



ΘΕΜΑΤΙΚΟ ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΟ ΔΕΛΤΙΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΕΞΑΜΗΝΟΥ

ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΚΑΙ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΥ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΝ

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο ρόλος των μισθολογικών εξελίξεων που επηρεάζουν τις μακροοικονομικές επιδόσεις έτυχε αυξημένης προσοχής στην πρόσφατη οικονομική εποπτεία της ΕΕ:

1. Οι μισθολογικές μεταβολές αποτελούν έναν από τους **κυριότερους τρόπους προσαρμογής της προσφοράς-ζήτησης εργασίας** και επηρεάζουν άμεσα τα αποτελέσματα της απασχόλησης. Ως εκ τούτου, πολύ υψηλή ή πολύ χαμηλή μισθολογική αύξηση (σε σύγκριση με την παραγωγικότητα και την αύξηση των τιμών) θα μπορούσε να προκαλέσει ανισορροπίες στις αγορές εργασίας και προϊόντων. Αυτή η μεταβολή μπορεί να προκαλέσει πληθωριστικές ή αποπληθωριστικές πιέσεις και να καταστήσει την πρόσληψη και τη διατήρηση εργαζομένων λιγότερο ή περισσότερο ελκυστική. Μπορεί επίσης να έχει αντίκτυπο στην προσφορά εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των αποφάσεων συμμετοχής στην αγορά εργασίας.
2. Οι μισθολογικές εξελίξεις **επηρεάζουν** επίσης **την εξωτερική ανταγωνιστικότητα των τιμών**. Οι αυξήσεις των μισθών μπορεί να οδηγήσουν σε αύξηση του ονομαστικού κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος (ΚΕΑΜΠ) και των βασιζόμενων στο ΚΕΑΜΠ πραγματικών σταθμισμένων συναλλαγματικών ισοτιμιών. Αυτό θα

μπορούσε να συμβεί αν η αύξηση των μισθών δεν αντισταθμίζεται από την αύξηση της παραγωγικότητας ή δεν συνοδεύεται από παρόμοιες μεταβολές του ΚΕΑΜΠ στις χώρες-εταίρους ή από υποτίμηση των ονομαστικών συναλλαγματικών ισοτιμιών¹ εκτός μιας νομισματικής ένωσης. Η αντίθετη επιχειρηματολογία ισχύει για μισθολογικές εξελίξεις που συνεπάγονται μείωση του ΚΕΑΜΠ.

3. Οι μισθοί αποτελούν σημαντικό μέρος του εισοδήματος των νοικοκυριών και έχουν **αντίκτυπο στη συνολική ζήτηση** μέσω της κατανάλωσης των νοικοκυριών και ενδεχομένως επίσης μέσω επενδύσεων για την ικανοποίηση αυτής της αυξημένης ζήτησης. Αν η τάση να δαπανώνται τα μισθολογικά έσοδα είναι μεγαλύτερη από την τάση να δαπανώνται τα κέρδη, η αύξηση των μισθών μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση της συνολικής εγχώριας ζήτησης.

Επιπλέον, δεδομένου ότι οι μισθοί αποτελούν σημαντικό μέρος των εισοδημάτων, ιδίως στο χαμηλότερο άκρο της κατανομής, οι μισθολογικές αυξήσεις μπορεί να μειώσουν τις εισοδηματικές ανισότητες. Ωστόσο, η

¹ Το ονομαστικό κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος ορίζεται ως το συνολικό κόστος εργασίας (αμοιβή ανά εργαζόμενο) ανά μονάδα προϊόντος. Είναι το πηλίκο της αμοιβής ανά εργαζόμενο δια του πραγματικού ΑΕΠ ανά απασχολούμενο άτομο (παραγωγικότητα της εργασίας).

χαμηλή κερδοφορία μπορεί να αποθαρρύνει τις προσλήψεις και τις επενδύσεις, πράγμα που, με τη σειρά του, πλήττει μεσοπρόθεσμα το αναπτυξιακό δυναμικό της οικονομίας.

