

**ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ**

**ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**

**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ**

---

**ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

---

**Εργατικά σωματεία, εργοδοτικές ενώσεις και η  
αλληλεπίδρασή τους στο οικονομικό περιβάλλον.**

**Αλέξανδρος Ντέμος**

**Επιβλέπουσα: Αγγελική Νικολάου, Καθηγήτρια**

**Θεσσαλονίκη, 2019**

## **Ευχαριστίες**

Θα ήθελα να ευχαριστήσω την οικογένειά μου για την στήριξη, που έδωσαν κατά την διάρκεια της συγγραφής της εργασίας και κατά την διάρκεια των σπουδών μου γενικότερα, την καθηγήτρια κα. Νικολάου Αγγελική, η οποία επέβλεψε την εργασία και με καθοδήγησε σε όλα τα στάδιά της και τον αναπληρωτή καθηγητή κ. Παναγιωτίδη Θεόδωρο, ο οποίος έλαβε την θέση του Β' αξιολογητή. Αναμφίβολα, νιώθω, επίσης, την υποχρέωση να ευχαριστήσω τον φορέα της βιβλιοθήκης του Πανεπιστημίου Μακεδονίας και το Ινστιτούτο των Οικονομικών της Εργασίας (Institute of Labour Economics, IZA) της Deutsche Post Foundation, καθώς μου παρείχαν πολύτιμο υλικό για την διεκπεραίωση της εργασίας.

## Περίληψη

Στην παρούσα προπτυχιακή εργασία θα αναλυθούν τα συστατικά μέρη της συλλογικής διαπραγμάτευσης, καθώς και οι παράγοντες, που την προσδιορίζουν και την επηρεάζουν. Η εργασία αποτελείται από έξι μέρη. Στο πρώτο μέρος, θα ορισθεί η έννοια της συλλογικής διαπραγμάτευσης και θα παρουσιαστεί μια σύντομη ιστορική αναδρομή των εργατικών σωματείων, των εργοδοτικών ενώσεων και του ρόλου του κράτους. Στο δεύτερο μέρος, θα εκπονηθεί μια εκτενής ανάλυση των θεσμών που περιβάλλουν το εν λόγω θέμα. Συγκεκριμένα, θα περιγραφούν οι στόχοι των εργατικών σωματείων, των εργοδοτικών ενώσεων και του κράτους πρόνοιας, θα εξηγηθεί ο ρόλος της διαιτησίας και θα αναφερθούν κάποιοι από τους ισχύοντες θεσμούς της συλλογικής διαπραγμάτευσης στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στο τρίτο μέρος θα αποσαφηνιστεί ο προσδιορισμός του εργατικού μισθού, τόσο στην περίπτωση του τέλειου ανταγωνισμού με προσδοκίες, όσο στον ατελή ανταγωνισμό στην αγορά εργασίας. Τα μοντέλα, που θα περιγραφούν, θα αποτελέσουν ένα μέσο κατανόησης της συμπεριφοράς των εργαζομένων, όταν αυτοί ανήκουν σε εργατική ένωση, καθώς και όταν βρίσκονται εκτός αυτής. Στο τέταρτο μέρος, θα αναλυθούν οι διάφορες μορφές διακρίσεων στην αγορά εργασίας και στο πέμπτο μέρος θα συζητηθεί το τεχνικό κομμάτι της διαπραγμάτευσης, θα εξηγηθούν κάποια πρότυπα και θα παρουσιαστεί η διαδικασία επίτευξης αποτελεσματικής σύμβασης. Τα παραπάνω θα συνοδευτούν από εμπειρικά στοιχεία, ενώ θα δοθεί έμφαση και στους ισχύοντες θεσμούς. Η εργασία τελειώνει με το έκτο μέρος, το οποίο συνοψίζει τα συμπεράσματα των προαναφερθέν.

**Λέξεις κλειδιά:** Συλλογική Διαπραγμάτευση, Εργατικά Σωματεία, Εργοδοτικές Ενώσεις, Θεσμοί Αγοράς Εργασίας, Διακρίσεις στην Αγορά Εργασίας.



## **Abstract**

In the following undergraduate paper, the component parts of the collective bargaining, as well as the factors, which determine and influence it, will be analyzed. The paper consists of six parts. In the first part, the concept of collective bargaining will be defined and a brief historical overview of trade unions, employers' unions and the role of the state will be presented. In the second part, a detailed analysis of the institutions surrounding this issue will be drawn up. Specifically, the objectives of the trade unions, employers' unions and the welfare state will be described, the role of arbitration will be explained and some of the existing institutions of collective bargaining within the European Union will be mentioned. The third part will clarify the determination of the wage, both in the case of perfect competition with expectations, and in the imperfect competition in the labor market. The models that will be described will be a means of understanding the behavior of workers when they belong to a labor union and when they are outside it. In the fourth part, the various forms of discrimination in the labor market will be analyzed and in the fifth part the technical part of the negotiation will be discussed, some exemplars will be explained and the process of reaching an effective contract will be presented. The above will be accompanied by empirical evidence, and emphasis will be placed on existing institutions as well. The paper concludes with the sixth part, which summarizes the conclusions of the foregoing.

**Key-words:** Collective Bargaining, Employees' Association, Employers' Association, Labour Market Institutions, Discrimination in the Labor Market.



## Περιεχόμενα

Μέρος 1 <sup>ο</sup> : Εισαγωγή.....	8
1.1) Ορίζοντας την Συλλογική Διαπραγμάτευση .....	8
1.2) Ιστορική Αναδρομή.....	9
1.2.1) Εργατικά σωματεία .....	9
1.2.2) Εργοδοτικές Ενώσεις .....	11
1.2.3) Κρατική παρέμβαση.....	12
1.2.4) Οι Ελληνικές ενώσεις.....	13
Μέρος 2 <sup>ο</sup> : Θεσμικό Πλαίσιο της Διαπραγμάτευσης.....	15
2.1) Εργατικές ενώσεις.....	15
2.2) Εργοδοτικές ενώσεις .....	21
2.3) Διαιτησία.....	21
2.4) Κράτος Πρόνοιας .....	22
2.5) Θεσμικό Πλαίσιο στην Ευρωπαϊκή Ένωση.....	27
Μέρος 3 <sup>ο</sup> : Η Τέλεια και η Ατελώς Ανταγωνιστική Αγορά Εργασίας .....	31
3.1) Το Νεοκλασικό Μοντέλο .....	32
3.2) Το Βασικό Μοντέλο Ατελούς Ανταγωνισμού .....	34
3.3) Το Υπόδειγμα των Εσωτερικών-Εξωτερικών .....	39
Μέρος 4 <sup>ο</sup> : Διακρίσεις στην Αγορά Εργασίας.....	43
4.1) Διακρίσεις εργοδοτών .....	43
4.2) Διακρίσεις Εργαζομένων .....	46
4.3) Στατιστικές Διακρίσεις.....	48
Μέρος 5 <sup>ο</sup> : Η Διεξαγωγή της Διαπραγμάτευσης .....	51
5.1) Πρότυπα Διαπραγμάτευσης .....	51
5.1.1) Η Διαπραγματευτική Θεωρία της Συμπεριφοράς .....	51
5.1.2) Η Διαπραγματευτική Θεωρία του Φάσματος.....	52
5.1.3) Το Διαπραγματευτικό Πρότυπο του Hicks .....	53
5.2) Στάδια Διαπραγμάτευσης.....	54
5.3) Αποτελεσματική Διαπραγμάτευση .....	56
Μέρος 6 <sup>ο</sup> : Σύνοψη και Συμπεράσματα.....	60
Βιβλιογραφία.....	63

## **Κατάλογος Σχημάτων**

Σχήμα 1-Ισορροπία με Ατομική και Συλλογική Διαπραγμάτευση.....	16
Σχήμα 2-Διαμόρφωση Καμπύλης Συλλογικής Προσφοράς Εργασίας.....	17
Σχήμα 3-Κατώτατος Μισθός σε Κοινό Μονοψώνιο .....	24
Σχήμα 4-Επιδράσεις Μη-Αναμενόμενης Αύξησης της Προσφοράς Χρήματος στην Αγορά Εργασίας.....	33
Σχήμα 5-Ισορροπία Πληθωρισμού και Ανεργίας .....	34
Σχήμα 6-Καμπύλη BRW. ....	37
Σχήμα 7-Καθορισμός PRW .....	37
Σχήμα 8-Συμφωνία σε Ατελή Αγορά Εργασίας .....	38
Εικόνα 9-Ισορροπία σε Αγορά Εργασίας Διακρινόμενων Ατόμων .....	45
Σχήμα 10-Το Διαπραγματευτικό Πρότυπο του Hicks. ....	54
Σχήμα 11 - Αποτελεσματική Διαπραγμάτευση .....	58
Σχήμα 12-Τέλεια Αποτελεσματική Διαπραγμάτευση .....	59



## **Μέρος 1<sup>ο</sup>: Εισαγωγή**

Αντικειμενικός σκοπός της εργασίας είναι η κατά το δυνατόν ολοκληρωμένη ανάλυση της διαδικασίας της συλλογικής διαπραγμάτευσης των εργαζομένων και των εργοδοτών, καθώς και των τμημάτων, που την απαρτίζουν και την επηρεάζουν. Το θέμα αυτό παρουσιάζει τόσο οικονομικό όσο κοινωνικό ενδιαφέρον. Η οικονομική του φύση ταυτίζεται με τις δυνατότητες μείωσης του κόστους της διαπραγμάτευσης μέσω της εξακρίβωσης του τρόπου σκέψης της καθεμίας από τις δύο αυτές ομάδες ατόμων και, επομένως, με τις δυνατότητες αύξησης των κερδών και της ευημερίας τους. Το κοινωνικό μέρος συνδέεται με την κατανόηση του τρόπου, με τον οποίο η συλλογική διαπραγμάτευση και τα συστατικά της μέρη καθορίζουν ως ένα βαθμό την δομή των σύγχρονων αναπτυγμένων κοινωνιών και την αλληλεπίδραση των ατόμων. Συνεπώς, ο βασικός στόχος είναι ο συνδυασμός του θεσμικού πλαισίου των κοινωνιών με την οικονομική θεωρία, που εξετάζει την αποτελεσματικότητα της διαπραγμάτευσης. Αποτέλεσμά της θα είναι η κατανόηση των ισχυόντων κανόνων, των περιορισμών και των μοτίβων, σύμφωνα με τα οποία λειτουργούν οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες. Η εργασία είναι κυρίως θεωρητική, ενώ σε κάποια σημεία συμπεριλαμβάνονται εμπειρικά στοιχεία, που επικυρώνουν την θεωρία.

### **1.1) Ορίζοντας την Συλλογική Διαπραγμάτευση**

Προκειμένου να γίνει μια σωστή εισαγωγή στο θέμα, θα πρέπει να δοθεί η σημασία του υπό εξέταση όρου. Κατά την Ξηροτύρη-Κουφίδου (1998, p. 87), η συλλογική διαπραγμάτευση μπορεί να οριστεί ως η κατάσταση στην οποία «η εργοδοσία αναγνωρίζει μια οργανωμένη ομάδα μισθωτών και δέχεται να συζητήσει τα αιτήματά τους». Η συλλογική διαπραγμάτευση δύναται να διεξαχθεί, είτε προκειμένου να επιτευχθεί μια συμφωνία, είτε για να εφαρμοστούν τα συμφωνημένα μέτρα (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 1998). Ο πρώτος τύπος διαπραγμάτευσης αφορά κάτι συγκεκριμένο, όπως είναι μια σύμβαση για το επίπεδο του πραγματικού μισθού, και διεξάγεται μία φορά ανά περίοδο, ενώ ο δεύτερος συμπίπτει με μια συνεχή δράση των ενώσεων, καθώς αναφέρεται στην εκτέλεση και εφαρμογή της ίδιας της συμφωνίας (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 1998). Με άλλα λόγια, η διαδικασία αυτή δεν διακόπτεται μόλις οι συμμετέχοντες συνυπογράψουν σε κοινό έδαφος, αλλά συνεχίζεται επ' αορίστου, αφού οι δύο πλευρές προσπαθούν, τόσο να προστατέψουν τα συμφέροντά τους, όσο να διεκδικήσουν ένα υψηλότερο επίπεδο ευημερίας (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 1998).

## **1.2) Ιστορική Αναδρομή**

Από τα αρχαία έτη υπάρχει μία ατέρμονη και συνεχής σύγκρουση μεταξύ δύο ομάδων συμφερόντων. Έχει παρατηρηθεί με διαφορετικές μορφές, όπως είναι αυτές μεταξύ αφέντη και δούλου ή γαιοκτήμονα και δουλοπαροίκου. Αντίστοιχη στη σημερινή εποχή είναι η σχέση εργοδότη και εργαζόμενου, η οποία έχει αποτελέσει αντικείμενο μελέτης της οικονομικής και άλλων επιστημών. Όπως γίνεται σαφές, ο κοινός παρονομαστής των παραπάνω είναι οι αντιφατικοί στόχοι που είχε και έχει η κάθε ομάδα. Για παράδειγμα, οι δούλοι είχαν την επιθυμία να ελευθερωθούν, κάτι που κόστιζε στους αφέντες τους. Αναλόγως, οι εργάτες επιθυμούν να επιτύχουν ένα υψηλότερο επίπεδο ευημερίας μέσω της αύξησης των πραγματικών τους αποδοχών, ενώ την ίδια στιγμή οι επιχειρηματίες στοχεύουν στη μεγιστοποίηση των κερδών τους, η οποία μπορεί να έρθει μεταξύ άλλων και από τη μείωση του κόστους εργασίας. Επομένως, η βελτίωση της θέσης του ενός παίκτη απαιτεί συχνά την επιδείνωση της θέσης του άλλου.

### **1.2.1) Εργατικά σωματεία**

Η σημασία των εργατικών σωματείων, των εργοδοτικών ενώσεων και του κράτους έχει μεταβληθεί διαχρονικά. Τα σωματεία στις ΗΠΑ εμφανίστηκαν στις αρχές του 19<sup>ου</sup> αιώνα, καθώς οι συντεχνίες εξελίσσονταν σε επιχειρήσεις και οι σχέσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών γίνονταν ολοένα και πιο απόμακρες (Yates, 2009). Συγκεκριμένα, η εντατική βιομηχανοποίηση τόνωσε τη παραγωγή, δίνοντας τη δυνατότητα στους τεχνίτες (journeymen) να απαιτήσουν υψηλότερες αποδοχές για την εργασία τους από τους μάστορες (masters) και, παράλληλα, έδωσε στους τελευταίους τη θέση του επόπτη της παραγωγικής διαδικασίας, αφήνοντας έναν μεγάλο όγκο δουλειάς στους υφιστάμενούς τους (Yates, 2009). Η αύξηση του απασχολούμενου δυναμικού ανά επιχείρηση και η μετακίνηση του πληθυσμού από την ύπαιθρο στις πόλεις συνέβαλλαν στη διαμόρφωση οργανωμένων ομάδων πίεσης, που μπορούν να ταυτιστούν με τη πρώιμη μορφή των εργατικών σωματείων (Yates, 2009). Αποτελεσματικά, ο πρώτος εθνικός οργανισμός συνδικαλιστών στις ΗΠΑ ιδρύθηκε μέσα στη δεκαετία του 1860 και αποτελούταν από τεχνίτες (Bamber and Lansbury, 1987). Ο 20<sup>ος</sup> αιώνας υπήρξε κομβικός για τη θεσμοθέτηση των κανονισμών περί των συνδικάτων, καθώς το ποσοστό συμμετοχής σε αυτά των αυξήθηκε ραγδαία ύστερα από τη δεκαετία του 1930 (Borjas, 2016). Συγκεκριμένα, το ποσοστό αναπήδησε από το 10% στο 25% του εργατικού δυναμικού των ΗΠΑ

κατά τη περίοδο 1930-1950, όπου και παρέμεινε μέχρι τα μέσα του 1960. Έπειτα μέχρι και σήμερα, η συμμετοχή στα σωματεία έφθινε και συνεχίζει να φθίνει ακάθεκτα (Borjas, 2016).

Είναι προφανές ότι το ποσοστό αυτό επηρεάστηκε από διαφορετικές οικονομικές, πολιτικές και κοινωνικές συνθήκες, που δημιούργησαν διακυμάνσεις. Αυτές διαφέρουν σε κάθε χώρα, αναλόγως με την αποτελεσματικότητα και την κατεύθυνση των σωματείων, σύμφωνα με τις οποίες καθορίστηκε η σχετική νομοθεσία. Για παράδειγμα, οι εργατικές ενώσεις του Ηνωμένου Βασιλείου και γενικότερα της Ευρώπης συνδέονται στενά με τη πολιτική ζωή και καθοδηγούνται από τα Εργατικά Κόμματα, ενώ αυτές στις ΗΠΑ έχουν βασικό στόχο την αύξηση της ευημερίας των εργαζομένων, οπότε η δράση τους είναι γνωστή ως «επιχειρησιακός συνδικαλισμός» (Borjas, 2016). Δεν είναι παράδοξο το γεγονός ότι το πρώτο εργατικό κόμμα ιδρύθηκε στις ΗΠΑ, όπως επίσης και ότι διαλύθηκε, διότι οι Αμερικανοί εργάτες ήταν πολιτικά ανεξάρτητοι από τις επιθυμίες των αρχηγών των συνδικάτων (Bamber and Lansbury, 1987).

Η Ευρωπαϊκή εμπειρία στον συνδικαλισμό άρχισε τη πορεία της κατά τα μέσα του 19<sup>ου</sup> αιώνα. Συγκεκριμένα, ομάδες εργαζομένων διοργάνωσαν μεγάλες απεργίες σε χώρες της Βόρειας και της Δυτικής Ευρώπης, διαμορφώνοντας τα πρώτα εργατικά κινήματα και δίνοντας έναυσμα για την ίδρυση των πρώτων εθνικών συννομοσπονδιών συνδικαλισμού (Berger and Broughton, 1995). Παράλληλα, εμφανίστηκαν τα πρώτα εργατικά κόμματα με σημείο έναρξης τη Γερμανία, όπου και ιδρύθηκε το Σοσιαλδημοκρατικό Κόμμα (SPD) κατά το 1890 (Berger and Broughton, 1995). Αυτό είναι ένα λογικό αποτέλεσμα, δεδομένου ότι η εργατική τάξη της Γερμανίας θεωρούταν κατώτερη από τις άλλες και οι διακρίσεις ήταν πολύ έντονες (Berger and Broughton, 1995). Ο συνδικαλισμός εμφανίστηκε και στις υπόλοιπες χώρες της Δυτικής και Κεντρικής Ευρώπης ως αποτέλεσμα της εκβιομηχάνισης (Berger and Broughton, 1995). Σε όλες τις περιπτώσεις, ακολουθούσε η ίδρυση Εργατικών και Σοσιαλιστικών κομμάτων (Berger and Broughton, 1995). Το Εργατικό Κόμμα (Labour Party) της Μεγάλης Βρετανίας υπήρξε ένα από τα σημαντικότερα εξ αυτών.

Αναλυτικότερα σχετικά με αυτό, ιδρύθηκε με το όνομα «Επιτροπή Εκπροσώπησης των Εργαζομένων» (Labour Representation Committee) στο έτος

1900 και απέκτησε ταχύτητα πολλούς υποστηρικτές (Berger and Broughton, 1995). Αυτό φαίνεται αν σημειώσει κανείς, ότι το 1914 αποτελούταν από το 23% του εργατικού δυναμικού ή 4,1 εκατομμύρια εργαζόμενα άτομα, και το 1920 το ποσοστό άγγιξε το 45.2% των εργατών (Berger and Broughton, 1995). Ο συνδικαλισμός στην Μεγάλη Βρετανία έφτασε στο απόγειό του κατά τα τέλη της δεκαετίας του 1970, όπου και το ποσοστό συμμετοχής σε σωματεία κορυφώθηκε σε 55,4% (Berger and Broughton, 1995). Επομένως, φαίνεται πως το Εργατικό Κόμμα είχε ισχυρή θέση στην πολιτική ζωή της χώρας μέχρι και την εκλογή της Μάργκαρετ Θάτσερ κατά το 1979 (Berger and Broughton, 1995). Έπειτα και μέχρι σήμερα, η συμμετοχή στα σωματεία παρουσίασε φθίνουσα πορεία (Berger and Broughton, 1995).

Η συμμετοχή των Δυτικοευρωπαίων στα εργατικά κινήματα εξελίχθηκε με ανάλογο τρόπο, όπως αυτή των Αμερικανών πολιτών. Αναφορικά, κορυφώθηκε κατά τη δεκαετία του 1950, φτάνοντας κατά μέσο όρο το 45% του εργατικού δυναμικού, και έμεινε στάσιμη μέχρι τα τέλη του 1960 ακολουθώντας, στη συνέχεια, μια αργή φθίνουσα πορεία (Berger and Broughton, 1995). Εξάίρεση αποτελεί η Σουηδία, στην οποία το ποσοστό έφτασε στο 86% κατά το 1992 (Berger and Broughton, 1995). Συνεπώς, η κατάληξη στη περίπτωση των Ευρωπαϊκών χωρών είναι η ίδια με αυτήν στις ΗΠΑ, με την έννοια ότι τα διαφορετικά πολιτικά, οικονομικά και κοινωνικά τεκταινόμενα επηρέασαν τα κίνητρα συμμετοχής στα συνδικάτα εντός της ίδιας, περίπου, χρονικής περιόδου.

### **1.2.2) Εργοδοτικές Ενώσεις**

Η δράση των εργοδοτών στις ΗΠΑ οργανώθηκε κατά τα τέλη του 19<sup>ου</sup> αιώνα, όταν ιδρύθηκαν οι πρώτοι οργανισμοί, που είχαν ως σκοπό τον περιορισμό της δύναμης των σωματείων (Pearson, 2017). Ο κυριότερος εξ αυτών ήταν ο NFA (National Founder's Association), ενώ υπήρξε, επίσης, μια σειρά δημιουργίας τοπικών και κλαδικών ομάδων πίεσης όπως οι NMTA (National Metal Trades Association) και NAM (National Association of Manufacturers) (Pearson, 2017). Το έργο αυτών συνάντησε πολλά εμπόδια, τόσο από τη δύναμη των συνδικάτων, όσο και από τη δυσαρέσκεια που είχε το μεγαλύτερο μέρος του πληθυσμού προς τον ιδιωτικό τομέα (Pearson, 2017). Οι ίδιες οι εργοδοτικές ενώσεις αποτελούνταν από άτομα, που προέρχονταν από όλες τις τάξεις συμπεριλαμβανομένης της εργατικής (Pearson, 2017). Η εκστρατεία τους διαφήμιζε την καταπολέμηση του μονοπωλίου, που

φαινομενικά προκαλούσε το συνδικαλιστικό κίνημα, ενώ στην πραγματικότητα προωθούσε τα συμφέροντά τους (Pearson, 2017).

Παρόμοια με τις ΗΠΑ, οι εργοδοτικές ενώσεις στην Ευρώπη ιδρύθηκαν ως αντίδραση στις ενέργειες των εργατικών σωματείων. Πρωτοπόρα χώρα υπήρξε η Μεγάλη Βρετανία, στην οποία κατά το 1896 εμφανίστηκε η Ομοσπονδία Μηχανολόγων Εργοδοτών (Engineering Employer's Federation, EEF) (Bamber and Lansbury, 1987). Ωστόσο, η ίδρυση της Συνομοσπονδίας της Βρετανικής Βιομηχανίας (Confederation of British Industry, CBI) συνέβη πολύ αργότερα, στα μέσα του 20<sup>ου</sup> αιώνα, όπως και στις υπόλοιπες Κεντρικές και Δυτικές Ευρωπαϊκές χώρες (Bamber and Lansbury, 1987). Τα ποσοστά συμμετοχής σε Βιομηχανικές ενώσεις διέφεραν ανά κράτος και κυμαίνονταν περίπου από 50% μέχρι 75% των επιχειρήσεων (Bamber and Lansbury, 1987).

