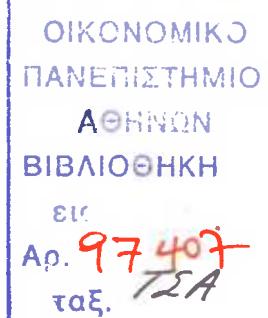


ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ



ΤΙΤΛΟΣ

Ανεργία στην Ευρώπη : η εξέλιξη των ιδεών
τα τελευταία 30 χρόνια

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ

ΤΣΑΝΗ ΜΑΛΑΜΩ

Διατριβή υποβληθείσα προς μερική εκπλήρωση
των απαραιτήτων προϋποθέσεων
για την απόκτηση του
Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ



Αθήνα
Ιανουάριος, 2008

Εγκρίνουμε τη διατριβή τής

ΤΣΑΝΗ ΜΑΛΑΜΩ

ΜΙΑΟΥΛΗ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ



ΒΑΣΙΛΑΤΟΣ ΕΥΑΓΓΕΛΟΣ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ



28 Ιανουάριος 2008

Περιεχόμενα:

1. ΓΕΝΙΚΑ ΠΕΡΙ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

2. ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΝΕΡΓΙΑ ΔΙΑΧΡΟΝΙΚΑ

3. ΒΑΣΙΚΑ ΓΕΓΟΝΟΤΑ

3.1. Ετερογένεια στις χώρες

3.2. Ανεργία, ροές και διάρκεια ανεργίας

3.3. Ποσοστά ανεργίας μεταξύ των διαφορετικών ομάδων

3.4. Ανεργία έναντι άλλων δεικτών της αγοράς εργασίας

4. Η ΑΡΧΙΚΗ ΑΝΟΔΟΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ: Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΑΡΝΗΤΙΚΩΝ ΔΙΑΤΑΡΑΧΩΝ (Shocks)

5. ΠΗΓΕΣ ΕΜΜΟΝΗΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

5.1. Ιστορική Αναδρομή

5.2. Μηχανισμοί εμμονής

6. ΕΠΙΜΟΝΑ ΥΨΗΛΗ ΑΝΕΡΓΙΑ: Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΘΕΣΜΩΝ

7. ΘΕΣΜΟΙ ΚΑΙ ΑΡΝΗΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΡΑΧΕΣ: ΤΡΕΧΟΥΣΕΣ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

7. 1. Συνδικαλιστικές οργανώσεις

7. 2. Άλλες διαταραχές, άλλοι θεσμοί, άλλες αλληλεπιδράσεις;

7. 3. Ένα πιο κοντινό βλέμμα στους θεσμούς

7. 4. Απασχόληση, κεφάλαιο, μισθοί και επιτόκια

8. ΞΕΡΟΥΜΕ ΑΡΚΕΤΑ ΩΣΤΕ ΝΑ ΕΙΜΑΣΤΕ ΣΕ ΘΕΣΗ ΝΑ ΔΩΣΟΥΜΕ ΣΥΜΒΟΥΛΕΣ;

8. 1. Η ιστορία έως τώρα

8. 2. Ποιοι θεσμοί;

8. 3. Συλλογικές διαπραγματεύσεις και εμπιστοσύνη

8. 4. Χαμηλός πληθωρισμός, το φυσικό και το πραγματικό ποσοστό ανεργίας



ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η διαρκής υψηλή ανεργία σε μερικές ευρωπαϊκές χώρες είναι μια από τις σημαντικότερες πολιτικές προκλήσεις για το τελευταίο τέταρτο του αιώνα. Αυτό σημαίνει πως ένα σημαντικό μέρος των ανθρωπίνων πόρων παραμένει αναξιοποίητο για ένα σημαντικό χρονικό διάστημα, ενώ παράλληλα οι γνώσεις και η εργασιακή εμπειρία που διαθέτουν πολλοί από τους ανέργους απαξιώνονται με την πάροδο του χρόνου.

Κάνοντας μια ιστορική αναδρομή, παρατηρούμε πως από τις αρχές του 1970 και μετέπειτα, το μέσο ποσοστό ανεργίας σε κάθε κράτος μέλος της EU αυξήθηκε από 2-3%, το οποίο θεωρείται κανονικό, σε 6% το 1980 και έφθασε το 11% το 1985. Στο δεύτερο ήμισυ της δεκαετίας του 1980, το ποσοστό ανεργίας μειώθηκε λόγω της οικονομικής άνθησης που σημειώθηκε και που είχε ως συνέπεια την αύξηση των κενών θέσεων εργασίας μέχρι το τέλος της δεκαετίας. Από τα μέσα του 1990, το ποσοστό ανεργίας άρχισε να αυξάνεται και πάλι μέχρι και το 1994, φθάνοντας το 10% και το 11% του οικονομικά ενεργού πληθυσμού. Παρατηρούμε επίσης, πως υπάρχει μεγάλη ετερογένεια μεταξύ των ποσοστών ανεργίας μεταξύ των χωρών και ενώ αυτή η ετερογένεια ήταν πάντοτε παρούσα, είναι πιο τονισμένη σήμερα.

Γυρνώντας πίσω λοιπόν, κατά τη διάρκεια των τελευταίων 30 ετών, δεν υπάρχει καμία αμφισβήτηση ότι η αρχική αύξηση της ανεργίας στην Ευρώπη οφειλόταν πρώτιστα στις δυσμενείς και κατά ένα μεγάλο μέρος κοινές διαταραχές, από τις αυξήσεις των τιμών του πετρελαίου έως την επιβράδυνση της αύξησης της παραγωγικότητας (TFP:Total factor productivity). Η ανεργία λοιπόν, αυξήθηκε τη δεκαετία του '70 ως αποτέλεσμα της αντίστασης των πραγματικών μισθών, η οποία και αύξησε το φυσικό ποσοστό ανεργίας.

Δεν έχουμε επίσης καμία αμφιβολία ότι οι διαφορετικοί θεσμοί οδήγησαν στις διαφορετικές αρχικές εκβάσεις. Οι διεθνείς διαφορές επομένως θα μπορούσαν να επισημανθούν τουλάχιστον εν μέρει στις διαφορές στις δομές περί διαπραγμάτευσης των μισθών. Αρχικά οι σχεδιαστές πολιτικής επιδίωξαν να διατηρήσουν την ανάπτυξη και την απασχόληση, αλλά με αυτό τον τρόπο η ζήτηση βρέθηκε να είναι πάνω από την ιδανική, κάτι που οδήγησε σε μια αύξηση του πληθωρισμού. Στη συνέχεια, συσταλτικές πολιτικές προσπάθησαν να συμπιέσουν τον πληθωρισμό από το σύστημα, με αποτέλεσμα το έως τώρα κατασταλμένο συστατικό της ανεργίας να προκύψει.

Καθώς στη δεκαετία του '80 η ανεργία παρέμεινε, οδηγηθήκαμε σε μηχανισμούς που ενίσχυαν τα αποτελέσματα των αρχικών διαταραχών και τα διέδιδαν διαχρονικά. Οι βασικοί μηχανισμοί περιελάμβαναν (i) εκείνους που λειτουργούν μέσω του αντίκτυπου της συσσώρευσης κεφαλαίου στη ζήτηση εργασίας και (ii) εκείνους που λειτουργούν μέσω των αποτελεσμάτων της ρύθμιση των μισθών. Οι δεύτεροι μάλιστα μηχανισμοί είτε λειτουργούν μέσω της αποστέρησης των δικαιωμάτων των ανέργων στον μισθό που διαπραγματεύονται, είτε μέσω της προοδευτικής αποσύνδεσης από την αγορά εργασίας των μακροπρόθεσμων ανέργων. Δεν αμφιβάλλουμε επίσης στο ότι η αύξηση στην ανεργία οδήγησε, στις περισσότερες χώρες, σε αλλαγές των θεσμών, δεδομένου ότι οι περισσότερες κυβερνήσεις προσπάθησαν να περιορίσουν την αύξηση στην ανεργία μέσω της προστασίας απασχόλησης, και να μειώσουν τον πόνο της ανεργίας μέσω ενός πιο γενναιόδωρου επιδόματος ανεργίας. Τέλος, είδαμε ότι, από την αρχή της δεκαετίας του '80, λόγω της οικονομικής πίεσης και των διαφόρων επιχειρημάτων, οι περισσότερες κυβερνήσεις έχουν αντιστρέψει εν μέρει την αρχική αλλαγή στους

θεσμούς. Αλλά αυτή η αντιστροφή ήταν μερική, και μερικές φορές διεστραμμένη. Οι διαφορετικές πορείες που επιλέχθηκαν λοιπόν μπορούν να εξηγήσουν αρκετά καλά τις διαφορές στα ποσοστά ανεργίας στις ευρωπαϊκές χώρες σήμερα.

Καθώς κινούμαστε στη δεκαετία του '90, η ανεργία συνεχίζει να παραμένει υψηλή σε μερικές χώρες (ιδιαίτερα στις τέσσερις μεγάλες ηπειρωτικές οικονομίες) αλλά άρχισε να μειώνεται σε άλλες. Οι ερευνητές και οι φορείς χάραξης πολιτικής εστίασαν όλο και περισσότερο στις θεσμικές διαφορές της αγοράς εργασίας, και σε έναν μικρότερο βαθμό, στους θεσμούς και στους κανονισμούς. Σε μερικές περιπτώσεις όμως, κακώς σχεδιασμένες απαντήσεις στην αρχική άνοδο της ανεργίας επιδείνωσαν τα πράγματα.

Παρά τις στροφές της έρευνας, τα συμπεράσματα από τις διαδοχικές θεωρίες είναι σχεδόν όλα σχετικά. Ο ρόλος των διαταραχών και της αλληλεπίδρασης με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις που υπογραμμίζονται από τις αρχικές θεωρίες, ο ρόλος της συσσώρευσης κεφαλαίου και τα αποτελέσματα που υπογραμμίζονται από τις θεωρίες που εστιάζουν στην εμμονή, ο ρόλος συγκεκριμένων θεσμών που διευκρινίζονται από τα υποδείγματα ροών (flow-bargaining), όλα εξηγούν τις σημαντικές πτυχές της εξέλιξης της ευρωπαϊκής ανεργίας.

Αν θέλαμε τώρα, βάση αυτών που γνωρίζουμε, να συνοψίσουμε ένα σύνολο συστάσεων πολιτικής, θα υπέρχαν οκτώ συνολικά μέτρα που θα μπορούσαμε να εφαρμόσουμε. Έτσι έχουμε ότι:

- Οι οικονομίες πρέπει συνεχώς να αναδιανείμουν τους πόρους από καλές σε κακές επιχειρήσεις. Αυτό είναι στην πραγματικότητα όχι μια ανάγκη για μεταρρύθμιση στην αγορά εργασίας, αλλά για μεταρρυθμίσεις στις αγορές προϊόντων.
- Οι εργαζόμενοι χρειάζονται ασφάλεια έναντι σημαντικών δυσμενών κινδύνων.
- Πρέπει να προστατεύσουμε τους εργαζομένους, όχι τις εργασίες.
- Χρειαζόμαστε επίδομα ανεργίας, γενναιόδωρο σε μέγεθος αλλά και τέτοιο που να συνδέεται με αυστηρούς όρους.
- Η προστασία απασχόλησης πρέπει να παρέχεται μέσω οικονομικών παρά νομικών διαδικασιών. Αυτό σημαίνει, ότι οι επιχειρήσεις πρέπει να συμβάλουν στις κοινωνικές δαπάνες της ανεργίας.
- Πρέπει να μειώσουμε τις μη μισθολογικές δαπάνες εργασίας, ειδικά για τους έχοντες λίγα προσόντα.
- Πρέπει να εισάγουμε έναν αρνητικό φόρο εισοδήματος
- Πρέπει να συμπληρώσουμε τη μεταρρύθμιση στην αγορά εργασίας με μια πιο επεκτατική νομισματική πολιτική για δύο λόγους. Κατ' αρχάς, σε πολύ χαμηλά ποσοστά πληθωρισμού, πέφτουμε πάνω στο πρόβλημα των ονομαστικών ακαμψιών των μισθών και ο δεύτερος λόγος είναι ότι οι θεσμικές μεταρρυθμίσεις αντιμετωπίζουν λιγότερη πολιτική αντίθεση όταν μεγεθύνονται οι οικονομίες

Κλείνοντας συμπεραίνουμε πως έχουμε κατανοήσει αρκετά καλά τις διάφορες πτυχές της ανεργίας αλλά ακόμα στερούμαστε την έννοια μιας καθολικής θεωρίας. Με νέες θεωρίες και υποδείγματα να κατασκευάζονται συνεχώς, ελπίζουμε πως κάποια στιγμή θα είμαστε σε θέση να μιλάμε για μια ενιαία θεωρία.

Η Ανεργία στην Ευρώπη: η εξέλιξη των ιδεών τα τελευταία 30 χρόνια.

1. ΓΕΝΙΚΑ ΠΕΡΙ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

Η ανεργία είναι το σημαντικότερο ίσως πρόβλημα των σύγχρονων αναπτυγμένων οικονομιών. Ανεργία εξ' ορισμού σημαίνει απώλεια ενός παραγωγικού συντελεστή και του προϊόντος που θα μπορούσε να παραχθεί αν οι άνεργοι ήταν απασχολημένοι, και είναι πηγή δυσφορίας και δυσαρέσκειας.

Ένας γενικά αποδεκτός ορισμός για τους ανέργους θα έλεγε ότι άνεργοι είναι όσοι είναι ικανοί προς εργασία και θέλουν να εργασθούν με τον τρέχοντα μισθό αλλά δεν βρίσκουν απασχόληση. Άτομα τα οποία δεν είναι ικανά ή δεν επιθυμούν να εργαστούν, δεν ανήκουν στο εργατικό δυναμικό. Ένας ορισμός για το εργατικό δυναμικό λοιπόν είναι ότι το εργατικό δυναμικό (labour force) είναι το σύνολο των ατόμων πάνω από 15 ετών (η ηλικία εξαρτάται από το σύστημα της υποχρεωτικής εκπαίδευσης) τα οποία είναι ικανά και επιθυμούν να εργαστούν με το μισθό που επικρατεί στην αγορά.

Βάση των παραπάνω μπορούμε να καταλήξουμε στην εξής ταυτότητα:

$$\text{Εργατικό δυναμικό (L)} = \text{απασχόληση (E)} + \text{ανεργία (U)}$$

Στις οικονομικές αναλύσεις η ανεργία μετριέται με το ποσοστό ανεργίας το οποίο υπολογίζεται ως εξής:

$$\text{Ποσοστό ανεργίας} = \text{ανεργία} / \text{εργατικό δυναμικό}$$

$$\%U = U / L$$

Οι μεταβολές στο ποσοστό ανεργίας μπορεί να έχουν διαφορετικές πηγές:

- 1) μπορεί ο αριθμός των ανέργων να παραμένει σταθερός αλλά να έχει αυξηθεί η διάρκεια της ανεργίας με αποτέλεσμα την αύξηση του ποσοστού σε ετήσια βάση. Ή μπορεί αντιθέτως, να έχει μικρύνει η διάρκεια της ανεργίας με αποτέλεσμα τη μείωση του ποσοστού.
- 2) μπορεί ο αριθμός των ανέργων να έχει αυξηθεί λόγω της αύξησης του αριθμού απολύσεων ή της μείωσης των προσλήψεων.
- 3) μπορεί τέλος να έχει αυξηθεί ο αριθμός των νέων ή επανεισερχομένων στην αγορά εργασίας.

Η αγορά εργασίας μπορεί να παρουσιαστεί ως ένα σύνολο ροών. Έτσι, στην αγορά εργασίας υπάρχουν ταυτόχρονα άνεργοι και κενές θέσεις εργασίας. Οι πηγές της ανεργίας είναι κυρίως τρεις: (α) το νέο εργατικό δυναμικό, (β) οι απολυμένοι και (γ) οι παραιτημένοι. Από την άλλη οι κενές θέσεις εργασίας δημιουργούνται από: (α) τις συνταξιοδοτήσεις, (β) τις νέες θέσεις εργασίας που προκύπτουν από την αύξηση των αναγκών σε εργατικό δυναμικό, όπως π.χ. από αυξήσεις στην ζήτηση, και (γ) τέλος τις παραιτήσεις.

Σ' αυτό το σημείο είναι χρήσιμο να αναφερθούμε στα είδη της ανεργίας. Ανάλογα με τις αιτίες εμφάνισής της η ανεργία μπορεί να ταξινομηθεί σε τέσσερις κατηγορίες:

- (i) **Ανεργία τριβής.** Είναι εκείνη η οποία οφείλεται στην αδυναμία της αγοράς εργασίας να απορροφήσει αμέσως ανέργους παρότι υπάρχουν κενές θέσεις εργασίας, λόγω δυσκολιών εντοπισμού και για τις δύο πλευρές. Σημαντικός παράγοντας βελτίωσης είναι ένα καλύτερο σύστημα πληροφοριών. Η ανεργία αυτής της κατηγορίας είναι συνήθως μικρής διάρκειας και δε δημιουργεί σοβαρά κοινωνικά προβλήματα.

(ii) Εποχιακή ανεργία. Όταν οι επιχειρήσεις είναι εποχιακές (π.χ. τουρισμός) οι αυξομειώσεις της παραγωγής συνοδεύονται από αυξομειώσεις της απασχόλησης και της ανεργίας. Τότε λέμε πως έχουμε τη φαινόμενο της εποχιακής ανεργίας, η οποία είναι προσωρινή και επαναλαμβανόμενη.

(iii) Διαρθρωτική ανεργία. Ονομάζεται η ανεργία η οποία οφείλεται σε δυσαναλογίες μεταξύ προσφοράς και ζήτησης των διαφόρων επαγγελμάτων και ειδικοτήτων και ακαμψίες του οικονομικού συστήματος. Ως διαρθρωτική μπορεί να θεωρηθεί και η ανεργία που οφείλεται σε θεσμικούς παράγοντες όπως είναι η νομοθεσία των κατώτατων ορίων μισθού και τα εργατικά σωματεία για τα οποία θα μιλήσουμε πιο αναλυτικά αργότερα. Δυστυχώς αυτού του είδους η ανεργία μπορεί να είναι μακροχρόνια και η μείωσή της συχνά απαιτεί προγράμματα εκπαίδευσης και επανεκπαίδευσης των ανέργων τα οποία φυσικά είναι δαπανηρά και χρονοβόρα.

(iv) Ανεργία λόγω έλλειψης ζήτησης. Η ανεργία αυτή ονομάζεται αλλιώς και κεϋνσιανή ή κυκλική ανεργία. Κατά τη διάρκεια του οικονομικού κύκλου παρουσιάζονται αυξομειώσεις στη συνολική ζήτηση προϊόντος οι οποίες επηρεάζουν με την σειρά τους το μέγεθος της ανεργίας. Σημαντικό ρόλο σ' αυτού του είδους την ανεργία παίζει το αν η κυβέρνηση ασκεί διασταλτική και αποτελεσματική πολιτική στην αρχή της ύφεσης, καθώς επίσης και η διεθνής οικονομική συγκυρία.

2. ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΝΕΡΓΙΑ ΔΙΑΧΡΟΝΙΚΑ

Από το τέλος του II παγκόσμιου πολέμου έως το τέλος της δεκαετίας του '60, η ανεργία στην Ευρώπη ήταν πολύ χαμηλή. Από τις αρχές του 1970 και μετέπειτα, το μέσο ποσοστό ανεργίας σε κάθε κράτος μέλος της EU αυξήθηκε από 2-3%, το οποίο θεωρείτο κανονικό, σε 6% το 1980 και έφθασε το 11% το 1985. Στο δεύτερο ήμισυ της δεκαετίας του 1980, το ποσοστό ανεργίας μειώθηκε λόγω της οικονομικής άνθησης που σημειώθηκε και που είχε ως συνέπεια την αύξηση των κενών θέσεων μέχρι το τέλος της δεκαετίας. Από τα μέσα του 1990, το ποσοστό ανεργίας άρχισε να αυξάνεται και πάλι μέχρι και το 1994, φθάνοντας το 10% και το 11% του οικονομικά ενεργού πληθυσμού. Αυτό σημαίνει ότι ενώ στην αρχή της δεκαετίας του '90 τα άτομα που αναζητούσαν εργασία έφταναν τα 12 εκ., το 1994 ξεπέρασαν τα 17,5 εκ. Είδαμε λοιπόν ότι η ανεργία συνέχισε να αυξάνεται στη δεκαετία του '80, για να φθάσει σε ένα υψηλό επίπεδο στη δεκαετία του '90. Σήμερα είναι ακόμα υψηλή, αν και το μέσο ευρωπαϊκό ποσοστό ανεργίας κρύβει έναν υψηλό βαθμό ετερογένειας μεταξύ των διαφόρων χωρών.

Η εστίαση των ερευνητών και των φορέων χάραξης πολιτικής ήταν αρχικά στραμμένη στο ρόλο των αρνητικών διαταραχών (shocks). Καθώς όμως η ανεργία παρέμεινε υψηλή, η εστίαση μετατοπίστηκε σταδιακά στους διάφορους θεσμούς της αγοράς εργασίας.

Όλη αυτή η κατάσταση που επικρατούσε τα χρόνια αυτά ήταν μια σκληρή εμπειρία εκμάθησης και για τους οικονομολόγους και για τους φορείς χάραξης πολιτικής. Οι οικονομολόγοι δεν γνώριζαν ακριβώς με τι είχαν να κάνουν και στις αρχές της δεκαετίας του '70, που η έννοια του φυσικού ποσοστού ανεργίας (natural rate of unemployment) είχε μόλις γεννηθεί, δεν είχε φθάσει ακόμα στο σημείο να είναι μια λειτουργική έννοια που να μπορεί να βοηθήσει στην ανάλυση. Το ακόλουθο απόσπασμα από τον Milton Friedman αποκαλύπτει:

Το φυσικό ποσοστό ανεργίας είναι το επίπεδο της ανεργίας που θα βρισκόταν από το σύστημα των γενικών εξισώσεων ισορροπίας του Walras, υπό τον όρο ότι συναρμόζεται με τα πραγματικά δομικά χαρακτηριστικά των αγορών εργασίας και προϊόντων, συμπεριλαμβανομένων (1) των ατελειών των αγορών, (2) μιας πιθανής μεταβλητότητας στην προσφορά και την ζήτηση, (3) του κόστους πληροφοριών όσο αφορά τις κενές θέσεις εργασίας (vacancies), (4) του κόστους κινητικότητας και άλλων.

Κάποιος θα έλπιζε ότι, με τα διάφορα στοιχεία των 30 αυτών ετών που έχουμε στην διάθεσή μας από την Eurostat και τον ΟΟΣΑ (Οργανισμό Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης), τα οποία εμφανίζουν σαφείς διαφορές στην εξέλιξη των ποσοστών ανεργίας και των πολιτικών στις διάφορες χώρες, θα είχαμε τώρα μια λειτουργική θεωρία περί ανεργίας. Δυστυχώς όμως, ακόμα και τόσα χρόνια μετά και με τόσες μελέτες, δεν είμαστε σε θέση να πούμε πως έχουμε. Έχουν αναπτυχθεί πολλές θεωρίες, αρκετές από τις οποίες δεν ευσταθούν και δεν ισχύουν πλέον. Κάθε μια έχει προσθέσει ένα λιθαράκι σε ό,τι ξέρουμε, αλλά η γνώση μας παραμένει πολύ ελλιπής. Για να είμαστε σε θέση να πούμε ότι έχουμε μια καλή θεωρία, ναι μεν, έχουμε μάθει πολλά έως τώρα, αλλά έχουμε ακόμα πολλά να μάθουμε.

Στις επόμενες ενότητες αυτής της εργασίας θα αναθεωρήσουμε τις εξελίξεις, όσο αφορά την ανεργία και τις διάφορες θεωρίες, και θα προσπαθήσουμε να δώσουμε μια αξιολόγηση ως προς το που βρισκόμαστε σήμερα.

Έχουμε χωρίσει το άρθρο σε 8 ενότητες που συμβαδίζουν με την εξέλιξη των ιδεών. Έτσι λοιπόν, στην ενότητα 1, είδαμε κάποια γενικά στοιχεία για την ανεργία. Στην ενότητα 2 μιλήσαμε για τις διαχρονικές εξελίξεις της ανεργίας. Στην ενότητα 3 γίνεται μια ανασκόπηση των βασικών γεγονότων, διαχρονικά μεταξύ των χωρών. Αμέσως μετά, στην ενότητα 4, αναφερόμαστε στην αρχική εστίαση που έγινε στο ρόλο που έπαιξαν οι δυσμενείς διαταραχές (shocks), από τις αυξήσεις των τιμών του πετρελαίου στην επιβράδυνση της αύξησης της παραγωγικότητας, δεδομένου ότι η ανεργία αυξήθηκε στη δεκαετία του '70. Υστερα καθώς οι διαταραχές υποχώρησαν αλλά η ανεργία παρέμεινε υψηλή, η εστίαση μετατοπίστηκε, τη δεκαετία του '80, στους μηχανισμούς εμμονής (persistence mechanisms), από το ρόλο της συσσώρευσης κεφαλαίου, στο ρόλο των εσωτερικών διαπραγματεύσεων, που είναι και το θέμα της ενότητας 5. Στις αρχές της δεκαετίας του '90, η εστίαση μετατοπίστηκε για ακόμη μία φορά, αυτή τη φορά προς το ρόλο των θεσμών της αγοράς εργασίας, και από την προστασία στην απασχόληση έως τα επιδόματα των ανέργων. Αυτό είναι το θέμα της ενότητας 6. Από τότε, η έρευνα έχει προσπαθήσει να ξεδιαλύνει τον αντίστοιχο ρόλο των διαταραχών, των θεσμών, και των αλληλεπιδράσεων όλων αυτών. Οι κύριες κατευθύνσεις της εξερεύνησης και διάφορες ανοικτές ερωτήσεις είναι το θέμα της ενότητας 7. Η κατάσταση του παιχνιδιού, και εάν ξέρουμε αρκετά για να καθοδηγήσουμε σωστά την πολιτική και τις μεταρρυθμίσεις, λαμβάνεται τέλος στην ενότητα 8.

3. ΒΑΣΙΚΑ ΓΕΓΟΝΟΤΑ

Ξεκινάμε από το σχήμα 1 που δείχνει την εξέλιξη του ποσοστού ανεργίας για την EU15 συνολικά (οι 15 χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης) από το 1960. Παρατηρούμε ότι παρουσιάζει μια σταθερή αύξηση στην ανεργία από το 2% που βρισκόταν στη δεκαετία του '60, σε 8% στη δεκαετία του '80, και ύστερα ένα τραχύ μέρος - με κυκλικές πτώσεις στο τέλος της δεκαετίας του '80 και της δεκαετίας του '90.

Η ερώτηση που μπορεί να προκύψει είναι: Τι ποσοστό της αύξησης της ανεργίας απεικονίζει μια αύξηση στο φυσικό ποσοστό ανεργίας, και τι ποσοστό απεικονίζει μια αύξηση του πραγματικού ποσοστού πέρα από το φυσικό ποσοστό; Η απάντηση στην ερώτηση αυτή είναι σχετικά απλή: μέχρι το 2000, ο πληθωρισμός στην EU15 ήταν κατά προσέγγιση σταθερός - περίπου στο 2% χρησιμοποιώντας το δείκτη CPI, ο οποίος είναι το πιο κοινό μέτρο του επιπέδου των τιμών. Το Γραφείο Στατιστικής της Εργασίας σταθμίζει τα διαφορετικά είδη υπολογίζοντας την τιμή του καλαθιού αγαθών και υπηρεσιών που αγοράζονται από τον τυπικό καταναλωτή. Ο δείκτης τιμών καταναλωτή (CPI: Consumer Price Index) είναι η τιμή αυτού του καλαθιού αγαθών και υπηρεσιών σε σχέση με το ίδιο καλάθι σε κάποιο χρόνο βάσης.

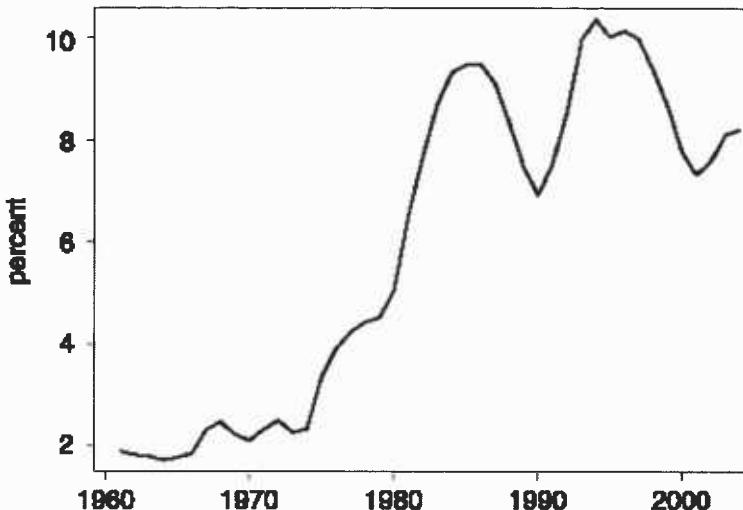


Figure 1. EU15 unemployment rate, since 1960

Source: OECD database.

Εάν λοιπόν πάρουμε ένα σταθερό ποσοστό πληθωρισμού για να έχουμε μια ένδειξη ότι η ανεργία είναι κατά προσέγγιση κοντά στο φυσικό ποσοστό, αυτό υπονοεί ότι, σήμερα, το πραγματικό ποσοστό ανεργίας της EU15 είναι κοντά στο φυσικό ποσοστό. Προκύπτει έτσι ότι η αύξηση στο πραγματικό ποσοστό ανεργίας από το 1970 και μετά απεικονίζει, ως επί το πλείστον, μια αύξηση στο φυσικό ποσοστό ανεργίας μιας και όπως είπαμε ο πληθωρισμός ήταν κατά προσέγγιση σταθερός.

Βάση όμως αυτών που προαναφέραμε προκύπτει μια νέα ερώτηση: Πώς και για ποιο λόγο έχει αυξηθεί το φυσικό ποσοστό ανεργίας; Μπορεί κανείς να πει πώς το φυσικό ποσοστό ανεργίας έχει αυξηθεί διαχρονικά; Η απάντηση σε αυτή την ερώτηση είναι προφανώς πολύ δυσκολότερη. Για μια καλύτερη ανάλυση είναι αρκετά χρήσιμο να κάνουμε την παρακάτω εφαρμογή. Υποθέτουμε ότι, όταν η ανεργία είναι κάτω από το φυσικό ποσοστό, ο πληθωρισμός θα τείνει να αυξηθεί, και αντιθέτως όταν η ανεργία είναι επάνω από το φυσικό ποσοστό, ο πληθωρισμός θα τείνει να μειωθεί. Με αυτόν τον τρόπο μπορούμε να κατασκευάσουμε μια σειρά (series) για το φυσικό ποσοστό ανεργίας χρησιμοποιώντας το πραγματικό ποσοστό ανεργίας και τις αλλαγές στον πληθωρισμό. Πιο αναλυτικά, η σειρά για το φυσικό ποσοστό ανεργίας κατασκευάζεται ως εξής: Ξεκινάμε από τη σχέση $\pi = \pi(-1) - a(u - u^*)$, όπου π είναι το ποσοστό πληθωρισμού, και u και u^* είναι τα πραγματικά και φυσικά ποσοστά ανεργίας αντίστοιχα και ύστερα ξαναγράφουμε τη σχέση ως $u^* = u + (1/a) \Delta \pi$. Τα αποτελέσματα μιας τέτοιας εφαρμογής παρουσιάζονται στο σχήμα 2, όπου η σειρά για το u^* κατασκευάζεται χρησιμοποιώντας την παραπάνω σχέση και βάζοντας όπου $a=0.5$ και όπου $\Delta \pi$ έναν

τρίχρονο μέσο όρο της αλλαγής του πληθωρισμού. Τα αποτελέσματα αυτά αποκαλύπτουν όπως βλέπουμε, ότι το φυσικό ποσοστό ανεργίας αυξήθηκε στη δεκαετία του '70 και στην αρχή της δεκαετίας του '80, και έχει παραμείνει κατά προσέγγιση σταθερό από τότε.

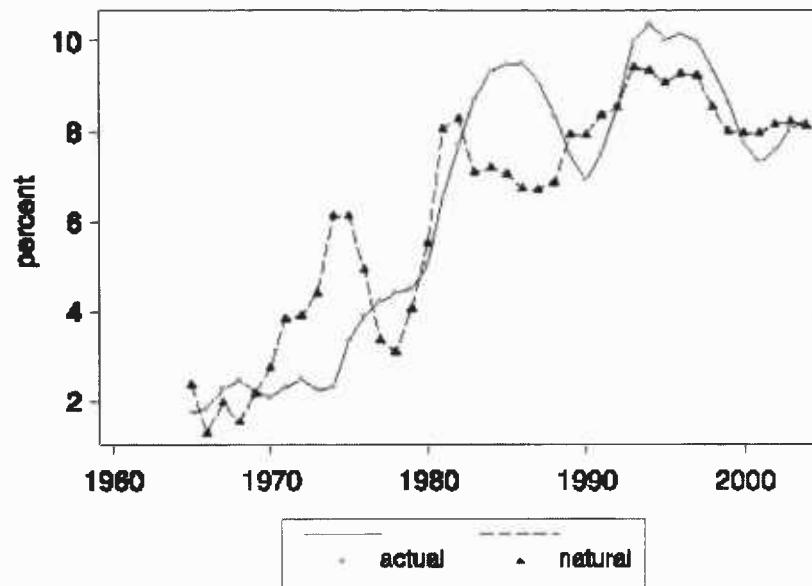


Figure 2. EU15 actual and constructed natural rate

Source: OECD database and see text.

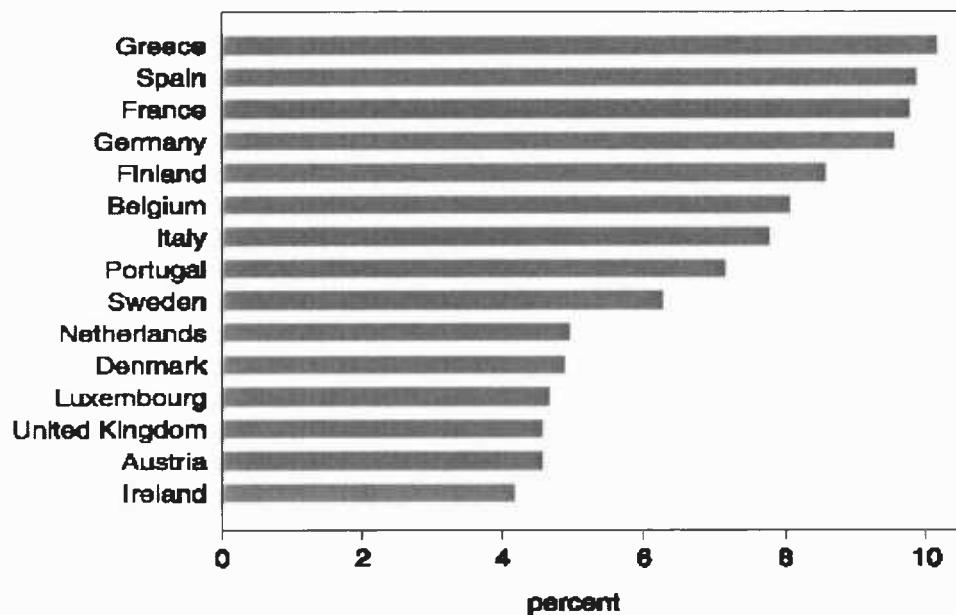


Figure 3. EU15 unemployment rates, 2005

Source: Eurostat.

3.1. Ετερογένεια στις χώρες

Αυτό που πρέπει να τονιστεί είναι ότι οι μεταβολές του επιπέδου της ανεργίας δεν πραγματοποιούνται πάντοτε ταυτόχρονα σε όλα τα κράτη-μέλη. Γυρίζοντας έτσι από το μέσο όρο της EU15 στις μεμονωμένες χώρες, το σχήμα 3 δίνει τα ποσοστά ανεργίας σε κάθε μια από τις χώρες της EU15 για τον μήνα Μάη του 2005 (για περισσότερα, η εξέλιξη των ποσοστών ανεργίας σε κάθε χώρα της EU15 παρουσιάζεται στο παράρτημα).

Το σχήμα βλέπουμε ότι παρουσιάζει τη μεγάλη ετερογένεια των ποσοστών ανεργίας μεταξύ των χωρών. Ενώ αυτή η ετερογένεια ήταν πάντοτε παρούσα, είναι πιο τονισμένη σήμερα, σε σημείο όπου οποιαδήποτε αναφορά για την "ευρωπαϊκή ανεργία" είναι πράγματι παραπλανητική. Όπως βλέπουμε, η ανεργία είναι χαμηλή σε πολλές χώρες: συγκεκριμένα από τα μέσα του 2005, και όπως παρατηρούμε το Ηνωμένο Βασίλειο, η Ολλανδία, η Δανία, η Ιρλανδία και η Αυστρία, όλες έχουν ποσοστά ανεργίας χαμηλότερα από τις Ηνωμένες Πολιτείες. Γι' αυτόν ακριβώς τον λόγο η υψηλή μέση ευρωπαϊκή ανεργία απεικονίζει την υψηλή ανεργία που υπάρχει στις τέσσερις μεγάλες ηπειρωτικές χώρες, δηλαδή τη Γερμανία, τη Γαλλία, την Ιταλία και την Ισπανία. Όμως, ακόμη και μεταξύ αυτών των τεσσάρων χωρών, οι διαφορές είναι εντυπωσιακές. Η χειρότερη επίδοση που επιτεύχθηκε ποτέ ήταν από την Ισπανία, όταν το 1985 σημείωσε ποσοστό ανεργίας ίσο με 21,6%. Το ποσοστό ανεργίας της Ισπανίας μάλιστα συνέχισε να είναι περισσότερο από 20% στις αρχές της δεκαετίας του '90. Συγκεκριμένα το 1994, ο επίσημος αριθμός για το ποσοστό ανεργίας έφθασε το 24%, αν και ο καλύτερος καθορισμός της ανεργίας και η αναθεώρηση των αριθμών από τότε έχουν ως συνέπεια οι τρέχουσες χρονολογικές σειρές να έχουν ως μέγιστο ποσοστό ανεργίας το 18,4% το 1994. Όσο αφορά τη Γερμανία, το ποσοστό ανεργίας της είναι πιο πάνω από το χαμηλό επίπεδο που είχε προ της επανένωσής της, και παρουσιάζει σημαντικές περιφερειακές διαφορές μεταξύ δύσης και ανατολής. Τα ποσοστά ανεργίας τώρα, της Ιταλίας και της Γαλλίας είναι υψηλά από την αρχή της δεκαετίας του '80. Άλλα το ποσοστό της Ιταλίας παρουσιάζει και αυτό περιφερειακές διαφορές μεταξύ του βορρά και του νότου, ενώ η Γαλλία πάλι όχι. Τέλος, η καλύτερη επίδοση ήταν του Λουξεμβούργου όταν το 1991 παρουσίασε ποσοστό ανεργίας ίσο με 1,6%.

