

Διαδικτυακοί σύνδεσμοι

Το περιοδικό *Forbes* δημοσιεύει διάφορες λίστες όπως «Τα καλύτερα μέρη για ανύπαντρους», «Τα καλύτερα παραθαλάσσια θέρετρα», καθώς και μια ετήσια σύνοψη των αμοιβών διευθυντικών στελεχών στην οποία συγκρίνονται οι αμοιβές τους με την απόδοση των επιχειρήσεων: www.forbes.com/lists.

Ο ιστότοπος της Lincoln Electric περιγράφει το σύστημα αμοιβών κινήτρων της εταιρείας: www.lincolnelectric.com/en-us/company/careers/Pages/lincoln-tradition.aspx.

5



Ανεργία

*Πρόκειται για ύφεση όταν ο γείτονάς σου χάσει τη δουλειά του.
Όταν χάσεις τη δική σου, πρόκειται για κατάθλιψη.*

Harry S. Truman

Γιατί κάποιοι εργαζόμενοι είναι άνεργοι; Αυτό το θεμελιώδες ερώτημα δημιουργεί κάποια από τα περισσότερα ακανθώδη ζητήματα στα οικονομικά. Όπως έχουμε δει, η ανταγωνιστική ισορροπία εξισώνει την προσφορά των εργαζόμενων με τη ζήτηση για εργαζόμενους. Ο μισθός ισορροπίας ξεκαθαρίζει το τοπίο στην αγορά, και όλα τα άτομα που θέλουν να εργαστούν μπορούν να βρουν μια θέση απασχόλησης.

Παρά την επίπτωση αυτή της ισορροπίας, η ανεργία είναι εκτεταμένο φαινόμενο σε κάποιες αγορές εργασίας. Αν και στις ΗΠΑ το ποσοστό ανεργίας ήταν σχετικά χαμηλό για μια ή δύο δεκαετίες (για παράδειγμα, ήταν της τάξεως του 4% το 2000), αυξήθηκε ραγδαία καθώς οι οικονομικές συνθήκες επιδεινώνονταν από το 2008, σημειώνοντας την υψηλότερη τιμή 9,6% το 2010. Επιπλέον, η χρονική διάρκεια των περιόδων ανεργίας αυξήθηκε κατακόρυφα. Το 2012, πάνω από τους μισούς άνεργους ήταν εκτός εργασίας για τουλάχιστον 27 εβδομάδες.

Στην πραγματικότητα, το ποσοστό ανεργίας ήταν κατά πολύ υψηλότερο σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες κατά τις τελευταίες δεκαετίες. Για παράδειγμα, το 2000 έφτασε στο 9,1% στη Γαλλία, και στο 7,8% στη Γερμανία. Ωστόσο, η σφοδρότητα και οι διαφοροποιημένες επιπτώσεις της τρέχουσας ύφεσης άλλαξαν τη σχετική θέση των χωρών σε δραματικό βαθμό, με την ανεργία στις ΗΠΑ να αγγίζει ή και συχνά να ξεπερνά τα ευρωπαϊκά επίπεδα.

Είναι δύσκολο να κατανοηθεί η ύπαρξη και διατήρηση μεγάλων θυλάκων ανεργίας

με τους όρους του τυπικού υποδείγματος προσφοράς και ζήτησης, εκτός εάν (1) οι επιχειρήσεις δίνουν μισθούς μεγαλύτερους από το επίπεδο ισορροπίας και υφίσταται υπερβάλλουσα προσφορά εργασίας και (2) οι μισθοί είναι «στάσιμοι» και δεν μπορούν να μειωθούν στο επίπεδο ισορροπίας.

Οι εργαζόμενοι μένουν άνεργοι για πολλούς λόγους, ενώ οι υπεύθυνοι για τις πολιτικές συνήθως ανησυχούν περισσότερο για κάποιους τύπους ανεργίας σε σχέση με κάποιους άλλους. Για παράδειγμα, σε κάθε δεδομένη στιγμή, πολλά άτομα είναι «μεταξύ» θέσεων απασχόλησης. Είτε έχουν μόλις παραιτηθεί ή απολυθεί, είτε έχουν μόλις εισέλθει (ή επιστρέψει) στην αγορά εργασίας. Χρειάζεται χρόνος για να πληροφορηθούν και να εντοπίσουν τις διαθέσιμες ευκαιρίες απασχόλησης. Γι' αυτό, ακόμη και μια οικονομία της αγοράς που λειτουργεί καλά και στην οποία ο αριθμός των διαθέσιμων θέσεων απασχόλησης ισούται με τον αριθμό των ατόμων που αναζητούν εργασία, θα εμφανίζει κάποια ανεργία καθώς οι εργαζόμενοι αναζητούν εργασία.

Με άλλα λόγια, το επίπεδο ισορροπίας της ανεργίας δεν είναι μηδέν. Ωστόσο, αυτός ο τύπος ανεργίας «τριβής» δεν μπορεί να εξηγήσει γιατί το 25% του εργατικού δυναμικού των ΗΠΑ ήταν άνεργο στο ναδίρ της Μεγάλης Ύφεσης το 1933, ή γιατί το ποσοστό ανεργίας έφτασε σχεδόν στο 10% το 2010. Πολλοί εργαζόμενοι φαίνεται ότι δεν μένουν άνεργοι επειδή βρίσκονται μεταξύ κάποιων θέσεων απασχόλησης, αλλά εξαιτίας μιας θεμελιώδους ανισορροπίας στην προσφορά και ζήτηση εργαζόμενων.

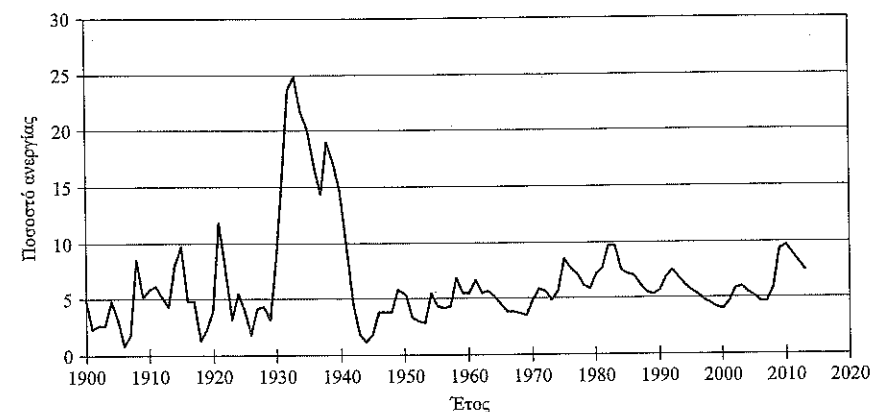
Αυτό το κεφάλαιο δείχνει πώς η αναζήτηση εργασίας δημιουργεί ανεργία σε μια ανταγωνιστική οικονομία και παρουσιάζει κάποιους από τους παράγοντες που μπορούν να εμποδίσουν την «εκκαθάριση» της αγοράς – ακόμη και αν συνυπολογιστούν οι δραστηριότητες εύρεσης εργασίας. Οι οικονομολόγοι έχουν υπάρξει ιδιαίτερα ευφυείς στη διατύπωση θεωριών για το πώς δημιουργείται ανεργία στις ανταγωνιστικές αγορές. Κάθε μία θεωρία μπορεί να ερμηνεύσει συγκεκριμένες πτυχές του προβλήματος της ανεργίας. Όμως, καμία από αυτές δεν παρέχει από μόνη της μια πειστική ερμηνεία του γιατί η ανεργία μερικές φορές μαστιάζει μεγάλο ποσοστό του εργατικού δυναμικού, γιατί πλήττει κάποιες ομάδες περισσότερο από κάποιες άλλες, ή γιατί κάποιοι εργαζόμενοι μένουν άνεργοι για πάρα πολύ καιρό.

12.1 Ανεργία στις ΗΠΑ

Στο Σχήμα 12.1 αποτυπώνεται η ιστορική τάση του ποσοστού ανεργίας στις ΗΠΑ από το 1900. Το ποσοστό ανεργίας παρουσιάζει διαχρονικά εντυπωσιακές διακυμάνσεις: Φτάνει στο ανώτατο σημείο του περίπου 25% το 1933 και στο χαμηλότερο του περίπου 1% το 1906 και 1944. Το ποσοστό ανεργίας δίνει το τμήμα του εργατικού δυναμικού που αναζητά εργασία: Πολλά άτομα που θα ήθελαν να εργαστούν μπορεί να έχουν αποσυρθεί από το εργατικό δυναμικό επειδή δεν έβρισκαν δουλειά. Ο υπολογισμός της ανεργίας δεν λαμβάνει υπόψη αυτούς τους απογοητευμένους εργαζόμενους. Κατά συνέπεια, το επίσημο ποσοστό ανεργίας μπορεί να υποβιβάζει το πραγματικό εύρος του προβλήματος, ιδιαίτερα σε περιόδους μεγάλης οικονομικής ύφεσης, οπότε μεγάλο μέρος των απογοητευμένων εργαζόμενων μπορεί να «περιμένει» την ανάκαμψη.

Σχήμα 12.1 Ανεργία στις ΗΠΑ, 1900-2013

Πηγές: Τα ποσοστά ανεργίας πριν από το 1948 αναφέρονται στο Stanley Lebergott, «Annual Estimates of Unemployment in the United States, 1900-1950», *The Measurement and Behavior of Unemployment*, NBER Special Committee Conference Series No. 8. Princeton, NJ: Princeton University Press, 1957, σσ. 213-239. Τα ποσοστά για την περίοδο έπειτα από το 1948 προέρχονται από το U.S. Bureau of Labor Statistics, «Historical Data for the "A" Tables of the Employment Situation Release», Πίνακας A-15, «Alternative Measures of Labor Underutilization», <http://stats.bls.gov/cps/cpsatabs.htm>. Το ποσοστό ανεργίας αφορά τον πληθυσμό ηλικίας 16 ετών και άνω.



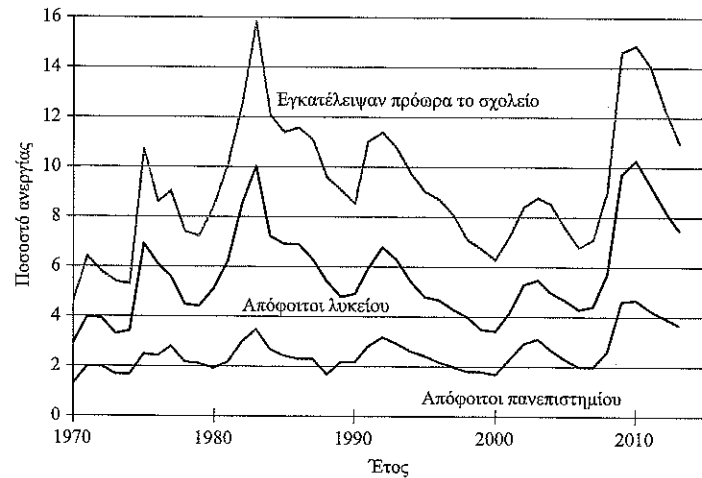
Τα στοιχεία που συνοψίζονται στο Σχήμα 12.1 επίσης αποκαλύπτουν ότι από τη δεκαετία του '50 μέχρι τη δεκαετία του '80, σημειώνεται μια μικρή ανοδική τάση του ποσοστού ανεργίας. Τη δεκαετία του '50, το μέσο ποσοστό ανεργίας ήταν 4,5%· κατά τη δεκαετία του '60 ήταν 4,8%· κατά τη δεκαετία του '70 αυξήθηκε σε 6,2%· τέλος τη δεκαετία του '80 αυξήθηκε ακόμα περισσότερο σε 7,3%. Αυτή η τάση άλλαξε τη δεκαετία του '90, οπότε το ποσοστό ανεργίας μειώθηκε σε επίπεδα που δεν είχαμε δει για 30 χρόνια. Το 1998, το ποσοστό ανεργίας ήταν λίγο μεγαλύτερο από 4%.

Ωστόσο, η πτωτική τάση του ποσοστού ανεργίας διακόπηκε απότομα το 2008, όταν οι ΗΠΑ μπήκαν σε μια βαθιά ύφεση έπειτα από μια σοβαρή χρηματοπιστωτική κρίση. Η ιδιαίτερα απότομη αύξηση του ποσοστού ανεργίας μετά τη χρηματοπιστωτική κρίση ήταν αξιοσημείωτη, από 4,6% το 2007 σε 9,6% το 2010, δηλαδή υπερδιπλασιασμός του ποσοστού ανεργίας σε 3 μόλις χρόνια.

Είναι σημαντικό να τονίσουμε ότι η απότομη αύξηση του ποσοστού ανεργίας ήταν παντελώς απροσδόκητη. Με μια δόση ειρωνείας, επισημαίνουμε ότι ένα δημοφιλές θέμα στις μακροοικονομικές έρευνες μόλις πριν το ξέσπασμα της κρίσης το 2008 ήταν η επιχειρούμενη κατανόηση του τρόπου που οι ΗΠΑ είχαν καταφέρει να «μετριάσουν» τη μεταβλητότητα του οικονομικού κύκλου, γεγονός που είχε οδηγήσει σε μια περίοδο γνωστή και ως η «Μεγάλη Μετριοπάθεια» (*Great Moderation*, δηλαδή η θέση της οικονομίας σε σταθερή και αδιατάρακτη τροχιά ανάπτυξης). Για παράδειγμα, σε μια διά-

Σχήμα 12.2 Ποσοστά ανεργίας ανά επίπεδο εκπαίδευσης, 1970-2013

Πηγές: U.S. Bureau of Labor Statistics, *Labor Force Statistics Derived from the Current Population Survey, 1948-87*, Bulletin 2307, Washington, DC: Government Printing Office, 1988, σσ. 848-849, U.S. Bureau of the Census, *Statistical Abstract of the United States*, Washington, DC: Government Printing Office, διάφορα τεύχη. Τα δεδομένα της περιόδου έπειτα από το 1992 είναι από τα U.S. Bureau of Labor Statistics, «Historical Data for the "A" Tables of the Employment Situation Release», Πίνακας A-4, «Labor Force Status of the Civilian Population 25 Years and Over by Educational Attainment», <http://stats.bls.gov/cps/cpsatabs.htm>. Τα ποσοστά ανεργίας αφορούν τον πληθυσμό ηλικίας 25 ετών και άνω.



λεξή του το 2004, ο Ben Bernanke (ο οποίος θα αναλάμβανε τη θέση του προέδρου στην Ομοσπονδιακή Τράπεζα των ΗΠΑ το 2006) σημείωνε ότι «ένα από τα πιο εντυπωσιακά χαρακτηριστικά του οικονομικού τοπίου κατά τα τελευταία είκοσι έτη περίπου είναι η σημαντική πτώση της μακροοικονομικής μεταβλητότητας». Είναι έτσι διπλή ειρωνεία να τονίσουμε ότι η ερευνητική ενασχόληση με τη Μεγάλη Μετριοπάθεια έχει πλέον μεταμορφωθεί σε ερευνητική ενασχόληση με τη «Μεγάλη Ύφεση».

Ποιοι είναι οι άνεργοι;

Το γεγονός ότι το ποσοστό ανεργίας το 2013 ήταν 7,4% δεν σημαίνει ότι κάθε άτομο στην αγορά εργασίας είχε πιθανότητα 7,4% να μείνει άνεργο, ανά πάσα στιγμή, μέσα στο ημερολογιακό έτος. Η ανεργία δεν πλήττει εξίσου όλους τους εργαζόμενους. Αντίθετα, εστιάζει σε συγκεκριμένες δημογραφικές ομάδες και σε εργαζόμενους ορισμένων κλάδων της οικονομίας. Στο Σχήμα 12.2 φαίνεται ένα βασικό χαρακτηριστικό της ανεργίας στις ΗΠΑ: Το ποσοστό ανεργίας είναι πολύ υψηλότερο για τους λιγότερο μορφωμένους εργαζόμενους. Το 2013, το ποσοστό ανεργίας των αποφοίτων πανεπιστη-

μίου ήταν 3,7% σε σύγκριση με το 7,5% των αποφοίτων λυκείου και το 11% αυτών που εγκατέλειψαν πρόωρα το σχολείο.

Πριν την τρέχουσα κρίση, το «χάσμα ανεργίας» μεταξύ εργαζόμενων υψηλής μόρφωσης και χαμηλής μόρφωσης αρχικά διευρύνθηκε και στη συνέχεια μίκρυνε σε σημαντικό βαθμό. Για παράδειγμα, το 1970, το ποσοστό ανεργίας αυτών που εγκατέλειψαν το σχολείο ήταν μόνο κατά 3,3% υψηλότερο απ' αυτό των αποφοίτων πανεπιστημίου. Όμως το 1985, το χάσμα ήταν 9 ποσοστιαίες μονάδες. Το 2007, το χάσμα είχε περιοριστεί και πάλι στο 5,1%. Στη συνέχεια η Μεγάλη Ύφεση συντέλεσε σε μια σημαντική διεύρυνση του χάσματος στις 10,2 ποσοστιαίες μονάδες το 2010.

Η εκπαίδευση μειώνει τα ποσοστά ανεργίας για δύο διακριτούς λόγους. Κατ' αρχάς, οι ειδικευμένοι εργαζόμενοι επενδύουν περισσότερο σε εκπαίδευση εντός της εργασίας. Επειδή η ειδική εκπαίδευση «παντρεύει» επιχειρήσεις και εργαζόμενους, οι επιχειρήσεις είναι λιγότερο πιθανό να απολύσουν αυτούς τους εργαζόμενους όταν αντιμετωπίζουν δυσμενείς οικονομικές συνθήκες. Επιπλέον, όταν οι ειδικευμένοι εργαζόμενοι αλλάζουν δουλειά, συνήθως δεν αντιμετωπίζουν μεγάλες περιόδους ανεργίας. Φαίνεται ότι οι μορφωμένοι εργαζόμενοι έχουν καλύτερη πληροφόρηση και δικτύωση ώστε να ενημερώνονται για εναλλακτικές ευκαιρίες απασχόλησης.

Ο Πίνακας 12.1 δείχνει τα ποσοστά ανεργίας ανά ηλικία, φυλή, φύλο και κλάδο. Οι νεότεροι εργαζόμενοι έχουν περισσότερες πιθανότητες να μείνουν άνεργοι σε σχέση με τους πιο ηλικιωμένους.¹ Το ποσοστό ανεργίας των εφήβων το 2010 ήταν 25,9%, σε σύγκριση με το σχεδόν 7% των εργαζόμενων ηλικίας 45 έως 64 ετών. Όπως σημειώσαμε στην ανάλυση των οικονομικών επιπτώσεων του κατώτατου μισθού, ένα μέρος της υψηλής ανεργίας των εφήβων μπορεί να οφείλεται στην αρνητική επίπτωση του κατώτατου μισθού στην απασχόληση.²

Τα στοιχεία επίσης δείχνουν ότι οι λευκοί έχουν χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας από τους μαύρους ή τους ισπανόφωνους, όμως οι Ασιάτες έχουν ακόμα μικρότερα ποσοστά ανεργίας. Επίσης φαίνεται ότι η Μεγάλη Ύφεση είχε ιδιαίτερως δυσμενείς συνέπειες για τις μειονεκτούσες μειονότητες. Το 2000, η διαφορά στα ποσοστά ανεργίας μαύρων και λευκών ήταν 4,1 ποσοστιαίες μονάδες, όμως διευρύνθηκε στις 7,3 μονάδες το 2010. Η σταθερά μεγάλη διαφορά στην ανεργία μαύρων-λευκών δεν μπορεί να αποδοθεί στη διαφορετική σύνθεση δεξιοτήτων μαύρου και λευκού πληθυσμού. Η φυλετική διαφορά στα ποσοστά ανεργίας παραμένει ακόμη κι όταν συγκρίνουμε μαύρους και λευκούς με ίδιες εμφανείς δεξιότητες και κοινό τόπο διαμονής.³

1. Μια ενδιαφέρουσα μελέτη της σχέσης ανάμεσα στην αύξηση του αριθμού των ατόμων που είναι εγγεγραμμένα στο ομοσπονδιακό πρόγραμμα για την αναπηρία και τις τάσεις της ανεργίας κάνουν οι David H. Autor και Mark G. Duggan, «The Rise in the Disability Rolls and the Decline in Unemployment», *Quarterly Journal of Economics* 118 (Φεβρουάριος 2003): 157-205.

2. Μια ανάλυση των επιπτώσεων που έχει η ανεργία των νέων γίνεται από τους Thomas A. Mroz και Timothy H. Savage, «The Long-Term Effects of Youth Unemployment», *Journal of Human Resources* 41 (Ανοιξη 2006): 259-293.

3. Leslie S. Stratton, «Racial Differences in Men's Unemployment», *Industrial and Labor Relations Review* 46 (Απρίλιος 1993): 451-463 και Joseph A. Ritter και Lowell J. Taylor, «Racial Disparity in Unemployment», *Review of Economics and Statistics* 93 (Φεβρουάριος 2011): 30-42.

Πίνακας 12.1 Ποσοστά ανεργίας 2010, για κάθε δημογραφική ομάδα και κλάδο

Πηγή: U.S. Department of Commerce, *Statistical Abstract of the United States, 2012*, Washington, DC: Government Printing Office, 2013, Πίνακες 622, 625.

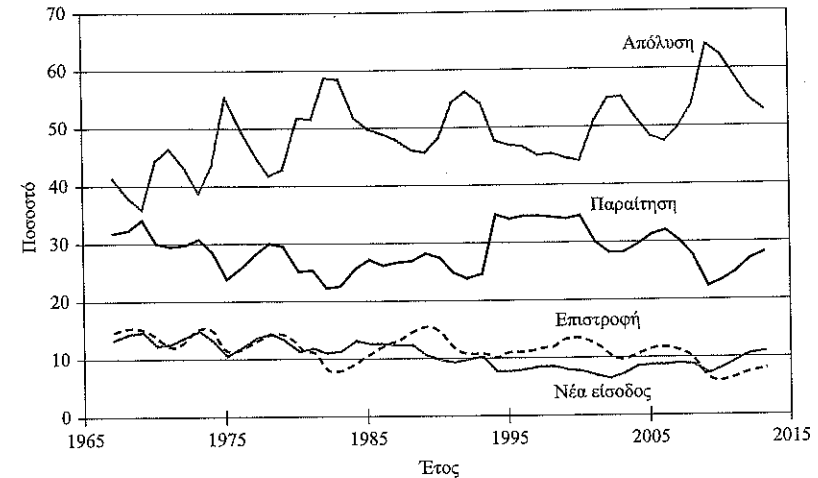
Ηλικία		Κλάδος	
16-19	25,9	Γεωργία	13,9
20-24	15,5	Εξόρυξη	9,4
25-34	10,1	Κατασκευές	20,8
35-44	8,1	Μεταποίηση	10,8
45-54	7,7	Πληροφοριακά συστήματα	9,7
55-64	7,1	Μεταφορές και επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας	8,4
		Λιανικό εμπόριο	10,0
Φυλή		Χρηματοοικονομικά, τράπεζες και ακίνητα	6,6
Λευκοί	8,7	Τουρισμός και αναψυχή	12,2
Μαύροι	16,0	Επιχειρηματικές και επισκευαστικές υπηρεσίες	10,8
Ισπανόφωνοι	12,5	Δημόσια διοίκηση	4,4
Ασιάτες	7,5		
Φύλο		Σύνολο εργαζόμενων	9,6
Άνδρες	10,5		
Γυναίκες	8,6		

Μέχρι πρόσφατα, οι γυναίκες είχαν υψηλότερα ποσοστά ανεργίας από τους άνδρες. Το 1983, για παράδειγμα, το 9,8% των ανδρών και το 15,3% των γυναικών ήταν άνεργοι. Συνήθως υποστηριζόταν ότι οι γυναίκες είχαν υψηλότερα ποσοστά ανεργίας επειδή ήταν περισσότερο κινητικές, είτε μεταξύ διαφορετικών θέσεων απασχόλησης είτε εντός και εκτός της αγοράς εργασίας. Σ' αυτές τις μεταβατικές περιόδους οι γυναίκες αναζητούσαν εργασία και έτσι αυξανόταν το ποσοστό ανεργίας. Μέχρι το 2007, το έμφυλο χάσμα στην ανεργία είχε εξαφανιστεί, καθώς και οι δύο ομάδες είχαν ποσοστό ανεργίας 4,6%. Όμως η Μεγάλη Ύφεση, την οποία πολλά δημοφιλή μέσα ενημέρωσης αποκάλεσαν «Ανδρική Ύφεση» (mancession), ανέτρεψε αυτή την ιστορική εξέλιξη και οδήγησε σε μια κατάσταση στην οποία οι άνδρες είναι περισσότερο πιθανό να είναι άνεργοι σε σχέση με τις γυναίκες. Το 2010, το ποσοστό ανεργίας ήταν 10,5% για τους άνδρες και 8,6% για τις γυναίκες. Οι λόγοι γι' αυτή την ιστορική αντιστροφή στο έμφυλο χάσμα ανεργίας δεν είναι γνωστοί, αν και μπορούν μερικώς να οφείλονται στις πτωτικές τάσεις του κλάδου της μεταποίησης (που ιστορικά απασχολούσε περισσότερους άνδρες) και στην ανάπτυξη του κλάδου των υπηρεσιών (που απασχολεί περισσότερες γυναίκες).

Υπάρχουν τέσσερις τρόποι με τους οποίους ένας εργαζόμενος μπορεί να καταλήξει άνεργος: Άλλοι εργαζόμενοι χάνουν τις θέσεις τους είτε επειδή απολύονται είτε επειδή κλείνει η επιχείρηση στην οποία εργάζονταν (απόλυση)· άλλοι εργαζόμενοι αφήνουν τις θέσεις τους (παραίτηση)· άλλοι, από αυτούς που αναζητούν εργασία, επιστρέφουν στην αγορά εργασίας έπειτα από κάποια περίοδο εκτός αγοράς (επιστροφή)· τέλος κάποιοι από αυτούς που αναζητούν εργασία εισέρχονται πρώτη φορά στην

Σχήμα 12.3 Άνεργοι κατά αιτία ανεργίας, 1967-2013 (ως ποσοστό της συνολικής ανεργίας)

Πηγή: U.S. Bureau of Labor Statistics, «Historical Data for the "A" Tables of the Employment Situation Release», Πίνακας A-11, «Unemployed Persons by Reason of Unemployment», <http://stats.bls.gov/cps/cpsatabs.htm>. Ο συνολικός πληθυσμός των ανέργων περιλαμβάνει κάθε άνεργο άτομο ηλικίας 16 ετών και άνω.