### **1.2.3) Κρατική παρέμβαση**

Η έννοια της κρατικής παρέμβασης συμπίπτει με την επιβολή εργατικής νομοθεσίας. Στις ΗΠΑ και κατά τις αρχές του 20<sup>ου</sup> αιώνα παρατηρείται μη ανεκτικότητα στην δράση των εργατικών σωματείων, καθώς έρχονταν σε αντιπαράθεση με την «Αντιμονοπωλιακή Πράξη του Sherman» (Bojtas, 2016). Συγκεκριμένα, η απαγόρευσή τους δικαιολογείται λόγω της δημιουργίας μονοπωλιακών καταστάσεων και «παρεμπόδισης του εμπορίου», σύμφωνα με το Ανώτατο Δικαστήριο των ΗΠΑ (Bojtas, 2016). Αρκετοί εργοδότες της εποχής έθεταν ως υποχρέωση απασχόλησης την αποχή από τις εν λόγω δραστηριότητες, χρησιμοποιώντας τις λεγόμενες «αντισυνδικαλιστικές συμβάσεις» (Bojtas, 2016).

Σημείο καμπής για την αλλαγή των παραπάνω ήταν η δεκαετία του 1930, όταν υπογράφηκε η «Νέα Συμφωνία (New Deal)». Η εξισορρόπηση των δυνάμεων ήταν σταδιακή και ξεκίνησε με τον «Νόμο Norris-LaGuardia» το 1932, με τον οποίο απαγορεύτηκε η χρήση δικαστικών αποφάσεων για την κατάργηση εργατικών σωματείων (Bojtas, 2016). Ο «Νόμος Wagner» (1935) περιόρισε τις αθέμιτες ενέργειες των εργοδοτών, ενώ ο «Νόμος Taft-Hartley» (1947) μείωσε τη δύναμη των εργαζομένων μέσω της εξουσιοδότησης, στην πολιτεία, του ελέγχου του δικαιώματος για εργασία (Bojtas, 2016). Η ταυτόχρονη αύξηση της διαφθοράς εντός των συνδικάτων αντιμετωπίστηκε με τον «Νόμο Landrum-Griffin», βάσει του οποίου έπρεπε να διεξάγονται τακτικές εκλογές σε αυτά (Bojtas, 2016).

Είναι ενδιαφέρον να σημειωθεί ότι, αρχικά, οι νόμοι αυτοί αφορούσαν μόνο τον ιδιωτικό τομέα (Bojtas, 2016). Η οργάνωση σωματείων στον κρατικό τομέα απαγορευόταν μέχρι και το 1962, το έτος στο οποίο ο πρόεδρος Κένεντι έδωσε στους ομοσπονδιακούς υπαλλήλους το δικαίωμα της διεξαγωγής συλλογικών ενεργειών (Bojtas, 2016). Αυτή η καθυστέρηση μπορεί να δικαιολογηθεί, αν ληφθεί υπόψη η δύναμη των συναλλασσόμενων. Μπορεί να συμπεραθεί, ότι η ζημιά μιας απεργίας σε μια ιδιωτική επιχείρηση ήταν πολύ μεγαλύτερη από αυτήν σε έναν δημόσιο οργανισμό. Οι επιχειρηματίες βρίσκονταν σε δυσκολότερη θέση, οπότε οι εργαζόμενοι ήταν περισσότερο πρόθυμοι να ασκήσουν πίεση σε αυτούς, παρά στο σχετικά πιο ανεπηρέαστο ως προς τις απεργίες κράτος.

Στις περισσότερες Ευρωπαϊκές χώρες, ο συνδικαλισμός αντιμετώπιστηκε αρχικά με αντισοσιαλιστικούς νόμους, που ήταν παρόμοιοι με την *Αντιμονοπωλιακή Πράξη* (Berger and Broughton, 1995). Ειδικά στη Γερμανία, όπου οι εργάτες είχαν πολύ λιγότερα δικαιώματα από τις υπόλοιπες κοινωνικές τάξεις, η συμμετοχή σε εργατικά κινήματα απαγορευόταν και ποινικοποιούταν μέχρι τη λήξη του Α΄ Παγκοσμίου Πολέμου, καθώς και κατά τη περίοδο του Ναζισμού (Berger and Broughton, 1995). Οι νόμοι αυτοί άρθηκαν από την Δημοκρατία της Βαϊμάρης και από την μετέπειτα Ομοσπονδιακή Δημοκρατία της Γερμανίας (Berger and Broughton, 1995). Στις άλλες χώρες της Δυτικής Ευρώπης, το κράτος ήταν πιο δεκτικό στα εργατικά σωματεία, με αποτέλεσμα τα Σοσιαλιστικά κόμματα να μεγεθυνθούν ταχύτατα σε κάποια από αυτά, όπως είναι οι περιπτώσεις της Ολλανδίας και της Σουηδίας (Berger and Broughton, 1995).

#### **1.2.4) Οι Ελληνικές ενώσεις**

Τα πρώτα εργατικά σωματεία στην Ελλάδα εμφανίστηκαν κατά τις δύο τελευταίες δεκαετίες του 19<sup>ου</sup> αιώνα παράλληλα με την εκβιομηχάνισή της (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 1998). Αρχικά, η δράση τους ήταν αμελητέα, καθώς αποτελούνταν από αμόρφωτους εργαζόμενους, οι οποίοι προέρχονταν από την ύπαιθρο και αναζητούσαν ένα υψηλότερο εισόδημα (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 1998). Αυτό το χαρακτηριστικό γίνεται σαφές, δεδομένου ότι ο πρώτος συντονισμός των σωματείων παρατηρήθηκε το 1918 με την ίδρυση της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ) (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 1998). Η πρώτη επιτυχημένη πανεργατική απεργία σημειώθηκε το 1919, ενώ κατά τη περίοδο 1919-1922 θεσπίστηκαν εκσυγχρονισμένοι εργατικοί νόμοι, που αφορούσαν το ανώριμο, ακόμη,

συνδικαλιστικό κίνημα και ακολουθούσαν την Ευρωπαϊκή τάση (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 1998). Η αποτελεσματικότητα των ενώσεων αυξήθηκε ραγδαία ύστερα από τον Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο, ταυτόχρονα με την ταχεία οικονομική ανάπτυξη και την βελτίωση του εκπαιδευτικού συστήματος (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 1998). Όσο αφορά το ποσοστό συμμετοχής, προσέγγισε με καθυστέρηση τον Ευρωπαϊκό μέσο κορύφωσης, φτάνοντας το 41.8% το 1971 και το 53% κατά το 1993 (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 1998).

Η οργάνωση των εργοδοτών στην Ελλάδα ξεκίνησε κατά το 1907 με την ίδρυση του Συνδέσμου Ελλήνων Βιομηχάνων (ΣΕΒ) (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 1998). Σε αυτόν υπάγονται ορισμένοι βιομηχανικοί σύνδεσμοι περιφερειών, κλαδικές οργανώσεις και κάποιες μεμονωμένες μεγάλες επιχειρήσεις (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 1998). Έχουν ιδρυθεί και άλλοι σύνδεσμοι, που αφορούν συγκεκριμένους κλάδους ή γεωγραφικές θέσεις, όπως είναι οι περιφέρειες, οι νομοί και οι πόλεις (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 1998). Ωστόσο, ο ΣΕΒ είναι ο μεγαλύτερος εξ αυτών και έχει ως βασικό σκοπό την προάσπιση των οικονομικών συμφερόντων των επιχειρηματιών κατά την διαπραγμάτευσή του με την ΓΣΕΕ (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 1998). Αν και ήταν για πολλά χρόνια ακατάδεκτος σε κάθε συλλογική σύμβαση και απρόθυμος να καταργήσει την υποχρεωτική διαιτησία, ο ΣΕΒ στράφηκε σε πιο φιλελεύθερες πολιτικές ύστερα από επιβολή σχετικής νομοθεσίας εντός της δεκαετίας του 1990 (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 1998).

## Μέρος 2<sup>ο</sup>: Θεσμικό Πλαίσιο της Διαπραγμάτευσης

Η αγορά εργασίας διαμορφώνεται με βάση τους θεσμούς και επηρεάζεται από διάφορους οικονομικούς, κοινωνικούς και πολιτικούς παράγοντες. Ως αγορά εργασίας νοείται «κάθε χώρος, τόπος ή μέσο, με το οποίο η προσφορά και η ζήτηση εργασίας έρχονται σε επαφή» (Λιανός and Νταούλη-Ντεμούση, 2017, p. 20). Οι συγκεκριμένοι θεσμοί, που την προσδιορίζουν, είναι η οικογένεια, η επιχείρηση, οι εργατικές ενώσεις, οι εργοδοτικές ενώσεις και το κράτος (Λιανός and Νταούλη-Ντεμούση, 2017). Από αυτούς θα περιγραφούν τα χαρακτηριστικά των τριών τελευταίων, οι οποίοι συμμετέχουν και επηρεάζουν την διαπραγμάτευση, ενώ θα συμπεριληφθεί και η έννοια της διαιτησίας. Στο τέλος αυτού του μέρους θα παρουσιαστούν κάποιοι από τους ισχύοντες θεσμούς της αγοράς εργασίας και της συλλογικής διαπραγμάτευσης στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

### **2.1) Εργατικές ενώσεις**

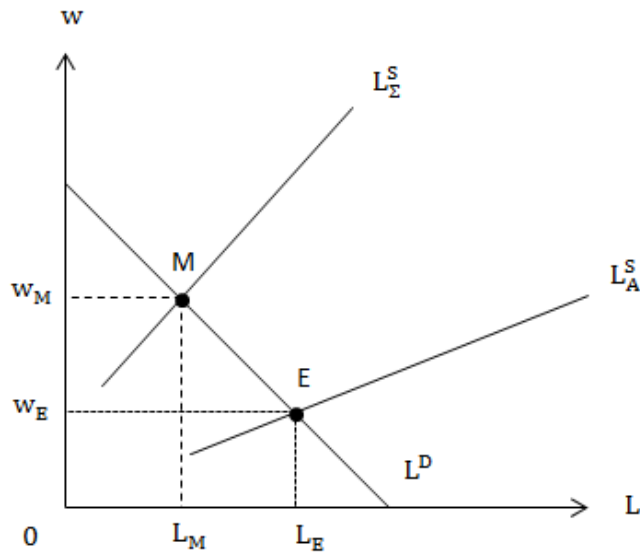
Οι εργατικές ενώσεις είναι το αποτέλεσμα του συντονισμού των προσπαθειών των μεμονωμένων εργαζομένων, προκειμένου να επιτευχθεί ένα υψηλότερο επίπεδο ευημερίας, όπως αναφέρθηκε στο προηγούμενο μέρος. Οι ενέργειες αυτές αντικατοπτρίζονται από διεκδικήσεις, όπως είναι η αύξηση των αποδοχών, η βελτίωση των εργασιακών συνθηκών, η αύξηση της απασχόλησης και η προστασία από τις αυθαιρεσίες (Λιανός and Νταούλη-Ντεμούση, 2017). Για να πραγματοποιηθούν αυτές οι επιθυμίες, χρησιμοποιείται τόσο η συζήτηση και η επιχειρηματολογία, όσο η άσκησης οικονομικής πίεσης έναντι των εργοδοτών και πολιτικής πίεσης έναντι του κράτους (Λιανός and Νταούλη-Ντεμούση, 2017). Η συμπεριφορά του σωματίου είναι διαφορετική ανάλογα με τις επιδιώξεις του και σκιαγραφείται από την κλίση της καμπύλης συλλογικής προσφοράς εργασίας  $L_S^S$ , η οποία οδηγεί σε συνδυασμούς μισθού και απασχόλησης, που είναι προτιμότεροι από αυτούς της καμπύλης ατομικής προσφοράς εργασίας  $L_A^S$ , όπως φαίνεται στα σχήματα 1<sup>1</sup> και 2<sup>2</sup> (Burda and Wyplosz, 2017). Ειδικότερα, η καμπύλη συλλογικής προσφοράς εργασίας είναι το σύνολο των σημείων στα οποία μεγιστοποιείται η χρησιμότητα του συνδικάτου (βλ. σχήμα 2) (Burda and Wyplosz, 2017). Αν αυτή είναι ελαστική, τότε αντιστοιχεί σε συνδικάτο, που δίνει προτεραιότητα στις θέσεις εργασίας, καθώς μικρές αυξήσεις στον μισθό αυξάνουν την προσφερόμενη απασχόληση κατά ένα

<sup>1</sup> Burda and Wyplosz (2017, p. 180).

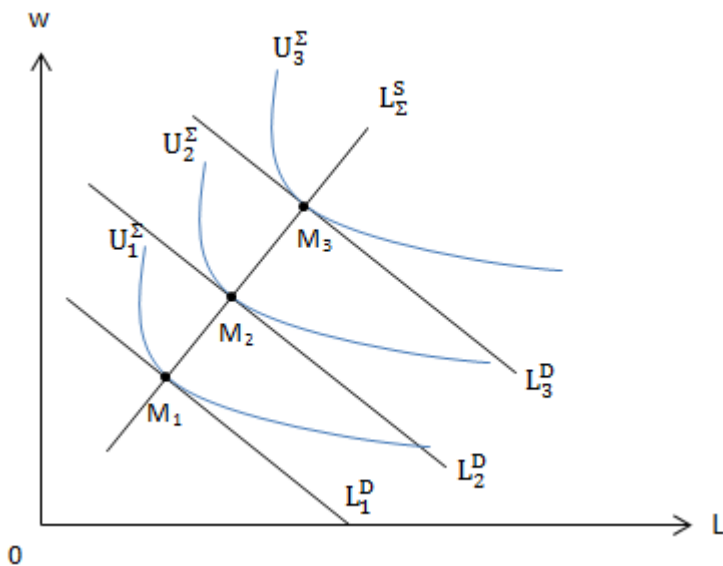
<sup>2</sup> Burda and Wyplosz (2017, p. 181).



μεγάλο ποσό (Burda and Wyplosz, 2017). Στην περίπτωση μιας ανελαστικής καμπύλης, παρατηρείται έμφαση στην αύξηση των αποδοχών (Burda and Wyplosz, 2017).



**Σχήμα 1-Ισορροπία με Ατομική και Συλλογική Διαπραγμάτευση:** Όταν οι εργαζόμενοι δρουν συλλογικά, καταφέρνουν να ισορροπήσουν στο σημείο M, που αντιστοιχεί σε έναν καλύτερο συνδυασμό μισθού και απασχόλησης από το σημείο E, δεδομένης της συμπεριφοράς των εργοδοτών.



**Σχήμα 2-Διαμόρφωση Καμπύλης Συλλογικής Προσφοράς Εργασίας:** Η καμπύλη συλλογικής προσφοράς εργασίας διαπερνά τα σημεία, που μεγιστοποιούν την χρησιμότητα των εργαζομένων, δεδομένων των καμπυλών ζήτησης για εργασία.

Σε αυτό το σημείο γεννώνται ερωτήματα σχετικά με τα κίνητρα συμμετοχής των εργαζομένων σε εργατική ένωση, καθώς και με τις επιδράσεις των ενώσεων επί της ευημερίας. Ο εργαζόμενος θα συμμετάσχει σε εργατική ένωση εφόσον αυτή του δώσει ένα υψηλότερο επίπεδο χρησιμότητας από αυτό που θα είχε αν διαπραγματευόταν ατομικά (Borjas, 2016). Αυτή η αύξηση μπορεί να απεικονιστεί μέσα από ένα πλήθος παροχών, όπως είναι η βελτίωση των συνθηκών εργασίας, η ασφάλιση και η προαγωγή. Για λόγους απλούστευσης θα υποθεθεί ότι οι παραπάνω παράγοντες συμπεριλαμβάνονται στο ύψος του εργατικού μισθού. Είναι σαφές ότι οι συμμετέχοντες επιθυμούν να απολαύσουν υψηλότερους πραγματικούς μισθούς και υψηλότερα επίπεδα χρησιμότητας δημιουργώντας κόστη για την επιχείρηση. Φυσικά, η τελευταία δε θα μείνει αδρανής και θα στραφεί στη μείωση της απασχόλησης μέσω των απολύσεων (Borjas, 2016). Επομένως ο εργαζόμενος θα πρέπει να ζυγιάσει τις επιλογές λόγω του αναφερθέντος κόστους ευκαιρίας (Borjas, 2016). Μια αύξηση στον μισθό μπορεί τόσο να του προσφέρει ικανοποίηση όσο να τον αφήσει χωρίς εργασία (Borjas, 2016).

Εκτός του προαναφερθέντος κόστους ευκαιρίας, υπάρχουν και άλλοι παράγοντες που επηρεάζουν την επιλογή. Αρχικά, το ύψος της συνδρομής, που πρέπει να καταβάλλεται από τους εργαζόμενους στο συνδικάτο, επηρεάζει αρνητικά τη προθυμία συμμετοχής, καθώς αποτελεί άλλο ένα κόστος ευκαιρίας (Borjas, 2016). Σημαντικό ρόλο διαδραματίζουν επίσης η δεκτικότητα της διοίκησης για συζήτηση, το επίπεδο των υπερβαλλόντων κερδών της επιχείρησης και το κόστος οργάνωσης του εργατικού δυναμικού από το συνδικάτο, ήτοι το χρηματικό κόστος που δέχονται οι συνδικαλιστές (Borjas, 2016). Συνδυάζοντας τα παραπάνω, μπορούν να εξαχθούν συμπεράσματα σχετικά με την αποτελεσματικότητα των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε μια αγορά εργασίας. Ευνοϊκές ή δυσχερείς ως προς τους εργαζόμενους συνθήκες αντικατοπτρίζουν αγορές εργασίας με υψηλότερη και χαμηλότερη συνδικαλιστική κάλυψη αντιστοίχως. Όσο υψηλότερη είναι η συνδικαλιστική κάλυψη, τόσο μεγαλύτερη είναι η προθυμία συμμετοχής στην ένωση (Borjas, 2016).

Για να γίνουν κατανοητά τα οφέλη, που έχουν οι εργαζόμενοι από τη συνδικαλιστική κάλυψη, ακολουθεί μια σύντομη ανάλυση με βάση τις θέσεις του Borjas (2016). Έστω  $w_U^i$  ο μισθός, που απολαμβάνει ο εργαζόμενος  $i$ , στον οργανωμένο, συνδικαλιστικά, τομέα και  $w_N^i$  ο μισθός που θα έπαιρνε στον μη-οργανωμένο τομέα. Τότε, το όφελος της συμμετοχής του στο σωματείο θα ισούται με:

$$\Delta_i = \frac{w_U^i - w_N^i}{w_N^i}$$

Επεξηγηματικά, το όφελος του εργαζόμενου  $i$  αντιστοιχεί στη ποσοστιαία μεταβολή που θα έχει στις αποδοχές του, αν μεταβεί από τον μη-οργανωμένο στον οργανωμένο τομέα. Αν όλοι οι εργαζόμενοι συσπειρωθούν σε σωματεία, τότε μπορεί να υπολογιστεί το όφελος που επωμίζονται συνολικά και ονομάζεται «όφελος συνδικαλιστικού μισθού». Συγκεκριμένα:

$$\text{Όφελος συνδικαλιστικού μισθού} = \frac{\sum_{i=1}^k \Delta_i}{k}$$

-Όπου  $k$ : το πλήθος των εργαζομένων

Στη πραγματικότητα, ωστόσο, υπάρχουν πολλοί εργαζόμενοι, που δεν καταφέρνουν να συμμετάσχουν στον οργανωμένο τομέα (Borjas, 2016). Για αυτόν τον λόγο, ο Borjas (2016) περιγράφει ένα ακόμα μέτρο, που ονομάζεται «διαφορά συνδικαλιστικού μισθού». Αυτό μετρά το όφελος των ατόμων, που εργάζονται στον οργανωμένο τομέα (Borjas, 2016). Μαθηματικά διατυπωμένο, ισούται με τον λόγο της διαφοράς του μέσου μισθού του οργανωμένου τομέα  $\bar{w}_U$  και του μέσου του μη-οργανωμένου τομέα  $\bar{w}_N$  προς τον μέσο μισθό του μη-οργανωμένου τομέα:

$$\text{Διαφορά συνδικαλιστικού μισθού} = D = \frac{\bar{w}_U - \bar{w}_N}{\bar{w}_N}$$

Αυτό το ποσοστό δείχνει τη μέση ποσοστιαία απόκλιση, που υπάρχει στα επίπεδα των μισθών στους δύο τομείς. Μπορεί να συμπεραθεί, ότι οι επιχειρήσεις με συνδικαλιστική εκπροσώπηση θα επιλέξουν τους πιο παραγωγικούς εργατές, ώστε να αντισταθμίσουν το σχετικά υψηλότερο κόστος εργασίας (Borjas, 2016). Οι λιγότερο παραγωγικοί θα αναζητήσουν εργασία στον άλλο τομέα (Borjas, 2016). Αξίζει να σημειωθεί ότι ο λόγος  $D$  διαφέρει από το  $\Delta_i$ , αφού δείχνει πόσο υψηλότερες, κατά

μέσο όρο, αποδοχές έχουν τα εκπροσωπούμενα άτομα σχετικά με τους συναδέλφους τους, που εργάζονται χωρίς συνδικαλιστική κάλυψη (Bojtas, 2016). Ο λόγος  $D$  ταυτίζεται με τη μέση διαφορά του κλάδου, ενώ το  $\Delta_i$  δείχνει το όφελος που θα υπήρχε, αν όλα τα άτομα οργανώνονταν, πράγμα που είναι αδύνατο (Bojtas, 2016).

Σε αυτό το σημείο δεν μπορεί να παραληφθεί το γεγονός, ότι ο συνδικαλιστικός μισθός έχει αποτελέσματα τόσο στον οργανωμένο όσο στον μη-οργανωμένο τομέα. Συγκεκριμένα, λαμβάνουν χώρα τα αποτελέσματα απειλής και διάχυσης (Bojtas, 2016). Το πρώτο επιδρά θετικά στον μισθό των οργανωμένων εργαζομένων ως απόρροια της προσπάθειας των εργοδοτών να περιορίσουν τις εργατικές ενώσεις μέσω του διαμοιρασμού ενός μέρους των υπερβαλλόντων κερδών (Bojtas, 2016). Σαφέστερα, η επιχείρηση προθυμοποιείται να μοιραστεί ένα μέρος των κερδών της με τους εργαζόμενους, για να περιορίσει τις συλλογικές ενέργειές τους ή ακόμα και να αποτρέψει τη δημιουργία ενός σωματείου (Bojtas, 2016). Επομένως, το αποτέλεσμα απειλής οδηγεί σε υποεκτίμηση του πραγματικού επιπέδου των μισθών του μη οργανωμένου τομέα και, συνακόλουθα, του λόγου  $D$  (Bojtas, 2016).

Το αποτέλεσμα διάχυσης αφορά τη μείωση του ανταγωνιστικού μισθού του μη-οργανωμένου τομέα λόγω της υπεραπασχόλησης (Bojtas, 2016). Αναλυτικότερα, η επιβολή υψηλότερων μισθών από τα σωματεία αναγκάζει τις επιχειρήσεις να απολύσουν ένα μέρος των απασχολούμενων τους. Αυτά τα άτομα θα αναζητήσουν εργασία σε επιχειρήσεις χωρίς συνδικαλιστική κάλυψη, οδηγώντας τους εν λόγω μισθούς σε μείωση (Bojtas, 2016). Συνεπώς, θα σημειωθεί αύξηση του λόγου  $D$ , αν ληφθεί υπόψη το αποτέλεσμα διάχυσης (Bojtas, 2016) και, παράλληλα, θα μεταβληθούν τα οριακά προϊόντα του εκπροσωπούμενου και του μη-εκπροσωπούμενου τομέα, λόγω της άνισης κατανομής εργαζομένων (Booth, 2014). Το τελευταίο γεγονός συνεπάγεται την αναποτελεσματικότητα και την δημιουργία υπερβαλλόντων κερδών στον οργανωμένο τομέα (Booth, 2014). Σαφέστερα, τα διαφορετικά οριακά προϊόντα μεταβάλλουν την παραγωγικότητα του καθενός από τους δύο τομείς, κάνοντας τον οργανωμένο τομέα πιο παραγωγικό, εξαιτίας της υποαπασχόλησης και καθιστώντας τον μη-οργανωμένο λιγότερο παραγωγικό, λόγω της υπεραπασχόλησης (Booth, 2014). Κατά συνέπεια, τα υπερβάλλοντα κέρδη θα κατανεμηθούν καλύτερα στον οργανωμένο τομέα, δεδομένου ότι οι εργαζόμενοι θα τα διεκδικήσουν (Booth, 2014).