Τα **ειδικά χαρακτηριστικά των χωρών και η θέση τους στον οικονομικό κύκλο** καθώς και τα εσωτερικά και εξωτερικά τους ισοζύγια πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά την εκτίμηση των επιπτώσεων των μισθολογικών εξελίξεων. Ειδικότερα, οι μισθοί δεν αποτελούν μόνο καθοριστικούς παράγοντες άλλων οικονομικών μεταβλητών αλλά και αντίδραση σε άλλες ανισορροπίες (π.χ. σε μια πιστωτική έκρηξη λόγω χαλαρότερων οικονομικών συνθηκών).

Ο εκσυγχρονισμός των συστημάτων καθορισμού των μισθών διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στη διόρθωση των μεγάλων μακροοικονομικών ανισορροπιών που παρατηρούνται σε πολλά κράτη μέλη και στη μείωση της ανεργίας. Το γεγονός αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό για την ευρωζώνη, καθώς η αναπροσαρμογή του κόστους και των τιμών είναι ο μόνος τρόπος για την ονομαστική προσαρμογή σε μια νομισματική ένωση.

Οι μισθοί δεν είναι οι μόνες κινητήριες δυνάμεις της ανταγωνιστικότητας σε διεθνές επίπεδο: άλλες δαπάνες (όπως αυτές που αφορούν τη φορολογία ή τη συμμόρφωση προς τη νομοθεσία) και το μέγεθος του ανταγωνισμού στις αγορές προϊόντων επηρεάζουν την ανταγωνιστικότητα των τιμών. Η μη τιμολογιακή ανταγωνιστικότητα (π.χ. τα επίπεδα παραγωγικότητας και οι σχετικές εξελίξεις, η γεωγραφική και η τεχνολογική εξειδίκευση) διαδραματίζουν επίσης ουσιαστικό ρόλο.

2. ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΠΡΟΚΛΗΣΕΩΝ

Παρά τη μείωση της ανεργίας το 2016, η αύξηση των μισθών εξακολούθησε να κυμαίνεται σε χαμηλά επίπεδα στις χώρες της ευρωζώνης, αλλά ανέκαμψε σε

ορισμένες χώρες εκτός ευρωζώνης. Αυτό μπορεί να αποδοθεί στους εξής παράγοντες:

- μικρές εξελίξεις στην παραγωγικότητα·
- προσδοκίες για χαμηλό πληθωρισμό·
- το αποτέλεσμα ορισμένων μεταρρυθμίσεων στην αγορά εργασίας· και
- υποτονικότητα που εξακολουθεί να χαρακτηρίζει την αγορά εργασίας, αφού το τρέχον ποσοστό ανεργίας μπορεί να μην επιτρέπει επαρκώς την αποτελεσματική αξιοποίηση των πόρων στην αγορά εργασίας.

Σημειώθηκε σύγκλιση των μισθών σε όλη την ΕΕ λόγω της σταθεροποίησης των μισθών στις χώρες που προσαρμόστηκαν περισσότερο κατά τη διάρκεια της χρηματοπιστωτικής κρίσης και των συγκρατημένων μισθολογικών εξελίξεων στις χώρες με μεγαλύτερη οικονομική δραστηριότητα.

Τα τελευταία έτη σημειώθηκε συγκράτηση των μισθολογικών αυξήσεων ή μειώσεις των μισθών, που υποστήριξαν την προσαρμογή των μεγάλων εξωτερικών ελλειμμάτων και την απορρόφηση της υψηλής ανεργίας. Αυτό ίσχυσε ιδίως σε ορισμένες χώρες της ευρωζώνης που αντιμετώπιζαν μεγαλύτερες ανάγκες επανεξισορρόπησης, στις οποίες σημειώθηκαν μισθολογικές αναπροσαρμογές προς τα κάτω ή έντονη συγκράτηση των μισθών. Αυτό συνέβη κυρίως στην περίπτωση της Κύπρου, της Ελλάδας και της Πορτογαλίας.

