

ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΗ ΔΙΑΤΡΙΒΗ ΥΠΟΒΛΗΘΕΙΣΑ ΣΤΟ ΤΜΗΜΑ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ, ΠΑΝΤΕΙΟ

UD: 14.604
KOE: 14.473

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

ΦΡΑΓΚΙΣΚΟΣ ΚΟΥΤΕΝΤΑΚΗΣ

ΚΑΤΑΚΕΡΜΑΤΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:

Η ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΙΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΑΓΟΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



ΤΡΙΜΕΛΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗ:
ΑΠΟΣΤΟΛΟΣ ΔΕΔΟΥΣΟΠΟΥΛΟΣ
ΝΙΚΟΣ ΠΕΤΡΑΛΙΑΣ
ΔΙΟΝΥΣΗΣ ΓΡΑΒΑΡΗΣ

ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2005

στην Ευγενία

Η διδακτορική εργασία είναι εξ ορισμού μια μοναχική προσπάθεια, όμως είναι πολλά τα λάθη που μπορεί να κάνει κάποιος όταν σκέφτεται μόνος. Γι' αυτό θέλω να ευχαριστήσω τους ανθρώπους εκείνους που διόρθωσαν ή και απέτρεψαν τα δικά μου. Εννοείται πως όσα λάθη απέμειναν είναι αποκλειστικά δική μου ευθύνη.

Καταρχήν θέλω να ευχαριστήσω τον Δάσκαλό μου Απόστολο Δεδουσόπουλο, επιβλέποντα της εργασίας μου, για την στήριξη που μου παρείχε και την εμπιστοσύνη που μου έδειξε σε όλη τη διάρκεια της προσπάθειας. Ευχαριστώ επίσης τον Νίκο Πετραλιά και τον Διονύση Γράβαρη, μέλη της τριμελούς επιτροπής, για τη συμμετοχή τους και την ενθάρρυνση που μου πρόσφεραν.

Ιδιαίτερα οφείλω να ευχαριστήσω τον Γιώργο Χουλιαράκη από το Πανεπιστήμιο του Μάντσεστερ και τον Στέλιο Κώτσιο από το Πανεπιστήμιο Αθηνών για την πολύτιμη βοήθειά τους και τις κρίσιμες παρατηρήσεις τους σε καίρια σημεία της εργασίας μου.

Τέλος, θέλω να ευχαριστήσω τον συνάδελφο και φίλο Λευτέρη Κρέτσο για τις σκέψεις και ανησυχίες που μοιραστήκαμε στις παράλληλες πορείες μας ως υποψήφιοι διδάκτορες στο Πάντειο Πανεπιστήμιο.

Φ. Κ.
Δεκέμβρης 2005

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	1
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι	
ΘΕΩΡΙΕΣ ΤΟΥ ΚΑΤΑΚΕΡΜΑΤΙΣΜΟΥ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	7
1. Η ΠΑΡΑΔΟΣΗ.....	9
1.1 ΕΣΩΤΕΡΙΚΕΣ ΑΓΟΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	9
1.1 Η ΡΙΖΟΣΠΑΣΤΙΚΗ ΘΕΩΡΙΑ.....	18
1.3 Η ΝΕΟΚΛΑΣΙΚΗ ΑΜΥΝΑ.....	23
2. ΤΟ ΣΥΓΧΡΟΝΟ ΠΛΑΙΣΙΟ.....	26
2.1 ΥΠΟΔΕΙΓΜΑΤΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΥ ΜΙΣΘΟΥ.....	28
2.2 ΥΠΟΔΕΙΓΜΑΤΑ INSIDER-OUTSIDER.....	33
3. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ.....	37
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙ	
ΤΟ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ.....	44
1. ΤΟ ΠΝΕΥΜΑ ΚΑΙ Η ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΤΩΝ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΕΩΝ.....	46
2. Η ΔΙΑΔΟΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ.....	51
3. ΤΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ.....	56
3.1 ΤΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ.....	56
3.2 ΤΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.....	61
4. Η ΥΠΟΒΑΘΜΙΣΜΕΝΗ ΘΕΣΗ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΡΙΝΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.....	69
5. ΠΡΩΤΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ.....	75
6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ.....	84
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙΙ	
ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ.....	86
1. ΤΟ ΒΑΣΙΚΟ ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ.....	88
2. ΔΥΑΔΙΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ.....	100
3. ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΟΥΣ ΜΙΣΘΟΥΣ.....	107
4. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ.....	111

ΚΕΦΑΛΑΙΟ IV

ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ	112
1. ΟΙ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΥΦΕΣΗ	114
1.1 Ο ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΣ ΚΥΚΛΟΣ.....	114
1.2 Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	116
1.3 ΟΙ ΕΘΝΙΚΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΕΙΣ.....	119
2. Ο ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟΣ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΣ.....	127
3. Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗ ΔΕΥΤΕΡΗ ΥΦΕΣΗ	135
4. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ	138
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	140
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	144

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η εργασία αυτή είναι μια προσπάθεια συμβολής στη συζήτηση για τον κατακερματισμό της αγοράς εργασίας επιλέγοντας ως παράδειγμα το φαινόμενο της προσωρινής απασχόλησης στην Ευρώπη.

Η προσωρινή απασχόληση, δηλαδή οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου και η ενοικίαση εργαζομένων, άρχισε να επεκτείνεται στις ευρωπαϊκές αγορές εργασίας γύρω στα μέσα της δεκαετίας του 1980. Μέχρι τότε οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου περιορίζονταν σε ειδικές κατηγορίες επιχειρήσεων με χαρακτηριστικά εποχικότητας στη δραστηριότητά τους. Από τα μέσα της δεκαετίας του 1980 οι περισσότερες ευρωπαϊκές κυβερνήσεις προχώρησαν σε θεσμικές μεταρρυθμίσεις που διευκόλυναν τη χρήση της προσωρινής απασχόλησης ανεξάρτητα από τα χαρακτηριστικά εποχικότητας. Το σκεπτικό ήταν η ενίσχυση της ευελιξίας του όγκου της απασχόλησης μέσω της μείωσης του κόστους προλήψεων και απολύσεων. Η συνέπεια ήταν η σημαντική διάδοση του ποσοστού των προσωρινών εργαζόμενων στο σύνολο της μισθωτής απασχόλησης.

Πως όμως συνδέεται η προσωρινή απασχόληση με τον κατακερματισμό; Το ελάχιστο κοινό σημείο όλων των προσεγγίσεων που μπορούν να ενταχθούν στη συζήτηση του κατακερματισμού είναι η συνύπαρξη (δύο συνήθως) διακριτών τμημάτων στην αγορά εργασίας μεταξύ των οποίων υπάρχει περιορισμένη κινητικότητα και σημαντικές διαφορές στις συνθήκες απασχόλησής τους. Η στοιχειώδης διαχωριστική γραμμή είναι μεταξύ ενός πρωτεύοντος τμήματος που απολαμβάνει σημαντικό βαθμό εργασιακής ασφάλειας και σχετικά υψηλές αμοιβές και ενός δευτερεύοντος τμήματος που είναι εκτεθειμένο στις αβέβαιες συνθήκες της αγοράς. Η περίπτωση της προσωρινής απασχόλησης αποτελεί ένα κατεξοχήν παράδειγμα κατακερματισμένης αγοράς εργασίας εφόσον - όπως θα δούμε αναλυτικά - τα μειονεκτήματα των προσωρινών εργαζόμενων σε σχέση με

τους μόνιμους¹ είναι περισσότερα από την αρχική τους εργασιακή ανασφάλεια.

Η σημαντική διάδοση της προσωρινής απασχόλησης έχει απασχολήσει κατά καιρούς τους ευρωπαϊκούς και διεθνείς οργανισμούς, τα συνδικάτα και την ακαδημαϊκή συζήτηση. Τα βασικά θέματα είναι η αποτελεσματικότητα σε όρους ευελιξίας αλλά και οι συνθήκες εργασίας και οι προοπτικές των προσωρινών εργαζόμενων. Ωστόσο, αν εξετάσει κανείς προσεκτικά τη διάδοση της προσωρινής απασχόλησης θα εντοπίσει ότι η διαχρονική συμπεριφορά της παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον: η προσωρινή απασχόληση συνέχισε να αυξάνεται ακόμα και στην περίοδο της ύφεσης των αρχών της δεκαετίας του 1990. Τούτο το γεγονός είναι κάπως παράδοξο αν αναλογιστεί κανείς ότι ο λόγος που οι επιχειρήσεις προσλαμβάνουν προσωρινούς εργαζόμενους είναι η ευκολία απόλυσής τους χωρίς κόστος. Είναι λοιπόν λογικό να είναι και οι πρώτοι που θα απολυθούν σε μια περίοδο ύφεσης. Το γεγονός όμως ότι η προσωρινή απασχόληση αυξήθηκε ενώ η μόνιμη απασχόληση μειώθηκε, στη συγκεκριμένη περίοδο ύφεσης, συνιστά ένα παράδοξο και ενδιαφέρον θέμα προς διερεύνηση. Από όσο είμαι σε θέση να γνωρίζω, η παράδοξη αυτή συμπεριφορά της προσωρινής απασχόλησης στη διάρκεια της ύφεσης όχι μόνο δεν έχει συζητηθεί αλλά ούτε καν έχει αναφερθεί σαν παρατήρηση. Συνειπώς, η πρώτη συμβολή της εργασίας αυτής είναι η κατασκευή ενός αναλυτικού υποδείγματος ζήτησης εργασίας που να μπορεί να ερμηνεύσει αυτό το φαινόμενο.

Η δεύτερη συμβολή αφορά την οπτική γωνία της ανάλυσης: το κύριο ενδιαφέρον στρέφεται όχι τόσο στις επιπτώσεις του κατακερματισμού στις συνθήκες απασχόλησης του δευτερεύοντος τμήματος των εργαζομένων αλλά στις συνέπειες για το πρωτεύον τμήμα. Το να εξετάσει κανείς το δευτερεύον τμήμα της αγοράς εργασίας και να διαπιστώσει τα μειονεκτήματά του δεν προσθέτει τίποτα ιδιαίτερο σε όσα ήδη γνωρίζουμε από τα στατιστικά

¹ Σε ολόκληρο το κείμενο όταν αναφερόμαι σε μόνιμους εργαζόμενους εννοώ τους εργαζόμενους με συμβάσεις αορίστου χρόνου που η απόλυσή τους συνεπάγεται την καταβολή αποζημίωσης από τον εργοδότη.

στοιχεία, πέρα ίσως από μια ακόμα ερμηνεία για την αδικία και άνιση μεταχείριση που υφίστανται. Ο στόχος αυτής της εργασίας δεν είναι να προσφέρει μια ακόμα εξήγηση (και μια ακόμα καταγγελία) για τις δύσκολες συνθήκες απασχόλησης που αντιμετωπίζουν συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων. Αντίθετα, το κύριο μέρος της προσπάθειας θα επικεντρώσει στις επιπτώσεις που μπορεί να έχει η κατασκευή μιας τέτοιας δευτερεύουσας αγοράς εργασίας στο συνολικό τοπίο της απασχόλησης. Ειδικότερα, θα εξετάσω τις συνέπειες που έχει η επέκταση της προσωρινής απασχόλησης στην εργασιακή ασφάλεια των μόνιμων εργαζόμενων και στους μισθούς.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να σχολιαστούν δύο ενδεχόμενες κριτικές: Αφενός, οι θεωρίες της κατακερματισμένης αγοράς εργασίας έχουν χάσει σε μεγάλο βαθμό τη δυναμική τους καθώς το επιστημονικό και πολιτικό ενδιαφέρον έχει μετατοπιστεί από τις διακρίσεις μεταξύ τμημάτων των απασχολούμενων στη διάκριση μεταξύ απασχολούμενων και άνεργων. Ο προφανής λόγος είναι ότι οι συγκεκριμένες θεωρίες αναπτύχθηκαν σε μια εποχή κοντά στην πλήρη απασχόληση όπου τα ζητήματα της ανεργίας δεν ήταν - όπως σήμερα - στην πρώτη γραμμή του ενδιαφέροντος. Αντίθετα, η ανεργία σήμερα αποτελεί το σημαντικότερο πρόβλημα στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες και η κυρίαρχη λογική είναι η μείωσή της χωρίς να πολυεξετάζεται η ποιότητα των θέσεων εργασίας που δημιουργούνται.

Αφετέρου, η απελευθέρωση της προσωρινής απασχόλησης είναι μια από τις σημαντικότερες μεταρρυθμίσεις εισαγωγής ευελιξίας στις «δύοκαμπες» ευρωπαϊκές αγορές εργασίας. Η κριτική εξέταση των επιπτώσεων μιας τέτοιας μεταρρύθμισης - και μάλιστα υπό το πρίσμα του κατακερματισμού - σίγουρα αποκλίνει από τους κυρίαρχους προσανατολισμούς της σύγχρονης οικονομικής θεωρίας και της ορθόδοξης οικονομικής πολιτικής.

Και οι δύο παραπάνω κριτικές μπορούν να οδηγήσουν στο συμπέρασμα ότι η εργασία μου δεν βρίσκεται στο επίκεντρο των προβληματισμών της σύγχρονης οικονομικής επιστήμης. Αυτό όμως δεν είναι

αλήθεια: Όπως θα υποστηριχθεί στη συνέχεια, τόσο οι παραδοσιακές όσο και οι σύγχρονες θεωρήσεις του κατακερματισμού έχουν πολλά να προσφέρουν για τη κατανόηση των χαρακτηριστικών μιας δευτερεύουσας αγοράς εργασίας όπως η προσωρινή απασχόληση. Επιπλέον, η προσωρινή απασχόληση αποτελεί μια μορφή ευελιξίας που οι επιπτώσεις της πρέπει να εξεταστούν σε όσο το δυνατόν μεγαλύτερο βάθος. Μεθοδολογικά θα χρησιμοποιήσω τα αναλυτικά εργαλεία της παραδοσιακής οικονομικής θεωρίας, δηλαδή τις υποθέσεις μεγιστοποίησης και ισορροπίας που προσδιορίζουν την οικονομική συμπεριφορά. Με βάση αυτά θα κατασκευάσω το υπόδειγμα που θα χρησιμοποιήσω για την ερμηνεία του φαινομένου. Επιπλέον, η εμπειρική διερεύνηση των θεωρητικών συμπερασμάτων θα στηριχθεί σε βασικές στατιστικές και οικονομετρικές μεθόδους. Επομένως, η εργασία μου είναι απόλυτα συμβατική στη μεθοδολογία της, αλλά όχι και στα συμπεράσματά της.

Πράγματι, τα συμπεράσματα που προκύπτουν είναι περισσότερο πρωτότυπα και αποκλίνουν σε μεγάλο βαθμό από τα δεδομένα της σχετικής ακαδημαϊκής συζήτησης. Αφενός ισχυρίζομαι ότι η προσωρινή απασχόληση αυξάνει την εργασιακή ανασφάλεια των μόνιμων εργαζόμενων και αφετέρου, ότι λειτουργεί σαν μηχανισμός μισθολογικού περιορισμού. Δηλαδή, η εισαγωγή μιας αρχικής ευελιξίας συνεπάγεται σημαντικές διαφοροποιήσεις στην ευρύτερη λειτουργία της αγοράς εργασίας.

Το πρώτο κεφάλαιο της διατριβής παρουσιάζει αρχικά τις παραδοσιακές θεωρίες για τον κατακερματισμό της αγοράς εργασίας που αναπτύχθηκαν από τα μέσα της δεκαετίας του 1970 έως τις αρχές της δεκαετίας του 1980. Την σημαντικότερη θέση κατέχει βέβαια η θεσμική προσέγγιση των εσωτερικών αγορών εργασίας αλλά παρουσιάζονται και οι ριζοσπαστικές προσεγγίσεις. Ένα κοινό χαρακτηριστικό και των δύο ήταν η αμφισβήτηση των νεοκλασικών υποθέσεων για την αγορά εργασίας. Για τον λόγο αυτό θα παρουσιαστούν και οι πρώτες νεοκλασικές (αμυντικές) προσπάθειες. Στη συνέχεια παρουσιάζονται οι μεταγενέστερες προσεγγίσεις

(υποδείγματα αποτελεσματικού μισθού και Insider-outsider), οι οποίες χωρίς να αναφέρονται ρητά στα ζητήματα του κατακερματισμού αποτελούν σημαντικές – και τις πλέον ορθόδοξες – ερμηνείες του φαινομένου. Επιπλέον θα συζητηθούν και τα πιο σύγχρονα υποδείγματα που αφορούν ειδικά την προσωρινή απασχόληση.

Το δεύτερο κεφάλαιο αποτελεί μια πρώτη περιγραφή και εξέταση του φαινομένου της προσωρινής απασχόλησης παρουσιάζοντας βασικά στατιστικά στοιχεία. Αρχικά δίνεται μια εικόνα τόσο του σκεπτικού όσο και των μεταρρυθμίσεων που οδήγησαν στην απελευθέρωση της προσωρινής απασχόλησης στην Ευρώπη από τα μέσα της δεκαετίας του 1980. Στη συνέχεια παρουσιάζεται η διάδοση της προσωρινής απασχόλησης καθώς και τα χαρακτηριστικά τόσο των εργαζόμενων όσο και των επιχειρήσεων που τους απασχολούν. Ακόμα, δίνεται μια σαφής εικόνα των εργασιακών μειονεκτημάτων που συνοδεύουν τις προσωρινές θέσεις εργασίας και τις κατατάσσουν σαφώς στο δευτερεύον τμήμα. Τέλος παρουσιάζονται κάποιες συσχετίσεις μεταξύ του επιπέδου της προσωρινής απασχόλησης και άλλων χαρακτηριστικών της αγοράς εργασίας (το καθεστώς προστασίας της μόνιμης απασχόλησης και οι σχετικοί μισθοί μόνιμων και προσωρινών εργαζόμενων).

Στο τρίτο κεφάλαιο κατασκευάζεται το υπόδειγμα της ζήτησης προσωρινής και μόνιμης εργασίας. Αρχικά λύνεται το υπόδειγμα δυναμικής ζήτησης εργασίας με κόστος προσαρμογής (μόνιμη απασχόληση) και στη συνέχεια εισάγεται και δεύτερη μορφή εργασίας χωρίς κόστος προσαρμογής (προσωρινή απασχόληση). Η επίλυση του υποδείγματος οδηγεί σε συγκεκριμένες συνθήκες που προσδιορίζουν τις επιλογές προσλήψεων και απολύσεων. Θα επικεντρώσω στην ειδική – και πιο ενδιαφέρουσα – περίπτωση όπου η επιχείρηση προτιμά να απολύσει μόνιμους εργαζόμενους και να διατηρήσει τους προσωρινούς και θα εξετάσω τις συνέπειές της. Τέλος, θα δείξω συνοπτικά τις αρνητικές επιπτώσεις μιας τέτοιας κατάστασης στις μισθολογικές διεκδικήσεις των μόνιμων εργαζόμενων.

Το τέταρτο κεφάλαιο θα διερευνήσει εμπειρικά τα θεωρητικά συμπεράσματα του τρίτου. Συγκεκριμένα θα εξεταστούν οι μεταβολές της απασχόλησης στον οικονομικό κύκλο με κριτήριο έναν δείκτη που θα κατασκευαστεί από τις συνθήκες του θεωρητικού υποδείγματος. Θα δούμε ότι η συμπεριφορά της προσωρινής και της μόνιμης απασχόλησης στην ύφεση των αρχών της δεκαετίας του 1990 επιβεβαιώνει τις προβλέψεις του δείκτη και το θεωρητικό μας υπόδειγμα. Στη συνέχεια εξετάζεται η υπόθεση της συμπεριφοράς των μισθών με μια απλή οικονομετρική εξίσωση. Εκεί διαπιστώνεται ότι πράγματι η ύπαρξη των προσωρινών εργαζόμενων οδήγησε σε μισθολογικό περιορισμό.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι

ΘΕΩΡΙΕΣ ΤΟΥ ΚΑΤΑΚΕΡΜΑΤΙΣΜΟΥ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ

ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η έννοια του κατακερματισμού της αγοράς εργασίας καλύπτει ένα ευρύ φάσμα θεωριών, σχολών έως και γνωστικών πεδίων (οικονομική της εργασίας, εργασιακές σχέσεις, κοινωνιολογία της εργασίας, κλπ.). Είναι συνεπώς προφανές πως μια πλήρης κάλυψη της μέχρι σήμερα συζήτησης είναι πέρα από τα όρια της εργασίας αυτής. Για τον λόγο αυτό η παρουσίαση της συζήτησης που ακολουθεί είναι άνισα κατανεμημένη: Οι θεωρίες που βρίσκονται κοντύτερα στην παράδοση της οικονομικής θεωρίας παρουσιάζονται εκτενέστερα, σε αντίθεση με τις περισσότερο «κοινωνιολογικές» προσεγγίσεις, οι οποίες αναφέρονται σχετικά συνοπτικά. Τούτο δεν οφείλεται σε κανενός είδους υποτίμηση απέναντι στις τελευταίες αλλά στην ανάγκη προσδιορισμού της εργασίας μου στα πλαίσια ενός γνωστικού πεδίου. Το γνωστικό πεδίο εντός του οποίου θα κινηθούμε είναι αυτό της οικονομικής θεωρίας και ειδικότερα της οικονομικής της εργασίας.

Στο κεφάλαιο αυτό θα παρουσιαστούν οι σημαντικότερες θεωρητικές αναλύσεις του φαινομένου της κατακερματισμένης αγοράς εργασίας. Στο πρώτο τμήμα θα εξετάσουμε τις πρώτες θεωρητικές συμβολές της δεκαετίας του 1970, προερχόμενες τόσο από τη θεομική όσο και από τη ριζοσπαστική παράδοση. Οι βασικοί εκπρόσωποι της πρώτης είναι οι Doeringer και Piore με το κλασικό έργο τους *Internal labor markets and manpower analysis* του 1971 όπου αναλύεται η έννοια της εσωτερικής αγοράς εργασίας και οι συνέπειές της για την δημιουργία διαχωριστικών γραμμών μεταξύ των εργαζομένων. Για τη ριζοσπαστική παράδοση οι πρώτοι εκπρόσωποι ήταν οι Αμερικάνοι Reich, Gordon και Edwards με μια προσέγγιση που ερμηνεύει τους διαχωρισμούς μεταξύ της αμερικάνικης εργατικής τάξης σαν συνέπεια της καπιταλιστικής εξέλιξης και των επιχειρηματικών στρατηγικών ελέγχου της εργασίας. Από την άλλη πλευρά του Ατλαντικού θα εμφανιστεί η βρετανική

ριζοσπαστική παράδοση με κύρια εκπρόσωπο τη Rubery και μια διαφορετική προσέγγιση: οι διαχωριστικές γραμμές μεταξύ των εργαζομένων είναι συνέπεια της στρατηγικής των ιδίων των εργαζομένων προκειμένου να μην είναι εύκολη η αντικατάστασή τους. Ένας κοινός τόπος όλων των παραπάνω προσεγγίσεων ήταν πως το φαινόμενο του κατακερματισμού ακυρώνει τη νεοκλασική οπτική της ομοιογενούς αγοράς εργασίας και μπορεί να αποτελέσει παράδειγμα για την ανάπτυξη μιας ισχυρής κριτικής απέναντι στη συμβατική οικονομική θεωρία. Για τον λόγο αυτό, στο ίδιο τμήμα, θα δούμε τις τότε αντιδράσεις των νεοκλασικών οικονομολόγων που προσπάθησαν να ενσωματώσουν στο νεοκλασικό σχήμα τις κριτικές από τη θεσμική και τη ριζοσπαστική σχολή.

Όπως όμως έχει δείξει και κατά το παρελθόν, η οικονομική θεωρία έχει μεγάλη προσαρμοστικότητα και αρκετή ευελιξία ώστε να μπορεί να ενσωματώνει τις κριτικές αφομοιώνοντας επιμέρους πλευρές της στο γενικό της πλαίσιο. Έτσι, στη δεκαετία του 1980 η οικονομική θεωρία ανέπτυξε υποδείγματα που λάμβαναν υπόψη πολλές από τις κριτικές παρατηρήσεις της προηγούμενης δεκαετίας. Τα υποδείγματα αυτά θα παρουσιαστούν στο δεύτερο τμήμα του κεφαλαίου. Συγκεκριμένα, θα παρουσιαστούν αφενός τα υποδείγματα αποτελεσματικού μισθού που συνδυάζουν το ύψος του μισθού με την καταβολή προσπάθειας από τον εργαζόμενο και αφετέρου τα υποδείγματα Insider-Outsider που τονίζουν τη διάκριση μεταξύ των «εντός απασχόλησης» που εκμεταλλεύονται τα προνόμια που τους παρέχει η κατοχή μιας θέσης εργασίας και των «εκτός απασχόλησης» που ανταγωνίζονται για τις θέσεις των πρώτων.

1. Η ΠΑΡΑΔΟΣΗ

1.1 ΕΣΩΤΕΡΙΚΕΣ ΑΓΟΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η κλασική αναφορά στην οποιαδήποτε συζήτηση περί κατακερματισμού της αγοράς εργασίας είναι το *“Internal labor markets and manpower analysis”* των Peter Doeringer και Michael Piore. Το βιβλίο αυτό εξετάζει εκτεταμένα και σε βάθος τη λειτουργία της καπιταλιστικής επιχείρησης και διατυπώνει μια ολοκληρωμένη κριτική στη μέχρι τότε αντίληψη της αγοράς εργασίας. Ο χαρακτηρισμός της ανάλυσής τους ως «θεσμικής» οφείλεται στο γεγονός ότι εξετάζουν την επιχείρηση ως *θεσμό* και συμπεραίνουν δυο βασικές αδυναμίες της νεοκλασικής θεωρίας: Πρώτον, οι προτιμήσεις και η τεχνολογία δεν είναι εξωγενείς και δεύτερον, οι μισθοί δεν προσδιορίζονται (μόνο) από την οριακή παραγωγικότητα της εργασίας.

Η θεσμική υπόσταση προκύπτει συγκεκριμένα με την κατασκευή της έννοιας της *εσωτερικής αγοράς εργασίας*. Αυτή ορίζεται στα πλαίσια μιας παραγωγικής μονάδας εντός της οποίας η αμοιβή και η τοποθέτηση (κατανομή) της εργασίας καθορίζονται από ένα σύνολο διαχειριστικών κανόνων και διαδικασιών. Διαφοροποιείται από την εξωτερική αγορά εργασίας της συμβατικής οικονομικής θεωρίας, όπου οι αποφάσεις αμοιβής, κατανομής και εκπαίδευσης της εργασίας καθορίζονται από κριτήρια αριστοποίησης και αγοραίας προσφοράς και ζήτησης.

Η *δομή* της εσωτερικής αγοράς εργασίας περιγράφεται από 1) το βαθμό ανοίγματος στην εξωτερική αγορά εργασίας 2) το εύρος της αγοράς και την κινητικότητα στο εσωτερικό της και 3) τους κανόνες που καθορίζουν τις προτεραιότητες στην εσωτερική κινητικότητα. Κάθε τέτοια δομή αντανακλά ένα είδος συμβιβασμού ανάμεσα στο διευθυντικό στόχο της αποτελεσματικότητας (τεχνολογία) και στο εργατικό συμφέρον για ασφάλεια και εξέλιξη (προτιμήσεις).

Τεχνολογία και προτιμήσεις

Από την πλευρά της επιχείρησης, ο σχηματισμός της εσωτερικής αγοράς εργασίας οφείλεται σε συγκεκριμένα πλεονεκτήματα που προσφέρει η μακροχρόνια διατήρηση της εργατικής της δύναμης. Η ύπαρξη ειδικών δεξιοτήτων που απαιτούν συγκεκριμένες θέσεις εργασίας (job-specific skills) καθώς και η διαδικασία εμπειρικής εκμάθησης (on-the-job training) καθιστούν δαπανηρή την αντικατάσταση του προσωπικού της (turnover cost). Επιπλέον, οι δεξιότητες αυτές που είναι απαραίτητες για την παραγωγική χρησιμοποίηση του εργατικού δυναμικού αποκτώνται με την παραμονή των εργαζομένων στην επιχείρηση. Είναι συνεπώς προτιμότερο για την επιχείρηση να καλύπτει κάποιες θέσεις εργασίας αντλώντας υποψήφιους από το ήδη υπάρχον προσωπικό της εφόσον οι τελευταίοι έχουν αποκτήσει πλέον τις παραπάνω δεξιότητες.

Όλα τα παραπάνω εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από την τεχνολογία παραγωγής της επιχείρησης. Η τεχνολογική αλλαγή και η ανάλογη προσαρμογή του περιεχομένου της εργασίας αφορά την επίλυση λειτουργικών προβλημάτων της παραγωγικής διαδικασίας, καθώς και την μείωση του κόστους ενός σταδίου παραγωγής. Αυτή η εξοικονόμηση είναι κρίσιμη εφόσον θα πρέπει να συγκριθεί με το προβλεπόμενο κόστος της καινοτομίας. Η κατάσταση στην αγορά εργασίας επηρεάζει αυτό το κόστος, χωρίς όμως να είναι δυνατή η ακριβής επίπτωσή της. Η εκτίμηση του κόστους γίνεται με βάση παραδοχές ενός δεδομένου μέσου μισθού και μιας ιδανικής παραγωγικότητας. Το πραγματικό κόστος δεν αντανακλά άμεσα τις μεταβολές στην εξωτερική αγορά εργασίας παρά μόνο όταν αυτές γίνουν αισθητές στην εφαρμογή του νέου εξοπλισμού. Μόνο σ' αυτό το στάδιο, ο τυπικός σχεδιασμός των θέσεων εργασίας θα μετεξελιχθεί μέσα από τον πειραματισμό με τη μέθοδο δοκιμής και λάθους. *Το σχεδιασμένο περιεχόμενο εργασίας θα προσαρμοστεί στις πραγματικές διαθέσιμες εργασιακές δεξιότητες.*

Από την άλλη μεριά, η τεχνολογική αλλαγή μπορεί να χρησιμοποιηθεί και σαν εργαλείο προσαρμογής στις αντισορροπίες της εξωτερικής αγοράς

εργασίας στο βαθμό που εκμηχανίζει δραστηριότητες που απαιτούσαν δυσεύρετες ή δαπανηρές δεξιότητες. Σε κάθε περίπτωση, ο εξωγενής χαρακτήρας της τεχνολογίας αμφισβητείται ευθέως: η τεχνική οργάνωση της εργασίας θα πρέπει να προσαρμοστεί στις συνθήκες της εξωτερικής αγοράς εργασίας.

Από την πλευρά των εργαζομένων, η εσωτερική αγορά εργασίας αποτελεί μια εγγύηση εργασιακής σταθερότητας και ασφάλειας και ταυτόχρονα προσφέρει προοπτικές προαγωγής και εξέλιξης εντός της επιχείρησης. Τα στοιχεία αυτά ενσωματώνονται στο συλλογικό εθιμικό δίκαιο (customary law) που ρυθμίζει τις σχέσεις και συμπεριφορές εντός της «κοινότητας» του προσωπικού μιας επιχείρησης.

Συνεπώς, οι εσωτερικές αγορές εργασίας είναι περισσότερο «άκαμπτες» από τις εξωτερικές, και τούτο γιατί η οποιαδήποτε αλλαγή στους κανόνες που τις διέπουν και καθορίζουν της κατανομή και αμοιβή της εργασίας στο εσωτερικό της επιχείρησης θα ανατρέψει τις προσδοκίες και το εθιμικό δίκαιο των εργαζομένων με αρνητικές συνέπειες στην αποτελεσματική λειτουργία της παραγωγικής διαδικασίας. Επίσης, η εσωτερική αγορά εργασίας έχει μια δικιά της δυναμική και τείνει προς τη γενικευμένη εφαρμογή της, εφόσον η λειτουργία της σε μία επιχείρηση αποσύρει αυτήν και το εργατικό δυναμικό της από την εξωτερική αγορά εργασίας. Συνεπώς, οι «προτιμήσεις» των εργαζομένων – και πιο ειδικά εκείνες που αφορούν το απαιτούμενο επίπεδο αμοιβής και ασφάλειας – δεν είναι εξωγενείς αλλά διαμορφώνονται ενδογενώς στο εσωτερικό της επιχείρησης.

Μισθοί

Η εσωτερική μυθολογική δομή της επιχείρησης έχει τρεις διαστάσεις: 1) το μέσο επίπεδο μισθών της επιχείρησης το οποίο διαμορφώνεται ύστερα από έρευνα των μισθών που προσφέρουν οι ανταγωνιστές της επιχείρησης στην κοινότητα, 2) την κάθετη μυθολογική διαφοροποίηση που καθορίζεται με βάση την αξιολόγηση της θέσης εργασίας και του εργαζόμενου που την αναλαμβάνει και, 3) την οριζόντια διαφοροποίηση με βάση τις ιδιαίτερες δεξιότητες του εργαζομένου και τις πολιτικές παρακίνησης της επιχείρησης.

Η νεοκλασική θεώρηση της αγοράς εργασίας βλέπει την πρώτη από αυτές τις διαστάσεις, δηλαδή, την έρευνα των μυθολογικών επιπέδων των άλλων επιχειρήσεων, ως το κύριο όχημα με το οποίο οι εξωτερικές συνθήκες της αγοράς εργασίας επιβάλλονται στην εσωτερική κατανομή και αμοιβή των εργαζομένων. Όπως όμως ισχυρίζονται οι συγγραφείς, η αξιολόγηση των θέσεων εργασίας και των εργαζομένων αποτελεί σημαντικότερο παράγοντα προσδιορισμού των μυθολογικών επιπέδων από τις εξωτερικές συνθήκες. Η εσωτερική συμβατότητα των μισθών λαμβάνεται περισσότερο υπόψη από την εξωτερική. Η εξωτερική αγορά εργασίας λειτουργεί κυρίως ως περιοριστικό πλαίσιο.

Τα δύο κύρια αξιώματα της νεοκλασικής θεωρίας της αγοράς εργασίας είναι αφενός ότι ο κάθε εργαζόμενος αμείβεται με το μισθό που θα μπορούσε να βρει σε οποιαδήποτε άλλη επιχείρηση και αφετέρου ότι ο μισθός ισούται με το οριακό προϊόν της εργασίας. Τα δύο αυτά αξιώματα στηρίζονται με τη σειρά τους σε δύο άρρητες συνήθως υποθέσεις: Την απουσία του μη μυθολογικού κόστους (πρόσληψης, εκπαίδευσης, αντικατάστασης, κλπ) και την προσωρινή φύση της σχέσης απασχόλησης. Στο βαθμό που αυτές οι δύο υποθέσεις αναιρούνται, οι ανταγωνιστικές συνθήκες παύουν να καθορίζουν τα μυθολογικά επίπεδα με τον απόλυτο και μονοδιάστατο τρόπο που φαντάζεται η νεοκλασική θεωρία. Απλώς θέτουν κάποιους περιορισμούς εντός των οποίων υπάρχουν πολλές εφικτές μυθολογικές δομές.



Εκτός όμως από αυτούς τους περιορισμούς υπάρχουν και εκείνοι που θέτει η *εσωτερική κατανομή των θέσεων εργασίας*, στο βαθμό που η ιεράρχηση των μισθολογικών επιπέδων πρέπει να είναι συμβατή με την εξέλιξη των θέσεων εργασίας που μπορεί να αναλάβει ο κάθε εργαζόμενος της επιχείρησης. Έτσι, η προαγωγή σε μία θέση ανώτερης δεξιοτήτας στην εσωτερική κλίμακα, θα πρέπει να συνοδεύεται (ενθαρρύνεται) από μια μισθολογική αύξηση.

Η ύπαρξη αυτών των δύο περιορισμών (αγορά και τεχνική κατανομή) εισάγουν ένα στοιχείο *απροσδιοριστίας* στη μισθολογική δομή, δημιουργώντας δυνατότητες ανταγωνισμού και *διαπραγματεύσεων* στο εσωτερικό της επιχείρησης. Ταυτόχρονα, μια σειρά *κοινωνικών παραγόντων* που αφορούν τις μισθολογικές προσδοκίες και το στάτους των εργαζομένων πρέπει να ληφθούν υπόψη από τη διοίκηση κατά τη διαμόρφωση της μισθολογικής δομής. Έτσι ο σχηματισμός ενός πλαισίου που καθορίζει τη μισθολογική δομή στο εσωτερικό της επιχείρησης είναι ο αποτελεσματικότερος τρόπος να βρεθεί ένα σταθερό πλαίσιο συμφωνίας μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων η αποδοχή και νομιμότητα του οποίου διατηρούνται εθιμικά ύστερα από την αρχική διαμόρφωσή του.

Οι μεταβολές στην εξωτερική αγορά εργασίας γίνονται αντιληπτές από την επιχείρηση με δύο τρόπους. Από το βαθμό εγκατάλειψης των θέσεων από την υπάρχουσα εργατική δύναμη και από τη ροή των αιτούντων για εργασία στην επιχείρηση. Η *προσαρμογή της επιχείρησης στις συνθήκες της εξωτερικής αγοράς εργασίας* δεν πραγματοποιείται μόνο μέσω της μεταβολής της τιμής και της ποσότητας ισορροπίας, δηλαδή των μισθών και του αριθμού των εργαζομένων, όπως θεωρεί η νεοκλασική θεωρία. Υπάρχουν μια σειρά εργαλεία που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για αυτό το σκοπό. Τα περισσότερο ευέλικτα εργαλεία προσαρμογής είναι τα κριτήρια πρόσληψης, οι διαδικασίες αξιολόγησης, η εκπαίδευση, οι κενές θέσεις, οι υπεργολαβίες και οι υπερωρίες. Τα εργαλεία αυτά είναι διαθέσιμα στη διοίκηση για την επίλυση ανισορροπιών ανάμεσα στις απαιτούμενες και στις διαθέσιμες

ειδικότητες εργαζομένων χωρίς να προκαλούν διαταραχές στην εσωτερική παραγωγική λειτουργία.

Από την άλλη μεριά, οι μισθοί ανήκουν στα λιγότερο ευέλικτα εργαλεία προσαρμογής, με την έννοια ότι οι μεταβολές τους είναι δύσκολες και δαπανηρές, ενώ η διαμόρφωσή τους λαμβάνει υπόψη παράγοντες ανεξάρτητους από την εξωτερική αγορά εργασίας. Άλλα τέτοια εργαλεία είναι η κλίμακα των θέσεων εργασίας, η εσωτερική κατανομή εργασίας και οι τοπικές διοικητικές διαδικασίες. Σ' αυτά συνήθως επικεντρώνεται το εθιμικό δίκαιο των εργαζομένων και για αυτό είναι δύσκολη η μεταβολή τους.

Δυσίος και δευτερεύουσα αγορά εργασίας.

Η ανάλυση των εσωτερικών αγορών εργασίας που προηγήθηκε παρουσιάζει μια σειρά λόγους για τους οποίους οι εργαζόμενοι που μετέχουν σε αυτές είναι σε θέση να αποκτήσουν κάποια προνόμια και παραχωρήσεις από την πλευρά της εργοδοσίας και να αντιμετωπίζουν ένα καθεστώς απασχόλησης (μισθοί και εργασιακή ασφάλεια) ευνοϊκότερο από αυτό που δικαιολογούν οι συνθήκες της εξωτερικής αγοράς εργασίας. Το γεγονός ότι κάποιοι εργαζόμενοι απομονώνονται από τις αβεβαιότητες της εξωτερικής αγοράς εργασίας δεν σημαίνει καθόλου ότι η τελευταία παύει να υφίσταται. Στην πραγματικότητα, θα υπάρχουν εργαζόμενοι που απασχολούνται έξω από εσωτερικές αγορές εργασίας. Αυτοί θα αντιμετωπίζουν καθεστώς απασχόλησης που προσομοιάζει περισσότερο με εκείνο της ανταγωνιστικής αγοράς και λιγότερο με εκείνο της εσωτερικής. Δηλαδή, θα αμείβονται με ανταγωνιστικό μισθό - κοντά στον μισθό επιφύλαξης (reservation wage) - και η σχέση απασχόλησής τους θα είναι ασταθής. Αυτοί συνιστούν τη *δευτερεύουσα αγορά εργασίας*.

Θέσεις εργασίας της δευτερεύουσας αγοράς μπορούν να υπάρχουν είτε α) ανεξάρτητες από εσωτερικές δομές και κανονισμούς, είτε β) με μια δική τους, περιορισμένης προοπτικής, εσωτερική δομή (δευτερεύουσες εσωτερικές αγορές εργασίας) είτε γ) στο περιθώριο μιας εσωτερικής αγοράς με τις υπόλοιπες

θέσεις να ανήκουν στο πρωτεύον τμήμα. Και στις τρεις περιπτώσεις είναι λιγότερο ισχυρά τα κίνητρα που θα ωθούσαν την εργοδοσία στη διαμόρφωση εσωτερικών αγορών εργασίας.

Από την πλευρά της προσφοράς, υπάρχει ένα τμήμα των εργαζομένων που δεν επιδιώκει από την εργασία του μονιμότητα, ούτε προοπτικές ανέλιξης, όπως σπουδαστές, εργαζόμενες μητέρες, κλπ. Η ύπαρξη ωστόσο ενός τέτοιου τμήματος επιδρά και στη ζήτηση, δηλαδή στη συμπεριφορά της εργοδοσίας απέναντί του. Μια *ασταθής εργατική δύναμη* περιορίζει και το κίνητρο επένδυσης στην εκπαίδευση και κατάρτισή της, καθώς και τη δημιουργία κλίμακας προνομίων και προοπτικών ανέλιξης. Η δυσκολία εκπαίδευσης συνεπάγεται την προσπάθεια ελαχιστοποίησης του απαιτούμενου επίμεδου δεξιοτήτων με τη χρήση κατάλληλης τεχνολογίας, ενώ η συχνή εγκατάλειψη των θέσεων και η αντικατάσταση των εργαζομένων δεν επιτρέπει την εμφάνιση εθιμικού δικαίου. Το ίδιο αποτέλεσμα μπορεί να προκύψει εξαιτίας της *αστάθειας της ίδιας της θέσης εργασίας*, εφόσον είτε είναι εποχική, είτε το κόστος εκπαίδευσης και αντικατάστασης είναι αμελητέο. Και στις δύο περιπτώσεις απουσιάζουν οι εσωτερικές δομές και ρυθμίσεις που περιορίζουν το ποσοστό εγκατάλειψης. Η αστάθεια της απασχόλησης που αποτελεί το κύριο γνώρισμα του δευτερεύοντος τμήματος της αγοράς εργασίας, πηγάζει τόσο από τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων (προσφορά), όσο και από τα χαρακτηριστικά των θέσεων εργασίας (ζήτηση), αλληλοτροφοδοτώντας το ένα το άλλο.

Ταυτόχρονα, μια σειρά από επιπρόσθετους παράγοντες ενισχύει την ύπαρξη του δευτερεύοντος τμήματος. Ο πρώτος είναι τα ίδια τα οργανωμένα συμφέροντα των εργαζομένων του πρωτεύοντος τμήματος όπως εκλαμβάνονται και προωθούνται από τα *συνδικάτα*. Εφόσον οι εσωτερικές αγορές εργασίας οφείλονται και στην αξία της σταθερότητας που εξασφαλίζουν στους εργαζόμενους, η υπεράσπισή τους από τα συνδικάτα πρέπει να λάβει υπόψη της ανάγκες ευελιξίας της επιχείρησης και προσαρμογής στις διακυμάνσεις της ζήτησης. Ωστόσο οι εσωτερικές αγορές

εργασίας είναι αρκετά άκαμπτες, γεγονός που συνεπάγεται ότι το κόστος της αστάθειας μεταφέρεται είτε σε ένα δευτερεύον τμήμα μέσα στην ίδια επιχείρηση, είτε σε μικρότερες επιχειρήσεις του κλάδου. Βασικός στόχος των συνδικάτων είναι η απομόνωση των μελών τους από τις αβεβαιότητες της εξωτερικής αγοράς εργασίας, άρα και ο περιορισμός των ζημιών εισόδου.

Ένας δεύτερος παράγοντας είναι η *εργατική νομοθεσία* και οι υποχρεωτικές παροχές που συνοδεύουν τη σχέση απασχόλησης. Στο βαθμό που κάποιες επιχειρήσεις εξαιρούνται από τέτοιες ρυθμίσεις, αποδυναμώνεται και το κίνητρο παροχής σταθερής απασχόλησης. Γενικά, οποιαδήποτε ρύθμιση αυξάνει το κόστος πρόσληψης, εκπαίδευσης και παροχών στην εργατική δύναμη, αυξάνει και το κόστος εγκατάλειψης/αντικατάστασης της θέσης εργασίας για την εργοδοσία, ενθαρρύνοντας έτσι την σταθερότητα της απασχόλησης.

Τρίτος παράγοντας είναι η εμπειρική εκμάθηση στο δευτερεύον τμήμα. Παρότι ελάχιστες είναι οι εργασιακές δεξιότητες που αποκτούνται, η εκμάθηση αφορά *πρότυπα συμπεριφοράς* που είναι συμβατά με τις συνθήκες που επικρατούν σε τέτοιες θέσεις εργασίας. Απουσίες, μικροκλοπές, απειθαρχία και εν γένει αστάθεια είναι χαρακτηριστικά συμπεριφοράς που αποκτούνται κατά την απασχόληση σε μια δευτερεύουσα θέση εργασίας. Οι εργαζόμενοι προσαρμόζονται στην εργασία, όπως και η εργασία προσαρμόζεται στους εργαζόμενους.

Τέταρτος παράγοντας είναι το *ασταθές πρότυπο ζωής* (περιπλάνηση) που χαρακτηρίζει συγκεκριμένα φτωχά τμήματα του πληθυσμού, το οποίο είναι περισσότερο συμβατό με ασταθείς θέσεις εργασίας στο δευτερεύον τμήμα. Πέμπτος παράγοντας είναι οι *διακρίσεις* που γίνονται σε βάρος εργαζομένων λόγω εθνικότητας, χρώματος, κλπ. Το αποτέλεσμα είναι αφενός η απομόνωση τέτοιων ανθρώπων και αφετέρου ο αποκλεισμός τους από την πρωτεύουσα αγορά εργασίας.

