

ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΔΙΑΡΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΚΡΙΣΗΣ: ΕΥΡΗΜΑΤΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΤΡΙΤΗ ΕΡΕΥΝΑ ΠΕΔΙΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΔΥΝΑΜΙΚΗΣ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΝ*

Θεοδώρα Κοσμά

Ευαγγελία Παπαπέτρου

Γεωργία Παύλου

Χριστίνα Τσόκατζη

Πηνελόπη Ζιούτου

Διεύθυνση Οικονομικής Ανάλυσης και Μελετών

I ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ύφεση που επακολούθησε μετά την παγκόσμια χρηματοπιστωτική κρίση και την κρίση δημόσιου χρέους προκάλεσε μεγάλη μείωση του ακαθάριστου εγχώριου προϊόντος (ΑΕΠ) και αύξηση της ανεργίας σε όλη την Ευρώπη. Η μεγάλη άνοδος της ανεργίας οδήγησε πολλές χώρες στην προώθηση σημαντικών διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων στην αγορά εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό, το Ευρωπαϊκό Σύστημα Κεντρικών Τραπεζών (ΕΣΚΤ) διενήργησε την περίοδο 2014-2015 την τρίτη κατά σειρά έρευνα πεδίου με στόχο τη συλλογή στοιχείων για την ανάλυση της μισθολογικής πολιτικής των επιχειρήσεων.¹ Συγκεκριμένα διερευνάται με ποιους τρόπους οι επιχειρήσεις προσαρμόσαν τις αμοιβές των εργαζομένων τους και την απασχόληση, καθώς και πώς αντιλαμβάνονται τις διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας.² Στην Ελλάδα, η τρίτη έρευνα πεδίου διεξήχθη το δεύτερο εξάμηνο του 2014 και στις αρχές του 2015.

Το παρόν άρθρο συνοψίζει τα κύρια ευρήματα της τρίτης έρευνας πεδίου για την Ελλάδα. Τα αποτελέσματα της επεξεργασίας των στατιστικών δεδομένων του δείγματος δείχνουν ότι η μείωση της οικονομικής δραστηριότητας που παρατηρήθηκε κατά την περίοδο 2010-2013 είχε σημαντικό αρνητικό αντίκτυπο στη δραστηριότητα των επιμέρους επιχειρήσεων και ότι οι επιχειρήσεις προσαρμόσαν τόσο την απασχόληση όσο και τους μισθούς. Το μερίδιο των επιχειρήσεων που προσαρμόσαν τους μισθούς στην Ελλάδα είναι το υψηλότερο

μεταξύ των χωρών που συμμετείχαν στην έρευνα πεδίου. Επιπλέον, φαίνεται ότι οι μεταρρυθμίσεις διευκόλυναν την προσαρμογή των επιχειρήσεων. Ένα σημαντικό ποσοστό των επιχειρήσεων αναφέρει ότι είναι ευκολότερο να προσαρμόσουν την απασχόληση και τους μισθούς τώρα σε σχέση με παλαιότερα και από αυτές ένα σημαντικό ποσοστό αποδίδει τη μεγαλύτερη αυτή ευελιξία κυρίως στις πρόσφατες μεταρρυθμίσεις της εργατικής νομοθεσίας. Όσον αφορά τις εναπομένουσες δυσκαμψίες στην ελληνική αγορά εργασίας και άλλα εμπόδια που θα μπορούσαν να επηρεάσουν την πρόσληψη νέων υπαλλήλων με συμβάσεις αορίστου χρόνου, η έρευνα δείχνει ότι οι ελληνικές επιχειρήσεις θεωρούν την οικονομική αβεβαιότητα ως το σημαντικότερο εμπόδιο, ενώ ακολουθούν οι υψηλοί φόροι

* Θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε τον Κώστα Κανελλόπουλο για τα εποικοδομητικά σχόλιά του και τις χρήσιμες προτάσεις του κατά τις αρχικές φάσεις της εκπόνησης αυτής της εργασίας, καθώς και για την πολύτιμη βοήθειά του στην οργάνωση και διεξαγωγή της έρευνας πεδίου. Θα θέλαμε επίσης να ευχαριστήσουμε την Έλλη Νόμπη για την εξαιρετική ερευνητική της βοήθεια, καθώς και τον Κωνσταντίνο Κανελλόπουλο. Τέλος, ευχαριστούμε τον Juan Francisco Jimeno, τη Heather Gibson, τη Χιόνα Μπαλφούσια και τους συμμετέχοντες στις συναντήσεις του ερευνητικού δικτύου για την ανάλυση της δυναμικής των μισθών για τις χρήσιμες παρατηρήσεις τους. Οι απόψεις που εκφράζονται στο παρόν άρθρο είναι αυτές των συγγραφέων και δεν αψηχούν κατ' ανάγκην τις απόψεις της Τράπεζας της Ελλάδος.

1 Η Δανία, η Φινλανδία και η Σουηδία είναι οι μόνες χώρες της ΕΕ που δεν καλύπτονται από την παρούσα έρευνα πεδίου.

2 Πρόκειται για την τρίτη κατά σειρά έρευνα πεδίου που πραγματοποιείται στο πλαίσιο του ερευνητικού δικτύου για την ανάλυση της δυναμικής των μισθών (Wage Dynamics Network). Η πρώτη έρευνα πεδίου πραγματοποιήθηκε το 2007 προκειμένου να συγκεντρωθούν πληροφορίες για τις πρακτικές καθορισμού των μισθών σε επίπεδο επιχείρησης και η δεύτερη έρευνα το 2009 για να αξιολογηθεί ο τρόπος με τον οποίο αντέδρασαν οι επιχειρήσεις αμέσως μετά τη χρηματοπιστωτική κρίση του 2007-2008. Για μια σύνοψη των κυριότερων ευρημάτων της πρώτης και της δεύτερης έρευνας, βλ. Fabiani et al. (2010) και Fabiani et al. (2015) αντίστοιχα.

μισθοδοσίας. Το θεσμικό πλαίσιο, το οποίο έχει μεταρρυθμιστεί σημαντικά κατά την πρόσφατη περίοδο, δεν θεωρείται συχνά ως σημαντικό εμπόδιο για την πρόσληψη εργαζομένων με συμβάσεις αορίστου χρόνου.

Το άρθρο αποτελείται από τις ακόλουθες ενότητες. Η ενότητα 2 παρέχει μια σύντομη περιγραφή των κυριότερων μεταρρυθμίσεων που πραγματοποιήθηκαν στην αγορά εργασίας τα τελευταία χρόνια. Η ενότητα 3 περιγράφει τα κύρια χαρακτηριστικά της έρευνας πεδίου και του ελληνικού δείγματος. Στην ενότητα 4 περιγράφονται οι κύριες διαταραχές που επηρέασαν τη δραστηριότητα των ελληνικών επιχειρήσεων. Η ενότητα 5 εξετάζει πώς προσάρμοσαν οι ελληνικές επιχειρήσεις την απασχόληση και το μισθολογικό τους κόστος. Η ενότητα 6 αναλύει την ευελιξία που παρέχουν οι μεταρρυθμίσεις της αγοράς εργασίας, με βάση το πώς οι ίδιες οι επιχειρήσεις αξιολογούν την αποτελεσματικότητα των μεταρρυθμίσεων. Η τελευταία ενότητα παρουσιάζει τα συμπεράσματα.

2 ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2010-2013

Η κρίση δημόσιου χρέους είχε σημαντικές αρνητικές επιπτώσεις στην ελληνική οικονομία, η οποία κατέγραψε σωρευτική μείωση του ακαθάριστου εγχώριου προϊόντος (ΑΕΠ) κατά 21% σε πραγματικούς όρους την περίοδο 2010-2013.³ Αυτό οδήγησε σε αύξηση του ποσοστού ανεργίας από 12,7% το 2010 σε 27,5% το 2013, με τον αριθμό των ανέργων να ανέρχεται σε 1,3 εκατ. το 2013 (από 639,4 χιλιάδες το 2010). Κατά την ίδια περίοδο, η απασχόληση μειώθηκε από 4,4 εκατ. στην αρχή του 2010 σε 3,5 εκατ. άτομα στο τέλος του 2013.⁴ Η μείωση του ΑΕΠ και η αύξηση της ανεργίας ήταν εντονότερες σε σύγκριση με την εξέλιξη των αντίστοιχων μεγεθών στην ΕΕ και σε άλλες χώρες της νότιας Ευρώπης που επίσης αντιμετώπισαν κρίση δημόσιου χρέους (βλ. Izquierdo et al. 2017). Για παράδειγμα, στην Ιταλία το ΑΕΠ μειώθηκε κατά 9,4% την περίοδο 2008-2014 και το ποσοστό ανεργίας αυξήθηκε κατά 6 ποσοστιαίες μονάδες (βλ.

D'Amuri et al. 2015). Στην Ισπανία το ΑΕΠ μειώθηκε κατά 8% την περίοδο 2010-2013, ενώ το ποσοστό ανεργίας αυξήθηκε κατά 7 ποσοστιαίες μονάδες (βλ. Izquierdo and Jimeno 2015 και Izquierdo et al. 2017).

Η αύξηση της ανεργίας και η ανάγκη αντιμετώπισης διαφόρων διαρθρωτικών ανεπαρκειών της ελληνικής αγοράς εργασίας οδήγησαν στην υιοθέτηση σημαντικών μεταρρυθμίσεων στην αγορά εργασίας. Αυτές αποσκοπούσαν στη μείωση του κόστους εργασίας, ως μέσο για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας, και στη βελτίωση της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων στις διαταραχές της οικονομικής δραστηριότητας.⁵ Οι βασικές μεταρρυθμίσεις περιλάμβαναν μέτρα για την αποκέντρωση του συστήματος μισθολογικών διαπραγματεύσεων, καθώς και μέτρα που περιορίζαν την προστασία των εργαζομένων με συμβάσεις αορίστου χρόνου, μειώνοντας το κόστος απόλυσης. Επίσης, ο καθορισμός του κατώτατου μισθού μεταφέρθηκε στην αρμοδιότητα της κυβέρνησης, αντί των κοινωνικών εταίρων.

Όσον αφορά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, προκειμένου να αυξηθεί η ευελιξία και η ικανότητα προσαρμογής των επιχειρήσεων στην πώση της οικονομικής δραστηριότητας, απλουστεύθηκαν οι διαδικασίες σύναψης επιχειρησιακών συμβάσεων και οι εν λόγω συμβάσεις επιτρέπεται πλέον να προβλέπουν μισθούς και όρους εργασίας λιγότερο ευνοϊκούς από τους προβλεπόμενους στις κλαδικές/ομοιοεπαγγελματικές συμβάσεις. Επίσης, με στόχο την περαιτέρω αποκέντρωση των μισθολογικών διαπραγματεύσεων, αναστέλλεται η δυνατότητα επέκτασης των ομοιοεπαγγελματικών και κλαδικών συμβάσεων σε επιχειρήσεις που δεν συμμετέχουν στις διαπραγματεύσεις για την υπογραφή αυτών των συμβάσεων.