Το 2015 και το 2016 οι μισθολογικές μεταβολές στις χώρες της ευρωζώνης έγιναν λιγότερο διάσπαρτες, καθώς οι μισθοί σταθεροποιήθηκαν σε χώρες με προηγούμενες ανάγκες αναπροσαρμογής των μισθών προς τα κάτω. Στις χώρες με πιο σταθερή οικονομική κατάσταση που είχαν επηρεαστεί λιγότερο από την κρίση, οι μισθοί αυξήθηκαν ελάχιστα (διάγραμμα

1)². Η μεγαλύτερη μισθολογική αύξηση σημειώθηκε στη Ρουμανία και στις χώρες της Βαλτικής.

Κατά την περίοδο 2014-2016 οι μισθοί εξελίχθηκαν, κατά μέσο όρο, σύμφωνα με την παραγωγικότητα (διάγραμμα 2). Ωστόσο, η συνολική εικόνα υποκρύπτει μεγάλες διαφορές μεταξύ των χωρών. Σημειώθηκε σημαντική απόκλιση μεταξύ της αύξησης των μισθών και της παραγωγικότητας στις χώρες της Βαλτικής, στη Βουλγαρία και στη Σλοβακία (όπου η αύξηση των μισθών ήταν ταχύτερη από την αύξηση της παραγωγικότητας), καθώς και στην Κροατία, στη Μάλτα και στην Πορτογαλία (όπου η αύξηση των μισθών ήταν βραδύτερη).

Από το 2008 και μετά η συγκράτηση των εξελίξεων όσον αφορά το ΚΕΑΜΠ υποστήριξε την εξωτερική προσαρμογή. Έπειτα από έντονες αποκλίσεις κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 2000, το ΚΕΑΜΠ άρχισε να συγκλίνει μετρίως στην αρχή της χρηματοπιστωτικής κρίσης, καθώς σε χώρες όπως η Ελλάδα, η Πορτογαλία και η Ισπανία άρχισε να σημειώνεται πτωτική τάση του ΚΕΑΜΠ. Αυτό ήταν αποτέλεσμα συγκράτησης των μισθών ή ακόμη και μειώσεων για την αντιμετώπιση της αύξησης της ανεργίας.

Επίσης, σε πιο πρόσφατα στοιχεία, οι μεταβολές στην ανταγωνιστικότητα του κόστους αντέδρασαν στην εξωτερική θέση των χωρών. Σε χώρες με τα μεγαλύτερα πλεονάσματα τρεχουσών συναλλαγών (Γερμανία, Ιρλανδία, Κάτω Χώρες και, σε μικρότερο βαθμό, Μάλτα και Σλοβενία), σημειώθηκε αύξηση, έστω

και μέτρια, των βασιζόμενων στο ΚΕΑΜΠ πραγματικών σταθμισμένων συναλλαγματικών ισοτιμιών (ΠΣΣΙ) τους. Ταυτόχρονα, στις χώρες με ελλείμματα τρεχουσών συναλλαγών (Κύπρος, Φινλανδία και Γαλλία) σημειώθηκε μείωση των ΠΣΣΙ τους. Εξαιρέση αποτέλεσε η Λιθουανία. Έως το 2015 πολλές χώρες είχαν αναπροσαρμόσει τα ελλείμματα τρεχουσών συναλλαγών των παρελθόντων ετών και επέτυχαν σχεδόν ισοσκελισμένο ή πλεονασματικό ισοζύγιο τρεχουσών συναλλαγών (διάγραμμα 3).