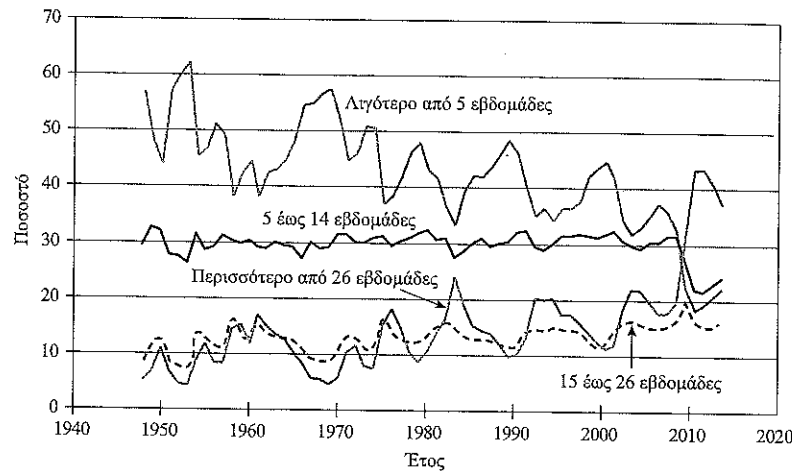
αγορά εργασίας, όπως οι νέοι απόφοιτοι λυκείου ή πανεπιστημίου (νέα είσοδος). Όπως φαίνεται στο Σχήμα 12.3, το ποσοστό των εργαζόμενων που ήταν άνεργοι επειδή είχαν χάσει τη δουλειά τους (δηλαδή ανήκαν στην πρώτη από τις παραπάνω κατηγορίες) κυμαινόταν γύρω στο 50% κατά την περίοδο 1980-2005 (με ανοδικές και καθοδικές επιμέρους τάσεις). Εξαιτίας της σφοδρότητας της Μεγάλης Ύφεσης, ο δείκτης έφτασε στο 64% το 2009.⁴

Το Σχήμα 12.4 αποτυπώνει το γεγονός ότι ένα μεγαλύτερο μέρος των ανέργων είναι πιθανό να βρίσκεται σε μακροχρόνια ανεργία. Ακόμα και πριν από τη Μεγάλη Ύφεση, υπήρχε μια ανοδική τάση στο ποσοστό των ανέργων που ήταν χωρίς δουλειά για περισσότερο από 26 εβδομάδες. Για παράδειγμα, στις αρχές της δεκαετίας του '50, μόνο το 5%-10% των ανέργων εργαζόμενων ανήκε σε αυτή την κατηγορία. Η Μεγάλη Ύφεση συντέλεσε σε μια δραματική έκρηξη αυτού του ποσοστού. Το 2010, το 43,3% των ανέργων ήταν μακροχρόνια άνεργοι, και αυτό το ποσοστό διατηρήθηκε σε ιστορικά υψηλά επίπεδα ακόμα κι έπειτα από την πάροδο 5 ετών από την έναρξη της ύφεσης (το 2013 κυμαινόταν στο 37,6%). Με άλλα λόγια, η άποψη ότι η ανεργία αφο-

4. Βλ. Henry S. Farber, «Job Loss in the Great Recession: Historical Perspective from the Displaced Workers Survey, 1984-2010», NBER Working Paper No. 17040, Μάιος 2011.

Σχήμα 12.4 Άνεργοι κατά χρονική διάρκεια ανεργίας, 1948-2013 (ως ποσοστό της συνολικής ανεργίας)

Πηγή: U.S. Bureau of Labor Statistics, «Historical Data for the "A" Tables of the Employment Situation Release», Πίνακας A-12, «Unemployed Persons by Duration of Unemployment», <http://stats.bls.gov/cps/cpsatabs.htm>. Ο συνολικός πληθυσμός των ανέργων περιλαμβάνει κάθε άνεργο άτομο ηλικίας 16 ετών και άνω.



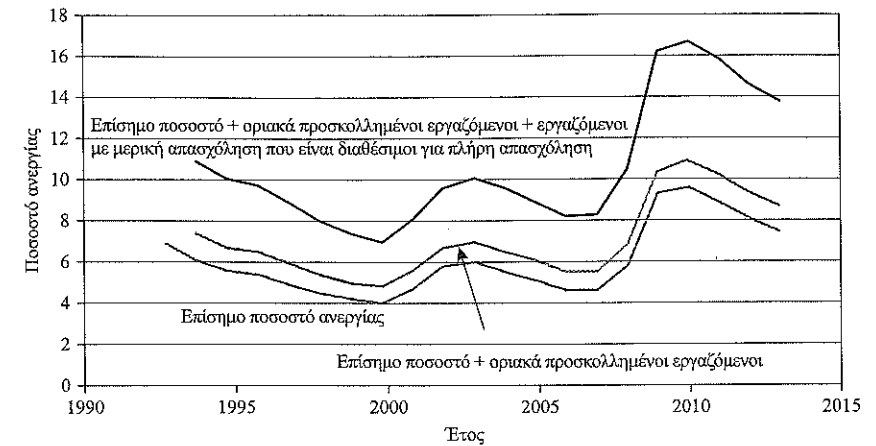
ρά κυρίως μια βραχυχρόνια περίοδο ανάμεσα σε διαφορετικές δουλειές γίνεται ολοένα και ασθενέστερη. Ακόμα και πριν τη Μεγάλη Ύφεση, υπήρξε μια αξιοσημείωτη πτωτική τάση στο ποσοστό των ανέργων που παρέμεναν άνεργοι για λιγότερο από 5 εβδομάδες.

Τέλος, το ποσοστό ανεργίας σηματοδοτεί το μέρος εκείνο του εργατικού δυναμικού που δεν έχει και αναζητά εργασία. Μπορεί ακόμα να υφίστανται ορισμένοι αποθαρρυνόμενοι εργαζόμενοι – εργαζόμενοι που εγκατέλειψαν την αναζήτηση εργασίας γιατί δεν μπορούσαν να βρουν κάποια δουλειά. Η Υπηρεσία Στατιστικής της Εργασίας δημοσιεύει επίσης έναν εναλλακτικό δείκτη, ο οποίος συμπεριλαμβάνει στο σύνολο των ανέργων κάθε «οριακά προσκολλημένο άτομο ... που προς το παρόν δεν εργάζεται και ούτε αναζητά εργασία, αλλά δηλώνει ότι θα ήθελε και ότι είναι διαθέσιμο για εργασία και ότι έχει αναζητήσει εργασία, κάποια στιγμή στο πρόσφατο παρελθόν». Το Σχήμα 12.5 δείχνει ότι το ποσοστό ανεργίας αυξάνεται κατά περίπου 1% όταν τα οριακά προσκολλημένα άτομα προσμετρώνται στους άνεργους.

Μια περισσότερο ευμεγέθη ομάδα σχηματίζουν οι «υποαπασχολούμενοι», δηλαδή τα άτομα που «επιθυμούν και είναι διαθέσιμα για πλήρη απασχόληση αλλά αναγκάστηκαν να συμβιβαστούν με μερική απασχόληση». Όπως ξεκάθαρα δείχνουν τα διαθέσιμα στοιχεία, η συμπερίληψη αυτής της ομάδας στους άνεργους συνεπάγεται μια ακόμα πιο δραματική αύξηση του ποσοστού ανεργίας κατά τη Μεγάλη Ύφεση. Το

Σχήμα 12.5 Εναλλακτικές μετρήσεις του ποσοστού ανεργίας, 1994-2013

Πηγή: U.S. Bureau of Labor Statistics, «Historical Data for the "A" Tables of the Employment Situation Release», Πίνακας A-15, «Alternative Measures of Labor Underutilization», <http://stats.bls.gov/cps/cpsatabs.htm>. Τα ποσοστά ανεργίας αφορούν τον πληθυσμό ηλικίας 16 ετών και άνω.



2007, η περισσότερο ευρεία μέτρηση του ποσοστού ανεργίας υπερέβη την επίσημη μέτρηση κατά μόνο 3,7%. Όμως το 2013, ο ευρύτερος ορισμός είχε ως συνέπεια ένα ποσοστό ανεργίας της τάξεως του 13,8%, σε σύγκριση με το επίσημο ποσοστό που ήταν 7,4%, δηλαδή μια διαφορά 6,4 ποσοστιαίων μονάδων.

Το επίσημο ποσοστό ανεργίας ίσως ήταν ένας ιδιαίτερα παραπλανητικός δείκτης των οικονομικών συνθηκών από την έναρξη της Μεγάλης Ύφεσης το 2008, διότι το ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό μειώθηκε δραματικά ανάμεσα στο 2008 και το 2013. Στις αρχές του 2008, το ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό ήταν 66,2%, ενώ στα τέλη του 2013 είχε μειωθεί στο 62,8%. Αυτή η πτώση του ποσοστού συμμετοχής κατά 3,4% σημαίνει ότι περίπου 8 εκατομμύρια άτομα αποσύρθηκαν από το εργατικό δυναμικό.⁵ Το επίσημο ποσοστό ανεργίας θα ήταν προφανώς πολύ υψηλότερο εάν ορισμένα από αυτά τα άτομα αναταξινομούσαν ως μέρος ενός ευρύτερα οριζόμενου «εργατικού δυναμικού».

5. Ο υπολογισμός αυτού του αριθμού μπορεί να τροφοδοτήσει μια ενδιαφέρουσα άσκηση. Η ιστοσελίδα της Υπηρεσίας Στατιστικών της Εργασίας (<http://data.bls.gov/cgi-bin/survey/most?ln>) αναφέρει ότι το ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό των ατόμων ηλικίας 16 ετών και άνω ήταν 62,8% τον Δεκέμβριο του 2013 και ότι 154,9 εκατομμύρια άτομα ανήκαν στο εργατικό δυναμικό. Αυτό σημαίνει ότι το σχετικό πληθυσμιακό μέγεθος (δηλαδή ο παρονομαστής στον υπολογισμό του ποσοστού συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό) ήταν 246,7 εκατομμύρια. Η ίδια ιστοσελίδα αναφέρει επίσης ότι το ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό τον Ιανουάριο του 2008 ήταν 66,2%, γεγονός που σημαίνει ότι εάν το ποσοστό συμμετοχής είχε παραμείνει σταθερό μέσα σ' αυτή την περίοδο, θα υπήρχαν 163,3 εκατομμύρια άτομα στην αγορά εργασίας.

Η ΘΕΩΡΙΑ ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ**Οι μακροχρόνιες επιπτώσεις από μια αποφοίτηση μεσούσης της ύφεσης**

Μερικοί από μας είμαστε αρκετά τυχεροί. Με κάποιο τρόπο καταφέραμε να «συγχρονίσουμε» έτσι τη γέννησή μας ώστε η αγορά εργασίας να ήταν ιδιαίτερα θερμή κατά την αποφοίτησή μας από το πανεπιστήμιο. Ήταν μια αγορά όπου κυριαρχούσαν οι «πωλητές εργασίας», καθώς οι εργοδότες διαγκωνίζονταν ενεργητικά για να εξασφαλίσουν την παροχή των υπηρεσιών μας. Η καλή περίοδος δεν τελείωνε ποτέ. Όμως, κάποιοι από μας ήταν κατά πολύ λιγότερο τυχεροί. Οι γονείς μας μας συνέλαβαν χωρίς να σκεφτούν το γεγονός ότι έπειτα από δύο δεκαετίες θα αποφοιτούσαμε από το πανεπιστήμιο υπό ιδιαίτερα ισχνές οικονομικές συνθήκες. Οι δουλειές ήταν σπάνιες και θα ήμασταν τυχεροί αν καταφέραμε να πάμε σε μια δυο συνεντεύξεις για δουλειά, και υπερβολικά τυχεροί αν είχαμε έστω και μία προσφορά εργασίας.

Τελικά αποδεικνύεται ότι οι επιβλαβείς συνέπειες μιας αποφοίτησης μεσούσης της ύφεσης δεν τελειώνουν έτσι απλά, με τις δυσκολίες που έχει η αναζήτηση έμμησθης εργασίας μετά την αποφοίτηση. Είναι εύκολο να καταλάβει κανείς γιατί οι συνθήκες στην αγορά εργασίας κατά τη χρονική στιγμή της αποφοίτησης ενδέχεται να έχουν μακροχρόνιες επιπτώσεις. Πολλοί νεαροί απόφοιτοι ίσως αισθανθούν ότι εάν προσωρινά αποδεχτούν οποιαδήποτε διαθέσιμη θέση, συνεχίζοντας όμως να αναζητούν εργασία, μπορεί εύκολα να ξεπεράσουν το αρχικό μειονέκτημα. Ωστόσο η πολύτιμη εργασιακή εμπειρία αμέσως μετά την αποφοίτηση από το πανεπιστήμιο παρέχει ευκαιρίες εκπαίδευσης και δικτύωσης που αποφέρουν σημαντικά κέρδη στα χρόνια που θα ακολουθήσουν.

Πρόσφατες έρευνες υποστηρίζουν ότι οι αρνητικές συνέπειες της αποφοίτησης σε μια νωθρή οικονομία κυριαρχούν ως εμπειρικά δεδομένα τόσο στην περίπτωση των ΗΠΑ όσο και σε άλλες χώρες. Μια αύξηση του εθνικού ποσοστού ανεργίας κατά μία ποσοστιαία μονάδα κατά την περίοδο της αποφοίτησης από το πανεπιστήμιο σχετίζεται με περίπου 6% απώλεια αρχικού μισθού για τους αμερικανούς εργαζόμενους. Με άλλα λόγια, η πρώτη δουλειά που θα κάνει ο απόφοιτος πανεπιστημίου αμείβει κατά 6% λιγότερο σε σχέση με την πρώτη δουλειά που θα προσφερόταν σε άλλες γενιές αποφοίτων. Αν και αυτή η βαρύνουσα μισθολογική επίπτωση εξασθενεί με την πάροδο του χρόνου, παραμένει σημαντική ακόμα και μετά από 15 χρόνια. Η απώλεια μισθού που σχετίζεται με την αποφοίτηση σε μια οικονομία η οποία έχει υψηλότερη ανεργία κατά 1%, ανέρχεται σε 2,5%.

Αν και έχει ήδη υπάρξει κάποια έρευνα, η οποία επιχειρεί να αναγνωρίσει τους παράγοντες που προκάλεσαν μια τέτοια ιστορική απόσυρση από το εργατικό δυναμικό, αυτοί δεν είναι ακόμα πλήρως κατανοητοί. Μερικοί ερευνητές υποψιάζονται ότι μπορεί να υφίσταται κάποια σχέση ανάμεσα σε αυτές τις τάσεις του εργατικού δυναμικού και την περισσότερο γενναϊόδωρη διαθεσιμότητα τόσο των επιδομάτων ανεργίας όσο και των επιδομάτων αναπηρίας της Κοινωνικής Ασφάλισης για τους εργαζόμενους που

Μια μελέτη της αγοράς εργασίας στην περίπτωση των καναδών αποφοίτων πανεπιστημίου κατέληξε σε παρόμοια συμπεράσματα. Οι απόφοιτοι πανεπιστημίου που εισήλθαν στην αγορά εργασίας κατά τη διάρκεια της ύφεσης, ήρθαν αντιμέτωποι με μια αρχική απώλεια μισθού της τάξεως του 9%. Το ήμισυ από αυτή την απώλεια μισθού εξακολουθεί να ισχύει 5 χρόνια αργότερα, ενώ τελικά εκμηδενίζεται έπειτα από μια δεκαετία. Τέλος, σε μελέτη της ιαπωνικής αγοράς εργασίας συμπεραίνεται ότι η απώλεια του αρχικού μισθού που σχετίζεται με την αποφοίτηση κατά τη διάρκεια ύφεσης είναι περίπου 5%, με την απώλεια αυτή να μειώνεται τελικά σε σχεδόν 2%.

Το συμπέρασμα είναι πασιδηλό: Οι περίοδοι ύφεσης είναι κακές για τη μακροχρόνια οικονομική ευρωστία των νεαρών αποφοίτων πανεπιστημίου.

Πηγή: Lisa Kahn, «The Long-Term Labor Market Consequences of Graduating from College in a Bad Economy», *Labour Economics* 17 (Απρίλιος 2010): 303-316, Philip Oreopoulos, Till von Wachter και Andrew Heisz, «The Short- and Long-Term Career Effects of Graduating in a Recession», *American Economic Journal: Applied Economics* 4 (Ιανουάριος 2012): 1-29 και Yuji Genda, Ayako Kondo και Souichi Ohta, «Long-Term Effects of a Recession at Labor Market Entry in Japan and the United States», *Journal of Human Resources* 45 (Χειμώνας 2010): 157-196.

θίγονται. Ωστόσο, τα διαθέσιμα εμπειρικά στοιχεία δεν υποστηρίζουν πλήρως μια τέτοια άποψη.⁶

Χωροταξικός διαχωρισμός και ανεργία των μαύρων

Όπως έχουμε δει, το ποσοστό ανεργίας των μαύρων είναι αρκετά υψηλότερο σε σχέση με των λευκών. Πρόσφατες έρευνες καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι ένα μέρος του φυλετικού χάσματος στα ποσοστά ανεργίας οφείλεται στα πολύ υψηλά επίπεδα φυλετικού διαχωρισμού ως προς τους τόπους κατοικίας των μαύρων στις ΗΠΑ. Η χωροταξική απομόνωση των μαύρων από εργασίες και από την κυρίαρχη οικονομική τάση κάνει πολλούς ερευνητές να υποστηρίζουν ότι ο χωροταξικός διαχωρισμός προκαλεί πολλά από τα κοινωνικά και οικονομικά προβλήματα που αντιμετωπίζει η ασθενέστερη τάξη των μαύρων.

Στον Πίνακα 12.2 χρησιμοποιείται η μέθοδος της διαφοράς των μεταβολών για να δείξει πώς η γεωγραφική συγκέντρωση των μαύρων σ' έναν σχετικά μικρό αριθμό περιοχών συμβάλλει στο υψηλότερο επίπεδο «αεργίας» (idleness) των νεαρών μαύρων (ένα άτομο θεωρείται άεργο όταν ούτε εργάζεται ούτε πηγαίνει σχολείο). Αποδεικνύεται ότι το 15,4% των νέων μαύρων που ζουν σε πόλεις με χαμηλό επίπεδο φυλετικού χωροταξικού διαχωρισμού είναι άεργα. Αντίθετα, 21,6% των μαύρων που ζουν σε πό-

6. Βλ. David M. Cutler, Ellen Meera, Seth Richards-Shubik, «Unemployment and Disability: Evidence from the Great Recession», NBER Retirement Research Center Paper No. NB12-12, Σεπτέμβριος 2012 και Andreas I. Mueller, Jesse Rothstein και Till M. von Wachter, «Unemployment Insurance and Disability Insurance in the Great Recession», NBER Working Paper No. 19672, Νοέμβριος 2013.

Πίνακας 12.2 Σχέση μεταξύ φυλετικού χωροταξικού διαχωρισμού και ποσοστού άεργων μαύρων, 1990

Πηγή: David M. Cutler και Edward L. Glaeser, «Are Ghettos Good or Bad?», *Quarterly Journal of Economics* 112 (Αύγουστος 1997): 842.

Ομάδα	Πόλη με σχετικά χαμηλό φυλετικό διαχωρισμό	Πόλη με υψηλό φυλετικό διαχωρισμό	Διαφορά
Μαύροι 20-24 ετών	15,4	21,6	6,2
Λευκοί 20-24 ετών	7,0	6,6	-0,4
Διαφορά των μεταβολών	—	—	6,6

λεις με υψηλό επίπεδο φυλετικού χωροταξικού διαχωρισμού είναι άεργοι. Με λίγα λόγια, τα στοιχεία δείχνουν ότι η διαμονή σε πόλεις με υψηλό διαχωρισμό αυξάνει την ανεργία των νέων μαύρων κατά 6,2%.

Πριν σπεύσουμε να αποδώσουμε αυτή την αύξηση του ποσοστού ανεργίας στις βλαβερές επιπτώσεις του χωροταξικού διαχωρισμού, είναι σημαντικό να τονίσουμε ότι μπορεί να ευθύνονται άλλοι παράγοντες. Για παράδειγμα, η κλαδική σύνθεση της αγοράς εργασίας μπορεί να διαφέρει πολύ μεταξύ των δύο τύπων πόλεων. Η απασχόληση στις πόλεις με μεγάλο διαχωρισμό μπορεί να συγκεντρώνεται σε φθίνοντες κλάδους, όπως η μεταποίηση. Δεν είναι παράξενο, λοιπόν, που τα άτομα που ζουν σε πόλεις με υψηλό διαχωρισμό έχουν υψηλότερα ποσοστά ανεργίας, ανεξάρτητα από το χρώμα τους.

Όπως επίσης φαίνεται στον Πίνακα 12.2, τα ποσοστά ανεργίας των λευκών εργαζόμενων δεν διαφέρουν σε σημαντικό βαθμό για τους δύο τύπους πόλεων. Στην πραγματικότητα, αποδεικνύεται ότι υπάρχει λιγότερη ανεργία στους λευκούς στις πόλεις με μεγάλο διαχωρισμό: 7% των λευκών που ζουν σε πόλεις με χαμηλό διαχωρισμό είναι άεργοι, σε σύγκριση με το 6,6% μόνο των λευκών στις πόλεις με υψηλό διαχωρισμό. Έτσι, η μέθοδος της διαφοράς των μεταβολών δείχνει ότι ο φυλετικός χωροταξικός διαχωρισμός αύξησε το ποσοστό ανεργίας των μαύρων κατά 6,6%. Γι' αυτό, τα στοιχεία υποδεικνύουν ότι ο διαχωρισμός των μαύρων σ' έναν μικρό αριθμό γεωγραφικών περιοχών μπορεί να είναι υπεύθυνος για τις λιγότερο ευνοϊκές ευκαιρίες απασχόλησης τις οποίες συναντούν οι μαύροι εργαζόμενοι.⁷

12.2 Τύποι ανεργίας

Η αγορά εργασίας είναι σε συνεχή κίνηση. Κάποιοι εργαζόμενοι παραιτούνται, άλλοι απολύονται. Κάποιες επιχειρήσεις μειώνουν την απασχόληση, ενώ κάποιες άλλες επε-

κτείνονται. Νέοι εργαζόμενοι εισέρχονται στην αγορά εργασίας μετά την ολοκλήρωση των σπουδών τους και πολλοί άλλοι επιστρέφουν έχοντας περάσει κάποιον καιρό στον μη αγοραίο τομέα. Κάθε στιγμή, λοιπόν, πολλοί εργαζόμενοι βρίσκονται μεταξύ κάποιων θέσεων απασχόλησης. Αν οι εργαζόμενοι που αναζητούν εργασία και οι επιχειρήσεις που ζητούν εργαζόμενους μπορούσαν να αντιστοιχιστούν άμεσα, δεν θα υπήρχε ανεργία. Η **ανεργία τριβής** προκύπτει επειδή τόσο οι εργαζόμενοι όσο και οι επιχειρήσεις χρειάζονται χρόνο για να συναντηθούν και να αφομοιώσουν την πληροφόρηση σχετικά με την αξία της αντιστοίχισης των θέσεων.

Η ύπαρξη ανεργίας τριβής δεν υποδηλώνει την ύπαρξη θεμελιώδους δομικού προβλήματος στην οικονομία, όπως η ανισορροπία μεταξύ του αριθμού εργαζόμενων που αναζητούν εργασία και του αριθμού των διαθέσιμων θέσεων. Κατά συνέπεια, η ανεργία τριβής δεν εκλαμβάνεται ως κίνδυνος από τους υπεύθυνους για τη διαμόρφωση των πολιτικών. Από τη φύση της, η ανεργία τριβής οδηγεί σε μικρές χρονικές περιόδους ανεργίας. Επίσης, η ανεργία τριβής είναι –από τη φύση της– «παραγωγική», επειδή η αναζήτηση εργαζόμενων και επιχειρήσεων βελτιώνει την κατανομή των πόρων. Επιπλέον, υπάρχουν εύκολες λύσεις πολιτικών για τη μείωση της ανεργίας τριβής, όπως η παροχή πληροφόρησης στους εργαζόμενους σχετικά με τις ελεύθερες θέσεις, αλλά και στις επιχειρήσεις σχετικά με τους άνεργους εργαζόμενους.

Πολλοί εργαζόμενοι επίσης αντιμετωπίζουν **εποχική ανεργία**. Οι εργαζόμενοι σε ορισμένους κλάδους απολύονται τακτικά επειδή νέα μοντέλα παραγωγής εισάγονται σε συγκεκριμένα χρονικά διαστήματα και οι επιχειρήσεις κλείνουν για να ανανεώσουν τον εξοπλισμό τους. Οι περίοδοι εποχικής ανεργίας είναι συνήθως προβλέψιμες. Ως αποτέλεσμα, η εποχική ανεργία, όπως και η ανεργία τριβής, δεν συνιστούν το πρόβλημα της ανεργίας. Σε τελική ανάλυση, οι περισσότεροι άνεργοι εργαζόμενοι θα επιστρέψουν στον προηγούμενο εργοδότη μόλις ξεκινήσει και πάλι η νέα περίοδος απασχόλησης.

Ο τύπος ανεργίας που δημιουργεί μεγάλη ανησυχία είναι η **διαρθρωτική ανεργία**. Ας υποθέσουμε ότι ο αριθμός των εργαζόμενων που αναζητούν εργασία ισούται με την αριθμό των διαθέσιμων θέσεων απασχόλησης, οπότε συνολικά δεν υπάρχει ανισορροπία μεταξύ προσφοράς και ζήτησης. Η διαρθρωτική ανεργία μπορεί να προκύψει αν το είδος των εργαζόμενων που ζητούν δουλειά δεν «ταιριάζουν» με τις διαθέσιμες θέσεις. Οποιαδήποτε στιγμή, κάποιοι κλάδοι της οικονομίας αναπτύσσονται και κάποιοι άλλοι παρακμάζουν. Αν οι δεξιότητες είναι τέλεια συμβατές μεταξύ των κλάδων, οι απολυμένοι εργαζόμενοι μπορούν άμεσα να μετακινηθούν στους αναπτυσσόμενους κλάδους. Ωστόσο, οι δεξιότητες μπορεί να είναι εξειδικευμένες ως προς την εργασία ή τον κλάδο και οι απολυμένοι εργαζόμενοι να μην έχουν τα προσόντα που αναζητούν οι αναπτυσσόμενες επιχειρήσεις. Ως αποτέλεσμα, οι χρονικές περιόδους ανεργίας μπορεί να διαρκούν για αρκετό καιρό, επειδή οι απολυμένοι εργαζόμενοι πρέπει να αναπροσαρμόσουν τις δεξιότητές τους. Επομένως, η διαρθρωτική ανεργία προκύπτει εξαιτίας της αναντιστοιχίας μεταξύ των δεξιοτήτων που προσφέρουν οι εργαζόμενοι και των δεξιοτήτων που ζητούν οι επιχειρήσεις.