3 ΕΛΣΤΑΤ, Εθνικοί λογαριασμοί, εποχιακά διορθωμένα στοιχεία.
4 Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (ΕΛΣΤΑΤ).

5 Για εκτενέστερη ανάλυση σχετικά με τις μεταρρυθμίσεις της αγοράς εργασίας την περίοδο 2010-2013, βλ. μεταξύ άλλων Τράπεζα της Ελλάδος, Έκθεση του Διοικητή για το έτος 2011 και για το έτος 2012, Νομοματική Πολιτική – Ενδιάμεση Έκθεση 2012, καθώς και τη βάση δεδομένων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τις μεταρρυθμίσεις των αγορών εργασίας (<https://webgate.ec.europa.eu/labref/public/>).

Τέλος, η προσφυγή στη διαιτησία για την επίλυση διαφορών επιτρέπεται μόνο αν συμφωνούν αμφότερα τα μέρη και περιορίζεται σε θέματα βασικών αμοιβών. Σκοπός του νέου πλαισίου προσφυγής στη διαιτησία είναι η ταχύτερη σύναψη συμβάσεων.⁶ Ως αποτέλεσμα των παραπάνω ρυθμίσεων, ο αριθμός των επιχειρησιακών συμβάσεων αυξήθηκε σημαντικά. Οι συμβάσεις αυτές κατά κανόνα προέβλεπαν “πάγωμα” αποδοχών ή προς τα κάτω προσαρμογή τους κατά 10%-40% (βλ. Τράπεζα της Ελλάδος 2014, σελ. 78).

Όσον αφορά τη μείωση του κόστους απολύσεων, μειώθηκε το ποσό αποζημίωσης που καταβάλλεται σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης χωρίς προηγούμενη ειδοποίηση. Επίσης μειώθηκε το απαιτούμενο διάστημα προειδοποίησης πριν από την καταγγελία της σύμβασης και αυξήθηκε το όριο πέραν του οποίου οι απολύσεις χαρακτηρίζονται ομαδικές.⁷

Τέλος, εισήχθη νέο σύστημα καθορισμού του εθνικού κατώτατου μισθού, ο οποίος πριν από τις μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας προέκυπτε από μια διαδικασία διαπραγμάτευσης μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Μετά τις αλλαγές, ο κατώτατος μισθός ορίζεται με νόμο μετά από διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους και ισχύουν υποκατώτατοι μισθοί για εργαζομένους κάτω των 25 ετών. Επιπλέον, το 2012, σε μια προσπάθεια μείωσης του κόστους εργασίας, θεσπίστηκε νέος εθνικός κατώτατος μισθός, μειωμένος κατά 22% (και κατά 32% για άτομα κάτω των 25 ετών). Αυτή η μείωση των κατώτατων μισθών, σε συνδυασμό με την κατάργηση διαφόρων επιδομάτων (όπως το επίδομα χρήσης υπολογιστών ή το επίδομα ξένων γλωσσών), αντικατοπτρίζεται στην εξέλιξη του μισθολογικού κόστους, καθώς ο δείκτης μισθών μειώθηκε από 114,5 το 2009 σε 89,9 το 2013.⁸

3 ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΠΕΔΙΟΥ ΚΑΙ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ

Στην Ελλάδα, η τρίτη έρευνα πεδίου διεξήχθη το δεύτερο εξάμηνο του 2014 και στις αρχές

του 2015. Το ερωτηματολόγιο εστάλη σε επιχειρήσεις με περισσότερους από 20 εργαζομένους οι οποίες δραστηριοποιούνται στη μεταποίηση, στο εμπόριο και στις υπηρεσίες.^{9,10} Το τελικό δείγμα περιλαμβάνει 402 επιχειρήσεις.

Το ερωτηματολόγιο περιλάμβανε μια σειρά ερωτήσεων σχετικά με:

- α) την επιχείρηση (π.χ. ιδιοκτησιακό καθεστώς, αριθμός εργαζομένων, σύνθεση προσωπικού με βάση τις δεξιότητες και το είδος της σύμβασης εργασίας κ.λπ.),
- β) το είδος των διαταραχών που επηρέασαν τις επιχειρήσεις,
- γ) το κατά πόσον οι επιχειρήσεις έχουν προσαρμόσει τους μισθούς και την απασχόληση και πώς επιτεύχθηκε αυτή η προσαρμογή (π.χ. με πάγωμα/μείωση μισθών, προσαρμογή απασχόλησης μέσω απολύσεων, μεταβολής των ωρών εργασίας, παγώματος νέων προσλήψεων, μη ανανέωσης συμβάσεων ορισμένου χρόνου κ.λπ.),
- δ) την αποτελεσματικότητα των μεταρρυθμίσεων, όπου οι επιχειρήσεις ερωτήθηκαν αν

⁶ Για να αυξηθεί περαιτέρω η ικανότητα προσαρμογής των επιχειρήσεων, εισήχθησαν επίσης ορισμένα μέτρα που διευκόλυναν την προσαρμογή των ωρών εργασίας. Για παράδειγμα, επιτρέπεται στις επιχειρήσεις, ανάλογα με την κατάσταση της οικονομίας (περίοδος υψηλής απασχόλησης), να παρατείνουν τις ώρες εργασίας ανά ημέρα, υπό την προϋπόθεση ότι οι εβδομαδιαίες ώρες εργασίας θα μειωθούν αντίστοιχα σε άλλη περίοδο (περίοδος χαμηλής απασχόλησης). Το χρονικό διάστημα αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης δεν μπορεί να υπερβαίνει συνολικά τους έξι μήνες μέσα σε ένα δωδεκάμηνο.

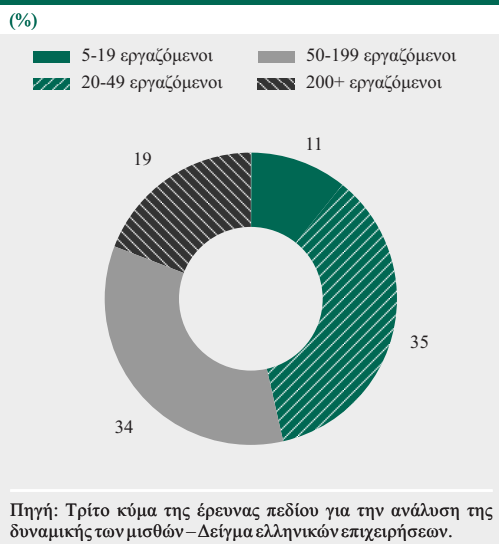
⁷ Για τις απολύσεις με προηγούμενη ειδοποίηση η αποζημίωση είναι η μισή από ό,τι στην περίπτωση της απόλυσης χωρίς προηγούμενη ειδοποίηση. Η μείωση του διαστήματος προειδοποίησης αύξησε την ευελιξία των επιχειρήσεων και μείωσε το κόστος απόλυσης.

⁸ ΕΛΣΤΑΤ, έτος βάσης 2012=100.

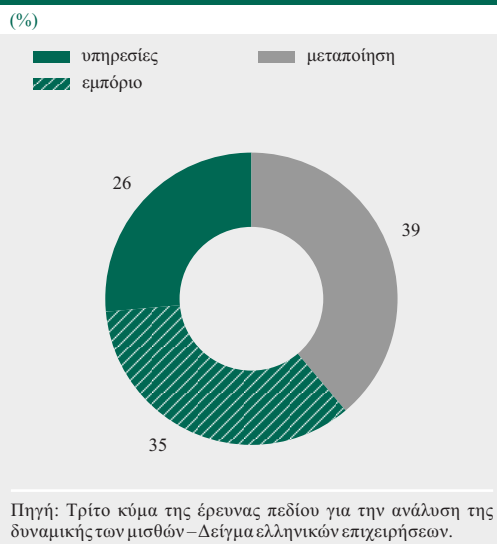
⁹ Όπως και στις δύο προηγούμενες έρευνες, χρησιμοποιήθηκε ένα εναρμονισμένο ερωτηματολόγιο που περιείχε ένα σύνολο “κύριων” ερωτήσεων που συμπεριλήφθηκαν στα ερωτηματολόγια όλων των χωρών και ένα σύνολο “μη κύριων” ερωτήσεων που τέθηκαν μόνο σε συγκεκριμένες χώρες. Το εναρμονισμένο ερωτηματολόγιο επιτρέπει τη δημιουργία μιας βάσης δεδομένων με στοιχεία για την προσαρμογή των επιχειρήσεων στην κρίση τα οποία είναι συγκρίσιμα μεταξύ των χωρών.

¹⁰ Δεδομένου ότι οι επιχειρήσεις προσαρμόσαν την απασχόληση κατά τη διάρκεια της κρίσης, το δείγμα περιλαμβάνει και ορισμένες επιχειρήσεις με λιγότερους από 20 εργαζομένους. Το δείγμα δεν περιλαμβάνει το χρηματοπιστωτικό τομέα. Η έρευνα διεξήχθη μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και το ποσοστό απάντησης ήταν 8%, το οποίο είναι συγκρίσιμο με το αντίστοιχο ποσοστό των χωρών που διεξήγαγαν την έρευνα είτε μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου είτε μέσω παραδοσιακής αλληλογραφίας (βλ. Izquierdo et al. 2017).

Διάγραμμα 1 Κατανομή των επιχειρήσεων του δείγματος κατά τάξη μεγέθους



Διάγραμμα 2 Κατανομή των επιχειρήσεων του δείγματος κατά κλάδο



θεωρούν ότι η προσαρμογή της απασχόλησης και των μισθών είναι ευκολότερη ή δυσκολότερη το 2013 σε σύγκριση με το 2010, και

ε) την τιμολογιακή πολιτική της επιχείρησης και το κατά πόσον αυτή άλλαξε κατά τη διάρκεια της κρίσης.

Εξετάζοντας τη σύνθεση του δείγματος, σχεδόν το 70% των επιχειρήσεων απασχολεί 20-200 άτομα και ένα σημαντικό ποσοστό (19%) απασχολεί πάνω από 200 άτομα (βλ. Διάγραμμα 1). Όσον αφορά τη σύνθεση κατά κλάδο, το δείγμα κατανέμεται αρκετά ομοιόμορφα ανάμεσα στη μεταποίηση (39%), στο εμπόριο (35%) και στις υπηρεσίες (26%) (βλ. Διάγραμμα 2).

