



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ**

**ΤΜΗΜΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΚΑΙ ΔΙΕΘΝΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ**

**ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΗ ΔΙΑΤΡΙΒΗ**

**ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΙ, ΘΕΣΜΙΚΟΙ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΙ  
ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΤΩΝ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΩΝ  
ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ**

**ΘΕΟΔΩΡΑ ΣΜΑΓΑΔΗ**

**ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ:  
ΠΥΡΡΟΣ ΠΑΠΑΔΗΜΗΤΡΙΟΥ**



© Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, 2011

Η παρούσα διδακτορική διατριβή, η οποία εκπονήθηκε στο Τμήμα Πολιτικής Επιστήμης και Διεθνών Σχέσεων του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου αποτελούν συνιδιοκτησία του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου και της Σμάγαδη Θεοδώρας, ο καθένας από τους οποίους έχει το δικαίωμα ανεξάρτητης χρήσης και αναπαραγωγής (στο σύνολο ή τμηματικά) για διδακτικούς και ερευνητικούς σκοπούς, σε κάθε περίπτωση αναφέροντας τον τίτλο και το συγγραφέα, το Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, όπου εκπονήθηκε η διδακτορική διατριβή, καθώς και τον επιβλέποντα και την επιτροπή κρίσης.



## **Ευχαριστίες**

Θα ήθελα να εκφράσω τις θερμές μου ευχαριστίες στον επιβλέποντα καθηγητή μου Πύρρο Παπαδημητρίου για τις παρατηρήσεις, οδηγίες, επισημάνσεις και την καθοδήγηση που μου παρείχε σε όλη τη διάρκεια της εκπόνησης της διδακτορικής μου διατριβής.

Ευχαριστώ επίσης το σύζυγό μου Δημήτρη για την υπομονή και τη στήριξη σε όλη τη διάρκεια της διδακτορικής διατριβής.

Τέλος θα ήθελα να αφιερώσω το διδακτορικό στους γονείς μου και στα παιδιά μου τον Αστέρη και την Τριανταφυλλιά.



## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα μελέτη διερευνά τους βασικούς παράγοντες που επηρεάζουν τους μισθούς και τις μισθολογικές ανισότητες αναλύοντας μισθολογικά στοιχεία από την Ελλάδα. Στο θεωρητικό μέρος της διατριβής γίνεται επισκόπηση της διεθνούς βιβλιογραφίας ως προς τους προσδιοριστικούς παράγοντες του μισθού και των μισθολογικών ανισοτήτων όπου παρατίθενται βασικές θεωρίες και εμπειρικές μελέτες από τις Η.Π.Α. και την Ευρώπη. Γίνεται κριτική αξιολόγηση κατά πόσο εξωγενείς παράγοντες (όπως οι θεσμοί της αγοράς εργασίας, η παγκοσμιοποίηση) και προσωπικά χαρακτηριστικά του εργαζόμενου (όπως το φύλο, η ηλικία, η εθνικότητα, η εκπαίδευση, η προϋπηρεσία, η οικογενειακή κατάσταση και οι δεξιότητες) επηρεάζουν το ύψος του μισθού και τις μισθολογικές ανισότητες τόσο μεταξύ των εργαζόμενων μιας χώρας αλλά και μεταξύ των χωρών.

Στη συνέχεια ακολουθεί το ερευνητικό μέρος της διατριβής όπου συμπληρώνονται, απορρίπτονται ή επαληθεύονται για τα δεδομένα της Ελλάδας οι παραπάνω θεωρίες και εμπειρικές μελέτες. Συγκεκριμένα αναλύεται το μέγεθος και η τάση των μισθολογικών διαφορών στην Ελλάδα, με βάση μισθολογικά στοιχεία της περιόδου 2004-2006, από ένα δείγμα 1673 εργαζόμενων που απασχολούνται στους κλάδους τροφίμων-ποτών, πληροφορικής και ξενοδοχείων στην Κεντρική Μακεδονία. Βασικό συμπέρασμα είναι ότι οι μισθοί συγκλίνουν κατά ένα μεγάλο ποσοστό (σχεδόν 70%) με τα κατώτατα όρια των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (Σ.Σ.Ε.) και οι μισθολογικές ανισότητες (δείκτης Gini) κυμαίνονται στο 22%. Στο τελευταίο μέρος της διατριβής εκτιμάται με τη μέθοδο της πολλαπλής παλινδρόμησης ο βαθμός επίδρασης των προσωπικών χαρακτηριστικών του εργαζόμενου και του μεγέθους της επιχείρησης στο ύψος του μισθού. Βασικό συμπέρασμα είναι ότι η διακύμανση του μισθού μπορεί να αποδοθεί σε ποσοστό σχεδόν 40% στα προσωπικά χαρακτηριστικά του εργαζόμενου και της επιχείρησης όπου τις πρώτες θέσεις ως προσδιοριστικοί παράγοντες κατέχουν η ειδικότητα και η ηλικία.



## **ABSTRACT**

The current thesis examines the basic factors that affect wages and wage inequalities based on an analysis of wage data collected from Greece. The theoretical part reviews international bibliography concerning the defining factors of wages and wage inequalities and basic theories as well as empiric studies from the USA and Europe are taken into consideration. Moreover, this thesis assesses to what extent extraneous factors (such as labour market institutions and globalisation) and employee's personal characteristics (sex, age, nationality, education, working experience, family condition and skills) influence wages and wage inequalities both between employees of a country and between different countries.

Following is the inquiring part of the thesis, where the above mentioned theories and empiric studies are supplemented, rejected or verified based on the data from Greece. The size and the tendency of wage inequalities in Greece is analysed based on wage data from period 2004-2006, collected from a sample of 1673 employees occupied in three branches, food-beverage, information technology and hotels in Central Macedonia. The basic conclusion is that real wages are very close to basic wages (as a percentage of 70%) and wage inequalities reach 22% according to Gini coefficient. In the latter part, the effect degree of employee characteristics and firm size on wage is appreciated with the method of multiple regression. The final conclusion is that wage variation can be attributed at a percentage of almost 40% to employee and firm characteristics and that the most important defining factors are job specification and age.



## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

|   |           |
|---|-----------|
| <b>ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....</b>  | <b>12</b> |
| <b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΕΠΙΠΕΔΑ ΜΙΣΘΩΝ: ΜΙΑ ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ.....</b>  | <b>17</b> |
| 1.1 ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΝ: ΒΑΣΙΚΕΣ ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ .....  | 17        |
| 1.1.1 A. Smith .....  | 18        |
| 1.1.2 D.Ricardo .....   | 19        |
| 1.1.3 Η Μαρξιστική Θεωρία για την εργασιακή διαδικασία και την παραγωγή.....  | 19        |
| 1.1.4 Το κλασικό υπόδειγμα και η κριτική του Keynes .....   | 20        |
| 1.1.5 Η Νεοκλασική θεωρία.....  | 22        |
| 1.2 Ο ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΣΕ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ .....  | 23        |
| 1.2.1 Ισορροπία σε μια ανταγωνιστική αγορά .....  | 23        |
| 1.2.2 Ο προσδιορισμός του μισθού σε μονοπωλιακές συνθήκες: Μονοπώλιο .....  | 26        |
| 1.2.3 Ο προσδιορισμός του μισθού σε μη ανταγωνιστικές συνθήκες: Μονοψώνιο .....   | 27        |
| 1.2.4 Διμερές μονοπώλιο στην αγορά εργασίας.....  | 28        |
| 1.3 Ο ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ, ΟΙ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΚΑΙ ΟΙ ΕΠΙΛΟΓΕΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ. ....                             | 30        |
| 1.3.1 Το μοντέλο Cobweb -Υπόδειγμα του ιστού.....   | 30        |
| 1.3.2 Η θεωρία των εξισωτικών διαφορών.....   | 32        |
| 1.4 ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....   | 37        |
| 1.4.1 Θεωρητικές προσεγγίσεις .....   | 39        |
| 1.4.2 Οι επιπτώσεις της παγκοσμιοποίησης.....   | 41        |
| 1.4.2.1 Οι επιπτώσεις της παγκοσμιοποίησης στην εξειδικευμένη και ανειδίκευτη εργασία....   | 41        |
| 1.4.2.2 Οι επιπτώσεις του διεθνούς εμπορίου στους θεσμούς της αγοράς εργασίας (συλλογικές διαπραγματεύσεις και αποδυνάμωση των σωματείων) ..... | 43        |
| 1.5 ΤΟ ΜΕΓΕΘΟΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ, ΟΙ ΜΙΣΘΟΙ ΚΑΙ ΟΙ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΑΝΙΣΟΤΗΤΕΣ .....  | 45        |
| 1.5.1 Η σχέση του μεγέθους της επιχείρησης με τους μισθούς .....  | 45        |
| 1.5.1.1 Θεωρητικές προσεγγίσεις.....  | 45        |
| 1.5.1.2 Εμπειρικές ενδείξεις.....   | 47        |
| 1.5.2 Η σχέση του μεγέθους της επιχείρησης με τις μισθολογικές ανισότητες .....   | 48        |
| 1.6 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....   | 50        |
| <b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΘΕΣΜΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΚΑΙ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΑΝΙΣΟΤΗΤΕΣ .....</b>  | <b>53</b> |
| 2.1 Η ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΤΙΚΗ ΔΥΝΑΜΗ ΤΩΝ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ ΚΑΙ ΟΙ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΦΟΡΕΣ .....  | 54        |
| 2.1.1 Η μέθοδος που χρησιμοποιούν τα σωματεία: οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και η διαπραγματευτική θεωρία του φάσματος .....                  | 54        |
| 2.1.2 Η διαπραγματευτική δύναμη των σωματείων .....   | 56        |
| 2.2 ΚΑΤΩΤΑΤΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΚΑΙ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΦΟΡΕΣ .....  | 59        |
| 2.2.1 Ο καθορισμός του ύψους του μισθού σε διαφορετικές συνθήκες της αγοράς.....  | 60        |
| 2.3 ΕΜΠΕΙΡΙΚΕΣ ΕΝΔΕΙΞΕΙΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΙΠΤΩΣΗ ΤΩΝ ΘΕΣΜΙΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ ΣΤΟΥΣ ΜΙΣΘΟΥΣ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ.....                                   | 64        |
| 2.3.1 Η επίδραση των θεσμικών παραγόντων στους μισθούς και τις μισθολογικές ανισότητες .....  | 64        |
| 2.3.2 Η επίδραση των συστημάτων της αγοράς εργασίας (θεσμικοί παράγοντες) στην απασχόληση και την παραγωγικότητα των εργαζόμενων.....           | 68        |
| 2.4 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....   | 71        |
| <b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. ΤΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΚΑΙ ΟΙ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΦΟΡΕΣ .....</b>   | <b>73</b> |
| 3.1 ΤΟ ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΟΙ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΑΝΙΣΟΤΗΤΕΣ .....  | 74        |
| 3.1.1 Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών σε διάφορες χώρες και οι παράγοντες που το προσδιορίζουν.....                             | 74        |
| 3.1.2 Θεωρητικές προσεγγίσεις για το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων.....  | 78        |
| 3.1.2.1 Μισθολογικές διαφορές για ίδια εργασία (διακρίσεις, προκαταλήψεις, στερεότυπα) .....  | 78        |
| 3.1.2.2 Μισθολογικές διαφορές λόγω διαφορετικής ποιότητας και είδους εργασία - Διαχωρισμός της απασχόλησης με βάση το φύλο .....                | 83        |
| 3.2 Η ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΟΙ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΑΝΙΣΟΤΗΤΕΣ .....   | 85        |
| 3.2.1 Θεωρητικές προσεγγίσεις για τη σχέση μισθού και εκπαίδευσης.....  | 86        |



|   |   |     |
|---|---|-----|
| 3.2.1.1   | Η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου και η επένδυση στην εκπαίδευση.....   | 86  |
| 3.2.1.2   | Η καμπύλη μισθού-εκπαίδευσης και το βέλτιστο σημείο διακοπής των σπουδών.....                                   | 88  |
| 3.2.2   | Προσδιοριστικοί παράγοντες.....   | 90  |
| 3.2.3   | Εμπειρικές ενδείξεις σχετικά με τις μισθολογικές ανισότητες και την εκπαίδευση.....                             | 94  |
| 3.3   | ΙΔΙΑΙΤΕΡΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ-ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΚΑΙ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΑΝΙΣΟΤΗΤΕΣ.....                               | 98  |
| 3.4   | Η ΠΡΟΥΨΗΡΕΣΙΑ ΚΑΙ Η ΗΛΙΚΙΑ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΙΣ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΑΝΙΣΟΤΗΤΕΣ.....   | 100 |
| 3.4.1   | Θεωρητικές προσεγγίσεις για τη σχέση ηλικίας-αποδοχών.....  | 101 |
| 3.4.2   | Ηλικία-Προϋπηρεσία και μισθολογικές ανισότητες: εμπειρικές ενδείξεις.....                                       | 104 |
| 3.5   | ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΚΑΙ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΑΝΙΣΟΤΗΤΕΣ.....   | 107 |
| 3.6   | ΦΥΛΗ-ΕΘΝΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΑΝΙΣΟΤΗΤΕΣ.....  | 110 |
| 3.7   | ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....   | 112 |
| <b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. Η ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΟΙ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΑΝΙΣΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΤΙΣ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΖΟΥΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.....116</b> |   |     |
| 4.1   | ΟΙ ΑΜΟΙΒΕΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ: ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΘΕΣΜΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ.....   | 117 |
| 4.2   | ΟΙ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΑΝΙΣΟΤΗΤΕΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.....   | 121 |
| 4.3   | Η ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΤΡΕΙΣ ΚΛΑΔΟΥΣ.....   | 126 |
| 4.3.1   | Βασικά οικονομικά στοιχεία και απασχόληση στην Κ.Μακεδονία.....   | 126 |
| 4.3.2   | Απασχόληση και αμοιβές στον κλάδο τροφίμων-ποτών στην Ελλάδα.....   | 128 |
| 4.3.3   | Η απασχόληση και αμοιβές στον κλάδο πληροφορικής στην Ελλάδα.....   | 129 |
| 4.3.4   | Η απασχόληση και αμοιβές στον κλάδο ξενοδοχείων στην Ελλάδα.....  | 132 |
| 4.3.5   | Διαφορές στην εκπαίδευση, την προϋπηρεσία, την απασχόληση και τις αμοιβές στους τρεις κλάδους.....              | 134 |
| 4.4   | ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΖΟΥΝ ΤΙΣ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΑΝΙΣΟΤΗΤΕΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ..... | 136 |
| 4.4.1   | Το φύλο και οι μισθολογικές ανισότητες στην Ελλάδα.....   | 137 |
| 4.4.2   | Η εκπαίδευση και οι μισθολογικές ανισότητες στην Ελλάδα.....  | 139 |
| 4.5   | ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....   | 143 |
| <b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. ΟΙ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΑΝΙΣΟΤΗΤΕΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.....146</b>   |   |     |
| 5.1.  | ΣΥΛΛΟΓΗ, ΚΑΤΑΧΩΡΗΣΗ ΚΑΙ ΤΡΟΠΟΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ ΤΩΝ ΠΡΩΤΟΓΕΝΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ.....   | 147 |
| 5.1.1.  | Συλλογή των πρωτογενών δεδομένων.....   | 147 |
| 5.1.2.  | Καταχώρηση των στατιστικών στοιχείων.....   | 148 |
| 5.1.3.  | Ανάλυση των δεδομένων.....  | 152 |
| 5.2.  | ΤΑ ΒΑΣΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΟΥ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΟΙ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΑΝΙΣΟΤΗΤΕΣ.....                                      | 153 |
| 5.2.1.  | Τα βασικά χαρακτηριστικά του δείγματος.....   | 153 |
| 5.2.2.  | Οι μισθολογικές ανισότητες στο σύνολο του δείγματος.....  | 158 |
| 5.3.  | ΟΙ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΑΝΙΣΟΤΗΤΕΣ ΣΤΟΥΣ ΤΡΕΙΣ ΚΛΑΔΟΥΣ: ΜΙΑ ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ.....                                  | 162 |
| 5.4.  | ΟΙ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΑΝΙΣΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΟΙ ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ ΠΟΥ ΤΙΣ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΖΟΥΝ.....                               | 168 |
| 5.4.1.  | Το φύλο και οι μισθολογικές ανισότητες.....   | 168 |
| 5.4.2.  | Η εκπαίδευση και οι μισθολογικές ανισότητες.....  | 176 |
| 5.4.3.  | Η ειδικότητα και οι μισθολογικές ανισότητες.....  | 180 |
| 5.4.4.  | Η ηλικία και η προϋπηρεσία σε σχέση με τις μισθολογικές ανισότητες.....   | 182 |
| 5.4.5.  | Το μέγεθος της επιχείρησης και οι μισθολογικές ανισότητες.....  | 186 |
| 5.4.6.  | Η οικογενειακή κατάσταση και οι μισθολογικές ανισότητες.....  | 191 |
| 5.4.7.  | Η εθνικότητα και οι μισθολογικές ανισότητες.....  | 194 |
| 5.4.8.  | Το ωράριο απασχόλησης και οι μισθολογικές ανισότητες.....   | 195 |
| 5.5.  | ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....   | 196 |
| <b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6. ΟΙ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.....201</b>   |   |     |
| 6.1   | ΟΙΚΟΝΟΜΕΤΡΙΚΕΣ ΕΚΤΙΜΗΣΕΙΣ ΤΩΝ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ: ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ.....                 | 202 |
| 6.2   | Η ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΠΑΡΟΥΣΑΣ ΜΕΛΕΤΗΣ.....   | 205 |
| 6.3   | ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΤΗΣ ΠΟΛΛΑΠΛΗΣ ΠΑΛΙΝΔΡΟΜΗΣΗΣ.....   | 208 |
| 6.4   | ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....   | 218 |
| <b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....220</b>   |   |     |



**ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....233**





## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ ΠΙΝΑΚΩΝ ΚΑΙ ΣΧΗΜΑΤΩΝ

|   |     |
|---|-----|
| ΣΧΗΜΑ 1.1.1: Ο ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟ ΚΛΑΣΙΚΟ ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ .....   | 21  |
| ΣΧΗΜΑ 1.2.1: ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΚΑΙ ΖΗΤΗΣΗ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ .....  | 24  |
| ΣΧΗΜΑ 1.2.2: ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΗ ΖΗΤΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....   | 25  |
| ΣΧΗΜΑ 1.2.3: ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΗΝ ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .....   | 25  |
| ΣΧΗΜΑ 1.2.4: ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΕ ΜΟΝΟΠΩΛΙΑΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ.....  | 27  |
| ΣΧΗΜΑ 1.2.5: ΜΟΝΟΨΩΝΙΟ ΚΑΙ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ .....   | 28  |
| ΣΧΗΜΑ 1.2.6: ΔΙΜΕΡΕΣ ΜΟΝΟΠΩΛΙΟ ΚΑΙ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ .....   | 29  |
| ΣΧΗΜΑ 1.3.1: ΤΟ ΜΟΝΤΕΛΟ COBWEB.....   | 31  |
| ΣΧΗΜΑ 1.3.2: ΟΙ ΚΑΜΠΥΛΕΣ ΑΔΙΑΦΟΡΙΑΣ ΑΠΟ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ .....  | 34  |
| ΣΧΗΜΑ 1.3.3: ΙΣΟΚΕΡΔΕΙΣ ΚΑΜΠΥΛΕΣ ΣΕ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ .....   | 35  |
| ΣΧΗΜΑ 1.3.4: Η ΣΥΝΑΡΤΗΣΗ ΜΙΣΘΟΥ-ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ.....   | 37  |
| ΣΧΗΜΑ 2.1.1: Η ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΤΙΚΗ ΘΕΩΡΙΑ ΤΟΥ ΦΑΣΜΑΤΟΣ.....  | 55  |
| ΣΧΗΜΑ 2.1.2: Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΚΑΙ ΤΗΣ ΕΛΑΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΖΗΤΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΡΟΣ ΤΟΥΣ ΣΚΟΠΟΥΣ ΤΗΣ ΕΝΩΣΗΣ.....  | 56  |
| ΣΧΗΜΑ 2.1.3: Η ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ ΚΑΙ Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΣΤΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΝ .....  | 58  |
| ΣΧΗΜΑ 2.2.1: ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΥ ΚΑΤΩΤΑΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ-ΠΛΗΡΗΣ ΚΑΛΥΨΗ ....   | 61  |
| ΣΧΗΜΑ 2.2.2: ΔΥΟ ΠΛΗΡΩΣ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΕΣ ΑΓΟΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΠΟ ΤΙΣ ΟΠΟΙΕΣ Η ΜΙΑ ΚΑΛΥΠΤΕΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟ ΒΑΣΙΚΟ ΜΙΣΘΟ ΕΝΩ Η ΑΛΛΗ ΔΕΝ ΚΑΛΥΠΤΕΤΑΙ-ΑΤΕΛΗΣ ΚΑΛΥΨΗ..... | 62  |
| ΣΧΗΜΑ 2.2.3: Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ Η ΕΠΙΒΟΛΗ ΒΑΣΙΚΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΝΑ ΟΔΗΓΗΣΕΙ ΣΕ ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΖΗΤΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ –(THE SHOCK EFFECT) .....                                  | 63  |
| ΣΧΗΜΑ 2.2.4: ΕΠΙΒΟΛΗ ΒΑΣΙΚΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΠΟΥ ΥΠΑΡΧΕΙ ΜΟΝΟ ΕΝΑΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ -- ΜΟΝΟΨΩΝΙΟ .....   | 64  |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 2.3.1: ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΙΣ ΕΞΙ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΕΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΕΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΒΟΡΕΙΑΣ ΑΜΕΡΙΚΗΣ ΤΗ ΧΡΟΝΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟ 1960-1992.....     | 70  |
| ΣΧΗΜΑ 3.1.1: ΑΝΑΛΟΓΙΑ ΜΕΣΩΝ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΩΝ ΚΑΙ ΕΤΗΣΙΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ-ΑΝΔΡΩΝ ΠΛΗΡΟΥΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΙΣ Η.Π.Α. ΤΟ ΧΡΟΝΙΚΟ ΔΙΑΣΤΗΜΑ 1955-2005 .....       | 76  |
| ΣΧΗΜΑ 3.1.2: Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟΥ ΧΑΣΜΑΤΟΣ ΣΤΗΝ Ε.Ε.25, Ε.Ε.15, ΓΕΡΜΑΝΙΑ, ΙΤΑΛΙΑ, ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ, ΗΝ.ΒΑΣΙΛΕΙΟ, 1994-2004 .....                        | 77  |
| ΣΧΗΜΑ 3.1.3: ΜΟΝΤΕΛΟ ΤΟΥ ΣΥΝΩΣΤΙΣΜΟΥ .....  | 85  |
| ΣΧΗΜΑ 3.2.1: Η ΕΠΕΝΔΥΣΗ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ .....   | 86  |
| ΣΧΗΜΑ 3.2.2: Η ΚΑΜΠΥΛΗ ΜΙΣΘΟΥ-ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ .....   | 89  |
| ΣΧΗΜΑ 3.2.3: Η ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ.....   | 90  |
| ΣΧΗΜΑ 3.4.1: ΑΠΟΚΤΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ ΣΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΖΩΗΣ .....  | 101 |
| ΕΞΙΣΩΣΗ 3.4.1: Η ΣΥΝΑΡΤΗΣΗ ΚΕΡΔΩΝ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ .....  | 102 |
| ΣΧΗΜΑ 3.4.2: ΤΟ ΠΡΟΦΙΛ ΗΛΙΚΙΑΣ-ΑΠΟΛΑΒΩΝ .....   | 103 |
| ΣΧΗΜΑ 3.4.3: ΘΕΩΡΙΑ ΤΟΥ ΚΥΚΛΟΥ ΖΩΗΣ.....  | 104 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 4.1.1: ΚΑΤΩΤΑΤΟΙ ΜΙΣΘΟΙ ΣΕ Ε.Ε., ΤΟΥΡΚΙΑ ΚΑΙ Η.Π.Α.....   | 119 |
| ΣΧΗΜΑ 4.1.1: Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΜΕΣΟΥ ΚΑΘΑΡΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΚΑΤΩΤΑΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ .....   | 120 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 4.1.2: ΜΕΣΕΣ ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ 2007 ΣΕ ΕΥΡΩ, ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΜΕ ΠΛΗΡΕΣ ΩΡΑΡΙΟ.....  | 121 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 4.2.1: ΟΡΙΑ ΦΤΩΧΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΤΑ ΕΤΗ 2005 ΚΑΙ 2007.....  | 123 |
| ΣΧΗΜΑ 4.2.1: ΠΟΣΟΣΤΟ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ ΚΑΤΩ ΑΠΟ ΤΟ ΟΡΙΟ ΤΗΣ ΦΤΩΧΕΙΑΣ ΜΕΤΑ ΤΙΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΕΙΣ.....  | 124 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 4.3.1: ΒΑΣΙΚΟΙ ΔΕΙΚΤΕΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ ΤΗ ΧΡΟΝΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟ 2005-2010 .....   | 127 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 4.3.2: ΑΚΑΛΥΠΤΕΣ ΕΠΙΤΑΓΕΣ 2005-2009 ΣΤΗΝ ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ ΚΑΙ ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ.....   | 128 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 4.3.3: ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ 15 ΕΤΩΝ ΚΑΙ ΑΝΩ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΠΕ ΚΑΙ ΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΩΝ ΚΛΑΔΩΝ ΑΝΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ (ΕΤΗ 2007-2008) .....                      | 131 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 4.3.4: ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΠΟΥ ΠΡΟΒΛΕΠΟΝΤΑΙ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΣΕ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ .....  | 132 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 4.3.5: ΚΟΣΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΝΑ ΚΛΑΔΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ ΚΑΙ ΣΤΗΝ Κ.ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ . ΈΤΟΣ ΑΝΑΦΟΡΑΣ 2004. ....                | 134 |



|  |     |
|--|-----|
| ΠΙΝΑΚΑΣ 4.3.6: ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΤΟΥΣ ΚΛΑΔΟΥΣ ΤΡΟΦΙΜΩΝ ΚΑΙ ΠΟΤΩΝ, ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΩΝ ΚΑΙ ΕΣΤΙΑΤΟΡΙΩΝ ΚΑΙ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΑΝΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΓΙΑ ΤΑ ΕΤΗ 1993 ΚΑΙ 2005..             | 135 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 4.3.7: ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΑΝΑ ΚΛΑΔΟ ΚΑΙ ΕΤΗ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ (ΣΤΟΙΧΕΙΑ 2002)   | 136 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 4.4.1: ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΒΑΘΜΙΔΑ ΚΑΙ ΦΥΛΟ ΓΙΑ ΤΟ ΕΤΟΣ 2005, ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ 25-64 ΕΤΩΝ ΩΣ ΠΟΣΟΣΤΟ ΤΟΥ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ 25-64 ΑΝΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΒΑΘΜΙΔΑ..... | 140 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 4.4.2: ΑΝΕΡΓΙΑ (%) ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ: Γ' ΤΡΙΜΗΝΟ 2006 ΚΑΙ 2007   | 140 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 4.4.3: ΑΝΑΛΟΓΙΑ ΦΤΩΧΟΥ ΚΑΙ ΜΗ ΦΤΩΧΟΥ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ ΗΛΙΚΙΑΣ 16 ΕΤΩΝ ΚΑΙ ΑΝΩ ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΟΥ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ, ΚΑΤΑ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ.....                                       | 143 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 5.2.1: ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΒΑΣΕΙ ΜΕΓΕΘΟΥΣ.....   | 153 |
| ΣΧΗΜΑ 5.2.1: ΤΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΟΥ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ.....  | 157 |
| ΣΧΗΜΑ 5.2.2: ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΟΥ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ.....  | 158 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 5.2.2: ΜΙΣΘΟΙ ΤΟ 2004 ΚΑΙ ΤΟ 2006: ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΙ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΑ ΚΑΤΩΤΑΤΟΙ.....  | 159 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 5.2.3: ΑΠΟΚΛΙΣΗ ΤΩΝ ΜΙΚΤΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΠΟ Σ.Σ.Ε. ΓΙΑ ΤΑ ΕΤΗ 2004 ΚΑΙ 2006.....   | 160 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 5.2.4: Ο ΜΙΣΘΟΣ ΑΝΑ ΔΕΚΑΤΗΜΟΡΙΑ ΓΙΑ ΤΑ ΕΤΗ 2004 ΚΑΙ 2006.....  | 161 |
| ΣΧΗΜΑ 5.2.4: Ο ΜΕΣΟΣ ΜΙΚΤΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΣΕ ΔΕΚΑΤΗΜΟΡΙΑ.....   | 161 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 5.3.1: ΗΛΙΚΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΑ ΚΛΑΔΟ.....   | 163 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 5.3.2: ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΝΑ ΚΛΑΔΟ.....  | 164 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 5.3.3: ΜΕΓΕΘΟΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΑΝΑ ΚΛΑΔΟ.....  | 164 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 5.3.4: ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΙ ΚΑΙ ΚΑΤΩΤΑΤΟΙ ΜΙΣΘΟΙ ΣΤΟΥΣ ΤΡΕΙΣ ΚΛΑΔΟΥΣ.....   | 165 |
| ΣΧΗΜΑ 5.3.1: ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΑΝΑ ΚΛΑΔΟ.....  | 166 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 5.3.5: ΑΠΟΚΛΙΣΗ ΤΩΝ ΜΙΚΤΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΑ ΚΛΑΔΟ ΑΠΟ ΤΙΣ Σ.Σ.Ε. ΓΙΑ ΤΑ ΕΤΗ 2004 ΚΑΙ 2006.....   | 167 |
| ΠΙΝΑΚ 5.3.6: ΟΙ ΔΕΙΚΤΕΣ ΑΝΙΣΟΤΗΤΑΣ ΑΝΑ ΚΛΑΔΟ ΓΙΑ ΤΑ ΕΤΗ 2004 ΚΑΙ 2006.....   | 167 |
| ΣΧΗΜΑ 5.3.2: Ο ΔΕΙΚΤΗΣ GINI ΣΥΝΟΛΙΚΑ ΚΑΙ ΑΝΑ ΚΛΑΔΟ.....  | 168 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 5.4.1: ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΜΙΚΤΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΚΑΙ ΜΙΣΘΩΝ ΒΑΣΕΙ Σ.Σ.Ε. ΑΝΑ ΦΥΛΟ.....  | 169 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 5.4.2: ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΑ ΦΥΛΟ (% ΑΝΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΒΑΘΜΙΔΑ).....   | 170 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 5.4.3: ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΑ ΦΥΛΟ (% ΑΝΑ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ).....   | 170 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 5.4.4: ΑΠΟΚΛΙΣΗ ΑΠΟ Σ.Σ.Ε. ΑΝΑ ΦΥΛΟ.....   | 171 |
| ΣΧΗΜΑ 5.4.1: Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΑΝΑ ΦΥΛΟ.....  | 172 |
| ΣΧΗΜΑ 5.4.2: Η ΑΠΟΔΟΣΗ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΑΝΑ ΦΥΛΟ ΓΙΑ ΤΑ ΕΤΗ 2004 ΚΑΙ 2006.....  | 173 |
| ΣΧΗΜΑ 5.4.3: ΟΙ ΜΙΣΘΟΙ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΒΑΣΕΙ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ ΓΙΑ ΤΑ ΕΤΗ 2004 ΚΑΙ 2006 ..   | 174 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 5.4.5: ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΟΥ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΟΣ ΑΝΑ ΦΥΛΟ.....  | 175 |
| ΣΧΗΜΑ 5.4.4: Ο ΔΕΙΚΤΗΣ GINI ΑΝΑ ΦΥΛΟ.....  | 176 |
| ΣΧΗΜΑ 5.4.5: Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΑΝΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΒΑΘΜΙΔΑ.....  | 177 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 5.4.6: ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ (% ΑΝΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΒΑΘΜΙΔΑ).....   | 178 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 5.4.7: Ο ΔΕΙΚΤΗΣ GINI ΚΑΙ Η ΑΝΑΛΟΓΙΑ D90/10 ΑΝΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΒΑΘΜΙΔΑ ΓΙΑ ΤΑ ΕΤΗ 2004 ΚΑΙ 2006.....   | 179 |
| ΣΧΗΜΑ 5.4.6: Ο ΔΕΙΚΤΗΣ GINI ΑΝΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΒΑΘΜΙΔΑ.....  | 180 |
| ΣΧΗΜΑ 5.4.7: Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΑΝΑ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ.....  | 181 |
| ΣΧΗΜΑ 5.4.8: Ο ΔΕΙΚΤΗΣ GINI ΑΝΑ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ.....  | 182 |
| ΣΧΗΜΑ 5.4.9: Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΒΑΣΕΙ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ.....  | 183 |
| ΣΧΗΜΑ 5.4.10: Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΑΝΑ ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΟΜΑΔΑ.....   | 184 |
| ΣΧΗΜΑ 5.4.11: Η ΗΛΙΚΙΑ ΚΑΙ Η ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ ΜΙΣΘΟ.....   | 185 |
| ΣΧΗΜΑ 5.4.12: Ο ΔΕΙΚΤΗΣ GINI ΑΝΑ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ.....  | 186 |
| ΣΧΗΜΑ 5.4.13: Ο ΔΕΙΚΤΗΣ GINI ΑΝΑ ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΟΜΑΔΑ.....   | 186 |
| ΣΧΗΜΑ 5.4.14: Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΒΑΣΕΙ ΤΟΥ ΜΕΓΕΘΟΥΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ.....   | 187 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 5.4.8: Η ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΒΑΣΕΙ ΜΕΓΕΘΟΥΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ.....  | 189 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 5.4.9: Η ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΒΑΣΕΙ ΜΕΓΕΘΟΥΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ.....  | 189 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 5.4.10: Η ΗΛΙΚΙΑ ΚΑΙ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΒΑΣΕΙ ΜΕΓΕΘΟΥΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ.....   | 190 |
| ΣΧΗΜΑ 5.4.15: Ο ΔΕΙΚΤΗΣ GINI ΒΑΣΕΙ ΜΕΓΕΘΟΥΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ.....   | 191 |
| ΣΧΗΜΑ 5.4.16: ΜΙΣΘΟΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ.....   | 192 |
| ΣΧΗΜΑ 5.4.17: Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΜΕ ΤΗΝ ΑΥΞΗΣΗ ΤΟΥ ΑΡΙΘΜΟΥ ΠΑΙΔΙΩΝ.....  | 193 |
| ΣΧΗΜΑ 5.4.18: Ο ΔΕΙΚΤΗΣ GINI ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ.....   | 194 |



|   |     |
|---|-----|
| ΣΧΗΜΑ 5.4.19: Ο ΔΕΙΚΤΗΣ GINI ΚΑΙ ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΑΙΔΙΩΝ .....  | 194 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 6.2.1: ΟΙ ΤΙΜΕΣ ΤΗΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΗΣ ΜΙΣΘΟΣ-WAGE .....  | 206 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 6.2.2: Ο ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ PEARSON ΑΝΑΜΕΣΑ ΣΤΙΣ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΕΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ ΚΑΙ ΤΟ ΜΙΚΤΟ ΜΙΣΘΟ 2004 ΚΑΙ 2006 .....                   | 208 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 6.3.1: ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΤΟΥ ΜΙΚΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΓΙΑ ΤΑ ΕΤΗ 2004 ΚΑΙ 2006 ..   | 210 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 6.3.2: ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΤΟΥ ΜΙΚΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΤΩΝ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΩΝ ΓΙΑ ΤΑ ΕΤΗ 2004 ΚΑΙ 2006 .....             | 211 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 6.3.3: ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΤΟΥ ΜΙΚΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΤΗΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΑ ΕΤΗ 2004 ΚΑΙ 2006 .....            | 212 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 6.3.4: ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΤΟΥ ΜΙΚΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΤΩΝ ΤΡΟΦΙΜΩΝ-ΠΟΤΩΝ ΓΙΑ ΤΑ ΕΤΗ 2004 ΚΑΙ 2006 .....          | 213 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 6.3.5: ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΤΟΥ ΜΙΚΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΣΤΟΥΣ ΧΑΜΗΛΟΜΙΣΘΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΓΙΑ ΤΑ ΕΤΗ 2004 ΚΑΙ 2006 .....       | 215 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 6.3.6: ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΤΟΥ ΜΙΚΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΣΤΟΥΣ ΜΕΣΑΙΑ ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΓΙΑ ΤΑ ΕΤΗ 2004 ΚΑΙ 2006 ..... | 216 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 6.3.7: ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΤΟΥ ΜΙΚΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΥΨΗΛΟΜΙΣΘΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΓΙΑ ΤΑ ΕΤΗ 2004 ΚΑΙ 2006 .....     | 217 |



## Εισαγωγή

Η παγκοσμιοποίηση της οικονομικής δραστηριότητας, ως συνέπεια των τεχνολογικών εξελίξεων των τελευταίων ετών, επηρέασε όλο το φάσμα των οικονομικών και κοινωνικών σχέσεων. Η μείωση των αποστάσεων, η σταδιακή κατάρρευση της διάκρισης μεταξύ εγχώριου και ξένου, η αυξανόμενη προσέγγιση των οικονομιών και η αύξηση του διεθνούς εμπορίου και του ανταγωνισμού είναι μερικά από τα αποτελέσματα της παγκοσμιοποίησης. Η αύξηση του ανταγωνισμού όμως και η δυνατότητα των καταναλωτών να αναζητούν προϊόντα ή υπηρεσίες από μια πολύ διευρυμένη αγορά είχε ως αποτέλεσμα την αύξηση των διαφορών στις αμοιβές των εργαζόμενων και κατ' επέκταση των μισθολογικών διαφορών. Η μελέτη των μισθολογικών ανισοτήτων και της εισοδηματικής κατανομής πυροδότησε το ενδιαφέρον πολλών αναλυτών στις Η.Π.Α. και στην Ευρώπη καθώς οι μισθολογικές ανισότητες μπορούν να έχουν σημαντικές κοινωνικές επιπτώσεις και να διαταράσσουν την κοινωνική συνοχή των επιμέρους κοινωνιών.

Οι Autor et al. (2006) μελετώντας στοιχεία από την αγορά εργασίας των Η.Π.Α. έδειξαν ότι οι μισθολογικές ανισότητες μειώθηκαν από το 1910 έως το 1950, σταθεροποιήθηκαν από το 1950 έως το 1980 ενώ άρχισαν να αυξάνονται σημαντικά μετά το 1980. Οι αλλαγές σημειώθηκαν κυρίως στο ανώτερο και κατώτερο μέρος της εισοδηματικής κατανομής.<sup>1</sup> Αναλυτικότερα, τη δεκαετία του 1980, οι χαμηλόμισθοι εργαζόμενοι (έως 33% της εισοδηματικής κατανομής) και κυρίως οι ανειδίκευτοι εργάτες, βίωσαν μείωση των εισοδημάτων τους κατά 14%, οι μεσαίων εισοδημάτων εργαζόμενοι (33-66% της εισοδηματικής κατανομής) βίωσαν μείωση κατά 6% ενώ οι υψηλόμισθοι αύξησαν τα εισοδήματά τους κατά 1% (Boixas, 1995). Επίσης η διαφορά του ωρομισθίου ενός εργαζόμενου πλήρους απασχόλησης του οποίου τα εισοδήματα ξεπερνούσαν το 90% των εργαζόμενων (βρίσκεται δηλαδή στο ενενηκοστό ποσοστιαίο μέρος) σε σχέση με έναν εργαζόμενο του οποίου οι αποδοχές ξεπερνούσαν αυτές του 10% των εργαζόμενων (βρίσκεται δηλαδή στο δέκατο ποσοστιαίο μέρος) αυξήθηκε κατά 20% για τους άνδρες και 25% για τις γυναίκες από το 1979 έως το 1989 (Freeman και Katz, 1994).

<sup>1</sup> Η εισοδηματική κατανομή ορίζει πως κατανέμεται το εισόδημα στον πληθυσμό και ποια είναι η διαφορά ανάμεσα στο υψηλότερο και χαμηλότερο εισόδημα στην αγορά.



Ως βασικοί προσδιοριστικοί παράγοντες των μισθολογικών διαφορών αναφέρονται στη διεθνή βιβλιογραφία η σταδιακή παγκοσμιοποίηση της οικονομικής δραστηριότητας, οι μεταβολές στην προσφορά και ζήτηση εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού (λόγω των τεχνολογικών εξελίξεων), καθώς και αλλαγές ως προς τα προσωπικά χαρακτηριστικά των εργαζόμενων (εκπαίδευση, προϋπηρεσία-ηλικία, εισοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας, οικογενειακή κατάσταση κλπ). Επίσης τη διαφοροποίηση των μισθολογικών ανισοτήτων μεταξύ των χωρών επηρεάζουν μια σειρά από θεσμικούς παράγοντες όπως ο συνδικαλισμός, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και η επιβολή κατώτατου μισθού.

Σε αντίθεση με τις Η.Π.Α., στις ευρωπαϊκές χώρες σημειώθηκαν αυξήσεις στους μισθούς σε όλη την κλίμακα της μισθολογικής κατανομής μέχρι τις αρχές της δεκαετίας του '90, γεγονός που οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στους ισχυρούς θεσμικούς παράγοντες της αγοράς εργασίας (Acemoglu 2002). Στη συνέχεια όμως, παρατηρήθηκε σταδιακή αύξηση των μισθολογικών ανισοτήτων που συνέπεσε τόσο με την έναρξη της περιόδου της παγκοσμιοποίησης όσο και με τη σταδιακή απορύθμιση των θεσμών στην αγορά εργασίας. Η αύξηση αυτή προκάλεσε το ερευνητικό ενδιαφέρον σε ένα μεγάλο αριθμό μελετητών (βλέπε ενδεικτικά: Zweimuller και Barth 1992, Freeman και Katz 1994, Bertole και Ichino 1995, Lucifora 1999, Acemoglu 2000, Gosling και Lemieux 2001, Dell'Aringa και Pagani 2007).

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, η παρούσα διατριβή διερευνά τους βασικούς παράγοντες που επηρεάζουν τους μισθούς και τις μισθολογικές ανισότητες αναλύοντας μισθολογικά στοιχεία από την Ελλάδα. Συγκεκριμένα, η διατριβή αποσκοπεί να απαντήσει σε ερωτήματα όπως: Τι ρόλο διαδραματίζουν τα προσωπικά χαρακτηριστικά του εργαζόμενου (φύλο, εκπαίδευση κλπ) στο επίπεδο των αμοιβών; Πώς διαμορφώθηκαν οι μισθοί και οι μισθολογικές ανισότητες στην Ελλάδα και ποιες μεταβλητές τις προσδιορίζουν; Σε ποιο βαθμό η παγκοσμιοποίηση και η απορύθμιση της αγοράς εργασίας συνέβαλαν στην αύξηση των μισθολογικών ανισοτήτων;

Στην παρούσα διατριβή μελετώνται οι προσδιοριστικοί παράγοντες των μισθολογικών διαφορών σε θεωρητικό και σε ερευνητικό επίπεδο. Λίγες είναι διεθνώς οι μελέτες που διερευνούν την επίδραση ενός τόσο μεγάλου αριθμού παραγόντων στις μισθολογικές ανισότητες. Παράλληλα το γεγονός ότι τα



εμπειρικά στοιχεία της διατριβής προέρχονται από ένα δείγμα 1673 εργαζόμενων που για τον καθένα από αυτούς έχουν καταγραφεί μια σειρά από προσωπικά χαρακτηριστικά (φύλο, εθνικότητα, ηλικία, εκπαίδευση, προϋπηρεσία, ειδικότητα, οικογενειακή κατάσταση, αριθμός παιδιών) και συγκρίνονται οι μισθοί τους σε δύο διαφορετικά έτη (2004 και 2006) αποτελεί πρόσθετη πρωτοτυπία της παρούσας μελέτης. Τέλος, οι μισθολογικές ανισότητες έχουν ελάχιστα μελετηθεί στην Ελλάδα και οι μελετητές που έχουν αναλύσει το θέμα (Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ, ΚΕΘΙ, Κανελλόπουλος και άλλοι, Παπαπέτρου, Ιωακείμογλου) έχουν περιοριστεί στην επίδραση κάθε φορά μίας ή δύο το πολύ μεταβλητών.

Η διδακτορική διατριβή αποτελείται από επτά κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο παρουσιάζονται οι βασικές έννοιες και θεωρίες που θα χρησιμοποιηθούν στη συνέχεια προκειμένου να ερμηνευθούν τόσο τα εμπειρικά δεδομένα για τις μισθολογικές ανισότητες αλλά και τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας. Στο πλαίσιο αυτό, γίνεται εκτενής επισκόπηση των βασικών θεωριών σχετικά με τον προσδιορισμό του μισθού και των μισθολογικών ανισοτήτων. Αναλύονται επίσης οι επιπτώσεις των εξωγενών παραγόντων (παγκοσμιοποίηση, διεθνοποίηση των επιχειρήσεων) στην αγορά εργασίας και τις μισθολογικές ανισότητες.

Στόχος του δεύτερου κεφαλαίου είναι να μελετηθεί η σχέση των θεσμικών παραγόντων (σωματεία, συλλογικές διαπραγματεύσεις και επιβολή κατώτατου μισθού) με το επίπεδο των μισθών και τις μισθολογικές ανισότητες. Αρχικά αναλύεται η θεωρία της διαπραγματευτικής δύναμης των σωματείων και οι επιπτώσεις από την επιβολή κατώτατου μισθού. Στη συνέχεια παρουσιάζονται τα συστήματα εργασιακών σχέσεων που προκύπτουν ανάλογα με την ισχύ των σωματείων, την επιβολή κατώτατου μισθού και τις νομοθετικές κυβερνητικές παρεμβάσεις (αποκεντρωτικά-de-centralised και συγκεντρωτικά-centralized συστήματα).<sup>2</sup> Τέλος εξετάζεται πώς προσδιορίζουν τα παραπάνω συστήματα τις επιπτώσεις που έχουν διάφορες εξωγενείς αλλαγές (τεχνολογικές αλλαγές,

---

<sup>2</sup> Στις αποκεντρωμένες αγορές εργασίας, οι επιχειρήσεις διαπραγματεύονται τους μισθούς απευθείας με τους εργαζόμενους είτε ατομικά είτε σε επιχειρησιακό επίπεδο (π.χ. Η.Π.Α. και Ην.Βασίλειο). Στα συγκεντρωτικά συστήματα (όπως στις Σκανδιναβικές χώρες), το σωματείο του εργοδότη και του εργαζόμενου μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων καθορίζουν τη βασική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (Σ.Σ.Ε) και στη συνέχεια προσδιορίζονται οι επιμέρους συμβάσεις. Στο ενδιάμεσο υπάρχουν διάφορα ανάμεικτα συστήματα.





παγκοσμιοποίηση, απελευθέρωση του εμπορίου) στους μισθούς, στις μισθολογικές ανισότητες και στην απασχόληση.

Στο τρίτο κεφάλαιο αναλύεται ο τρόπος που επιδρούν στις μισθολογικές ανισότητες τα προσωπικά χαρακτηριστικά του εργαζόμενου όπως το φύλο, η εκπαίδευση, η προϋπηρεσία, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση και η εθνικότητα. Παράλληλα μελετώνται και κάποια ποιοτικά χαρακτηριστικά του εργαζόμενου (ικανότητες-δεξιότητες) που επηρεάζουν σημαντικά την παραγωγικότητά του και μπορούν να εξηγήσουν σε μεγάλο βαθμό γιατί ομάδες εργαζόμενων με παρόμοιο επίπεδο εκπαίδευσης και προϋπηρεσίας και παρόμοια χαρακτηριστικά παρουσιάζουν σημαντικές μισθολογικές διαφορές.

Έχοντας ολοκληρώσει την εξέταση των παραγόντων που επιδρούν στη μισθολογική ανισοκατανομή, στο τέταρτο κεφάλαιο, παρουσιάζονται συνοπτικά τα μισθολογικά δεδομένα στην Ελλάδα. Η ανάλυση επικεντρώνεται στην περιφέρεια της Κεντρικής Μακεδονίας και στους κλάδους της πληροφορικής, των τροφίμων-ποτών και των ξενοδοχείων. Το κεφάλαιο ολοκληρώνεται με την επισκόπηση της ελληνικής υπάρχουσας βιβλιογραφίας σχετικά με τους προσδιοριστικούς παράγοντες των μισθολογικών ανισοτήτων (φύλο και εκπαίδευση).

Στο πέμπτο κεφάλαιο διερευνάται το μέγεθος και η τάση των μισθολογικών διαφορών στην Ελλάδα, με βάση μισθολογικά στοιχεία των ετών 2004 και 2006, από ένα δείγμα 1673 εργαζόμενων που απασχολούνται στους κλάδους τροφίμων-ποτών, πληροφορικής και ξενοδοχείων στην Κεντρική Μακεδονία. Τα δεδομένα συγκεντρώθηκαν από τις καταστάσεις προσωπικού που υποβάλλουν οι επιχειρήσεις στις κατά τόπους επιθεωρήσεις εργασίας. Συγκεκριμένα, με τη χρήση περιγραφικών στατιστικών μεθόδων, παραμετρικών και μη παραμετρικών δοκιμών, εξετάζεται αρχικά το επίπεδο του μισθού και των μισθολογικών ανισοτήτων τα έτη 2004 και 2006 τόσο στο συνολικό δείγμα αλλά και στους τρεις κλάδους. Στη συνέχεια αναλύεται κατά πόσο οι μισθοί και οι μισθολογικές διαφορές επηρεάζονται από μια σειρά προσωπικών χαρακτηριστικών του εργαζόμενου και της επιχείρησης όπως η ηλικία, το φύλο, η εθνικότητα, η οικογενειακή κατάσταση, ο αριθμός παιδιών, η εκπαίδευση, η ειδικότητα, η προϋπηρεσία, το ωράριο εργασίας και το μέγεθος της επιχείρησης. Επίσης αναλύοντας τα παραπάνω δεδομένα εξετάζεται κατά πόσο οι θεωρίες και οι



εμπειρικές μελέτες που αναπτύχθηκαν στα προηγούμενα κεφάλαια επιβεβαιώνονται, συμπληρώνονται ή ανατρέπονται.

Στο έκτο κεφάλαιο διερευνάται η συνδυασμένη επίδραση των παραγόντων που αναφέρθηκαν παραπάνω στο ύψος του μισθού καθώς και ο βαθμός που τον προσδιορίζουν. Η ανάλυση γίνεται αρχικά στο συνολικό δείγμα για τα έτη 2004 και 2006, έπειτα σε κάθε κλάδο ξεχωριστά και τέλος ανά εισοδηματική ομάδα (ανάλογα με την απόκλιση του μισθού από τη Συλλογική Σύμβαση Εργασίας), χρησιμοποιώντας την τεχνική της πολλαπλής παλινδρόμησης. Η στατιστική επεξεργασία των δεδομένων της έρευνας στα κεφάλαια πέντε και έξι γίνεται με τη χρήση του Στατιστικού Προγράμματος SPSS 13.0 for Windows.

Τέλος, στο κεφάλαιο επτά γίνεται σύνθεση των συμπερασμάτων και των εμπειρικών αποτελεσμάτων των προηγούμενων κεφαλαίων. Παρουσιάζονται αφενός οι κατευθύνσεις που πρέπει να στραφεί η έρευνα προκειμένου να διαφωτιστεί περαιτέρω το ζήτημα των μισθολογικών ανισοτήτων και αφετέρου αναδεικνύονται οι τομείς όπου ενδεχομένως θα μπορούσαν να γίνουν νομοθετικές παρεμβάσεις.





## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΕΠΙΠΕΔΑ ΜΙΣΘΩΝ: ΜΙΑ ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ**

### **Εισαγωγή**

Στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάζονται οι βασικές θεωρίες που προσδιορίζουν το ύψος του μισθού και των μισθολογικών ανισοτήτων και οι οποίες θα χρησιμοποιηθούν στη συνέχεια της διατριβής προκειμένου να ερμηνευθούν τόσο τα εμπειρικά δεδομένα για τις μισθολογικές ανισότητες όσο και τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας. Επίσης καταγράφονται οι επιπτώσεις της παγκοσμιοποίησης και του μεγέθους της επιχείρησης στο επίπεδο των μισθών και στις μισθολογικές ανισότητες.

Στην πρώτη ενότητα γίνεται επισκόπηση των βασικών θεωριών σχετικά με το ύψος του μισθού (Smith, Ricardo, Marx, Νεοκλασική Σχολή). Στη δεύτερη ενότητα μελετάται ο τρόπος προσδιορισμού του μισθού συνδυάζοντας τις δυνάμεις προσφοράς και ζήτησης, ανάλογα με τις συνθήκες που επικρατούν στην αγορά. Παρουσιάζεται αναλυτικά πώς οι διαφορετικές συνθήκες που επικρατούν στην αγορά (πλήρης ανταγωνισμός, μονοπώλιο, μονοψώνιο, διμερές μονοπώλιο) επιδρούν στη μορφή και στην κλίση των καμπυλών ζήτησης και προσφοράς και κατ'επέκταση επηρεάζουν το ύψος του μισθού. Στην τρίτη ενότητα αναλύεται η βασική θεωρία ερμηνείας των μισθολογικών διαφορών, η θεωρία των εξισωτικών διαφορών η οποία υποστηρίζει ότι εκτός από τις δυνάμεις προσφοράς και ζήτησης, σημαντικό ρόλο στον προσδιορισμό του μισθού έχουν οι ατομικές επιλογές των επιχειρήσεων και των εργαζόμενων (καμπύλες αδιαφορίας εργαζόμενων, ισοκερδείς καμπύλες επιχειρήσεων).

Στην επόμενη ενότητα του παρόντος κεφαλαίου (τέταρτη) διερευνάται η επίδραση των εξωγενών παραγόντων στις μισθολογικές ανισότητες αναλύοντας τις επιπτώσεις της παγκοσμιοποίησης στην αγορά εργασίας και στις αμοιβές των εργαζόμενων. Επίσης η πέμπτη ενότητα διαπραγματεύεται τη σχέση του μεγέθους της επιχείρησης με τους μισθούς και τις μισθολογικές ανισότητες εντός της επιχείρησης. Η τελευταία ενότητα παραθέτει τα βασικά συμπεράσματα του παρόντος κεφαλαίου.

### **1.1 Προσδιορισμός του επιπέδου των μισθών: Βασικές θεωρητικές προσεγγίσεις**



Η έννοια και οι διακρίσεις του μισθού απασχόλησαν πολλούς οικονομολόγους, που προσπάθησαν να καλύψουν βασικά ερωτήματα όπως: Ποιοι παράγοντες προσδιορίζουν το ύψος του μισθού και γιατί οι μισθοί διαφέρουν από άτομο σε άτομο; Στην παρούσα ενότητα παρουσιάζονται βασικές σχολές σχετικά με τον προσδιορισμό του μισθού.

### 1.1.1 A. Smith

Ο Smith (1776) στο έργο του «Έρευνα για την φύση και τις αιτίες του πλούτου των εθνών» (1776, Βιβλίο I, Κεφάλαιο 8ο) θεωρεί ότι ο μισθός αποτελεί τη «φυσική αμοιβή της εργασίας». Αναλύει ότι στην αρχαϊκή περίοδο (που υπήρχε αφθονία εδάφους και δεν υπήρχε ιδιοκτησία) το συνολικό προϊόν της εργασίας και συνεπώς αργότερα ο μισθός, άνηκαν στον εργάτη. Η κατάσταση αυτή άλλαξε σταδιακά με την αύξηση αφενός του πληθυσμού και την εμφάνιση αφετέρου της ιδιοκτησίας. Σύμφωνα με τον Smith διακρίνονται τρεις κατηγορίες εισοδημάτων: μισθός, τόκος και έγγειος πρόσοδος. Αντίστοιχα με την κατηγορία του εισοδήματος που λαμβάνουν χωρίζει τα μέλη της κοινωνίας σε τρεις κατηγορίες: εργάτες, καπιταλιστές και γαιοκτήμονες.

Σχετικά με τις ανισότητες στις χρηματικές απολαβές των εργατών, ο Smith υποστηρίζει ότι οφείλονται στις ανισότητες που προκύπτουν από τη φύση των ίδιων των απασχολήσεων και θεωρεί ότι προσδιορίζονται από τους παρακάτω πέντε παράγοντες: *«Πρώτον το ευχάριστο ή το δυσάρεστο των ίδιων των απασχολήσεων, δεύτερον την ευκολία και το μικρό κόστος, ή τη δυσκολία και το υψηλό κόστος της εκμάθησής τους, τρίτον το συνεχές ή μη συνεχές της απασχόλησης σε αυτές, τέταρτον τη μικρή ή μεγάλη εμπιστοσύνη της οποίας πρέπει να χαίρουν όσοι τις ασκούν και πέμπτον την πιθανότητα ή μη πιθανότητα της επιτυχίας σε αυτές»* (Βιβλίο 1, Κεφάλαιο 10, Μέρος 1, σελ.202).

Ακόμα όμως και να υπάρχουν οι παραπάνω προϋποθέσεις ο Smith θεωρεί ότι η πολιτική της Ευρώπης εκείνης της εποχής δεν άφηγε την αγορά να λειτουργήσει χωρίς στρεβλώσεις και δημιουργούσε περαιτέρω μεγαλύτερες ανισότητες. *«Πρώτον με τον περιορισμό του ανταγωνισμού σε ορισμένα επαγγέλματα σε ένα μικρότερο αριθμό ατόμων από αυτόν που θα ήταν, υπό διαφορετικές συνθήκες, διατιθέμενοι να εισέλθουν σε αυτά. Δεύτερον με την αύξηση του αριθμού αυτού, σε άλλα επαγγέλματα, πέραν αυτού που θα ήταν ο φυσιολογικός. Και τρίτον με την παρεμπόδιση της ελεύθερης κυκλοφορίας της εργασίας και του αποθέματος από*



απασχόληση σε απασχόληση και από τόπο σε τόπο» (Βιβλίο 1, Κεφάλαιο 10, Μέρος 2, σελ.222).

### 1.1.2 D.Ricardo

Ο Ricardo (1817) στο έργο του «Οι αρχές της πολιτικής οικονομίας και της φορολογίας», όπως και ο Smith, διακρίνει τρία είδη εισοδήματος: την έγγειο πρόσοδο, το μισθό και το κέρδος. Ο μισθός διακρίνεται σε αγοραίο και φυσικό. Ο φυσικός μισθός είναι ο μισθός που θεωρείται αναγκαίος για να επιτρέψει τους εργάτες να επιβιώσουν και εξαρτάται από την τιμή των τροφίμων και των χρήσιμων αντικειμένων που είναι αναγκαία για την συντήρηση του εργάτη. Ο αγοραίος μισθός διαμορφώνεται βάσει των δυνάμεων προσφοράς και ζήτησης και μπορεί να είναι χαμηλότερος ή υψηλότερος από το φυσικό μισθό.

Σύμφωνα με τον Ricardo, σημαντικοί παράγοντες που συμβάλλουν στην αύξηση ή μείωση των μισθών είναι εκτός από τις μεταβολές της αξίας του χρήματος οι μεταβολές της προσφοράς και ζήτησης εργατών καθώς και οι μεταβολές της τιμής των εμπορευμάτων στα οποία ξοδεύονται οι μισθοί των εργατών. Ως προς τη σχέση μισθού με τον πληθυσμό ο Ricardo αποδέχεται τον πληθυσμιακό νόμο του Malthus. Σύμφωνα με αυτόν, η εργατική τάξη φαίνεται να αντιδρά αυτόματα και κάθε φορά που το επίπεδο του εργατικού μισθού υπερβαίνει το κατώτατο όριο του μισθού, αυτή αποκτά περισσότερα παιδιά, και έτσι εκ νέου ο μισθός οδηγείται στο επίπεδο ισορροπίας (κατώτατο όριο συντήρησης). Αντίστροφα κάθε φορά που το επίπεδο του αγοραίου μισθού είναι χαμηλότερο του φυσικού (μισθός επιβίωσης), ένας αριθμός παιδιών της εργατικής τάξης δεν είναι δυνατόν να επιβιώσει, και έτσι και πάλι ο μισθός επανέρχεται στο κατώτατο όριο ισορροπίας. Στο επίπεδο αυτό του εργατικού μισθού και εφόσον συνυπάρχουν οι παραπάνω προϋποθέσεις, όλοι όσοι επιθυμούν να εργασθούν εξασφαλίζουν απασχόληση και δεν υπάρχει δηλαδή μη ηθελημένη ανεργία.

### 1.1.3 Η Μαρξιστική Θεωρία για την εργασιακή διαδικασία και την παραγωγή

Το σημαντικότερο στοιχείο της κοινωνικής διάστασης της μαρξιστικής προσέγγισης που διαφοροποιεί τον Μαρξ (1859, 1867, 1885, 1894) από τους προηγούμενους οικονομολόγους είναι η ανάλυση της πάλης των τάξεων όπως αναφέρεται στα έργα του «Το Κεφάλαιο» και «Κριτική της πολιτικής οικονομίας». Σύμφωνα με τον Μαρξ, η κοινωνία είναι διαιρεμένη σε τάξεις των οποίων στόχος



είναι ο έλεγχος των μέσων παραγωγής. Η κοινωνική τάξη που ελέγχει τα μέσα παραγωγής, εκμεταλλεύεται τον εργάτη και τις παραγωγικές του δυνάμεις καθώς καρπώνεται την υπεραξία της εργασίας του. Η υπεραξία είναι ουσιαστικά η διαφορά ανάμεσα στην αξία που ο εργαζόμενος παράγει και στην αξία της εργατικής του δύναμης. Επίσης ο Μαρξ εξετάζει την αλλοτρίωση μέσα από το πρίσμα της εργασίας. Ο εργαζόμενος παράγει προς το συμφέρον άλλων προκειμένου να εξασφαλίσει τα απαραίτητα προς επιβίωση και με αυτό τον τρόπο αποξενώνεται από το προϊόν της εργασίας του.

Η συνολική υπεραξία μετατρέπεται σε τρεις μορφές εισοδήματος: την πρόσοδο (π.χ. ενοίκια που καταβάλουν οι εργοδότες στους ιδιοκτήτες σπάνιων παραγωγικών συντελεστών όπως η γη), τον τόκο (που καταβάλουν οι εργοδότες στις τράπεζες έναντι των δανείων που χρησιμοποίησαν για να προπληρώσουν τους εργαζόμενους και τους προμηθευτές τους), και το κέρδος (το οποίο παραμένει στους εργοδότες μετά την καταβολή προσόδου και τόκων).

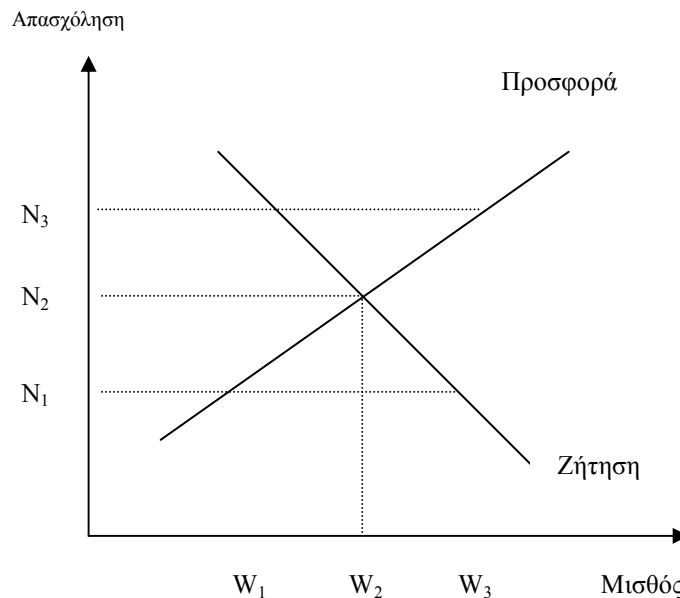
Κατά τον Μαρξ (1894), στο έργο του «Το Κεφάλαιο», οι μεταβολές του μισθού προκαλούνται από τις μεταβολές τριών παραγόντων: των εργάσιμων ωρών, της εντατικοποίησης της εργασίας και της παραγωγικότητάς της. Σε αντίθεση με τον Ricardo που υιοθέτησε τον πληθυσμιακό νόμο του Malthus, ο Μαρξ αποδίδει τη διατήρηση των μισθών στα επίπεδα συντήρησης στην ανεργία με αποτέλεσμα, η προσφορά εργασίας να είναι μόνιμα υψηλότερη της ζήτησης. Ο χαμηλός μισθός και η εξαθλίωση της εργατικής τάξης, ερμηνεύονται από τον Μαρξ από τις συνέπειες της τεχνικής προόδου που την εκμεταλλεύονται και τη μονοπωλούν οι καπιταλιστές. Οι πραγματικοί μισθοί αυξάνονται λιγότερο από όσο η παραγωγικότητα και συνεπώς, το μερίδιο του μισθού στο εθνικό εισόδημα εμφανίζει μακροχρόνια πτωτική τάση.

#### *1.1.4 Το κλασικό υπόδειγμα και η κριτική του Keynes*

Η κλασική θεωρία αποτελεί μια θεωρία συνεχούς ισορροπίας ανταγωνιστικών συναλλαγών, όπου οι τιμές και οι ποσότητες προσαρμόζονται τέλεια και εξισορροπούν σε όλες τις αγορές. Οι πραγματικοί μισθοί είναι οι ονομαστικοί ή οι χρηματικοί μισθοί διαιρεμένοι (αποπληθωρισμένοι) με το επίπεδο των τιμών. Ο πραγματικός μισθός αυξάνεται όταν αυξάνεται ο ονομαστικός μισθός με δεδομένο το επίπεδο των τιμών, και μειώνεται όταν αυξάνεται το επίπεδο των τιμών με δεδομένο τον ονομαστικό μισθό.



Στο Σχήμα 1.1.1 απεικονίζεται η αγορά εργασίας. Ο μισθός μετράται στον οριζόντιο άξονα και η απασχόληση στον κάθετο. Η προσφορά εργασίας εξαρτάται από το επίπεδο του πραγματικού μισθού έτσι ώστε όταν αυξάνεται ο μισθός να αυξάνεται και ο αριθμός των ατόμων που επιθυμούν να εργαστούν. Η ζήτηση είναι αρνητικά συσχετισμένη με το μισθό, όταν δηλαδή αυξάνεται ο μισθός μειώνεται η ζήτηση εργασίας. Το κλασικό υπόδειγμα υποθέτει ότι οι πραγματικοί μισθοί είναι τέλεια ελαστικοί και προσαρμόζονται αυτόματα στο επίπεδο όπου απορροφάται όλη η προσφερόμενη εργασία στην αγορά. Σύμφωνα με το παρακάτω Σχήμα, η προσφορά και η ζήτηση θα ισορροπήσουν στο σημείο με απασχόληση  $N_2$  και μισθό  $W_2$ .



**Σχήμα 1.1.1: Ο πραγματικός μισθός στην αγορά εργασίας σύμφωνα με το κλασικό υπόδειγμα**

Πηγή: Κατσανέβας, 2001, σελ.122

Ο Keynes (1936) στο έργο του « Η γενική θεωρία της απασχόλησης, του τόκου και του χρήματος» αντιτίθεται στο κλασικό υπόδειγμα καθώς πιστεύει ότι η οικονομία δεν μπορεί να διατηρήσει επίπεδα πλήρους απασχόλησης και να απορροφήσει την προσφορά της εργασίας, επιτυγχάνοντας τελικά ισορροπία μεταξύ προσφοράς και ζήτησης. Κατά τον Keynes, η ισορροπία δεν μπορεί να επιτευχθεί κυρίως λόγω της έλλειψης επαρκούς πληροφόρησης των εργαζόμενων ως προς την παρούσα και μελλοντική κατάσταση της αγοράς εργασίας. Συγκεκριμένα, σε περίπτωση μείωσης της ζήτησης αγαθών, μια μείωση των αμοιβών των εργαζόμενων θα επέφερε την ισορροπία. Οι εργαζόμενοι όμως αντιλαμβάνονται καθυστερημένα την πτώση της ζήτησης με αποτέλεσμα να μη



δέχονται τη μείωση των αποδοχών τους. Επίσης μια προσωρινή πτώση της ζήτησης δεν μπορεί να επιφέρει άμεσα αλλαγές στους μισθούς καθώς οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι δεσμεύονται από τις μεταξύ τους συμβάσεις και δεν γνωρίζουν κατά πόσο η πτώση της ζήτησης είναι μόνιμη ή προσωρινή.

#### 1.1.5 Η Νεοκλασική θεωρία

Έχοντας τις ρίζες της στην κλασική οικονομική θεωρία του Smith, του Ricardo και άλλων οικονομολόγων του 19<sup>ου</sup> αιώνα, αναπτύχθηκε η νεοκλασική θεωρία αρχικά από τον Alfred Marshall. Κύριοι συνεχιστές της νεοκλασικής θεωρίας είναι οι John Hicks και Paul Douglas. Η νεοκλασική σχολή εισάγει την έννοια του οικονομικού ανθρώπου (homo economicus) ο οποίος αποφασίζει σε μια καθαρά ωφελμιστική βάση, επιδιώκοντας να μεγιστοποιήσει την ευημερία του με το μικρότερο δυνατό κόστος ή θυσία. Αυτή η ορθολογική συμπεριφορά κινείται από την αρχή του «αόρατου χεριού». Η προσπάθεια μεγιστοποίησης της χρησιμότητας, συνεχίζεται όσο η οριακή αύξηση του κέρδους παραμένει υψηλότερη από την οριακή αύξηση του κόστους. Όσον αφορά στον προσδιορισμό του μισθού, η νεοκλασική θεωρία υποστηρίζει ότι ο μισθός αποτελεί την τιμή ισορροπίας της προσφοράς και ζήτησης εργασίας. Η εργασία θεωρείται ως αγαθό, την τιμή πώλησης (μισθός) του οποίου διαπραγματεύεται ο ιδιοκτήτης της (εργαζόμενος) που αντιπροσωπεύει την πλευρά της προσφοράς με τον αγοραστή που είναι ο εργοδότης και αντιπροσωπεύει την πλευρά της ζήτησης (Marshall, 1920).

Σχετικά με τη θεωρία της διανομής του εισοδήματος, σύμφωνα με τους νεοκλασικούς προσδιορίζεται πρώτον από τη θεωρία της αμοιβής εργασιακής δύναμης σύμφωνα με την οριακή παραγωγικότητα<sup>3</sup> μαζί με τη θεωρία της υποκατάστασης των συντελεστών παραγωγής και με την προϋπόθεση ότι οι αγορές προϊόντων και συντελεστών βρίσκονται σε κατάσταση ισορροπίας.

Για τους νεοκλασικούς δεν τίθεται θέμα εκμετάλλευσης των εργατών από τους ιδιοκτήτες του κεφαλαίου καθώς όλοι οι συντελεστές αμείβονται δίκαια, σύμφωνα με τη συμβολή του καθενός στην αύξηση του προϊόντος και εφόσον η αγορά λειτουργεί αποτελεσματικά χωρίς στρεβλώσεις. Οι νεοκλασικοί οικονομολόγοι θεωρούν ότι «η ανισότητα και η εκμετάλλευση οφείλονται στις

<sup>3</sup> Οριακή παραγωγικότητα είναι η επιπλέον αξία που προσθέτει στο προϊόν ο εργάτης που προσλαμβάνεται τελευταίος





ατέλειες της αγοράς εργασίας όπου η έλλειψη σωστής πληροφόρησης και η ύπαρξη μονοπωλιακών δυνάμεων εμποδίζουν την αποτελεσματικότερη κατανομή των παραγωγικών πόρων και την αντίστοιχη «δίκαιη» αμοιβή των συντελεστών παραγωγής συμπεριλαμβανομένου και του εργατικού δυναμικού» (Πετρινώτη, 1985, σελ. 24).

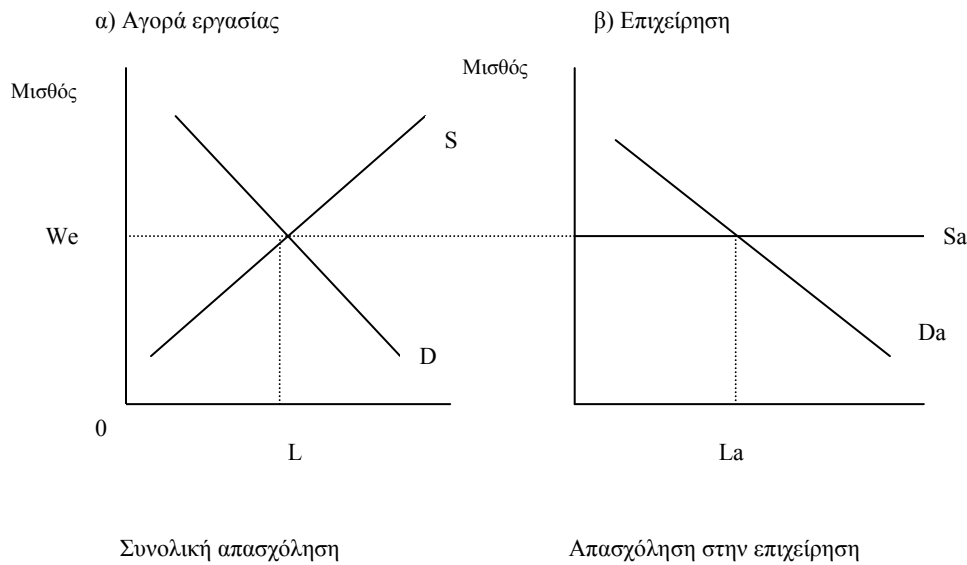
## 1.2 Ο προσδιορισμός του μισθού σε διαφορετικές μορφές οργάνωσης της αγοράς

Όπως προαναφέρθηκε στη θεωρία των νεοκλασικών, η λειτουργία της αγοράς εργασίας στηρίζεται στις δυνάμεις της προσφοράς και της ζήτησης και στην επίδραση ορισμένων θεσμικών παραγόντων. Στην παρούσα ενότητα εξετάζεται πώς προσδιορίζεται ο μισθός συνδυάζοντας τις δυνάμεις προσφοράς και ζήτησης, ανάλογα με τη μορφή οργάνωσης της αγοράς. Οι συνθήκες που επικρατούν στην αγορά (πλήρης ανταγωνισμός, μονοπώλιο, μονοψώνιο, διμερές μονοπώλιο) επηρεάζουν το ύψος του μισθού καθώς επιδρούν στη μορφή και στην κλίση των καμπυλών ζήτησης και προσφοράς.

### 1.2.1 Ισορροπία σε μια ανταγωνιστική αγορά

Ο μισθός που επικρατεί σε μια συγκεκριμένη αγορά εργασίας επηρεάζεται σημαντικά από τη ζήτηση και προσφορά εργασίας ασχέτως αν η αγορά εργασίας περιλαμβάνει εργατικά σωματεία ή άλλες εξωγενείς δυνάμεις. Η ισορροπία σε μια ανταγωνιστική οικονομία περιγράφηκε στην ανάλυση του κλασικού υποδείγματος (ενότητα 1.1.4, Σχήμα 1.1.1) και είναι το σημείο στο οποίο η προσφορά είναι ίση με τη ζήτηση. Στο σημείο τομής των δύο καμπυλών υπάρχει πλήρης απασχόληση καθώς όλοι οι εργοδότες καλύπτουν τις κενές θέσεις εργασίας που διαθέτουν και όλοι οι εργαζόμενοι που αναζητούν εργασία προσλαμβάνονται μέσω των αυξομειώσεων του μισθού τους. Ο μισθός είναι ο παράγοντας που οδηγεί την αγορά σε συνεχή ισορροπία.

Στο Σχήμα 1.2.1 απεικονίζεται η ισορροπία στην ανταγωνιστική αγορά εργασίας παράλληλα με την προσφορά και ζήτηση σε μια ανταγωνιστική επιχείρηση. Όλες οι επιχειρήσεις πληρώνουν το μισθό  $W_e$  και η συνολική απασχόληση  $L$  αποτελεί το άθροισμα της απασχόλησης  $L_a$  της κάθε επιχείρησης.



**Σχήμα 1.2.1: Προσφορά και ζήτηση στην αγορά εργασίας και στην επιχείρηση**

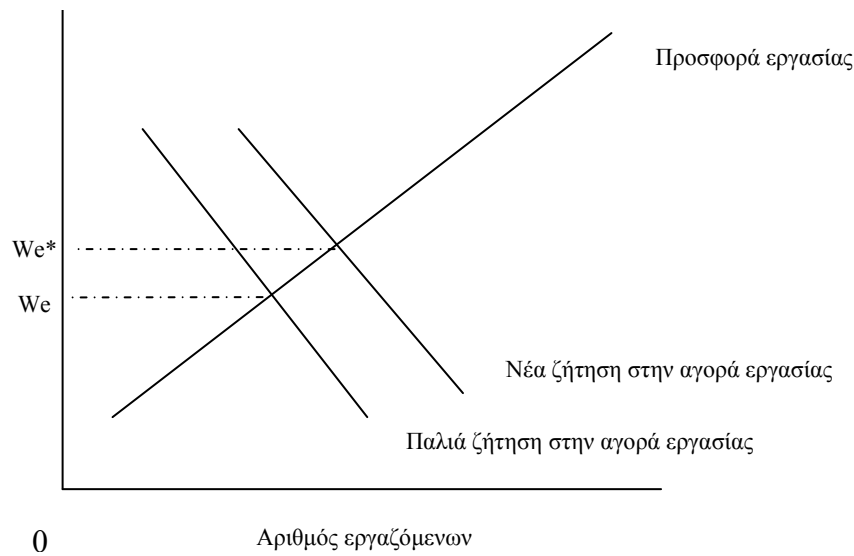
Πηγή: Ehrenberg και Smith, 2003 σελ.44

Τι μπορεί τώρα να συμβεί και να απομακρύνει την αγορά από το σημείο ισορροπίας; Καταρχήν αλλαγές στην προσφορά και ζήτηση εργασίας. Για παράδειγμα, η αύξηση της γραφειοκρατίας σε ένα κράτος δημιουργεί αυτόματα στις επιχειρήσεις μεγαλύτερη ανάγκη για γραμματειακή υποστήριξη με αποτέλεσμα να μετακινείται προς τα δεξιά η καμπύλη της ζήτησης. Αν ο μισθός παραμείνει σταθερός τότε θα υπάρξει έλλειψη από γραμματειακές θέσεις επομένως οι εργοδότες οδηγούνται σε αύξηση των μισθών στο  $We^*$  και παράλληλη αύξηση της απασχόλησης (Σχήμα 1.2.2).





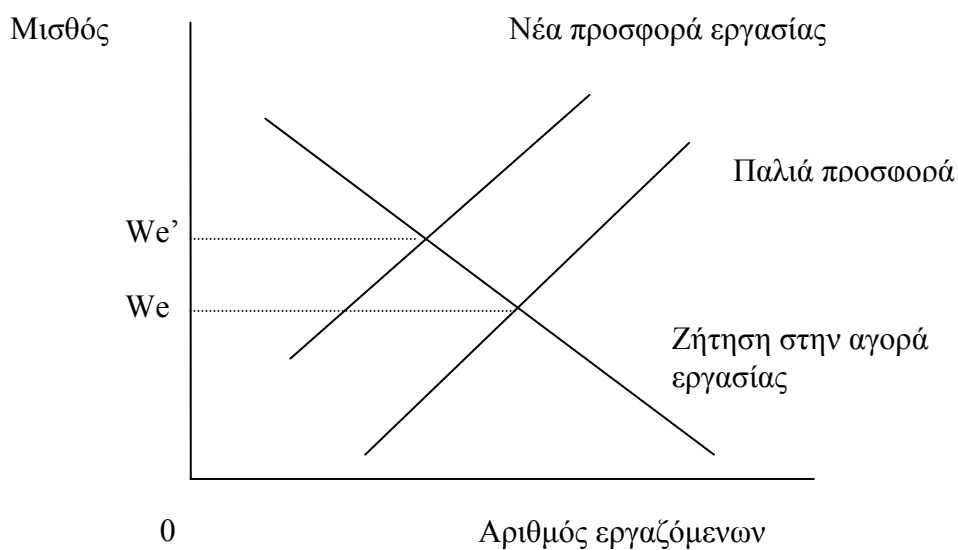
Μισθοί γραμματέων



Σχήμα 1.2.2: Αλλαγές στη ζήτηση εργασίας

Πηγή: Ehrenberg και Smith, 2003 σελ.44

Αντίστοιχα ο μισθός μπορεί να αυξηθεί αν υπάρξει μετακίνηση της καμπύλης της προσφοράς εργασίας προς τα αριστερά. Όπως φαίνεται στο Σχήμα 1.2.3 αυτή η μετακίνηση οδηγεί σε έλλειψη εργασίας και προκειμένου οι εργοδότες να καλύψουν τις κενές θέσεις αυξάνουν τους μισθούς στο  $We'$ . Η αύξηση του μισθού σε αυτή την περίπτωση συνοδεύεται από μείωση της απασχόλησης.



Σχήμα 1.2.3: Αλλαγές στην προσφορά εργασίας

Πηγή: Ehrenberg και Smith, 2003 σελ.45

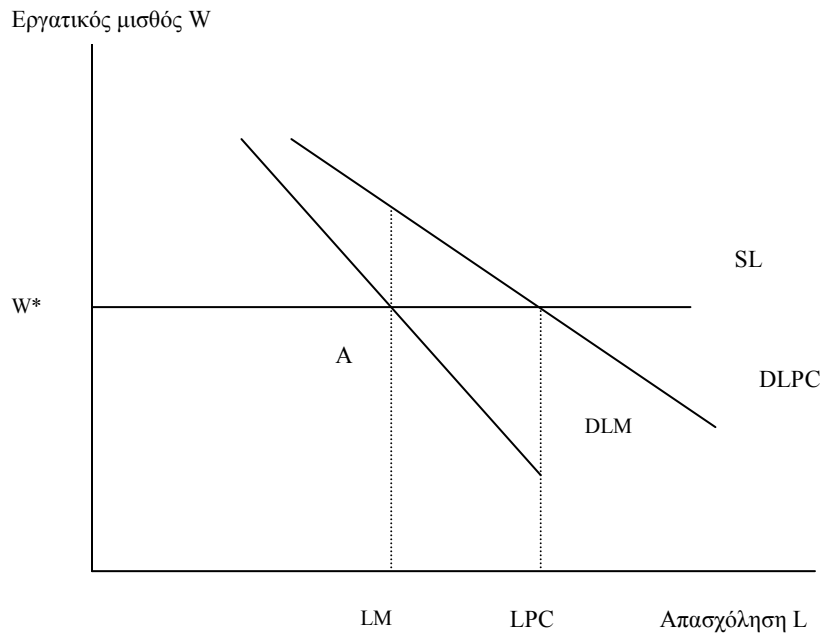


Αν η μετακίνηση προς τα αριστερά της προσφοράς εργασίας συνοδεύεται από δεξιά μετακίνηση της ζήτησης εργασίας, ο μισθός μπορεί να αυξηθεί κατακόρυφα. Αντίστοιχα μείωση του μισθού σημειώνεται με αυξημένη προσφορά ή μειωμένη ζήτηση (Ehrenberg και Smith, 2003).

#### 1.2.2 Ο προσδιορισμός του μισθού σε μονοπωλιακές συνθήκες: Μονοπώλιο

Στο μονοπώλιο υπάρχει μόνο ένας πωλητής του προϊόντος. Εάν μια επιχείρηση είναι μονοπωλιακή στην αγορά του προϊόντος της, η κλίση της καμπύλης ζήτησης των προϊόντων της, προσδιορίζει αποφασιστικά την επιχειρησιακή και παραγωγική της λειτουργία, καθώς όσο μεγαλύτερη τιμή επιβάλλει στο προϊόν τόσο μειώνεται η ζητούμενη ποσότητα. Επομένως, αν ο μονοπωλητής επεκτείνει την παραγωγή του θα προκληθεί μείωση στην τιμή του προϊόντος με αποτέλεσμα η οριακή πρόσοδος να είναι φθίνουσα σε αντίθεση με τις ανταγωνιστικές συνθήκες όπου η οριακή πρόσοδος είναι σταθερή καθώς η τιμή του προϊόντος παραμένει σταθερή. Συνεπώς η καμπύλη ζήτησης εργασίας DLM σε μονοπωλιακές συνθήκες έχει αρνητική κλίση και βρίσκεται κάτω από την καμπύλη ζήτησης DLPC σε περίπτωση που υπάρχουν ανταγωνιστικές συνθήκες στην αγορά εργασίας.

Στο Σχήμα 1.2.4, ο μονοπωλητής έχει δεδομένη τιμή εργατικού μισθού (όπως καθορίζεται στην αγορά εργασίας) και γι αυτό αντιμετωπίζει μια πλήρως ελαστική καμπύλη προσφοράς εργασίας (SL), η οποία μαζί με την καμπύλη ζήτησης εργασίας θα καθορίσει το ύψος της απασχόλησης (LM) στο σημείο A με μισθό  $W^*$ . Στην περίπτωση που υπάρχουν πλήρως ανταγωνιστικές συνθήκες η καμπύλη της ζήτησης θα ήταν η DLPC και η απασχόληση διαμορφώνεται στο LPC σε επίπεδο υψηλότερο από το LM, δηλαδή ο μονοπωλητής θα προσλάμβανε λιγότερους εργαζόμενους από όσους θα προσλαμβάνονταν σε μια ανταγωνιστική αγορά. Στην περίπτωση που υπάρχει ομάδα μονοπωλιακών επιχειρήσεων, η καμπύλη προσφοράς εργασίας δεν θα ήταν πλήρως ελαστική αλλά θα είχε θετική κλίση (Κατσανέβας, 2001).



Σχήμα 1.2.4: Προσδιορισμός του επιπέδου απασχόλησης σε μονοπωλιακή επιχείρηση

Πηγή: Κατσανέβας, 2001, σελ.123

### 1.2.3 Ο προσδιορισμός του μισθού σε μη ανταγωνιστικές συνθήκες: Μονοψώνιο

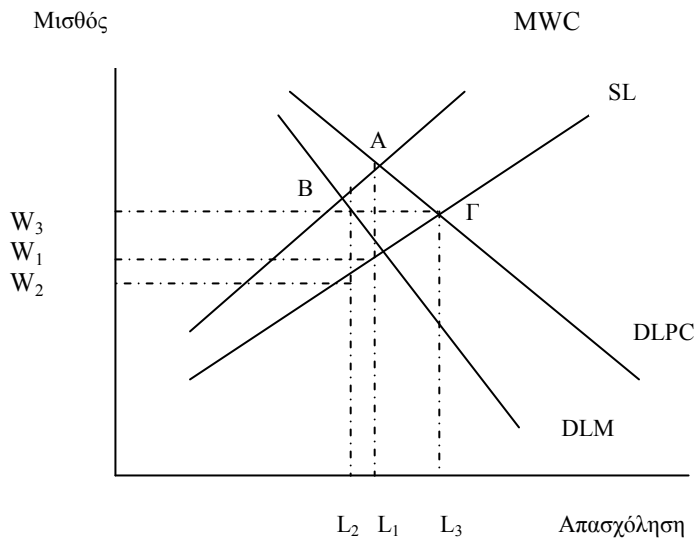
Όταν υπάρχει μόνο ένας αγοραστής του συγκεκριμένου τύπου εργασίας, η αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται ως μονοψωνιακή. Ο μονοψωνητής μπορεί να ελέγχει το μισθό που πληρώνει προσαρμόζοντας το επίπεδο της απασχόλησης όπως ο μονοπωλητής μπορεί να ελέγχει την τιμή του προϊόντος προσαρμόζοντας την παραγωγή του. Αυξάνοντας τη ζητούμενη ποσότητα εργασίας, ο μονοψωνητής αυξάνει τον εργατικό μισθό και αντίστροφα με αποτέλεσμα το οριακό εργατικό κόστος (MWC)<sup>4</sup> να είναι διαφορετικό του εργατικού μισθού. Τέτοιες επιχειρήσεις βρίσκονται συνήθως σε απομονωμένες γεωγραφικά περιοχές (όπως για παράδειγμα κάποιο ανθρακωρυχείο).

Όπως απεικονίζεται στο Σχήμα 1.2.5, στην περίπτωση πλήρους ανταγωνιστικής αγοράς του προϊόντος ο μονοψωνητής μεγιστοποιεί τα κέρδη του στο σημείο  $A(L_1, W_1)$  όπου το οριακό εργασιακό κόστος MWC συναντά την καμπύλη ζήτησης σε ανταγωνιστικές συνθήκες DLPC. Στην περίπτωση μονοπωλιακής αγοράς προϊόντος ο μονοψωνητής μεγιστοποιεί τα κέρδη του στο

<sup>4</sup> Το οριακό εργατικό κόστος ορίζεται ως η μεταβολή του συνολικού εργατικού κόστους όταν αυξάνεται η απασχόληση κατά μία μονάδα. Στην περίπτωση που υπάρχει μονοψώνιο το οριακό εργατικό κόστος είναι υψηλότερο του μισθού σε όλα τα επίπεδα της απασχόλησης.



σημείο B ( $L_2, W_2$ ) όπου το οριακό εργασιακό κόστος MWC συναντά την καμπύλη ζήτησης σε μονοπωλιακές συνθήκες DLM. Το σημείο Γ ( $L_3, W_3$ ) είναι το σημείο ισορροπίας κάτω από ανταγωνιστικές συνθήκες (Κατσανέβας, 2001). Ένα βασικό συμπέρασμα είναι ότι όταν επικρατούν μονοψωνιακές συνθήκες στην αγορά εργασίας τόσο η απασχόληση όσο και ο εργατικός μισθός βρίσκονται σε επίπεδα χαμηλότερα από αυτά που αντιστοιχούν σε πλήρως ανταγωνιστικές αγορές εργασίας.



Σχήμα 1.2.5: Μονοψώνιο και προσδιορισμός του μισθού

Πηγή: Κατσανέβας, 2001, σελ.125

#### 1.2.4 Διμερές μονοπώλιο στην αγορά εργασίας

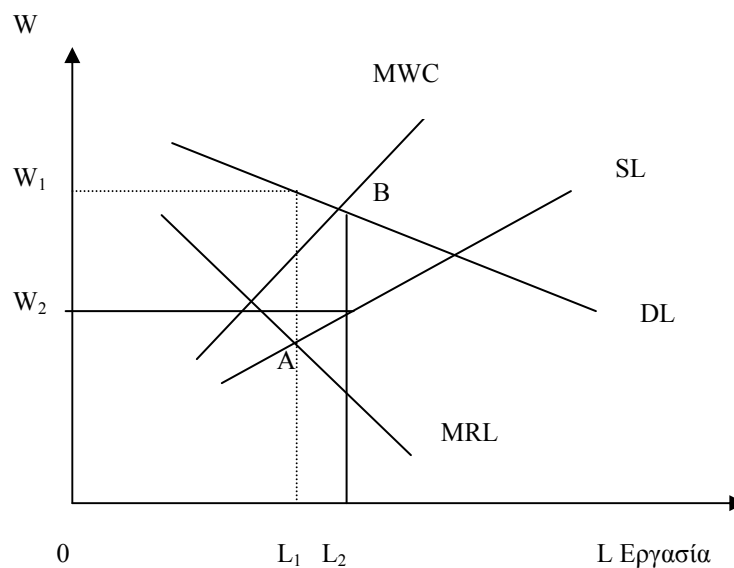
Μια άλλη ενδιαφέρουσα μορφή στην αγορά εργασίας είναι εκείνη στην οποία υπάρχει μόνο ένας πωλητής (το εργατικό σωματείο) και ένας μόνο αγοραστής του συντελεστή της εργασίας (μονοψώνιο). Το κύριο χαρακτηριστικό στο διμερές μονοπώλιο είναι ότι δεν επιτυγχάνεται ισορροπία που να αντιστοιχεί σε ένα επίπεδο μισθού και απασχόλησης. Αντίθετα, υπάρχει ένα σύνολο συνδυασμών μισθού και απασχόλησης και μέσω των διαπραγματεύσεων θα καθοριστεί ο τελικός συνδυασμός.

Στο παρακάτω Σχήμα απεικονίζεται η περίπτωση του διμερούς μονοπωλίου. Ο μονοπωλητής (το εργατικό σωματείο) προκειμένου να μεγιστοποιήσει τα κέρδη του, «θεωρεί το μοναδικό αγοραστή της εργασίας ως τέλειο ανταγωνιστή χωρίς να έχει καμία διαπραγματευτική δύναμη, έτσι ισορροπεί στο σημείο τομής A ( $L_1, W_1$ )



της καμπύλης προσφοράς εργασίας  $SL$ , που τη θεωρεί και καμπύλη οριακού εργατικού κόστους  $MWC$ , και της καμπύλης οριακού εσόδου εργασίας  $MRL$ . Ο μονοψωνητής, θεωρώντας ότι κατέχει τη μόνη διαπραγματευτική δύναμη ενώ το μοναδικό πωλητή της εργασίας τον αντιμετωπίζει ως τέλειο ανταγωνιστή, ισορροπεί στο σημείο  $B (L_2, W_2)$  αφού υποθέσουμε ότι το παραγόμενο προϊόν πωλείται σε μια ανταγωνιστική αγορά και η καμπύλη  $DL$  είναι η καμπύλη αξίας του οριακού προϊόντος της εργασίας» (Κατσανέβας, 2001, σελ.128-129).

Στις συνθήκες αυτές οι δυνάμεις προσφοράς και ζήτησης της αγοράς δεν οδηγούν στον προσδιορισμό ενός μοναδικού μισθού και απασχόλησης αλλά καθορίζουν το ανώτατο και κατώτατο επίπεδο του μισθού και της απασχόλησης ( $W_1$  και  $W_2$ ). Ο τελικός μισθός θα διαμορφωθεί στα παραπάνω όρια μέσω διαπραγματεύσεων των δύο μερών. Αν η διαπραγματευτική ισχύς των σωματείων αποδειχθεί ισχυρότερη από εκείνη του μονοψωνητή τότε ο τελικός μισθός θα πλησιάζει το  $W_1$  και αντίστροφα. Η ισχύς και οι επιρροές των σωματείων στο μισθό αναλύονται λεπτομερώς στο Κεφάλαιο 2.



Σχήμα 1.2.6: Διμερές μονοπώλιο και προσδιορισμός του μισθού

Πηγή: Κατσανέβας, 2001, σελ.128



### **1.3 Ο προσδιορισμός του μισθού, οι μισθολογικές διαφορές και οι επιλογές των επιχειρήσεων και των εργαζόμενων.**

Σύμφωνα με το κλασικό υπόδειγμα, όπως αναπτύχθηκε ανωτέρω, η αγορά εργασίας προσαρμόζεται άμεσα στις αλλαγές που γίνονται στην προσφορά και στη ζήτηση, έτσι ώστε οι μισθοί και η απασχόληση να προσαρμόζονται στις νέες συνθήκες. Σε αυτή την ενότητα αναπτύσσονται βασικές θεωρίες που υποδεικνύουν ότι εκτός από τις δυνάμεις προσφοράς και ζήτησης και τους θεσμικούς παράγοντες σημαντικό ρόλο στον προσδιορισμό του μισθού έχουν οι ατομικές επιλογές των επιχειρήσεων και των εργαζόμενων.

Το μοντέλο της ανταγωνιστικής αγοράς εργασίας που προαναφέρθηκε αναφέρει ότι όσο οι εργαζόμενοι και οι επιχειρήσεις μπορούν ελεύθερα να εισέρχονται και να αποχωρούν από την αγορά εργασίας, θα υπάρχει ένας και μοναδικός μισθός στην οικονομία με την προϋπόθεση όμως ότι όλες οι εργασίες είναι ίδιες και όλοι οι εργαζόμενοι έχουν τα ίδια χαρακτηριστικά και την ίδια παραγωγικότητα. Μια από τις πιο σημαντικές λειτουργίες της αγοράς εργασίας είναι να δίνει τα σήματα και τους μηχανισμούς με τους οποίους οι εργαζόμενοι που προσπαθούν να μεγιστοποιήσουν τη χρησιμότητά τους να εναρμονιστούν με τους εργοδότες που προσπαθούν να μεγιστοποιήσουν τα κέρδη τους. Αυτός ο συνδυασμός είναι ιδιαίτερα δύσκολος και πολύπλοκος αν σκεφτεί κανείς ότι από τη μια πλευρά οι εργαζόμενοι διαθέτουν ποικίλες ικανότητες και προτιμήσεις αλλά και ατελή πληροφόρηση για την αγορά εργασίας και από την άλλη οι εργοδότες προσφέρουν εργασίες οι οποίες διαφοροποιούνται μεταξύ τους σε απαιτήσεις αλλά και σε εργασιακό περιβάλλον.

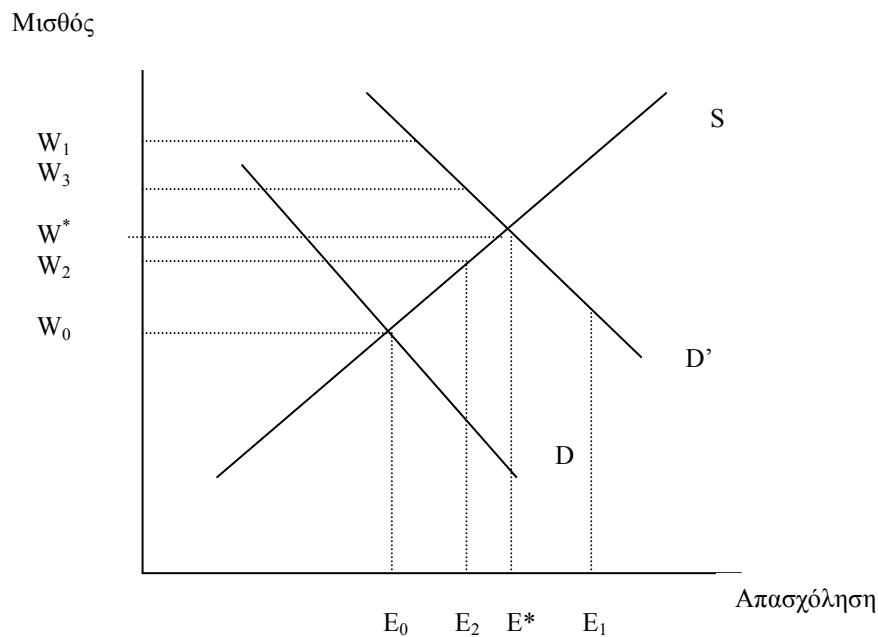
#### *1.3.1 Το μοντέλο Cobweb -Υπόδειγμα του ιστού*

Όπως προαναφέρθηκε στο υπόδειγμα προσδιορισμού του μισθού σε μια ανταγωνιστική οικονομία, οι αυξομειώσεις των μισθών είναι αποτέλεσμα προσωρινών αλλαγών στη ζήτηση και στην προσφορά εργασίας. Το υπόδειγμα του ιστού (Freeman, 1976) αναφέρει ότι η αγορά εργασίας θα δοκιμάζεται από προσωρινές κρίσεις υπερπροσφοράς και έλλειψης καθώς υπάρχει χρονική υστέρηση στην προσαρμογή των υποψήφιων εργαζόμενων. Το υπόδειγμα αυτό είναι χρήσιμο για την εξήγηση των επαγγελματικών επιλογών και της σχέσης τους για τη ζήτηση για εκπαίδευση.



Για παράδειγμα, η αγορά για νέους απόφοιτους μηχανικούς χαρακτηρίζεται από περιόδους είτε υπερβάλλουσας ζήτησης για εργασία ή υπερβάλλουσας προσφοράς εργασίας. Ο Freeman πρότεινε ένα μοντέλο το οποίο στηρίζεται σε δύο βασικές υποθέσεις: Πρώτον χρειάζεται χρόνος για να αποφοιτήσει ένας νέος μηχανικός και δεύτερον οι νέοι αποφασίζουν αν θα γίνουν μηχανικοί εξετάζοντας την κατάσταση στην αγορά εργασίας τη στιγμή που εισάγονται στην σχολή.

Στο Σχήμα 1.3.1 απεικονίζονται οι καμπύλες προσφοράς και ζήτησης για νέους μηχανικούς. Στην αρχή υπάρχει ισορροπία στο σημείο που τέμνονται οι καμπύλες S και D με απασχολούμενους  $E_0$  μηχανικούς και μισθό  $W_0$ . Αν υποθεθεί ότι υπάρχει ξαφνική αύξηση της ζήτησης για νέους μηχανικούς, τότε η καμπύλη ζήτησης μετακινείται δεξιά στο  $D'$  και χρειάζονται  $E^*$  μηχανικοί για να καλύψουν τις κενές θέσεις, οι οποίοι θα πρέπει να αμειφθούν με μισθό  $W^*$ . Θα είναι δύσκολο για τις εταιρείες να προσλάβουν νέους μηχανικούς καθώς οι απόφοιτοι είναι  $E_0$  ετησίως. Αυτός ο συνδυασμός της ανελαστικής καμπύλης προσφοράς και της αλλαγής της ζήτησης αυξάνει το μισθό στο  $W_1$ .



Σχήμα 1.3.1: Το μοντέλο Cobweb

Πηγή: Botjas, 2003, σελ.238

Όσο αυτά συμβαίνουν στην αγορά εργασίας, μια νέα γενιά αποφοίτων λυκείου καλείται να αποφασίσει τον κλάδο σπουδών που θα ακολουθήσει. Οι υψηλοί μισθοί του συγκεκριμένου κλάδου αποτελούν ένα καλό κίνητρο προκειμένου οι νέοι απόφοιτοι να επιλέξουν να σπουδάσουν μηχανικοί. Έτσι,  $E_1$  άτομα θα



εγγραφούν στη σχολή μηχανικών και όταν μετά από μερικά χρόνια τα άτομα αυτά θα ενταχθούν στην αγορά εργασίας, το νέο επίπεδο ισορροπίας θα αντιστοιχεί σε επίπεδα μισθού ίσα με  $W_2$ . Ο μισθός αυτός ανταποκρίνεται στο συνδυασμό της ανελαστικής καμπύλης προσφοράς και της καμπύλης ζήτησης  $D'$ . Ο νέος μισθός  $W_2$  είναι πιο χαμηλός από το μισθό  $W_1$  που περίμεναν οι νέοι ότι θα λάβαιναν όταν επέλεγαν τις σπουδές τους. Στη συνέχεια, κάποια άλλη νέα γενιά αποφοίτων αποφασίζει για τις σπουδές της και αυτή τη φορά ο κλάδος των μηχανικών δεν θα είναι ιδιαίτερα ελκυστικός. Θα αποφοιτήσουν επομένως λιγότεροι μηχανικοί  $E_2$  και ο μισθός θα αυξηθεί στο  $W_2$ . Η ανωτέρω ανάλυση δείχνει τον «ιστό» που δημιουργείται γύρω από το σημείο ισορροπίας στον κλάδο των μηχανικών όπου υπάρχουν διαδοχικές αυξήσεις και μειώσεις προσφοράς και ζήτησης και η αγορά οδηγείται μακροχρόνια σε ισορροπία στα σημεία  $W^*$  και  $E^*$  (Borjas, 2003).

