INE
Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

# Συλλογικές διαπραγματεύσεις και συμβάσεις εργασίας στη μετα-κρίση περίοδο της ελληνικής οικονομίας:

## Μακροοικονομικές και κλαδικές επιδόσεις και προοπτικές

Χρήστος Πιέρρος

ΑΘΗΝΑ 2023

Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

# Συλλογικές διαπραγματεύσεις και συμβάσεις εργασίας στη μετα-κρίση περίοδο της ελληνικής οικονομίας: Μακροοικονομικές και κλαδικές επιδόσεις και προοπτικές

**Χρήστος Πιέρρος**

ΑΘΗΝΑ 2023

# Συλλογικές διαπραγματεύσεις και συμβάσεις εργασίας στη μετα-κρίση περίοδο της ελληνικής οικονομίας:
## Μακροοικονομικές και κλαδικές επιδόσεις και προοπτικές

**Συλλογικές διαπραγματεύσεις και συμβάσεις εργασίας στη μετα-κρίση περίοδο της ελληνικής οικονομίας: Μακροοικονομικές και κλαδικές επιδόσεις και προοπτικές**

Copyright © ΙΝΕ ΓΣΕΕ
ISBN: 978-618-5668-54-9

**ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ**

Εμμανουήλ Μπενάκη 71Α, 106 81, Αθήνα
Τ: 210 332 7710 • F: 210 330 4452
www.inegsee.gr

Οι απόψεις που διατυπώνονται στο παρόν κείμενο είναι του συγγραφέα και δεν εκφράζουν κατ' ανάγκη τις θέσεις της ΓΣΕΕ.

Design: Χριστίνα Λουλούδα
Γλωσσική επιμέλεια – Διορθώσεις: Μαριβάσια Κολλιοπούλου

*Απαγορεύεται η με οποιονδήποτε τρόπο ανατύπωση ή μετάφραση όλου ή μέρους του κειμένου χωρίς την άδεια του εκδότη. Επίσης, η αναδημοσίευση (όλου ή μέρους του) χωρίς αναφορά της πηγής.*

Η παρούσα έρευνα εκπονήθηκε στο πλαίσιο του Υποέργου 3 «Παρεμβάσεις για τη συστηματική παρακολούθηση των μεταβολών του παραγωγικού περιβάλλοντος» της Πράξης «Παρεμβάσεις για την ενίσχυση της εργασίας, των επαγγελμάτων και τη συστηματική παρακολούθηση των μεταβολών του παραγωγικού περιβάλλοντος» με κωδικό ΟΠΣ 5043320, η οποία υλοποιείται μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανταγωνιστικότητα, Επιχειρηματικότητα & Καινοτομία 2014-2020».

# ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1
Εισαγωγή ..... 7

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2
Ο θεσμός των συλλογικών διαπραγματεύσεων στη θεωρητική και εμπειρική βιβλιογραφία ..... 11

2.1 Συλλογικές διαπραγματεύσεις και μακροοικονομικές επιδόσεις ..... 12

2.1.1 Ο μισθός ως κόστος παραγωγής ..... 13

2.1.2 Ο μισθός ως πηγή εσόδων ..... 20

2.2 Συλλογικές διαπραγματεύσεις και διανομή εισοδήματος ..... 27

2.3 Σύνθεση ..... 32

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3
Η εξέλιξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα ..... 35

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4
Ο Νόμος του Okun ..... 41

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5
Μακροοικονομικές επιπτώσεις της κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων ..... 51

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6
Οικονομικές συνθήκες και επιδόσεις σε κλαδικό επίπεδο ..... 59

6.1 Ορυχεία και λατομεία ..... 65

6.2 Μεταποίηση ..... 69

6.3 Κατασκευές ..... 72

6.4 Χονδρικό και λιανικό εμπόριο ..... 75

6.5 Μεταφορά και αποθήκευση ..... 81

6.6 Υπηρεσίες παροχής καταλυμάτων και υπηρεσίες εστίασης ..... 84
6.7 Ενημέρωση και επικοινωνία ..... 89

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7
Εκτίμηση της αποτελεσματικότητας των ΣΣΕ σε κλαδικό επίπεδο ..... 93

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8
Συμπεράσματα ..... 101

Βιβλιογραφία ..... 105

Παράρτημα ..... 113

01

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ**

# Εισαγωγή

Ο κοινωνικός διάλογος, όπως μετουσιώνεται στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, αποτελεί θεμελιακό θεσμικό μηχανισμό εμπέδωσης της δημοκρατικής διαδικασίας στις εργασιακές σχέσεις. Μέσα από τον διάλογο των κοινωνικών εταίρων διαπιστώνονται οι ανάγκες της αγοράς εργασίας και με άξονα αυτές διαμορφώνονται οι εργασιακές σχέσεις, αντανακλώντας σε έναν σημαντικό βαθμό και την κατανομή ισχύος μεταξύ των κοινωνικών εταίρων σε κάθε δεδομένη χρονική στιγμή. Τα τελευταία δέκα χρόνια, μετά την εφαρμογή των Προγραμμάτων Οικονομικής Προσαρμογής, η διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων έχει γίνει προσχηματική. Αντί διαλόγου, η εκάστοτε κυβέρνηση αποφασίζει για το ύψος του κατώτατου μισθού, ενώ οι απόψεις των κοινωνικών εταίρων, στην καλύτερη των περιπτώσεων, έχουν έναν συμβουλευτικό χαρακτήρα. Στην πράξη δεν υφίσταται ουσιαστικός διάλογος. Η δε κάλυψη των συλλογικών διαπραγματεύσεων έχει υπονομευτεί σε βαθμό που η διάχυση των αποφάσεων της κυβέρνησης, όσον αφορά τις εργασιακές σχέσεις, έχει περιορισμένο αντίκτυπο στην αγορά εργασίας.

Το σκεπτικό πίσω από τη θεμελίωση του υφιστάμενου πλαισίου συλλογικών διαπραγματεύσεων υποβαθμίζει τις κοινωνικές αναγκαιότητες έναντι συγκεκριμένων οικονομικών στόχων. Ειδικότερα, το δημοκρατικό έλλειμμα στη διαδικασία των διαπραγματεύσεων κρίθηκε αναγκαίο ώστε να προωθηθούν οι οικονομικοί στόχοι των Προγραμμάτων Οικονομικής Προσαρμογής. Η συρρίκνωση του κατώτατου μισθού, απουσίας κοινωνικού διαλόγου, και η προώθηση των επιχειρησιακών συμβάσεων υποτίθεται θα ενίσχυαν την ευελιξία στην αγορά εργασίας, θα μείωναν το εργασιακό κόστος και θα ενίσχυαν την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας.

Ακόμα όμως και αυτή η οικονομική συλλογιστική είναι ιδιαίτερα αμφισβητήσιμη, αφού χαρακτηρίζεται από μια πολύ περιορισμένη αντίληψη της ανταγωνιστικότητας. Το μεγαλύτερο πρόβλημα της ελληνικής οικονομίας είναι η διαρθρωτική ανταγωνιστικότητά

της, δηλαδή ότι το είδος των προϊόντων που παράγει και υπηρεσιών που παρέχει είναι χαμηλής τεχνολογικής έντασης και προσφέρει περιορισμένη προστιθέμενη αξία.[1] Ακόμα και το πρόγραμμα Ελλάδα 2.0 και η λεγόμενη «Έκθεση Πισσαρίδη» πάνω στην οποία βασίστηκε αυτό, εστιάζουν στην ανάγκη ενίσχυσης της διαρθρωτικής ανταγωνιστικότητας, συνιστώντας έμμεση παραδοχή της αστοχίας των Προγραμμάτων Οικονομικής Προσαρμογής.

Πέρα όμως των ανωτέρω, το πιο κρίσιμο ζήτημα, πάνω στο οποίο εστιάζει η παρούσα μελέτη, είναι ο σταθεροποιητικός ρόλος που διαδραματίζουν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις όχι μόνο στην αγορά εργασίας αλλά κατ' επέκταση στο μακροοικονομικό σύστημα της εγχώριας οικονομίας. Ειδικότερα, η υψηλή κάλυψη των συλλογικών διαπραγματεύσεων, που αποτελεί κύριο χαρακτηριστικό γνώρισμα των περισσότερων, αν όχι όλων, των Βόρειων και Δυτικών κρατών-μελών της ΕΕ, καθιερώνει μια σταθερή διάχυση της υψηλότερης παραγωγικότητας της εργασίας στους μισθούς, εδραιώνει ένα σταθερότερο καθεστώς οικονομικής μεγέθυνσης αλλά και δικαιότερη κατανομή βαρών κατά τη διάρκεια μιας ύφεσης ή κρίσης. Συνεπώς, μια οικονομία της οποίας το πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων είναι απορρυθμισμένο θα τείνει να χαρακτηρίζεται από μεγαλύτερη μεταβλητότητα όσον αφορά τις οικονομικές της επιδόσεις.

Η θέση αυτή δεν συνιστά μια καινοτόμα αντίληψη, αφού διατρέχει τη σχετική βιβλιογραφία, τόσο όσον αφορά τη δεσπόζουσα οικονομική σκέψη όσο και την ετερόδοξη. Η παρούσα μελέτη εξετάζει τον σταθεροποιητικό ρόλο που έχει η κάλυψη των συλλογικών διαπραγματεύσεων στο μακροοικονομικό σύστημα και στους κλάδους της ελληνικής οικονομίας, εξετάζοντας ένα πλήθος διαφορετικών παραγόντων μέσα από διαφορετικές μεθοδολογικές προσεγγίσεις. Συγκεκριμένα, εξετάζεται πώς η συμπερίληψη του ποσοστού κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων ενισχύει τον λεγόμενο «Νόμο Okun» κατά τον οποίο η αύξηση του ΑΕΠ οδηγεί σε μια αντίστοιχη αύξηση της απασχόλησης, ενώ η δημιουργία ενός Vector Auto-Regressive (VAR) υποδείγματος αναδεικνύει τον σταθεροποιητικό ρόλο που έχουν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στη διάχυση των οφελών από την υψηλότερη παραγωγικότητα της εργασίας. Αντίστοιχα, αποτελέσματα προκύπτουν από την εξέταση της επίδρασης των συλλογικών διαπραγματεύσεων στις επιδόσεις των επιμέρους κλάδων της οικονομίας. Η βασική πρόταση οικονομικής πολιτικής που απορρέει συνολικά από τα εμπειρικά ευρήματα είναι ότι η ισχυροποίηση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας θα έχει ευεργετικά αποτελέσματα για το σύνολο της οικονομίας.

1. Βλ. ΙΝΕ ΓΣΕΕ (2021, 2022).

Η μελέτη διαρθρώνεται ως εξής: Η Ενότητα 2 κάνει μια συστηματική επισκόπηση της βιβλιογραφίας, διαχωρίζοντάς τη στο μέρος που αντιλαμβάνεται τον μισθό αποκλειστικά ως κόστος στη διαδικασία παραγωγής και στο μέρος που δίνει περισσότερο έμφαση στον ρόλο του μισθού ως πηγή εσόδου των επιχειρήσεων μέσω των πωλήσεων. Στη συνέχεια, εξετάζει τις συνθήκες υπό τις οποίες οι συλλογικές διαπραγματεύσεις λειτουργούν σταθεροποιητικά σε κάθε σύστημα σκέψης και κάνει ένα βήμα προς τη δημιουργία μιας ενιαίας αφήγησης. Στην Ενότητα 3 αποτυπώνεται η απορρύθμιση των συλλογικών διαπραγματεύσεων που συντελέστηκε ακαριαία από το 2010 κι ύστερα σε ποσοτικούς όρους. Στην Ενότητα 4 αναδεικνύεται η κατάρρευση του Νόμου Okun μετά το 2009, αφού η εξέλιξη της απασχόλησης αποσυνδέθηκε από την εξέλιξη του ΑΕΠ. Στη συνέχεια, επιχειρείται οικονομετρικός έλεγχος, τα αποτελέσματα του οποίου επισημαίνουν ότι η ερμηνευτική ισχύ του Νόμου Okun αποκαθίσταται όταν λαμβάνεται υπόψη το ποσοστό κάλυψης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Στην Ενότητα 5 χτίζεται ένα VAR υπόδειγμα για την ελληνική οικονομία, στο οποίο εξετάζεται η απόκριση του μακροοικονομικού συστήματος έπειτα από διαταραχές στον μέσο πραγματικό μισθό. Συγκεκριμένα, δημιουργούνται δύο εκδοχές του ίδιου υποδείγματος με το ποσοστό κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων να υπεισέρχεται ως εξωγενής μεταβλητή στη δεύτερη εκδοχή. Στο δεύτερο υπόδειγμα οι αποκρίσεις του συστήματος είναι λιγότερο κυκλικές, δηλαδή είναι πιο σταθερές, επιβεβαιώνοντας τα ευρήματα της Ενότητας 4 μέσα, όμως, από ένα διαφορετικό μεθοδολογικό πλαίσιο.

Στην Ενότητα 6 παρουσιάζονται οι κλαδικές επιδόσεις της ελληνικής οικονομίας, ενώ εισάγονται παραπάνω παράμετροι στην ανάλυση, με πιο σημαντική τη συγκέντρωση επιχειρήσεων σε κάθε κλάδο, που αποσκοπεί στην ανάδειξη της ισχυρότερης διαπραγματευτικής δύναμης των εργοδοτών που προκύπτει μέσα από την ύπαρξη μονοπωλίων ή ολιγοπωλίων. Στην Ενότητα 7 αξιοποιούνται τα στοιχεία της Ενότητας 6 και μέσα από οικονομετρικό έλεγχο διερευνάται ποια είναι η επίδραση του μέσου μισθού, του ποσοστού κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της συγκέντρωσης της αγοράς στην απασχόληση. Και σε αυτή την περίπτωση τα αποτελέσματα επιβεβαιώνουν τη βασική θέση της μελέτης.

Τέλος, στην Ενότητα 8 παρουσιάζονται οι προτάσεις οικονομικής πολιτικής και τα καταληκτικά συμπεράσματα.

02

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ**

# Ο θεσμός των συλλογικών διαπραγματεύσεων στη θεωρητική και εμπειρική βιβλιογραφία

Μετά τη δεκαετία του 1970, η θεωρητική και εμπειρική έρευνα γύρω από τις μακροοικονομικές επιπτώσεις των συλλογικών διαπραγματεύσεων θα μπορούσε να χωριστεί σε τρεις περιόδους, με τις αναγκαιότητες της κάθε περιόδου να προσδιορίζουν σε μεγάλο βαθμό το κεντρικό ερευνητικό ερώτημα. Η πρώτη είναι άμεσα συνυφασμένη με την υψηλή ανεργία που παρατηρήθηκε στην Ευρώπη τη δεκαετία του 1980, με κεντρικό ερώτημα να αποτελεί το αν και κατά πόσο οι ισχυροποιημένες συλλογικές διαπραγματεύσεις συνέβαλλαν στα επίμονα υψηλά ποσοστά ανεργίας. Η δεύτερη περίοδος αφορά την εδραίωση της ανεξαρτησίας των κεντρικών τραπεζών, κυρίως κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 2000, με το ερευνητικό ερώτημα να αφορά τη συμβατότητα της ανεξάρτητης νομισματικής πολιτικής με διαφορετικά καθεστώτα συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η τρίτη περίοδος εντοπίζεται στα πιο πρόσφατα έτη κατά τα οποία παρατηρείται σημαντική αύξηση της εισοδηματικής ανισότητας και αποκόλληση του ρυθμού μεταβολής της παραγωγικότητας της εργασίας από τον ρυθμό μεταβολής του πραγματικού μέσου μισθού. Σε αυτή την περίπτωση το ερώτημα αφορά το αν και κατά πόσο η υποχώρηση των εθνικών συλλογικών διαπραγματεύσεων συνέβαλλε στην εκτίναξη της ανισότητας.

Η παράθεση της βιβλιογραφίας ακολούθως επιχειρεί να διαχωρίσει την έρευνα γύρω από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις στην επίδρασή τους στο μακροοικονομικό σύστημα και στην εισοδηματική ανισότητα. Μολονότι υπάρχει μια μερική επικάλυψη μεταξύ των πεδίων, ο διαχωρισμός επιτρέπει την καλύτερη κατανόηση της εξέλιξης της έρευνας, όπως διαμορφώθηκε στις τρεις προαναφερθείσες περιόδους.

## 2.1 Συλλογικές διαπραγματεύσεις και μακροοικονομικές επιδόσεις

Μια βασική διχογνωμία στην οικονομική επιστήμη αφορά το τι καθορίζει ακριβώς τη ζήτηση για απασχόληση. Ποια είναι, δηλαδή, τα κίνητρα των επιχειρηματιών για να προσλάβουν επιπλέον εργατικό προσωπικό. Η διχογνωμία αυτή πηγάζει από τον διττό χαρακτήρα του μισθού, ο οποίος αποτελεί κόστος στην παραγωγική διαδικασία και ταυτόχρονα πηγή ζήτησης, αφού οι υψηλότεροι μισθοί αυξάνουν αυτομάτως την κατανάλωση (Stockhammer and Onaran, 2012). Επιχειρώντας μια απλουστευτική περιγραφή, η πρώτη προσέγγιση εστιάζει στην πλευρά του κόστους κατά την οποία ένας μειωμένος μισθός συνεπάγεται χαμηλότερο κόστος παραγωγής για τους επιχειρηματίες και επομένως ενισχύει την πρόθεση για προσλήψεις. Η αντίληψη αυτή δέσποζε, με αρκετές παραλλάξεις και επικαιροποιήσεις, στη δομή των Προγραμμάτων Οικονομικής Προσαρμογής που εφαρμόστηκαν στην Ευρωζώνη την περασμένη δεκαετία.[2] Μια προσαρμογή του πραγματικού, δηλαδή του αποπληθωρισμένου, μισθού προς τα κάτω θα σταθεί ικανή να απορροφήσει τους ανέργους. Σε αυτό το πλαίσιο, οι επιχειρησιακές συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτελούν το κατάλληλο εργαλείο για τη γρήγορη προσαρμογή του πραγματικού μέσου μισθού και τη συνακόλουθη μείωση της ανεργίας.

Η άλλη προσέγγιση εξετάζει το ζήτημα από την πλευρά της ζήτησης. Αν οι επιχειρηματίες προσδοκούν ότι θα έχουν υψηλότερες πωλήσεις την προσεχή περίοδο, θα πρέπει να αυξήσουν την παραγωγή τους. Με σταθερό τον μισθό, θα προσλάβουν όσους παραπάνω εργαζομένους χρειάζονται ώστε να παράξουν τα παραπάνω προϊόντα που πιστεύουν ότι θα πουλήσουν. Έτσι, μια αύξηση του πραγματικού μισθού θα αυξήσει μεν το κόστος παραγωγής, αλλά λόγω υψηλότερων πωλήσεων, τελικά η απασχόληση θα αυξηθεί. Η μακροοικονομική διαχείριση της ζήτησης είναι που θα οδηγήσει σε εξάλειψη της ανεργίας, αφού η μείωση των μισθών θα οδηγήσει σε πτώση της κατανάλωσης και επομένως σε ύφεση. Σε αυτό το πλαίσιο, οι εθνικές συλλογικές διαπραγματεύσεις εκτιμάται ότι θα έχουν θετικότερη επίδραση στην απασχόληση από τις επιχειρησιακές.[3]

Συνοπτικά, οι προτάσεις οικονομικής πολιτικής που απορρέουν από τις δύο αυτές προσεγγίσεις είναι εκ διαμέτρου αντίθετες, λόγω των ισχυρών υποθέσεών τους σχετικά με τη λειτουργία της οικονομίας. Ο θεσμός των συλλογικών διαπραγματεύσεων έχει σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση των μισθών και επομένως καθορίζει εμμέσως

2. Για μια πιο αναλυτική παρουσίαση των προγραμμάτων βλ. Πιέρρος (2020).

3. Για μια πιο τεχνική σύνοψη των δύο προσεγγίσεων βλ. Wells (1987).

τις μακροοικονομικές επιδόσεις. Όμως, το μακροοικονομικό αποτέλεσμα της διαδικασίας της συλλογικής διαπραγμάτευσης είναι πιο πολυσύνθετο και εξαρτάται από πολλούς οικονομικούς, θεσμικούς και συμπεριφορικούς παράγοντες. Για να γίνει κατανοητός ο ρόλος των συλλογικών διαπραγματεύσεων στη λειτουργία της οικονομίας, θα πρέπει η ανάλυση να φύγει από το παραπάνω απλουστευτικό πλαίσιο και να αναδείξει σε κάθε προσέγγιση τις συνθήκες υπό τις οποίες οι συλλογικές διαπραγματεύσεις μπορούν να αποφέρουν θετικά μακροοικονομικά αποτελέσματα.

### 2.1.1 Ο μισθός ως κόστος παραγωγής

Η πιο σημαντική μελέτη της πρώτης περιόδου, και η οποία διαμορφώνει σε μεγάλο βαθμό το ερευνητικό πλαίσιο, είναι αυτή των Calmfors and Driffill (1988) που εστιάζει στο επίπεδο στο οποίο λαμβάνει χώρα η διαπραγμάτευση των μισθών. Σε γενικές γραμμές, το θεσμικό περιβάλλον γύρω από τη διαπραγμάτευση των μισθών παρουσιάζει διαχρονικά μεγάλες διαφοροποιήσεις μεταξύ των χωρών του ΟΟΣΑ και σύμφωνα με τους ερευνητές μπορεί να εξηγήσει τις διαφορές που παρατηρούνται όσον αφορά το ύψος των μισθών και της ανεργίας. Επί της ουσίας, γίνεται μια προσπάθεια να δοθεί ένα συγκεκριμένο περιεχόμενο στην έννοια του κορπορατισμού, η οποία υπογραμμίζει τη συνεργασία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων σε ζητήματα διαπραγμάτευσης των μισθών. Με βάση τα δεδομένα της περιόδου, χώρες στις οποίες οι συλλογικές διαπραγματεύσεις διεξάγονται σε εθνικό επίπεδο, όπως είναι η Γερμανία, η Γαλλία και η Ολλανδία, έχουν καλύτερες επιδόσεις όσον αφορά την απασχόληση. Αντίστοιχα καλές επιδόσεις παρουσιάζουν χώρες με απορρυθμισμένο σύστημα διαπραγματεύσεων, όπως η Ιαπωνία και η Ελβετία.

Η βασική θέση των ερευνητών είναι ότι η αποτελεσματικότητα των δύο αυτών διαφορετικών συστημάτων διαπραγμάτευσης έγκειται στο ότι τόσο σε εθνικό όσο και σε επιχειρησιακό επίπεδο οι μεταβολές των μισθών είναι πολύ πιο περιορισμένες, σε αντίθεση με τις οικονομίες στις οποίες η διαπραγμάτευση γίνεται κυρίως σε κλαδικό επίπεδο. Σημαντικό στοιχείο σε αυτή τη θέση είναι η συγκράτηση του μισθού σε επίπεδο το οποίο δεν επηρεάζει αρνητικά την απασχόληση. Η αιτιολόγηση αυτής της θέσης αναφορικά με το αποκεντρωμένο σύστημα διαπραγματεύσεων απορρέει από το νεοκλασικό πλαίσιο σκέψης σύμφωνα με το οποίο η ευελιξία του μισθού κρίνεται απαραίτητη ώστε να εξισορροπήσει την προσφορά με τη ζήτηση για εργασία.[4] Ο μηχανι-

4. Για περισσότερες λεπτομέρειες βλ. Snowdown and Vane (2005).

σμός αυτός είναι αποτελεσματικός μόνο όταν υπερισχύουν οι επιχειρησιακές συμβάσεις (OECD, 1994).

Η καινοτομία των Calmfors and Driffill (1988) εντοπίζεται στον θετικό ρόλο που αποδίδουν στο κεντρικό επίπεδο διαπραγμάτευσης όσον αφορά την απασχόληση και τη συγκράτηση των τιμών. Υποθέτοντας ότι τα εργατικά συνδικάτα έχουν τη δύναμη να επιβάλλουν τις δικές τους μισθολογικές αξιώσεις, οι αποφάσεις τους σε εθνικό επίπεδο είναι βέλτιστες καθώς λαμβάνουν την ανταλλακτική σχέση που υπάρχει μεταξύ υψηλότερων μισθών, τιμών και απασχόλησης. Αντιθέτως, όταν η διαπραγμάτευση γίνεται σε κλαδικό επίπεδο, τα εργατικά σωματεία δεν λαμβάνουν υπόψη τους τις συνθήκες που επικρατούν σε άλλους κλάδους και συνεπώς το αποτέλεσμα σε όρους απασχόλησης είναι χαμηλότερο απ' ό,τι στις άλλες δύο περιπτώσεις. Αν γίνει η υπόθεση ότι οι επιχειρήσεις δεν είναι απλοί αποδέκτες των μισθολογικών αξιώσεων των συνδικάτων αλλά εμπλέκονται ενεργά στη διαπραγματευτική διαδικασία, τότε μπορεί το αποτέλεσμα να είναι πιο πληθωριστικό αλλά η απασχόληση εξακολουθεί και είναι υψηλότερη στο αποκεντρωμένο και στο κεντρικό επίπεδο διαπραγμάτευσης και χαμηλότερη στο ενδιάμεσο, δηλαδή στο κλαδικό.

Ωστόσο, θα πρέπει να σημειωθεί ότι η πολυπλοκότητα της οικονομίας και το άνοιγμά της στο εξωτερικό εμπόριο επηρεάζουν σε σημαντικό βαθμό τα παραπάνω αποτελέσματα. Στην πρώτη περίπτωση, ένας υψηλός βαθμός πολυπλοκότητας ευνοεί τις εθνικές συλλογικές διαπραγματεύσεις, ενώ όταν λαμβάνεται υπόψη και το εξαγωγικό εμπόριο, οι διαφορές μεταξύ των επιπέδων διαπραγμάτευσης τείνουν να είναι μικρότερες.

Ο Calmfors (1993) ασκεί κριτική στον τρόπο αντιμετώπισης των μισθών στη δεσπόζουσα οικονομική προσέγγιση, από την οποία απουσιάζουν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στον καθορισμό των μισθών, καθιστώντας τη μη ρεαλιστική.[5] Ταυτόχρονα, ενισχύει το επιχείρημα περί προώθησης των εθνικών συλλογικών διαπραγματεύσεων, τονίζοντας ότι τα εργατικά συνδικάτα κατά τη διαδικασία της διαπραγμάτευσης έχουν πολύ καλύτερη πληροφόρηση[6] και λαμβάνουν υπόψη μια σειρά από εξωτερικότητες που προκύπτουν από τη διαδικασία της διαπραγμάτευσης των μισθών. Οι εξωτερικότητες

5. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αυτής της προσέγγισης είναι το έργο των Layard et al. (1991), οι οποίοι είτε υποθέτουν ότι τα εργατικά συνδικάτα έχουν το μονοπώλιο στη διάρκεια της διαπραγματευτικής διαδικασίας και θέτουν τον μισθό που κρίνουν ότι αποδίδει το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα μεταξύ υψηλής απασχόλησης και υψηλών μισθών, είτε θεωρούν ότι οι εργοδότες καθορίζουν έναν υψηλό μισθό ώστε να δώσουν κίνητρο στους εργαζομένους να εργαστούν πιο παραγωγικά (μισθός αποδοτικότητας) και συνεπώς προκαλείται ανεργία.

6. Βλ. επίσης Bhaskar (1990), ο οποίος επισημαίνει ότι λόγω της απουσίας εθνικών συλλογικών διαπραγματεύσεων η οικονομία βρίσκεται αντιμέτωπη με πολλαπλά σημεία φυσικού ποσοστού ανεργίας.

αυτές αφορούν: α) τους καταναλωτές, αφού μια αύξηση των μισθών μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση των τιμών των καταναλωτικών προϊόντων, β) τα ενδιάμεσα προϊόντα, δεδομένου ότι η επιχείρηση στην οποία αυξάνονται οι μισθοί πουλάει προϊόντα που χρησιμοποιούν άλλες επιχειρήσεις για να παράξουν, γ) το δημοσιονομικό αποτέλεσμα, μέσω της αύξησης της ανεργίας και επομένως της αντίστοιχης αύξησης της παροχής επιδομάτων ανεργίας, δ) τους ανέργους, οι οποίοι δυσκολεύονται περισσότερο να βρουν εργασία όταν ο μισθός είναι υψηλότερος, ε) τις επενδύσεις,[7] στ) το επίπεδο διαβίωσης των άλλων εργαζομένων, αφού η αύξηση σε μια επιχείρηση μπορεί να επηρεάσει τις προτιμήσεις των εργαζομένων στις επιχειρήσεις με χαμηλότερο μισθό και ζ) τον μισθό αποδοτικότητας, με τους εργαζομένους σε επιχειρήσεις χωρίς αύξηση μισθών να έχουν μικρότερο κίνητρο να εργαστούν παραγωγικά. Όταν η διαπραγμάτευση γίνεται σε εθνικό επίπεδο, τότε οι παραπάνω επιπτώσεις «εσωτερικεύονται», δηλαδή λαμβάνονται υπόψη από τα εργατικά συνδικάτα. Συνεπώς, το αποτέλεσμα είναι βέλτιστο.

Οι θέσεις των Calmfors and Driffill (1988) αποτέλεσαν αντικείμενο έντονης κριτικής λόγω της πρότασης για θεσμοθέτηση της διαπραγματευτικής διαδικασίας σε εθνικό επίπεδο, η οποία, στο σύστημα σκέψης που αντιμετωπίζει τον μισθό αποκλειστικά ως κόστος παραγωγής, υποτίθεται ότι οδηγεί σε υψηλότερο πληθωρισμό και ανεργία. Ο Soskice (1990) εστιάζει στην απουσία της έννοιας του συντονισμού, καθώς οι επιχειρησιακές συμβάσεις μπορεί να αποτυπώνουν ένα αποκεντρωμένο επίπεδο διαπραγμάτευσης, όμως αν συντελεστούν συντονισμένα, τότε το αποτέλεσμα μπορεί να είναι εφάμιλλο της συλλογικής διαπραγμάτευσης σε κεντρικό επίπεδο. Επιπλέον, ο Soskice (1991) σημειώνει ότι μια πιο προσεκτική χρήση των δεδομένων για την Ελβετία και την Ιαπωνία αναιρεί τη διαφοροποίηση που παρατηρούν οι Calmfors and Driffill (1988) μεταξύ των διαφορετικών επιπέδων διαπραγμάτευσης.

Ο Rowthorn (1992), αν και δεν επικρίνει την αναγκαιότητα οι συλλογικές διαπραγματεύσεις να λαμβάνουν χώρα σε εθνικό επίπεδο, επισημαίνει ότι από την ανάλυση των Calmfors and Driffill (1988) απουσιάζει η διασπορά των μισθών, δηλαδή το εύρος της εισοδηματικής ανισότητας, γεγονός που οδηγεί σε λανθασμένα συμπεράσματα. Επιπλέον, η έμφαση που δίνεται στην απασχόληση αποκρύπτει πληροφορίες αναφορικά με την ποιότητα της εργασίας. Για παράδειγμα, μια οικονομία με υψηλά επίπεδα απασχό-

7. Η εξωτερικότητα αυτή είναι πιο περίπλοκη και γι' αυτό χρήζει διασαφήνισης. Η υπόθεση είναι ότι αν μειωθούν οι μισθοί, θα αυξηθούν οι αποταμιεύσεις μέσω της συρρίκνωσης της κατανάλωσης και συνεπώς θα αυξηθούν οι επενδύσεις. Υπό αυτή την αυστηρή υπόθεση, υπάρχουν εργαζόμενοι που θα έχουν αποχωρήσει από την επιχείρηση πριν ολοκληρωθεί η νέα επένδυση και συνεπώς δεν θα καρπωθούν τα κέρδη από αυτή. Επομένως, δεν έχουν κίνητρο να δεχθούν μια μείωση του μισθού τους.

λησης μπορεί να δημιουργεί πολλές θέσεις απασχόλησης χαμηλής ειδίκευσης, οι οποίες είναι χαμηλά αμειβόμενες. Η ενσωμάτωση παραμέτρων που εξετάζουν την ποιότητα της εργασίας μπορεί να δώσει περισσότερες πληροφορίες αναφορικά με την αποτελεσματικότητα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και την ανάγκη να συνοδευτούν από επιπλέον ρυθμιστικά μέτρα. Απορρίπτοντας τη συμμετρία μεταξύ των μισθών που υιοθετούν άρρητα οι Calmfors and Driffill (1988), και εξετάζοντας διαφορετικά επίπεδα συνεργασίας μεταξύ των εργατικών σωματείων, ο Rowthorn φτάνει στο συμπέρασμα ότι όχι μόνο οι εθνικές συλλογικές διαπραγματεύσεις υπερτερούν σε ποιοτικούς και ποσοτικούς όρους απασχόλησης από τα άλλα επίπεδα διαπραγμάτευσης, αλλά και ότι το πλήρως αποκεντρωμένο καθεστώς συλλογικών διαπραγματεύσεων οδηγεί την οικονομία σε δυϊσμό. Δηλαδή, δημιουργούνται δύο αγορές εργασίας διαφορετικών ταχυτήτων, με την πρώτη να χαρακτηρίζεται από ποιοτικές θέσεις εργασίας, με υψηλές αμοιβές και σταθερότητα, ενώ στη δεύτερη, που είναι και η μεγαλύτερη, κυριαρχεί η ανασφάλεια και η χαμηλόμισθη εργασία.

Σύμφωνα με τον Flanagan (1999), η υπόθεση των Calmfors and Driffill (1988) δεν ευσταθεί όταν λαμβάνεται υπόψη το εξωτερικό εμπόριο, λόγω της επίδρασης που έχουν οι τιμές των εισαγόμενων προϊόντων στις τιμές των εγχώριων προϊόντων.[8] Σε αυτή την περίπτωση, η αποτελεσματικότητα των εθνικών συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι περιορισμένη, αφού δημιουργεί ισχυρότερες πληθωριστικές πιέσεις. Επίσης, μεγάλη σημασία έχει η διαφορά μεταξύ της κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της συμμετοχής μισθωτών στα εργατικά σωματεία. Όσο μεγαλύτερος είναι ο αριθμός των μισθωτών που δεν συμμετέχουν σε αυτά, τόσο πιο αδύναμη είναι η σχέση μεταξύ συλλογικών διαπραγματεύσεων και επιδόσεων στην αγορά εργασίας.

Σε ένα διαφορετικό πλαίσιο ανάλυσης, ο Katz (1993) εντοπίζει τρεις αιτίες που ενδέχεται να οδήγησαν σε αποκέντρωση τα συστήματα των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η πρώτη αιτία αφορά μεταβολές στη διαπραγματευτική δύναμη μεταξύ εργατικών σωματείων και εργοδοτικών ενώσεων, με τα σωματεία να ισχυροποιούνται σε ένα κεντρικό επίπεδο διαπραγμάτευσης και τις ενώσεις σε ένα αποκεντρωμένο αντίστοιχα. Για παράδειγμα, το σωματείο μιας επιχείρησης είναι πιο εύκολο να αποδεχθεί μια μισθολογική μείωση. Η δεύτερη σχετίζεται με τις μεταβολές στο εργασιακό περιβάλλον που έχουν ενισχύσει τη σημασία θεμάτων άσχετων με τον μισθό στη διαδικασία της διαπραγμάτευσης. Σε αυτό το πλαίσιο, οι επιχειρησιακές συμβάσεις είναι πιο ευέλικτες στο να λάβουν υπόψη αυτούς τους νέους παράγοντες. Η τρίτη αιτία έχει να κάνει με τη δομή

8. Βλ. επίσης Danthine and Hunt (1994) και Rama (1994).

των πολυεθνικών, στις οποίες η διαπραγμάτευση των μισθών γίνεται μεταξύ μισθωτών και managers κατώτερης βαθμίδας στην ιεραρχία της επιχείρησης. Ο Katz καταλήγει ότι τουλάχιστον για τις ΗΠΑ η δεύτερη αιτία είναι αυτή που εξηγεί καλύτερα την υποχώρηση των εθνικών συλλογικών διαπραγματεύσεων και την ενίσχυση των επιχειρησιακών.

Στη δεύτερη περίοδο, η εδραίωση της ανεξαρτησίας της νομισματικής πολιτικής στις περισσότερες οικονομίες έφερε μια αλλαγή στο αναλυτικό πλαίσιο, τουλάχιστον για το μέρος της βιβλιογραφίας που αντιμετωπίζει τον μισθό ως κόστος της παραγωγής. Οι θεσμοί στην αγορά εργασίας και συγκεκριμένα οι συλλογικές διαπραγματεύσεις έχουν άμεση επίπτωση στην άσκηση της νομισματικής πολιτικής, δεδομένου ότι μια αύξηση των μισθών μπορεί να οδηγήσει σε πληθωρισμό, ο οποίος υπερβαίνει τον στόχο που έχει θέσει η κεντρική τράπεζα.

Η έρευνα γύρω από τη σχέση μεταξύ του επιπέδου διαπραγμάτευσης και της ανεξαρτησίας της νομισματικής πολιτικής δεν είναι ομοιογενής. Για παράδειγμα, οι Hall and Franzese (1998) αναφέρουν ότι σε ένα αποκεντρωμένο σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων, ο υψηλός βαθμός ανεξαρτησίας της κεντρικής τράπεζας που συνεπάγεται αυστηρότερη νομισματική πολιτική, παράγει υψηλότερη ανεργία. Σε παρόμοια έρευνα, ο Bleany (1996) δεν βρίσκει κάποια σημαντική σχέση μεταξύ ανεξαρτησίας της κεντρικής τράπεζας και απασχόλησης στις χώρες του ΟΟΣΑ.

Οι Guzzo and Velazco (1999) ενσωματώνουν στην ανάλυσή τους έναν μεγάλο αριθμό εργατικών σωματείων και βρίσκουν ότι στην περίπτωση των εθνικών συλλογικών διαπραγματεύσεων, η συντηρητική νομισματική πολιτική, δηλαδή αυτή που στοχεύει κυρίως σε έναν χαμηλό πληθωρισμό, καταλήγει σε υψηλή ανεργία και τιμές και σε χαμηλό ΑΕΠ. Αντιθέτως, τα αποτελέσματα είναι βέλτιστα όταν η κεντρική τράπεζα ενδιαφέρεται πρωτίστως για τη μείωση της ανεργίας. Οι Cukierman and Lippi (1999), επεκτείνουν την ανάλυση αποδίδοντας διαφορετικές προτιμήσεις στα συνδικάτα απέναντι στον πληθωρισμό, με τα μεγαλύτερα συνδικάτα να επιθυμούν χαμηλές τιμές. Σε αυτή την περίπτωση, ο συνδυασμός διαφορετικών επιπέδων συλλογικής διαπραγμάτευσης και ανεξαρτησίας της νομισματικής πολιτικής μπορούν να οδηγήσουν σε εκ διαμέτρου αντίθετα αποτελέσματα. Στην περίπτωση που τα εργατικά σωματεία είναι περισσότερο οργανωμένα και δεν επιθυμούν υψηλούς ρυθμούς πληθωρισμού και η κεντρική τράπεζα δεν είναι ανεξάρτητη, τότε τα αποτελέσματα είναι εφάμιλλα των Calmfors and Driffill (1988). Όμως, όταν η κεντρική τράπεζα γίνεται πιο ανεξάρτητη, τότε το αποκεντρωμένο σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι πιο αποτελεσματικό σε όρους απασχόλησης και τιμών.