Ένα στοιχείο που βγαίνει από όλα αυτά και μπορεί να θεωρηθεί παράξενο, είναι ότι οι χώρες του ευρωπαϊκού νότου, που έχουν παραπλήσιες σχετικά οικονομίες, παρουσιάζουν τελείως διαφορετικές τάσεις και ποσοστά σχετικά με την ανεργία. Το 1991, η Ισπανία για παράδειγμα, έχει τετραπλάσια ανεργία από την γειτονική της Πορτογαλία και διπλάσια από την Ελλάδα, ενώ οι διακυμάνσεις από έτος σε έτος είναι πολύ μεγαλύτερες για την Πορτογαλία και την Ισπανία από ότι είναι για την Ελλάδα και την Ιταλία.

3.2. Ανεργία, ροές και διάρκεια ανεργίας

Σαν ένα θέμα απλής αριθμητικής, ένα υψηλό ποσοστό ανεργίας μπορεί να είναι το αποτέλεσμα των υψηλών ροών μέσα και έξω από την ανεργία, που αναφέραμε στην εισαγωγή, ή και μια υψηλή μέση διάρκεια της ανεργίας. Η διάρκεια της ανεργίας είναι ένας δείκτης για την οξύτητα της. Ο προσδιορισμός της διάρκειας στις χώρες της EU γίνεται με δύο βασικά διαφορετικούς τρόπους: (1) Μετριέται το χρονικό διάστημα ανάμεσα στην εγγραφή ενός ανέργου στο γραφείο ευρέσεως εργασίας και την ημερομηνία υπολογισμού. Πρόκειται δηλαδή για την μακροχρόνια ανεργία. (2) Μετριέται το χρονικό διάστημα που πράγματι διανύθηκε σε κατάσταση

ανεργίας, από την εγγραφή μέχρι τη διαγραφή από το μητρώο των ανέργων. Από κοινωνικό-πολιτική άποψη, αυτό το είδος διάρκειας είναι και το πιο σημαντικό.

Το σχήμα 4, που μας δίνει την εξέλιξη του ποσοστού ανεργίας και της διάρκειας της ανεργίας στη Γαλλία (για την οποία στοιχεία όσον αφορά τη σύνθεση της ανεργίας και την διάρκεια υπάρχουν από το 1968 και μετά) δείχνει ότι η αύξηση του ποσοστού ανεργίας, για την περίπτωση της Γαλλίας, έχει έρθει μαζί με μια



Figure 4. Unemployment rate and duration in France

Source: Enquêtes Emploi, INSEE, series longues; with adjustment by author for 1968 to 1974.

μεγάλη αύξηση στη διάρκεια. Το σχήμα επίσης παρουσιάζει το γεγονός ότι η διάρκεια, που ήταν ήδη υψηλότερη από αυτή των Ηνωμένων Πολιτειών προς το τέλος της δεκαετίας του '60, έχει περισσότερο από διπλασιαστεί από τότε, και τώρα αυξάνεται πάλι λίγο. Μάλιστα η αύξηση στη διάρκεια θα ήταν ακόμα μεγαλύτερη, αν δεν υπήρχε και ο αυξανόμενος ρόλος των προσωρινών συμβάσεων από την αρχή της δεκαετίας του '80, συμβάσεις δηλαδή που συνδέονται χαρακτηριστικά με πιο σύντομες περιόδους ανεργίας.

Έτσι λοιπόν μέχρι τώρα έχουμε δει ότι το μέγεθος της ανεργίας προσδιορίζεται, αφενός από την αύξηση του αριθμού των ανέργων, και αφετέρου από τη διάρκεια παραμονής τους σε κατάσταση ανεργίας. Πέρα λοιπόν από τη διόγκωση του αριθμού των ανέργων διαχρονικά, βλέπουμε πως σημειώθηκε μια παράλληλη αύξηση της διάρκειας. Ένας όρος λοιπόν που εμφανίστηκε είναι αυτός της μακροχρόνιας ανεργίας. Ο όρος “μακροχρόνια ανεργία” σημαίνει ανεργία που διαρκεί πάνω από 12 μήνες και είναι αποδεκτός από όλες τις χώρες του ΟΟΣΑ.

Η ανεργία, και ιδιαίτερα η μακροχρόνια ανεργία, αποτελεί, σήμερα ένα οξύ οικονομικό και κοινωνικό πρόβλημα, όπως προαναφέραμε. Αυτό σημαίνει πως ένα σημαντικό μέρος των ανθρωπίνων πόρων παραμένει αναξιοποίητο για ένα σημαντικό χρονικό διάστημα, ενώ παράλληλα οι γνώσεις και η εργασιακή εμπειρία που διαθέτουν πολλοί από τους ανέργους απαξιώνονται με την πάροδο του χρόνου. Ο μακροχρόνια ανέργος, που μάταια αναζητά μια θέση εργασίας, αποθαρρύνεται και μειώνει τις προσπάθειές του προς αναζήτηση εργασίας. Μέχρι το 1992, ο αριθμός των μακροχρόνια ανέργων ανερχόταν σε 7,4 εκ. και το ποσοστό των μακροπρόθεσμα ανέργων έχει αυξηθεί από 20% προς το τέλος της δεκαετίας του '60, σε περισσότερο από 40% σήμερα.

Η μακροχρόνια ανεργία διαφέρει μεταξύ των κρατών μελών και γενικά είναι μεγαλύτερη στις λιγότερο ανεπτυγμένες χώρες. Από την μεριά των ανέργων τώρα, το να είσαι άνεργος στην Ευρώπη είναι πάντα διαφορετική εμπειρία από το να είσαι άνεργος στις Ηνωμένες Πολιτείες (όπου η μέση διάρκεια ανεργίας έχει παραμείνει στους 3 μήνες) και έχει γίνει όλο και δυσκολότερη εμπειρία με το πέρασμα του χρόνου.

3.3. Ποσοστά ανεργίας μεταξύ των διαφορετικών ομάδων

Μια άλλη διάσταση της ανεργίας είναι οι επιπτώσεις που έχει στις διαφορετικές ομάδες, όπως π.χ. στους ειδικευμένους έναντι των ανειδίκευτων εργαζομένων, στους νέους έναντι των παλαιότερων, στους άνδρες έναντι των γυναικών.

Έχουν πραγματοποιηθεί κάποιες αλλαγές στο εργατικό δυναμικό. Γενικά, η αύξηση του ενεργού πληθυσμού ηλικίας άνω των 15 οφείλεται κυρίως στην μεγαλύτερη παρουσία των γυναικών στην αγορά εργασίας. Επίσης, το ποσοστό των νέων 15 έως 20 ετών που απασχολούνται, μειώθηκε αρκετά μιας που πολλοί αποφασίζουν να συνεχίσουν την εκπαίδευσή τους ή συμμετέχουν σε προγράμματα κατάρτισης. Όσο αφορά τη συμμετοχή των ανδρών 25 έως 49 παρατηρήθηκε μια τάση μείωσης και τέλος, λόγω πολιτικών που ενθαρρύνουν την πρόωρη συνταξιοδότηση, βλέπουμε μια τάση μείωσης και του ποσοστού απασχόλησης των ατόμων από 65 και άνω.

Είναι γεγονός ότι μεταξύ των πιο πάνω διαφορετικών ομάδων ηλικιών για το σύνολο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι νέοι είναι αυτοί που παρουσιάζουν τα μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας. Ένα συχνά-αναφερθέν χαρακτηριστικό της ευρωπαϊκής ανεργίας λοιπόν, είναι το πόσο υψηλό ποσοστό ανεργίας υπάρχει για την κατηγορία των νέων εργαζομένων.

Με τον όρο “ποσοστό ανεργίας των ατόμων κάτω των 25 ετών” εννοούμε τον αριθμό των νέων ατόμων που είναι άνεργοι ως ποσοστό των νέων ατόμων που ανήκουν στο εργατικό δυναμικό. Πολλές φορές όμως χρησιμοποιείται ο ίδιος αριθμός και ως ποσοστό στο σύνολο του εργατικού δυναμικού ή στο σύνολο των ανέργων. Όπως είδαμε, από το 1990 και μετά, άρχισαν να γίνονται αισθητές κάποιες πιέσεις για άνοδο της ανεργίας στο σύνολο της EU. Η οικονομική ύφεση και η μείωση της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας, έπληξε κυρίως τους νέους καθώς οι επιχειρήσεις, όπως ήταν φυσικό, αντέδρασαν στη μείωση του ρυθμού αύξησης των πωλήσεών τους περικόπτοντας τις προσλήψεις. Αυτό παρουσιάζεται στο σχήμα 5, το οποίο παριστάνει γραφικά το ποσοστό ανεργίας για την ηλικιακή ομάδα των 15-24 έναντι στο γενικό ποσοστό ανεργίας για κάθε χώρα της EU15 και συγκεκριμένα για το έτος 2004. Όπως βλέπουμε, μερικές χώρες, όπως η Ιταλία και η Ελλάδα, έχουν πράγματι πολύ υψηλά ποσοστά ανεργίας στη νεολαία, συγκεκριμένα παραπάνω από 25%. Εάν όμως αυτό απεικονίζει μια μεμονωμένα ευρωπαϊκή παθολογία ή όχι είναι λιγότερο σαφές.

Είδαμε λοιπόν πως, σε όλες τις χώρες, η υψηλή ανεργία συνδέεται με υψηλότερη ανεργία για μερικές ομάδες, και ειδικότερα για την νεολαία και τον ανειδίκευτο. Για να δούμε όμως εάν αυτή η κατάσταση στην Ευρώπη είναι ασυνήθιστη από αυτή την άποψη ή όχι, παρουσιάζονται, επίσης στο σχήμα 5, οι αντίστοιχοι αριθμοί για τις Ηνωμένες Πολιτείες για κάθε έτος από το 1960 - όπου κάθε έτος αντιπροσωπεύεται από ένα μικρό σημείο στο σχήμα. Όπως βλέπουμε τα σημεία για τις ευρωπαϊκές χώρες δεν είναι μακριά από τη γραμμή παλινδρόμησης που θα λαμβάναμε από τη σειρά της Αμερικής. Η Ιταλία και η Ελλάδα όμως έχουν πράγματι πολύ περισσότερη ανεργία στην κατηγορία των νέων από ότι η γραμμή

παλινδρόμησης θα προέβλεπε, ενώ αντίθετα η Γερμανία έχει πολύ λιγότερη κατά μέσο όρο (λόγω των προγραμμάτων εκπαιδευτικών προγραμμάτων της – apprenticeship programmes). Γενικά πάντως, η κατάσταση στην οποία βρίσκεται η EU15 δεν εμφανίζεται πολύ ασυνήθιστη.

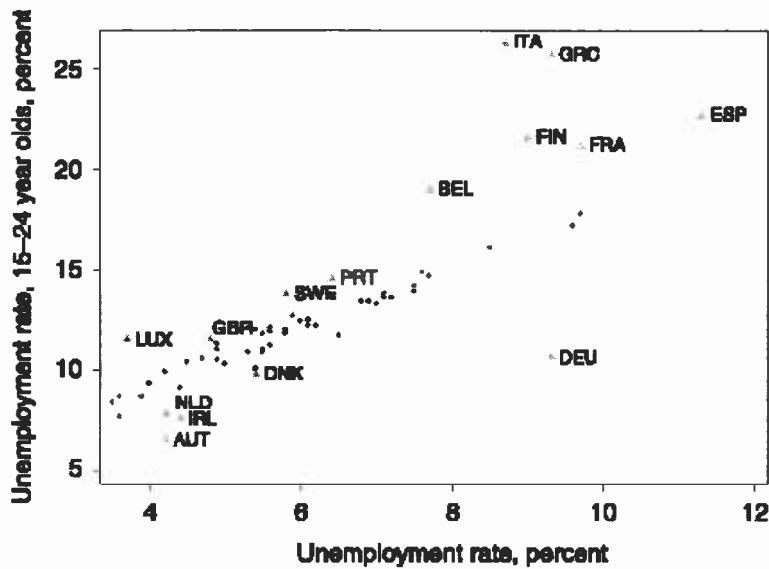


Figure 5. Youth unemployment rate (%): across EU15 countries and across time for the US

Source: OECD database.

Ενδιαφέρον τέλος παρουσιάζει μια λεπτομερής περιγραφή των υποδειγμάτων των ποσοστών ανεργίας και απασχόλησης για τις διαφορετικές ομάδες ηλικίας του Bertola (2005), στις διάφορες χώρες διαχρονικά, που καταλήγει στο συμπέρασμα ότι οι μειώσεις στα ποσοστά απασχόλησης των νεωτέρων (15-24) και των παλαιοτέρων (55+) είναι σημαντικά ισχυρότερες σε περισσότερο συνδικαλιστικές χώρες.

3.4. Ανεργία έναντι άλλων δεικτών της αγοράς εργασίας

Ακόμα μια ερώτηση είναι εάν το ποσοστό ανεργίας είναι πράγματι ένας καλός δείκτης της γενικής κατάστασης που επικρατεί στην αγορά εργασίας.

Αντιμέτωποι με φτωχές προοπτικές απασχόλησης, οι άνθρωποι μπορεί να προτιμήσουν να μείνουν άνεργοι και οι σπουδαστές μπορεί να αποφασίσουν να μείνουν περισσότερο στο πανεπιστήμιο, όπως προαναφέραμε. Αυτό είναι το φαινόμενο του “αποθαρρυμένου εργαζόμενου”, δηλαδή γενικά των ατόμων που μετά από μεγάλης διάρκειας ανεργία και αναζήτησης εργασίας, έχουν αποθαρρυνθεί και έχουν σταματήσει όλες τις ενέργειες για εύρεση δουλειάς. Έτσι, ο αριθμός των αποθαρρυμένων εργατών αυξάνει κατά τη διάρκεια εκτεταμένων περιόδων ανεργίας και συνεπώς οδηγεί σε μείωση της προσφοράς εργασίας. Τα άτομα αυτά λοιπόν καταγράφονται στον “μη οικονομικά ενεργό πληθυσμό”, δηλαδή στο σύνολο των ατόμων που δεν έχουν απασχόληση η οποία να συντελεί στην παραγωγή εμπορεύσιμων αγαθών και υπηρεσιών. Όμως αυτές οι αποφάσεις θα παρουσιαστούν ως χαμηλότερα ποσοστά συμμετοχής, και όχι ως υψηλότερα ποσοστά ανεργίας.

Οι κυβερνήσεις μπορεί επίσης να θελήσουν να μειώσουν τους αριθμούς ανεργίας με διάφορα μέτρα, και πράγματι πολλές κυβερνήσεις το έχουν κάνει. Μέτρα λοιπόν σαν αυτά έχουν πάρει είτε τη μορφή επιμορφωτικών προγραμμάτων, πραγματικών ή τυπικών, είτε γενναιόδωρων προγραμμάτων ανικανότητας (με

χαρακτηριστικό το παράδειγμα της Ολλανδίας), είτε τέλος τη μορφή επιδοτούμενων προγραμμάτων πρόωρης συνταξιοδότησης (που έχουν διαδραματίσει έναν σημαντικό ρόλο στη Γαλλία από τα μέσα της δεκαετία του '80).

Γι' αυτό το λόγο μια πλήρης εξέταση της αγοράς εργασίας απαιτεί όχι μόνο την προσοχή μας στα ποσοστά ανεργίας αλλά και στα ποσοστά συμμετοχής και απασχόλησης. Όσο αφορά το ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό έχουμε ότι: αν L είναι ο αριθμός των οικονομικά ενεργών ατόμων, που εργάζεται ή ψάχνει για δουλειά, και E είναι το εργατικό δυναμικό της χώρας, δηλαδή ο πληθυσμός άνω των 15, που είναι ικανός για εργασία, τότε το ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό ορίζεται ως ο λόγος $(L / E) \times 100$. Με άλλα λόγια το ποσοστό συμμετοχής δείχνει το ποσοστό του πληθυσμού που είναι οικονομικά ενεργό σε σχέση με τον ικανό για εργασία συνολικό πληθυσμό. Το ποσοστό απασχόλησης από την άλλη ορίζεται ως η αναλογία της απασχόλησης προς τον πληθυσμό της εργασιακά ενεργού ηλικίας.

Παρόλα όσα αναφέραμε παραπάνω συνεχίζει να ισχύει ότι, στην περίπτωση της ευρωπαϊκής ανεργίας, η εστίαση στο ποσοστό ανεργίας δεν είναι παραπλανητική. Αυτό συμβαίνει επειδή, γενικά, οι πιεσμένες αγορές εργασίας έχουν παρουσιάσει όχι μόνο την υψηλότερη ανεργία, αλλά ταυτοχρόνως και χαμηλότερα ποσοστά συμμετοχής και απασχόλησης. Για παράδειγμα, το ποσοστό συμμετοχής των ανδρών, ηλικίας 55 έως 59 ετών, στη Γαλλία, κατέβηκε από το 85% στο τέλος της δεκαετίας του '60 στο 70% στα μέσα της δεκαετίας του '80, που απεικονίζει το μέτρο της επιδοτούμενης πρόωρης συνταξιοδότησης, ακριβώς την ίδια περίοδο που αυξανόταν και η ανεργία.

Σε αυτό το σημείο, τα σχήματα 6 και 7 παρέχουν περισσότερα στοιχεία χρονολογικών σειρών. Το σχήμα 6 παρουσιάζει την εξέλιξη των ποσοστών ανεργίας και συμμετοχής για την Ισπανία από το 1960. Επιδεικνύει πώς η μεγάλη αύξηση στην ανεργία συνδέθηκε με μια μείωση στη συμμετοχή, και πώς η πιο πρόσφατη μείωση της ανεργίας έχει συνδεθεί στη συνέχεια με μια μεγάλη αύξηση στη συμμετοχή. Το σχήμα 7 παρουσιάζει το ποσοστό απασχόλησης έναντι του ποσοστού ανεργίας για τις χώρες της EU15 για τους άνδρες στην διάρκεια του έτους 2003, και παρουσιάζει τον ισχυρό αρνητικό συσχετισμό μεταξύ των δύο. Ο λόγος για τον οποίο έχουμε εστιάσει στους άνδρες στο σχήμα είναι ότι οι διαφορές μεταξύ χωρών στα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών απεικονίζουν εν μέρει και πολιτιστικές διαφορές. Γι' αυτόν ακριβώς το λόγο ένα χαμηλό ποσοστό συμμετοχής των γυναικών δεν είναι, αυτό καθ' εαυτό, μια ένδειξη μιας άσχημα λειτουργούσας αγοράς εργασίας. Πιο αναλυτικά, για τις γυναίκες, το ποσοστό συμμετοχής τους στην αγορά εργασίας προσδιορίζεται από ένα πλήθος κοινωνικών όσο και οικονομικών παραγόντων. Κυρίως όμως, φαίνεται ότι επηρεάζεται από τον αριθμό και το είδος των θέσεων εργασίας που είναι διαθέσιμες για γυναίκες και από τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες προκειμένου να καταλάβουν αυτές τις θέσεις. Η αυξημένη συμμετοχή της γυναικείας στο εργατικό δυναμικό είναι αποτέλεσμα διαρθρωτικών μεταβολών στην αγορά εργασίας που αφορούν τόσο τη ζήτηση (όπως για παράδειγμα η νιοθέτηση της μερικής απασχόλησης) όσο και την προσφορά. Τέλος, η σημασία της απασχόλησης των γυναικών, ποικίλει από χώρα σε χώρα στο εσωτερικό της EU. Συγκεκριμένα, το 2001 ήταν σχετικά υψηλή στη Δανία (72%), στη Σουηδία (70,4%), στην Φιλανδία (65,4%) και στην Ολλανδία (65,2%), ενώ ήταν χαμηλή στην Ελλάδα (40,9%), στην Ιταλία (41,1%) και στην Ισπανία (41,9%).

Έχοντας παρουσιάσει τα βασικά γεγονότα, εξετάζουμε τώρα την ιστορία πιο αναλυτικά.

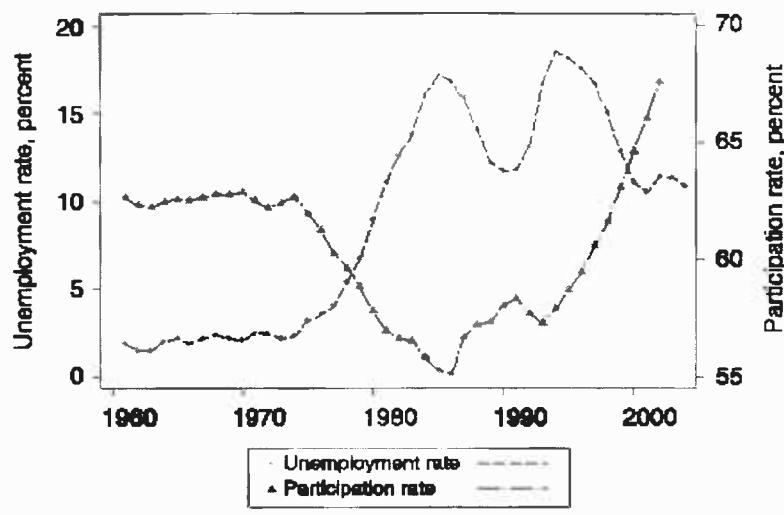


Figure 6. Unemployment and participation rate in Spain

Source: OECD database.

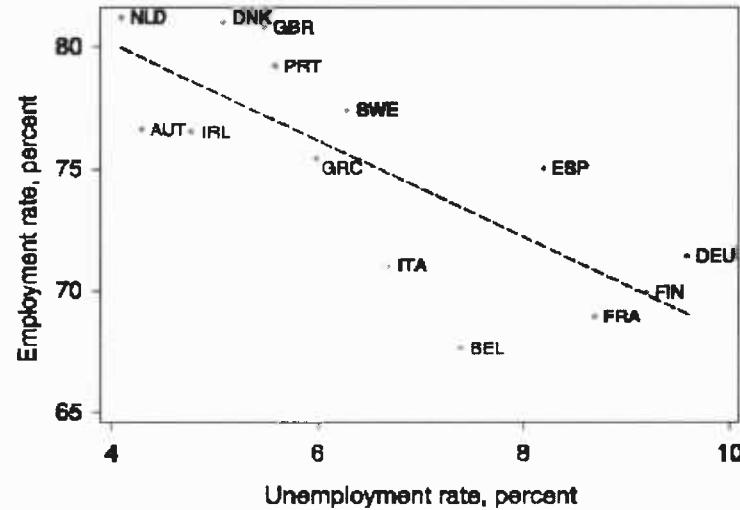


Figure 7. Unemployment and employment rates of men: 2003, EU15 countries

Source: OECD database.

4. Η ΑΡΧΙΚΗ ΑΝΟΔΟΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ: Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΑΠΝΗΤΙΚΩΝ ΔΙΑΤΑΡΑΧΩΝ (Shocks)

Η άνοδος της ανεργίας στη δεκαετία του '70 ήταν ένα θέμα που ζήταγε απαντήσεις. Στραφήκαμε στον ρόλο των αρνητικών διαταραχών και προσπαθήσαμε με αυτόν τον τρόπο να την εξηγήσουμε.

Τα περισσότερα από τα υποδείγματά μας είναι βασισμένα στην υπόθεση ότι η τεχνολογική πρόοδος είναι Harrod-neutral και ότι υπάρχει ένα balanced growth path. Κατά μήκος ενός σταθερού ρυθμού μεγέθυνσης λοιπόν (balanced growth path), ο μισθός που είναι σύμφωνος με μια σταθερή απασχόληση πρέπει να αυξάνεται με τον ρυθμό της Harrod-neutral τεχνολογικής προόδου.

Σε αυτό το σημείο θα εισάγουμε δύο νέες έννοιες: την έννοια του εγγυημένου μισθού (warranted wage) και αυτή του διαπραγματευτικού μισθού (bargained wage). Εάν οι τιμές των άλλων παραγόντων της παραγωγής αυξηθούν, ο μισθός πρέπει να μειωθεί ώστε να διατηρηθεί το μηδενικό καθαρό κέρδος για τις εταιρίες. Ονομάζουμε αυτό τον μισθό εγγυημένο (warranted wage) που είναι και ο επιθυμητός, αποτελεσματικός μισθός μιας αντιπροσωπευτικής επιχείρησης. Ο διαπραγματευτικός μισθός τώρα (bargained wage), είναι, όπως καταλαβαίνουμε από το όνομα, ο μισθός που τίθεται στη διαπραγμάτευση. Η σχέση που ισχύει μεταξύ των δύο εννοιών είναι ότι εάν, για δεδομένους όρους της αγοράς εργασίας (*ceteris paribus*), ο διαπραγματευτικός μισθός (bargained wage) αυξηθεί γρηγορότερα από τον εγγυημένο (warranted wage), η απασχόληση στην ισορροπία θα μειωθεί, και το φυσικό ποσοστό ανεργίας θα αυξηθεί. Η πρόταση αυτή είναι και το κλειδί στην κατανόηση μας για το τι συνέβη με την ανεργία στις ευρωπαϊκές χώρες τη δεκαετία του '70 που χτυπήθηκαν από μια σειρά δυσμενών διαταραχών, διαταραχές που υπονόησαν μια επιβράδυνση στο ρυθμό του εγγυημένου μισθού (warranted wage).

Η ερώτηση λοιπόν που προκύπτει αμέσως είναι: Ποιές ήταν αυτές οι αρνητικές διαταραχές; Η πρώτη διαταραχή είναι ότι ακριβώς όπως και στον υπόλοιπο κόσμο, οι ευρωπαϊκές χώρες χτυπήθηκαν από δύο σημαντικές αυξήσεις των τιμών του πετρελαίου. Η πρώτη προκλήθηκε από το αραβικό εμπάργκο του πετρελαίου το 1973-74, και η δεύτερη από την ιρανική επανάσταση το 1979 και τον πόλεμο μεταξύ Ιράν-Ιράκ το 1980. Το σχήμα 8 δίνει την τιμή του πετρελαίου, σε δολάρια και σε πραγματικούς όρους (US), από το 1960, και δείχνει ότι, στην αρχή της δεκαετίας του '80, η πραγματική τιμή του πετρελαίου, σε δολάρια, σχεδόν τετραπλασιάστηκε σε σχέση με το επίπεδό που υπήρχε στην έναρξη της δεκαετίας του '70.

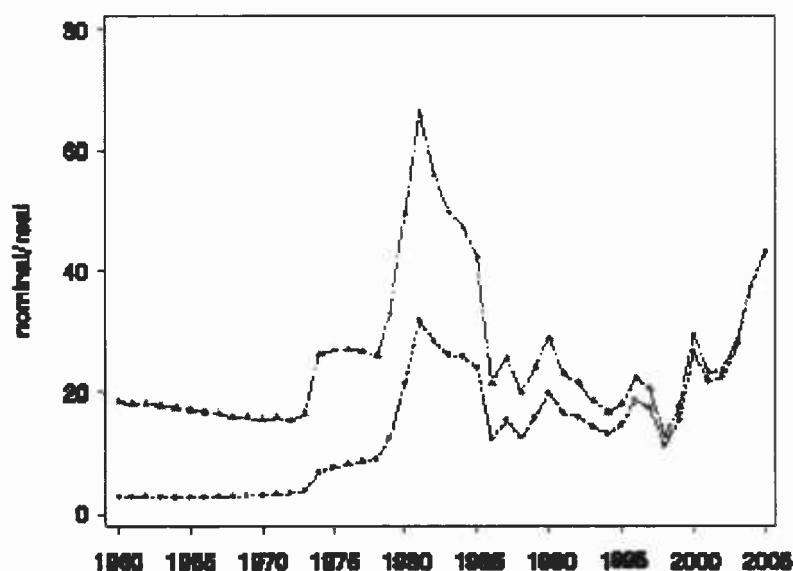


Figure 8. Nominal and real price of crude oil: 2005 dollars

Source: US Department of Energy.

Μια άλλη αρνητική διαταραχή, λιγότερο ορατή αρχικά αλλά τελικά σημαντικότερη, από την άποψη του αντίκτυπου που είχε στην ανάπτυξη και στην ανεργία, ήταν επίσης στα σκαριά εκείνη την περίοδο. Η συνολική αύξηση στην παραγωγικότητα (TFP: Total factor productivity), που ήταν υψηλή στη δεκαετία του '50 και τη δεκαετία του '60, επιβράδυνε αρκετά. Η παραγωγικότητα αποτελεί μια σχέση παραγωγικών εισροών και εκροών, για μια δεδομένη χρονική περίοδο. Άρα, αύξηση της παραγωγικότητας θα έχουμε, είτε αν παράγουμε περισσότερα προϊόντα και υπηρεσίες με τις ίδιες παραγωγικές εισροές, είτε αν χρησιμοποιώντας λιγότερες εισροές, παράγουμε την ίδια ποσότητα προϊόντων. Παρατηρήθηκε όμως μια μείωση της παραγωγικότητας. Μέχρι την πρόσφατη δεκαετία του '70, το ποσοστό της Harrod-neutral τεχνολογικής πρόοδου (που κατασκευάζεται χρησιμοποιώντας το κατάλοιπο του Solow, και διαιρώντας το με το μερίδιο εργασίας), το οποίο ήταν περισσότερο από 5% τη δεκαετία του '50 και τη δεκαετία του '60, τώρα είχε πέσει στο 2%. Με άλλα λόγια, ο ετήσιος ρυθμός αύξησης των εγγυημένων μισθών (warranted wages) είχε μειωθεί κατά τρεις ποσοστιαίες μονάδες, υπήρχε δηλαδή μια δραματική πτώση. Το σχήμα 9 δίνει τους πενταετείς μέσους όρους των εκτιμήσεων για τις πέντε πιο σημαντικές χώρες της EU (Γερμανία, Γαλλία, Ισπανία, Ιταλία και UK) - δηλαδή το EU5 για συντομία. Βλέπουμε ότι η πτώση ήταν κατά ένα μεγάλο μέρος παρόμοια στις χώρες.

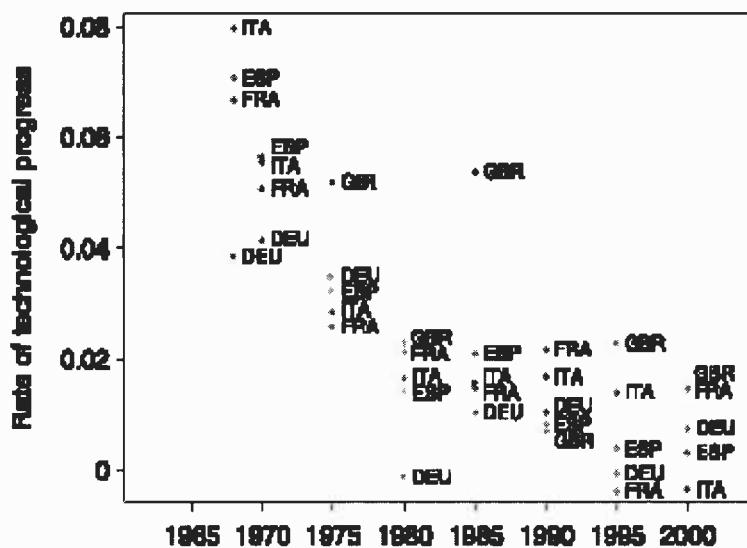


Figure 9. Rate of Harrod-neutral technological progress, EU5: Centred five-year averages, 1968 onwards

Source: Blanchard and Wolffers (2000) database.

Οι πιο πάνω σημαντικές διαταραχές λοιπόν θα απαιτούσαν επιβραδύνσεις στο ρυθμό αύξησης των πραγματικών μισθών για να αποφευχθεί μια αύξηση στην ανεργία. Μάλιστα και οι δύο αυτές αρνητικές διαταραχές ήρθαν μετά από μια περίοδο αναταραχής στον τομέα της εργασίας, που υπήρχε στις πιο πολλές ευρωπαϊκές χώρες (π.χ. Μάιος του 1968 στη Γαλλία, άνοιξη του 1969 στην Ιταλία, το τέλος των δικτατοριών στην Πορτογαλία και την Ισπανία το 1974 και το 1975) στις οποίες οι εργαζόμενοι ζητούσαν αυξήσεις στις αμοιβές. Όπως ήταν αναμενόμενο, η κοινή έκβαση από την μία της χαμηλότερης αύξησης των εγγυημένων μισθών (warranted wages) και από την άλλη της υψηλότερης ζήτησης

για αμοιβές ήταν μια αύξηση στην ανεργία. Μέχρι το τέλος της δεκαετίας του '70, η ανεργία για την EU15 είχε αυξηθεί σε 5%, από 2% που ήταν στην έναρξη της δεκαετίας. Το ποσοστό μάλιστα ανεργίας της Ισπανίας υπερέβη το 10%, και της Γαλλίας και της Ιταλίας υπερέβη το 6%.

Υστερά από όλα αυτά, καταφέραμε να δημιουργήσουμε ένα εννοιολογικό πλαίσιο το οποίο μπορεί να θεωρηθεί ως μια πρώτη προσπάθεια να τεθούν μαζί μια θεωρία περί μετακινήσεων και ροών στην αγορά εργασίας και αυτή του φυσικού ποσοστού ανεργίας. Μέσα από αυτό υποστηρίχθηκε ότι η άνοδος στην ανεργία θα μπορούσε να εξηγηθεί από διαταραχές που αλληλεπιδρούν με δύο τύπους ακαμψιών, τους πραγματικούς και τους ονομαστικούς (το πλαίσιο 1, στο τέλος της ενότητας, δίνει τη βασική άλγεβρα).

Η ακαμψία των μισθών (wage rigidity) είναι μια αιτία της ανεργίας. Όταν μιλάμε για ακαμψία μισθών εννοούμε την αδυναμία του μισθού να προσαρμόζεται μέχρις ότου η προσφορά εργασίας να εξισωθεί με την ζήτηση εργασίας, κάτι που συμβαίνει συχνά, μιας που οι μισθοί εργασίας δεν είναι πάντοτε εύκαμπτοι. Αυτή η ακαμψία οδηγεί σε ανεργία. Όταν π.χ. ο πραγματικός μισθός είναι πάνω από το επίπεδο όπου εξισώνεται η προσφορά με τη ζήτηση εργασίας, η ποσότητα της εργασίας που προσφέρεται ξεπερνά τη ζητούμενη ποσότητα. Οι επιχειρήσεις πρέπει να μοιράσουν τις ανεπαρκείς θέσεις εργασίας μεταξύ των εργαζομένων. Η ακαμψία των πραγματικών μισθών με αυτό τον τρόπο μειώνει το ποσοστό εύρεσης εργασίας και υψώνει το επίπεδο της ανεργίας. Τα κύρια αίτια αυτού του προβλήματος είναι τρία: νόμοι που καθιερώνουν κατώτατη ημερομίσθια και μισθούς (minimum-wage laws), η μονοπωλιακή δύναμη των εργατικών συνδικάτων (monopoly power of unions) και οι αποτελεσματικοί μισθοί (efficiency wages). Πιο αναλυτικά αυτά που ισχύουν είναι (Bruno και Sachs, 1985):

- Οι ακαμψίες των πραγματικών μισθών (real wage rigidities) συνέλαβαν την ταχύτητα με την οποία οι πραγματικοί μισθοί προσαρμόστηκαν στις αλλαγές των πραγματικών εγγυημένων μισθών (warranted real wages). Δηλαδή την ταχύτητα με την οποία, για δεδομένη ανεργία, οι εργαζόμενοι θα δέχονταν παραδείγματος χάριν μια μείωση στις πραγματικές αμοιβές σε απάντηση μιας μείωσης της παραγωγικότητας. Όσο πιο αργή η προσαρμογή των μισθών, τόσο υψηλότερα και μεγαλύτερης διάρκειας θα είναι τα αποτελέσματα των δυσμενών διαταραχών στην ανεργία.
- Οι ακαμψίες των ονομαστικών μισθών (nominal wage rigidities) συλλαμβάνουν την ταχύτητα με την οποία οι ονομαστικοί μισθοί προσαρμόστηκαν στις αλλαγές των τιμών. Όσο πιο αργή η προσαρμογή, τόσο μεγαλύτερη η μείωση στον πραγματικό μισθό, σε απάντηση μιας απρόβλεπτης αύξησης στις τιμές. Και επαγωγικώς, όσο πιο αργή η προσαρμογή, τόσο περισσότερο οι νομισματικές αρχές θα μπορούσαν να χρησιμοποιήσουν τον πληθωρισμό για να μειώσουν τους πραγματικούς μισθούς και επομένως να περιορίσουν την αύξηση στην πραγματική ανεργία σε απάντηση μιας δυσμενούς διαταραχής στην προσφορά.