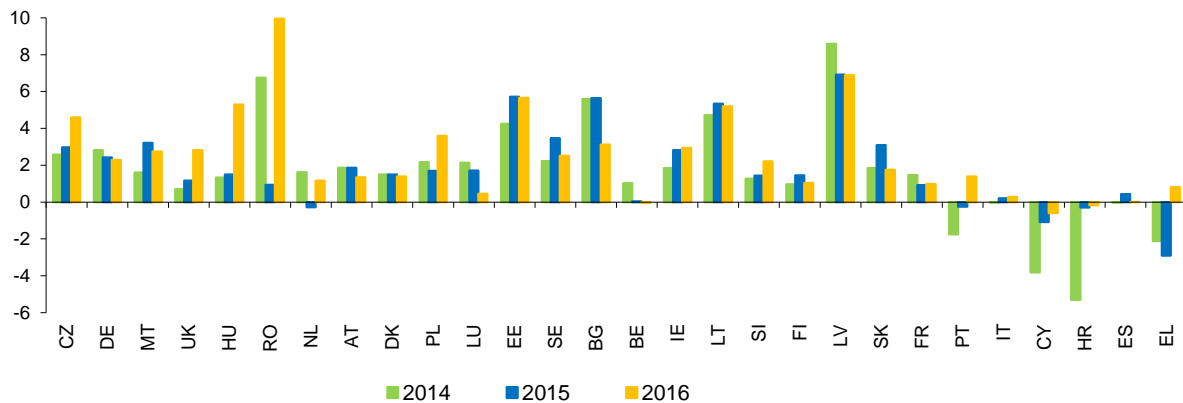
² Οι χώρες που χαρακτηρίζονταν από υψηλά πλεονάσματα στο ισοζύγιο τρεχουσών συναλλαγών πριν από το 2008 (οι ενίοτε αποκαλούμενες «πλεονασματικές χώρες») σημείωσαν πιο υποτονική μισθολογική δυναμική έως την έναρξη της κρίσης το 2008, οπότε άρχισαν επίσης να σημειώνουν μεγαλύτερες μισθολογικές αυξήσεις σε σχέση με άλλες χώρες. Στη Γερμανία, ειδικότερα, σημειώθηκε ισχυρή συγκράτηση των μισθών κατά τα έτη αυτά, πράγμα που συμβάδιζε με την αύξηση της απασχόλησης στις εξαγωγικές βιομηχανίες και την περιορισμένη εγχώρια ζήτηση.

Ενώ κατά το παρελθόν υπήρξε έντονη αρνητική συσχέτιση μεταξύ της μεταβολής του πραγματικού κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος (ΠΚΕΑΜΠ) και της ανεργίας, η συσχέτιση αυτή τα τελευταία έτη εξασθένησε. Αυτό μπορεί να υποδηλώνει ότι το ΠΚΕΑΜΠ τείνει να επηρεάζεται λιγότερο από το ποσοστό ανεργίας (π.χ. Ελλάδα ή Ισπανία), δεδομένου ότι έχει ήδη πραγματοποιηθεί σημαντική αναπροσαρμογή και η προς τα κάτω αναπροσαρμογή των πραγματικών μισθών παραμένει δύσκολη σε ένα σενάριο χαμηλού πληθωρισμού (διάγραμμα 4).

Ακόμη, σε ορισμένες χώρες που εξακολουθούν να καταγράφουν υψηλά ποσοστά ανεργίας έχει σημειωθεί περαιτέρω μείωση του ΠΚΕΑΜΠ τους το 2016, παράλληλα με τη μείωση της αμοιβής ανά εργαζόμενο σε πραγματικούς όρους που, σε ορισμένες περιπτώσεις, ενισχύθηκε με αύξηση της παραγωγικότητας.

