



Μεταπτυχιακό πρόγραμμα ειδίκευσης στην Οικονομική Επιστήμη

“ Κλαδικές διαπραγματεύσεις και κατώτατος μισθός στην Ελλάδα ”

Βολιανάκη Ελευθερία

A.M. 0918

Τριμελής επιτροπή

κ. Νταούλη, Καθηγήτρια (επιβλέπουσα)

κ. Ντεμούσης, Καθηγητής

κ. Γιαννακόπουλος, Επίκουρος Καθηγητής

Πάτρα, Φεβρουάριος 2011

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω τους Καθηγητές του τμήματος Οικονομικών Επιστημών κυρία Νταούλη και κύριο Ντεμούση των οποίων η επιτυχημένη πορεία, η συνέπεια και η αγάπη προς το αντικείμενο τους αποτέλεσαν έμπνευση για εμένα όπως επίσης και τον Επίκουρο Καθηγητή κύριο Γιαννακόπουλο για τον χρόνο που αφιέρωσε κατά τη διάρκεια προετοιμασίας της παρούσας εργασίας καθώς και για την πολύτιμη καθοδήγηση του χωρίς την οποία δεν θα ήταν δυνατό να εκπληρωθούν οι στόχοι της εργασίας. Επιπλέον θα ήθελα να ευχαριστήσω τους γονείς μου Γιάννη και Αργυρώ, τον αδερφό μου Νίκο, τον Γιώργο και όλους τους δικούς μου ανθρώπους που όλο αυτό τον καιρό με υποστήριξαν, μοιράστηκαν τις αγωνίες μου και μου έδωσαν δύναμη για να αγωνίζομαι πάντα για τους στόχους μου.

Περιεχόμενα

Περίληψη	4
1.Εισαγωγή	5
2.Κατώτατος μισθός στην Ελλάδα-Σύγκριση με χώρες της Ε.Ε	10
3.Θεωρία για τον κατώτατο μισθό.....	12
3.1 Επίδραση κατώτατου μισθού στην απασχόληση	13
3.2 Αποτελεσματικότητα του κατώτατου μισθού και χαρακτηριστικά των εργατικών σωματείων.....	16
4.Στοιχεία για τις συλλογικές συμβάσεις και τα αποτελέσματα των διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα.....	23
5.Οικονομική ανάλυση	35
5.1 Σχέση μισθού και παραγωγικότητας στην Ελλάδα	35
5.2 Σχέση μισθών και πυκνότητας εργατικών σωματείων.....	39
6.Συμπεράσματα.....	47
Βιβλιογραφία.....	50

Περίληψη

Στην παρούσα εργασία διερευνάται η διαδικασία καθορισμού του ελάχιστου κατώτατου μισθού σε κλαδικό επίπεδο στην ελληνική οικονομία. Στο πλαίσιο αυτό, λόγω της απουσίας διαθέσιμων στατιστικών στοιχείων κατασκευάστηκε μια βάση δεδομένων για τον ελάχιστο κατώτατο μισθό για ζεύγη εργοδοτών-εργαζομένων όπως αυτά προκύπτουν από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Η περίοδος αναφοράς είναι το χρονικό διάστημα 2000-2009 και η βάση δεδομένων περιλαμβάνει ποσοτικά και ποιοτικά στοιχεία. Τα ποσοτικά στοιχεία αφορούν στον ελάχιστο κατώτατο μισθό (ημερομίσθιο/μηνιαίος μισθός) και σε διαφορετικού τύπου επιδόματα (γάμου, χρονοεπίδομα, σπουδών, συνθηκών εργασίας, κ.λπ.). Τα ποιοτικά στοιχεία αφορούν στην ημερομηνία της διαπραγμάτευσης, τα σωματεία των εργαζομένων και τις εργοδοτικές οργανώσεις, το είδος της σύμβασης και διάφορα άλλα στοιχεία όπως το εάν η σύμβαση είναι αποτέλεσμα διαιτησίας, την κατά φύλο σύνθεση των ατόμων που συμμετέχουν στην διαπραγμάτευση κ.λπ. Για τους σκοπούς της ανάλυσης χρησιμοποιήθηκαν διάφορες στατιστικές μετρήσεις περιγραφικού χαρακτήρα καθώς επίσης και ανάλυση παλινδρόμησης σε στοιχεία διαστρωματικών χρονοσειρών. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της εμπειρικής ανάλυσης το επίπεδο του κατώτατου μισθού φαίνεται να αυξάνεται συστηματικά στην εξεταζόμενη περίοδο. Η εφαρμογή οικονομετρικών υποδειγμάτων που σκοπεύει στον προσδιορισμό των παραγόντων που μπορούν να ερμηνεύσουν την παρατηρούμενη αυξητική τάση μας οδήγησε στο συμπέρασμα ότι κανένας από τους εξεταζόμενους παράγοντες δεν είναι δυνατόν να ερμηνεύσει αυτήν την τάση εκτός από την δέσμη των μεταβλητών που μετρούν τις χρονικές επιδράσεις.

1.Εισαγωγή

Σύμφωνα με την οικονομική θεωρία, ο μισθός είναι το αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης των δυνάμεων της προσφοράς και ζήτησης στη αγορά εργασίας. Ως εκ τούτου οποιαδήποτε απόκλιση από τον μισθό ισορροπίας αναμένεται να δημιουργήσει συνθήκες ανισορροπίας. Παρόλα αυτά, παρατηρείται συχνά σε διεθνές επίπεδο και ιστορικά να υπάρχει παρέμβαση στον καθορισμό του επιπέδου των αμοιβών μέσω της θέσπισης διαφόρων ορίων κατώτατου μισθού. Η συγκεκριμένη συνθήκη κατωφλίου έχει ως στόχο την προάσπιση των δικαιωμάτων/συμφερόντων επιμέρους ομάδων εργαζόμενων που εμφανίζονται να έχουν μειωμένη διαπραγματευτική δύναμη έναντι των εργοδοτών και αμείβονται με μισθούς που δεν μπορούν να θεωρηθούν δίκαιοι (Neumark, 2008). Η διερεύνηση της διαδικασίας με την οποία διαμορφώνεται ο κατώτατος μισθός σε μια αγορά εργασίας αποτελεί πλέον αντικείμενο μελέτης των οικονομολόγων, των νομικών, των κοινωνιολόγων και των πολιτικών επιστημόνων. Η σχετική έρευνα είναι εκτενής και αφορά κυρίως αγορές εργασίας όπως οι ΗΠΑ (Brown et al 1982, Schulten 2006, Addison et al 2008-2009) το Ηνωμένο Βασίλειο (Machin and Manning 1994-1996, Metcalf 1999), η Δανία (Andersen and Svarer, 2007), η Σουηδία (Ahlberg and Bruun 2005, Skedinger 2007), και η Ισπανία (Hevia and Schwartz, 1997). Σε ότι αφορά την ελληνική περίπτωση η σχετική έρευνα στην οικονομική επιστήμη είναι ιδιαίτερα περιορισμένη παρά το γεγονός ότι η ελληνική αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από υψηλό ποσοστό θεσμικής παρέμβασης στην διαμόρφωση του αγοραίου μισθού. Όπως είναι γνωστό η θεσμική παρέμβαση αποτελεί πηγή δημιουργίας ακαμψίας στο επίπεδο των μισθών (Caju et al 2008, Babecky et al 2009, Altonji 1999) με αποτέλεσμα να μειώνεται ο ρυθμός προσαρμογής του μισθού σε μεταβολές της ζήτησης στην αγορά προϊόντος.

Αντικείμενο της παρούσας εργασίας είναι η διερεύνηση του τρόπου με τον οποίο διαμορφώνεται θεσμικά το επίπεδο του κατώτατου μισθού στην ελληνική αγορά εργασίας.

Πέραν της διερεύνησης του τρόπου με τον οποίο καθορίζεται ο κατώτατος μισθός ένας μεγάλος αριθμός μελετών διερευνά τις επιπτώσεις του κατώτατου μισθού σε διάφορα μεγέθη της οικονομίας όπως η απασχόληση, η ανεργία, ο πληθωρισμός και η μεγέθυνση (Maloney and Nunez 2001, Dolado et al 1996, Gosling 1996). Επιπρόσθετα, αρκετές μελέτες εμβαθύνουν στην επίπτωση του ελάχιστου κατώτατου μισθού στο επίπεδο του ατομικού μισθού και της ατομικής προσφοράς εργασίας (Zavodny 2000, Couch and Wittenburg 2001). Ένα κομβικό σημείο ανάλυσης στον τρόπο λειτουργίας των κατώτατων μισθών στην αγορά εργασίας τόσο σε συνολικό όσο και σε ατομικό επίπεδο είναι η διερεύνηση του ρόλου των εργατικών σωματείων (Card 1996, Pencavel 2008, Freeman and Medoff 1984, Doucouliagos and Laroche 2003). Επιπρόσθετα, σημαντικό σημείο έρευνας αποτελεί το είδος της επίδρασης των εργατικών σωματείων στον καθορισμό των μισθών. Τέλος, να σημειωθεί ότι η διαδικασία προσδιορισμού του κατώτατου μισθού δεν είναι ομοιόμορφη μεταξύ διαφόρων χωρών και νομικών συστημάτων. Για παράδειγμα, ο καθορισμός του κατώτατου μισθού διαφέρει μεταξύ χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) αλλά και μεταξύ ΕΕ και ΗΠΑ. Επίσης διαφέρουν και τα επίπεδα διαπραγμάτευσης όπου σε κάποιες χώρες η διαπραγμάτευση γίνεται σε εθνικό επίπεδο ενώ σε κάποιες άλλες η διαπραγμάτευση γίνεται σε κλαδικό/τοπικό επίπεδο. Βέβαια, αρκετές είναι οι περιπτώσεις όπου ο ελάχιστος μισθός διαμορφώνεται ταυτόχρονα σε εθνικό αλλά και κλαδικό επίπεδο.

Όσον αφορά την ΕΕ, οι χώρες που έχουν νομοθετικά ρυθμισμένα επίπεδα κατώτατου μισθού είναι η Γαλλία, η Εσθονία, η Βουλγαρία, το Βέλγιο, η Ελλάδα, το

Ηνωμένο Βασίλειο, η Ιρλανδία, η Λετονία, η Ισπανία, η Λιθουανία, το Λουξεμβούργο, η Μάλτα, η Ολλανδία, η Ουγγαρία, η Πολωνία, η Πορτογαλία, η Ρουμανία, η Σλοβακία, η Σλοβενία και η Τσεχική Δημοκρατία. Το βασικό κριτήριο για την αναπροσαρμογή του επιπέδου του κατώτατου μισθού στην ΕΕ είναι η μεταβολή του γενικού επιπέδου τιμών (πληθωρισμός). Χαρακτηριστικά σε χώρες όπως το Βέλγιο, η Γαλλία, το Λουξεμβούργο, η Μάλτα, η Ολλανδία, η Πορτογαλία και η Ελλάδα προβλέπεται αυτόματη προσαρμογή των κατώτατων μισθών με βάση τον παρατηρούμενο πληθωρισμό για να διατηρείται η αγοραστική δύναμη των εργαζομένων και να ενισχύονται οι αποδοχές τους. Βέβαια, υπάρχουν χώρες όπως η Αυστρία, η Δανία, η Γερμανία, η Ιταλία, η Νορβηγία, η Σουηδία και η Φιλανδία όπου οι μισθοί των εργαζομένων καθορίζονται από κλαδικές συμβάσεις και δεν διέπονται από κάποιο καθεστώς εθνικού κατώτατου μισθού (Lesch and Funk, 2005).

Το θεσμικό πλαίσιο που διέπει τον καθορισμό του κατώτατου μισθού συνήθως προσδιορίζεται από τους κανόνες που σχετίζονται με το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Ειδικότερα, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας (ΣΣΕ) στην Ελλάδα κατοχυρώθηκαν συνταγματικά το 1955 και ως αντικείμενο τους ορίζονται οι σχέσεις εργασίας μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων συμπεριλαμβανομένου του ελάχιστου κατώτατου μισθού (είτε σε χρηματικές μονάδες είτε σε ποσοστό αναπροσαρμογής). Οι ΣΣΕ, διακρίνονται σε τρεις βασικές κατηγορίες, α) εθνικές γενικές που αφορούν τους εργαζόμενους όλης της χώρας β) εθνικές ομοιοεπαγγελματικές που αφορούν τους μισθωτούς συγκεκριμένων επαγγελματιών και γ) τοπικές ομοιοεπαγγελματικές που αφορούν εργαζόμενους με την ίδια επαγγελματική ιδιότητα και έχουν τοπικό χαρακτήρα. Οι ΣΣΕ στην πλειοψηφία τους είναι διαπραγματεύσεις σε κλαδικό επίπεδο, καλύπτουν μεγάλο ποσοστό του εργατικού δυναμικού και ως εκ τούτου αποτελούν τον κορμό του

συστήματος των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα. Αξίζει να αναφερθεί ότι οι ΣΣΕ αφορούν εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας αφού οι εργαζόμενοι με καθεστώς πλήρους απασχόλησης στο δημόσιο τομέα (όπως Γενική Κυβέρνηση) καλύπτονται από το σωματείο της ΑΔΕΔΥ. Αξίζει να αναφερθεί ότι ο μισθός καθορίζεται με τελείως διαφορετικά κριτήρια μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα και σύμφωνα με την εμπειρική ένδειξη στην Ελλάδα οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα φαίνεται να αμείβονται καλύτερα και να έχουν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης από τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα (Demoussis and Giannakopoulos, 2006). Το εργατικό δυναμικό στην Ελλάδα μπορεί να χωριστεί σε τρεις βασικές κατηγορίες, στους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα, στους εργαζόμενους στο δημόσιο τομέα και στους εργαζόμενους στον ευρύτερο δημόσιο τομέα (τράπεζες και οργανισμοί). Η διαδικασία διαπραγμάτευσης διαφέρει για κάθε μία από τις κατηγορίες αυτές. Σε κάθε περίπτωση όμως, οι εργαζόμενοι είναι νομικά κατοχυρωμένοι και έχουν τη δυνατότητα να προσφύγουν στις δικαστικές αρχές αν παραβιαστούν οι όροι εργασίας που έχουν συμφωνηθεί κατά την υπογραφή της σύμβασης.

Οι στόχοι της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι δύο. Ο πρώτος αφορά στην καταγραφή και αποτύπωση του αποτελέσματος της διαπραγμάτευσης των ΣΣΕ σε σχέση με το επίπεδο του κατώτατου μισθού. Ο δεύτερος αφορά στην διερεύνηση των παραγόντων που ερμηνεύουν τη διακύμανση του κατώτατου μισθού στην ελληνική οικονομία με δεδομένο ότι ο αριθμός των κλαδικών διαπραγματεύσεων είναι αρκετά μεγάλος και αφορά πολλές διαφορετικές ομάδες εργαζομένων και εργοδοτών. Στο πλαίσιο αυτό, λόγω της απουσίας διαθέσιμων στατιστικών στοιχείων κατασκευάστηκε μια βάση δεδομένων για τον ελάχιστο κατώτατο μισθό για ζεύγη εργοδοτών-εργαζομένων όπως αυτά προκύπτουν από τις συλλογικές

διαπραγματεύσεις. Η περίοδος αναφοράς είναι το χρονικό διάστημα 2000-2009 και η βάση δεδομένων περιλαμβάνει ποσοτικά και ποιοτικά στοιχεία. Τα ποσοτικά στοιχεία αφορούν στον ελάχιστο κατώτατο μισθό (ημερομίσθιο/μηνιαίος μισθός) και σε διαφορετικού τύπου επιδόματα (γάμου, χρονοεπίδομα, σπουδών, συνθηκών εργασίας, κ.λπ.). Τα ποιοτικά στοιχεία αφορούν στην ημερομηνία της διαπραγμάτευσης, τα σωματεία των εργαζομένων και τις εργοδοτικές οργανώσεις, το είδος της σύμβασης και διάφορα άλλα στοιχεία όπως το εάν η σύμβαση είναι αποτέλεσμα διαιτησίας, την κατά φύλο σύνθεση των ατόμων που συμμετέχουν στην διαπραγμάτευση κ.λπ. Για τους σκοπούς της ανάλυσης χρησιμοποιήθηκαν διάφορες στατιστικές μετρήσεις περιγραφικού χαρακτήρα καθώς επίσης και ανάλυση παλινδρόμησης σε στοιχεία διαστρωματικών χρονοσειρών. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της εμπειρικής ανάλυσης το επίπεδο του κατώτατου μισθού φαίνεται να αυξάνεται συστηματικά στην εξεταζόμενη περίοδο. Η εφαρμογή οικονομετρικών υποδειγμάτων (OLS-Fixed Effects) που σκοπεύει στον προσδιορισμό των παραγόντων που μπορούν να ερμηνεύσουν την παρατηρούμενη αυξητική τάση μας οδήγησε στο συμπέρασμα ότι κανένας από τους εξεταζόμενους παράγοντες δεν είναι δυνατόν να ερμηνεύσει αυτήν την τάση εκτός της δέσμης των μεταβλητών που μετρούν τις χρονικές επιδράσεις.