Κάποιες επιπλέον μεταβλητές, που επηρεάζουν την απόφαση συμμετοχής σε ένα εργατικό σωματείο είναι η διασπορά των μισθών και οι παροχές. Με την πρώτη εννοείται η μέση απόκλιση που υπάρχει στους μισθούς του κάθε τομέα ξεχωριστά (Borjas, 2016). Τα εμπειρικά στοιχεία δείχνουν, ότι η διασπορά είναι υψηλότερη όταν δεν υπάρχει συνδικαλιστική εκπροσώπηση και χαμηλότερη στη περίπτωση που οι εργαζόμενοι οργανώνονται (Borjas, 2016). Αυτό το αποτέλεσμα οφείλεται στο γεγονός ότι τα σωματεία συμφωνούν σε συμβάσεις με σταθερό και όμοιο μισθό για όλους τους απασχολούμενους του κλάδου, ανεξάρτητα από τις δεξιότητες και τις ικανότητες του καθενός (Borjas, 2016). Από την άλλη πλευρά, οι επιχειρήσεις του μη-οργανωμένου τομέα τείνουν να λαμβάνουν υπόψη την παραγωγικότητα των εργαζομένων με σκοπό την επιβράβευση των παραγωγικών εργαζομένων και την επιβολή μισθολογικών ποινών στους λιγότερο παραγωγικούς (Borjas, 2016).

Όσο αφορά την ασφάλεια ζωής και υγείας, τις συντάξεις, τα δώρα και τις άδειες, φαίνεται από τις εμπειρικές μελέτες, ότι οι εργαζόμενοι με συνδικαλιστική εκπροσώπηση απολαμβάνουν έναν υψηλότερο λόγο αξίας παροχών προς το επίπεδο μισθού. Συγκεκριμένα, ο λόγος βρίσκεται στο 20% για τους οργανωμένους και στο 15% για τους μη-οργανωμένους (Borjas, 2016). Ποιοτικά, το πακέτο παροχών της πρώτης ομάδας ατόμων αξίζει περισσότερο από αυτό της δεύτερης, λόγω των υψηλότερων μισθών (Borjas, 2016). Με αυτόν τον τρόπο, το συνολικό όφελος ενός εργαζομένου από τη συμμετοχή του σε σωματείο αυξάνεται περαιτέρω, αν οι παροχές ληφθούν υπόψη (Borjas, 2016). Τα στοιχεία δείχνουν ότι το όφελος συμμετοχής αυξάνεται κατά 3% περίπου, αν συνυπολογιστούν οι παροχές (Borjas, 2016).

Τελικά, δεδομένου ότι οι εργαζόμενοι έχουν διαφορετικές προτιμήσεις και ανάγκες, είναι ενδεχόμενο, ότι λαμβάνουν υπόψη διαφορετικά κόστη και οφέλη κατά την διαπραγμάτευση (Booth, 2014). Αυτά αφορούν μεταβλητές όπως είναι το κόστος μετακίνησης, η ποιότητα του εργασιακού χώρου, η συμπεριφορά των συναδέλφων και το ωράριο (Booth, 2014). Σαφέστερα, το κόστος μετακίνησης συνδέεται με την απόσταση της κατοικίας από την εργασία και η ποιότητα του εργασιακού χώρου αφορά χαρακτηριστικά όπως είναι το φυσικό μέγεθός του και το περιβάλλον του (Booth, 2014). Τα παραπάνω επηρεάζουν την απόφαση για εργασία, καθώς και τις μισθολογικές απαιτήσεις του κάθε εργαζομένου, αναλόγως με τα βάρη που προσδιορίζονται ατομικά (Booth, 2014).

## 2.2) Εργοδοτικές ενώσεις

Παρόμοια με τα σωματεία, οι εργοδοτικές ενώσεις έχουν ως βασικό σκοπό την προώθηση των συμφερόντων των εργοδοτών (Λιανός and Νταούλη-Ντεμούση, 2017). Επομένως, μέσω ενεργειών διαπραγμάτευσης, οικονομικής πίεσης έναντι των εργαζομένων και άσκησης πολιτικής έναντι του κράτους, διεκδικούν την ελαχιστοποίηση του εργατικού κόστους και την εγκαθίδρυση ευνοϊκών συνθηκών, που θα αυξήσουν τα επιχειρησιακά κέρδη (Λιανός and Νταούλη-Ντεμούση, 2017). Η συμπεριφορά των εργοδοτών αντανακλάται από την καμπύλη ζήτησης εργασίας  $L^D$ . Συγκεκριμένα, μια ελαστική καμπύλη ζήτησης αντιστοιχεί σε χαμηλή εξάρτηση των εργοδοτών από την ποσότητα εργασίας, αφού δεν υπάρχει μεγάλη προθυμία μεταβολής του μισθού εκ μέρους τους, ανεξαρτήτως από την ποσότητα απασχόλησης, που προσφέρεται. Αν η επιχείρηση εξαρτάται περισσότερο από την εργασία, τότε οι εργοδότες θα είναι πρόθυμοι να μεταβάλλουν το επίπεδο του μισθού κατά ένα μεγάλο ποσό, προκειμένου να διατηρήσουν μια σταθερή ποσότητα εργασίας.

## 2.3) Διαιτησία

Ένας σημαντικός εργασιακός θεσμός των αναπτυγμένων χωρών είναι η διαιτησία της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Σύμφωνα με τον Borjas (2016), η διαιτησία εφαρμόζεται ως έσχατο μέτρο επίλυσης της διαπραγμάτευσης, όταν αυτή φτάνει σε αδιέξοδο ή δεν μπορεί να διεξαχθεί βάσει του νομικού πλαισίου. Παράδειγμα αδυναμίας διεξαγωγής διαπραγμάτευσης είναι η απαγόρευση απεργιών στον δημόσιο τομέα, που συναντάται σε ορισμένες πολιτείες των ΗΠΑ (Borjas, 2016). Η διαιτησία μπορεί να πάρει δύο μορφές. Η πρώτη ονομάζεται «συμβατική διαιτησία» και συμπίπτει με την ύπαρξη ενός κριτή της διαπραγμάτευσης, ο οποίος ακούει τις προτάσεις των δύο ομάδων και μπορεί, είτε να επιλέξει μια ενδιάμεση λύση, είτε να δώσει μία ξεχωριστή, που βρίσκεται εκτός του εύρους των δεδομένων προτάσεων (Borjas, 2016). Στο άλλο είδος διαιτησίας, που είναι γνωστό ως «διαιτησία τελικής λύσης», ο κριτής επιλέγει μία από τις δύο αντιπαραβαλλόμενες προτάσεις (Borjas, 2016). Σε κάθε περίπτωση, τα άτομα είναι υποχρεωμένα να δεχτούν την λύση του διαιτητή (Borjas, 2016).

Γίνεται σαφές, ότι οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι θα προσπαθήσουν να επηρεάσουν την τελική απόφαση. Στην συμβατική διαιτησία, τα άτομα θα παρουσιάσουν προτάσεις, που θα συγκλίνουν και κατά τις προσδοκίες τους θα

προσεγγίζουν την αναμενόμενη απόφαση του διαιτητή (Bozjas, 2016). Αν κάποια πρόταση θεωρηθεί εξωπραγματική, θα απορριφθεί και θα δώσει πλεονέκτημα στην αντίπαλη πλευρά (Bozjas, 2016). Εφόσον η λύση είναι ενδιάμεση και οι προτάσεις των παικτών είναι ρεαλιστικές, το τελικό αποτέλεσμα θα συμπίπτει με τον μέσο όρο των δύο προτάσεων (Bozjas, 2016).

Όσο αφορά την διαιτησία τελικής λύσης, οι δύο ομάδες θα προσπαθήσουν και πάλι να προτείνουν προτάσεις, που βρίσκονται κοντά στη πραγματικότητα (Bozjas, 2016). Ειδάλλως, ο διαιτητής θα τις απορρίψει και θα επιλέξει αυτές της αντίπαλης ομάδας χωρίς δεύτερη σκέψη (Bozjas, 2016). Μπορεί να συμπεραθεί, ότι ο απαιτούμενος από τους εργαζόμενους και ο προσφερόμενος από τους εργοδότες μισθός θα συγκλίνουν και σε αυτή τη περίπτωση. Προϋπόθεση όλων των προαναφερθέντων είναι η ύπαρξη αντικειμενικότητας και αμεροληψίας στη κρίση του διαιτητή, με την έννοια της πλήρους ανεξαρτησίας από τις διαπροσωπικές με τους διαπραγματευόμενους σχέσεις και της μηδαμινότητας προκαταλήψεων (Bozjas, 2016). Συνολικά, η ύπαρξη διαιτητή συνεπάγεται σύγκλιση των απαιτήσεων των δύο ομάδων.

#### **2.4) Κράτος Πρόνοιας**

Το κράτος έχει ως βασικό στόχο την τόνωση της οικονομικής δραστηριότητας. Αναφορικά με την αγορά εργασίας, επιδιώκει την επίτευξη της πλήρους απασχόλησης και, κατά κυριότητα, την μεγιστοποίηση της ευημερίας των εργαζομένων. Η αύξηση της ευημερίας επιτυγχάνεται με τον προσδιορισμό μέτρων και νομοθεσιών όπως είναι το ελάχιστο όριο ηλικίας για εργασία, το όριο ηλικίας συνταξιοδότησης, οι συνθήκες εργασίας και οι όροι πρόσληψης και απόλυσης (Λιανός and Νταούλη-Ντεμούση, 2017). Η αύξηση της απασχόλησης προωθείται με ενέργειες, όπως είναι η λειτουργία κρατικών γραφείων απασχόλησης και τεχνικών σχολών, οι επιδοτήσεις για πρόσληψη εργαζομένων και η επιβολή κατώτατων μισθών (Λιανός and Νταούλη-Ντεμούση, 2017).

Γενικά, η παρέμβαση μπορεί να πάρει αρκετές μορφές, όπως είναι η επιβολή εργατικών νομοθεσιών και κανονισμών ασφάλειας, η μεταβολή ανώτατων ή κατώτατων μισθών, η μεταβολή των φορολογικών συντελεστών και ευρύτερα η άσκηση ενεργειών, που μεταβάλλουν την ευημερία των εργοδοτών και των εργαζομένων (Bozjas, 2016). Για να γίνει κατανοητή η άσκηση πολιτικής επί της

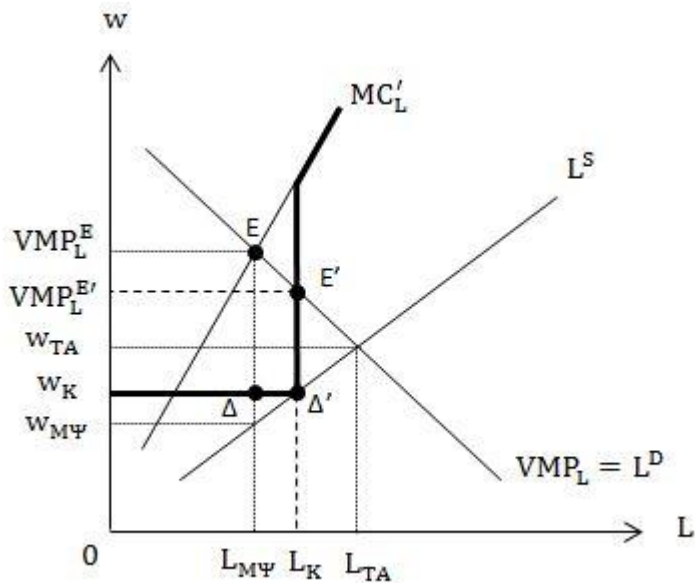
αγοράς εργασίας, θα παρουσιαστεί ένα παράδειγμα επιβολής κατώτατου μισθού σε μονοψώνιο στην αγορά εργασίας. Η παρέμβαση θα παρουσιαστεί με μικροοικονομική προσέγγιση, ενώ θα συμπεριληφθούν κάποια επιπλέον θεωρητικά δεδομένα.

Κατά τον Holmlund (2014) οι κατώτατοι μισθοί άρχισαν να επιβάλλονται από τα Αγγλοσαξονικά κυρίως κράτη από τα τέλη του 19<sup>ου</sup> έως τις αρχές του 20<sup>ου</sup> αιώνα. Η επιβολή του κατώτατου μισθού επέρχεται με διαφορετικά μέσα στις διάφορες χώρες, δηλαδή σε κάποιες ορίζεται μέσω της θεσμοθέτησης σχετικού νόμου, ενώ σε άλλες προσδιορίζεται κατά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις (Holmlund, 2014). Έστω το κράτος επιθυμεί να παρέμβει σε μια μονοψωνιακή αγορά εργασίας με οριακό κόστος πρόσληψης  $MC_L$ , καμπύλη ζήτησης εργασίας  $L^D$ , καμπύλη προσφοράς εργασίας  $L^S$  και μονοψωνιακό μισθό  $w_{M\psi}$ , επιβάλλοντας έναν κατώτατο μισθό  $w_K$ , ώστε να αυξήσει την ευημερία των εργαζομένων. Όπως φαίνεται στο σχήμα 3<sup>3</sup>, ο μισθός και η απασχόληση αυξάνονται από  $w_{M\psi}$  σε  $w_K$  και από  $L_{M\psi}$  σε  $L_K$  αντίστοιχα, ενώ η νέα καμπύλη οριακού κόστους πρόσληψης  $MC'_L$  έχει διαφορετική μορφή (Borjas, 2016). Συγκεκριμένα, γίνεται πλήρως ελαστική μέχρι το σημείο όπου  $L = L_K$ , ενώ έπειτα ακολουθεί την ανοδική κλίση της  $MC_L$  (Borjas, 2016). Στο πρώτο τμήμα υπάρχει αδυναμία περαιτέρω μείωσης του μισθού, οπότε ο μονοψωνητής θα πληρώσει  $w_K$  ανεξάρτητα από το πλήθος των ατόμων, που απασχολεί (Borjas, 2016). Στο δεύτερο, θα πρέπει να πληρώσει περισσότερο από  $w_K$ , προκειμένου να προσελκύσει επιπλέον εργατές (Borjas, 2016). Η ισορροπία επέρχεται στο σημείο τομής  $E'$  της νέας καμπύλης οριακού κόστους  $MC'_L$  και της καμπύλης ζήτησης εργασίας  $L^D$ , η οποία ταυτίζεται με την αξία του οριακού προϊόντος  $VMP_L$  (Borjas, 2016). Γίνεται αντιληπτό, ότι η κρατική παρέμβαση μείωσε την διαφορά μεταξύ εργατικού μισθού και οριακού προϊόντος, καθώς  $(VMP_L^{E'} - w_K) < (VMP_L^E - w_{M\psi})$  (Borjas, 2016). Επιπρόσθετα, συνυπάρχει η αύξηση του μισθού με την αύξηση της απασχόλησης, οπότε η αποτελεσματικότητα αυξάνεται. Συγκεκριμένα, η αποτελεσματικότητα μπορεί να μεγιστοποιηθεί, αν το κράτος επιβάλλει έναν κατώτατο μισθό, που θα είναι ίσος με τον ανταγωνιστικό  $w_{TA}$ , εξαλείφοντας έτσι την εκμετάλλευση επί των εργαζομένων (Borjas, 2016).

---

<sup>3</sup> Borjas (2016, p. 277).





**Σχήμα 3-Κατώτατος Μισθός σε Κοινό Μονοψώνιο:** Με την επιβολή κατώτατου μισθού, η ισορροπία επέρχεται στο σημείο  $E'$ . Η καμπύλη οριακού κόστους πρόσληψης αλλάζει μορφή, η διαφορά μισθού και αξίας οριακού προϊόντος μειώνονται και η υποαπασχόληση περιορίζεται από  $u_1 = L_{TA} - L_{M\Psi}$  σε  $u_2 = L_{TA} - L_K$ .

Η εργασία του Holmlund (2014) έρχεται σε αντιστοιχία με τα λεγόμενα του Borjas (2016), όσο αφορά την επιβολή κατώτατου μισθού σε μονοψωνιακή αγορά εργασίας. Οι έρευνες, που εξηγεί ο Holmlund (2014), εμφανίζουν διακυμάνσεις στα αποτελέσματα, αλλά, γενικά, τείνουν να δείχνουν, πως η αύξηση του κατώτατου μισθού αυξάνει την απασχόληση. Στην εργασία του περιλαμβάνει, επίσης, την επίδραση του κατώτατου μισθού στην ανισότητα, αναφέροντας πως δεν υπάρχει σημαντική συσχέτιση μεταξύ των δύο μεταβλητών (Holmlund, 2014). Επομένως, βάσει των συμπερασμάτων του, ο κατώτατος μισθός μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως εργαλείο τόνωσης της απασχόλησης, χωρίς να εγγυάται την μείωση της ανισότητας.

Με βάση τα παραπάνω γίνεται κατανοητό ότι τέτοιου τύπου παρεμβάσεις συναντώνται στα λεγόμενα «Κράτη Πρόνοιας (Welfare State)». Οπότε γεννώνται ερωτήματα αναφορικά με την φύση και την διαφορετικότητα των θεσμών που τα χαρακτηρίζουν, αναλόγως με το επίπεδο ανάπτυξής τους. Ειδικότερα, οι θεσμοί στην αγορά εργασίας και στην εργατική νομοθεσία διαφέρουν, δεδομένων αποκλινόμενων επιπέδων ανάπτυξης και άλλων μεταβλητών, δημιουργώντας χάσμα σε πολλά

οικονομικά μεγέθη, όπως είναι το εργατικό κόστος, οι αποζημιώσεις, τα επιχειρησιακά και συνδικαλιστικά κέρδη, η απασχόληση στον επίσημο και στον ανεπίσημο τομέα, ο κατώτατος μισθός, η δύναμη των εργατικών σωματείων και οι σχέσεις απασχόλησης ανά γεωγραφική περιοχή (Freeman, 2009).

Με βάση την έρευνα του Freeman, οι αποζημιώσεις και οι ασφαλίσεις αυξάνουν το εργατικό κόστος σε κάποιες περιπτώσεις, μειώνοντας έτσι την απασχόληση, ενώ σε άλλες δεν επηρεάζουν την απασχόληση, διότι μετακυλύονται στους εργαζόμενους (Freeman, 2009). Επομένως υπάρχει μια σχέση αρνητικότητας, που σημαίνει ότι διαφορετικές χώρες επιλέγουν μία από τις δύο πολιτικές, αυξάνοντας την ανεργία στην πρώτη περίπτωση, επιβαρύνοντας φυσικά και τους μη-έχοντες εργασία, ή μειώνοντας τους μισθούς στην δεύτερη περίπτωση (Freeman, 2009). Όσο αφορά τα κέρδη, η ύπαρξη κατώτατων μισθών προκαλεί μη-κανονική κατανομή επιχειρησιακών κερδών στον ανεπίσημο τομέα σε κάποιες χώρες, πράγμα που σημαίνει πως ο κατώτατος μισθός επηρεάζει και τον μισθό επιφύλαξης των εργαζομένων αυτού του τομέα (Freeman, 2009). Αυτό το αποτέλεσμα δείχνει, πως το επίπεδο του κατώτατου μισθού προσδιορίζει ως έναν βαθμό τις αντιλήψεις και τις απαιτήσεις του συνόλου του εργατικού δυναμικού, ανεξαρτήτως της εργασίας στον επίσημο ή στον ανεπίσημο τομέα. Από την άλλη πλευρά, η ύπαρξη κατώτατου μισθού και η υπακοή στις νομοθετικές ρυθμίσεις συνοδεύονται από δεσμευτικούς μισθούς στον επίσημο τομέα, προκαλώντας μη-κανονική κατανομή μισθών γύρω από τον κατώτατο και βοηθώντας έτσι τους χαμηλόμισθους (Freeman, 2009).

Τα παραπάνω συνδράμουν στην αύξηση των συνδικαλιστικών κερδών, η οποία συνδέεται γενικά με υψηλότερους μισθούς και ποσά αποζημιώσεων, όπως επίσης με χαμηλότερα έσοδα για τις επιχειρήσεις και περιορισμένη διασπορά μισθών (Freeman, 2009). Τα δύο πρώτα αποτελέσματα αφορούν την συνδικαλιστική πολιτική, που επιθυμεί κυρίως αύξηση των αποδοχών παρά της απασχόλησης, ενώ η μικρή διασπορά μισθών προκύπτει εξαιτίας της ύπαρξης συμβάσεων με τους εργοδότες (Freeman, 2009). Φυσικά, αυτά συνδράμουν στην επιδείνωση της κατάστασης των ευπαθών ομάδων ανεργίας, δηλαδή των νέων και των μακροχρόνια ανέργων, και στην μείωση της απασχόλησης γενικότερα (Freeman, 2009). Επιπλέον, δεν μπορεί να αγνοηθεί το γεγονός ότι η ύπαρξη ισχυρών περιεκτικών θεσμών στον επίσημο τομέα των αναπτυγμένων περιοχών οδηγεί στην αύξηση της απασχόλησης αυτών των περιοχών και στην μείωσή της στις αναπτυσσόμενες περιοχές, που

χαρακτηρίζονται κυρίως από τον ανεπίσημο τομέα και αποσπαστικούς θεσμούς (Freeman, 2009). Έτσι συνίσταται μια αρνητική σχέση απασχόλησης μεταξύ αναπτυγμένων και αναπτυσσόμενων περιοχών (Freeman, 2009).

Γενικά, τα αποτελέσματα της έρευνας του Freeman δείχνουν, πως οι εργασιακοί θεσμοί αποκλίνουν σε μεγάλο βαθμό μεταξύ αναπτυσσόμενων χωρών και σε ακόμα μεγαλύτερο βαθμό μεταξύ αναπτυγμένων χωρών. Η πίεση, που ασκούν τα σωματεία, καθώς και η ρύθμιση της αγοράς εργασίας είναι πιο ισχυρές στις αναπτυγμένες παρά στις αναπτυσσόμενες χώρες, πράγμα που σημαίνει, πως ο ανεπίσημος τομέας είναι μεγαλύτερος στις αναπτυσσόμενες χώρες (Freeman, 2009). Επομένως, δημιουργούνται χειρότερες συνθήκες εργασίας για το εργατικό δυναμικό αυτών των χωρών, είτε πρόκειται για απασχολούμενους, είτε για ανέργους.

Μία άλλη οπτική των Κρατών Πρόνοιας αφορά την αποδοτικότητα της οικονομίας. Συγκεκριμένα, ο Schettkat (2003) υποστηρίζει, ότι τα κράτη, που χαρακτηρίζονται από έντονη ρύθμιση της αγοράς εργασίας, όπως είναι οι χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αποκλίνουν από το μοντέλο του τέλει ανταγωνισμού και, επομένως, από την Pareto αποτελεσματικότητα (Schettkat, 2003). Από την άλλη πλευρά, οι απορυθμισμένες οικονομίες, όπως είναι οι ΗΠΑ, έχουν σημειώσει υψηλότερη οικονομική απόδοση, διότι προσεγγίζουν την τέλεια ανταγωνιστική ισορροπία (Schettkat, 2003). Η ενθάρρυνση της απορύθμισης στηρίζεται, μέσω της αντίληψης των θεσμών της Ευρωπαϊκής Ένωσης ως εμπόδια στην επίτευξη της τέλει ανταγωνιστικής αγοράς εργασίας, καθώς μέτρα όπως οι ασφαλίσεις εργαζομένων και ανέργων, τόσο δημιουργούν κόστη στους εργοδότες και στο κράτος, όσο παροτρύνουν τις απερίσκεπτες ενέργειες των ατόμων (Schettkat, 2003). Για παράδειγμα, η υψηλή ασφαλιστική κάλυψη των εργαζομένων, τους κάνει λιγότερο προσεκτικούς ως προς τον κίνδυνο ατυχήματος στον χώρο εργασίας και τα επιδόματα ανεργίας συντελούν στην μείωση της προσπάθειας εύρεσης εργασίας. Θεωρητικά, τα παραπάνω καθιστούν την ανεργία στις Ευρωπαϊκές οικονομίες ως υψηλότερη από την ανεργία στις ΗΠΑ, πράγμα που παρατηρήθηκε στα μέσα της δεκαετίας του 1990 (Schettkat, 2003). Από την άλλη πλευρά, η σχετικά πιο απορυθμισμένη αγορά εργασίας των ΗΠΑ προάγει υψηλότερη παραγωγικότητα, εντατικότερη προσπάθεια εύρεσης εργασίας και χειρότερες συνθήκες εργασίας, διαμορφώνοντας χαμηλά ποσοστά ανεργίας (Schettkat, 2003). Συμπερασματικά, ένα μεγάλο κράτος πρόνοιας συνοδεύεται από υψηλή ανεργία και ποιότητα εργασίας, ενώ ένα μικρό κράτος

πρόνοιας συνδέεται με χαμηλά ποσοστά ανεργίας και σχετικά κακές συνθήκες εργασίας.

