

Κεφάλαιο 1

Επισκόπηση

Πολλές ερευνητικές εργασίες και εκθέσεις πολιτικής εξετάζουν την επίδραση των θεσμών της αγοράς εργασίας στις οικονομικές επιδόσεις. Η βιβλιογραφία αυτή προέκυψε από διατλαντικές συγκρίσεις επιδόσεων ως προς την απασχόληση και την ανεργία, και αντλεί στοιχεία κυρίως από διακρατικές συγκρίσεις. Η πιο επιδραστική από αυτές τις εκθέσεις πολιτικής - η Μελέτη του ΟΟΣΑ για την απασχόληση (OECD Jobs Study), που ξεκίνησε στις αρχές της δεκαετίας του 1990 για λογαριασμό της Ομάδας των Επτά (G7) και ολοκληρώθηκε το 1994 - επιχειρεί να εξηγήσει τις χαμηλές επιδόσεις που παρουσιάζει η Ευρώπη ως προς την απασχόληση και την ανεργία σε σύγκριση με το «εργασιακό θαύμα» των ΗΠΑ. Το βασικό μήνυμα της έκθεσης αυτής, καθώς και πολλών άλλων διακρατικών μελετών και εκθέσεων πολιτικής που ακολούθησαν, είναι ότι στην Ευρώπη υπάρχουν θεσμικές «ακαμψίες» που εμποδίζουν την αγορά εργασίας να δημιουργεί στον ιδιωτικό τομέα όσες θέσεις απασχόλησης δημιουργούνται στις ΗΠΑ. Πολλοί πανεπιστημιακοί και ερευνητές ακολούθησαν την ίδια κατεύθυνση αναλύοντας διάφορες διαστάσεις της λεγόμενης «Ευρωσκλήρωσης» - βλ. για παράδειγμα Bean (1994), Alogoskoufis και συν. (1995), Snower και de la Dehesas (1996), Nickell (1997), Nickell και Layard (1999), Blanchard και Wolfers (2000), Nickell, Nunziata και Ochel (2005) και Blanchard (2006). Η βιβλιογραφία αυτή προσφέρει πλήθος στοιχείων και θεωρητικών αποτελεσμάτων που αφορούν τη σχέση θεσμών και αγορών εργασίας. Στο βιβλίο αυτό στηριζόμαστε σε μεγάλο βαθμό στα ευρήματα αυτά.

Πρέπει εξαρχής να αναφερθούμε σε δύο προβλήματα που αφορούν τη βιβλιογραφία αυτή, τα οποία αναγνωρίζονται και στην αναθεώρηση της Μελέτης του ΟΟΣΑ για την απασχόληση που έγινε το 2006 (OECD 2006c). Το πρώτο πρόβλημα είναι ότι συχνά η βιβλιογραφία δεν καταφέρνει να εξηγήσει το λόγο ύπαρξης των θεσμών. Οι θεσμοί περιγράφονται ως στρεβλώσεις του μηχανισμού της αγοράς που εμποδίζουν την επίτευξη ικανοποιητικών οικονομικών αποτελεσμάτων. Σύμφωνα με αυτή τη βιβλιογραφία, εάν κάποια κυβέρνηση είχε τη δυνατότητα να αναιρέσει τους θεσμούς αυτούς, θα έπρεπε να το κάνει άμεσα. Το ότι οι περισσότεροι από τους θεσμούς αυτούς υπάρχουν ακόμη θεωρείται προσβολή της λογικής των πολιτών και των δημοκρατικά εκλεγμένων κυβερνήσεών τους.

Το δεύτερο πρόβλημα είναι ότι η «μνήμη» της βιβλιογραφίας αυτής είναι συνήθως βραχυχρόνια. Η βιβλιογραφία επικεντρώνεται κυρίως στις πρόσφατες επιδόσεις της αγοράς εργασίας στην Ευρώπη σε σύγκριση με τις ΗΠΑ. Όμως οι θεσμοί που θεωρούνται κύριοι υπεύθυνοι για τις κακές επιδόσεις της Ευρώπης ως προς την απασχόληση υπήρχαν και πριν από 30-40 χρόνια, τότε που η μοίρα των αγορών εργασίας έμοιαζε αντίστροφη. Εξετάζοντας το Σχήμα 1.1, θα διαπιστώσετε ότι η ανεργία στην Ευρώπη άρχισε να ξεπερνάει τα επίπεδα των ΗΠΑ μετά τα μέσα της δεκαετίας του 1980, δηλ. μετά από τις δύο πετρελαϊκές κρίσεις (οι δύο πρώτες κάθετες γραμμές στο Σχήμα), ενώ χρειάστηκε μια ακόμη παγκόσμια κρίση στα τέλη της δεκαετίας του 1980 (άνοδος των επιτοκίων), για να προκύψει μια αρκετά μεγάλη διαφορά στα επίπεδα ανεργίας ανάμεσα στις δύο πλευρές του Ατλαντικού. Μέχρι τα μέσα της δεκαετίας του 1970 το «εργασιακό θαύμα» εντοπιζόταν στην Ευρώπη, ενώ οι ίδιοι «άκαμπτοι θεσμοί» που σήμερα θεωρούνται υπεύθυνοι για την ανεργία στην Ευρώπη επισημαίνονταν στην αμερικανική βιβλιογραφία ως βασικοί παράγοντες της ευρωπαϊκής επιτυχίας. Για παράδειγμα, το 1964 ο Αμερικανός αρμόδιος για τη χάραξη πολιτικής Robert Myers ανέφερε σε έκθεσή του: «παρακολουθώ με ζήλια τους Ευρωπαίους φίλους μας για να δω πώς τα καταφέρνουν», καλώντας τους πάντες να μελετήσουν τους θεσμούς της άλλης πλευράς του Ατλαντικού («θα ήταν πράγματι κοντόφθαλμο να αγνοήσει κανείς την πρόσφατη επιτυχία της Ευρώπης στον περιορισμό της ανεργίας»). Στο αρχικό αυτό κεφάλαιο αντιμετωπίζουμε τα δύο αυτά μειονεκτήματα της βιβλιογραφίας (1) δίνοντας έναν ορισμό των θεσμών της αγοράς εργασίας ο οποίος αναγνωρίζει το γεγονός ότι επιτελούν κάποια χρήσιμη λειτουργία και (2) παρέχοντας ένα απλό πλαίσιο που εξηγεί το γιατί οι θεσμοί αυτοί, που κάποτε θεωρούνταν επιτυχημένοι, έχουν σήμερα δαιμονοποιηθεί.

Σχήμα 1.1 Επίπεδα ανεργίας σε ΗΠΑ και Ευρωπαϊκή Ένωση

Ποσοστό ανεργίας (%)

0, 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14

1960, 1962, 1964, 1966, 1968, 1970, 1972, 1974, 1976, 1978, 1980, 1982, 1984, 1986, 1988, 1990, 1992, 1994, 1966, 1988, 2000, 2002, 2004, 2006

Ευρωπαϊκή Ένωση

ΗΠΑ

1.1 Ορισμένοι βασικοί ορισμοί

Είναι χρήσιμο να ξεκινήσουμε παρουσιάζοντας κάποιους βασικούς ορισμούς που θα χρησιμοποιούνται στο εξής.

Αγορά εργασίας είναι η αγορά όπου μια ποσότητα μισθωτών υπηρεσιών L , η οποία αντιστοιχεί στα καθήκοντα που ορίζονται σε μια *ακάλυπτη* θέση εργασίας ή στην περιγραφή της (κενή θέση εργασίας), προσφέρεται με αντάλλαγμα μια τιμή ή αμοιβή, που αποκαλείται μισθός w . Δεν είναι όλες οι υπηρεσίες που προσφέρει κάποιος αμειβόμενες. Για παράδειγμα, ο χρόνος που αφιερώνουμε για να καθαρίσουμε το διαμέρισμά μας δεν είναι αμειβόμενος. Μόνο στην περίπτωση που προσλάβουμε έναν καθαριστή θα δημιουργηθεί θέση εργασίας στην αγορά. Η ένταξη στην αγορά εργασίας προϋποθέτει την ανταλλαγή μιας υπηρεσίας με έναν μισθό.