Οι διαφορές στις πραγματικές και ονομαστικές ακαμψίες θα μπορούσαν να εξηγήσουν γιατί, παρά τις κατά ένα μεγάλο μέρος παρόμοιες διαταραχές, οι διαφορετικές χώρες παρουσίασαν διαφορετικές αυξήσεις στην ανεργία. Έτσι λοιπόν, μια μικρότερη αύξηση στην ανεργία θα μπορούσε να οφείλεται στις μικρότερες πραγματικές ακαμψίες (real rigidities), με συνέπεια μια μικρότερη αύξηση στο φυσικό ποσοστό ανεργίας. Επίσης θα μπορούσε να οφείλεται στις μεγαλύτερες ονομαστικές ακαμψίες (nominal rigidities), που επιτρέπουν στους φορείς χάραξης πολιτικής να επιτύχουν, μέσω της χρήσης του πληθωρισμού, ένα ποσοστό ανεργίας

κάτω από το φυσικό ποσοστό. Τέλος θα μπορούσε να οφείλεται σε μια επιθετικότερη χρήση της νομισματικής πολιτικής, που οδηγεί σε υψηλότερο πληθωρισμό και σε ένα ποσοστό ανεργίας κάτω από το φυσικό ποσοστό.

Όμως από πού προήλθαν αυτές οι διαφορές μεταξύ πραγματικών και ονομαστικών ακαμψιών;

(1) Οι διαφορές στις πραγματικές ακαμψίες (real rigidities) επισημάνθηκαν από διαφορές στη δομή των συλλογικών διαπραγματεύσεων, τις οποίες θα αναλύσουμε αργότερα. Στη Σουηδία π.χ., με ένα ποσοστό ανεργίας στο 2,2% στο τέλος της δεκαετίας, θεωρήθηκε ότι έπαιξε ρόλο η συντεχνιοκρατία (corporatism), δηλ. οι συγκεντρωμένες διαπραγματεύσεις και οι ισχυρές ενώσεις. Μια σημαντική συμβολή εδώ ήταν αυτή των Calmfors και Driffill (1988), που υποστήριξαν, και θεωρητικά και εμπειρικά, ότι, παρά τις δυσμενείς διαταραχές στην προσφορά, χώρες με είτε πολύ συγκεντρωμένη διαπραγμάτευση είτε πολύ αποκεντρωμένη διαπραγμάτευση θα ευημερούσαν καλύτερα από εκείνες με ενδιάμεσες δομές διαπραγμάτευσης. Με συγκεντρωμένη διαπραγμάτευση ειδικότερα, τα συμβαλλόμενα μέρη στο τραπέζι της διαπραγμάτευσης θα μπορούσαν να δουν την ανάγκη που υπήρχε και να εφαρμόσουν την απαραίτητη ρύθμιση μισθών που απαιτείται για να διατηρηθεί η απασχόληση.

(2) Οι διαφορές στις ονομαστικές ακαμψίες επισημάνθηκαν επίσης στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, αν και σε διαφορετικές πτυχές. Ο βαθμός της τιμαριθμοποίησης (indexation), που ήταν παρούσα σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες, διαδραμάτισε έναν κεντρικό ρόλο. Η υψηλή τιμαριθμοποίηση απέτρεψε ουσιαστικά τη χρήση της νομισματικής πολιτικής με σκοπό να περιοριστεί η αύξηση της ανεργίας, ή απαίτησε ένα πολύ υψηλό ποσοστό πληθωρισμού.

Συνολικά, αυτό το αρχικό σκέλος της έρευνας πρέπει να θεωρηθεί ως σημαντικό επίτευγμα. Αντιμετωπίσαμε τη δεκαετία του '70 χωρίς ένα υπόδειγμα για το φυσικό ποσοστό, και φυσικά δεν περιμέναμε στασιμοπληθωρισμό. Το φαινόμενο του στασιμοπληθωρισμού (stagflation: προέρχεται από τις λέξεις stagnation = στασιμότητα και inflation = πληθωρισμός) παρουσιάζει την ταυτόχρονη αύξηση των τιμών και τη μείωση του εισοδήματος, η οποία βέβαια συνοδεύεται με αύξηση της ανεργίας. Μέχρι το τέλος της δεκαετίας, υπήρξε ένα λειτουργικό μοντέλο του φυσικού ποσοστού, και ο στασιμοπληθωρισμός έγινε καλά κατανοητός. Ανακαλύψαμε ότι, για το φυσικό ποσοστό μάλιστα ισχύει ότι κάθε πολιτική που αποσκοπεί στη μείωσή του πρέπει να επιδιώκει είτε να αυξήσει το ποσοστό εύρεσης εργασίας, είτε να μειώσει το ποσοστό απώλειας εργασίας. Ομοίως, κάθε πολιτική που επηρεάζει τα δυο αυτά ποσοστά, μεταβάλλει επίσης το φυσικό ποσοστό ανεργίας. Έτσι, καταλήξαμε στο συμπέρασμα ότι, η αύξηση στην ανεργία εξηγείται από τις δυσμενείς διαταραχές που αλληλεπιδρούν με τις δομές των συλλογικών διαπραγματεύσεων που έχει κάθε χώρα συγκεκριμένα.

Το επόμενο πλαίσιο παρουσιάζει το ρόλο των πραγματικών και ονομαστικών ακαμψιών και τις επιπτώσεις που έχουν οι δυσμενείς διαταραχές στους εγγυημένους μισθούς (warranted wages) σε περιόδους που έχουμε ανεργία.

Πλαίσιο 1. Πραγματικές και ονομαστικές ακαμψίες

Σκοπός αυτού και των ακόλουθων πλαισίων είναι να τυποποιηθούν μερικά από τα επιχειρήματα της εργασίας.

Έστω επιχειρήσεις με σταθερές αποδόσεις ως προς την εργασία (αφήνουμε κατά μέρος το κεφάλαιο προς το παρόν), έτσι, χρησιμοποιώντας λογαρίθμους παίρνουμε:

- $y = a + n$ (1.1)

όπου το y είναι ο λογάριθμος του προϊόντος, το n είναι η απασχόληση σε λογαρίθμους, και το a είναι η παραγωγικότητα σε λογαρίθμους (είτε TFP είτε παραγωγικότητα της εργασίας και τα δύο είναι τα ίδια εδώ). Υποθέτοντας είτε ανταγωνισμό στην αγορά αγαθών είτε a constant markup, ο μισθός που πληρώνεται από τις εταιρίες, δηλαδή η πραγματική αμοιβή, δίνεται από τη σχέση:

- $w - p = a$ (1.2)

όπου το w είναι ο ονομαστικός μισθός σε λογαρίθμους, και το p είναι το επίπεδο των τιμών (οι σταθεροί όροι αφήνονται έξω σ' όλο το πλαίσιο για λόγους απλότητας). Υποθέτετε περαιτέρω ότι το a ακολουθεί τη μορφή:

- $a = a(-1) + \varepsilon$ (1.3)

έτσι μπορούμε να εστιάσουμε εύκολα στα αποτελέσματα μιας αρνητικής πραγματοποίησης του ε , μιας μείωσης δηλαδή στην παραγωγικότητα.

Υποθέτετε ότι ο διαπραγματευτικός μισθός (bargained wage) δίνεται από τη σχέση:

- $w - p = Ea - \beta u$ (1.4)

όπου Ea η αναμενόμενη παραγωγικότητα. Η διαπραγματευτική αμοιβή (bargained wage), όπως βλέπουμε, εξαρτάται από την αναμενόμενη παραγωγικότητα Ea και είναι επίσης μια φθίνουσα σχέση του ποσοστού ανεργίας u . Υποθέτουμε ότι η αναμενόμενη παραγωγικότητα (Ea) προσαρμόζεται κατά τη διάρκεια του χρόνου στην πραγματική παραγωγικότητα σύμφωνα με τη σχέση:

- $Ea = \lambda Ea(-1) + (1 - \lambda) a$ (1.5)

Παίρνω την ταχύτητα της ρύθμισης της αναμενόμενης στην πραγματική παραγωγικότητα, $(1 - \lambda)$ σαν δεδομένη εδώ. Σε πιο αναλυτικά υποδείγματα, η παράμετρος λ έχει προέλθει από την εκμάθηση σε ένα Μπεϋζιανό περιβάλλον στο οποίο οι εταιρίες και οι εργαζόμενοι πρέπει να αξιολογήσουν εάν οι διαταραχές είναι προσωρινές ή μόνιμες.

Ο συνδυασμός των εξισώσεων για τον εγγυημένο μισθό (warranted wage)(1.2) και τον διαπραγματευτικό μισθό (bargained wage) (1.4) μας δίνει ότι:

- $u = -1/\beta (a - Ea)$ (1.6)

Βλέπουμε ότι μια απροσδόκητη μείωση στην παραγωγικότητα οδηγεί σε μια αύξηση στην ανεργία. Ο συνδυασμός της εξίσωσης για την αναμενόμενη παραγωγικότητα (Ea) με την εξίσωση ανωτέρω δίνει τη συμπεριφορά του φυσικού ποσοστού ανεργίας:

- $u = \lambda u(-1) - \lambda/\beta \varepsilon$ (1.7)

Μια μόνιμη μείωση στην παραγωγικότητα αυξάνει την ανεργία ισορροπίας (ισοδύναμα, το φυσικό ποσοστό ανεργίας) για κάποιο χρόνο, αλλά όχι για πάντα. Το λ και το β συλλαμβάνουν τις δύο διαστάσεις των πραγματικών ακαμψιών. Όσο

υψηλότερο το λ , δηλ. όσο πιο αργή η ρύθμιση των προσδοκιών, τόσο μεγαλύτερης διάρκειας τα αποτελέσματα της διαταραχής. Όσο χαμηλότερο το β, τόσο μεγαλύτερη η επίδραση της αρνητικής διαταραχής στην ανεργία.

Τώρα εισάγουμε τις ονομαστικές ακαμψίες. Αντικαθιστούμε την εξίσωση για τη διαπραγματευτική αμοιβή (bargained wage) (1.4) από την:

$$\bullet \quad w = Ep + Ea - \beta u \quad (1.8)$$

όπου Ep το αναμενόμενο επίπεδο τιμών. Ο ονομαστικός μισθός λοιπόν τίθεται με βάση και του αναμενόμενου επιπέδου τιμών (Ep) και της αναμενόμενης παραγωγικότητας (Ea). Ο συνδυασμός των εξισώσεων για τον εγγυημένο μισθό (1.2) και τον διαπραγματευτικό μισθό (bargained wage) (1.8) δίνει:

$$\bullet \quad u = -1/\beta [(a - Ea) + (p - Ep)] \quad (1.9)$$

Αν αγνοήσουμε τον όρο της απροσδόκητης παραγωγικότητας ($a - Ea$) και αν μετακινούσαμε τους όρους, παίρνουμε τη συμβατική καμπύλη Phillips, για την οποία θα μιλήσουμε πιο αναλυτικά παρακάτω, δηλαδή παίρνουμε τη σχέση $p = Ep - \beta u$ (1.10). Η κεντρική σημασία αυτής της εξίσωσης είναι ότι, παρουσία των ονομαστικών ακαμψιών, η νομισματική πολιτική μπορεί, μέχρι το σημείο που μπορεί να αυξήσει το $p - Ep$, να αντισταθμίσει ενδεχομένως τα δυσμενή αποτελέσματα των δυσμενών διαταραχών στην παραγωγικότητα. Με έναν άλλο τρόπο, η επεκτατική νομισματική πολιτική μπορεί να αντισταθμίσει την αύξηση στο φυσικό ποσοστό με τη διατήρηση του πραγματικού ποσοστού κάτω από το φυσικό ποσοστό. Η ακριβής μορφή της νομισματικής πολιτικής που απαιτείται για να το κάνει αυτό εξαρτάται από το σχηματισμό των προσδοκιών των τιμών και το υπόλοιπο του υποδείγματος.

Εν ολίγοις, αυτό το πλαίσιο έχει επιδείξει πώς, γενικά, η απάντηση της ανεργίας στις δυσμενείς διαταραχές της προσφοράς θα εξαρτηθεί από τις πραγματικές και ονομαστικές ακαμψίες.

5. ΠΗΓΕΣ ΕΜΜΟΝΗΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

5.1. Ιστορική Αναδρομή

Τα πρώτα χρόνια της δεκαετίας του '80 και εξαιτίας ορισμένων δυσμενών εξωτερικών γεγονότων, η ανεργία στις χώρες της EU αυξήθηκε σημαντικά, φθάνοντας το 1985 τα επίπεδα του 10,8%. Τα επόμενα πέντε χρόνια όμως, η EU παρουσίασε ικανοποιητικούς ρυθμούς ανάπτυξης και αυτό είχε ως αποτέλεσμα τη δημιουργία αρκετών νέων θέσεων εργασίας στο σύνολο σχεδόν των χωρών μελών. Είδαμε λοιπόν ότι την δεκαετία του '80 μπορούμε να την χωρίσουμε σε δύο υποπεριόδους. Η πρώτη περιλαμβάνει τις αρχές της δεκαετίας του 1980 μέχρι και το 1986 και η δεύτερη το 1987 μέχρι το 1990. Στην πρώτη περίοδο, παρατηρείται ένα γενικό κλίμα ύφεσης σε όλες τις χώρες με κύρια χαρακτηριστικά τα υψηλά ποσοστά ανεργίας, τις πληθωριστικές πιέσεις, τους χαμηλούς ρυθμούς αύξησης του A.E.P., τη χαμηλή παραγωγικότητα και τη μείωση των επενδύσεων και της απασχόλησης. Στην αμέσως επόμενη περίοδο, η εικόνα αντιστρέφεται και η ύφεση δίνει τη θέση της στην άνθηση χωρίς βέβαια όλες οι χώρες να παρουσιάζουν τους ίδιους ρυθμούς ανάπτυξης.

Συνολικά λοιπόν, είδαμε ότι η ανεργία συνέχισε να αυξάνεται καθ' όλη τη διάρκεια της δεκαετίας του '80, από 5% για την EU15 το 1980, σε 8% στο τέλος της δεκαετίας, με ένα άνω όριο το 1986.

Η περαιτέρω αυτή αύξηση στο πρώτο μισό της δεκαετίας του '80 ήταν εύκολο να εξηγηθεί. Η εν μέρει υιοθέτηση μιας νομισματικής πολιτικής, σε απάντηση στους δυσμενείς κλονισμούς της δεκαετίας του '70, είχε οδηγήσει σε μια μεγάλη αύξηση του πληθωρισμού: μάλιστα το 1980, στην EU15 ο πληθωρισμός ήταν στο 12,5%. Σε όλη την Ευρώπη, οι κυβερνήσεις και οι κεντρικές τράπεζες αποφάσισαν να μειώσουν τον πληθωρισμό μέσω αυστηρής νομισματικής πολιτικής, αρχίζοντας από την καθάσερ στο UK το 1979. Μέχρι το 1986, στην EU15 το ποσοστό πληθωρισμού ήταν κάτω στο 3%. Αυτό επιτεύχθηκε, εντούτοις, μέσω μιας μεγάλης αύξησης του ποσοστού ανεργίας - απεικονίζοντας μια αύξηση του πραγματικού ποσοστού ανεργίας πέρα από το φυσικό ποσοστό. Αυτό εξηγείται από το γεγονός ότι οι δύο στόχοι των υπευθύνων χάραξης της οικονομικής πολιτικής, που είναι ο χαμηλός πληθωρισμός και η χαμηλή ανεργία, συχνά είναι αλληλοσυγκρουόμενοι. Η σχέση αυτή φαίνεται από την καμπύλη Phillips η οποία δηλώνει ότι ο πληθωρισμός εξαρτάται από τρεις δυνάμεις: (i) τον προσδοκώμενο πληθωρισμό, (ii) την απόκλιση της ανεργίας από το φυσικό της ποσοστό, που ονομάζεται κυκλική ανεργία και (iii) τις εξωγενείς διαταραχές της προσφοράς (supply shocks).

Για το υπόλοιπο της δεκαετίας, εντούτοις, ο πληθωρισμός ήταν κατά προσέγγιση σταθερός, μια ένδειξη ότι το πραγματικό ποσοστό ανεργίας ήταν τώρα κοντά στο φυσικό ποσοστό ανεργίας - περίπου στο 8-9% για την EU15. Αυτό όμως το υψηλό φυσικό ποσοστό ήταν δυσκολότερο να εξηγηθεί από πριν: όπως μπορεί να φανεί από το σχήμα 8, μέχρι τα μέσα της δεκαετίας του '80, οι μεγάλες αυξήσεις στις τιμές του πετρελαίου είχαν αντιστραφεί κατά ένα μεγάλο μέρος. Η πτώση στην αύξηση της παραγωγικότητας ήταν ακόμα παρούσα, και τώρα κατανοητή και τεκμηριωμένη. Άλλα εμφανίστηκε όλο και πιο απίθανο, μετά από δέκα έτη από την πτώση της παραγωγικότητας, οι εργαζόμενοι (wage setters) να μην είχαν προσαρμοστεί στη νέα πραγματικότητα αυτής της χαμηλότερης μεγέθυνσης της παραγωγικότητας.

5.2. Μηχανισμοί εμμονής

Όλοι οι παραπάνω λόγοι μας οδήγησαν στο να εστιάσουμε σε μηχανισμούς εμμονής, επάνω στο γιατί οι αρχικές δυσμενείς διαταραχές να έχουν αυτά τα πολύ μακράς διαρκείας αποτελέσματα επάνω στην ανεργία. Η έρευνα εστίασε κυρίως σε δύο μηχανισμούς: (i) την συσσώρευση κεφαλαίου, και (ii) το ρόλο των μελών των συλλογικών διαπραγματεύσεων (αναλυτικότερα βλ. το πλαίσιο 2).

Πλαίσιο 2. Μηχανισμοί Εμμονής

Ο πρώτος μηχανισμός εμμονής εστιάζει στην συσσώρευση κεφαλαίου και τις επιπτώσεις που έχει στον εγγυημένο μισθό (warranted wage). Ο δεύτερος εστιάζει στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τις επιπτώσεις του στον μισθό διαπραγμάτευσης (bargained wage).

Συσσώρευση κεφαλαίου, και τα δύο αποτελέσματα της νομισματικής πολιτικής

Υποθέτουμε ότι, αντί της υπόθεσης των σταθερών αποδόσεων στην εργασία που κάναμε στο προηγούμενο πλαίσιο, η συνάρτηση παραγωγής είναι Cobb-Douglas ως προς το κεφάλαιο και την εργασία, και έχει σταθερές αποδόσεις κλίμακας:

- $y = \underline{a} (a + n) + (1 - \underline{a}) k$ (2.1)

όπου το k είναι ο λογάριθμος του μετοχικού κεφαλαίου, και το \underline{a} είναι ο δείκτης της ουδέτερης τεχνολογίας Harrod (τεχνολογίας για συντομία). Υποθέτοντας τέλειο ανταγωνισμό στην αγορά αγαθών, ο πραγματικός εγγυημένος μισθός (real warranted wage) δίνεται από τη σχέση (με έναν σταθερό όρο που αγνοούμε εδώ):

- $w - p = (\underline{a} - 1)(n - k + a) + a$ (2.2)

Για ένα δεδομένο κεφάλαιο (k), όσο υψηλότερη είναι η απασχόληση (n), τόσο χαμηλότερο είναι το οριακό προϊόν της εργασίας, τόσο χαμηλότερος είναι ο πραγματικός εγγυημένος μισθός (real warranted wage) ($w-p$).

Το ποσοστό κέρδους που συνδέεται με έναν δεδομένο πραγματικό μισθό δίνεται από τη σχέση (με έναν σταθερό όρο, που αγνοούμε πάλι):

- $\pi = -(\underline{a}/1 - \underline{a})(w - p - a)$ (2.3)

όπου π είναι ο λογάριθμος του ποσοστού κέρδους.

Έστω ότι το r είναι ο λογάριθμος του κόστους χρήσης του κεφαλαίου. Εάν το π είναι μικρότερο από το r , το k μειώνεται διαχρονικά. Εάν το π είναι μεγαλύτερο από το r , το k αυξάνεται διαχρονικά. Μακροχρόνια, το ποσοστό κέρδους πρέπει να είναι ίσο με το κόστος χρήσης και έτσι ο πραγματικός εγγυημένος μισθός (real warranted wage) δίνεται από τη σχέση:

- $w - p = a + (1 - \underline{a}/a)r$ (2.4)

Υποθέτουμε τώρα ότι ο διαπραγματευτικός μισθός (bargained wage) δίνεται, όπως στο πλαίσιο 1, από τη σχέση:

- $w - Ep = Ea - \beta u$ (2.5)

Έστω ότι το \tilde{n} είναι ο λογάριθμος του εργατικού δυναμικού, έτσι ώστε $u = \tilde{n} - n$. Ύστερα, χρησιμοποιώντας την εξίσωση του πραγματικού εγγυημένου μισθού (2.2) βραχυχρόνια και την εξίσωση του μισθού διαπραγμάτευσης (bargained wage) (2.5) παίρνουμε:

- $p + (\underline{a} - 1)(\tilde{n} - k + a) - (\underline{a} - 1)u + a = Ep + Ea - \beta u$ (2.6)

Η αναδιοργανώνοντας:

- $u = - (1/1 - \underline{a} + \beta) [(a - Ea) + (p - Ep) + (\underline{a} - 1)(\tilde{n} - k + a)]$ (2.7)

Βραχυχρόνια, η ανεργία εξαρτάται, όπως στο προηγούμενο πλαίσιο, από το $a - Ea$, και το $p - Ep$. Άλλα εξαρτάται επίσης από το κεφάλαιο (k). Όσο χαμηλότερο το κεφάλαιο, τόσο χαμηλότερη η ζήτηση για εργασία, τόσο υψηλότερο το ποσοστό ανεργίας.

Τώρα εξετάζουμε μια μόνιμη μείωση στην παραγωγικότητα, που οδηγεί, αρχικά, σε ένα αρνητικό $a - Ea$. Προς το παρόν, αγνοούμε τις ονομαστικές ακαμψίες (nominal rigidities) και τον όρο $p - Ep$. Με τα υπόλοιπα ίσα, η ανεργία θα ανέβει αρχικά, και θα μειωθεί έπειτα, καθώς οι προσδοκίες της παραγωγικότητας

προσαρμόζονται στο νέο χαμηλότερο επίπεδο. Αυτό είναι αυτό που είδαμε στο προηγούμενο πλαίσιο. Άλλα, τώρα, ένας άλλος μηχανισμός είναι σε εφαρμογή. Εφ' όσον η απασχόληση είναι χαμηλότερη, χαμηλότερο θα είναι και το κέρδος και η συσσώρευση κεφαλαίου. Κατά συνέπεια, η ανεργία επιστρέφει στο κανονικό, αλλά αυτό μπορεί να πάρει χρόνο.

Στα πλαίσια αυτού του υποδείγματος, αξίζει να γυρίσουμε στο ρόλο της νομισματικής πολιτικής. Κατ' αρχάς, όπως και πριν, η επεκτατική νομισματική πολιτική, στην έκταση που αυτή μπορεί να έχει επιπτώσεις στο $p - E_p$, μπορεί να μειώσει τους πραγματικούς μισθούς ($w - p$) και να περιορίσει την αύξηση στην ανεργία, με το να έχει την πραγματική ανεργία να παραμένει κάτω από το φυσικό ποσοστό. Δεύτερον, μέχρι το σημείο που μπορεί να μειώνει επίσης το πραγματικό επιτόκιο και επομένως το κόστος χρήσης, μπορεί επίσης να μειώσει την επίδραση στην συσσώρευση κεφαλαίου, και να μειώσει έτσι την αύξηση στο φυσικό ποσοστό διαχρονικά. Αυτό που συνέβη στο δεύτερο μισό της δεκαετίας του '70 μπορεί να ερμηνευθεί με αυτόν τον τρόπο. Αν η νομισματική πολιτική ήταν σφιχτότερη, η ανεργία θα ήταν υψηλότερη, και η μείωση στην συσσώρευση κεφαλαίου θα ήταν μεγαλύτερη.

Εάν, εντούτοις, η νομισματική πολιτική γίνεται συσταλτική, τότε και τα δύο αποτελέσματα λειτουργούν αντίστροφα. Η "σφιχτή" πολιτική οδηγεί σε μια αύξηση στο ποσοστό ανεργίας πέρα από το φυσικό ποσοστό. Και τα υψηλά πραγματικά επιτόκια οδηγούν σε μια μείωση στην συσσώρευση κεφαλαίου, και σε μια αύξηση στο φυσικό ποσοστό. Αυτό μπορεί να θεωρηθεί ως αυτό που συνέβη κατά τη διάρκεια των αντιπληθωριστικών επεισοδίων στις αρχές της δεκαετίας του '80.

Insider effects, υστέρηση και εμμονή

Υποθέτουμε ότι η τεχνολογία, και έτσι και ο εγγυημένος μισθός (warranted wage), είναι τα ίδια με ανωτέρω. Ο πραγματικός μισθός που πληρώνεται από τις εταιρίες (ή ισοδύναμα η σχέση μεταξύ της απασχόλησης και του πραγματικού μισθού) δίνεται από τη σχέση:

$$\bullet \quad w - p = (a - 1)(n - k + a) + a = (a - 1)(n - k) + aa \quad (2.8)$$

Για να εστιάσουμε στα δυναμικά των συλλογικών διαπραγματεύσεων, κλείνουμε την άλλη πηγή εμμονής, και υποθέτουμε ότι το κεφάλαιο είναι σταθερό.

Στρεφόμαστε τώρα στη ρύθμιση των μισθών. Σκεφτείτε τις αμοιβές σαν να τίθενται από μια μονοπωλιακή ένωση που επιλέγει τον μισθό, και αφήνει έπειτα την εταιρία να αποφασίσει για την απασχόληση.

Υποθέτουμε ότι ο ονομαστικός μισθός επιλέγεται έτσι ώστε, σε αναμενόμενη αξία, τα μέλη της ένωσης να εργάζονται:

$$\bullet \quad w|En = m \quad (2.9)$$

όπου το m είναι τα μέλη της ένωσης σε λογαρίθμους. Υποθέστε ότι το m δίνεται από τη σχέση:

$$\bullet \quad m = n(-1) + \theta(\tilde{n} - n(-1)) \quad (2.10)$$

Εάν $\theta = 0$, τότε τα μέλη είναι ακριβώς ίσα με την απασχόληση την τελευταία περίοδο: δηλαδή η ένωση φροντίζει μόνο για τους εργαζόμενους. Εάν $1 > \theta > 0$, η ένωση ρίχνει και κάποιο βάρος στην απασχόληση των ανέργων, αλλά λιγότερο απ' ό,τι στην απασχόληση εκείνοι που απασχολούνται ήδη.

Υποθέτουμε ότι η ένωση επιλέγει την ονομαστική αμοιβή, βασισμένη στη σχέση του εγγυημένου μισθού (warranted wage) ανωτέρω, και βασισμένη στις προσδοκίες της τεχνολογίας και του επιπέδου τιμών. Έτσι έχουμε:

$$\bullet \quad w = Ep + (a - 1)[n(-1) + \theta(\tilde{n} - n(-1) - k)] + aEa \quad (2.11)$$

Συνδυάζοντας τις εξισώσεις για τους εγγυημένους και διαπραγματευτικούς μισθούς, και αναδιοργανώνοντας, χρησιμοποιώντας τη σχέση $u = \tilde{n} - n(-1)$, παίρνουμε τη σχέση:

$$\bullet \quad u = (1 - \theta)u(-1) - (1/a)[(p - Ep) + a(a - Ea)] \quad (2.12)$$

Η ανεργία προσαρμόζεται κατά τη διάρκεια του χρόνου στις απροσδόκητες μετακινήσεις στις τιμές και την τεχνολογία. Όσο χαμηλότερο το θ , τόσο χαμηλότερο το βάρος της ανεργίας στη διαπραγμάτευση, τόσο υψηλότερη η εμμονή. Η αρχική διατύπωση υπέθεσε ότι το θ είναι ίσο με μηδέν. Κάτω από αυτήν την υπόθεση, η διαδικασία για το ποσοστό ανεργίας έχει μια ρίζα : το ποσοστό ανεργίας δεν επιστρέφει σε οποιαδήποτε συγκεκριμένη τιμή, και το που θα είναι εξαρτάται από την ιστορία των εκπλήξεων και από το επίπεδο των τιμών και της τεχνολογίας. Παρουσιάζει δηλαδή υστέρηση.

Πολλοί επισήμαναν, εντούτοις, ότι η υπόθεση ότι το θ είναι ίσο με μηδέν είναι πάρα πολύ ισχυρή. Ακόμα κι αν η ένωση δεν ενδιαφέρεται για τους ανέργους, φροντίζουν για το τι μπορεί να συμβεί στα μέλη τους εάν υπάρχουν δυσμενείς κλονισμοί και μερικά μέλη μείνουν άνεργα. Όσο υψηλότερο το ποσοστό ανεργίας, τόσο προσεκτικότεροι θα είναι στις απαιτήσεις των μισθών τους. Επίσης, οι ενώσεις θέτουν σπάνια την αμοιβή μονομερώς, μέχρι το σημείο που υπάρχει διαπραγμάτευση, γιατί οι εταιρίες μπορούν να απειλήσουν να προσλάβουν τους ανέργους και όσο υψηλότερο το ποσοστό ανεργίας, τόσο ισχυρότερη η απειλή. Όλοι αυτοί οι παράγοντες υπονοούν μια θετική αξία του θ , και έτσι θα έχουμε εμμονή παρά υστέρηση.

Η έρευνα, όπως προαναφέραμε, εστίασε κυρίως σε δύο μηχανισμούς εμμονής: (i) την συσσώρευση κεφαλαίου, και (ii) το ρόλο των μελών των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

(i) *Η συσσώρευση κεφαλαίου* έχει μια απλή λογική: εάν, σε απάντηση μιας επιβράδυνσης στην αύξηση της παραγωγικότητας ή μιας αύξησης στην τιμή των εισροών εκτός της εργασίας, οι διαπραγματευτικοί μισθοί (bargained wages) δεν προσαρμοστούν αρκετά γρήγορα, η απασχόληση θα μειωθεί. Έτσι εάν η απασχόληση μειωθεί, το ίδιο θα κάνει και το ποσοστό κέρδους (π). Και εφ' όσον το ποσοστό κέρδους είναι κάτω από το κόστος χρήσης (user cost), το κεφάλαιο (k) θα μειωθεί κατά τη διάρκεια του χρόνου, κάτι που θα οδηγήσει σε μια περαιτέρω μείωση στην απασχόληση. Η δυναμική ανάλυση (dynamics) της συσσώρευσης κεφαλαίου θα μπορούσε επομένως να οδηγήσει σε μια μακροχρόνια και βαθιά αύξηση της ανεργίας.

Αυτά είχαν ενδιαφέρουσες επιπτώσεις στη νομισματική πολιτική. Κάτω από αυτή τη λογική, η επεκτατική νομισματική πολιτική διαδραμάτισε ενδεχομένως δύο ρόλους. Ο πρώτος ρόλος ήταν, όπως και πριν, να μειώσει τις πραγματικές αμοιβές και να περιορίσει τη μείωση στην απασχόληση για ένα δεδομένο κεφάλαιο. Ο δεύτερος ρόλος ήταν να μειώσει το πραγματικό επιτόκιο. Έτσι μειώνεται και το κόστος χρήσης (r), και με αυτόν τον τρόπο περιορίζεται η μείωση στην συσσώρευση κεφαλαίου και η περαιτέρω μείωση της απασχόλησης κατά τη διάρκεια του χρόνου.

Και τα δύο αποτελέσματα ίσχυαν στο δεύτερο μισό της δεκαετίας του '70. Ο πληθωρισμός αυξήθηκε σταθερά, τα πραγματικά επιτόκια (εκ των υστέρων, *ex post*) ήταν αρνητικά, και έτσι ήταν και τα εκ των προτέρων (*ex-ante*) πραγματικά επιτόκια στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες.

Με τον ίδιο τρόπο, μια συσταλτική νομισματική πολιτική (contraction), όπως αυτή που ακολουθήθηκε από τις περισσότερες κεντρικές τράπεζες στις αρχές της δεκαετίας του '80, είχε επίσης δύο αποτελέσματα. Το πρώτο αποτέλεσμα ήταν να αυξηθούν οι πραγματικοί μισθοί και να μειωθεί έτσι η απασχόληση, δεδομένου του κεφαλαίου. Το δεύτερο ήταν να αυξηθεί το πραγματικό επιτόκιο, και να μειωθεί έτσι η συσσώρευση κεφαλαίου, και άρα, να έχουμε περαιτέρω μείωση της απασχόλησης. Πάλι, και τα δύο αποτελέσματα, όπως καταλαβαίνουμε, ίσχυαν στο πρώτο μισό της δεκαετίας του '80. Ο πληθωρισμός ήταν αισθητά χαμηλότερος, και τα πραγματικά επιτόκια ήταν πολύ υψηλότερα από ότι ήταν προηγουμένως.

Εν ολίγοις, η καθυστερημένη αντίδραση της νομισματικής πολιτικής με χρονικές υστερήσεις και αβεβαιότητα, πρώτα να προσαρμοστεί και μετά να περιορίσει, θα μπορούσε να εξηγήσει γιατί τα αποτελέσματα των αρχικών διαταραχών ουσιαστικά καθυστέρησαν. Κάτω από αυτήν την ερμηνεία, με μια πιο ουδέτερη νομισματική πολιτική, η αύξηση στην ανεργία θα ήταν υψηλότερη αρχικά, αλλά πιο σύντομη σε διάρκεια.

Μελετώντας τη Γερμανία, η βιβλιογραφία προτείνει μια διαφορετική άποψη (Hellwig και Neumann, 1987). Εάν οι διαπραγματευτικοί μισθοί (bargained wages) βασίζονται στη μεγέθυνση παρά στην τεχνολογική πρόοδο, θα προκύψει ένας φαύλος κύκλος. Πιο αναλυτικά, υποθέτουμε ότι οι εργαζόμενοι ζητούν πάρα πολύ υψηλές αμοιβές. Οι εταιρίες θα αποκρίνονται με μείωση της απασχόλησης και με αυτόν τον τρόπο θα είχαμε μια αύξηση στον λόγο κεφαλαίου-εργασίας και μια αύξηση στην παραγωγικότητα της εργασίας (σε σχέση με την τεχνολογική πρόοδο). Αυτό όμως μπορεί να προκαλέσει περαιτέρω απαιτήσεις αύξησης των μισθών, περαιτέρω μειώσεις στην απασχόληση, περαιτέρω αυξήσεις στην παραγωγικότητα της εργασίας, και τα λοιπά, οδηγώντας σε μια ενδεχομένως πολύ μεγάλη αύξηση της ανεργίας. Έτσι, καταλήγουμε σε έναν φαύλο κύκλο περαιτέρω απαιτήσεων αμοιβών και ανεργίας.

(ii) Ενα άλλο κομμάτι της έρευνας βασίζεται στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Η συλλογική διαπραγμάτευση είναι η μέθοδος με την οποία επιδιώκεται συμφωνία μεταξύ εκπροσώπων των εργατών και του εργοδότη για διαφορές και αιτήματα που προκύπτουν σχετικά με το ύψος του εργατικού μισθού, το επίπεδο απασχόλησης, τις συνθήκες εργασίας και άλλα. Κατά τη συλλογική διαπραγμάτευση οι εκπρόσωποι των δύο μερών αναζητούν λύση αμοιβαία ικανοποιητική.

Σημαντικό στοιχείο των διαπραγματεύσεων είναι η σχετική άγνοια κάθε μέρους για την πραγματική κατάσταση και τις πραγματικές διαθέσεις του άλλου. Για πολλά από τα υπό διαπραγμάτευση θέματα, τα δύο μέρη έχουν διαφορετικές και ατελείς πληροφορίες. Υπάρχει δηλαδή ασυμμετρία πληροφόρησης. Συχνά η τακτική των δύο μερών είναι να μην αποκαλύπτουν αμέσως τις πραγματικές τους διαθέσεις αλλά να παραπλανούν το άλλο μέρος. Έτσι, κατά την έναρξη των διαπραγματεύσεων υπάρχει έντονη αβεβαιότητα περί των πραγματικών συνθηκών και περί των προθέσεων των δύο μερών, αλλά με την πρόοδο των διαπραγματεύσεων ανιχνεύονται οι πραγματικές δυνατότητες και προθέσεις και είναι πιθανό να επέλθει συμφωνία. Φυσικά απαραίτητη προϋπόθεση για την επίτευξη συμφωνίας είναι η ύπαρξη τουλάχιστον μιας δυνατής λύσης η οποία να τους ικανοποιεί όλους. Αν υπάρχουν περισσότερες, το αποτέλεσμα προσδιορίζεται από τη σχετική ικανότητα των διαπραγματευόμενων μερών. Σε αντίθετη περίπτωση οι διαπραγματεύσεις ναναγούν και κηρύσσεται απεργία. Η τελική 'έκβαση των διαπραγματεύσεων μέσα σε ένα

κλίμα αβεβαιότητας και ασάφειας εξαρτάται από τη διαπραγματευτική ισχύ της εργατικής ένωσης σε σχέση με τον εργοδότη.

Η διαπραγματευτική (bargaining power) της εργατικής ένωσης, είναι η ικανότητα να επιτυγχάνει ευνοϊκούς όρους κατά τις διαπραγματεύσεις με τους εκπροσώπους των εργοδοτών. Προς κατανόηση της έννοιας υποθέτουμε ότι το σωματείο ζητάει αύξηση του μισθού κατά Δw . Ο εργοδότης μπορεί να αρνηθεί ή να αποδεχθεί την πρόταση αλλά και στις δυο περιπτώσεις υφίσταται κόστος. Αν συμφωνήσει, το κόστος του είναι $\Delta w \times n$ (n: απασχόληση) ενώ αν διαφωνήσει και έχουμε απεργία, το κόστος ισούται με την απώλεια των κερδών του ($\pi \times y$).

Μπορούμε τώρα να ορίσουμε την διαπραγματευτική ισχύ του σωματείου ως το λόγο του κόστους διαφωνίας προς το κόστος συμφωνίας του εργοδότη. Δηλαδή ισχύς σωματείου = $(\pi \times y / \Delta w \times n)$. Εύκολα φαίνεται ότι όσο μεγαλύτερες είναι οι διεκδικήσεις και συνεπώς το κόστος συμφωνίας τόσο μειώνεται η ισχύς.