Οι συνταγές πολιτικής γι' αυτό τον τύπο διαρθρωτικής ανεργίας είναι εντελώς διαφορετικές από αυτές που αποσκοπούν στη μείωση της ανεργίας τριβής ή της εποχικής

7. Βλ. επίσης Richard W. Martin, «Can Black Workers Escape Spatial Mismatch? Employment Shifts, Population Shifts, and Black Unemployment in American Cities», *Journal of Urban Economics* 55 (Ιανουάριος 2004): 179-194.

ανεργίας. Το πρόβλημα είναι οι δεξιότητες: Οι άνεργοι μένουν στάσιμοι με ένα ανθρωπινό κεφάλαιο που δεν τους είναι πλέον χρήσιμο. Για τη μείωση αυτού του τύπου ανεργίας, λοιπόν, το κράτος πρέπει να διαμορφώσει προγράμματα κατάρτισης που θα βοηθήσουν τους απολυμένους εργαζόμενους να αποκτήσουν τις δεξιότητες που ζητούνται.

Μπορεί επίσης να υφίσταται κάποια ανισορροπία μεταξύ αριθμού εργαζόμενων που αναζητούν εργασία και αριθμού διαθέσιμων θέσεων απασχόλησης, ακόμα κι αν οι δεξιότητες μπορούσαν να μεταφερθούν πλήρως από κλάδο σε κλάδο. Αυτή η ανισορροπία μπορεί να προκύπτει επειδή η οικονομία έχει μπει σε ύφεση. Πλέον οι επιχειρήσεις απαιτούν ένα μικρότερο εργατικό δυναμικό για να ανταποκριθούν στη μειωμένη καταναλωτική ζήτηση, και οι εργοδότες απολύουν πολλούς εργαζόμενους, δημιουργώντας **κυκλική ανεργία**. Υπάρχει μια υπερβάλλουσα προσφορά εργαζόμενων και η αγορά δεν έρχεται σε ισορροπία, επειδή ο μισθός είναι στάσιμος και δεν μπορεί να προσαρμοστεί προς τα κάτω. Είναι πιθανό οι αυξήσεις μισθών που επιβάλλονται από τις εργατικές ενώσεις ή οι κατώτατοι μισθοί που επιβάλλονται από το κράτος να κάνουν τους μισθούς άκαμπτους και να εμποδίζουν την επίτευξη ισορροπίας στην αγορά. Όπως θα δούμε παρακάτω, οι οικονομολόγοι έχουν αναπτύξει μία σειρά υποδειγμάτων, τα οποία προβλέπουν άκαμπτους μισθούς και ανεργία, ακόμη κι αν δεν υπάρχουν κατώτατοι μισθοί και εργατικές ενώσεις. Οι συνταγές πολιτικής για την κυκλική ανεργία δεν έχουν καμία σχέση με την παροχή βοήθειας στους εργαζόμενους ώστε να βρουν δουλειά ή τον εμπλουτισμό των δεξιοτήτων τους. Για να μειώσει αυτό τον τύπο ανεργίας, το κράτος θα πρέπει να τονώσει τη συνολική ζήτηση και να επαναφέρει την ισορροπία στην αγορά με αυτό τον άκαμπτο μισθό.

12.3 Ποσοστό ανεργίας σταθερής κατάστασης

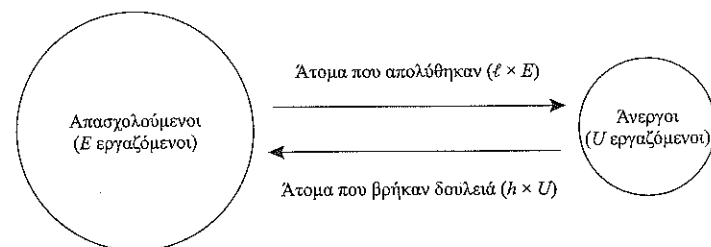
Οι ροές των εργαζόμενων μεταξύ θέσεων απασχόλησης, καθώς και εντός-εκτός της αγοράς, δημιουργούν κάποια ανεργία. Είναι εύκολο να υπολογιστεί το ποσοστό ανεργίας σταθερής κατάστασης, δηλαδή το ποσοστό που παρατηρείται μακροχρόνια ως αποτέλεσμα αυτών των ροών. Για λόγους ευκολίας, υποθέτουμε ότι ένας εργαζόμενος μπορεί είτε να έχει δουλειά είτε να είναι άνεργος. Στην πραγματικότητα, κάποια άτομα μπορούν επίσης να βρίσκονται στον μη αγοραίο τομέα, αλλά αρχικά θα αγνοήσουμε αυτό τον τομέα προκειμένου να απλοποιήσουμε την ανάλυσή μας.

Στο Σχήμα 12.6 περιγράφονται οι ροές εργασίας σε μια οικονομία στην οποία οι εργαζόμενοι είναι είτε ενεργοί είτε άνεργοι. Υπάρχει συνολικά ένας αριθμός E εργαζόμενων και U ανέργων. Σε κάθε δεδομένη χρονική στιγμή, ένα ποσοστό ℓ εργαζόμενων χάνουν τη δουλειά τους και γίνονται άνεργοι και ένα ποσοστό h ανέργων προσλαμβάνονται. Σε σταθερή κατάσταση, στην οποία η οικονομία επιτυγχάνει μακροχρόνια ισορροπία, το ποσοστό ανεργίας θα είναι σταθερό διαχρονικά. Σε σταθερή κατάσταση, λοιπόν, ο αριθμός των εργαζόμενων που χάνουν τη δουλειά τους πρέπει να ισούται με τον αριθμό των εργαζόμενων που βρίσκουν δουλειά. Αυτό σημαίνει ότι:

$$\ell E = hU \quad (12.1)$$

Σχήμα 12.6 Ροές μεταξύ απασχόλησης και ανεργίας

Υποθέτουμε ότι ένα άτομο είτε εργάζεται είτε είναι άνεργο. Οποιαδήποτε χρονική στιγμή, κάποιοι εργαζόμενοι χάνουν τη δουλειά τους και κάποιοι άνεργοι βρίσκουν δουλειά. Αν η πιθανότητα απώλειας της εργασίας ισούται με ℓ , τότε υπάρχουν $\ell \times E$ άτομα που έχουν χάσει τη δουλειά τους. Αν η πιθανότητα εύρεσης εργασίας ισούται με h , υπάρχουν $h \times U$ άτομα που έχουν βρει δουλειά.



Το εργατικό δυναμικό ορίζεται ως το άθροισμα εργαζόμενων και ανέργων, οπότε $LF = E + U$. Αντικαθιστώντας αυτό τον ορισμό στην εξίσωση (12.1) έχουμε:

$$\ell(LF - U) = hU \quad (12.2)$$

Με αναδιάταξη των όρων, μπορούμε να βρούμε το ποσοστό ανεργίας σταθερής κατάστασης:

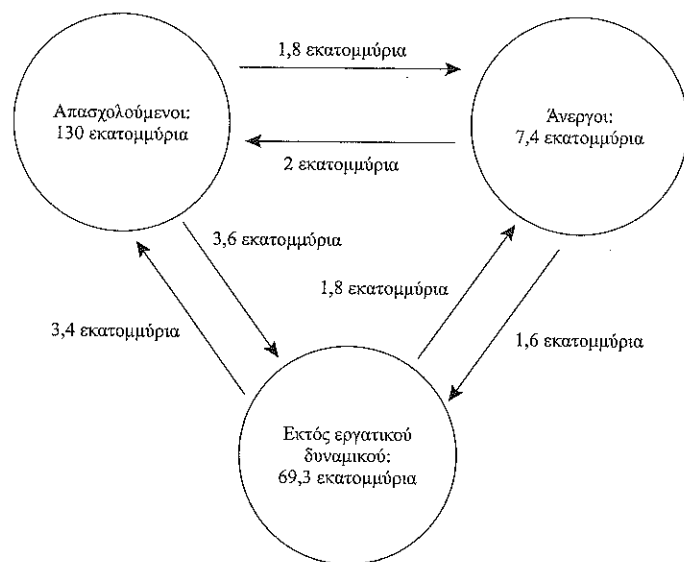
$$\text{Ποσοστό ανεργίας} = \frac{U}{LF} = \frac{\ell}{\ell + h} \quad (12.3)$$

Η εξίσωση (12.3) λέει καθαρά ότι το ποσοστό ανεργίας σταθερής κατάστασης εξαρτάται από τις πιθανότητες μετάβασης μεταξύ απασχόλησης και ανεργίας (ℓ και h). Οι πολιτικές που σχεδιάζονται για να μειώσουν την ανεργία στη μακροχρόνια περίοδο πρέπει να επηρεάσουν κάποια από τις δύο ή και τις δύο πιθανότητες.

Για παράδειγμα, ας υποθέσουμε ότι η πιθανότητα να χάσει κάποιος εργαζόμενος τη θέση του κάποιο μήνα είναι 0,01, που σημαίνει ότι η μέση απασχόληση σε μία θέση διαρκεί 100 μήνες. Υποθέτουμε επίσης ότι η πιθανότητα ένας άνεργος να βρει δουλειά κάποιο μήνα είναι 0,10, ότι δηλαδή η μέση περίοδος ανεργίας είναι 10 μήνες. Το ποσοστό ανεργίας σταθερής κατάστασης είναι 9,1%, ή $0,01/(0,01 + 0,10)$. Σύμφωνα με το παράδειγμα, το ποσοστό ανεργίας είναι χαμηλότερο όταν οι θέσεις είναι πιο σταθερές και διαρκούν περισσότερο, ενώ είναι υψηλότερο όταν οι περίοδοι ανεργίας διαρκούν περισσότερο. Με άλλα λόγια, δύο βασικοί παράγοντες επηρεάζουν το ποσοστό ανεργίας: Η συχνότητα ανεργίας (δηλαδή η πιθανότητα κάποιος εργαζόμενος να χάσει τη δουλειά του, ή αλλιώς ℓ) και η διάρκεια της περιόδου ανεργίας (η οποία ισούται με $1/h$). Το ποσοστό ανεργίας σταθερής κατάστασης που υπολογίσαμε στην εξίσωση (12.3) με-

Σχήμα 12.7 Δυναμικές ροές στην αγορά εργασίας των ΗΠΑ, μέσες μηνιαίες τιμές, 1990-2006

Πηγή: Zhi Boon, Charles M. Carson, R. Jason Faberman και Randy E. Ilg, «Studying the Labor Market Using BLS Labor Dynamics Data», *Monthly Labor Review* (Φεβρουάριος 2008): 3-16.



ρικές φορές καλείται **φυσικό ποσοστό ανεργίας**. Θα κάνουμε μια πιο λεπτομερή ανάλυση των παραγόντων που προσδιορίζουν το φυσικό ποσοστό λίγο παρακάτω σ' αυτό το κεφάλαιο.

Φυσικά, το απλό υπόδειγμα δυναμικής του εργατικού δυναμικού που παρουσιάστηκε σ' αυτή την ενότητα δεν περιγράφει ακριβώς τις ροές που παρατηρούνται στις αγορές εργασίας του πραγματικού κόσμου. Υπάρχουν επίσης ροές εισόδου και εξόδου του εργατικού δυναμικού, οπότε ένα άτομο μπορεί να βρίσκεται σε μία από τρεις καταστάσεις: εργαζόμενο, άνεργο και στον μη αγοραίο τομέα. Στο Σχήμα 12.7 φαίνεται το μέγεθος αυτών των ροών για έναν τυπικό μήνα κατά την περίοδο 1990-2006. Υπήρχαν 130 εκατομμύρια εργαζόμενοι, 7,4 εκατομμύρια άνεργοι και 69,3 εκατομμύρια άτομα στον μη αγοραίο τομέα. Κατά τη διάρκεια αυτού του τυπικού μήνα, περίπου 1,8 εκατομμύρια άτομα έμειναν άνεργα και επιπλέον 1,8 εκατομμύρια, που ήταν εκτός εργατικού δυναμικού, εισήλθαν στην αγορά εργασίας αναζητώντας δουλειά. Την ίδια στιγμή, 2 εκατομμύρια άνεργοι βρήκαν δουλειές και επιπλέον 1,6 εκατομμύρια βγήκαν από την αγορά εργασίας.⁸

8. Μια επαναδιατύπωση του αλγεβρικού υποδείγματος μας επιτρέπει να υπολογίζουμε την ανεργία σταθερής κατάστασης όταν υπάρχουν ροές μεταξύ αγοραίου και μη αγοραίου τομέα και όταν υπάρχει συνεχής

Εκδήλωση έναντι διάρκειας

Ας υποθέσουμε ότι υπάρχουν 100 άνεργοι εργαζόμενοι στην οικονομία και ότι οι 99 από αυτούς είναι άνεργοι για μια περίοδο τουλάχιστον μίας εβδομάδας. Ο εργαζόμενος που απομένει, ωστόσο, είναι άνεργος για 101 εβδομάδες. Έτσι, η πλειονότητα των διαστημάτων ανεργίας σε αυτή την οικονομία θα ήταν μικρές περιόδους, με την έννοια ότι οι περισσότεροι άνεργοι μένουν σ' αυτή την κατάσταση μόνο μία εβδομάδα. Την ίδια στιγμή, όμως, υπάρχουν συνολικά 200 εβδομάδες ανεργίας στην οικονομία (99 εβδομάδες για τους εργαζόμενους που μένουν άνεργοι μία εβδομάδα, συν 101 εβδομάδες για τον εργαζόμενο με τη μεγάλη περίοδο ανεργίας). Η *περισσότερη* ανεργία, λοιπόν, οφείλεται στον ένα εργαζόμενο (101/200). Με άλλα λόγια, μπορεί οι περισσότερες περιόδους ανεργίας να είναι σύντομες, όμως η μεγαλύτερη διάρκεια της ανεργίας που υπολογίζεται οφείλεται στους λίγους εργαζόμενους που μένουν άνεργοι για πολύ μεγάλες περιόδους.

Όπως δείχνει το παραπάνω αριθμητικό παράδειγμα, έχει σημασία να παρατηρήσουμε τόσο την εκδήλωση όσο και τη διάρκεια της ανεργίας, ώστε να συνάγουμε λογικά συμπεράσματα σχετικά με τη φύση του προβλήματος της ανεργίας σε κάθε συγκεκριμένη αγορά εργασίας.⁹

12.4 Αναζήτηση εργασίας

Πολλοί θεωρητικοί προσπαθούν να ερμηνεύσουν την ύπαρξη και τη διάρκεια της ανεργίας στις ανταγωνιστικές αγορές. Θα ξεκινήσουμε την ανάλυση αυτών των εναλλακτικών θεωριών τονίζοντας ξανά ότι μπορούμε να παρατηρήσουμε ανεργία τριβής ακόμη κι αν δεν υπάρχει θεμελιώδης ανισορροπία μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργαζόμενων. Επειδή διαφορετικές επιχειρήσεις προσφέρουν διαφορετικές ευκαιρίες απασχόλησης, και επειδή οι εργαζόμενοι έχουν ελλιπή πληροφόρηση για το πού βρίσκονται οι «καλύτερες» θέσεις εργασίας, χρειάζεται χρόνος για να εντοπιστούν οι διαθέσιμες ευκαιρίες.

Στην πράξη, κάθε εργαζόμενος μπορεί να επιλέξει μεταξύ πολλών διαφορετικών προσφορών εργασίας. Όπως ακριβώς τα βενζινάδικα μπορούν να χρεώνουν με διαφορετική τιμή τη βενζίνη, έτσι διαφορετικές επιχειρήσεις κάνουν διαφορετικές προσφορές στον ίδιο εργαζόμενο.¹⁰ Αυτές οι διαφορές στους μισθούς για τον ίδιο τύπο ερ-

ροή νέων εισόδων στην αγορά εργασίας. Βλ. Stephen T. Marston, «Employment Instability and High Unemployment Rates», *Brookings Papers on Economic Activity* (1976): 169-203.

9. Kim B. Clark και Lawrence H. Summers, «Labor Market Dynamics and Unemployment: A Reconsideration», *Brookings Papers on Economic Activity* (1979): 13-60.

10. Βλ. Jonathan S. Leonard, «Carrots and Sticks: Pay, Supervision, and Turnovers», *Journal of Labor Economics* 4 (Οκτώβριος 1987, Μέρος 2): 1365-1525. Υπάρχουν επίσης στοιχεία που αποδεικνύουν ότι η ίδια επιχείρηση μπορεί να πληρώνει διαφορετικούς μισθούς σε εργαζόμενους που κάνουν την ίδια δουλειά. Βλ. σχετικά John E. Buckley, «Wage Differences Among Workers in the Same Job and Establishments», *Monthly Labor Review* 108 (Μάρτιος 1985): 11-16.

Η ΘΕΩΡΙΑ ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ

Δουλειές και φίλοι

Υπάρχουν πολλοί τρόποι να ψάξει κανείς για δουλειά, και κάποιοι από αυτούς είναι πιο επιτυχημένοι από άλλους. Σε ό,τι αφορά τους νέους άνεργους εργαζόμενους, περίπου το 85% χρησιμοποιεί συστατικές επιστολές από φίλους ή συγγενείς όταν αναζητά εργασία, το 80% απευθύνεται άμεσα στον εργοδότη χωρίς συστάσεις και περίπου το 50% χρησιμοποιεί επαφές που παρέχονται από τα κατά τόπους γραφεία εύρεσης εργασίας ή τις αγγελίες των εφημερίδων (αυτά τα ποσοστά δεν συναθροίζονται σε 100%, επειδή οι άνεργοι συνήθως χρησιμοποιούν περισσότερες από μία μεθόδους για να βρουν δουλειά).

Δεν είναι ασυνήθιστο το γεγονός ότι το αποτέλεσμα των δραστηριοτήτων αναζήτησης εργασίας εξαρτάται από το πώς έγινε η επαφή μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου. Αν η επαφή έγινε μέσω κάποιου φίλου ή συγγενή ή μέσω άμεσης γνωριμίας, η επαφή καταλήγει σε προσφορά εργασίας για το 18% των περιπτώσεων, σε σύγκριση με μόλις το 10% αν η επαφή έγινε μέσω του τοπικού γραφείου εύρεσης εργασίας ή μέσω αγγελίας. Επιπλέον, οι προσφορές που προκύπτουν από επαφή μέσω φίλων ή συγγενών έχουν μεγαλύτερη πιθανότητα να γίνουν αποδεκτές σε σχέση με τους άλλους τύπους προσφορών εργασίας. Άρα, ο πιο διαδεδομένος τρόπος δημιουργίας επαφών μεταξύ εργαζόμενων και επιχειρήσεων είναι και ο πιο παραγωγικός σε όρους δημιουργίας και αποδοχής προτάσεων.

Πηγή: Harry J. Holzer, «Search Method Use by Unemployed Youth», *Journal of Labor Economics* 6 (Ιανουάριος 1988): 1-20. Βλ. και Federico Cingano και Alfonso Rosolla, «People I Know: Job Search and Social Networks», *Journal of Labor Economics* 30 (Απρίλιος 2012): 291-332 και Judith K. Hellerstein, Melissa McInerney και David Neumark, «Neighbors and Coworkers: The Importance of Residential Labor Market Networks», *Journal of Labor Economics* 29 (Οκτώβριος 2011): 659-695.

γασίας ενθαρρύνουν έναν άνεργο να διερευνήσει την αγορά για να βρει την καλύτερη προσφορά εργασίας. Επειδή χρειάζεται κάποιος χρόνος μέχρι να μάθει κανείς τις ευκαιρίες που παρέχονται από διαφορετικούς εργοδότες, οι δραστηριότητες διερεύνησης επιμηκύνουν την περίοδο ανεργίας. Ο εργαζόμενος, ωστόσο, είναι πρόθυμος να παραμείνει περισσότερο καιρό άνεργος, γιατί κάτι τέτοιο μπορεί να οδηγήσει σε μια δουλειά με υψηλότερο μισθό. Στην πραγματικότητα, η ανεργία διερεύνησης είναι μια μορφή επένδυσης ανθρώπινου κεφαλαίου, κατά την οποία ο εργαζόμενος επενδύει σε πληροφόρηση σχετικά με την αγορά εργασίας.¹¹

11. Τεχνικές επισκοπήσεις υποδειγμάτων αναζήτησης εργασίας έχουν κάνει οι Dale T. Mortensen, «Job Search and Labor Market Analysis», στο Orley C. Ashenfelter και Richard Layard (επιμ.), *Handbook of Labor Economics*, τόμ. 2, Amsterdam: Elsevier, 1986, σσ. 849-919 και Dale T. Mortensen και Christopher A. Pissarides, «New Developments in Models of Search in the Labor Market», στο Orley C. Ashenfelter και David Card (επιμ.), *Handbook of Labor Economics*, τόμ. 3B, Amsterdam: Elsevier, 1999, σσ. 2567-2627.

Η κατανομή προσφοράς μισθού

Για να απλοποιήσουμε την ανάλυσή μας, υποθέτουμε ότι μόνο οι άνεργοι εργαζόμενοι διεξάγουν δραστηριότητες αναζήτησης εργασίας. Οι εργαζόμενοι μπορεί να συνεχίσουν να ερευνούν για καλύτερη δουλειά ακόμη κι αν έχουν δεχτεί μια συγκεκριμένη προσφορά. Ωστόσο, είναι ευκολότερο να αναλύσουμε τις βασικές επιπτώσεις του υποδείγματος αναζήτησης αν εστιάσουμε την προσοχή μας στους άνεργους. Η κατανομή προσφορών μισθού δίνει την κατανομή της συχνότητας για τις διάφορες προσφορές που είναι διαθέσιμες σ' έναν άνεργο στην αγορά εργασίας. Στο Σχήμα 12.8 απεικονίζεται μια τυπική **κατανομή προσφορών μισθού**. Σύμφωνα με το σχήμα, ένας εργαζόμενος μπορεί να καταλήξει να παίρνει μια αμοιβή οπουδήποτε μεταξύ 5 και 25 δολαρίων ανά ώρα.

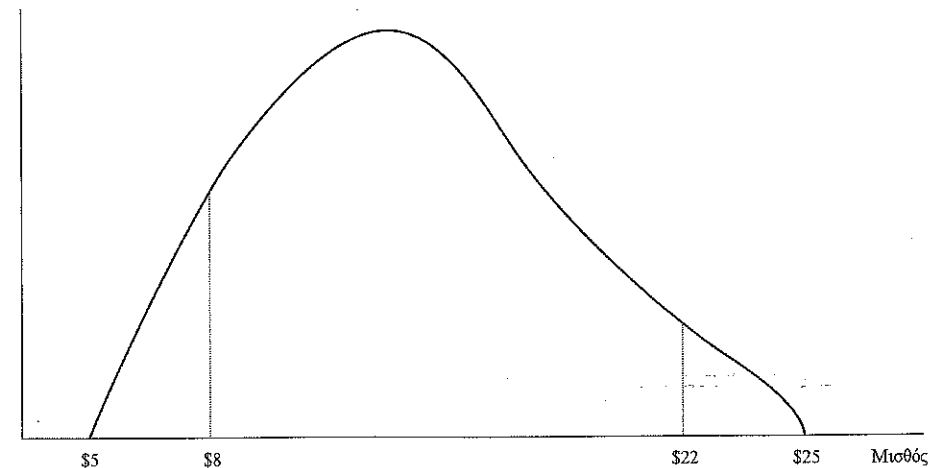
Θα υποθέσουμε ότι ο άνεργος γνωρίζει τη μορφή της κατανομής των προσφορών μισθού. Με άλλα λόγια, γνωρίζει ότι έχει μεγαλύτερη πιθανότητα η έρευνά του να καταλήξει σε μια αμοιβή μεταξύ 8 και 22 δολαρίων ανά ώρα, καθώς και ότι υπάρχει μικρή πιθανότητα να καταλήξει σε μια αμοιβή μικρότερη από 8 και μεγαλύτερη από 22 δολάρια ανά ώρα.

Αν η αναζήτηση δεν είχε κόστος, ο εργαζόμενος θα συνέχιζε να χτυπά πόρτες μέχρι να βρει την επιχείρηση που θα του προσέφερε 25 δολάρια. Όμως, οι δραστηριότητες αναζήτησης έχουν κόστος. Κάθε φορά που ο εργαζόμενος κάνει αίτηση για μια νέα

Σχήμα 12.8 Κατανομή προσφοράς μισθού

Η κατανομή προσφοράς μισθού δίνει την κατανομή συχνότητας των πιθανών προσφορών εργασίας. Ένας εργαζόμενος μπορεί να δεχτεί οποιαδήποτε εργασία που δίνει από 5 έως 25 δολάρια ανά ώρα.

Συχνότητα



δουλειά, επιβαρύνεται με μεταφορικά κόστη και άλλες δαπάνες, όπως για παράδειγμα η προμήθεια του ιδιωτικού γραφείου εύρεσης εργασίας. Επιπλέον, υπόκειται σε κάποιο κόστος ευκαιρίας: Θα μπορούσε να εργάζεται σε θέση με χαμηλότερη αμοιβή. Τα οικονομικά αντισταθμίσιμα του εργαζόμενου είναι προφανή: Όσο περισσότερο καιρό ερευνά, τόσο πιο πιθανό είναι να λάβει μια προσφορά με υψηλό μισθό, αλλά και, επίσης, τόσο πιο πολύ του κοστίζει η εύρεση αυτής της θέσης.