Η δομή της παρούσας εργασίας είναι η ακόλουθη. Στο Κεφάλαιο 2 που ακολουθεί, παρουσιάζεται η εξέλιξη του εθνικού κατώτατου μισθού μεταξύ της Ελλάδας και χωρών της ΕΕ. Στο Κεφάλαιο 3 γίνεται εκτενής αναφορά στη θεωρία περί κατώτατου μισθού καθώς επίσης και σύντομη βιβλιογραφική ανασκόπηση για την διαδικασία καθορισμού του κατώτατου μισθού και τις επιπτώσεις του σε διάφορα οικονομικά μεγέθη. Στο Κεφάλαιο 4 περιγράφεται η διαδικασία συλλογής των δεδομένων και οι μεταβλητές της βάσης δεδομένων που δημιουργήθηκε και περιλαμβάνεται εκτενής περιγραφική ανάλυση τους. Στο Κεφάλαιο 5 παρουσιάζονται

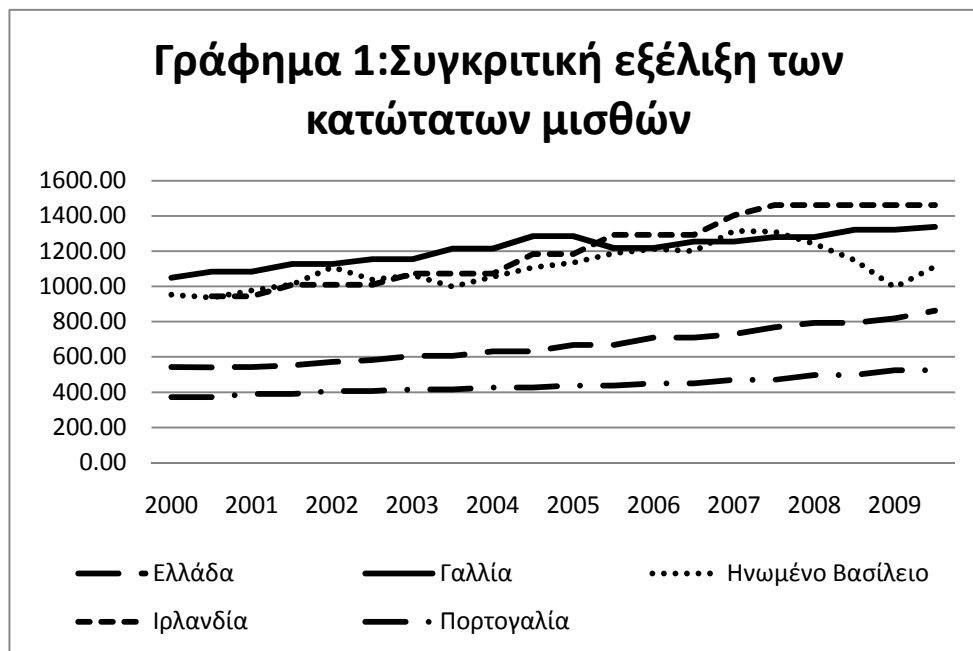
τα στάδια της εμπειρικής προσέγγισης και τα αποτελέσματα των οικονομετρικών εκτιμήσεων. Τέλος, στο Κεφάλαιο 6 περιλαμβάνεται σύνοψη των συμπερασμάτων της παρούσας εργασίας.

2. Κατώτατος μισθός στην Ελλάδα-Σύγκριση με χώρες της Ε.Ε

Την περίοδο που εξετάζουμε η Ελλάδα κατατάσσεται στην έβδομη θέση με βάση το ύψος του κατώτατου μισθού μετά από το Λουξεμβούργο, την Ιρλανδία, την Ολλανδία, το Βέλγιο, την Γαλλία και το Ηνωμένο Βασίλειο. Στο Γράφημα 1 φαίνεται η εξέλιξη των ελάχιστων μισθών την περίοδο 2000 έως 2009 σε 5 χώρες της Ε.Ε: Ελλάδα, Πορτογαλία, Ηνωμένο Βασίλειο, Γαλλία και Ιρλανδία. Στο παρακάτω γράφημα παρατηρούμε πως για την Ελλάδα η πορεία του ελάχιστου μισθού είναι ανοδική με εξαίρεση το 2005, 2006, 2008 που ο μισθός έμεινε σταθερός όλο το έτος και δεν υπήρχαν μεταβολές ανά εξάμηνο. Η μοναδική μείωση που παρατηρείται είναι το δεύτερο εξάμηνο του 2000.

Χαρακτηριστικά, στο Ηνωμένο Βασίλειο υπήρξε πτώση του ελάχιστου μισθού που ξεκίνησε το πρώτο εξάμηνο του 2008 και συνεχίστηκε έως το δεύτερο εξάμηνο του 2009 που άρχισε η ανάκαμψη. Αυτές οι μειώσεις μπορεί να είναι ένας δείκτης πτώσης της οικονομικής δραστηριότητας και μια ένδειξη ότι στην οικονομία αυτή οι ελάχιστοι μισθοί που καθορίζονται αντικατοπτρίζουν τις αλλαγές στις οικονομικές συνθήκες, κάτι στο οποίο τα στοιχεία για την Ελλάδα δεν φαίνεται να συνηγορούν. Στην Πορτογαλία ο ελάχιστος μισθός ακολουθεί ανοδική πορεία ωστόσο κυμαίνεται σε σημαντικά χαμηλότερα επίπεδα από αυτά της Ελλάδας. Παρατηρούμε επίσης πως ο ελάχιστος μισθός έχει αυξητικές τάσεις και για τη Γαλλία με εξαίρεση την περίοδο από το δεύτερο εξάμηνο του 2005 έως το πρώτο εξάμηνο του 2006 που υπήρξε μείωση. Τέλος, εντυπωσιακή περίπτωση αποτελεί η Ιρλανδία

στην οποία σημειώθηκε αύξηση του ελάχιστου μισθού την περίοδο 2000-2009 άνω του 50%. Ενδεικτικά, ο Πίνακας 1 απεικονίζει την εξέλιξη του εθνικού κατώτατου μισθού στις παραπάνω χώρες.



Πηγή: Eurostat

Πίνακας 1: Εξέλιξη των εθνικών ελάχιστων μισθών σε 5 χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης					
	Ελλάδα	Γαλλία	Ην.Βασίλειο	Ιρλανδία	Πορτογαλία
2000	542.69	1049.49	952.23	-	371.27
	540.14	1083.29	936.26	944.71	371.27
2001	543.55	1083.29	977.41	944.71	389.89
	551.70	1127.23	1011.44	1008.93	389.89
2002	571.71	1127.23	1109.29	1008.93	406.01
	582.00	1154.27	1038.78	1008.93	406.01
2003	606.52	1154.27	1063.80	1073.15	416.03
	606.52	1215.11	998.27	1073.15	416.03
2004	630.77	1215.11	1054.20	1073.15	425.95
	630.77	1286.09	1107.72	1183.00	425.95
2005	667.68	1286.09	1134.67	1183.00	437.15
	667.68	1217.88	1186.59	1292.85	437.15
2006	709.71	1217.88	1212.61	1292.85	449.98
	709.71	1254.28	1200.69	1292.85	449.98
2007	730.30	1254.28	1314.97	1402.70	470.17
	767.55	1280.07	1310.09	1461.85	470.17
2008	794.02	1280.07	1242.24	1461.85	497.00
	794.02	1321.02	1149.89	1461.85	497.00
2009	817.83	1321.02	995.28	1461.85	525.00
	862.82	1337.70	1112.55	1461.85	525.00

Πηγή: Eurostat

3.Θεωρία για τον κατώτατο μισθό

Ιστορικά, ο θεσμός του κατώτατου μισθού ξεκίνησε περίπου το 1890 στην Αυστραλία και την Νέα Ζηλανδία και εξαπλώθηκε στην Ευρώπη, με πρώτη χώρα το Ηνωμένο Βασίλειο, το 1909. Αρχικά, η θέσπιση του κατώτατου μισθού στόχευε στην προάσπιση των δικαιωμάτων κάποιων ομάδων εργαζόμενων που εμφανίζονταν με μειωμένη διαπραγματευτική δύναμη έναντι των εργοδοτών και αμείβονταν με μισθούς που δεν μπορούσαν να θεωρηθούν δίκαιοι (Neumark, 2008).

Με την πάροδο των ετών, ο στόχος του καθορισμού των κατώτατων μισθών επεκτάθηκε σε γενικότερα πλαίσια και περιελάμβανε την αναδιανομή του εισοδήματος και την προστασία των χαμηλόμισθων εργαζομένων (Gindling and Terrell, 2008). Εντούτοις, οι επιδράσεις από τον καθορισμό αυτό δεν μπορούν να ερμηνευθούν μονοδιάστατα λόγω της πολυπλοκότητας τους .

Η οικονομική θεωρία μπορεί να εισάγει σημαντικές υποθέσεις για τις πιθανές επιδράσεις των κατώτατων μισθών και να αποτελέσει έναν απαραίτητο οδηγό για την εμπειρική ανάλυση. Ωστόσο, ακόμα και αν οι θεωρητικές υποθέσεις δεν είναι αντικρουόμενες μόνο η επεξεργασία δεδομένων και οι εμπειρικές μετρήσεις μπορούν να μας οδηγήσουν στην εξαγωγή περισσότερο ασφαλών συμπερασμάτων

Ο καθορισμός ενός εθνικού κατώτατου μισθού εκτός από το βασικό πλεονέκτημα της σχετικά απλής εφαρμογής (Foguel et al, 2001) έχει και κάποια αξιοσημείωτα μειονεκτήματα. Η απλή εφαρμογή έγκειται στο ότι ένα τέτοιο σύστημα καθορισμού είναι πιο εύκολο να ελεγχθεί και να διατηρηθεί. Είναι φανερό ότι για να λειτουργήσει θετικά ένα τέτοιο μέτρο θα πρέπει η εθνική οικονομία να διέπεται από ομοιογένεια τόσο σε επίπεδο ανάπτυξης όσο και σε επίπεδο συνθηκών στην αγορά εργασίας. Δεδομένων ωστόσο των διαφορετικών επιπέδων παραγωγικότητας σε

διαφορετικές περιοχές ή κλάδους καθώς και άλλων ανομοιογενειών ο καθορισμός κατώτατου μισθού μπορεί να μην επιτύχει τα επιθυμητά αποτελέσματα.

3.1 Επίδραση κατώτατου μισθού στην απασχόληση

Σε θεωρητικό επίπεδο σε μία πλήρως ανταγωνιστική αγορά, το αρχικό επίπεδο απασχόλησης-μισθού καθορίζεται από τις δυνάμεις προσφοράς και ζήτησης εργασίας. Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 1, το σημείο τομής των $D - S$ ορίζει ένα επίπεδο μισθού W_0 και απασχόληση L_0 . Όταν θεσμοθετείται ένα κατώτατο επίπεδο μισθού πάνω από το όριο του W_0 έστω W_m , το επίπεδο απασχόλησης μειώνεται και δημιουργείται πλεόνασμα εργασίας (και συνεπώς ανεργία) καθώς η προσφορά εργασίας είναι μεγαλύτερη από την ζήτηση. Το πλεόνασμα εργασίας ισούται με τη διαφορά S_m και E_m . Η επιβολή ενός κατώτατου μισθού αποτελεί κρατική παρέμβαση που δημιουργεί ανισορροπία στην αγορά εργασίας και επιδρά αρνητικά στην απασχόληση. Δημιουργείται λοιπόν απώλεια κοινωνικής ευημερίας (Brown et al, 1982). Σύμφωνα μάλιστα με τη νεοκλασική θεωρία οι εργαζόμενοι με τα χαμηλότερα επίπεδα μισθών και ειδίκευσης, δέχονται τις πιο επιβλαβείς επιρροές από τη θέσπιση των ορίων των ελάχιστων μισθών.

Βέβαια, στη διεθνή βιβλιογραφία οι επιδράσεις του κατώτατου μισθού στην απασχόληση έχουν ερευνηθεί εκτενώς. Τα αποτελέσματα διαφέρουν όταν μελετάμε διαφορετικές οικονομίες. Για παράδειγμα, μελέτες για τις επιπτώσεις των κατώτατων μισθών στις ΗΠΑ καταγράφουν ενδείξεις ότι οι κατώτατοι μισθοί έχουν πολύ μικρή επίδραση στην απασχόληση-με τα στοιχεία να επικεντρώνονται σε μείωση της απασχόλησης στους νέους (Brown, 1988). Μεταγενέστερες έρευνες αναδεικνύουν την εντονότερα αρνητική επίδραση των κατώτατων μισθών στην απασχόληση όταν η

ελαστικότητα της ζήτησης εργασίας κυμαίνεται από 0.4 έως 1.6. Σε άλλες χώρες μάλιστα, όπως για παράδειγμα χώρες της Λατινικής Αμερικής οι αρνητικές επιδράσεις στην απασχόληση είναι ακόμα μεγαλύτερες (Bell, 1997).

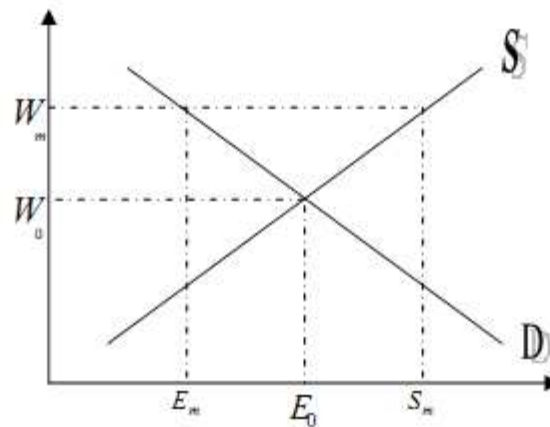
Ωστόσο, η κύρια κριτική της νεοκλασικής θεωρίας είναι οι υποθέσεις της – πλήρης ανταγωνισμός και συνεπώς τέλεια πληροφόρηση και κινητικότητα εργασίας. Στην πραγματικότητα, οι συνθήκες στην αγορά εργασίας μπορούν να είναι πολύ διαφορετικές. Για παράδειγμα, μια διαφορετική προσέγγιση του κατώτατου μισθού απαιτείται όταν η αγορά διέπεται από καθεστώς μονοψωνίου. Στο Διάγραμμα 2 απεικονίζεται η σχέση μισθών και επιπέδου απασχόλησης της μονοψωνιακής αγοράς σε σύγκριση με την πλήρως ανταγωνιστική.

Στο σημείο τομής των $D - S$ αντιστοιχούν τα επίπεδα μισθού απασχόλησης στην περίπτωση του πλήρους ανταγωνισμού. Στην αγορά που επικρατεί καθεστώς μονοψωνίου ο μισθός προκύπτει από την τομή του οριακού κόστους με την καμπύλη ζήτησης. Προκύπτει λοιπόν επίπεδο απασχόλησης E_0 χαμηλότερο από το E_1 του πλήρους ανταγωνισμού. Παρατηρούμε ότι ένας κατώτατος μισθός ανάμεσα στους W_0 και W_1 θα οδηγούσε σε αύξηση της απασχόλησης, ενώ αν το επίπεδο του κατώτατου μισθού υπερέβαινε τον W_1 η απασχόληση θα μειωνόταν.