Κατά παρόμοιο τρόπο ορίζεται και η ισχύς του εργοδότη, δηλαδή ως ο λόγος του κόστους που θα υποστεί το σωματείο αν διαφωνήσει με τους όρους του εργοδότη προς το κόστος συμφωνίας. Έτσι έχουμε: ισχύς εργοδότη = $(w \times n / \Delta w \times n)$.

Όπως φαίνεται, η διαπραγματευτική ισχύς της μιας πλευράς εξαρτάται από την οικονομική ζημιά που μπορεί να προκαλέσει στην άλλη πλευρά σε περίπτωση συμφωνίας ή διαφωνίας. Φυσικά, κατά την διάρκεια των διαπραγματεύσεων, καθώς οι πληροφορίες για την οικονομική κατάσταση των δυο μερών αυξάνουν, είναι δυνατό και τα δυο μέρη να αναθεωρούν τις εκτιμήσεις τους για την ισχύ τους και να προσαρμόζουν ανάλογα τις απαιτήσεις τους.

Αφού αναπτύξαμε τις βασικές αρχές των συλλογικών διαπραγματεύσεων μπορούμε να συνεχίσουμε την συζήτηση μας για το δεύτερο αυτό κομμάτι της έρευνας, το οποίο βασίστηκε στην ιδέα ότι η διαπραγμάτευση του μισθού πραγματοποιείται μεταξύ των εργαζομένων (ή, πιο συγκεκριμένα, των συνδικαλιστικών εκπροσώπων τους) και των εταιριών, και ότι οι άνεργοι δεν αντιπροσωπεύονται στο τραπέζι της διαπραγμάτευσης. Αυτή η θεωρία "εντός-εκτός" ('insider-outsider' theory) χρησιμοποιήθηκε για την ανεργία από πολλούς (Lindbeck και Snower, 1989). Η πολιτική λοιπόν των εργατικών σωματείων αποδίδεται πιο πολύ σε σωματεία που ενδιαφέρονται για την ευημερία των απασχολούμενων μελών τους, που αναφέρονται ως οι "εντός", και αδιαφορούν για τους εργάτες που βρίσκονται άνεργοι, "εκτός" των επιχειρήσεων.

Η βασική ιδέα ήταν απλή. Υποθέτουμε ότι οι ενώσεις (unions) θέτουν τον μισθό με βάση την ζήτηση των εταιριών για εργασία. Και υποθέτουμε επίσης ότι οι ενώσεις ενδιαφέρονται μόνο για τις προοπτικές απασχόλησης των εργαζομένων για αυτήν την νιοθετημένη περίοδο. Κατόπιν, ίσως να θέσουν τον μισθό έτσι ώστε, στην αναμενόμενη αξία του, η απασχόληση να παρέμεινε η ίδια. Λόγω των απροσδόκητων διαταραχών, η απασχόληση θα ήταν μερικές φορές μικρότερη και μερικές φορές μεγαλύτερη από το αναμενόμενο. Με άλλα λόγια, η απασχόληση θα ακολουθούσε έναν τυχαίο περίπατο (random walk), και για ένα δεδομένο εργατικό δυναμικό, και το ίδιο θα έκανε και η ανεργία. Δεν θα υπήρχε πλέον ένα φυσικό ποσοστό ανεργίας στο οποίο η οικονομία θα επέστρεφε, με αποτέλεσμα όταν η ανεργία έβγαινε από την "υστέρηση", να μην επέστρεφε σε οποιαδήποτε συγκεκριμένη τιμή. Αντίθετα, η τιμή της θα καθορίζοταν από ολόκληρη την ιστορία των διαταραχών στην οικονομία.

Αυτή η ακραία μορφή της θεωρίας είναι προκλητική και επικρίθηκε. Εμπειρικά, υπονοούσε ότι τυχόν μετακινήσεις στο εργατικό δυναμικό δεν θα απεικονίζονταν στην απασχόληση. Όμως ένα έντονα διαπιστωμένο γεγονός είναι ότι, ακόμη και σε οικονομίες με υψηλή ανεργία, εξωγενείς μετακινήσεις στο εργατικό δυναμικό (που μπορεί να οφείλονται στη δημογραφία ή τον επαναπατρισμό, όπως π.χ.

η επιστροφή ευρωπαϊκών υπηκόων μετά από την ανεξαρτησία των προηγούμενων αποικιών) μεταφράζονται αρκετά γρήγορα σε μετακινήσεις στην απασχόληση. Εμπειρικά επίσης, προκύπτει το ερώτημα του γιατί η υστέρηση να ίσχυε για την Ευρώπη από τη δεκαετία του '70 και μετά, αλλά όχι αλλού και σε άλλους χρόνους;

Θεωρητικά, ακόμα κι αν οι άνεργοι δεν συμμετέχουν στη διαπραγμάτευση, υπάρχουν τουλάχιστον δύο λόγοι για να σκεφτόμαστε γιατί η ανεργία να έχει επιπτώσεις στην έκβαση του αποτελέσματος. Ο πρώτος είναι ότι, λαμβάνοντας υπόψη τη θετική πιθανότητα να βρεθούν άνεργοι, οι απασχολημένοι εργαζόμενοι πρέπει, και θα φροντίσουν για την κατάσταση στην αγορά εργασίας: όσο υψηλότερο το ποσοστό ανεργίας, τόσο προσεκτικότεροι θα είναι στη ρύθμιση του μισθού. Ο δεύτερος είναι ότι οι μισθοί δεν θέτονται μονομεράς από τις ενώσεις, αλλά περισσότερο με τη διαπραγμάτευση μεταξύ των ενώσεων και των εταιριών, όπως αναφέραμε και πρωτότερα. Και οι εταιρίες λοιπόν μπορούν να απειλήσουν να μισθώσουν τους ανέργους, γιατί όσο υψηλότερο το ποσοστό ανεργίας, τόσο πιο σχετική και πραγματική η απειλή.

Αυτές οι κριτικές δείχνουν ότι ο κεντρικός ρόλος των απασχολημένων εργαζόμενων στη διαπραγμάτευση συνεπάγεται εμμονή της ανεργίας σε απάντηση στις αρνητικές διαταραχές, αλλά όχι υστέρηση. Η επίδραση της ανεργίας στους μισθούς μπορεί να είναι αδύναμη, αλλά δεν είναι μηδέν γιατί ακόμα κι αν οι άνεργοι δεν είναι παρόντες στον τραπέζι της διαπραγμάτευσης, η υψηλή ανεργία οδήγησε την οικονομία στο να επιστρέψει στο φυσικό της ποσοστό, αν και αργά.

Μια σημαντική επέκταση σε αυτό το επιχείρημα εστίαζει στα αποτελέσματα της υψηλής ανεργίας στο ανθρώπινο κεφάλαιο – και έχει ως βάση ένα επιχείρημα που αναπτύχθηκε πρώτα από τον Phelps το 1972 και ύστερα από τους Layard και Nickell (1987). Επισημαίνουμε ότι, στις ευρωπαϊκές χώρες, η υψηλή ανεργία υπονοεί πολύ υψηλή μέση διάρκεια ανεργίας (δες το σχήμα 4). Τέτοια υψηλή διάρκεια ήταν πιθανό να οδηγήσει σε απώλεια δεξιοτήτων, απώλεια ηθικού, και να καταστήσει έτσι πολλούς από τους μακροπρόθεσμους ανέργους ουσιαστικά σε μη απασχολούμενους. Αυτό είναι το φαινόμενο του αποθαρρυμένου εργαζόμενου που αναφέραμε και στην αρχή. Σε αυτή την περίπτωση, όσο υψηλότερο το ποσοστό ανεργίας, τόσο υψηλότερη η διάρκεια, τόσο υψηλότερη η απώλεια δεξιοτήτων, τόσο χαμηλότερη η πίεση στους μισθούς από ένα δεδομένο ποσοστό ανεργίας. Χωρίζοντας το ποσοστό ανεργίας μεταξύ της βραχυπρόθεσμης ανεργίας (η αναλογία μεταξύ των ανέργων για λιγότερο από ένα έτος προς το εργατικό δυναμικό) και της μακροπρόθεσμης ανεργίας (η αναλογία μεταξύ των ανέργων για περισσότερο από ένα έτος προς το εργατικό δυναμικό), και χρησιμοποιώντας τις σχέσεις από τις καμπύλες Phillips, αυτό που φάνηκε να επηρεάζει ήταν η βραχυπρόθεσμη ανεργία, και όχι η μακροπρόθεσμη. Αυτό παρείχε μια πιθανή εξήγηση στο γιατί η εμμονή ήταν υψηλότερη στην Ευρώπη από, για παράδειγμα, τις Ηνωμένες Πολιτείες (όπου το ποσοστό των μακροπρόθεσμων ανέργων ήταν και είναι πολύ χαμηλό).

Συνολικά, αυτές οι εξελίξεις αντιπροσώπευαν και πάλι μια πρόοδο. Η εστίαση στην κοινή μετακίνηση της απασχόλησης και του κεφαλαίου, στο ρόλο της νομισματικής πολιτικής μέσω των πραγματικών μισθών και του πραγματικού επιτοκίου και στις επιπτώσεις των συλλογικών διαπραγματεύσεων, ήταν σημαντικές επεκτάσεις του αρχικού πλαισίου. Κατέστησαν επίσης σαφή διάφορα ερωτήματα, θεωρητικά και εμπειρικά, στην κατανόησή μας περί του προσδιορισμού των μισθών. Το ερώτημα λοιπόν που προκύπτει είναι αν οι μισθοί στις συλλογικές διαπραγματεύσεις καθορίζονταν με στόχο την αύξηση του TFP ή με στόχο την αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας. Όπως είδαμε νωρίτερα, η απάντηση έχει μεγάλη διαφορά αν κοιτάμε τα αποτελέσματα της συσσώρευσης κεφαλαίου επάνω στην ανεργία, παραδείγματος χάριν. Εξετάζοντας τις διαπραγματεύσεις περισσότερο,

αναρωτιόμαστε για το πώς η ανεργία είχε επιπτώσεις στη διαπραγμάτευση των μισθών και το πώς η προστασία της απασχόλησης, η οποία σαφώς έχει επιπτώσεις στην πιθανότητα ότι οι απασχολημένοι εργαζόμενοι θα βρεθούν άνεργοι, έχει επιπτώσεις στην τελική έκβαση. Αυτά μας περνάνε στο επόμενο στάδιο και στη μετατόπιση της εστίασης μας προς τους θεσμούς της αγοράς εργασίας.

6. ΕΠΙΜΟΝΑ ΥΨΗΛΗ ΑΝΕΡΓΙΑ: Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΘΕΣΜΩΝ

Η δεκαετία του '90, ακριβώς όπως και αυτή του '80, μπορεί να χωριστεί σε δύο υποπεριόδους. Η πρώτη περιλαμβάνει τα τέσσερα πρώτα χρόνια και η δεύτερη τα επόμενα, μέχρι το 2000. Με τον ερχομό της δεκαετίας του '90 τα πράγματα χειροτερεύουν και η ανεργία αυξάνεται απειλητικά αγγίζοντας το 11% του εργατικού δυναμικού της EU. Πάνω από δεκαοκτώ εκ. άτομα αναζητούν απασχόληση και δεν μπορούν να βρουν για διάστημα πολλές φορές μεγαλύτερο του ενός έτους. Παρατηρείται μάλιστα ότι, οι νέοι κάτω των 25 και οι γυναίκες, επιφορτίζονται το υψηλότερο βάρος της ύφεσης. Έτσι, με τον ερχομό της δεκαετίας, μπήκαμε σε μια περίοδο οικονομικής και νομισματικής ανισορροπίας με χαμηλούς ρυθμούς ανάπτυξης, μείωση της επενδυτικής δραστηριότητας και αύξηση των πληθωριστικών πιέσεων. Η αγορά εργασίας βρέθηκε σε έναν κυκλώνα ύφεσης με μείωση της απασχόλησης, των κενών θέσεων εργασίας και αύξηση της ανεργίας. Φυσικά, οι εντάσεις στις διάφορες χώρες ήταν διαφορετικές ανάλογα με την οικονομική υποδομή και τις διαρθρωτικές ιδιαιτερότητες κάθε χώρας. Αντίθετα, στις ΗΠΑ η ανεργία είχε πέσει κάτω από το 6,5% και στην Ιαπωνία ήταν κάτω από 3%.

Από το 1995 και μετά, η οικονομική άνθηση άρχισε σε ορισμένες χώρες οι οποίες κατάφεραν να λύσουν, εν μέρει, ορισμένα οικονομικά προβλήματα, όχι όμως αυτό της ανεργίας. Δυστυχώς, ο ρυθμός αύξησης των κενών θέσεων εργασίας φαίνεται να μην είναι επαρκής για να εξασφαλίσει απασχόληση σε αυτούς που τη ζητούν. Τέλος, από το καλοκαίρι του 1998, η οικονομική ανάπτυξη της EU επιβραδύνθηκε λόγω της άμεσης και έμμεσης επίδρασης της οικονομικής κρίσης που μαστίζει την παγκόσμια οικονομία. Το ακαθάριστο εγχώριο προϊόν αυξήθηκε κατά 2,5% περίπου το 1999 και κατά 2,7% το 2000. Έτσι, το ποσοστό των απασχολούμενων στον πληθυσμό εργάσιμης ηλικίας, αυξήθηκε οριακά το 1999 σε σύγκριση με το 1998, και συγκεκριμένα αυξήθηκε κατά 1,4% το 1999 έναντι 1,3% το 1998, που είναι και τα υψηλότερα ποσοστά αύξησης από το 1990.

Συνοπτικά λοιπόν είδαμε ότι στη δεκαετία του '90, η ευρωπαϊκή ανεργία κατά μέσο όρο παρέμεινε πολύ υψηλή, φτάνοντας στο 10,4% για το μέσο όρο της EU15 το 1993, και κλείνοντας στο 7,6% το 2000 (τα ποσοστά ανεργίας είναι στο 8,6% στα μέσα του 2005.) Άλλα αυτός ο μέσος όρος απεικόνιζε επίσης και μια αυξανόμενη ετερογένεια των εξελίξεων ανάμεσα στις χώρες:

- Η ανεργία παρέμεινε υψηλή στη Γαλλία, την Ισπανία και την Ιταλία. Επίσης το ποσοστό ανεργίας της Γερμανίας, το οποίο είχε παραμείνει σχετικά χαμηλό μέχρι τις αρχές της δεκαετίας του '90, αυξήθηκε σταθερά μετά από την επανένωση της και βρισκόταν στα μέσα του 2005 περίπου στο 10% (8,5% στη Δυτική Γερμανία και δύο φορές πιο πολύ στην ανατολική Γερμανία).
- Αντίθετα η ανεργία μειώθηκε κάτω από το 5% στο UK, την Ιρλανδία και την Ολλανδία, όλες από τα υψηλά επίπεδα που είχαν στις αρχές της δεκαετίας του '90. Μάλιστα το Βέλγιο, με ένα ποσοστό ανεργίας στο 8%, είναι μια ενδιαφέρουσα περίπτωση, όπου το ποσοστό ανεργίας στις φλαμανδικές επαρχίες (εκείνες

δηλαδή κοντά στην Ολλανδία) είναι στο 5%, ενώ το ποσοστό ανεργίας στις επαρχίες Wallon (εκείνες κοντά στη Γαλλία) είναι στο 11%.

- Η ανεργία τέλος παρέμεινε σχετικά χαμηλή στην Αυστρία, τη Νορβηγία και την Πορτογαλία. Και, ενώ ανέβηκε αισθητά στη Σουηδία, τη Δανία και τη Φινλανδία, από την συμπεριφορά του πληθωρισμού συμπεραίνουμε ότι αυτό ήταν κυρίως μια κυκλική κίνηση - μια αύξηση στο πραγματικό ποσοστό ανεργίας πέρα από το φυσικό ποσοστό. Η ανεργία έκτοτε σημείωσε απότομη κάμψη, ενώ από τις τρεις χώρες, μόνο η Φινλανδία έχει ακόμα υψηλή ανεργία.

Με αυτές τις εξελίξεις, πραγματοποιήθηκε μια σαφής μετατόπιση των ιδεών, και μεταξύ των φορέων χάραξης πολιτικής και μεταξύ των ερευνητών, για δύο λόγους. Κατ' αρχάς, η συνεχόμενα υψηλή ανεργία στις σημαντικότερες ηπειρωτικές χώρες έκανε τις προηγούμενες εξηγήσεις, δηλαδή αυτές που ήταν βασισμένες στις δυσμενείς διαταραχές και την εμμονή, όλο και περισσότερο αδικαιολόγητες. Το ερώτημα που προέκυπτε ήταν εάν θα μπορούσαν οι διαταραχές της δεκαετίας του '70 και της δεκαετίας του '80 να έχουν ακόμα τέτοια ισχυρά αποτελέσματα στη δεκαετία του '90 και το 2000. Και δεύτερον, λαμβάνοντας υπόψη τη συνεχή μεγάλη ομοιότητα των διαταραχών αυτών, οι διαφορές στα ποσοστά ανεργίας ανάμεσα στις χώρες έδειξαν ότι οι διαφορές στους θεσμούς ήταν κεντρικές για οποιαδήποτε εξήγηση της ανεργίας και να δεχόμασταν.

Υποστηρίζουμε λοιπόν, ότι οι άκαμπτοι θεσμοί της αγοράς εργασίας ήταν το κλειδί της ανεργίας στην Ευρώπη. Αυτή είναι πλέον μια διαδεδομένη άποψη στις πολιτικές συζητήσεις και βάση αυτής οι αλλαγές στους θεσμούς της αγοράς εργασίας μεταξύ της δεκαετίας του '70 και της δεκαετίας του '90 ήταν ο αρχικός λόγος για την υψηλή ανεργία στην Ευρώπη. Στη συνέχεια, θεωρεί ότι η κατάργηση των άκαμπτων αυτών θεσμών είναι το κλειδί για να θεραπευθεί το πρόβλημα της ανεργίας στις χώρες του ΟΟΣΑ. Οι χώρες που έχουν ακολουθήσει αυτές τις συμβουλές, ακολουθώντας αυτό το επιχείρημα, έχουν δει ήδη σημαντικές βελτιώσεις στις αγορές εργασίας τους. Όμως τέτοιους είδους επιχειρήματα δημιουργούν σοβαρά ερωτήματα. Παραδείγματος χάριν, μερικοί θεσμοί στην αγορά εργασίας αλλάζουν αργά και μερικοί άλλοι έχουν παραμείνει αρκετά σταθεροί κατά τη διάρκεια των τελευταίων τεσσάρων δεκαετιών.

Η οικονομική έρευνα κατά τη διάρκεια της προηγούμενης δεκαετίας έχει εξετάσει προσεκτικότερα την επίδραση των θεσμών της αγοράς εργασίας επάνω στην ανεργία για τις χώρες του ΟΟΣΑ. Διαπιστώθηκε ότι οι θεσμοί αυτοί έχουν επιπτώσεις στα οικονομικά κίνητρα και ως εκ τούτου είναι πιθανό να αλλάζουν τις εκβάσεις της αγοράς εργασίας. Εντούτοις, ο μηχανισμός και η έκταση στην οποία αυτό γίνεται είναι ακόμα μακριά από το να είναι κατανοητά.

Η βιβλιογραφία που αφορά την άμεση επίδραση των θεσμών συνδέει τα επίπεδα της ανεργίας είτε με το επίπεδο των θεσμών είτε με τις αλλαγές τους διαχρονικά. Επιπλέον, μετά από έρευνα, εστιάζουμε όλο και περισσότερο στην αλληλεπίδρασή τους και την κοινή τους επιρροή επάνω στην ανεργία. Επισημαίνουμε λοιπόν ότι ορισμένα θεσμικά χαρακτηριστικά γνωρίσματα αποδίδουν διαφορετικά ανάλογα με τις γενικές θεσμικές τοποθετήσεις της χώρας. Αυτό είναι επειδή οι θεσμοί αλληλεπιδρούν ο ένας με τον άλλο. Οι περισσότεροι ερευνητές συμπεριλαμβάνουν τουλάχιστον κάποια αλληλεπίδραση μεταξύ των θεσμών στην αγορά εργασίας στην ανάλυσή τους. Ο Belot και ο Ours μάλιστα, εστιάζουν εκτενέστερα σε τέτοιες αλληλεπιδράσεις.

Μέσα από μια σημαντική έρευνα, εξετάζουμε επίσης εάν το επίπεδο των θεσμών της αγοράς εργασίας έχει σημαντική επίδραση στην οικονομική επίδοση 20 χωρών του ΟΟΣΑ (Layard και Nickell, 1987). Εστιάζουμε στην ανεργία και

εξετάζουμε τους ακόλουθους θεσμούς: φόροι εργασίας, νόμοι και κανονισμοί που καλύπτουν τα δικαιώματα των υπαλλήλων, δομή της διαπραγμάτευσης και των ενώσεων, σύστημα επιδομάτων ανεργίας, σύστημα εκπαίδευσης και κατάρτισης και τέλος εμπόδια στην περιφερειακή κινητικότητα. Μετά, δίνουμε βασικές πληροφορίες για κάθε μια από αυτές τις μεταβλητές, στις 20 χώρες, και επισημαίνουμε μερικές προειδοποιήσεις.

Τα αποτελέσματά μας συνοπτικά είναι τα ακόλουθα. Οι φόροι εργασίας έχουν επιπτώσεις στην ανεργία βραχυπρόθεσμα και ενδεχομένως μακροπρόθεσμα, ενώ η προστασία απασχόλησης δεν φαίνεται να παράγει την υψηλή ανεργία που υπάρχει σε μερικές χώρες. Υποστηρίζουμε εντούτοις, ότι η προστασία απασχόλησης αυξάνει τη μακροπρόθεσμη ανεργία και μειώνει τη βραχυπρόθεσμη ανεργία. Οι ισχυρές ενώσεις αυξάνουν την ανεργία, αλλά η επίδραση τους μπορεί να αντισταθμιστεί εάν ο μισθός που διαπραγματεύονται συντονίζεται σε ένα συγκεντρωμένο επίπεδο. Οι βασικοί μισθοί δεν είχαν καμία επίδραση στην ανεργία στην περίοδο που πήραμε - με εξαίρεση τη Γαλλία. Τα επιδόματα ανεργίας φαίνεται να έχουν μια σημαντική επίδραση στην ανεργία και στη διάρκειά της. Αλλά, η επίδραση του συστήματος αυτού μπορεί παραδείγματος χάριν να αντισταθμιστεί από κάποιες ενεργές πολιτικές στην αγορά εργασίας. Τέλος, η ικανότητα και το εκπαιδευτικό σύστημα δεν ασκούν καμία ισχυρή επίδραση στην ανεργία για την περίοδο που εξετάζουμε.

Με αυτόν το τρόπο, καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι οι πολιτικές ενέργειες πρέπει να στραφούν κυρίως στις ενώσεις και το σύστημα κοινωνικών παροχών και ότι η προσπάθεια που ξοδεύεται στη μεταρρύθμιση άλλων θεσμών μπορεί να μην αποδώσει. Ως εκ τούτου, αυτή η άποψη δημιουργεί τους "καλούς" και "κακούς" θεσμούς, ή εκείνους που είναι επιβλαβής για την ανεργία και εκείνους που δεν παίζουν κάποιο ρόλο πραγματικά.

Μια άλλη σημαντική (ίσως η πιο σημαντική) απόδειξη της μετατόπισης των ιδεών μας προς τους θεσμούς έγινε από τον ΟΟΣΑ και τη "μελέτη του 1994 περί εργασιών" (Jobs study). Σύμφωνα λοιπόν με την έκθεση του ΟΟΣΑ, η πηγή της υψηλής ανεργίας ήταν οι "άρρωστα" προσαρμοσμένοι θεσμοί της αγοράς εργασίας. Και η έκθεση προχώρησε στο να υποστηρίξει κάποιες μεταρρυθμίσεις, μερικές από τις οποίες ήταν: το σχέδιο του επιδόματος ανεργίας και της προστασίας απασχόλησης, η μείωση του tax wedge και του βασικού μισθού, και τέλος η καλύτερη κατάρτιση και τα ενεργά προγράμματα για την αγορά εργασίας. Η έκθεση ήταν εξαιρετικά σημαντική και συνεχίζει να παίζει ακόμα κυρίαρχο ρόλο. Η έννοια που έλεγε ότι "οι ακαμψίες στην αγορά εργασίας" είναι ο πυρήνας της ευρωπαϊκής ανεργίας είχε κερδίσει την ευρεία αποδοχή μεταξύ των φορέων χάραξης πολιτικής.

Παράλληλα, από ερευνητικής πλευράς, η μετατόπιση της εστίασης προς τους θεσμούς έγινε ευκολότερη λόγω της ανάγκης ενός νέου και πλουσιότερου πλαισίου που θα ίσχυε για την ανεργία, ένα πλαίσιο βασισμένο στις ροές (matching and bargaining). Μάλιστα ήδη, ο Christopher Pissarides, που στηρίχθηκε σε προηγούμενη εργασία του Peter Diamond περί αναζήτησης και διαπραγμάτευσης (1982), είχε ερευνήσει υποδείγματα της αγοράς εργασίας που εξηγούσαν την ανεργία ως αποτέλεσμα μιας διαδικασίας δημιουργίας και καταστροφής, μεγάλων ροών εργαζομένων στην αγορά εργασίας, και μιας σύνθετης διαδικασίας ταιριάσματος και διαπραγμάτευσης (matching and bargaining) μεταξύ των εταιριών και των εργαζομένων. Το βιβλίο του το 1990 (με μια δεύτερη έκδοση το 2000), και η ανάπτυξη και επέκταση του μοντέλου σε μία σειρά άρθρων από τον Dale Mortensen κατέστησαν το πλαίσιο εξαιρετικά ενδιαφέρον. Μία από τις δυνάμεις του ήταν το ότι επέτρεπε μια πιο συγκεκριμένη ανάλυση του ρόλου των θεσμών, και θεωρητικά και εμπειρικά. Το πλαίσιο 3 δίνει μια πιο επίσημη περιγραφή.

Πλαίσιο 3. Ροές, ταιριασμα, και διαπραγματεύσεις: η καμπύλη Beveridge και η καμπύλη Phillips

Σκοπός αυτού του πλαισίου είναι να παρουσιαστούν οι βασικές συνέπειες της προσέγγισης των ροών για την κατανόηση της ανεργίας. Τα αποτελέσματα είναι εύκολα συγκρίσιμα με τις θεωρίες που παρουσιάζονται στα προηγούμενα πλαίσια.

Ακαθάριστες ροές

Η αφετηρία της θεωρίας είναι ότι η σχετικά σταθερή συνολική απασχόληση είναι το αποτέλεσμα των μεγάλων ακαθάριστων ροών της δημιουργίας θέσεων εργασίας και της καταστροφής θέσεων εργασίας. Έστω ότι το x και το y είναι αντίστοιχα οι λογάριθμοι των ροών, των εργασιών που δημιουργούνται και των εργασιών που καταστρέφονται. Υποθέστε ότι το x και το y δίνονται από τις σχέσεις:

$$\bullet \quad x = -\theta_x(w - p) + z_x \quad (3.1)$$

$$\bullet \quad y = +\theta_y(w - p) - z_y \quad (3.2)$$

όπου το w και το p είναι οι λογάριθμοι της ονομαστικής αμοιβής και του επιπέδου των τιμών αντίστοιχα. Η δημιουργία θέσεων εργασίας μειώνεται σε σχέση με τον πραγματικό μισθό ενώ η καταστροφή θέσεων εργασίας αυξάνεται με τον πραγματικό μισθό. Τα z_x και z_y είναι οι παράγοντες που έχουν επιπτώσεις στη δημιουργία και την καταστροφή, δεδομένου του πραγματικού μισθού (παραδείγματος χάριν, η παραγωγικότητα, οι τιμές του πετρελαίου, το κόστος του κεφαλαίου, στο οποίο εστιάσαμε νωρίτερα).

Σε σταθερή κατάσταση (steady state), η απασχόληση πρέπει να είναι σταθερή, έτσι η δημιουργία πρέπει να είναι ίση με την καταστροφή: Δηλαδή πρέπει να ισχύει $x = y$. Αυτό συνεπάγεται ότι ο πραγματικός εγγυημένος μισθός (warranted real wage) ικανοποιεί τη σχέση:

$$\bullet \quad w - p = z \equiv (1/\theta_x + \theta_y)(z_x + z_y) \quad (3.3)$$

Αυτός ο τύπος στη συνέχεια καθορίζει τις ακαθάριστες ροές x και y της σταθερής κατάστασης.

Ταιριασμα (matching), ανεργία, και κενές θέσεις εργασίας

Σε οποιοδήποτε χρονικό σημείο, υπάρχουν εργαζόμενοι που αναζητούν θέσεις εργασίας (οι άνεργοι), και εργασίες που ψάχνουν εργαζομένους (κενά-vacancies). Εκτός λοιπόν του αποθέματος αυτών που ζητούν εργασία υπάρχει και το απόθεμα των κενών θέσεων που ζητούν να συμπληρώσουν οι επιχειρηματίες. Αυτό το απόθεμα διογκώνεται όταν υπάρχουν πολλές νέες θέσεις εργασίας και συρρικνώνεται όταν γίνονται πολλές προσλήψεις και ανακλήσεις. Το απόθεμα από την άλλη των ατόμων που αναζητούν εργασία διογκώνεται από τις παραιτήσεις, τις απολύσεις και από τους αποσυρόμενους που κατευθύνονται στον οικονομικά μη ενεργό πληθυσμό και αντίθετα συρρικνώνεται με τις προσλήψεις και ανακλήσεις εργαζομένων. Η διαδικασία ταιριάσματος χαρακτηρίζεται από μια λειτουργία, η οποία συνδέει τις μισθώσεις με το απόθεμα των ανέργων και των κενών. Υποθέστε ότι αυτή η λειτουργία είναι της μορφής:

- $h = aU + (1 - a)V + z_m$ (3.4)

όπου το h είναι ο λογάριθμος των μισθώσεων, και τα U και V είναι οι λογάριθμοι της ανεργίας και των κενών θέσεων εργασίας (vacancies) αντίστοιχα. Όσο υψηλότερος ο αριθμός των ανέργων, ή όσο υψηλότερος ο αριθμός των κενών, τόσο περισσότερες οι αντιστοιχίες, τόσο περισσότερες οι μισθώσεις. Το z_m συμπεριλαμβάνει όλους τους παράγοντες που έχουν επιπτώσεις στην αποδοτικότητα της διαδικασίας του ταιριάσματος. Παραδείγματος χάριν, μια μείωση στην ένταση αναζήτησης από τους ανέργους, ή ένας αυξανόμενα κακός συνδυασμός μεταξύ των δεξιοτήτων των ανέργων και των δεξιοτήτων που επιδιώκονται από τις εταιρίες. Και τα δύο οδηγούν σε μια μείωση του z_m .

Η σχέση μεταξύ της ανεργίας και των κενών για ένα δεδομένο h καλείται καμπύλη Beveridge. Ας μιλήσουμε λίγο πιο αναλυτικά για την καμπύλη αυτή. Όπως προείπαμε στην αγορά εργασίας μπορούν να υπάρχουν ταυτόχρονα άνεργοι που ζητούν εργασία και επιχειρήσεις που ζητούν εργάτες. Φυσικά, αυτά τα μεγέθη δεν είναι κατ' ανάγκη ίσα. Τη σχέση μεταξύ των δυο αυτών μεγεθών δείχνει η καμπύλη Beveridge, που οφείλει το όνομά της στον William Beveridge. Η καμπύλη αυτή συγκεκριμένα, δείχνει μια αρνητική σχέση μεταξύ του ποσοστού ανεργίας και του ποσοστού κενών θέσεων. Με βάση την ευθεία των 45° και το σημείο της καμπύλης, μπορούμε να διακρίνουμε τη συνολική ανεργία σε δυο κατηγορίες. Οι κατηγορίες αυτές είναι η ανεργία τριβής και διαρθρωτική ανεργία και η κεϋνσιανή ανεργία, τις οποίες αναλύσαμε στην αρχή. Το σημείο στο οποίο βρίσκεται η σχέση U και V εξαρτάται από την κατάσταση της οικονομίας, και η θέση της εξαρτάται από τη διάρθρωση της αγοράς εργασίας και τους θεσμικούς παράγοντες που επηρεάζουν τη λειτουργία αυτής της αγοράς, γι' αυτό και διαφέρει μεταξύ οικονομιών και μεταξύ χρονικών στιγμών στην ίδια οικονομία. Παραδείγματος χάριν, ένα αποτελεσματικό σύστημα παροχής πληροφοριών σε εργάτες και εργοδότες για ευκαιρίες απασχόλησης βελτιώνει τη λειτουργία της αγοράς εργασίας. Επίσης, ένα πρόγραμμα επιμόρφωσης ανέργων αυξάνει τις ευκαιρίες απασχόλησης τους και βελτιώνει τη λειτουργία της αγοράς. Τέλος, όπως βλέπουμε από τη σχέση (3.4) μετατοπίσεις στην καμπύλη Beveridge αντιστοιχούν σε αλλαγές στο z_m .

Η σχέση μεταξύ του h , του U και του V μπορεί επίσης να γραφτεί ως:

- $(h - U) = (1 - a)(V - U) + z_m$ (3.5)

όπου το $h - U$ είναι ο λογάριθμος της αναλογίας των μισθώσεων ως προς την ανεργία. Κατά συνέπεια είναι ο λογάριθμος της πιθανότητας εύρεσης μιας εργασίας ανά περίοδο, όταν υπάρχουν άνεργοι. Η σχέση επομένως λέει ότι η διάρκεια της ανεργίας είναι μια φθίνουσα σχέση της αναλογίας των κενών ως προς την ανεργία.

Διαπραγμάτευση, και ο προσδιορισμός του μισθού διαπραγμάτευσης (bargained wage)

Εάν σκεφτούμε τους μισθούς ως το αποτέλεσμα των συμφωνιών και των διαπραγματεύσεων μεταξύ των μεμονωμένων εργαζομένων και των εταιριών, η έκβαση τους θα εξαρτηθεί από την κατάσταση που επικρατεί στην αγορά εργασίας. Όσο υψηλότερο το $h - U$, τόσο ευκολότερο είναι για έναν εργαζόμενο να βρει μια θέση εργασίας εάν είναι άνεργος, και έτσι τόσο ισχυρότερος θα είναι ο εργαζόμενος στη διαπραγμάτευση. Συμμετρικά, όσο υψηλότερο το $h - V$, τόσο ευκολότερο είναι για μια εταιρία να γεμίσει ένα κενό, και έτσι τόσο ισχυρότερη θα είναι η εταιρία στη διαπραγμάτευση. Αυτό προτείνει μια σχέση μισθών της μορφής:

- $w - Ep = \beta [(h - U) - (h - V)] + z_b$ (3.6)

όπου ο ονομαστικός μισθός εξαρτάται, όπως και πριν, από το αναμενόμενο επίπεδο των τιμών, τη διαφορά μεταξύ των προοπτικών της αγοράς εργασίας του εργαζομένου, δηλαδή το $h - U$, και τη διαφορά μεταξύ των προοπτικών της αγοράς εργασίας της εταιρίας, δηλαδή το $h - V$. Το z_b συμπεριλαμβάνει όλους τους άλλους παράγοντες που έχουν επιπτώσεις στη διαπραγμάτευση, όπως παραδείγματος χάριν, το επίπεδο των επιδομάτων ανεργίας εάν υπάρχουν άνεργοι, το οποίο ενισχύει τον εργαζόμενο στη διαπραγμάτευση και αυξάνει τον μισθό, ή την προστασία απασχόλησης, η οποία καθιστά δαπανηρότερο για την εταιρία να αντικαταστήσει έναν εργαζόμενο με έναν άλλο. Μάλιστα στις περισσότερες χώρες της EU η παροχή επιδόματος ανεργίας είναι γενικευμένη, ούτως ώστε η καταγραφή των εγγεγραμμένων ανέργων να απεικονίζει την πραγματική κατάσταση της ανεργίας.

Σημειώστε ότι η εξίσωση των μισθών μπορεί να ξαναγραφεί ως:

- $w - Ep = -\beta(U - V) + z_b$ (3.7)

Ή ισοδύναμα, χρησιμοποιώντας τη σχέση που προήλθε από τη συνάρτηση ταιριάσματος:

- $w - Ep = (\beta/1 - \alpha) [(h - U) - z_m] + z_b$ (3.8)

Σημειώστε επίσης, ότι αυτό υπονοεί ότι η σωστή μεταβλητή της αγοράς εργασίας στην εξίσωση για τον διαπραγματευτικό μισθό δεν είναι το ποσοστό ανεργίας (η μεταβλητή που χρησιμοποιείται παραδοσιακά σε τέτοιες εξισώσεις), αλλά είναι είτε η αναλογία της ανεργίας προς τα κενά, είτε η πιθανότητα της εξόδου από την ανεργία (ή αντίστροφα, η μέση διάρκεια ανεργίας).

Ο συνδυασμός της πρώτης εκ των δύο εξισώσεων αμοιβών με την εξίσωση για τον εγγυημένο μισθό (warranted wage) που είδαμε νωρίτερα μας δίνει μια σχέση των καμπυλών Phillips:

- $p - Ep = -\beta(U - V) - z + z_b$ (3.9)

Η καμπύλη Phillips αναλυτικότερα δείχνει τη σχέση μεταξύ του ποσοστού ανεργίας και του ρυθμού πληθωρισμού και φέρει το όνομα του A. W. Phillips. Η αρνητική σχέση που παρουσιάζει η καμπύλη μπορεί να γίνει κατανοητή με αναφορά στην αγορά εργασίας. Όταν υπάρχει σχετικά μικρή ζήτηση εργασίας και το ποσοστό ανεργίας είναι μεγάλο, η πίεση για αύξηση των ονομαστικών μισθών είναι μικρή και το κόστος εργασίας δεν αυξάνει σημαντικά. Εφόσον το κόστος εργασίας, το οποίο επηρεάζει τις τιμές των προϊόντων, δεν αυξάνει σημαντικά, οι αυξήσεις των τιμών θα είναι συνεπώς μικρές. Αντίθετα, όταν η ζήτηση εργασίας είναι μεγάλη και το ποσοστό ανεργίας μικρό, οι ονομαστικοί μισθοί αυξάνουν σημαντικά με συνέπεια την αύξηση του κόστους εργασίας και των τιμών.