Η αξία μιας θέσης εργασίας y είναι η αξία του προϊόντος της εργασίας που προκύπτει όταν η επιχείρηση και ο εργαζόμενος μετέχουν στην παραγωγή. Θα μπορούσαμε να πούμε ότι πρόκειται για τα έσοδα από τη θέση εργασίας, δηλ. το γινόμενο της ποσότητας του προϊόντος που παράγει η συγκεκριμένη θέση εργασίας επί την τιμή του. Τόσο η αξία της θέσης εργασίας, όσο και η τιμή του αγαθού που παράγεται από αυτή μπορεί να μην είναι σταθερές, αλλά να ποικίλουν ανάλογα με την ποσότητα των θέσεων εργασίας και του παραγόμενου προϊόντος. Έτσι συνήθως αναφερόμαστε στην αξία του *οριακού* προϊόντος της εργασίας, δηλ. στο γινόμενο της τιμής του αγαθού επί την αύξηση της παραγωγής που κατέστη δυνατή από την πρόσληψη ενός επιπλέον εργαζόμενου.

Το *πλεόνασμα του εργαζόμενου* είναι η διαφορά μεταξύ του μισθού που κερδίζει πραγματικά ένας εργαζόμενος και του *μισθού επιφύλαξης* w' , δηλ. του χαμηλότερου μισθού έναντι του οποίου είναι διατεθειμένος να αποδεχθεί μια προσφορά θέσης εργασίας. Ο μισθός επιφύλαξης ορίζεται και ως ο μισθός που καθιστά τον εργαζόμενο αδιάφορο ως προς το εάν θα εργασθεί ή όχι. Οποιοσδήποτε μισθός ξεπερνά το επίπεδο αυτό αποτελεί καθαρό όφελος σε σύγκριση με την επιλογή της αποχής από την εργασία, ή αλλιώς πλεόνασμα από τη σκοπιά του εργαζόμενου. Το πλεόνασμα του εργαζόμενου δίνεται από τον τύπο $(w - w')$.

Αντίστοιχα, το πλεόνασμα της επιχείρησης, που ονομάζεται και *οριακό κέρδος της επιχείρησης από τη θέση εργασίας*, είναι η διαφορά μεταξύ της αξίας της θέσης εργασίας (τα έσοδα από τη θέση εργασίας) και του κόστους της, συγκεκριμένα του μισθού που καταβάλλεται στον εργαζόμενο που καταλαμβάνει τη θέση αυτή, δηλ. $(y - w)$.

Το *συνολικό πλεόνασμα* από μια θέση εργασίας είναι το άθροισμα του πλεονάσματος του εργαζόμενου και της επιχείρησης, δηλ. $(w - w') + (y - w) = y - w'$. Σημειώνουμε ότι ο μισθός, η αξία μιας θέσης εργασίας, και ο μισθός επιφύλαξης μπορούν να εκφραστούν σε χρηματικούς όρους, για παράδειγμα σε ευρώ. Έτσι εάν κανείς γνωρίζει τις τιμές των y , w , w' , μπορεί εύκολα να υπολογίσει το πλεόνασμα του εργαζόμενου, το πλεόνασμα της επιχείρησης και το συνολικό πλεόνασμα.

Θεσμοί της αγοράς εργασίας είναι ένα σύστημα νόμων, κανόνων ή συμβάσεων που προκύπτουν από *συλλογική* επιλογή και θέτουν περιορισμούς ή παρέχουν κίνητρα που μεταβάλλουν τις *ατομικές* επιλογές σε σχέση με την εργασία και την αμοιβή. Όταν τα άτομα και οι επιχειρήσεις λαμβάνουν ατομικές αποφάσεις θεωρούν ότι οι θεσμοί είναι δεδομένοι. Για να δώσουμε ένα παράδειγμα, όταν ο χρόνος εργασίας καθορίζεται μέσω ενός μηχανισμού συλλογικών επιλογών, το άτομο έχει περιορισμένες επιλογές ως προς τον αριθμό ωρών εργασίας που μπορεί να προσφέρει. Όπως αναλύεται στο Κεφάλαιο 5, οι

κανονισμοί περί ωρών εργασίας αποτελούν θεσμό που, μεταξύ άλλων, έχει σκοπό να συντονίσει την κατανομή του χρόνου ανάμεσα στην εργασία, τον ελεύθερο χρόνο ή τις οικιακές δραστηριότητες τόσο μεταξύ των νοικοκυριών, όσο και στο εσωτερικό τους. Επειδή στηρίζονται σε συλλογικές επιλογές, οι θεσμοί αποτελούν υποπροϊόν μιας πολιτικής διεργασίας. Συχνά, αν και όχι πάντοτε, οι θεσμοί επικυρώνονται με νόμους. Για παράδειγμα, οι θεσμοί συλλογικής διαπραγμάτευσης (Κεφάλαιο 3) ρυθμίζονται συχνότερα από κοινωνικές συμβάσεις και κανόνες παρά από νόμους.

1.2 Ανταγωνιστική αγορά εργασίας

Με βάση τους ορισμούς αυτούς, οι μισθοί είναι εκείνοι που επιμερίζουν την αξία μιας θέσης εργασίας μεταξύ επιχειρήσης-εργοδότη και εργαζόμενου. Αυτοί καθαυτοί οι μισθοί είναι αποτέλεσμα του μηχανισμού της αγοράς εργασίας, καθώς κατανέμουν εργαζόμενους σε θέσεις εργασίας. Στο μηχανισμό αυτό παρεμβαίνουν και οι θεσμοί.

Ας ξεκινήσουμε από το παράδειγμα μιας πλήρως ανταγωνιστικής αγοράς εργασίας δηλ., μιας διαφανούς αγοράς, όπου οι εργαζόμενοι και οι επιχειρήσεις ενημερώνονται πλήρως για τους μισθούς και τις υπηρεσίες που προσφέρονται από άλλες επιχειρήσεις, και όπου η διαδικασία αντιστοίχισης εργαζομένων και κενών θέσεων δεν συνεπάγεται ούτε τριβές ούτε κόστος (π.χ. χρόνος για αναζήτηση εργασίας, κόστος μετακίνησης για συνεντεύξεις κτλ.). Και οι δύο παραδοχές, η τέλεια πληροφόρηση και η αγορά εργασίας χωρίς τριβές, είναι μάλλον ακραίες και σπανίως παρατηρούνται στις σύγχρονες αγορές εργασίας. Παρόλα αυτά, η πλήρως ανταγωνιστική αγορά εργασίας αποτελεί ένα χρήσιμο σημείο αναφοράς στην ανάλυσή μας.