Έκτοτε, η θεωρητική έρευνα γύρω από τη σχέση συλλογικών διαπραγματεύσεων και ανεξαρτησίας της νομισματικής πολιτικής εμπλουτίζεται με στοιχεία μη εκκαθάρισης της

αγοράς εργασίας λόγω θεσμικών παρεμβάσεων, όπως είναι για παράδειγμα οι περιορισμοί στις απολύσεις, η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης και το επίπεδο συντονισμού. Τα αποτελέσματα εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από το πόσο ισχυροί είναι οι θεσμοί στην αγορά εργασίας (Blanchard, 2006· Blanchard and Gali, 2010) και ειδικότερα από το επίπεδο συντονισμού κατά τη διαδικασία της διαπραγμάτευσης (Soskice and Iversen, 2000· Aidt and Tzanatos, 2008). Ένα άλλο μέρος της βιβλιογραφίας εστιάζει στις εργοδοτικές ενώσεις, μεταξύ των οποίων ο συντονισμός είναι πιο σημαντικός από τον αντίστοιχο των εργατικών σωματείων (Jackman, 1994· Bean, 1994· Scarpetta, 1996). Επιπλέον, όταν χρησιμοποιούνται διαφοροποιήσεις στο μεθοδολογικό πλαίσιο της ανάλυσης προκύπτουν αρκετά διαφορετικά συμπεράσματα, όπως για παράδειγμα ότι η παρουσία ισχυρών εργατικών συνδικάτων δημιουργεί περισσότερες διακυμάνσεις της απασχόλησης και όχι των μισθών, δίνοντας μεγαλύτερη ελευθερία στην κεντρική τράπεζα για άσκηση χαλαρής νομισματικής πολιτικής (Faia and Rossi, 2013). Παρά το γεγονός ότι υπάρχουν μεγάλες διαφοροποιήσεις, η βασική πρόταση οικονομικής πολιτικής είναι η προώθηση των επιχειρησιακών συμβάσεων σε συνδυασμό με μια ανεξάρτητη νομισματική πολιτική που στοχεύει σε χαμηλό πληθωρισμό (Carlin and Soskice, 2005). Ωστόσο, από την εμπειρική έρευνα δεν προκύπτουν οριστικά αποτελέσματα, αφού η χρονική περίοδος στην οποία εξετάζεται μια οικονομία και οι διαφοροποιήσεις μεταξύ των υπό εξέταση οικονομιών καθορίζουν σε πολύ μεγάλο βαθμό τα αποτελέσματα (Blanchard and Wolfers, 2000· Avdagic and Salardi, 2013· Bertola, 2017· Kugler, 2019).

Η παγκόσμια οικονομική κρίση του 2007-2008 έκανε με εμφατικό τρόπο εμφανείς τις αδυναμίες της θεωρητικής ανάλυσης που εξετάζεται σε αυτή την υποενότητα, να αντιμετωπίσει με ρεαλιστικό τρόπο τις μακροοικονομικές επιπτώσεις των αποκεντρωμένων συλλογικών διαπραγματεύσεων. Τα δεδομένα αναδεικνύουν ένα καθεστώς στο οποίο υπάρχει υψηλή ανισότητα, με αδιαμφισβήτητο το γεγονός ότι η υψηλότερη παραγωγικότητα της εργασίας δεν μεταφράζεται σε αντίστοιχα υψηλότερους μισθούς (Manning 2011· Bivens, 2018). Η σχέση αυτή αποτελεί ακρογωνιαίο λίθο της βιβλιογραφίας που εξετάζει τον μισθό αποκλειστικά από την πλευρά του κόστους. Συνεπώς, όταν αυτή η σχέση διαρραγεί, τίθενται αμφιβολίες γύρω από το θεωρητικό πλαίσιο.

Σε αυτή την τρίτη υπό εξέταση περίοδο, η απόκριση των ερευνητών στο παραπάνω ζήτημα δεν είναι ομοιογενής. Οι ECB (2015) και Bundesbank (2016) υποθέτουν, χωρίς να ελέγξουν εμπειρικά, ότι οι αιτίες αυτής της εξέλιξης θα πρέπει να αναζητηθούν σε μια μη ευθέως ανάλογη σχέση μεταξύ πληθωρισμού και ανεργίας, καταλήγοντας σε μια αποσπασματική σχέση μεταξύ αγοράς εργασίας και νομισματικής πολιτικής. Ωστόσο, εμπειρικά η υπόθεση αυτή δεν ευσταθεί (Moretti et al., 2019). Αναντίρρητο είναι ωστόσο

το γεγονός ότι το επίπεδο υποαπασχόλησης είναι εξαιρετικά υψηλό, δηλαδή μπορεί η ανεργία να είναι χαμηλή αλλά μεγάλη μερίδα των απασχολούμενων που θα ήθελαν να εργαστούν με πλήρες ωράριο είναι αναγκασμένοι να εργάζονται σε θέσεις μερικής ή εκ περιτροπής απασχόλησης. Η εξέλιξη αυτή αποδίδεται στην υποχώρηση της κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων και άλλων θεσμών στην αγορά εργασίας (ECB, 2017· IMF, 2017). Αποτέλεσμα αυτής της κατάστασης είναι η δημιουργία υστέρησης, δηλαδή η παρατεταμένη ανισορροπία στην αγορά εργασίας και η αντίστοιχα αργή εκκαθάρισή της (Blanchard and Summers, 1986· Ball, 1999).

Ωστόσο, όπως και στη δεκαετία του 1980, οι αγορές εργασίας στις ανεπτυγμένες οικονομίες εξακολουθούν και είναι ετερογενείς. Οι Pastore and Shorman (2018) εντοπίζουν χειρότερες επιδόσεις στις ευρωπαϊκές οικονομίες στις οποίες κυριαρχεί ένα ενδιάμεσο επίπεδο συλλογικών διαπραγματεύσεων. Επαναφέρουν, δηλαδή, στον διάλογο την υπόθεση των Calmfors and Driffill (1988). Ο Lopez-Andreu (2019) εξετάζει τις μακροοικονομικές επιπτώσεις της αποκέντρωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων που έλαβαν χώρα υπό την πίεση της Τρόικας στην Ισπανία. Εντοπίζει ομοιότητες με την απορρύθμιση της αγοράς εργασίας που συντελέστηκε στο Ηνωμένο Βασίλειο τη δεκαετία του 1980, αλλά επισημαίνει ότι στην ανάλυση θα πρέπει να ληφθούν επιπλέον πολιτικοί και κοινωνικοί παράγοντες που βοηθούν στην κατανόηση της δυναμικής στην αγορά εργασίας.

Ένα άλλο μέρος της βιβλιογραφίας εστιάζει στη μεταβολή που επήλθε στη διαπραγματευτική δύναμη μεταξύ των διαπραγματευόμενων μερών, με σαφή υποχώρηση της δύναμης των εργατικών συνδικάτων, εν μέρει λόγω της ενίσχυσης των επιχειρησιακών συμβάσεων (Benmelech et al., 2022). Επίσης, έμφαση δίνεται στη διάρθρωση της οικονομίας, καθώς ένας μεγάλος αριθμός μικρών και μικρομεσαίων επιχειρήσεων διαταράσσει τη σχέση συλλογικών διαπραγματεύσεων και νομισματικής πολιτικής, και στο επίπεδο ανταγωνισμού μεταξύ των επιχειρήσεων, με τις ολιγοπωλιακές συνθήκες στην οικονομία να επιφέρουν ένα αντίστοιχο αποτέλεσμα στην παραπάνω σχέση (De Schryder et al., 2020· Garnero, 2020· Singh et al., 2021). Τέλος, σημαντική είναι η φάση του κύκλου κατά την οποία επιχειρείται η προώθηση των επιχειρησιακών συμβάσεων, όπου κατά τη διάρκεια της ύφεσης η προώθηση των επιχειρησιακών συμβάσεων εργασίας οδηγεί σε υψηλότερη μακροχρόνια ανεργία τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας και το ανειδίκευτο εργατικό δυναμικό (Thommen, 2022).

Μολονότι οι παραπάνω προσεγγίσεις προσφέρουν μια αναθεωρημένη αφήγηση παλαιότερων θεωρητικών και εμπειρικών ευρημάτων της σχετικής βιβλιογραφίας, ή εισάγουν κάποιες νέες παραμέτρους, δεν διαμορφώνουν ένα ενιαίο αφήγημα, αλλά αποτελούν αποσπασματικές απαντήσεις στο κεντρικό ερώτημα της τρίτης περιόδου. Η

πιο σημαντική και συγκροτημένη μεθοδολογικά νέα αντίληψη, που απορρέει από τη βιβλιογραφία που εξετάζει τον μισθό κυρίως ως κόστος παραγωγής, ενσωματώνει το στοιχείο της εισοδηματικής ανισότητας στη σχέση συλλογικών διαπραγματεύσεων και μακροοικονομικών επιδόσεων, η οποία εξετάζεται πιο κάτω.

### 2.1.2 Ο μισθός ως πηγή εσόδων

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, η προσέγγιση αυτή παρουσιάζει σημαντικές μεθοδολογικές διαφοροποιήσεις από την προηγούμενη, αφού δεν θεωρεί ότι ο μισθός εκκαθαρίζει την αγορά εργασίας ή ότι η αγορά εργασίας προκαθορίζει τα μακροοικονομικά αποτελέσματα. Αντιθέτως, είναι η οικονομική δραστηριότητα και συγκεκριμένα η συναθροιστική ζήτηση που προκαθορίζει τη ζήτηση για απασχόληση. Το μακροοικονομικό περιβάλλον διαμορφώνει τις συνθήκες υπό τις οποίες λειτουργεί η αγορά εργασίας. Αφού οι υψηλότεροι μισθοί δημιουργούν περισσότερη ζήτηση, τότε υπάρχει η περίπτωση οι υψηλότεροι μισθοί να οδηγούν σε αύξηση της απασχόλησης, εφόσον χρησιμοποιούνται για κατανάλωση και όχι αποταμίευση. Σε αυτό το πλαίσιο, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, στον βαθμό που εξασφαλίζουν ένα ρυθμισμένο, σταθερό και υψηλά αμειβόμενο εργασιακό περιβάλλον, μπορούν να λειτουργήσουν θετικά για το μακροοικονομικό σύστημα, μέσα από τη σταθεροποίηση της ζήτησης.

Μια άλλη σημαντική διαφορά εντοπίζεται στον προσδιορισμό των μισθών και των τιμών. Στην προηγούμενη προσέγγιση οι επιχειρήσεις είναι σε γενικές γραμμές αποδέκτες μισθών και τιμών. Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, συνήθως τα εργατικά συνδικάτα θεωρείται ότι έχουν τη δύναμη να επιβάλλουν τις μισθολογικές τους αξιώσεις και το κρίσιμο ζήτημα είναι ο βαθμός ευαισθησίας τους απέναντι στον πληθωρισμό. Ταυτόχρονα, οι τιμές των προϊόντων καθορίζονται από τους μισθούς και από τον ανταγωνισμό στην αγορά προϊόντων. Σε συνθήκες πλήρους ανταγωνισμού οι επιχειρήσεις δεν μπορούν να μεταβάλλουν τις τιμές κατά το δοκούν, αφού αν αυξήσουν την τιμή του δικού τους προϊόντος θα μειωθούν οι πωλήσεις τους, ενώ αν μειώσουν την τιμή θα μειωθεί η κερδοφορία τους. Έτσι, τα κέρδη καθορίζονται από τις συνθήκες στην αγορά εργασίας και την αγορά προϊόντος.

Αντιθέτως, σε αυτή την υπό εξέταση προσέγγιση, οι επιχειρήσεις έχουν πιο ενεργό ρόλο στον καθορισμό των μισθών και των τιμών. Το ύψος των μισθών καθορίζεται πάντα μέσα από τη διαπραγματευτική διαδικασία, με τη σχετική δύναμη των διαπραγματευόμενων μερών να αποτελεί τον σημαντικότερο προσδιοριστικό παράγοντα στον καθορισμό των μισθών. Παράλληλα, οι συνθήκες στην αγορά προϊόντων χαρακτηρίζο-

νται είτε από ατελή ανταγωνισμό είτε είναι ολιγοπωλιακές. Επομένως, οι επιχειρήσεις διαμορφώνουν ενεργά τις τιμές ανάλογα με την επιχειρηματική στρατηγική που ακολουθούν. Για παράδειγμα, η επιχείρηση που πρόκειται να επενδύσει, χρηματοδοτώντας την επένδυσή της από τα κέρδη της, θα αυξήσει τις τιμές της ώστε να επιτύχει υψηλότερα κέρδη που θα της επιτρέψουν τη χρηματοδότηση του έργου. Αντιθέτως, η επιχείρηση που θα στραφεί στον τραπεζικό δανεισμό για τη χρηματοδότηση του έργου, μπορεί να εφαρμόσει διαφορετική τιμολογιακή πολιτική, ανάλογα με τις ροές της προσδοκώμενης κερδοφορίας από τη νέα επένδυση και τα τοκοχρεολύσια που θα πρέπει να καταβάλλει η επιχείρηση στην τράπεζα. Όπως συμπεραίνουν οι Eichner and Kregel (1975), το αποτέλεσμα των συλλογικών διαπραγματεύσεων τόσο σε όρους απασχόλησης όσο και πληθωρισμού είναι στενά συνδεδεμένο με την επενδυτική δραστηριότητα των επιχειρήσεων.

Εμβαθύνοντας περισσότερο στο ζήτημα της παραγωγής και των τιμών, η πρώτη προσέγγιση που σχολιάστηκε παραπάνω θεωρεί ότι οι επιχειρήσεις τιμολογούν με βάση το οριακό κόστος· δηλαδή, με το πόσο παραπάνω κόστος προκαλεί η παραγωγή μιας παραπάνω μονάδας προϊόντος. Σημαντική υπόθεση είναι ότι το οριακό κόστος αυξάνεται συνεχώς. Όσο αυξάνεται ο όγκος της παραγωγής τόσο μεγαλύτερο είναι το οριακό κόστος και επομένως υπάρχει ένα όριο πάνω από το οποίο η παραγωγή δεν είναι συμφέρουσα. Στη βιβλιογραφία που εξετάζεται σε αυτή την υποενότητα, η παραγωγή εξαρτάται από τον βαθμό αξιοποίησης του παραγωγικού δυναμικού. Συγκεκριμένα, το κεφάλαιο κάθε επιχείρησης προσδιορίζει το μέγιστο δυνατό προϊόν που μπορεί να παράξει. Όμως, οι επιχειρήσεις δεν αξιοποιούν πλήρως το παραγωγικό τους δυναμικό, αλλά μόνο ένα ποσοστό αυτού, ανάλογα με το ποιο εκτιμούν ότι θα είναι το επίπεδο της ζήτησης για το προϊόν τους. Με βάση αυτή τη θεώρηση το οριακό κόστος είναι σχετικά σταθερό μέχρι το σημείο που η παραγωγή πλησιάζει την πλήρη αξιοποίηση του παραγωγικού δυναμικού (Appelbaum, 1979). Συνεπώς, η τιμολόγηση προϊόντων είναι ανεξάρτητη του οριακού κόστους, αλλά συνδέεται στενά με τους στόχους κερδοφορίας των επιχειρήσεων. Περιορισμοί προέρχονται από τη διάρθρωση της παραγωγής, όπως είναι για παράδειγμα η ανάγκη για εισαγωγές. Το κόστος των εισαγόμενων ενδιάμεσων προϊόντων που απαιτούνται στην παραγωγή περιορίζει αισθητά τη σχέση σταθερού οριακού κόστους και βαθμού αξιοποίησης του παραγωγικού δυναμικού (Arestis, 1986).

Κάποια επιπλέον κυρίαρχα χαρακτηριστικά που διατρέχουν τη σχετική βιβλιογραφία είναι ο δυϊσμός στην οικονομία και οι μισθολογικές νόρμες, δηλαδή το ποιο πιστεύουν τα διαπραγματευόμενα μέρη ότι θα έπρεπε να είναι το ύψος του μισθού με βάση τα δεδομένα της οικονομίας τη συγκεκριμένη χρονική στιγμή και τις κοινωνικές συμβάσεις. Ακολούθως παρουσιάζονται οι θέσεις αυτές πιο αναλυτικά. Ωστόσο, αξίζει

να τονιστεί ότι σε αυτή την προσέγγιση ο διαχωρισμός μεταξύ των τριών περιόδων δεν είναι τόσο ξεκάθαρος. Για λόγους, όμως, συμμετρίας ακολουθείται πάλι ο ίδιος χρονικός διαχωρισμός.

Στην πρώτη περίοδο, το ενδιαφέρον γύρω από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις δεν αφορά τόσο το επίπεδο της διαπραγμάτευσης αυτό καθαυτό, αλλά το πώς διαμορφώνεται μέσα σε ένα πλαίσιο δυϊσμού της οικονομίας και ισχύς των κοινωνικών νορμών κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων. Ξεκινώντας από τον δυϊσμό της οικονομίας, ο οποίος κυριαρχεί στο αναλυτικό πλαίσιο της συγκεκριμένης περιόδου, αυτός έχει τα εξής κυρίαρχα χαρακτηριστικά. Οι επιχειρήσεις του «πυρήνα» λειτουργούν σε ολιγοπωλιακές συνθήκες και είναι έντασης κεφαλαίου, δηλαδή αξιοποιούν περισσότερο κεφάλαιο στην παραγωγική διαδικασία και λιγότερη εργασία. Επιπλέον, είναι και υψηλότερης τεχνολογικής έντασης. Το εργατικό δυναμικό είναι ειδικευμένο, οι θέσεις εργασίας είναι υψηλά αμειβόμενες, ενώ στο εργασιακό περιβάλλον υπάρχει σχετική σταθερότητα και τα εργατικά συνδικάτα είναι ισχυρά (Galbraith, 1973). Οι επιχειρήσεις της «περιφέρειας» έχουν περίπου τα αντίθετα χαρακτηριστικά. Λειτουργούν σε ιδιαίτερα ανταγωνιστικό περιβάλλον, είναι εντάσεως εργασίας, απασχολούν ανειδίκευτο προσωπικό, ενώ οι θέσεις που προσφέρουν είναι χαμηλής ποιότητας (Galbraith, 1973).

Με βάση την παραπάνω ταξινόμηση, οι επιχειρήσεις του πυρήνα καθορίζουν τις τιμές των προϊόντων τους και επομένως των κερδών τους. Η τιμολογιακή πολιτική είναι ιεραρχική, υπό την έννοια ότι οι πιο μεγάλες επιχειρήσεις θέτουν τις τιμές και οι υπόλοιπες προσαρμόζονται σε αυτές. Οι τιμές καλύπτουν τα μισθολογικά και άλλα κόστη και εξασφαλίζουν μια κερδοφορία η οποία είναι υψηλότερη του μέσου όρου της οικονομίας. Οι επιχειρήσεις της περιφέρειας είναι αποδέκτες των τιμών των προϊόντων τους, λόγω υψηλού ανταγωνισμού. Η κερδοφορία τους είναι χαμηλότερη του μέσου όρου. Επίσης, οι επιχειρήσεις του πυρήνα, εκτός από υψηλότερους μισθούς και σταθερότερες θέσεις απασχόλησης, προσφέρουν και προοπτικές ανέλιξης και εκπαίδευσης μέσα στον χώρο εργασίας. Στις επιχειρήσεις της περιφέρειας, ισχύουν τα αντίθετα (Appelbaum, 1979).

Σε αυτό το πλαίσιο, γίνεται εμφανές ότι οι επιχειρησιακές ή οι κλαδικές συμβάσεις ενισχύουν αντί να περιορίζουν τον δυϊσμό στην αγορά εργασίας. Η διάρθρωση της οικονομίας σε επιχειρήσεις του πυρήνα και της περιφέρειας προκαθορίζει το αποτέλεσμα στην αγορά εργασίας και συνεπώς θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη κατά τη διάρκεια της διαπραγματευτικής διαδικασίας. Μόνο οι εθνικές συλλογικές διαπραγματεύσεις μπορούν να περιορίσουν το χάσμα στους όρους εργασίας που παρατηρείται μεταξύ των δύο τομέων της οικονομίας. Όμως, ακόμα και σε αυτή την περίπτωση, η αποτελεσματικότητα

θα είναι περιορισμένη λόγω της μεγάλης διαφοράς που υπάρχει στην κερδοφορία κι επομένως στη δυνατότητα των επιχειρήσεων της περιφέρειας να ανταγωνιστούν με αυτές του πυρήνα.

Γι' αυτό τον λόγο, η παραγωγικότητα των μισθωτών δεν εξαρτάται τόσο από τα δικά τους χαρακτηριστικά αλλά από τα χαρακτηριστικά των θέσεων που προσφέρονται από τις επιχειρήσεις. Εξ ορισμού, οι θέσεις απασχόλησης στις επιχειρήσεις του πυρήνα έχουν υψηλότερη παραγωγικότητα, λόγω μεγαλύτερης και αποτελεσματικότερης αξιοποίησης του κεφαλαίου και συνεπώς δεν μπορούν να αποτελούν το βασικό κριτήριο στον καθορισμό των μισθών (Thurow, 1975).

Αναφορικά με τις κοινωνικές συμβάσεις που επικρατούν στην αγορά εργασίας, η Dow (1985) αναφέρει ότι οι μισθολογικές νόρμες και οι θεσμοί στην αγορά εργασίας αναπτύχθηκαν για να αντιμετωπίσουν την υψηλή ανασφάλεια που επικρατούσε παλαιότερα στις βιομηχανικές οικονομίες. Σε γενικές γραμμές, οι εθνικές συλλογικές διαπραγματεύσεις μειώνουν την ανασφάλεια και επιτρέπουν μεγαλύτερη σταθερότητα τόσο στον καθορισμό των μισθών όσο και στην τιμολογιακή πολιτική των επιχειρήσεων. Σε ομαλές μακροοικονομικές συνθήκες, οι διακυμάνσεις σε μισθούς και τιμές προέρχονται κυρίως από τις επιχειρήσεις της περιφέρειας, στις οποίες η ανασφάλεια είναι πιο έντονη, και σε πιο μακροχρόνιο ορίζοντα από τεχνολογικές μεταβολές που χαρακτηρίζουν την εξελικτική διαδικασία των επιχειρήσεων του πυρήνα.

Δεδομένου ότι οι νόρμες στην αγορά εργασίας έχουν μια ιστορικότητα, ο συντονισμός στη διαδικασία της διαπραγμάτευσης διακατέχεται εξίσου από μια χρονική συνέχεια (Eichner, 1987). Οι Wood (1978) και Marsden (1986) σημειώνουν ότι ο καθορισμός του μισθού προκύπτει από δύο διαδικασίες: α) από τον μισθό που οι ίδιοι οι εργαζόμενοι θεωρούν δίκαιο και β) από τις συνθήκες στην αγορά εργασίας. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και το επίπεδο συντονισμού μεταξύ αυτών εξασφαλίζουν την επικράτηση της πρώτης διαδικασίας έναντι της δεύτερης.

Πιο αναλυτικά, ο τρέχων μισθός εξαρτάται από την τάση που καλλιεργήθηκε στις προηγούμενες περιόδους. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις δεν λαμβάνουν χώρα εν κενώ αλλά εξαρτώνται από την προηγούμενη εμπειρία. Το αποτέλεσμα των συλλογικών διαπραγματεύσεων εξαρτάται από τις νόρμες που επικρατούν στην αγορά εργασίας αλλά και από το ύψος της ανεργίας. Είναι δηλαδή ένα μείγμα παλαιότερων εθίμων, πρακτικών και τρεχουσών συνθηκών. Παράλληλα, το αποτέλεσμά τους αφορά άμεσα τα μέλη των εργατικών σωματείων και έμμεσα τα μη μέλη, αφού οι συλλογικές διαπραγματεύσεις δημιουργούν ισχυρά δεδομένα για το σύνολο της αγοράς εργασίας (Annable, 1980). Κομβικό ρόλο σε αυτή την κατάσταση έχει η επεκτασιμότητα των συλλογικών διαπραγ-

ματεύσεων, η οποία επιτρέπει ένα υψηλότερο ποσοστό κάλυψης από το ποσοστό συμμετοχής στα εργατικά σωματεία.

Συνοψίζοντας την ενδεικτική βιβλιογραφία της πρώτης περιόδου, κομβικό στοιχείο στον καθορισμό των μισθών και στην αποτελεσματικότητα των συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι ο δυϊσμός της οικονομίας και οι νόρμες που επικρατούν στην αγορά εργασίας. Η διάρθρωση της οικονομίας είναι που καθορίζει την απασχόληση, τόσο σε ποιοτικούς όσο και σε ποσοτικούς όρους, με το ποσοστό κάλυψης των εθνικών συλλογικών διαπραγματεύσεων να λειτουργεί επικουρικά και να διορθώνει τις ανισορροπίες που προκαλεί η διάρθρωση της παραγωγής.

Με την εδραίωση της ανεξαρτησίας της κεντρικής τράπεζας και την υποχώρηση του δυϊσμού στις ανεπτυγμένες οικονομίες, το ενδιαφέρον στη δεύτερη περίοδο στράφηκε στο πώς η τιμολογιακή πολιτική καθορίζει τη λειτουργική διανομή εισοδήματος, δηλαδή τη διανομή εθνικού εισοδήματος μεταξύ μισθών και κερδών, και το αποτέλεσμά της σε όρους οικονομικής μεγέθυνσης, και πολύ λιγότερο στη σχέση νομισματικής πολιτικής και συλλογικών διαπραγματεύσεων. Σημαντικό ρόλο σε αυτή την εξέλιξη είχε το έργο των Bhaduri and Marglin (1990) το οποίο αναθεώρησε τη σχέση μεταξύ λειτουργικής διανομής εισοδήματος και μακροοικονομικών αποτελεσμάτων. Τα θεσμικά και συμπεριφορικά χαρακτηριστικά της οικονομίας υποδεικνύουν πότε μια διανομή εισοδήματος υπέρ των κερδών αποφέρει θετικά αποτελέσματα σε όρους ΑΕΠ και απασχόλησης. Επομένως, δεν μπορεί να γίνει λόγος για μια γενικευμένη πρόταση οικονομικής πολιτικής, αφού κάθε οικονομία έχει τις ιδιαιτερότητές της.

Η σχέση συλλογικών διαπραγματεύσεων και λειτουργικής διανομής εισοδήματος εξετάζεται αναλυτικά στην επόμενη υποενότητα. Για τους σκοπούς αυτής της υποενότητας αρκεί η αναφορά στη σχέση μισθών, κερδών και τιμών. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτυπώνουν τη διαπραγματευτική ισχύ των δύο μερών. Αφού διαμορφώνεται το ύψος των μισθών, οι επιχειρήσεις καθορίζουν τις τιμές των προϊόντων τους με σκοπό να επιτύχουν την κερδοφορία που επιθυμούν. Άρα, είναι τόσο οι μισθοί όσο και τα κέρδη που προκαλούν πληθωρισμό. Σε αυτό το πλαίσιο, ο διαχωρισμός μεταξύ επιχειρήσεων του πυρήνα και της περιφέρειας απουσιάζει παντελώς. Αξίζει να σημειωθεί ότι η σχέση μισθών, κερδών και τιμών δεν είναι γραμμική. Όπως σημειώνει ο Davidson (1994), όταν η οικονομία πλησιάζει στο σημείο πλήρους απασχόλησης, η αύξηση των κερδών φθίνει με αποτέλεσμα οι επιχειρήσεις να αυξάνουν δυσανάλογα τις τιμές ώστε να διατηρήσουν ένα επιθυμητό επίπεδο κερδοφορίας.

Στο ζήτημα της νομισματικής πολιτικής το ενδιαφέρον επικεντρώνεται περισσότερο στην κριτική της έννοιας του Non-accelerating inflation rate of unemployment (NAI-

RU), που αποτελεί ένα βασικό στοιχείο στην άσκηση νομισματικής πολιτικής. Σε γενικές γραμμές το NAIRU υποδεικνύει ένα ποσοστό ανεργίας στο οποίο ο πληθωρισμός είναι σταθερός. Όταν το ποσοστό ανεργίας πέφτει κάτω από αυτό το σημείο, δημιουργούνται πληθωριστικές πιέσεις.[9] Επομένως, το NAIRU προσδιορίζει το όριο άσκησης επεκτατικής νομισματικής πολιτικής, όταν η ανεξάρτητη κεντρική τράπεζα θέτει έναν συγκεκριμένο στόχο πληθωρισμού. Θα πρέπει, ωστόσο, να σημειωθεί ότι η συγκεκριμένη έννοια και οι προτάσεις οικονομικής πολιτικής που απορρέουν από αυτή, αποτελούν μια απλουστευμένη εκδοχή της σχετικής θεωρίας, αφού, όπως φάνηκε στην προηγούμενη υποενότητα, δεν υπάρχει η καθολική αποδοχή τους.

Η κριτική που ασκεί η υπό εξέταση προσέγγιση προς αυτή που αντιμετωπίζει τον μισθό σχεδόν αποκλειστικά ως κόστος παραγωγής, είναι ότι παραγνωρίζει τον ρόλο που έχουν οι επιμέρους συνιστώσες της συναθροιστικής ζήτησης στην αγορά εργασίας και τα όρια που θέτουν στο τι μπορούν να επιτύχουν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις. Όπως αναφέρει ο Hein (2002), το εμπορικό ισοζύγιο επηρεάζει άμεσα την απασχόληση. Δεύτερον, αν η ροπή προς αποταμίευση των κερδών είναι υψηλότερη από την αντίστοιχη των μισθών,[10] τότε και η επένδυση θα έχει σημαντική επίδραση στην απασχόληση. Στην Ευρωζώνη, στην οποία το νόμισμα είναι κοινό και επομένως δεν υπάρχουν συναλλαγματικές ισοτιμίες μεταξύ των κρατών-μελών, οι εξαγωγές εξαρτώνται από τα επιτόκια που επικρατούν μεταξύ των εμπορικών εταίρων και οι επενδύσεις από το ποσοστό κέρδους και το επιτόκιο. Το περιθώριο κέρδους που θέτουν οι επιχειρήσεις όταν τιμολογούν τα προϊόντα τους πρέπει να καλύπτει το επιτόκιο για να εξασφαλίζεται η ομαλή αποπληρωμή των τόκων. Επομένως, το επιτόκιο, που αποτελεί βασικό μακροοικονομικό εργαλείο της κεντρικής τράπεζας στην άσκηση νομισματικής πολιτικής, θέτει και το κατώτατο όριο του περιθωρίου κέρδους. Αν το περιθώριο κέρδους είναι χαμηλότερο του επιτοκίου, οι επιχειρήσεις δεν θα μπορούν να τηρήσουν τις δανειακές τους υποχρεώσεις. Επομένως, αν η κεντρική τράπεζα αυξήσει το επιτόκιο, τότε το περιθώριο κέρδους ενδεχομένως να συρρικνωθεί, με αρνητικό αποτέλεσμα στις επενδύσεις, στις εξαγωγές και στην απασχόληση.

Με βάση αυτή τη σχέση υπάρχει ένα συγκεκριμένο ή ένα εφικτό επίπεδο μισθού, παράλληλα με τον μισθό που επιδιώκουν οι μισθωτοί μέσα από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Το σημείο στο οποίο οι μισθοί είναι ίδιοι αποτελεί το NAIRU, αφού δεν υπάρχει

9. Για περισσότερες λεπτομέρειες βλ. Ιωακείμογλου (2012).

10. Δηλαδή όταν οι μισθωτοί καταναλώνουν μεγαλύτερο μέρος του εισοδήματός τους απ' ό,τι οι κεφαλαιούχοι.

κίνητρο για τη μεταβολή των τιμών. Επί της ουσίας, ο Hein (2002) επαναπροσδιορίζει το NAIRU μέσα σε ένα πλαίσιο στο οποίο η οικονομική δραστηριότητα και η απασχόληση προσδιορίζονται από τη συναθροιστική ζήτηση. Ο συντονισμός κατά τη διάρκεια των συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι κρίσιμος στην επίτευξη του NAIRU, διότι σε αυτή την περίπτωση τα εργατικά συνδικάτα είναι πιο πιθανό να προσαρμόσουν τις μισθολογικές απαιτήσεις τους πάνω στον εφικτό μισθό. Σε κάθε περίπτωση, δεν υπάρχει ένα μοναδικό σημείο που τέμνονται ο εφικτός με τον επιθυμητό, από τα συνδικάτα, μισθό και άρα δεν υπάρχει μόνο ένα NAIRU. Τη θέση αυτή ενισχύει ο Stockhammer (2008), ο οποίος εντοπίζει σημαντικές ομοιότητες στην έννοια του NAIRU μεταξύ μονεταριστικής, κεϊνσιανής και μαρξιστικής σκέψης. Διαφοροποιήσεις παρατηρούνται μόνο σε συγκεκριμένες συμπεριφορικές υποθέσεις, οι οποίες όμως μπορούν να οδηγήσουν σε εκ διαμέτρου αντίθετες προτάσεις οικονομικής πολιτικής.

Σε άλλο έργο ο Stockhammer (2011) συγκρίνει θεωρητικά τη θεμελίωση του NAIRU και των επιδόσεων των συλλογικών διαπραγματεύσεων, όπως αποτυπώνεται στη βιβλιογραφία που αντιμετωπίζει τον μισθό ως κόστος παραγωγής, με αυτή που εστιάζει στην ιδιότητά του ως πηγή εσόδων. Σημείο αναφοράς είναι η παρατηρούμενη υστέρηση στην αγορά εργασίας. Στην πρώτη προσέγγιση, η υστέρηση αποτελεί μια ιδιαίτερη περίπτωση στη λειτουργία της αγοράς εργασίας. Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, μόνο στην τρίτη περίοδο άρχισε να εισέρχεται τακτικά στην ανάλυση της αγοράς εργασίας. Στη δεύτερη προσέγγιση, η υστέρηση είναι ο κανόνας και προκαλείται από τις κοινωνικές νόρμες κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων, όπως εξηγήθηκε παραπάνω. Σύμφωνα με τον Skott (2005), η αναπροσαρμογή του δίκαιου μισθού συμβαίνει μόνο έπειτα από μια παρατεταμένη περίοδο χαμηλότερων μισθών. Επί της ουσίας, οι κοινωνικές νόρμες που προσδιορίζουν τις επιδιώξεις των μισθωτών κατά τη διάρκεια της διαπραγμάτευσης αλλάζουν με πολύ πιο αργό ρυθμό σε σχέση με τις τρέχουσες εξελίξεις.

Αν το θεωρητικό πλαίσιο της δεύτερης περιόδου περιλαμβάνει μικρές μονάχα εξελίξεις όσον αφορά τις μακροοικονομικές επιδόσεις των συλλογικών διαπραγματεύσεων, η τρίτη περίοδος είναι στη συντριπτική πλειονότητά της εμπειρική και αποτυπώνει κυρίως την επίδραση των απορρυθμισμένων θεσμών της αγοράς εργασίας στην απασχόληση και στις συνθήκες διαβίωσης. Επιπλέον, εξετάζεται κατά πόσο η περιορισμένη επενδυτική δραστηριότητα εξηγεί τα υψηλά ποσοστά ανεργίας στις ανεπτυγμένες χώρες.

Οι Alexiou and Pitelis (2003) εξετάζουν τη σχέση μεταξύ αποθέματος κεφαλαίου και ανεργίας στις χώρες της Ευρωζώνης, καταλήγοντας ότι η έλλειψη επενδύσεων είναι που επηρεάζει την ανεργία και όχι η ανισορροπία στην αγορά εργασίας τη συσσώρευση κεφαλαίου. Ο Schettkat (2003) συγκρίνει τους θεσμούς στην αγορά εργασίας μεταξύ

Ολλανδίας, Γερμανίας και ΗΠΑ και συμπεραίνει ότι παρά το αυστηρότερο και πιο ρυθμισμένο πλαίσιο, οι θεσμοί στην αγορά εργασίας λειτουργούν καλύτερα στην Ολλανδία, λόγω καλύτερου και υψηλότερου συντονισμού μεταξύ κοινωνικών εταίρων και κράτους. Οι Baccaro and Rei (2007) ερευνούν την επίδραση του επιπέδου ρύθμισης των θεσμών στην αγορά εργασίας πάνω στην ανεργία, για τις χώρες του ΟΟΣΑ αλλά δεν βρίσκουν καμία επίδραση, είτε αρνητική είτε θετική. Το εύρημα αυτό έρχεται σε αντίθεση με το αντίστοιχο των Bassanini and Duval (2007), οι οποίοι για λογαριασμό του ΟΟΣΑ βρίσκουν ότι οι θεσμοί στην αγορά εργασίας εξηγούν ένα μέρος της ανεργίας στις χώρες του ΟΟΣΑ. Σημειώνουν, όμως, ότι το μακροοικονομικό περιβάλλον φαίνεται να έχει εξίσου σημαντική επίδραση στην αγορά εργασίας. Οι Howell et al. (2007) συμπεραίνουν ότι οι πραγματικές αγορές εργασίας των χωρών του ΟΟΣΑ είναι σαφώς πιο περίπλοκες και γι' αυτό τον λόγο χρειάζονται μια πιο σύνθετη αντιμετώπιση.

Οι Stockhammer and Klär (2011) εξετάζουν αν η ανεργία στις χώρες του ΟΟΣΑ οφείλεται στους αυστηρούς θεσμούς στην αγορά εργασίας ή στις περιορισμένες επενδύσεις, βρίσκοντας σαφείς ενδείξεις υπέρ της δεύτερης εκδοχής. Οι Brandl and Ibsen (2019) σημειώνουν ότι η σταθερότητα του θεσμού των συλλογικών διαπραγματεύσεων φαίνεται εμπειρικά να μετουσιώνεται σε ποιοτικότερο κοινωνικό διάλογο και καλύτερη λειτουργία της αγοράς εργασίας. Οι Arestis et al. (2020) εστιάζουν στην ποιότητα της εργασίας, εξετάζοντας ξεχωριστά τους παράγοντες που εξηγούν τη συνολική απασχόληση, την πλήρη απασχόληση και τη μερική στις χώρες του ΟΟΣΑ, διαπιστώνοντας ότι και στις τρεις περιπτώσεις μόνο το ΑΕΠ, και επομένως η συναθροιστική ζήτηση, έχουν στατιστικά σημαντική επεξηγηματικότητα. Τέλος, οι Brancaccio et al. (2020) και ο Heimberger (2020) κάνουν μια μετα-ανάλυση, δηλαδή ερευνούν εμπειρικά τα ευρήματα άλλων εμπειρικών έργων, διαπιστώνοντας ότι είναι ελάχιστες οι περιπτώσεις στις οποίες οι αυστηροί θεσμοί στην αγορά εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των εθνικών συλλογικών διαπραγματεύσεων, οδηγούν σε αρνητικά μακροοικονομικά αποτελέσματα.

## 2.2 Συλλογικές διαπραγματεύσεις και διανομή εισοδήματος

Η διανομή εισοδήματος μπορεί να αναφέρεται τόσο στη λειτουργική διανομή εισοδήματος, όσο και στα προσωπικά εισοδήματα. Για παράδειγμα, η πτώση του μεριδίου των μισθών έναντι του μεριδίου των κερδών συνιστά μια αλλαγή στη λειτουργική διανομή

εισοδήματος, ενώ η αύξηση του εισοδηματικού μεριδίου των πλουσιότερων κοινωνικών στρωμάτων συνιστά αντίστοιχα μια αναδιανομή εισοδήματος προς τα πάνω. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, όπως και ο κατώτατος μισθός, έχουν σημαντικό ρόλο και στους δύο τύπους διανομής εισοδήματος και συνεπώς στην ανισότητα. Τα τελευταία έτη φαίνεται να υπάρχει σύμπνοια μεταξύ των οικονομολόγων σχετικά με τη σχέση μεταξύ συλλογικών διαπραγματεύσεων και ανισότητας, είτε αντιμετωπίζουν τον μισθό ως κόστος παραγωγής είτε ως πηγή εσόδων. Οι όποιες διαφοροποιήσεις υπάρχουν ως προς τα αίτια αυτής της ανισότητας, τείνουν ολοένα να αμβλύνονται, ενώ ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι υπάρχει μια κοινή τάση σχετικά με τις μακροοικονομικές επιπτώσεις της. Πιθανώς, σε αυτό συμβάλλουν τα δεδομένα που αποτυπώνουν μια γενικευμένη και ξεκάθαρη τάση.