Θα μπορούσε κανείς να εξηγήσει την αρνητική σχέση ανεργίας και τιμών αρχίζοντας με τη μεταβολή των τιμών. Αν οι τιμές αυξάνουν ταχύτερα, έτσι ώστε ο ρυθμός πληθωρισμού να αυξηθεί, εφόσον οι συνθήκες στην αγορά εργασίας δεν αλλάζουν και ο ονομαστικός μισθός παραμένει σταθερός, ο πραγματικός μισθός θα μειωθεί. Αυτό σημαίνει ότι η ζήτηση εργασίας θα αυξηθεί και η ανεργία θα μειωθεί. Συνεπώς, αύξηση του ρυθμού πληθωρισμού έχει ως αποτέλεσμα την πτώση της ανεργίας.

To φυσικό ποσοστό ανεργίας

Τροποποιώντας την εξίσωση (3.8), την εξίσωση για τον εγγυημένο μισθό (warranted wage), και υποθέτοντας ότι $Er = p$, παίρνουμε έναν χαρακτηρισμό της διάρκειας της ανεργίας ισορροπίας:

$$\bullet \quad h - U = 1/\beta [(1 - \alpha)z + \beta z_m - (1 - \alpha) z_b] \quad (3.10)$$

Η διάρκεια ισορροπίας (θυμηθείτε ότι το $U-h$ είναι ο λογάριθμος της διάρκειας) εξαρτάται από τους παράγοντες που μετατοπίζουν τον εγγυημένο μισθό (warranted wage), εκείνους που μετατοπίζουν την συνάρτηση ταιριάσματος (matching), και εκείνους που έχουν επιπτώσεις στη διαπραγμάτευση (μερικοί παράγοντες μπορεί να είναι κοινοί για τα διαφορετικά z .)

Η ροή ισορροπίας, h , πρέπει να είναι ίση με τη δημιουργία θέσεων εργασίας. Έτσι έχουμε $h = x$ όπου το x καθορίζεται από τον εγγυημένο μισθό (warranted wage). Αυτό καθορίζει στη συνέχεια το φυσικό ποσοστό ανεργίας ως προϊόν της διάρκειας ισορροπίας και της ροής ισορροπίας. Το φυσικό ποσοστό ανεργίας μπορούμε να το δούμε και ως το άθροισμα της ανεργίας τριβής και της διαρθρωτικής ανεργίας. Είναι εκείνο το οποίο η φύση, η λειτουργία και οι θεσμοί της οικονομίας επιβάλλουν. Προσπάθεια μείωσης του φυσικού ποσοστού ανεργίας είναι εφικτή βραχυχρόνια με τίμημα τον πληθωρισμό.

Σημειώστε πώς, σε γενικές γραμμές, μπορούμε να μάθουμε για τις πηγές των μετατοπίσεων στο φυσικό ποσοστό με την εξέταση της σχέσης των καμπυλών Beveridge (που μας λένε για τις μετατοπίσεις στο z_m) και των καμπυλών Phillips (που μας λένε για τις μετατοπίσεις στο z και z_b).

Το πλαίσιο, στο οποίο βασιζόμαστε τώρα, άρχισε από ένα βασικό γεγονός: η αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από μεγάλες ροές, δηλαδή υψηλά ποσοστά απολύσεων από τις εταιρίες, και υψηλά ποσοστά μισθώσεων από τις εταιρίες. Ο γρήγορος ρυθμός εκβιομηχάνισης των δυτικών οικονομιών, αύξησε την ανασφάλεια απασχόλησης του εργατικού δυναμικού, καθώς ο μεγάλος ανταγωνισμός κατέστησε πολλές επιχειρήσεις μη βιώσιμες, ενώ η συνεχή αλλαγή των τεχνικών παραγωγής οδήγησε σε μαρασμό πολλά παραδοσιακά επαγγέλματα και ανέδειξε καινούργια που απαιτούσαν νέες ειδικεύσεις. Στη Γαλλία παραδείγματος χάριν, ένα 1,5% όλων των επαγγελμάτων καταργείται κάθε μήνα και κατά προσέγγιση τόσα πολλά δημιουργούνται (και κατά τρόπο ενδιαφέροντα, αυτό είναι σχεδόν το ίδιο ποσοστό και στις Ηνωμένες Πολιτείες). Δεδομένου ότι υπάρχουν πολλοί λόγοι, εκτός της κατάργησης ενός επαγγέλματος, του γιατί ένας εργαζόμενος μπορεί να αποχωρίσει από μια εταιρία, οι ροές των εργαζομένων είναι χαρακτηριστικά πολύ υψηλότερες. Στη Γαλλία, π.χ., είναι της τάξης του 4% το μήνα.

Σε μια τέτοια αγορά εργασίας, η διαδικασία του ταιριάσματος μεταξύ εργαζομένων και εργασιών είναι σύνθετη, και θα υπάρχουν πάντα εργαζόμενοι που αναζητούν εργασίες (ανεργία) και θέσεις εργασίας που ψάχνουν εργαζομένους (κενά θέσεων). Από τη μεριά της αποδοτικότητας, υπάρχει ένα βέλτιστο ποσοστό ανεργίας, και αυτό το ποσοστό ανεργίας είναι σαφώς θετικό.

Η πραγματική ανεργία είναι απίθανο να είναι βέλτιστη και εξαρτάται από τη φύση της διαπραγμάτευσης. Ακόμη και ελλείψει των συλλογικών διαπραγματεύσεων, και η εταιρία και ο εργαζόμενος έχουν τυπικά κάποια διαπραγματευτική δύναμη. Ο εργαζόμενος μπορεί να απειλήσει να εγκαταλείψει την εργασία. Όμως, το να φύγει

μακριά και να ψάξει μια άλλη εργασία είναι δαπανηρό, ιδιαίτερα όσο υψηλότερο είναι το ποσοστό ανεργίας. Η εταιρία, από την άλλη, μπορεί να απειλήσει να απολύσει τον εργαζόμενο, αλλά αν το κάνει αυτό η αντικατάσταση του εργαζομένου από άλλον είναι επίσης δαπανηρή, ιδιαίτερα όσο σφιχτότερη είναι η αγορά εργασίας και όσο χαμηλότερο είναι το ποσοστό ανεργίας. Αυτά έχουν δύο κύριες επιπτώσεις. Κατ' αρχάς, ο μισθός διαπραγμάτευσης (bargained wage) εξαρτάται από τις προοπτικές στην αγορά εργασίας των εργαζομένων και των εταιριών: η υψηλή ανεργία αποδύναμώνει τους εργαζομένους και ενισχύει τις εταιρίες. Δεύτερον, οι θεσμοί στην αγορά εργασίας διαδραματίζουν επίσης έναν κεντρικό ρόλο στον προσδιορισμό των μισθών: π.χ. όσο πιο γενναιόδωρο το επίδομα ανεργίας, τόσο λιγότερο δαπανηρό είναι για τον εργαζόμενο να αναζητήσει μια άλλη θέση εργασίας. Όσο υψηλότερη είναι η προστασία των επιπέδων απασχόλησης, τόσο δαπανηρότερο γίνεται για την εταιρία να απολύσει έναν εργαζόμενο.

Από μεθοδολογικής άποψης, αυτό το πλαίσιο οδήγησε σε σημαντική πρόοδο. Επέτρεψε μια προσεκτικότερη ανάλυση των επιπτώσεων των περίπλοκων θεσμών της αγοράς εργασίας από ότι θα μπορούσε να γίνει πριν. Πάρτε, παραδείγματος χάριν, την προστασία απασχόλησης. Το πλαίσιο αυτό έκανε τρεις ευρείες προβλέψεις. Κατ' αρχάς, η προστασία απασχόλησης, στο σημείο που αυξάνει το κόστος απόλυσης των εργαζομένων, είναι πιθανό να μειώνει τις απολύσεις, και έτσι να μειώνει τη ροή των εργαζομένων που εισάγονται στην ανεργία. Δεύτερον, από την αύξηση των δαπανών για τις εταιρίες, και το πιο σημαντικό, με την ενίσχυση της διαπραγματευτικής δύναμης των εργαζομένων, είναι πιθανό να οδηγηθούμε σε μια αύξηση στους διαπραγματευτικούς μισθούς (bargained wages), και στη συνέχεια σε μια αύξηση της διάρκειας της ανεργίας. Τρίτον, δεδομένου ότι το ποσοστό ανεργίας είναι το προϊόν των ροών στην ανεργία, οι χαμηλότερες ροές και η υψηλότερη διάρκεια υπονοούν ότι η επίδραση της προστασίας απασχόλησης στο ίδιο το ποσοστό ανεργίας είναι διφορούμενη. Και οι τρεις επιπτώσεις έχουν αποδείξει ότι εξηγούν καλά τα γεγονότα. Η προστασία απασχόλησης είναι πιθανώς ένας από τους κύριους παράγοντες πίσω από τη μακροχρόνια διάρκεια της ανεργίας στην Ευρώπη. Οι διαφορές στην προστασία απασχόλησης φαίνονται, όμως, να είναι κατά ένα μεγάλο μέρος ανεξάρτητες από τις διαφορές στα ποσοστά ανεργίας ανάμεσα στις χώρες.

Το νέο πλαίσιο επέτρεψε μια καλύτερη σχέση μεταξύ των όλο και περισσότερο διαθέσιμων μικροοικονομικών στοιχείων από τις εταιρίες, και των μακροοικονομικών υποδειγμάτων. Πάρτε, παραδείγματος χάριν, το επίδομα ανεργίας. Το πλαίσιο ξεχωρίζει δύο διαφορετικά αποτελέσματα του επιδόματος. Το πρώτο είναι μέσω της επιδρασής του στην ένταση αναζήτησης, και έτσι του ταιριάσματος μεταξύ της ανεργίας και των κενών θέσεων εργασίας. Το δεύτερο είναι μέσω του μισθού επιφύλαξης (reservation wage). Ο ελάχιστος αποδεκτός μισθός (reservation wage) είναι ο μισθός κάτω από τον οποίο το άτομο δεν εργάζεται. Για να συμμετέχει ένα άτομο στο εργατικό δυναμικό, θα πρέπει ο εργατικός μισθός που του προσφέρεται στην αγορά εργασίας να είναι μεγαλύτερος του ελάχιστου αποδεκτού μισθού. Φυσικά, ο ελάχιστος αποδεκτός μισθός διαφέρει από άτομο σε άτομο. Έτσι λοιπόν, τα υψηλότερα επιδόματα ανεργίας καθιστούν την ανεργία λιγότερο επίπονη και είναι πιθανό να οδηγήσουν σε μια αύξηση του διαπραγματευτικού μισθού (bargained wage). Και τα δύο αποτελέσματα συνεπάγονται στη συνέχεια μια αύξηση στη διάρκεια της ανεργίας ισορροπίας, και έτσι μια αύξηση στο φυσικό ποσοστό ανεργίας. Με την βοήθεια της εμπειρικής εργασίας, έχουν εξεταστεί τα αποτελέσματα του προγράμματος των επιδομάτων ανεργίας στην αναζήτηση εργασίας που γίνεται από τους ανέργους. Τα συμπεράσματα επιτρέπουν στη συνέχεια μια καλύτερη διαμέτρηση (calibration) των μάκρο-μοντέλων μας. (Έχει υπάρξει, εντούτοις, λίγη εμπειρική εργασία από την πλευρά της μικροοικονομίας για

το άλλο αποτέλεσμα, δηλαδή τα αποτελέσματα του επιδόματος ανεργίας στους μισθούς διαπραγμάτευσης. Αυτό απεικονίζει μια γενικότερη ανεπάρκεια, μια ακόμα φτωχή εμπειρική κατανόηση του προσδιορισμού των μισθών σε περιβάλλοντα όπως η Ευρώπη, όπου και οι μεμονωμένες και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι πιθανό να διαδραματίσουν έναν σημαντικό ρόλο).

Τέλος το νέο πλαίσιο έδωσε νέα μάκρο εργαλεία για να ερμηνευθούν τα γεγονότα και να εξεταστούν οι πηγές της ανεργίας. Ειδικότερα, έδωσε έναν τρόπο να συνδυαστούν τα στοιχεία από την καμπύλη Phillips με τα στοιχεία από την καμπύλη Beveridge. Εννοιολογικά, τα στοιχεία των καμπυλών Beveridge μας λένε για τους παράγοντες που έχουν επιπτώσεις στο ταίριασμα (matching) στην αγορά εργασίας, ενώ τα στοιχεία των καμπυλών Phillips μας λένε επίσης, για τους παράγοντες που έχουν επιπτώσεις στη διαπραγμάτευση. Μια μετατόπιση στην καμπύλη Phillips που δεν συνδέεται με μια μετατόπιση στα σημεία των καμπυλών Beveridge επισημαίνει τους παράγοντες που αφορούν τη διαπραγμάτευση, ενώ μια κοινή μετατόπιση επισημαίνει τους παράγοντες που αφορούν το ταίριασμα. Δυστυχώς όμως, έχει αποδειχθεί δύσκολο να μάθεις πολλά από τις μετατοπίσεις στην καμπύλη Beveridge στις χώρες, και ένας λόγος μπορεί να είναι ότι τα στοιχεία όσον αφορά τα κενά των θέσεων εργασίας είναι συχνά κακής ποιότητας.

Η ερώτηση που πρέπει να γίνει σ' αυτό το σημείο είναι: Τελικά η μετατόπιση της εστίασης προς τους θεσμούς μας έδωσε το κλειδί για την εξέλιξη της ευρωπαϊκής ανεργίας, διαχρονικά μεταξύ των χωρών; Η πρώτη συστηματική ματιά στα στοιχεία, στο τέλος της δεκαετίας του '90, μας δίνει μια μικτή απάντηση.

Οι διαφορές στους θεσμούς εμφανίστηκαν ικανές στο να εξηγήσουν ένα μεγάλο μέρος των διαφορών στα ποσοστά ανεργίας στις χώρες, είτε στη δεκαετία του '80 είτε στη δεκαετία του '90. Αυτό παρουσιάζεται αρχικά σε μια παλινδρόμηση (Stephen Nickell, 1997). Χρησιμοποιώντας ποσοτικούς δείκτες για έναν αριθμό θεσμών στην αγορά εργασίας για το μέσο κυρίως της δεκαετία του '80, διαπιστώνουμε ότι οι θεσμοί καταφέρνουν να εξηγήσουν καλά τις διαφορές ανάμεσα σε 20 χώρες του ΟΟΣΑ. Μεταξύ των πιο σημαντικών μεταβλητών στην παλινδρόμησή μας είναι η διάρκεια των επιδομάτων ανεργίας (που αυξάνουν την ανεργία), και ο βαθμός συντονισμού στις συλλογικές διαπραγματεύσεις (που την μειώνουν).

Οι αλλαγές στους θεσμούς όμως δεν εμφανίστηκαν ικανές να εξηγήσουν την εξέλιξη των ποσοστών ανεργίας διαχρονικά. Ακόμα κι αν η αρχική αύξηση στην ανεργία οφειλόταν στις αρνητικές διαταραχές παρά στο θεσμικό πλαίσιο, η διαφορά μεταξύ της ανεργίας σήμερα και της ανεργίας στη δεκαετία του '60 θα έπρεπε να εξηγηθεί από το πολύ λιγότερο "φιλικό" ως προς την απασχόληση θεσμικό πλαίσιο που ισχύει τώρα, σε σχέση με αυτό που υπήρχε 40 έτη πριν. Σε ένα σημαντικό βιβλίο που δημοσιεύθηκε το 1994, ο Ned Phelps είχε διατυπώσει μια θεωρία αλλαγών του φυσικού ποσοστού βασισμένο στις διαταραχές και τους θεσμούς, και έριξε μια προσεκτική ματιά στη σχέση μεταξύ της ανεργίας, των διαταραχών και των θεσμών, στηριζόμενος σε στοιχεία της επιτροπής μεταξύ των χωρών για πολλά χρόνια.. Το ίδιο, και λίγο πιο ανεπτυγμένο, έκαναν οι Justin Wolfers και Olivier Blanchard το 2000, οι οποίοι κατασκεύασαν χρονολογικές σειρές για ένα μεγαλύτερο σύνολο θεσμών, από ότι ο Phelps.

Τα σχήματα 10 και 11 αναπαράγουν δύο από τις χρονολογικές σειρές που διατύπωσαν σε εκείνο το άρθρο, για τα ποσοστά αντικατάστασης (replacement rates) και για την προστασία της απασχόλησης αντίστοιχα, για κάθε χώρα της EU5, και για κάθε πενταετή περίοδο από το 1960. Τα ποσοστά αντικατάστασης (replacement rates) που παρουσιάζονται στο σχήμα 10 κατασκευάστηκαν από ένα σύνολο στοιχείων του ΟΟΣΑ, τα οποία μετρούσαν την αναλογία των προ-φόρου ωφελειών

της κοινωνικής ασφάλισης με το μισθό προ-φόρου, για διάφορες κατηγορίες των άνεργων εργαζομένων, ανάλογα με το εισόδημα, την οικογενειακή θέση, και τη διάρκεια της ανεργίας. Το σχήμα 10α δίνει έναν μέσο όρο αυτών των ποσοστών αντικατάστασης, που είναι και ένα μέτρο που χρησιμοποιείται συχνά από τον ΟΟΣΑ. Αυτό που είναι εντυπωσιακό είναι οι διαφορετικές εξελίξεις των πέντε χωρών, και η απουσία μιας κοινής τάσης. Το σχήμα 10β παρέχει μια διαφορετική και πιο ενδιαφέρουσα οπτική γωνία με την παρουσίαση του μέγιστου ποσοστού αντικατάστασης σε όλες τις κατηγορίες για κάθε χώρα και κάθε υποπερίοδο.

Πάλι, δεν προκύπτει καμία σαφής τάση. Σαφώς, μερικά από τα μέγιστα ποσοστά αντικατάστασης αυξήθηκαν στις αρχές της δεκαετίας του '80, αλλά έχουν μειωθεί από τότε.

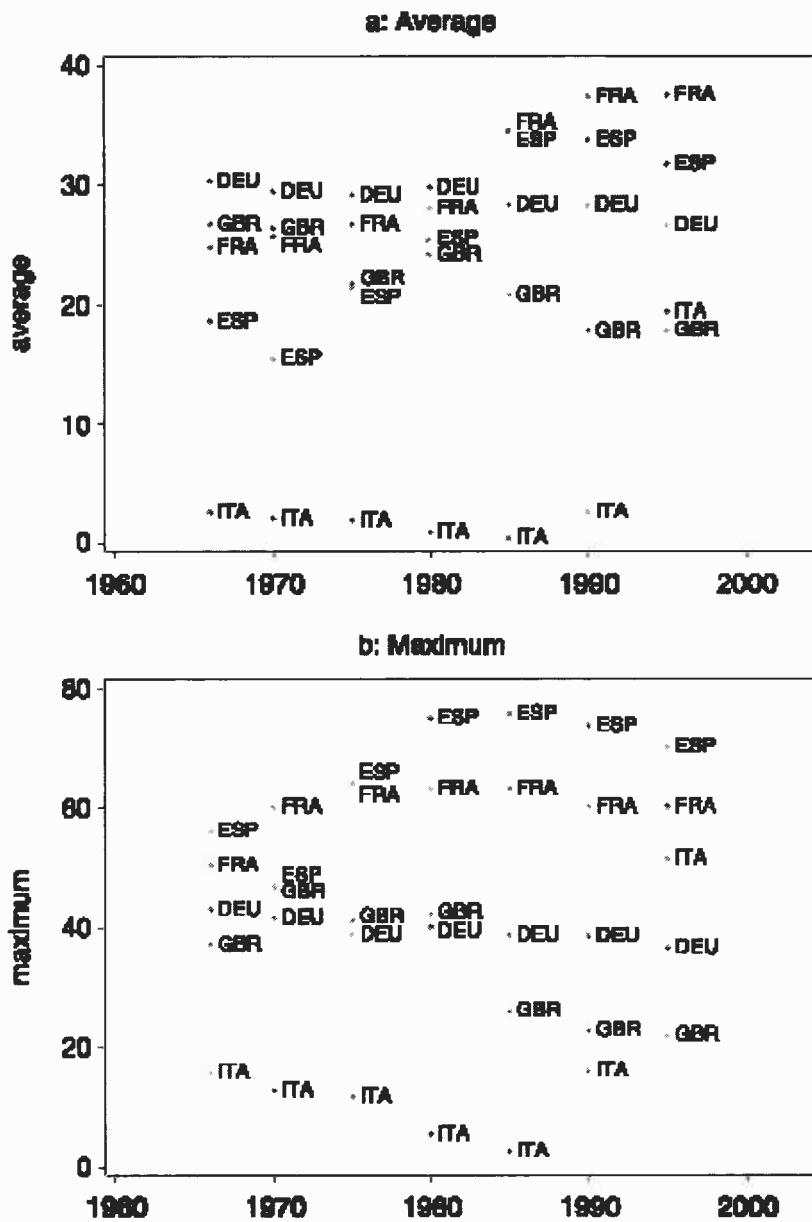


Figure 10. Replacement rates, EU5 since 1960

Source: Blanchard and Wolfers (2000).

Στο σχήμα 11 κατασκευάσαμε δείκτες της προστασίας απασχόλησης, οι οποίοι συνδυάζουν στοιχεία δύο πηγών, των σειρών που κατασκευάστηκαν από τον Lazear για την περίοδο πριν από το 1985, και των δεικτών που κατασκευάστηκαν από

τον ΟΟΣΑ, για τη δεκαετία του '80 και τη δεκαετία του '90. Πάλι, αυτό που είναι εντυπωσιακό είναι η απουσία μιας σαφούς τάσης, και η ετερογένεια των εξελίξεων στις χώρες.

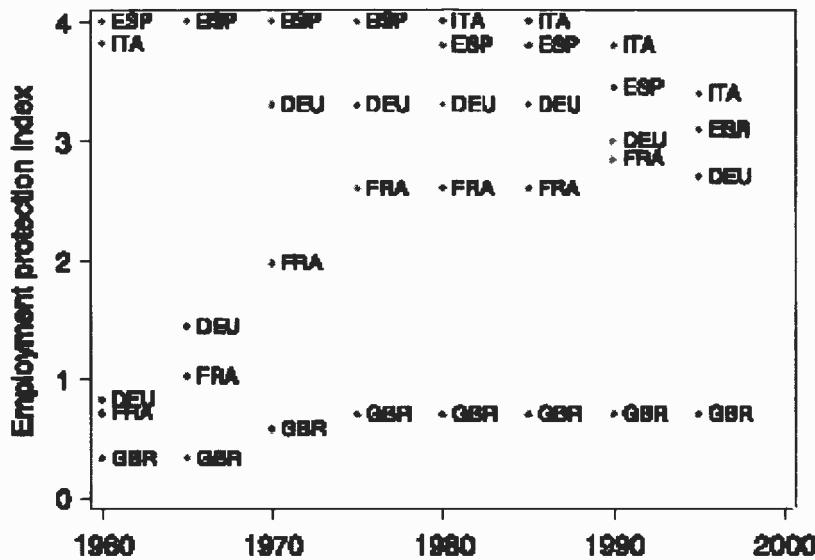


Figure 11. Employment protection index, EU5 since 1960

Source: Blanchard and Wolfers (2000); OECD (courtesy of Luca Nunziata).

Μια συστηματικότερη κατασκευή των μέτρων και από άλλους οικονομολόγους κατέληγε σε κατά προσέγγιση παρόμοια συμπεράσματα. Στις παλινδρομήσεις στοιχείων των ποσοστών ανεργίας και στους θεσμούς 20 χωρών από το 1960, και βάζοντας ψευδομεταβλητές χωρών και χρόνου, κανένας από τους θεσμούς της αγοράς εργασίας δεν εμφανίστηκε σημαντικός.

Σε αυτό το σημείο, μια μεταβλητή αξίζει ιδιαίτερη αναφορά επειδή εμφανίζεται συχνά στις συζητήσεις. Η μεταβλητή "tax wedge", δηλ. η διαφορά μεταξύ της καθαρής αμοιβής για τους εργαζομένους και του κόστους εργασίας για τις εταιρίες, διαιρεμένη με τον μισθό, ο οποίος έχει ανέβει σταθερά στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες από τη δεκαετία του '60. Σε πολλές χώρες, βρίσκεται πάνω από το 30%, και κατηγορείται συχνά από τις εταιρίες και τους φορείς χάραξης πολιτικής ως μια από τις σημαντικότερες πηγές ανεργίας (μια επίσημη συζήτηση δίνεται στο πλαίσιο 4).

Σε θεωρητικό επίπεδο, οι φόροι ή οι κοινωνικές εισφορές που επιδρούν στο εισόδημα εξίσου, οποιοδήποτε και αν είναι η πηγή τους (εισόδημα εργασίας ή επιδόματα ανεργίας), δεν θα πρέπει να έχουν επιπτώσεις στο κόστος εργασίας για τις εταιρίες, και έτσι να μην έχουν επιπτώσεις στην ανεργία. Το ίδιο πράγμα πρέπει να ισχύει και για τους φόρους ή τις κοινωνικές εισφορές που έχουν αντίστοιχα οφέλη, όπως οι εισφορές αποχώρησης (σύνταξη), εφ' όσον δεν είναι ανακατανομικοί. Σημαντικά αποτελέσματα του tax wedge είναι πιθανό να είναι παρόντα μόνο για τους μισθούς που είναι σε ή κοντά στο κατώτατο όριο του βασικού μισθού. Σε αυτήν την περίπτωση, πρόσθετες εισφορές από τις εταιρίες δεν μπορούν να μετακυλίσουν στους εργαζομένους, και έτσι οδηγούμαστε σε μια αύξηση του κόστους. Για αυτόν τον λόγο, πολλές ευρωπαϊκές χώρες έχουν μειώσει το tax wedge για τους χαμηλούς μισθούς από τη δεκαετία του '80, μερικές φορές κατά μεγάλα ποσά. Για εμπειρικούς λόγους, ενώ η αύξηση στο tax wedge εγκαθιστά γενική αύξηση στην ανεργία, δύσκολα εξηγεί την ύπαρξη των διαφορών στην ανεργία ανάμεσα στις χώρες. Αυτό

παρουσιάζεται στο σχήμα 12, το οποίο σχεδιάζει το tax wedge το 1960 και το 2000 για κάθε χώρα της EU15 και για τις Ηνωμένες Πολιτείες.

Όλα τα σημεία είναι επάνω από τη γραμμή των 45 μοιρών, που δείχνει ότι το tax wedge είναι υψηλότερο σε όλες τις χώρες το 2000 από ταν το 1960. Άλλα η ταξινόμηση των χωρών παρουσιάζει επίσης τη μικρή συσχέτιση που υπάρχει με τα ποσοστά ανεργίας. Τρεις από τις τέσσερις χώρες με το υψηλότερο tax wedge, δηλαδή η Φινλανδία, η Σουηδία και η Αυστρία, είναι επίσης χώρες με χαμηλό φυσικό ποσοστό ανεργίας.

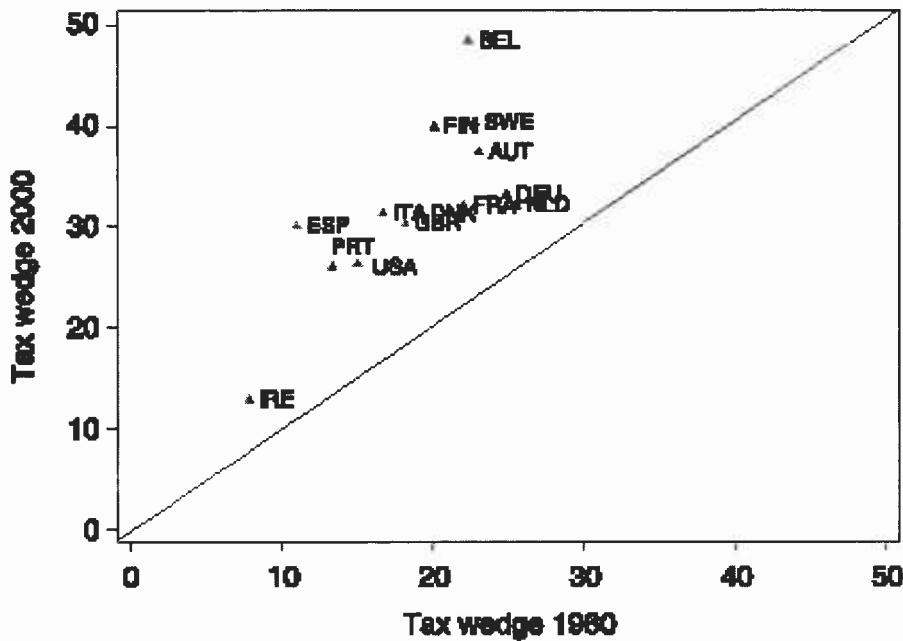


Figure 12. Tax wedge, 2000 versus 1960, by country

Source: OECD, and Luca Nunziata.

Πλαίσιο 4. Tax wedge και ανεργία

Υποθέτουμε ότι υπάρχουν δύο τύποι φόρων. Υποθέτουμε επίσης ότι και οι δύο πληρώνονται από τους εργαζομένους παρά από την εταιρία, μιας που αυτό δεν επηρεάζει τα αποτελέσματά μας.

Έχουμε ένα φόρο που επιβάλλεται σε όλο το εισόδημα (ή την κατανάλωση, και τα δύο λαμβάνονται ώστε να είναι τα ίδια εδώ), που προέρχεται είτε από επιδόματα ανεργίας, είτε από εισόδημα από εργασία, τ_1 . (Παραδείγματος χάριν, έχουμε ένα φόρο εισοδήματος, ή ένα Φ.Π.Α. (VAT))

Έχουμε επίσης ένα φόρο που επιβάλλεται στο εισόδημα εργασίας μόνο, τ_2 , με οφέλη (στην παρούσα προεξοφλημένη αξία) ίσα με $\lambda\tau_2$. Το λ μπορεί να είναι ίσο με μηδέν, εάν ο φόρος δεν συνδέεται με οποιοδήποτε όφελος για τον εργαζόμενο και μπορεί να είναι κοντά ή ίσο με το ένα εάν πηγαίνει προς τη χρηματοδότηση ενός συνταξιοδοτικού λογαριασμού.

Έστω ότι υπάρχει η επιλογή μεταξύ ανεργίας και απασχόλησης. Εάν είμαστε άνεργοι, λαμβάνουμε το $b - \tau_1 - f(u)$ (4.1), με $f(.) > 0, f'(.) > 0$, όπου το b είναι τα επιδόματα ανεργίας, και το $f(u)$ συλλαμβάνει το ιδιωτικό κόστος του να είσαι

άνεργος, το οποίο υποτίθεται ότι αυξάνει με το ποσοστό ανεργίας. Εάν απασχολούμαστε, λαμβάνουμε $w = \tau_1 - \tau_2 + \lambda\tau_2$ (4.2). Το πλεόνασμά μας από την εργασία μας στην εταιρία είναι επομένως:

- $V_w \equiv w - b + f(u) - (1 - \lambda)\tau_2$ (4.3)

Εάν η εταιρία απασχολεί τον εργαζόμενο, η εταιρία λαμβάνει το $y - w$, όπου το y είναι η παραγωγικότητα του εργαζομένου. Εάν όχι, δεν λαμβάνει τίποτα. Κατά συνέπεια το πλεόνασμα της εταιρίας από την απασχόληση του εργαζομένου είναι:

- $V_f \equiv y - w$ (4.4)

Το συνολικό πλεόνασμα από την αντιστοιχία δίνεται από τον τύπο:

- $V = y - b + f(u) - (1 - \lambda)\tau_2$ (4.5)

Εάν υποθέτουμε ότι οι εργαζόμενοι λαμβάνουν ένα μερίδιο β από το πλεόνασμα, έτσι ώστε $V_w = \beta V$, ο μισθός (και το κόστος εργασίας για την εταιρία) δίνεται από τη σχέση:

- $w = \beta y + (1 - \beta)(b - f(u)) + \tau_2(1 - \lambda)(1 - \beta)$ (4.6)

Έτσι έχουμε

- $dCost / d\tau_1 = 0 \quad dCost / d\tau_2 = (1 - \lambda)(1 - \beta)$ (4.7)

Αυτό καθιστά σαφές ότι η συχνή πρακτική της απλής πρόσθεσης όλων των κοινωνικών συνεισφορών μαζί, συν το Φ.Π.Α ή /και το φόρο εισοδήματος για να πάρουμε το tax wedge δεν έχει νόημα (με μια εξαίρεση: εάν η εναλλακτική λύση της εργασίας δεν είναι ανεργία, αλλά μια εργασία στην παραοικονομία όπου το ποσοστό του Φ.Π.Α γίνεται και πάλι σχετικό). Για κάθε φόρο, πρέπει να ξέρουμε εάν επιβάλλεται στο εισόδημα εργασίας και στα άλλα οφέλη, ή μόνο στο εισόδημα εργασίας. Για κάθε φόρο, πρέπει επίσης να ξέρουμε τη σχετική αξία του λ . Στην περίπτωση της κοινωνικής ασφάλισης παραδείγματος χάριν, κάποια ανακατανομή είναι σε λειτουργία, και έτσι το λ εξαρτάται από το επίπεδο των μισθών.

Συνοπτικά: τελειώσαμε τη δεκαετία του '90 με ένα πολύ καλύτερο πλαίσιο για να μελετήσουμε την ανεργία. Αλλά καταλήξαμε επίσης με πολλές ερωτήσεις. Ακόμα κι αν οι προηγούμενες διαταραχές δεν ήταν πλέον η κύρια πηγή ανεργίας, ήταν σαφώς αρμόδιες για την αρχική αύξηση. Εάν πάλι, οι θεσμοί που υπάρχουν στην αγορά εργασίας ήταν πρώτιστα αρμόδιοι για την ανεργία στο τέλος του αιώνα, ήταν επειδή είχαν γίνει σταθερά λιγότερο φιλικοί ως προς την απασχόληση; Σε αυτή την περίπτωση, γιατί αυτό δεν απεικονίστηκε στη σειρά που κατασκεύασαν οι Justin Wolfers και Olivier Blanchard; Κάποιος μπορεί να θεωρήσει ότι η έρευνα δίνει διάφορες απαντήσεις σε αυτές τις ερωτήσεις. Αυτό είναι το θέμα του επόμενου τμήματος.

7. ΘΕΣΜΟΙ ΚΑΙ ΑΡΝΗΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΡΑΧΕΣ: ΤΡΕΧΟΥΣΕΣ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Όπως αναφέραμε στην προηγούμενη ενότητα, οι θεσμοί έχουν επιπτώσεις στα οικονομικά κίνητρα και ως εκ τούτου είναι πιθανό να αλλάζουν τις εκβάσεις της αγοράς εργασίας. Έχουμε ήδη μιλήσει για μερικούς από τους κυριότερους θεσμούς, όπως τα επιδόματα ανεργίας, την προστασία στην απασχόληση και το tax wedge. Ένας άλλος, επίσης σημαντικός θεσμός, είναι αυτός των ενώσεων που όπως υποστηρίζουν και οι Layard και Nickell, προς τα εκεί πρέπει να στραφούν και οι πολιτικές ενέργειες. Σ' αυτήν την ενότητα λοιπόν, αναλύουμε λίγο παραπάνω τις ενώσεις και μετά προχωράμε μιλώντας για άλλες διαταραχές, άλλους θεσμούς και αλληλεπιδράσεις.

7. 1 Συνδικαλιστικές οργανώσεις

Τα εργατικά σωματεία είναι οργανώσεις με αντιεμβολικό σκοπό την προώθηση των κοινών συμφερόντων των μελών τους και συγκεκριμένα της οικονομικής τους κατάστασης.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των μισθωτών δημιουργήθηκαν και αναπτύχθηκαν προς το τέλος του 18^{ου} αιώνα, με την εξάπλωση της βιομηχανικής επανάστασης, αρχικά στην Μεγάλη Βρετανία και κατόπιν σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες, όπως η Γερμανία, η Γαλλία, η Πολωνία κ.λ.π. Η μετακίνηση αγροτικού πληθυσμού προς τις ανεπτυγμένες βιομηχανικά περιοχές είχε προκαλέσει ποικίλα προβλήματα, όπως: (i) το αίσθημα ανασφάλειας λόγω υπερπροσφοράς εργασίας και έλλειψης άλλων πηγών εισοδήματος, (ii) η μεγάλη πιθανότητα ανεργίας λόγω των οικονομικών διακυμάνσεων και της τεχνολογικής προόδου και (iii) η μειονεκτική θέση των μισθωτών έναντι των εργοδοτών.

Όλα αυτά ένωσαν τους μισθωτούς σε συνδικαλιστικές οργανώσεις με σκοπό τη βελτίωση της θέσης τους. Γενικά, για την ύπαρξη ενός εργατικού σωματείου απαιτούνται ορισμένες συνθήκες. Πρώτον, είναι αναγκαίο να είναι εύκολη η συνεχής επαφή μεταξύ των εργατών. Δεύτερον, είναι αναγκαία η ύπαρξη διακεκριμένων ατόμων μεταξύ των μισθωτών με οργανωτική ικανότητα, εκπαίδευση, κατάρτιση και διαπραγματευτική εμπειρία, τα οποία να τους εκπροσωπούν κατά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τρίτον, είναι αναγκαία η ύπαρξη χρηματικής ευχέρειας για την αντιμετώπιση των εξόδων που απαιτούνται για την οργάνωση.

Τα εργατικά σωματεία έχουν όμως και έντονη πολιτική δραστηριότητα και στενές σχέσεις με πολιτικά κόμματα ή άλλες πηγές πολιτικής εξουσίας. Αυτό είναι κατανοητό και σε μεγάλο βαθμό αναγκαίο, διότι έτσι επηρεάζουν τον τρόπο με τον οποίο ασκείται η οικονομική πολιτική προς όφελος των μελών τους. Για να είμαστε λοιπόν σε θέση να καταλάβουμε καλύτερα το χαρακτήρα τους αρκεί να κατανοήσουμε μερικές βασικές αρχές που ισχύουν.

