



Εργατικές ενώσεις

Εν τη ενώσει η ισχύς.

Αίσωπος

Μέχρι τώρα, η ανάλυσή μας για την αγορά εργασίας δεν έχει αναφερθεί στον θεσμό των εργατικών ενώσεων. Η παράληψη αυτή μπορεί να προκαλεί κάποια έκπληξη. Σε τελική ανάλυση, οι υπερασπιστές του εργατικού κινήματος συχνά διατείνονται ότι οι εργατικές ενώσεις, ως ο μοναδικός θεσμός που εκπροσωπεί τα συμφέροντα των εργαζόμενων στην αγορά, είναι ο κύριος υπεύθυνος για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας σε πολλές αναπτυγμένες χώρες. Επιπλέον, ακόμη κι αν η συμμετοχή σε εργατικά σωματεία στις ΗΠΑ μειώνεται ραγδαία, οι ενώσεις εξακολουθούν να αντιπροσωπεύουν το 11% των εργαζόμενων.

Σύμφωνα με το παρόν κεφάλαιο, οι εργατικές ενώσεις, όπως ακριβώς οι εργαζόμενοι που μεγιστοποιούν τη χρησιμότητά τους και οι επιχειρήσεις τα κέρδη τους, επιλέγουν μεταξύ διαφόρων στρατηγικών προκειμένου να μεγιστοποιήσουν τη χρησιμότητα των μελών τους. Ως αποτέλεσμα, η επίπτωση των ενώσεων στην αγορά εργασίας εξαρτάται όχι μόνο από το πολιτικό και θεσμικό περιβάλλον που προσδιορίζει τη σχέση ανάμεσα σε εργοδότη και ένωση, αλλά και από τους παράγοντες που υποκινούν τις ενώσεις να ακολουθήσουν κάποιες στρατηγικές (όπως τη διατύπωση μισθολογικών αιτημάτων, που μπορεί να οδηγήσει σε απεργία) και να απορρίψουν κάποιες άλλες.

Έχει διαπιστωθεί ότι τα σωματεία οργανώνονται και ακμάζουν μόνο κάτω από ορισμένες προϋποθέσεις. Επειδή η ελεύθερη είσοδος και έξοδος των επιχειρήσεων στην αγορά μειώνει τα κέρδη στο επίπεδο της κανονικής απόδοσης της επένδυσης (δηλαδή σε μηδενικά υπερβάλλοντα κέρδη), οι ενώσεις ευδοκιμούν μόνο όταν οι επιχειρή-

σεις έχουν κέρδη πάνω από τα κανονικά, ή αυτό που οι οικονομολόγοι καλούν «μεγάλο περιθώριο κέρδους». Στην πράξη, οι ενώσεις παρέχουν έναν θεσμικό μηχανισμό μέσω του οποίου οι εργοδότες μοιράζονται τα κέρδη με τους εργαζόμενους.

Αυτό το κεφάλαιο διερευνά τον τρόπο με τον οποίο οι ενώσεις επηρεάζουν τους όρους της σχέσης μεταξύ εργαζόμενων και επιχειρήσεων. Θα δούμε ότι οι ενώσεις επηρεάζουν στην πράξη κάθε πτυχή των συμβάσεων εργασίας, όπως οι ώρες εργασίας, οι μισθοί, η ασφάλιση, η ικανοποίηση από την εργασία, η παραγωγικότητα των εργαζόμενων και η κερδοφορία της επιχείρησης.¹

10.1 Εργατικές ενώσεις: Ιστορικό και βασικά γεγονότα

Στο Σχήμα 10.1 απεικονίζεται η τάση συμμετοχής σε εργατικές ενώσεις στις ΗΠΑ. Το 1930, λιγότερο από το 10% των εργαζόμενων ήταν μέλη ενώσεων. Κατά τη δεκαετία του '30, κυρίως ως αποτέλεσμα των σημαντικών νομοθετικών μεταβολών που περιγράφονται παρακάτω, η συμμετοχή αρχίζει να αυξάνεται ραγδαία. Έως τις αρχές της δεκαετίας του '50, περισσότερο από το 1/4 του εργατικού δυναμικού ανήκε σε κάποια ένωση. Τα ποσοστά συμμετοχής παραμένουν σχεδόν στο ίδιο επίπεδο έως τα μέσα της δεκαετίας του '60, οπότε αρχίζει μια σταθερή μείωση της συμμετοχής, η οποία επιταχύνεται κατά τη δεκαετία του '80. Έως το 2012, μόνο το 11,2% των εργαζόμενων συμμετείχε σε εργατικά σωματεία. Το φαινόμενο της συρρίκνωσης των εργατικών ενώσεων είναι ακόμη πιο έντονο αν εξετάσουμε την αναλογία των εργαζόμενων που συμμετέχουν σε εργατικές ενώσεις στον ιδιωτικό τομέα: Μόλις το 6,6% των τελευταίων συμμετέχουν σήμερα σε ενώσεις.

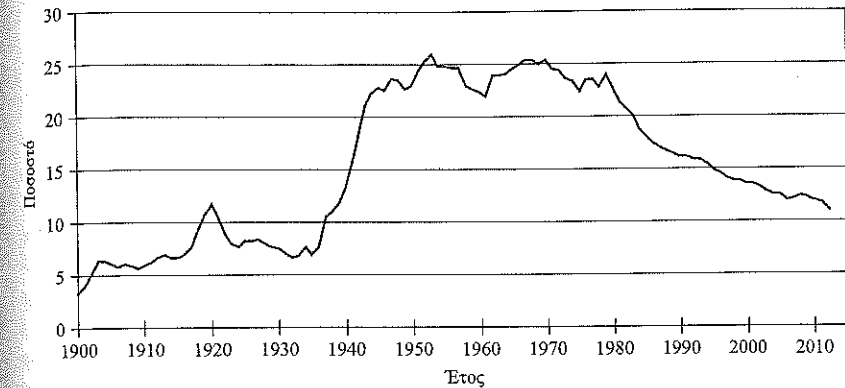
Ο Πίνακας 10.1 δείχνει ότι η περίπτωση των ΗΠΑ δεν είναι μοναδική. Σε πολλές ακόμα αναπτυσσόμενες χώρες η συμμετοχή σε ενώσεις σημείωσε πτώση κατά την περίοδο 1970-2003. Για παράδειγμα, το ποσοστό των Ιρλανδών εργαζόμενων που ανήκουν σε κάποια εργατική ένωση μειώθηκε από 53% σε 35% την περίοδο 1970-2003, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των Γάλλων εργαζόμενων μειώθηκε από 22% σε 8%. Όμως σε άλλες χώρες, η μείωση ήταν πολύ λιγότερο έντονη, ή το ποσοστό συμμετοχής σε ενώσεις μπορεί και να αυξήθηκε. Στην Ιταλία, για παράδειγμα, το ποσοστό συμμετοχής σε ενώσεις μειώθηκε από 37% σε 34%, ενώ στη Σουηδία αυξήθηκε από 68% σε 78%.

Η διακύμανση στο ποσοστό των εργαζόμενων, από χώρα σε χώρα, που ανήκουν σε ενώσεις, επηρεάζεται από διαφορές στην πολιτική αποτελεσματικότητα των διαφόρων εργατικών κινημάτων, τα οποία προφανώς επηρεάζουν τη νομοθεσία που ρυθμίζει κάθε σχέση ανάμεσα σε εργοδότες και εργατικές ενώσεις. Στη Μεγάλη Βρετανία, για παράδειγμα, το Εργατικό Κόμμα ήταν παραδοσιακά ο πολιτικός βραχίονας του εργατικού

1. Καλές αναφορές σε πραγματικά δεδομένα περιλαμβάνονται στα Richard B. Freeman και James L. Medoff, *What Do Unions Do?* New York: Basic Books, 1984, Barry T. Hirsch και John D. Addison, *The Economic Analysis of Unions: New Approaches and Evidence*, Boston: Allen & Unwin, 1986 και John H. Pencavel, *Labor Markets Under Trade Unionism: Employment, Wages, and Hours*. Cambridge, MA: Basil Blackwell, 1991.

Σχήμα 10.1 Συμμετοχή σε εργατικές ενώσεις στις ΗΠΑ, 1900-2012 (ποσοστό εργατικού δυναμικού)

Πηγή: Barry T. Hirsch και John D. Addison, *The Economic Analysis of Unions: New Approaches and Evidence*. Boston: Allen & Unwin, 1986, σελ. 46-47 και Barry T. Hirsch και David A. Macpherson, *Union Membership and Earnings Data Book: Compilations from the Current Population Survey (2013 Edition)*. Washington, DC: Bureau of National Affairs, 2013.



Πίνακας 10.1 Τάσεις συμμετοχής σε εργατικές ενώσεις στις βιομηχανικές χώρες, 1970-2003 (ποσοστό συμμετοχής εργαζόμενων σε ενώσεις)

Πηγή: Jelle Visser, «Union Membership Statistics in 24 Countries», *Monthly Labor Review* (Ιανουάριος 2006): 38-49.

Χώρα	1970	1979	2003
Αυστραλία	50	41	23
Αυστρία	63	47	35
Καναδάς	32	33	28
Γαλλία	22	10	8
Γερμανία	32	31	23
Ιρλανδία	53	51	35
Ιταλία	37	39	34
Ιαπωνία	35	25	20
Ολλανδία	37	24	22
Νορβηγία	57	59	53
Σουηδία	68	81	78
Ελβετία	29	24	18
Ηνωμένο Βασίλειο	45	39	29
ΗΠΑ	24	16	12

κινήματος.² Ιστορικά, οι ενώσεις στις ΗΠΑ ουδέποτε υπήρξαν στενά συνδεδεμένες με οποιοδήποτε πολιτικό κόμμα και είχαν αναπτύξει μεγάλη παράδοση στον **επιχειρησιακό συνδικαλισμό**, όπου βασικός στόχος του εργατικού κινήματος ήταν η βελτίωση των μισθών και των συνθηκών εργασίας των μελών του μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων, παρά η πρωθήκη συγκεκριμένων κοινωνικών προγραμμάτων μέσω νομοθετικών και πολιτικών δράσης. Ωστόσο, αυτή η προσέγγιση έχει αλλάξει δραματικά κατά τις τελευταίες δύο δεκαετίες, καθώς το εργατικό κίνημα έχει αναπτύξει ολοένα και στενότερους πολιτικούς και οικονομικούς δεσμούς με το Δημοκρατικό Κόμμα.

Σύντομη ιστορία των αμερικανικών εργατικών ενώσεων

Πριν από τη Μεγάλη Ύφεση, οι διάφορες κοινωνικές απόψεις και το πολιτικό κλίμα γενικά δεν ευνοούσαν τις εργατικές ενώσεις.³ Μια σειρά από νομικούς περιορισμούς και εργασιακές πρακτικές μετρίαζαν την υψηλή συμμετοχή στις εργατικές ενώσεις. Για παράδειγμα, το 1908 στην υπόθεση *Loewe εναντίον Lawlor*, το Ανώτατο Δικαστήριο καταδίκασε την ένωση των πιλοποιών επειδή αυτή είχε οργανώσει καταναλωτικό μποϊκοτάζ εναντίον ενός παραγωγού στο Ντάνμπερι του Κονέκτικατ, ο οποίος δεν μετείχε σε κάποια ένωση. Η απόφαση του Ανώτατου Δικαστηρίου βασιζόταν στην άποψη ότι οι δράσεις των εργατικών ενώσεων μείωναν τη ροή των αγαθών στο διαπολιτειακό εμπόριο και η «παρεμπόδιση του εμπορίου» απαγορευόταν από την Αντιμονοπωλιακή Πράξη του Sherman. Σε μεταγενέστερες αποφάσεις, το Δικαστήριο χρησιμοποίησε τον αντιμονοπωλιακό νόμο για να καταδικάσει ως παράνομες τις απεργίες που επηρέαζαν το διαπολιτειακό εμπόριο. Αυτός ο τρόπος ερμηνείας της αντιμονοπωλιακής νομοθεσίας δεν άλλαξε μέχρι το 1940.

Επιπλέον, οι εργοδότες έκαναν συχνά χρήση **αντισυνδικαλιστικών συμβάσεων** (yellow-dog contracts). Αυτές οι συμβάσεις έθεταν ως απαραίτητη προϋπόθεση για την απασχόληση την αποχή του εργαζόμενου από σωματεία. Όταν οι ενώσεις επιχειρούσαν να οργανώσουν εργαζόμενους που είχαν υπογράψει αυτές τις συμβάσεις, αντιμετώπιζαν την κατηγορία της παραβίασης των όρων της σύμβασης. Το 1917, το Ανώτατο Δικαστήριο επικύρωσε τη συνταγματικότητα των αντισυνδικαλιστικών συμβάσεων.

Ως μέρος του νομοθετικού προγράμματος που προβλεπόταν από τη Νέα Συμφωνία (New Deal), το νομικό πλαίσιο που ρύθμιζε τη σχέση μεταξύ ενώσεων και ιδιωτικών επιχειρήσεων άλλαξε σημαντικά τη δεκαετία του '30. Τέσσερα μεγάλα ομοσπονδιακά νομοθετήματα έθεσαν τους βασικούς κανόνες της νέας σχέσης:

2. Μια ενδιαφέρουσα μελέτη των πρόσφατων τάσεων στο βρετανικό εργατικό κίνημα είναι αυτή του John Pencavel, «The Surprising Retreat of Union Britain», στο David Card, Richard Blundell και Richard B. Freeman (επιμ.), *Seeking a Premier Economy: The Economic Effects of British Economic Reforms, 1980-2000*, Chicago: University of Chicago Press, 2004. Φαίνεται ότι ένα μεγάλο μέρος της μείωσης που σημειώθηκε στο βρετανικό ποσοστό ένταξης σε εργατικές ενώσεις εξηγείται από την εξασθένιση της κυβερνητικής στήριξης στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

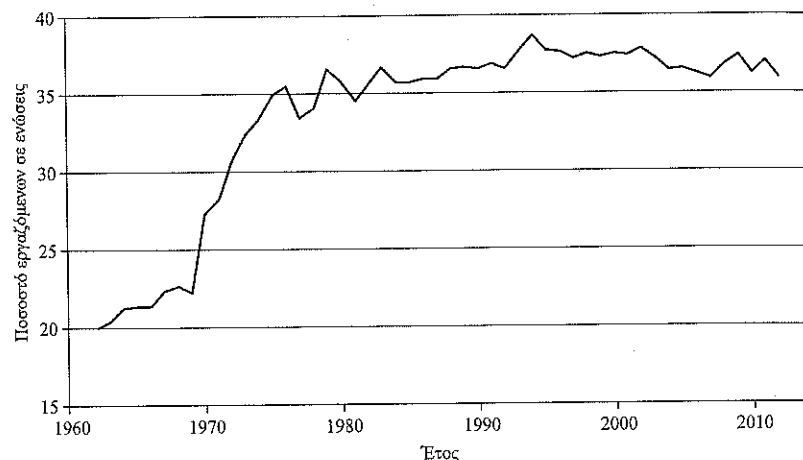
3. Ένα πιο λεπτομερές ιστορικό του εργατικού κινήματος καταγράφεται από τον Albert Rees, *The Economics of Trade Unions*, 2η έκδοση, Chicago: University of Chicago Press, 1977, Κεφάλαιο 1.

- **Νόμος Norris-LaGuardia του 1932.** Αυτή ήταν η πρώτη σημαντική ομοσπονδιακή νομοθεσία για τη σχέση ενώσεων-εργοδοτών. Επιχειρούσε να «εξισορροπήσει» το παιχνίδι, απαγορεύοντας στους εργοδότες να χρησιμοποιούν δικαστικές εντολές και αποφάσεις για να εμποδίζουν τη σύσταση εργατικών σωματείων, καθώς επίσης και καθιστώντας μη εφαρμόσιμες τις αντισυνδικαλιστικές συμβάσεις στα ομοσπονδιακά δικαστήρια.
- **Εθνικός Νόμος Εργασιακών Σχέσεων του 1935** (επίσης γνωστός ως *Νόμος Wagner*). Αυτή η νομοθεσία ενίσχυσε περισσότερο τις ενώσεις, ορίζοντας ένα σύνολο **αθέμιτων εργασιακών πρακτικών** για τους εργοδότες. Απαιτούσε από τους εργοδότες να διαπραγματεύονται «καλή τη πίστει» με τις ενώσεις και να μην παρεμβαίνουν στο δικαίωμα των εργαζόμενων να οργανώνονται σε σωματεία. Μεταξύ των αθέμιτων εργασιακών πρακτικών που απαγορεύθηκαν από τον Νόμο Wagner ήταν η απόλυση εργαζόμενων που συμμετέχουν σε συνδικαλιστικές δραστηριότητες και οι διακρίσεις εναντίον εργαζόμενων που υποστηρίζουν τις ενώσεις. Με τον Νόμο Wagner ιδρύθηκε επίσης το Εθνικό Συμβούλιο Εργασιακών Σχέσεων (National Labor Relations Board, NLRB) για την εφαρμογή των διατάξεων της νομοθεσίας. Το NLRB έχει την αρμοδιότητα να διερευνά περιπτώσεις αθέμιτων εργασιακών πρακτικών και να διατάζει τον τερματισμό τους. Το NLRB επίσης οργανώνει εκλογές με τις οποίες οι εργαζόμενοι αποφασίζουν για τον διορισμό μιας εργατικής ένωσης ως εκπροσώπου τους σε μια συλλογική διαπραγμάτευση. Αυτές οι εκλογές καλούνται **εκλογές πιστοποίησης**.
- **Νόμος για τις Σχέσεις Εργασίας-Διεύθυνσης του 1947** (επίσης γνωστός ως Νόμος Taft-Hartley). Αυτή η νομοθεσία έθεσε όρια στη δύναμη των ενώσεων, επιτρέποντας στις πολιτείες να εγκρίνουν **νόμους για το δικαίωμα στην εργασία**. Αυτοί οι νόμοι απαγορεύουν στις ενώσεις να απαιτούν από τους εργαζόμενους να γίνουν μέλη τους ως προϋπόθεση για την απασχόλησή τους σε μια επιχείρηση, της οποίας οι εργαζόμενοι είναι μέλη ενώσεων. Έως το 2013, 22 πολιτείες είχαν εφαρμόσει νόμους για το δικαίωμα στην εργασία. Ο Νόμος Taft-Hartley επίσης επέτρεπε στους εργαζόμενους να διεξάγουν εκλογές για να ακυρώσουν τον ορισμό μιας ένωσης ως εκπροσώπου τους σε συλλογικές διαπραγματεύσεις (ή **εκλογές αποπιστοποίησης**).
- **Νόμος για την Αναφορά και τη Διαφάνεια στις Σχέσεις Εργασίας-Διεύθυνσης του 1959** (επίσης γνωστός ως *Νόμος Landrum-Griffin*). Αυτή η νομοθεσία, που αποτελεί την απάντηση στα αυξανόμενα κρούσματα διαφθοράς στις διοικήσεις των εργατικών ενώσεων, απαιτεί την πλήρη διαφάνεια της χρηματοοικονομικής κατάστασης των ενώσεων. Επίσης, ο Νόμος Landrum-Griffin υποχρεώνει τις ενώσεις να διεξάγουν τακτικές εκλογές, έτσι ώστε η διεύθυνση να λογοδοτεί στα μέλη της.