### 1.3.2 Η θεωρία των εξισωτικών διαφορών

Οι θέσεις εργασίας χαρακτηρίζονται από το είδος της εργασίας και το ύψος του μισθού. Η ελκυστικότητα όμως μιας θέσης εργασίας χαρακτηρίζεται και από άλλους μη χρηματικούς παράγοντες όπως η σταθερότητα της απασχόλησης, το ωράριο, το εργασιακό περιβάλλον, οι σχετικές με τη θέση ή το επάγγελμα κοινωνικές παροχές, η κοινωνική αναγνώρισή του, η τοποθεσία του χώρου εργασίας και η απόσταση του χώρου εργασίας από τον τόπο κατοικίας κλπ. Από την άλλη πλευρά, είναι γενικά αποδεκτό ότι το εργατικό δυναμικό είναι ανομοιογενές, με διαφορετικές δεξιότητες, ικανότητες, εκπαίδευση και ειδίκευση.

Η θεωρία των εξισωτικών διαφορών δεν αντιμετωπίζει το ίδιο όλους τους εργαζόμενους και τους εργοδότες όπως τα προηγούμενα μοντέλα που έδιναν αποκλειστική έμφαση στις δυνάμεις προσφοράς και ζήτησης και εξίσωναν τους μισθούς με την αξία του οριακού προϊόντος. Αντίθετα επικεντρώνεται στις διαφορές, που εντοπίζονται στους μισθούς με βάση τις οποίες μπορούν να εξισωθούν τα συνολικά χρηματικά και μη χρηματικά πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα ανάμεσα στα επαγγέλματα ή στους εργαζόμενους.

Η βασική ιδέα της θεωρίας των εξισωτικών διαφορών έχει τις ρίζες της στα κείμενα του Smith, σύμφωνα με τον οποίο δεν είναι μόνο ο μισθός που εξισώνεται στις διάφορες εργασίες, σε μια ανταγωνιστική αγορά αλλά «το σύνολο πλεονεκτημάτων και μειονεκτημάτων» της εργασίας. Οι νεοκλασικοί ανέπτυξαν την ιδέα του Smith και έτσι προέκυψε η θεωρία των εξισωτικών διαφορών





(compensating wage differentials theory ή hedonic theory of wages).<sup>5</sup> Ως εργαλείο ανάλυσης χρησιμοποιείται το θέμα της αποζημίωσης που πρέπει να λαμβάνει ένας εργαζόμενος εφόσον υπάρχουν μειονεκτήματα που σχετίζονται με το επάγγελμα και τα ατομικά του χαρακτηριστικά. Για παράδειγμα, επιχειρήσεις που παρέχουν δυσάρεστες συνθήκες εργασίας για τους εργαζόμενους πρέπει να προσφέρουν ένα πλεονέκτημα που να αντισταθμίζει το παραπάνω γεγονός όπως π.χ. υψηλότερο μισθό προκειμένου να προσελκύσουν εργαζόμενους. Αντίθετα επιχειρήσεις που προσφέρουν ευχάριστες εργασιακές συνθήκες μπορούν να καταβάλουν και χαμηλότερους μισθούς (στην πραγματικότητα οι εργαζόμενοι «αγοράζουν» με ένα μέρος του μισθού τους αυτό το ευχάριστο περιβάλλον). Η σύμβαση της εργασίας ολοκληρώνεται όταν συναντηθούν οι προτιμήσεις του εργαζόμενου και του εργοδότη καθώς ο μισθός θα αποτελεί τη συνισταμένη των δύο αυτών διαφορετικών προτιμήσεων: μία που αφορά στις υπηρεσίες εργασίας και στα χαρακτηριστικά του εργαζόμενου και μία άλλη η οποία αφορά στα χαρακτηριστικά της απασχόλησης.

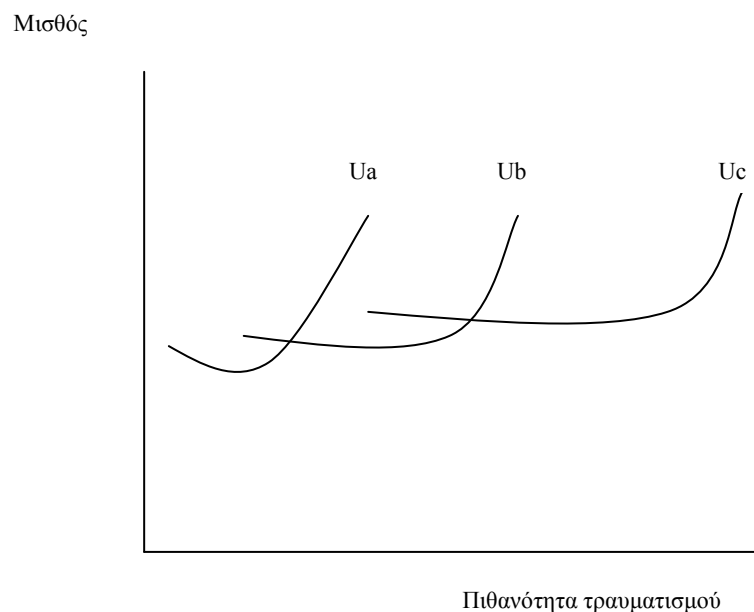
Στην πράξη, υπάρχει πλήθος εφαρμογών της παραπάνω θεωρίας όπως για παράδειγμα τα βαρέα χειρωνακτικά επαγγέλματα με υψηλό κίνδυνο ατυχήματος, με επιπτώσεις στην υγεία κλπ. Επίσης υπάρχουν και ενδοπεριφερειακές διαφορές στους μισθούς λόγω διαφορετικών συνθηκών κλίματος, εγκληματικότητας, μόλυνσης της ατμόσφαιρας κλπ. Διαφορές στους μισθούς έχουν εντοπισθεί και σε θέσεις με κυλιόμενο ωράριο (βάρδιες), σε θέσεις με ανελαστικό και ακατάστατο ωράριο καθώς και σε επαγγέλματα που εμφανίζουν υψηλά ποσοστά ανεργίας.

Ο εργαζόμενος, για να πετύχει μεγαλύτερο μισθό πρέπει και να αποδεχθεί πιο δυσάρεστα χαρακτηριστικά (όπως για παράδειγμα την πιθανότητα τραυματισμού ή την ύπαρξη θορύβου) και αν θέλει πιο ευχάριστο περιβάλλον εργασίας τότε θα πρέπει να συμβιβαστεί με χαμηλότερο μισθό. Οι εργαζόμενοι επομένως «κινούνται» σε μια καμπύλη αδιαφορίας η οποία απεικονίζει τις επιλογές-προτιμήσεις του κάθε εργαζόμενου ισορροπώντας ανάμεσα στον μισθό και τα χαρακτηριστικά εργασίας. Ας υποθεθεί ότι οι φόβοι των εργαζόμενων σε σχέση με τον κίνδυνο τραυματισμού είναι διαφορετικοί σε τρεις διαφορετικούς εργαζόμενους (A, B, C) με διαφορετική χρησιμότητα ( $U_a$ ,  $U_b$ ,  $U_c$ ). Η καμπύλη του καθενός δείχνει πόσο ο μισθός πρέπει να αυξηθεί προκειμένου ο εργαζόμενος

<sup>5</sup> Rosen (1986).



να δουλέψει σε περισσότερο επικίνδυνες εργασιακές συνθήκες. Ο εργαζόμενος A φαίνεται να έχει την πιο απότομη καμπύλη αδιαφορίας και ζητά μεγαλύτερο μισθό για επικίνδυνες συνθήκες εργασίας, πρόκειται λοιπόν για εργαζόμενο που αποφεύγει τον κίνδυνο. Αντίθετα τον εργαζόμενο C φαίνεται να μην τον ενοχλεί ιδιαίτερα η ύπαρξη κινδύνου στο χώρο εργασίας. Δύο σημαντικές παρατηρήσεις στο σημείο αυτό είναι, ότι πρώτον οι καμπύλες αδιαφορίας είναι κοίλες καθώς απεικονίζουν φθίνουσα οριακή υποκατάσταση μεταξύ πιθανότητας τραυματισμού και μισθού και δεύτερον, ότι οι καμπύλες αδιαφορίας τέμνονται σε κάποια σημεία καθώς η στάση των εργαζόμενων απέναντι στον κίνδυνο ποικίλλει (Σχήμα 1.3.2).



Σχήμα 1.3.2: Οι καμπύλες αδιαφορίας από διαφορετικούς εργαζόμενους

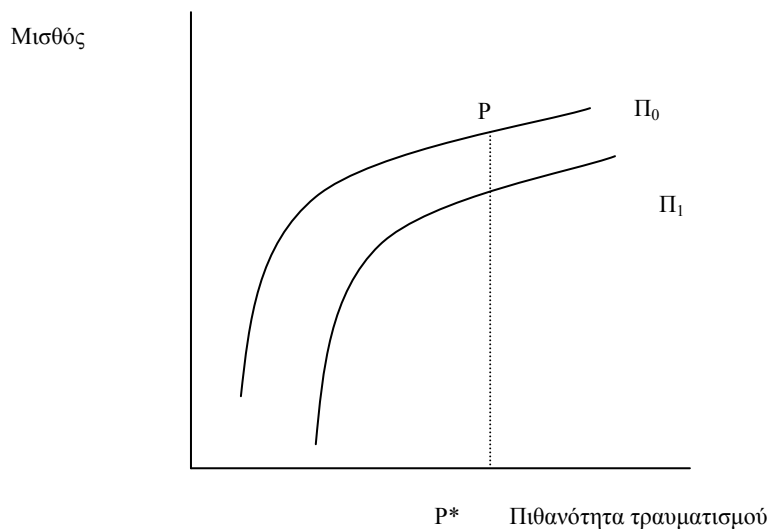
Πηγή: Borjas, 2003, σελ.269

Οι καμπύλες αδιαφορίας καλύπτουν επομένως τις επιλογές των εργαζόμενων. Έχουν και οι εργοδότες όμως τις δικές τους επιλογές. Στην παραπάνω περίπτωση μπορούν για παράδειγμα να κάνουν βελτιώσεις στις συνθήκες εργασίας, να αυξήσουν την ασφάλεια και συνεπώς να μειώσουν την πιθανότητα τραυματισμού. Η λήψη προστατευτικών και ασφαλέστερων μέτρων και η μείωση της πιθανότητας τραυματισμού συνεπάγονται δαπάνη για την επιχείρηση. Για να εξισορροπηθεί όμως η δαπάνη αυτή και να μείνει σταθερό το ποσοστό κέρδους πρέπει να μειωθεί το κόστος της παραγωγής καθώς γίνεται δεκτή η υπόθεση ότι αν η επιχείρηση αυξήσει το συνολικό κόστος παραγωγής για να μειώσει τον κίνδυνο τραυματισμού ή το θόρυβο και τελικά πρέπει να πωλήσει το



προϊόν της σε υψηλότερη τιμή δεν θα είναι πλέον ανταγωνιστική. Εναλλακτικά, οι εργοδότες μπορούν να αφήσουν το ίδιο εργασιακό περιβάλλον και να «πληρώσουν» τους εργαζόμενους υπό τη μορφή είτε υψηλότερου μισθού ή πρόσθετου επιδόματος ανθυγιεινής εργασίας (Borjas, 2003).

Προκειμένου να κατανοηθεί πώς οι επιχειρήσεις επιλέγουν τον τύπο των εργασιακών συνθηκών που θα προσφέρουν στους εργαζόμενούς τους, εισάγεται μια νέα έννοια, η καμπύλη του ίσου κέρδους. Η καμπύλη ίσου κέρδους δείχνει ότι σε οποιοδήποτε σημείο κατά μήκος της η επιχείρηση έχει το ίδιο κέρδος, εκφράζει δηλαδή όλους τους πιθανούς συνδυασμούς που αποφέρουν το ίδιο αποτέλεσμα-κέρδος (Σχήμα 1.3.3).



Σχήμα 1.3.3: Ισοκέρδεις καμπύλες σε διαφορετικές επιχειρήσεις

Πηγή: Borjas, 2003, σελ.270

Επειδή υπάρχει συχνά πρόσθετο κόστος για μια επιχείρηση προκειμένου να δημιουργήσει ασφαλές περιβάλλον, μια επιχείρηση που προσφέρει επίπεδο κινδύνου  $p^*$  μπορεί να κάνει το περιβάλλον ασφαλέστερο μόνο αν μειώσει τους μισθούς (ενώ διατηρεί τα κέρδη σταθερά). Για παράδειγμα, η επιχείρηση προσφέρει το πακέτο αποδοχών  $p$  το οποίο δίνει κέρδος  $\Pi_0$  δολάρια. Αν τώρα η εταιρεία θέλει να είναι πιο ασφαλής θα πρέπει να επενδύσει σε ασφαλές περιβάλλον και συνεπώς να μειώσει τους μισθούς. Τα σημεία της καμπύλης  $\Pi_0$  αποφέρουν λιγότερα κέρδη από ότι τα σημεία της καμπύλης  $\Pi_1$  καθώς για κάθε

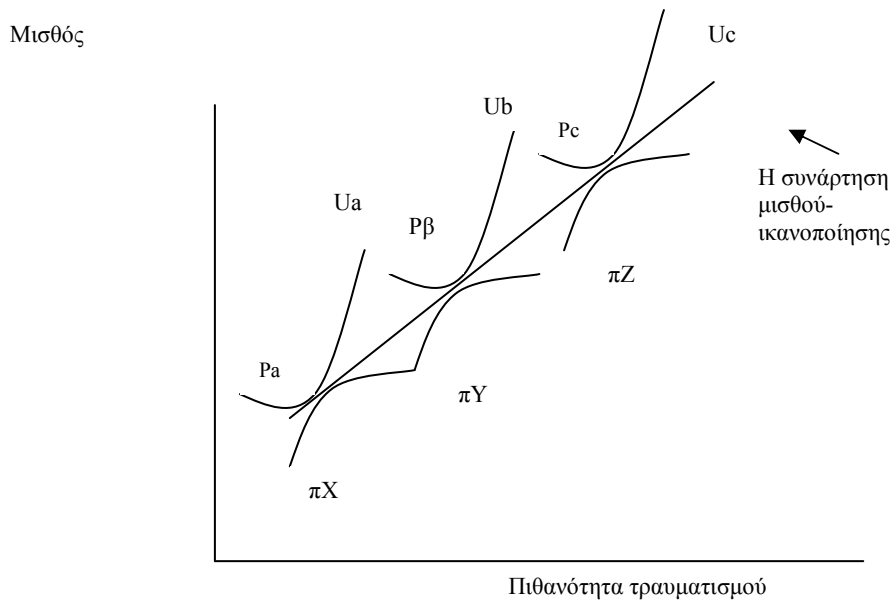


πιθανότητα τραυματισμού η μείωση του μισθού οδηγεί την επιχείρηση σε χαμηλότερη ισοκερδή καμπύλη (από  $\Pi_0$  σε  $\Pi_1$ ) η οποία όμως αυξάνει τα κέρδη.

Συνδυάζοντας τα Σχήματα 1.3.2 και 1.3.3 με αφενός τις προτιμήσεις των εργαζόμενων και αφετέρου τις προτιμήσεις των εργοδοτών παρουσιάζεται μία πλήρης εικόνα ως προς τον τρόπο με τον οποίο συνδυάζονται οι επιλογές των δύο πλευρών στην αγορά εργασίας αναφορικά με τη σχέση μισθός-πιθανότητα τραυματισμού. Σύμφωνα λοιπόν με το Σχήμα 1.3.4, η ισοκερδής καμπύλη για μηδέν κέρδος θα είναι  $\pi X$  για την εταιρεία X,  $\pi Y$  για την εταιρεία Y και  $\pi Z$  για την εταιρεία Z. Η επιχείρηση X μπορεί να προσφέρει σχετικά χαμηλότερα επίπεδα κινδύνου χωρίς ιδιαίτερη μείωση των μισθών των εργαζόμενων. Ενώ για την επιχείρηση Z είναι δύσκολο να παρέχει στους εργαζόμενους ασφαλές περιβάλλον.

Οι εργοδότες μεγιστοποιούν τη χρησιμότητα επιλέγοντας έναν συνδυασμό μισθού-κινδύνου που θα τους τοποθετήσει στο υψηλότερο σημείο της καμπύλης αδιαφορίας. Ο εργαζόμενος A που αποφεύγει τον κίνδυνο, μεγιστοποιεί τη χρησιμότητα στο σημείο  $P_a$  και έτσι καταλήγει να εργάζεται στην εταιρεία X, στην οποία είναι και πιο εύκολο να παρέχει ασφαλές περιβάλλον. Αντίθετα ο εργαζόμενος C, που δεν ενδιαφέρεται για την ύπαρξη ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος, μεγιστοποιεί τη χρησιμότητα στο σημείο  $P_c$  και καταλήγει να εργάζεται στην επιχείρηση Z, δηλαδή την επιχείρηση που δυσκολεύεται να παρέχει ασφαλές περιβάλλον. Σε γενικές γραμμές λοιπόν οι «ασφαλείς» εταιρείες προσελκύουν εργαζόμενους που αρέσκονται στην ασφάλεια σε αντίθεση με τις πιο «επικίνδυνες» εταιρείες που προσελκύουν εργαζόμενους οι οποίοι αδιαφορούν για τον κίνδυνο στο χώρο εργασίας τους αλλά ενδιαφέρονται για μεγαλύτερο μισθό.

Τα σημεία  $P_a$ ,  $P_b$ , και  $P_c$  απεικονίζουν τους συνδυασμούς μισθού-κινδύνου που παρατηρούνται στην αγορά εργασίας. Συνδέοντας αυτά τα σημεία δημιουργείται η συνάρτηση μισθού-ικανοποίησης που περιγράφει τη σχέση ανάμεσα στο μισθό που πληρώνονται οι εργαζόμενοι και στα χαρακτηριστικά της εργασίας. Στο σημείο  $P_a$  η κλίση της συνάρτησης μισθού-ικανοποίησης ισούται με την κλίση της καμπύλης αδιαφορίας του εργαζόμενου A, και δίνει το μισθό επιφύλαξης (reservation wage) για τον εργαζόμενο A. Το ίδιο ισχύει και για τους υπόλοιπους εργαζόμενους (Borjas, 2003).



Σχήμα 1.3.4: Η συνάρτηση μισθού-ικανοποίησης

Πηγή: Borjas, 2003, σελ.272

Υπάρχουν βέβαια και κάποιοι περιορισμοί στην παραπάνω θεωρία, καθώς η εκάστοτε εργατική νομοθεσία που εφαρμόζεται επιχειρεί να περιορίσει την πιθανότητα τραυματισμού καθιερώνοντας μέτρα υγιεινής και ασφάλειας στο χώρο εργασίας. Αυτό όμως δεν περιορίζει τη θεωρητική αξία των ανωτέρω υποδειγμάτων. Εκτός από την πιθανότητα τραυματισμού που χρησιμοποιήθηκε στο παράδειγμα υπάρχουν και άλλα χαρακτηριστικά που βρίσκουν εφαρμογή στη θεωρία των εξισωτικών διαφορών όπως το περιβάλλον, η απόσταση από το σπίτι, οι προοπτικές εξέλιξης κλπ.

#### 1.4 Παγκοσμιοποίηση και αγορά εργασίας

Για πολλούς μελετητές (Borjas 1995, Freeman et al. 2001, Rama 2003, Autor et al. 2005) ένας σημαντικός παράγοντας που επηρέασε τις τελευταίες δεκαετίες την κατανομή του εισοδήματος και τις μισθολογικές ανισότητες και είχε σημαντικές επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις των εργαζόμενων ήταν η παγκοσμιοποίηση. Με τη βελτίωση στον τομέα των επικοινωνιών, των μεταφορών και της τεχνολογίας, με τον αυξανόμενο όγκο και ποικιλία διεθνών συναλλαγών, αγαθών και υπηρεσιών, η παγκοσμιοποίηση αύξησε σημαντικά την οικονομική



αλληλεξάρτηση των χωρών παγκόσμια και συνέβαλε στην ελεύθερη ροή κεφαλαίου διεθνώς.

Ως αποτέλεσμα των παραπάνω ο διεθνής ανταγωνισμός ανάμεσα στις επιχειρήσεις έγινε εντονότερος και προέκυψαν νέες μορφές παραγωγής και εργασίας. Ως προς την παραγωγή, οι επιχειρήσεις μπορούν πλέον να διαχειριστούν πολύπλοκες διαδικασίες παραγωγής καθώς κάποια τμήματά τους μπορούν να μεταφερθούν σε άλλες χώρες (π.χ. μονάδες παραγωγής, τηλεφωνικά κέντρα-call center κλπ).<sup>6</sup> Ως προς την εργασία προέκυψαν νέες πιο ευέλικτες μορφές εργασίας (π.χ. τηλεργασία). Ως προς το διεθνή ανταγωνισμό, οι επιχειρήσεις αλλά και οι καταναλωτές μπορούν πιο εύκολα να εντοπίζουν αγαθά και υπηρεσίες από διάφορους τόπους και να αγοράζουν καλύτερη ποιότητα προϊόντων σε χαμηλότερο κόστος.

Σύμφωνα με πολλούς μελετητές (O'Rourke και Williamson 2000, Maddison 2001, O'Rourke 2001, Williamson 2002, Heshmati 2004), το φαινόμενο της παγκοσμιοποίησης ξεκινά από το δεύτερο μισό του 19ου αιώνα και το χρονικό διάστημα 1870-2000 μπορεί να χωριστεί σε τέσσερις περιόδους: Τη χρονική περίοδο 1870-1913 που σημειώθηκε το πρώτο κύμα παγκοσμιοποίησης, ακολούθησε η περίοδος «απο-παγκοσμιοποίησης» (de-globalisation) που διήρκεσε από το 1913 έως το 1950, η «χρυσή εποχή» (golden age) από το 1950 έως το 1973 και στη συνέχεια μετά το 1973 παρατηρείται το δεύτερο κύμα παγκοσμιοποίησης. Το πρώτο κύμα παγκοσμιοποίησης είχε ουσιαστική επιρροή στην αμερικανική οικονομία και η περίοδος της απο-παγκοσμιοποίησης χαρακτηρίστηκε από έντονες διαφορές ανάμεσα στις πλουσιότερες και φτωχότερες περιοχές. Η επόμενη περίοδος (1950-73) ήταν περίοδος υψηλών ρυθμών ανάπτυξης, μακροοικονομικής σταθερότητας και σχετικά μειωμένης ανισότητας τόσο σε επίπεδο νοικοκυριών όσο και κρατών.

Το δεύτερο κύμα της παγκοσμιοποίησης (μετά το 1973) συμπίπτει χρονικά με την εφαρμογή των κυμαινόμενων συναλλαγματικών ισοτιμιών και χαρακτηρίζεται αρχικά τουλάχιστον από υψηλούς ρυθμούς ανάπτυξης με έντονες διακυμάνσεις λόγω των οικονομικών κρίσεων της απελευθέρωσης του χρηματοπιστωτικού συστήματος. Οι υψηλοί ρυθμοί ανάπτυξης περιορίζονται μετά

<sup>6</sup> Προκύπτουν δύο «φαινόμενα» που χαρακτηρίζουν αυτή τη διαδικασία: international outsourcing και offshoring. Στο international outsourcing οι εισαγωγές των ενδιάμεσων εισροών από το εξωτερικό γίνονται ανεξάρτητα αν πρόκειται για θυγατρική ή μη θυγατρική μονάδα. Αντίθετα στο offshoring οι εισαγωγές γίνονται μόνο από θυγατρικές μονάδες.



το 2000 αρχικά λόγω της τρομοκρατικής επίθεσης της 11<sup>ης</sup> Σεπτεμβρίου και στη συνέχεια λόγω της παγκόσμιας χρηματοοικονομικής κρίσης του 2008.

Η παρούσα ενότητα αρχικά παρουσιάζει συνοπτικά δύο βασικές θεωρίες που μελετούν τις επιπτώσεις του αυξανόμενου διεθνούς εμπορίου και διεθνών επενδυτικών ροών στην αγορά εργασίας και στους μισθούς: α) Το μοντέλο Hecksher και Ohlin και β) το θεώρημα των Stolper και Samuelson. Στη συνέχεια αναλύει τις επιπτώσεις της παγκοσμιοποίησης στις εργασιακές σχέσεις και στους μισθούς σε δύο επίπεδα: στην εξειδικευμένη και ανειδίκευτη εργασία και στους θεσμούς της αγοράς εργασίας.

#### 1.4.1 Θεωρητικές προσεγγίσεις

##### A) Το μοντέλο Hecksher και Ohlin

Το μοντέλο των Hecksher και Ohlin (H-O)<sup>7</sup> αναφέρεται στις διαφορές αναλογίας των συντελεστών παραγωγής ως εξήγηση της θεωρητικής βάσης του εμπορίου. Επηρεασμένο από τη θεωρία του συγκριτικού πλεονεκτήματος του Ricardo,<sup>8</sup> το μοντέλο υποστηρίζει ότι η επάρκεια των συντελεστών παραγωγής (γη, εργασία, κεφάλαιο) καθορίζουν σε σημαντικό βαθμό και το συγκριτικό πλεονέκτημα κάθε χώρας. Οι χώρες έχουν συγκριτικό πλεονέκτημα σε αυτά τα αγαθά για τα οποία απαιτούνται συντελεστές παραγωγής που βρίσκονται σε αφθονία. Με την ανάπτυξη επομένως του εμπορίου μια χώρα θα εξειδικευθεί στην παραγωγή και θα κάνει εξαγωγές προϊόντων που η παραγωγή τους απαιτεί σχετικά μεγάλες ποσότητες από το συντελεστή που βρίσκεται σε σχετική επάρκεια. Αντίστοιχα, θα εισάγει εκείνο το προϊόν που η παραγωγή του απαιτεί σχετικά μεγάλες ποσότητες του συντελεστή που βρίσκεται σε σχετική ανεπάρκεια. Σε αυτό το πλαίσιο αναμένεται ότι τα αγαθά που εξάγονται θα είναι φθηνότερα από τα αγαθά που εισάγονται εάν και τα δύο παράγονταν εγχωρίως.

Ως προς το επίπεδο των μισθών, στη χώρα που έχει σχετική επάρκεια εργασίας θα παράγονται προϊόντα μεγαλύτερης έντασης εργασίας και στην εγχώρια ζήτηση θα προστεθεί και η ζήτηση της αλλοδαπής. Η αύξηση του προϊόντος για την ικανοποίηση της αυξημένης ζήτησης θα προκαλέσει αύξηση στη

<sup>7</sup> O'Rourke-Williamson (1999).

<sup>8</sup> Η θεωρία του συγκριτικού πλεονεκτήματος του Ricardo συμπληρώνει τη θεωρία του απόλυτου πλεονεκτήματος του Smith ότι δηλαδή το χαμηλότερο απόλυτο κόστος παραγωγής μιας χώρας που εξειδικεύεται σε ένα προϊόν της δίνει το πλεονέκτημα έναντι άλλων χωρών να εξαγάγει το προϊόν. Ο Ricardo συμπληρώνει ότι η εξειδίκευση στην παραγωγή δικαιολογείται ακόμη και αν δεν υπάρχει απόλυτο αλλά μόνο συγκριτικό πλεονέκτημα.





ζήτηση για το συντελεστή εργασία και συνεπώς αύξηση στους μισθούς. Αντίθετα καθοδική πορεία στους μισθούς παρατηρείται στη χώρα που έχει σχετική επάρκεια κεφαλαίου. Από τα παραπάνω συμπεραίνεται ότι το διεθνές εμπόριο, αυξάνει τους μισθούς στις αναπτυσσόμενες χώρες με ανοικτή οικονομία καθώς συνήθως έχουν επάρκεια σε εργασία (Freeman et al. 2001), για όσο τουλάχιστον χρόνο επιτυγχάνουν να διατηρούν και να αυξάνουν τα μερίδιά τους στη διεθνή αγορά.

Βασική κριτική στη θεωρία των H-O ασκήθηκε από την έρευνα του καθηγητή Leontief (1953). Ερευνώντας εξαγωγικές βιομηχανίες των Η.Π.Α. και παραγωγικές μονάδες της ίδιας χώρας που παράγουν προϊόντα ανταγωνιστικά των εισαγωγών, βρήκε ότι *“ο λόγος κεφάλαιο/εργασία ήταν χαμηλότερος στις βιομηχανίες εξαγωγικών προϊόντων απ’ ότι στις βιομηχανίες υποκατάστατων εισαγωγών. Ερμηνεύοντας το παραπάνω βάσει της θεωρίας H-O συμπεραίνεται ότι οι Η.Π.Α. πρέπει να ειδικευθούν στην παραγωγή προϊόντων έντασης εργασίας και να εισάγουν προϊόντα έντασης κεφαλαίου”* (Πουρναράκης 1996, σελ. 251). Αυτό είναι το «παράδοξο» του Leontief.

Πληθώρα κριτικών προσπάθησε να ερμηνεύσει το παράδοξο του Leontief με πρώτο τον ίδιο τον Leontief που επισήμανε ότι οι μονάδες εργασίας δεν είναι συγκρίσιμες διεθνώς. Δηλαδή ενδεχομένως το εργατικό δυναμικό στις Η.Π.Α. να είναι πιο παραγωγικό και αποτελεσματικό λόγω της υπεροχής της αμερικάνικης οικονομίας σε τεχνολογία και οργάνωση. Ένα άλλο σημείο που επισημαίνεται από τον Jones (1956) είναι ότι οι Η.Π.Α. ενδεχομένως χρησιμοποιούν μεθόδους μεγαλύτερης έντασης κεφαλαίου από τις χώρες του εξωτερικού για την παραγωγή προϊόντων. Ο Diab (1956) εξετάζοντας τη διάρθρωση των εισαγωγών εξαγωγών των Η.Π.Α. παρατηρεί ότι οι Η.Π.Α. *«χρησιμοποιούν μεγαλύτερες ποσότητες εξειδικευμένης εργασίας από ότι οι εξαγωγές των άλλων χωρών. Αυτό οδήγησε στη σκέψη ότι αν ο συντελεστής κεφάλαιο συμπεριλάβει και το ανθρώπινο κεφάλαιο τα ευρήματα της μελέτης του Leontief θα συμφωνούν με το θεώρημα H-O»* (Πουρναράκης 1956, σελ.253).

## B) Το θεώρημα των Stolper και Samuelson

Σύμφωνα με το θεώρημα Stolper και Samuelson (1941), το διεθνές εμπόριο επηρεάζει τις τιμές των προϊόντων τα οποία με τη σειρά τους επηρεάζουν τις τιμές των συντελεστών παραγωγής καθώς προκαλούνται αλλαγές στη ζήτησή τους. Ουσιαστικά αυξάνεται η ζήτηση και η τιμή των συντελεστών παραγωγής που





χρησιμοποιούνται εντατικά για την παραγωγή των πιο επικερδών προϊόντων. Υπό αυτές τις συνθήκες, η ανάπτυξη του εμπορίου θα είναι επικερδής για τις ανεπτυγμένες και τις αναπτυσσόμενες χώρες, καθώς η κάθε οικονομία μπορεί να εκμεταλλευτεί επαρκέστερα τους συντελεστές παραγωγής της, αυξάνοντας την παραγωγή των αγαθών στα οποία έχει συγκριτικό πλεονέκτημα.

Παίρνοντας ως παράδειγμα τις επιδράσεις της παγκοσμιοποίησης στην εξειδικευμένη και ανειδίκευτη εργασία, το παραπάνω θεώρημα υποστηρίζει ότι εάν η σχετική τιμή ενός αγαθού αυξάνεται, τότε ο πραγματικός μισθός του συντελεστή που χρησιμοποιείται εντατικά στην παραγωγή του αγαθού αυτού αυξάνεται, ενώ ο μισθός όλων των άλλων συντελεστών μειώνεται. Επομένως μια αύξηση της τιμής του προϊόντος που απαιτεί εξειδικευμένη εργασία σε σχέση με το προϊόν που χρησιμοποιεί ανειδίκευτη εργασία θα οδηγήσει σε αύξηση των μισθών των εξειδικευμένων εργατών.

#### 1.4.2 Οι επιπτώσεις της παγκοσμιοποίησης

##### 1.4.2.1 Οι επιπτώσεις της παγκοσμιοποίησης στην εξειδικευμένη και ανειδίκευτη εργασία

Η αύξηση των μεταναστευτικών ροών τα τελευταία χρόνια συνδυάζονται με την παγκοσμιοποίηση<sup>9</sup> γεγονός που επιφέρει σημαντικές επιδράσεις στις αμοιβές των εξειδικευμένων και ανειδίκευτων εργαζόμενων, όπως προαναφέρθηκε στην ανάλυση του θεωρήματος Stolper και Samuelson. Σύμφωνα με τον Borjas (1995) οι μετανάστες είναι κυρίως ανειδίκευτοι εργάτες και ο μεγάλος αριθμός ανειδίκευτων εργατών που εισήλθαν στις Η.Π.Α. τις δύο τελευταίες δεκαετίες είχε αντίστροφη επίδραση στις ευκαιρίες απασχόλησης για τους ντόπιους ανειδίκευτους εργάτες. Ως συνέπεια της αύξησης της προσφοράς ανειδίκευτης εργασίας μειώθηκε ο μισθός των ανειδίκευτων εργατών στις ανεπτυγμένες χώρες οι οποίοι βρέθηκαν αντιμέτωποι σε απευθείας ανταγωνισμό με αντίστοιχους ανειδίκευτους εργάτες σε αναπτυσσόμενες και χαμηλόμισθες χώρες. Επίσης, οι μεγάλες επιχειρήσεις, αναζητώντας φθηνότερο δυναμικό μετακίνησαν την παραγωγική τους δραστηριότητα (π.χ. τηλεφωνικά κέντρα και μονάδες

<sup>9</sup> Το ποσοστό των αλλοδαπών σε σχέση με το συνολικό πληθυσμό φτάνει στην Ε.Ε. 15 το 0,7%. Στις πρώτες θέσεις βρίσκονται η Ισπανία, η Ελβετία και η Αυστρία με την Ιρλανδία. Η τάση διαχρονικά είναι ανοδική για όλες τις χώρες καθώς και τις Η.Π.Α. (EAG Report 2008).



παραγωγής) σε αναπτυσσόμενες χώρες με φθηνό εργατικό δυναμικό και χαμηλό βαθμό νομοθετικά κατοχυρωμένης εργασιακής ασφάλειας και προστασίας.

Σε παρεμφερή αποτελέσματα οδηγεί και η εισαγωγή σε βιομηχανοποιημένες χώρες προϊόντων από χώρες με χαμηλούς μισθούς. Η απελευθέρωση του εμπορίου και η δυνατότητα πραγματοποίησης εισαγωγών από χώρες φθηνού εργατικού κόστους, μπορούν βραχυπρόθεσμα τουλάχιστον να οδηγήσουν σε αύξηση της ανεργίας καθώς οι τιμές των προϊόντων τους δεν είναι ανταγωνιστικές. Σημαντική επίδραση στο κατά πόσο θα μειωθούν οι μισθοί των ανειδίκευτων εργατών ή αντίστοιχα θα αυξηθεί η ανεργία στην ανειδίκευτη εργασία διαδραματίζουν οι θεσμοί της αγοράς εργασίας της εκάστοτε χώρας<sup>10</sup> (Wood 1994, Peeters και Garretsen 2000, Bacon και Blyton 2002).

Από την άλλη πλευρά, τα συνεχώς μειωμένα κόστη των διεθνών ταξιδιών και της επικοινωνίας που επιτεύχθηκαν μέσω της νέας τεχνολογίας, έδωσαν την ευκαιρία στα υψηλά εξειδικευμένα στελέχη που διαμένουν σε ανεπτυγμένες χώρες, να συμμετέχουν στην παραγωγική διαδικασία των αναπτυσσόμενων χωρών. Για παράδειγμα ένας παραγωγικός και καινοτόμος εργαζόμενος μπορεί να προσφέρει τις υπηρεσίες του σε όλο τον κόσμο (π.χ. ένας γιατρός μέσω της τηλεϊατρικής). Παράλληλα, λόγω της έλλειψης εξειδικευμένων εργαζόμενων σε αναπτυσσόμενες και ανεπτυγμένες χώρες αυξήθηκε ο ρυθμός μετανάστευσης εξειδικευμένων εργαζόμενων από τις αναπτυσσόμενες στις ανεπτυγμένες χώρες. Για παράδειγμα, η τεχνολογική πρόοδος, δημιούργησε έλλειψη εργαζόμενων εξειδικευμένων στην πληροφορική στις ανεπτυγμένες χώρες, με αποτέλεσμα αρκετές χώρες να χαλαρώσουν τους περιορισμούς για μετανάστευση και άδεια εργασίας και να «εισάγουν» εργαζόμενους εξειδικευμένους στην πληροφορική από την Ινδία (Bacon και Blyton, 2002).

Συμπερασματικά, η παγκοσμιοποίηση σε συνδυασμό με τις τεχνολογικές αλλαγές συνδέεται με την αύξηση στη ζήτηση για εξειδικευμένη εργασία στις ανεπτυγμένες χώρες, και με αύξηση στη ζήτηση για ανειδίκευτη εργασία στις αναπτυσσόμενες και κυρίως στις υπανάπτυκτες χώρες. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα τη μείωση του χάσματος στις αμοιβές των ανειδίκευτων εργατών ανάμεσα σε ανεπτυγμένες και αναπτυσσόμενες χώρες, αλλά ταυτόχρονα αυξάνει το

<sup>10</sup> Βλέπε Κεφάλαιο 2, ενότητα 2.3 σχετικά με το ρόλο των θεσμών στην αγορά εργασίας.



μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους εξειδικευμένους και ανειδίκευτους εργάτες στις ανεπτυγμένες χώρες (Tang και Wood, 1999).

Ένας άλλος τρόπος με τον οποίο η παγκοσμιοποίηση συμβάλλει στη μείωση των μισθολογικών ανισοτήτων μεταξύ ανεπτυγμένων και αναπτυσσόμενων χωρών σύμφωνα με πληθώρα μελετητών είναι ότι μειώνει την απόλυτη φτώχεια<sup>11</sup> (Dollar και Collier 1999, Bhagwati και Srinivasan 2001, Khan και Riskin 2001, Yusef 2003, Heshmati 2004, Dollar 2005).

Ο τρόπος με τον οποίο η παγκοσμιοποίηση μειώνει την απόλυτη φτώχεια είναι μέσω της ανάπτυξης (Dollar και Collier 1999, Khan και Riskin 2001). Συγκεκριμένα, η αύξηση του εμπορίου και των ξένων επενδύσεων, η μείωση των δασμών και άλλες πολιτικές εμπορίου μπορούν να οδηγήσουν σε αύξηση της οικονομικής δραστηριότητας και αύξηση του κατά κεφαλή ΑΕΠ, ως αποτέλεσμα του οποίου μειώνεται η φτώχεια. Μπορεί να δοθεί δηλαδή η ευκαιρία στους φτωχούς των αναπτυσσόμενων χωρών να ξεφύγουν από την ανέχεια της αγροτικής ζωής και να βρουν ενδεχομένως καλύτερη εργασία στις πόλεις, αρκεί οι αναπτυσσόμενες χώρες να εκμεταλλευτούν με τις κατάλληλες πολιτικές τα θετικά στοιχεία της παγκοσμιοποίησης και να γίνει σωστή κατανομή του αυξημένου εισοδήματος (Dollar και Collier 1999, Bhagwati και Srinivasan 2001, Yusef 2003).

#### 1.4.2.2 Οι επιπτώσεις του διεθνούς εμπορίου στους θεσμούς της αγοράς εργασίας (συλλογικές διαπραγματεύσεις και αποδυνάμωση των σωματείων)

Όπως και προαναφέρθηκε, οι θεσμοί της αγοράς εργασίας διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στις επιπτώσεις της παγκοσμιοποίησης στις μισθολογικές ανισότητες μεταξύ εξειδικευμένων και ανειδίκευτων εργαζόμενων και στην απασχόληση των ανειδίκευτων εργατών. Είναι ενδεχόμενο σε μία χώρα με αυστηρό πλαίσιο θεσμικών ρυθμίσεων αντί για αύξηση της μισθολογικής ανισότητας να λάβει χώρα αύξηση της ανεργίας (π.χ. μέσω της εξασφάλισης του κατώτατου μισθού, Rama, 2001). Αντίθετα μια χώρα με ευέλικτο πλαίσιο θεσμικών ρυθμίσεων ανταποκρίνεται θετικά στα οφέλη από την απελευθέρωση του εμπορίου (Davidson και Matusz, 2000).<sup>12</sup>

<sup>11</sup> Ως απόλυτη φτώχεια ορίζεται το ποσοστό του πληθυσμού που ζει με λιγότερο από ένα καθορισμένο ποσό δολαρίων την ημέρα και δημοφιλέστερος τρόπος μέτρησης είναι το ποσοστό του πληθυσμού που ζει με λιγότερο από 1 δολάριο ημερησίως.

<sup>12</sup> Βλέπε Κεφάλαιο 2, ενότητα 2.3 σχετικά με το ρόλο των θεσμών στην αγορά εργασίας.



Αλλά και αντίστροφα, η παγκοσμιοποίηση αυξάνει την πιθανότητα απορύθμισης των θεσμών της αγοράς εργασίας. Αρκετοί μελετητές επικεντρώθηκαν στις επιπτώσεις της παγκοσμιοποίησης στην αποδυνάμωση των σωματείων η οποία παρατηρήθηκε αρχικά στις αρχές της δεκαετίας του '80<sup>13</sup> και συμβαδίζει παράλληλα με τη ραγδαία ανάπτυξη της παγκοσμιοποίησης. Ενώ παραδοσιακά, τα σωματεία συνέβαλαν στη διασφάλιση των μισθών των ανειδίκευτων ή των ελάχιστα εξειδικευμένων εργατών η σταδιακή αποδυνάμωσή τους και η στροφή προς συλλογικές συμβάσεις περισσότερο επικεντρωμένες σε επίπεδο επιχείρησης είχε ως αποτέλεσμα την αλλαγή του τρόπου προσδιορισμού του μισθού σε πολλές χώρες.

Υπάρχει πληθώρα εξηγήσεων ως προς τον τρόπο με τον οποίο η παγκοσμιοποίηση επηρέασε την αποδυνάμωση των σωματείων: Πρώτον οι μετανάστες συχνά δεν αποτελούν μέλη των σωματείων με αποτέλεσμα να αυξάνεται σημαντικά το εργατικό δυναμικό χωρίς την αντίστοιχη αύξηση των μελών των σωματείων. Δεύτερον η παγκοσμιοποίηση και η συνεπαγόμενη αύξηση του ανταγωνισμού ενθαρρύνει τις κυβερνήσεις ή αναγκάζει ακόμη και τα ίδια σωματεία να αποδεχτούν πολιτικές που αποδυναμώνουν τη διαπραγματευτική τους δύναμη (Gaston 2002, Scruggs και Lange 2002). Όπως χαρακτηριστικά αναφέρουν οι Abowd και Lemieux (1993) και Davidson και Matusz (2000) ο έντονος ανταγωνισμός μεταξύ χωρών και επιχειρήσεων οδηγεί σε ανατροπή των εργασιακών δεδομένων, χαλάρωση των εργασιακών θεσμών και σε εμφάνιση νέων ευέλικτων μορφών εργασίας.

Συμπερασματικά, η παγκοσμιοποίηση είναι μια νέα κατάσταση που εμπεριέχει πολλές επιμέρους πλευρές αλλαγών και έτσι είναι δύσκολο να εντοπιστούν οι ακριβείς της επιπτώσεις στις μισθολογικές ανισότητες καθώς αυτές βιώνονται διαφορετικά από τις χώρες. Γι αυτό και οι εκτιμήσεις των μελετητών διαφέρουν ανάλογα με τη χώρα και πόσο ανοικτή είναι αυτή στο διεθνές εμπόριο<sup>14</sup> αλλά και πόσο ευέλικτοι στις αλλαγές είναι οι θεσμοί της αγοράς εργασίας. Σε γενικές γραμμές υποστηρίζεται ότι η παγκοσμιοποίηση σε συνδυασμό με την τεχνολογική ανάπτυξη αυξάνει από τη μια πλευρά τους μισθούς στις

<sup>13</sup> Η αποδυνάμωση των σωματείων μετά το 1980 έγινε πιο αισθητή στις αγγλόφωνες χώρες όπου η πυκνότητα των σωματείων έπεσε κατά 12 μονάδες στην Αυστραλία, 15 μονάδες στο Ην.Βασίλειο και 10 μονάδες σε Ιρλανδία και Η.Π.Α. (Wallerstein-Western 2000).

<sup>14</sup> Για παράδειγμα η Κίνα, η Ινδία, το Μπαγκλαντές και το Βιετνάμ που συμμετέχουν στην παγκόσμια αγορά προϊόντων και υπηρεσιών έχουν μειώσει τα ποσοστά απόλυτης φτώχειας σε αντίθεση με το Αφγανιστάν και το Κονγκό που βρίσκονται ακόμα στο «περιθώριο».



αναπτυσσόμενες χώρες και από την άλλη πλευρά αυξάνει τις μισθολογικές ανισότητες εντός των ανεπτυγμένων χωρών καθώς αυξάνεται το χάσμα των μισθών μεταξύ εξειδικευμένων και ανειδίκευτων εργαζόμενων.

### 1.5 Το μέγεθος της επιχείρησης, οι μισθοί και οι μισθολογικές ανισότητες

Ως αποτέλεσμα της παγκοσμιοποίησης και της διεθνοποίησης των επιχειρήσεων, η επίδραση του μεγέθους της επιχείρησης στους μισθούς αποτέλεσε αντικείμενο μελέτης για πολλούς ερευνητές. Οι περισσότεροι αναλυτές υποστηρίζουν ότι οι μεγάλες σε μέγεθος επιχειρήσεις πληρώνουν υψηλότερους μισθούς και μισθολογικά πριμ από τις μικρές εταιρείες (Brown και Medoff 1989, Brown και Medoff 1990, Οι και Idson 1999). Πέρα από υψηλότερους μισθούς οι μεγάλες εταιρείες προσφέρουν και άλλες παροχές στους εργαζόμενους όπως σχεδιασμό συνταξιοδότησης, περισσότερες άδειες, ασφάλεια υγείας και ζωής κλπ. Επομένως υποστηρίζεται ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση ανάμεσα στο μέγεθος της επιχείρησης και τους μισθούς.<sup>15</sup>

Στην προσπάθεια να εξηγήσουν γιατί οι μεγάλες επιχειρήσεις πληρώνουν υψηλότερους μισθούς και αποζημιώνουν καλύτερα τους εργαζόμενους από ότι οι μικρότερες, οι μελετητές κατέληξαν σε μια σειρά παραγόντων. Αυτοί οι παράγοντες μελετώνται στην παρούσα ενότητα όπου ανιχνεύονται θεωρητικές προσεγγίσεις, εμπειρικές ενδείξεις και στοιχεία από μελέτες διαφόρων χωρών σχετικά με τη σχέση του μεγέθους και της διεθνοποίησης της επιχείρησης με τους μισθούς και τις μισθολογικές ανισότητες.

#### 1.5.1 Η σχέση του μεγέθους της επιχείρησης με τους μισθούς

##### 1.5.1.1 Θεωρητικές προσεγγίσεις

###### I) Η νεοκλασική θεωρία

Η νεοκλασική θεωρία προβλέπει ότι οποιεσδήποτε διαφορές στο επίπεδο αμοιβής ανάμεσα σε διαφορετικές εταιρείες οφείλονται στις διαφορετικές ικανότητες και στο διαφορετικό επίπεδο γνώσεων και δεξιοτήτων των

<sup>15</sup> Οι Brown και Medoff (1989) βρίσκουν θετική και στατιστικά σημαντική σχέση ανάμεσα στο μέγεθος τους εργοδότη και τους μισθούς στις Η.Π.Α. Παρόμοια αποτελέσματα βρίσκουν για τον Καναδά (Morissette, 1993), το Ην.Βασίλειο (Main και Reilly, 1993), την Ιαπωνία (Rebick, 1993), την Γερμανία (Schmidt και Zimmerman, 1991, Criscuolo, 2000), την Ισπανία (Alcala, 2007), την Αυστραλία (Waddoups, 2007)



εργαζόμενων καθώς και διαφορές στις συνθήκες εργασίας που προσφέρονται από τις επιχειρήσεις (Zabojnik και Bernhardt, 2000). Στη συνέχεια, παρουσιάζονται συνοπτικά τρεις προσεγγίσεις της νεοκλασικής θεωρίας που ερμηνεύουν τη σχέση του μεγέθους της επιχείρησης με το επίπεδο των μισθών.

A) Η υπόθεση για την ποιότητα του εργατικού δυναμικού

Σύμφωνα με την παραπάνω υπόθεση, οι μεγάλες σε μέγεθος επιχειρήσεις, προσλαμβάνουν εργαζόμενους υψηλότερης ποιότητας και παραγωγικότητας για διάφορους λόγους: λόγω του μεγαλύτερου κεφαλαίου και της ρευστότητας που διαθέτουν, λόγω της εργασιακής τους οργάνωσης, λόγω των οικονομικών κλίμακας, λόγω της ανάγκης μείωσης του κόστους επίβλεψης στα τμήματα κτλ. Επίσης οι μεγάλες επιχειρήσεις είναι πιο καινοτόμες, συνήθως χρησιμοποιούν πιο προηγμένη τεχνολογία, γεγονός που απαιτεί περισσότερο εξειδικευμένη γνώση από τους απασχολούμενους. Τέλος, οι μεγάλες επιχειρήσεις προσφέρουν συχνά καλύτερα προγράμματα κατάρτισης, γεγονός που βελτιώνει την ποιότητα της εργασίας και το ανθρώπινο δυναμικό (Black et al. 1999, Oi και Idson 1999).

B) Θεωρία των εξισωτικών διαφορών-(Compensating Wage Differentials Hypothesis)-Εργασιακές συνθήκες

Οι εργασιακές συνθήκες σε μεγάλες επιχειρήσεις συχνά παρουσιάζουν απρόσωπο εργασιακό περιβάλλον, περισσότερους κανονισμούς εργασίας, λιγότερη αυτονομία κλπ. Για τους παραπάνω λόγους και προκειμένου να προσελκύσουν και να αποζημιώσουν τους μελλοντικούς εργαζόμενους, οι μεγάλες επιχειρήσεις παρέχουν υψηλότερα πακέτα αποδοχών (Hamermesh, 1980).

Γ) Συμπληρωματικότητα Κεφαλαίου-Εργασίας-(Capital-Labor Complementarities)

Το γεγονός ότι το κεφάλαιο και η εργασία κατά κανόνα συνυπάρχουν στην παραγωγική διαδικασία, στις μεγάλες επιχειρήσεις που συνήθως διαθέτουν υψηλότερο επενδεδυμένο κεφάλαιο, δημιουργεί την ανάγκη οι μεγάλες επιχειρήσεις να προσλάβουν και αρτιότερα καταρτισμένο προσωπικό. Υπό αυτές τις συνθήκες είναι υποχρεωμένες να καταβάλλουν και υψηλότερους μισθούς από ότι οι μικρότερες και με λιγότερο κεφαλαιουχικό εξοπλισμό εταιρείες (Dickens και Katz, 1987).

II) Θεσμικές εξηγήσεις





Οι θεσμικές προσεγγίσεις εξηγούν την παραπάνω σχέση ως απόρροια των προσπαθειών των μεγάλων επιχειρήσεων είτε να αποφύγουν τη δημιουργία σωματείου ή λόγω της δύναμης που έχουν στην αγορά εργασίας.

A) Εσωτερικές αγορές εργασίας και αποδοτικοί μισθοί-(Internal labour markets and efficiency wages)

Στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις που είναι κατά κανόνα και λιγότερο ευέλικτες, η επιτήρηση των εργαζόμενων είναι δύσκολη και δαπανηρή, γι αυτό και αυτές οι επιχειρήσεις δημιουργούν συχνά συστήματα ελέγχου της αποδοτικότητας των εργαζόμενων και προσφέρουν υψηλότερους μισθούς προκειμένου να δώσουν κίνητρα για να μειώσουν τις αδικαιολόγητες απουσίες από την εργασία και τις αντικαταστάσεις (μοντέλα αποδοτικών μισθών). Οι εσωτερικές αγορές εργασίας διευκολύνουν την εκτίμηση της απόδοσης ενός εργαζόμενου καθώς είναι ευκολότερο να συλλεχθούν πληροφορίες για τον εργαζόμενο και να εξασφαλισθεί υψηλότερη απόδοση των επενδύσεων σε ανθρώπινο δυναμικό (Pedace, 2008).

B) Απειλή συνδικαλισμού

Οι μεγάλες επιχειρήσεις έχουν περισσότερες πιθανότητες να αντιμετωπίσουν τη δημιουργία κάποιου σωματείου εντός της επιχείρησης. Γι αυτό και προκειμένου να αποφύγουν το υψηλότερο κόστος ενός συνδικαλισμένου εργατικού δυναμικού, προωθούν φιλικές προς τους εργαζόμενους εργασιακές σχέσεις, προσφέροντας υψηλότερους μισθούς, καλύτερες παροχές και καλύτερες εργασιακές συνθήκες (Pedace, 2008).

Γ) Δύναμη στην αγορά και διανομή των κερδών-(Power market and rent sharing)

Οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις έχουν συνήθως μεγαλύτερο μερίδιο στην αγορά που σημαίνει ότι είναι πιο κερδοφόρες και διατεθειμένες να πληρώσουν υψηλότερους μισθούς για να αυξήσουν την πίστη των εργαζόμενων στην εταιρεία και την παραγωγικότητά τους. Η διανομή μέρους των κερδών στους εργαζόμενους δημιουργεί συνήθως ένα περιβάλλον συνεργασίας και αυξημένης παραγωγικότητας (Blanchflower και Oswald, 1990).

#### 1.5.1.2 Εμπειρικές ενδείξεις

Λαμβάνοντας υπόψη τις παραπάνω θεωρίες, αρκετοί μελετητές ασχολήθηκαν κατά πόσο το μέγεθος της επιχείρησης επιδρά στο επίπεδο των μισθών. Οι Zbojnik και Bernhardt (2000) ανέπτυξαν ένα μοντέλο σύμφωνα με το





οποίο οι προαγωγές αποτελούν το κίνητρο για τους εργαζόμενους να αυξήσουν το επίπεδο των γνώσεων και των δεξιοτήτων τους. Οι ικανότητες και οι δεξιότητες ενός εργαζόμενου καθορίζονται από τα χαρακτηριστικά της επιχείρησης στην οποία εργάζεται, συνεπώς ακόμα και οι ίδιοι αρχικά εργαζόμενοι στην πορεία διαφοροποιούνται ως προς το ανθρώπινο κεφάλαιο που διαθέτουν. Αναλυτικότερα, οι εργαζόμενοι που απασχολούνται σε μεγαλύτερες επιχειρήσεις, με υψηλότερη τεχνολογία και που είναι πιο επικερδείς, αποκτούν υψηλότερο επίπεδο ανθρώπινου κεφαλαίου και επομένως υψηλότερη αμοιβή καθώς οι περισσότερες δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης και προαγωγών που παρέχει μια μεγάλη σε μέγεθος επιχείρηση αποτελούν σημαντικό κίνητρο για τους εργαζόμενους για συνεχή κατάρτιση. Επίσης οι εργαζόμενοι σε μεγάλες επιχειρήσεις παραμένουν στις επιχειρήσεις για πολλά χρόνια, έχουν καλύτερη κατάρτιση και απολαμβάνουν καλύτερες συνθήκες εργασίας.

Οι Barth και Dale-Olsen (2005) επικεντρώθηκαν στη μελέτη της σχέσης μεγέθους επιχείρησης και μισθών χρησιμοποιώντας στατιστικά στοιχεία της Νορβηγίας και λαμβάνοντας υπόψη τον αριθμό των εργαζόμενων παρόμοιων ικανοτήτων (για παράδειγμα με ίδια εκπαίδευση). Η έρευνά τους έδειξε ότι η σχέση μεγέθους-μισθού είναι άμεσα συνδεδεμένη με τις ικανότητες των εργαζόμενων στους μισθούς και πιο συγκεκριμένα όσο περισσότεροι εργαζόμενοι της ίδιας εκπαιδευτικής βαθμίδας εργάζονται σε μια επιχείρηση τόσο υψηλότεροι είναι οι μισθοί για αυτή την ομάδα. Επίσης διαπίστωσαν ότι αν αυξάνεται το μέγεθος της επιχείρησης προσλαμβάνοντας περισσότερους εργαζόμενους παρόμοιων ικανοτήτων αυτό έχει μεγαλύτερη επίδραση στους μισθούς από την περίπτωση που η αύξηση του μεγέθους της επιχείρησης επιτεύχθηκε μέσω της πρόσληψης εργαζόμενων διαφορετικών ικανοτήτων και δυνατοτήτων.

### *1.5.2 Η σχέση του μεγέθους της επιχείρησης με τις μισθολογικές ανισότητες*

Στην προηγούμενη ενότητα εξετάστηκε η συσχέτιση του μεγέθους της επιχείρησης με το ύψος του μισθού. Στην παρούσα ενότητα εξετάζονται οι μισθολογικές διαφορές εντός της επιχείρησης βάσει του μεγέθους της.

Από τη μία πλευρά αρκετοί ερευνητές υποστήριξαν ότι η διασπορά των μισθών μέσα σε μια επιχείρηση αυξάνεται όσο αυξάνεται και το μέγεθος της επιχείρησης διότι: α) προσλαμβάνονται εργαζόμενοι με περισσότερο ετερογενή



προσόντα (Davis και Haltiwanger, 1995) και β) οι μισθοί βασίζονται περισσότερο στα κίνητρα που παρέχει η μεγαλύτερη επιχείρηση (Lazear και Rosen, 1981).

Υπάρχουν όμως και μελετητές που υποστήριξαν το αντίθετο όταν οι μεγάλοι εργοδότες: α) προσλαμβάνουν εργαζόμενους με ομοιογενή προσόντα (Kremer 1993, Oi και Idson 1999) β) χρησιμοποιούν σταθερές πολιτικές μισθοδοσίας προκειμένου να αποφύγουν το κόστος επίβλεψης (Garen, 1985), γ) έχουν συνήθως ισχυρά σωματεία που περιορίζουν τις μισθολογικές διαφορές ανάμεσα στους εργαζόμενους (Freeman 1980, Voos 1983, Brown και Medoff 1990). Επίσης για ορισμένους μελετητές η μισθολογική διασπορά είναι μεγαλύτερη σε μικρότερες επιχειρήσεις γιατί: α) χρησιμοποιούν ευρεία ποικιλία τεχνολογιών παραγωγής (Lambson 1991, Davis και Haltiwanger 1995), β) τα σωματεία είναι περισσότερο ισχυρά στις μεγάλες επιχειρήσεις που έχουν τη δύναμη να πιέσουν και να συμπίεσουν τους μισθούς (Freeman 1980, 1982, Voos 1983, Lallemand και Rycx, 2005)

Η εμπειρική αξία των παραπάνω απόψεων εξετάστηκε από τους Davis και Haltiwanger (1995) οι οποίοι μελέτησαν τον κλάδο μεταποίησης στις Η.Π.Α. Οι παρατηρήσεις τους αποτελούνταν από 300.000 επιχειρήσεις μεταποίησης στις Η.Π.Α. που απασχολούσαν συνολικά 18,5 εκατομμύρια εργαζόμενους. Οι μεταβλητές που ανέλυσαν ήταν το ωρομίσθιο, τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, η κάλυψη από σωματεία και το μέγεθος της επιχείρησης. Οι παραπάνω έδειξαν ότι οι μισθολογικές διαφορές εντός της επιχείρησης αυξάνουν όσο αυξάνεται το μέγεθος της επιχείρησης και παρατήρησαν ότι α) οι ετερογενείς εργαζόμενοι τείνουν να αυξάνονται με την αύξηση του μεγέθους της επιχείρησης και β) η συνεισφορά των μη μετρήσιμων χαρακτηριστικών (για παράδειγμα ικανότητες) στη μισθολογική διασπορά ανάμεσα στους εργαζόμενους είναι μεγαλύτερη στις πιο μικρές επιχειρήσεις.

Σε γενικές γραμμές, σύμφωνα με τους παραπάνω, τρεις κατηγορίες παραγόντων έχουν να κάνουν με τη μισθολογική διασπορά σε σχέση με το μέγεθος της επιχείρησης: Ο βαθμός τεχνολογικής διαφοροποίησης, μη ανταγωνιστικοί και θεσμικοί παράγοντες και μέτρα αποζημίωσης (compensation schemes). Πιο συγκεκριμένα, οι τεχνολογίες παραγωγής χρησιμοποιούνται από επιχειρήσεις για διάφορα προσόντα του εργατικού δυναμικού. Όταν λοιπόν οι εργοδότες διαφορετικού μεγέθους υιοθετούν διάφορες τεχνολογίες, υπάρχουν λογικά διαφορές στη μισθολογική διασπορά σε σχέση με το μέγεθος της επιχείρησης.



Δεύτερον οι διαφορές στη μισθολογική δομή μπορούν να οφείλονται στη διαπραγματευτική ικανότητα των εργαζόμενων. Οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις εμφανίζουν μεγαλύτερες ενδο-επιχειρησιακές μισθολογικές διαφορές καθώς είναι πιο διαφοροποιημένες οριζόντια και κάθετα και απασχολούν σε μεγάλη ποικιλία καθηκόντων εργαζόμενους που συνεπώς έχουν και μεγαλύτερη ετερογένεια στο εργατικό δυναμικό. Οι εργαζόμενοι με υψηλά προσόντα έχουν μεγαλύτερη διαπραγματευτική ικανότητα, οπότε σε μεγάλες επιχειρήσεις με μεγαλύτερη ετερογένεια των εργαζόμενων θα υπάρχουν και μεγαλύτερες μισθολογικές διαφορές. Στους θεσμικούς παράγοντες συμπεριλαμβάνονται τα σωματεία που έχουν μεγαλύτερη ισχύ στις επιχειρήσεις και το επίπεδο των συλλογικών διαπραγματεύσεων των μισθών. Τέλος ένας άλλος παράγοντας είναι ο τύπος του σχεδίου αποζημιώσεων που υιοθετούν οι επιχειρήσεις όπως για παράδειγμα το πριμ παραγωγικότητας και άλλες ανταμοιβές που χρησιμοποιούνται προκειμένου κάποιοι εργαζόμενοι αφενός να ανταμειφθούν για τις υπηρεσίες τους στην εταιρεία και αφετέρου να δοθούν κίνητρα για μελλοντική αύξηση της παραγωγικότητας και επίτευξης των στόχων.

## **1.6 Συμπεράσματα**

Η έννοια και οι διακρίσεις του μισθού απασχόλησαν πολλούς οικονομολόγους. Από τον Smith και τον Ricardo μέχρι τον Keynes και τους νεοκλασικούς προσπάθησαν να δώσουν απαντήσεις σε βασικά ερωτήματα σχετικά με τη διαμόρφωση του μισθού και τους παράγοντες που τον προσδιορίζουν καθώς και τους λόγους της διαφοροποίησης του μισθού από άτομο σε άτομο. Προέκυψαν διαφορετικές θεωρίες που επισήμαναν ότι βασικό προσδιοριστικό παράγοντα του μισθού αποτελούν οι δυνάμεις προσφοράς και ζήτησης, οι θεσμοί αλλά και οι συνθήκες (πλήρης ανταγωνισμός, μονοπώλιο, μονοψώνιο, διμερές μονοπώλιο) που επικρατούν στην αγορά.

Τόσο οι δυνάμεις προσφοράς και ζήτησης καθώς και οι συνθήκες που επικρατούν στην αγορά εργασίας τείνουν να οδηγήσουν σε ένα μισθό ισορροπίας για όλους τους εργαζόμενους. Γιατί όμως οι εργαζόμενοι δεν έχουν ενιαίο μισθό αλλά αντίθετα οι μισθοί τους ποικίλλουν και διαφέρουν; Σε αυτό το ερώτημα απαντά η θεωρία των εξισωτικών διαφορών που αποτελεί και τη βασική θεωρία ανάλυσης των μισθολογικών διαφορών. Η θεωρία των εξισωτικών διαφορών



επισημαίνει ότι σημαντικό ρόλο στον προσδιορισμό του μισθού έχουν οι ατομικές επιλογές των επιχειρήσεων και των εργαζόμενων και υπογραμμίζει ότι κάθε εργαζόμενος και εργοδότης είναι μοναδικός. Προσθέτει ότι από τη μια πλευρά οι εργαζόμενοι διαθέτουν ποικίλες ικανότητες και προτιμήσεις και από την άλλη οι εργοδότες προσφέρουν εργασίες που διαφέρουν σε απαιτήσεις και εργασιακό περιβάλλον.

Ένας βασικός παράγοντας που επηρέασε τις τελευταίες δεκαετίες την κατανομή του εισοδήματος, τις μισθολογικές ανισότητες και είχε σημαντικές επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις των εργαζόμενων ήταν η παγκοσμιοποίηση. Η παγκοσμιοποίηση συνεπάγεται ελεύθερη μετακίνηση αγαθών, υπηρεσιών, κεφαλαίων και εργαζόμενων. Μέσω της νέας τεχνολογίας και της παγκοσμιοποίησης επήλθε βελτίωση στον τομέα των επικοινωνιών, των μεταφορών και προέκυψαν νέες μορφές παραγωγής και εργασίας ενώ έγινε εντονότερος ο διεθνής ανταγωνισμός.

Βασισμένοι σε δύο θεωρήματα του διεθνούς εμπορίου (Heckscher και Ohlin, Stolper και Samuelson) οι μελετητές εστίασαν το ενδιαφέρον τους στις επιπτώσεις της παγκοσμιοποίησης στις μισθολογικές ανισότητες. Βασικό συμπέρασμα ως προς τις επιπτώσεις της παγκοσμιοποίησης στην εξειδικευμένη και ανειδίκευτη εργασία, είναι ότι η παγκοσμιοποίηση συνδέεται με αύξηση στη σχετική ζήτηση για εξειδικευμένη εργασία στις ανεπτυγμένες χώρες και με αύξηση για ανειδίκευτη εργασία στις αναπτυσσόμενες χώρες (εφόσον βέβαια αφορούν ανοικτές στο διεθνές εμπόριο οικονομίες). Αυτό έχει ως αποτέλεσμα από τη μια πλευρά να μειώνεται το χάσμα ανάμεσα σε ανεπτυγμένες και αναπτυσσόμενες χώρες όσον αφορά στους μισθούς των ανειδίκευτων εργατών, από την άλλη όμως να αυξάνει το χάσμα ανάμεσα στους εξειδικευμένους και ανειδίκευτους εργάτες στις ανεπτυγμένες χώρες. Επίσης το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα σε ανεπτυγμένες και αναπτυσσόμενες χώρες μειώνεται καθώς η παγκοσμιοποίηση φαίνεται να βελτιώνει το ρυθμό ανάπτυξης των αναπτυσσόμενων χωρών.

Αξίζει επίσης να σημειωθεί ότι σε γενικές γραμμές, οι επιπτώσεις της παγκοσμιοποίησης βιώνονται διαφορετικά σε κάθε χώρα ανάλογα με το πόσο ανοικτή είναι η χώρα στο εμπόριο και πόσο ευέλικτοι είναι οι θεσμοί της αγοράς εργασίας. Αλλά και αντίστροφα, η παγκοσμιοποίηση μπορεί να αυξήσει την πιθανότητα διάβρωσης και αλλαγής των θεσμών της αγοράς εργασίας (για παράδειγμα αποδυνάμωση των σωματείων).



Απόλυτα συνυφασμένο με την έννοια της παγκοσμιοποίησης και της διεθνοποίησης είναι και το μέγεθος της επιχείρησης. Οι μελετητές επιβεβαιώνουν ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση ανάμεσα στο μέγεθος της επιχείρησης και τους μισθούς και ότι οι μισθολογικές ανισότητες εντός της επιχείρησης αυξάνονται ανάλογα με το μέγεθός της.



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΘΕΣΜΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΚΑΙ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΑΝΙΣΟΤΗΤΕΣ

### Εισαγωγή

Στο προηγούμενο κεφάλαιο παρουσιάστηκαν οι βασικές θεωρίες προσδιορισμού του μισθού και αναλύθηκε η επίδραση της παγκοσμιοποίησης και του μεγέθους μιας επιχείρησης στις μισθολογικές ανισότητες μεταξύ των εργαζόμενων. Στόχος του παρόντος κεφαλαίου είναι να μελετηθεί η σχέση των θεσμικών παραγόντων (σωματεία-συλλογικές διαπραγματεύσεις και κατώτατος μισθός) με το επίπεδο των μισθών, τις μισθολογικές ανισότητες και την απασχόληση.

Το παρόν κεφάλαιο χωρίζεται σε τέσσερις ενότητες. Στην πρώτη ενότητα αναλύεται η διαπραγματευτική δύναμη των σωματείων κατά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και η επίδρασή τους στους μισθούς και την απασχόληση. Αρχικά παρουσιάζονται θεωρητικές προσεγγίσεις ως προς τα μοντέλα των διαπραγματεύσεων και στη συνέχεια αναφέρονται οι παράγοντες που προσδιορίζουν τη διαπραγματευτική δύναμη των σωματείων.

Η δεύτερη ενότητα διαπραγματεύεται τις επιπτώσεις στην αγορά, τους μισθούς και την απασχόληση από την επιβολή κατώτατου μισθού. Έπειτα αναλύονται οι προσδιοριστικοί παράγοντες του ύψους του κατώτατου μισθού ανάλογα με τις συνθήκες της αγοράς (ανταγωνιστικό μοντέλο, ατελής κάλυψη, η περίπτωση η επιβολή βασικού μισθού να οδηγήσει σε αύξηση της ζήτησης εργασίας, μονοψώνιο).

Η τρίτη ενότητα διαπραγματεύεται την επίδραση του βαθμού συγκέντρωσης των σωματείων (αποκεντρωτικά και συγκεντρωτικά<sup>16</sup>) στις μισθολογικές διαφορές εντός μιας χώρας, τις διαφορές στους μισθούς ανάμεσα στις χώρες και την απασχόληση. Στην ενότητα, παρουσιάζονται τόσο θεωρητικά υποδείγματα όσο και εμπειρικές ενδείξεις από τις Η.Π.Α. και τις ευρωπαϊκές χώρες. Το κεφάλαιο ολοκληρώνεται με την τέταρτη ενότητα όπου παρατίθενται τα συμπεράσματα.

<sup>16</sup> Ανάλογα με την ισχύ των σωματείων, την ύπαρξη ή όχι κατώτατου μισθού και τις νομοθετικές κυβερνητικές παρεμβάσεις διαμορφώνονται αποκεντρωτικά (de-centralised) και συγκεντρωτικά (centralized) συστήματα εργασιακών σχέσεων (ενότητα 2.3.1).



## 2.1 Η διαπραγματευτική δύναμη των σωματείων και οι μισθολογικές διαφορές

Αρκετοί μελετητές ασχολήθηκαν με τις επιπτώσεις του συνδικαλισμού στην αγορά εργασίας και την οικονομική επίδοση μιας χώρας. Από τη μια πλευρά υπάρχουν μελετητές που επικεντρώθηκαν στα πλεονεκτήματα της δράσης των σωματείων για τους εργαζόμενους και την Πολιτεία στην οποία δραστηριοποιούνται. Για παράδειγμα οι Freeman και Medoff (1983) υποστήριξαν ότι ο συνδικαλισμός έχει τη δυνατότητα να μειώνει τις μισθολογικές ανισότητες και τα κέρδη των υψηλών εισοδηματικών ομάδων. Επίσης θεώρησαν ότι τα σωματεία αποτελούν την «εργατική πολιτική φωνή» και είναι πιο αποτελεσματικά στην προώθηση μέτρων κοινωνικής πολιτικής.

Από την άλλη πλευρά αρκετοί μελετητές επικεντρώθηκαν στα μειονεκτήματα των σωματείων που αφορούν κυρίως στις επιχειρήσεις. Συγκεκριμένα υποστήριξαν ότι τα σωματεία με τη δράση τους οδηγούν σε μείωση των κερδών των επιχειρήσεων και έμμεσα σε μείωση της ανταγωνιστικότητας, των επενδύσεων, των πωλήσεων και τελικά ακόμη και των θέσεων απασχόλησης. (Baldwin 1983, Grout 1984, Wooden και Hawke 2000). Στη συνέχεια παρατίθενται τα βασικά, σχετικά, θεωρητικά υποδείγματα.

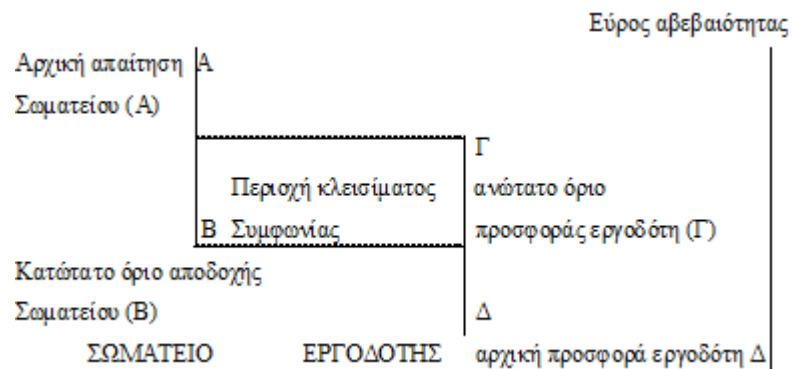
### 2.1.1 Η μέθοδος που χρησιμοποιούν τα σωματεία: οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και η διαπραγματευτική θεωρία του φάσματος

Στόχος των σωματείων είναι να προωθήσουν τα συμφέροντα των εργαζόμενων-μελών τους με βασικό μέσο-μέθοδο διαπραγμάτευσης τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις προϋποθέτουν την ύπαρξη εργατικών και εργοδοτικών σωματείων, τα οποία λειτουργούν σε μία ανταγωνιστική βάση, με άξονα αναφοράς τον καθορισμό του ύψους του μισθού και τις συνθήκες ή τους όρους εργασίας. Εναλλακτικό τρόπο ρύθμισης της απασχόλησης σε σχέση με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτελούν οι ατομικές συμφωνίες. Είναι όμως γεγονός ότι οι εργαζόμενοι με μεμονωμένες ατομικές συμβάσεις έχουν λιγότερη διαπραγματευτική ισχύ σε σχέση με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και ιδιαίτερα οι εργαζόμενοι των οποίων τα προσόντα και οι δεξιότητες δεν ενέχουν κάποιο είδος μοναδικότητας.





Τα μοντέλα διαπραγματεύσεων, μεταξύ των εκπροσώπων των μισθωτών και των εργοδοτών αρχικά αναπτύχθηκαν με βάση τα χαρακτηριστικά του διμερούς μονοπωλίου.<sup>17</sup> Σύμφωνα με τη θεωρία του διμερούς μονοπωλίου, οι δυνάμεις της αγοράς και η προσπάθεια των μερών να μεγιστοποιήσουν, οι μισθωτοί το ύψος του εργατικού μισθού οι δε επιχειρήσεις το ύψος των κερδών, δεν προσδιορίζουν το ύψος του εργατικού μισθού αλλά τα όρια μέσα στα οποία μπορεί να προσδιοριστεί ο μισθός. Η διαδικασία κατά την οποία η εργοδοσία και οι εργαζόμενοι προσδιορίζουν τα ανώτερα και κατώτερα όρια αμοιβών μέσα στα οποία θα διαμορφωθεί η τελική συμφωνία, βασίζεται στο πρότυπο του Ρίγου (1934) και αποτελεί τη διαπραγματευτική θεωρία του φάσματος (Bargaining range theory).



Σχήμα 2.1.1: Η διαπραγματευτική θεωρία του φάσματος

Πηγή: Ξηροτύρη-Κουφίδου, 1998, σελ.91

Σύμφωνα με το Σχήμα 2.1.1, η αρχική απαίτηση του σωματείου αποτελεί την ιδεατή κατά το σωματείο αμοιβή, πολύ μεγαλύτερη δηλαδή από αυτή που ευελπιστεί να πετύχει στην πραγματικότητα. Οι εκπρόσωποι των εργοδοτών αντίστοιχα προτείνουν ένα επίπεδο αμοιβής Δ, πολύ μικρότερο από αυτό που ελπίζει να επιτύχει. Με αυτά τα δύο σημεία αρχίζει η διαπραγμάτευση κατά τη διάρκεια της οποίας θα επέλθει κάποια προσέγγιση. Και οι δύο πλευρές όμως έχουν προαποφασίσει ένα όριο πάνω από το οποίο δεν πρόκειται να ενδώσουν (Γ για τους εργοδότες) και κάτω από το οποίο δεν πρόκειται να υποχωρήσουν (Δ για το σωματείο). Η συμφωνία επομένως επέρχεται σε κάποιο σημείο της περιοχής μεταξύ Β και Γ. Το ακριβές επίπεδο που θα επιτευχθεί εξαρτάται από τις ικανότητες και τις δυνατότητες των διαπραγματευτών αλλά και την πραγματική

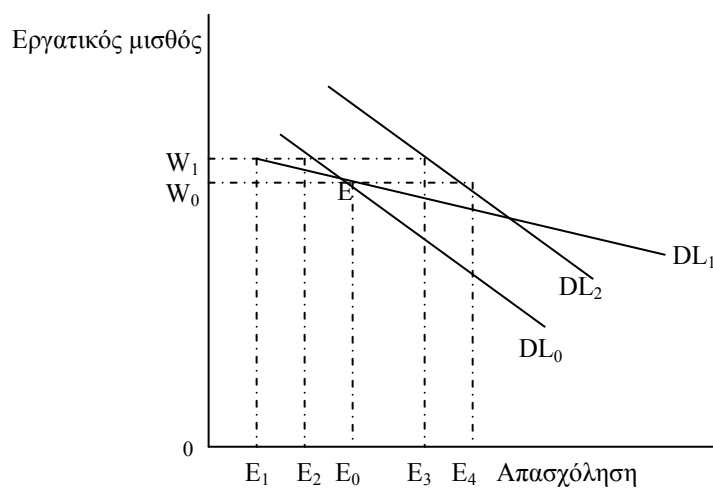
<sup>17</sup> Βλέπε Κεφάλαιο 1, ενότητα 1.2.4



δύναμη πίεσης που ασκεί η μία πλευρά στην άλλη όπως αναλύεται παρακάτω (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 1998).

### 2.1.2 Η διαπραγματευτική δύναμη των σωματείων

Βασικό στοιχείο για τον καθορισμό του μισθού αποτελεί η διαπραγματευτική δύναμη των σωματείων η οποία συνδέεται με την ελαστικότητα των μισθών σε σχέση με τη ζήτηση εργασίας, πόσο δηλαδή μπορεί να μεταβληθεί η απασχόληση σε κάθε αλλαγή του μισθού. Κατ' αυτόν τον τρόπο όσο περισσότερο ελαστική είναι η ζήτηση για εργασία, τόσο μεγαλύτερη θα είναι η μείωση της απασχόλησης που αντιστοιχεί σε κάθε αύξηση του μισθού. Αντίθετα, όσο μικρότερη είναι η μείωση της απασχόλησης σε σχέση με τη μεταβολή στους μισθούς, τόσο μεγαλύτερη είναι η ικανότητα των σωματείων να αυξάνουν τους μισθούς χωρίς να υποστούν σημαντικές απώλειες στην απασχόληση, και συνεπώς τόσο μεγαλύτερα είναι τα οφέλη για τα σωματεία.



Σχήμα 2.1.2: Ο ρόλος του επιπέδου και της ελαστικότητας της ζήτησης εργασίας προς τους σκοπούς της ένωσης

Πηγή: Κατσανέβας 2001, σελ.141

Στο Σχήμα 2.1.2 απεικονίζονται δύο καμπύλες ζήτησης εργασίας DL<sub>0</sub> και DL<sub>1</sub> οι οποίες τέμνονται στο σημείο E (E<sub>0</sub>, W<sub>0</sub>). Ας υποθεθεί ότι η εργατική ένωση επιδιώκει να αυξήσει το μισθό των μελών της στο επίπεδο W<sub>1</sub>. Απαραίτητη προϋπόθεση για να γίνει αυτό, είναι η απασχόληση να μειωθεί στο E<sub>1</sub> εάν η εργατική ένωση αντιμετωπίζει τη σχετικά ελαστική καμπύλη ζήτησης DL<sub>1</sub> ή στο E<sub>2</sub> εάν αντιμετωπίζει τη σχετικά ανελαστική καμπύλη ζήτησης DL<sub>0</sub>. Έστω ότι η



$DL_0$  μετακινείται δεξιά στην θέση  $DL_2$  και η εργατική ένωση επιτυγχάνει, μέσω διαπραγματεύσεων, αύξηση του μισθού σε  $W_1$ . Τότε το επίπεδο της απασχόλησης θα μετακινηθεί στο επίπεδο  $E_3$  αντί του  $E_4$ . Άρα όσο περισσότερο δεξιά (αριστερά) μετακινείται η καμπύλη ζήτησης εργασίας, τόσο μικρότερη (μεγαλύτερη) θα είναι η μείωση της απασχόλησης που αντιστοιχεί σε δεδομένη αύξηση των μισθών. Επομένως, «η ικανότητα της εργατικής ένωσης να αυξήσει τους μισθούς των μελών της θα είναι μεγαλύτερη στις επιχειρήσεις με υψηλότερους ρυθμούς ανάπτυξης και με ανελαστικές καμπύλες ζήτησης εργασίας. Αντίθετα, οι ενώσεις αδυνατούν να επιτύχουν το στόχο τους για αύξηση μισθού στις επιχειρήσεις στις οποίες η ζήτηση εργασίας είναι περισσότερο ελαστική και στις οποίες η καμπύλη ζήτησης εργασίας μετακινείται αριστερά» (Κατσανέβας 2001, σελ.141-142).

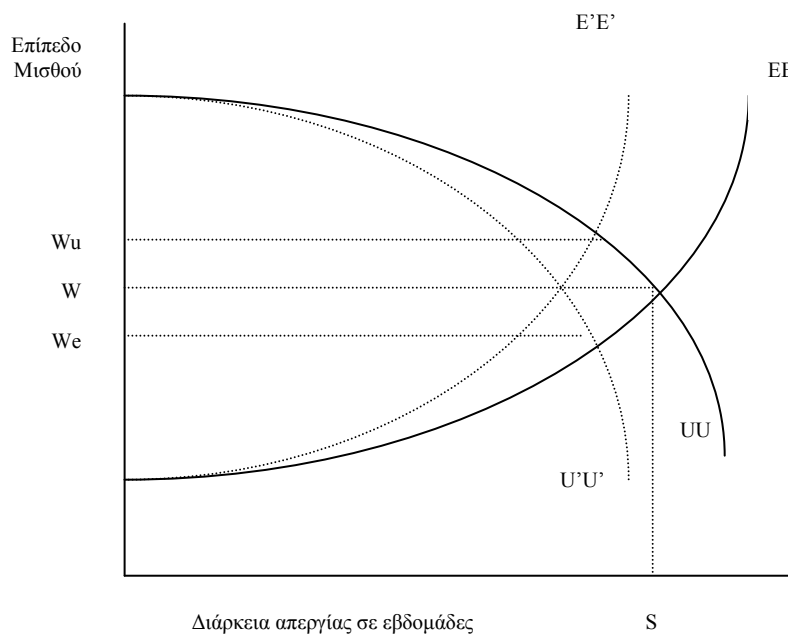
Η διαπραγματευτική δύναμη των σωματείων εξαρτάται από τρεις παράγοντες. Πρώτον το ποσοστό των εργαζόμενων που είναι εγγεγραμμένοι στο σωματείο. Όταν ένα σωματείο είναι οργανωμένο και εκπροσωπεί σημαντική αναλογία των εργαζόμενων ενός κλάδου, τότε έχει μεγαλύτερη επίδραση στους μισθούς σε σχέση με ένα σωματείο που εκπροσωπεί μόνο ένα μικρό μέρος των εργαζόμενων. Σύμφωνα με τους Freeman και Medoff (1983) μια αύξηση 10% των μελών ενός σωματείου σε έναν συγκεκριμένο κλάδο, μπορεί να επιφέρει αύξηση στους μισθούς κατά 1 έως 1,5%.

Ένας δεύτερος σημαντικός παράγοντας της διαπραγματευτικής δύναμης των σωματείων είναι το κατά πόσο αυτά διαπραγματεύονται για ολόκληρο τον κλάδο ή μόνο για μεμονωμένες επιχειρήσεις του κλάδου. Είναι γνωστό ότι σε περιπτώσεις επιχειρησιακών συμβάσεων τόσο οι εργαζόμενοι όσο και η διοίκηση είναι περισσότερο επιφυλακτικοί για τις επιπτώσεις των αποφάσεών τους καθώς επηρεάζεται άμεσα η ανταγωνιστική θέση της επιχείρησης στην αγορά. Μία τυχόν μεγάλη αύξηση των μισθών στη δική τους επιχείρηση μπορεί να αλλάξει τη ζήτηση του προϊόντος και συνεπώς την απασχόληση στις ανταγωνιστικές επιχειρήσεις.

Τρίτος βασικός παράγοντας της δύναμης των σωματείων αποτελεί η απειλή της απεργίας που κατά κανόνα προκαλεί σημαντική ζημιά στον εργοδότη. Ένα μοντέλο για τις απεργίες που συναντάται συχνά στη διεθνή βιβλιογραφία αναπτύχθηκε από τον Hicks (1932). Στο Σχήμα 2.1.3 απεικονίζεται με την καμπύλη  $EE$  ο ρυθμός με τον οποίο ο εργοδότης σκοπεύει να υποχωρήσει στην απεργία και με την καμπύλη  $\Theta\Theta$  απεικονίζεται ο ρυθμός υποχώρησης του



σωματείου. Η απεργία λήγει στο σημείο όπου συναντιούνται οι δύο καμπύλες και υπάρχει συμφωνία μισθού στο ύψος  $W$  με διάρκεια της απεργίας  $S$  εβδομάδες. Στην πραγματικότητα όμως οι προσδοκίες των δύο πλευρών είναι πιο πολύπλοκες. Στο ξεκίνημα της απεργίας το σωματείο αναμένει από την επιχείρηση να υποχωρήσει σύμφωνα με την καμπύλη  $E'E'$  και αντίστοιχα η επιχείρηση προσδοκεί ότι το σωματείο θα υποχωρήσει σύμφωνα με την καμπύλη  $U'U'$ . Το σωματείο ελπίζει να συμφωνήσει η επιχείρηση σε ύψος μισθού  $W_u$  και η απεργία να λήξει σε λιγότερο από  $S'$  εβδομάδες. Αντίστοιχα ο εργοδότης αποσκοπεί σε συμφωνία με μισθό  $W_e$ . Αυτή η διαφοροποίηση των δύο πλευρών ως προς τα προσδοκώμενα αποτελέσματα της απεργίας και την αντιμετώπισή της από την άλλη πλευρά είναι αποτελέσματα της ασύμμετρης πληροφόρησης που έχουν οι δύο πλευρές πριν τη έναρξη της απεργίας (Ehrenberg και Smith, 2003).



Σχήμα 2.1.3: Η διάρκεια της απεργίας και η επίδραση στο επίπεδο των μισθών

Πηγή: Ehrenberg και Smith, 2003, σελ. 445



## 2.2 Κατώτατος μισθός και μισθολογικές διαφορές

Οι περισσότερες χώρες, αναπτυσσόμενες, ανεπτυγμένες ή και σε μετάβαση, έχουν υιοθετήσει κάποιες ρυθμίσεις σχετικά με το βασικό μισθό,<sup>18</sup> είτε πρόκειται για κάποιον εθνικό, κοινό βασικό μισθό είτε για ένα σύστημα βασικών μισθών που εφαρμόζεται σε κάποιον κλάδο, ή για ένα βασικό μισθό που ορίζεται κατόπιν διαπραγματεύσεων από τους κοινωνικούς εταίρους (συνδικάτα και εργοδοτικές οργανώσεις).

Εκτενής είναι η διεθνής βιβλιογραφία (Campbell et al. 1989, Neumark και Wascher 1996, Neumark 1999, Saget 2001 και 2002, Rodgers και Rubery 2003) σχετικά με τις επιπτώσεις της επιβολής κατώτατου μισθού στους εργαζόμενους, τους εργοδότες, την Πολιτεία και την απασχόληση. Σύμφωνα με τους Rodgers και Rubery (2003) τα βασικά πλεονεκτήματα της επιβολής κατώτατου μισθού για τους εργαζόμενους, είναι ότι συγκρατεί το βιοτικό επίπεδο των χαμηλόμισθων εργαζόμενων, τείνει να μειώνει τη μισθολογική διασπορά καθώς προστατεύει τους ευπαθείς εργαζόμενους που δεν μπορούν να οργανωθούν και τους εργαζόμενους που αντιμετωπίζουν διακρίσεις στην αγορά εργασίας.

Σύμφωνα με τη Saget (2002), βασικό πλεονέκτημα της επιβολής κατώτατου μισθού για τους εργοδότες είναι ότι αυξάνει την παραγωγικότητα των εργαζόμενων. Πρώτον αποτελεί σημαντικό κίνητρο για τους εργαζόμενους οι οποίοι αισθάνονται ευχαριστημένοι διότι λαμβάνουν έναν «δίκαιο» μισθό, δεν αναζητούν άλλη εργασία και έτσι οι εργοδότες αποφεύγουν το κόστος πρόσληψης, απόλυσης και εκπαίδευσης του εργαζόμενου. Δεύτερον ένας «βασικός», συμφωνημένος και από τα συνδικάτα μισθός, ενθαρρύνει τους εργαζόμενους να αυξήσουν την παραγωγικότητά τους και συνεπώς βελτιώνεται και η ανταγωνιστικότητα της επιχείρησης. Τρίτον, ο βασικός μισθός, αποτελεί σημαντικό μέσο ενδυνάμωσης της κοινωνικής συνοχής καθώς οι εργαζόμενοι νιώθουν πιο ασφαλείς και οι εργοδότες εξασφαλίζουν την κοινωνική ειρήνη και αποφεύγουν τις συγκρούσεις.

Τέλος, ως προς τα πλεονεκτήματα που έχει το μέσο αυτό για την Πολιτεία θα μπορούσε να ισχυριστεί κανείς πως λειτουργεί ως «κοινωνικό δίκτυο

<sup>18</sup> Σύμφωνα με στοιχεία του 2007, ο βασικός μισθός σε εθνικό επίπεδο υπάρχει στα 20 από τα 27 κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ετήσια Έκθεση του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ 2007).



προστασίας» καθώς δίνεται η δυνατότητα στην Πολιτεία να αναδιανείμει το εισόδημα στην κοινωνία.

Από την άλλη πλευρά, το σημαντικό πρόβλημα επιβολής αυτού του μέτρου είναι ο προσδιορισμός του ύψους του βασικού μισθού<sup>19</sup> και οι επιπτώσεις του στην απασχόληση που συνοψίζεται ως εξής: Αφενός ένα υψηλό επίπεδο βασικού μισθού αποτελεί σημαντικό μέσο προστασίας των χαμηλόμισθων εργαζόμενων από τη φτώχεια, υπάρχει όμως και η περίπτωση να οδηγήσει σε χαμηλότερο επίπεδο απασχόλησης και να αποφέρει υψηλότερη ανεργία ιδιαίτερα για τους νέους (Neumark και Wascher, 1996). Αφετέρου αν ο βασικός μισθός είναι ιδιαίτερα χαμηλός δε θα μπορέσει να συμβάλει στην καταπολέμηση της φτώχειας (Saget, 2001). Στη συνέχεια παρατίθενται τα βασικά, σχετικά, θεωρητικά υποδείγματα για τον καθορισμό του κατώτατου μισθού σε διαφορετικές συνθήκες της αγοράς.

### 2.2.1 Ο καθορισμός του ύψους του μισθού σε διαφορετικές συνθήκες της αγοράς

Ένα βασικό θέμα του κατώτατου μισθού, όπως και προαναφέρθηκε, είναι το ύψος στο οποίο θα οριστεί. Στην ενότητα αυτή αναλύεται ο καθορισμός του ύψους του κατώτατου μισθού σε διάφορες συνθήκες της αγοράς<sup>20</sup> ((ανταγωνιστικό μοντέλο καθορισμού κατώτατου μισθού-πλήρης κάλυψη, δύο πλήρως ανταγωνιστικές αγορές εργασίας από τις οποίες η μία καλύπτεται από το βασικό μισθό ενώ η άλλη δεν καλύπτεται-ατελής κάλυψη, η περίπτωση η επιβολή βασικού μισθού να οδηγήσει σε αύξηση της ζήτησης εργασίας-(the shock effect), η περίπτωση να υπάρχει μόνο ένας εργοδότης - μονοψώνιο)) και η επιρροή του στην απασχόληση και το γενικό επίπεδο μισθών.

#### α) Ανταγωνιστικό μοντέλο καθορισμού κατώτατου μισθού - πλήρης κάλυψη

Σύμφωνα με τον Boijas (2003), στο ανταγωνιστικό μοντέλο καθορισμού κατώτατου μισθού, όλοι οι εργαζόμενοι καλύπτονται από το νόμο περί κατώτατου μισθού (υπάρχει δηλαδή πλήρης κάλυψη). Επιπτώσεις στην αγορά εργασίας παρατηρούνται στην περίπτωση επιβολής ενός μισθού  $W_m$  ως κατώτατου μισθού

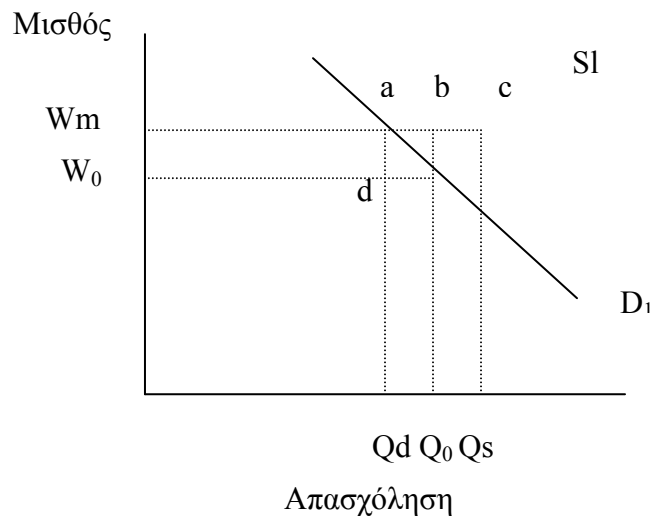
<sup>19</sup> Σύμφωνα το Διεθνή Οργανισμό Εργασίας (ILO Minimum Wage Fixing Convention 1970, No.131) υπάρχουν τέσσερα κριτήρια που θα έπρεπε να λαμβάνονται υπόψη: πρώτον οι ανάγκες των εργαζόμενων και των οικογενειών τους, δεύτερον η δυνατότητα των επιχειρήσεων να πληρώσουν, τρίτον το ύψος του εισοδήματος και των άλλων μισθών στην οικονομία και τέταρτον η ανάγκη οικονομικής ανάπτυξης της χώρας.

<sup>20</sup> Ο καθορισμός του ύψους του κατώτατου μισθού σε διάφορες συνθήκες της αγοράς απασχόλησε αρκετούς αναλυτές που ασχολήθηκαν με τα Οικονομικά της Εργασίας όπως οι Hammermesh και Rees (1993), Boijas (2003), Ehrenberg και Smith (2003).



που είναι υψηλότερος από το μισθό ισορροπίας  $W_0$ . Σε αντίθετη περίπτωση (που η επιβολή κατώτατου μισθού είναι χαμηλότερη από το μισθό ισορροπίας) δεν υπάρχουν μισθολογικές επιπτώσεις και επιπτώσεις στην αγορά εργασίας και ο μισθός θα παραμείνει στο αρχικό ύψος ισορροπίας  $W_0$  με την απασχόληση  $Q_0$  (Σχήμα 2.2.1).

Στην περίπτωση επιβολής ενός κατώτατου μισθού  $W_m$  που είναι υψηλότερος από το μισθό ισορροπίας, θα υπάρξει μείωση της απασχόλησης από  $Q_0$  σε  $Q_d$ . Σύμφωνα με την καμπύλη προσφοράς εργασίας, λόγω του υψηλότερου μισθού θα προσελκυσθούν  $Q_s$  εργαζόμενοι στην αγορά εργασίας. Επομένως η απασχόληση μειώνεται κατά  $b_a$  ενώ η ανεργία αυξάνεται κατά  $a_c$  (Σχήμα 2.2.1).



Σχήμα 2.2.1: Ανταγωνιστικό μοντέλο καθορισμού κατώτατου μισθού-πλήρης κάλυψη

Πηγή: Borjas, 2003, σελ.186

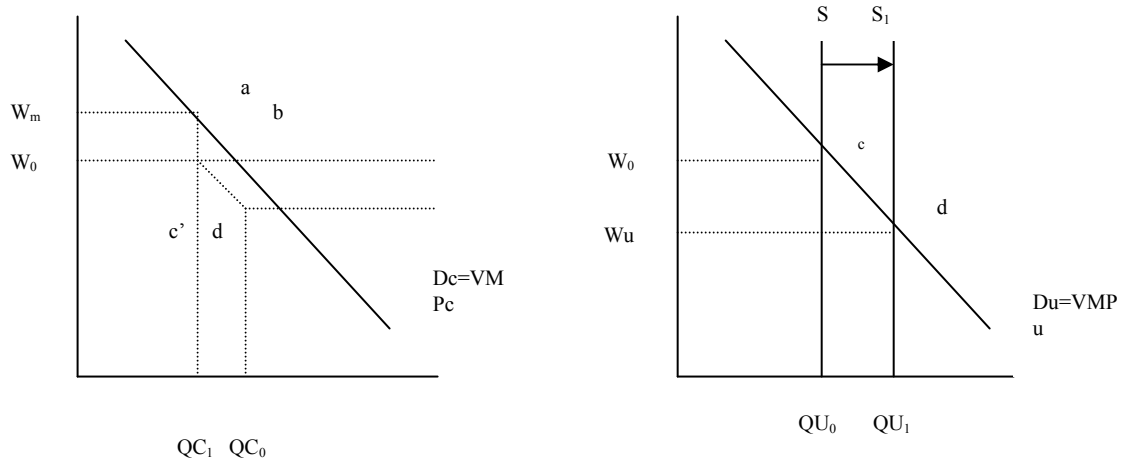
β) Δύο πλήρως ανταγωνιστικές αγορές εργασίας από τις οποίες η μία καλύπτεται από το βασικό μισθό ενώ η άλλη δεν καλύπτεται - ατελής κάλυψη

Στο Σχήμα 2.2.2 απεικονίζονται δύο πλήρως ανταγωνιστικές αγορές εργασίας από τις οποίες η μία καλύπτεται από το βασικό μισθό ενώ η άλλη δεν καλύπτεται. Ο μισθός ισορροπίας ορίζεται αρχικά στο  $W_0$ . Έστω, λοιπόν, ότι επιβάλλεται  $W_m$  ως κατώτατος μισθός στον ένα κλάδο με αρχική συνέπεια τη μείωση της απασχόλησης από  $Q_{C_0}$  σε  $Q_{C_1}$ . Οι εργαζόμενοι αυτοί θα αναζητήσουν εργασία στον άλλο κλάδο, μετακινώντας την καμπύλη προσφοράς εργασίας από  $S$  σε  $S_1$  με αποτέλεσμα ο μισθός να μειωθεί στο  $W_u$ . Από τα προαναφερθέντα είναι εμφανές ότι η επιβολή κατώτατου μισθού θα ευνοήσει τους εργαζόμενους που θα διατηρήσουν την εργασία τους, η απασχόληση θα μειωθεί στον κλάδο στον οποίο





επιβλήθηκε ο κατώτατος μισθός ενώ θα αυξηθεί στον κλάδο που δεν επιβλήθηκε με ταυτόχρονη όμως μείωση των αποδοχών τους (Borjas, 2003).

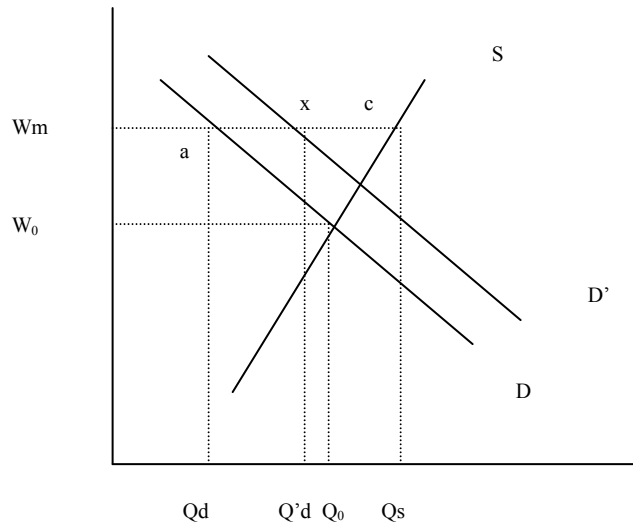


**Σχήμα 2.2.2:** Δύο πλήρως ανταγωνιστικές αγορές εργασίας από τις οποίες η μία καλύπτεται από το βασικό μισθό ενώ η άλλη δεν καλύπτεται-ατελής κάλυψη

Πηγή: Borjas, 2003, σελ.188

γ) Η περίπτωση η επιβολή βασικού μισθού να οδηγήσει σε αύξηση της ζήτησης εργασίας – (The shock effect)

Σύμφωνα με τον Borjas (2003) υπάρχει και η περίπτωση η επιβολή του βασικού μισθού να οδηγήσει σε αύξηση της ζήτησης εργασίας. Μία τέτοια πιθανότητα μπορεί να υπάρξει αν η αύξηση του επιβαλλόμενου μισθού, ωθήσει τις επιχειρήσεις να βελτιώσουν την τεχνολογία τους και να εφαρμόσουν περισσότερο αποδοτικά συστήματα παραγωγής. Όπως φαίνεται και στο Σχήμα 2.2.3 η επιβολή του κατώτατου μισθού  $W_m$  θα μετακινήσει προς τα δεξιά την καμπύλη καμπύλης ζήτησης εργασίας με αποτέλεσμα να αντισταθμιστούν τα αρνητικά αποτελέσματα στην απασχόληση και την ανεργία που αναλύθηκαν παραπάνω.