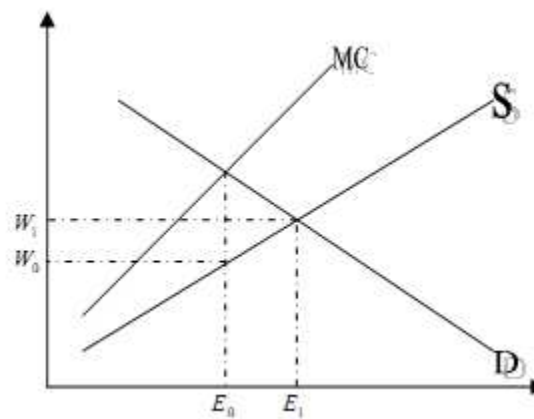
Εντούτοις, έχουν διατυπωθεί απόψεις που επιχειρούν να αντικρούσουν τη θεωρία της αρνητικής σχέσης κατώτατου μισθού και απασχόλησης. Ο Schulten (2004) υποστηρίζει ότι οι κατώτατοι μισθοί δεν εμποδίζουν την εύρυθμη λειτουργία της αγοράς εργασίας. Σύμφωνα μάλιστα με την Κεϋνσιανή θεωρία, η θεσμοθέτηση των ορίων των κατώτατων μισθών μπορεί να έχει θετική επίπτωση στην απασχόληση και την ανάπτυξη. Επιπλέον, έχει καταγραφεί σε έρευνες ότι σε μια ατελή αγορά όπου οι εργαζόμενοι αμείβονται με μισθό κάτω από το οριακό προϊόν μια ενδεχόμενη

αύξηση στον κατώτατο μισθό ενδέχεται να μην οδηγήσει σε μείωση της απασχόλησης (Gindling and Terrell, 2008).

Διάγραμμα 1: Επίδραση κατώτατου μισθού σε ανταγωνιστική αγορά



Διάγραμμα 2: Επίδραση κατώτατου μισθού σε μονοψωνιακή αγορά



3.2 Αποτελεσματικότητα του κατώτατου μισθού και χαρακτηριστικά των εργατικών σωματείων

Από την άποψη του ανθρωπίνου κεφαλαίου, ο κατώτατος μισθός μπορεί να οδηγήσει τους εργαζόμενους με χαμηλά επίπεδα ειδίκευσης να επενδύσουν σε εκπαίδευση και τις επιχειρήσεις να αυξήσουν τις επενδύσεις σε φυσικό κεφάλαιο και κατάρτιση. Μάλιστα, οι επενδύσεις αυτές έχουν θετικές επιδράσεις στην ανάπτυξη και την απασχόληση (Acemoglu and Pischke, 1998). Αν ο κατώτατος μισθός ορίζεται σε ένα συγκεκριμένο ύψος, για παράδειγμα ανάμεσα στον ελάχιστο μισθό που οι εργαζόμενοι είναι διατεθειμένοι να λάβουν για να εισέλθουν στην αγορά εργασίας και στο οριακό προϊόν της εργασίας, μπορεί να παρατηρηθεί άνοδος της κοινωνικής ευημερίας και πτώση των ποσοστών ανεργίας.

Αρκετές έρευνες έχουν διεξαχθεί και για την σχέση του επιπέδου του κατώτατου μισθού και των ελλειμμάτων στον κρατικό προϋπολογισμό. Η πιθανή σύνδεση κατώτατου μισθού και κοινωνικών επιδομάτων είναι ένας παράγοντας που επηρεάζει τα συμπεράσματα. Μελέτες έχουν δείξει ότι για κάποιες χώρες η ύπαρξη εθνικού κατώτατου μισθού μπορεί να οδηγήσει σε διεύρυνση των ελλειμμάτων (Foguel et al, 2001).

Η αποτελεσματικότητα του κατώτατου μισθού ως μέτρου προστασίας των μισθών εξαρτάται από αρκετούς παράγοντες. Ειδικότερα, βασικό ρόλο στην αποτελεσματικότητα κατέχουν τόσο ο βαθμός «κάλυψης» του κατώτατου μισθού όσο και το ύψος του. Αν ο κατώτατος μισθός δεν καλύπτει όλους τους εργαζόμενους, μας ενδιαφέρουν και οι επιδράσεις των μεταβολών του στους εργαζόμενους που δεν καλύπτονται (Gindling and Terrell, 2008). Με εξαίρεση την Ελλάδα και το Βέλγιο,

για τις υπόλοιπες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης που έχουν θεσμοθετημένο το ύψος του ελάχιστου μισθού, ο μισθός αυτός καλύπτει το σύνολο του εργατικού δυναμικού.

Αξίζει να σημειωθεί πως εάν το ύψος του ελάχιστου μισθού είναι χαμηλό, δεν επηρεάζεται σε σημαντικό βαθμό η συχνότητα των χαμηλών μισθών. Σε αρκετές χώρες το επίπεδο των εθνικών ελάχιστων μισθών δεν είναι ικανό να αμβλύνει τις αρνητικές επιδράσεις που προκαλούν οι χαμηλοί μισθοί στο βιοτικό επίπεδο των εργαζομένων. Σε αυτό το σημείο θα πρέπει να γίνει αναφορά και στις έρευνες που έχουν διεξαχθεί σχετικά με την αποτελεσματικότητα του κατώτατου μισθού ως μέτρο ανακατανομής των εισοδημάτων και καταπολέμησης της ανέχειας. Τα αποτελέσματα σε πολλές περιπτώσεις είναι αντικρουόμενα. Για τις ΗΠΑ, σε αντίθεση με κάποιες ενδείξεις για μικρή μείωση στα επίπεδα της φτώχειας υπάρχουν αποτελέσματα που συνηγορούν στο ότι οι πιθανές αυξήσεις του κατώτατου μισθού οδηγούν σε αύξηση των επιπέδων της φτώχειας (Neumark et al, 2000).

Το επόμενο στάδιο της ανάλυσης περιλαμβάνει τα συστήματα καθορισμού των μισθών, τις διαδικασίες διαπραγμάτευσης καθώς και τα χαρακτηριστικά των συνδικάτων. Ο βαθμός συγκεντροποίησης ενός συστήματος καθορισμού μισθών εξαρτάται από τον αριθμό των συμμετεχόντων στην διαδικασία διαπραγμάτευσης (Calmfors, 1993). Υπό το καθεστώς συγκεντροποιημένης διαπραγμάτευσης μισθών, οι ορίζοντες τον μισθό αναγνωρίζουν τις συνέπειες των αποφάσεων τους στην οικονομία. Αξίζει να αναφερθεί ότι στην περίπτωση μέσων επιπέδων συγκεντροποίησης οι υψηλές μισθολογικές απαιτήσεις δεν καθορίζονται σύμφωνα με επιδράσεις τους στις συναθροιστικές μεταβλητές. Εντούτοις, οι δυνάμεις του ανταγωνισμού εμποδίζουν τις υπερβολικές μισθολογικές απαιτήσεις στην περίπτωση ενός υψηλά αποκεντρωμένου συστήματος (Karopoulos and Papadimitriou, 2004). Η προσεκτική ανάλυση των αλλαγών στα χαρακτηριστικά των συλλογικών

διαπραγματεύσεων και των αλλαγών στην οικονομική δραστηριότητα, δείχνουν ότι για τις χώρες που προχώρησαν σε αποκεντροποίηση των διαπραγματεύσεων παρατηρήθηκε αξιοσημείωτη πτώση στον πληθωρισμό, αύξηση στο Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν ανά εργαζόμενο και μείωση της ανεργίας. Η αντίστροφη σχέση φαίνεται να ισχύει για τις χώρες που προχώρησαν σε πιο συγκεντρωτικά συστήματα συλλογικών διαπραγματεύσεων. Ωστόσο, παρόλο που φαίνεται να υπάρχει συσχέτιση μεταξύ οικονομικής δραστηριότητας και χαρακτηριστικών των συλλογικών διαπραγματεύσεων, η εξαγωγή ασφαλών συμπερασμάτων πρέπει να γίνει με ιδιαίτερη προσοχή λόγω του ότι δεν υπάρχουν πολλές ενδείξεις για το πιο σύστημα είναι το καλύτερο λαμβάνοντας υπόψη όλες τις διαφορετικές παραμέτρους (OECD, 1996).

Σύμφωνα με την Booth (2004), σε μη ανταγωνιστικές αγορές αναμένεται μεγαλύτερη πιθανότητα να υπάρχει μεγαλύτερη διαπραγματευτική δύναμη του σωματείου ή ακόμα και σωματείο που δρα ως μονοπώλιο.

Φυσικά, η δυνατότητα ενός συνδικάτου να παρουσιάζει μονοπωλιακή δύναμη εξαρτάται από πολλούς παράγοντες όπως το κόστος που δημιουργείται από την απομάκρυνση εργαζομένων, η ελαστικότητα της προσφοράς εργασίας ως προς τον μισθό, η πυκνότητα των σωματείων κ.α. Όσο μεγαλύτερη είναι η πυκνότητα του σωματείου δηλαδή η αναλογία των εργαζομένων (σε σχέση με το σύνολο του εργατικού δυναμικού) που έχουν ενεργό συμμετοχή ως μέλη του σωματείου, τόσο μεγαλύτερη μπορεί να είναι η δυνατότητα του σωματείου να ελέγχει την προσφορά εργασίας. Μακροχρόνια, η ισχύς του σωματείου μπορεί να μειωθεί σε σημαντικό βαθμό λόγω της αύξησης των δυνατοτήτων υποκατάστασης της εργασίας των μελών του σωματείου με άλλη εργασία ή κεφάλαιο (Λιανός, Νταούλη-Ντεμούση, 1998).

Ιδιαίτερα σημαντικός όρος που πρέπει να αναλυθεί για την Ελλάδα είναι η συγκέντρωση των εργατικών σωματείων. Όρος που αναφέρεται στα ποσοστά

συμμετοχής των εργαζομένων στις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Η συνδικαλιστική συγκέντρωση στην Ελλάδα υπολογίζεται από τον Διεθνή Οργανισμό Εργασίας (έχοντας συνυπολογίσει τον αριθμό των ανέργων) περίπου στο 25%. Πρακτικά, περίπου ένας στους τέσσερις εργαζόμενους στην Ελλάδα καλύπτεται από κάποιο εργατικό σωματείο ενώ σε χώρες όπως η Φιλανδία το αντίστοιχο ποσοστό αγγίζει το 70%, στην Ιταλία το 33% και στη Γαλλία μόλις το 8%.

Η τάση αποδυνάμωσης των συνδικάτων τα τελευταία χρόνια συγκεντρώνει το έντονο ενδιαφέρον των μελετητών των οικονομικών της εργασίας. Κάποιοι από τους παράγοντες που οδήγησαν σε αυτήν την εξέλιξη συνδέονται με τις διαρθρωτικές αλλαγές στην παραγωγή και την απασχόληση. Στην Ελλάδα, σύμπτωμα των αλλαγών που γνώρισαν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις τα τελευταία χρόνια είναι η μείωση των επιπέδων συνδικαλιστικής πυκνότητας. Δημιουργείται έτσι η επιτακτική ανάγκη της οργανωτικής αναδιάρθρωσης των σωματείων ώστε να διατηρήσουν τη βιωσιμότητα τους.

Ο Πίνακας 2 παρουσιάζει τα διαθέσιμα στοιχεία για τα ποσοστά συνδικαλιστικής πυκνότητας για 12 χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης την περίοδο 2000 έως 2008. Τα ποσοστά εμφανίζουν κάποιες αυξομειώσεις αλλά στην πλειονότητα των περιπτώσεων η πορεία είναι πτωτική.

Είναι γενικά παραδεκτό πως τα σωματεία ενδιαφέρονται μόνο για τους μισθούς των μελών τους και όχι για τους μισθούς των μη συνδικαλισμένων εργατών. Προσπαθούν να επιτύχουν όσο το δυνατόν υψηλότερες αυξήσεις στους μισθούς επιδιώκοντας παράλληλα την διατήρηση των θέσεων εργασίας των μελών τους. Υπάρχουν μάλιστα περιπτώσεις συμβάσεων στις οποίες υπάρχει όρος για τους συμβαλλόμενους εργοδότες που προβλέπει την επιλογή ενός προκαθορισμένου ποσοστού μελών του σωματείου στις πιθανές διαδικασίες πρόσληψης.

Πίνακας 2: Ποσοστά συνδικαλιστικής πυκνότητας σε 12 χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης									
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Βέλγιο	49.5	49.6	50.9	51.9	53.1	52.9	54.1	52.9	51.9
Φιλανδία	75	74.5	73.5	72.9	73.3	72.4	71.7	70.3	67.5
Γαλλία	8.1	8	8.2	8	7.8	7.8	7.7	7.6	7.7
Γερμανία	24.6	23.7	23.5	23	22.2	21.6	20.7	19.9	19.1
Ελλάδα	26.5	25.8	25.5	25.3	24.5	24.6	24.7	24.5	24
Ιρλανδία	38.4	38.2	36.4	37.8	35.9	34.1	33.3	32.4	32.3
Ιταλία	34.8	34.2	33.8	33.7	34.1	33.6	33.2	33.5	33.4
Νορβηγία	54.4	53.9	54.5	55.1	55	54.9	54.9	53.7	53.3
Πορτογαλία	21.6	21.1	20.7	21.4	21.4	21.2	20.8	20.8	20.4
Ισπανία	16.7	15.9	16	15.8	15.5	15	14.6	14.2	14.3
Σουηδία	20.8	20.5	20.4	20.1	19.6	19.4	19	18.7	18.3
Ην.Βασίλειο	30.2	29.6	29.3	29.6	29.4	28.4	28.1	27.9	27.1
Πηγή:OECD, www.oecd.stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN									

Αναμφίβολα, η τάση των σωματείων να δρουν με γνώμονα αποκλειστικά τα μέλη τους, μπορεί να οδηγήσει σε ανεργία που παρουσιάζει “εμμονή” (Karopoulos and Papadimitriou ,2004).

Μια απρόβλεπτη μείωση στη ζήτηση για εργασία μειώνει την απασχόληση και συνεπώς τη διαπραγματευτική δύναμη των σωματείων. Εντούτοις, είναι αξιοπρόσεκτο ότι η ανάκαμψη της ζήτησης δεν οδηγεί τους μισθούς στα επίπεδα που ορίζονται από την προσφορά και τη ζήτηση εργασίας διότι τα σωματεία εξακολουθούν να έχουν μεγαλύτερες απαιτήσεις.

Αρκετές έρευνες πραγματεύονται την σχέση σωματείων και παραγωγικότητας. Τα αποτελέσματα είναι αρκετά διαφορετικά καθώς υπάρχουν ενδείξεις τόσο για μη ύπαρξη σχέσης μεταξύ σωματείων και παραγωγικότητας όσο και περιπτώσεις χωρών και κλάδων όπου υπάρχει αρνητική συσχέτιση παραγωγικότητας και συνδικάτων (Dourouliakos and Laroche, 2003).

Στην διεθνή βιβλιογραφία υπάρχουν αρκετές αναφορές σε χαρακτηριστικά που σχετίζονται με τα μέλη των εργατικών σωματείων. Αξίζει να σημειωθεί πως τα

χαρακτηριστικά αυτά παραμένουν ίδια σε ένα εύρος χωρών στις οποίες επικρατούν διαφορετικές οικονομικές συνθήκες. Συνοπτικά, η ηλικία κατά την οποία ένας εργαζόμενος μπορεί να ενταχθεί σε ένα εργατικό σωματείο φαίνεται να αυξάνεται με την πάροδο των ετών. Στον ιδιωτικό τομέα παρατηρείται μικρότερη συμμετοχή των εργαζομένων σε σωματεία από ότι στον δημόσιο. Ειδικότερα, στην Ελλάδα στον ιδιωτικό τομέα η συγκέντρωση των εργαζομένων σε σωματεία αγγίζει το 18% όταν το αντίστοιχο ποσοστό στον δημόσιο τομέα ανέρχεται σε 55%, κατέχοντας μια αξιοσημείωτα ισχυρή παρουσία. Τα ποσοστά των γυναικών στα εργατικά σωματεία είναι ελαφρώς χαμηλότερα από αυτά των ανδρών κυρίως λόγω κοινωνικών παραγόντων. Τέλος, οι εργαζόμενοι μη πλήρους ωραρίου δεν εμφανίζουν μεγάλα ποσοστά συμμετοχής σε εργατικά σωματεία.