Μέχρι τώρα, εστιάσαμε την ανάλυσή μας στους νόμους που διέπουν τη σχέση εργοδοτών-εργαζόμενων στον ιδιωτικό τομέα. Πριν από το 1960, απαγορευόταν να οργανώνονται σε σωματεία οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα. Το 1962, ο πρόεδρος Κέννεντι, μέσω του Εκτελεστικού Διατάγματος Νο 10988, έδωσε αυτό το δικαίωμα στους ομοσπονδιακούς υπαλλήλους. Ο Νόμος Μεταρρύθμισης των Δημόσιων Υπηρεσιών του 1978, ο οποίος αντικατέστησε το προαναφερόμενο Εκτελεστικό Διάταγμα, ρυθμί-

Σχήμα 10.2 Μέλη εργατικών ενώσεων στον δημόσιο τομέα, 1962-2012

Πηγές: Richard B. Freeman, Casey Ichniowski και Jeffrey Zax, «Appendix A: Collective Organization of Labor in the Public Sector», στο Richard B. Freeman και Casey Ichniowski (επιμ.), *When Public Sector Workers Unionized*. Chicago: University of Chicago Press, 1988, σσ. 374-375 και Barry T. Hirsch και David A. Macpherson, *Union Membership and Earnings Data Book: Compilations from the Current Population Survey (2013)*. Washington, DC: Bureau of National Affairs, 2013.



ζει πλέον το καθεστώς των εργατικών ενώσεων στον ομοσπονδιακό δημόσιο τομέα. Το πιο σημαντικό είναι ότι αυτή η νομοθεσία απαγορεύει τις απεργίες και προστατεύει το δικαίωμα των δημοσίων υπαλλήλων να ανήκουν ή να μην ανήκουν σε ενώσεις. Μια σειρά πολιτειακών νόμων έχει επίσης επεκτείνει το ίδιο δικαίωμα στους δημοσίου υπαλλήλους των πολιτειών και στους υπαλλήλους της τοπικής αυτοδιοίκησης σε πολλές περιοχές. Ως αποτέλεσμα, αυξήθηκαν σημαντικά τα ποσοστά συνδικαλισμού στο δημόσιο τομέα την ίδια στιγμή που η συμμετοχή στις εργατικές ενώσεις του ιδιωτικού τομέα άρχισε να παρακμάζει. Όπως φαίνεται στο Σχήμα 10.2, τη δεκαετία του '60 μόλις το 20% των εργαζόμενων του δημόσιου τομέα ανήκε σε εργατική ένωση. Το 2012, το ποσοστό αυτό είχε αυξηθεί σε περίπου 36%.

Δομή των αμερικανικών ενώσεων

Είναι χρήσιμο να αναλύσουμε το εργατικό κίνημα στις ΗΠΑ σήμερα σαν μια πυραμίδα. Στην κορυφή της πυραμίδας αυτής βρίσκεται η Αμερικανική Συνομοσπονδία Εργατών και το Κογκρέσο Βιομηχανικών Οργανώσεων της Αμερικής (American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations, AFL-CIO). Το AFL-CIO είναι μια συνομοσπονδία ενώσεων. Οι ποικίλες ενώσεις που συμμετέχουν στο AFL-CIO, στις οποίες περιλαμβάνονται η Ομοσπονδία Αμερικανών Εκπαιδευτικών, η Ένωση Μεταλλωρύ-

χων και η Ένωση Ηθοποιών, εκπροσωπούν περίπου το 80% όλων των μελών συνδικαλιστικών ενώσεων στις ΗΠΑ. Οι περισσότερες από τις ενώσεις που μετέχουν στο AFL-CIO είναι εθνικές και εκπροσωπούν τους εργαζόμενους σε όλη τη χώρα (σε ορισμένες περιπτώσεις τούς εκπροσωπούν και εκτός αυτής). Με τη σειρά τους, αυτές οι εθνικές ενώσεις αποτελούνται από «τοπικές» ενώσεις ή ενώσεις που λειτουργούν σε επίπεδο πόλεων, ακόμη και εργοστασίων. Οι τοπικές ενώσεις βρίσκονται στη βάση της πυραμίδας. Ο βασικός στόχος του AFL-CIO είναι να παρέχει μία και μόνη εθνική εκπροσώπηση των σωματείων που βρίσκονται υπό τη σκέπη του, να ασκεί πολιτική πίεση και να υποστηρίζει υποψήφιους πολιτικούς που δείχνουν κατανόηση στα κοινωνικά και οικονομικά θέματα των εργαζόμενων.

Τα μέλη των ενώσεων στις ΗΠΑ συνήθως ανήκουν σε τοπικά σωματεία. Το τοπικό σωματείο είναι μια ομοιοεπαγγελματική ένωση (craft union) που εκπροσωπεί όλα τα μέλη της ένωσης τα οποία βρίσκονται σε μια συγκεκριμένη γεωγραφική περιοχή, συνήθως σε μια πόλη ή μητροπολιτική περιοχή. Για παράδειγμα, το Τοπικό Σωματείο 4321 της Ένωσης Ταχυδρομικών Υπαλλήλων των ΗΠΑ εκπροσωπεί τους ταχυδρομικούς υπαλλήλους που εργάζονται στο Σάλσμπερι του Μέριλαντ και τις γύρω περιοχές.

Κάθε βαθμίδα στην πυραμίδα των ενώσεων παίζει διαφορετικό ρόλο στη συλλογική διαπραγμάτευση. Το AFL-CIO δεν εμπλέκεται σε καμία άμεση συλλογική διαπραγμάτευση με τους εργοδότες. Αντίθετα, εκπροσωπεί τα συμφέροντα του εργατικού κινήματος σε άλλες περιπτώσεις. Ο ρόλος των τοπικών και των εθνικών ενώσεων εξαρτάται από την αγορά την οποία εξυπηρετεί η επιχείρηση της οποίας οι εργαζόμενοι ανήκουν σε σωματείο. Αν αυτής της κατηγορίας η επιχείρηση παρέχει αγαθά και υπηρεσίες κυρίως σε τοπικό επίπεδο –όπως στην περίπτωση των εργαζόμενων σε κατασκευαστικές εταιρείες– η τοπική ένωση παίζει τον βασικό ρόλο στη συλλογική διαπραγμάτευση. Η εθνική ένωση μπορεί να παράσχει συμβουλευτικό ρόλο κατά τις διαπραγματεύσεις, αλλά οι αποφάσεις λαμβάνονται από τους κατά τόπους υπεύθυνους. Αν η επιχείρηση εξυπηρετεί μια αγορά που εκτείνεται σε εθνικό ή διεθνές επίπεδο, τότε η εθνική ένωση παίζει κυρίαρχο ρόλο στη διαδικασία συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Το AFL-CIO και οι εθνικές ενώσεις συνήθως αναπτύσσουν δραστηριότητες πολιτικής πίεσης. Η Επιτροπή Πολιτικής Εκπαίδευσης του AFL-CIO είναι μια σημαντική πηγή πολιτικής δραστηριοποίησης των ενώσεων στις ΗΠΑ, καθώς οργανώνει εκατοντάδες επικοινωνίας για θέματα που ενδιαφέρουν το εργατικό κίνημα και αναλαμβάνει τη χρηματοδότηση πολιτικών που το στηρίζουν. Οι εθνικές ενώσεις συνήθως παίζουν σημαντικό ρόλο στον δημόσιο διάλογο για θέματα κοινωνικής πολιτικής που αφορούν τα μέλη τους. Την περίοδο 2007-2008, οι διάφορες επιτροπές πολιτικής δράσης του εργατικού κινήματος είχαν προϋπολογισμό 265 εκατομμύρια δολάρια, συμπεριλαμβανομένων 62,7 εκατομμυρίων δολαρίων ως άμεση χορηγία σε υποψήφιους πολιτικούς.⁴

Η οργανωτική δομή των ενώσεων διαφέρει σημαντικά από ένωση σε ένωση. Για παράδειγμα, το AFL-CIO διεξάγει γενική συνέλευση κάθε δύο χρόνια. Οι αντιπρόσωποι

4. U.S. Department of Commerce, *U.S. Statistical Abstract, 2011*, Washington, DC: Government Printing Office, 2011, Πίνακας 421.

στη συνέλευση αυτή, οι οποίοι εκπροσωπούν τις εθνικές ενώσεις της συνομοσπονδίας, εκλέγουν έναν πρόεδρο με τετραετή θητεία. Το 2009, πρόεδρος του AFL-CIO εξελέγη ο Richard Trumka. Το UAW, που αποτελεί την ένωση των εργαζόμενων στην αυτοκινητοβιομηχανία και την αεροδιαστημική βιομηχανία, διεξάγει γενική συνέλευση κάθε 3 χρόνια. Οι αντιπρόσωποι της συνέλευσης εκλέγονται με μυστική ψήφο από τις τοπικές ενώσεις, και κάθε μέλος της UAW μπορεί να θέσει υποψηφιότητα για αντιπρόσωπος στη συνέλευση. Οι αντιπρόσωποι εκλέγουν τον πρόεδρο, τον γραμματέα-ταμία και τα υπόλοιπα μέλη με τριετή θητεία.

Οι εργατικές ενώσεις συνήθως ορίζουν μία συνδρομή στα μέλη τους. Η συνδρομή αυτή είναι κατά μέσο όρο ίση με το 1% του ετήσιου εισοδήματος των εργαζόμενων. Τα μέλη της UAW πληρώνουν το 1,15% των μηνιαίων εισοδημάτων τους, ποσό που αντιστοιχεί στην αμοιβή τους για 2 ώρες εργασίας. Οι ενώσεις χρησιμοποιούν αυτές τις συνδρομές για πολλούς σκοπούς. Η UAW διαθέτει το 38% των συνδρομών στις τοπικές ενώσεις, το 32% στο γενικό ταμείο της εθνικής ένωσης και το 30% στο ταμείο απεργιακής υποστήριξης.⁵

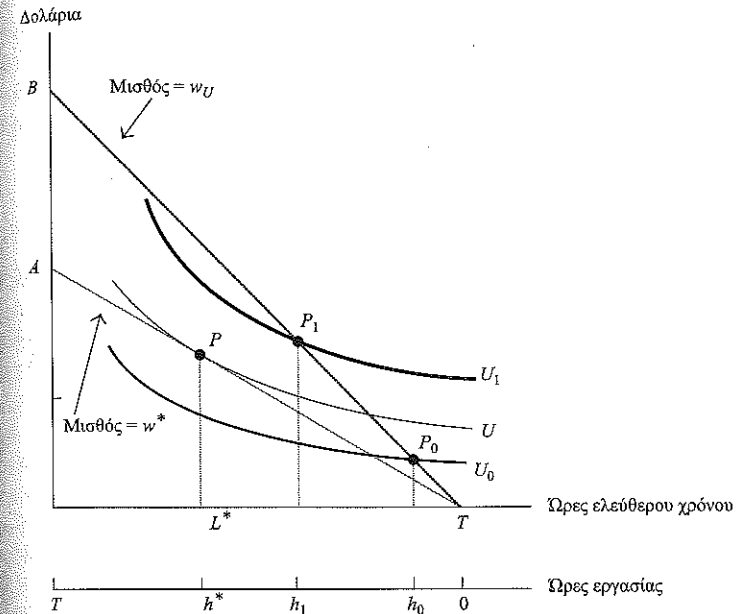
Οι ενώσεις παρέχουν πολλές άλλες υπηρεσίες στα μέλη τους, ενώ οι υπηρεσίες αυτές διαφέρουν σημαντικά από ένωση σε ένωση. Η Μεικτή Ένωση Υπαλλήλων στις Δημόσιες Μεταφορές (Amalgamated Transit Union), η οποία καλύπτει πολλούς εργαζόμενους του κλάδου μεταφορών, παρέχει στα μέλη της βοήθεια για την απόκτηση αδειών οδήγησης και έχει ένα πρόγραμμα υποτροφιών για τα μέλη και τις οικογένειές τους. Πολλές ενώσεις προσφέρουν επίσης πιστωτικές κάρτες με χαμηλό κόστος και επιδοτούν τα ενυπόθηκα δάνεια των μελών της.

10.2—Προσδιοριστικοί παράγοντες της συμμετοχής σε εργατικές ενώσεις

Οι εργαζόμενοι μπορούν να επιλέγουν αν θα συμμετάσχουν σε μια εργατική ένωση. Ο εργαζόμενος γίνεται μέλος αν η ένωση του προσφέρει ένα πακέτο μισθού-απασχόλησης που του παρέχει περισσότερη χρησιμότητα σε σχέση με το πακέτο μισθού-απασχόλησης που του παρέχει μια επιχείρηση η οποία δεν καλύπτεται συνδικαλιστικά από την ένωση.⁶ Για να γίνει κατανοητό το αντιστάθμισμα της απόφασης αυτής, ας θεωρήσουμε το γνωστό πλέον υπόδειγμα της επιλογής εργασίας-ελεύθερου χρόνου στο Σχήμα 10.3. Υποθέτουμε ότι το άτομο αρχικά εργάζεται σε επιχείρηση χωρίς συνδικαλι-

Σχήμα 10.3 Απόφαση συμμετοχής σε εργατική ένωση

Η γραμμή εισοδηματικού περιορισμού είναι η AT και ο εργαζόμενος μεγιστοποιεί τη χρησιμότητά του στο σημείο P όπου εργάζεται h^* ώρες. Η προτεινόμενη αύξηση του μισθού από την ένωση (από w^* σε w_U) μετατοπίζει τη γραμμή εισοδηματικού περιορισμού σε BT . Αν ο εργοδότης μειώσει τις ώρες εργασίας σε h_0 , τότε η θέση του εργαζόμενου επιδεινώνεται (η χρησιμότητά του μειώνεται από U σε U_0 μονάδες χρησιμότητας). Αν ο εργοδότης μειώσει τις ώρες εργασίας σε h_1 , τότε η θέση του εργαζόμενου βελτιώνεται.



στική εκπροσώπηση, έναντι ανταγωνιστικού μισθού w^* . Σ' αυτό τον μισθό, η γραμμή εισοδηματικού περιορισμού του εργαζόμενου είναι η AT . Ο εργαζόμενος μεγιστοποιεί τη χρησιμότητά του επιλέγοντας τον συνδυασμό εργασίας-ελεύθερου χρόνου στο σημείο όπου η καμπύλη αδιαφορίας U εφάπτεται στη γραμμή εισοδηματικού περιορισμού (δηλαδή το σημείο P). Ο μη συνδικαλισμένος εργαζόμενος καταναλώνει L^* ώρες ελεύθερου χρόνου και εργάζεται h^* ($h^* = T - L^*$) ώρες.

Η επιχείρηση γίνεται στόχος συνδικαλιστών, οι οποίοι υπόσχονται στους εργαζόμενους ότι, αν υποστηρίξουν την ένωση, θα έχουν νέες και βελτιωμένες συμβάσεις εργασίας. Συγκεκριμένα, η εργατική ένωση υπόσχεται αύξηση του μισθού σε w_U δολάρια. Έτσι, η γραμμή εισοδηματικού περιορισμού του εργαζόμενου μετατοπίζεται στη θέση BT .

Ο εργαζόμενος γνωρίζει ότι τίποτα δεν γίνεται χωρίς κόστος. Η αύξηση του μισθού έχει κάποιο κόστος, το οποίο μπορεί να είναι η μείωση της απασχόλησης. Υποθέστε ότι

5. Περισσότερο λεπτομερή στοιχεία είναι διαθέσιμα στον ιστότοπο της UAW: www.uaw.org.

6. Παρόλο που η χρησιμότητα του εργαζόμενου εξαρτάται από πολλούς παράγοντες (όπως η ασφάλιση και οι συνθήκες εργασίας), θα εστιάσουμε σ' ένα πιο απλό υπόδειγμα όπου στα χαρακτηριστικά της εργασίας περιλαμβάνονται μόνο οι μισθοί και η απασχόληση. Για μια λεπτομερή ανάλυση της απόφασης των εργαζόμενων να οργανωθούν σε σωματεία, βλ. Henry S. Farber και Daniel H. Saks, «Why Workers Want Unions: The Role of Relative Wages and Job Characteristics», *Journal of Political Economy* 88 (Απρίλιος 1980): 349-369 και Henry S. Farber, «The Determination of the Union Status of Workers», *Econometrica* 51 (Σεπτέμβριος 1983): 1417-1437.

Αν η καμπύλη ζήτησης της επιχείρησης έχει καθοδική κλίση και είναι ελαστική. Αν η επιχείρηση απαντήσει στην αύξηση του συνδικαλιστικού μισθού μετατοπίζοντας την καμπύλη ζήτησης προς τα πάνω, η υποχρεωτική αύξηση του μισθού από την ένωση μειώνει την εργάσιμη εβδομάδα σε h_0 ώρες, τοποθετώντας τον εργαζόμενο στο σημείο P_0 της γραμμής ΒΤ. Γι' αυτό, αν η ένωση οργανώσει το εργατικό δυναμικό της επιχείρησης, η θέση του εργαζόμενου θα επιδεινωθεί (θα μετακινηθεί σε χαμηλότερη καμπύλη αδιαφορίας U_0). Επομένως, ο εργαζόμενος θα ψηφίσει κατά της ένωσης στις εκλογές πιστοποίησης.

Αν η καμπύλη ζήτησης εργασίας της επιχείρησης είναι ανελαστική, η μείωση της απασχόλησης είναι μικρή και η εργατική ένωση προσφέρει τον συνδυασμό μισθού-απασχόλησης στο σημείο P_1 (όπου η εργάσιμη εβδομάδα διαρκεί h_1 ώρες). Η ένωση μετατοπίζει τον εργαζόμενο σε μια υψηλότερη καμπύλη αδιαφορίας (τη U_1) και γι' αυτό ο εργαζόμενος υποστηρίζει την ένωση στις εκλογές πιστοποίησης.

Ζήτηση και προσφορά εργασίας που καλύπτεται συνδικαλιστικά

Σε γενικές γραμμές, οι εργαζόμενοι είναι πιο πιθανό να υποστηρίξουν τις εργατικές ενώσεις όταν οι συνδικαλιστές μπορούν να τους υποσχεθούν υψηλότερο μισθό και μικρότερες απώλειες θέσεων απασχόλησης. Επιπλέον, επειδή η συμμετοχή σε κάποια εργατική ένωση έχει κάποιο κόστος (όπως οι συνδρομές), ο εργαζόμενος είναι πιο πιθανό να υποστηρίξει την ένωση αν το συγκεκριμένο κόστος είναι χαμηλό. Αυτοί οι παράγοντες διαμορφώνουν τη «ζήτηση» για εργασία που καλύπτεται συνδικαλιστικά.