## **2.5) Θεσμικό Πλαίσιο στην Ευρωπαϊκή Ένωση**

Σε αυτή την υποενότητα θα παρουσιαστεί συνοπτικά το μοντέλο συλλογικής διαπραγμάτευσης, που συμφωνήθηκε από 11 κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης κατά την δεκαετία του 1990<sup>4</sup> και το οποίο προσδιορίζει την φύση των θεσμών τους στο συγκεκριμένο θέμα. Πρόκειται για τις «Συμβάσεις για την Απασχόληση και την Ανταγωνιστικότητα» («Pacts for Employment and Competitiveness / PECs»), οι οποίες ορίζονται ως «συλλογικές συμφωνίες κλαδικού ή επιχειρησιακού επιπέδου, που αφορούν ρητώς θέματα απασχόλησης και ανταγωνιστικότητας και την μεταξύ τους σχέση, προκειμένου να προστατέψουν θέσεις εργασίας, που βρίσκονται σε κίνδυνο, ή να δημιουργήσουν νέες θέσεις εργασίας» (Freyssinet and Seifert, 2001, p. 2). Η φύση και η ορολογία των συμβάσεων διαφέρει ανάμεσα στις συμμετέχοντες χώρες. Για παράδειγμα, οι PECs ταυτίζονται με την συλλογική διαπραγμάτευση στην περίπτωση της Ολλανδίας, αλλά δεν υπάρχουν εννοιολογικά στο πλαίσιο της Ιρλανδίας (Freyssinet and Seifert, 2001). Το περιεχόμενο των PECs καλύπτει, μεταξύ άλλων, θέματα σχετικά με το επίπεδο του μισθού, την ποσότητα απασχόλησης, την εργασιακή εκπαίδευση, τις εργάσιμες ώρες και την οργάνωση της εργασίας.

Διαφέροντας ανάμεσα στις χώρες, τα χαρακτηριστικά των συμβάσεων ακολουθούν την τάση, που ορίζουν τα PECs. Ειδικότερα, δίνεται έμφαση στην περιορισμό της μείωσης των μισθών κατά την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, στις οποίες δίνεται μεγαλύτερο βάρος κατά τις διαπραγματεύσεις (Freyssinet and Seifert, 2001). Επομένως, η φύση των συμφωνιών είναι συνεσταλμένη, όσο αφορά την αύξηση των αποδοχών. Φυσικά, κάθε δέσμευση αύξησης της απασχόλησης, που αποδέχονται οι εργοδότες, συνοδεύεται από μία ανταλλαγή, η οποία μπορεί να πάρει την μορφή της μείωσης των μισθών πέρα από τον συμφωνηθέντα περιορισμό και την αύξηση της ευελιξίας τους στον προσδιορισμό των ωρών και της οργάνωσης της εργασίας (Freyssinet and Seifert, 2001). Παράλληλα, ενθαρρύνεται η επένδυση σε εργασιακή εκπαίδευση, με σκοπό την αύξηση της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων, ενώ γίνονται προσπάθειες προώθησης και ένταξης ευπαθών ως προς την ανεργία ομάδων, όπως είναι οι νέοι και οι μακροχρόνια άνεργοι (Freyssinet and

---

<sup>4</sup> Όσα ακολουθούν, αποτελούν υλικό του συγγράμματος «Negotiating Collective Agreements on Employment and Competitiveness» (Freyssinet and Seifert, 2001) της European Commission.

Seifert, 2001). Η διαφορετικότητα της πολιτικής της κάθε χώρας έγκειται στην έμφαση, που δίνεται σε κάθε ένα από τα παραπάνω στοιχεία (Freyssinet and Seifert, 2001). Παρά τις διαφοροποιήσεις, η κοινή γραμμή, που ακολουθούν όλες οι χώρες, είναι η αύξηση της απασχόλησης, η τόνωση της ανταγωνιστικότητας και η διαμόρφωση ενός νέου μοντέλου συλλογικής διαπραγμάτευσης, που διαφέρει από το παραδοσιακό, καθώς περιλαμβάνει τις προαναφερθέν μεταβλητές συμπεριλαμβανομένου του μισθού (Freyssinet and Seifert, 2001).

Το επίπεδο του μισθού είναι η σημαντικότερη μεταβλητή της διαπραγμάτευσης. Επομένως, είναι αναγκαίο να σημειωθεί, ότι προσδιορίζεται ως ένα ποσοστό 70% περίπου του Ακαθάριστου Εγχώριου Προϊόντος (ΑΕΠ) (Freyssinet and Seifert, 2001). Οι αποφάσεις περί του μισθού σκοπεύουν στην σταθεροποίηση αυτού του ποσοστού μέσω διαφοροποίησης και μείωσης των συλλογικά συμφωνούμενων αμοιβών, περικοπών στις εργασίες, που οδηγούν σε αύξηση του ποσοστού, μείωσης των μισθών εκπαίδευσης και περιορισμού των αυξήσεών τους κατά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις (Freyssinet and Seifert, 2001). Εξαιρέσεις για τα παραπάνω ισχύουν για τις ευπαθείς ομάδες, δηλαδή τους μακροχρόνια ανέργους, τους νέους και τις μικρές επιχειρήσεις (Freyssinet and Seifert, 2001).

Η βελτιστοποίηση της οργάνωσης και η προσαρμοστικότητα επί των ωρών εργασίας έχει ως σκοπό την ελαχιστοποίηση του κόστους μετακίνησης και την αύξηση της ευελιξίας των εργαζόμενων (Freyssinet and Seifert, 2001). Αναλυτικότερα, υπάρχει η τάση ανοίγματος των επιλογών των εργαζομένων, όσο αφορά την κατανομή των ωρών εργασίας κατά τη διάρκεια της ημέρας, δηλαδή η επιλογή πρωινής ή βραδινής εργασίας, ώστε να μεγιστοποιηθεί η παραγωγικότητα του ατόμου (Freyssinet and Seifert, 2001). Ωστόσο, η αύξηση της ευελιξίας έχει επίπτωση στην οργάνωση της εργασίας, προκαλώντας αναποτελεσματικότητα στην παραγωγική διαδικασία, λόγω της ανακατανομής (Freyssinet and Seifert, 2001). Κατά συνέπεια, η στήριξη μιας ευέλικτης εργασιακής οργάνωσης απαιτεί την αύξηση της ομαδικής εργασίας και της αλληλεξάρτησης των εργασιών εντός της επιχείρησης, ώστε οι εργαζόμενοι να γίνουν πιο προσαρμοστικοί μέσω της απόκτησης ικανοτήτων σε πολλούς τομείς (Freyssinet and Seifert, 2001).

Παράλληλα, γίνονται προσπάθειες για μείωση των συνολικών ωρών εργασίας. Αναφορικά, κατά τα τέλη της δεκαετίας του 1990, η Γαλλία επέβαλλε την 35ωρη

εργασία ανά εβδομάδα, ενώ η Γερμανία επέλεξε την μείωση των ωρών εργασίας δίνοντας την δυνατότητα στα άτομα άνω των 55 ετών να εργαστούν στο μισό του ωραρίου τους κερδίζοντας το 70% του μισθού τους μέχρι και για 5 έτη (Freyssinet and Seifert, 2001). Αξίζει, επίσης, να αναφερθεί, ότι οι υπερωρίες είναι ένα θέμα, που καλύπτεται ελάχιστα από τις PECs. Αυτό οφείλεται στο γεγονός, ότι η άσκηση υπερωρίας συνοδεύεται από άτυπα μπόνους στις περισσότερες Ευρωπαϊκές χώρες (Freyssinet and Seifert, 2001). Επομένως, το θέμα αυτό διευθετείται κατά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων και δεν συνδέεται με τις ενέργειες των κυβερνήσεων (Freyssinet and Seifert, 2001).

Μία ακόμη σημαντική πτυχή των PECs είναι η ένταση της εργασιακής εξάσκησης. Αναλυτικότερα, η τάση στις συμμετέχοντες χώρες είναι η αύξηση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων από την πλευρά των επιχειρήσεων, αφού με αυτόν τον τρόπο ελαχιστοποιείται το κόστος ανακατανομής κατά την εναλλαγή θέσεων εργασίας των εργαζομένων (Freyssinet and Seifert, 2001). Επακόλουθα, το νεοεισερχόμενο μοντέλο οργάνωσης της εργασίας, που περιγράφηκε προηγουμένως, γίνεται ολοένα και πιο εφικτό. Ταυτόχρονα, η αύξηση της εργασιακής εκπαίδευσης αναδεικνύει τις ικανότητες νέων και των μακροχρόνια άνεργων, οι οποίοι μπορούν να εργαστούν στην θέση των εξασκούμενων κατά την διάρκεια της εκπαίδευσής τους (Freyssinet and Seifert, 2001). Τα κράτη φροντίζουν να επιδοτούν τους μισθούς των εξασκούμενων στις επιχειρήσεις, ώστε αυτές να έχουν κίνητρο να επενδύσουν σε εκπαίδευση και να προσλάβουν παροδικά τους λιγότερο παραγωγικούς εργαζόμενους (Freyssinet and Seifert, 2001).

Οι PECs έχουν καταφέρει, επίσης, να περιορίσουν τις επιπτώσεις των αναπόφευκτων απολύσεων μέσω λήψης μέτρων στήριξης των ανέργων και των απολυμένων. Παραδείγματος χάριν, τα σωματεία, οι εταιρείες και το Οικονομικό Επιμελητήριο της Αυστρίας έχουν συμφωνήσει στην λειτουργία του αποκαλούμενου προγράμματος «Work Foundations» (Freyssinet and Seifert, 2001), το οποίο περιλαμβάνει μέτρα στήριξης των απολυμένων, όπως είναι η εθελοντική εκπαίδευση, η συμβουλευτική καριέρας, η βοήθεια στην αναζήτηση εργασίας και η στήριξη στην επίτευξη αυτοαπασχόλησης (Freyssinet and Seifert, 2001). Τα παραπάνω χρηματοδοτούνται τόσο από εταιρείες όσο από το κράτος (Freyssinet and Seifert, 2001).

Συμπερασματικά, οι προαναφερθέν συμφωνίες δείχνουν, ότι οι στόχοι περί απασχόλησης και ανταγωνιστικότητας, που έχει θέσει η Ευρωπαϊκή Ένωση, τείνουν να διαμορφώσουν την δομή των διαπραγματεύσεων. Η αύξηση της απασχόλησης επιτυγχάνεται μέσω της προστασίας και της υποστήριξης των εργαζόμενων και των άνεργων ατόμων με προγράμματα εκπαίδευσης, ενώ η σταθερότητα στην αγορά εργασίας προσεγγίζεται με την θεσμοθέτηση του μισθού ως συγκεκριμένο ποσοστό του ΑΕΠ. Η τόνωση της ανταγωνιστικότητας είναι αποτέλεσμα της υψηλότερης προσαρμοστικότητας των απασχολούμενων σε περισσότερες θέσεις εργασίας. Τα παραπάνω προσδιορίζουν τα διαπραγματευόμενα θέματα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και αποτελεσματικά οδηγούν σε σύγκλιση των θεσμών των αγορών εργασίας των κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

### **Μέρος 3<sup>ο</sup>: Η Τέλεια και η Ατελώς Ανταγωνιστική Αγορά Εργασίας**

Στα παρακάτω θα παρουσιαστούν και θα σχολιαστούν τρία οικονομικά μοντέλα, βάσει των οποίων η αγορά εργασίας μεταβαίνει στην ισορροπία. Ο σχολιασμός θα αφορά τους θεσμούς, που περικλείουν αυτά τα μοντέλα και την ιδιότητά τους να διακρίνουν τους εργαζόμενους σε «συνδικαλιστικά οργανωμένους» και σε «μη-οργανωμένους». Το πρώτο μοντέλο είναι το νεοκλασικό, σύμφωνα με το οποίο τα άτομα χαρακτηρίζονται από ορθολογικότητα και αναπροσαρμόζουν τις προσδοκίες τους, αναλόγως με την διενεργούμενη πολιτική. Στο δεύτερο, η ύπαρξη ατελούς πληροφόρησης θα εξηγήσει την ισορροπία σε μια αγορά εργασίας ατελούς ανταγωνισμού. Στο τελευταίο μοντέλο, που είναι γνωστό ως «Υπόδειγμα Εσωτερικών-Εξωτερικών (Insider-Outsider Model)» θα καταστούν σαφείς οι επιδράσεις των πιέσεων των σωματείων στην ευημερία διαφορετικών ομάδων ατόμων, που βρίσκονται εντός και εκτός των εργατικών σωματείων.

Πριν εξηγηθούν τα παραπάνω, είναι αναγκαίο να αναφερθούν οι βασικές καταστάσεις ισορροπίας στην αγορά εργασίας. Αρχικά, στην περίπτωση μιας τέλει ανταγωνιστικής αγοράς εργασίας, ο μισθός ισορροπίας  $w^*$  δίνεται από την αγορά και τα άτομα δεν μπορούν να τον μεταβάλλουν (Boixas, 2016). Αν ένας εργαζόμενος απαιτήσει υψηλότερο μισθό από  $w^*$ , τότε θα καταλήξει άνεργος, ενώ αν μια επιχείρηση επιβάλλει χαμηλότερο μισθό  $w^*$ , τότε θα χάσει όλους τους εργαζόμενούς της, καθώς αυτοί θα αναζητήσουν εργασία σε άλλη επιχείρηση (Boixas, 2016). Στη συνέχεια, στην κατάσταση μονοπωλιακού συνδικαλισμού, τα εργατικά σωματεία ορίζουν το επίπεδο του μισθού και οι επιχειρήσεις αντιδρούν μεταβάλλοντας την ποσότητα απασχόλησης (Boixas, 2016). Αν το σωματείο έχει ως στόχο την αύξηση των αποδοχών, τότε είναι ενδεχόμενη η μείωση της απασχόλησης, δηλαδή της ζητούμενης ποσότητας εργασίας, ενώ ισχύει και το αντίστροφο (Burda and Wyplosz, 2017). Στη περίπτωση που πρόκειται για μονοψωνιακή αγορά εργασίας, η εργοδοσία είναι αυτή που αποφασίζει το επίπεδο του μισθού, με τους εργαζόμενους να απαντούν μεταβάλλοντας την ποσότητα απασχόλησης (Boixas, 2016). Κοινός χώρος των τριών περιπτώσεων είναι η αντιστρόφως ανάλογη σχέση μεταξύ απασχόλησης και μισθού, η οποία αποτελεί την πηγή της διάκρισης των εργαζομένων σε συνδικαλιστικά οργανωμένους και μη-οργανωμένους.



### 3.1) Το Νεοκλασικό Μοντέλο

Αρχικά, θα εξετασθεί το Νεοκλασικό μοντέλο, ώστε να γίνουν αντιληπτές οι διακυμάνσεις σε μια ανταγωνιστική αγορά εργασίας. Κατά τους Carlin και Soskice (1990), βασική υπόθεση των Νεοκλασικών είναι η ύπαρξη ορθολογικών προσδοκιών με την έννοια, ότι «όλα τα άτομα γνωρίζουν τις δομικές εξισώσεις της οικονομίας» (Carlin and Soskice, 1990, p. 96), «όλα τα άτομα πιστεύουν, πως οι αγορές έχουν εκκαθαριστεί» (Carlin and Soskice, 1990, p. 96) και ότι οι δύο προηγούμενες προϋποθέσεις αποτελούν κοινή γνώση (Carlin and Soskice, 1990). Εν συνεχεία, τα άτομα ορίζουν την αξία του αναμενόμενου μισθού  $w_{t+1}^E$  ως το γινόμενο του πραγματικού μισθού εκκαθάρισης της αγοράς  $\bar{w}$  επί της αναμενόμενης αξίας του επιπέδου τιμών  $P_{t+1}^E$  ή  $w_{t+1}^E = \bar{w} * P_{t+1}^E$  (Carlin and Soskice, 1990). Με βάση αυτή την εξίσωση, αν η προσφορά χρήματος στην οικονομία αυξηθεί, τότε υπάρχουν δύο πιθανές εκβάσεις. Στην περίπτωση που η αύξηση είναι αναμενόμενη, δηλαδή έχει προηγηθεί ανακοίνωση, το επίπεδο των τιμών θα αυξηθεί τόσο, ώστε να μην υπάρξει απόκλιση από την ισορροπία, δεδομένου ότι τα άτομα λειτουργούν ορθολογικά (Carlin and Soskice, 1990). Κατά συνέπεια, ο πληθωρισμός  $\pi$  θα αυξηθεί και το πραγματικό επιτόκιο  $r = i - \pi^5$  θα μειωθεί, αλλά ο πραγματικός μισθός και η ποσότητα απασχόλησης θα παραμείνουν στο φυσικό τους επίπεδο (Carlin and Soskice, 1990). Εάν η αύξηση της προσφοράς χρήματος είναι μη-αναμενόμενη, τότε θα υπάρξει βραχυχρόνια διαταραχή στην ισορροπία (Carlin and Soskice, 1990).

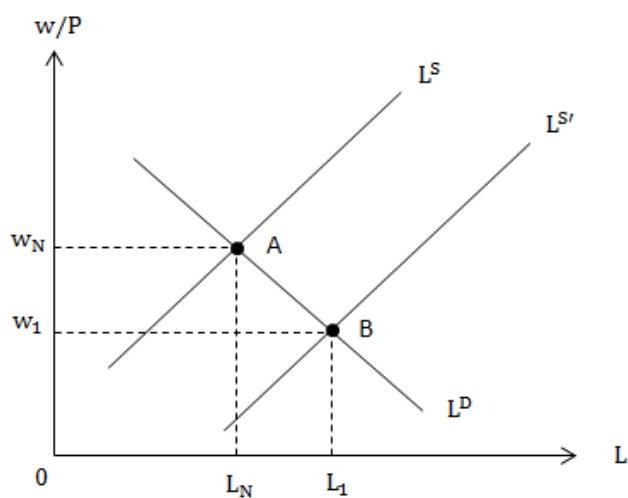
Έστω, λοιπόν, ότι η οικονομία βρίσκεται αρχικά στο σημείο A, όπως φαίνεται στα σχήματα 4<sup>6</sup> και 5<sup>7</sup> και η προσφορά χρήματος αυξάνεται περισσότερο από όσο ανέμεναν τα άτομα. Τότε η περεταίρω αύξηση των τιμών θα εκληφθεί, από τις επιχειρήσεις, ως αύξηση της ζήτησης προϊόντων, και θα αντιδράσουν, αυξάνοντας την προσφορά προϊόντος (Carlin and Soskice, 1990). Αυτό σημαίνει, ότι οι ονομαστικοί μισθοί θα αυξηθούν, λόγω της αύξησης της ζητούμενης ποσότητας εργασίας (Carlin and Soskice, 1990). Η απάντηση στην αύξηση των ονομαστικών μισθών θα είναι η αύξηση της προσφοράς εργασίας από  $L^S$  σε  $L^{S'}$ , η οποία θα αντιστοιχεί σε χαμηλότερο επίπεδο πραγματικού μισθού  $w_1$ , διότι τα άτομα δεν θα έχουν αντιληφθεί, ότι οι τιμές αυξήθηκαν περισσότερο από όσο ανέμεναν (Carlin and

<sup>5</sup> Όπου  $i$ : το ονομαστικό επιτόκιο.

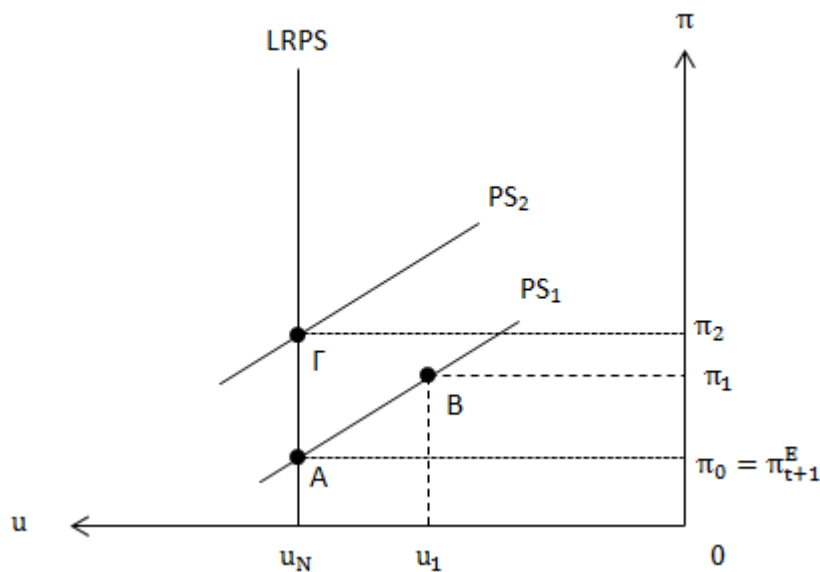
<sup>6</sup> Carlin and Soskice (1990, p. 98).

<sup>7</sup> Carlin and Soskice (1990, p. 98).

Soskice, 1990). Η ισορροπία της αγοράς εργασίας θα μετακινηθεί από το A στο B (βλ. σχήμα 4). Όπως φαίνεται στην καμπύλη Phillips (βλ. σχήμα 5), η ανεργία θα μειωθεί σε  $u_1$  κάτω από το φυσικό της ποσοστό  $u_N$  και, συνεπώς, το προϊόν θα αυξηθεί πάνω από το φυσικό του επίπεδο (Carlin and Soskice, 1990). Ο πληθωρισμός θα αυξηθεί βραχυχρόνια σε  $\pi_1$  από  $\pi_0$ , οπότε η οικονομία θα μετακινηθεί από το A στο B. Μόλις τα άτομα συνειδητοποιήσουν, πως η αύξηση των τιμών οφείλεται στην αύξηση της προσφοράς χρήματος, τότε θα προσαρμόσουν τις πληθωριστικές τους προσδοκίες, με αποτέλεσμα ο πληθωρισμός να υψωθεί σε  $\pi_2$  και η οικονομία να μετακινηθεί στην μακροχρόνια ισορροπία στο σημείο Γ, όπου  $u = u_N$  και  $\pi = \pi_2 > \pi_0$  (Carlin and Soskice, 1990). Συνεπώς, μια μη-αναμενόμενη επεκτατική νομισματική πολιτική θα τονώσει παροδικά την παραγωγή και θα περιορίσει παροδικά την ανεργία, έχοντας ως κόστος ένα υψηλότερο επίπεδο πληθωρισμού στην μακροχρόνια περίοδο. Βάσει της υπόθεσης των ορθολογικών προσδοκιών, μια κυβέρνηση δεν μπορεί να αυξάνει συστηματικά την παραγωγή με αυτόν τον τρόπο, καθώς τα άτομα θα προσαρμόσουν τις πληθωριστικές τους προσδοκίες, ώστε οι ξαφνικές αυξήσεις της προσφοράς χρήματος να γίνουν μέρος της πληροφόρησής τους (Carlin and Soskice, 1990).



**Σχήμα 4-Επιδράσεις Μη-Αναμενόμενης Αύξησης της Προσφοράς Χρήματος στην Αγορά Εργασίας:** Η μη-αναμενόμενη αύξηση στην προσφορά χρήματος προκαλεί μετατόπιση της καμπύλης προσφοράς εργασίας προς τα δεξιά και μειώνει το επίπεδο του πραγματικού μισθού.