Οι διαχωριστικές γραμμές είναι δυνατόν να μετατοπίζονται ανάλογα με τις συνθήκες που επικρατούν στην εξωτερική αγορά εργασίας. Στο βαθμό που

η τάση είναι η εξάπλωση του πρωτεύοντος τμήματος τότε υπάρχει ένα συνεχές ανάμεσα στα δύο τμήματα. Εάν αντίθετα η αναλογία μεταξύ τους παραμένει σταθερή, ή το δευτερεύον τμήμα επεκτείνεται, τότε υπάρχει μια διχοτομία ανάμεσά τους. Ενώ από την πλευρά της προσφοράς η κινητικότητα μεταξύ των δύο τμημάτων είναι περιορισμένη, από την πλευρά της ζήτησης, δηλαδή της εργοδοσίας, η μετατροπή μιας πρωτεύουσας θέσης εργασίας σε δευτερεύουσα είναι εφικτή μέσω υπεργολαβίας ή μερικής απασχόλησης.

Η θεωρία του κατακερματισμού της αγοράς εργασίας που προκόπτει από τις εσωτερικές αγορές εργασίας βλέπει μια διαχωριστική γραμμή ανάμεσα σε εργαζόμενους ή θέσεις εργασίας που ανήκουν στο *πρωτέον τμήμα* με καλές αμοιβές, σταθερότητα απασχόλησης και προοπτικές εξέλιξης, και εκείνους που ανήκουν στο *δευτερεύον τμήμα*, με χαμηλότερες αμοιβές, αστάθεια στην απασχόληση και αυταρχικό έλεγχο. Το πρωτέον τμήμα είναι εκείνο που απασχολείται σε εσωτερικές αγορές εργασίας και το δευτερεύον τμήμα σε εξωτερικές ή ανταγωνιστικές αγορές. Έτσι, αυστηρά μιλώντας, δεν πρόκειται για κατακερματισμό της αγοράς εργασίας αλλά για *διίσμό*.

Οι θεσμικές προσεγγίσεις των δυίστων διαφοροποιούνται από τη νεοκλασική παράδοση καθώς αναφέρονται σε παράγοντες που λειτουργούν μέσα στο «μαύρο κουτί» της επιχείρησης. Τα δύο κύρια στοιχεία που οδηγούν στη δημιουργία των εσωτερικών αγορών εργασίας είναι η αποτελεσματική χρήση του εργατικού δυναμικού και η εξοικονόμηση του κόστους αντικατάστασης.

1.1 Η ΡΙΖΟΣΠΑΣΤΙΚΗ ΘΕΩΡΙΑ

Η πρώτη εμφάνιση της ριζοσπαστικής θεωρίας του κατακερματισμού ακολουθεί μόλις δύο χρόνια από τη δημοσίευση του *Internal labor markets* και είναι επίσης αμερικάνικης προέλευσης. Ειδικότερα, μια από τις πρώτες συγκροτημένες διατυπώσεις θα δημοσιευτεί από τους *M. Reich, D. Gordon και R. Edwards* το 1973 στο *American Economic Review*. Δοο χρόνια αργότερα θα κυκλοφορήσει υπό την επιμέλεια των ίδιων το «*Labor Market Segmentation*» στο οποίο θα περιέχεται μια περισσότερο αναλυτική διατύπωση της ίδιας θεωρίας καθώς και αναλύσεις προερχόμενες από τη ριζοσπαστική αλλά και τη θεσμική παράδοση. Η ολοκληρωμένη έκδοση της θεωρίας τους θα παρουσιαστεί το 1982 στο βιβλίο τους *Segmented work, divided workers: The historical transformation of work in the US*.

Οι παραπάνω αναλύσεις κινούνται στα πλαίσια της θεωρητικής σύλληψης που θα γενικευτεί σαν «Κοινωνικές δομές συσσώρευσης». (*Social structures of accumulation – SSA*). Οι εκπρόσωποι της αμερικάνικης ριζοσπαστικής σχολής πλησιάζουν τις μαρξιστικές αναλύσεις, τόσο του ίδιου του Μαρξ όσο και της παλαιότερης γενιάς των αμερικάνων μαρξιστών όπως ο *Sweezy*.

Η κεντρική τους πρόκληση στη νεοκλασική θεωρία αφορά τον *ενδογενή* χαρακτήρα των κατακερματισμένων αγορών εργασίας. Ενδογενή ως προς το ίδιο το καπιταλιστικό σύστημα καθώς είναι αποτέλεσμα είτε *συνειδητών προσπαθειών* των καπιταλιστών να δημιουργήσουν διαχωριστικές γραμμές ανάμεσα στην εργατική τάξη, είτε αποτέλεσμα *οσσημικών δυνάμεων* της καπιταλιστικής εξέλιξης.

Η επιχειρηματολογία τους συνίσταται σε μια ιστορική ερμηνεία της καπιταλιστικής εξέλιξης στις Η.Π.Α. και ιδιαίτερα στο πέρασμα από τον ανταγωνιστικό στον μονοπωλιακό καπιταλισμό. Το εργοστασιακό σύστημα του ανταγωνιστικού σταδίου είχε ήδη εξασφαλίσει την κατάργηση των παλιών δεξιοτήτων και είχε καταφέρει να ομογενοποιήσει την εργατική τάξη στην κατηγορία των ημι-ειδικευμένων βιομηχανικών εργατών. Αυτή η προλεταριοποίηση οδήγησε στην όξυνση των εργατικών συγκρούσεων και

στην ενίσχυση των μαχητικών συνδικάτων, σε μια εποχή -- πρώτες δεκαετίες του εικοστού αιώνα -- που το σοσιαλιστικό κόμμα ήταν στην πιο ισχυρή του περίοδο. Με τα δικά τους λόγια, η κατάσταση «...υποδείκνυε μια πλατιά και διογκούμενη αμφισβήτηση της καπιταλιστικής ηγεμονίας εν γένει»

Οι *συνειδητές προσπάθειες* των καπιταλιστών αφορούν την ανάκτηση του ελέγχου στο χώρο εργασίας. Οι ισχυρότεροι καπιταλιστές είχαν ξεπεράσει τις βραχυχρόνιες ανταγωνιστικές πιέσεις και ήταν πλέον έτοιμοι να διεκδικήσουν τον στρατηγικό έλεγχο στις αγορές προϊόντων και συντελεστών, να μετατραπούν, δηλαδή, σε μονοπώλια. Από την μια μεριά η ανάκτηση του ελέγχου συνίσταται στην ανάπτυξη μεθόδων διοίκησης και οργάνωσης της εργασίας που ξεκινούν από τον τεύλορισμό και φτάνουν σε εκλεπτυσμένα συστήματα γραφειοκρατικού ελέγχου, απαιτώντας δομές, ιεραρχίες και μακροχρόνια παραμονή του εργαζόμενου στη θέση του. Από την άλλη μεριά, οι καπιταλιστές ακολούθησαν συνειδητά τη μέθοδο του «διαίρει και βασίλευε» στους εργαζομένους: χρησιμοποίησαν τις ήδη υπάρχουσες φυλετικές, σεξιστικές και εθνικές διακρίσεις, διαχειρίστηκαν δηλαδή την προσφορά εργασίας, για να διασπάσουν την ενότητα και την ισχύ των συνδικάτων.

Οι *ουστημικές δυνάμεις* αφορούσαν τη βιομηχανική δομή που διαμορφώθηκε. Οι μεγάλες επιχειρήσεις διατηρούσαν την εσωτερική τους σταθερότητα εξωτερικεύοντας την αβεβαιότητά τους σε συνεργασίες (subcontracting) με εργολάβους και προμηθευτές. Οι τελευταίες αυτές επιχειρήσεις - συνήθως μικρές, ανταγωνιστικές και εντάσεως εργασίας - συνιστούσαν την *περιφέρεια* γύρω από τον *πυρήνα* των πρώτων. Ο δυϊσμός αυτός εκφράστηκε στην αγορά εργασίας με την αντίστοιχη επικράτηση των πρωτεύοντων εργαζομένων στον πυρήνα και των δευτερευόντων στο κέντρο. Επί της ουσίας επικαλούνται την αβεβαιότητα και τις διακυμάνσεις της ζήτησης σαν προσδιοριστικό παράγοντα της εργασιακής κινητικότητας και ανασφάλειας.

Εν τω μεταξύ, η ριζοσπαστική σχολή θα έχει αποκτήσει και ευρωπαϊκές ρίζες, κυρίως βρετανικές, με βασικούς εκπροσώπους την *Jill Rubery* και τον *Frank Wilkinson*. Η πρώτη θα δημοσιεύσει το 1978 το «κλασικό» άρθρο της “*Structured labour markets, worker organization and low pay*” όπου θα ασκήσει κριτική τόσο στους *Edwards*, *Gordon* και *Reich* όσο και στον άλλο επίσης Αμερικάνο και σύγχρονό τους, τον *Harry Braverman* που το έργο του *Labor and monopoly capital* αποτέλεσε κεντρική αναφορά της σχολής του *Labor process theory*. Αντιπαραβάλλει, δηλαδή, την θεωρία που βλέπει τον κατακερματισμό της αγοράς εργασίας ως συνειδητή επιλογή της εργοδοσίας προκειμένου να εξασφαλίσει τον έλεγχο και να εμποδίσει την ανάπτυξη της ταξικής ενότητας των εργαζομένων που προκαλεί η ομογενοποίησή τους, με την άποψη που βλέπει την ίδια την ομογενοποίηση σαν μια διαδικασία που αποστερεί τους εργαζόμενους από τον έλεγχο της εργασιακής διαδικασίας μεταφέροντας τη παραγωγική γνώση στη πλευρά της διοίκησης.

Η κριτική της και στις δυο προσεγγίσεις είναι ότι παραβλέπουν την *οργανωμένη δράση των εργαζομένων* προκειμένου να υπερασπιστούν τη θέση τους. Η ανάπτυξη του καπιταλισμού δημιουργεί συνεχώς νέες πηγές προσφοράς εργασίας και η άμυνα των εργαζομένων είναι ακριβώς ο έλεγχος αυτής της προσφοράς προκειμένου να προστατεύσουν τις θέσεις τους από τον εξωτερικό ανταγωνισμό. Ο έλεγχος εισόδου νέων εργαζομένων σε κλάδους και ειδικότητες, είναι που δημιουργεί τον κατακερματισμό στην εξωτερική αγορά εργασίας. Από την άλλη μεριά, η διατήρηση της διαπραγματευτικής θέσης των οργανωμένων εργαζομένων εξαρτάται από το βαθμό κατακερματισμού. Η ύπαρξη μιας δομημένης εργατικής δύναμης (εσωτερικής αγοράς εργασίας) όπου οι εργαζόμενοι δεν είναι ανταλλάξιμοι στις διάφορες θέσεις, ενώ κάθε μια από αυτές είναι αυστηρά καθορισμένη, παρέχει μια διαπραγματευτική βάση ενάντια στις προσπάθειες της διοίκησης να επιβάλει αυξήσεις της παραγωγικότητας και εισαγωγή νέας τεχνολογίας. Μια ομογενοποιημένη εργατική δύναμη - ενδεχομένως με περισσότερο πολιτικά ανεπτυγμένη ταξική συνείδηση - θα ήταν ανίχυρη απέναντι σε τέτοιες εργοδοτικές πρακτικές.

Ο *Frank Wilkinson* εκδίδει το 1981 τη συλλογή *The dynamics of labour market segmentation* όπου συγκεντρώνει αναλύσεις ευρωπαϊών θεωρητικών. Στον τόμο αυτό εμφανίζονται δύο ιδιαίτερα ενδιαφέρουσες παρεμβάσεις.

Η πρώτη είναι του Γάλλου *F. Michon* (*Dualism and the French labour market: Business strategy, non-standard job forms and secondary jobs*) ο οποίος διερευνά τις επιπτώσεις του θεσμικού πλαισίου στον κατακερματισμό της αγοράς εργασίας. Το *θεσμικό πλαίσιο* που επιτρέπει στις επιχειρήσεις την πρόσληψη προσωπικού με συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή με υπερβολικές, καθιστά αυτές τις θέσεις εργασίας επισφαλείς και κακοπληρωμένες, στοιχεία δηλαδή του δευτερεύοντος τμήματος της αγοράς εργασίας. Αντίστοιχα, η διατήρηση ενός προσωπικού με συμβάσεις αορίστου χρόνου και συνεπώς με υψηλότερο κόστος απόλυσης, προσανατολίζει τους εργαζόμενους στο πρωτεύον τμήμα της αγοράς εργασίας.

Γενικότερα, οι ειδικές μορφές απασχόλησης είναι *εργαλείο πολλαπλής χρήσης*, με την έννοια ότι η χρησιμοποίησή τους δεν οφείλεται αποκλειστικά στις επιχειρησιακές ανάγκες προσαρμογής του εργατικού τους δυναμικού στις διακυμάνσεις της ζήτησης, αλλά επιλύει μια σειρά διαφορετικών προβλημάτων: Αντιμετώπιση έλλειψης εργατικών χεριών, ομογενοποίηση του κανονικά απασχολούμενου προσωπικού απέναντι στο προσωρινό, κάμψη μιας απεργίας, κλπ.

Η δεύτερη είναι του *W. Sengenberger* (*Labour market segmentation and the business cycle*) ο οποίος διατυπώνει την υπόθεση του *κόκλου του κατακερματισμού*. Σύμφωνα με αυτήν ο κατακερματισμός της αγοράς εργασίας μπορεί να ερμηνευθεί σαν αποτέλεσμα των στρατηγικών (ενσωμάτωσης ή αποκλεισμού) που εφαρμόζουν οι πλευρές του κεφαλαίου και της εργασίας. Για την πλευρά της εργασίας, ο κατακερματισμός, από τη μια μεριά, έχει αρνητικές επιπτώσεις στην αλληλεγγύη μεταξύ των εργαζομένων. Από την άλλη μεριά όμως, αποδυναμώνει τη λειτουργία του εφεδρικού στρατού των ανέργων, στο βαθμό που περιορίζει ή καθιστά ιδιαίτερα δαπανηρή την αντικατάσταση των εργαζομένων. Το κόστος αυτής

την αντικατάσταση και ο περιορισμός της ελευθερίας κινήσεων του κεφαλαίου εξασφαλίζει κάποια προστασία για την εργασία από την πλήρη έκθεση στις δυνάμεις της αγοράς.

Για την πλευρά της εργοδοσίας, ο κατακερματισμός και η δημιουργία εσωτερικών αγορών εργασίας είναι η ορθολογική στρατηγική σε περιόδους στενότητας εργατικών χεριών προκειμένου να διατηρήσουν την εργατική τους δύναμη απέναντι στους ανταγωνιστές τους. Σε περίοδο υψηλής ανεργίας και έντονου ανταγωνισμού στην αγορά προϊόντος, η διοίκηση θα τείνει να καταργήσει τα κόστη και τους περιορισμούς που συνεπάγεται η ύπαρξη εσωτερικών αγορών εργασίας.

Έτσι, σε περιόδους στενότητας της αγοράς εργασίας, η εργοδοσία θα ακολουθεί στρατηγικές ενσωμάτωσης και δημιουργίας εσωτερικών αγορών εργασίας, ενώ η εργασία στρατηγικές αποκλεισμού. Σε περίοδο υψηλής ανεργίας, η εργοδοσία θα ακολουθεί στρατηγικές έκθεσης (στις δυνάμεις της αγοράς) ενώ η εργασία είτε στρατηγικές αλληλεγγύης (μείωση χρόνου εργασίας για παράδειγμα) είτε στρατηγικές αποκλεισμού (προστασία κάποιων προνομιούχων τμημάτων).

Η σχέση αλληλεξάρτησης μεταξύ εσωτερικής και εξωτερικής αγοράς εργασίας θα παρουσιαστεί συγκροτημένα δέκα χρόνια αργότερα από την Rubery στο *“Employer strategy and the labour market”* όπου διατυπώνεται η σύγχρονη θέση της βρετανικής ριζοσπαστικής σχολής. Πιο συγκεκριμένα, η δημιουργία των εσωτερικών αγορών εργασίας ήταν αναγκαία παραχώρηση από την πλευρά της εργοδοσίας με σκοπό να εξασφαλιστεί η συναίνεση και η παρακίνηση των εργαζόμενων σε μια εποχή χαμηλής ανεργίας. Σήμερα, η αύξηση της ανεργίας έχει περιορίσει τις εναλλακτικές δυνατότητες των εργαζόμενων με αποτέλεσμα η συναίνεσή τους να μπορεί να εξασφαλιστεί με λιγότερες παραχωρήσεις. Αυτό σημαίνει ότι οι συνθήκες απασχόλησης και οι δομές των εσωτερικών αγορών εργασίας υποβαθμίζονται εξαιτίας του δυσμενούς συσχετισμού δύναμης για την εργασία. (Rubery, 1994; Grimshaw et. al. 2001).

1.3 Η ΝΕΟΚΛΑΣΙΚΗ ΑΜΥΝΑ

Η δεκαετία του 1970 ήταν από τις πλέον κρίσιμες για τη νεοκλασική παράδοση. Στην περίοδο αυτή θα αναπτυχθούν στους κόλπους της δύο κεντρικά θεωρητικά ρεύματα που σχετίζονται άμεσα με την ανάλυση της αγοράς εργασίας: Το ένα είναι η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου και το άλλο η θεωρία του φυσικού ποσοστού ανεργίας. Παρότι τα ρεύματα αυτά εξελίχθηκαν και παραμένουν ισχυρά μέχρι σήμερα, η δυνατότητά τους να υπερασπιστούν την νεοκλασική παράδοση απέναντι στις προκλήσεις που έθεσαν τόσο οι ριζοσπαστικές όσο και οι δυϊστικές προσεγγίσεις ήταν, τουλάχιστον εκείνη την εποχή, περιορισμένες. Η συζήτηση για τον κατακερματισμό αφορούσε σχεδόν αποκλειστικά τις θεσμικές, κοινωνιολογικές, ριζοσπαστικές, μαρξιστικές και κάθε λογής εναλλακτικές - πάντως όχι ορθόδοξες - προσεγγίσεις της αγοράς εργασίας. Η παραδοσιακή οικονομική θεωρία θα παραμείνει αμήχανη μέχρι τα μέσα της δεκαετίας του 1980 όπου θα αναγνωρίσει ρητά - και θα τυποποιήσει τεχνικά - την ιδιομορφία της αγοράς εργασίας σε σχέση με τις υπόλοιπες αγορές.

Στο τμήμα αυτό θα εξετάσουμε τις πρώτες προσπάθειες των νεοκλασικών οικονομολόγων να υπερασπιστούν την παράδοση απέναντι στις κριτικές. Αυτό που διαφαίνεται είναι η προσπάθεια να ενσωματώσουν τις κριτικές στο γενικό νεοκλασικό υπόδειγμα αποδεχόμενοι τη σημασία τους. Τα μεταγενέστερα ολοκληρωμένα υποδείγματά τους θα παρουσιαστούν εκτενέστερα στο επόμενο τμήμα.

Ο Wachter (1974) θα επιχειρήσει μια συνολική παρουσίαση του δυαδικού υποδείγματος εντοπίζοντας τα σημεία κριτικής στην παραδοσιακή νεοκλασική θεωρία ενώ ταυτόχρονα ισχυρίζεται πως τα σημεία αυτά μπορούν να ενσωματωθούν σε μια πιο «διευρυμένη» εκδοχή της νεοκλασικής θεωρίας. Αυτή η τελευταία αναγνωρίζει τη σημασία των θεσμών και των κατακερματισμένων αγορών αλλά επιμένει σε υποδείγματα αγοράς εργασίας που αποδίδουν κεντρική σημασία στην *αριστοποιητική συμπεριφορά και στην παραδοσιακή θεωρία των τιμών*.

Στο πνεύμα αυτό, η αγορά εργασίας δεν είναι πλήρως ανταγωνιστική: Οι απασχολούμενοι σε μια επιχείρηση διαθέτουν ένα βαθμό μονοπωλιακής ισχύος απέναντι στις θέσεις εργασίας τους καθώς έχουν αποκτήσει ειδική εκπαίδευση και δεξιότητες που στερούνται οι άνεργοι υποψήφιοι ανταγωνιστές τους. Ταυτόχρονα, οι ειδικές αυτές δεξιότητες είναι χρήσιμες μόνο για τον συγκεκριμένο εργοδότη ο οποίος διαθέτει με τη σειρά του μονοπωλιακή δύναμη. Ο σχηματισμός της εσωτερικής αγοράς εργασίας ερμηνεύεται σαν μια λύση ελαχιστοποίησης του κόστους διαπραγματεύσεων και αντικατάστασης σε συνθήκες αμοιβαίου μονοπωλίου. Αυτό όμως είναι μια συμπεριφορά αριστοποίησης απόλυτα συμβατή με τη νεοκλασική θεωρία επιβεβαιώνοντας αυτό που ο Wachter αποκαλεί «*επιχείρημα της αποτελεσματικότητας*». Όπως σημειώνει, παρότι οι δυϊστές θεωρούν το υπόδειγμά τους μη νεοκλασικό, μια ακριβέστερη διατύπωση θα ήταν πως οι παράγοντες που επικαλούνται δεν έχουν παραδοσιακά τυποποιηθεί από τη νεοκλασική θεωρία. Μια επιχείρηση που μεγιστοποιεί τα κέρδη της θα πρέπει να λάβει υπόψη τους εθιμικούς και θεσμικούς παράγοντες που παρεμβαίνουν στη διαμόρφωση των μισθών.

Παρακάτω, επικαλούμενος εμπειρικά στοιχεία, αμφισβητεί τον αυστηρό διαχωρισμό μεταξύ πρωτευόντων και δευτερευόντων εργαζόμενων. Αντίθετα, εντοπίζει μια ποικιλομορφία η οποία ερμηνεύεται από τις εκπαιδευτικές ανισότητες, δηλαδή, τις διαφορές στο ανθρώπινο κεφάλαιο καθώς και στις διάφορες μορφές διακρίσεων που επικρατούν και έχουν διαμορφωθεί εξωγενώς.

Ο Cain (1975) επισημαίνει πως οι εναλλακτικές θεωρίες του κατακερματισμού επικεντρώνονται περισσότερο σε μια κριτική της νεοκλασικής θεωρίας και λιγότερο στην κατασκευή ενός εναλλακτικού γενικού υποδείγματος. Αυτή η επιλεκτικότητα καθιστά την κριτική τους ανεπαρκή και ενισχύει την πεποίθηση – που συναντήσαμε και στον Wachter – ότι οι διαφωνίες μπορούν να χωρέσουν σε ένα διευρυμένο νεοκλασικό υπόδειγμα.

Επίσης, διατυπώνει συνοπτικά την απάντηση της νεοκλασικής θεωρίας στην κριτική των δυϊστών. Καταρχήν, αναδιατυπώνει τη διάκριση μεταξύ θετικής και κανονιστικής οικονομικής θεωρίας και αρνείται την κατηγορία πως η νεοκλασική θεωρία υποθέτει μια κατάσταση αρμονίας συμφερόντων αντί της κατάστασης σύγκρουσης μεταξύ ανταγωνιστικών κοινωνικών ομάδων. Δεύτερο, υποστηρίζει τη χρησιμότητα υποδειγμάτων που υποθέτουν σταθερές ή/και εξωγενείς προτιμήσεις και τεχνολογίες χωρίς αυτή η υπόθεση να μειώνει την αξιοπιστία των συμπερασμάτων τους. Τρίτο, η νεοκλασική θεωρία του μισθού δεν στηρίζεται αποκλειστικά στην θεωρία της οριακής παραγωγικότητας.

Αναγνωρίζει τελικά τη συμβολή των δυαδικών και ριζοσπαστικών υποδειγμάτων στην κατανόηση αφενός του ενδογενούς σχηματισμού των προτιμήσεων των εργαζομένων και αφετέρου στη σημασία των θεσμών και τη λειτουργία των οργανώσεων.

2. ΤΟ ΣΥΓΧΡΟΝΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Η ενότητα που προηγήθηκε περιέγραψε τη συζήτηση περί κατακερματισμού της αγοράς εργασίας που αναπτύχθηκε στη δεκαετία του 1970. Όπως είδαμε, στη σχετική συζήτηση κυριάρχησαν απόψεις που ήταν, σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό, έξω από τα πλαίσια της συμβατικής οικονομικής θεωρίας. Οι υπερασπιστές της νεοκλασικής παράδοσης αναγνώρισαν τη σημασία των κριτικών που διατύπωσαν οι θεσμικές και ριζοσπαστικές παρεμβάσεις και προσπάθησαν να προετοιμάσουν το έδαφος για την προσαρμογή της ορθόδοξης οικονομικής θεωρίας στις νέες αναλύσεις.

Πράγματι, στη δεκαετία του 1980 έκαναν την εμφάνισή τους υποδείγματα που ενσωμάτωσαν κρίσιμες πλευρές των θεωριών του κατακερματισμού παραμένοντας ωστόσο εντός των πλαισίων της νεοκλασικής οικονομικής θεωρίας². Πρόκειται για τα υποδείγματα του *Αποτελεσματικού μισθού* και τα υποδείγματα *Insider-Outsider*. Τα υποδείγματα αυτά κατάφεραν να τυποποιήσουν ένα από τα βασικότερα σημεία που έθεσε η ανάλυση των εσωτερικών αγορών εργασίας και συγκεκριμένα την απομόνωση ενός τμήματος εργαζομένων από τους όρους απασχόλησης που υπαγορεύουν οι συνθήκες της εξωτερικής αγοράς εργασίας. Αυτό το *πρωτεύον* τμήμα των εργαζόμενων είναι σε θέση να αμείβεται με μισθούς υψηλότερους και να απολαμβάνει μεγαλύτερη εργασιακή ασφάλεια από εκείνα που προσδιορίζει η προσφορά και ζήτηση εργασίας. Από εκεί και πέρα η θεωρία του κατακερματισμού έρχεται μόνη της: θα υπάρχουν εργαζόμενοι για τους οποίους δεν ισχύουν οι προϋποθέσεις για την ένταξή τους στο πρωτεύον τμήμα και θα είναι εκτεθειμένοι στις συνθήκες της εξωτερικής αγοράς εργασίας. Αυτοί θα αποτελούν τη δευτερεύουσα - ή ανταγωνιστική - αγορά εργασίας.

² Με την έννοια ότι οι αναλύσεις τους ακολουθούν την παραδοσιακή μεθοδολογία της μεγιστοποιητικής συμπεριφοράς επιχειρήσεων και εργαζόμενων.

Τόσο τα υποδείγματα αποτελεσματικού μισθού όσο και τα υποδείγματα Insider-Outsider δεν δημιουργήθηκαν με σκοπό να ερμηνεύσουν τον κατακερματισμό της αγοράς εργασίας. Πρόθεσή τους ήταν να εξηγήσουν την αθέλητη ανεργία με όρους ατέλειας της αγοράς εργασίας. Τα συμπεράσματα και των δύο συμπίπτουν στο κρίσιμο αποτέλεσμα ότι θα υπάρχουν εργαζόμενοι που αμείβονται με μισθό υψηλότερο από τον ανταγωνιστικό με συνέπεια να περιορίζεται η ζήτηση εργασίας και να υπάρχει ανεργία. Το συμπέρασμά τους είναι ίδιο αλλά οι αιτίες που το προκαλούν είναι διαφορετικές: Στα υποδείγματα αποτελεσματικού μισθού είναι οι επιχειρήσεις που προτιμούν να αμείβουν το προσωπικό τους με υψηλότερο μισθό από τον ανταγωνιστικό προκειμένου να εξασφαλίσουν την καταβολή προσπάθειας. Στα υποδείγματα Insider-Outsider είναι οι απασχολούμενοι εργαζόμενοι που είναι σε θέση να επιτύχουν υψηλότερους μισθούς εκμεταλλευόμενοι το κόστος αντικατάστασής τους.

2.1 ΥΠΟΔΕΙΓΜΑΤΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

Το πιο διαδεδομένο υπόδειγμα αποτελεσματικού μισθού είναι αυτό που παρουσίασαν το 1984 οι *Carl Shapiro και Joseph Stiglitz* στο πρωτοποριακό άρθρο τους “*Equilibrium unemployment as a worker discipline device*”. Το ερώτημα στο οποίο προσπάθησαν να απαντήσουν ήταν αυτό της αθέλητης ανεργίας και πιο συγκεκριμένα επιχειρήσαν να προσδιορίσουν τις αιτίες που οδηγούν τους μισθούς σε επίπεδα υψηλότερα από αυτά που θα εκκαθάριζαν την αγορά εργασίας και θα οδηγούσαν στην πλήρη απασχόληση.

Η αρχική υπόθεσή τους είναι αυτή της ασύμμετρης πληροφόρησης μεταξύ της επιχείρησης και του εργαζόμενου που απασχολεί³. Συγκεκριμένα εστιάζουν στο ζήτημα της *ατελούς επίβλεψης* του εργαζόμενου, της αδυναμίας δηλαδή της επιχείρησης να ελέγξει την καταβολή εργασιακής προσπάθειας εκ μέρους του. Με άλλα λόγια, ο βαθμός χρησιμοποίησης της εργατικής δύναμης του εργαζόμενου δεν προσδιορίζεται από τη σύμβαση εργασίας.

Κάθε εργαζόμενος αντιμετωπίζει την επιλογή να καταβάλλει ή όχι προσπάθεια κατά τη διάρκεια της εργασίας του και η απόφασή του θα εξαρτάται από το προσδοκώμενο καθαρό όφελος κάθε μιας από τις δύο αυτές επιλογές. Αν εργαστεί κανονικά θα επιβαρυνθεί με το κόστος (*disutility*) της προσπάθειας ενώ αν δεν καταβάλλει προσπάθεια τότε διατρέχει τον κίνδυνο να συλληφθεί και να χάσει τη δουλειά του. Αν η αγορά εργασίας λειτουργεί ανταγωνιστικά, τότε ο μισθός προσδιορίζεται στο επίπεδο που εξασφαλίζει την πλήρη απασχόληση. Σε μια τέτοια κατάσταση κανένας εργαζόμενος δεν έχει λόγους να καταβάλλει προσπάθεια γιατί ακόμα και αν συλληφθεί και απολυθεί δεν έχει τίποτα να χάσει: εφόσον επικρατεί πλήρης απασχόληση θα βρει αμέσως μια άλλη θέση εργασίας και μάλιστα με τον ίδιο μισθό.

³ Πρόκειται για τις περιπτώσεις του *adverse selection* και του *moral hazard*. Το πρώτο εμφανίζεται σε αγορές (όπως η αγορά εργασίας) όπου η ποιότητα του εμπορεύματος δεν είναι γνωστή στον αγοραστή με ακρίβεια. Εάν η τιμή σχετίζεται θετικά με την ποιότητα τότε οι αγοραστές θα αποφύγουν να την μειώσουν ακόμα και αν οι συνθήκες της αγοράς τους το επιτρέπουν, γιατί οι χαμηλότερες τιμές είναι πιθανό να οδηγήσουν σε υποβάθμιση της ποιότητας. Το δεύτερο συμβαίνει όταν μετά την υπογραφή μιας σύμβασης, ο ένας συμβαλλόμενος μεταβάλλει την συμπεριφορά του με αποτέλεσμα να ανατρέψει τον κίνδυνο που είχε υπολογίσει ο άλλος συμβαλλόμενος όταν υπέγραφε, και ο δεύτερος συμβαλλόμενος δεν μπορεί να παρατηρήσει και ελέγξει αυτή την αλλαγή συμπεριφοράς.

Συνεπώς, για να εξασφαλιζεται η καταβολή προσπάθειας από τον εργαζόμενο θα πρέπει ο μισθός που λαμβάνει να είναι υψηλότερος από εκείνον που θα λάμβανε σε οποιαδήποτε άλλη θέση, δηλαδή από τον ανταγωνιστικό. Μόνο με αυτόν τον τρόπο η απώλεια μιας θέσης εργασίας συνεπάγεται πραγματικό κόστος για τον εργαζόμενο. Ο ελάχιστος μισθός που είναι συμβατός με την καταβολή προσπάθειας είναι ο *αποτελεσματικός μισθός*.

Όταν όμως η επιχείρηση πληρώνει υψηλότερους μισθούς από τους ανταγωνιστικούς το επίπεδο της απασχόλησης θα περιορίζεται με αποτέλεσμα να υπάρχει *ανεργία*. Το συνολικό κόστος του εργαζόμενου που απολύεται θα εξαρτάται αφενός από τη διαφορά του μισθού του από τον ανταγωνιστικό και αφετέρου από τη διάρκεια παραμονής του στην ανεργία. Πιο συγκεκριμένα, αυτά τα δύο λειτουργούν εναλλακτικά. Όσο πλησιάζουμε στην πλήρη απασχόληση, τόσο μικρότερη θα είναι η διάρκεια παραμονής στην ανεργία και τόσο υψηλότερος θα πρέπει να είναι ο μισθός για να εξασφαλιστεί η καταβολή προσπάθειας. Αντίθετα, όσο υψηλότερη είναι η ανεργία και η πιθανή διάρκεια παραμονής σε αυτή, τόσο μεγαλύτερο θα είναι το κόστος απώλειας της θέσης εργασίας και συνεπώς ο εργαζόμενος θα καταβάλλει την απαιτούμενη προσπάθεια ακόμα και με χαμηλότερο μισθό. Φυσικά οι άνεργοι θα δέχονταν να απασχοληθούν και με μισθό χαμηλότερο από τον αποτελεσματικό αλλά οι επιχειρήσεις δεν τους προσλαμβάνουν γιατί γνωρίζουν ότι με χαμηλότερο μισθό δεν θα καταβάλλουν την απαιτούμενη προσπάθεια.

Συνεπώς, το ύψος του αποτελεσματικού μισθού εξαρτάται θετικά από το ύψος της ανεργίας. Η εξίσωση του αποτελεσματικού μισθού αντικαθιστά την προσφορά εργασίας. Δεν είναι πλέον η ποσότητα εργασίας που προσφέρεται ανάλογα με το μισθό αλλά η ποσότητα αποτελεσματικής εργασίας, δηλαδή με δεδομένη την καταβολή της απαιτούμενης προσπάθειας. Η τομή με τη ζήτηση εργασίας δίνει το επίπεδο απασχόλησης και μισθού ισορροπίας. Στο σημείο αυτό υπάρχει αθέλητη ανεργία.

Το υπόδειγμα εξηγεί επίσης και τη δυσκαμψία των μισθών. Μια μείωση της ζήτησης δε μπορεί να οδηγήσει αυτόματα σε μείωση των μισθών. Η μείωση του αποτελεσματικού μισθού θα είναι εφικτή μόνο έπειτα από την αύξηση της ανεργίας. Θα πρέπει συνεπώς η δεξαμενή των ανέργων να έχει αυξηθεί αρκετά προκειμένου να μπορεί να εξασφαλιστεί το ίδιο επίπεδο προσπάθειας με χαμηλότερο μισθό.

Ο *Kimball* (1994) προσφέρει μια μικρή αλλά χρήσιμη παραλλαγή του υποδείγματος των *Shapiro* και *Stiglitz*: Μετασχηματίζει το υπόδειγμά τους ώστε να περιλαμβάνει και καταστάσεις εκτός σταθερής ισορροπίας (steady state). Το κύριο συμπέρασμά του αφορά τον μηχανισμό υστέρησης των προσαρμογών στην αγορά εργασίας. Οι προσλήψεις αυξάνουν το κόστος εργασίας και οι απολύσεις το μειώνουν. Σε μια περίοδο ανάκαμψης οι επιχειρήσεις (αθροιστικά) προσλαμβάνουν και οι εργάτες βλέπουν τις ευκαιρίες απασχόλησης να αυξάνονται και απαιτούν υψηλότερους μισθούς για να καταβάλουν προσπάθεια. Βλέποντας αυτή την αύξηση του κόστους η κάθε ξεχωριστή επιχείρηση θα περιορίσει τις δικές της προσλήψεις, μετριάζοντας τον συνολικό ρυθμό. Σε μια περίοδο ύφεσης οι απώλειες θέσεων εργασίας αυξάνουν την ανεργία αρκετά ώστε οι εργάτες είναι διατεθειμένοι να καταβάλλουν την απαιτούμενη προσπάθεια ακόμα και με χαμηλότερο μισθό. Βλέποντας αυτή τη μείωση του κόστους η κάθε ξεχωριστή επιχείρηση αντιλαμβάνεται πως μπορεί να προσαρμοστεί μειώνοντας τους μισθούς και όχι την απασχόληση. Έτσι ο ρυθμός μείωσης της απασχόλησης μετριάζεται.

Οι *Bulow* και *Summers* (1986) μετατρέπουν το υπόδειγμα των *Shapiro* και *Stiglitz* σε υπόδειγμα δυαδικής αγοράς εργασίας. Το πρωτεύον τμήμα αποτελείται από εργαζόμενους που επιτηρούνται ατελώς και κατά συνέπεια πρέπει να αμείβονται με αποτελεσματικό μισθό ώστε να καταβάλουν προσπάθεια. Το δευτερεύον τμήμα των εργαζομένων απασχολείται σε θέσεις εργασίας που μπορούν να επιτηρηθούν τέλεια και αμείβονται με ανταγωνιστικό μισθό. Στην πράξη, αυτό που κάνει το υπόδειγμα είναι να μετατρέπει τους άνεργους σε δευτερεύοντες εργαζόμενους αναγνωρίζοντας

πως κάποιες θέσεις εργασίας είναι πάντα διαθέσιμες, αν και ίσως όχι επιθυμητές.

Ο *Saint-Paul* (1996) προτείνει μια παραλλαγή του υποδείγματος των *Bulow* και *Summers* εξειδικευόντάς το στο διαχωρισμό μεταξύ μόνιμων και προσωρινών εργαζόμενων. Αρχικά, εισάγει το δυναμικό μοντέλο αποτελεσματικού μισθού σύμφωνα με το οποίο η καταβολή προσπάθειας εξασφαλίζεται με την προσδοκία των *μελλοντικών μισθών*. Αυτή η προσδοκία καθορίζεται από την πιθανότητα απόλυσης του εργαζόμενου. Όσο μεγαλύτερη είναι αυτή η πιθανότητα τόσο υψηλότερος θα πρέπει να είναι ο μελλοντικός μισθός για να διατηρηθεί το ίδιο επίπεδο προσπάθειας. Συνεπώς, η επιχείρηση εξοικονομεί μισθολογικό κόστος εάν μειώσει την πιθανότητα απόλυσης. Με βάση την υπόθεση ότι το μελλοντικό (δηλ. της επόμενης περιόδου) επίπεδο απασχόλησης είναι γνωστό σε όλους, η επιχείρηση θα αναλαμβάνει ένα κόστος όταν μεταβάλλει το επίπεδο της απασχόλησης: Όταν απολύει ή προσλαμβάνει θα πρέπει να αυξήσει και τους μελλοντικούς μισθούς εφόσον οι εργαζόμενοι θα πιστεύουν ότι έχουν μεγαλύτερη πιθανότητα να απολυθούν. Μ' αυτόν τον τρόπο ο αποτελεσματικός μισθός εισάγει ένα *κόστος προσαρμογής* (*adjustment cost*) όμοιο με αυτό που προκύπτει από τις ρυθμίσεις προστασίας της απασχόλησης. Το δευτερεύον τμήμα είναι αυτό που απασχολεί η επιχείρηση προκειμένου να αντιμετωπίζει με μικρότερο κόστος της *διακυμάνσεις της ζήτησης*. Θα αμείβονται με ανταγωνιστικό μισθό και η πειθαρχία τους θα εξασφαλίζεται με άμεση επίβλεψη. Είναι προτιμότερο για την επιχείρηση να επιβαρυνθεί με αυτό το κόστος επιτήρησης, παρά με τον αποτελεσματικό μισθό που εξαιτίας της υψηλής ανασφάλειας θα πρέπει να είναι ιδιαίτερα υψηλός.

Η *Guell* (2000) χρησιμοποιεί το μοντέλο αποτελεσματικού μισθού εισάγοντας την προσωρινή απασχόληση. Για τους μόνιμους εργαζόμενους η σχέση παραμένει αναλλοίωτη με μοναδική διαφορά το κόστος απόλυσης που περιορίζει αναλογικά την απώλεια εισοδήματος. Οι προσωρινοί εργαζόμενοι προσλαμβάνονται για μία περίοδο, στο τέλος της οποίας η επιχείρηση αποφασίζει αν θα τους μετατρέψει σε μόνιμους ή θα τους απολύσει. Αυτή η

πιθανότητα μετατροπής της προσωρινής σύμβασης σε μόνιμη (R) είναι ο κρίσιμος παράγοντας παρακίνησης του προσωρινού εργαζόμενου και όχι ο μισθός.

Κατ' αρχάς, εάν η πιθανότητα αυτή είναι μηδέν, εάν δηλαδή ο εργαζόμενος γνωρίζει ότι θα απολυθεί στο τέλος της περιόδου, τότε θα επιλέξει οπωσδήποτε να λουφάρει, όσο υψηλός κι αν είναι ο μισθός. Για την ακρίβεια, ο σημερινός μισθός δεν έχει σημασία για τον προσωρινό εργαζόμενο. Ο μόνος τρόπος να παρακινηθεί είναι μια αρκετά μεγάλη πιθανότητα μετατροπής του σε μόνιμο εργαζόμενο, ή τουλάχιστον, ανανέωσης της σύμβασής του. Το R δείχνει ουσιαστικά την πιθανότητα του προσωρινού εργαζόμενου να εισπράξει τον αποτελεσματικό μισθό - την πρόσοδο (rent) που εισπράττουν οι μόνιμοι εργαζόμενοι. Υπάρχει λοιπόν ένα κρίσιμο μέγεθος του R που εξασφαλίζει την καταβολή προσπάθειας από τους προσωρινούς εργαζόμενους. Αυτός είναι ένας δεύτερος περιορισμός (που αφορά τους προσωρινούς εργαζόμενους) επιπλέον από το ύψος του μισθού (που αφορά τους μόνιμους). Το κρίσιμο μέγεθος R^* θα εξαρτάται θετικά από την απαιτούμενη προσπάθεια, το επιτόκιο και την πιθανότητα εξωγενούς απόλυσης και αρνητικά από την αποτελεσματικότητα της επιτήρησης.

Ο προσωρινός εργαζόμενος μπορεί να αμειβεται με οσοδήποτε χαμηλό μισθό. Εάν ο μισθός είναι ιληρώς ευέλικτος τότε η επιχείρηση μπορεί να επιλέξει διάφορα επίπεδα του R , εφόσον μπορεί να αποζημιωθεί για το κόστος απόλυσης μειώνοντας το μισθό των νεοεισερχόμενων. Εάν αντίθετα υπάρχει κατώτατος μισθός, τότε θα επιλεγεί και το χαμηλότερο δυνατό R^* . Η επιχείρηση έχει συμφέρον να προσλαμβάνει μόνο προσωρινούς εργαζόμενους εξαιτίας του χαμηλότερου μισθού. Σ' αυτό το μοντέλο αποτελεσματικού μισθού η ανεργία δεν είναι απαραίτητος μηχανισμός πειθάρχησης και η ιλήρης απασχόληση είναι εφικτή. Οι προσωρινοί εργαζόμενοι παρακινούνται από την πιθανότητα να γίνουν μόνιμοι, ενώ οι μόνιμοι γιατί δε θέλουν να απολυθούν και να ξαναγίνουν προσωρινοί.

2.2 ΥΠΟΔΕΙΓΜΑΤΑ INSIDER-OUTSIDER

Τα υποδείγματα Insider-Outsider εμφανίστηκαν στα μέσα της δεκαετίας του 1980 με βασικούς εκπροσώπους τον *Assar Lindbeck* και τον *Dennis Snower*. Σκοπός των υποδειγμάτων αυτών – όπως και στα υποδείγματα αποτελεσματικού μισθού – ήταν η ερμηνεία της αθέλητης ανεργίας. Το συμπέρασμα που βγάζουν είναι το ίδιο, δηλαδή οι υψηλότεροι μισθοί. Η βασική διαφορά τους είναι ότι ο μηχανισμός που οδηγεί τους μισθούς των απασχολούμενων σε επίπεδο υψηλότερο από το ανταγωνιστικό δεν προκύπτει από τη συμπεριφορά των επιχειρήσεων αλλά των εργαζομένων. Ο βασικός λόγος που επιτρέπει στους απασχολούμενους να επιτύχουν υψηλότερους μισθούς είναι η δυνατότητά τους να εκμεταλλευτούν το κόστος αντικατάστασής τους. Τα υποδείγματα Insider-Outsider προσφέρουν έναν τυποποιημένο οικονομικό μηχανισμό που εξηγεί τις επιπτώσεις του κόστους αντικατάστασης των εργαζόμενων. Με αυτόν τον τρόπο ερμηνεύουν μια κατάσταση διύσμου της αγοράς εργασίας μεταξύ των εντός απασχόλησης και εκείνων που ανταγωνίζονται για τις θέσεις τους.