Συμπληρωματικά, τα σωματεία γενικά συνδέονται με κάποια χαρακτηριστικά όπως τους υψηλότερους μισθούς, τη μικρότερη διασπορά μισθών, τα χαμηλότερα επίπεδα απασχόλησης, τα μικρότερα ποσοστά παραιτήσεων, τις χαμηλότερες επενδύσεις σε έρευνα και ανάπτυξη, τις λιγότερες ώρες εργασίας για τους πλήρως απασχολούμενους κ.α.(Blanchflower, 1996).

Η οικονομική θεωρία προβλέπει η ελαστικότητα ζήτησης της εργασίας είναι χαμηλότερη σε επίπεδο κλάδου από ότι σε επίπεδο επιχείρησης. Έτσι, τα σωματεία γενικά επιδιώκουν διαπραγματεύσεις σε επίπεδο κλάδου ή ακόμα και εθνικό (Visser, 2000). Η άποψη αυτή φαίνεται να στηρίζεται και από τον Schulten (2004), που θεωρεί ότι τα σωματεία επιδεικνύουν προτίμηση στις συλλογικές συμβάσεις που καθορίζουν τον κατώτατο μισθό λόγω του ότι αυτός ο τρόπος τους δίνει την δυνατότητα άμεσου επηρεασμού των αποφάσεων. Έτσι λοιπόν ο νομοθετικά ορισμένος μισθός θεωρείται θεμιτός μόνο όταν η διαπραγματευτική δύναμη των

σωματείων δεν είναι αρκετή για να διεκδικήσει τα επιθυμητά επίπεδα ελάχιστων μισθών.

Τα τελευταία χρόνια, η αναγκαιότητα των κλαδικών συλλογικών διαπραγματεύσεων υπόκειται σε έντονες συζητήσεις. Οι λόγοι ποικίλουν και σχετίζονται με την διαρκή εξέλιξη της τεχνολογίας που έχει αλλάξει ριζικά τις συνθήκες της παραγωγικής διαδικασίας, τις επιδράσεις της παγκοσμιοποίησης, την μείωση της υποστήριξης των εργατικών σωματείων κ.α. Ασκούνται λοιπόν έντονες πιέσεις στα σωματεία και κατ' επέκταση στους εργαζόμενους για σύναψη συμβάσεων σε επιχειρησιακό επίπεδο. Στην Ελλάδα, οι πρόσφατες οικονομικές εξελίξεις τόσο σε εθνικό όσο και σε διεθνές επίπεδο έχουν εγείρει το ζήτημα της αναγκαιότητας των επιχειρησιακών συμβάσεων στα πρότυπα άλλων χωρών και της κατάργηση των συλλογικών συμβάσεων.

Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί πως η εξαγωγή συμπερασμάτων σχετικά με την αποτελεσματικότητα των σωματείων πρέπει να γίνεται έπειτα από μια εκτίμηση όλων των πιθανών επιδράσεων των εργατικών σωματείων.

Η παρούσα εργασία επιχειρεί να αναλύσει τις συνθήκες διαμόρφωσης των βασικών μισθών στην ελληνική αγορά εργασίας, καταγράφοντας τις διαδικασίες διαπραγμάτευσης μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών. Επιπλέον, εξετάζεται η πιθανότητα ύπαρξης σχέσης μεταξύ των χαρακτηριστικών των εργατικών συνδικάτων και τους ύψους των μισθών. Η υπάρχουσα βιβλιογραφία δεν παρέχει ολοκληρωμένη πληροφόρηση για τα χαρακτηριστικά, τα αποτελέσματα και τις επιδράσεις των διαπραγματεύσεων. Με την αναλυτική παρουσίαση λοιπόν, τόσο των στοιχείων που διέπουν τις διαπραγματεύσεις όσο και των πιθανών επιδράσεων γίνεται μια προσπάθεια ανάδειξης των συνθηκών καθορισμού των κατώτατων μισθών που χαρακτηρίζουν την ελληνική αγορά εργασίας.

4.Στοιχεία για τις συλλογικές συμβάσεις και τα αποτελέσματα των διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα

Λόγω της μη ύπαρξης μίας βάσης δεδομένων που θα εξυπηρετούσε τις απαιτήσεις της παρούσας εργασίας, ήταν απαραίτητη η συλλογή των απαραίτητων στοιχείων και η κατάλληλη διαμόρφωση τους. Τα δεδομένα χωρίζονται σε δύο βασικές κατηγορίες : τα ποιοτικά και τα ποσοτικά. Η συλλογή τόσο των ποιοτικών όσο και των ποσοτικών δεδομένων έγινε από την ιστοσελίδα του Οργανισμού Διαμεσολάβησης και Διαιτησίας (www.omed.gr). Για κάθε μία από τις 342 διαφορετικές επαγγελματικές κατηγορίες καταγράφηκαν για την περίοδο 2000-2009 όλα τα διαθέσιμα στοιχεία που πηγάζουν από τις αντίστοιχες συμβάσεις που έχουν υπογραφεί μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών.

Όσον αφορά στα ποιοτικά δεδομένα, οι πληροφορίες που αντλήθηκαν από τις συμβάσεις σχετίζονται με την ημερομηνία υπογραφής της σύμβασης, την ημερομηνία έναρξης ισχύος της, τα ονόματα των σωματείων, συνδικάτων και οργανώσεων των συμβαλλόμενων μερών, το είδος της σύμβασης (τοπική, περιφερειακή ή σε εθνικό επίπεδο). Για κάθε μία από τις συμβάσεις αποτυπώνεται ο ακριβής αριθμός ανδρών και γυναικών που συμμετέχουν στη διαπραγμάτευση τόσο από την εργοδοτική όσο και από την εργατική πλευρά. Επιπρόσθετα, καταγράφηκαν οι περιπτώσεις διαιτησίας. Στην περίπτωση της διαιτησίας τα δεδομένα περιλαμβάνουν το φύλο του διαιτητή.

Σχετικά με τα ποσοτικά δεδομένα, τα στοιχεία που αντλήθηκαν από τις συμβάσεις περιλαμβάνουν τους βασικούς μισθούς για κάθε μια από τις επαγγελματικές κατηγορίες. Οι μισθοί αυτοί αναφέρονται στους πρωτοδιοριζόμενους εργαζόμενους χωρίς προϋπηρεσία. Για κάθε διαφορετική επαγγελματική ιδιότητα προσδιορίζεται ο κατώτατος βασικός μισθός που μπορεί να εμφανίζεται ως μηνιαίος,

ημερομίσθιο ή ωρομίσθιο. Επιπλέον, καταγράφονται όλων των ειδών τα επιδόματα που αντιστοιχούν σε κάθε εργαζόμενο όπως χρονοεπιδόματα ,επιδόματα οικογενειακής κατάστασης και άλλα. Στον Πίνακα 3 καταγράφεται ο αριθμός και οι τύποι των συμβάσεων που έχουν υπογραφεί ανά έτος την περίοδο 2000-2009.

Πίνακας 3. Καταχωρημένες συλλογικές συμβάσεις ανά έτος και τύπο σύμβασης				
Έτος	Σύνολο	Κλαδικές-Χώρα	Κλαδικές-Περιφέρεια	Κλαδικές-Νομός/Δήμος
2000	148	126	6	11
2001	186	144	14	21
2002	183	147	10	16
2003	211	155	19	28
2004	218	155	23	30
2005	228	164	22	31
2006	223	159	21	32
2007	213	153	16	23
2008	208	153	20	23
2009	190	138	16	20
Σύνολο	2008	1494	167	235

Πηγή: Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ), www.omed.gr/el/index.php?module=mysse&action=cats&MMN_position=75:9

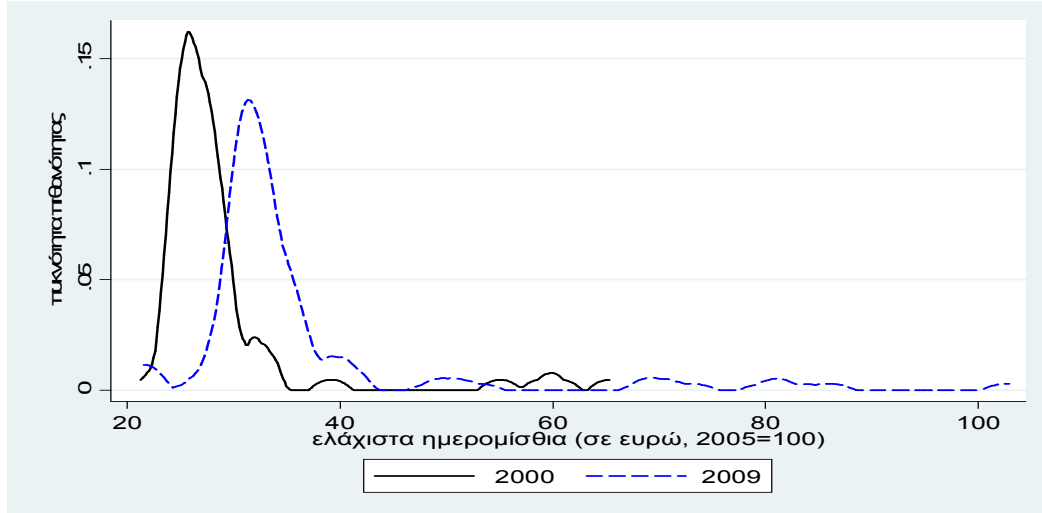
Η ανάλυση των αποτελεσμάτων γίνεται σε επίπεδο συλλογικής διαπραγματεύσεως. Καταγράφουμε δηλαδή τα αποτελέσματα των διαπραγματεύσεων μεταξύ των εργατικών σωματείων και των εργοδοτικών οργανώσεων. Οι σημαντικότερες εργοδοτικές οργανώσεις που εμφανίζονται σε μεγαλύτερο ποσοστό στις συμβάσεις είναι ο Σύνδεσμος Ελλήνων Βιομηχάνων, η Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδος και η Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου. Σε κάποιες περιπτώσεις ως εργοδότης εμφανίζεται το κράτος. Φυσικά, προϋποθέτεται μια σειρά διαδικασιών για να επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ των μερών καθώς και για να επιλυθούν οι όποιες διαφωνίες που μπορεί να

προκύψουν για το επίπεδο του μισθού, τον καθορισμό των επιδομάτων ή άλλων εργασιακών ζητημάτων. Νομοθετικά, έχουν θεσπιστεί κάποιες ειδικές ανεξάρτητες αρχές που δυνητικά μπορούν να παρέμβουν όταν οι επιδιώξεις εργοδοτών και εργαζόμενων δεν μπορούν να φτάσουν σε μια κοινή γραμμή αποφάσεων. Έτσι λοιπόν, μέσω των διαδικασιών μεσολάβησης και διαιτησίας δρομολογείται η έκβαση των εκάστοτε διαπραγματεύσεων όταν δεν είναι δυνατή η επίτευξη συμφωνίας με κάποιον άλλο τρόπο. Ενδεικτικά, οι περιπτώσεις διαιτησίας αποτελούν το 15.5% του συνόλου των περιπτώσεων.

Η ισχύς των συμβάσεων μπορεί να είναι ετήσια, διετής η ακόμα και τριετής σε λίγες περιπτώσεις. Με σημείο αναφοράς τα επίπεδα των μισθών, οι μεταβολές αναφέρονται σε ετήσια, εξαμηνιαία βάση ή χωρίζονται σε περιόδους που ορίζονται κάθε φορά από την εκάστοτε σύμβαση. Οι τύποι των μισθών χωρίζονται σε τρεις κατηγορίες 1) ωρομίσθια (κατέχουν ποσοστό 0.30% στα καταγεγραμμένα δεδομένα), 2) ημερομίσθια (44.96%) και 3) μηνιαίοι (κατέχουν το μεγαλύτερο ποσοστό 54.74%). Για την κατάλληλη αξιοποίηση των στοιχείων, ήταν απαραίτητη η επεξεργασία τους σε διάφορα επίπεδα. Καταρχήν, αφαιρέθηκε η επίδραση του πληθωρισμού στους μισθούς χρησιμοποιώντας ως έτος βάσης το 2005. Με σταθερές λοιπόν τις τιμές του 2005 υπολογίστηκαν τα αποπληθωρισμένα πλέον επίπεδα μισθών. Για τα έτη 2000, 2001 οι μισθοί μετατράπηκαν σε ευρώ.

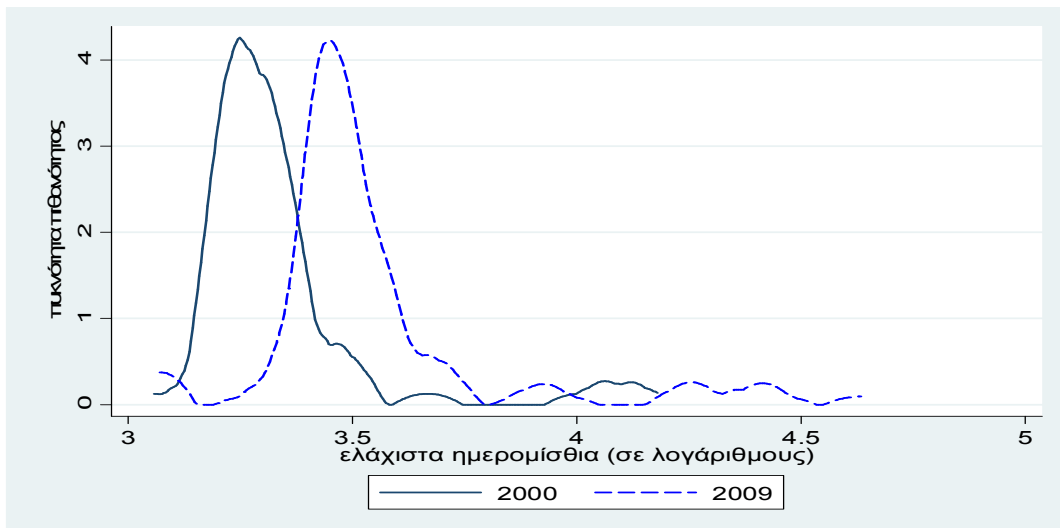
Στο Γράφημα 2 παρατηρούμε την εξέλιξη των ημερομισθίων από το 2000 έως το 2009. Για το 2000 το μεγαλύτερο ποσοστό των ημερομισθίων συγκεντρώνεται σε χαμηλότερα επίπεδα από αυτά για το 2009. Επιπρόσθετα, το μέσο ημερομίσθιο το 2000 είναι μικρότερο από το αντίστοιχο το 2009. Οι ακραίες τιμές το 2000 ανέρχονται περίπου στα 60 ευρώ ενώ το 2009 ξεπερνούν τα 100 ευρώ. Οι κατανομές τόσο για το 2000 όσο και για το 2009 εμφανίζουν θετική ασυμμετρία. Οι κατανομές

Γράφημα 2. Συγκριτική παρουσίαση των ημερομισθίων τα έτη 2000 και 2009



Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων του ΟΜΕΔ

Γράφημα 3 : Συγκριτική παρουσίαση των ημερομισθίων (λογάριθμοι) τα έτη 2000 και 2009



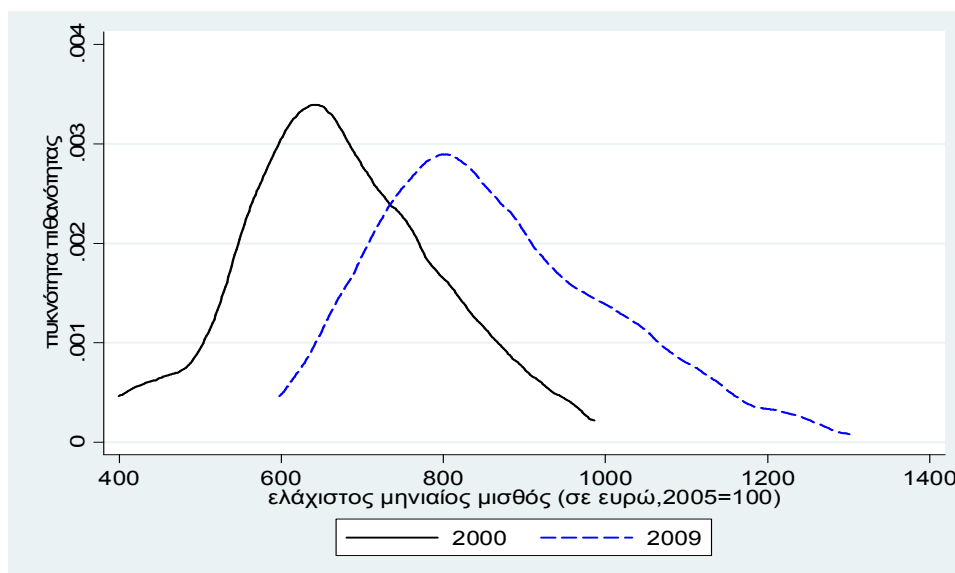
Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων του ΟΜΕΔ

των ημερομισθίων είναι λεπτόκυρτες-τα ημερομίσθια συγκεντρώνονται στο κέντρο της κατανομής.