Συγκεκριμένα, από τη δεκαετία του 1970 έως σήμερα η εισοδηματική ανισότητα στις ΗΠΑ και στην Ευρώπη διευρύνεται διαρκώς. Αν και υπάρχουν σημαντικές εθνικές και περιφερειακές διαφοροποιήσεις, σε γενικές γραμμές η απόκλιση μεταξύ του πλουσιότερου και του φτωχότερου εισοδηματικού κλιμάκιου είναι τόσο μεγάλη ώστε δυναμιτίζει την κοινωνική συνοχή και δημιουργεί διαδικασίες αποσταθεροποίησης του οικονομικού συστήματος.[11] Για παράδειγμα, στην ΕΕ παρατηρείται έντονα το φαινόμενο άτομα που εργάζονται να βρίσκονται κάτω του ορίου φτώχειας (in-work-poverty), όταν το εισόδημα στα πλουσιότερα κοινωνικά στρώματα συνεχίζει και αυξάνεται.[12]

Για κάποιους οικονομολόγους το φαινόμενο αυτό αποδίδεται στην τεχνολογική πρόοδο, η οποία έχει αυξήσει τα εισοδήματα του εργατικού δυναμικού υψηλής ειδίκευσης και ταυτόχρονα έχει καταστήσει περιττές αρκετές θέσεις ανειδίκευτης απασχόλησης. Έτσι, οι θέσεις ανειδίκευτης απασχόλησης δεν επαρκούν για να απορροφήσουν το σύνολο του ανειδίκευτου εργατικού δυναμικού, με αποτέλεσμα τη μείωση του μισθού σε αυτές τις θέσεις. Υπάρχει δηλαδή μια αντίθετη κίνηση των μισθών ειδικευμένου και ανειδίκευτου προσωπικού που εξηγεί το άνοιγμα της ψαλίδας όσον αφορά την εισοδηματική ανισότητα. Εναλλακτικά, η ζήτηση για θέσεις απασχόλησης υψηλής ειδίκευσης αυξάνεται με τέτοιο ρυθμό που, λόγω δημογραφικών εξελίξεων και διάρκειας σπουδών, ξεπερνά την προσφορά ειδικευμένης εργασίας.[13]

---

11. Οι Kumhof and Ranciere (2010) σημειώνουν ότι η υψηλή εισοδηματική ανισότητα οδηγεί σε υπερχρέωση των νοικοκυριών, ενώ οι Berg et al. (2018) βρίσκουν εμπειρικά ότι η υψηλή εισοδηματική ανισότητα, μετά τις κοινωνικές μεταβιβάσεις, συνδέεται με χαμηλότερους ρυθμούς μεγέθυνσης, υποβάθμιση του ανθρώπινου κεφαλαίου και υπογεννητικότητα.

12. Βλ. EC (2020).

13. Βλ. Katz and Murphy (1992) και Karabarbounis and Neiman (2014).

Μια άλλη μερίδα οικονομολόγων αποδίδει το ίδιο φαινόμενο στην παγκοσμιοποίηση. Το άνοιγμα εργοστασίων από εγχώριες εταιρείες στην αλλοδαπή, συνεπάγεται αυτομάτως απώλεια θέσεων εργασίας για την ημεδαπή και υψηλότερες θέσεις απασχόλησης για την αλλοδαπή. Σύμφωνα με αυτή την αντίληψη, οι επιχειρήσεις ανοίγουν μονάδες παραγωγής σε χώρες που έχουν φτηνό εργατικό δυναμικό, δηλαδή χαμηλούς μισθούς. Επομένως, από τη συγκεκριμένη διαδικασία αυτοί που θίγονται είναι οι χαμηλά αμειβόμενοι της ημεδαπής, ενώ αποδυναμώνονται τα εργατικά συνδικάτα κατά τη διαδικασία της διαπραγμάτευσης. Η εξήγηση αυτή αναφέρεται συγκεκριμένα στην τάση που καλλιεργήθηκε κατά τις προηγούμενες δεκαετίες, με βάση την οποία πολλές επιχειρήσεις των ΗΠΑ και της Ευρώπης διατηρούν μονάδες παραγωγής στην Κίνα και σε άλλες χώρες της Νοτιοανατολικής Ασίας. Με αυτό τον τρόπο εξηγείται η εισοδηματική ανισότητα στον δυτικό κόσμο. Τα τελευταία χρόνια η αφήγηση αυτή είναι η πιο αξιοποιήσιμη πολιτικά από τα κόμματα της Δεξιάς και Ακροδεξιάς και αποτελεί μια από τις αιτίες ανόδου της ξενοφοβίας.[14]

Μια τρίτη εξήγηση συνδέει την ανισότητα, τόσο όσον αφορά τη διανομή του εθνικού εισοδήματος μεταξύ μισθών και αποδόσεων του κεφαλαίου, όσο και την εισοδηματική ανισότητα σε ατομικό επίπεδο, με τις πολιτικές διανομής και αναδιανομής του εθνικού εισοδήματος. Ενώ οι δύο προηγούμενες αφηγήσεις εξηγούν την ανισότητα ως μια ενδογενή διαδικασία του οικονομικού συστήματος, αυτή η αφήγηση εστιάζει στον πολιτικό παράγοντα και στην άσκηση οικονομικής πολιτικής. Συγκεκριμένα, η άνοδος του (νεο) φιλελευθερισμού από τη δεκαετία του 1980 κι ύστερα μετουσιώθηκε σε πολιτικές μείωσης των φορολογικών συντελεστών στα υψηλότερα εισοδηματικά κλιμάκια και στην απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων που συμπίεσαν τους μισθούς προς τα κάτω ή δεν επέτρεψαν την αύξηση των πραγματικών μισθών σε συνάφεια με την αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας. Αρκετοί οικονομολόγοι προσθέτουν στην ανάλυση αυτή και ένα περαιτέρω στοιχείο, την απορρύθμιση του χρηματοοικονομικού τομέα και την προώθηση της χρηματοοικονομικής λειτουργίας των μη χρηματοοικονομικών επιχειρήσεων εις βάρος της επενδυτικής τους δραστηριότητας και τον περιορισμό του μεριδίου των μισθών στο σύνολο της παραγωγής.[15]

Ειδικά σε ό,τι έχει να κάνει με την απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, σημαντικοί πυλώνες αυτής της οικονομικής πολιτικής είναι η μείωση ή η περιορισμένη αύξηση του κατώτατου μισθού και η προώθηση των επιχειρησιακών συμβάσεων εργασίας. Σε

14. Βλ. Rodrik (2021).

15. Για μια επισκόπηση και ανάλυση αυτής της προσέγγισης βλ. Lavoie and Stockhammer (2013).

όρους διαπραγμάτευσης, οι επιχειρησιακές συμβάσεις στις περισσότερες περιπτώσεις στερούν τη διαπραγματευτική δύναμη από τον εργαζόμενο, αφού δεν υπάρχει η δυνατότητα της μαζικής διεκδίκησης υψηλότερων μισθών. Άλλος σημαντικός παράγοντας που ενισχύει αυτή την τάση είναι η προώθηση της μερικής και της εκ περιτροπής απασχόλησης, οι οποίες υποβαθμίζουν ακόμα παραπάνω τη διαπραγματευτική δύναμη των εργαζόμενων, κυρίως σε τομείς εντάσεως εργασίας, όπως είναι για παράδειγμα το λεγόμενο «gig economy».

Αναφορικά με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, το ενδιαφέρον εστιάζεται τόσο στην επίπτωση που έχουν στην εισοδηματική ανισότητα όσο και στη λειτουργική διανομή εισοδήματος. Αρκετές εμπειρικές μελέτες επισημαίνουν ότι υπάρχει μεγάλη απόκλιση στους μισθούς που προσφέρουν παρόμοιες επιχειρήσεις, που συνδέεται με το καθεστώς των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Οι Card et al. (2013) εξετάζουν σε επιχειρησιακό επίπεδο την απόκλιση των μισθών στη Δυτική Γερμανία από τα τέλη της δεκαετίας του 1980 μέχρι τις αρχές της δεκαετίας του 2000. Συμπεραίνουν ότι οι διαφορετικές μισθολογικές πολιτικές όμοιων επιχειρήσεων εξηγούν περίπου το ένα τέταρτο της μισθολογικής ανισότητας. Το αποτέλεσμα αυτό ανάγεται στη μισθολογική πολιτική που εφαρμόστηκε στη Γερμανία τη δεκαετία του 1990, όταν δόθηκε η δυνατότητα στις επιχειρήσεις να μην εφαρμόσουν τα συμφωνηθέντα κατά τη διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων, με αποτέλεσμα να ισχυροποιηθούν οι επιχειρησιακές συμβάσεις.

Οι Dustmann et al. (2014) αναφέρουν ότι η πολιτική αυτή βελτίωσε την ανταγωνιστικότητα κόστους των επιχειρήσεων και επέτρεψε στη Γερμανία να έχει υψηλούς ρυθμούς οικονομικής μεγέθυνσης. Εμμέσως γίνεται η παραδοχή ότι υπάρχει ανταλλακτική σχέση μεταξύ ανισότητας και αύξησης του εθνικού εισοδήματος, χωρίς όμως να συνυπολογίζεται το κοινωνικό κόστος αλλά και το θεσμικό καθεστώς της ζήτησης και του ρυθμού συσσώρευσης της συγκεκριμένης οικονομίας. Για παράδειγμα, η διαρθρωτική ανταγωνιστικότητα της γερμανικής οικονομίας και η θέση της στην παγκόσμια εφοδιαστική αλυσίδα είναι τέτοια ώστε δημιουργούνται αμφιβολίες στο κατά πόσο η ανταγωνιστικότητα κόστους έχει κάποιον αξιοσημείωτο ρόλο στις εξαγωγικές επιδόσεις της Γερμανίας. Πιο απλά, είναι η βιομηχανική δομή της γερμανικής οικονομίας που επιτρέπει αυτές τις εξαγωγικές επιδόσεις και σε πολύ μικρότερο βαθμό το χαμηλό μισθολογικό κόστος.

Επιπλέον, όπως αναφέρει ο Lavoie (1996), σε μια οικονομία η οποία δημιουργεί χαμηλόμισθες θέσεις απασχόλησης, χαμηλής ειδίκευσης, ο μέσος μισθός κινείται αντίθετα από την απασχόληση. Δηλαδή, όσο αυξάνεται η απασχόληση τόσο μειώνεται

ο μέσος μισθός ακριβώς επειδή αυξάνεται ο αριθμός των χαμηλόμισθων υπαλλήλων έναντι των υψηλά αμειβόμενων. Αντιθέτως, σε μια οικονομία που δημιουργεί θέσεις ποιοτικής απασχόλησης, η αύξηση της απασχόλησης συνοδεύεται και από αύξηση του μέσου μισθού. Συνεπώς, είναι η δομή της παραγωγής που καθορίζει τα αποτελέσματα στην αγορά εργασίας και σε λιγότερο βαθμό οι εργασιακές σχέσεις. Επιστρέφοντας στην περίπτωση της Δυτικής Γερμανίας, η βιομηχανική της δομή δημιουργεί θετικές συνθήκες στην αγορά εργασίας, ανεξάρτητα από το πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Άλλωστε, όπως επισημαίνουν οι Antonczyk et al. (2010), οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στη Δυτική Γερμανία όχι μόνο δεν περιορίζουν την απασχόληση αλλά η υποχώρησή τους εξηγεί σε μεγάλο βαθμό την αύξηση της ανισότητας, είτε πρόκειται για υπέρμετρη μισθολογική αύξηση στα ανώτερα μισθολογικά κλιμάκια είτε για μείωση των μισθών στα χαμηλότερα.

Σε ανάλογη μελέτη για την Ιρλανδία, οι McGuiness et al. (2010), σημειώνουν ότι οι εθνικές συλλογικές διαπραγματεύσεις μειώνουν την ανισότητα μεταξύ των υπαλλήλων της ίδιας εταιρείας, ενώ το σταθερό περιβάλλον που δημιουργούν προσελκύει Άμεσες Ξένες Επενδύσεις (ΑΞΕ). Ο Bosch (2015) βρίσκει εμπειρικά ότι η κάλυψη των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε Βέλγιο, Γαλλία, Γερμανία, Σουηδία και Ηνωμένο Βασίλειο μειώνει σημαντικά την εισοδηματική ανισότητα, αν και επισημαίνει ότι χρειάζεται επιπλέον η κρατική παρέμβαση στην αγορά εργασίας για να περιοριστεί σημαντικά η ανισότητα. Ωστόσο, δεν θα πρέπει να παραγνωρίζονται θεσμικοί παράγοντες που διαφοροποιούν την αποτελεσματικότητα των συλλογικών διαπραγματεύσεων ανάλογα με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της οικονομίας που εξετάζεται. Σε αυτό το συμπέρασμα καταλήγουν οι Devicienti et al. (2019), όταν εξετάζουν τους προσδιοριστικούς παράγοντες της ανισότητας στην Ιταλία από το 1980 έως σήμερα.

Πέρα όμως από τους θεσμικούς παράγοντες, έχει γίνει κοινός τόπος στην πιο πρόσφατη εμπειρική βιβλιογραφία ότι η υποχώρηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων συνοδεύεται από αύξηση της εισοδηματικής ανισότητας.[16] Η ενσωμάτωση της ανισότητας ως δεδομένο στα μακροοικονομικά εργαλεία άσκησης νομισματικής πολιτικής έδωσε ώθηση στη δημιουργία ενός νέου τύπου μακροοικονομικών υποδειγμάτων, τα οποία χαρακτηρίζονται από ετερογένεια μεταξύ των οικονομικών δρώντων. Συγκεκριμένα, η ετερογένεια αυτή αφορά την ανισότητα εισοδήματος αλλά και πλούτου. Αποτέλεσμα αυτής της ενσωμάτωσης στα υποδείγματα που αντιμετωπίζουν τον μισθό από την πλευρά του κόστους είναι η ριζική αλλαγή των προτάσεων πολιτικής

16. Βλ. Jaumotte and Buitron (2015) και Guschanski and Onaran (2021) για τις χώρες του ΟΟΣΑ.

και των μηχανισμών πίσω από αυτές. Ειδικότερα, η ενσωμάτωση της ετερογένειας αναδεικνύει τη σημαντικότητα της πλευράς της ζήτησης στην αγορά εργασίας, δηλαδή της θετικής απόκρισης των επιχειρηματιών σε μια απρόσμενη νομισματική επέκταση.[17] Σε συνέχεια αυτών των προτάσεων οικονομικής πολιτικής, η υψηλή κάλυψη των συλλογικών διαπραγματεύσεων, μειώνει την ανισότητα και επομένως ομαλοποιεί την κατάσταση στην αγορά εργασίας.

Θα πρέπει, όμως, να σημειωθεί ότι αυτή η οικονομική προσέγγιση λαμβάνει υπόψη την ανισότητα ως δεδομένη, χωρίς να την εξηγεί ενδογενώς. Σε άλλες μεθοδολογικές προσεγγίσεις που εξετάζουν τον μισθό ως πηγή εσόδου, η ανισότητα εξηγείται μέσα στο ίδιο το υπόδειγμα, ως απότοκο της μείωσης του μεριδίου των μισθών, δηλαδή μέσα από τη λειτουργική διανομή εισοδήματος, η οποία επηρεάζεται σημαντικά από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις.[18] Σε κάθε περίπτωση, το αποτέλεσμα και των δύο μεθοδολογιών είναι παρόμοιο. Η εξέλιξη αυτή επιτρέπει τη δημιουργία μιας σύνθετης προσέγγισης, η οποία αξιοποιεί κοινούς τόπους των δύο πλευρών σε μια προσπάθεια να δημιουργηθεί μια μέθοδος που λαμβάνει υπόψη αμφίσημα χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας.

## 2.3 Σύνθεση

Ο Πίνακας 2.1 συνοψίζει την παραπάνω ανάλυση, αναδεικνύοντας τα σημεία στα οποία υπάρχει τομή μεταξύ των δύο προσεγγίσεων. Η υψηλότερη κάλυψη των συλλογικών διαπραγματεύσεων μπορεί να έχει ευεργετικά αποτελέσματα σε όρους οικονομικής μεγέθυνσης, αν η οικονομία χαρακτηρίζεται από υψηλή ετερογένεια και συνεπώς υψηλή ανισότητα, κατά τη μία προσέγγιση, ή αν τα συμπεριφορικά και θεσμικά χαρακτηριστικά της οικονομίας την καθιστούν ως wage-led, δηλαδή αν το ΑΕΠ ανταποκρίνεται θετικά σε μια αναδιανομή του εθνικού εισοδήματος υπέρ των μισθών και εις βάρος των κερδών, κατά τη δεύτερη προσέγγιση. Μπορεί ο μηχανισμός που υποβόσκει στην κάθε προσέγγιση να διαφέρει σημαντικά, όμως το τελικό αποτέλεσμα είναι αμφίσημο και στις δύο προσεγγίσεις.

Ομοίως και στις δύο προσεγγίσεις η απασχόληση μπορεί να είναι υψηλότερη, σε αναλογία με το επίπεδο της ζήτησης. Στην πρώτη προσέγγιση, αν η ανισότητα είναι χαμηλή,

17. Βλ. Kaplan et al. (2018).

18. Βλ. Dafermos and Papatheodorou (2015).

**ΠΙΝΑΚΑΣ 2.1**

Επίπτωση στις μακροοικονομικές μεταβλητές μιας αύξησης της κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων

| | Μισθός ως κόστος | Μισθός ως έσοδο |
|---|---|---|
| ΑΕΠ | Εξαρτάται από το ύψος της ανισότητας | Εξαρτάται από τα θεσμικά / συμπεριφορικά χαρακτηριστικά της οικονομίας |
| Απασχόληση | Εξαρτάται από το ύψος της ζήτησης, το επίπεδο των διαπραγματεύσεων και τις προτιμήσεις των συνδικάτων | Εξαρτάται από την εξέλιξη του ΑΕΠ |
| Εξαγωγικός τομέας | Συμπίεση κερδών | Συμπίεση κερδών |
| Πληθωρισμός | Εξαρτάται από τις προτιμήσεις των συνδικάτων και την ολιγοπωλιακή δομή της αγοράς | Εξαρτάται από την τιμολογιακή πολιτική των επιχειρήσεων |
| Λειτουργική διανομή εισοδήματος | Αυξάνεται το μερίδιο των μισθών | Αυξάνεται το μερίδιο των μισθών |
| Εισοδηματική ανισότητα | Μειώνεται | Μειώνεται |

η υψηλότερη κάλυψη των συλλογικών διαπραγματεύσεων μπορεί να οδηγήσει σε σταθερές τιμές μόνο αν οι διαπραγματεύσεις λαμβάνουν χώρα σε κεντρικό επίπεδο και τα συνδικάτα επιθυμούν έναν συνδυασμό υψηλών μισθών και χαμηλού πληθωρισμού. Κοινή είναι η διαπίστωση όσον αφορά τον εξαγωγικό τομέα. Μια ενδεχόμενη αύξηση των μισθών μπορεί να συμπιέσει τα κέρδη, δεδομένου του ανταγωνισμού από το εξωτερικό. Σημαντικό στοιχείο σε αυτή την περίπτωση είναι το κατά πόσο πράγματι ο εξαγωγικός τομέας δεσμεύεται από τις συνθήκες ανταγωνισμού στο διεθνές εμπόριο, κατά πόσο οι επιδόσεις του επηρεάζονται από το μισθολογικό κόστος, καθώς και η συνεισφορά του στη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης στην οικονομία. Για παράδειγμα, στην περίπτωση που οι εξαγωγές αφορούν προϊόντα και υπηρεσίες εντάσεως εργασίας, με τον ανταγωνισμό να είναι υψηλό σε διεθνές επίπεδο, τότε οι εξαγωγικές επιχειρήσεις, εφόσον απασχολούν μεγάλο μέρος του εργατικού δυναμικού, οφείλουν να έχουν έναν πρωτεύοντα ρόλο στη διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Οι πληθωριστικές επιπτώσεις των συλλογικών διαπραγματεύσεων εξαρτώνται από τον βαθμό ολιγοπωλιακής ισχύος και στις δύο προσεγγίσεις, αν και στην πρώτη προσέγγιση αποδίδεται μεγάλο βάρος στις προτιμήσεις των συνδικάτων, όταν στη δεύτερη

ο παράγοντας αυτός έχει δευτερεύοντα ρόλο. Τέλος, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις έχουν την ίδια επίπτωση στη λειτουργική διανομή εισοδήματος και την εισοδηματική ανισότητα και στις δύο προσεγγίσεις. Έχοντας αποτυπώσει τα βασικά σημεία πάνω στα οποία μπορεί να χτιστεί μια κοινή αφήγηση μεταξύ των δύο προσεγγίσεων, η μελέτη αυτή επιχειρεί να επεκτείνει το μεθοδολογικό πλαίσιο, τονίζοντας τον σταθεροποιητικό ρόλο που μπορούν να έχουν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στο μακροοικονομικό περιβάλλον και ειδικότερα στο μακροοικονομικό σύστημα της Ελλάδας.

03

ΚΕΦΑΛΑΙΟ

# Η εξέλιξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα

Οι εργασιακές σχέσεις και ειδικότερα οι εθνικές συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτέλεσαν ένα από τα κομβικά πεδία στην προσπάθεια ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας των ελληνικών επιχειρήσεων, στο πλαίσιο εφαρμογής των Προγραμμάτων Οικονομικής Προσαρμογής. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η σχετική απορρύθμιση της αγοράς εργασίας και η προώθηση των ατομικών συμβάσεων έναντι των συλλογικών αποτελούσαν ένα από τα πάγια αιτήματα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής πολύ πριν το ξέσπασμα της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης του 2007-2008 και των επιπτώσεών της στην Ευρωζώνη.[19] Παρά το γεγονός ότι τα κράτη-μέλη εφάρμοσαν κάποιες από τις προτάσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και κατέστησαν τις εγχώριες αγορές εργασίας πιο ευέλικτες, οι διαφοροποιήσεις μεταξύ των κρατών-μελών εξακολουθούν και είναι αρκετά μεγάλες λόγω του ιστορικού και θεσμικού υποβάθρου της κάθε οικονομίας.

Την περίοδο 2010-2018 στην Ελλάδα, όπως και στα άλλα κράτη-μέλη που εφαρμόστηκαν αντίστοιχα προγράμματα, η απορρύθμιση των συλλογικών διαπραγματεύσεων έλαβε χώρα με καταιγιστικούς ρυθμούς, εκτός του ιστορικού και θεσμικού υποβάθρου και πλαισίου της χώρας.[20] Με το πρώτο Πρόγραμμα Οικονομικής Προσαρμογής του 2010 νομοθετήθηκαν δραστικά μέτρα προς αυτή την κατεύθυνση, που περιόριζαν την ισχύ των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (ΣΣΕ) και συμπίεζαν τους μισθούς. Το 2012 με το δεύτερο Πρόγραμμα Οικονομικής Προσαρμογής αποδομείται πλήρως το πλαίσιο

19. Για παράδειγμα, βλ. EC (2005).

20. Για μια σύνοψη των παρεμβάσεων που έγιναν στην αγορά εργασίας στα κράτη-μέλη που εφαρμόστηκαν Προγράμματα Οικονομικής Προσαρμογής βλ. Πιέρρος (2020).

των συλλογικών διαπραγματεύσεων όπως ίσχυε πριν από το 2010, ενώ με το τρίτο Πρόγραμμα του 2015 επεκτείνεται η ισχύς του περιεχομένου των προηγούμενων προγραμμάτων.[21]

Σκοπός αυτών των νομοθετικών πρωτοβουλιών ήταν η ενίσχυση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας με εκτιμώμενο αποτέλεσμα τον περιορισμό του μισθολογικού κόστους και επομένως των τιμών των εγχώριων προϊόντων. Επί της ουσίας, η δομή των Προγραμμάτων Οικονομικής Προσαρμογής απέρρεε από την προσέγγιση που αντιλαμβάνεται τον μισθό ως κόστος, χωρίς να λαμβάνονται υπόψη οι όποιες αμφιβολίες γύρω από την αποτελεσματικότητα αυτής της θεώρησης, που παρουσιάστηκαν εκτενώς παραπάνω. Συνεπώς, η επιδίωξη ήταν να ενισχυθεί η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 3.1**

Εξέλιξη επιλεγμένων θεσμών της αγοράς εργασίας που σχετίζονται με/καθορίζονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας (2009-2018)

| Έτος | Συντονισμός ΣΣΕ | Είδος συντονισμού | Επίπεδο διαπραγμάτευσης μισθών (συνδυαστικό) | Αρχή ευνοϊκότερης ρύθμισης | Επεκτασιμότητα ΣΣΕ |
|---|---|---|---|---|---|
| 2009 | 3 | 4 | 6 | 0 | 3 |
| 2010 | 3 | 1 | 6 | 0 | 3 |
| 2011 | 3 | 1 | 2 | 3 | 0 |
| 2012 | 2 | 1 | 2 | 3 | 0 |
| 2013 | 2 | 1 | 2 | 3 | 0 |
| 2014 | 2 | 1 | 2 | 3 | 0 |
| 2015 | 2 | 1 | 2 | 3 | 0 |
| 2016 | 1 | 0 | 2 | 3 | 0 |
| 2017 | 1 | 0 | 2 | 3 | 0 |
| 2018 | 1 | 0 | 2 | 3 | 0 |

*Πηγή:* Visser (2019)

*Σημείωση: Σε γενικές γραμμές, χαμηλότερες τιμές παραπέμπουν σε αποκεντρωμένο και ελαστικοποιημένο σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων. Για την αρχή ευνοϊκότερης ρύθμισης ισχύει το αντίθετο.*

21. Για μια αναλυτική παρουσίαση των σχετικών νόμων που θεσπίστηκαν και εφαρμόστηκαν την περίοδο 2010-2017 βλ. Κουζής και Καψάλης (2018).

Όπως έχει τονίσει πολλές φορές το ΙΝΕ ΓΣΕΕ,[22] η επιλογή αυτή δεν είναι συμβατή με τα ιδιαίτερα θεσμικά και συμπεριφορικά χαρακτηριστικά της οικονομίας και επομένως δεν έχει επιτύχει τους αναπτυξιακούς στόχους που υποτίθεται ότι θα είχε αποφέρει. Συγκεκριμένα, γίνεται χρήση της βάσης δεδομένων του Visser (2019), ο οποίος ποσοτικοποιεί την ένταση της ρύθμισης ανά κατηγορία. Για παράδειγμα, υψηλότερες τιμές όσον αφορά τον συντονισμό των ΣΣΕ αναδεικνύουν ένα καθεστώς υψηλού συντονισμού και αντιστρόφως. Εξαίρεση αποτελεί η στήλη περί της αρχής ευνοϊκότερης ρύθμισης για την οποία χαμηλές τιμές υποδεικνύουν την καθολική εφαρμογή της. Με εξαίρεση το επίπεδο συντονισμού των ΣΣΕ το οποίο ατονεί σταδιακά, στις υπόλοιπες μεταβλητές γίνεται εμφανές ότι τα έτη 2010 και 2011 ήταν καθοριστικά στη θεσμική αλλαγή του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Το συνδυαστικό επίπεδο διαπραγμάτευσης από τη μέγιστη τιμή που είχε το 2009 (6) μειώνεται ακαριαία σε 2 το 2011, μετά την εφαρμογή του πρώτου Προγράμματος Οικονομικής Προσαρμογής. Τα ίδια ισχύουν και για την επεκτασιμότητα των ΣΣΕ και την αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης. Αξίζει να τονιστεί ότι οι θεσμικές παρεμβάσεις αφορούσαν κυρίως τις ΣΣΕ, καθώς στο ζήτημα των απολύσεων οι παρεμβάσεις ήταν πολύ πιο συγκρατημένες. Όπως φαίνεται στον Πίνακα 3.2, ο μόνος παράγοντας που αλλάζει σημαντικά είναι η διευκόλυνση των απολύσεων στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 3.2**

Δείκτες αυστηρότητας της νομοθεσίας για την προστασία της απασχόλησης του ΟΟΣΑ

| | 1990-2003 | 2004-2010 | 2011 | 2012 | 2013-2019 |
|---|---|---|---|---|---|
| Ομαδικές απολύσεις | 2,88 | 2,88 | 2,88 | 2,88 | 2,88 |
| Ατομικές και ομαδικές απολύσεις (συμβάσεις αορίστου χρόνου) | 3,13 | 3,13 | 2,5 | 2,5 | 2,45 |
| Ατομικές απολύσεις | 3,13 | 3,13 | 2,5 | 2,5 | 2,45 |
| Συμβάσεις ορισμένου χρόνου | 4,75 | 2,75 | 2,5 | 2,5 | 2,25 |

*Πηγή:* ΟΟΣΑ

*Σημείωση: Υψηλότερες τιμές επισημαίνουν αυστηρότερη νομοθεσία και αντιστρόφως.*

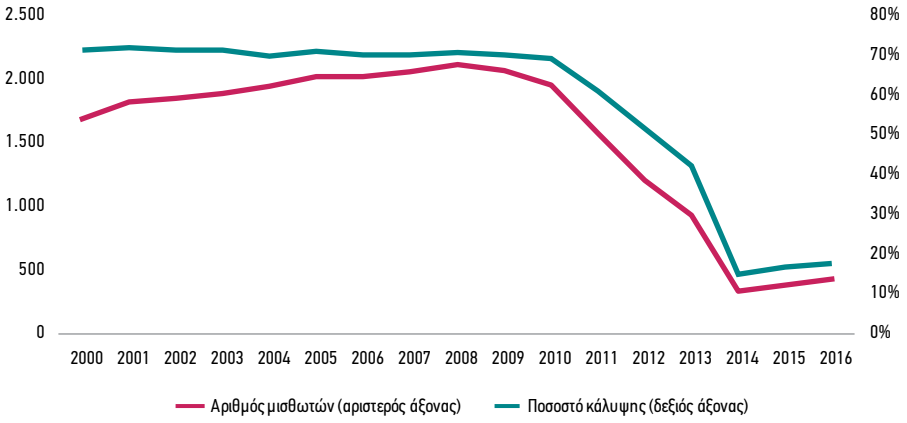
22. Βλ. ΙΝΕ ΓΣΕΕ (2021), Ιωακείμογλου (2012), Μαρσέλλου (2013), Βελη̨ζιώτης και Κύρου (2014).

Αποτέλεσμα των θεσμικών παρεμβάσεων ήταν η ακαριαία πτώση του ποσοστού κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Από 70% το 2009, μειώνεται σε 15% το 2014 (βλ. Διάγραμμα 3.1).[23] Σε απόλυτους αριθμούς, οι παρεμβάσεις στον θεσμό των ΣΣΕ είχαν ως αποτέλεσμα 1,64 εκατ. εργαζόμενοι να βρεθούν εκτός συλλογικών συμβάσεων.

Παρότι δεν αποτελεί αντικείμενο εξέτασης της παρούσας μελέτης, θα πρέπει να γίνει ρητή αναφορά στον κατώτατο μισθό, ο οποίος μειώθηκε κατά 22% το 2012 (32% για τους νέους). Αποτέλεσμα αυτής της μείωσης ήταν ο πραγματικός ωριαίος κατώτατος μισθός να φτάσει το 2013 στο χαμηλότερο επίπεδό του από το 1981 έως σήμερα, οδηγώντας τους μισθωτούς που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό σε μεγαλύτερες συνθήκες φτώχειας. Ο δείκτης Kaitz, που αποτυπώνεται στο Διάγραμμα 3.2, δείχνει τον κατώτατο μισθό ως ποσοστό του διάμεσου μισθού. Ως όριο της σχετικής φτώχειας θεωρείται το 60%. Συνεπώς, ο κατώτατος μισθός βρισκόταν ήδη κάτω του ορίου της

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.1**

Ποσοστό (%) κάλυψης συλλογικών διαπραγματεύσεων και αριθμός μισθωτών που καλύπτονται από συλλογικές διαπραγματεύσεις σε χιλ. άτομα (2000-2016)

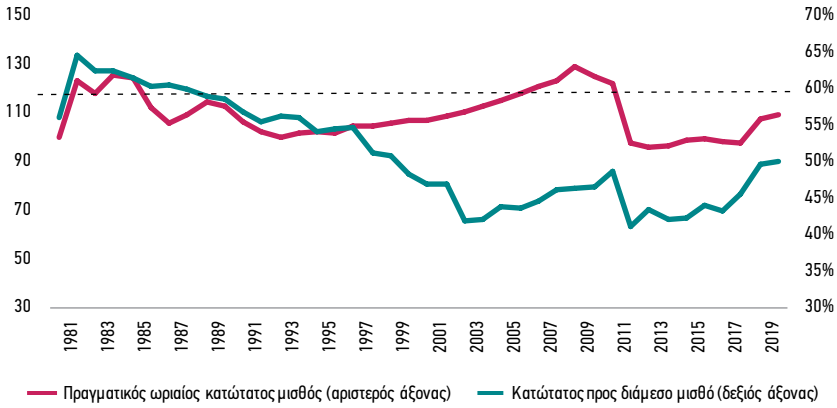



*Πηγή:* Visser (2019)

23. Αν εξαιρεθούν οι δημόσιοι υπάλληλοι για τους οποίους υπάρχει διαφορετικό καθεστώς από αυτό που ορίζεται στις ΣΣΕ, το ποσοστό κάλυψης μειώνεται από 100% σε περίπου 16% στο ίδιο διάστημα.

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.2**

Δείκτης Kaitz (κατώτατος ως ποσοστό [%] του διάμεσου μισθού) και δείκτης εξέλιξης του πραγματικού ωριαίου κατώτατου μισθού (1981-2020, σταθερές τιμές 2020, 1981=100)




*Πηγή:* ΟΟΣΑ (επεξεργασία συγγραφέα)

*Σημείωση: Το κατώφλι σχετικής φτώχειας βρίσκεται στη γραμμή που αντιστοιχεί στο 60% του διάμεσου εισοδήματος.*

σχετικής φτώχειας[24] και μετά τη μείωσή του βρέθηκε ακόμα χαμηλότερα σε σχέση με τον διάμεσο μισθό. Η εξέλιξη αυτή είχε ως αποτέλεσμα την αύξηση της ανισότητας.[25]

Από την παραπάνω ανάλυση προκύπτουν τα εξής κρίσιμα στοιχεία που θα φανούν χρήσιμα για την ακόλουθη εξέταση των μακροοικονομικών επιπτώσεων των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα. Πρώτον, η μείωση του ποσοστού κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων ήταν εξωγενής, απορρέουσα από αποφάσεις οικονομικής πολιτικής και όχι ενδογενώς στην αγορά εργασίας. Δεύτερον, προωθήθηκαν οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, οι οποίες πιθανότατα σχετίζονται με την αύξηση της υποαπασχόλησης του εργατικού δυναμικού.[26] Τρίτον, υπήρξε αύξηση της ανισότητας, πιθανώς ως συνδυαστικό αποτέλεσμα της απορρύθμισης των ΣΣΕ και της δραστικής μείωσης του κατώτατου μισθού.

24. Βλ. διακεκομμένη γραμμή στο Διάγραμμα 3.2.

25. Βλ. ΙΝΕ ΓΣΕΕ (2018).

26. Βλ. επόμενη ενότητα.

04

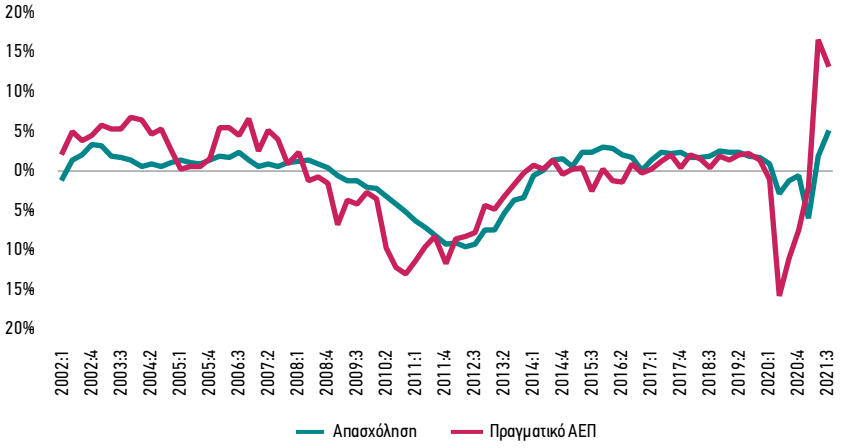
ΚΕΦΑΛΑΙΟ

# Ο Νόμος του Okun

Όπως αναφέρθηκε σε προηγούμενη ενότητα, ο Νόμος του Okun επισημαίνει ότι υπάρχει μια σταθερά θετική σχέση μεταξύ αύξησης του ΑΕΠ και της απασχόλησης. Η αναλογική αυτή σχέση, όμως, αποκρύπτει υποβόσκουσες δυναμικές που χαρακτηρίζουν τη διάρθρωση της παραγωγής, το είδος των θέσεων απασχόλησης που δημιουργεί, και την αγορά εργασίας. Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 4.1, υπάρχει μια κοινή τάση μεταξύ του

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.1**

Ρυθμός μεταβολής του ΑΕΠ και της απασχόλησης (2002:1-2021:3, σταθερές τιμές 2015)



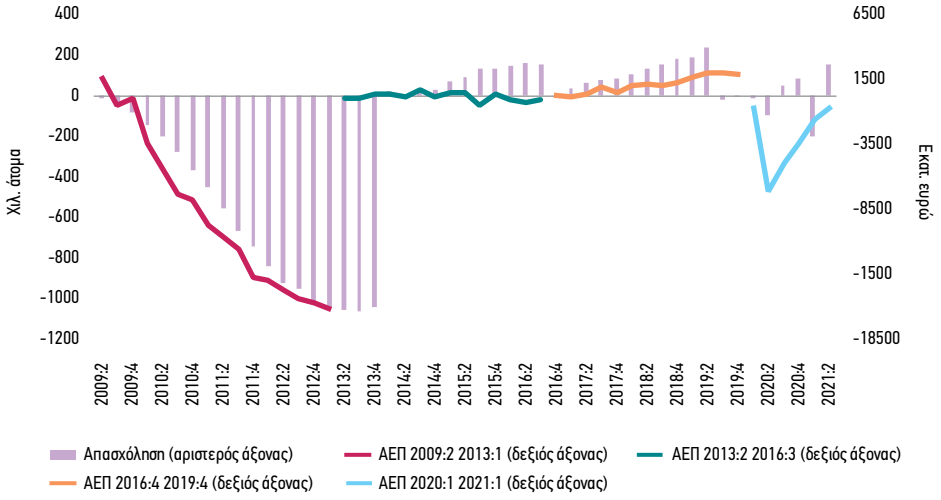

*Πηγή:* ΕΛΣΤΑΤ και Eurostat (επεξεργασία συγγραφέα)
*Σημείωση: Εποχικά και ημερολογιακά διορθωμένα στοιχεία.*

ρυθμού μεταβολής της απασχόλησης και του ρυθμού μεταβολής του ΑΕΠ. Πέρα όμως από αυτό, τα μεγέθη διαφέρουν τόσο ως προς το ύψος όσο και ως προς τη χρονική εξέλιξή τους. Ειδικότερα την περίοδο 2008-2014, η απασχόληση φαίνεται να προηγείται της πορείας του ΑΕΠ. Η σχέση φαίνεται να επανακαθορίζεται μετά το 2017 και να διαταράσσεται εκ νέου με την πανδημική κρίση.

Πιο χρήσιμη, για τις ανάγκες της ανάλυσης, είναι η εξέταση των σωρευτικών μεταβολών του ΑΕΠ και της απασχόλησης, που απεικονίζεται στο Διάγραμμα 4.2. Ενώ μέχρι το 2012 υπάρχει μια κοινή πορεία των δύο μεγεθών, στη συνέχεια η απασχόληση αρχίζει να αυξάνεται, ενώ το ΑΕΠ είναι στάσιμο. Ακόμα και η αύξηση του ΑΕΠ μεταξύ 2016-2019 υπολείπεται σημαντικά της αύξησης της απασχόλησης. Το χρονικό σημείο στο οποίο παρατηρείται η διάρρηξη της σχέσης μεταξύ ΑΕΠ και απασχόλησης συμπίπτει με την απορρύθμιση των ΣΣΕ. Στη συνέχεια, η απασχόληση αυξάνεται με υψηλότερο όσο και σταθερότερο ρυθμό από το ΑΕΠ. Το αποτέλεσμα αυτό φαινομενικά μπορεί να χαρακτηριστεί ως θετικό από τους υποστηρικτές της απελευθέρωσης της αγοράς εργασίας, όμως με μια πιο

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.2**

Σωρευτική μεταβολή του πραγματικού ΑΕΠ σε εκατ. ευρώ και της απασχόλησης σε χιλ. άτομα (2009:2-2021:2, σταθερές τιμές 2015)



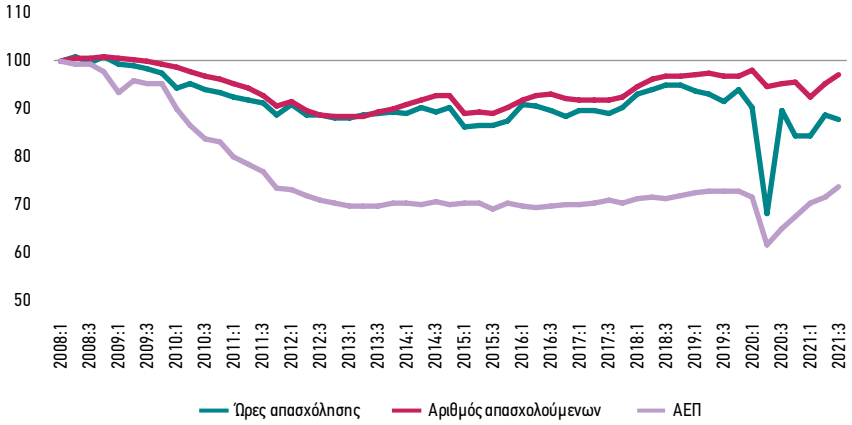

*Πηγή:* Eurostat (επεξεργασία συγγραφέα)
*Σημείωση: Εποχικά και ημερολογιακά διορθωμένα στοιχεία.*

ενδελεχή ματιά, η κατάσταση που προκύπτει μετά το 2013 είναι αυτή της χαμηλότερης παραγωγικότητας της εργασίας ή/και της αύξησης της ημιαπασχόλησης.[27]

Πράγματι, όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 4.3, ενώ το πραγματικό ΑΕΠ σταθεροποιήθηκε σε επίπεδο περίπου 25% χαμηλότερο του 2008, ο αριθμός των ωρών απασχόλησης κινήθηκε κατά περίπου 10% χαμηλότερα του 2008, ενώ ο αριθμός των απασχολούμενων ελαφρώς εγγύτερα. Επομένως, η παραγωγικότητα της εργασίας μειώθηκε αφού η αναλογία ΑΕΠ προς εργαζομένους συρρικνώθηκε, αλλά και ενισχύθηκε σε κάποιο βαθμό η ημιαπασχόληση, με τον αριθμό των απασχολούμενων να αυξάνεται ελαφρώς περισσότερο από τις ώρες απασχόλησης. Το παραγωγικό μοντέλο που προέκυψε κατά τη διάρκεια της κρίσης και της εφαρμογής των σχετικών μέτρων χαρακτηρίζεται από χαμηλή παραγωγικότητα και υψηλότερη υποαπασχόληση, συνεπώς και από χαμηλότερους μισθούς.