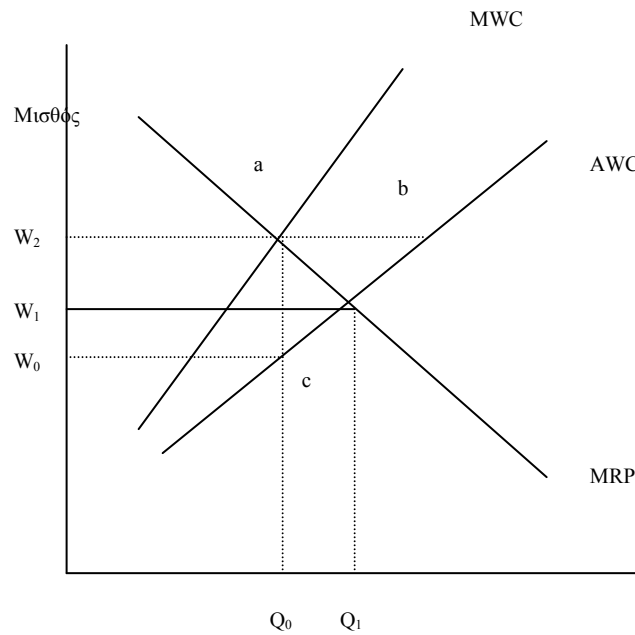


Σχήμα 2.2.3: Η περίπτωση η επιβολή βασικού μισθού να οδηγήσει σε αύξηση της ζήτησης εργασίας –(The shock effect)

Πηγή: Borjas, 2003, σελ.190

δ) Επιβολή βασικού μισθού σε περίπτωση που υπάρχει μόνο ένας εργοδότης - Μονοψώνιο

Μέχρι στιγμής αναλύθηκε η επίδραση της επιβολής βασικού μισθού σε μία πλήρως ανταγωνιστική αγορά εργασίας. Στη συνέχεια εξετάζονται οι επιρροές του βασικού μισθού όταν υπάρχει μονοψώνιο, δηλαδή ένας μόνο εργοδότης. Το οριακό μισθολογικό κόστος του μονοψωνιστή (MWC) ξεπερνά το μέσο μισθολογικό κόστος (AWC) σε κάθε επίπεδο απασχόλησης (Σχήμα 2.2.4). Ο μονοψωνιστής αντιμετωπίζει μια ανοδική καμπύλη προσφοράς εργασίας. Προκειμένου, λοιπόν, να προσλάβει περισσότερους εργαζόμενους και να τους προσελκύσει από άλλες εργασίες θα πρέπει να αυξήσει το μισθό που προσφέρει. Για να αμείβει, όμως, όλους τους εργαζόμενους με τον ίδιο μισθό το κόστος πρόσληψης ενός επιπλέον εργαζόμενου θα υπερβαίνει το μέσο μισθό για αυτόν τον εργαζόμενο. Επομένως θα επιλέξει να προσλάβει  $Q_0$  εργαζόμενους, στους οποίους θα πρέπει να προσφέρει το μισθό  $W_0$ . Αν όμως η Πολιτεία επιβάλλει κατώτερο μισθό στο ύψος  $W_1$  τότε η επιχείρηση μπορεί να προσλάβει  $Q_1$  εργαζόμενους. Με τον τρόπο αυτό επιτυγχάνεται η αύξηση της απασχόλησης. Αν όμως η Πολιτεία ορίσει το μισθό στον ύψος  $W_2$  τότε θα λάβει χώρα αύξηση της ανεργίας που θα ισούται με  $ab$  (Borjas, 2003).



Σχήμα 2.2.4: Επιβολή βασικού μισθού σε περίπτωση που υπάρχει μόνο ένας εργοδότης -- Μονοψώνιο

Πηγή: Borjas, 2003, σελ.245

## 2.3 Εμπειρικές ενδείξεις σχετικά με την επίπτωση των θεσμικών ρυθμίσεων στους μισθούς και την απασχόληση

### 2.3.1 Η επίδραση των θεσμικών παραγόντων στους μισθούς και τις μισθολογικές ανισότητες

Ο αριθμός των σωματείων και των εργοδοτικών ενώσεων που συμμετέχουν στις συλλογικές διαπραγματεύσεις χαρακτηρίζει την αγορά εργασίας ως συγκεντρωτική ή αποκεντρωτική. Τελείως αποκεντρωτική είναι μία αγορά στην οποία το ύψος των αμοιβών είναι αποκλειστικά αποτέλεσμα διαπραγμάτευσης μεταξύ ενός εργοδότη και ενός εργαζόμενου. Αντίθετα τελείως συγκεντρωτική είναι η αγορά εργασίας όταν για τον προσδιορισμό των μισθών για όλη τη χώρα διαπραγματεύεται από τη μία πλευρά ένας εργοδοτικός φορέας που αντιπροσωπεύει όλες τις επιχειρήσεις της χώρας και από την άλλη μία ένωση εργαζόμενων που επίσης αντιπροσωπεύει όλους τους εργαζόμενους στη χώρα.<sup>21</sup>

<sup>21</sup> Για τις επιπτώσεις των διαφορετικών αυτών συστημάτων στην αγορά εργασίας βλέπε Καλόπουλος και Παπαδημητρίου (2004).



Από τη μια πλευρά στις Η.Π.Α. και στο Ην.Βασίλειο, παρατηρούνται υψηλά αποκεντρωτικές αγορές εργασίας όπου οι επιχειρήσεις διαπραγματεύονται μισθούς με σωματεία ή με τους εργαζόμενους ατομικά και με ελάχιστη κρατική παρέμβαση. Οι τάσεις μισθολογικής ανισότητας είναι παρόμοιες για τις δύο αυτές χώρες και αυτό αποδίδεται στις αλλαγές «αμερικανικού τύπου» (αποδυνάμωση των σωματείων,<sup>22</sup> και αποδυνάμωση του βασικού μισθού) που υιοθετήθηκαν στην αγορά εργασίας του Ην.Βασιλείου (Gosling και Lemieux, 2001) αλλά και τις περισσότερες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης<sup>23</sup> πρόσφατα. Από την άλλη πλευρά υπάρχουν τα συγκεντρωτικά συστήματα που συναντώνται σε κάποιες χώρες της δυτικής Ευρώπης (όπως οι Σκανδιναβικές χώρες) όπου μεγάλα σωματεία και οι εργοδοτικές ενώσεις διαπραγματεύονται μεταξύ τους για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Η σταδιακή αποδυνάμωση των θεσμών της αγοράς εργασίας σε Ευρώπη και Η.Π.Α. μπορεί να αποδοθεί σε μια σειρά παραγόντων όπως στη δυναμική είσοδο των γυναικών αλλά και πολλών μεταναστών στην αγορά εργασίας και η τάση τους να απέχουν από κάθε συνδικαλιστική δράση. Επίσης σημαντικό ρόλο διαδραμάτισαν η αύξηση του διεθνούς ανταγωνισμού μέσω της παγκοσμιοποίησης,<sup>24</sup> η αύξηση της απασχόλησης στον τομέα των υπηρεσιών και η μείωση της απασχόλησης στο δημόσιο τομέα, οι ιδιωτικοποιήσεις που αποθαρρύνουν το συνδικαλισμό, η μακροχρόνια ανεργία (ιδιαίτερα στην Ευρώπη) και η εμφάνιση νέων ευέλικτων μορφών εργασίας (π.χ. εργασία από το σπίτι) που περιορίζουν τη συνδικαλιστική δράση (Ehrenberg και Smith 2003, Visser 2006).

Τις επιπτώσεις της αποδυνάμωσης των θεσμών της αγοράς εργασίας στις μισθολογικές ανισότητες στις Η.Π.Α. ανέλυσαν πολλοί μελετητές (Freeman και Medoff 1983, Freeman 1993, Freeman και Katz 1994, Lucifora 1995, Blau και Kahn 1996) με βασικό συμπέρασμα ότι οι θεσμοί της αγοράς εργασίας είναι ιδιαίτερα σημαντικοί και με μεγάλη επιρροή στην κατανομή των μισθών σε μια

<sup>22</sup> Το ποσοστό εργαζόμενων-μελών σε σωματεία στις Η.Π.Α. παρουσίασε πτωτική τάση από 24% το 1973 έφτασε στο 12% το 2006. Αντίστοιχα το ποσοστό κάλυψης από σωματεία από 26,5% το 1977 μειώθηκε στο 13,1% το 2006 (Union Membership and Coverage Database from the CPS Documentation).

<sup>23</sup> Η πυκνότητα των σωματείων μειώθηκε κατά 11,5% από το 1970 έως το 1983 στις 12 από τις 15 τότε χώρες μέλη της Ε.Ε. (εξαιρούνται η Πορτογαλία, η Ελλάδα και το Λουξεμβούργο) ενώ αυξήθηκε ο αριθμός των μελών. Ο αριθμός των μελών μειώθηκε στις 18 από τις 24 χώρες μετά το 1990 συμπεριλαμβάνοντας και το μέσο όρο της Ε.Ε. (Visser, 2006).

<sup>24</sup> Όπως προαναφέρθηκε στο Κεφάλαιο 1, ενότητα 1.4.2.2. ο αυξημένος διεθνής ανταγωνισμός συχνά οδηγεί την Πολιτεία ή τα σωματεία να υιοθετήσουν πολιτικές που αποδυναμώνουν τη διαπραγματευτική τους δύναμη.



χώρα και η σταδιακή αποδυνάμωση ιδιαίτερα των σωματείων οδηγεί σε αύξηση των μισθολογικών ανισοτήτων. Συγκεκριμένα, ο Freeman (1993) μελέτησε την επιρροή της αποδυνάμωσης των σωματείων στις μισθολογικές διαφορές ανάμεσα σε άνδρες εργαζόμενους στις Η.Π.Α. και διαπίστωσε ότι η συνεχώς μειούμενη ισχύς των σωματείων συνέβαλε περίπου στο 1/5 της αύξησης των μισθολογικών διαφορών στις Η.Π.Α. το χρονικό διάστημα 1970-1990.

Ο Lucifora (1995) ασχολήθηκε με τη σχέση της πυκνότητας των σωματείων (με τον όρο «πυκνότητα» προσδιορίζεται το ποσοστό των εργαζόμενων που είναι συνδικαλισμένοι) με το επίπεδο των μισθών. Συγκεκριμένα εξέτασε κατά πόσο η πυκνότητα των σωματείων επηρεάζει το επίπεδο των μισθών και κατέληξε στο συμπέρασμα ότι υπάρχει θετική σχέση ανάμεσα στο μισθό και τη συμμετοχή στο σωματείο. Όσο μεγαλύτερη είναι η δυνατότητα του σωματείου να κάνει απεργία και όσο μεγαλύτερος είναι ο αριθμός των εργαζόμενων που θα συμμετάσχουν στην απεργία, τόσο υψηλότεροι είναι και οι μισθοί. Αναλυτικότερα, σύμφωνα με τον Lucifora (1995), ο αντίκτυπος της «πυκνότητας» των σωματείων στο μισθό βρέθηκε κοντά στο μηδέν για επίπεδα χαμηλής πυκνότητας στα σωματεία, ενώ φτάνει στο 3-7% όσο αυξάνεται η συμμετοχή στα τοπικά εργατικά σωματεία. Διακρίνονται λοιπόν τέσσερα διαφορετικά πρότυπα προσδιορισμού των μισθών σύμφωνα με την πυκνότητα των σωματείων: α) «καθόλου επίδραση» για συμμετοχή στο σωματείο κάτω του 10%, β) «χαμηλή επίδραση» για συμμετοχή μέχρι 50% γ) «μέση επίδραση» για κάλυψη του σωματείου από 50-80% δ) και τέλος υψηλή επίδραση για σωματεία που καλύπτουν πάνω από 80% του εργατικού δυναμικού.

Εκτός από τη σχέση της πυκνότητας των σωματείων με τις μισθολογικές ανισότητες, αρκετοί είναι οι μελετητές που ασχολήθηκαν με τη σχέση του συνδικαλισμού και των μισθολογικών ανισοτήτων σε συνδυασμό με συγκεντρωτικά ή αποκεντρωτικά συστήματα. Συγκεκριμένα, οι Blau και Kahn (1996) υποστήριξαν ότι ο ισχυρός συνδικαλισμός σε συνδυασμό με συλλογικές διαπραγματεύσεις μπορεί να περιορίσει τη χαμηλόμισθη απασχόληση είτε αυξάνοντας τα μισθολογικά επίπεδα των εργαζόμενων που καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις σε σχέση με τους εργαζόμενους που δεν καλύπτονται είτε υιοθετώντας κάποιες σταθερές πολιτικές που αποσκοπούν στη μείωση της ανισότητας ανάμεσα στους εργαζόμενους.



Στα παραπάνω αντιτίθενται οι Scheve και Stasavage (2009) οι οποίοι εξέτασαν τις διαφορές στη μισθολογική ανισότητα το χρονικό διάστημα 1910-2000 για τις χώρες του ΟΟΣΑ. Οι παραπάνω βρήκαν ότι η τάση για συγκεντρωτισμό που ακολούθησαν κάποιες χώρες δεν εξηγεί αποτελεσματικά τις μισθολογικές ανισότητες. Είναι, βέβαια, γεγονός ότι στις χώρες που υιοθέτησαν το συγκεντρωτικό σύστημα στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, οι μισθολογικές ανισότητες μειώθηκαν μετά την υιοθέτηση του συστήματος, αλλά οι πτωτικές τάσεις της μισθολογικής ανισότητας είχαν εμφανιστεί πριν από την αλλαγή αυτή και έτσι δεν μπορεί να αποδειχθεί ότι οι θεσμικές αλλαγές επηρέασαν τις μισθολογικές ανισότητες. Επομένως το σύστημα συγκεντρωτισμού απλά συνέπεσε με μεγαλύτερη μισθολογική ισότητα που ήταν κατά βάση αποτέλεσμα ευρύτερων πολιτικών και οικονομικών ανακατατάξεων. Οικονομικά και πολιτικά γεγονότα όπως πόλεμοι και οικονομικές κρίσεις ή μεγάλες πολιτικές αλλαγές, μπορεί να αποδειχθούν παράγοντες πολύ σημαντικότεροι από τις θεσμικές αλλαγές στην εξέλιξη των μισθολογικών ανισοτήτων.

Τη σχέση του συνδικαλισμού και των μισθολογικών ανισοτήτων με τις αποκεντρωμένες συλλογικές διαπραγματεύσεις μελέτησαν οι Card et al. (2003), οι οποίοι επικεντρώθηκαν στη μελέτη των μισθολογικών ανισοτήτων, ανδρών και γυναικών, εργαζόμενων στον Καναδά, στο Ην.Βασίλειο και στις Η.Π.Α. Η μελέτη τους κάλυψε την περίοδο 1963-1993 και αξιοποίησαν τα στοιχεία του Current Population Survey (CPS) 1993, του U.K. Labour Force Survey (LFS) 1993 και του Canadian LFS 1997. Στις τρεις προαναφερθείσες χώρες υπάρχουν πολλές ομοιότητες ως προς τους θεσμικούς παράγοντες καθώς οι συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι αποκεντρωμένες, δεν υπάρχει «επέκτασή» τους πέρα από το συνδικαλισμένο κλάδο και το ποσοστό του εργατικού δυναμικού που καλύπτεται από συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι σχετικά περιορισμένο. Με βάση τα αποτελέσματα της ανάλυσής τους κατέληξαν ότι τα σωματεία δείχνουν να έχουν εξισορροπητική επίδραση στη διασπορά των μισθών ανάμεσα στις τρεις χώρες, η σταδιακή τους όμως αποδυνάμωση μετά τη δεκαετία του 1980 σήμαινε σταδιακή διάβρωση της εξισορροπητικής τους επίδρασης και έτσι εξηγείται και η σημαντική αύξηση της μισθολογικής ανισότητας στις Η.Π.Α. και το Ην.Βασίλειο.

Συνοψίζοντας τα παραπάνω, η αποδυνάμωση των σωματείων μπορεί να εξηγήσει ένα μεγάλο μέρος της αύξησης των μισθολογικών ανισοτήτων στις Η.Π.Α. και στο Ην.Βασίλειο. Αντίθετα τα συγκεντρωτικά συστήματα της δυτικής



Ευρώπης (όπως στις σκανδιναβικές χώρες), μπορούν να μειώσουν σημαντικά τη μισθολογική διασπορά ιδιαίτερα στους χαμηλόμισθους. Παράλληλα οι θεσμικοί παράγοντες μπορούν να επηρεάσουν σε σημαντικό βαθμό τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ των χωρών.<sup>25</sup> Σύμφωνα με τον Freeman (1993), το ήμισυ των διαφορών στις ανισότητες μεταξύ Ευρώπης και Η.Π.Α οφείλεται στους θεσμικούς παράγοντες. Ο Lucifora (1999) επεξεργάστηκε στοιχεία του ΟΟΣΑ του έτους 1996 από 20 χώρες-μέλη<sup>26</sup> για να συγκρίνει τις επιδράσεις των διαφορετικών θεσμικών ρυθμίσεων στο μέσο μισθό, τις μισθολογικές ανισότητες, τη διασπορά και την απόκλιση των εισοδημάτων. Επισήμανε ότι το 60% των διαφορών στους μισθούς των χωρών που συμμετείχαν στην έρευνα οφειλόταν στις μεταξύ τους θεσμικές διαφορές.

### 2.3.2 Η επίδραση των συστημάτων της αγοράς εργασίας (θεσμικοί παράγοντες) στην απασχόληση και την παραγωγικότητα των εργαζόμενων

Τι τελευταίες δύο δεκαετίες, δύο πολύ σημαντικές αλλαγές, μεταξύ άλλων, έλαβαν χώρα στην παγκόσμια αγορά εργασίας: Πρώτον, η συνεχώς αυξανόμενη και επίμονη ανεργία στην Ευρώπη και δεύτερον οι συνεχώς αυξανόμενες μισθολογικές διαφορές στις Η.Π.Α. Οι αλλαγές αποτέλεσαν κίνητρο περαιτέρω έρευνας για πολλούς μελετητές. Συγκεκριμένα, το 1973 η ανεργία στις Η.Π.Α. έφτανε στο 4,8% σε σχέση με ποσοστό 2,4% που εμφάνιζαν 17 χώρες-μέλη του ΟΟΣΑ. Από τότε όμως, τα επίπεδα ανεργίας των παραπάνω χωρών αντιστράφηκαν και μετά τα μέσα του 1995 η ανεργία στις Η.Π.Α. έφτανε το 5,5% ενώ στις χώρες αντίστοιχα του ΟΟΣΑ στο 9,3% (Kahn, 2000).

Οι αλλαγές αυτές στην απασχόληση συνδέθηκαν με διαφορές στους θεσμικούς παράγοντες που συναντώνται στις παραπάνω γεωγραφικές περιοχές και αναλύθηκαν από μεγάλο αριθμό μελετητών (Zweimuller και Barth 1992, Freeman 1993, Freeman και Katz 1994, Bertole και Ichino 1995, Gosling και Lemieux 2001, Acemoglu 2002) οι οποίοι υποστήριξαν ότι στις Η.Π.Α. η μεγαλύτερη

<sup>25</sup> Οι Koeniger et al. (2004) συγκρίνοντας έντεκα χώρες του ΟΟΣΑ για τη χρονική περίοδο 1973-1999 και συμπέραναν ότι οι διαφορετικοί θεσμοί (προστασία της απασχόλησης, επιδότηση της ανεργίας, πυκνότητα των σωματείων και η αναλογία του κατώτατου μισθού με το μέσο μισθό) συνδέονται με τη διαφοροποίηση των μισθολογικών ανισοτήτων μεταξύ των χωρών.

<sup>26</sup> Αυστρία, Βέλγιο, Δανία, Φινλανδία, Γαλλία, Γερμανία, Ιρλανδία, Ιταλία, Ολλανδία, Νορβηγία, Πορτογαλία, Ισπανία, Σουηδία, Ελβετία, Ην.Βασίλειο, Ιαπωνία, Αυστραλία, Νέα Ζηλανδία, Καναδά και Η.Π.Α.





μισθολογική ευελιξία οδήγησε σε μεγαλύτερη προσαρμοστικότητα της χώρας στις εξωτερικές πιέσεις της παγκόσμιας οικονομίας, με αποτέλεσμα όμως να αυξηθεί η ανισότητα στους μισθούς και ιδιαίτερα μεταξύ ανειδίκευτων και εξειδικευμένων εργαζόμενων.

Ένα μεγάλο μέρος των εξελίξεων στις Η.Π.Α οφείλεται στην αλληλεπίδραση μεταξύ των μακροοικονομικών αλλαγών και των θεσμικών μέτρων που είναι λιγότερο παρεμβατικά και έτσι αφήνουν περισσότερα περιθώρια στο μηχανισμό των τιμών να ενεργήσει. Στις εξωγενείς επιδράσεις και τις μακροοικονομικές αλλαγές συμπεριλαμβάνονται οι τεχνολογικές εξελίξεις, η αύξηση της ζήτησης για εξειδικευμένους εργαζόμενους, οι επιδράσεις της παγκοσμιοποίησης και της απελευθέρωσης του διεθνούς εμπορίου.<sup>27</sup> Στην Ευρώπη αντίθετα, οι μισθοί παρέμειναν περισσότερο εξισορροπημένοι, αλλά αυξήθηκε η ανεργία πλήττοντας κυρίως τους ανειδίκευτους εργαζόμενους ή τους νέους (Γαλλία) ή παρατηρήθηκε αύξηση της παραοικονομίας ως τρόπος αποφυγής των μισθολογικών ρυθμίσεων (όπως συμβαίνει στην Ιταλία).<sup>28</sup>

Οι αγορές εργασίας της Ευρώπης είναι πιο ελεγχόμενες θεσμικά (π.χ. καθορισμός κατώτερων ημερομισθίων και άλλες μισθολογικές ακαμψίες) και ενισχύουν την μισθολογική ισότητα σε βάρος όμως της απασχόλησης. Αντίθετα οι αγορές εργασίας στις Η.Π.Α. χαρακτηρίζονται από μεγαλύτερη ευελιξία η οποία λειτουργεί σε βάρος των μισθολογικών ανισοτήτων, πέτυχε όμως τη διατήρηση της απασχόλησης σε υψηλά επίπεδα, τουλάχιστον έως την αρχή της διεθνούς χρηματοπιστωτικής κρίσης το 2008.

Τα παραπάνω υποστηρίζονται και συμπληρώνονται από αρκετές εμπειρικές μελέτες. Οι Buchele και Christiansen (1999) εξέτασαν τη μακροχρόνια απασχόληση και ανάπτυξη της παραγωγικότητας σε οικονομίες της Βόρειας Αμερικής και της Ευρώπης (Γαλλία, Γερμανία, Ιταλία, Ην.Βασίλειο, Καναδάς, Η.Π.Α.)<sup>29</sup> από το 1960 μέχρι τις αρχές του 1990. Έλαβαν υπόψη τρεις τύπους θεσμικών ρυθμίσεων που επηρεάζουν την αγορά εργασίας: α) τους θεσμούς συλλογικών διαπραγματεύσεων (συμπεριλαμβάνουν την πυκνότητα των σωματείων, την κάλυψη και το επίπεδο των συλλογικών διαπραγματεύσεων, το αν

<sup>27</sup> Βλέπε Κεφάλαιο 1, ενότητα 1.4.2.

<sup>28</sup> Στην Ιταλία υπάρχει εκτεταμένη παραοικονομία όπου οι θεσμικοί παράγοντες καθορισμού των μισθών και τα σωματεία δεν έχουν καμία απολύτως επίδραση (Erikson και Ichino, 1994).

<sup>29</sup> Η Γαλλία, η Ιταλία και η Γερμανία παρουσιάζουν πιο συγκεντρωτικά συστήματα σε αντίθεση με το Ην.Βασίλειο, τον Καναδά και τις Η.Π.Α.



είναι συγκεντρωτικές ή αποκεντρωτικές) β) τη νομοθεσία προστασίας της απασχόλησης (κανονισμοί σχετικά με τις απολύσεις) και γ) τη διασφάλιση του εισοδήματος και άλλες μορφές κοινωνικής προστασίας (όπως μέτρα κατά της ανεργίας, επιδόματα, οικογενειακά βοηθήματα κ.λ.π.). Το βασικό τους συμπέρασμα ήταν ότι οι θεσμοί που προωθούν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, την ασφάλεια στην απασχόληση και την κοινωνική προστασία έχουν αρνητικές επιπτώσεις στην απασχόληση και θετικές στην παραγωγικότητα και αντίστροφα (Πίνακας 2.3.1).

**Πίνακας 2.3.1: Απασχόληση και παραγωγικότητα στις έξι μεγαλύτερες οικονομίες της Ευρώπης και της Βόρειας Αμερικής τη χρονική περίοδο 1960-1992**

|  | 1960-1973 | 1973-1979 | 1979-1992 |
|--|-----------|-----------|-----------|
| <b>Ποσοστό αύξησης της απασχόλησης</b>     |           |           |           |
| Γαλλία                                     | 1,03      | -0,67     | -0,54     |
| Γερμανία                                   | -0,66     | -1,76     | 0,17      |
| Ιταλία                                     | -1,00     | 0,24      | 0,62      |
| Ην.Βασίλειο                                | -0,78     | -1,04     | -0,57     |
| Καναδάς                                    | 2,95      | 2,43      | 1,01      |
| Η.Π.Α.                                     | 2,07      | 2,48      | 1,52      |
| <b>Ποσοστό αύξησης της παραγωγικότητας</b> |           |           |           |
| Γαλλία                                     | 3,64      | 2,39      | 1,57      |
| Γερμανία                                   | 3,42      | 2,70      | 1,43      |
| Ιταλία                                     | 5,56      | 1,94      | 1,73      |
| Ην.Βασίλειο                                | 2,32      | 1,16      | 1,22      |
| Καναδάς                                    | 2,30      | 0,36      | -0,04     |
| Η.Π.Α.                                     | 1,25      | -0,24     | 0,38      |

Πηγή: Buchele και Christiansen 1999, σελ. 316

Τη σχέση θεσμών της αγοράς εργασίας με την παραγωγικότητα προσπάθησαν να εξηγήσουν αρκετοί μελετητές. Οι Buchele και Christiansen (1999), Carneiro et al. (2001), Acemoglu (2002) υποστήριξαν ότι ο συγκεντρωτισμός προάγει το αίσθημα ασφάλειας των εργαζόμενων και μακροπρόθεσμα την οικονομική επίδοση της χώρας και επίσης αποτελεί σημαντικό κίνητρο για αύξηση της παραγωγικότητας.



Μια άλλη τέλος άποψη ως προς την επίδραση των θεσμικών παραγόντων στην απασχόληση αποτυπώθηκε από τους Bertole και Ichino (1995) οι οποίοι εξέτασαν την επίδραση των θεσμών στην αγορά εργασίας στην κινητικότητα των εργαζόμενων και στην απασχόληση. Σε ευέλικτες αγορές εργασίας όπως στις Η.Π.Α. οι εργαζόμενοι μετακινούνται ευκολότερα από εταιρεία σε εταιρεία και από περιοχή σε περιοχή, αλλάζουν δουλειά ανταποκρινόμενοι στις αλλαγές της ζήτησης εργασίας, συμβάλλοντας έτσι στη μείωση της ανεργίας. Σε χώρες της Ευρώπης, αντίθετα, οι θεσμικές ακαμψίες μειώνουν τη δυνατότητα μετακίνησης των εργαζόμενων, γεγονός που σε ένα βαθμό εξηγεί τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας σε σχέση με τις Η.Π.Α.

## **2.4 Συμπεράσματα**

Στο κεφάλαιο αυτό αναλύθηκε η επίδραση μίας σειράς θεσμικών παραγόντων όπως του συνδικαλισμού, των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των ρυθμίσεων σχετικά με τον κατώτατο μισθό, στις μισθολογικές ανισότητες.

Τα σωματεία, διαδραματίζουν έναν ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση του επιπέδου των μισθών, στην κατανομή τους στους εργαζόμενους αλλά και στην ίδια την απασχόληση. Από τη μια πλευρά έχουν τη δυνατότητα να μειώνουν τις μισθολογικές ανισότητες, από την άλλη όμως μπορούν να μειώσουν την απασχόληση και την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων. Η επίδραση των σωματείων στους μισθούς και την απασχόληση εξαρτάται από τη διαπραγματευτική τους δύναμη που ανάγεται σε τρεις παράγοντες: την πυκνότητα του σωματείου, κατά πόσο το σωματείο διαπραγματεύεται για ολόκληρο τον κλάδο και τη δυνατότητα τους να διακόπτουν την παραγωγική διαδικασία μέσω απεργιών.

Η επιβολή βασικού μισθού, θέτοντας ένα πλαφόν κατώτατης πληρωμής, έχει επίσης καταλυτική επίδραση στο κάτω μέρος της κατανομής των εισοδημάτων, προστατεύοντας τους χαμηλόμισθους και μειώνοντας τη μισθολογική διασπορά και το ποσοστό φτώχειας. Επίσης, αποτελεί ένα σημαντικό μέσο αναδιανομής του εισοδήματος. Το βασικό δίλημμα που τίθεται όμως είναι το ύψος του βασικού μισθού, καθώς ένας υψηλός βασικός μισθός μπορεί να οδηγήσει σε χαμηλότερο επίπεδο απασχόλησης και να αποφέρει υψηλότερη ανεργία ή ακόμη και αύξηση της παραοικονομίας.



Η πυκνότητα των σωματείων και οι ρυθμίσεις περί κατώτατων μισθών σταδιακά αποδυναμώνονται κατά τις τελευταίες δεκαετίες κυρίως στις Η.Π.Α. αλλά και σε χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Αρκετοί μελετητές υποστηρίζουν ότι η αποδυνάμωση αυτή μπορεί να εξηγήσει ένα μεγάλο μέρος της αύξησης των μισθολογικών ανισοτήτων στις Η.Π.Α. Αντίθετα τα συγκεντρωτικά συστήματα της δυτικής Ευρώπης (όπως στις σκανδιναβικές χώρες), όπου υπάρχει σημαντική κρατική παρέμβαση στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, μπορούν να μειώσουν σημαντικά τη μισθολογική διασπορά ιδιαίτερα στους χαμηλόμισθους. Επίσης οι θεσμικοί παράγοντες επηρεάζουν σε σημαντικό βαθμό τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ των χωρών. Όπως προαναφέρθηκε, ο Freeman (1993) θεωρεί ότι περίπου το ήμισυ των διαφορών στις ανισότητες μεταξύ Ευρώπης και Η.Π.Α οφείλεται στους θεσμικούς παράγοντες.

Εξετάζοντας, τέλος, την επιρροή των παραπάνω συστημάτων στην απασχόληση διαπιστώνεται ότι μεγαλύτερη μισθολογική ευελιξία και αποκεντρωμένα συστήματα διαπραγματεύσεων μπορεί να οδηγούν σε μεγαλύτερη προσαρμοστικότητα και απασχόληση αυξάνουν όμως ταυτόχρονα τις μισθολογικές ανισότητες ιδιαίτερα μεταξύ ανειδίκευτων και εξειδικευμένων εργαζόμενων.



### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. ΤΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΚΑΙ ΟΙ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΦΟΡΕΣ**

#### **Εισαγωγή**

Στα δύο προηγούμενα κεφάλαια αναλύθηκαν οι μισθολογικές διαφορές και η εισοδηματική κατανομή με γνώμονα το βαθμό επιρροής διαφόρων εξωγενών παραγόντων (όπως η παγκοσμιοποίηση και το διεθνές εμπόριο) αλλά και εγχώριων θεσμών της αγοράς εργασίας (όπως τα σωματεία, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και ο κατώτατος μισθός). Στη συνέχεια επιδιώκεται μια εμπειρισταωμένη μελέτη των επιμέρους παραγόντων που επηρεάζουν τις μισθολογικές ανισότητες και κυρίως των προσωπικών χαρακτηριστικών και των ατομικών δεξιοτήτων του κάθε εργαζόμενου (θέματα που εισάγονται με τη θεωρία των εξισωτικών διαφορών όπως παρουσιάστηκε στο Κεφάλαιο 1, ενότητα 1.3.2).

Στο παρόν κεφάλαιο μελετάται η αλληλεξάρτηση των μισθολογικών ανισοτήτων και των προσωπικών χαρακτηριστικών (φύλο, εκπαίδευση, προϋπηρεσία, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, εθνικότητα) των εργαζόμενων, ενώ παράλληλα αναλύεται η δυναμική σχέση ανάμεσα στα ποιοτικά χαρακτηριστικά (όπως οι ατομικές δεξιότητες) των εργαζόμενων και στις μισθολογικές τους απολαβές.

Σε κάθε μία από τις έξι ενότητες του κεφαλαίου αναλύεται και ένα ιδιαίτερο χαρακτηριστικό του εργαζόμενου βάσει των παραγόντων που το προσδιορίζουν και σε συνάρτηση με εμπειρικές ενδείξεις από διάφορες χώρες. Αναλυτικότερα, στην πρώτη ενότητα εξετάζεται το μισθολογικό χάσμα που υφίσταται ανάμεσα στα δύο φύλα (άνδρες-γυναίκες). Στην ενότητα αυτή παρατίθενται αρχικά οι προσδιοριστικοί παράγοντες των μισθολογικών διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών και παρουσιάζονται εμπειρικές ενδείξεις από διάφορες χώρες. Στη συνέχεια παρουσιάζονται οι θεωρητικές προσεγγίσεις που επιχειρούν να ερμηνεύσουν τις μισθολογικές αυτές διαφορές. Η δεύτερη ενότητα διαπραγματεύεται την επίδραση που έχει η εκπαίδευση στο μισθό των εργαζόμενων. Αρχικά μελετώνται οι βασικές θεωρίες που συνδέουν τους δύο αυτούς παράγοντες (όπως η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου), εν συνεχεία



προσδιορίζονται οι παράγοντες που επηρεάζουν τη σχέση μισθού-εκπαίδευσης και τέλος παρατίθενται εμπειρικές μελέτες από διάφορες χώρες.

Στην τρίτη ενότητα εξετάζεται ο τρόπος με τον οποίο οι ιδιαίτερες ικανότητες και δεξιότητες του κάθε εργαζόμενου μπορούν να εξηγήσουν γιατί ομάδες εργαζόμενων με παρόμοια χαρακτηριστικά (εκπαίδευση, φύλο, φυλή-εθνικότητα, προϋπηρεσία και ηλικία) παρουσιάζουν σημαντικές μισθολογικές διαφορές. Στην τέταρτη ενότητα αναλύεται η σχέση των μισθολογικών ανισοτήτων με την προϋπηρεσία και την ηλικία. Στην πέμπτη ενότητα μελετάται η σχέση της οικογενειακής κατάστασης του εργαζόμενου με τις απολαβές του. Ο παράγοντας εθνικότητα-φυλή και η επίδρασή του στη μισθολογική κατανομή αποτελεί το θέμα της έκτης ενότητας. Τέλος στην έβδομη ενότητα παρατίθενται τα συμπεράσματα του κεφαλαίου.

### **3.1 Το φύλο και οι μισθολογικές ανισότητες**

#### *3.1.1 Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών σε διάφορες χώρες και οι παράγοντες που το προσδιορίζουν*

Οι γυναίκες, τα τελευταία 25 χρόνια, εισήλθαν μαζικά στην αγορά εργασίας και έχουν πλέον ενταχθεί σε θέσεις εργασίας που μέχρι τότε θεωρούνταν ανδροκρατούμενες. Από τη δεκαετία του '90 και έπειτα περιορίστηκε σημαντικά και το χάσμα των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών χωρίς όμως ποτέ, όπως φαίνεται στη συνέχεια, να εξαλειφθεί.

Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών αναφέρεται στη διαφορά μεταξύ των μισθών τους και η πιο κοινή μέθοδος μέτρησης αυτής της διαφοροποίησης είναι να υπολογιστεί η αναλογία του μέσου μικτού ωρομισθίου των γυναικών σε σχέση με το μέσο μικτό ωρομισθίο των ανδρών εργαζόμενων. Μια άλλη μέθοδος είναι να υπολογιστεί η διαφορά μεταξύ μικτού ωρομισθίου ανδρών-γυναικών ως ποσοστό των μικτών ωριαίων αποδοχών των ανδρών εργαζόμενων. Σε αυτή την περίπτωση το μισθολογικό χάσμα που προκύπτει δείχνει πόσες ποσοστιαίες μονάδες θα πρέπει να μειωθούν τα εισοδήματα των ανδρών προκειμένου να εξισωθούν με τα εισοδήματα των γυναικών ή αντίστοιχα πόσο θα πρέπει να αυξηθούν τα εισοδήματα των γυναικών προκειμένου να εξισωθούν με αυτά των ανδρών.



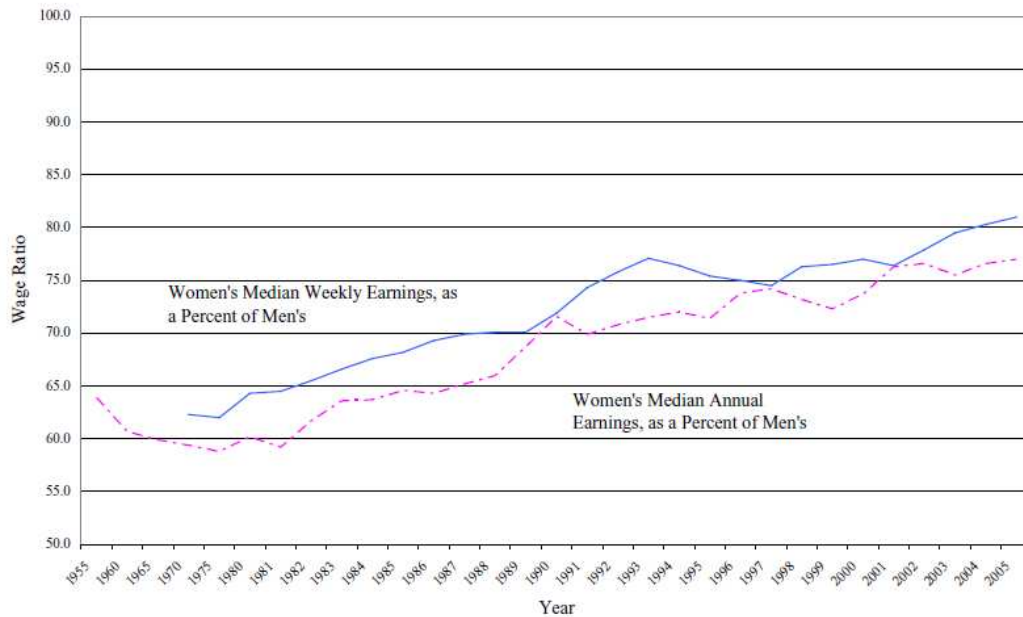
Όπως αναλύθηκε στα Κεφάλαια 1 και 2, οι δεκαετίες 1980 και 1990 στις Η.Π.Α. χαρακτηρίστηκαν από μια γενικότερη αύξηση των μισθολογικών ανισοτήτων που οφειλόταν στην παγκοσμιοποίηση και τη σταδιακή απορύθμιση της αγοράς εργασίας. Οι μισθολογικές διαφορές, όμως, μεταξύ ανδρών και γυναικών, κινήθηκαν στην αντίθετη κατεύθυνση και σταδιακά συνέκλιναν. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με στοιχεία από το Institute for Women's Policy Research (2006), μετά το 1980 σημειώθηκε σύγκλιση του μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στα δύο φύλα κατά 11,4 ποσοστιαίες μονάδες, ενώ τη δεκαετία του 1990 η συνολική σύγκλιση ήταν 5,4 ποσοστιαίες μονάδες (Σχήμα 3.1.1).

Αυτή η σταδιακή σύγκλιση των μισθολογικών διαφορών μεταξύ των δύο φύλων στις Η.Π.Α. απασχόλησε αρκετούς μελετητές (Blau και Kahn 2001, Ehrenberg και Smith 2003) που την αποδίδουν στους παρακάτω λόγους:

- ❑ Το γυναικείο φύλο βελτίωσε τις ικανότητές του και απέκτησε «εργασιακή εμπειρία».
- ❑ Οι γυναίκες επωφελήθηκαν από τη μείωση των διακρίσεων που για πολλές δεκαετίες λειτουργούσαν εις βάρος τους, καθώς το κράτος ενίσχυσε τις προσπάθειες εξάλειψής τους.
- ❑ Η βελτίωση κάποιων άλλων γυναικείων μη μετρήσιμων χαρακτηριστικών
- ❑ Η επίδραση διάφορων εξωγενών οικονομικών δυνάμεων όπως οι τεχνολογικές αλλαγές και το διεθνές εμπόριο. Για παράδειγμα, η αυξημένη ζήτηση των πνευματικών δεξιοτήτων σε σχέση με τη σωματική δύναμη, η οποία περιορίστηκε λόγω των τεχνολογικών καινοτομιών (όπως και η αύξηση χρήσης Η/Υ), εξασφάλισε περισσότερες ευκαιρίες απασχόλησης και μισθολογικής εξομοίωσης στις γυναίκες που κατάφεραν να ανελιχθούν σε διοικητικές θέσεις.

Μετά το 2000, η αναλογία των γυναικείων μέσων ετήσιων αποδοχών σε σχέση με τις μέσες ετήσιες αποδοχές των ανδρών παρέμεινε σχεδόν σταθερή αφού το 2001 ήταν 76,9, 76,6 το 2004 77,0 το 2005 και 76,9 το 2006 (Institute for Women's Policy Research, 2006). Σύμφωνα με τους Blau και Kahn (2001) ο σημαντικότερος παράγοντας που συνέβαλε στη διακοπή της μείωσης αυτού του χάσματος αποτελεί η λεγόμενη τάση του «ανεξήγητου χάσματος».

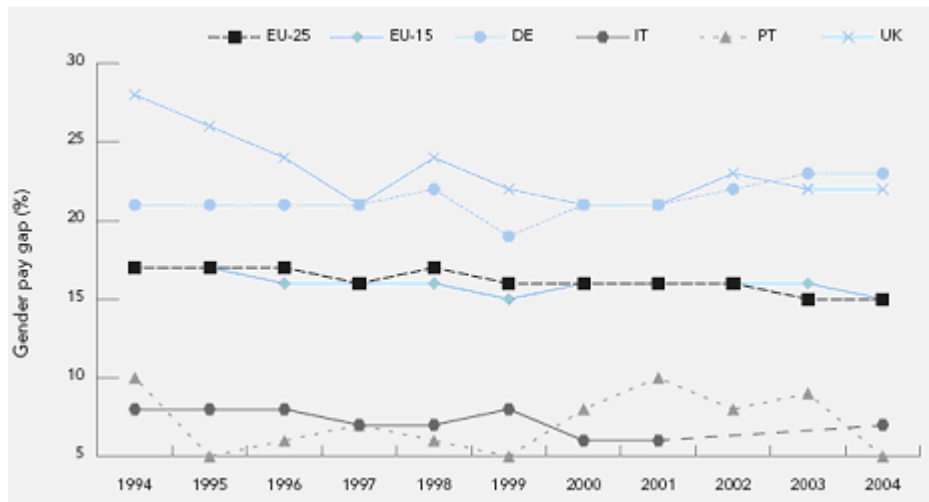




**Σχήμα 3.1.1: Αναλογία μέσων εβδομαδιαίων και ετήσιων αποδοχών γυναικών-ανδρών πλήρους απασχόλησης στις Η.Π.Α. το χρονικό διάστημα 1955-2005**

Πηγή: «The Gender Wage ratio: Women's and men's earnings», Institute for Women's Policy Research Fact Sheet, August 2006, σελ.1

Παρόμοιες είναι και οι τάσεις που διαμορφώθηκαν στις ευρωπαϊκές χώρες όπου μέχρι το 2000 το μισθολογικό χάσμα παρουσίαζε πτωτική τάση ενώ μετά το 2000 στις περισσότερες περιπτώσεις σταθεροποιήθηκε. Στο Σχήμα 3.1.2 απεικονίζεται διαγραμματικά η εξέλιξη του μισθολογικών διαφορών μεταξύ των δύο φύλων για το χρονικό διάστημα 1994-2004 στην Ε.Ε.25, Ε.Ε.15, τη Γερμανία, την Πορτογαλία, την Ιταλία και το Ην.Βασίλειο. Είναι εμφανές ότι η Γερμανία και το Ην.Βασίλειο παρουσιάζουν υψηλότερο από το μέσο όρο μισθολογικό χάσμα, ενώ η Πορτογαλία και η Ιταλία έχουν χαμηλότερο μισθολογικό χάσμα. Για την Ε.Ε. των 25 το μέσο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων προσεγγίζει το 25% ενώ στα ίδια πλαίσια κινείται η διαφοροποίηση των μισθών ανδρών και γυναικών και στην Ελλάδα. Στο σημείο αυτό πρέπει να σημειωθεί ότι σε ορισμένες χώρες με μικρό μισθολογικό χάσμα, μετά το 1994, η μισθολογική διαφοροποίηση φαίνεται να σταθεροποιείται ή ακόμα και να αυξάνει. Για παράδειγμα στη Σουηδία από 16% το 1994 φτάνει σε 17% το 2004, ενώ στη Δανία από 11% το 1994 προσεγγίζει σε 15% το 2001 (European Commission, 2006).



Σχήμα 3.1.2: Η εξέλιξη του μισθολογικού χάσματος στην Ε.Ε.25, Ε.Ε.15, Γερμανία, Ιταλία, Πορτογαλία, Ην.Βασίλειο, 1994-2004

Πηγή: European Commission 2006, The gender pay gap — Origins and policy responses, A comparative review of 30 European countries, σελ.23

Οι παράγοντες που συνέβαλαν στη διαφοροποίηση του μισθολογικού χάσματος ανδρών και γυναικών μεταξύ των Η.Π.Α. και των ευρωπαϊκών χωρών αλλά και ανάμεσα στις χώρες της Ε.Ε. ανάγονται σε δύο κατηγορίες:

Η πρώτη βασική κατηγορία περιλαμβάνει θεσμικούς παράγοντες,<sup>30</sup> όπως είναι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και η επιβολή κατώτατου μισθού. Οι παράγοντες αυτοί επηρεάζουν ιδιαίτερα τις γυναίκες επειδή τείνουν να συγκεντρώνονται, περισσότερο από τους άνδρες, στις κατώτερες κλίμακες της κατανομής των μισθών. Όσο μεγαλύτερο είναι το εύρος κάλυψης των μισθωτών από συλλογικές συμβάσεις εργασίας και όσο πιο αποτελεσματική είναι η προστασία των κατώτατων μισθών, τόσο υψηλότερες είναι και οι σχετικές αμοιβές των γυναικών. Επομένως, τα συγκεντρωτικά συστήματα συλλογικών διαπραγματεύσεων και καθορισμού μισθών συμπίεζαν την κλίμακα μισθών, με αποτέλεσμα να εμφανίζουν γενικά μικρότερες μισθολογικές διαφορές αλλά και μικρότερο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων σε σχέση με τα αποκεντρωτικά συστήματα.

Η δεύτερη βασική κατηγορία παραγόντων που επηρεάζουν τη διαφοροποίηση των μισθών των δύο φύλων ανάμεσα στις χώρες αφορά στις πολιτικές και στα μέτρα που υιοθετεί κάθε χώρα για την ίση μεταχείριση των γυναικών στην αγορά εργασίας και στη διευκόλυνση της επαγγελματικής τους

<sup>30</sup> Βλέπε αναλυτική περιγραφή των θεσμικών παραγόντων στο Κεφάλαιο 2.



εξέλιξης (ίσες εργασιακές ευκαιρίες, νομοθεσία κατά των διακρίσεων, γονικές άδειες και διευκολύνσεις στην φύλαξη παιδιών).

Παράλληλα με τις δύο βασικές κατηγορίες παραγόντων που επιδρούν στη διεύρυνση των μισθολογικών διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών υπάρχουν και ορισμένοι άλλοι παράγοντες που βασίζονται σε μια σειρά θεωρητικών προσεγγίσεων, οι οποίες παρουσιάζονται αναλυτικά στη συνέχεια.

### 3.1.2 Θεωρητικές προσεγγίσεις για το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων

#### 3.1.2.1 Μισθολογικές διαφορές για ίδια εργασία (διακρίσεις, προκαταλήψεις, στερεότυπα)

##### 1) Διακρίσεις-Προκαταλήψεις

Η θεωρία των διακρίσεων αποτελεί σημαντική θεωρία εξήγησης των μισθολογικών ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας με κύριο μελετητή τον Becker (1971). Κεντρικό σημείο της ανάλυσής του αποτέλεσε η έννοια της “ροπής για διακρίσεις” σύμφωνα με την οποία, αν ένας εργοδότης είναι προκατειλημμένος τότε η πρόσληψη μιας γυναίκας εργαζόμενης θα μειώσει την ωφέλειά του. Αν λοιπόν η πρόσληψη ενός άνδρα εργαζόμενου κοστίζει  $w_m$  ανά ώρα, η αντίστοιχη αμοιβή για μια γυναίκα είναι μειωμένη καθώς ο εργοδότης θεωρεί ότι κοστίζει λιγότερο, σε ποσοστό ίσο με  $[w_m (1+d)]$  όπου  $d$  είναι ένας θετικός αριθμός που ονομάζεται συντελεστής διάκρισης. Ο συντελεστής διάκρισης δίνει την ποσοστιαία υποτίμηση του κόστους για την πρόσληψη μιας γυναίκας εργαζόμενης, η οποία οφείλεται στην προκατάληψη του εργοδότη. Όσο μεγαλύτερη είναι η προκατάληψη, τόσο μεγαλύτερη είναι και η απώλεια ωφέλειας από την πρόσληψη γυναικών εργαζόμενων και τόσο μεγαλύτερος ο συντελεστής διάκρισης.

Ανάλογα με την πηγή της προκατάληψης ο Becker (1971) διακρίνει τρεις τύπους διακρίσεων: α) διακρίσεις του εργοδότη, β) διακρίσεις του εργαζόμενου και γ) διακρίσεις του πελάτη-καταναλωτή.

##### A) Διακρίσεις του εργοδότη

Διακρίσεις αυτής της κατηγορίας λαμβάνουν χώρα στις περιπτώσεις που οι εργοδότες δείχνουν προτίμηση στους άνδρες εργαζόμενους καθώς θεωρούν ότι οι γυναίκες είναι λιγότερο παραγωγικές. Υπό αυτές τις συνθήκες οι γυναίκες εργαζόμενες θα αναγκάζονται να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους με χαμηλότερο μισθό προκειμένου να απορροφηθούν στην αγορά εργασίας.



#### B) Διακρίσεις των εργαζόμενων

Μερικοί άνδρες εργαζόμενοι αποφεύγουν θέσεις εργασίας στις οποίες υψηλότερα στελέχη θα είναι γυναίκες, ή θα πρέπει να μοιράζονται καθήκοντα και ευθύνες με γυναίκες. Αυτοί οι εργαζόμενοι αποφεύγουν να εργάζονται σε εργοδότες μη προκατειλημμένους και οι εργοδότες που ενδιαφέρονται να τους προσλάβουν θα πρέπει να πληρώσουν πέρα από το μισθό κάποιο επιπλέον «αποζημιωτικό» ποσό.

#### Γ) Διακρίσεις των καταναλωτών

Οι καταναλωτές-πελάτες μπορεί σε πολλές εργασίες να προτιμούν να εξυπηρετούνται από άνδρες παρά από γυναίκες εργαζόμενες. Συγκεκριμένα, πολλοί καταναλωτές προτιμούν να εξυπηρετούνται από άνδρες σε υπηρεσίες υψηλού τεχνικού ή επιστημονικού περιεχομένου και από γυναίκες σε υπηρεσίες χαμηλού περιεχομένου. Ως αποτέλεσμα των παραπάνω, οι άνδρες εργαζόμενοι συγκεντρώνονται στις υψηλά αμειβόμενες εργασίες και οι γυναίκες στις χαμηλά αμειβόμενες.

#### II) Διακρίσεις και επαγγελματική εξέλιξη

Ως απόρροια των προκαταλήψεων μπορούν να προκύψουν διακρίσεις στην επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών. Σύμφωνα με τις Hultin και Szulkin (1999) υπάρχουν τρία είδη διάκρισης για γυναίκες εργαζόμενες που έχουν κοινά προσωπικά χαρακτηριστικά (ικανότητες, εκπαίδευση, κατάρτιση και προϋπηρεσία) με τους άνδρες εργαζόμενους που προσφέρουν την ίδια εργασία: α) διάκριση στην κατανομή (allocative discrimination), σύμφωνα με την οποία οι γυναίκες μπορεί να αντιμετωπίζουν περιορισμένη πρόσβαση σε “καλές” θέσεις είτε κατά την είσοδό τους στην επιχείρηση ή κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής τους καριέρας μέσα στην ίδια επιχείρηση (άνισες ευκαιρίες κατά την πρόσληψη ή στις προαγωγές), β) διάκριση στην αξιολόγηση (evaluative discrimination), σύμφωνα με την οποία εργασίες που πραγματοποιούνται κυρίως από γυναίκες πληρώνονται λιγότερο από τις αντίστοιχες που πραγματοποιούνται από άνδρες, γ) διάκριση εντός της επιχείρησης (within job discrimination), σύμφωνα με την οποία οι γυναίκες μπορεί να πληρώνονται λιγότερο από τους άνδρες για την ίδια ακριβώς ειδικότητα και εργασία.

Αρκετοί μελετητές ασχολήθηκαν με το θέμα των προαγωγών (διάκριση στην κατανομή) και μελέτησαν τις πιθανότητες που έχουν να προαχθούν ή γενικότερα να προωθήσουν τη σταδιοδρομία τους άνδρες και γυναίκες με



παρόμοια χαρακτηριστικά και ανάλογη κατάρτιση. Αναλυτικότερα, οι Olson και Becker (1983), McCue (1996), Blau και DeVaro (2006) διαπίστωσαν ότι υπάρχουν χαμηλότερα ποσοστά προαγωγής για τις γυναίκες απ'ότι για τους άνδρες, αλλά οι μισθολογικές αυξήσεις συνδέονται με τις προαγωγές και για τις δύο ομάδες. Αντίθετα, οι Hersch και Viscusi (1996) υποστήριξαν ότι οι γυναίκες είχαν περισσότερες προαγωγές ως ποσοστό αλλά οι άνδρες είχαν το μεγαλύτερο ποσοστό προαγωγών που συνδέονταν με μισθολογικές αυξήσεις.

Οι Hultin και Szulkin (1999), μελέτησαν τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών στη Σουηδία, μια χώρα με ιδιαίτερα συγκεντρωτικό θεσμικό σύστημα αμοιβών, χρησιμοποιώντας δεδομένα του έτους 1991 από την έρευνα για το επίπεδο διαβίωσης (Swedish Level of Living Survey). Η έρευνά τους έδειξε ότι οι διακρίσεις σε συνδυασμό με την οργάνωση της εργασίας διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στις μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών καθώς οι εργοδότες και οι διευθυντές είναι οι κύριες αιτίες που οι γυναίκες δεν αποκομίζουν τη χρηματική ανταμοιβή που αντιστοιχεί στην απόδοσή τους στην εργασία. Γυναίκες που εργάζονται σε επιχειρήσεις, όπου τα διευθυντικά στελέχη είναι κυρίως άνδρες, έχουν χαμηλότερους μισθούς σε σχέση με γυναίκες με παρόμοια προσόντα που εργάζονται, όμως, σε επιχειρήσεις με ισχυρότερη γυναικεία εκπροσώπηση στις διευθυντικές θέσεις.

Για ορισμένους μελετητές, το όριο που καθιστά από ένα σημείο και έπειτα την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών ιδιαίτερα δύσκολη, ονομάζεται «γυάλινη οροφή» (glass ceiling).<sup>31</sup> Το ύψος της «γυάλινης οροφής» αποτυπώνει το βαθμό δυσκολίας που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες προκειμένου να προωθήσουν την καριέρα τους σε επίπεδα αντίστοιχα με αυτά των ανδρών συναδέλφων τους. Εκτός, βέβαια, από την επίδραση της «γυάλινης οροφής», υπάρχει και η περίπτωση η οποία αναφέρεται στη διεθνή βιβλιογραφία ως «κολλώδες πάτωμα» (sticky floor) όπου οι μισθολογικές διαφορές είναι πιο έντονες στα χαμηλότερα δεκατημόρια της μισθολογικής κατανομής. Αυτός ο όρος (sticky floor) δείχνει ότι οι γυναίκες εργαζόμενες είναι συχνά καθηλωμένες στα κατώτερα μισθολογικά δεκατημόρια σε αντίθεση με τους άνδρες εργαζόμενους.

<sup>31</sup> Ο όρος «γυάλινη οροφή» υιοθετήθηκε το 1986 από δημοσιογράφους της εφημερίδας Wall Street Journal με στόχο να περιγράψουν τα τεχνητά ή αόρατα εμπόδια (βασισμένα σε απόψεις και προκαταλήψεις) που επιβραδύνουν ή σταματούν την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών στις ανώτερες και ανώτατες θέσεις της ιεραρχίας των επιχειρήσεων.



Τα παραπάνω επιβεβαιώθηκαν από μελέτες των Kee (2006), Agulampalam et al. (2007) και Booth (2007) που επεξεργάστηκαν μισθολογικά στοιχεία ανδρών και γυναικών των χωρών-μελών της Ε.Ε. και της Αυστραλίας. Οι ερευνητές κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών αυξάνεται καθώς μετακινούμαστε στα ανώτερα όρια της μισθολογικής κατανομής. Αυτό παρατηρείται περισσότερο στον ιδιωτικό παρά στο δημόσιο τομέα και μεταφράζεται ως επίδραση της «γυάλινης οροφής» (glass ceiling effect). Σε αυτές τις χώρες το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» είναι κυρίως υπαίτιο για το μισθολογικό χάσμα που παρατηρείται μεταξύ ανδρών και γυναικών.

### III) Στερεότυπα

Εκτός από τις παραπάνω διακρίσεις, στη διεθνή βιβλιογραφία συναντώνται επίσης και τα μοντέλα «στατιστικής» διάκρισης. Η στατιστική διάκριση προκύπτει όταν ένα άτομο προκειμένου να προσληφθεί, κρίνεται από το μέσο όρο των χαρακτηριστικών και την αναμενόμενη παραγωγικότητα της ομάδας στην οποία ανήκει και όχι από τα δικά του προσωπικά χαρακτηριστικά. Η τελική αυτή κρίση μπορεί να είναι σωστή ως προς την ομάδα, όχι όμως απαραίτητα και ως προς το άτομο-μέλος της ομάδας (McConnell και Brue, 1988). Για παράδειγμα, ένας εργοδότης ενδεχομένως να αποφύγει να προσλάβει μια γυναίκα εργαζόμενη που είναι παντρεμένη χωρίς παιδιά, καθώς μπορεί να θεωρήσει ότι σύντομα θα εγκαταλείψει την εργασία της είτε λόγω εγκυμοσύνης, είτε για να ακολουθήσει το σύζυγό της αναζητώντας μία καλύτερη θέση εργασίας σε άλλη πόλη-πολιτεία. (το δεύτερο είναι συχνότερο φαινόμενο στις Η.Π.Α., όπου υπάρχει έντονη κινητικότητα στην αλλαγή εργασίας).

### IV) Ασυνέχεια στην εργασία-Θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου

Τα στερεότυπα από την πλευρά των εργοδοτών ερμηνεύει και συμπληρώνει ένας σημαντικός παράγοντας που είναι η ασυνέχεια της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας. Σύμφωνα με τον Borjas (2003) στις Η.Π.Α. στη δεκαετία του 1960 μια γυναίκα εισερχόταν στην αγορά εργασίας μετά την αποφοίτησή της για μια περίοδο 3-4 ετών και ακολουθούσε μία παύση 7 ετών λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων προτού επιστρέψει στην αγορά εργασίας. Παρόλο που από τη δεκαετία του 1980 και έπειτα, το χρονικό διάστημα αποχής από την εργασία έχει περιοριστεί, ακόμη και το 2000 τα έτη απασχόλησης μιας τυπικής εργαζόμενης ανέρχονταν στο 71% περίπου των δυνητικών ετών απασχόλησης, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες ήταν 93%.





Σύμφωνα με τη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου,<sup>32</sup> το ανθρώπινο κεφάλαιο είναι περισσότερο κερδοφόρο όταν η περίοδος αποπληρωμής κατά την οποία εισπράττονται οι αποδόσεις είναι μεγαλύτερη. Εάν λοιπόν, οι άνδρες έχουν μεγαλύτερη περίοδο αποπληρωμής είναι αναμενόμενο να επενδύσουν περισσότερο σε ανθρώπινο κεφάλαιο, με συνεχή επιμόρφωση και αναζήτηση καλύτερης εργασίας.<sup>33</sup> Αντίθετα, θα εκτιμήσουν την απόδοση της εκπαίδευσης και κατάρτισής τους όσες γυναίκες θεωρήσουν ότι θα αφιερώσουν ένα σχετικά μεγάλο χρονικό διάστημα στην ανατροφή των παιδιών τους και στις λοιπές οικογενειακές φροντίδες. Το ίδιο θα μπορούσε να ισχύει και για τους εργοδότες, που η θέση αυτή θα τους οδηγήσει σε απροθυμία επένδυσης στην κατάρτιση των γυναικών εργαζόμενων. Υπό αυτές τις συνθήκες η ασυνέχεια στην προσφορά εργασίας των γυναικών εξηγεί το χάσμα των μισθών με δύο τρόπους: Πρώτον, δημιουργεί μισθολογική διαφορά, επειδή οι άνδρες τείνουν να αποκτούν περισσότερο ανθρώπινο κεφάλαιο και δεύτερον, τα χρόνια κατά τα οποία οι γυναίκες ασχολούνται με την ανατροφή των παιδιών τους αυξάνουν τη μισθολογική διαφορά επειδή οι δεξιότητές τους την περίοδο αυτή τείνουν να απαξιώνονται. (Borjas, 2003).

Ως αποτέλεσμα αυτής της ασυνέχειας και της έλλειψης προϋπηρεσίας, οι μισθολογικές διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα διαφοροποιούνται και ανά ηλικιακή ομάδα. Σύμφωνα με τους Blau και Kahn (2001) οι διαφορές στα εισοδήματα και τους μισθούς μεταξύ ανδρών και γυναικών στις Η.Π.Α. τείνουν να αυξάνονται παράλληλα με την ηλικία. Για παράδειγμα, ενώ τα γυναικεία εισοδήματα έχουν σαν αφετηρία το ίδιο επίπεδο αμοιβής με τα ανδρικά, όσο μεγαλώνουν ηλικιακά τόσο μειώνεται και ο ρυθμός αύξησης των εισοδημάτων των γυναικών έναντι των αντίστοιχων των ανδρών. Αυτή η μείωση του ρυθμού αύξησης των αμοιβών των γυναικών αποδίδεται στο γεγονός ότι όσο μεγαλώνουν οι γυναίκες, τόσο αυξάνονται και οι πιθανότητες να αποχωρήσουν από την αγορά εργασίας λόγω αυξανόμενων οικογενειακών υποχρεώσεων ενώ παράλληλα αυξάνονται και τα εμπόδια στην επαγγελματική τους εξέλιξη.

<sup>32</sup> Βλέπε Κεφάλαιο 3, ενότητα 3.2.1.1

<sup>33</sup> Σύμφωνα με στοιχεία του ΟΟΣΑ για το 2005, ανά 100.000 απασχολούμενους ηλικίας 25 έως 34 ετών, ο μέσος όρος των απασχολούμενων ανδρών που είναι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στις χώρες ΟΟΣΑ είναι 2080 ενώ ο μέσος όρος των απασχολούμενων γυναικών που είναι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι 1175. Τα αντίστοιχα νούμερα για τις χώρες της Ε.Ε.-19 είναι 1999 για τους άνδρες απασχολούμενους και 1136 για τις γυναίκες (OECD, Education at a glance 2007).





Παρόμοια είναι τα αποτελέσματα ερευνών για την Ευρωπαϊκή Ένωση και την Ελλάδα. Συγκεκριμένα, η Hatt (1997) έδειξε ότι στην Ευρωπαϊκή Ένωση, γενικά, υπάρχει σημαντική διαφορά στις αποδοχές μεταξύ ανδρών και γυναικών, η οποία όμως είναι πολύ περιορισμένη κατά την αφετηρία του εργασιακού βίου, δηλαδή σε νέους απόφοιτους λυκείου ηλικίας 18-20 ετών. Σε παρόμοια συμπεράσματα για την Ελλάδα κατέληξαν οι Καραμεσίνη και Ιωακείμογλου (2003) τονίζοντας ότι η αύξηση του μισθού παράλληλα με την ηλικία είναι πολύ μεγαλύτερη στους άνδρες και προσθέτουν ότι το σημείο μεταστροφής της καμπύλης των αμοιβών από αύξουσα σε φθίνουσα επέρχεται νωρίτερα στις γυναίκες.<sup>34</sup>

### 3.1.2.2 Μισθολογικές διαφορές λόγω διαφορετικής ποιότητας και είδους εργασία - Διαχωρισμός της απασχόλησης με βάση το φύλο

Τόσο η θεωρία του «ανθρώπινου κεφαλαίου» όσο και αυτή των διακρίσεων δεν έλαβαν υπόψη τους το γεγονός ότι άνδρες και γυναίκες δεν απασχολούνται στις ίδιες εργασίες και ότι οι θέσεις εργασίας που καταλαμβάνουν οι γυναίκες είναι κατά μέσο όρο χαμηλότερα αμειβόμενες. Οι παραπάνω θεωρίες, λοιπόν, δε συνυπολόγισαν το φαινόμενο του διαχωρισμού της απασχόλησης (employment segregation) με βάση το φύλο (διαφορές στα πρότυπα και στην κατανομή των απασχολούμενων ανδρών και γυναικών). Ο διαχωρισμός αυτός της απασχόλησης με βάση το φύλο εκδηλώνεται σε μία σειρά από χαρακτηριστικά όπως το επάγγελμα, ο κλάδος και το είδος της σύμβασης εργασίας (π.χ. αορίστου ή ορισμένου χρόνου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης κ.α.) και υποδηλώνει ότι οι γυναίκες εργαζόμενες συχνά απορροφούνται στην αγορά εργασίας με διαφορετικό τρόπο σε σχέση με τους άνδρες. Όπου βέβαια υπάρχει διαφορετική σύνθεση στην απασχόληση είναι αναμενόμενο να συναντώνται «ανδροκρατούμενοι» και «γυναικοκρατούμενοι» κλάδοι (Καραμεσίνη και Ιωακείμογλου, 2003).<sup>35</sup>

Στο σημείο αυτό πρέπει να επισημανθεί ότι σε πολλές περιπτώσεις οι ίδιες οι γυναίκες εκουσίως προσανατολίζονται σε ορισμένα επαγγέλματα, καθώς

<sup>34</sup> «Θεωρία του κύκλου ζωής», ενότητα 3.4.1

<sup>35</sup> Οι Καραμεσίνη και Ιωακείμογλου (2003), μελέτησαν τους προσδιοριστικούς παράγοντες του χάσματος αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων στην Ελλάδα, βασιζόμενοι σε ατομικά στοιχεία της Ευρωπαϊκής Έρευνας Διάρθρωσης Αμοιβών που διεξήχθη στην Ελλάδα από την ΕΛ.ΣΤΑΤ. για το έτος 1995. Η έρευνα αυτή παρέχει συνδυασμένα στοιχεία εργοδοτών και εργαζόμενων για τις ακαθάριστες μηνιαίες και ετήσιες αποδοχές του έτους 1995 που συγκεντρώθηκαν από ένα δείγμα επιχειρήσεων που απασχολούσαν από 10 άτομα και άνω.



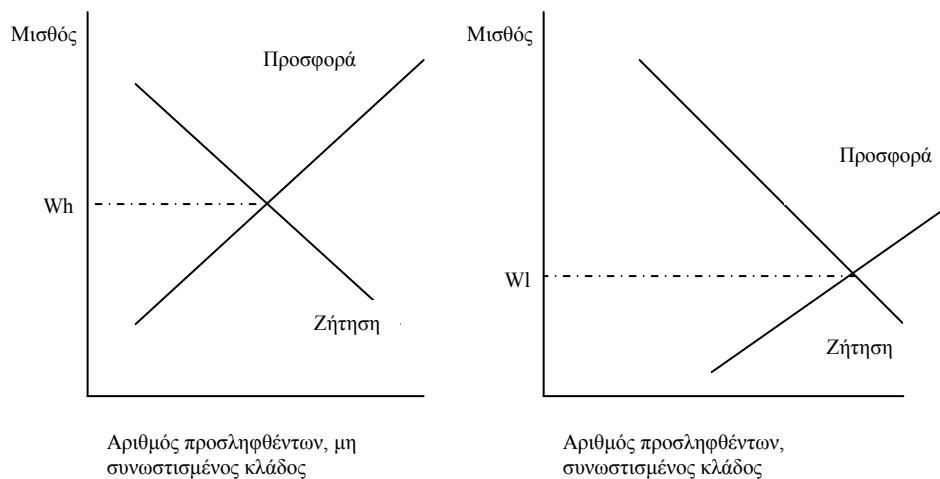
διαμορφώνουν εργασιακά πρότυπα και επιλέγουν επάγγελμα με βάση τρία βασικά κριτήρια: α) τις προοπτικές μεγιστοποίησης των μελλοντικών τους αποδοχών, β) την πιθανότητα αξιοποίησης ή απαξίωσης των δεξιοτήτων τους και γ) τη δυνατότητα που παρέχει το κάθε επάγγελμα για να συνδυάσουν την εργασία με τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις (για παράδειγμα μερική απασχόληση).<sup>36</sup>

Σύμφωνα με την Bergmann (1974), αυτός ο επαγγελματικός διαχωρισμός και ο αποκλεισμός των γυναικών λόγω εκούσιας επιλογής τους από «ανδρικές» εργασίες αποτελεί φραγμό εισόδου στα πιο «προνομιούχα επαγγέλματα» και μπορεί να οδηγήσει σε μια υπερβολική προσφορά εργασίας σε «γυναικείες» εργασίες, πιέζοντας προς τα κάτω τους μισθούς σε αυτές τις εργασίες (Μοντέλο του συνωστισμού, Bergmann's "overcrowding" model), και που έχει ως αποτέλεσμα οι «γυναικοκρατούμενοι» κλάδοι να παρουσιάζουν χαμηλότερους μισθούς σε σχέση με τους «ανδροκρατούμενους».<sup>37</sup>

Εάν λοιπόν, όπως προτείνεται από το μοντέλο ανθρώπινου δυναμικού, οι γυναίκες έχουν, κατά μέσο όρο, μικρότερη εμπειρία από τους άνδρες, τότε όσο περισσότερο προσμετράται η προϋπηρεσία στις αποδοχές, ανεξαρτήτως φύλου, τόσο μεγαλύτερο θα είναι και το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το μοντέλο του συνωστισμού απεικονίζεται στο Σχήμα 3.1.3. Στο αριστερό τμήμα απεικονίζεται η προσφορά και ζήτηση σε έναν «μη συνωστισμένο» κλάδο όπου η προσφορά είναι σχετικά χαμηλή σε σχέση με τη ζήτηση. Στο δεξιό τμήμα απεικονίζεται ένας «συνωστισμένος» κλάδος όπου παρατηρείται μεγαλύτερη προσφορά σε σχέση με τη ζήτηση και πίεση των μισθών προς τα κάτω.

<sup>36</sup> Blau και Kahn 2000, Καραμεσίνη και Ιωακείμογλου 2003.

<sup>37</sup> Καθώς το υπάρχον ανθρώπινο κεφάλαιο μιας γυναίκας κατά κάποιο τρόπο απαξιώνεται κατά την περίοδο που ασχολείται με την οικογένεια και απέχει από την συνεχώς εξελισσόμενη αγορά εργασίας, οι γυναίκες συχνά αδυνατούν να ανταποκριθούν στις συνεχώς εξελισσόμενες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Ως αποτέλεσμα των παραπάνω μειώνεται η προσπάθεια αναζήτησης καλύτερης εργασίας, σε σχέση με τους άνδρες, οδηγώντας σε μείωση της παραγωγικότητας και τελικά των μισθών τους



Σχήμα 3.1.3: Μοντέλο του συνωστισμού

Πηγή: Borjas, 2003, σελ.445

Από την προηγηθείσα ανάλυση είναι εμφανές ότι παρόλο που στις τελευταίες δεκαετίες έχει παρατηρηθεί σημαντική σύγκλιση των μισθών μεταξύ ανδρών και γυναικών, το φύλο εξακολουθεί να αποτελεί ένα προσωπικό χαρακτηριστικό του εργαζόμενου που επιδρά σημαντικά στις μισθολογικές διαφορές. Αυτή η μισθολογική διαφοροποίηση βάσει φύλου οφείλεται αφενός στους θεσμικούς παράγοντες και τις πολιτικές που υιοθετεί κάθε επιμέρους χώρα και αφετέρου σε μια σειρά άλλων παραγόντων όπως οι διακρίσεις, οι προκαταλήψεις, τα στερεότυπα και ο διαχωρισμός της απασχόλησης με βάση το φύλο.

### 3.2 Η εκπαίδευση και οι μισθολογικές ανισότητες

Ένα άλλο προσωπικό χαρακτηριστικό που διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στη μισθολογική κατανομή και στις μισθολογικές ανισότητες είναι η εκπαίδευση. Πολλοί μελετητές (Galor και Moav 2000, Μητράκος, 2004, Goldin και Katz 2007) επισήμαναν ότι σχεδόν το  $\frac{1}{4}$  της συνολικής μισθολογικής ανισότητας σε μια χώρα μπορεί να αποδοθεί στην εκπαίδευση. Αυτή η σχέση εκπαίδευσης και μισθού αποτέλεσε επίκεντρο αρκετών οικονομικών μελετών οι οποίες επικεντρώθηκαν στη μισθολογική ανταμοιβή της εκπαίδευσης (το βαθμό δηλαδή με τον οποίο εργαζόμενοι με υψηλή εκπαίδευση αμείβονται περισσότερο από εργαζόμενους με χαμηλότερη εκπαίδευση). Το ενδιαφέρον τους επικεντρώθηκε σε δύο παράγοντες: πρώτον στην απόδοση-αποζημίωση της εκπαίδευσης που αυξήθηκε απότομα τις





Στο Σχήμα 3.2.1 απεικονίζεται η επένδυση στην εκπαίδευση. Ο κάθετος άξονας μετρά το εισόδημα ενώ ο οριζόντιος την ηλικία. Όσα περισσότερα έτη εκπαίδευσης επιλέγει ένα άτομο να ακολουθήσει, τόσο απομακρύνονται στο μέλλον οι εισοδηματικές του ροές, ενώ η παρούσα αξία τους μειώνεται. Για να είναι επομένως συμφέρουσα μια επένδυση εκπαίδευσης η παρούσα αξία<sup>38</sup> της πρέπει να είναι θετική και το οικονομικά ορθολογικό άτομο θα κάνει εκείνη την επιλογή με τη μεγαλύτερη παρούσα αξία.

Για παράδειγμα αν υποθεθεί ότι κάποιος ολοκλήρωσε τη μέση εκπαίδευση σε ηλικία 18 ετών και του παρουσιάζονται δύο επιλογές: α) να εργαστεί από την ηλικία των 19 ετών έως τη συνταξιοδότησή του (δηλαδή την ηλικία των 65) ή β) να συνεχίσει σε πανεπιστημιακές σπουδές τεσσάρων ετών και να εισέλθει μετά στην αγορά εργασίας, έχει να συνεκτιμήσει τα παρακάτω στοιχεία:

Αν ακολουθήσει την πρώτη επιλογή το εισόδημά του θα είναι ίσο με ΟΑΓΔ (όπως απεικονίζεται στη σχετική καμπύλη). Αν ακολουθήσει την δεύτερη επιλογή, τις πανεπιστημιακές σπουδές, υφίσταται άμεσο κόστος (όπως δαπάνες για βιβλία, δίδακτρα, φροντιστήρια κλπ) που θα είναι ίσο με ΟΕΖΗ. Επιπλέον, υπάρχει και το έμμεσο κόστος, οι αμοιβές δηλαδή που θα έπαιρνε εάν εισερχόταν απευθείας στην αγορά εργασίας αμέσως μετά το Λύκειο. Το έμμεσο κόστος είναι ίσο με ΟΑΒΗ. Όταν πλέον εισέλθει στην αγορά εργασίας στην ηλικία των 22 θα λαμβάνει υψηλότερο μισθό, όπως δείχνει η αντίστοιχη καμπύλη, ο οποίος θα αυξάνεται κατά τη διάρκεια της εργάσιμης ζωής του καθώς θα προσμετράται και η προϋπηρεσία του. Το εισόδημά του θα είναι ίσο με ΗΒΘΔ και άρα η καθαρή ωφέλεια της εκπαίδευσής του θα είναι ίση με το συνολικό αυτό εισόδημα μείον το οικονομικό κόστος (άμεσο και έμμεσο) της εκπαίδευσής του δηλαδή ΑΒΖΕ (Κατσανέβας, 2001).

<sup>38</sup> Η παρούσα αξία της επένδυσης μπορεί να υπολογιστεί με το επιτόκιο που εξισώνει τις προεξοφλητικές ροές ωφέλειας και κόστους. Το επιτόκιο αυτό ονομάζεται επιτόκιο «εσωτερικής αποδοτικότητας» (internal rate of return) ή προεξοφλητικό επιτόκιο. Αν το επιτόκιο αυτό είναι μεγαλύτερο του επιτοκίου χρηματοδότησης της εκπαίδευσης, τότε η επένδυση είναι συμφέρουσα (Κατσανέβας, 2001).



### 3.2.1.2 Η καμπύλη μισθού-εκπαίδευσης και το βέλτιστο σημείο διακοπής των σπουδών

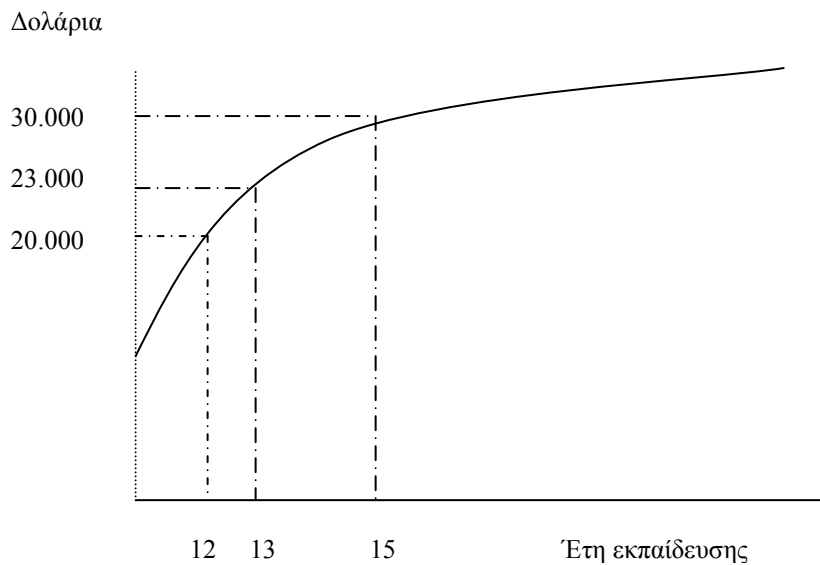
Η καμπύλη μισθού-εκπαίδευσης απεικονίζει το μισθό που οι εργοδότες είναι πρόθυμοι να προσφέρουν σε έναν συγκεκριμένο εργαζόμενο για κάθε επίπεδο εκπαίδευσης. Ο μισθός για κάθε επίπεδο εκπαίδευσης καθορίζεται από την τομή της καμπύλης προσφοράς εργαζόμενων που έχουν το συγκεκριμένο επίπεδο εκπαίδευσης με την καμπύλη ζήτησης που υφίσταται γι' αυτούς. Η καμπύλη αυτή που απεικονίζεται στο Σχήμα 3.2.2 έχει τρεις σημαντικές ιδιότητες:

A) Η κλίση της καμπύλης είναι θετική και ανερχόμενη, δηλαδή οι πιο μορφωμένοι εργαζόμενοι κερδίζουν περισσότερα από τη στιγμή που οι αποφάσεις τους για εκπαίδευση καθοδηγούνται μόνο από χρηματικά οφέλη. Σε αυτή την περίπτωση, για να προσελκύσουν πιο μορφωμένους εργαζόμενους, οι εργοδότες πρέπει να τους αποζημιώσουν με το κόστος της εκπαίδευσης.

B) Η κλίση της καμπύλης μισθού-εκπαίδευσης εκφράζει πόσο θα αυξηθούν οι απολαβές του εργαζόμενου αν προστεθεί ένα ακόμη έτος εκπαίδευσης.

Γ) Η κλίση της καμπύλης είναι κοίλη που σημαίνει ότι τα χρηματικά οφέλη φθίνουν για κάθε επιπλέον έτος εκπαίδευσης.

Στο Σχήμα 3.2.2 απεικονίζεται ο ρυθμός αύξησης των κερδών για κάθε επιπλέον έτος εκπαίδευσης. Για παράδειγμα, αν ένα άτομο παρατείνει τα έτη εκπαίδευσής του από 12 σε 13 αυτό σημαίνει αύξηση των μελλοντικών απολαβών του από 20.000 σε 23.000 δολάρια, δηλαδή αύξηση ίση με 15%. Αυτή η ποσοστιαία μεταβολή των κερδών που προκύπτει από παράταση της εκπαίδευσης ενός έτους ονομάζεται ρυθμός απόδοσης της εκπαίδευσης (Boixas, 2003).

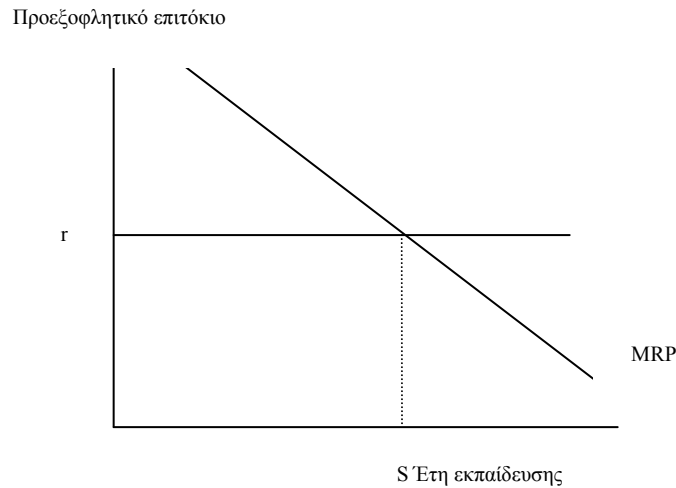


**Σχήμα 3.2.2: Η καμπύλη μισθού-εκπαίδευσης**

Πηγή: Borjas, 2003, σελ.299

Σε ποιο σημείο όμως θα πρέπει κάποιος να σταματήσει τις σπουδές του προκειμένου να μεγιστοποιήσει την αξία των απολαβών του; Η απάντηση σε αυτό το ερώτημα δίνεται από τον «κανόνα τέλους». Ας υποτεθεί ότι κάποιος έχει προεξοφλητικό επιτόκιο  $r$  που είναι σταθερό. Έστω  $MRP$  ο οριακός λόγος της απόδοσης, που εκφράζει την ποσοστιαία αύξηση των ετήσιων απολαβών για κάθε επιπλέον έτος εκπαίδευσης. Το βέλτιστο επίπεδο εκπαίδευσης για τον εργαζόμενο θα είναι το σημείο τομής της απόδοσης της εκπαίδευσης  $MRP$  με το προεξοφλητικό επιτόκιο  $r$ . Σύμφωνα με το Σχήμα 3.2.3, η αξία των απολαβών του εργαζόμενου μεγιστοποιείται στα  $s$  έτη εκπαίδευσης (Borjas, 2003).





Σχήμα 3.2.3: Η απόφαση της εκπαίδευσης

Πηγή: Borjas, 2003, σελ.301

### 3.2.2 Προσδιοριστικοί παράγοντες

Έχοντας αναλύσει τις θεωρητικές προσεγγίσεις που επικεντρώνονται στην εκπαίδευση και στη μισθολογική κατανομή, στη συνέχεια εξετάζονται οι παράγοντες που επηρεάζουν τη σχέση μισθού-εκπαίδευσης καθώς και οι επιπτώσεις που έχουν στις μισθολογικές ανισότητες.

#### 1) Προσφορά και ζήτηση εργατικού δυναμικού και τεχνολογικές αλλαγές

Ένας από τους πιο σημαντικούς παράγοντες που επηρεάζει τις μισθολογικές ανισότητες βάσει της εκπαίδευσης, είναι οι δυνάμεις της προσφοράς και της ζήτησης εργατικού δυναμικού. Από την πλευρά της ζήτησης οι εργοδότες είναι πρόθυμοι να πληρώσουν περισσότερα για τους καλύτερα εκπαιδευμένους εργαζόμενους λόγω της αυξημένης παραγωγικότητας και αποτελεσματικότητας που αναμένουν από αυτούς. Από την πλευρά της προσφοράς, οι εργαζόμενοι με καλύτερη εκπαίδευση αποζητούν υψηλότερους μισθούς προκειμένου να αποσβέσουν την επένδυση που έκαναν για την επιπλέον εκπαίδευσή τους. Ένας συνδυασμός, λοιπόν, των αλλαγών στην προσφορά και τη ζήτηση είναι ικανός να εξηγήσει τις μισθολογικές τάσεις των τελευταίων ετών στις διάφορες βαθμίδες εκπαίδευσης. Για παράδειγμα στις Η.Π.Α., ο πιο σημαντικός παράγοντας που οδήγησε στη μείωση της εκπαιδευτικής απόδοσης ήταν η μαζική είσοδος καλά εκπαιδευμένου εργατικού δυναμικού στην αγορά εργασίας, της γενιάς χαρακτηρισμένης ως «baby boomers» (Bradburry, 2002).



Ένας άλλος παράγοντας που συνέβαλε εξίσου δυναμικά στις αλλαγές στην προσφορά και ζήτηση εργατικού δυναμικού τόσο στις Η.Π.Α. όσο και σε άλλες ανεπτυγμένες χώρες ήταν η ραγδαία τεχνολογική πρόοδος που σημειώθηκε κυρίως μετά το 1980 και αύξησε τη ζήτηση των περισσότερο εκπαιδευμένων εργαζόμενων. Η ζήτηση αυτή όμως δε συμβάδισε με την υφιστάμενη προσφορά εργαζόμενων, με αποτέλεσμα την αύξηση των μισθολογικών διαφορών μεταξύ υψηλόμισθων και χαμηλόμισθων εργαζόμενων (εξειδικευμένων και ανειδίκευτων). Αυτό εξηγείται από το γεγονός ότι οι τεχνολογικές αλλαγές βασίζονται σε συγκεκριμένες ικανότητες γεγονός που συνεπάγεται την αύξηση της ζήτησης για πιο εξειδικευμένους εργαζόμενους σε αντίθεση με τους ανειδίκευτους που βλέπουν τη ζήτηση για τις υπηρεσίες τους να φθίνει. Επομένως, παράλληλα με την οικονομική πρόοδο που επιφέρει η τεχνολογία, τα εισοδήματα κάποιων εργαζόμενων θα αυξάνονται δυσανάλογα σε σχέση με τα εισοδήματα κάποιων άλλων (Galor και Moav 2000, Goldin και Katz 2007).

Στα παραπάνω οι Brauer και Hickok (1995) και Acemoglu (1998) συμπλήρωσαν ότι οι περισσότερο εκπαιδευμένοι εργαζόμενοι πλεονεκτούν κυρίως λόγω της μεγαλύτερης ικανότητας προσαρμογής στις αλλαγές του εργασιακού περιβάλλοντος παρά λόγω των επιπλέον γνώσεων και ικανοτήτων που απέκτησαν από τα παραπάνω έτη εκπαίδευσης.

Σε αυτό το σημείο αξίζει να σημειωθεί ότι η εκτενής χρήση  $H/Y$  δεν επηρέασε το ίδιο όλες τις εξειδικευμένες και ανειδίκευτες εργασίες. Η επίδραση της τεχνολογικής προόδου στη μισθολογική κατανομή εξαρτάται από τη φύση του επαγγέλματος και τα καθήκοντα των εργαζόμενων (Autor et al. 2003). Συγκεκριμένα, οι  $H/Y$  αυξάνουν τη ζήτηση για εργασίες όπου απαιτούνται εκπαιδευμένοι και εξειδικευμένοι εργαζόμενοι, και παράλληλα αντικαθιστούν εργασίες που εκτελούνται από εργαζόμενους μέσης εκπαίδευσης (όπως στην παραγωγή ή γραμματειακά καθήκοντα). Υπάρχουν όμως και καθήκοντα ανειδίκευτων εργατών χειρωνακτικής εργασίας που δεν επηρεάζονται καθόλου ή πολύ περιορισμένα από τις τεχνολογίες αυτές (για παράδειγμα τα συνεργεία καθαρισμού).

## II) Τα ποιοτικά χαρακτηριστικά της εκπαίδευσης

Αρκετοί μελετητές (Altonji και Dunn 1995, Bradbury 2002, Dustmann et al. 2002, Brunello et al. 2007) ασχολήθηκαν με την ποιότητα της εκπαίδευσης (όπως τα χαρακτηριστικά του σχολείου, το οικογενειακό περιβάλλον, την



εκπαίδευση διαφορετικών δημογραφικών ομάδων και την εκπαίδευση σε διαφορετική τοποθεσία) που φαίνεται να επηρεάζουν έμμεσα τις μισθολογικές ανισότητες. Για παράδειγμα, ο αριθμός παιδιών σε μια τάξη φαίνεται να παίζει έμμεσο ρόλο στους μισθούς καθώς σύμφωνα με τους Dustmann et al. (2002) μπορεί μεν το μέγεθος της τάξης (μελετώντας το ως αναλογία καθηγητή σε μαθητές) να μην επηρεάζει άμεσα τη μελλοντική μισθολογική απόδοση του μαθητή, διαδραματίζει όμως έμμεσο ρόλο επιδρώντας στην απόφαση του μαθητή να παρατείνει την εκπαίδευσή του πέρα από το κατώτατο όριο εκπαίδευσης.

Στα παραπάνω οι Brunello et al. (2007) συμπλήρωσαν ότι η επιπλέον εκπαίδευση μειώνει τις μισθολογικές διαφορές στις χαμηλές εισοδηματικές τάξεις ενώ τις αυξάνει στις ανώτερες μισθολογικές τάξεις. Αναλυτικότερα, ένα επιπλέον έτος εκπαίδευσης μειώνει τη μισθολογική διαφορά κατά 0,9% ανάμεσα στους υψηλόμισθους και τους χαμηλόμισθους απασχολούμενους (δηλαδή αυτούς που βρίσκονται στο 90<sup>ο</sup> και το 10<sup>ο</sup> δεκατημόριο της μισθολογικής κατανομής), κατά 11,3% ανάμεσα στους εργαζόμενους με μέσο εισόδημα και τους χαμηλόμισθους (δηλαδή τους απασχολούμενους που βρίσκονται στο 50<sup>ο</sup> και το 10<sup>ο</sup> δεκατημόριο) ενώ αυξάνει τη μισθολογική διαφορά κατά 10,4% ανάμεσα στους υψηλόμισθους και τους εργαζόμενους με μέσο εισόδημα (δηλαδή ανάμεσα στους απασχολούμενους που βρίσκονται στο 90<sup>ο</sup> και το 50<sup>ο</sup> δεκατημόριο της εισοδηματικής κατανομής). Επίσης από τον Acemoglu (2000) σημειώθηκε ότι υπάρχει σημαντική θετική συσχέτιση ανάμεσα στο οικογενειακό εισόδημα και τις σπουδές στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Συγκεκριμένα, μια αύξηση 10% του οικογενειακού εισοδήματος, συνδέεται με αύξηση 1,4% της πιθανότητας τα παιδιά να σπουδάσουν σε ίδρυμα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Η Bradbury (2002) υποστήριξε ότι υπάρχουν διαφορές στις αποδόσεις της εκπαίδευσης ανάλογα με την εθνικότητα. Οι αποκλίσεις αυτές κατά την ερευνήτρια αντανακλούν τη διαφορετική στάση της αγοράς και τη διαφορετική τιμολόγηση των υπηρεσιών που προσφέρονται από διαφορετικές εθνικές ομάδες. Αν η προσφορά εργασίας ορισμένων ομάδων αυξάνεται περισσότερο σε σχέση με την προσφορά σε άλλες ομάδες τότε ο προσφερόμενος μισθός θα μειωθεί. Για παράδειγμα, αν οι εργοδότες θεωρούν ότι οι αφροαμερικάνοι εργαζόμενοι δεν μπορούν να υποκαταστήσουν πλήρως ευρωπαϊούς εργαζόμενους ιδίων τυπικών προσόντων, μία αύξηση στην προσφορά αφροαμερικανών εργαζόμενων θα



προκαλέσει σχετικά μεγαλύτερη μείωση στους μισθούς τους σε σχέση με αυτή που θα λάβει χώρα για τους ευρωπαίους.

Ο λόγος που εργαζόμενοι από διαφορετικές ομάδες δε χρησιμοποιούνται ως τέλεια υποκατάστατα θα μπορούσε να ερμηνευθεί από δύο παράγοντες: Πρώτον, τα στερεότυπα και τις διακρίσεις που μπορούν να επηρεάσουν τη συμπεριφορά του εργοδότη σχετικά με το βαθμό που χειρίζεται διαφορετικές ομάδες ως υποκατάστατα κατά την πρόσληψη. Δεύτερον, σημαντικό ρόλο διαδραματίζουν οι διαφορές στην ποιότητα της εκπαίδευσης (παράγοντας που προαναφέρθηκε) που λαμβάνουν τα μέλη των διάφορων ομάδων (Behrman et al. 1998) και υπό αυτές τις συνθήκες δύσκολα μπορούν να θεωρηθούν τέλεια υποκατάστατα.

Οι Black et al. (2008) μελέτησαν στατιστικά στοιχεία από διάφορες πόλεις των Η.Π.Α. (1980, 1990, 2000) και κατέγραψαν σημαντική ετερογένεια στην απόδοση της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ανάμεσα στις πόλεις. Για παράδειγμα το 1990 η απόδοση στο Houston ήταν 0,54 ενώ στο Seattle μόνο 0,33. Η ετερογένεια αυτή οφείλεται στο ότι η απόδοση της εκπαίδευσης είναι χαμηλή στις ακριβές πόλεις (π.χ. San Francisco, Seattle, New York) και υψηλότερη στις πιο φθηνές (π.χ. Houston, Pittsburg). Επίσης, η απόδοση της εκπαίδευσης ανά τοποθεσία επηρεάζεται από την προσφορά αλλά και τη ζήτηση για εξειδικευμένη εργασία που επικρατεί στην τοπική αγορά εργασίας, καθώς και από τη διαφορετική ποιότητα της εκπαίδευσης (Blanchflower και Oswald 1990, Wheeler 2004).

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, οι Ammermuller et al. (2006) συμπεριέλαβαν το δείκτη συνολικής ανεργίας ως ένα επιπλέον παράγοντα στη εκτίμηση της απόδοσης εκπαίδευσης και βρήκαν ότι η τοπική ανεργία έχει αρνητική επίδραση στην απόδοση της εκπαίδευσης. Χρησιμοποιώντας στοιχεία από τη Γερμανία εκτίμησαν ότι η αύξηση της τοπικής ανεργίας κατά 1% μπορεί να εξηγήσει τη μείωση της εισοδηματικής απόδοσης ενός επιπλέον έτους εκπαίδευσης κατά 0,005%. Συνεπώς, η μετακίνηση ενός εργαζόμενου από μια περιοχή με υψηλό ποσοστό ανεργίας σε μια περιοχή με χαμηλό ποσοστό συνεπάγεται αύξηση της χρηματικής απόδοσης για κάθε επιπλέον έτος εκπαίδευσης.



### 3.2.3 Εμπειρικές ενδείξεις σχετικά με τις μισθολογικές ανισότητες και την εκπαίδευση

Σύμφωνα με δείκτες του ΟΟΣΑ για το έτος 2007 (OECD Education at a glance 2007), η προσδόκιμη διάρκεια της εκπαίδευσης αυξάνεται, και μελλοντικά αναμένεται ότι οι περισσότεροι νέοι στις ανεπτυγμένες χώρες θα ακολουθούν προγράμματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Ως αποτέλεσμα των παραπάνω, το θεωρητικό ενδιαφέρον επικεντρώνεται πλέον στις διαφορές στην απόδοση της εκπαίδευσης μεταξύ αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και αποφοίτων δευτεροβάθμιας ή μεταδευτεροβάθμιας-μη τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Επίσης η μελέτη του ΟΟΣΑ και οι δείκτες που εκτιμήθηκαν για το 2007 δείχνουν ότι:

- Τα ποσοστά απασχόλησης αυξάνονται παράλληλα με το εκπαιδευτικό επίπεδο στην πλειονότητα των χωρών του ΟΟΣΑ.
- Οι διαφορές στα ποσοστά απασχόλησης ανδρών και γυναικών είναι μεγαλύτερες στις λιγότερο μορφωμένες ομάδες. Στις ομάδες χωρίς τίτλους σπουδών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης οι άνδρες έχουν 23% περισσότερες πιθανότητες άσκησης μισθωτής δραστηριότητας σε σχέση με τις γυναίκες. Το ποσοστό αυτό μειώνεται στο 10% στις ομάδες των υψηλά καταρτισμένων.
- Στις περισσότερες χώρες του ΟΟΣΑ οι αποδοχές των κατόχων πανεπιστημιακού πτυχίου και διπλώματος ερευνητή υψηλού επιπέδου ήταν τουλάχιστον 50% υψηλότερες από τις αντίστοιχες των ατόμων με μόρφωση χαμηλότερη της δευτεροβάθμιας βαθμίδας.
- Η απόδοση αυξάνεται όσο ανεβαίνει η εκπαιδευτική βαθμίδα τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες σε όλες τις χώρες. Επίσης η απόδοση της εκπαίδευσης είναι σημαντικά υψηλότερη στα ανώτερα στρώματα της εισοδηματικής κατανομής σε σχέση με τα κατώτερα. Αυτό συνεπάγεται ότι η εκπαίδευση επιδεινώνει την ανισότητα μέσα σε μια ομάδα που έχει την ίδια εκπαίδευση (within-group inequality). Για παράδειγμα, οι εντονότερες μισθολογικές ανισότητες παρουσιάζονται ανάμεσα στους απόφοιτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης όπου η ποιότητα της εκπαίδευσης παίζει σημαντικό ρόλο.

Τα παραπάνω επιβεβαιώνονται και συμπληρώνονται από σειρά συγκριτικών μελετών που εκπονήθηκαν για την Ε.Ε. και για τις Η.Π.Α. Οι Budria



και Pereira (2005), διερεύνησαν τις ανισότητες ανάμεσα σε διαφορετικές εκπαιδευτικές βαθμίδες καθώς και το βαθμό που η εκπαίδευση επηρέασε τη μισθολογική κατανομή σε διάφορες χώρες της Ε.Ε. (Γερμανία, Ην.Βασίλειο, Ελλάδα, Γαλλία, Φινλανδία, Πορτογαλία, Νορβηγία, Ιταλία και Σουηδία). Στην έρευνά τους διαχώρισαν τους εργαζόμενους ανάλογα με την εκπαίδευσή τους σε τέσσερις κατηγορίες: σε απόφοιτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, σε απόφοιτους υψηλής δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (upper secondary), σε αποφοίτους χαμηλής δευτεροβάθμιας (lower secondary) εκπαίδευσης, και άτομα με ακόμη χαμηλότερη εκπαίδευση. Τα διαθέσιμα στοιχεία τους κάλυψαν μια χρονική περίοδο 26 χρόνων για την περίπτωση της Σουηδίας (1974-2000) και 7 ετών για την περίπτωση της Πορτογαλίας (1993-2000), ενώ για τις υπόλοιπες χώρες τα διαθέσιμα στοιχεία κάλυπταν αριθμό ετών μεταξύ των δύο ακραίων αυτών περιπτώσεων.

Από την έρευνα προέκυψαν τρεις ομάδες χωρών: Στην πρώτη ομάδα εντάσσονται η Ελλάδα, η Νορβηγία και η Ιταλία όπου οι μισθολογικές ανισότητες ανάμεσα στις διαφορετικές κατηγορίες αυξάνονται. Σε αυτές τις χώρες η εκπαίδευση συμβάλλει σημαντικά στη συνολική μισθολογική διασπορά. Στη δεύτερη ομάδα περιλαμβάνονται η Γερμανία, το Ην.Βασίλειο, η Γαλλία και η Φινλανδία, όπου η επίδραση της εκπαίδευσης στη μισθολογική ανισότητα είναι μάλλον αμφίβολη. Τέλος στην τρίτη ομάδα περιλαμβάνεται η Πορτογαλία και η Σουηδία όπου οι ανισότητες μειώθηκαν τόσο ανάμεσα στις διαφορετικές μορφωτικές κατηγορίες όσο και στις ίδιες τις μορφωτικές κατηγορίες.

Από άλλη οπτική γωνία εξέτασαν τη σχέση εκπαίδευσης-μισθού οι Pereira και Martins (2000) που ανέλυσαν τις εισοδηματικές διαφορές εντός των εκπαιδευτικών βαθμίδων σε δεκαπέντε ευρωπαϊκές χώρες,<sup>39</sup> καλύπτοντας τη χρονική περίοδο 1980-1995. Οι Pereira και Martins επικεντρώθηκαν στην ανάλυση των μισθολογικών ανισοτήτων ανάμεσα σε εργαζόμενους που έχουν την ίδια εκπαιδευτική βαθμίδα (αυτό το στοιχείο συνδέεται περισσότερο με το ύψος της απόδοσης της εκπαίδευσης). Οι παραπάνω συμπέραναν ότι στις περισσότερες χώρες (11 από 15), η εισοδηματική διασπορά εντός της εκπαιδευτικής βαθμίδας αυξάνεται όσο υψηλότερη είναι η εκπαιδευτική βαθμίδα και οι εργαζόμενοι-απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης παρουσιάζουν εντονότερες μισθολογικές

<sup>39</sup> Αυστρία, Δανία, Γαλλία, Φινλανδία, Γερμανία, Ελλάδα, Ιταλία, Ιρλανδία, Ολλανδία, Νορβηγία, Πορτογαλία, Ισπανία, Σουηδία, Ελβετία και Ην.Βασίλειο.