**Σχήμα 5-Ισορροπία Πληθωρισμού και Ανεργίας:** Κατά την ξαφνική αύξηση της προσφοράς χρήματος, η οικονομία μετακινείται από το A στο B. Μόλις τα άτομα συνειδητοποιήσουν, ότι ο υψηλός πληθωρισμός οφείλεται στην επεκτατική νομισματική πολιτική και όχι στην αύξηση της ζήτησης, η καμπύλη Phillips θα μετατοπιστεί αριστερά και θα ισορροπήσει στο σημείο Γ, όπου ο πληθωρισμός  $\pi_2$  ταυτίζεται με τις προσδοκίες των ατόμων.

### 3.2) Το Βασικό Μοντέλο Ατελούς Ανταγωνισμού

Σε αντίθεση με την περίπτωση του τέλει ανταγωνισμού, οι μισθοί σε μια ατελή αγορά εργασίας προσδιορίζονται μέσα από τις στρατηγικές των εργοδοτών και των εργαζομένων κατά την συλλογική διαπραγμάτευση (Carlin and Soskice, 1990). Παρακάτω θα περιγραφεί το «Βασικό Μοντέλο Ατελούς Ανταγωνισμού (Basic Imperfect Competition Model)», το οποίο υποθέτει, ότι το οριακό προϊόν των επιχειρήσεων σε μια κλειστή οικονομία είναι υψηλότερο από τον πραγματικό μισθό των εργαζομένων (Carlin and Soskice, 1990). Κατά τους Carlin και Soskice (1990) οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες διεκδικούν μέρος της συνολικής παραγωγής και συγκεκριμένα οι εργοδότες, που λειτουργούν σε μια αγορά προϊόντος ατελούς ανταγωνισμού, επιτυγχάνουν τον στόχο τους μέσω των αποφάσεων τιμολόγησης, διεκδικώντας ένα ποσό κέρδους ανά εργαζόμενο, ενώ οι εργαζόμενοι επιδιώκουν την επιβολή ενός πραγματικού μισθού, που προκύπτει κατά την απαίτηση ενός ονομαστικού μισθού, εξαρτώμενου από την τιμολόγηση του προϊόντος (Carlin and

Soskice, 1990). Αν το άθροισμα των διεκδικήσεων επί της παραγωγής υπερβαίνει την αξία του πραγματικού προϊόντος ανά εργαζόμενο, τότε ο πληθωρισμός αυξάνεται, ως αποτέλεσμα της απροθυμίας για υποχώρηση της κάθε ομάδας (Carlin and Soskice, 1990). Συνοπτικά, το αντικείμενο ενδιαφέροντος των δύο ομάδων είναι τα υπερβάλλοντα κέρδη, οπότε προϋπόθεση για διενέργεια διαπραγμάτευσης είναι η ύπαρξη υπερβαλλόντων κερδών (Booth, 2014). Η διαπραγμάτευση θα οδηγήσει στον διαμοιρασμό τους (Booth, 2014).

Αναφορικά με τον προσδιορισμό των απαιτήσεων της κάθε ομάδας, οι εργαζόμενοι δρουν επιθετικά ή συνεσταλμένα, ανάλογα με το επίπεδο ανεργίας (Carlin and Soskice, 1990), με τη ζήτηση για εργασία και με την διαπραγματευτική δύναμη του σωματίου (Booth, 2014). Ειδικότερα, υψηλή ανεργία συνεπάγεται χαμηλές απαιτήσεις, διότι η ύπαρξη πολλών ανέργων δίνει περισσότερη ευελιξία στις επιχειρήσεις, όσο αφορά τις αποφάσεις απολύσεων (Carlin and Soskice, 1990). Από την άλλη πλευρά, ένα χαμηλό ποσοστό ανεργίας κάνει τις επιχειρήσεις περισσότερο δεκτικές σε αυξήσεις των μισθών, καθώς σε αυτή την περίπτωση οι απολύσεις ενέχουν πολύ μεγαλύτερο κόστος (Carlin and Soskice, 1990). Για αυτόν τον λόγο, οι επιχειρήσεις είναι πρόθυμες να λάβουν μέτρα κάλυψης των εργαζομένων προκειμένου να αποτρέψουν την δημιουργία σωματίου (Booth, 2014). Με βάση αυτή την άποψη, η ύπαρξη χαμηλής ανεργίας μπορεί να τονώσει την ευημερία τόσο των οργανωμένων όσο μη-οργανωμένων εργαζομένων, καθώς οι περιορισμένες σε ευελιξία επιχειρήσεις θα απειλούνται από την ενδεχόμενη συσπείρωση των απαιτήσεών τους (Booth, 2014). Ο πραγματικός μισθός, που διεκδικούν οι εργαζόμενοι, ορίζεται από τους Carlin και Soskice (1990, p. 138) ως συνάρτηση του ποσοστού ανεργίας ή:

$$w^B = b(\bar{U})$$

Όπου,  $w^B$ : ο διαπραγματευόμενος πραγματικός μισθός («bargained real wage, BRW»).

$\bar{U}$ : Το εξωγενές ποσοστό ανεργίας.

Η σχέση του απαιτούμενου πραγματικού μισθού  $w^B$  και της ανεργίας είναι αρνητική, όπως περιγράφηκε ή  $\frac{dw^B}{d\bar{U}} < 0$ . Αυτό σημαίνει, ότι υπάρχει θετική σχέση

μεταξύ ποσοστού απασχόλησης και μισθού  $w^B$ , η οποία φαίνεται στο σχήμα 6<sup>8</sup>. Συγκεκριμένα, αν το εργατικό δυναμικό ισούται με  $L_F$  και υφίσταται ανεργία  $U_0$ , τότε θα υπάρχει  $L_0$  ποσότητα απασχόλησης, πρόθυμη να εργαστεί σε επίπεδο πραγματικού μισθού  $w_0^B$  (Carlin and Soskice, 1990). Η ποσότητα του εργατικού δυναμικού θεωρείται ανεξάρτητη του πραγματικού μισθού και παρουσιάζεται ως μια κάθετη γραμμή ως προς τον άξονα της απασχόλησης (Carlin and Soskice, 1990). Με βάση τα παραπάνω, ο ονομαστικός μισθός  $w^N$ , που θα ζητήσει το σωματείο ισούται με το γινόμενο του απαιτούμενου  $w^B$  και του αναμενόμενου επιπέδου τιμών  $P^E$ .

$$w^B = \frac{w^N}{P^E} \rightarrow w^N = w^B * P^E \rightarrow \mathbf{w^N = b(\bar{U}) * P^E}$$

Συνεπώς, αν οι εργαζόμενοι αναμένουν ένα υψηλότερο επίπεδο τιμών, τότε θα απαιτήσουν έναν υψηλότερο ονομαστικό μισθό (Carlin and Soskice, 1990).

Όπως προαναφέρθηκε, οι εργοδότες διεκδικούν ένα ποσό κατά κεφαλήν κερδών μέσω των αποφάσεων τιμολόγησης. Συγκεκριμένα, αποφασίζουν τον «τιμολογιακά καθορισμένο πραγματικό μισθό (price-determined real wage, PRW)» (Carlin and Soskice, 1990, p. 140). Βάσει εμπειρικών στοιχείων, οι τιμές σε ατελείς αγορές προϊόντος δεν επηρεάζονται κατά τις μεταβολές της ζήτησης, οπότε ο PRW εξαρτάται μονάχα από την απασχόληση (Carlin and Soskice, 1990). Δεδομένης μιας ατελούς αγοράς προϊόντος, έστω μονοπωλίου, ο PRW ισούται με ένα ποσοστό  $(1 - m)$  της παραγωγικότητας της εργασίας  $LP$ , όπως φαίνεται στην παρακάτω σχέση (Carlin and Soskice, 1990). Αυτή η σχέση παρουσιάζεται διαγραμματικά στο σχήμα 7<sup>9</sup>.

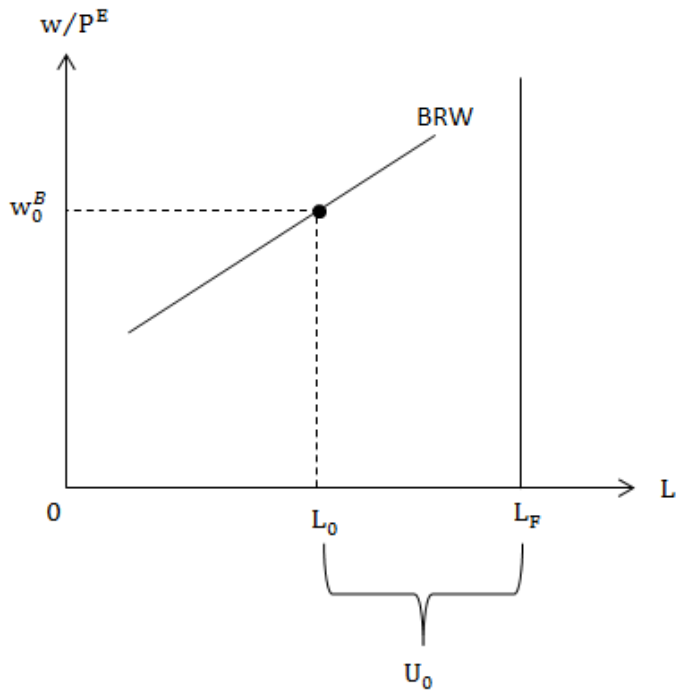
$$\mathbf{w^P = \frac{w}{P} = LP(1 - m)}$$

Όπου  $LP$ : το εργατικό δυναμικό και

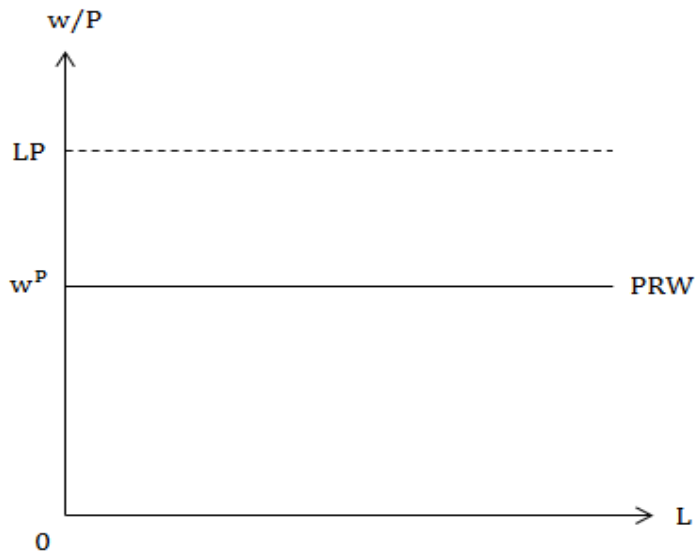
$m$ : η προσαύξηση της τιμής όταν αυξάνεται το εργατικό κόστος.

<sup>8</sup> Carlin and Soskice (1990, p. 139).

<sup>9</sup> Carlin and Soskice (1990, p. 143).

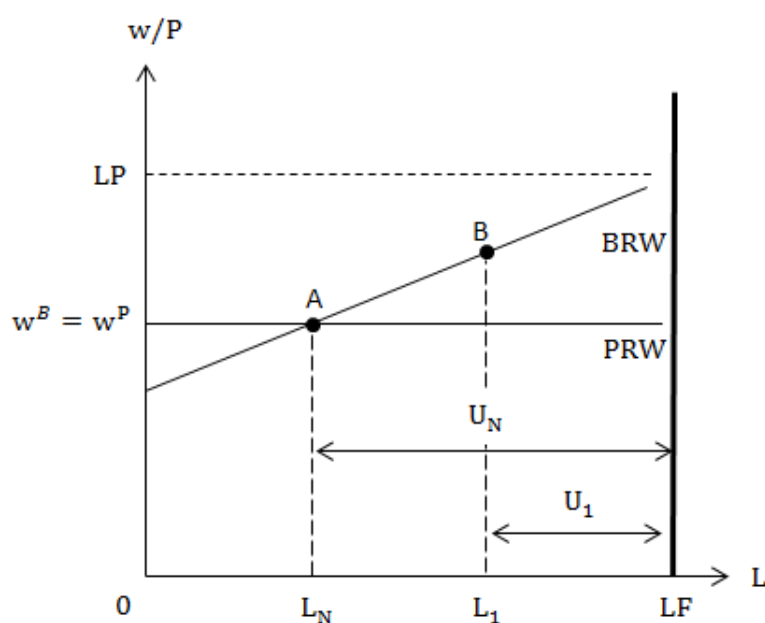


**Σχήμα 6-Καμπύλη BRW:** Σε επίπεδο ανεργίας  $U_0$ , οι εργαζόμενοι απαιτούν μισθό  $w_0^B$ , που αντιστοιχεί σε απασχόληση  $L_0$ .



**Σχήμα 7-Καθορισμός PRW:** Ο PRW ισούται με ένα ποσοστό της παραγωγικότητας της εργασίας  $LP$ . Η διαφορά  $(LP - w^P)$  ταυτίζεται με τα πραγματικά κατά κεφαλήν κέρδη, ενώ ο  $w^P$  αντιστοιχεί στον πραγματικό μισθό  $w/P$ , που οι επιχειρήσεις διατίθενται να προσφέρουν.

Η ισορροπία σε αυτό το μοντέλο επιτυγχάνεται στο σημείο τομής των καμπυλών BRW και PRW, όπως φαίνεται στο σχήμα 8<sup>10</sup>, όπου καμία από τις δύο ομάδες δεν έχει την δυνατότητα να πιέσει την άλλη, ώστε να αυξήσει την ωφέλειά της. Ειδικότερα, η ανεργία στο σημείο τομής A βρίσκεται στο φυσικό της επίπεδο  $U_N$ , οπότε ο πληθωρισμός είναι σταθερός (Carlin and Soskice, 1990). Αν η ανεργία βρισκόταν σε χαμηλότερο επίπεδο, έστω  $U_1$  (σημείο B), τότε οι εργαζόμενοι θα είχαν την δυνατότητα να διεκδικήσουν έναν πραγματικό μισθό BRW, υψηλότερο από τον PRW, λόγω της περιορισμένης ποσότητας εν δυνάμει εργατικού δυναμικού (Carlin and Soskice, 1990). Επομένως, ο πληθωρισμός θα έβαινε αυξανόμενος.



**Σχήμα 8-Συμφωνία σε Ατελή Αγορά Εργασίας:** Όταν η ανεργία βρίσκεται στο φυσικό της επίπεδο  $U_N$ , οι διεκδικήσεις των δύο ομάδων ισορροπούν στον πραγματικό μισθό  $w^B = w^P$  και ο πληθωρισμός είναι σταθερός. Αν η ανεργία βρίσκεται σε χαμηλότερο επίπεδο, τότε η διεκδίκηση των εργαζομένων υπερβαίνει αυτή των εργοδοτών, οπότε ο πληθωρισμός αυξάνεται.

Η κατάσταση υψηλού πληθωρισμού μπορεί να καταπολεμηθεί είτε μειώνοντας τον BRW είτε αυξάνοντας τον PRW, ώστε το  $U_1$  να καταστεί ως το νέο φυσικό επίπεδο ανεργίας (Carlin and Soskice, 1990). Αναφορικά, η κυβέρνηση μπορεί να πείσει τους εργαζόμενους να μειώσουν τις απαιτήσεις τους, μέσω της

<sup>10</sup> Carlin and Soskice (1990, p. 144).

οικονομικής πολιτικής ή της διαπραγμάτευσης (Carlin and Soskice, 1990). Παράδειγμα της πρώτης επιλογής είναι η μείωση του φόρου εισοδήματος, ώστε τα άτομα να απολαμβάνουν ένα μεγαλύτερο καθαρό εισόδημα, ενώ η περίπτωση της διαπραγμάτευσης μεταξύ εργαζομένων και κυβέρνησης αντικατοπτρίζει μια συμφωνία διατήρησης ενός χαμηλότερου ποσοστού ανεργίας έναντι χαμηλότερων πραγματικών μισθών (Carlin and Soskice, 1990).

Πέρα από την μαθηματική διατύπωση, η Booth (2014) εξηγεί, πως η συμφωνία των δύο πλευρών επέρχεται λόγω ατέλειας της αγοράς εργασίας (Booth, 2014). Ειδικότερα, οι εργαζόμενοι καθίστανται λιγότερο ευέλικτοι στην επιλογή εργασίας εξαιτίας του υψηλού κόστους αναζήτησης, δεδομένου ότι δεν έχουν πλήρη πρόσβαση στην πληροφόρηση (Booth, 2014). Το ίδιο κόστος αντιμετωπίζουν και οι εργοδότες, καθώς η διαδικασία εύρεσης και εκπαίδευσης εργαζομένων είναι ιδιαίτερα δαπανηρή (Booth, 2014). Απόρροια των παραπάνω είναι η υιοθέτηση της λογικής απροσεξίας από τις δύο πλευρές, η οποία έχει σκοπό την επίτευξη συμφωνίας και τον περιορισμό του κόστους.

### **3.3) Το Υπόδειγμα των Εσωτερικών-Εξωτερικών**

Κατά τους Kuhn και Padilla (1996), το υπόδειγμα «Εσωτερικών-Εξωτερικών» αποτελείται από δύο περιόδους, αφορά μία επιχείρηση και αναλύει τις επιδράσεις του σωματείου στους μισθούς των εργαζομένων, που βρίσκονται εντός και εκτός του εργατικού σωματείου, που λειτουργεί σε αυτήν. Αυτοί που βρίσκονται εντός ονομάζονται «Εσωτερικοί», θεωρούνται τέλεια υποκατάστατα και παράγουν  $\alpha > 1$  μονάδες αποτελεσματικότητας, διότι έχουν εργαστεί στην επιχείρηση κατά την προηγούμενη περίοδο, ενώ αυτοί, που βρίσκονται εκτός, ορίζονται ως «Εξωτερικοί» και παράγουν  $\alpha = 1$  μονάδα αποτελεσματικότητας, καθώς δεν κατέχουν τις ειδικές γνώσεις των Εσωτερικών (Kühn and Padilla, 1996). Το υπόδειγμα υποθέτει κοινή συμπεριφορά και κοινές ευκαιρίες εσωτερικών και εξωτερικών (Kuhn and Padilla, 1996). Η αγορά εργασίας διαθέτει σταθερή ποσότητα  $\bar{q}$  εργαζομένων και ο εξωτερικός μισθός  $w_t$  μεταβάλλεται συνεχώς, οπότε η επιχείρηση λειτουργεί σε κατάσταση αβεβαιότητας (Kuhn and Padilla, 1996). Τόσο οι εργαζόμενοι όσο οι εργοδότες είναι ουδέτεροι στον κίνδυνο και προεξοφλούν το μέλλον με συντελεστή  $\delta = \frac{1}{1+r}$ , όπου  $r$  είναι το επιτόκιο του ακίνδυνου χρεογράφου (risk-free rate) (Kuhn and Padilla, 1996).



Όπως περιγράφουν οι Kuhn και Padilla (1996), οι εργάτες, που συμμετέχουν στο σωματείο, κάνουν μία πρόταση μισθού στον διαχειριστή της ένωσης, πριν συνειδητοποιήσουν το επίπεδο του εξωτερικού μισθού. Η πρόταση αυτή γίνεται σε κάθε περίοδο  $t$ . Αν η πρόταση ενός εργάτη απορριφθεί, αυτός θα απολυθεί και θα αναζητήσει εργασία στην εξωτερική αγορά. Αν η πρόταση του σωματείου απορριφθεί, τότε όλα τα μέλη θα απολυθούν, ενώ στην περίπτωση που γίνει αποδεκτή, τα μέλη έχουν την επιλογή να εργαστούν στην συγκεκριμένη επιχείρηση ή να παραιτηθούν. Ο συμφωνηθέν μισθός  $w_t$  είναι κοινός για όλα τα μέλη. Στο τέλος της περιόδου, οι Εξωτερικοί κάνουν αίτηση συμμετοχής στο σωματείο, το οποίο μπορεί να αποδεχτεί ή να απορρίψει την είσοδο, ενώ οι εσωτερικοί μπορούν να μείνουν ή να φύγουν από το σωματείο. Αθροίζοντας τις ποσότητες των Εσωτερικών και των Εξωτερικών, η επιχείρηση θα λειτουργήσει με  $Q = a * q_i + q_0$  ποσότητα απασχολούμενων, όπου  $q_i$  είναι η ποσότητα των εσωτερικών στην περίοδο  $i$  και  $q_0$  είναι η αντίστοιχη των εξωτερικών.

Μια διαφορετική προσέγγιση δίνεται από τους Lindbeck και Shower (2002), οι οποίοι δίνουν έμφαση στην κοινωνική πτυχή αυτού του φαινομένου. Σαφέστερα, υποθέτουν, πως υπάρχουν τρεις ομάδες ατόμων, που αλληλεπιδρούν και έχουν συγκεκριμένους στόχους. Οι «εσωτερικοί (insiders)» είναι αυτοί, που έχουν κατοχυρώσει την θέση τους στο σωματείο και στην επιχείρηση, οι «εξωτερικοί (outsiders)» είναι η ομάδα των ατόμων, που προσπαθούν να εισέλθουν στο σωματείο, ενώ οι «εισερχόμενοι (entrants)» είναι οι εν δυνάμει εσωτερικοί, δηλαδή αυτοί που μόλις έχουν εισέλθει στο σωματείο και δεν έχουν μονιμοποιήσει ακόμα την θέση τους εκεί (Lindbeck and Shower, 2002). Κάθε ομάδα έχει διαφορετικά συμφέροντα, εργαλεία και χαρακτηριστικά.

Οι εσωτερικοί επιθυμούν τον περιορισμό στην είσοδο των εξωτερικών και επιτυγχάνουν αυτόν τον στόχο με την πίεση για υψηλότερους μισθούς, προτεραιότητα απόλυσης νεοεισελθέντων παρά παλαιότερων και άλλων χειρισμών (Lindbeck and Shower, 2002). Επομένως, οι εσωτερικοί έχουν την δυνατότητα να κερδοσκοπήσουν εις βάρος των εξωτερικών, οι οποίοι εξαιρούνται από τις συμβάσεις και είναι αναγκασμένοι να εργαστούν στον μη-οργανωμένο τομέα, ο οποίος χαρακτηρίζεται από κακές συνθήκες εργασίας, χαμηλούς μισθούς, αβεβαιότητα και εκμετάλλευση (Lindbeck and Shower, 2002). Αξίζει να σημειωθεί, ότι οι επιχειρήσεις

αποδέχονται πάντοτε την προσφορά των εσωτερικών σε αυτή την προσέγγιση, απαντώντας με μεταβολές στην απασχόληση (Lindbeck and Shower, 2002).

Είναι εμφανές το γεγονός ότι οι κοινωνικές διακρίσεις είναι έντονες στους εξωτερικούς, καθώς αυτοί αμείβονται με μισθούς, που δεν αντιστοιχούν στην παραγωγικότητά τους (Lindbeck and Shower, 2002). Αυτό οφείλεται στις ενέργειες των εσωτερικών, οι οποίοι λαμβάνουν άνισα υψηλούς μισθούς, λόγω της διαπραγματευτικής τους δύναμης (Lindbeck and Shower, 2002). Οι Lindbeck και Shower (2002) αναφέρουν, πως υπάρχουν σημαντικές κοινωνικές διαφορές ακόμα και στην καθημερινότητα των εσωτερικών και των εξωτερικών, καθώς οι τελευταίοι συνδέονται με μακροχρόνια ανεργία, προσωρινή και κακής ποιότητας εργασία, παράνομες δραστηριότητες, ενώ η χρηματοδότηση των αναγκών τους έχει ως πηγή τις μεταβιβαστικές πληρωμές και τα εισοδήματα των γονέων (Lindbeck and Shower, 2002). Κατά συνέπεια, τα εν λόγω άτομα συχνά αποκλείονται τόσο από τις καλές επιλογές εργασίας όσο από τις κοινωνικές σχέσεις με τις άλλες ομάδες (Lindbeck and Shower, 2002).