Η ζήτηση τέτοιας εργασίας δεν είναι ο μόνος παράγοντας που προσδιορίζει τον βαθμό συνδικαλισμού στην αγορά εργασίας. Η ικανότητα των συνδικαλιστών να εξασφαλίζουν θέσεις εργασίας που καλύπτονται από ενώσεις εξαρτάται και από το κόστος οργάνωσης του εργατικού δυναμικού, το θεσμικό περιβάλλον –το οποίο επιτρέπει κάποιες μορφές συνδικαλιστικής δραστηριότητας, ή απαγορεύει κάποιες άλλες–, την αντίσταση της διοίκησης στη διεξαγωγή συλλογικής διαπραγμάτευσης και το αν η επιχείρηση έχει υπερβάλλοντα κέρδη, από τα οποία θα μπορούσαν να επωφεληθούν τα μέλη των εργατικών ενώσεων. Αυτές οι δυνάμεις, στην πραγματικότητα, καθορίζουν την «προσφορά» εργασίας που καλύπτεται συνδικαλιστικά.

Ο βαθμός συνδικαλιστικής οργάνωσης στην αγορά εργασίας καθορίζεται από την αλληλεπίδραση αυτών των δύο δυνάμεων. Ως αποτέλεσμα, ο βαθμός συνδικαλιστικής οργάνωσης θα είναι υψηλότερος όσο περισσότερα είναι αυτά στα οποία προσβλέπουν οι εργαζόμενοι από τη συμμετοχή τους σε εργατικές ενώσεις· ενώ θα είναι χαμηλότερος όσο δυσκολότερη είναι η συνδικαλιστική κάλυψη της αγοράς. Η προσέγγιση «κόστους-οφέλους» μάς βοηθά να κατανοήσουμε τις διαφορές ως προς τα ποσοστά συμμετοχής σε σωματεία μεταξύ διαφορετικών δημογραφικών ομάδων, μεταξύ κλάδων, αλλά και διαχρονικά. Ο Πίνακας 10.2 παρουσιάζει κάποιες απ' αυτές τις βασικές διαφοροποιήσεις στην αγορά εργασίας των ΗΠΑ. Υπάρχουν σημαντικές διαφορές στα ποσοστά του βαθμού συνδικαλιστικής οργάνωσης μεταξύ φύλων, φυλών, κλάδων και επαγγελμάτων.

Οι άνδρες έχουν σημαντικά υψηλότερα ποσοστά συμμετοχής σε σωματεία σε σχέση με τις γυναίκες. Το 2012, το 12% των εργαζόμενων ανδρών συμμετείχε σε εργατικές ενώσεις, αλλά το αντίστοιχο ποσοστό των γυναικών ήταν μόλις 10,5%. Οι έμφυλες διαφορές στον βαθμό συνδικαλισμού ως ένα σημείο προκύπτουν επειδή οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να εργάζονται σε θέσεις ημιαπασχόλησης ή σε θέσεις που παρέχουν ευέλικτα προγράμματα εργασίας. Σ' αυτούς τους τύπους εργασιών, η τάση για συνδικαλιστική οργάνωση είναι μικρή. Αντίθετα, οι μαύροι έχουν πολύ υψηλότερα ποσοστά συνδικαλιστικής οργάνωσης σε σχέση με τους λευκούς. Το 2012, το ποσοστό συμμετοχής των μαύρων σε σωματεία ήταν 13,4%, σε σύγκριση με το περίπου 11% των λευκών και το 10% των ισπανόφωνων και των Ασιατών. Όπως θα ήταν αναμενόμενο, οι μαύροι είναι πιο πιθανό να υποστηρίξουν τις εργατικές ενώσεις, καθώς, όπως θα δούμε παρακάτω, οι ενώσεις ασκούν τέτοιες πιέσεις για τους μισθούς μέσα σε μια επιχείρηση, που μειώνουν σε μεγάλο βαθμό την επίπτωση των φυλετικών διακρίσεων στον μισθό των μαύρων. Το σχετικά χαμηλό ποσοστό συμμετοχής των ισπανόφωνων μπορεί να οφείλεται στην κυριαρχία των μεταναστών στον ισπανόφωνο πληθυσμό. Πολλοί απ' αυτούς τους εργαζόμενους μπορεί να βρίσκονται στο «περιθώριο» της αγοράς εργασίας και είναι μάλλον απίθανο αυτές οι περιθωριακές εργασίες να έχουν οργανωθεί συνδικαλιστικά.

Πίνακας 10.2 Συμμετοχή σε εργατικές ενώσεις με βάση επιλεγμένα χαρακτηριστικά, 1996 (ποσοστό εργατών που είναι μέλη εργατικών ενώσεων)

Πηγή: Barry T. Hirsch και David A. Macpherson, *Union Membership and Earnings Data Book: Compilations from the Current Population Survey* (2013), Washington, DC: Bureau of National Affairs, 2013, Πίνακες 3α και 7α.

Φύλο		Κλάδος	
Άνδρες	12,0	Ιδιωτικό δυναμικό	6,6
Γυναίκες	10,5	Γεωργία	1,9
		Εξόρυξη	7,2
		Κατασκευές	14,4
Φυλή		Μεταποίηση	9,8
Λευκοί	11,1	Μεταφορές	23,7
Μαύροι	13,4	Χονδρεμπόριο	5,1
Ισπανόφωνοι	9,6	Λιανεμπόριο	4,7
Ασιάτες	10,0	Χρηματοπιστωτικά	1,7
		Δημόσια Διοίκηση	35,9

ση με τις γυναίκες. Το 2012, το 12% των εργαζόμενων ανδρών συμμετείχε σε εργατικές ενώσεις, αλλά το αντίστοιχο ποσοστό των γυναικών ήταν μόλις 10,5%. Οι έμφυλες διαφορές στον βαθμό συνδικαλισμού ως ένα σημείο προκύπτουν επειδή οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να εργάζονται σε θέσεις ημιαπασχόλησης ή σε θέσεις που παρέχουν ευέλικτα προγράμματα εργασίας. Σ' αυτούς τους τύπους εργασιών, η τάση για συνδικαλιστική οργάνωση είναι μικρή. Αντίθετα, οι μαύροι έχουν πολύ υψηλότερα ποσοστά συνδικαλιστικής οργάνωσης σε σχέση με τους λευκούς. Το 2012, το ποσοστό συμμετοχής των μαύρων σε σωματεία ήταν 13,4%, σε σύγκριση με το περίπου 11% των λευκών και το 10% των ισπανόφωνων και των Ασιατών. Όπως θα ήταν αναμενόμενο, οι μαύροι είναι πιο πιθανό να υποστηρίξουν τις εργατικές ενώσεις, καθώς, όπως θα δούμε παρακάτω, οι ενώσεις ασκούν τέτοιες πιέσεις για τους μισθούς μέσα σε μια επιχείρηση, που μειώνουν σε μεγάλο βαθμό την επίπτωση των φυλετικών διακρίσεων στον μισθό των μαύρων. Το σχετικά χαμηλό ποσοστό συμμετοχής των ισπανόφωνων μπορεί να οφείλεται στην κυριαρχία των μεταναστών στον ισπανόφωνο πληθυσμό. Πολλοί απ' αυτούς τους εργαζόμενους μπορεί να βρίσκονται στο «περιθώριο» της αγοράς εργασίας και είναι μάλλον απίθανο αυτές οι περιθωριακές εργασίες να έχουν οργανωθεί συνδικαλιστικά.

Υπάρχουν επίσης σημαντικές διαφορές στα ποσοστά συνδικαλιστικής οργάνωσης μεταξύ των κλάδων του ιδιωτικού τομέα, με τους εργαζόμενους σε κατασκευές, μεταποίηση και μεταφορές να είναι οι περισσότερο οργανωμένοι σε σωματεία, και τους εργαζόμενους σε γεωργία και χρηματοπιστωτικά να είναι οι λιγότερο οργανωμένοι. Στην πραγματικότητα, τα διαθέσιμα στοιχεία δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι που απασχολούνται σε συγκεντρωμένους κλάδους, στους οποίους το μεγαλύτερο μέρος του προϊόντος παράγεται από λίγες επιχειρήσεις, είναι πιο πιθανό να είναι οργανωμένοι σε

ενώσεις.⁷ Αυτό το αποτέλεσμα είναι συνεπές με την προσέγγιση κόστους-οφέλους όσον αφορά την κατανόηση των ποσοστών συνδικαλιστικής οργάνωσης. Σε τελική ανάλυση, οι επιχειρήσεις σε κλάδους με μεγάλη συγκέντρωση έχουν υπερβάλλοντα κέρδη εξαιτίας της μονοπωλιακής τους δύναμης, οπότε οι ενώσεις έχουν πολλές ευκαιρίες να αποσπάσουν μέρος αυτών των κερδών για τα μέλη τους. Επιπλέον, τα προϊόντα που παράγονται απ' αυτούς τους κλάδους έχουν συνήθως λίγα υποκατάστατα, οπότε η ελαστικότητα ζήτησης των παραγόμενων προϊόντων είναι μικρή. Όπως είδαμε στο κεφάλαιο 3, οι μικρές ελαστικότητες ζήτησης του προϊόντος σημαίνουν σχετικά ανελαστικές καμπύλες ζήτησης εργασίας. Αυτοί οι δύο παράγοντες συνεπάγονται ότι οι εργατικές ενώσεις σ' αυτούς τους κλάδους μπορούν να διεκδικήσουν μεγαλύτερους μισθούς χωρίς αντίστοιχες απώλειες στις θέσεις απασχόλησης.

Τα ποσοστά συμμετοχής σε εργατικές ενώσεις επίσης σχετίζονται με το μακροοικονομικό περιβάλλον. Υπάρχει, για παράδειγμα, θετική συσχέτιση μεταξύ των ποσοστών συνδικαλιστικής οργάνωσης και των ποσοστών ανεργίας και πληθωρισμού.⁸ Φαίνεται ότι η ζήτηση για εργατικές ενώσεις αυξάνεται όταν επιδεινώνονται οι οικονομικές συνθήκες, είτε εξαιτίας της ανασφάλειας στην εργασία λόγω των υψηλών ποσοστών ανεργίας, είτε εξαιτίας της μείωσης των πραγματικών μισθών λόγω πληθωρισμού.

Τέλος, το θεσμικό περιβάλλον που διέπει τη σχέση εργοδοτών-ενώσεων έχει σημαντική επίπτωση στην επιτυχία των συνδικαλιστικών κινήματων. Οι πολίτες με νόμους για το δικαίωμα στην εργασία έχουν πολύ χαμηλότερα ποσοστά συμμετοχής σε εργατικές ενώσεις σε σχέση με άλλες πολιτείες. Το 2009, για παράδειγμα, οι πέντε πολιτείες με τα χαμηλότερα ποσοστά συνδικαλιστικής οργάνωσης (Άρκανσο, Τζόρτζια, Βόρεια Καρολίνα, Νότια Καρολίνα και Βιρτζίνια) είχαν νόμους για το δικαίωμα στην εργασία. Σ' αυτές τις πολιτείες, το ποσοστό συμμετοχής κυμαινόταν από 3,1% έως 4,7%.⁹

Ωστόσο, θα πρέπει να είμαστε πολύ προσεκτικοί όταν ερμηνεύουμε την αρνητική συσχέτιση μεταξύ των ποσοστών συνδικαλιστικής οργάνωσης και των νόμων για το δικαίωμα στην εργασία ως «απόδειξη» για το ότι οι συγκεκριμένοι νόμοι μειώνουν τα ποσοστά συμμετοχής σε εργατικές ενώσεις. Ένα μέρος αυτής της συσχέτισης μπορεί να προκύπτει επειδή οι νόμοι για το δικαίωμα στην εργασία είναι πολιτικά εφικτοί μόνο σε πολιτείες όπου οι εργαζόμενοι εξαρχής έχουν περιορισμένο ενδιαφέρον να ενταχθούν σε εργατικές ενώσεις. Όμως, υπάρχουν κάποια στοιχεία που αποδεικνύουν ότι η νομοθεσία για το δικαίωμα στην εργασία έχει πράγματι κάποια επίπτωση στον βαθμό συνδικαλισμού. Συγκεκριμένα, πολιτείες που υιοθέτησαν τέτοιου είδους νομοθεσία είδαν τη συνδικαλιστική δραστηριότητα να μειώνεται μετά την εφαρμογή της, ενώ δεν υπήρξε τέτοια μείωση πριν από την ψήφιση της νομοθεσίας.¹⁰

7. Barry T. Hirsch και Mark C. Berger, «Union Membership Determination and Industry Characteristics», *Southern Economic Journal* 50 (Ιανουάριος 1984): 665-679.

8. Orley C. Ashenfelter και John H. Pencavel, «American Trade Union Growth: 1900-1960», *Quarterly Journal of Economics* 1983 (Αύγουστος 1969): 434-448.

9. U.S. Bureau of the Census, *Statistical Abstract of the United States, 2008*, Washington, DC: Government Printing Office, 2008, Πίνακας 644.

10. David Ellwood και Glenn Fine, «The Impact of Right-to-Work Laws on Union Organizing», *Journal of*

Είναι απαρχαιωμένες οι αμερικανικές ενώσεις;

Το πιο σημαντικό χαρακτηριστικό του αμερικανικού εργατικού κινήματος σήμερα είναι η σταθερή μείωση των ποσοστών συνδικαλισμού, η οποία άρχισε το 1970.¹¹ Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, σημειώθηκαν σημαντικές μεταβολές στη δομή της αμερικανικής οικονομίας. Το 1960, το 31% των εργαζόμενων απασχολούνταν στη μεταποίηση, όπου τα κινήματα συνδικαλιστικής οργάνωσης είχαν συνήθως επιτυχή δράση. Το 2001, η αναλογία των εργαζόμενων στη μεταποίηση είχε μειωθεί σε 14%. Η γεωγραφική κατανομή των θέσεων εργασίας επίσης μεταβλήθηκε. Τη δεκαετία του '50, μόνο το 42% των θέσεων βρίσκονταν στις νότιες και δυτικές πολιτείες (οι οποίες συνήθως είχαν λιγότερο ευνοϊκό περιβάλλον για την οργάνωση σωματείων, όπως νόμους για το δικαίωμα στην εργασία). Το 2001, το 57% των θέσεων εργασίας βρισκόταν σ' αυτές τις πολιτείες. Στην πραγματικότητα, υφίστανται ισχυρές ενδείξεις ότι η απασχόληση στη μεταποίηση είναι ιδιαίτερα υψηλότερη στις πολιτείες που έχουν υιοθετήσει νομοθεσία για το δικαίωμα στην εργασία.¹²

Ωστόσο, αποδεικνύεται ότι αυτοί οι δομικοί παράγοντες μπορούν να δικαιολογήσουν το πολύ το 1/3 της μείωσης των ποσοστών συμμετοχής σε ενώσεις.¹³ Σε τελική ανάλυση, έχουν επίσης σημειωθεί σημαντικές μειώσεις των ποσοστών συνδικαλισμού ακόμη και στο εσωτερικό κλάδων και επαγγελμάτων, όπως και στο εσωτερικό πολιτειών και δημογραφικών ομάδων.

Επομένως, μαζί με τις διαρθρωτικές αλλαγές στην οικονομία, φαίνεται ότι και οι ίδιοι οι εργαζόμενοι επιζήτησαν μικρότερο βαθμό συνδικαλιστικής οργάνωσης. Πράγματι, έχουν παρατηρηθεί σημαντικές μεταβολές στα εκλογικά πρότυπα των εργαζόμενων στις εκλογές πιστοποίησης. Το NLRB διεξάγει εκλογές για την πιστοποίηση μιας ένωσης ως επίσημο εκπρόσωπο σε μια συλλογική διαπραγμάτευση έπειτα από αίτημα του 30% των εργαζόμενων. Η ένωση μπορεί να εκπροσωπήσει τους εργαζόμενους αν η απλή πλειοψηφία των εργαζόμενων των οποίων τα αιτήματα αποτελούν θέμα της διαπραγμάτευσης, ψηφίσουν υπέρ της εκπροσώπησης. Έχει μειωθεί σημαντικά η αναλογία των εκλογών πιστοποίησης που έχουν κερδηθεί από τις ενώσεις. Το 1955, οι ενώσεις κέρδιζαν περισσότερο από το 66% των εκλογών πιστοποίησης. Στις αρχές της δε-

Political Economy 95 (Απρίλιος 1987): 250-273. Βλ. επίσης Steven E. Abraham και Paula B. Voos, «Right-to-Work Laws: New Evidence from the Stock Market», *Southern Economic Journal* 67 (Οκτώβριος 2000): 345-362.

11. Henry S. Farber και Bruce Western, «Accounting for the Decline of Unions in the Private Sector, 1973-1998», *Journal of Labor Research* 22 (Καλοκαίρι 2001): 459-486 και Henry S. Farber, «Union Membership in the United States: The Divergence between the Public and Private Sectors», Working Paper, Princeton University, Σεπτέμβριος 2005.

12. Thomas J. Holmes, «The Effect of State Policies on the Location of Manufacturing: Evidence from State Borders», *Journal of Political Economy* 106 (Αύγουστος 1998): 667-705.

13. Henry S. Farber, «The Decline of Unionization in the United States: What Can Be Learned from Recent Experience», *Journal of Labor Economics* 8 (Ιανουάριος 1990): 75-105 και Richard B. Freeman, «Contraction and Expansion: The Divergence of Private Sector and Public Sector Unionism in the United States», *Journal of Economic Perspectives* 2 (Άνοιξη 1988): 63-88.

Η ΘΕΩΡΙΑ ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ

Η άνοδος και η πτώση του PATCO

Ο Οργανισμός Επαγγελματιών Ελεγκτών Εναέριας Κυκλοφορίας (Professional Air Traffic Controllers Organization – PATCO) ήταν η ένωση που εκπροσωπούσε τους ελεγκτές εναέριας κυκλοφορίας στις συλλογικές διαπραγματεύσεις με τον εργοδότη τους, την Ομοσπονδιακή Διοίκηση Αεροπλοΐας. Η σύντομη (και μαχητική) δεκαετή ιστορία της ένωσης έφτασε στο τέλος της όταν έγινε το κάλεσμα σε απεργία το 1981. Καθώς οι ελεγκτές είναι ομοσπονδιακοί δημόσιοι υπάλληλοι, οι μισθοί τους καθορίζονται από το κογκρέσο και το δικαίωμα στην απεργία απαγορεύεται με νόμο. Παρ' όλα αυτά, μεγάλο μέρος της ιστορίας του PATCO χαρακτηριζόταν από το αίτημά του ότι θα έπρεπε να είναι σε θέση να διαπραγματεύεται απευθείας τους μισθούς κι ότι τα μέλη του έχουν δικαίωμα στην απεργία.