Μη συνεχής και συνεχής αναζήτηση εργασίας

Πότε πρέπει να σταματήσει ο εργαζόμενος τη διερεύνηση και να δεχτεί μια προσφορά εργασίας; Δύο προσεγγίσεις απαντούν σ' αυτό το ερώτημα.¹² Κάθε προσέγγιση δίνει έναν «κανόνα τέλους» που λέει στον εργαζόμενο πότε να σταματήσει τις δραστηριότητες αναζήτησης. Ο εργαζόμενος μπορεί να ακολουθήσει τη στρατηγική της **μη διαδοχικής αναζήτησης**. Σύμφωνα με αυτή την προσέγγιση, ο εργαζόμενος, πριν ξεκινήσει την έρευνά του, αποφασίζει να επισκεφθεί τυχαία 20 επιχειρήσεις στην αγορά εργασίας, για παράδειγμα, και να δεχτεί την προσφορά με τον μεγαλύτερο μισθό (η οποία δεν είναι απαραίτητα αυτή με τα 25 δολάρια ανά ώρα). Η συγκεκριμένη στρατηγική αναζήτησης δεν είναι η καλύτερη δυνατή. Υποθέστε ότι στην πρώτη προσπάθεια ο εργαζόμενος, κατά τύχη, πηγαίνει στην επιχείρηση που δίνει τα 25 δολάρια. Η στρατηγική μη διαδοχικής αναζήτησης θα αναγκάσει τον εργαζόμενο να επισκεφθεί άλλες 19 επιχειρήσεις γνωρίζοντας πολύ καλά ότι δεν πρόκειται να βρει κάτι καλύτερο. Δεν έχει νόημα, λοιπόν, να συνεχίσει τον προκαθορισμένο αριθμό ερευνών ανεξάρτητα από το τι θα συμβεί κατά την αναζήτηση.

Μια καλύτερη στρατηγική διερεύνησης είναι αυτή της **διαδοχικής αναζήτησης**. Πριν ο εργαζόμενος ξεκινήσει τη διαδικασία διερεύνησης, αποφασίζει ποιες προσφορές είναι διατεθειμένος να δεχτεί. Για παράδειγμα, μπορεί να αποφασίσει ότι δεν είναι διατεθειμένος να εργαστεί για λιγότερο από 12 δολάρια την ώρα. Στη συνέχεια επισκέπτεται μια επιχείρηση και συγκρίνει την προσφορά με τα 12 δολάρια που επιθυμεί. Αν η προσφορά μισθού υπερβαίνει τα 12 δολάρια, θα δεχτεί τη δουλειά, θα σταματήσει την αναζήτηση και θα τερματίσει την περίοδο ανεργίας. Αν η προσφορά είναι μικρότερη από 12 δολάρια, θα απορρίψει την προσφορά και θα αρχίσει ξανά τη διαδικασία αναζήτησης (δηλαδή θα επισκεφθεί μια άλλη επιχείρηση, θα συγκρίνει τη νέα προσφορά μισθού με τον μισθό που επιθυμεί κ.ο.κ.). Η στρατηγική διαδοχικής έρευνας σημαίνει ότι, αν ο εργαζόμενος είναι αρκετά τυχερός και βρει τη δουλειά των 25 δολαρίων με την πρώτη προσπάθεια, αμέσως θα αναγνωρίσει ότι είναι πολύ τυχερός και θα σταματήσει τη διαδικασία αναζήτησης.

12. Το μη συνεχές υπόδειγμα εισήχθη από τον George J. Stigler, «Information in the Labor Market», *Journal of Political Economy* 70 (Οκτώβριος 1962): 94-104. Το συνεχές υπόδειγμα εισήχθη από τον John J. McCall, «Economics of Information and Job Search», *Quarterly Journal of Economics* 84 (Φεβρουάριος 1970): 113-126.

Επιθυμητός μισθός

Ο **επιθυμητός μισθός** είναι το όριο μισθού που καθορίζει αν ο άνεργος δέχεται ή απορρίπτει τις προσφορές που του γίνονται.¹³ Υπάρχει μια προφανής σύνδεση μεταξύ επιθυμητού μισθού και διάρκειας της περιόδου ανεργίας. Οι εργαζόμενοι με χαμηλούς επιθυμητούς μισθούς θα αποδεχτούν προσφορές πολύ πιο γρήγορα και η περίοδος ανεργίας θα είναι σύντομη. Οι εργαζόμενοι με υψηλούς επιθυμητούς μισθούς θα χρειαστούν πολύ χρόνο για να βρουν μια αποδεκτή εργασία και η περίοδος ανεργίας θα είναι πολύ μεγάλη. Συνοψίζοντας, η **περίοδος ανεργίας θα διαρκέσει τόσο περισσότερο χρόνο όσο μεγαλύτερος είναι ο επιθυμητός μισθός**.

Είναι εύκολο να περιγράψουμε πώς ο εργαζόμενος καθορίζει τον επιθυμητό του μισθό. Ας θυμηθούμε την κατανομή προσφορών του Σχήματος 12.8. Υποθέτουμε ότι ο άνεργος εργαζόμενος βγαίνει και δοκιμάζει μια δουλειά στην τύχη. Για κακή του τύχη, επισκέπτεται την επιχείρηση που δίνει τον χαμηλότερο πιθανό μισθό των 5 δολαρίων ανά ώρα. Ο εργαζόμενος προφανώς στάθηκε πολύ άτυχος στην έρευνά του και το γνωρίζει. Πρέπει να αποφασίσει αν θα δεχτεί ή θα απορρίψει αυτή την προσφορά συγκρίνοντας το αναμενόμενο όφελος από μια ακόμη προσπάθεια αναζήτησης (κατά πόσο θα αυξηθεί η προσφορά μισθού;) με το κόστος αυτής της προσπάθειας. Αν η προσφορά που του έχει γίνει είναι μόνο 5 δολάρια, το όφελος από μια ακόμη προσπάθεια είναι πολύ μεγάλο. Σε τελική ανάλυση, ακόμη κι αν ξαφνικά ξεχάσει ποια επιχείρηση επισκέφθηκε σήμερα, η πιθανότητα να χτυπήσει την πόρτα της ίδιας επιχείρησης και αύριο είναι πολύ μικρή. Γι' αυτό, μια ακόμη προσπάθεια πιθανότατα θα οδηγήσει σε μια υψηλότερη προσφορά μισθού σε σχέση με τα 5 δολάρια. Επομένως το οριακό όφελος από μία ακόμη έρευνα είναι σημαντικό.

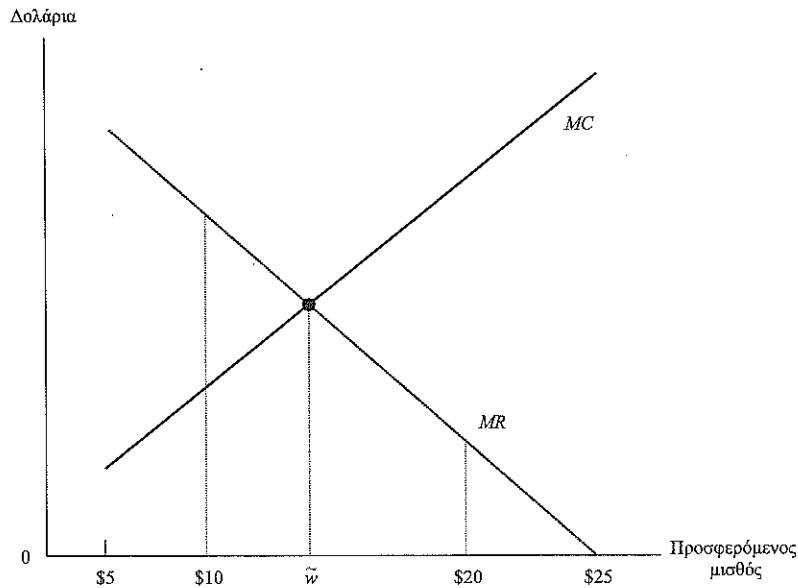
Ας υποθέσουμε ότι ο εργαζόμενος επισκέπτεται μια άλλη επιχείρηση, η οποία του προσφέρει μισθό 10 δολάρια. Η απόφαση για το αν θα συνεχίσει την έρευνα και πάλι εξαρτάται ως έναν βαθμό από το οριακό όφελος μιας ακόμη προσπάθειας. Με δεδομένη την κατανομή του Σχήματος 12.8, εξακολουθεί να υπάρχει μεγάλη πιθανότητα μια ακόμη προσπάθεια να οδηγήσει σε καλύτερη προσφορά μισθού. Ωστόσο, το οριακό όφελος από αυτή την προσπάθεια δεν είναι τόσο μεγάλο όσο όταν η προσφορά ήταν 5 δολάρια. Σε τελική ανάλυση, υπάρχει μεγάλη πιθανότητα στην επόμενη προσπάθεια να του γίνει μια προσφορά χαμηλότερη από τα 10 δολάρια.

Ας υποθέσουμε τώρα ότι ο εργαζόμενος αποφασίζει να δοκιμάσει την τύχη του ακόμη μία φορά. Αυτή τη φορά είναι πολύ τυχερός και του προσφέρονται τα 25 δολάρια. Σ' αυτό το σημείο, το οριακό όφελος μιας επιπλέον προσπάθειας είναι μηδέν. Ο εργαζόμενος δεν πρόκειται να δεχτεί υψηλότερη προσφορά.

13. Ο επιθυμητός μισθός σε πολλές μελέτες καλείται *μισθός επιφύλαξης*. Θα χρησιμοποιήσουμε τον όρο «επιθυμητός μισθός» για να διαφοροποιήσουμε το όριο που καθορίζει αν ένας άνεργος δέχεται μια προσφορά εργασίας από τον «μισθό επιφύλαξης» που ορίσαμε στο κεφάλαιο 2, ο οποίος καθορίζει αν ένα άτομο εισέρχεται στην αγορά εργασίας. Η λογική που βρίσκεται πίσω από τον μισθό-κατώφλι είναι η ίδια και στις δύο περιπτώσεις, καθώς είναι ο μισθός εκείνος που κάνει έναν εργαζόμενο αδιάφορο απέναντι σε δύο εναλλακτικές δράσεις.

Σχήμα 12.9 Προσδιορισμός του επιθυμητού μισθού

Η καμπύλη οριακού εσόδου δίνει το όφελος από μια επιπρόσθετη προσπάθεια αναζήτησης εργασίας. Έχει καθοδική κλίση επειδή όσο καλύτερη είναι η προσφορά που έχει ήδη γίνει, τόσο μικρότερο είναι το όφελος από μια ακόμη προσπάθεια. Η καμπύλη οριακού κόστους δίνει το κόστος της επιπλέον αναζήτησης. Έχει ανοδική κλίση γιατί όσο καλύτερη είναι η προσφορά που έχει ήδη γίνει, τόσο μεγαλύτερο είναι το κόστος ευκαιρίας για μια ακόμη προσπάθεια. Ο επιθυμητός μισθός εξισώνει το οριακό έσοδο με το οριακό κόστος της διερεύνησης.



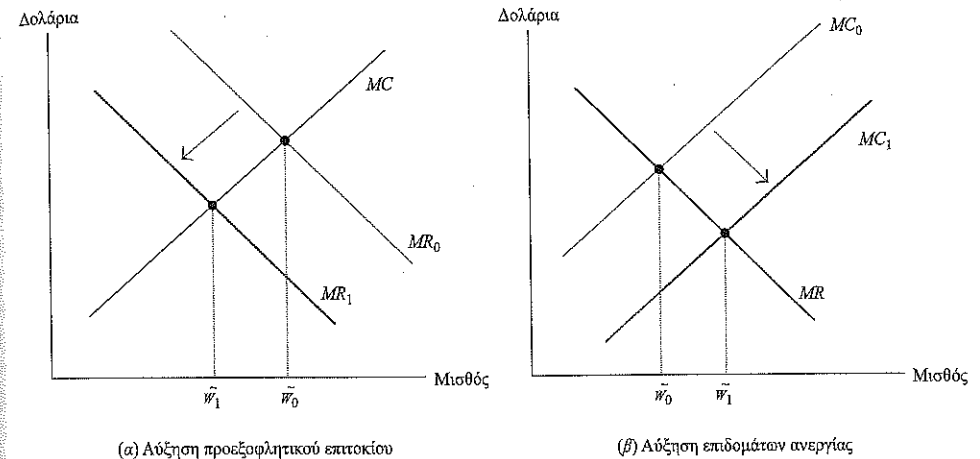
Η ανάλυσή μας δείχνει ότι τα οριακά οφέλη της διερεύνησης είναι χαμηλότερα αν ο εργαζόμενος έχει ήδη δεχτεί μια μεγάλη προσφορά. Κατά συνέπεια, η καμπύλη οριακού εσόδου (δηλαδή το οριακό όφελος από μία ακόμη προσπάθεια) έχει καθοδική κλίση, όπως φαίνεται από την καμπύλη *MR* στο Σχήμα 12.9.

Φυσικά, ο επιθυμητός μισθός καθορίζεται όχι μόνο από τα οριακά οφέλη της αναζήτησης, αλλά και από το οριακό της κόστος. Υπάρχουν δύο τύποι κόστους αναζήτησης. Ο πρώτος είναι το άμεσο κόστος, όπως κόστος μεταφοράς και κόστος προετοιμασίας του βιογραφικού. Οι δραστηριότητες αναζήτησης επίσης απαιτούν κατανάλωση χρόνου. Ακόμη κι αν η προσφορά μισθού που έχει ήδη γίνει είναι 5 δολάρια, ο εργαζόμενος που απορρίπτει την προσφορά και ξεκινά πάλι την έρευνα επιβαρύνεται με κόστος ευκαιρίας 5 δολαρίων. Κατά συνέπεια, το οριακό κόστος διερεύνησης είναι υψηλό αν ο εργαζόμενος έχει ήδη μια καλή προσφορά. Γι' αυτό, η καμπύλη οριακού κόστους (η *MC* στο Σχήμα 12.9) έχει ανοδική κλίση.

Η τομή των καμπυλών οριακού κόστους και οριακού εσόδου δίνει τον επιθυμητό

Σχήμα 12.10 Προεξοφλητικό επιτόκιο, επιδόματα ανεργίας και επιθυμητός μισθός

Ένας εργαζόμενος που «προσανατολίζεται στο παρόν» έχει υψηλό προεξοφλητικό επιτόκιο και λιγότερο όφελος από την επιπλέον αναζήτηση εργασίας, οπότε η καμπύλη οριακού εσόδου μετατοπίζεται στη θέση *MR*₁ και ο επιθυμητός μισθός μειώνεται. Τα επιδόματα ανεργίας μειώνουν το οριακό κόστος αναζήτησης και μετατοπίζουν την καμπύλη οριακού κόστους στη θέση *MC*₁. Η μείωση του κόστους αναζήτησης αυξάνει τον επιθυμητό μισθό.



(α) Αύξηση προεξοφλητικού επιτοκίου

(β) Αύξηση επιδομάτων ανεργίας

μισθό ή \tilde{w} . Σκεφτείτε τι θα συμβεί αν ο εργαζόμενος λάβει μια προσφορά 10 δολαρίων, η οποία είναι μικρότερη από τον επιθυμητό μισθό \tilde{w} στο σχήμα. Το οριακό έσοδο από τη διερεύνηση είναι μεγαλύτερο από το οριακό κόστος και ο εργαζόμενος πρέπει να συνεχίσει την έρευνα. Αν η προσφορά μισθού που έχει ήδη γίνει είναι 20 δολάρια ανά ώρα (πάνω από τον επιθυμητό μισθό), ο εργαζόμενος πρέπει να δεχτεί την προσφορά επειδή τα αναμενόμενα οφέλη από μία ακόμη προσπάθεια είναι χαμηλότερα από το οριακό κόστος διερεύνησης. Ο επιθυμητός μισθός, λοιπόν, κάνει τον εργαζόμενο να αδιαφορεί για το αν θα συνεχίσει ή όχι την αναζήτηση.

Προσδιοριστικοί παράγοντες επιθυμητού μισθού

Ο επιθυμητός μισθός του εργαζόμενου θα ανταποκρίνεται στις μεταβολές του οφέλους και κόστους διερεύνησης. Όπως και με όλες τις επενδύσεις ανθρώπινου κεφαλαίου, τα οφέλη από τη διερεύνηση εισπράττονται στο μέλλον, οπότε εξαρτώνται από το προεξοφλητικό επιτόκιο του εργαζόμενου. Οι εργαζόμενοι με υψηλά προεξοφλητικά επιτόκια προσανατολίζονται στο παρόν και, κατά συνέπεια, θεωρούν μικρά τα μελλοντικά οφέλη της αναζήτησης. Όπως φαίνεται στο Σχήμα 12.10α, οι εργαζόμενοι με μεγάλα προεξοφλητικά επιτόκια έχουν χαμηλότερη καμπύλη οριακού εσόδου (μετατόπιση της καμπύλης οριακού εσόδου από τη θέση *MR*₀ στη θέση *MR*₁) και έτσι χα-

μηλότερο επιθυμητό μισθό (από \tilde{w}_0 σε \tilde{w}_1). Επειδή αυτοί οι εργαζόμενοι δεν έχουν υπομονή να περιμένουν μια καλύτερη προσφορά, δέχονται προσφορές χαμηλών μισθών και έχουν σύντομες περιόδους ανεργίας.

Ένα βασικό συστατικό του κόστους διερεύνησης είναι το κόστος ευκαιρίας που προκύπτει από την απόρριψη προτάσεων και τη συνέχιση της έρευνας. Το σύστημα επιδομάτων ανεργίας, το οποίο αναλύεται λεπτομερώς παρακάτω, αποζημιώνει τους εργαζόμενους που είναι άνεργοι και δραστηριοποιούνται έντονα στην αναζήτηση εργασίας. Έστω ότι ο εργαζόμενος έχει μια προφορά μισθού 10 δολάρια ανά ώρα (ή 400 δολάρια ανά εβδομάδα). Αν δικαιούται επίδομα ανεργίας 200 δολαρίων την εβδομάδα, τότε απορρίπτοντας την προσφορά παραιτείται από μόνο 200 δολάρια ανά εβδομάδα. Έτσι, τα επιδόματα ανεργίας μειώνουν το οριακό κόστος αναζήτησης.

Όπως φαίνεται στο Σχήμα 12.10β, μια μείωση του οριακού κόστους αναζήτησης (από MC_0 σε MC_1) αυξάνει τον επιθυμητό μισθό από \tilde{w}_0 σε \tilde{w}_1 . Οπότε, το σύστημα επιδομάτων ανεργίας έχει τρεις σημαντικές επιπτώσεις στην αγορά εργασίας: (1) οδηγεί σε μεγαλύτερες περιόδους ανεργίας, (2) αυξάνει το ποσοστό ανεργίας και (3) οδηγεί σε μεγαλύτερους μισθούς μετά την περίοδο ανεργίας.

Συνοπτικά, τα υπόδειγμα αναζήτησης εργασίας περιλαμβάνει δύο βασικές προβλέψεις σχετικά με τη διάρκεια της περιόδου ανεργίας: Οι περίοδοι ανεργίας θα διαρκέσουν περισσότερο όταν το κόστος αναζήτησης μειώνεται και θα διαρκέσουν περισσότερο όταν τα οφέλη από την αναζήτηση μεγαλώνουν.

Παρότι ο επιθυμητός μισθός δεν μπορεί να παρατηρηθεί άμεσα, μια σειρά από μελέτες έχουν επιχειρήσει να προσδιορίσουν τον επιθυμητό μισθό ενός εργαζόμενου με ερωτήσεις όπως «ποιος είναι ο τύπος εργασίας που αναζητάτε;» και «για ποιο μισθό θα ήσασταν διατεθειμένος να δεχτείτε αυτή τη δουλειά;». Το 1980, νέοι λευκοί άνεργοι στις ΗΠΑ δήλωσαν ότι ο επιθυμητός μισθός τους ήταν 4,30 δολάρια ανά ώρα, ενώ μαύροι νέοι άνεργοι δήλωσαν επιθυμητό μισθό 4,22 δολάρια ανά ώρα.¹⁴ Ο επιθυμητός μισθός που δηλώνει ο ίδιος ο εργαζόμενος σχετίζεται έντονα με την εμπειρία του ως άνεργου. Οι εργαζόμενοι που δήλωναν υψηλούς επιθυμητούς μισθούς είχαν μεγαλύτερες περιόδους ανεργίας. Επιπλέον, οι υψηλότεροι επιθυμητοί μισθοί οδηγούν σε υψηλότερους μισθούς μετά την περίοδο ανεργίας: Μια αύξηση 10% στον επιθυμητό μισθό αυξάνει τον μισθό μετά την ανεργία κατά 5% για τους λευκούς νέους και κατά 3% για τους μαύρους νέους. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, όπου διεξήχθησαν παρόμοιες έρευνες, μια αύξηση 10% στον επιθυμητό μισθό αυξάνει την περίοδο ανεργίας κατά τουλάχιστον 5%.¹⁵

14. Harry J. Holzer, «Reservation Wages and Their Labor Market Effects for Black and White Male Youth», *Journal of Human Resources* 21 (Ανοιξη 1986): 157-177. Βλ. επίσης Harry J. Holzer, «Job Search by Employed and Unemployed Youth», *Industrial and Labor Relations Review* 40 (Ιούλιος 1987): 601-611.

15. Stephen R. G. Jones, «The Relationship Between Unemployment Spells and Reservation Wages as a Test of Search Theory», *Quarterly Journal of Economics* 103 (Νοέμβριος 1988): 741-765 και Kristen Keith και Abigail McWilliams, «The Returns to Mobility and Job Search by Gender», *Industrial and Labor Relations Review* 52 (Απρίλιος 1999): 460-477.

Ο επιθυμητός μισθός είναι σταθερός διαχρονικά;

Αν το οριακό έσοδο και το οριακό κόστος της αναζήτησης εργασίας είναι διαχρονικά σταθερά, ο επιθυμητός μισθός θα είναι επίσης σταθερός. Με άλλα λόγια, ένας άνεργος θα έχει την ίδια πιθανότητα να βρει δουλειά την 1η εβδομάδα της περιόδου ανεργίας με την 30η εβδομάδα. Ωστόσο, είναι μάλλον αδύνατο η πιθανότητα τερματισμού της ανεργίας να μην εξαρτάται από τη διάρκεια της περιόδου ανεργίας. Σε τελική ανάλυση, η αναζήτηση εργασίας έχει κόστος. Ο άνεργος έχει περιορισμένα μέσα και περιορισμένη ρευστότητα σε κάποιο σημείο, δηλαδή δεν θα έχει πλέον τα χρήματα που απαιτούνται για να συνεχίσει τις δραστηριότητες διερεύνησης. Ο περιορισμός ρευστότητας υποχρεώνει τον εργαζόμενο να παραδεχτεί ότι δεν μπορεί σε όλη του τη ζωή να ψάχνει για την καλύτερη δυνατή δουλειά και ότι θα πρέπει να συμβιβαστεί με λιγότερα. Γι' αυτό, καθώς εξαντλούνται τα χρήματα του εργαζόμενου, ο επιθυμητός μισθός μειώνεται. Ο εργαζόμενος είναι διατεθειμένος να δεχτεί προσφορές που είχε απορρίψει στην αρχή της περιόδου ανεργίας. Αυτή η διαπίστωση σημαίνει ότι η πιθανότητα τερματισμού της ανεργίας αυξάνεται όσο περισσότερο διαρκεί η περίοδος ανεργίας.

Αναζήτηση εργασίας και διαδίκτυο

Η Επανάσταση της Πληροφορικής μπορεί να μειώσει το κόστος της αναζήτησης εργασίας σε σημαντικό βαθμό, τόσο για τους εργαζόμενους που αναζητούν εργασία όσο και για τις επιχειρήσεις που επιζητούν να καλύψουν μία κενή θέση. Για παράδειγμα, ήδη το 2000, το 25% των ανέργων στις ΗΠΑ ανέφερε ότι χρησιμοποιεί το διαδίκτυο για την αναζήτηση εργασίας του (το 11% των ήδη εργαζόμενων ατόμων επίσης διενεργεί αναζήτηση εργασίας στο διαδίκτυο). Είναι ευρέως αποδεκτό ότι μια τέτοια μεταβολή στην τεχνολογία αναζήτησης εργασίας θα μπορούσε να έχει ουσιαστικές (και πιθανώς επωφελείς) επιπτώσεις στην ταχύτητα με την οποία οι άνεργοι βρίσκουν δουλειά και στην ποιότητα των θέσεων απασχόλησης που ανιχνεύονται μέσα από αυτό τον τύπο αναζήτησης.

Ωστόσο, αυτή η άποψη μπορεί να είναι άστοχη, σύμφωνα με τα ευρήματα μιας εμπειρικής έρευνας.¹⁶ Εκ πρώτης όψεως, τα εμπειρικά στοιχεία δείχνουν ότι οι άνεργοι που χρησιμοποιούν το διαδίκτυο βρίσκουν δουλειά γρηγορότερα: Το 2000, μια τυπική αναζήτηση εργασίας με χρήση του διαδικτύου διαρκούσε 3,4 μήνες μέχρι την επιτυχή κατάληξή της, σε σύγκριση με το διάστημα των 3,7 μηνών που χρειαζόταν κάποιος ο οποίος δεν κατέφευγε στο διαδίκτυο. Αποδεικνύεται όμως ότι αυτή η διαφορά μπορεί να εξηγηθεί εξ ολοκλήρου από διαφορές στα καταγραφόμενα χαρακτηριστικά, όπως η εκπαίδευση, το φύλο και η ηλικία. Από τη στιγμή που ελεγχθούν οι υποκείμενες διαφορές ανάμεσα στις δύο ομάδες, το πλεονέκτημα της αναζήτησης εργασίας μέσω του διαδικτύου εξαφανίζεται πλήρως. Αυτό το εύρημα είναι συνεπές με μία από δύο υποθέσεις.

16. Peter Kuhn και Mikal Skuterud, «Internet Job Search and Unemployment Durations», *American Economic Review* 94 (Μάρτιος 2004): 218-232. Βλ. επίσης David Autor, «Wiring the Labor Market», *Journal of Economic Perspectives* 15 (Χειμώνας 2001): 25-40.

Μπορεί, για παράδειγμα, η αναζήτηση εργασίας μέσω του διαδικτύου να είναι τελείως αναποτελεσματική. Ή μπορεί τα άτομα που πραγματοποιούν την αναζήτησή τους στο διαδίκτυο να επιλέγονται με λανθασμένο τρόπο σε ό,τι αφορά υποκείμενα και μη παρατηρήσιμα χαρακτηριστικά. Για παράδειγμα, οι άνεργοι που χρησιμοποιούν το διαδίκτυο μπορεί να είναι η υπο-ομάδα των ανθρώπων που δεν καταβάλλουν τον χρόνο και την προσπάθεια που απαιτούνται για να «πάρουν τους δρόμους» ώστε να βρουν δουλειά.