Στο Γράφημα 3 παρουσιάζονται τα ημερομίσθια (σε λογάριθμους) για τα έτη 2000 και 2009. Τα συμπεράσματα είναι περίπου ίδια με αυτά που προκύπτουν από το Γράφημα 2, με τη διαφορά του ότι με την χρησιμοποίηση των λογαρίθμων τα αποτελέσματα κατανέμονται καλύτερα και προσεγγίζουν περισσότερο την κανονική κατανομή. Το επίπεδο των μισθών που εμφανίζεται με τη μεγαλύτερη συχνότητα έχει αυξηθεί σημαντικά.

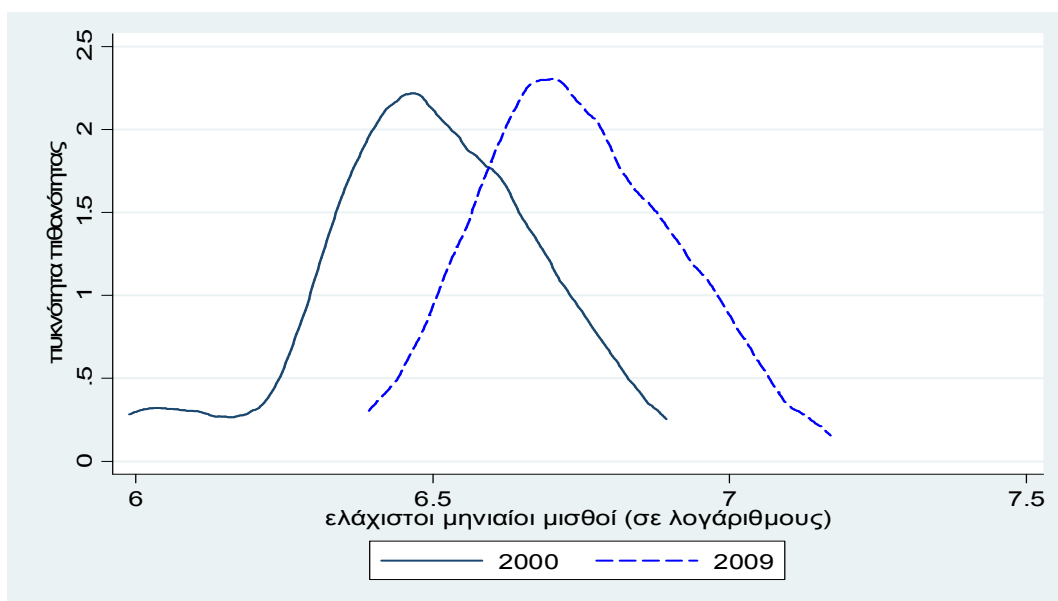
Αντίστοιχα, το Γράφημα 4 απεικονίζει την εξέλιξη των μηνιαίων μισθών από το 2000 έως το 2009. Και σε αυτή την περίπτωση τα επίπεδα των μισθών που εμφανίζονται με τη μεγαλύτερη συχνότητα έχει αυξηθεί σημαντικά.

Γράφημα 4: Συγκριτική παρουσίαση των μηνιαίων μισθών τα έτη 2000 και 2009



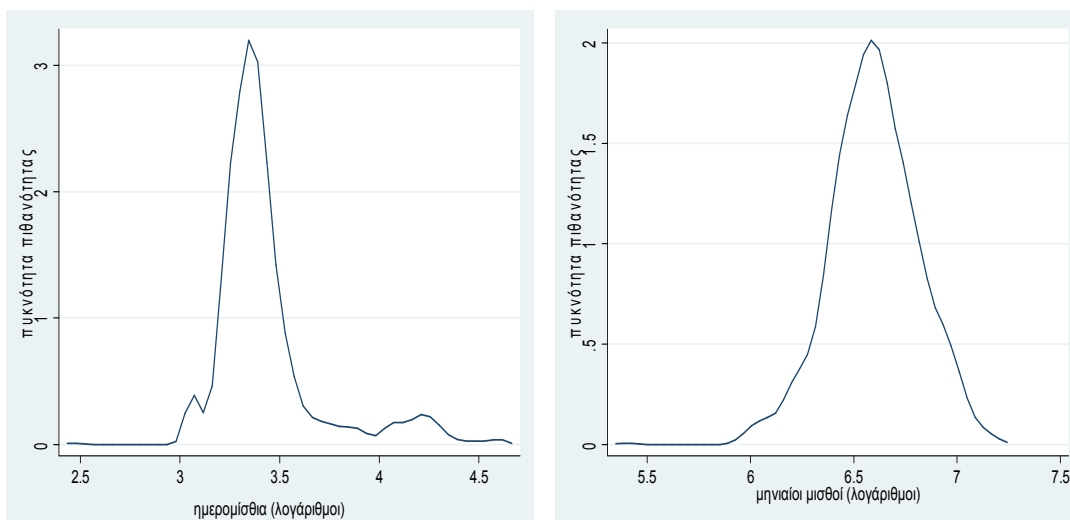
Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ΟΜΕΔ

Γράφημα 5: Συγκριτική παρουσίαση των μηνιαίων μισθών (λογάριθμοι) τα έτη 2000 και 2009



Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ΟΜΕΔ

Γράφημα 6: Κατανομή των λογάριθμων των ημερομισθίων και μηνιαίων μισθών την περίοδο 2000-2009



Πηγή :Επεξεργασία στοιχείων ΟΜΕΔ

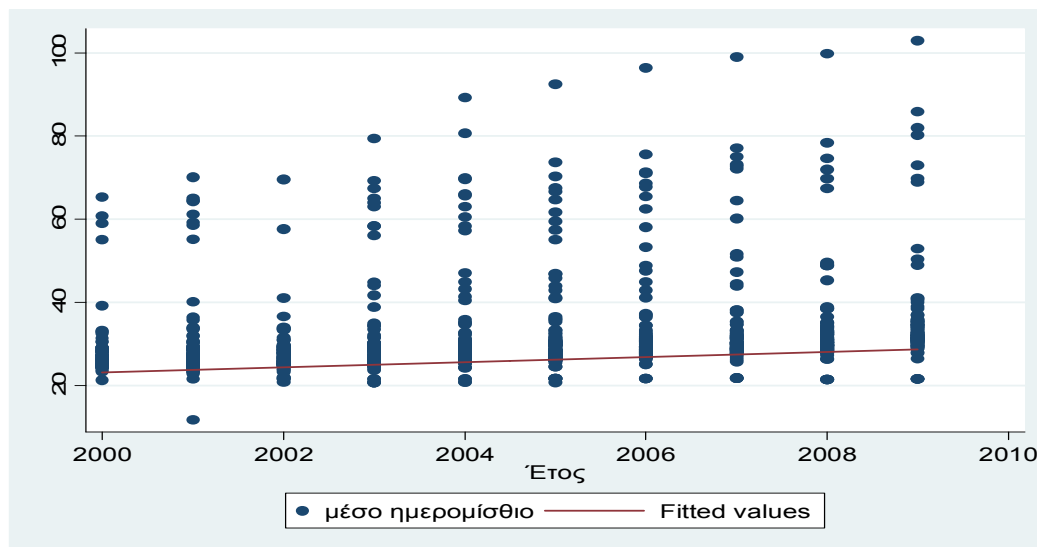
Ενδιαφέρον παρουσιάζει και η παρουσίαση των γραφημάτων πυκνότητας ημερομισθίων και μισθών για το σύνολο της εξεταζόμενης περιόδου (Γράφημα 6). Οι κατανομές των λογαρίθμων των ημερομισθίων και των μισθών προσεγγίζουν ακόμα περισσότερο την κανονική κατανομή ιδιαίτερα στην περίπτωση των ημερομισθίων.

Σε σημαντικά συμπεράσματα σχετικά με την επίδραση των εργατικών σωματείων στη διαμόρφωση των βασικών μισθών μας οδηγεί η σύγκριση ημερομισθίων και μηνιαίων μισθών με το επίπεδο των αντίστοιχων ημερομισθίων και μισθών όπως ορίζονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση. Η δημιουργία μιας μεταβλητής “na” (από το national agreement) μας επιτρέπει να παρατηρήσουμε διαχρονικά το ποσοστό των μισθών που βρίσκονται πάνω ή κάτω από τα επίπεδα που καθορίζει η Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.

Βλέπουμε στο διάγραμμα διασποράς των μέσων ημερομισθίων ότι υπάρχουν κάποιες παρατηρήσεις που βρίσκονται κάτω από τα επίπεδα της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. Είναι εμφανές ωστόσο ότι τα περισσότερα ημερομίσθια ανέρχονται σε επίπεδα κατά πολύ μεγαλύτερα από αυτά της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.

Η αντιστοιχία των ημερομισθίων με τις επαγγελματικές κατηγορίες συντελεί στην εξαγωγή συμπερασμάτων σχετικά με την διαπραγματευτική δύναμη των συνδικάτων. Οι αποκλίσεις (θετικές ή αρνητικές) από τα επίπεδα που καθορίζονται από την εκάστοτε Ε.Γ.Σ.Σ.Ε μπορεί να οφείλονται αφενός στην υψηλή διαπραγματευτική δύναμη συγκεκριμένων σωματείων και κατ’ επέκταση επαγγελματικών ομάδων και αφετέρου στην ασθενή διαπραγματευτική ικανότητα. Ο Πίνακας 4 παρουσιάζει τις επαγγελματικές κατηγορίες με αρνητική απόκλιση από τα ημερομίσθια που ορίζει η Εθνική Συλλογική Σύμβαση την περίοδο 2000-2009.

Γράφημα 7: Διασπορά των ημερομισθίων σε σχέση με τα επίπεδα της Ε.Σ.Σ.Ε



Πηγή :Επεξεργασία στοιχείων ΟΜΕΔ

Για έντεκα λοιπόν επαγγελματικές κατηγορίες οι διαπραγματεύσεις ανάμεσα στα σωματεία που τις εκπροσωπούν και στους εργοδότες κατέληξαν σε συμφωνίες ημερομισθίων για τα μέλη τους χαμηλότερα από τα ημερομίσθια που όριζε η Εθνική Συλλογική Σύμβαση την ίδια περίοδο. Αυτό ενδέχεται να οφείλεται στην χαμηλή διαπραγματευτική δύναμη των συνδικάτων που εκπροσωπούν τις συγκεκριμένες επαγγελματικές ομάδες .

Η μεγαλύτερη μέση απόκλιση στο ημερομίσθιο παρατηρείται στους εργατοτεχνίτες-μαρμαροτεχνίτες Κρήτης που εργάζονται σε υπηρεσίες του Υπουργείου Πολιτισμού. Σε δύο από τις έντεκα περιπτώσεις που παρουσιάζονται το ύψος των ημερομισθίων προκύπτει έπειτα από υπουργικές αποφάσεις χωρίς να υπάρχει οποιαδήποτε εκπροσώπηση από την εργατική πλευρά (Προσωπικό ξένων πρεσβειών ,Δενδροανθοκηπουροί ΝΠΙΔ). Περίπου το 65% των παρατηρούμενων αρνητικών αποκλίσεων των ημερομισθίων προκύπτουν ύστερα από διαπραγμάτευση

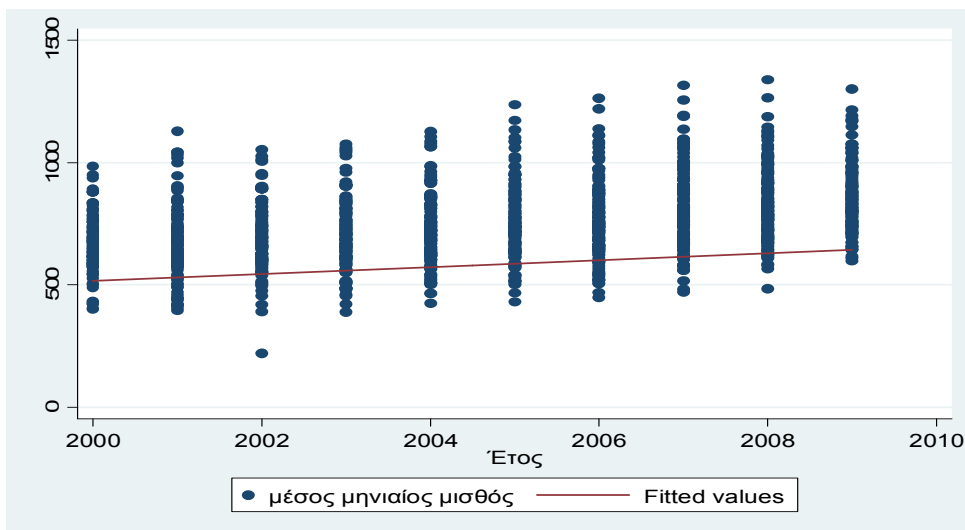
με το κράτος ενώ μόνο σε τέσσερις περιπτώσεις ύστερα από διαπραγμάτευση με κάποια άλλη μορφή εργοδοσίας.

Ενδεικτικά, η μέση απόκλιση από τα ημερομίσθια της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε την περίοδο 2000-2009 ανέρχεται στα 6.25 ευρώ. Οι δέκα επαγγελματικές κατηγορίες των οποίων οι εργαζόμενοι εξασφάλισαν έπειτα από διαπραγμάτευση ημερομίσθια με την μεγαλύτερη θετική απόκλιση από αυτά της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε παρουσιάζονται στον Πίνακα 5. Η μεγαλύτερη κατά μέσο όρο θετική απόκλιση από το ημερομίσθιο της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε είναι αυτή που παρατηρείται για τους εργαζόμενους Κινηματογράφου και Τηλεόρασης. Το σωματείο που εκπροσωπεί τους εργαζόμενους αυτούς φαίνεται πως επιδεικνύει ισχυρή διαπραγματευτική δύναμη. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι στη Ναυπηγοεπισκευαστική ζώνη (ηλεκτρολόγοι και μετάλλου) εξασφάλισαν τα ημερομίσθια μέσω διαπραγματεύσεων σε επίπεδο περιφέρειας (Αττικής-Πειραιά και νήσων) και όχι σε εθνικό. Για την Ναυπηγοεπισκευαστική ζώνη (ξύλου) οι συμβάσεις είναι σε τοπικό επίπεδο (δήμος-νομός). Ομοίως, οι επόμενες επαγγελματικές κατηγορίες (Ξεναγοί Β.Ελλάδος- Κέρκυρας- Κρήτης και Σαντορίνης-Κω και Πάτμου- Λέσβου- Ρόδου) σύναψαν τοπικές συμβάσεις.