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.3**

Δείκτες εξέλιξης των ωρών απασχόλησης, του αριθμού των απασχολούμενων και του πραγματικού ΑΕΠ (2008:1-2021:3, σταθερές τιμές 2015, 2008:1=100)




*Πηγή:* Eurostat (επεξεργασία συγγραφέα)
*Σημείωση: Εποχικά και ημερολογιακά διορθωμένα στοιχεία.*

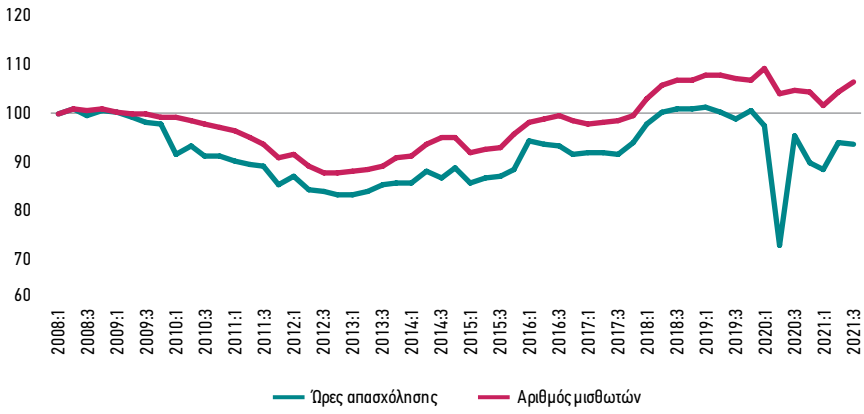
27. Χαμηλότερη παραγωγικότητα της εργασίας, επειδή μεγαλύτερος αριθμός απασχολούμενων παράγει λιγότερο ΑΕΠ.

Εστιάζοντας περισσότερο στη μισθωτή εργασία, οι αμοιβές της οποίας καθορίζονται εν μέρει από το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων, γίνεται ακόμα πιο εμφανές ότι η απορρύθμιση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και η ελαστικοποίηση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου οδήγησαν σε χαμηλή παραγωγικότητα και αυξημένη ημιαπασχόληση (βλ. Διάγραμμα 4.4). Συγκεκριμένα, το 2019 ο αριθμός των μισθωτών ξεπέρασε για πρώτη φορά τον αντίστοιχο αριθμό του 2008, ενώ οι ώρες απασχόλησης ήταν περίπου ίδιες. Το γεγονός αυτό σε συνδυασμό με την εξέλιξη του ΑΕΠ επισημαίνει ότι η παραγωγικότητα της εργασίας ήταν ακόμα μικρότερη από αυτή που υπονοείται στο Διάγραμμα 4.3, ενώ η αύξηση της ημιαπασχόλησης φαίνεται να είναι του ίδιου μεγέθους.

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω εμπειρικά στοιχεία, γίνεται μια οικονομετρική αποτίμηση του Νόμου του Okun, τα αποτελέσματα της οποίας παρουσιάζονται στον Πίνακα 4.1. Συγκεκριμένα, γίνονται τρεις παρεμφερείς οικονομετρικοί έλεγχοι. Ο πρώτος εξετάζει τον Νόμο του Okun στη βασική του μορφή, στον δεύτερο προστίθεται το ποσοστό κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων ως μια επιπλέον ερμηνευτική μεταβλητή της απασχόλησης, ενώ στον τρίτο αξιοποιείται το επίπεδο διαπραγμάτευσης. Σημειώνεται ότι στον τέταρτο οικονομετρικό έλεγχο που χρησιμοποιούνται συνδυαστικά το

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.4**

Δείκτες εξέλιξης των ωρών απασχόλησης και του αριθμού των μισθωτών (2008:1-2021:3, 2008:1=100)




*Πηγή:* Eurostat (επεξεργασία συγγραφέα)
*Σημείωση: Εποχικά και ημερολογιακά διορθωμένα στοιχεία.*

ποσοστό κάλυψης συλλογικών διαπραγματεύσεων και το επίπεδο διαπραγμάτευσης, τα αποτελέσματα ήταν στατιστικά μη σημαντικά και γι' αυτό τον λόγο δεν παρουσιάζονται στον Πίνακα 4.1.

Τα αποτελέσματα και των τριών ελέγχων είναι στατιστικά σημαντικά, με τους συντελεστές του σταθερού όρου και του ΑΕΠ να μην παρουσιάζουν μεγάλες διαφορές. Επιπλέον, οι συντελεστές του ποσοστού κάλυψης και του επιπέδου διαπραγμάτευσης είναι σχετικά χαμηλοί. Αυτό, όμως, που έχει σημασία είναι η επεξηγηματικότητα των τριών διαφορετικών ελέγχων. Παρά το γεγονός ότι και στις τρεις περιπτώσεις το adjusted $R^2$ είναι κοντά στη μονάδα, στην περίπτωση του δεύτερου ελέγχου είναι σημαντικά

**ΠΙΝΑΚΑΣ 4.1**

Επίδραση του πραγματικού ΑΕΠ στην απασχόληση, Νόμος Okun (μέθοδος DOLS, 1998:2-2021:3)

| | (1) | (2) | (3) |
|---|---|---|---|
| Σταθερά | 10,08***<br>(0,68) | 10,74***<br>(0,13) | 10,82***<br>(0,5) |
| Πραγματικό ΑΕΠ | 0,47***<br>(0,06) | 0,42***<br>(0,01) | 0,4***<br>(0,05) |
| Ποσοστό κάλυψης ΣΣΕ | - | 0,01***<br>(0,00) | - |
| Επίπεδο διαπραγμάτευσης | - | - | 0,04**<br>(0,01) |
| Adj. $R^2$ | 0,94 | 0,99 | 0,96 |
| Leads<br>Lags | 0<br>12 | 3<br>8 | 3<br>8 |
| Phillips-Ouliaris | -1,79 | -1,37 | -1,49 |
| Hansen | 0,001*** | 0,27*** | 0,01*** |
| Jarque-Bera | 0,85 | 1,18 | 4,06 |
| Variance Inflation Factors | - | 1,08<br>1,08 | 1,4<br>1,4 |

*Πηγή:* Εκτιμήσεις συγγραφέα

*Σημείωση: Η επιλογή των υστερήσεων έγινε με τη χρήση HAC stndrd. errors & covariances, BIC: maxlags=4. Στις παρενθέσεις παρατίθενται τα τυπικά σφάλματα, ενώ οι *, **, *** υποδηλώνουν 10%, 5% και 1% διαστήματα εμπιστοσύνης αντίστοιχα. Στους ελέγχους συνολοκλήρωσης και κανονικότητας των σφαλμάτων παρατίθενται οι t στατιστικές, ενώ τα διαστήματα εμπιστοσύνης είναι ίδια με αυτά των συντελεστών.*

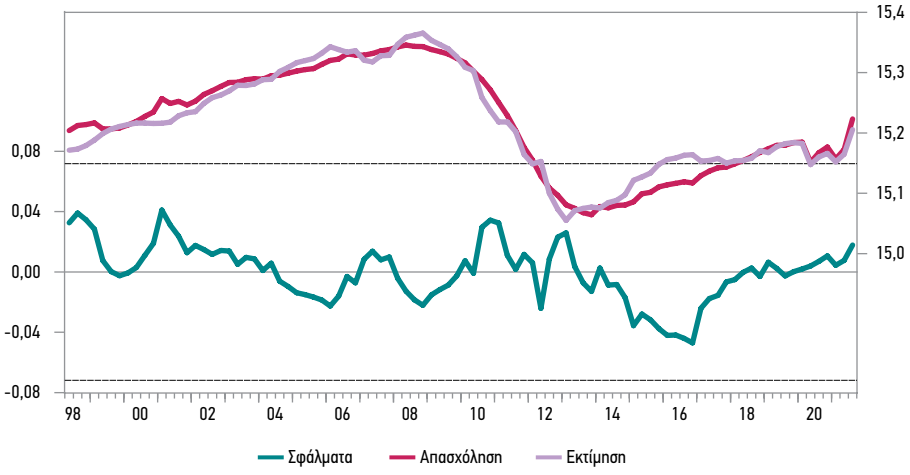
υψηλότερο. Αυτό συνεπάγεται ότι όταν χρησιμοποιείται το ποσοστό κάλυψης συλλογικών διαπραγματεύσεων, ο Νόμος του Okun έχει μεγαλύτερη ερμηνευτική ικανότητα.

Όσον αφορά άλλα ποιοτικά στοιχεία των ελέγχων, ο δεύτερος οικονομετρικός έλεγχος που περιλαμβάνει το ποσοστό κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων έχει χαμηλότερα τυπικά σφάλματα και χαμηλότερη πολυσυγγραμμικότητα. Εστιάζοντας παραπάνω στην υψηλότερη ερμηνευτικότητα του δεύτερου οικονομετρικού ελέγχου, τα Διαγράμματα 4.5, 4.6 και 4.7 εμφανίζουν την πραγματική εξέλιξη της απασχόλησης, την εκτιμώμενη εξέλιξη και τα σφάλματα, δηλαδή την απόκλιση της εξέλιξης από τα πραγματικά δεδομένα για κάθε οικονομετρικό έλεγχο.

Ενώ σε γενικές γραμμές η εκτίμηση σε όλους τους ελέγχους δεν απέχει σημαντικά από τα πραγματικά δεδομένα, εξαίρεση αποτελεί η περίοδος 2013-2017. Στην απλή εκδοχή του Νόμου που παρουσιάζεται στο Διάγραμμα 4.5 η απόκλιση είναι σημαντική σε αυτό το διάστημα και συνάδει με τα ευρήματα του Διαγράμματος 4.2. Η διαταραχή που προκλήθηκε από την απορρύθμιση των ΣΣΕ οδήγησε σε διάρρηξη της σχέσης ΑΕΠ και απασχόλησης. Πανομοιότυπη είναι η περίπτωση του Διαγράμματος 4.7 που αφορά το επίπεδο διαπραγμάτευσης. Και στις δύο περιπτώσεις τα σφάλματα δεν κυμαίνονται γύρω από τον μέσο όρο και συνεπώς προκύπτει ζήτημα ετεροσκεδαστικότητας, που

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.5**

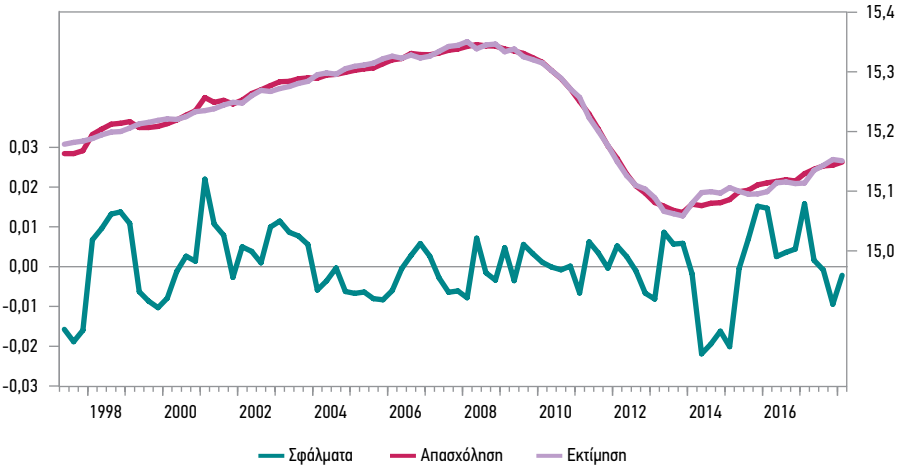
Προβλεπτική ικανότητα του Νόμου Okun (1998:1-2020:4)




*Πηγή:* Eurostat, OECD, Visser (2019) και εκτιμήσεις συγγραφέα

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.6**

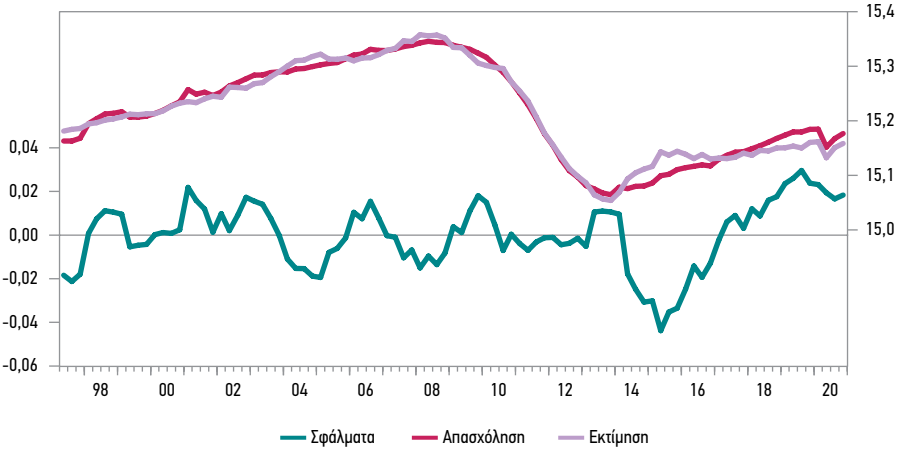
Προβλεπτική ικανότητα του Νόμου Okun, με ποσοστό κάλυψης ΣΣΕ (199:2-2018:1)




*Πηγή:* Eurostat, OECD, Visser (2019) και εκτιμήσεις συγγραφέα

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.7**

Προβλεπτική ικανότητα του Νόμου Okun, με επίπεδο διαπραγμάτευσης (1997:2-2020:4)




*Πηγή:* Eurostat, OECD, Visser (2019) και εκτιμήσεις συγγραφέα

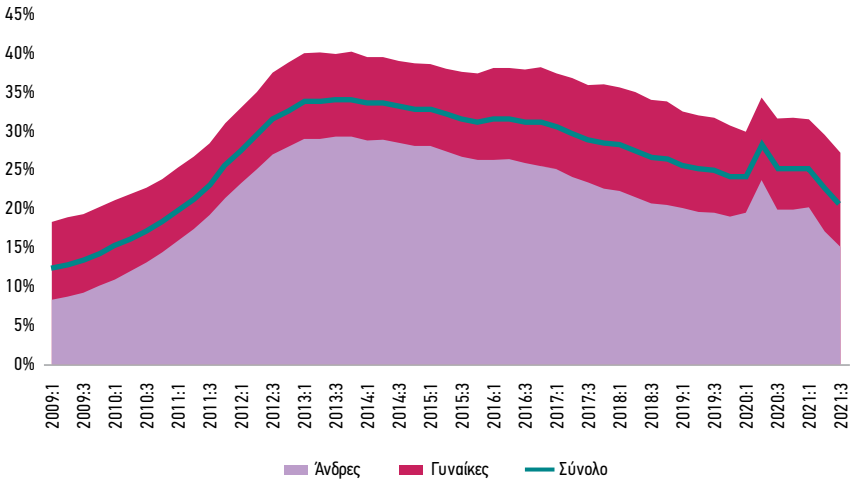
με τη σειρά του υποδηλώνει περιορισμένη ερμηνευτική ικανότητα των υποδειγμάτων. Αντιθέτως, στο Διάγραμμα 4.6 η απόκλιση είναι πολύ πιο περιορισμένη.

Η διάρρηξη της σχέσης ΑΕΠ και απασχόλησης έχει αποτελέσει αντικείμενο έρευνας, σχετικά με τους παράγοντες που οδήγησαν σε αυτή. Όπως ειπώθηκε στη 2η Ενότητα, έμφαση δίνεται στο ποσοστό υποαπασχόλησης του εργατικού δυναμικού, το οποίο περιλαμβάνει τους ανέργους, όσοι θέλουν να εργαστούν σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης αλλά βρίσκουν θέσεις μόνο ημιαπασχόλησης και όσοι βρίσκονται εκτός εργατικού δυναμικού αλλά αναζητούν ή πρόκειται σύντομα να αναζητήσουν εργασία.[28]

Πράγματι, όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 4.8, η υποαπασχόληση του εργατικού δυναμικού είναι πολύ υψηλότερη από το ποσοστό ανεργίας και η πτώση της, από το 2013 κι ύστερα, πολύ πιο αργή. Σημειώνεται ότι το ποσοστό υποαπασχόλησης είναι αρκετά υψηλότερο για τις γυναίκες, γεγονός το οποίο αποτελεί μια διαχρονική παθογένεια της ελληνικής αγοράς εργασίας.

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.8**

Υποαπασχόληση του εργατικού δυναμικού ως ποσοστό (%)
του διευρυμένου εργατικού δυναμικού ανά φύλο (2009:1-2021:3)




*Πηγή:* Eurostat

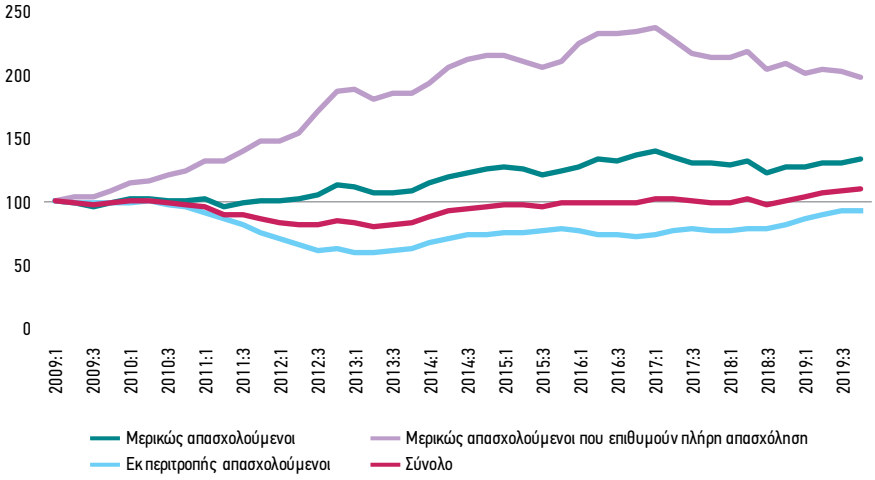
28. Για παράδειγμα, βλ. ECB (2017) και Fontanari et al. (2021).

Παρ' όλα αυτά, η υποαπασχόληση είναι μεν υψηλότερη από το ποσοστό ανεργίας αλλά διατηρεί μια σχετικά σταθερή, αναλογική σχέση ως προς αυτό. Κατά συνέπεια, το ποσοστό υποαπασχόλησης δεν μπορεί να εξηγήσει επαρκώς τη μεταβολή στη σχέση ΑΕΠ και απασχόλησης. Το μόνο μέγεθος που περιλαμβάνεται στο ποσοστό υποαπασχόλησης και μεταβάλλεται ουσιαστικά είναι ο αριθμός των ατόμων που εργάζονται σε καθεστώς ημιαπασχόλησης αλλά θέλουν να εργαστούν με πλήρες ωράριο. Συγκεκριμένα, σε σχέση με το 2009, η εκ περιτροπής απασχόληση σημείωσε πτώση, ενώ στο τέλος του 2019 δεν είχε επιστρέψει στο επίπεδο της προηγούμενης δεκαετίας (βλ. Διάγραμμα 4.9). Στο ίδιο διάστημα, η μερική απασχόληση ήταν αυξημένη κατά 34%, ενώ το ποσοστό των ημιαπασχολούμενων που επιθυμούν πλήρη απασχόληση διπλασιάστηκε.

Οι τάσεις αυτές επιβεβαιώνουν τον ισχυρισμό ότι η ελαστικοποίηση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου έδωσε ώθηση στις μορφές ημιαπασχόλησης που χαρακτηρίζονται από χαμηλές αμοιβές και επισφάλεια, ειδικά όταν πρόκειται για ένα μοντέλο χαμηλόμισθης εργασίας, όπως αυτό της Ελλάδας. Από την άλλη πλευρά, ο αριθμός των ημιαπασχολούμενων σε απόλυτα μεγέθη δεν είναι τόσο μεγάλος. Ως αποτέλεσμα, το 2019 το

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.9**

Δείκτης εξέλιξης του αριθμού των μερικώς απασχολούμενων, των εκ περιτροπής απασχολούμενων και των μερικώς απασχολούμενων που επιθυμούν πλήρη απασχόληση (2009:1-2019:4, 2009:1=100)




*Πηγή:* Eurostat (επεξεργασία συγγραφέα)

σύνολο των απασχολούμενων σε καθεστώς μερικής και εκ περιτροπής απασχόλησης ξεπερνούσε το αντίστοιχο επίπεδο του 2009 κατά 9%.

Συμπερασματικά, μπορεί να υπήρξε μια αύξηση της ημιαπασχόλησης λόγω της ελαστικοποίησης των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, όμως δεν φαίνεται η εξέλιξη αυτή να μπορεί να αποτυπώσει με σαφήνεια την πορεία της απασχόλησης. Αντιθέτως, η υποχώρηση της κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων φαίνεται να ενισχύει την ερμηνευτική ικανότητα του Νόμου του Okun. Το γεγονός δε ότι ο συντελεστής του ποσοστού κάλυψης είναι θετικός συνεπάγεται ότι η απορρύθμιση των συλλογικών διαπραγματεύσεων προκάλεσε μια διαταραχή στην αγορά εργασίας με μακροχρόνια αρνητικά αποτελέσματα σε όρους απασχόλησης.

05

ΚΕΦΑΛΑΙΟ

# Μακροοικονομικές επιπτώσεις της κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων

Τα αποτελέσματα της προηγούμενης ενότητας επανεξετάζονται σε ένα διαφορετικό εμπειρικό πλαίσιο, το οποίο περιλαμβάνει περισσότερες πτυχές της οικονομίας και αξιοποιεί τις δυναμικές αλληλεπιδράσεις των μακροοικονομικών μεταβλητών. Επομένως, τα αποτελέσματα σε αυτή την ενότητα μπορούν να αξιολογήσουν σε μεγαλύτερο βάθος την επίδραση του ποσοστού κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων στις βασικές μακροοικονομικές μεταβλητές. Επιπλέον, ένα κρίσιμο ζήτημα που μελετάται σε αυτή την ενότητα είναι αν η απασχόληση θα συνέχιζε να αυξάνεται με αντίστοιχο ρυθμό, αν δεν είχαν λάβει χώρα οι αλλαγές στο θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας της αγοράς εργασίας.

Για την εξέταση αυτού του ζητήματος γίνεται η χρήση ενός Vector Autoregressive (VAR) υποδείγματος, το οποίο περιγράφεται στην Εξίσωση (1).[29] Ένα βασικό προτέρημα αυτής της μεθόδου είναι ότι λαμβάνει υπόψη μια μεγάλη χρονικά αλληλεπίδραση μεταξύ των μεταβλητών και επομένως παρέχει πιο ισχυρές συσχετίσεις.

$$y_t = A_0 + \sum_{i=1}^{k} A_i * y_{t-i} + \Gamma * CB + u_t \qquad (1)$$

Στην Εξίσωση (1), το y είναι ένα διάνυσμα που περιλαμβάνει όλους τους παράγοντες που αλληλεπιδρούν μεταξύ τους. Οι παράγοντες αυτοί είναι:

- το πραγματικό ΑΕΠ (Y),
- το πραγματικό φυσικό κεφάλαιο (K),
- ο αριθμός των απασχολούμενων (L),

29. Για μια αναλυτική παρουσίαση της μεθόδου βλ. Enders (2015).

- η παραγωγικότητα της εργασίας (prod), μετρούμενη ως πραγματικό ΑΕΠ προς ώρες εργασίας,
- ο μέσος πραγματικός μισθός του ιδιωτικού τομέα (w) και
- ο αποπληθωριστής ΑΕΠ (p).

Τα Α και Γ είναι μήτρες που περιλαμβάνουν σταθερούς όρους, το CB είναι το ποσοστό κάλυψης συλλογικών διαπραγματεύσεων, ενώ u είναι τα σφάλματα. Οι ενδογενείς παράγοντες είναι αυτοί που αλληλεπιδρούν μεταξύ τους και περιλαμβάνονται στο διάνυσμα y σε λογαριθμική μορφή. Αντιθέτως, το ποσοστό κάλυψης συλλογικών διαπραγματεύσεων χρησιμοποιείται ως εξωγενής παράγοντας, δηλαδή δεν επηρεάζεται από τις άλλες μεταβλητές, αλλά μόνο τις επηρεάζει. Αυτό απορρέει από το γεγονός ότι το ποσοστό κάλυψης δεν προκύπτει μέσα από τη λειτουργία της αγοράς εργασίας αλλά προσδιορίζεται σε θεσμικό επίπεδο, όπως φάνηκε στον Πίνακα 3.1.

Η λογική πίσω από τη λειτουργία αυτού του υποδείγματος βασίζεται στο έργο των Dolado and Jimeno (1997), το οποίο εξετάζει τον μισθό ως πηγή κόστους. Το υπόδειγμα επεκτείνεται ώστε να λάβει υπόψη την επίδραση του μισθού στη ζήτηση. Επί της ουσίας, το υπόδειγμα αποτελεί μια προσπάθεια σύνθεσης των δύο μεθοδολογικών προσεγγίσεων αναφορικά με τη λειτουργία του μισθού. Ειδικότερα, το ΑΕΠ προσδιορίζεται από τους συντελεστές παραγωγής, δηλαδή το κεφάλαιο K και την εργασία L, αλλά ταυτόχρονα τους προσδιορίζει. Σε πιο τεχνικούς όρους, υπάρχει μια συνάρτηση παραγωγής που χρησιμοποιεί κεφάλαιο και εργασία ώστε να παράξει το εθνικό προϊόν. Παράλληλα, το ΑΕΠ λειτουργεί και ως δείκτης της συναθροιστικής ζήτησης, η οποία δημιουργεί θέσεις απασχόλησης (Νόμος του Okun) και βελτιώνει τις προσδοκίες των επιχειρηματιών αναφορικά με τις μελλοντικές πωλήσεις, με αποτέλεσμα την αύξηση των επενδύσεων (επίδραση του επιταχυντή). Επομένως, τα τρία αυτά μεγέθη βρίσκονται σε άμεση αλληλεπίδραση μεταξύ τους.

Στο πλαίσιο της σύνθεσης των δύο πλευρών της βιβλιογραφίας, η παραγωγικότητα της εργασίας επηρεάζει δυνητικά τον μισθό αλλά και επηρεάζεται από τον μισθό, αφού ένας υψηλότερος μισθός παρέχει κίνητρο στους απασχολούμενους να εργαστούν πιο παραγωγικά. Ταυτόχρονα, η παραγωγικότητα της εργασίας αντανακλά το τεχνολογικό επίπεδο παραγωγής και συνεπώς βρίσκεται σε στενή σχέση με τους συντελεστές παραγωγής και το ΑΕΠ. Επίσης, επιχειρώντας μια σύνθεση μεταξύ των δύο τρόπων σκέψης στην οικονομική επιστήμη, ο μέσος μισθός μπορεί να έχει μια άμεσα αρνητική επίδραση στην απασχόληση και μια έμμεσα θετική μέσω του ΑΕΠ και του Νόμου του Okun. Τέλος, οι τιμές επηρεάζονται από τους μισθούς και μπορεί να επηρεάζουν το επίπεδο της ζήτησης.

Για τους σκοπούς της μελέτης αυτής, εξετάζεται η συμπεριφορά του υποδείγματος μετά την εισαγωγή μιας διαταραχής, υπό τη μορφή της αύξησης του ΑΕΠ και του μέσου μισθού. Συγκεκριμένα, ο Πίνακας 5.1 παρουσιάζει τις μεταβλητές που η συμπεριφορά τους εξετάζεται αφού υπάρξει μια αύξηση του ΑΕΠ και του μέσου μισθού. Ταυτόχρονα, τα σύμβολα αντανακλούν την εκτιμώμενη επίδραση που θα έχει η αύξηση στις υπό εξέταση μεταβλητές.

Για παράδειγμα, μια αύξηση του ΑΕΠ αναμένεται ότι θα θέσει σε λειτουργία τον επιταχυντή (αύξηση επενδύσεων και επομένως κεφαλαίου) και τον Νόμο του Okun (αύξηση της απασχόλησης). Η επίδραση μιας αύξησης της ζήτησης στον μέσο μισθό εξετάζεται ώστε να υπάρξει μια διερεύνηση του κατά πόσο ο μέσος μισθός είναι ευέλικτος ή όχι. Μια γρήγορη αντίδραση επισημαίνει υψηλή ευελιξία και αντιστρόφως. Τα αντίστοιχα ισχύουν για τον μέσο μισθό, με τη διαφορά ότι στην περίπτωση του ΑΕΠ και της απασχόλησης δεν είναι σίγουρο προς ποια κατεύθυνση θα κινηθούν αν αυξηθεί ο μέσος μισθός κατά 1%. Επί της ουσίας, το υπόδειγμα εξετάζει ποια από τις δύο προσεγγίσεις αναφορικά με τη λειτουργία του μισθού ισχύει στην περίπτωση της Ελλάδας.

Επειδή, το αντικείμενο της μελέτης είναι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, το υπόδειγμα εξετάζεται σε δύο διαφορετικές εκδοχές. Η πρώτη εκδοχή (Υπόδειγμα Ι) δεν περιλαμβάνει το ποσοστό κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων ως εξωγενή μεταβλητή, ενώ η δεύτερη εκδοχή (Υπόδειγμα ΙΙ) το περιλαμβάνει.[30] Οι διαφορές στη συμπεριφορά του συστήματος παρέχουν πληροφορίες γύρω από την αποτελεσματικότητα του θεσμού των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 5.1**

Διαταραχές και αποκρίσεις του συστήματος

| | Απόκριση του/της/των: | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Αύξηση του: | ΑΕΠ | Μέσου μισθού | Απασχόλησης | Κεφαλαίου | Παραγωγικότητας της εργασίας | Τιμών |
| ΑΕΠ | | + | + | + | | |
| Μέσου μισθού | +/- | | +/- | | + | + |

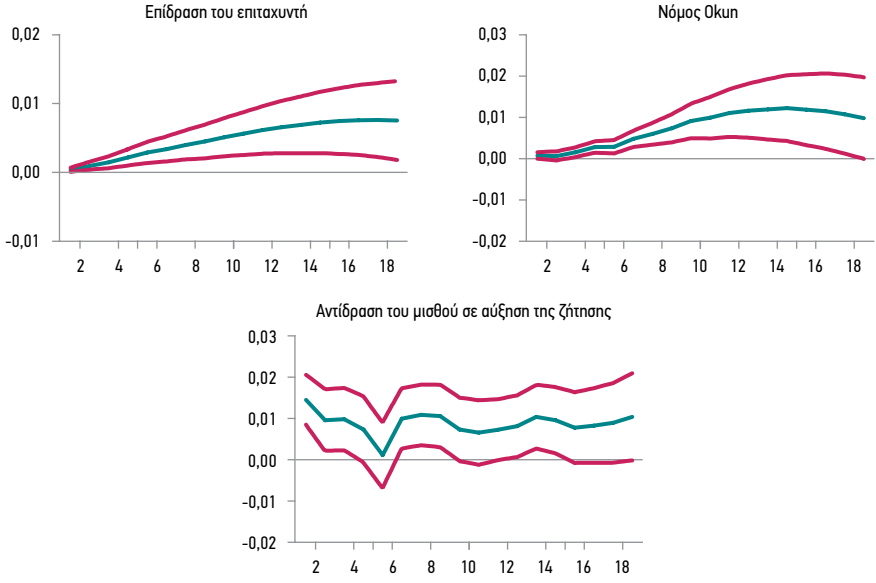
30. Οι ιδιότητες των δύο υποδειγμάτων παρουσιάζονται στο Παράρτημα. Τα δεδομένα που χρησιμοποιήθηκαν είναι τριμηνιαία, αντλήθηκαν από τη βάση δεδομένων της Eurostat και του Visser (2019) και καλύπτουν την περίοδο 1995:1-2019:4.

Το Διάγραμμα 5.1 παρουσιάζει την απόκριση του κεφαλαίου, της απασχόλησης και του μέσου μισθού έπειτα από μια αύξηση του ΑΕΠ κατά 1%. Και στις τρεις περιπτώσεις η απόκριση είναι θετική όπως αναμενόταν. Η λειτουργία του επιταχυντή και η ισχύς του Νόμου του Okun είναι σημαντικά θετικές, ενώ ο πραγματικός μέσος μισθός είναι σχετικά ευέλικτος προς τα πάνω αλλά όχι ιδιαίτερα προς τα κάτω, αφού η επιστροφή του στο αρχικό επίπεδο ξεπερνάει τις είκοσι περιόδους.

Το ενδιαφέρον εστιάζεται στα αποτελέσματα της αύξησης του μέσου μισθού που παρουσιάζονται στο Διάγραμμα 5.2. Ο μέσος μισθός φαίνεται να έχει θετική, αν και μικρή, επίδραση στο ΑΕΠ μεσοπρόθεσμα, ενώ μέσω του Νόμου του Okun το αποτέλεσμα αυτό μεταφέρεται στην απασχόληση. Βραχυπρόθεσμα ωστόσο, το αποτέλεσμα είναι πρακτικά μηδενικό. Υπάρχει ένδειξη ότι η λειτουργία του μισθού ως πηγή εσόδου υπερκαλύπτει τη λειτουργία του ως κόστος στην παραγωγή, αν και τα αποτελέσματα δεν είναι ισχυρά. Ομοίως, η επίδραση στον αποπληθωριστή του ΑΕΠ είναι μικρή και βραχυχρόνια, για

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.1**

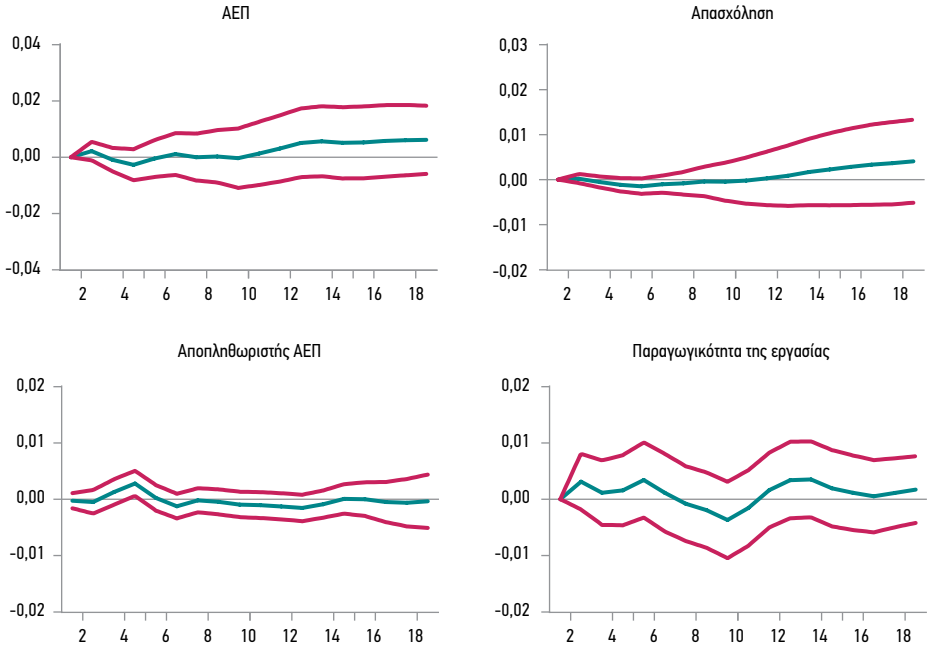
Απόκριση επιλεγμένων μακροοικονομικών μεταβλητών σε μια αύξηση του πραγματικού ΑΕΠ (Υπόδειγμα Ι)




*Πηγή:* Εκτιμήσεις συγγραφέα

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.2**

Απόκριση των βασικών μακροοικονομικών μεταβλητών σε μια αύξηση του μέσου μισθού (Υπόδειγμα Ι)



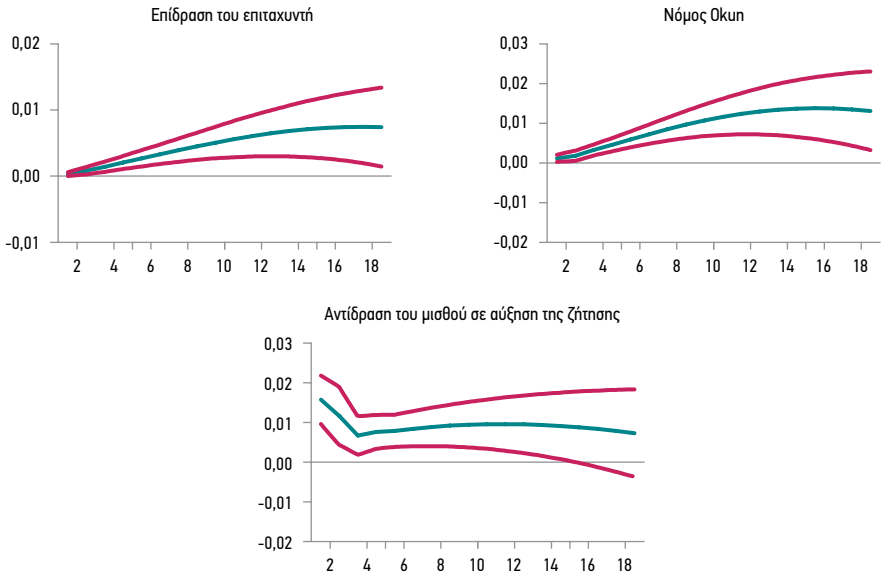

*Πηγή:* Εκτιμήσεις συγγραφέα

παράδειγμα διαρκεί μόλις δύο περιόδους, ενώ στη συνέχεια το αποτέλεσμα είναι επίσης μηδενικό. Τέλος, υπάρχει ένδειξη ισχύος του μισθού αποδοτικότητας, δηλαδή του μισθού ως κινήτρου στους απασχολούμενους να εργαστούν πιο παραγωγικά. Όμως, και σε αυτή την περίπτωση, το αποτέλεσμα δεν είναι ξεκάθαρο. Επίσης, θα πρέπει να σημειωθεί ότι τα διαστήματα εμπιστοσύνης είναι τόσο μεγάλα ώστε οι τιμές των αποκρίσεων θα μπορούσαν κάλλιστα να έχουν αρνητικό πρόσημο. Με βάση αυτά τα αποτελέσματα, υπάρχει μια ένδειξη ότι ο μέσος μισθός έχει κάποια θετική επίδραση στη ζήτηση, αλλά τα αποτελέσματα δεν είναι ισχυρά.

Η εικόνα είναι σημαντικά διαφορετική στην περίπτωση του Υποδείγματος ΙΙ, στο οποίο συμπεριλαμβάνονται οι ΣΣΕ. Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 5.3, οι αποκρίσεις του κεφαλαίου, της απασχόλησης και του μέσου μισθού είναι πολύ πιο σταθερές, με το πρόσημο να παραμένει ίδιο.