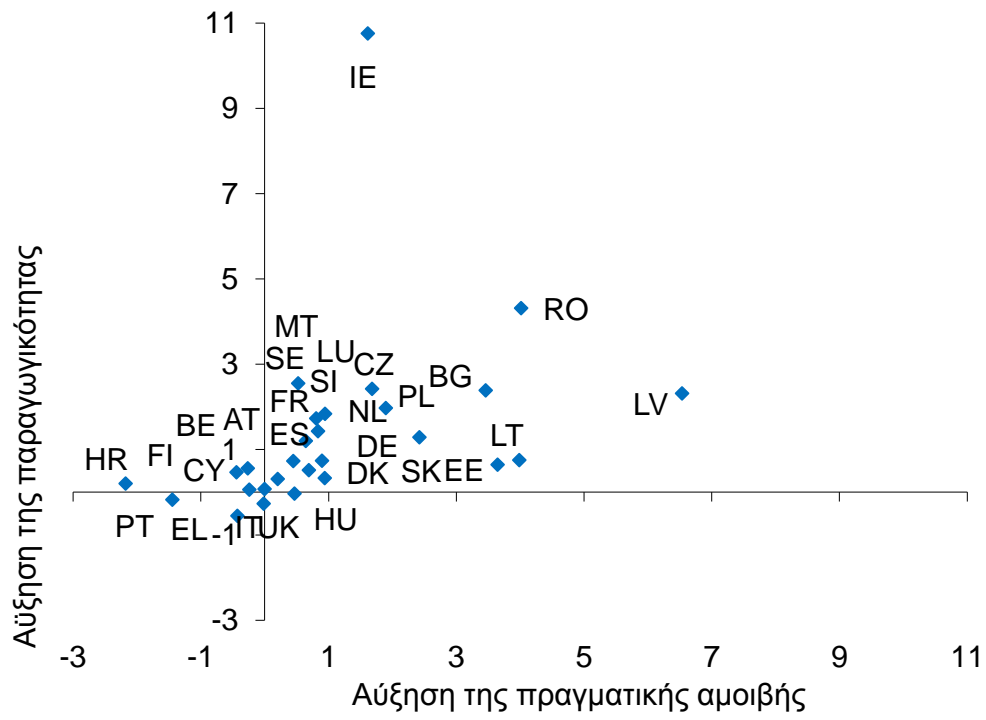
Αντίθετα, στις χώρες της Βαλτικής και στην Ουγγαρία σημειώθηκε αύξηση του ΠΚΕΑΜΠ τους, πράγμα που αντανάκλα μια ισχυρή ανάκαμψη της εγχώριας ζήτησης μετά την παρατεταμένη προσαρμογή των προηγούμενων ετών και τη σχετικά υποτονική παραγωγικότητα.

Διάγραμμα 1 – Ονομαστική αμοιβή ανά εργαζόμενο, ετήσια % μεταβολή



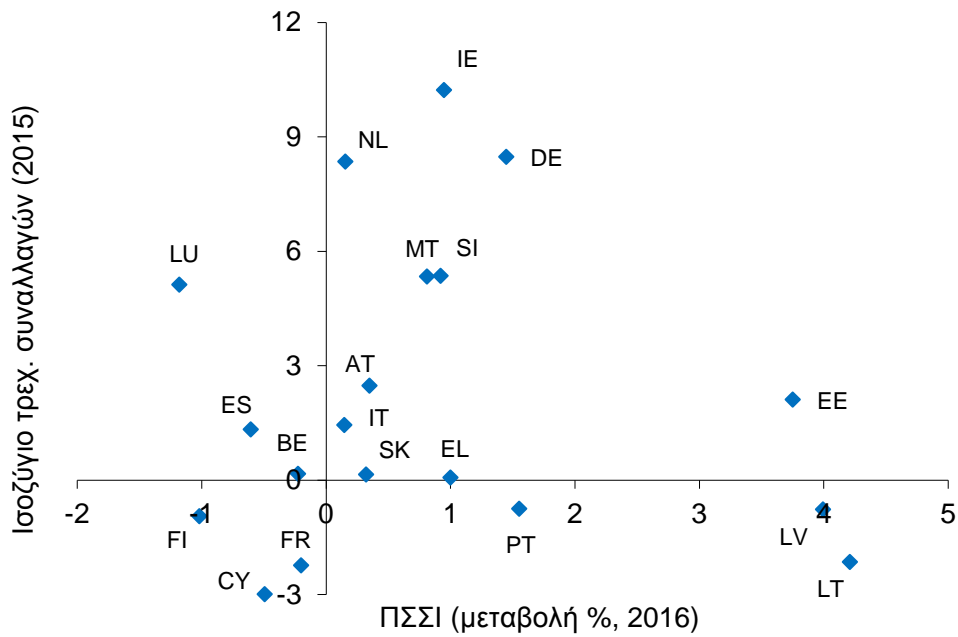
Σημείωση: Οι χώρες εμφανίζονται κατ' αύξουσα σειρά του ποσοστού ανεργίας το 2016.
 Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή

Διάγραμμα 2 – Πραγματική αμοιβή ανά εργαζόμενο και παραγωγικότητα, μέση ετήσια αύξηση για την περίοδο 2014-2016