Η πλειοψηφία των επιχειρήσεων του δείγματος (75%) είναι εγχώριες, το 66% των επιχειρήσεων είναι μητρικές εταιρίες και περίπου οι μισές από το σύνολο έχουν περισσότερες από μία εγκαταστάσεις. Είναι ενδιαφέρον το γεγονός ότι το 77% των επιχειρήσεων έχουν κάποια εξαγωγική δραστηριότητα και, κατά μέσο όρο, το 30% των εσόδων τους δημιουργείται σε ξένες αγορές. Επίσης, για το 18% των επιχειρήσεων οι αγορές του εξωτερικού είναι η κύρια αγορά δραστηριοποίησής

τους (δηλ. στις αγορές του εξωτερικού δημιουργείται άνω του 50% των εσόδων τους), αποφέροντάς τους κατά μέσο όρο το 79% των εσόδων. Το σημαντικό ποσοστό των επιχειρήσεων με περισσότερες από μία εγκαταστάσεις και των εξαγωγικών επιχειρήσεων στο δείγμα είναι σύμφωνο με την κατανομή μεγέθους του δείγματός μας. Οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις είναι πιθανότερο να έχουν εγκαταστάσεις σε περισσότερες από μία τοποθεσίες και επίσης είναι πιθανότερο να μπορούν να αναλάβουν το αρχικό κόστος που σχετίζεται με την πώληση προϊόντων σε ξένες αγορές.

4 ΚΥΡΙΕΣ ΔΙΑΤΑΡΑΧΕΣ ΟΠΩΣ ΤΙΣ ΑΝΤΙΛΑΜΒΑΝΟΝΤΑΙ ΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Σ' αυτή την ενότητα αναλύουμε τις βασικές διαταραχές που επηρέασαν τις ελληνικές επιχειρήσεις κατά την περίοδο 2010-2013. Οι επιχειρήσεις κλήθηκαν να αξιολογήσουν τις επιπτώσεις των διαταραχών στη δραστηριότητά τους κατά την περίοδο 2010-2013, καθώς και την αναμενόμενη διάρκεια αυτών. Συγκεκριμένα, ερωτήθηκαν σχετικά με τον αντίκτυπο που είχαν οι εξής παράγοντες: α) οι μεταβολές της ζήτησης, β) η μεταβλητότητα της ζήτησης, γ) η πρόσβαση σε εξωτερική χρηματο-

Πίνακας 1α Επίδραση των μεταβολών της ζήτησης την περίοδο 2010-2013 (ποσοστά επιχειρήσεων)

(%)

	Ισχυρή αρνητική επίδραση	Μικρή αρνητική επίδραση	Καμία επίδραση	Μικρή θετική επίδραση	Ισχυρή θετική επίδραση
Ζήτηση	40	31	4	17	8

Πηγή: Τρίτο κύμα της έρευνας πεδίου για την ανάλυση της δυναμικής των μισθών – Δείγμα ελληνικών επιχειρήσεων.

Σημειώσεις: Τα ποσοστά είναι σταθμισμένα ώστε να αντικατοπτρίζουν τη συνολική απασχόληση και προσαρμοσμένα ώστε να εξαιρούνται οι περιπτώσεις μη απόκρισης. Η στάθμιση λαμβάνει υπόψη τις διαφορετικές πιθανότητες κατά στρώμα να λάβουν και να απαντήσουν οι επιχειρήσεις το ερωτηματολόγιο, καθώς και το μέσο μέγεθος της επιχείρησης (σε όρους αριθμού εργαζομένων) στον πληθυσμό κάθε στρώματος. Για μια σύντομη περιγραφή, βλ. Babecký et al. (2010).

Πίνακας 1β Εξέλιξη της ζήτησης για το βασικό προϊόν (ποσοστά επιχειρήσεων)

(%)

	Μεγάλη υποχώρηση	Μικρή υποχώρηση	Καμία μεταβολή	Μικρή άνοδος	Μεγάλη άνοδος
Εγχώρια ζήτηση	41	34	3	18	4
Ζήτηση από το εξωτερικό	9	18	43	24	6

Πηγή: Τρίτο κύμα της έρευνας πεδίου για την ανάλυση της δυναμικής των μισθών – Δείγμα ελληνικών επιχειρήσεων.

Σημείωση: Τα ποσοστά είναι σταθμισμένα ώστε να αντικατοπτρίζουν τη συνολική απασχόληση και προσαρμοσμένα ώστε να εξαιρούνται οι περιπτώσεις μη απόκρισης.

δότηση, δ) η δυνατότητα των πελατών να εκπληρώνουν τις υποχρεώσεις τους και ε) η διαθεσιμότητα προμηθειών από τους συνήθεις προμηθευτές. Κάθε παράγοντας αξιολογείται σε κλίμακα από το 1 έως το 5 (1 = ισχυρή αρνητική επίδραση, 2 = μικρή αρνητική επίδραση, 3 = καμία επίδραση, 4 = μικρή θετική επίδραση, 5 = ισχυρή θετική επίδραση).

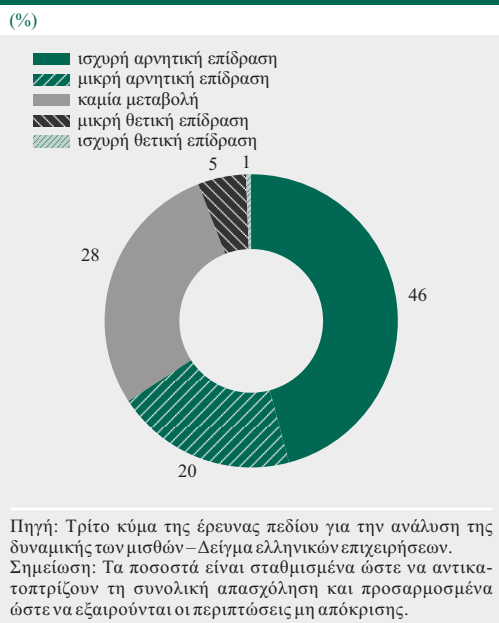
Οι Πίνακες 1α και 1β παρέχουν πληροφορίες σχετικά με την επίδραση των μεταβολών της ζήτησης. Όπως θα ήταν αναμενόμενο δεδομένης της γενικής μακροοικονομικής εικόνας της ελληνικής οικονομίας, 71% των επιχειρήσεων ανέφεραν ότι η ζήτηση επηρέασε αρνητικά τις δραστηριότητές τους (40% ανέφεραν ισχυρή αρνητική επίδραση).¹¹ Φαίνεται ότι η εξέλιξη της εγχώριας ζήτησης άσκησε τη μεγαλύτερη πίεση στις επιχειρήσεις, με το 75% των επιχειρήσεων να αναφέρουν ότι η εγχώρια ζήτηση των προϊόντων τους μειώθηκε. Αντίθετα, η εξωτερική ζήτηση φαίνεται να στηρίζει τις δραστηριότητες των επιχειρήσεων, καθώς οι περισσότερες επιχειρήσεις (73%) ανέφεραν ότι η εξωτερική ζήτηση είτε ήταν αμετάβλητη είτε αυξήθηκε. Το ποσοστό των επιχειρήσεων που ανέφεραν μείωση της εξωτερικής ζήτησης είναι συγκριτικά χαμηλότερο (27%).

Αλλος παράγοντας με σημαντική επίδραση στην Ελλάδα κατά την περίοδο 2010-2013 ήταν η περιορισμένη πρόσβαση σε χρηματοδότηση, όπως επιβεβαιώνεται εξάλλου από τις απαντήσεις στην έρευνα.¹² Συγκεκριμένα, η πλειονότητα των επιχειρήσεων (66%) αναφέρει αρνητική επίδραση αυτού του παράγοντα στη δραστηριότητά τους, ενώ το 46% αναφέρει ισχυρή αρνητική επίδραση (βλ. Διάγραμμα 3). Όσον αφορά τις πηγές των δυσκολιών πρόσβασης σε εξωτερική χρηματοδότηση, οι επιχειρήσεις ανέφεραν ότι τόσο οι περιορισμοί λόγω κόστους (υψηλό κόστος χρηματοδότησης) όσο και οι ποσοτικοί περιορισμοί (περιορισμένο ύψος διαθέσιμης χρηματοδότησης) ήταν σημαντικοί (βλ. Πίνακα 2). Σε σχέση

¹¹ Η έρευνα καλύπτει επιχειρήσεις που επιβίωσαν από την κρίση, τουλάχιστον μέχρι τα τέλη του 2014 και στις αρχές του 2015, την περίοδο που διεξήχθη η έρευνα. Ως εκ τούτου, είναι πιθανόν να υποεκτιμά τη συνολική επίπτωση της οικονομικής ύφεσης στις δραστηριότητες των επιχειρήσεων.

¹² Ο ετήσιος ρυθμός μεταβολής της χρηματοδότησης των μη χρηματοπιστωτικών επιχειρήσεων υποχώρησε από 4,3% τον Ιανουάριο του 2010 σε -5% το Δεκέμβριο του 2013 (πηγή: Τράπεζα της Ελλάδος).

Διάγραμμα 3 Επίδραση των μεταβολών της πρόσβασης σε εξωτερική χρηματοδότηση την περίοδο 2010-2013 (ποσοστά επιχειρήσεων)



μάλιστα με τη χρηματοδότηση κεφαλαίου κίνησης, περισσότερες από τις μισές επιχειρήσεις αξιολογούν τους περιορισμούς κόστους και ποσότητας σημαντικούς ή πολύ σημαντικούς.¹³ Επίσης, όσον αφορά τη χρηματοδότηση επενδύσεων και την αναχρηματοδότηση χρέους, πάνω από 40% των επιχειρήσεων θεωρούν τους εν λόγω περιορισμούς σημαντικούς ή πολύ σημαντικούς. Ωστόσο, οι περιορισμοί που σχετίζονται με τη χρηματοδότηση κεφαλαίου κίνησης φαίνεται να είναι ελαφρώς πιο δεσμευτικοί σε σχέση με τις άλλες επιλογές.

Όσον αφορά άλλους παράγοντες που επηρέασαν τη δραστηριότητα των επιχειρήσεων, το 78% αναφέρει (ισχυρή ή μικρή) αρνητική επίδραση από τη μεταβλητότητα της ζήτησης και το 61% αρνητική επίδραση από τη διαθεσιμότητα προμηθειών από τους συνήθεις προμηθευτές. Είναι ενδιαφέρον ότι το 85% των επιχειρήσεων αναφέρει αρνητική επίδραση από τη δυνατότητα των πελατών να εκπληρώσουν τις υποχρεώσεις τους. Η αδυναμία των πελατών να ανταποκρίνονται στις υποχρεώσεις τους μπορεί να θεωρηθεί ως ένας παράγοντας που επηρεάζει τη ρευστότητα των επι-

χειρήσεων. Καθώς η πρόσβαση σε εξωτερική χρηματοδότηση ήταν επίσης περιορισμένη, η έρευνα δείχνει ότι οι χρηματοοικονομικές πιέσεις είχαν αρνητικό αντίκτυπο στις δραστηριότητες ενός σημαντικού ποσοστού επιχειρήσεων κατά την περίοδο αναφοράς της έρευνας.