Οι λόγοι, στους οποίους οι Lindbeck και Shower (2002) αποδίδουν τον αποκλεισμό των εξωτερικών σχετίζονται με πολιτικά, οικονομικά και κερδοσκοπικά κίνητρα. Ειδικότερα, στις αναπτυγμένες χώρες υπάρχουν νομοθεσίες κατώτατων μισθών, σε σημείο όπου δεν εκκαθαρίζουν την αγορά, καθιστώντας παράνομη την αποδοχή των χαμηλών μισθολογικών απαιτήσεων των εξωτερικών από τις επιχειρήσεις (Lindbeck and Shower, 2002). Επομένως οι εργοδότες δεν θα δεχτούν την είσοδο εξωτερικών στον κατώτατο μισθό, εξαιτίας της χαμηλής τους παραγωγικότητας (Lindbeck and Shower, 2002). Εν συνεχεία, οι επιχειρήσεις μπορεί να αποφύγουν την μείωση του μισθού ακόμα και αν έχουν την δυνατότητα, ώστε να μην μειωθεί η συνολική παραγωγικότητα (Lindbeck and Shower, 2002). Επεξηγηματικά, μια μείωση του μισθού θα προκαλέσει την παραίτηση παραγωγικών εργαζομένων και την είσοδο εξωτερικών, δημιουργώντας κόστη και μειώνοντας το συνολικά παραγόμενο προϊόν (Lindbeck and Shower, 2002). Φυσικά, όπως προαναφέρθηκε, οι εσωτερικοί πιθανότατα δεν θα επιθυμούν την είσοδο εξωτερικών για να μην μειωθεί ο μισθός τους. Χρησιμοποιώντας την διαπραγματευτική τους δύναμη, μπορούν να αποτρέψουν την πρόσληψη χαμηλόμισθων εργαζομένων (Lindbeck and Shower, 2002).

Συνοψίζοντας, ο καθορισμός του πραγματικού μισθού διαφέρει σημαντικά στα προηγούμενα μοντέλα. Στο πρώτο μοντέλο, ο πραγματικός μισθός προσδιορίστηκε με βάση τις προσδοκίες, που έχουν τα άτομα για το μελλοντικό επίπεδο του πληθωρισμού, ενώ στο δεύτερο, η διαπραγμάτευση εξηγήθηκε σε μαθηματικό και σε θεσμικό επίπεδο, καθώς η ανεργία, οι διαφορετικές προτιμήσεις των ατόμων και τα κόστη αναζήτησης εργασίας επηρεάζουν το τελικό αποτέλεσμα. Στο τρίτο μοντέλο δόθηκε έμφαση στην συμπεριφορά, στους στόχους και στις επιθυμίες των ατόμων και των σωματείων, συμπεριλαμβανομένης της επίδρασης των κοινωνικών διακρίσεων, προκειμένου να εξηγηθεί η δυσκολία εύρεσης καλής ποιότητας εργασίας από τους μη-οργανωμένους. Σαφώς το τελευταίο μοντέλο έδωσε ένα θεωρητικό υπόβαθρο, έντονα συσχετιζόμενο με τους υπάρχοντες κοινωνικούς κανόνες.

## **Μέρος 4<sup>ο</sup>: Διακρίσεις στην Αγορά Εργασίας**

Σε αυτό το τμήμα της εργασίας θα εξηγηθούν οι διακρίσεις, που υπάρχουν στην αγορά εργασίας, και θα αναλυθούν οι επιπτώσεις τους στην ευημερία των ατόμων. Οι διακρίσεις μπορεί να εκφραστούν εκ μέρους της εργοδοσίας προς συγκεκριμένη ομάδα εργαζομένων, μεταξύ των εργαζομένων και με την μορφή στατιστικής διάκρισης. Αυτές οι μορφές θα περιγραφούν στις επόμενες παραγράφους. Όπως ορίζει ο Borjas (2016, p. 507), «διακρίσεις συμβαίνουν όταν οι συμμετέχοντες στην αγορά λαμβάνουν υπόψη τους παράγοντες όπως η φυλή και το φύλο στις οικονομικές τους συναλλαγές». Εφαρμόζοντας αυτήν την θέση στην αγορά εργασίας, αντιλαμβάνεται κανείς πως, αναμφίβολα, τα οφέλη συγκεκριμένων κοινωνικών ομάδων θίγονται κατά την συλλογική διαπραγμάτευση. Όντως, βάσει εμπειρικών στοιχείων (Borjas, 2016, p. 509) υπάρχει διαφορά στους μισθούς των ανδρών και των γυναικών στις ΗΠΑ, κάτι που θα φανεί και παρακάτω. Τα συγκεκριμένα στοιχεία αφορούν λευκούς, μαύρους, ισπανόφωνους και ασιάτες κατοίκους, ενώ η διαφορά έχει εύρος από 7 μέχρι 20 χιλιάδες δολάρια ανά έτος (Borjas, 2016). Επιπλέον, διακρίνεται σημαντική διαφορά ύψους 6%-26% και στο ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό, παρόλο που τα επίπεδα εκπαίδευσης ανδρών και γυναικών βρίσκονται κοντά, με τις γυναίκες σε ορισμένες ομάδες να έχουν υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο (Borjas, 2016).

### **4.1) Διακρίσεις εργοδοτών<sup>11</sup>**

Κρίνεται, λοιπόν, αναγκαία η εξήγηση της θεωρίας του Becker, βάσει της οποίας τα προκατελημμένα άτομα θεωρούν, πως υφίστανται ένα επιπλέον κόστος κατά την οικονομική συναλλαγή (Borjas, 2016). Για παράδειγμα, έστω ένας εργοδότης, που διακρίνει τους υφιστάμενούς του και δεν προτιμά την πρόσληψη μαύρων εργαζομένων, παρά την ύπαρξη των ίδιων δεξιοτήτων. Οπότε, υπάρχει διαχωρισμός των μισθών και, συγκεκριμένα,  $w_w$  είναι ο μισθός που ο εργοδότης προσφέρει στους λευκούς και  $w_b$  ο μισθός, που θεωρεί, πως δίνει σε μαύρους εργαζόμενους. Τότε, θα πιστεύει, πως ισχύει η ισότητα  $w_b = w_w * (1 + d)$ , όπου ο  $d$  είναι ένας θετικός αριθμός και ονομάζεται «συντελεστής διάκρισης» (Borjas, 2016, p. 511). Αν τεθεί  $d = 0,5$ , τότε ο εργοδότης θεωρεί, πως η εργασία των μαύρων εργαζόμενων κοστίζει 50% περισσότερο από ότι αυτή των λευκών. Αντιστρόφως, αν ένας εργοδότης προτιμά μαύρους παρά λευκούς εργαζόμενους, τότε η εργασία των

---

<sup>11</sup> Borjas (2016, p. 512).

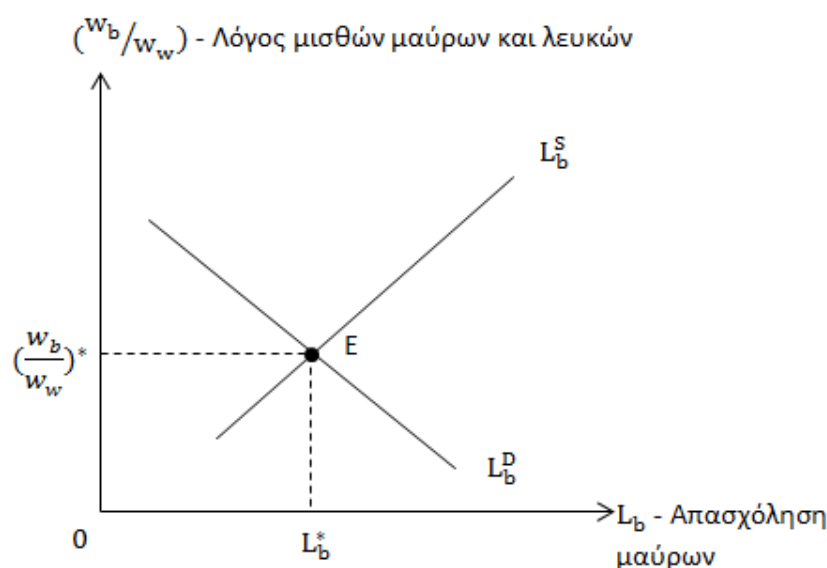
μαύρων κοστίζει, για αυτόν, λιγότερο από ότι των λευκών ή  $w_b = w_w * (1 - n)$ , όπου ο  $n$  είναι ένας θετικός αριθμός και ονομάζεται «συντελεστής νεποτισμού» (Bojras, 2016, p. 511). Παρομοίως, αν  $n = 0,5$ , τότε η εργασία των μαύρων κοστίζει, για τον εργοδότη, 50% λιγότερο από ότι των λευκών. Συνοπτικά, ο εργοδότης χάνει χρησιμότητα από τη πρόσληψη συγκεκριμένης ομάδας εργαζόμενων στην πρώτη περίπτωση, ενώ κερδίζει χρησιμότητα στη δεύτερη περίπτωση (Bojras, 2016).

Το υπόδειγμα Becker δείχνει, ότι οι διακρίσεις των εργοδοτών δεν είναι κερδοφόρες για τις επιχειρήσεις. Για παράδειγμα, υποθέτοντας ίδιο επίπεδο δεξιοτήτων μεταξύ των δύο ομάδων ατόμων, έστω λευκούς και μαύρους, θα θεωρηθεί ότι μία επιχείρηση σε ανταγωνιστικό περιβάλλον προτιμά να προσλαμβάνει λευκούς παρά μαύρους (Bojras, 2016). Οι δεδομένοι μισθοί που ζητούν οι εργαζόμενοι είναι  $w_w$  για τους λευκούς και  $w_b$  για τους μαύρους, ενώ ισχύει  $w_w > w_b$  (Bojras, 2016). Αν η επιχείρηση δεν έκανε διάκριση, θα προσλάμβανε μόνο για  $w_b$ , ώστε να μεγιστοποιούσε τα κέρδη της (Bojras, 2016). Καθώς δεν λειτουργεί με αυτόν τον τρόπο, θα συγκρίνει τον μισθό  $w_w$  με το κόστος, που πιστεύει πως έχει η εργασία των μαύρων στην επιχείρηση, δηλαδή το  $w_b * (1 + d)$  (Bojras, 2016). Αν το πρώτο ποσό είναι υψηλότερο από το δεύτερο, η επιχείρηση θα προσλάβει μόνο μαύρους εργαζόμενους σε χαμηλότερο επίπεδο απασχόλησης από το ανταγωνιστικό (Bojras, 2016). Οι προσλήψεις θα παύσουν στο σημείο όπου η αξία του οριακού προϊόντος  $VMP_L$  θα ισούται με  $w_b * (1 + d)$ . Αν ο μισθός  $w_w$  είναι χαμηλότερος από το ποσό  $w_b * (1 + d)$ , η επιχείρηση θα επιλέξει να προσλάβει μόνο λευκούς και θα παύσει να προσλαμβάνει στο σημείο  $VMP_L = w_w$  (Bojras, 2016). Ειδικά, αν  $w_w = w_b * (1 + d)$ , η επιχείρηση θα είναι αδιάφορη μεταξύ πρόσληψης μαύρων ή λευκών (Bojras, 2016).

Είναι προφανής η απώλεια κερδών λόγω της διάκρισης, αφού η πρόσληψη των φθηνότερων εργατών σε μισθό  $w_b$  θα εξαντλούσε τις παραγωγικές δυνατότητες της επιχείρησης, δημιουργώντας υψηλότερα κέρδη (Bojras, 2016). Μάλιστα, ένας υψηλότερος συντελεστής διάκρισης συμβάλλει στην περεταίρω μείωση των κερδών, αφού το κόστος που υφίστανται οι εργοδότες από την εργασία των μαύρων διογκώνεται (Bojras, 2016). Μπορεί να συμπεραθεί, ότι η επιχείρηση υφίσταται

απώλεια  $(w_w - w_b)$ , όταν προσλαμβάνει έναν λευκό εργαζόμενο και  $[w_b * (1 + d) - w_b] = (w_b * d)$ , στην άλλη περίπτωση.

Η ισορροπία στην αγορά εργασίας για μαύρους εργαζόμενους θα επέλθει σε σημείο, όπου ο λόγος των μισθών  $(\frac{w_b}{w_w})$  θα αντικατοπτρίζει την συμπεριφορά της επιχείρησης, δηλαδή στο σημείο τομής των καμπυλών προσφοράς και ζήτησης εργασίας μαύρων, όπως φαίνεται στο σχήμα 9<sup>12</sup> (Borjas, 2016). Δεδομένων των καμπυλών ζήτησης και προσφοράς εργασίας, η επιχείρηση θα προσλάβει μαύρους εργαζόμενους, όταν ο μισθός τους πέσει αρκετά, ώστε ο λόγος να γίνει ίσος με  $(\frac{w_b}{w_w})^*$  (Borjas, 2016). Πάνω από αυτό το επίπεδο, υπάρχει πλεόνασμα στην προσφορά εργασίας μαύρων, ενώ σε χαμηλότερη τιμή, δημιουργείται έλλειμμα προσφοράς (Borjas, 2016).



**Εικόνα 9-Ισορροπία σε Αγορά Εργασίας Διακρινόμενων Ατόμων:** Η ισορροπία σε αυτήν την αγορά εργασίας έρχεται στο σημείο, όπου ο λόγος των μισθών μαύρων και λευκών ικανοποιεί την ζήτηση, η οποία επηρεάζεται από τις φυλετικές διακρίσεις των εργοδοτών.

Σε εμπειρικό επίπεδο θα παρουσιαστούν κάποια αποτελέσματα που αφορούν τις διαφορές στους μισθούς μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Ευρωπαϊκή αγορά εργασίας. Οι Christofides, Polycarpou και Vrachimis (2010) διαπίστωσαν στην σχετική έρευνά τους, ότι υφίστανται φαινόμενα, που δυσκολεύουν την θέση των

<sup>12</sup> Borjas (2016, p. 519).

γυναικών, όσο αφορά τις αποδοχές και τις επιλογές για εργασία. Σαφέστερα, οι γυναίκες τείνουν να δέχονται χαμηλότερες αυξήσεις μισθών κατά τις προαγωγές τους και να επιλέγουν χαμηλόμισθες και στατικές σε ανέλιξη εργασίες (Christofides et al., 2010). Αυτά συμβαίνουν παρά το γεγονός, ότι τα χαρακτηριστικά και οι ικανότητές τους τις καθιστούν γενικά πιο παραγωγικές από τους άνδρες εργαζόμενους (Christofides et al., 2010). Επομένως, οι προαναφερθέν έρευνητές καταλήγουν στο συμπέρασμα, ότι οι θεσμοί της αγοράς εργασίας ευνοούν τους άνδρες παρά τις γυναίκες σε αρκετές αναπτυγμένες Ευρωπαϊκές χώρες (Christofides et al., 2010).

Στη συνέχεια, η έρευνα της Kunze (2017) δίνει περαιτέρω συναφή στοιχεία. Κατά την Kunze (2017) παρατηρείται αύξηση στο ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στις αγορές εργασίας των περισσότερων αναπτυγμένων χωρών, ενώ το κενό των μισθών τείνει να περιορίζεται. Αναφορικά με το τελευταίο, οι αιτίες των διαφορών των μισθών μεταξύ ανδρών και γυναικών έχει μεταβληθεί διαχρονικά κατά την περίοδο 1970-2015 (Kunze, 2017). Σαφέστερα, οι διαφορές πλέον οφείλονται κατά κυριότητα σε χαρακτηριστικά όπως είναι η εμπειρία, οι ικανότητες και η εκπαίδευση παρά σε προκαταλήψεις περί του φύλου (Kunze, 2017). Συνοπτικά, οι διακρίσεις περί του φύλου έχουν μειωθεί σημαντικά στην εν λόγω περίοδο, χωρίς όμως να έχουν εκλείψει τελείως.

#### 4.2) Διακρίσεις Εργαζομένων<sup>13</sup>

Η διάκριση μπορεί να εφαρμοστεί και στις προτιμήσεις των εργαζομένων, αν υποθεθεί, ότι αυτοί είναι προκατειλημμένοι έναντι άλλων ομάδων ατόμων. Έστω, λοιπόν, οι άρρενες εργαζόμενοι μιας επιχείρησης απολαμβάνουν μισθό  $w_m$  και υφίστανται απώλεια ευημερίας, διότι εργάζονται με γυναίκες, έναντι των οποίων έχουν προκαταλήψεις. Τότε θα θεωρήσουν, πως ο μισθός τους μειώνεται κατά το ποσοστό  $(1 - d)\%$  ή  $w'_m = w_m * (1 - d)$ , όπου  $d$  είναι ο συντελεστής διάκρισής τους και  $w$  είναι ο μισθός, που θεωρούν πως απολαμβάνουν (Borjas, 2016). Από την άλλη πλευρά, αν η εργασία με γυναίκες αύξανε την ευημερία τους, τότε θα θεωρούσαν, ότι η αξία του μισθού τους είναι υψηλότερη ή  $w'_m = w_m * (1 + n)$ , όπου  $n$  είναι ο συντελεστής νεποτισμού (Borjas, 2016). Όπως και στα προηγούμενα, ισχύει ότι  $d > 0$  και  $n > 0$  (Borjas, 2016).

---

<sup>13</sup> Borjas (2016, p. 521).

Αυτός ο τύπος διάκρισης είναι το αποτέλεσμα της αποστασιοποίησης μιας ομάδας εργαζομένων από μία άλλη. Όπως έγινε σαφές, η προκατειλημμένη ομάδα απαιτεί έναν υψηλότερο μισθό, προκειμένου να εργαστεί με την άλλη. Ωστόσο οι Frijters, A. Shields, Theodoropoulos και Wheatley Price (2003) αναφέρουν, πως αυτό το μοντέλο μπορεί να έχει και την αντίστροφη προσέγγιση, δηλαδή η προκατειλημμένη ομάδα μπορεί να είναι πρόθυμη να χάσει μέρος του μισθού της, με την προϋπόθεση ότι δεν θα εργαστεί με την διακρινόμενη (Frijters et al., 2003). Αυτή η μορφή διάκρισης είναι γνωστή ως «διάκριση λόγω απομόνωσης (group solidarity)». Επομένως, οι προκατειλημμένοι εργαζόμενοι στην πρώτη περίπτωση βάζουν σε κίνδυνο την απασχόλησή τους, ενώ στην δεύτερη προτιμούν παρά μόνο την μείωση των μισθών τους.

Επιστρέφοντας στο παράδειγμα του Borjas (2016), για να παρουσιαστούν οι επιπτώσεις στην ευημερία, θα γίνει η υπόθεση, ότι σε μια επιχείρηση οι γυναίκες και οι άνδρες είναι τέλεια υποκατάστατα στην παραγωγική διαδικασία, και θα θεωρηθεί, πως υπάρχει προκατάληψη από μέρους των ανδρών έναντι των γυναικών, χωρίς να ισχύει το αντίστροφο, δηλαδή οι γυναίκες δεν χάνουν χρησιμότητα κατά την εργασία τους με άρρενες συνάδελφους (Borjas, 2016). Επιπλέον, υποτίθεται, ότι δεν υπάρχει διάκριση εκ μέρους των εργοδοτών, οπότε η επιχείρηση λειτουργεί έχοντας ως βασικό σκοπό την μεγιστοποίηση του κέρδους (Borjas, 2016). Δεδομένου ότι και οι δύο ομάδες ατόμων είναι το ίδιο παραγωγικές, η επιχείρηση θα επιλέξει να προσλάβει μόνο γυναίκες στον ανταγωνιστικό μισθό  $w^*$  (Borjas, 2016). Οι άνδρες, που απαιτούν αποζημίωση για την εργασία τους με άτομα διαφορετικού φύλου, θα μείνουν χωρίς απασχόληση (Borjas, 2016). Συμπερασματικά, η διάκριση εκ μέρους των αρρένων εργαζομένων δημιούργησε προϋποθέσεις για μονομερή πρόσληψη γυναικών, μειώνοντας την χρησιμότητα των ανδρών.

Εμπειρικά, οι Frijters, A. Shields, Theodoropoulos και Wheatley Price (2003) αποδεικνύουν στην έρευνά τους, πως τέτοιου τύπου διακρίσεις συναντώνται εντός του εργασιακού χώρου, επηρεάζοντας σημαντικά την ποιότητα εργασίας των διακρινόμενων ομάδων (Frijters et al., 2003). Μάλιστα, οι διακρίσεις είναι συχνότερες, όσο μεγαλύτερη είναι η πυκνότητα των διακρινόμενων εργαζομένων στον εργασιακό χώρο (Frijters et al., 2003). Η αποτύπωσή τους επιτυγχάνεται κατά την εκτίμηση της σχέσης της πυκνότητας μειονοτήτων στον χώρο εργασίας και της εργασιακής ικανοποίησης, δεδομένων των χαρακτηριστικών του εργασιακού χώρου



και της συσχέτισης των εργασιών. Τα χαρακτηριστικά του χώρου εργασίας ταυτίζονται με μεταβλητές, όπως είναι το φυσικό μέγεθος και η ποιότητα του χώρου, ενώ με τον δεύτερο όρο εννοείται η ένταση της αλληλεξάρτησης των εργασιών (Frijters et al., 2003). Τα αποτελέσματα των άνωθεν δείχνουν σημαντική αρνητική σχέση της πυκνότητας των μειονοτήτων και της ικανοποίησης για όλες τις φυλετικές ομάδες και με δεδομένη την μεγαλύτερη απώλεια εργασιακής ικανοποίησης από την πλευρά των ανδρών παρά των γυναικών, παρατηρείται, πως οι άνδρες απολαμβάνουν υψηλότερους μισθούς από τις γυναίκες (Frijters et al., 2003). Μάλιστα, η επίδραση της μειονότητας στην ικανοποίηση των γυναικών είναι σε αρκετές περιπτώσεις ασήμαντη (Frijters et al., 2003). Καταληκτικά, είναι εμφανής η υψηλότερη μισθολογική «αποζημίωση», που λαμβάνουν οι άνδρες, λόγω της ύπαρξης διαφορετικών φυλετικών ομάδων στον χώρο εργασίας (Frijters et al., 2003). Η αύξηση του μισθού των ανδρών λόγω φυλετικής προκατάληψης στην συγκεκριμένη έρευνα εκτιμάται σε 12%, ενώ των γυναικών ανέρχεται σε 7% (Frijters et al., 2003).

#### 4.3) Στατιστικές Διακρίσεις<sup>14</sup>

Η στατιστική διάκριση πηγάζει από αμιγώς οικονομικά κριτήρια και στηρίζεται σε στατιστικά στοιχεία. Για παράδειγμα, ένας μη προκατελιμμένος εργοδότης μίας ανταγωνιστικής επιχείρησης επιθυμεί να προσλάβει ένα από δύο υποψήφια άτομα, εκ των οποίων το ένα κατάγεται από την Ασία και το άλλο από την Ευρώπη (Borjas, 2016). Οι δύο υποψήφιοι έχουν παρόμοια χαρακτηριστικά εκπαίδευσης, εμπειρίας και ικανότητας και δηλώνουν, πως σκοπεύουν να μείνουν στην εταιρεία για ένα μεγάλο χρονικό διάστημα. Βέβαια, η τελευταία δήλωση μπορεί να είναι ψευδής, καθώς και οι δύο επιθυμούν αυτήν την θέση εργασίας σε μεγάλο βαθμό. Ο εργοδότης μπορεί είτε να επιλέξει τυχαία, είτε να αναζητήσει δεδομένα για τα ποσοστά παραιτήσεων από την εργασία ανά φυλή (Borjas, 2016). Έστω αναζήτησε δεδομένα και από την ανάλυσή τους κατέληξε στο ότι οι Ευρωπαίοι εργαζόμενοι αλλάζουν εργασία κατά 10% συχνότερα από τους Ασιάτες. Επομένως, θα επιλέξει τον Ασιάτη υποψήφιο, έτσι ώστε να μειώσει το ρίσκο παραίτησης, δηλαδή την πιθανή απώλεια κερδών από την πρόσληψη ενός Ευρωπαίου.