Αυτά τα προκαταρκτικά ευρήματα είναι σχεδόν βέβαιο ότι δεν αποτελούν την τελευταία λέξη στο συγκεκριμένο θέμα. Η ραγδαίως αυξανόμενη πρόσβαση στο διαδίκτυο και η αυξανόμενη πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων αναζήτησης εργασίας στο διαδίκτυο (από την πλευρά της ζήτησης και της προσφοράς) μπορεί αβίαστα να οδηγήσουν σε διαφορετικές συσχετίσεις, καθώς ωριμάζει η ψηφιακή επανάσταση.

12.5 Εφαρμογή πολιτικής: Επιδόματα ανεργίας

Το σύστημα επιδομάτων ανεργίας στις ΗΠΑ λειτουργεί κυρίως σε πολιτειακό επίπεδο. Το 2009, το συνολικό ύψος των επιδομάτων ανήλθε σε 130,1 εκατομμύρια δολάρια. Οι βασικές παράμετροι του συστήματος είναι σχεδόν ίδιες μεταξύ των πολιτειών.¹⁷ Όταν ένας εργαζόμενος μένει άνεργος, μπορεί να δικαιούται επίδομα ανεργίας, ανάλογα με το πόσο καιρό εργαζόταν και με τον λόγο της αποχώρησής από τη θέση του. Οι εργαζόμενοι που απολύονται δικαιούνται συνήθως επιδόματα ανεργίας αν έχουν εργαστεί για τουλάχιστον 2/4 του έτους πριν από την απόλυση και αν είχαν ένα ελάχιστο επίπεδο απολαβών στη διάρκεια αυτού του έτους (της τάξεως των 1.000 έως 3.000 δολαρίων). Οι εργαζόμενοι που παραιτούνται ή απολύονται με εύλογη αιτία ή απεργούν, δεν δικαιούνται επίδομα ανεργίας. Αυτοί που εισέρχονται πρώτη φορά ή επιστρέφουν στην αγορά εργασίας, δεν δικαιούνται επίδομα.¹⁸

Οι δικαιούχοι μπορούν να αρχίσουν να εισπράττουν τα επιδόματα ανεργίας έπειτα από μια περίοδο αναμονής μίας εβδομάδας. Το επίπεδο των επιδομάτων εξαρτάται από τον εβδομαδιαίο μισθό του εργαζόμενου: Όσο υψηλότερος είναι ο εβδομαδιαίος μισθός, τόσο μεγαλύτερο είναι και το επίδομα που ορίζεται. Ωστόσο προβλέπεται τόσο ένα ελάχιστο όσο και ένα ανώτερο επίπεδο εβδομαδιαίων επιδομάτων. Το 2013, το ελάχιστο επίπεδο εβδομαδιαίων επιδομάτων ήταν 45 δολάρια στην Αλαμπάμα, 40

17. U.S. Bureau of the Census, *Statistical Abstract of the United States*, Washington, DC: Government Printing Office, 2012, Πίνακας 539. Για μια πλήρη περιγραφή των παραμέτρων που εμπεριέχονται στο σύστημα επιδομάτων ανεργίας, βλ. Committee on Ways and Means, U.S. House of Representatives, *2004 Green Book: Overview of Entitlement Programs*, Washington, DC: Government Printing Office, 2004, section 4. Δυστυχώς, το *Green Book* δεν έχει αναθεωρηθεί τα τελευταία χρόνια. Το Υπουργείο Εργασίας των ΗΠΑ έχει δημιουργήσει έναν ιστότοπο, ο οποίος περιλαμβάνει εκθέσεις που συνοψίζουν πολλά ζητήματα για τη χρηματοδότηση του συστήματος επιδομάτων σε κάθε πολιτεία. Βλ. www.ows.doleta.gov/unemploy/sig_measure.asp.

18. Είναι επίσης γεγονός ότι περίπου το 1/4 των εργαζόμενων που δικαιούνται επιδόματα ανεργίας δεν κάνουν τις κατάλληλες ενέργειες. Βλ. Patricia M. Anderson και Bruce D. Meyer, «Unemployment Insurance Takeup Rates and the After-Tax Value of Benefits», *Quarterly Journal of Economics* 112 (Αύγουστος 1997): 913-937.

στην Καλιφόρνια και 24 στη Δυτική Βιρτζίνια. Το ανώτατο όριο ήταν 265 δολάρια στην Αλαμπάμα, 450 στην Καλιφόρνια και 424 στη Δυτική Βιρτζίνια.

Επειδή τα επιδόματα κλιμακώνονται τόσο προς τα κάτω όσο και προς τα πάνω, το ποσοστό αντικατάστασης, δηλαδή η αναλογία των εβδομαδιαίων κερδών που αντικαθίστανται από τα επιδόματα ανεργίας, μπορεί να είναι πολύ υψηλό για τους εργαζόμενους με χαμηλά εισοδήματα, αλλά πολύ χαμηλό για τους εργαζόμενους με υψηλά εισοδήματα. Κατά μέσο όρο, το ποσοστό αντικατάστασης ήταν περίπου 41% το 2013.¹⁹

Ένας άνεργος εργαζόμενος λαμβάνει επίδομα ανεργίας για όσο διάστημα αναζητά ενεργά εργασία και για έναν συγκεκριμένο αριθμό εβδομάδων. Ο μέγιστος αριθμός των εβδομάδων παροχής επιδόματος είναι συνήθως 26, αλλά η περίοδος αυτή μπορεί να επεκταθεί αν η εθνική ή πολιτειακή οικονομία αντιμετωπίζει ιδιαίτερα αρνητικές συνθήκες. Για παράδειγμα, το 2010 οι άνεργοι μπορούσαν να λαμβάνουν επιδόματα ανεργίας για πολύ μεγαλύτερη περίοδο. Στη Μασαχουσέτη, ένας άνεργος μπορούσε να λαμβάνει επιδόματα για έως και 99 εβδομάδες, ως αποτέλεσμα των αυξημένων παροχών τόσο στο επίπεδο της πολιτείας όσο και στο ομοσπονδιακό. Μόλις ένας εργαζόμενος εξαντλήσει τα επιδόματα ανεργίας, δεν δικαιούται άλλα, εκτός αν βρει μια δουλειά, εργαστεί για τον αναγκαίο αριθμό τριμήνων και μείνει ξανά άνεργος.

Η επίπτωση των επιδομάτων ανεργίας στη διάρκεια των περιόδων ανεργίας

Η δομή του συστήματος επιδομάτων ανεργίας έχει σημαντικές επιπτώσεις στη διάρκεια των περιόδων ανεργίας. Θα πρέπει να υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ ποσοστού αντικατάστασης και διάρκειας της ανεργίας (επειδή τα υψηλότερα ποσοστά αντικατάστασης μειώνουν το κόστος αναζήτησης εργασίας). Αυτή η πρόβλεψη της θεωρίας αναζήτησης έχει επαληθευτεί από πολλές μελέτες. Μια αύξηση 25% στο ποσοστό αντικατάστασης (για παράδειγμα, από 0,4 σε 0,5) αυξάνει τη μέση διάρκεια μιας περιόδου ανεργίας κατά περίπου 15%-25%.²⁰ Σύμφωνα με την Υπηρεσία Στατιστικής της Εργασίας, η τυπική περίοδος ανεργίας στα τέλη του 2013 είχε μέση διάρκεια 36,2 εβδομάδες. Τα στοιχεία, λοιπόν, υποδηλώνουν ότι η μείωση του ποσοστού αντικατάστασης από 0,4 σε 0,3 (ή μείωση κατά 25%) μπορεί να μειώσει τη μέση διάρκεια μιας περιόδου ανεργίας κατά σχεδόν 9 εβδομάδες. Άρα το σύστημα επιδομάτων ανεργίας έχει μια σημαντική αριθμητικά επίπτωση στη διάρκεια της ανεργίας.²¹

19. Η αμερικανική Υπηρεσία Στατιστικών της Εργασίας δημοσιεύει ετήσια στοιχεία για το μέσο ποσοστό αντικατάστασης σε κάθε πολιτεία. Βλ. http://workforsecsecurity.doleta.gov/unemploy/ui_replacement_rates.asp.

20. Kathleen P. Classen, «The Effect of Unemployment Insurance on the Duration of Unemployment and Subsequent Earnings», *Industrial and Labor Relations Review* 30 (Ιούλιος 1977): 438-444, Robert R. Moffitt, «Unemployment Insurance and the Distribution of Unemployment Spells», *Journal of Econometrics* 28 (Απρίλιος 1985), 85-101, Patricia M. Anderson και Bruce D. Meyer, «The Effects of the Unemployment Insurance Payroll Tax on Wages, Employment, Claims and Denials», *Journal of Public Economics* 78 (Οκτώβριος 2000): 81-106.

21. Επίσης, υπάρχουν εμπειρικά στοιχεία που δείχνουν ότι η επιλεξιμότητα για λήψη επιδόματος ανεργίας ενθαρρύνει τους εργαζόμενους να έχουν δουλειές μικρής διάρκειας. Βλ. Stepan Jurajda, «Estimating

Η ΘΕΩΡΙΑ ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ

Χρηματικά μπόνους και ανεργία

Εξαιτίας των αρνητικών κινήτρων που προκαλούν τα επιδόματα ανεργίας, πολλοί επιζητούν τη μεταρρύθμιση του συστήματος και ορισμένες πολιτείες έχουν προσπαθήσει να εξετάσουν αν κάποιες αλλαγές στην πολιτική μειώνουν τη διάρκεια των περιόδων ανεργίας. Σ' αυτές τις προσπάθειες, σε κάποιους από τους εργαζόμενους που κάνουν αίτηση για επιδόματα ανεργίας προσφέρεται ένα χρηματικό μπόνους αν βρουν δουλειά σχετικά γρήγορα. Αυτό το τυχαίο δείγμα ανέργων αποτελεί την «πειραματική ομάδα». Οι υπόλοιποι άνεργοι (δηλαδή η «ομάδα ελέγχου») συμμετέχει στο κανονικό πρόγραμμα επιδομάτων ανεργίας.

Στο Ίλινοϊ, για παράδειγμα, οι εργαζόμενοι της πειραματικής ομάδας που βρήκαν δουλειά μέσα σε 11 εβδομάδες (και κράτησαν αυτή τη θέση για τουλάχιστον 4 μήνες) πήραν μπόνους 500 δολάρια, περίπου τέσσερις φορές περισσότερα από το μέσο εβδομαδιαίο επίδομα. Στην Πενσιλβάνια, οι άνεργοι εργαζόμενοι της ομάδας συμπεριφοράς που βρήκαν δουλειά μέσα σε 6 εβδομάδες πήραν μπόνους ίσο με το εξαπλάσιο εβδομαδιαίο επίδομα.

Τα συμπεράσματα από τα πειράματα είναι προφανή. Οι άνεργοι που παίρνουν χρηματικά μπόνους μένουν λιγότερο χρόνο άνεργοι σε σχέση με τους εργαζόμενους της ομάδας ελέγχου (η διαφορά στη διάρκεια της μέσης περιόδου ανεργίας μεταξύ των δύο ομάδων είναι περίπου μία εβδομάδα). Το εκπληκτικό είναι ότι οι εργαζόμενοι που συμμετείχαν στα πειράματα των χρηματικών μπόνους δεν τερμάτισαν γρήγορα τις περιόδους ανεργίας με το να αποδεχτούν χαμηλόμισθες θέσεις. Με άλλα λόγια, οι εργαζόμενοι στην πειραματική ομάδα είχαν ουσιαστικά τον ίδιο μισθό μετά την ανεργία με τους εργαζόμενους της ομάδας ελέγχου. Η προσφορά χρηματικών κινήτρων για τη γρήγορη εύρεση εργασίας φαίνεται ότι επιταχύνει την έξοδο από την ανεργία χωρίς αντίστοιχη μείωση του οικονομικού επιπέδου μετά την περίοδο ανεργίας.

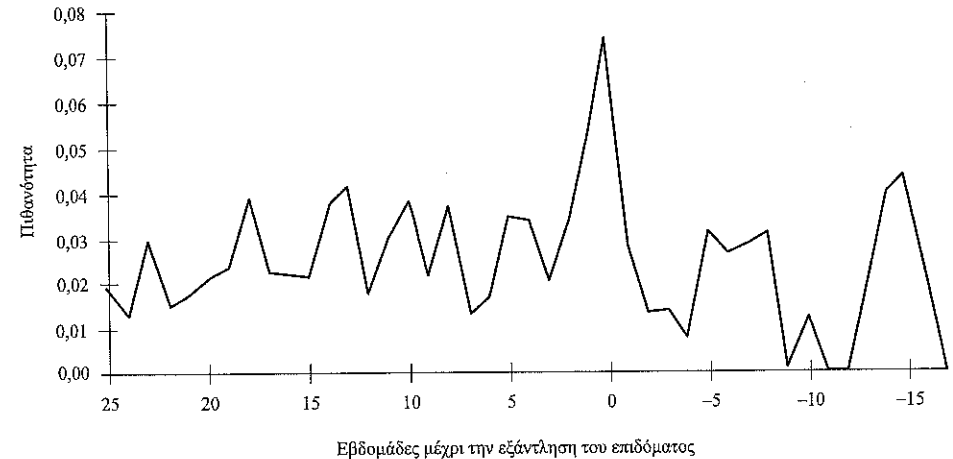
Πηγές: Steven Woodbury και Robert Spiegelman, «Bonuses to Workers and Employers to Reduce Unemployment: Randomized Trials in Illinois», *American Economic Review* 77 (Σεπτέμβριος 1987): 513-550 και Bruce D. Meyer, «Lessons from the U.S. Unemployment Insurance Experiments», *Journal of Economic Literature* 33 (Μάρτιος 1995): 91-131.

Αξίζει, επίσης, να θυμηθούμε ότι οι χαμηλόμισθοι εργαζόμενοι έχουν υψηλά ποσοστά αντικατάστασης και οι υψηλόμισθοι εργαζόμενοι έχουν χαμηλά ποσοστά αντικατάστασης. Επειδή το σύστημα επιδομάτων ανεργίας παρέχει μεγάλη επιδότηση δραστηριοτήτων διερεύνησης στους χαμηλόμισθους εργαζόμενους, αυτοί οι εργαζόμε-

the Effect of Unemployment Insurance Compensation on the Labor Market Histories of Displaced Workers», *Journal of Econometrics* 108 (Ιούνιος 2002): 227-252, Orley Ashenfelter, David Ashmore και Olivier Deschênes, «Do Unemployment Insurance Recipients Actively Seek Work? Evidence from Randomized Trials in Four U.S. States», *Journal of Econometrics* 125 (Μάρτιος-Απρίλιος 2005): 53-75 και Audrey Light και Yoshiaki Omori, «Unemployment Insurance and Job Quits», *Journal of Labor Economics* 22 (Ιανουάριος 2004): 159-188.

Σχήμα 12.11 Σχέση μεταξύ πιθανότητας εύρεσης νέας εργασίας και επιδόματος ανεργίας

Πηγή: Lawrence F. Katz και Bruce D. Meyer, «Unemployment Insurance, Recall Expectations, and Unemployment Outcomes», *Quarterly Journal of Economics* 105 (Νοέμβριος 1990): 973-1002, Σχήμα IV.



νοι θα έχουν τις μεγαλύτερες περιόδους ανεργίας.²² Γι' αυτό, το γεγονός ότι οι ανειδίκευτοι εργαζόμενοι έχουν μεγαλύτερες περιόδους ανεργίας δεν σημαίνει απαραίτητα ότι αυτοί οι εργαζόμενοι δυσκολεύονται ιδιαίτερα να βρουν καινούργια δουλειά.

Αφού λάβει το επίδομα ανεργίας για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα (συνήθως 26 εβδομάδες), ένας άνεργος στις ΗΠΑ δεν δικαιούται πρόσθετα επιδόματα. Επομένως η περικοπή του επιδόματος την 26η εβδομάδα αυξάνει σημαντικά το κόστος της αναζήτησης. Ο εργαζόμενος πιθανώς να μειώσει τον επιθυμητό μισθό του σε αυτό το σημείο. Θα περιμέναμε, λοιπόν, να δούμε μια αξιοπρόσεκτη αύξηση στο ποσοστό διαφυγής από την ανεργία σε αυτό το σημείο. Πράγματι, τα στοιχεία αποδεικνύουν ότι οι πιθανότητες εύρεσης εργασίας βελτιώνονται εντυπωσιακά την εβδομάδα που σταματούν τα επιδόματα ανεργίας. Το Σχήμα 12.11 απεικονίζει πως η πιθανότητα εύρεσης νέας εργασίας εξαρτάται από τον αριθμό των εβδομάδων που απομένουν μέχρι την εξάντληση των επιδομάτων. Ένας εργαζόμενος με υπόλοιπο 5 έως 10 εβδομάδων επιδομάτων έχει πιθανότητα να βρει δουλειά (την οποιαδήποτε εβδομάδα) περίπου 3%. Την εβδομάδα που τα επιδόματα σταματούν, η πιθανότητα να βρει δουλειά φτάνει το 8%

22. Bruce D. Meyer, «Unemployment Insurance and Unemployment Spells», *Econometrica* 58 (Ιούλιος 1990): 757-782. Βλ. επίσης Olympia Bover, Manuel Arellano και Samuel Bentolila, «Unemployment Duration, Benefit Duration and the Business Cycle», *Economic Journal* 112 (Απρίλιος 2002): 223-265.

περίπου. Είναι σημαντικό να τονίσουμε ότι τα στοιχεία στο Σχήμα 12.11, αναφέρονται στην πιθανότητα ένας άνεργος να βρει καινούργια δουλειά. Όπως θα δούμε παρακάτω, το σύστημα επιδομάτων ανεργίας ενθαρρύνει επίσης τους εργοδότες να τερματίσουν τις προσωρινές απολύσεις και να επαναπροσλάβουν τους εργαζόμενους τους μόλις εξαντληθούν τα επιδόματα ανεργίας.

Το σύστημα επιδομάτων ανεργίας όχι μόνο επιμηκύνει τη διάρκεια των περιόδων ανεργίας, αλλά επίσης οδηγεί σε υψηλότερο μισθό μετά την ανεργία. Μια αύξηση 10% στο ποσοστό αντικατάστασης αυξάνει τον μισθό που ακολουθεί, κατά 7% για τους άνδρες και 1,5% για τις γυναίκες.²³ Τα στοιχεία, λοιπόν, σαφώς επιβεβαιώνουν τις προβλέψεις του υποδείγματος αναζήτησης εργασίας: η μείωση του κόστους αναζήτησης αυξάνει τόσο τη διάρκεια των περιόδων ανεργίας όσο και τον μισθό μετά τις περιόδους αυτές.

Ορισμένες μελέτες έχουν αναλύσει καταστάσεις στις οποίες οι παράμετροι του συστήματος επιδομάτων ανεργίας μεταβλήθηκαν είτε στο πλαίσιο ενός πειράματος είτε μέσω συγκεκριμένης νομοθετικής αλλαγής. Ένα ενδιαφέρον παράδειγμα είναι η περίπτωση του Νιου Τζέρσι. Με μια περίεργη συμφωνία που έγινε για να κερδηθεί η υποστήριξη των εργατικών ενώσεων, η πολιτεία του Νιου Τζέρσι επιμήκυνε τα επιδόματα ανεργίας για 13 επιπλέον εβδομάδες, κυρίως για άτομα που εξαντλούσαν τα κανονικά επιδόματα ανεργίας τους ανάμεσα στις 2 Ιουνίου και τις 24 Νοεμβρίου 1996. Η νομοθετική αλλαγή μάς επιτρέπει να αναλύσουμε εάν όσοι αποτελούσαν την ομάδα-στόχο της συγκεκριμένης νομοθεσίας είχαν μακρότερες περιόδους ανεργίας σε σύγκριση με εκείνους που είχαν εξαντλήσει το επίδομά τους είτε πριν τις 2 Ιουνίου είτε έπειτα από τις 24 Νοεμβρίου. Παρά τον ιδιαιτέρως βραχυχρόνιο χαρακτήρα της συγκεκριμένης επιμήκυνσης των επιδομάτων, και παρά το γεγονός ότι πολλοί απ' όσους επηρεάζονταν πιθανόν να είχαν ξεκινήσει την αναζήτηση εργασίας πριν από τη 2α Ιουνίου, τα άτομα σε αυτή την ομάδα είχαν μεγαλύτερη πιθανότητα να εξαντλήσουν το επίδομά τους και να δικαιούνται επιπλέον 13 εβδομάδων. Τα στοιχεία αποδεικνύουν ότι μια μόνιμη επιμήκυνση του ορίου των 26 εβδομάδων στις 39 εβδομάδες πιθανότατα θα αύξανε τον αριθμό των μακροχρόνια ανέργων (δηλαδή αυτών που εξαντλούν το όριο των 26 εβδομάδων) κατά 7%.²⁴

Υπάρχουν επίσης ισχυρές ενδείξεις ότι οι αυστηρότεροι κανόνες επιλεξιμότητας για επίδομα ανεργίας έχουν ισχυρές επιπτώσεις στη διάρκεια της ανεργίας σε πολλές ευ-

ρωπαϊκές χώρες. Στην Ελβετία, για παράδειγμα, οι κρατικές αρχές οφείλουν να ενημερώνουν τους ανέργους ότι υπόκεινται σε μελλοντική διερεύνηση για μη συμμόρφωση με τις απαιτήσεις επιλεξιμότητας. Όπως ήταν αναμενόμενο, αυτή η προειδοποίηση έχει σημαντικές επιπτώσεις στην ταχύτητα με την οποία οι άνεργοι βρίσκουν δουλειά.²⁵

Προσωρινές απολύσεις

Περίπου το 70% των απολυμένων εργαζόμενων επιστρέφουν στον προηγούμενο εργοδότη τους μετά το τέλος της περιόδου ανεργίας.²⁶ Επομένως, για να κατανοήσουμε το πρόβλημα της ανεργίας, είναι σημαντικό να γνωρίζουμε γιατί οι **προσωρινές απολύσεις** είναι τόσο διαδεδομένες. Αποδεικνύεται ότι ο τρόπος χρηματοδότησης του συστήματος επιδομάτων ανεργίας ενθαρρύνει τους εργοδότες να κάνουν «κατάχρηση» των προσωρινών απολύσεων.

Τα επιδόματα ανεργίας χρηματοδοτούνται από τις εισφορές που επιβάλλονται στους εργοδότες. Συνήθως, μία πολιτεία αποφασίζει τη βάση του μισθού, η οποία δείχνει τον μέγιστο μισθό του εργαζόμενου που υπόκειται σε ασφαλιστική εισφορά. Υπάρχει μεγάλη μεταβλητότητα σ' αυτό το ποσό μεταξύ των πολιτειών. Το 2014, η φορολογητέα βάση μισθού στην Καλιφόρνια ήταν 7.000 δολάρια, στη Μασαχουσέτη 14.000 δολάρια και στο Όρεγκον 35.000 δολάρια. Αν η κυβέρνηση επιβάλει έναν φορολογικό συντελεστή t στο μισθολόγιο της επιχείρησης για τη χρηματοδότηση του συστήματος επιδομάτων ανεργίας, και αν η φορολογητέα βάση είναι 7.000 δολάρια, η επιχείρηση πρέπει να πληρώνει ετήσιο φόρο t επί τα πρώτα 7.000 δολάρια του μισθού του εργαζόμενου.

Ο συντελεστής εισφορών t εξαρτάται από μια σειρά μεταβλητές, όπως η γενική κατάσταση της οικονομίας, το ιστορικό απολύσεων στις επιχειρήσεις του κλάδου και το ιστορικό απολύσεων της συγκεκριμένης επιχείρησης. Όπως φαίνεται στο Σχήμα 12.12, οι επιχειρήσεις με υψηλά ποσοστά απολύσεων στο παρελθόν συνήθως έχουν μεγαλύτερους φορολογικούς συντελεστές. Ο μέγιστος συντελεστής που μπορεί να επιβληθεί σε μια επιχείρηση ορίζεται σε κάποιο επίπεδο t_{max} . Αν η επιχείρηση κάνει σπάνια απολύσεις, τότε της επιβάλλεται χαμηλός συντελεστής εισφορών, ο οποίος όμως δεν μπορεί να είναι μικρότερος από t_{min} (που σε κάποιες πολιτείες είναι μηδέν). Στην Καλιφόρνια, για παράδειγμα, ο ελάχιστος συντελεστής είναι 1,5% και ο μέγιστος 6,2%. Στο Μί-

23. Ronald G. Ehrenberg και Ronald Oaxaca, «Unemployment Insurance, Duration of Unemployment, and Subsequent Wage Gain», *American Economic Review* 66 (Δεκέμβριος 1976): 754-766.

24. David Card και Phillip B. Levine, «Extended Benefits and the Duration of UI Spells: Evidence from the New Jersey Extended Benefit Program», *Journal of Public Economics* 78 (Οκτώβριος 2000): 107-138. Βλ. επίσης Johannes F. Schmieder, Till von Wachter και Stefan Bender, «The Effects of Extended Unemployment Insurance Over the Business Cycle: Evidence from Regression Discontinuity Estimates Over 20 Years», *Quarterly Journal of Economics* 127 (Μάιος 2012): 701-752. Μια πρόσφατη έρευνα συμπεραίνει ότι η διαρκής αύξηση της ανεργίας εξαιτίας της Μεγάλης Ύφεσης μπορεί να οφείλεται στη χωρίς προηγούμενο διεύρυνση της επιλεξιμότητας για επίδομα ανεργίας κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου. Βλ. σχετικά Marcus Hagedorn, Fatih Karahan, Iourii Manovskii και Kurt Mitman, «Unemployment Benefits and Unemployment in the Great Recession: The Role of Macro Effects», NBER Working Paper No. 19499, Οκτώβριος 2013.