1.2.1 Προσφορά εργασίας και μισθός επιφύλαξης χωρίς περιορισμούς ωρών

Τα άτομα συμμετέχουν στην αγορά εργασίας και παρέχουν μισθωτές υπηρεσίες αν μπορούν να αποκομίσουν κάποιο μη αρνητικό πλεόνασμα από την εργασία τους. Αυτό σημαίνει ότι ο μισθός επιφύλαξής τους θα πρέπει να είναι χαμηλότερος ή ίσος με τον μισθό που προσφέρεται στην αγορά εργασίας. Πώς ορίζεται ο μισθός επιφύλαξης; Ας πάρουμε ένα μεμονωμένο άτομο του οποίου η συνάρτηση ωφελείας καθορίζεται από την κατανάλωση c και τον ελεύθερο χρόνο l που θεωρούνται κανονικά αγαθά $U(c, l)$, ενώ οι μερικές παράγωγοί τους είναι $U_c, U_l > 0$. Το άτομο αυτό κατανέμει το διαθέσιμο χρόνο του l_0 είτε για να εργαστεί h ώρες με ωριαίο μισθό w είτε για να απολαύσει τον ελεύθερο χρόνο του (προφανώς $h = l_0 - l$). Ορίζουμε το εισόδημα που δεν προέρχεται από την εργασία (το εισόδημα που προκύπτει από μηδέν ώρες εργασίας) ως m , και χρησιμοποιούμε την τιμή του αγαθού κατανάλωσης ως αριθμοδείκτη (η τιμή του c είναι ένα ευρώ).

Ο εισοδηματικός περιορισμός δίνεται από τον ακόλουθο τύπο:

$$m + wh > c$$

Στο γεωμετρικό χώρο κατανάλωσης και ελεύθερου χρόνου, ο περιορισμός αυτός παρουσιάζει μια «γωνία» που αντιστοιχεί στο επίπεδο του εισοδήματος που δεν προέρχεται από την εργασία, όπως απεικονίζεται στο Σχήμα 1.2. Όταν $m = 0$, τότε ο εισοδηματικός περιορισμός είναι μια ευθεία γραμμή που τέμνει τον οριζόντιο άξονα στο σημείο l_0 , όπου δεν παρέχονται ώρες εργασίας, άρα το εισόδημα για την αγορά καταναλωτικών αγαθών είναι μηδέν. Στα αριστερά του σημείου αυτού (στα αριστερά της «γωνίας») το εισόδημα αυξάνεται με ρυθμό w , καθώς κάθε επιπλέον ώρα εργασίας αποφέρει ένα ακόμη ωρομίσθιο.

Η συνάρτηση ωφελείας μπορεί να απεικονισθεί γραφικά ως σειρά καμπυλών αδιαφορίας. Κάθε καμπύλη απεικονίζει τους συνδυασμούς κατανάλωσης και ελεύθερου χρόνου που αποφέρουν το ίδιο επίπεδο ωφελείας για τον εργαζόμενο. Επειδή η ωφέλεια αυξάνεται και στις δύο περιπτώσεις, οι καμπύλες αδιαφορίας έχουν αρνητική κλίση: περισσότερη κατανάλωση χρειάζεται για να αποζημιωθεί ο εργαζόμενος για την απώλεια μιας ώρας ελεύθερου χρόνου και αντιστρόφως. Ο βαθμός κυρτότητας των καμπυλών αυτών μειώνεται με το βαθμό υποκατάστασης μεταξύ εργασίας και ελεύθερου χρόνου. Εξαιτίας των παραδοχών μας, οι καμπύλες αδιαφορίας δεν τέμνονται και η ωφέλεια αυξάνεται καθώς απομακρυνόμαστε από τη συμβολή των αξόνων.

Σχήμα 1.2 Μισθός επιφύλαξης

c, m, w, w', A, l_0, l

Ο μισθός επιφύλαξης w' προκύπτει από την κλίση της καμπύλης αδιαφορίας που τέμνει τη «γωνία» του εισοδηματικού περιορισμού και υπολογίζεται ακριβώς πάνω στη «γωνία», εκεί όπου το άτομο κατανέμει m ευρώ στην αγορά καταναλωτικών αγαθών και εργάζεται 0 ώρες. Κάθε μισθός w που υπολείπεται του μισθού επιφύλαξης δεν θα γίνεται δεκτός από το άτομο, καθώς η οριακή αξία του ελεύθερου χρόνου (μισθός επιφύλαξης) υπερβαίνει το κόστος ευκαιρίας του (το μισθό της αγοράς). Αντιστρόφως, όταν $w > w'$, όπως στο διάγραμμα, το άτομο που μεγιστοποιεί τη χρησιμότητά του θα εργαστεί για ορισμένες ώρες και θα αφιερώσει τις υπόλοιπες ώρες στον ελεύθερο χρόνο του.

Ο ορισμός αυτός του μισθού επιφύλαξης ισχύει στις περιπτώσεις όπου το άτομο μπορεί ελεύθερα να επιλέξει πόσες ώρες θα εργαστεί και πόσες ώρες θα αφιερώσει στον ελεύθερο χρόνο του. Στην πραγματικότητα, τα άτομα σπανίως έχουν απεριόριστη ελευθερία στην επιλογή του h . Στην καλύτερη περίπτωση έχουν τη δυνατότητα να επιλέξουν ανάμεσα σε ένα υποσύνολο δυνατικών ωρών εργασίας (παραδείγματος χάρη, μεταξύ πλήρους και μερικής απασχόλησης). Αυτό συμβαίνει επειδή υπάρχει κάποιος θεσμός (νομοθεσία περί υποχρεωτικού ωραρίου εργασίας ή συμβάσεις συλλογικής διαπραγμάτευσης που ρυθμίζουν τις ώρες εργασίας) ο οποίος μέσω κάποιου μηχανισμού συλλογικών επιλογών επιβάλλει περιορισμούς στις αποφάσεις των ατόμων.

Πλαίσιο 1.1 Μισθός επιφύλαξης με και χωρίς περιορισμούς στις ώρες

Όταν δεν υπάρχουν περιορισμοί ως προς την επιλογή ωρών, ο μισθός επιφύλαξης προκύπτει από τη συνθήκη

$$(U_l / U_c)A = w'$$

όπου U_l και U_c είναι η οριακή ωφέλεια του ελεύθερου χρόνου και της κατανάλωσης αντίστοιχα, ενώ ο λόγος τους είναι ο οριακός λόγος υποκατάστασης μεταξύ κατανάλωσης και ελεύθερου χρόνου. Ο λόγος αυτός υπολογίζεται σε μηδενικές ώρες εργασίας, εκεί όπου το άτομο αγοράζει καταναλωτικά αγαθά βασιζόμενο αποκλειστικά σε εισόδημα που δεν προέρχεται από την εργασία.

Ένα άτομο ελεύθερο να επιλέξει πόσες ώρες θα εργασθεί εξισώνει τον οριακό λόγο υποκατάστασης με το μισθό της αγοράς. Επομένως, όταν $w' = w$ το άτομο είναι αδιάφορο εάν θα εργαστεί ή όχι. Όταν $w' < w$, τότε η βέλτιστη επιλογή ωρών h^* είναι μεγαλύτερη από το μηδέν. Όταν $w' > w$, $h^* = 0$.

Ας εξετάσουμε τώρα μια επιλογή με περιορισμούς. Ας υποθέσουμε για λόγους απλούστευσης ότι τα άτομα δεν έχουν καμιά δυνατότητα επιλογής αναφορικά με τις ώρες εργασίας τους, και ότι μπορούν να εργασθούν μόνο h_{ft} ώρες, οι οποίες αντιστοιχούν σε πλήρη απασχόληση. Ο μισθός επιφύλαξης ορίζεται τώρα ως ο μισθός που θα καταστήσει το άτομο αδιάφορο μεταξύ της πλήρους αποχής από την εργασία και της εργασίας επί ακριβώς h_{ft} ώρες, δηλ.

$$U [m + w'_{ft} h_{ft}, l_0 - h_{ft}] = U (m, l_0)$$

Η ερμηνεία της συνθήκης αυτής είναι ότι, όταν $w = w'_{ft}$, η επιλογή υπό περιορισμούς βρίσκεται πάνω στην ίδια καμπύλη αδιαφορίας που τέμνει τον τόπο των μηδενικών ωρών. Με άλλα λόγια, το άτομο είναι αδιάφορο μεταξύ του να εργαστεί ακριβώς h_{ft} ώρες και του να μην εργαστεί καθόλου.