Πίνακας 4: Παρουσίαση του συνόλου των ημερομισθίων με αρνητική απόκλιση από τα ημερομίσθια της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε			
Επαγγελματικές κατηγορίες	Μέση απόκλιση ημερομισθίων σε ευρώ	Τυπική απόκλιση	Συχνότητα
Αγγειοπλάστες τροχού φόρμας	-1.40	0.146	8
Αλλαντοβιομηχανίας	-0.01	0.359	10
Δενδροανθοκηπουροί ΝΠΙΔ	-0.09	0.373	10
Μουσικοί Φιλαρμονικής Ηρακλείου	-1.70	4.169	8
Προσωπικό ξένων πρεσβειών	-1.16	0.942	10
Σταφυλεργάτες Ν.Ηρακλείου	-1.54	0.261	6
ΥΠ.ΠΟ.(υπηρεσίες Μακεδονίας-Θράκης-Θεσσαλίας)	-5.07	1.782	7
ΥΠ.ΠΟ. (εργατοτεχνίτες- μαρμαροτεχνίτες Κρήτης)	-5.52	1.465	6
ΥΠ.ΠΟ. (εργατοτεχνίτες- μαρμαροτεχνίτες)	-5.31	0.499	7
ΥΠ.ΠΟ. (εργατοτεχνίτες Β.Ελλάδος)	-4.51	0.407	4
ΥΠ.ΠΟ. (εργατοτεχνίτες)	-5.25	1.572	7
Πηγή :Επεξεργασία στοιχείων ΟΜΕΔ			

Πίνακας 5 :Παρουσίαση ημερομισθίων με την μεγαλύτερη θετική απόκλιση από εκείνα της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε			
Επαγγελματικές κατηγορίες	Μέση απόκλιση ημερομισθίων σε ευρώ	Τυπική απόκλιση	Συχνότητα
Κινηματογράφου και τηλεόρασης	69.44	3.70	6
Ναυπηγοεπισκευαστική ζώνη ηλεκτρολόγων	41.77	5.39	8
Ναυπηγοεπισκευαστική ζώνη μετάλλου	35.62	2.639	10
Ναυπηγοεπισκευαστική ζώνη ξύλου	40.15	7.847	8
Ξεναγοί Β.Ελλάδος	43.56	1.176	8
Ξεναγοί Κέρκυρας	36.83	14.867	9
Ξεναγοί Κρήτης και Σαντορίνης	47.73	2.857	9
Ξεναγοί Κω και Πάτμου	54.87	0.484	2
Ξεναγοί Λέσβου	31.58	0.514	7
Ξεναγοί Ρόδου	34.46	16.493	7
Πηγή :Επεξεργασία στοιχείων ΟΜΕΔ			

Γράφημα 8: Διασπορά των μηνιαίων μισθών σε σχέση με τα επίπεδα της Ε.Σ.Σ.Ε



Πηγή :Επεξεργασία στοιχείων ΟΜΕΔ

Στο Γράφημα 8 παρατηρούμε πως οι περισσότεροι μηνιαίοι μισθοί κινούνται σε επίπεδα υψηλότερα από αυτά που ορίζει η Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. Ο Πίνακας 6 περιλαμβάνει τις επαγγελματικές κατηγορίες με τις κατά μέσο όρο μεγαλύτερες αποκλίσεις από τα επίπεδα της Εθνικής Συλλογικής Σύμβασής. Η μεγαλύτερη αρνητική απόκλιση εμφανίζεται στους Πρακτικούς μηχανικούς Δημοσίου και αγγίζει τα 146.49 ευρώ. Η συγκεκριμένη επαγγελματική κατηγορία διαπραγματεύεται με το ελληνικό δημόσιο και εκπροσωπείται από ένα εργατικό σωματείο που δεν φαίνεται να έχει αρκετή διαπραγματευτική ισχύ ώστε να μπορεί να εξασφαλίσει καλύτερους μισθούς για τα μέλη του. Μόλις το 5.2% των μισθών βρίσκονται κάτω από τον μισθό της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.

Κατά μέσο όρο οι μηνιαίοι μισθοί είναι μεγαλύτεροι κατά 166.32 ευρώ. Βέβαια, υπάρχουν επαγγελματικές κατηγορίες για τις οποίες η μέση απόκλιση είναι πολύ μεγαλύτερη. Ενδεικτικά, στον Πίνακα 7 παρουσιάζονται οι επαγγελματικές κατηγορίες με την μεγαλύτερη θετική απόκλιση από εκείνους της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.

Για τους Οδηγούς τουριστικών λεωφορείων Ρόδου καταγράφεται η μεγαλύτερη θετική απόκλιση, 683.23 ευρώ όταν ο μέσος μισθός που ορίζεται από την

Ε.Γ.Σ.Σ.Ε είναι 582.5 ευρώ (χωρίς την επίδραση του πληθωρισμού). Πρόκειται για μια επαγγελματική κατηγορία που συνάπτει συμβάσεις τοπικού χαρακτήρα και φαίνεται να έχει μεγάλη διαπραγματευτική δύναμη.

Παρατηρούμε πως αφενός στην περίπτωση των ημερομισθίων και αφετέρου στην περίπτωση των μηνιαίων μισθών, υπάρχουν παρατηρήσεις οι οποίες βρίσκονται κάτω από τα επίπεδα που θέτει η Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. Το γεγονός αυτό εγείρει σημαντικά ερωτήματα για την αποτελεσματικότητα του εθνικού κατώτατου μισθού καθώς υπάρχουν ακόμα επαγγελματικές ομάδες που αμείβονται με χαμηλότερα επίπεδα μισθών. Πρακτικά, αφού ο κατώτατος μισθός ορίζεται με στόχο να “προστατεύσει” τους μισθούς από το να φτάνουν σε χαμηλά επίπεδα, ο στόχος αυτός δεν εξυπηρετείται καθώς υπάρχουν ακόμα επαγγελματικές ομάδες που δεν καλύπτονται από το ύψος του.

Πίνακας 6: Παρουσίαση μηνιαίων μισθών με την μεγαλύτερη αρνητική απόκλιση από εκείνα της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε			
Επαγγελματικές κατηγορίες	Μέση απόκλιση ημερομισθίων σε ευρώ	Τυπική απόκλιση	Συχνότητα
Προσωπικό κουζίνας	-95.83	42.718	7
Προσωπικό κουζίνας Β.Ελλάδος	-88.66	19.689	4
Ναύσταθμου Κρήτης	-87.51	27.784	2
Ναύσταθμου Κρήτης (εργατοτεχνικό προσωπικό)	-77.32	28.854	3
Ναύσταθμου Κρήτης (ηλεκτροτεχνίτες)	-76.09	20.175	5
Πολεμική Αεροπορία(ΙΚΑΡΟΣ)	-65.08	38.775	7
Πολεμική Αεροπορία (Σ.Ε.Π.Α.Α)	-77.60	22.599	5
Πολεμικό Ναυτικό	-62.23	31.619	5
Πρακτικοί μηχανικοί Δημοσίου	-146.49	17.155	4
Φύλακες Δημοσίου	-132.96	16.433	9
Πηγή :Επεξεργασία στοιχείων ΟΜΕΔ			

Πίνακας 7: Παρουσίαση μηνιαίων μισθών με τις μεγαλύτερες θετικές αποκλίσεις από εκείνους της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε			
Επαγγελματικές κατηγορίες	Μέση απόκλιση μηνιαίων μισθών σε ευρώ	Τυπική απόκλιση	Συχνότητα
Μεταλλειολόγοι –Μεταλλουργοί	498.94	41.825	9
Μηχανικοί βιομηχανίας	407.11	57.375	10
Οδηγοί ΔΕΑΣ Κω	515.83	0	1
Οδηγοί τουριστικών λεωφορείων Ρόδου	683.23	27.599	4
Οδηγών φορτηγών Ν.Αττικής	496.40	27.111	10
Τεχνικοί τύπου Αθηνών	453.20	74.784	7
ΥΠ.ΠΟ (αρχαιολόγοι)	411.44	110.879	3
Φαρμακοποιοί επιστήμονες	449.10	40.12	10
Χειριστές αεροεφαρμογών Δημοσίου	501.39	16.764	7
Χημικοί επιστήμονες βιομηχανίας	430.17	35.105	10
Χημικοί μηχανικοί βιομηχανίας	516.24	30.818	7
Πηγή :Επεξεργασία στοιχείων ΟΜΕΔ			

5.Οικονομετρική ανάλυση

5.1 Σχέση μισθού και παραγωγικότητας στην Ελλάδα

Σε πρώτο επίπεδο, πρέπει να απαντηθούν ερωτήματα που αφορούν στο είδος της σχέσης μισθών και παραγωγικότητας στην ελληνική αγορά εργασίας. Σύμφωνα με την οικονομική θεωρία, οι μεταβολές των μισθών θα πρέπει να σχετίζονται με τις μεταβολές στα επίπεδα της παραγωγικότητας. Δηλαδή, οι αυξήσεις των μισθών θα πρέπει να αντικατοπτρίζουν την αύξηση του παραγόμενου προϊόντος.

Για τις ανάγκες λοιπόν της ανάλυσης αυτής πρέπει να γίνει “αντιστοίχιση” των συλλογικών συμβάσεων (δηλαδή των συμφωνηθέντων κατώτατων μισθών) με τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας. Η απαραίτητη πληροφόρηση αντλείται από τα στοιχεία της ΓΣΣΕ. Τα στοιχεία αυτά συνδέουν την κάθε ομοσπονδία εργαζομένων με τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας στον οποίο αντιστοιχεί. Με δεδομένο ότι ο μισθός ισοδυναμεί με την αξία του οριακού προϊόντος της εργασίας, για να εξετάσουμε τη σχέση μεταξύ επιπέδου μισθού και αξίας του προϊόντος θα

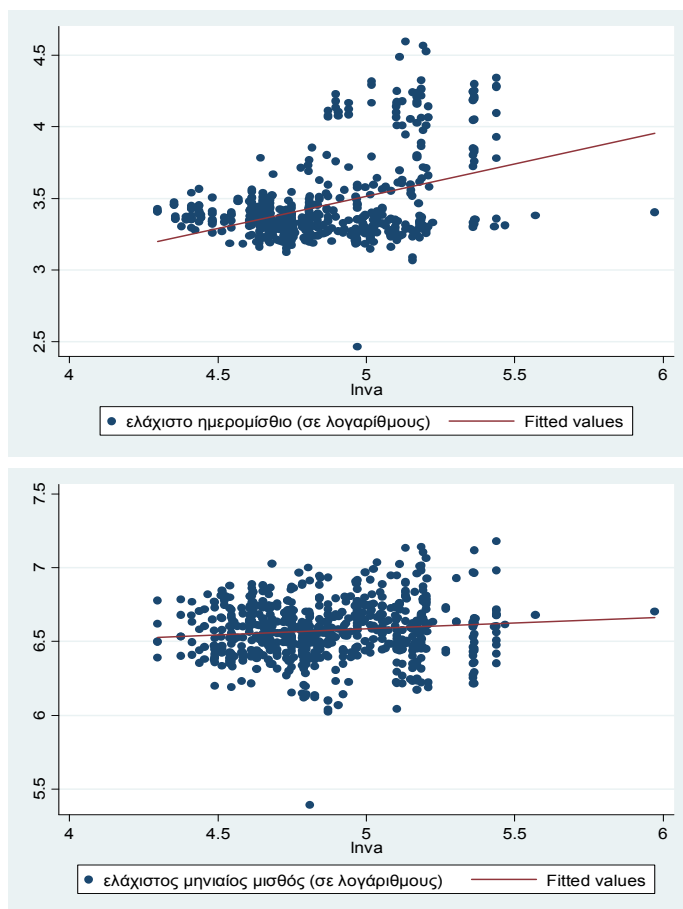
χρησιμοποιήσουμε την ακαθάριστη προστιθέμενη αξία ανά ώρα εργασίας σε διψήφιο κλάδο οικονομικής δραστηριότητας. Τα στοιχεία προέρχονται από την βάση δεδομένων Eu Klems (www.euklems.net) σε σταθερές τιμές του 1995 και καλύπτουν την περίοδο 2000-2007. Για τον σκοπό αυτό χρησιμοποιούμε το υπόδειγμα (1):

$$\ln w_{it} = \alpha_i + \beta \ln va_{it} + \gamma D_t + u_{it}, u_{it} \sim N(0,1)$$

όπου: $\ln w_{it}$ ο φυσικός λογάριθμος του ελάχιστου μισθού (ημερομίσθιο ή μηνιαίος), $\ln va_{it}$ η ακαθάριστη προστιθέμενη αξία ανά ώρα εργασίας και D_t μια ψευδομεταβλητή που λαμβάνει τιμές για την περίοδο $t = 1, \dots, 8$. Στο Γράφημα 8 φαίνεται ότι όσον αφορά στα ημερομίσθια υπάρχει πιο έντονα θετική σχέση μεταξύ μισθού και προστιθέμενης αξίας. Αντίστοιχα, απεικονίζεται και η σχέση μηνιαίων μισθών και παραγωγικότητας.

Τα αποτελέσματα είναι εξαιρετικά σημαντικά γιατί απαραίτητη προϋπόθεση για την ύπαρξη μιας υγιούς οικονομίας είναι η εξέλιξη των μισθών σύμφωνα με την εξέλιξη του παραγόμενου προϊόντος. Οι αυξήσεις μισθών που δεν συνοδεύονται με αντίστοιχη διεύρυνση της παραγωγής αποτελούν τροχοπέδη για την εύρυθμη λειτουργία της οικονομίας καθώς δεν ευνοούν την ανάπτυξη και την ανταγωνιστικότητα. Επιπρόσθετα, παρακάτω απεικονίζονται τα αποτελέσματα της εκτίμησης του υποδείγματος με την μέθοδο ελαχίστων τετραγώνων (OLS).

Γράφημα 8 :Σχέση ελάχιστου μισθού και παραγωγικότητας



Πηγή : Επεξεργασία δεδομένων ΟΜΕΔ και Eu Klems (www.eukems.net)

Πίνακας 8: Σχέση ελάχιστου ημερομισθίου και παραγωγικότητας την περίοδο 2000-2007		
$\ln w^d$	Συντελεστής	t
Ακαθάριστη προστιθέμενη αξία/ώρα εργασίας (σε λογαρίθμους)	0.467 (0.040)***	11.61
Έτος 2001	0.002 (0.042)	0.04
Έτος 2002	-0.076 (0.042)*	-1.80
Έτος 2003	-0.329 (0.042)	-0.78
Έτος 2004	0.032 (0.041)	0.77
Έτος 2005	0.068 (0.040)*	1.67
Έτος 2006	0.115 (0.406)***	2.84
Έτος 2007	0.137 (0.413)***	3.33
Πηγή : Επεξεργασία δεδομένων ΟΜΕΔ και Eu Klems (www.eukems.net)		

Παρατηρούμε πως υπάρχουν ενδείξεις ύπαρξης έντονης σχέσης μεταξύ ημερομισθίου και παραγωγικότητας καθώς και ενδείξεις ύπαρξης σχέσης μηνιαίου μισθού και παραγωγικότητας μόνο για επίπεδο σημαντικότητας 10%. Επιπλέον, παρουσιάζονται και ενδείξεις για επιδράσεις του χρόνου. Οι ισχυρότερες επιδράσεις (που επιβεβαιώνονται για κάθε επίπεδο σημαντικότητας) εμφανίζονται για τα ημερομίσθια τα έτη 2006-2007 και για τους μηνιαίους μισθούς τα έτη 2005, 2006, 2007.

Δεδομένου ότι το υπόδειγμα που εκτιμήθηκε είναι λογαριθμικό η εκτίμηση του συντελεστή β θα ισούται με την ελαστικότητα. Έτσι λοιπόν, για κάθε μια από τις περιπτώσεις (ημερομίσθια, μηνιαίοι μισθοί) τα αποτελέσματα απεικονίζουν την ελαστικότητα των μισθών ως προς την ακαθάριστη αξία ανά ώρα εργασίας. Παρατηρούμε πως η ελαστικότητα στην περίπτωση του ημερομισθίου είναι μεγαλύτερη από αυτήν στην περίπτωση του μηνιαίου μισθού. Το ημερομίσθιο είναι πιο ελαστικό σε σχέση με τον μηνιαίο μισθό ως προς την παραγωγικότητα. Συνεπώς είναι πιο ευαίσθητο στις πιθανές αλλαγές που μπορεί να συντελούνται στις συνθήκες που διέπουν την αγορά εργασίας. Έχει προκύψει ότι τα συνδικάτα σε μεγαλύτερο

Πίνακας 9: Σχέση ελάχιστου μηνιαίου μισθού και παραγωγικότητας την περίοδο 2000-2007		
$\ln w^m$	Συντελεστής	t
Ακαθάριστη προστιθέμενη αξία/ώρα εργασίας (σε λογάριθμους)	0.044 (0.026)*	1.69
Έτος 2001	-0.021 (0.030)	-0.68
Έτος 2002	-0.004 (0.030)	-0.12
Έτος 2003	0.030 (0.030)	1.01
Έτος 2004	0.061 (0.029)**	2.06
Έτος 2005	0.098 (0.029)***	3.35
Έτος 2006	0.124 (0.029)***	4.23
Έτος 2007	0.165 (0.030)***	5.57
Πηγή : Επεξεργασία δεδομένων ΟΜΕΔ και Eu Klems (www.eukems.net)		

βαθμό επιδιώκουν να διαπραγματεύονται σε επίπεδο μηνιαίου μισθού. Αυτό συμβαίνει γιατί τα συνδικάτα επιθυμούν οι μισθοί να είναι λιγότερο ευαίσθητοι στις εξωγενείς μεταβολές της αγοράς εργασίας. Από την επεξεργασία των δεδομένων επιβεβαιώνεται το παραπάνω συμπέρασμα. Πάνω από το 58% των καταγεγραμμένων βασικών μισθών είναι μηνιαίοι. Η μέτρηση αυτή προήλθε από τις συμβάσεις που ορίζουν μόνο ένα είδος μισθού (ημερομίσθιο ή μηνιαίο μισθό).