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.3**

Απόκριση επιλεγμένων μακροοικονομικών μεταβλητών σε μια αύξηση του πραγματικού ΑΕΠ (Υπόδειγμα ΙΙ)



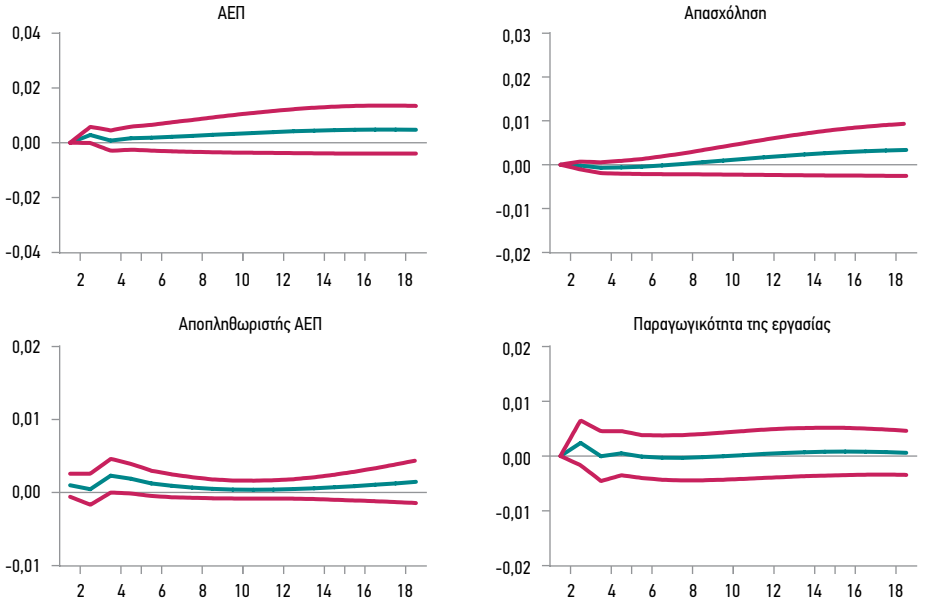

*Πηγή:* Εκτιμήσεις συγγραφέα

Αντίστοιχα, πιο σημαντικά θετικά είναι τα αποτελέσματα από την αύξηση του μέσου μισθού, ενώ τα περιθώρια εμπιστοσύνης είναι αρκετά πιο μικρά (βλ. Διάγραμμα 5.4). Η αύξηση του μέσου μισθού έχει μια σταθερά ανοδική, θετική επίδραση στο ΑΕΠ, ενώ το ίδιο ισχύει και για την απασχόληση. Η λειτουργία του μέσου μισθού ως πηγή εσόδων έχει μεγαλύτερη επίδραση στη ζήτηση και στην απασχόληση απ' ό,τι η λειτουργία του ως κόστος. Επίσης, μια αύξηση του μέσου μισθού έχει μικρή, βραχυχρόνια, θετική επίδραση στις τιμές. Το εύρημα αυτό είναι σημαντικό για την τρέχουσα συγκυρία, αφού μια αύξηση των μισθών θα επιτρέψει την ανάκτηση της αγοραστικής δύναμης των μισθωτών, η οποία υποχωρεί από τις πληθωριστικές πιέσεις, χωρίς να προκύψουν φαινόμενα παραπάνω αύξησης τιμών, λόγω αύξησης των μισθών. Όσον αφορά τον μισθό αποδοτικότητας, η επίδραση είναι εξίσου μικρή, βραχυχρόνια και θετική.

Συνοψίζοντας τα παραπάνω ευρήματα, οι ΣΣΕ φαίνεται να προσφέρουν μια σταθερότητα στο μακροοικονομικό περιβάλλον. Σε ένα πλαίσιο ισχυρών συλλογικών διαπραγματεύσεων, οι αυξήσεις των μισθών προκαλούν μια ευεργετική επίδραση στη ζήτηση,

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.4**

Απόκριση των βασικών μακροοικονομικών μεταβλητών σε μια αύξηση του μέσου μισθού (Υπόδειγμα ΙΙ)




*Πηγή:* Εκτιμήσεις συγγραφέα

η οποία με τη σειρά της δημιουργεί νέες θέσεις απασχόλησης και προσφέρει κίνητρα για επενδύσεις. Η απορρύθμιση του θεσμού των συλλογικών διαπραγματεύσεων την περίοδο 2010-2012 αποσταθεροποίησε το μακροοικονομικό σύστημα. Φυσικά, η πτώση του ΑΕΠ, η αύξηση της ανεργίας και η αποεπένδυση που συντελέστηκε τη δεκαετία που πέρασε δεν μπορούν να αποδοθούν αποκλειστικά στην απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, αφού η δημοσιονομική και εισοδηματική λιτότητα είχαν επίσης τον δικό τους ρόλο στην καθίζηση της παραγωγής, στην αποδυνάμωση του παραγωγικού ιστού και στην επιδείνωση των συνθηκών διαβίωσης. Παρ' όλα αυτά, ο περιορισμός των ΣΣΕ συνέβαλλε με αρνητικό τρόπο στο μακροοικονομικό σύστημα της Ελλάδας.

Όσον αφορά τις προοπτικές, η επαναρρύθμιση των ΣΣΕ μπορεί να διαμορφώσει ένα σταθερότερο περιβάλλον στην αγορά εργασίας. Άλλωστε η Ελλάδα θα κληθεί να αυξήσει το ποσοστό κάλυψης τουλάχιστον στο 70% τα επόμενα χρόνια, ύστερα από Οδηγία της

Ευρωπαϊκής Επιτροπής ώστε να εξασφαλιστεί ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης.[31] Μια τέτοια εξέλιξη θα είναι θετική, καθώς θα επιτρέπει οι μισθολογικές αυξήσεις να σταθεροποιούν τη ζήτηση και κατ' επέκταση τις επενδύσεις και την απασχόληση. Η μετάβαση της ελληνικής οικονομίας σε ένα αναβαθμισμένο μοντέλο που προσφέρει ποιοτικές θέσεις απασχόλησης δεν μπορεί να συμβεί χωρίς την ισχυροποίηση του θεσμού των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

31. Βλ. EC (2020).

06

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ**

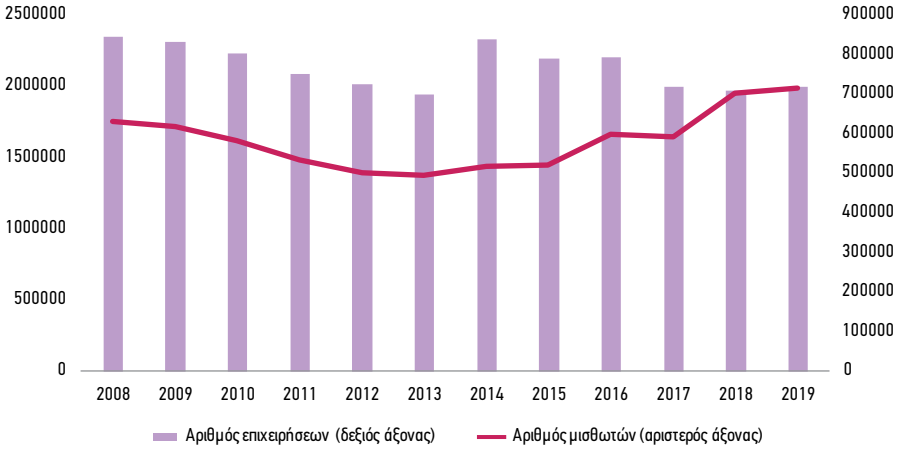
# Οικονομικές συνθήκες και επιδόσεις σε κλαδικό επίπεδο

Η περίοδος 2008-2019 έχει ως κεντρικό χαρακτηριστικό την ελληνική κρίση χρέους και τη συνακόλουθη εφαρμογή λιτότητας, που συμπίεσε τα εισοδήματα των νοικοκυριών και υποβάθμισε το βιοτικό επίπεδο των πολιτών. Παράλληλα, έφερε σημαντικές αλλαγές στη διάρθρωση της παραγωγής. Όπως συζητήθηκε ήδη σε προηγούμενη ενότητα, το καθεστώς παραγωγής που προέκυψε μέσα από αυτές τις εξελίξεις ήταν χαμηλής παραγωγικότητας και αυξημένης ημιαπασχόλησης. Σκοπός αυτής και της επόμενης ενότητας είναι να καταγραφούν οι συνθήκες που επικρατούν στους κύριους κλάδους της οικονομικής δραστηριότητας και να εξακριβωθεί το κατά πόσο οι κλαδικές συμβάσεις εργασίας μπορούν να οδηγήσουν σε αύξηση των μισθών χωρίς να επηρεαστεί η απασχόληση και η ανταγωνιστικότητα του εκάστοτε κλάδου. Κύρια στοιχεία στην προσπάθεια αυτή είναι η διάρθρωση, ο βαθμός συγκέντρωσης, η επενδυτική δραστηριότητα, η παραγωγικότητα της εργασίας και η χρηματοοικονομική κατάσταση του κάθε κλάδου.

Το Διάγραμμα 6.1 παρουσιάζει τον αριθμό των επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα, πλην του αγροτικού, και τον αντίστοιχο αριθμό μισθωτών. Όπως είναι αναμενόμενο, το έναυσμα της κρίσης μείωσε τον αριθμό των επιχειρήσεων καθώς πολλές από αυτές οδηγήθηκαν σε κλείσιμο της δραστηριότητάς τους. Το 2014 παρατηρείται εκτίναξη του αριθμού των επιχειρήσεων, η οποία οφείλεται σε αλλαγή του τρόπου καταγραφής των επιχειρήσεων από την ΕΛΣΤΑΤ, ενώ μεταξύ 2017 και 2019 ο αριθμός σταθεροποιείται. Ενδιαφέρον είναι το γεγονός ότι ο αριθμός των μισθωτών που εργάζονται στον μη αγροτικό ιδιωτικό τομέα ήδη το 2018 ξεπερνούσε το επίπεδο του 2008. Είναι αναμφίβολα θετική αυτή η εξέλιξη, αλλά, όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 6.2, ένα σημαντικό μέρος των θέσεων απασχόλησης που δημιουργήθηκαν ήταν μερικής ή εκ περιτροπής απασχόλησης, με το ποσοστό των μισθωτών σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης να

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.1**

Αριθμός επιχειρήσεων και αριθμός μισθωτών (2008-2019)




*Πηγή:* Eurostat

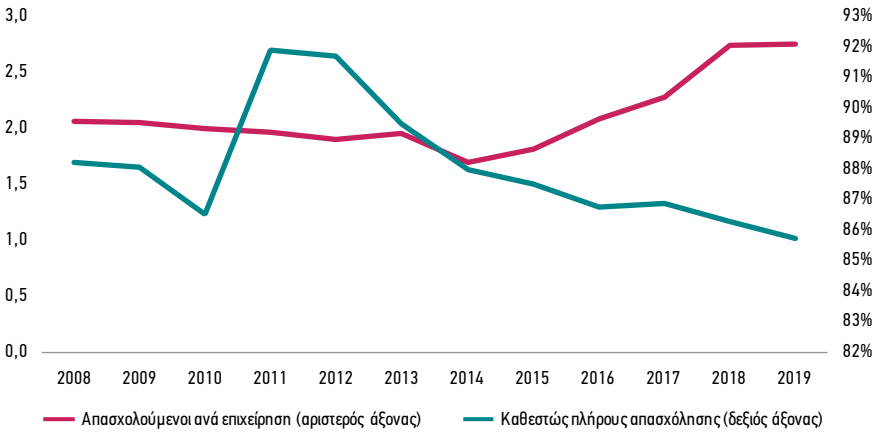
*Σημείωση: Τα στοιχεία αφορούν το σύνολο του επιχειρηματικού τομέα πλην του κλάδου της γεωργίας, της κτηνοτροφίας και της αλιείας.*

μειώνεται κατά έξι ποσοστιαίες μονάδες. Σημειώνεται ότι το 2011 και το 2012 το ποσοστό των μισθωτών πλήρους απασχόλησης αυξάνεται πλασματικά, καθώς οι ημιαπασχολούμενοι ήταν οι πρώτοι που έχασαν την εργασία τους στην αρχή της κρίσης. Όσον αφορά τον αριθμό των μισθωτών ανά επιχείρηση, ο λόγος είναι πολύ μικρός, αποτυπώνοντας την εικόνα μιας οικονομίας στην οποία κυριαρχούν πολύ μικρές επιχειρήσεις. Οι μεταβολές που συντελέστηκαν μέχρι το 2019 είναι ασήμαντες ως προς το μέγεθος των επιχειρήσεων.

Ο Πίνακας 6.1 αποδίδει μια πιο λεπτομερή εικόνα σχετικά με τον βαθμό συγκέντρωσης στην οικονομία. Οι μεγάλες και πολύ μεγάλες επιχειρήσεις αποτελούσαν αθροιστικά το 0,5% του συνόλου των επιχειρήσεων το 2012, παράγοντας το 44% της ακαθάριστης προστιθέμενης αξίας (ΑΠΑ). Το 2019 οι επιχειρήσεις αυτές αποτελούσαν μόλις το 0,6% του συνόλου των επιχειρήσεων, παράγοντας το 58,2% της ΑΠΑ. Συνεπώς, μέσα σε αυτό το διάστημα υπήρξε αύξηση του βαθμού συγκέντρωσης και ενδυνάμωση των ολιγοπωλιακών συνθηκών που επικρατούν στην οικονομία. Το γεγονός αυτό σε συνδυασμό με την αποδυνάμωση των ΣΣΕ συνιστά σημαντική μείωση της διαπραγματευτικής δύναμης των εργατικών συνδικάτων.

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.2**

Απασχολούμενοι ανά επιχείρηση και δείκτης ποσοστού πλήρους απασχόλησης (2008-2019)




*Πηγή:* Eurostat (επεξεργασία συγγραφέα)

*Σημείωση: Όταν ο δείκτης πλήρους απασχόλησης είναι ίσος με 100%, τότε όλοι οι απασχολούμενοι εργάζονται σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Τα στοιχεία αφορούν το σύνολο του επιχειρηματικού τομέα πλην του κλάδου της γεωργίας, της κτηνοτροφίας και της αλιείας.*

**ΠΙΝΑΚΑΣ 6.1**

Διάρθρωση επιχειρήσεων ανά μέγεθος και συμβολή στην ακαθάριστη προστιθέμενη αξία στο σύνολο του μη αγροτικού επιχειρηματικού τομέα (2009-2019)

| Αριθμός υπαλλήλων | Διάρθρωση επιχειρήσεων | | | | Αριθμός υπαλλήλων | ΑΠΑ ανά μέγεθος επιχείρησης | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2009 | 2012 | 2015 | 2019 | | 2009 | 2012 | 2015 | 2019 |
| <10 | - | 96,7% | 97% | 94,4% | <10 | - | 35,9% | 22% | 19,4% |
| 10-19 | - | 2,0% | 2% | 3,3% | 10-19 | - | 8,6% | 8% | 8,8% |
| 20-49 | - | 0,9% | - | 1,6% | 20-49 | - | 11,5% | - | 13,6% |
| 50-249 | - | 0,4% | - | 0,5% | 50-249 | - | 16,8% | - | 22,6% |
| 250< | - | 0,1% | - | 0,1% | 250< | - | 27,2% | - | 35,6% |

*Πηγή:* Eurostat (επεξεργασία συγγραφέα)

*Σημείωση: Τα στοιχεία αφορούν τον μη αγροτικό επιχειρηματικό τομέα.*

Ο Πίνακας 6.2 παρουσιάζει επιμέρους κλάδους στους οποίους παρατηρούνται διαχρονικά οι υψηλότεροι και οι χαμηλότεροι αντίστοιχα βαθμοί συγκέντρωσης, καθώς και αυτούς στους οποίους παρατηρήθηκαν οι μεγαλύτερες ποσοστιαίες μεταβολές. Οι κλάδοι στους οποίους οι ολιγοπωλιακές συνθήκες είναι σταθερά πιο ισχυρές, είναι της διύλισης πετρελαίου, της παραγωγής προϊόντων καπνού, των μεταφορών και των τηλεπικοινωνιών. Ένας από τους κλάδους στους οποίους ενισχύονται πιο γρήγορα οι ολιγοπωλιακές συνθήκες είναι αυτός του λιανικού εμπορίου, λόγω της εξάπλωσης των αλυσίδων καταστημάτων. Δεδομένου ότι ο συγκεκριμένος κλάδος προσφέρει από τις υψηλότερες θέσεις απασχόλησης, γίνεται εμφανές ότι οι εργαζόμενοι έχουν μικρότερη διαπραγματευτική δύναμη.

Παρά την ενίσχυση κάποιων ολιγοπωλιακών δομών, το περιεχόμενο της εγχώριας παραγωγής μειώθηκε αισθητά καθώς το ποσοστό της ΑΠΑ ως προς τον κύκλο εργασιών

**ΠΙΝΑΚΑΣ 6.2**

Κλάδοι με τον υψηλότερο/χαμηλότερο βαθμό συγκέντρωσης (2008-2019)

| | Υψηλότερος μέσος όρος βαθμού συγκέντρωσης | Χαμηλότερος μέσος όρος βαθμού συγκέντρωσης | Υψηλότερη αύξηση (%) βαθμού συγκέντρωσης | Χαμηλότερη αύξηση (%) βαθμού συγκέντρωσης |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Παραγωγή οπτάνθρακα και προϊόντων διύλισης πετρελαίου (99,2%) | Αρχιτεκτονικές δραστηριότητες και δραστηριότητες μηχανικών (0,8%) | Επισκευή οχημάτων | Παραγωγή χημικών ουσιών και προϊόντων |
| 2 | Παραγωγή προϊόντων καπνού (96,4%) | Διαχείριση ακινήτων (1,9%) | Διαφήμιση και έρευνα αγοράς | Υπηρεσίες φύλαξης |
| 3 | Ταχυδρομικές και ταχυμεταφορικές δραστηριότητες (93,7%) | Εκτύπωση και αναπαραγωγή εγγράφων (6,3%) | Λιανικό εμπόριο | Ποτοποιία |
| 4 | Τηλεπικοινωνίες (92,7%) | Διαφήμιση και έρευνα αγοράς (8,2%) | Νομικές και λογιστικές δραστηριότητες | Παραγωγή χαρτιού και χαρτικών προϊόντων |
| 5 | Καταλύματα (84,3%) | Χονδρικό εμπόριο (9,4%) | Χερσαίες μεταφορές και μεταφορές μέσω αγωγών | Τηλεπικοινωνίες |

*Πηγή:* Eurostat (επεξεργασία συγγραφέα)

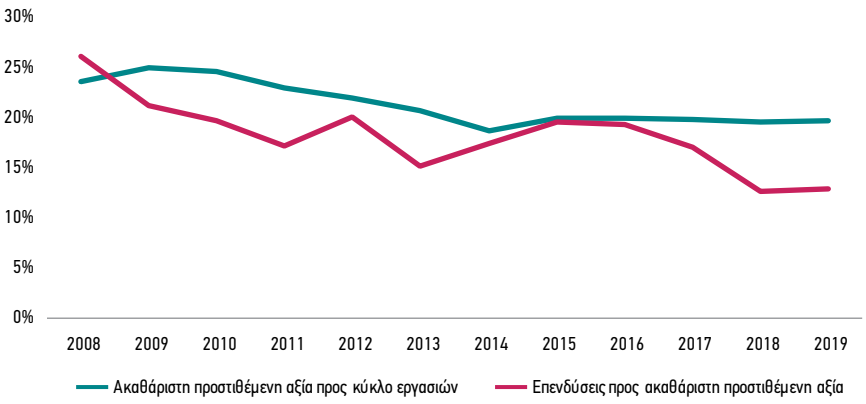
*Σημείωση: Τα στοιχεία αφορούν τον μη αγροτικό επιχειρηματικό τομέα. Στις παρενθέσεις παρατίθενται τα μερίδια των επιχειρήσεων που απασχολούν παραπάνω από 250 εργαζομένους στο σύνολο της ακαθάριστης προστιθέμενης αξίας του κλάδου.*

των επιχειρήσεων υποχώρησε κατά πέντε ποσοστιαίες μονάδες (βλ. Διάγραμμα 6.3). Ακόμα χειρότερη επίδοση παρουσιάζει η επενδυτική δραστηριότητα των επιχειρήσεων, με μείωση που ξεπερνούσε τις δέκα ποσοστιαίες μονάδες. Και τα δύο αυτά στοιχεία επισημαίνουν αποδυνάμωση του παραγωγικού ιστού, καθώς οι επιχειρήσεις δεν αναβαθμίζουν το παραγωγικό δυναμικό τους, ενώ εξαρτώνται όλο και περισσότερο από ενδιάμεσες εισροές.

Η κατάσταση αυτή επηρεάζει και τις μέσες αποδοχές των μισθωτών, οι οποίες μειώνονταν συνεχώς μέχρι και το 2018 (βλ. Διάγραμμα 6.4). Αξίζει να σημειωθεί ότι ενώ μέχρι το 2012 υπήρχε μια κοινή τάση μεταξύ αποδοχών και παραγωγικότητας της εργασίας, από το 2013 κι έπειτα η σχέση αυτή παύει να είναι ξεκάθαρη. Τα στοιχεία του διαγράμματος αντανακλούν τα ευρήματα των προηγούμενων ενοτήτων, σύμφωνα με τα οποία οι ΣΣΕ δημιουργούν ένα σταθερό περιβάλλον στην αγορά εργασίας με θετικές επιδράσεις στο μακροοικονομικό σύστημα. Μετά την απορρύθμιση του θεσμικού πλαισίου των συλλογικών διαπραγματεύσεων, το περιβάλλον στην αγορά εργασίας γίνεται πιο επισφαλές.

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.3**

Ακαθάριστη προστιθέμενη αξία ως ποσοστό (%) του κύκλου εργασιών και επενδύσεις σε πάγιο κεφάλαιο ως ποσοστό (%) της ακαθάριστης προστιθέμενης αξίας (2008-2019)

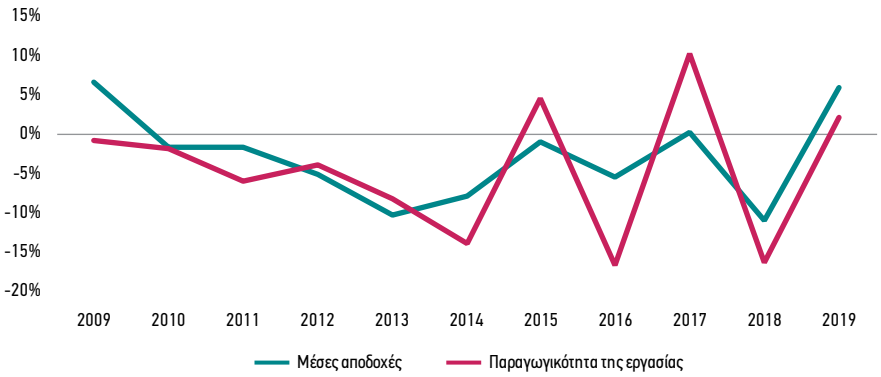



*Πηγή:* Eurostat (επεξεργασία συγγραφέα)

*Σημείωση: Τα στοιχεία αφορούν το σύνολο του επιχειρηματικού τομέα πλην του κλάδου της γεωργίας, της κτηνοτροφίας και της αλιείας.*

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.4**

Ποσοστιαία (%) μεταβολή των μέσων αποδοχών και της παραγωγικότητας της εργασίας στο σύνολο του μη αγροτικού επιχειρηματικού τομέα (2009-2019)




*Πηγή:* Eurostat (επεξεργασία συγγραφέα)

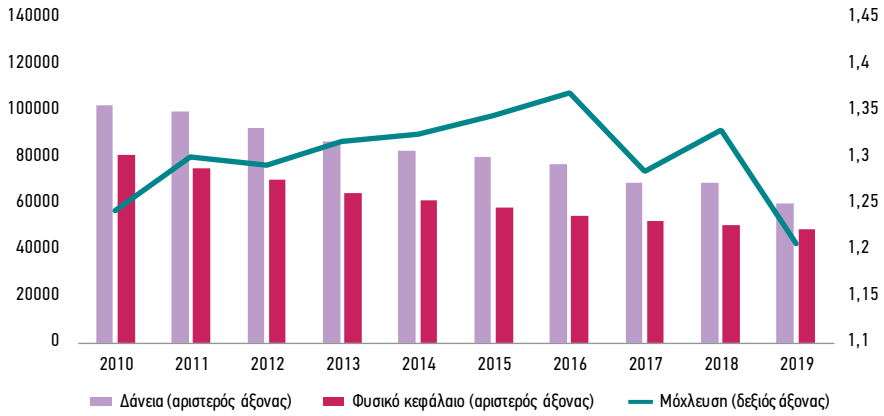
*Σημείωση: Τα στοιχεία αφορούν το σύνολο του επιχειρηματικού τομέα πλην του κλάδου της γεωργίας, της κτηνοτροφίας και της αλιείας.*

Τέλος, η αποσταθεροποίηση της οικονομίας και η κρίση συρρίκνωσαν τις επενδύσεις του επιχειρηματικού τομέα και τις ροές ρευστότητας με αποτέλεσμα να είναι δύσκολο για τις επιχειρήσεις να αντεπεξέλθουν στις δανειακές τους υποχρεώσεις. Φυσική εξέλιξη είναι οι επιχειρήσεις να θέλουν να μειώσουν τα χρέη τους προς τον τραπεζικό κλάδο. Το Διάγραμμα 6.5 αποτυπώνει αυτή την τάση, με τη μόχλευση να είναι ο λόγος των δανείων προς το φυσικό κεφάλαιο. Και τα δύο μεγέθη παρουσιάζουν σημαντική μείωση της τάξης του 40% περίπου. Μέχρι το 2016 το φυσικό κεφάλαιο μειωνόταν, που σημαίνει ότι η απόσβεση του κεφαλαίου ήταν μεγαλύτερη από την αντικατάστασή του, δηλαδή την επένδυση, με ρυθμό μεγαλύτερο της μείωσης του δανειακού χρέους των επιχειρήσεων. Αποτέλεσμα ήταν η σημαντική αύξηση της μόχλευσης, που αποτελεί ένδειξη χαμηλής χρηματοοικονομικής ευρωστίας. Στη συνέχεια, η μείωση του κεφαλαίου περιορίστηκε ενώ συνεχίστηκε με την ίδια ένταση η μείωση του χρέους, επομένως η μόχλευση μειώθηκε σε επίπεδο χαμηλότερο του 2009. Μπορεί κάτι τέτοιο να επισημαίνει την άμβλυνση των χρηματοοικονομικών πιέσεων προς τις επιχειρήσεις, όμως η μείωση του παραγωγικού δυναμικού της οικονομίας είχε σημαντικά αρνητικό αντίκτυπο στις προοπτικές της.

Η εικόνα αυτή δεν είναι αντιπροσωπευτική όλων των κλάδων, καθώς η διαφοροποίηση μεταξύ τους είναι αρκετά μεγάλη. Στη συνέχεια αυτής της ενότητας εξετάζονται τα

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.5**

Δάνεια, φυσικό κεφάλαιο και μόχλευση στο σύνολο του μη αγροτικού επιχειρηματικού τομέα (2010-2019)




*Πηγή:* Eurostat και Τράπεζα της Ελλάδος (επεξεργασία συγγραφέα)

*Σημείωση: Ως μόχλευση εννοείται ο όγκος των δανείων προς τον όγκο του φυσικού κεφαλαίου. Τα στοιχεία αφορούν το σύνολο του επιχειρηματικού τομέα πλην του κλάδου της γεωργίας, της κτηνοτροφίας και της αλιείας.*

ίδια μεγέθη σε επιλεγμένους κλάδους της οικονομίας. Κοινή συνισταμένη για τους περισσότερους κλάδους είναι η ασταθής σχέση μέσων αποδοχών και παραγωγικότητας της εργασίας που προκλήθηκε από την απορρύθμιση των ΣΣΕ και η μεγάλη μείωση του φυσικού κεφαλαίου. Ειδικά για τη σχέση μισθών και παραγωγικότητας θα πρέπει να επισημανθεί ότι τα στοιχεία είναι μόνο ενδεικτικά, καθώς λόγω μικρής χρονικής διάστασης, δεν μπορούν να εξαχθούν ασφαλή συμπεράσματα. Σε κάθε περίπτωση, τα δύο αυτά κοινά στοιχεία συνηγορούν υπέρ της πλευράς της βιβλιογραφίας που αντιμετωπίζει τον μισθό ως πηγή εσόδου, με τις πολιτικές προεκτάσεις αυτής της θέσης να αφορούν την ισχυροποίηση των ΣΣΕ.

## 6.1 Ορυχεία και λατομεία

Οι επιδόσεις του κλάδου των ορυχείων και λατομείων ήταν σχετικά σταθερές στην υπό εξέταση περίοδο. Μπορεί ο αριθμός των επιχειρήσεων να είναι μικρός και να μειώθηκε

περαιτέρω μέχρι το 2014, όμως ο αριθμός των απασχολούμενων συνέχισε να αυξάνεται (βλ. Πίνακα 6.3).

**ΠΙΝΑΚΑΣ 6.3**

Επιδόσεις του κλάδου των ορυχείων και λατομείων (2008-2019)

| Έτος | Αριθμός επιχειρήσεων | Αριθμός μισθωτών | Μισθωτοί ανά επιχείρηση | Καθεστώς πλήρους απασχόλησης | Ακαθάριστη προστιθέμενη αξία προς κύκλο εργασιών | Επενδύσεις προς ακαθάριστη προστιθέμενη αξία |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2008 | 520 | 5.251 | 10 | 99% | 44% | 15% |
| 2009 | 519 | 5.682 | 11 | 99% | 46% | 9% |
| 2010 | 463 | 5.525 | 12 | 98% | 44% | 19% |
| 2011 | 406 | 5.145 | 13 | 97% | 47% | 23% |
| 2012 | 380 | 4.467 | 12 | 97% | 43% | 20% |
| 2013 | 372 | 5.417 | 15 | 89% | 45% | 19% |
| 2014 | 806 | 6.033 | 7 | 97% | 44% | 16% |
| 2015 | 682 | 5.192 | 8 | 98% | 51% | 20% |
| 2016 | 681 | 4.449 | 7 | 98% | 83% | 22% |
| 2017 | 600 | 5.181 | 9 | 98% | 112% | 10% |
| 2018 | 605 | 7.283 | 12 | 97% | 59% | 31% |
| 2019 | 583 | 5.794 | 10 | 97% | 37% | 28% |

*Πηγή:* Eurostat (επεξεργασία συγγραφέα)

Από το 2015 και ύστερα ο αριθμός των επιχειρήσεων σταθεροποιείται, ενώ ο αριθμός των απασχολούμενων κυμαίνεται γύρω από τους 5,5 χιλ. απασχολούμενους. Ο αριθμός των μισθωτών ανά επιχείρηση είναι σταθερά πολύ υψηλότερος από τον μέσο όρο της οικονομίας, ενώ η προώθηση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου δεν επηρέασε ιδιαίτερα το καθεστώς απασχόλησης, αφού το ποσοστό των μισθωτών σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης είναι σταθερά κοντά στο 100%. Επίσης, παρά τις περιοδικές διακυμάνσεις, ο κλάδος έχει ένα από τα υψηλότερα ποσοστό ΑΠΑ στον κύκλο εργασιών, ενώ η επενδυτική του δραστηριότητα φαίνεται κατά τα πιο πρόσφατα έτη να είναι εντονότερη.

Ο βαθμός συγκέντρωσης στον κλάδο γίνεται όλο και πιο έντονος, καθώς μεταξύ 2009 και 2019 παρατηρούνται δύο αντίθετες τάσεις. Αφενός υπάρχει μείωση του πο-

σοστού των επιχειρήσεων που απασχολούν 10 έως 250 απασχολούμενους και αφετέρου αύξηση των πολύ μικρών επιχειρήσεων (βλ. Πίνακα 6.4). Ενδέχεται σε κάποιο βαθμό αυτό να οφείλεται στην αλλαγή της μεθόδου καταγραφής των επιχειρήσεων από την ΕΛΣΤΑΤ. Ωστόσο, αυτό που έχει σημασία είναι ότι ενώ οι πολύ μεγάλες επιχειρήσεις διατηρούν ένα σταθερό μερίδιο στον αριθμό των επιχειρήσεων, το μερίδιό τους στην παραγωγή ΑΠΑ αυξάνεται σημαντικά, ξεπερνώντας το 2019 τα δύο τρίτα της παραγωγής του κλάδου.

Αναφορικά με την εξέλιξη των μισθών, παρατηρείται μια σχετική στασιμότητα, η οποία διαρκεί μια δεκαετία, και μόλις το 2019 προκύπτει μια σημαντική αύξηση των μέσω αποδοχών (βλ. Διάγραμμα 6.6). Η παραγωγικότητα της εργασίας ακολουθεί την ίδια τάση μέχρι το 2014, ενώ στη συνέχεια το μέγεθος γίνεται πιο ευμετάβλητο. Παύει, δηλαδή, να υπάρχει μια σταθερή σχέση μεταξύ παραγωγικότητας της εργασίας και μισθών, όπως ισχύει και για το σύνολο της οικονομίας.

Τέλος, όσον αφορά το παραγωγικό δυναμικό του κλάδου και τη χρηματοοικονομική του κατάσταση, η μείωση του φυσικού κεφαλαίου ήταν πολύ πιο ήπια στον κλάδο σε σύγκριση με το σύνολο της οικονομίας. Ειδικά μετά το 2016, το φυσικό κεφάλαιο σταθεροποιείται (βλ. Διάγραμμα 6.7). Παράλληλα, το δανειακό χρέος του κλάδου μειώνεται με πολύ μεγαλύτερο ρυθμό από το φυσικό κεφάλαιο, ενώ μετά το 2013 βρίσκεται χαμηλότερα του φυσικού κεφαλαίου. Αποτέλεσμα αυτής της εξέλιξης είναι η μόχλευση να βρίσκεται χαμηλότερα της μονάδας.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 6.4**

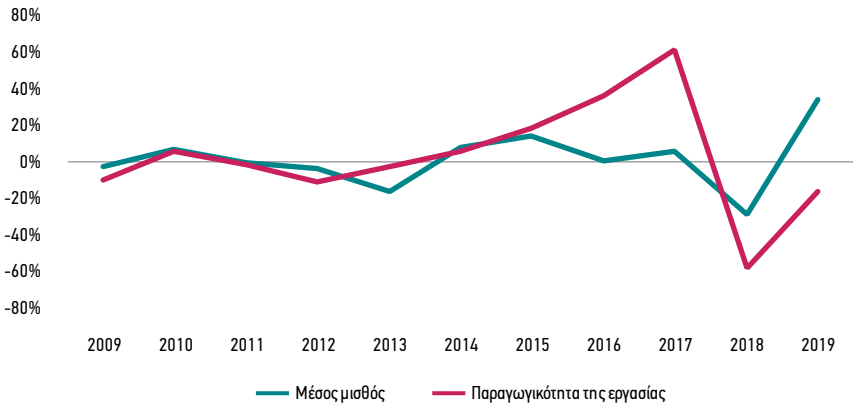
Διάρθρωση επιχειρήσεων ανά μέγεθος και συμβολή στην ακαθάριστη προστιθέμενη αξία στον κλάδο των ορυχείων και λατομείων (2009-2019)

| Αριθμός υπαλλήλων | Διάρθρωση επιχειρήσεων | | | | Αριθμός υπαλλήλων | ΑΠΑ ανά μέγεθος επιχείρησης | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2009 | 2012 | 2015 | 2019 | | 2009 | 2012 | 2015 | 2019 |
| <10 | 79,8% | 77,1% | 89% | 85,1% | <10 | 11,3% | 21,5% | 6% | -0,7% |
| 10-19 | 10,8% | 10,5% | 5% | 8,2% | 10-19 | 12,3% | 7,0% | 6% | 8,5% |
| 20-49 | 5,4% | - | 3% | 4,1% | 20-49 | 15,2% | - | 7% | 6,4% |
| 50-249 | 3,1% | 3,2% | 2% | 1,5% | 50-249 | 23,4% | 19,3% | 23% | 15,1% |
| 250< | 1% | - | 1% | 1% | 250< | 37,7% | - | 58% | 70,8% |

*Πηγή:* Eurostat (επεξεργασία συγγραφέα)

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.6**

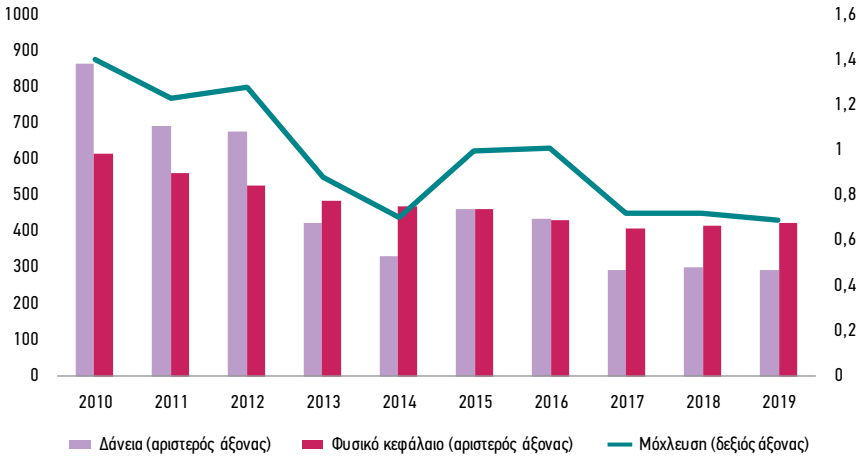
Ποσοστιαία (%) μεταβολή των μέσων αποδοχών και της παραγωγικότητας της εργασίας στον κλάδο των ορυχείων και λατομείων (2009-2019)




*Πηγή:* Eurostat (επεξεργασία συγγραφέα)

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.7**

Δάνεια, φυσικό κεφάλαιο και μόχλευση του κλάδου των ορυχείων και λατομείων (2010-2019)




*Πηγή:* Eurostat (επεξεργασία συγγραφέα)

Με βάση τα παραπάνω δεδομένα, ο ευρύτερος κλάδος των ορυχείων και λατομείων εμφανίζει θετικές επιδόσεις συγκριτικά με το σύνολο της οικονομίας, ενώ τόσο το παραγωγικό δυναμικό του, που αντανακλάται στο μερίδιο της ΑΠΑ στον κύκλο εργασιών και στο φυσικό κεφάλαιο, όσο και η χρηματοοικονομική του κατάσταση υποδεικνύουν ότι ο κλάδος έχει τη δυνατότητα να προβεί σε περαιτέρω μισθολογικές αυξήσεις, μετά τη στασιμότητα της περασμένης δεκαετίας. Δεδομένου ότι η πανδημική κρίση δεν επηρέασε σε μεγάλο βαθμό τη λειτουργία του κλάδου, τουλάχιστον σε όρους αναστολής εργασίας, υπάρχει περιθώριο αύξησης των μέσων αποδοχών, ώστε οι απασχολούμενοι να διατηρήσουν ίδια την αγοραστική τους δύναμη εν μέσω πληθωρισμού. Σε αυτό το πλαίσιο, κρίσιμα σημεία είναι η επαναφορά της επεκτασιμότητας των ΣΣΕ και της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης, που θα εξισορροπήσουν τη δύναμη των διαπραγματευόμενων μερών, θα επιτρέψουν τη διάχυση των συμφωνηθέντων στο σύνολο του κλάδου και θα ομαλοποιήσουν εκ νέου τις συνθήκες στην αγορά εργασίας.

## 6.2 Μεταποίηση

Ο ευρύτερος κλάδος της μεταποίησης είναι ένας από τους μεγαλύτερους της ελληνικής οικονομίας, τόσο όσον αφορά τον αριθμό των επιχειρήσεων όσο και των μισθωτών που εργάζονται σε αυτές. Την περίοδο μεταξύ 2008 και 2019 μειώθηκε αισθητά ο αριθμός των επιχειρήσεων και των μισθωτών, αφού από 85 χιλ. επιχειρήσεις και 326 χιλ. μισθωτούς το 2008 υπήρξε μείωση σε 57 χιλ. επιχειρήσεις και 297 χιλ. μισθωτούς το 2019 αντίστοιχα (βλ. Πίνακα 6.5). Ωστόσο, ο αριθμός των μισθωτών ανά επιχείρηση αυξήθηκε από 4 άτομα το 2008 σε 5 το 2019. Η διαφορά μπορεί να είναι μικρή αλλά αποτελεί μια ένδειξη της τάσης συγκεντροποίησης στον κλάδο. Οι θέσεις εργασίας είναι κατά κύριο λόγο πλήρους απασχόλησης, ενώ το μερίδιο της ΑΠΑ στον κύκλο εργασιών και η επενδυτική δραστηριότητα μειώθηκαν, αποτυπώνοντας μια τάση αποδυνάμωσης του κλάδου.