Το κόστος αντικατάστασης προκύπτει από διάφορες πηγές: Πρώτον, η πρόσληψη ενός νέου εργαζόμενου απαιτεί συγκεκριμένες διαδικασίες πρόσληψης και αξιολόγησης ενώ θα ακολουθήσει και μια φάση αρχικής εκπαίδευσης στο αντικείμενο της εργασίας του. Από την άλλη μεριά η απόλυση ενός παλιού εργαζόμενου επιβαρύνει την επιχείρηση με το κόστος της αποζημίωσης και των λοιπών θεσμικών περιορισμών. Πέρα όμως από αυτά τα κόστη που είναι λίγο ως πολύ δεδομένα, υπάρχουν και επιπλέον προβλήματα όταν μια επιχείρηση προσπαθήσει να αντικαταστήσει τους παλιούς εργαζόμενους με νέους. Οι παλιοί εργαζόμενοι που θα παραμείνουν μπορούν να μην συνεργάζονται καλά με τους νέους ή ακόμα και να τους παρενοχλούν περιορίζοντας με αυτό τον τρόπο την παραγωγικότητά τους. Μπορούν ακόμα και να περιορίσουν τη δική τους καταβολή προσπάθειας αντιδρώντας έτσι στην ενίσχυση της ανασφάλειάς τους.

Σε μια τέλεια ανταγωνιστική αγορά, κάθε συντελεστής αμείβεται με βάση την παραγωγικότητά του και δεν υπάρχει ανεργία. Κάθε επιχείρηση μπορεί να αντικαταστήσει τους παλιούς εργαζομένους της προσλαμβάνοντας νέους εάν η μισθολογική διαφορά μεταξύ των νέων και παλιών εργαζόμενων είναι τέτοια ώστε να καλύπτει τη διαφορά παραγωγικότητας. Ωστόσο, η ύπαρξη επιπλέον κόστους αντικατάστασης δίνει τη δυνατότητα στους απασχολούμενους της επιχείρησης να επιτύχουν υψηλότερους μισθούς από αυτούς που δικαιολογεί η παραγωγικότητά τους και να αποκλείσουν τους υποψήφιους νεοεισερχόμενους από τον ανταγωνισμό. Ο λόγος είναι ότι το κόστος αντικατάστασης αυξάνει τη μισθολογική διαφορά που θα καθιστούσε επικερδή την πρόσληψη νέων εργαζόμενων. Δηλαδή ο μισθός του νεοπροσλαμβανόμενου θα πρέπει να υπολείπεται από τον μισθό του απασχολούμενου όχι μόνο κατά τη διαφορά της παραγωγικότητας αλλά και επιπλέον κατά το συνολικό κόστος αντικατάστασης του παλιού απασχολούμενου. Με άλλα λόγια, ο μισθός που πρέπει να πάρει ο νέος εργαζόμενος είναι μικρότερος από τον ανταγωνιστικό. Με αυτόν τον τρόπο αυξάνονται οι μισθοί των απασχολούμενων πάνω από το ανταγωνιστικό επίπεδο και ταυτόχρονα περιορίζονται οι ευκαιρίες απασχόλησης εκείνων που αναζητούν εργασία.

Οι *Blanchard και Summers* (1986, 1987) προσφέρουν μια από τις πιο γνωστές μακροοικονομικές εφαρμογές του υποδείγματος Insider-Outsider. Κάνοντας την υπόθεση ότι οι μισθολογικές διαπραγματεύσεις γίνονται μεταξύ της επιχείρησης και των ήδη απασχολούμενων insiders, οι οποίοι δεν έχουν αντικειμενικό συμφέρον να λάβουν υπόψη την ανεργία των outsiders, καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι η ανεργία ισορροπίας θα εξαρτάται από την πραγματική ανεργία (στην ακραία περίπτωση που οι απασχολούμενοι είναι μόνο εκείνοι που διατηρούνται από την προηγούμενη περίοδο, το τρέχον επίπεδο της ανεργίας ισορροπίας ισούται με την πραγματική ανεργία της προηγούμενης περιόδου). Το επίπεδο της ανεργίας επηρεάζει τις μισθολογικές διαπραγματεύσεις μόνο στον βαθμό που οι απασχολούμενοι λαμβάνουν υπόψη τα συμφέροντα των ανέργων, ή στο βαθμό που οι απασχολούμενοι θεωρούν ότι κινδυνεύουν και οι ίδιοι να χάσουν την δουλειά τους και να αντιμετωπίσουν τις δυσμενέστερες συνθήκες που δημιουργεί η υψηλή ανεργία. Σε κάθε περίπτωση, η ανταπόκριση των μισθών στην ανεργία εξαρτάται από τις διαπραγματευτικές στρατηγικές των απασχολούμενων και όχι από τον μηχανισμό της αγοράς. Αυτό είναι το φαινόμενο της υστέρησης της ανεργίας εξαιτίας της δυσκολίας των μισθών να προσαρμοστούν στην υπερβάλλουσα προσφορά εργασίας.

Οι *Bentolila και Dolado (1994)* εφαρμόζουν ένα υπόδειγμα Insider-Outsider σε μια προσπάθεια να αναλύσουν τη διάκριση μεταξύ προσωρινών και μόνιμων εργαζόμενων. Ειδικότερα, εξετάζουν την περίπτωση της Ισπανίας – χώρα που συνδυάζει έναν υψηλό βαθμό προστασίας για τους μόνιμους εργαζόμενους με ένα ιδιαίτερα υψηλό ποσοστό προσωρινών εργαζόμενων – και διερευνούν τις επιπτώσεις της προσωρινής απασχόλησης στο επίπεδο των μισθών. Το συμπέρασμά τους είναι πως η ύπαρξη των προσωρινών εργαζόμενων ενισχύει τη διαπραγματευτική ισχύ των μόνιμων εργαζόμενων, οδηγώντας σε υψηλούς ρυθμούς μισθολογικών αυξήσεων. Οι προσωρινοί εργαζόμενοι παίζουν το ρόλο του μέσου απορρόφησης των οικονομικών διακυμάνσεων για την επιχείρηση εφόσον το κόστος απόλυσης τους είναι χαμηλό και η εργασιακή τους σχέση είναι επισφαλής. Αυτό σημαίνει πως, αφενός, οι μισθολογικές διαπραγματεύσεις βρίσκονται στα χέρια των μόνιμων εργαζόμενων και αφετέρου, τα συμφέροντα των προσωρινών εργαζόμενων λαμβάνονται λιγότερο υπόψη σε αυτές τις διαπραγματεύσεις. Υπό αυτές τις δύο συνθήκες, η εισαγωγή της προσωρινής απασχόλησης *επιτρέπει στους μόνιμους εργαζόμενους να πετύχουν υψηλότερους μισθούς εφόσον η ύπαρξη των προσωρινών περιορίζει την πιθανότητα να χάσουν τις θέσεις εργασίας τους.*

Το συμπέρασμά τους στηρίζεται σε μεγάλο βαθμό στην υπόθεση πως όταν η επιχείρηση μειώνει την απασχόληση οι πρώτοι εργαζόμενοι που απολύονται είναι οι προσωρινοί (Αυτό που αποκαλούν «αποτέλεσμα απορρόφησης» (buffer effect)). Με τον τρόπο αυτό, η ενίσχυση της εργασιακής ασφάλειας των μόνιμων μεταφράζεται και σε μισθολογικές αυξήσεις. Ωστόσο, όπως θα δούμε στο τρίτο κεφάλαιο, κάτω από ορισμένες συνθήκες η επιχείρηση μπορεί να προτιμήσει να απολύσει πρώτα τους μόνιμους εργαζόμενους και να διατηρήσει τους προσωρινούς. Η συνέπεια είναι πως οι μόνιμοι εργαζόμενοι γίνονται περισσότερο ανασφαλείς με συνέπεια τον μισθολογικό περιορισμό.

3. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ

Στο τμήμα αυτό θα επιχειρήσω μια αξιολόγηση των επιμέρους θεωρητικών συνεισφορών στη συζήτηση του κατακερματισμού και μια γενίκευση των σημείων που φαίνονται να συναντιούνται.

Ξεκινώντας από τους πρωτοπόρους «δυϊστές» πρέπει να τους αναγνωριστεί πως είναι εκείνοι που μπαίνουν στο «μαύρο κουτί» της επιχειρήσης, διαπιστώνοντας πόσο μακριά βρίσκεται ο πραγματικός κόσμος από τα συμβατικά νεοκλασικά υποδείγματα. Η ερμηνεία του σχηματισμού των εσωτερικών αγορών εργασίας δανείζεται πολλά «κοινωνιολογικά» επιχειρήματα προκαλώντας ευθέως δύο βασικές πλευρές της νεοκλασικής θεωρίας: Τον εξωγενή χαρακτήρα της τεχνολογίας και των προτιμήσεων και τον προσδιορισμό των μισθών από τον μηχανισμό της αγοράς. Οι επιπτώσεις της κριτικής τους υπήρξαν καταλυτικές για την αξιοπιστία του νεοκλασικού υποδείγματος, κάτι που φαίνεται και από την αμηχανία των σύγχρονών τους που ανέλαβαν την υπεράσπισή του.

Η σημαντικότερη συμβολή τους στην εξέλιξη της οικονομικής θεωρίας είναι η ρητή ανάλυση τόσο της ανάγκης παρακίνησης όσο και του κόστους αντικατάστασης των εργαζομένων και των συνεπειών τους στους μισθούς και στη μεταβλητότητα του συντελεστή εργασίας. Και οι δύο αυτές συμβολές είναι εμφανείς στα υποδείγματα της επόμενης δεκαετίας: Η πρώτη στον αποτελεσματικό μισθό και η δεύτερη στο insider-outsider.

Περνώντας στη ριζοσπαστική θεωρία, το βασικό συμπέρασμα που προκύπτει είναι πως η συνεισφορά τους αφορά κυρίως προεκτάσεις της θεωρίας των εσωτερικών αγορών εργασίας και λιγότερο μια νέα συγκροτημένη προσέγγιση της αγοράς εργασίας.

Η βασική τους διαφοροποίηση αφορά την ένταξη της συζήτησης του κατακερματισμού σε ένα γενικότερο πλαίσιο ταξικής αντιπαράθεσης μεταξύ

εργασίας και κεφαλαίου χωρίς όμως να προσθέτουν και πολλά νέα στοιχεία στο ίδιο το φαινόμενο του κατακερματισμού. Για τους εκπρόσωπους της σχολής των Κοινωνικών Δομών Συσσώρευσης ο κατακερματισμός προκύπτει ενδογενώς σαν λειτουργική ανάγκη για την αναπαραγωγή της καπιταλιστικής ηγεμονίας. Το καθεστώς απασχόλησης του πρωτεύοντος τμήματος των εργαζόμενων που περιγράφουν δεν διαφοροποιείται ουσιαστικά από εκείνο που περιγράφουν οι εσωτερικές αγορές εργασίας. Η σημαντικότερη συνεισφορά είναι εκείνη της ανάλυσης του ελέγχου στο χώρο της εργασίας. Στο θέμα αυτό θα συμβάλλουν – κυρίως ένας από αυτούς, ο R. Edwards – στην ανάπτυξη της σχολής του Labor Process Theory.

Για τη Rubery, η βασική ερμηνευτική μεταβλητή είναι το *κόστος αντικατάστασης* των εργαζομένων και η λειτουργική του σημασία, όχι για τις επιχειρήσεις, αλλά για τους ίδιους τους εργαζόμενους και τις συνδικαλιστικές τους ενώσεις. Δεν ξεφεύγει ούτε κι αυτή από τις έννοιες που είχαν αναπτύξει οι δυϊστές στις εσωτερικές αγορές εργασίας και συγκεκριμένα από την αξία που αντιπροσωπεύουν οι εσωτερικές δομές για το εθιμικό δίκαιο των εργαζομένων.

Τελικά, η συμβολή της ριζοσπαστικής σχολής έχει πολλά ενδιαφέροντα σημεία αλλά απέχει πολύ από τον χαρακτηρισμό της συνολικής θεωρίας, τουλάχιστον όπως ήταν η ανάλυση των εσωτερικών αγορών εργασίας. Την έλλειψη ενός γενικού θεωρητικού σχήματος διαπιστώνει και ο Ben Fine (1997) χαρακτηρίζοντας «middle-range theories» τις αναλύσεις της ριζοσπαστικής σχολής.

Από τα μέσα της δεκαετίας του 1980 η συζήτηση για τον κατακερματισμό αλλάζει ριζικά χαρακτήρα: Από προνομιακός χώρος των θεσμικών και ριζοσπαστικών σχολών και εφελθτήριο κριτικής στη νεοκλασική θεωρία, αρχίζει να ενσωματώνεται στη συμβατική οικονομική μεθοδολογία και να ερμηνεύεται με τις παραδοσιακές υποθέσεις της μεγιστοποιητικής συμπεριφοράς. Τα υποδείγματα Αποτελεσματικού μισθού και Insider-

outsider που παρουσιάστηκαν παραπάνω παρέχουν επαρκείς ερμηνείες για τον δυϊσμό και την ύπαρξη πρωτεύουσας και δευτερεύουσας αγορές εργασίας. Με τον ένα ή τον άλλο τρόπο καταφέρνουν να τυποποιήσουν πολλές από τις «κοινωνιολογικές» υποθέσεις της θεσμικής και ριζοσπαστικής σχολής χρησιμοποιώντας τα συμβατικά αναλυτικά εργαλεία της οικονομικής θεωρίας. Έτσι, η ανάγκη παρακίνησης και δημιουργίας κινήτρων για τον εργαζόμενο και η αξία της συγκεκριμένης θέσης εργασίας που υποστήριζε η θεσμική θεωρία των εσωτερικών αγορών εργασίας, τυποποιούνται σχετικά απλά στα υποδείγματα αποτελεσματικού μισθού. Η σημασία του κόστους αντικατάστασης που ήταν κρίσιμη τόσο για τις εσωτερικές αγορές εργασίας όσο και για τη ριζοσπαστική προσέγγιση, τυποποιείται στα υποδείγματα Insider-outsider. Συμπερασματικά, μπορούμε να ισχυριστούμε πως η άποψη των νεοκλασικών της δεκαετίας του 1970 σε μεγάλο βαθμό δικαιώθηκε: Η νεοκλασική θεωρία κατάφερε να ενσωματώσει πολλές από τις κριτικές σε μια νέα διευρυμένη εκδοχή της.

Για ευνόητους λόγους, τα σχετικά πιο πρόσφατα υποδείγματα Αποτελεσματικού μισθού και Insider-outsider που παρουσιάσαμε είναι εκείνα που επικεντρώνουν ρητά στην περίπτωση της προσωρινής απασχόλησης. Τα συμπεράσματα και οι υποθέσεις τους ανακεφαλαιώνονται εδώ, αλλά θα μας απασχολήσουν σε όλο το υπόλοιπο κείμενο.

Από τη μια μεριά, στη *Guell* η προσωρινότητα της προσωρινής απασχόλησης είναι μόνο...προσωρινή. Η πιθανότητα μετατροπής της σύμβασης εργασίας σε μόνιμη είναι ο βασικός μηχανισμός παρακίνησης του προσωρινού εργαζόμενου επιτρέποντας έτσι στον μισθό του να είναι ο ελάχιστος εφικτός. Αυτό φαίνεται να εξηγεί και τους λόγους που οι μισθοί των προσωρινών εργαζόμενων είναι χαμηλότεροι από τους αντίστοιχους των μόνιμων (βλ. Κεφάλαιο II, Τμήμα 4)

Από την άλλη μεριά, τόσο ο *Saint-Paul* όσο και οι *Bentolila* και *Dolado* θεωρούν δεδομένο τον ρόλο των προσωρινών εργαζόμενων ως τον

συντελεστή που επιτρέπει στις επιχειρήσεις να αυξομειώνουν το προσωπικό τους ανάλογα με την οικονομική συγκυρία. Στον *Saint-Paul* η προσωρινή απασχόληση παίζει το ρόλο του πλήρως μεταβλητού συντελεστή που ακολουθεί τις διακυμάνσεις της οικονομικής δραστηριότητας, επιτρέποντας έτσι στην επιχείρηση να απασχολεί τους μόνιμους εργαζόμενους σαν σταθερό συντελεστή και να εξοικονομεί έτσι από τον αποτελεσματικό μισθό παρέχοντας μεγαλύτερη ασφάλεια. Στους *Bentolila* και *Dolado* η μεταβλητότητα της προσωρινής απασχόλησης είναι επίσης δεδομένη και αποτελεί τον βασικό μηχανισμό ενίσχυσης της εργασιακής ασφάλειας των απασχολούμενων μόνιμων, εντεινοντας έτσι τις μισθολογικές πιέσεις.

Στο τρίτο κεφάλαιο θα παρουσιαστεί ένα θεωρητικό υπόδειγμα που επιχειρεί να αμφισβητήσει την παραπάνω άποψη για τον ρόλο της προσωρινής απασχόλησης και να ισχυριστεί πως – κάτω από συνθήκες που θα προσδιοριστούν – *η ύπαρξη των προσωρινών εργαζόμενων ενισχύει την ανασφάλεια των μόνιμων και οδηγεί σε μισθολογικό περιορισμό*. Το τέταρτο κεφάλαιο θα επιβεβαιώσει εμπειρικά αυτόν τον ισχυρισμό.

Γενικεύοντας μπορούμε να ισχυριστούμε πως ο κατακερματισμός της αγοράς εργασίας προκύπτει εξαιτίας της απομόνωσης κάποιων εργαζόμενων από τις ανταγωνιστικές συνθήκες της εξωτερικής αγοράς εργασίας. Οι θεωρητικές απόψεις διίστανται κυρίως σχετικά με τους μηχανισμούς που προκαλούν αυτήν την απομόνωση: μπορούν να είναι οι τεχνολογικές ανάγκες των επιχειρήσεων και οι προτιμήσεις των εργαζόμενων, οι στρατηγικές ελέγχου της εργασιακής διαδικασίας, η προστασία των απασχολούμενων από τον ανταγωνισμό των νεοεισερχόμενων, η εξασφάλιση της καταβολής προσπάθειας, κλπ. Σε κάθε περίπτωση, πρόκειται για αποκλίσεις από το συμβατικό νεοκλασικό υπόδειγμα που οδηγούν τις αμοιβές και τις συνθήκες εργασίας κάποιων εργαζόμενων σε υψηλότερα επίπεδα από εκείνα που θα τους εξασφάλιζε ο μηχανισμός της αγοράς. Η τοποθέτηση αυτών των εργαζομένων στο πρωτεύον τμήμα της αγοράς εργασίας τους

διακρίνει εξ ορισμού από τους υπόλοιπους - το δευτερεύον τμήμα - που παραμένουν εκτεθειμένοι στην ανταγωνιστική αγορά. Ειδικότερα, το πρωτεύον τμήμα των εργαζομένων τείνει να υπερτερεί στο σύνολο των χαρακτηριστικών που προσδιορίζουν την «ποιότητα» μιας θέσης εργασίας: Έτσι, οι εργαζόμενοι του πρωτεύοντος τμήματος αμείβονται με υψηλότερους μισθούς, έχουν μεγαλύτερη αυτονομία στην εκτέλεση των εργασιακών καθηκόντων τους, προοπτικές επαγγελματικής και μισθολογικής εξέλιξης, ισχυρότερη διαπραγματευτική θέση και - ίσως το σημαντικότερο - απολαμβάνουν μεγαλύτερη εργασιακή ασφάλεια. Αντίθετα, οι εργαζόμενοι που ανήκουν στο δευτερεύον τμήμα της αγοράς εργασίας τείνουν να συγκεντρώνουν όλα τα αρνητικά χαρακτηριστικά μιας θέσης εργασίας: Αμείβονται με χαμηλότερους μισθούς, υφίστανται εντονότερο εργοδοτικό έλεγχο στην εκτέλεση των καθηκόντων τους, έχουν ελάχιστες προοπτικές επαγγελματικής ανόδου, μεγαλύτερη κινητικότητα και είναι περισσότερο εκτεθειμένοι στην ανεργία.

Όπως είπαμε, οι σημαντικότερες αιτίες του διόismου πρέπει να αναζητηθούν στις ειδικές συνθήκες απασχόλησης που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι του πρωτεύοντος τμήματος, τους λόγους δηλαδή που τους επιτρέπουν να αποκτούν μισθολογικά και άλλα προνόμια που τους διακρίνουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους. Το κοινό στοιχείο που εμφανίζεται τόσο στις παραδοσιακές όσο και στις σύγχρονες αναλύσεις είναι το υψηλό *κόστος αντικατάστασης*. Η ύπαρξή του αλλοιώνει τη λειτουργία της ανταγωνιστικής αγοράς εφόσον δίνει κίνητρα στις επιχειρήσεις να προσπαθούν να διατηρήσουν το υπάρχον προσωπικό τους προσφέροντας υψηλούς μισθούς και εργασιακή ασφάλεια. Τα στοιχεία αυτά είναι που τοποθετούν συγκεκριμένους εργαζόμενους στο πρωτεύον τμήμα.

Η έννοια του κατακερματισμού είναι αχώριστη από αυτήν της κινητικότητας. Δεν είναι δυνατόν να υπάρξει εγκλωβισμός των ατόμων σε συγκεκριμένες πρωτεύουσες και δευτερεύουσες θέσεις εργασίας εάν δεν υπάρχουν εμπόδια στην κινητικότητα μεταξύ των θέσεων. Εάν ένας «ακριβός» εργαζόμενος του πρωτεύοντος τμήματος μπορούσε να

αντικατασταθεί χωρίς κόστος από έναν «φτηνό» του δευτερεύοντος τμήματος τότε η επιχείρηση θα είχε κάθε λόγο να το κάνει εξοικονομώντας ένα μέρος από τη μισθολογική (ή άλλη σχετική με το κόστος) διαφορά τους. Αντίστοιχα, εάν δεν υπήρχε κόστος για τον εργαζόμενο, θα εγκατέλειπε αμέσως κάθε θέση εργασίας που δεν είναι η καλύτερη δυνατή. Το αποτέλεσμα θα ήταν η πλήρης ομογενοποίηση και η κατάργηση του κατακερματισμού.

Αυτό όμως δεν συμβαίνει. Οι περιορισμοί στην κινητικότητα οφείλονται στην αδυναμία αντικατάστασης των εργαζομένων του πρωτεύοντος τμήματος από άλλους εξαιτίας του υψηλού κόστους που θα συνεπαγόταν μια τέτοια επιλογή. Αυτά τα εμπόδια αντιμετωπίζονται από την πλευρά της επιχείρησης σαν κόστος προσαρμογής της απασχόλησης. Οι επιχειρήσεις προτιμούν να δημιουργήσουν εσωτερικές αγορές εργασίας και να διατηρήσουν το υπάρχον εργατικό τους δυναμικό ακριβώς λόγω του κόστους που θα προέκυπτε από την αντικατάστασή του (turnover cost). Τέτοια κόστη μπορούν να συνδέονται με τεχνικά κόστη προσλήψεων, εργασιακής εκπαίδευσης, μειωμένης παραγωγικότητας, ειδικών δεξιοτήτων, κλπ (Internal labour markets). Μπορούν επίσης να συνδέονται με θεσμικούς παράγοντες προστασίας της απασχόλησης, όπως οι αποζημιώσεις (Employment protection). Μπορούν, τέλος, να συνδέονται με ζητήματα παρακίνησης και εξασφάλισης της καταβολής προσπάθειας από το προσωπικό (Efficiency wage). Σε κάθε περίπτωση, μπορούν να τυποποιηθούν τεχνικά στη συνάρτηση ζήτησης εργασίας και να προσδιορίσουν το επίπεδο της απασχόλησης.

Το υψηλό κόστος αντικατάστασης - και ο δυϊσμός που προκαλείται - είναι πολλές φορές προς όφελος των πρωτεύοντων εργαζομένων: Συγκεκριμένα, είναι σε θέση να το εκμεταλλευτούν διαπραγματευτικά επιτυγχάνοντας υψηλότερους μισθούς και διασφαλίζοντας τις θέσεις εργασίας τους από τον ανταγωνισμό των ανέργων (insider-outsider). Από την πλευρά του εργαζόμενου, η κινητικότητα ταυτίζεται με την εργασιακή ανασφάλεια. Το κόστος μετάβασης από τη μια θέση στην άλλη θα εξαρτάται

από τη διάρκεια παραμονής στην ανεργία που θα μεσολαβήσει. Το κόστος προσαρμογής της απασχόλησης είναι η παραμονή στην ανεργία. Στην πλήρη απασχόληση δεν υπάρχει κόστος κινητικότητας για τους εργαζόμενους και η επιχείρηση (για την οποία το κόστος αντικατάστασης εξακολουθεί να υπάρχει) πρέπει να επιβαρυνθεί με πολλές παραχωρήσεις για να κρατήσει τους εργαζόμενούς της. Αντίθετα, όταν η ανεργία αυξάνεται, το κόστος κινητικότητας για τον εργαζόμενο αυξάνεται επίσης και η επιχείρηση μπορεί να τον διατηρήσει με λιγότερο δαπανηρές παραχωρήσεις.

Με δεδομένη τόσο την παραδοσιακή όσο και τη σύγχρονη κληρονομιά των θεωριών του κατακερματισμού θα προσπαθήσω να ερμηνεύσω την προσωρινή απασχόληση στην Ευρώπη. Στο κεφάλαιο που ακολουθεί γίνεται μια περιγραφή των διαστάσεων και των χαρακτηριστικών του φαινομένου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙ

ΤΟ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ

Στο κεφάλαιο αυτό θα διερευνηθεί στην πράξη μια δυαδική αγορά εργασίας. Το παράδειγμα που θα εξεταστεί είναι η διάκριση μεταξύ προσωρινών και μόνιμων (δηλαδή αορίστου χρόνου) εργαζομένων. Οι δύο αυτές κατηγορίες διαφοροποιούνται εξ' ορισμού με βάση τη θεσμική προστασία της απασχόλησης που απολαμβάνουν, την δυσκολία δηλαδή διακοπής της εργασιακής τους σχέσης (σε όρους κόστους που επιβαρύνει τον εργοδότη).

Η περίπτωση των μόνιμων και προσωρινών εργαζομένων παρουσιάζει μια ιδιαιτερότητα: πρόκειται για μια δυαδική αγορά εργασίας που ο σχηματισμός της δεν οφείλεται σε συμπεριφορές επιχειρήσεων ή εργαζομένων αλλά σε θεσμική διαφοροποίηση. Η πρωταρχική διαχωριστική γραμμή μεταξύ πρωτεύοντος και δευτερεύοντος τμήματος τίθεται από τη δυνατότητα που παρέχεται στις επιχειρήσεις να απασχολούν εργαζόμενους χωρίς τις προστατευτικές ρυθμίσεις που συνοδεύουν την παραδοσιακή σχέση απασχόλησης. Αν, όπως είδαμε στο προηγούμενο κεφάλαιο, το *κόστος αντικατάστασης* είναι η βασική αιτία διαφοροποίησης μεταξύ του πρωτεύοντος και του δευτερεύοντος τμήματος εργαζομένων, τότε η εξέταση κατηγοριών εργαζομένων που διαφέρουν ακριβώς στο θεσμικό κόστος αντικατάστασης αποτελεί μια κατεξοχήν περίπτωση δυαδικής αγοράς εργασίας.

Το κεφάλαιο αυτό θα περιγράψει την κατασκευή αυτής της δευτερεύουσας αγοράς εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση κατά την 15ετία 1985-2000. Στο πρώτο τμήμα θα συζητηθεί το αίτημα της ευελιξίας του όγκου της απασχόλησης και η μερική υιοθέτησή του από τις ευρωπαϊκές κυβερνήσεις. Θα εξεταστούν ενδεικτικά οι μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας που επέτρεψαν, σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό, τη χρήση της προσωρινής απασχόλησης. Όπως θα φανεί, η εισαγωγή της προσωρινής

απασχόλησης ήταν το αποτέλεσμα ενός πειραματισμού μερικής απορρύθμισης της αγοράς εργασίας.

Στο δεύτερο τμήμα θα παρουσιαστούν τα αποτελέσματα αυτών των πολιτικών σε όρους διάδοσης της προσωρινής απασχόλησης στις ευρωπαϊκές αγορές εργασίας και σχηματισμού ενός δευτερεύοντος τμήματος εργαζομένων. Θα φανεί ότι οι ευρωπαϊκές επιχειρήσεις στράφηκαν σε μεγάλο βαθμό προς την νέα διαθέσιμη μορφή εργασίας με αποτέλεσμα περισσότερες από τις μισές νέες θέσεις εργασίας που δημιουργήθηκαν να είναι με προσωρινό καθεστώς.

Στο τρίτο τμήμα θα εξεταστούν τα επιμέρους χαρακτηριστικά των προσωρινών εργαζομένων προκειμένου να διαπιστωθεί πόσο εκτεταμένη μπορεί να είναι η χρησιμοποίησή τους σε σχέση με τα ατομικά τους γνωρίσματα ή τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας που στελεχώνουν. Συγκεκριμένα θα εστιάσουμε στα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων (κλάδος και μέγεθος) και στα ατομικά χαρακτηριστικά των εργαζόμενων (φύλο, ηλικία, επίπεδο ειδίκευσης) και θα εξετάσουμε αν επηρεάζουν την πιθανότητα προσωρινής απασχόλησης. Όπως θα δούμε, η χρήση της προσωρινής απασχόλησης είναι αντιστρόφως ανάλογη προς το μέγεθος της επιχείρησης και οι νέοι εργαζόμενοι έχουν σημαντικά μεγαλύτερη πιθανότητα να βρεθούν σε προσωρινή θέση εργασίας.

Στο τέταρτο τμήμα θα γίνει μια σύγκριση βάσει συγκεκριμένων κριτηρίων με τους μόνιμους εργαζόμενους ώστε να αναδειχθεί η υποβαθμισμένη θέση των προσωρινών εργαζομένων και να στοιχειοθετηθεί το επιχείρημα της δευτερεύουσας αγοράς εργασίας. Ουσιαστικά θα διερευνηθεί κατά πόσο η πρωταρχική διαφοροποίηση στη προστασία της απασχόλησης (δηλαδή στο θεσμικό κόστος αντικατάστασης) μεταφράζεται και σε επιπλέον μειονεκτήματα. Όπως θα δούμε οι προσωρινοί εργαζόμενοι μειονεκτούν συγκριτικά με τους μόνιμους σε όλα τα κριτήρια που χαρακτηρίζουν την ποιότητα μιας θέσης εργασίας.

Τέλος, θα εξεταστούν οι εθνικές διαφοροποιήσεις στα επίπεδα της προσωρινής απασχόλησης συσχετίζοντας τη διάδοση της χρήσης των προσωρινών εργαζόμενων αφενός με το καθεστώς προστασίας της απασχόλησης των μόνιμων και αφετέρου με την αναλογία μισθών των προσωρινών και μόνιμων εργαζόμενων. Οι συσχετίσεις που θα προκύψουν φαίνεται να εξηγούν, ένα μέρος τουλάχιστον, των εθνικών διαφοροποιήσεων.

1. ΤΟ ΠΝΕΥΜΑ ΚΑΙ Η ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΤΩΝ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΕΩΝ

Η επέκταση της προσωρινής απασχόλησης στην Ε.Ε. ήταν το αποτέλεσμα ενός εγχειρήματος μερικής απορρύθμισης της αγοράς εργασίας. Σκοπός του εγχειρήματος ήταν η ενίσχυση της ευελιξίας και συγκεκριμένα της ευελιξίας του όγκου της απασχόλησης προκειμένου να μεταβάλλεται ευκολότερα και να προσαρμόζεται ταχύτερα στις διακυμάνσεις της οικονομικής δραστηριότητας.

Το θεωρητικό υπόβαθρο ήταν το επιχείρημα της «ευρωσκλήρωσης» σύμφωνα με το οποίο η στασιμότητα της απασχόλησης και της ανεργίας στις ευρωπαϊκές χώρες οφείλονται στην ύπαρξη ρυθμίσεων που εμποδίζουν την προσαρμογή της αγοράς εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, η «ακαμψία» που μας ενδιαφέρει είναι η θεσμική προστασία της απασχόλησης. Ρυθμίσεις όπως η υποχρέωση καταβολής αποζημιώσεων, η δυνατότητα δικαστικής προσφυγής για καταχρηστική απόλυση, η υποχρέωση προειδοποίησης, οι περιορισμοί στις ομαδικές απολύσεις, κλπ. είναι σημαντικά παραδείγματα παρόμοιων «ακαμψιών».

Το επίπεδο της ζήτησης εργασίας περιορίζεται από τις ρυθμίσεις αυτές που επιβάλουν κόστος στις μεταβολές του όγκου της απασχόλησης⁴. Αυτό το κόστος λαμβάνεται υπόψη από τους εργοδότες όχι μόνο όταν πρέπει να μειώσουν το εργατικό δυναμικό τους αλλά και όταν σκοπεύουν να

⁴ Το τεχνικό υπόδειγμα του κόστους προσαρμογής της απασχόλησης θα παρουσιαστεί αναλυτικά στο τρίτο κεφάλαιο.

προσλάβουν νέους εργαζομένους. Η αυστηρή προστασία της απασχόλησης αυξάνει το κόστος πρόσληψης/απόλυσης και μειώνει έτσι την κινητικότητα της εργασίας, δηλαδή τον ρυθμό καταστροφής και δημιουργίας θέσεων εργασίας. Η προσαρμογή του επιπέδου απασχόλησης στις διακυμάνσεις της ζήτησης και στις εξωτερικές διαταραχές είναι δαπανηρότερη και επομένως πραγματοποιείται πιο αργά. Αυτό σημαίνει ότι οι ροές μεταξύ ανεργίας και απασχόλησης είναι μικρότερες. Αυτή η δυσκολία προσαρμογής θεωρείται ως σημαντική εξήγηση για τη στασιμότητα και εμμονή των επιπέδων απασχόλησης και ανεργίας. Μια μείωση του κόστους προσαρμογής θα μπορούσε - υποθετικά - να ενθαρρύνει τη ζήτηση εργασίας διευκολύνοντας τις προσλήψεις και τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης.

Εντούτοις, καμία από τις σχετικές έρευνες δεν έχει διαπιστώσει κάποια θετική συσχέτιση μεταξύ της βαθμού προστασίας της απασχόλησης και του επιπέδου της ανεργίας. Οι χαμηλότεροι ρυθμοί προσλήψεων κατά τη διάρκεια της επέκτασης αντισταθμίζονται από τους χαμηλότερους ρυθμούς απολύσεων κατά τη διάρκεια της ύφεσης και το καθαρό αποτέλεσμα σε όρους συνολικού όγκου απασχόλησης μπορεί να είναι απροσδιόριστο (Bertola, 1990). Μια τέτοια συσχέτιση αφορά μόνο τη διάρκεια και τη σύνθεση της ανεργίας (ΟΟΣΑ 1999). Η μειωμένη κινητικότητα μπορεί να είναι αποφασιστική για τη φύση της ανεργίας όπως η διάρκειά της και οι περιορισμένες πιθανότητες απασχόλησης για τις ασθενέστερες ομάδες του εργατικού δυναμικού, κυρίως τους ανειδίκευτους και τους νεοεισερχόμενους. Ως εκ τούτου, η προστασία της απασχόλησης προστατεύει εκείνους που έχουν ήδη εργασία ενώ ταυτόχρονα περιορίζει τις πιθανότητες απασχόλησης των ανέργων. Συνεπώς, το θεωρητικό συμπέρασμα ήταν πως μια ενίσχυση της ευελιξίας του όγκου της απασχόλησης θα μπορούσε να περιορίσει τη μακροχρόνια ανεργία και να βελτιώσει τις εργασιακές ευκαιρίες των νεοεισερχόμενων στην αγορά εργασίας.

Παρά την αναμφισβήτητη αποδοχή του παραπάνω επιχειρήματος στους ακαδημαϊκούς κύκλους, η πολιτική σφαίρα αποδείχθηκε περισσότερο

ανθεκτική στο κάλεσμα της απορρύθμισης. Οι ευρωπαϊκές χώρες δεν έχουν τολμήσει οποιαδήποτε προσπάθεια μαζικής άρσης των ρυθμίσεων της αγοράς εργασίας – με εξαίρεση τη Βρετανία στη δεκαετία του 1980. Από μια άποψη οι αγορές εργασίας είχαν αρχικά αποκλειστεί από τις νεοφιλελεύθερες πολιτικές της δεκαετίας, δεδομένου ότι οι τελευταίες εστίαζαν κυρίως στις αγορές χρήματος και εμπορευμάτων. Επιπλέον, οι πολιτικές απορρύθμισης της αγοράς εργασίας οδηγούν με μαθηματική ακρίβεια σε όξυνση της φτώχειας και της κοινωνικής ανισότητας πυροδοτώντας πολιτικές εντάσεις που οι ευρωπαϊκές κυβερνήσεις δεν ήταν ούτε πρόθυμες ούτε ικανές να αναλάβουν. Όπως διαφαίνεται στα επίσημα έγγραφα της ευρωπαϊκής Επιτροπής – και ιδιαίτερα στις ετήσιες εκθέσεις “Employment in Europe” – η φιλοδοξία των ευρωπαϊών σοσιαλδημοκρατών εκείνης της περιόδου ήταν «να φτιάξουν ομελέτα χωρίς να σπάσουν αυγά». Να εισάγουν, δηλαδή, ορισμένα στοιχεία ευελιξίας στην αγορά εργασίας αποφεύγοντας ταυτόχρονα οποιαδήποτε ευθεία πρόκληση στους καθεστώδες ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων. Έτσι θα δημιουργούσαν ένα βαθμό ευελιξίας στο *περιθώριο* της αγοράς εργασίας χωρίς να αμφισβητηθεί η προστασία της απασχόλησης για την πλειοψηφία των εργαζομένων, κάτι που σίγουρα θα προκαλούσε σύγκρουση με τα εργατικά συνδικάτα. Η εισαγωγή της προσωρινής απασχόλησης υπήρξε το κατεξοχήν παράδειγμα της ευρωπαϊκής «μέσης οδού» στην απελευθέρωση της αγοράς εργασίας, της μερικής, δηλαδή, εισαγωγής στοιχείων ευελιξίας χωρίς την ριζική ανατροπή των υφιστάμενων σχέσεων απασχόλησης (Esping-Andersen and Regini, 2000).

Η μορφή που πήρε το εγχείρημα της μερικής απορρύθμισης ήταν η σταδιακή άρση των περιορισμών στη χρήση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Παραδοσιακά, η χρήση της προσωρινής απασχόλησης επιτρεπόταν αποκλειστικά στις επιχειρήσεις εκείνες που χαρακτηρίζονταν από εποχικότητα στη δραστηριότητά τους και έντονες διακυμάνσεις της ζήτησης. Αυτό το περιοριστικό πλαίσιο αναγνώριζε την προσωρινή απασχόληση ως *εξαίρεση* και ταυτόχρονα εξασφάλιζε πως η κανονική-τυπική μορφή απασχόλησης ήταν η σύμβαση αορίστου χρόνου. Από τα μέσα της δεκαετίας

του 1980, στα πλαίσια του παραπάνω εγχειρήματος, μια σειρά ευρωπαϊκές χώρες προχώρησαν στην περισσότερο ή λιγότερο ριζική άρση αυτής της αρχής.

Η πρώτη – και η περισσότερο ριζοσπαστική – μεταρρύθμιση έγινε στην Ισπανία το 1984, σε μια περίοδο όπου η ανεργία βρισκόταν περίπου στο 20%. Με νόμο που πέρασε η σοσιαλιστική κυβέρνηση και τη συναίνεση μέρους των συνδικάτων, οι προϋποθέσεις για τη χρήση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου περιορίστηκαν στο ελάχιστο, επιτρέποντας ουσιαστικά τη χρήση της προσωρινής απασχόλησης για κάθε κατηγορία επιχειρήσεων και εργαζόμενων. Η κατάσταση αυτή διήρκεσε μέχρι το 1994 όταν μια νέα νομοθετική ρύθμιση επανέφερε τους περιορισμούς στην χρήση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου.

Ακολούθησε η Γερμανία το 1985 επιτρέποντας τη χρήση συμβάσεων ορισμένου χρόνου χωρίς να συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι εποχικότητας ενώ το 1990 αυξήθηκε η επιτρεπόμενη διάρκεια και ο αριθμός ανανεώσεων των συμβάσεων. Το ίδιο έκανε και η Γαλλία το 1985 και 1986 με την ουσιαστική χαλάρωση των περιορισμών στη χρήση των ιδίων συμβάσεων. Σε αντίθεση όμως με τη Γερμανία, το 1990 επιβλήθηκαν ξανά περιορισμοί στη χρήση της προσωρινής απασχόλησης. Στην Ιταλία οι περιορισμοί χαλάρωσαν το 1987 υπό την προϋπόθεση ότι το μερίδιο των προσωρινών εργαζομένων θα καθορίζεται από συλλογικές διαπραγματεύσεις. Το Βέλγιο ακολούθησε στις αρχές της δεκαετίας του 1990 επιτρέποντας τη χρήση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου χωρίς προϋποθέσεις και διευρύνοντας τη διάρκεια και τον αριθμό ανανεώσεων. Τέλος, η Σουηδία το 1997 επέτρεψε τη χρήση προσωρινών συμβάσεων χωρίς προϋποθέσεις για περιορισμένο αριθμό εργαζομένων. Επίσης, η προσωρινή απασχόληση είναι αρκετά απελευθερωμένη σε χώρες όπως η Ιρλανδία και η Βρετανία αλλά και η Πορτογαλία, η Ολλανδία, η Δανία και η Αυστρία. Η μοναδική χώρα της ευρωπαϊκής ένωσης που έχει διατηρήσει τους περιορισμούς στη χρήση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου (με την εξαίρεση του δημόσιου τομέα) είναι η Ελλάδα. Τέλος, από τα μέσα της δεκαετίας του 1990 όλες οι ευρωπαϊκές χώρες

έχουν επιτρέψει τη λειτουργία των ιδιωτικών γραφείων ενοικίασης εργαζομένων.

Μαζί με αυτές τις θεσμικές μεταρρυθμίσεις, οι ενεργές πολιτικές απασχόλησης που εφαρμόστηκαν από πολλές ευρωπαϊκές κυβερνήσεις ενθάρρυναν ουσιαστικά τη διάδοση της προσωρινής απασχόλησης. Οι πολιτικές αυτές προσέφεραν φοροαπαλλαγές και εκπτώσεις από τις εργοδοτικές εισφορές για τις επιχειρήσεις που προσλαμβάνουν ειδικές ομάδες ανέργων. Η περιορισμένη διάρκεια αυτών των κινήτρων έστρεψε τις επιχειρήσεις στην πρόκληση εργαζομένων με προσωρινό καθεστώς. Επιπλέον, πολλές κυβερνήσεις έχουν προτιμήσει τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου στις προσλήψεις του δημόσιου τομέα.

Από τα παραπάνω είναι σαφές ότι από τα μέσα της δεκαετίας του 1980 το θεσμικό πλαίσιο των ευρωπαϊκών αγορών εργασίας άρχισε να γίνεται ευνοϊκό για τη διάδοση της προσωρινής απασχόλησης. Το ενδιαφέρον συμπέρασμα που προκύπτει από τη σύντομη παρουσίαση που προηγήθηκε είναι πως η εμφάνιση αυτής της ειδικής μορφής απασχόλησης επιβλήθηκε εξωγενώς στην αγορά εργασίας και δεν προέκυψε ως ενδογενής ανάγκη της οικονομικής λειτουργίας των επιχειρήσεων. Με άλλα λόγια, το κράτος δημιούργησε μια μορφή εργασίας απαλλαγμένη από τους θεσμούς προστασίας που συνόδευαν το κυρίαρχο μοντέλο απασχόλησης⁵.

Ωστόσο, η ύπαρξη ενός θεσμικού πλαισίου δεν προεξοφλεί κάποιο συγκεκριμένο αποτέλεσμα. Ο τρόπος με τον οποίο ανταποκρίνονται επιχειρήσεις και εργαζόμενοι σε μια θεσμική κατάσταση δεν είναι καθόλου δεδομένος καθώς υπόκειται στις δικές τους επιλογές. Όπως θα δούμε, η εξέλιξη της προσωρινής απασχόλησης εμφανίζει σημαντική διαφοροποίηση σε κάθε εθνική αγορά εργασίας.

⁵ Φυσικά το ίδιο φαινόμενο μπορεί να ιδωθεί και αντίστροφα. Η προστασία της απασχόλησης ήταν ένας εξωγενής θεσμός που επιβλήθηκε στην αγορά εργασίας θέτοντας περιορισμούς στις επιχειρηματικές επιλογές προσλήψεων και απολύσεων. Το βαθύτερο πνεύμα του θεσμού ήταν η παροχή ενός βαθμού ασφάλειας του εργαζομένου στο πλαίσιο ενός καπιταλισμού πρόνοιας που προσφέρει εγγυήσεις απέναντι στην αβεβαιότητα της αγοράς. Το θεσμικό αυτό σύστημα ενισχύθηκε στη δεκαετία του 1970 προκειμένου να περιορίσει τις απώλειες θέσεων εργασίας στη διάρκεια της ύφεσης.

2. Η ΔΙΑΔΟΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Αυτό που μπορεί να διαπιστωθεί με σχετική βεβαιότητα είναι ότι σε γενικές γραμμές οι μεταρρυθμίσεις της δεκαετίας του 1980 βρήκαν ανταπόκριση στις ευρωπαϊκές αγορές εργασίας. Πολλές ευρωπαϊκές επιχειρήσεις προτίμησαν τη νέα διαθέσιμη μορφή απασχόλησης η οποία συνοδευόταν από λιγότερες δεσμεύσεις για τη μελλοντική διατήρησή της. Ο παρακάτω πίνακας δείχνει την αύξηση της προσωρινής και της μόνιμης απασχόλησης σε όλη την χρονική περίοδο που εξετάζεται:

Πίνακας II.1 Μεταβολές στην περίοδο 1985-2000 (με εξομάλυνση*)

	συνολική ποσοστιαία	μέση ποσοστιαία	απόλυτη
Προσωρινή απασχόληση	124,7	4,9	8.141.000
Μόνιμη απασχόληση	8,3	0,6	7.072.000

Πηγή: Υπολογισμοί από στοιχεία Eurostat Labour force surveys

*Στους υπολογισμούς δεν συμπεριλαμβάνονται οι αυξήσεις λόγω ένταξης νέων χωρών

Όπως φαίνεται, η προσωρινή απασχόληση υπερδιπλασιάστηκε (124,7%) κατά το συγκεκριμένο διάστημα, μεταβολή που αντιστοιχεί σε μέσο ετήσιο ρυθμό αύξησης 4,9%. Αντίθετα, η μόνιμη απασχόληση αυξήθηκε συνολικά μόνο κατά 8,3% σε ολόκληρη τη δεκαεπενταετία, ποσοστό που μεταφράζεται στον ασθενικό 0,6% μέσο ετήσιο ρυθμό αύξησης. Έχει επίσης ενδιαφέρον ότι οι συνολικές νέες προσωρινές θέσεις εργασίας που δημιουργήθηκαν ξεπερνούν τις νέες μόνιμες θέσεις κατά περίπου ένα εκατομμύριο. Δηλαδή περισσότερες από τις μισές νέες θέσεις εργασίας που δημιουργήθηκαν είναι προσωρινές.