5.2 Σχέση μισθών και πυκνότητας εργατικών σωματείων

Το επόμενο στάδιο της οικονομετρικής προσέγγισης περιλαμβάνει την εκτίμηση υποδειγμάτων με τη χρήση δύο μεθόδων εκτίμησης με σκοπό την εξέταση των πιθανών προσδιοριστικών παραγόντων που μπορεί να επηρεάζουν τη διαμόρφωση των μισθών. Αρχικά, η εκτίμηση περιλαμβάνει το υπόδειγμα $\ln y_{it} = \alpha_{it} + \beta \chi_{it} + u_{it}$, το οποίο για τις ανάγκες της παρούσας εργασίας μετασχηματίζεται ως εξής :

$$\ln w_{it} = \alpha_{it} + \beta \text{density}_{it} + \gamma \text{inflation05}_{it} + \delta \text{unemployment}_{it} + \varepsilon D_t + u_{it} \quad (2)$$

όπου $\ln w_{it}$, ο μισθός (σε λογάριθμους), density η πυκνότητα των εργατικών συνδικάτων, inflation05 το επίπεδο του πληθωρισμού, unemployment το επίπεδο της ανεργίας και D_t μια ψευδομεταβλητή που λαμβάνει τιμές για την περίοδο $t = 1, \dots, 10$. Υποθέτουμε ότι $u_{it} \sim N(0,1)$. Το υπόδειγμα εκτιμάται με τη μέθοδο ελαχίστων τετραγώνων (OLS) για τους δύο τύπους μισθών. Δηλαδή:

$$\ln w_{it}^d = \alpha_{it} + \beta \text{density}_{it} + \gamma \text{inflation05}_{it} + \delta \text{unemployment}_{it} + \varepsilon D_t + u_{it} \quad (2\alpha)$$

$$\ln w_{it}^m = \alpha_{it} + \beta \text{density}_{it} + \gamma \text{inflation05}_{it} + \delta \text{unemployment}_{it} + \varepsilon D_t + u_{it} \quad (2\beta)$$

όπου $\ln w_{it}^d$, $\ln w_{it}^m$ τα ελάχιστα επίπεδα ημερομισθίων και μισθών αντίστοιχα (εκφρασμένα σε λογάριθμους), density η πυκνότητα των εργατικών συνδικάτων, inflation05 το επίπεδο του πληθωρισμού, unemployment το επίπεδο της ανεργίας και D_t μια ψευδομεταβλητή που λαμβάνει τιμές για την περίοδο $t = 1, \dots, 10$. Ο Πίνακας 10, παρουσιάζει τη διαμόρφωση της μεταβλητής density . Η πυκνότητα των εργατικών σωματείων στην περίπτωση μας ερμηνεύεται ως το ποσοστό των μελών των σωματείων που συμμετέχουν στην διαπραγμάτευση σε σχέση με τα εγγεγραμμένα μέλη.

Πίνακας 10: Πυκνότητα σωματείων (density)	
Ποσοστά	Εκατοστημόρια
1%	0.23
5%	0.27
10%	0.31
25%	0.39
50%	0.53
75%	0.77
90%	0.89
95%	0.90
99%	0.91
Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων ΟΜΕΔ	

Τα αποτελέσματα της εκτίμησης, όπως εμφανίζονται στον Πίνακα 11, φανερώνουν την ύπαρξη σχέσης του κατώτατου ημερομισθίου με την πυκνότητα του σωματείου. Ο συντελεστής β της density είναι θετικός και στατιστικά σημαντικός για επίπεδο σημαντικότητας 5%. Η επίδραση του χρόνου είναι θετική και στατιστικά σημαντική για κάθε επίπεδο σημαντικότητας από το 2004 έως το 2009. Τέλος, τα επίπεδα της ανεργίας και ο παρατηρούμενος πληθωρισμός δεν φαίνεται να επιδρούν στη διαμόρφωση των κατώτατων ημερομισθίων. Τα αποτελέσματα της εκτίμησης για

τους μηνιαίους μισθούς εμφανίζονται στον Πίνακα 12. Για τους μηνιαίους μισθούς προκύπτει πως η επίδραση του χρόνου είναι θετική και στατιστικά σημαντική για κάθε επίπεδο σημαντικότητας για το 2009. Για επίπεδο σημαντικότητας 5% ο χρόνος επηρεάζει την εξέλιξη των μισθών (για την περίοδο 2005 έως 2008). Ο πληθωρισμός και η ανεργία δεν φαίνεται να επιδρούν στη διαμόρφωση του ελάχιστου μισθού.

Πίνακας 11: Αποτελέσματα εκτίμησης με OLS		
$\ln w^d$	Συντελεστής	t
Πυκνότητα σωματείου	0.037 (0.017)**	2.17
Έτος 2001	0.001 (0.178)	0.04
Έτος 2002	0.022 (0.019)	1.15
Έτος 2003	0.042 (0.207)**	2.05
Έτος 2004	0.063 (0.186)***	3.40
Έτος 2005	0.089 (0.193)***	4.61
Έτος 2006	0.129 (0.283)***	4.55
Έτος 2007	0.167 (0.037)***	5.21
Έτος 2008	0.198 (0.330)***	5.37
Έτος 2009	0.238 (0.114)***	7.18
% ανεργίας (μήνας διαπραγμάτευσης)	0.011 (0.007)	0.96
Πληθωρισμός (μήνας διαπραγμάτευσης)	0.001 (0.138)	0.09
Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων ΟΜΕΔ		

Πίνακας 12: Αποτελέσματα εκτίμησης με OLS		
$\ln w^m$	Συντελεστής	t
Πυκνότητα σωματείου	0.036 (0.0381)	0.96
Έτος 2001	0.008 (0.032)	0.26
Έτος 2002	0.027 (0.033)	0.83
Έτος 2003	0.027 (0.035)	0.76
Έτος 2004	0.600 (0.032)	1.89
Έτος 2005	0.089 (0.033)**	2.72
Έτος 2006	0.094 (0.046)**	2.01
Έτος 2007	0.108 (0.052)**	2.10
Έτος 2008	0.131 (0.060)**	2.20
Έτος 2009	0.185(0.060)***	3.36
% ανεργίας (μήνας διαπραγμάτευσης)	-0.020 (0.018)	-1.10
Πληθωρισμός (μήνας διαπραγμάτευσης)	-0.018(0.011)	-1.53
Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων ΟΜΕΔ		

Η προσθήκη επιπλέον ανεξάρτητων μεταβλητών στο υπόδειγμα που εκφράζουν δεδομένα όπως ο αριθμός των εργοδοτών και συνδικάτων που συμμετέχουν στη διαπραγμάτευση, ο αριθμός των συμβαλλόμενων γυναικών ή ανδρών κ.α. δεν δίνουν ενδείξεις ότι υπάρχει κάποια άλλο στατιστικά σημαντικό μέγεθος που να επηρεάζει την εξαρτημένη μεταβλητή.

Ωστόσο, τα αποτελέσματα που προκύπτουν από την εκτίμηση με OLS δεν μπορούν να θεωρηθούν αρκετά αξιόπιστα ώστε να μας οδηγήσουν σε ασφαλή συμπεράσματα. Τα αίτια πρέπει να αναζητηθούν στις υποθέσεις υπό τις οποίες δημιουργήθηκε το υπόδειγμα που εκτιμήθηκε με OLS. Το συγκεκριμένο υπόδειγμα υποθέτει ότι τα χαρακτηριστικά διαπραγμάτευσης των σωματείων είναι διαφορετικά, ενώ στην πραγματικότητα οι συμπεριφορές στα “τραπέζια” διαπραγμάτευσης δεν διαφοροποιούνται με την πάροδο του χρόνου.

Έτσι, είναι απαραίτητη η εκτίμηση ενός υποδείγματος που δεν θα περιέχει οποιαδήποτε μεταβλητή που θα υπονοεί διαφορετικότητα στα χαρακτηριστικά αλλά θα απεικονίζει την επίδραση του χρόνου στην πορεία των μεταβλητών. Είναι αναγκαίο λοιπόν να χρησιμοποιήσουμε ένα πιο εξειδικευμένο υπόδειγμα για τα δεδομένα που θα απεικονίζει τις αλλαγές στο χρόνο των μεταβλητών χωρίς να υπονοεί πως πραγματοποιούνται αλλαγές στην διαπραγματευτική συμπεριφορά.

Τα υποδείγματα σταθερών επιδράσεων (fixed-effects) αφαιρούν την επίδραση των χαρακτηριστικών που δεν σχετίζονται με το χρόνο. Ένα άλλο σημαντικό συμπέρασμα του υποδείγματος είναι ότι αυτά τα χαρακτηριστικά είναι μοναδικά για κάθε i και δεν πρέπει να συσχετίζονται με άλλα χαρακτηριστικά. Στην περίπτωση μας το i εκφράζει την κάθε σύμβαση και το t το χρόνο. Κάθε μονάδα είναι διαφορετική συνεπώς ο διαταρακτικός όρος και η σταθερά (που περιλαμβάνει τα χαρακτηριστικά

για κάθε i) δεν πρέπει να συσχετίζονται με τις άλλες. Η αρχική μορφή ενός υποδείγματος σταθερών επιδράσεων είναι η εξής:

$$\ln y_{it} = \alpha_{it} + \beta x_{it} + u_{it} \quad (3)$$

Αν οι μη παρατηρούμενες μεταβλητές δεν αλλάζουν στον χρόνο, τότε όποιες αλλαγές στην εξαρτημένη μεταβλητή $\ln y_{it}$ πρέπει να προκύπτουν από επιδράσεις διαφορετικές από τα αυτά τα σταθερά χαρακτηριστικά (Stock and Watson, 2003).

Για τις ανάγκες της ανάλυσης της παρούσας εργασίας χρησιμοποιούμε τα παρακάτω υποδείγματα:

$$\ln w_{it}^d = a_{it} + \beta \text{density}_{it} + \gamma \text{inflation05}_{it} + \delta \text{unemployment}_{it} + \varepsilon D_t + u_{it} \quad (3\alpha)$$

$$\ln w_{it}^m = a_{it} + \beta \text{density}_{it} + \gamma \text{inflation05}_{it} + \delta \text{unemployment}_{it} + \varepsilon D_t + u_{it} \quad (3\beta)$$

όπου $\ln w_{it}^d$, $\ln w_{it}^m$ τα ελάχιστα επίπεδα ημερομισθίων και μισθών αντίστοιχα (εκφρασμένα σε λογάριθμους), density η πυκνότητα των εργατικών συνδικάτων, inflation05 το επίπεδο του πληθωρισμού, unemployment το επίπεδο της ανεργίας και D_t μια ψευδομεταβλητή που λαμβάνει τιμές για την περίοδο $t = 1, \dots, 10$. Και στις δύο περιπτώσεις ο διαταρακτικός όρος u_{it} μπορεί να περιλαμβάνει μια μεταβλητή που να εξαρτάται μόνο από το i και όχι από τον χρόνο t (time-invariant variable) δηλαδή: $u_{it} = \alpha_i + \varepsilon_{it}$. Για τον λόγο αυτό χρησιμοποιούμε στην εκτίμηση τις πρώτες διαφορές για να εξαλείψουμε την επίδραση του a_i . Συνεπώς η εκτίμηση γίνεται στο $\Delta \ln w_{it}^d - \Delta \ln w_{it-1}^d$ για τα ημερομίσθια και στο $\Delta \ln w_{it}^m - \Delta \ln w_{it-1}^m$ για τους μηνιαίους μισθούς. Ο Πίνακας 13 παρουσιάζει τα αποτελέσματα εκτίμησης με του υποδείγματος σταθερών επιδράσεων για τα ημερομίσθια και ο Πίνακας 14 για τους μηνιαίους μισθούς. Παρατηρούμε ότι τα αποτελέσματα διαφέρουν από αυτά που προέκυψαν από την εκτίμηση με OLS.

Πίνακας 13: Αποτελέσματα εκτίμησης του υποδείγματος σταθερών επιδράσεων		
$\ln w^d$	Συντελεστής	t
Πυκνότητα σωματείου	-0.049(0.009)***	-5.49
Έτος 2001	-0.011(0.002)***	-4.47
Έτος 2002	0.014 (0.003)***	5.53
Έτος 2003	0.033 (0.003)***	11.77
Έτος 2004	0.061 (0.002)***	23.80
Έτος 2005	0.079 (0.003)***	29.74
Έτος 2006	0.108 (0.004)***	27.43
Έτος 2007	0.138 (0.004)***	30.28
Έτος 2008	0.151 (0.005)***	28.81
Έτος 2009	0.209 (0.005)***	44.39
% ανεργίας (μήνας διαπραγμάτευσης)	0.003 (0.002)**	2.08
Πληθωρισμός (μήνας διαπραγμάτευσης)	0.006 (0.001)***	6.14
Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων ΟΜΕΔ		

Πίνακας 14: Αποτελέσματα εκτίμησης του υποδείγματος σταθερών επιδράσεων		
$\ln w^m$	Συντελεστής	t
Πυκνότητα σωματείου	0.004(0.018)	0.24
Έτος 2001	-0.009(0.005)*	-1.70
Έτος 2002	0.020 (0.006)***	3.55
Έτος 2003	0.033 (0.006)***	5.36
Έτος 2004	0.061 (0.006)***	10.77
Έτος 2005	0.082 (0.006)***	13.89
Έτος 2006	0.117 (0.009)***	13.39
Έτος 2007	0.150 (0.010)***	15.16
Έτος 2008	0.169 (0.113)***	14.93
Έτος 2009	0.218 (0.106)***	20.61
% ανεργίας (μήνας διαπραγμάτευσης)	0.004 (0.003)	1.28
Πληθωρισμός (μήνας διαπραγμάτευσης)	0.005 (0.002)**	2.15
Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων ΟΜΕΔ		

Αρχικά, αναφορικά με τα ημερομίσθια η μεταβλητή $udensity$ έχει αρνητική και στατιστικά σημαντική επίδραση για κάθε επίπεδο σημαντικότητας. Μια πιθανή ερμηνεία της ύπαρξης αντίστροφης επίδρασης, ενδέχεται να είναι ότι οι εργαζόμενοι με χαμηλά ημερομίσθια έχουν μεγαλύτερη πυκνότητα για να μπορούν να διεκδικήσουν μεγαλύτερα επίπεδα μισθών. Εν συνεχεία, η επίδραση του χρόνου είναι στατιστικά σημαντική για κάθε επίπεδο σημαντικότητας για την περίοδο 2001 έως 2009. Αξίζει να σημειωθεί πως η επίδραση του χρόνου μελετάται από το 2001 και μετά διότι όπως προαναφέρθηκε η εκτίμηση γίνεται σε επίπεδο πρώτων διαφορών με

αποτέλεσμα να μην περιλαμβάνεται το 2000. Όπως έχει αναφερθεί και προηγουμένως, από τα μεγέθη που χρησιμοποιούνται έχει αφαιρεθεί η επίδραση του πληθωρισμού. Παρόλα αυτά, η επίδραση της μεταβλητής $inflation_{05}$ είναι θετική και στατιστικά σημαντική για κάθε επίπεδο σημαντικότητας. Η προσδοκία για την ανοδική πορεία του πληθωρισμού προκαλεί ανοδικές πιέσεις στα ημερομίσθια. Η ανεργία επίσης επιδρά θετικά στην εξέλιξη των ημερομισθίων για επίπεδο σημαντικότητας 5%.

Για τους μηνιαίους μισθούς, δεν φαίνεται να υπάρχει σχέση μεταξύ πυκνότητας και μισθού. Η επίδραση του χρόνου είναι θετική και στατιστικά σημαντική για κάθε επίπεδο σημαντικότητας για την περίοδο 2002 έως 2009. Όπως και στην περίπτωση των ημερομισθίων, και για τους μηνιαίους μισθούς παρατηρούμε ότι πληθωρισμός επιδρά θετικά στους μισθούς σε αντίθεση με την ανεργία που ασκεί κάποιο είδος επίδρασης.