Η κρίση φαίνεται να επηρέασε κυρίως τις πολύ μικρές επιχειρήσεις, των οποίων το μερίδιο στον συνολικό αριθμό επιχειρήσεων μειώθηκε, ενώ αυξήθηκε το αντίστοιχο των επιχειρήσεων που απασχολούν 10 έως 250 άτομα (βλ. Πίνακα 6.6). Παράλληλα, το μερίδιο των μικρομεσαίων έως των πολύ μεγάλων επιχειρήσεων στην παραγωγή ΑΠΑ αυξήθηκε σχετικά αναλογικά. Συνεπώς, η τάση συγκεντροποίησης του κλάδου δεν εντοπίζεται αποκλειστικά στις πολύ μεγάλες επιχειρήσεις αλλά διαχέεται και στα υπόλοιπα μεγέθη, πλην των πολύ μικρών.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 6.5**

Επιδόσεις του κλάδου της μεταποίησης (2008-2019)

| Έτος | Αριθμός επιχειρήσεων | Αριθμός μισθωτών | Μισθωτοί ανά επιχείρηση | Καθεστώς πλήρους απασχόλησης | Ακαθάριστη προστιθέμενη αξία προς κύκλο εργασιών | Επενδύσεις προς ακαθάριστη προστιθέμενη αξία |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2008 | 85.004 | 326.223 | 4 | 97% | 25% | 21% |
| 2009 | 83.565 | 318.085 | 4 | 99% | 31% | 19% |
| 2010 | 79.338 | 301.699 | 4 | 99% | 28% | 18% |
| 2011 | 74.066 | 268.042 | 4 | 98% | 24% | 13% |
| 2012 | 64.582 | 271.434 | 4 | 98% | 20% | 27% |
| 2013 | 57.736 | 254.199 | 4 | 98% | 18% | 14% |
| 2014 | 66.088 | 245.766 | 4 | 97% | 17% | 17% |
| 2015 | 61.840 | 240.611 | 4 | 98% | 20% | 13% |
| 2016 | 61.862 | 254.053 | 4 | 98% | 22% | 12% |
| 2017 | 57.373 | 261.362 | 5 | 98% | 21% | 14% |
| 2018 | 57.061 | 304.046 | 5 | 98% | 19% | 13% |
| 2019 | 57.014 | 297.411 | 5 | 98% | 20% | 11% |

*Πηγή:* Eurostat (επεξεργασία συγγραφέα)

**ΠΙΝΑΚΑΣ 6.6**

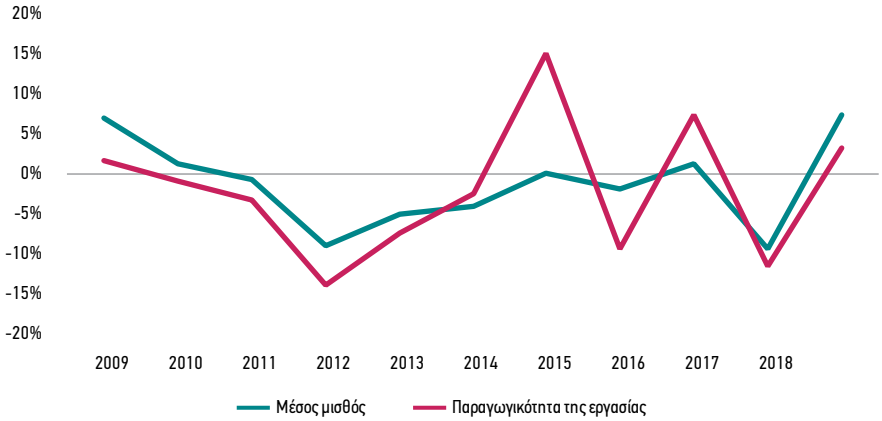
Διάρθρωση επιχειρήσεων ανά μέγεθος και συμβολή στην ακαθάριστη προστιθέμενη αξία στον κλάδο της μεταποίησης (2009-2019)

| Αριθμός υπαλλήλων | Διάρθρωση επιχειρήσεων | | | | Αριθμός υπαλλήλων | ΑΠΑ ανά μέγεθος επιχείρησης | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2009 | 2012 | 2015 | 2019 | | 2009 | 2012 | 2015 | 2019 |
| <10 | 95,1% | 94,5% | 93% | 90,4% | <10 | 28,4% | 26,6% | 10% | 8,4% |
| 10-19 | 2,1% | 2,6% | 4% | 5,0% | 10-19 | 4,6% | 4,6% | 7% | 6,7% |
| 20-49 | 1,7% | 1,8% | 2% | 3,0% | 20-49 | 9,3% | 9,7% | 11% | 11,8% |
| 50-249 | 0,9% | 0,9% | 1% | 1,3% | 50-249 | 19,3% | 21,9% | 25% | 24,0% |
| 250< | 0,2% | 0,2% | 0% | 0,2% | 250< | 38,5% | 37,2% | 47% | 49,1% |

*Πηγή:* Eurostat (επεξεργασία συγγραφέα)

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.8**

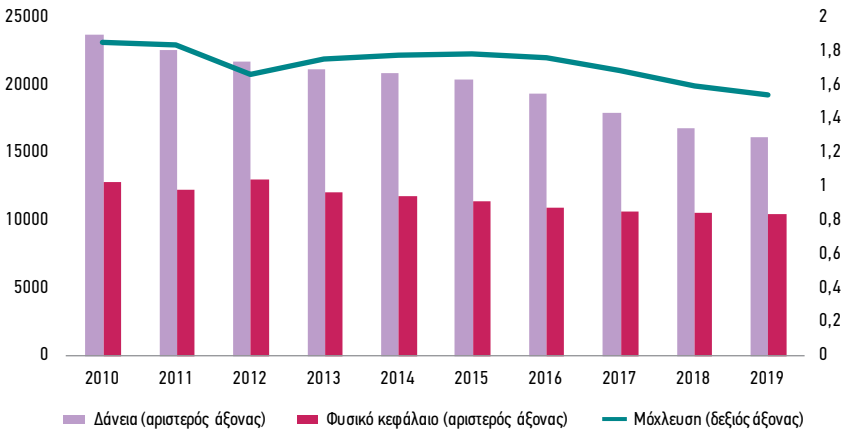
Ποσοστιαία (%) μεταβολή των μέσων αποδοχών και της παραγωγικότητας της εργασίας στον κλάδο της μεταποίησης (2009-2019)




*Πηγή:* Eurostat (επεξεργασία συγγραφέα)

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.9**

Δάνεια, φυσικό κεφάλαιο και μόχλευση του κλάδου της μεταποίησης (2010-2019)




*Πηγή:* Eurostat (επεξεργασία συγγραφέα)

Η εξέλιξη των μέσων αποδοχών ήταν αρνητική στο μεγαλύτερο μέρος της υπό εξέταση περιόδου, ενώ αυξήσεις παρατηρούνται μόνο κατά το 2019 (βλ. Διάγραμμα 6.8). Όπως και στις άλλες έως τώρα περιπτώσεις, η απορρύθμιση του θεσμικού πλαισίου στην αγορά εργασίας δημιούργησε ένα αβέβαιο εργασιακό περιβάλλον, με την παραγωγικότητα της εργασίας να παρουσιάζει πολύ μεγαλύτερες μεταβολές σε σχέση με τις μέσες αποδοχές μετά το 2013. Επιπλέον, η αστάθεια αυτή συντελείται κατά την περίοδο που σταθεροποιείται η πτώση του φυσικού κεφαλαίου και επομένως του παραγωγικού δυναμικού του κλάδου (βλ. Διάγραμμα 6.9). Ταυτόχρονα, υπάρχει σταθερή μείωση του δανειακού χρέους και επομένως βελτίωση του δείκτη μόχλευσης. Επομένως, η ομαλοποίηση των οικονομικών συνθηκών στον κλάδο επιτρέπει τη διεκδίκηση από τα εργατικά συνδικάτα υψηλότερων μισθολογικών αποδοχών, μέσα από τη σύναψη κλαδικών ΣΣΕ.

## 6.3 Κατασκευές

Η εξέλιξη της διάρθρωσης των επιχειρήσεων και των μισθωτών, που απασχολούνται σε αυτές, στον κλάδο των κατασκευών είναι παρόμοια με αυτή του κλάδου της μεταποίησης, με τη διαφορά ότι το μέσο μέγεθος των επιχειρήσεων είναι πολύ μικρότερο και η ημιαπασχόληση αρκετά υψηλότερη (βλ. Πίνακα 6.7).

Η μείωση του μεριδίου της ΑΠΑ στον κύκλο εργασιών και των επενδύσεων ως ποσοστό της ΑΠΑ επισημαίνει ότι μέχρι το 2019 η ανάκαμψη του κλάδου ήταν στην καλύτερη των περιπτώσεων πολύ περιορισμένη.

Ο βαθμός συγκέντρωσης μέχρι το 2019 ήταν επίσης περιορισμένος σε σχέση με το σύνολο της οικονομίας, αφού ελάχιστες πολύ μεγάλες επιχειρήσεις παρήγαγαν το 7,5% της ΑΠΑ του κλάδου το 2012 και το 10,6% το 2019 αντίστοιχα. Μικρή ήταν η αύξηση του αριθμού των μικρομεσαίων, μεσαίων και μεγάλων επιχειρήσεων, ενώ μεγαλύτερη ήταν η αύξηση του μεριδίου τους στην παραγωγή ΑΠΑ. Παράλληλα, σημαντική ήταν η πτώση του αντίστοιχου μεριδίου των πολύ μικρών επιχειρήσεων. Συνεπώς, στον κλάδο των κατασκευών υπήρξε πιο ομοιόμορφη κατανομή της παραγωγής ανά μέγεθος επιχείρησης και επομένως δεν μπορεί να εξαχθεί κάποιο συμπέρασμα υπέρ της υψηλότερης συγκέντρωσης στον κλάδο, τουλάχιστον μέχρι το 2019.

Οι μέσες αποδοχές μειώθηκαν σταθερά από το 2012 έως και το 2016 ακολουθώντας την πτωτική πορεία των υπόλοιπων οικονομικών δεικτών (βλ. Διάγραμμα 6.10). Μετά το 2016 παρατηρούνται μεγάλες διακυμάνσεις, χωρίς να υπάρχει μια ξεκάθαρη θετική ή αρνητική τάση.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 6.7**

Επιδόσεις του κλάδου των κατασκευών (2008-2019)

| Έτος | Αριθμός επιχειρήσεων | Αριθμός μισθωτών | Μισθωτοί ανά επιχείρηση | Καθεστώς πλήρους απασχόλησης | Ακαθάριστη προστιθέμενη αξία προς κύκλο εργασιών | Επενδύσεις προς ακαθάριστη προστιθέμενη αξία |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2008 | - | - | - | - | - | - |
| 2009 | - | - | - | - | - | - |
| 2010 | - | - | - | - | - | - |
| 2011 | 92.699 | 114.797 | 1 | 86% | 33% | 9% |
| 2012 | 86.873 | 97.301 | 1 | 86% | 40% | 36% |
| 2013 | 84.622 | 96.185 | 1 | 86% | 40% | 28% |
| 2014 | 86.992 | 74.568 | 1 | 88% | 24% | 19% |
| 2015 | 74.337 | 70.807 | 1 | 87% | 26% | 16% |
| 2016 | 77.229 | 86.906 | 1 | 84% | 22% | 35% |
| 2017 | 61.833 | 68.685 | 1 | 87% | 25% | 24% |
| 2018 | 59.782 | 97.729 | 2 | 85% | 17% | 12% |
| 2019 | 61.720 | 88.403 | 1 | 86% | 20% | 12% |

*Πηγή:* Eurostat (επεξεργασία συγγραφέα)

**ΠΙΝΑΚΑΣ 6.8**

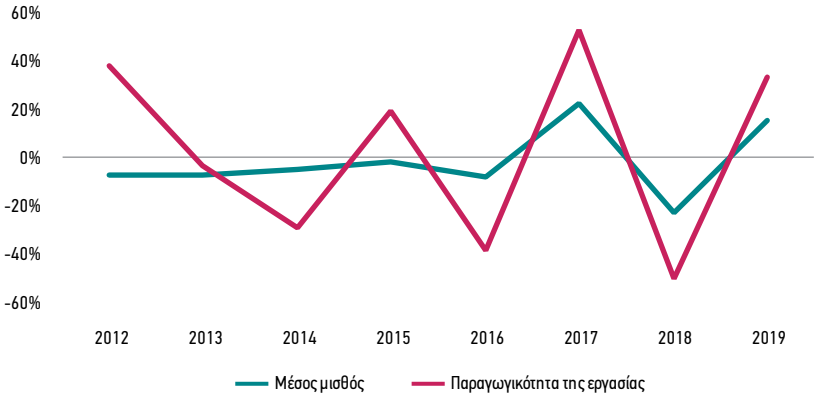
Διάρθρωση επιχειρήσεων ανά μέγεθος και συμβολή στην ακαθάριστη προστιθέμενη αξία στον κλάδο των κατασκευών (2009-2019)

| Αριθμός υπαλλήλων | Διάρθρωση επιχειρήσεων | | | | Αριθμός υπαλλήλων | ΑΠΑ ανά μέγεθος επιχείρησης | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2009 | 2012 | 2015 | 2019 | | 2009 | 2012 | 2015 | 2019 |
| <10 | - | 97,3% | 98% | 96,8% | <10 | - | 51,8% | 32% | 36,1% |
| 10-19 | - | 1,8% | 1% | 1,9% | 10-19 | - | 15,6% | 12% | 11,3% |
| 20-49 | - | 0,7% | 1% | 0,9% | 20-49 | - | 13,1% | 24% | 22,2% |
| 50-249 | - | 0,2% | 0,0% | 0,3% | 50-249 | - | 12,0% | 15% | 19,7% |
| 250< | - | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 250< | - | 7,5% | 17% | 10,6% |

*Πηγή:* Eurostat (επεξεργασία συγγραφέα)

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.10**

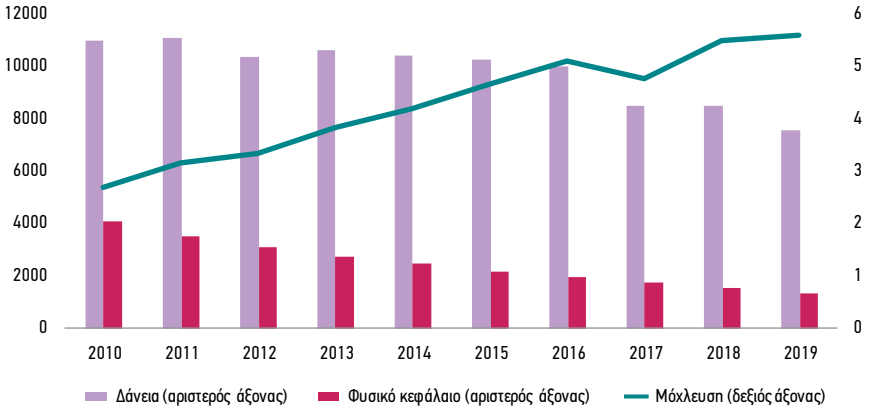
Ποσοστιαία (%) μεταβολή των μέσων αποδοχών και της παραγωγικότητας της εργασίας στον κλάδο των κατασκευών(2009-2019)




*Πηγή:* Eurostat (επεξεργασία συγγραφέα)

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.11**

Δάνεια, φυσικό κεφάλαιο και μόχλευση του κλάδου των κατασκευών (2010-2019)




*Πηγή:* Eurostat (επεξεργασία συγγραφέα)

Παράλληλα, η σχέση παραγωγικότητας της εργασίας και μισθών είναι ιδιαίτερα αποσπασματική, ακόμα και πριν από την απορρύθμιση του θεσμικού πλαισίου των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Πιθανότατα, στο αποτέλεσμα αυτό να συμβάλλει και το υψηλότερο ποσοστό ημιαπασχολούμενων, σε σχέση με το σύνολο της οικονομίας ή τους προηγούμενους κλάδους. Ταυτόχρονα, το φυσικό κεφάλαιο συνεχίζει την πτωτική του πορεία σε όλη την υπό εξέταση περίοδο, με ρυθμό μεγαλύτερο της μείωσης του δανειακού χρέους, με αποτέλεσμα τη διαρκή αύξηση του δείκτη μόχλευσης (βλ. Διάγραμμα 6.11). Ενδεχομένως, υπάρχουν μεγάλες διαφοροποιήσεις ανάμεσα στις επιχειρήσεις του κλάδου ως προς τη χρηματοοικονομική τους κατάσταση, όπως διαφοροποιημένη ενδέχεται να είναι η επίπτωση της βραχύβιας ενοικίασης κατοικίας στη δραστηριότητα των επιχειρήσεων, που αυξήθηκε σημαντικά τα τελευταία έτη. Σε κάθε περίπτωση, η λειτουργία της αγοράς εργασίας στον συγκεκριμένο κλάδο είναι αρκετά αβέβαιη. Η σύνδεση μεταξύ ημιαπασχόλησης, μισθολογικών αποδοχών και συλλογικών συμβάσεων θα πρέπει να τεθεί εκ νέου σε ένα πλαίσιο που λειτουργεί σταθεροποιητικά.

## 6.4 Χονδρικό και λιανικό εμπόριο

Ο κλάδος του εμπορίου, κυρίως του λιανικού, που μπορεί να χαρακτηριστεί ως εντάσεως εργασίας, αφού απασχολεί πολύ λίγο κεφάλαιο,[32] ωφελήθηκε περισσότερο από την εφαρμογή της πολιτικής της εσωτερικής υποτίμησης και την απορρύθμιση της αγοράς εργασίας, δεδομένου ότι υπήρξε μεγάλη μείωση του κόστους λειτουργίας του, αν και αυτό είχε φυσικά μια αρνητική επίδραση στις πωλήσεις του.[33]

Όμως κάτι τέτοιο δεν ισχύει απολύτως για τον κλάδο του χονδρικού εμπορίου, οι επιδόσεις του οποίου ήταν αρνητικές σε όλη την υπό εξέταση περίοδο (βλ. Πίνακα 6.9). Συγκεκριμένα, υπήρξε μεγάλη όσο και ομοιόμορφη μείωση του αριθμού επιχειρήσεων και μισθωτών, με αποτέλεσμα ο αριθμός μισθωτών ανά επιχείρηση να μένει σταθερός στα τρία άτομα. Οι θέσεις εργασίας είναι κυρίως πλήρους απασχόλησης, αν και το σχετικό ποσοστό μειώθηκε από 97% το 2009, που ήταν και η μεγαλύτερη τιμή του, σε 94% το 2019. Εκ φύσεως, η παραγωγή ΑΠΑ στον κλάδο είναι περιορισμένη. Παρ' όλα αυτά, το μερίδιο ΑΠΑ στον κύκλο εργασιών μειώθηκε από 15% το 2008 σε 12% το 2019. Χειρότερη ήταν η μείωση των επενδύσεων. Το 2008 αντιστοιχούσαν στο 18% της ΑΠΑ, ενώ το 2019 σε 7% αντίστοιχα. Η μείωση δηλαδή ξεπέρασε το 50%.

32. Κυρίως κτιριακές εγκαταστάσεις.

33. Για περισσότερες λεπτομέρειες βλ. Pierros (2021).

**ΠΙΝΑΚΑΣ 6.9**

Επιδόσεις του κλάδου του χονδρικού εμπορίου (2008-2019)

| Έτος | Αριθμός επιχειρήσεων | Αριθμός μισθωτών | Μισθωτοί ανά επιχείρηση | Καθεστώς πλήρους απασχόλησης | Ακαθάριστη προστιθέμενη αξία προς κύκλο εργασιών | Επενδύσεις προς ακαθάριστη προστιθέμενη αξία |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2008 | 75.425 | 261.134 | 3 | 96% | 15% | 18% |
| 2009 | 73.309 | 257.786 | 4 | 97% | 15% | 15% |
| 2010 | 72.271 | 250.391 | 3 | 95% | 13% | 15% |
| 2011 | 68.096 | 230.651 | 3 | 96% | 14% | 6% |
| 2012 | 67.727 | 212.705 | 3 | 94% | 12% | 7% |
| 2013 | 66.782 | 210.336 | 3 | 91% | 13% | 6% |
| 2014 | 68.175 | 157.413 | 2 | 93% | 10% | 11% |
| 2015 | 63.656 | 153.795 | 2 | 94% | 11% | 13% |
| 2016 | 64.904 | 163.352 | 3 | 94% | 11% | 9% |
| 2017 | 57.178 | 164.630 | 3 | 94% | 10% | 11% |
| 2018 | 57.195 | 189.570 | 3 | 93% | 12% | 7% |
| 2019 | 57.323 | 192.475 | 3 | 94% | 12% | 7% |

*Πηγή:* Eurostat (επεξεργασία συγγραφέα)

**ΠΙΝΑΚΑΣ 6.10**

Διάρθρωση επιχειρήσεων ανά μέγεθος και συμβολή στην ακαθάριστη προστιθέμενη αξία στον κλάδο του χονδρικού εμπορίου (2009-2019)

| Αριθμός υπαλλήλων | Διάρθρωση επιχειρήσεων | | | | Αριθμός υπαλλήλων | ΑΠΑ ανά μέγεθος επιχείρησης | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2009 | 2012 | 2015 | 2019 | | 2009 | 2012 | 2015 | 2019 |
| <10 | 90,2% | 92,5% | 95% | 92,4% | <10 | 30,9% | 40,2% | 30% | 23,3% |
| 10-19 | 6,0% | 4,7% | 3% | 4,5% | 10-19 | 18,6% | 14,9% | 15% | 14,8% |
| 20-49 | 2,9% | 2,0% | 2% | 2,3% | 20-49 | 23,5% | 16,3% | 18% | 21,8% |
| 50-249 | 0,7% | 0,7% | 1% | 0,8% | 50-249 | 19,9% | 21,2% | 29% | 28,5% |
| 250< | 0,1% | 0,0% | 0% | 0,1% | 250< | 7,1% | 7,4% | 8% | 11,5% |

*Πηγή:* Eurostat (επεξεργασία συγγραφέα)

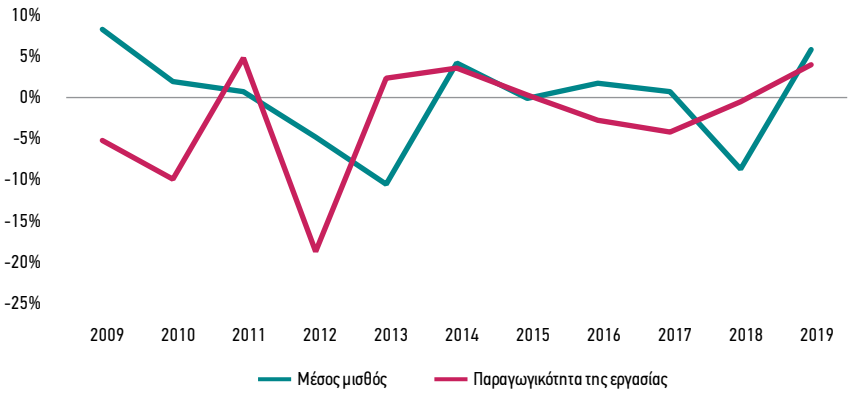
Ο βαθμός συγκέντρωσης αυξάνεται ακολουθώντας όμως μια ιδιόμορφη εξέλιξη, με αύξηση του αριθμού των πολύ μικρών επιχειρήσεων από 90,2% του συνόλου το 2009 σε 92,4% το 2019 (βλ. Πίνακα 6.10). Παράλληλα, το μερίδιό τους στην παραγωγή ΑΠΑ μειώθηκε κατά 7,5 ποσοστιαίες μονάδες στο ίδιο διάστημα. Αύξηση του μεριδίου παρατηρείται μόνο στις μεγάλες και πολύ μεγάλες επιχειρήσεις, ο αριθμός των οποίων όμως διατηρείται σχετικά σταθερός.

Οι μέσες αποδοχές μειώθηκαν σημαντικά το 2013 και το 2018, ενώ στις υπόλοιπες χρονιές ήταν σχετικά στάσιμες (βλ. Διάγραμμα 6.12). Η σχέση των μισθών με την παραγωγικότητα της εργασίας είναι αποσπασματική σε όλη την υπό εξέταση περίοδο, αν και η χρονική περίοδος είναι ιδιαίτερα μικρή για να εξαχθούν ασφαλή συμπεράσματα.

Το λιανικό εμπόριο αποτελεί έναν από τους δύο μεγαλύτερους κλάδους τόσο όσον αφορά τον αριθμό των επιχειρήσεων όσο και των μισθωτών, με τα δύο αυτά μεγέθη να ακολουθούν αντίθετες τάσεις κατά τη διάρκεια της περασμένης δεκαετίας. Ο αριθμός των επιχειρήσεων μειώθηκε από περίπου 190 χιλ. το 2008 σε περίπου 144 χιλ. το 2019, ενώ η απασχόληση αυξήθηκε από 282 χιλ. άτομα το 2008 σε 304 χιλ. άτομα το 2019 (βλ. Πίνακα 6.11). Αποτέλεσμα αυτής της εξέλιξης είναι η αύξηση του αριθμού μισθωτών ανά επιχείρηση από ένα άτομο σε δύο άτομα. Το αποτέλεσμα αυτό αποτυπώνει

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.12**

Ποσοστιαία (%) μεταβολή των μέσων αποδοχών και της παραγωγικότητας της εργασίας στον κλάδο του χονδρικού εμπορίου (2009-2019)




*Πηγή:* Eurostat (επεξεργασία συγγραφέα)

**ΠΙΝΑΚΑΣ 6.11**

Επιδόσεις του κλάδου του λιανικού εμπορίου (2008-2019)

| Έτος | Αριθμός επιχειρήσεων | Αριθμός μισθωτών | Μισθωτοί ανά επιχείρηση | Καθεστώς πλήρους απασχόλησης | Ακαθάριστη προστιθέμενη αξία προς κύκλο εργασιών | Επενδύσεις προς ακαθάριστη προστιθέμενη αξία |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2008 | 191.218 | 282.461 | 1 | 90% | 14% | 16% |
| 2009 | 187.870 | 254.856 | 1 | 92% | 15% | 10% |
| 2010 | 185.976 | 250.612 | 1 | 87% | 15% | 7% |
| 2011 | 167.758 | 245.151 | 1 | 88% | 13% | 10% |
| 2012 | 167.788 | 211.730 | 1 | 88% | 13% | 7% |
| 2013 | 160.105 | 213.478 | 1 | 86% | 11% | 10% |
| 2014 | 171.884 | 216.370 | 1 | 87% | 8% | 15% |
| 2015 | 162.524 | 218.236 | 1 | 86% | 9% | 13% |
| 2016 | 163.633 | 269.494 | 2 | 86% | 8% | 17% |
| 2017 | 148.803 | 251.619 | 2 | 87% | 10% | 14% |
| 2018 | 144.317 | 297.693 | 2 | 86% | 10% | 11% |
| 2019 | 143.185 | 304.447 | 2 | 85% | 11% | 13% |

*Πηγή:* Eurostat (επεξεργασία συγγραφέα)

**ΠΙΝΑΚΑΣ 6.12**

Διάρθρωση επιχειρήσεων ανά μέγεθος και συμβολή στην ακαθάριστη προστιθέμενη αξία στον κλάδο του λιανικού εμπορίου (2009-2019)

| Αριθμός υπαλλήλων | Διάρθρωση επιχειρήσεων | | | | Αριθμός υπαλλήλων | ΑΠΑ ανά μέγεθος επιχείρησης | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2009 | 2012 | 2015 | 2019 | | 2009 | 2012 | 2015 | 2019 |
| <10 | 97,8% | 98,3% | 99% | 97,2% | <10 | 50,9% | 49,8% | 14% | 13,3% |
| 10-19 | 1,5% | 1,3% | 1% | 2,0% | 10-19 | 9,8% | 8,6% | 8% | 7,8% |
| 20-49 | 0,5% | - | 0% | 0,6% | 20-49 | 10,4% | - | 7% | 6,3% |
| 50-249 | 0,1% | - | 0% | 0,2% | 50-249 | 9,3% | - | 9% | 8,8% |
| 250< | 0,0% | - | 0% | 0,0% | 250< | 19,6% | - | 63% | 63,8% |

*Πηγή:* Eurostat (επεξεργασία συγγραφέα)

με ευκρίνεια τη διάρθρωση του κλάδου, στον οποίο επικρατούν σε αριθμό οι πολύ μικρές επιχειρήσεις. Η λειτουργία του συγκεκριμένου κλάδου χαρακτηρίζεται από χαμηλή παραγωγή ΑΠΑ και αμυδρή έως μηδενική επενδυτική δραστηριότητα. Συνεπώς, ο κλάδος αυτός είναι εντάσεως εργασίας με χαμηλή παραγωγικότητα και χαμηλούς μισθούς. Η ελαστικοποίηση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου οδήγησε σε μείωση των εργαζομένων σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης κατά πέντε ποσοστιαίες μονάδες μεταξύ 2008 και 2019, φέρνοντας τον κλάδο στη δεύτερη θέση, πίσω από αυτόν της εστίασης σχετικά με το ύψος της ημιαπασχόλησης.

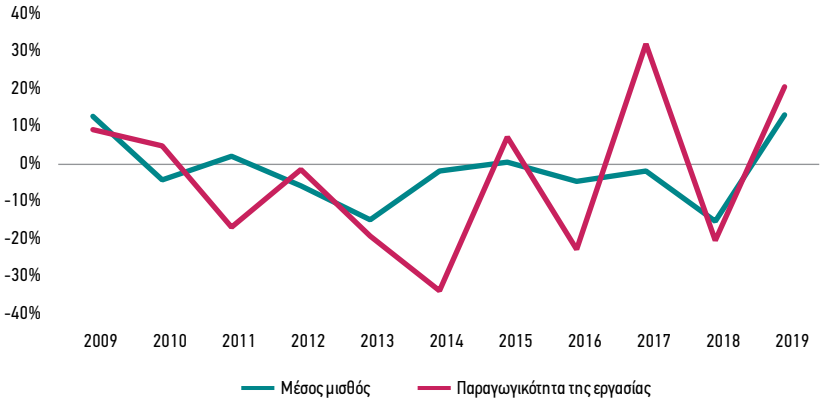
Παρότι υπάρχει μια σχετική σταθερότητα αναφορικά με τη διάρθρωση των επιχειρήσεων ανά μέγεθος, υπάρχει μια εμφανής αύξηση του βαθμού συγκέντρωσης με το μερίδιο των πολύ μεγάλων επιχειρήσεων στην παραγωγή ΑΠΑ στο σύνολο του κλάδου να εκτινάσσεται από 19,6% το 2009 σε 63,8% το 2019 (βλ. Πίνακα 6.12). Το φαινόμενο αυτό αποδίδεται κυρίως στην εδραίωση αλυσίδων καταστημάτων την τελευταία δεκαετία, που αποσπούν ολοένα μεγαλύτερο μερίδιο της αγοράς. Το γεγονός αυτό σε συνδυασμό με το υψηλό ποσοστό ημιαπασχόλησης επισημαίνει ότι η διαπραγματευτική δύναμη των εργαζομένων έχει περιοριστεί σημαντικά, μη επιτρέποντας τη διεκδίκηση υψηλότερων αποδοχών απουσίας ισχυρού θεσμικού πλαισίου συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 6.13, έπειτα από μια δεκαετία στασιμότητας ή μείωσης των μισθών, αυξήσεις παρατηρούνται μόλις το 2019 και πιθανότατα σχετίζονται με την αύξηση του κατώτατου μισθού τον Φεβρουάριο του 2019 κατά 10,9%. Η παραγωγικότητα της εργασίας μπορεί να παρουσιάζει μεγαλύτερες διακυμάνσεις σε σχέση με τις μέσες αποδοχές, αλλά φαίνεται να έχει την ίδια τάση. Επειδή ο κλάδος είναι εντάσεως εργασίας, θα πρέπει να διερευνηθεί εις βάθος η αιτιότητα μεταξύ των δύο αυτών μεγεθών. Είναι αρκετά πιθανό ο μισθός αποδοτικότητας να βρίσκεται σε απόλυτη ισχύ στη συγκεκριμένη περίπτωση. Συνεπώς, η αύξηση των μισθών είναι που οδηγεί σε αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας και όχι το αντίστροφο.

Το Διάγραμμα 6.14 παρουσιάζει ενοποιημένα τα δάνεια των κλάδων χονδρικού και λιανικού εμπορίου, λόγω περιορισμένης διαθεσιμότητας των στοιχείων. Όπως είναι αναμενόμενο, στην εξέλιξη του δείκτη μόχλευσης σημαντικότερο ρόλο έχουν τα δανειακά χρέη παρά το φυσικό κεφάλαιο. Ως γενική τάση παρατηρείται η διαρκής μείωση του χρέους των επιχειρήσεων του κλάδου, αν και λόγω της ύπαρξης μεγάλου αριθμού πολύ μικρών επιχειρήσεων, η ετερογένεια ανάμεσά τους αναμένεται να είναι πολύ μεγάλη. Στην εξέταση της χρηματοοικονομικής κατάστασης των επιχειρήσεων του κλάδου περισσότερη σημασία έχουν οι ροές ρευστότητας, και επομένως οι πωλήσεις, ανά επιχείρηση σε σχέση με τις δανειακές υποχρεώσεις. Παράλληλα, η αύξηση του βαθμού συγκέντρωσης επισημαίνει

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.13**

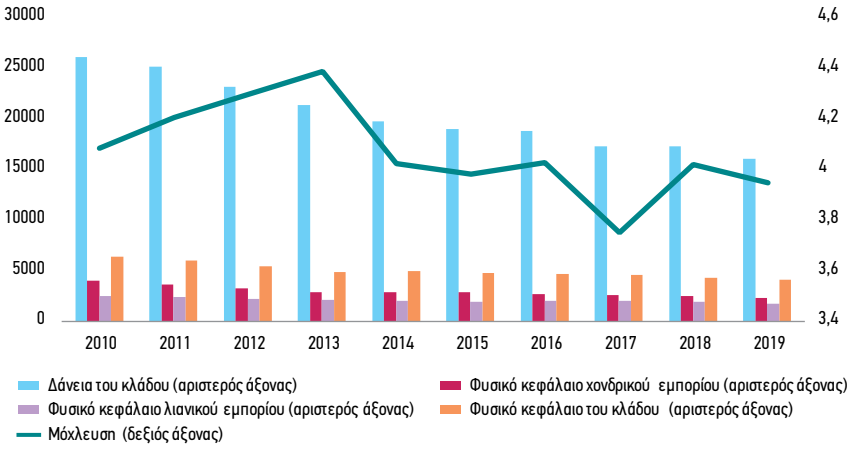
Ποσοστιαία (%) μεταβολή των μέσων αποδοχών και της παραγωγικότητας της εργασίας στον κλάδο του λιανικού εμπορίου (2009-2019)




*Πηγή:* Eurostat (επεξεργασία συγγραφέα)

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.14**

Δάνεια, φυσικό κεφάλαιο και μόχλευση του κλάδου του εμπορίου (2010-2019)




*Πηγή:* Eurostat (επεξεργασία συγγραφέα)

την ύπαρξη δυϊσμού εντός του κλάδου, τουλάχιστον όσον αφορά την κερδοφορία και τη ροή ρευστότητας των επιχειρήσεων. Αναφορικά με τους μισθωτούς, η ενίσχυση των ΣΣΕ κρίνεται επιβεβλημένη καθώς εκτιμάται ότι θα σταθεροποιήσει τις συνθήκες στην προσφορά και ζήτηση για εργασία και θα επιτρέψει την καλύτερη διάχυση των μεταβολών του κατώτατου μισθού στο σύνολο των εργαζομένων.

## 6.5 Μεταφορά και αποθήκευση

Ο ευρύτερος κλάδος της μεταφοράς και αποθήκευσης είναι εντάσεως κεφαλαίου. Το μισθολογικό κόστος αποτελεί μικρό μέρος των συνολικών δαπανών του κλάδου, ενώ η παραγωγικότητα της εργασίας είναι ιδιαίτερα υψηλή λόγω του αντίστοιχα υψηλού αποθέματος φυσικού κεφαλαίου. Θα πρέπει να επισημανθεί πως και σε αυτή την περίπτωση υπάρχει εξαιρετικά μεγάλη ανομοιογένεια όσον αφορά τις επιχειρήσεις που απαρτίζουν τον κλάδο, στις οποίες συμπεριλαμβάνονται μικρές εταιρείες μεταφοράς προϊόντων μικρής γεωγραφικής εμβέλειας και ναυτιλιακές επιχειρήσεις. Επομένως, η ανάλυση που ακολουθεί έχει καθαρά περιγραφικό χαρακτήρα, εκτός των περιπτώσεων που είναι πασιφανές ότι οι δείκτες αντανακλούν την οικονομική κατάσταση των πολύ μεγάλων επιχειρήσεων.

Μεταξύ 2008 και 2019 η διάρθρωση του κλάδου έμεινε σχετικά σταθερή, ενώ ο αριθμός των μισθωτών αυξήθηκε κατά περίπου 14 χιλ. άτομα (βλ. Πίνακα 6.13). Οι θέσεις εργασίας είναι στη συντριπτική πλειονότητά τους πλήρους απασχόλησης, ενώ ο κλάδος έχει υψηλό μερίδιο παραγωγής ΑΠΑ ως προς τον κύκλο εργασιών. Ωστόσο, υπήρξε σημαντική υποχώρηση των επενδύσεων, σε αναλογία με τη γενικευμένη τάση που επικράτησε στο σύνολο της οικονομίας κατά τα χρόνια της κρίσης.

Ο Πίνακας 6.14, που εξετάζει τη συμβολή των επιχειρήσεων του κλάδου στην παραγωγή ΑΠΑ, δεν μπορεί να αναδείξει κάποια ουσιαστική τάση του βαθμού συγκέντρωσης, λόγω της μεγάλης ανομοιογένειας που αναφέρθηκε παραπάνω. Σε κάθε περίπτωση, οι αλλαγές, όσον αφορά τη διάρθρωση του κλάδου, ήταν ασήμαντες, ενώ από πλευράς ΑΠΑ σημειώθηκε μεγάλη υποχώρηση του μεριδίου των πολύ μικρών επιχειρήσεων (από 42,2% το 2009 σε 15,2% το 2019) και ταυτόχρονη αύξηση του μεριδίου των μεγάλων και πολύ μεγάλων επιχειρήσεων.