Εύκολα μπορεί να συμπεράνει κανείς ότι οι μεταρρυθμίσεις της δεκαετίας του 1980 οδήγησαν στην κατασκευή και διάδοση μια ειδικής μορφής εργασίας και μιας ειδικής κατηγορίας εργαζομένων που κερδίζει συνεχώς έδαφος σε σχέση με την παραδοσιακή μορφή απασχόλησης αορίστου χρόνου. Το μερίδιο των προσωρινών μισθωτών στο σύνολο των μισθωτών εργαζομένων αποτελεί το δείκτη του σχετικού μεγέθους της δευτερεύουσας αγοράς εργασίας.

Ο παρακάτω πίνακας δείχνει το ποσοστό της προσωρινής απασχόλησης στο σύνολο της μισθωτής απασχόλησης για κάθε χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Όπως φαίνεται, η εξέλιξη της προσωρινής απασχόλησης εμφανίζει σημαντική διαφοροποίηση σε κάθε εθνική αγορά εργασίας, αλλά αυτό δεν αρκεί για να αναιρέσει την επεκτατική τάση της που διαπιστώνεται σχεδόν παντού.

Πίνακας Π.2.
ΠΟΣΟΣΤΟ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΗΣ ΜΙΣΘΩΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

	1985*	1990	1995	2000
ΑΥΣΤΡΙΑ	:	:	6,0	7,9
ΒΕΛΓΙΟ	6,9	5,3	5,3	9,0
ΒΡΕΤΑΝΙΑ	7,0	5,2	7,0	6,7
ΓΑΛΛΙΑ	4,7	10,5	12,3	15,0
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	10,0	10,5	10,4	12,7
ΔΑΝΙΑ	12,3	10,8	12,1	10,2
ΕΛΛΑΔΑ	21,1	16,6	10,2	13,1
ΙΡΛΑΝΔΙΑ	7,3	8,5	10,2	4,6
ΙΣΠΑΝΙΑ	15,6	29,8	35,0	32,1
ΙΤΑΛΙΑ	4,8	5,2	7,2	10,1
ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ	4,6	3,6	:	3,7
ΟΛΛΑΝΔΙΑ	7,5	7,6	10,9	14,0
ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	14,4	18,3	10,0	20,4
ΣΟΥΗΔΙΑ	:	:	12,5	14,6
ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ	:	:	16,5	17,7
ΕΕ-15	7,4	10,4	11,5	13,4

Πηγή: Eurostat Labour force surveys

*Τα ποσοστά για την Ισπανία αναφέρονται στο 1987 και για την Πορτογαλία στο 1986

Η σημαντικότερη διαπίστωση είναι ότι το ποσοστό των ευρωπαίων μισθωτών που απασχολούνται με προσωρινό καθεστώς αυξήθηκε συστηματικά και έχει σχεδόν διπλασιαστεί στο διάστημα της δεκαπενταετίας που εξετάζεται. Από το 7,4% που βρισκόταν το 1985 έχει φτάσει το 13,4% το 2000.

Η τάση δεν ήταν ταυτόσημη σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες. Έτσι, στην Ισπανία και στη Γαλλία το ποσοστό των προσωρινών εργαζομένων διπλασιάστηκε κατά την πενταετία 1985-1990. Αυτές οι δύο χώρες μαζί με την Πορτογαλία είναι οι αποκλειστικές υπεύθυνες για την αύξηση του

ευρωπαϊκού μέσου όρου κατά την πρώτη περίοδο. Σε όλες τις άλλες χώρες το ποσοστό παρέμεινε σταθερό ή και μειώθηκε την ίδια περίοδο. Έχει ενδιαφέρον ότι στην Ιταλία και τη Γερμανία – χώρες που είχαν επίσης απελευθερώσει την προσωρινή απασχόληση – οι αυξήσεις ήταν οριακές.

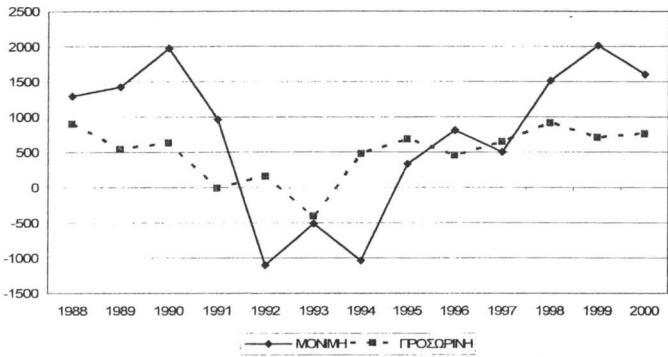
Στην πενταετία 1990-1995 οι τάσεις θα παραμείνουν αντιφατικές. Η αύξηση θα συνεχιστεί – με χαμηλότερο όμως ρυθμό – στην Ισπανία και τη Γαλλία αλλά θα αντιστραφεί στην Πορτογαλία με μια εντυπωσιακή μείωση από το 18,3% στο 10%. Την τάση της αύξησης θα ακολουθήσουν και η Ιταλία και η Ολλανδία με αυξήσεις δύο και τριών ποσοστιαίων μονάδων αντίστοιχα. Επίσης, σημαντικές αυξήσεις είχαμε στη Βρετανία, την Ιρλανδία και τη Δανία. Στο Βέλγιο και τη Γερμανία το ποσοστό παρέμεινε σταθερό. Η μοναδική χώρα, εκτός από την Πορτογαλία, που παρουσίασε μείωση αυτή την περίοδο ήταν η Ελλάδα.

Αυτή η διαφοροποίηση θα περιοριστεί αρκετά στην τελευταία πενταετία 1995-2000 όπου η αυξητική τάση θα είναι σχεδόν καθολική συμπεριλαμβάνοντας πλέον το Βέλγιο και τη Γερμανία αλλά και τις νεοεισερχόμενες Αυστρία, Σουηδία και Φινλανδία. Εξαιρέση αποτελούν η Βρετανία, η Ιρλανδία και η Δανία (χώρες με χαμηλή προστασία για τους μόνιμους εργαζόμενους) καθώς και η Ισπανία που είχε όμως ήδη προσεγγίσει ιδιαίτερα υψηλά ποσοστά προσωρινής απασχόλησης.

Επιστρέφοντας στο σύνολο της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχει ενδιαφέρον να παρακολουθήσουμε την πορεία που ακολούθησαν τόσο η προσωρινή όσο και η μόνιμη απασχόληση σε ολόκληρο το χρονικό διάστημα που μας απασχολεί. Το διάγραμμα που ακολουθεί δείχνει τις ετήσιες απόλυτες μεταβολές των δύο μορφών απασχόλησης σε 11 χώρες της ΕΕ⁶.

⁶ Από το σύνολο ΕΕ-15 έχουν αφαιρεθεί η Αυστρία, η Φινλανδία, η Σουηδία και το Λουξεμβούργο λόγω έλλειψης στοιχείων.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ II. 1
ΑΠΟΛΥΤΕΣ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΚΑΙ ΜΟΝΙΜΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΕ 11
ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΧΩΡΕΣ

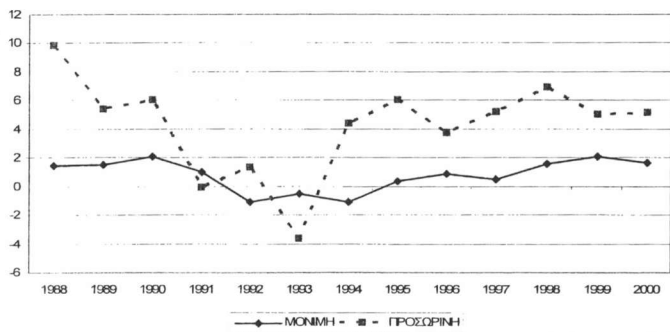


Στο παραπάνω διάγραμμα είναι εμφανής η διαφοροποίηση στις τάσεις της προσωρινής και μόνιμης απασχόλησης. Η προσωρινή ακολουθεί μια συνεχή αυξητική τάση με εξαίρεση τις χρονιές 1991, που παρουσίασε στασιμότητα και 1993 που παρουσίασε μείωση. Αντίθετα, η μόνιμη απασχόληση παρουσιάζει μια πιο καθαρή κυκλική τάση καθώς αυξάνεται μέχρι το 1991, μειώνεται στην περίοδο της ύφεσης 1992-1994 και αυξάνεται πάλι μετά το 1995. Με άλλα λόγια, η μόνιμη απασχόληση δείχνει μεγαλύτερη ανταπόκριση στις οικονομικές διακυμάνσεις από την προσωρινή. Αυτό αποτελεί ένα σημαντικό παράδοξο, εντελώς αντίθετο από ότι θα περίμενε κανείς με βάση το σκεπτικό εισαγωγής της προσωρινής απασχόλησης. Όπως είπαμε παραπάνω, το σκεπτικό ήταν η δημιουργία μιας ευέλικτης μορφής εργασίας, απαλλαγμένης από το κόστος προσαρμογής, που να διευκολύνει την προσαρμογή της απασχόλησης στις οικονομικές διακυμάνσεις. Όπως όμως φάνηκε, η προσωρινή απασχόληση δεν έπαιξε αυτό τον ρόλο στην πρώτη ύφεση μετά την απελευθέρωσή της. Η προσαρμογή της απασχόλησης

πραγματοποιήθηκε κυρίως μέσω της μείωσης των μόνιμων θέσεων εργασίας ενώ οι προσωρινές συνέχισαν να αυξάνονται.

Παρόμοια εικόνα μας δίνει και το επόμενο διάγραμμα που παρουσιάζει τις ετήσιες ποσοστιαίες μεταβολές της μόνιμης και προσωρινής απασχόλησης.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ II. 2
ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΕΣ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΚΑΙ ΜΟΝΙΜΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
ΣΕ 11 ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΧΩΡΕΣ



Και εδώ φαίνεται η κυκλική τάση της μόνιμης απασχόλησης ενώ μια τέτοια τάση δεν μπορεί να διαπιστωθεί και για την προσωρινή. Αξίζει συνεπώς περαιτέρω διερεύνηση αυτό το παράδοξο φαινόμενο που διαφεύγει σε μεγάλο βαθμό τις προσδοκίες που είχε δημιουργήσει η μεταρρύθμιση που απελευθέρωσε την χρήση της προσωρινής απασχόλησης. Ωστόσο, η διερεύνηση αυτή θα αναβληθεί μέχρι το τρίτο και τέταρτο κεφάλαιο όπου θα εξεταστεί αναλυτικότερα βάσει του θεωρητικού υποδείγματος που θα κατασκευαστεί.

3. ΤΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

3.1 ΤΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Όπως διαπιστώθηκε στο προηγούμενο τμήμα η ανταπόκριση των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων στην προσωρινή απασχόληση ήταν θετική. Στο τμήμα αυτό θα διερευνήσουμε το βαθμό γενίκευσης που μπορούμε να προσδώσουμε σε αυτή την ανταπόκριση, θα εξετάσουμε δηλαδή αν η συμπεριφορά των επιχειρήσεων παρουσιάζει κάποια διαφοροποίηση ανάλογα με τα χαρακτηριστικά τους. Όπως είδαμε στις θεωρίες του κατακερματισμού, το καθεστώς απασχόλησης του προσωπικού εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από το σύστημα οργάνωσης της εργασίας που εφαρμόζει η επιχείρηση για να ανταποκριθεί στις τεχνικές ανάγκες της παραγωγής, τις οικονομικές προϋποθέσεις της κερδοφορίας και τα πρότυπα κοινωνικής συμπεριφοράς των εργατών. Τα παραπάνω όμως δεν είναι ομοιόμορφα για όλες τις επιχειρήσεις. Είναι εύλογο να υποθέσουμε λοιπόν ότι και ο βαθμός χρησιμοποίησης της δευτερεύουσας εργασίας θα πρέπει να διαφοροποιείται ανάλογα με τα χαρακτηριστικά της επιχείρησης.

Σε ένα πρώτο επίπεδο τα χαρακτηριστικά της επιχείρησης διαφοροποιούνται ανάλογα με τον ευρύτερο κλάδο οικονομικής δραστηριότητας στον οποίο ανήκει, εάν πρόκειται δηλαδή για γεωργία, βιομηχανία ή υπηρεσίες. Η διαφορετική φύση της παραγωγικής διαδικασίας στους κλάδους αυτούς ενδέχεται να έχει επίπτωση και στις πολιτικές προσωπικού που εφαρμόζονται. Για το λόγο αυτό θα εξετάσουμε κατά πόσο παρουσιάζονται διαφορετικά ποσοστά προσωρινής απασχόλησης ανάλογα με τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης.

Ο παρακάτω πίνακας δείχνει τα αντίστοιχα μεγέθη.

Πίνακας Π.3
Η Προσωρινή Απασχόληση κατά κλάδο (2000)

	ΠΟΣΟΣΤΟ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ			ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ		
	Γεωργία	Βιομηχανία	Υπηρεσίες	Γεωργία	Βιομηχανία	Υπηρεσίες
ΑΥΣΤΡΙΑ	7,2	8,7	7,6	0,9	35,8	63,3
ΒΕΛΓΙΟ	11,2	7,2	9,7	0,7	22,1	77,2
ΒΡΕΤΑΝΙΑ	8,2	4,7	7,4	1,1	17,4	81,5
ΓΑΛΛΙΑ	26,7	15,2	14,7	2,8	27,4	69,9
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	25,4	10,8	13,5	3	29,8	67,2
ΔΑΝΙΑ	13,8	7,6	11	2,5	19,3	78,2
ΕΛΛΑΔΑ	41,7	13	12,7	3,5	27,1	69,5
ΙΡΛΑΝΔΙΑ	6,1	2,7	5,5	2,3	18,2	79,5
ΙΣΠΑΝΙΑ	60	37,7	27,7	6,5	38,7	54,8
ΙΤΑΛΙΑ	36,7	7,8	10,2	10,2	26,7	63,2
ΟΛΛΑΝΔΙΑ	32,1	10,2	13,2	4,4	17,8	77,8
ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	26,4	18,2	21,7	3,2	35,6	61,2
ΣΟΥΗΔΙΑ	25,3	7,4	16,9	1,8	12,6	85,6
ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ	27,9	13,1	19,3	3,4	21,7	74,9
ΕΕ	24,9	11,7	13,7	3,3	25,0	71,7

Πηγή: ΟΟΣΑ 2002 Table 3.3, 3.4

Όπως φαίνεται στον μέσο ευρωπαϊκό όρο το υψηλότερο ποσοστό προσωρινής απασχόλησης εμφανίζεται στον κλάδο της γεωργίας όπου σχεδόν ένας στους τέσσερις εργαζόμενους (24,9%) απασχολείται με προσωρινό καθεστώς. Αυτό φυσικά δεν επιτρέπει κανένα μεγάλο συμπέρασμα, καθώς πρόκειται για ένα ελάχιστο τμήμα (3,3%) του συνόλου των προσωρινών εργαζομένων με δεδομένο ότι είναι σχετικά λίγοι οι απασχολούμενοι στο συγκεκριμένο κλάδο στις βιομηχανικές ευρωπαϊκές οικονομίες. Επιπλέον, ο γεωργικός κλάδος παρουσιάζει έντονα χαρακτηριστικά εποχικότητας, γεγονός που ερμηνεύει τα υψηλά ποσοστά προσωρινής απασχόλησης.

Περνώντας στους δύο σημαντικότερους κλάδους, διαπιστώνουμε ότι το ποσοστό της προσωρινής απασχόλησης στις υπηρεσίες φαίνεται να υπερβαίνει κατά μέσο όρο το αντίστοιχο ποσοστό στη βιομηχανία. Αυτή όμως

η υπέρβαση αφενός δεν είναι ιδιαίτερα μεγάλη (13,7% στις υπηρεσίες έναντι 11,7% στη βιομηχανία) και αφετέρου δεν παρουσιάζεται σε όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στην Αυστρία, τη Γαλλία, την Ελλάδα και την Ισπανία το ποσοστό της προσωρινής απασχόλησης στη βιομηχανία ξεπερνάει το ποσοστό στις υπηρεσίες.

Από τα στοιχεία αυτά μπορούμε να συμπεράνουμε ότι - με την εξαίρεση της γεωργίας - δεν υπάρχει συστηματική διαφοροποίηση στη χρήση της προσωρινής απασχόλησης σε σχέση με τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας. Τόσο η βιομηχανία όσο και οι υπηρεσίες δείχνουν παρόμοιο βαθμό προτίμησης στους προσωρινούς εργαζόμενους, πιθανόν για τους ίδιους λόγους που θα συζητηθούν παρακάτω. Ενδεχομένως, μια περαιτέρω ανάλυση των κλάδων να έδειχνε σημαντικότερες διαφοροποιήσεις καθώς επιμέρους κλάδοι τόσο της βιομηχανίας (όπως τα τρόφιμα) όσο και των υπηρεσιών (όπως ο τουρισμός) παρουσιάζουν εποχικά χαρακτηριστικά που καθιστούν απαραίτητη τη χρησιμοποίηση προσωρινής απασχόλησης. Αν όμως αποκλείσουμε - εύλογα, πιστεύω - την εποχικότητα από τις πιθανές ερμηνείες της επέκτασης της προσωρινής απασχόλησης, μπορούμε να αναζητήσουμε μια γενικότερη ερμηνεία ανεξάρτητα από τα τεχνικά χαρακτηριστικά των κλάδων. Το ποσοστό της προσωρινής απασχόλησης σε κάθε κλάδο είναι ανάλογο με το μέσο ποσοστό κάθε χώρας. Δηλαδή, η έκταση της χρήσης της προσωρινής απασχόλησης σε μια χώρα κινείται προς την ίδια κατεύθυνση ανεξάρτητα από τον κλάδο της επιχείρησης.

Σε ένα δεύτερο επίπεδο, είναι σύνθηες στις θεωρίες του κατακερματισμού να βλέπουν τη δευτερεύουσα αγορά εργασίας να συγκεντρώνεται στις μικρές ανταγωνιστικές επιχειρήσεις ενώ την πρωτεύουσα να απασχολείται κυρίως σε μεγάλες επιχειρήσεις που κατέχουν δύναμη αγοράς στο προϊόν τους. Το επιχείρημα έχει λογική εάν συνδέσει κανείς τις οικονομικές δυνατότητες με τον βαθμό αβεβαιότητας που αντιμετωπίζει κάθε είδος επιχείρησης. Μια μικρή επιχείρηση που βρίσκεται μεταξύ φθοράς και αφθαρσίας και στηρίζει την ανταγωνιστική της επιβίωσή της στη συμπίεση

του εργατικού κόστους δεν έχει την πολυτέλεια να παρέχει υψηλούς μισθούς, εργασιακή ασφάλεια και προοπτικές εξέλιξης στο προσωπικό της. Αντίθετα, ένα μεγάλο ολιγοπώλιο έχει τη δυνατότητα να προσφέρει υψηλές αμοιβές και μακροχρόνια απασχόληση ώστε να διατηρήσει ένα δραστήριο και δημιουργικό εργατικό δυναμικό και να αξιοποιήσει με τον καλύτερο τρόπο τις διαθέσιμες παραγωγικές της δυνατότητες.

Ο πίνακας που ακολουθεί παρουσιάζει το ποσοστό της προσωρινής απασχόλησης ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης:

Πίνακας Π.4
Η Προσωρινή απασχόληση κατά μέγεθος της επιχείρησης (2000)

	ΠΟΣΟΣΤΟ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ			ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ		
	<20 άτομα	20-50 άτομα	>50 άτομα	<20 άτομα	20-50 άτομα	>50 άτομα
ΑΥΣΤΡΙΑ	8,7	10,5	6,2	44,6	16	39,3
ΒΕΛΓΙΟ	12,2	8,4	6,9	35,3	13,5	51,3
ΒΡΕΤΑΝΙΑ	6,6	6,7	6,6	33,6	15,3	51,1
ΓΑΛΛΙΑ	13,9	14,7	10,6	99,7	0,1	0,1
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	13,4	13,4	11,1	40,1	13,2	46,7
ΔΑΝΙΑ	11,8	12,3	7,8	37,8	17,1	45,1
ΕΛΛΑΔΑ	15,4	9,2	6,9	79,4	9,6	11
ΙΡΛΑΝΔΙΑ	12,7	9,7	6,4	41,7	16,7	41,6
ΙΣΠΑΝΙΑ	40,3	26,9	21,1	58,4	9,3	32,3
ΙΤΑΛΙΑ	11,8	8,5	7,3	70,6	12,6	16,8
ΟΛΛΑΝΔΙΑ	14,8	12,2	10,5	23,1	11,2	65,7
ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	21,1	13,5	13	90	3,6	6,5
ΣΟΥΗΔΙΑ	19,8	14,3	10,2	42	18,9	39,2
ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ	20	17,7	12,8	45,7	19,7	34,7
ΕΕ	15,9	12,7	9,8	53,0	12,6	34,4

Πηγή: ΟΟΣΑ 2002 Table 3.3, 3.4

Όπως φαίνεται αρκετά καθαρά, το ποσοστό της προσωρινής απασχόλησης τείνει να μειώνεται όσο αυξάνεται το μέγεθος της επιχείρησης. Κατά μέσο όρο, το ποσοστό προσωρινής απασχόλησης για τις επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερα από 20 άτομα είναι στο 15,9%, για τις επιχειρήσεις που απασχολούν από 20 έως 50 άτομα το αντίστοιχο ποσοστό πέφτει στο 12,7% και για τις επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερα από 50 άτομα το ποσοστό μειώνεται ακόμα περισσότερο στο 9,8%. Μικρές σχετικά διαφορές

από το μέσο όρο παρουσιάζονται σε Αυστρία, Δανία, Γαλλία, Γερμανία και Βρετανία. Είναι πάντως καθαρό ότι λίγο περισσότεροι από τους μισούς προσωρινούς εργαζόμενους (53%) απασχολούνται σε επιχειρήσεις με προσωπικό μέχρι 20 ατόμων.

Παρότι το μέγεθος της επιχείρησης δεν μεταφράζεται αυτόματα και σε δύναμη αγοράς, μπορούμε να υποθέσουμε ότι θα υπάρχει κάποια συσχέτιση μεταξύ τους. Με αυτό το δεδομένο, τα στοιχεία που παρουσιάστηκαν προσφέρουν μια επιβεβαίωση της υπόθεσης ότι οι μικρότερες επιχειρήσεις θα κάνουν περισσότερο εκτεταμένη χρήση της δευτερεύουσας μορφής εργασίας σε σχέση με τις μεγαλύτερες. Από την άλλη μεριά, η διαφοροποίηση αυτή δεν είναι τέτοιας κλίμακας που να επιτρέπει ασφαλή συμπεράσματα. Το ποσοστό κάθε κατηγορίας επιχειρήσεων είναι μεγαλύτερο ή μικρότερο ανάλογα με το μέσο ποσοστό που υπάρχει σε κάθε χώρα. Με άλλα λόγια, η έκταση της χρήσης της προσωρινής απασχόλησης σε μια χώρα κινείται προς την ίδια κατεύθυνση ανεξάρτητα από το μέγεθος της επιχείρησης.

Το συμπέρασμα που βγαίνει, τόσο από την κλαδική ανάλυση όσο και από την ανάλυση κατά μέγεθος είναι πως ο ρόλος που παίζουν τα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων είναι υπαρκτός αλλά περιορισμένος. Η διάδοση της προσωρινής απασχόλησης είναι γενική και διαχέεται σε όλες τις επιχειρήσεις - σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό - ανεξάρτητα από τα επιμέρους χαρακτηριστικά τους.

3.2 ΤΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Εξετάζοντας μια δευτερεύουσα αγορά εργασίας έχει ιδιαίτερη σημασία να παρατηρήσει κανείς τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων που συγκεντρώνει. Ο λόγος είναι πως με αυτόν τον τρόπο μπορεί να διαπιστώσει κανείς εάν τα μειονεκτήματα που προσδιορίζουν αυτήν την αγορά ως δευτερεύουσα προέρχονται από τους εργαζόμενους που τις στελεχώνουν ή από τις ίδιες τις θέσεις εργασίας. Αν ισχύει η πρώτη περίπτωση, αν δηλαδή οι περισσότεροι ανίσχυροι εργαζόμενοι καταλαμβάνουν τις λιγότερο επιθυμητές θέσεις εργασίας τότε πρόκειται για την παραδοσιακή περίπτωση στις θεωρίες του κατακερματισμού: η μειονεκτική θέση των εργαζομένων τους οδηγεί στον εγκλωβισμό στη δευτερεύουσα αγορά εργασίας. Η ύπαρξη κοινωνικών διακρίσεων εκτός αγοράς εργασίας μεταφράζεται σε δυσμενέστερους όρους απασχόλησης. Το πρόβλημα είναι η ανισότητα ευκαιριών.

Αν όμως ισχύει η δεύτερη περίπτωση, αν δηλαδή η δευτερεύουσα αγορά εργασίας που αναπτύσσεται απορροφά με την ίδια ευκολία εργαζόμενους με διαφορετικά χαρακτηριστικά τότε η κατάσταση είναι λιγότερο συνηθισμένη και περισσότερο ανησυχητική καθώς όλοι οι εργαζόμενοι είναι εκτεθειμένοι στον κίνδυνο να βρεθούν σε μια δευτερεύουσα θέση. Δυστυχώς, όπως θα φανεί στη συνέχεια, η προσωρινή απασχόληση εμπίπτει κυρίως στη δεύτερη περίπτωση.

Τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων που θα εξετάσουμε είναι το φύλο, η ηλικία και το επίπεδο μόρφωσης και ειδικευσης που διαθέτουν. Γενικά, οι γυναίκες και οι νέοι έχουν λιγότερες ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και το ίδιο φυσικά ισχύει για τους εργαζόμενους με χαμηλό επίπεδο μόρφωσης και χωρίς ειδικότητα. Με βάση αυτούς τους άξονες θα εξεταστεί κατά πόσο η πιθανότητα να βρεθούν σε μια προσωρινή θέση εργασίας διαφοροποιείται σημαντικά ανάλογα με τα παραπάνω χαρακτηριστικά.

Σχετικά με το φύλο, φαίνεται να υπάρχει κάποια μικρή διαφοροποίηση μεταξύ αντρών και γυναικών, όχι όμως σε ιδιαίτερα σημαντικά επίπεδα. Όπως δείχνει ο παρακάτω πίνακας, το ποσοστό των προσωρινών εργαζομένων στο σύνολο του μισθωτού γυναικειού πληθυσμού ήταν στο επίπεδο του 15,4% έναντι 11,9% για τους άντρες. Αντίστοιχα, οι γυναίκες αποτελούν κάτι παραπάνω από το μισό (51,9%) των προσωρινών εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Πίνακας Π.5
Η Προσωρινή απασχόληση κατά φύλο (2000)

	ΠΟΣΟΣΤΟ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ		ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	
	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες
ΑΥΣΤΡΙΑ	8,4	7,6	47,1	52,9
ΒΕΛΓΙΟ	12,1	6,6	58,5	41,5
ΒΡΕΤΑΝΙΑ	7,7	5,9	53,8	46,2
ΓΑΛΛΙΑ	15,7	14,3	48,7	51,3
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	13,1	12,5	46,2	53,8
ΔΑΝΙΑ	11,7	8,8	55,5	44,5
ΕΛΛΑΔΑ	15,7	11,5	47,4	52,6
ΙΡΛΑΝΔΙΑ	6	3,6	57,4	42,6
ΙΣΠΑΝΙΑ	34,6	30,6	41,8	58,2
ΙΤΑΛΙΑ	12,2	8,8	48,2	51,8
ΟΛΛΑΝΔΙΑ	17,2	11,5	53,4	46,6
ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	22,7	18,6	50,8	49,2
ΣΟΥΗΔΙΑ	16,9	12,3	58,5	41,5
ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ	20,9	14,5	59,1	40,9
ΕΕ	15,4	11,9	51,9	48,1

Πηγή: ΟΟΣΑ 2002 Table 3.3, 3.4

Το ποσοστό της προσωρινής απασχόλησης των γυναικών υπερβαίνει εκείνο των αντρών σε όλες τις χώρες της Ε.Ε. Οι μικρότερες διαφορές παρατηρούνται στην Αυστρία, τη Γαλλία και τη Γερμανία ενώ σχετικά μεγάλες διαφορές υπάρχουν στη Φινλανδία, την Ολλανδία, το Βέλγιο και την Ιρλανδία.

Σε αντίθεση με το φύλο, η διάσταση της ηλικίας φαίνεται να διαφοροποιεί αρκετά την πιθανότητα ένταξης στην προσωρινή απασχόληση. Όπως δείχνει ο πίνακας που ακολουθεί, για το σύνολο της ευρωπαϊκής ένωσης σχεδόν ένας στους τρεις (31,4%) μισθωτός νέους ηλικίας 15-24 ετών βρίσκεται σε θέση προσωρινής απασχόλησης. Στις μεγαλύτερες ηλικιακές κατηγορίες 25-54 και άνω των 55 τα ποσοστά περιορίζονται σημαντικά σε 8,8% και 5,9% αντίστοιχα.

Πίνακας II.6
Η Προσωρινή Απασχόληση κατά ηλικία (2000)

	ΠΟΣΟΣΤΟ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ			ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ		
	15-24	25-54	55+	15-24	25-54	55+
ΑΥΣΤΡΙΑ	28,2	3,8	2,6	59,2	38,9	2
ΒΕΛΓΙΟ	19,7	4,5	2,1	38,9	59,2	1,9
ΒΡΕΤΑΝΙΑ	12	4,9	5,8	35,4	53,8	10,8
ΓΑΛΛΙΑ	34,8	6,6	3	43,7	54,3	2
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	38,9	6,1	3,8	55,6	41	3,4
ΔΑΝΙΑ	30,6	6,5	5,1	54,6	40,8	4,6
ΕΛΛΑΔΑ	28,4	12,1	12,2	25,6	67,3	7,1
ΙΡΛΑΝΔΙΑ	15,1	5,7	4,9	46,3	48,9	4,7
ΙΣΠΑΝΙΑ	67,4	25,2	11,8	35,6	60,4	3,9
ΙΤΑΛΙΑ	14,7	5,4	5,5	30,3	63,1	6,6
ΟΛΛΑΝΔΙΑ	24,3	6,9	6,7	45,2	50,8	4
ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	34,4	10,9	6,5	43,7	52,1	4,2
ΣΟΥΗΔΙΑ	41,4	10,5	7,5	30,9	60,8	8,3
ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ	49,5	14,3	5,1	31,2	66,5	2,3
ΕΕ	31,4	8,8	5,9	41,2	54,1	4,7

Πηγή: ΟΟΣΑ 2002 Table 3.3, 3.4

Αυτή η σημαντική διαφοροποίηση της πιθανότητας προσωρινής απασχόλησης ανάλογα με την ηλικία εμφανίζεται σε όλες τις χώρες της Ε.Ε. δείχνοντας ότι η προσωρινή απασχόληση είναι ιδιαίτερα διαδεδομένος τρόπος ένταξης των νέων στην αγορά εργασίας. Κατά μία έννοια η ενσωμάτωση της παρούσας γενιάς εργαζομένων γίνεται με χειρότερους όρους από εκείνη των γονιών τους. Εντυπωσιακή είναι η περίπτωση της Ισπανίας όπου δύο στους τρεις νέους μισθωτούς απασχολείται σε προσωρινή θέση καθώς και της Φινλανδίας όπου σχεδόν ένας στους δύο νέους εργαζόμενους

είναι προσωρινός. Σημειώνεται ότι οι περιπτώσεις της Αυστρίας και της Γερμανίας είναι ξεχωριστές καθώς το υψηλό ποσοστό προσωρινής απασχόλησης στους νέους εξηγείται από το σύστημα μαθητείας όπου οι απόφοιτοι της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης προσλαμβάνονται – με σύμβαση ορισμένου χρόνου – από επιχειρήσεις προκειμένου να αποκτήσουν εργασιακή εμπειρία και πιστοποιημένη ειδικότητα.

Ένα ακόμα κρίσιμο χαρακτηριστικό που είναι πιθανό να επηρεάσει το καθεστώς απασχόλησης είναι το μορφωτικό επίπεδο των εργαζομένων. Όσο υψηλότερο είναι αυτό, τόσο περισσότερες και οι διαθέσιμες ευκαιρίες στη αγορά εργασίας και κατά συνέπεια τόσο περισσότερες και οι αναγκαίες παραχωρήσεις – μεταξύ των οποίων και ο βαθμός ασφάλειας – για τη διατήρηση ή/και παρακίνηση του εργαζομένου.

Πίνακας Π.7
Η Προσωρινή Απασχόληση κατά μορφωτικό επίπεδο (2000)

	ΠΟΣΟΣΤΟ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ			ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ		
	Χαμηλό	Μέσο	Υψηλό	Χαμηλό	Μέσο	Υψηλό
ΑΥΣΤΡΙΑ	21,9	4,2	5,7	54,4	35,3	10,3
ΒΕΛΓΙΟ	10,3	8,7	8,1	35,5	34,3	30,2
ΒΡΕΤΑΝΙΑ	5,3	6	8,9	10	51,4	38,6
ΓΑΛΛΙΑ	16,3	15,2	13	32,8	45,2	22,1
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	29,5	9,2	9,1	41,1	42,1	16,8
ΔΑΝΙΑ	18,9	8,5	5,9	40,9	44,6	14,5
ΕΛΛΑΔΑ	17,7	12,1	9,4	41	40,5	18,5
ΙΡΛΑΝΔΙΑ	11,5	8,4	8,1	42,5	30,8	26,7
ΙΣΠΑΝΙΑ	36,6	29,5	26,2	57,9	17,9	24,2
ΙΤΑΛΙΑ	10,2	9,6	11,3	43	43,5	13,6
ΟΛΛΑΝΔΙΑ	17,1	11,7	10,2	40	40	20
ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	19,4	24	20,6	70,3	17,5	12,3
ΣΟΥΗΔΙΑ	17,9	14	13,4	23,8	47,6	28,6
ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ	17,9	20,5	13,9	21,7	50,6	27,7
ΕΕ	17,9	13,0	11,7	39,6	38,7	21,7

Πηγή: ΟΟΣΑ 2002 Table 3.3, 3.4

Ο μέσος όρος δείχνει μια σαφή αρνητική συσχέτιση μεταξύ του μορφωτικού επιπέδου και του ποσοστού προσωρινής απασχόλησης. Οι εργαζόμενοι με χαμηλό μορφωτικό επίπεδο έχουν πιθανότητα 17,9% να

βρίσκονται σε προσωρινή θέση, οι εργαζόμενοι με μέσο επίπεδο 13% και οι εργαζόμενοι με υψηλό επίπεδο 11,7%. Η συσχέτιση αυτή δεν συναντάται στην Ιταλία όπου τα υψηλότερα ποσοστά προσωρινής απασχόλησης εμφανίζονται στους εργαζόμενους με υψηλό μορφωτικό επίπεδο, στην Πορτογαλία και τη Φινλανδία όπου οι εργαζόμενοι με μέσο μορφωτικό επίπεδο έχουν το υψηλότερο ποσοστό, καθώς και στη Βρετανία όπου η ιεράρχηση είναι αντίστροφη.

Μια παρόμοια εικόνα δείχνει ο παρακάτω πίνακας που παρουσιάζει τα ποσοστά προσωρινής απασχόλησης ανάλογα με το βαθμό ειδικευσης και τη διάκριση μεταξύ εργατών και υπαλλήλων.

Πίνακας Π.8
Η Προσωρινή απασχόληση κατά επαγγελματική κατηγορία (2000)

	ΠΟΣΟΣΤΟ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ				ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ			
	Ειδικευμένοι Υπάλληλοι	Ανεπίκευτοι Υπάλληλοι	Ειδικευμένοι Εργάτες	Ανεπίκευτοι Εργάτες	Ειδικευμένοι Υπάλληλοι	Ανεπίκευτοι Υπάλληλοι	Ειδικευμένοι Εργάτες	Ανεπίκευτοι Εργάτες
ΑΥΣΤΡΙΑ	6,1	8,2	9,1	5,5	23,3	32,3	36,8	7,6
ΒΕΛΓΙΟ	7,1	7	5,3	10	36,4	29,8	18,1	15,7
ΒΡΕΤΑΝΙΑ	6,5	7,3	4,6	9,5	36,7	37,4	13,5	12,3
ΓΑΛΛΙΑ	9,6	13,7	13,3	17,8	25,7	32,4	29,1	12,8
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	10	10,3	10,9	15,1	32,1	24,7	29,4	13,9
ΔΑΝΙΑ	7,7	14	11	11,9	25,6	38,3	21,7	14,4
ΕΛΛΑΔΑ	7,8	9,7	13,4	22,6	18,3	27,5	34,7	19,5
ΙΡΛΑΝΔΙΑ	6	9,9	5,1	15,6	23,5	43,3	15,1	18,1
ΙΣΠΑΝΙΑ	19,7	30,9	36,6	49,1	13,5	26,1	34	26,3
ΙΤΑΛΙΑ	6,5	6,9	6,8	18,1	22,1	25,5	27,1	25,3
ΟΛΛΑΝΔΙΑ	7,2	13,8	8,5	20,5	30,3	36,5	17	16,2
ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	10,5	14,1	12,1	20,9	16,5	31	32,4	20,1
ΣΟΥΗΔΙΑ	10,3	18,3	10,3	23,1	31,4	41,3	17,5	9,7
ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ	16,7	19,9	15,2	23,9	40,7	26,3	21,3	11,6
ΕΕ	9,4	13,1	11,6	18,8	26,9	32,3	24,8	16,0

Πηγή: ΟΟΣΑ 2002 Table 3.3, 3.4

Και εδώ φαίνεται ότι το επίπεδο ειδικευσης σχετίζεται αρνητικά με το ποσοστό της προσωρινής απασχόλησης. Για τους υπάλληλους το ποσοστό των

ειδικευμένων είναι 9,4% και των ανειδίκευτων 13,1% ενώ για τους εργάτες το αντίστοιχο ποσοστό των ειδικευμένων είναι 11,6% και των ανειδίκευτων 18,8%. Επίσης φαίνεται ότι και τα δύο ποσοστά είναι υψηλότερα για τους εργάτες σε σχέση με τους υπάλληλους.

Τα παραπάνω στοιχεία μπορούν να προσφέρουν κάποια συμπεράσματα σχετικά με τη συγκέντρωση των προσωρινών εργαζομένων σε συγκεκριμένα τμήματα του εργατικού δυναμικού. Το πλέον σαφές είναι ότι η προσωρινή απασχόληση αποτελεί ιδιαίτερα διαδεδομένο τρόπο απασχόλησης των νεοεισερχόμενων στην αγορά εργασίας. Στο βαθμό που το προσωρινό καθεστώς αφορά μόνο την πρόσληψη σαν φιλτράρισμα (screening) ή αρχική αξιολόγηση του νέου εργαζομένου τότε το πρόβλημα δεν παρουσιάζεται ιδιαίτερα ανησυχητικό. Η αρχική προσωρινή σύμβαση μπορεί να μετατραπεί σε αορίστου χρόνου μετά την παρέλευση της δοκιμαστικής περιόδου και ο εργαζόμενος να ενταχθεί στην πρωτεύουσα (δηλαδή στη μόνιμη) αγορά εργασίας. Αν όμως ο νέος εργαζόμενος παραμένει στην ίδια επιχείρηση με προσωρινό καθεστώς ή μετακινείται από τη μια προσωρινή θέση στην άλλη με μεσοδιαστήματα ανεργίας τότε πρόκειται για μια περίπτωση εγκλωβισμού στη δευτερεύουσα αγορά εργασίας με όλα τα μειονεκτήματα που συνεπάγεται κάτι τέτοιο. Το ζήτημα αυτό θα εξεταστεί στο επόμενο τμήμα.

Όσον αφορά τα υπόλοιπα χαρακτηριστικά των εργαζομένων η συγκέντρωση της προσωρινής απασχόλησης δεν είναι τόσο σαφής. Παρότι οι γυναίκες, οι λιγότερο μορφωμένοι και οι ανειδίκευτοι παρουσιάζουν μεγαλύτερη πιθανότητα να βρεθούν σε προσωρινή θέση, η διαφοροποίηση αυτή δεν είναι τόσο ισχυρή ώστε να θεωρήσουμε το προσωρινό καθεστώς αποκλειστικό γνώρισμα κάποιας συγκεκριμένης κατηγορίας εργαζομένων. Από την άλλη μεριά, τα ποσοστά όλων των κατηγοριών είναι υψηλότερα ή χαμηλότερα ανάλογα με τον μέσο όρο της προσωρινής απασχόλησης σε κάθε χώρα. Δηλαδή στις χώρες όπου η προσωρινή απασχόληση είναι περισσότερο διαδεδομένη τα ποσοστά κάθε κατηγορίας είναι υψηλότερα και αντιστρόφως. Αυτό σημαίνει πως η επέκταση της προσωρινής απασχόλησης σε μια χώρα δεν

πραγματοποιείται αποκλειστικά ή κυρίως μέσω της διάδοσης τέτοιων συμβάσεων σε κάποια επιμέρους κατηγορία εργαζομένων αλλά διαχέεται – έστω, ανισομερώς – στο σύνολο των μισθωτών ανεξαρτήτως φύλου, μόρφωσης ή επιπέδου ειδίκευσης.

Αξίζει, τέλος, να δούμε για ποιους λόγους οι εργαζόμενοι απασχολούνται σε προσωρινές θέσεις. Όπως θα περίμενε κανείς, η προσωρινή απασχόληση δεν είναι παρά αναγκαστική επιλογή των εργαζομένων εφόσον αδυνατούν να απασχοληθούν σε μόνιμη θέση εργασίας. Ο παρακάτω πίνακας παρουσιάζει τα ποσοστά εκείνων που απάντησαν στο σχετικό ερωτηματολόγιο της ευρωπαϊκής έρευνας εργατικού δυναμικού της Eurostat.

Πίνακας II.9
Οι λόγοι απασχόλησης σε προσωρινή θέση (1996)

	ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ Ή ΔΟΚΙΜΑΣΤΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ	ΔΕΝ ΒΡΙΣΚΟΥΝ ΜΟΝΙΜΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΔΕΝ ΘΕΛΟΥΝ ΜΟΝΙΜΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ
ΑΥΣΤΡΙΑ	78,4	13,3	8,3
ΒΕΛΓΙΟ	37,3	59,9	2,8
ΒΡΕΤΑΝΙΑ	7,2	52,0	40,8
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	81,1	16,0	2,9
ΔΑΝΙΑ	36,4	38,3	25,3
ΕΛΛΑΔΑ	14,5	81,0	4,5
ΙΡΛΑΝΔΙΑ	22,5	52,9	24,5
ΙΣΠΑΝΙΑ	4,7	94,9	0,4
ΙΤΑΛΙΑ	34,6	60,8	4,5
ΟΛΛΑΝΔΙΑ	1,6	49,4	49,0
ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	12,9	84,3	2,9
ΣΟΥΗΔΙΑ	0,0	81,2	18,8
ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ	12,2	77,0	10,9
ΕΕ	29,8	58,7	11,5

Πηγή: Eurostat labour force survey 1997, Table 064

Τα ποσοστά είναι εκείνων που απάντησαν. Δεν συμπεριλαμβάνεται η Γαλλία γιατί δεν υπάρχουν απαντήσεις στις στήλες «δεν βρίσκουν» και «δεν θέλουν μόνιμη απασχόληση».

Είναι προφανές ότι οι εργαζόμενοι καταλήγουν σε προσωρινές θέσεις εργασίας λόγω ανάγκης. Το 58,7% απαντάει ότι δεν μπορούσε να βρει μόνιμη θέση ενώ το 29,8% διανύει περίοδο δοκιμής ή εκπαίδευσης. Εκείνοι που δεν επιθυμούν μόνιμη θέση περιορίζονται στο 11,5%. Η αναγκαστική

απασχόληση σε προσωρινή θέση φτάνει ιδιαίτερα υψηλά ποσοστά στην Ελλάδα (81%), την Ισπανία (94,9%), την Πορτογαλία (84,3%) και τη Σουηδία (81,2%). Ενδιαφέρουσες εξαιρέσεις αποτελούν η Βρετανία και η Ολλανδία όπου το ποσοστό εκείνων που δεν θέλουν μόνιμη θέση φτάνει το 40,8% και το 49% αντίστοιχα. Επίσης ξαναβρίσκουμε την ιδιαιτερότητα της Αυστρίας και της Γερμανίας όπου εφαρμόζεται το ειδικό σύστημα μαθητείας για τους απόφοιτους της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Αυτό ερμηνεύει και τα ιδιαίτερα υψηλά ποσοστά (78,4% και 81,1% αντίστοιχα) στην κατηγορία εκείνων που απασχολούνται σε προσωρινή θέση γιατί διανύουν περίοδο εκπαίδευσης ή δοκιμής.