ανισότητες σε σχέση με τους εργαζόμενους-απόφοιτους πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Την όξυνση των μισθολογικών ανισοτήτων ανάμεσα στους απόφοιτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και συνεπώς τη διαφοροποίηση της απόδοσης της εκπαίδευσης οι Pereira και Martins την αποδίδουν στις διαφορετικές ικανότητες των εργαζόμενων υπογραμμίζοντας ότι όσο υψηλότερο είναι το επίπεδο των ικανοτήτων τόσο υψηλότερη είναι και η απόδοση της εκπαίδευσης. Οι μαθητές μη γνωρίζοντας τις ικανότητές τους και το ύψος της απόδοσης της εκπαίδευσης, συχνά οδηγούνται στην τάση για υψηλή εκπαίδευση όπου η οριακή ανταμοιβή της είναι χαμηλή ή ακόμα και αρνητική. Ως αποτέλεσμα των παραπάνω, εργαζόμενοι με υψηλά μορφωτικά προσόντα δέχονται εργασίες με χαμηλές μορφωτικές απαιτήσεις και χαμηλούς μισθούς.

Μια άλλη εξήγηση, σύμφωνα με στοιχεία του ΟΟΣΑ (OECD, Education at a glance 2007), αφορά στις διαφορές ως προς την ποιότητα και τον τύπο των μορφωτικών προσόντων των εργαζόμενων-αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Κάποια προσόντα και ορισμένα πανεπιστήμια σημειώνουν καλύτερες αποδόσεις στην αγορά εργασίας, γι αυτό και οι απόφοιτοι της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι ένα περισσότερο ετερογενές σύνολο.

Οι διαφορές στην απόδοση της εκπαίδευσης και στις μισθολογικές ανισότητες λόγω της εκπαίδευσης ανάμεσα στις ευρωπαϊκές χώρες αποδίδονται σε δύο παράγοντες. Πρώτο παράγοντα, σύμφωνα με τους Barth και Lucifora (2006), αποτελούν οι θεσμικοί παράγοντες καθώς παρατηρείται ότι οι χώρες με συγκεντρωτικά συστήματα διαμόρφωσης των μισθών παρουσιάζουν χαμηλότερη μισθολογική διασπορά. Δεύτερον, αξιοσημείωτη επίδραση στις μισθολογικές διαφορές μεταξύ των χωρών, βάσει της εκπαίδευσης, έχουν τα διαφορετικά συστήματα εκπαίδευσης καθώς και οι πολιτικές που υιοθετούν οι χώρες (OECD, Education at a glance 2007).

Παρόμοια αποτελέσματα με αυτά της Ευρώπης κατέγραψε για τις Η.Π.Α. η Kodrzycki (1996). Αντλώντας στοιχεία από το Υπουργείο Εργασίας των Η.Π.Α., η Kodrzycki διαπίστωσε ότι ανάμεσα στο 1979 και το 1992, τα πραγματικά εισοδήματα για τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης, αποφοίτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης αυξήθηκαν κατά 5,2% ενώ μειώθηκαν γι αυτούς που διέθεταν χαμηλότερη εκπαίδευση. Το 1992 οι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης κέρδιζαν 72% περισσότερο από ότι οι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας





εκπαίδευσης και 133% περισσότερο από αυτούς που είχαν εγκαταλείψει τις λυκειακές σπουδές. Το 1979 οι παραπάνω διαφορές ήταν μόνο 37% και 70% αντίστοιχα. Επίσης την ίδια περίοδο έλαβε χώρα «άνοιγμα της ψαλίδας» στις Η.Π.Α. ανάμεσα στους απόφοιτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Συγκεκριμένα, η διαφορά στις ετήσιες αποδοχές ανάμεσα σε έναν υψηλόμισθο άνδρα εργαζόμενο απόφοιτο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (που βρίσκεται δηλαδή στο 90<sup>ο</sup> δεκατημόριο της εισοδηματικής κατανομής) και ένα χαμηλόμισθο άνδρα απόφοιτο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (που ανήκει στο 10<sup>ο</sup> δεκατημόριο της εισοδηματικής κατανομής) αυξήθηκε από 13275\$ το 1972 σε περίπου 49000\$ το 1995 (Hoxby και Terry, 1999). Σύμφωνα με στοιχεία του 1998 τα μέσα εισοδήματα των αποφοίτων τριτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ξεπερνούσαν κατά 4,7 και 2,3 φορές αντίστοιχα τα εισοδήματα των αποφοίτων της πρωτοβάθμιας (Budria et al. 2002).

Συμπληρώνοντας τα ανωτέρω, οι Brauer και Hickok (1995), Lemieux (2006), Goldin και Katz (2007) διαπίστωσαν ότι το μεγαλύτερο μέρος της αύξησης της μισθολογικής ανισότητας στις Η.Π.Α. οφείλεται στην αύξηση της απόδοσης της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, ενώ ο λόγος που αυξήθηκε η απόδοση της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ήταν αφενός η σημαντική αύξηση της ζήτησης αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης κατά τα τελευταία έτη, ενώ αφετέρου παρέμεινε αμετάβλητη η ζήτηση εργαζόμενων με άλλες ικανότητες.

Συνοψίζοντας τα παραπάνω, πρέπει να σημειωθεί ότι η εκπαίδευση αποτελεί ένα χαρακτηριστικό του εργαζόμενου που επιδρά σημαντικά στο ύψος του μισθού του και στις μισθολογικές ανισότητες. Η σχέση της εκπαίδευσης με το μισθό εκφράζεται από αρκετές θεωρίες με πιο βασική τη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου. Σημαντικοί προσδιοριστικοί παράγοντες της σχέσης εκπαίδευσης και μισθού είναι αφενός οι δυνάμεις προσφοράς και ζήτησης εργατικού δυναμικού που επικρατούν στην αγορά εργασίας και αφετέρου τα ποιοτικά χαρακτηριστικά της εκπαίδευσης. Ως προς τη σχέση της εκπαίδευσης με τις μισθολογικές ανισότητες, στοιχεία του Ο.Ο.Σ.Α. και εμπειρικές μελέτες από Η.Π.Α. και Ε.Ε καταλήγουν σε δύο βασικά συμπεράσματα: Πρώτον παρατηρείται συνεχής διεύρυνση της μισθολογικής “ψαλίδας” μεταξύ αποφοίτων διαφορετικών εκπαιδευτικών βαθμίδων και κυρίως ανάμεσα στους απόφοιτους δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Δεύτερον, η μισθολογική διασπορά αυξάνεται όσο αυξάνεται και η εκπαιδευτική βαθμίδα και κορυφώνεται ανάμεσα στους



απόφοιτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Το γεγονός αυτό οφείλεται σε πληθώρα παραγόντων όπως οι διαφορετικές ικανότητες του κάθε εργαζόμενου που σε συνδυασμό με την εκπαίδευση καθορίζουν την απόδοσή της, η διαφορά ποιότητας στην εκπαίδευση και η αυξανόμενη ζήτηση για απόφοιτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

### 3.3 Ιδιαίτερες ικανότητες-δεξιότητες του εργαζόμενου και μισθολογικές ανισότητες

Σε πολλά σημεία της προηγούμενης ενότητας έγινε αναφορά στις προσωπικές ικανότητες-δεξιότητες του εργαζόμενου. Πρόκειται ουσιαστικά για μια σειρά ποιοτικών χαρακτηριστικών και δεξιοτήτων (skills) όπως: η ικανότητα ανάλυσης και σύνθεσης, η ικανότητα παρουσίασης, η δυνατότητα υλοποίησης πωλήσεων, η διευθυντική ικανότητα, η δυνατότητα εργασίας σε ομάδα, τα ηγετικά προσόντα, η πίστη και φερεγγυότητα ως προς την εταιρεία και πολλά άλλα που προσδιορίζονται από το είδος της δραστηριότητας κάθε κλάδου αλλά και κάθε μεμονωμένης επιχείρησης. Αυτά τα χαρακτηριστικά είναι δύσκολο να μετρηθούν και να αξιολογηθούν και για το λόγο αυτό οι περισσότερες μελέτες τα συνδυάζουν με κάποια άλλα χαρακτηριστικά (όπως η εκπαίδευση, το φύλο, η ηλικία) προκειμένου να εξηγήσουν γιατί ομάδες εργαζόμενων με παρόμοια τυπικά χαρακτηριστικά παρουσιάζουν σημαντικές μισθολογικές διαφορές.

Μια σημαντική παράμετρος των ικανοτήτων των εργαζόμενων αφορά στην ικανότητα δεκτικότητας και προσαρμογής σε νέες εργασιακές συνθήκες που προκύπτουν από τις τεχνολογικές αλλαγές. Ένας σημαντικός παράγοντας που οδήγησε σε όξυνση των μισθολογικών ανισοτήτων στις Η.Π.Α. τα τελευταία 30 έτη ήταν η συνεχώς αυξανόμενη τεχνολογική πρόοδος.<sup>40</sup> Οι εργαζόμενοι όλων των κατηγοριών που είχαν την ικανότητα της προσαρμογής στις νέες τεχνολογικές αλλαγές βίωσαν σημαντικές μισθολογικές αυξήσεις σε αντίθεση με εργαζόμενους που δεν μπόρεσαν να συμβαδίσουν με τις τεχνολογικές αλλαγές, με αποτέλεσμα να αντιμετωπίσουν μείωση στα εισοδήματά τους (Steelman και Weinberg 2005). Κατά συνέπεια, ορισμένες ποιοτικές ή αναλυτικές ικανότητες εργαζόμενων, που στο παρελθόν δε λαμβάνονταν υπόψιν, σε συνδυασμό με την εκπαίδευση,

<sup>40</sup> Κεφάλαιο 3, Ενότητα 3.2.2



θεωρούνται ολοένα και πιο σημαντικές στη σημερινή οικονομία της τεχνολογίας και της πληροφορικής (Gould, 2002).

Ο Nagamatsu (2008) μελέτησε κατά πόσο οι ικανότητες του εργαζόμενου προσδιορίζουν το μισθό του και επηρεάζουν τις μισθολογικές ανισότητες αναλύοντας στοιχεία από μια έρευνα που έγινε σε ενήλικους Ιάπωνες το 2004. Βασικό του συμπέρασμα ήταν ότι οι ικανότητες που συνδέονται με υψηλούς μισθούς είναι ικανότητες που απαιτούν αποφασιστικότητα στην εργασία και ικανότητες που σχετίζονται με το χειρισμό ηλεκτρονικών υπολογιστών ή μηχανών.

Η Lleras (2008) μελέτησε την επίδραση μιας σειράς μη γνωστικών και γνωστικών ικανοτήτων, που συνδέονται με το σχολείο και την εκπαίδευση. Παρακολούθησε μια τάξη του γυμνασίου (tenth grade) και στη συνέχεια συνέλεξε στοιχεία τους δέκα χρόνια αργότερα, το 2000, χρησιμοποιώντας δεδομένα από το National Educational Longitudinal Study (NELS) όταν πλέον αυτοί οι μαθητές είχαν ολοκληρώσει την εκπαίδευσή τους και είχαν εισαχθεί στην αγορά εργασίας. Τα αποτελέσματα της παραπάνω έρευνας έδειξαν ότι οι μη γνωστικές ικανότητες αποδεικνύονται πιο σημαντικές από τις γνωστικές όσον αφορά στην εκπαίδευση. Ειδικότερα, οι μαθητές με ανώτερες κοινωνικές ικανότητες και συστηματική εργασία, που συμμετείχαν σε πολλές εξωσχολικές δραστηριότητες, πέτυχαν τελικά υψηλότερους μισθούς. Τα παραπάνω αποτελέσματα επιβεβαίωσαν δύο προγενέστερες μελέτες των Jencks (1979) και Rosenbaum (2001), οι οποίοι διαπίστωσαν ότι η συστηματική εργασία των μαθητών και η ευσυνειδησία τους, συσχετίζονται θετικά με την εκπαίδευση και μακροπρόθεσμα με υψηλότερους μισθούς.

Επιπλέον κάποιες ικανότητες του εργαζόμενου μπορούν να βελτιώσουν την ειδικότητά του και μελλοντικά να συμβάλλουν στην αύξηση των αποδοχών του. Οι O'Shaughnessy et al (2000) ανέλυσαν τη σχέση ικανοτήτων και μισθολογικών ανισοτήτων σε διευθυντικές θέσεις επικεντρώνοντας το ενδιαφέρον τους σε τρία χαρακτηριστικά: τις ικανότητες του εργαζόμενου, τη σημασία της υπευθυνότητας και την υποχρέωση λογοδοσίας που απαιτεί κάθε θέση εργασίας. Τα δεδομένα τους αντλήθηκαν από 39 επιχειρήσεις για το χρονικό διάστημα 1986-1992 και εξετάστηκαν οι μισθοί 50.000 διευθυντικών θέσεων ως προς τα παραπάνω χαρακτηριστικά. Κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι το χρονικό διάστημα 1986-1992, οι μισθολογικές ανισότητες αυξήθηκαν εντός των επιχειρήσεων που συμμετείχαν



στην έρευνα και οι ικανότητες που αναφέρθηκαν εξηγούν σε σημαντικό βαθμό την αυξανόμενη μισθολογική ανισότητα.

Επίσης οι ικανότητες του εργαζόμενου σε συνδυασμό με το φύλο μπορούν να εξηγήσουν τις υπάρχουσες μισθολογικές ανισότητες εντός μιας χώρας και την πιθανή αύξηση ή μείωσή τους καθώς και τις μισθολογικές ανισότητες μεταξύ των χωρών. Όπως προαναφέρθηκε στο παρόν κεφάλαιο<sup>41</sup> η αύξηση των μη μετρήσιμων ικανοτήτων των γυναικών εργαζόμενων μετά τη δεκαετία του 1980 μπορεί να εξηγήσει σε μεγάλο βαθμό τη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών που σημειώθηκε στις Η.Π.Α. τη συγκεκριμένη δεκαετία (Suen 1997). Επιπλέον, το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δυο φύλων είναι πιο έντονο στις Η.Π.Α. από ότι στις ευρωπαϊκές χώρες. Επεξηγώντας το παραπάνω συμπέρασμα ο Suen (1997), επισήμανε πως τόσο η αξία των μη μετρήσιμων ικανοτήτων είναι υψηλότερη στις Η.Π.Α. σε σχέση με τις ευρωπαϊκές χώρες όσο και το ότι οι γυναίκες στις Η.Π.Α. έχουν υψηλότερο επίπεδο ικανοτήτων.

Συνοψίζοντας τα παραπάνω, οι ικανότητες και οι δεξιότητες του εργαζόμενου αποτελούν ένα ακόμη χαρακτηριστικό που επηρεάζει μεν το ύψος του μισθού και τις μισθολογικές ανισότητες εντός μια χώρας αλλά και μεταξύ των χωρών, είναι δύσκολο δε να μετρηθεί και να αξιολογηθεί. Κάποιες ικανότητες που ξεχώρισαν οι μελετητές, σχετίζονται με το χειρισμό ηλεκτρονικών υπολογιστών, τη δεκτικότητα και προσαρμογή στις νέες εργασιακές συνθήκες που προκύπτουν από τις τεχνολογικές αλλαγές, κοινωνικές ικανότητες και συστηματική εργασία, αποφασιστικότητα και υπευθυνότητα. Υπάρχουν όμως και άλλες δεξιότητες του εργαζόμενου που συμβάλλουν σημαντικά στο ύψος του μισθού του αλλά είναι δύσκολο να εντοπιστούν και να εκτιμηθούν.

### **3.4 Η προϋπηρεσία και η ηλικία σε σχέση με τις μισθολογικές ανισότητες**

Η ηλικία και η προϋπηρεσία αποτελούν άλλα δύο προσωπικά χαρακτηριστικά του εργαζόμενου που συμβάλλουν στο ύψος του μισθού και στις μισθολογικές ανισότητες όπως τεκμηριώνεται από θεωρητικές προσεγγίσεις και εμπειρικές ενδείξεις που αναλύονται στη συνέχεια.

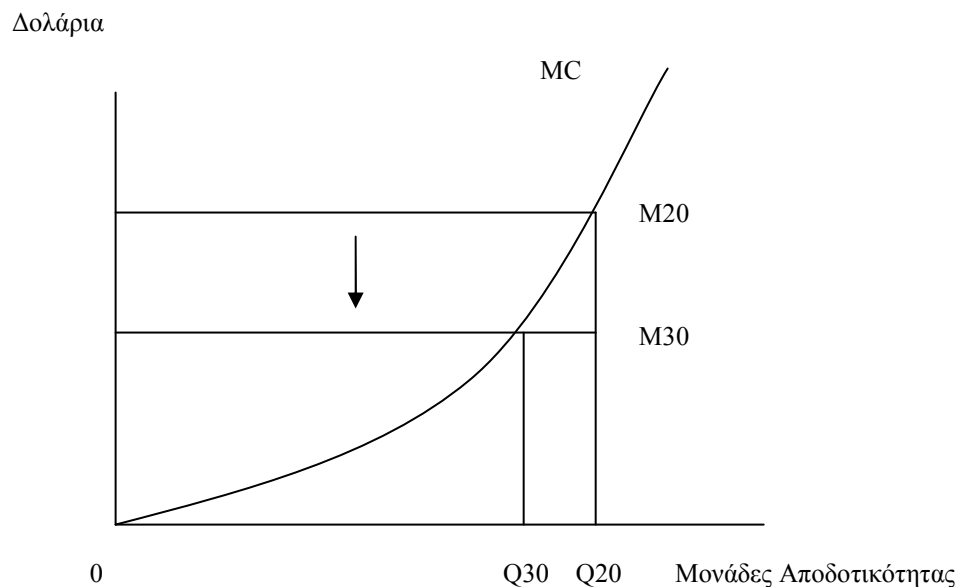
<sup>41</sup> Βλέπε ενότητα 3.1, υποενότητα 3.1.1, σχετικά με τους προσδιοριστικούς παράγοντες της διαφοροποίησης του μισθολογικού χάσματος ανδρών και γυναικών μεταξύ των Η.Π.Α. και των ευρωπαϊκών χωρών.



### 3.4.1 Θεωρητικές προσεγγίσεις για τη σχέση ηλικίας-αποδοχών

Η σχέση ηλικίας-απολαβών συνδέεται με τη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου καθώς εξαρτάται από τη χρονική στιγμή που πραγματοποιούνται οι επενδύσεις σε ανθρώπινο κεφάλαιο κατά τη διάρκεια της εργασιακής ζωής. «Σε κάθε ηλικία επιθυμούμε να επενδύσουμε σε ανθρώπινο κεφάλαιο έως το σημείο όπου το οριακό έσοδο από την επένδυση ισούται με το οριακό κόστος της επένδυσης» (Borjas 2003, σελ. 332).

Το οριακό έσοδο από μια μονάδα αποδοτικότητας ανθρώπινου κεφαλαίου μειώνεται όσο ο εργαζόμενος μεγαλώνει. Σε κάθε ηλικία ο εργαζόμενος εξισώνει το οριακό έσοδο με το οριακό κόστος, οπότε περισσότερες μονάδες αποκτώνται όταν ο εργαζόμενος είναι νέος. Σύμφωνα με το Σχήμα 3.4.1, «το οριακό έσοδο από μια μονάδα αποδοτικότητας ανθρώπινου κεφαλαίου μειώνεται όσο ο εργαζόμενος μεγαλώνει (οπότε το  $MR_{20}$ , το οριακό έσοδο από μια μονάδα που αποκτάται στην ηλικία των 20, βρίσκεται πάνω από το  $MR_{30}$ ). Σε κάθε ηλικία ο εργαζόμενος εξισώνει το οριακό έσοδο με το οριακό κόστος, οπότε περισσότερες μονάδες αποκτώνται όταν ο εργατής είναι νέος» (Borjas 2003, σελ. 333).



Σχήμα 3.4.1: Απόκτηση ανθρώπινου κεφαλαίου στη διάρκεια της ζωής

Πηγή: Borjas, 2003, σελ.333



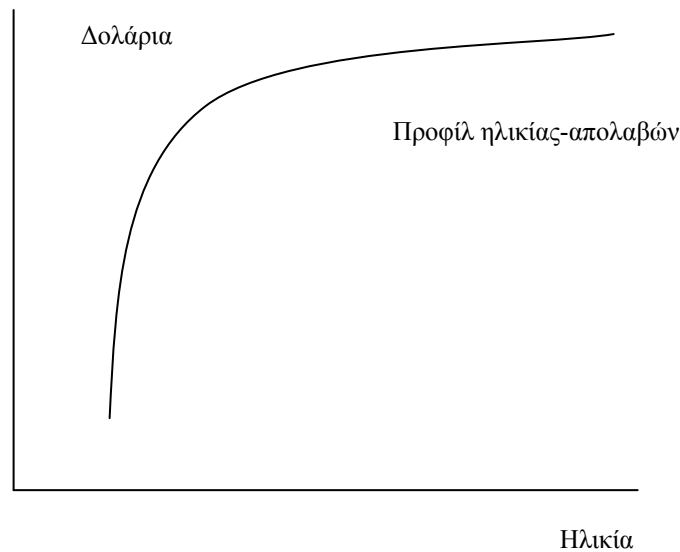
Τη σχέση και τις επιπτώσεις της θεωρίας του ανθρώπινου κεφαλαίου μελέτησε ο Mincer (1974), ο οποίος ανέπτυξε τη συνάρτηση κερδών του ανθρώπινου κεφαλαίου σύμφωνα με την οποία ο μισθός αποτελεί συνάρτηση μιας σειράς παραγόντων όπως η εκπαίδευση, η προϋπηρεσία και η ηλικία.

**Εξίσωση 3.4.1: Η συνάρτηση κερδών του ανθρώπινου κεφαλαίου**

$\text{Log}w = as + bt - ct^2 + \text{άλλες μεταβλητές}$

Σύμφωνα με την εξίσωση 3.4.1,  $W$  είναι ο μισθός του εργαζόμενου,  $s$  ο αριθμός των ετών εκπαίδευσης,  $t$  ο αριθμός ετών εμπειρίας στην αγορά εργασίας και  $t^2$  είναι μια μεταβλητή δεύτερου βαθμού που αφορά την εμπειρία και που δημιουργεί την κοιλότητα του προφίλ ηλικίας-απολαβών. Στην παραπάνω εξίσωση «ο συντελεστής εκπαίδευσης  $a$  εκτιμά την ποσοστιαία αύξηση των απολαβών που προκύπτει από ένα επιπλέον έτος εκπαίδευσης και συνήθως ερμηνεύεται ως ρυθμός απόδοσης της εκπαίδευσης. Ο συντελεστής εμπειρίας και του τετραγώνου της εμπειρίας, εκτιμούν το ρυθμό αύξησης των απολαβών που προκύπτει από ένα επιπλέον έτος εργασιακής εμπειρίας» (Borjas, 2003, σελ. 334).

Το προφίλ ηλικίας-κερδών όπως φαίνεται στο Σχήμα 3.4.2 έχει ανερχόμενη κλίση και είναι κοίλο. «Οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι κερδίζουν περισσότερα, επειδή επενδύουν λιγότερο σε ανθρώπινο κεφάλαιο και επειδή απολαμβάνουν τις αποδόσεις των επενδύσεων που πραγματοποίησαν σε προηγούμενες περιόδους. Ο ρυθμός αύξησης των κερδών μειώνεται διαχρονικά επειδή οι εργαζόμενοι συσσωρεύουν λιγότερο ανθρώπινο κεφάλαιο όσο μεγαλώνουν» (Borjas, 2003, σελ. 335).



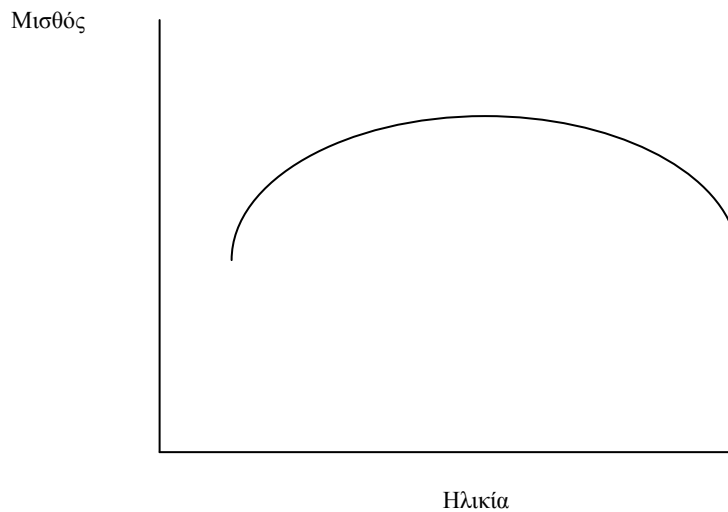
**Σχήμα 3.4.2: Το προφίλ ηλικίας-απολαβών**

Πηγή: Borjas, 2003, σελ.335

Σημαντικό ρόλο στη σχέση ηλικίας-μισθού διαδραματίζει και η δια βίου εκπαίδευση (μετατοπίζοντας την καμπύλη προς τα επάνω), καθώς ο εργαζόμενος έχει τη δυνατότητα να καταρτίζεται και να συμμετέχει σε σεμινάρια πάνω στο αντικείμενο εργασίας του καθόλη τη διάρκεια της εργασιακής του πορείας. Κατά τη διάρκεια της κατάρτισης ο εργαζόμενος μπορεί να λαμβάνει μειωμένο μισθό αλλά η παραγωγικότητά του θα βελτιωθεί στο μέλλον και η συγκεκριμένη επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο (μέσω της κατάρτισης) μπορεί να του εξασφαλίζει υψηλότερο μισθό μακροπρόθεσμα. Η απόδοση της επένδυσης αυτής σε σχέση με την ηλικία είναι υψηλότερη όσο μικρότερη είναι η ηλικία.

Οι Ehrenberg και Smith (2003) ενώ αποδέχονται και αυτοί ότι μέχρι τα μέσα περίπου της επαγγελματικής ζωής ενός ατόμου οι αμοιβές του αυξάνουν, στη συνέχεια υποστηρίζουν ότι οι αμοιβές μειώνονται. Ακολουθώντας τη θεωρία του «κύκλου της ζωής», (Σχήμα 3.4.3) υποστηρίζουν ότι οι νέοι εργαζόμενοι ξεκινούν την επαγγελματική τους ζωή με σχετικά χαμηλές απολαβές και χαμηλή παραγωγικότητα. Στη συνέχεια, καθώς η παραγωγικότητα αυξάνει, αυξάνονται και οι αμοιβές. Μετά από μία ηλικία όμως ο ρυθμός αύξησης επιβραδύνεται και τέλος όσο οι εργαζόμενοι πλησιάζουν στη συνταξιοδότηση, οι απολαβές τους μειώνονται.





**Σχήμα 3.4.3: Θεωρία του κύκλου ζωής**

Πηγή: Ehrenberg και Smith, 2003, σελ.219

#### 3.4.2 Ηλικία-Προϋπηρεσία και μισθολογικές ανισότητες: εμπειρικές ενδείξεις

Ένας μεγάλος αριθμός ερευνητών (Budria et al. 2002, Bosworth et al. 2005) διερεύνησε εμπειρικά τη σχέση προϋπηρεσίας και μισθολογικών ανισοτήτων δείχνοντας αρχικά ότι όσο μεγαλώνει η ηλικία ενός ατόμου και αντίστοιχα η προϋπηρεσία, αυξάνονται οι αποδοχές του, ενώ οι νεότεροι σε ηλικία εργαζόμενοι βιώνουν μεγαλύτερες μισθολογικές ανισότητες. Για παράδειγμα, σύμφωνα με το Υπουργείο Εργασίας των Η.Π.Α. (1994), εργαζόμενοι με λιγότερα από 20 χρόνια εργασιακής εμπειρίας υπέστησαν μείωση των μέσων αποδοχών τους κατά 7% για τα έτη 1979-1992 ενώ οι εργαζόμενοι με προϋπηρεσία τουλάχιστον τριάντα ετών αντιμετώπισαν μείωση λιγότερο από 3%. Αντίθετα, αυτοί που είχαν προϋπηρεσία 20-29 έτη δεν είχαν καμιά διαφοροποίηση στο μισθό τους.

Οι Bosworth et al. (2005) εξέτασαν τις μισθολογικές ανισότητες βασιζόμενοι στη θεωρία του κύκλου της ζωής, χρησιμοποιώντας στοιχεία από το Census Bureau Survey (the Survey of Income and Program Participation, or SIPP) για εργαζόμενους που γεννήθηκαν τα έτη 1926-1965 στις Η.Π.Α. Οι παραπάνω συμπεράναν ότι η αύξηση που σημειώθηκε στην απόκτηση εκπαίδευσης επηρέασε κυρίως την απασχόληση και μείωσε τους μισθούς σε νέους λιγότερο



εκπαιδευμένους εργαζόμενους. Επίσης προέβλεψαν ότι εργαζόμενοι που γεννήθηκαν τα έτη 1962-1965 θα αντιμετωπίσουν 12% μεγαλύτερη μισθολογική ανισότητα στα εισοδήματά τους από ότι οι εργαζόμενοι που γεννήθηκαν τα έτη 1936-1940. Σε παρόμοια συμπεράσματα, κατέληξαν οι Budria et al. (2002) οι οποίοι συνέκριναν τους μισθούς ατόμων που άνηκαν στην ίδια ηλικιακή ομάδα. Οι ανωτέρω επισήμαναν ότι οι μισθοί τείνουν να αυξάνονται με την ηλικία, ενώ η μισθολογική ανισότητα μειώνεται μέχρι τα 40 και μετά γίνεται σχεδόν σταθερή.

Αρκετοί μελετητές (Kodrzycki 1996, Edin και Lein 1997, Gladden και Taber 1999, Loeb και Corcoran 2001, Triest et al. 2005, Niefert 2005, Pfeiffer και Reuss 2008) εστίασαν το ενδιαφέρον τους στη σχέση προϋπηρεσίας και μισθού καταλήγοντας στο συμπέρασμα ότι όσο μεγαλώνει η ηλικία ενός ατόμου και αντίστοιχα η προϋπηρεσία, ο ρυθμός αύξησης των αποδοχών του επιβραδύνεται ενώ μετά από ένα επίπεδο λαμβάνει χώρα και μείωση των αποδοχών. Παράλληλα όμως οι έρευνες κατέδειξαν ότι ο βαθμός επιβράδυνσης και τα έτη προϋπηρεσίας κατά τα οποία κορυφώνεται ο μισθός εξαρτώνται από πολλούς παράγοντες, που αναλύονται παρακάτω.

Σύμφωνα με τη Kodrzycki (1996), η σταδιακή αποδυνάμωση των σωματείων και η μείωση της πραγματικής αξίας του βασικού μισθού που έλαβαν χώρα στις Η.Π.Α. τις τελευταίες δεκαετίες είχαν μεγαλύτερη επίδραση στους νέους εργαζόμενους οι οποίοι υπέστησαν και τις μεγαλύτερες μειώσεις στα εισοδήματά τους. Επίσης, σημαίνουντα ρόλο στην απόδοση της προϋπηρεσίας κατέχει, σύμφωνα, με τους Triest et al. (2005), η δημογραφική δομή του ανθρώπινου δυναμικού. Για παράδειγμα, στις Η.Π.Α., ενώ είχε αυξηθεί η απόδοση της εργασιακής εμπειρίας στην αγορά εργασίας λόγω της εισόδου της γενιάς, χαρακτηρισμένης ως "baby boomers", τα πρόσφατα έτη ισοσταθμίζεται με μείωση, όσο αυτή η γενιά πλησιάζει στη συνταξιοδότηση. Επομένως οι αλλαγές στην ηλικία και στην εμπειρία του εργατικού δυναμικού επιδρούν σημαντικά και στη δομή των μισθών. Ένας άλλος παράγοντας που επηρεάζει την απόδοση της προϋπηρεσίας στο μισθό αφορά τη φύση της αποκτηθείσας εμπειρίας (αν η εμπειρία αποκτήθηκε με αυτοαπασχόληση ή με εξαρτημένη εργασία). Σύμφωνα με τη Niefert (2005), όταν κάποιος αυτοαπασχολείται περισσότερο από δύο χρόνια, μειώνει μελλοντικά την απόδοση της εμπειρίας στο μισθό του.

Σε αυτό το σημείο αξίζει να σημειωθεί πως παράλληλα με τους παραπάνω παράγοντες, την απόδοση της προϋπηρεσίας και της ηλικίας επηρεάζει το επίπεδο



εξειδίκευσης των εργαζόμενων. Για παράδειγμα, ενώ οι μισθοί αυξάνονται με την προϋπηρεσία στο βασικό μοντέλο του ανθρώπινου δυναμικού, αυτή η θεωρία δε δύναται να εφαρμοστεί στους ανειδίκευτους εργάτες. Από τη μία πλευρά λοιπόν υπάρχουν μελέτες που έδειξαν ότι οι μισθοί αυξάνονται ισομερώς με την εμπειρία τόσο στους ανειδίκευτους όσο και στους εξειδικευμένους εργαζόμενους (Gladden και Taber 1999, Loeb και Corcoran 2001) και από την άλλη, κάποιες μελέτες έδειξαν ότι οι ανειδίκευτοι εργάτες απολαμβάνουν μικρότερη αύξηση του μισθού τους όταν αυξάνεται η προϋπηρεσία τους, σε σχέση με τους εξειδικευμένους συναδέλφους τους (Edin και Lein 1997).

Οι Pfeiffer και Reuss (2008) συνδύασαν τη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου και τη θεωρία του κύκλου της ζωής και χρησιμοποίησαν στοιχεία για επτά εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης στη Γερμανία, από την ηλικία των 18 μέχρι τα 65. Οι ανωτέρω κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι η ηλικία αποτελεί βασικό παράγοντα επένδυσης σε γνωστικές και μη ικανότητες δεδομένου ότι, όταν η επένδυση σε γνωστικές και μη ικανότητες γίνεται σε μικρή ηλικία η απόδοσή τους είναι υψηλότερη, ενώ όσο αυξάνεται η ηλικία τόσο οι ικανότητες σταδιακά απαξιώνονται. Για το λόγο αυτό η εκτεταμένη χρήση των Η/Υ ευνόησε κυρίως τους νέους εργαζόμενους που είναι πιο δεκτικοί στη νέα τεχνολογία, ενώ οδήγησε σε μεγαλύτερη μείωση του ρυθμού αύξησης του εισοδήματος των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζόμενων (μετατόπιση της κατιούσας καμπύλης του κύκλου ζωής προς τα αριστερά).

Συνοψίζοντας τα παραπάνω, ο μισθός ενός εργαζόμενου αυξάνεται όσο μεγαλώνει η προϋπηρεσία του και συνεπώς η ηλικία του, ο ρυθμός όμως αύξησης σταδιακά επιβραδύνεται όπως εκφράζεται από το προφίλ ηλικίας-απολαβών και τη θεωρία του κύκλου της ζωής. Παράλληλα οι έρευνες κατέδειξαν ότι ο βαθμός επιβράδυνσης και τα έτη προϋπηρεσίας κατά τα οποία κορυφώνεται ο μισθός εξαρτώνται από πολλούς παράγοντες, όπως οι θεσμικές ρυθμίσεις μιας χώρας, η δημογραφική δομή του ανθρώπινου δυναμικού, το είδος της προηγούμενης εμπειρίας ως έμμισθης ή στα πλαίσια αυτοαπαχόλησης ή του επιπέδου εξειδίκευσης των εργαζόμενων.



### 3.5 Οικογενειακή κατάσταση και μισθολογικές ανισότητες

Η σχέση της οικογενειακής κατάστασης με το ύψος του μισθού μελετήθηκε από αρκετούς αναλυτές οδηγώντας σε αντικρουόμενα συμπεράσματα. Από τη μία πλευρά υπάρχουν μελετητές που υποστήριξαν ότι η οικογενειακή κατάσταση επιδρά θετικά στους μισθούς (Kenny 1983, McConnel και Brue 1989, Korenman και Neumark 1991, Hersch και Stratton 2000, Stratton 2002). Από την άλλη πλευρά αρκετοί μελετητές επισήμαναν ότι η οικογενειακή κατάσταση επιδρά ουδέτερα έως αρνητικά στους μισθούς (Cornwell και Rupert 1997, Gray 1997, Maasoumi et al. 2009).

Είναι γεγονός ότι ο αριθμός των γάμων σταδιακά μειώνεται τόσο στην Ευρώπη όσο και στις Η.Π.Α., ενώ παράλληλα αυξάνεται ο μέσος όρος ηλικίας που οι νέοι αποφασίζουν να δημιουργήσουν οικογένεια. Για παράδειγμα στις Η.Π.Α. ο μέσος όρος ηλικίας για τον πρώτο γάμο ήταν το 2005 27,5 έτη για τους άνδρες και 25,9 έτη για τις γυναίκες σε σύγκριση με 26,1 και 22,0 έτη αντίστοιχα το 1890 (U.S. Dept. of Health and Human Services, National Center for Health Statistics). Παρόμοιες τάσεις εμφανίζονται και στην Ε.Ε. όπου το 2003 ο μέσος όρος ηλικίας για τον πρώτο γάμο ήταν 29,8 έτη για τους άνδρες και 27,4 έτη για τις γυναίκες, ενώ το 1990 ήταν κατά 2,5 έτη χαμηλότερος. Επίσης, ο μέσος όρος ηλικίας απόκτησης πρώτου παιδιού στην Ε.Ε. αυξήθηκε από την ηλικία 26 ετών το 1990 σε 28 ετών το 2003 (Eurostat).

Οι κύριες αιτίες που οδηγούν σε αυτή την καθυστέρηση ανιχνεύθηκαν από αρκετούς μελετητές (McConnel και Brue 1989, Korenman και Neumark 1991, Hersch και Stratton 2000) και συνοψίζονται ως εξής: Πρώτον η συνεχώς αυξανόμενη τάση ανδρών και γυναικών να εκπαιδεύονται για όλο και περισσότερα έτη πριν ενταχθούν στην αγορά εργασίας. Δεύτερον, από τη στιγμή που ξεκινούν να εργάζονται, οι νέοι δίνουν προτεραιότητα στην εργασιακή τους εξέλιξη προκειμένου να αυξήσουν μακροχρόνια τα εισοδήματά τους. Τρίτον, η εργασιακή αστάθεια και αβεβαιότητα ωθεί τους νέους να ετεροχρονήσουν την απόφαση δημιουργίας οικογένειας

Σύμφωνα με τους McConnel και Brue (1989), τη δεκαετία του 1980, οι έγγαμοι άνδρες εργαζόμενοι στις Η.Π.Α. λάμβαναν 8-30% υψηλότερες αποδοχές από τους άγαμους. Οι Ahitun και Lerman (2007) που επεξεργάστηκαν δεδομένα από τις Η.Π.Α. υπολόγισαν ότι ο γάμος αυξάνει τις ώρες εργασίας, δηλαδή την



εργασιακή προσπάθεια, και σταδιακά, κατά τη διάρκεια του γάμου, αυξάνονται και οι μισθοί κατά 18%-19%. Τη σταδιακή αύξηση του μισθού κατά τη διάρκεια του γάμου επισήμαναν και οι Korenman και Neumark (1991), Stratton (2002) και Isacsson (2007). Σε μεταγενέστερη μελέτη οι Bardasi και Taylor (2008) επισήμαναν ότι οι έγγαμοι άνδρες εργαζόμενοι στο Ην.Βασίλειο απολάμβαναν μισθολογικό πριμ (Marriage Premium-MP) σε ποσοστό 17% υψηλότερο σε σχέση με τους άγαμους

Οι μελετητές που υποστήριζαν ότι οι έγγαμοι εργαζόμενοι κερδίζουν υψηλότερους μισθούς από τους άγαμους προσπάθησαν να εντοπίσουν τους παράγοντες που επηρεάζουν αυτή τη μισθολογική διαφορά. Μια θεωρητική προσέγγιση που επιχειρεί να εξηγήσει τη διαφοροποίηση του μισθού βάσει της οικογενειακής κατάστασης διατυπώθηκε από τον Becker (1973, 1974, 1991) και είναι η υπόθεση της εξειδίκευσης. Σύμφωνα με αυτή την υπόθεση, με το γάμο και την απόκτηση οικογένειας ο άνδρας εργαζόμενος διοχετεύει περισσότερη ενέργεια ή προσπάθεια στην εργασία του, και επενδύει περισσότερο χρόνο στο ανθρώπινο κεφάλαιο ή σε σχετικές με την εργασία του ικανότητες (Kenny 1983, Hersch και Stratton 2000, Stratton 2002).

Οι Cornwell και Rupert (1997) χρησιμοποίησαν στοιχεία από το National Longitudinal Survey of Young Men στις Η.Π.Α., με δείγμα λευκών ανδρών ηλικίας 19-29 ετών το 1970 και 29-39 ετών το 1980 και έδειξαν ότι η πρόσθετη αμοιβή των έγγαμων συνδέεται με αύξηση της παραγωγικότητας που οφείλεται στην οικογενειακή κατάσταση και μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση των μισθών σε ποσοστό 5-7%. Με τους παραπάνω συμφώνησαν οι Ahitun και Lerman (2005) που χρησιμοποίησαν ένα μοντέλο όπου οι νέοι εργαζόμενοι ηλικίας 18-32 ετών στις Η.Π.Α. προβαίνουν σε ορισμένες επιλογές ως προς την εργασία και την οικογένεια. Τα αποτελέσματά τους έδειξαν ότι η εργασιακή σταθερότητα επηρεάζει θετικά τους μισθούς και πώς αυτά τα δύο μαζί επηρεάζουν την οικογενειακή κατάσταση αλλά και αντίστροφα, η οικογενειακή κατάσταση επηρεάζει θετικά τους μισθούς και την εργασιακή σταθερότητα. Αντίθετα, η αστάθεια στον εργασιακό τομέα μειώνει τους μισθούς και την πιθανότητα ο εργαζόμενος να παντρευτεί ή να παραμείνει παντρεμένος.

Στα παραπάνω, οι McConnel και Brue (1989) πρόσθεσαν τέσσερις εξηγήσεις για τη μισθολογική διαφορά μεταξύ έγγαμων και άγαμων εργαζόμενων:



A) Διαφορετικά κίνητρα για γάμο. Αυτή η πρόσθετη αμοιβή που λαμβάνουν οι έγγαμοι άνδρες αντανακλά μια διαδικασία επιλογής σύμφωνα με την οποία οι υψηλόμισθοι εργαζόμενοι αναζητούν το γάμο αλλά και αναζητούνται για γάμο περισσότερο από τους χαμηλόμισθους.

B) Διαφορετικά προσωπικά χαρακτηριστικά. Κάποια προσωπικά χαρακτηριστικά όπως προσωπικότητα, αξιοπιστία συμβάλλουν όχι μόνο σε έναν καλό εργαζόμενο, αλλά ενδεχομένως σε έναν ελκυστικό υποψήφιο για γάμο. Επομένως, αυτά τα μη μετρήσιμα προσωπικά χαρακτηριστικά συνεισφέρουν στην πιθανότητα να παντρευτεί ένας εργαζόμενος και συνεπώς να κερδίσει υψηλότερο μισθό ασχέτως εκπαίδευσης ή κατάρτισης.

Γ) Διαφορετικά κίνητρα για επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο. Δεδομένου ότι οι εργαζόμενοι με οικογένεια, τείνουν να εργάζονται περισσότερες ώρες και για περισσότερο χρονικό διάστημα, έχουν την τάση να επενδύουν περισσότερο σε συνεχή κατάρτιση και σε ανθρώπινο κεφάλαιο, γνωρίζοντας ότι θα έχουν μεγάλο χρονικό διάστημα απόσβεσης.

Δ) Διαφορετικό κόστος στην απόκτηση ανθρώπινου κεφαλαίου. Η επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο γίνεται για τους έγγαμους εργαζόμενους από τα έσοδα του «νοικοκυριού». Υπάρχει δηλαδή μια άμεση πηγή χρηματοδότησης, η οποία δεν ισχύει για τους άγαμους εργαζόμενους.

Υπάρχουν, βέβαια, και αντίθετες απόψεις που υποστηρίζουν ότι το πριμ του γάμου δημιουργεί μόνο για μια φορά αλλαγή (αυξητική) στους μισθούς και όχι μακροχρόνια σταδιακή αύξηση, κατά τη διάρκεια του γάμου (Cornwell και Rupert, 1997) ενώ σύμφωνα με τον Gray (1997) το πριμ του γάμου μειώθηκε κατά 40% τη δεκαετία 1980. Ο Gray επισήμανε δύο σημαντικές εξηγήσεις αυτής της μείωσης: α) αλλαγές στην επιλογή του γάμου των υψηλόμισθων εργαζόμενων και β) αλλαγές στην επίδραση του γάμου στην παραγωγικότητα, λόγω της συνεχώς μειωμένης εξειδίκευσης στο «νοικοκυριό». Οι παραπάνω εξηγήσεις υποδεικνύουν ότι η μείωση της αυξητικής τάσης του μισθού λόγω του γάμου οφείλεται στην επίδραση της παραγωγικότητας που συνδέεται με το γάμο, στην αύξηση της συμμετοχής των ανδρών εργαζόμενων στο «νοικοκυριό» και στη συνεχώς αυξανόμενη εισοδο των γυναικών-συζύγων εργαζόμενων στην αγορά εργασίας.

Επίσης οι Maasoumi et al. (2009) υποστήριξαν ότι η αύξηση του μισθού λόγω του γάμου διαφοροποιείται σημαντικά στη μισθολογική κατανομή καθώς ο





γάμος επηρεάζει θετικά κυρίως τα χαμηλότερα εισοδηματικά στρώματα, ενώ μπορεί να λειτουργήσει ακόμα και αρνητικά για τους υψηλόμισθους.

Ως προς το θέμα της απόκτησης παιδιών, αρκετοί μελετητές κατέληξαν στην αρνητική επίδραση του παράγοντα αυτού στους μισθούς. Οι Budria et al. (2002), χρησιμοποιώντας στοιχεία από το SCF (Survey of Consumer Finances) 1998 στις Η.Π.Α., συνέκριναν τα εισοδήματα έγγαμων και άγαμων εργαζόμενων χωρίς προστατευόμενα μέλη και βρήκαν ότι τα εισοδήματα των άγαμων χωρίς προστατευόμενα μέλη είναι 8% υψηλότερα από τα αντίστοιχα των άγαμων με προστατευόμενα μέλη. Οι Loughran και Zissimopoulos (2007) χρησιμοποιώντας στοιχεία από το National Longitudinal Survey of Youth για ομάδες νέων που γεννήθηκαν τα έτη 1966, 1968 και 1979 στις Η.Π.Α. βρήκαν ότι ο γάμος επιδρά αρνητικά στους μισθούς ανδρών και γυναικών εργαζόμενων σε ποσοστό 2-4%. Η απόκτηση του πρώτου παιδιού επηρεάζει, επίσης αρνητικά, μόνο τους μισθούς των γυναικών εργαζόμενων κατά 2-3%. Οι Loughran και Zissimopoulos συμπέραναν τελικά ότι όταν οι εργαζόμενοι παντρεύονται σε νεαρή ηλικία και αποκτούν νωρίς παιδιά "χάνουν" σημαντικά εισοδήματα κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής τους καριέρας.

Εν κατακλείδι, η θετική σχέση του γάμου με το μισθό ερμηνεύεται από το γεγονός ότι η οικογενειακή σταθερότητα αποφέρει αύξηση της παραγωγικότητας και συνεπώς αύξηση των εισοδημάτων και τεκμηριώνεται από τη θεωρία της εξειδίκευσης όπως και από αρκετές εμπειρικές μελέτες που αναφέρουν ότι η απόδοση του γάμου αυξάνεται παράλληλα με τη διάρκειά του. Αντίθετες απόψεις υποστηρίζουν ότι το πριμ του γάμου δημιουργεί μόνο για μια φορά αυξητική αλλαγή και ότι τα κέρδη από το γάμο πέφτουν σημαντικά μακροχρόνια καθώς μειώνεται η εξειδίκευση των εργαζόμενων. Ως προς το θέμα της απόκτησης παιδιών οι περισσότεροι αναλυτές καταλήγουν ότι έχουν αρνητική ή ουδέτερη επίδραση στους μισθούς.

### **3.6 Φυλή-Εθνικότητα και μισθολογικές ανισότητες**

Η φυλετική μισθολογική ανισότητα αποτελεί ένα επίμονο χαρακτηριστικό κυρίως της αμερικανικής αγοράς εργασίας, που ερμηνεύεται από το φαινόμενο των φυλετικών διακρίσεων. Σύμφωνα με τους Ehrenberg και Smith (2003) το 1999 οι αφροαμερικανοί άνδρες εργαζόμενοι με πλήρη απασχόληση λάμβαναν 71% του





εισοδήματος των αμερικανών εργαζόμενων, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τις αφροαμερικανές γυναίκες ήταν μόλις 55%. Στο πλαίσιο αυτό το ερώτημα που τίθεται και που απασχόλησε τους περισσότερους μελετητές είναι εάν οι διαφορές αυτές αντανακλούν διαφορές στις ικανότητες και την παραγωγικότητα των εργαζόμενων ή είναι αποτέλεσμα των προκαταλήψεων, διακρίσεων και στερεοτύπων που επικρατούν στην αγορά εργασίας.<sup>42</sup>

Αρκετοί μελετητές από τις Η.Π.Α. αρχικά επικεντρώθηκαν στις διαφορές των ικανοτήτων των εργαζόμενων διαφορετικής εθνικότητας εστιάζοντας στις διαφορές ως προς την ποιότητα της εκπαίδευσης. Οι O'Neil et al. (2006) υποστήριξαν ότι η φυλετική μισθολογική διαφορά οφείλεται σε παράγοντες που χρονικά εντάσσονται στην περίοδο πριν από την είσοδο στην αγορά εργασίας όπως το οικογενειακό παρελθόν και η ποιότητα του σχολείου. Συμπλήρωσαν, ότι ακόμα και αν οι διαφορές ικανοτήτων, που αποκτώνται πριν από την είσοδο στην αγορά εργασίας, εξισωθούν ανάμεσα στους μαύρους και στους λευκούς υποψήφιους εργαζόμενους, οι φυλετικές μισθολογικές διαφορές δεν πρόκειται να εξαλειφθούν εντελώς, ιδιαίτερα στο κάτω μέρος της εισοδηματικής κατανομής. O Bjerk (2007) συνδύασε την ειδικότητα (υπάλληλος ή εργάτης) με τη φυλετική και μισθολογική ανισότητα και επισήμανε ότι ακόμα και αν το μεγαλύτερο μέρος της φυλετικής μισθολογικής ανισότητας, ανάμεσα σε υπαλλήλους, μπορεί να αποδοθεί στην εκπαίδευση των εργαζόμενων, δεν συμβαίνει το ίδιο και για τους εργάτες.

Ορισμένοι μελετητές στις Η.Π.Α. βασίστηκαν στις προκαταλήψεις και το μοντέλο της στατιστικής διάκρισης προκειμένου να ερμηνεύσουν το μισθολογικό χάσμα βάσει φυλής και εθνικότητας. Για παράδειγμα, η Antonovics (2002), επεξεργάστηκε στοιχεία από το US Census για τα έτη 1970 και 1990 και υποστήριξε ότι η φυλετική μισθολογική διαφορά οφείλεται στην ποιότητα της πληροφόρησης ή στην ατελή πληροφόρηση που έχουν οι επιχειρήσεις για την παραγωγικότητα του εργαζόμενου. Στα παραπάνω ο Neumark (1999) πρόσθεσε ότι οι στατιστικές διακρίσεις και όχι οι διακρίσεις εργατών, εργοδοτών και πελατών (Becker) ευθύνονται εν μέρει για τις φυλετικές μισθολογικές διαφορές. O Mogo (2000) υποστήριξε ότι στην περίπτωση που υπάρχει μια κοινωνία «χωρίς χρώμα» όπου οι εργοδότες δε θα μπορούσαν να ξεχωρίσουν τους εργαζομένους τους βάσει φυλής ή εθνικότητας, τότε ο μέσος όρος του μισθού των μαύρων

<sup>42</sup> Βλέπε ενότητα 3.1.2 του παρόντος κεφαλαίου.



εργαζόμενων θα ήταν κατά 24,5% υψηλότερος και αντίστοιχα ο μέσος όρος του μισθού των λευκών εργαζόμενων κατά 2,2% χαμηλότερος.

Βασισμένη στη θεωρία των διακρίσεων η Catanzarite (2003) μελέτησε την επίδραση του φυλετικού παράγοντα στις μισθολογικές μειώσεις που σημειώθηκαν σε κάποια επαγγέλματα. Η Catanzarite επισήμανε, ότι οι μισθοί μειώθηκαν σε γυναικοκρατούμενους κλάδους καθώς και σε επαγγέλματα όπου απασχολείται μεγάλο μέρος αφροαμερικανών. Συμπέρανε ότι η μισθολογική υποβάθμιση κάποιων επαγγελμάτων όπου απασχολούνται κυρίως «υποδεέστερες» ομάδες (όπως οι γυναίκες και οι αφροαμερικανοί) μπορεί να αποδοθεί στις διακρίσεις που υφίστανται οι ομάδες αυτές.

Ο Maume (2004) εξέτασε τον παράγοντα ηλικία σε συνδυασμό με τις φυλετικές μισθολογικές ανισότητες και υπολόγισε τις μισθολογικές διαφορές λευκών ανδρών εργαζόμενων σε σχέση με τρεις φυλετικές ομάδες: μαύρους άνδρες, λευκές γυναίκες και μαύρες γυναίκες. Βρήκε ότι στην αρχή της επαγγελματικής τους καριέρας αυτές οι ομάδες ήταν πιο κοντά μισθολογικά με τους λευκούς άνδρες εργαζόμενους από ό,τι όταν βρίσκονται σε μεγαλύτερη ηλικία. Ο Maume επισήμανε ότι οι φυλετικές μισθολογικές διαφορές αυξάνονται όσο αυξάνεται η ηλικία και κατέληξε ότι αυτές οι μισθολογικές διαφορές οφείλονται σε παράγοντες που δεν μπορούν να εξηγηθούν ή να μετρηθούν (όπως οι διακρίσεις).

Συνοψίζοντας τα παραπάνω, οι φυλετικές μισθολογικές διαφορές απασχόλησαν κυρίως αμερικάνους μελετητές που θεώρησαν ότι οφείλονται σε μεγάλο βαθμό στα διαφορετικά χαρακτηριστικά των εργαζόμενων διαφορετικής φυλής λόγω της διαφορετικής ποιότητας της εκπαίδευσης που λαμβάνουν. Οι μισθολογικές διαφορές ανάμεσα σε εργαζόμενους διαφορετικής φυλής μπορούν επίσης να αποδοθούν στις διακρίσεις και στις προκαταλήψεις-μοντέλα στατιστικής διάκρισης που επικρατούν στην αγορά εργασίας.

### **3.7 Συμπεράσματα**

Στο παρόν κεφάλαιο αναλύθηκε η επίδραση των προσωπικών χαρακτηριστικών του εργαζόμενου (φύλο, εκπαίδευση, ηλικία-προϋπηρεσία, ικανότητες, οικογενειακή κατάσταση, φυλή) στις μισθολογικές διαφορές. Τα παραπάνω χαρακτηριστικά επηρεάζουν, είτε ξεχωριστά, είτε σε αλληλεπίδραση,



το ύψος του μισθού του εργαζόμενου και προσδιορίζουν παράλληλα, σε μεγάλο βαθμό, τις μισθολογικές ανισότητες μεταξύ των εργαζόμενων.

Αρχικά αναλύθηκε η συνάφεια του φύλου των εργαζόμενων με τις μισθολογικές διαφορές. Οι εμπειρικές ενδείξεις που προέκυψαν από έρευνες σε διαφορετικές χώρες επί του θέματος, έδειξαν ότι το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών, αν και μειώθηκε σημαντικά τις δεκαετίες 1980 και 1990, παραμένει σταθερό μετά τη δεκαετία του 2000. Οι βασικοί παράγοντες που επισημαίνονται από διάφορους μελετητές και εξηγούν τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών ανάγονται κυρίως σε δύο κατηγορίες: πρώτον, στις θεσμικές ρυθμίσεις της αγοράς εργασίας (για παράδειγμα η επιβολή κατώτατου μισθού) και δεύτερον, στις πολιτικές που ακολουθεί κάθε χώρα (για παράδειγμα, πολιτικές ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών). Οι θεωρητικές προσεγγίσεις που ερμηνεύουν το παραπάνω χάσμα διακρίνονται σε μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών για ίδια εργασία (διακρίσεις, προκαταλήψεις, στερεότυπα, ασυνέχεια στην εργασία-θεωρία ανθρώπινου δυναμικού) και μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών για διαφορετικής, όμως, ποιότητας και είδους εργασία (διαχωρισμός της απασχόλησης βάσει του φύλου).

Ένα δεύτερο καθοριστικό παράγοντα ερμηνείας των μισθολογικών ανισοτήτων αποτελεί η εκπαίδευση. Τη συμβολή της εκπαίδευσης στους μισθούς εξηγούν διάφορες θεωρίες, με πιο αντιπροσωπευτική τη θεωρία του ανθρώπινου δυναμικού, ενώ οι δύο βασικοί παράγοντες που επηρεάζουν τη σχέση μισθού-εκπαίδευσης είναι οι αλλαγές στην προσφορά και τη ζήτηση εξειδικευμένου προσωπικού και τα ποιοτικά χαρακτηριστικά της εκπαίδευσης (για παράδειγμα το μέγεθος της τάξης και το οικογενειακό εισόδημα).

Οι δείκτες του Ο.Ο.Σ.Α. και οι εμπειρικές ενδείξεις από διάφορες χώρες επισήμαναν ότι η απόδοση της εκπαίδευσης αυξάνεται όσο αυξάνεται και η εκπαιδευτική βαθμίδα, ενώ παράλληλα παρατηρείται μία αυξητική τάση φοίτησης στην τριτοβάθμια βαθμίδα. Το παραπάνω γεγονός προκαλεί ολοένα και αυξανόμενη μισθολογική ανισότητα κυρίως ανάμεσα στους αποφοίτους τριτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Επίσης η μισθολογική διασπορά αυξάνεται όσο αυξάνεται και η εκπαιδευτική βαθμίδα και κορυφώνεται ανάμεσα στους απόφοιτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Το γεγονός αυτό οφείλεται σε πληθώρα παραγόντων όπως οι διαφορετικές ικανότητες και δεξιότητες του κάθε



εργαζόμενου, η διαφορά ποιότητας στην εκπαίδευση και η αυξανόμενη ζήτηση για απόφοιτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Κάποιες ικανότητες που ξεχώρισαν οι μελετητές, και επισήμαναν ότι επηρεάζουν θετικά το μισθό σχετίζονται με το χειρισμό ηλεκτρονικών υπολογιστών, τη δεκτικότητα και προσαρμογή στις νέες εργασιακές συνθήκες που προκύπτουν από τις τεχνολογικές αλλαγές, κοινωνικές ικανότητες και συστηματική εργασία, αποφασιστικότητα και υπευθυνότητα. Υπάρχουν όμως και άλλες δεξιότητες του εργαζόμενου που συμβάλλουν σημαντικά στο ύψος του μισθού του αλλά είναι δύσκολο να εντοπιστούν και να εκτιμηθούν.

Η ηλικία και η προϋπηρεσία είναι επίσης παράγοντες που επιδρούν καθοριστικά στις μισθολογικές ανισότητες. Με βάση, τη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου αναπτύχθηκαν και άλλες θεωρίες ως προς τη σχέση ηλικίας-μισθού, όπως η καμπύλη ηλικίας-απολαβών και η θεωρία του κύκλου της ζωής επισημαίνοντας ότι ο μισθός του εργαζόμενου αυξάνεται όσο αυξάνεται η προϋπηρεσία και (συνεπώς) η ηλικία του, ο ρυθμός όμως αύξησης σταδιακά επιβραδύνεται. Οι εμπειρικές έρευνες κατέδειξαν ότι ο βαθμός επιβράδυνσης και τα χρόνια προϋπηρεσίας κατά τα οποία κορυφώνεται ο μισθός εξαρτώνται από πολλούς παράγοντες, όπως οι θεσμικές ρυθμίσεις μιας χώρας, η δημογραφική δομή του ανθρώπινου δυναμικού, το είδος της προηγούμενης εμπειρίας ως έμμισθης ή στα πλαίσια αυτοαπαχόλησης και το επίπεδο εξειδίκευσης των εργαζόμενων.

Η ολοένα και αυξανόμενη χρονική διάρκεια της εκπαίδευσης, η προτεραιότητα της επαγγελματικής καριέρας και η εργασιακή αβεβαιότητα καθυστερούν ολοένα και περισσότερο τους εργαζόμενους από τη λήψη αποφάσεων για γάμο και απόκτηση οικογένειας. Βασική θεωρία που υποστηρίζει τη θετική σχέση της οικογενειακής κατάστασης με το μισθό είναι η υπόθεση της εξειδίκευσης. Τη θετική σχέση της οικογενειακής κατάστασης με το μισθό υποστηρίζουν και αρκετοί μελετητές που αναφέρουν ότι η απόδοση του γάμου αυξάνεται παράλληλα με τη διάρκειά του, ενώ υπάρχουν και μελέτες που καταλήγουν σε αντίθετες απόψεις και υποστηρίζουν ότι το πριμ του γάμου δημιουργεί μόνο για μια φορά αυξητική αλλαγή και ότι τα κέρδη από το γάμο πέφτουν σημαντικά μακροχρόνια. Ως προς το θέμα της απόκτησης παιδιών, οι περισσότεροι μελετητές καταλήγουν ότι έχουν αρνητική ή ουδέτερη επίδραση στους μισθούς.



Η φυλετική μισθολογική ανισότητα, τέλος, αποτελεί ένα “επίμονο” χαρακτηριστικό, κυρίως της αμερικανικής αγοράς εργασίας. Αρκετοί μελετητές επισήμαναν ότι οι φυλετικές μισθολογικές ανισότητες οφείλονται σε μεγάλο βαθμό στα διαφορετικά χαρακτηριστικά των εργαζόμενων διαφορετικής φυλής και εθνικότητας λόγω της διαφορετικής ποιότητας της εκπαίδευσης που λαμβάνουν. Σύμφωνα με άλλους μελετητές, οι μισθολογικές διαφορές ανάμεσα σε εργαζόμενους διαφορετικής φυλής και εθνικότητας μπορούν να αποδοθούν στις διακρίσεις και στις προκαταλήψεις που επικρατούν στην αγορά εργασίας.



## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. Η ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΟΙ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΑΝΙΣΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΤΙΣ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΖΟΥΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ**

### **Εισαγωγή**

Στα προηγούμενα κεφάλαια αναλύθηκαν οι έννοιες του μισθού και των μισθολογικών ανισοτήτων καθώς και οι παράγοντες που τους προσδιορίζουν (εξωγενείς παράγοντες - προσωπικά χαρακτηριστικά του εργαζόμενου). Στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάζονται επιγραμματικά τα μισθολογικά επίπεδα καθώς και οι θεσμικοί παράγοντες που διαμορφώνουν του μισθούς στην Ελλάδα και όπου αυτό καθίσταται δυνατό, συγκρίνονται με αντίστοιχα μισθολογικά δεδομένα άλλων χωρών-μελών της Ε.Ε., προκειμένου, να είναι δυνατή μία συγκριτική αξιολόγηση με τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας (που παρουσιάζονται στα επόμενα κεφάλαια).

Η ανάλυση των δεδομένων εστιάζει το ερευνητικό της ενδιαφέρον στην περιφέρεια της Κεντρικής Μακεδονίας και στους κλάδους της πληροφορικής, των τροφίμων-ποτών και των ξενοδοχείων. Στο κεφάλαιο αυτό επίσης πραγματοποιείται επισκόπηση της υπάρχουσας βιβλιογραφίας στην Ελλάδα σχετικά με τις μισθολογικές ανισότητες και τους παράγοντες που τις προσδιορίζουν.

Το κεφάλαιο αποτελείται από πέντε ενότητες: Στην πρώτη ενότητα μελετώνται οι νομοθετικές και οι θεσμικές ρυθμίσεις (συλλογικές διαπραγματεύσεις, κατώτατος μισθός) που διέπουν τις αμοιβές στην Ελλάδα. Στη δεύτερη ενότητα αναλύονται οι μισθολογικές ανισότητες στη χώρα και εκτιμώνται αναλυτικά δείκτες ανισότητας (Gini, αναλογία του Kuznet), ενώ παρουσιάζονται στοιχεία ως προς τα όρια της φτώχειας και ως προς τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα. Στην τρίτη ενότητα παρουσιάζονται στοιχεία που αφορούν την αγορά εργασίας στην Κεντρική Μακεδονία και ειδικότερα, τους κλάδους των τροφίμων-ποτών, της πληροφορικής και των ξενοδοχείων. Οι τρεις κλάδοι συγκρίνονται επιπροσθέτως ως προς τις αμοιβές, την απασχόληση, την εκπαίδευση και την προϋπηρεσία. Στην τέταρτη ενότητα γίνεται επισκόπηση της ελληνικής βιβλιογραφίας για τους παράγοντες που προσδιορίζουν τις μισθολογικές ανισότητες στην Ελλάδα (φύλο και εκπαίδευση). Το κεφάλαιο



ολοκληρώνεται με την πέμπτη ενότητα όπου παρουσιάζονται τα βασικά συμπεράσματα του κεφαλαίου.

#### 4.1 Οι αμοιβές στην Ελλάδα: νομοθετικές και θεσμικές ρυθμίσεις

Στην παρούσα ενότητα παρουσιάζονται συνοπτικά βασικά στοιχεία για την αγορά εργασίας στη χώρα καθώς και οι θεσμικές ρυθμίσεις (συλλογικές διαπραγματεύσεις και συνδικαλισμός) που υφίστανται και σε ένα βαθμό την προσδιορίζουν. Στη συνέχεια συγκρίνονται τα επίπεδα των κατώτατων και μέσων αμοιβών στην Ελλάδα, σε σχέση με αυτά των άλλων κρατών μελών της Ε.Ε.

Στην Ελλάδα, τα έτη στα οποία επικεντρώνεται η παρούσα έρευνα, εργαζόταν το 61,4% του πληθυσμού, ηλικίας 15 έως 64 ετών, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό στην Ε.Ε. (27) ήταν 65,4% (Eurostat 2008, European Economic Statistics). Οι Έλληνες παρουσιάζονται να εργάζονται περισσότερο από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο (37,9 εργάσιμες ώρες), με 42,4 εργάσιμες ώρες την εβδομάδα. Επίσης τη χρονική περίοδο 2000-2007 το εργατικό δυναμικό στη χώρα αυξήθηκε κατά 10%

Η ανεργία παρέμεινε στην Ελλάδα και το 2007 σε υψηλά σε σχέση με την Ε.Ε. επίπεδα (8%)<sup>43</sup> ξεπερνώντας το μέσο όρο της Ε.Ε. (27) που κυμαινόταν στο 7,1%. Από τα επιμέρους στοιχεία της ανεργίας προκύπτει ότι η ανεργία πλήττει κυρίως τις γυναίκες και τους νέους ηλικίας 15-24 ετών. Συγκεκριμένα, το ποσοστό ανεργίας στις Ελληνίδες εργαζόμενες έφτασε το 2007 το 12,8% με το μέσο όρο της Ε.Ε. (27) να κινείται στο 7,8%. Σε ακόμα υψηλότερα επίπεδα κυμαινόταν η ανεργία για τους νέους ηλικίας 15-24 ετών που έφτασε το 2007 το 22,9% σε σχέση με το μέσο όρο της Ε.Ε. (27) που ήταν 15,4% (Eurostat 2008, European Economic Statistics).

Ως προς τις θεσμικές ρυθμίσεις των αμοιβών στην Ελλάδα, ο βασικός νόμος που διέπει τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας είναι ο Ν.1876/90 ο οποίος αναγνωρίζει πλήρως το δικαίωμα για ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις τις οποίες απεγκλωβίζει από κρατικές παρεμβάσεις και καθιερώνει τον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ) και το Σώμα Μεσολαβητών-Διαιτητών. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις

<sup>43</sup> Σύμφωνα με στοιχεία της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΕΛ.ΣΤΑΤ.) το ποσοστό της ανεργίας αυξήθηκε σε ποσοστό 11,7% το α' τρίμηνο του 2010 και 15,9% το α' τρίμηνο του 2011.





γίνονται από δύο πλευρές. Από τη μια πλευρά είναι οι εργοδοτικές οργανώσεις που είναι συνήθως οργανωμένες σε επίπεδο εθνικό με βάση τους τομείς της οικονομικής δραστηριότητας (για παράδειγμα ο Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών – Σ.Ε.Β.), οι κλαδικές οργανώσεις και ορισμένες μεμονωμένες μεγάλες επιχειρήσεις. Από την άλλη πλευρά υπάρχουν οι φορείς εκπροσώπησης των εργαζόμενων που δομούνται σε τρία επίπεδα: πρωτοβάθμια σωματεία (κλαδικά ή ομοιοεπαγγελματικά και τα επιχειρησιακά σωματεία), δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις (οι ομοσπονδίες και τα εργατικά κέντρα) και τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις (ΓΣΕΕ και ΑΔΕΔΥ).

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας (Σ.Σ.Ε.) χωρίζονται σε εθνικές γενικές, κλαδικές, επιχειρησιακές,<sup>44</sup> εθνικές ομοιοεπαγγελματικές και τοπικές ομοιοεπαγγελματικές ενώ το γενικό κατώτερο όριο μισθού για το ανειδίκευτο προσωπικό καθορίζεται με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε). Η σημασία του γενικού κατώτατου ορίου έγκειται στο γεγονός ότι η αμοιβή εργασίας δεν μπορεί να είναι κατώτερη από το όριο αυτό, και βασική αποστολή αυτού του θεσμού είναι η εξασφάλιση ενός ελάχιστου επιπέδου διαβίωσης στον εργαζόμενο.

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας (Σ.Σ.Ε.) καθορίζουν τα κατώτατα όρια αποδοχών που υποχρεούται ο εργοδότης να καταβάλλει στον εργαζόμενο και συμπεριλαμβάνουν όλες τις παροχές που καθορίζονται από το νόμο όπως τα κάθε είδους επιδόματα (οικογενειακά, προϋπηρεσία, ανθυγιεινής εργασίας, ειδικών συνθηκών και επικινδύνου εργασίας, διαχειριστικών λαθών, ισολογισμού, σπουδών κλπ.). Παράλληλα με το μισθό είναι δυνατόν να συμφωνηθεί και η πληρωμή ιδιαίτερης αμοιβής, με την καταβολή πρόσθετων επιδομάτων (όπως π.χ. ποσοστά-προμήθειες σε εξωτερικούς υπαλλήλους, πριμ παραγωγικότητας κλπ), με τα οποία επιδιώκεται μεγαλύτερη ποσοτική ή ποιοτική απόδοση εργασίας. Ο μισθός πριν τη φορολογία και τις ασφαλιστικές εισφορές αποτελεί τον ακαθάριστο ή μικτό μισθό ενώ μετά τη φορολογία και τις ασφαλιστικές εισφορές είναι ο καθαρός ή διαθέσιμος μισθός.

Σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat για το έτος 2007 (Eurostat, Statistics in focus, Minimum wages 2007), 20 χώρες μέλη της Ε.Ε. είχαν θεσμοθετημένο

<sup>44</sup> Σύμφωνα με το Νόμο 3899/2010 διευκολύνεται η διαδικασία σύναψης ειδικής επιχειρησιακής σύμβασης εργασίας. Οι αποδοχές και οι συνθήκες εργασίας που ορίζονται από μια επιχειρησιακή σύμβαση είναι δυνατόν να αποκλίνουν από αυτές της αντίστοιχης κλαδικής αρκεί να μην είναι κατώτερα από το επίπεδο της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας.



κατώτατο μισθό ο οποίος κυμαινόταν μηνιαία από 92€ στη Βουλγαρία έως 1580€ στο Λουξεμβούργο. Η Ελλάδα με βασικό μισθό τον Ιανουάριο 2007 στα 668€ κατατάσσεται στην έβδομη θέση μετά τη Γαλλία, μισθός όμως που ανέρχεται περίπου στο ήμισυ (50%) του αντίστοιχου κατώτατου μισθού των έξι πλουσιότερων χωρών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Πίνακας 4.1.1).

**Πίνακας 4.1.1: Κατώτατοι μισθοί σε Ε.Ε., Τουρκία και Η.Π.Α.**

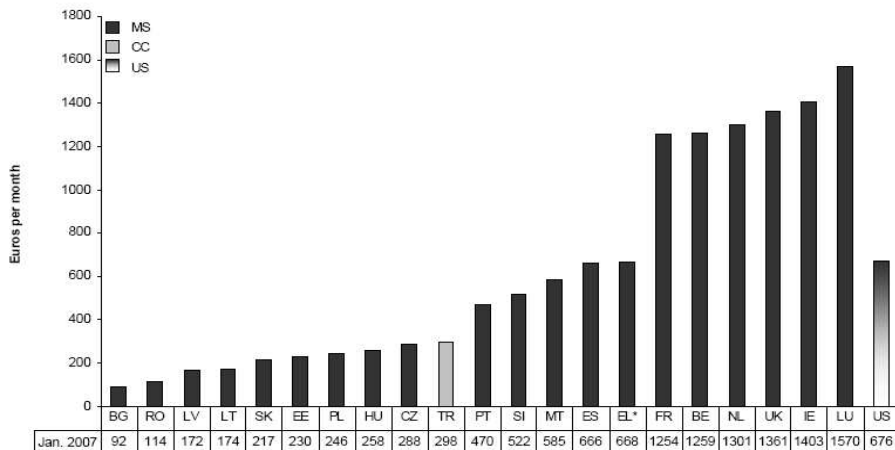


Figure 1: Minimum wages in certain EU Member States (MS), one candidate country (CC) and the USA, January 2007, in euro

\* - July 2006 data  
Source: Eurostat, database on minimum wages.

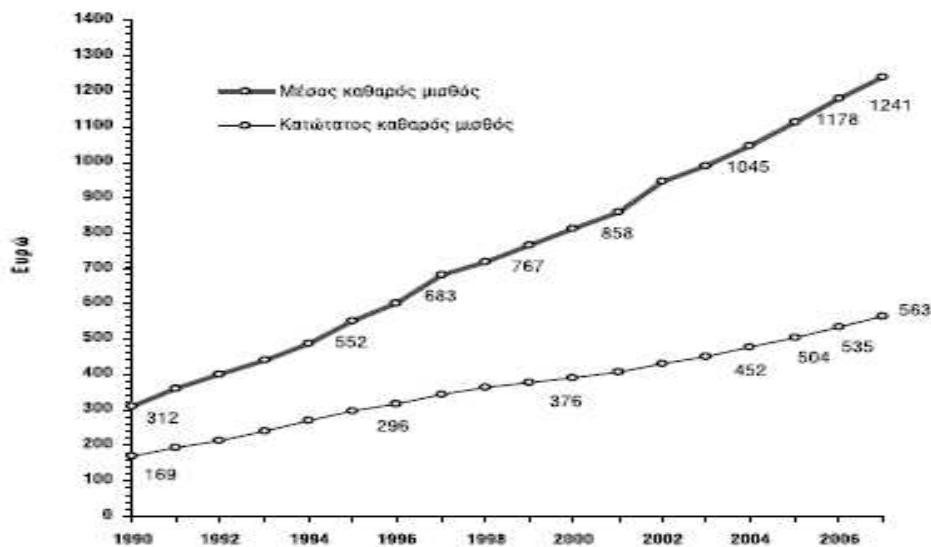
Πηγή: Eurostat, statistics in focus, Minimum wages 2007, σελ.2

Ως προς τις μέσες ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές, το 2007 ανέρχονταν στην Ελλάδα σε 1668 Ευρώ για τους απασχολούμενους με πλήρες ωράριο έναντι 2366 κατά μέσο όρο στις άλλες «αρχικές» χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης των 15, κατατάσσοντας τη χώρα στην προτελευταία<sup>45</sup> θέση με τελευταία την Πορτογαλία (Στοιχεία της Eurostat που επεξεργάστηκε το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ στην Ετήσια Έκθεση 2008, Μέρος 7). Στο σημείο αυτό πρέπει να επισημανθεί ότι ενώ η Ελλάδα κατατάσσεται 7<sup>η</sup> ως προς το ύψος του κατώτατου μισθού κατατάσσεται 15<sup>η</sup> ως προς τις ακαθάριστες αποδοχές, γεγονός που επισημαίνει ότι οι κατώτατες και οι μέσες αμοιβές στην Ελλάδα διαφέρουν πολύ λιγότερο από ότι στα άλλα ευρωπαϊκά κράτη (Πίνακας 4.1.2).

<sup>45</sup> Στην Ελλάδα 16% περίπου των εργαζόμενων είναι χαμηλά αμειβόμενοι. Ωστόσο θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι υπάρχει ένας μεγάλος αριθμός εργαζόμενων με χαμηλές αποδοχές ο οποίος απασχολείται στην παραοικονομία και έτσι δεν καταγράφεται στις στατιστικές.



Αξίζει βέβαια να σημειωθεί ότι η Ελλάδα εμφανίζει τη μεγαλύτερη ετήσια αύξηση του μέσου μισθού σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες τη δεκαετία 1997-2007 και επίσης ότι έχει υψηλότερο εισόδημα από τις νέες χώρες-μέλη. Επιπλέον σημαντικές ήταν οι αυξήσεις και του κατώτατου μισθού που την παραπάνω χρονική περίοδο υπερέβαιναν συστηματικά τον πληθωρισμό. Στο Σχήμα 4.1.1 απεικονίζεται η πορεία του μέσου καθαρού και του κατώτατου μισθού τα έτη 1990-2006 στην Ελλάδα. Παρατηρείται ότι ο μέσος καθαρός μισθός αυξήθηκε ταχύτερα από τον κατώτατο καθαρό μισθό, έτσι ώστε η αναλογία τους να μειωθεί από το 55% περίπου το 1994 σε 45% περίπου κατά την εξαετία 2002-2007 (Στοιχεία της Eurostat που επεξεργάστηκε το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ στην Ετήσια Έκθεση 2007, Μέρος 3).



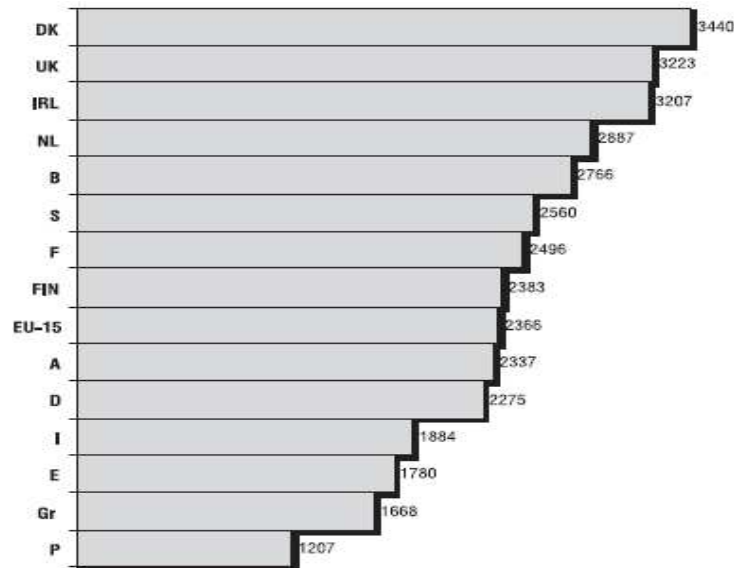
**Σχήμα 4.1.1: Η εξέλιξη του μέσου καθαρού και του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα**

Πηγή: Ετήσια έκθεση ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ 2007, Μέρος 3 «Οι μισθοί στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση», Ενότητα 3.6.5 Εξέλιξη των κατώτατων αποδοχών την τελευταία 20ετία στην Ελλάδα, σελ.118-119

Επίσης, για το έτος 2007, η αγοραστική δύναμη του μέσου ακαθάριστου μισθού στην Ελλάδα, ανερχόταν στο 83% του μέσου όρου της Ευρωπαϊκής Ένωσης των 15. Η αντίστοιχη αγοραστική δύναμη στην Πορτογαλία ήταν 61% ενώ το επίπεδο της Ισπανίας ήταν λίγο ανώτερο φτάνοντας στο 85%. (Στοιχεία της Eurostat που επεξεργάστηκε το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ στην Ετήσια Έκθεση 2008, Μέρος 7).



Πίνακας 4.1.2: Μέσες ακαθάριστες αποδοχές 2007 σε Ευρώ, απασχολούμενοι με πλήρες ωράριο



Πηγή: Ετήσια Έκθεση ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ 2008, Μέρος 7 «Οι μισθοί στην Ελλάδα και στην ευρωπαϊκή Ένωση», Ενότητα 7.1 Οι μεταβολές των μισθών και του κόστους εργασίας το 2007, σελ.166

## 4.2 Οι μισθολογικές ανισότητες στην Ελλάδα

Στη συνέχεια αποτυπώνονται συνοπτικά οι μισθολογικές ανισότητες στην Ελλάδα. Αρχικά παρουσιάζονται οι δείκτες ανισότητας (Gini και αναλογία του Kuznet) στη χώρα και σε σχέση με άλλες χώρες του ΟΟΣΑ ενώ στη συνέχεια γίνεται αναφορά στο επίπεδο της φτώχειας και στις υφιστάμενες μισθολογικές διαφορές μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα.

Ένας δείκτης μέτρησης της εισοδηματικής ανισότητας που συναντάται ευρέως στη διεθνή βιβλιογραφία είναι ο δείκτης Gini. Ο συντελεστής Gini ορίζεται ως ο λόγος των αθροιστικών μεριδίων του πληθυσμού, κατανεμημένου ανάλογα με το ύψος του εισοδήματος προς το αθροιστικό μερίδιο του συνολικού ποσού, που λαμβάνουν και η τιμή του κυμαίνεται από 0-πλήρης ισότητα, έως 1-πλήρης εισοδηματική ανισότητα (ΕΛ.ΣΤΑΤ., Η Ελλάδα με αριθμούς 2007).

Σε γενικές γραμμές, οι περισσότερες από τις ευρωπαϊκές χώρες το έτος 2007, εμφάνιζαν συντελεστή Gini ανάμεσα σε 0.24 και 0.36, στις Η.Π.Α. ο δείκτης ξεπερνούσε το 0.4, ενώ στις υπόλοιπες χώρες κυμαινόταν από 0.56 έως 0.66



γεγονός που υποδεικνύει ότι οι χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν συγκριτικά περιορισμένες μισθολογικές ανισότητες (OECD, Employment Outlook 2007).

Τη χρονική περίοδο 1994-2000, ο συντελεστής ανισοκατανομής Gini στην Ελλάδα μειώθηκε από 35 σε 33 ενώ τα επόμενα έτη παρέμεινε σταθερός. Το χρονικό διάστημα 2004-2005, η Ελλάδα κατείχε τη δεύτερη χειρότερη θέση στην Ευρώπη των 15, μετά την Πορτογαλία, ως προς την εισοδηματική ανισοκατανομή. Την τριετία 2004-2007 ο δείκτης παρουσίασε σταθερά ανοδική πορεία στη χώρα καθώς το 2005 κυμαινόταν στο 33,3% σε σχέση με 32,9 το 2004, ενώ το 2007 αυξήθηκε στο 34,3 με τη μεγαλύτερη ανισότητα (37,8) να παρατηρείται στις γυναίκες της ηλικιακής ομάδας από 16-24 ετών (ΕΛ.ΣΤΑΤ. Δελτία Τύπου 2007 και 2009 που αναφέρονται στις έρευνες εισοδήματος και συνθηκών διαβίωσης των νοικοκυριών, ετών 2005 και 2007).

Ένας άλλος τρόπος μέτρησης της ανισότητας είναι η αναλογία του Kuznet που μετρά την αναλογία του εισοδήματος του πλουσιότερου 20% προς το φτωχότερο 20% της κοινωνίας. Αν το πηλίκο είναι ίσο με 1 αυτό σημαίνει ότι υπάρχει πλήρης ισότητα και καθόλου ανισότητα. Για το διάστημα 1994-2005 στην Ελλάδα, ο δείκτης του Kuznet, μειώθηκε από 6,5 το 1994 σε 5,8 το 2005, το 2006 ο δείκτης ανήλθε ξανά στο 6,1 ενώ το 2007 περιορίστηκε ελαφρώς στο 6, δηλαδή το μερίδιο του εισοδήματος του πλουσιότερου 20% του πληθυσμού ήταν 6 φορές υψηλότερο από το εισόδημα του φτωχότερου 20% του πληθυσμού. Τα αποτελέσματα του 2006 και του 2007 κατατάσσουν την Ελλάδα ανάμεσα στις χώρες της Ε.Ε. (27) με την υψηλότερη εισοδηματική ανισότητα μετά τη Λετονία, την Πορτογαλία και τη Λιθουανία (Στοιχεία της Eurostat που επεξεργάστηκε το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ στην Ετήσια Έκθεση 2008, Μέρος 8).

Συμπληρώνοντας τα παραπάνω, σύμφωνα με στοιχεία της ΕΛ.ΣΤΑΤ., το 2007, το 20% του πλουσιότερου πληθυσμού στην Ελλάδα κατείχε το 40,4% του συνολικού εισοδήματος ενώ το 10% του πλουσιότερου πληθυσμού το 25,1% του συνολικού εισοδήματος (ΕΛ.ΣΤΑΤ. Δελτία Τύπου 2007 και 2009 που αναφέρονται στις έρευνες εισοδήματος και συνθηκών διαβίωσης των νοικοκυριών, ετών 2005 και 2007).



Ένας άλλος δείκτης που μπορεί να εκφράσει τις μισθολογικές ανισότητες σε μια χώρα είναι η εξέταση της σχετικής φτώχειας.<sup>46</sup> Σύμφωνα με στοιχεία της ΕΛ.ΣΤΑΤ. από την έρευνα εισοδήματος και συνθηκών διαβίωσης των νοικοκυριών για το έτος 2007, το 21% του πληθυσμού της χώρας αποτελούνταν από νοικοκυριά με εισόδημα κάτω από τα όρια της φτώχειας, με αντίστοιχα ποσοστά για το 2004 19,6% και για το 2003 19,9%. Σύμφωνα επίσης με έρευνα του Εθνικού Κέντρου Κοινωνικών Ερευνών (Το κοινωνικό πορτρέτο της Ελλάδας 2006) που αναφέρεται στο έτος 2006, στην «κορυφή» των κοινωνικών ανισοτήτων βρισκόταν οι περιφέρειες της Ηπείρου με ποσοστό πληθυσμού κάτω από το όριο της φτώχειας 37%, της Στερεάς Ελλάδας με 32%, καθώς και της Πελοποννήσου και της Δυτικής Ελλάδας με 31%. Στον αντίποδα βρισκόταν η Αττική με ποσοστό πληθυσμού κάτω από το όριο της φτώχειας 12%, η Κρήτη με 18% και τα νησιά του Νοτίου Αιγαίου με ποσοστό 22%.

Πίνακας 4.2.1: Όρια φτώχειας στην Ελλάδα τα έτη 2005 και 2007

| Έτος | Χρηματικό όριο φτώχειας (60% του διάμεσου εισοδήματος) | Ετήσιο ποσό σε € |
|------|--|------------------|
| 2005 | Για ένα άτομο (μονοπρόσωπο νοικοκυριό)                 | 5.649,78€        |
|      | Για Νοικοκυριό με 2 ενήλικες και 2 εξαρτώμενα παιδιά   | 11.864,54€       |
| 2007 | Για ένα άτομο (μονοπρόσωπο νοικοκυριό)                 | 6.120,00€        |
|      | Για Νοικοκυριό με 2 ενήλικες και 2 εξαρτώμενα παιδιά   | 12.852,00€       |

Πηγή: ΕΛ.ΣΤΑΤ. Έρευνες εισοδήματος και συνθηκών διαβίωσης των νοικοκυριών ετών 2005 και 2007

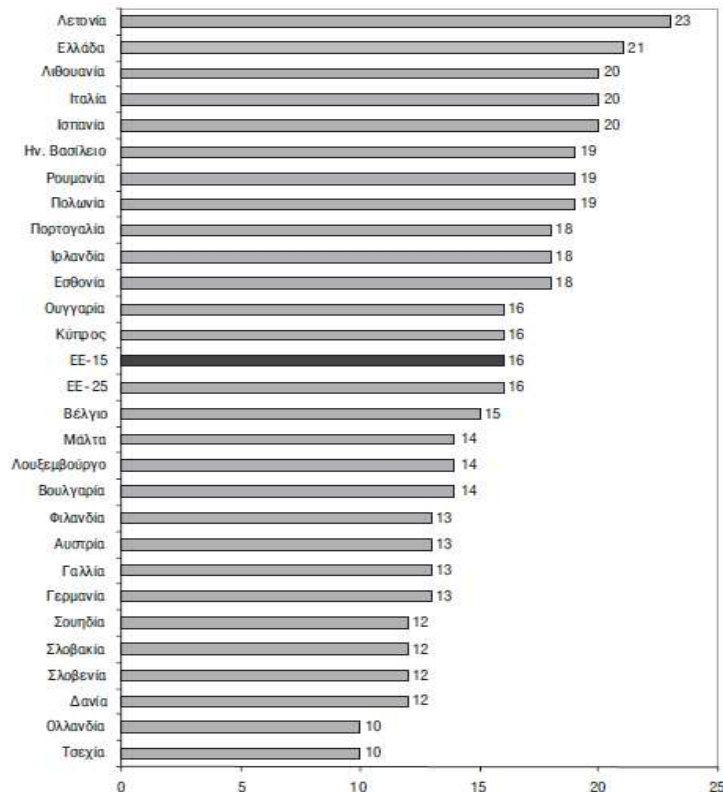
Σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες μέλη Ε.Ε. (27), η Ελλάδα (με ποσοστό 21% το 2007) συγκαταλέγεται μεταξύ των χωρών με το δεύτερο μεγαλύτερο ποσοστό

<sup>46</sup> Η γραμμή φτώχειας ή οικονομική επισφάλεια υπολογίζεται με τη σχετική έννοια (φτωχός σε σχέση με τους άλλους) και ορίζεται συμβατικά στο 60% του διάμεσου ισοδύναμου συνολικού διαθέσιμου εισοδήματος του νοικοκυριού. Για τον υπολογισμό του συνολικού ισοδύναμου διαθέσιμου εισοδήματος του νοικοκυριού λαμβάνεται υπόψη το συνολικό καθαρό εισόδημα, δηλαδή το εισόδημα που προκύπτει μετά την αφαίρεση των φόρων και των εισφορών για κοινωνική ασφάλιση, που λαμβάνεται από όλα τα μέλη του νοικοκυριού (ΕΛ.ΣΤΑΤ. Δελτίο Τύπου, 18/1/2007 Έρευνα Εισοδήματος και συνθηκών διαβίωσης των νοικοκυριών, έτους 2005).





φτώχειας μετά τη Λετονία, ενώ κατέχει το υψηλότερο ποσοστό μεταξύ των 15 «αρχικών» κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Σχήμα 4.2.1). Σε γενικές γραμμές οι μεσογειακές χώρες (Ελλάδα, Ισπανία, Πορτογαλία, Ιταλία) αλλά και το Ην. Βασίλειο και η Ιρλανδία είναι οι χώρες με τα υψηλότερα ποσοστά φτώχειας καθώς κυμαινόταν μεταξύ 18-22% κατά την περίοδο 1995-2007 (στοιχεία της Eurostat που επεξεργάστηκε το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ στην Ετήσια Έκθεση 2008, Μέρος 8).



Σχήμα 4.2.1: Ποσοστό πληθυσμού κάτω από το όριο της φτώχειας μετά τις κοινωνικές μεταβιβάσεις.

Πηγή: Ετήσια Έκθεση ΙΝΕ ΓΣΕΕ 2008, Μέρος 8 «Φτώχεια και εισοδηματικές ανισότητες στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση», Ενότητα 8.2.4 Τα ποσοστά κινδύνου φτώχειας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, σελ. 204

Οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα στην Ελλάδα αποτελούν μια άλλη ενδιαφέρουσα πλευρά της εξέτασης των γενικότερων μισθολογικών διαφορών στη χώρα. Ο δημόσιος τομέας απασχολεί σχεδόν το ένα τρίτο των Ελλήνων μισθωτών ενώ οι μισθολογικές δαπάνες του δημοσίου αποτελούν σχεδόν το 32% του κρατικού προϋπολογισμού.<sup>47</sup>

<sup>47</sup> Στοιχεία από το Υπουργείο Οικονομικών για το έτος 2008.





Η Παπαπέτρου (2003)<sup>48</sup> διερεύνησε την ύπαρξη μισθολογικών διαφορών μεταξύ των εργαζόμενων στο δημόσιο τομέα και εκείνων στον ιδιωτικό τομέα στην Ελλάδα. Κατέληξε στο συμπέρασμα ότι ο δημόσιος τομέας αμείβει καλύτερα από τον ιδιωτικό και οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ των δύο τομέων τείνουν να μειώνονται όσο προχωρούμε προς τα ανώτερα δεκατημόρια της κατανομής των μισθών. Συγκεκριμένα, «οι άνδρες στον ιδιωτικό τομέα που βρίσκονται στο κατώτερο δεκατημόριο της κατανομής των μισθών λαμβάνουν κατά μέσο όρο περίπου 48% χαμηλότερες αμοιβές από τους εργαζόμενους στο δημόσιο τομέα. Οι άνδρες που βρίσκονται στο ανώτερο δεκατημόριο της κατανομής των μισθών λαμβάνουν κατά μέσο όρο περίπου 24% χαμηλότερες αμοιβές από τους συναδέλφους τους στον δημόσιο τομέα. Οι γυναίκες εργαζόμενες στον ιδιωτικό τομέα που βρίσκονται στα κατώτερα δεκατημόρια της κατανομής των μισθών λαμβάνουν περίπου 50% χαμηλότερες αμοιβές από τις αμοιβές των γυναικών στο δημόσιο τομέα. Η διαφορά αμοιβών των γυναικών περιορίζεται σταδιακά όσο ανερχόμαστε στα ανώτερα δεκατημόρια της κατανομής των μισθών, αλλά παραμένει μεγαλύτερη από αυτή των ανδρών συναδέλφων τους» (Παπαπέτρου Ε., Μισθολογικές διαφορές μεταξύ δημοσίου και ιδιωτικού τομέα στην Ελλάδα, Τράπεζα της Ελλάδος, Οικονομικό Δελτίο 21, 7/2003, σελ.63)

Αυτή η μείωση στη μισθολογική διαφοροποίηση εξηγείται από το γεγονός ότι από τη μία πλευρά, οι εργαζόμενοι που βρίσκονται στα κατώτερα μισθολογικά τμήματα, όπως οι εργαζόμενοι με χαμηλότερες ικανότητες και οι νέοι, προτιμούν να εργαστούν στο δημόσιο τομέα, ο οποίος προσφέρει υψηλότερες αμοιβές παρά να απασχοληθούν στον ιδιωτικό τομέα με χαμηλότερες αποδοχές. Από την άλλη πλευρά, οι εργαζόμενοι που βρίσκονται στα υψηλότερα δεκατημόρια της κατανομής των μισθών παρουσιάζουν την τάση να αποχωρούν από το δημόσιο τομέα για να απασχοληθούν στον ιδιωτικό (Παπαπέτρου, 2003).

Σε παρόμοια συμπεράσματα με της Ελλάδας κατέληξαν οι Lucifora και Meurs (2006)<sup>49</sup> οι οποίοι ανέλυσαν τις αμοιβές στον δημόσιο τομέα στην Γαλλία, στο Ην.Βασίλειο και στην Ιταλία και διαπίστωσαν ότι οι χαμηλά εξειδικευμένοι εργάτες στις τρεις χώρες αμείβονται υψηλότερα από τους αντιστοίχους εργάτες

<sup>48</sup> Τα στοιχεία για την έρευνα αντλήθηκαν από το European Community Household Panel για τη χρονική περίοδο 1994-1997.

<sup>49</sup> Οι Lucifora και Meurs (2006) χρησιμοποίησαν δεδομένα από Εθνικές μελέτες: Συγκεκριμένα για το Ην.Βασίλειο από το Labour Force Survey (GBLS), για την Ιταλία από το Italy's Survey of Household Income and Wealth (SHIW) και για τη Γαλλία από το Enquête Emploi (FREE).



του ιδιωτικού τομέα ενώ το αντίθετο συμβαίνει για τους υψηλά εξειδικευμένους εργάτες. Οι γυναίκες επίσης αμείβονται καλύτερα στο δημόσιο τομέα ιδιαίτερα στα χαμηλότερα δεκατημόρια ενώ το αντίθετο συμβαίνει για τους άνδρες εργαζόμενους που βρίσκονται στα υψηλότερα δεκατημόρια.

Οι παραπάνω εμπειρικές ενδείξεις επισημαίνουν ότι σε γενικές γραμμές ο δημόσιος τομέας αμείβει καλύτερα και παράλληλα μειώνει τις μισθολογικές διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα. Επίσης, παρουσιάζει πιο συγκεντρωμένη μισθολογική κατανομή σε σχέση με τον ιδιωτικό τομέα, καθώς δεν υπάρχει κάποιος μηχανισμός μέτρησης της παραγωγικότητας και δεν υπάρχουν κίνητρα και στόχοι για βελτίωση της παραγωγικότητας.

### **4.3 Η αγορά εργασίας στην Κεντρική Μακεδονία και στους τρεις κλάδους**

Αφού παρουσιάστηκαν συνοπτικά στατιστικά στοιχεία για την απασχόληση και το βασικό θεσμικό πλαίσιο της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα καθώς και το επίπεδο των αμοιβών και των μισθολογικών ανισοτήτων τόσο εντός της χώρας όσο και σε σύγκριση με τις υπόλοιπες χώρες-μέλη της Ε.Ε., στη συνέχεια αποτυπώνονται βασικά στοιχεία για την αγορά εργασίας στην Κεντρική Μακεδονία, την περιφέρεια από όπου προέρχονται τα στατιστικά δεδομένα της παρούσας έρευνας. Επίσης αναφέρονται βασικά στοιχεία για την απασχόληση, τις αμοιβές και τη συμβολή του κάθε κλάδου από όπου προέρχονται τα στατιστικά δεδομένα της παρούσας έρευνας (τρόφιμα-ποτά, ξενοδοχεία, πληροφορική) στην οικονομία της χώρας. Τέλος, βάσει στατιστικών στοιχείων της ΕΛ.ΣΤΑΤ., οι τρεις κλάδοι συγκρίνονται ως προς το μέγεθος της απασχόλησης, το επίπεδο της εκπαίδευσης, την επίδραση της προϋπηρεσίας στις αμοιβές και το ίδιο το ύψος των αμοιβών.

#### *4.3.1 Βασικά οικονομικά στοιχεία και απασχόληση στην Κ.Μακεδονία*

Η Κεντρική Μακεδονία είναι η πρώτη σε έκταση περιφέρεια της χώρας με 14,5% του συνόλου και η δεύτερη σε πληθυσμό με 17,1% του συνόλου. Το 40% του πληθυσμού αυτού διαμένει στη Θεσσαλονίκη. Η περιοχή είναι πλούσια σε φυσικούς πόρους (δάση, υδάτινους πόρους, ορυκτά, γεωθερμικές πηγές) και παράγει το 16,7% του ΑΕΠ της χώρας (στοιχεία έτους 2008 από την Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας).



Ο Πίνακας 4.3.1 παρουσιάζει συνοπτικά την τρέχουσα κατάσταση της απασχόλησης στην Κεντρική Μακεδονία τη χρονική περίοδο 2005-2010 βάσει στοιχείων του ΟΑΕΔ που επεξεργάστηκε η Τράπεζα της Ελλάδος. Συγκεκριμένα, παρουσιάζεται η εξέλιξη του εργατικού δυναμικού, των απασχολούμενων και των ανέργων στην Κεντρική Μακεδονία για το χρονικό διάστημα 2005-2010. Επίσης αναγράφονται οι ροές απασχόλησης (αναγγελίες πρόσληψης, καταγγελίες, οικειοθελείς αποχωρήσεις και νέες θέσεις εργασίας) στην περιφέρεια για το χρονικό διάστημα 2004-2010.

Από τα στοιχεία του Πίνακα είναι εμφανές ότι ενώ το εργατικό δυναμικό αυξήθηκε κατά 2,1% τη χρονική περίοδο 2005-2010, οι απασχολούμενοι μειώθηκαν κατά 0,7% ενώ το ποσοστό ανεργίας στην περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας αυξήθηκε κατά 2,4%, από 11,1% το 2005 σε 13,5% το 2010. Σε αυτό το οικονομικό κλίμα ήταν αναμενόμενη και η περαιτέρω μείωση των νέων θέσεων εργασίας από -2210 το έτος 2005 σε -18592 το έτος 2010.

**Πίνακας 4.3.1: Βασικοί δείκτες της απασχόλησης στην Κεντρική Μακεδονία τη χρονική περίοδο 2005-2010**

|  | 2005 (ετήσιος μέσος όρος) | 2009(ετήσιος μέσος όρος) | 2010 (ετήσιος μέσος όρος) |
|--|---------------------------|--------------------------|---------------------------|
| Εργατικό δυναμικό σε χιλ. άτομα  | 822,5                     | 827,7                    | 840,3                     |
| Απασχολούμενοι σε χιλ. Άτομα   | 731,5                     | 745,6                    | 727                       |
| Άνεργοι σε χιλ. άτομα  | 91,0                      | 82,0                     | 113,4                     |
| Ανεργία σε ποσοστό   | 11,1                      | 9,9                      | 13,5                      |
| Αναγγελίες πρόσληψης   | 192260                    | 154159                   | 153122                    |
| Καταγγελίες  | 134775                    | 127354                   | 127997                    |
| Οικειοθελείς αποχωρήσεις   | 59695                     | 50152                    | 43717                     |
| Νέες θέσεις εργασίας (καθαρή διαφορά προσλήψεων με καταγγελίες και οικειοθελείς αποχωρήσεις) | -2210                     | -23347                   | -18592                    |

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων από τα Δελτία Περιφερειακής Οικονομικής Συγκυρίας Μακεδονίας-Θράκης, Τράπεζα της Ελλάδος, Υποκατάστημα Θεσσαλονίκης. Τεύχος 68, Ιούλιος 2010 και Τεύχος 74, Ιούλιος 2011

Ενδεικτικό στοιχείο των οικονομικών εξελίξεων στην οικονομική δραστηριότητα αποτελεί, μεταξύ άλλων, και το ύψος των ακάλυπτων επιταγών. Σύμφωνα με στοιχεία από τον Τειρεσία, οι ακάλυπτες επιταγές στην Κεντρική Μακεδονία αυξήθηκαν σχεδόν κατά 59,2% μεταξύ των ετών 2005 και 2009, από 309,4 εκατ.ευρώ σε 492,6 εκατ.ευρώ αντίστοιχα. Η αύξηση αυτή όμως είναι πολύ μικρότερη σε σχέση με το ύψος των ακάλυπτων επιταγών στο σύνολο της χώρας,



όπου οι ακάλυπτες επιταγές αυξήθηκαν την ίδια χρονική περίοδο κατά 105,4%, από 1464,41 εκατ. ευρώ το 2005 σε 3008,63 εκατ.ευρώ το 2009.