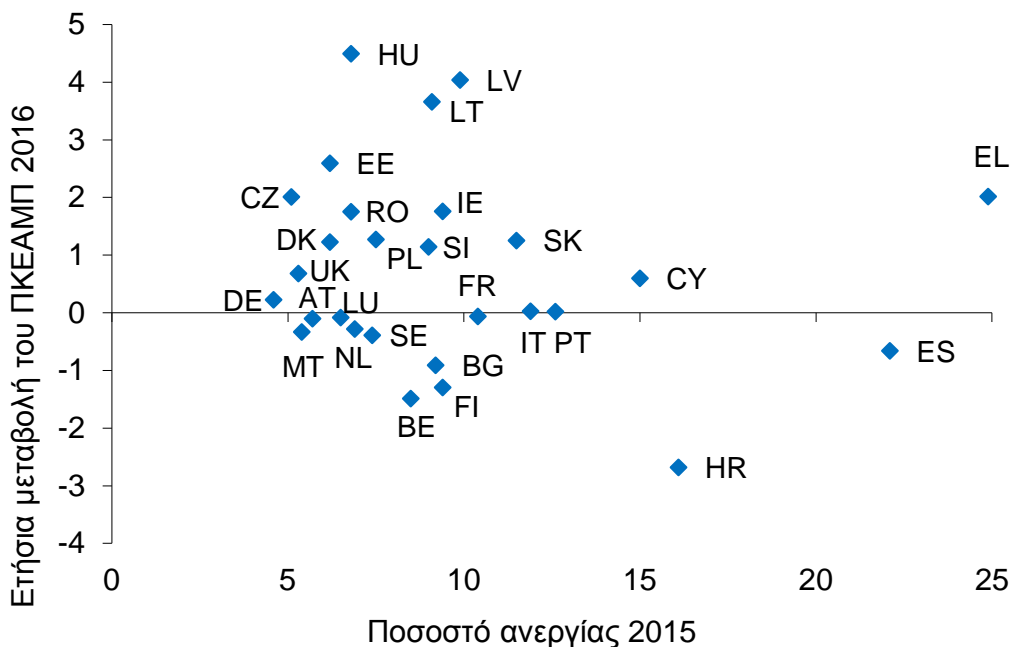
Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή

Διάγραμμα 3 – Πραγματική σταθμισμένη συναλλαγματική ισοτιμία (ΠΣΣΙ) το 2016 και ισοζύγιο τρεχουσών συναλλαγών το 2015



Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή

Διάγραμμα 4 – Πραγματική ετήσια μεταβολή του κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος το 2016 και ανεργία το 2015



Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή

3. ΜΕΣΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΠΡΟΚΛΗΣΕΩΝ

Οι μισθολογικές εξελίξεις δεν εξαρτώνται μόνο από τα συμφέροντα των εργαζομένων και των εργοδοτών και των εκπροσώπων τους αλλά και από το **θεσμικό πλαίσιο** στο οποίο λειτουργούν.

Τα πλαίσια για τον καθορισμό των μισθών, και ιδίως για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στον μετασχηματισμό των ενδείξεων της αγοράς σε μισθολογικές εξελίξεις και στην αύξηση της μακροοικονομικής συνάφειας ορισμένων αποφάσεων για τους μισθούς. Στην ΕΕ υπάρχουν διαφορετικές προσεγγίσεις όσον αφορά τον καθορισμό των μισθών. Στον πίνακα 1 του παραρτήματος απεικονίζονται οι δείκτες των χαρακτηριστικών των συλλογικών διαπραγματεύσεων για τους μισθούς.

Οι παράγοντες που σχετίζονται με τις συνολικές μισθολογικές εξελίξεις περιλαμβάνουν:

- τον βαθμό **συγκέντρωσης** (το επίπεδο στο οποίο διεξάγονται οι μισθολογικές διαπραγματεύσεις)·
- τον τρόπο με τον οποίο οι μισθοί αντικατοπτρίζουν τις διαφορές παραγωγικότητας (μεταξύ κλάδων, εταιρειών και γεωγραφικών περιοχών)· και
- τον βαθμό στον οποίο οι διαπραγματεύσεις λαμβάνουν υπόψη τους στόχους σε εθνικό επίπεδο (τον βαθμό **συντονισμού** μεταξύ των διαφόρων επιπέδων).

