάδας. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 74(74), 105.
<https://doi.org/10.12681/grsr.975>

Σολομήτρος, Ν., & Σαραβάκος, Κ. (2020). *Μισθολογικό κόστος και παραγωγικότητα στη μεταποίηση : Η διαχρονική τους σχέση*. <https://kefim.org/misthologiko-kostos-kai-paragogikotita-sti-metapoiisi-i-diachroniki-toys-schesi-kai-i-katastasi-simera-meleti/>

Τράπεζα της Ελλάδος. (1998). *Στατιστικό Δελτίο Οικονομικής Συγκυρίας* (Ιστορικές σειρές).

Φακιολάς, Ρ. (1974). *Αγορά εργασίας και διάρθρωσις αμοιβών εις την ελληνικήν βιομηχανίαν.*

<http://emuseum.sev.org.gr/bibliography/34/----->

[;jsessionid=54E006F834B3F919418F2BC81523B75B#show4](http://emuseum.sev.org.gr/bibliography/34/-----;jsessionid=54E006F834B3F919418F2BC81523B75B#show4)