Η στατιστική διάκριση δεν εφαρμόζεται μόνο στην απόφαση πρόσληψης, αλλά και στον καθορισμό του μισθού (Borjas, 2016). Εφόσον δεν υπάρχουν

---

<sup>14</sup> Borjas (2016, p. 525).

συλλογικές συμβάσεις εργασίας, ο μισθός ενός εργαζόμενου θα εξαρτάται εξ ολοκλήρου από τις ικανότητες και τις δεξιότητές του (Borjas, 2016). Με αυτόν τον τρόπο, ο εργοδότης μπορεί να αξιολογήσει τον κάθε έναν με μια βαθμολογία  $T$ , η οποία θα υποτεθεί, πως συνδέεται απόλυτα με την παραγωγικότητά τους (Borjas, 2016). Αν ένας εργαζόμενος  $A$  παράγει αξία ίση με 30, τότε θα λάβει μια βαθμολογία παραγωγικότητας  $T_A = 30$ , που θα ισούται με τον μισθό του, δηλαδή  $w_A = T_A = 30$  (Borjas, 2016). Ωστόσο, οι περισσότεροι εργοδότες προσφέρουν μισθούς, που επηρεάζονται τόσο από την παραγωγικότητα του εργαζόμενου  $A$ , όσο από την μέση βαθμολογία παραγωγικότητας  $\bar{T}$  του συνόλου (Borjas, 2016). Οπότε, αυτοί οι εργοδότες θα ορίσουν τον μισθό του εν λόγω απασχολούμενου ως έναν σταθμισμένο μέσο των δύο παραπάνω στοιχείων (Borjas, 2016):

$$w_A = a * T_A + (1 - a) * \bar{T},$$

Όπου  $a$ : το βάρος των ικανοτήτων του  $A$  εργαζόμενου στην παραγωγική διαδικασία και

$(1 - a)$ : Το βάρος των ικανοτήτων του συνόλου των εργαζόμενων στην παραγωγική διαδικασία.

Για παράδειγμα, αν ο  $A$  παράγει αξία ίση με \$10, ο μέσος εργαζόμενος της επιχείρησης παράγει \$20 και ο εργοδότης θεωρεί, πως οι ικανότητες του  $A$  αντικατοπτρίζουν το 40% της αξίας του προϊόντος, που παράγει, τότε  $a = 0,4$  και  $(1 - a) = 0,6$ , ώστε  $w_A = 0,4 * 10 + (1 - 0,4) * 20 = \$16$ . Βέβαια, αξίζει να αναφερθούν και οι ακραίες περιπτώσεις. Η πρώτη αναφέρθηκε στα προηγούμενα, όπου ο εργοδότης έλαβε υπόψη μόνο τα χαρακτηριστικά του εργαζόμενου, δηλαδή  $a = 1$ . Στην δεύτερη, η απόφαση για τον μισθό επηρεάζεται μόνο από τις ικανότητες του μέσου εργαζόμενου, οπότε όλο το βάρος στον καθορισμό του μισθού αφορά την μέση βαθμολογία παραγωγικότητας  $\bar{T}$ , που σημαίνει ότι  $a = 0$ . Σε αυτήν την περίπτωση, όλοι οι συμπεριλαμβανόμενοι εργαζόμενοι λαμβάνουν το ίδιο επίπεδο μισθού.

Αναφορικά με τα χρησιμοποιούμενα μοντέλα στατιστικής διάκρισης των εργαζομένων, οι Frijters, A. Shields, Theodoropoulos και Wheatley Price (2003) αναφέρουν το μοντέλο της αυτόματα εκπληρούμενης προφητείας (self-fulfilling prophecy) και αυτό της διάκρισης λόγω αποτυχίας της αγοράς. Το πρώτο αφορά τα

αποτελέσματα των προκαταλήψεων και των στατιστικών στοιχείων, που έχουν οι εργοδότες για την αναμενόμενη παραγωγικότητα μιας ομάδας ατόμων, κάτι που επηρεάζει τις επενδύσεις τους στην εκπαίδευση και για αυτόν τον λόγο συνεπάγεται την χαμηλή τους παραγωγικότητα (Frijters et al., 2003). Η διάκριση λόγω αποτυχίας της αγοράς οφείλεται στο γεγονός ότι διαφορετικές ομάδες ατόμων χαρακτηρίζονται από διαφορετικές ελαστικότητες προσφοράς εργασίας (Frijters et al., 2003). Αναλυτικότερα, όταν παρατηρείται ύφεση, οι μονοψωνητές εργασίας έχουν κίνητρο να διακρίνουν τους εργαζόμενους, προσλαμβάνοντας τα άτομα, των οποίων οι μισθοί μειώθηκαν σε σχετικά χαμηλό επίπεδο εξαιτίας της ελαστικότητας της προσφοράς εργασίας, που τα χαρακτηρίζει (Frijters et al., 2003). Τα παραπάνω μοντέλα, συμπεριλαμβανομένων αυτών που περιγράφηκαν στις δύο προηγούμενες ενότητες, στηρίζονται στην υπόθεση, ότι η αγορά εργασίας είναι ατελής, δηλαδή υπάρχει κερδοσκοπική συμπεριφορά ατόμων και σωματείων, ασύμμετρη πληροφόρηση και σημαντικό κόστος αναζήτησης εργασίας (Frijters et al., 2003).

## **Μέρος 5<sup>ο</sup>: Η Διεξαγωγή της Διαπραγμάτευσης**

### **5.1) Πρότυπα Διαπραγμάτευσης**

Λόγω της πολυπλοκότητας και των αλληλοσυγκρουόμενων συμφερόντων, έχουν αναπτυχθεί κάποιες αξιολογικές θεωρίες περί της συμπεριφοράς των ατόμων, καθώς διεξάγεται η συλλογική διαπραγμάτευση. Κάθε ένα από τα πρότυπα, που θα αναφερθούν, δίνει διαφορετική προσέγγιση στο ζήτημα. Όπως τα παρουσιάζει η Ξηροτύρη-Κουφίδου (1998), το πρώτο δίνει έμφαση στον ανθρώπινο παράγοντα και τις διαπροσωπικές σχέσεις, το δεύτερο βασίζεται στη προθυμία των ατόμων για διαπραγμάτευση και το τελευταίο συμπίπτει με ένα ζύγισμα των επιλογών, που οδηγεί σε ένα σημείο συμφωνίας ή ισορροπίας.

#### **5.1.1) Η Διαπραγματευτική Θεωρία της Συμπεριφοράς**

Στην Διαπραγματευτική Θεωρία της Συμπεριφοράς (Behavioral Theory of Negotiations) των R. Walton και R. McKensie ορίζονται τέσσερις τύποι συλλογικής συναλλαγής. Αρχικά, στην «επιμεριστική διαπραγμάτευση» παρατηρείται η αύξηση του οφέλους της μίας ομάδας με ταυτόχρονη την επιδείνωση της θέσης της άλλης (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 1998). Πρόκειται για «κατανομή (επιμερισμό) πόρων και προσόδων» (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 1998, p. 89) στους εργαζόμενους και στους εργοδότες, δηλαδή των υπερβαλλόντων κερδών που έχουν δημιουργηθεί ή μπορούν να δημιουργηθούν (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 1998). Για παράδειγμα, η απαίτηση για αύξηση των αποδοχών εκ μέρους των εργατών θα μειώσει τα κέρδη των εργοδοτών και, αντίστροφα, η επιθυμία των εργοδοτών για αύξηση των επιχειρησιακών κερδών θα επιβαρύνει την θέση των εργαζομένων.

Αντιθέτως, η «ολοκληρωμένη διαπραγμάτευση» χαρακτηρίζεται από τη προθυμία των δύο πλευρών για παράλληλη βελτίωση του οφέλους (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 1998). Βασικές περιπτώσεις ολοκληρωμένης διαπραγμάτευσης είναι η βελτίωση της ποιότητας του εργασιακού χώρου, η εργασιακή ασφάλιση και η εξασφάλιση θέσεων απασχόλησης (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 1998). Το τρίτο στοιχείο της Θεωρίας είναι η «εποικοδομητική διαπραγμάτευση», που αναφέρει πως οι δύο ομάδες συμφερόντων αναπτύσσουν αμοιβαίες σχέσεις εμπιστοσύνης (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 1998). Επεξηγηματικά, οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι αλληλοεπηρεάζονται κατά τη διαπροσωπική τους επαφή και διαμορφώνουν ένα

ευνοϊκότερο περιβάλλον διαπραγμάτευσης, στο οποίο υπάρχει αμοιβαίος σεβασμός, εμπιστοσύνη, συνεργασία και φιλία (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 1998).

Το τέταρτο σκέλος της Θεωρίας των Walton και McKensie είναι η «ενδοεπιχειρησιακή διαπραγμάτευση» (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 1998). Ουσιαστικά, ταυτίζεται με το σύνολο των διαπραγματεύσεων που διεξάγονται εντός των ίδιων των ενώσεων, όταν αυτές καταλήγουν σε αδιέξοδο (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 1998). Δεν πρόκειται για συζήτηση μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων αλλά για ξεχωριστή διαβούλευση ανάμεσα στα μέλη των δύο ομάδων (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 1998). Επομένως, γίνεται αντιληπτό, ότι η Διαπραγματευτική Θεωρία της Συμπεριφοράς προσεγγίζει ποιοτικά την διαπραγμάτευση, σε αντίθεση με τα δύο επόμενα πρότυπα, τα οποία έχουν πιο εφαρμοσμένη προσέγγιση.

### **5.1.2) Η Διαπραγματευτική Θεωρία του Φάσματος**

Στη «Διαπραγματευτική Θεωρία του Φάσματος» (Bargaining Range Theory) του καθηγητή A. C. Ρίγου παρουσιάζεται ένα εύρος πιθανών επιλογών του εργατικού μισθού (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 1998). Αρχικά, όπως γράφει η Ξηροτύρη-Κουφίδου (1998) οι εργοδότες ορίζουν την αρχική τους προσφορά  $w_E^K$  και το συνδικάτο θέτει την αρχική του απαίτηση  $w_\Sigma^A$ . Οι μισθοί αυτοί αντιστοιχούν στο κάτω όριο των εργοδοτών και στο άνω όριο του συνδικάτου κατ' αντιστοιχία, για τα οποία γνωρίζουν εξ αρχής, ότι δεν θα καταφέρουν να τα επιτύχουν (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 1998). Στη συνέχεια, οι εργοδότες επιλέγουν το άνω όριο  $w_E^A$  και οι εργαζόμενοι αποφασίζουν το επίπεδο του κάτω ορίου  $w_\Sigma^K$ , πέρα από τα οποία δεν υπάρχει προθυμία συναλλαγής (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 1998). Η διαπραγμάτευση θα ολοκληρωθεί, εφόσον  $w_E^A \geq w_\Sigma^K$ , δηλαδή το άνω όριο των εργοδοτών είναι μεγαλύτερο ή ίσο από το κάτω όριο του συνδικάτου (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 1998). Ειδικά, θα ασκηθούν άλλες ενέργειες, όπως είναι οι απεργίες και οι στάσεις εργασίας (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 1998). Με βάση τα παραπάνω γίνεται αντιληπτό ότι στη περίπτωση που ισχύει  $w_E^A > w_\Sigma^K$ , υπάρχει ένα εύρος επιλογών μισθού ή  $w^* \in [w_\Sigma^K, w_E^A]$ , ενώ αν τα δύο όρια συμπίπτουν, οι συναλλασσόμενοι θα καταλήξουν άμεσα στον μισθό συμφωνίας  $w^* = w_\Sigma^K = w_E^A$ . Συνοπτικά, υπάρχει τόσο η πιθανότητα κατάληξης σε συγκεκριμένο επίπεδο μισθού, όσο η προσφυγή σε απεργιακές κινητοποιήσεις.

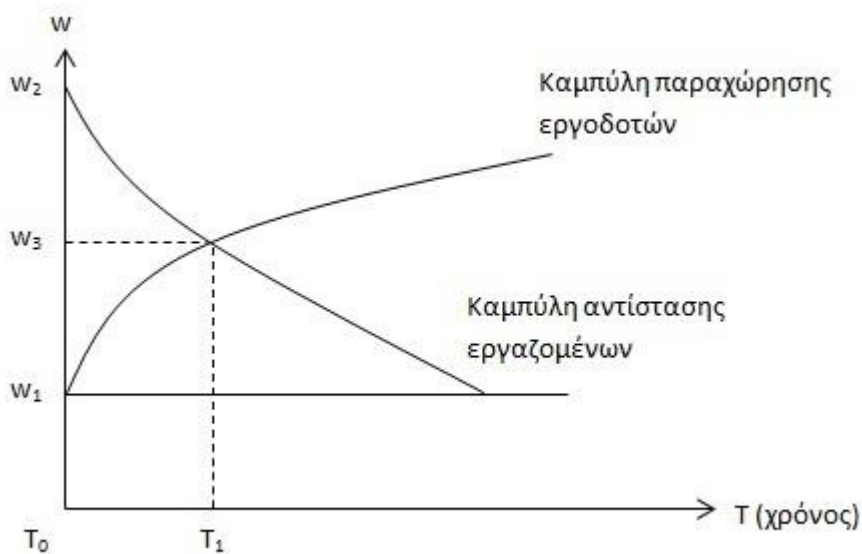
### 5.1.3) Το Διαπραγματευτικό Πρότυπο του Hicks

Ο μισθός στο Διαπραγματευτικό Πρότυπο του Hicks (Hicks' Bargaining Model) ορίζεται μέσα από την ανάλυση του κόστους, που πρόκειται να υποστούν οι εργοδότες και τα συνδικάτα, αν πραγματοποιηθεί μια απεργία (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 1998). Συγκεκριμένα, ο μισθός προκύπτει από το σημείο τομής της καμπύλης αντίστασης του σωματείου και της καμπύλης παραχώρησης των εργοδοτών με τον χρόνο  $T$  να έχει τον ρόλο της ανεξάρτητης μεταβλητής (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 1998). Οπότε, με το πέρασμα του χρόνου, οι δύο πλευρές θα αναπροσαρμόσουν τις απαιτήσεις τους, ώστε να αποφύγουν την κήρυξη απεργίας, η οποία είναι επώδυνη και για τις δύο πλευρές, αφού οι εργαζόμενοι χάνουν το εισόδημά τους και οι επιχειρηματίες υπόκεινται σε ζημίες (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 1998).

Στο σχήμα 10<sup>15</sup> παρατηρείται, ότι η καμπύλη αντίστασης έχει αρνητική κλίση, διότι οι εργαζόμενοι, ξεκινώντας από τον  $w_2$ , μειώνουν τον απαιτούμενο μισθό, καθώς εξελίσσεται η διαπραγμάτευση (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 1998). Από την άλλη πλευρά, οι εργοδότες, έχοντας ως σημείο έναρξης τον  $w_1$ , αυξάνουν τον προσφερόμενο μισθό και για αυτό η σχετική τους καμπύλη έχει θετική κλίση (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 1998). Η ισορροπία επέρχεται στο  $w_3$ , ύστερα από μια σειρά διαπραγματεύσεων, που έχουν  $T_1$  χρονική διάρκεια (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 1998). Συμπερασματικά, ο μισθός συμφωνίας είναι αποτέλεσμα της αποστροφής των δύο ομάδων για απεργία. Η υιοθέτηση του Διαπραγματευτικού Προτύπου του Hicks στην ανάλυση μιας διαπραγμάτευσης καταργεί την πιθανότητα απεργιακής κινητοποίησης. Προμηνύει δε την επίτευξη συμφωνίας, σε αντίθεση με την Διαπραγματευτική Θεωρία του Φάσματος, στην οποία υπάρχει η πιθανότητα διενέργειας απεργίας.

---

<sup>15</sup> Ξηροτύρη-Κουφίδου (1998, p. 91)



**Σχήμα 10-Το Διαπραγματευτικό Πρότυπο του Hicks:** Όσο αυξάνεται ο χρόνος  $T$ , οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι χαλαρώνουν τις απαιτήσεις τους, ώστε η συμφωνία να επέλθει στο  $w_3$ , ύστερα από χρόνο  $T_1$ .

### 5.2) Στάδια Διαπραγμάτευσης

Κατά την Ξηροτύρη-Κουφίδου (1998), υπάρχουν τέσσερα στάδια από τα οποία θα περάσουν οι ομάδες πριν ολοκληρωθεί η διαπραγμάτευση. Φυσικά, δεν είναι βέβαιο ότι θα επέλθει συμφωνία. Η διαπραγμάτευση κλιμακώνεται, καθώς εξελίσσεται και μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα κάποιες επώδυνες συνέπειες για τις δύο πλευρές, δηλαδή απεργίες και ανταπεργίες (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 1998). Για αυτόν τον λόγο, πρέπει να τηρούνται ορισμένοι τυπικοί και ηθικοί κανόνες, οι οποίοι μπορούν να περιορίσουν την αποτελεσματικότητα.

Η Ξηροτύρη-Κουφίδου (1998) ορίζει το πρώτο στάδιο ως το «στάδιο της προετοιμασίας», όπου οι διαπραγματευόμενοι συλλέγουν δεδομένα, θέτουν τα όρια, κάτω από τα οποία δεν θα υποκύψουν, και σχεδιάζουν τη στρατηγική τους, προβλέποντας τις κινήσεις των αντιπάλων τους (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 1998). Στο δεύτερο στάδιο ή στο «στάδιο των αρχικών προτάσεων» κανονίζονται τα γραφειοκρατικά θέματα, η ακολουθία της συζήτησης και το πρόγραμμα (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 1998). Επίσης, κοινοποιούνται οι αρχικές προτάσεις και τα εισαγωγικά

σχόλια, τα οποία έχουν ως σκοπό τη δημιουργία εμπιστοσύνης έναντι της άλλης ομάδας (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 1998).

Στο τρίτο μέρος της διαδικασίας, δηλαδή στο «στάδιο της αρχικής διαπραγμάτευσης», επιτυγχάνεται η αρχική συμφωνία ύστερα από μια σειρά προτάσεων και αντιπροτάσεων (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 1998). Μέσω συζήτησης και επιχειρηματολογίας, τα άτομα αντιλαμβάνονται, αν η άλλη ομάδα είναι πρόθυμη να καταλήξει σε συμφωνία (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 1998). Επομένως, χρησιμοποιούνται διάφορα μέσα πειθούς. Παραδείγματα αποτελούν, η συναισθηματική επίκληση, η έμφαση στα οφέλη, που μπορεί να αποκτήσει η άλλη ομάδα, η προσπάθεια δημιουργίας δέσμευσης και η ένδειξη σεβασμού (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 1998). Είναι προφανές, ότι η αποφυγή διαπροσωπικών σχολίων και επιθετικών συμπεριφορών, η δυναμική παρουσίαση των επιχειρημάτων, η προσεκτική ακρόαση, η υποβολή σχετικών ερωτήσεων και η σωστά συγχρονισμένη αποκάλυψη των στοιχείων οδηγούν σε υψηλότερη αποτελεσματικότητα, απ' ότι στη περίπτωση της μη-τήρησης αυτών των βασικών αρχών (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 1998).

Στο τελευταίο στάδιο, αυτό της «τελικής διαπραγμάτευσης», παρατηρείται η κλιμάκωση της πίεσης και της έντασης. Οι συναλλασσόμενοι παραθέτουν τις τελικές προτάσεις τους και αποφασίζουν αν θα προβούν σε δραστικές ενέργειες πίεσης (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 1998). Η κατάληξη εξαρτάται από την εμπειρία, που έχουν στο να διακρίνουν τις αδυναμίες των αντιπάλων τους, και από τη δική τους προθυμία για συμφωνία συναρτήσει της τήρησης των προαναφερθέντων αρχών (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 1998). Στη περίπτωση που βρεθούν σε αδιέξοδο, θα καλέσουν ένα τρίτο πρόσωπο, δηλαδή έναν διαιτητή ή διαμεσολαβητή, ο ρόλος του οποίου εξηγήθηκε στο 2<sup>ο</sup> μέρος της εργασίας. Αν το πρόβλημα δεν επιλυθεί ούτε μέσω αυτής της παρέμβασης, οι δύο ομάδες θα στραφούν στην οργάνωση απεργιών και ανταπεργιών (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 1998). Συνολικά, η τήρηση της συγκεκριμένης σειράς καθορίζει την ροή με τον οποία διεξάγονται οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, αυξάνοντας την αποτελεσματικότητα. Ωστόσο, δεν συνεπάγεται απαραίτητα την αποφυγή των απεργιών και των ανταπεργιών.

Κατά τον Borjas (2016), αν η διαπραγμάτευση φτάσει σε αδιέξοδο, η πρώτη ομάδα απαντά, συνήθως, με απεργίες και η δεύτερη με ανταπεργίες και απολύσεις. Υπάρχουν αμοιβαία κόσθη, αφού οι εργάτες χάνουν τους μισθούς τους



βραχυπρόθεσμα ή οριστικά και οι επιχειρηματίες υπόκεινται σε υψηλές ζημιές και οι επιχειρηματίες χάνουν ένα μέρος του πελατολόγιού τους, εξαιτίας της μείωσης της παραγωγής. Η ανορθολογική αυτή συμπεριφορά των ομάδων είναι γνωστή ως το «παράδοξο του Hicks» και συνήθως οφείλεται στην ασύμμετρη κατανομή της πληροφόρησης (Borjas, 2016). Ειδικότερα, οι εργοδότες βρίσκονται σε πλεονάζουσα θέση, αφού έχουν τη δυνατότητα να δηλώσουν ψευδή υπερβάλλοντα κέρδη και να επωφεληθούν ένα υψηλότερο πραγματικό μερίδιο κερδών, ενώ από την άλλη πλευρά οι εργαζόμενοι δεν γνωρίζουν το ακριβές ποσό και μπορούν παρά μόνο να υποθέσουν (Borjas, 2016). Οι αποκλίσεις αυτές οδηγούν σε αναποτελεσματικότητα και, επακόλουθα, σε κήρυξη απεργιών.

Με βάση τα λεγόμενα του Borjas (2016), η διάρκεια της απεργίας προσδιορίζεται μέσω της σύγκρισης των απωλειών και των κερδών της κάθε ομάδας. Από την πλευρά των εργοδοτών θα υπάρξει η σύγκριση της παρούσας αξίας του μακροχρόνιου κόστους του απαιτούμενου μισθού και αυτής των βραχυχρόνιων ζημιών που θα επιφέρει η απεργία. Επομένως, μπορούν να εξαχθούν κάποια συμπεράσματα. Συγκεκριμένα, αν το μακροχρόνιο κόστος του απαιτούμενου μισθού είναι υψηλότερο από τις αναμενόμενες ζημιές της απεργίας, τότε οι εργοδότες θα επιλέξουν να δεχτούν την απεργιακή κινητοποίηση, μέχρις ότου το σωματείο αλλάξει τις απαιτήσεις του. Ο Borjas (2016) αναφέρει, ότι η απεργία θα παύσει, ύστερα από αναπροσαρμογή των προσδοκιών του σωματείου, όταν αυτό αποκτήσει περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το επίπεδο των υπερβαλλόντων κερδών της επιχείρησης. Αποτέλεσμα αυτού του συμβάντος θα είναι η μείωση του απαιτούμενου μισθού στο σημείο, όπου θα επέλθει συμφωνία.

### **5.3) Αποτελεσματική Διαπραγμάτευση**

Η αποτελεσματικότητα της διαπραγμάτευσης εξαρτάται από την κατανομή της εργασίας στον οργανωμένο και στον μη-οργανωμένο συνδικαλιστικά τομέα (Borjas, 2016). Τα σωματεία λειτουργούν και λαμβάνουν δράση μόνο στον πρώτο τομέα, όπου και σημειώνεται μείωση της απασχόλησης και αύξηση των μισθών (Borjas, 2016). Ο δεύτερος λειτουργεί ως πηγή εργασίας για τους εργαζόμενους, που δεν μπορούν να ενταχθούν στον πρώτο ή που δεν μπορούν να εργαστούν πλέον σε αυτόν (Borjas, 2016). Γίνεται αντιληπτό, ότι στον μη-οργανωμένο τομέα υπάρχουν περισσότερες θέσεις απασχόλησης, που αποφέρουν χαμηλότερες αποδοχές. Επομένως, διακρίνεται μία ανακατανομή εργασίας στους εν λόγω τομείς, η οποία

οδηγεί σε αναποτελεσματικότητα λόγω της ελλιπούς και υπερβολικής απασχόλησης στον οργανωμένο και στον μη-οργανωμένο τομέα αντιστοίχως (Borjas, 2016).