Ως προς την επίδραση των διαφόρων διαταραχών δεν φαίνεται να υπάρχει ουσιώδης διαφοροποίηση μεταξύ των κλάδων ή των κατηγοριών μεγέθους των επιχειρήσεων. Αυτό επιβεβαιώνεται από τα αποτελέσματα παλινδρόμησης probit, με εξαρτημένη μεταβλητή την ύπαρξη της διαταραχής και ανεξάρτητες μεταβλητές τις ψευδομεταβλητές που υποδηλώνουν το μέγεθος της επιχείρησης και τον κλάδο στον οποίο δραστηριοποιείται, καθώς οι τελευταίες δεν είναι στατιστικά σημαντικές (βλ. Πίνακα A1 στο Παράρτημα). Φαίνεται λοιπόν ότι οι διαταραχές ήταν τόσο διάχυτες που επηρέασαν τις επιχειρήσεις σε όλους τους κλάδους στον ίδιο βαθμό. Ένα άλλο ενδιαφέρον αποτέλεσμα που προκύπτει από την ανάλυση είναι ότι οι ξένες επιχειρήσεις (δηλ. αυτές που ανήκουν κατά πλειοψηφία σε αλλοδαπούς) είναι λιγότερο πιθανόν να έχουν επηρεαστεί αρνητικά από τους περιορισμούς στην εξωτερική χρηματοδότηση και τη διαθεσιμότητα προμηθειών από τους συνήθεις προμηθευτές. Πιθανώς οι ξένες επιχειρήσεις στηρίζονται στη μητρική εταιρία για τη χρηματοδότηση και τις προμήθειές τους και συνεπώς δεν επηρεάζονται από τους περιορισμούς στη χρηματοδότηση και την έλλειψη προμηθειών στην εγχώρια αγορά.

Όσον αφορά τη διάρκεια των διαταραχών, οι επιχειρήσεις ερωτήθηκαν αν θεωρούν τις επιδράσεις τους προσωρινές, μεσοπρόθεσμες ή μόνιμες. Το 71% των επιχειρήσεων που ανέφεραν αρνητικές επιπτώσεις από τις μεταβολές της ζήτησης θεωρεί την επίδραση της εν λόγω διαταραχής ως μεσοπρόθεσμη. Το αντίστοιχο μερίδιο είναι 74% για τη μεταβλητό-

¹³ Οι επιχειρήσεις κλήθηκαν να αξιολογήσουν τη σχετική σπουδαιότητα κάθε παράγοντα σε κλίμακα από το 1 έως το 4 (1 = καθόλου σχετικός, 2 = λίγο σχετικός, 3 = σχετικός, 4 = πολύ σχετικός).

Πίνακας 2 Δυσκολίες στην πρόσβαση στη χρηματοδότηση την περίοδο 2010-2013 (ποσοστά επιχειρήσεων που δηλώνουν ότι οι περιορισμοί είναι σχετικοί ή πολύ σχετικοί)

(%)

Δεν υπήρχε διαθέσιμη χρηματοδότηση για (περιορισμοί στην ποσότητα)		Υπήρχε χρηματοδότηση αλλά με υψηλό κόστος για (περιορισμοί κόστους)	
Κεφάλαιο κίνησης	53	Κεφάλαιο κίνησης	54
Χρηματοδότηση νέων επενδύσεων	49	Χρηματοδότηση νέων επενδύσεων	45
Αναχρηματοδότηση χρεών	43	Αναχρηματοδότηση χρεών	45

Πηγή: Τρίτο κύμα της έρευνας πεδίου για την ανάλυση της δυναμικής των μισθών – Δείγμα ελληνικών επιχειρήσεων.

Σημείωση: Τα ποσοστά είναι σταθμισμένα ώστε να αντικατοπτρίζουν τη συνολική απασχόληση και προσαρμοσμένα ώστε να εξαιρούνται οι περιπτώσεις μη απόκρισης.

τητα της ζήτησης, 71% για την πρόσβαση σε εξωτερική χρηματοδότηση, 72% για τη δυνατότητα των πελατών να εκπληρώνουν τις υποχρεώσεις τους και 59% για τη διαθεσιμότητα προμηθειών από τους συνήθεις προμηθευτές. Συνεπώς, η πλειοψηφία των επιχειρήσεων που αναφέρουν αρνητικές επιπτώσεις των διαταραχών στη δραστηριότητά τους εκτιμά ότι η επίδρασή τους έχει μεσοπρόθεσμη διάρκεια.

5 ΒΑΣΙΚΟΙ ΤΡΟΠΟΙ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΚΡΙΣΗΣ

Η έρευνα παρέχει λεπτομερή πληροφόρηση για την εξέλιξη των διαφόρων στοιχείων του κόστους των επιχειρήσεων και επιτρέπει να διερευνηθεί σε ποιο βαθμό οι ελληνικές επιχειρήσεις αντέδρασαν στις διαταραχές που επηρέασαν τη δραστηριότητά τους μέσω της προσαρμογής της απασχόλησης και των αμοιβών. Αρχικά αναλύουμε και αξιολογούμε την εξέλιξη του συνολικού κόστους και στη συνέχεια

προβαίνουμε σε λεπτομερή ανάλυση των επιμέρους στοιχείων κόστους των επιχειρήσεων.

Ως προς το συνολικό κόστος, οι επιχειρήσεις κλήθηκαν να προσδιορίσουν την εξέλιξη του συνολικού κόστους και των επιμέρους στοιχείων του την περίοδο 2010-2013.¹⁴

Όπως φαίνεται στον Πίνακα 3, το 60% των επιχειρήσεων δήλωσε ότι το συνολικό τους κόστος κατέγραψε υποχώρηση (μικρή ή μεγάλη). Ως προς τα επιμέρους στοιχεία του κόστους, το 68% των επιχειρήσεων δήλωσε ότι μείωσε το κόστος εργασίας (δαπάνες προσωπικού), ενώ τα ποσοστά των επιχειρήσεων που μείωσαν άλλα στοιχεία του κόστους είναι πολύ χαμηλότερα. Συγκεκριμένα, μόνο το 16% των επιχειρήσεων ανέφερε μείωση του κόστους χρηματοδότησης και το 32% των επιχειρή-

¹⁴ Οι επιχειρήσεις ερωτήθηκαν αν τα επιμέρους στοιχεία του συνολικού τους κόστους κατέγραψαν: 1 = μεγάλη υποχώρηση, 2 = μικρή υποχώρηση, 3 = καμία μεταβολή, 4 = μικρή άνοδο, 5 = μεγάλη άνοδο.

Πίνακας 3 Εξέλιξη του κόστους των επιχειρήσεων την περίοδο 2010-2013 (ποσοστά επιχειρήσεων)

(%)

	Μεγάλη υποχώρηση	Μικρή υποχώρηση	Καμία μεταβολή	Μικρή άνοδος	Μεγάλη άνοδος
Συνολικό κόστος	12	48	8	24	8
Κόστος εργασίας	20	48	15	15	2
Κόστος χρηματοδότησης	3	13	27	27	30
Κόστος προμηθειών	6	26	25	37	6

Πηγή: Τρίτο κύμα της έρευνας πεδίου για την ανάλυση της δυναμικής των μισθών – Δείγμα ελληνικών επιχειρήσεων.

Σημείωση: Τα ποσοστά είναι σταθμισμένα ώστε να αντικατοπτρίζουν τη συνολική απασχόληση και προσαρμοσμένα ώστε να εξαιρούνται οι περιπτώσεις μη απόκρισης.

Πίνακας 4 Εξέλιξη των τιμών την περίοδο 2010-2013 (ποσοστά επιχειρήσεων)

(%)

	Μεγάλη υποχώρηση	Μικρή υποχώρηση	Καμία μεταβολή	Μικρή άνοδος	Μεγάλη άνοδος
Εγχώριες τιμές	27	39	23	10	1
Τιμές σε αγορές του εξωτερικού	6	30	52	11	1

Πηγή: Τρίτο κύμα της έρευνας πεδίου για την ανάλυση της δυναμικής των μισθών – Δείγμα ελληνικών επιχειρήσεων.
Σημείωση: Τα ποσοστά είναι σταθμισμένα ώστε να αντικατοπτρίζουν τη συνολική απασχόληση και προσαρμοσμένα ώστε να εξαιρούνται οι περιπτώσεις μη απόκρισης.

σεων μείωση του κόστους προμηθειών. Αντιθέτως, σημαντικό ποσοστό των επιχειρήσεων (57%) απάντησε ότι αυξήθηκε το κόστος χρηματοδότησης, απάντηση που συνάδει με την ανάλυση της προηγούμενης ενότητας για τους περιορισμούς στη χρηματοδότηση.

Το υψηλό ποσοστό των επιχειρήσεων που ανέφεραν μείωση του κόστους εργασίας συμβαδίζει επίσης με τις μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας που κατέστησαν ευκολότερη την προσαρμογή του μισθολογικού κόστους και της απασχόλησης για τις επιχειρήσεις. Είναι αξιοσημείωτο ότι σε άλλες χώρες του ευρωπαϊκού νότου που επίσης επηρεάστηκαν από την κρίση και προχώρησαν σε θεσμικές αλλαγές στην αγορά εργασίας, το ποσοστό των επιχειρήσεων που μείωσαν το κόστος εργασίας είναι συγκριτικά χαμηλότερο, 29% στην Ισπανία και 23% στην Ιταλία. Η μικρή προσαρμογή του κόστους εργασίας σε αυτές τις δύο χώρες μπορεί να αποδοθεί στην ήπια προσαρμογή του μισθολογικού κόστους, καθώς ένα σημαντικό ποσοστό των επιχειρήσεων φαίνεται ότι προσαρμόσε την απασχόληση αντί του κόστους εργασίας (βλ. D'Amuri et al. 2015 και Izquierdo and Jimeno 2015).

Η προηγούμενη ανάλυση κατέδειξε ότι ένα σημαντικό ποσοστό επιχειρήσεων ανέφερε μείωση της ζήτησης και του συνολικού κόστους. Είναι επομένως ενδιαφέρον να εξετάσουμε κατά πόσον οι τιμές ακολούθησαν αντίστοιχη πορεία. Οι επιχειρήσεις ερωτήθηκαν πώς διαμορφώθηκαν οι τιμές των προϊόντων τους στην εγχώρια αγορά και στο εξωτερικό κατά την περίοδο 2010-2013.