4. Η ΥΠΟΒΑΘΜΙΣΜΕΝΗ ΘΕΣΗ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΡΙΝΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Δεν είναι δύσκολο να καταλάβει κανείς ότι η προσωρινή απασχόληση μειονεκτεί σε σχέση με την μόνιμη. Εξ ορισμού, η ανυπαρξία θεσμικής προστασίας σε περίπτωση απόλυσης και η συνεχής αβεβαιότητα για την ενδεχόμενη ανανέωση ή διακοπή της σύμβασης εργασίας είναι μια προφανής πηγή ανασφάλειας για τον εργαζόμενο. Ωστόσο, τα προβλήματα των προσωρινών εργαζόμενων δε σταματούν εδώ.

Όπως έχουμε ξαναδεί, τα περισσότερα πλεονεκτήματα που χαρακτηρίζουν το πρωτεύον τμήμα των εργαζομένων οφείλονται στην ύπαρξη του κόστους αντικατάστασης. Για τους προσωρινούς εργαζόμενους το κόστος αυτό είναι εξ ορισμού χαμηλότερο. Είναι συνεπώς αναμενόμενο η διαφορά αυτή να μεταφράζεται και σε δυσμενέστερες συνθήκες απασχόλησης σε σχέση με τους μόνιμους εργαζόμενους.

Πράγματι, η θεσμική αυτή διαφοροποίηση του κόστους αντικατάστασης των προσωρινών εργαζόμενων συνεπάγεται επιπλέον μειονεκτήματα που αγγίζουν σχεδόν το σύνολο των κριτηρίων αξιολόγησης της ποιότητας μιας θέσης εργασίας: Οι αμοιβές, η διάρκεια απασχόλησης, οι ασφαλιστικές και άλλες παροχές, η ικανοποίηση από την εργασία και οι δυνατότητες πρόσβασης σε εκπαίδευση και κατάρτιση είναι σαφώς κατώτερες από τις αντίστοιχες για τους μόνιμους εργαζόμενους. Όπως θα δούμε, τα συμπεράσματα της μελέτης του ΟΟΣΑ για την προσωρινή απασχόληση (Taking the measure of temporary employment, OECD Employment Outlook 2002) δεν αφήνουν καμία αμφιβολία ότι πρόκειται για μια δευτερεύουσα αγορά εργασίας.

Εξοκινώντας από τους μισθούς, οι προσωρινοί εργαζόμενοι αμείβονται συστηματικά λιγότερο από τους μόνιμους συναδέλφους τους, ακόμα κι αν απομονωθεί ο ρόλος των χαρακτηριστικών της θέσης εργασίας και του εργαζόμενου. Ο παρακάτω πίνακας δείχνει την μισθολογική διαφορά μεταξύ προσωρινών και μόνιμων εργαζομένων για το 1997 σε 13 χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης που συμπεριλαμβάνονται στη μελέτη του ΟΟΣΑ.

Πίνακας Π.10 .
ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ ΠΡΟΣΩΡΙΝΩΝ ΚΑΙ ΜΟΝΙΜΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ,1997

ΧΩΡΑ	ΜΕΣΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΠΡΟΣΩΡΙΝΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣ ΤΟΝ ΜΕΣΟ ΜΙΣΘΟ ΤΩΝ ΜΟΝΙΜΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΙΣΠΑΝΙΑ	0,53
ΟΛΛΑΝΔΙΑ	0,63
ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	0,65
ΙΡΛΑΝΔΙΑ	0,67
ΕΛΛΑΔΑ	0,67
ΓΑΛΛΙΑ	0,71
ΙΤΑΛΙΑ	0,72
ΒΡΕΤΑΝΙΑ	0,74
ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ	0,77
ΔΑΝΙΑ	0,78
ΒΕΛΓΙΟ	0,79
ΑΥΣΤΡΙΑ	0,81
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	0,83

Πηγή: OECD Employment Outlook 2002, Table 3.6

Η μισθολογική διαφορά είναι καθολική και φτάνει από το μετριοπαθές 17% στη Γερμανία ως το εντυπωσιακό 47% στην Ισπανία. Κατά ένα μέρος, όπως ισχυρίζεται και ο ΟΟΣΑ, η διαφορά αυτή μπορεί να οφείλεται στην εξαίρεση κάποιων κατηγοριών προσωρινών εργαζομένων, όπως οι μαθητευόμενοι, από τις ρυθμίσεις για τον βασικό μισθό. Αν όμως λάβουμε υπόψη ότι οι μαθητευόμενοι δεν αποτελούν παρά μια μικρή μειοψηφία (με την εξαίρεση της Γερμανίας και της Αυστρίας) στο σύνολο των προσωρινών εργαζομένων, τότε η μισθολογική απόκλιση φαίνεται περισσότερο συστηματική και λιγότερο μια εξαίρεση. Από την άλλη μεριά, δεν είναι λίγες

οι περιπτώσεις όπου οι προσωρινοί εργαζόμενοι, ακόμα κι αν δεν είναι μαθητευόμενοι, δεν καλύπτονται από τις επιχειρησιακές ή/και κλαδικές και επαγγελματικές συμβάσεις. Επιπλέον, οι αμοιβές συνδέονται συχνά με την παλαιότητα του εργαζόμενου, γεγονός που λειτουργεί σε βάρος των προσωρινών καθώς, όπως θα δούμε, η διάρκεια απασχόλησής τους είναι μικρότερη.

Πράγματι, όπως δείχνει ο επόμενος πίνακας, για το σύνολο των χωρών του ΟΟΣΑ η *διάρκεια* διατήρησης μιας θέσης εργασίας είναι αρκετά μικρότερη για τους προσωρινούς εργαζόμενους.

Πίνακας Π.11 .
ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΙΔΙΑ ΘΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
(ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΩΝ ΟΟΣΑ, 2000)

Προσωρινοί εργαζόμενοι					Μόνιμοι εργαζόμενοι				
Λιγότερο από 1 χρόνο	1-2 χρόνια	2-3 χρόνια	3-5 χρόνια	Πάνω από 5 χρόνια	Λιγότερο από 1 χρόνο	1-2 χρόνια	2-3 χρόνια	3-5 χρόνια	Πάνω από 5 χρόνια
57,6	16,9	4,3	9,9	11,6	13,2	9,4	4	12,9	59,8

Πηγή: OECD Employment Outlook 2002, Table 3.11

Είναι κρίσιμο το στοιχείο ότι η πλειοψηφία (57,6%) των προσωρινών εργαζόμενων βρίσκεται στη σημερινή του θέση για λιγότερο από ένα χρόνο, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τους μόνιμους είναι μόνο 13,2%. Σε ένα πρώτο επίπεδο, το ποσοστό αυτό καταδεικνύει έντονη κινητικότητα, δηλαδή συχνή αλλαγή θέσης εργασίας. Με άλλα λόγια η έλλειψη θεσμικής προστασίας των προσωρινών εργαζόμενων μεταφράζεται στην πράξη σε μεγαλύτερη ανασφάλεια. Σε ένα δεύτερο επίπεδο, η μικρή διάρκεια παραμονής στη θέση εργασίας σημαίνει, όπως είδαμε, και χαμηλότερους μισθούς ενώ περιορίζεται η πρόσβαση σε ασφαλιστικές καλύψεις και παροχές.

Έτσι, καθιερωμένες *παροχές* όπως η άδεια μετ' αποδοχών, η αναρρωτική άδεια, η γονική άδεια, το επίδομα ανεργίας και η σύνταξη είναι τυπικά κατοχυρωμένες για τους προσωρινούς εργαζόμενους. Στην πράξη όμως, οι περισσότερες από αυτές εξαρτώνται από τη διάρκεια της απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη και πληρωμής εισφορών. Τούτο σημαίνει πως εξαιτίας ακριβώς

της περιορισμένης διάρκειας διατήρησης της θέσης τους, οι προσωρινοί εργαζόμενοι χάνουν την πρόσβαση σε πολλές από αυτές τις παροχές.

Τέλος - και πάλι εξαιτίας της περιορισμένης διάρκειας - οι προσωρινοί εργαζόμενοι εντάσσονται λιγότερο συχνά από τους μόνιμους στα προγράμματα *κατάρτισης* του προσωπικού των επιχειρήσεων. Τούτο αφορά κυρίως τα επίσημα προγράμματα κατάρτισης, ενώ αν συμπεριληφθεί και η ανεπίσημη εμπειρική εκπαίδευση, η διαφορά περιορίζεται. Συνολικά, για 13 ευρωπαϊκές χώρες η πιθανότητα συμμετοχής σε πρόγραμμα κατάρτισης περιορίζεται κατά 6%. Αυτό σημαίνει πως οι προοπτικές καριέρας και ανοδικής κινητικότητας των προσωρινών εργαζόμενων περιορίζονται αναλόγως.

Το συμπέρασμα αυτό δείχνει να επιβεβαιώνεται και από την παρακολούθηση της *μελλοντικής κατάστασης απασχόλησης* των προσωρινών εργαζομένων. Έχει οπωσδήποτε ενδιαφέρον να εξετάσουμε τι συμβαίνει στους προσωρινούς εργαζόμενους μετά την αρχική τους προσωρινή σύμβαση. Αυτό θα μας δείξει αν η προσωρινή απασχόληση λειτουργεί σαν φιλτράρισμα των εργαζομένων με σκοπό την μελλοντική τους ένταξη στο μόνιμο προσωπικό ή αν οι εργαζόμενοι εγκλωβίζονται στις προσωρινές θέσεις κινούμενοι περιστασιακά από την προσωρινή απασχόληση στην ανεργία και αντιστρόφως. Ο παρακάτω πίνακας δείχνει το καθεστώς απασχόλησης των προσωρινών εργαζομένων του 1996 για ένα και δύο χρόνια μετά.

Πίνακας II.12 .
ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ ΠΡΟΣΩΡΙΝΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΟ 1996,
ΕΝΑ ΚΑΙ ΔΥΟ ΧΡΟΝΙΑ ΜΕΤΑ

	1997			1998		
	ΜΟΝΙΜΟΙ	ΠΡΟΣΩΡΙΝΟΙ	ΑΝΕΡΓΟΙ	ΜΟΝΙΜΟΙ	ΠΡΟΣΩΡΙΝΟΙ	ΑΝΕΡΓΟΙ
ΑΥΣΤΡΙΑ	56,1	41,3	2,6	71,1	22,8	6,1
ΒΕΛΓΙΟ	42,7	48,5	8,8	41,7	49,7	8,6
ΒΡΕΤΑΝΙΑ	56,1	34,5	9,4	67	27	6
ΓΑΛΛΙΑ	20,8	56,6	22,6	37,9	41,2	20,9
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	40,6	36,4	23	53,1	22,7	24,2
ΔΑΝΙΑ	45,4	44,9	9,7	63,4	28,3	8,3
ΕΛΛΑΔΑ	36,4	52,7	10,9	46,2	44,8	9
ΙΡΛΑΝΔΙΑ	47	47,1	5,9	52,4	39,3	8,3
ΙΣΠΑΝΙΑ	23,1	59,4	17,5	33,8	50,9	15,3
ΙΤΑΛΙΑ	41,3	45,9	12,8	52,2	35,2	12,6
ΟΛΛΑΝΔΙΑ	49,1	43,2	7,7	65,1	29,9	5
ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	39	51,4	9,6	55,4	37,9	6,7
ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ	38,5	46,1	15,4	:	:	:

Πηγή: OECD Employment Outlook 2002, Table 3.15

Στις 13 ευρωπαϊκές χώρες της έρευνας, ένα ποσοστό των προσωρινών εργαζομένων μεταξύ 20,8% στη Γαλλία και 56,1% στην Αυστρία και τη Βρετανία κατάφερε να μετακινηθεί σε μόνιμη θέση ένα χρόνο μετά. Αντίθετα, ένα ποσοστό από 34,5% στη Βρετανία έως 59,4% στην Ισπανία εξακολουθούσε να βρίσκεται σε προσωρινή θέση τον επόμενο χρόνο. Επίσης, μόνο το 2,6% στην Αυστρία αλλά το 22,6% στη Γαλλία ήταν άνεργοι το επόμενο έτος. Όλα τα ποσοστά παρουσιάζουν μικρή αλλά όχι σημαντική βελτίωση αν πάμε δύο χρόνια μπροστά.

Όπως θα περίμενε κανείς ύστερα από τα παραπάνω, ο βαθμός ικανοποίησης των προσωρινών εργαζομένων από την εργασία τους, υπολείπεται από αυτόν των μόνιμων εργαζομένων. Όσον αφορά τη συνολική ικανοποίηση ο δείκτης βρίσκεται στο 93,9 (με 100 τον αντίστοιχο δείκτη των μόνιμων εργαζομένων), η ικανοποίηση με το μισθό στο 91,6 και η ικανοποίηση με την εργασιακή ασφάλεια στο 70,5.

Με βάση τους δείκτες της ευρωπαϊκής έρευνας για τις συνθήκες εργασίας, που αναπαράγεται στην έκθεση του ΟΟΣΑ, οι προσωρινοί εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν αρκετά δυσμενέστερες συνθήκες εργασίας. Ο παρακάτω πίνακας παρουσιάζει το βαθμό δυσαρέσκειας των μόνιμων και προσωρινών εργαζομένων σχετικά με πέντε κριτήρια εργασιακών συνθηκών:

Πίνακας II.13.
ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΠΟΥ ΑΝΕΦΕΡΑΝ ΑΝΕΠΙΘΥΜΗΤΕΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΕΕ 2000)

Δυσάρεστες συνθήκες εργασίας		Μονότονα καθήκοντα		Εργασία σε αντικοινωνικές ώρες		Περιορισμένη εφελξία		Περιορισμένη αυτονομία	
Μόνιμοι	Προσωρινοί	Μόνιμοι	Προσωρινοί	Μόνιμοι	Προσωρινοί	Μόνιμοι	Προσωρινοί	Μόνιμοι	Προσωρινοί
37,9	40,5	39,3	45,7	18,8	20,9	62,7	74,1	50,7	60,8

Πηγή: OECD Employment Outlook 2002, Table 3.10

Από τα στοιχεία που παρουσιάστηκαν φαίνεται ότι το προσωρινό καθεστώς οδηγεί σε πολλά επιπλέον μειονεκτήματα εντάσσοντας έτσι τους προσωρινούς εργαζόμενους στη δευτερεύουσα αγορά εργασίας με όποιο κριτήριο και αν την προσδιορίσουμε.

5. ΠΡΩΤΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

Όπως είδαμε στα προηγούμενα τμήματα, οι τάσεις που ακολουθεί η προσωρινή απασχόληση δεν δείχνουν να εξαρτώνται από επιμέρους χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων. Με δεδομένο το παραπάνω, θα πρέπει να αναζητηθούν άλλα κριτήρια προκειμένου να ερμηνευθεί η γενική τάση διάδοσης της προσωρινής απασχόλησης στις ευρωπαϊκές αγορές εργασίας. Τα κριτήρια αυτά θα πρέπει να είναι αρκετά γενικά, δηλαδή να μην αφορούν συγκεκριμένους κλάδους αλλά το εθνικό καθεστώς ρύθμισης της αγοράς εργασίας, ώστε να είναι σε θέση να εξηγήσουν τις εθνικές διαφοροποιήσεις στην εξέλιξη της προσωρινής απασχόλησης. Στο τμήμα αυτό θα εξετάσουμε τη συσχέτιση του επιπέδου της προσωρινής απασχόλησης με το καθεστώς προστασίας της μόνιμης απασχόλησης και με την αναλογία μισθών των προσωρινών και μόνιμων εργαζόμενων.

Το πρώτο ερώτημα που αξίζει να τεθεί είναι για ποιους λόγους μια επιχείρηση θα προτιμήσει να προσλάβει εργαζόμενους με προσωρινό καθεστώς αντί για μόνιμο. Το κόστος προσαρμογής που συνοδεύει την μόνιμη απασχόληση γίνεται τόσο σημαντικότερο πρόβλημα για την επιχείρηση, όσο μεγαλύτερη κινητικότητα έχει το προσωπικό της. Συνήθως, οι αυξομειώσεις του απασχολούμενου προσωπικού ακολουθούν την οικονομική συγκυρία και τις διακυμάνσεις της ζήτησης που αντιμετωπίζει η επιχείρηση. Έτσι, επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν εποχικότητα της παραγωγικής τους διαδικασίας ή προσωρινή φύση του προϊόντος τους και της ζήτησής τους, έχουν αυτονόητους λόγους να προτιμούν σχεδόν αποκλειστικά την απασχόληση προσωρινών εργαζομένων. Είναι γενικά γνωστό ότι μεγάλο μέρος των προσωρινών εργαζομένων απασχολούνται σε τέτοιους επιμέρους κλάδους όπως η γεωργία, η βιομηχανία τροφίμων, οι τουριστικές υπηρεσίες, κλπ. Ωστόσο, δεν υπάρχει κανένας λόγος να θεωρήσει κανείς πως η συμμετοχή αυτών των κλάδων στη συνολική απασχόληση έχει αυξηθεί τόσο ώστε να δικαιολογεί την επέκταση της προσωρινής απασχόλησης την τελευταία εικοσαετία.

Μια πρώτη υποψηφιότητα τίθεται αυθόρμητα από το νομικό πλαίσιο προστασίας της απασχόλησης (Employment Protection Legislation). Το κριτήριο αυτό προκύπτει λογικά εφόσον όσο πιο αυστηρό είναι το πλαίσιο προστασίας για τους μόνιμους εργαζόμενους, τόσο ισχυρότερο κίνητρο θα έχουν οι επιχειρήσεις να προσλαμβάνουν εργαζόμενους απαλλαγμένους από τέτοιους περιορισμούς. Μπορεί λοιπόν να γίνει στο σημείο αυτό η πρώτη υπόθεση που θα εξετάσουμε και συγκεκριμένα αν παρουσιάζεται κάποια συσχέτιση ανάμεσα στο επίπεδο προστασίας της μόνιμης απασχόλησης και στο βαθμό επέκτασης της προσωρινής απασχόλησης. Είναι λογικό να αναμένει κανείς πως οι εργοδότες που λειτουργούν σε μια αγορά εργασίας που χαρακτηρίζεται από αυστηρές ρυθμίσεις προστασίας της απασχόλησης – κάτι που σε οικονομικούς όρους μεταφράζεται σε υψηλές αποζημιώσεις, αλλά όχι μόνο – θα έχουν ισχυρότερο κίνητρο να καταφύγουν στην απασχόληση εργαζομένων με προσωρινό καθεστώς, σε σχέση με εργοδότες που λειτουργούν σε μια αγορά εργασίας με περισσότερο χαλάρες προστατευτικές ρυθμίσεις για τους μόνιμους εργαζόμενους. Συνεπώς μπορεί να τεθεί το ερώτημα εάν παρατηρείται κάποια θετική συσχέτιση μεταξύ του βαθμού προστασίας της μόνιμης απασχόλησης και του ποσοστού της προσωρινής απασχόλησης.

Το πρώτο που πρέπει να γίνει είναι να διευκρινιστεί ο ορισμός του βαθμού προστασίας της μόνιμης απασχόλησης. Ο ΟΟΣΑ έχει κατά καιρούς δημοσιεύσει σχετικές εκθέσεις όπου αναλύονται τα εθνικά πλαίσια προστασίας της απασχόλησης και εξετάζονται οι επιπτώσεις τους στην λειτουργία της αγοράς εργασίας. Στην έκθεση Employment Outlook 1999 οι ερευνητές του ΟΟΣΑ κατασκεύασαν ειδικούς δείκτες που μετρούν την αυστηρότητα των ρυθμίσεων και παρέχουν ένα μέτρο σύγκρισης των καθεστώτων προστασίας της απασχόλησης που επικρατούν στις χώρες – μέλη του οργανισμού. Η κατασκευή αυτών των δεικτών είναι σχετικά περίπλοκη και περιλαμβάνει τρία κύρια κριτήρια όπως το ύψος των αποζημιώσεων, οι διοικητικές – γραφειοκρατικές διαδικασίες που απαιτούνται για την

καταγγελία της σύμβασης εργασίας και οι νομικές δυνατότητες δικαστικής προσφυγής του εργαζομένου προκειμένου να ακυρωθεί η απόλυση (όπως παράνομη και καταχρηστική). Σταθμίζοντας τα τρία παραπάνω κριτήρια σε μια κλίμακα από το 0 έως το 6 (0 το εντελώς αρρυθμιστο πλαίσιο και 6 το απόλυτα προστατευμένο) προκύπτει η ταξινόμηση των επιμέρους χωρών με βάση το ισχύον καθεστώς προστασίας της μόνιμης απασχόλησης. Οι δείκτες κατασκευάζονται για δύο χρονικές περιόδους: Για τα τέλη της δεκαετίας του 1980 και για τα τέλη της δεκαετίας του 1990 σε μια απόπειρα να εντοπιστούν ενδεχόμενες σχετικές μεταρρυθμίσεις στο θεσμικό πλαίσιο της αγοράς εργασίας.

Πίνακας Π.14
ΔΕΙΚΤΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΜΟΝΙΜΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΕ
14 ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΧΩΡΕΣ (ΤΕΛΗ ΔΕΚΑΕΤΙΑΣ 1980)

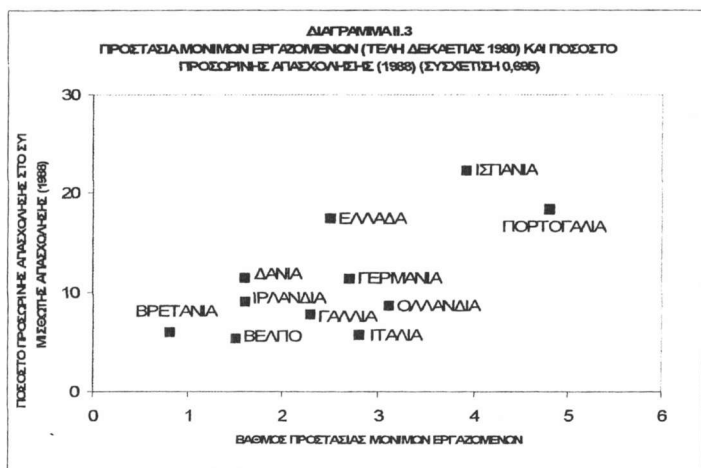
ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	4,8
ΙΣΠΑΝΙΑ	3,9
ΟΛΛΑΝΔΙΑ	3,1
ΙΤΑΛΙΑ	2,8
ΣΟΥΗΔΙΑ	2,8
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	2,7
ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ	2,7
ΑΥΣΤΡΙΑ	2,6
ΕΛΛΑΔΑ	2,5
ΓΑΛΛΙΑ	2,3
ΔΑΝΙΑ	1,6
ΙΡΛΑΝΔΙΑ	1,6
ΒΕΛΓΙΟ	1,5
ΒΡΕΤΑΝΙΑ	0,8

Πηγή ΟΟΣΑ 1999 Table 2.2

Οι χώρες της Ιβηρικής χερσονήσου Ισπανία και Πορτογαλία κατέχουν τις πρώτες θέσεις ως προς την αυστηρότητα των ρυθμίσεων που προστατεύουν την απασχόληση. Ακολουθεί η Ολλανδία - με κάποια απόσταση - και παρακάτω βρίσκεται η πλειοψηφία των ευρωπαϊκών χωρών με λίγο πολύ παρόμοια επίπεδα αυστηρότητας των προστατευτικών ρυθμίσεων. Στις τελευταίες θέσεις βρίσκονται οι Δανία, Ιρλανδία, Βέλγιο και η Βρετανία στην τελευταία θέση με το πλέον «ευέλικτο» ρυθμιστικό πλαίσιο προστασίας αλλά

και την πιο απελευθερωμένη αγορά εργασίας γενικότερα εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Με τη χρησιμοποίηση του παραπάνω πίνακα σε συνδυασμό με τα διαθέσιμα στοιχεία⁷ για τα ποσοστά της προσωρινής απασχόλησης στο σύνολο της μισθωτής απασχόλησης από τις έρευνες Εργατικού Δυναμικού της Eurostat θα εξεταστεί αν προκύπτει κάποιου είδους συσχέτιση. Το διάγραμμα που ακολουθεί μετράει στον οριζόντιο άξονα τον δείκτη προστασίας της μόνιμης απασχόλησης για τα τέλη της δεκαετίας του 1980 και ο κάθετος άξονας το ποσοστό της προσωρινής απασχόλησης το έτος 1988.



Φαίνεται αρκετά παραστατικά από το διάγραμμα η θετική συσχέτιση μεταξύ του βαθμού προστασίας των μονίμων εργαζομένων και του ποσοστού των προσωρινών. Ξεκινώντας από αριστερά στον οριζόντιο άξονα βρίσκουμε

⁷ Από τα στοιχεία της Eurostat απουσιάζουν οι Αυστρία, Σουηδία και Φινλανδία καθώς δεν είχαν ενταχθεί στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

την «απελευθερωμένη» Βρετανία με τον μικρότερο βαθμό προστασίας να συνδυάζεται (στον κάθετο άξονα) με ένα σχετικά χαμηλό ποσοστό προσωρινής απασχόλησης. Το ίδιο ισχύει σε γενικές γραμμές και με τις υπόλοιπες χώρες της χαμηλής προστασίας, με την εξαίρεση της Δανίας. Οι χώρες της μέτριας προστασίας συγκεντρώνουν ποσοστά προσωρινής απασχόλησης κοντά στο 10% (και τον Ευρωπαϊκό μέσο όρο) με την εξαίρεση της Ελλάδας που δείχνει να κάνει δυσανάλογα μεγάλη χρήση των προσωρινών εργαζόμενων. Οι χώρες της υψηλής προστασίας Ισπανία και Πορτογαλία εμφανίζουν ταυτόχρονα και τα πιο υψηλά επίπεδα προσωρινής απασχόλησης (υψηλά στον κάθετο άξονα). Εξαίρεση στην κατηγορία αυτή αποτελεί η Ολλανδία που εμφανίζει σχετικά χαμηλό ποσοστό προσωρινής απασχόλησης.

Τα παραπάνω οδηγούν στο συμπέρασμα ότι σε γενικές γραμμές η προσωρινή απασχόληση δείχνει να χρησιμοποιείται κατ' αναλογία του βαθμού προστασίας της μόνιμης απασχόλησης. Αυτό βέβαια δεν ισχύει απόλυτα αφού εντοπίστηκαν αρκετές εξαιρέσεις, φαίνεται όμως πως υφίσταται σαν γενική τάση. Πράγματι, ο συντελεστής συσχέτισης μεταξύ των δύο μεγεθών βρίσκεται κοντά στο 0,7 κάτι που ενισχύει το παραπάνω συμπέρασμα.

Αν έτσι έχουν τα πράγματα μπορούμε να δούμε τη διάδοση της προσωρινής απασχόλησης σαν μέσο αντίδρασης στην αυστηρή προστασία των μόνιμων εργαζομένων. Ούτως ή άλλως, αυτό ήταν και το πνεύμα των μεταρρυθμίσεων που διευκόλυναν την χρήση της προσωρινής απασχόλησης. Από την επεξεργασία των στοιχείων που παρουσιάστηκε φάνηκε ότι η ανταπόκριση των εργοδοτών στη νέα διαθέσιμη μορφή εργασίας εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τις προστατευτικές ρυθμίσεις που συνοδεύουν την παραδοσιακή μορφή εργασίας αορίστου χρόνου.

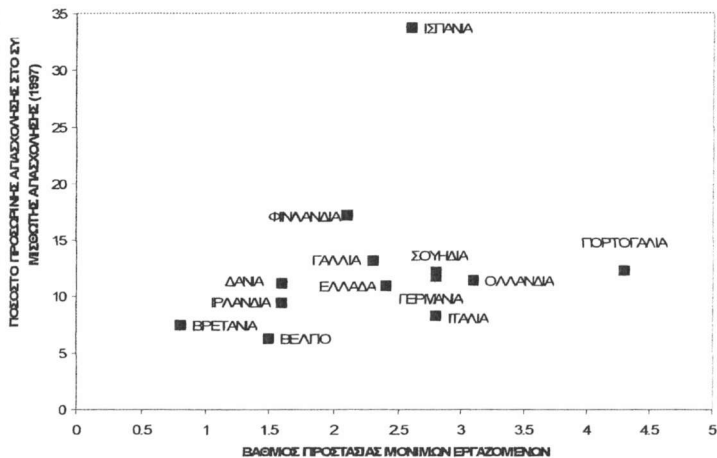
Πίνακας Π.15
ΔΕΙΚΤΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΜΟΝΙΜΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΕ 14
ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΧΩΡΕΣ (ΤΕΛΗ ΔΕΚΑΕΤΙΑΣ 1990)

ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	4,3
ΟΛΛΑΝΔΙΑ	3,1
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	2,8
ΙΤΑΛΙΑ	2,8
ΣΟΥΗΔΙΑ	2,8
ΑΥΣΤΡΙΑ	2,6
ΙΣΠΑΝΙΑ	2,6
ΕΛΛΑΔΑ	2,4
ΓΑΛΛΙΑ	2,3
ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ	2,1
ΔΑΝΙΑ	1,6
ΙΡΛΑΝΔΙΑ	1,6
ΒΕΛΓΙΟ	1,5
ΒΡΕΤΑΝΙΑ	0,8

Πηγή ΟΟΣΑ 1999 Table 2.2

Η Πορτογαλία εξακολουθεί να βρίσκεται στην πρώτη θέση παρά τη σχετική μείωση του δείκτη. Πλέον όμως η Ισπανία έχει πέσει από τη δεύτερη θέση που βρισκόταν προ δεκαετίας, στην έβδομη μετά από τη μεταρρύθμιση του 1994 που περιόρισε σημαντικά το καθεστώς προστασίας των μόνιμων εργαζομένων. Στις υπόλοιπες χώρες δεν παρατηρείται καμιά αξιόλογη μεταβολή, με την εξαίρεση της Φινλανδίας που κατέβηκε από την έβδομη θέση στην δέκατη.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ II.4
ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΜΟΝΙΜΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ (ΤΕΛΗ ΔΕΚΑΕΤΙΑΣ 1990) ΚΑΙ
ΠΟΣΟΣΤΟ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ (1997) (ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ 0,211)



Όπως φαίνεται στο παραπάνω διάγραμμα, η θετική συσχέτιση που παρατηρούνταν στη δεκαετία του 1980 έχει σε μεγάλο βαθμό εκλείψει στη δεκαετία του 1990. Οι χώρες διατηρούν λίγο πολύ τις διαφορές τους στο καθεστώς προστασίας των μονίμων εργαζομένων, αλλά όσον αφορά την προσωρινή απασχόληση παρουσιάζουν μια σχετική σύγκλιση. Εξαιρείται φυσικά η Ισπανία που κατέχει μακράν την πρώτη θέση στο ποσοστό της προσωρινής απασχόλησης.

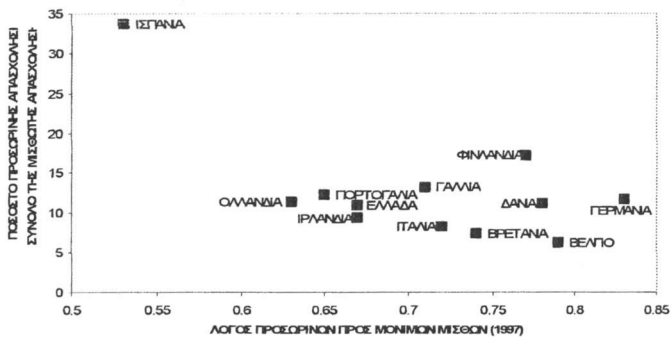
Συνεπώς, το προηγούμενο συμπέρασμα που φάνηκε αρκετά εμφανώς στην εξέταση της δεκαετίας του 1980 δεν φαίνεται να επιβεβαιώνεται στη δεκαετία του 1990. Αν στην προηγούμενη δεκαετία οι εργοδότες χρησιμοποίησαν την προσωρινή απασχόληση σαν εναλλακτική λύση στις

αυστηρές προστατευτικές ρυθμίσεις που συνόδευαν την μόνιμη απασχόληση, φαίνεται ότι στη δεκαετία του 1990 τα πράγματα είχαν αλλάξει και η διαφοροποίηση των θεσμικών πλαισίων προστασίας της μόνιμης απασχόλησης δεν επαρκεί για να ερμηνεύσει τις διαφορές στα ποσοστά της προσωρινής απασχόλησης.

Αν αναζητήσουμε κάποια άλλη ερμηνεία των διαφοροποιήσεων η επόμενη υποψηφιότητα σχετίζεται με τους μισθούς. Για την δεκαετία του 1990 υπάρχει κάποιο στοιχείο που δεν ήταν διαθέσιμο στην προηγούμενη περίοδο: ο σχετικός μισθός των προσωρινών και μόνιμων εργαζομένων. Έχει παρουσιαστεί νωρίτερα ο πίνακας με την αναλογία του μέσου μισθού των προσωρινών προς το μέσο μισθό των μόνιμων εργαζομένων για το 1997. Θα συνδυάσουμε αυτό το στοιχείο με το ποσοστό της προσωρινής απασχόλησης στις αντίστοιχες χώρες αναμένοντας κάποια συσχέτιση μεταξύ τους. Πιο συγκεκριμένα, το αναμενόμενο αποτέλεσμα είναι μια αρνητική συσχέτιση μεταξύ των δύο μεγεθών: Όσο φθηνότερη είναι η προσωρινή εργασία σε σχέση με τη μόνιμη τόσο μεγαλύτερη αναμένεται να είναι η σχετική ζήτηση για προσωρινούς εργαζόμενους και κατά συνέπεια, τόσο μεγαλύτερο το ποσοστό τους.

Το διάγραμμα που ακολουθεί παρουσιάζει τον συνδυασμό των δύο μεγεθών κατά τρόπο αντίστοιχο με τα προηγούμενα, δηλαδή στον κάθετο άξονα μετράμε όπως και πριν το ποσοστό της προσωρινής απασχόλησης και στον οριζόντιο τον σχετικό μισθό των προσωρινών εργαζομένων.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ II.5
 ΑΝΑΛΟΓΙΑ ΠΡΟΣΩΡΙΝΩΝ ΠΡΟΣ ΜΟΝΙΜΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΚΑΙ ΠΟΣΕΤΟ
 ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ (1997) (ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ -0,646)



Το διάγραμμα καταδεικνύει μια αρνητική συσχέτιση μεταξύ των δύο μεγεθών (συντελεστής συσχέτισης -0,645) αποτέλεσμα καθ' όλα αναμενόμενο σύμφωνα με τα προηγούμενα. Έτσι, στην Ισπανία όπου ο μέσος μισθός των προσωρινών εργαζόμενων φτάνει μόλις το 53% του μέσου μισθού των μονίμων, το ποσοστό τους είναι κατά πολύ υψηλότερο από όλες τις υπόλοιπες χώρες. Ωστόσο, η Ισπανία είναι ακραία περίπτωση και η επίπτωσή της στο συντελεστή συσχέτισης ιδιαίτερα σημαντική. Για την ακρίβεια, αν την αφαιρέσουμε η προηγούμενη συσχέτιση παύει να υφίσταται.

6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ

Όπως είδαμε η εμφάνιση της προσωρινής απασχόλησης στις ευρωπαϊκές αγορές εργασίας αποτέλεσε μια μορφή πειραματισμού, ένα είδος μερικής απορρυθμίσης που αντανakλούσε τόσο την ανάγκη επιβολής μέτρων ευελιξίας όσο και τους πολιτικούς συσχετισμούς της περιόδου. Το αποτέλεσμα ήταν η σημαντική διάδοση της προσωρινής απασχόλησης σε όλες χώρες προχώρησαν στην απελευθέρωσή της. Φυσικά δεν υπήρχε μια κοινή τάση αλλά πολλές εθνικές διαφοροποιήσεις ανάλογα με τις επικρατούσες συνθήκες της αγοράς εργασίας. Αυτές οι διαφοροποιήσεις ερμηνεύονται εν μέρει από τις διαφορετικές χρονικές περιόδους εισαγωγής των μεταρρυθμίσεων αλλά και από τα διαφορετικά καθεστάτα προστασίας των μόνιμων εργαζόμενων.

Σχετικά με τα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων που χρησιμοποιούν προσωρινούς εργαζόμενους, το συμπέρασμα που βγαίνει, τόσο από την κλαδική ανάλυση όσο και από την ανάλυση κατά μέγεθος είναι πως ο ρόλος που παίζουν τα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων είναι υπαρκτός αλλά περιορισμένος. Η διάδοση της προσωρινής απασχόλησης είναι γενική και διαχέεται σε όλες τις επιχειρήσεις - σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό - ανεξάρτητα από τα επιμέρους χαρακτηριστικά τους. Από την άλλη μεριά, τα χαρακτηριστικά των ίδιων των εργαζόμενων δεν παρουσιάζουν ιδιαίτερη διαφοροποίηση, με εξαίρεση την ηλικία. Η προσωρινή απασχόληση αποτελεί την πλέον διαδεδομένη μορφή εισόδου των νέων στην αγορά εργασίας. Με αυτή την επιφύλαξη, μπορούμε να ισχυριστούμε πως η προσωρινή απασχόληση αποτελεί ένα καθεστώς εργασίας που διαχέεται λίγο πολύ αναλογικά στο σύνολο των εργαζόμενων και των επιχειρήσεων. Ο ισχυρισμός αυτός είναι ιδιαίτερα σημαντικός για την ουσία του φαινομένου: δείχνει ότι πρόκειται για μια μορφή απασχόλησης που περιλαμβάνει όλες τις κατηγορίες της μισθωτής εργασίας χωρίς να παρέχει απομόνωση σε καμία. Από την άλλη μεριά, αυτή η διάχυση της προσωρινής απασχόλησης είναι σημαντική αναλυτικά: μας επιτρέπει να μελετήσουμε την εξέλιξη της ανεξάρτητα από τα επιμέρους κλαδικά ή άλλα χαρακτηριστικά.

Όπως φάνηκε από τη διερεύνηση των ποιοτικών χαρακτηριστικών των προσωρινών θέσεων εργασίας, η προσωρινοί εργαζόμενοι μειονεκτούν στο σύνολο των χαρακτηριστικών που προσδιορίζουν την ποιότητα μιας θέσης εργασίας. Η κατάσταση αυτή επιβεβαιώνει την τοποθέτησή τους στο δευτερεύον τμήμα της αγοράς εργασίας. Επιπλέον ενισχύει την άποψη που διατυπώθηκε στα συμπεράσματα του πρώτου κεφαλαίου: ότι το κόστος αντικατάστασης είναι η κρισιμότερη μεταβλητή που προσδιορίζει και τα υπόλοιπα χαρακτηριστικά μιας θέσης εργασίας. Οι προσωρινοί εργαζόμενοι που έχουν το ελάχιστο (θεσμικό) κόστος αντικατάστασης καταλήγουν να υστερούν σε όλα τα κριτήρια απέναντι στους μόνιμους.

Όσον αφορά τις συσχετίσεις του επιπέδου της προσωρινής απασχόλησης με άλλα χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας και συγκεκριμένα το καθεστώς προστασίας της μόνιμης απασχόλησης και τους σχετικούς μισθούς, το μόνο συμπέρασμα που προκύπτει με σχετική ασφάλεια είναι πως η προσωρινή απασχόληση χρησιμοποιήθηκε στη δεκαετία του 1980 ως αντίβαρο στις αυστηρές ρυθμίσεις προστασίας των μόνιμων εργαζόμενων. Για τη δεκαετία του 1990 δεν προκύπτουν ασφαλή συμπεράσματα. Στο τέταρτο κεφάλαιο θα επιχειρήσω μια πιο αναλυτική εμπειρική διερεύνηση που θα προσφέρει αρκετά πιο ενδιαφέροντα και αξιόπιστα συμπεράσματα για την προσωρινή απασχόληση στη δεκαετία του 1990.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙΙ

ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ

Η μέχρι εδώ παρουσίαση ανέλυσε τις θεωρητικές συνεισφορές στη συζήτηση για τον κατακερματισμό της αγοράς εργασίας και περιέγραψε το φαινόμενο της προσωρινής απασχόλησης στην Ευρώπη.

Σκοπός αυτού του κεφαλαίου είναι να προτείνει ένα θεωρητικό υπόδειγμα που να ερμηνεύει τη διάδοση της προσωρινής απασχόλησης. Όπως είδαμε στο πρώτο κεφάλαιο, τα σύγχρονα υποδείγματα της προσωρινής απασχόλησης υποθέτουν πως οι προσωρινοί εργαζόμενοι είναι το εύλεκτο εργατικό δυναμικό που προσλαμβάνεται στις περιόδους ανάκαμψης και απολύεται στις περιόδους ύφεσης. Επιπλέον, στο υπόδειγμα των *Bentolila και Dolado (1994)*, βγαίνει το συμπέρασμα ότι η κατάσταση αυτή ενισχύει την εργασιακή ασφάλεια των μόνιμων παρέχοντάς τους τη δυνατότητα να διεκδικήσουν υψηλότερους μισθούς. Το θεωρητικό υπόδειγμα που θα προτείνω σε αυτό το κεφάλαιο αμφισβητεί τους παραπάνω ισχυρισμούς για τον ρόλο της προσωρινής απασχόλησης.

Για την κατασκευή του υποδείγματος θα πρέπει να εξετάσουμε τη συμπεριφορά της επιχείρησης, δηλαδή τη ζήτηση προσωρινής και μόνιμης εργασίας. Όπως έχουμε δει, οι δύο αυτές μορφές εργασίας διαφοροποιούνται από την θεσμική προστασία που τους αντιστοιχεί, από το κόστος δηλαδή που συνοδεύει τις αυξομειώσεις τους. Στην πράξη θα πρέπει να ορίσουμε δύο συντελεστές – την προσωρινή και μόνιμη εργασία – και να τους διακρίνουμε με βάση το κόστος προσαρμογής τους.

Στο πρώτο τμήμα θα παρουσιαστεί το βασικό υπόδειγμα της δυναμικής θεωρίας ζήτησης εργασίας προκειμένου να φανούν οι επιπτώσεις του κόστους προσαρμογής στις μεταβολές της απασχόλησης. Θα δούμε ότι η ύπαρξη του περιορίζει το εύρος των αυξομειώσεων της απασχόλησης στις διακυμάνσεις του οικονομικού κύκλου.

Στο δεύτερο τμήμα θα ενσωματώσουμε την προσωρινή εργασία στο βασικό υπόδειγμα υποθέτοντας πως η επιχείρηση έχει στη διάθεσή της δύο μορφές εργασίας. Στην περίπτωση αυτή θα δούμε ότι οι μεταβολές της απασχόλησης, οι απολύσεις τουλάχιστον, διευκολύνονται. Ωστόσο, η επιλογή του είδους της απασχόλησης που θα μειωθεί δεν είναι αυτονόητη. Δεν είναι δηλαδή δεδομένο ότι οι πρώτοι που θα απολυθούν είναι οι προσωρινοί. Η επιλογή εξαρτάται όχι μόνο από το κόστος προσαρμογής αλλά και από τους μισθούς. Έτσι, αν οι μισθοί των μόνιμων υπερβαίνουν εκείνους των προσωρινών κατά ποσό μεγαλύτερο από το κόστος προσαρμογής τότε οι πρώτοι εργαζόμενοι που θα απολυθούν σε μια ύφεση θα είναι οι μόνιμοι.

Από αυτό προκύπτει φυσιολογικά ότι η εισαγωγή της προσωρινής απασχόλησης καθιστά την εργασιακή ασφάλεια των μόνιμων άμεσα εξαρτώμενη από το ύψος του μισθού τους. Είναι λοιπόν λογικό να οδηγηθούν σε μισθολογικό περιορισμό αν επιθυμούν να διατηρήσουν το ίδιο επίπεδο εργασιακής ασφάλειας. Στο τρίτο τμήμα του κεφαλαίου θα δούμε συνοπτικά αυτή την περίπτωση.

1. ΤΟ ΒΑΣΙΚΟ ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ

Η ενσωμάτωση του κόστους προσαρμογής της απασχόλησης στη συνάρτηση ζήτησης εργασίας απαιτεί την απομάκρυνση από το παραδοσιακό στατικό υπόδειγμα της αγοράς εργασίας. Το κόστος προσαρμογής εμφανίζεται όταν η απασχόληση μεταβάλλεται και για την ανάλυσή του είναι εξ ορισμού αναγκαία η δυναμική οπτική.

Η δυναμική θεωρία ζήτησης εργασίας έχει τις καταβολές της στη θεωρία της επένδυσης και ζήτησης συντελεστών όπου για πρώτη φορά ενσωματώνεται ρητά το κόστος προσαρμογής (βλ. για παράδειγμα Gould 1968). Η πρώτη παιδαγωγικού τύπου ολοκληρωμένη παρουσίαση της δυναμικής θεωρίας ζήτησης εργασίας είναι αυτή που προσφέρει ο Nickell (1986) και εν συνεχεία ο Hammermesh (1994). Και στις δύο αυτές περιπτώσεις τα υποδείγματα είναι σε συνεχή χρόνο με διάφορες υποθέσεις για τον τρόπο που διαμορφώνει τις προσδοκίες της η επιχείρηση. Το υπόδειγμα που θα παρουσιαστεί εδώ είναι σε διακριτό χρόνο και σχετίζεται περισσότερο με εκείνο του Bertola (1990), αγνοώντας ωστόσο τις προσδοκίες για να απλουστεύσουμε τα πράγματα.

Η επιχείρηση μεγιστοποιεί τα κέρδη της, που σε δυναμικούς όρους σημαίνει ότι μεγιστοποιεί το άθροισμα των προεξοφλημένων καθαρών χρηματικών ροών της από την χρονική στιγμή t μέχρι το άπειρο. Το μέγεθος αυτό ορίζεται και σαν η «αξία» της επιχείρησης τη χρονική στιγμή t .