**Πίνακας 4.3.2: Ακάλυπτες επιταγές 2005-2009 στην Κεντρική Μακεδονία και στο σύνολο της χώρας.**

| Έτος | Ακάλυπτες επιταγές σε εκατ. €   |              |
|------|---------------------------------|--------------|
|      | Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας | Σύνολο χώρας |
| 2005 | 309,4                           | 1464,41      |
| 2009 | 492,6                           | 3008,63      |

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων, Τειρεσίας, Τραπεζικά Συστήματα Πληροφοριών

#### 4.3.2 Απασχόληση και αμοιβές στον κλάδο τροφίμων-ποτών στην Ελλάδα

Ο κλάδος τροφίμων και ποτών είναι ο κλάδος με την υψηλότερη συμβολή σε όλα τα βασικά μεγέθη της μεταποίησης, όπως οι πωλήσεις, η προστιθέμενη αξία, ο αριθμός των επιχειρήσεων και η απασχόληση. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με στοιχεία της κλαδικής μελέτης του IOBE για τον κλάδο τροφίμων-ποτών του 2009 με έτος αναφοράς το 2006, ο συγκεκριμένος κλάδος καλύπτει το 24% του κύκλου εργασιών της μεταποίησης, κατέχει το 25% των συνολικών κεφαλαίων των βιομηχανικών επιχειρήσεων, παράγει το 25,2 % της συνολικής προστιθέμενης αξίας στη μεταποίηση και απασχολεί το 22,2% των απασχολούμενων στο σύνολο του μεταποιητικού τομέα. Οι επιχειρήσεις του κλάδου υπερβαίνουν σε αριθμό το 20% του συνόλου των βιομηχανικών επιχειρήσεων.

Επίσης, είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι οι εταιρείες τροφίμων και ποτών αποτελούν τους βασικούς εξαγωγείς της χώρας. Οι πωλήσεις τους αντιπροσωπεύουν το 20% των συνολικών εσόδων από εξαγωγές και παρουσιάζουν έσοδα που το έτος 2006 ξεπερνούσαν τα 2 δισεκ. ευρώ. Βασικές αγορές για τα ελληνικά προϊόντα αποτελούν η Γερμανία, η Ιταλία, η Ισπανία, το Ηνωμένο Βασίλειο και οι Η.Π.Α. (IOBE κλαδική μελέτη τροφίμων-ποτών 2009, με έτος αναφοράς το 2006).

Η απασχόληση στον κλάδο τροφίμων-ποτών παρουσίασε μικρή υποχώρηση την περίοδο 1994-2002 με μέσο ετήσιο ρυθμό ίσο με 0,2% ενώ συνέχισε να μειώνεται τα έτη 2003 και 2004. Η εικόνα άλλαξε το 2005 και η μέση ετήσια αύξηση στην απασχόληση σημείωσε άνοδο της τάξης του 5,7%, ενώ ανοδική ήταν και η μέση ετήσια απασχόληση το 2006 φτάνοντας το 3,9% (στοιχεία της



ΕΛ.ΣΤΑΤ. που επεξεργάστηκε η κλαδική έκθεση τροφίμων-ποτών του IOBE 2009).

Κύριο χαρακτηριστικό του κλάδου τροφίμων, όπως αντίστοιχα παρατηρείται και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, αποτελεί ένα είδος δυϊσμού, με τη έννοια ότι δραστηριοποιούνται σε αυτόν ένα πλήθος πολύ μικρών και μικρομεσαίων επιχειρήσεων παράλληλα με ορισμένες πολύ μεγάλες επιχειρήσεις, συχνά θυγατρικές πολυεθνικών εταιρειών (IOBE κλαδική μελέτη τροφίμων-ποτών 2009, με έτος αναφοράς το 2006).

Ο συγκεκριμένος κλάδος δεν εκπροσωπείται από κάποια Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (Σ.Σ.Ε). Οι περισσότεροι εργαζόμενοι που έχουν την ειδικότητα ανειδίκευτοι εργάτες στον κλάδο τροφίμων-ποτών συνήθως αμείβονται με την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε, δηλαδή λαμβάνουν τις κατώτερες επιτρεπτές αμοιβές. Μόνο ορισμένοι υποκλάδοι εφαρμόζουν ειδικές συμβάσεις, όπως των ζαχαρωδών προϊόντων, ποτοποιίας, των εταιρειών τυποποιημένων τροφίμων, τυροκομίας, κονσερβοποιίας, επεξεργασίας κρέατος κλπ. Επίσης αρκετές κατηγορίες ειδικευμένων εργαζόμενων αμείβονται με την αντίστοιχη ομοιοεπαγγελματική σύμβαση όπως οι χειριστές κλαρκ, οι οδηγοί, οι πρακτικοί μηχανικοί, οι τεχνολόγοι τροφίμων, οι μηχανικοί (ΑΕΙ και ΤΕΙ). Τέλος οι υπάλληλοι γραφείου, λογιστές και αποθηκάριοι-εισπράκτορες αμείβονται σύμφωνα με τη σύμβαση εργασίας για υπαλλήλους βιομηχανίας.

#### 4.3.3 Η απασχόληση και αμοιβές στον κλάδο πληροφορικής στην Ελλάδα

Σύμφωνα με μελέτη της Intelligence Unit του Economist, το 2008 η Ελλάδα διατήρησε την 33η θέση στην παγκόσμια κατάταξη του Δείκτη Ανταγωνιστικότητας στον κλάδο της πληροφορικής,<sup>50</sup> γεγονός που καταδεικνύει το ρόλο του κλάδου της πληροφορικής για τη χώρα. Οι μελέτες για τον κλάδο της πληροφορικής συμπεριλαμβάνουν και τις τηλεπικοινωνίες (τομέας Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών, ΤΠΕ) γι αυτό και τα στοιχεία που ακολουθούν αφορούν και τους δύο κλάδους δηλαδή τον κλάδο τηλεπικοινωνιών (ΣΤΑΚΟΔ 65)<sup>51</sup> και τον κλάδο της πληροφορικής (ΣΤΑΚΟΔ 72).

<sup>50</sup> Η μελέτη, αξιολογεί και συγκρίνει τον κλάδο της πληροφορικής σε 66 χώρες με στόχο να αποτυπώσει το επίπεδο ανταγωνιστικότητας του τεχνολογικού κλάδου. Στην περιοχή των Βαλκανίων, η 33η θέση της Ελλάδας κατατάσσει τη χώρα στην υψηλότερη θέση.

<sup>51</sup> Στατιστική ταξινόμηση των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας.



Σύμφωνα με στοιχεία από το Παρατηρητήριο για την Κοινωνία της Πληροφορίας,<sup>52</sup> ο τομέας ΤΠΕ στην Ελλάδα το έτος 2007 αποτελούνταν από περίπου 1.900 επιχειρήσεις από τις οποίες το 40% δραστηριοποιούνταν στον κλάδο της πληροφορικής και το υπόλοιπο 60% στις τηλεπικοινωνίες. Πρόκειται για έναν νεοσύστατο τομέα καθώς το 83% των επιχειρήσεων έχει ιδρυθεί την περίοδο 1990-2005.

Αν και νεοσύστατος, ο τομέας ΤΠΕ είναι ένας ιδιαίτερα αναπτυσσόμενος κλάδος καθώς σύμφωνα με τα μητρώα της ΕΛ.ΣΤΑΤ., την περίοδο 2000-2003, ο αριθμός των επιχειρήσεων του κλάδου αυξανόταν με μέσο ετήσιο ρυθμό 27,2%, ενώ ο αντίστοιχος ρυθμός του συνόλου των επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνταν στην Ελλάδα ήταν μόλις 3,5%. Επίσης, σύμφωνα με στοιχεία της ΕΛ.ΣΤΑΤ. για το 2007, οι απασχολούμενοι στον κλάδο ΤΠΕ ξεπερνούσαν τα 70.000 άτομα. Η αύξηση της απασχόλησης τη χρονική περίοδο 2000-2007 έφτασε 34,1% ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για το σύνολο της χώρας ήταν 10,1%. Η αύξηση αυτή συνέβαλε ώστε το 2007 το ποσοστό συμμετοχής της απασχόλησης του κλάδου στη συνολική εγχώρια απασχόληση να ανέλθει στο 1,6%. Παράλληλα το μερίδιο των επιχειρήσεων ΤΠΕ στην ακαθάριστη εγχώρια παραγωγή έφτανε το 3,3% κατά μέσο όρο την περίοδο 2000-2007. Η εξαγωγική δραστηριότητα είναι σχετικά περιορισμένη (το 60% δραστηριοποιείται αποκλειστικά στην Ελλάδα) και γεωγραφικά προσδιορισμένη κυρίως στα Βαλκάνια (Παρατηρητήριο για την κοινωνία της Πληροφορίας, 2008).

Ο κλάδος της πληροφορικής είναι γεωγραφικά προσδιορισμένος στην Αττική (77,2% των επιχειρήσεων) ενώ η περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας είναι η δεύτερη περιφέρεια σε αριθμό απασχολούμενων πληροφορικής. Επιπλέον, το μέσο μέγεθος των επιχειρήσεων στην περιφέρεια είναι μικρό (κυρίως επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερα από 10 άτομα) αλλά και γενικότερα το μέσο μέγεθος των επιχειρήσεων πληροφορικής είναι μικρότερο (14 άτομα) από το μέσο μέγεθος των επιχειρήσεων τηλεπικοινωνιών (25 άτομα).<sup>53</sup>

Οι οικονομικές απολαβές των απασχολούμενων στον τομέα των ΤΠΕ (Πίνακας 4.3.3), φαίνονται να είναι υψηλότερες σε σχέση με το σύνολο της

<sup>52</sup> Μελέτη των κλάδων Πληροφορικής και Τηλεπικοινωνιών για το 2008 και η χρήση των ΤΠΕ σε σημαντικούς κλάδους της οικονομικής δραστηριότητας στην Ελλάδα: Κατάσταση και προοπτικές, Παρατηρητήριο για την κοινωνία της Πληροφορίας. Τα πρωτογενή δεδομένα της μελέτης αντλήθηκαν από την HELLASTAT και ICAP.

<sup>53</sup> Παρατηρητήριο για την κοινωνία της Πληροφορίας, 2008.





οικονομίας καθώς σύμφωνα με στοιχεία της ΕΛ.ΣΤΑΤ. (ΕΛ.ΣΤΑΤ. στοιχεία α' τριμήνου 2008) που επεξεργάστηκε το Παρατηρητήριο για την Κοινωνία της Πληροφορίας, το 72,5% των απασχολουμένων στον κλάδο λαμβάνει καθαρές μηνιαίες αποδοχές από 250 έως 1.250€ (78,8% το αντίστοιχο ποσοστό σε επίπεδο συνολικής οικονομίας), ενώ το μερίδιο των εργαζόμενων στον κλάδο ΤΠΕ με καθαρές αποδοχές μεγαλύτερες των 1.250€ το 2008 υπερβαίνει κατά 6,3 ποσοστιαίες μονάδες το αντίστοιχο μερίδιο στο σύνολο των κλάδων της οικονομίας (27,5% έναντι 21,2%).

**Πίνακας 4.3.3: Απασχολούμενοι 15 ετών και άνω στον Τομέα ΤΠΕ και το σύνολο των κλάδων ανά Κατηγορία Αποδοχών (έτη 2007-2008)**

|                | Σύνολο κλάδων |         | ΤΠΕ     |         |
|----------------|---------------|---------|---------|---------|
|                | 2007*         | 2008**  | 2007*   | 2008**  |
| Μέχρι 250 €    | 0,96%         | 0,84%   | 0,01%   | 0,39%   |
| 251- 500 €     | 4,56%         | 4,56%   | 2,54%   | 1,93%   |
| 501- 750 €     | 20,79%        | 18,72%  | 14,88%  | 12,00%  |
| 751- 1.000 €   | 31,15%        | 30,73%  | 35,00%  | 33,44%  |
| 1.001- 1.250 € | 23,24%        | 24,03%  | 20,73%  | 24,77%  |
| 1.251- 1.500 € | 13,11%        | 13,45%  | 15,73%  | 15,65%  |
| 1.501- 1.750 € | 2,98%         | 3,66%   | 5,73%   | 6,11%   |
| 1.751- 2.000 € | 1,41%         | 1,73%   | 1,57%   | 2,32%   |
| 2001 € και άνω | 1,80%         | 2,28%   | 3,80%   | 3,38%   |
| Σύνολο         | 100,00%       | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

*\*προσωρινά στοιχεία β' τριμήνου, \*\* προσωρινά στοιχεία α' τριμήνου*

Πηγή: Στοιχεία της ΕΛ.ΣΤΑΤ. που επεξεργάστηκε το Παρατηρητήριο για την Κοινωνία της Πληροφορίας στο πλαίσιο της μελέτης των κλάδων Πληροφορικής και Τηλεπικοινωνιών για το 2008.

Οι εργοδότες στο συγκεκριμένο κλάδο εκπροσωπούνται από το Σύνδεσμο Επιχειρήσεων Πληροφορικής και Επικοινωνιών Ελλάδος (ΣΕΠΕΕ) και ο κλάδος καλύπτεται από τις παρακάτω συμβάσεις:

- ❖ Σύμβαση Χειριστών Η/Υ Βιομηχανικών-Βιοτεχνικών Επιχειρήσεων: Ειδικότητες Ηλεκτρονικοί-Τεχνικοί Hardware Αναλυτές, Προγραμματιστές, Χειριστές Η/Υ, Διατηρητής
- ❖ Σύμβαση Εμπορικών Επιχειρήσεων Ειδικότητες: Προγραμματιστές, Αναλυτές, Χειριστές
- ❖ Σύμβαση Παροχής Υπηρεσιών Ειδικότητες: Προγραμματιστές, Αναλυτές, Χειριστές, Διατηρητές
- ❖ Σύμβαση Τεχνικών Εταιριών Ειδικότητες: Αναλυτές, Προγραμματιστές, Χειριστές-Διατηρητές





Επίσης για ορισμένους εργαζόμενους στον κλάδο οι αμοιβές τους διέπονται από την ομοιοεπαγγελματική σύμβαση των Ηλεκτρονικών Πτυχιούχων Ανωτέρων Σχολών.

Τα επιδόματα που προβλέπονται από τις παραπάνω συμβάσεις για τους εργαζόμενους σε επιχειρήσεις πληροφορικής συνοψίζονται στον Πίνακα 4.3.4

**Πίνακας 4.3.4: Επιδόματα που προβλέπονται για τους εργαζόμενους σε επιχειρήσεις πληροφορικής**

| Επίδομα  | Ποσοστό επί του βασικού μισθού |
|--|--------------------------------|
| Επιστημονικό επίδομα   | 17 % για ΑΕΙ, 12% για ΚΑΤΕΕ    |
| Επίδομα ανθυγιεινής εργασίας   | 15%                            |
| Επίδομα γάμου  | 10%                            |
| Νοσοκομειακό επίδομα για αυτούς που απασχολούνται σε Νοσοκομεία, Νοσ.Ιδρύματα και κλινικές | 20%                            |
| Για το προσωπικό των τεχνικών επιχειρήσεων προβλέπεται και επίδομα ξένης γλώσσας           | 5%                             |

Πηγή: Επιδόματα-έννοιες Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας 1394/16-12-2002 Π 419

#### 4.3.4 Η απασχόληση και αμοιβές στον κλάδο ξενοδοχείων στην Ελλάδα

Σύμφωνα με στοιχεία του Ελληνικού Οργανισμού Τουρισμού (ΕΟΤ), την τελευταία δεκαετία, ο αριθμός των τουριστών αυξάνεται σταθερά καθώς το 2004, 14,2 εκατομμύρια άτομα επισκέφθηκαν την Ελλάδα, αριθμός που αυξήθηκε σε 17 εκατομμύρια το 2008.<sup>54</sup> Ο εισερχόμενος τουρισμός και συγκεκριμένα οι αλλοδαποί τουρίστες οι οποίοι επισκέπτονται την Ελλάδα κυρίως τους θερινούς μήνες για παραθερισμό, αποτελεί τον κύριο τροφοδότη των ξενοδοχειακών επιχειρήσεων στη χώρα καθώς το ύψος των τουριστικών εισπράξεων, το 2008 διαμορφώθηκε σε €11.357 εκ. Ευρώ. Στην Ελλάδα λειτουργούν περισσότερες από 9.000 ξενοδοχειακές μονάδες και από πλευράς γεωγραφικής κατανομής, στην περιφέρεια της Κρήτης συγκεντρώνεται ο μεγαλύτερος αριθμός ξενοδοχειακών

<sup>54</sup> Οι κυριότεροι λόγοι που έδωσαν νέα ώθηση ανάπτυξης του κλάδου των ξενοδοχειακών επιχειρήσεων το παραπάνω χρονικό διάστημα ήταν η διεξαγωγή των Ολυμπιακών Αγώνων του 2004, η ολοκλήρωση μεγάλων έργων υποδομής (όπως το μετρό, το οδικό δίκτυο, ο προαστιακός σιδηρόδρομος κλπ) και η ενίσχυση της ειδικής τουριστικής υποδομής (όπως συνεδριακά κέντρα, γήπεδα γκολφ κ.ά.).



κλινών με μερίδιο 21% επί του συνόλου των κλινών και ακολουθούν τα Δωδεκάνησα (μερίδιο 17%) και η Μακεδονία (μερίδιο 14%).<sup>55</sup>

Η τουριστική οικονομία συμμετέχει στο ΑΕΠ κατά 18,2% ενώ ο κλάδος «Ξενοδοχεία - Εστιατόρια» συμμετέχει με 10,3% στο ΑΕΠ και ο κλάδος αυτός αντιστοιχεί περίπου στο μισό του συνόλου του τουριστικού τομέα. Η συνολική απασχόληση στην τουριστική οικονομία είναι πάνω από 900.000 θέσεις εργασίας και αντιστοιχεί σχεδόν στο 20% των απασχολούμενων (ΕΟΤ στοιχεία για το έτος 2008). Αυτό σημαίνει ότι ένας στους πέντε Έλληνες απασχολείται στην τουριστική οικονομία ενώ σχεδόν το 1/10 της απασχόλησης στον τουριστικό κλάδο γενικά καλύπτεται από την απασχόληση στα ξενοδοχεία (Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων, ΣΕΤΕ, 2008).

Οι ξενοδοχοϋπάλληλοι δεσμεύονται από τη Σ.Σ.Ε. των ξενοδοχοϋπαλλήλων όλης της χώρας με συμβαλλόμενα μέρη την Πανελλήνια Ομοσπονδία Ξενοδόχων από την εργοδοτική πλευρά και την Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατών Επισιτισμού και Υπαλλήλων Τουριστικών Επαγγελμάτων.

Οι μισθωτοί τους οποίους αφορά αυτή η Σ.Σ.Ε. αποκαλούνται Ξενοδοχοϋπάλληλοι και κατατάσσονται σύμφωνα με την ειδικότητά τους σε τέσσερις κατηγορίες: (Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, 1442/2005, Π 59).

- ❖ Α' κατηγορία με ειδικότητες: Υπάλληλος υποδοχής, μαιτρ, υπομαιτρ, κτλ
- ❖ Β' κατηγορία: Προϊστάμενος πλυντηρίου και λινοθήκης, βοηθός υποδοχής, θυρωρός Β', σερβιτόρος τραπεζαρίας-σαλονιού
- ❖ Γ' κατηγορία: Β' σερβιτόρου, οροφοκόμος, θυρωρός κτλ
- ❖ Δ' κατηγορία: Πλύντρια, σιδερώτρια, καθαρίστρια, λαντζέρης<sup>56</sup>

Για τις παραπάνω κατηγορίες εργαζόμενων προβλέπονται τα ακόλουθα επιδόματα:

- ❖ Επίδομα προϋπηρεσίας, Επίδομα οικογενειακών βαρών, Επίδομα εποχικής απασχόλησης, Επίδομα στολής, Επίδομα ανθυγιεινής εργασίας, Επίδομα τροφής
- ❖ Επίδομα τουριστικής εκπαίδευσης (για τους πτυχιούχους Ανωτέρων Τουριστικών Σχολών σε ποσοστό 15%, για τους πτυχιούχους Μέσων Τουριστικών Σχολών και τους απόφοιτους Σχολών Μετεκπαίδευσης σε

<sup>55</sup> ΕΟΤ (στοιχεία 2008).

<sup>56</sup> Κωδικοποίηση Διατάξεων Συλλογικών Ρυθμίσεων, ΟΜΕΔ Αθήνα 2005.



ποσοστό 10%, Για τους αποφοίτους της Ταχύρυθμης εκπαίδευσης σε ποσοστό 6%).

#### 4.3.5 Διαφορές στην εκπαίδευση, την προϋπηρεσία, την απασχόληση και τις αμοιβές στους τρεις κλάδους

Στην ενότητα αυτή γίνεται επεξεργασία στοιχείων της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΕΛ.ΣΤΑΤ.) προκειμένου να συγκριθούν οι τρεις κλάδοι ως προς τις αμοιβές, το εκπαιδευτικό επίπεδο και την προϋπηρεσία στο σύνολο της χώρας και στην περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας. Τα στατιστικά στοιχεία της ΕΛ.ΣΤΑΤ. θα αποτελέσουν σημείο αναφοράς για το επόμενο κεφάλαιο όπου θα συγκριθούν με τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας.

Στη περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας απασχολείται σχεδόν το 10% των εργαζόμενων των τριών κλάδων σε σχέση με το σύνολο της χώρας. Σύμφωνα με τον πίνακα 4.3.5, ο κλάδος της πληροφορικής παρουσίαζε τις υψηλότερες αμοιβές ανά εργαζόμενο, το έτος 2004, ακολουθούσε ο κλάδος τροφίμων-ποτών και στη συνέχεια ο κλάδος των ξενοδοχείων. Επίσης παρατηρείται ότι οι αμοιβές ανά εργαζόμενο είναι χαμηλότερες στην Κεντρική Μακεδονία σε σχέση με το σύνολο της χώρας και για τους τρεις κλάδους.

**Πίνακας 4.3.5: Κόστος εργασίας ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας στο σύνολο της χώρας και στην Κ.Μακεδονία . Έτος Αναφοράς 2004.**

| <b>Τρόφιμα-Ποτά</b> | <b>Κόστος εργασίας ανά εργαζόμενο</b> |
|---------------------|---------------------------------------|
| Σύνολο χώρας        | 18.894,68                             |
| Κ.Μακεδονία         | 14.527,93                             |
| <b>Ξενοδοχεία</b>   |                                       |
| Σύνολο χώρας        | 15.799,28                             |
| Κ.Μακεδονία         | 10.612,43                             |
| <b>Πληροφορική</b>  |                                       |
| Σύνολο χώρας        | 25.621,20                             |
| Κ.Μακεδονία         | 19.771,56                             |

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ΕΛ.ΣΤΑΤ.

Στον Πίνακα 4.3.6 αναγράφονται οι απασχολούμενοι στο σύνολο της χώρας ανά κλάδο, βάσει του εκπαιδευτικού τους επιπέδου (πρωτοβάθμια, δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια εκπαίδευση) για τα έτη 1993 και 2005 καθώς και οι μεταβολές που έλαβαν χώρα μεταξύ των ετών αυτών. Τους περισσότερους εργαζόμενους και τα δύο αυτά έτη αναφοράς απασχολεί ο κλάδος των ξενοδοχείων, ακολουθεί ο κλάδος των τροφίμων-ποτών ενώ στον κλάδο της πληροφορικής απασχολείται ο



μικρότερος αριθμός εργαζόμενων. Επίσης ο κλάδος της πληροφορικής παρουσιάζει τη μικρότερη αναλογία σε απόφοιτους πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και τη μεγαλύτερη αναλογία σε απόφοιτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, καθώς πρόκειται για κλάδο που αναζητά περισσότερο εξειδικευμένο προσωπικό. Αντίθετα στους κλάδους ξενοδοχείων και τροφίμων-ποτών σχεδόν το 50% είναι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ενώ έντονη είναι και η παρουσία απόφοιτων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Εξετάζοντας τις μεταβολές ανάμεσα στα έτη 1993-2005 παρατηρείται γενική αύξηση στους εργαζόμενους τριτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και στους τρεις κλάδους στο σύνολο της χώρας με αντίστοιχη μείωση στους εργαζόμενους χαμηλού εκπαιδευτικού επιπέδου. Το γεγονός αυτό σε ένα βαθμό πρέπει να αποδοθεί στην υψηλότερη ζήτηση καλύτερα εκπαιδευμένου προσωπικού και σε ένα βαθμό στη γενικότερη μείωση των αποφοίτων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, ως αποτέλεσμα της υποχρεωτικής εκπαίδευσης και της τάσης των νέων ατόμων στην Ελλάδα και διεθνώς για παρακολούθηση υψηλότερων εκπαιδευτικών βαθμίδων.<sup>57</sup>

**Πίνακας 4.3.6: Απασχολούμενοι στους κλάδους τροφίμων και ποτών, ξενοδοχείων και εστιατορίων και πληροφορικής ανά εκπαιδευτικό επίπεδο για τα έτη 1993 και 2005**

| Απασχολούμενοι 1993                                     | Σύνολο Κλάδων Οικονομικής Δραστηριότητας | Βιομηχανία τροφίμων & ποτών | Ξενοδοχεία & εστιατόρια | Πληροφορική & συναφείς δραστηριότητες |
|---|--|-----------------------------|-------------------------|---------------------------------------|
| 1993  |  |                             |                         |                                       |
| Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση ή Καθόλου Σχολείο                | 1.723.126                                | 49.954                      | 109.351                 | 72                                    |
| Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση                                | 1.298.198                                | 38.314                      | 81.085                  | 1.925                                 |
| Τριτοβάθμια Εκπαίδευση                                  | 694.040                                  | 7.876                       | 12.727                  | 2.971                                 |
| Σύνολο χώρας  | 3.715.364                                | 96.144                      | 203.163                 | 4.968                                 |
| <b>2005</b>   |  |                             |                         |                                       |
| Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση ή Καθόλου Σχολείο                | 1.025.173                                | 32.468                      | 73.667                  | 0                                     |
| Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση                                | 1.912.143                                | 64.462                      | 183.233                 | 3.226                                 |
| Τριτοβάθμια Εκπαίδευση                                  | 1.444.620                                | 24.786                      | 47.211                  | 15.713                                |
| Σύνολο χώρας  | 4.381.936                                | 121.716                     | 304.111                 | 18.939                                |
| <b>Μεταβολές των Απασχολούμενων το χρονικό διάστημα</b> |  |                             |                         |                                       |

<sup>57</sup> Βλέπε Κεφάλαιο 3, ενότητα 3.2.3.



| 1993-2005                                |          |         |         |        |
|--|----------|---------|---------|--------|
| Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση ή Καθόλου Σχολείο | -697.953 | -17.486 | -35.684 | -72    |
| Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση                 | 613.945  | 26.148  | 102.148 | 1.301  |
| Τριτοβάθμια Εκπαίδευση                   | 750.580  | 16.910  | 34.484  | 12.742 |
| Σύνολο χώρας                             | 666.575  | 25.572  | 100.948 | 13.971 |

Πηγή: Επεξεργασία στατιστικών στοιχείων της ΕΛ.ΣΤΑΤ.

Στον Πίνακα 4.3.7 παρουσιάζονται οι απασχολούμενοι ανά έτη προϋπηρεσίας στους τρεις κλάδους. Όσο αυξάνονται τα έτη προϋπηρεσίας τόσο μειώνονται οι απασχολούμενοι και ειδικά ο κλάδος της πληροφορικής παρουσιάζει τη μικρότερη αναλογία σε εργαζόμενους με μεγάλη προϋπηρεσία.<sup>58</sup>

Πίνακας 4.3.7: Αριθμός απασχολούμενων ανά κλάδο και έτη προϋπηρεσίας (Στοιχεία 2002)

| Προϋπηρεσία σε έτη | Απασχολούμενοι ανά κλάδο |            |             |
|--------------------|--------------------------|------------|-------------|
|                    | Τρόφιμα-Ποτά             | Ξενοδοχεία | Πληροφορική |
| έως 4              | 29805                    | 83764      | 7202        |
| 6 έως 9            | 10148                    | 9899       | 674         |
| 10 έως 14          | 8345                     | 5954       | 295         |
| 15 ως 19           | 3918                     | 3020       | 241         |
| 20 έως 24          | 345                      | 1811       | 88          |
| 25 έως 29          | 1844                     | 465        | 23          |
| 30 και άνω         | 480                      | 375        |             |

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ΕΛ.ΣΤΑΤ.

#### 4.4 Επισκόπηση της βιβλιογραφίας για τους παράγοντες που προσδιορίζουν τις μισθολογικές ανισότητες στην Ελλάδα

Στην παρούσα ενότητα γίνεται σύντομη επισκόπηση της βιβλιογραφίας ως προς τους παράγοντες που προσδιορίζουν τις μισθολογικές ανισότητες στην Ελλάδα. Στο σημείο αυτό πρέπει να επισημανθεί ότι οι μελέτες για τις μισθολογικές ανισότητες στην Ελλάδα είναι περιορισμένες και αναφέρονται μόνο στη επίδραση του φύλου και της εκπαίδευσης στο μισθό (Patrinos 1995, Γιαννακούρου και Σουμέλη 2002, Κανελλόπουλος και άλλοι 2003, Καραμεσίνη και Ιωακείμογλου 2003, Παπαπέτρου 2004 και 2007, Σταμάτη 2008). Με την

<sup>58</sup> Οι λόγοι που οδηγούν σε αυτό αναλύονται στο Κεφάλαιο 5, ενότητα 5.2.1.



παρούσα διατριβή καλύπτονται αρκετά κενά στην ελληνική βιβλιογραφία καθώς εξετάζονται πολλοί περισσότεροι παράγοντες σε σχέση με το μισθό (φύλο, εκπαίδευση, ηλικία, προϋπηρεσία, οικογενειακή κατάσταση, μέγεθος της επιχείρησης, ειδικότητα κλπ) τόσο ο καθένας ξεχωριστά αλλά και σε συνδυασμό μεταξύ τους.

#### 4.4.1 Το φύλο και οι μισθολογικές ανισότητες στην Ελλάδα

Αν και η παρουσία των γυναικών στην ελληνική αγορά εργασίας (στον ιδιωτικό αλλά και στο δημόσιο τομέα) διαχρονικά αυξάνει, το ποσοστό απασχόλησης και συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό των γυναικών στην Ελλάδα παραμένει σε χαμηλότερα επίπεδα σε σχέση με το μέσο όρο στην Ε.Ε.<sup>59</sup> Ως προς τις μισθολογικές ανισότητες, σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat (Eurostat statistics, gender pay gap in %, 2008), το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Ελλάδα μειώθηκε από 25,5% το 2002 σε 22% το 2008. Αυτό σημαίνει ότι οι γυναίκες αμείβονται κατά 22,2% χαμηλότερα από τους άνδρες στην Ελλάδα, έναντι 17,5% κατά μέσο όρο στην Ε.Ε.<sup>27</sup> Η Ελλάδα, με ποσοστό 22,2%, κατατάσσεται στην τέταρτη θέση από το τέλος, μετά την Εσθονία (30,9% το 2007), την Τσεχία (26%), την Αυστρία (25,5%) και τη Γερμανία (23%).

Σχετικά με την κατανομή του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Ελλάδα η Παπαπέτρου (2004)<sup>60</sup> επισήμανε ότι η διαφορά ως προς τις αποδοχές των δύο φύλων μειώνεται από το χαμηλότερο επίπεδο μισθών προς το μεσαίο επίπεδο μισθών και στη συνέχεια αυτή η διαφορά και πάλι αυξάνεται μέχρι το υψηλότερο επίπεδο μισθών. Δηλαδή, οι γυναίκες που βρίσκονται στο χαμηλότερο δεκατημόριο της κατανομής των μισθών λαμβάνουν, κατά μέσον όρο, περίπου το 68% των αμοιβών των ανδρών συναδέλφων τους, ενώ οι γυναίκες στα δύο υψηλότερα τμήματα της κατανομής των μισθών λαμβάνουν το 77% και το 74%, αντίστοιχα, των αποδοχών των ανδρών συναδέλφων τους.

<sup>59</sup> Συγκεκριμένα, εργάζεται 47,9% των Ελληνίδων ενώ στην Ευρώπη των "27" εργάζεται κατά μέσο όρο το 58,3% των γυναικών (Eurostat 2008, The life of men and women in Europe, A statistical portrait).

<sup>60</sup> Χρησιμοποιήθηκαν στατιστικά δεδομένα από την ειδική δειγματοληπτική έρευνα νοικοκυριών (ECHP) της Ε.Ε. για το 1999.





Σύμφωνα με μεταγενέστερα στοιχεία του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ<sup>61</sup> για το έτος 2006, παρατηρείται ότι όσο αυξάνονται οι μηνιαίες αποδοχές, μπορεί μεν να μειώνεται η μισθολογική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών, μειώνεται όμως και η αναλογία των γυναικών. Για παράδειγμα, στην κατηγορία αυτών που το καθαρό μηνιαίο εισόδημα κυμαίνεται μεταξύ 751€ έως 1.500€, αναλογεί μία γυναίκα ανά 3 μισθωτούς ενώ στην κατηγορία πάνω από 1.501€ αναλογεί 1 γυναίκα στους 5 μισθωτούς. Η αναλογία μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι περίπου ίση μόνο στην κατηγορία αυτών που το εισόδημα κυμαίνεται μεταξύ 501-750€.

Νομοθετικές ρυθμίσεις που συνέβαλαν στον περιορισμό των μισθολογικών ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Ελλάδα είναι το σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων όπως ρυθμίζεται από το Ν.1876/1990<sup>62</sup> και η κατοχύρωση της ίσης αμοιβής των απασχολούμενων για ίδια εργασία.<sup>63</sup> Μπορεί όμως το θεσμικό πλαίσιο και οι πολιτικές ίσων αμοιβών να κατοχυρώνουν την ισότητα ανδρών και γυναικών και να προστατεύουν τους βασικούς μισθούς, το μισθολογικό χάσμα όμως μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Ελλάδα εξακολουθεί να είναι αισθητό, όπως προαναφέρθηκε, γι αυτό και αρκετοί είναι οι Έλληνες μελετητές (Γιαννακούρου και Σουμέλη 2002, Καραμεσίνη και Ιωακείμογλου 2003, Παπαπέτρου 2004, Σταμάτη 2008) που επιχειρήσαν να καταγράψουν τους παράγοντες που επηρεάζουν τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Ένας παράγοντας που συχνά αναφέρεται στη βιβλιογραφία είναι η παραοικονομία που αφορά κυρίως μικρές και πολύ μικρές επιχειρήσεις οι οποίες απασχολούν μεγάλο αριθμό γυναικών χωρίς ασφαλιστική κάλυψη (Γιαννακούρου και Σουμέλη, 2002). Επίσης αρκετές γυναίκες εργαζόμενες επιλέγουν τη μερική απασχόληση πραγματικά ή και τυπικά ορισμένες φορές προκειμένου στην πρώτη

<sup>61</sup> Ετήσια Έκθεση 2007 του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ για την ελληνική οικονομία και την απασχόληση, Μέρος 3 Οι μισθοί στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση, ενότητα 3.5.5 Τα εισοδήματα ανδρών και γυναικών, σελ.107.

<sup>62</sup> Βλέπε ενότητα 4.1.

<sup>63</sup> Η πολιτική για ίση αμοιβή στην Ελλάδα ξεκινά στις αρχές της δεκαετίας του 1970 και συνεχίζεται με την «ίση αμοιβή για ίσης αξία εργασία» που κατοχυρώθηκε με το Σύνταγμα του 1975. Ο Ν. 46/1975 κυρώνει τη ΔΣΕ 100/1951 βάσει της οποίας πρέπει να εξασφαλίζεται για όλους τους μισθωτούς η αρχή της ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας. Επίσης με τους Ν. 1414/84 και 1483/84 και τον πρόσφατο Ν. 3488/2006 προστατεύεται με σχετικές διατάξεις η αρχή της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις, η ίση πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και την ανέλιξη και η απαγόρευση διακρίσεων σε βάρος των εργαζόμενων (Καμπαντάη και Αυγουλά, 1999).





περίπτωση να μπορούν να συνδυάσουν την εργασία με τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις ενώ στη δεύτερη να μπορέσουν να απορροφηθούν στην αγορά εργασίας με χαμηλότερο κόστος για τον εργοδότη (Σταμάτη, 2008). Στους παραπάνω παράγοντες πρέπει όμως να συνεκτιμηθούν οι διαφορές στα παραγωγικά χαρακτηριστικά και οι παράγοντες που αναλύθηκαν στο Κεφάλαιο 3, ενότητα 3.1 (διαχωρισμός της απασχόλησης βάσει του φύλου, μισθολογικές διακρίσεις, διαφορές στο ανθρώπινο κεφάλαιο, “sticky floor”, φαινόμενο της γυάλινης οροφής κλπ.) που αυξάνουν τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών.

#### 4.4.2 Η εκπαίδευση και οι μισθολογικές ανισότητες στην Ελλάδα

Πριν εξεταστούν οι εμπειρικές ενδείξεις Ελλήνων μελετητών ως προς τη σχέση της εκπαίδευσης στην Ελλάδα με το μισθό και τις μισθολογικές ανισότητες, αρχικά παρουσιάζονται συνοπτικά κάποια στατιστικά στοιχεία για την απασχόληση και την ανεργία σε σχέση με την εκπαίδευση στην Ελλάδα αλλά και συγκριτικά με άλλες χώρες της Ε.Ε. και του ΟΟΣΑ. Σύμφωνα με στοιχεία του ΟΟΣΑ για το 2005 (Education at a glance 2007, OECD indicators), στις 22 από τις 29 χώρες-μέλη του ΟΟΣΑ, το 60% και περισσότερο του πληθυσμού ηλικίας 25-64 ετών είχε ολοκληρώσει τις σπουδές στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Επίσης, στις περισσότερες χώρες του ΟΟΣΑ (συμπεριλαμβανομένης και της Ελλάδας) διακρίνεται αυξητική τάση αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ανάμεσα σε δύο ηλικιακές ομάδες που διαφέρουν κατά μία δεκαετία (25-34 και 45-54). Ελάχιστες είναι οι χώρες που δε σημειώθηκε αυξητική τάση στους αποφοίτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και αυτές είναι οι Η.Π.Α., η Εσθονία, η Γερμανία, η Τουρκία και η Βραζιλία.

Σύμφωνα με τον Πίνακα 4.4.1 η απασχόληση αυξάνεται παράλληλα με την εκπαιδευτική βαθμίδα. Συγκεκριμένα στην Ελλάδα απασχολείται κατά μέσο όρο το 58% των αποφοίτων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, το 70% των αποφοίτων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και το 82% των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Τα παραπάνω ποσοστά κυμαίνονται στα ίδια περίπου επίπεδα με το μέσο όρο του ΟΟΣΑ και της Ε.Ε. 19 (Education at a glance 2007, OECD indicators).



**Πίνακας 4.4.1: Απασχόληση ανά εκπαιδευτική βαθμίδα και φύλο για το έτος 2005, Απασχόληση εργαζόμενων 25-64 ετών ως ποσοστό του πληθυσμού 25-64 ανά εκπαιδευτική βαθμίδα.**

|  | Ελλάδα | ΟΟΣΑ | Ε.Ε.<br>19 |
|--|--------|------|------------|
| Ποσοστό αποφοίτων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης που απασχολούνται   | 58     | 56   | 53         |
| Ποσοστό αποφοίτων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης που απασχολούνται | 70     | 75   | 74         |
| Ποσοστό αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που απασχολούνται   | 82     | 84   | 84         |

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων από το Education at a glance 2007, OECD indicators

Βάσει στοιχείων της ΕΛ.ΣΤΑΤ. από την έρευνα εργατικού δυναμικού που διεξήχθη για τα έτη 2006 και 2007, το ποσοστό ανεργίας στην Ελλάδα είναι υψηλότερο για τις κατηγορίες αυτών που δεν έχουν παρακολουθήσει καμία σχολική τάξη (8,0%), των απόφοιτων ανώτερης τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης (9,8%), καθώς και αυτών που έχουν αποφοιτήσει από τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (8,5%). Οι κάτοχοι διδακτορικού ή μεταπτυχιακού διπλώματος επίσης παρουσιάζουν αυξημένο ποσοστό ανεργίας σε σχέση με τους αποφοίτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Αντίθετα, το χαμηλότερο ποσοστό παρατηρείται στους απόφοιτους της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (6,8%), καθώς και στις κατηγορίες του πληθυσμού που έχουν απολυτήριο πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (6,2%) ή έχουν ολοκληρώσει ορισμένες τάξεις αυτής της βαθμίδας (5,8%). Οι ανωτέρω διαφοροποιήσεις όμως είναι εντονότερες ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες εργαζόμενες καθώς τα ποσοστά ανεργίας είναι ιδιαίτερα αυξημένα στις γυναίκες, σχεδόν διπλάσια από τα αντίστοιχα των ανδρών και πάντα υψηλότερα από το συνολικό μέσο όρο.

**Πίνακας 4.4.2: Ανεργία (%) κατά φύλο και επίπεδο εκπαίδευσης: Γ' τρίμηνο 2006 και 2007**

| Επίπεδο εκπαίδευσης                                     | Γ' τρίμηνο |             |            |            |             |            |
|---|------------|-------------|------------|------------|-------------|------------|
|   | 2006       |             |            | 2007       |             |            |
|   | Άνδρες     | Γυναίκες    | Σύνολο     | Άνδρες     | Γυναίκες    | Σύνολο     |
| <b>Σύνολο</b>   | <b>5,1</b> | <b>13,0</b> | <b>8,3</b> | <b>4,9</b> | <b>12,2</b> | <b>7,9</b> |
| Διδακτορικό ή μεταπτυχιακό                              | 5,6        | 9,8         | 7,3        | 6,0        | 9,3         | 7,3        |
| Τριτοβάθμια Εκπαίδευση                                  | 3,9        | 9,1         | 6,4        | 4,6        | 9,1         | 6,8        |
| Πτυχίο Ανώτερης Τεχνολογικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης | 6,7        | 15,8        | 11,2       | 5,6        | 14,3        | 9,8        |
| Απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης                            | 5,4        | 15,6        | 9,4        | 5,1        | 13,8        | 8,5        |
| Απολυτήριο Τριτάξιας Μέσης Εκπαίδευσης                  | 5,5        | 14,6        | 8,2        | 4,4        | 15,3        | 7,8        |
| Απολυτήριο Δημοτικού                                    | 4,1        | 9,7         | 6,2        | 4,4        | 9,4         | 6,2        |
| Μερικές τάξεις Δημοτικού                                | 4,1        | 4,0         | 4,1        | 3,2        | 9,5         | 5,8        |
| Δεν πήγε καθόλου σχολείο                                | 6,8        | 5,5         | 6,2        | 5,1        | 11,2        | 8,0        |



Πηγή: ΕΛ.ΣΤΑΤ. Δελτίο Τύπου 19/12/2007, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού Γ' Τρίμηνο 2007, σελ.3.

Ως προς τη συμβολή της εκπαίδευσης στο μισθό, σύμφωνα με τις περισσότερες Σ.Σ.Ε, προβλέπεται επίδομα σπουδών ΑΕΙ και ΤΕΙ που αυξάνει το βασικό μισθό κατά 18% και 13% αντίστοιχα. Για παράδειγμα τα ποσοστά αυτά αφορούν υπαλλήλους γραφείου, λογιστές και βοηθούς λογιστών βασικών κλαδικών συμβάσεων όπως οι Σ.Σ.Ε. για εμπορικές επιχειρήσεις, για επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών και για τεχνικές εταιρείες. Επιπλέον αμοιβή για την απόκτηση μεταπτυχιακού ή διδακτορικού τίτλου προβλέπεται για λίγες ειδικότητες όπως για παράδειγμα τους μηχανικούς τεχνικών εταιρειών με ποσοστό προσαύξησης του βασικού μισθού κατά 10%.<sup>64</sup>

Περιορισμένες είναι οι μελέτες που ασχολήθηκαν με τη σχέση εκπαίδευσης και αμοιβών στην Ελλάδα. Οι Κανελλόπουλος και άλλοι (2003) χρησιμοποίησαν στοιχεία από πέντε Έρευνες Οικογενειακών Προϋπολογισμών (ΕΟΠ) που διεξήγαγε η ΕΛ.ΣΤΑΤ. στις χρονικές περιόδους: το δωδεκάμηνο 1974, τα δωδεκάμηνα Νοέμβριος 1981-Οκτώβριος 1982, Νοέμβριος 1987-Οκτώβριος 1988, Οκτώβριος 1993-Σεπτέμβριος 1994 και Οκτώβριος 1998-Σεπτέμβριος 1999. Η στατιστική επεξεργασία των δεδομένων έδειξε ότι οι μέσες αμοιβές αυξάνονται παράλληλα με το επίπεδο εκπαίδευσης και όσο υψηλότερη είναι η εκπαίδευση τόσο υψηλότερη είναι και η αύξηση των αμοιβών κατά τα πρώτα χρόνια του εργασιακού βίου. Όσον αφορά στην απόδοση της εκπαίδευσης ανά φύλο υπολόγισαν ότι κυμαίνεται μεταξύ 4-7,5% για τους άνδρες και 5-10% για τις γυναίκες. Τέλος κατέληξαν ότι ενώ το 1974 οι πτυχιούχοι εμφάνιζαν σχετικά υψηλότερες αποδόσεις από τις άλλες βαθμίδες, φαίνεται ότι αυτό διαχρονικά απωλέστηκε και μόνο το 1999 σημειώθηκαν στοιχεία ανάκαμψης.

<sup>64</sup> Σε ομοιοεπαγγελματικές συμβάσεις (ανάλογα δηλαδή με το επάγγελμα) το επίδομα σπουδών είναι ενσωματωμένο στο βασικό μισθό (όπως για παράδειγμα, μηχανικοί ΑΕΙ ή ΤΕΙ, χημικοί επιστήμονες κλπ). Πέρα από τις σπουδές ΑΕΙ και ΤΕΙ σε ομοιοεπαγγελματικές συμβάσεις αμείβονται και οι σπουδές σε τεχνικές σχολές και μέσες κρατικές σχολές, κέντρα ελευθέρων σπουδών όπως για παράδειγμα στη σύμβαση αισθητικών, ή τουριστικές σχολές στη σύμβαση των ξενοδοχοϋπαλλήλων κλπ. Σε τεχνικά επαγγέλματα όπως οι ηλεκτροτεχνίτες, οι πρακτικοί μηχανικοί κλπ απαραίτητη είναι η κτήση άδειας προκειμένου να εφαρμοσθεί η αντίστοιχη σύμβαση και το πτυχίο να ενσωματωθεί στον μισθό. Τέλος, σε μερικές συμβάσεις προβλέπεται η αμοιβή και για κάποιες επιπλέον ικανότητες όπως η χρήση Η/Υ με ποσοστά 15% και 10% ανάλογα με την σύμβαση, καθώς και η χρήση ξένης γλώσσας με ποσοστό 5% (σε ειδικότητες όπως γραμματέας) και η κατοχή μεταπτυχιακού ή διδακτορικού τίτλου.



Σχετικά με τους παράγοντες που επηρεάζουν τη σχέση εκπαίδευσης - μισθού ο Patrinos (1995) επεξεργάστηκε μισθολογικά στοιχεία της ΕΛ.ΣΤΑΤ. του έτους 1977 στην Ελλάδα προκειμένου να ελέγξει κατά πόσο η απόδοση της εκπαίδευσης διαφοροποιείται ανάλογα με το κοινωνικο-οικονομικό υπόβαθρο. Χρησιμοποιώντας την τεχνική της πολλαπλής παλινδρόμησης, κατέληξε στο συμπέρασμα ότι τόσο η εκπαίδευση του πατέρα αλλά και η ποιότητα της εκπαίδευσης επηρεάζουν θετικά τη μελλοντική απόδοσή της.

Σε πιο πρόσφατη μελέτη, η Παπαπέτρου (2007) εξέτασε τη σχέση ανάμεσα στην εκπαίδευση των εργαζόμενων και σε μερικά βασικά χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα, προκειμένου να μελετήσει τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών ανάλογα με το εκπαιδευτικό τους επίπεδο. Χρησιμοποίησε στοιχεία της ΕΛ.ΣΤΑΤ. που προέρχονταν από την Έρευνα Εισοδήματος και Συνθηκών Διαβίωσης για το 2004 και αφορούσαν εισοδήματα του έτους 2003 και στη συνέχεια διαχώρισε τους εργαζόμενους σε δύο ομάδες: αυτούς με χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο (πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση) και αυτούς με υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο (μεταλυκειακή μη τριτοβάθμια εκπαίδευση, τριτοβάθμια εκπαίδευση και μεταπτυχιακές σπουδές). Από την έρευνά της κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι γυναίκες εργαζόμενες με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης λαμβάνουν κατά μέσο όρο περίπου το 83% των αμοιβών των ανδρών ενώ οι γυναίκες με χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης λαμβάνουν κατά μέσο όρο το 79% των αμοιβών των ανδρών. Επομένως η εκπαίδευση μειώνει τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ των δύο φύλων. Επίσης χρησιμοποιώντας την τεχνική της παλινδρόμησης έδειξε ότι οι μισθολογικές διαφορές ανάμεσα στους εργαζόμενους κατά ένα μεγάλο ποσοστό (58,3%) ερμηνεύονται από τις διαφορές ως προς τα παραγωγικά τους χαρακτηριστικά ενώ ένα μικρότερο μέρος (41,7%) αποτελεί το στατιστικά ανερμήνευτο μέρος της διαφοράς αυτής.

Σύμφωνα τέλος με στοιχεία της ΕΛ.ΣΤΑΤ. που προέρχονται από την έρευνα εισοδήματος και συνθηκών διαβίωσης των νοικοκυριών έτους 2007 ο ρόλος της εκπαίδευσης είναι ιδιαίτερα σημαντικός για τη μείωση της φτώχειας. Το 66,9% των ατόμων που βρίσκονται κάτω από το όριο της φτώχειας έχει αποφοιτήσει από την υποχρεωτική εκπαίδευση, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τους μη φτωχούς εκτιμήθηκε στο 44,4%. Επίσης, το 40% αυτών που δεν έχουν πάει καθόλου σχολείο (αναλφάβητοι) ή δεν έχουν τελειώσει το δημοτικό αποτελείται από άτομα που διαβιούν κάτω από το όριο της φτώχειας ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για



άτομα που έχουν αποφοιτήσει από κάποια ανώτατη σχολή (ΤΕΙ, ΑΕΙ, μεταπτυχιακά) μειώνεται σημαντικά στο 8% (Πίνακας 4.4.3).

**Πίνακας 4.4.3: Αναλογία φτωχού και μη φτωχού πληθυσμού ηλικίας 16 ετών και άνω στο σύνολο του πληθυσμού, κατά επίπεδο εκπαίδευσης**

| Επίπεδο εκπαίδευσης                                      | Πληθυσμός |           |
|--|-----------|-----------|
|  | Φτωχός    | Μη φτωχός |
| <b>Σύνολο</b>  | <b>20</b> | <b>80</b> |
| Δεν έχει τελειώσει το Δημοτικό ή δεν πήγε σχολείο        | 40        | 60        |
| Δημοτικό   | 27        | 73        |
| Γυμνάσιο   | 26        | 74        |
| Λύκειο   | 16        | 84        |
| Μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση (ΙΕΚ, Ανώτερες σχολές κλπ.) | 14        | 86        |
| ΤΕΙ, ΑΕΙ, Μεταπτυχιακό                                   | 8         | 92        |
| Διδακτορικό  | 5         | 95        |

Πηγή: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Δελτίο Τύπου, 16/4/2009, Έρευνα εισοδήματος και συνθηκών διαβίωσης των Νοικοκυριών έτους 2007, σελ.16

#### 4.5 Συμπεράσματα

Στο κεφάλαιο αυτό αποδόθηκε συνοπτικά η εικόνα της απασχόλησης, των αμοιβών και των μισθολογικών ανισοτήτων της Ελλάδας εστιάζοντας στην περιφέρεια της Κεντρικής Μακεδονίας και σε τρεις κλάδους (τρόφιμα-ποτά, ξενοδοχεία, πληροφορική). Τα συμπεράσματα του παρόντος κεφαλαίου αναδεικνύουν τις κατευθύνσεις στις οποίες πρέπει να επικεντρωθεί η έρευνα στα επόμενα κεφάλαια.

Η Ελλάδα παρουσιάζει υψηλότερο εισόδημα από τις νέες χώρες-μέλη της Ε.Ε. (π.χ. Τσεχία, Ουγγαρία, Πολωνία) και την Πορτογαλία και χαμηλότερο από τις υπόλοιπες χώρες της Ε.Ε. Οι βασικοί δείκτες των μισθολογικών ανισοτήτων για το 2007, όπως ο δείκτης Gini, που κυμαίνεται στο 34,3, η αναλογία του Kuznet και τα όρια της φτώχειας, που αυξήθηκαν στο 21%, κατατάσσουν την Ελλάδα ανάμεσα στις χώρες της Ε.Ε. με την υψηλότερη εισοδηματική ανισότητα. Παράλληλα σημαντικές είναι οι μισθολογικές διαφορές ανάμεσα στον ιδιωτικό και το δημόσιο τομέα. Συγκεκριμένα, ο δημόσιος τομέας αμείβει καλύτερα και παράλληλα μειώνει τις μισθολογικές διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα. Επίσης, παρουσιάζει πιο συγκεντρωμένη μισθολογική κατανομή.

Ως προς την περιοχή και τους κλάδους από όπου η διατριβή αντλεί τα μισθολογικά δεδομένα προκύπτει ότι η περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας



αποτελεί ιδιαίτερα σημαντική περιφέρεια για την οικονομία της χώρας. Παρόλα αυτά, τα τελευταία έτη (2004-2010) αποτυπώνεται έντονα ο αντίκτυπος της οικονομικής κρίσης στην αγορά εργασίας καθώς οι νέες θέσεις απασχολούμενου προσωπικού μειώνονται σταδιακά (-18592 το 2010) ενώ αυξάνεται σημαντικά το ποσοστό ανεργίας (13,5% το 2010). Οι δύο κλάδοι των τροφίμων-ποτών και ξενοδοχείων αποτελούν κλάδους με ιδιαίτερη βαρύτητα τόσο για την ελληνική οικονομία όσο και για την περιφέρεια της Κ. Μακεδονίας καθώς συμβάλλουν σημαντικά στο Α.Ε.Π. και απασχολούν μεγάλο αριθμό εργαζόμενων. Ο κλάδος της πληροφορικής είναι ένας νεότερος μεν αλλά ταχύτατα αναπτυσσόμενος και με ιδιαίτερη σημασία για τη χώρα τομέας.

Συγκρίνοντας του τρεις κλάδους βάσει των διαθέσιμων στατιστικών στοιχείων της ΕΛ.ΣΤΑΤ. συμπεραίνεται ότι με σημείο αναφοράς την εκπαίδευση, ο κλάδος της πληροφορικής απασχολεί αναλογικά τους περισσότερους αποφοίτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Σε σχέση με την προϋπηρεσία παρατηρείται ότι, όσο αυξάνεται η προϋπηρεσία τόσο μειώνονται οι απασχολούμενοι ενώ ως προς τις αμοιβές, ο κλάδος της πληροφορικής παρέχει τις υψηλότερες αμοιβές, έπεται ο κλάδος τροφίμων-ποτών και στη συνέχεια ακολουθεί ο κλάδος των ξενοδοχείων. Αξίζει να σημειωθεί ότι οι μισθοί στην Κεντρική Μακεδονία είναι χαμηλότεροι σε σχέση με το σύνολο της χώρας. Τα παραπάνω στατιστικά στοιχεία θα αποτελέσουν σημείο αναφοράς και σύγκρισης με τα αποτελέσματα της έρευνας στο επόμενο κεφάλαιο.

Στη συνέχεια, μετά την καταγραφή και ανάλυση των παραπάνω δεδομένων, το κεφάλαιο επικεντρώθηκε στην επισκόπηση της ελληνικής βιβλιογραφίας σχετικά με τους προσδιοριστικούς παράγοντες των μισθολογικών ανισοτήτων στην Ελλάδα, που αποτελεί έναν τομέα έρευνας με περιορισμένο αριθμό μελετών. Συγκεκριμένα, οι Έλληνες μελετητές επικεντρώθηκαν αποκλειστικά στη σχέση του φύλου και της εκπαίδευσης με τις μισθολογικές ανισότητες ενώ η παρούσα διατριβή συμπληρώνει τα κενά της ελληνικής βιβλιογραφίας μελετώντας περισσότερες παραμέτρους (ηλικία, προϋπηρεσία, ειδικότητα, οικογενειακή κατάσταση, εθνικότητα κ.α.) και αναλύοντας μεθοδικά τον τρόπο που αυτές επηρεάζουν τις μισθολογικές ανισότητες.

Οι υφιστάμενες επί του θέματος μελέτες καταλήγουν στα παρακάτω συμπεράσματα. Παρόλο που η παρουσία των γυναικών στην ελληνική αγορά εργασίας εντείνεται συνεχώς, το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών





εξακολουθεί να υφίσταται. Σχετικά με την κατανομή του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών επισημαίνεται, από τους Έλληνες μελετητές, ότι η διαφορά ως προς τις αποδοχές μειώνεται καθώς μετακινούμαστε από το χαμηλότερο επίπεδο μισθών στο υψηλότερο επίπεδο μισθών, μειώνεται όμως παράλληλα και η συμμετοχή των γυναικών-εργαζόμενων. Ορισμένοι παράγοντες που καταγράφονται στην ελληνική βιβλιογραφία και επηρεάζουν το μισθολογικό χάσμα είναι η παραοικονομία, οι νέες ευέλικτες μορφές απασχόλησης (π.χ. η μερική απασχόληση) αλλά και οι διακρίσεις που εξακολουθούν να διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην αγορά εργασίας.

Ως προς τη συμβολή της εκπαίδευσης στην απασχόληση, στατιστικά στοιχεία του Ο.Ο.Σ.Α. και της ΕΛ.ΣΤΑΤ. επισημαίνουν ότι η καλύτερη εκπαίδευση αυξάνει την απασχόληση και μειώνει την ανεργία. Ελληνικές εμπειρικές μελέτες καταλήγουν ότι υπάρχει θετική σχέση μεταξύ των δύο παραγόντων (ότι δηλαδή, όσο υψηλότερη είναι η εκπαίδευση τόσο υψηλότερη είναι και η αύξηση των αμοιβών ιδιαίτερα κατά τα πρώτα χρόνια του εργασιακού βίου) ενώ στοιχεία της ΕΛ.ΣΤΑΤ. επισημαίνουν το ρόλο της εκπαίδευσης στη μείωση της φτώχειας στην Ελλάδα. Η εκπαίδευση μπορεί να συμβάλλει επιπροσθέτως και στη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζόμενων. Τέλος στην ελληνική βιβλιογραφία ως παράγοντες που επηρεάζουν θετικά την απόδοση της εκπαίδευσης στη χώρα αναφέρονται: τα προσωπικά χαρακτηριστικά του εργαζόμενου, η εκπαίδευση του πατέρα του αλλά και η ποιότητα της εκπαίδευσής του.





## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. ΟΙ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΑΝΙΣΟΤΗΤΕΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ**

### **Εισαγωγή**

Με βάση τη θεωρητική προσέγγιση των προσδιοριστικών παραγόντων των μισθολογικών ανισοτήτων αλλά και την επισκόπηση της βιβλιογραφίας για την Ελλάδα που παρουσιάστηκαν στα προηγούμενα κεφάλαια, στο παρόν κεφάλαιο εξετάζονται οι μισθολογικές διαφορές όπως προσδιορίζονται από στοιχεία 1673 εργαζόμενων σε επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στο νομό Θεσσαλονίκης στους κλάδους πληροφορικής, τροφίμων-ποτών και ξενοδοχείων.

Στόχος του παρόντος κεφαλαίου είναι, με τη χρήση περιγραφικών στατιστικών μεθόδων αλλά και μη παραμετρικών δοκιμών, να διερευνηθεί το ύψος των μισθών και των μισθολογικών διαφορών και κατά πόσο αυτά επηρεάζονται από παράγοντες όπως ο κλάδος δραστηριότητας, η ηλικία, το φύλο, η εθνικότητα, η οικογενειακή κατάσταση, ο αριθμός παιδιών, η εκπαίδευση, η ειδικότητα, η προϋπηρεσία, το ωράριο εργασίας και το μέγεθος της επιχείρησης. Επίσης εξετάζεται κατά πόσο οι παρατηρούμενες διαφορές στην περιγραφική αποτύπωση των στοιχείων είναι στατιστικά σημαντικές.

Στην πρώτη ενότητα περιγράφεται ο τρόπος συλλογής, καταχώρησης και η μεθοδολογία ανάλυσης των διαθέσιμων στοιχείων. Στη δεύτερη ενότητα παρουσιάζονται αφενός τα βασικά χαρακτηριστικά του δείγματος των 1673 εργαζόμενων και αφετέρου γίνεται μία πρώτη απεικόνιση των μισθολογικών διαφορών στο συνολικό δείγμα. Στην τρίτη ενότητα γίνεται συγκριτική ανάλυση των τριών κλάδων (πληροφορική, ξενοδοχεία, τρόφιμα-ποτά). Στην ενότητα τέσσερα εξετάζονται οι μισθολογικές ανισότητες ξεχωριστά σε σχέση με κάθε μεταβλητή (φύλο, εκπαίδευση, ηλικία, προϋπηρεσία, μέγεθος επιχείρησης, ειδικότητα, οικογενειακή κατάσταση, αριθμός παιδιών, ωράριο απασχόλησης, εθνικότητα). Τέλος στην ενότητα πέντε καταγράφονται τα συμπεράσματα του κεφαλαίου.



## 5.1. Συλλογή, καταχώρηση και τρόπος ανάλυσης των πρωτογενών δεδομένων

### 5.1.1. Συλλογή των πρωτογενών δεδομένων

Τα πρωτογενή στοιχεία που αξιοποιούνται στην παρούσα μελέτη αντλήθηκαν από τους πίνακες προσωπικού που κατατέθηκαν στα τμήματα επιθεώρησης εργασίας της Θεσσαλονίκης (ΣΕΠΕ) τα έτη 2004 και 2006 από επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στους κλάδους ξενοδοχείων (ΣΤΑΚΟΔ<sup>65</sup> 55), πληροφορικής (ΣΤΑΚΟΔ 72) και τροφίμων-ποτών (ΣΤΑΚΟΔ 15). Στην έρευνα συμμετείχαν 20 επιχειρήσεις ανά κλάδο, δηλαδή 60 επιχειρήσεις συνολικά που απασχολούσαν 1673 εργαζόμενους. Έτος αναφοράς ορίστηκε το 2006 δηλαδή πρώτα καταχωρήθηκαν οι πίνακες προσωπικού του 2006 και στη συνέχεια αναζητήθηκαν και καταχωρήθηκαν από τους πίνακες προσωπικού του 2004 οι ίδιοι εργαζόμενοι προκειμένου να γίνει η μελέτη της εξέλιξης των μισθών τους.

Στο νομό Θεσσαλονίκης είναι εγκατεστημένα τέσσερα τμήματα της επιθεώρησης εργασίας (Σίνδου, ανατολικού τομέα Θεσσαλονίκης, κεντρικού τομέα Θεσσαλονίκης και δυτικού τομέα Θεσσαλονίκης). Αρχικά, κατόπιν έγγραφης αίτησης, δόθηκε άδεια από τον Προϊστάμενο του κάθε τμήματος να χρησιμοποιηθούν τα δεδομένα των πινάκων προσωπικού, χωρίς να αποκαλυφθούν τα ονόματα των επιχειρήσεων και των εργαζόμενων. Στη συνέχεια καταγράφηκαν οι επιχειρήσεις των τριών κλάδων που δραστηριοποιούνται στο νομό Θεσσαλονίκης, και που το 2006 αριθμούσαν 246 συνολικά επιχειρήσεις. Από αυτές τις επιχειρήσεις επιλέχθηκαν οι επιχειρήσεις που είχαν καταθέσει πίνακα προσωπικού με συμπληρωμένα όλα τα στοιχεία τα έτη 2004 και 2006 και ο αριθμός τους μειώθηκε σε 211. Από τις 211 επιχειρήσεις οι 65 άνηκαν στον κλάδο της πληροφορικής, οι 78 στον κλάδο των ξενοδοχείων και οι 68 στον κλάδο τροφίμων-ποτών.

Στη συνέχεια και προκειμένου το δείγμα που θα χρησιμοποιούνταν στην παρούσα μελέτη να είναι αντιπροσωπευτικό οι επιχειρήσεις του κάθε κλάδου ταξινομήθηκαν με βάση το μέγεθός τους. Για παράδειγμα στον κλάδο της πληροφορικής το 35% των επιχειρήσεων ταξινομήθηκαν στην κατηγορία των πολύ μικρών επιχειρήσεων που απασχολούν από 1 έως 10 άτομα, το 35% στις μικρές επιχειρήσεις με αριθμό απασχολούμενων από 11 έως 20, το 20% στις μεσαίες

<sup>65</sup> Στατιστική ταξινόμηση των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας



επιχειρήσεις που απασχολούν από 20 έως 50 εργαζόμενους, το 5% στις μεγάλες επιχειρήσεις με 51 έως 80 εργαζόμενους και το 5% στις πολύ μεγάλες επιχειρήσεις με 81 και άνω εργαζόμενους. Στη συνέχεια με τυχαία δειγματοληψία (κλήρωση) και κρατώντας σταθερή την αναλογία των επιχειρήσεων ανά κατηγορία μεγέθους επιλέχθηκαν 7 πολύ μικρές επιχειρήσεις, 7 μικρές, 4 μεσαίες, 1 μεγάλη και 1 πολύ μεγάλη. Συνολικά δηλαδή 20 επιχειρήσεις στον κλάδο της πληροφορικής που αποτέλεσαν και το τελικό δείγμα της έρευνας. Η ίδια διαδικασία επαναλήφθηκε και για τους άλλους δύο κλάδους.

#### *5.1.2. Καταχώρηση των στατιστικών στοιχείων*

Τα στοιχεία που αναγράφονται στον πίνακα προσωπικού είναι αυτά που προσδιορίζονται σύμφωνα με το άρθρο 16 του Ν.2874/2000, «κάθε εργοδότης υποχρεούται μια φορά το χρόνο και κατά το χρονικό διάστημα από 15 Σεπτεμβρίου έως 15 Νοεμβρίου να καταθέτει, στην αρμόδια υπηρεσία του Σ.ΕΠ.Ε. - Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης, εις διπλούν, πίνακα με την επωνυμία, το είδος, τον τόπο λειτουργίας και το Α.Φ.Μ. της επιχείρησης ο οποίος θα περιλαμβάνει τα παρακάτω στοιχεία ενός εκάστου των απασχολούμενων σε αυτή μισθωτών.

*A. Το ονοματεπώνυμο, ονοματεπώνυμο πατέρα και μητέρας, ηλικία και οικογενειακή κατάσταση (τέκνα).*

*B. Την ειδικότητα, ημερομηνία πρόσληψης και την τυχόν προϋπηρεσία στην ειδικότητα.*

*Γ. Τον αριθμό κάρτας πρόσληψης (Ο.Α.Ε.Δ.), τον αριθμό μητρώου του Ι.Κ.Α., τον αριθμό βιβλιαρίου ανηλίκων (επί απασχολήσεων ανηλίκων) και τον αριθμό αδειάς εργασίας αλλοδαπού (επί απασχολήσεως αλλοδαπού).*

*Δ. Τα στοιχεία του τεχνικού ασφάλειας και του γιατρού εργασίας, καθώς και το ωράριο απασχόλησής τους στην επιχείρηση.*

*Ε. τη διάρκεια εργασίας (ώρες έναρξης και λήξης ημερήσιας εργασίας), το διάλειμμα και τις διακοπές εργασίας.*

*ΣΤ. Τις πάσης φύσεως καταβαλλόμενες αποδοχές»*

Εκτός από τα παραπάνω στοιχεία, αναφέρεται στον πίνακα προσωπικού και η εκπαίδευση του εργαζόμενου. Βάσει επομένως των στοιχείων που αναγράφονται στον πίνακα προσωπικού, οι μεταβλητές που καταχωρήθηκαν ανά εργαζόμενο είναι οι εξής (όλες οι μεταβλητές καταχωρήθηκαν βάσει των στοιχείων των πινάκων προσωπικού του έτους 2006):



A) Προσωπικά χαρακτηριστικά του εργαζόμενου

- Ηλικία (σε έτη) και κατηγοριοποιημένη (15-30, 31-40, 41-50, 51-60, 61-70)
- Φύλο: Στην κατηγορία 1 εντάσσονται οι άνδρες εργαζόμενοι και στην κατηγορία 2 οι γυναίκες εργαζόμενες
- Εθνικότητα: Στην κατηγορία 1 συμπεριλαμβάνονται οι Έλληνες εργαζόμενοι, στην κατηγορία 2 οι αλλοδαποί από τρίτες χώρες και στην κατηγορία 3 αλλοδαποί που προέρχονται από χώρες-μέλη Ε.Ε.
- Οικογενειακή κατάσταση: Στην κατηγορία 1 εντάσσονται οι έγγαμοι εργαζόμενοι. Αυτή η κατηγορία περιλαμβάνει και χήρους ή διαζευγμένους που παίρνουν το επίδομα γάμου και συνεπώς δεν επηρεάζεται ο μισθός τους. Στην κατηγορία 2 εντάσσονται οι άγαμοι εργαζόμενοι.
- Αριθμός παιδιών (0, 1, 2, 3, κλπ).
- Εκπαίδευση.
  - 1 Απόφοιτοι δημοτικού
  - 2 Απόφοιτοι γυμνασίου
  - 3 Μεταγυμνασιακές σπουδές έως δύο έτη, Σχολές ΟΑΕΔ
  - 4 Απόφοιτοι Λυκείου ή μεταγυμνασιακές σπουδές με 3 ή και περισσότερα έτη
  - 5 Απόφοιτοι ΙΕΚ ή Σχολών Τουριστικής Εκπαίδευσης
  - 6 Απόφοιτοι σχολών Τεχνολογικού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος (ΤΕΙ)
  - 7 Απόφοιτοι σχολών Ανώτατου Εκπαιδευτικού Ιδρύματος (ΑΕΙ)
  - 8 Κάτοχοι Μεταπτυχιακού Τίτλου Σπουδών
  - 9 Κάτοχοι Διδακτορικού Τίτλου Σπουδών

- Συνολική προϋπηρεσία (σε έτη) και κατηγοριοποιημένη ανά τριετία

B) Χαρακτηριστικά της εργασίας

- Ειδικότητα<sup>66</sup>

- 1 Ανειδίκευτοι εργάτες. Σε αυτή την κατηγορία συμπεριλαμβάνονται και οι

<sup>66</sup> Δεδομένου ότι δεν υπάρχει κάποια ταξινόμηση των ειδικοτήτων στην Ελλάδα, η ταξινόμηση έγινε βάσει των ειδικοτήτων των κλάδων που καταγράφηκαν στους πίνακες προσωπικού.



φοιτητές σχολών ΤΕΙ που κάνουν την πρακτική τους άσκηση, σπουδαστές των σχολών ΟΑΕΔ που κάνουν την πρακτική τους άσκηση και ειδικότητες όπως καμαριέρα, πλύντρια, λαντζίερα

- 2 Εξειδικευμένοι εργάτες χειρωνακτικής εργασίας. Σε αυτή την κατηγορία συμπεριλαμβάνονται ειδικότητες όπως σερβιτόρος και βοηθός σερβιτόρου, τεχνίτης και βοηθός τεχνίτη, παρασκευαστής.
- 3 Μη χειρωνακτικοί εργάτες που για την εργασία τους απαιτείται άδεια. Σε αυτή την κατηγορία συμπεριλαμβάνονται ειδικότητες που χρειάζονται ειδική άδεια όπως οδηγός, συντηρητής, ηλεκτρολόγος, ψυκτικός, χειριστής μηχανημάτων και βοηθός χειριστή.
- 4 Υπάλληλοι. Σε αυτή την κατηγορία ανήκουν ειδικότητες όπως υπάλληλος γραφείου, γραμματέας, αποθηκάριος, εισπράκτορας, υπεύθυνος υποδοχής, πωλητής, γραφίστας, τεχνικός Η/Υ, προγραμματιστής, αναλυτής, χειριστής Η/Υ
- 5 Υπάλληλοι που για τη άσκηση της εργασίας τους απαιτείται πτυχίο ΤΕΙ. Σε αυτή την κατηγορία εντάσσονται ειδικότητες με απαραίτητο πτυχίο ΤΕΙ όπως Μηχανολόγος ΤΕΙ, Τεχνολόγος Τροφίμων.
- 6 Υπάλληλοι που για τη άσκηση της εργασίας τους απαιτείται πτυχίο ΑΕΙ. Σε αυτή την κατηγορία εντάσσονται ειδικότητες με απαραίτητο πτυχίο ΑΕΙ όπως Μηχανολόγος ΑΕΙ, Τοπογράφος.
- 7 Ανώτερα διοικητικά στελέχη. Στην κατηγορία αυτή εντάσσονται οι διευθυντές, οι υπεύθυνοι και προϊστάμενοι τμημάτων.

Ωράριο εργασίας

|   |  |
|---|--|
| 1 | Μερική απασχόληση από 1 έως 4 ώρες ημερησίως       |
| 2 | Μερική απασχόληση από 5 έως 7 ώρες ημερησίως       |
| 3 | Πλήρης απασχόληση και διακεκομμένο (σπαστό) ωράριο |
| 4 | Πλήρης απασχόληση σε κυλιόμενο ωράριο (βάρδιες)    |
| 5 | Πλήρης απασχόληση και συνεχόμενο ωράριο            |

- Κλάδος δραστηριότητας. Στην κατηγορία 1 ταξινομήθηκαν οι εργαζόμενοι που απασχολούνταν στον κλάδο τουρισμού και ξενοδοχείων, στην κατηγορία 2 αυτοί που απασχολούνταν στον



κλάδο της πληροφορικής και στην κατηγορία 3 αυτοί που απασχολούνταν στον κλάδο τροφίμων και ποτών.

Μέγεθος επιχείρησης.

|   |   |
|---|---|
| 1 | Πολύ μικρές επιχειρήσεις που απασχολούσαν από 1 έως 10 εργαζόμενους |
| 2 | Μικρές επιχειρήσεις με 11 έως 20 εργαζόμενους                       |
| 3 | Μεσαίες επιχειρήσεις με 21 έως 50 εργαζόμενους                      |
| 4 | Μεγάλες επιχειρήσεις με 51 έως 80 εργαζόμενους                      |
| 5 | Πολύ μεγάλες επιχειρήσεις με 81 εργαζόμενους και άνω                |

Γ) Μισθολογικά στοιχεία

Μικτός Μισθός 2004

Μικτός Μισθός 2006

Μισθός βάσει Σ.Σ.Ε (Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας) 2004

Μισθός βάσει Σ.Σ.Ε (Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας) 2006

Ως προς τα μισθολογικά στοιχεία, καταγράφηκε ο μικτός μισθός του κάθε εργαζόμενου για τα έτη 2004 και 2006 και παράλληλα υπολογίστηκε ποιος θα έπρεπε να είναι ο βασικός μισθός του βάσει της οικείας Σ.Σ.Ε. και των λοιπών νομοθετικών ρυθμίσεων. Ο υπολογισμός έγινε λαμβάνοντας υπόψη όλα τα στοιχεία που δήλωσε ο κάθε εργοδότης στον πίνακα προσωπικού για κάθε έτος ξεχωριστά (2004 και 2006) και σύμφωνα με τις αυξήσεις που ίσχυαν την περίοδο κατάθεσης των πινάκων προσωπικού. Με αυτόν τον υπολογισμό προσδιορίστηκε κατά πόσο διαφοροποιούνται οι πραγματικοί μισθοί από τους βασικούς.

Συγκεκριμένα, για τις επιχειρήσεις πληροφορικής έγινε σύγκριση των δηλωθέντων μισθών με αυτούς που προκύπτουν από την εφαρμογή της Σ.Σ.Ε παροχής υπηρεσιών, για τις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις με τη Σ.Σ.Ε «των εργαζομένων στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις όλης της χώρας». Ως προς τις αμοιβές στον κλάδο τροφίμων-ποτών για τους εργάτες έγινε σύγκριση με την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. (Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας) τα κατώτερα δηλαδή ημερομίσθια. Ως προς το διοικητικό προσωπικό του κλάδου τροφίμων-ποτών χρησιμοποιήθηκε για τον υπολογισμό των βασικών μισθών, η Σ.Σ.Ε. υπαλλήλων γραφείου βιομηχανίας καθώς και κάποιες ομοιοεπαγγελματικές συμβάσεις (τα επιδόματα υπολογίστηκαν όπως αυτά αναλύονται στο Κεφάλαιο 4, ενότητες, 4.3.2,



4.3.3, 4.3.4). Επίσης για τους εργαζόμενους με την ειδικότητα διευθυντής υπολογίστηκε ο μισθός βάσει της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε καθώς δεν προβλέπεται κάποιος μισθός για αυτή την ειδικότητα από καμία Σ.Σ.Ε. και πρόκειται ουσιαστικά για ελεύθερη συμφωνία ανάμεσα στον εργαζόμενο και τον εργοδότη. Γι αυτό και η διαφοροποίηση των μισθών των ανώτερων διοικητικών στελεχών από τα κατώτατα όρια είναι αρκετά μεγάλη (ενότητα 5.4.3).

#### 5.1.3. Ανάλυση των δεδομένων

Η ανάλυση των παραπάνω μεταβλητών έγινε με το Στατιστικό Πρόγραμμα SPSS 13.0 for Windows και οι βασικές τεχνικές ανάλυσης που χρησιμοποιήθηκαν είναι οι παρακάτω:

- Μέθοδοι περιγραφικής στατιστικής όπως, συχνότητες, δείκτες κεντρικής τάσης (αριθμητικός μέσος, διάμεσος) και οι δείκτες διασποράς (διακύμανση, τυπική απόκλιση και εύρος)
- Μη παραμετρικές δοκιμές (tests) για τον έλεγχο των υποθέσεων κατά πόσο δηλαδή υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους εκτιμηθέντες μέσους όρους του δείγματος. Τα μη παραμετρικά tests χρησιμοποιούνται για τον έλεγχο υποθέσεων σε περιπτώσεις που το δείγμα δεν ακολουθεί κανονική κατανομή και τα δεδομένα είναι σε ονομαστικές ή τακτικές κλίμακες αντί των ισοδιαστημικών που απαιτούν τα παραμετρικά κριτήρια. Στην παρούσα έρευνα επιλέχθηκαν δύο μη παραμετρικά tests βάσει του αριθμού των ομάδων (κατηγοριών) των ανεξάρτητων μεταβλητών και των εξαρτημένων δειγμάτων που συγκρίνονται.

1. Το μη παραμετρικό τεστ Mann-Whitney εξετάζει αν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ δύο ομάδων μιας ανεξάρτητης μεταβλητής. Οι τιμές των ομάδων ιεραρχούνται όλες μαζί σαν να επρόκειτο για μία ομάδα αρχίζοντας από τη μικρότερη τιμή. Με αυτόν τον τρόπο κάθε τιμή (μισθός) παίρνει μια θέση σε αυτή την κατάταξη (Rank). Στη συνέχεια αθροίζονται οι κατατάξεις αυτές για κάθε ομάδα ξεχωριστά και ελέγχεται κατά πόσο οι κατανομές που σχηματίζονται από τις τιμές τους είναι ίδιες ή διαφέρουν.





2. Το μη παραμετρικό τεστ Kruskal-Wallis ακολουθεί την ίδια διαδικασία με το τεστ Mann-Whitney και χρησιμοποιείται για περισσότερες από δύο ομάδες μιας ανεξάρτητης μεταβλητής.
- Συσχέτιση (correlation) προκειμένου να προσδιοριστεί η σχέση ανάμεσα στις διάφορες μεταβλητές (ηλικία, φύλο, εκπαίδευση κτλ) με το μικτό μισθό 2004 και 2006.
  - Πολλαπλή παλινδρόμηση (regression analysis) για να διερευνηθεί η ύπαρξη γραμμικής σχέσης ανάμεσα στην εξαρτημένη και τις ανεξάρτητες μεταβλητές και να εκτιμηθεί η συνδυασμένη επίδραση των ανεξάρτητων μεταβλητών στην εξαρτημένη.

## 5.2. Τα βασικά χαρακτηριστικά του δείγματος και οι μισθολογικές ανισότητες

### 5.2.1. Τα βασικά χαρακτηριστικά του δείγματος

Από το σύνολο των 1673 απασχολούμενων που αποτελούν το δείγμα της παρούσας έρευνας, 399 (23,8% του δείγματος) απασχολούνται στον κλάδο της πληροφορικής, 622 (37,2% του δείγματος) προέρχονται από τον κλάδο των ξενοδοχείων ενώ 652 (39% του δείγματος) εργάζονται στον κλάδο τροφίμων και ποτών.

Οι επιχειρήσεις του δείγματος απασχολούν κατά μέσο όρο 57,92 εργαζόμενους και κατανέμονται ως εξής ανάλογα με το μέγεθός τους (Πίνακας 5.2.1):

Πίνακας 5.2.1: Κατανομή των επιχειρήσεων βάσει μεγέθους

| Μέγεθος      | Ποσοστό |
|--------------|---------|
| Πολύ μικρές  | 30%     |
| Μικρές       | 28%     |
| Μεσαίες      | 27%     |
| Μεγάλες      | 10%     |
| Πολύ μεγάλες | 5%      |

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων πινάκων προσωπικού

Όσον αφορά στο ωράριο εργασίας η μερική απασχόληση συναντάται μόνο στο 1,4% των εργαζόμενων του δείγματος ενώ οι εργαζόμενοι με καθεστώς



πλήρους απασχόλησης κατανέμονται σχεδόν ισομερώς σε αυτούς που απασχολούνται με συνεχόμενο ωράριο και σε αυτούς που απασχολούνται με βάρδιες (56,5 και 41,8% αντίστοιχα ενώ το υπόλοιπο 0,3% απασχολείται με σπαστό ωράριο).

Οι άνδρες εργαζόμενοι του δείγματος (53,7%) υπερτερούν των γυναικών που αποτελούν το 46,3%. Το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος είναι παντρεμένοι (64,4%) έναντι 35,6% που είναι ανύπαντροι ενώ το 61,1% του δείγματος δεν έχει κανένα παιδί. Το υψηλό ποσοστό των έγγαμων που δεν έχει παιδί ίσως αποτελεί ένδειξη της έλλειψης αποτελεσματικών τρόπων συμφιλίωσης της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής στην ελληνική κοινωνία και την προτεραιότητα (εκούσια ή ακούσια) που δίδεται στην επαγγελματική εξέλιξη σε σχέση με τη δημιουργία οικογένειας<sup>67</sup> καθώς και τις επιπτώσεις που επιφέρει το γεγονός αυτό στη δημογραφική σύνθεση της κοινωνίας. Σε αυτό το σημείο βέβαια πρέπει να αναφερθεί ότι ορισμένες φορές, στην πράξη, ο αριθμός παιδιών δηλώνεται μηδενικός από τον εργοδότη στον πίνακα προσωπικού αφού για τις περισσότερες ειδικότητες και Σ.Σ.Ε το επίδομα παιδιού πληρώνεται από τον ΟΑΕΔ και όχι από τον εργοδότη, ή γιατί τα παιδιά είναι ενήλικα (και επομένως οι γονείς τους δεν δικαιούνται το επίδομα παιδιού).<sup>68</sup>

Ο μέσος όρος ηλικίας των εργαζόμενων του δείγματος είναι 37,25 έτη με μέση συνολική προϋπηρεσία τα 7,76 έτη. Αξίζει να επισημανθεί ότι η τυπική απόκλιση των παρατηρήσεων γύρω από τη μέση τιμή ηλικίας και προϋπηρεσίας είναι περιορισμένη (9,5 και 7,4 έτη αντίστοιχα). Επίσης μόλις το 26% του συνολικού δείγματος έχει προϋπηρεσία μεγαλύτερη από δέκα έτη και το 33,8% ηλικία άνω των 40 ετών.

Στο σημείο αυτό είναι σημαντικό να αναφερθεί η διαδικασία αναγνώρισης της προϋπηρεσίας σύμφωνα με το ελληνικό εργατικό δίκαιο. Ως προϋπηρεσία νοείται η προηγούμενη προϋπηρεσία του μισθωτού με σχέση εξαρτημένης εργασίας σε άλλους εργοδότες. Σε αναγνώριση της προϋπάρχουσας εμπειρίας έχει προβλεφθεί η καταβολή επιδομάτων πολυετίας<sup>69</sup> που προσ αυξάνουν το μισθό

<sup>67</sup> Βλέπε Κεφάλαιο 3, ενότητα 3.5

<sup>68</sup> Το επίδομα τέκνου προβλέπεται από την εκάστοτε Σ.Σ.Ε. ξεχωριστά. Στην περίπτωση που προβλέπεται από τη Σ.Σ.Ε. το επίδομα κυμαίνεται συνήθως στο 5% για κάθε τέκνο και ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να το καταβάλλει στον εργαζόμενο. Στην περίπτωση που το επίδομα δεν προβλέπεται από τη Σ.Σ.Ε. ο εργαζόμενος το λαμβάνει από τον ΟΑΕΔ.

<sup>69</sup> Το επίδομα πολυετίας προσ αυξάνει το βασικό μισθό, έτσι ώστε τα υπόλοιπα επιδόματα (γάμου, σπουδών κλπ) υπολογίζονται βάσει του προσ αυξημένου πλέον βασικού μισθού.



συνήθως κατά 5% για κάθε διετία ή τριετία προϋπηρεσίας καλύπτοντας σε μερικές Σ.Σ.Ε. έως και 35 έτη προϋπηρεσίας ανεξάρτητα αν η εργασία είχε προσφερθεί στον ίδιο ή σε άλλους εργοδότες εφόσον διανύθηκε σε «ομότιμα και συναφή» καθήκοντα δηλαδή στον ίδιο κλάδο και την ίδια ειδικότητα.<sup>70</sup> Σκοπός της αναγνώρισης της προϋπηρεσίας είναι κυρίως η βελτίωση των αποδοχών των εργαζόμενων λόγω της υψηλότερης παραγωγικότητας που αναμένεται να έχει ο εργαζόμενος λόγω της μεγαλύτερης πείρας του.

Αποτελεί ζήτημα διερεύνησης κατά πόσο η παραπάνω νομοθετική ρύθμιση μπορεί να αποτελέσει συχνά λόγο απομάκρυνσης του εργαζόμενου από την εργασία του εξαιτίας της συνεχούς αύξησης του μισθού του με την αύξηση της προϋπηρεσίας. Δηλαδή μπορεί ο εργοδότης να επιλέξει να απομακρύνει έναν εργαζόμενο με αυξημένη προϋπηρεσία λόγω του συνεχώς αυξανόμενου εργασιακού κόστους και στο βαθμό που το μεγαλύτερο κόστος δεν αντιστοιχεί σε μεγαλύτερη παραγωγικότητα, να προτιμήσει να προσλάβει έναν νεότερο εργαζόμενο που θα κοστίζει λιγότερο. Επίσης πρέπει να αναφερθεί ότι η εμπειρία και η παραγωγικότητα που αποκτιούνται λόγω της προϋπηρεσίας αυξάνονται μέχρι ένα χρονικό σημείο, δε βελτιώνονται διαχρονικά<sup>71</sup> όπως ορίζεται στις περισσότερες Σ.Σ.Ε.

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω το γεγονός ότι η προϋπηρεσία δεν ξεπερνά συνήθως τα δέκα έτη στο συνολικό δείγμα μπορεί να εξηγηθεί ως εξής. Πρώτον είναι πιθανό, λόγω της κινητικότητας στην αγορά εργασίας, οι εργαζόμενοι να αλλάζουν ειδικότητα οπότε η προϋπάρχουσα προϋπηρεσία μηδενίζεται και δεν προσμετράται στο μισθό. Δεύτερον, όπως προαναφέρθηκε, αναγνωρίζεται η προϋπηρεσία που διανύθηκε σε εξαρτημένη εργασία, επομένως οι ελεύθεροι επαγγελματίες που κάποια στιγμή αποφασίζουν να απασχοληθούν με εξαρτημένη εργασία ξεκινούν με μηδενική προϋπηρεσία. Τρίτον επειδή μεγαλύτερη προϋπηρεσία συχνά δεν αντιστοιχεί και σε μεγαλύτερη παραγωγικότητα, οι εργοδότες με διάφορους τρόπους αποφεύγουν να

<sup>70</sup> Η Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. με τελευταία τροποποίηση του άρθρου 2 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε ετών 2008-2009 προβλέπει για τους εργατοτεχνίτες και έκτη τριετία ως επίδομα πολυετίας με ποσοστό προσαύξησης 5%. Για τους υπαλλήλους προβλέπονται τρεις προσαυξήσεις ανά τριετία με ποσοστό 5% επί του βασικού μισθού. Η διάρκεια του επιδόματος διαφέρει ανάλογα με τη Σ.Σ.Ε. Σε γενικές γραμμές στους εργάτες και τους τεχνίτες κυμαίνεται από 6-8 τριετίες προσαύξησης ενώ στους υπαλλήλους από 9-11 τριετίες.

<sup>71</sup> Το οριακό έσοδο από μια μονάδα αποδοτικότητας ανθρώπινου κεφαλαίου μειώνεται όσο ο εργάτης μεγαλώνει, Κεφάλαιο 3, ενότητα 3.4.1.



προσλαμβάνουν εργαζόμενους με προϋπηρεσία γιατί δε θέλουν να πληρώσουν υψηλότερες αμοιβές. Τέταρτον συχνά οι ίδιοι οι εργαζόμενοι αποκρύπτουν την διανυθείσα προϋπηρεσία τους προκειμένου να προσληφθούν σε μια θέση εργασίας.

Ως προς την εθνικότητα, η πλειονότητα των εργαζόμενων του δείγματος είναι Έλληνες σε ποσοστό 96,1%, ακολουθούν οι εργαζόμενοι από τρίτες χώρες με εκπροσώπηση 3,6% ενώ οι εργαζόμενοι που προέρχονται από χώρες της Ε.Ε. αποτελούν μόλις το 0,3% του δείγματος, γεγονός που υποδεικνύει τη χαμηλή κινητικότητα των εργαζόμενων ανάμεσα στις χώρες της Ε.Ε. και κυρίως προς την Ελλάδα.

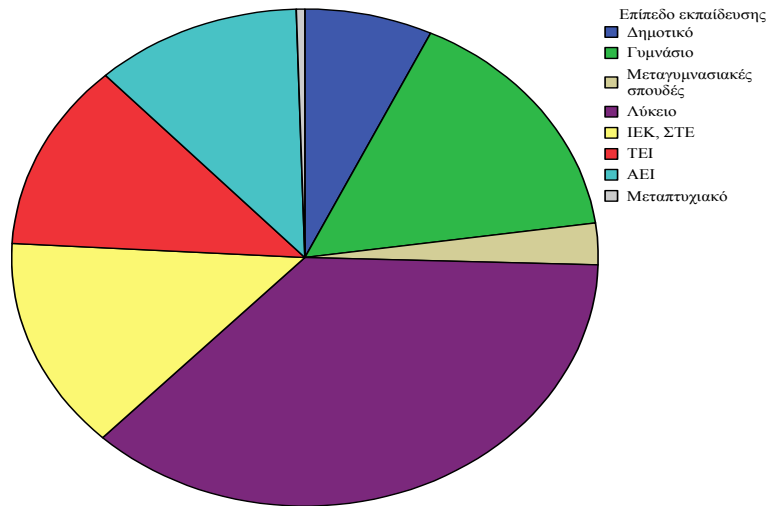
Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι σύμφωνα με τα στοιχεία της Απογραφής του 2001 (ΕΛ.ΣΤΑΤ.) το σύνολο όλων των αλλοδαπών πολιτών (πραγματικός πληθυσμός, συμπεριλαμβανομένων των οικονομικών μεταναστών, των ομογενών και των κοινοτικών αλλοδαπών) ήταν 797.093, αριθμός ο οποίος αντιστοιχούσε στο 7,27% του συνόλου του πληθυσμού.<sup>72</sup> Σύμφωνα με μεταγενέστερη μελέτη του ΟΟΣΑ, το 2009 ο αριθμός των μεταναστών υπολογίστηκε μεταξύ των 800.000 και του ενός εκατομμυρίου, ποσοστό περίπου 10% του συνολικού πληθυσμού. Σύμφωνα όμως με πρόσφατα στοιχεία της ΕΛ.ΣΤΑΤ. οι μετανάστες αντιπροσωπεύουν μόλις το 6,6% του συνολικού εργατικού δυναμικού και μόνο το 5,6% των ανέργων, γεγονός που υποδηλώνει ότι υπάρχουν σημαντικές στρεβλώσεις στην ελληνική αγορά εργασίας, καθώς φαίνεται ότι απασχολούνται μόνο οι μισοί από τους μετανάστες. Από τα παραπάνω συμπεραίνεται ότι οι μετανάστες είναι μια ομάδα που στην πράξη φαίνεται να μην απολαμβάνει τα ίδια εργασιακά δικαιώματα με τους υπόλοιπους εργαζόμενους και ενδεχομένως μερικές φορές αποδέχεται αμοιβές χαμηλότερες από τις Σ.Σ.Ε, χωρίς να δηλώνεται από τον εργοδότη στο ΙΚΑ.<sup>73</sup>

<sup>72</sup> Μετανάστες και ένταξη στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα, Αθήνα Νοέμβριος 2009, ΙΝΕ-ΓΣΕΕ. Ενημερωτικό /έντυπο που εκπονήθηκε στο πλαίσιο της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL, Μέτρο 1.2. "Παρατηρητήριο και Δίκτυο Δομών για την ενδυνάμωση των Οικονομικών Μεταναστών και Προσφύγων στην Αγορά Εργασίας" που υλοποιείται από την Αναπτυξιακή Σύμπραξη (Α.Σ.) "Ενδυνάμωση των οικονομικών μεταναστών και προσφύγων στην αγορά εργασίας", με συντονιστή το ΚΕΚ ΙΝΕ ΓΣΕΕ.

<sup>73</sup> Εκτιμάται ότι στην Ελλάδα το μέγεθος της αδήλωτης εργασίας ανέρχεται σε 25% του όγκου της συνολικής απασχόλησης και αντιστοιχεί σε ΑΕΠ της τάξης άνω του 20% του ΑΕΠ της χώρας. (Τριανταφύλλου Χρήστος, Η επισφαλής εργασία στην Ελλάδα, Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ 2008)



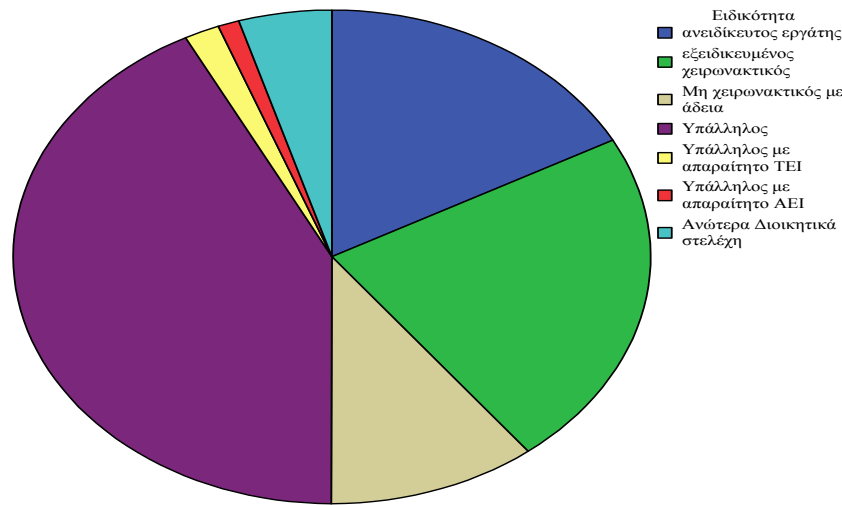
Όσον αφορά στην εκπαίδευση, όπως φαίνεται και από το Σχήμα 5.2.1, ένα μεγάλο ποσοστό του δείγματος είναι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (36,6%). Το 13,8% έχουν ολοκληρώσει κάποιες μεταλυκειακές σπουδές ενώ το 24% είναι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ΤΕΙ, ΑΕΙ). Μόλις το 0,5% είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου ενώ δε βρέθηκαν εργαζόμενοι με διδακτορικό τίτλο σπουδών.



Σχήμα 5.2.1: Το επίπεδο εκπαίδευσης στο σύνολο του δείγματος

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων πινάκων προσωπικού

Σχετικά με την ειδικότητα των εργαζόμενων, οι υπάλληλοι αποτελούν σχεδόν το ήμισυ του δείγματος με ποσοστό 42,4%. Ακολουθούν οι εξειδικευμένοι χειρωνακτικοί εργάτες με ποσοστό 22,3%, οι ανειδίκεντοι με ποσοστό 17,2% και οι μη χειρωνακτικοί εργάτες με απαραίτητη άδεια με ποσοστό 10,2%. Τα υψηλόβαθμα στελέχη αποτελούν μόλις το 4,4% του δείγματος (Σχήμα 5.2.2).



Σχήμα 5.2.2: Ειδικότητα στο σύνολο του δείγματος

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων πινάκων προσωπικού

#### 5.2.2. Οι μισθολογικές ανισότητες στο σύνολο του δείγματος

Έχοντας ολοκληρώσει την ανάλυση των χαρακτηριστικών του δείγματος η παρούσα ενότητα εξετάζει το επίπεδο των μισθών και των μισθολογικών ανισοτήτων στο σύνολο των 1673 εργαζόμενων. Ο πίνακας 5.2.2 απεικονίζει βασικά περιγραφικά στατιστικά των μικτών μισθών 2004 και 2006 και των μισθών βάσει της Σ.Σ.Ε 2004 και αυτής του 2006 για το συνολικό δείγμα τη μερική και πλήρη απασχόληση. Ο μέσος μικτός μισθός στο συνολικό δείγμα αυξήθηκε από 1062,48€ σε 1131,21€ δηλαδή σημείωσε αύξηση 6,4% ενώ ο μέσος μισθός στη Σ.Σ.Ε. από 853,3€ το 2004 σε 945,76€ το 2006 δηλαδή αυξήθηκε κατά 10,8%. Οι αυξήσεις που σημειώθηκαν αν ληφθούν υπόψη μόνο οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με μερική απασχόληση κυμαίνονται μεταξύ 2-3% χωρίς ιδιαίτερες διαφοροποιήσεις ανάμεσα σε πραγματικούς και κατώτατους μισθούς. Ο μέσος μικτός μισθός για την πλήρη απασχόληση αυξήθηκε από 1067,13€ το 2004 σε 1139,11€ το 2006 δηλαδή σημείωσε αύξηση 6,7% ενώ ο μέσος μισθός της Σ.Σ.Ε. από 855,94€ το 2004 σε 951,14€ το 2006, δηλαδή αυξήθηκε κατά 11,1%.



Πίνακας 5.2.2: Μισθοί το 2004 και το 2006: Πραγματικοί και υποχρεωτικά κατώτατοι

| Συνολικό δείγμα          | Μικτός Μισθός 2004 | Μικτός Μισθός 2006 | Σ.Σ.Ε. 2004 | Σ.Σ.Ε. 2006 |
|--------------------------|--------------------|--------------------|-------------|-------------|
| Μέσος μισθός             | 1062,48            | 1131,21            | 853,30      | 945,76      |
| <b>Μερική απασχόληση</b> |                    |                    |             |             |
| Μέσος μισθός             | 588,47             | 601,37             | 575,56      | 591,75      |
| <b>Πλήρης απασχόληση</b> |                    |                    |             |             |
| Μέσος μισθός             | 1067,13            | 1139,11            | 855,94      | 951,14      |
| Τυπική απόκλιση          | 675,47             | 632,39             | 167,21      | 185,98      |
| Ελάχιστος μισθός         | 540,66             | 608,00             | 540,66      | 608,00      |
| Μέγιστος μισθός          | 7200,00            | 8073,00            | 1780,00     | 1957,59     |

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων πινάκων προσωπικού

Ουσιαστικά, οι αυξήσεις που δόθηκαν από τις Σ.Σ.Ε τη χρονική περίοδο 2004-2006 υπερέχουν σχεδόν στο διπλάσιο της μέσης αύξησης των πραγματικών μισθών που όπως φαίνεται το 2004 ήταν αρκετά υψηλότεροι από τις Σ.Σ.Ε. Συγκεκριμένα, το 2004 ο μέσος μικτός μισθός ήταν κατά 24,5% υψηλότερος από το μέσο μισθό που καθοριζόταν από τη Σ.Σ.Ε. και το 2006 ο μισθός ήταν κατά 19,7% υψηλότερος. Η εξέλιξη αυτή θα μπορούσε να αποδοθεί, μεταξύ άλλων, στο γεγονός ότι το 2004 ήταν μια σημαντική για την ελληνική οικονομία χρονιά με ρυθμό ανάπτυξης άνω του 4% και με τη διοργάνωση των Ολυμπιακών Αγώνων να δίνει ώθηση σε πολλούς κλάδους της οικονομίας.