Σύμφωνα με τον Πίνακα 4, το 66% των επιχειρήσεων δηλώνει ότι υποχώρησαν οι τιμές των προϊόντων τους στην εγχώρια αγορά (εκ των οποίων το 27% αναφέρει μεγάλη υποχώρηση). Το ποσοστό των επιχειρήσεων που δηλώνουν ότι οι τιμές αυξήθηκαν είναι συγκριτικά χαμηλότερο (11%). Όσον αφορά τις τιμές στις αγορές του εξωτερικού, το 52% των επιχειρήσεων αναφέρει αμετάβλητες τιμές και το 36% δηλώνει υποχώρηση των τιμών. Η εξέλιξη των τιμών στην εγχώρια αγορά φαίνεται να συνδέεται με την ένταση της διαταραχής της ζήτησης και με τη μείωση του κόστους. Στις αγορές του εξωτερικού, οι ελληνικές επιχειρήσεις δεν αντιμετώπισαν, όπως σημειώθηκε και στην προηγούμενη ενότητα, αντίστοιχη μείωση της ζήτησης. Κατά συνέπεια, η εξέλιξη των τιμών στις αγορές του εξωτερικού είναι συνεπής με την εξέλιξη της ζήτησης σε αυτές τις αγορές. Επιπλέον, η Ελλάδα είναι μια μικρή χώρα και ενδέχεται σε κάποιες αγορές να μην επηρεάζει τη διαμόρφωση των τιμών (είναι δηλαδή αποδέκτης τιμών).

5.1 Η ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Η μείωση του κόστους εργασίας, την οποία αναφέρουν πολλές από τις επιχειρήσεις που συμμετείχαν στην έρευνα, μπορεί να επιτευχθεί μέσω της μεταβολής της απασχόλησης ή/και των μισθών. Στη συνέχεια, αναλύουμε λεπτομερώς την εξέλιξη των επιμέρους στοιχείων του κόστους εργασίας, ξεκινώντας από το βαθμό στον οποίο οι επιχειρήσεις προσαρμόσαν την απασχόληση και τα μέτρα που χρησιμοποίησαν για αυτή την προσαρμογή.

Πίνακας 5 Τρόπος με τον οποίο οι επιχειρήσεις άλλαξαν τη χρησιμοποιούμενη εργασία (ποσοστά επιχειρήσεων)

(%)

	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ
Ομαδικές απολύσεις	87	9	1	3
Ατομικές απολύσεις	24	42	24	9
Διαθεσιμότητες	94	3	2	0
Επιδοτούμενη μείωση ωρών εργασίας	95	3	1	1
Μείωση ωρών εργασίας ανά απασχολούμενο (μη επιδοτούμενη)	42	26	22	10
Μη ανανέωση συμβάσεων ορισμένου χρόνου	61	20	14	5
Πρόωρες συνταξιοδοτήσεις	80	14	4	3
Πάγωμα ή μείωση προσλήψεων	19	21	24	36
Μείωση εξωτερικών συνεργατών κ.ά.	56	18	17	10

Πηγή: Τρίτο κύμα της έρευνας πεδίου για την ανάλυση της δυναμικής των μισθών – Δείγμα ελληνικών επιχειρήσεων.

Σημείωση: Τα ποσοστά είναι σταθμισμένα ώστε να αντικατοπτρίζουν τη συνολική απασχόληση και προσαρμοσμένα ώστε να εξαιρούνται οι περιπτώσεις μη απόκρισης.

Συγκεκριμένα, οι επιχειρήσεις ερωτήθηκαν αν κατά την περίοδο 2010-2013 χρειάστηκε να μειώσουν σημαντικά τη χρησιμοποιούμενη εργασία ή να μεταβάλουν τη σύνθεσή της και, αν ναι, σε ποιο βαθμό μετέβαλαν τη χρησιμοποιούμενη εργασία με απολύσεις (ομαδικές, ατομικές, διαθεσιμότητες), επιδοτούμενη μείωση των ωρών εργασίας, μείωση των ωρών εργασίας ανά απασχολούμενο (μη επιδοτούμενη), μη ανανέωση συμβάσεων ορισμένου χρόνου, πρόωρες συνταξιοδοτήσεις, πάγωμα ή μείωση των νέων προσλήψεων, μείωση εξωτερικών συνεργατών ή εργαζομένων από ιδιωτικά γραφεία συμβούλων εργασίας ή από εταιρίες προσωρινής απασχόλησης κ.λπ. Οι επιχειρήσεις κλήθηκαν να δηλώσουν τη χρήση των παραπάνω μέτρων επιλέγοντας μια από νητηση σε κλίμακα από το 1 έως το 4 (1 = καθόλου, 2 = λίγο, 3 = αρκετά, 4 = πολύ).

Είναι ενδιαφέρον ότι το 55% των επιχειρήσεων δήλωσε ότι κατέστη αναγκαία η μείωση της απασχόλησης ή η μεταβολή της σύνθεσής της. Το ποσοστό αυτό είναι υψηλότερο μεταξύ των επιχειρήσεων που αντιμετώπισαν κάποια διαταραχή. Για παράδειγμα, το 67% των επιχειρήσεων που αντιμετώπισαν διαταραχή της ζήτησης ανέφερε ότι ήταν αναγκαία η προ-

σαρμογή της απασχόλησης. Το ποσοστό είναι ακόμη υψηλότερο (71%) σε επιχειρήσεις που αντιμετώπισαν διαταραχή της ζήτησης σε συνδυασμό με περιορισμούς στην πρόσβαση σε εξωτερική χρηματοδότηση.¹⁵ Ο Πίνακας 5 παρουσιάζει τους τρόπους με τους οποίους προσάρμοσαν οι ελληνικές επιχειρήσεις την απασχόληση. Συγκεκριμένα, το πάγωμα ή η μείωση των νέων προσλήψεων είναι το μέτρο που χρησιμοποιήθηκε πιο εντατικά (αρκετά ή πολύ) από περισσότερες από τις μισές επιχειρήσεις. Τα μέτρα που χρησιμοποιήθηκαν επίσης εκτενώς από ένα σημαντικό ποσοστό επιχειρήσεων για την προσαρμογή της απασχόλησης είναι η μείωση των ωρών εργασίας ανά απασχολούμενο (μη επιδοτούμενη), οι ατομικές απολύσεις, η μείωση των εξωτερικών συνεργατών ή εργαζομένων από ιδιωτικά γραφεία συμβούλων εργασίας ή εταιρίες προσωρινής απασχόλησης και η μη ανανέωση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Αντιθέτως, οι ομαδικές απολύσεις και οι πρόωρες συντα-

¹⁵ Οι επιχειρήσεις που αντιμετώπισαν διαταραχή της ζήτησης είναι αυτές που ανέφεραν μια (ισχυρή ή μικρή) αρνητική επίδραση της ζήτησης στις δραστηριότητές τους. Οι επιχειρήσεις που αντιμετώπισαν διαταραχή της ζήτησης και περιορισμούς στην πρόσβαση σε εξωτερική χρηματοδότηση είναι εκείνες που ανέφεραν μια (ισχυρή ή μικρή) αρνητική επίδραση της ζήτησης και της πρόσβασης σε εξωτερική χρηματοδότηση στις δραστηριότητές τους.

ξιοδοτήσεις δεν χρησιμοποιήθηκαν σε μεγάλο βαθμό από τις περισσότερες επιχειρήσεις.¹⁶

Το ερώτημα που αναλύεται στον Πίνακα 5 αφορά την ένταση της χρήσης των διαφόρων μέτρων από τις επιχειρήσεις προκειμένου να προσαρμόσουν την απασχόληση. Ένα άλλο ερώτημα επιτρέπει να ποσοτικοποιήσουμε την προσαρμογή αυτή αναλύοντας την εξέλιξη του αριθμού των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου και αορίστου χρόνου καθώς και των ωρών εργασίας και να συνδέσουμε την εξέλιξη αυτή με τη χρήση των προαναφερθέντων μέτρων.¹⁷ Συγκεκριμένα, οι επιχειρήσεις κλήθηκαν να δηλώσουν πώς εξελίχθηκαν ο αριθμός των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου και αορίστου χρόνου και οι ώρες εργασίας.¹⁸ Το 47% των επιχειρήσεων αναφέρει μείωση (μεγάλη ή μικρή) του αριθμού των εργαζομένων με συμβάσεις αορίστου χρόνου. Το 23% των επιχειρήσεων αναφέρει μείωση του αριθμού των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και το 18% μείωση των ωρών εργασίας ανά εργαζόμενο.

Επομένως, κατά την υπό εξέταση περίοδο, η προσαρμογή της απασχόλησης ή η μεταβολή της σύνθεσής της κατέστη αναγκαία για περισσότερες από τις μισές επιχειρήσεις που συμμετείχαν στην έρευνα. Οι επιχειρήσεις χρησιμοποίησαν ένα συνδυασμό μέτρων προσαρμογής, τα οποία οδήγησαν σε μείωση τόσο του αριθμού των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου και αορίστου χρόνου όσο και των ωρών εργασίας ανά εργαζόμενο. Ωστόσο, η απασχόληση φαίνεται ότι προσαρμόστηκε σε μεγαλύτερο βαθμό από ό,τι οι ώρες εργασίας.

5.2 Η ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟΥ ΚΟΣΤΟΥΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Πριν ξεσπάσει η διεθνής χρηματοπιστωτική κρίση, οι επιχειρήσεις στην Ευρώπη πολύ σπάνια εφάρμοζαν το μέτρο της περικοπής των μισθών και για την αντιμετώπιση των διαταραχών μετέβαλλαν το συνολικό μισθολογικό κόστος χρησιμοποιώντας άλλα μέτρα, όπως προσαρμογή των μεταβλητών τμημάτων των αμοιβών προσωπικού (π.χ. επιδόματα και

άλλες μη χρηματικές απολαβές), πάγωμα των προαγωγών κ.λπ. (βλ. Babecký et al. 2012). Σύμφωνα με εκτενείς αναφορές στη βιβλιογραφία, οι επιχειρήσεις σπάνια προχωρούν σε μειώσεις των μισθών, και αυτό κυρίως για να μη χάσουν παραγωγικούς εργαζομένους και για να μην επηρεαστεί αρνητικά η παραγωγικότητα και το ηθικό των εργαζομένων (βλ. Bewley 1995 και Campbell and Kamlani 1997). Ωστόσο, κατά την περίοδο 2010-2013 οι διαταραχές ήταν ισχυρές και είχαν παρατεταμένη διάρκεια. Όπως σημειώθηκε στην προηγούμενη ενότητα, το 71% των ελληνικών επιχειρήσεων ανέφερε ότι η εξέλιξη της ζήτησης είχε αρνητική επίδραση στις δραστηριότητές τους. Επομένως, είναι ενδιαφέρον να εξεταστεί αν κατά τη διάρκεια της πρόσφατης ύφεσης οι ελληνικές επιχειρήσεις προσάρμοσαν το μισθολογικό τους κόστος μέσω μιας προς τα κάτω προσαρμογής των μισθών.