(α) το εργατικό σωματείο είναι νομικό πρόσωπο και έχει τη δική του αυτοτελή ύπαρξη ανεξάρτητα από αυτή των μελών του. Ο βασικός σκοπός του σωματείου είναι η επιβίωση και ανάπτυξή του. Έτσι, δεν αποκλείονται προστριβές και συγκρούσεις μεταξύ των μελών και της ηγεσίας, όταν επέρχεται διάσταση απόψεων ή όταν η ηγεσία θυσιάζει τα συμφέροντα των μελών λόγω πολιτικών φιλοδοξιών ή διαφθοράς της.

(β) το εργατικό σωματείο είναι περισσότερο πολιτικός παρά οικονομικός οργανισμός. Η ηγεσία βρίσκεται και ενεργεί υπό το καθεστώς πιέσεων (πολιτικών, κοινωνικών, οικονομικών), συχνά αντικρουόμενων. Κάτω από αυτές τις συνθήκες,

ακολουθείται τέτοια τακτική ώστε να εξασφαλίζεται η επιβίωση και ανάπτυξη του σωματείου.

(γ) στις οικονομικές του διεκδικήσεις το σωματείο χρησιμοποιεί ως γνώμονα τις διεκδικήσεις και τα οφέλη που επιτυγχάνουν άλλα συγκρίσιμα σωματεία. Το φαινόμενο αυτό ονομάζεται δύναμη των εξισωτικών συγκρίσεων.

Οι σκοποί και τα αιτήματα των συνδικαλιστικών οργανώσεων μπορούν να διαιρεθούν σε τρεις κατηγορίες. Στην πρώτη κατηγορία έχουμε τα οικονομικά αιτήματα, στα οποία υπάγονται τα αιτήματα αύξησης του εργατικού μισθού. Στην έννοια του εργατικού μισθού περιλαμβάνονται πάσης φύσης οικονομικές παροχές, όπως παροχές σε είδος, παιδικοί σταθμοί στον χώρο εργασίας με δαπάνη του εργοδότη, συμμετοχή στα κέρδη, σε ταμεία ασφάλισης και διάφορα επιδόματα (άδειας, περιθαλψης, ασθένειας). Στην δεύτερη κατηγορία έχουμε τα μη οικονομικά αιτήματα, όπως η εξασφάλιση συνεχούς απασχόλησης και ευνοϊκών ρυθμίσεων στο θέμα των απολύσεων, των προσλήψεων και των υπερωριών. Επίσης, σ' αυτή την κατηγορία ανήκουν και η βελτίωση των συνθηκών εργασίας, η προστασία του μισθωτού από αδικίες στο σύστημα προαγωγών και η συμμετοχή στις αποφάσεις της επιχείρησης. Η τρίτη κατηγορία αφορά τα έμμεσα οικονομικά αιτήματα που αποσκοπούν μακροχρόνια στη βελτίωση της οικονομικής κατάστασης. Για παράδειγμα οι διάφοροι έλεγχοι προσφοράς εργασίας (apprenticeship regulations) και οι διάφοροι περιορισμοί εργασίας (closed provisions).

Στην προσπάθειά της για επίτευξη των παραπάνω στόχων η ηγεσία αντιμετωπίζει δύο ουσιαστικές δυσκολίες. Η πρώτη προέρχεται από την αντιφατικότητα που υπάρχει μεταξύ μερικών στόχων και η δεύτερη οφείλεται στην αδυναμία επιμερισμού των πλεονεκτημάτων ή μειονεκτημάτων που επιτυγχάνει το σωματείο σε όλα τα μέλη. Αν πάρουμε για παράδειγμα την αύξηση των μισθών και την αύξηση της απασχόλησης βλέπουμε ότι υπάρχει αντιφατικότητα από την αρνητική κλίση της καμπύλης ζήτησης.

7. 2. Άλλες διαταραχές, άλλοι θεσμοί, άλλες αλληλεπιδράσεις;

Μια άλλη γραμμή έρευνας, που ακολουθούμε ώστε να δοθούν απαντήσεις στις ερωτήσεις που μας απασχολούν, επεκτείνει την αρχική εξέταση των στοιχείων της επιτροπής για τους θεσμούς και τις διαταραχές, για να εξετάσει άλλες αρνητικές διαταραχές, άλλους θεσμούς και άλλες αλληλεπιδράσεις:

- Υπάρχουν ενδεχομένως πολλοί περισσότεροι θεσμοί από εκείνους που περιλαμβάνονται στις αρχικές παλινδρομήσεις (Nickell, Blanchard και Wolfers). Έχουμε εξετάσει τα αποτελέσματα πολλών άλλων θεσμών, από τα μέτρα του κανονισμού περί προϊόντος-αγοράς (product-market regulation), έως τα μέτρα της εγχώριας ιδιοκτησίας (home ownership), μια μεταβλητή που προτείνεται από τον Oswald (1997).
- Όσο αφορά τις διαταραχές η έρευνα μετατοπίστηκε προς το γεγονός ότι υπάρχουν ενδεχομένως πολλές ακόμα. Υπήρξε ένα ρητό στις διασταυρώσεις τραίνων στη Γαλλία που έλεγε ότι: "Ενα τραίνο μπορεί να κρύψει ένα άλλο". Δεν είναι αδύνατο και απίθανο ότι, με τον ίδιο τρόπο που οι αυξήσεις των τιμών του πετρελαίου έκρυψαν αρχικά την πτώση στην αύξηση της παραγωγικότητας, η επιβράδυνση στην αύξηση της παραγωγικότητας να έκρυψε επίσης άλλες δυσμενείς διαταραχές. Έχουμε εξετάσει, παραδείγματος χάριν, τις μετατοπίσεις στη ζήτηση εργασίας λόγω της άρσης των ελέγχων των αγορών αγαθών οικιακής χρήσης, τη μείωση στους εμπορικούς περιορισμούς, και τη παγκοσμιοποίηση.

- Υπάρχουν ενδεχομένως πολλές αλληλεπιδράσεις μεταξύ διαταραχών και θεσμών. Ας θυμηθούμε ότι η αρχική εστίαση της έρευνας ήταν στην αλληλεπιδραση μεταξύ των δυσμενών διαταραχών της προσφοράς και της δομής των συλλογικών διαπραγματεύσεων (Bruno και Sachs). Επίσης, η εστίαση της έρευνας μας στην εμμονή ήταν με βάση την δύναμη των μελών, αυτή τη δύναμη δηλαδή που εξαρτάται σαφώς από τους θεσμούς, με μέτρα όπως τα επιδόματα ανεργίας και την προστασία της απασχόλησης.
- Υπάρχουν επίσης ενδεχομένως πολλές αλληλεπιδράσεις μεταξύ των θεσμών (Coe και Snower, 1997). Ένα άλλο θέμα, που εξερευνάτε αφορά τα αποτελέσματα της φορολογίας τα οποία μπορεί να εξαρτηθούν, παραδείγματος χάριν, από τη δομή των συλλογικών διαπραγματεύσεων (Daveri και Tabellini, 2000). Τέλος και τα αποτελέσματα της προστασίας απασχόλησης, τα οποία μειώνουν τις απολύτες, μπορούν να αντισταθμιστούν εν μέρει από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις αν αυτές στρέφονται στη μείωση της διασποράς των μισθών, μια υπόθεση που εξερευνείται από τους Bertola και Rogerson (1997) με σκοπό να εξηγήσουν τους εκπληκτικά υψηλούς αριθμούς αλλαγής εργασίας στην Ευρώπη.

Όλα αυτά και μερικά περισσότερα, έχουν εξερευνηθεί μέσω παλινδρομήσεων των στοιχείων της επιτροπής. Μια περίληψη των αποτελεσμάτων από έναν μεγάλο αριθμό παλινδρομήσεων είναι η εξής: Μερικοί συσχετισμοί είναι σημαντικοί, και οι χρονολογικές σειρές για τους θεσμούς κάνουν μια καλύτερη (αν και ακόμα μέτρια) δουλειά στο να εξηγούν μερικές από τις εξελίξεις της ανεργίας από ότι αρχικά είχε προταθεί από τη σειρά των Blanchard-Wolfers. Αυτό είναι ίσως το πιο ενδιαφέρων συμπέρασμα. Είναι σαφές, εντούτοις, ότι ο αριθμός των πιθανών διαταραχών, των θεσμών, και των αλληλεπιδράσεων είναι αρκετά μεγάλος, τέτοιος που η δυνατότητα τέτοιων παλινδρομήσεων με σκοπό να μας πουν ποιοι ακριβώς συνδυασμοί μετρούν, να είναι περιορισμένη. Τέτοιες παλινδρομήσεις είναι όμως αρκετά καλές στο να μας επιτρέπουν να ελέγξουμε απλούς και μερικούς συσχετισμούς, αλλά είναι απίθανο να μας πουν ποιος ακριβώς συνδυασμός διαταραχών και θεσμών είναι αρμόδιος για την ανεργία.

Από όλες τις υποθέσεις που απαριθμούνται ανωτέρω, τουλάχιστον μια αξίζει μια πιο μακριά επεξεργασία. Είναι η υπόθεση αυτή, που μας λέει ότι ο υψηλότερος ανταγωνισμός στην αγορά αγαθών, οι χαμηλότεροι εμπορικοί περιορισμοί, η υψηλότερη ολοκλήρωση των αγορών αγαθών στις χώρες, η υψηλότερη παγκοσμιοποίηση και η εύκολη μεταφορά, είναι σημαντικοί παράγοντες που οδηγούν σε ένα πιο ταραχώδες περιβάλλον. Ένα περιβάλλον δηλαδή με περισσότερες εξαλείψεις θέσεων εργασίας και δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Όταν το περιβάλλον γίνεται πιο ταραχώδες, οι υπάρχοντες θεσμοί της αγοράς εργασίας μπορεί να γίνουν δυσλειτουργικοί και να οδηγήσουν ουσιαστικά σε υψηλότερη ανεργία. Η προστασία απασχόλησης, που ήταν σπάνια δεσμευτική πριν, καθώς οι απολύτεις ήταν κάτι που γινόταν σπάνια, γίνεται δεσμευτική και αυξάνει το κόστος για τις εταιρίες. Τα επιδόματα ανεργίας, που δεν ήταν πολύ δαπανηρά εφ' όσον απολύτωνταν λίγοι εργαζόμενοι, γίνονται δαπανηρά, απαιτώντας υψηλότερες συνεισφορές και οδηγώντας πάλι σε υψηλότερες δαπάνες των εταιριών. Η υπόθεση αυτή είναι πολύ πιθανή και αρκετά ελκυστική ως ιδέα, και οι περισσότεροι οικονομολόγοι πιστεύουν ότι, πράγματι, υπάρχει περισσότερη οικονομική αναταραχή σήμερα από ότι υπήρξε 30 έτη πριν. Υπάρχει όμως κάτι που δεν μας αφήνει να την στηρίξουμε και αυτό είναι το γεγονός ότι ενώ όλοι κάτι τέτοιο πιστεύουν, τα στοιχεία δεν παρουσιάζουν ακριβώς αυτό.

Αυτός ο γρίφος παρουσιάστηκε αρχικά, όταν αυξανόταν η ευρωπαϊκή ανεργία ακριβώς προς το τέλος της δεκαετίας του '70. Η αυξανόμενη αναταραχή λοιπόν,

φάνηκε να είναι ένας εύλογος υποψήφιος. Αλλά καταλήξαμε στο γεγονός ότι μέτρα αναδιανομής που θα μπορούσαν να κατασκευαστούν τότε (μέτρα βασισμένα στη τυπική απόκλιση των ποσοστών αλλαγής της απασχόλησης, είτε σε διαφορετικούς τομείς είτε σε διαφορετικές περιοχές) δεν παρουσίασαν καμία τάση αύξησης. Τα στοιχεία από τη δεκαετία του '80 συνοψίζονται καλά σε μια εργασία, όπου κατασκευάζουμε έναν πίνακα των τυπικών αποκλίσεων (standard deviations) μεταξύ βιομηχανιών ή περιοχών για διάφορες χώρες. Αυτό που παρατηρούμε είναι ότι οι μισές από τις τυπικές αποκλίσεις είναι υψηλότερες το 1979 από ότι ήταν το 1960, και οι μισές είναι χαμηλότερες. Σε όλες όμως τις περιπτώσεις, οι αλλαγές είναι πολύ μικρές. Άλλες σειρές που έχουν επίσης κατασκευαστεί για την δεκαετία του '80 και του '90 για κάποιες χώρες παράγουν το ίδιο συμπέρασμα: ότι δηλαδή δεν υπάρχει καμία προφανής αύξηση.

Κάποιος μπορεί εύλογα να υποστηρίξει ότι αυτά τα στοιχεία και τα συνεπακόλουθα μέτρα είναι ακόμα ακατέργαστα. Ίσως, η αύξηση στην αναδιανομή πραγματοποιείται συνήθως μέσα στις βιομηχανίες ή τις περιοχές, παρά μεταξύ βιομηχανιών ή περιοχών. Με αυτή την άποψη, μέτρα των ροών εργασίας βασισμένα σε στοιχεία ξεχωριστών εγκαταστάσεων είναι σαφώς προτιμότερα. Το πρακτικό ζήτημα είναι ότι τα στοιχεία δεν πηγαίνουν αρκετά πίσω στον χρόνο. Αλλά στο επίπεδο που αυτό γίνεται, παρουσιάζουν επίσης μόνο ένα μικρό σημάδι αυξανόμενης αναταραχής. Το σχήμα 13 δίνει τα στοιχεία για τη Γαλλία, βασισμένα σε δύο μελέτες, μια από τον Nocke για το χρονικό διάστημα από το 1985 ως το 1990, και μια άλλη από τον Duhautois για το διάστημα από το 1990 ως το 1996. Η αντιπαραβολή των δύο σειρών, που κατασκευάστηκε με τη χρησιμοποίηση ελαφρώς διαφορετικών στοιχείων και μεθοδολογίας, υπονοεί ότι μπορεί να υπάρχει ένα τεχνητό σπάσιμο στη σειρά μεταξύ 1990 και 1991, και γι' αυτό γίνεται και από τον καθένα ξεχωριστά. Η χαμηλότερη γραμμή παρουσιάζει την εξέλιξη της εξάλειψης διάφορων εργασιών και ορίζεται ως το άθροισμα όλων των αλλαγών απασχόλησης, σε εγκαταστάσεις με μειωμένη απασχόληση, διαιρούμενο με τη συνολική απασχόληση. Από την άλλη, η ανώτερη γραμμή παρουσιάζει την εξέλιξη της αναδιανομής εργασίας, η οποία ορίζεται ως το άθροισμα της καταστροφής εργασίας και της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας. Το συμπέρασμα είναι σαφές: τουλάχιστον αρχίζοντας από όταν τα στοιχεία διατίθενται, δηλαδή το έτος βάσης 1985, δεν υπάρχει κανένα στοιχείο αύξησης της αναταραχής. Βέβαια από αυτά που βλέπουμε κάποιος θα μπορούσε να υποστηρίξει ότι, στην περίπτωση της Γαλλίας, η αναταραχή έχει αυξηθεί, αλλά τα αποτελέσματά της αναταραχής αυτής στις ροές έχουν αντισταθμιστεί από την αυξανόμενη προστασία απασχόλησης. Αυτό μας προτρέπει να δούμε τα στοιχεία για τις Ηνωμένες Πολιτείες, όπου η προστασία απασχόλησης είναι χαμηλή και δεν έχει αυξηθεί. Τα στοιχεία εκεί δείχνουν ότι, αν μη τι άλλο έχει υπάρξει μια μείωση στις ροές σχετικά με τη συνολική απασχόληση κατά τη διάρκεια των τελευταίων 30 ετών, (δες το σχήμα 4 για τον ιδιωτικό τομέα από το 1990, και το σχήμα 5 από το 1947).

Το επιχείρημα αυτό επομένως που αφορά την αναταραχή ισχύει; Όχι, για δύο λόγους, ένας εμπειρικός, και ο άλλος θεωρητικός. Ο εμπειρικός λόγος είναι ότι άλλα (κατά γενική ομολογία εννοιολογικά λιγότερο κατάλληλα) μέτρα για την αναταραχή στέλνουν ένα διαφορετικό μήνυμα από τις ροές εργασίας. Παραδείγματος χάριν, το μέτρο της αστάθειας των πωλήσεων που κατασκευάσαμε και βασίστηκε σε στοιχεία των εταιρειών της Compustat, παρουσιάζει μια σταθερή αύξηση σε αυτό το μέτρο της μεταβλητότητας ξεκινώντας από την πρόσφατη δεκαετία του '60 (Comin και Philippou, 2005). Το να ξαναδούμε λοιπόν τα στοιχεία είναι κάτι που πρέπει να γίνει. Μέχρι τότε, οι αποκλίσεις πρέπει να μας καταστήσουν προσεκτικότερους σε ότι αφορά τα συμπεράσματα.

Ο θεωρητικός λόγος είναι ότι κάποιος μπορεί να κατασκευάσει υποδείγματα στα οποία η αναταραχή δεν απεικονίζεται απαραιτήτως με υψηλότερες ροές εργασίας. Στη διαμόρφωσή των υποδειγμάτων αυτών, η αυξανόμενη αναταραχή απεικονίζεται με μια αύξηση στην εξειδίκευση των δεξιοτήτων που συνδέονται με συγκεκριμένες εργασίες. Η συνέπεια είναι ότι μια ακούσια αλλαγή εργασίας συνδέεται με μια μεγαλύτερη πτώση στη διανομή των μισθών που αντιμετωπίζει ένας απολυμένος εργαζόμενος από ότι συνέβαινε στο παρελθόν. Σε αυτήν την περίπτωση, εάν τα επιδόματα ανεργίας συνδέονται με τους προηγούμενους μισθούς, οι άνεργοι μπορεί να έχουν υψηλό ελάχιστα αποδεκτό μισθό (reservation wage), και να παραμείνουν άνεργοι για πολύ. Το σκεπτικό είναι απλό: Με το εισόδημα ανεργίας, οι άνεργοι μπορούν να επιμηκύνουν τη διαδικασία αναζήτησης εργασίας, διαλέγοντας με περισσότερο απαιτητικά κριτήρια τις προσφερόμενες θέσεις εργασίας. Επιπλέον, εάν οι δεξιότητες επιδεινώνονται μέσω της ανεργίας, μερικοί από τους ανέργους μπορούν ακόμη και να μείνουν παγιδευμένοι στην ανεργία. Οι διαφορές στη γενναιοδωρία του ασφαλιστικού συστήματος μπορούν επομένως να εξηγήσουν γιατί η Ευρώπη είναι χειρότερα από τις Ηνωμένες Πολιτείες στην αντιμετώπιση της ίδιας αύξησης της αναταραχής (κάτι που μπορούμε να δούμε ως ένα παράδειγμα της αλληλεπίδρασης μεταξύ των θεσμών και των διαταραχών). Ενώ η θεωρία αυτή είναι ελκυστική, άμεσα στοιχεία μιας μεγαλύτερης μείωσης στις δεξιότητες των απολυμένων εργαζομένων δεν υπάρχουν μέχρι τώρα.

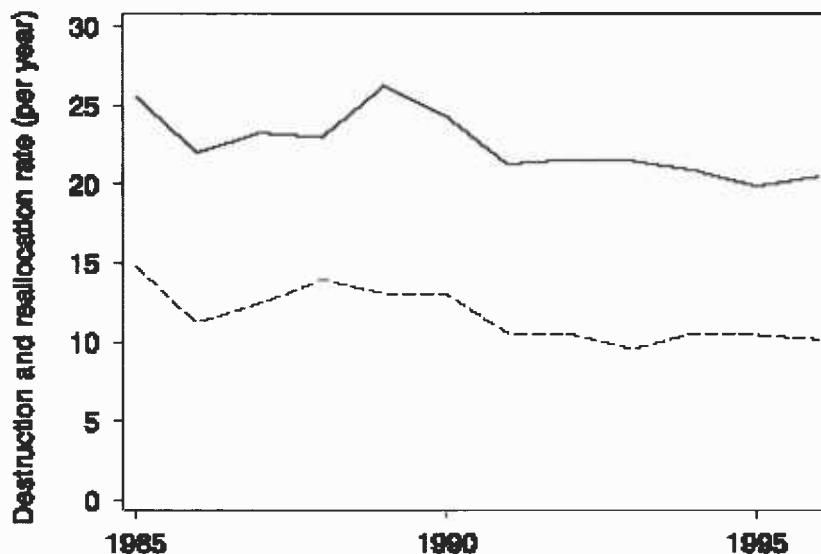


Figure 13. Job destruction and job reallocation: France 1985–96

Source: Blanchard (2000), updated.

7. 3. Ένα πιο κοντινό βλέμμα στους θεσμούς

Οι θεσμοί στην αγορά εργασίας είναι χαρακτηριστικά πολυδιάστατοι. Η μείωση τους σε ποσοτικούς δείκτες δεν είναι εύκολη: πώς κάποιος μπορεί να συγκρίνει, παραδείγματος χάριν, δύο ασφαλιστικά συστήματα ανεργίας, εάν το πρώτο έχει πιο γενναιόδωρα επιδόματα ανεργίας, αλλά και πιο αυστηρή τήρηση ορισμένων προϋποθέσεων στην προσπάθεια αναζήτησης εργασίας από ότι το δεύτερο; Πώς κάποιος συγκρίνει δύο συστήματα περί προστασίας της απασχόλησης, όταν το πρώτο

σύστημα περιλαμβάνει υψηλότερη προστασία για μερικούς εργαζομένους, και μικρότερη προστασία για άλλους;

Στο στάδιο της εξέτασης των αποτελεσμάτων των θεσμών, δυστυχώς τα υπάρχοντα μέτρα δεν συλλαμβάνουν πλήρως τι συμβαίνει. Αυτό μας οδήγησε στο να εξερευνήσουμε την εξέλιξη και τους καθοριστικούς παράγοντες των θεσμών της αγοράς εργασίας στη Γαλλία από τη δεκαετία του '50. Μια ακόμα άσκηση στο ίδιο πνεύμα έγινε και για τη Γερμανία από το 1990. Αυτό που προκύπτει από την μελέτη των θεσμών στη Γαλλία είναι μια πιο σύνθετη εικόνα από αυτή που δίνεται από τα ποσοτικά μέτρα.

Αυτό που έδειξε η έρευνα είναι ότι η αύξηση στην ανεργία στα μέσα της δεκαετίας του '70 οδήγησε σε σημαντικές αλλαγές στους θεσμούς. Κάτω από τις αρχικές υποθέσεις ότι οι διαταραχές, και επομένως η αύξηση στην ανεργία, ήταν προσωρινές, το επίδομα ανεργίας έγινε ουσιαστικά πιο γενναιόδωρο, και η προστασία της απασχόλησης αυξήθηκε αισθητά. Επίσης την ίδια περίοδο, προγράμματα πρόωρης συνταξιοδότησης τέθηκαν σε ισχύ για να επιτρέψουν σε περισσότερους νέους να εργαστούν. Καθώς η υψηλή ανεργία έτεινε να εμμείνει, οι οικονομικές πιέσεις στο σύστημα ανεργίας και η συνειδητοποίηση ότι μερικά από τα προηγούμενα μέτρα συμβάλλουν πιθανώς στην ανεργία, οδήγησαν στο να αντιστραφούν οι περισσότερες από τις αρχικές αλλαγές που έγιναν στους θεσμούς. Άλλα η αντιστροφή δεν έλαβε τη μορφή μιας επιστροφής στο αρχικό θεσμικό πλαίσιο, δηλαδή στα μέτρα που υπήρχαν προτού γίνουν οι μεταρρυθμίσεις. Τώρα η προστασία στην απασχόληση μειώθηκε και μάλιστα αυτή η μείωση ήρθε υπό τη μορφή της εισαγωγής δύο νέων τύπων συμβάσεων εργασίας, των παραδοσιακών και ιδιαίτερα προστατευμένων μόνιμων συμβάσεων, και των νέων, λιγότερο προστατευμένων, προσωρινών συμβάσεων. Εάν μια τέτοια μεταρρύθμιση μειώνει πραγματικά την ανεργία είναι διφορούμενο, όμως, αυτό που είναι σίγουρο είναι ότι έχει δημιουργήσει μια διπλή αγορά εργασίας, με τους προστατευμένους και τους "οριακούς" εργαζομένους.

Έτσι, ενώ οι υπάρχουσες χρονολογικές σειρές για τους θεσμούς της αγοράς εργασίας για το παράδειγμα της Γαλλίας παρουσιάζουν μικρή αλλαγή από αυτά της δεκαετίας του '60, ένα πιο κοντινό βλέμμα στην ιστορία προτείνει ότι, τουλάχιστον για τη Γαλλία, οι θεσμοί έγιναν πράγματι λιγότερο φιλικοί ως προς την απασχόληση τη δεκαετία του '70 και την πρόσφατη δεκαετία του '80. Καθώς τώρα τα πράγματα άλλαξαν στις αρχές της δεκαετίας του '80, πολλές από τις μεταρρυθμίσεις είχαν διεστραμμένα αποτελέσματα, είτε λόγω του φτωχού σχεδιασμού τους και των απρόβλεπτων συνεπειών, είτε λόγω των πολιτικών περιορισμών που υπονοούσαν. Επιπλέον, η Γαλλία πάσχει από διάφορες πολιτικές, και συγκεκριμένα από τα γενναιόδωρα προγράμματα πρόωρης συνταξιοδότησης που τέθηκαν σε ισχύ στη δεκαετία του '80 (τα οποία στόχευαν στην απελευθέρωση των εργασιών για τους νέους εργαζομένους) έως τους νόμους του 35-ωρου στο τέλος της δεκαετίας του '90 (που στόχευαν στη δημιουργία εργασιών με την μείωση των ωρών ανά εργαζόμενο). Και τα δύο προγράμματα έχουν αποδειχθεί ότι έχουν μεγάλες δημοσιονομικές δαπάνες. Οι θεσμοί λοιπόν, είναι σήμερα λιγότερο φιλικοί ως προς την απασχόληση από ότι ήταν στις αρχές της δεκαετίας του '70.

Δεν ξέρουμε εάν τα συμπεράσματα που συνάγονται από παρόμοιες μελέτες άλλων ευρωπαϊκών χωρών θα είναι παρόμοια αλλά είναι πολύ πιθανό ότι το μήνυμα είναι γενικότερο. Το συμπέρασμα επομένως στο οποίο μπορούμε να καταλήξουμε είναι ότι ένας από τους λόγους για τους οποίους οι διαταραχές της δεκαετίας του '70 και της δεκαετίας του '80 έχουν οδηγήσει στην υψηλή αυτή ανεργία σε μερικές ευρωπαϊκές χώρες σήμερα, είναι ότι προκάλεσαν μια αλλαγή στους θεσμούς, η οποία είναι εν μέρει, και κακώς, ανεστραμμένη σε αυτές τις χώρες.

7. 4. Απασχόληση, κεφάλαιο, αμοιβές και επιτόκια

Όλες οι θεωρίες που έχουμε συζητήσει έχουν εύκολα ελέγξιμες επιπτώσεις και αυτό όχι μόνο στην ανεργία, αλλά και στην συσσώρευση κεφαλαίου, τους μισθούς, τα κέρδη και τα επιτόκια. Παραδείγματος χάριν, μια αύξηση στους διαπραγματευτικούς μισθούς (bargained wages), για δεδομένους όρους της αγοράς εργασίας, πρέπει να οδηγήσει όχι μόνο σε μια αύξηση στην ανεργία, αλλά και σε μια μείωση στον λόγο εργασίας/ κεφαλαίου, μια μείωση στο ποσοστό κέρδους, και, για ένα δεδομένο κόστος χρήσης, πρέπει επίσης να οδηγήσει σε μια μείωση στην συσσώρευση κεφαλαίου διαχρονικά.

Γι' αυτόν ακριβώς τον λόγο, οδηγηθήκαμε στο να εκτελέσουμε μια εννοιολογικά απλή άσκηση η οποία εξετάζει από κοινού το κεφάλαιο, την απασχόληση, τους μισθούς, τα κέρδη και τις δαπάνες χρήσης. Ύστερα χρησιμοποιούμε αυτές τις πληροφορίες για να προσπαθήσουμε να προσδιορίσουμε τις μετατοπίσεις είτε στη "ζήτηση εργασίας" (η σχέση δηλαδή που δίνει τους εγγυημένους μισθούς (warranted wages) ως συνάρτηση της απασχόλησης, του κεφαλαίου και του επιπέδου τεχνολογίας), είτε στην "προσφορά εργασίας" (η σχέση που δίνει τους διαπραγματευτικούς μισθούς (bargained wages) ως συνάρτηση των όρων της αγοράς εργασίας). Πιο αναλυτικά, η σχέση που δίνει τους εεγυημένους μισθούς (warranted wages) καλείται συχνά "σχέση ρύθμισης τιμών", δεδομένου ότι δίνει τις τιμές που τίθενται από τις εταιρίες δεδομένων των μισθών και άλλων μεταβλητών. Η σχέση που δίνει τις διαπραγματευτικές αμοιβές (bargained wages) αντίθετα δίνει τους μισθούς που τίθενται στις διαπραγματεύσεις, λαμβάνοντας υπόψη το επίπεδο των τιμών, πραγματικών ή αναμενόμενων, και των άλλων μεταβλητών. Από την πλευρά τώρα της ζήτησης εργασίας, υποθέτουμε ότι οι εταιρίες επιλέγουν το κεφάλαιο και την εργασία υποκείμενα στα κυρτά κόστη που έχουν, ούτως ώστε να προσαρμόσουν τις επενδύσεις τους και τους άλλους παράγοντες. Από την πλευρά της προσφοράς, υποθέτουμε ότι οι διαπραγματευτικοί μισθοί (bargained wages) εξαρτήθηκαν από το επίπεδο της τεχνολογίας, το ποσοστό της ανεργίας, και από όλους τους άλλους παράγοντες να παρουσιάζονται ως μετατοπίσεις στη σχέση. Καταφέραμε να κατασκευάσουμε έπειτα τις μετατοπίσεις στη ζήτηση εργασίας και την προσφορά εργασίας για 14 χώρες του ΟΟΣΑ για την περίοδο 1970-95. Σε μια εννοιολογικά πιο φιλόδοξη προσπάθεια κατασκευάζουμε ένα υπόδειγμα που αρχίζει αναλυτικότερα από τη διαπραγμάτευση και τα μέτρα των θεσμών, όπως η προστασία απασχόλησης, και επιτρέπει ενδογενή τεχνολογική πρόοδο. Το υπόδειγμα δεν υπολογίστηκε αριθμητικά, αλλά διαμετρήστηκε (calibrated), και το χρησιμοποιούμε για να εξετάζουμε την εξέλιξη στις τιμές του κεφαλαίου, της απασχόλησης, της παραγωγικότητας και των παραγόντων των τιμών στο παράδειγμα της Γαλλίας (Caballero και Hammour, 1998).

Και οι δύο ασκήσεις αποδεικνύονται ενδιαφέρουσες, και οι αποδείξεις αρκετά σύνθετες. Συνοπτικά, βλέπουμε ότι η δεκαετία του '70 χαρακτηρίστηκε από "δυσμενείς μετατοπίσεις της προσφοράς εργασίας" - δηλαδή αυξήσεις στους διαπραγματευτικούς μισθούς δεδομένης της ανεργίας. Η επίδραση των ποσοστών κέρδους και των επιτοκίων στην συσσώρευση κεφαλαίου ήταν επίσης σαφώς ορατές, με τα χαμηλά επιτόκια να καθυστερούν την επιβράδυνση στην συσσώρευση κεφαλαίου στη δεκαετία του '80. Αυτές οι μετατοπίσεις της προσφοράς εργασίας αντιστράφηκαν κατά ένα μεγάλο μέρος, αρχικά στα μέσα της δεκαετίας του '80. Χώρες όπως η Ολλανδία και η Ιρλανδία, που είχαν δει μια σημαντική μείωση στην ανεργία, παρουσίασαν επίσης μεγάλη μείωση στους μισθούς σε μονάδες αποτελεσματικότητας, μισθούς δηλαδή που διαιρέθηκαν με το δείκτη Harrod της ουδέτερης τεχνολογικής προόδου.

Η αντιστροφή των δυσμενών αυτών μετατοπίσεων της προσφοράς εργασίας πρέπει να είχε οδηγήσει σε μια μείωση στην ανεργία κατά τη διάρκεια του χρόνου. Άλλα τα στοιχεία δείχνουν ότι κάτι άλλο ίσχυε στις αρχές της δεκαετίας του '80. Σε έναν δεδομένο μισθό (μιλώντας πάντα σε μονάδες αποτελεσματικότητας, δηλαδή διαιρεμένο με το δείκτη Harrod της ουδέτερης τεχνολογικής προόδου) και με δεδομένο το κεφάλαιο, η απασχόληση ήταν χαμηλότερη: υπήρξε επομένως μια δυσμενής μετατόπιση στη ζήτηση εργασίας. Το αποτέλεσμα ήταν μια μείωση στο μερίδιο εργασίας στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες, που αρχίζει στις αρχές της δεκαετίας του '80. Το σχήμα 14a δίνει τη συμπεριφορά του μεριδίου εργασίας στη Γαλλία, μια από τις χώρες όπου η πτώση ήταν η πιο δραματική, για τον επιχειρησιακό τομέα, από το 1965 ως το 2001. Το μερίδιο εργασίας, που είχε ανέβει πέντε ποσοστιαίες μονάδες από το 1970 ως το 1981, κατόπιν πήγε κάτω 12 ποσοστιαίες μονάδες, από το 1980 στις αρχές του 2000, και έχει παραμείνει κατά προσέγγιση σε εκείνο το επίπεδο από τότε. Η σειρά που χρησιμοποιείται στο σχήμα ρυθμίζεται και για την αυτοαπασχόληση. Το εισόδημα από εργασία περιλαμβάνει όχι μόνο τον μισθό, αλλά και τους φόρους και τις άλλες κοινωνικές συνεισφορές που καταβάλλονται από τις εταιρίες. Μερικά από τα στοιχεία έχουν αναδημιουργηθεί από τον ΟΟΣΑ από το 2000, και η τρέχουσα σειρά για τη Γαλλία παρουσιάζει μια μικρότερη μείωση, αλλά η βασική εξέλιξη είναι ακόμα η ίδια. Ένα μέρος της εξέλιξης του μεριδίου εργασίας οφείλεται στα αποτελέσματα σύνθεσης (composition effects), το αποτέλεσμα δηλαδή μιας μετατόπισης στους τομείς με τα χαμηλότερα μερίδια εργασίας. Όμως πάλι, για τη Γαλλία, αυτή η επίδραση από τα αποτελέσματα σύνθεσης είναι μικρή. Τα σχήματα 14β και 14γ παρουσιάζουν τις αιτίες της εξέλιξης του μεριδίου εργασίας. Το σχήμα 14β παρουσιάζει την εξέλιξη του μισθού, και το σχήμα 14γ παρουσιάζει την εξέλιξη της αναλογίας της απασχόλησης ως προς το κεφάλαιο, από το 1965.

Στο δεύτερο μισό της δεκαετίας του '70, ο μισθός (πάλι σε αποτελεσματικές μονάδες) ανέβηκε, και ως αποτέλεσμα η αναλογία της απασχόλησης μειώθηκε κατά τη διάρκεια του χρόνου. Το αποτέλεσμα ήταν μια αύξηση στο μερίδιο εργασίας, και αυτό είναι ακριβώς αυτό που θα αναμέναμε ως απάντηση σε μια δυσμενή διαταραχή της προσφοράς εργασίας (μια αύξηση στη διαπραγματευτική αμοιβή (bargained wage) για τους δεδομένους όρους της αγοράς εργασίας). Από τότε, όμως, ο μισθός μειώθηκε και έχει παραμείνει κατά προσέγγιση στα επίπεδα του 1970. Ο λόγος της απασχόλησης ως προς το κεφάλαιο δεν έχει ανέλθει, όμως: η χαμηλότερη απασχόληση σε έναν δεδομένο μισθό είναι αυτό που εξηγεί το χαμηλότερο μερίδιο εργασίας. Η βασική άλγεβρα του μεριδίου εργασίας δίνεται στο πλαίσιο 5.

Πλαίσιο 5. Το μερίδιο εργασίας

Υποθέστε ότι η συνάρτηση παραγωγής έχει σταθερές αποδόσεις κλίμακας, και Harrod-neutral τεχνολογική πρόοδο, έτσι:

$$\bullet \quad y = f(k, an) \quad (5.1)$$

όπου το y , το k , το n , και το a είναι τα επίπεδα της παραγωγής, του κεφαλαίου, της απασχόλησης, και της τεχνολογίας αντίστοιχα.

Έστω ότι το $\hat{n} \equiv an$ και το $\hat{w} \equiv w/a$ εκφράζουν την απασχόληση και τον μισθό σε αποτελεσματικές μονάδες. Από εδώ και στο εξής θα αναφερόμαστε σε μονάδες αποτελεσματικότητας σε όλα αυτά που ακολουθούν. Κατόπιν, υποθέτοντας ότι οι εταιρίες παίρνουν τον μισθό σαν δεδομένο, η ζήτηση εργασίας δίνεται από τη σχέση:

- $\hat{n}/k = g(\hat{w}) \quad g'(\cdot) \leq 0$ (5.2)

Όπως βλέπουμε η αναλογία της απασχόλησης ως προς το κεφάλαιο είναι μια φθίνουσα συνάρτηση του μισθού. Το μερίδιο της εργασίας δίνεται στη συνέχεια από τη σχέση:

- $s \equiv w_n / y = \hat{w} \hat{n} / y$ (5.3)

Τώρα εξετάζουμε μια εξωγενή αύξηση στον μισθό \hat{w} . Υποθέτουμε ότι βραχυπρόθεσμα, δεν υπάρχει κανένα περιθώριο για αντικατάσταση μεταξύ της εργασίας και του κεφαλαίου, έτσι ώστε $g' = 0$. Ο λόγος εργασίας - κεφαλαίου παραμένει ο ίδιος, και το ίδιο κάνει και ο λόγος εργασίας - παραγωγής. Έτσι, το \hat{w} αυξάνεται, το \hat{n}/y δεν αλλάζει και το μερίδιο εργασίας αυξάνει.