Ο μισθός επιφύλαξης με περιορισμούς στις ώρες δεν συμπίπτει πλέον με την κλίση της καμπύλης αδιαφορίας στη «γωνία» του εισοδηματικού περιορισμού (βλ. Πλαίσιο 1.1). Ο μισθός επιφύλαξης με περιορισμούς στις ώρες μπορεί να παρουσιαστεί διαγραμματικά ως η κλίση του τμήματος που εκτείνεται από τη «γωνία» του εισοδηματικού περιορισμού έως τον τόπο όπου η καμπύλη αδιαφορίας που διέρχεται από το σημείο (m, l_0) τέμνει τον κάθετο

περιορισμό των ωρών, όπως απεικονίζεται στο Σχήμα 1.3. Η επιλογή με περιορισμούς στις ώρες αποφέρει χαμηλότερα επίπεδα ωφελείας από την επιλογή χωρίς περιορισμούς, υπό την προϋπόθεση ότι η τελευταία περίπτωση συνεπάγεται, στο μισθό αγοράς, έναν θετικό αριθμό ωρών εργασίας· ειδάλλως ο περιορισμός των ωρών δεν είναι δεσμευτικός.¹

Ακόμη σημαντικότερο είναι το ότι ο μισθός επιφύλαξης ενός ατόμου που υφίσταται περιορισμούς ως προς τις ώρες εργασίας (w_{ft}^r) είναι υψηλότερος από τον μισθό επιφύλαξης ενός ατόμου που έχει τη δυνατότητα να επιλέξει τις ώρες εργασίας του (w^r). Εξαιτίας της κυρτότητας της συνάρτησης ωφελείας, η κλίση της καμπύλης αδιαφορίας αυξάνεται καθώς κινούμαστε προς τα επάνω και αριστερά στην ίδια καμπύλη αδιαφορίας. Η απόφαση του ατόμου σε ό,τι αφορά την προσφορά εργασίας θα υπαγορεύεται πλέον από τον εξής απλό κανόνα: είτε θα παρέχει h_{ft} ώρες εργασίας εάν $w \geq w_{ft}^r$ ή διαφορετικά δεν θα παρέχει καθόλου μισθωτές υπηρεσίες (μηδενική προσφορά ωρών).

Σχήμα 1.3 Μισθός επιφύλαξης με περιορισμό ωρών

$$c_m w w_{ft}^r A l_0 - h_{ft} l_0 l$$

1.2.2 Συνολική προσφορά εργασίας

Ας εξετάσουμε τώρα ένα πλήθος ατόμων με ποικίλες προτιμήσεις ως προς την κατανάλωση και τον ελεύθερο χρόνο, και με διαφορετική διαθεσιμότητα εισοδημάτων που δεν προέρχονται από την εργασία. Σε αυτήν την περίπτωση ο μισθός επιφύλαξης θα ποικίλει μεταξύ των ατόμων αυτών ανάλογα με το εισόδημα που δεν προέρχεται από την εργασία, καθώς και ανάλογα με τις προτιμήσεις τους σε σχέση με τον ελεύθερο χρόνο και την εργασία. Όπως αναλύεται στο Κεφάλαιο 7, ο μη εργάσιμος χρόνος μπορεί επίσης να αφιερώνεται σε (μη αμειβόμενες) δραστηριότητες, όπως είναι οι δουλειές του σπιτιού οι οποίες παράγουν αγαθά ή υπηρεσίες που αυξάνουν την ευημερία του νοικοκυριού. Για παράδειγμα, κάποιος εργαζόμενος μπορεί να είναι υπεύθυνος για την φροντίδα των παιδιών τους, πράγμα που αυξάνει το μισθό επιφύλαξής τους.

Ορίζουμε ως $G(w)$ το ποσοστό ατόμων εργάσιμης ηλικίας με μισθό επιφύλαξης ίσο με (ή χαμηλότερο από) w . Από τον πολλαπλασιασμό του ποσοστού αυτού με τον αριθμό ατόμων εργάσιμης ηλικίας, προκύπτει η καμπύλη συνολικής προσφοράς εργασίας. Εφόσον η εργασία απαιτεί κάποια προσπάθεια, το ποσοστό των ατόμων που επιθυμούν να εργαστούν αυξάνεται ανάλογα με το μισθό που τους προσφέρεται. Άρα αναμένουμε ότι το $G(w)$ θα αυξάνεται μονοτονικά όσο αυξάνεται το w . Εξ ορισμού, το $G(w)$ θα παίρνει επίσης τιμές αποκλειστικά για το διάστημα που έχει ως κατώτατο όριο το 0 (κανείς δεν προτίθεται να αναλάβει μια θέση εργασίας με μισθό χαμηλότερο από τον κατώτατο μισθό επιφύλαξης) και ανώτατο όριο το 1 (όταν κανείς από όσους βρίσκονται σε εργάσιμη ηλικία δεν έχει υψηλότερο μισθό επιφύλαξης). Είναι βέβαια πιθανό περισσότερα άτομα να έχουν τον ίδιο μισθό επιφύλαξης. Σε αυτή την περίπτωση η συνολική προσφορά εργασίας θα περιλαμβάνει κάποια οριζόντια τμήματα. Επίσης είναι πιθανόν ορισμένα άτομα, για παράδειγμα μια πλούσια κληρονόμος, να μην δέχονται να εργασθούν όποιος κι αν είναι ο μισθός που τους προσφέρεται. Το Πλαίσιο 1.2 εξηγεί πώς η συνάρτηση συνολικής προσφοράς εργασίας μπορεί να προκύψει από δεδομένα για το μισθό επιφύλαξης τα οποία δηλώνονται από τα ίδια τα άτομα.

Πλαίσιο 1.2 Δηλωμένος μισθός επιφύλαξης και συνολική προσφορά εργασίας

Είναι χρήσιμο να συγκροτήσει κανείς την κατανομή του $G(\cdot)$, η οποία παίζει σημαντικό ρόλο στο βιβλίο αυτό, από πραγματικά δεδομένα της αγοράς εργασίας. Πολλές έρευνες, όπως οι έρευνες εργατικού δυναμικού σε πολλές χώρες του ΟΟΣΑ, ζητούν από τους ερωτώμενους να αναφέρουν ποιος θα ήταν ο χαμηλότερος μισθός για τον οποίον θα αποδέχονταν την προσφορά μιας θέσης πλήρους απασχόλησης. Αυτός ο δηλωμένος μισθός επιφύλαξης προσεγγίζει εμπειρικά τον δικό μας w^r . Τα διαχρονικά δεδομένα (παρατηρήσεις των ίδιων

¹ Οι λόγοι για τους οποίους οι ώρες ρυθμίζονται από θεσμούς παρότι οι θεσμοί αυτοί φαινομενικά περιορίζουν την ευμάρεια ενός ατόμου θίγονται στο Κεφάλαιο 5.

ατόμων σε διαφορετικές χρονικές περιόδους) υποδεικνύουν ότι οι ερωτώμενοι παίρνουν αυτή την ερώτηση αρκετά σοβαρά. Παραδείγματος χάρη, όσοι ήταν άνεργοι κάποια συγκεκριμένη στιγμή, αλλά εργάζονταν κατά τη διεξαγωγή της επόμενης συνέντευξης, σε γενικές γραμμές δούλευαν με μισθό όχι χαμηλότερο από το μισθό επιφύλαξης που είχαν εξαρχής δηλώσει. (Προφανώς, τα άτομα μπορεί να αναθεωρήσουν το μισθό επιφύλαξής τους προς τα κάτω όταν αντιληφθούν ότι το ανθρώπινο κεφάλαιό τους υποτιμάται ή όταν δεν έχουν πλέον οικογενειακές υποχρεώσεις. Αυτό όμως δεν φαίνεται να συμβαίνει πολύ συχνά.) Συνεπώς, φαίνεται ότι όταν τα άτομα παίρνουν αποφάσεις προσφοράς εργασίας εφαρμόζουν με συνέπεια μια πολιτική μισθού επιφύλαξης (δηλ. αποδέχονται μόνον θέσεις εργασίας που προσφέρουν $w \geq w'$).