Το PATCO ξεκίνησε ως οργάνωση των ελεγκτών της Νέας Υόρκης τον Ιανουάριο του 1968. Μέχρι τον Ιούλιο του ίδιου έτους και υπό την ηγεσία του δικηγόρου F. Lee Bailey (ο οποίος μετέπειτα θα ανήκε στην «ονειρική ομάδα» που υπεράσπισε τον O. J. Simpson στη δίκη του για φόνο), το PATCO είχε ήδη στηρίξει μια αποχή από την εργασία, η οποία προκάλεσε σοβαρούς κλυδωνισμούς στην εμπορική αεροπλοΐα.

Το 1980, οι ελεγκτές εναέριας κυκλοφορίας είχαν υψηλούς μισθούς και εξαιρετικά φιλελεύθερα προγράμματα συνταξιοδότησης και αναπηρίας. Ήταν ανάμεσα στους υψηλότερα αμειβόμενους δημοσίους υπαλλήλους, με μέσο ετήσιο μισθό 82.000 δολάρια (σε τιμές 2011) και μπορούσαν να συνταξιοδοτηθούν στην ηλικία των 50 ετών, έπειτα από 20 χρόνια προϋπηρεσίας. Αντίθετα, οι περισσότεροι δημόσιοι υπάλληλοι χρειάζονταν 30 χρόνια προϋπηρεσίας αν επιθυμούσαν να συνταξιοδοτηθούν στα 55 τους.

Παρά τους υψηλούς μισθούς και τις γενναιόδωρες παροχές, η ηγεσία του PATCO αποφάσισε ότι το 1981 θα ήταν μια κρίσιμη χρονιά για την ένωση και προετοιμάστηκε για μια επιθετική διεκδίκηση ακόμα υψηλότερων μισθών και καλύτερων παροχών. Το πιο σημαντικό ήταν ότι η ηγεσία ενέκρινε την απεργία ως το μέσο για να πεισθεί το κογκρέσο να συμφωνήσει με τα αιτήματα της ένωσης. Το PATCO διατύπωσε παράλογα αιτήματα κατά τις αρχικές φάσεις των διαπραγματεύσεων: Άμεση αύξηση μισθού κατά 20.000 δολάρια, εργάσιμη εβδομάδα 32 ωρών και ακόμα πιο πλουσιοπάροχες συνταξιοδοτικές και αναπηρικές παροχές. Η κυβέρνηση του Reagan απάντησε με άμεση αύξηση του μισθού κατά 4.000 δολάρια, υπερωριακή καταβολή αμοιβών μετά τις 36 ώρες εργασίας ανά εβδομάδα (σε αντίθεση με τις 40) και πολλές άλλες παροχές. Εάν το PATCO είχε αποδεχθεί τις κυβερνητικές προτάσεις (με τη συναίνεση του κογκρέσου), οι ελεγκτές θα είχαν μισθολογικές αυξήσεις που θα υπερέβαιναν το 11%, ποσοστό υπερδιπλάσιο σε σχέση με αυτό που πήραν άλλοι δημόσιοι υπάλληλοι.

Όμως το PATCO ήθελε περισσότερα και η συνέχεια έχει γραφτεί στην ιστορία. Η απεργία του PATCO ξεκίνησε την 7η πρωινή της 3ης Αυγούστου 1981. Ο εργοδότης ήταν προετοιμασμένος και κινήθηκε ταχύτατα για να αναπληρώσει το προσωπικό στους πύργους ελέγχου με στρατιωτικά στελέχη, συνταξιούχους και επιμελητές που αρνήθηκαν να απεργήσουν.

Τέσσερις ώρες μετά την έναρξη της απεργίας, ο πρόεδρος Reagan ανακοίνωσε ο ίδιος ότι ο νόμος θα εφαρμοζόταν και ότι οι απεργοί που δεν θα επέστρεφαν στη δου-

λειά τους εντός 48 ωρών, θα απολύονταν και δεν θα μπορούσαν να επαναπροσληφθούν από οποιαδήποτε άλλη δημόσια υπηρεσία. Περίπου το 1/4 των 16.395 ελεγκτών απείχε από την απεργία και ακόμα 875 εργαζόμενοι επέστρεψαν στη θέση τους πριν τη λήξη της προθεσμίας. Οι 48 ώρες παρήλθαν και 11.301 ελεγκτές απολύθηκαν. Κατέστη γρήγορα σαφές ότι το σύστημα ήταν υπερστελεχωμένο. Το σύστημα τελικά επανήλθε σε πλήρη λειτουργία με περίπου 20% λιγότερους ελεγκτές.

Η μαχητικότητα της ηγεσίας του PATCO –σε συνδυασμό με την επιμονή του προέδρου Reagan να εφαρμόσει τον νόμο– δημιούργησε ένα πολιτικό και πολιτισμικό περιβάλλον που είναι πιθανό να επηρεάζει τις εργασιακές σχέσεις σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα μέχρι και σήμερα.

Πηγή: Herbert R. Northrup, «The Rise and Demise of PATCO», *Industrial and Labor Relations Review* 37 (Ιανουάριος 1984): 167-184.

κατίας του '90, οι ενώσεις κέρδιζαν λιγότερες από τις μισές εκλογές.¹⁴ Επιπλέον, η πιθανότητα αποπιστοποίησης των ενώσεων ως εκπροσώπων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις έχει τριπλασιαστεί από το 1950, παρόλο που το ποσοστό αποπιστοποίησης παραμένει πολύ μικρό (μόνο το 0,2% των συνδικαλιστικά οργανωμένων εργαζόμενων ψήφισαν σε εκλογές αποπιστοποίησης το 1990).

Η επιδείνωση στις επιδόσεις των εργατικών ενώσεων κατά τις εκλογές πιστοποίησης και αποπιστοποίησης οφείλεται –ως έναν βαθμό– στις επιθετικές αντισυνδικαλιστικές τακτικές που ακολούθησαν οι διοικήσεις των επιχειρήσεων.¹⁵ Οι δραστηριότητες των διοικήσεων μπορούν να περιορίζουν την επιτυχία των κινημάτων συνδικαλιστικής οργάνωσης με πολλούς τρόπους, όπως οι αιτήσεις για αναβολή των εκλογών πιστοποίησης, η απόλυση εργαζόμενων για συνδικαλιστική δράση και η πρόσληψη συμβούλων για την οργάνωση εκστρατειών της διοίκησης.

Η αυξανόμενη δραστηριότητα των διοικήσεων κατά του συνδικαλισμού, ως έναν

14. Οι Bruce C. Fallick και Kevin A. Hassett, «Investment and Union Certification», *Journal of Labor Economics* 17 (Ιούλιος 1999): 570-582, δείχνουν ότι η πιστοποίηση μιας ένωσης συνεπάγεται μια μεγάλη μείωση στις δραστηριότητες επενδύσεων της επιχείρησης. Βλ. επίσης John DiNardo και David S. Lee, «The Impact of Unionization on Establishment Closure: A Regression Discontinuity Analysis of Representation Elections», National Bureau of Economic Research Working Papers, No. 8993, Ιούνιος 2002. Άλλες σχετικές μελέτες είναι τα Chris Riddell, «Union Certification Success Under Voting versus Card-Check Procedures: Evidence from British Columbia, 1978-1998», *Industrial and Labor Relations Review* 43 (Ιούλιος 2004): 493-517 και Henry S. Farber, «Union Organizing Decisions in a Deteriorating Environment: The Composition of Representation Elections and the Decline in Turnout», Princeton University Industrial Relations Section Working Paper No. 577, Νοέμβριος 2013.

15. Richard B. Freeman και Morris Kleiner, «Employer Behavior in the Face of Union Organizing Drives», *Industrial and Labor Relations Review* 43 (Απρίλιος 1990): 351-365. Βλ. επίσης William T. Dickens, «The Effect of Company Campaigns on Certification Elections: Law and Reality Once Again», *Industrial and Labor Relations Review* 36 (Ιούλιος 1983): 560-575 και Stephen G. Bronars και Donald R. Deere, «Union Organizing Activity, Firm Growth, and the Business Cycle», *American Economic Review* 83 (Μάρτιος 1993): 203-220.

βαθμό, οφείλεται στην αύξηση του διεθνούς ανταγωνισμού, καθώς και στην απελευθέρωση κάποιων οργανωμένων κλάδων (όπως οι μεταφορές, οι αερογραμμές και οι σιδηρόδρομοι).¹⁶ Η εισροή εισαγόμενων προϊόντων στις ΗΠΑ απέσπασε ένα μέρος από τα υπερβάλλοντα κέρδη, το οποίο προηγουμένως μοιράζονταν οι επιχειρήσεις με τους εργαζόμενους σε ορισμένους κλάδους. Παρομοίως, η απελευθέρωση των συνδικαλιστικά οργανωμένων κλάδων δημιούργησε ανταγωνιστικές δυνάμεις στην αγορά, που και πάλι οδήγησαν σε περιορισμό των κερδών. Ως αποτέλεσμα, οι επιχειρήσεις έγιναν πολύ περισσότερο ανθεκτικές απέναντι στα αιτήματα για αύξηση των μισθών και στην επιβολή κανόνων από τις ενώσεις.

10.3 Μονοπωλιακές ενώσεις

Ο Samuel Gompers, ιδρυτής της Αμερικανικής Συνομοσπονδίας Εργατών, κάποτε ρωτήθηκε τι είναι αυτό που ζητούν οι ενώσεις. Η απάντησή του ήταν απλή και αξιοσημείωτη: «Περισσότερα». Οι οικονομολόγοι, όταν κατασκευάζουν υποδείγματα της συμπεριφοράς των ενώσεων, έχουν πάντα στο μυαλό τους αυτή την απάντηση.¹⁷ Συνήθως γίνεται η υπόθεση ότι η χρησιμότητα της ένωσης εξαρτάται από τους μισθούς (w) και την απασχόληση (E) – και ότι οι ενώσεις επιθυμούν περισσότερο και από τα δύο. Έτσι, η καμπύλη αδιαφορίας μιας ένωσης έχει τη συνηθισμένη μορφή, όπως φαίνεται στο Σχήμα 10.4 (βλ. τις καμπύλες U και U').¹⁸

Θα υποθέσουμε ότι η ένωση επιθυμεί να μεγιστοποιήσει τη χρησιμότητά της. Όμως τα αιτήματά της περιορίζονται από τη συμπεριφορά της επιχείρησης. Υποθέτουμε ότι η ένωση διαπραγματεύεται με μια ανταγωνιστική επιχείρηση που μεγιστοποιεί τα κέρδη της, οπότε η επιχείρηση δεν μπορεί να επηρεάσει την τιμή του προϊόντος που πα-

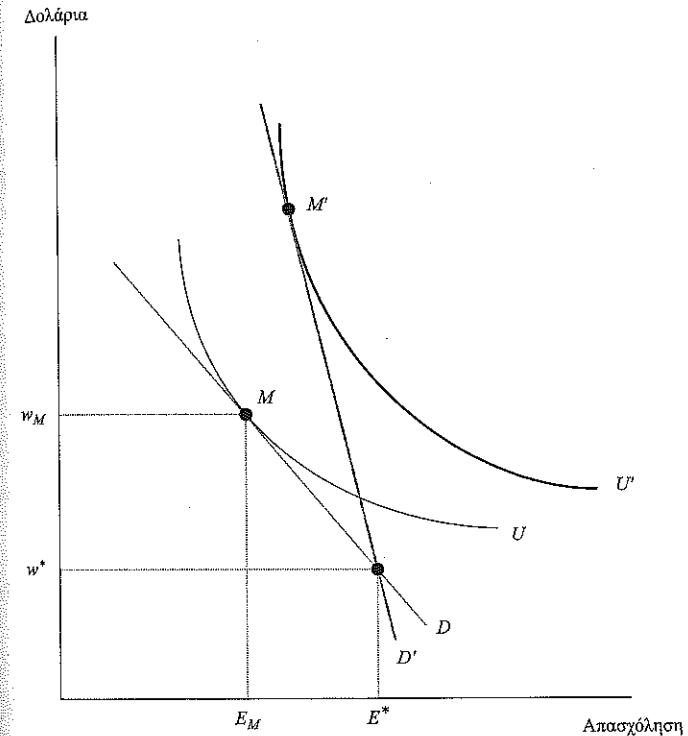
16. John M. Abowd και Thomas Lemieux, «The Effects of International Competition on Collective Bargaining Outcomes: A Comparison of the United States and Canada», στο John M. Abowd και Richard B. Freeman (επιμ.), *Immigration, Trade, and the Labor Market*. Chicago: University of Chicago Press, 1991 και David Macpherson και James Steward, «The Effect of International Competition on Union and Nonunion Wages», *Industrial and Labor Relations Review* 43 (Απρίλιος 1990): 435-446.

17. Μια καλή επισκόπηση των υποδειγμάτων συμπεριφοράς των εργατικών ενώσεων κάνει ο Henry S. Farber, «The Analysis of Union Behavior», στο Orley Ashenfelter και Richard Layard (επιμ.), *Handbook of Labor Economics*, τόμ. 2, Amsterdam: North-Holland, 1986, σσ. 1039-1089.

18. Υπάρχει ένα σοβαρό εννοιολογικό πρόβλημα μ' αυτή την προσέγγιση του υποδείματος συμπεριφοράς των ενώσεων. Τι ακριβώς εννοούμε όταν λέμε ότι οι ενώσεις εισπράττουν χρησιμότητα από την αύξηση μισθών και απασχόλησης; Σε τελική ανάλυση, η ένωση δεν είναι ένα άτομο αλλά αποτελείται από πολλούς εργαζόμενους. Αν όλοι οι εργαζόμενοι είχαν τις ίδιες προτιμήσεις μισθών και απασχόλησης κι αν η διοίκηση της ένωσης εκλεγόταν δημοκρατικά ώστε να προασπίζει αυτό που επιθυμούν οι εργαζόμενοι, τότε η προτίμηση της ένωσης θα ήταν όμοια μ' αυτή του μέσου εργαζόμενου. Ωστόσο, είναι αμφίβολο ότι όλοι οι εργαζόμενοι έχουν τις ίδιες προτιμήσεις. Για παράδειγμα, οι νέοι εργαζόμενοι ενδιαφέρονται συνήθως λιγότερο για τις λεπτομέρειες των προγραμμάτων συνταξιοδότησης σε σχέση με τους μεγαλύτερους σε ηλικία. Για μια λεπτομερή ανάλυση του πώς προκύπτει η συνάρτηση χρησιμότητας μιας εργατικής ένωσης, βλ. Henry S. Farber, «Individual Preferences and Union Wage Determination», *Journal of Political Economy* 86 (Οκτώβριος 1978): 923-942.

Σχήμα 10.4 Συμπεριφορά των μονοπωλιακών ενώσεων

Μια μονοπωλιακή ένωση μεγιστοποιεί τη χρησιμότητά της επιλέγοντας το σημείο επί της καμπύλης ζήτησης D που εφάπτεται στην καμπύλη αδιαφορίας της ένωσης. Η ένωση ζητά μισθό ίσο με w_M δολάρια και ο εργοδότης μειώνει την απασχόληση σε E_M (από το ανταγωνιστικό επίπεδο E^*). Αν η καμπύλη ζήτησης ήταν ανελαστική (όπως η D'), τότε η ένωση θα μπορούσε να ζητήσει υψηλότερο μισθό και να λάβει περισσότερη χρησιμότητα.



ράγει. Αυτή η επιχείρηση έχει καθοδική καμπύλη ζήτησης εργασίας, η οποία προσδιορίζει πόσους εργαζόμενους θα προσλάβει για κάθε δεδομένο μισθό. Η καμπύλη ζήτησης εργασίας της επιχείρησης μπορεί κατά κάποιο τρόπο να θεωρηθεί ένας περιορισμός της συμπεριφοράς της ένωσης. Αν είναι αδύνατο να επιβληθεί στις επιχειρήσεις να μεταβάλουν την καμπύλη ζήτησης, τότε η μεγιστοποίηση της χρησιμότητας της ένωσης πραγματοποιείται στο σημείο M στο Σχήμα 10.4, όπου η καμπύλη ζήτησης εργασίας D εφάπτεται στην καμπύλη αδιαφορίας της ένωσης U .

Ο ανταγωνιστικός μισθός είναι w^* . Όταν δεν υπάρχει ένωση, η επιχείρηση προσλαμβάνει E^* εργαζόμενους. Η ένωση, ωστόσο, απαιτεί μισθό w_M και η επιχείρηση ανταποκρίνεται μειώνοντας την απασχόληση σε E_M . Αυτή η λύση έχει μια σειρά από εν-

διαφέρουσες ιδιότητες. Αξίζει να παρατηρήσουμε ότι η ένωση ορίζει τον μισθό και η επιχείρηση μετακινείται κατά μήκος της καμπύλης ζήτησης για να ορίσει το επίπεδο εκείνο της απασχόλησης που μεγιστοποιεί τα κέρδη. Το υπόδειγμα συμπεριφοράς της ένωσης που περιγράφεται στο Σχήμα 10.4 ονομάζεται υπόδειγμα **μονοπωλιακού συνδικαλισμού**. Η ένωση έχει ένα αποτελεσματικό μονοπώλιο στην πώληση εργασίας στην επιχείρηση. Η ένωση ορίζει την τιμή του προϊόντος της (δηλαδή ορίζει τον μισθό) και οι επιχειρήσεις, κοιτάζοντας την καμπύλη ζήτησης, προσδιορίζουν πόσους εργαζόμενους θα προσλάβουν.

Το υπόδειγμα των μονοπωλιακών ενώσεων σημαίνει ότι κάποιοι εργαζόμενοι θα χάσουν τη θέση τους ως συνέπεια του μισθού που ζητά η ένωση. Γι' αυτό, όπως θα ήταν αναμενόμενο, οι ενώσεις απολαμβάνουν περισσότερη χρησιμότητα όταν η καμπύλη ζήτησης εργασίας είναι ανελαστική. Το Σχήμα 10.4 δείχνει ότι, αν η καμπύλη ζήτησης ήταν D' (που είναι πιο ανελαστική από την D), η ένωση θα μπορούσε να διεκδικήσει υψηλότερο μισθό (στο σημείο M') «μεταπηδώντας» σε μια υψηλότερη καμπύλη αδιαφορίας, επειδή η απασχόληση δεν μειώνεται πάρα πολύ.