Το Διάγραμμα 6.15 παρουσιάζει τον ρυθμό μεταβολής του μέσου μισθού και της παραγωγικότητας της εργασίας. Η ανομοιογένεια εντός του κλάδου αντικατοπτρίζεται και στην εξέλιξη των δύο μεγεθών για τα οποία δεν παρατηρείται καμία συσχέτιση. Αντιθέτως, στο Διάγραμμα 6.16 είναι προφανές ότι το ύψος του φυσικού κεφαλαίου

**ΠΙΝΑΚΑΣ 6.13**

Επιδόσεις του κλάδου μεταφοράς και αποθήκευσης (2008-2019)

| Έτος | Αριθμός επιχειρήσεων | Αριθμός μισθωτών | Μισθωτοί ανά επιχείρηση | Καθεστώς πλήρους απασχόλησης | Ακαθάριστη προστιθέμενη αξία προς κύκλο εργασιών | Επενδύσεις προς ακαθάριστη προστιθέμενη αξία |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2008 | 69.109 | 117.954 | 2 | 100% | 42% | 28% |
| 2009 | 68.878 | 121.431 | 2 | 98% | 43% | 28% |
| 2010 | 67.557 | 118.502 | 2 | 98% | 42% | 25% |
| 2011 | 65.825 | 100.731 | 2 | 99% | 42% | 14% |
| 2012 | 64.605 | 92.776 | 1 | 98% | 43% | 8% |
| 2013 | 63.814 | 93.927 | 1 | 98% | 42% | 10% |
| 2014 | 66.652 | 116.432 | 2 | 97% | 41% | 12% |
| 2015 | 63.571 | 115.611 | 2 | 97% | 43% | 15% |
| 2016 | 62.878 | 128.066 | 2 | 97% | 43% | 15% |
| 2017 | 60.143 | 120.134 | 2 | 97% | 43% | 14% |
| 2018 | 59.684 | 132.372 | 2 | 97% | 38% | 10% |
| 2019 | 59.997 | 131.927 | 2 | 97% | 41% | 10% |

*Πηγή:* Eurostat (επεξεργασία συγγραφέα)

**ΠΙΝΑΚΑΣ 6.14**

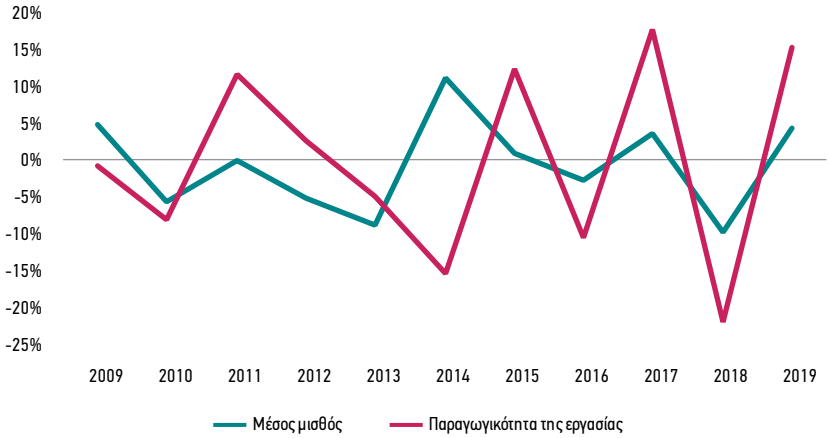
Διάρθρωση επιχειρήσεων ανά μέγεθος και συμβολή στην ακαθάριστη προστιθέμενη αξία στον κλάδο μεταφοράς και αποθήκευσης (2009-2019)

| Αριθμός υπαλλήλων | Διάρθρωση επιχειρήσεων | | | | Αριθμός υπαλλήλων | ΑΠΑ ανά μέγεθος επιχείρησης | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2009 | 2012 | 2015 | 2019 | | 2009 | 2012 | 2015 | 2019 |
| <10 | 97,6% | 98,0% | 98% | 96,8% | <10 | 42,2% | 40,3% | 21% | 15,2% |
| 10-19 | 1,5% | 1,1% | 1% | 1,7% | 10-19 | 7,3% | 6,8% | 7% | 6,2% |
| 20-49 | 0,6% | 0,5% | 1% | 1,0% | 20-49 | 9,0% | 10,5% | 12% | 9,9% |
| 50-249 | 0,3% | 0,3% | 0% | 0,4% | 50-249 | 11,2% | 9,2% | 19% | 20,5% |
| 250< | 0,1% | 0,0% | 0% | 0,1% | 250< | 30,2% | 33,2% | 42% | 48,2% |

*Πηγή:* Eurostat (επεξεργασία συγγραφέα)

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.15**

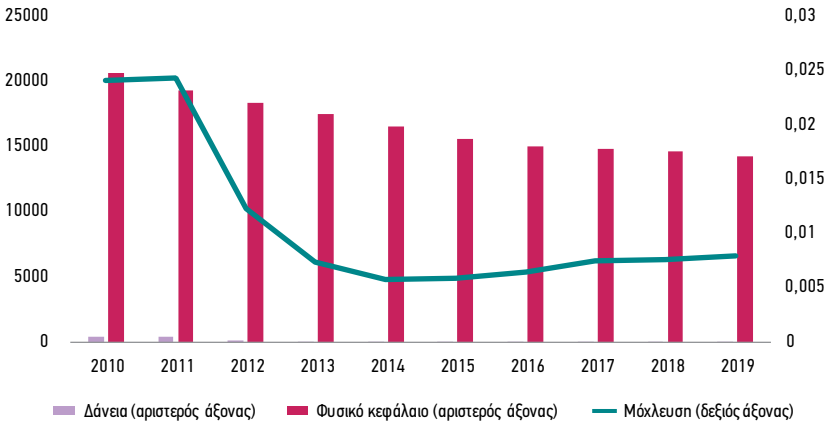
Ποσοστιαία (%) μεταβολή των μέσων αποδοχών και της παραγωγικότητας της εργασίας στον κλάδο μεταφοράς και αποθήκευσης (2009-2019)




*Πηγή:* Eurostat (επεξεργασία συγγραφέα)

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.16**

Δάνεια, φυσικό κεφάλαιο και μόχλευση του κλάδου μεταφοράς και αποθήκευσης (2010-2019)




*Πηγή:* Eurostat (επεξεργασία συγγραφέα)

και η απόστασή του από το δανειακό χρέος αντανακλούν περισσότερο τη χρηματοοικονομική και παραγωγική κατάσταση των μεγάλων επιχειρήσεων. Η μόχλευση είναι εξαιρετικά χαμηλή. Το απόθεμα φυσικού κεφαλαίου παρουσίασε αισθητή μείωση μεταξύ 2011 και 2016, ενώ στη συνέχεια ο ρυθμός μείωσής του ήταν οριακός. Με βάση τα διαθέσιμα δεδομένα δεν μπορεί να εξαχθεί κανένα συμπέρασμα για τον κλάδο συνολικά, όσον αφορά τις προοπτικές των κλαδικών συμβάσεων.

## 6.6 Υπηρεσίες παροχής καταλυμάτων και υπηρεσίες εστίασης

Ο κλάδος υπηρεσιών παροχής καταλύματος είναι ίσως ο μόνος ο οποίος βίωσε άνθηση την περίοδο της κρίσης, λόγω της ολοένα αυξανόμενης σημασίας του τουρισμού για την ελληνική οικονομία. Επιπλέον, λόγω της εξαγωγικής φύσης του, ο κλάδος σημείωσε θετικές επιδόσεις παρά την υποχώρηση της εσωτερικής ζήτησης κατά περίπου 25%. Ο αριθμός των επιχειρήσεων, όπως αποτυπώνεται στον Πίνακα 6.15 καταγράφει σημαντική αύξηση (περίπου 11 χιλ. νέες επιχειρήσεις μεταξύ 2008 και 2019). Ακόμα μεγαλύτερη ήταν η αύξηση της απασχόλησης, με τον αριθμό των μισθωτών να αυξάνεται σχεδόν κατά 100 χιλ. άτομα. Αξιοσημείωτο είναι ότι ενώ μέχρι το 2010 το ποσοστό των εργαζομένων με πλήρη απασχόληση ήταν εξαιρετικά χαμηλό, με την ανάπτυξη του κλάδου το ποσό αυξήθηκε θεαματικά. Σημαντική συμβολή προς αυτή την κατεύθυνση είχε η ανάπτυξη μεγάλων τουριστικών μονάδων, στις οποίες οι θέσεις απασχόλησης είναι ποιοτικότερες. Αξιοσημείωτο είναι επίσης και το μερίδιο της ΑΠΑ στον κύκλο εργασιών, το οποίο μόλις το 2019 υποχώρησε κάτω του 50%. Ωστόσο, και σε αυτό τον κλάδο, οι επενδύσεις είχαν πτωτική πορεία.

Η διάρθρωση των επιχειρήσεων δεν άλλαξε ριζικά. Μεγάλη αλλαγή συντελέστηκε στο μερίδιο ΑΠΑ των μεγάλων και πολύ μεγάλων επιχειρήσεων, εις βάρος των πολύ μικρών (βλ. Πίνακα 6.16). Για παράδειγμα, μεταξύ 2012 και 2019 το μερίδιο των επιχειρήσεων με περισσότερους από 250 απασχολούμενους τετραπλασιάστηκε. Το στοιχείο αυτό συναινεί επίσης στον όλο και σημαντικότερο ρόλο που απαρτίζουν οι μεγάλες τουριστικές μονάδες, όπως είναι για παράδειγμα οι all inclusive, στην απορρόφηση των τουριστικών ροών. Η διάσταση αυτή δημιουργεί επιχειρήσεις δύο ταχυτήτων, δηλαδή σε δυϊσμό. Γι' αυτό τον λόγο, οι μεταβολές μισθών και παραγωγικότητας της εργασίας φαίνεται να είναι ασυσχέτιστες μεταξύ τους (βλ. Διάγραμμα 6.17). Σε αυτό το πλαίσιο, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις οφείλουν να έχουν έναν διττό χαρακτήρα.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 6.15**

Επιδόσεις του κλάδου υπηρεσιών παροχής καταλύματος (2008-2019)

| Έτος | Αριθμός επιχειρήσεων | Αριθμός μισθωτών | Μισθωτοί ανά επιχείρηση | Καθεστώς πλήρους απασχόλησης | Ακαθάριστη προστιθέμενη αξία προς κύκλο εργασιών | Επενδύσεις προς ακαθάριστη προστιθέμενη αξία |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2008 | 18.212 | 59.899 | 3 | 38% | 59% | 81% |
| 2009 | 18.316 | 64.468 | 4 | 38% | 59% | 46% |
| 2010 | 17.900 | 56.873 | 3 | 41% | 57% | 38% |
| 2011 | 18.324 | 61.029 | 3 | 92% | 58% | 23% |
| 2012 | 18.064 | 57.586 | 3 | 92% | 55% | 13% |
| 2013 | 18.102 | 58.156 | 3 | 90% | 53% | 15% |
| 2014 | 29.724 | 87.619 | 3 | 91% | 55% | 25% |
| 2015 | 29.427 | 92.049 | 3 | 91% | 53% | 28% |
| 2016 | 29.925 | 109.753 | 4 | 90% | 51% | 24% |
| 2017 | 29.158 | 120.138 | 4 | 91% | 52% | 20% |
| 2018 | 28.696 | 145.061 | 5 | 90% | 52% | 14% |
| 2019 | 29.574 | 156.561 | 5 | 90% | 49% | 15% |

*Πηγή:* Eurostat (επεξεργασία συγγραφέα)

**ΠΙΝΑΚΑΣ 6.16**

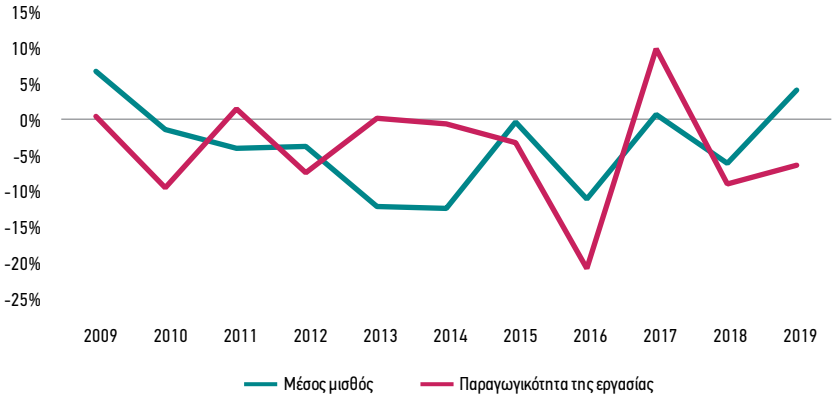
Διάρθρωση επιχειρήσεων ανά μέγεθος και συμβολή στην ακαθάριστη προστιθέμενη αξία στον κλάδο υπηρεσιών παροχής καταλύματος (2009-2019)

| Αριθμός υπαλλήλων | Διάρθρωση επιχειρήσεων | | | | Αριθμός υπαλλήλων | ΑΠΑ ανά μέγεθος επιχείρησης | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2009 | 2012 | 2015 | 2019 | | 2009 | 2012 | 2015 | 2019 |
| <10 | 93,0% | 93,0% | 94% | 90,9% | <10 | 35,0% | 29,7% | 19% | 13,5% |
| 10-19 | 3,4% | 3,4% | 3% | 4,6% | 10-19 | 10,8% | 13,9% | 9% | 8,5% |
| 20-49 | 2,4% | 2,5% | 2% | 2,6% | 20-49 | 20,4% | 18,8% | 15% | 13,1% |
| 50-249 | - | 1,0% | 1% | 1,7% | 50-249 | - | 31,3% | 41% | 40,3% |
| 250< | - | 0,0% | 0% | 0,2% | 250< | - | 6,3% | 16% | 24,6% |

*Πηγή:* Eurostat (επεξεργασία συγγραφέα)

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.17**

Ποσοστιαία (%) μεταβολή των μέσων αποδοχών και της παραγωγικότητας της εργασίας στον κλάδο υπηρεσιών παροχής καταλύματος (2009-2019)




*Πηγή:* Eurostat (επεξεργασία συγγραφέα)

Αφενός θα πρέπει να εξασφαλίζουν ότι δεν μειώνεται το μερίδιο των μισθών στις μεγάλες και πολύ μεγάλες επιχειρήσεις και αφετέρου θα πρέπει να περιορίζουν το χάσμα στις αμοιβές των μισθωτών όλου του κλάδου.

Ο κλάδος της εστίασης αποτελεί τον μεγαλύτερο κλάδο της ελληνικής οικονομίας, όσον αφορά την απασχόληση, αφού το 2019 απασχολούσε 390 χιλ. υπαλλήλους, έναντι 117 χιλ. το 2008 (βλ. Πίνακα 6.17). Η εντυπωσιακή αυτή αύξηση δεν προήλθε από επέκταση του κλάδου, αφού ο αριθμός των επιχειρήσεων παρέμεινε σχετικά σταθερός, αλλά από επέκταση των ίδιων των επιχειρήσεων, με τον αριθμό των μισθωτών ανά επιχείρηση να αυξάνεται από ένα άτομο σε πέντε άτομα στο υπό εξέταση διάστημα.

Στο σύνολο των μισθωτών μόλις τα δύο τρίτα εργάζονται με πλήρη απασχόληση. Η ελαστικοποίηση της ημιαπασχόλησης και η μείωση του εργασιακού κόστους, μέσα από την εφαρμογή της πολιτικής εσωτερικής υποτίμησης, ωφέλησε το μέγιστο τον συγκεκριμένο κλάδο, ενώ η αύξηση της απασχόλησης σε αναντιστοιχία με το ΑΕΠ, που παρατηρήθηκε στις προηγούμενες ενότητες, θα πρέπει να αποδοθεί στην απορρόφηση ανέργων στον κλάδο της εστίασης, ο οποίος είναι εντάσεως εργασίας και επομένως χαμηλής παραγωγικότητας. Συνεπώς, η ποιότητα απασχόλησης στον συγκεκριμένο κλάδο είναι χαμηλή. Η θέση αυτή τεκμηριώνεται και από τον χαμηλό λόγο ΑΠΑ προς κύκλο εργασιών και την ισχνή επενδυτική δραστηριότητα.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 6.17**

Επιδόσεις του κλάδου υπηρεσιών εστίασης (2008-2019)

| Έτος | Αριθμός επιχειρήσεων | Αριθμός μισθωτών | Μισθωτοί ανά επιχείρηση | Καθεστώς πλήρους απασχόλησης | Ακαθάριστη προστιθέμενη αξία προς κύκλο εργασιών | Επενδύσεις προς ακαθάριστη προστιθέμενη αξία |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2008 | 85.674 | 116.794 | 1 | 37% | 27% | 26% |
| 2009 | 79.459 | 113.600 | 1 | 37% | 27% | 16% |
| 2010 | 77.189 | 104.330 | 1 | 42% | 32% | 7% |
| 2011 | 75.049 | 98.256 | 1 | 74% | 26% | 8% |
| 2012 | 73.504 | 93.199 | 1 | 79% | 23% | 11% |
| 2013 | 71.389 | 108.555 | 2 | 64% | 22% | 10% |
| 2014 | 90.571 | 202.712 | 2 | 64% | 17% | 19% |
| 2015 | 88.184 | 218.781 | 2 | 64% | 15% | 23% |
| 2016 | 88.127 | 270.153 | 3 | 63% | 7% | 48% |
| 2017 | 81.673 | 299.694 | 4 | 63% | 9% | 33% |
| 2018 | 78.982 | 354.339 | 4 | 63% | 11% | 16% |
| 2019 | 79.570 | 390.382 | 5 | 63% | 18% | 10% |

*Πηγή:* Eurostat (επεξεργασία συγγραφέα)

**ΠΙΝΑΚΑΣ 6.18**

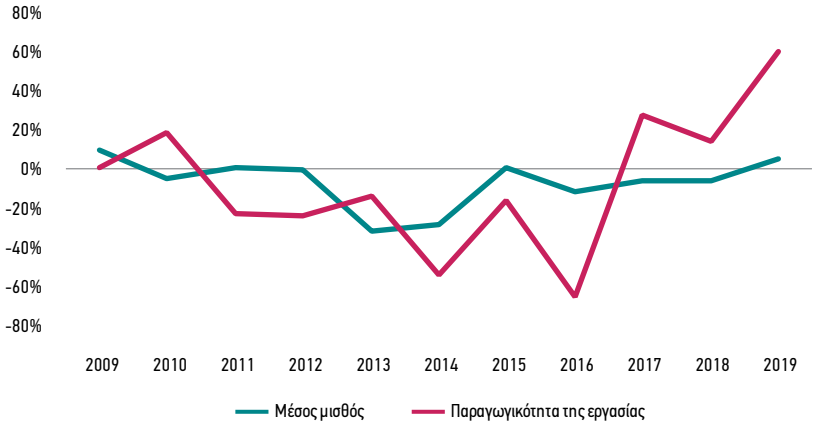
Διάρθρωση επιχειρήσεων ανά μέγεθος και συμβολή στην ακαθάριστη προστιθέμενη αξία στον κλάδο υπηρεσιών εστίασης (2009-2019)

| Αριθμός υπαλλήλων | Διάρθρωση επιχειρήσεων | | | | Αριθμός υπαλλήλων | ΑΠΑ ανά μέγεθος επιχείρησης | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2009 | 2012 | 2015 | 2019 | | 2009 | 2012 | 2015 | 2019 |
| <10 | 96,8% | 97,6% | 92% | 82,9% | <10 | 54,4% | 69,5% | 11% | 1,5% |
| 10-19 | 2,3% | 2,0% | 6% | 11,0% | 10-19 | 20,3% | 17,0% | 31% | 23,7% |
| 20-49 | 0,9% | 0,4% | 2% | 5,3% | 20-49 | 18,8% | 7,6% | 35% | 35,5% |
| 50-249 | - | 0,0% | 0% | 0,8% | 50-249 | - | 1,9% | 16% | 21,9% |
| 250< | - | 0,0% | 0% | 0,0% | 250< | - | 4,0% | 8% | 17,5% |

*Πηγή:* Eurostat (επεξεργασία συγγραφέα)

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.18**

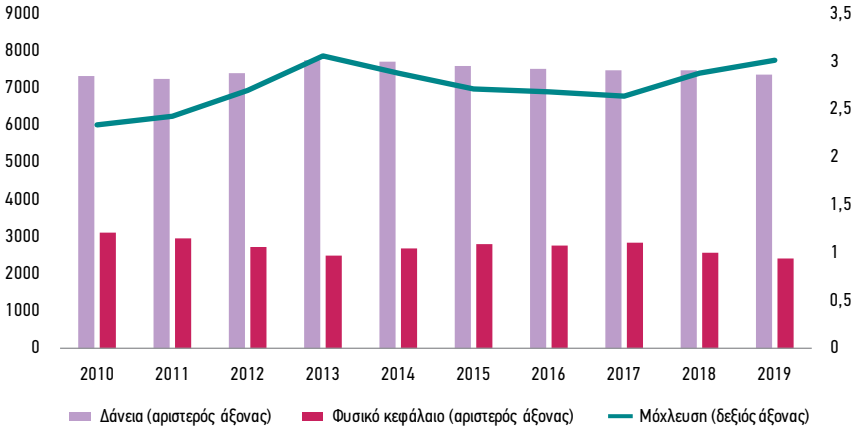
Ποσοστιαία (%) μεταβολή των μέσων αποδοχών και της παραγωγικότητας της εργασίας στον κλάδο υπηρεσιών εστίασης (2009-2019)




*Πηγή:* Eurostat (επεξεργασία συγγραφέα)

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.19**

Δάνεια, φυσικό κεφάλαιο και μόχλευση του κλάδου υπηρεσιών παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης (2010-2019)




*Πηγή:* Eurostat (επεξεργασία συγγραφέα)

Οι αλλαγές στη διάρθρωση των επιχειρήσεων ανά μέγεθος και το μερίδιό τους στην ΑΠΑ παρουσιάζουν αξιοσημείωτες μεταβολές και αναδεικνύουν μια σημαντική αύξηση του βαθμού συγκέντρωσης (βλ. Πίνακα 6.18). Ειδικότερα, μεταξύ 2009 και 2019 το ποσοστό των πολύ μικρών επιχειρήσεων στο σύνολο των επιχειρήσεων μειώθηκε από 96,8% σε 82,9%, ενώ το μερίδιό τους στην ΑΠΑ πρακτικά εξανεμίστηκε (από 54,4% σε 1,5% για το ίδιο διάστημα). Η αύξηση του αριθμού των μικρομεσαίων επιχειρήσεων ήταν περίπου ίδιας αναλογίας με την αύξηση του μεριδίου τους στην ΑΠΑ, ενώ ο αριθμός των μεγαλύτερων επιχειρήσεων έμεινε σχετικά σταθερός αλλά το μερίδιό τους στην παραγωγή δεκαπλασιάστηκε για τις μεγάλες επιχειρήσεις και τετραπλασιάστηκε για τις πολύ μεγάλες.

Η σχέση παραγωγικότητας της εργασίας και του μέσου μισθού φαίνεται να είναι πιο στενή σε αυτό τον κλάδο, πράγμα αναμενόμενο, αφού ο κλάδος είναι εντάσεως εργασίας με σχετική ομοιογένεια στη λειτουργία των επιχειρήσεων, ανεξαρτήτως μεγέθους. Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 6.18, ο μέσος μισθός είτε μειώνεται είτε παραμένει στάσιμος, ενώ η παραγωγικότητα της εργασίας παρουσιάζει μια οριακά εντονότερη μείωση. Μετά όμως, το 2016, η παραγωγικότητα αυξάνεται ενώ ο μέσος μισθός μειώνεται. Σε αυτή την περίπτωση υπάρχει ένδειξη ότι η απορρύθμιση του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων επιτρέπει στους εργοδότες να απασχολούν εργαζομένους σε θέσεις χαμηλής ποιότητας και ταυτόχρονα την επίτευξη κερδοφορίας εις βάρος της εργασίας. Συνεπώς, σε αυτή την περίπτωση οι ΣΣΕ εξυπηρετούν τον σκοπό της εξασφάλισης ενός αξιοπρεπούς επιπέδου διαβίωσης και της μείωσης της ανισότητας.

Τα παραπάνω συμπεράσματα δεν διαφοροποιούνται όταν εξετάζεται η χρηματοοικονομική κατάσταση του κλάδου στο Διάγραμμα 6.19. Αφενός η μόχλευση των επιχειρήσεων είναι σταθερή και αφετέρου η διαθεσιμότητα των στοιχείων δεν επιτρέπει μια πιο αναλυτική εξέταση της χρηματοοικονομικής κατάστασης των δύο κλάδων παρά μόνο σε ενοποιημένη μορφή.

## 6.7 Ενημέρωση και επικοινωνία

Στην προ κρίσης περίοδο, ο αριθμός των μισθωτών ανά επιχείρηση στον κλάδο ενημέρωσης και επικοινωνίας ήταν ο υψηλότερος σε όλη την οικονομία, και εξακολουθεί και παραμένει σημαντικά υψηλός (βλ. Πίνακα 6.19). Τα ποιοτικά χαρακτηριστικά του κλάδου αποτυπώνουν μια εικόνα υψηλής παραγωγικότητας, με μεγάλη συμβολή ΑΠΑ στον κύκλο εργασιών και υψηλές επενδύσεις, ασχέτως αν μειώθηκαν σχετικά μεταξύ 2008 και 2019. Ταυτόχρονα, η πλειονότητα των μισθωτών εργάζεται με πλήρη απασχόληση.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 6.19**

Επιδόσεις του κλάδου ενημέρωσης και επικοινωνίας (2008-2019)

| Έτος | Αριθμός επιχειρήσεων | Αριθμός μισθωτών | Μισθωτοί ανά επιχείρηση | Καθεστώς πλήρους απασχόλησης | Ακαθάριστη προστιθέμενη αξία προς κύκλο εργασιών | Επενδύσεις προς ακαθάριστη προστιθέμενη αξία |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2008 | 13.816 | 90.384 | 7 | 96% | 44% | 22% |
| 2009 | 13.733 | 83.160 | 6 | 96% | 43% | 32% |
| 2010 | 12.765 | 76.973 | 6 | 95% | 42% | 27% |
| 2011 | 12.586 | 64.035 | 5 | 96% | 41% | 25% |
| 2012 | 12.512 | 62.792 | 5 | 94% | 38% | 22% |
| 2013 | 12.670 | 59.497 | 5 | 96% | 37% | 14% |
| 2014 | 20.416 | 59.794 | 3 | 96% | 33% | 19% |
| 2015 | 19.603 | 61.786 | 3 | 96% | 37% | 25% |
| 2016 | 19.069 | 64.005 | 3 | 95% | 36% | 30% |
| 2017 | 16.725 | 66.791 | 4 | 96% | 32% | 32% |
| 2018 | 16.537 | 74.079 | 4 | 95% | 40% | 19% |
| 2019 | 16.851 | 74.505 | 4 | 96% | 37% | 19% |

*Πηγή:* Eurostat (επεξεργασία συγγραφέα)

**ΠΙΝΑΚΑΣ 6.20**

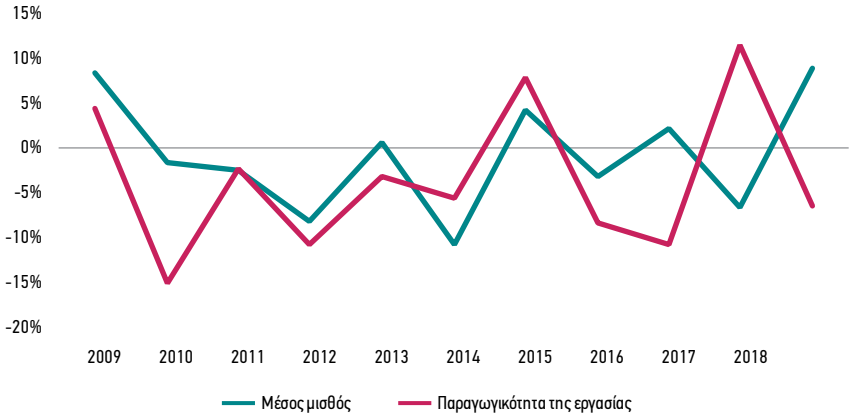
Διάρθρωση επιχειρήσεων ανά μέγεθος και συμβολή στην ακαθάριστη προστιθέμενη αξία στον κλάδο ενημέρωσης και επικοινωνίας (2009-2019)

| Αριθμός υπαλλήλων | Διάρθρωση επιχειρήσεων | | | | Αριθμός υπαλλήλων | ΑΠΑ ανά μέγεθος επιχείρησης | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2009 | 2012 | 2015 | 2019 | | 2009 | 2012 | 2015 | 2019 |
| <10 | 92,2% | 91,7% | 96% | 94,2% | <10 | 10,8% | 12,5% | 11% | 10,6% |
| 10-19 | 3,1% | 4,5% | 2% | 2,9% | 10-19 | 3,2% | 5,6% | 4% | 4,8% |
| 20-49 | 3,1% | 2,3% | 1% | 1,8% | 20-49 | 6,9% | 7,6% | 7% | 8,2% |
| 50-249 | 1,4% | 1,3% | - | 0,9% | 50-249 | 15,6% | 12,9% | - | 14,9% |
| 250< | 0,2% | 0,2% | - | 0,2% | 250< | 63,5% | 61,4% | - | 61,5% |

*Πηγή:* Eurostat (επεξεργασία συγγραφέα)

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.20**

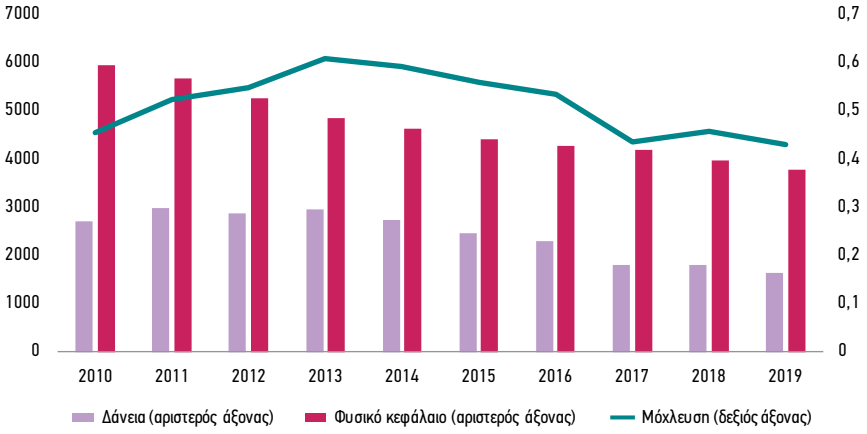
Ποσοστιαία (%) μεταβολή των μέσων αποδοχών και της παραγωγικότητας της εργασίας στον κλάδο ενημέρωσης και επικοινωνίας (2009-2019)




*Πηγή:* Eurostat (επεξεργασία συγγραφέα)

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.21**

Δάνεια, φυσικό κεφάλαιο και μόχλευση του κλάδου ενημέρωσης και επικοινωνίας (2010-2019)




*Πηγή:* Eurostat (επεξεργασία συγγραφέα)

Αξιοσημείωτη σταθερότητα, για τα δεδομένα της ελληνικής οικονομίας της περασμένης δεκαετίας, έχει η διάρθρωση των επιχειρήσεων ανά μέγεθος καθώς και το μερίδιο των επιχειρήσεων στην παραγωγή (βλ. Πίνακα 6.20). Ο βαθμός συγκέντρωσης είναι εξαιρετικά υψηλός και σταθερός. Οι πολύ μεγάλες επιχειρήσεις αντιστοιχούν στο 0,2% των επιχειρήσεων του κλάδου, ενώ το μερίδιό τους στην παραγωγή του κλάδου είναι σταθερά υψηλότερο του 60%. Συνεπώς, η διαπραγματευτική δύναμη των εργαζομένων στον κλάδο είναι περιορισμένη.

Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 6.20, η τάση της παραγωγικότητας της εργασίας φαίνεται να είναι κοινή με αυτή των μισθών, αν και οι διακυμάνσεις είναι μεγάλες και το χρονικό εύρος μικρό ώστε να μπορούν να εξαχθούν ασφαλή συμπεράσματα. Παράλληλα, η χρηματοοικονομική κατάσταση του κλάδου είναι θετική, παρά τη σταθερή μείωση του φυσικού κεφαλαίου, αφού ο δείκτης μόχλευσης είναι μονίμως χαμηλότερος της μονάδας (βλ. Διάγραμμα 6.21). Προκύπτει λοιπόν, ότι η ενίσχυση των συλλογικών συμβάσεων στον κλάδο είναι κρίσιμη στην εξισορρόπηση της δύναμης των διαπραγματευόμενων μερών.

07

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ**

# Εκτίμηση της αποτελεσματικότητας των ΣΣΕ σε κλαδικό επίπεδο

Για την εκτίμηση της αποτελεσματικότητας των συλλογικών συμβάσεων εργασίας γίνεται χρήση της βάσης δεδομένων Structural Business Statistics της Eurostat, η οποία καλύπτει την περίοδο 2008-2019 για 58 κλάδους της οικονομίας. Η χρονική διάρκεια του δείγματος δημιουργεί κάποιους περιορισμούς όσον αφορά την ποιότητα των στοιχείων. Καταρχάς, δεν καλύπτεται η περίοδος της πανδημικής κρίσης και η ακόλουθη περίοδος ενεργειακής κρίσης με υψηλό πληθωρισμό. Επιπλέον, το δείγμα αφορά κυρίως την περίοδο της ελληνικής κρίσης, η οποία όπως αναδείχθηκε παραπάνω χαρακτηρίζεται από μεγάλη αποεπένδυση, ενίσχυση του βαθμού συγκέντρωσης με αναδιάρθρωση αρκετών κλάδων και διάρρηξη της σχέσης μέσου μισθού και παραγωγικότητας της εργασίας για αρκετούς κλάδους. Παράλληλα, δεν υπάρχει αρκετή πληροφόρηση για τις προ κρίσης συνθήκες, ώστε να υπάρξει μια πιο ισορροπημένη σύγκριση. Τέλος, πρόβλημα δημιουργεί και η αλλαγή της μεθόδου καταγραφής των επιχειρήσεων από την ΕΛΣΤΑΤ, περίπου στη μέση της χρονικής διάστασης του δείγματος, προκαλώντας μια επίπλαστη μεταβολή στις τάσεις κάποιων μεταβλητών.

Η διαθεσιμότητα των στοιχείων όσον αφορά τον επιμερισμό των κλάδων σε επιμέρους υποκλάδους δεν είναι ομοιόμορφη. Για παράδειγμα, τα στοιχεία για τα ορυχεία και τα λατομεία αξιοποιούνται σαν να αντιπροσωπεύουν έναν ομογενή κλάδο, ενώ στην περίπτωση της μεταποίησης υπάρχει πολύ μεγαλύτερη λεπτομέρεια.[34] Επιπλέον, ενώ το περιθώριο κέρδους έχει σημαντικό ρόλο στη διαδικασία της διαπραγμάτευσης και

34. Συγκεκριμένα, ο κλάδος της μεταποίησης είναι ο μόνος για τον οποίο υπάρχουν δεδομένα σε διψήφιο επίπεδο ταξινόμησης.

αποτελεί σημαντικό δείκτη της διανομής εισοδήματος, η χρήση του δεν είναι δυνατή καθώς τα διαθέσιμα στοιχεία κερδοφορίας δεν είναι συνεπή με τα υπόλοιπα στοιχεία του κλάδου. Για παράδειγμα, υπάρχουν περιπτώσεις στις οποίες ο κλάδος καταγράφει απώλειες, δηλαδή τα κέρδη είναι αρνητικά, αλλά η απασχόληση στον κλάδο αυξάνεται σημαντικά. Το αποτέλεσμα αυτό αποτελεί μια ένδειξη αδήλωτων εσόδων, καθιστώντας το περιθώριο κέρδους μια μεροληπτική μεταβλητή.

Με βάση τους παραπάνω περιορισμούς, η ακόλουθη ανάλυση λειτουργεί μόνο ενδεικτικά. Τα αξιοποιούμενα στοιχεία δεν έχουν τα απαραίτητα ποιοτικά χαρακτηριστικά που θα επέτρεπαν την εξαγωγή ασφαλών συμπερασμάτων. Για την εκτίμηση της αποτελεσματικότητας των ΣΣΕ εξετάζονται δύο διαφορετικά ερωτήματα με διαφορετικές μεθόδους. Το πρώτο ζητούμενο αφορά τη σχέση του πραγματικού μέσου μισθού και της παραγωγικότητας της εργασίας. Μέσα από τη χρήση ενός απλού Panel VAR υποδείγματος εξετάζεται η αλληλεπίδραση των δύο μεγεθών. Σκοπός είναι να αναδειχτεί αν και κατά πόσο η παραγωγικότητα της εργασίας καθορίζει τους μισθούς, και επομένως αν μια αύξησή της οδηγεί σε αντίστοιχη αύξηση των μισθών, ή αν ο μέσος μισθός αποτελεί μισθό αποδοτικότητας. Δηλαδή, αν η αύξηση του μέσου μισθού, μέσα από τα κίνητρα που δημιουργεί στους μισθωτούς, οδηγεί σε αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας. Στην πρώτη περίπτωση θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι εξελίξεις της παραγωγικότητας κατά τη διάρκεια των συλλογικών διαπραγματεύσεων, ενώ στη δεύτερη περίπτωση οι ΣΣΕ θα πρέπει να στοχεύουν σε έναν υψηλότερο μισθό ώστε να αυξηθεί η παραγωγικότητα.

Το δεύτερο ζητούμενο αφορά την επίπτωση των ΣΣΕ στην απασχόληση. Συγκεκριμένα, εξετάζεται αν οι ΣΣΕ οδηγούν σε μια αύξηση των μισθών και κατ' επέκταση σε αύξηση ή μείωση της απασχόλησης. Δεδομένου ότι υπάρχει ισχυρή αλληλεπίδραση μεταξύ ΣΣΕ, μισθών και απασχόλησης, υπάρχει δηλαδή ενδογένεια κυρίως μεταξύ των ΣΣΕ και των μισθών, και ότι το δείγμα έχει μια μικρή χρονική διάσταση αλλά καλύπτει έναν μεγάλο αριθμό κλάδων, η ενδεδειγμένη μέθοδος που αντιμετωπίζει και τα δύο ζητήματα είναι το δυναμικό panel και συγκεκριμένα η μέθοδος Arellano and Bond σε ένα Generalized Method of Moments (GMM) πλαίσιο ανάλυσης.

Ξεκινώντας από το πρώτο ζητούμενο, ο Πίνακας 7.1 παρουσιάζει τα αποτελέσματα δύο ελέγχων αιτιότητας Granger, η οποία μέσα από την εξέλιξη των μεταβλητών εξετάζει στατιστικά ποια από τις δύο μεταβλητές προκαλεί την άλλη ή αν υπάρχει αλληλεπίδραση μεταξύ τους. Ο πρώτος έλεγχος είναι ο τυπικός Granger έλεγχος, ενώ ο δεύτερος προκύπτει μέσα από το Panel VAR υπόδειγμα στο οποίο έχουν οριστεί οι υστερήσεις

**ΠΙΝΑΚΑΣ 7.1**

Έλεγχος αιτιότητας Granger

| **Απλός έλεγχος Granger** | **$x^2$** |
|---|---|
| $H_0$: Η παραγωγικότητα της εργασίας δεν καθορίζει τον μέσο μισθό. | 2,01 |
| $H_0$: Ο μέσος μισθός δεν καθορίζει την παραγωγικότητα της εργασίας. | 54,72*** |
| **Panel VAR έλεγχος Granger** | **F-stat** |
| $H_0$: Η παραγωγικότητα της εργασίας δεν καθορίζει τον μέσο μισθό. | 0,82 |
| $H_0$: Ο μέσος μισθός δεν καθορίζει την παραγωγικότητα της εργασίας. | 30,87*** |

*Πηγή:* Εκτιμήσεις συγγραφέα

*Σημείωση: Οι *, **, *** αντιπροσωπεύουν 10%, 5% και 1% επίπεδα στατιστικής σημαντικότητας.*

των μεταβλητών, κατόπιν εξέτασης της σταθερότητας του υποδείγματος και του ελέγχου συσχέτισης των σφαλμάτων.[35]

Η πρώτη στήλη του πίνακα αποτυπώνει τη βασική υπόθεση, δηλαδή ότι η υπό εξέταση μεταβλητή δεν προκαλεί την άλλη μεταβλητή. Οι αστερίσκοι δίπλα από τις τιμές των ελέγχων στη δεξιά στήλη υποδεικνύουν ότι η υπόθεση απορρίπτεται και επομένως ενδέχεται να ισχύει το αντίθετο. Όσο περισσότεροι είναι οι αστερίσκοι (κατά μέγιστο τρία) τόσο πιο σίγουρο είναι το αποτέλεσμα απόρριψης της υπόθεσης. Και στους δύο ελέγχους φαίνεται ότι η πρώτη υπόθεση δεν απορρίπτεται. Η παραγωγικότητα της εργασίας φαίνεται να μην οδηγεί σε αύξηση του μέσου μισθού. Η κερδοφορία που δημιουργείται από την αύξηση της παραγωγικότητας δεν μετακυλίεται στους μισθωτούς, όπως θεωρεί ότι συμβαίνει κατά κύριο λόγο η βιβλιογραφία που αντιμετωπίζει τον μισθό ως κόστος. Συνεπώς, προκύπτει ζήτημα διανομής εισοδήματος, αφού ο μηχανισμός που υποτίθεται ότι λειτουργεί σε επιχειρησιακό επίπεδο και διανέμει τα έσοδα ανάλογα με την παραγωγικότητα του κάθε συντελεστή, δεν βρίσκεται σε ισχύ, τουλάχιστον στην περίπτωση της Ελλάδας και για το συγκεκριμένο χρονικό διάστημα.

Αντιθέτως, η υπόθεση ότι ο μέσος μισθός δεν προκαλεί την παραγωγικότητα της εργασίας μπορεί να απορριφθεί με ασφάλεια. Λόγω του χαρακτήρα της ελληνικής οικονομίας, στον οποίο κυριαρχούν κλάδοι εντάσεως εργασίας, ο μισθός αποδοτικότητας είναι αρκετά ισχυρός. Αυτό γίνεται εμφανές και στο Διάγραμμα 7.1, το οποίο δείχνει την

35. Στη συγκεκριμένη περίπτωση η σταθερότητα του υποδείγματος και η εξάλειψη συσχέτισης λαμβάνει χώρα στις δύο υστερήσεις.