Η μεγιστοποίηση των κερδών της επιχείρησης δίνεται από τη σχέση:

$$\max \sum_{i=0}^{\infty} \left(\frac{1}{1+r} \right)^i [R(Z_{t+i}, L_{t+i}) - W_{t+i} L_{t+i} - C(\Delta L_{t+i})]$$

Η εξωγενής μεταβλητή $\{Z_t\}$ είναι δείκτης της οικονομικής συγκυρίας που αντιμετωπίζει η επιχείρηση και το $R(Z, L)$ είναι η συνάρτηση παραγωγής ή τα έσοδα που δημιουργούν L ομοιογενείς εργάτες σε συγκυρία Z με δεδομένη την άριστη επιλογή για όλες τις άλλες μεταβλητές (τιμές, πρώτες ύλες, κλπ.). Κατά τα λοιπά η συνάρτηση $R(Z, L)$ είναι η παραδοσιακή

νεοκλασική συνάρτησης παραγωγής, αύξουσα και κοίλη στο L (δηλαδή με φθίνον οριακό προϊόν) και $R(Z,0) = 0$.

Ένας εύκολος τρόπος να αντιληφθούμε τις επιπτώσεις των μεταβολών της συγκυρίας είναι να ταυτίσουμε το Z με την τιμή P . Έτσι, οι μεταβολές της συγκυρίας έχουν τις ίδιες επιπτώσεις με τις μεταβολές της τιμής του προϊόντος της επιχείρησης. Μια αύξηση της τιμής οδηγεί την καμπύλη της αξίας του οριακού προϊόντος προς τα πάνω ενώ μια μείωση μετατοπίζει την ίδια καμπύλη προς τα κάτω. Με τον ίδιο τρόπο μπορούμε να εισάγουμε το Z πολλαπλασιαστικά στο οριακό προϊόν και να φανταστούμε τις μεταβολές του Z σαν μετατοπίσεις ολόκληρης της καμπύλης οριακού προϊόντος/εσόδων προς τα πάνω (αν πρόκειται για θετική διαταραχή) και προς τα κάτω (αν πρόκειται για αρνητική διαταραχή, π.χ. ύφεση)

Οι υπόλοιποι όροι είναι το εργατικό κόστος, $W \cdot L$ και το κόστος προσαρμογής, $C(\Delta L)$. Το τελευταίο είναι το κόστος που αναλαμβάνει η επιχείρηση όταν μεταβάλλει το επίπεδο της απασχόλησης και εξαρτάται από την κατεύθυνση της μεταβολής. Υποθέτουμε επίσης ότι το κόστος προσαρμογής είναι γραμμικό προς τη μεταβολή της απασχόλησης και μη συμμετρικό, δηλαδή το κόστος πρόσληψης δεν είναι ίσο με το κόστος απόλυσης⁸.

Όταν η επιχείρηση προλαμβάνει επιβαρύνεται με το διοικητικό κόστος πρόσληψης, τη δαπάνη εκπαίδευσης και την μειωμένη παραγωγικότητα του νεοπρολαμβανόμενου εργάτη. Θεωρούμε ότι όλα τα παραπάνω συμπεριλαμβάνονται σε ένα ποσό h ανά εργάτη. Όταν απολύει αναλαμβάνει διοικητικά κόστη, εναπόκειται σε νομικούς περιορισμούς και κυρίως πρέπει να καταβάλλει αποζημίωση στους απολυόμενους. Όλα αυτά εξαρτώνται από το βαθμό θεσμικής προστασίας της απασχόλησης και θεωρούμε ότι συμπεριλαμβάνονται σε ένα ποσό f ανά εργάτη.

⁸ Τα πρώτα υποδείγματα κόστους προσαρμογής υπέθεταν τετραγωνικό και συμμετρικό κόστος και ήταν ευκολότερα στην επίλυσή τους. Ωστόσο, η γραμμικότητα θεωρείται περισσότερο ρεαλιστική αναπαράσταση του κόστους προσαρμογής της απασχόλησης. Για περισσότερα σχετικά με τη μορφοποίηση του κόστους προσαρμογής βλ. Nickell (1986) και Hammermesh (1994).

Συνεπώς, το κόστος προσαρμογής είναι γραμμική συνάρτηση του μεγέθους της μεταβολής της απασχόλησης και εξαρτάται από την κατεύθυνσή της. Δηλαδή η συνάρτηση $C(\Delta L)$ έχει τη μορφή:

$$C(\Delta L_{t+i}) = h \cdot (L_{t+i} - L_{t+i-1}) \quad \text{αν} \quad L_{t+i} - L_{t+i-1} > 0 \Rightarrow C'(\Delta L_{t+i}) = h$$

όταν προσλαμβάνει, και

$$C(\Delta L_{t+i}) = -f \cdot (L_{t+i} - L_{t+i-1}) \quad \text{αν} \quad L_{t+i} - L_{t+i-1} < 0 \Rightarrow C'(\Delta L_{t+i}) = -f$$

όταν απολύει⁹.

Θα λύσουμε το πρόβλημα μεγιστοποίησης της επιχείρησης με τη μέθοδο του βέλτιστου ελέγχου (optimal control). Καταρχάς αναγνωρίζουμε ότι το μόνο που έχει να επιλέξει η επιχείρηση είναι ο αριθμός των εργατών που απασχολεί και ειδικότερα η μεταβολή αυτού του αριθμού γιατί συνεπάγεται κόστος. Ορίζουμε λοιπόν σαν μεταβλητή κατάστασης (state variable) το L_{t+i} και μεταβλητή ελέγχου (control variable) το $u = \Delta L_{t+i} = L_{t+i} - L_{t+i-1}$. Εισάγουμε επίσης τη μεταβλητή λ_{t+i} (costate variable) της οποίας την οικονομική ερμηνεία θα δούμε στη συνέχεια και σχηματίζουμε τη χαμιλτονιανή (hamiltonian) συνάρτηση H:

$$H(i, L_{t+i}, \Delta L_{t+i}, \lambda_{t+i}) = \left(\frac{1}{1+r}\right)^i [R(Z_{t+i}, L_{t+i}) - W_{t+i} L_{t+i} - C(\Delta L_{t+i})] + \lambda_{t+i} \Delta L_{t+i}$$

Οι συνθήκες αριστοποίησης του βέλτιστου ελέγχου είναι

$$\bullet \max_{\Delta L_{t+i}} H(i, L_{t+i}, \Delta L_{t+i}, \lambda) \Rightarrow H' = 0 \Rightarrow \left(\frac{1}{1+r}\right)^i C'(\Delta L_{t+i}) = \lambda_{t+i} \quad (1)$$

$$\bullet \lambda_{t+i} - \lambda_{t+i-1} = -\frac{\partial H}{\partial L_{t+i}} \Rightarrow \lambda_{t+i} - \lambda_{t+i-1} = -\left(\frac{1}{1+r}\right)^i \left(\frac{\partial R(Z_{t+i}, L_{t+i})}{\partial L_{t+i}} - W_{t+i}\right) \quad (2)$$

$$\bullet \lim_{t \rightarrow \infty} \lambda_t = 0 \quad (3)$$

⁹ Το κόστος απόλυσης παίρνει αρνητικό πρόσημο γιατί καθώς η επιχείρηση μειώνει την απασχόληση, συγκρίνει τη ζημία (αρνητικό κέρδος) που υφίσταται διατηρώντας τον εργάτη με τη δαπάνη απόλυσής του. Το οριακό κόστος της απόλυσης είναι αυτό που εξοικονομείται αν απολυθεί ένας εργάτης λιγότερο. Συνεπώς πρόκειται για αρνητικό κόστος (εξοικονόμηση)

Με δεδομένο τον προσδιορισμό της συνάρτησης του κόστους προσαρμογής παραπάνω, μπορούμε να αντικαταστήσουμε τα $C'(\Delta L)$ στη συνθήκη (1) και παίρνουμε τις πρώτες συνθήκες ισορροπίας για κάθε χρονική στιγμή t ($i=0$):

$$\lambda_t = h \quad \text{αν} \quad L_t - L_{t-1} > 0 \quad (4.α) \text{ και}$$

$$\lambda_t = -f \quad \text{αν} \quad L_t - L_{t-1} < 0 \quad (4.β)$$

Για να δώσουμε νόημα στις παραπάνω συνθήκες θα πρέπει να ερμηνεύσουμε οικονομικά τη μεταβλητή λ_t . Το πρώτο βήμα είναι να λύσουμε την εξίσωση διαφοράς της συνθήκης (2).

$$\lambda_{t+i} - \lambda_{t+i-1} = -\left(\frac{1}{1+r}\right)' \left(\frac{\partial R(Z_{t+i}, L_{t+i})}{\partial L_{t+i}} - W_{t+i} \right)$$

Θα εφαρμόσουμε την επαναληπτική μέθοδο (iteration). Ας υποθέσουμε ότι ο χρόνος είναι πεπερασμένος. Ξεκινώντας από το τέλος και αντικαθιστώντας διαδοχικά στη (2) για $i = T, T-1, T-2, \dots$ και $t = 0$ προκύπτουν οι παρακάτω σχέσεις:

- $\lambda_T - \lambda_{T-1} = -\left(\frac{1}{1+r}\right)' \left(\frac{\partial R(Z_T, L_T)}{\partial L_T} - W_T \right) \Rightarrow$
 $\Rightarrow \lambda_{T-1} = \lambda_T + \left(\frac{1}{1+r}\right)' \left(\frac{\partial R(Z_T, L_T)}{\partial L_T} - W_T \right)$
- $\lambda_{T-1} - \lambda_{T-2} = -\left(\frac{1}{1+r}\right)^{T-1} \left(\frac{\partial R(Z_{T-1}, L_{T-1})}{\partial L_{T-1}} - W_{T-1} \right) \Rightarrow$
 $\Rightarrow \lambda_{T-2} = \lambda_{T-1} + \left(\frac{1}{1+r}\right)^{T-1} \left(\frac{\partial R(Z_{T-1}, L_{T-1})}{\partial L_{T-1}} - W_{T-1} \right) \Rightarrow$
 $\Rightarrow \lambda_{T-2} = \lambda_T + \left(\frac{1}{1+r}\right)' \left(\frac{\partial R(Z_T, L_T)}{\partial L_T} - W_T \right) + \left(\frac{1}{1+r}\right)^{T-1} \left(\frac{\partial R(Z_{T-1}, L_{T-1})}{\partial L_{T-1}} - W_{T-1} \right)$

$$\begin{aligned} \bullet \quad \lambda_{T-2} - \lambda_{T-3} &= -\left(\frac{1}{1+r}\right)^{T-2} \left(\frac{\partial R(Z_{T-2}, L_{T-2})}{\partial L_{T-2}} - W_{T-2}\right) \Rightarrow \\ \Rightarrow \lambda_{T-3} &= \lambda_T + \left(\frac{1}{1+r}\right)^T \left(\frac{\partial R(Z_T, L_T)}{\partial L_T} - W_T\right) + \left(\frac{1}{1+r}\right)^{T-1} \left(\frac{\partial R(Z_{T-1}, L_{T-1})}{\partial L_{T-1}} - W_{T-1}\right) \\ &+ \left(\frac{1}{1+r}\right)^{T-2} \left(\frac{\partial R(Z_{T-2}, L_{T-2})}{\partial L_{T-2}} - W_{T-2}\right) \end{aligned}$$

...

Και γενικά θα ισχύει:

$$\lambda_t = \lambda_T + \sum_{i=1}^T \left(\frac{1}{1+r}\right)^i \left(\frac{\partial R(Z_{t+i}, L_{t+i})}{\partial L_{t+i}} - W_{t+i}\right)$$

Παίρνοντας όρια για $T \rightarrow \infty$ και χρησιμοποιώντας τη συνθήκη (3) προκύπτει η εξίσωση της σκιώδους αξίας της εργασίας (shadow value of labour):

$$\lambda_t = \sum_{i=0}^{\infty} \left(\frac{1}{1+r}\right)^i \left(\frac{\partial R(Z_{t+i}, L_{t+i})}{\partial L_{t+i}} - W_{t+i}\right) \quad (5)$$

Η οικονομική ερμηνεία της παραπάνω παράστασης¹⁰ είναι σχετικά προφανής: δείχνει τη μεταβολή των προεξοφλημένων μελλοντικών κερδών (ή ζημιών), δηλαδή τη μεταβολή στην «αξία» της επιχείρησης, εξαιτίας μιας οριακής μεταβολής της απασχόλησης. Με άλλα λόγια, η σκιώδης αξία της εργασίας δείχνει τα μελλοντικά κέρδη που θα δημιουργήσει η πρόσληψη ενός ακόμα εργάτη ή, αντίθετα, τις μελλοντικές ζημιές που θα προκαλέσει η διατήρηση ενός ακόμα εργάτη.

Η συνήθης συνθήκη μεγιστοποίησης των κερδών υπαγορεύει πως αυτό το οριακό όφελος θα πρέπει να ισούται με το οριακό κόστος αυτής της μεταβολής. Ωστόσο, όπως είδαμε, το οριακό κόστος της μεταβολής δεν είναι

¹⁰ Υποθέτουμε επίσης ότι η συγκρία και το ύψος της απασχόλησης προσδιορίζονται στην αρχή της περιόδου t για αυτό και ξεκινάμε από $i=0$

άλλο από το κόστος προσαρμογής δηλαδή το κόστος πρόσληψης (ή απόλυσης). Το αποτέλεσμα αυτό το παίρνουμε αντικαθιστώντας την (5) στις (4.α) και (4.β):

$$\sum_{i=0}^{\infty} \left(\frac{1}{1+r}\right)^i \left(\frac{\partial R(Z_{t+i}, L_{t+i})}{\partial L_{t+i}} - W_{t+i}\right) = h, \text{ όταν η επιχείρηση προσλαμβάνει} \quad (4.α')$$

$$\sum_{i=0}^{\infty} \left(\frac{1}{1+r}\right)^i \left(\frac{\partial R(Z_{t+i}, L_{t+i})}{\partial L_{t+i}} - W_{t+i}\right) = -f \text{ όταν απολύει} \quad (4.β')$$

Εάν στη χρονική στιγμή t προκληθεί μια θετική διαταραχή στη συγκυρία, η επιχείρηση θα προσλαμβάνει μέχρι η παρούσα αξία των μελλοντικών κερδών που θα δημιουργήσει ένας επιπλέον εργάτης να εξισωθεί με το κόστος της πρόσληψής του. Αντίστοιχα, εάν η διαταραχή είναι αρνητική, η επιχείρηση θα απολύει μέχρι η παρούσα αξία των μελλοντικών ζημιών που προκαλεί η διατήρηση ενός επιπλέον εργάτη να εξισωθεί με το κόστος της απόλυσής του.

Το τελευταίο ερώτημα που πρέπει να θέσουμε είναι πως αποφασίζει η επιχείρηση τις μεταβολές της απασχόλησης σε κάθε χρονική περίοδο. Για να απαντήσουμε σε αυτό θα πρέπει να μετατρέψουμε τις σχέσεις 4.α' και 4.β' από σχέσεις αποθεμάτων (stocks) σε σχέσεις ροών (flows).

Αν υποθέσουμε ότι η επιχείρηση θεωρεί ότι η τρέχουσα συγκυρία θα διατηρηθεί για πάντα και ότι *οι μισθοί είναι σταθεροί*¹¹ τότε από την εξίσωση 4.α', διακρίνοντας την τρέχουσα χρονική περίοδο t (δηλαδή για $i=0$) από τις υπόλοιπες, θα έχουμε:

$$\left(\frac{\partial R(\bar{Z}_t, L_t)}{\partial L_t} - W\right) + \sum_{i=1}^{\infty} \left(\frac{1}{1+r}\right)^i \left(\frac{\partial R(\bar{Z}_t, L_t)}{\partial L_t} - W\right) = h \Rightarrow$$

¹¹ Το παρόν υπόδειγμα εστιάζει στην πλευρά της ζήτησης και οι μισθοί για την επιχείρηση θεωρούνται εξωγενείς.

$$\left(\frac{\partial R(\bar{Z}_t, L_t)}{\partial L_t} - W \right) + \left(\frac{\partial R(\bar{Z}_t, L_t)}{\partial L_t} - W \right) \cdot \sum_{i=1}^{\infty} \left(\frac{1}{1+r} \right)^i = h \Rightarrow$$

$$(\text{Εφόσον } \sum_{i=1}^{\infty} x^{i-1} = \frac{1}{1-x} \text{ για } |x| < 1)$$

$$\left(\frac{\partial R(\bar{Z}_t, L_t)}{\partial L_t} - W \right) + \left(\frac{\partial R(\bar{Z}_t, L_t)}{\partial L_t} - W \right) \cdot \left(\frac{1}{r} \right) = h \Rightarrow$$

$$\left(\frac{\partial R(\bar{Z}_t, L_t)}{\partial L_t} - W \right) = \frac{r}{1+r} h \Rightarrow$$

$$\frac{\partial R(\bar{Z}_t, L_t)}{\partial L_t} = W + \frac{r}{1+r} h \quad (6.α)$$

Δηλαδή, η επιχείρηση προσλαμβάνει μέχρι το σημείο που το οριακό προϊόν του τελευταίου εργάτη είναι ίσο με τον μισθό του συν το προεξοφλημένο κόστος ευκαιρίας της πρόσληψής του. Με την ίδια διαδικασία, η συνθήκη ισορροπίας για τις απολύσεις στην περίοδο t θα είναι:

$$\frac{\partial R(\bar{Z}_t, L_t)}{\partial L_t} = W - \frac{r}{1+r} f \quad (6.β)$$

Που σημαίνει πως η επιχείρηση απολύει μέχρι το σημείο που το οριακό προϊόν του τελευταίου εργάτη είναι ίσο με τον μισθό του μείον το προεξοφλημένο κόστος ευκαιρίας της απόλυσής του.

Συνεπώς, η δυναμική θεώρηση της ζήτησης εργασίας και η ενσωμάτωση του κόστους προσαρμογής στο πρόβλημα μεγιστοποίησης των κερδών της επιχείρησης ανατρέπει την παραδοσιακή ισότητα οριακού προϊόντος και μισθού του στατικού υποδείγματος. *Ο λόγος είναι ότι το οριακό κόστος δεν είναι πλέον μόνο ο μισθός αλλά και το κόστος που συνεπάγεται μια μεταβολή της απασχόλησης.*

Εφόσον οι 6α' και 6β' δίνουν τις ακραίες τιμές των οριακών εσόδων η νέα συνθήκη ώστε να υπάρχει άριστο σημείο είναι να ισχύει πάντα:

$$W - \frac{r}{1+r} f \leq \frac{\partial R(\bar{Z}_t, L_t)}{\partial L_t} \leq W + \frac{r}{1+r} h \quad (7)$$

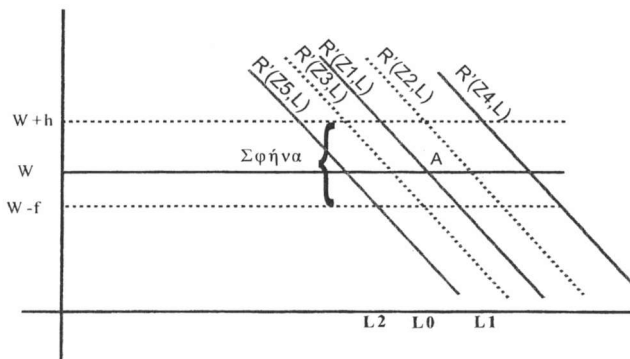
Δηλαδή, το οριακό προϊόν της εργασίας πρέπει να βρίσκεται εντός της σφήνας (wedge) που έχει κάτω όριο (αριστερό μέρος) τον μισθό μείον το κόστος απόλυσης και άνω όριο (δεξιό μέρος) τον μισθό συν το κόστος πρόσληψης. Όταν μια θετική διαταραχή οδηγήσει το οριακό προϊόν πάνω από το δεξιό άκρο του, τότε η επιχείρηση θα προσλάβει αμέσως έναν αριθμό εργατών ώστε να ικανοποιήσει με ισότητα τη συνθήκη. Αντίστοιχα, μια αρνητική διαταραχή που ρίχνει το οριακό προϊόν κάτω από το αριστερό του άκρο θα οδηγήσει σε απολύσεις τόσων εργατών ώστε να ικανοποιηθεί με ισότητα η συνθήκη. *Για μικρές διαταραχές που αφήνουν το οριακό προϊόν εντός του παραπάνω διαστήματος (σφήνας) η επιχείρηση δεν μεταβάλλει την απασχόληση.*

Γενικά, το υπόδειγμα του γραμμικού κόστους προσαρμογής αφήνει απροσδιόριστο το ακριβές επίπεδο της απασχόλησης. Μπορούμε μόνο να γνωρίζουμε την περιοχή εντός της οποίας θα βρίσκεται, δηλαδή τις ακραίες τιμές του, αλλά δεν υπάρχει τρόπος να λύσουμε για ένα συγκεκριμένο σημείο. Ο λόγος είναι ότι οποιοδήποτε επίπεδο απασχόλησης εντός της σφήνας είναι συμβατό με τη μεγιστοποίηση των κερδών της επιχείρησης.

ΣΤΑΤΙΚΗ ΑΠΕΙΚΟΝΙΣΗ

Για να εξηγήσουμε τα παραπάνω με οικονομικούς όρους θα δώσουμε μια στατική εικόνα της επιχείρησης σε μια συγκεκριμένη περίοδο t . Η απεικόνιση αυτή σίγουρα δεν πληροί και πολλές προϋποθέσεις αυστηρότητας, είναι όμως όμοια με το γνωστό διάγραμμα αγοράς εργασίας και δίνει σαφή κατανόηση των δυνάμεων ισορροπίας.

Διάγραμμα III.1 Στατική απεικόνιση του κόστους προσαρμογής της απασχόλησης.



Ας ξεκινήσουμε από το παραδοσιακό σημείο ισορροπίας, το σημείο A στο διάγραμμα, όπου το οριακό προϊόν, δηλαδή η καμπύλη $R'(Z_1, L)$, είναι ίσο με τον μισθό, W που το ύψος του φαίνεται από την οριζόντια συνεχή γραμμή. Οι δύο οριζόντιες διακεκομμένες γραμμές δείχνουν το μισθό συν το κόστος πρόσληψης¹² και τον μισθό μείον το κόστος απόλυσης, δηλαδή το οριακό κόστος που πληρώνει η επιχείρηση όταν προσλαμβάνει, ή εξοικονομεί όταν απολύει.

¹² Για λόγους απλούστευσης στο παρόν τμήμα θα θεωρήσουμε δεδομένο και θα απαλείψουμε τον προεξοφλητικό όρο $\frac{r}{1+r}$ από τα κόστη πρόσληψης και απόλυσης.

Θα δούμε αναλυτικά τις απολύσεις: Έστω ότι η επιχείρηση βρίσκεται αντιμέτωπη με μια ύφεση που μεταφράζεται σε μείωση της αξίας του οριακού προϊόντος σε κάθε επίπεδο απασχόλησης, δηλαδή σε μετατόπιση της καμπύλης προς τα κάτω. Αν η διαταραχή είναι σχετικά μικρή, δηλαδή το οριακό προϊόν στο αρχικό επίπεδο απασχόλησης L_0 δεν πέσει κάτω από το $W-f$, τότε η επιχείρηση δεν θα μεταβάλλει την απασχόληση. (Η μέγιστη διαταραχή που δεν μεταβάλλει την απασχόληση φαίνεται από την διακεκομμένη καμπύλη $R'(Z_3, L)$). Ο λόγος είναι ότι εντός αυτού του διαστήματος το οριακό προϊόν που χάνεται απολύοντας έναν εργατή είναι μεγαλύτερο από το ποσό που εξοικονομείται. Συνεπώς η επιχείρηση θα προτιμήσει να διατηρήσει κάποιον αριθμό εργατών ακόμα κι αν τα κέρδη της μειώνονται γιατί η απόλυσή τους συνεπάγεται ακόμα μεγαλύτερη μείωση των κερδών. Αυτό θα ισχύει για οποιαδήποτε καμπύλη οριακού προϊόντος μεταξύ της αρχικής $R'(Z_1, L)$ και της διακεκομμένης $R'(Z_3, L)$.

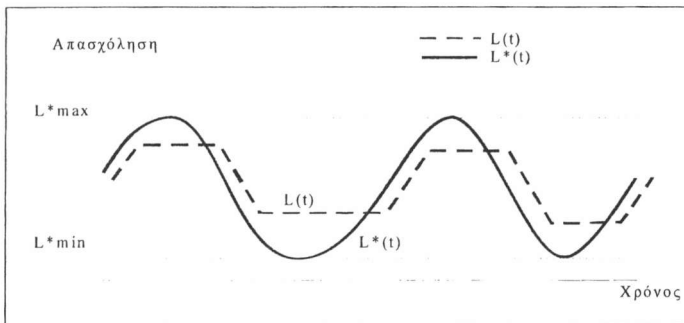
Η επιχείρηση θα προχωρήσει σε απολύσεις μόνο εάν η διαταραχή ξεπεράσει το κάτω όριο της σφήνας, αν, για παράδειγμα, η καμπύλη οριακού προϊόντος μετατοπιστεί στη θέση $R'(Z_5, L)$. Στην περίπτωση αυτή – και για κάθε διαταραχή που οδηγεί την καμπύλη οριακού προϊόντος κάτω από την $R'(Z_3, L)$ – το ποσό που εξοικονομείται απολύοντας έναν εργατή υπερβαίνει το οριακό προϊόν που χάνεται και τα κέρδη αυξάνονται. Αν η νέα καμπύλη είναι η $R'(Z_5, L)$ τότε το νέο επίπεδο απασχόλησης είναι το L_2 , δηλαδή απολύονται L_0-L_2 εργάτες. Είναι προφανές ότι αυτό το επίπεδο απασχόλησης είναι υψηλότερο από εκείνο που θα προέκυπτε εάν δεν υπήρχε κόστος προσαρμογής – στο διάγραμμά μας η απασχόληση θα μειωνόταν μέχρι την εξίσωση του οριακού προϊόντος με τον μισθό. Επειδή όμως υπάρχει το κόστος προσαρμογής, η επιχείρηση μεγιστοποιεί τα κέρδη όταν εξισώνει το οριακό προϊόν με μια ποσότητα μικρότερη από τον μισθό ($W-f$), μια ιδιότητα που επιτυγχάνεται νωρίτερα, δηλαδή σε υψηλότερο επίπεδο απασχόλησης.

Αντίστοιχα μπορούμε να δούμε ότι οι επιχείρηση δεν θα κάνει προσλήψεις παρά μόνο αν αντιμετωπίσει θετική διαταραχή που οδηγήσει την

καμπύλη οριακού προϊόντος πάνω από τη διακεκομμένη $R'(Z_2, L)$. Ακόμα και τότε, οι προσλήψεις θα είναι λιγότερες από εκείνες χωρίς το κόστος προσαρμογής όπως φαίνεται από την καμπύλη $R'(Z_4, L)$ και το επίπεδο απασχόλησης L_1 .

Αν θεωρήσουμε ότι υπάρχει ένας κανονικός οικονομικός κύκλος που εκφράζεται μέσα από τη μεταβλητή της συγκυρίας και μετατοπίζει την καμπύλη οριακών εσόδων της επιχείρησης, οι διακυμάνσεις της απασχόλησης στο χρόνο θα έχουν η μορφή που παρουσιάζεται στο παρακάτω διάγραμμα.

Διάγραμμα III.2 Οι διακυμάνσεις της απασχόλησης στον οικονομικό κύκλο



Η συνεχής γραμμή παριστάνει το «άριστο» επίπεδο της απασχόλησης, δηλαδή χωρίς κόστος προσαρμογής και η διακεκομμένη γραμμή το πραγματικό επίπεδο της απασχόλησης με δεδομένο το κόστος προσαρμογής. Ξεκινώντας με θετική συγκυρία, η επιχείρηση δεν κάνει αμέσως προσλήψεις περιμένοντας την αύξηση των οριακών εσόδων να γίνει επαρκής ώστε να καλύπτει το κόστος της πρόσληψης. Για το λόγο αυτό, η επιχείρηση κάνει προσλήψεις με σχετική υστέρηση σε σχέση με το «άριστο». Επιπλέον, οι προσλήψεις είναι λιγότερες εφόσον θα σταματήσει να προσλαμβάνει μόλις το οριακό έσοδο εξισωθεί με το άθροισμα του μισθού και του κόστους πρόσληψης.

Για αυτό το ύψος της απασχόλησης στην ανερχόμενη φάση του οικονομικού κύκλου είναι χαμηλότερο από το «άριστο» επίπεδό της. Αντίστοιχη είναι και η ερμηνεία στην περίοδο των απολύσεων. Και αυτές ξεκινούν αργότερα αφού δεν αρκεί η παραμικρή ύφεση για να τις προκαλέσει. Η μείωση των οριακών εσόδων πρέπει να είναι τέτοια που να τα οδηγήσει σε επίπεδο χαμηλότερο από τον μισθό μείον το κόστος απόλυσης. Μόνο πέρα από το σημείο αυτό αρχίζουν οι απολύσεις και είναι φυσικά λιγότερες από τις «άριστες» εφόσον σταματούν όταν βρεθεί το σημείο ισοτήτας των οριακών εσόδων με τον μισθό μείον το κόστος απόλυσης. Για αυτό η απασχόληση στην ύφεση είναι υψηλότερη από το «άριστο» επίπεδό της. Φαίνεται με σαφήνεια ότι η απασχόληση θα μεταβάλλεται πιο αργά και το μέγιστο ύψος της θα είναι μικρότερο από το άριστο ενώ το ελάχιστο ύψος της θα είναι υψηλότερο από το άριστο *εξαιτίας του κόστους προσαρμογής*.

2. ΔΥΑΔΙΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ

Ας υποθέσουμε τώρα ότι η επιχείρηση αντιμετωπίζει μια δυαδική αγορά εργασίας όπου ομοιογενείς εργάτες ίδιας παραγωγικότητας¹³ μπορούν να απασχοληθούν με διαφορετικά καθεστώτα: Οι μόνιμοι εργαζόμενοι L^P που αμείβονται με μισθό W^P και έχουν κόστος απόλυσης f και οι προσωρινοί εργαζόμενοι L^T με χαμηλότερο μισθό W^T χωρίς κόστος απόλυσης. Υποθέτουμε πως το κόστος πρόσληψης και των δύο είναι h . Η επιχείρηση έχει μια συνάρτηση παραγωγής/εσόδων που εξαρτάται από την συνολικά απασχολούμενη εργασία $R(Z, L^P + L^T)$, με ίδιο οριακό προϊόν $\frac{\partial R(Z_t, L_t)}{\partial L_t}$.

Αυτό σημαίνει πως σε όρους (οριακού) προϊόντος/εσόδων δεν έχει σημασία για την επιχείρηση εάν ο τελευταίος εργάτης που προσλαμβάνεται ή απολύεται είναι μόνιμος ή προσωρινός.

Θα δούμε αρχικά τη συνοπτική λύση στο πρόβλημα μεγιστοποίησης των κερδών της επιχείρησης. Η αξία της δίνεται από τη σχέση:

$$\max \sum_{t=0}^{\infty} \left(\frac{1}{1+r}\right)^t [R(Z_{t+1}, L_{t+1}^P + L_{t+1}^T) - W_{t+1}^P L_{t+1}^P - W_{t+1}^T L_{t+1}^T - C(\Delta L_{t+1}^P)]$$

Η σχέση αυτή διαφέρει από την προηγούμενη μόνο κατά τον όρο $W_{t+1}^T L_{t+1}^T$ που δεν είναι άλλο από το κόστος της προσωρινής απασχόλησης.

¹³ Η υπόθεση της ίδιας παραγωγικότητας είναι περισσότερο ρεαλιστική από όσο φαίνεται: Το πρόβλημα με τους προσωρινούς εργαζόμενους εμφανίζεται όταν χρησιμοποιούνται στη θέση των μόνιμων και όχι όταν ασκούν ειδικά καθήκοντα. Επιπλέον, το φαινόμενο του κατακερματισμού αφορά τις διαφορές στους όρους απασχόλησης μεταξύ εργαζομένων που δεν εξηγούνται από διαφορές στην παραγωγικότητά τους.

Ακολουθώντας την ίδια διαδικασία επίλυσης που χρησιμοποιήσαμε και στο βασικό υπόδειγμα του κόστους προσαρμογής, η συνθήκη που προσδιορίζει το επίπεδο της απασχόλησης όταν η επιχείρηση απολύει γίνεται:

$$\frac{\partial R(\bar{Z}_t, L_t)}{\partial L_t} = W^p - \frac{r}{1+r} f \text{ για τους μόνιμους και}$$

$$\frac{\partial R(\bar{Z}_t, L_t)}{\partial L_t} = W^T \text{ για τους προσωρινούς εργαζόμενους.}$$

Εφόσον έχουμε υποθέσει ότι τα πρώτα μέρη (οριακό προϊόν/έσοδο) είναι ίσα, η επιχείρηση που μεγιστοποιεί τα κέρδη της θα το εξισώσει με το μεγαλύτερο από τα δύο δεύτερα μέρη: Για μια δεδομένη απώλεια εσόδων θα επιλέξει να μειώσει εκείνο το είδος εργασίας που εξοικονομεί το μεγαλύτερο κόστος.

Η συνθήκη ώστε η επιχείρηση να είναι αδιάφορη για το ποιους εργαζάτες θα απολύσει είναι

$$W^T = W^p - \frac{r}{1+r} f$$

δηλαδή ο μισθός των προσωρινών να υπολείπεται από το μισθό των μόνιμων ακριβώς κατά το κόστος απόλυσής τους.

Ας δούμε τώρα περισσότερο αναλυτικά τις οικονομικές συνέπειες των παραπάνω συνθηκών. Η επιχείρηση ξεκινάει με $L_0 = L_0^p$ πριν την εισαγωγή της προσωρινής εργασίας. Ας υποθέσουμε ότι η επιχείρηση βρίσκεται εντός της σφήνας και για απλούστευση στο σημείο που ικανοποιείται η συνθήκη $\frac{\partial R(Z_0, L_0)}{\partial L_t} = W^p$. Στην πρώτη χρονική περίοδο που εισάγεται η προσωρινή απασχόληση δεν συμβαίνει καμία διαταραχή ($Z_0 = Z_1$).

Σε αυτή την στατική κατάσταση – και εφόσον έχει εισαχθεί η προσωρινή απασχόληση – η επιχείρηση έχει τη δυνατότητα να αυξήσει τη συνολική της απασχόληση προσλαμβάνοντας προσωρινούς εργαζόμενους: Εάν ο μισθός των προσωρινών συν το κόστος πρόσληψης υπερβαίνει το οριακό προϊόν στο L_0 τότε θα προσλάβει L_1^I προσωρινούς εργαζόμενους μέχρι το οριακό έσοδο που εξασφαλίζει από τον τελευταίο να εξισωθεί με το οριακό κόστος της πρόσληψής του: $\frac{\partial R(Z_0, L_1)}{\partial L_1} = W^I + h$ ¹⁴. Η συνολική απασχόληση θα αυξηθεί σε $L_1 = L_0^I + L_1^I$. Εφόσον έχουμε υποθέσει ότι τα έσοδα είναι συνάρτηση της συνολικής απασχόλησης με φθίνον οριακό προϊόν, κοινό και για τις δύο μορφές εργασίας, στο νέο υψηλότερο επίπεδο απασχόλησης, το οριακό προϊόν είναι μικρότερο από πριν.

Πρέπει να σημειωθεί ότι ο αριθμός των μόνιμων θα μείνει αμετάβλητος εάν δεν συμφέρει την επιχείρηση να τους αντικαταστήσει, εάν δηλαδή ισχύει $W^P - f \leq W^I + h$. Στην αντίθετη περίπτωση που το ποσό που εξοικονομείται απολύοντας έναν μόνιμο (το αριστερό μέρος της ανισότητας) ξεπερνάει το ποσό που δαπανάται προσλαμβάνοντας έναν προσωρινό (το δεξιό μέρος της ανισότητας) η επιχείρηση θα αυξήσει τα κέρδη της αντικαθιστώντας τους μόνιμους με προσωρινούς, με δεδομένο το ίδιο οριακό προϊόν. (Εάν μάλιστα ο μισθός των μόνιμων δεν μπορεί να μειωθεί ώστε να σταματήσει αυτή η διαδικασία, το σύνολο του μόνιμου προσωπικού θα αντικατασταθεί από προσωρινό). Για να αποκλείσουμε τέτοιες ακραίες περιπτώσεις θα δεχτούμε την υπόθεση της μη (στατικής) αντικατάστασης, δηλαδή ότι ο μισθός των μόνιμων δεν ξεπερνάει το άθροισμα του μισθού των προσωρινών και του συνολικού κόστους αντικατάστασης ($W^P \leq W^I + h + f$).¹⁵

¹⁴ Για λόγους απλούστευσης στο παρόν τμήμα θα θεωρήσουμε δεδομένο και θα απαλείψουμε τον προεξοφλητικό όρο $\frac{r}{1+r}$ από τα κόστη πρόσληψης και απόλυσης.

¹⁵ Η σχέση αυτή είναι όμοια με τη διαφορά των μισθών των ήδη απασχολούμενων από τον ανταγωνιστικό μισθό των νέων στα υποδείγματα Insider-Outsider (βλ. επόμενο τμήμα).

Έστω ότι στην επόμενη περίοδο συμβαίνει μια αρνητική διαταραχή διαμορφώνοντας συγκυρία Z_2 η οποία προκαλεί μείωση του οριακού εσόδου

σε $\frac{\partial R(Z_2, L_t)}{\partial L_t} < \frac{\partial R(Z_1, L_t)}{\partial L_t}$ στο επίπεδο απασχόλησης $L_1 = L_0^p + L_1^T$. Η

επιχείρηση θα απολύσει μόνιμους εργαζόμενους εάν $\frac{\partial R(Z_2, L_t)}{\partial L_t} < W^p - f$

μέχρι να ικανοποιήσει τη συνθήκη αυτή σαν ισότητα, και θα απολύσει

προσωρινούς εάν $\frac{\partial R(Z_2, L_t)}{\partial L_t} < W^T$. Εφόσον η απώλεια προϊόντος είναι ίδια

ανεξάρτητα από το καθεστώς απασχόλησης του εργάτη που φεύγει από την

παραγωγική διαδικασία, η επιχείρηση θα απολύσει πρώτα εκείνους τους

εργάτες που εξοικονομούν μεγαλύτερο κόστους. Για κάθε μόνιμο που απολύει

εξοικονομεί $W^p - f$, ενώ για κάθε προσωρινό εξοικονομεί W^T . Η επιλογή

εξαρτάται από την απόκλιση του μισθού των μόνιμων από τον μισθό των προσωρινών

εργαζομένων.

Η μία περίπτωση είναι να ισχύει $W^p - f < W^T$ δηλαδή η διαφορά των μισθών να μην υπερβαίνει το προεξοφλημένο κόστος απόλυσης. Τότε για

διαταραχές που διατηρούν το οριακό έσοδο εντός της νέας σφήνας¹⁶

$W^T < \frac{\partial R(Z_2, L_t)}{\partial L_t} < W^T + h$ η απασχόληση δεν μεταβάλλεται, για διαταραχές

που μειώνουν περισσότερο το οριακό έσοδο $W^p - f < \frac{\partial R(Z_2, L_t)}{\partial L_t} < W^T$ θα

απολυθούν μόνο προσωρινοί εργαζόμενοι και για διαταραχές εκτός της

σφήνας $\frac{\partial R(Z_2, L_t)}{\partial L_t} < W^p - f$ θα απολυθούν και μόνιμοι εργαζόμενοι. Η

περίπτωση αυτή είναι συμβατική με την έννοια ότι οι προσωρινοί

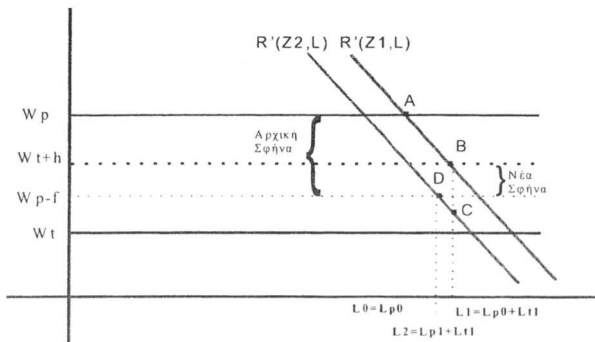
εργαζόμενοι είναι η ανασφαλής εργατική δύναμη που διευκολύνει την

επιχείρηση να προσαρμόζει το επίπεδο της απασχόλησης στις διακυμάνσεις.

¹⁶ Γιατί οι προσλήψεις των προσωρινών εργαζομένων πριν τη διαταραχή φτάνουν μέχρι το οριακό έσοδο να εξισωθεί με $W^T + h$.

Η δεύτερη και περισσότερο πρωτότυπη περίπτωση είναι να ισχύει $W^p - f > W^T$ δηλαδή η μισθολογική διαφορά να υπερβαίνει το κόστος απόλυσης. Στην περίπτωση αυτή οι πρώτοι εργαζόμενοι που θα απολυθούν θα είναι οι μόνιμοι. Συγκεκριμένα, η νέα σφήνα θα είναι για διαταραχές $W^p - f < \frac{\partial R(Z_2, L_1)}{\partial L_1} < W^T + h$. Στο διάστημα αυτό δεν μεταβάλλεται η απασχόληση. Για ισχυρότερες αρνητικές διαταραχές που ρίχνουν το οριακό έσοδο κάτω από τον μισθό των μόνιμων μειών το κόστος απόλυσής τους, $W^T < \frac{\partial R(Z_2, L_1)}{\partial L_1} < W^p - f$, η επιχείρηση θα απολύσει μόνο μόνιμους εργαζόμενους. Για ακόμη ισχυρότερες διαταραχές που ξεπερνούν και το κάτω όριο - τον μισθό των προσωρινών - η επιχείρηση και πάλι θα επιλέξει να απολύσει μόνιμους μέχρι να εξισώσει το οριακό έσοδο με το οριακό κόστος της απόλυσης. Ο λόγος είναι πως το κόστος που εξοικονομεί απολύοντας μόνιμους εργαζόμενους είναι πάντα μεγαλύτερο από το κόστος που θα εξοικονομούσε απολύοντας προσωρινούς. Η περίπτωση αυτή είναι πρωτότυπη. Οι προσωρινοί εργαζόμενοι λειτουργούν σαν παράγοντας ανασφάλειας των μόνιμων εργαζόμενων. Η δεύτερη αυτή περίπτωση παρουσιάζεται στο παρακάτω διάγραμμα.

Διάγραμμα III.3 Στατική απεικόνιση του κόστους προσαρμογής στο δυαδικό καθεστώς



Με δεδομένη τη συγκυρία Z_1 και την καμπύλη οριακού προϊόντος/εσόδου της επιχείρησης $R'(Z_1, L)$, το αρχικό σημείο είναι το Α όπου απασχολούνται L_0 εργαζόμενοι με μισθό W_P και είναι όλοι μόνιμοι ($L_0=L_{P0}$). Σε αυτές τις συνθήκες εισάγεται η δυνατότητα απασχόλησης προσωρινών εργαζομένων με μισθό $W_T < W_P - f$. Εάν οι εργαζόμενοι αυτοί φέρουν και ένα κόστος πρόσληψης h , η επιχείρηση θα προσλάβει L_{T1} προσωρινούς εργαζόμενους αυξάνοντας τη συνολική απασχόληση σε $L_1=L_{P0}+L_{T1}$, δηλαδή στο σημείο Β του σχήματος. Εάν στην επόμενη περίοδο συμβεί μια αρνητική διαταραχή διαμορφώνοντας συγκυρία Z_2 και οριακό προϊόν/έσοδο $R'(Z_2, L)$, τότε η επιχείρηση θα βρεθεί στο σημείο C και μπορεί να αυξήσει τα κέρδη της μειώνοντας την απασχόληση στο L_2 (σημείο D). Ποιους εργαζόμενους θα απολύσει: Αυτούς που εξοικονομούν περισσότερο κόστος, δηλαδή τους μόνιμους εργαζόμενους. Συγκεκριμένα οι μόνιμοι εργαζόμενοι θα μειωθούν σε L_{P1} ενώ οι προσωρινοί θα διατηρηθούν. Τελικά η συνολική απασχόληση θα διαμορφωθεί σε $L_2=L_{P1}+L_{T1}$. Στο επίπεδο αυτό η συνολική απασχόληση είναι μεγαλύτερη από το L_0 αλλά με διαφορετική σύνθεση. Οι προσωρινοί που προσελήφθηκαν διατηρούν τις θέσεις εργασίας τους αλλά η απασχόληση των μόνιμων έχει μειωθεί. Δηλαδή η εισαγωγή της προσωρινής εργασίας προσφέρει μεγαλύτερη ευελιξία στις μεταβολές της απασχόλησης της επιχείρησης αλλά σε βάρος των μόνιμων θέσεων εργασίας.

Έχει ενδιαφέρον να παρατηρήσουμε τι συμβαίνει στην σφήνα που καθορίζει το διάστημα εντός του οποίου η επιχείρηση αφήνει αμετάβλητη την απασχόληση. Πριν την εισαγωγή της προσωρινής εργασίας η σφήνα για τις απολύσεις είναι εντός του διαστήματος $(W_P - f, W_P)$. Μετά την εισαγωγή και τις προσλήψεις προσωρινών εργαζομένων η σφήνα περιορίζεται στο εξ ορισμού μικρότερο διάστημα $(W_P - f, W_T + h)$. Επιπλέον, οι νέοι εργαζόμενοι έχουν οδηγήσει το (φθίνον) οριακό προϊόν/έσοδο σε χαμηλότερο επίπεδο φέρνοντάς το κοντύτερα στο κάτω άκρο της σφήνας.