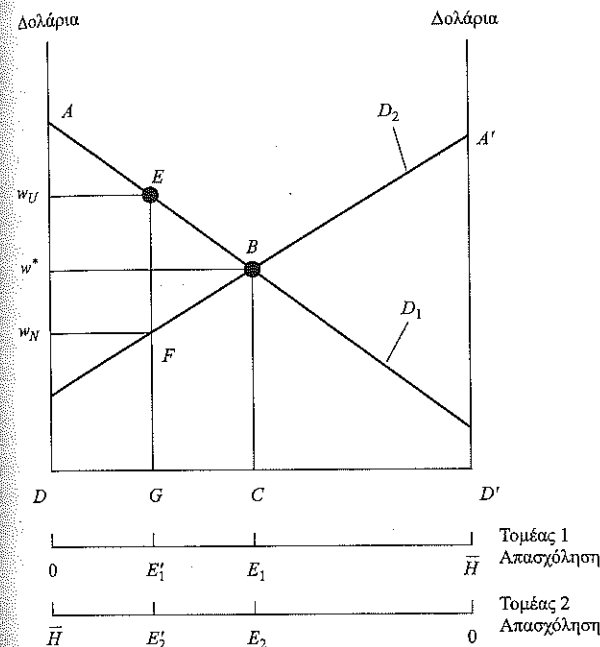
Όπως τονίσαμε στην ανάλυση των κανόνων του Marshall για την παράγωγή ζήτησης στο κεφάλαιο 3, οι ενώσεις επιθυμούν να χειραγωγήσουν την ελαστικότητα ζήτησης εργασίας με τρόπο ώστε να είναι δύσκολο για τις επιχειρήσεις να υποκαταστήσουν τη συνδικαλιστικά οργανωμένη με μη συνδικαλιστικά οργανωμένη εργασία, καθώς και για τους καταναλωτές να υποκαταστήσουν τα προϊόντα που παράγονται από συνδικαλιστικά οργανωμένες επιχειρήσεις με αυτά που παράγονται από μη συνδικαλιστικά οργανωμένες. Επειδή οι εργαζόμενοι επιλέγουν αν θα ενταχθούν σε κάποια ένωση, η συνδικαλιστική κίνηση θα έχει μεγαλύτερη πιθανότητα επιτυχίας αν οι επιχειρήσεις έχουν σχετικά ανελαστικές καμπύλες ζήτησης εργασίας. Στην πράξη, τα στοιχεία δείχνουν ότι η ελαστικότητα ζήτησης εργασίας σε επιχειρήσεις με συνδικαλιστική εκπροσώπηση είναι κατά περίπου 20% μικρότερη από ότι αυτών χωρίς συνδικαλιστική εκπροσώπηση.¹⁹

10.4 Εφαρμογή πολιτικής: Εργατικές ενώσεις και κατανομή πόρων

Είναι σημαντικό να τονίσουμε ότι η λύση μισθού-απασχόλησης που υπονοεί το υπόδειγμα μονοπωλιακού συνδικαλισμού είναι αναποτελεσματική, γιατί οι εργατικές ενώσεις μειώνουν τη συνολική αξία της συμβολής της εργασίας στο εθνικό εισόδημα. Αν οι εργοδότες μετακινούνται κατά μήκος της καμπύλης ζήτησης εργασίας ως συνέπεια των μισθολογικών αυξήσεων τις οποίες επιβάλλουν οι ενώσεις, τότε οι ενώσεις μειώνουν την απασχόληση στις επιχειρήσεις με συνδικαλιστική εκπροσώπηση και αυξάνουν την απασχόληση στις επιχειρήσεις χωρίς τέτοια εκπροσώπηση (εφόσον οι απο-

Σχήμα 10.5 Εργατικές ενώσεις και αποτελεσματικότητα στην αγορά εργασίας

Όσα δεν υπάρχουν εργατικές ενώσεις, ο ανταγωνιστικός μισθός είναι w^* και το εθνικό εισόδημα ισούται με το άθροισμα των εμβαδών $ABCD$ και $A'B'CD'$. Οι ενώσεις αυξάνουν τον μισθό στον τομέα 1 σε w_U . Οι απολυμένοι εργαζόμενοι μετακινούνται στον τομέα 2, μειώνοντας τον μισθό της εργασίας που δεν καλύπτεται συνδικαλιστικά, σε w_N . Το εθνικό εισόδημα τώρα ισούται με το άθροισμα των εμβαδών $AEGD$ και $A'FGD'$. Η αναποτελεσματική κατανομή της εργασίας μειώνει το εθνικό εισόδημα κατά το εμβαδόν του τριγώνου EBF .



λυμένοι εργαζόμενοι μετακινούνται προς τις εργασίες που δεν καλύπτονται συνδικαλιστικά). Επειδή ο μισθός (και η αξία του οριακού προϊόντος της εργασίας) διαφέρει μεταξύ των δύο τομέων, η συνδικαλιστική δράση δημιουργεί μια αναποτελεσματική κατανομή στην οικονομία. Ο τελευταίος εργαζόμενος που προσλαμβάνεται από τις επιχειρήσεις χωρίς συνδικαλιστική εκπροσώπηση θα είχε μεγαλύτερη παραγωγικότητα αν είχε προσληφθεί από τον συνδικαλιστικά οργανωμένο τομέα, και έτσι η αξία της συμβολής της εργασίας στο εθνικό εισόδημα θα αυξανόταν αν κάποιοι εργαζόμενοι ανακατανέμονταν μεταξύ των τομέων.²⁰

19. Richard B. Freeman και James L. Medoff, «Substitution Between Production Labor and Other Inputs in Unionized and Nonunionized Manufacturing», *Review of Economics and Statistics* 64 (Μάιος 1982): 220-233.

20. Albert Rees, «The Effects of Unions on Resource Allocation», *Journal of Law and Economics* 6 (Οκτώβριος 1963): 69-78 και Robert DeFina, «Unions, Relative Wages, and Economic Efficiency», *Journal of Labor Economics* 1 (Οκτώβριος 1983): 408-429.

Ποιο είναι το κόστος αυτής της αναποτελεσματικής κατανομής της εργασίας; Στο Σχήμα 10.5 απεικονίζονται οι απώλειες αποτελεσματικότητας που σχετίζονται με τις εργατικές ενώσεις (υποθέτουμε ότι οι καθοριζόμενοι από τις ενώσεις συνδυασμοί μισθού-απασχόλησης βρίσκονται πάνω στην καμπύλη ζήτησης). Στην οικονομία υπάρχουν δύο τομείς: τομέας 1 και τομέας 2. Η καμπύλη ζήτησης εργασίας στον τομέα 1 είναι η D_1 , ενώ στον τομέα 2 η D_2 . Για λόγους ευκολίας, και οι δύο καμπύλες ζήτησης έχουν σχεδιαστεί στο ίδιο γράφημα. Η καμπύλη ζήτησης στον τομέα 1 έχει τη συνηθισμένη μορφή, ενώ η καμπύλη ζήτησης στον τομέα 2 διέρχεται από δεξιά προς αριστερά. Τέλος, υποθέτουμε ότι η καμπύλη προσφοράς στην οικονομία είναι ανελαστική, οπότε συνολικά \bar{H} εργαζόμενοι θα απασχοληθούν σε έναν από τους δύο τομείς.

Ο ανταγωνιστικός μισθός πρέπει να ισούται με w^* . Μ' αυτό τον μισθό, όλοι οι εργαζόμενοι απασχολούνται σ' έναν από τους δύο τομείς. Πριν από τη συνδικαλιστική οργάνωση, ο τομέας 1 απασχολεί E_1 εργαζόμενους και ο τομέας 2 απασχολεί E_2 εργαζόμενους (ή $\bar{H} - E_1$). Επειδή η καμπύλη ζήτησης εργασίας δίνει την αξία του οριακού προϊόντος της εργασίας, η περιοχή κάτω από την καμπύλη αυτή μετρά την αξία του συνολικού προϊόντος. Έτσι, πριν από τη συνδικαλιστική οργάνωση, η αξία του προϊόντος στον τομέα 1 ισούται με το εμβαδόν του τραπεζίου $ABCD$, ενώ η αξία του προϊόντος του τομέα 2 ισούται με το εμβαδόν του τραπεζίου $A'BCD'$. Το άθροισμα αυτών των δύο εμβαδών ισούται με το εθνικό εισόδημα.

Έστω ότι μια ένωση καλύπτει τους εργαζόμενους του τομέα 1 και επιβάλλει αύξηση του μισθού σε w_U . Η απασχόληση στον συνδικαλιστικά οργανωμένο τομέα μειώνεται σε E'_1 . Στον μη οργανωμένο συνδικαλιστικά τομέα, η απασχόληση αυξάνεται σε E'_2 και ο μισθός μειώνεται σε w_N . Η αξία του προϊόντος στον συνδικαλιστικά οργανωμένο τομέα δίνεται πλέον από το εμβαδόν του τραπεζίου $AEGD$, ενώ η αξία του προϊόντος στον μη οργανωμένο συνδικαλιστικά τομέα, από το εμβαδόν $A'FGD'$. Σημειώστε ότι το άθροισμα αυτών των δύο εμβαδών είναι μικρότερο από το εθνικό εισόδημα όταν δεν υπάρχει εργατική ένωση, ενώ η διαφορά είναι η περιοχή που καλύπτει το σκιασμένο τρίγωνο EBF . Αυτό το τρίγωνο είναι η απώλεια νεκρού βάρους που προκύπτει επειδή ο συνδικαλιστικά οργανωμένος τομέας προσλαμβάνει πολύ λίγους εργαζόμενους, ενώ ο μη οργανωμένος συνδικαλιστικά προσλαμβάνει πάρα πολλούς.

Η ανάλυση στο Σχήμα 10.5 δείχνει έναν απλό τρόπο υπολογισμού της απώλειας νεκρού βάρους εξαιτίας της συνδικαλιστικής δράσης στην οικονομία των ΗΠΑ. Το εμβαδόν του σκιασμένου τριγώνου EBF δίνεται από τη σχέση:

$$\text{Απώλεια αποτελεσματικότητας} = \frac{1}{2} \times (w_U - w_N) \times (E_1 - E'_1) \quad (10.1)$$

Αναδιατάσσοντας τους όρους αυτής της εξίσωσης μπορούμε να δείξουμε ότι η απώλεια αποτελεσματικότητας ως κλάσμα του εθνικού εισοδήματος είναι:²¹

21. Ειδικότερα, σημειώνουμε ότι η εξίσωση (10-1) μπορεί να γραφτεί ξανά ως εξής:

$$\frac{\text{Απώλεια αποτελεσματικότητας}}{\text{Εθνικό εισόδημα}} = \frac{1}{2} \times \frac{w_U - w_N}{w_N} \times \frac{E_1 - E'_1}{E_1} \times \frac{E_1}{\bar{H}} \times \frac{w_N \bar{H}}{\text{Εθνικό εισόδημα}}$$

$$\frac{\text{Απώλεια αποτελεσματικότητας}}{\text{Εθνικό εισόδημα}} =$$

$$= \frac{1}{2} \times \text{ποσοστιαία διαφορά συνδικαλιστικά οργανωμένου και μη οργανωμένου συνδικαλιστικά μισθού} \\ \times \text{ποσοστιαία μείωση απασχόλησης στον οργανωμένο συνδικαλιστικά τομέα} \\ \times \text{ποσοστό του εργατικού δυναμικού που είναι συνδικαλιστικά οργανωμένο} \\ \times \text{συμβολή της εργασίας στο εθνικό εισόδημα} \quad (10.2)$$

Υποθέτουμε ότι οι ενώσεις αυξάνουν τους μισθούς κατά 15%. Επιπλέον, ας υποθέσουμε ότι η καμπύλη ζήτησης συνδικαλιστικά οργανωμένης εργασίας έχει μοναδιαία ελαστικότητα, οπότε η απασχόληση στον συνδικαλιστικά οργανωμένο τομέα μειώνεται κατά 15%. Τέλος, περίπου το 12% των εργαζόμενων συμμετείχαν σε ενώσεις το 2010 και η συμβολή της εργασίας στο εθνικό εισόδημα ήταν περίπου 0,7. Εισάγοντας αυτές τις τιμές στην εξίσωση (10.2) βρίσκουμε ότι η απώλεια αποτελεσματικότητας ως ποσοστό του εθνικού εισοδήματος είναι της τάξεως του 0,1% (ή $\frac{1}{2} \times 0,15 \times 0,15 \times 0,12 \times 0,7$). Εφόσον το εθνικό εισόδημα των ΗΠΑ είναι περίπου 15 τρισεκατομμύρια δολάρια, οι απώλειες που οφείλονται στην αναποτελεσματική κατανομή της εργασίας είναι ίσες με 15 δισεκατομμύρια δολάρια, ένα σχετικά μικρό ποσό.

10.5 Αποτελεσματικές διαπραγματεύσεις

Όπως έχουμε δει, η λύση μισθού-απασχόλησης του μονοπωλιακού συνδικαλισμού είναι αναποτελεσματική, καθώς οι ενώσεις μειώνουν την αξία της συμβολής της εργασίας στο εθνικό εισόδημα. Αυτό σημαίνει ότι οι επιχειρήσεις και οι ενώσεις θα μπορούσαν ίσως να βρουν –και να συμφωνήσουν– μια σύμβαση εργασίας που δεν βρίσκεται πάνω στην καμπύλη ζήτησης και η οποία θα μπορούσε να βελτιώσει τη θέση τουλάχιστον του ενός μέρους χωρίς να χειροτερεύσει τη θέση του άλλου.

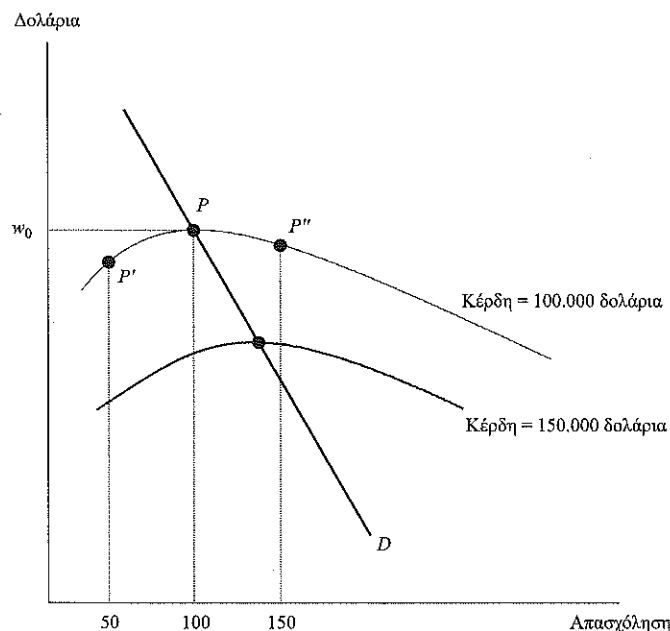
Καμπύλες ίσου κέρδους της επιχείρησης

Πριν δείξουμε τον τρόπο με τον οποίο τόσο οι εργατικές ενώσεις όσο και οι επιχειρήσεις μπορούν να βελτιώσουν τη θέση τους αφήνοντας την καμπύλη ζήτησης, θα δημιουργήσουμε τις καμπύλες ίσου κέρδους της επιχείρησης. Μια καμπύλη ίσου κέρδους δίνει τους διάφορους συνδυασμούς μισθού-απασχόλησης που αποδίδουν το ίδιο επίπεδο κερδών. Μια επιχείρηση που μεγιστοποιεί τα κέρδη της είναι αδιάφορη μεταξύ των δυνατών συνδυασμών που βρίσκονται πάνω στην ίδια καμπύλη ίσου κέρδους.

Ας υποθέσουμε ότι ο μισθός ορίζεται σε w_0 δολάρια. Σ' αυτή την περίπτωση, η επιχείρηση θα επιλέξει το σημείο P της καμπύλης ζήτησης εργασίας στο Σχήμα 10.6, προσλαμβάνοντας 100 εργαζόμενους. Αυτός ο συνδυασμός μισθού-απασχόλησης δίνει ένα συγκεκριμένο επίπεδο κερδών, έστω 100.000 δολάρια. Αποδεικνύεται ότι υπάρχουν κι άλλοι συνδυασμοί μισθού-απασχόλησης που δίνουν το ίδιο επίπεδο κερδών.

Σχήμα 10.6 Καμπύλη ζήτησης και καμπύλες ίσου κέρδους μιας επιχείρησης

Αν ο μισθός ισούται με w_0 , η επιχείρηση μεγιστοποιεί τα κέρδη της (100.000 δολάρια) προσλαμβάνοντας 100 εργαζόμενους. Αν ο εργοδότης επιθυμεί να προσλάβει 50 εργαζόμενους και να κρατήσει σταθερά τα κέρδη του, θα πρέπει να μειώσει τον μισθό. Παρομοίως, αν ο εργοδότης επιθυμεί να προσλάβει 150 εργαζόμενους και να κρατήσει σταθερά τα κέρδη του, θα πρέπει επίσης να μειώσει τον μισθό. Η καμπύλη ίσου κέρδους έχει σχήμα ανάστροφου U. Οι χαμηλότερες καμπύλες ίσου κέρδους δίνουν περισσότερα κέρδη.



Υποθέτουμε, για παράδειγμα, ότι η επιχείρηση δεν προσέλαβε 100 εργαζόμενους αλλά λιγότερους, έστω 50. Αν ο μισθός παραμείνει σταθερός σε w_0 , η επιχείρηση θα μπορούσε να έχει περισσότερα κέρδη αν προσλάμβανε 100 αντί για 50 εργαζόμενους. Σε τελική ανάλυση, 100 εργαζόμενοι είναι ο σωστός (δηλαδή μεγιστοποιεί τα κέρδη) αριθμός εργαζόμενων όταν ο μισθός είναι w_0 . Η επιχείρηση μπορεί να προσλάβει 50 εργαζόμενους και να διατηρήσει σταθερά τα κέρδη της μόνο αν δώσει σ' αυτούς χαμηλότερο μισθό, όπως φαίνεται με το σημείο P' στο σχήμα.

Υποθέστε, αντίθετα, ότι η επιχείρηση προσλαμβάνει «πάρα πολλούς» εργαζόμενους, έστω 150. Και πάλι, αν ο μισθός είναι w_0 , η επιχείρηση έχει περισσότερα κέρδη αν προσλάβει 100 αντί για 150 εργαζόμενους. Ο μόνος τρόπος για να παραμείνουν τα κέρδη σταθερά, αν η επιχείρηση προσλάβει 150 εργαζόμενους, είναι να μειώσει τον μισθό στο σημείο P'' στο Σχήμα 10.6. Οπότε η καμπύλη ίσου κέρδους της επιχείρησης έχει σχήμα ανάστροφου U και στο υψηλότερο σημείο της τέμνει την καμπύλη ζήτησης εργασίας.