25. Rafael Lalive, Jan C. van Ours και Josef Zweimüller, «The Effect of Benefit Sanctions on the Duration of Unemployment», *Journal of the European Economic Association* 3 (Δεκέμβριος 2005): 1386-1417. Για μια ανάλυση της περίπτωσης της Σλοβενίας, βλ. Jan C. van Ours και Milan Vodopivec, «How Shortening the Potential Duration of Unemployment Benefits Affects the Duration of Unemployment: Evidence from a Natural Experiment», *Journal of Labor Economics* 24 (Απρίλιος 2006): 351-378. Για μια ανάλυση της περίπτωσης της Νορβηγίας, βλ. Knut Roed και Tao Zhang, «Does Unemployment Compensation Affect Unemployment Duration?», *Economic Journal* 113 (Ιανουάριος 2003): 190-206.

26. Martin Feldstein, «The Importance of Temporary Layoffs: An Empirical Analysis», *Brookings Papers on Economic Activity* 3 (1975): 725-744 και Lawrence F. Katz και Bruce D. Meyer, «Unemployment Insurance, Recall Expectations, and Unemployment Outcomes», *Quarterly Journal of Economics* 105 (Οκτώβριος 1990): 973-1002.

Η ΘΕΩΡΙΑ ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ

Τα οφέλη των επιδομάτων ανεργίας

Ένα μεγάλο μέρος της βιβλιογραφίας όσον αφορά τις επιπτώσεις των επιδομάτων ανεργίας εστιάζει στις προκαλούμενες στρεβλώσεις. Τα επιδόματα ανεργίας δημιουργούν περισσότερες και μεγαλύτερες διάρκειας περιόδους ανεργίας. Οι εργαζόμενοι διενεργούν μεγαλύτερες αναζητήσεις εργασίας διότι τα επιδόματα μειώνουν το κόστος αναζήτησης, ενώ οι εργοδότες απολύουν περισσότερους εργαζόμενους διότι το σύστημα των επιδομάτων βασίζεται σε μια ατελή βαθμολόγηση εργασιακής εμπειρίας.

Στον αντίποδα, ορισμένες μελέτες υπολογίζουν τα οφέλη που προκύπτουν από τα επιδόματα ανεργίας. Κατά πάσα πιθανότητα, ο κοινωνικός στόχος πίσω από την παροχή επιδομάτων στους ανέργους είναι να υποβοηθηθεί η κατανάλωση για όσο διαρκεί η περίοδος ανεργίας. Με άλλα λόγια, τα άτομα που βρίσκονται σε καθεστώς ανεργίας δεν χρειάζεται να φοβούνται ότι η συγκεκριμένη περίοδος θα διαταράξει πλήρως τις οικονομικές τους δυνατότητες. Αντίθετα, θα είναι σε θέση να πληρώνουν τους λογαριασμούς τους και να παρέχουν τα απαραίτητα στις οικογένειές τους. Αποδεικνύεται ότι το σύστημα επιδομάτων ανεργίας καταφέρνει να πετύχει αυτό τον στόχο.

Σύμφωνα με μια πρόσφατη μελέτη, εάν δεν υπήρχαν επιδόματα, η κατανάλωση του νοικοκυριού θα μειωνόταν κατά περίπου 22%, στην περίπτωση που η κεφαλή του νοικοκυριού έμεινε χωρίς δουλειά. Αυτή η σημαντική μείωση της κατανάλωσης αμβλύνεται κατά πολύ από την παροχή επιδόματος ανεργίας. Κάθε αύξηση του ποσοστού αντικατάστασης κατά 10 ποσοστιαίες μονάδες μειώνει την πτώση της κατανάλωσης που θα είχε σημειωθεί σε αντίθετη περίπτωση κατά 3 ποσοστιαίες μονάδες. Το μέσο ποσοστό αντικατάστασης είναι γύρω στο 0,4, που σημαίνει ότι τα επιδόματα μειώνουν την απώλεια κατανάλωσης του μέσου νοικοκυριού από 22% σε περίπου 10%. Ποσοστό αντικατάστασης της τάξεως του 80% θα εξομάλωνε πλήρως την κατανάλωση για όσο διαρκεί η περίοδος ανεργίας.

Αυτά τα ευρήματα σημαίνουν ότι το πρόγραμμα επιδομάτων ανεργίας βελτιώνει σε σημαντικό βαθμό την ευημερία των πληττόμενων νοικοκυριών. Επομένως, μια πλήρης αξιολόγηση του προγράμματος θα απαιτούσε την αντιπαραβολή των προκαλούμενων στρεβλώσεων, που έχουν απορροφήσει την προσοχή μας, με τα δυνητικά οφέλη που τα επιδόματα επιφέρουν για τους ανέργους.

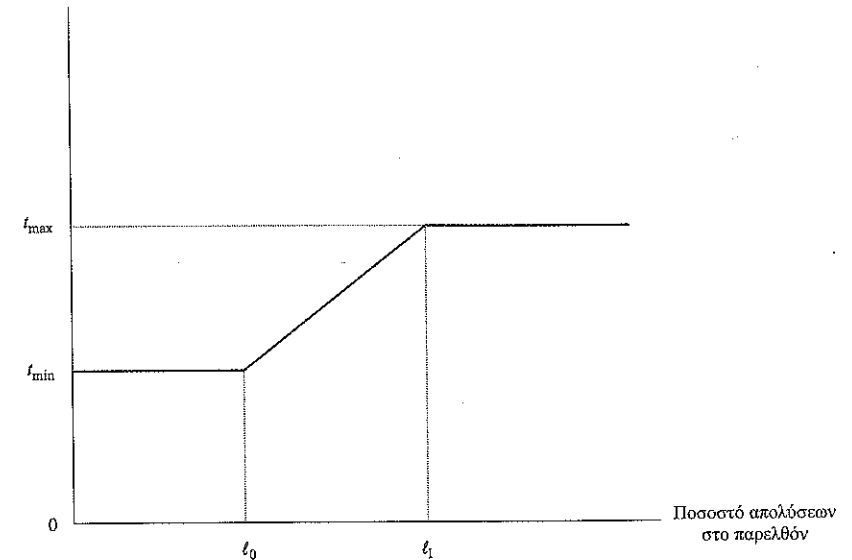
Πηγή: Jonathan Gruber, «The Consumption Smoothing Benefits of Unemployment Insurance», *American Economic Review* 87 (Μάρτιος 1997): 192-205. Βλ. επίσης Robert Shimer και Ivan Werning, «Reservation Wages and Unemployment Insurance», *Quarterly Journal of Economics* 122 (Αύγουστος 2007): 1145-1185.

σικαν, ο ελάχιστος και μέγιστος συντελεστής είναι 0,06% και 11,05% αντίστοιχα, ενώ στη Μασαχουσέτη είναι 1,26% και 12,27%. Αν και αυτή η μέθοδος για τον προσδιορισμό του συντελεστή εργοδοτικών εισφορών διαμορφώνεται με βάση την πεποίθηση ότι οι εργοδότες που χρησιμοποιούν το σύστημα επιδομάτων ανεργίας πρέπει να πληρώνουν γι' αυτό, το σύστημα δεν επιβάλλει όλο το βάρος εισφορών σε εκείνους τους εργοδότες που κάνουν τις περισσότερες απολύσεις. Επειδή ο συντελεστής εισφορών

Σχήμα 12.12 Χρηματοδότηση του συστήματος επιδομάτων ανεργίας: Ατελής εκτίμηση εμπειρίας

Αν η επιχείρηση έχει λίγες απολύσεις (κάτω από το επίπεδο ℓ_0), επιβαρύνεται με μικρό συντελεστή εισφορών για τη χρηματοδότηση του συστήματος επιδομάτων ανεργίας. Αν η επιχείρηση έχει πολλές απολύσεις (πάνω από το επίπεδο ℓ_1), επιβαρύνεται με έναν συντελεστή εισφορών, ο οποίος δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερος από t_{max} .

Συντελεστής εισφορών



περιορίζεται από το t_{max} , οι εργοδότες που απολύουν πολλούς εργαζόμενους δεν πληρώνουν το κόστος που τους «αναλογεί», αλλά αντίθετα επιδοτούνται από άλλες επιχειρήσεις. Ο προσδιορισμός του συντελεστή εισφορών για τους εργοδότες βασίζεται, λοιπόν, σε μια **ατελή εκτίμηση εμπειρίας**.

Για να δούμε πώς η ατελής εκτίμηση εμπειρίας ενθαρρύνει κάποιους εργοδότες να προσφεύγουν σε προσωρινές απολύσεις, ας θεωρήσουμε μια αγορά εργασίας όπου εργαζόμενοι και επιχειρήσεις δεσμεύονται με μακροχρόνιες συμβάσεις, ίσως εξαιτίας της ύπαρξης ειδικής εκπαίδευσης.²⁷ Έστω ότι οι οικονομικές συνθήκες επιδεινώνονται προσωρινά. Η χρηματοδότηση του συστήματος επιδομάτων ανεργίας σημαίνει ότι οι εργοδότες που απολύουν πολλούς εργαζόμενους δεν πληρώνουν ολόκληρο το κόστος του «μισθού» των εργαζόμενων κατά τη διάρκεια της περιόδου ανεργίας (δηλαδή τα επιδόματα ανεργίας). Επομένως η επιχείρηση μπορεί να απολύσει πολλούς ερ-

27. Martin Feldstein, «Temporary Layoffs in the Theory of Unemployment», *Journal of Political Economy* 84 (Οκτώβριος 1976): 937-958 και Robert H. Topel, «On Layoffs and Unemployment Insurance», *American Economic Review* 73 (Οκτώβριος 1983): 541-559.

γαζόμενους και να μετατοπίσει μέρος του μισθολογίου σε άλλους φορολογούμενους κατά την περίοδο της οικονομικής επιδείνωσης. Ο δεσμός που υφίσταται μεταξύ εργαζόμενου και επιχείρησης σημαίνει πως και οι δύο θεωρούν ότι αξίζει να συνεχίσουν τη σχέση απασχόλησης. Κατά συνέπεια, οι εργαζόμενοι δεν επιθυμούν να βρουν εναλλακτική απασχόληση, επειδή περιμένουν ότι θα επιστρέψουν στις θέσεις τους, ενώ οι επιχειρήσεις δεν επιθυμούν να βρουν άλλους εργαζόμενους, επειδή οι εργαζόμενοι που ήδη έχουν είναι πολύτιμοι γι' αυτές. Η ατελής εκτίμηση εμπειρίας, λοιπόν, επιτρέπει στις επιχειρήσεις να χρησιμοποιήσουν τα χρήματα των φορολογούμενων για να «επιπλεύσουν» στους θυελλώδεις καιρούς της οικονομίας.

Τα στοιχεία δείχνουν ότι η ατελής εκτίμηση εμπειρίας έχει σημαντική επίπτωση στη συμπεριφορά των επιχειρήσεων ως προς τις απολύσεις. Η πιθανότητα ότι ένας εργαζόμενος θα ανακληθεί στη θέση του αυξάνεται σημαντικά την εβδομάδα που εξαντλούνται τα επιδόματα ανεργίας. Τις εβδομάδες πριν από την εξάντληση των επιδομάτων, η πιθανότητα ανάκλησης είναι 1% με 2% ανά εβδομάδα. Την εβδομάδα που εξαντλούνται, η πιθανότητα ανάκλησης αυξάνεται σε πάνω από 5%.²⁸ Με άλλα λόγια, πολλοί εργοδότες χρησιμοποιούν την επιδότηση των φορολογούμενων για όσο περισσότερο μπορούν. Έχει υπολογιστεί ότι το ποσοστό ανεργίας θα μειωνόταν περίπου 30% (από, έστω, 6% σε 4,2%) αν το σύστημα επιδομάτων ανεργίας βασιζόταν σε μέθοδο χρηματοδότησης με τέλεια εκτίμηση εμπειρίας.²⁹

Ένα ιδιαίτερα χαρακτηριστικό παράδειγμα της συσχέτισης μεταξύ προσωρινών απολύσεων και συστήματος επιδομάτων ανεργίας είναι το πρότυπο εποχικής ανεργίας που παρατηρείται σε πολλούς κλάδους. Όπως αναφέραμε παραπάνω, οι πολιτείες χρησιμοποιούν διαφορετικούς τρόπους για να χρηματοδοτήσουν το σύστημα επιδομάτων. Μερικές πολιτείες έχουν υψηλούς οριακούς συντελεστές εισφορών και οι επιχειρήσεις σ' αυτές τις πολιτείες αντιμετωπίζουν μεγάλες αυξήσεις στις εργοδοτικές εισφορές όταν απολύουν επιπλέον εργαζόμενους. Άλλες πολιτείες έχουν χαμηλούς οριακούς συντελεστές και οι εισφορές που καταβάλλουν οι επιχειρήσεις δεν αυξάνονται πάρα πολύ με τις απολύσεις. Δεν είναι παράξενο που οι επιχειρήσεις σε πολιτείες με χαμηλούς οριακούς συντελεστές κάνουν μεγάλη χρήση των προσωρινών απολύσεων στις περιόδους μη αιχμής.³⁰

12.6 Υπόθεση διαχρονικής υποκατάστασης

Το υπόδειγμα αναζήτησης εργασίας δίνει μια σημαντική ερμηνεία για την ύπαρξη ανεργίας τριβής. Αυτός ο τύπος ανεργίας είναι «εκούσιος», με την έννοια ότι οι εργαζόμενοι

επενδύουν σε πληροφόρηση προκειμένου να έχουν υψηλότερους μισθούς στην περίοδο μετά την ανεργία. Κάποιες μελέτες συμπεραίνουν ότι η μεγάλη αύξηση της ανεργίας που παρατηρείται σε σφοδρές οικονομικές υφέσεις (η οποία δεν έχει σχέση με τις δραστηριότητες αναζήτησης εργασίας) μπορεί να έχει ένα εκούσιο συστατικό.³¹

Η θεωρία της προσφοράς εργασίας κατά τη διάρκεια του κύκλου ζωής, την οποία είδαμε στο κεφάλαιο 2, προβλέπει ότι οι εργαζόμενοι έχουν κίνητρο να διαθέσουν τον χρόνο τους στην εργασία σ' εκείνες τις περιόδους που οι μισθοί είναι υψηλοί, και να καταναλώσουν ελεύθερο χρόνο όταν οι μισθοί είναι χαμηλοί και ο ελεύθερος χρόνος φθηνός. Η **υπόθεση διαχρονικής υποκατάστασης** έχει επίσης σημαντικές επιπτώσεις στον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι κατανέμουν τον χρόνο τους κατά τη διάρκεια του οικονομικού κύκλου. Ας υποθέσουμε ότι, κατά τη διάρκεια του οικονομικού κύκλου, ο πραγματικός μισθός εμφανίζει διακυμάνσεις και ότι αυτές είναι κυκλικές. Με άλλα λόγια, ο πραγματικός μισθός αυξάνεται όταν η οικονομία αναπτύσσεται και μειώνεται όταν η οικονομία είναι σε ύφεση. Επειδή η κατανάλωση ελεύθερου χρόνου είναι φθηνή όταν ο πραγματικός μισθός είναι χαμηλός, οι εργαζόμενοι προτιμούν να μειώσουν την προσφορά εργασίας κατά τις περιόδους οικονομικής ύφεσης, οπότε μπορούν να μείνουν άνεργοι και να εισπράττουν επίδομα ανεργίας ή ίσως να εγκαταλείψουν τελείως το εργατικό δυναμικό. Ως αποτέλεσμα, ένα μέρος της ανεργίας που παρατηρείται σε περιόδους οικονομικής κάμψης μπορεί να είναι εκούσιο, επειδή οι εργαζόμενοι εκμεταλλεύονται τη μείωση του πραγματικού μισθού και καταναλώνουν ελεύθερο χρόνο.

Η υπόθεση διαχρονικής υποκατάστασης κάνει δύο βασικές υποθέσεις: (1) ο πραγματικός μισθός είναι κυκλικός, και (2) η προσφορά εργασίας είναι ευαίσθητη στις μεταβολές του πραγματικού μισθού. Το ερώτημα αν οι πραγματικοί μισθοί είναι άκαμπτοι κατά τη διάρκεια του οικονομικού κύκλου αποτελεί ένα από τα παλαιότερα ερωτήματα των μακροοικονομικών και ακόμη δεν έχει απαντηθεί οριστικά. Αν και είναι γενικά αποδεκτό ότι οι μισθοί μεταβάλλονται σύμφωνα με τον οικονομικό κύκλο, ακόμη δεν είμαστε σίγουροι για το μέγεθος της συσχέτισης μεταξύ πραγματικών μισθών και οικονομικού κύκλου.³²

Η μετακίνηση του πραγματικού μισθού κατά τη διάρκεια του οικονομικού κύκλου είναι δύσκολο να υπολογιστεί, επειδή η σύνθεση του εργατικού δυναμικού μεταβάλλεται κατά τη διάρκεια του κύκλου. Η ανεργία συνήθως έχει πολύ αρνητική επίπτωση στους ανειδίκευτους εργαζόμενους. Όταν υπολογίζουμε τον μέσο μισθό των εργαζόμενων σε περιόδους οικονομικής ανάπτυξης, χρησιμοποιούμε πολύ διαφορετικό δείγ-

31. Αυτή η σημαντική υπόθεση διατυπώθηκε για πρώτη φορά από τους Robert E. Lucas και Leonard Rapping, «Real Wages, Employment, and Inflation», *Journal of Political Economy* 77 (Σεπτέμβριος/Οκτώβριος 1969): 721-754.

32. Mark J. Bils, «Real Wages over the Business Cycle: Evidence from Panel Data» *Journal of Political Economy* 93 (Αύγουστος 1985): 666-689, Gary Solon, Robert Barsky και Jonathan A. Parker, «Measuring the Cyclical-ity of Real Wages: How Important is Composition Bias», *Quarterly Journal of Economics* 109 (Φεβρουάριος 1994): 1-25, Kenneth J. McLaughlin, «Rigid Wages», *Journal of Monetary Economics* 34 (Δεκέμβριος 1994): 383-414 και Michael W. Elsby, Donggyun Shin και Gary Solon, «Wage Adjustment in the Great Recession», NBER Working Paper No. 19478, Σεπτέμβριος 2013.

28. Katz και Meyer, «Unemployment Insurance, Recall Expectations, and Unemployment Outcomes».

29. Robert T. Hopei, «Financing Unemployment Insurance: History, Incentives, and Reform», στο W. Lee Hansen και James F. Byers (επιμ.), *Unemployment Insurance: The Second Half-Century*. Madison, WI: University of Wisconsin Press, 1990, σελ. 108-135. Βλ. επίσης Anderson και Meyer, «The Effects of the Unemployment Insurance Payroll Tax on Wages, Employment, Claims and Denials».

30. David Card και Phillip B. Levine, «Unemployment Insurance Taxes and the Cyclical and Seasonal Properties of Unemployment», *Journal of Public Economics* 53 (Ιανουάριος 1994): 1-30.

μα σε σχέση με την περίοδο οικονομικής ύφεσης. Με άλλα λόγια, επειδή η ανεργία πλήττει κυρίως τους ανειδίκευτους εργαζόμενους, αυτοί δεν συμμετέχουν στις μετρήσεις σε περιόδους ύφεσης, αντίθετα με τις περιόδους οικονομικής ανάπτυξης. Η μεταβολή στο δείγμα δημιουργεί μεροληψία στην εκτίμηση της κυκλικής τάσης του πραγματικού μισθού. Παρότι ήταν γενικά αποδεκτό για πολλά χρόνια ότι οι πραγματικοί μισθοί είναι άκαμπτοι, μελέτες που επιχειρούν να διορθώσουν τη μεροληψία «σύστασης» δείχνουν ότι οι πραγματικοί μισθοί μπορεί να είναι κυκλικοί.

Ακόμη κι αν ισχύει αυτό, είναι αμφίβολο ότι η μεγάλη πλειονότητα των ανέργων παραμένουν «εκούσια άνεργοι» στις περιόδους σφοδρής ύφεσης με τον τρόπο που προβλέπει η υπόθεση διαχρονικής υποκατάστασης. Σε τελική ανάλυση, η υπόθεση αυτή επίσης δέχεται ότι η προσφορά εργασίας επηρεάζεται ιδιαίτερα από τις μεταβολές του πραγματικού μισθού κατά τη διάρκεια του οικονομικού κύκλου.

Τα διαθέσιμα εμπειρικά στοιχεία δείχνουν ότι οι καμπύλες προσφοράς εργασίας –ιδιαίτερα των ανδρών– τείνουν να είναι ανελαστικές, δηλαδή ότι η προσφορά εργασίας δεν αντιδρά ιδιαίτερα στις μεταβολές του μισθού. Μια πολύ γνωστή μελέτη καταλήγει στο συμπέρασμα ότι χρειαζόμαστε μια ελαστικότητα προσφοράς τουλάχιστον δεκαπλάσια των «κοινών εκτιμήσεων» για να ερμηνεύσουμε τις διαχρονικές μεταβολές της προσφοράς εργασίας.³³ Τα στοιχεία, λοιπόν, δεν δείχνουν ότι μπορούμε να ερμηνεύσουμε μεγάλο μέρος από την αύξηση της ανεργίας στις περιόδους ύφεσης ως ορθολογική ανακατανομή του χρόνου των εργαζόμενων.

12.7 Υπόθεση κλαδικών μετατοπίσεων

Παρότι οι δραστηριότητες για αναζήτηση εργασίας μάς βοηθούν να κατανοήσουμε την ύπαρξη ανεργίας τριβής, δεν μπορούν να ερμηνεύσουν την ύπαρξη και τη διάρκεια της μακροχρόνιας ανεργίας.³⁴ Κατά συνέπεια, έχουν προταθεί μια σειρά εναλλακτικών υποδειγμάτων για να εξηγήσουν γιατί εμφανίζεται η διαρθρωτική ανεργία στις ανταγωνιστικές αγορές.

Σύμφωνα με μια σημαντική ερμηνεία, υφίσταται η πιθανότητα να μην έχουν οι εργαζόμενοι που αναζητούν εργασία τα προσόντα που απαιτούν οι διαθέσιμες θέσεις. Είναι γνωστό ότι οι μετατοπίσεις της ζήτησης δεν επηρεάζουν όλους τους κλάδους τις οικονομίας με τον ίδιο τρόπο. Οποιαδήποτε στιγμή, κάποιοι κλάδοι στην οικονομία αναπτύσσονται ραγδαία και άλλοι παρακμάζουν. Για να δούμε γιατί αυτοί οι κραδασμοί στους κλάδους μπορούν να δημιουργήσουν διαρθρωτική ανεργία, ας υποθέ-

σουμε ότι ο κλάδος της μεταποίησης πλήττεται από έναν επώδυνο κραδασμό. Εξαιτίας της μείωσης της ζήτησης για το προϊόν τους, οι επιχειρήσεις απολύουν πολλούς εργαζόμενους. Ευνοϊκοί κραδασμοί σε άλλους κλάδους (όπως στον κλάδο πληροφορικής) αυξάνουν τη ζήτηση για εργασία από τις επιχειρήσεις πληροφορικής. Αν οι απολυμένοι εργαζόμενοι της μεταποίησης έχουν δεξιότητες που είναι συμβατές με τις ανάγκες άλλων κλάδων, οι αρνητικές συνθήκες στον μεταποιητικό τομέα δεν θα οδηγήσουν σε μακροχρόνια ανεργία. Οι απολυμένοι εργαζόμενοι θα αφήσουν τον μεταποιητικό τομέα και θα μετακινηθούν σε θέσεις του αναπτυσσόμενου κλάδου της πληροφορικής. Θα υπάρξει ανεργία τριβής, καθώς οι εργαζόμενοι μαθαίνουν και εξετάζουν τις διάφορες επαγγελματικές ευκαιρίες που παρουσιάζονται στον κλάδο πληροφορικής.

Οι εργαζόμενοι στη μεταποίηση, ωστόσο, είναι πιθανό να έχουν δεξιότητες που είναι ως έναν βαθμό εξειδικευμένες για τον κλάδο, οπότε δεν είναι και πολύ χρήσιμες στον κλάδο πληροφορικής. Η μακροχρόνια ανεργία προκύπτει επειδή χρειάζεται χρόνος για να αποκτήσουν αυτοί οι εργαζόμενοι τις δεξιότητες που ζητά ο κλάδος πληροφορικής. Σύμφωνα με την **υπόθεση κλαδικών μετατοπίσεων**, θα υπάρχει μια ομάδα εργαζόμενων που θα μείνουν άνεργοι αρκετό καιρό εξαιτίας της *διαρθρωτικής* ανισοροπίας μεταξύ των δεξιοτήτων που έχουν οι άνεργοι και των δεξιοτήτων που ζητούν οι εργοδότες.³⁵

Υπάρχει μια διαφωνία σχετικά με το αν οι κλαδικές μετατοπίσεις συμβάλλουν στο πρόβλημα της ανεργίας στις ΗΠΑ και σε άλλες αναπτυσσόμενες χώρες. Η συνήθης εμπειρική ανάλυση συσχετίζει το συνολικό ποσοστό ανεργίας σε μια συγκεκριμένη χρονική στιγμή με τη διασπορά των ποσοστών αύξησης της απασχόλησης στο σύνολο των κλάδων. Σύμφωνα με την υπόθεση κλαδικής μετατόπισης, τα ποσοστά ανεργίας αυξάνονται όταν υπάρχει μεγάλη διασπορά στα ποσοστά αύξησης στην απασχόληση των κλάδων (δηλαδή όταν κάποιοι κλάδοι αναπτύσσονται και κάποιοι άλλοι παρακμάζουν). Τα στοιχεία τεκμηριώνουν μια θετική συσχέτιση μεταξύ των μέτρων διασποράς στα ποσοστά αύξησης της απασχόλησης και του συνολικού ποσοστού ανεργίας.³⁶ Κάποιες πρόσφατες μελέτες έχουν επίσης ελέγξει την υπόθεση κλαδικών μετατοπίσεων, τονίζοντας ότι οι κλαδικοί κραδασμοί έχουν επιπτώσεις στην αξία των χρηματιστηριακών μετοχών, με τις τιμές των μετοχών να αυξάνονται όταν οι επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν θετικούς κραδασμούς και να μειώνονται όταν οι επιχειρήσεις πλήττονται από αρνητικούς κραδασμούς. Η διασπορά στη μεταβολή των τιμών των μετοχών δίνει στοιχεία σχετικά με τη σημασία των κλαδικών κραδασμών στην οικονομία. Αποδεικνύεται επίσης ότι υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ της διασποράς στις κινήσεις των χρηματιστηριακών αξιών και του ποσοστού ανεργίας.³⁷

33. Η αποδεκτή εκτίμηση της ελαστικότητας προσφοράς εργασίας, η οποία μετρά πώς οι εργαζόμενοι αντιδρούν στην αύξηση του μισθού κατά τη διάρκεια του κύκλου, είναι της τάξεως του 0,1. Η παρατηρούμενη κυκλική μετακίνηση του πραγματικού μισθού απαιτεί μια ελαστικότητα προσφοράς εργασίας τουλάχιστον ίση με 1, προκειμένου να εξηγήσει τις μεγάλες μεταβολές της προσφοράς εργασίας κατά τη διάρκεια του οικονομικού κύκλου. Βλ. Solon, Barsky και Parker, «Measuring the Cyclical Behavior of Real Wages».