Φαίνεται στο σχήμα ότι η διαταραχή που εξετάζουμε είναι εντός της αρχικής σφήνας και - αν δεν υπήρχε προσωρινή απασχόληση - κανένας μόνιμος εργαζόμενος δεν θα απολύονταν. Εφόσον υπάρχει προσωρινή απασχόληση, εάν η διαταραχή φτάσει μέχρι το κάτω άκρο της αρχικής σφήνας τότε η απασχόληση θα επανέλθει στο αρχικό επίπεδο L_0 αλλά η σύνθεσή της θα έχει μεταβληθεί καθώς η προσαρμογή θα γίνει απολύοντας μόνιμους εργαζόμενους. *Θα έχουμε δηλαδή μια διαδικασία αντικατάστασης των μόνιμων εργαζόμενων από προσωρινούς στη διάρκεια μιας ύφεσης.*

3. ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΟΥΣ ΜΙΣΘΟΥΣ

Μέχρι εδώ έχουμε θεωρήσει τους μισθούς εξωγενείς και με το κόστος απόλυσης επίσης εξωγενές δεν υπάρχει κάποιος μηχανισμός που να προσδιορίζει την ισορροπία της σχέσης μεταξύ W^T και $W^P - f$. Στο τμήμα αυτό θα θεωρήσουμε ενδογενή τον μισθό των μόνιμων εργαζόμενων υποθέτοντας ότι καθορίζεται ύστερα από διαπραγματεύσεις με τους συνδικαλιστικούς τους εκπρόσωπους.

Αν βρισκόμαστε σε ένα καθεστώς όπου ο μισθός των μόνιμων εργαζόμενων υπερβαίνει τον αντίστοιχο μισθό των προσωρινών κατά ποσό μεγαλύτερο από το κόστος απόλυσης, τότε η επιχείρηση έχει κίνητρο να απολύσει μόνιμους εργαζόμενους. Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι ενισχύεται η εργασιακή ανασφάλεια των μόνιμων. Ο τρόπος για να αλλάξει αυτή η πολιτική είναι να μειωθεί ο μισθός των μόνιμων ώστε να περιοριστεί και η εξοικονόμηση κόστους από την απόλυσή τους. Αν μειωθεί το W^P , με σταθερό το f , τότε μειώνεται και το $W^P - f$ δηλαδή το οριακό κόστος (εξοικονόμηση) της απόλυσης. Όσο πλησιάζει τον μισθό των προσωρινών θα μειώνεται και το κίνητρο της απόλυσης μόνιμων εργαζομένων. Με άλλα λόγια οι μόνιμοι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν το δίλημμα μεταξύ χαμηλότερων μισθών ή μεγαλύτερης ανασφάλειας (ανεργίας). Αν επιλέξουν (καταφέρουν;) να διατηρήσουν τους μισθούς τους αμετάβλητους θα είναι πιθανότεροι να χάσουν τη θέση τους σε μια περίοδο ύφεσης. Η συνέπεια θα είναι να μείνουν άνεργοι ή να προσληφθούν σαν προσωρινοί.

Είναι εύκολο να δείξουμε ότι η προσωρινή απασχόληση μπορεί να μειώσει τον μισθό των μόνιμων εργαζομένων χρησιμοποιώντας μια απλή εκδοχή του υποδείγματος Insider-Outsider.

Η επιχείρηση απασχολεί αρχικά L_0 εργαζόμενους. Στην επόμενη περίοδο μπορεί να τους απολύσει και να προσλάβει νεοεισερχόμενους και να επιβαρυνθεί με τα αντίστοιχα κόστη. Όσοι διατηρηθούν στην επόμενη

περίοδο είναι Insiders L_I , αμείβονται με μισθό (διαπραγματεύσιμο) w_I και αν απολυθούν δημιουργούν (γραμμικό) κόστος $C_I = f(L_0 - L_I)$. Οι νεοπροσλαμβανόμενοι Outsiders L_E , αμείβονται με μισθό (αναπλήρωσης) w_E , και για να προσληφθούν κοστίζουν $C_E = hL_E$. Με δεδομένα τα w_E, w_I, L_0 η επιχείρηση καθορίζει την απασχόληση των insiders και των outsiders, L_I και L_E ώστε να μεγιστοποιεί τα κέρδη της:

$$\max_{L_I, L_E} [F(L_I + L_E) - w_I L_I - w_E L_E - f(L_0 - L_I) - hL_E]$$

Οι συνθήκες πρώτης τάξης είναι

$$F' - w_I + f = 0 \Rightarrow F' = w_I - f$$

και

$$F' - w_E - h = 0 \Rightarrow F' = w_E + h$$

Δηλαδή, η απασχόληση των insiders προδιορίζεται στο σημείο που ο μισθός τους υπερβαίνει το οριακό προϊόν κατά το κόστος απόλυσής τους, και η απασχόληση των νεοπροσλαμβανόμενων outsiders στο σημείο που ο μισθός τους υπολείπεται από το οριακό προϊόν κατά το κόστος της πρόσληψής τους.

Επίσης, συνδυάζοντας τις παραπάνω εξισώσεις παίρνουμε:

$$w_I = w_E + f + h$$

δηλαδή, στο σημείο ισορροπίας, ο μισθός των ήδη απασχολούμενων (insiders) θα υπερβαίνει τον μισθό των νεοπροσλαμβανόμενων (outsiders) κατά το άθροισμα του κόστους αντικατάστασης. Για την ακρίβεια, αυτός είναι ο μέγιστος μισθός τον οποίο μπορούν να διεκδικήσουν, χωρίς κίνδυνο να αντικατασταθούν.

Ας υποθέσουμε ότι οι μόνιμοι εργαζόμενοι είναι insiders και επιτυγχάνουν αυτόν το μισθό $W_I = W_I = W_E + f + h$. Ας υποθέσουμε επίσης ότι η επιχείρηση βρίσκεται σε ισορροπία με $W_I = R'(L_0)$ όπου $R'(L_0) = P \cdot F'(L_0)$

δηλαδή τα έσοδα είναι ίσα με την τιμή επί το οριακό προϊόν. Θεωρούμε ότι οποιαδήποτε διαταραχή εκφράζεται μέσω της τιμής, δηλαδή μια ύφεση μεταφράζεται σε ένα νέο $P' < P \Rightarrow P' \cdot F'(L_0) < P \cdot F'(L_0)$. Σε μια τέτοια περίπτωση, οι θέσεις των μονίμων εργαζομένων δεν κινδυνεύουν όσο ισχύει η ανισότητα $W_p - f < P' \cdot F'(L_0)$. Συνεπώς η ασφάλεια των εργαζομένων εξαρτάται από την ένταση της διαταραχής, από τον μισθό τους και από το κόστος προσαρμογής.

Ας πάρουμε τώρα την περίπτωση όπου υπάρχουν προσωρινοί εργαζόμενοι που η επιχείρηση μπορεί να προσλάβει με τον ανταγωνιστικό μισθό W_E . Όπως είδαμε, η επιχείρηση θα προσλάβει $L_1 - L_0$ προσωρινούς εργαζόμενους μέχρι το σημείο που $W_E + h = P \cdot F'(L_1)$, με $F'(L_1) < F'(L_0)$. Εάν προκύψει ύφεση, η συνθήκη ασφάλειας των μονίμων είναι

$$W_p - f < P' \cdot F'(L_1) \Rightarrow W_p - f < P' \cdot \frac{W_E + h}{P} \Rightarrow \frac{W_p - f}{W_E + h} < \frac{P'}{P}$$

$$\text{Εφόσον όμως } P' < P \Rightarrow \frac{P'}{P} < 1,$$

$$\text{θα πρέπει } \frac{W_p - f}{W_E + h} < 1 \Rightarrow W_p - f < W_E + h \Rightarrow W_p < W_E + h + f$$

Δηλαδή, ο μισθός των μονίμων θα πρέπει να είναι *αυστηρά μικρότερος* από το άθροισμα του μισθού των προσωρινών συν το κόστος πρόσληψης συν το κόστος απόλυσης. Αυτό σημαίνει πως οι μόνιμοι δεν μπορούν να διατηρήσουν τον υψηλό μισθό που εξασφάλιζαν όταν δεν υπήρχαν προσωρινοί εργαζόμενοι γιατί *με αυτόν τον μισθό θα αρχίσουν να απολύονται με την παραμικρή ύφεση*. Η ύπαρξη προσωρινών εργαζομένων περιορίζει τις μισθολογικές διαπραγματευτικές δυνατότητες των μονίμων εργαζομένων.

Το αποτέλεσμα αυτό είναι απόλυτα συμβατό με εκείνο που δείξαμε στο υπόδειγμα του προηγούμενου τμήματος, δηλαδή ότι ο μισθός των μονίμων

δεν πρέπει να υπερβαίνει τον μισθό των προσωρινών κατά ποσό μεγαλύτερο από το κόστος απόλυσης. Η διαφορά είναι πως το υπόδειγμα που χρησιμοποιήσαμε εδώ είναι στατικό και μας επιτρέπει να εντοπίσουμε τις μεταβολές από τη μία κατάσταση στην άλλη εισάγοντας τους προσωρινούς εργαζόμενους. Όπως έγινε σαφές, οι προσωρινοί εργαζόμενοι περιορίζουν την εργασιακή ασφάλεια των μόνιμων καθιστώντας δυσμενέστερη την ανταλλακτική σχέση (trade-off) μεταξύ μισθού και εργασιακής ασφάλειας. Συνεπώς, η εισαγωγή της προσωρινής απασχόλησης μπορεί να οδηγήσει σε μισθολογικό περιορισμό των μόνιμων εργαζόμενων.

4. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ

Στο κεφάλαιο αυτό αναπτύχθηκε το θεωρητικό υπόδειγμα που φιλοδοξεί να ερμηνεύσει τη συμπεριφορά της προσωρινής απασχόλησης. Αρχικά παρουσιάστηκε το βασικό υπόδειγμα της δυναμικής ζήτησης εργασίας και στη συνέχεια ενσωματώθηκε η προσωρινή απασχόληση για να αναλύσουμε το δυαδικό καθεστώς. Το συμπέρασμα που προέκυψε είναι πως οι προσωρινοί εργαζόμενοι δεν είναι απαραίτητα το ευέλικτο εργατικό δυναμικό που αποτελεί το μέσο απορρόφησης των διακυμάνσεων. Συγκεκριμένα δείξαμε ότι οι επιλογές απολύσεων (μεταξύ μόνιμων και προσωρινών εργαζόμενων) δεν θα εξαρτώνται μόνο από το κόστος προσαρμογής αλλά και από τη μισθολογική τους διαφορά. *Στην περίπτωση που ο μισθός των μόνιμων υπερβαίνει τον μισθό των προσωρινών κατά ποσό μεγαλύτερο από το προεξοφλημένο κόστος απόλυσης, τότε οι πρώτοι εργαζόμενοι που θα απολυθούν στην ύφεση θα είναι οι μόνιμοι.* Αυτό είναι το πρώτο θεωρητικό συμπέρασμα της παρούσας εργασίας.

Επιπρόσθετα δείξαμε ότι, εφόσον ισχύει η παραπάνω περίπτωση, *οι μόνιμοι εργαζόμενοι θα οδηγηθούν σε μισθολογικό περιορισμό αν θέλουν να ενισχύσουν το επίπεδο της εργασιακής τους ασφάλειας.* Αυτό είναι το δεύτερο θεωρητικό συμπέρασμα της εργασίας.

Και τα δύο αυτά συμπεράσματα θα προσπαθήσω να διερευνήσω εμπειρικά στο επόμενο κεφάλαιο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ IV

ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ

Το θεωρητικό υπόδειγμα της ζήτησης εργασίας που αναπτύχθηκε παραπάνω εξέτασε τις μεταβλητές που προσδιορίζουν την προσαρμογή της απασχόλησης σε μια δυαδική αγορά εργασίας κατά τη διάρκεια της ύφεσης. Συγκεκριμένα, δείξαμε ότι δεν είναι καθόλου αυτονόητο ότι οι επιχειρήσεις θα προτιμήσουν να απολύσουν τους προσωρινούς εργαζόμενους, καθώς η επιλογή τους *δεν εξαρτάται μόνο από το κόστος προσαρμογής με το οποίο επιβαρύνονται αλλά και από τον μισθό που εξοικονομούν*. Το συμπέρασμα αυτό έρχεται σε αντίθεση τόσο με την ευρεία αντίληψη σχετικά με τους μόνιμους και προσωρινούς εργαζόμενους - αντίληψη που σίγουρα είχαν και οι ίδιοι οι μόνιμοι εργαζόμενοι όταν οι εκπρόσωποί τους δεν φάνηκαν να ανησυχούν για την εισαγωγή της προσωρινής απασχόλησης - όσο, και αυτό είναι το σημαντικότερο για μια ερευνητική εργασία, με τις υποθέσεις και τα συμπεράσματα της ακαδημαϊκής συζήτησης για το θέμα.

Όπως είδαμε ακόμα, υπάρχει και μια δεύτερη, περισσότερο «πολιτική», διάσταση που προκύπτει από την παραπάνω ανάλυση. Δείξαμε είναι ότι με την εισαγωγή της προσωρινής απασχόλησης περιορίζεται το εύρος των διαταραχών (δηλαδή η σφήνα) εντός του οποίου η επιχειρήση δεν απολύει μόνιμους εργαζόμενους. Με άλλα λόγια, η ύπαρξη των προσωρινών εργαζομένων ενισχύει την ανασφάλεια των μόνιμων. Εφόσον οι επιλογές απολύσεων εξαρτώνται άμεσα από τον μισθό, είναι προφανές ότι *οι μόνιμοι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν μια άμεση ανταλλακτική σχέση (trade-off) μεταξύ μισθού και εργασιακής ασφάλειας*. Για να επανακτήσουν την ασφάλεια των θέσεων εργασίας τους θα πρέπει να περιορίσουν τον μισθό τους. Δηλαδή, η εισαγωγή της προσωρινής απασχόλησης λειτουργεί σαν μηχανισμός μισθολογικού περιορισμού των εργαζόμενων.

Εδώ θα επιχειρήσω την εμπειρική διερεύνηση των παραπάνω θεωρητικών συμπερασμάτων. Η πρώτη υπόθεση είναι πως οι προσωρινοί εργαζόμενοι δεν είναι απλώς το ευέλικτο δυναμικό που εξυπηρετεί στην καλύτερη προσαρμογή των επιχειρήσεων στις οικονομικές διακυμάνσεις. Δηλαδή δεν είναι απαραίτητα οι πρώτοι που θα απολυθούν σε μια περίοδο ύφεσης. Αν η μισθοί τους υπερβαίνουν τους αντίστοιχους μισθούς των προσωρινών κατά ποσό μεγαλύτερο από το κόστος προσαρμογής τότε η προσαρμογή στην ύφεση θα γίνει μέσω μείωσης των μόνιμων θέσεων εργασίας. Για να ελέγξουμε αυτήν την υπόθεση θα εξετάσουμε τη συμπεριφορά της μόνιμης και προσωρινής απασχόλησης κατά τις πρόσφατες περιόδους ύφεσης.

Η δεύτερη υπόθεση είναι πως απέναντι στην διευρυμένη εργασιακή ανασφάλεια οι μόνιμοι θα αντιδράσουν με μισθολογικό περιορισμό. Για να διαπιστωθεί αυτό θα εξετάσουμε την εξέλιξη των μισθών στο μεσοδιάστημα των υφέσεων. Αν μετά την πρώτη ύφεση οι μόνιμοι εργαζόμενοι αντιλήφθηκαν πως η ύπαρξη των προσωρινών υπονόμωσε την δική τους εργασιακή ασφάλεια τότε η αντίδρασή τους θα πρέπει να ήταν ο μισθολογικός περιορισμός.

Τέλος, θα πρέπει να ελέγξουμε αν ο μισθολογικός περιορισμός είχε το επιθυμητό αποτέλεσμα: Αν δηλαδή στην επόμενη ύφεση είχε πράγματι περιοριστεί η εργασιακή ανασφάλεια των μόνιμων.

1. ΟΙ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΥΦΕΣΗ

1.1 Ο ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΣ ΚΥΚΛΟΣ

Για να μελετήσουμε τη συμπεριφορά που ακολούθησαν η μόνιμη και προσωρινή απασχόληση στις περιόδους της ύφεσης θα πρέπει αρχικά να αναγνωρίσουμε τις φάσεις του οικονομικού κύκλου. Για τον σκοπό αυτό θα χρησιμοποιήσουμε τον λόγο πραγματικού και δυνητικού προϊόντος¹⁷ που προσφέρει μια αρκετά καλή προσέγγιση της οικονομικής συγκυρίας.

Διάγραμμα IV.1
Ο ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΣ ΚΥΚΛΟΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΖΩΝΗ



Όπως φαίνεται οι οικονομικές διακυμάνσεις παρουσιάζουν μια εύκολα αναγνωρίσιμη περιοδικότητα. Τα πρώτα χρόνια της δεκαετίας του 1980 χαρακτηρίστηκαν από τη διεθνή ύφεση που ακολούθησε την δεύτερη πετρελαϊκή κρίση σε συνδυασμό με τις αυστηρές νομισματικές πολιτικές της περιόδου. Η τάση αυτή αντιστράφηκε στο δεύτερο μισό και ιδιαίτερα στα τελευταία χρόνια της ίδιας δεκαετίας. Η έναρξη της δεκαετίας του 1990

¹⁷ Τα στοιχεία προέρχονται από το CD OECD Statistical Compendium 2004.

εγκαινίασε μια νέα περίοδο έντονης ύφεσης που κράτησε σχεδόν μέχρι τα μέσα της δεκαετίας (1994). Από εκεί κι έπειτα η τάση μεταστράφηκε σε επέκταση, σχετικά ασθενική όμως αν συγκριθεί με την αμέσως προηγούμενη. Από το 2000 και μετά η αρνητική συγκυρία έχει επανέλθει σε μια εκδοχή ήπιας ύφεσης που αποκαλείται επιβράδυνση.

Με τα δεδομένα αυτά, θα επιλέξουμε την ύφεση των αρχών του 1990 ως σημείο αναφοράς για να μελετήσουμε τις διακυμάνσεις της απασχόλησης. Στην περίοδο αυτή η προσωρινή απασχόληση είχε ήδη εισαχθεί στις περισσότερες ευρωπαϊκές αγορές εργασίας και μπορούμε να μετρήσουμε τις μεταβολές της. Τα συγκεκριμένα έτη είναι που θα εξετάσουμε είναι από το 1991 έως το 1994, δηλαδή ξεκινάμε ένα έτος μετά την έναρξη και σταματάμε ένα έτος μετά την λήξη της ύφεσης. Ο λόγος είναι ότι οι μεταβολές της απασχόλησης ανταποκρίνονται συνήθως με μια χρονική υστέρηση στις οικονομικές διακυμάνσεις.

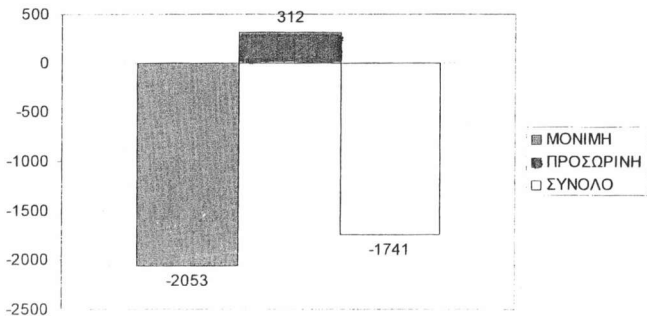
1.2 Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Θα εξετάσουμε τις απόλυτες και ποσοστιαίες μεταβολές της μόνιμης και προσωρινής μισθωτής απασχόλησης στη συγκεκριμένη περίοδο για έντεκα χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ-11¹⁸). Αρχικά θα δούμε τι συνέβη συνολικά στις έντεκα χώρες και στη συνέχεια θα εξειδικεύσουμε για κάθε μια από αυτές.

Ξεκινώντας από τα απόλυτα μεγέθη μπορούμε να υπολογίσουμε πόσες θέσεις εργασίας χάθηκαν εξαιτίας της ύφεσης. Το διάγραμμα που ακολουθεί δείχνει τις καθαρές μεταβολές της μόνιμης και προσωρινής απασχόλησης για ολόκληρη την περίοδο 1991-1994.

Διάγραμμα IV.2

**ΑΠΟΛΥΤΕΣ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ
1991-1994 ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΕΕ-11 (χιλιάδες)**

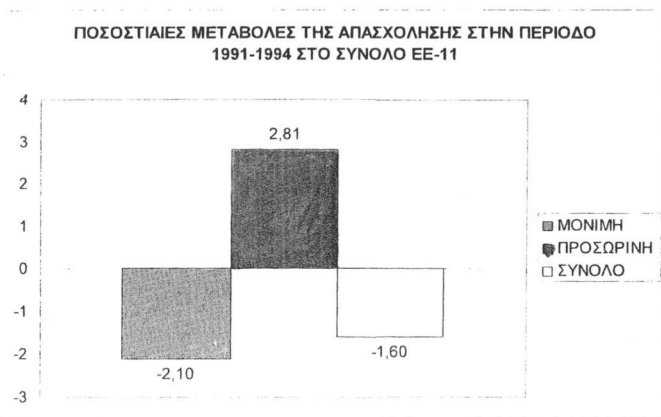


¹⁸ Από το σύνολο των 15 χωρών έχουν αφαιρεθεί οι Αυστρία, Φινλανδία και Σουηδία λόγω έλλειψης στοιχείων πριν το 1995 και το Λουξεμβούργο λόγω μικρού μεγέθους. Για τη Γερμανία έχουν χρησιμοποιηθεί τα στοιχεία για τη Δυτική Γερμανία λόγω ασυνέχειας των στοιχείων πριν και μετά την επανένωση του 1991. Τα στοιχεία της απασχόλησης προέρχονται από το NewCronos database της Eurostat.

Είναι προφανές ότι για το σύνολο της ΕΕ-11 η ύφεση των ετών 1991-1994 στοίχισε πολύ περισσότερο σε μόνιμες θέσεις εργασίας παρά σε προσωρινές. Οι επιπτώσεις δηλαδή της ύφεσης στην μισθωτή απασχόληση εκφράστηκαν μέσω μειώσεων της μόνιμης απασχόλησης. Αντίθετα, οι προσωρινές θέσεις εργασίας όχι μόνο δεν μειώθηκαν αλλά αυξήθηκαν. Για να το θέσουμε με απλά λόγια, αν η ύφεση των αρχών της δεκαετίας του 1990 στοίχισε συνολικά περίπου 1,7 εκατομμύρια ευρωπαϊκές θέσεις εργασίας, οι μόνιμες θέσεις που χάθηκαν ήταν ακόμη περισσότερες (2.053.000). Οι προσωρινές θέσεις εργασίας αυξήθηκαν κατά 312.000 αντισταθμίζοντας εν μέρει την παραπάνω απώλεια.

Για να έχουμε καλύτερη συγκριτική εικόνα των μεταβολών θα ελέγξουμε τις ποσοστιαίες μεταβολές της απασχόλησης για την ίδια περίοδο.

Διάγραμμα IV.3



Εδώ οι αντιφατικές τάσεις φαίνονται περισσότερο έντονα. Στο σύνολό τους οι θέσεις μισθωτής εργασίας μειώθηκαν κατά 1,16% σε ολόκληρη την

τριετία ενώ την ίδια περίοδο η προσωρινή απασχόληση αυξήθηκε σε ποσοστό 2,81. Η ποσοστιαία μείωση της μόνιμης απασχόλησης ήταν 2,1%.

Το φαινόμενο αυτό αποτελεί ένα παράδοξο – τουλάχιστον με βάση τη λογική που συνόδευε την απελευθέρωση της προσωρινής απασχόλησης στις ευρωπαϊκές αγορές εργασίας. Όπως έχουμε αναφέρει, ο λόγος αυτός ήταν η ανάγκη αποφυγής των περιορισμών που συνοδεύουν την μόνιμη απασχόληση. Σκοπός δηλαδή ήταν να προσφερθεί μια εναλλακτική μορφή εργασίας με ελάχιστο ή καθόλου κόστος προσαρμογής προκειμένου να διευκολυνθούν οι προσλήψεις και να αυξηθεί η απασχόληση. Ταυτόχρονα βέβαια διευκολύνονταν και οι απολύσεις, εφόσον οι επιχειρήσεις δεν είχαν να αντιμετωπίσουν κανένα κόστος προσαρμογής στη μείωση των προσωρινών εργαζομένων. Αυτό που θα περίμενε κανείς από τη συμπεριφορά της προσωρινής απασχόλησης θα ήταν μια άμεση απόκριση στις διακυμάνσεις της οικονομικής δραστηριότητας, τουλάχιστον σε σχέση με την μόνιμη απασχόληση. Σε μια περίοδο επέκτασης θα αυξάνονταν γρήγορα οι προσωρινές θέσεις εργασίας και σε μια περίοδο ύφεσης θα μειώνονταν εξίσου γρήγορα. Αντίθετα, οι μόνιμες θέσεις δεν θα ακολουθούν τόσο άμεσα τις διακυμάνσεις εξαιτίας του κόστους προσαρμογής που τις συνοδεύει.

Με βάση τα παραπάνω, η αναμενόμενη συμπεριφορά της προσωρινής απασχόλησης στην περίοδο της ύφεσης θα ήταν μια σχετικά γρήγορη μείωση, εφόσον οι επιχειρήσεις θα προτιμούσαν να απολύσουν τους προσωρινούς εργαζόμενους και όχι τους μόνιμους. Στην πραγματικότητα όμως τα στοιχεία που παρουσιάστηκαν παραπάνω επεφύλασσαν μια έκπληξη: η μείωση της μόνιμης απασχόλησης υπήρξε πολύ πιο απότομη από εκείνη της προσωρινής.

Αυτό το φαινόμενο είναι προφανώς ανεξήγητο αν χρησιμοποιήσουμε ως αποκλειστικό κριτήριο τη διαφορά του κόστους προσαρμογής μεταξύ μόνιμων και προσωρινών εργαζομένων. Καμία ορθολογική επιχείρηση δεν θα προτιμήσει να επιβαρυνθεί με ένα επιπλέον κόστος που μπορεί να αποφύγει. Άρα γιατί να απολύσει τους μόνιμους και να διατηρήσει τους

προσωρινούς; Η απάντηση μπορεί να δοθεί αν σε συνδυασμό με το κόστος προσαρμογής ληφθεί υπόψη και η μισθολογική διαφορά σύμφωνα με το υπόδειγμα που αναπτύχθηκε στο προηγούμενο κεφάλαιο. Αν οι μισθοί των μόνιμων εργαζόμενων είναι αρκετά υψηλότεροι από τους μισθούς των προσωρινών - τόσο ώστε να υπερκαλύπτουν το κόστος προσαρμογής των πρώτων - τότε είναι περισσότερο συμφέρον για την επιχείρηση να απολύσει τους μόνιμους και να διατηρήσει τους προσωρινούς. Για να υποστηριχθεί αυτό το επιχείρημα, το επόμενο τμήμα στρέφεται σε κάθε επιμέρους χώρα.

1.3 ΟΙ ΕΘΝΙΚΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΕΙΣ

Προκειμένου να φανεί πως το υπόδειγμα που προτείνω είναι σε θέση να εξηγήσει τις μεταβολές της προσωρινής και μόνιμης απασχόλησης στην ύφεση θα πρέπει να εξετάσουμε τις ίδιες μεταβολές ανά χώρα και να τις εξηγήσουμε με βάση τις ερμηνευτικές μεταβλητές του υποδείγματος, δηλαδή τον συνδυασμό του κόστους προσαρμογής και της μισθολογικής διαφοράς. Για τον σκοπό αυτόν θα προτείνω έναν δείκτη που μετράει τον βαθμό ασφάλειας των μόνιμων εργαζομένων σε μια δυαδική αγορά εργασίας όπου υπάρχουν και προσωρινοί. Ο δείκτης αυτός προκύπτει με σχετικά απλό τρόπο από το θεωρητικό υπόδειγμα.

Σύμφωνα λοιπόν με το υπόδειγμά μας, σε μια περίοδο ύφεσης, η συνθήκη ώστε η επιχείρηση να προτιμήσει να απολύσει μόνιμους εργαζόμενους αντί για προσωρινούς είναι $W_p - \frac{r}{1+r} f > W_t$, δηλαδή το κόστος που εξοικονομεί απολύοντας μόνιμους να υπερβαίνει το κόστος που εξοικονομεί απολύοντας προσωρινούς.

Το κόστος προσαρμογής f είναι μια άγνωστη ποσότητα που μπορούμε να προσεγγίσουμε με την υπόθεση ότι το ύψος της αποζημίωσης είναι μια γραμμική συνάρτηση του μισθού, δηλ. $f = EPL \cdot W_p$, όπου EPL (Employment Protection Legislation) ο δείκτης προστασίας της απασχόλησης

των μόνιμων εργαζομένων¹⁹. Συνεπώς, θεωρώντας τα επιτόκια δεδομένα και

θέτοντας $k = \frac{r}{1+r} EPL$, η παραπάνω συνθήκη γίνεται:

$$W_P(1-k) > W_T$$

Ας υποθέσουμε ακόμα πως η αναλογία των μισθών είναι δεδομένη.

Δηλαδή:

$$\frac{W_T}{W_P} = \rho \Rightarrow W_T = \rho W_P$$

Εισάγοντας αυτή την τελευταία σχέση η συνθήκη αντικατάστασης των μόνιμων γίνεται

$$\rho + k < 1$$

Ή, αντίστροφα, η συνθήκη ασφάλειας των μόνιμων είναι

$$\rho + k > 1$$

Ο δείκτης ασφάλειας των μόνιμων που προκύπτει από το άθροισμα $\rho + k$ υπολογίζεται για κάθε χώρα χρησιμοποιώντας την αναλογία μισθών του 1997²⁰, τον δείκτη προστασίας της μόνιμης απασχόλησης για τα τέλη της δεκαετίας του 1980 και υποθέτοντας επιτόκιο 10%.

Τα αποτελέσματα που παίρνουμε παρουσιάζονται στον πίνακα που ακολουθεί

ΧΩΡΑ	$\rho+k$
ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	1,09
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	1,08
ΙΤΑΛΙΑ	0,97
ΒΕΛΓΙΟ	0,93
ΔΑΝΙΑ	0,93
ΓΑΛΛΙΑ	0,92
ΟΛΛΑΝΔΙΑ	0,91
ΕΛΛΑΔΑ	0,90
ΙΣΠΑΝΙΑ	0,88
ΙΡΛΑΝΔΙΑ	0,82
ΒΡΕΤΑΝΙΑ	0,81

¹⁹ βλ. Πίνακα Π.14 στο δεύτερο κεφάλαιο

²⁰ βλ. Πίνακα Π.10 στο δεύτερο κεφάλαιο

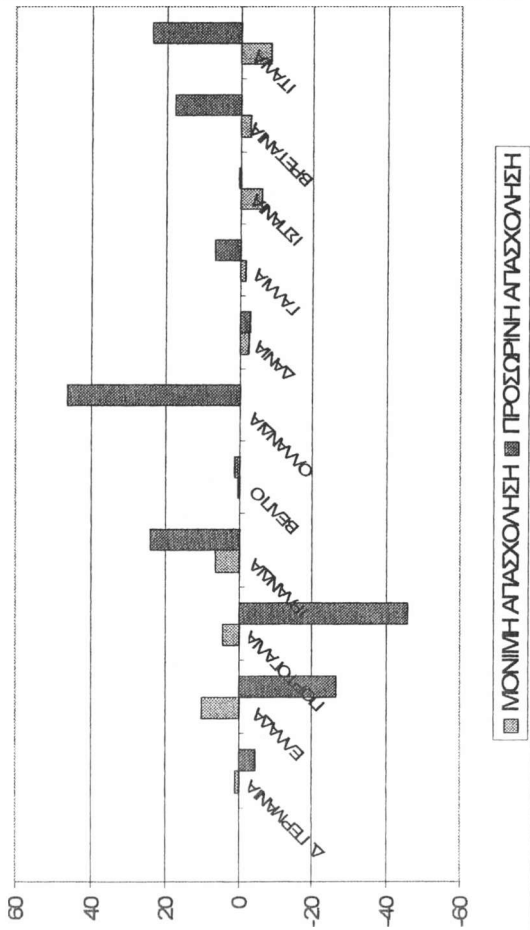
Από το σύνολο των 11 χωρών μόνο σε δύο, την Πορτογαλία και τη Γερμανία, ισχύει η συνθήκη ασφάλειας των μονίμων. Σε όλες τις υπόλοιπες ο δείκτης παίρνει τιμή μικρότερη της μονάδας υποδεικνύοντας προϋποθέσεις που επιτρέπουν την αντικατάσταση των μονίμων εργαζόμενων από προσωρινούς στη διάρκεια μιας ύφεσης. Η υψηλή τιμή του δείκτη για τη Δ. Γερμανία οφείλεται στον σχετικά υψηλό μισθό των προσωρινών εργαζόμενων και για την Πορτογαλία στο καθεστώς προστασίας της μόνιμης απασχόλησης (το αυστηρότερο στις χώρες του δείγματος).

Στη συντριπτική πλειοψηφία των χωρών του δείγματος το συνδυασμένο κριτήριο του βαθμού προστασίας και της μισθολογικής διαφοράς είναι τέτοιο που καθιστά επισφαλείς τις μόνιμες θέσεις εργασίας. Δηλαδή, οι μισθοί των μονίμων είναι τόσο υψηλότεροι από εκείνους των προσωρινών που ακυρώνουν την προστατευτική επίδραση του κόστους προσαρμογής.

Ας στραφούμε τώρα στα εμπειρικά στοιχεία της απασχόλησης ανά χώρα για να δούμε αν πράγματι οι μεταβολές στη διάρκεια της ύφεσης ήταν αυτές που προβλέπει ο δείκτης ασφάλειας που κατασκευάσαμε. Όπως θα δούμε αμέσως, οι μεταβολές της απασχόλησης ανά χώρα επιβεβαιώνουν σε γενικές γραμμές τις προβλέψεις του δείκτη ασφάλειας.

Τα διαγράμματα που ακολουθούν δείχνουν τις απόλυτες και τις ποσοστιαίες μεταβολές της μόνιμης και προσωρινής απασχόλησης στην περίοδο 1991-1994.

**ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΕΣ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΤΗΣ ΑΓΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ
ΠΕΡΙΟΔΟ 1991-1994 ΕΕ-11**



Πρώτα από όλα, είδαμε ότι οι μόνες χώρες όπου ισχύει η συνθήκη ασφάλειας της μόνιμης απασχόλησης ($\rho+k>1$) είναι η Δ. Γερμανία και η Πορτογαλία. Όπως φαίνεται από τις μεταβολές της απασχόλησης αυτές είναι και οι μόνες χώρες, μαζί με την Ελλάδα²⁰, όπου η μείωση της απασχόλησης συγκεντρώθηκε στους προσωρινούς εργαζόμενους ενώ η μόνιμη απασχόληση παρουσίασε αύξηση. Αυτές δηλαδή ήταν οι χώρες όπου η προσωρινή απασχόληση λειτούργησε ως μέσο απορρόφησης των οικονομικών διακυμάνσεων, δηλαδή οι επιχειρήσεις επέλεξαν να απολύσουν τους προσωρινούς εργαζομένους τους στη διάρκεια της ύφεσης. Το γεγονός ότι αυτές οι χώρες είναι εκείνες που εμφανίζουν την τιμή του δείκτη ασφάλειας μικρότερη της μονάδας σημαίνει ότι *οι περιπτώσεις των δύο αυτών χωρών επιβεβαιώνουν τις προβλέψεις του δείκτη ασφάλειας*.

Δεύτερο, οι χώρες στις οποίες οφείλεται αποκλειστικά η μείωση της μόνιμης απασχόλησης στη διάρκεια της ύφεσης είναι πέντε: Ιταλία, Βρετανία, Ισπανία, Γαλλία και - λιγότερο - Δανία. Στην τελευταία, η προσωρινή απασχόληση μειώθηκε μαζί με την μόνιμη, στον ίδιο περίπου ρυθμό. Στις τέσσερις πρώτες, Ιταλία, Βρετανία, Ισπανία και Γαλλία, παρατηρήθηκε ταυτόχρονη αύξηση της προσωρινής απασχόλησης, δηλαδή εκδηλώθηκε με σαφήνεια το φαινόμενο της αντικατάστασης των μόνιμων από προσωρινούς. Το αποτέλεσμα αυτό είναι σύμφωνο με εκείνο που προβλέπει η τιμή του δείκτη ασφάλειας των μόνιμων εργαζομένων. Η τιμή του που βρίσκεται κάτω από τη μονάδα σημαίνει πως κατά τη διάρκεια της ύφεσης οι επιχειρήσεις θα προτιμήσουν να απολύσουν τους μόνιμους εργαζόμενους και όχι τους προσωρινούς. Αυτό ακριβώς δείχνουν και τα στοιχεία για τις μεταβολές της απασχόλησης των παραπάνω διαγραμμάτων. *Συνεπώς, η πρόβλεψη του δείκτη ασφάλειας επιβεβαιώνεται και σε αυτές τις πέντε χώρες*.

Τέλος, υπάρχει μια ομάδα τριών χωρών όπου παρά το γεγονός ότι ο δείκτης δεν εγγυάται τη συνθήκη ασφάλειας των μόνιμων, οι τελευταίοι δεν απολύθηκαν

²⁰ Η περίπτωση της Ελλάδας φαίνεται να αποτελεί εξαίρεση στις προβλέψεις του δείκτη ασφάλειας εφόσον η τιμή του είναι μικρότερη της μονάδας. Ωστόσο, είναι μάλλον η μοναδική χώρα όπου δεν έχει απελευθερωθεί η προσωρινή απασχόληση και κατά συνέπεια δεν είναι θεσμικά εφικτή η αντικατάσταση των μόνιμων από προσωρινούς εργαζόμενους.

γιατί η ύφεση δεν οδήγησε σε μειώσεις της απασχόλησης. Οι χώρες αυτές είναι η Ιρλανδία, το Βέλγιο και η Ολλανδία. Στην Ιρλανδία αυξήθηκε τόσο η μόνιμη όσο και η προσωρινή απασχόληση – κυρίως η δεύτερη. Στο Βέλγιο παρουσιάστηκε οριακή αύξηση – ουσιαστικά στασιμότητα – και στις δύο μορφές απασχόλησης. Στην Ολλανδία η προσωρινή απασχόληση αυξήθηκε σημαντικά ενώ η μόνιμη απασχόληση έμεινε στάσιμη. Για λόγους που δεν μας αφορούν εδώ, η ύφεση δεν οδήγησε σε μειώσεις καμιάς μορφής απασχόλησης στις χώρες αυτές. Συνεπώς δεν έχει νόημα να αναρωτηθούμε για τη συνθήκη ασφάλειας των μόνιμων εργαζόμενων. Οι περιπτώσεις των τριών αυτών χωρών δεν επιβεβαιώνουν αλλά ούτε και διαψεύδουν τις προβλέψεις του δείκτη ασφάλειας.

Μπορούμε να συμπεράνουμε ότι ο γενικός κανόνας ήταν η προσαρμογή στην ύφεση μέσω μειώσεων της μόνιμης απασχόλησης και όχι της προσωρινής. Αυτή είναι και η εξήγηση της γενικής εικόνας των μεταβολών της απασχόλησης στο σύνολο ΕΕ-11 που εξετάσαμε παραπάνω. Αυτό το αποτέλεσμα προκύπτει και από τον δείκτη ασφάλειας των μόνιμων εργαζόμενων που κατασκευάστηκε, εφόσον όπως είδαμε μόνο για δύο χώρες ο δείκτης υπερβαίνει τη μονάδα και εγγυάται την εργασιακή τους ασφάλεια. Στις υπόλοιπες, η ανασφάλειά τους εκφράστηκε με τις μαζικές απώλειες μόνιμων θέσεων εργασίας την ώρα που οι προσωρινοί διατηρούσαν τις δικές τους. Από την άλλη μεριά, η ανασφάλεια που προβλέπει ο δείκτης δεν εκφράστηκε στις χώρες όπου η ύφεση δεν οδήγησε σε μείωση της απασχόλησης.

Αυτό που βγαίνει σαν συμπέρασμα για τις επιπτώσεις της ύφεσης των αρχών της δεκαετίας του 1990 στην απασχόληση είναι πως – στις μισές χώρες τουλάχιστον – ένας μόνιμος εργαζόμενος είχε μεγαλύτερη πιθανότητα να χάσει τη θέση του σε σχέση με έναν προσωρινό. Γενικότερα, η εισαγωγή της προσωρινής απασχόλησης και η δημιουργία του δευτερεύοντος αυτού τμήματος εργαζομένων δεν λειτούργησε με τα αναμενόμενα χαρακτηριστικά εποχικότητας. Δεν επρόκειτο δηλαδή για μια μορφή απασχόλησης που θα

διευκόλυνε τις επιχειρήσεις να προσαρμόζουν τον όγκο του προσωπικού τους στις διακυμάνσεις του οικονομικού κύκλου, προσλαμβάνοντας προσωρινούς στις περιόδους επέκτασης και απολύοντάς τους στις περιόδους ύφεσης. Με άλλα λόγια, *πρόκειται για δευτερεύοντες εργαζόμενους που ήρθαν για να μείνουν*. Όπως δείχνουν τα στοιχεία της απασχόλησης, οι προσωρινοί εργαζόμενοι που προσλήφθηκαν στην περίοδο της επέκτασης δεν ήταν οι πρώτοι που απολύθηκαν στην περίοδο της ύφεσης. Αντίθετα, παρέμειναν κατά μεγάλο μέρος στις θέσεις τους, την ώρα που οι επιχειρήσεις μείωναν το προσωπικό τους απολύοντας μόνιμους εργαζόμενους. Το ρυθμιστικό πλαίσιο προστασίας της απασχόλησης δεν κατάφερε να προστατεύσει αποτελεσματικά τους μόνιμους εργαζόμενους. Ο λόγος, όπως φάνηκε αρκετά πειστικά μιστεύω, ήταν η σχετικά μεγάλη απόκλιση των μισθών τους από εκείνους των προσωρινών.

2. Ο ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟΣ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΣ

Από την προηγούμενη συζήτηση βγήκε το συμπέρασμα ότι η ύπαρξη των προσωρινών εργαζομένων όχι μόνο δεν βελτίωσε αλλά μάλλον υπονόησε την εργασιακή ασφάλεια των μονίμων. Η απελευθέρωση της προσωρινής απασχόλησης υπήρξε μια μεταρρύθμιση που πέρασε σχετικά εύκολα και με ελάχιστες πολιτικές αντιδράσεις από τα εργατικά συνδικάτα, ακριβώς γιατί αυτά εκπροσωπούσαν, σχεδόν αποκλειστικά, τους μόνιμους εργαζόμενους και η εξέλιξη όχι μόνο δεν φαινόταν να τους θίγει αλλά μάλλον να τους ευνοεί. Το αναμενόμενο ήταν πως οι επιχειρήσεις θα φόρτωναν όλο το βάρος των διακυμάνσεων στους προσωρινούς εργαζόμενους παρέχοντας στους μόνιμους ασυλία από την εργασιακή ανασφάλεια. Ωστόσο, η σημαντική μείωση που παρουσίασε η απασχόλησή τους στη διάρκεια της ύφεσης είναι σίγουρο πως δεν ανταποκρίθηκε στις προσδοκίες τους. Όπως έδειξε η πραγματικότητα, η *ύπαρξη των προσωρινών εργαζομένων επηρέασε αρνητικά την ασφάλειά τους καθιστώντας την ευθέως ανάλογη από το ύψος του μισθού τους*. Αυτή η λειτουργία της προσωρινής απασχόλησης σαν μηχανισμός μισθολογικής πίεσης στους μόνιμους εργαζόμενους είναι κατά κάποιον τρόπο η δευτέρα διάσταση του κατακερματισμού.

Η υπόθεση που θα εξετάσουμε σε αυτό το τμήμα είναι ότι μετά την πρώτη ύφεση οι μόνιμοι εργαζόμενοι αντιλήφθηκαν πως οι μισθοί τους ήταν αρκετά υψηλοί ώστε να υπερκαλύπτουν την προστατευτική επίδραση του κόστους προσαρμογής. Αντιμέτωποι με αυτό το δίλημμα οι μόνιμοι εργαζόμενοι – ή τουλάχιστον οι συνδικαλιστικοί τους εκπρόσωποι – έπρεπε να αναζητήσουν στρατηγικές που να βελτιώνουν τη θέση τους. Μία από αυτές τις στρατηγικές πρέπει να ήταν και η επιμονή των ευρωπαϊκών συνδικάτων από τα μέσα της δεκαετίας του 1990 για την κατοχύρωση περισσότερων εργασιακών δικαιωμάτων στους προσωρινούς εργαζόμενους. Η στρατηγική αυτή κατέληξε στη συμφωνία

της Ομοσπονδίας των Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUC) με τους εργοδοτικούς εκπρόσωπους (UNICE, CEEP) το 1999 για τη ρύθμιση του καθεστώτος απασχόλησης των προσωρινών εργαζόμενων. Η συμφωνία αυτή μετατράπηκε στη γνωστή οδηγία 70/99/EC για τη βελτίωση των όρων εργασίας και τον περιορισμό της κατάχρησης και των διακρίσεων σε βάρος των εργαζόμενων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Αν αντιληφθούμε την κίνηση αυτή σαν έμμεση μισθολογική αύξηση στους προσωρινούς τότε η στρατηγική των συνδικάτων ερμηνεύεται περισσότερο σαν κίνηση υπεράσπισης της ασφάλειας των μονίμων και λιγότερο σαν κίνηση αλληλεγγύης προς τους προσωρινούς. Ωστόσο η στρατηγική αυτή είναι περισσότερο θεσμικού τύπου και λιγότερο οικονομικού και για αυτό δε θα μας απασχολήσει εδώ. Αντίθετα, θα επικεντρώσουμε τη συζήτηση στις οικονομικές στρατηγικές για τη βελτίωση της ασφάλειας των μονίμων εργαζόμενων δηλαδή τον μισθολογικό περιορισμό.

Αυτό που χρειάζεται ναδειχθεί είναι πως υπήρξε πράγματι μισθολογικός περιορισμός ύστερα από την ύφεση του 1990, δηλαδή κατά το δεύτερο μισό της δεκαετίας. Για να διερευνηθεί αυτή η υπόθεση θα πρέπει να εξεταστεί η εξέλιξη των μισθών των μονίμων εργαζομένων. Δυστυχώς, δεν υπάρχουν ξεχωριστές χρονολογικές σειρές για τους μισθούς των μονίμων και των προσωρινών αλλά μόνο μία κοινή σειρά που προφανώς δείχνει τον μέσο μισθό. Μπορούμε όμως να κάνουμε την υπόθεση ότι εφόσον οι μόνιμοι εργαζόμενοι είναι οι περισσότεροι, η εξέλιξη του μέσου μισθού θα αντανakλά κυρίως την εξέλιξη του μισθού των μονίμων.

Μια εξίσωση πραγματικών μισθών θα πρέπει να περιλαμβάνει τις σημαντικότερες μεταβλητές που τον προσδιορίζουν διαχρονικά. Εφόσον στην περίπτωση μας έχουμε να ελέγξουμε περισσότερες από μια χώρες θα επιλέξουμε αναγκαστικά την πιο γενική μορφή της εξίσωσης. Έτσι έχουμε καταρχάς τον πραγματικό μισθό της τρέχουσας περιόδου να εξαρτάται άμεσα από τον

πραγματικό μισθό της προηγούμενης περιόδου. Η εισαγωγή της εξαρτημένης μεταβλητής με μια χρονική υστέρηση ως ερμηνευτικής επιτρέπει την αποφυγή του προβλήματος της αυτοσυσχέτισης που είναι συνηθισμένο στις χρονολογικές σειρές.

Από εκεί και πέρα θα χρησιμοποιήσουμε την παραγωγικότητα ως δεύτερη ερμηνευτική μεταβλητή. Και αυτή φυσικά με μια χρονική υστέρηση εφόσον μόνο οι περασμένες αυξήσεις της παραγωγικότητας είναι γνωστές και μπορούν να αποτελέσουν κριτήριο για τις μισθολογικές αυξήσεις. Θα χρησιμοποιήσουμε το απόλυτο μέγεθος (ή δείκτη) της παραγωγικότητας και όχι τις μεταβολές της εφόσον μόνο το πρώτο έχει την αυξητική τάση που χρειαζόμαστε για να εκτιμήσουμε το ύψος του πραγματικού μισθού (και όχι τη μεταβολή του).

Η τρίτη ερμηνευτική μεταβλητή – και βασικότερος διαταρακτικός παράγοντας στην αυξητική τάση των μισθών – είναι το ποσοστό ανεργίας. Με παραδοσιακούς οικονομικούς όρους η υπερβάλλουσα προσφορά εργασίας θα ασκήσει πίεση στους μισθούς για την αποκατάσταση της ισορροπίας. Πέρα όμως από τα απλοϊκά υποδείγματα προσφοράς και ζήτησης, στα πιο σύγχρονα μοντέλα διαπραγματεύσεων οι εκπρόσωποι των εργαζόμενων λαμβάνουν υπόψη το επίπεδο της συνολικής απασχόλησης – άρα και της ανεργίας – όταν διαμορφώνουν τις μισθολογικές τους διεκδικήσεις²¹. Επιπλέον και εφόσον εξετάζουμε την πλευρά της προσφοράς εργασίας – δηλαδή τον μισθό που είναι διατεθειμένοι να αποδεχτούν οι εργαζόμενοι για δεδομένο επίπεδο ανεργίας – είναι λογικό να μετράμε την ανεργία με μία χρονική υστέρηση. Οι εργαζόμενοι δεν γνωρίζουν την τρέχουσα ανεργία όταν επιλέγουν τον μισθό τους. Επίσης, η τρέχουσα ανεργία θα εξαρτάται θετικά από τον τρέχοντα μισθό μέσα από τη συνάρτηση ζήτησης εργασίας. Στην εξίσωσή μας η σχέση μεταξύ ανεργίας και

²¹ Στην πραγματικότητα, η λειτουργία της ανεργίας σαν μηχανισμός μισθολογικής πίεσης στους απασχολούμενους έρχεται από πολύ παλιά: Από τον εφεδρικό στρατό των ανέργων του Μαρξ και τις πολιτικές πλευρές της πλήρους απασχόλησης του Kalecki μέχρι το υπόδειγμα αποτελεσματικού μισθού των Shapiro και Stiglitz, το ποσοστό ανεργίας είναι ο σημαντικότερος προσδιοριστικός παράγοντας – από την πλευρά της προσφοράς εργασίας – που καθορίζει τον μισθό.

μισθού είναι φυσιολογικά αρνητική, δηλαδή υψηλότερη ανεργία οδηγεί σε χαμηλότερο μισθό και χαμηλότερη ανεργία σε υψηλότερο μισθό.

Τέλος, για να εντοπίσουμε την ύπαρξη του μισθολογικού περιορισμού, θα εξετάσουμε αν υπήρξε κάποια διαρθρωτική αλλαγή στην περίοδο που ακολούθησε την ύφεση των αρχών της δεκαετίας του 1990 και τις συνακόλουθες απώλειες μόνιμων θέσεων εργασίας. Τεχνικά, αυτό θα γίνει εισάγοντας ψευδομεταβλητές (dummies) για την περίοδο 1995-2000. Αν το πρόσημο των ψευδομεταβλητών είναι αρνητικό, τότε υπήρχε μισθολογικός περιορισμός σ' αυτή την περίοδο.

Η περίοδος που εξετάζουμε είναι τα έτη 1980-2000. Το δείγμα είναι σχετικά μικρό ωστόσο υπάρχει συγκεκριμένος λόγος που επιλέξαμε την έναρξη από το 1980. Η δεκαετία του 1970 είχε τις δύο πετρελαϊκές κρίσεις και την εξασθένηση του ρυθμού αύξησης της παραγωγικότητας, γεγονότα που οπωσδήποτε προκάλεσαν διαρθρωτικές μεταβολές στη διαδικασία προσδιορισμού των μισθών. Για να αποφύγουμε αυτές τις μεταβολές - που θα έπρεπε να εισάγουμε επιπλέον ψευδομεταβλητές για να ελέγξουμε - εκτιμούμε τους προσδιοριστικούς παράγοντες του πραγματικού μισθού μετά το 1980, χρονιά που κατά γενική ομολογία σηματοδοτεί την έναρξη μιας νέας περιόδου για τις ευρωπαϊκές αγορές εργασίας.

Η δυνατότητα μιας οποιασδήποτε εξίσωσης να δίνει καλά αποτελέσματα σε περισσότερες από μια χώρες είναι προφανώς περιορισμένη, ιδιαίτερα όταν αυτές οι χώρες διαφοροποιούνται σε κρίσιμους θεσμικούς παράγοντες που επηρεάζουν τον καθορισμό των μισθών. Έτσι, το ύψος του πληθωρισμού είναι σημαντικό σε κάποιες χώρες ενώ δεν είναι σε άλλες. Το γεγονός αυτό έχει να κάνει τόσο με τους θεσμούς της τιμαριθμικής αναπροσαρμογής των μισθών (λ.χ. scala mobile στην Ιταλία) όσο και με τα επίπεδα που έχει προσεγγίσει ο πληθωρισμός. Σε μια χώρα που έχει γνωρίσει πολύ υψηλό πληθωρισμό, είναι λογικό οι μισθολογικές διεκδικήσεις να προσπαθούν να καλύψουν τις

περασμένες απώλειες αγοραστικής δύναμης. Συνεπώς, η μεταβλητή του πληθωρισμού συμπεριλήφθηκε μόνο εκεί που εμφανίζεται σημαντική (Ιταλία και Ισπανία).

Τέλος, δεν ήταν διαθέσιμες για κάθε χώρα οι ίδιες χρονολογικές σειρές. Έτσι για τη Γαλλία, την Δανία και την Ιρλανδία χρησιμοποιήσαμε τους μισθούς του επιχειρηματικού τομέα αντί για τις αμοιβές ανά εργαζόμενο στο σύνολο της οικονομίας ενώ στην Ιταλία και την Ιρλανδία χρησιμοποιήσαμε την μακροχρόνια τάση της παραγωγικότητας (ΑΕΠ προς εργατικό δυναμικό) αντί της παραγωγικότητας του επιχειρηματικού τομέα.

Η εξίσωση που τρέχουμε σε κάθε χώρα είναι

$$\log W_t = c + b_1 \log W_{t-1} + b_2 P_{t-1} + b_3 \log Q_{t-1} + b_4 U_{t-1} + b_5 D95$$

Όπου W η αμοιβή ανά εργαζόμενο στο σύνολο της οικονομίας (εκτός από Δανία, Γαλλία, Ιρλανδία που χρησιμοποιούνται οι μισθοί στον επιχειρηματικό τομέα),

P ο πληθωρισμός (μόνο σε Ισπανία, Ιταλία),

Q η παραγωγικότητα στον επιχειρηματικό τομέα (εκτός από Ιταλία και Ιρλανδία που χρησιμοποιείται η μακροχρόνια τάση, ΑΕΠ προς Εργατικό Δυναμικό),

U το ποσοστό ανεργίας και

$D95$ η ψευδομεταβλητή που παίρνει τιμή ίση με τη μονάδα στην περίοδο 1995-2000 και μηδέν αλλού.

Τα αναλυτικά αποτελέσματα της εξίσωσης δίνονται στον πίνακα που ακολουθεί. Η πρώτη γραμμή κάτω από τους συντελεστές δείχνουν τη στατιστική τους σημαντικότητα και οι δεύτερες το τυπικό σφάλμα. Οι δύο τελευταίες στήλες δείχνουν τα κριτήρια R^2 και Durbin-Watson.

	C	W _{t-1}	F _{t-1}	Q _{t-1}	U _{t-1}	D95	R ²	D-W
ΕΣΙΑΝΙΑ	-2.716	0.837	0.757	0.510	-0.006	-0.022	0.974	2.038
σημαντικότητα	0.087	0.000	0.074	0.017	0.001	0.076		
Τοπικό σφάλμα	1.483	0.112	0.394	0.190	0.001	0.012		
ΙΤΑΛΙΑ	9.939	0.532	0.368	0.344	0.011	-0.062	0.945	1.777
σημαντικότητα	0.052	0.029	0.174	0.097	0.094	0.021		
Τοπικό σφάλμα	4.701	0.220	0.258	0.194	0.006	0.024		
ΓΑΛΛΙΑ	8.857	0.423	-	0.192	-0.004	0.001	0.959	1.429
σημαντικότητα	0.024	0.083	-	0.024	0.041	0.833		
Τοπικό σφάλμα	3.547	0.228	-	0.077	0.002	0.006		
ΒΡΕΤΑΝΙΑ	-0.777	0.583	-	0.477	-0.005	-0.028	0.994	1.917
σημαντικότητα	0.065	0.000	-	0.001	0.001	0.011		
Τοπικό σφάλμα	0.392	0.093	-	0.115	0.001	0.010		
ΔΑΝΙΑ	2.334	0.643	-	0.357	-0.004	-0.035	0.954	2.035
σημαντικότητα	0.183	0.001	-	0.048	0.176	0.168		
Τοπικό σφάλμα	1.676	0.165	-	0.167	0.003	0.025		
ΒΕΛΓΙΟ	2.564	0.525	-	0.390	-0.010	0.004	0.975	1.862
σημαντικότητα	0.139	0.026	-	0.016	0.044	0.840		
Τοπικό σφάλμα	1.646	0.213	-	0.145	0.005	0.018		
ΙΡΛΑΝΔΙΑ	7.789	0.574	-	0.208	0.004	-0.017	0.957	2.507
σημαντικότητα	0.045	0.011	-	0.042	0.047	0.374		
Τοπικό σφάλμα	3.588	0.198	-	0.094	0.002	0.018		
ΟΛΛΑΝΔΙΑ	3.908	0.485	-	0.173	-0.004	-0.003	0.940	2.062
σημαντικότητα	0.024	0.006	-	0.000	0.014	0.660		
Τοπικό σφάλμα	1.567	0.153	-	0.037	0.001	0.007		

Διαπιστώνουμε καταρχήν ότι η συγκεκριμένη εξίσωση δίνει αρκετά καλά αποτελέσματα, κρίνοντας τουλάχιστον από τις τιμές του R^2 και του Durbin-Watson καθώς και τη στατιστική σημαντικότητα των συντελεστών (Μόνο οι συντελεστές της Δανίας ξεπερνούν ελαφρώς το συμβατικό κριτήριο της στατιστικής σημαντικότητας του 10%. Το ίδιο ισχύει και για τον συντελεστή του πληθωρισμού στην Ιταλία και τον σταθερό όρο στο Βέλγιο. Σε καμία όμως περίπτωση δεν υπερβαίνουν το 20%). Τα πρόσημα των συντελεστών της ανεργίας είναι σχεδόν παντού τα αναμενόμενα, δηλαδή αρνητικά (Εξαιρέση αποτελεί η Ιταλία και η Ιρλανδία όπου οι μισθοί φαίνονται να σχετίζονται θετικά με την ανεργία).

Το σημαντικότερο όμως είναι ότι στις τέσσερις από τις πέντε χώρες²² που παρουσιάστηκε το φαινόμενο της αντικατάστασης των μόνιμων εργαζομένων, η μισθολογική εξέλιξη μετά το 1995 εμφανίζεται να επηρεάζεται αρνητικά²³. Αυτό προκύπτει από το αρνητικό πρόσημο του συντελεστή της ψευδομεταβλητής D95. Συμπεραίνουμε ευθέως ότι η Ισπανία, η Ιταλία, η Βρετανία και η Δανία γνώρισαν μια διαρθρωτική αλλαγή προς τα κάτω στην εξέλιξη των πραγματικών μισθών μετά την ύφεση των αρχών της δεκαετίας του 1990. Επιπλέον, οι τέσσερις αυτές χώρες είναι και οι μόνες όπου διαπιστώνεται η ύπαρξη μισθολογικού περιορισμού στο δεύτερο μισό της δεκαετίας του 1990. Σε καμία άλλη χώρα δεν εμφανίζεται στατιστικά σημαντική διαρθρωτική μεταβολή στον προσδιορισμό των πραγματικών μισθών.

²² Η εξαιρέση εδώ είναι η Γαλλία όπου παρά το γεγονός ότι κατά τη διάρκεια της ύφεσης η μόνιμη απασχόληση μειώθηκε ενώ η προσωρινή αυξήθηκε, ο συντελεστής της ψευδομεταβλητής είναι θετικός αλλά δεν είναι στατιστικά σημαντικός. Δηλαδή δεν διαπιστώνεται διαρθρωτική αλλαγή στην εξέλιξη των πραγματικών μισθών.

²³ Ο συντελεστής του μισθολογικού περιορισμού που παρουσιάζεται και στις άλλες τρεις χώρες, το Βέλγιο, την Ολλανδία και την Ιρλανδία, δεν είναι στατιστικά σημαντικός.

Πράγματι δηλαδή, μια από τις συνέπειες του απροσδόκητου φαινομένου της μείωσης των μόνιμων θέσεων εργασίας στη διάρκεια της ύφεσης με την ταυτόχρονη διατήρηση των προσωρινών ήταν ο μισθολογικός περιορισμός. Όπως είχε προβλέψει το θεωρητικό μας υπόδειγμα, η εισαγωγή της προσωρινής απασχόλησης δημιούργησε συνθήκες διευρυμένης ανασφάλειας των μόνιμων εργαζόμενων. Συγκεκριμένα, οδήγησε σε δυσμενέστερη ανταλλακτική σχέση (trade-off) μεταξύ μισθού και ασφάλειας. Υπό τις νέες συνθήκες, οι μόνιμοι εργαζόμενοι δεν μπορούσαν να διατηρήσουν τα ίδια επίπεδα μισθού παρά μόνο με μεγάλο ρίσκο απώλειας των θέσεων εργασίας τους. Με δεδομένη την υψηλή ανεργία θα ήταν οίγουρα ανορθολογικό εκ μέρους τους να επιμένουν να διατηρούν τον μισθό τους στο ίδιο ύψος, δίνοντας έτσι κίνητρο στις επιχειρήσεις να τους αντικαθιστούν με προσωρινούς. Όπως έδειξε και η παραπάνω οικονομετρική ανάλυση οι εργαζόμενοι αντέδρασαν στη διευρυμένη ανασφάλεια με μισθολογικό περιορισμό.

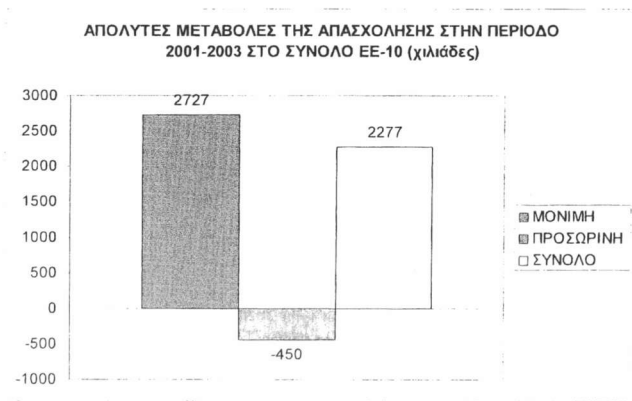
Για λόγους μεθοδολογικής αυστηρότητας, θα πρέπει να διευκρινιστεί ότι οι μεταβολές της μόνιμης και προσωρινής απασχόλησης στην ύφεση *δεν είναι αναγκαία συνθήκη* για τον μισθολογικό περιορισμό που διαπιστώθηκε. Η τάση των μισθών θα μπορούσε να περιορίζεται για διάφορους πολιτικούς και οικονομικούς λόγους ανεξάρτητους από την διευρυμένη ανασφάλεια των μόνιμων εργαζόμενων. Ωστόσο, όπως δείξαμε και στο θεωρητικό υπόδειγμα, η ανασφάλεια αυτή *είναι ικανή συνθήκη* για τον μισθολογικό περιορισμό: Αν η ευημερία του εργαζόμενου εξαρτάται τόσο από τον μισθό του όσο και από την ασφάλεια της θέσης του, τότε, όταν αυτή η τελευταία περιορίζεται, θα ακολουθήσει και περιορισμός του μισθού προκειμένου να αποκατασταθεί ένα μέρος της χαμένης ασφάλειας.

3. Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗ ΔΕΥΤΕΡΗ ΥΦΕΣΗ

Δείξαμε στο πρώτο τμήμα ότι η ύφεση των αρχών της δεκαετίας του 1990 προκάλεσε σημαντικές απώλειες μόνιμων θέσεων εργασίας και ερμηνεύσαμε αυτό το φαινόμενο με βάση το συνδυασμένο κριτήριο του κόστους προσαρμογής και του μισθού. Δείξαμε επίσης στο δεύτερο τμήμα ότι η συνέπεια του φαινομένου αυτού ήταν ο μισθολογικός περιορισμός που ακολούθησε από το 1995 και μετά. Στο τμήμα αυτό θα εξετάσουμε τις μεταβολές της απασχόλησης στην ύφεση των αρχών της δεκαετίας του 2000 και θα συγκρίνουμε τις επιλογές απολύσεων με τις αντίστοιχες της πρώτης ύφεσης. Σκοπός μας είναι να διερευνήσουμε τις συνέπειες του μισθολογικού περιορισμού, αν δηλαδή οι μόνιμοι εργαζόμενοι έγιναν πράγματι ασφαλέστεροι.

Η ανάλυση που ακολουθεί είναι παρόμοια με εκείνη του πρώτου τμήματος²⁴. Έτσι, το παρακάτω διάγραμμα δείχνει τις απόλυτες μεταβολές της απασχόλησης στην περίοδο 2001-2003.

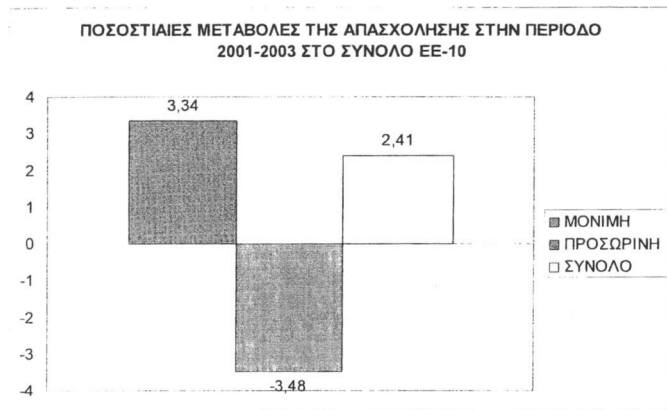
Διάγραμμα IV.6



²⁴ Μια διαφορά είναι ότι από το δείγμα μας απουσιάζει η Γερμανία καθώς τα στοιχεία για τη Δυτική Γερμανία σταματούν το 2000.

Είναι προφανές ότι η δεύτερη ύφεση όχι μόνο δεν οδήγησε σε απώλειες μόνιμων θέσεων εργασίας αλλά σε αύξηση. Αντίθετα, εκείνοι που πλήρωσαν αυτή την ύφεση ήταν οι προσωρινοί εργαζόμενοι.

Διάγραμμα IV.7



Το διάγραμμα των ποσοστιαίων μεταβολών δίνει καθαρότερη συγκριτική εικόνα της εξέλιξης. Η μόνιμη απασχόληση αυξήθηκε με το σχετικά ασθενικό ποσοστό του 3,3% ενώ η προσωρινή απασχόληση μειώθηκε σε ποσοστό περίπου 3,5%. Αυτό περιόρισε και την καθαρή αύξηση της συνολικής απασχόλησης στο ακόμα ασθενέστερο 2,4%.

Αυτή η εξέλιξη ήταν περισσότερο συμβατή με τον αναμενόμενο ρόλο των προσωρινών εργαζόμενων - όπως τουλάχιστον είχε προβλεφθεί στην αρχική μεταρρύθμιση. Χρειάστηκε όμως να περάσει μια δεκαπενταετία - και να μεσολαβήσουν αρκετές αναπάντεχες εξελίξεις - για να γίνει αυτό.

Η ερμηνεία που δίνεται εδώ είναι πως αυτό που μεσολάβησε ανάμεσα στις δύο υφέσεις και εξηγεί τη διαφορετική συμπεριφορά των μεταβολών της απασχόλησης ήταν ο μισθολογικός περιορισμός των μόνιμων εργαζόμενων

που τους εξασφάλισε μεγαλύτερη εργασιακή ασφάλεια. Ωστόσο, υπάρχουν τουλάχιστον δύο ακόμα υποψήφιας ερμηνείες που πρέπει να συζητηθούν.

Η πρώτη, που έχουμε ήδη αναφέρει, είναι η θεσμική παρέμβαση στο καθεστώς απασχόλησης των προσωρινών εργαζόμενων που προέκυψε από την κοινοτική οδηγία 70/99. Βλέποντας την εν λόγω οδηγία ως έμμεση μισθολογική αύξηση στους προσωρινούς εργαζόμενους, μπορεί να ισχυριστεί κανείς ότι αποτελεί βασική αιτία για την μείωση της απόκλισης των μισθών τους από τους μόνιμους και συνεπώς την ενίσχυση της εργασιακής ασφάλειας των τελευταίων. Επιπλέον, η αναγκαστική μετατροπή των συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε αορίστου ύστερα από κάποιο χρονικό διάστημα που προβλέπει η ίδια οδηγία μπορεί να οδήγησε πολλές προσωρινές θέσεις σε μόνιμο καθεστώς. Όμως, η αυτονόητη σημασία αυτών των επιχειρημάτων δεν περιορίζει καθόλου την ισχύ του επιχειρήματος του μισθολογικού περιορισμού. Ακόμα και αν οι θεσμικές μεταβολές έπαιξαν τον ρόλο τους, ο μισθολογικός περιορισμός που διαπιστώθηκε έπαιξε και αυτός τον δικό του. Δυστυχώς, δεν είμαστε σε θέση να μετρήσουμε ποσοτικά την επίπτωση των παραπάνω για να τα συγκρίνουμε.

Μια δεύτερη υποψήφια ερμηνεία αφορά την κλαδική σύνθεση της ύφεσης. Αν η δεύτερη ύφεση παρουσιάστηκε περισσότερο σε κλάδους με υψηλά ποσοστά προσωρινής απασχόλησης τότε είναι λογικό η τελευταία να παρουσιάζει μεγαλύτερη μείωση ανεξάρτητα από την απόκλιση μισθών και το καθεστώς προστασίας. Η ίδια ερμηνεία μπορεί να δοθεί κατ' αναλογία και στα αποτελέσματα της πρώτης ύφεσης. Ωστόσο, η ερμηνεία αυτή δεν είναι αποδεκτή, τουλάχιστον με βάση όσα προηγήθηκαν. Όπως είδαμε στο δεύτερο κεφάλαιο, η προσωρινή απασχόληση δεν παρουσιάζει σημαντικές διαφοροποιήσεις μεταξύ κλάδων οικονομικής δραστηριότητας. Συνεπώς, οι κλαδικές αναδιαρθρώσεις θα επηρεάζουν από ελάχιστα έως καθόλου το επίπεδο της. Με δεδομένο το παραπάνω, μπορούμε να υποθέσουμε ότι η κατεύθυνση των μεταβολών της απασχόλησης θα είναι λίγο πολύ κοινή για όλους τους κλάδους.

4. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ

Αυτό που διατύπωσε το θεωρητικό υπόδειγμα είναι πως η ύπαρξη της προσωρινής απασχόλησης προσδιορίζει μια συγκεκριμένη σχέση μεταξύ ασφάλειας και μισθού. Εμπειρικά διαπιστώθηκε ότι κατά τη διάρκεια της ύφεσης 1991-1994 η ασφάλεια των μόνιμων εργαζομένων δεν ήταν καθόλου εγγυημένη – εξαιτίας του συγκεκριμένου συνδυασμού θεσμικής προστασίας και μισθού – ενώ στην επόμενη ύφεση του 2001-2003 – και αφού είχε μεσολαβήσει ο μισθολογικός περιορισμός – κατάφεραν να διατηρήσουν τις θέσεις εργασίας τους.

Το συμπέρασμα που προκύπτει είναι κρίσιμο τόσο για την γενική αξιολόγηση της μεταρρύθμισης που αφορούσε την απελευθέρωση της προσωρινής απασχόλησης όσο και για τις επιπτώσεις της τελευταίας στη μόνιμη απασχόληση. Η διακηρυγμένη πρόθεση που υπαγόρευσε την εισαγωγή της προσωρινής απασχόλησης ήταν η ενίσχυση της ευελιξίας στις αυξομειώσεις του προσωπικού των επιχειρήσεων με τρόπο που να μην θίγονται οι προστατευτικοί θεσμοί των ήδη εργαζομένων. Αυτή η «μέση οδός» έγινε σχετικά εύκολα αποδεκτή από τους εκπρόσωπους των εργαζομένων που είχαν βασικό μέλημα να διατηρήσουν την εργασιακή ασφάλεια των μελών τους και ταυτόχρονα να συμβάλλουν στην αύξηση της συνολικής απασχόλησης. Μέχρι εδώ, έχουμε την κατασκευή μιας δευτερεύουσας αγοράς εργασίας με κρατική πρωτοβουλία και την συναίνεση του πρωτεύοντος τμήματος των εργαζομένων.

Ωστόσο, οι πλήρεις επιπτώσεις αυτής της εξέλιξης φάνηκαν μετά την ύφεση των αρχών της δεκαετίας του 1990. Στην περίοδο αυτή, οι μόνιμοι εργαζόμενοι διαπίστωσαν ότι οι προσωρινοί δεν έπαιξαν τον ρόλο για τον οποίο προοριζόνταν. Οι επιχειρήσεις προτίμησαν να απολύσουν τους μόνιμους εργαζόμενους και να διατηρήσουν τους προσωρινούς, μια επιλογή που κανείς δε θα μπορούσε να είχε προβλέψει. Όπως δείξαμε, η επιλογή αυτή ερμηνεύεται με το συνδυασμένο κριτήριο προστασίας και μισθολογικής διαφοράς. Ανεξάρτητα από το αν οι μόνιμοι εργαζόμενοι αντιλήφθηκαν αυτή την ερμηνεία, η ενίσχυση της ανασφάλειάς τους προκάλεσε τον περιορισμό

των μισθολογικών τους αυξήσεων. Έτσι, η εισαγωγή της προσωρινής απασχόλησης λειτούργησε έμμεσα σαν μηχανισμός ενίσχυσης της ανασφάλειας και περιορισμού των μισθών των μονίμων. Ουσιαστικά, το εγχείρημα της προσωρινής απασχόλησης κατάφερε να πετύχει πλαγίως – δηλαδή χωρίς σοβαρές πολιτικές αντιδράσεις – αυτό που θα ήταν εξαιρετικά δύσκολο να πραγματοποιηθεί ευθέως: Τον περιορισμό της προστασίας και των μισθών.

Τα εργατικά συνδικάτα που είχαν αρχικά συναινέσει στη μεταρρύθμιση αντιλήφθηκαν πως έπεσαν σε παγίδα: οι προσωρινοί εργαζόμενοι λειτούργησαν σαν «Δούρειος Ίππος» για το καθεστώς απασχόλησης των μονίμων. Αυτό ίσως να δικαιολογεί και το ενισχυμένο ενδιαφέρον των συνδικάτων για τους προσωρινούς εργαζόμενους και την προσπάθεια βελτίωσης των συνθηκών, όρων και αμοιβών της εργασίας τους. Η στρατηγική αυτή ίσως να ήταν περισσότερο επιλογή αυτοσυντήρησης και λιγότερο ένδειξη αλληλεγγύης.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Σε όσα προηγήθηκαν προσπάθησα να προσφέρω μια ερμηνεία για το φαινόμενο της προσωρινής απασχόλησης όπως εμφανίστηκε και διαδόθηκε στις Ευρωπαϊκές αγορές εργασίας καθώς και για τις συνέπειες στο σύνολο της μισθωτής απασχόλησης. Τα συμπεράσματα που προέκυψαν είναι σε μεγάλο βαθμό διαφορετικά από εκείνα που προέβλεπε η αρχική μεταρρύθμιση αλλά και η ακαδημαϊκή συζήτηση.

Αρχικά παρουσιάστηκε το θεωρητικό πλαίσιο του κατακερματισμού της αγοράς εργασίας καλύπτοντας μια περίοδο από τα μέσα της δεκαετίας του 1970 μέχρι σήμερα. Αυτό που προέκυψε είναι πως μια από τις βασικές - αν όχι η βασικότερη - συνιστώσα της διάκρισης των εργαζομένων σε πρωτεύον και δευτερεύον τμήμα είναι το διαφορετικό κόστος αντικατάστασής τους. Είτε το κόστος αυτό οφείλεται στην τεχνολογική αναγκαιότητα της παραγωγικής διαδικασίας, είτε στο θεσμικό καθεστώς προστασίας της απασχόλησης πρόκειται για τη σημαντικότερη διαχωριστική γραμμή που καθορίζει πολλές από τις υπόλοιπες παραμέτρους που χαρακτηρίζουν την «ποιότητα» μιας θέσης εργασίας. Με βάση αυτό το αρχικό συμπέρασμα η προσωρινή απασχόληση αποτελεί ένα κατεξοχήν παράδειγμα κατακερματισμού που προσφέρεται για ενδιαφέροντα συμπεράσματα.

Η κατασκευή αυτής της δευτερεύουσας αγοράς εργασίας στην Ευρώπη στηρίχθηκε σε ένα επιχείρημα ευελιξίας: το κόστος προσαρμογής της απασχόλησης αποτελεί ένα εμπόδιο στην προσαρμογή του εργατικού δυναμικού των επιχειρήσεων στις οικονομικές διακυμάνσεις. Για τον λόγο αυτό, τόσο η απασχόληση όσο και η ανεργία παρουσιάζουν στασιμότητα. Οι υπερασπιστές της απορρύθμισης θα προτιμούσαν μια γενική μείωση ή και κατάργηση των αποζημιώσεων στις απολύσεις αλλά οι πολιτικοί συσχετισμοί θα θεωρούσαν αδιανόητο κάτι τέτοιο. Έτσι επιλέχθηκε η μέση οδός της «μερικής ευελιξίας», της δημιουργίας δηλαδή μιας κατηγορίας ειδικών εργαζομένων απαλλαγμένων από το βάρος της προστασίας της απασχόλησης. Η συναίνεση μέρους των συνδικάτων σε αυτή τη μεταρρύθμιση ερμηνεύεται

εύκολα εφόσον στη συντριπτική τους πλειοψηφία εκπροσωπούν τους μόνιμους εργαζόμενους.

Η μεταρρύθμιση προχώρησε και βρήκε μεγάλη ανταπόκριση στις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις που έσπευσαν να προσλάβουν εργαζόμενους με προσωρινό καθεστώς, αυξάνοντας έτσι τα ποσοστά της προσωρινής απασχόλησης. Το καθεστώς αυτό εμφανίστηκε σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό σε όλων των ειδών τις επιχειρήσεις και άγγιξε κάθε λογής επαγγέλματα και ειδικότητες, από καθαρίστριες μέχρι ακαδημαϊκούς. Οι προσωρινοί εργαζόμενοι αποτέλεσαν μια κατηγορία δευτερεύοντων εργαζόμενων που η μειονεκτική τους θέση δεν περιοριζόταν στο επισφαλές καθεστώς της εργασιακής τους σχέσης. Αμείβονταν με χαμηλότερους μισθούς, είχαν μικρότερες παροχές, περιορισμένη διάρκεια απασχόλησης και ελάχιστες προοπτικές και, ίσως το βασικότερο, πολλοί από αυτούς μετακινούνταν συνεχώς από τη μια προσωρινή θέση στην άλλη, συχνά με μεσοδιαστήματα παραμονής στην ανεργία.

Αν αυτό ήταν το κόστος μιας περισσότερο «ευέλικτης» αγοράς εργασίας, τότε τα πράγματα θα ήταν σχετικά απλά: μια συνήθης περίπτωση απορρύθμισης που οδηγεί σε υποβάθμιση των όρων απασχόλησης. Ωστόσο, η περίοδος της ύφεσης των αρχών της δεκαετίας του 1990 διέψευσε τις προσδοκίες για τον ρόλο των προσωρινών εργαζόμενων. Οι τελευταίοι συνέχισαν να αυξάνουν τόσο το απόλυτο μέγεθός τους όσο και το ποσοστό τους στο σύνολο της μισθωτής απασχόλησης, ενώ οι μόνιμοι εργαζόμενοι έχαναν τις θέσεις εργασίας τους. Ακόμα και αν η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν φάνηκε να αντιλήφθηκε ότι κάτι παράξενο συμβαίνει, οι μόνιμοι εργαζόμενοι που απολύονταν βλέποντας τους προσωρινούς τους συνάδελφους να διατηρούν τις θέσεις τους δεν μπορεί να μην κατάλαβαν ότι υπήρχε πρόβλημα εργασιακής ασφάλειας. Η ύφεση των αρχών της δεκαετίας του 1990 διέλυσε την εντύπωση των μόνιμων εργαζόμενων ότι η προσωρινή απασχόληση δεν τους αφορά άμεσα.

Αυτήν την κατάσταση προσπάθησα να ερμηνεύσω θεωρητικά στο τρίτο κεφάλαιο με την κατασκευή του υποδείγματος ζήτησης εργασίας. Από την

επίλυση του υποδείγματος προέκυψε ότι οι επιλογές απολύσεων μιας ορθολογικής επιχείρησης δεν θα εξαρτώνται μόνο από το κόστος προσαρμογής αλλά και από την απόκλιση των μισθών των μόνιμων εργαζόμενων από τους αντίστοιχους των προσωρινών. Συγκεκριμένα δείξαμε ότι εάν η απόκλιση αυτή ξεπερνάει το προεξοφλημένο κόστος της απόλυσης τότε είναι περισσότερο συμφέρον για την επιχείρηση να απολύσει τον μόνιμο εργαζόμενο και να επιβαρυνθεί με την αποζημίωσή του. Ο μισθός που θα εξοικονομεί διατηρώντας τον προσωρινό εργαζόμενο στη θέση του μόνιμου υπερκαλύπτει τη δαπάνη της αποζημίωσης.

Με βάση αυτή την σχέση μπορεί να ερμηνευθεί η παράδοξη συμπεριφορά της μόνιμης και προσωρινής απασχόλησης στη διάρκεια της ύφεσης. Όπως είδαμε στο τέταρτο κεφάλαιο, η σχέση αυτή επιτρέπει την κατασκευή ενός δείκτη εργασιακής ασφάλειας των μόνιμων εργαζόμενων που μπορεί να προβλέψει το ενδεχόμενο να απολυθούν αντί των προσωρινών. Συγκεκριμένα, αν η τιμή του δείκτη υπερβαίνει τη μονάδα σημαίνει ότι οι μισθοί των μόνιμων δεν υπερβαίνουν τους μισθούς των προσωρινών περισσότερο από το κόστος προσαρμογής και συνεπώς δεν κινδυνεύουν να χάσουν τις θέσεις τους πριν από τους προσωρινούς. Αντίθετα, αν ο δείκτης είναι μικρότερος της μονάδας, τότε η διαφορά των μισθών υπερβαίνει το κόστος προσαρμογής και οι μόνιμοι εργαζόμενοι είναι πιθανό να απολυθούν πρώτοι. Εξετάζοντας τις τιμές του δείκτη για κάθε χώρα το συμπέρασμα ήταν πως οι προβλέψεις του επιβεβαιώνονται. Ειδικότερα, στις δύο χώρες όπου ο δείκτης ήταν μεγαλύτερος της μονάδας μειώθηκε η προσωρινή απασχόληση και όχι η μόνιμη, σε πέντε χώρες που ο δείκτης ήταν μικρότερος της μονάδας η μόνιμη απασχόληση μειώθηκε και η προσωρινή αυξήθηκε και σε τρεις χώρες, που ο δείκτης ήταν πάλι μικρότερος της μονάδας, δεν μειώθηκε καμία μορφή απασχόλησης.

Εφόσον μετά την εισαγωγή της προσωρινής απασχόλησης ο βαθμός ασφάλειας των μόνιμων εργαζόμενων εξαρτάται πλέον άμεσα από το ύψος του μισθού τους, είναι λογικό εκ μέρους τους να επανεξετάσουν τις μισθολογικές τους διεκδικήσεις λαμβάνοντας υπόψη τις νέες συνθήκες.

Συγκεκριμένα, υποθέσαμε ότι θα οδηγηθούν σε μισθολογικό περιορισμό για να αποκαταστήσουν ένα μέρος της χαμένης εργασιακής ασφάλειας. Η υπόθεση αυτή εξετάστηκε οικονομικά για όσες χώρες υπήρχαν διαθέσιμα στοιχεία και τα αποτελέσματα την δικαιώνουν με σχετικά καλή αξιοπιστία. Ειδικότερα, στις τέσσερις από τις πέντε χώρες που παρατηρήθηκε η αυξημένη ανασφάλεια διαπιστώθηκε αρνητική διαρθρωτική μεταβολή στην εξέλιξη των πραγματικών μισθών. Στις υπόλοιπες χώρες δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαρθρωτική μεταβολή των μισθών.

Εν κατακλείδι, τα κύρια συμπεράσματα της εργασίας αυτής είναι ότι η προσωρινή απασχόληση ενισχύει την εργασιακή ανασφάλεια των μονίμων εργαζόμενων και ότι η ανασφάλεια αυτή οδηγεί σε μισθολογικό περιορισμό. Δεν μπορεί βέβαια να ισχυριστεί κανείς ότι τα αποτελέσματα αυτά υπήρχαν στη σκέψη εκείνων που εισηγήθηκαν την αρχική απελευθέρωση της προσωρινής απασχόλησης. Ωστόσο, η πραγματικότητα ταυτόχρονα διέψευσε και ξεπέρασε τις προσδοκίες τους. Η διάψευση ήρθε από τον διαφορετικό ρόλο που έμελλε να παίξουν οι προσωρινοί εργαζόμενοι καθώς όπως φάνηκε δεν λειτούργησαν σαν μέσο απορρόφησης των οικονομικών διακυμάνσεων. Από την άλλη μεριά όμως, διευκόλυναν τις απολύσεις των μονίμων εργαζόμενων και περιόρισαν τους μισθούς τους. Ενίσχυσαν δηλαδή δυο μορφές εργασιακής ευελιξίας κατά πολύ ισχυρότερες από το αρχικό σχέδιο. Ποιες θα είναι οι περαιτέρω συνέπειες της νέας κατάστασης είναι ένα ερώτημα που μόνο οι πραγματικές εξελίξεις και η μελλοντική έρευνα μπορούν να απαντήσουν.

BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Akerlof G. and Yellen J. (1986) "Efficiency Wage Models of the Labor Market", Cambridge University Press
- Bentolila S. and Bertola G. (1990) "Firing costs and labour demand: How bad is Eurosclerosis?" *Review of Economic Studies*, 57
- Bentolila S. and Dolado J. (1994) "Labour flexibility and wages: lessons from Spain", *Economic Policy*, 18
- Bentolila S. and Saint-Paul G. (1992) 'The macroeconomic impact of flexible labor contracts, with an application to Spain.' *European economic review*, vol. 36 no5
- Bertola G. (1990) "Job security, employment and wages" *European Economic review*, 34
- Blanchard O. and Summers L. (1986) "Hysteresis and the European unemployment problem" in Stanley Fischer, ed., *NBER macroeconomics annual*, Vol. 1, Sept. (MIT Press, Cambridge, MA)
- Blanchard O. and Summers L. (1987) "Hysteresis in unemployment" *European Economic Review*, 31
- Blanchard O. and Landier A. (2001) "The perverse effects of partial labor market reform: Fixed duration contracts in France." *National Bureau for economic research Working Paper #8219*
- Bulow J. and Summers L. (1986) "A theory of dual labor markets with application to industrial policy, discrimination and Keynesian unemployment", *Journal of labor economics*, vol. 4, No 3, Part 1
- Cahuc P. and Postel-Vinay F. (2002) "Temporary jobs, employment protection and labour market performance" *Labour Economics*, 9
- Cahuc P. and Zylberderg A. (2004) "Labor Economics", The MIT Press
- Cain, G. (1975) "The challenge of dual and radical theories of the labor market to orthodox theory" *The American Economic Review*, Vol. 65, No 2, Papers and proceedings of the eighty-seventh annual meeting of the American Economic Association (May 1975)
- Chiang, Alpha (1992) "Elements of Dynamic Optimization", McGraw-Hill

- Chiang, Alpha (1984) "Fundamental Methods of Mathematical Economics", McGraw-Hill
- Dixit, Avinash (1990) "Optimization in Economic Theory", Oxford University Press
- Doeringer P., Piore M. (1971) "Internal labor markets and manpower analysis", Mass D.C. Heath, Lexington
- Edwards R., Gordon D. and Reich M. (eds) (1975) "Labor Market Segmentation", Lexington, Mass., D.C. Heath
- E.I.R.O. (2002) Comparative study: Non-permanent employment, quality of work and industrial relations
- Esping-Andersen G. and Regini M. (eds.) (2000) "Why deregulate labour markets?", Oxford University Press
- Fine, Ben (1998) "Labour market theory: A constructive reassessment", Routledge
- Gordon D., Edwards R., Reich, M. (1982) "Segmented work, divided workers. The historical transformation of work in the US", Cambridge University Press
- Grimshaw D., Ward K., Rubery J., Beynon H. (2001) "Organisations and the transformation of the internal labour market", Work, Employment and Society, vol. 15, No 1.
- Guell M. (2000) "Fixed-term contracts and unemployment: An efficiency wage analysis" Princeton university working paper #433
- Hall S. G. and Henry S. G. B. (1987) "Wage Models" National Institute Economic Review, February
- Hammermesh, Dan (1993) "Labor Demand", Princeton
- Kimball M. (1994) "Labor-Market dynamics when unemployment is a worker discipline device", The American Economic Review, Vol. 84, No 4
- Layard R., Nickell S., Jackman R. (1991) "Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market", Oxford University Press
- Lindbeck A. and Snower D. (1986) "Wage setting, unemployment and Insider-Outsider relations", The American Economic Review, Vol. 76, No 2

- Lindbeck, Assar and Snower, Dennis (1988) "The Insider-Outsider theory of employment and unemployment", The MIT press
- Michon F. (1981) "Dualism and the French labour market: Business strategy, non-standard job forms and secondary jobs.", F. Wilkinson (ed) The dynamics of labour market segmentation. London, Academic Press
- Nickell S. (1986) "Dynamic models of labour demand" in O. Ashenfelter and R. Layard (eds) Handbook of labor economics, vol. 1
- OECD (1999) Employment Outlook, Ch. 2 "Employment protection and labour market performance"
- OECD (2002) Employment Outlook, Ch. 3 "Taking the measure of temporary employment"
- Reich M., Gordon D. and Edwards R. (1973) "A theory of labor market segmentation" The American Economic Review, Vol. 63, No 2, Papers and proceedings of the eighty-fifth annual meeting of the American Economic Association (May 1973)
- Rubery, Jill (1978) "Structured labour markets, worker organization and low pay" Cambridge Journal of economics, 2
- Rubery J. and Wilkinson F. (eds.), (1994) "Employer strategy and the labour market", Oxford University Press
- Saint-Paul, Gilles (1996) "Dual labor markets: A macroeconomic perspective" MIT Press
- Sengenberger W. (1981) "Labour market segmentation and the business cycle", F. Wilkinson (ed) The dynamics of labour market segmentation. London, Academic Press
- Shapiro C. and Stiglitz J. (1984) "Equilibrium unemployment as a worker discipline device" The American Economic Review, vol. 74
- Shone, Ronald (2002) "Economic Dynamics. Phase diagrams and their economic application", Cambridge University Press
- Wachter, M. (1974) "Primary and secondary labor markets: A critique of the dual approach" Brookings Papers on Economic Activity, vol. 1974, No. 3.