Όπως στην περίπτωση της εκτίμησης με OLS, έτσι και στο υπόδειγμα σταθερών επιδράσεων μπορούμε να προσθέσουμε μεταβλητές που μετρούν τον αριθμό των ανδρών και γυναικών που εκπροσωπούν τόσο τις εργοδοτικές οργανώσεις όσο και τα εργατικά συνδικάτα ($emplfemale$, $emplmale$, $unionfemale$, $unionmale$). Παρακάτω, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της εκτίμησης μετά την προσθήκη των επιπλέον μεταβλητών για τα ημερομίσθια και τους μισθούς.

Πίνακας 15: Αποτελέσματα εκτίμησης του υποδείγματος σταθερών επιδράσεων με την προσθήκη των μεταβλητών emplfemale, emplmale, unionfemale, unionmale		
$\ln w^d$	Συντελεστής	t
Πυκνότητα σωματείου	-0.040 (0.009)***	-4.28
Έτος 2001	-0.010 (0.002)***	-3.79
Έτος 2002	0.016 (0.003)***	5.41
Έτος 2003	0.035 (0.003)***	10.85
Έτος 2004	0.062 (0.003)***	21.4
Έτος 2005	0.080 (0.003)***	26.43
Έτος 2006	0.111 (0.005)***	22.25
Έτος 2007	0.141 (0.006)***	24.65
Έτος 2008	0.157 (0.007)***	23.58
Έτος 2009	0.214 (0.006)***	33.1
% ανεργίας (μήνας διαπραγμάτευσης)	0.004 (0.002)*	1.92
Πληθωρισμός (μήνας διαπραγμάτευσης)	0.006 (0.001)***	4.52
Αριθμός γυναικών εργοδοτών(emplfemale)	0.001 (0.002)	0.55
Αριθμός ανδρών εργοδοτών(emplmale)	0.003 (0.001)**	2.99
Αριθμός γυναικών εργαζομένων(unionfemale)	-0.007(0.003)**	-2.22
Αριθμός ανδρών εργαζομένων(unionmale)	-0.004(0.002)*	-1.86
Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων ΟΜΕΔ		

Για επίπεδο σημαντικότητας 5%, ο αριθμός των γυναικών που συμμετέχουν στην διαπραγμάτευση επιδρά αρνητικά στα ημερομίσθια. Αρνητική επίδραση προκύπτει πως ασκείται και από τον αριθμό των ανδρών που συμμετέχουν στη διαπραγμάτευση αλλά μόνο για επίπεδο σημαντικότητας 10%, δηλαδή υψηλότερος αριθμός ανδρών στο “τραπέζι” διαπραγμάτευσης σχετίζεται με χαμηλότερα ημερομίσθια. Για τους μηνιαίους μισθούς, δεν υπάρχει καμία ένδειξη επίδρασης των μεταβλητών emplfemale, emplmale, unionfemale, unionmale στην εξαρτημένη μεταβλητή. Τα συμπεράσματα λοιπόν που προκύπτουν από τον Πίνακα 14 δεν μεταβάλλονται.

Πίνακας 16: Αποτελέσματα εκτίμησης του υποδείγματος σταθερών επιδράσεων με την προσθήκη των μεταβλητών *emplfemale*, *emplmale*, *unionfemale*, *unionmale*

$\ln w^m$	Συντελεστής	t
Πυκνότητα σωματείου	-0.005 (0.015)	-0.32
Έτος 2001	-0.007 (0.005)	-1.57
Έτος 2002	0.017(0.005)***	3.37
Έτος 2003	0.038(0.005)***	7.3
Έτος 2004	0.061 (0.005)***	12.36
Έτος 2005	0.082 (0.005)***	16.5
Έτος 2006	0.117 (0.008)***	15.2
Έτος 2007	0.146(0.009)***	17.15
Έτος 2008	0.168 (0.010)***	17
Έτος 2009	0.216 (0.010)***	22.55
% ανεργίας (μήνας διαπραγμάτευσης)	0.005 (0.003)	1.54
Πληθωρισμός (μήνας διαπραγμάτευσης)	0.006 (0.002)**	3.02
Αριθμός γυναικών εργοδοτών(<i>emplfemale</i>)	0.001 (0.0043)	0.30
Αριθμός ανδρών εργοδοτών(<i>emplmale</i>)	0.002 (0.0013)	1.49
Αριθμός γυναικών εργαζομένων(<i>unionfemale</i>)	0.007 (0.0072)	0.94
Αριθμός ανδρών εργαζομένων(<i>unionmale</i>)	0.002 (0.0024)	1.09
Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων ΟΜΕΔ		

6.Συμπεράσματα

Στις προηγούμενες ενότητες παρουσιάστηκαν εκτενώς τα χαρακτηριστικά που διέπουν την ελληνική αγορά εργασίας σε πολλά επίπεδα. Η ανάλυση επικεντρώθηκε στα χαρακτηριστικά των εργατικών συνδικάτων και στον τρόπο διαπραγμάτευσης που χρησιμοποιούν για να επιτύχουν τους στόχους τους και την ευημερία των μελών τους. Διερευνήθηκε η διαδικασία καθορισμού του ελάχιστου κατώτατου μισθού σε κλαδικό επίπεδο στην ελληνική οικονομία. Λόγω της απουσίας διαθέσιμων στατιστικών στοιχείων κατασκευάστηκε μια βάση δεδομένων για τον ελάχιστο κατώτατο μισθό σύμφωνα με τα στοιχεία που προκύπτουν από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Περίοδος αναφοράς είναι το χρονικό διάστημα 2000-2009 και η βάση δεδομένων περιλαμβάνει ποσοτικά και ποιοτικά στοιχεία. Τα ποσοτικά στοιχεία αφορούν στον ελάχιστο κατώτατο μισθό (ημερομίσθιο/μηνιαίος μισθός) και σε

διαφορετικού τύπου επιδόματα (γάμου, χρονοεπίδομα, σπουδών, συνθηκών εργασίας, κ.λπ.). Τα ποιοτικά στοιχεία περιλαμβάνουν την ημερομηνία της διαπραγμάτευσης, τα σωματεία των εργαζομένων και τις εργοδοτικές οργανώσεις, το είδος της σύμβασης και διάφορα άλλα στοιχεία όπως το εάν η σύμβαση είναι αποτέλεσμα διαιτησίας, την κατά φύλο σύνθεση των ατόμων που συμμετέχουν στην διαπραγμάτευση κ.λπ.

Για τους σκοπούς της ανάλυσης χρησιμοποιήθηκαν διάφορες στατιστικές μετρήσεις περιγραφικού χαρακτήρα καθώς επίσης και υποδείγματα στα οποία χρησιμοποιήθηκαν στοιχεία διαστρωματικών χρονοσειρών. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της εμπειρικής ανάλυσης το επίπεδο του κατώτατου μισθού φαίνεται να αυξάνεται συστηματικά στην εξεταζόμενη περίοδο. Η εφαρμογή οικονομετρικών υποδειγμάτων που σκοπεύει στον προσδιορισμό των παραγόντων που μπορούν να ερμηνεύσουν την παρατηρούμενη αυξητική τάση μας οδήγησε στο συμπέρασμα ότι κανένας από τους εξεταζόμενους παράγοντες δεν είναι δυνατόν να ερμηνεύσει αυτήν την τάση εκτός από της δέσμης των μεταβλητών που μετρούν τις χρονικές επιδράσεις. Δηλαδή, οι μισθοί ακολουθούν μια ανοδική πορεία ακολουθώντας την επίδραση του χρόνου. Με απλά λόγια παρατηρώντας τους μισθούς της προηγούμενης περιόδου αποτελεί μονόδρομο η αύξηση του εκάστοτε επιπέδου ημερομισθίου ή μηνιαίου μισθού. Αυτό ίσως αποτελεί παθογένεια της ελληνικής αγοράς εργασίας και θα πρέπει να ληφθεί σοβαρά υπόψη σε οποιαδήποτε προσπάθεια ανάκαμψης της οικονομικής δραστηριότητας.

Το καθεστώς των συμβάσεων στην Ελλάδα μέχρι τώρα βασίζεται σε μεγάλο βαθμό στις συλλογικές συμβάσεις είτε σε επίπεδο κλαδικό είτε σε επίπεδο εθνικό. Ωστόσο, οι οικονομικές εξελίξεις και συγκυρίες επιβάλλουν όχι μόνο την αναδιάρθρωση των συνδικαλιστικών φορέων όσο και τον εκσυγχρονισμό των

συνθηκών που χαρακτηρίζουν τις διαπραγματεύσεις. Άλλωστε, δεν αποτελεί τυχαίο γεγονός η συζήτηση για κατάργηση των συλλογικών συμβάσεων και η προώθηση των επιχειρησιακών με κύριο επιχείρημα ότι οι αμοιβές θα συνδέονται περισσότερο με την παραγωγικότητα και τη διεύρυνση του παραγόμενου προϊόντος.

Στα πλαίσια των προσπαθειών δημιουργίας μιας υγιούς και βιώσιμης οικονομίας, το ζήτημα των συμβάσεων πρέπει να συζητηθεί και ερευνηθεί ενδελεχώς. Η αναγκαιότητα σύνδεσης των μισθών με την παραγωγικότητα, δημιουργίας μιας οικονομίας με στοιχεία ανταγωνιστικότητας σε σχέση με τις άλλες αναπτυσσόμενες και ανεπτυγμένες χώρες αλλά και ενδυνάμωσης της απασχόλησης πρέπει να αποτελέσουν γνώμονα στις αποφάσεις για οποιαδήποτε εξέλιξη των συστημάτων καθορισμού των μισθών.

Βιβλιογραφία

- Addison, Blackburn, Cotti**, 2008, “The Effect on Minimum Wages on Wages and Employment: Country Estimates for the U.S, Institution for the Study of Labour Discussion Paper No 3300
- Addison, Blackburn, Cotti**, 2009, “Do minimum wages raise employment? Evidence from the U.S retail-trade sector”, *Labour Economics* 16 (4), 397-408
- Alaniz, Gindling, Terrell**, 2010, “The impact of minimum wages on wages, work and poverty in Nicaragua”, IZA (Institution for the Study of Labour)
- Altonji, Devereux**, 2000, “The extent and consequences of downward nominal wage rigidity”, *Worker well-being*, Volume 19, 383-431
- Andersen, Svarer**, 2007, “Flexicurity-Labour Market Performance in Denmark”, CESifo Working Paper No.2108, Category 4 :Labour Markets
- Babecky, Caju, Kosma, Lawless, Messina**, 2009, “Downward nominal and real wage rigidity : survey evidence from European firms, European Central Bank, Working Paper No.1105
- Bell**, 1997, “The impact of minimum wages in Mexico and Columbia”, *Journal of Labor Economics*, Vol. 15, No. S3 (July 1997), pp. S102-S135
- Blanchflower**, 1996, “The role and influence of trade unions in the OECD”
- Blanchflower, Freeman**, 1992, “Unionism in the United States and other advanced OECD countries”, *Industrial relations*, Volume 31, No.1 (winter 1992)
- Blanpain, Blanke**, 2005, “Collective Bargaining and Wages in comparative perspective: Germany, France, The Netherlands, Sweden and the United Kingdom”, Kluwer Law International
- Booth**, 1995 “The economics of the trade union”, University of Essex, Cambridge University Press

Brown, Gilroy, Kohen, 1982, “The effect of the minimum wage on employment and unemployment”, *Journal of Economic Literature*, Volume 20, Issue 2 (June 1982), 487-528

Caju, Gautier, Momferatou, Ward-Warmedinger, 2008, “Institutional features of wage bargaining in 23 European countries, the U.S and Japan”, European Central Bank, Working Paper No.974

Calmfors, 1993, “Centralisation of wage bargaining and macroeconomic performance: a survey”, OECD, Economics Department Working Papers, No.131

Card, 1996, “The effect of unions on the structure of wages: a longitudinal analysis”, *Econometrica*, Vol.64, No.4. (July 1996), pp.957-979

Card, 2003, “Unionization and wage inequality: a comparative study of the US, the UK and Canada”, National Bureau of Economic Research, Working Paper No.9473

Couch, Wittenburg, 2001, “The response of hours of work to increases in the minimum wage”, *Southern Economic Journal*, Volume 68 (1), 171-177

Demoussis, Giannakopoulos, 2007, “Exploring Job Satisfaction in Private and Public Employment: Empirical Evidence from Greece”, *LABOUR* 21 (2), 333-359

Dickens, Machin, Manning, 1999, “The Effects of Minimum Wages on Employment: Theory and Evidence from Britain”, *Journal of Labour Economics*, Volume 17, No.1

Dolado, Kramarz, Machin, Manning, Margolis, Teulings, 1996, “The economic impact of minimum wages in Europe”, *Economic Policy*

Doucouliafos, Laroche, 2003, “What do unions do to productivity? A meta-analysis”, *Industrial Relations*, Volume 42, No 4 (October 2003)

- Foguel, Ramos, Carneiro**, 2001, “The impacts of the minimum wage on labor market, poverty and fiscal budget in Brazil”, Discussion Paper No.839, Institute for Applied Economic Research
- Freeman, Medoff**, 1984, “What do unions do?”, Basic Books
- Funk, Lesch**, 2005, “Minimum wages in Europe”, EIROnline, www.eurofound.europa.eu/eiro/
- Hein**, 2002, “Monetary policy and Wage Bargaining in the EMU: Restrictive ECB Policies, High Unemployment, Nominal Wage Restraint and Rising Inflation”, WSI Discussion Paper No.103
- Hevia, Schwartz**, 1997, “Minimum Wages in Spain”, Economic Affairs, Volume 17 (2), 15-21
- Gindling, Terrell**, 2008, “Minimum wages, wages and employment in various sectors in Honduras”, Labour Economics 16, 291-303
- Gregg**, 2000, “The use of wage floors as policy tools”, OECD Economic studies No.31, 2000/II
- Gosling**, 1996, “Minimum Wages: Possible Effects on the Distribution of Income”, Fiscal Studies, Volume 17, No.c4, 31-48
- Kapopoulos, Papadimitriou**, 2004, “Preliminary evidence on wage setting in Greek manufacturing”, LABOUR 18 (1), 161-173
- Λιανός, Νταούλη-Ντεμούση**, 1998, “Οικονομική της εργασίας”, Εκδόσεις Ευγ.Μπένου
- Machin, Manning**, 1994, “The effects of minimum wages on wage dispersion and employment: evidence from the U.K wages councils”, Industrial and Labor Relations review, Volume 47 (2)

Machin, Manning, 1996, “Employment and the Introduction of a Minimum wage in Britain”, *The Economic Journal* 106, 667-676

Maloney, Nunez, 2001, “Measuring the impact of minimum wages: evidence from Latin America”, Policy Research Working Paper No.2597

Metcalf, 2007, “Why Has the British National Minimum Wage Had Little or No Impact on Employment?”, Centre for Economic performance, Discussion Paper No.781, London School of Economics

Metcalf, 1999, “The British National Minimum Wage”, Centre for Economic performance, London School of Economics

Neumark, 2001, “The Employment Effects of Minimum Wages: Evidence from a Prespecified Research Design”, *Industrial Relations*, Volume 40, No.1

Neumark, Wascher, 1992, “Employment effects of minimum and subminimum wages : Panel data on state minimum wage laws”, *Industrial and Labor Relations Review*, Volume 46, No. 1 (October 1992), 55-81

Neumark, Wascher, 2008, “Minimum wages”, MIT press

Pencavel, 2008, “How successful have trade unions been? A utility-based indicator of union well-being”, Institute for the Study of Labor, Discussion Paper No.3660

Schulten, Thorsten, 2006, “Statutory and Collectively Agreed Minimum Wages in Europe - An International Overview” In *Minimum Wages in Europe*, edited by Thorsten Schulten, Reinhard Bispinck and Claus Schäfer, Brussels: ETUI-REHS:1-24

Skedinger, 2007, “The Design and Effects of Collectively Agreed Minimum Wages: Evidence from Sweden”, IFN Working Paper No.700

Torres-Reyna, “Panel Data Analysis: fixed and random effects”, Princeton University

Zavodny, 2000, “The effects of minimum wages on employment and hours”, *Labour Economics* 7, 729-750