Σύμφωνα με μία σε περισσότερο βάθος ανάλυση της απόκλισης των μισθών των 1673 εργαζόμενων από τις Σ.Σ.Ε, οι εργαζόμενοι χωρίζονται σε τρεις κατηγορίες βάσει της διαφοροποίησης του μισθού τους από τη Σ.Σ.Ε. Η πρώτη κατηγορία περιλαμβάνει τους εργαζόμενους που ο μισθός τους είναι ίσος ή υψηλότερος έως 5% από τη Σ.Σ.Ε. Στη δεύτερη κατηγορία εντάσσονται οι εργαζόμενοι των οποίων ο μισθός είναι υψηλότερος κατά 5-15% από τη Σ.Σ.Ε. Τέλος στην τρίτη κατηγορία ανήκουν οι εργαζόμενοι που οι μισθοί τους υπερβαίνουν τουλάχιστον κατά 15% τη Σ.Σ.Ε. Το έτος 2004 ποσοστό 65,4% του δείγματος αμειβόταν με μισθό ίσο ή έως 5% μεγαλύτερο με αυτό που προέβλεπε η Σ.Σ.Ε. ενώ το 2006 το ποσοστό αυτό αυξήθηκε σε 68,3%. Στη μεσαία κατηγορία τα αντίστοιχα ποσοστά εκτιμήθηκαν γύρω στο 10%. Οι αμειβόμενοι με μισθούς ίσους ή μεγαλύτερους από 15% των προβλεπομένων στη Σ.Σ.Ε. κυμαίνονταν από 24,6% το 2004 σε 21,7% το 2006 (Πίνακας 5.2.3).





Πίνακας 5.2.3: Απόκλιση των μικτών μισθών των εργαζόμενων από Σ.Σ.Ε. για τα έτη 2004 και 2006

|                         | 2004 (%)     | 2006 (%)     |
|-------------------------|--------------|--------------|
| 0-5% πάνω από Σ.Σ.Ε.    | 65,4         | 68,3         |
| 5-15% πάνω από Σ.Σ.Ε.   | 10,1         | 10,0         |
| 16% και πάνω από Σ.Σ.Ε. | 24,6         | 21,7         |
| <b>Σύνολο</b>           | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> |

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων πινάκων προσωπικού

Προκειμένου να αξιολογηθούν οι μισθολογικές ανισότητες στο συνολικό δείγμα εξετάζονται τρεις δείκτες: α) Η αναλογία  $D90/D10$ <sup>74</sup> (ένας δείκτης που χρησιμοποιείται ευρέως στη διεθνή βιβλιογραφία και είναι παρόμοιος με την αναλογία του Kuznet)<sup>75</sup>, β) ο δείκτης Gini<sup>76</sup> και γ) η τυπική απόκλιση των μισθών από το μέσο μισθό.<sup>77</sup>

Για να υπολογιστεί η αναλογία  $D90/D10$  το δείγμα χωρίστηκε σε δέκα ίσες ομάδες (δεκατημόρια-deciles) και στη συνέχεια εκτιμήθηκε ο μέσος μισθός (Σ.Σ.Ε. 2004, μικτός μισθός 2004, Σ.Σ.Ε. 2006, μικτός μισθός 2006) για κάθε ομάδα. Από τον Πίνακα 5.2.4 και το Σχήμα 5.2.4 παρατηρείται ότι η μέση αύξηση μέχρι το πέμπτο δεκατημόριο κυμαίνεται περίπου στο 6%. Μετά το πέμπτο δεκατημόριο η απόκλιση διευρύνεται για να ανέλθει στο 24% στο ένατο δεκατημόριο. Στα αντίστοιχα δεκατημόρια των Σ.Σ.Ε. 2004 και 2006, όπως ήταν αναμενόμενο, η αύξηση είναι σχεδόν σταθερή και κυμαίνεται από 3,5% έως 10%. Το πηλίκιο  $D90/D10$  για το έτος 2004 είναι 2,046 και για το 2006 είναι ίσο με 1,974 που σημαίνει ότι το πλουσιότερο 10% λαμβάνει σχεδόν διπλάσιο μισθό από το φτωχότερο 10% του δείγματος. Επίσης η τυπική απόκλιση κυμαίνεται από 674€ το

<sup>74</sup> Η αναλογία  $D90/D10$  εκφράζει την αναλογία του μισθού ανάμεσα στο υψηλόμισθο 10% και το χαμηλόμισθο 10% του πληθυσμού.

<sup>75</sup> Η αναλογία του Kuznet είναι η μέτρηση της αναλογίας του εισοδήματος του πλουσιότερου 20% προς το φτωχότερο μέρος της κοινωνίας. Αν το πηλίκιο είναι ίσο με 1 αυτό σημαίνει ότι έχουμε πλήρη ισότητα και καθόλου ανισότητα.

<sup>76</sup> Ο δείκτης μέτρησης Gini είναι ο πιο διαδεδομένος δείκτης μέτρησης της ανισότητας. Ο δείκτης κυμαίνεται από 0 που σημαίνει πλήρης ισότητα και 1 που υποδεικνύει πλήρη ανισότητα (ένα άτομο έχει όλο το εισόδημα και οι υπόλοιποι μηδέν). Βέβαια, στην πράξη, απόλυτα ίση κατανομή του εισοδήματος είναι αδύνατη, καθώς όλοι οι άνθρωποι δεν έχουν τα ίδια προσόντα αλλά και καθώς δεν υφίσταται κοινωνικοοικονομικό σύστημα που να την εξασφαλίζει.

<sup>77</sup> Όσο πιο κοντά στο μέσο όρο του δείγματος βρίσκονται διασπαρμένες οι τιμές τόσο μικρότερη είναι η τυπική απόκλιση. Αν όλες οι τιμές είναι όμοιες με το μέσο όρο τότε η τυπική απόκλιση είναι ίση με μηδέν. Αντίθετα όσο απομακρύνονται οι τιμές από το μέσο όρο τόσο μεγαλώνει και η τιμή της τυπικής απόκλισης.

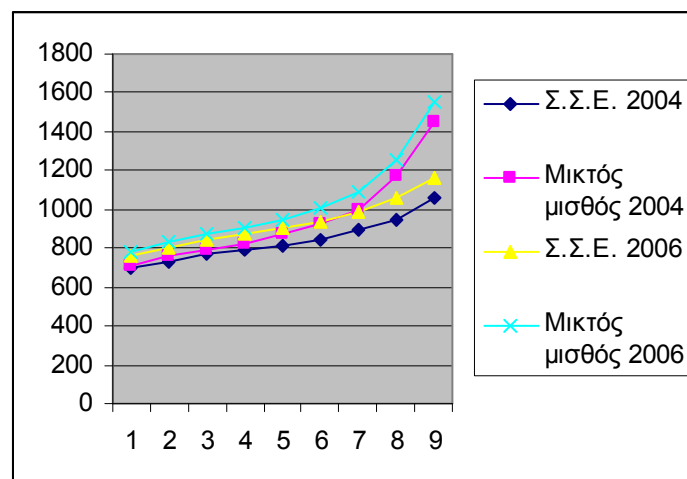


2004 σε 651€ το 2006. Τέλος ο δείκτης Gini<sup>78</sup> φτάνει στο 0,2262 το 2004 και 0,2203 το 2006.

Πίνακας 5.2.4: Ο μισθός ανά δεκατημόρια για τα έτη 2004 και 2006

|                 |    | Μικτός μισθός<br>2004 | Μικτός μισθός<br>2006 | Σ.Σ.Ε.<br>2004 | Σ.Σ.Ε.<br>2006 |
|-----------------|----|-----------------------|-----------------------|----------------|----------------|
| Μέσος           |    | 1062,48               | 1131,21               | 853,30         | 945,76         |
| Τυπική απόκλιση |    | 674,03                | 651,35                | 181,66         | 258,03         |
| Δεκατημόρια     | 10 | 711,00                | 784,91                | 694,10         | 762,00         |
|                 | 20 | 763,11                | 833,00                | 733,34         | 800,12         |
|                 | 30 | 791,29                | 873,70                | 769,60         | 843,54         |
|                 | 40 | 824,89                | 906,50                | 788,18         | 876,14         |
|                 | 50 | 870,00                | 948,75                | 815,21         | 906,13         |
|                 | 60 | 924,09                | 1009,74               | 845,44         | 938,25         |
|                 | 70 | 1000,00               | 1087,70               | 896,68         | 990,34         |
|                 | 80 | 1171,92               | 1250,05               | 941,03         | 1054,17        |
|                 | 90 | 1455,12               | 1550,00               | 1053,05        | 1160,17        |

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων πινάκων προσωπικού



Σχήμα 5.2.3: Ο μέσος μικτός μισθός σε δεκατημόρια

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων πινάκων προσωπικού

Από την ανάλυση των μισθολογικών ανισοτήτων στο σύνολο του δείγματος προκύπτουν δύο βασικά συμπεράσματα. Πρώτον παρατηρείται σύγκλιση με τα κατώτατα όρια όπως αυτά ορίζονται από τις Σ.Σ.Ε. καθώς οι μέσοι μισθοί του δείγματος ταυτίζονται σε ποσοστό σχεδόν 70%. Δεύτερον οι μισθολογικές ανισότητες στο δείγμα κυμαίνονται στο 22% (δείκτης Gini),

<sup>78</sup> Ο δείκτης Gini υπολογίστηκε στη βάση Free Statistics and Forecasting Software <http://www.wessa.net/co.wasp>



σημαντικά χαμηλότερες από το σύνολο της χώρας που προσεγγίζουν το 33-35% (Κεφάλαιο 4, ενότητα 4.2). Το γεγονός αυτό μπορεί να αποδοθεί στο ότι το δείγμα προέρχεται από το νομό Θεσσαλονίκης, σε μια περιοχή (Κεντρική Μακεδονία) με αρκετά υψηλή ανεργία που παρουσιάζει σταδιακή μείωση των νέων θέσεων εργασίας και παρέχει μισθούς χαμηλότερους από τους μισθούς που παρέχουν οι επιχειρήσεις των αντίστοιχων κλάδων στο σύνολο της χώρας (Κεφάλαιο 4, ενότητα 4.3.5).

### **5.3. Οι μισθολογικές ανισότητες στους τρεις κλάδους: Μια συγκριτική επισκόπηση**

Στην παρούσα ενότητα αρχικά συγκρίνονται οι τρεις κλάδοι ως προς τα χαρακτηριστικά των εργαζόμενων που απασχολούν. Όπως ήταν αναμενόμενο κάθε κλάδος προσελκύει εργαζόμενους με διαφορετικά χαρακτηριστικά ανάλογα με τις ιδιαίτερες απαιτήσεις και το εργασιακό περιβάλλον που παρέχει.<sup>79</sup> Στη συνέχεια γίνεται μία συγκριτική επισκόπηση του επιπέδου των μισθών και των μισθολογικών ανισοτήτων στους τρεις επιμέρους κλάδους.

Ως προς τα προσωπικά χαρακτηριστικά των εργαζόμενων, η σύνθεση του προσωπικού κατά φύλο επηρεάζεται από το είδος του κλάδου καθώς υπάρχουν «ανδροκρατούμενοι» και «γυναικοκρατούμενοι» κλάδοι με κύριο παράδειγμα τον κλάδο της πληροφορικής που προσελκύει κυρίως άνδρες εργαζόμενους (66,7%). Στον κλάδο των ξενοδοχείων υπερτερούν οι γυναίκες με ποσοστό 56,6% ενώ στον κλάδο τροφίμων-ποτών η κατανομή μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι σχεδόν ισομερής (55,5% άνδρες και 44,5% γυναίκες). Σχετικά με την ηλικία, ο Πίνακας 5.3.1 υποδεικνύει ότι ο κλάδος της πληροφορικής απασχολεί κυρίως νέους και εξειδικευμένους εργαζόμενους καθώς η επιστήμη της πληροφορικής εξελίσσεται με ταχύτατους ρυθμούς, απαιτεί συνεχή κατάρτιση και οι νέοι εργαζόμενοι έχουν συνήθως γνώσεις και δεξιότητες που δεν έχουν οι μεγαλύτεροι.<sup>80</sup> Αντίθετα οι κλάδοι των τροφίμων-ποτών και των ξενοδοχείων προσελκύουν ευκολότερα εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας.

<sup>79</sup> Σύμφωνα με τη «Θεωρία των εξισωτικών διαφορών» οι εργαζόμενοι έχουν διαφορετικές δεξιότητες και ικανότητες και οι θέσεις εργασίας δεν είναι ίδιες, επηρεάζοντας τις επιλογές τους. Γι αυτό και οι εργαζόμενοι δεν έχουν ίδιους μισθούς. Κεφάλαιο 1 ενότητα 1.3.2

<sup>80</sup> Βλέπε Κεφάλαιο 3, ενότητα 3.2.2.



Παρόμοια με της ηλικίας είναι και τα συμπεράσματα ως προς την προϋπηρεσία καθώς στον κλάδο της πληροφορικής οι εργαζόμενοι έχουν κατά μέσο όρο 6,14 έτη προϋπηρεσίας ενώ στα τρόφιμα-ποτά και τα ξενοδοχεία 8,17 και 8,36 έτη αντίστοιχα.<sup>81</sup> Δηλαδή στον κατ'έξοχήν κλάδο που απαιτείται εξειδίκευση και θεωρητικά η προϋπηρεσία και η εμπειρία συμβάλλουν στην παραγωγικότητα, η μέση προϋπηρεσία σε έτη είναι σχετικά χαμηλή. Το παραπάνω μπορεί να εξηγηθεί είτε από το γεγονός ότι δεν υπάρχουν αρκετά έμπειροι εργαζόμενοι στην ελληνική αγορά εργασίας στον κλάδο της πληροφορικής, είτε από την τάση των εργοδοτών να προσλαμβάνουν νέους, πρόσφατα καταρτισμένους στη σύγχρονη τεχνολογία που αμείβονται όμως χαμηλότερα λόγω της έλλειψης προϋπηρεσίας.

Πίνακας 5.3.1: Ηλικία των εργαζόμενων ανά κλάδο

| Ηλικία | Ξενοδοχεία % | Πληροφορική% | Τρόφιμα-Ποτά % |
|--------|--------------|--------------|----------------|
| 15-30  | 22,8         | 42,4         | 24,8           |
| 31-40  | 33,4         | 46,6         | 37,0           |
| 41-50  | 27,5         | 10,8         | 25,2           |
| 51-60  | 15,5         | ,2           | 12,1           |
| 61-70  | ,8           | 0,0          | ,9             |
| Σύνολο | 100,0        | 100,0        | 100,0          |

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων πινάκων προσωπικού

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον έχουν και τα αποτελέσματα της σύγκρισης των τριών κλάδων ως προς την εκπαίδευση και την ειδικότητα. Τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του κάθε κλάδου σε συνδυασμό με την εξειδίκευση, τις γνώσεις και τις ικανότητες που απαιτούνται συνδέονται άμεσα με την εκπαίδευση και την ειδικότητα των εργαζόμενων. Για παράδειγμα, ο κλάδος της πληροφορικής ως κλάδος παροχής υπηρεσιών που απαιτεί υψηλή εξειδίκευση, παρουσιάζει υψηλό ποσοστό μεταγυμνασιακών σπουδών σε τεχνικές σχολές (39,1%) και αρκετά σημαντικό ποσοστό αποφοίτων ΙΕΚ και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (44,6%). Επίσης το 90% των εργαζόμενων είναι υπάλληλοι. Αντίθετα ο κλάδος των τροφίμων-ποτών όπως και ο κλάδος των ξενοδοχείων απασχολούν ως επί το πλείστον εργάτες (66% και 62,6% αντίστοιχα), οι οποίοι είναι κυρίως απόφοιτοι Λυκείου (40,2% και 31,4%

<sup>81</sup> Τα αποτελέσματα της έρευνας ως προς την προϋπηρεσία ανά κλάδο συμπίπτουν με τα στατιστικά στοιχεία της ΕΣΥΕ για το σύνολο της χώρας στους τρεις κλάδους, όπως αναλύθηκαν στο Κεφάλαιο 4, πίνακας 4.3.7.



αντίστοιχα). Ο κλάδος των ξενοδοχείων έχει το μεγαλύτερο ποσοστό σε ανώτερα διοικητικά στελέχη. Τα παραπάνω αποτελέσματα ως προς την εκπαίδευση στους τρεις κλάδους συμπίπτουν με τη σύγκριση των κλάδων που έγινε στο σύνολο της χώρας στο Κεφάλαιο 4, ενότητα 4.3.5.

Σχετικά με τα χαρακτηριστικά της επιχείρησης (Πίνακες 5.3.2 και 5.3.3), το ωράριο απασχόλησης επηρεάζεται από το είδος της δραστηριότητας. Για παράδειγμα ο κλάδος της πληροφορικής προσφέρει συνεχόμενο ωράριο (99%) ενώ ο κλάδος των ξενοδοχείων έχει κυλιόμενο ωράριο (βάρδιες-83,9%), προσελκύοντας ίσως βάσει αυτών των προϋποθέσεων και διαφορετικούς εργαζόμενους με διαφορετικά προσωπικά χαρακτηριστικά. Ο κλάδος τροφίμων-ποτών έχει κυρίως συνεχόμενο ωράριο αλλά και κυλιόμενο σε ποσοστό 27,3%. Ως προς το μέγεθος των επιχειρήσεων ο κλάδος της πληροφορικής αποτελείται κυρίως από μικρές και πολύ μικρές επιχειρήσεις (70%), ο κλάδος τροφίμων ποτών από μεσαίες (40%) και τα ξενοδοχεία έχουν το μεγαλύτερο ποσοστό μεγάλων και πολύ μεγάλων επιχειρήσεων (20%).

**Πίνακας 5.3.2: Ωράριο εργασίας ανά κλάδο**

| Απασχόληση            | Ξενοδοχεία % | Πληροφορική % | Τρόφιμα-Ποτά % |
|-----------------------|--------------|---------------|----------------|
| Μερική 1-4 ώρες       | 1,6          | ,8            | ,9             |
| Μερική 5-7 ώρες       | ,6           | ,2            | ,5             |
| Πλήρης και βάρδιες    | 83,9         | 0.0           | 27,3           |
| Πλήρης και συνεχόμενο | 13,9         | 99,0          | 71,3           |
| Σύνολο                | 100,0        | 100,0         | 100,0          |

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων πινάκων προσωπικού

**Πίνακας 5.3.3: Μέγεθος της επιχείρησης ανά κλάδο**

|                                    | Ξενοδοχεία % | Πληροφορική % | Τρόφιμα-Ποτά % |
|------------------------------------|--------------|---------------|----------------|
| Πολύ μικρή 1-10 εργαζόμενοι        | 35           | 35            | 20             |
| Μικρή 11-20 εργαζόμενοι            | 25           | 35            | 25             |
| Μεσαία 21-50 εργαζόμενοι           | 20           | 20            | 40             |
| Μεγάλη 51-80 εργαζόμενοι           | 15           | 5             | 10             |
| Πολύ μεγάλη 81 και άνω εργαζόμενοι | 5            | 5             | 5              |
| Σύνολο                             | 100,0        | 100,0         | 100,0          |

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων πινάκων προσωπικού

Τα παραπάνω χαρακτηριστικά των τριών κλάδων αντανακλώνται στο επίπεδο των μισθών (Πίνακας 5.3.4). Ο κλάδος της πληροφορικής εμφανίζει τους



μεγαλύτερους μέσους μικτούς μισθούς, γεγονός που ενδεχομένως οφείλεται στα διαφορετικά χαρακτηριστικά των εργαζόμενων στον κλάδο (έχει πιο εξειδικευμένο και εκπαιδευμένο προσωπικό). Οι μισθοί στον κλάδο της πληροφορικής αποκλίνουν σημαντικά από τη Σ.Σ.Ε., ακολουθεί ο κλάδος των τροφίμων-ποτών ενώ τα ξενοδοχεία εμφανίζουν τους χαμηλότερους μέσους μικτούς μισθούς και τη μικρότερη απόκλιση από τη Σ.Σ.Ε. Αξίζει να σημειωθεί ότι τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας ως προς τις αμοιβές ανά κλάδο συμπίπτουν με τα στατιστικά στοιχεία της ΕΛ.ΣΤΑΤ. για τους κλάδους στο σύνολο της χώρας όπως παρουσιάστηκαν στο Κεφάλαιο 4, ενότητα 4.3.5.

**Πίνακας 5.3.4: Πραγματικοί και κατώτατοι μισθοί στους τρεις κλάδους**

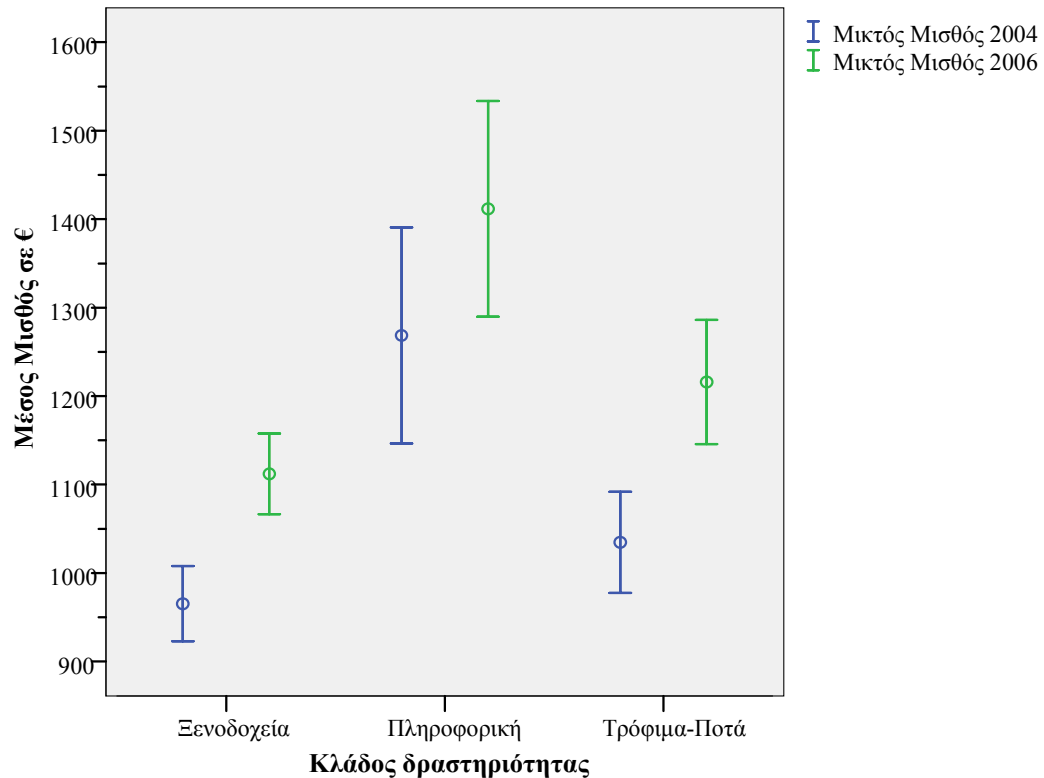
|                            | <b>Μικτός μισθός<br/>2004</b> | <b>Μικτός Μισθός<br/>2006</b> | <b>Σ.Σ.Ε.<br/>2004</b> | <b>Σ.Σ.Ε.<br/>2006</b> |
|----------------------------|-------------------------------|-------------------------------|------------------------|------------------------|
| <b>Πληροφορική</b>         |                               |                               |                        |                        |
| Μέσος μισθός               | 1268,57                       | 1265,23                       | 841,41                 | 945,15                 |
| <b>Ξενοδοχεία</b>          |                               |                               |                        |                        |
| Μέσος Μισθός               | 965,30                        | 1052,43                       | 855,91                 | 943,17                 |
| <b>Τρόφιμα-ποτά</b>        |                               |                               |                        |                        |
| Μέσος μισθός               | 1034,77                       | 1124,34                       | 857,52                 | 948,59                 |
| <b>Συνολικό<br/>δείγμα</b> |                               |                               |                        |                        |
| Μέσος μισθός               | 1062,48                       | 1131,21                       | 853,3                  | 945,7                  |

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων πινάκων προσωπικού

Ως προς την κατανομή των μισθών (Σχήμα 5.3.1), ο κλάδος της πληροφορικής παρουσιάζει τη μεγαλύτερη διασπορά στους μισθούς ενώ ο κλάδος των ξενοδοχείων τη μικρότερη. Αυτό εξηγείται από το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι των ξενοδοχείων αφενός υπάγονται σε μία Σ.Σ.Ε. (των ξενοδοχοϋπαλλήλων) που καθορίζει τις αποδοχές για ένα πολύ μεγάλο αριθμό εργαζόμενων του κλάδου και αφετέρου ο συγκεκριμένος κλάδος απασχολεί κυρίως εργάτες εξειδικευμένους και ανειδίκευτους που αμείβονται κατ'έξοχήν με τον κατώτατο μισθό. Αντίθετα ο κλάδος της πληροφορικής αφενός ακολουθεί τη Σ.Σ.Ε των εταιρειών της παροχής υπηρεσιών που αφορά επιχειρήσεις με πολύ μεγαλύτερο εύρος δραστηριοτήτων και αφετέρου απασχολεί εργαζόμενους με διαφορετικές εξειδικεύσεις καθώς και υψηλόβαθμα στελέχη που λαμβάνουν υψηλούς μισθούς. Σε μια ενδιάμεση κατάσταση σε σχέση με τους δύο προηγούμενους κλάδους βρίσκεται ο κλάδος τροφίμων και ποτών, καθώς απασχολεί κατά ένα μεγάλο μέρος εργάτες που αμείβονται βάσει της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας αλλά και



εξειδικευμένο προσωπικό που αμείβεται από ομοιοεπαγγελματικές συμβάσεις (όπως Τεχνολόγοι Τροφίμων και Μηχανολόγοι).



Σχήμα 5.3.1: Κατανομή των μισθών ανά κλάδο

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων πινάκων προσωπικού

Η κατανομή των μισθών συμπληρώνεται από τη διαφοροποίηση των μισθών από τη Σ.Σ.Ε ανά κλάδο, όπως παρουσιάζεται στον Πίνακα 5.3.5 Παρατηρείται ότι στον κλάδο των ξενοδοχείων σχεδόν το 80% των εργαζόμενων αμείβεται με μισθό από 0-5% άνω της Σ.Σ.Ε. Ο κλάδος των ξενοδοχείων απασχολεί δηλαδή σε μεγάλο ποσοστό εργάτες που είναι χαμηλόμισθοι και αμείβονται με τις αποδοχές που ορίζονται στη Σ.Σ.Ε. Ακολουθεί ο κλάδος τροφίμων και ποτών με ποσοστό άνω του 60%. Ο κλάδος της πληροφορικής εμφανίζει το χαμηλότερο ποσοστό χαμηλόμισθων (σχεδόν 50%) και το υψηλότερο ποσοστό υψηλόμισθων (34,1%). γεγονός που υποδεικνύει ένα δυϊσμό στους μισθούς των επιχειρήσεων πληροφορικής, υπάρχουν δηλαδή εργαζόμενοι δύο ταχυτήτων ως προς τις αποδοχές.





**Πίνακας 5.3.5: Απόκλιση των μικτών μισθών των εργαζόμενων ανά κλάδο από τις Σ.Σ.Ε. για τα έτη 2004 και 2006**

|                                | Πληροφορική |          | Ξενοδοχεία |          | Τρόφιμα-Ποτά |          |
|--------------------------------|-------------|----------|------------|----------|--------------|----------|
|                                | 2004 (%)    | 2006 (%) | 2004 (%)   | 2006 (%) | 2004 (%)     | 2006 (%) |
| <b>0-5% πάνω από Σ.Σ.Ε.</b>    | 37,8        | 50,6     | 78,6       | 82,2     | 68,9         | 66,0     |
| <b>5-15% πάνω από Σ.Σ.Ε.</b>   | 14,5        | 15,3     | 6,3        | 3,9      | 11,0         | 12,6     |
| <b>16% και πάνω από Σ.Σ.Ε.</b> | 47,8        | 34,1     | 15,1       | 14,0     | 20,2         | 21,5     |
| <b>Σύνολο</b>                  | 100,0       | 100,0    | 100,0      | 100,0    | 100,0        | 100,0    |

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων πινάκων προσωπικού

Ολοκληρώνοντας τη σύγκριση των τριών κλάδων ως προς τις μισθολογικές ανισότητες (Πίνακας 5.3.6 και Σχήμα 5.3.2), και εφαρμόζοντας τη μεθοδολογία της αναλογίας D90/10, του δείκτη Gini και της τυπικής απόκλισης τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι μισθολογικές ανισότητες είναι πιο έντονες στον κλάδο της πληροφορικής, ακολουθεί ο κλάδος τροφίμων-ποτών ενώ ο κλάδος των ξενοδοχείων, παρόλο που η απόκλιση των μισθών διευρύνθηκε, παρουσιάζει τις μικρότερες μισθολογικές ανισότητες.

Εν κατακλείδι, όσο υψηλότερους μισθούς παρέχει ο κλάδος, τόσο μεγαλύτερη είναι η διασπορά τους και οι μισθολογικές ανισότητες ανάμεσα στους εργαζόμενους είναι πιο έντονες. Στα παραπάνω συμβάλλουν σημαντικά, τα χαρακτηριστικά των εργαζόμενων και του κλάδου αλλά και το ποσοστό κάλυψης των εργαζόμενων από τη Σ.Σ.Ε.

**Πίνακας 5.3.6: Οι δείκτες ανισότητας ανά κλάδο για τα έτη 2004 και 2006**

|                 | Έτος 2004 |            |             |        | Έτος 2006 |            |             |        |
|-----------------|-----------|------------|-------------|--------|-----------|------------|-------------|--------|
|                 | Τρόφιμα   | Ξενοδοχεία | Πληροφορική | Σύνολο | Τρόφιμα   | Ξενοδοχεία | Πληροφορική | Σύνολο |
| Τυπική Απόκλιση | 620,18    | 430,79     | 978,19      | 674,03 | 673,28    | 449,54     | 835,31      | 651,35 |
| Gini            | 0,22      | 0,15       | 0,37        | 0,22   | 0,21      | 0,16       | 0,25        | 0,22   |
| P90/10          | 2,1       | 1,63       | 2,95        | 2,04   | 2,01      | 1,73       | 2,33        | 1,97   |

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων πινάκων προσωπικού



Σχήμα 5.3.2: Ο δείκτης Gini συνολικά και ανά κλάδο

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων πινάκων προσωπικού

#### 5.4. Οι μισθολογικές ανισότητες και οι επιμέρους μεταβλητές που τις προσδιορίζουν

Μετά την ολοκλήρωση της ανάλυσης των μισθολογικών ανισοτήτων τόσο στο συνολικό δείγμα όσο και ανά κλάδο, η παρούσα ενότητα εξετάζει κάθε μία μεταβλητή ξεχωριστά σε σχέση με το μισθό. Οι μισθολογικές ανισότητες ανάμεσα στις ομάδες της κάθε μεταβλητής (between group inequality) αναλύονται βάσει περιγραφικών στατιστικών, πινάκων και μη παραμετρικών τεστ ενώ οι μισθολογικές ανισότητες μέσα στην ομάδα της κάθε μεταβλητής (within group inequality) αναλύονται με το δείκτη ανισότητας Gini.

##### 5.4.1. Το φύλο και οι μισθολογικές ανισότητες

Οι άνδρες εργαζόμενοι υπερέχουν μισθολογικά σε σχέση με τις γυναίκες τόσο ως προς το μέσο πραγματικό μισθό αλλά και ως προς αυτόν που προσδιορίζεται με βάση την εκάστοτε Σ.Σ.Ε. Αναλυτικότερα, ο μέσος μισθός των γυναικών εργαζόμενων είναι κατά 15% χαμηλότερος από το μέσο μισθό των ανδρών το 2004 και κατά 13% χαμηλότερος το 2006. Αντίστοιχα, ο μέσος μισθός βάσει Σ.Σ.Ε. των γυναικών είναι κατά 6,7% χαμηλότερος από το μέσο μισθό των ανδρών βάσει Σ.Σ.Ε. το 2004 και κατά 6,6% το 2006.



**Πίνακας 5.4.1: Περιγραφικά στατιστικά μικτών μισθών και μισθών βάσει Σ.Σ.Ε. ανά φύλο**

| <b>Ανδρες</b>       | <b>Μικτός μισθός<br/>2004</b> | <b>Μικτός Μισθός<br/>2006</b> | <b>Σ.Σ.Ε.<br/>2004</b> | <b>Σ.Σ.Ε.<br/>2006</b> |
|---------------------|-------------------------------|-------------------------------|------------------------|------------------------|
| Μέσος μισθός        | 1206,22                       | 1261,50                       | 879,00                 | 973,68                 |
| Τυπική<br>Απόκλιση  | 854,44                        | 813,42                        | 176,394                | 294,793                |
| Ελάχιστος<br>μισθός | 412,00                        | 393,00                        | 412,00                 | 164,97                 |
| Μέγιστος μισθός     | 7200,00                       | 8073,00                       | 1780,00                | 1859,00                |
| <b>Γυναίκες</b>     |                               |                               |                        |                        |
| Μέσος μισθός        | 894,75                        | 980,23                        | 823,31                 | 913,39                 |
| Τυπική<br>Απόκλιση  | 284,58                        | 327,363                       | 183,294                | 202,88                 |
| Ελάχιστος<br>μισθός | 340,00                        | 112,90                        | 340,00                 | 112,90                 |
| Μέγιστος μισθός     | 3503,22                       | 4201,18                       | 1147,49                | 1671,81                |

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων πινάκων προσωπικού

Η διαφοροποίηση των μισθών ανδρών και γυναικών βάσει Σ.Σ.Ε. της τάξεως 6-7% οφείλεται κυρίως στα διαφορετικά προσωπικά χαρακτηριστικά των εργαζόμενων, όπως η εκπαίδευση και η ειδικότητα. Όπως προκύπτει από τα στοιχεία του Πίνακα 5.4.2, ο αριθμός των γυναικών εργαζόμενων που έχουν αποφοιτήσει από τα χαμηλότερα εκπαιδευτικά επίπεδα (δημοτικό, γυμνάσιο, μεταγυμνασιακές σπουδές) είναι διπλάσιος από τον αντίστοιχο αριθμό των ανδρών εργαζόμενων. Η τάση αυτή αντιστρέφεται όσο υψηλότερη είναι η εκπαιδευτική βαθμίδα και συγκεκριμένα σχεδόν το 60% των αποφοίτων Λυκείου, το 62,8% των αποφοίτων ΑΕΙ και το 87,5% των κατόχων μεταπτυχιακού είναι άνδρες. Το παραπάνω γεγονός επιβεβαιώνει την άποψη που διατυπώθηκε στο Κεφάλαιο 3, ενότητα 3.1.2.1, ότι οι άνδρες υπερτερούν σε ανθρώπινο κεφάλαιο, ενώ οι γυναίκες είναι πιο διστακτικές να επενδύσουν σε ανθρώπινο κεφάλαιο καθώς θεωρούν ότι θα συμμετέχουν στην αγορά εργασίας για μικρότερο μέρος της ζωής τους σε σχέση με τους άνδρες.



**Πίνακας 5.4.2: Εκπαιδευτικό επίπεδο εργαζόμενων ανά φύλο (% ανά εκπαιδευτική βαθμίδα)**

| Εκπαίδευση              | Ανδρας | Γυναίκα |
|-------------------------|--------|---------|
| Δημοτικό                | 34,7   | 65,3    |
| Γυμνάσιο                | 31,2   | 68,8    |
| Μεταγυμνασιακές σπουδές | 28,9   | 71,1    |
| Λύκειο                  | 59,5   | 40,5    |
| IEK                     | 68,4   | 31,6    |
| TEI                     | 54,9   | 45,1    |
| AEI                     | 62,8   | 37,2    |
| Μεταπτυχιακό            | 87,5   | 12,5    |

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων πινάκων προσωπικού

Ένας άλλος παράγοντας που διαφοροποιεί τις αποδοχές ανάμεσα στα δύο φύλα είναι η ειδικότητα, ιδιότητα που όπως φαίνεται από την ενότητα 5.4.2, είναι άμεσα συσχετισμένη με την εκπαίδευση. Οι γυναίκες εμφανίζουν υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης σε σχέση με τους άνδρες ως ανειδίκευτοι και εξειδικευμένοι εργάτες. Συγκεκριμένα, από το σύνολο των ανειδίκευτων εργατών ποσοστό 84,3% είναι γυναίκες. Αντίθετα, οι άνδρες προηγούνται σημαντικά σε όλες τις υπόλοιπες ειδικότητες και κυρίως στις ειδικότητες που απαιτούν εξειδίκευση όπως στους εργάτες που χρειάζονται ειδική άδεια με ποσοστό 94,9%, στους υπάλληλους με απαραίτητο πτυχίο AEI με ποσοστό 88,9% και ως ανώτερα διοικητικά στελέχη με ποσοστό 77,2% (Πίνακας 5.4.3).

**Πίνακας 5.4.3: Ειδικότητα εργαζόμενων ανά φύλο (% ανά ειδικότητα)**

| Ειδικότητα                                   | Ανδρες | Γυναίκες |
|--|--------|----------|
| Ανειδίκευτος εργάτης                         | 15,7%  | 84,3%    |
| Εξειδικευμένος                               | 49,1%  | 50,9%    |
| Μη χειρωνακτικοί εργάτες με απαραίτητη άδεια | 94,9%  | 5,1%     |
| Υπάλληλοι                                    | 57,4%  | 42,6%    |
| Υπάλληλος με απαραίτητο TEI                  | 60%    | 40%      |
| Υπάλληλος με απαραίτητο AEI                  | 88,9%  | 11,1%    |
| Διευθυντικά στελέχη                          | 77,2%  | 22,8%    |

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων πινάκων προσωπικού



Ένας άλλος παράγοντας που δικαιολογεί τη διαφοροποίηση των μισθών ανδρών και γυναικών ως προς τη Σ.Σ.Ε. είναι το γεγονός ότι ένα μεγάλο μέρος των εργαζόμενων με μερική απασχόληση και συνεπώς χαμηλότερους μισθούς είναι γυναίκες. Συγκεκριμένα, ποσοστό 62,5% των απασχολούμενων με μερική απασχόληση είναι γυναίκες και το 37,5% άνδρες.

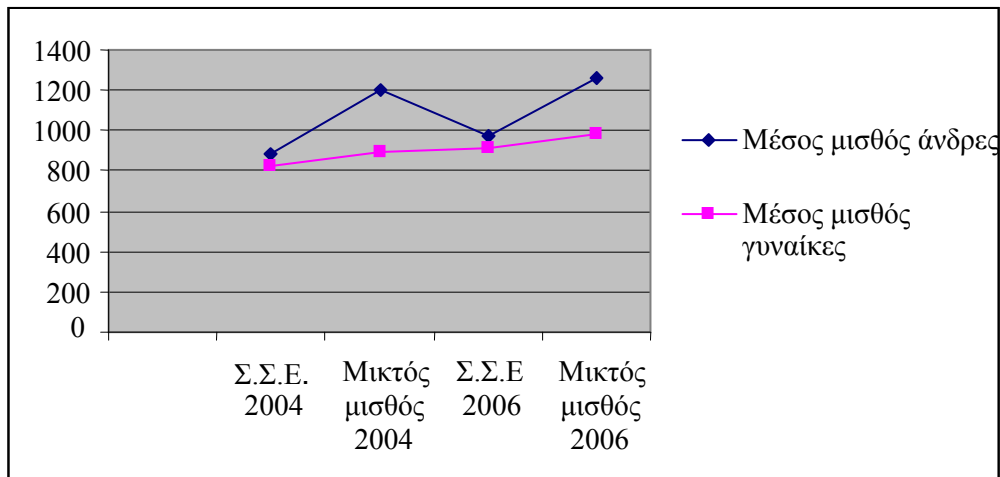
Η διαφοροποίηση των μέσων μικτών μισθών βάσει φύλου εκτός από τα παραπάνω μπορεί να οφείλεται στις διακρίσεις, τις προκαταλήψεις και τα στερεότυπα που επικρατούν στην αγορά εργασίας, καθώς και διαφορές στην παραγωγικότητα όπως αναλύθηκαν στο Κεφάλαιο 3, ενότητα 3.1.2.1. Επίσης θα πρέπει να ληφθούν υπόψη οι παράγοντες που προσδιορίστηκαν από Έλληνες μελετητές και αναφέρθηκαν στο Κεφάλαιο 4, ενότητα 4.4.1 (παραοικονομία, νέες μορφές απασχόλησης κλπ). Με την εφαρμογή του μη παραμετρικού τεστ Mann-Whitney προκύπτει ότι οι παρατηρούμενες διαφορές στις μέσες αποδοχές ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες για τα δύο έτη είναι στατιστικά σημαντικές καθώς το Chi Square για τα έτη 2004 και 2006 είναι 78,389 και 111,707 αντίστοιχα και το ποσοστό λάθους ίσο με μηδέν.

Ως προς τη διαφοροποίηση των μισθών από τη Σ.Σ.Ε παρατηρείται ότι οι μισθοί των γυναικών εργαζόμενων είναι πιο ταυτισμένοι με τα κατώτατα όρια, καθώς σε ποσοστά 72,3% το 2004 και 77,4% το 2006 αμείβονται με αποδοχές ίσες ή έως 5% υψηλότερες της Σ.Σ.Ε. Τα αντίστοιχα ποσοστά για τους άνδρες είναι 59,6% και 60,5%. Επίσης υπάρχει μεγάλη διαφορά στα ποσοστά των υψηλόμισθων όπου το ποσοστό των ανδρών που λαμβάνει αποδοχές υψηλότερες από 15% της Σ.Σ.Ε. είναι διπλάσιο από αυτό των γυναικών (29,8% έναντι 12,3% το 2006). Ως προς τους εργαζόμενους που οι αποδοχές τους κυμαίνονται μεταξύ 5% και 15% περισσότερο αυτών που ορίζουν οι αντίστοιχες Σ.Σ.Ε. δεν υπάρχουν αξιόλογες διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα.

Πίνακας 5.4.4: Απόκλιση από Σ.Σ.Ε. ανά φύλο

|                                | 2004 (%) |          | 2006 (%) |          |
|--------------------------------|----------|----------|----------|----------|
|                                | Άνδρες   | Γυναίκες | Άνδρες   | Γυναίκες |
| <b>0-5% πάνω από Σ.Σ.Ε.</b>    | 59,4%    | 72,3%    | 60,5%    | 77,4     |
| <b>5-15% πάνω από Σ.Σ.Ε.</b>   | 9,4%     | 10,8%    | 9,7%     | 10,3%    |
| <b>16% και πάνω από Σ.Σ.Ε.</b> | 31,1%    | 16,9%    | 29,8%    | 12,3%    |
| <b>Σύνολο</b>                  | 100,0    | 100,0    | 100,0    | 100,0    |

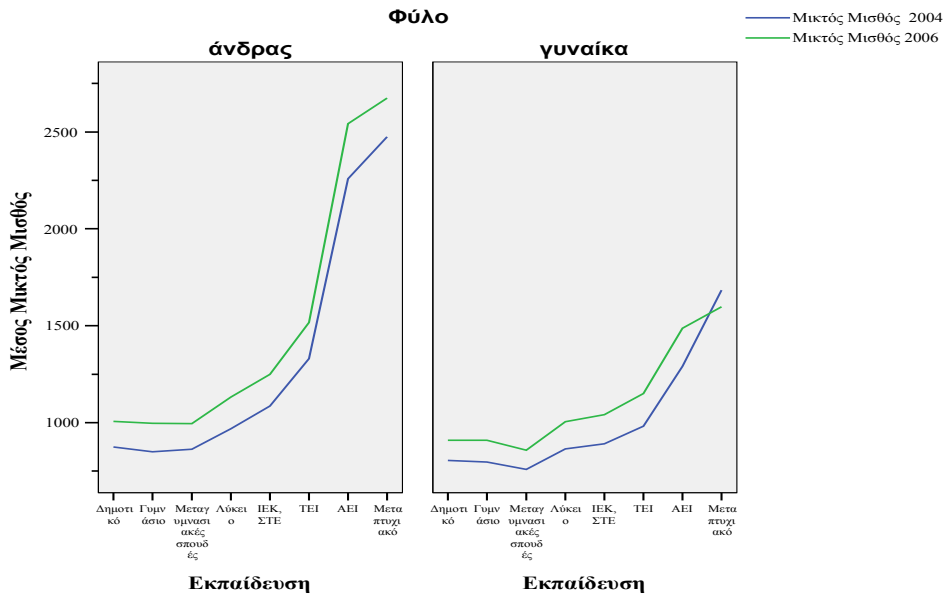
Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων πινάκων προσωπικού



Σχήμα 5.4.1: Η εξέλιξη του μισθού ανά φύλο

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων πινάκων προσωπικού

Τα ανωτέρω αποτελέσματα ουσιαστικά επιβεβαιώνουν τις θεωρίες της «γυάλινης οροφής» και του «κολλώδους πατώματος» (sticky floor) που αναλύθηκαν στο Κεφάλαιο 3, ενότητα 3.1.2.1. Σύμφωνα με τη θεωρία της γυάλινης οροφής, σε πολλούς τομείς της αγοράς εργασίας τα περιθώρια επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών είναι πιο περιορισμένα σε σχέση με τους άνδρες, ιδιαίτερα ως προς τους όρους αμοιβής της εργασίας. Η θεωρία του «κολλώδους πατώματος» επίσης υποστηρίζει ότι οι γυναίκες και οι άνδρες εργαζόμενοι με παρόμοια χαρακτηριστικά, αντιμετωπίζονται διαφορετικά μισθολογικά, οι γυναίκες δηλαδή ωθούνται ή παραμένουν στα χαμηλά μισθολογικά στρώματα και οι άνδρες στα υψηλότερα. Σε παρόμοια αποτελέσματα οδηγούν και οι εκτιμήσεις που αποτυπώνονται στα Σχήματα 5.4.2 και 5.4.3 όπου άνδρες και γυναίκες με ίδια εκπαίδευση ή ίδια ειδικότητα αμείβονται διαφορετικά.



Σχήμα 5.4.2: Η απόδοση της εκπαίδευσης ανά φύλο για τα έτη 2004 και 2006







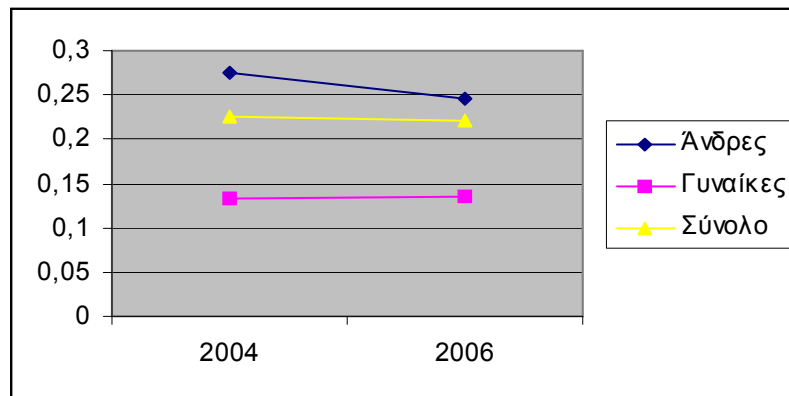
κυμαίνεται στο 5% τα τελευταία εκατοστημόρια εκτινάσσεται στο 35% και 50%, δηλαδή το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών αυξάνει όσο αυξάνει και το εισόδημα.

**Πίνακας 5.4.5: Κατανομή του εισοδήματος ανά φύλο**

|                    |          | 5      | 10      | 25     | 50     | 75      | 90     | 95      |
|--------------------|----------|--------|---------|--------|--------|---------|--------|---------|
| Μικτός μισθός 2006 | Άνδρες   | 796,31 | 858,27  | 930,07 | 1094   | 1406,25 | 2170,5 | 3300    |
|                    | Γυναίκες | 760    | 807,57  | 876,5  | 937,49 | 1072,67 | 1400   | 1587,45 |
| Μικτός μισθός 2004 | Άνδρες   | 687,64 | 711,775 | 800    | 942,42 | 1229,46 | 1952,5 | 2813,55 |
|                    | Γυναίκες | 662,25 | 711     | 767,16 | 820,01 | 922     | 1196,7 | 1372,5  |

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων πινάκων προσωπικού

Η εξέταση των μισθολογικών ανισοτήτων ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες ξεχωριστά (within group inequality) για τα δύο έτη, δείχνει ότι οι μισθολογικές ανισότητες είναι πιο έντονες ανάμεσα στους άνδρες εργαζόμενους. Συγκεκριμένα ο δείκτης Gini στους άνδρες είναι διπλάσιος των γυναικών (0,25 για τους άνδρες και 0,13 για τις γυναίκες το 2006). Αν και τη χρονική περίοδο 2004-2006 ο δείκτης ανισότητας Gini σημείωσε μείωση στους άνδρες και μικρή αύξηση στις γυναίκες, η διαφορά στην ανισοκατανομή του εισοδήματος ανάμεσα στα δύο φύλα παραμένει σημαντική. Δηλαδή από τη μια πλευρά παρατηρούνται έντονες μισθολογικές ανισότητες ανάμεσα στους άνδρες εργαζόμενους, από την άλλη παρατηρούνται περιορισμένες μισθολογικές ανισότητες ανάμεσα στις γυναίκες καθώς έχουν χαμηλότερους μισθούς, που βρίσκονται πιο κοντά στη Σ.Σ.Ε. (γεγονός που περιορίζει τις μισθολογικές ανισότητες).



Σχήμα 5.4.4: Ο δείκτης Gini ανά φύλο

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων πινάκων προσωπικού

#### 5.4.2. Η εκπαίδευση και οι μισθολογικές ανισότητες

Η σχέση του μισθού με την εκπαίδευση, απεικονίζεται στο Σχήμα 5.4.5 και παρατηρείται ότι η τριτοβάθμια εκπαίδευση οδηγεί σε υψηλότερους μισθούς και μεγαλύτερες αποκλίσεις από τη Σ.Σ.Ε. Αναλυτικότερα, οι απόφοιτοι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, γυμνασίου και με μεταγυμνασιακές σπουδές κινούνται στα ίδια μισθολογικά επίπεδα ενώ οι απόφοιτοι Λυκείου και οι απόφοιτοι ΤΕΙ λαμβάνουν ελαφρώς υψηλότερες αποδοχές. Από την άλλη πλευρά, οι απόφοιτοι ΑΕΙ και οι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου απολαμβάνουν τις υψηλότερες αποδοχές.

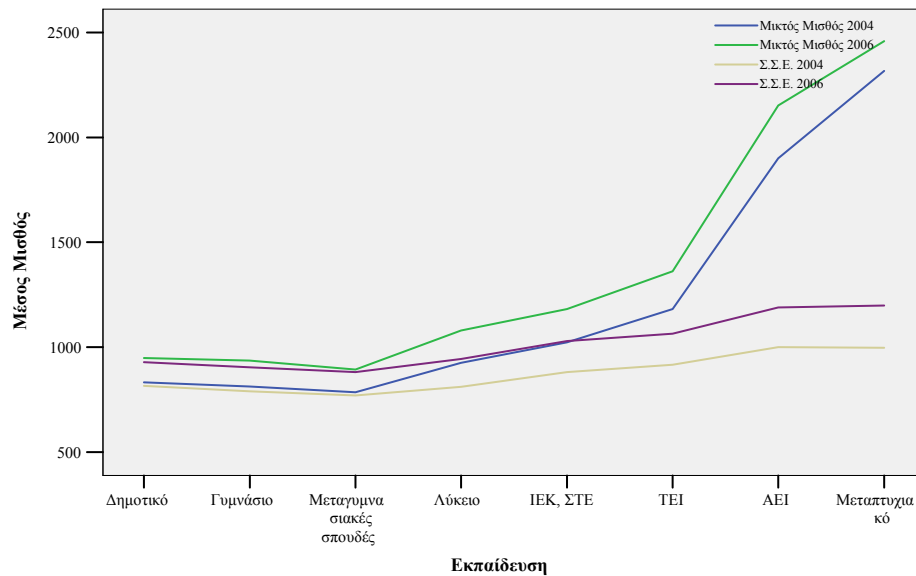
Η περαιτέρω επεξεργασία των στοιχείων του δείγματος, δείχνει επίσης, ότι όσο αυξάνεται η εκπαιδευτική βαθμίδα τόσο αυξάνεται και η διαφοροποίηση του μισθού από τη Σ.Σ.Ε. Οι εργαζόμενοι με μισθό προσκολλημένο στη Σ.Σ.Ε. είναι κυρίως οι απόφοιτοι πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Αντίθετα, οι υψηλόμισθοι εργαζόμενοι είναι κυρίως πτυχιούχοι ΑΕΙ ή κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου.<sup>82</sup> Είναι εμφανές ότι η απόδοση της εκπαίδευσης αυξάνεται όσο αυξάνεται και η εκπαιδευτική βαθμίδα (όπως επισημάνθηκε στο Κεφάλαιο 3, ενότητα 3.2.3).

Οι στατιστικά σημαντικές μισθολογικές διαφορές ανάμεσα στους εργαζόμενους διαφορετικής εκπαιδευτικής βαθμίδας για τα έτη 2004 και 2006 επιβεβαιώνονται με τη χρήση του μη παραμετρικού τεστ Kruskal-Wallis (επίπεδο

<sup>82</sup> Οι Σ.Σ.Ε προβλέπουν αύξηση του βασικού μισθού κατά 18% σε περίπτωση κατοχής πτυχίου ΑΕΙ και 13% σε περίπτωση κατοχής πτυχίου ΤΕΙ. Μερικές συμβάσεις προβλέπουν και επίδομα μεταπτυχιακού που συνήθως κυμαίνεται στο 5% (Κεφάλαιο 4, ενότητα 4.4.2).



σημαντικότητας ίσο με μηδέν και Chi-Square ίσο με 294,373 το 2004 και 367,624 το 2006).



Σχήμα 5.4.5: Η εξέλιξη του μισθού ανά εκπαιδευτική βαθμίδα

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων πινάκων προσωπικού

Από τα προαναφερθέντα επιβεβαιώνεται εν μέρει η θεωρία του «ανθρώπινου κεφαλαίου» δηλαδή, ότι η παραγωγικότητα και κατ'επέκταση οι μισθοί, επηρεάζονται από την εκπαίδευση η οποία θεωρείται ως ένα είδος επένδυσης με κόστος στο παρόν αλλά απόδοση στο μέλλον (Κεφάλαιο 3, ενότητα 3.2.1.1). Στην Ελλάδα αλλά και σε άλλες χώρες φαίνεται να ερμηνεύεται μερικώς αυτή η θεωρία, καθώς η τάση για υπερ-μόρφωση (όπως αναλύεται και στον παρακάτω πίνακα) και η συνεχώς αυξανόμενη αναλογία των πολύ μορφωμένων εργαζόμενων οδηγεί σε περαιτέρω αύξηση της μισθολογικής διασποράς ανάμεσα στους απόφοιτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (Κεφάλαιο 3, ενότητα 3.2.3).

Όπως είναι αναμενόμενο, η εκπαίδευση, οι δεξιότητες και οι ικανότητες του εργαζόμενου αντανακλώνται στην ειδικότητά του. Σύμφωνα με τον Πίνακα 5.4.6, όσο ανεβαίνει η εκπαιδευτική βαθμίδα, τόσο βελτιώνεται και η ειδικότητα δηλαδή άτομα με καλύτερη εκπαίδευση και κατάρτιση κατέχουν περισσότερο εξειδικευμένες θέσεις. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι ένα μεγάλο ποσοστό των ανειδίκευτων και εξειδικευμένων εργατών είναι απόφοιτοι γυμνασίου (45,6% και 43,3%), σχεδόν το ήμισυ των υπαλλήλων είναι απόφοιτοι λυκείου (55%) ενώ στα ανώτερα διοικητικά στελέχη το μεγαλύτερο ποσοστό είναι απόφοιτοι τριτοβάθμιας



εκπαίδευσης και κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου (75%). Ουσιαστικά, η εκπαίδευση αποτελεί προσδιοριστικό παράγοντα της ειδικότητας.

Ένα άλλο σημαντικό στοιχείο που προκύπτει από τον παρακάτω πίνακα αφορά στην αναποτελεσματικότητα του εκπαιδευτικού συστήματος στην Ελλάδα. Είναι σαφές ότι υπάρχει «υπερ-εκπαίδευση» των εργαζόμενων που εν μέρει και ενδεχομένως δεν την χρειάζονται στην επαγγελματική τους ενασχόληση καθώς τα στοιχεία της παρούσας έρευνας δείχνουν ότι υπάρχουν πτυχιούχοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που δεν απασχολούνται στην αντίστοιχη ειδικότητα. Για παράδειγμα, σχεδόν το 12% των αποφοίτων ΤΕΙ και το 6% των αποφοίτων ΑΕΙ απασχολούνται ως εργάτες (ανειδίκευτοι, εξειδικευμένοι, μη χειρωνακτικοί με απαραίτητη άδεια). Τα στοιχεία αυτά δείχνουν σε μεγάλο βαθμό ότι η δευτεροβάθμια εκπαίδευση αποτελεί ένα στάδιο προετοιμασίας για την τριτοβάθμια εκπαίδευση με αποτέλεσμα την αυξανόμενη τάση φοίτησης στην τριτοβάθμια βαθμίδα χωρίς όμως αυτή η τάση να ανταποκρίνεται στις ανάγκες της αγοράς εργασίας.<sup>83</sup>

Πίνακας 5.4.6: Εκπαίδευση και ειδικότητα (% ανά εκπαιδευτική βαθμίδα)

|                         | Ανειδίκευτος | Εξειδικευμένος χειρωνακτικός | Μη χειρωνακτικός με άδεια | Υπάλληλος | Υπάλληλος με απαραίτητο ΤΕΙ | Υπάλληλος με απαραίτητο ΑΕΙ | Ανώτερα Στελέχη |
|-------------------------|--------------|------------------------------|---------------------------|-----------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------|
| Δημοτικό                | 38,1         | 55,1                         | 5,9                       | 0,9       | 0                           | 0                           | 0               |
| Γυμνάσιο                | 45,6         | 43,3                         | 7,6                       | 2,7       | 0                           | 0                           | 0,8             |
| Μεταγυμνασιακές σπουδές | 46,7         | 28,9                         | 13,1                      | 11,1      | 0                           | 0                           | 0               |
| Λύκειο                  | 13,5         | 15,2                         | 14,2                      | 55        | 0                           | 0                           | 2               |
| ΙΕΚ,ΣΤΕ                 | 5,6          | 28,6                         | 20,8                      | 42,4      | 0                           | 0                           | 2,6             |
| ΤΕΙ                     | 2            | 6,4                          | 3,4                       | 67,6      | 14,2                        | 0                           | 6,4             |
| ΑΕΙ                     | 0,5          | 4,7                          | 1                         | 60,7      | 0                           | 9,4                         | 23,6            |
| Μεταπτυχιακό            | 0            | 0                            | 0                         | 87,5      | 0                           | 0                           | 12,5            |

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων πινάκων προσωπικού

Η εξέταση των μισθολογικών ανισοτήτων εντός κάθε εκπαιδευτικής ομάδας δείχνει ότι όσο ανεβαίνει η εκπαιδευτική βαθμίδα τόσο αυξάνεται το εύρος των αποδοχών των εργαζόμενων. Όπως φαίνεται από τις εκτιμήσεις του Πίνακα 5.4.7, ο δείκτης ανισότητας Gini είναι αρκετά χαμηλός στις δύο χαμηλότερες εκπαιδευτικές βαθμίδες (απόφοιτοι δημοτικού και απόφοιτοι γυμνασίου). Στις μεταγυμνασιακές σπουδές το επίπεδο του δείκτη Gini παραμένει χαμηλό, διαφοροποιείται όμως σημαντικά για τους απόφοιτους Λυκείου και τους

<sup>83</sup> Τα ποσοστά αποφοίτων ανά βαθμίδα εκπαίδευσης στην Ελλάδα και τη συσχέτιση εκπαίδευσης-ανεργίας αναλύονται στο Κεφάλαιο 4, ενότητα 4.4.2.



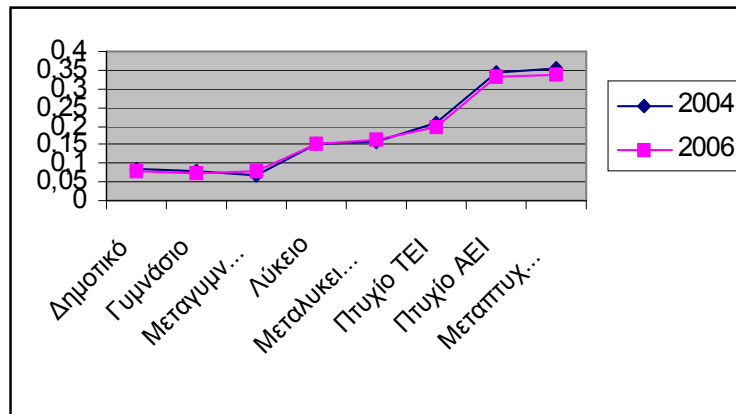
εργαζόμενους με μεταλυκειακές σπουδές (από 0,079 φτάνει στο 0,153 για τους απόφοιτους Λυκείου και στο 0,163 για τους εργαζόμενους με μεταλυκειακές σπουδές). Ο δείκτης ανισότητας Gini εκτιμάται σημαντικά υψηλότερος στις τρεις υψηλότερες βαθμίδες (απόφοιτοι ΤΕΙ, απόφοιτοι ΑΕΙ και κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου), φτάνοντας στο 0,34 για τους κατόχους μεταπτυχιακού.

Συμπερασματικά, η μισθολογική διασπορά αυξάνεται όσο αυξάνεται και η εκπαιδευτική βαθμίδα και κορυφώνεται ανάμεσα στους απόφοιτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Το γεγονός αυτό οφείλεται σε ένα μεγάλο αριθμό παραγόντων που αναλύθηκαν στο Κεφάλαιο 3, ενότητα 3.2.3 και συνοπτικά αφορούν στις διαφορετικές ικανότητες του κάθε εργαζόμενου που σε συνδυασμό με την εκπαίδευση καθορίζουν την απόδοσή της καθώς και σε διαφορές της ποιότητας της εκπαίδευσης που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι .

**Πίνακας 5.4.7: Ο δείκτης Gini και η αναλογία D90/10 ανά εκπαιδευτική βαθμίδα για τα έτη 2004 και 2006**

|                              | <b>Gini</b> | <b>D90/10</b> |
|------------------------------|-------------|---------------|
| Απόφοιτοι Δημοτικού 2004     | 0,08        | 1,33          |
| Απόφοιτοι Δημοτικού 2006     | 0,08        | 1,37          |
| Απόφοιτοι Γυμνασίου 2004     | 0,07        | 1,29          |
| Απόφοιτοι Γυμνασίου 2006     | 0,07        | 1,29          |
| Μεταγυμνασιακές σπουδές 2004 | 0,07        | 1,41          |
| Μεταγυμνασιακές σπουδές 2006 | 0,07        | 1,45          |
| Απόφοιτοι Λυκείου 2004       | 0,15        | 1,77          |
| Απόφοιτοι Λυκείου 2006       | 0,15        | 1,73          |
| ΙΕΚ ΣΤΕ 2004                 | 0,15        | 1,70          |
| ΙΕΚ ΣΤΕ 2006                 | 0,16        | 1,76          |
| Απόφοιτοι ΤΕΙ 2004           | 0,20        | 1,94          |
| Απόφοιτοι ΤΕΙ 2006           | 0,19        | 2,02          |
| Απόφοιτοι ΑΕΙ 2004           | 0,34        | 4,59          |
| Απόφοιτοι ΑΕΙ 2006           | 0,33        | 4,49          |
| Κάτοχοι Μεταπτυχιακού 2004   | 0,35        | 5,41          |
| Κάτοχοι Μεταπτυχιακού 2006   | 0,34        | 5,19          |

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων πινάκων προσωπικού



Σχήμα 5.4.6: Ο δείκτης Gini ανά εκπαιδευτική βαθμίδα

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων πινάκων προσωπικού

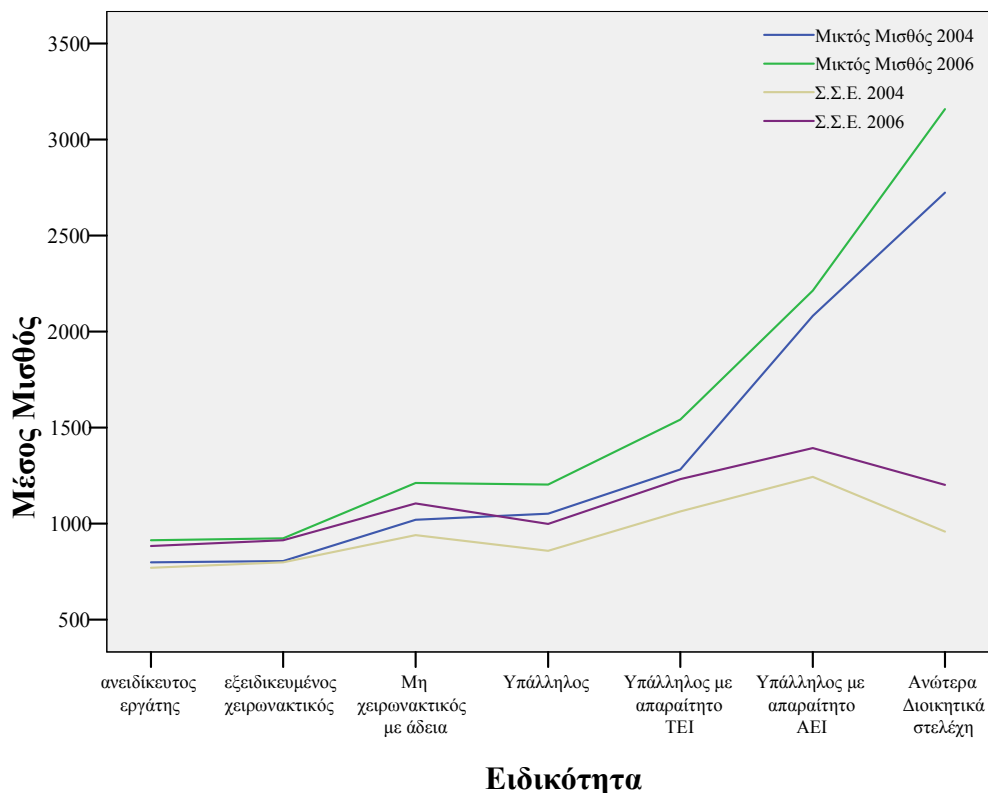
#### 5.4.3. Η ειδικότητα και οι μισθολογικές ανισότητες

Η σχέση του μισθού με την ειδικότητα παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον και ακολουθεί όπως ήταν αναμενόμενο παρόμοια κλιμάκωση με αυτή του μισθού και της εκπαίδευσης. Σε γενικές γραμμές παρατηρείται ότι οι μισθοί των εξειδικευμένων υπαλλήλων είναι αρκετά υψηλότεροι από τους μισθούς των εργατών (ανειδίκευτων και εξειδικευμένων). Συγκεκριμένα, οι μέσοι μισθοί των εργατών (ανειδίκευτων και εξειδικευμένων χειρωνακτικών) βρίσκονται σε χαμηλά επίπεδα και είναι σχεδόν ίσοι με τους κατώτατους μισθούς που καθορίζονται από τις Σ.Σ.Ε. Οι μισθοί των μη χειρωνακτικών εργατών με απαραίτητη άδεια και των υπαλλήλων είναι υψηλότεροι και διαφοροποιούνται περισσότερο από τη Σ.Σ.Ε. Στο σημείο αυτό φαίνεται πόσο σημαντικό ρόλο παίζει η εξειδίκευση καθώς οι εξειδικευμένοι με απαραίτητη άδεια εργάτες (για παράδειγμα ηλεκτροτεχνίτες) αμείβονται το ίδιο με τους υπαλλήλους (για παράδειγμα υπαλλήλους γραφείου). Επίσης σημειώνεται ότι οι Σ.Σ.Ε. καθορίζουν υψηλότερους μισθούς για τους εξειδικευμένους με άδεια εργάτες σε σχέση με τους υπαλλήλους. Οι μέσοι μισθοί των ειδικοτήτων που απαιτούν πτυχίο ΤΕΙ και ΑΕΙ, είναι σημαντικά υψηλότεροι ενώ οι πλέον υψηλοί συναντώνται στις περιπτώσεις των ανώτερων διοικητικών στελεχών. Επίσης αυτές οι τρεις ειδικότητες παρουσιάζουν και σημαντικές διαφοροποιήσεις από τη Σ.Σ.Ε.





Οι υψηλοί μισθοί των εξειδικευμένων υπαλλήλων και των ανώτερων διοικητικών στελεχών μπορούν να αποδοθούν αφενός στην καλύτερη εκπαίδευση και ενδεχομένως σε μεγαλύτερη προϋπηρεσία και αφετέρου σε κάποια μη μετρήσιμα χαρακτηριστικά όπως για παράδειγμα οι διευθυντικές ικανότητες (υπευθυνότητα και λογοδοσία) που αναφέρθηκαν στο Κεφάλαιο 3, ενότητα 3.3. Επίσης παρατηρείται ότι η διαφοροποίηση των μικτών μισθών των ανώτερων διοικητικών στελεχών από τα κατώτατα όρια είναι αρκετά μεγαλύτερη, καθώς όπως προαναφέρθηκε, για την ειδικότητα των ανώτερων διευθυντικών στελεχών ο μισθός υπολογίστηκε βάσει της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε καθώς δεν προβλέπεται κάποιος μισθός για αυτή την ειδικότητα από καμία Σ.Σ.Ε. και πρόκειται ουσιαστικά για ελεύθερη συμφωνία ανάμεσα στον εργαζόμενο και τον εργοδότη. Οι στατιστικά σημαντικές μισθολογικές διαφορές ανάμεσα στους εργαζόμενους διαφορετικών ειδικοτήτων για τα δύο έτη επιβεβαιώνονται με τη χρήση του μη παραμετρικού τεστ Kruskal-Wallis (επίπεδο σημαντικότητας ίσο με 0,01 και  $\chi^2= 344,356$  το 2004 και 508,332 το 2006)

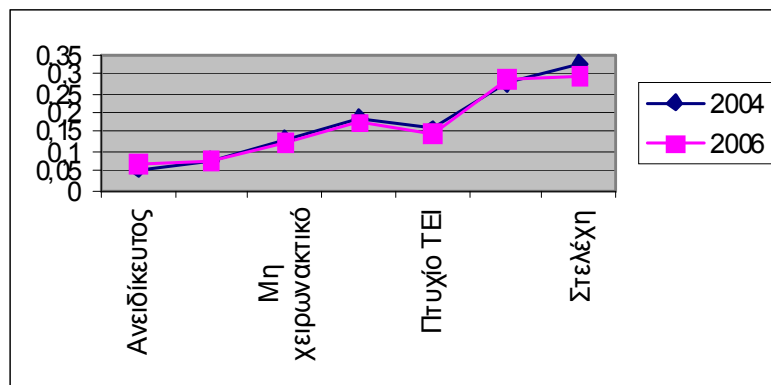


Σχήμα 5.4.7: Η εξέλιξη του μισθού ανά ειδικότητα

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων πινάκων προσωπικού



Ως προς τις μισθολογικές ανισότητες των εργαζόμενων σε κάθε ομάδα ειδικότητας (within group inequality), ο δείκτης Gini αυξάνει σταδιακά σε σχέση με την ειδικότητα. Η ανισοκατανομή είναι ιδιαίτερα υψηλή για τις ειδικότητες με απαραίτητο πτυχίο ΑΕΙ και τα ανώτερα διοικητικά στελέχη όπου ο δείκτης φτάνει στο 0,3. Η τάση αυτή είναι παρόμοια με την τάση που περιγράφηκε ως προς την εκπαίδευση (αυξημένη μισθολογική διασπορά ανάμεσα στους απόφοιτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης).



Σχήμα 5.4.8: Ο δείκτης Gini ανά ειδικότητα

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων πινάκων προσωπικού

#### 5.4.4. Η ηλικία και η προϋπηρεσία σε σχέση με τις μισθολογικές ανισότητες

Στην παρούσα ενότητα εξετάζεται η σχέση της πορείας του μισθού ενός εργαζόμενου αφενός με την επαγγελματική του προϋπηρεσία και αφετέρου με την ηλικία του. Σύμφωνα με την ανάλυση της προϋπηρεσίας, και στα πλαίσια της θεωρίας του ανθρώπινου κεφαλαίου, ο μισθός του εργαζόμενου αυξάνεται όσο αυτός επενδύει στην προϋπηρεσία και την εμπειρία-εξειδίκευση που αποκτά από αυτήν.

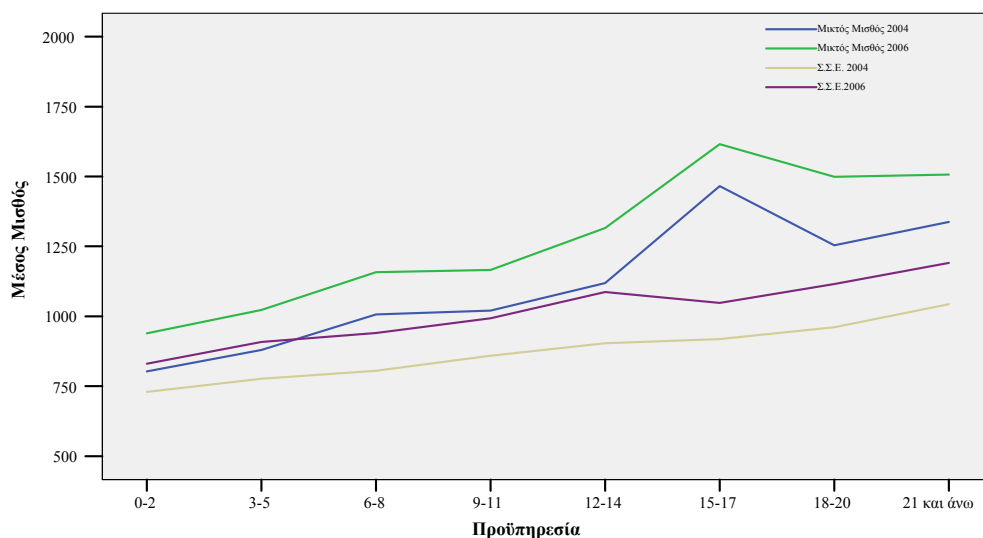
Όπως απεικονίζεται από το Σχήμα 5.4.9, η πορεία του μισθού σε σχέση με την προϋπηρεσία είναι ανοδική και για τα δύο έτη και μέχρι τα 12 έτη προϋπηρεσίας είναι μεν πιο υψηλός από το μισθό της Σ.Σ.Ε. ακολουθεί όμως τις αυξήσεις που δίνονται από τη Σ.Σ.Ε.<sup>84</sup> Από τα 12 έως τα 15 έτη προϋπηρεσίας η πορεία του μισθού παρουσιάζει έντονη αύξηση και η διαφορά από τη Σ.Σ.Ε. διευρύνεται. Από τα 15 έως 18 έτη προϋπηρεσίας ο μέσος μισθός σταδιακά

<sup>84</sup> Αξίζει να σημειωθεί ότι από νομοθετικής πλευράς, οι Σ.Σ.Ε. προβλέπουν μια αύξηση στο μισθό 5% ανά τριετία ή διετία προϋπηρεσίας ανάλογα με την ειδικότητα.



μειώνεται για να ακολουθήσει και πάλι μετά από ένα σημείο την πορεία της Σ.Σ.Ε. Η έντονη αύξηση του μισθού την τριετία 15-18 έτη προϋπηρεσίας συμπίπτει ενδεχομένως με την προϋπηρεσία των εξειδικευμένων υπαλλήλων και των ανώτερων διοικητικών στελεχών που λαμβάνουν και τους υψηλότερους μισθούς.

Από το Σχήμα 5.4.9 είναι εμφανής μια καμπύλη, αντίστροφη πορεία του λατινικού γράμματος U, που υποδηλώνει ότι το ανθρώπινο κεφάλαιο που αποκτιέται από την επαγγελματική προϋπηρεσία ανταμείβεται περισσότερο μεταξύ των 12 και των 15 ετών προϋπηρεσίας.<sup>85</sup> Μετά από αυτό το σημείο η προϋπηρεσία και η συνεπαγόμενη μεγαλύτερη εμπειρία, στο βαθμό που υπάρχει, δεν φαίνεται να ανταμείβεται από τους εργοδότες. Αυτό μπορεί να οφείλεται και στο γεγονός της χαμηλότερης εκπαίδευσης των εργαζόμενων με μεγαλύτερη προϋπηρεσία, καθώς και την ταχεία απαξίωση αυτής της γενιάς λόγω της τεχνολογικής εξέλιξης. Η ύπαρξη στατιστικά σημαντικών μισθολογικών διαφορών ανάμεσα σε υψηλόμισθους εργαζόμενους (που αμείβονται από 16% και άνω της Σ.Σ.Ε) με διαφορετική προϋπηρεσία επιβεβαιώνονται με το μη παραμετρικό τεστ Kruskal-Wallis (επίπεδο σημαντικότητας ίσο με 0,03, δηλαδή με πιθανότητα λάθους 3% και για τα δύο έτη και  $\chi^2$  ίσο με 47,316 το 2004 και 83,734 το 2006).



Σχήμα 5.4.9: Η εξέλιξη του μισθού βάσει προϋπηρεσίας

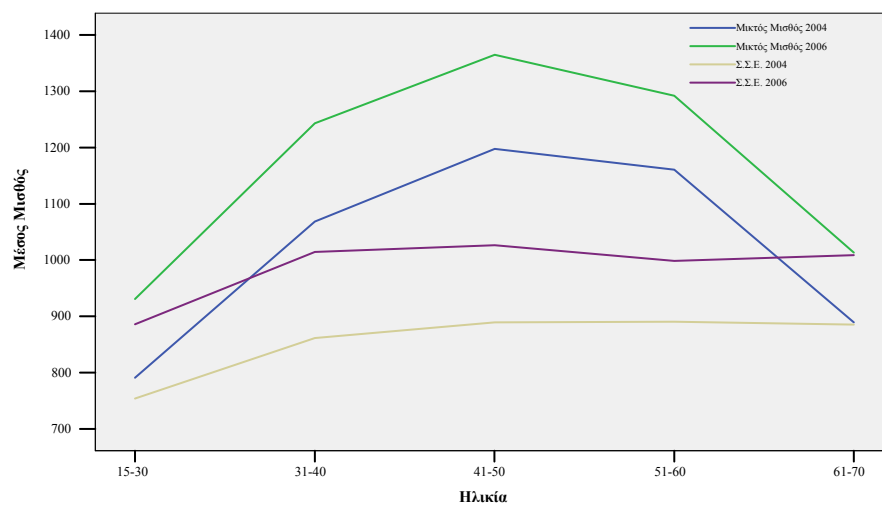
Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων πινάκων προσωπικού

<sup>85</sup> Σύμφωνα με τον Lazear (1976) οι νέοι εργαζόμενοι λαμβάνουν περίπου το ένα τρίτο της αποζημίωσής τους από την επαγγελματική προϋπηρεσία σε ανθρώπινο κεφάλαιο. Επομένως υπάρχει ουσιαστική επιρροή της επαγγελματικής εμπειρίας στην αύξηση του μισθού κυρίως για τους νέους εργαζόμενους.



Παρόμοια πορεία παρατηρείται στους μισθούς αν ληφθεί υπόψη ο παράγοντας ηλικία (Σχήμα 5.4.10). Ο μισθός αρχικά, και όταν ο εργαζόμενος πρωτοεισέρχεται στην αγορά εργασίας, είναι ιδιαίτερα χαμηλός και σχεδόν ίσος με αυτόν που προβλέπεται στη Σ.Σ.Ε. ενώ στη συνέχεια, αυξάνεται σημαντικά και αποκλίνει από τις αμοιβές της Σ.Σ.Ε. Μετά την ηλικία των 40 ετών ο μέσος μισθός αρχίζει σταδιακά να μειώνεται για να φτάσει και πάλι στα επίπεδα της Σ.Σ.Ε σε μεγαλύτερα ηλικιακά κλιμάκια. Η σχέση μισθού και ηλικίας επιβεβαιώνει τη θεωρία του «κύκλου της ζωής». Σύμφωνα με την παραπάνω θεωρία, οι νέοι εργαζόμενοι ξεκινούν την εργασιακή τους εμπειρία με σχετικά χαμηλές απολαβές και χαμηλή παραγωγικότητα. Στη συνέχεια, καθώς η παραγωγικότητα αυξάνει βελτιώνονται και οι απολαβές τους, με ρυθμό όμως που φθίνει όσο αυξάνει η ηλικία ενώ τέλος όσο οι εργαζόμενοι πλησιάζουν στη συνταξιοδότηση, οι απολαβές αρχίζουν να μειώνονται (Κεφάλαιο 3, ενότητα 3.4.1).

Αν συσχετισθεί η σχέση ηλικίας-μισθού με την επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο, η πορεία του μισθού εξηγείται και από «το προφίλ ηλικίας –κερδών» σύμφωνα με το οποίο οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι κερδίζουν περισσότερα, επειδή επενδύουν λιγότερο σε ανθρώπινο κεφάλαιο και επειδή απολαμβάνουν τις αποδόσεις των επενδύσεων που πραγματοποίησαν σε προηγούμενες περιόδους. Ο ρυθμός αύξησης των κερδών όμως μειώνεται διαχρονικά επειδή οι εργαζόμενοι συσσωρεύουν λιγότερο ανθρώπινο κεφάλαιο όσο μεγαλώνουν (Κεφάλαιο 3, ενότητα 3.4.1).

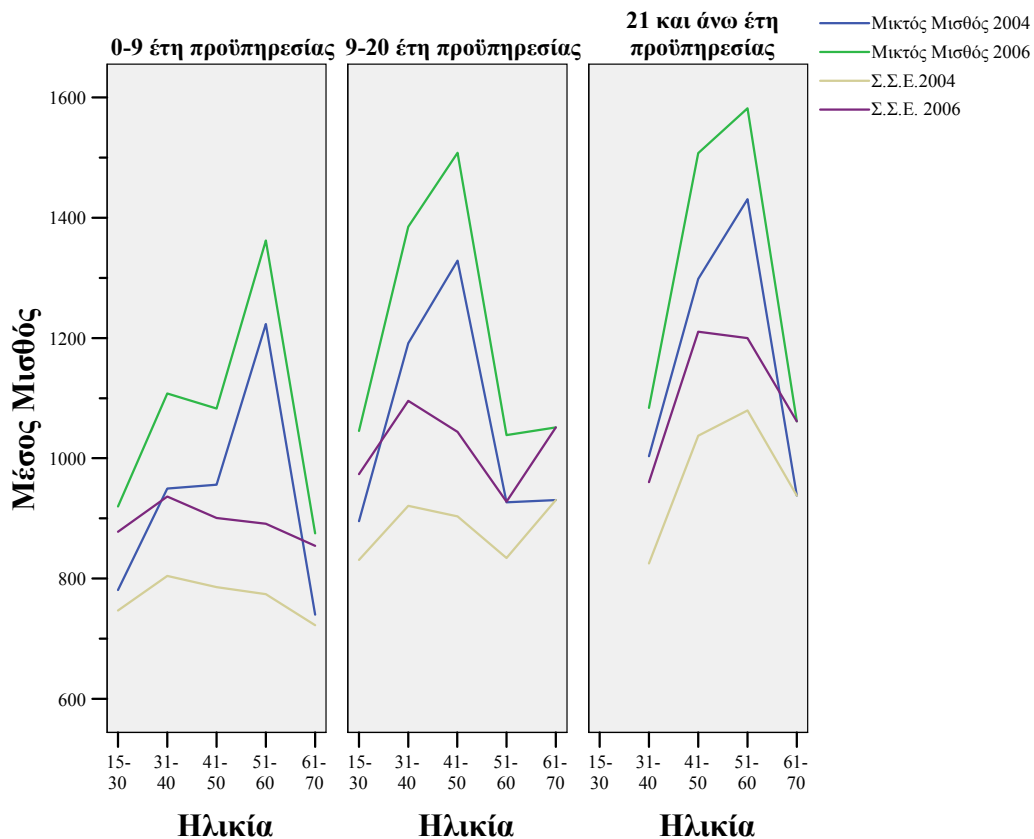


Σχήμα 5.4.10: Η εξέλιξη του μισθού ανά ηλικιακή ομάδα

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων πινάκων προσωπικού



Η ύπαρξη στατιστικά σημαντικών μισθολογικών διαφορών ανάμεσα σε υψηλόμισθους εργαζόμενους που ανήκουν σε διαφορετικές ηλικιακές ομάδες επιβεβαιώνονται με το μη παραμετρικό τεστ Kruskal-Wallis ( $\chi^2= 34,351$  το 2004 και  $55,942$  το 2006). Αυτό σημαίνει ουσιαστικά ότι ένα νέο ανώτερο διευθυντικό στέλεχος αμείβεται κατά κανόνα λιγότερο από το αντίστοιχης θέσης αλλά μεγαλύτερης ηλικίας διευθυντή. Το παραπάνω αποτελεί ένδειξη ότι η αγορά εκτιμά την εμπειρία και την ηλικία του στελέχους αλλά υπό κάποιες συνθήκες μπορεί να δημιουργήσει κίνδυνο απομάκρυνσης του δεύτερου από την εργασία του καθώς οι εργοδότες μπορεί να προτιμήσουν να προσλάβουν νέα στελέχη που θα κοστίσουν λιγότερο. Η συσχέτιση της ηλικίας και προϋπηρεσίας σε σχέση με το μικτό μισθό απεικονίζεται στο Σχήμα 5.4.11.

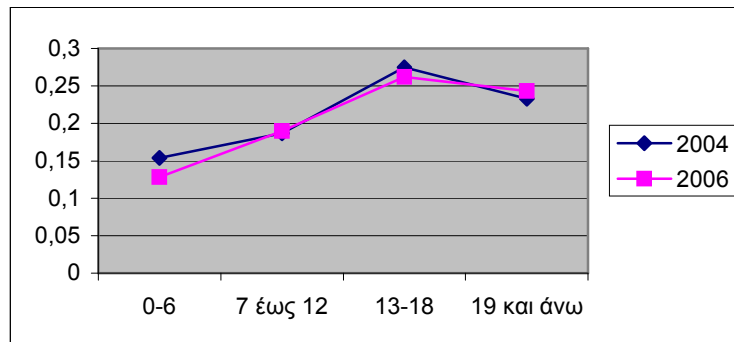


Σχήμα 5.4.11: Η ηλικία και η προϋπηρεσία σε σχέση με το μισθό

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων πινάκων προσωπικού



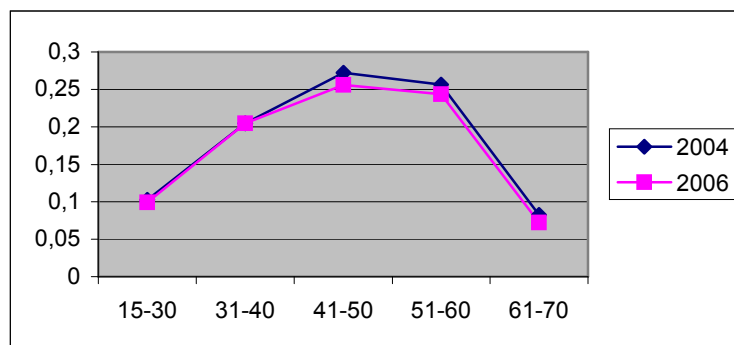
Ο δείκτης Gini σε σχέση με την προϋπηρεσία παρουσιάζει αρχικά ανοδική τάση από την αρχή της εργασιακής εμπειρίας και η ανισοκατανομή κορυφώνεται στα 13-18 έτη προϋπηρεσίας ενώ στη συνέχεια η ανισοκατανομή σταδιακά μειώνεται (Σχήμα 5.4.12).



Σχήμα 5.4.12: Ο δείκτης Gini ανά προϋπηρεσία

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων πινάκων προσωπικού

Ο κύκλος της εργασιακής «ζωής» του εργαζόμενου επαναεπιβεβαιώνεται και στις μισθολογικές ανισότητες βάσει του δείκτη Gini (Σχήμα 5.4.13). Παράλληλα με την αυξητική πορεία των μισθών, αυξάνονται και οι μισθολογικές ανισότητες ανά ηλικιακή ομάδα, με κορύφωση τις μισθολογικές ανισότητες στους εργαζόμενους ηλικίας από 41 έως 50 ετών όπου ο δείκτης Gini ξεπερνά το 0,25. Στη συνέχεια ο δείκτης μειώνεται σταδιακά για να φτάσει χαμηλότερα από εκεί όπου ξεκίνησε (λιγότερο από 0,1).



Σχήμα 5.4.13: Ο δείκτης Gini ανά ηλικιακή ομάδα

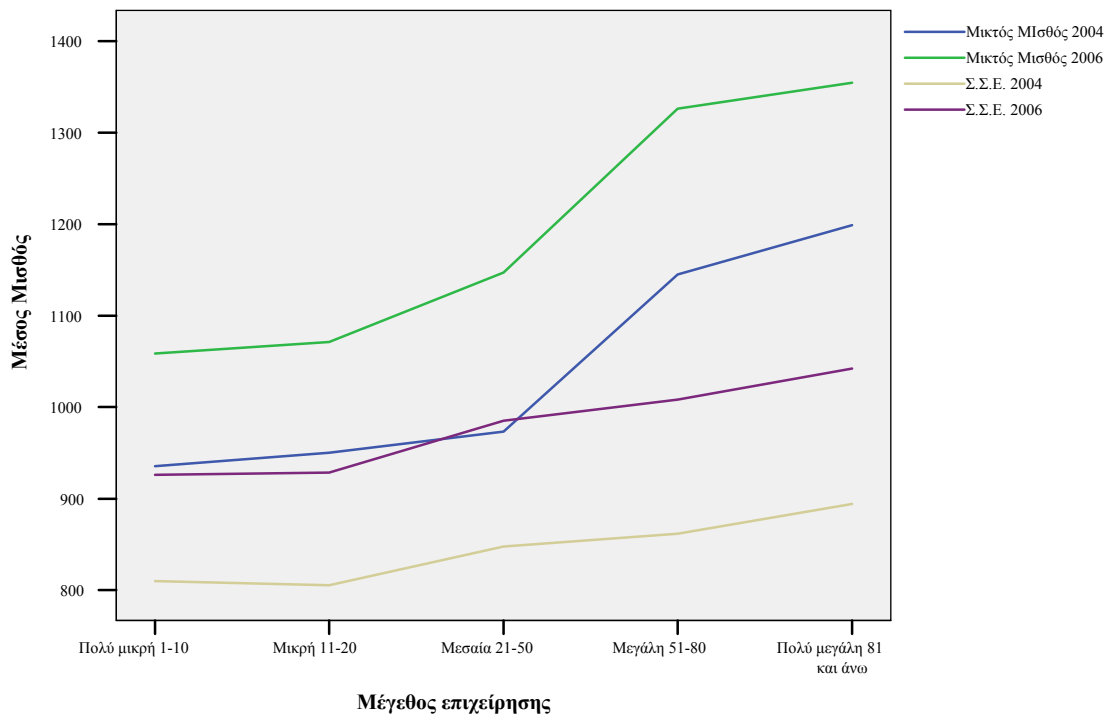
Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων πινάκων προσωπικού

#### 5.4.5. Το μέγεθος της επιχείρησης και οι μισθολογικές ανισότητες

Το Σχήμα 5.4.14 απεικονίζει τη σχέση του μεγέθους της επιχείρησης με το ύψος των μισθών. Από τα στοιχεία είναι εμφανές ότι όσο αυξάνεται το μέγεθος της επιχείρησης τόσο αυξάνεται και ο μέσος μισθός που λαμβάνει ο εργαζόμενος. Οι



πολύ μικρές, μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, φαίνεται ότι παρέχουν σχετικά χαμηλούς μισθούς που είναι σχετικά λίγο υψηλότεροι από τα κατώτατα όρια των Σ.Σ.Ε. Αντίθετα οι μεγάλες και πολύ μεγάλες επιχειρήσεις παρέχουν σχετικά υψηλότερους μισθούς που διαφοροποιούνται από τη Σ.Σ.Ε. (Σχήμα 5.4.14).



Σχήμα 5.4.14: Η εξέλιξη του μισθού βάσει του μεγέθους της επιχείρησης

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων πινάκων προσωπικού

Η ύπαρξη στατιστικά σημαντικών μισθολογικών διαφορών ανάμεσα σε εργαζόμενους που απασχολούνται σε επιχειρήσεις διαφορετικού μεγέθους επιβεβαιώνονται με το μη παραμετρικό τεστ Kruskal-Wallis (επίπεδο σημαντικότητας ίσο με 0,001, δηλαδή με πιθανότητα λάθους 1% για τα δύο έτη και  $\chi^2=18,460$  το 2004 και 28,451 το 2006). Το συμπέρασμα αυτό συμπίπτει με τα συμπεράσματα αρκετών μελετητών ως προς τη θετική σχέση μεγέθους επιχείρησης και μισθού (Zabojnik και Bernhardt 2000, Barth και Dale-Olsen 2005) όπως αυτά αναλύθηκαν στο Κεφάλαιο 1, ενότητα 1.5.

Από τα στοιχεία του Πίνακα 5.4.8 προκύπτει ότι όσο αυξάνεται το μέγεθος της επιχείρησης τόσο βελτιώνεται και η εκπαίδευση των εργαζόμενων καθώς οι μεσαίες, οι μεγάλες και πολύ μεγάλες επιχειρήσεις απασχολούν σε πολύ μεγαλύτερο ποσοστό απόφοιτους δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης σε σχέση με τις μικρές και πολύ μικρές επιχειρήσεις. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι,





στις μεσαίες επιχειρήσεις το 42,1% των εργαζομένων είναι απόφοιτοι Λυκείου ενώ τα αντίστοιχα ποσοστά για τις μικρές και πολύ μικρές επιχειρήσεις είναι 16% και 8,3% αντίστοιχα. Επίσης το 66% των αποφοίτων ΑΕΙ απασχολείται σε μεγάλες και πολύ μεγάλες επιχειρήσεις.

Από τον Πίνακα 5.4.9 παρατηρείται ότι στις μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις είναι εντονότερη η παρουσία σε ειδικότητες με απαραίτητο πτυχίο ΑΕΙ και ΤΕΙ και σε ανώτερα διοικητικά στελέχη. Για παράδειγμα το 53,3% των εργαζόμενων σε θέσεις εργασίας που απαιτούν εξειδίκευση με απαραίτητο πτυχίο ΤΕΙ και το 83,3% των εργαζόμενων σε ειδικότητα με απαραίτητο πτυχίο ΑΕΙ απασχολούνται σε μεγάλες και πολύ μεγάλες επιχειρήσεις. Επίσης το 86% των ανώτερων διοικητικών στελεχών απασχολείται σε μεσαίες, μεγάλες και πολύ μεγάλες επιχειρήσεις.

Από τα παραπάνω είναι εμφανές ότι όσο αυξάνεται το μέγεθος της επιχείρησης τόσο αυξάνεται και το ποσοστό εκπαίδευσης και εξειδίκευσης των εργαζόμενων, επιβεβαιώνεται δηλαδή η υπόθεση για την ποιότητα της εργασίας σύμφωνα με την οποία οι μεγάλες σε μέγεθος επιχειρήσεις, προσλαμβάνουν εργαζόμενους υψηλότερης ποιότητας και παραγωγικότητας και εξειδίκευσης λόγω του μεγαλύτερου κεφαλαίου που διαθέτουν. Αυτό όπως αναλύθηκε και στο Κεφάλαιο 1, ενότητα 1.5.1.1 οφείλεται σε μία σειρά από λόγους που αφορούν κυρίως στην επάρκεια κεφαλαίων, στην αρτιότερη επιχειρησιακή τους οργάνωση, στη δυνατότητα εκμετάλλευσης οικονομιών κλίμακας και στην προσπάθειά τους για μείωση του κόστους επίβλεψης στα επιμέρους τμήματα. Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι σε μεγαλύτερες επιχειρήσεις, με υψηλότερη τεχνολογία και που είναι πιο επικερδείς αποκτούν υψηλότερο επίπεδο ανθρώπινου κεφαλαίου και επομένως υψηλότερη αμοιβή καθώς οι περισσότερες δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης και προαγωγών που παρέχει μια μεγάλη σε μέγεθος επιχείρηση αποτελούν σημαντικό κίνητρο για τους εργαζόμενους για συνεχή κατάρτιση.



**Πίνακας 5.4.8: Η εκπαίδευση των εργαζόμενων βάσει μεγέθους επιχείρησης**

|                                  | Πολύ Μικρές επιχειρήσεις (1-10) | Μικρές Επιχειρήσεις (11-20) | Μεσαίες Επιχειρήσεις (21-50) | Μεγάλες Επιχειρήσεις (51-80) | Πολύ Μεγάλες Επιχειρήσεις (81 και άνω) |
|----------------------------------|---------------------------------|-----------------------------|------------------------------|------------------------------|--|
| Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση, Δημοτικό | 6,8%                            | 17,8%                       | 39,0%                        | 15,3%                        | 21,2%                                  |
| Γυμνάσιο                         | 4,6%                            | 17,1%                       | 33,8%                        | 17,9%                        | 26,6%                                  |
| Μεταγυμνασιακές σπουδές          | 8,9%                            | 24,4%                       | 42,2%                        | 15,6%                        | 8,9%                                   |
| Λύκειο                           | 8,3%                            | 16,0%                       | 42,1%                        | 20,6%                        | 13,1%                                  |
| ΙΕΚ, ΣΤΕ                         | 5,2%                            | 12,6%                       | 18,2%                        | 29,0%                        | 35,1%                                  |
| ΤΕΙ                              | 5,9%                            | 13,2%                       | 29,4%                        | 28,4%                        | 23,0%                                  |
| ΑΕΙ                              | 7,3%                            | 7,9%                        | 18,8%                        | 39,8%                        | 26,2%                                  |
| Μεταπτυχιακό                     | 12,5%                           | 12,5%                       | 25,0%                        | ,0%                          | 50,0%                                  |

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων πινάκων προσωπικού

**Πίνακας 5.4.9: Η ειδικότητα των εργαζόμενων βάσει μεγέθους επιχείρησης**

|   | Πολύ Μικρές επιχειρήσεις (1-10) | Μικρές Επιχειρήσεις (11-20) | Μεσαίες Επιχειρήσεις (21-50) | Μεγάλες Επιχειρήσεις (51-80) | Πολύ Μεγάλες Επιχειρήσεις (81 και άνω) |
|---|---------------------------------|-----------------------------|------------------------------|------------------------------|--|
| Ανεπίδικετος εργάτης                    | 5,2%                            | 12,2%                       | 38,7%                        | 24,4%                        | 19,5%                                  |
| Εξειδικευμένος εργάτης                  | 3,5%                            | 16,9%                       | 34,9%                        | 20,1%                        | 24,7%                                  |
| Μη χειρωνακτικός εργάτης                | 6,8%                            | 6,2%                        | 33,9%                        | 25,4%                        | 27,7%                                  |
| Υπάλληλος                               | 9,3%                            | 18,3%                       | 30,9%                        | 24,1%                        | 17,3%                                  |
| Ειδικότητες υπαλλήλων με απαραίτητο ΤΕΙ | 6,7%                            | 6,7%                        | 33,3%                        | 20,0%                        | 33,3%                                  |
| Ειδικότητες υπαλλήλων με απαραίτητο ΑΕΙ | ,0%                             | 5,6%                        | 11,1%                        | 33,3%                        | 50,0%                                  |
| Ανώτερα διοικητικά στελέχη              | 7,6%                            | 6,3%                        | 25,3%                        | 32,9%                        | 27,8%                                  |

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων πινάκων προσωπικού

Όσον αφορά στην ηλικία και στην προϋπηρεσία παρατηρείται ότι οι μικρές επιχειρήσεις απασχολούν κυρίως νέους εργαζόμενους συχνά με καθόλου ή πολύ περιορισμένη προϋπηρεσία. Αντίθετα οι μεγάλες και οι μεσαίες επιχειρήσεις έχουν



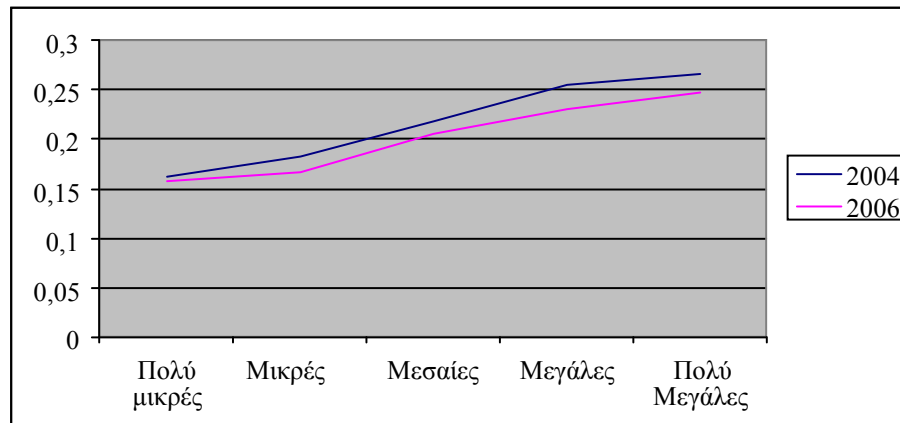
και μεγαλύτερους εργαζόμενους με μεγαλύτερη επαγγελματική εμπειρία (Πίνακας 5.4.10). Φαίνεται δηλαδή ότι οι μεγάλες επιχειρήσεις παρέχουν πιο σταθερό εργασιακό περιβάλλον και οι εργαζόμενοι που απασχολούνται σε αυτές παραμένουν για πολλά χρόνια, έχουν καλύτερη κατάρτιση και απολαμβάνουν καλύτερες συνθήκες εργασίας.