Μπορούμε να δημιουργήσουμε ολόκληρη οικογένεια καμπυλών ίσου κέρδους, μία για κάθε επίπεδο κερδών. Παρατηρούμε, ωστόσο, ότι οι χαμηλότερες καμπύλες ίσου κέρδους σχετίζονται με υψηλότερα κέρδη. Στο Σχήμα 10.6, για παράδειγμα, μια επιχείρηση, προσλαμβάνοντας 100 εργαζόμενους, βελτιώνει τη θέση της αν θεωρεί ότι βρίσκεται σε μια χαμηλότερη καμπύλη ίσου κέρδους (όπως αυτή των 150.000 δολαρίων). Σ' αυτή την περίπτωση η επιχείρηση δίνει στους εργαζόμενους χαμηλότερο μισθό.

Καμπύλη συμβάσεων

Στο Σχήμα 10.7 φαίνεται γιατί τόσο οι επιχειρήσεις όσο και οι εργατικές ενώσεις έχουν κίνητρο να μετακινηθούν εκτός της καμπύλης ζήτησης. Ο ανταγωνιστικός μισθός είναι w^* και, σ' αυτό τον μισθό, η επιχείρηση προσλαμβάνει E^* εργαζόμενους (σημείο P) και έχει κέρδη π^* δολαρίων. Αν οι συνδικαλιστικά οργανωμένοι εργαζόμενοι αποδεχτούν την προσφορά μισθού-απασχόλησης στο σημείο P, η ένωση θα λάβει U^* μονάδες χρησιμότητας.²²

Αν η ένωση είναι μονοπωλιακή, θα διεκδικήσει το σημείο M στην καμπύλη ζήτησης (που της δίνει U_M μονάδες χρησιμότητας). Σημειώνουμε, ωστόσο, ότι η επιχείρηση θα προσπαθήσει να πείσει την ένωση να μεταφερθεί στο σημείο Q. Η ένωση είναι αδιάφορη μεταξύ των συνδυασμών μισθού-απασχόλησης που δίνονται από τα σημεία M και Q (γιατί βρίσκονται στην ίδια καμπύλη αδιαφορίας), αλλά η επιχείρηση θα βελτιώσει τη θέση της, επειδή το σημείο Q βρίσκεται πάνω σε χαμηλότερη καμπύλη ίσου κέρδους. Έτσι, η επιχείρηση αφήνοντας την καμπύλη ζήτησης για το σημείο Q, βελτιώνει τη θέση της χωρίς να χειροτερεύσει η θέση της ένωσης. Παρομοίως, η ένωση θα προσπαθήσει να πείσει την επιχείρηση να μεταφερθεί στο σημείο R. Σ' αυτό το σημείο η επιχείρηση έχει τα ίδια κέρδη με το σημείο M, αλλά η ένωση βελτιώνει τη θέση της επειδή μεταπηδά στην καμπύλη αδιαφορίας U_R . Αν η ένωση και η επιχείρηση συμφωνούσαν να αφήσουν την καμπύλη ζήτησης για οποιοδήποτε σημείο μεταξύ Q και R, τότε και οι δύο θα βελτιώναν τη θέση τους σε σχέση με τη λύση που δίνεται στην περίπτωση της μονοπωλιακής ένωσης (σημείο M πάνω στην καμπύλη ζήτησης).

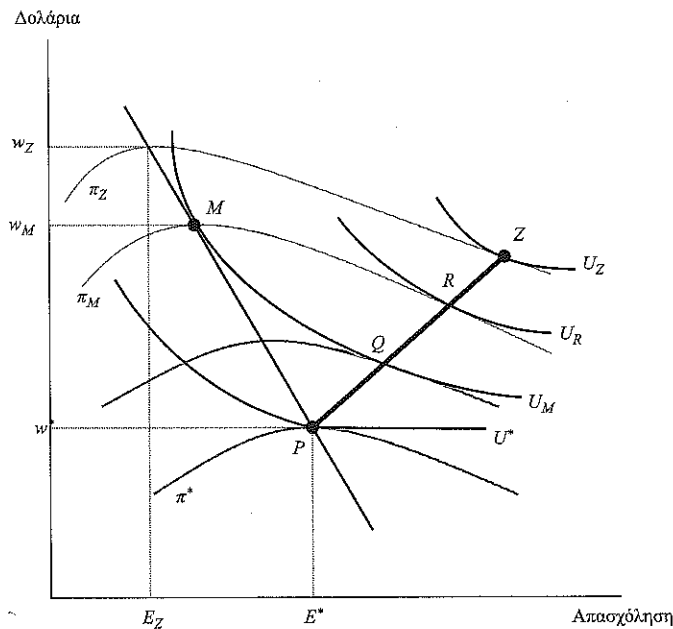
Υποθέστε ότι ο υψηλότερος μισθός που μπορεί να δώσει η επιχείρηση, χωρίς να υποστεί απώλειες, είναι ο w_Z . Σ' αυτό τον μισθό, η επιχείρηση προσλαμβάνει E_Z εργαζόμενους. Η καμπύλη ίσου κέρδους που διέρχεται απ' αυτό τον συγκεκριμένο συνδυασμό μισθού-απασχόλησης, είναι η π_Z και δίνει όλους τους συνδυασμούς μισθού-απασχόλησης που αποδίδουν μηδενικά κέρδη. Αυτή η καμπύλη ίσου κέρδους παρέχει το ανώτατο όριο για τους συνδυασμούς μισθού-απασχόλησης που η επιχείρηση είναι διατεθειμένη να προσφέρει. Αν η επιχείρηση επιλέξει οποιοδήποτε σημείο πάνω από την καμπύλη μηδενικού ίσου κέρδους, τότε θα υποστεί απώλειες και θα κλείσει.

Επομένως, υπάρχουν πολλοί συνδυασμοί μισθού-απασχόλησης, πέρα από την καμπύλη ζήτησης, που έχουν κάποιο όφελος και για την ένωση και για την επιχείρηση. Η

22. Η καμπύλη αδιαφορίας έχει τέτοιο σχήμα ώστε οι εργαζόμενοι δεν δέχονται μισθό χαμηλότερο από τον ανταγωνιστικό. Αυτό εξασφαλίζει ότι η ανταγωνιστική λύση (σημείο P) βρίσκεται πάνω στην καμπύλη συμβάσεων που θέλουμε να δημιουργήσουμε.

Σχήμα 10.7 Αποτελεσματικές συμβάσεις και καμπύλη συμβάσεων

Με τον ανταγωνιστικό μισθό w^* , ο εργοδότης προσλαμβάνει E^* εργαζόμενους. Μια μονοπωλιακή ένωση μετατοπίζει την επιχείρηση στο σημείο M , απαιτώντας μισθό w_M . Τόσο η ένωση όσο και η επιχείρηση βελτιώνουν τη θέση τους αν μετατοπιστούν εκτός καμπύλης ζήτησης. Στο σημείο R , η εργατική ένωση βελτιώνει τη θέση της και η επιχείρηση δεν είναι σε χειρότερη θέση σε σχέση με το σημείο M . Στο σημείο Q , ο εργοδότης βελτιώνει τη θέση του, ενώ δεν επιδεινώνεται η θέση της ένωσης. Αν όλες οι ευκαιρίες διαπραγμάτευσης μεταξύ των δύο μερών εξαντληθούν, η εργατική ένωση και η επιχείρηση συμφωνούν σ' έναν συνδυασμό μισθών-απασχόλησης στην καμπύλη συμβάσεων PZ .



καμπύλη PZ περιλαμβάνει όλα τα σημεία στα οποία οι καμπύλες αδιαφορίας της ένωσης εφάπτονται στις καμπύλες ίσου κέρδους της επιχείρησης. Αυτοί οι συνδυασμοί μισθού-απασχόλησης είναι **αποτελεσματικοί κατά Pareto**, γιατί από τη στιγμή που επιτευχθεί συμφωνία οπουδήποτε πάνω σ' αυτή την καμπύλη, παρεκκλίσεις από τη συγκεκριμένη συμφωνία μπορούν να βελτιώσουν τη θέση του ενός μόνο σε βάρος του άλλου. Η καμπύλη PZ καλείται **καμπύλη συμβάσεων**. Αν ένωση και επιχείρηση συμφωνήσουν σε έναν συνδυασμό μισθού-απασχόλησης πάνω στην καμπύλη συμβάσεων, τότε η σύμβαση που θα υπογραφεί καλείται **αποτελεσματική σύμβαση**.²³

23. Το υπόδειγμα αποτελεσματικής σύμβασης έχει τις ρίζες του στα Wassily Leontief, «The Pure Theory of the Guaranteed Annual Wage Contract», *Journal of Political Economy* 54 (Φεβρουάριος 1946): 76-79 και

Σημειώστε ότι τα δύο άκρα της καμπύλης συμβάσεων οριοθετούν το σύνολο των πιθανών αποτελεσμάτων στη διαδικασία συλλογικής διαπραγμάτευσης. Στο σημείο P , οι συνδικαλιστικά οργανωμένοι εργαζόμενοι λαμβάνουν τον ανταγωνιστικό μισθό και η επιχείρηση κρατά όλα τα κέρδη. Στο σημείο Z , όλα τα κέρδη μεταφέρονται στους εργαζόμενους και η επιχείρηση έχει μηδενικά κέρδη. Η καμπύλη συμβάσεων, λοιπόν, παρέχει τη βάση των διαπραγματεύσεων μεταξύ εργατικής ένωσης και επιχείρησης.

Είναι σημαντικό να τονίσουμε ότι η καμπύλη συμβάσεων βρίσκεται δεξιά της καμπύλης ζήτησης. Για κάθε μισθό, μια αποτελεσματική σύμβαση οδηγεί σε μεγαλύτερη απασχόληση σε σχέση με τον μονοπωλιακό συνδικαλισμό. Με άλλα λόγια, μια αποτελεσματική σύμβαση υποδηλώνει ότι η σχέση εργοδότη-ένωσης δεν χαρακτηρίζεται από αιτήματα των εργαζόμενων για υψηλότερους μισθούς και μετακίνηση της επιχείρησης πάνω στην καμπύλη ζήτησης. Αντίθετα, οι αποτελεσματικές συμβάσεις σημαίνουν ότι οι ενώσεις και οι επιχειρήσεις διαπραγματεύονται για μισθούς και απασχόληση.

Ευνοϊκή μεταχείριση

Όπως φαίνεται στο Σχήμα 10.7, η καμπύλη συμβάσεων έχει ανοδική κλίση. Όσο η καμπύλη συμβάσεων έχει ανοδική κλίση, η οργανωμένη επιχείρηση προσλαμβάνει *πέρα* πολλούς εργαζόμενους. Δηλαδή προσλαμβάνει περισσότερους από το ανταγωνιστικό επίπεδο E^* . Αν οι συμβάσεις με τα σωματεία αναγκάζουν την επιχείρηση να προσλάβει περισσότερους εργαζόμενους σε σχέση με τη «σωστή» ποσότητα που θα προσλάμβανε με τον ανταγωνιστικό μισθό, τότε η επιχείρηση κατά μία έννοια έχει υπεραπασχόληση. Για παράδειγμα, παρόλο που οι αεροπορικές εταιρείες χρειάζονται μόνο δύο πιλότους για έναν συγκεκριμένο τύπο αεροσκάφους, προσλαμβάνουν τρεις. Η επιχείρηση και η εργατική ένωση πρέπει να διαπραγματευτούν την ανάθεση εργασιών ή **πρακτικές ευνοϊκής μεταχείρισης** για να μοιράσουν τις διαθέσιμες θέσεις εργασίας μεταξύ πολλών εργαζόμενων.²⁴

Ένα ακραίο παράδειγμα ευνοϊκής μεταχείρισης είναι ο εργαζόμενος που, αν και έχει προστεθεί στο μισθολόγιο, δεν εμφανίζεται ποτέ στον χώρο εργασίας. Οι όροι ανάθεσης εργασιών, ωστόσο, δεν είναι απαραίτητα ακραίοι. Αντίθετα, η εργατική ένωση μπορεί να υποχρεώσει την επιχείρηση να προσλάβει έναν συγκεκριμένο αριθμό εργαζόμενων για ένα συγκεκριμένο έργο, ή να διατηρήσει έναν συγκεκριμένο λόγο κεφα-

Jan McDonald και Robert Solow, «Wage Bargaining and Employment», *American Economic Review* 71 (Δεκέμβριος 1981): 896-908. Μια καλή συζήτηση του τρόπου με τον οποίο η διαπραγματευτική δύναμη επηρεάζει την τελική θέση της συμφωνίας κατά μήκος της καμπύλης συμβάσεων δίνεται από τον Jan Svejnar, «Bargaining Power, Fear of Disagreement, and Wage Settlements: Theory and Evidence», *Econometrica* 54 (Σεπτέμβριος 1986): 1055-1078.

24. Μια λεπτομερής ανάλυση των πρακτικών ευνοϊκής μεταχείρισης περισσότερων εργαζόμενων που προκύπτουν από τις συλλογικές συμβάσεις δίνεται από τον George E. Johnson, «Work Rules, Featherbedding, and Pareto-Optimal Union-Management Bargaining» *Journal of Labor Economics* 8 (Ιανουάριος 1990, Μέρος 2): S237-S259.

λαίου/εργασίας ανεξάρτητα από τις μεταβολές στην τεχνολογία. Για παράδειγμα, περισσότερες από τις μισές συμβάσεις στον κατασκευαστικό κλάδο απαιτούν να υπάρχει ένας επιβλέπων ανά τρεις εργαζόμενους.²⁵

Παρομοίως, πολλοί δήμοι της Μασαχουσέτης απαιτούν από ιδιωτικές εταιρείες να προσλαμβάνουν αστυνομικούς για τη ρύθμιση της κυκλοφορίας γύρω από χώρους εκτέλεσης έργων, όπως στις περιπτώσεις έργων για την κατασκευή αγωγών αερίου ή την επισκευή καλωδίων ηλεκτρικού. Οι απολαβές από αυτές τις κυκλοφοριακές ρυθμίσεις συχνά κάνουν τους αστυνομικούς τους υψηλότερα αμειβόμενους δημοσίους υπαλλήλους σε πολλούς δήμους. Παλαιότερες προσπάθειες για περιορισμό αυτών των ωφελειών, όπως να μην υπάρχει η απαίτηση για παρουσία τροχονόμου σε χώρο εκτέλεσης έργων εντός αδιέξοδου δρόμου, συνάντησαν ισχυρή αντίδραση από τις ενώσεις των αστυνομικών.

Τέλεια αποτελεσματικές συμβάσεις

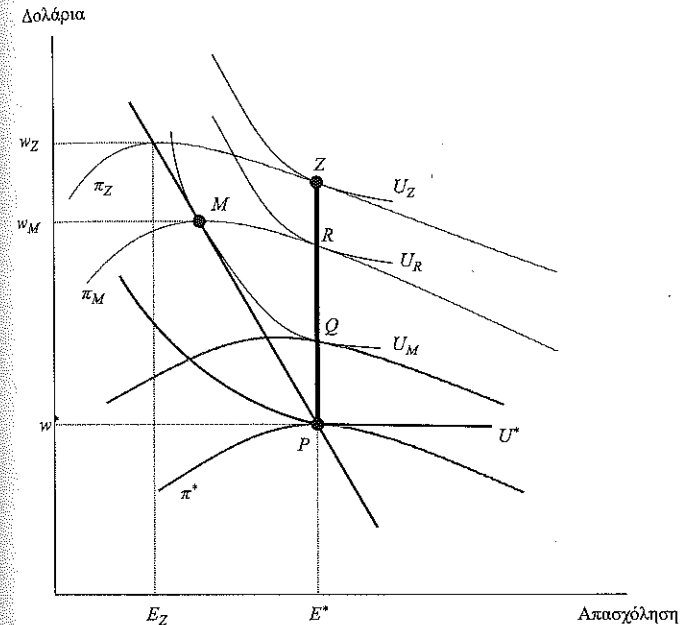
Μια πολύ ενδιαφέρουσα μορφή της καμπύλης συμβάσεων απεικονίζεται στο Σχήμα 10.8, όπου η μορφή της καμπύλης αδιαφορίας της εργατικής ένωσης δημιουργεί την κάθετη καμπύλη συμβάσεων PZ . Σ' αυτή την περίπτωση, η επιχείρηση προσλαμβάνει τον ίδιο αριθμό εργαζόμενων E^* , ανεξάρτητα από το αν έχει ή δεν έχει συνδικαλιστική εκπροσώπηση. Αν η καμπύλη συμβάσεων είναι κάθετη, η συμφωνία που επιτυγχάνεται μεταξύ εργατικής ένωσης και επιχείρησης καλείται **τέλεια αποτελεσματική σύμβαση**, επειδή η επιχείρηση με συνδικαλιστική εκπροσώπηση προσλαμβάνει το ανταγωνιστικό επίπεδο απασχόλησης.

Επειδή η απασχόληση είναι η ίδια, ανεξάρτητα από τη συμφωνία που επιτυγχάνεται στην κάθετη καμπύλη ανταλλαγών, το παραγόμενο προϊόν και τα κέρδη της επιχείρησης είναι σταθερά. Ως αποτέλεσμα, η κάθετη καμπύλη συμβάσεων ουσιαστικά δείχνει τους διάφορους τρόπους με τους οποίους χωρίζεται η σταθερού μεγέθους πίτα μεταξύ ένωσης και επιχείρησης. Τα κέρδη της επιχείρησης εξαρτώνται καθαρά από την επιλογή του σημείου κατά μήκος της καμπύλης PZ . Στο σημείο P , η επιχείρηση κρατά όλα τα υπερβάλλοντα κέρδη. Καθώς επιχείρηση και ένωση μετακινούνται προς το πάνω μέρος της καμπύλης συμβάσεων, η ένωση «ιδιοποιείται» όλο και περισσότερα κέρδη. Επομένως, κάθε σημείο κατά μήκος της κάθετης καμπύλης ανταλλαγών ισοδυναμεί με έναν τρόπο μοιράσματος της ίδιας πίτας.

Δυστυχώς σήμερα ο όρος «αποτελεσματική σύμβαση» χρησιμοποιείται ευρέως για να περιγράψει οποιαδήποτε σύμβαση κατά μήκος της καμπύλης ανταλλαγών, ανεξάρτητα από το αν αυτή είναι κάθετη ή όχι. Οι συνδυασμοί μισθού-απασχόλησης πάνω σε μία καμπύλη ανταλλαγών με ανοδική κλίση είναι αποτελεσματικοί μόνο με την έννοια ότι εξαντλούν όλες τις ευκαιρίες διαπραγμάτευσης μεταξύ εργοδότη και ένωσης. Με άλλα λόγια, κάθε άλλος συνδυασμός μισθού-απασχόλησης μπορεί να βελτιώσει την ευημε-

Σχήμα 10.8 Τέλεια αποτελεσματικές συμβάσεις: Η κάθετη καμπύλη συμβάσεων

Αν η καμπύλη ανταλλαγών PZ είναι κάθετη, η επιχείρηση προσλαμβάνει τον ίδιο αριθμό εργαζόμενων με αυτόν που θα προσλάμβανε αν δεν υπήρχε εργατική ένωση. Η ένωση και η επιχείρηση μοιράζονται μια πίτα σταθερού μεγέθους καθώς μετακινούνται προς το πάνω ή το κάτω μέρος της καμπύλης συμβάσεων. Στο σημείο P ο εργοδότης κρατά όλα τα κέρδη, ενώ στο σημείο Z η ένωση παίρνει όλα τα κέρδη. Μια σύμβαση πάνω στην κάθετη καμπύλη ανταλλαγών καλείται τέλεια αποτελεσματική.