Για να προκύψει η συνάρτηση $G(\cdot)$, θα πρέπει να επιλέξουμε άτομα με παρόμοια χαρακτηριστικά, άρα άτομα που αντιμετωπίζουν την ίδια ζήτηση εργασίας, και στη συνέχεια να μετρήσουμε όσους έχουν μισθό επιφύλαξης χαμηλότερο από κάθε δυνητικό μισθό. Επειδή η παραγωγικότητα των εργαζομένων, και κατά συνέπεια οι μισθοί επιφύλαξής τους, επηρεάζονται από πλήθος διαφορετικών μεταβλητών, είναι προτιμότερο να απομονώνει κανείς το τμήμα του κάθε δηλωμένου μισθού επιφύλαξης το οποίο δεν εξαρτάται από διαφορές στην παραγωγικότητα και το οποίο σχετίζεται με διαφορετικές προτιμήσεις ως προς τον ελεύθερο χρόνο ή την αξία του χρόνου που αφιερώνεται σε δραστηριότητες στο σπίτι. Από τεχνικής άποψης αυτό μπορεί να γίνει εάν εκτιμήσουμε μια *συνάρτηση μισθού επιφύλαξης* (δηλ. μια συνάρτηση που σταθμίζει τα παρατηρούμενα χαρακτηριστικά των ατόμων όπως αξιολογούνται με βάση τους μισθούς αγοράς), και στη συνέχεια πάρουμε τις διαφορές ανάμεσα στο δηλωμένο w' και το \hat{w}' που εκτιμάται βάσει των αντίστοιχων σταθμίσεων σύμφωνα με τα χαρακτηριστικά κάθε ατόμου.

Το Σχήμα 1.4 παρουσιάζει το ποσοστό ατόμων το 2001 στη Γερμανία με υπολειμματικό μισθό επιφύλαξης ($w' - \hat{w}'$) μεγαλύτερο από (ή ίσο με) κάθε (δυνητικό) επίπεδο μισθού όπως αυτό απεικονίζεται στον κάθετο άξονα. Παρατηρούμε ότι η καμπύλη περιλαμβάνει διάφορα επίπεδα τμήματα (άτομα με ίδιο υπολειμματικό μισθό επιφύλαξης), ενώ σε κάποιο σημείο η καμπύλη γίνεται κάθετη, υποδηλώνοντας άτομα που δεν θα εργάζονταν όποιος και εάν ήταν ο μισθός. Για να υπολογίσουμε το συνολικό αριθμό ατόμων πρόθυμων να εργαστούν με κάθε δεδομένο μισθό (δηλ. τη συνολική προσφορά εργασίας) αρκεί να πολλαπλασιάσουμε το ποσοστό $G(w)$ με τον συνολικό πληθυσμό εργασίμης ηλικίας N . Εφόσον το N είναι ανεξάρτητο από το w , η συνολική προσφορά $L^s(w)$ θα έχει τα ίδια χαρακτηριστικά με εκείνα της εμπειρικής κατανομής του $G(w)$. Συγκεκριμένα, θα αυξάνεται όσο αυξάνεται ο μισθός. Ένα αρχείο δεδομένων Stata με τον αρχικώς δηλωμένο μισθό επιφύλαξης και ένα πρόγραμμα (do file) που δημιουργεί τη συνολική προσφορά εργασίας για την Ευρωπαϊκή Ένωση των 15 είναι διαθέσιμα στην ιστοσελίδα μας (βλ. σύνδεσμο στο <http://press.princeton.edu/titles/8771.htm>).

Σχήμα 1.4 Εμπειρική εκτίμηση της συνάρτησης συνολικής προσφοράς εργασίας

Προσφορά εργασίας - Γερμανία

Λογάριθμος του μισθού $G(w)$

0, 0,2, 0,4, 0,6, 0,8, 1

0, 5, 10, 15

1.2.3 Ζήτηση εργασίας και καθορισμός μισθού

Η παραγωγή προκύπτει συνδυάζοντας εργασία και κεφάλαιο. Βραχυπρόθεσμα το κεφάλαιο παραμένει σταθερό, συνεπώς δεν υπάρχει δυνατότητα υποκατάστασης της εργασίας με κεφάλαιο. Έστω ότι από τη σκοπιά της επιχείρησης υπάρχει ένας μόνο τύπος εργαζόμενου - δηλ. η εργασία είναι ομοιογενής.² Μια επιχείρηση που μεγιστοποιεί το κέρδος της θα προσλάβει εργαζόμενους μέχρι το σημείο όπου το y , η αξία της οριακής θέσης εργασίας, εξισώνεται με το οριακό κόστος της εργασίας, δηλ. το μισθό. Σε μια ανταγωνιστική αγορά

² Σημειώστε ότι εναλλακτικά θα μπορούσαμε να θεωρήσουμε ότι οι εργαζόμενοι διαφέρουν ως προς την παραγωγικότητα, αλλά ότι οι διαφορές αυτές αντισταθμίζονται πλήρως από τις μισθολογικές διαφορές, έτσι ώστε κάθε εργοδότης να είναι αδιάφορος για το εάν θα προσλάβει έναν εργαζόμενο χαμηλής ή υψηλής παραγωγικότητας.

όλες οι επιχειρήσεις θα θεωρούν το μισθό αυτό δεδομένο. Επομένως όλες οι επιχειρήσεις θα έχουν το ίδιο y στο σημείο ισορροπίας, και η συνολική ζήτηση εργασίας απλά θα αποτελεί το άθροισμα των θέσεων εργασίας κάθε επιχείρησης, αποφέροντας το ίδιο y . Με άλλα λόγια, το y δίνει την οριακή προθυμία πληρωμής των επιχειρήσεων για μισθωτές υπηρεσίες ή τη συνάρτηση αντεστραμμένης ζήτησης εργασίας $y(L)$. Για να προκύψει η ζήτηση εργασίας αρκεί απλώς να αντικαταστήσουμε το y με το w και να λύσουμε την εξίσωση ως προς L . Στον τύπο, ορίζουμε $y(L) = w$ και λύνουμε ως προς L , παίρνοντας έτσι το $L^d(w)$.

Τι παρατηρούμε σχετικά με την κλίση της συνάρτησης ζήτησης εργασίας; Σύμφωνα με το νόμο των φθινουσών οριακών αποδόσεων, για κάθε μεμονωμένη επιχείρηση το οριακό προϊόν της εργασίας μειώνεται καθώς αυξάνεται ο αριθμός των θέσεων εργασίας. Εάν εκτός από την αγορά εργασίας είναι ανταγωνιστική και η αγορά προϊόντων, τότε κάθε επιχείρηση θα πωλεί το προϊόν της εργασίας σε μια δεδομένη τιμή, ανεξάρτητα από την ποσότητα του παραγόμενου προϊόντος. Στην περίπτωση αυτή, η συνάρτηση ζήτησης εργασίας θα παρουσιάζει την ίδια κλίση με την (φθίνουσα) οριακή παραγωγικότητα της εργασίας· με άλλα λόγια, θα μειώνεται καθώς αυξάνεται το L , δηλ. η ποσότητα εργασίας που χρησιμοποιείται. Εάν αντιθέτως οι επιχειρήσεις έχουν κάποια μονοπωλιακή δύναμη στις αγορές προϊόντων, τότε η αξία του οριακού προϊόντος της εργασίας θα περιλαμβάνει έναν πρόσθετο όρο, ο οποίος απεικονίζει τη μεταβολή της τιμής που σχετίζεται με το επιπλέον προϊόν που παράγει η πρόσθετη θέση εργασίας, πολλαπλασιασμένη με το σύνολο του παραγόμενου προϊόντος.³ Διαισθητικά, όταν η καμπύλη ζήτησης των προϊόντων μιας επιχείρησης έχει αρνητική κλίση, η αύξηση της παραγωγής οδηγεί αυτομάτως σε πτώση των τιμών όλων των πωλούμενων μονάδων. Όσο λιγότερο ανταγωνιστική είναι η αγορά προϊόντων, τόσο εντονότερη είναι η πτώση των τιμών που σχετίζεται με μια αύξηση της ποσότητας εργασίας και παραγόμενου προϊόντος. Αντιστρόφως, περισσότερος ανταγωνισμός στις αγορές προϊόντων συνεπάγεται πιο επίπεδη καμπύλη ζήτησης εργασίας.