Προς το σκοπό αυτό, στο πλαίσιο της τρίτης έρευνας πεδίου, οι επιχειρήσεις ερωτήθηκαν αν πάγωσαν ή/και μείωσαν τους βασικούς μισθούς τα έτη 2010, 2011, 2012 και 2013. Ο Πίνακας 6 δείχνει ότι το 63% των επιχειρήσεων πάγωσε τους μισθούς τουλάχιστον μία φορά την περίοδο 2010-2013. Ειδικότερα, το 51% των επιχειρήσεων δήλωσε ότι πάγωσαν τους μισθούς το 2010, το 46% το 2011, το 42% το 2012 και το 43% το 2013. Ως προς τις περικοπές των μισθών, το 55% των επιχειρήσεων δήλωσε ότι περιέκοψαν τους μισθούς τουλάχιστον μία φορά.¹⁹ Το ποσοστό των επιχειρή-

¹⁶ Οι επιχειρήσεις που αντιμετώπισαν διαταραχή της ζήτησης ή διαταραχή της ζήτησης και περιορισμούς στην πρόσβαση σε εξωτερική χρηματοδότηση χρησιμοποίησαν τα περισσότερα μέτρα προσαρμογής της απασχόλησης ακόμη πιο εντατικά. Και πάλι όμως δεν αλλάζει η σχετική κατάταξη των μέτρων με βάση την ένταση της χρήσης τους.

¹⁷ Το ερώτημα για την εξέλιξη του αριθμού των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου και αορίστου χρόνου καθώς και των ωρών εργασίας είναι ανεξάρτητο και δεν συνδέεται άμεσα με το ερώτημα που αναλύεται στον Πίνακα 5. Η από κοινού ανάλυση και των δύο ερωτημάτων θα μπορούσε ωστόσο να παρέχει μια ένδειξη για την επίδραση της χρήσης αυτών των μέτρων προσαρμογής στην εξέλιξη της απασχόλησης και των ωρών εργασίας.

¹⁸ Οι επιχειρήσεις ερωτήθηκαν κατά πόσον ο αριθμός των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου και αορίστου χρόνου καθώς και οι ώρες εργασίας κατέγραψαν: 1 = μεγάλη υποχώρηση, 2 = μικρή υποχώρηση, 3 = καμία μεταβολή, 4 = μικρή άνοδο, 5 = μεγάλη άνοδο.

¹⁹ Το ποσοστό των επιχειρήσεων που μείωσαν τους μισθούς είναι υψηλότερο στις επιχειρήσεις που αντιμετώπισαν διαταραχή της ζήτησης και στις επιχειρήσεις που αντιμετώπισαν διαταραχή της ζήτησης και περιορισμούς στην πρόσβαση σε εξωτερική χρηματοδότηση, δηλαδή 62% και 71% αντίστοιχα.

Πίνακας 6 Ποσοστό επιχειρήσεων που μείωσαν/πάγωσαν μισθούς

(%)	Μειώσεις μισθών	Πάγωμα μισθών
2010	8	51
2011	18	46
2012	35	42
2013	28	43

Πηγή: Τρίτο κύμα της έρευνας πεδίου για την ανάλυση της δυναμικής των μισθών – Δείγμα ελληνικών επιχειρήσεων.

Σημείωση: Τα ποσοστά είναι σταθμισμένα ώστε να αντικατοπτρίζουν τη συνολική απασχόληση και προσαρμοσμένα ώστε να εξαιρούνται οι περιπτώσεις μη απόκρισης.

σεων που περιέκοψαν μισθούς ήταν χαμηλό στην αρχική φάση της κρίσης, 8% το 2010, και σταδιακά αυξήθηκε σε 18% το 2011 και 35% το 2012, ενώ μειώθηκε σε 28% το 2013. Ο χρόνος εφαρμογής του μέτρου της περικοπής των μισθών από τις επιχειρήσεις είναι συνεπής με την εξέλιξη των μεταρρυθμίσεων: την περίοδο 2011-2012 πραγματοποιήθηκαν οι περισσότερες μεταρρυθμίσεις που διευκόλυναν την προσαρμογή του κόστους εργασίας, δηλαδή η δυνατότητα των επιχειρησιακών συμβάσεων να προσδιορίζουν αμοιβές χαμηλότερες από αυτές που ορίζουν οι κλαδικές συμβάσεις, η αναστολή της επέκτασης των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συμβάσεων στους εργαζομένους των επιχειρήσεων που δεν συμμετέχουν στη διαπραγμάτευση για την υπογραφή των συμβάσεων αυτών και η μείωση του κατώτατου μισθού.

Το γεγονός ότι οι μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας συνδέονται με την προς τα κάτω προσαρμογή των μισθών επιβεβαιώνεται και από τα αποτελέσματα παλινδρομήσεων probit που παρουσιάζονται στον Πίνακα Α2 του Παραρτήματος. Για παράδειγμα, οι επιχειρήσεις που εφάρμοσαν επιχειρησιακές συμβάσεις είναι λιγότερο πιθανόν να κρατήσουν σταθερούς τους μισθούς. Από την άλλη, οι επιχειρήσεις αυτές είναι πιθανότερο να μειώσουν τους μισθούς. Ένα άλλο ενδιαφέρον αποτέλεσμα είναι ότι οι ξένες επιχειρήσεις είναι λιγότερο πιθανόν να μειώσουν τους μισθούς. Αυτό το αποτέλεσμα μπορεί να σχετίζεται με τη σύνθεση του εργατικού δυναμικού, καθώς

και με μια διαφορετική μισθολογική πολιτική αυτών των επιχειρήσεων.

Αν κάποιος παρατηρήσει τη χρονική στιγμή που πραγματοποιήθηκε το πάγωμα ή η περικοπή μισθών, θα διαπιστώσει ότι τα πρώτα χρόνια της κρίσης το ποσοστό των επιχειρήσεων που διατήρησαν σταθερούς τους μισθούς ήταν σημαντικά υψηλότερο σε σχέση με αυτό των επιχειρήσεων που μείωσαν τους μισθούς. Κατά τη διάρκεια της κρίσης η διαφορά μεταξύ των δύο ποσοστών αμβλύνεται. Φυσικά, σημαντικό ρόλο διαδραματίζει η χρονική στιγμή υλοποίησης των μεταρρυθμίσεων. Ωστόσο, οι επιχειρήσεις που γνωρίζουν την αρνητική επίπτωση της περικοπής των μισθών στο ηθικό των εργαζομένων φαίνεται ότι εξάντλησαν όλες τις εναλλακτικές επιλογές πριν προβούν σε μείωση των μισθών. Επιπλέον, καθώς αυξάνεται η ανεργία και περιορίζονται οι πιθανότητες να βρουν άλλη εργασία, οι εργαζόμενοι ίσως αποδέχονται πιο εύκολα περικοπές των μισθών προκειμένου να εξασφαλίσουν τη θέση εργασίας τους.

Όπως προαναφέρθηκε, πριν από την κρίση η προσαρμογή του βασικού μισθού και των υπόλοιπων στοιχείων του κόστους εργασίας ήταν υποκατάστατα. Οι επιχειρήσεις δεν μείωναν τους μισθούς, αλλά αντ' αυτού προσάρμοζαν τα μεταβλητά τμήματα των αμοιβών προσωπικού. Κατά τη διάρκεια της κρίσης, παράλληλα με τις περικοπές στους βασικούς μισθούς, οι ελληνικές επιχειρήσεις προσάρ-

μοσαν και τα μεταβλητά στοιχεία των αμοιβών προσωπικού.²⁰ Επομένως, κατά την τρέχουσα κρίση στην Ελλάδα, οι βασικοί μισθοί και τα μεταβλητά στοιχεία του κόστους εργασίας προσαρμόστηκαν κατά τρόπο συμπληρωματικό, όπως επιβεβαιώνεται και από τη θετική συσχέτιση μεταξύ της μεταβλητής που μετρά τις μειώσεις μισθών και της μεταβλητής που μετρά τη μείωση των μεταβλητών τμημάτων των αμοιβών προσωπικού (0,3280).

Συμπερασματικά, στην Ελλάδα κατά την περίοδο 2010-2013, φαίνεται ότι υπήρξε ευελιξία στην προσαρμογή τόσο του κόστους εργασίας όσο και της απασχόλησης. Ένα μεγάλο ποσοστό των επιχειρήσεων προσάρμοσε και τα δύο. Η προσαρμογή της χρησιμοποιούμενης εργασίας (ώρες εργασίας και αριθμός εργαζομένων) παρέμεινε ο βασικός δίαυλος προσαρμογής σε πολλές χώρες της ΕΕ, ενώ και οι μειώσεις των μισθών φαίνεται ότι εφαρμόστηκαν με μεγαλύτερη συχνότητα κατά την πρόσφατη ύφεση. Ωστόσο, το ποσοστό προσαρμογής των μισθών σε άλλες χώρες είναι συγκριτικά χαμηλότερο, π.χ. 37% στην Κύπρο, 25% στην Κροατία, 23% στην Ιρλανδία, 12% στην Εσθονία και 16% στη Λεττονία (βλ. Izquierdo et al. 2017).

6 Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΩΝ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΕΩΝ – ΜΕΤΑΒΟΛΩΝ ΤΟΥ ΘΕΣΜΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ

Όπως αναφέρθηκε στις προηγούμενες ενότητες, κατά την περίοδο 2010-2013 στην Ελλάδα πραγματοποιήθηκε ένα ευρύ φάσμα μεταρρυθμίσεων που κατέστησαν ευκολότερη την προσαρμογή της απασχόλησης και των μισθών από τις επιχειρήσεις και πράγματι πολλές από τις επιχειρήσεις που συμμετείχαν στην έρευνα δήλωσαν ότι προσάρμοσαν και την απασχόληση και τους μισθούς. Το ποσοστό των επιχειρήσεων που προσάρμοσαν την απασχόληση και τους μισθούς είναι, ωστόσο, μόνο εν μέρει ενδεικτικό της ευελιξίας που παρέχουν στις επιχειρήσεις οι μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας. Η παρούσα έρευνα πεδίου για την ανάλυση της δυναμικής των μισθών δίνει τη δυνατότητα άμεσης εκτίμησης

της ευελιξίας που απέκτησαν οι επιχειρήσεις, μέσω του ερωτήματος αν μια σειρά ενεργειών έχουν καταστεί ευκολότερες ή δυσκολότερες για τις επιχειρήσεις σε σχέση με το 2010. Αυτή η έρευνα είναι δυνητικά μια χρήσιμη εναλλακτική πηγή πληροφόρησης, καθώς βασίζεται στις εκτιμήσεις και την πραγματική εμπειρία των επιχειρήσεων και μπορεί να συμπληρώσει πιο αντικειμενικούς δείκτες, όπως ο δείκτης του ΟΟΣΑ για τη νομοθεσία περί προστασίας της απασχόλησης (Employment Protection Legislation Index), που καταρτίζεται με βάση την κατηγοριοποίηση των τροποποιήσεων της υφιστάμενης νομοθεσίας.