34. Μια ανάλυση της σχέσης ανάμεσα στη διαρθρωτική ανεργία και τον οικονομικό κύκλο κάνει ο Robert Shimer, «The Cyclical Behavior of Equilibrium Unemployment and Vacancies», *American Economic Review* 95 (Μάρτιος 2005): 25-49.

35. David M. Lilien, «Sectoral Shifts and Cyclical Unemployment», *Journal of Political Economy* 90 (Αύγουστος 1982): 777-793.

36. Μια κριτική αξιολόγηση αυτών των στοιχείων δίνεται από τους Katharine G. Abraham και Lawrence F. Katz, «Cyclical Unemployment: Sectoral Shifts or Aggregate Disturbances», *Journal of Political Economy* 94 (Ιούνιος 1986): 507-522.

37. S. Lael Brainard και David M. Cutler, «Sectoral Shifts and Cyclical Unemployment Reconsidered», *Quarterly Journal of Economics* 108 (Φεβρουάριος 1993): 219-243.

12.8 Μισθοί αποδοτικότητας και ανεργία

Όπως είδαμε στο κεφάλαιο 11, όταν οι επιχειρήσεις θεωρούν ακριβό τον έλεγχο του προϊόντος του εργαζόμενου, μπορούν να χρησιμοποιήσουν τους μισθούς αποδοτικότητας για να «εξαγοράσουν» τη συνεργασία του. Επειδή η επιχείρηση δίνει μισθούς πάνω από το επίπεδο της αγοράς, το υπόδειγμα μισθού αποδοτικότητας δημιουργεί ακούσια ανεργία. Δεν υπάρχουν πιέσεις προς την επιχείρηση για να μειώσει τον μισθό, επειδή ο μισθός αποδοτικότητας είναι αυτός που μεγιστοποιεί τα κέρδη. Αν η επιχείρηση μειώσει τον μισθό, η οικονομία στη μισθοδοσία θα αντισταθμιστεί κατά πολύ από τις απώλειες λόγω φυγοπονίας των εργαζόμενων.

Καμπύλη προσφοράς χωρίς φυγοπονία

Μπορούμε να ερμηνεύσουμε την ανεργία που προκαλεί ο μισθός αποδοτικότητας ως το «ραβδί» το οποίο κρατάει σε τάξη τους τυχερούς εργαζόμενους που εργάζονται με υψηλό μισθό.³⁸ Για να δούμε τον λόγο, ας εξετάσουμε πρώτα το αποτέλεσμα μισθού-απασχόλησης στην ανταγωνιστική αγορά εργασίας, όπου η φυγοπονία δεν είναι πρόβλημα (ίσως επειδή οι εργαζόμενοι επιβλέπονται εύκολα με χαμηλό κόστος). Υπάρχουν E εργαζόμενοι σ' αυτή την αγορά εργασίας και η προσφορά εργασίας είναι ανελαστική. Στο σημείο P στο Σχήμα 12.13 βρίσκεται η παραδοσιακή ανταγωνιστική ισορροπία, όπου η κάθετη καμπύλη προσφοράς S τέμνεται με την καθοδική καμπύλη ζήτησης D . Ο ανταγωνιστικός μισθός εκκαθάρισης της αγοράς είναι w^* .

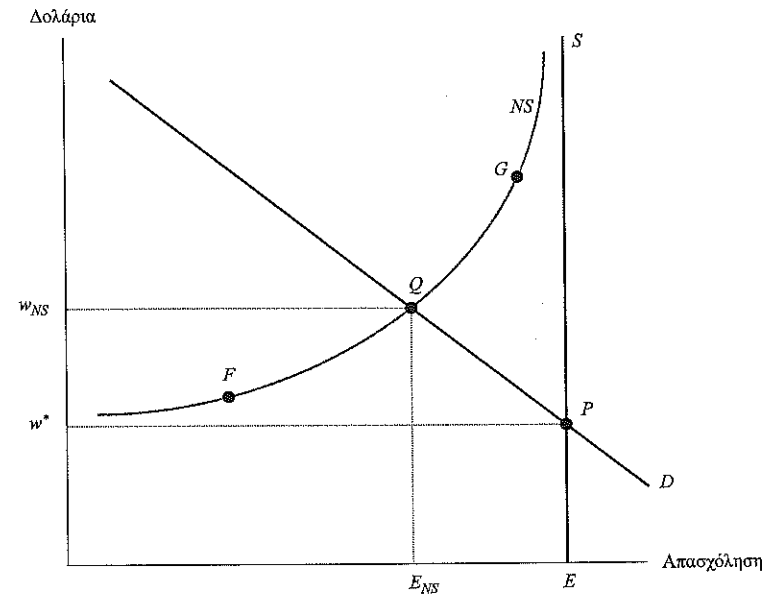
Υποθέτουμε τώρα ότι οι επιχειρήσεις δεν μπορούν να ελέγξουν εύκολα το προϊόν των εργαζόμενων, οπότε η επίβλεψη είναι ακριβή. Για να απλοποιήσουμε την ανάλυσή μας, υποθέτουμε ότι οι εργαζόμενοι που αποφεύγουν την εργασία ξοδεύουν όλο τους τον χρόνο διαβάζοντας γελοιογραφίες ή σερφάροντας στο διαδίκτυο, οπότε οι εργαζόμενοι αυτοί είναι τελείως αντιπαραγωγικοί. Η επιχείρηση, λοιπόν, θα θελήσει να προσφέρει ένα πακέτο μισθού-απασχόλησης που αποθαρρύνει τελείως τους εργαζόμενους της από τη φυγοπονία.

Ας βρούμε τον μισθό που πρέπει να δώσει η επιχείρηση, για να εξασφαλίσει ότι οι εργαζόμενοι δεν θα φυγοπονούν καθόλου. Υποθέτουμε ότι το ποσοστό ανεργίας είναι πολύ υψηλό. Σ' αυτή την περίπτωση, η φυγοπονία έχει μεγάλο κόστος, επειδή αν ο εργαζόμενος γίνει αντιληπτός και απολυθεί, θα αντιμετωπίσει μεγάλη περίοδο ανεργίας. Ως αποτέλεσμα, οι επιχειρήσεις θα μπορούν να προσελκύσουν εργαζόμενους που δεν θα αποφεύγουν την εργασία, ακόμη κι αν παίρνουν σχετικά χαμηλό μισθό. Ωστόσο, αν το ποσοστό ανεργίας είναι πολύ χαμηλό, οι εργαζόμενοι που συλλαμβάνονται να αποφεύγουν την εργασία τους και απολύονται θα έχουν να αντιμετωπίσουν μόνο σύντομη περίοδο ανεργίας. Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να προσφέρουν σ' αυτούς τους εργαζόμενους σχετικά υψηλούς μισθούς, για να αυξήσουν το κόστος της φυγοπονίας και να κάνουν ακόμη και τη σύντομη περίοδο ανεργίας μη επικερδή.

38. Carl Shapiro και Joseph E. Stiglitz, «Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device», *American Economic Review* 74 (Ιούνιος 1984): 433-444.

Σχήμα 12.13 Προσδιορισμός μισθού αποδοτικότητας

Αν δεν υπάρχει το πρόβλημα της φυγοπονίας, η αγορά εκκαθαρίζεται στον μισθό w^* (όπου η προσφορά S ισούται με τη ζήτηση D). Αν ο έλεγχος των εργαζόμενων είναι ακριβός, ο φόβος της ανεργίας μπορεί να κρατήσει τους εργαζόμενους σε τάξη. Αν η ανεργία είναι υψηλή (σημείο F), οι επιχειρήσεις μπορούν να προσελκύσουν με πολύ χαμηλό μισθό εργαζόμενους που δεν θα αποφεύγουν την εργασία. Αν η ανεργία είναι χαμηλή (σημείο G), οι επιχειρήσεις πρέπει να δώσουν πολύ υψηλούς μισθούς για να εξασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενοι δεν αποφεύγουν την εργασία. Ο μισθός αποδοτικότητας w_{NS} δίνεται από την τομή της καμπύλης προσφοράς χωρίς φυγοπονία (NS) με την καμπύλη ζήτησης.



Από την ανάλυση προκύπτει μια **καμπύλη προσφοράς χωρίς φυγοπονία** με ανοδική κλίση (NS στο Σχήμα 12.13), η οποία δίνει τον αριθμό των εργαζόμενων που δεν φυγοπονούν και που μπορεί να προσλάβει η επιχείρηση για κάθε δεδομένο μισθό. Η καμπύλη προσφοράς χωρίς φυγοπονία υποδηλώνει ότι, όταν οι επιχειρήσεις απασχολούν λίγους εργαζόμενους από τους E (όπως στο σημείο F), μπορούν να προσελκύσουν με χαμηλό μισθό εργαζόμενους που δεν φυγοπονούν, επειδή οι απολύσεις οδηγούν σε μεγάλη και δαπανηρή περίοδο ανεργίας. Αν οι επιχειρήσεις προσλαμβάνουν μεγάλο αριθμό εργαζόμενων (όπως στο σημείο G), πρέπει να πληρώσουν υψηλότερους μισθούς για να ενθαρρύνουν τους εργαζόμενους να μη φυγοπονούν. Η καμπύλη προσφοράς χωρίς φυγοπονία δίνει τον αριθμό των εργαζόμενων που μπορεί να προσελκύσει η αγορά για κάθε μισθό και οι οποίοι δεν φυγοπονούν.

Να σημειωθεί ότι η καμπύλη προσφοράς χωρίς φυγοπονία NS δεν θα αγγίξει ποτέ

τη μορφή της τέλεια ανελαστικής καμπύλης προσφοράς E εργαζόμενων κι ότι η διαφορά μεταξύ των δύο καμπυλών δίνει τον αριθμό των εργαζόμενων που είναι άνεργοι. Αν η αγορά απασχολεί όλους τους εργαζόμενους με έναν δεδομένο μισθό, οι εργαζόμενοι που φυγοπονούν και απολύονται μπορούν να βρουν εύκολα μια άλλη δουλειά. Με άλλα λόγια, δεν υπάρχει τιμωρία για τη φυγοπονία. Το βασικό συμπέρασμα που προκύπτει από το υπόδειγμα μισθού αποδοτικότητας είναι προφανές: *κάποια ανεργία είναι απαραίτητη για να κρατά τους εργαζόμενους σε τάξη.*

Μισθοί αποδοτικότητας και ανεργία

Ο μισθός ισορροπίας δίνεται από την τομή των καμπυλών προσφοράς χωρίς φυγοπονία και ζήτησης εργασίας (στο σημείο Q). Ο μισθός w_{NS} είναι ο μισθός αποδοτικότητας και οι επιχειρήσεις θα απασχολούν E_{NS} εργαζόμενους, οπότε $(E - E_{NS})$ εργαζόμενοι θα είναι άνεργοι. Υπάρχουν κάποιες ιδιότητες αυτής της ισορροπίας που αξίζει να σημειωθούν:

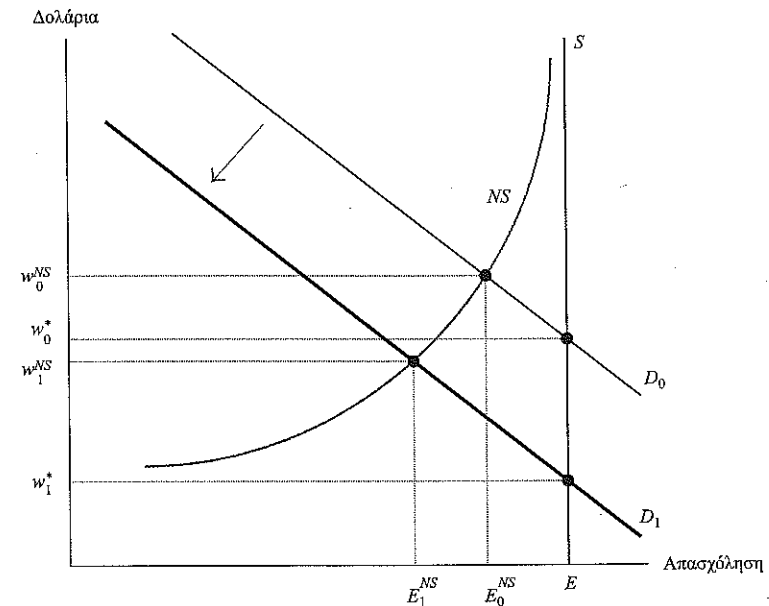
1. Δεν υπάρχουν πιέσεις από την αγορά που να ωθούν προς τα κάτω τον μισθό αποδοτικότητας w_{NS} προς τον ανταγωνιστικό μισθό w^* . Αν οι επιχειρήσεις έδιναν μισθό χαμηλότερο από w_{NS} , θα υπήρχαν λιγότεροι εργαζόμενοι πρόθυμοι να εργαστούν χωρίς να αποφεύγουν την εργασία, σε σχέση μ' αυτούς που θα ζητούσαν οι επιχειρήσεις του κλάδου, κι ο μισθός θα αυξανόταν. Αν ο μισθός ήταν υψηλότερος από τον μισθό αποδοτικότητας w_{NS} , θα υπήρχαν περισσότεροι εργαζόμενοι που θα ήταν πρόθυμοι να εργαστούν χωρίς φυγοπονία σε σχέση μ' αυτούς που θα ζητούσαν οι επιχειρήσεις, και ο μισθός θα μειωνόταν. Γι' αυτό, ο μισθός αποδοτικότητας w_{NS} είναι μεγαλύτερος από τον ανταγωνιστικό μισθό εκκαθάρισης της αγοράς.
2. Οι εργαζόμενοι δεν αποφεύγουν την εργασία σ' αυτή την αγορά εργασίας. Ο μισθός αποδοτικότητας w_{NS} είναι αυτός που ενθαρρύνει τους E_{NS} εργαζόμενους να συμπεριφερθούν σωστά.
3. Υπάρχει ακούσια ανεργία. Οι $(E - E_{NS})$ άνεργοι εργαζόμενοι επιθυμούν να εργαστούν με τον τρέχοντα μισθό, αλλά δεν βρίσκουν δουλειά. Οι επιχειρήσεις σ' αυτή την αγορά δεν επιθυμούν να προσλάβουν τους συγκεκριμένους εργαζόμενους, επειδή η πλήρης απασχόληση ενθαρρύνει τους εργαζόμενους να φυγοπονήσουν.

Η διαρθρωτική ανεργία που προκαλούν οι μισθοί αποδοτικότητας διαφέρει πολύ από την ανεργία τριβής που δημιουργεί η αναζήτηση εργασίας. Η ανεργία διερεύνησης είναι παραγωγική, μια επένδυση σε πληροφόρηση που οδηγεί σε υψηλότερους μισθούς. Η ανεργία που οφείλεται στους μισθούς αποδοτικότητας είναι ακούσια και μη παραγωγική (από τη σκοπιά των εργαζόμενων). Ο εργαζόμενος θέλει να εργαστεί, αλλά δεν μπορεί να βρει δουλειά. Επιπλέον, ο εργαζόμενος δεν έχει να κερδίσει τίποτα από την επιμήκυνση της περιόδου ανεργίας. Από τη σκοπιά της επιχείρησης, όμως, η ακούσια ανεργία είναι παραγωγική. Διατηρεί την εντιμότητα των εργαζόμενων, επόμενως αυξάνει την παραγωγή.

Το υπόδειγμα μισθού αποδοτικότητας επίσης σημαίνει ότι οι μισθοί θα είναι σχετι-

Σχήμα 12.14 Επίπτωση της οικονομικής κάμψης στον μισθό αποδοτικότητας

Μια μείωση της ζήτησης για το προϊόν μετατοπίζει την καμπύλη ζήτησης από τη θέση D_0 στην D_1 . Ο ανταγωνιστικός μισθός μειώνεται από w_0^* σε w_1^* . Αν η επιχείρηση δίνει μισθό αποδοτικότητας, η κάμψη της ζήτησης επίσης μειώνει τον μισθό αποδοτικότητας, αλλά κατά ένα μικρότερο ποσό. Ο μισθός αποδοτικότητας επηρεάζεται λιγότερο από τις διακυμάνσεις της ζήτησης σε σχέση με τον ανταγωνιστικό μισθό.



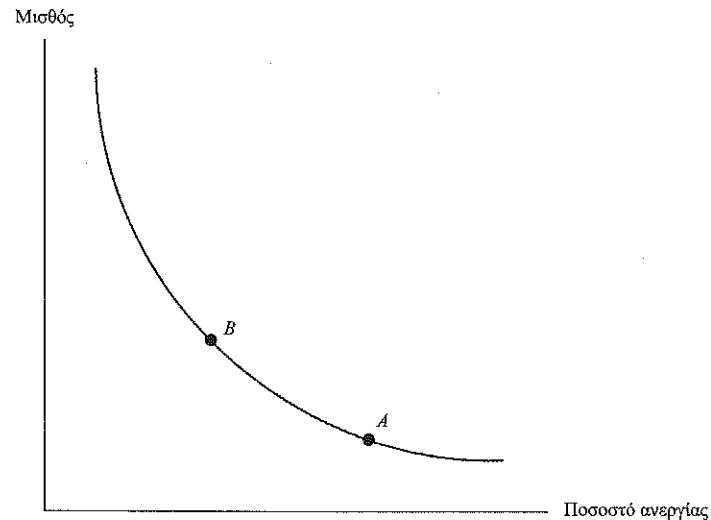
κά άκαμπτοι κατά τη διάρκεια του οικονομικού κύκλου. Ας υποθέσουμε ότι η ζήτηση για το προϊόν μειώνεται εξαιτίας μιας αιφνίδιας πτώσης της οικονομικής δραστηριότητας. Στην ανταγωνιστική αγορά, η καμπύλη ζήτησης εργασίας μετατοπίζεται από τη θέση D_0 στην D_1 και ο ανταγωνιστικός μισθός μειώνεται από w_0^* σε w_1^* (βλ. Σχήμα 12.14). Αν οι επιχειρήσεις δίνουν μισθό αποδοτικότητας, η ίδια μείωση της ζήτησης μειώνει τον μισθό από w_0^{NS} σε w_1^{NS} . Ο μισθός αποδοτικότητας επηρεάζεται λιγότερο από τις μεταβολές της ζήτησης σε σχέση με τον ανταγωνιστικό μισθό. Επιπλέον, σε μια οικονομική κάμψη η απασχόληση μειώνεται από E_0^{NS} σε E_1^{NS} οπότε αυξάνεται το ποσοστό ανεργίας.

Η καμπύλη μισθού

Πρόσφατες εμπειρικές μελέτες δείχνουν ότι οι μισθοί αποδοτικότητας μπορεί να παίζουν σημαντικό ρόλο στη δημιουργία ανεργίας σε πολλές χώρες. Πιο συγκεκριμένα, τέτοιες μελέτες έχουν αποδείξει την ύπαρξη μιας καμπύλης με καθοδική κλίση που πε-

Σχήμα 12.15 Καμπύλη μισθού: σχέση επιπέδων μισθού και ανεργίας μεταξύ περιοχών

Γεωγραφικές περιοχές (όπως η Β) με μεγάλους μισθούς τείνουν να έχουν υψηλότερα ποσοστά ανεργίας.



ριγράφει τη σχέση μισθού και ανεργίας.³⁹ Αποδεικνύεται ότι –σε κάθε χώρα– ο μισθός τείνει να είναι υψηλός σ' εκείνες τις περιοχές όπου το ποσοστό ανεργίας είναι χαμηλό, ενώ είναι χαμηλός σ' εκείνες τις περιοχές όπου το ποσοστό ανεργίας είναι υψηλό. Η συγκεκριμένη σχέση, που καλείται **καμπύλη μισθού**, απεικονίζεται στο Σχήμα 12.15.

Η καθοδική κλίση της καμπύλης μισθού είναι δύσκολο να ερμηνευθεί στο τυπικό ανταγωνιστικό πλαίσιο προσφοράς και ζήτησης. Σύμφωνα με την κεντρική ιδέα στο πλαίσιο προσφοράς-ζήτησης, η ανεργία προκύπτει μόνο όταν ο μισθός είναι σχετικά υψηλός – πάνω από τον ανταγωνιστικό. Αυτή η υπερβάλλουσα προσφορά εργασίας δημιουργεί πιέσεις προς τα κάτω στον μισθό. Όσο οι μισθοί είναι σχετικά «άκαμπτοι», θα υπάρξει κάποια ανεργία. Σημειώστε ότι οι *υψηλοί* μισθοί είναι αυτοί που σχετίζονται με την ανεργία, ουσιαστικά το αντίθετο από αυτό που υπονοεί η καθοδική καμπύλη μισθού.

Το υπόδειγμα μισθού αποδοτικότητας παρέχει μια πιθανή ερμηνεία για την καμπύλη μισθού. Οι επιχειρήσεις που βρίσκονται σε περιφερειακές αγορές εργασίας με μεγάλη ανεργία δεν χρειάζεται να προσφέρουν υψηλούς μισθούς για να εμποδίσουν τη φυγοπονία των εργαζόμενων. Τα υψηλά ποσοστά ανεργίας κρατούν από μόνα τους

σε τάξη τους εργαζόμενους. Αντίθετα, οι επιχειρήσεις σε αγορές εργασίας με μικρή ανεργία πρέπει να δίνουν υψηλούς μισθούς για να ενθαρρύνουν τους εργαζόμενους να μη φυγοπονούν.

12.9 Έμμεσες συμβάσεις

Η μακροχρόνια φύση των συμβάσεων εργασίας (ίσως λόγω της ειδικής εκπαίδευσης) δημιουργεί ευκαιρίες διαπραγμάτευσης για τους εργαζόμενους και τις επιχειρήσεις, όσον αφορά τόσο τους μισθούς όσο και την πιθανότητα απόλυσης.⁴⁰ Η διαπραγμάτευση οδηγεί σε συμβάσεις που καθορίζουν τον μισθό και τον αριθμό των ωρών εργασίας για συγκεκριμένες οικονομικές συνθήκες. Επειδή αυτές οι συμβάσεις υπάρχουν ακόμη κι αν οι εργαζόμενοι δεν εκπροσωπούνται από κάποιον επίσημο φορέα, όπως μια εργατική ένωση, καλούνται **έμμεσες συμβάσεις**. Στις πραγματικές αγορές εργασίας, αυτές οι έμμεσες συμβάσεις είναι συχνά άγραφες, όμως οι εργαζόμενοι σε μια συγκεκριμένη επιχείρηση γνωρίζουν πολύ καλά πώς μεταβάλλονται οι συνθήκες εργασίας διαχρονικά και κατά τη διάρκεια του οικονομικού κύκλου.

Υπάρχουν πολλοί τύποι εφικτών έμμεσων συμβάσεων μεταξύ εργαζόμενων και επιχειρήσεων. Ας σκεφτούμε, για παράδειγμα, δύο ακραίους τύπους συμβάσεων. Ο πρώτος είναι μια σύμβαση «σταθερής απασχόλησης», όπου ένα άτομο εργάζεται τον ίδιο αριθμό ωρών ανά έτος (έστω 2.000 ώρες), ανεξάρτητα από τις οικονομικές συνθήκες της επιχείρησης. Ο δεύτερος είναι μια σύμβαση «σταθερού μισθού», όπου ο εργαζόμενος λαμβάνει τον ίδιο ωριαίο μισθό, και πάλι ανεξάρτητα από τις οικονομικές συνθήκες της επιχείρησης.

Κατά τη διάρκεια του οικονομικού κύκλου, η επιχείρηση αντιμετωπίζει πολύ διαφορετικές οικονομικές συνθήκες στην αγορά του προϊόντων της. Στη φάση της οικονομικής ανόδου, η επιχείρηση έχει έντονη και αυξανόμενη ζήτηση για τα προϊόντα της, ενώ στην ύφεση η ζήτηση εξασθενεί. Αν η επιχείρηση και οι εργαζόμενοι έχουν ορίσει σύμβαση σταθερής απασχόλησης, η επιχείρηση αντιδρά σ' αυτές τις μεταβολές, μεταβάλλοντας με τη σειρά της τους μισθούς. Ο εργαζόμενος θα έχει τότε υψηλότερο μισθό στις περιόδους ανάπτυξης και θα αντιμετωπίζει σημαντική μείωση μισθού στις περιόδους ύφεσης. Ως αποτέλεσμα αυτών των αυξομειώσεων των μισθών, το εισόδημα των εργαζόμενων θα κυμαίνεται σημαντικά κατά τη διάρκεια του οικονομικού κύκλου.

Αντίθετα, αν η επιχείρηση και οι εργαζόμενοι έχουν ορίσει σύμβαση σταθερού μισθού, η επιχείρηση αντιδρά στις μεταβολές της αγοράς προϊόντων μεταβάλλοντας τις ώρες εργασίας, οπότε ο εργαζόμενος θα απασχολείται λιγότερες ώρες στις περιόδους ύφεσης (όταν είναι μικρότερη η συμβολή του στα κέρδη της επιχείρησης). Σε μια σύμ-

39. David G. Blanchflower και Andrew J. Oswald, *The Wage Curve*. Cambridge, MA: MIT Press, 1994. Βλ. επίσης Lutz Bellmann και Uwe Blien, «Wage Curve Analyses of Establishment Data from Western Germany», *Industrial and Labor Relations Review* 54 (Ιούλιος 2001): 851-863 και David Card, «The Wage Curve: A Review», *Journal of Economic Literature* 33 (Ιούνιος 1995): 285-299.

40. Η σχετική βιβλιογραφία ξεκινά με το έργο του Costas Azariadis, «Implicit Contracts and Underemployment Spells», *Journal of Political Economy* 83 (Δεκέμβριος 1975): 1183-1202 και Martin N. Baily, «Wages and Employment Under Uncertain Demand», *Review of Economic Studies* 41 (Ιανουάριος 1974): 37-50. Μια εξαιρετική επισκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας δίνεται από τον Sherwin Rosen, «Implicit Contracts: A Survey», *Journal of Economic Literature* 23 (Σεπτέμβριος 1985): 1144-1175.