Αυτό που συμβαίνει διαχρονικά εξαρτάται από τη μακροχρόνια ελαστικότητα υποκατάστασης. Εάν είναι λιγότερη από ένα, το μερίδιο εργασίας μειώνεται από την αρχική τιμή του, αλλά παραμένει υψηλότερο απ' ό, τι πριν από την αύξηση του μισθού. Εάν είναι ίσο με ένα, το μερίδιο επιστρέφει στην αρχική του τιμή. Τέλος εάν είναι μεγαλύτερο από ένα, το μερίδιο επιστρέφει σε μια χαμηλότερη τιμή απ' ό, τι ήταν πριν την αύξηση του μισθού.

Αυτά η δυναμική ανάλυση μπορεί να εξηγήσει γιατί, μετά από την αύξηση στο \hat{w} , το μερίδιο εργασίας πήγε πρώτα επάνω και έπειτα κάτω, κατά τη διάρκεια του χρόνου. Αλλά δεν εξηγούν εύκολα γιατί το μερίδιο εργασίας μειώθηκε κάτω από το αρχικό επίπεδό του. Μια μόνιμη αύξηση στο \hat{w} , και μια μακροχρόνια ελαστικότητα υποκατάστασης μεγαλύτερη από το ένα θα το εξηγούσαν, αλλά όπως είδαμε στο κείμενο, το \hat{w} επέστρεψε πίσω στη αρχική τιμή ή μειώθηκε κάτω από την αρχική του τιμή από τα μέσα της δεκαετίας του '80 και μετά.

Ένα ακόμα στοιχείο απαιτείται επομένως για να εξηγήσει το συνδυασμό ενός χαμηλότερου επιπέδου μισθού και ενός χαμηλότερου μεριδίου. Μια πιθανή εξήγηση είναι μια μείωση στο labour hoarding, που αναλύουμε παρακάτω. Επεκτείνουμε την εξίσωση για την ζήτηση εργασίας για να είναι:

- $\hat{n}/k = g(\hat{w}, z) \quad g_z' > 0$ (5.4)

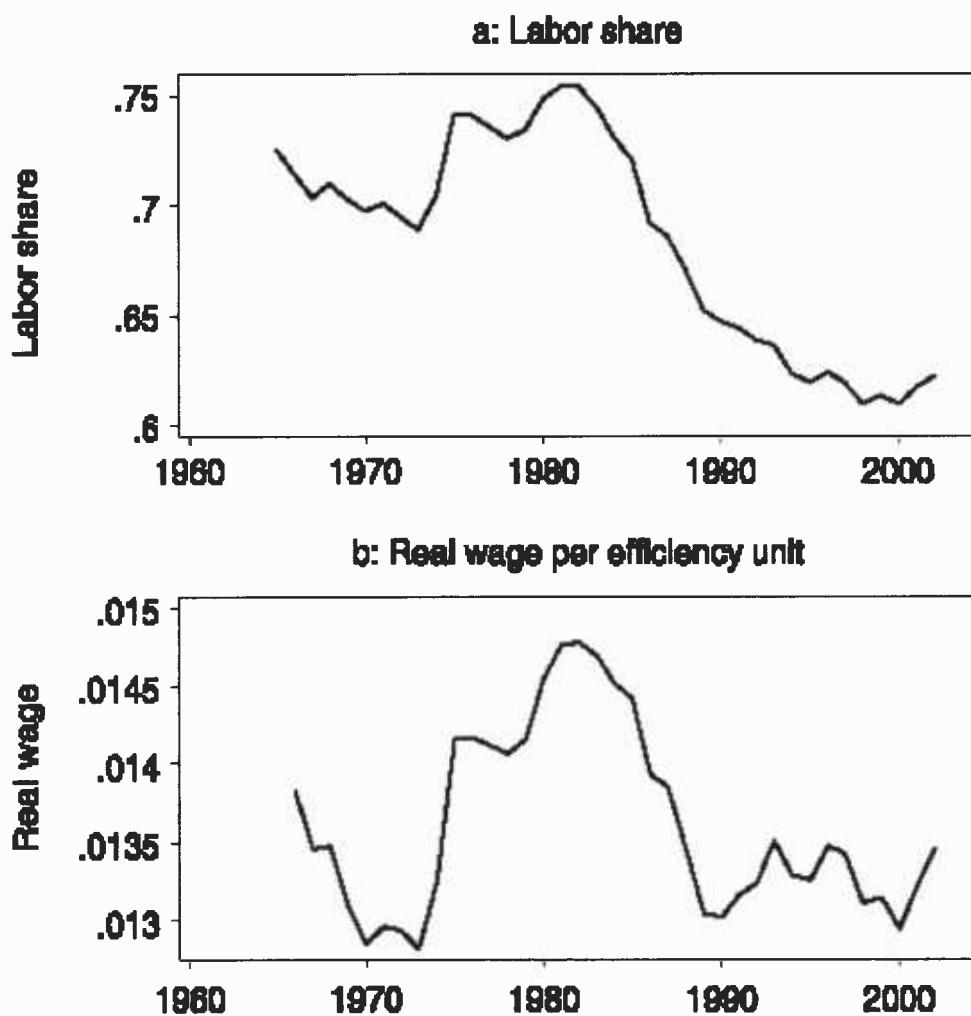
Κατόπιν, μια μείωση στο z , οφειλόμενη παραδείγματος χάριν σε μείωση του αποτελεσματικού x , θα μειώσει τη ζήτηση εργασίας, και θα μειώσει το μερίδιο εργασίας.

Υποθέτουμε τώρα ότι οι εταιρίες δεν παίρνουν τους μισθούς ως δεδομένους, και ότι ο οριακός μισθός, έστω \hat{w}_m , διαφέρει από τη (μετρημένη) μέση τιμή του. Η ζήτηση για εργασία επομένως δίνεται από τη σχέση:

- $\hat{n}/k = g(\hat{w}_m)$ (5.5)

Σε αυτήν την περίπτωση, μια αύξηση στον οριακό μισθό για έναν δεδομένο μέσο μισθό, θα οδηγήσει σε μια μείωση της απασχόλησης, και έτσι σε μια μείωση στο μερίδιο εργασίας. Κάποιος μπορεί να σκεφτεί διάφορους θεσμούς που θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε μια τέτοια αύξηση στον οριακό μισθό: παραδείγματος χάριν, πρόσθετοι κανονισμοί ή και πρόσθετα δικαιώματα εργαζομένων καθώς το μέγεθος της εταιρίας αυξάνεται.

Γιατί είναι η απασχόληση χαμηλότερη σε έναν δεδομένη μισθό; Για την απάντηση στο ερώτημα εξετάσαμε διάφορους παράγοντες και συγκλίναμε στο ότι μια μείωση στο "labour hoarding", οφειλόμενη ίσως στον υψηλότερο ανταγωνισμό και την πιο σκληρή εταιρική διακυβέρνηση, είναι το πιθανότερο αίτια. Πιο αναλυτικά το "labour hoarding" ή αλλιώς ο αποθησαυρισμός του εργατικού δυναμικού εκ μέρους μερικών επιχειρήσεων εκδηλώνεται για τους ακόλουθους λόγους: (1) Γιατί ο νόμος απαγορεύει απολύσεις πάνω από ένα όριο, (2) Γιατί το κόστος της απόλυσης είναι μεγάλο (υποχρέωση πληρωμής αποζημιώσεων στους απολυόμενους με πολλά έτη προϋπηρεσίας) και (3) Γιατί οι επιχειρήσεις αναμένουν να λειτουργήσουν σύντομα στο μέγιστο των δυνατοτήτων τους (όταν αλλάξουν προς το καλύτερο οι συνθήκες ζήτησης του προϊόντος) και άρα το προσωπικό θα τους χρειαστεί. Κάτω από αυτήν την εξήγηση, εντούτοις, με τη μείωση του labour hoarding και τη μείωση της επιπλέον εργασίας πρέπει να είχαμε οδηγηθεί σε μια αύξηση του κέρδους, μια αύξηση στη συσσώρευση κεφαλαίου, και μια ενδεχόμενη αποκατάσταση της απασχόλησης. Όμως μέχρι τώρα η αύξηση στο κεφάλαιο και την απασχόληση δεν έχει πραγματοποιηθεί, τουλάχιστον όχι στη Γαλλία ή στη Γερμανία, όπου μια παρόμοια εξέλιξη του μεριδίου εργασίας έχει πραγματοποιηθεί.



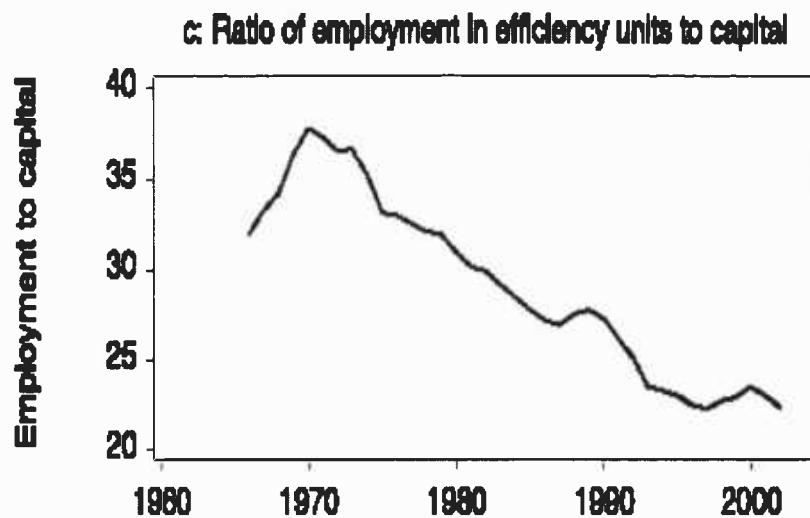


Figure 14. Share, employment and real wage: France

Source: OECD database, and author's computations.

Στα ανωτέρω μπορούμε να δώσουμε και μια εναλλακτική ερμηνεία. Αυτό θα γίνει αν υποστηρίξουμε ότι η μείωση στο μερίδιο εργασίας κάτω από το αρχικό επίπεδό του, απεικόνισε άντ' αυτού μια αύξηση στον οριακό μισθό σχετικά με τον μέσο μισθό. Ξέρουμε ότι μια αύξηση στον οριακό μισθό, για έναν δεδομένο μέσο μισθό, θα οδηγήσει σε μια μείωση στην απασχόληση, και έτσι μια μείωση στο μερίδιο εργασίας. Το συμπέρασμα επομένως ήταν ότι το χαμηλό μερίδιο εργασίας απεικόνισε την επιθυμία των εταιριών να μειώσουν την εργασία πέρα από αυτό που το μέσο κόστος της εργασίας θα πρότεινε. Επίσης, αυτή η απροθυμία των εταιριών να μισθώσουν εργασία θα μπορούσε να επισημανθεί με μια επιδείνωση των θεσμών της αγοράς εργασίας. Η εξήγησή αυτή βέβαια, οδηγεί σε μια πολύ λιγότερο αισιόδοξη άποψη του μέλλοντος που λέει ότι ένα χαμηλό μερίδιο εργασίας δεν οδηγεί σε υψηλότερα κίνητρα για επένδυση, ούτε σε μια αύξηση στην απασχόληση.

Δυστυχώς ο γρίφος του μεριδίου εργασίας είναι κατά ένα μεγάλο μέρος άλυτος. Για παράδειγμα, η μείωση στο μερίδιο εργασίας είναι πολύ μικρότερη στο UK και τις Ηνωμένες Πολιτείες απ' ό,τι στην ηπειρωτική Ευρώπη. Αυτό με την σειρά του, δείχνει τους ειδικούς παράγοντες που ισχύουν για την ηπειρωτική Ευρώπη, όπου οι θεσμοί είναι μια αφετηρία. Συγχρόνως, στην ηπειρωτική Ευρώπη, η μείωση στο μερίδιο εργασίας έχει πραγματοποιηθεί και στις χώρες που έχουν μειώσει την ανεργία (Ολλανδία, παραδείγματος χάριν), και στις χώρες που έχουν ακόμα υψηλή ανεργία (Γαλλία). Επομένως, περισσότερη ανάλυση και εργασία πρέπει να γίνει πάνω σε αυτό το κομμάτι, έτσι ώστε να είμαστε σε θέση να έχουμε ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο.

8. ΞΕΡΟΥΜΕ ΑΡΚΕΤΑ ΩΣΤΕ ΝΑ ΕΙΜΑΣΤΕ ΣΕ ΘΕΣΗ ΝΑ ΔΩΣΟΥΜΕ ΣΥΜΒΟΥΛΕΣ;

Στο τέλος αυτού της εργασίας, κάποιος μπορεί να αναρωτηθεί εάν ξέρουμε αρκετά ώστε να είμαστε σε θέση να δώσουμε συμβουλές στους φορείς χάραξης πολιτικής για το πώς να μειώσουν την ανεργία. Ίσως, έως έναν βαθμό να είμαστε. Σε αυτό το τελευταίο τμήμα λοιπόν συνοψίζουμε τα αποτελέσματά μας και αναφερόμαστε στο τι ξέρουμε και το τι δεν ξέρουμε ακόμα.

8. 1. Η ιστορία έως τώρα

Η διαρκής υψηλή ανεργία σε μερικές ευρωπαϊκές χώρες είναι μια από τις σημαντικότερες πολιτικές προκλήσεις για το τελευταίο τέταρτο του αιώνα.

Γυρνώντας πίσω, κατά τη διάρκεια των τελευταίων 30 ετών, δεν υπάρχει καμία αμφισβήτηση ότι η αρχική αύξηση της ανεργίας στην Ευρώπη οφειλόταν πρώτιστα στις δυσμενείς και κατά ένα μεγάλο μέρος κοινές διαταραχές, από τις αυξήσεις των τιμών του πετρελαίου έως την επιβράδυνση της αύξησης παραγωγικότητας. Η ανεργία λοιπόν, αυξήθηκε τη δεκαετία του '70 ως αποτέλεσμα της αντίστασης των πραγματικών μισθών, η οποία και αύξησε το φυσικό ποσοστό ανεργίας.

Δεν τίθεται επίσης θέμα ότι οι διαφορετικοί θεσμοί οδήγησαν στις διαφορετικές αρχικές εκβάσεις. Οι διεθνείς διαφορές επομένως θα μπορούσαν να επισημανθούν τουλάχιστον εν μέρει στις διαφορές στις δομές περί διαπραγμάτευσης των μισθών. Αρχικά οι σχεδιαστές πολιτικής επιδίωξαν να διατηρήσουν την ανάπτυξη και την απασχόληση, αλλά με αυτό τον τρόπο η ζήτηση βρέθηκε να είναι πάνω από την ιδανική, κάτι που οδήγησε σε μια αύξηση του πληθωρισμού. Στη συνέχεια περιοριστικές πολιτικές προσπάθησαν να συμπιέσουν τον πληθωρισμό από το σύστημα, με αποτέλεσμα το έως τώρα κατασταλμένο συστατικό της ανεργίας να προκύψει.

Καθώς στη δεκαετία του '80 η ανεργία παρέμεινε, οδηγηθήκαμε σε μηχανισμούς που ενίσχυαν τα αποτελέσματα των αρχικών διαταραχών και τα διέδιδαν διαχρονικά. Οι βασικοί μηχανισμοί περιελάμβαναν (i) εκείνους που λειτουργούν μέσω του αντίκτυπου της συσσώρευσης κεφαλαίου στη ζήτηση εργασίας και (ii) εκείνους που λειτουργούν μέσω των αποτελεσμάτων της ρύθμιση των μισθών. Οι δεύτεροι μάλιστα μηχανισμοί είτε λειτουργούν μέσω της αποστέρησης των δικαιωμάτων των ανέργων στον μισθό που διαπραγματεύονται, είτε μέσω της προοδευτικής αποσύνδεσης από την αγορά εργασίας των μακροπρόθεσμων ανέργων. Δεν αμφιβάλλουμε επίσης στο ότι η αύξηση στην ανεργία οδήγησε, στις περισσότερες χώρες, σε αλλαγές των θεσμών, δεδομένου ότι οι περισσότερες κυβερνήσεις προσπάθησαν να περιορίσουν την αύξηση στην ανεργία μέσω της προστασίας απασχόλησης, και να μειώσουν τον πόνο της ανεργίας μέσω ενός πιο γενναιόδωρου επιδόματος ανεργίας. Τέλος, είδαμε ότι, από την αρχή της δεκαετίας του '80, λόγω της οικονομικής πίεσης και των διαφόρων επιχειρημάτων, οι περισσότερες κυβερνήσεις έχουν αντιστρέψει εν μέρει την αρχική αλλαγή στους θεσμούς. Άλλα αυτή η αντιστροφή ήταν μερική, και μερικές φορές διεστραμμένη. Οι διαφορετικές πορείες που επιλέχθηκαν λοιπόν μπορούν να εξηγήσουν αρκετά καλά τις διαφορές στα ποσοστά ανεργίας στις ευρωπαϊκές χώρες σήμερα.

Καθώς κινούμαστε στη δεκαετία του '90, η ανεργία συνεχίζει να παραμένει υψηλή σε μερικές χώρες (ιδιαίτερα στις τέσσερις μεγάλες ηπειρωτικές οικονομίες) αλλά άρχισε να μειώνεται σε άλλες. Οι ερευνητές και οι φορείς χάραξης πολιτικής

εστίασαν όλο και περισσότερο στις θεσμικές διαφορές της αγοράς εργασίας, και σε έναν μικρότερο βαθμό, στους θεσμούς και στους κανονισμούς. Σε μερικές περιπτώσεις όμως, κακώς σχεδιασμένες απαντήσεις στην αρχική άνοδο της ανεργίας επιδείνωσαν τα πράγματα.

Παρά τις στροφές της έρευνας, τα συμπεράσματα από τις διαδοχικές θεωρίες είναι σχεδόν όλα σχετικά. Ο ρόλος των διαταραχών και της αλληλεπίδρασης με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις που υπογραμμίζονται από τις αρχικές θεωρίες, ο ρόλος της συσσώρευσης κεφαλαίου και τα αποτελέσματα που υπογραμμίζονται από τις θεωρίες που εστιάζουν στην εμμονή, ο ρόλος συγκεκριμένων θεσμών που διευκρινίζονται από τα υποδείγματα ροών (flow-bargaining), όλα εξηγούν τις σημαντικές πτυχές της εξέλιξης της ευρωπαϊκής ανεργίας.

8. 2. Ποιοι Θεσμοί;

Είναι διαφορετικό πράγμα να λες ότι οι θεσμοί της αγοράς εργασίας γενικώς επηρεάζουν, και άλλο να ξέρεις ακριβώς ποιοι είναι αυτοί και με ποιόν τρόπο.

Γι' αυτό το λόγο παρουσιάζεται σε αυτό το σημείο μια σύγκριση μεταξύ της Πορτογαλίας και της Ισπανίας. Και οι δύο χώρες είχαν επαναστάσεις και εκρήξεις μισθών στη δεκαετία του '70 (μάλιστα το πορτογαλικό μερίδιο εργασίας έφθασε στο 100% στα μέσα της δεκαετίας του '70). Και οι δύο έχουν, τουλάχιστον στην επιφάνεια, μάλλον παρόμοιους θεσμούς, που συμπεριλαμβάνουν μια υψηλή προστασία απασχόλησης. Ακόμα, στην Ισπανία η ανεργία ήταν πολύ υψηλή, υπερβαίνοντας το 20% στα μέσα της δεκαετίας του '90, ενώ η πορτογαλική ανεργία παρέμεινε χαμηλή, με ένα μέγιστο στο 8,6% στα μέσα της δεκαετίας του '80, και μια μείωση έκτοτε. Πολλοί ερευνητές έχουν προσπαθήσει να επισημάνουν τις διαφορές στις διάφορες διαταραχές ή τους θεσμούς αλλά τις περισσότερες φορές έχουμε εκ των υστέρων (ex-post) αιτιολογήσεις. Με την ίδια λογική, η γρήγορη μείωση του ποσοστού ανεργίας στην Ισπανία (το οποίο έχει πέσει τώρα κάτω από το 10%) είναι επίσης πολύ δύσκολο να αναλυθεί με το να κοιτάμε πίσω σε διαταραχές είτε σε δραματικές αλλαγές θεσμών. Ακόμα ένας γρίφος είναι η συνύπαρξη της πολύ χαμηλής αύξησης της παραγωγικότητας (συγκεκριμένα μηδενική αύξηση TFP της Ισπανίας κατά τη διάρκεια των τελευταίων 15 ετών) και της μειωμένης ανεργίας.

Ένα άλλο παράδειγμα είναι η Αυστρία, η οποία έχει ένα σχεδόν ίδιο οικονομικό σύστημα όπως η Γερμανία. Η Αυστρία λοιπόν έχει: συγκεντρωμένη διαπραγμάτευση μισθών, ισχυρούς θεσμούς στην αγορά εργασίας, νόμους για τις προσλήψεις και τις απολύσεις, μειωμένο ρόλο της κεντρικής κυβέρνησης στην πολιτική της αγοράς εργασίας και τέλος μια κοινωνική πρόνοια που δεν θα μπορούσε να ταξινομηθεί ούτε ως αγγλοσαξονική ούτε ως σκανδιναβική. Η Αυστρία καταφέρνει με αυτόν τον τρόπο να έχει χαμηλότερο ποσοστό ανεργίας απ' ότι οι Ήνωμένες Πολιτείες.

Η ιστορία των τελευταίων 30 ετών αποδεικνύεται πως είναι μια σειρά σχέσεων με μερικές φορές δυσάρεστες καταλήξεις. Τέτοια παραδείγματα είναι πρώτα η Γερμανία και οι γερμανικοί θεσμοί, έπειτα το Ήνωμένο Βασίλειο και οι μεταρρυθμίσεις των Thatcher-Blair, ύστερα η Ιρλανδία και η Ολλανδία με το ρόλο των εθνικών συμφωνιών, και τώρα οι Σκανδιναβικές χώρες, και ειδικά η Δανία, με την έννοια της "flexisecurity".

Εντούτοις, ακόμα κι αν κάποιος δεν μπορεί να πει πως έχει πολλή εμπιστοσύνη στην ιδέα ενός βέλτιστου σχεδιασμού, πρέπει να ομολογήσουμε ότι έχουμε κατανοήσει πολλά. Σημαντικό ρόλο σε αυτό έχει παίξει ο μεγάλος αριθμός εμπειρικών μικροϋπολογιστικών μελετών και φυσικών ή σχεδιασμένων πειραμάτων.

Τώρα πια είμαστε σε θέση να ξέρουμε πολύ περισσότερα για τα αποτελέσματα που έχει το κίνητρο του επιδόματος ανεργίας στην ένταση της αναζήτησης και την διάρκεια ανεργίας. Ξέρουμε επίσης περισσότερα για τα αποτελέσματα των μειωμένων κοινωνικών εισφορών στους χαμηλόμισθους. Τέλος, γνωρίζουμε καλύτερα τα αποτελέσματα της προστασίας απασχόλησης, και τα αποτελέσματα στην αγορά εργασίας της εισαγωγής των προσωρινών συμβάσεων.

Και από τα μάκρο στοιχεία και από αυτή την μικροοικονομική εργασία, ένα συμπέρασμα έχει προκύψει. Το συμπέρασμα αυτό υποστηρίζει ότι οι σύγχρονες οικονομίες πρέπει να αναδιανέμουν συνεχώς τους πόρους, συμπεριλαμβανομένης της εργασίας, από παλιά σε νέα προϊόντα, από κακές σε καλές εταιρίες. Επίσης, συμπεραίνουμε ότι οι εργαζόμενοι εκτιμούν την ασφάλεια έναντι σημαντικών δυσμενών επαγγελματικών γεγονότων, όπως ειδικότερα η απώλεια εργασίας.

Ενώ υπάρχει μια ανταλλαγή μεταξύ αποδοτικότητας και επιδομάτων, η εμπειρία από τις επιτυχείς ευρωπαϊκές χώρες προτείνει ότι δεν χρειάζεται να είναι πολύ απόλυτη. Αυτό που είναι σημαντικό στην ουσία είναι να προστατευθούν οι εργαζόμενοι, όχι οι εργασίες. Αυτό συνεπάγεται να διατίθεται επίδομα ανεργίας, γενναιόδωρο όσο αφορά το επίπεδο, αλλά και υπό όρους, όσο αφορά την προθυμία των ανέργων να εκπαιδευτούν και να δέχονται εργασίες όταν αυτές είναι διαθέσιμες. Αυτό σημαίνει προστασία απασχόλησης, αλλά υπό μορφή οικονομικών δαπανών για τις εταιρίες. Με αυτόν τον τρόπο οι εταιρείες θα εσωτερικοποιήσουν τις κοινωνικές δαπάνες της ανεργίας, συμπεριλαμβανομένου και του επιδόματος ανεργίας, κάτι που είναι προτιμότερο από την σύνθετη διοικητική και δικαστική διαδικασία που ισχύει σήμερα. Αυτό υποδηλώνει την ανάγκη να μειωθεί το κόστος της χαμηλά ειδικευμένης εργασίας μέσω των χαμηλότερων κοινωνικών συνεισφορών που καταβάλλονται από τις εταιρίες, και την ανάγκη να κατασταθεί η εργασία ελκυστική στους χαμηλής ικανότητας εργαζομένους μέσω ενός αρνητικού φόρου εισοδήματος παρά ενός βασικού μισθού.

Αυτή η πρόταση κρύβεται στις περισσότερες πρόσφατες μεταρρυθμίσεις ή προτάσεις μεταρρύθμισης, όπως παραδείγματος χάριν στις πρόσφατες μεταρρυθμίσεις Hartz στη Γερμανία, ή την "έκθεση Camdessus" στη Γαλλία.

Αν θέλαμε να συνοψίσουμε αυτό το σύνολο συστάσεων πολιτικής, θα υπήρχαν οκτώ συνολικά μέτρα που θα μπορούσαμε να εφαρμόσουμε. Έτσι έχουμε ότι:

- Οι οικονομίες πρέπει συνεχώς να αναδιανείμουν τους πόρους από καλές σε κακές επιχειρήσεις. Αυτό είναι στην πραγματικότητα όχι μια ανάγκη για μεταρρύθμιση στην αγορά εργασίας, αλλά για μεταρρυθμίσεις στις αγορές προϊόντων.
- Οι εργαζόμενοι χρειάζονται ασφάλεια και ασφάλιση έναντι σημαντικών δυσμενών κινδύνων.
- Πρέπει να προστατεύσουμε τους εργαζομένους, όχι τις εργασίες.
- Χρειαζόμαστε επίδομα ανεργίας, γενναιόδωρο σε μέγεθος, αλλά και συνδεδεμένο με αυστηρούς όρους.
- Η προστασία απασχόλησης πρέπει να παρέχεται μέσω οικονομικών παρά νομικών διαδικασιών. Αυτό σημαίνει, ότι οι επιχειρήσεις πρέπει να συμβάλουν στις κοινωνικές δαπάνες της ανεργίας.
- Πρέπει να μειώσουμε τις μη μισθολογικές δαπάνες εργασίας ειδικά για τους έχοντες λίγα προσόντα.
- Πρέπει να εισάγουμε έναν αρνητικό φόρο εισοδήματος (στο UK αυτό ήταν γνωστό ως πίστωση οικογενειακού φόρου εργασίας).
- Πρέπει να συμπληρώσουμε τη μεταρρύθμιση στην αγορά εργασίας με μια πιο επεκτατική νομισματική πολιτική για δύο λόγους. Κατ' αρχάς, σε πολύ

χαμηλά ποσοστά πληθωρισμού, πέφτουμε πάνω στο πρόβλημα των ονομαστικών ακαμψιών των μισθών και ο δεύτερος λόγος είναι ένα επιχείρημα οικονομικής πολιτικής: οι θεσμικές μεταρρυθμίσεις αντιμετωπίζουν λιγότερη πολιτική αντίθεση όταν μεγεθύνονται οι οικονομίες.

Αυτά τα μέτρα είναι πιθανώς όλα επιθυμητά. Όμως το ερώτημα που προκύπτει είναι εάν θα ήταν αρκετά ώστε να αποβάλουν το ευρωπαϊκό πρόβλημα;

Ένα άλλο ζήτημα που προκύπτει είναι το γεγονός ότι αν και έχουμε μια αρκετά καλή ιδέα των αρχών που πρέπει να καθοδηγούν το θεσμικό πλαίσιο, και ποια μέτρα λειτουργούν και ποια όχι, οι προοπτικές για μεταρρυθμίσεις παραμένουν ακόμα αμυντρές σε μερικές χώρες. Εν μέρει μπορεί αυτό να συμβαίνει επειδή οι πολιτικοί δεν έχουν πειστεί ακόμα από τα επιχειρήματα των οικονομολόγων. Άλλα ένα μεγαλύτερο μέρος μπορεί να είναι λόγω των κινήτρων που απασχολούν τις κυβερνήσεις και τη δυσκολία για έναν ισχυρό συνασπισμό υπέρ της μεταρρύθμισης σε ένα περιβάλλον με αβεβαιότητα και καθυστερήσεις. Σε ένα σύνολο στοιχείων που καλύπτει 21 χώρες κατά τη διάρκεια της περιόδου 1985-2003, διαπιστώνουμε ότι η δομική μεταρρύθμιση είναι πιθανότερη σε περιπτώσεις όπως: όταν η ανεργία και το κενό στην παραγωγή είναι υψηλά και υπάρχει συνεπώς μια αίσθηση κρίσης, όταν τα δημόσια οικονομικά είναι υγιή, και όταν υπάρχουν πολλαπλές μεταρρυθμίσεις, πιθανώς επειδή η συσσώρευση τους το κάνει δυσκολότερο για τις ειδικές ομάδες ενδιαφέροντος στο να τις εμποδίσει. Τέλος βοηθάει ακόμα και αν οι μεταρρυθμίσεις είναι μικρές, ενδεχομένως επειδή είναι ευκολότερο να γίνει η συναίνεση.

8. 3. Συλλογικές διαπραγματεύσεις και εμπιστοσύνη

Υπάρχουν κάποιες ανησυχίες για το εάν η εφαρμογή των μέτρων θα βοηθήσει στη λύση του προβλήματος της ανεργίας. Μια ανησυχία είναι ότι αυτές οι μεταρρυθμίσεις ασχολούνται μόνο με ένα υποσύνολο των θεσμών που κυβερνούν στην αγορά εργασίας. Ένα θέμα της εργασίας για την ευρωπαϊκή ανεργία, όπως είδαμε, ήταν και η σημασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Και είναι γεγονός ότι μερικές από τις “επιτυχείς” χώρες, οι Σκανδιναβικές χώρες ειδικότερα, έχουν πολύ διαφορετικές δομές στις συλλογικές διαπραγματεύσεις από ότι, για παράδειγμα, η Γαλλία ή η Ιταλία.

Αυτό θέτει δύο ερωτήσεις. Κατ' αρχάς, εάν χώρες όπως η Γαλλία και η Ιταλία πρέπει να τροποποιήσουν επίσης την δομή των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Δεύτερον, εάν, ακόμα κι αν το έκαναν, τα αποτελέσματα θα ήταν τα ίδια όπως στη Σουηδία ή τη Δανία. Για να το αναλύσουμε αυτό μια εργασία ερεύνησε το πώς διαφορές στην εμπιστοσύνη μεταξύ των ενώσεων και των εταιριών, ίσως λόγω των διαφορών στα οικονομικά υποδείγματα τους, εξηγούν μερικές από τις διαφορές στα ποσοστά ανεργίας στις χώρες (Thomas Philippon και Olivier Blanchard, 2003). Διαπιστώθηκε ότι τα διάφορα μέτρα εμπιστοσύνης, από τις απεργίες της δεκαετίας του '60 έως τα μέτρα της εμπιστοσύνης μεταξύ των εταιριών και των εργαζομένων, θα μπορούσαν να εξηγήσουν ένα ουσιαστικό μέρος των διαφορών στην ανεργία στις ευρωπαϊκές χώρες. Το ερώτημα όμως είναι εάν η εμπιστοσύνη μπορεί να δημιουργηθεί. Το παράδειγμα του UK όπου οι ενώσεις όχι μόνο έχουν γίνει πιο αδύναμες αλλά έχουν αλλάξει επίσης συμπεριφορές, μας δείχνει ότι η εμπιστοσύνη δεν μπορεί να ληφθεί ως αμετάβλητο χαρακτηριστικό των χωρών.

8. 4. Χαμηλός πληθωρισμός, το φυσικό και το πραγματικό ποσοστό ανεργίας

Από το 2000, η ευρωπαϊκή ανεργία έχει συνδεθεί με κατά προσέγγιση σταθερό πληθωρισμό. Αυτό θα υπονοούσε ότι το τρέχον υψηλό ποσοστό ανεργίας απεικονίζει ένα υψηλό φυσικό ποσοστό ανεργίας, παρά μια μεγάλη απόκλιση του πραγματικού ποσοστού ανεργίας πάνω από το φυσικό ποσοστό. Αυτό είναι πράγματι και η αιτία που δικαιολογεί την εστίαση στον πληθωρισμό από την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα. Η διατήρηση ενός σταθερού πληθωρισμού είναι έπειτα ισοδύναμη με τη διατήρηση της ανεργίας κοντά στο φυσικό ποσοστό της. Αυτό το φυσικό ποσοστό μπορεί να μειωθεί μόνο από μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας, και αυτό δεν είναι ευθύνη της κεντρικής τράπεζας.

Κάποιος μπορεί, εντούτοις, να αμφισβητήσει αυτήν την υπόθεση. Ο πληθωρισμός της EU15 βρίσκεται τώρα κάτω από το 2%, και κοντά στο 0% σε χώρες όπως η Γερμανία. Σε αυτά τα χαμηλά ποσοστά πληθωρισμού, δεν είναι αδικαιολόγητο το γεγονός ότι οι ονομαστικές ακαμψίες μετρούν περισσότερο, ότι οι εργαζόμενοι, παραδείγματος χάριν, είναι απρόθυμοι να δεχτούν τις ονομαστικές περικοπές των μισθών (μια υπόθεση που εξερευνείται από τον Akerlof). Σε ένα τέτοιο περιβάλλον, ένα ποσοστό ανεργίας επάνω από το φυσικό ποσοστό μπορεί να οδηγήσει σε χαμηλό παρά σε μειωμένο πληθωρισμό. Με άλλα λόγια, μπορεί στην πραγματικότητα, μια επέκταση της ζήτησης να μειώσει την ανεργία χωρίς να οδηγήσει σε σταθερά υψηλότερο πληθωρισμό. Η εμπειρία της Ισπανίας, όπου η ανεργία έχει μειωθεί σταθερά χωρίς σημαντικές μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας και χωρίς μια αύξηση στον πληθωρισμό, μπορεί να επεξηγηθεί με αυτόν τον τρόπο.

Ένα άλλο, εννοιολογικά διαφορετικό, επιχείρημα υπέρ μιας πιο επεκτατικής νομισματικής πολιτικής, είναι ότι οι θεσμικές μεταρρυθμίσεις αντιμετωπίζουν λιγότερες αντιδράσεις όταν αυξάνονται οι οικονομίες και η ανεργία μειώνεται. Με άλλα λόγια, μια μείωση στην ανεργία κάτω από το φυσικό ποσοστό μπορεί πραγματικά να βοηθήσει στο να μειωθεί το ίδιο το φυσικό ποσοστό. Αυτό το επιχείρημα είναι παλιό αλλά είναι ακόμα επίκαιρο σήμερα. Ένα ζήτημα, εντούτοις, είναι εάν, στην πραγματικότητα, οι αυξομειώσεις στην ανεργία ανακουφίζουν την πολιτική ανάγκη για μεταρρυθμίσεις, και έτσι καθυστερούν παρά ενθαρρυνθούν τις μεταρρυθμίσεις. Η εμπειρία της δεκαετίας του '90 στην Ευρώπη, όπου καθυστερούσαν τυχόν μεταρρυθμίσεις, δεν είναι καθησυχαστική ως προς αυτή την άποψη.