Σχετικά με αυτό, ο McLeod (2006), αναφερόμενος στο γενικότερο πλαίσιο των συμφωνιών και των συμβάσεων, εξηγεί, πως από νομικής απόψεως, η ατελής αποτελεσματικότητα οφείλεται στην ατελή πληροφόρηση, καθώς και σε αθέτηση της συμφωνίας από κάποια πλευρά. Όταν εξακριβώνεται η αθέτηση της συμφωνίας, τότε τα άτομα στρέφονται στη δικαιοσύνη, όπου και τα δικαστήρια επιβάλλουν την εφαρμογή της συμφωνίας ή ακόμα και την πληρωμή αποζημιώσεων από το μέρος, που αθέτησε την συμφωνία (MacLeod, 2006). Από οικονομική οπτική δεν υφίσταται η έννοια της αποζημίωσης κάποιου μέρους από το δικαστήριο, αλλά οι συνέπειες αντικατοπτρίζονται μέσω της απόκλισης από την Pareto αποτελεσματικότητα (MacLeod, 2006).

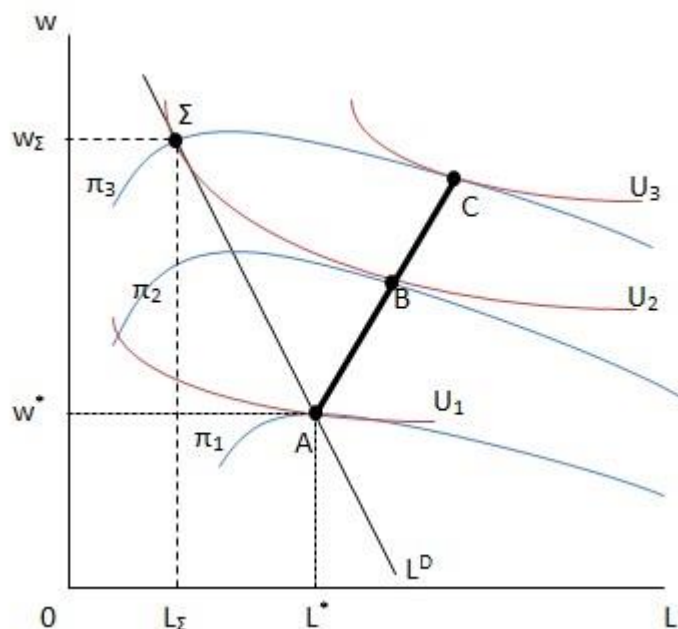
Προκειμένου να καταπολεμηθεί η αναποτελεσματικότητα, οι συναλλασσόμενοι θα πρέπει να διαπραγματευτούν επί της καμπύλης συμβάσεων και όχι επί της καμπύλης ζήτησης (Borjas, 2016). Τα σημεία της καμπύλης συμβάσεων οδηγούν σε μια άριστη κατά Pareto κατανομή, δηλαδή τα άτομα δεν μπορούν να βελτιώσουν τη θέση τους χωρίς να χειροτερεύσουν τη θέση της άλλης ομάδας (Borjas, 2016). Όπως φαίνεται στο σχήμα 11<sup>16</sup>, κατά τη μετακίνηση από την  $L^D$  στην καμπύλη συμβάσεων AC, οι επιχειρήσεις μπορούν να μεγιστοποιήσουν τα κέρδη τους, τη στιγμή που τα συνδικάτα μεγιστοποιούν την ευημερία τους, συμφωνώντας σε μια «αποτελεσματική σύμβαση» (Borjas, 2016). Γεωμετρικά, πρόκειται για το σύνολο των σημείων, όπου εφάπτονται οι καμπύλες αδιαφορίας  $U_i$  των σωματείων και οι καμπύλες ίσου κέρδους  $\pi_i$  της επιχείρησης (Borjas, 2016).

Όπως περιγράφει ο Borjas (2016), η διαπραγμάτευση στο παραπάνω σχήμα ξεκινάει όταν οι εργοδότες προτείνουν στο συνδικάτο τον μισθό  $w^*$ , όπου αντιστοιχεί απασχόληση  $L^*$ . Σε αυτό το σημείο, τα υπερβάλλοντα κέρδη  $\pi_1$  της επιχείρησης βρίσκονται στο υψηλότερό τους επίπεδο. Υποθέτοντας ότι έχει μονοπωλιακή δύναμη, το συνδικάτο θα διεκδικήσει  $w_S$ , αυξάνοντας τη χρησιμότητά του σε  $U_2$  (σημείο Σ). Ακολούθως, η επιχείρηση θα προτείνει το συνδυασμό μισθού απασχόλησης στο σημείο Β, όπου η χρησιμότητα του συνδικάτου παραμένει σταθερή και τα υπερβάλλοντα κέρδη της επιχείρησης αυξάνονται. Η διαδικασία αυτή θα συνεχιστεί,

---

<sup>16</sup> Borjas (2016, p. 596)

μέχρις ότου εξαντληθούν τα υπερβάλλοντα κέρδη της επιχείρησης και εφόσον το εργατικό σωματείο είναι μονοπωλιακό. Με αυτόν τον τρόπο σχηματίζεται η καμπύλη συμβάσεων AC (Borjas, 2016).

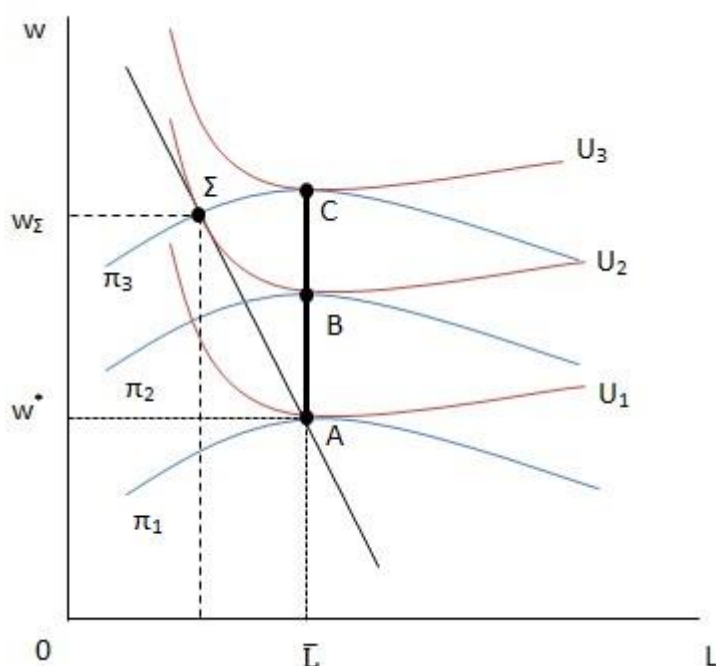


**Σχήμα 11 - Αποτελεσματική Διαπραγμάτευση:** Στην αποτελεσματική διαπραγμάτευση γίνονται εφικτοί οι συνδυασμοί μισθού και απασχόλησης, που μεγιστοποιούν ταυτόχρονα τα κέρδη των εργοδοτών και την χρησιμότητα των εργαζομένων (καμπύλη συμβάσεων AC).

Μία σύμβαση μπορεί να χαρακτηριστεί ως «τέλεια αποτελεσματική» αν η καμπύλη της είναι κάθετη, όπως φαίνεται στο σχήμα 12<sup>17</sup> (Borjas, 2016). Αναλυτικότερα, η επιχείρηση θα προσλάβει το σύνολο των εργαζομένων, που θα προσελάμβανε αν δεν υπήρχε σωματείο, δηλαδή στο επίπεδο πλήρους απασχόλησης (Borjas, 2016). Ο Borjas (2016) στηρίζει, ότι οι εργαζόμενοι μπορούν να αυξήσουν την ευημερία τους, χωρίς να αναμένουν μεταβολή στις θέσεις απασχόλησης, ιδιοποιώντας ολοένα και περισσότερα υπερβάλλοντα κέρδη. Παρόμοια με τη προηγούμενη περίπτωση, η διαπραγμάτευση θα διεξαχθεί με βάση τους συνδυασμούς μισθού και απασχόλησης της καμπύλης συμβάσεων AC, οι οποίοι είναι άριστοι κατά Pareto (Borjas, 2016). Η βασική διαφορά της ανοδικής και της κάθετης καμπύλης σύμβασης έγκειται στην αποδοτικότητα της επιχείρησης (Borjas, 2016). Η πρώτη

<sup>17</sup> Borjas (2016, p. 599)

δημιουργεί υπεραπασχόληση, ενώ η δεύτερη της επιτρέπει να λειτουργεί με έναν άριστο λόγο κεφαλαίου-εργασίας (Bojtas, 2016). Κάθε καμπύλη επιτυγχάνει Pareto αποτελεσματικότητα, δεδομένων διαφορετικών συνθηκών (Bojtas, 2016). Η άποψη του McLeod (2010) στηρίζει, ότι μια τέλεια αποτελεσματική σύμβαση προϋποθέτει την ύπαρξη τέλει πληροφόρησης και την ισχυρή δέσμευση των ατόμων στις συμφωνίες και στις συμβάσεις, ώστε το επίπεδο των υπερβαλλόντων κερδών να είναι γνωστό στους εργαζομένους και να μην υπάρχουν κόστη αθέτησης. Επομένως, δεν θα υπάρχει άνιση κατανομή απασχόλησης στον οργανωμένο και στον μη-οργανωμένο τομέα (McLeod, 2010) και τα οριακά προϊόντα δεν θα αποκλίνουν (Booth, 2014). Φυσικά, όπως εξηγήθηκε σε προηγούμενο μέρος της εργασίας, η κατάσταση τέλει πληροφόρησης δεν υφίσταται στην πραγματικότητα, οπότε οι αποτελεσματικές συμβάσεις έχουν ανοδική κλίση, παρόμοια με αυτή του σχήματος 11.



**Σχήμα 12-Τέλεια Αποτελεσματική Διαπραγμάτευση:** Στην τέλεια αποτελεσματική διαπραγμάτευση, οι εργοδότες προσλαμβάνουν τόσους εργαζόμενους, όσους θα προσλάμβαναν, αν δεν υπήρχε σωματείο.

## **Μέρος 6<sup>ο</sup>: Σύνοψη και Συμπεράσματα**

Ο βασικός στόχος της εργασίας ήταν η κατά το δυνατόν πλήρης ανάλυση της συλλογικής διαπραγμάτευσης μεταξύ των εργαζομένων και των εργοδοτών σε θεωρητικό και θεσμικό επίπεδο. Η έμφαση δόθηκε τόσο στα μαθηματικά μοντέλα, που την χαρακτηρίζουν, όσο στους θεσμούς, που την περικλείουν. Ειδικότερα, στο πρώτο μέρος παρουσιάστηκε η ιστορική αναδρομή των γεγονότων, που καθόρισαν την μορφή της διαπραγμάτευσης στις σύγχρονες αναπτυγμένες χώρες. Παρόλο που σε διαφορετικές χώρες υπήρξαν διαφορετικά έτη κορύφωσης του ενδιαφέροντος για το εν λόγω θέμα, έγινε σαφές ότι με ελάχιστες εξαιρέσεις οι αναπτυγμένες χώρες ακολούθησαν την ίδια πορεία στα ποσοστά συμμετοχής των εργαζομένων σε ενώσεις και στην θέσπιση νομοθεσιών. Βασική απόρροια των ιστορικών δεδομένων υπήρξε το γεγονός, ότι η ανάγκη των εργαζομένων για οργάνωση είναι αποτέλεσμα της εκβιομηχάνισης της οικονομίας, καθώς αυτή σημάνει την έναρξη της μαζικής παραγωγής και την δημιουργία υπερβαλλόντων κερδών.

Στο δεύτερο μέρος πραγματοποιήθηκε μία εκτενής ανάλυση των λειτουργιών, των συμφερόντων και των στόχων, που έχουν οι συμμετέχοντες της διαπραγμάτευσης, ενώ περιγράφηκε το ισχύον θεσμικό πλαίσιο στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Σαφέστερα, οι εργοδότες και τα εργατικά σωματεία επιθυμούν την μεγιστοποίηση των κερδών τους υπό τους περιορισμούς, που αντιπαραβάλλει η άλλη πλευρά και το κράτος. Το κράτος, που στις αναπτυγμένες χώρες προνοεί κυρίως για τους εργαζομένους, φάνηκε να συμμετέχει μέσω της θέσπισης νομοθεσιών, συνταξιοδότησης, επιβολής κατώτατων μισθών, κανόνων ασφαλείας, απαίτησης ασφάλισης και άλλων μέσων. Η διαιτησία περιγράφηκε ως συμπληρωματικό μέρος της διαπραγμάτευσης, αφού η συμμετοχή της δεν είναι βέβαιη. Ο σκοπός της διαιτησίας είναι η μεγιστοποίηση της αποτελεσματικότητας, δεδομένου ότι δεν προνοεί μονάχα για μία από τις δύο ομάδες, αλλά αποσκοπεί στην άριστη κατανομή των υπερβαλλόντων κερδών. Όσο αφορά το θεσμικό πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, έγινε κατανοητό, ότι οι συμβάσεις PECs, που υποστηρίζονται από τις Ευρωπαϊκές χώρες, προωθούν την αύξηση της απασχόλησης παρά των μισθών, την εργασιακή εκπαίδευση, την δημιουργία ευέλικτου ωραρίου και τη στήριξη των ανέργων.

Στο τρίτο μέρος περιγράφηκαν τρία μοντέλα προσδιορισμού του μισθού στην αγορά εργασίας. Αρχικά, με το νεοκλασικό μοντέλο παρουσιάστηκε ο προσδιορισμός του μισθού σε μια τέλεια ανταγωνιστική αγορά εργασίας ως αποτέλεσμα των ορθολογικών προσδοκιών των ατόμων και έγιναν κατανοητές οι επιδράσεις της άσκησης πολιτικής στην αγορά εργασίας και στην αγορά προϊόντος. Βασική θέση του νεοκλασικού μοντέλου είναι ότι οι κυβερνώντες δεν μπορούν να μειώσουν μακροχρόνια την ανεργία κάτω από το φυσικό της επίπεδο, καθώς ο συστηματικός αφηνδιασμός του κοινού δεν είναι δυνατό να επιτευχθεί. Στη συνέχεια, με το Βασικό Μοντέλο Ατελούς Ανταγωνισμού (Basic Imperfect Competition Model) αναλύθηκε ο τρόπος, με τον οποίο οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι συμφωνούν σε συγκεκριμένο επίπεδο μισθού μέσω των διεκδικήσεών τους στα υπερβάλλοντα κέρδη. Ο ρόλος του κράτους σε αυτό το μοντέλο είναι εξισορροπητικός. Τελικά το μοντέλο των Εσωτερικών-Εξωτερικών (Insider-Outsider Model) έδειξε τις επιθυμίες και τους στόχους των οργανωμένων και των μη-οργανωμένων εργαζομένων, δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στην επιρροή του κοινωνικού περίγυρου. Συνοπτικά, το τρίτο μοντέλο υπογραμμίζει, πως οι μη-οργανωμένοι υπόκεινται σε κακές συνθήκες εργασίας, έχουν χαμηλές προοπτικές ένταξης σε σωματείο, ενώ είναι συνηθισμένος ο κοινωνικός αποκλεισμός τους λόγω του χαμηλού τους εισοδήματος. Από την άλλη πλευρά, οι οργανωμένοι σε σωματεία εργαζόμενοι απολαμβάνουν σημαντικά καλύτερες συνθήκες και ως ένα βαθμό κερδοσκοπούν εις βάρος των μη-οργανωμένων. Επομένως παρατηρείται η δημιουργία ενός εισοδηματικού χάσματος, ήτοι διευρύνεται η ανισότητα.

Στο τέταρτο μέρος περιγράφηκαν οι διακρίσεις στην αγορά εργασίας. Οι διακρίσεις εκ μέρους των εργοδοτών παρατηρούνται, όταν η εργοδοσία αποφασίζει να διακρίνει την μισθοδοσία διαφορετικών ομάδων ατόμων λόγω προκατάληψης. Εκφράζονται είτε με αύξηση είτε με μείωση του μισθού της συγκεκριμένης ομάδας, κάτι που διαταράσσει την αποτελεσματικότητα και αποτρέπει την επίτευξη πλήρους απασχόλησης, κάτι που επικυρώθηκε και από εμπειρικά στοιχεία. Στη συνέχεια σκιαγραφήθηκαν οι διακρίσεις των εργαζομένων, δηλαδή αυτές που εκφράζονται από τους ίδιους τους εργαζόμενους. Αυτές παρατηρούνται είτε μέσω της απαίτησης μίας ομάδας εργαζομένων για υψηλότερο μισθό, ώστε να γίνει ανεκτή η εργασία της με την διακρινόμενη ομάδα, είτε με την θυσία μέρους του μισθού, προκειμένου να παύσει η εργασία με την διακρινόμενη ομάδα. Τα εμπειρικά αποτελέσματα έδειξαν

ότι και αυτές οι διακρίσεις υφίστανται και επηρεάζουν σημαντικά την ποιότητα εργασίας και το επίπεδο του μισθού. Τελικά, συζητήθηκε, πως οι στατιστικές διακρίσεις αφορούν ανάλυση στατιστικών δεδομένων, που αποσκοπούν στην μεγιστοποίηση των κερδών μέσω της αποκατάληπτης διάκρισης των ατόμων.

Στο πέμπτο και τελευταίο μέρος της εργασίας παρουσιάστηκε το τεχνικό κομμάτι της επίτευξης συμφωνίας και συζητήθηκε ο τρόπος με τον οποίο οι διαπραγματευόμενοι μπορούν να μεγιστοποιήσουν την αποτελεσματικότητα. Αρχικά, η εξήγηση των διαπραγματευτικών προτύπων έκανε σαφές τον τρόπο κατάληξης σε συμφωνία, δεδομένων τριών διαφορετικών προσεγγίσεων. Συγκεκριμένα, η Διαπραγματευτική Θεωρία της Συμπεριφοράς έδωσε έμφαση στην επιρροή των ανθρωπίνων σχέσεων επί του αποτελέσματος, η Διαπραγματευτική Θεωρία του Φάσματος όρισε πως η συμφωνία θα επιτευχθεί μόνο αν υπάρχει ένα εύρος κοινών απαιτήσεων των δύο πλευρών και το Διαπραγματευτικό πρότυπο του Hicks στήριξε, πως τα άτομα θα καταλήξουν σε συγκεκριμένο επίπεδο μισθού, ως αποτέλεσμα της απροθυμίας τους να υποστούν τα κόστη μιας απεργίας. Στη συνέχεια, τα συμπεράσματα, που εξήχθηκαν στην περιγραφή των σταδίων της διαπραγμάτευσης συμπίπτουν με την ανάγκη τήρησης τυπικού κλίματος, άσκησης συγκεκριμένων ενεργειών και σχεδιασμού στρατηγικών, προκειμένου να αποφευχθούν τα σφάλματα και οι επιθετικές συμπεριφορές. Τελικά, αποδείχθηκε, ότι η μεγιστοποίηση της ευημερίας και των κερδών απαιτεί την διαπραγμάτευση επί της καμπύλης συμβάσεων και όχι επί της καμπύλης ζήτησης για εργασία. Δεδομένης τέλειας πληροφόρησης και έλλειψης αθετήσεων, η διαπραγμάτευση επί της καμπύλης συμβάσεων μεγιστοποιεί την αποτελεσματικότητα, χωρίς να δημιουργεί υποαπασχόληση. Ωστόσο, στην πραγματικότητα δεν ισχύουν αυτές οι υποθέσεις. Κατά συνέπεια, βάσει των λεγομένων του McLeod (2006), η διαπραγμάτευση στην ατελή αγορά εργασίας μπορεί μεν να οδηγηθεί σε αποτελεσματικότητα μέσω των συμβάσεων, συνεπάγεται δε την μείωση της απασχόλησης, κάτι που φαίνεται στο υπόδειγμα των Εσωτερικών-Εξωτερικών.

## Βιβλιογραφία

- Bamber, G., Lansbury, R.D. (Eds.), 1987. *International and comparative industrial relations: a study of developed market Economies*. Allen & Unwin, Sydney.
- Berger, S., Broughton, D. (Eds.), 1995. *The force of labour: the western European labour movements and the European working class in the twentieth century*. Berg Publishers, Oxford [England] ; Washington, D.C.
- Booth, A., 2014. Wage Determination and Imperfect Competition. *Labour Econ.* 30, 27.
- Borjas, G.J., Κουτρούκης, Θ., 2016. Τα οικονομικά της εργασίας, 2η έκδ. ed, Επιστημονική βιβλιοθήκη. Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα.
- Burda, M.C., Wyplosz, C., 2017. Μακροοικονομική: μια ευρωπαϊκή προσέγγιση. Εκδόσεις Τζιόλα, Θεσσαλονίκη.
- Carlin, W., Soskice, D.W., 1990. *Macroeconomics and the wage bargain: a modern approach to employment, inflation, and the exchange rate*. Oxford University Press, Oxford.
- Christofides, L.N., Polycarpou, A., Vrachimis, K., 2010. The Gender Wage Gaps, “Sticky Floors” and “Glass Ceilings” of the European Union. *Labour Econ.* 21, 36.
- Clar, M., Dreger, C., Ramos, R., 2007. Wage Flexibility and Labour Market Institutions: A Meta-Analysis. *Kyklos* 60, 145–163.  
<https://doi.org/10.1111/j.1467-6435.2007.00366.x>
- Freeman, R.B., 2009. Labor regulations, unions, and social protection in developing countries: market distortions or efficient institutions?, NBER working paper series. National Bureau of Economic Research, Cambridge, Mass.
- Freyssinet, J., Seifert, H., 2001. *Negotiating collective agreements on employment and competitiveness*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions ; [distributed by] Office for Official Publications of the European Communities, Loughlinstown, Co. Dublin : Luxembourg.
- Frijters, P., A. Shields, M., Theodoropoulos, N., Wheatley Price, S., 2003. Testing for Employee Discrimination Using Matched Employer-Employee Data: Theory and Evidence 45.
- Holmlund, B., 2014. What do labor market institutions do? *Labour Econ.* 30, 62–69.  
<https://doi.org/10.1016/j.labeco.2014.06.007>
- Kühn, K.-U., Padilla, A.J., 1996. *A Theory of Union Power and Labour Turnover*, 1st ed, Discussion paper (Centre for Economic Policy Research (Great Britain)): Centre for Economic Policy Research, London.
- Kunze, A., 2017. *The Gender Wage Gap in Developed Countries*. Oxf. Univ. Press 40.
- Lindbeck, A., Shower, D., 2002. The Insider-Outsider Theory: A Survey 55.
- MacLeod, W.B., 2006. Reputations, Relationships and the Enforcement of Incomplete Contracts. *J. Econ. Lit.* 45, 50.
- Pearson, C., 2017. “Free Shops for Free Men”? The Challenges of Strikebreaking and Union-Busting in the Progressive Era., in: *Against Labor : How U.S. Employers Organized to Defeat Union Activism, The Working Class in American History*. Urbana: University of Illinois Press, p. 27.
- Schettkat, R., 2003. Institutions in the Economic Fitness Landscape: What Impact Do Welfare State Institutions Have on Economic Performance? *CESifo Dice Rep.* 44.
- Yates, M., 2009. *Why unions matter*, 2nd ed. ed. Monthly Review Press, New York.



- Λιανός, Θ.Π., Νταούλη-Ντεμούση, Ά., 2017. Οικονομική της Εργασίας, 3η έκδ. ed. Εκδόσεις Ε. Μπένου, Αθήνα.
- Ξηροτύρη-Κουφίδου, Σ., 1998. Εργασιακές σχέσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση: πανεπιστημιακές παραδόσεις. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών, Θεσσαλονίκη.