Συγκεκριμένα, οι επιχειρήσεις κλήθηκαν να αξιολογήσουν αν έχουν καταστεί ευκολότερες ή δυσκολότερες οι ακόλουθες ενέργειες:

- απολύσεις εργαζομένων (ομαδικές απολύσεις, ατομικές απολύσεις, διαθεσιμότητα για οικονομικούς λόγους και απόλυση εργαζομένων για πειθαρχικές αιτίες),
- διευθέτηση ωρών εργασίας,
- πρόσληψη υπαλλήλων,
- μετακίνηση μισθοδοτούμενων σε άλλα καθήκοντα και σε άλλες τοποθεσίες,
- αναπροσαρμογή μισθών ήδη απασχολούμενων και προσφορά μικρότερων μισθών σε νεοπροσλαμβανομένους.

Συγκεκριμένα, ζητήθηκε από τις επιχειρήσεις να απαντήσουν με βάση μια κλίμακα πέντε βαθμίδων: 1 = πολύ ευκολότερη, 2 = ευκολότερη, 3 = καμία αλλαγή, 4 = δυσκολότερη, 5 = πολύ δυσκολότερη.

Σύμφωνα με τον Πίνακα 7, ένα σημαντικό ποσοστό των επιχειρήσεων δήλωσε ότι κατέστη ευκολότερη ή πολύ ευκολότερη η προσαρμογή της απασχόλησης και των μισθών.

²⁰ Από τις επιχειρήσεις ζητήθηκε να προσδιορίσουν αν τα μεταβλητά στοιχεία των αμοιβών προσωπικού κατέγραψαν: 1 = μεγάλη υποχώρηση, 2 = μικρή υποχώρηση, 3 = καμία μεταβολή, 4 = μικρή άνοδο, 5 = μεγάλη άνοδο.

Πίνακας 7 Ποσοστό επιχειρήσεων που θεωρούν ότι είναι ευκολότερο/πολύ ευκολότερο να προβούν στις ακόλουθες ενέργειες σε σχέση με το 2010

(%)	
Ομαδικές απολύσεις	43
Ατομικές απολύσεις	53
Απολύσεις για πειθαρχικές αιτίες	24
Διαθεσιμότητες	34
Προσλήψεις	54
Διευθέτηση ωρών εργασίας	53
Μετακίνηση σε άλλες τοποθεσίες	34
Μετακίνηση σε άλλα καθήκοντα	43
Αναπροσαρμογή μισθών ήδη απασχολουμένων	63
Προσφορά χαμηλότερων μισθών σε νεοπροσλαμβανομένους	80

Πηγή: Τρίτο κύμα της έρευνας πεδίου για την ανάλυση της δυναμικής των μισθών – Δείγμα ελληνικών επιχειρήσεων.
Σημείωση: Τα ποσοστά είναι σταθμισμένα ώστε να αντικατοπτρίζουν τη συνολική απασχόληση και προσαρμοσμένα ώστε να εξαιρούνται οι περιπτώσεις μη απόκρισης.

Συγκεκριμένα, το 63% των επιχειρήσεων αναφέρει ότι κατέστη ευκολότερη η μείωση των μισθών των ήδη απασχολουμένων και το 80% των επιχειρήσεων αναφέρει ότι κατέστη ευκολότερη η προσφορά χαμηλότερων μισθών στους νεοπροσλαμβανομένους. Ως προς την προσαρμογή της απασχόλησης, οι μισές επιχειρήσεις δήλωσαν ότι κατέστησαν ευκολότερες οι ατομικές απολύσεις και η διευθέτηση των ωρών εργασίας, καθώς και η πρόσληψη υπαλλήλων.

Οι επιχειρήσεις επίσης ερωτήθηκαν σχετικά με τους παράγοντες που κατέστησαν ευκολότερη ή δυσκολότερη την προσαρμογή. Τους ζητήθηκε να αιτιολογήσουν τις απαντήσεις τους και συγκεκριμένα να αξιολογήσουν κατά πόσον οι απαντήσεις τους στις παραπάνω ερωτήσεις οφείλονται: α) σε μεταρρυθμίσεις της εργατικής νομοθεσίας, β) στην εφαρμογή των νόμων, γ) σε αλλαγή στη συμπεριφορά των συνδικάτων και δ) σε αλλαγές στην ατομική συμπεριφορά. Ο Πίνακας 8 δείχνει την πιο συχνά αναφερόμενη από τις επιχειρήσεις αιτιολογία για κάθε ενέργεια προσαρμογής του κόστους εργασίας. Η απάντηση που δίνε-

ται πιο συχνά από τις ελληνικές επιχειρήσεις που θεωρούν ότι είναι ευκολότερη ή πολύ ευκολότερη η προσαρμογή της απασχόλησης και των μισθών είναι οι μεταρρυθμίσεις της εργατικής νομοθεσίας για όλες τις περιπτώσεις εκτός από τη μετακίνηση υπαλλήλων σε άλλα καθήκοντα και σε άλλες τοποθεσίες. Η πιο συχνή απάντηση σε αυτές τις δύο περιπτώσεις είναι η αλλαγή στην ατομική συμπεριφορά.

Τέλος, η έρευνα πεδίου επιτρέπει να εκτιμηθεί η επίδραση των μεταρρυθμίσεων στη δομή του συστήματος μισθολογικών διαπραγματεύσεων, καθώς πολλά από τα μέτρα που ελήφθησαν περιλαμβάνουν μεταρρυθμίσεις προς αυτή την κατεύθυνση. Η έρευνα καταδεικνύει ότι υπάρχει μια τάση αποκέντρωσης των μισθολογικών διαπραγματεύσεων, καθώς το ποσοστό των επιχειρήσεων που εφάρμοσαν κάποια σύμβαση εργασίας που συνήφθη εκτός επιχείρησης μειώθηκε (από 86% το 2007 σε 43% το 2013), ενώ το ποσοστό των επιχειρήσεων που εφάρμοσαν επιχειρησιακή σύμβαση εργασίας αυξήθηκε (από 21% το 2007 σε 26% το 2013). Αντίστοιχα, το ποσοστό των εργαζομένων που καλύπτονταν από κάποια συλλογική σύμβαση εργασίας μειώθηκε σε 71% το 2013, από 91% το 2007 (βλ. Izquierdo et al. 2017).

Σύμφωνα με την ανωτέρω ανάλυση, ένα σημαντικό ποσοστό των ελληνικών επιχειρήσεων προσάρμοσε ευκολότερα την απασχόληση και το μισθολογικό κόστος ως αποτέλεσμα των σημαντικών μεταρρυθμίσεων που πραγματοποιήθηκαν στην αγορά εργασίας. Ωστόσο, είναι επίσης σημαντικό να εκτιμηθεί η εξέλιξη της απασχόλησης καθώς η χώρα εξέρχεται από την κρίση. Στο ερωτηματολόγιο της τρίτης έρευνας πεδίου για την ανάλυση της δυναμικής των μισθών ζητήθηκε από τις επιχειρήσεις να αξιολογήσουν τους παράγοντες που αποτελούν εμπόδιο για την πρόσληψη προσωπικού με συμβάσεις αορίστου χρόνου, σε μια προσπάθεια να εκτιμηθεί η σχετική σημασία των εμποδίων που προέρχονται από το θεσμικό πλαίσιο (δηλαδή οι φόροι μισθοδοσίας, το κόστος προσλήψεων και το κόστος

Πίνακας 8 Παράγοντας που αναφέρεται συχνότερα από τις επιχειρήσεις ως αιτία για την ευκολία να προβούν στις παρακάτω ενέργειες

Ομαδικές απολύσεις	Μεταρρυθμίσεις
Ατομικές απολύσεις	Μεταρρυθμίσεις
Απολύσεις για πειθαρχικές αιτίες	Μεταρρυθμίσεις
Διαθεσιμότητες	Μεταρρυθμίσεις
Προσλήψεις	Μεταρρυθμίσεις
Διευθέτηση ωρών εργασίας	Μεταρρυθμίσεις
Μετακίνηση σε άλλες τοποθεσίες	Αλλαγή στην ατομική συμπεριφορά
Μετακίνηση σε άλλα καθήκοντα	Αλλαγή στην ατομική συμπεριφορά
Αναπροσαρμογή μισθών ήδη απασχολομένων	Μεταρρυθμίσεις
Προσφορά χαμηλότερων μισθών σε νεοπροσλαμβανόμενους	Μεταρρυθμίσεις

Πηγή: Τρίτο κύμα της έρευνας πεδίου για την ανάλυση της δυναμικής των μισθών – Δείγμα ελληνικών επιχειρήσεων.

απολύσεων) και από το περιβάλλον στο οποίο δραστηριοποιούνται οι επιχειρήσεις (δηλαδή η οικονομική αβεβαιότητα, η ανεπαρκής προσφορά εργατικού δυναμικού με τις κατάλληλες δεξιότητες κ.λπ.).

Συγκεκριμένα, ζητήθηκε από τις επιχειρήσεις να αξιολογήσουν πόσο σημαντικοί (δηλαδή καθόλου σημαντικοί, λίγο σημαντικοί, αρκετά σημαντικοί, πολύ σημαντικοί) είναι οι ακόλουθοι εννέα παράγοντες: 1) η οικονομική αβεβαιότητα, 2) η ανεπαρκής προσφορά εργατικού δυναμικού με τις κατάλληλες δεξιότητες, 3) η πρόσβαση σε χρηματοδότηση, 4) το

κόστος απολύσεων, 5) το κόστος προσλήψεων, 6) οι υψηλοί φόροι μισθοδοσίας, 7) οι υψηλοί μισθοί, 8) ο κίνδυνος μεταβολών της εργατικής νομοθεσίας και 9) το κόστος άλλων συντελεστών παραγωγής συμπληρωματικών προς την εργασία.

Ο Πίνακας 9 δείχνει ότι η οικονομική αβεβαιότητα είναι ο μόνος παράγοντας ο οποίος δηλώνεται με τη μεγαλύτερη συχνότητα ως πολύ σημαντικός από τις ελληνικές επιχειρήσεις. Ο άλλος παράγοντας ο οποίος με μεγάλη συχνότητα κατατάσσεται υψηλά (αρκετά σημαντικός) από τις ελληνικές επιχειρήσεις

Πίνακας 9 Εμπόδια για την πρόσληψη προσωπικού με συμβάσεις αορίστου χρόνου: συχνότερα αποδιδόμενη ιεράρχηση

Οικονομική αβεβαιότητα	Πολύ σημαντικό
Ανεπαρκής προσφορά εργατικού δυναμικού με τις κατάλληλες δεξιότητες	Καθόλου σημαντικό
Πρόσβαση στη χρηματοδότηση	Καθόλου σημαντικό
Κόστος άλλων συντελεστών παραγωγής	Λίγο σημαντικό
Κόστος απολύσεων	Λίγο σημαντικό
Κόστος προσλήψεων	Καθόλου σημαντικό
Υψηλοί φόροι μισθοδοσίας	Αρκετά σημαντικό
Υψηλοί μισθοί	Καθόλου σημαντικό
Κίνδυνος για αλλαγές στην εργατική νομοθεσία	Καθόλου σημαντικό

Πηγή: Τρίτο κύμα της έρευνας πεδίου για την ανάλυση της δυναμικής των μισθών – Δείγμα ελληνικών επιχειρήσεων.