Κλείνοντας συμπεραίνουμε πως έχουμε κατανοήσει αρκετά καλά τις διάφορες πτυχές της ανεργίας, όπως παραδείγματος χάριν, του πώς το επίδομα ανεργίας έχει επιπτώσεις στα κίνητρα των ανθρώπων στην αναζήτηση νέων θέσεων. Παρόλ' αυτά ακόμα στερούμαστε την έννοια μιας καθολικής θεωρίας. Με νέες θεωρίες και υποδείγματα να κατασκευάζονται συνεχώς ελπίζουμε πως κάποια στιγμή θα είμαστε σε θέση να μιλάμε για μια ενιαία θεωρία.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

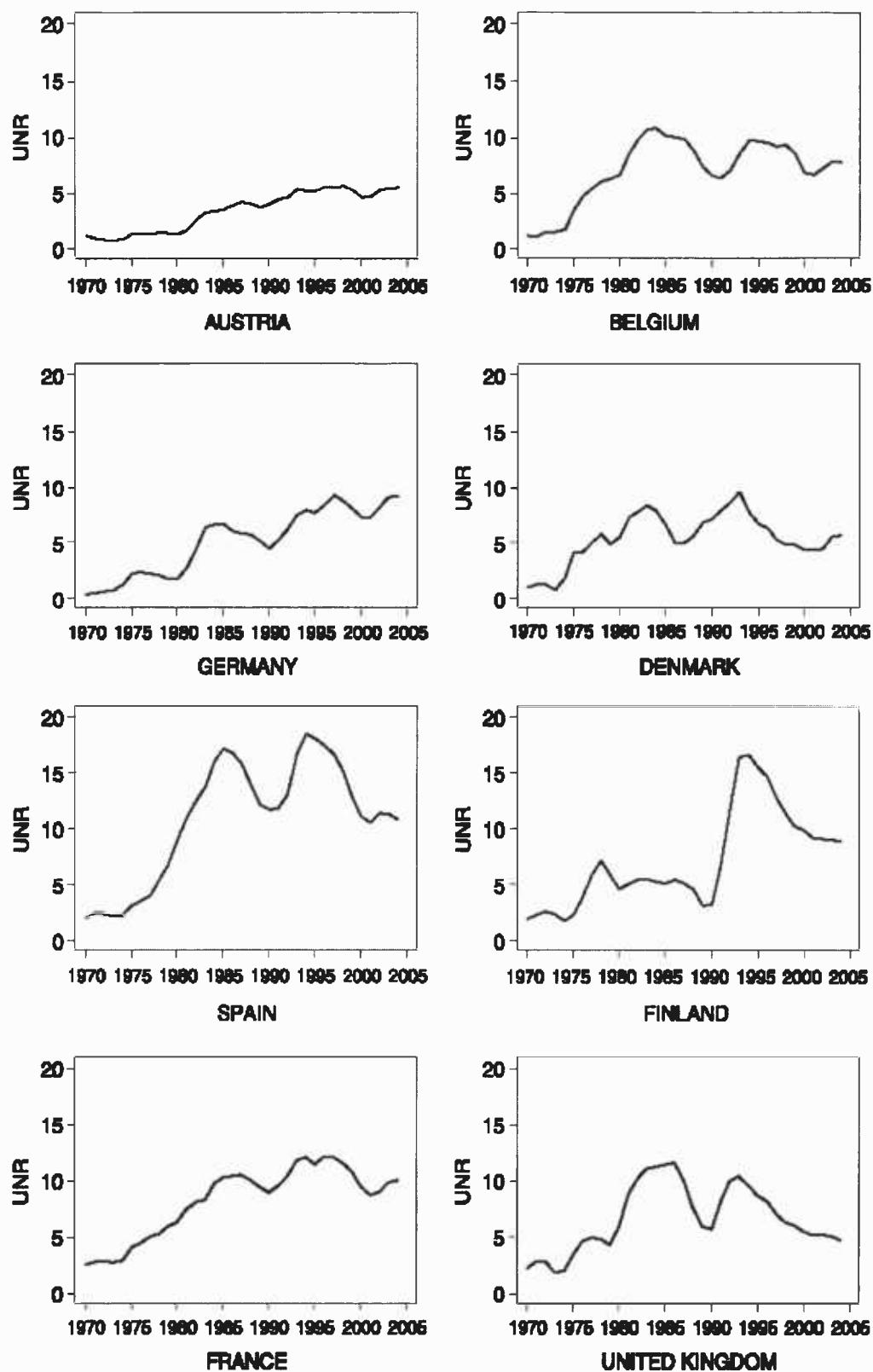


Figure A1. Unemployment rates, by country

Source: OECD database.

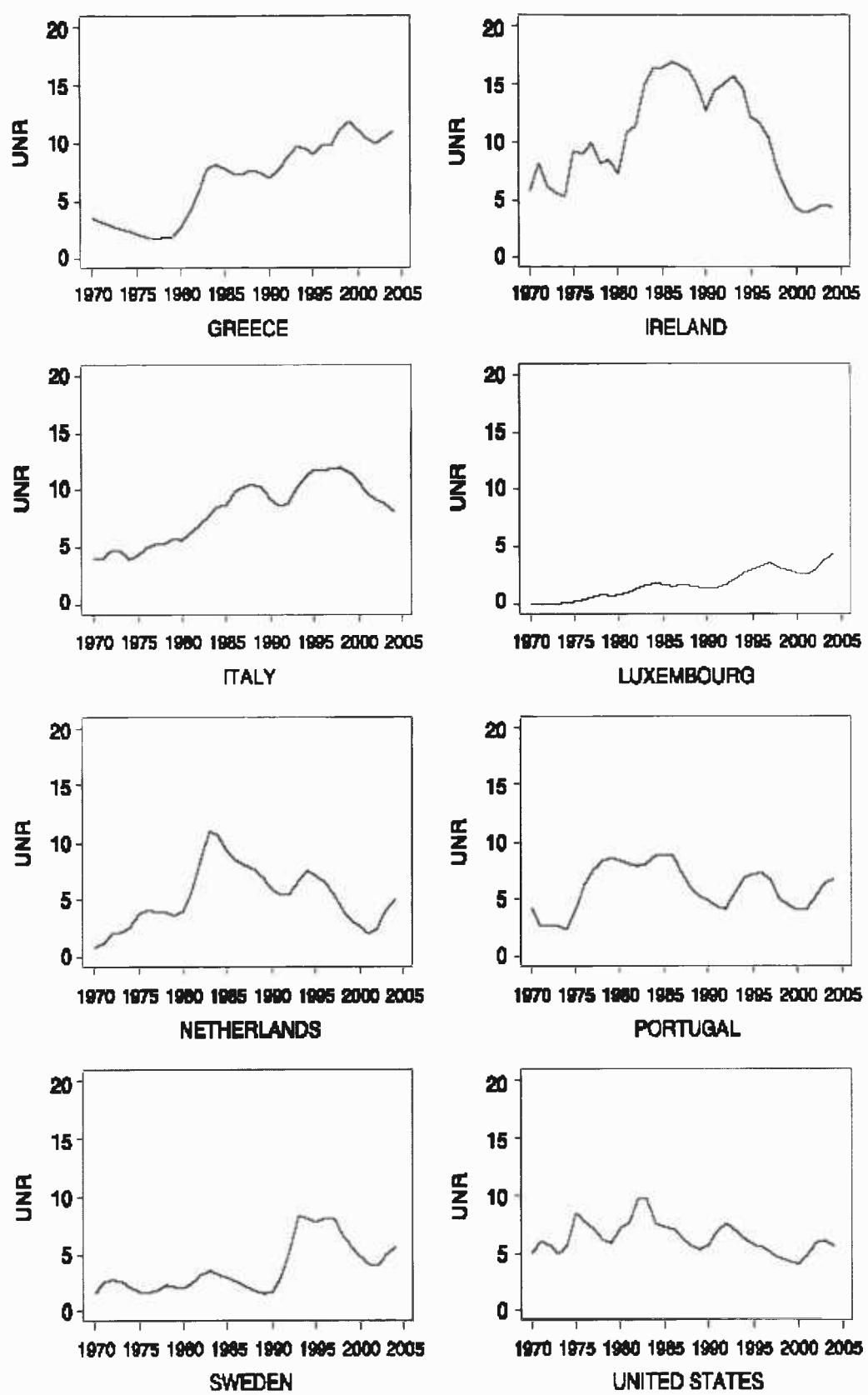


Figure A1. *Continued*

Πλαίσιο 1. Πραγματικές και ονομαστικές ακαμψίες

$$(1.2) \quad w - p = \alpha \quad \} \rightarrow \alpha = Ea - \beta u \rightarrow u = -1/\beta (\alpha - Ea) \quad (1.6)$$
$$(1.4) \quad w - p = Ea - \beta u$$

$$(1.5) \quad Ea = \lambda Ea (-1) + (1 - \lambda) \alpha \quad \}$$
$$(1.6) \quad u = -1/\beta (\alpha - Ea) \rightarrow \alpha = Ea - \beta u \rightarrow Ea = \alpha + \beta u$$

$$\begin{aligned} &\rightarrow \alpha + \beta u = \lambda (\alpha + \beta u) (-1) + (1 - \lambda) \alpha \\ &\rightarrow \alpha + \beta u = (\lambda \alpha + \lambda \beta u) (-1) + (1 - \lambda) [\alpha (-1) + \varepsilon] \\ &\rightarrow \alpha + \beta u = -\lambda \alpha + \lambda \beta u (-1) - \alpha + \lambda \alpha + (1 - \lambda) \varepsilon \\ &\rightarrow \alpha + \beta u = \lambda \beta u (-1) - \alpha + \varepsilon - \lambda \varepsilon \\ &\rightarrow \alpha + \beta u = \lambda \beta u (-1) + \alpha - \lambda \varepsilon \\ &\rightarrow \beta u = \lambda \beta u (-1) - \lambda \varepsilon \\ &\rightarrow u = \lambda u (-1) - \lambda/\beta \varepsilon \end{aligned} \quad (1.7)$$

$$(1.2) \quad w - p = \alpha \rightarrow w = p + \alpha \}$$
$$(1.8) \quad w = Ep + Ea - \beta u$$

$$\begin{aligned} &\rightarrow p + \alpha = Ep + Ea - \beta u \\ &\rightarrow -\beta u = (\alpha - Ea) + (p - Ep) \\ &\rightarrow u = -1/\beta [(\alpha - Ea) + (p - Ep)] \end{aligned} \quad (1.9)$$

$$(1.9) \quad u = -1/\beta (p - Ep) \rightarrow -\beta u = p - Ep \rightarrow p = Ep - \beta u \quad (1.10)$$

Πλαίσιο 2. Μηχανισμοί Εμμονής

$$r = \pi \quad \} \quad (2.3) \quad \pi = -(\alpha/1 - a)(w - p - \alpha)$$

$$\begin{aligned} &\rightarrow -(\alpha/1 - a)(w - p - \alpha) = r \\ &\rightarrow -a(w - p - \alpha) = (1 - a)r \\ &\rightarrow -aw + ap + a\alpha = (1 - a)r \\ &\rightarrow -a(w - p) = (1 - a)r - a\alpha \\ &\rightarrow w - p = a + (1 - a/a)r \end{aligned} \quad (2.4)$$

$$(2.2) \quad w - p = (\alpha - 1)(n - k + a) + a \rightarrow w = p + (\alpha - 1)(n - k + a) + a \quad \}$$

$$(2.5) \quad w - Ep = Ea - \beta u \rightarrow w = Ep + Ea - \beta u$$

$$\begin{aligned} & \rightarrow p + (\alpha - 1)(n - k + a) + a = Ep + Ea - \beta u \\ & u = \tilde{n} - n \rightarrow n = \tilde{n} - u \\ & \rightarrow p + (\alpha - 1)(\tilde{n} - u - k + a) + a = Ep + Ea - \beta u \\ & \rightarrow p + (\alpha - 1)(\tilde{n} - k + a) - (\alpha - 1)u + a = Ep + Ea - \beta u \end{aligned} \quad (2.6)$$

$$\begin{aligned} (2.6) \quad & -(\alpha - 1)u + \beta u = Ep + Ea - a - p - (\alpha - 1)(\tilde{n} - k + a) \\ & \rightarrow (1 - \alpha + \beta)u = (Ep - p) + (Ea - a) - (\alpha - 1)(\tilde{n} - k + a) \\ & \rightarrow u = -(1/\alpha - \alpha + \beta)[(a - Ea) + (p - Ep) + (\alpha - 1)(\tilde{n} - k + a)] \end{aligned} \quad (2.7)$$

Πλαίσιο 3. Ροές, ταίριασμα, και διαπραγματεύσεις: η καμπύλη Beveridge και η καμπύλη Phillips

$$\begin{aligned} (3.1) \quad & x = -\theta_x(w - p) + z_x \quad \} \\ (3.2) \quad & y = +\theta_y(w - p) - z_y \\ \\ & \rightarrow x = y \\ & \rightarrow -\theta_x(w - p) + z_x = +\theta_y(w - p) - z_y \\ & \rightarrow -\theta_x(w - p) - \theta_y(w - p) = -(z_x + z_y) \\ & \rightarrow (\theta_x + \theta_y)(w - p) = z_x + z_y \\ & \rightarrow w - p = z \equiv (1/\theta_x + \theta_y)(z_x + z_y) \end{aligned} \quad (3.3)$$

$$\begin{aligned} (3.4) \quad & h = \alpha U + (1 - \alpha)V + z_m \\ & \rightarrow h - U = \alpha U - U + (1 - \alpha)V + z_m \\ & \rightarrow h - U = (\alpha - 1)U + (1 - \alpha)V + z_m \\ & \rightarrow h - U = -(1 - \alpha)U + (1 - \alpha)V + z_m \\ & \rightarrow (h - U) = (1 - \alpha)(V - U) + z_m \end{aligned} \quad (3.5)$$

$$\begin{aligned} (3.6) \quad & w - Ep = \beta[(h - U) - (h - V)] + z_b \\ & \rightarrow w - Ep = \beta(h - U - h + V) + z_b \\ & \rightarrow w - Ep = \beta(V - U) + z_b \\ & \rightarrow w - Ep = -\beta(U - V) + z_b \end{aligned} \quad (3.7)$$

$$(3.5) \quad (h - U) = (1 - \alpha)(V - U) + z_m \rightarrow V - U = (1 / 1 - \alpha)[(h - U) - z_m]$$

$$(3.7) \quad w - Ep = \beta(V - U) + z_b$$

$$\rightarrow w - Ep = \beta\{(1 / 1 - \alpha)[(h - U) - z_m]\} + z_b$$

$$\rightarrow w - Ep = (\beta / 1 - \alpha)[(h - U) - z_m] + z_b \quad (3.8)$$

$$(3.7) \quad w - Ep = -\beta(U - V) + z_b \quad \}$$

$$w - p = z \rightarrow w = z + p$$

$$\rightarrow z + p - Ep = -\beta(U - V) + z_b$$

$$\rightarrow p - Ep = -\beta(U - V) - z + z_b \quad (3.9)$$

$$(3.8) \quad w - Ep = (\beta / 1 - \alpha)[(h - U) - z_m] + z_b \quad \}$$

$$p = Ep$$

$$\rightarrow w - p = (\beta / 1 - \alpha)(h - U) - (\beta / 1 - \alpha)z_m + z_b$$

$$\rightarrow (\beta / 1 - \alpha)(h - U) = (\beta / 1 - \alpha)z_m - z_b + (w - p)$$

$$\rightarrow (\beta / 1 - \alpha)(h - U) = (\beta / 1 - \alpha)z_m - z_b + z$$

$$\rightarrow \beta(h - U) = \beta z_m - (1 - \alpha)z_b + (1 - \alpha)z$$

$$\rightarrow h - U = 1/\beta[(1 - \alpha)z + \beta z_m - (1 - \alpha)z_b] \quad (3.10)$$

Πλαισιο 4. Tax wedge και ανεργία

$$(4.1) \quad b - \tau_1 - f(u) \quad \}$$

$$(4.2) \quad w - \tau_1 - \tau_2 + \lambda \tau_2$$

$$\rightarrow V_w \equiv w - \tau_1 - \tau_2 + \lambda \tau_2 - b + \tau_1 + f(u)$$

$$\rightarrow V_w \equiv w - b + f(u) - (1 - \lambda) \tau_2 \quad (4.3)$$

$$(4.3) \quad V_w \equiv w - b + f(u) - (1 - \lambda) \tau_2$$

$$(4.4) \quad V_f \equiv y - w$$

$$\begin{aligned}
 \} \rightarrow V &= V_w + V_f \\
 \rightarrow V &= w - b + f(u) - (1 - \lambda) \tau_2 + y - w \\
 \rightarrow V &= y - b + f(u) - (1 - \lambda) \tau_2
 \end{aligned} \tag{4.5}$$

$$\begin{aligned}
 V_w = \beta V \rightarrow w - b + f(u) - (1 - \lambda) \tau_2 &= \beta y - \beta b + \beta f(u) - \beta (1 - \lambda) \tau_2 \\
 \rightarrow w &= \beta y + b - \beta b - f(u) + \beta f(u) + (1 - \lambda) \tau_2 - \beta (1 - \lambda) \tau_2 \\
 \rightarrow w &= \beta y + (1 - \beta) b - (1 - \beta) f(u) + \tau_2(1 - \lambda)(1 - \beta) \\
 \rightarrow w &= \beta y + (1 - \beta)(b - f(u)) + \tau_2(1 - \lambda)(1 - \beta)
 \end{aligned} \tag{4.6}$$

Table 5
Unemployment Benefit Duration Index, 1960-95

	1960-64	1965-72	1973-79	1980-87	1988-95	1999
Australia	1.02	1.02	1.02	1.02	1.02	1.00
Austria	0	0	0.69	0.75	0.74	0.68
Belgium	1.0	0.96	0.78	0.79	0.77	0.78
Canada	0.33	0.31	0.20	0.25	0.22	0.42
Denmark	0.63	0.66	0.66	0.62	0.84	1.00
Finland	0	0.14	0.72	0.61	0.53	0.63
France	0.28	0.23	0.19	0.37	0.49	0.47
Germany	0.57	0.57	0.61	0.61	0.61	0.75
Ireland	0.68	0.78	0.39	0.40	0.39	0.77
Italy	0	0	0	0	0.13	0
Japan	0	0	0	0	0	0
Netherlands	0.12	0.35	0.53	0.66	0.57	0.64
Norway	0	0.07	0.45	0.49	0.50	0.60
New Zealand	1.02	1.02	1.02	1.04	1.01	1.00
Portugal			0	0.11	0.35	0.58
Spain	0	0	0.01	0.21	0.27	0.29
Sweden	0	0	0.04	0.05	0.04	0.02
Switzerland	0	0	0	0	0.18	0.31
UK	0.87	0.59	0.54	0.71	0.70	0.96
US	0.12	0.17	0.19	0.17	0.18	0.22

Source: OECD. Based on [0.06 (replacement ratio in 2nd and 3rd years of a spell) + 0.04 (replacement ratio in 4th and 5th year of a spell)] - (replacement ratio in 1st year of a spell).

Table 1

Unemployment (Standardised Rate) %

	1960-64	1965-72	1973-79	1980-87	1988-95	1996-99	2000-01	Latest data
Australia	2.5	1.9	4.6	7.7	8.7	7.8	6.5	6.5
Austria	1.6	1.4	1.4	3.1	3.6	4.3	3.7	4.1
Belgium	2.3	2.3	5.8	11.2	8.4	9.2	6.8	6.9
Canada	5.5	4.7	6.9	9.7	9.5	8.7	7.0	7.5
Denmark	2.2	1.7	4.1	7.0	8.1	5.3	4.4	4.2
Finland	1.4	2.4	4.1	5.1	9.9	12.2	9.4	8.9
France	1.5	2.3	4.3	8.9	10.5	11.9	9.0	9.2
Germany (W)	0.8	0.8	2.9	6.1	5.6	7.1	6.4	6.8
Ireland	5.1	5.3	7.3	13.8	14.7	8.9	4.0	4.4
Italy	3.5	4.2	4.5	6.7	8.1	9.9	8.4	7.6
Japan	1.4	1.3	1.8	2.5	2.5	3.9	4.9	5.4
Netherlands	0.9	1.7	4.7	10.0	7.2	4.7	2.6	2.8
Norway	2.2	1.7	1.8	2.4	5.2	3.9	3.6	3.9
New Zealand	0.0	0.3	0.7	4.7	8.1	6.8	5.7	5.3
Portugal	2.3	2.5	5.5	7.8	5.4	5.9	4.1	4.4
Spain	2.4	2.7	4.9	17.6	19.6	19.4	13.5	-
Spain*						15.8	11.0	11.2
Sweden	1.2	1.6	1.6	2.3	5.1	8.7	5.5	5.0
Switzerland	0.2	0.0	0.8	1.8	2.8	3.7	2.6	2.6
UK	2.6	3.1	4.8	10.5	8.8	6.9	5.2	5.2
US	5.5	4.3	6.4	7.6	6.1	4.8	4.4	5.7

Note: As far as possible, these numbers correspond to the OECD standardised rates and conform to the ILO definition. The exception here is Italy where we use the US Bureau of Labor Statistics "unemployment rates on US concepts". In particular we use the correction to the OECD standardised rates made by the Bureau prior to 1993. This generates a rate which is 1.6 percentage points below the OECD standardised rate after 1993. The rates referred to in Spain* refer to recently revised ILO rates. For earlier years we use the data reported in Lavard et al. (1991), Table A3. For later years we use OECD Employment Outlook (2002) and UK Employment Trends, published by the UK Department of Education and Employment. The latest data refer to the period between February and September 2002.

Table 2. Main characteristics of the unemployment benefit system

	Replacement rate average benefit as % of APW, 1 st year	Eligibility/required employment history	Benefit as % of previous earning for a single person	Duration of benefit
Poland	29	12 in 18	no relation (work history)	6-18 (living area)
Hungary	50	12 in 48	65	3-12 (work history)
Czech Republic	22	12 in 36	50% first 3 months, 40% next 3 months	6
Slovak Republic	40	24 in 36	50% first 3 months, 45% thereafter	6-9 (contribution length)
Slovenia	-	12 in 18	70% first 3 months, 60% thereafter	3-24 (contribution length, age)
Estonia	-	12 in 24	no relation	6-12 (contribution length)
Latvia	-	9 in 12	50-65% 1-3 months, 30-49% (3-9)	9
Lithuania	-	24 in 36	no relation (reason job loss, insurance)	6
Cyprus	-	6	60%	-
Malta	-	-	no relation (work history)	
Bulgaria	-	9 in last 15	60%	4-12 (work history)
Romania	-	12 in last 24	50-55% (contribution length)	6 (work history)
Denmark	73	12 in 36	90%	60
The Netherlands	89	6 in 9 (flat rate) 48 in 60	no relation (70%MW) 70%	6 6-60
Germany	70	12 in 36	60%	12
Greece	44	about 6 in 14	40%	12
United Kingdom	49	24	no relation	6

Sources: column 1: OECD (1999); column 2: Burger (OECD, 2002a for CZ and PL; IMF, 2001 for LV; European Commission, 2001a-b, 2002a-b, 2003a for BG, CY, EE, LT and RO; GVG, 2003 for EE, HU, MT and SK; Min. of Labour for SI); column 3: Burger (ibid); UNECE (2003) for LT and RO; column 4: Burger (ibid) and UNECE (2003) (ISSA); Cazes (2002) for HU; data for member states: OECD (2002); columns 2 and 3 of the Netherlands: www.socialezekerheid.nl.

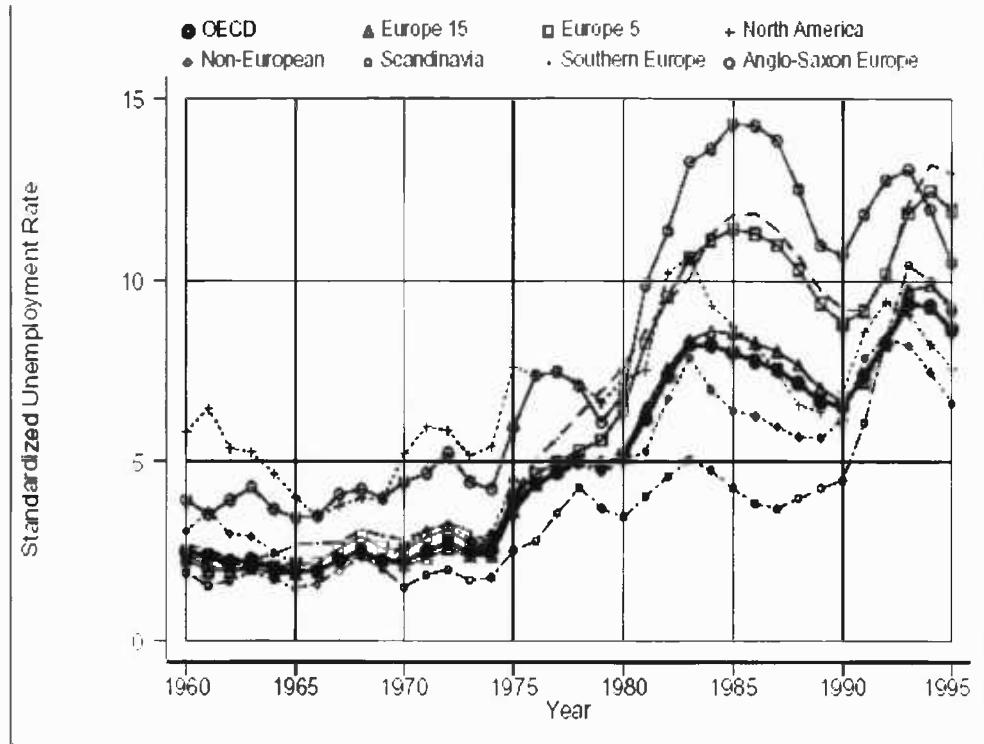


Figure 1: The evolution of unemployment in OECD countries: 1960-1995

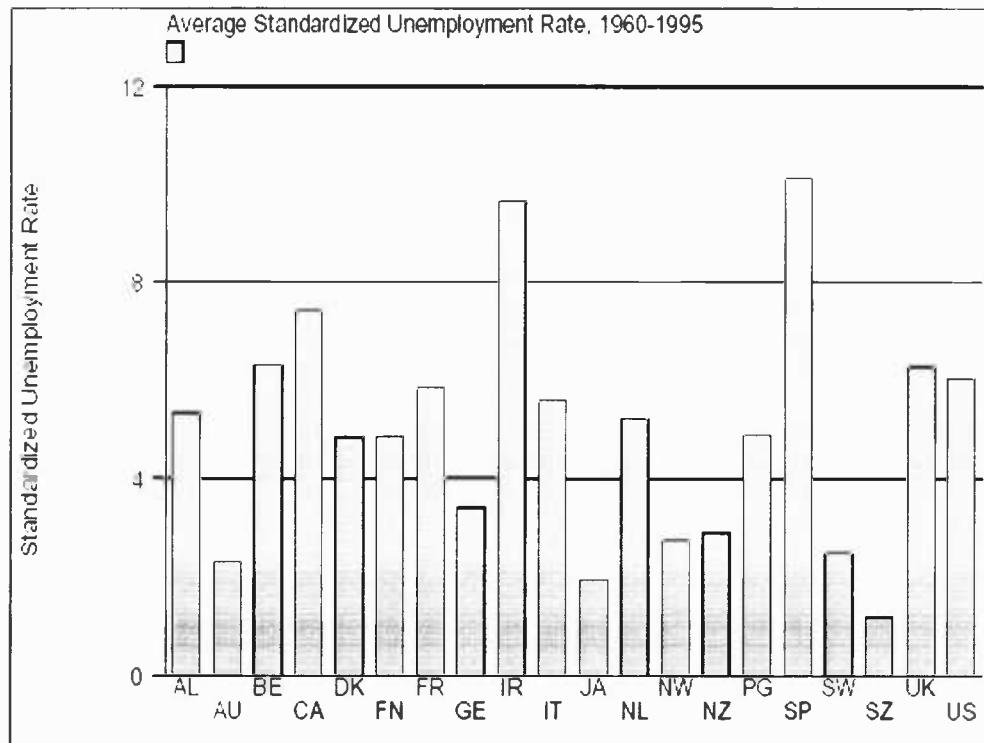


Figure 2: Cross country variation in OECD unemployment: 1960-1995 average

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Akerlof, G., W. Dickens and G. Perry (1996). 'The macroeconomics of low inflation', *Brookings Papers on Economic Activity*, 1, 1–76.
- Baker, D., A. Glyn, D. Howell, and J. Schmitt (2002). 'Labor market institutions and unemployment: A critical assessment of the cross-country evidence', CEPA Working Paper 2002-17.
- Bean, C. (1994). 'European unemployment: A survey', *Journal of Economic Literature*, 32, June, 573–619.
- Bean, C. and J. Dréze (1991). *Europe's Unemployment Problem*, MIT Press, Cambridge, MA.
- Belot, M. and J. van Ours (2001). 'Unemployment and labor market institutions: An empirical analysis', CentER Discussion Paper 2001-50, Tilburg University, August.
- Bentolila, S. and G. Bertola (1991). 'Firing costs and labour demand: How bad is Eurosclerosis?', *Review of Economic Studies*, 57(3), 381–402.
- Bertola, G., F. Blau and L. Kahn (2005). 'Labor market institutions and demographic employment patterns', *mimeo*, Università di Torino and Cornell University, January.
- Bertola, G. and R. Rogerson (1997). 'Institutions and labor reallocation', *European Economic Review*, 41(6), June, 1147–61.
- Blanchard, O. (1990). 'Two tools for analyzing unemployment', in M. Nerlove (ed.), *Issues in Contemporary Economics*, 2, 102–27, Macmillan and International Economic Association.
- (1997). 'The medium run', *Brookings Papers on Economic Activity*, 2, 89–158.
- (1998). 'Revisiting European unemployment: Unemployment, capital accumulation, and factor prices', Geary Lecture, Dublin, May 1998 (also NBER Working Paper 6566).
- (2000). 'The economics of unemployment, shocks, institutions, and interactions', Lionel Robbins Lectures (<http://econwww.mit.edu/faculty/blanchar/papers.html>).
- Blanchard, O., D. Cohen and C. Nouveau (2005). 'The evolution of labor market institutions in France since 1950', September.
- Blanchard, O. and P. Diamond (1989). 'The Beveridge curve', *Brookings Papers on Economic Activity*, 1, 1–74.
- Blanchard, O., R. Dornbusch, J. Dréze, H. Giersch, R. Layard and M. Monti (1985). *Employment and Growth: A Two-handed Approach*, Center for European Policy Studies, June.
- Blanchard, O. and J. Gali (2005). 'Real wage rigidities and the New Keynesian model', Working Paper, MIT, November 2005.
- Blanchard, O. and A. Landier (2002). 'The perverse effects of partial labor market reform: Fixed duration contracts in France', *Economic Journal*, 112, June, F214–44.
- Blanchard, O. and T. Philippon (2003). 'The decline of rents, and the rise and fall of European unemployment', *mimeo*, MIT.
- Blanchard, O. and P. Portugal (2001). 'What hides behind an unemployment rate: Comparing Portuguese and U.S. unemployment', *American Economic Review*, 91(1), March, 187–207.
- Blanchard, O. and L. Summers (1984). 'Perspectives on high world real interest rates', *Brookings Papers on Economic Activity*, 2, 273–324.
- (1986). 'Hysteresis and the European unemployment problem', in S. Fischer (ed.), *NBER Macroeconomics Annual*, 1, 15–78, MIT Press, Cambridge, MA.
- Blanchard O. and J. Wolfers (2000). 'Shocks and institutions and the rise of European unemployment. The aggregate evidence', *Economic Journal*, 110(1), March, 1–33.
- Boyer, O., P. García-Perea and P. Portugal (2000). 'A comparative study of the Portuguese and Spanish labour markets', *Economic Policy*, October, 381–428.
- Branson, W. and J. Rotemberg (1980). 'International adjustment with wage rigidity', *European Economic Review*, 13(3), 309–37.
- Bruno, M. and J. Sachs (1985). *The Economics of Worldwide Stagflation*, Basil Blackwell, Oxford.
- Caballero, R. and M. Hammour (1998). 'Jobless growth: Appropriability, factor substitution and unemployment', *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy*, (48), 51–94.
- Cahuc, P. and Y. Algan (2005). 'Civic attitudes and the design of labor market institutions: Which countries can implement the Danish Flexisecurity model?', *mimeo* Université Paris I, September.
- Cahuc, P. and A. Zylberberg (2004). *Le chômage: Fatalité ou Nécessité?*, Flammarion, Paris.
- Calmfors, L. and J. Driffill (1988). 'Centralization of wage bargaining and macroeconomic performance', *Economic Policy*, 6, 13–61.

- Calvo, G. (1983). 'Staggered contracts in a utility-maximizing framework', *Journal of Monetary Economics*, 12, September, 383–298.
- Candessus, M. (2004). 'Le sursaut. Vers une nouvelle croissance pour la France', September, Documentation Française, Paris.
- Card, D. and R. Freeman (2004). 'What have two decades of British economic reform delivered?' in R. Blundell, D. Card and R. Freeman (eds.), *Seeking a Premier League Economy*, University of Chicago Press, Chicago.
- Coe, D. and D. Snower (1997). 'Policy complementarities: The case for fundamental labor market reform', *IMF Staff Papers*, 44–1, March, 1–35.
- Comin, D. and T. Philippon (2005). 'The rise in firm-level volatility: Causes and consequences', *NBER Macro Annual*, 20, forthcoming, NBER and MIT Press.
- Crépon, B. and R. Desplatz (2001). 'Une nouvelle évaluation des effets des allégements de charges sociales sur les bas salaires', *Economie et Statistique*, 348, 3–24.
- Daveri, F. and G. Tabellini (2000). 'Unemployment, growth and taxation in industrial countries', *Economic Policy*, April, 47–104.
- Davis, S., J. Haltiwanger and S. Schuh (1996). *Job Creation and Job Destruction*, MIT Press, Cambridge, MA.
- Davis, S., R.J. Faberman and J. Haltiwanger (2005). 'The flow approach to labor markets: New data sources, micro macro links, and the recent downturn', IZA Discussion Paper 1639, June.
- De Serres, A., S. Scarpetta and C. de la Maisonneuve (2002). 'Sectoral shifts in Europe and the United States: How they affect aggregate labor shares and the properties of the wage equations', OECD Working Papers, (326), Economics Department, OECD.
- Diamond, P. (1982). 'Wage determination and efficiency in search equilibrium', *Review of Economic Studies*, 49, 217–27.
- Duhautois, R. (1999). 'Evolution des flux d'emplois en France entre 1990 et 1996; une étude empirique à partir du fichier des "bénéfices réels normaux", INSEE Document de travail 1999-15.
- Duval, R. and J. Elmeskov (2005). 'The effects of EMU on structural reforms in labour and product markets', OECD Working Paper.
- Fredriksson, P. and B. Holmlund (2003). 'Improving incentives in unemployment insurance: A review of recent research', CESifo Working Paper 922.
- Freeman, R. (2005). 'Labour market institutions without blinders: The debate over flexibility and labour market performance', NBER Working Paper, 11286.
- Friedman, M. (1968). 'The role of monetary policy', *American Economic Review*, 58, March, 1–21.
- Gordon, R. (1975). 'Alternative responses of policy to external supply shocks', *Brookings Papers on Economic Activity*, 1, 183–206.
- Gottfries, N. and H. Horn (1987). 'Wage formation and unemployment persistence', *Economic Journal*, 97, December, 877–86.
- Gregory, R. (1986). 'Wages policy and unemployment in Australia', *Economica*, 53(210 (S)), S53–74.
- Hellwig, M. and M. Neumann (1987). 'Economic policy in Germany: Was there a turnaround?', *Economic Policy*, 5, 105–40.
- Holmlund, B. (2003). 'The rise and fall of Swedish unemployment', CESifo Working Paper 918, April.
- Honohan, P. and B. Walsh (2002). 'Catching up with the leaders: The Irish hare', *Brookings Papers on Economic Activity*, (1), 1–57.
- Hunt, J. (1992). 'The impact of the 1962 repatriates from Algeria on the French labor market', *Industrial and Labor Relations Review*, 45, April, 556–72.
- Johnson, G. and R. Layard (1986). 'The natural rate of unemployment: Explanation and policy', in O. Ashenfelter and R. Layard (eds.), *Handbook of Labor Economics*, Volume II, North Holland, Amsterdam, 921–99.
- Layard, R. and S. Nickell (1987). 'The labour market', in R. Dornbusch and R. Layard (eds.), *The Performance of the British Economy*, Clarendon Press, Oxford.
- Layard, R., S. Nickell and R. Jackman (1991). *Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford University Press, Oxford.
- (2005). *Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market*, 2nd edn, Oxford University Press, Oxford.
- Lazear, E. (1990). 'Job security provisions and employment', *Quarterly Journal of Economics*, 105(3), 699–726.

- Lindbeck, A. and D. Snower (1989). *The Insider Outsider Theory of Employment and Unemployment*, MIT Press, Cambridge, MA.
- Ijungqvist, L. and T. Sargent (1998). 'The European unemployment dilemma', *Journal of Political Economy*, 106(3), 514-50.
- (2005). 'Jobs and unemployment in macroeconomic theory: A turbulence laboratory', *mimeo*, NYU, August.
- Martin, J. and D. Grubb (2001). 'What works and for whom: A review of OECD countries' experience with active labor market policies', OECD Working Paper.
- Modigliani, F. and T. Padoa-Schioppa (1977). 'La politica economica in una economia con salari indicizzati al 100% o più', *Moneta e Credito*, 30, First Quarter, 3-53.
- Mortensen, D. and C. Pissarides (1994). 'Job creation and job destruction in the theory of unemployment', *Review of Economic Studies*, 61-3(208), July, 397-416.
- Nickell, S. (1997). 'Unemployment and labor market rigidities: Europe versus North America', *Journal of Economic Perspectives*, 11(3), Summer, 55-74.
- Nickell, S., L. Nunziata and W. Ochel (2005). 'Unemployment in the OECD since the 1960s: What do we know?', *Economic Journal*, 115, January, 1-27.
- Nickell, S., L. Nunziata, W. Ochel and G. Quintini (2002). 'The Beveridge curve, unemployment and wages in the OECD from the 1960s to the 1990s', Working Paper, London School of Economics, July.
- Nickell, S. and J. van Ours (2000). 'The Netherlands and the United Kingdom: A European unemployment miracle', *Economic Policy*, 30, April, 135-80.
- Nocke, V. (1994). 'Gross job creation and gross job destruction: An empirical study with French data', Working Paper, Bonn University.
- OECD (1994). *The OECD Jobs Study*, OECD Publications, Paris.
- Oswald, A. (1997). 'The missing piece of the unemployment puzzle?' Inaugural Lecture, Department of Economics, Warwick.
- Phelps, E. (1972). *Inflation Theory and Unemployment Policy*, W.W. Norton, New York.
- (1994). *Structural Slumps: The Modern Equilibrium Theory of Unemployment, Interest, and Assets*, Harvard University Press, Cambridge, MA.
- Pissarides, C. (1985). 'Short run equilibrium dynamics of unemployment, vacancies, and real wages', *American Economic Review*, 676-90.
- (1990). *Equilibrium Unemployment Theory*, Basil Blackwell, Oxford.
- (2000). *Equilibrium Unemployment Theory*, 2nd edn, MIT Press, Cambridge, MA.
- Saint-Paul, G. (1996). 'Exploring the political economy of labour market institutions', *Economic Policy*, 23, 263-315.
- Taylor, J. (1980). 'Aggregate dynamics and staggered contracts', *Journal of Political Economy*, 88(1), 1-24.
- Temin, P. (2002). 'The golden age of European growth reconsidered', *European Review of Economic History*, 6, 3-22.
- Westergaard-Nielsen, N. (2001). 'Danish labour market policy: Is it worth it?', CLS Working Papers 01-10, November.
- Wunsch, C. (2005). 'Labour market policy in Germany: Institutions, instruments and reforms since unification', Discussion Paper, Universitat St Gallen, March.