ρία του ενός μέρους μόνο σε βάρος του άλλου. Αυτοί οι συνδυασμοί μισθού-απασχόλησης, ωστόσο, δεν είναι αποτελεσματικοί με την έννοια της κατανομής, διότι δεν αποδίδουν την καλύτερη δυνατή κατανομή της εργασίας μέσα στην επιχείρηση και μεταξύ συνδικαλιστικά οργανωμένου και μη οργανωμένου τομέα. Οι επιχειρήσεις με συνδικαλιστική εκπροσώπηση δεν προσλαμβάνουν τον αριθμό των εργαζόμενων που θα προσλάμβαναν στην περίπτωση που δεν υπήρχε η εργατική ένωση.

Οι συνδυασμοί μισθού-απασχόλησης που βρίσκονται πάνω στην κάθετη καμπύλη ανταλλαγών είναι αποτελεσματικοί για δύο λόγους: Πρώτον, εξαντλούν όλες τις ευκαιρίες διαπραγμάτευσης μεταξύ εργοδότη και ένωσης. Δεύτερον, οι επιχειρήσεις προσλαμβάνουν τον «σωστό» αριθμό εργαζόμενων, οπότε η ένωση δεν διαταράσσει την κατανομή της εργασίας και δεν υπάρχει απώλεια νεκρού βάρους για την εθνική οικονομία.

25. Steven G. Allen, «Union Work Rules and Efficiency in the Building Trades», *Journal of Labor Economics* 4 (Απρίλιος 1986): 212-242.

Στοιχεία για τις αποτελεσματικές συμβάσεις

Η καμπύλη συμβάσεων ορίζει το εύρος της διαπραγμάτευσης ανάμεσα σε ενώσεις και επιχειρήσεις σχετικά με τους μισθούς και την απασχόληση. Η διαδικασία συλλογικής διαπραγμάτευσης μειώνει τις πιθανές επιλογές σε ένα και μόνο σημείο πάνω στην καμπύλη συμβάσεων. Το σημείο που επιλέγεται εξαρτάται από τη διαπραγματευτική δύναμη των δύο μερών, η οποία με τη σειρά της επηρεάζεται από παράγοντες όπως οι οικονομικές συνθήκες που αντιμετωπίζουν η επιχείρηση και οι εργαζόμενοι, η ικανότητα των ενώσεων να παρέχουν οικονομική στήριξη στα μέλη τους σε περίπτωση παρατεταμένης απεργίας, καθώς και το νομικό περιβάλλον το οποίο ρυθμίζει τις ενέργειες που μπορούν να αναλάβουν οι επιχειρήσεις και οι ενώσεις για να «πείσουν» το άλλο μέρος να δεχτεί μια συγκεκριμένη προσφορά. Δεν υπάρχει ένα γενικά αποδεκτό υπόδειγμα για τη διαδικασία συλλογικής διαπραγμάτευσης που να δείχνει πώς επιλέγεται ένα σημείο στην καμπύλη συμβάσεων.

Ανεξάρτητα από το πού καταλήγει η διαδικασία συλλογικής διαπραγμάτευσης, η ανάλυσή μας για τις αποτελεσματικές συμβάσεις δείχνει ότι τόσο οι επιχειρήσεις όσο και οι εργαζόμενοι επιθυμούν να μετακινηθούν εκτός καμπύλης ζήτησης. Στη θεωρητική αυτή περίπτωση βασίζεται μεγάλο μέρος της εμπειρικής έρευνας του κατά πόσο ενώσεις και επιχειρήσεις όντως επιτυγχάνουν αποτελεσματικές συμβάσεις. Πολλές μελέτες γι' αυτό το θέμα καταφεύγουν σε παλινδρομήσεις, οι οποίες σχετίζουν την απασχόληση στις συνδικαλιστικά οργανωμένες επιχειρήσεις με τον συνδικαλιστικό μισθό και τον ανταγωνιστικό μισθό του κλάδου. Αν οι ενώσεις συμπεριφέρονται σαν μονοπωλιακές, το επίπεδο απασχόλησης στις συνδικαλιστικά οργανωμένες επιχειρήσεις εξαρτάται μόνο από τον συνδικαλιστικό μισθό και όχι από τον ανταγωνιστικό μισθό του κλάδου. Αντίθετα, αν οι συλλογικές συμβάσεις είναι τέλεια αποτελεσματικές, το επίπεδο απασχόλησης στη συνδικαλιστικά οργανωμένη επιχείρηση δεν συσχετίζεται με τον συνδικαλιστικό μισθό, αλλά εξαρτάται από το επίπεδο του ανταγωνιστικού μισθού.

Οι διαθέσιμες έρευνες φαίνεται να αποδεικνύουν ότι τα αποτελέσματα μισθού-απασχόλησης στις οργανωμένες επιχειρήσεις δεν βρίσκονται πάνω στην καμπύλη ζήτησης εργασίας.²⁶ Για παράδειγμα, η ενδελεχής ανάλυση των πολιτικών μισθοδοσίας και απασχόλησης της Διεθνούς Ένωσης Τυπογραφίας (International Typographical Union, ITU), όπου τα σχετικά διαθέσιμα στοιχεία χρονολογούνται από το 1946, δείχνει ότι η –κατά την εργατική ένωση– απασχόληση εξαρτάται από τον ανταγωνιστικό μισθό, όπως ακριβώς προβλέπει το υπόδειγμα αποτελεσματικών συμβάσεων. Υπάρχει, ωστόσο, κάποια διαφωνία σχετικά με το αν η καμπύλη συμβάσεων είναι κάθετη. Μερικές μελέτες βρίσκουν ότι η –κατά την ένωση– απασχόληση επηρεάζεται ιδιαίτερα

και από τον συνδικαλιστικό μισθό, συμπέρασμα αντίθετο με την υπόθεση ότι η επιχείρηση προσλαμβάνει το ανταγωνιστικό επίπεδο απασχόλησης ανεξάρτητα από τον συνδικαλιστικό μισθό.

Η ισχυρότερη απόδειξη υπέρ της κάθετης καμπύλης συμβάσεων δίνεται από τη μελέτη της σχέσης ανάμεσα στη χρονική στιγμή στην οποία υπογράφονται οι συμβάσεις και την αξία της επιχείρησης στο χρηματιστήριο.²⁷ Αυτή η ανάλυση δείχνει ότι μια απρόσμενη αύξηση κατά 1 δολάριο στα κέρδη που πηγαίνουν στους εργαζόμενους, μειώνει την αξία της επιχείρησης (δηλαδή τον πλούτο των μετόχων) κατά 1 δολάριο ακριβώς. Το συγκεκριμένο αποτέλεσμα είναι ακριβώς αυτό που προβλέπεται στην περίπτωση της κάθετης καμπύλης ανταλλαγών, επειδή η πίτα που μοιράζεται είναι ίδιου μεγέθους και υπάρχει μια ανταλλαγή δολάριο προς δολάριο στα κέρδη εργαζόμενων και επιχειρήσεων.²⁸

10.6 Απεργίες

Οι οικονομολόγοι θεωρούν πολύ δύσκολο να εξηγήσουν γιατί γίνονται απεργίες. Το πρόβλημα είναι πολύ απλό.²⁹ Υποθέστε ότι υπάρχουν κέρδη 100 δολαρίων που πρέπει να μοιραστούν μεταξύ εργατικής ένωσης και επιχείρησης. Η γραμμή με καθοδική κλίση στο Σχήμα 10.9 δείχνει τους διάφορους τρόπους με τους οποίους μπορούν να μοιραστούν αυτά τα κέρδη. Η επιχείρηση προτείνει τη διανομή κερδών στο σημείο R_F , όπου η ίδια κρατά 75 δολάρια και η ένωση παίρνει 25. Η ένωση κάνει την αντιπρόταση στο σημείο R_U , όπου η ένωση κρατάει τα 75 δολάρια και η επιχείρηση παίρνει 25. Καθένα από τα δύο μέρη δεν υποχωρεί, οπότε γίνεται απεργία.

Οι απεργίες κοστίζουν και στα δύο μέρη. Η επιχείρηση βλέπει τα κέρδη της να μειώνονται, μπορεί να χάσει πελάτες σε μόνιμη βάση, ενώ επίσης μια απεργία που αποκτά δημοσιότητα ενδέχεται να μειώσει τη μακροχρόνια αξία του ονόματός της. Οι εργαζόμενοι χάνουν εισόδημα και ίσως ακόμα και τις δουλειές τους. Αυτά τα κόστη έχουν ως αποτέλεσμα να συρρικνώνεται το μέγεθος της πίτας, και τα δύο μέρη να συμβιβάζονται στο σημείο S , όπου καθένα παίρνει από 40 δολάρια. Εξαπτίας της απεργίας, η επι-

27. John M. Abowd, «The Effect of Wage Bargains on the Stock Market Value of the Firm», *American Economic Review* 79 (Σεπτέμβριος 1989): 774-800.

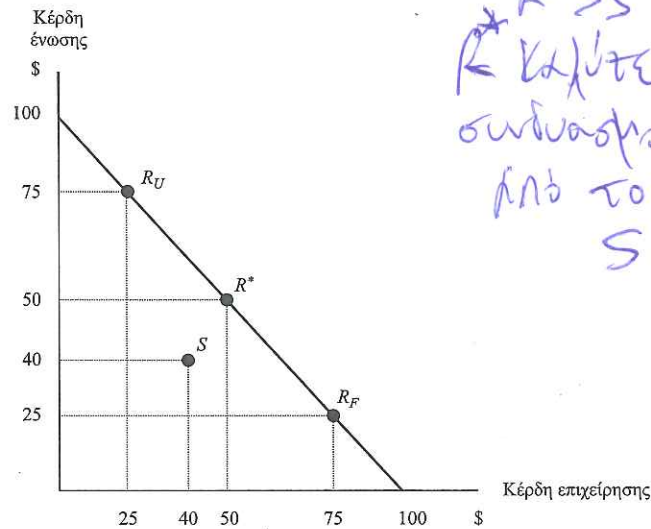
28. Πολλές έρευνες έχουν επιχειρήσει να υπολογίσουν τον λόγο των μεριδίων, το ποσοστό των κερδών που διανέμονται στους συνδικαλιστικά οργανωμένους εργαζόμενους. Ωστόσο, οι υπολογισμοί κυμαίνονται από 0,1 σε 0,7. Βλ. Jan Svejnar, «Bargaining Power, Fear of Disagreement and Wage Settlements: Theory and Evidence from U.S. Industry», *Econometrica* 54 (Σεπτέμβριος 1986): 1055-1078, John M. Abowd και Thomas Lemieux, «The Effects of Product Market Competition on Collective Bargaining Agreements: The Case of Foreign Competition in Canada», *Quarterly Journal of Economics* 108 (Νοέμβριος 1993): 983-1014 και Louis N. Christofides και Andrew J. Oswald, «Real Wage Determination and Rent-Sharing in Collective Bargaining Agreements», *Quarterly Journal of Economics* 107 (Αύγουστος 1992): 985-1002.

29. Η ανάλυση σ' αυτή την ενότητα βασίζεται στο John Kennan, «The Economics of Strikes», στο Orley Ashenfelter και Richard Layard (επιμ.), *Handbook of Labor Economics*, τόμ. 2, Amsterdam: North-Holland, 1986, σσ. 1091-1137.

26. Thomas E. MaGurdy και John H. Pencavel, «Testing Between Competing Models of Wage and Employment Determination in Unionized Markets», *Journal of Political Economy* 94 (Ιούνιος 1986): 53-539 και James N. Brown και Orley Ashenfelter, «Testing the Efficiency of Employment Contracts», *Journal of Political Economy* 94 (Ιούνιος 1986): 540-587. Βλ. επίσης Randall W. Eberts και Joe A. Stone, «On the Contract Curve: A Test of Alternative Models of Collective Bargaining», *Journal of Labor Economics* 4 (Ιανουάριος 1986): 66-81.

Σχήμα 10.9 Το παράδοξο του Hicks: Οι απεργίες δεν είναι αποτελεσματικές κατά Pareto

Η επιχείρηση κάνει μια πρόταση στο σημείο R_F , όπου κρατάει 75 δολάρια και δίνει στην ένωση 25. Η ένωση επιθυμεί το σημείο R_U , όπου παίρνει για τα μέλη της 75 δολάρια και δίνει στην επιχείρηση 25. Τα δύο μέρη δεν μπορούν να συμφωνήσουν και γίνεται απεργία. Η απεργία έχει μεγάλο κόστος και ο διακανονισμός μετά την απεργία πραγματοποιείται στο σημείο S , όπου κάθε μέρος κρατά 40 δολάρια. Τα δύο μέρη θα μπορούσαν πριν από την απεργία να είχαν συμφωνήσει στο σημείο R^* , έχοντας συγκριτικά βελτιώσει τη θέση τους.



χείρηση κράτησε μεγαλύτερο μερίδιο από την πίτα, σε σχέση μ' αυτό που της έδινε η ένωση (δηλαδή 40 δολάρια έναντι 25), οπότε η επιχείρηση μπορεί να ισχυριστεί ότι «νίκησε». Παρομοίως, η ένωση πήρε μεγαλύτερο μερίδιο απ' αυτό που ήταν πρόθυμη να της δώσει η επιχείρηση (πάλι 40 δολάρια έναντι 25), οπότε η ένωση μπορεί κι αυτή να ισχυριστεί ότι «νίκησε».

Όμως και τα δύο μέρη πέτυχαν μια απατηλή νίκη. Σε τελική ανάλυση, αν τα δύο μέρη μπορούσαν να προβλέψουν το τελικό αποτέλεσμα, θα μπορούσαν να είχαν συμφωνήσει σε άλλες λύσεις (όπως το σημείο R^* , όπου καθένας παίρνει 50 δολάρια), οπότε και τα δύο μέρη θα είχαν καλύτερο αποτέλεσμα σε σχέση με αυτό μετά την απεργία. Με άλλα λόγια, οι απεργίες δεν είναι αποτελεσματικές κατά Pareto. Όταν τα δύο μέρη έχουν αρκετά καλή πληροφόρηση σχετικά με το κόστος και το πιθανό αποτέλεσμα της απεργίας, είναι ανορθολογικό να γίνει απεργία. Η επιχείρηση και η ένωση μπορούν να συμφωνήσουν στο αποτέλεσμα της απεργίας εκ των προτέρων, να εξοικονομήσουν το κόστος που σχετίζεται με την απεργία, να μοιραστούν τις οικονομίες αυτές μεταξύ τους

και να είναι και οι δύο σε καλύτερη θέση. Η ανορθολογικότητα των απεργιών είναι γνωστή ως **παράδοξο του Hicks**.³⁰

Απεργίες και ασύμμετρη πληροφόρηση

Έχουν προταθεί πολλά ευφυή υποδείγματα διαφυγής από το παράδοξο του Hicks. Τα υποδείγματα με τη μεγαλύτερη επιρροή συνήθως τονίζουν ότι απεργίες γίνονται όταν οι εργαζόμενοι δεν έχουν καλή πληροφόρηση για τη χρηματοοικονομική κατάσταση της επιχείρησης και μπορεί να έχουν παράλογα αισιόδοξες προσδοκίες για το μέγεθος της πίτας και για το πόση απ' αυτή είναι διατεθειμένη να παραχωρήσει η επιχείρηση. Στην πράξη, υπάρχει **ασύμμετρη πληροφόρηση** στο τραπέζι των διαπραγματεύσεων. Η επιχείρηση γνωρίζει καλύτερα το μέγεθος της πίτας σε σχέση με την ένωση ή τους εργαζόμενους.³¹

Επειδή οι εργαζόμενοι δεν γνωρίζουν τις πραγματικές οικονομικές συνθήκες της επιχείρησης, η απεργία τους «δίνει ένα μάθημα». Στο Σχήμα 10.10 απεικονίζεται η **καμπύλη αντίστασης της ένωσης**, η οποία περιγράφει το μάθημα αυτό. Η ένωση, βασιζόμενη στην ατελή πληροφόρηση που έχει σχετικά με το μέγεθος της πίτας πριν από την απεργία, θέτει το μάλλον μη ρεαλιστικό αίτημα μισθού w_0 . Η πραγματοποίηση και η διάρκεια της απεργίας δίνει ένα σήμα στην ένωση ότι ίσως η επιχείρηση δεν είναι τόσο κερδοφόρα όσο πίστευε κι έτσι ενθαρρύνει την ένωση να μετριάσει τα αιτήματά της. Επιπλέον, η διοίκηση της ένωσης μπορεί να δυσκολευτεί να πληρώσει τους εργαζόμενους στη διάρκεια της απεργίας, γεγονός που μετριάζει ακόμη περισσότερο το μισθολογικό αίτημα. Όσο περισσότερο διαρκεί η απεργία, τόσο μειώνεται ο μισθός που ζητά η ένωση. Τελικά, το αίτημα της ένωσης μειώνεται σε w_{\min} , τον χαμηλότερο μισθό που είναι διατεθειμένη να δεχτεί η ένωση.

Αξίζει να σημειωθεί ότι το μη ρεαλιστικό αρχικό αίτημα μισθού (w_0) μπορεί να είναι η καλύτερη δυνατή απάντηση της ένωσης στην ασύμμετρη πληροφόρηση. Σε τελική ανάλυση, η ασύμμετρη πληροφόρηση ενθαρρύνει την επιχείρηση να πει ψέματα σχετικά με τη χρηματοοικονομική της κατάσταση.³² Αν οι ενώσεις δεν απειλήσουν με απεργία, επιβάλλοντας έτσι σημαντικό κόστος στην επιχείρηση, η επιχείρηση πάντα θα ισχυρίζεται ότι η διαθέσιμη πίτα είναι πολύ μικρή. Οι ενώσεις, λοιπόν, βελτιώνουν τη θέση τους ζητώντας αρχικά υψηλούς μισθούς, επειδή υπάρχει μια πιθανότητα η επιχείρηση να έχει πράγματι υπερβάλλοντα κέρδη και να δεχτεί τα μισθολογικά αιτήματά της ένωσης για να αποφύγει το κόστος της απεργίας.