**Πίνακας 5.4.10: Η ηλικία και προϋπηρεσία των εργαζόμενων βάσει μεγέθους επιχείρησης**

| Προϋπηρεσία                 | Μέγεθος                | Ηλικία |       |       |       |       |
|-----------------------------|------------------------|--------|-------|-------|-------|-------|
|                             |                        | 15-30  | 31-40 | 41-50 | 51-60 | 61-70 |
| 0-9 έτη προϋπηρεσίας        | Πολύ μικρή 1-10        | 42,2%  | 31,3% | 14,5% | 10,8% | 1,2%  |
|                             | Μικρή 11-20            | 43,9%  | 33,3% | 17,0% | 5,8%  |       |
|                             | Μεσαία 21-50           | 42,7%  | 35,5% | 16,1% | 5,2%  | ,6%   |
|                             | Μεγάλη 51-80           | 43,4%  | 38,1% | 13,6% | 4,9%  |       |
|                             | Πολύ μεγάλη 81 και άνω | 41,1%  | 33,3% | 20,3% | 5,2%  |       |
|                             | Σύνολο                 | 42,7%  | 35,1% | 16,2% | 5,6%  | ,3%   |
| 9-20 έτη προϋπηρεσίας       | Πολύ μικρή 1-10        | 4,0%   | 52,0% | 32,0% | 8,0%  | 4,0%  |
|                             | Μικρή 11-20            | 1,7%   | 57,6% | 25,4% | 15,3% |       |
|                             | Μεσαία 21-50           | 5,2%   | 41,4% | 33,9% | 16,1% | 3,4%  |
|                             | Μεγάλη 51-80           | 4,3%   | 60,2% | 32,3% | 3,2%  |       |
|                             | Πολύ μεγάλη 81 και άνω | 2,7%   | 53,7% | 25,9% | 17,7% |       |
|                             | Σύνολο                 | 3,8%   | 51,0% | 30,1% | 13,7% | 1,4%  |
| 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας | Πολύ μικρή 1-10        |        |       | 50,0% | 50,0% |       |
|                             | Μικρή 11-20            |        | 11,8% | 41,2% | 47,1% |       |
|                             | Μεσαία 21-50           |        | 8,3%  | 50,0% | 41,7% |       |
|                             | Μεγάλη 51-80           |        |       | 65,0% | 30,0% | 5,0%  |
|                             | Πολύ μεγάλη 81 και άνω |        | 9,1%  | 40,9% | 50,0% |       |
|                             | Σύνολο                 |        | 7,1%  | 49,6% | 42,5% | ,9%   |

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων πινάκων προσωπικού

Στο Σχήμα 5.4.15 απεικονίζεται η μισθολογική διασπορά σε επιχειρήσεις διαφορετικού μεγέθους. Ο δείκτης Gini αυξάνεται σταδιακά όσο αυξάνεται και το μέγεθος της επιχείρησης, δηλαδή οι μεγάλες και πολύ μεγάλες επιχειρήσεις παρουσιάζουν μεγαλύτερες μισθολογικές ανισότητες σε σχέση με τις πιο μικρές. Οι παραπάνω παρατηρήσεις επιβεβαιώνονται από διάφορες εμπειρικές μελέτες (Lazear και Rosen 1981, Davis και Haltiwanger, 1995) που αναλύθηκαν στο Κεφάλαιο 1, ενότητα 1.5.2 σύμφωνα με τις οποίες, η διασπορά των μισθών μέσα σε μια επιχείρηση αυξάνεται όσο αυξάνεται και το μέγεθός της.



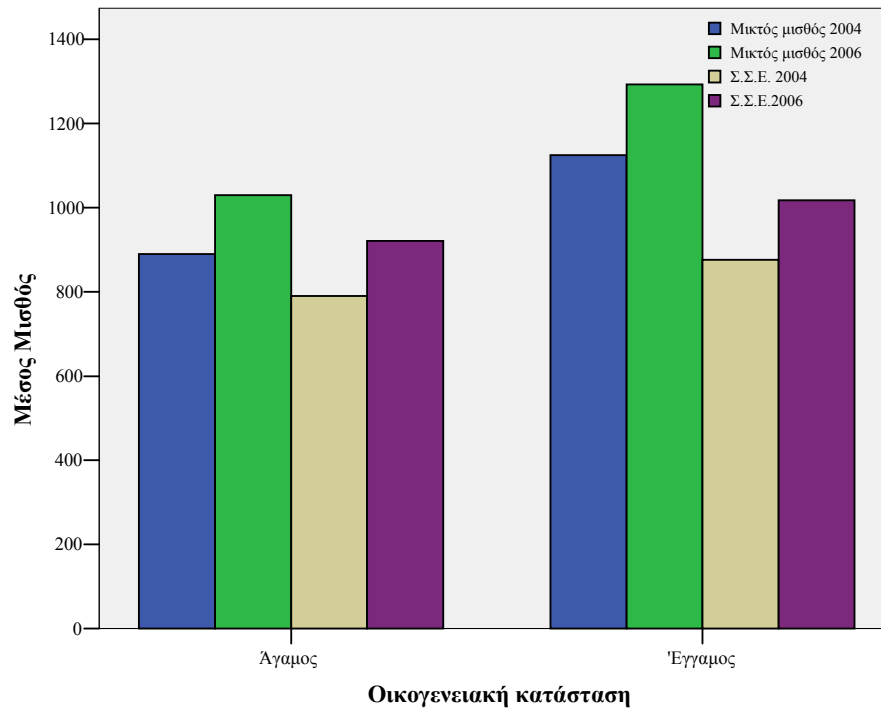
Σχήμα 5.4.15: Ο δείκτης Gini βάσει μεγέθους της επιχείρησης

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων πινάκων προσωπικού

#### 5.4.6. Η οικογενειακή κατάσταση και οι μισθολογικές ανισότητες

Στο Σχήμα 5.4.16 απεικονίζεται η σχέση του μισθού με την οικογενειακή κατάσταση των εργαζόμενων. Από τα στοιχεία του διαγράμματος είναι εμφανές ότι οι μέσοι μισθοί των έγγαμων εργαζόμενων είναι υψηλότεροι από τους μισθούς των άγαμων, καθώς οι Σ.Σ.Ε. προβλέπουν για όλες τις ειδικότητες επίδομα γάμου ίσο με 10% επί του βασικού μισθού (ή όπως αναφέρεται στην ξένη βιβλιογραφία «γαμήλιο *prim-marriage premium*”).<sup>86</sup>

<sup>86</sup> Σύμφωνα με το άρθρο 4 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 1989 χορηγείται σε όλους τους έγγαμους μισθωτούς ανεξαρτήτως φύλλου, επίδομα γάμου 10%. Επίσης το επίδομα γάμου οφείλεται και στους άγαμους γονείς, καθώς και στους χήρους-ες και διαζευγμένους μισθωτούς (άρθρο 20, Ν. 1849/1989).



Σχήμα 5.4.16: Μισθός και οικογενειακή κατάσταση

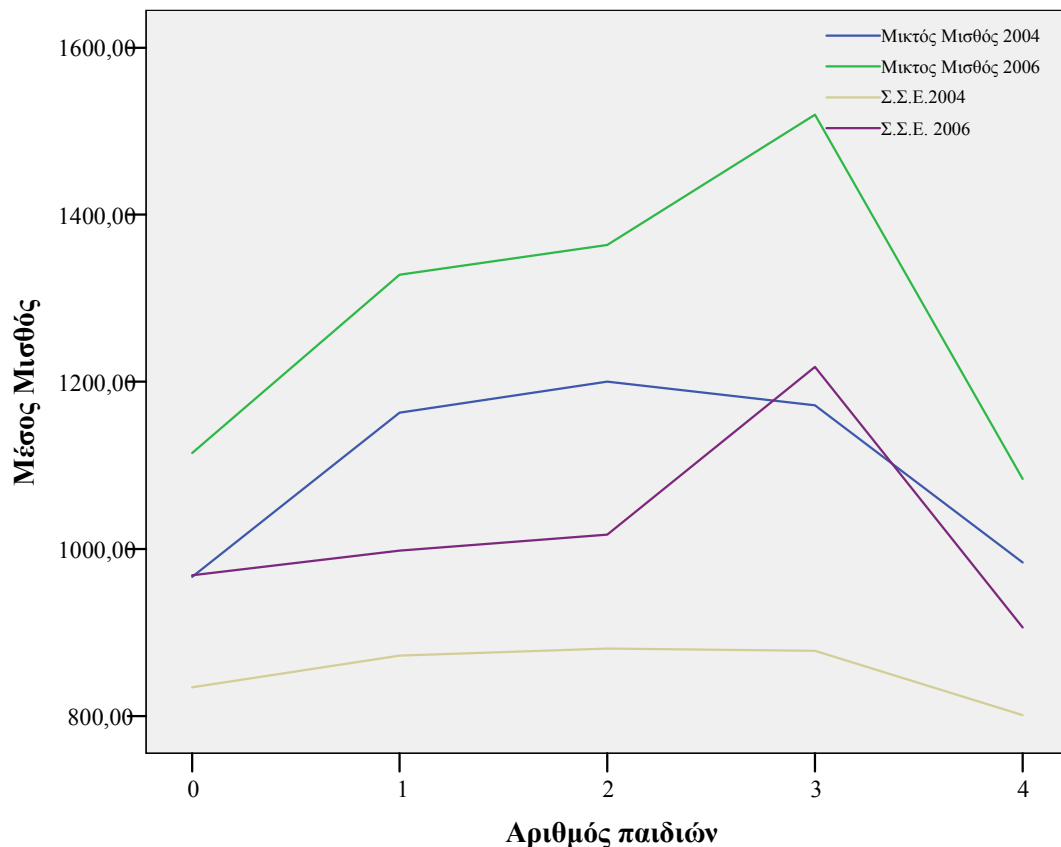
Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων πινάκων προσωπικού

Η σταθερή διαφορά των μισθών έγγαμων και άγαμων ανάμεσα στα έτη 2004 και 2006 δείχνει ότι το πριμ του γάμου δημιουργεί μόνο για μια φορά αλλαγή (αυξητική) στους μισθούς και όχι μακροχρόνια σταδιακή αύξηση κατά τη διάρκεια του γάμου (Cornwell και Rupert, 1997, Κεφάλαιο 3, ενότητα 3.5). Το παραπάνω συμπέρασμα επιβεβαιώνεται με τη χρήση του μη παραμετρικού τεστ Mann-Whitney όπου προκύπτει ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στην εξέλιξη των μισθών μεταξύ άγαμων και έγγαμων εργαζόμενων (δηλαδή στη διαφορά του μισθού τους από το 2004 στο 2006). Ουσιαστικά πρόκειται για νομοθετική αύξηση την οποία η αγορά εργασίας σταδιακά εξομαλύνει ( $\chi^2=3,129$  και επίπεδο σημαντικότητας  $\text{sig}=0,077>0,05$ ).

Ως προς τον αριθμό παιδιών σε σχέση με τους μισθούς, παρατηρείται κάποια σταδιακή μισθολογική αύξηση η οποία κορυφώνεται στο τρίτο παιδί και αυτό γιατί η αύξηση αυτή προβλέπεται από τις περισσότερες Σ.Σ.Ε. ενώ για τα δύο πρώτα παιδιά ο εργαζόμενος πληρώνεται συνήθως από τον ΟΑΕΔ όταν δεν προβλέπεται επίδομα παιδιού από την οικεία Σ.Σ.Ε. Για παράδειγμα στη Σ.Σ.Ε. παροχής υπηρεσιών προβλέπεται επίδομα τρίτου και τέταρτου παιδιού (ίσο με 5% επί του βασικού μισθού) για όλες τις ειδικότητες (υπάλληλοι γραφείου, γραμματείς, αποθηκάριοι, προγραμματιστές, αναλυτές, χειριστές Η/Υ κλπ) ενώ



μόνο για τις ειδικότητες των λογιστών, βοηθών λογιστών και οδηγών προβλέπεται επίδομα παιδιού από το πρώτο παιδί. Στο τέταρτο παιδί η πορεία του μισθού δείχνει να είναι πτωτική που μπορεί να ερμηνευθεί από το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι του δείγματος που έχουν τέσσερα παιδιά ανήκουν κατά 50% στην ειδικότητα του ανειδίκευτου εργάτη που αμείβεται σύμφωνα με την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. όπου δεν προβλέπεται επίδομα παιδιού (Σχήμα 5.4.17).



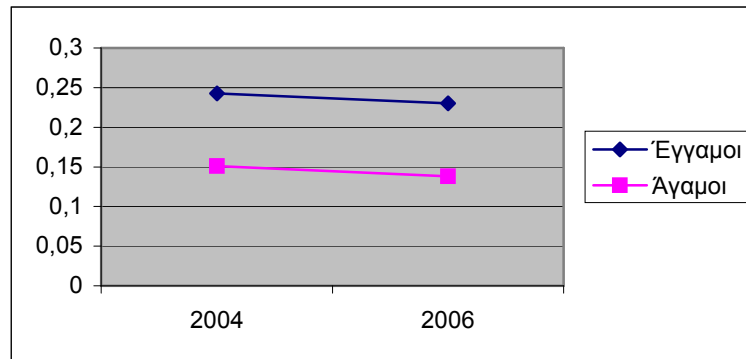
Σχήμα 5.4.17: Η εξέλιξη του μισθού με την αύξηση του αριθμού παιδιών

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων πινάκων προσωπικού

Με τη βοήθεια του μη παραμετρικού τεστ Kruskal-Wallis διερευνάται στη συνέχεια κατά πόσο η αύξηση του μισθού με την απόκτηση περισσότερων παιδιών ισχύει μόνο μία φορά ή πρόκειται για διαχρονική αύξηση. Με επίπεδο σημαντικότητας πολύ υψηλότερο από το 5% (0,698) και με  $\chi^2$  ίσο με 2,208 προκύπτει ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στην εξέλιξη του μισθού από το 2004 στο 2006 ανάμεσα στους εργαζόμενους με διαφορετικό αριθμό παιδιών. Επομένως η εμφανιζόμενη αύξηση του μισθού με την απόκτηση



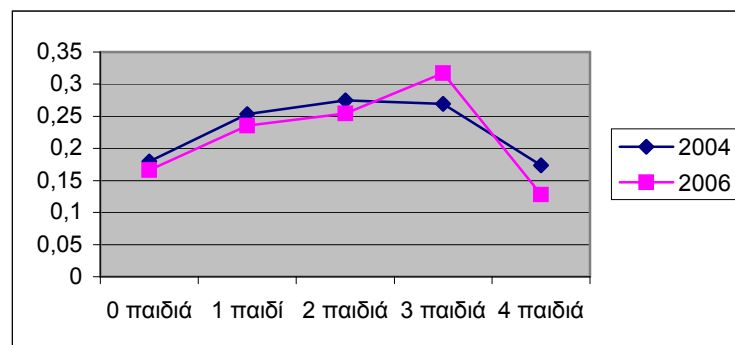
περισσότερων παιδιών είναι νομοθετικά επιβεβλημένη και όπως ήταν αναμενόμενο δεν αντανακλά «πραγματική» αύξηση της παραγωγικότητας.



Σχήμα 5.4.18: Ο δείκτης Gini και οικογενειακή κατάσταση

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων πινάκων προσωπικού

Στο παραπάνω Σχήμα φαίνεται ότι οι μισθολογικές ανισότητες είναι ελάχιστα πιο έντονες στους έγγαμους εργαζόμενους από τους άγαμους. Επίσης ο δείκτης Gini αυξάνεται όσο αυξάνεται και ο αριθμός παιδιών. Η αυξητική τάση του δείκτη συνεχίζεται μέχρι τα 3 παιδιά και μετά μειώνεται.



Σχήμα 5.4.19: Ο δείκτης Gini και αριθμός παιδιών

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων πινάκων προσωπικού

#### 5.4.7. Η εθνικότητα και οι μισθολογικές ανισότητες

Η εξέταση του ύψους των μισθών σε διαφορετικές εθνικότητες (Έλληνες, αλλοδαποί από τρίτες χώρες, αλλοδαποί από χώρες-μέλη της Ε.Ε.) οδηγεί στο συμπέρασμα ότι οι αλλοδαποί από τρίτες χώρες λαμβάνουν χαμηλότερους μισθούς από τους Έλληνες και από τους εργαζόμενους που προέρχονται από χώρες-μέλη Ε.Ε. και οι μισθοί τους είναι ίσοι με τα κατώτατα όρια όπως ορίζονται από τη Σ.Σ.Ε. Αυτό μπορεί να εξηγηθεί από το γεγονός ότι πρόκειται για εργαζόμενους χαμηλής εκπαίδευσης και εξειδίκευσης. Αντίθετα οι εργαζόμενοι





που προέρχονται από χώρες-μέλη της Ε.Ε. λαμβάνουν πολύ υψηλότερους μισθούς από τους Έλληνες και τους αλλοδαπούς από τρίτες χώρες, και διαφοροποιούνται σημαντικά από τα κατώτατα όρια της Σ.Σ.Ε. Η εκτίμηση αυτή αποτελεί ενδεχομένως ένδειξη ότι οι εργαζόμενοι αυτοί είναι εξειδικευμένα και καλά εκπαιδευμένα ανώτερα διοικητικά στελέχη. Το συμπέρασμα όμως αυτό δεν έχει επαρκή στατιστική επιβεβαίωση καθώς οι εργαζόμενοι από χώρες-μέλη Ε.Ε. αποτελούν μόλις το 0,3% του συνολικού δείγματος.

Παρόμοια πορεία με τους μισθούς, ακολουθεί και ο δείκτης Gini που είναι ιδιαίτερα αυξημένος για τους εργαζόμενους που προέρχονται από χώρες μέλη της Ε.Ε. (0,4 και 0,35 για τα έτη 2004 και 2006 αντίστοιχα) ενώ για τους Έλληνες εργαζόμενους η ανισότητα κυμαίνεται στα ίδια περίπου επίπεδα με το συνολικό δείγμα (0,22). Αντίθετα, στους εργαζόμενους που προέρχονται από τρίτες χώρες ο δείκτης είναι ιδιαίτερα χαμηλός (0,1), καθώς οι μισθοί τους είναι σχεδόν ίσοι με τα κατώτατα όρια.

#### 5.4.8. Το ωράριο απασχόλησης και οι μισθολογικές ανισότητες

Όπως είναι αναμενόμενο, η μελέτη της σχέσης του μισθού με το ωράριο απασχόλησης δείχνει σταδιακή αύξηση του μισθού όσο αυξάνονται και οι ώρες απασχόλησης ενώ οι εργαζόμενοι με πλήρες και συνεχόμενο ωράριο απολαμβάνουν τους μεγαλύτερους μισθούς. Αυτή η μισθολογική διαφορά έχει σχέση με τις ειδικότητες και την εκπαίδευση των εργαζόμενων, δηλαδή οι εξειδικευμένοι εργαζόμενοι και τα διοικητικά στελέχη έχουν συνήθως συνεχόμενο και πλήρες ωράριο (το 82% των στελεχών και το 90% των πτυχιούχων ΑΕΙ εργάζονται με πλήρες και συνεχόμενο ωράριο). Αντίθετα, οι εργάτες που συνήθως αμείβονται βάσει της Σ.Σ.Ε έχουν συχνά κυλιόμενο ωράριο-βάρδιες (το 80,5% των ανειδίκευτων εργατών και το 68% των αποφοίτων γυμνασίου εργάζονται με κυλιόμενο ωράριο).

Επίσης παρατηρείται ότι στη μερική απασχόληση η διαφοροποίηση από τη Σ.Σ.Ε. είναι ελάχιστη έως μηδενική ενώ πιο έντονες είναι οι διαφοροποιήσεις στην πλήρη απασχόληση. Στην Ελλάδα απασχολείται με μερική απασχόληση κυρίως χαμηλόμισθο προσωπικό με χαμηλή εξειδίκευση καθώς και μεγάλο ποσοστό γυναικών.<sup>87</sup> Ο δείκτης ανισότητας Gini είναι υψηλότερος στην πλήρη απασχόληση

<sup>87</sup> Στη μερική απασχόληση 1-4 ώρες το 68,4% του δείγματος είναι γυναίκες, σχεδόν το 85% είναι ανειδίκευτοι και εξειδικευμένοι εργάτες και υπάλληλοι και το 80% χαμηλόμισθοι εργαζόμενοι.



σε σχέση με τη μερική και αυτό οφείλεται, όπως προαναφέρθηκε, στο γεγονός ότι οι μισθοί της μερικής απασχόλησης ταυτίζονται με τα κατώτατα όρια.

### **5.5. Συμπεράσματα**

Στο παρόν κεφάλαιο αναλύθηκαν οι μισθολογικές διαφορές στην Ελλάδα με βάση τα μισθολογικά στοιχεία από 1673 εργαζόμενους επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στο νομό Θεσσαλονίκης στους κλάδους πληροφορικής, τροφίμων-ποτών και ξενοδοχείων για τα έτη 2004 και 2006.

Αρχικά μελετήθηκαν οι μισθολογικές ανισότητες στο σύνολο του δείγματος όπου παρατηρήθηκε αφενός ότι οι μέσοι μισθοί ταυτίζονται σε ποσοστό 68,3% με τα κατώτατα όρια και αφετέρου οι μισθολογικές ανισότητες στο δείγμα κυμαίνονται στο 22% (δείκτης Gini), σημαντικά χαμηλότερες από το σύνολο της χώρας όπου το 2007 αυξήθηκαν στο 34,3%. Το γεγονός αυτό μπορεί να αποδοθεί στο ότι το δείγμα προέρχεται από το νομό Θεσσαλονίκης, σε μια περιοχή (Κεντρική Μακεδονία) με αρκετά υψηλή ανεργία που παρουσιάζει σταδιακή μείωση των νέων θέσεων εργασίας και παρέχει μισθούς χαμηλότερους από την υπόλοιπη χώρα.

Στη συνέχεια συγκρίθηκαν τα χαρακτηριστικά των εργαζόμενων και οι μισθολογικές διαφορές στους τρεις κλάδους. Βασικό συμπέρασμα είναι ότι τα γενικά χαρακτηριστικά ενός κλάδου, οι απαιτήσεις του και το εργασιακό περιβάλλον που παρέχει, συνδέονται με τα προσωπικά χαρακτηριστικά των εργαζόμενων που προσελκύει. Για παράδειγμα ο κλάδος της πληροφορικής, ως κλάδος παροχής υπηρεσιών συνδεδεμένος με τις τεχνολογικές εξελίξεις, με συνεχόμενο ωράριο προσελκύει νέους, εξειδικευμένους εργαζόμενους. Η σύγκριση των μισθών στους τρεις κλάδους καταλήγει στο συμπέρασμα ότι οι μισθοί στον κλάδο της πληροφορικής είναι οι υψηλότεροι με τη μεγαλύτερη μισθολογική διασπορά και αποκλίνουν σημαντικά από τη Σ.Σ.Ε., ακολουθεί ο κλάδος των τροφίμων ποτών ενώ τα ξενοδοχεία εμφανίζουν τους χαμηλότερους μέσους μικτούς μισθούς και τη μικρότερη απόκλιση από τη Σ.Σ.Ε.

Σύμφωνα με την αναλογία D90/10, την τυπική απόκλιση και το δείκτη Gini, οι μισθολογικές ανισότητες είναι πιο έντονες στον κλάδο της πληροφορικής, ακολουθεί ο κλάδος τροφίμων-ποτών ενώ ο κλάδος των ξενοδοχείων παρουσιάζει τις μικρότερες μισθολογικές ανισότητες, χαμηλότερες και από το συνολικό δείγμα.



Ένα άλλο βασικό συμπέρασμα που προκύπτει από τα παραπάνω είναι ότι όσο πιο πολύ καλύπτεται ένας κλάδος από τη Σ.Σ.Ε. τόσο χαμηλότερες μισθολογικές ανισότητες υπάρχουν.

Στη συνέχεια, μελετήθηκαν οι μισθολογικές διαφορές ανά μεταβλητή ξεκινώντας από το φύλο. Βασικό συμπέρασμα είναι ότι οι άνδρες εργαζόμενοι υπερέχουν μισθολογικά σε σχέση με τις γυναίκες τόσο ως προς το μέσο μικτό μισθό αλλά και ως προς τη Σ.Σ.Ε. επιβεβαιώνοντας βασικές θεωρίες που αναλύθηκαν στο Κεφάλαιο 3, ενότητα 3.1. Συγκεκριμένα, ο μέσος μικτός μισθός των γυναικών εργαζόμενων είναι κατά 15% χαμηλότερος από το μέσο μικτό μισθό των ανδρών το 2004 και κατά 13% χαμηλότερος το 2006. Επίσης οι μισθοί των γυναικών ταυτίζονται με τα κατώτατα όρια σε ποσοστό 77,4% το 2006 ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών ήταν 60,5%. Αντίστοιχα οι υψηλόμισθοι άνδρες εργαζόμενοι υπερτερούν στο διπλάσιο τις υψηλόμισθες γυναίκες εργαζόμενες (29,8% έναντι 12,3% το 2006). Ως αποτέλεσμα των παραπάνω, ο δείκτης ανισότητας Gini στους άνδρες είναι διπλάσιος των γυναικών. Η διαφοροποίηση των μισθών ανδρών και γυναικών οφείλεται αφενός στα διαφορετικά προσωπικά χαρακτηριστικά ανά φύλο (όπως εκπαίδευση, ειδικότητα) και αφετέρου στο γεγονός ότι μεγάλο μέρος των εργαζόμενων με μερική απασχόληση και συνεπώς χαμηλότερους μισθούς είναι γυναίκες. Επίσης, αυτή η διαφοροποίηση των μέσων μικτών μισθών μπορεί να οφείλεται στις διακρίσεις, τις προκαταλήψεις και τα στερεότυπα που επικρατούν στην ελληνική αγορά εργασίας.

Η μελέτη της σχέσης του μισθού με την εκπαιδευτική βαθμίδα, δείχνει ότι η τριτοβάθμια εκπαίδευση οδηγεί σε υψηλότερους μισθούς και συνεπώς μεγαλύτερη διαφοροποίηση από τα κατώτατα όρια, οδηγεί όμως και σε υψηλότερες μισθολογικές ανισότητες επιβεβαιώνοντας εν μέρει τη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου. Το παραπάνω σε συνδυασμό με τη συσχέτιση της εκπαίδευσης με την ειδικότητα επιβεβαιώνει τις εκτιμήσεις διάφορων μελετητών ότι υπάρχει τάση για «υπερεκπαίδευση» στην Ελλάδα, καθώς αρκετοί απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης απασχολούνται σε ειδικότητες που δεν αντιστοιχούν στην εκπαίδευσή τους. Το γεγονός αυτό από μόνο του υποδεικνύει την κατεύθυνση των τροποποιήσεων που πρέπει να λάβουν χώρα στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα προκειμένου να συμβαδίσει με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.



Η ειδικότητα είναι μια μεταβλητή απόλυτα συσχετισμένη με την εκπαίδευση και τις ικανότητες του εργαζόμενου. Σε γενικές γραμμές η εξέταση της σχέσης ειδικότητας και μισθού επισημαίνει ότι οι μισθοί των εξειδικευμένων υπαλλήλων είναι αρκετά υψηλότεροι από τους μισθούς των εργατών (ανειδίκευτων και εξειδικευμένων) οι οποίοι είναι ταυτίζονται με τα κατώτατα όρια των Σ.Σ.Ε. Οι μισθοί των ειδικοτήτων που απαιτούν πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ΑΕΙ και ΤΕΙ), είναι επίσης υψηλότεροι και διαφοροποιημένοι από τις Σ.Σ.Ε. Οι υψηλότεροι μισθοί παρατηρούνται στα ανώτερα διοικητικά στελέχη όπου εκτός από την εκπαίδευση σημαντικό ρόλο διαδραματίζουν και οι προσωπικές ικανότητες του εργαζόμενου. Ως προς τις μισθολογικές ανισότητες ανάμεσα σε κάθε ομάδα ειδικότητας, ο δείκτης Gini αυξάνεται σταδιακά σε σχέση με την ειδικότητα. Η ανισοκατανομή είναι ιδιαίτερα υψηλή για τις ειδικότητες με απαραίτητο πτυχίο ΑΕΙ και τα ανώτερα διοικητικά στελέχη.

Η πορεία του μισθού σε σχέση με την προϋπηρεσία είναι ανοδική και για τα δύο έτη. Συγκεκριμένα, παρατηρείται ότι ο μικτός μισθός, μέχρι τα 12 έτη προϋπηρεσίας είναι μεν πιο υψηλός από το μισθό της Σ.Σ.Ε. ακολουθεί όμως τις αυξήσεις που δίνονται από τη Σ.Σ.Ε, από τα 12 έως τα 15 έτη προϋπηρεσίας η πορεία του μισθού παρουσιάζει έντονη αύξηση, και η διαφορά από τη Σ.Σ.Ε. διευρύνεται ενώ από τα 15 έως 18 έτη προϋπηρεσίας ο ρυθμός αύξησης του μέσου μισθού σταδιακά μειώνεται για να ακολουθήσει και πάλι μετά από ένα σημείο την πορεία της Σ.Σ.Ε. Η νομοθετική ρύθμιση αύξησης του μισθού με την αύξηση της προϋπηρεσίας, φαίνεται να προκαλεί κάποιες στρεβλώσεις στη μισθολογική κατανομή, καθώς ενδεχομένως εργαζόμενοι με μεγάλη προϋπηρεσία να μην προτιμώνται από τους εργοδότες λόγω υψηλού εργασιακού κόστους.

Παρόμοια πορεία (αντίστροφη απεικόνιση του λατινικού γράμματος U) παρατηρείται στους μισθούς αν ληφθεί υπόψη ο παράγοντας ηλικία. Ο μισθός ξεκινά σε επίπεδα πολύ κοντά στη Σ.Σ.Ε. στη συνέχεια, από την ηλικία 15-40 ετών, παρουσιάζει έντονη αυξητική πορεία κατά την οποία η διαφοροποίησή του από τη Σ.Σ.Ε. συνεχώς διευρύνεται. Μετά την ηλικία των 40 ετών ο μέσος μισθός αρχίζει σταδιακά να μειώνεται για να φτάσει και πάλι στα επίπεδα της Σ.Σ.Ε μέχρι τα 60 έτη. Η σχέση μισθού και ηλικίας επιβεβαιώνει τη θεωρία του «κύκλου της ζωής».

Το μέγεθος της επιχείρησης έχει θετική σχέση με το μισθό δηλαδή όσο αυξάνεται το μέγεθος της τόσο αυξάνεται και ο μέσος μισθός που λαμβάνει ο



εργαζόμενος. Οι πολύ μικρές, μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, παρέχουν σχετικά χαμηλούς μισθούς που είναι μεν υψηλότεροι από τα κατώτατα όρια των Σ.Σ.Ε. ακολουθούν δε τις αυξήσεις που δίνουν οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας. Αντίθετα οι μεγάλες και πολύ μεγάλες επιχειρήσεις παρέχουν πολύ υψηλότερους μισθούς που διαφοροποιούνται σημαντικά από τη Σ.Σ.Ε. Τα παραπάνω εξηγούνται από το γεγονός ότι οι μεγάλες σε μέγεθος επιχειρήσεις, προσλαμβάνουν εργαζόμενους υψηλότερης ποιότητας, εκπαίδευσης, παραγωγικότητας και εξειδίκευσης λόγω της μεγαλύτερης ρευστότητας που διαθέτουν, της αρτιότερης επιχειρησιακής τους οργάνωσης και της δυνατότητας εκμετάλλευσης οικονομικών κλίμακας. Παρόμοια είναι και η τάση του δείκτη ανισότητας Gini που δείχνει ότι η διασπορά των μισθών μέσα σε μια επιχείρηση αυξάνεται όσο αυξάνεται και το μέγεθός της.

Οι μέσοι μισθοί των έγγαμων εργαζόμενων είναι υψηλότεροι από τους μισθούς των άγαμων, καθώς οι Σ.Σ.Ε. προβλέπουν για όλες τις ειδικότητες επίδομα γάμου ίσο με 10% επί του βασικού μισθού (ή όπως αναφέρεται στην ξένη βιβλιογραφία «γαμήλιο πριμ-marriage premium»). Επίσης οι διαφοροποιήσεις των μισθών ανάμεσα σε εργαζόμενους με διαφορετικό αριθμό παιδιών οφείλονται στις νομοθετικές ρυθμίσεις που προβλέπονται από τις Σ.Σ.Ε. Γενικότερα φαίνεται ότι οι εμφανιζόμενες αυξήσεις του μισθού με το γάμο και την απόκτηση περισσότερων παιδιών είναι νομοθετικά επιβεβλημένες και δεν αντανακλούν «πραγματική» αύξηση της παραγωγικότητας.

Ως προς το ωράριο απασχόλησης, όπως ήταν αναμενόμενο, παρατηρείται σταδιακή αύξηση του μισθού όσο αυξάνονται και οι ώρες απασχόλησης ενώ οι εργαζόμενοι με πλήρες και συνεχόμενο ωράριο απολαμβάνουν τους μεγαλύτερους μισθούς με τη μεγαλύτερη απόκλιση από τα κατώτατα όρια. Αυτή η μισθολογική διαφορά έχει σχέση με την ειδικότητα και την εκπαίδευση των εργαζόμενων, δηλαδή οι εξειδικευμένοι εργαζόμενοι και τα διοικητικά στελέχη που είναι υψηλόμισθοι έχουν συνήθως συνεχόμενο και πλήρες ωράριο, ενώ αντίθετα, οι εργάτες που συνήθως αμείβονται βάσει της Σ.Σ.Ε έχουν συχνά κυλιόμενο ωράριο. Επίσης παρατηρείται ότι στη μερική απασχόληση η διαφοροποίηση από τη Σ.Σ.Ε. και η ανισοκατανομή (δείκτης ανισότητας Gini) βρίσκονται σε χαμηλά επίπεδα καθώς την Ελλάδα απασχολείται με μερική απασχόληση κυρίως χαμηλόμισθο προσωπικό με χαμηλή εξειδίκευση και μεγάλο ποσοστό γυναικών.



Η εξέταση του ύψους του μισθού σε σχέση με την εθνικότητα καταλήγει στο συμπέρασμα ότι οι αλλοδαποί από τρίτες χώρες λαμβάνουν χαμηλότερους μισθούς από τους Έλληνες και από τους εργαζόμενους που προέρχονται από χώρες-μέλη Ε.Ε. και οι μισθοί τους είναι συνήθως ίσοι με τα κατώτατα όρια όπως ορίζονται από τις Σ.Σ.Ε. Αντίθετα, αν και χωρίς επαρκή στατιστική επιβεβαίωση λόγω περιορισμένου αριθμού παρατηρήσεων, οι εργαζόμενοι που προέρχονται από χώρες-μέλη της Ε.Ε. φαίνεται να λαμβάνουν πολύ υψηλότερους μισθούς από τους Έλληνες και τους αλλοδαπούς από τρίτες χώρες καθώς πρόκειται ενδεχομένως για εξειδικευμένα και εκπαιδευμένα ανώτερα διοικητικά στελέχη.





## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6. ΟΙ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ**

### **Εισαγωγή**

Στο προηγούμενο κεφάλαιο διερευνήθηκαν οι μισθολογικές ανισότητες στο συνολικό δείγμα των 1673 εργαζόμενων καθώς και σε κάθε κλάδο χωριστά (ξενοδοχεία, πληροφορική, τρόφιμα-ποτά) αξιοποιώντας μεθόδους περιγραφικής στατιστικής ανάλυσης καθώς και παραμετρικές και μη παραμετρικές στατιστικές συγκρίσεις (τεστ). Στη συνέχεια εξετάστηκε η επίδραση στις μισθολογικές ανισότητες κάθε μίας μεταβλητής ξεχωριστά (φύλο, εκπαίδευση, ηλικία, προϋπηρεσία, μέγεθος επιχείρησης, ειδικότητα, οικογενειακή κατάσταση, αριθμός παιδιών, ωράριο απασχόλησης, εθνικότητα). Στο παρόν κεφάλαιο διερευνάται η συνδυασμένη επίδραση των παραγόντων αυτών στο ύψος του μισθού καθώς και ο βαθμός που τον προσδιορίζουν. Η ανάλυση γίνεται αρχικά στο συνολικό δείγμα για τα έτη 2004 και 2006, έπειτα σε κάθε κλάδο ξεχωριστά και τέλος σε κάθε εισοδηματική ομάδα. Βασική μεθοδολογία επεξεργασίας των διαθέσιμων στοιχείων αποτελεί η τεχνική της πολλαπλής παλινδρόμησης.

Το κεφάλαιο αναπτύσσεται σε τέσσερις ενότητες. Στην πρώτη ενότητα γίνεται επισκόπηση της υπάρχουσας βιβλιογραφίας ως προς τη συνδυασμένη επίδραση των χαρακτηριστικών του εργαζόμενου και της επιχείρησης στο μισθό και τις μισθολογικές ανισότητες. Η επισκόπηση της διεθνούς βιβλιογραφίας είναι σημαντική προκειμένου να γίνει στη συνέχεια η αξιολόγηση των αποτελεσμάτων της παρούσας έρευνας. Στη δεύτερη ενότητα αναλύεται η μεθοδολογία που ακολουθείται. Στην τρίτη ενότητα παρουσιάζονται τα αποτελέσματα των πολλαπλών παλινδρομήσεων σε μία σειρά από διαφορετικές συναρτήσεις. Η διαφοροποίηση των συναρτήσεων προέρχεται κυρίως από την εξαρτημένη μεταβλητή, που προσδιορίζεται διαδοχικά από το μισθό για τα έτη 2004 και 2006 στο συνολικό δείγμα, στους τρεις κλάδους (ξενοδοχεία, πληροφορική, τρόφιμα-ποτά) και στις τρεις εισοδηματικές κατηγορίες των εργαζόμενων βάσει της απόκλισης του μισθού τους από τη Σ.Σ.Ε. (0-5% άνω της Σ.Σ.Ε., 5-15% άνω της Σ.Σ.Ε. και 15% και άνω της Σ.Σ.Ε.). Στην τελευταία ενότητα (τέταρτη) παρατίθενται τα συμπεράσματα του κεφαλαίου.





### **6.1 Οικονομικές εκτιμήσεις των μισθολογικών διαφορών: Επισκόπηση της διεθνούς βιβλιογραφίας**

Στα προηγούμενα κεφάλαια εκτιμήθηκε η επίδραση στο μισθό και στις μισθολογικές ανισότητες κάθε επιμέρους παράγοντα ενώ ειδικά στο Κεφάλαιο 3 έγινε η επισκόπηση της διεθνούς βιβλιογραφίας σχετικά με την επίδραση κάθε παράγοντα στους μισθούς και την ανισότητα. Στην ενότητα αυτή γίνεται επισκόπηση των μελετών που ασχολήθηκαν με τη συνδυασμένη επίδραση των χαρακτηριστικών του εργαζόμενου και της επιχείρησης στο μισθό και στις μισθολογικές ανισότητες. Η διεθνής βιβλιογραφία είναι ιδιαίτερα εκτενής και οι τεχνικές που χρησιμοποιούνται για την ανάλυση είναι αυτή της πολλαπλής παλινδρόμησης, της ανάλυσης της διακύμανσης και διαφόρων τεχνικών περιγραφικής στατιστικής.

Ένας μεγάλος αριθμός μελετών προέρχεται από τις Η.Π.Α. Οι Bound και Johnson (1995) μελέτησαν τη διαχρονική εξέλιξη των μισθολογικών ανισοτήτων για τη χρονική περίοδο 1980-1995 στις Η.Π.Α., χρησιμοποιώντας στοιχεία από το Current Population Survey (CPS) για τα έτη 1979, 1988 και 1993. Η εξέλιξη των μισθολογικών ανισοτήτων μελετήθηκε σε συνάρτηση με την εκπαίδευση, την ηλικία, την περιοχή δραστηριότητας, το φύλο και τη συμμετοχή των εργαζόμενων σε σωματείο. Σύμφωνα με τους Bound και Johnson η διαχρονική αύξηση των μισθολογικών ανισοτήτων στις Η.Π.Α. οφείλεται σε τρεις παράγοντες: Πρώτον στην αύξηση των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που κάλυψαν την αυξημένη ζήτηση για εξειδικευμένη εργασία. Δεύτερον στην αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας που συγκεντρώνονται κυρίως στα κατώτερα μισθολογικά κλιμάκια. Τρίτον στη σταδιακή απορύθμιση των θεσμών της αγοράς εργασίας με κύριο χαρακτηριστικό τη μείωση της συμμετοχής στα σωματεία.

Παρόμοια αποτελέσματα παρουσίασαν για τις Η.Π.Α. οι Autor et al. (2005) χρησιμοποιώντας δεδομένα από το Current Population Survey (CPS) για τη χρονική περίοδο 1963-2002. Σύμφωνα με τους Autor et al. (2005) οι αλλαγές που επήλθαν στα προσωπικά χαρακτηριστικά των εργαζόμενων όσον αφορά στο φύλο, στην εκπαίδευση, στην ηλικία και στην προϋπηρεσία σε συνδυασμό με τις αλλαγές που επήλθαν στην αμερικανική αγορά εργασίας λόγω της παγκοσμιοποίησης συνέβαλαν στην αύξηση των μισθολογικών ανισοτήτων.



Σε μεταγενέστερη μελέτη ο Yun (2006) διερεύνησε τις μισθολογικές ανισότητες στις Η.Π.Α. τη χρονική περίοδο 1969-1999 σε συνδυασμό με το φύλο, την εθνικότητα, την ηλικία, την εκπαίδευση και την περιοχή απασχόλησης. Ο Yun (2006) χρησιμοποίησε στοιχεία από το Current Population Survey (CPS) παίρνοντας ένα συγκεκριμένο δείγμα ανά δεκαετία (1969, 1979, 1989, 1999).<sup>88</sup> Βασικό συμπέρασμα της μελέτης του είναι ότι η εκπαίδευση συμβάλλει στην όξυνση των μισθολογικών ανισοτήτων, το φύλο συμβάλλει στη διατήρηση των μισθολογικών ανισοτήτων ενώ οι υπόλοιποι παράγοντες δεν επιδρούν καθόλου στην εισοδηματική ανισότητα.

Σε παρεμφερή συμπεράσματα είχε καταλήξει και ο Fields (2003)<sup>89</sup> που ανέλυσε τις μισθολογικές ανισότητες στις Η.Π.Α. τα έτη 1979-1999 σε συνδυασμό με το φύλο, την εκπαίδευση, την ειδικότητα, την εθνικότητα, την προϋπηρεσία, τον κλάδο απασχόλησης και τον τόπο δραστηριότητας. Η έρευνά του έδειξε ότι η εκπαίδευση και η ειδικότητα συμβάλλουν στην όξυνση των μισθολογικών ανισοτήτων, το φύλο συμβάλλει στη διατήρησή τους και οι υπόλοιποι παράγοντες που εξετάστηκαν δεν επηρεάζουν τις μισθολογικές διαφορές.

Υπάρχουν και άλλες εμπειρικές μελέτες που έδειξαν ότι η εκπαίδευση και η ειδικότητα των εργαζόμενων συμβάλλουν σημαντικά στη διαχρονική όξυνση των μισθολογικών ανισοτήτων όπως οι έρευνες των Fields et al. (1999) και του Schultz (1997) για την Ταϊβάν, των Gindling και Trejos (2005) για την Κόστα-Ρίκα και των Miles και Rossi (2001) για την Ουρουγουάη.

Σε κάποιες ευρωπαϊκές χώρες, οι μισθολογικές ανισότητες σημείωσαν μείωση τα τελευταία έτη όπως για παράδειγμα στην Ισπανία. Οι Izquierdo και Lacuesta (2006) εξέτασαν τη διαχρονική εξέλιξη των μισθολογικών ανισοτήτων στην Ισπανία τη χρονική περίοδο 1995-2002 αντλώντας στοιχεία από το Wage Structure Survey (WSS) για τα έτη 1995 και 2002. Οι μισθολογικές ανισότητες εξετάστηκαν σε συνδυασμό με το φύλο, την ηλικία, την εκπαίδευση, το μέγεθος της επιχείρησης και τον κλάδο δραστηριότητας. Κατά τους Izquierdo και Lacuesta οι μισθολογικές ανισότητες μειώθηκαν ελαφρώς την παραπάνω χρονική περίοδο λόγω της μείωσης της απόδοσης της εκπαίδευσης. Η μείωση της απόδοσης της εκπαίδευσης όμως στην ισπανική οικονομία παρατηρείται ήδη από τη δεκαετία

<sup>88</sup> Το δείγμα που ανέλυσε ο Fields αποτελείται από εργαζόμενους με εξαρτημένη σχέση εργασίας ηλικίας 18-65 ετών που εργάστηκαν τουλάχιστον 14 εβδομάδες το προηγούμενο έτος και λαμβάνουν τουλάχιστον 67\$ την εβδομάδα.

<sup>89</sup> Τα δεδομένα προέρχονται από το Current Population Survey (CPS).



του 1980 (σε αντίθεση με άλλες χώρες) καθώς η αύξηση των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης δε συμβάδισε με αντίστοιχη αύξηση της ζήτησης.

Εκτός από τις μελέτες της συνδυασμένης επίδρασης των χαρακτηριστικών του εργαζόμενου στις μισθολογικές ανισότητες με στοιχεία από συγκεκριμένες χώρες, υπάρχει ένας μεγάλος αριθμός μελετών που διερεύνησε τους προσδιοριστικούς παράγοντες των μισθολογικών διαφορών μεταξύ διαφόρων χωρών (βλέπε ενδεικτικά Murphy και Welch 1992, Autor και Katz 1998, Gottschalk και Joyce 1998, Beaudry και Green 2000).

Ο Acemoglu (2002) διερεύνησε τους λόγους στους οποίους θα μπορούσε να οφείλεται η μεγαλύτερη αύξηση των μισθολογικών ανισοτήτων στις Η.Π.Α. και το Ην.Βασίλειο σε σύγκριση με κάποιες άλλες χώρες. Τα μισθολογικά στοιχεία που αξιοποίησε προερχόταν από την Αυστραλία, το Βέλγιο, τον Καναδά, τη Δανία, τη Φινλανδία, τη Γερμανία, το Ισραήλ, την Ολλανδία, τη Νορβηγία, τη Σουηδία, το Ην. Βασίλειο και τις Η.Π.Α. για διάφορα έτη της δεκαετίας 1980 και 1990 και τα συνέλεξε για μεν τις Η.Π.Α. από το Current Population Survey (CPS) ενώ για τις υπόλοιπες χώρες από το Luxembourg Income Studies Database (LIS) που διαθέτει παρόμοια δεδομένα με το CPS. Ο Acemoglu (2002) επικεντρώνοντας στη σχέση των μισθολογικών ανισοτήτων με την εκπαίδευση, την ηλικία, την πλήρη ή μερική απασχόληση και το φύλο, κατέληξε ότι σημαντικότερος παράγοντας που διαφοροποιεί τις μισθολογικές ανισότητες μεταξύ των χωρών αποτελεί η προσφορά και ζήτηση ικανοτήτων και δεξιοτήτων των εργαζόμενων (που βελτιώνονται με την εκπαίδευση) και οι διαφορετικοί θεσμοί της αγοράς εργασίας.

Μεταγενέστερη μελέτη των Cholezas και Tsakloglou (2007), συνέκρινε τις μισθολογικές ανισότητες μεταξύ διαφόρων χωρών της Ε.Ε., όπως της Αυστρίας, του Βελγίου, της Δανίας, της Φινλανδίας, της Γαλλίας, της Γερμανίας, της Ελλάδας, της Ιρλανδίας, της Ιταλίας, του Λουξεμβούργου, της Πορτογαλίας, της Ισπανίας και του Ην.Βασιλείου αντλώντας δεδομένα από το European Community Household Panel (ECHP) για τα έτη 2000 και 2001. Τα εμπειρικά αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι κυρίως η εκπαίδευση, αλλά και η ηλικία, το φύλο και ο κλάδος απασχόλησης είναι οι βασικοί προσδιοριστικοί παράγοντες των μισθολογικών ανισοτήτων.

Συνοψίζοντας τα παραπάνω, είναι εμφανές ότι εκτός από τους θεσμούς της αγοράς εργασίας, σημαντική επίδραση στη διαχρονική εξέλιξη των μισθολογικών ανισοτήτων έχουν και κάποια χαρακτηριστικά του εργαζόμενου όπως η



εκπαίδευση και η ειδικότητα και σε λιγότερο βαθμό το φύλο και η ηλικία. Η επισκόπηση της διεθνούς βιβλιογραφίας για τη συνδυασμένη επίδραση διαφόρων παραγόντων στο μισθό και τις μισθολογικές ανισότητες έδειξε ότι δεν υπάρχει αντίστοιχη μελέτη για την Ελλάδα, γεγονός που καταδεικνύει τη χρησιμότητα της παρούσας έρευνας.

## 6.2 Η μεθοδολογία της παρούσας μελέτης

Για να διερευνηθεί η συνδυασμένη επίδραση των προσωπικών χαρακτηριστικών των εργαζόμενων και της επιχείρησης στο μισθό λαμβάνοντας υπόψη τις θεωρίες που αναλύθηκαν στο Κεφάλαιο 3 και τις μελέτες που παρουσιάστηκαν στην προηγούμενη ενότητα, εκτιμάται η παρακάτω συνάρτηση

$$Y = F(x_1, x_2, x_3, \dots, x_{11})$$

$$\text{Wage} = \alpha + \beta_1 * \text{sex} + \beta_2 * \text{mstat} + \beta_3 * \text{ethn} + \beta_4 * \text{child} + \beta_5 * \text{age} + \beta_6 * \text{exp} + \beta_7 * \text{spec} + \beta_8 * \text{sect} + \beta_9 * \text{size} + \beta_{10} * \text{hours} + \beta_{11} * \text{edu}$$

όπου ως sex συμβολίζεται το φύλο, ως mstat η οικογενειακή κατάσταση, ως ethn η εθνικότητα, ως child ο αριθμός παιδιών, ως age η ηλικία, ως exp η προϋπηρεσία, ως spec η ειδικότητα, ως sect ο κλάδος απασχόλησης, ως size το μέγεθος της επιχείρησης, ως hours οι ώρες απασχόλησης και ως edu η εκπαίδευση.<sup>90</sup> Αντίστοιχα η εξαρτημένη μεταβλητή, ο μισθός συμβολίζεται ως Wage.

Η ανωτέρω συνάρτηση εκτιμήθηκε σε διάφορες παραλλαγές, διαφοροποιώντας βασικά τον τρόπο εκτίμησης της εξαρτημένης μεταβλητής και όπου ήταν απαραίτητο των ανεξάρτητων. Συγκεκριμένα η εξαρτημένη μεταβλητή εκτιμήθηκε με δεκατέσσερις διαφορετικούς τρόπους όπως αυτοί παρουσιάζονται στον πίνακα 6.2.1. Αξιοποιήθηκε, δηλαδή, ως εξαρτημένη μεταβλητή ο μισθός σε διαφορετικά έτη για το σύνολο των εργαζόμενων, κατά κλάδο και κατά το ύψος των αμοιβών τους. Με αυτόν τον τρόπο επιδιώκεται να δοθούν απαντήσεις σε ερωτήματα, όπως: Κατά πόσο συνεπιδρούν τα χαρακτηριστικά του εργαζόμενου και της επιχείρησης στο μισθό; Σε ποιο βαθμό ο κλάδος απασχόλησης σε συνδυασμό με τα χαρακτηριστικά του εργαζόμενου επηρεάζουν το μισθό του; Σε ποιο βαθμό οφείλεται η διαφοροποίηση του μισθού του εργαζόμενου από τη Σ.Σ.Ε. στα προσωπικά χαρακτηριστικά του και στις

<sup>90</sup> Η κατηγοριοποίηση των ανεξάρτητων μεταβλητών παρουσιάστηκε αναλυτικά στο Κεφάλαιο 5, ενότητα 5.1.2.



ιδιαιτερότητες της επιχείρησης; Τέλος σε ποιο βαθμό διαφοροποιούνται τα αποτελέσματα ανάλογα με το επίπεδο αμοιβών του εργαζομένου;

**Πίνακας 6.2.1: Οι τιμές της εξαρτημένης μεταβλητής μισθός-wage**

|    |                  |   |
|----|------------------|---|
| 1  | Wage2004         | Μικτός μισθός 2004  |
| 2  | Wage2006         | Μικτός μισθός 2006  |
| 3  | WageHotel2004    | Μικτός μισθός 2004 στον κλάδο ξενοδοχεία  |
| 4  | WageHotel2006    | Μικτός μισθός 2006 στον κλάδο ξενοδοχεία  |
| 5  | WageComputer2004 | Μικτός μισθός 2004 στον κλάδο πληροφορική   |
| 6  | WageComputer2006 | Μικτός μισθός 2006 στον κλάδο πληροφορική   |
| 7  | WageFood-Bev2004 | Μικτός μισθός 2004 στον κλάδο τρόφιμα-ποτά  |
| 8  | WageFood-Bev2006 | Μικτός μισθός 2006 στον κλάδο τρόφιμα-ποτά  |
| 9  | WageLow2004      | Μικτός μισθός 2004 για τους εργαζόμενους που αμείβονται από 0-5% άνω της Σ.Σ.Ε    |
| 10 | WageLow2006      | Μικτός μισθός 2006 για τους εργαζόμενους που αμείβονται από 0-5% άνω της Σ.Σ.Ε    |
| 11 | WageMedium2004   | Μικτός μισθός 2004 για τους εργαζόμενους που αμείβονται από 5-15% άνω της Σ.Σ.Ε   |
| 12 | WageMedium2006   | Μικτός μισθός 2006 για τους εργαζόμενους που αμείβονται από 5-15% άνω της Σ.Σ.Ε   |
| 13 | WageHigh2004     | Μικτός μισθός 2004 για τους εργαζόμενους που αμείβονται από 15% και άνω της Σ.Σ.Ε |
| 14 | WageHigh2006     | Μικτός μισθός 2006 για τους εργαζόμενους που αμείβονται από 15% και άνω της Σ.Σ.Ε |

Στη συνέχεια εξετάστηκε κατά πόσο οι επιμέρους μεταβλητές κάθε συνάρτησης συσχετίζονται μεταξύ τους, δηλαδή κατά πόσο έχουν μεταξύ τους ένα υψηλό βαθμό συσχέτισης (θετικό ή αρνητικό). Στο πλαίσιο αυτό εκτιμήθηκε ο συντελεστής συσχέτισης (Correlation Coefficient) του Pearson.<sup>91</sup> Οι εκτιμήσεις έδειξαν ότι ενώ οι περισσότερες μεταβλητές δεν συσχετίζονται μεταξύ τους, εξαίρεση αποτελεί μόνο η θετική συσχέτιση (0,623) ανάμεσα στην εκπαίδευση και

<sup>91</sup> Ο συντελεστής Pearson μετρά αφενός την ύπαρξη κάποιας γραμμικής σχέσης μεταξύ των μεταβλητών και αφετέρου την ένταση αυτής της σχέσης. Η θετική τιμή του παραπάνω συντελεστή παραπέμπει σε θετική συσχέτιση, δηλαδή όταν αυξάνεται η μία μεταβλητή αυξάνεται και η άλλη. Αντίθετα η αρνητική τιμή υποδηλώνει ότι όταν αυξάνεται η μία μεταβλητή μειώνεται η άλλη.



την ειδικότητα,<sup>92</sup> γεγονός που υποδεικνύει ότι δεν μπορεί στο ίδιο υπόδειγμα να χρησιμοποιηθούν και οι δύο μεταβλητές αλλά πρέπει να εκτιμηθούν εναλλακτικά.<sup>93</sup> Η υψηλή θετική συσχέτιση ανάμεσα στην εκπαίδευση και στην ειδικότητα αποτελεί ένδειξη ότι στην ελληνική αγορά εργασίας τα δύο αυτά χαρακτηριστικά σχεδόν ταυτίζονται. Το συμπέρασμα αυτό ισχύει και για τους τρεις κλάδους καθώς ο συντελεστής συσχέτισης μεταξύ των δύο μεταβλητών ήταν παρόμοιος και πολύ μικρό ήταν το ποσοστό των εξειδικευμένων εργατών που ήταν υψηλόμισθοι. Το συμπέρασμα αυτό όμως δεν πρέπει να γενικεύεται για το σύνολο της ελληνικής αγοράς καθώς υπάρχουν κλάδοι όπως αυτός των τεχνικών των ναυπηγοεπισκευαστικών μονάδων, που η εξειδίκευση δεν προϋποθέτει υψηλή εκπαίδευση.

Το γεγονός ότι η συσχέτιση ανάμεσα στην εκπαίδευση και την ειδικότητα εκτιμήθηκε ως υψηλή, απαιτεί την επιλογή ποιας από τις δύο μεταβλητές θα χρησιμοποιηθεί στην πολλαπλή παλινδρόμηση. Με τη χρήση απλής παλινδρόμησης εκτιμήθηκε ότι η διακύμανση του μικτού μισθού το 2006 προσδιορίζεται σε μεγαλύτερο βαθμό από την ειδικότητα, (28,3%) και σε μικρότερο ποσοστό (13,8%) από την εκπαίδευση, και γι αυτό στα υποδείγματα που παρουσιάζονται στη συνέχεια χρησιμοποιείται μόνο η μεταβλητή της ειδικότητας.

<sup>92</sup> Όπως προαναφέρθηκε και στο Κεφάλαιο 5, η εκπαίδευση αποτελεί προσδιοριστικό παράγοντα της ειδικότητας.

<sup>93</sup> Όλες οι υπόλοιπες μεταβλητές έχουν συσχέτιση χαμηλότερη του 0,6. Η υψηλή συσχέτιση ανάμεσα στις ανεξάρτητες μεταβλητές (>0,6) αποτελεί την πολυσυγγραμμικότητα και τότε η ακρίβεια της εκτίμησης των συντελεστών παλινδρόμησης είναι ιδιαίτερα χαμηλή.





**Πίνακας 6.2.2: Ο συντελεστής Pearson ανάμεσα στις ανεξάρτητες μεταβλητές και το μικτό μισθό 2004 και 2006**

| Ανεξάρτητες μεταβλητές | Μικτός μισθός 2004<br>συντελεστής συσχέτισης | Μικτός μισθός 2006<br>συντελεστής συσχέτισης |
|------------------------|--|--|
| Φύλο                   | -0,230                                       | -0,215                                       |
| Εθνικότητα             | -0,036                                       | -0,061                                       |
| Οικογενειακή κατάσταση | 0,154  | 0,194  |
| Αριθμός παιδιών        | 0,147  | 0,174  |
| Εκπαίδευση             | 0,408  | 0,372  |
| Ειδικότητα             | 0,541  | 0,532  |
| Ωράριο εργασίας        | 0,234  | 0,232  |
| Κλάδος                 | 0,040  | 0,047  |
| Ηλικία                 | 0,164  | 0,188  |
| Μέγεθος επιχείρησης    | 0,147  | 0,136  |
| Προϋπηρεσία            | 0,255  | 0,341  |

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων πινάκων προσωπικού

Στον πίνακα 6.2.2 αποτυπώνεται η σχέση των χαρακτηριστικών του εργαζόμενου και της επιχείρησης με το μικτό μισθό 2004 και 2006 με τη χρήση του συντελεστή συσχέτισης Pearson. Τα αποτελέσματα των εκτιμήσεων δείχνουν ότι δεν υπάρχουν σημαντικές διαφοροποιήσεις μεταξύ των ετών 2004 και 2006, ενώ η ειδικότητα, η εκπαίδευση και η προϋπηρεσία και σχετικά λιγότερο το φύλο και το ωράριο εργασίας συσχετίζονται με το ύψος του μισθού.

### **6.3 Παρουσίαση των αποτελεσμάτων της πολλαπλής παλινδρόμησης**

Όλες οι συναρτήσεις εκτιμήθηκαν με τη μέθοδο της πολλαπλής παλινδρόμησης<sup>94</sup> συνδυαστικά με τη μέθοδο “stepwise”, σύμφωνα με την οποία διατηρούνται στο μοντέλο μόνο οι μεταβλητές που είναι στατιστικά σημαντικές. Πρόβλημα πολυσυγγραμμικότητας δεν υφίσταται στα υποδείγματα, καθώς όπως προαναφέρθηκε αυτή αξιολογήθηκε με τη μέθοδο Pearson.

<sup>94</sup> Με την ανάλυση της Παλινδρόμησης (Regression) είναι δυνατό να εκτιμηθεί η τιμή μιας εξαρτημένης μεταβλητής από πολλές ανεξάρτητες μεταβλητές. Ουσιαστικά ελέγχεται η ύπαρξη γραμμικής σχέσης ανάμεσα στην εξαρτημένη και τις ανεξάρτητες μεταβλητές. Η σχέση αυτή αποτυπώνεται με τη «Γραμμή Παλινδρόμησης» και ειδικότερα στον τρόπο που είναι τοποθετημένο το σμήνος των σημείων (τιμών) γύρω από τη γραμμή παλινδρόμησης.





Στον Πίνακα 6.3.1. παρουσιάζονται τα αποτελέσματα των εκτιμήσεων για τους προσδιοριστικούς παράγοντες του μικτού μισθού του 2004 και του 2006. Για το έτος 2004, οι μεταβλητές που είχαν στατιστικά σημαντική επίδραση στους μισθούς και έτσι διατηρήθηκαν στο μοντέλο ήταν επτά. Όπως φαίνεται από τα στοιχεία του Πίνακα η ειδικότητα είναι ο βασικός προσδιοριστικός παράγοντας των μισθών ενώ ακολουθούν με βάση τη σειρά σημαντικότητας του δείκτη Beta<sup>95</sup> η ηλικία, το μέγεθος της επιχείρησης, ο αριθμός παιδιών, οι ώρες απασχόλησης, το φύλο και η οικογενειακή κατάσταση. Οι παραπάνω επτά μεταβλητές ερμηνεύουν και προσδιορίζουν σε ποσοστό 39,4% (προσαρμοσμένος δείκτης προσδιορισμού)<sup>96</sup> τη διακύμανση των μικτών μισθών των εργαζομένων το 2004.

Για το έτος 2006, δεν αλλάζει ιδιαίτερα η σειρά σημαντικότητας καθώς η ειδικότητα και η ηλικία αποτελούν και πάλι τους δύο βασικούς προσδιοριστικούς παράγοντες και ακολουθούν η οικογενειακή κατάσταση, το μέγεθος της επιχείρησης, η προϋπηρεσία, το ωράριο απασχόλησης, το φύλο και ο αριθμός παιδιών. Σε σχέση με το 2004, στο μοντέλο προστίθεται μία επιπλέον μεταβλητή, η προϋπηρεσία. Το γεγονός αυτό εξηγείται από την εντονότερη σύγκλιση των μικτών μισθών στα κατώτατα ημερομίσθια όπου η νομοθετικά κατοχυρωμένη αποζημίωση της προϋπηρεσίας επιδρά περισσότερο στους μισθούς. Οι δύο μεταβλητές που δεν είναι σε κανένα από τα δύο έτη στατιστικά σημαντικές είναι η εθνικότητα και ο κλάδος απασχόλησης. Οι υπόλοιπες όμως οκτώ μεταβλητές προσδιορίζουν σε ποσοστό 41,3% (προσαρμοσμένος συντελεστής προσδιορισμού) τη διακύμανση των μικτών μισθών το 2006.

Σε γενικές γραμμές η ανάλυση στο συνολικό δείγμα δείχνει ότι σχεδόν το 40% της διακύμανσης των μικτών μισθών των εργαζόμενων του δείγματος προσδιορίζεται από τα ιδιαίτερα ατομικά χαρακτηριστικά τους καθώς και αυτά της επιχείρησης. Σημαντικότερο ρόλο ασκούν η ειδικότητα και η ηλικία του εργαζόμενου ενώ τα χαρακτηριστικά της επιχείρησης που επιδρούν στο μισθό είναι κυρίως το μέγεθός της καθώς και το ωράριο απασχόλησης. Από τις δέκα ανεξάρτητες μεταβλητές που συμμετείχαν στην πολλαπλή παλινδρόμηση, δύο δεν συνεκτιμήθηκαν στα τελικά υποδείγματα, η εθνικότητα και ο κλάδος

<sup>95</sup> Ο συντελεστής Beta αποτελεί τον συντελεστή συσχέτισης Pearson και αναλύεται με τον ίδιο τρόπο που προαναφέρθηκε. Το σύμβολο B αναφέρεται στον μη σταθμισμένο συντελεστή Παλινδρόμησης (Unstandardized Coefficient).

<sup>96</sup> Ο προσαρμοσμένος δείκτης προσδιορισμού (Adjusted R square) είναι ο συντελεστής προσδιορισμού (R square) μετά την προσαρμογή, δηλαδή μετά την απομόνωση των τυχαίων παραγόντων που μπορεί να επηρεάζουν το αποτέλεσμα.



απασχόλησης καθώς η συμβολή τους στη διαμόρφωση του μισθού δεν ήταν στατιστικά σημαντική.

Πίνακας 6.3.1: Προσδιοριστικοί παράγοντες του μισθού για τα έτη 2004 και 2006

| ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ 1 ΚΑΙ 2  |                             |               |                          |        |                             |               |                          |       |        |
|--|-----------------------------|---------------|--------------------------|--------|-----------------------------|---------------|--------------------------|-------|--------|
| Y= F (x <sub>1</sub> , x <sub>2</sub> , x <sub>3</sub> .....x <sub>10</sub> )              |                             |               |                          |        |                             |               |                          |       |        |
| Wage= α+β1*sex+β2*mstat+β3*ethn+ β4*child+ β5*age+β6*exp+β7*spec+β8*sect+β9*size+β10*hours |                             |               |                          |        |                             |               |                          |       |        |
|  | 2004                        |               |                          |        | 2006                        |               |                          |       |        |
|  | Μη σταθμισμένοι συντελεστές |               | Σταθμισμένοι συντελεστές | T      | Μη σταθμισμένοι συντελεστές |               | Σταθμισμένοι συντελεστές | T     |        |
|  | B                           | Τυπικό Σφάλμα | Beta                     |        | B                           | Τυπικό σφάλμα | Beta                     |       |        |
| (σταθερά)  | 796,994                     | 167,402       |                          | -4,761 | (σταθερά)                   | 598,751       | 121,442                  |       | -4,930 |
| Ειδικότητα   | 231,829                     | 11,740        | ,525                     | 19,747 | Ειδικότητα                  | 213,389       | 9,432                    | ,491  | 22,623 |
| Ηλικία   | 138,121                     | 18,738        | ,195                     | 7,371  | Ηλικία                      | 86,897        | 16,576                   | ,131  | 5,242  |
| Μέγεθος επιχείρησης  | 79,230                      | 13,783        | ,137                     | 5,748  | Οικογενειακή κατάσταση      | 47,493        | 33,816                   | ,108  | 4,362  |
| Αριθμός παιδιών  | 56,972                      | 18,927        | ,080                     | 3,010  | Μέγεθος επιχείρησης         | 72,485        | 10,563                   | ,130  | 6,862  |
| Ωράριο απασχόλησης   | 88,409                      | 29,276        | ,079                     | 3,020  | Προϋπηρεσία                 | 32,847        | 6,866                    | ,110  | 4,784  |
| Φύλο   | -104,260                    | 33,726        | -,077                    | -3,091 | Ωράριο απασχόλησης          | 95,765        | 20,871                   | ,094  | 4,588  |
| Οικογενειακή κατάσταση   | 134,081                     | 44,306        | ,088                     | 3,026  | Φύλο                        | -106,461      | 25,827                   | -,082 | -4,122 |
|  |                             |               |                          |        | Αριθμός παιδιών             | 58,299        | 15,499                   | ,083  | 3,762  |
| Συντελεστής προσδιορισμού  | ,398                        |               |                          |        | ,416                        |               |                          |       |        |
| Προσαρμοσμένος συντελεστής προσδιορισμού   | ,394                        |               |                          |        | ,413                        |               |                          |       |        |
| Τυπικά σφάλματα εκτίμησης  | 524,74984                   |               |                          |        | 498,85055                   |               |                          |       |        |
| Durbin-Watson  | 1,731                       |               |                          |        | 1,863                       |               |                          |       |        |

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων πινάκων προσωπικού

Στη συνέχεια εξετάζονται οι προσδιοριστικοί παράγοντες του μισθών κατά κλάδο, προκειμένου να διερευνηθούν τυχόν διαφοροποιήσεις μεταξύ των τριών κλάδων. Τα υποδείγματα προσδιορισμού των μισθών 2004 και 2006 για τον κλάδο των ξενοδοχείων αποτυπώνονται στον Πίνακα 6.3.2. Για το έτος 2004, η ειδικότητα, η ηλικία, το ωράριο απασχόλησης και το μέγεθος της επιχείρησης είναι οι μεταβλητές που διατηρήθηκαν στο τελικό υπόδειγμα σύμφωνα με τη σειρά σημαντικότητας βάσει του δείκτη Beta. Δηλαδή δύο χαρακτηριστικά του εργαζόμενου, η ειδικότητα και η ηλικία και δύο χαρακτηριστικά της επιχείρησης, οι ώρες απασχόλησης και το μέγεθος της επιχείρησης προσδιορίζουν κυρίως το μικτό μισθό στον κλάδο των ξενοδοχείων. Όσον αφορά τη σημασία του ωραρίου απασχόλησης αυτή οφείλεται περισσότερο στις υποχρεωτικές επιβαρύνσεις του μισθού κατά τη βραδινή εργασία, τις Κυριακές και τις αργίες παρά σε μία



οικειοθελή καταβολή της διοίκησης των επιχειρήσεων αυξημένων μισθών σε αυτούς που απασχολούνται με βάρδιες. Τέλος, οι παραπάνω τέσσερις μεταβλητές προσδιορίζουν σε ποσοστό 37,7% το ύψος της διακύμανσης του μικτού μισθού 2004 στο συγκεκριμένο κλάδο.

Όσον αφορά το έτος 2006, προστίθεται ακόμη μία μεταβλητή στο τελικό υπόδειγμα σε σχέση με το 2004, η οικογενειακή κατάσταση, και η σειρά σημαντικότητας των μεταβλητών είναι η εξής: ειδικότητα, ωράριο απασχόλησης, ηλικία, μέγεθος επιχείρησης και οικογενειακή κατάσταση. Οι παραπάνω πέντε μεταβλητές προσδιορίζουν σε ποσοστό 42,9% το ύψος της διακύμανσης του μικτού μισθού 2006 στο συγκεκριμένο κλάδο.

**Πίνακας 6.3.2: Προσδιοριστικοί παράγοντες του μικτού μισθού στον κλάδο των ξενοδοχείων για τα έτη 2004 και 2006**

| ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ 3 ΚΑΙ 4  |                             |               |                          |        |                             |               |                          |      |        |
|--|-----------------------------|---------------|--------------------------|--------|-----------------------------|---------------|--------------------------|------|--------|
| Y= F (x <sub>1</sub> , x <sub>2</sub> , x <sub>3</sub> .....x <sub>9</sub> )           |                             |               |                          |        |                             |               |                          |      |        |
| WageHotel= α+β1*sex+β2*mstat+β3*ethn+ β4*child+ β5*age+β6*exp+β7*spec+β8*size+β9*hours |                             |               |                          |        |                             |               |                          |      |        |
|  | 2004                        |               |                          |        | 2006                        |               |                          |      |        |
|  | Μη σταθμισμένοι συντελεστές |               | Σταθμισμένοι συντελεστές | T      | Μη σταθμισμένοι συντελεστές |               | Σταθμισμένοι συντελεστές | T    |        |
|  | B                           | Τυπικό σφάλμα | Beta                     |        | B                           | Τυπικό σφάλμα | Beta                     |      |        |
| (Σταθερά)  | -639,997                    | 181,159       |                          | -3,533 | (Σταθερά)                   | -629,018      | 116,971                  |      | -5,378 |
| Ειδικότητα   | 125,513                     | 11,169        | ,486                     | 11,238 | Ειδικότητα                  | 142,457       | 8,819                    | ,520 | 16,154 |
| Ηλικία   | 106,097                     | 17,808        | ,240                     | 5,958  | Ωράριο απασχόλησης          | 177,884       | 26,129                   | ,218 | 6,808  |
| Ωράριο απασχόλησης   | 197,494                     | 43,286        | ,197                     | 4,563  | Ηλικία                      | 76,218        | 16,037                   | ,174 | 4,753  |
| Μέγεθος επιχείρησης  | 46,566                      | 14,853        | ,126                     | 3,135  | Μέγεθος επιχείρησης         | 61,252        | 12,261                   | ,154 | 4,996  |
|  |                             |               |                          |        | Οικ.Κατάσταση               | 102,711       | 35,090                   | ,107 | 2,927  |
| Συντελεστής προσδιορισμού  | ,384                        |               |                          |        | ,434                        |               |                          |      |        |
| Προσαρμοσμένος συντελεστής προσδιορισμού   | ,377                        |               |                          |        | ,429                        |               |                          |      |        |
| Τυπικά σφάλματα εκτίμησης  | 339,90473                   |               |                          |        | 339,63237                   |               |                          |      |        |
| Durbin-Watson  | 1,742                       |               |                          |        | 1,830                       |               |                          |      |        |

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων πινάκων προσωπικού

Η ανά κλάδο ανάλυση συνεχίζεται με τον κλάδο της πληροφορικής (Πίνακας 6.3.3), όπου πάλι το έτος 2004 πρωταρχικό ρόλο στον προσδιορισμό του μισθού έχει η ειδικότητα και ακολουθούν με σειρά σημαντικότητας η προϋπηρεσία, το μέγεθος της επιχείρησης, η εθνικότητα, το φύλο και ο αριθμός παιδιών. Στον κλάδο της πληροφορικής, η προϋπηρεσία αντικαθιστά την ηλικία σε σχέση με τα ξενοδοχεία και προστίθενται ακόμα δύο χαρακτηριστικά του



εργαζόμενου: το φύλο και ο αριθμός παιδιών. Η προϋπηρεσία είναι πιο σημαντική στον κλάδο της πληροφορικής καθώς πρόκειται για κλάδο που ζητά εξειδικευμένο προσωπικό. Όλοι οι παραπάνω παράγοντες προσδιορίζουν σε ποσοστό 60,4% τη διακύμανση του μικτού μισθού 2004 στο συγκεκριμένο κλάδο.

Για το έτος 2006, οι προσδιοριστικές μεταβλητές παραμένουν ίδιες σε σχέση με το 2004, με την ειδικότητα και την προϋπηρεσία να παραμένουν στις δύο πρώτες θέσεις σε σειρά σημαντικότητας ενώ η σειρά αλλάζει για τις υπόλοιπες μεταβλητές που ακολουθούν: αριθμός παιδιών, μέγεθος επιχείρησης, φύλο, εθνικότητα. Οι παραπάνω έξι μεταβλητές προσδιορίζουν σε ποσοστό 56,4% τη διακύμανση του μικτού μισθού 2006 στον κλάδο της πληροφορικής.

**Πίνακας 6.3.3: Προσδιοριστικοί παράγοντες του μικτού μισθού στον κλάδο της πληροφορικής για τα έτη 2004 και 2006**

| ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ 5 ΚΑΙ 6   |                             |               |                          |        |                             |               |                          |        |
|---|-----------------------------|---------------|--------------------------|--------|-----------------------------|---------------|--------------------------|--------|
| $Y = F(x_1, x_2, x_3, \dots, x_9)$  |                             |               |                          |        |                             |               |                          |        |
| $Wage_{Computer} = \alpha + \beta_1 * sex + \beta_2 * mstat + \beta_3 * ethn + \beta_4 * child + \beta_5 * age + \beta_6 * exp + \beta_7 * spec + \beta_8 * size + \beta_9 * hours$ |                             |               |                          |        |                             |               |                          |        |
|   | 2004                        |               |                          |        | 2006                        |               |                          |        |
|   | Μη σταθμισμένοι συντελεστές |               | Σταθμισμένοι συντελεστές | T      | Μη σταθμισμένοι συντελεστές |               | Σταθμισμένοι συντελεστές | T      |
|   | B                           | Τυπικό σφάλμα | Beta                     |        | B                           | Τυπικό σφάλμα | Beta                     |        |
| <b>(Σταθερά)</b>  | -                           | 2851,371      |                          | -7,547 | <b>(Σταθερά)</b>            | -             |                          | -5,289 |
| <b>Ειδικότητα</b>   | 678,808                     | 53,926        | ,546                     | 12,588 | <b>Ειδικότητα</b>           | 465,670       | 37,788                   | ,436   |
| <b>Προϋπηρεσία</b>  | 134,103                     | 27,910        | ,219                     | 4,805  | <b>Προϋπηρεσία</b>          | 150,871       | 19,186                   | ,307   |
| <b>Μέγεθος επιχείρησης</b>  | 144,522                     | 29,291        | ,199                     | 4,934  | <b>Αριθμός παιδιών</b>      | 186,576       | 40,310                   | ,178   |
| <b>Εθνικότητα</b>   | 812,881                     | 236,533       | ,139                     | 3,437  | <b>Μέγεθος επιχείρησης</b>  | 112,087       | 20,904                   | ,178   |
| <b>Φύλο</b>   | -266,706                    | 85,781        | -,130                    | -3,109 | <b>Φύλο</b>                 | -263,279      | 60,325                   | -,149  |
| <b>Αριθμός παιδιών</b>  | 145,753                     | 49,729        | ,131                     | 2,931  | <b>Εθνικότητα</b>           | 583,901       | 211,057                  | ,092   |
| <b>Συντελεστής προσδιορισμού</b>  | <b>,614</b>                 |               |                          |        | <b>,571</b>                 |               |                          |        |
| <b>Προσαρμοσμένος συντελεστής προσδιορισμού</b>   | <b>,604</b>                 |               |                          |        | <b>,564</b>                 |               |                          |        |
| <b>Τυπικά σφάλματα εκτίμησης</b>  | 615,29298                   |               |                          |        | 551,51169                   |               |                          |        |
| <b>Durbin-Watson</b>  | 1,813                       |               |                          |        | 1,763                       |               |                          |        |

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων πινάκων προσωπικού

Στον Πίνακα 6.3.4 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα των παλινδρομήσεων για τον κλάδο τροφίμων-ποτών. Για το έτος 2004, βασικούς προσδιοριστικούς παράγοντες αποτελούν η ειδικότητα, η ηλικία, ο αριθμός παιδιών, το φύλο και η προϋπηρεσία. Στο σημείο αυτό πρέπει να επισημανθεί ότι κανένα από τα χαρακτηριστικά της επιχείρησης που συναντήθηκαν στους δύο προηγούμενους



κλάδους (ωράριο απασχόλησης και μέγεθος επιχείρησης) δεν επηρεάζει το ύψος του μικτού μισθού 2004 στον κλάδο τροφίμων-ποτών. Οι παραπάνω μεταβλητές προσδιορίζουν σχεδόν κατά το ήμισυ (48,3%) τη διακύμανση του μικτού μισθού το 2004 στο συγκεκριμένο κλάδο. Τέλος όσον αφορά το 2006, η ειδικότητα και η ηλικία παραμένουν οι στατιστικά σημαντικότεροι προσδιοριστικοί παράγοντες και ακολουθούν η προϋπηρεσία, το φύλο και η οικογενειακή κατάσταση, ερμηνεύοντας σχεδόν το ήμισυ (47,5%) της διακύμανσης του μικτού μισθού στο έτος αυτό.

**Πίνακας 6.3.4: Προσδιοριστικοί παράγοντες του μικτού μισθού στον κλάδο των τροφίμων-ποτών για τα έτη 2004 και 2006**

| ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ 7 ΚΑΙ 8   |                             |               |                          |        |                             |               |                          |       |        |
|---|-----------------------------|---------------|--------------------------|--------|-----------------------------|---------------|--------------------------|-------|--------|
| Y= F (x <sub>1</sub> , x <sub>2</sub> , x <sub>3</sub> .....x <sub>9</sub> )              |                             |               |                          |        |                             |               |                          |       |        |
| WageFood-Bev= α+β1*sex+β2*mstat+β3*ethn+ β4*child+ β5*age+β6*exp+β7*spec+β8*size+β9*hours |                             |               |                          |        |                             |               |                          |       |        |
|   | 2004                        |               |                          |        | 2006                        |               |                          |       |        |
|   | Μη σταθμισμένοι συντελεστές |               | Σταθμισμένοι συντελεστές | T      | Μη σταθμισμένοι συντελεστές |               | Σταθμισμένοι συντελεστές | T     |        |
|   | B                           | Τυπικό σφάλμα | Beta                     |        | B                           | Τυπικό σφάλμα | Beta                     |       |        |
| <b>(Σταθερά)</b>  | -11,997                     | 102,678       |                          | -,117  | <b>(Σταθερά)</b>            | -18,161       | 105,300                  |       | -,172  |
| <b>Ειδικότητα</b>   | 250,705                     | 15,026        | ,603                     | 16,685 | <b>Ειδικότητα</b>           | 272,043       | 14,216                   | ,580  | 19,136 |
| <b>Ηλικία</b>   | 124,776                     | 24,697        | ,199                     | 5,052  | <b>Ηλικία</b>               | 64,773        | 24,288                   | ,096  | 2,667  |
| <b>Αριθμός παιδιών</b>  | 56,681                      | 22,442        | ,087                     | 2,526  | <b>Προϋπηρεσία</b>          | 40,021        | 10,384                   | ,132  | 3,854  |
| <b>Φύλο</b>   | -89,948                     | 43,087        | -,072                    | -2,088 | <b>Φύλο</b>                 | 149,407       | 39,897                   | -,110 | -3,745 |
| <b>Προϋπηρεσία</b>  | 23,272                      | 11,714        | ,079                     | 1,987  | <b>Οικ.κατάσταση</b>        | 185,053       | 49,648                   | ,123  | 3,727  |
| <b>Συντελεστής προσδιορισμού</b>  | ,489                        |               |                          |        | ,479                        |               |                          |       |        |
| <b>Προσαρμοσμένος συντελεστής προσδιορισμού</b>   | ,483                        |               |                          |        | ,475                        |               |                          |       |        |
| <b>Τυπικά σφάλματα εκτίμησης</b>  | 445,74190                   |               |                          |        | 487,91385                   |               |                          |       |        |
| <b>Durbin-Watson</b>  | 1,982                       |               |                          |        | 1,933                       |               |                          |       |        |

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων πινάκων προσωπικού

Συνοψίζοντας τα βασικά συμπεράσματα στην ανά κλάδο ανάλυση, αξίζει να αναφερθεί ότι στον κλάδο των ξενοδοχείων ο βαθμός προσδιορισμού της διακύμανσης του μικτού μισθού από τα χαρακτηριστικά του εργαζόμενου και της επιχείρησης κυμαίνεται στα ίδια επίπεδα όπως στο συνολικό δείγμα (40%). Στον κλάδο τροφίμων-ποτών κυμαίνεται σχεδόν στο 50% ενώ στον κλάδο της πληροφορικής η διακύμανση του μισθού προσδιορίζεται σχεδόν κατά 60% από τις ανεξάρτητες μεταβλητές. Τα χαρακτηριστικά του εργαζόμενου που παίζουν σημαντικό ρόλο στην ανά κλάδο ανάλυση είναι και πάλι η ειδικότητα και η ηλικία



για τους δύο κλάδους (ξενοδοχεία, τρόφιμα-ποτά) και η ειδικότητα και η προϋπηρεσία για τον κλάδο πληροφορικής. Το μέγεθος της επιχείρησης είναι το χαρακτηριστικό της επιχείρησης που επηρεάζει το μισθό στους κλάδους πληροφορικής και ξενοδοχείων.

Στη συνέχεια εξετάζεται κατά πόσο διαφοροποιούνται οι προσδιοριστικοί παράγοντες του μισθού ανάλογα με την εισοδηματική κατηγορία στην οποία ανήκει ο εργαζόμενος. Αρχικά αναλύονται οι προσδιοριστικοί παράγοντες του μισθού για τους χαμηλόμισθους εργαζόμενους που αμείβονται από 0 έως 5% υψηλότερα από τα κατώτατα όρια όπως ορίζονται από τις Σ.Σ.Ε. Για πρώτη φορά στα υποδείγματα που παρουσιάζονται στον Πίνακα 6.3.5 ο πιο σημαντικός στατιστικά παράγοντας ως προς τον προσδιορισμό του μισθού δεν είναι η ειδικότητα αλλά η προϋπηρεσία. Αυτό είναι αναμενόμενο καθώς όσο ο μισθός πλησιάζει στα κατώτατα όρια τόσο πιο σημαντικός είναι ο ρόλος της προϋπηρεσίας για την οποία οι Σ.Σ.Ε προβλέπουν σημαντικές μισθολογικές αυξήσεις. Οι μεταβλητές που ακολουθούν βάσει του δείκτη Beta για το 2004 είναι η ειδικότητα, το μέγεθος της επιχείρησης, η οικογενειακή κατάσταση, το ωράριο απασχόλησης και τέλος η ηλικία. Οι μεταβλητές που αναφέρθηκαν παραπάνω προσδιορίζουν σε ποσοστό 38,6% τη διακύμανση του μικτού μισθού 2004.

Στο πίνακα 6.3.5 καταγράφονται και οι προσδιοριστικοί παράγοντες των μικτών μισθών το 2006 για τους χαμηλόμισθους εργαζόμενους. Σε σχέση με το 2004 εμφανίζονται τρεις νέες μεταβλητές το φύλο, ο αριθμός των παιδιών και ο κλάδος απασχόλησης. Ως προς τη σειρά σημαντικότητας στις πρώτες θέσεις παραμένουν η προϋπηρεσία και η ειδικότητα και ακολουθούν η οικογενειακή κατάσταση, το μέγεθος της επιχείρησης, το ωράριο απασχόλησης το φύλο, ο αριθμός παιδιών και ο κλάδος απασχόλησης. Ο βαθμός προσδιορισμού της διακύμανσης των μικτών μισθών το 2006 είναι αρκετά χαμηλότερος σε σχέση με το 2004, μόλις 27,7%.



Πίνακας 6.3.5: Προσδιοριστικοί παράγοντες του μικτού μισθού στους χαμηλόμισθους εργαζόμενους για τα έτη 2004 και 2006

| ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ 9 ΚΑΙ 10   |                             |               |                          |        |                     |                             |               |                          |        |
|--|-----------------------------|---------------|--------------------------|--------|---------------------|-----------------------------|---------------|--------------------------|--------|
| WageLow= $\alpha + \beta_1 * \text{sex} + \beta_2 * \text{mstat} + \beta_3 * \text{ethn} + \beta_4 * \text{child} + \beta_5 * \text{age} + \beta_6 * \text{exp} + \beta_7 * \text{spec} + \beta_8 * \text{size} + \beta_9 * \text{hours} + \beta_{10} * \text{sect}$ |                             |               |                          |        |                     |                             |               |                          |        |
|  | 2004                        |               |                          |        | 2006                |                             |               |                          |        |
|  | Μη σταθμισμένοι συντελεστές |               | Σταθμισμένοι συντελεστές | T      |                     | Μη σταθμισμένοι συντελεστές |               | Σταθμισμένοι συντελεστές | T      |
|  | B                           | Τυπικό σφάλμα | Beta                     |        |                     | B                           | Τυπικό σφάλμα | Beta                     |        |
| (Σταθερά)  | 289,213                     | 55,093        |                          | 5,250  | (Σταθερά)           | 261,532                     | 68,739        |                          | 3,805  |
| Προϋπηρεσία  | 36,410                      | 3,193         | ,403                     | 11,401 | Προϋπηρεσία         | 39,200                      | 3,640         | ,298                     | 10,770 |
| Ειδικότητα   | 50,888                      | 4,916         | ,338                     | 10,351 | Ειδικότητα          | 60,323                      | 6,235         | ,275                     | 9,675  |
| Μέγεθος επιχείρησης  | 21,944                      | 4,760         | ,139                     | 4,610  | Οικ.κατάσταση       | 76,191                      | 19,015        | ,130                     | 4,007  |
| Οικ.κατάσταση  | 40,556                      | 14,456        | ,094                     | 2,805  | Μέγεθος επιχείρησης | 30,983                      | 6,179         | ,129                     | 5,014  |
| Ωράριο απασχόλησης   | 31,060                      | 9,642         | ,102                     | 3,221  | Ωράριο απασχόλησης  | 69,771                      | 12,957        | ,161                     | 5,385  |
| Ηλικία   | 16,662                      | 7,243         | ,088                     | 2,300  | Φύλο                | -49,863                     | 14,967        | -,088                    | -3,332 |
|  |                             |               |                          |        | Αριθμός παιδιών     | 27,205                      | 9,094         | ,089                     | 2,991  |
|  |                             |               |                          |        | Κλάδος απασχόλησης  | -20,091                     | 8,832         | -,064                    | -2,275 |
| Συντελεστής προσδιορισμού  | ,391                        |               |                          |        | ,282                |                             |               |                          |        |
| Προσαρμοσμένος συντελεστής προσδιορισμού   | ,386                        |               |                          |        | ,277                |                             |               |                          |        |
| Τυπικά σφάλματα εκτίμησης  | 148,57394                   |               |                          |        | 240,06560           |                             |               |                          |        |
| Durbin-Watson  | 1,963                       |               |                          |        | 1,856               |                             |               |                          |        |

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων πινάκων προσωπικού

Για τους εργαζόμενους που αμείβονται από 5-15% περισσότερο από τα κατώτατα όρια των Σ.Σ.Ε. μόνο τρεις μεταβλητές διατηρήθηκαν στο τελικό υπόδειγμα του έτους 2004, όπως αυτό παρουσιάζεται στον Πίνακα 6.3.6. Οι μεταβλητές αυτές είναι η προϋπηρεσία, η ειδικότητα και το ωράριο απασχόλησης. Οι τρεις αυτές μεταβλητές προσδιορίζουν το 27,1% της διακύμανσης των μικτών μισθών του 2004, ποσοστό χαμηλό σε σχέση με τα αυτά που εκτιμήθηκαν στα προηγούμενα υποδείγματα.

Όσον αφορά στους προσδιοριστικούς παράγοντες των μικτών μισθών το 2006 για τους μεσαία αμειβόμενους εργαζόμενους, αυτοί που διαφοροποιούνται σημαντικότερα είναι η προϋπηρεσία, η ειδικότητα, η οικογενειακή κατάσταση και το μέγεθος της επιχείρησης. Η προϋπηρεσία εξακολουθεί να είναι η πιο σημαντική στατιστικά μεταβλητή για τον προσδιορισμό της διακύμανσης του μικτού μισθού ενώ η ειδικότητα εμφανίζεται στη δεύτερη θέση. Στο υπόδειγμα για το 2006, οι





προαναφερθείσες μεταβλητές που εκτιμήθηκαν ως στατιστικά σημαντικές, ερμηνεύουν σε ποσοστό 57,2% τη διακύμανση των μισθών.

**Πίνακας 6.3.6: Προσδιοριστικοί παράγοντες του μικτού μισθού στους μεσαία αμειβόμενους εργαζόμενους για τα έτη 2004 και 2006**

| ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ 11 ΚΑΙ 12   |                             |               |                          |       |                             |               |                          |      |       |
|---|-----------------------------|---------------|--------------------------|-------|-----------------------------|---------------|--------------------------|------|-------|
| WageMedium= $\alpha + \beta_1 * \text{sex} + \beta_2 * \text{mstat} + \beta_3 * \text{ethn} + \beta_4 * \text{child} + \beta_5 * \text{age} + \beta_6 * \text{exp} + \beta_7 * \text{spec} + \beta_8 * \text{size} + \beta_9 * \text{hours} + \beta_{10} * \text{sect}$ |                             |               |                          |       |                             |               |                          |      |       |
|   | 2004                        |               |                          |       | 2006                        |               |                          |      |       |
|   | Μη σταθμισμένοι συντελεστές |               | Σταθμισμένοι συντελεστές | T     | Μη σταθμισμένοι συντελεστές |               | Σταθμισμένοι συντελεστές | T    |       |
|   | B                           | Τυπικό σφάλμα | Beta                     |       | B                           | Τυπικό σφάλμα | Beta                     |      |       |
| (Σταθερά)   | 462,472                     | 111,089       |                          | 4,163 | (Σταθερά)                   | 408,822       | 62,160                   |      | 6,577 |
| Προϋπηρεσία   | 39,629                      | 7,135         | ,453                     | 5,554 | Προϋπηρεσία                 | 51,304        | 6,523                    | ,462 | 7,865 |
| Ειδικότητα  | 72,950                      | 23,736        | ,251                     | 3,073 | Ειδικότητα                  | 61,662        | 10,455                   | ,328 | 5,898 |
| Ωράριο απασχόλησης  | 21,944                      | 4,760         | ,139                     | 4,610 | Οικ.Κατάσταση               | 116,002       | 27,420                   | ,250 | 4,231 |
|   |                             |               |                          |       | Μέγεθος επιχείρησης         | 38,050        | 9,890                    | ,199 | 3,847 |
| Συντελεστής προσδιορισμού   | ,284                        |               |                          |       | ,582                        |               |                          |      |       |
| Προσαρμοσμένος συντελεστής προσδιορισμού  | ,271                        |               |                          |       | ,572                        |               |                          |      |       |
| Τυπικά σφάλματα εκτίμησης   | 157,69202                   |               |                          |       | 150,28507                   |               |                          |      |       |
| Durbin-Watson   | 1,916                       |               |                          |       | 1,891                       |               |                          |      |       |

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων πινάκων προσωπικού

Στον Πίνακα 6.3.7 παρουσιάζονται οι προσδιοριστικοί παράγοντες που επηρεάζουν τη διακύμανση των μικτών μισθών του 2004 και του 2006 για τους υψηλόμισθους εργαζόμενους του δείγματος, δηλαδή αυτούς που αμείβονται με 15% και άνω από αυτά που προβλέπονται στις Σ.Σ.Ε. Το έτος 2004 η ειδικότητα είναι ο βασικός προσδιοριστικός παράγοντας των μισθών και ακολουθούν η ηλικία, το μέγεθος της επιχείρησης, το φύλο, η εθνικότητα και ο αριθμός παιδιών. Οι παραπάνω μεταβλητές προσδιορίζουν κατά 45% τη διακύμανση των μικτών μισθών το 2004. Όσον αφορά στις εκτιμήσεις για το 2006, η ειδικότητα παραμένει στην πρώτη θέση και ακολουθούν με σειρά σημαντικότητας το μέγεθος της επιχείρησης, η ηλικία του εργαζόμενου, το φύλο, η προϋπηρεσία, η οικογενειακή κατάσταση, η εθνικότητα και το ωράριο απασχόλησης. Οι παραπάνω μεταβλητές προσδιορίζουν κατά 44,3% τη διακύμανση του μικτού μισθού 2006. Στο σημείο αυτό πρέπει να επισημανθεί το γεγονός ότι για πρώτη φορά στην ανάλυση ανά εισοδηματική κατηγορία, ένα χαρακτηριστικό της επιχείρησης (το μέγεθος) βρίσκεται στη δεύτερη θέση, γεγονός που επιβεβαιώνει και για την Ελλάδα τα



θεωρητικά υποδείγματα που παρουσιάστηκαν στο Κεφάλαιο 1.5 ότι, δηλαδή, οι μεγάλες επιχειρήσεις αμείβουν καλύτερα.

Πίνακας 6.3.7: Προσδιοριστικοί παράγοντες του μικτού μισθού για τους υψηλόμισθους εργαζόμενους για τα έτη 2004 και 2006

| ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ 13 ΚΑΙ 14   |                             |               |                          |        |                             |               |                          |       |        |
|---|-----------------------------|---------------|--------------------------|--------|-----------------------------|---------------|--------------------------|-------|--------|
| WageHigh= $\alpha + \beta_1 \cdot \text{sex} + \beta_2 \cdot \text{mstat} + \beta_3 \cdot \text{ethn} + \beta_4 \cdot \text{child} + \beta_5 \cdot \text{age} + \beta_6 \cdot \text{exp} + \beta_7 \cdot \text{spec} + \beta_8 \cdot \text{size} + \beta_9 \cdot \text{hours} + \beta_{10} \cdot \text{sect}$ |                             |               |                          |        |                             |               |                          |       |        |
|   | 2004                        |               |                          |        | 2006                        |               |                          |       |        |
|   | Μη σταθμισμένοι συντελεστές |               | Σταθμισμένοι συντελεστές | T      | Μη σταθμισμένοι συντελεστές |               | Σταθμισμένοι συντελεστές | T     |        |
|   | B                           | Τυπικό σφάλμα | Beta                     |        | B                           | Τυπικό σφάλμα | Beta                     |       |        |
| (Σταθερά)   | -1511,579                   | 479,883       |                          | -3,150 | (Σταθερά)                   | 2243,531      | 603,189                  |       | -3,719 |
| Ειδικότητα  | 363,039                     | 35,409        | ,486                     | 10,253 | Ειδικότητα                  | 325,001       | 28,952                   | ,479  | 11,225 |
| Ηλικία  | 230,460                     | 63,648        | ,171                     | 3,621  | Μέγεθος επιχείρησης         | 176,323       | 38,332                   | ,184  | 4,600  |
| Μέγεθος επιχείρησης   | 197,613                     | 45,492        | ,200                     | 4,344  | Ηλικία                      | 118,171       | 60,710                   | ,093  | 1,946  |
| Φύλο  | -357,335                    | 111,897       | -,150                    | -3,193 | Φύλο                        | -261,748      | 97,517                   | -,108 | -2,684 |
| Εθνικότητα  | 699,477                     | 340,073       | ,094                     | 2,057  | Προϋπηρεσία                 | 54,651        | 22,116                   | ,114  | 2,471  |
| Αριθμός παιδιών   | 112,134                     | 54,883        | ,097                     | 2,043  | Οικ.κατάσταση               | 202,391       | 106,212                  | ,085  | 1,906  |
|   |                             |               |                          |        | Εθνικότητα                  | 710,467       | 293,614                  | ,098  | 2,420  |
|   |                             |               |                          |        | Ωράριο απασχόλησης          | 176,212       | 82,886                   | ,089  | 2,126  |
| Συντελεστής προσδιορισμού   | ,463                        |               |                          |        | ,455                        |               |                          |       |        |
| Προσαρμοσμένος συντελεστής προσδιορισμού  | ,450                        |               |                          |        | ,443                        |               |                          |       |        |
| Τυπικά σφάλματα εκτίμησης   | 822,25943                   |               |                          |        | 799,43158                   |               |                          |       |        |
| Durbin-Watson   | 1,877                       |               |                          |        | 1,925                       |               |                          |       |        |

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων πινάκων προσωπικού

Συνοψίζοντας τα βασικά συμπεράσματα στην ανάλυση που προηγήθηκε βάσει της απόκλισης του μισθού από τη Σ.Σ.Ε. παρατηρείται ότι βασικός προσδιοριστικός παράγοντας του μισθού για τους εργαζόμενους που αμείβονται κοντά στα κατώτατα όρια είναι η προϋπηρεσία. Όσο ο μισθός απομακρύνεται από τα κατώτατα όρια των Σ.Σ.Ε. η προϋπηρεσία αντικαθίσταται από την ειδικότητα και τη δεύτερη θέση σε σειρά σημαντικότητας καταλαμβάνει η ηλικία. Ουσιαστικά όσο περισσότερο απέχει ο μισθός του εργαζόμενου από τα κατώτατα όρια τόσο σημαντικότερο ρόλο παίζουν οι ικανότητες και τα χαρακτηριστικά του. Επίσης όσο ο μισθός απομακρύνεται από τα κατώτατα όρια τόσο μπορεί να προσδιοριστεί σε μεγαλύτερο ποσοστό από τα χαρακτηριστικά του εργαζόμενου και της επιχείρησης.



## 6.4 Συμπεράσματα

Στο παρόν κεφάλαιο εξετάστηκε ποια χαρακτηριστικά του εργαζόμενου και της επιχείρησης συνεπιδρούν και σε ποιο βαθμό στον προσδιορισμό του μισθού. Αρχικά, έγινε επισκόπηση της διεθνούς βιβλιογραφίας όπου παρουσιάστηκαν μελέτες που ασχολήθηκαν με τη συνδυασμένη επίδραση διαφόρων παραγόντων στον προσδιορισμό του μισθού και των μισθολογικών ανισοτήτων. Κοινό συμπέρασμα των μελετών είναι ότι εκτός από τους θεσμούς της αγοράς εργασίας, σημαντικός είναι ο ρόλος των προσωπικών χαρακτηριστικών του εργαζόμενου όπως η εκπαίδευση, η ειδικότητα και σε λιγότερο βαθμό το φύλο και η ηλικία. Είναι αξιοσημείωτο ότι δεν υπάρχει προηγούμενη ελληνική επιστημονική μελέτη που ασχολήθηκε με τη συνδυασμένη επίδραση όλων αυτών των παραγόντων στο μισθό.

Στη συνέχεια παρουσιάστηκε η βασική συνάρτηση και η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε προκειμένου να απαντηθούν τα παρακάτω ερωτήματα: Κατά πόσο συνεπιδρούν τα χαρακτηριστικά του εργαζόμενου και της επιχείρησης στο μικτό μισθό; Σε ποιο βαθμό ο κλάδος απασχόλησης σε συνδυασμό με τα προσωπικά χαρακτηριστικά του εργαζόμενου επηρεάζουν το μισθό του; Σε ποιο βαθμό η εισοδηματική κατηγορία στην οποία ανήκει ο εργαζόμενος επηρεάζεται από τα χαρακτηριστικά του και τα χαρακτηριστικά της επιχείρησης;

Με την τεχνική της πολλαπλής παλινδρόμησης προέκυψαν δεκατέσσερα υποδείγματα. Όσον αφορά στους προσδιοριστικούς παράγοντες του μικτού μισθού 2004 και 2006 για το συνολικό δείγμα, βασικό συμπέρασμα είναι ότι η διακύμανση του μικτού μισθού για έτος (2004 και 2006) μπορεί να αποδοθεί σε ποσοστό σχεδόν 40% σε κάποια χαρακτηριστικά του εργαζόμενου και της επιχείρησης. Και στα δύο έτη την πρώτη θέση καταλαμβάνουν η ειδικότητα και η ηλικία και ακολουθούν οι υπόλοιπες μεταβλητές εκτός από δύο που δεν επηρεάζουν σημαντικά τη διακύμανση του μισθού: η εθνικότητα και ο κλάδος απασχόλησης.

Στην ανά κλάδο ανάλυση, οι ανεξάρτητες μεταβλητές ερμηνεύουν μεγαλύτερο ποσοστό της διακύμανσης του μικτού μισθού σε σχέση με το συνολικό δείγμα. Ιδιαίτερα στον κλάδο της πληροφορικής σχεδόν το 60% ερμηνεύεται από τις ανεξάρτητες μεταβλητές. Στα τρόφιμα-ποτά σχεδόν το ήμισυ της διακύμανσης των μισθών ερμηνεύεται από τις ανεξάρτητες μεταβλητές. Ο



κλάδος των ξενοδοχείων βρίσκεται πολύ κοντά στα στοιχεία του συνολικού δείγματος όπου περίπου το 40% της διακύμανσης του μισθού ερμηνεύεται από τις ανεξάρτητες μεταβλητές. Ως προς τις στατιστικά σημαντικές μεταβλητές, η ειδικότητα παραμένει η σημαντικότερη στατιστικά μεταβλητή. Ακολουθούν σε σειρά σημαντικότητας η ηλικία για τους δύο κλάδους (ξενοδοχεία, τρόφιμα-ποτά) και η προϋπηρεσία για τον κλάδο πληροφορικής. Το μέγεθος της επιχείρησης είναι το χαρακτηριστικό της επιχείρησης που επηρεάζει το μισθό στους κλάδους πληροφορικής και ξενοδοχείων. Επίσης το φύλο και η οικογενειακή κατάσταση εμφανίζονται στα περισσότερα υποδείγματα.