Ωστόσο, είναι δύσκολο να καταδειχθεί μια ισχυρή σχέση μεταξύ της συγκέντρωσης των μισθολογικών διαπραγματεύσεων και των οικονομικών αποτελεσμάτων.

Οι μισθολογικές διαπραγματεύσεις μπορεί να έχουν πολύ **αποκεντρωτικό** χαρακτήρα (διεξάγονται κυρίως σε επίπεδο εταιρειών, π.χ. Ηνωμένο Βασίλειο και χώρες της Βαλτικής) ή πολύ **συγκεντρωτικό** χαρακτήρα (οι μισθοί

διαμορφώνονται σε εθνικό επίπεδο, π.χ. Βέλγιο και Σλοβενία) ή μπορεί να **διεξάγονται σε ενδιάμεσο επίπεδο**, συνήθως σε επίπεδο κλάδων (π.χ. Ιταλία). Αλλά, ανάλογα με τον βαθμό συντονισμού, οι αποφάσεις μπορεί να λαμβάνονται σε περισσότερα του ενός επίπεδα.

Με μια πιο συγκεντρωτική προσέγγιση είναι πιθανότερο να ληφθεί υπόψη από τους συμμετέχοντες ο αντίκτυπος των μισθολογικών εξελίξεων στην απόδοση του συνόλου της οικονομίας. Μια πιο αποκεντρωτική προσέγγιση θα μπορούσε να ευνοήσει τη μεγαλύτερη απόδοση, στον βαθμό που οι εν λόγω μισθοί και η παραγωγικότητα είναι πιθανότερο να εναρμονιστούν σε επίπεδο εταιρείας, πράγμα που μπορεί να στηρίξει μια αποτελεσματικότερη κατανομή του εργατικού δυναμικού. Αυτό σημαίνει επίσης αυξημένη πιθανότητα να αντιμετωπιστούν οι δυσμενείς οικονομικές διαταραχές με την αναπροσαρμογή του κόστους εργασίας αντί της απασχόλησης.

Στις περισσότερες χώρες, όπου το κυρίαρχο επίπεδο των μισθολογικών διαπραγματεύσεων είναι ο κλάδος, οι συμφωνίες σε επίπεδο εταιρείας δεν μπορεί να είναι λιγότερο ευνοϊκές για τους εργαζομένους απ' ό,τι οι κλαδικές συμφωνίες. Ακόμη και οι εταιρείες μπορούν να απαλλαγούν από ορισμένες ρήτρες συλλογικών συμβάσεων σε επίπεδο κλάδου (όπως στην Αυστρία ή στη Γαλλία), τέτοιες «ρήτρες διαφυγής» δεν χρησιμοποιούνται συχνά στην πράξη.

Ωστόσο, οι ρήτρες διαφυγής χρησιμοποιούνται ευρέως στη Γερμανία κατά τα τελευταία 15 έτη, εξασφαλίζοντας μεγαλύτερη ευελιξία σε επίπεδο εταιρείας. Η αποκέντρωση σε επίπεδο εταιρείας μπορεί επίσης να σχετίζεται με ισχυρές συνδικαλιστικές οργανώσεις, τουλάχιστον για τις επιχειρήσεις ορισμένου μεγέθους, ή εφόσον το γερμανικό μοντέλο συναπόφασης (Mitbestimmung) προϋποθέτει έντονη συμμετοχή των υπαλλήλων.

Ανάλογα με την προσέγγιση που ακολουθείται στις διάφορες χώρες, η δυνατότητα ρητών διαφυγής μπορεί να προβλέπεται στη νομοθεσία ή στις συλλογικές συμβάσεις υψηλότερου επιπέδου. Ωστόσο, υπάρχουν ορισμένες χώρες (π.χ. Πορτογαλία και Ισπανία) στις οποίες μια συμφωνία σε επίπεδο εταιρείας υπερσχύει έναντι μιας συμφωνίας σε επίπεδο κλάδου, ακόμη και αν είναι λιγότερο ευνοϊκή για τους εργαζομένους.