Η επιχείρηση γνωρίζει ότι η ένωση θα μετριάσει τα αιτήματά της στο μέλλον. Πα-

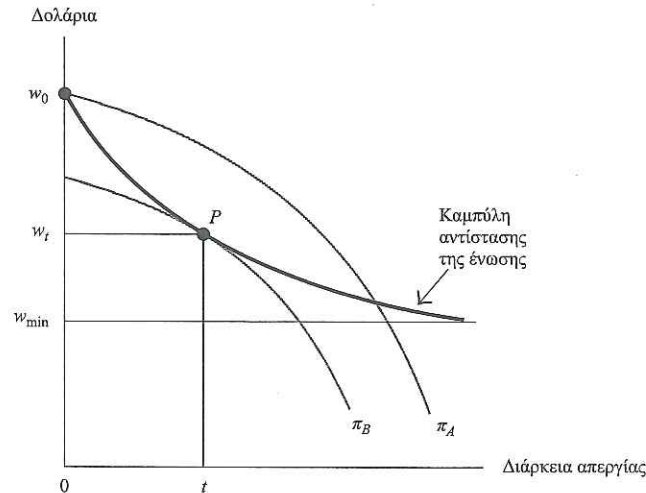
30. Η ανορθολογικότητα των απεργιών αναφέρθηκε για πρώτη φορά από τον John Hicks, *The Theory of Wages*, London: MacMillan, 1932.

31. Αυτή η προσέγγιση έχει προταθεί από τους Orley C. Ashenfelter και George E. Johnson, «Bargaining Theory, Trade Unions, and Industrial Strike Activity», *American Economic Review* 74 (Μάρτιος 1969): 35-49.

32. Beth Hayes, «Unions and Strikes with Asymmetric Information», *Journal of Labor Economics* 2 (Ιανουάριος 1984): 57-83 και John Schnell και Cynthia Gramm, «Learning by Striking: Estimates to the Teetotaler Effect», *Journal of Labor Economics* 5 (Απρίλιος 1987): 221-241.

Σχήμα 10.10 Η βέλτιστη διάρκεια μιας απεργίας

Οι ενώσεις μετριάζουν τις απαιτήσεις τους όσο περισσότερο διαρκεί η απεργία, δημιουργώντας μια καμπύλη αντίστασης με καθοδική κλίση. Ο εργοδότης επιλέγει πάνω στην καμπύλη αντίστασης της ένωσης το σημείο που τον τοποθετεί στη χαμηλότερη καμπύλη ίσου κέρδους (μεγιστοποιώντας τα κέρδη του). Αυτό συμβαίνει στο σημείο P , οπότε η απεργία διαρκεί t περιόδους και ο μισθός μετά την απεργία συμφωνείται σε w_t .



ρόλο που η επιχείρηση θα είχε προφανώς χαμηλότερο μισθολόγιο αν τηρούσε στάση αναμονής στην απεργία (εξαιτίας του διακανονισμού σε χαμηλότερο μισθό), οι απεργίες έχουν μεγάλο κόστος. Επομένως η επιχείρηση θα θελήσει να συγκρίνει την παρούσα αξία των κερδών της στην περίπτωση που δώσει στους εργαζόμενους τον μισθό που ζητούν αρχικά, με την παρούσα αξία των κερδών της στην περίπτωση που η απεργία κρατήσει μία περίοδο ή δύο περιόδους κ.ο.κ. Έτσι, η επιχείρηση επιλέγει τη χρονική διάρκεια της απεργίας που μεγιστοποιεί τα κέρδη της. Αυτή η επιλογή καθορίζεται από μια απλή αντιστάθμιση: αν η επιχείρηση υποχωρήσει πολύ γρήγορα, οι μισθοί θα αυξηθούν· αν περιμένει πάρα πολύ τον διακανονισμό, το κόστος της απεργίας μπορεί να είναι πολύ μεγάλο.

Το Σχήμα 10.10 απεικονίζει πώς προσδιορίζεται η «βέλτιστη» χρονική διάρκεια της απεργίας. Οι ευκαιρίες κέρδους της επιχείρησης μπορούν να περιγραφούν σε όρους καμπυλών ίσου κέρδους. Η καμπύλη ίσου κέρδους π_A δίνει τους διάφορους συνδυασμούς μισθού και διάρκειας απεργίας που δημιουργούν κέρδη αξίας A δολαρίων. Η καμπύλη ίσου κέρδους πρέπει να έχει καθοδική κλίση, επειδή η επιχείρηση είναι αδιάφορη μεταξύ των απεργιών μεγάλης και μικρής διάρκειας μόνο αν οι απεργίες μεγάλης διάρκειας οδηγήσουν σε χαμηλό μισθό. Επιπλέον, μια χαμηλότερη καμπύλη ίσου κέρδους αποδίδει υψηλότερο επίπεδο κερδών, επειδή, για κάθε χρονική διάρκεια της

μετριάζονται
οι απαιτήσεις
σε μισθό και
απαιτούνται μισθοί

Η ΘΕΩΡΙΑ ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ

Το κόστος των εργασιακών διαφορών

Τον Αύγουστο του 2000, η Firestone και η Ford απέσυραν 14,4 εκατομμύρια ελαστικά τύπου P235/75R15. Κατά τη χρονική στιγμή της απόσυρσης, περισσότερα από 6 εκατομμύρια τέτοια ελαστικά ήταν σε χρήση στους δρόμους, κυρίως σε αυτοκίνητα Ford Explorer. Η Υπηρεσία Ασφάλειας της Κυκλοφορίας στους Εθνικούς Αυτοκινητοδρόμους ανέφερε ότι ο τύπος ελαστικών που αποσύρθηκαν είχε σχέση με βλάβες ελαστικών οι οποίες είχαν προκαλέσει 271 θανάτους και περισσότερους από 800 τραυματισμούς. Η συνηθέστερη αιτία των βλαβών ήταν η αποκόλληση του πέλματος, ένα ελάττωμα που προκαλεί τη ρήξη του ελαστικού όταν το λαστιχένιο πέλμα αποκολληθεί από τα ασφάλινα ελάσματα.

Στα τρία από τα έντεκα αμερικανικά εργοστάσια της Firestone, συμπεριλαμβανομένου του εργοστασίου στο Ντικέιτορ του Ίλνιοϊ, οι εργαζόμενοι κατέβηκαν σε απεργία τον Ιούλιο του 1994. Στην απεργία συμμετείχαν 4.200 εργαζόμενοι, έπειτα από την απόφαση της Bridgestone/Firestone να μετακινήσει πολλούς εργαζόμενους από οκτάωρη σε δωδεκάωρη βάρδια και να περικόψει τους μισθούς στις νέες προσλήψεις κατά 30%. Η εταιρεία προσέλαβε αντικαταστάτες για τους απεργούς. Μέχρι τον Μάιο του 1995, το εργοστάσιο στο Ντικέιτορ απασχολούσε 1.048 αντικαταστάτες και 371 μόνιμους εργαζόμενους που έγιναν απεργοσπαστές. Η συγκεκριμένη μονάδα είναι σημαντική, διότι κατασκεύαζε περίπου το 1/3 από τα επίμαχα ελαστικά, ενώ τα ελαστικά που έβγαιναν από τη δική της γραμμή παραγωγής είχαν τα μεγαλύτερα ποσοστά βλαβών. Τον Μάιο του 1995, έναν χρόνο μετά την έναρξη της απεργίας, οι εργαζόμενοι προσφέρθηκαν να επιστρέψουν στην εργασία τους χωρίς σύμβαση, όμως η Bridgestone/Firestone ανακοίνωσε ότι θα διατηρούσε τους αντικαταστάτες. Η τελική συμφωνία, η οποία προέβλεπε την ανάκληση όλων των εργαζόμενων, επήλθε με καθυστέρηση τον Δεκέμβριο του 1996.

Οι συνθήκες εργασίας για τους ανακληθέντες εργαζόμενους ήταν δύσκολες. Σε έγγραφο της Αμερικανικής Ένωσης Εργατών στη Χαλυβουργία αναφέρεται ότι «ανατέθηκαν στους απεργούς οι δυσκολότερες εργασίες στα χειρότερα μηχανήματα, αντί οι εργασίες τις οποίες είχαν για 10, 20 ή ακόμα και 30 χρόνια. Οι επιστάτες της εταιρείας παρενοχλούσαν, ευτέλιζαν και απέλυαν συνδικαλιζόμενους εργαζόμενους για πταίσματα». Η δριμύτητα ήταν εξίσου έντονη και από την πλευρά του σωματείου. Το τελευταίο επέβαλε πρόστιμο 4.500 δολαρίων στους απεργοσπαστές εργαζόμενους για την επανεισδοχή τους στο σωματείο.

Η απασχόληση στη μεταποίηση είναι μια πολύπλοκη και έντασης εργασίας δουλειά. Η γραμμή παραγωγής στη μονάδα του Ντικέιτορ δεν ήταν αυτοματοποιημένη, έτσι οι εργαζόμενοι είχαν μια σχετική ευχέρεια να καθορίζουν πόση προσπάθεια χρειάζεται για να τυλιχθούν τα ασφάλινα ελάσματα. Μια πρόσφατη έρευνα ανακάλυψε ότι «ένα στα 400 ελαστικά που παράγονταν στο εργοστάσιο του Ντικέιτορ το 1995 επιστρεφόταν, μέχρι το 2000, πριν τη λήξη της εγγύησης εξαιτίας της αποκόλλησης του λαστιχένιου πέλματος». Στην πραγματικότητα, τα ελαστικά που κατασκευάζονταν στο Ντικέιτορ κατά τη διάρκεια της εργασιακής διαφοράς είχαν υψηλότερα ποσοστά βλαβών από τα ελαστικά που παράγονταν στην ίδια μονάδα πριν ή μετά την αντιδικία, καθώς και υψηλότερα ποσοστά βλαβών από τα λάστιχα που παράγονταν σε οποιοδήποτε άλλο εργοστάσιο.

Πηγή: Alan B. Krueger και Alexandre Mas, «Strikes, Scabs and Tread Separations: Labor Strife and the Production of Defective Bridgestone/Firestone Tires», *Journal of Political Economy* 112 (Απρίλιος 2004): 253-289.

απεργίας, η επιχείρηση πληρώνει χαμηλότερο μισθό. Έτσι, η καμπύλη ίσου κέρδους π_B αντιπροσωπεύει υψηλότερο επίπεδο κερδών σε σχέση με την καμπύλη π_A .

Σύμφωνα με το σχήμα, η καμπύλη ίσου κέρδους π_A δίνει τα κέρδη της επιχείρησης αν αυτή αποδεχτεί το αρχικό μισθολογικό αίτημα της εργατικής ένωσης. Έχουμε υποθέσει, ωστόσο, ότι η επιχείρηση γνωρίζει το σχήμα της καμπύλης αντίστασης της ένωσης. Η επιχείρηση, λοιπόν, θα επιλέξει εκείνο το σημείο κατά μήκος της καμπύλης το οποίο μεγιστοποιεί τα κέρδη της. Η επιχείρηση μετακινείται στη χαμηλότερη δυνατή καμπύλη ίσου κέρδους και μεγιστοποιεί την παρούσα αξία των κερδών της, επιλέγοντας το σημείο όπου η καμπύλη ίσου κέρδους εφάπτεται στην καμπύλη αντίστασης της ένωσης ή σημείο P στο Σχήμα 10.10. Η «βέλτιστη» απεργία – δηλαδή η απεργία που μεγιστοποιεί τα κέρδη της επιχείρησης για μια δεδομένη καμπύλη αντίστασης της ένωσης – διαρκεί t περιόδους και ο μισθός διακανονισμού είναι ίσος με w_t δολάρια.

Εμπειρικοί προσδιοριστικοί παράγοντες των απεργιακών κινητοποιήσεων

Το υπόδειγμα ασύμμετρης πληροφόρησης έχει μια σειρά από ενδιαφέρουσες εμπειρικές επιπτώσεις. Για παράδειγμα, οι απεργίες είναι πιο πιθανό να γίνουν και να έχουν μεγαλύτερη διάρκεια όσο υψηλότερο είναι το αρχικό επίπεδο του μισθού που ζητά η ένωση (w_0). Αν η αρχική πρόταση της ένωσης είναι μη ρεαλιστική, η επιχείρηση θα θεωρήσει ότι αξίζει να περιμένει μέχρι τα μέλη της ένωσης να μάθουν «τα αμειλικτα δεδομένα». Ομοίως, μια απεργία είναι πιθανό να συμβεί όταν, στο τέλος, οι ενώσεις είναι πρόθυμες να συμβιβαστούν με έναν χαμηλό μισθό (δηλαδή όταν το w_{\min} είναι χαμηλό).

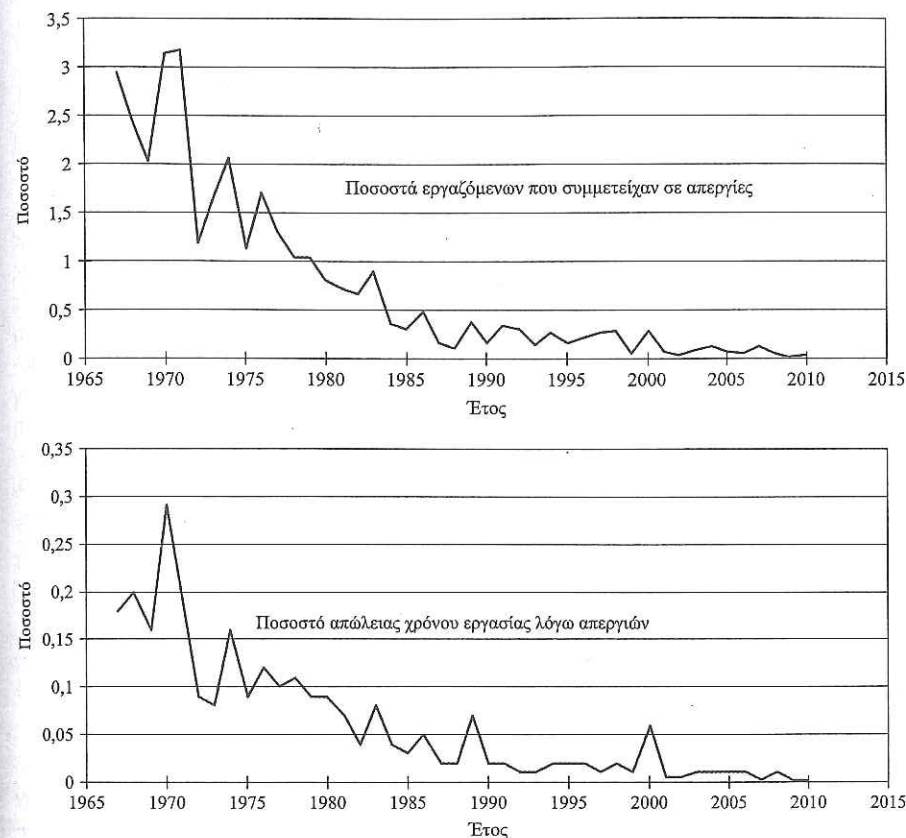
Στο Σχήμα 10.11 παρουσιάζεται η μορφή των απεργιακών κινητοποιήσεων στις ΗΠΑ από το 1967. Οι απεργίες, πέρα από τη μεγάλη σημασία τους για τις συζητήσεις στα μέσα μαζικής ενημέρωσης σχετικά με την επίπτωση του συνδικαλισμού, είναι σχετικά σπάνιες και δεν έχουν τη συμμετοχή μεγάλου μέρους του εργατικού δυναμικού. Το 2010, μόνο 45.000 εργαζόμενοι είχαν συμμετάσχει σε απεργίες που κράτησαν περισσότερο από μία ημέρα. Το ποσοστό του χρόνου εργασίας που χάθηκε λόγω απεργίας ήταν μικρότερο από 0,01%!

Το βασικό πρόβλημα με τον έλεγχο των επιπτώσεων από τα υποδείγματα ασύμμετρης πληροφόρησης είναι ότι οι μεταβλητές που καθορίζουν την απεργιακή δραστηριότητα (όπως αρχικό αίτημα μισθού w_0 και τελικός μισθός w_{\min}) είναι σπάνια παρατηρήσιμες. Παρ' όλα αυτά, μια σειρά εμπειρικών εκτιμήσεων φαίνεται ότι ερμηνεύει με επιτυχία τη μεταβλητότητα των απεργιακών κινητοποιήσεων διαχρονικά και μεταξύ των κλάδων.³³ Για παράδειγμα, το υπόδειγμα δείχνει ότι οι εργατικές ενώσεις δεν έχουν υπερβολικές απαιτήσεις μισθών σε περιόδους με υψηλή ανεργία. Πολλές μελέτες

33. Βλ. Henry S. Farber, «Bargaining Theory, Wage Outcomes, and the Occurrence of Strikes: An Econometric Analysis», *American Economic Review* 68 (Ιούνιος 1978): 262-271 και Susan B. Vroman, «A Longitudinal Analysis of Strike Activity in U.S. Manufacturing: 1957-1984», *American Economic Review* 79 (Σεπτέμβριος 1989): 816-826. Βλ. επίσης David Card, «Longitudinal Analysis of Strike Activity», *Journal of Labor Economics* 6 (Απρίλιος 1988): 147-176 και Peter C. Crampton και Joseph S. Tracy, «Strikes and Holdouts in Wage Bargaining: Theory and Data», *American Economic Review* 82 (Μάρτιος 1992): 100-121.

Σχήμα 10.11 Απεργιακή δραστηριότητα στις ΗΠΑ, 1967-2010

Πηγή: U.S. Bureau of the Census, *Statistical Abstract of the United States*. Washington, DC: Government Printing Office, διάφορα τεύχη. Τα στοιχεία αναφέρονται σε απεργίες που κράτησαν περισσότερο από μία ημέρα και στις οποίες συμμετείχαν περισσότεροι από 1.000 εργαζόμενοι.



έχουν υπολογίσει την καμπύλη αντίστασης των ενώσεων συσχετίζοντας τον μισθό διακανονισμού με τη χρονική διάρκεια της απεργίας. Τα στοιχεία δείχνουν ότι ο μισθός διακανονισμού μειώνεται κατά περίπου 2% έπειτα από μια απεργία 50 ημερών, και κατά περίπου 4% έπειτα από μια απεργία 100 ημερών.³⁴

Όπως σημειώθηκε παραπάνω, η βασική υπόθεση του υποδείγματος είναι ότι η επι-

34. Sheena McConnell, «Strikes, Wages, and Private Information», *American Economic Review* 79 (Σεπτέμβριος 1989): 801-815 και David Card, «Strikes and Wages: A Test of an Asymmetric Information Model», *Quarterly Journal of Economics* 105 (Αύγουστος 1990): 625-659.