απόκριση της παραγωγικότητας της εργασίας όταν ο μέσος μισθός αυξάνεται κατά 1% και το αντίθετο, δηλαδή την απόκριση του μέσου μισθού όταν η παραγωγικότητα αυξάνεται κατά 1%. Ενώ στην πρώτη περίπτωση η απόκριση είναι θετική και αυξανόμενη, στη δεύτερη περίπτωση δεν υπάρχει καμία απόκριση του μέσου μισθού. Σημειώνεται ότι τα διαστήματα εμπιστοσύνης είναι πολύ μικρά και συνεπώς παρέχουν μια σχετική ασφάλεια όσον αφορά την ποιότητα των αποτελεσμάτων. Το εύρημα αυτό συνεπάγεται ότι η ισχυροποίηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων:

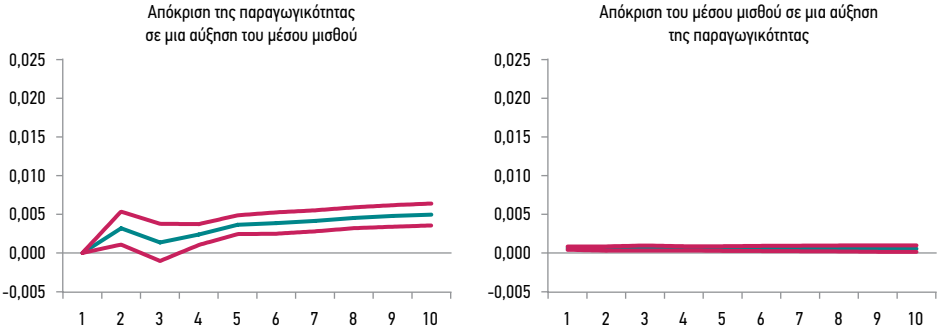
1. θα επιτρέψει μια πιο δίκαιη διανομή των εσόδων της επιχείρησης, καθώς τα κέρδη που προκύπτουν από την υψηλότερη παραγωγικότητα των μισθωτών δεν μετακυλίονται, όπως θα έπρεπε, στις αποδοχές τους και
2. θα ενισχύει την παραγωγικότητα της εργασίας, καθώς ένας υψηλότερος μισθός θα δώσει ισχυρότερα κίνητρα στους μισθωτούς να εργαστούν πιο παραγωγικά.

Για το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα γίνεται χρήση της Εξίσωσης (2), στην οποία y είναι η απασχόληση, X είναι ένα διάνυσμα που περιλαμβάνει τις βασικές μεταβλητές που προσδιορίζουν την απασχόληση, $X_{GMM}$ είναι αντίστοιχα οι μεταβλητές που προσδιορίζουν την απασχόληση και ταυτόχρονα επηρεάζουν κάποιες από τις βασικές μεταβλητές, το Z αποτελείται από άλλες εξωγενείς μεταβλητές, u είναι τα σφάλματα, ενώ οι υποδείκτες i και t αντιπροσωπεύουν τους κλάδους και τα έτη, αντίστοιχα.

$$y_{i,t} = a_{i,0} + a_{i,1}y_{i,t-1} + a_{i,2}X_{i,t} + a_{i,3}X_{GMM,i,t-n} + a_{i,4}Z_{i,t} + u_{i,t} \qquad (2)$$

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7.1**

Αλληλεπίδραση της παραγωγικότητας της εργασίας με τον πραγματικό μέσο μισθό




*Πηγή:* Εκτιμήσεις συγγραφέα

Συγκεκριμένα, το διάνυσμα X περιλαμβάνει:

- την πραγματική ακαθάριστη προστιθέμενη αξία,
- τις πραγματικές ακαθάριστες επενδύσεις,
- τον πραγματικό μέσο μισθό και
- το ποσοστό κάλυψης των ΣΣΕ.

Το διάνυσμα $X_{GMM}$ αποτελείται από τις πραγματικές ακαθάριστες επενδύσεις και το ποσοστό κάλυψης των ΣΣΕ, ως μεταβλητές που επηρεάζουν την ΑΠΑ και τον μέσο μισθό, ενώ το Z περιλαμβάνει μεταβλητές που επηρεάζουν τη διαδικασία της διαπραγμάτευσης, όπως είναι ο βαθμός συγκέντρωσης που αντανακλάται στο μερίδιο ΑΠΑ των επιχειρήσεων που απασχολούν περισσότερους από 250 εργαζομένους, η επεκτασιμότητα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και το επίπεδο συντονισμού. Τα στοιχεία για τους θεσμούς των συλλογικών διαπραγματεύσεων αντλήθηκαν από τη βάση δεδομένων του Visser (2019).

Η προσέγγιση που ακολουθήθηκε είναι αυτή που στη βιβλιογραφία αναφέρεται ως general-to-specific. Αρχικά χρησιμοποιούνται όλες οι μεταβλητές και σταδιακά αφαιρούνται αυτές οι οποίες δεν είναι στατιστικά σημαντικές. Στατιστικά μη σημαντικές μεταβλητές βρέθηκαν οι πραγματικές ακαθάριστες επενδύσεις, η επεκτασιμότητα των ΣΣΕ και το επίπεδο συντονισμού. Τα εμπειρικά αποτελέσματα παρουσιάζονται στον Πίνακα 7.2. Η δεύτερη στήλη αποτυπώνει την εξέταση του υποδείγματος για το σύνολο των κλάδων (Υπόδειγμα Ι), η τρίτη στήλη μόνο για τους κλάδους των ορυχείων και λατομείων και της μεταποίησης, εξαιρώντας τις κατασκευές (Υπόδειγμα ΙΙ) και η τέταρτη στήλη για τις υπηρεσίες (Υπόδειγμα ΙΙΙ). Στις κάτω γραμμές του πίνακα αποτυπώνονται κάποιοι ποιοτικοί έλεγχοι των οικονομετρικών ευρημάτων.

Τα αποτελέσματα του πρώτου υποδείγματος είναι προβληματικά, καθώς η ΑΠΑ φαίνεται να επηρεάζει με αρνητικό τρόπο την απασχόληση. Αντίστοιχα, ο μέσος μισθός φαίνεται να επηρεάζει υπέρμετρα την απασχόληση. Το ποσοστό κάλυψης των ΣΣΕ εμφανίζεται να έχει αρνητική επίδραση στην απασχόληση. Ωστόσο, η στατιστική σημαντικότητα της ΑΠΑ και του μέσου μισθού είναι περιορισμένη και του ποσοστού κάλυψης των ΣΣΕ οριακή. Επιπλέον, τα τυπικά σφάλματα που εμφανίζονται στις παρενθέσεις είναι εξαιρετικά υψηλά, με αποτέλεσμα η ακρίβεια μέτρησης των συντελεστών να είναι ιδιαίτερα περιορισμένη. Για παράδειγμα, τα όρια μέσα στα οποία το ποσοστό κάλυψης των ΣΣΕ επηρεάζει την απασχόληση, και τα οποία απεικονίζονται εντός των αγκυλών κυμαίνονται από -115 έως 0,85. Για αυτούς τους λόγους, τα αποτελέσματα του Υποδείγματος Ι εκλαμβάνονται ως μεροληπτικά και συνεπώς αναξιόπιστα. Για την αντιμετώπιση

**ΠΙΝΑΚΑΣ 7.2**

Οικονομετρικά αποτελέσματα

| | Σύνολο κλάδων | Ορυχεία, λατομεία και Μεταποίηση (πλην κατασκευών) | Υπηρεσίες |
|---|---|---|---|
| Σταθερός όρος | - | -342,27***<br>(28,5)<br>[-398,51 – -286,03] | - |
| Μισθωτοί | 1,13***<br>(0,07)<br>[0,99 – 1,28] | 0,07***<br>(0,01)<br>[0,05 – 0,09] | 0,1**<br>(0,04)<br>[0,02 – 0,18] |
| Ακαθάριστη προστιθέμενη αξία | -514,85**<br>(205,94)<br>[-920,22 – -109,49] | 74,94***<br>(7,2)<br>[60,71 – 89,15] | - |
| Μέσος μισθός | 161,46**<br>(61,91)<br>[39,59 – 283,33] | 0,92***<br>(0,01)<br>[-4,93 – 7,32] | 0,09***<br>(0,01)<br>[0,08 – 0,97] |
| Ποσοστό κάλυψης ΣΣΕ | -57,14*<br>(29,46)<br>[-115,13 – 0,85] | 6,13***<br>(0,6)<br>[4,94 – 7,33] | 17,46***<br>(6,25)<br>[5,12 – 9,81] |
| Arellano-Bond [AR(2) – z] | 0,84 | 0,53 | -0,62 |
| Sargan GMM ($x^2$) | 13,44 | 84,23*** | 2,94 |
| Sargan IV ($x^2$) | 1,24 | 0 | 0,03 |

*Πηγή:* Εκτιμήσεις συγγραφέα

του ζητήματος αυτού, το δείγμα χωρίστηκε στους εξορυκτικούς και βιομηχανικούς κλάδους, που παρουσιάζουν μια σχετικά μεγαλύτερη ομοιογένεια (Υπόδειγμα ΙΙ) και στις υπηρεσίες (Υπόδειγμα ΙΙΙ), στις οποίες η ομοιογένεια είναι ελαφρώς πιο περιορισμένη.

Στο Υπόδειγμα ΙΙ τα αποτελέσματα είναι πιο αξιόπιστα, αφού οι επεξηγηματικές μεταβλητές είναι στατιστικά σημαντικές και τα τυπικά σφάλματα μικρά. Η παραγωγή ΑΠΑ των κλάδων έχει ένα ισχυρό αποτέλεσμα στη ζήτηση για εργασία, όπως και ο μέσος μισθός. Το εύρημα αυτό επισημαίνει ότι το έμμεσο αποτέλεσμα του μισθού, μέσα από το κανάλι της ζήτησης, είναι ισχυρότερο από το άμεσο αποτέλεσμα του μισθού, ως κόστος στην παραγωγική διαδικασία. Επιπλέον, το ποσοστό κάλυψης των ΣΣΕ φαίνεται να έχει θετική επίδραση στην απασχόληση. Τα αποτελέσματα είναι πανομοιότυπα και στην περίπτωση

του Υποδείγματος ΙΙΙ, με τη διαφορά ότι η ΑΠΑ των ιδίων κλάδων δεν έχει στατιστικά σημαντική επίδραση στη ζήτηση για εργασία. Επίσης, το Υπόδειγμα ΙΙΙ έχει καλύτερα αποτελέσματα όσον αφορά τους ποιοτικούς ελέγχους των υποδειγμάτων,[36] αν και ο βαθμός συγκέντρωσης των κλάδων δεν φαίνεται να είναι σημαντικός και στα δύο υποδείγματα.

Με βάση τους περιορισμούς που παρατέθηκαν σε αυτή την ενότητα, τα εμπειρικά ευρήματα υποδεικνύουν ότι ο πραγματικός μέσος μισθός έχει μια διττή θετική λειτουργία στην ελληνική οικονομία. Μια αύξησή του δημιουργεί ισχυρό κίνητρο στους μισθωτούς για να εργαστούν πιο παραγωγικά και επομένως ενισχύει την παραγωγικότητα της εργασίας. Ταυτόχρονα, λειτουργεί ως κανάλι ζήτησης ενισχύοντας τη δραστηριότητα των επιχειρήσεων και επομένως την απασχόληση. Σε αυτό το πλαίσιο, οι ΣΣΕ είναι εύλογο να επηρεάζουν θετικά την απασχόληση καθώς επιτρέπουν τα οφέλη από την υψηλότερη παραγωγικότητα της εργασίας να διαχέονται στους μισθούς. Κατ' αυτό τον τρόπο εδραιώνεται η λειτουργία ενός ενάρετου κύκλου μεταξύ μισθών και παραγωγικότητας της εργασίας, με επεκτατικά οφέλη για τις επιδόσεις των κλάδων και του μακροοικονομικού συστήματος.

36. Βλ. ελέγχους Arellano-Bond και Sargan.

08

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ**

# Συμπεράσματα

Η παρούσα μελέτη έχει ως σκοπό να εξετάσει την επίδραση των συλλογικών διαπραγματεύσεων στο μακροοικονομικό σύστημα και στις επιδόσεις των κλάδων. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην επίδραση που έχουν οι ΣΣΕ στο πραγματικό ΑΕΠ, στην απασχόληση, στην παραγωγικότητα της εργασίας και στον πληθωρισμό. Μεθοδολογικά, η μελέτη επιχειρεί να συνθέσει στοιχεία από τις δύο κυρίαρχες πλευρές της βιβλιογραφίας, οι οποίες εστιάζουν είτε στη λειτουργία του μισθού ως κόστος στην παραγωγική διαδικασία είτε ως πηγή εσόδου για τους μισθωτούς και επομένως πωλήσεων για τις επιχειρήσεις. Η εμπειρική μέθοδος καθορίζεται με τρόπο που να μην προκαθορίζει ποια από τις δύο λειτουργίες του μισθού επικρατεί στην οικονομία, αλλά να προκύπτει μέσα από την εμπειρική διερεύνηση. Το αποτέλεσμα αυτό εξηγεί σε έναν βαθμό την επίδραση των ΣΣΕ στην οικονομία και από αυτό απορρέουν οι προτάσεις οικονομικής πολιτικής αναφορικά με την ανάγκη ισχυροποίησης των θεσμών της συλλογικής διαπραγμάτευσης ή την περαιτέρω απορρύθμισή τους.

Σε μακροοικονομικό επίπεδο εξετάζεται πρώτα η ερμηνευτική ισχύς του Νόμου του Okun, κατά τον οποίο υπάρχει μια σταθερή σχέση μεταξύ ΑΕΠ και απασχόλησης. Η ενισχυμένη οικονομική δραστηριότητα συνοδεύεται από μια αναλογική αύξηση της απασχόλησης και αντιστρόφως. Τα εμπειρικά αποτελέσματα υποδεικνύουν ότι η συμπερίληψη του ποσοστού κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων ενισχύει την ερμηνευτική ισχύ του Νόμου του Okun και μπορούν να εξηγήσουν ικανοποιητικά τον λόγο για τον οποίο παρατηρείται μια απόκλιση μεταξύ του ΑΕΠ και της απασχόλησης, ειδικότερα μετά την απορρύθμιση του πλαισίου συλλογικών διαπραγματεύσεων το 2012.

Έπειτα, δημιουργείται ένα μακροοικονομετρικό υπόδειγμα το οποίο εξετάζει την αλληλεπίδραση μεταξύ των βασικών μακροοικονομικών μεταβλητών. Και σε αυτή την περίπτωση, η ερμηνευτική ισχύς του υποδείγματος ενισχύεται όταν συμπεριλαμβάνεται

το ποσοστό κάλυψης των ΣΣΕ, ενώ η αύξηση του μέσου μισθού έχει επεκτατικά αποτελέσματα για την οικονομία. Μια αύξησή του οδηγεί σε ενίσχυση της οικονομικής δραστηριότητας και της απασχόλησης, ενώ η επίδραση στον πληθωρισμό είναι περιορισμένη. Το αποτέλεσμα αυτό είναι ιδιαιτέρως σημαντικό στην τρέχουσα συγκυρία, στην οποία εκφράζονται φόβοι από διεθνή ινστιτούτα και θεσμούς ότι η αύξηση των μισθών θα ενισχύσει ακόμα παραπάνω τον πληθωρισμό. Στην περίπτωση της Ελλάδας δεν φαίνεται να υπάρχει τέτοιος κίνδυνος, ενώ θα επιτρέψει στους μισθωτούς να ανακτήσουν ένα μέρος της αγοραστικής δύναμης που απώλεσαν λόγω μεγάλης ανόδου των τιμών.

Στη συνέχεια, εξετάζονται οι οικονομικές συνθήκες που επικρατούν σε επιλεγμένους μεγάλους ενοποιημένους κλάδους της οικονομίας. Κύριο χαρακτηριστικό είναι η αποεπένδυση και η διάρρηξη της σχέσης μισθών και παραγωγικότητας της εργασίας, τουλάχιστον στον βαθμό που επιτρέπει την εξαγωγή ενός τέτοιου συμπεράσματος ο χρονικός ορίζοντας του δείγματος. Επιπλέον, αξιοσημείωτη είναι η ενίσχυση του βαθμού συγκέντρωσης σε αρκετούς κλάδους, δημιουργώντας επιχειρήσεις δύο ταχυτήτων: α) λίγες σε αριθμό και πολύ μεγάλες σε μέγεθος επιχειρήσεις, οι οποίες έχουν υψηλό μερίδιο στην παραγωγή και διαπραγματευτική δύναμη, προσφέροντας όμως ποιοτικότερες θέσεις εργασίας και β) πολλές σε αριθμό αλλά πολύ μικρές σε μέγεθος επιχειρήσεις, με τα αντίθετα χαρακτηριστικά.

Οι οικονομετρικοί έλεγχοι σε κλαδικό επίπεδο υποδεικνύουν ότι υπάρχει ισχυρή επίδραση του μέσου μισθού στην παραγωγικότητα της εργασίας, αφού μια σημαντική αύξησή τους δίνει ισχυρό κίνητρο για παραγωγικότερη εργασία. Παράλληλα, και σε αυτή την περίπτωση το κανάλι ζήτησης φαίνεται να υπερισχύει έναντι της λειτουργίας του μισθού ως κόστους. Επομένως, οι ΣΣΕ έχουν θετική επίδραση στην απασχόληση.

Οι πολιτικές προεκτάσεις των ευρημάτων είναι σημαντικές αναφορικά με τις προοπτικές των συλλογικών διαπραγματεύσεων, της αγοράς εργασίας και του μακροοικονομικού συστήματος. Η απορρύθμιση των ΣΣΕ που συντελέστηκε την προηγούμενη δεκαετία περιόρισε τη συναθροιστική ζήτηση, επιδεινώνοντας το μακροοικονομικό περιβάλλον. Ταυτόχρονα, ενίσχυσε την απορρόφηση εργατικού δυναμικού σε κλάδους που προσφέρουν συγκριτικά περισσότερες θέσεις ημιαπασχόλησης με χαμηλότερους μισθούς. Με άλλα λόγια, ώθησε την οικονομία σε ένα μοντέλο εντάσεως εργασίας και χαμηλής παραγωγικότητας. Την ίδια στιγμή, ενίσχυσε την αναδιανομή εισοδήματος εις βάρος της εργασίας με μη παραγωγικό τρόπο.

Στην παρούσα χρονική στιγμή, η ισχυροποίηση των θεσμών που διέπουν τη λειτουργία της διαπραγματευτικής διαδικασίας εκτιμάται ότι θα ομαλοποιήσει τη λειτουργία της αγοράς εργασίας με ευεργετικά οφέλη σε όρους οικονομικής δραστηριότητας και

παράλληλα θα περιορίσει την αυξανόμενη εισοδηματική ανισότητα και θα προστατέψει τους μισθωτούς από το κύμα ακρίβειας. Τέλος, θα πρέπει να επισημανθεί ότι η υψηλή κάλυψη των ΣΣΕ εξασφαλίζει ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης, πράγμα που αποτελεί στρατηγικό στόχο της ΕΕ. Σε μεσοπρόθεσμο διάστημα η Ελλάδα θα κληθεί να αναπροσαρμόσει τις πολιτικές που εφαρμόστηκαν την περασμένη δεκαετία, με βάση τον στόχο της επίτευξης βιώσιμης και χωρίς αποκλεισμούς οικονομικής μεγέθυνσης, στην οποία η υψηλή κάλυψη των ΣΣΕ έχει δεσπόζουσα θέση.

# Βιβλιογραφία


Aidt, T.S. and Tzannatos, Z. (2008). "Trade unions, collective bargaining and macroeconomic performance: a review", *Industrial relations journal*, 39 (4), pp. 258-295.

Alexiou, C. and Pitelis, C. (2003). "On capital shortages and European unemployment: A panel data investigation", *Journal of Post Keynesian Economics*, 25 (4), pp. 613-640.

Annable Jr, J.E. (1980). "Money wage determination in Post Keynesian economics", *Journal of Post Keynesian Economics*, 2 (3), pp. 405-419.

Antonczyk, D., Fitzenberger, B. and Sommerfeld, K. (2010). "Rising wage inequality, the decline of collective bargaining, and the gender wage gap", *Labour economics*, 17 (5), pp. 835-847.

Appelbaum, E. (1979). "Post-Keynesian theory: The labor market", *Challenge*, 21 (6), pp. 39-47.

Arestis, P. (1986). "Wages and prices in the UK: The post Keynesian view", *Journal of Post Keynesian Economics*, 8 (3), pp. 339-358.

Arestis, P., Ferreiro, J. and Gómez, C. (2020). "Quality of employment and employment protection. Effects of employment protection on temporary and permanent employment", *Structural Change and Economic Dynamics*, 53, pp. 180-188.

Avdagic, S. and Salardi, P. (2013). "Tenuous link: Labour market institutions and unemployment in advanced and new market economies", *Socio-Economic Review*, 11 (4), pp. 739-769.

Baccaro, L. and Rei, D. (2007). "Institutional determinants of unemployment in OECD countries: does the deregulatory view hold water?", *International Organization*, 61 (3), pp. 527-569.

Ball, L. (1999). "Aggregate Demand and Long-run Unemployment in Brooking Papers on Economic Activity", 2/1999. Brookings Institution.

Bassanini, A. and Duval, R. (2007). "The determinants of unemployment across OECD countries: Reassessing the role of policies and institutions", *OECD Economic studies*, 2006 (1), pp. 7-86.

Bean, C. (1994). "European Unemployment: A Retrospect", *European Economic Review*, 38 (3-4), pp. 523-534.

Benmelech, E., Bergman, N.K. and Kim, H. (2022). "Strong Employers and Weak Employees How Does Employer Concentration Affect Wages?", *Journal of Human Resources*, 57 (S), pp. S200-S250.

Berg, A., Ostry, J.D., Tsangarides, C.G. and Yakhshilikov, Y. (2018). "Redistribution, inequality, and growth: New evidence", *Journal of Economic Growth*, 23 (3), pp. 259-305.

Bertola, G. (2017). "European unemployment revisited: Shocks, institutions, integration", *Research in Economics*, 71 (3), pp. 588-612.

Bhaduri, A. and Marglin, S. (1990). "Unemployment and the real wage: The economic basis for contesting political ideologies", *Cambridge Journal of Economics*, 14 (4), pp. 375-393.

Bhaskar, V. (1990). "Wage relativities and the natural range of unemployment", *The Economic Journal*, 100 (400), pp. 60-66.

Bivens, J. (2018). "The 'wage puzzle' is real – but low inflation and low productivity are also puzzles that need to be solved", Working Economic Blog. https://www.epi.org/blog/the-wage-puzzle-is-realbut-low-inflation-and-low-productivity-are-also-puzzles-that-need-to-be-solved/

Blanchard, O. (2006). "European unemployment: the evolution of facts and ideas", *Economic policy*, 21 (45), pp. 6-59.

Blanchard, O.J. and Summers, L.H. (1986). "Hysteresis and the European unemployment problem", *NBER macroeconomics annual*, 1, pp. 15-78.

Blanchard, O. and Wolfers, J. (2000). "The role of shocks and institutions in the rise of European unemployment: The aggregate evidence", *The Economic Journal*, 110 (462), pp. C1-C33.

Blanchard, O. and Galí, J. (2010). "Labor markets and monetary policy: A new keynesian model with unemployment", *American economic journal: macroeconomics*, 2 (2), pp. 1-30.

Bleaney, M. (1996). "Central bank independence, wage-bargaining structure, and macroeconomic performance in OECD countries", *Oxford Economic Papers*, 48 (1), pp. 20-38.

Bosch, G. (2015). "Shrinking collective bargaining coverage, increasing income inequality: A comparison of five EU countries", *International Labour Review*, 154 (1), pp. 57-66.

Brancaccio, E., De Cristofaro, F. and Giammetti, R. (2020). "A meta-analysis on labour market deregulations and employment performance: No consensus around the IMF-OECD consensus", *Review of Political Economy*, 32 (1), pp. 1-21.

Brandl, B. and Ibsen, C.L. (2019). "Collective wage bargaining and the role of institutional stability: A cross-national comparison of macroeconomic performance", *Cambridge journal of economics*, 43 (3), pp. 677-694.

Bundesbank (2016). "Wage dynamics amid high euro-area unemployment", Monthly Report – December 33, Bundesbank, Frankfurt.

Calmfors, L. (1993). "Centralisation of wage bargaining and macroeconomic performance: A survey", Working Paper 131, OECD, Paris.

Calmfors, L. and Driffill, J. (1988). "Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance", *Economic policy*, 3 (6), pp. 13-61.

Card, D., Heining, J. and Kline, P. (2013). "Workplace heterogeneity and the rise of West German wage inequality", *The Quarterly journal of economics*, 128 (3), pp. 967-1015.

Carlin, W. and Soskice, D. (2005). *Macroeconomics: Imperfections, institutions, and policies*, Oxford UK: Oxford University Press.

Cukierman, A. and Lippi, F. (1999). "Central bank independence, centralization of wage bargaining, inflation and unemployment: Theory and some evidence", *European economic review*, 43 (7), pp. 1395-1434.

Dafermos, Y. and Papatheodorou, C. (2015). "Linking functional with personal income distribution: A stock-flow consistent approach", *International Review of Applied Economics*, 29 (6), pp. 787-815.

Danthine, J.P. and Hunt, J. (1994). "Wage bargaining structure, employment and economic integration", *The Economic Journal*, 104 (424), pp. 528-541.

Davidson, P. (1994). *Post Keynesian Macroeconomic Theory: A foundation for successful economic policies, for the twenty-first century*, Aldershot: Edward Elgar.

De Schryder, S., Peersman, G. and Wauters, J. (2020). "Wage indexation and the monetary policy regime", *Journal of Macroeconomics*, 63, pp. 103-166.

Devicienti, F., Fanfani, B. and Maida, A. (2019). "Collective bargaining and the evolution of wage inequality in Italy", *British Journal of Industrial Relations*, 57 (2), pp. 377-407.

Dolado, J.J. and Jimeno, J.F. (1997). "The causes of Spanish unemployment: A structural VAR approach", *European Economic Review*, 41 (7), pp. 1281-1307.

Dow, S.C. (1985). *Macroeconomic thought: a methodological approach*, Oxford, UK-New York, NY, USA: B. Blackwell.

EC (2005). "Integrated guidelines 2005-2008 including a Commission recommendation on the Broad economic policy guidelines", *European Economy* 4/2005, Brussels: European Commission.

EC (2020). "Proposal for a directive of the European Parliament and the Council on adequate minimum wages in the European Union", COM/2020/682 final, Brussels: European Commission.

ECB (2015). "Downward wage rigidity and the role of structural reforms in the euro area", *ECB Economic Bulletin* 8/2015, Frankfurt: European Central Bank.

ECB (2017). "Assesing labour market slack", *Economic Bulletin* 3/2017, Frankfurt: European Central Bank.

Eichner, A.S. (1987). "Prices and pricing", *Journal of Economic Issues*, 21 (4), pp. 1555-1584.

Eichner, A.S. and Kregel, J.A. (1975). "An essay on post-Keynesian theory: A new paradigm in economics", *Journal of Economic Literature*, 13 (4), pp. 1293-1314.

Enders, W. (2015). *Applied Econometric Time Series*, New Jersey, USA: Wiley.

Faia, E. and Rossi, L. (2013). "Union power, collective bargaining, and optimal monetary policy", *Economic Inquiry*, 51 (1), pp. 408-427.

Flanagan, R. J. (1999). "Macroeconomic performance and collective bargaining: An international perspective", *Journal of Economic Literature*, 37 (3), pp. 1150-1175.

Fontanari, C., Palumbo, A. and Salvatori, C. (2022). "The updated Okun method for estimation of potential output with alternative measures of labor underutilization", *Structural Change and Economic Dynamics*, 60, pp. 158-178.

Galbraith, J.K. (1973). *Economics and the Public Purpose*, Boston USA: Houghton Mifflin.

Garnero, A. (2021). "The impact of collective bargaining on employment and wage inequality: Evidence from a new taxonomy of bargaining systems", *European Journal of Industrial Relations*, 27 (2), pp. 185-202.

Guschanski, A. and Onaran, Ö. (2021). "The decline in the wage share: Falling bargaining power of labour or technological progress? Industry-level evidence from the OECD", *Socio-Economic Review*, mwaa031.

Guzzo, V. and Velasco, A. (1999). "The case for a populist central banker", *European economic review*, 43 (7), pp. 1317-1344.

Hall, P.A. and Franzese, R.J. (1998). "Mixed Signals: Central Bank Independence, Coordinated Wage Bargaining, and European Monetary Union", *International Organization*, 52 (3), pp. 505-535.

Heimberger, P. (2021). "Does employment protection affect unemployment? A meta-analysis", *Oxford Economic Papers*, 73 (3), pp. 982-1007.

Hein, E. (2002). "Monetary policy and wage bargaining in the EMU: Restrictive ECB policies, high unemployment, nominal wage restraint and inflation above the target", *PSL Quarterly Review*, 55 (222), pp. 299-337.

Howell, D.R., Baker, D., Glyn, A. and Schmitt, J. (2007). "Are protective labor market institutions at the root of unemployment? A critical review of the evidence", *Capitalism and Society*, 2 (1), pp. 1-71.

IMF (2017). *World economic outlook*, Washington DC: International Monetary Fund.

Jackman, R. (1993). "Mass unemployment: International experience and lessons for policy", Working paper dp0152, Centre for Economic Performance, LSE, London UK.

Jaumotte, F. and Buitron, C.O. (2015). "Power from the People: The decline in unionization in recent decades has fed the rise in incomes at the top", *Finance & Development*, 52 (001), pp. 29-31.

Kaplan, G., Moll, B. and Violante, G.L. (2018). "Monetary policy according to HANK", *American Economic Review*, 108 (3), pp. 697-743.

Karabarbounis, L. and Neiman, B. (2014). "The global decline of the labor share", *The Quarterly journal of economics*, 129 (1), pp. 61-103.

Katz, H.C. (1993). "The decentralization of collective bargaining: A literature review and comparative analysis", *ILR Review*, 47 (1), pp. 3-22.

Katz, L.F. and Murphy, K.M. (1992). "Changes in relative wages, 1963-1987: Supply and demand factors", *The quarterly journal of economics*, 107 (1), pp. 35-78.

Kugler, A.D. (2019). "Impacts of labor market institutions and demographic factors on labor markets in Latin America", Working paper 2019/155, International Monetary Fund, Washington.

Kumhof, M.M. and Ranciere, M.R. (2010). "Inequality, leverage and crises", Working paper 2010/268, International Monetary Fund, Washington, USA.

Lavoie, M. (1996). "Real wages, employment structure, and the aggregate demand curve in a Kaleckian short-run model", *Journal of Post Keynesian Economics*, 19 (2), pp. 275-288.

Lavoie, M. and Stockhammer, E. (2013). "Wage-led growth: Concept, theories and policies", in Lavoie, M. and Stockhammer, E. (eds), *Wage-led growth: An equitable strategy for economic recovery*, London: Palgrave Macmillan.

Layard, R., Nickell, S. and Jackman, R. (1991). *Unemployment*, Oxford UK: Oxford University Press.

López-Andreu, M. (2019). "Employment institutions under liberalization pressures: Analysing the effects of regulatory change on collective bargaining in Spain", *British Journal of Industrial Relations*, 57 (2), pp. 328-349.

Manning, A. (2011). "Minimum wages and wage inequality", in Marsden, D. (ed.), *Employment in the Lean Years Policy and Prospects for the Next Decade*, Oxford, UK: Oxford University Press.

Marsden, D. (1986). *The end of economic man? Custom and competition in labor markets,* New York, USA: St Martin's Press.

McGuinness, S., Kelly, E. and O'Connell, P.J. (2010). "The impact of wage bargaining regime on firm-level competitiveness and wage inequality: The case of Ireland", *Industrial Relations: A journal of economy and society*, 49 (4), pp. 593-615.

Moretti, L., Onorante, L. and Zakipour-Saber, S. (2019). "Phillips Curves in the Euro Area", https://ssrn.com/abstract=3424163

OECD (1994). *The OECD jobs study: Facts, analysis, strategies*, Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.

Pastore, T. and Shorman, A. (2018). "Calmfors and driffill revisited: Analysis of European Institutional and Macroeconomic Heterogeneity", Working paper 33, Science Po OFCE, Paris.

Pierros, C. (2021). "Assessing the internal devaluation policy implemented in Greece in an empirical stock-flow consistent model", *Metroeconomica*, 72 (4), pp. 905-943.

Rama, M. (1994). "Bargaining structure and economic performance in the open economy", *European Economic Review*, 38 (2), pp. 403-415.

Rodrik, D. (2021). "A primer on trade and inequality", Working paper 29507, National Bureau of Economic Research, Massachusetts, USA.

Rowthorn, R.E. (1992). "Centralisation, employment and wage dispersion", *The Economic Journal*, 102 (412), pp. 506-523.

Schettkat, R. (2003). "Are institutional rigidities at the root of European unemployment?", *Cambridge Journal of Economics*, 27 (6), pp. 771-787.

Singh, A., Suda, J. and Zervou, A. (2021). "Heterogeneous labour market response to monetary policy: Small versus large firms", Working paper 2021-07, University of Sydney, Sydney.

Skott, P. (2005). "Fairness as a source of hysteresis in employment and relative wages", *Journal of Economic Behavior and Organization*, 57 (3), pp. 305-331.

Snowdon, B. and Vane, H.R. (2005). *Modern macroeconomics: Its origins, development and current state*, Cheltenham UK – Northampton MA, USA: Edward Elgar Publishing.

Soskice, D. (1990). "Reinterpreting Corporatism and Explaining Unemployment: Coordinated and Non-coordinated Market Economies," in Brunetta, R. and Carlo Dell' Aringa, C. (eds), *Labour Relations and Economic Performance*, NY: NYU Press.

Soskice, D. (1991). "Wage determination: The changing role of institutions in advanced industrialized countries", *Oxford review of economic policy*, 6 (4), pp. 36-61.

Soskice, D. and Iversen, T. (2000). "The nonneutrality of monetary policy with large price or wage setters", *The Quarterly Journal of Economics*, 115 (1), pp. 265-284.

Stockhammer, E. (2008). "Is the NAIRU theory a monetarist, new Keynesian, post Keynesian or a Marxist theory?", *Metroeconomica*, 59 (3), pp. 479-510.

Stockhammer, E. (2011). "Wage norms, capital accumulation, and unemployment: A post-Keynesian view", *Oxford Review of Economic Policy*, 27 (2), pp. 295-311.

Stockhammer, E. and Klär, E. (2011). "Capital accumulation, labour market institutions and unemployment in the medium run", *Cambridge Journal of Economics*, 35 (2), pp. 437-457.

Stockhammer, E. and Onaran, Ö. (2012). "Rethinking wage policy in the face of the Euro crisis. Implications of the wage-led demand regime", *International Review of Applied Economics*, 26 (2), pp. 191-203.

Thommen, Y. (2022). "Reforms of collective bargaining institutions in European Union countries: Bad timing, bad outcomes?", *European Journal of Political Economy*, 71, pp. 102-166.

Thurow, L.C. (1975). *Generating inequality*, New York USA: Basic Books.

Wells, P. (1987). "Keynes's employment function and the marginal productivity of labor", *Journal of Post Keynesian Economics*, 9 (4), pp. 507-515.

Wood, A. (1978). *A theory of pay*, Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Βελησιώτης, Μ. και Κύρου, Α. (2014). *Θεσμοί, ευελιξία και συγκριτική επίδοση των αγορών εργασίας*, Μελέτη 27, Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.

ΙΝΕ ΓΣΕΕ (2018). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση. Ετήσια έκθεση*, Αθήνα: ΓΣΕΕ.

ΙΝΕ ΓΣΕΕ (2021). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση. Ετήσια έκθεση*, Αθήνα: ΓΣΕΕ.

ΙΝΕ ΓΣΕΕ (2022). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση. Ετήσια έκθεση*, Αθήνα: ΓΣΕΕ.

Ιωακείμογλου, Η. (2012). *Εσωτερική υποτίμηση και συσσώρευση κεφαλαίου. Μια κριτική προσέγγιση*, Μελέτη 22, Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.

Κουζής, Γ. και Καψάλης, Α. (2018). *Οι εργασιακές σχέσεις στο πλαίσιο του Τρίτου Μνημονίου: Τα επίμαχα πεδία της διαπραγμάτευσης με τους δανειστές και το ευρωπαϊκό περιβάλλον*, Μελέτη 50, Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.

Μαρσέλλου, Α. (2013). *Η επίδραση της λειτουργικής διανομής εισοδήματος στις συνιστώσες της συναθροιστικής ζήτησης της ελληνικής οικονομίας*, Μελέτη 24, Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.

Πιέρρος, Χ. (2020). *Δημιούργησαν τα Προγράμματα Οικονομικής Προσαρμογής συνθήκες βιώσιμης οικονομικής μεγέθυνσης; Μια συγκριτική ανάλυση*, Μελέτη 56, Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.

# Παράρτημα

Ο Πίνακας Π-1 αποτυπώνει τις οικονομετρικές ιδιότητες του Υποδείγματος Ι της Ενότητας 5. Οι έλεγχοι για το πόσες χρονικές υστερήσεις θα χρησιμοποιηθούν υποδεικνύουν είτε οκτώ υστερήσεις είτε μία. Στην πράξη χρησιμοποιούνται οι μέγιστες υστερήσεις που εξασφαλίζουν τη σταθερότητα του υποδείγματος. Συνεπώς, ως αφετηρία χρησιμοποιήθηκαν οι οκτώ υστερήσεις, στις οποίες όμως το σύστημα ήταν ασταθές. Το σύστημα γίνεται σταθερό στις δύο υστερήσεις, ενώ από τους ελέγχους αυτοσυσχέτισης LM και White προκύπτει ότι τα κατάλοιπα δεν έχουν συσχέτιση. Η εισαγωγή του ποσοστού κάλυψης συλλογικών διαπραγματεύσεων ως εξωγενή μεταβλητή δεν αλλάζει ιδιαίτερα τις ιδιότητες του υποδείγματος. Το σύστημα είναι σταθερό στις δύο υστερήσεις, ενώ δεν υπάρχει συσχέτιση στα κατάλοιπα (βλ. Πίνακα Π-2).

**ΠΙΝΑΚΑΣ Π-1**

Οικονομετρικές ιδιότητες του Υποδείγματος Ι

| Έλεγχοι υστερήσεων | LR | FPE | AIC | SC | HQ |
|---|---|---|---|---|---|
| Μέγιστες υστερήσεις | 8 | 8 | 8 | 1 | 1 |
| Έλεγχος αυτοσυσχέτισης LM στα αντίστοιχα επίπεδα υστερήσεων | 38,26 | 38,26 | 38,26 | 39,71 | 39,71 |
| Συνδυαστικός έλεγχος αυτοσυσχέτισης White | $x^2$ | Βαθμοί ελευθερίας | $H_0$: Καμία αυτοσυσχέτιση (p-value) | | |
| | 1257,41 | 1260 | 0,51 | | |

*Πηγή*: Εκτιμήσεις συγγραφέα

*Σημείωση: Οι ***, **, * συμβολίζουν 1%, 5% και 10% επίπεδα στατιστικής σημαντικότητας.*

**ΠΙΝΑΚΑΣ Π-2**

Οικονομετρικές ιδιότητες του Υποδείγματος ΙΙ

| Έλεγχοι υστερήσεων | LR | FPE | AIC | SC | HQ |
|---|---|---|---|---|---|
| Μέγιστες υστερήσεις | 5 | 2 | 7 | 1 | 1 |
| Έλεγχος αυτοσυσχέτισης LM στα αντίστοιχα επίπεδα υστερήσεων | 46,56 | 40,62 | 34,83 | 41,14 | 41,14 |
| Συνδυαστικός έλεγχος αυτοσυσχέτισης White | $x^2$ | Βαθμοί ελευθερίας | $H_0$: Καμία αυτοσυσχέτιση (p-value) | | |
| | 514,73 | 546 | 0,83 | | |

*Πηγή*: Εκτιμήσεις συγγραφέα

*Σημείωση: Οι ***, **, * συμβολίζουν 1%, 5% και 10% επίπεδα στατιστικής σημαντικότητας.*

ISBN: 978-618-5668-54-9

Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ
ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ
ΕΙΔΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΕΤΠΑ & ΤΣ
ΕΥΔ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ «ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ»

ΕΠΑνΕΚ 2014-2020
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ
ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ

ΕΣΠΑ
2014-2020
ανάπτυξη - εργασία - αλληλεγγύη

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης