

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΤΗΣ ΕΥΡΥΘΜΗΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ευελιξία έχει αποτελέσει τα τελευταία χρόνια κεντρικό θέμα στη διαμάχη για την καταπολέμηση της ανεργίας και την προώθηση της απασχόλησης. Η επίτευξη μεγαλύτερης ευελιξίας θεωρείται, από αρκετούς επιστήμονες και πολιτικούς, ως η βασική προϋπόθεση για την αύξηση της απασχόλησης και τη μείωση της ανεργίας. Το θέμα της ευελιξίας συνδέεται με την ίδια την «καρδιά» του κράτους – πρόνοιας, δηλαδή την κοινωνική προστασία. Η ευελιξία μπορεί να συνυπάρχει με ένα ισχυρό σύστημα κοινωνικής προστασίας, μπορεί όμως να συνυπάρχει και με ένα σύστημα μειωμένης κοινωνικής προστασίας. Σ' ορισμένες χώρες η επίτευξη της ευελιξίας στην αγορά εργασίας είναι εφικτή μόνο μέσω της μείωσης της κοινωνικής προστασίας (για παράδειγμα Μ. Βρετανία), ενώ σε κάποιες άλλες χώρες η επίτευξη της ευελιξίας στην αγορά εργασίας είναι εφικτή μόνο μέσα από την ενίσχυση της κοινωνικής προστασίας.

Το αν η επίτευξη ευελιξίας επηρεάζει θετικά ή αρνητικά το ποσοστό ανεργίας και την απασχόληση, είναι ένα θέμα που απασχολεί τις τελευταίες τουλάχιστον δύο δεκαετίες τόσο όσους κάνουν θεωρητική έρευνα, όσο και αυτούς που ασχολούνται με την εμπειρική έρευνα.

Στα πλαίσια αυτού του κεφαλαίου θα γίνει μία προσπάθεια οικονομετρικής διερεύνησης της έννοιας της ευελιξίας στην απασχόληση και στην ανεργία στην Ελλάδα την περίοδο 1991-2004.

Από μεθοδολογικής πλευράς στην ενότητα 2 θα προσδιοριστεί η έννοια της ευελιξίας στην αγορά εργασίας, στην ενότητα 3 θα παρουσιαστεί η βιβλιογραφική επισκόπηση αναφορικά με τη σχέση ευελιξίας και απασχόλησης, στην ενότητα 4 θα αναλυθεί η περίπτωση της Ελλάδας και στην ενότητα 5 θα παρουσιαστούν τα βασικά συμπεράσματα.

2. ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΝΝΟΙΑΣ ΤΗΣ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ

Σχετικά με τον ορισμό και την έννοια της ευελιξίας έχουν γραφτεί αρκετά άρθρα και βιβλία τόσο στην ελληνική, όσο και στην ξένη βιβλιογραφία¹. Με τον όρο ευελιξία αναφερόμαστε στη διαδικασία συνεχούς προσαρμογής στα νέα δεδομένα. Η ευελιξία αφορά τόσο τον τρόπο με τον οποίο οργανώνεται ο τρόπος παραγωγής από την επιχείρηση (στην περίπτωση αυτή ομιλούμε για ευέλικτη επιχείρηση²), όσο και ο τρόπος με τον οποίο οργανώνεται η εργασία εντός της επιχείρησης³.

Η ευελιξία χαρακτηρίζει τις κοινωνίες ειδικά μετά τα μέσα της δεκαετίας του '70, περίοδο όπου διαφοροποιείται σημαντικά ο τύπος της μισθωτής σχέσης που ίσχυε μέχρι τότε. Θέλοντας να συγκεκριμενοποιήσουμε ακόμη περισσότερο την έννοια μισθωτή σχέση, παρατηρούμε ότι σε συγκεκριμένες χρονικές περιόδους η μισθωτή σχέση παρουσιάζει συγκεκριμένα χαρακτηριστικά. Σύμφωνα με τον Boyer (1981) η μισθωτή σχέση ορίζεται ως το σύνολο των συνθηκών που διαπερνούν τη χρήση και την αναπαραγωγή της εργατικής δύναμης : οργάνωση του προτύπου της εργασίας, κινητικότητα της εργατικής δύναμης, σχηματισμός και χρησιμοποίηση του εισοδήματος των μισθωτών. Σε κάθε καθεστώς συσσώρευσης⁴ αντιστοιχεί και ένας συγκεκριμένος τύπος μισθωτής σχέσης. Στο καθεστώς του φορντιστικού τύπου συσσώρευσης αντιστοιχεί ο φορντικός τύπος μισθωτής σχέσης. Στο καθεστώς του μεταφορντισμού αντιστοιχεί και ένας νέος τύπος μισθωτής σχέσης : η ευέλικτη μισθωτή σχέση (Boyer, 1985, 1989, 1990 ; Leborne and Lipietz 1987, 1989, 1990 και Coriat, 1990).

Ειδικότερα, ο τύπος μισθωτής σχέσης που διαμορφώνεται κατά την φορντική περίοδο είχε τα ακόλουθα χαρακτηριστικά. Η διάρκεια της εργάσιμης ημέρας ήταν

¹ Αναφορικά με τους ορισμούς τα είδη της ευελιξίας, τις νέες μορφές απασχόλησης κλπ βλ. Γεωργακοπούλου (1996), Γαβρόγλου και Κικίλιας (2001), Γαβρόγλου (2001), Λυμπεράκη και Μουρίκη (1996), Λυμπεράκη και Δενδρινός (2004) κ.α

² αναφορικά με το μοντέλο της ευέλικτης εξειδίκευσης ή της ευέλικτης επιχείρησης βλ. Λυμπεράκη (1991), Λυμπεράκη και Μουρίκη (1996)

³ βλ. Λυμπεράκη και Μουρίκη (1996), Λυμπεράκη και Δενδρινός (2004) κ.α

⁴ Ένα καθεστώς συσσώρευσης καταγράφει το σχήμα της κατανομής του πλεονάσματος ανάμεσα στους παραγωγικούς τομείς ανάμεσα σε νεκρή και ζωντανή εργασία, ούτως ώστε να συγχρονίζεται η δυναμική του παραγωγικού συστήματος και η εξέλιξη της κοινωνικής ζήτησης, οι αρνητικοί και θετικοί καθορισμοί της “σύνθεσης του κεφαλαίου”. Στο καθεστώς συσσώρευσης συμπαρίσταται ένας τρόπος ρύθμισης, στον οποίο κωδικοποιούνται σε διαδικασίες και θεσμικές μορφές συμβιβασμοί και διαμεσολαβήσεις, απαραίτητοι στην αναπαραγωγή κοινωνικών σχέσεων που η ενότητά τους είναι προϊόν σύγκρουσης (Δουκάκης Ντ-Λ 1988, σ.28-29).

οκτώ ώρες και το ποσοστό ανεργίας ήταν ιδιαίτερα χαμηλό εξαιτίας της καλής οικονομικής κατάστασης της περιόδου αυτής. Η μισθωτή σχέση διαμορφώθηκε σε μεγάλο βαθμό στη βάση της συγκέντρωσης της παραγωγής στον ίδιο χώρο, στη χρήση της αλυσίδας παραγωγής και γενικότερα στην παραγωγή τυποποιημένων προϊόντων. Στα πλαίσια αυτής της διαδικασίας, ο εργαζόμενος ήταν αποκομμένος από την γνώση παραγωγής του προϊόντος, καθότι η δική του συμβολή ήταν απολύτως εξειδικευμένη, όπου η πλήρης εξειδίκευση οδηγούσε σε αποειδίκευση. Η ιεραρχία ήταν κάθετη και ο εργαζόμενος ήταν υποχρεωμένος να είναι υποταγμένος στα πλαίσια αυτής της ιεραρχίας. Η σχέση του με την μηχανή ήταν σχέση υποδούλωσης και εξάρτησης καθόσον ο εργαζόμενος γνωρίζει να την χειρίζεται αλλά όχι και να την εξουσιάζει. Σε ότι αφορά την κινητικότητα της εργατικής δύναμης την φορντική περίοδο ήταν περιορισμένη κυρίως σε ότι αφορούσε την ενδοεπιχειρησιακή κινητικότητα. Σε ότι δε αφορά τον καθορισμό του μισθού, αυτός καθοριζόταν μέσα από συλλογικές διαπραγματεύσεις και την ενεργό συμμετοχή του κράτους το οποίο καθόριζε ένα ελάχιστο επίπεδο μισθού για την εξασφάλιση των μισθωτών - εργαζομένων. Ειδικότερα, ο φορντικός τρόπος καθορισμού των μισθών χαρακτηρίζεται από τρεις βασικούς κανόνες : α. ο καθορισμός των επιπέδων μισθών και η ιεράρχησή τους γίνεται αναφορικά με τη συγκεκριμένη θέση εργασίας σε επίπεδο κλάδου, β. ο μισθός συνδέεται με τον δείκτη τιμών καταναλωτή επιτρέποντας την διατήρηση της εργατικής του δύναμης και γ. ο μισθός συνδέεται και με την προβλεπόμενη αύξησης της παραγωγικότητας (Join-Lambert et al 1984). Τέλος, το κεφάλαιο έβλεπε τον μισθό όχι μόνο ως κόστος παραγωγής αλλά κυρίως ως στοιχείο της ενεργούς ζήτησης. Ως εκ τούτου, η εισοδηματική ενίσχυση των μισθωτών επέφερε ενίσχυση της συνολικής ζήτησης η οποία μπορούσε να απορροφά το παραγόμενο προϊόν. Θα πρέπει βέβαια να επισημανθεί ότι οι μισθολογικές αυξήσεις υποστηριζόντουσαν από τις μεγάλες αυξήσεις της παραγωγικότητας της εργασίας και κυρίως του κεφαλαίου που οδηγούσαν στη μεγάλη αύξηση του συνολικού προϊόντος. Οι μεγάλες δε αυξήσεις του ΑΕΠ διοχετεύθηκαν κατά ένα μεγάλο ποσοστό στην αύξηση των δημοσίων και δη των κοινωνικών δαπανών. Η ανάπτυξη του κράτους-πρόνοιας δομήθηκε στη βάση της συγκεκριμένη μισθωτής σχέσης. Σήμερα όμως τα χαρακτηριστικά της μισθωτής σχέσης έχουν διαφοροποιηθεί σε σχέση με αυτή της φορντικής περιόδου. Ειδικότερα, ο θεσμός της πλήρους απασχόλησης έχει αισθητά αλλάξει. Ο όρος ευελιξία ή ευκαμψία δεν αναφέρεται μόνο στον τρόπο καθορισμού των μισθών αλλά

και σε ότι αφορά την διάρκεια της εργάσιμης ημέρας. Η έννοια της ευκαμψίας στην αγορά εργασίας χρησιμοποιείται και από τους θεωρητικούς της σχολής της “ευέλικτης εξειδίκευσης” (Piore & Sabel, 1983, 1984 ; Sabel & Zeitlin, 1985). Η χρήση της έννοιας της ευκαμψίας από τους θεωρητικού της ανωτέρω σχολής διαφοροποιείται από αυτή της σχολής της “Ρύθμισης” σε δύο κύρια σημεία : α) δεν ασχολείται με την έννοια μισθωτή σχέση όπως ασχολείται η σχολή της “Ρύθμισης” και β) υποβαθμίζει την σπουδαιότητα της ευελιξίας στην αγορά εργασίας προς όφελος της ευελιξίας στα συστήματα παραγωγής.

Η νεοκλασική θεωρία αναλύει την ευκαμψία (ή ευελιξία) στην αγορά εργασίας στηριζόμενη στην εξίσωση της ζήτησης εργασίας με την προσφορά εργασίας. Το θεμελιώδες ζήτημα για την νεοκλασική θεωρία δεν είναι να αναλύσει ούτε την έννοια της μισθωτής εργασίας, ούτε την σχέση που ενυπάρχει ανάμεσα στην μισθωτή εργασία και στο καθεστώς συσσώρευσης ή στο μοντέλο ανάπτυξης, αλλά να δημιουργήσει μία αγορά σύμφωνα με την οποία η μακροοικονομική ισορροπία να επιτυγχάνεται μέσα από την ζήτηση και την προσφορά χάρη στην ευκαμψία των μισθών και την τέλεια κινητικότητα του παραγωγικού συντελεστή εργασία. Η ευκαμψία στην αγορά εργασίας συνδέεται άμεσα και καθοριστικά με το πρόβλημα της ανεργίας. Βασική τους υπόθεση είναι ότι η ανεργία είναι εθελοντική και οφείλεται σε ατέλειες στην αγορά εργασίας (Guerrien, 1989 ; Marchel and Taieb, 1991). Ακόμη και οι σύγχρονες απόψεις της νεοκλασικής θεωρίας γύρω από την ακαμψία των χρηματικών μισθών, στην ύπαρξη του θεσμού της πλήρους απασχόλησης και στην έλλειψη κινητικότητας των εργαζομένων ως αίτια της ανεργίας (Perrot, 1992).

Την περίοδο αυτή, η οργάνωση της εργασίας τροποποιείται σημαντικά εξαιτίας των αδιεξόδων που παρατηρήθηκαν την δεκαετία του ‘70 σε ότι αφορούσε την αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας και του κεφαλαίου. Στη θέση της φορντικής επιχείρησης αρχίζει να εγκαθίσταται η ευέλικτη επιχείρηση. Ο ανερχόμενος αυτός τύπος επιχείρησης δεν στηρίζεται πλέον τόσο σε οριζόντια όσο και σε κάθετη κατεύθυνση (προμηθειών, συντονισμού, διάθεσης, χρηματικών ροών) που τις δίνουν τον χαρακτήρα “δικτυωμένης” ή “δικτυωτής” επιχείρησης (Λυμπεράκη, 1992). Το υπόδειγμα της ευέλικτης επιχείρησης στηρίζεται στο δυναμικό ευελιξίας των νέων τεχνολογιών και στην χρήση εξειδικευμένης εργασίας. Κύρια χαρακτηριστικά της ευέλικτης βιομηχανικής παραγωγής είναι η μικρής κλίμακας παραγωγή, η διαφοροποίηση των προϊόντων, η εφαρμογή πολλαπλών

χρήσεων κ.α. Φιλοδοξεί σύμφωνα με ορισμένους ερευνητές να αποτελέσει την απάντηση στην εξάντληση των ορίων αύξησης της παραγωγικότητας του προτύπου αυτοματοποίησης (Lyberaki, 1988α, 1988β ; Πελαγίδης, 1990/91 ; Παπαδημητρίου 1991). Ο ρόλος της τεχνολογίας στην παραγωγική διαδικασία και η σχέση του μισθωτού-εργαζόμενου με την τεχνολογία είναι διαφορετικές απ' ότι την φορντική περίοδο. Ειδικότερα, η νέα τεχνολογία έχει την ιδιότητα να είναι ευέλικτη δηλαδή να μπορεί το ίδιο μηχάνημα να χρησιμοποιηθεί σε περισσότερες από μία χρήσεις. Ως εκ τούτου και ο εργαζόμενος θα πρέπει να είναι ικανός να χειρίζεται αλλά και να γνωρίζει την λειτουργία του μηχανήματος. Η ενδοεπιχειρησιακή κινητικότητα αυξάνει για να μπορεί ο εργαζόμενος να ανταποκρίνεται στις νέες ανάγκες της επιχείρησης. Η μερική ανάπτυξη του μοντέλου της ευέλικτης εξειδίκευσης δημιουργεί ρήξεις στον θεσμό της μισθωτής εργασίας και της πλήρους απασχόλησης εισάγοντας είτε την μισθωτή εργασία δύο ταχυτήτων (στο κεντρικό τμήμα της επιχείρησης απασχολούνται λίγα άτομα με σταθερούς και σχετικά υψηλούς μισθούς σε οκτάωρη βάση και απολαμβάνοντας τα προνόμια της κοινωνικής ασφάλισης, επιδομάτων κ.α και στα περιφερειακά τμήματα απασχολούνται άτομα σε μερική απασχόληση με χαμηλούς μισθούς και με μειωμένα οφέλη από την κοινωνική ασφάλιση και τα επιδόματα εάν βέβαια είναι ασφαλισμένοι (είτε εισάγει τον θεσμό της υπεργολαβίας όπου αναπτύσσεται η μη μισθωτή εργασία αλλά και η απασχόληση με το κομμάτι. Παράλληλα με την ανάπτυξη αυτών των νέων εργασιακών σχέσεων λόγω της μερικής εφαρμογής του μοντέλου της ευέλικτης εξειδίκευσης παρατηρείται η ίδια τάση ανάπτυξης αυτών των εργασιακών σχέσεων λόγω του μοντέλου ευελικτοποίησης της αγοράς εργασίας που προωθείται από την πλευρά των νεοφιλελεύθερων οικονομολόγων. Η ευκαμψία στην αγορά εργασίας (η οποία είναι κυρίως ποσοτική και όχι ποιοτική) σημαίνει την χρήση προσωρινής εργασίας (travail temporaire), την ακύρωση του νόμου περί απαγόρευσης απολύσεων και την χρήση εργολαβικής εργασίας (sous traitance). Η εσωτερική ευκαμψία είτε στην δυνατότητα να τροποποιηθεί η οργάνωση της εργασίας και η μισθωτή σχέση (ποιοτική ευκαμψία) (Brunhes, 1989).

Σε ότι αφορά τον καθορισμό του μισθού την μεταφορντική περίοδο, παρατηρούνται σημαντικές αλλαγές καθώς τα χαρακτηριστικά της μισθωτής σχέσης έχουν αλλάξει. Η επίτευξη ολοένα και μεγαλύτερης ευελιξίας, όπως αυτή ορίζεται κυρίως από την νεοκλασική θεωρία, συνεπάγεται τον δραστικό περιορισμό του κράτους και την ανάπτυξη ελεύθερων διαπραγματεύσεων μεταξύ εργαζομένων

και εργοδοτών. Εδώ όμως παρατηρείται και μία αντίφαση. Σε ορισμένες περιπτώσεις η “ανάγκη” ύπαρξης σταθεροποιητικής πολιτικής από την πλευρά του κράτους επιφέρει την άμεση παρέμβασή του στον τομέα καθορισμού των μισθών ενώ ταυτόχρονα προωθεί την πολιτική της ευελιξίας στην αγορά εργασίας. Ο μισθός θεωρείται κυρίως ως κόστος εργασίας και όχι ως στοιχείο της ζήτησης.

Η ευελιξία κινείται κυρίως γύρω από δύο βασικές έννοιες : α) ευελιξία απασχόλησης (employment flexibility) και β) ευελιξία μισθών (wage flexibility) και συνδέεται στενά με το κράτος-πρόνοιας. Η σχέση ευελιξίας και κοινωνικής προστασίας διαφοροποιείται ανάλογα με τη μορφή του κράτους – πρόνοιας. Οι Gallie and Paugam (2000) ταξινόμησαν τα κράτη – πρόνοιας των χωρών της Ε.Ε. στη βάση τριών κριτηρίων που συνδέονταν με την ανεργία. Τα τρία αυτά κριτήρια είναι : α) γενναιοδωρία του συστήματος προστασίας από την ανεργία για την επιλεξιμότητα (unemployment benefit eligibility), β) η γενναιοδωρία του συστήματος ως προς τις παροχές (benefit generosity) και γ) οι ενεργητικές πολιτικές. Στη βάση αυτή της ταξινόμησης διακρίνει τέσσερα διαφορετικά καθεστώτα : α) το “υποπροστατευτικό» (subprotective) που είναι ελλειμματικό ως προς την προστασία. Στην κατηγορία αυτή ανήκουν οι : Ελλάδα, Ιταλία, Πορτογαλία, Ισπανία. Τα βασικά χαρακτηριστικά αυτού του καθεστώτος είναι τα ακόλουθα : ως προς την επιλεξιμότητα είναι ελλιπές, ως προς τις παροχές είναι πολύ περιοριστικό και ως προς τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, αυτές στην ουσία δεν υπάρχουν, β) το «φιλελεύθερο ή ελάχιστης προστασίας» (Liberal – minimum protection). Στην κατηγορία αυτή ανήκουν οι Μ. Βρετανία και Ιρλανδία. Βασικά χαρακτηριστικά αυτού του καθεστώτος είναι : ως προς την επιλεξιμότητα είναι περιορισμένο, ως προς τις παροχές είναι περιορισμένο, ως προς τις ενεργητικές πολιτικές είναι ελάχιστα αναπτυγμένο, γ) το «επικεντρωμένο στην απασχόληση» (employment-centered). Στην κατηγορία αυτή ανήκουν η Γαλλία, η Γερμανία και η Ολλανδία. Βασικά χαρακτηριστικά του συστήματος είναι: ως προς την επιλεξιμότητα είναι μεταβλητό και εξαρτάται από την απασχολησιμότητα του ατόμου, ως προς τις παροχές είναι άνισο, ως προς τις ενεργητικές πολιτικές είναι αναπτυγμένο και δ) «καθολικό» (universalistic). Στην κατηγορία αυτή ανήκουν οι : Δανία και Σουηδία. Τα χαρακτηριστικά αυτού του καθεστώτος είναι ως προς την επιλεξιμότητα καλύπτει όλους, ως προς τις παροχές είναι πολύ γενναιοδωρο και ως προς τις ενεργητικές πολιτικές είναι πολύ αναπτυγμένο.

Είναι σαφές ότι οι προσδιοριστικοί παράγοντες της ευελιξίας είναι αυτοί που επηρεάζουν θετικά ή αρνητικά την εύρυθμη λειτουργία της αγοράς, συμβάλλοντας

έτσι στη μείωση ή στην αύξηση της ανεργίας. Οι παράγοντες που πρόκειται να αναφερθούμε είναι :

- το ύψος και η διάρκεια των επιδομάτων ανεργίας ή κοινωνικής βοήθειας
- η προστασία της απασχόλησης
- ο τρόπος καθορισμού των μισθών
- θεσμικοί παράγοντες της αγοράς εργασίας.

3. ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ / ΑΝΕΡΓΙΑ

Οι επιπτώσεις της ευελιξίας στην αγορά εργασίας έχουν αποτελέσει εκτεταμένο αντικείμενο τόσο θεωρητικής, όσο και εμπειρικής έρευνας. Όπως ήδη αναφέραμε θα διερευνήσουμε τις επιπτώσεις των προσδιοριστικών παραγόντων της ευελιξίας στην απασχόληση και στην ανεργία.

Επιδόματα ανεργία – ευελιξία και αγορά εργασίας

Το επίδομα ανεργίας ή η παρεχόμενη κοινωνική βοήθεια προς τους ανέργους ή και προς τους απόρους αποτελεί μία από τις πτυχές της προστασίας της απασχόλησης. Η διερεύνηση των επιπτώσεων των επιδομάτων ανεργίας στην απασχόληση έχει απασχολήσει επί μακρόν την οικονομική θεωρία. Τα τελευταία χρόνια αναθερμάνθηκε το ενδιαφέρον γύρω από την προστασία και τα επιδόματα ανεργίας – απασχόληση εξαιτίας : α) της αύξησης του αριθμού των ανέργων και δη των μακροχρόνια ανέργων και β) εξαιτίας της ίδιας της δομής της αγοράς εργασίας. Το ερώτημα που κύρια τίθεται είναι αν και κατά πόσο τα επιδόματα ανεργίας επιδρούν αρνητικά στην απασχόληση. Πολλοί οικονομολόγοι θεωρούν ότι το επίδομα ανεργίας (και συγκεκριμένα το ύψος του επιδόματος και η διάρκεια επιδότησης) επιφέρει αρνητικά αποτελέσματα στην προώθηση της απασχόλησης⁵. Σύμφωνα με το μοντέλο της αναζήτησης εργασίας (search model) ο άνεργος ο οποίος αναζητεί εργασία θα τη δεχτεί μόνο όταν ο μισθός που θα βρει είναι τουλάχιστον ίσος με αυτόν που περιμένει (wage reserve). Ο μισθός που αυτός περιμένει έχει σχέση με την πληροφόρηση που ο άνεργος έχει σχέση με την πληροφόρηση που ο άνεργος έχει σχετικά με την κατάσταση στην αγορά εργασίας, αλλά και με το επίπεδο των πραγματικών του ικανοτήτων. Αν η πληροφόρηση που έχει, ως προς την κατάσταση στην αγορά εργασίας, είναι εσφαλμένη, τότε ο μισθός που θα περιμένει θα είναι

⁵ Σχετικά με τις επιπτώσεις των επιδομάτων ανεργίας στην απασχόληση βλ. Larrain and Velasquez (1994)

υψηλότερος από το μισθό ισορροπίας στην αγορά εργασίας, δεν θα αποδέχεται την εργασία και θα παραμένει άνεργος. Το χρονικό διάστημα που θα παραμένει άνεργος εξαρτάται τόσο από το ύψος του επιδόματος που λαμβάνει, όσο και από τη διάρκειά του. Θα αποδεχτεί την προσφερόμενη εργασία είτε επειδή έχει, στη βάση άλλης πληροφόρησης, αναπροσαρμόσει το ύψος του αναμενόμενου μισθού, είτε επειδή δεν λαμβάνει πλέον για οποιοδήποτε λόγο, το επίδομα ανεργίας. Ως εκ τούτου το αναμενόμενο επίπεδο μισθού σχετίζεται με το ύψος και τη διάρκεια του επιδόματος ανεργίας. Σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ (1994a) για να αυξηθεί η απασχόληση θα πρέπει να περιοριστεί το ύψος του επιδόματος ανεργίας και να υιοθετηθούν ισχυρότεροι περιορισμοί για αυτούς που δικαιούνται το επίδομα ανεργίας.

Σύμφωνα με τον Schmid et al (1992) η θεωρία περί αναζήτησης εργασίας δεν ισχύει στην περίπτωση πολύ υψηλής ανεργίας⁶. Στην περίπτωση της εμπειρικής διερεύνησης των επιπτώσεων των επιδομάτων ανεργίας λαμβάνονται υπόψη τρεις παράγοντες⁷ : α) το ποσοστό αναπλήρωσης του εισοδήματος από το επίδομα ανεργίας, β) η διάρκεια του επιδόματος καταβολής της ανεργίας και γ) το ποσοστό των ατόμων που έχουν δικαίωμα στο επίδομα ανεργίας. Σύμφωνα με τον Snower (1997) το επίδομα ανεργίας επιδρά αρνητικά στην απασχόληση επειδή μειώνει το κόστος μη αποδοχής θέσης εργασίας και ασκεί και αυξητική πίεση προς τους μισθούς. Οι Blau and Robins (1990) για τις Ηνωμένες Πολιτείες και ο Wadsworth (1991) για τη Μ. Βρετανία υποστηρίζουν ότι τα επιδόματα ανεργίας παρατείνουν την περίοδο αναζήτησης εργασίας, άρα επιδρούν θετικά στην ανεργία διατηρώντας για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα το επίδομα ανεργίας. Ο Wadsworth (1992) σε άλλη εμπειρική μελέτη του για τη Μ. Βρετανία, υποστηρίζει ότι τα επιδόματα ανεργίας διατηρούν ένα μεγαλύτερο εργατικό δυναμικό από αυτό που θα υπήρχε αν δεν υπήρχαν επιδόματα ανεργίας.

Ο Bean (1994) αλλά και η μελέτη του OECD (1994b) χρησιμοποιώντας μακροοικονομική προσέγγιση δεν βρήκαν σημαντική επίπτωση των επιδομάτων ανεργίας στο ποσοστό ανεργίας.

Σύμφωνα με τους Larrain and Velasquez (1994) η επίπτωση των επιδομάτων ανεργίας στην απασχόληση μπορεί να είναι θετική στο βαθμό που ο άνεργος εκμεταλλεύεται το χρονικό διάστημα που είναι άνεργος για να παρακολουθήσει

⁶ βλ. Bosco (1997)

⁷ βλ. Atkinson and Micklewright (1991); ILO (1995)

κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης με στόχο να βελτιώσει την ποιότητα του ανθρώπινου κεφαλαίου του ώστε να μπορέσει να βρει μία καλύτερη εργασία.

Προστασία της Απασχόλησης

Η προστασία της απασχόλησης επηρεάζει σε σημαντικό βαθμό τη λειτουργία της αγοράς εργασίας⁸ μέσω των περιορισμών που θέτει στις απολύσεις και γενικά της νομοθετικής προστασίας της απασχόλησης. Επηρεάζει και τον τρόπο καθορισμού του μισθού αυξάνοντας τη δύναμη των απασχολουμένων έναντι των ανέργων και τη διάρκεια της ανεργίας. Αρκετές μελέτες προσπάθησαν να «μετρήσουν» την προστασία της απασχόλησης και να διερευνήσουν τις επιπτώσεις της στην απασχόληση. Σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ (2004) χώρες που παρουσιάζουν χαμηλό ποσοστό μονιμότητας στην απασχόληση, παρουσιάζουν την υψηλότερη αριθμητική ευελιξία.

Οι Blanchard and Tirole (2004) και Cahuc and Jolivet (2003) υποστηρίζουν ότι η προστασία της απασχόλησης επιδρά ευεργετικά στην κοινωνική ευημερία. Οι Belot et al (2002) υποστηρίζουν ότι η προστασία της απασχόλησης προσφέρει στους εργαζόμενους ασφάλεια, μ' αποτέλεσμα να αυξάνεται η παραγωγικότητά τους. Σύμφωνα με τον Feldstein (1976) η προστασία της απασχόλησης προκαλεί τη μετακίνηση εργαζομένων από επιχειρήσεις που έχουν υψηλό turn-over προς τις επιχειρήσεις που προσφέρουν περισσότερο σταθερές εργασίες.

Ο τρόπος καθορισμού των μισθών και ο ρόλος των θεσμικών παραγόντων στην αγορά εργασίας

Η ορθόδοξη εξήγηση της υψηλής ανεργίας στηρίζεται σε δύο διαφορετικές περιπτώσεις⁹. Στην πρώτη περίπτωση οι θεσμοί μπορεί να αυξήσουν την ανεργία μην επιτρέποντας την προς τα κάτω ευελιξία των μισθών (π.χ. ύπαρξη κατώτατων μισθών). Στη δεύτερη περίπτωση οι θεσμοί μπορούν να επηρεάσουν την απασχόληση μέσω των επιδράσεών τους στο μη μισθολογικό κόστος και στα κίνητρα προς εργασία. Επιπλέον οι θεσμοί στην αγορά εργασίας μπορούν να επηρεάσουν σημαντικά την κατανομή των εισοδημάτων. Οι μελέτες των Nickell and Bell (1995) και Card et al (1995) δείχνουν ότι οι θεσμοί της αγοράς εργασίας δεν έχουν επηρεάσει την ευελιξία της αγοράς εργασίας. Παρόμοια ήταν τα αποτελέσματα των

⁸ βλ. Jackman and Nickell (1996)

⁹ βλ. Howell and Huebler (2005)

ερευνών Edin et al (1996) για τη Σουηδία και Krueger and Pischke (1997) για τη Γερμανία.

Μία άλλη παράμετρος που διερευνήθηκε εκτεταμένα ήταν αν οι θεσμοί της αγοράς εργασίας επηρεάζουν ή όχι την ανεργία (institutions and unemployment). Διάφορες μελέτες που έγιναν (Nickell 1997; Belot and van Ours 2002; Nickell et al 2001; Blanchard and Wolfers 2000) κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι πρέπει να είμαστε πολύ επιφυλακτικοί αναφορικά με το αν η ύπαρξη θεσμών αγοράς εργασίας επηρεάζει την ανεργία ή όχι. Οι Nickell et al (2001) βρήκαν ότι οι θεσμικές μεταβλητές και οι μακροοικονομικές μεταβλητές επηρεάζουν την ανεργία όπως αναμενόταν. Το ποσοστό αναπλήρωσης, η διάρκεια καταβολής του επιδόματος και ο φόρος στην απασχόληση επηρεάζουν θετικά την ανεργία. Οι επιπτώσεις στην ανεργία από την προστασία της απασχόλησης και από την έκταση του συνδικαλιστικού κινήματος είναι στατιστικά μη σημαντικές. Οι Fitoussi et al (2000) βρήκαν ότι το ποσοστό αναπλήρωσης, η ένταση του συνδικαλισμού και το ποσοστό της συνδικαλιστικής επέκτασης – κάλυψης έχουν θετικά και στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα στην ανεργία. Οι επιπτώσεις άλλων μεταβλητών αγοράς εργασίας στην ανεργία είναι στατιστικά μη σημαντικές. Οι Baker et al (2005) στην οικονομετρική τους διερεύνηση βρήκαν ότι δεν αποδεικνύονται εμπειρικά οι υποθέσεις που έχουν τεθεί από τον ΟΟΣΑ και το ΔΝΤ περί της αύξησης της ανεργίας εξαιτίας της ύπαρξης θεσμικών παραγόντων.

Οι Bitros and Prodromidis (2004) χρησιμοποιώντας διαστρωματικά στοιχεία και χρονολογικές σειρές από διαφορετικές χώρες (panel data) διερεύνησαν τις επιπτώσεις των επιδομάτων ευημερίας στο ποσοστό ανεργίας. Βρήκαν ότι οι κατά κεφαλήν κοινωνικές παροχές συνδέονται στατιστικά σημαντικά με το ποσοστό ανεργίας στις χώρες της Ε.Ε. Σε χώρες με υψηλό και μέσο επίπεδο ανεργίας, οι κοινωνικές παροχές ασκούν σημαντική και λιγότερο σημαντική επίδραση, ενώ στην περίπτωση χωρών με χαμηλό επίπεδο ανεργίας, η επίδραση είναι ανύπαρκτη. Το επίδομα ανεργίας επηρεάζει θετικά το ποσοστό ανεργίας στην Ιαπωνία και στις Σκανδιναβικές χώρες, αλλά όχι στις ΗΠΑ.

4. Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ

Τα στοιχεία της Ελλάδας αναφορικά με την ευελιξία της αγοράς εργασίας είναι σχετικά ανεπαρκή. Σ' ότι αφορά τις νέες μορφές απασχόλησης υπάρχουν σε εθνικό επίπεδο στοιχεία για τη μερική απασχόληση και τις συμβάσεις ορισμένου

χρόνου. Με βάση τα στοιχεία του Employment in Europe (2005) τα στοιχεία για τις νέες μορφές απασχόλησης δείχνουν ότι το ποσοστό μερικής απασχόλησης για δεκατέσσερα χρόνια παρέμεινε περίπου στο ίδιο επίπεδο. Κυμάνθηκε από 4% το 1990 σε 4,8% το 1995, 4,5% το 2000 και 4,6% το 2004. Το ποσοστό των απασχολουμένων με σύμβαση ορισμένου χρόνου στο σύνολο των απασχολουμένων μειώθηκε την περίοδο 1990 – 1994 από 15% σε 9,4% και έκτοτε αυξάνεται ελαφρά για να γίνει 12,8% το 2000 και 11,9% το 2001.

Η διερεύνηση της σχέσης ευελιξία της αγοράς εργασίας και επιχειρήσεις, ευελιξία αγοράς εργασίας και εργασία αναλύονται διεξοδικότερα από τον Γαβρόγλου (2004 και 2005).

Στα πλαίσια αυτής της ενότητας προσπαθούμε να διερευνήσουμε οικονομικά την επίπτωση της ευελιξίας στο ΑΕΠ, στην απασχόληση και στην ανεργία. Ο τρόπος μέτρησης της ευελιξίας απλά εστιάζεται στο ποσοστό των μερικώς απασχολουμένων και το ποσοστό των αποασχολουμένων με σύμβαση ορισμένου χρόνου. Η περίοδος αναφοράς είναι από το 1991 – 2004 και χρησιμοποιούμε μία απλή οικονομική εξίσωση παλινδρόμησης που έχουμε ελέγξει για την ύπαρξη θετικής ή αρνητικής αυτοσυσχέτισης. Τα στοιχεία είναι από το Employment Outlook.

Dependent Variable: GDP
 Method: Least Squares
 Sample: 1991 2004
 Included observations: 14

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-4.121404	2.392220	-1.722836	0.1129
LP	0.242604	0.113967	2.128723	0.0567
FTC	0.570722	0.218622	2.610547	0.0242
R-squared	0.631237	Mean dependent var		2.821429
Adjusted R-squared	0.564189	S.D. dependent var		1.672023
S.E. of regression	1.103802	Akaike info criterion		3.222807
Sum squared resid	13.40216	Schwarz criterion		3.359748
Log likelihood	-19.55965	F-statistic		9.414730
Durbin-Watson stat	1.711789	Prob(F-statistic)		0.004141

Όπου :

GDP = πραγματικός ρυθμός οικονομικής μεγέθυνσης

LP = παραγωγικότητα της εργασίας

FTC = ποσοστό απασχολουμένων με σύμβαση ορισμένου χρόνου

Από τον ανωτέρω πίνακα παρατηρούμε ότι τόσο η παραγωγικότητα της εργασίας, όσο και το ποσοστό των απασχολουμένων με σύμβαση ορισμένου χρόνου, επηρεάζουν θετικά και στατιστικά σημαντικά τον πραγματικό ρυθμό οικονομικής μεγέθυνσης.

Dependent Variable: GDP
 Method: Least Squares
 Sample: 1991 2004
 Included observations: 14

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-7.246234	3.472513	-2.086740	0.0635
LP	0.294720	0.119456	2.467174	0.0333
PTE	0.729695	0.598871	1.218452	0.2510
FTC	0.536542	0.215790	2.486404	0.0322
R-squared	0.678907	Mean dependent var	2.821429	
Adjusted R-squared	0.582579	S.D. dependent var	1.672023	
S.E. of regression	1.080262	Akaike info criterion	3.227240	
Sum squared resid	11.66966	Schwarz criterion	3.409828	
Log likelihood	-18.59068	F-statistic	7.047885	
Durbin-Watson stat	2.041673	Prob(F-statistic)	0.007904	

Όπου : GDP = πραγματικός ρυθμός οικονομικής μεγέθυνσης

LP = παραγωγικότητα της εργασίας

PTE = ποσοστό των μερικώς απασχολουμένων

FTC = ποσοστό απασχολουμένων με σύμβαση ορισμένου χρόνου

Από τα στοιχεία του ανωτέρω πίνακα συμπεραίνουμε ότι το ποσοστό των μερικώς απασχολουμένων επηρεάζει θετικά τον πραγματικό ρυθμό οικονομικής μεγέθυνσης, αλλά είναι στατιστικά μη σημαντικό.

Dependent Variable: YUR
 Method: Least Squares
 Sample: 1991 2004
 Included observations: 14

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	12.68301	4.565793	2.777832	0.0195
LP	0.011556	0.209904	0.055054	0.9572
PTE	3.228680	0.940369	3.433420	0.0064
RCE	0.232357	0.146936	1.581351	0.1449
R-squared	0.736924	Mean dependent var		28.04286
Adjusted R-squared	0.658001	S.D. dependent var		2.476261
S.E. of regression	1.448134	Akaike info criterion		3.813385
Sum squared resid	20.97093	Schwarz criterion		3.995973
Log likelihood	-22.69370	F-statistic		9.337269
Durbin-Watson stat	1.876407	Prob(F-statistic)		0.003013

Όπου :

YUR = το ποσοστό της ανεργίας των νέων

LP = παραγωγικότητα της εργασίας

PTE = ποσοστό των μερικώς απασχολουμένων

RCE = η πραγματική κατά κεφαλήν αμοιβή

Όπως προκύπτει από τον ανωτέρω πίνακα το ποσοστό ανεργίας των νέων επηρεάζεται θετικά και στατιστικά σημαντικά από το ποσοστό των μερικώς απασχολουμένων.

Dependent Variable: YUR
 Method: Least Squares
 Sample: 1991 2004
 Included observations: 14

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	12.43188	4.709429	2.639784	0.0247
FTC	0.034853	0.263305	0.132369	0.8973
RCE	0.237228	0.102034	2.324996	0.0424
PTE	3.202312	0.764932	4.186401	0.0019
R-squared	0.737304	Mean dependent var		28.04286
Adjusted R-squared	0.658496	S.D. dependent var		2.476261
S.E. of regression	1.447086	Akaike info criterion		3.811938
Sum squared resid	20.94059	Schwarz criterion		3.994526
Log likelihood	-22.68356	F-statistic		9.355624
Durbin-Watson stat	1.874768	Prob(F-statistic)		0.002992

Όπου :

YUR = το ποσοστό της ανεργίας των νέων

FTC = ποσοστό απασχολουμένων με σύμβαση ορισμένου χρόνου

PTE = ποσοστό των μερικώς απασχολουμένων

RCE = η πραγματική κατά κεφαλήν αμοιβή

Από τον ανωτέρω πίνακα προκύπτει ότι το ποσοστό ανεργίας των νέων επηρεάζεται θετικά και στατιστικά σημαντικά από το ποσοστό των μερικώς απασχολουμένων και από τις κατά κεφαλήν πραγματικές αμοιβές.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η διερεύνηση της σχέσης ανάμεσα στην ευελιξία της αγοράς εργασίας και την απασχόληση – ανεργία είναι ιδιαίτερα σημαντικό ζήτημα. Η εμπειρική διερεύνηση αυτής της σχέσης απαιτεί την ύπαρξη πληθώρας στατιστικών στοιχείων που η Ελλάδα δεν διαθέτει. Ως εκ τούτου δεν είναι δυνατόν να ομιλούμε για αξιολόγηση πολιτικών και για ευελιξία της εργασίας, αν δεν έχουμε και τα απαραίτητα στοιχεία για να μπορέσουμε να την διερευνήσουμε. Με βάση τα στοιχεία που είχαμε βρήκαμε ότι:

- Ο ρυθμός οικονομικής μεγέθυνσης επηρεάζεται σημαντικά και θετικά από το ποσοστό των απασχολουμένων σε συμβάσεις ορισμένου χρόνου
- Το ποσοστό ανεργίας των νέων επηρεάζεται θετικά και στατιστικά σημαντικά από το ποσοστό της μερικής απασχόλησης. Δηλαδή οι πολιτικές αύξησης της μερικής απασχόλησης μπορεί να οδηγήσουν και σε αύξηση και όχι σε μείωση της ανεργίας. Εντούτοις λόγω της χαμηλής αξιοπιστίας των υπάρχοντων στοιχείων πρέπει να είμαστε αρκετά προσεκτικοί αναφορικά με τη σχέση ευελιξίας και απασχόλησης / ανεργίας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ

- Γαβρόγλου, Σ. και Η. Κικίλιας. 2001. «Ρύθμιση της αγοράς εργασίας, ανεργία και οργάνωση της εργασίας. Μία εισαγωγή» στο Γαβρόγλου και Κικίλιας (επ) *Οργάνωση της Εργασίας και Νέες Μορφές Απασχόλησης στην Ελλάδα και στην Ευρώπη*, εκδ. Σάκκουλας, σ.1-28
- Γαβρόγλου, Σ. 2001. «Νέες μορφές απασχόλησης, διάχυση, προβλήματα και προσανατολισμοί» στο Γαβρόγλου και Κικίλιας (επ) *Οργάνωση της Εργασίας και Νέες Μορφές Απασχόλησης στην Ελλάδα και στην Ευρώπη*, εκδ. Σάκκουλας, σ.29-98

- Γαβρόγλου, Σ. 2004. « «Μέτρον Ἄριστον» : ευέλικτες μορφές απασχόλησης και δυναμισμός των επιχειρήσεων» στο *Επετηρίδα Αγοράς Εργασίας 2004*.
- Γαβρόγλου, Σ. 2005. «Εργασία και ευελιξία: τάσεις της αγοράς και αποτιμήσεις εργαζομένων» στο Ναζάκης και Χλέτσος «Το μέλλον της εργασίας. Σύγχρονες κοινωνικοοικονομικές αναλύσεις», εκδ. Πατάκη
- Γεωργακοπούλου, Β. 1996. *Ευελιξίες της επιχείρησης και της εργασίας*, εκδ. ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, Μελέτες, Νο 5.
- Λυμπεράκη, Α. 1991. *Ευέλικτη εξειδίκευση: κρίση και αναδιάρθρωση στη μικρή βιομηχανία*, εκδ. Gutenberg
- Λυμπεράκη, Α. και Α. Μουρίκη. 1996. *Η αθόρυβη επανάσταση: νέες μορφές της οργάνωσης, της παραγωγής και της εργασίας*, εκδ. Gutenberg.
- Λυμπεράκη, Α. και Γ. Δενδρινός. 2004. *Ευέλικτη εργασία: νέες μορφές και ποιότητα απασχόλησης*, εκδ. Κέρκυρα

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

- Atkinson, A.B. and Mickewright, J. (1991) “Unemployment compensation and labor market transitions: a critical review”, *Journal of Economic Literature*, vol. XXIX
- Baker, D., A. Glyn., D.R. Howell and J. Schmitt., 2005. “Labor market institutions and unemployment : a critical assessment of the cross-country evidence”, in D.R.Howell., *Fighting Unemployment*, Oxford University Press
- Bean, C.R. (1994). “European Unemployment : a survey”, *Journal of Economic Literature*, June
- Belot, M and J. van Ours, 2000. “Does the recent success of some OECD countries lowering their unemployment rate lie in the clever design of their economic reforms”, Institute for the Study of Labor (IZA), Discussion Paper No 147.
- Belot, M. Boone, J. and J. van Ours (2002) “Welfare effects of employment protection”, CEPR Discussion, Paper, No 3396
- Blanchard, O. and J. Wolfers. 2000. “The role of shocks and Institutions in the rise of unemployment : the aggregate evidence”, *Economic Journal 110*, March.
- Blanchard, O and Tirole, J. (2004) “The optimal design of unemployment insurance and employment protection: a first pass”. MIT, Dept. of Economics, Working

paper, No 04-15

- Blau, D. and Robins, P. (1990). "Job search outcomes for the employed and unemployed", *Journal of Political Economy*, vol. 98
- Bitros C.G and K. Prodromidis (----) "Welfare benefits and the rate of unemployment : some evidence from the European Union in the last thirty years, mimeo
- Bosco, A. (1997) "Unemployment benefits system" in Bosco and Hutsebaut (eds) *Social Protection in Europe. Facing up to changes and challenges*, ETUI, Brussels
- Cahuc, P. and Jolivet, G (2003) "Do we need more stringent employment protection legislations?", mimeo, Universite de Paris 1
- Card, D., Kramarz, F., Lemieux, T. 1985 "Changes in the relative structure of wages and employment : a comparison of the United States, Canada and France", Working Paper No 355, Industrial Relations Section, Princeton University
- Edin, Per-Andres, Harkman A, Holmlund 1996 "Unemployment and wage inequality in Sweden" mimeo, Uppsala University.
- Feldstein, M. (1976) "Temporary layoffs in the theory of unemployment", *Journal of Political Economy*, vol.84
- Fitoussi, J-P., D. Jestaz, E. Phelps and G. Zoega. 2000. "Roots of the recent recoveries : labor reforms or private sector forces? *Brooking Papers on Economic Activity* 1: 237-309
- Howell, R.D. and Huebler, F. 2005. "Wage compression and the unemployment crisis: labor market institutions, skills and inequality-unemployment tradeoffs" in Howell (eds) *Fighting Unemployment*, ed Oxford University Press
- ILO (1995) World Employment, Geneva
- Jackman, R. and Nickell, S. (1996) "Combating unemployment : is flexibility enough?" in Layard (eds) *Tackling Unemployment*, ed. Macmillan Press
- Krueger, A.B and Pischke, J-S. 1997, "Observations and conjectures on the US employment miracle", Working paper 6146, NBER
- Larrain, P.C. and Velasquez, P.M. 1994, "Unemployment insurance: theoretical approaches an empirical evidence", *International Social Security Review*, vol.47, No 1.
- Nickell, S and Bell, B. 1995. "The collapse in demand for the unskilled and unemployment across the OECD, *Oxford Review of Economic Polity*, 11(1) Spring.

- Nickell, S. 1997. "Unemployment and Labour market rigidities : Europe versus North America", *Journal of Economic Perspectives*, 11(3) : 55-74
- Nickell, S., Nunziata, L. and W. Ochel. 2002. "Unemployment in the OECD since the 1960s: what do we know", Bank of England
- OECD (1994a) *The OECD Jobs Strategy: Facts, Analysis, Strategies*, Paris
- OECD (1994b) *The OECD Jobs Strategy: Evidence and Explanations*, Paris
- OECD (2004) *Employment Outlook*, Paris
- Schmid, G et al (1992) *Unemployment Insurance and active labour market policy. An international comparison of financing systems*, Detroit : Wayne State University Press
- Snower, D.J. (1997) "The simple theory of benefit transfers" in Snower and G. de la Dehesa *Unemployment policy : government options for the labour market*" Cambridge University Press
- Wadsworth, J. (1991) "Unemployment benefits and search effort in the UK labour market", *Economica*, vol. 43, pp.13-27
- Wadsworth, J. (1992) "Unemployment benefits and labour market transitions in Britain", Discussion paper, No 73, ESRC Research Centre, LSE.