Συνοψίζοντας, ανεξάρτητα από τη δομή της αγοράς προϊόντων, είτε η ζήτηση εργασίας L^d θα φθίνει καθώς αυξάνεται ο μισθός, είτε η αντεστραμμένη ζήτηση εργασίας $y(L)$ θα φθίνει καθώς αυξάνεται το L . Όταν οι αγορές προϊόντων είναι μη ανταγωνιστικές, τότε η ζήτηση εργασίας θα φθίνει ακόμη πιο απότομα καθώς αυξάνεται το w .

Σχήμα 1.5 Ισορροπία σε ανταγωνιστική αγορά εργασίας

$$w^* L^* L^S(w) L^d(w) w^* L^* L^S(w) L^d(w) U$$

1.2.4 Ισορροπία

Το Σχήμα 1.5 απεικονίζει μια καμπύλη ζήτησης εργασίας με αρνητική κλίση, μαζί με μια καμπύλη συνολικής προσφοράς εργασίας με θετική κλίση. Σε μια ανταγωνιστική αγορά εργασίας το ύψος του μισθού ισορροπίας w^* θα βρίσκεται στο σημείο τομής των δύο καμπυλών. Είναι σημαντικό να επισημάνουμε ότι το σημείο ισορροπίας καθορίζει ένα μοναδικό επίπεδο μισθού. Αυτό σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι με μισθό επιφύλαξης αυστηρά χαμηλότερο από το w^* θα αποκομίσουν θετικό πλεόνασμα από τη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας. Το σύνολο των επιμέρους πλεονασμάτων προκύπτει από το σκιασμένο τμήμα που βρίσκεται κάτω από το μισθό και πάνω από την προσφορά εργασίας. Και οι

³ Η αξία του οριακού προϊόντος της εργασίας (VMP) για μια ανταγωνιστική επιχείρηση (εκθέτης c) είναι $VMP^c = pf_L$, όπου p είναι η (δεδομένη) τιμή στην οποία μπορεί να πωληθεί το παραγόμενο προϊόν, και f_L είναι το οριακό προϊόν της εργασίας. Για μια επιχείρηση που δραστηριοποιείται σε μη ανταγωνιστική αγορά προϊόντων, θα έχουμε $VMP = pf_L + pLf_y$, όπου το p_L είναι η οριακή επίδραση στις τιμές από την αύξηση της ποσότητας που παράγει η επιχείρηση με τη χρήση μιας επιπλέον μονάδας εργασίας. Από αυτό συνεπάγεται ότι $VMP = VMP^c$ όταν $p_L = 0$, όταν δηλαδή η επιχείρηση είναι αποδέκτης των τιμών και στην αγορά προϊόντων. Επειδή το p_L είναι αρνητικό, η ζήτηση εργασίας ενός μονοπωλητή θα βρίσκεται πάντοτε στα αριστερά της καμπύλης ζήτησης μιας ανταγωνιστικής επιχείρησης. Προσέξτε επίσης ότι η διαφορά μεταξύ y^c και y αυξάνεται με το f , επομένως ανάλογα με το ποσοστό της εργασίας που χρησιμοποιείται. Συνεπώς, η ζήτηση εργασίας μιας μονοπωλιακής επιχείρησης θα έχει πιο απότομη κλίση από τη ζήτηση εργασίας μιας ανταγωνιστικής επιχείρησης.

επιχειρήσεις θα αποκομίσουν κάποιο πλεόνασμα ή κάποια κέρδη. Αυτό απεικονίζεται στο σκιασμένο τμήμα που βρίσκεται πάνω από το μισθό ισορροπίας και κάτω από την καμπύλη ζήτησης εργασίας.

Οι εργαζόμενοι με μισθό επιφύλαξης πάνω από w^* θα προτιμήσουν να μην εργασθούν. Με άλλα λόγια, το ποσοστό απασχόλησης (το ποσοστό όσων βρίσκονται σε εργάσιμη ηλικία και έχουν δουλειά) θα είναι $L^* = G(w^*)$, ενώ το ποσοστό ισορροπίας μη απασχόλησης θα είναι $1 - G(w^*)$. Παρατηρήστε ότι το ύψος του μισθού ισορροπίας μπορεί κάλλιστα να βρίσκεται σε κάποιο οριζόντιο τμήμα της καμπύλης προσφοράς εργασίας. Στην περίπτωση αυτή θα υπάρχουν άτομα με $w' = w^*$ τα οποία δεν εργάζονται, παρότι είναι διατεθειμένα να εργαστούν με το μισθό ισορροπίας. Τα άτομα αυτά είναι *άνεργα* με την αυστηρή έννοια του όρου, όπως φανερώνει το τμήμα U στο δεξί διάγραμμα του Σχήματος 1.5, παρότι το γεγονός ότι δεν εργάζονται δεν προκαλεί απώλεια της ευημερίας τους (το γεγονός ότι $w' = w^*$ σημαίνει ότι είναι αδιάφορα εάν θα εργασθούν ή όχι). Όλα οι υπόλοιποι μη απασχολούμενοι είναι *ανενεργοί* σύμφωνα με τους διεθνώς αποδεκτούς ορισμούς περί της θέσης των ατόμων στην αγορά εργασίας (βλ. στο Πλαίσιο 1.3 μια ανάλυση σχετικά με τους ορισμούς αυτούς, και κυρίως σχετικά με τα όρια μεταξύ ανεργίας και ανενεργούς κατάσταση).

Πλαίσιο 1.3 Ορισμοί θέσης στην αγορά εργασίας και ασαφή όρια μεταξύ συμμετοχής και μη

Πώς ακριβώς ορίζεται η θέση των ατόμων στην αγορά εργασίας με βάση τα διαθέσιμα στατιστικά στοιχεία; Σύμφωνα με τους διεθνώς αποδεκτούς ορισμούς του ΟΟΣΑ και του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας (ΔΓΕ), το σύνολο του εργάσιμου πληθυσμού (ηλικίας 15-64 ετών) μπορεί να ταξινομηθεί σε τρεις βασικές κατηγορίες: μπορεί κάποιος να είναι είτε εργαζόμενος, είτε άνεργος, είτε ανενεργός.

Εργαζόμενος είναι όποιος έχει εργαστεί έναντι αμοιβής (σε μετρητά ή σε είδος) για μια τουλάχιστον ώρα στη διάρκεια της περιόδου αναφοράς (τελευταία εβδομάδα ή ημέρα), ή έχει επισήμως καθορισμένη σχέση με κάποια θέση εργασίας ακόμα κι αν απέχει προσωρινά από την εργασία του (π.χ. λόγω ασθένειας, διακοπών ή άδειας μητρότητας), ή υπηρετεί στις ένοπλες δυνάμεις.