Σχετικά με την εξέταση των αμοιβών σε διαφορετικά εισοδηματικά κλιμάκια παρατηρείται ότι βασικός προσδιοριστικός παράγοντας του μισθού για τους εργαζόμενους που αμείβονται κοντά στα κατώτατα όρια είναι η προϋπηρεσία και ακολουθεί η ειδικότητα. Αντίθετα όμως, όσο ο μισθός απομακρύνεται από τα κατώτατα όρια των Σ.Σ.Ε. η προϋπηρεσία αντικαθίσταται από την ειδικότητα και ακολουθεί η ηλικία. Επίσης όσο ο μισθός απομακρύνεται από τα κατώτατα όρια τόσο μπορεί να προσδιοριστεί σε μεγαλύτερο ποσοστό από τα χαρακτηριστικά του εργαζόμενου και της επιχείρησης.

Σε γενικές γραμμές τα συμπεράσματα της έρευνας συμπίπτουν με τα συμπεράσματα διεθνών μελετών τόσο ως προς το βαθμό προσδιορισμού του μισθού που κυμαίνεται στο 40% αλλά και ως προς τη σειρά σημαντικότητας των χαρακτηριστικών του εργαζόμενου όπου πρώτη θέση καταλαμβάνουν στα περισσότερα υποδείγματα η ειδικότητα και η ηλικία. Το ποσοστό από τις παραπάνω παλινδρομήσεις που δεν μπορεί να αποδοθεί στα προσωπικά χαρακτηριστικά του εργαζόμενου και της επιχείρησης παραμένει το ανερμήνευτο μέρος του ύψους του μισθού. Σε μεγάλο βαθμό το ανερμήνευτο μέρος μπορεί να αποδοθεί στις ικανότητες-δεξιότητες του εργαζόμενου που όμως είναι δύσκολο να μετρηθούν και να αξιολογηθούν (Κεφάλαιο 3, ενότητα 3.3) καθώς επίσης στους θεσμικούς παράγοντες αλλά και σε κάποια χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας που επίσης είναι δύσκολο να εκτιμηθούν ποσοτικά (για παράδειγμα διακρίσεις).



## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ**

Η αύξηση των μισθολογικών διαφορών μεταξύ των εργαζόμενων που παρατηρήθηκε στις Η.Π.Α. τη δεκαετία 1980 και μεταγενέστερα τη δεκαετία 1990 σε διάφορες ευρωπαϊκές χώρες πυροδότησε το ενδιαφέρον πολλών μελετητών. Ως βασικοί προσδιοριστικοί παράγοντες των μισθολογικών διαφορών αναφέρονται στη διεθνή βιβλιογραφία μια σειρά από θεσμικούς παράγοντες (συνδικαλισμός, συλλογικές διαπραγματεύσεις, επιβολή κατώτατου μισθού), η σταδιακή παγκοσμιοποίηση της οικονομικής δραστηριότητας, αλλαγές στην προσφορά και ζήτηση εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού (λόγω των τεχνολογικών εξελίξεων), καθώς και αλλαγές ως προς τα προσωπικά χαρακτηριστικά των εργαζόμενων (εκπαίδευση, προϋπηρεσία-ηλικία, είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας, οικογενειακή κατάσταση).

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, η παρούσα διατριβή αφού πρώτα ολοκλήρωσε την επισκόπηση της διεθνούς βιβλιογραφίας ως προς τους προσδιοριστικούς παράγοντες του μισθού, στη συνέχεια εξέτασε τους βασικούς παράγοντες που επηρεάζουν τους μισθούς και τις μισθολογικές ανισότητες αναλύοντας μισθολογικά στοιχεία από την Ελλάδα. Κύριος στόχος της παρούσας έρευνας ήταν αφενός να μελετήσει τη συμβολή των εξωγενών παραγόντων (όπως οι θεσμοί της αγοράς εργασίας) στις μισθολογικές ανισότητες μεταξύ των χωρών και αφετέρου να αξιολογήσει κατά πόσο τα χαρακτηριστικά του εργαζόμενου και της επιχείρησης επηρεάζουν το ύψος του μισθού και τις μισθολογικές ανισότητες μεταξύ των εργαζόμενων.

Συγκεκριμένα αναλύθηκε ένα δείγμα 1673 εργαζόμενων που απασχολούνταν στους κλάδους πληροφορικής, ξενοδοχείων, τροφίμων-ποτών στο νομό Θεσσαλονίκης. Για τον καθένα από αυτούς καταγράφηκαν μια σειρά από προσωπικά χαρακτηριστικά (φύλο, εθνικότητα, ηλικία, εκπαίδευση, προϋπηρεσία, ειδικότητα, οικογενειακή κατάσταση, αριθμός παιδιών) και χαρακτηριστικά της επιχείρησης στην οποία απασχολούνταν (κλάδος, μέγεθος επιχείρησης, ωράριο απασχόλησης). Επίσης καταγράφηκαν οι μικτοί μισθοί τους σε δύο διαφορετικά έτη (2004 και 2006) καθώς και ο μισθός τους βάσει Σ.Σ.Ε. για τα έτη αυτά.

Στο σημείο αυτό αξίζει να γίνει αναφορά στη συνεισφορά της παρούσας έρευνας στη βιβλιογραφία καθώς για πρώτη φορά στα ελληνικά δεδομένα οι μισθοί αναλύθηκαν σε συνάρτηση με πλήθος χαρακτηριστικών του εργαζόμενου



και της επιχείρησης. Συγκεκριμένα οι Έλληνες μελετητές που έως πρόσφατα ασχολήθηκαν με το ζήτημα, ανέλυσαν μόνο τη σχέση του φύλου και της εκπαίδευσης με τις μισθολογικές ανισότητες ενώ η παρούσα διατριβή συμπληρώνει τα κενά στην ελληνική βιβλιογραφία καθώς εξετάζει πολλές επιπλέον παραμέτρους (ηλικία, προϋπηρεσία, ειδικότητα, οικογενειακή κατάσταση, εθνικότητα κλπ) σε σχέση με τις μισθολογικές ανισότητες. Επίσης ένα άλλο σημείο στο οποίο πρωτοτυπεί η παρούσα διατριβή είναι ότι ο μισθός του κάθε εργαζόμενου υπολογίστηκε και βάσει του μισθού που ορίζεται από τη Σ.Σ.Ε. στην οποία ανήκει. Με τον τρόπο αυτό προέκυψαν σημαντικά συμπεράσματα ως προς την απόκλιση των μισθών από τα κατώτατα όρια.

Η διατριβή δομήθηκε σε επτά κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο της διατριβής εισήχθησαν βασικές έννοιες και θεωρίες για το μισθό και αναλύθηκαν οι επιπτώσεις των εξωγενών παραγόντων (παγκοσμιοποίηση) στους μισθούς και τις μισθολογικές ανισότητες. Οι βασικές σχολές σκέψης (Smith, Ricardo, Marx, Keynes, νεοκλασικοί) επισήμαναν ότι βασικά παράγοντα προσδιορισμού του μισθού αποτελούν οι δυνάμεις προσφοράς και ζήτησης, οι θεσμοί αλλά και οι συνθήκες (πλήρης ανταγωνισμός, μονοπώλιο, μονοψώνιο, διμερές μονοπώλιο) που επικρατούν στην αγορά. Τις παραπάνω θεωρίες συμπλήρωσε η θεωρία των εξισωτικών διαφορών (βασική θεωρία ερμηνείας των μισθολογικών ανισοτήτων) σύμφωνα με την οποία σημαντικό ρόλο στον προσδιορισμό του μισθού διαδραματίζουν οι ατομικές επιλογές των επιχειρήσεων και των εργαζόμενων.

Στη συνέχεια αναλύθηκαν οι επιπτώσεις της παγκοσμιοποίησης στις μισθολογικές ανισότητες με βασικό συμπέρασμα ότι η παγκοσμιοποίηση αυξάνει τη ζήτηση εξειδικευμένων εργαζόμενων στις ανεπτυγμένες χώρες και τη ζήτηση ανειδίκευτων εργαζόμενων στις αναπτυσσόμενες χώρες. Ως συνέπεια των παραπάνω από τη μια πλευρά μειώνονται οι μισθολογικές ανισότητες μεταξύ αναπτυσσόμενων και ανεπτυγμένων χωρών καθώς αυξάνονται οι μισθοί στις αναπτυσσόμενες χώρες και από την άλλη πλευρά αυξάνονται οι μισθολογικές ανισότητες εντός των ανεπτυγμένων χωρών καθώς αυξάνεται το χάσμα των μισθών μεταξύ εξειδικευμένων και ανειδίκευτων εργαζόμενων. Επίσης η παγκοσμιοποίηση μπορεί να μειώσει την απόλυτη φτώχεια καθώς εντείνει το ρυθμό ανάπτυξης των αναπτυσσόμενων χωρών, αρκεί οι αναπτυσσόμενες χώρες να εκμεταλλευτούν με τις κατάλληλες πολιτικές τα θετικά στοιχεία της





παγκοσμιοποίησης προκειμένου να γίνει σωστή κατανομή του αυξημένου εισοδήματος.

Είναι αξιοσημείωτο ότι οι επιπτώσεις της παγκοσμιοποίησης σε μια χώρα εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από τις θεσμικές ρυθμίσεις της αγοράς εργασίας της χώρας. Αλλά και αντίστροφα, η παγκοσμιοποίηση μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση της πιθανότητας διάβρωσης και αλλαγής των θεσμών της αγοράς εργασίας που κρατούσαν τους μισθούς συμπιεσμένους από τα διάφορα επιμέρους στοιχεία της παγκοσμιοποίησης (για παράδειγμα αποδυνάμωση των σωματείων). Τέλος η διεθνοποίηση των επιχειρήσεων (ως αποτέλεσμα της παγκοσμιοποίησης) οδήγησε σε αύξηση του μεγέθους τους. Πληθώρα μελετητών επιβεβαίωσαν ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική θετική σχέση ανάμεσα στο μέγεθος της επιχείρησης και τους μισθούς και συμπλήρωσαν ότι και η μισθολογική διασπορά εντός της επιχείρησης αυξάνεται ανάλογα με το μέγεθός της.

Στο δεύτερο κεφάλαιο αναλύθηκε η επίδραση των θεσμικών παραγόντων (σωματεία-συλλογικές διαπραγματεύσεις και κατώτατος μισθός) στις μισθολογικές ανισότητες. Οι θεσμικοί παράγοντες μπορούν σύμφωνα με αρκετούς μελετητές να εξηγήσουν μεγάλο μέρος των μισθολογικών διαφορών σε μια χώρα ενώ η διαφοροποίηση των θεσμών της αγοράς εργασίας ανάμεσα στις χώρες εξηγεί ένα μεγάλο μέρος των μεταξύ τους μισθολογικών διαφορών. Σύμφωνα με τον Freeman (1993) περίπου το ήμισυ των διαφορών στις ανισότητες μεταξύ Ευρώπης και Η.Π.Α οφείλεται στους θεσμικούς παράγοντες. Επίσης οι επιπτώσεις της παγκοσμιοποίησης στην αγορά εργασίας εξαρτώνται από αυτούς τους παράγοντες, κατά πόσο δηλαδή τα συστήματα της αγοράς εργασίας είναι αποκεντρωτικά (Η.Π.Α. και Ην. Βασίλειο) ή συγκεντρωτικά (χώρες της δυτικής Ευρώπης) ανάλογα με την ισχύ των σωματείων και την επιβολή κατώτατου μισθού.

Τα σωματεία και η επιβολή κατώτατου μισθού διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση του επιπέδου των μισθών, στην κατανομή τους στους εργαζόμενους αλλά και στην ίδια την απασχόληση προστατεύοντας τους χαμηλόμισθους και μειώνοντας τη μισθολογική διασπορά και το ποσοστό φτώχειας. Από την άλλη πλευρά όμως κάτω από κάποιες προϋποθέσεις μπορεί να περιορίσουν τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Η πυκνότητα των σωματείων και οι ρυθμίσεις περί κατώτατων μισθών σταδιακά αποδυναμώνονται κατά τις τελευταίες δεκαετίες κυρίως στις Η.Π.Α. αλλά και σε χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Συγκεκριμένα, στις Η.Π.Α. όπου υπήρχε περιορισμένη κρατική





παρέμβαση, η μεγαλύτερη μισθολογική ευελιξία οδήγησε σε μεγαλύτερη προσαρμοστικότητα της χώρας στις εξωτερικές πιέσεις της παγκόσμιας οικονομίας, και κατάφερε να κρατήσει την απασχόληση σε υψηλά επίπεδα, με αποτέλεσμα όμως να αυξηθεί η ανισότητα στους μισθούς και ιδιαίτερα μεταξύ ανειδίκευτων και εξειδικευμένων εργαζόμενων. Αντίθετα, στις αγορές εργασίας της Ευρώπης που ήταν πιο ελεγχόμενες θεσμικά, ενισχύθηκε η μισθολογική ισότητα σε βάρος όμως της απασχόλησης.

Στο τρίτο κεφάλαιο έγινε επισκόπηση της διεθνούς βιβλιογραφίας ως προς την επίδραση των χαρακτηριστικών του εργαζόμενου (φύλο, εκπαίδευση, ηλικία-προϋπηρεσία, ικανότητες, οικογενειακή κατάσταση, εθνικότητα) στις μισθολογικές διαφορές. Στη διεθνή βιβλιογραφία γίνεται εκτενής αναφορά στην επίδραση της εκπαίδευσης στο ύψος του μισθού του εργαζόμενου και στις μισθολογικές ανισότητες. Η βασική θεωρία που εκφράζει τη συνάφεια της εκπαίδευσης με το μισθό είναι η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου ενώ οι εμπειρικές μελέτες από διάφορες χώρες κατέληξαν σε δύο βασικά συμπεράσματα: Πρώτον η αυξανόμενη τάση για σπουδές στην τριτοβάθμια εκπαίδευση οδήγησε σε διεύρυνση της μισθολογικής διαφοράς ανάμεσα στους απόφοιτους δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Δεύτερον, η μισθολογική ανισοκατανομή αυξάνεται όσο αυξάνεται και η εκπαιδευτική βαθμίδα και κορυφώνεται ανάμεσα στους απόφοιτους της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Το γεγονός αυτό οφείλεται σε μεγάλο αριθμό παραγόντων όπως οι διαφορετικές ικανότητες του κάθε εργαζόμενου που σε συνδυασμό με την εκπαίδευση καθορίζουν την απόδοσή της, η διαφορά ποιότητας στην εκπαίδευση και η αυξανόμενη ζήτηση για απόφοιτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Οι ικανότητες του εργαζόμενου που επηρεάζουν θετικά το μισθό και ξεχώρισαν από κάποιους μελετητές είναι για παράδειγμα ικανότητες που σχετίζονται με το χειρισμό ηλεκτρονικών υπολογιστών, η δεκτικότητα και η δυνατότητα προσαρμογής στις νέες εργασιακές συνθήκες που προκύπτουν από τις τεχνολογικές αλλαγές, κοινωνικές ικανότητες και συστηματική εργασία, αποφασιστικότητα και υπευθυνότητα. Υπάρχουν όμως και άλλες δεξιότητες του εργαζόμενου που συμβάλλουν σημαντικά στο ύψος του μισθού του αλλά είναι δύσκολο να εντοπιστούν και να εκτιμηθούν.

Με βάση τη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου αναπτύχθηκαν και άλλες θεωρίες όπως η καμπύλη ηλικίας-απολαβών, η θεωρία του κύκλου της ζωής και η



επένδυση στη δια βίου εκπαίδευση που συνδέουν την ηλικία και την προϋπηρεσία του εργαζόμενου με το μισθό και τις μισθολογικές ανισότητες. Εμπειρικές μελέτες από διάφορες χώρες επιβεβαίωσαν τις παραπάνω θεωρίες και συμπλήρωσαν ότι ο μισθός του εργαζόμενου αυξάνεται όσο αυξάνεται η προϋπηρεσία και συνεπώς η ηλικία του, ο ρυθμός όμως αύξησης σταδιακά επιβραδύνεται. Οι εμπειρικές έρευνες κατέδειξαν ότι ο βαθμός επιβράδυνσης και τα χρονιά προϋπηρεσίας κατά τα οποία κορυφώνεται ο μισθός εξαρτώνται από πολλούς παράγοντες, όπως οι θεσμικές ρυθμίσεις μιας χώρας, η δημογραφική δομή του ανθρώπινου δυναμικού, το είδος της προηγούμενης εμπειρίας ως έμμισθης ή στα πλαίσια αυτοαπαχόλησης και το επίπεδο εξειδίκευσης των εργαζόμενων.

Οι μισθολογικές ανισότητες βάσει φύλου και φυλής αναφέρονται ευρέως στη διεθνή βιβλιογραφία. Οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών, αν και συρρικνώθηκαν σημαντικά τις δεκαετίες 1980 και 1990, συνεχίζουν να παρατηρούνται στις περισσότερες χώρες και μετά το 2000. Οι βασικοί παράγοντες που επισημάνθηκαν από διάφορους μελετητές και εξηγούν τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών ανάγονται κυρίως σε δύο κατηγορίες: πρώτον, στους θεσμικούς παράγοντες (για παράδειγμα η επιβολή κατώτατου μισθού) και δεύτερον, στις πολιτικές που ακολουθεί κάθε χώρα (για παράδειγμα, πολιτικές ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών). Οι θεωρητικές προσεγγίσεις που επεξήγησαν το παραπάνω χάσμα διακρίνονται σε μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών για ίδια εργασία (διακρίσεις, προκαταλήψεις, στερεότυπα, ασυνέχεια στην εργασία-θεωρία ανθρώπινου δυναμικού) και μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών για διαφορετικής, όμως, ποιότητας και είδους εργασία (διαχωρισμός της απασχόλησης βάσει του φύλου).

Οι διακρίσεις και οι προκαταλήψεις που επικρατούν στην αγορά εργασίας μπορούν επίσης να εξηγήσουν τις μισθολογικές διαφορές ανάμεσα σε εργαζόμενους διαφορετικής φυλής και εθνικότητας που αποτελούν ένα “επίμονο” χαρακτηριστικό, κυρίως της αμερικανικής αγοράς εργασίας. Σύμφωνα με άλλους μελετητές οι φυλετικές μισθολογικές ανισότητες οφείλονται σε μεγάλο βαθμό στα διαφορετικά χαρακτηριστικά των εργαζόμενων διαφορετικής φυλής και εθνικότητας λόγω της διαφορετικής ποιότητας της εκπαίδευσης που λαμβάνουν.

Όσον αφορά στη σχέση οικογενειακής κατάστασης και μισθολογικών ανισοτήτων, βασική θεωρία που υποστήριξε τη θετική σχέση της οικογενειακής κατάστασης με το μισθό είναι η υπόθεση της εξειδίκευσης σύμφωνα με την οποία



η οικογενειακή σταθερότητα μπορεί να επιφέρει αύξηση της παραγωγικότητας και συνεπώς αύξηση των εισοδημάτων. Αρκετές εμπειρικές μελέτες επιβεβαίωσαν τη θεωρία της εξειδίκευσης και συμπλήρωσαν ότι η απόδοση του γάμου αυξάνεται παράλληλα με τη διάρκειά του, ενώ υπάρχουν και μελέτες που καταλήγουν σε αντίθετες απόψεις και υποστηρίζουν ότι το πριμ του γάμου δημιουργεί μόνο για μια φορά αυξητική αλλαγή και ότι τα κέρδη από το γάμο πέφτουν σημαντικά μακροχρόνια. Σχετικά με το θέμα της απόκτησης παιδιών οι περισσότεροι αναλυτές ανέφεραν ότι έχουν αρνητική ή ουδέτερη επίδραση στους μισθούς.

Μετά την ολοκλήρωση της επισκόπησης της διεθνούς βιβλιογραφίας ως προς τις επιπτώσεις των εξωγενών και θεσμικών παραγόντων και των χαρακτηριστικών των εργαζόμενων στις μισθολογικές ανισότητες, το τέταρτο κεφάλαιο παρουσίασε συνοπτικά τα μισθολογικά δεδομένα στην Ελλάδα προκειμένου να είναι δυνατή η συγκριτική αξιολόγηση με τα αποτελέσματα της έρευνας. Η ανάλυση εστίασε στην Κεντρική Μακεδονία, και σε τρεις κλάδους (τροφήμα-ποτά, ξενοδοχεία, πληροφορική).

Συγκριτικά με τις υπόλοιπες χώρες-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η Ελλάδα το έτος 2007 παρουσίαζε υψηλότερο εισόδημα από τις νέες χώρες-μέλη (π.χ. Τσεχία, Ουγγαρία, Πολωνία) και την Πορτογαλία και χαμηλότερο από τις υπόλοιπες χώρες της Ε.Ε. Σύμφωνα με τους βασικούς δείκτες των μισθολογικών ανισοτήτων για το 2007, όπως ο δείκτης Gini, που κυμαινόταν στο 34,3, η αναλογία του Kuznet και τα όρια της φτώχειας, που αυξήθηκαν στο 21%, η Ελλάδα βρισκόταν ανάμεσα στις χώρες της Ε.Ε. με την υψηλότερη εισοδηματική ανισότητα.

Ως προς την περιοχή και τους κλάδους από όπου η διατριβή άντλησε τα μισθολογικά δεδομένα επισημάνθηκε ότι αν και η περιφέρεια της Κεντρικής Μακεδονίας είναι ιδιαίτερα σημαντική για την οικονομία της χώρας, τα τελευταία έτη (2004-2010) παρατηρείται έντονα ο αντίκτυπος της οικονομικής κρίσης στην αγορά εργασίας της καθώς οι νέες θέσεις εργασίας σταδιακά μειώνονται, αυξάνεται το ποσοστό ανεργίας ενώ οι μισθοί είναι χαμηλότεροι σε σχέση με το σύνολο της χώρας. Οι κλάδοι τροφίμων ποτών και ξενοδοχείων αποτελούν κλάδους με ιδιαίτερη βαρύτητα τόσο για την ελληνική οικονομία όσο και για την περιφέρεια της Κ. Μακεδονίας καθώς συμβάλλουν σημαντικά στο Α.Ε.Π. και απασχολούν μεγάλο αριθμό εργαζόμενων. Ο κλάδος της πληροφορικής είναι ένας νεοσύστατος μεν αλλά ταχύτατα αναπτυσσόμενος και με ιδιαίτερη σημασία για τη



χώρα τομέας. Συγκρίνοντας μισθολογικά δεδομένα για τους τρεις κλάδους βάσει των διαθέσιμων στατιστικών στοιχείων της ΕΛ.ΣΤΑΤ. επισημάνθηκε ότι ο κλάδος της πληροφορικής παρέχει τις υψηλότερες αμοιβές, έπεται ο κλάδος τροφίμων-ποτών και στη συνέχεια ακολουθεί ο κλάδος των ξενοδοχείων.

Στη συνέχεια, το τέταρτο κεφάλαιο επικεντρώθηκε στην επισκόπηση της ελληνικής βιβλιογραφίας για τους προσδιοριστικούς παράγοντες των μισθολογικών ανισοτήτων στην Ελλάδα (φύλο και εκπαίδευση). Σχετικά με την κατανομή του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών επισημάνθηκε ότι η διαφορά ως προς τις αποδοχές μειώνεται καθώς μετακινούμαστε από το χαμηλότερο επίπεδο στο υψηλότερο επίπεδο μισθών, παράλληλα όμως μειώνεται και η συμμετοχή των γυναικών εργαζόμενων. Οι παράγοντες που επηρεάζουν τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών στη χώρα, όπως αναφέρθηκαν από Έλληνες μελετητές, είναι η παραοικονομία, οι νέες ευέλικτες μορφές απασχόλησης όπως η μερική απασχόληση αλλά και οι διακρίσεις που εξακολουθούν να διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην αγορά εργασίας. Ως προς τη συμβολή της εκπαίδευσης στην Ελλάδα, επισημάνθηκε ότι όσο υψηλότερη είναι η εκπαίδευση τόσο υψηλότερη είναι και η αύξηση των αμοιβών κυρίως κατά τις πρώτες δεκαετίες απασχόλησης και επίσης ο ρόλος της εκπαίδευσης είναι ιδιαίτερα σημαντικός για τη μείωση της φτώχειας. Οι παράγοντες που επηρεάζουν θετικά την απόδοση της εκπαίδευσης στην Ελλάδα, όπως εντοπίστηκαν από Έλληνες μελετητές, είναι τα προσωπικά χαρακτηριστικά του εργαζόμενου, η εκπαίδευση του πατέρα αλλά και η ποιότητα της εκπαίδευσης.

Στα κεφάλαια πέντε και έξι παρουσιάστηκαν τα αποτελέσματα της έρευνας και εξετάστηκε κατά πόσο οι θεωρίες και οι εμπειρικές μελέτες που αναπτύχθηκαν στα προηγούμενα κεφάλαια επιβεβαιώνονται, συμπληρώνονται ή ανατρέπονται. Συγκεκριμένα στο πέμπτο κεφάλαιο διερευνήθηκαν το ύψος των μισθών και των μισθολογικών διαφορών στην Ελλάδα και κατά πόσο επηρεάζονται από κάθε παράγοντα ξεχωριστά αναλύοντας με περιγραφικά στατιστικά και μη παραμετρικά τεστ τα μισθολογικά δεδομένα της έρευνας. Αρχικά μελετήθηκαν οι μισθολογικές ανισότητες στο σύνολο του δείγματος με βασική παρατήρηση την ταύτιση των μικτών μισθών με τα κατώτατα όρια των Σ.Σ.Ε. Αναλυτικότερα, το 2004 ο μέσος μικτός μισθός ήταν κατά 24,5% υψηλότερος από το μέσο μισθό που καθορίζεται από τη Σ.Σ.Ε. ενώ το 2006 ο μισθός ήταν κατά 19,7% υψηλότερος. Επίσης το 2006 οι εργαζόμενοι που αμείβονταν από 0 έως 5% άνω της Σ.Σ.Ε. κυμάνθηκαν στο



68,3%. Όσον αφορά στις μισθολογικές ανισότητες, ο δείκτης Gini κυμάνθηκε στο 22% ενώ η αναλογία του μισθού ανάμεσα στο υψηλόμισθο 10% και το χαμηλόμισθο 10% του πληθυσμού ήταν ίσο με 1,974 το 2006 γεγονός που σημαίνει ότι το πλουσιότερο 10% λαμβάνει διπλάσιο μισθό από το φτωχότερο 10% του δείγματος.

Οι χαμηλές μισθολογικές ανισότητες (22%) στο δείγμα σε σχέση με το σύνολο της χώρας (34,3% το 2007) μπορούν να αποδοθούν εν μέρει στο γεγονός ότι το δείγμα προέρχεται από το νομό Θεσσαλονίκης, σε μια περιοχή (Κεντρική Μακεδονία) με αρκετά υψηλή ανεργία που παρουσιάζει σταδιακή μείωση των νέων θέσεων εργασίας και παρέχει μισθούς χαμηλότερους από τους μισθούς που παρέχουν οι επιχειρήσεις των αντίστοιχων κλάδων στο σύνολο της χώρας

Ακολούθησε η σύγκριση των μισθολογικών διαφορών στους τρεις κλάδους (ξενοδοχεία, πληροφορική, τρόφιμα-ποτά) με βασική παρατήρηση ότι οι μισθοί στον κλάδο της πληροφορικής ήταν οι υψηλότεροι, ακολουθούσε ο κλάδος των τροφίμων ποτών ενώ τα ξενοδοχεία εμφάνιζαν τους χαμηλότερους μέσους μιστούς. Επίσης, όσο υψηλότερους μισθούς παρέχει ο κλάδος, τόσο μεγαλύτερη είναι η διασπορά τους και οι μισθολογικές ανισότητες ανάμεσα στους εργαζόμενους είναι πιο έντονες. Στα παραπάνω συμβάλλουν σημαντικά, τα χαρακτηριστικά των εργαζόμενων και του κλάδου αλλά και το ποσοστό κάλυψης της Σ.Σ.Ε. στο σύνολο των εργαζόμενων. Είναι αξιοσημείωτο ότι τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την έρευνα συμπίπτουν με τα στατιστικά στοιχεία της ΕΛ.ΣΤΑΤ.

Η μελέτη της σχέσης του μισθού με την εκπαιδευτική βαθμίδα έδειξε ότι η εκπαίδευση επιδρά θετικά στους μισθούς ιδιαίτερα για τους απόφοιτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, καθώς αμείβονται αρκετά υψηλότερα από τα κατώτερα επίπεδα και λαμβάνουν υψηλότερους μισθούς σε σχέση με τους απόφοιτους πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Συσχετίζοντας την εκπαίδευση με την ειδικότητα προέκυψε ότι από τη μια πλευρά, όσο ανεβαίνει η εκπαιδευτική βαθμίδα, τόσο βελτιώνεται και η ειδικότητα δηλαδή άτομα με καλύτερη εκπαίδευση και κατάρτιση κατέχουν περισσότερο εξειδικευμένες θέσεις (εκτός από την εκπαίδευση σημαντικό ρόλο παίζουν η ηλικία, η προϋπηρεσία και οι ικανότητες του εργαζόμενου). Από την άλλη όμως πλευρά υπάρχουν και πτυχιούχοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που δεν απασχολούνται στην αντίστοιχη ειδικότητα αλλά σε εργασίες με χαμηλές μορφωτικές απαιτήσεις και χαμηλούς



μισθούς γι αυτό και οι μισθολογικές ανισότητες που παρατηρούνται ανάμεσα στους απόφοιτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι ιδιαίτερα έντονες. Τα στοιχεία αυτά δείχνουν σε μεγάλο βαθμό ότι η δευτεροβάθμια εκπαίδευση αποτελεί ένα στάδιο προετοιμασίας για την τριτοβάθμια εκπαίδευση με αποτέλεσμα την αυξανόμενη τάση φοίτησης στην τριτοβάθμια βαθμίδα χωρίς όμως αυτή η τάση να ανταποκρίνεται στις πραγματικές ανάγκες της ελληνικής αγοράς εργασίας.

Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι η πορεία του μισθού σε σχέση με την προϋπηρεσία και την ηλικία είναι ανοδική. Συγκεκριμένα στην αρχή ο ρυθμός αύξησης του μισθού ακολουθεί τις αυξήσεις των Σ.Σ.Ε. Στη συνέχεια μετά τα 12 έτη προϋπηρεσίας και στην ηλικία των 40 η πορεία του μισθού παρουσιάζει έντονη αύξηση και η διαφορά από τη Σ.Σ.Ε διευρύνεται. Μετά όμως από τα 15 έως 18 έτη προϋπηρεσίας και μετά τα 40 έτη ηλικίας, ο ρυθμός αύξησης του μέσου μισθού σταδιακά μειώνεται για να ακολουθήσει και πάλι μετά από ένα σημείο την πορεία της Σ.Σ.Ε. Ουσιαστικά η πορεία του μισθού διαγράφει αντίστροφη πορεία του γράμματος U επιβεβαιώνοντας τη θεωρία του «κύκλου της ζωής». Επίσης φαίνεται ότι από κάποια ηλικία και έπειτα η έννοια της προϋπηρεσίας και της εμπειρίας που αποκτά ο εργαζόμενος από αυτή απαξιώνεται και καθώς ο μισθός ακολουθεί μόνο τις νομοθετικές ρυθμίσεις, μπορεί ο εργαζόμενος να βρεθεί ακούσια εκτός αγοράς εργασίας.

Όσον αφορά στις μισθολογικές αυξήσεις που σχετίζονται με την απόκτηση οικογένειας επισημάνθηκε ότι οι μισθοί μεταξύ άγαμων και έγγαμων εργαζόμενων διαφοροποιούνται (με υψηλότερους τους μισθούς των έγγαμων) και οφείλονται στις νομοθετικές ρυθμίσεις που προβλέπονται από τις Σ.Σ.Ε. Παρόμοια ήταν και τα αποτελέσματα για την απόκτηση παιδιών. Δηλαδή φαίνεται ότι οι εμφανιζόμενες αυξήσεις του μισθού με το γάμο και την απόκτηση περισσότερων παιδιών είναι νομοθετικά επιβεβλημένες και δεν αντανakλούν «πραγματική» αύξηση της παραγωγικότητας

Στη συνέχεια, μελετήθηκε η επίδραση του φύλου στο μισθό και τις μισθολογικές ανισότητες. Βασικό συμπέρασμα ήταν ότι οι άνδρες εργαζόμενοι υπερέχουν μισθολογικά σε σχέση με τις γυναίκες (κατά 15% το 2004 και κατά 13% το 2006) αλλά παρουσιάζουν και εντονότερες μισθολογικές ανισότητες. Επίσης οι μισθοί των γυναικών είναι πιο καθηλωμένοι στα κατώτατα όρια (77,4% το 2006 έναντι 60,5% για τους άνδρες) ενώ οι υψηλόμισθοί άνδρες εργαζόμενοι





υπερτερούν στο διπλάσιο τις υψηλόμισθες γυναίκες εργαζόμενες (29,8% έναντι 12,3% το 2006).

Ως προς τις μισθολογικές διαφορές βάσει εθνικότητας, οι αλλοδαποί από τρίτες χώρες λαμβάνουν χαμηλότερους μισθούς από τους Έλληνες ενώ τους υψηλότερους μισθούς λαμβάνουν εργαζόμενοι που προέρχονται από χώρες-μέλη Ε.Ε. αν και χωρίς επαρκή στατιστική επιβεβαίωση λόγω περιορισμένου αριθμού παρατηρήσεων. Η ύπαρξη μισθολογικών διαφορών βάσει φύλου και φυλής επιβεβαίωσε τις εμπειρικές μελέτες που αναπτύχθηκαν στο Κεφάλαιο 3 και μπορεί να αποδοθεί στις θεωρητικές προσεγγίσεις που προαναφέρθηκαν και αφορούσαν στις διακρίσεις και τις προκαταλήψεις που επικρατούν στην αγορά εργασίας και στις διαφορές στα προσωπικά χαρακτηριστικά (για παράδειγμα στην εκπαίδευση).

Ως προς τα χαρακτηριστικά της επιχείρησης σε σχέση με το μισθό (μέγεθος επιχείρησης και ωράριο απασχόλησης) παρατηρήθηκε αρχικά ότι το μέγεθος της επιχείρησης έχει θετική σχέση με το μισθό δηλαδή όσο αυξάνεται το μέγεθός της τόσο αυξάνεται ο μέσος μισθός που λαμβάνει ο εργαζόμενος καθώς και η απόκλιση του από τη Σ.Σ.Ε. αλλά παράλληλα αυξάνονται και οι μισθολογικές ανισότητες εντός της επιχείρησης. Επίσης οι μεγάλες επιχειρήσεις απασχολούν πιο εξειδικευμένο και εκπαιδευμένο προσωπικό και μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζόμενους καθώς παρέχουν πιο σταθερό περιβάλλον. Τα παραπάνω συμπεράσματα επιβεβαίωσαν βασικές θεωρητικές προσεγγίσεις και εμπειρικές μελέτες που αναλύθηκαν στο Κεφάλαιο 1. Σχετικά με το ωράριο απασχόλησης, όπως ήταν αναμενόμενο, παρατηρήθηκε σταδιακή αύξηση του μισθού, της απόκλισης από τη Σ.Σ.Ε. και της ανισοκατανομής όσο αυξάνονται και οι ώρες απασχόλησης ενώ οι εργαζόμενοι με πλήρες και συνεχόμενο ωράριο απολαμβάνουν τους μεγαλύτερους μισθούς με τη μεγαλύτερη απόκλιση από τα κατώτατα όρια (γεγονός που συνδέεται με την εκπαίδευση και την ειδικότητα των εργαζόμενων που απασχολούνται με πλήρες και συνεχόμενο ωράριο).

Αφού ολοκληρώθηκε η εξέταση των μισθολογικών ανισοτήτων ξεχωριστά σε σχέση με κάθε μεταβλητή, στο έκτο κεφάλαιο διερευνήθηκε η συνδυασμένη επίδραση των παραγόντων αυτών στο ύψος του μισθού καθώς και ο βαθμός που τον προσδιορίζουν. Η ανάλυση έγινε με τη χρήση της πολλαπλής παλινδρόμησης αρχικά στο συνολικό δείγμα για τα έτη 2004 και 2006, έπειτα σε κάθε κλάδο ξεχωριστά και τέλος σε κάθε εισοδηματική ομάδα.





Βασικό συμπέρασμα της ανάλυσης ήταν ότι η διακύμανση του μικτού μισθού τα δύο έτη 2004 και 2006 μπορεί να αποδοθεί σε ποσοστό σχεδόν 40% σε οκτώ από τις δέκα ανεξάρτητες μεταβλητές. Τις πρώτες θέσεις ως προσδιοριστικοί παράγοντες κατείχαν η ειδικότητα και η ηλικία και ακολουθούσαν οι υπόλοιπες μεταβλητές εκτός από δύο που δεν επηρεάζουν σημαντικά τη διακύμανση του μισθού: η εθνικότητα και ο κλάδος απασχόλησης. Στο σημείο αυτό πρέπει να αναφερθεί ότι βρέθηκε να υπάρχει ισχυρή θετική συσχέτιση (0,623) ανάμεσα στην εκπαίδευση και την ειδικότητα, γι αυτό και στην πολλαπλή παλινδρόμηση χρησιμοποιήθηκε μόνο η ειδικότητα και εξαιρέθηκε η εκπαίδευση καθώς η υψηλή συσχέτιση ανάμεσα στις ανεξάρτητες μεταβλητές θα επηρέαζε την ακρίβεια των εκτιμήσεων.

Ανά κλάδο, οι ανεξάρτητες μεταβλητές ερμηνεύουν μεγαλύτερο ποσοστό της διακύμανσης του μικτού μισθού σε σχέση με το συνολικό δείγμα ιδιαίτερα στον κλάδο τροφίμων-ποτών (50%) και πληροφορικής (60%). Ως προς τις στατιστικά σημαντικές μεταβλητές, η ειδικότητα παρέμεινε η σημαντικότερη και ακολούθησαν σε σειρά σημαντικότητας η ηλικία για τους δύο κλάδους (ξενοδοχεία, τρόφιμα-ποτά) και η προϋπηρεσία για τον κλάδο της πληροφορικής. Το μέγεθος της επιχείρησης ήταν το χαρακτηριστικό της επιχείρησης που επηρέαζε το μισθό στους κλάδους πληροφορικής και ξενοδοχείων.

Τα παραπάνω δεδομένα διαφοροποιήθηκαν εν μέρει, όπως ήταν αναμενόμενο, με την ανάλυση των προσδιοριστικών παραγόντων της απόκλισης του μισθού από τη Σ.Σ.Ε. Συγκεκριμένα, παρατηρήθηκε ότι βασικός προσδιοριστικός παράγοντας του μισθού για τους εργαζόμενους που αμείβονται κοντά στα κατώτατα όρια ήταν η προϋπηρεσία και ακολουθούσε η ειδικότητα. Όσο ο μισθός απομακρύνεται από τα κατώτατα όρια των Σ.Σ.Ε. τόσο αυξάνεται το ποσοστό προσδιορισμού της διακύμανσης του μικτού μισθού από τις ανεξάρτητες μεταβλητές δηλαδή μεγαλύτερο ρόλο διαδραματίζουν τα χαρακτηριστικά του εργαζόμενου ενώ την πρώτη θέση ως προσδιοριστικός παράγοντας κατέχει και πάλι η ειδικότητα και ακολουθεί η ηλικία.

Τα αποτελέσματα της παρούσας διατριβής μπορούν να αποτελέσουν κίνητρο για περαιτέρω έρευνα. Για παράδειγμα, μπορούν να γίνουν παρόμοιες μελέτες που θα αντλήσουν στοιχεία από μεγαλύτερο δείγμα εργαζόμενων που απασχολούνται σε ευρύτερο φάσμα επιχειρήσεων όλων των κλάδων. Επιπλέον ένας σημαντικός παράγοντας που μπορεί να αποτελέσει πηγή έρευνας για το



μέλλον, είναι η συμβολή διάφορων ποιοτικών χαρακτηριστικών, όπως οι ικανότητες και οι δεξιότητες του εργαζόμενου, στο μισθό του και στις μισθολογικές ανισότητες. Επίσης, θα ήταν σημαντικό να εξεταστεί η επίδραση των θεσμών της αγοράς εργασίας στο μισθό και τις μισθολογικές ανισότητες ή να εξεταστεί ο βαθμός εκπροσώπησης των εργαζόμενων στα σωματεία. Παράλληλα θα μπορούσαν να γίνουν και κάποιες συγκριτικές μελέτες με αντίστοιχα δεδομένα άλλων χωρών προκειμένου να αξιολογηθεί κατά πόσο τα διαφορετικά χαρακτηριστικά των εργαζόμενων μεταξύ διαφορετικών χωρών επηρεάζουν τις μεταξύ τους μισθολογικές ανισότητες.

Τα αποτελέσματα της διατριβής καταδεικνύουν τους τομείς στους οποίους θα μπορούσαν να ληφθούν νομοθετικές πρωτοβουλίες και να γίνουν κάποιες παρεμβάσεις. Αρχικά το συμπέρασμα ότι οι άνδρες εργαζόμενοι υπερέχουν μισθολογικά των γυναικών και ότι οι μισθοί των γυναικών εργαζόμενων ταυτίζονται με τα κατώτατα όρια παραπέμπει στο γεγονός ότι θα έπρεπε να αναπροσαρμοστούν στην Ελλάδα οι κοινωνικές πολιτικές που ενισχύουν την ενεργή συμμετοχή της γυναίκας στην αγορά εργασίας, διευκολύνουν την εξισορρόπηση των ευθυνών στην εργασία και στην οικογένεια και βοηθούν στη συμφιλίωση της επαγγελματικής με την κοινωνική ζωή (π.χ. ευελισφάλεια-flexicurity).<sup>97</sup>

Δεύτερον από τα συμπεράσματα της έρευνας προέκυψε ότι υπάρχει τάση για «υπερεκπαίδευση» την Ελλάδα, καθώς αρκετοί απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης απασχολούνται σε ειδικότητες που δεν αντιστοιχούν στην εκπαίδευσή τους. Το γεγονός αυτό επισημαίνει κάποιες αδυναμίες του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος όπου η δευτεροβάθμια εκπαίδευση αποτελεί ένα στάδιο προετοιμασίας για την τριτοβάθμια εκπαίδευση με αποτέλεσμα την αυξανόμενη τάση φοίτησης στην τριτοβάθμια βαθμίδα χωρίς όμως αυτή η τάση να ανταποκρίνεται στις πραγματικές ανάγκες της ελληνικής αγοράς εργασίας. Ενδεχομένως η λύση για την Ελλάδα να είναι κάποιες δραστικές αλλαγές στο εκπαιδευτικό σύστημα όπως η σύνδεσή του με τις πραγματικές παρούσες και

<sup>97</sup> Ο όρος «Flexicurity» αποτελεί το συνδυασμό της ευελιξίας και της ασφάλειας (flexibility and security) στις εργασιακές σχέσεις. Η βασική ιδέα πίσω από αυτή την έννοια είναι ότι οι εργαζόμενοι θα νιώθουν πιο σίγουροι να αλλάξουν εργασία και να αναπτύξουν νέες ικανότητες όταν υπάρχει ένα «δίκτυο ασφάλειας» και από την άλλη πλευρά οι επιχειρήσεις παραμένουν ανταγωνιστικές στην παγκόσμια αγορά εργασίας. Το παραπάνω θέμα απασχολεί και προωθείται συστηματικά από την Ε.Ε. με τον πρόσφατο «Χάρτη πορείας για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2006-2010».



μελλοντικές ανάγκες της αγοράς εργασίας υιοθετώντας νέα μέτρα και πολιτικές που θα ενισχύσουν τον επαγγελματικό προσανατολισμό.

Τρίτον διάφορες νομοθετικές ρυθμίσεις που εφαρμόζονται βάσει των Σ.Σ.Ε όπως για παράδειγμα η συστηματική αύξηση του μισθού λόγω της αύξησης της προϋπηρεσίας ή το επίδομα γάμου αποτελούν συχνά εμπόδιο εισόδου για τον εργαζόμενο στην αγορά εργασίας ή ακόμα συχνότερα λόγο απομάκρυνσής του από την εργασία του. Για αυτό και θα έπρεπε να διερευνηθεί σε βάθος κατά πόσο αυτές οι νομοθετικές ρυθμίσεις συμβαδίζουν με τις πραγματικές ανάγκες της σημερινής ελληνικής αγοράς εργασίας.



## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Abowd J.M. and Lemieux T. (1993), *The Effects of Product Market Competition on Collective Bargaining Agreements: the Case of Foreign Competition in Canada*, Quarterly Journal of Economics, Vol:108, pp. 983–1014.
- Acemoglu D. (1998), *Why do new technologies complement skills? Directed technical change and wage inequality*, CEPR Discussion Paper No 1707.
- Acemoglu D. (2000), *Changes in the wage structure, family income and children's education*, MIT, Jörn-Steffen Pischke, LSE, Massachusetts Institute of Technology, Department of Economics, Working Paper Series, Working Paper 00-29.
- Acemoglu D. (2002), *Cross country inequality trends*, NBER Working Paper No 8832.
- Agénor, P. (2003), *Does Globalization Hurt the Poor?*, World Bank Policy Research Working Paper 2003, No 2922.
- Ahituv A. and Lerman R (2005), *Job Turnover, Wage Rates, and Marital Stability: How Are They Related?*, IZA Discussion Paper No 1470.
- Ahituv A. and Lerman R. (2007), *How do marital status, work effort, and wage rates interact?*, Demography , Vol. 44, Issue: 3, pp: 623-647.
- Alcalá, F. (2007), *Firm Characteristics, Labor Sorting, and Wages*, Universidad de Murcia, Facultad de Economía y Empresa.
- Altonji J. and T. Dunn (1995), *The effects of school and family characteristics on the return to education*, NBER Working Paper No 5072.
- Ammermuller A. and Weber A. (2003), *Education and Wage inequality in Germany-A review of the empirical literature*, Centre for European Economic Research, Discussion Paper 03-29.
- Ammermuller A., Kuckulenz A. and Zwick T. (2006), *Aggregate Unemployment Decreases Individual Returns to education*, Centre for European Economic Research, Discussion Paper No.06-034.
- Antonovics K. (2002), *Persistent Racial Wage Inequality*, Department of Economics, University of California–San Diego, economics Working Paper Series, No 2002-05.



- Arulampalam W., Booth A.L. and Bryan M.L. (2007), *Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wages distribution*, Industrial and Labor Relations Review, Vol. 60, Issue: 2, pp: 61-89.
- Atkinson A.B. (2002), *Income inequality in OECD countries: Data and explanations*, CESifo Working Paper No 881, Presented at CESifo Conference on globalization, inequality and well-being.
- Autor D., Katz L. and Kearney M. (2005), *Trends in U.S. wage inequality: Reassessing the revisionists*, Harvard Institute of economic Research Discussion Paper No 2095.
- Autor D., Katz L. and Kearney M. (2006), *The Polarization of the U.S. labor market*, NBER Working Paper No 11986.
- Autor D., Levy F. and Murnane R. (2003), *The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Investigation*, Quarterly Journal of Economics. Vol. 118, pp: 1279–1333.
- Autor D. and Katz L.(1998), *Changes in the wage structure and earnings inequality*, in O.Ashenfelter and D.Card eds. The Handbook of Labor Economics Volume III, Amsterdam: Elsevier.
- Bacon N. and Blyton P. (2002), *Globalization, Employment and the Workplace: Diverse impacts*, Routledge Studies in International Business and the World Economy.
- Baldwin C. (1983), *Productivity and Labor Unions: An Application of the Theory of Self-Enforcing Contracts*, Journal of Business, Issue 56, pp: 155-185.
- Bardasi E. and Taylor M. (2008), *Marriage and Wages: A Test of the Specialization Hypothesis*, Economica, London School of Economics and Political Science, Vol. 75, pp: 569-591.
- Barrow L. and Rouse C. (2005), *Do returns to schooling differ by race and ethnicity?*, The American Economic Review, Vol.95, Number 2, pp: 83-87.
- Barry U., Betti, H., Figueiredo D., Grimshaw F. and Plasman R. (2001), *Indicators on gender gaps in pay and income*, in: J. Rubery, C. Fagan, D. Grimshaw, H. Figueiredo and M. Smith, Indicators on gender equality in the European employment strategy, pp: 74–100. Manchester: EWERC.



- Barth E. and Dale-Olsen H. (2005), *Employer Size or Skill-Group Size Effect on Wages?*, Institute for Social Research, Norway; Institute for the Study of Labor (IZA), Institute for Social Research, IZA Discussion Paper No 1888
- Barth E. and Lucifora C. (2006), *Wage Dispersion, Markets and Institutions: The effects of the boom in Education on the Wage structure*, IZA Discussion Paper No 2181.
- Beaudry P. and Green D. (2000), *The changing structure of wages in the US and Germany: What explains the differences?* NBER Working Paper No 7697.
- Becker G. (1971), *The economics of discrimination*, 2nd edition, University of Chicago Press, Chicago 1971.
- Becker G. (1973), *A theory of marriage: Part I*, Journal of Political Economy, Vol. 81, pp. 813–846.
- Becker G. (1974), *A theory of marriage: Part II*, Journal of Political Economy, Vol. 82, pp: 11–26.
- Becker G. (1985), *Human Capital, Effort, and the Sexual Division Labor* Journal of Labor Economics, Vol. 3, pp: 33–58.
- Becker G. (1991), *A Treatise on the Family*, Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Behrman, J., Kletzer, L., McPherson M. and Schapiro M. (1998), *The Microeconomics of College Choice, Careers, and Wages: Measuring the Impact of Higher Education*. The Annals of the American Academy of Political and Social Science: The Changing Educational Quality of the Workforce, Robert Zemsky and Peter Cappelli (eds.), Vol. 559, Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=154829>
- Bergmann, B.R (1974), *Occupational Segregation, Wages, and Profits When Employers Discriminate by Race or Sex*, Eastern Economic Journal, Vol. 1, Issue 1–2, pp: 103–110.
- Bergstrand J.H., Cosimano T.F, Houck J.W. and Sheehan R.G. (1994), *The changing Distribution of Income in an Open U.S. Economy*, edited by, North Holland.
- Bertole G. and Ichino A. (1995), *Wage inequality and unemployment US versus Europe*, Centre for Economic Policy Research, Discussion Paper No 1186.



- Bhagwati, J. and Srinivasan, T.N. (2001), *Trade and Poverty in the Poor Countries*, [http://www.econ.yale.edu/~srinivas/trade\\_poverty.pdf](http://www.econ.yale.edu/~srinivas/trade_poverty.pdf).
- Bjerk D. (2007), *The differing nature of black-white wage inequality across occupational sectors*, *Journal of human resources*, Vol. 42, Issue: 2, pp: 398-434.
- Black D., Brett J. and Zheng Wang (1999), *On-the-Job Training, Establishment Size, and Firm-Size: Evidence for Economies of Scale in the Production of Human Capital*, *Southern Economic Journal*, Vol. 66, No 1, pp: 82-100.
- Black D., Kolesikova N. and Lowell T. (2005), *Understanding returns to education when wages and prices vary by location*, [harrisschool.uchicago.edu/programs/beyond/workshops/ppepapers/BlackKolesnikovaTaylor.pdf](http://harrisschool.uchicago.edu/programs/beyond/workshops/ppepapers/BlackKolesnikovaTaylor.pdf).
- Black D., Kolesnikova N. and Lowell T. (2008), *Earnings Functions When Wages and Prices Vary by Location*, January 2008, Federal Reserve Bank of St. Louis, Working Paper No 2007-031B.
- Blanchflower D., Oswald A. and Garrett M. (1990), *Insider Power in Wage Determination*, *Economica*, Vol. 57, No 226, pp: 143-70.
- Blanchflower D. and Oswald A. (1990), *The Wage Curve*, *Scandinavian Journal of Economics*, Vol. 92, Issue 2, pp: 215-235.
- Blanchflower D. (2000), *Globalization and the Labor Market*, Department of Economics Dartmouth College and NBER Monday, Commissioned by the Trade Deficit Review Commission (<http://www.ustdrc.gov>)
- Blau D. and Jed DeVaro, (2006), *New evidence on gender differences in promotion rates: An empirical analysis of a sample new hires*, NBER Working Paper No 12321.
- Blau D. and Kahn L. (1996), *The Gender Pay Gap*, NBER Working Paper No 5664.
- Blau D. and Kahn L. (1996), *International Differences in Male Wage Inequality: Institutions Versus Market Forces*, September, NBER Working Paper No. 4678.
- Blau D. and Kahn L. (2000), *Gender Differences in pay*, National Bureau of Economic Research, Working Paper No 7732.





- Blau D. and Kahn L. (2001), *Do cognitive test scores explain higher US wage inequality?*, NBER Working Paper No 8210.
- Blau D. and Kahn L. (2001), *Understanding International Differences in the Gender pay gap*, NBER Working Paper No 8200.
- Blau D. and Kahn L. (2004), *The U.S. Gender Pay Gap in the 1990s: Slowing Convergence*, IZA Discussion Paper No 2176.
- Blinder, A. S. (1973), *Wage discrimination: Reduced form and structural estimates*, Journal of Human Resources, Vol. 8, pp: 436–455.
- Booth A. (2007), *The glass ceiling in Europe and Australia: Why are women doing badly in the Labour Market?*, CEPR Discussion Paper No 542.
- Borjas G. (1995), *The Internationalization of the U.S. Labor Market and the Wage Structure*, FRBNY, Economic Policy Review, Vol.1, No 1.
- Borjas G. (2003), *Τα οικονομικά της εργασίας*, Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα.
- Bosworth B., Burtless G. and Sahm C. (2005), *The Trend in Lifetime Earnings Inequality and Its Impact on the Distribution of Retirement Income*, Center for Retirement Research at Boston College CRR, Working Paper 2001-03.
- Bound J. and Johnson G. (1992), *Changes in the structure of wages in the 1980s: An evaluation of alternative explanations*, American Economic Review, Vol. 82, Issue 3, pp: 371-392.
- Bound J. and Johnson G. (1995), *What are the causes of rising wage inequality in the United States*, FRBNY Economic Policy Review Vol. 1, No 1, pp: 9-18.
- Bradburry K. (2002), *Education and Wages in the 1980s and 1990s: Are all groups moving up together?*, Federal Reserve Bank of Boston, New England Economic Review, Vol. 1, Issue 1, pp: 19-46.
- Bradbury K., Kodrzycki Y. and Mayer C. (1996), *Spatial and Labor Market Contributions to earnings inequality: An Overview*, New England Economic Review, Vol. 1, pp: 1-10.
- Brauer D. and Hickok S. (1995), *Explaining the Growing Inequality in Wages across skill levels*, FRBNY Economic Policy Review, Vol. 1, pp: 61-75.
- Brown C. and Medoff J. (1989), *The employer Size-Wage Effect*, Journal of Political Economy, pp: 1027-1059.
- Brown C. and Medoff J. (1990), *Employers large and small*, Harvard University Press.



- Brunello G., Fort M. and Weber G. (2007), *Changes in Compulsory Schooling, Education and the Distribution of Wages in Europe*, IZA Discussion Paper No 3102.
- Bruno G., Falzoni A. and Helg R. (2004), *Measuring the effect of globalization on labour demand elasticity: An empirical application to OECD countries*, CESPRICentro di Ricerca sui Processi di Innovazione e Internazionalizzazione, <http://www.cespri.it>.
- Buchele R. and Christiansen J. (1999), *Employment and Productivity Growth in Europe and North America: The impact of Labor Market Institutions*, International Review of Applied Economics, Vol 13, No 3.
- Budria S. and Telhado Pereira P. (2005), *Educational qualifications and wage inequality: Evidence for Europe*, IZA Discussion Paper No 1763.
- Budria R., Diaz-Gimerez J., Quadrini V. and Rios-Rull J. (2002), *Updated Facts on the U.S. Distributions of Earnings, Income and Wealth*, Quarterly Review, Federal Reserve Bank of Minneapolis, pp: 2-35.
- Campbell L. and Li C.W. (2001), *Wage inequality and the effort incentive effects of technological progress*, CESifo Working Paper No 513.
- Campbell R. McConnell-Staney L.Brue. (1989), *Contemporary Labor Economics*, Second Edition, McGraw-Hill Book Company.
- Card D. (1992), *The Effect of Unions on the Distribution of Wages: Redistribution or Relabelling?* National Bureau of Economic Research Working Paper No 4195.
- Card D. (2003), *Unionization and Wage Inequality: A comparative study of the U.S., the U.K. and Canada*, NBER Working Paper No W9473
- Card D. (2009), *Immigration and wage inequality*, NBER Working Paper No 14683.
- Card D. and DiNardo J. (2002), *Skill biased Technological change and rising wage inequality: Some problems and puzzles*, NBER Working Paper No 8769.
- Card D., Lemieux T. and Riddell C. (2003), *Unionization and Wage Inequality: A comparative study of the U.S., the U.K. and Canada*, NBER No 9473.
- Carneiro F., Amit D. and Indemit G. (2001), *A survey on labour market institutions, collective bargaining and macroeconomic performance*, Catholic Univ. of Brasilia Econ. Working Paper No. 31.



- Carneiro P. and Lee S. (2005), Ability, Sorting and Wage Inequality, Open Access publications from University College London.
- Catanzarite L. (2003), *Race-gender composition and occupational pay degradation Social Problems*, Vol. 50, Issue: 1, pp: 14-37.
- Chaudhuri S. (2005), *Skill formation and wage inequality in developing countries: A theoretical analysis*, published in "Economic Development Issues and Policies", edited by N.Narayana, New Delhi.
- Chen S. and Ravallion M. (2004), *How have the world's poorest fared since the early 1980's*, World Bank, Washington D.C., Policy Research Working Paper No 3341.
- Chinhui J. and Dae K. (1995), *The effects of rising female labor supply on male wages*, NBER Working Paper No 5236.
- Cholezas I. and Tsakloglou P. (2007), *Earnings Inequality in Europe: Structure and Patterns of Inter-Temporal Changes*, IZA Discussion Paper No 2636.
- Cornia A. (2002), *The impact of liberalization and globalization on income inequality in developing and transitional economies*, CESifo Working Paper No 843.
- Cornwell C. and Rupert P. (1997), *Unobservable Individual Effects, Marriage and the Earnings of Young Men*, Economic Inquiry, Vol. 35, No 2, pp: 285-294.
- Council of Economic Advisers (1998), *Explaining trends in the gender wage gap*, A Report by The Council of Economic Advisers.
- Cramton P., Gunderson M. and Tracy J. (1995), *The effect of collective bargaining legislation on strikes and wages*, NBER Working Paper No 5105.
- Criscuolo C. (2000), *Employer Size - Wage Effect: A Critical Review and an Econometric Analysis*, University College London- Department of Economics; University of Siena - Department of Economics.
- Curtis E. and White W. (1983), *The Economy of High Wages: An Agency Problem*, *Economica*, Vol. 50, No 198, pp: 175-81.
- Davidson C. and Matusz S. (2000), *Globalisation and labour market adjustment: How fast and at what cost*, Oxford Review of Economic Policy, Vol 16, No 3.



- Davidson C. and Matusz S. (2004), *International Trade and Labor Markets, Theory, Evidence and Policy Implications*, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo, Michigan.
- Davis, S.J. and Haltiwanger J. (1995), *Employer Size and the Wage structure in the U.S. Manufacturing*, NBER Working Paper No 5393.
- Dell'Aringa C. and Pagani L. (2007), *Collective Bargaining and Wage Dispersion*, British Journal of Industrial Relations, Vol. 45, No 1, pp: 29-54.
- Devroye D. and Freeman R. (2001), *Does Inequality in Skills Explain Inequality of Earnings Across Advanced Countries?*, NBER Working Paper No 8140.
- Dickens W. and Katz L. (1987), *Iner Industry Wage differences and Industry Characteristics* in K. Lang and J. Leonard, eds, "Unemployment and the Structure of Labor Markets", London: Basil Blackwell.
- Dinardo J., Fortin N. and Lemieux T. (1995), *Labor Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973-1992: A semiparametric approach*, NBER Working Paper No 5093.
- Dollar D. (2005), *Globalization, Poverty and Inequality since 1980*, The World Bank Research Observer, Vol.20, No 2.
- Dollar D. and Collier P. (1999), *Aid allocation and poverty reduction*, World Bank Policy Research Working Paper No 2041.
- Douglas P. (1964), *The theory of wages*, Reprints of Economic Classics, Augustus M.Kelly Bookseller, New York.
- Dreher A. and Gaston N. (2005), *Has Globalisation Really Had No Effect on Unions?*, Konjunkturforschungsstelle Swiss Institute for Business Cycle Research, No 110.
- Dreher A. and Gaston N. (2006), *Has globalisation increased inequality?*, Swiss Institute for Business Cycle Research, Working Paper No 140.
- Driffill J. (2006), *The centralisation of wage bargaining revisited: What have we learned?*, JCMS 2006, Volume 44, No 4, pp: 731-56
- Drolet M. (2002), *Wives, Mothers and Wages: Does Timing Matter?*, Government of Canada - Business & Labour Market Analysis Division, Statistics Canada, Analytical Studies, Business and Labour Market Analysis Division Working Paper No 186.



- Dustmann C., Rajah N. and van Soest A. (2002), *Class size, education and wages*, CEPR Discussion Paper No 3397.
- Edin K. and Lein L. (1998), *Making Ends Meet: How Single Mothers Survive Welfare and Low-Wage Work by Gender and Society*, Vol. 12, No 4, pp. 485-487.
- EEAG Report Chapter 3, (2008), *The effects of globalisation on Western European jobs: Curse or blessing*, EEAG European Economic Advisory Group at CESifo, 2008
- Ehrenberg R. and Smith R. (2003), *Modern Labor Economics, Theory and Public Policy*, Eighth Edition, Pearson International Edition.
- Elliott R. (1990), *Labor Economics, A comparative Text*, Published by McGraw-Hill Book Company Europe.
- Erikson C. and Ichino A. (1994), *Wage differentials in Italy: Market forces, institutions and inflation*, NBER Working Paper No 4922.
- European Commission (2006), *The gender pay gap — Origins and policy responses, A comparative review of 30 European countries*, Group of experts on Gender, Social Inclusion and Employment, Janneke Plantenga and Chantal Remery, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G.1, Manuscript completed in July 2006
- European Commission (2007), *Towards common principles of flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*, European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit D.2, Manuscript completed in July 2007.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, (2007), *Annual review of working conditions in the EU 2006-2007*.
- Eurostat (2003), *Annual Gross Earnings, Results from Member States, Acceding and Candidate Countries, and Switzerland*, Anne Paternoster, Statistics in focus Population and Social Conditions Theme 3 – 25/2003.
- Eurostat (2007), *Statistics in focus, Minimum wages 2007*, Population and Social Conditions Author, Pierre REGNARD, Eurostat European Commission.
- Eurostat (2008), *Statistical Books, European Economic Statistics 2008 Edition*, Eurostat, European Commission.



- Eurostat (2008), *The life of men and women in Europe, A statistical portrait*, edition, Eurostat.
- Evans, D. and Leighton L. (1989), *Why Do Smaller Firms Pay Less?*, Journal of Human Resources, Vol. 24, No 2, pp: 299-318.
- Felbermayr G., Prat J. and Schmerer J. (2008), *Globalization and Labor Market Outcomes: Wage Bargaining, Search Frictions, and Firm Heterogeneity*, IZA Discussion Paper No 3363.
- Fields, G. (2003), *Accounting for income inequality and its change: A new method with application to US earnings inequality*, in Solomon W.Polacheck (ed), Research in Labor Economics, Vol.22: Worker well-being and public policy, JAI, Oxford, pp: 1-38.
- Fields G. and Jennifer C. O'Hara Mitchell (1999), *Changing Income inequality in Taiwan: A Decomposition Analysis*, in Gary R.Saxonhouse and T.N.Srinivassan (eds), Development, Duality and the International Economic Regime: Essays in Honor of Gustav Ranis, University of Michigan Press, Ann Arbor, pp: 130-151.
- Fishlow A. and Parker K. (1999), *Growing apart: The causes and consequences of global wage inequality*, Council on Foreign Relations Book.
- Fitzenberger B., Kohn K., and Lembcke A. (2008), *Union Density and Varieties of Coverage: The Anatomy of Union Wage Effects in Germany*, Discussion Paper No 08-012, , Centre for European Economic Research
- Fortin N. and Lemieux T. (1997), *Institutional Changes and Rising Wage Inequality: Is there a linkage?*, Journal of Economic Perspectives, Volume 11, No 2, pp: 75-96.
- Freeman R. (1976), *A cobweb Model of the supply and starting salary of New Engineers*, Industrial and Labor Relations Review, January 1976, pp: 236-246.
- Freeman R. (1980), *Unionism and the dispersion of wage*”, Industrial and Labor Relations Review, Vol 34, pp: 3-23.
- Freeman R. (1982), *Union wage practices and wage dispersion within establishments*, Industrial and Labor Relations Review, Vol 36, pp: 3-21.
- Freeman R. (1993), *How Much Has De-Unionization Contributed to the Rise in Male Earnings Inequality?*, In Danziger, Sheldon, and Peter Gottschalk, eds..





Uneven Tides: Rising Inequality in America. New York: Russell Sage Foundation, pp: 133-163.

- Freeman R. and Katz L. (1994), *Working under different rules*, Edited by Richard B. Freeman, A National Bureau of Economic Research Project, New York: Rising Wage inequality: The United States versus other advanced countries.
- Freeman R. and Medoff J. (1983), *What do unions do?*, The Union Wage effect Chapter 3, Basic Books, Inc, Publishers, New York.
- Freeman R., Oostendorp R. and Rama M. (2001), *Globalization and Wages*, World Bank Washington D.C.
- Friedman T.L. (1999), *The Lexus and the Olive Tree*, New York: Farrar, Strauss and Giroux.
- Galor O. and Moav O. (2000), *Ability-biased technological transition, wage inequality, and economic growth*, Quarterly Journal of Economics, Vol. 115, Issue 2, pp: 469-497.
- Garen J. (1985), *Worker heterogeneity, job screening and firm size*, Journal of Political Economy, Vol. 93 pp: 715-739.
- Gaston N. and Nelson D. (2004), *Structural Change and the Labor-market Effects of Globalization*, Review of International Economics, Vol. 12, Issue 5, pp: 769-792.
- Gaston, N. (2002), *Unions and the Decentralisation of Collective Bargaining in a Globalising World*, Journal of Economic Integration, Vol.17, pp: 377-396.
- Gindling, T.H. and Trejos J.D. (2005), *Accounting for changing earnings inequality in Costa Rica, 1980-1999*, Journal of Development studies, Issue 41, Vol. 5, pp: 898-926.
- Gladden T. and Taber C. (1999), *Wage Progression Among Less Skilled Workers*, Paper provided by Northwestern University, University of Chicago Joint Center for Poverty Research, No 72.
- Goldin C. and Katz L. (2007), *Long-run changes in the U.S. wage structure: narrowing, widening, polarizing*, NBER Working Paper No 13568.
- Goldin C. and Katz L. (2007), *The race between education and technology: The evolution of U.S educational wage differentials, 1890 to 2005*, NBER Working Paper No 12984.





- Gosling A. and Lemieux T. (2001), *Labour Market reforms and changes in wage inequality in the United Kingdom and the United States*, NBER Working Papers No 8413.
- Gottschalk P. and Joyce M. (1998), *Cross National differences in the rise in earning inequality: Market and institutional factors*, Review of Economics and Statistics, Issue 80, pp: 489-502.
- Gould E. (2002), *Rising wage inequality, Comparative advantage and the growing importance of general skills in the United States*, Journal of Labor Economics, Vol. 20, No1, pp: 105-119.
- Gould E. (2003), *Marriage and Career: The Dynamic Decisions of Young Men*, Journal of Human Capital, Vol. 2, Issue 4, pp: 337-378
- Gray JS, (1997), *The fall in men's return to marriage - Declining productivity effects or changing selection?*, Journal of Human Resources, Vol. 32, Issue: 3 pp: 481-504.
- Greenaway D. and Nelson D. (2000), *The assessment: Globalisation and Labour market adjustment*, Oxford Review of Economic Policy, Vol. 16, No 3, pp: 1-11.
- Grodsky E. (2001), *The structure of disadvantage: Individual and occupational determinants of the black-white wage gap*, American Sociological Review, Vol. 66, Issue: 4, pp: 542-567.
- Grogger J. (2004), *Welfare Reform, Returns to experience and wages*, NBER Working Paper No 11621.
- Grout P. A. (1984), *Investment and Wages in the Absence of Binding Contracts: A Nash Bargaining Approach*, Econometrica, Vol. 52, pp: 449-460.
- Grumiau S. (2002), *Minimum Wage: An underrated tool?*, Journalist, Labour education 2002/3, Number 128 "Paying attention to wages".
- Hamermesh D. (1980), *Commentary In The Economics of Firm-Size, Market Structure, and Social Performance*, ed. J. Siegfried, Washington DC: Federal Trade Commission.
- Hamermesh D. and Rees A. (1993), *The economics of Work and Pay*, Fifth Edition, Harper-Collins College Publishers.
- Hatt S. (1997), *Gender Work and Labour Markets*, Published by Palgrave Macmillan, Chapter 8: Wage rates and the demand for labour.



- Hayter S. (2002), *Collective bargaining and income equality in an integrating world*, Integration Department ILO, Labour education 2002/3, Number 128 “Paying attention to wages”
- Hersch J. and Viscusi K. (1996), *Gender Differences in Promotions and Wages*, Industrial Relations, Vol. 35, No. 4, pp :461-72.
- Hersch, J. and Stratton, L (2000). *Household specialization and the male marriage wage premium*, Industrial and Labor Relations Review, Vol. 45, pp: 78–94.
- Heshmati A. (2004), *The Relationship between Income Inequality, Poverty and Globalisation*, IZA Discussion Paper No 1277.
- Hicks J. (1932), *The theory of wages*, Mcmillan St Martin’s Press New York, 1966.
- Hijzen A. (2007), *International Outsourcing, Technological Change and Wage Inequality*, Review of International Economics, Vol.15, Issue 1, pp: 188–205.
- Hilier B. (1996), *Μακροοικονομική Αντιπαράθεση: Υποδείγματα Κλειστής και Ανοικτής Οικονομίας*, Μετάφραση Ν.Σταματάκης, Εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα.
- Hirsch B., Macpherson A. and Schumacher E. (2002), *Measuring Union and Nonunion Wage Growth: Puzzles in Search of Solutions*, Presented “The Changing Role of Unions,” Middlebury College Economics Conference, April 13-14, 2002, Middlebury, Vermont.
- Hirsch B. (2003), *What Do Unions Do for Economic Performance?*, Trinity University and IZA Bonn IZA Discussion Paper No 892.
- Hoxby C. and Terry B. (1999), *Explaining rising income and wage inequality among the college-educated*, NBER Working Paper No 687.
- Hubler O. and Jirjahn U. (2001), *Works Councils and Collective Bargaining in Germany: The impact on Productivity and wages*, IZA Discussion Paper No 332.
- Hultin M. and Szulkin R. (1999), *Wages and Unequal Access to Organizational Power: Empirical Test of Gender Discrimination*, Administrative Science Quarterly , Vol. 44, pp: 35-51.



- Hunt J. (1997), *The transition in East Germany: When is a ten point fall in the gender wage gap bad news*, Journal of Labor Economics, Vol. 20, Issue 1, pp: 148-169.
- Hyclak T. (2000), "Rising Wage Inequality: The 1980s Experience in Urban Labor Markets", W E Upjohn Institute.
- ICAP 2006 και 2008 *Ερευνες αποδοχών ξενοδοχειακών επιχειρήσεων*
- Institute for Women's Policy Research Fact Sheet, August 2006, *The Gender Wage ratio: Women's and men's earnings*.
- Ioannides Y. and Soetevent A. (2006), *Wages and Employment in a Random Social Network with Arbitrary Degree Distribution*, The American Economic Review, Vol.96, Issue 2, pp: 270-274.
- Isacson, G. (2007), *Twin data vs. longitudinal data to control for unobserved variables in earnings functions – which are the differences?*, Oxford Bulletin of Economics and Statistics, Vol. 69, pp: 339–362
- Izquierdo M. and A. Lacuesta (2006), *Wage inequality in Spain: Recent developments*, Documentos de Trabajo No 0615, Banco de Espana.
- Jencks C. (1979), *Who Gets Ahead? The Determinants of Economic Success in America?*, Basic Books, New York.
- Jones R. (1956), *Factor proportions and the Heckser-Ohlin Theorem*, Review of Economic Studies, pp: 156-192.
- Kahn L. (2000), *Wage inequality, Collective bargaining and relative employment from 1985 to 1994: Evidence from fifteen OECD countries*, The review of Economics and Statistics, Vol. 82, No 4, pp: 564-579.
- Kanellopoulos C.N., Mavromaras K.G., (2000), *Male-female labour market participation and wage differentials in Greece*, Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών, Εργασία για συζήτηση Νο71.
- Kee H. (2006), *Glass Ceiling or Sticky Floor? Exploring the Australian Gender Pay Gap*, The Economic Record, Vol.82, No 259, pp: 408-427.
- Kenny L. (1983), *The accumulation of human capital during marriage by males*, Economic Inquiry, Vol. 22, pp: 223–31.
- Keynes J. (1936), *Η γενική θεωρία της απασχόλησης, του τόκου και του χρήματος*, Μετάφραση Δ.Ι.Δελιβάνης, Εκδότης Αργύρης Παπαζήσης, Αθήνα.



- Khan A. and Riskin C. (2001), *Inequality and poverty in China in the age of globalization*, Oxford University Press.
- Kilbourne B., England P., Farkas,G. and Beron K. (1994). *Returns to skills, compensating differentials, and gender bias: effects of occupational characteristics on the wages of white women and men*, American Journal of Sociology, Vol. 100, pp: 689–719.
- Klein T. (2006), *College education and wages in the U.K.: Estimating Conditional Average Structural Functions in Non additive models with binary endogeneous variables*, IZA Discussion Paper No 2761.
- Kodrzycki Y. (1996), *Labor Markets and Earnings Inequality: A Status Report*. New England Economic Review, pp: 11-25.
- Koeniger W., Leonardo M. and Nunziata L. (2004), *Labour Market Institutions and Wage Inequality*, IZA Discussion Paper No. 1291.
- Korenman, S. and Neumark, D. (1991), *Does marriage really make men more productive?*, Journal of Human Resources, Vol. 26, pp: 282–307.
- Koujianou P. and Pavcnik N. (2006), *Distributional Effects of Globalization in Developing Countries*, NBER Working Paper No. 12885.
- Kremer, M. (1993), *The o-ring theory of economic development*, Quarterly Journal of Economics, Vol.108, pp: 551-575
- Krueger A.B., (1993), *How Computers have changed the wage structure: Evidence from Microdata 1984-1989*, Quarterly Journal of Economics, pp: 33-60.
- Lallemand T. and Rycx F. (2005), *Establishment Size and the Dispersion of Wages: Evidence from European Countries*, IZA Discussion Paper No 1778, [www.iza.org](http://www.iza.org)
- Lambson, E. (1991), *Industry evolution with sunk costs and uncertain market conditions*, International Journal of Industrial Organization, Vol. 9, pp: 171-196.
- Lazear E. (1976), *Age, experience and wage growth*, The American Economic Review, Vol.66, No 4, pp: 548-558.
- Lazear E. and Rosen S. (1981), *Rank-order tournaments as optimum labor contracts*, Journal of Political Economy, Vol.89, pp: 841-864.



- Lee D. (1999), *Wage inequality in the United States during the 1980s: Rising dispersion or falling minimum wage?*, The Quarterly Journal of Economics (Cambridge, MA) Vol. 114, No 3, pp: 977-1023.
- Lemieux T. (2006), *Post-secondary Education and Increasing Wage Inequality*, University of British Columbia and NBER, NBER Working Paper No 12077.
- Lemieux T. (2007), *The changing nature of wage inequality*, NBER Working Paper No 13523.
- Leontief W. (1953), *Domestic Production and Foreign Trade, The American Position Reexamined*, Proceedings of the American Philosophical Society, Vol. 97, pp: 332-349.
- Levy F. and Temin P. (2007), *Inequality and Institutions in 20<sup>th</sup> Century America*, Massachusetts Institute of Technology Department of Economics Working Paper Series, Working Paper 07-17.
- Linder S. (1961), *An Essay on Trade and Transformation*, Stockholm: Almqvist & Wicksell.
- Lleras C. (2008), *Do skills and behaviors in high school matter? The contribution of noncognitive factors in explaining differences in educational attainment and earnings*, Social Science Research, Vol. 37, pp: 888–902.
- Loeb S. and Corcoran M. (2001), *Welfare, Work Experience, and Economic Self-Sufficiency*, Journal of Policy Analysis and Management, Vol. 20, No. 1, pp: 1-20
- Loughran D. and Zissimopoulos J. (2007), *Why Wait? The Effect of Marriage and Childbearing on the Wage Growth of Men and Women*, RAND Working Paper Series No WR-482-1.
- Lucifora C. (1995), *Union density and relative wages: What is the relationship?*, Review of Labour Economics and Industrial Relations, Volume 9, No 3.
- Lucifora C. (1999), *Wage Inequalities and Low Pay: The Role of Labour Market Institutions*, FEEM Working Paper No. 1399.
- Lucifora C. and Meurs D. (2006), *The public sector pay gap in France, Great Britain and Italy*, Review of Income and Wealth, Series 52, No 1, pp: 43-59.



- Lustig N. and McLeod D. (1997), *Minimum wages and poverty in developing countries: Some empirical evidence*, Labour markets in Latin America: Combining social protection with market flexibility. Washington, DC, The Brookings Institution Press, pp: 62-103
- Maasoumi E., Millimet D. and Sarkar D. (2009), *Who Benefits from Marriage?*, Oxford Bulletin of Economics and Statistics, Vol. 71, Issue 1, pp: 2-18.
- Machin S. (2008), *An Appraisal of Economic Research on Changes in Wage Inequality*, Labour 22 (Special Issue), pp: 7–26
- Maddison A. (2001), *The world economy: A millennial perspective*, Development Centre Studies, Paris: OECD.
- Magnusson C. (2008), *Gender, Occupational Prestige, and Wages: A Test of Devaluation Theory*, European Sociological Review Vol. 25 No 1, pp: 87–101.
- Main B. and Reilly B. (1993), *The employer size-wage gap: evidence for Britain*, Economica, Vol.60, pp: 125-142.
- Marshall A. (1920), *Principles of Economics*, London.
- Martin C., Girma S., Thompson, Wright P. (2003), *Do wages rise or fall following merger?*, Oxford Bulletin of Economics and Statistics, Volume 66, No 5 , pp: 847-862.
- Maume D. (2004), *Wage Discrimination over the Life Course: A Comparison of Explanations*, University of Cincinnati, Social Problems, Vol. 51, No 4, pp: 505–527.
- Mayo J. and Murray M. (1991), *Firm Size, Employment Risk and Wages: Further Insights on a Persistent Puzzle*, Applied Economics, Vol. 23, No 8, pp: 1351-60.
- McCall L. (2001), *Sources of racial wage inequality in metropolitan labor markets: Racial, ethnic, and gender differences*, American Sociological Review, Vol. 66, Issue: 4, pp: 520-541.
- McCall L. (2001), *Complex Inequality, Gender, Class and Race in the New Economy*, Routledge, New York, London.
- McConnell C. and Brue S. (1989), *Contemporary Labor Economics*, Second Edition, McGraw-Hill Book Company, USA, Chapter 12.





- McCue K. (1996), *Promotions and Wage Growth*, Journal of Labor Economics Vol. 14, No 2, pp: 175-209.
- Melitz M. (2003), *The impact of trade on intraindustry reallocations and aggregate industry productivity*, Econometrica, Vol. 71, pp:1695-1725.
- Middendorf T. (2008), *Returns to education in Europe Detailed Results from a Harmonized Survey*, Ruhr Economic Papers No 65.
- Miles D. and Rossi M. (2001), *Wage Inequality in developing countries: Market forces of government intervention*, University of Montevideo, Department of Economics, Working Paper No 1001.
- Mincer J. (1974), *Schooling, Experience and Earnings*, New York Columbia University Press.
- Moro A. (2000), *The Effect of Statistical Discrimination on Black-White Wage Inequality: Estimating a Model with Multiple Equilibria*, International Economic Review, Vol.44, Issue 2, pp: 467-500.
- Morrisette, R. (1993), *Canadian Jobs and firm size: do smaller firms pay less?*, Canadian Journal of Economics, Vol. 26, pp: 159-174.
- Murphy K.M. and Welch F. (1992), *The structure of wages*, Quarterly Journal of Economics, Issue 106, pp: 285-326.
- Nagamatsu N. (2008), *Analysis of earnings structure with variables of skills*, Sociological Theory and Methods, Vol.23, Issue: 1, pp: 73-89.
- Neumark D. (1999), *Wage Differentials by Race and Sex: The Roles of Taste Discrimination and Labor Market Information*, NBER Working Paper No 6573.
- Neumark, D. and Wascher W. (1996), *Reconciling the Evidence on Employment Effects of Minimum Wages: A Review of Our Research Findings*, In Marvin Kosters, ed., *The Effects of Minimum Wages on Employment*. Washington, DC: American Enterprise Institute, pp: 55-86.
- Neutel M. and Heshmati A. (2006), *Globalisation, Inequality and Poverty Relationships: A Cross Country Evidence*, IZA Discussion Paper No 2223.
- Niefert M. (2005), *The impact of Self-Employment Experience on Wages*, Centre for European Economic Research, Mannheim.





- O'Neil D., Sweetman O. and Van Gaer D. (2006), *The impact of cognitive skills on the distribution of the black-white wage gap*, Labour Economics, Vol.13, pp: 343-356.
- O'Rourke K.H. (2001), *Globalization and inequality: historical trends*, NBER Working Paper No 8339.
- O'Rourke K.H. and Williamson J.G. (2000), *Globalization and history: the evolution of a nineteenth-century Atlantic economy*, Cambridge MA: MIT Press, Journal of World-Systems Research Vol. 8(2), pp: 276-290.
- O'Rourke K.H. and Williamson J.G. (1999), *The Heckscher-Ohlin Model Between 1400 and 2000: When It Explained Factor Price Convergence, When It Did Not, and Why*, NBER Working Paper No 7411.
- O'Shaughnessy K.C., Levine D., Cappelli P. (2000), *Changes in Managerial Pay Structures 1986-1992 and Rising Returns to Skill*, NBER Working Paper No 7730.
- Oaxaca R. (1973), *Male-female wage differentials in urban labour markets*, International Economic Review, Vol. 14, Issue 3, pp: 693-709.
- OECD Education at a glance 2007, OECD indicators.
- OECD Employment Outlook 2006.
- OECD Employment Outlook 2007.
- OECD, "Education at a glance: OECD Indicators-2005 edition", [www.oecd.org](http://www.oecd.org).
- Oi W. and Idson T. (1999), *Firm Size and Wages*, In: Aschenfelder, Orley, and Card, David, (eds.), Handbook of Labor Economics vol. III. Amsterdam: Elsevier, pp: 2165-2214.
- Olson C. and Becker B. (1983), *Sex Discrimination in the Promotion Process* Industrial and Labor Relations Review, Vol. 36, No 4, pp: 624-641.
- Patrinos H.A. (1995), *Education and Earnings Differentials*, World Bank.
- Pedace R. (2008), *Firm Size-Wage Premiums: Using Employer Data to Unravel the Mystery*, Claremont Colleges - Peter F. Drucker Graduate School of Management.
- Peeters J. and Garretsen H. (2000), *Globalisation, wages and unemployment: An economic Geography perspective*, CESifo Working Paper No 256.



- Peetz D. (2001), *Individual Contracts, Collective Bargaining, Wages and Power*, Centre for Economic Policy Research, Australian National University, Discussion Paper No 437.
- Pereira T. and Martins P.S. (2000), *Does education reduce wage inequality? Quantile regressions evidence from fifteen European countries*, IZA Discussion Paper No 120.
- Pfeiffer F. and Reuss K. (2008), *Age-dependent skill formation and returns to education*, Labour Economics, Vol. 15, pp: 631–646
- Pigou A.C. (1934), *Professor Pigou's Theory of unemployment*, University of Chicago Press, The Journal of Political Economy, Vol.42.
- Pissarides C. (2000), *Equilibrium Unemployment Theory*, 2nd edition, Cambridge, Mass: MIT Press.
- Pontusson J. (2005), *Inequality and Prosperity: Social Europe versus Liberal America*, Cornell University Press.
- Pryor F. and Schaffer D. (2000), *Who's not working and why, Employment, Cognitive skills, wages, and the changing U.S. labor market*, Cambridge University Press.
- Rama M. (2001), *Globalization, Inequality and Labor Market Policies*, Development Research Group, The World Bank.
- Rama M. (2003), *Globalization and the Labor Market*, *The World Bank Research Observer*, vol. 18, No 2, Fall 2003, pp: 156-186
- Rebick M. E. (1993), *The Persistence of Firm-Size Earnings Differentials and Labour Market Segmentation in Japan*, Journal of the Japanese and International Economies, Vol. 7, pp:132-156.
- Rehme G. (2007), *Education, Economic Growth and Measured Income Inequality*, *Economica*, Vol.74, pp: 493-514.
- Ricardo D. (1817), *Οι αρχές της πολιτικής οικονομίας και της φορολογίας*, Μετάφραση Θέμις Μινογλου, Εκδόσεις Κριτική, 2000.
- Rodgers J. and Rubery J. (2003), *The minimum wage as a tool to combat discrimination and promote equality*, *International Labour Review*, A perspective of ILO, Vol. 142, No 4.



- Rosen S. (1986), *The theory of equalizing differences*, Chapter 12, Vol. 1, pp: 641-92. Orley Ashenfelter and David Card, eds., *The Handbook of Labor Economics*, Elsevier Publishers.
- Rosenbaum, J. (2001), *Beyond College for All: Career Paths for the Forgotten Half*. Russell Sage Foundation, New York.
- Saget C. (2001), *Poverty reduction and decent work in developing countries: Do minimum wages help?*, *International Labour Review* (Geneva) Vol. 140, No 3, pp: 237-269.
- Saget C. (2002), *How to get the maximum out of the minimum wage*, Employment Strategy Department ILO, Labour education 2002/3, No 128 "Paying attention to wages".
- Samuelson P. and Nordhaus W. (2005), *Economics*, Eighteenth Edition, Edited by McGraw Hill.
- Scheve K. and Stasavage D. (2009), *Institutions, Partisanship, and Inequality in the Long Run*, *World Politics*, Vol.61, No 2, pp: 215-253.
- Schultz T. P. (1997), *Income inequality in Taiwan 1976-1995, Changing family composition, aging, and female labor force participation*, Economic Growth Center, Yale University, Center Discussion Paper No 778.
- Schmidt C. M. and Zimmermann K. F. (1991), *Work Characteristics, Firm Size and Wages*, *The Review of Economics and Statistics*, Vol.73, No4, pp: 705-710.
- Scruggs L. and Lange P. (2002), *Where Have All the Members Gone? Globalization, Institutions, and Union Density*, *Journal of Politics*, Vol. 64, pp: 126-153.
- Semyonov M. and Lewin-Epstein N. (2009), *The declining racial earnings' gap in United States: Multi-level analysis of males' earnings, 1960-2000*, *Social Science Research*, Vol. 38, pp: 296-311.
- Shaffer P. (2008), *New Thinking on Poverty: Implications for Globalisation and Poverty Reduction Strategies*, DESA Working Paper No 65.
- Shariff I. (2003), "Global economic integration: prospects and problems. *From An International Journal of Development Economics*". *Development Review*, Vol. 1, Issue 2, pp: 163-178



- Siebert S. (2006), *Labour Market Regulation in the EU-15: Causes and Consequences- A survey*, IZA Discussion Paper No 2430.
- Smith A. (1776), *Έρευνα για την φύση και τις αιτίες του πλούτου των εθνών, Βιβλία I και II*, Μετάφραση Χρήστος Βαλλιάνος, Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα 2000.
- Steelman A. and Weinberg J.A. (2005), *What's driving wage inequality?*, Federal Reserve Bank of Richmond, Economic Quarterly Vol. 91, Issue 3, pp: 2-16.
- Stolper, W.F. and Samuelson P.A. (1941), *Protection and Real Wages*, Review of Economic Studies, Vol. 9, pp: 58-73.
- Stratton, L. S. (2002), *Examining the wage differential for married and cohabitating men*, Economic Inquiry, Vol. 40, pp: 199–212.
- Suen W. (1997), *Decomposing Wage residuals: Unmeasured skill or statistical artifact*, University of Hong Kong, Journal of Labor Economics 1997, vol.15 No 3, pp: 555-573.
- Tang P. and Wood A. (1999), *Globalisation, co-operation costs and wage inequalities*, Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=148169> or doi:10.2139/ssrn.148169.
- Teulings C.N., Vogels, E.H. and van Dielen, J. (1998), *Minimum loon, arbeidsmarkt en inkomensverdeling*, The Hague, SDU.
- Triest R., Sapozhnikov M. and Sass S. (2005), *Population aging and the structure of wages*, Prepared for the 7th Annual Conference of the Retirement Research Consortium “Towards a secure Retirement System”, Washington.
- UNCTAD (2001), *Globalization and the labour market*, Paper prepared by the UNCTAD secretariat for the meeting of the ILO Working Party on the Social Dimension of Globalization.
- Van Long N., Riezman R. and Soubeyran A. (2007), *Trade, Wage Gaps, and Specific Human, Capital Accumulation*, Review of International Economics, Vol. 15(1), pp: 75–92.
- Visser J. (2006), *Union membership statistics in 24 countries*, Monthly Labor Review, Vol.129, No1 pp: 38-49.
- Voos P. (1983), *Union organizing: costs and benefits*, Industrial and Labor Relations Review Vol.36, No 3, pp: 576-592.



- Waddoups J. (2007), *Employer Size-Wage Effects in Australia*, Labour Vol.21, Issue 4-5, pp: 809-835.
- Waldfogel J, (1995), The price of motherhood-Family status and women's pay in a young British cohort, Oxford Economic Papers-New Series, Vol. 47 Issue: 4, pp: 584-610.
- Wallerstein, M. and Western B. (2000). *Unions in Decline: What has Changed and Why?*, Annual Review of Political Science, Vol.3, pp: 355–377.
- Western B. (2005), *Black-White Wage Inequality, Employment Rates, and Incarceration*, Princeton University Becky Pettit University of Washington AJS Vol. 111, No 2, pp: 553–78.
- Wheeler C. (2004), *Cities, Skills, and Inequality*, Federal Reserve Bank of St Louis, Working Paper 2004-020A.
- Wheeler C. (2005), *Evidence on Wage Inequality, Worker education, and Technology*, Federal Reserve Bank of St.Louis Review.
- Williamson J.G. (2002), *Winners and losers over two centuries of globalization*, WIDER Annual Lecture 6, Helsinki: UNU/WIDER.
- Wood, A. (1994), *North-South Trade Employment and Inequality*, Oxford University Press, England
- Wood A. (2000), *Globalisation and wage inequalities: A synthesis of three theories*, Weltwirtschaftliches Archiv, Vol. 138, Issue 1, pp: 54-82.
- Wooden M. and Hawke A. (2000), *Unions and Employment Growth: Panel Data Evidence*, Industrial Relations, Vol. 39, pp: 88-107.
- Yun Myeong-Su (2006), *Earnings Inequality in USA, 1969-1999: Comparing inequality using earnings equations*, Review of Income and Wealth, Series 52, No 1, pp:127-143.
- Yusef S. (2003), *Globalization and the challenge for developing countries*, Journal of African Economies, Vol. 12, Issue 1, pp: 35-72.
- Zabochnik J. and Bernhardt-D. (2000), *Corporate Tournaments, Human Capital Acquisition, and the Firm Size-Wage relation*, Review of economic studies, Vol. 68, pp: 693-716.
- Zweimuller J. and Barth E. (1992), *Bargaining structure, Wage Determination and Wage dispersion in 6 OECD Countries*, Institute of Industrial Relations, University of California, Berkeley, Working Paper Series.



- Γιαννακούρου Μ. και Σουμέλη Ε. (2002), *Ισότητα αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις*, ΚΕΘΙ, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας.
- ΕΚΚΕ, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Ινστιτούτο Πολιτικής, *Το κοινωνικό πορτρέτο της Ελλάδας 2006*, Επιμέλεια: Μ.Κετσετζοπούλου, Η.Κικίλιας, Α.Μουρίκη, Γ.Παπαπέτρου, Μ.Τζωρτζοπούλου, Ε.Φρονίμου, Αθήνα 2007.
- Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2006, *Χάρτης πορείας για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2006-2010*, Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο στην Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών, COM(2006) 92 τελικό.
- ΕΛ.ΣΤΑΤ. Δελτίο Τύπου 19/12/2007, Έρευνα εργατικού δυναμικού, Γ' τρίμηνο 2007.
- ΕΛ.ΣΤΑΤ. Δελτίο Τύπου 18/1/2007 Έρευνα εισοδήματος και συνθηκών διαβίωσης των Νοικοκυριών έτους 2005.
- ΕΛ.ΣΤΑΤ. Δελτίο Τύπου 16/4/2009 Έρευνα εισοδήματος και συνθηκών διαβίωσης των Νοικοκυριών έτους 2007.
- ΕΛ.ΣΤΑΤ. Η Ελλάδα με αριθμούς 2007, [http://www.statistics.gr/gr\\_tables/hellas\\_in\\_numbers.pdf](http://www.statistics.gr/gr_tables/hellas_in_numbers.pdf).
- Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Ετήσια έκθεση 2001, Μέρος 3.
- Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Ετήσια Έκθεση 2007, Μέρος 3.
- Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Ετήσια Έκθεση 2008, Μέρος 7 και 8.
- IOBE 2004, *Δομή, στρατηγική ανάπτυξη και προοπτικές των Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών (ΤΠΕ) στην Ελλάδα*.
- IOBE 2006, *Τάσεις και Προοπτικές Κλάδου Τροφίμων & Ποτών*.
- IOBE 2009, *Κλαδική Μελέτη του κλάδου τροφίμων-ποτών*.
- Ιωακείμογλου Η. (2001), ΙΝΕ/ΓΣΕΕΑΔΕΔΥ, Η Ετήσια Έκθεση του ΙΝΕ για την Οικονομία και την Απασχόληση τονίζει τους χαμηλούς μισθούς και τις μεγάλες ανισότητες στα εισοδήματα, Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Εργασιακών Σχέσεων, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2001/09/word/gr0109102fel.doc>.





- Ιωακείμογλου Η. (2002), *Οι αμοιβές των δημοσίων υπαλλήλων στις χώρες της Ε.Ε.: Διεθνείς συγκρίσεις*, ΙΝΕΓΣΕΕ, Ενημέρωση, Τεύχος 79.
- Καμπαντάη Γ.Α. και Αυγουλά Κ.Δ., 1999, *Εργατικά ζητήματα για μισθωτούς και εργοδότες*, Καβάλα.
- Κανελλόπουλος Κ., Μαυρομαράς Κ. και Μητράκος Θ. (2003), *Εκπαίδευση και αγορά εργασίας*, Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών, Αθήνα.
- Καπόπουλος και Παπαδημητρίου (2004), *Job Creation and Wage Setting in Greek Manufacturing*, Labour, τόμος 18, τεύχος 1, σελ. 161-173.
- Καραμεσίνη Μ. και Ιωακείμογλου Η. (2003), *Προσδιοριστικοί παράγοντες του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών*, μελέτη για λογαριασμό του Κέντρου Έρευνας Θεμάτων Ισότητας (ΚΕΘΙ), Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών, Κέντρο Μορφολογίας και Κοινωνικής Πολιτικής (ΚΕΚΜΟΚΟΠ).
- Κατσανέβας Θ. (2001), *Οικονομική της εργασίας και εργασιακές σχέσεις*, Κεφάλαιο 12, Εκδόσεις Α.Σταμουλης, Αθήνα 2001.
- Κιουλάφας Κ. –Ζάραγκας Λ. (1992), *Ευρωπαϊκή ενοποίηση και αγορά εργασίας*, ΙΟΒΕ
- Κρητικίδης Γ. (2006), *Το Εκπαιδευτικό επίπεδο στους κλάδους της οικονομίας και οι μεταβολές του (1993-2005)*, ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, Ενημέρωση Τεύχος 129.
- Κρητικίδης Γ. (2007), *Η απασχόληση και η ανεργία το 2007*, ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, Ενημέρωση Τεύχος 143.
- Κρητικίδης Γ. (2007), *Η μισθωτή απασχόληση στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα*, ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, Ενημέρωση Τεύχος 140.
- Κρητικίδης Γ. (2007), *Ποσοστά ανεργίας κατά περιφέρεια και Νομό 2004-2006*, ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, Ενημέρωση Τεύχος 139.
- Λιανός Θ. και Νταουλή-Ντεμούση Α., (1998), *Οικονομική της εργασίας*, Εκδόσεις Ευγ.Μπένου, Αθήνα.
- Μαρκόπουλος Δ. Κ. (2005), *Η προϋπηρεσία των μισθωτών-Γενικές διατάξεις*, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, Τεύχος 1462, σελ. 1636
- Μαρξ Κ. (1859), *Κριτική της πολιτικής οικονομίας*, Μετάφραση Φ.Φωτίου, Εκδόσεις Θεμέλιο, Αθήνα, 1978.
- Μαρξ Κ. (1867, 1885, 1894), *Το Κεφάλαιο* (τόμος πρώτος, δεύτερος και τρίτος), Εκδόσεις Σύγχρονη Εποχή, Αθήνα, 1978.





- Μαρξ-Καούτσκυ (1965), *Το Κεφάλαιο Εκλαϊκευμένο*, Μετάφραση Βόδα Κοραή, Εκδόσεις Ηνίοχος, Αθήνα.
- Μητράκος Θ. (2004), *Εκπαίδευση και οικονομικές ανισότητες*, Τράπεζα της Ελλάδος, Διεύθυνση Οικονομικών Μελετών, Οικονομικό Δελτίο 23, σελ. 33-55.
- Νεγρεπόντη-Δελιβάνη Μ. (1995), *Κατανομή-ανακατανομή-ανισοκατανομή*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη, Κεφάλαιο Ι.
- Ξηροτύρη-Κουφίδου Σ. (1998), *Εργασιακές σχέσεις στην Ε.Ε.*, Έκδοση Πανεπιστημίου Μακεδονίας Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών.
- ΟΜΕΔ (2005), *Κωδικοποίηση διατάξεων συλλικών ρυθμίσεων*, Αθήνα 2005.
- Παζαρζή Ε. (2005), *Φύλο και εργασιακές σχέσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση*, Αν. Καθηγήτρια Κοινωνιολογίας Ιδρυματική & Επιστημονική Υπεύθυνη του Προγράμματος ΕΠΕΑΚ «Ισότητα των Φύλων και Εργασία: Διεπιστημονική Προσέγγιση», Πανεπιστήμιο Πειραιώς, Ημερίδα Τ.Ε.Ι. Αθηνών 7-12-2005.
- Παπαηλίας Θ. (2002), *Παραγωγικότητα & Αμοιβή της εργασίας. Η πρακτική στην Ελλάδα και η διεθνής εμπειρία*, Εκδόσεις Αθ. Σταμούλης, Αθήνα, Κεφάλαιο 2<sup>ο</sup>.
- Παπαπέτρου Ε. (2003), *Μισθολογικές διαφορές μεταξύ δημοσίου και ιδιωτικού τομέα στην Ελλάδα*, Τράπεζα της Ελλάδος, Οικονομικό Δελτίο 21, 7/2003.
- Παπαπέτρου Ε. (2004), *Μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Ελλάδα*, Τράπεζα της Ελλάδος, Οικονομικό Δελτίο 23, 7/2004.
- Παπαπέτρου Ε. (2007), *Εκπαίδευση, Αγορά εργασίας και μισθολογικές διαφορές στην Ελλάδα*, Τράπεζα της Ελλάδος, Οικονομικό Δελτίο 28, 2/2007.
- Παρατηρητήριο για την κοινωνία της Πληροφορίας, (2008), *Μελέτη των κλάδων Πληροφορικής και Τηλεπικοινωνιών για το 2008 και η χρήση των ΤΠΕ σε σημαντικούς κλάδους της οικονομικής δραστηριότητας στην Ελλάδα: Κατάσταση και προοπτικές*.
- Πετίνη-Πηνιώτη Χ. (2002), *Μελέτη για τα επιδόματα ξενοδοχοπαλλήλων* Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, ΔΕΝ 1394/16-12-2002 Π 419 και 1442/2005.
- Πετρινώτη Ξ.,(1985), *Κράτος και εργασιακές σχέσεις-Η πολιτική οικονομία των εργασιακών σχέσεων*, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα.
- Πουρναράκης Ε. (1996), *Διεθνής Οικονομική: Μια εισαγωγική προσέγγιση*, Αθήνα.



- Σούμελη Ε. (2001) *Εργασιακές σχέσεις στον τομέα τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών*, ΙΝΕΓΣΕΕ, Ενημέρωση, Τεύχος 76.
- Σταμάτη Α. (2008), *Φύλο και εργασιακές σχέσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση*, ΙΝΕΓΣΕΕ, Ενημέρωση Τεύχος 15.
- Σταυρουλάκης Δ. (2001), *Απασχόληση και εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα σε σχέση με το φύλο*, ΙΝΕ-ΓΣΕΕ για το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Εργασιακών Σχέσεων (EIRO), [www.eurofound.europa.eu/eiro/2001/08/word/gr0108120fel.doc](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2001/08/word/gr0108120fel.doc).
- Τράπεζα της Ελλάδος (2007), *Δελτίο Περιφερειακής Οικονομικής Συγκυρίας Μακεδονίας-Θράκης, Υποκατάστημα Θεσσαλονίκης*. Τεύχος 48, Μάρτιος 2007
- Τράπεζα της Ελλάδος (2010), *Δελτίο Περιφερειακής Οικονομικής Συγκυρίας Μακεδονίας-Θράκης, Υποκατάστημα Θεσσαλονίκης*. Τεύχος 68, Ιούλιος 2010
- Τράπεζα της Ελλάδος (2011), *Δελτίο Περιφερειακής Οικονομικής Συγκυρίας Μακεδονίας-Θράκης, Υποκατάστημα Θεσσαλονίκης*. Τεύχος 74, Ιούλιος 2011