είναι η επιβάρυνση από τους υψηλούς φόρους μισθοδοσίας. Όλοι οι άλλοι παράγοντες που παρατίθενται στον Πίνακα 9 θεωρούνται πολύ συχνά καθόλου σημαντικοί ή λίγο σημαντικοί από τις ελληνικές επιχειρήσεις. Ενδιαφέρον είναι ότι οι υψηλοί μισθοί και το κόστος απολύσεων και προσλήψεων θεωρούνται καθόλου σημαντικά ή λίγο σημαντικά εμπόδια για την πρόσληψη προσωπικού με συμβάσεις αορίστου χρόνου. Οι απαντήσεις αυτές συνάδουν με το γεγονός ότι οι επιχειρήσεις δηλώνουν ότι είναι πλέον ευκολότερο να προσαρμόσουν τους μισθούς και την απασχόληση. Συνεπώς, για τις ελληνικές επιχειρήσεις, το σημαντικότερο εμπόδιο για την πρόσληψη προσωπικού με συμβάσεις αορίστου χρόνου είναι η οικονομική αβεβαιότητα και, σε μικρότερο βαθμό, οι υψηλοί φόροι μισθοδοσίας. Αντίθετα, λόγω των πρόσφατων σημαντικών μεταρρυθμίσεων στην αγορά εργασίας, το θεσμικό πλαίσιο της αγοράς εργασίας δεν συνιστά εμπόδιο για τις προσλήψεις προσωπικού με συμβάσεις αορίστου χρόνου.

7 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Το παρόν άρθρο συνοψίζει τα βασικά ευρήματα, για την Ελλάδα, της τρίτης έρευνας πεδίου του ερευνητικού δικτύου για την ανάλυση της δυναμικής των μισθών. Η έρευνα εξέτασε πώς προσαρμόσαν οι επιχειρήσεις τις αμοιβές των εργαζομένων και την απασχόληση στις διαταραχές και σε ποιο βαθμό, σύμφωνα με τις εκτιμήσεις των επιχειρήσεων, οι

μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας κατέστησαν ευκολότερη αυτή την προσαρμογή.

Η έρευνα καταδεικνύει ότι η μείωση της οικονομικής δραστηριότητας την περίοδο 2010-2013 είχε σημαντική αρνητική επίδραση στην επιχειρηματική δραστηριότητα. Οι επιχειρήσεις αντέδρασαν στις διαταραχές προσαρμόζοντας τόσο την απασχόληση όσο και το μισθολογικό τους κόστος. Είναι ενδιαφέρον ότι το ποσοστό των επιχειρήσεων που προσαρμόσαν τους μισθούς στην Ελλάδα είναι το υψηλότερο μεταξύ των χωρών που συμμετείχαν στην έρευνα.

Επιπλέον, οι επιχειρήσεις θεωρούν ότι η εφαρμογή των μεταρρυθμίσεων στην αγορά εργασίας κατέστησε ευκολότερη την προσαρμογή τους στις διαταραχές. Ένα σημαντικό ποσοστό των επιχειρήσεων αναφέρει ότι ήταν ευκολότερο να προσαρμόσουν τις αμοιβές προσωπικού και την απασχόληση το 2013 σε σχέση με το 2010. Οι επιχειρήσεις αποδίδουν αυτή την ευελιξία κυρίως στις μεταρρυθμίσεις της εργατικής νομοθεσίας.

Η έρευνα καταδεικνύει ότι οι ελληνικές επιχειρήσεις αξιολογούν ως πιο σημαντικό εμπόδιο για την πρόσληψη προσωπικού με συμβάσεις αορίστου χρόνου την οικονομική αβεβαιότητα. Αντιθέτως, το θεσμικό πλαίσιο, λόγω των πρόσφατων μεταρρυθμίσεων στην αγορά εργασίας, δεν θεωρείται σημαντικό εμπόδιο για την πρόσληψη προσωπικού με συμβάσεις αορίστου χρόνου.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Babecký, J., P. Du Caju, T. Kosma, M. Lawless, J. Messina and T. Rõdm (2010), “Downward Nominal and Real Wage Rigidity: Survey Evidence from European Firms”, Bank of Greece Working Paper No. 110.
- Babecký, J., P. Du Caju, T. Kosma, M. Lawless, J. Messina and T. Rõdm (2012), “How do European firms adjust their labour costs when nominal wages are rigid?”, *Labour Economics*, 19(5), 792-801.
- Bewley, T.F. (1995), “A depressed labor market as explained by participants”, *American Economic Review*, 85(2), 250-254.
- Campbell, C.M. and K.S. Kamlani (1997), “The reasons for wage rigidity: Evidence from a survey of firms”, *Quarterly Journal of Economics*, 112(3), 759-789.
- D’Amuri, F., S. Fabiani, R. Sabbatini, R.T. Polcini, F. Venditti, E. Viviano and R. Zizza (2015), “Wages and prices in Italy during the crisis: the firms’ perspective”, Banca d’Italia Occasional Paper No. 289.
- Fabiani, S., K. Galuscak, C. Kwapil, A. Lamo and T. Rõdm (2010), “Wage Rigidities and Labor Market Adjustment in Europe”, *Journal of the European Economic Association*, 8(2-3), 497-505.
- Fabiani, S., A. Lamo, J. Messina, and T. Rõdm (2015), “European firm adjustment during times of economic crisis”, European Central Bank Working Paper No. 1778.
- Izquierdo, M. and J.F. Jimeno (2015), “Employment, Wage and Price Reactions to the Crisis in Spain: Firm-Level Evidence from the WDN Survey”, Banco de España Occasional Paper No. 1503.
- Izquierdo, M., J.F. Jimeno, T. Kosma, A. Lamo, S. Millard, T. Rõdm and E. Viviano (2017), “Labour Market Adjustment during the Crisis: Microeconomic Evidence from the Wage Dynamics Network Survey”, ECB Occasional Paper No.192.
- Τράπεζα της Ελλάδος (2012α), *Έκθεση του Διοικητή για το έτος 2011*.
- Τράπεζα της Ελλάδος (2012β), *Νομισματική Πολιτική – Ενδιάμεση Έκθεση 2012*.
- Τράπεζα της Ελλάδος (2013), *Έκθεση του Διοικητή για το έτος 2012*.
- Τράπεζα της Ελλάδος (2014), *Έκθεση του Διοικητή για το έτος 2013*.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Πίνακας Α1 Εκτιμήσεις probit (marginal effects) – Πιθανότητα αρνητικής επίδρασης (ισχυρής ή μικρής) των διαταραχών

	Ζήτηση	Πρόσβαση σε εξωτερική χρηματοδότηση	Μεταβλητότητα της ζήτησης	Ικανότητα των πελατών να ανταποκρίνονται στις υποχρεώσεις του	Διαθεσιμότητα προμηθειών από τους συνήθεις προμηθευτές
<i>Κατηγορία αναφοράς: 200+ εργαζόμενοι</i>					
5-19 εργαζόμενοι	0,05100 (0,09454)	0,12002 (0,09416)	-0,04892 (0,09034)	-0,03427 (0,06672)	0,14408 (0,09685)
20-49 εργαζόμενοι	-0,00401 (0,07232)	-0,01544 (0,08339)	-0,00203 (0,06176)	0,06597 (0,04152)	0,00277 (0,08187)
50-199 εργαζόμενοι	-0,03984 (0,07227)	-0,13096 (0,08379)	-0,07126 (0,06507)	0,02043 (0,04321)	0,03708 (0,07939)
<i>Κατηγορία αναφοράς: Μεταποίηση</i>					
Εμπόριο	0,08192 (0,05838)	0,03637 (0,06892)	0,10202** (0,04754)	0,04224 (0,04010)	-0,05330 (0,07154)
Υπηρεσίες	-0,01985 (0,06460)	-0,00574 (0,07215)	-0,02981 (0,05314)	-0,04787 (0,04530)	-0,06486 (0,07528)
Ξένη επιχείρηση	-0,01263 (0,06060)	-0,46379*** (0,06695)	-0,07069 (0,05337)	-0,02302 (0,04234)	-0,34194*** (0,06993)
Παρατηρήσεις	333	304	348	367	297

Πηγή: Τρίτο ζύμα της έρευνας πεδίου για την ανάλυση της δυναμικής των μισθών – Δείγμα ελληνικών επιχειρήσεων.
Σημείωση: Τυπικά σφάλματα στις παρενθέσεις. *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1.

Πίνακας Α2 Εκτιμήσεις probit (marginal effects) – Πιθανότητα παγώματος ή μείωσης μισθών

	Η επιχείρηση πάγωσε μισθούς τουλάχιστον μία φορά	Η επιχείρηση μείωσε μισθούς τουλάχιστον μία φορά	Η επιχείρηση μείωσε μισθούς τουλάχιστον μία φορά
<i>Κατηγορία αναφοράς: 200+ εργαζόμενοι</i>			
5-19 εργαζόμενοι	-0,24684 (0,16496)	-0,19793 (0,17025)	-0,05819 (0,18936)
20-49 εργαζόμενοι	-0,04495 (0,10278)	0,01973 (0,12680)	0,00584 (0,13390)
50-199 εργαζόμενοι	-0,03391 (0,10309)	0,11612 (0,12571)	0,06725 (0,13520)
<i>Κατηγορία αναφοράς: Μεταποίηση</i>			
Εμπόριο	-0,04277 (0,07772)	-0,15065 (0,09297)	-0,08319 (0,10254)
Υπηρεσίες	-0,09024 (0,09387)	0,07224 (0,10382)	0,12235 (0,10554)
Περιορισμοί στην εξωτερική χρηματοδότηση	0,25986*** (0,07627)	0,34349*** (0,08042)	0,26974*** (0,09168)
Αρνητική διαταραχή στη ζήτηση	0,07595 (0,08054)	0,29999*** (0,08753)	0,34013*** (0,08744)
Επιχειρησιακή σύμβαση	-0,21478** (0,09354)	0,29789*** (0,09534)	0,31182*** (0,08946)
Ξένη επιχείρηση			-0,26566*** (0,10078)
Παρατηρήσεις	199	199	193

Πηγή: Τρίτο κύμα της έρευνας πεδίου για την ανάλυση της δυναμικής των μισθών – Δείγμα ελληνικών επιχειρήσεων.
Σημείωση: Τυπικά σφάλματα στις παρενθέσεις. *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1.