Ένα άτομο εργάσιμης ηλικίας θεωρείται άνεργος εάν πληροί τις εξής πέντε προϋποθέσεις:

1. Δεν εργάζεται στην παρούσα φάση
2. Έψαξε για δουλειά σε διάστημα τεσσάρων εβδομάδων πριν από την έρευνα.
3. Έψαξε ενεργά για δουλειά (π.χ. έστειλε αιτήσεις σε εργοδότες ή επικοινωνήσε με τη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης ή με κάποιο ιδιωτικό γραφείο εργασίας).
4. Είναι πρόθυμο να εργασθεί.
5. Είναι άμεσα διαθέσιμο για εργασία, δηλ. μπορεί να αρχίσει να εργάζεται εντός δύο εβδομάδων από τη συνέντευξη.

Τέλος, ανενεργοί θεωρούνται όσοι δεν είναι ούτε εργαζόμενοι, ούτε άνεργοι σύμφωνα με αυτούς τους ορισμούς. Το υπολειμματικό αυτό σύνολο περιλαμβάνει έναν άκρως ετερογενή πληθυσμό. Ας επικεντρωθούμε κυρίως στα όρια μεταξύ ανεργίας και ανενεργούς κατάστασης, τα οποία είναι ιδιαίτερα σημαντικά για να καθοριστεί το μέγεθος της προσφοράς εργασίας. Υπάρχουν άτομα που δεν εργάζονται και τα οποία δεν καλύπτουν καμιά από τις πέντε παραπάνω προϋποθέσεις της ανεργίας, καθώς και άτομα που δεν εντάσσονται στην κατηγορία αυτή επειδή δεν καλύπτουν κάποια από τις προϋποθέσεις (π.χ. κάποιος που ναι μεν ψάχνει για εργασία και είναι διατεθειμένος να εργαστεί, αλλά δεν είναι άμεσα διαθέσιμος εξαιτίας προσωρινής αναπηρίας). Αντίστοιχα, μια μείωση της συχνότητας αναζήτησης, για παράδειγμα το να μην έχει αναζητήσει ενεργά κάποιος δουλειά κατά την περίοδο αναφοράς, συνεπάγεται μετακίνηση από την ανεργία στην ανενεργό κατάσταση - ακόμη κι αν το άτομο συνεχίζει να ψάχνει για δουλειά, επιθυμεί να εργασθεί και είναι άμεσα διαθέσιμο. Όλα τα παραπάνω δείχνουν ότι τα στατιστικά στοιχεία για την ανεργία μπορούν να αποκλείουν σημαντικό τμήμα της προσφοράς εργασίας.

Κατά συνέπεια, είναι πάντοτε καλή ιδέα να μην περιοριζόμαστε αποκλειστικά σε αυτούς τους ορισμούς και να υιοθετούμε ευρύτερες μετρήσεις της δυνητικής προσφοράς εργασίας. Ο ΟΟΣΑ πρωτοπορεί σε αυτό το έργο αναπτύσσοντας συμπληρωματικούς δείκτες

εργασιακής αδράνειας, βάσει των οποίων προστέθηκαν στις στατιστικές του επίσημου ποσοστού ανεργίας οι *αποθαρρυμένοι εργαζόμενοι* (όσοι δεν πληρούν την προϋπόθεση της αναζήτησης εργασίας, επειδή αισθάνονται ότι δεν υπάρχουν κατάλληλες δουλειές για αυτούς). Σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ (1995), σε ορισμένες χώρες οι αποθαρρυμένοι εργαζόμενοι αποτελούν πάνω από 2% του εργατικού δυναμικού. Κατά συνέπεια, η ένταξή τους στα στατιστικά στοιχεία ανεργίας θα μπορούσε να αυξήσει σημαντικά τους επίσημους (και πολιτικά ιδιαίτερα ευαίσθητους) δείκτες εργασιακής αδράνειας.

Μετρήσεις βασισμένες στους ορισμούς του ΟΟΣΑ και του ΔΓΕ

(% του πληθυσμού σε εργάσιμη ηλικία), 1994-2000

Χώρα: Αυστρία, Βέλγιο, Δανία, Φινλανδία, Γαλλία, Γερμανία, Ελλάδα, Ιρλανδία, Ιταλία, Λουξεμβούργο, Ολλανδία, Πορτογαλία, Ισπανία, Ηνωμένο Βασίλειο

Εργαζόμενοι: 67,5, 59,0, 74,1, 63,4, 60,6, 64,5, 54,5, 58,1, 51,8, 61,2 67,8, 67,7, 48,3, 68,8

Άνεργοι: 2,9, 4,1, 4,9, 8,4, 7,0, 5,7, 6,7, 6,5, 8,6, 2,7, 3,9, 3,6, 12,4, 7,4

Σύνολο: 29,6, 37,0, 21,0, 28,2, 32,4, 29,8, 38,9, 35,4, 39,7, 36,1, 28,3, 28,6, 39,4, 23,8

Εκτός εργατικού δυναμικού

Δυνητικοί Εργαζόμενοι: 1,0, 1,7, 3,4, 3,5, 1,7, 1,3, 0,8, 1,2, 2,8, 0,8, 1,1, 1,5, 1,7, 1,2

Αποθαρρυμένοι: 0,3, 0,7, 0,4, 0,4, 0,1, 0,2, 0,5, 1,3, 0,5, 0,0, 0,1, 0,2, 0,3, 0,3

Ανενεργοί: 28,3, 34,6, 17,2, 24,3, 30,6, 28,3, 37,6, 28,3, 37,6, 32,9, 36,4, 35,3, 27,1, 26,9, 37,4, 22,3

Οι Jones και Riddell (1999) ανέλυσαν την εξέλιξη της ανεργίας σύμφωνα με τους ορισμούς του ΟΟΣΑ και του ΔΓΕ καθώς και ευρύτερες μετρήσεις εργασιακής αδράνειας στον Καναδά στο διάστημα του οικονομικού κύκλου, και κατέληξαν ότι στις περιπτώσεις αυτές σημειώνονται ιδιαίτερα σημαντικές ταυτόχρονες κινήσεις. Πιο πρόσφατα, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ανέπτυξε στατιστικές μετρήσεις για το δυνητικό εργατικό δυναμικό, οι οποίες περιλαμβάνουν άτομα που έχουν τη θέληση να εργασθούν, αλλά δεν αναζήτησαν με ενεργό τρόπο εργασία κατά το διάστημα των τεσσάρων προηγούμενων εβδομάδων. Συγκεκριμένα, σε έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (2005) αναφέρεται ότι «τα δυνητικά μέλη του εργατικού δυναμικού» αντιστοιχούν σε περίπου 15% των (κατά ΟΟΣΑ και ΔΓΕ) ανενεργών στην Ευρώπη των 25.