βαση σταθερού μισθού, για παράδειγμα, ο εργαζόμενος μπορεί να απασχολείται 2.000 ώρες ετησίως στην ανάπτυξη, αλλά μόνο 1.000 ώρες στην ύφεση. Αν και το ετήσιο εισόδημα του εργαζόμενου μειώνεται κατά τη διάρκεια μιας ύφεσης, η απώλειά του μπορεί να αντισταθμιστεί από το γεγονός ότι οι επιπλέον ώρες ελεύθερου χρόνου που καταναλώνει σ' αυτή την περίοδο έχουν κάποια αξία (σε τελική ανάλυση, στον εργαζόμενο αρέσει ο ελεύθερος χρόνος), καθώς και από την πιθανότητα ότι τα επιδόματα ανεργίας θα αντικαταστήσουν κάποιες από τις χαμένες απολαβές. Ως αποτέλεσμα, το «πραγματικό» εισόδημα του εργαζόμενου με σύμβαση σταθερού μισθού παραμένει σχετικά αμετάβλητο κατά τη διάρκεια του οικονομικού κύκλου.

Πολλές μελέτες υποστηρίζουν ότι οι εργαζόμενοι, γενικά, προτιμούν τις συμβάσεις σταθερού μισθού και «αποδέχονται» πρόθυμα τις απολύσεις ως μέρος μιας μακροχρόνιας σχέσης απασχόλησης. Με άλλα λόγια, οι εργαζόμενοι αποδέχονται πρόθυμα έμμεσες συμβάσεις, οι οποίες εξασφαλίζουν σχετικά σταθερό εισόδημα κατά τη διάρκεια του οικονομικού κύκλου, ακόμη κι αν δεν είναι σταθερές οι ώρες εργασίας.

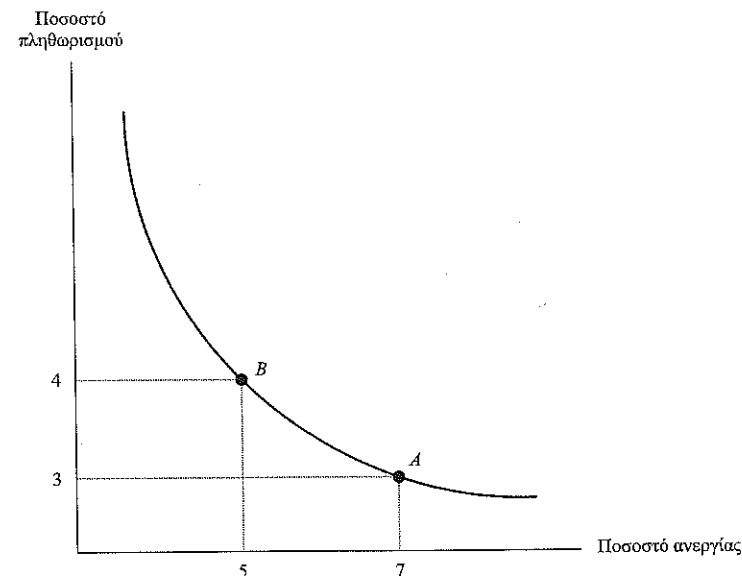
Αυτό συμβαίνει γιατί οι εργαζόμενοι συνήθως θεωρείται ότι «αποστρέφονται τον κίνδυνο». Η συνάρτηση χρησιμότητας του εργαζόμενου που αποστρέφεται τον κίνδυνο, παρουσιάζει φθίνουσα οριακή χρησιμότητα εισοδήματος. Με άλλα λόγια, η χρησιμότητα που σχετίζεται με τα πρώτα 1.000 δολάρια εισοδήματος είναι μεγαλύτερη από τη χρησιμότητα που σχετίζεται με τα επόμενα 1.000 δολάρια κ.ο.κ. Επειδή οι εργαζόμενοι εκτιμάται ότι αποστρέφονται τον κίνδυνο, η αύξηση της χρησιμότητας που προκύπτει από το υψηλότερο εισόδημα στην περίοδο της ανάπτυξης δεν είναι αρκετή για να αντισταθμίσει την απώλεια της χρησιμότητας που προκύπτει από τα χαμηλότερα εισοδήματα στην ύφεση. Οι επιχειρήσεις που προσφέρουν συμβάσεις σταθερού μισθού, ουσιαστικά, παρέχουν «ασφάλεια» έναντι της μείωσης του μισθού στην ύφεση και έτσι προσελκύουν εργαζόμενους που αποστρέφονται τον κίνδυνο, με χαμηλότερους μέσους μισθούς. Η τυπική έμμεση σύμβαση στην αγορά εργασίας είναι η σύμβαση σταθερού μισθού – που σημαίνει ότι ο μισθός είναι άκαμπος κατά τη διάρκεια του οικονομικού κύκλου και ότι η ανεργία αυξάνεται σε περιόδους οικονομικής ύφεσης.

Να σημειωθεί, ωστόσο, ότι η ανεργία που δημιουργείται από αυτό τον τύπο σύμβασης είναι «εκούσια». Οι εργαζόμενοι είναι σε καλύτερη θέση με μια σύμβαση σταθερού μισθού και γι' αυτό αποδέχονται τις απολύσεις, αφού εξασφαλίζουν ως αντάλλαγμα ότι θα μπορούν να καταναλώνουν αγαθά σε σταθερή βάση. Ορισμένες εμπειρικές μελέτες έχουν εξετάσει διάφορες πτυχές των έμμεσων συμβάσεων, όπως τη συνέπεια ότι οι συμβάσεις δεν υπόκεινται σε επαναδιαπραγμάτευση όταν μεταβάλλονται οι γενικότερες οικονομικές συνθήκες. Μερικά από τα εμπειρικά στοιχεία δείχνουν ότι οι έμμεσες συμβάσεις μπορεί να έχουν σημασία για την αγορά εργασίας.⁴¹

41. Paul Beaudry και John DiNardo, «The Effect of Implicit Contracts on the Movement of Wages over the Business Cycle: Evidence from Micro Data», *Journal of Political Economy* 99 (Αύγουστος 1991): 665-688, James N. Brown, «How Close to an Auction Is the Labor Market?», *Research in Labor Economics* 5 (1982): 189-235 και Paul Beaudry και John DiNardo, «Is the Behavior of Hours Worked Consistent with Implicit Contract Theory?», *Quarterly Journal of Economics* 110 (Αύγουστος 1995): 743-768, John C. Ham και Kevin T. Reilly,

Σχήμα 12.16 Καμπύλη Phillips

Η καμπύλη Phillips περιγράφει την αρνητική σχέση μεταξύ πληθωρισμού και ανεργίας. Η καμπύλη δείχνει ότι, σε μια οικονομία, ο πληθωρισμός και η ανεργία αντισταθμίζονται.



12.10 Εφαρμογή πολιτικής: Η καμπύλη Phillips

Το 1958, ο A. W. H. Phillips δημοσίευσε μια πολύ γνωστή μελέτη, η οποία τεκμηριώνει την αρνητική σχέση ανάμεσα σε ποσοστό πληθωρισμού και ποσοστό ανεργίας στο Ηνωμένο Βασίλειο από το 1861 έως το 1957.⁴² Η αρνητική σχέση μεταξύ αυτών των δύο μεταβλητών περιγράφεται στο Σχήμα 12.16 και είναι γνωστή ως **καμπύλη Phillips**.

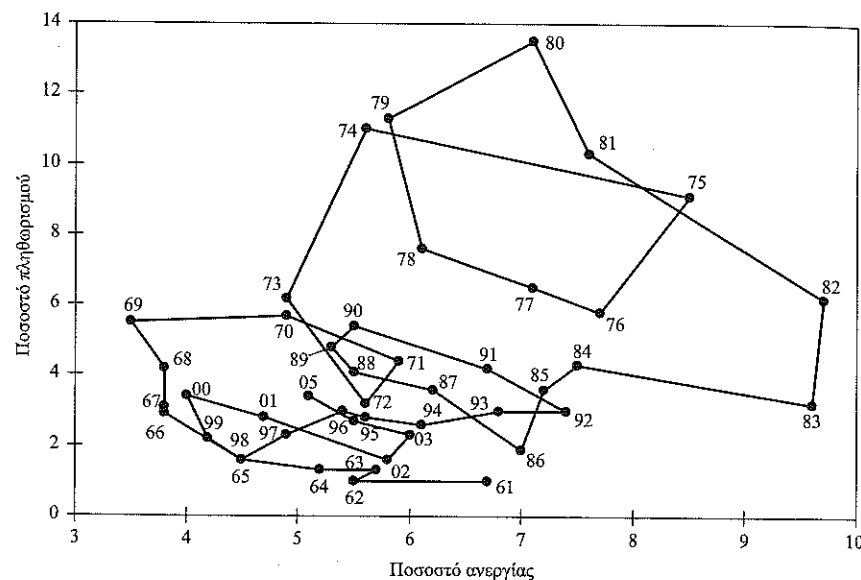
Η καμπύλη Phillips είναι πολύ σημαντική, επειδή δείχνει ότι πρέπει να υπάρχει μία αντιστάθμιση μεταξύ πληθωρισμού και ανεργίας. Ας υποθέσουμε, για παράδειγμα, ότι το ποσοστό ανεργίας είναι 7% και το ποσοστό πληθωρισμού 3%, όπως στο σημείο Α στο σχήμα. Η καμπύλη Phillips δείχνει ότι η κυβέρνηση θα μπορούσε να ασκήσει ανα-

«Testing Intertemporal Substitution, Implicit Contracts and Hours Restriction Models of the Labor Market Using Micro Data», *American Economic Review* 92 (Σεπτέμβριος 2002): 905-927 και Darren Grant, «The Effect of Implicit Contracts on the Movement of Wages over the Business Cycle: Evidence from the National Longitudinal Surveys», *Industrial and Labor Relations Review* 56 (Απρίλιος 2003): 393-408.

42. A. W. H. Phillips, «The Relation Between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rates in the United Kingdom, 1861-1957», *Econometrica* 25 (Νοέμβριος 1958): 283-299.

Σχήμα 12.17 Πληθωρισμός και ανεργία στις ΗΠΑ, 1961-2005

Πηγές: Τα στοιχεία για το ποσοστό ανεργίας αντλήθηκαν από το U.S. Bureau of Labor Statistics, «Historical Data for the "A" Tables of the Employment Situation Release», Πίνακας A-12, «Alternative Measures of Labor Underutilization», <http://stats.bls.gov/cps/cpsatabs.htm>. Το ποσοστό πληθωρισμού προήλθε από το U.S. Bureau of Labor Statistics, «Table Containing History of CPI-U U.S. All Items Indexes and Annual Percent Changes from 1913 to Present», <http://stats.bls.gov/cpi/home.htm#tables>.



πτυξιακή πολιτική, η οποία θα μετακινούσε την οικονομία στο σημείο Β, όπου το ποσοστό ανεργίας είναι 5% και το ποσοστό πληθωρισμού αυξάνεται σε 4%. Ανάλογα με το τι πιστεύει η κυβέρνηση ότι ωφελεί το εθνικό συμφέρον, μπορεί να ασκεί δημοσιονομικές και νομισματικές πολιτικές που μειώνουν το ποσοστό ανεργίας σε βάρος του πληθωρισμού. Η πεποίθηση ότι αυτή η αντιστάθμιση αποτελούσε μια πραγματική ευκαιρία, ώστε οι υπεύθυνοι για τη διαμόρφωση πολιτικών να επιλύσουν το πρόβλημα της ανεργίας, αποτυπώνεται χαρακτηριστικά σε μια παρατήρηση του βραβευμένου με Νόμπελ οικονομολόγου William Vickrey: «Αν μπορούσαμε να κατεβάσαμε την ανεργία σε, έστω, 2%, με αντίτιμο ένα βέβαιο και σταθερό ποσοστό πληθωρισμού 10%, ή ακόμα και 20% κατ'έτος, τότε αυτό θα ήταν μια πολύ καλή συμφωνία».

Η εμπειρία από την οικονομία των ΗΠΑ τη δεκαετία του '60 φαίνεται ότι επιβεβαιώνει την υπόθεση ότι υπάρχει αντιστάθμιση μεταξύ πληθωρισμού και ανεργίας. Στο Σχήμα 12.17 παρουσιάζονται οι διάφοροι συνδυασμοί πληθωρισμού-ανεργίας που παρατηρήθηκαν μεταξύ 1961 και 2005. Προφανώς, η εμπειρία της περιόδου 1961-1969 υποδηλώνει ότι οι ΗΠΑ μετακινούνταν πάνω σε μια σταθερή καμπύλη Phillips.

Ωστόσο, όπως δείχνει το σχήμα, η πίστη στην αντιστάθμιση πληθωρισμού και ανεργίας από την πλευρά εκείνων που διαμορφώνουν τις πολιτικές κατέρρευσε τη δεκαετία του '70. Τα εμπειρικά στοιχεία απλά αρνήθηκαν να συνεργαστούν και να είναι πάνω σε μια σταθερή καμπύλη Phillips. Αντίθετα, η σχέση μεταξύ πληθωρισμού και ανεργίας βγήκε «εκτός ελέγχου». Σε κάθε περίπτωση, φαίνεται ότι υπάρχουν πολλές διαφορετικές καμπύλες Phillips, που δημιουργούνται από τα στοιχεία. Για παράδειγμα, τα δεδομένα μεταξύ 1976 και 1979 βρίσκονται σε διαφορετική καμπύλη Phillips από ό,τι αυτά της περιόδου 1980-1983, και από τα αντίστοιχα της περιόδου 2000-2002.

Φυσικό ποσοστό ανεργίας

Ταυτόχρονα με τη σχέση ανεργίας-πληθωρισμού στη δεκαετία του '70, η οποία γκρέμισε την έννοια της σταθερής καμπύλης Phillips, κάποιοι οικονομολόγοι άρχισαν να υποστηρίζουν ότι η μακροχρόνια αλληλεπίδραση μεταξύ πληθωρισμού και ανεργίας δεν έχει καμία θεωρητική υπόσταση.⁴³ Αντίθετα, υποστήριξαν ότι, σύμφωνα με την οικονομική θεωρία, η μακροχρόνια καμπύλη Phillips πρέπει να είναι κάθετη. Με άλλα λόγια, υπάρχει ένα ποσοστό ισορροπίας της ανεργίας – το λεγόμενο *φυσικό ποσοστό ανεργίας* – το οποίο διατηρείται ανεξάρτητα από τον πληθωρισμό.

Υπάρχουν πολλοί τρόποι για να κατασκευάσουμε τη μακροχρόνια καμπύλη Phillips, αλλά σε έναν ιδιαίτερα απλό τρόπο βασίζεται το υπόδειγμα αναζήτησης που παρουσιάσαμε προηγουμένως σ' αυτό το κεφάλαιο.⁴⁴ Ας υποθέσουμε ότι η οικονομία βρίσκεται σε μακροχρόνια ισορροπία χωρίς πληθωρισμό, με ποσοστό ανεργίας 5% και μηδενικό πληθωρισμό, όπως το σημείο Α στο Σχήμα 12.18. Οι άνεργοι εργαζόμενοι έχουν έναν επιθυμητό μισθό, ο οποίος τους κάνει αδιάφορους μεταξύ της αποδοχής μιας θέσης απασχόλησης και της συνέχισης της αναζήτησης. Από τη στιγμή που το οικονομικό περιβάλλον δεν μεταβάλλεται διαχρονικά, ο επιθυμητός μισθός είναι σταθερός. Ως αποτέλεσμα, το ποσοστό ανεργίας είναι επίσης σταθερό στο 5%, το φυσικό ποσοστό.

Ας υποθέσουμε ότι η κυβέρνηση ξαφνικά ασκεί νομισματική πολιτική (ίσως τυπώνοντας νέα χαρτονομίσματα), οπότε αυξάνει το ποσοστό πληθωρισμού σε 7%. Οι άνεργοι εργαζόμενοι χρειάζονται κάποιο χρόνο για να μάθουν ότι ο πληθωρισμός έχει αυξηθεί, οπότε, παρότι η κατανομή προσφοράς μισθών μετατοπίστηκε προς τα δεξιά κατά 7%, αυτοί εξακολουθούν να πιστεύουν ότι δεν υπάρχει πληθωρισμός. Με άλλα λόγια, οι εργαζόμενοι δεν προσαρμόζουν τον επιθυμητό μισθό τους προς τα πάνω με βάση τον πληθωρισμό. Κατά συνέπεια, ο επιθυμητός μισθός είναι πολύ χαμηλός σε σχέση με τις νέες προσφορές ονομαστικού μισθού. Οι εργαζόμενοι τώρα δέχονται πολλές προσφορές που ικανοποιούν τον επιθυμητό τους μισθό, και το ποσοστό ανεργίας μειώνεται. Έτσι, ένα υψηλό ποσοστό απρόσμενου πληθωρισμού μειώνει το ποσοστό ανεργίας.

43. Milton Friedman, «The Role of Monetary Policy», *American Economic Review* 58 (Μάρτιος 1968): 1-17 και Edmund S. Phelps, «Phillips Curves, Expectations of Inflation, and Optimal Unemployment over Time», *Economica* 34 (Αύγουστος 1968): 254-281.

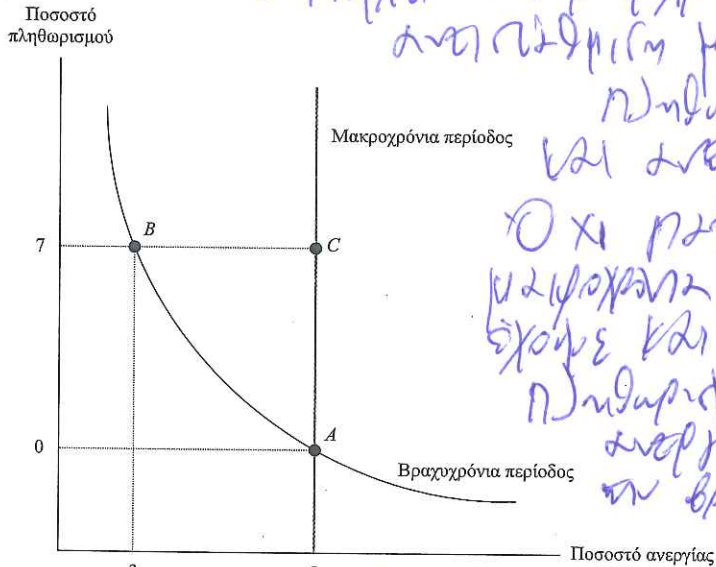
44. Dale T. Mortensen, «Job Search, the Duration of Unemployment and the Phillips Curve», *American Economic Review* 60 (Δεκέμβριος 1970): 847-862.

*Α Διάρκεια
των περιόδων*

Σχήμα 12.18 Βραχυχρόνια και μακροχρόνια καμπύλη Phillips

Η οικονομία βρίσκεται αρχικά στο σημείο Α, δεν υπάρχει πληθωρισμός και το ποσοστό ανεργίας είναι 5%. Αν η νομισματική πολιτική αυξήσει τον πληθωρισμό σε 7%, τα άτομα που αναζητούν εργασία ξαφνικά θα βρουν πολλές θέσεις που ικανοποιούν τον μισθό επιφύλαξής τους, ενώ το ποσοστό ανεργίας μειώνεται βραχυχρόνια, μετατοπίζοντας την οικονομία στο σημείο Β. Διαχρονικά, οι εργαζόμενοι διαπιστώνουν ότι το ποσοστό πληθωρισμού είναι υψηλότερο, προσαρμόζουν προς τα πάνω τον επιθυμητό μισθό και η οικονομία επιστρέφει στο σημείο C. Στη μακροχρόνια περίοδο, το ποσοστό ανεργίας είναι πάλι 5%, αλλά τώρα υπάρχει υψηλότερος πληθωρισμός. Στη μακροχρόνια περίοδο, δεν υπάρχει αντίσπαση μεταξύ πληθωρισμού και ανεργίας.

*• Υπάρχει στην μακροχρόνια η περίοδο
αυτοπληθωρισμό μεταξύ
πληθωρισμού
και ανεργίας?*



*Όχι γιατί στην
μακροχρόνια περίοδο
έχουμε και υψηλό
πληθωρισμό και υψηλή
ανεργία. Αντίθετα
στη βραχυχρόνια
περίοδο*

έχουμε αυτοπληθωρισμό (μικρή και μεγάλη αύξηση)

Από την ανάλυσή μας προκύπτει η βραχυχρόνια καμπύλη Phillips με καθοδική κλίση, καθώς η οικονομία μετακινείται από το σημείο Α στο σημείο Β στο Σχήμα 12.18.⁴⁵ Συγκεκριμένα, η συμπεριφορά των ατόμων που ψάχνουν δουλειά μετατοπίζει την οικονομία σε μια νέα καμπύλη Phillips, όπου το ποσοστό πληθωρισμού έχει αυξηθεί σε 7% και το ποσοστό ανεργίας έχει μειωθεί σε έστω 3%. Οι εργαζόμενοι, ωστόσο, δεν μένουν για πάντα στην άγνοια. Μόλις προσπαθήσουν να ξοδέψουν τον νέο τους «πλούτο», θα διαπιστώσουν ότι ένα δολάριο δεν αξίζει τόσο πολύ όσο παλιότερα. Οι εργαζόμενοι, τότε, θα προσαρμόσουν τον επιθυμητό τους μισθό προς τα πάνω, σύμφωνα με τον πλη-

45. Με άλλα λόγια, οι εργαζόμενοι έχουν μια «χρηματική αυταπάτη» στη βραχυχρόνια περίοδο, καθώς αποδέχονται πολλές προσφορές εργασίας πιστεύοντας ότι ο πραγματικός μισθός έχει αυξηθεί όταν, ουσιαστικά, δεν έχει.

θωρισμό 7%. Έτσι, ο επιθυμητός μισθός αυξάνεται κατά 7% και το ποσοστό ανεργίας επιστρέφει στο επίπεδο 5% του φυσικού ποσοστού ανεργίας. Στο τέλος της διαδικασίας αυτής, η οικονομία καταλήγει στο σημείο C στο Σχήμα 12.18. Η ανεργία επιστρέφει στο φυσικό ποσοστό, αλλά η οικονομία έχει υψηλότερο πληθωρισμό.

Η σχέση μεταξύ πληθωρισμού και ανεργίας τη δεκαετία του 1960 δημιούργησε την ψευδαίσθηση ότι η αρμονία στην οικονομία θα μπορούσε να επιτευχθεί με μια σωστή επιλογή της κυβέρνησης από το μενού ανταλλαγών πληθωρισμού-ανεργίας, όπως υποδηλώνεται από την καθοδική καμπύλη Phillips. Η πρόσφατη εμπειρία πολλών αναπτυσσόμενων χωρών μάς έδωσε το σκληρό μάθημα ότι δεν υπάρχει μακροχρόνια αντίσπαση. Οι αυξήσεις στο ποσοστό πληθωρισμού δεν μειώνουν το φυσικό ποσοστό ανεργίας. Απλά οδηγούν σε υψηλότερες τιμές.]

Ποιο είναι το φυσικό ποσοστό ανεργίας;

Η ανοδική τάση του ποσοστού ανεργίας μεταξύ 1960 και 1990 δείχνει ότι το φυσικό ποσοστό ανεργίας μπορεί εύκολα να μεταβληθεί διαχρονικά. Τη δεκαετία του '60, το φυσικό ποσοστό ανεργίας ήταν της τάξεως του 4%, ενώ τη δεκαετία του '80 ήταν γύρω στο 6% με 7%.

Η τάση αύξησης στο φυσικό ποσοστό ανεργίας αναιρέθηκε τη δεκαετία του '90, όταν η ανεργία στις ΗΠΑ μειώθηκε σε επίπεδα που κανείς δεν πίστευε ότι θα μπορούσαν να επιτευχθούν χωρίς αντίστοιχη αύξηση του πληθωρισμού. Το 2000, το ετήσιο ποσοστό πληθωρισμού ήταν 3,4%, και το ποσοστό ανεργίας ήταν 4%. Δεν γνωρίζουμε ακόμα αν το σταθερά υψηλό ποσοστό ανεργίας από το 2008 κι έπειτα αποτελεί μια νέα κανονικότητα ή αν το φυσικό ποσοστό παρέμεινε αμετάβλητο από την έναρξη της οικονομικής κρίσης.

Όπως είδαμε παραπάνω, το φυσικό ποσοστό ανεργίας ως έναν βαθμό προσδιορίζεται από τις πιθανότητες μετάβασης που δείχνουν το ποσοστό απώλειας εργασίας των εργαζόμενων, το ποσοστό εύρεσης εργασίας των ανέργων και το μέγεθος των ροών μεταξύ αγοραίου και μη αγοραίου τομέα. Είναι αναπόφευκτο, λόγω χάρη, ότι οι δημογραφικές μεταβολές επηρεάζουν το φυσικό ποσοστό ανεργίας. Για παράδειγμα, οι γενιές της έξαρσης των γεννήσεων (baby boom) που εισήλθαν στην αγορά εργασίας τις δεκαετίες '70 και '80 πιθανότατα αύξησαν το φυσικό ποσοστό. Οι νέοι εργαζόμενοι έχουν πολύ μεγαλύτερες πιθανότητες να βρίσκονται μεταξύ θέσεων απασχόλησης καθώς εντοπίζουν και δοκιμάζουν εναλλακτικές ευκαιρίες απασχόλησης. Αντίθετα, καθώς οι γενιές του baby boom μεγάλωσαν στη δεκαετία του '90, μετρίασαν το φυσικό ποσοστό ανεργίας, επειδή κατέληξαν σε μακροχρόνιες θέσεις απασχόλησης.⁴⁶

Οι δομικές οικονομικές μεταβολές επίσης επηρεάζουν το φυσικό ποσοστό ανεργίας. Για παράδειγμα, στη δεκαετία του '80 σημειώθηκε σημαντική επιδείνωση της θέσης των ανειδίκευτων εργαζόμενων στην αγορά εργασίας. Τα στοιχεία αποδεικνύουν

46. Michael Darby, John Haltiwagner και Mark Plant, «Unemployment Rate Dynamics and Persistent Unemployment Under Rational Expectations», *American Economic Review* 75 (Σεπτέμβριος 1985): 614-637.