Ένας καλός τεστ για να διαπιστώσουμε εάν αυτά τα δυνητικά μέλη της προσφοράς εργασίας βρίσκονται πιο κοντά στην ανενεργό κατάσταση ή στην ανεργία είναι να αναλύσουμε τις μεταβάσεις από τη μη απασχόληση στην απασχόληση. Οι Brandolini, Cipollone και Viviano (2006) υποδηλώνουν ότι η ομάδα του δυνητικού εργατικού δυναμικού αποτελεί μια ενδιαμέση κατάσταση μεταξύ ανεργίας και ανενεργούς κατάσταση: έχει λιγότερες πιθανότητες εύρεσης εργασίας σε σχέση με τους κατά ΟΟΣΑ και ΔΓΕ άνεργους, αλλά περισσότερες πιθανότητες από τους υπόλοιπους ανενεργούς. Ωστόσο, στα δυνητικά αυτά μέλη του εργατικού δυναμικού εντάσσεται και ένα μικρότερο σύνολο ατόμων που δεν ξεχωρίζουν από τους άνεργους όσον αφορά τις μεταβάσεις εργασιακής κατάστασης. Όπως δείχνει ο Πίνακας του πλαισίου, που προέρχεται από την παραπάνω μελέτη, «τα δυνητικά μέλη του εργατικού δυναμικού» και οι «αποθαρρυμένοι» εργαζόμενοι αναλογούν σε ορισμένες χώρες σε έως 4% του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας. Οι διορθώσεις στα στατιστικά στοιχεία για το ποσοστό ανεργίας με βάση τους ορισμούς των ΟΟΣΑ-ΔΓΕ, που προκύπτουν από τον συνυπολογισμό των «στην πραγματικότητα άνεργων» ανενεργών, όπως ορίστηκαν προηγουμένως, θα μπορούσαν να αυξήσουν το ποσοστό ανεργίας στην Ιταλία κατά δύο περίπου ποσοστιαίες μονάδες.

Πηγές: Brandolini, Cipollone και Viviano (2006), Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2005), Jones και Riddell (1999), ΟΟΣΑ (1995).

1.3 Θεσμοί της αγοράς εργασίας

Είμαστε πλέον έτοιμοι να περιγράψουμε πώς λειτουργούν οι *θεσμοί της αγοράς εργασίας*.

Σύμφωνα με τον ορισμό μας, οι θεσμοί προκύπτουν από μηχανισμούς συλλογικών επιλογών που παρεμβαίνουν στην παροχή εργατικών υπηρεσιών έναντι αμοιβής. Αυτό επιτυγχάνεται επειδή οι θεσμοί εισάγουν μια «σφήνα» μεταξύ του μισθού επιφύλαξης των εργαζόμενων και της αξίας μιας θέσης εργασίας, δηλ. μεταξύ της καμπύλης προσφοράς και της καμπύλης ζήτησης εργασίας.

1.3.1 Θεσμοί που επιδρούν στις τιμές

Ας δώσουμε ορισμένα παραδείγματα για το πώς λειτουργούν οι θεσμοί της αγοράς εργασίας. Οι περιγραφές με τύπους γίνονται στο τεχνικό παράρτημα 1.4. Ένας θεσμός όπως ο *κατώτατος μισθός* (Κεφάλαιο 2) ορίζει ένα κατώτατο όριο \underline{w} του μισθού που καταβάλλεται στον κάθε εργαζόμενο. Έτσι μεταβάλλει την κλίση της καμπύλης προσφοράς εργασίας, εμποδίζοντας τις επιχειρήσεις-εργοδότες να προσλάβουν εργαζόμενους με μισθό χαμηλότερο από τον κατώτατο μισθό, ακόμα κι αν ο μισθός επιφύλαξης όσων παρέχουν υπηρεσίες είναι χαμηλότερος του \underline{w} . Η πραγματική προσφορά εργασίας που αντιμετωπίζουν οι εργοδότες αναπαρίσταται πλέον από τη διακεκομμένη γραμμή του Σχήματος 1.6. Η γραμμή αυτή συμπίπτει με την καμπύλη του μισθού επιφύλαξης μόνο στα δεξιά του $L^s(w)$. Παρατηρείστε επίσης ότι το τμήμα $L^s(w) - L^d(w)$ ορίζει τους άνεργους, δηλ. άτομα που δεν εργάζονται παρότι θα ήταν διατεθειμένα να εργασθούν με το μισθό ισορροπίας. Εφόσον ο μισθός ισορροπίας τους είναι κάτω από w , τα άτομα αυτά δεν θα είναι αδιάφορα για το εάν θα εργασθούν ή όχι. Με άλλα λόγια, σε αντίθεση με ό,τι θα συνέβαινε σε μια ανταγωνιστική αγορά εργασίας χωρίς θεσμούς, εδώ έχουμε μια απώλεια ευημερίας που σχετίζεται άμεσα με την ανεργία.

Σχήμα 1.6 Θεσμοί που επιδρούν στις τιμές και «σφήνα»

$\underline{w} \quad w \quad U \quad L^s(w) \quad \text{«σφήνα»} \quad L^d(w) \quad L \quad L$

Υπάρχουν διάφοροι τρόποι εφαρμογής του κατώτατου μισθού. Σε ορισμένες χώρες υπάρχει κρατικός κατώτατος μισθός που ορίζεται από την κυβέρνηση. Σε άλλες χώρες οι συνδικαλιστικές οργανώσεις (Κεφάλαιο 3) επιβάλλουν κατώτατα μισθολογικά επίπεδα σε συγκεκριμένες βιομηχανίες μέσω των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτελούν από μόνες τους έναν θεσμό που παρεμβαίνει στον καθορισμό των μισθών, όχι μόνο θέτοντας κατώτατα όρια αμοιβής, αλλά επηρεάζοντας επίσης τους μισθούς πάνω από τα κατώτατα όρια, επιβάλλοντας για παράδειγμα εξισωτικές μισθολογικές κλίμακες. Όπου οι συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι παρούσες στους χώρους δουλειάς, οι εργοδότες αντιμετωπίζουν μια καμπύλη προσφοράς εργασίας που παρεκκλίνει από το μισθό επιφύλαξης του κάθε μεμονωμένου εργαζόμενου. Άρα οι συνδικαλιστικές οργανώσεις επιβάλλουν στους εργοδότες μια πρόσθετη προσαύξηση πάνω στο μισθό επιφύλαξης των ατόμων.

Οι φόροι στην εργασία (Κεφάλαιο 4) είναι ένας ακόμη θεσμός που εισάγει μια «σφήνα» ανάμεσα στους μισθούς επιφύλαξης και την αξία της παραγωγικότητας της εργασίας. Περιορίζουν τόσο τη ζήτηση όσο και την προσφορά εργασίας, επειδή οδηγούν εκτός εργατικού δυναμικού κάποια άτομα που ελλείπει φόρων θα ήταν διατεθειμένα να εργασθούν. Αυτό σημαίνει χαμηλότερη απασχόληση και συμμετοχή, αλλά όχι ανεργία, εκτός εάν ο καθαρός μισθός τυχαίνει να βρίσκεται σε οριζόντιο τμήμα της καμπύλης προσφοράς εργασίας.

Τα έσοδα από τους φόρους στην εργασία χρησιμοποιούνται συνήθως για τη χρηματοδότηση προγραμμάτων συνταξιοδότησης (Κεφάλαιο 6), οικογενειακών επιδομάτων (Κεφάλαιο 7) και επιδομάτων ανεργίας (Κεφάλαιο 11). Όλα τα *επιδόματα μη απασχόλησης* (παροχές που χορηγούνται σε όσους δεν εργάζονται) μετατοπίζουν την προσφορά εργασίας προς τα πάνω, μειώνοντας το ποσοστό απασχόλησης και το μέγεθος της αγοράς εργασίας. Μέρος αυτής της μείωσης στην απασχόληση εκδηλώνεται ως αύξηση της ανεργίας, ενώ το υπόλοιπο ως αύξηση της μη συμμετοχής. Το μέγεθος της επίδρασης στην ανεργία και στη μη συμμετοχής εξαρτάται από τις θεσμικές λεπτομέρειες, κυρίως από το εάν η καταβολή των παροχών συναρτάται με τη μη απασχόληση ή προϋποθέτει κάποια προσπάθεια αναζήτησης

εργασίας (π.χ. τα επιδόματα ανεργίας ενδέχεται να συνοδεύονται από μέτρα ενεργοποίησης που περιγράφονται στο Κεφάλαιο 12, τα οποία απαιτούν τη διενέργεια ελέγχων για να εξακριβωθεί αν όσοι λαμβάνουν επιδόματα αναζητούν εργασία).