Οι μισθολογικές εξελίξεις μπορεί επίσης να εξαρτώνται από τον τρέχοντα βαθμό συντονισμού μεταξύ των διαφόρων φορέων.

Ο συντονισμός μπορεί να είναι «οριζόντιος», όταν ορισμένοι κλάδοι λειτουργούν ως ηγέτες στις συμφωνίες για τον καθορισμό των μισθών και οι υπόλοιποι τους ακολουθούν («διαπραγματεύση προτύπων» ή «καθορισμός προτύπων», ιδίως στην Αυστρία, στη Γερμανία και στη Σουηδία) ή όταν συνάπτονται συμφωνίες διασύνδεσης.

Ο συντονισμός μπορεί επίσης να είναι «κάθετος», όταν οι συμφωνίες σε εθνικό επίπεδο, π.χ. μια διμερής ή τριμερής εθνική συμφωνία που στηρίζεται από κορυφαίες οργανώσεις κοινωνικών εταίρων και από το κράτος καθορίζει τις κατευθυντήριες γραμμές για τις μισθολογικές διαπραγματεύσεις στα χαμηλότερα επίπεδα (π.χ. στο Βέλγιο).

Ο συντονισμός μπορεί να συνυπάρχει με μισθολογικές διαπραγματεύσεις αποκεντρωτικού χαρακτήρα. Ο συντονισμός αυτός έχει διαδραματίσει σημαντικό ρόλο σε χώρες όπου ο εξωτερικός περιορισμός που επιβάλλεται στον εξαγωγικό κλάδο ενσωματώνεται επίσης σε προστατευόμενους κλάδους. Αυτό συμβάλλει στη διατήρηση της διεθνούς ανταγωνιστικότητας της οικονομίας στο σύνολό της.

Η μισθολογική συμπεριφορά και η διαπραγματευτική ισχύς των παραγόντων που καθορίζουν τους μισθούς επηρεάζονται από **την πυκνότητα των εργοδοτών και των συνδικαλιστικών οργανώσεων** και **την κάλυψη των**

συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η ύπαρξη διαδικασίας για τη νόμιμη επέκταση των συλλογικών συμβάσεων, καθιστώντας τις δεσμευτικές για τους μη συνδικαλισμένους εργαζομένους ή τις μη συμβαλλόμενες επιχειρήσεις, μπορεί να διευρύνει σημαντικά την κάλυψη των συλλογικών συμβάσεων.

Αυτό το γεγονός, με τη σειρά του, θα διευρύνει την κάλυψη των συλλογικών διαπραγματεύσεων πέρα από τα επίπεδα που θα δικαιολογούνταν μόνο από την πυκνότητα των εργοδοτικών οργανώσεων και των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Πρόκειται για μια μορφή βελτίωσης του οριζόντιου συντονισμού, ιδίως σε έναν κλάδο ή σε ένα επάγγελμα.

Ενώ οι **μηχανισμοί επέκτασης** είναι κοινοί στην ΕΕ και γενικά αφορούν συμβάσεις σε επίπεδο επαγγέλματος και κλάδου, υπάρχουν διαφορετικές προσεγγίσεις όσον αφορά την επέκταση των συλλογικών συμβάσεων.

Στις περισσότερες χώρες η επέκταση είναι αποτέλεσμα ρητής απόφασης της κυβέρνησης και σε πολλές περιπτώσεις παρέχεται κατόπιν αιτήματος ενός ή και των δύο μερών της συμφωνίας που προτείνεται για επέκταση (π.χ. Γερμανία, Γαλλία και Κάτω Χώρες).

Σε άλλες χώρες, η επέκταση είναι σχεδόν αυτόματη (π.χ. Ιταλία και Φινλανδία) ή είναι αποτέλεσμα όλων των εργοδοτών που υποχρεούνται να είναι μέλη της ένωσης εργοδοτών (π.χ. Αυστρία).

Ορισμένες χώρες όπως η Σουηδία και η Δανία δεν διαθέτουν νομικό μηχανισμό για την επέκταση των συμφωνιών, αλλά η πυκνότητα των κοινωνικών εταίρων είναι πολύ υψηλή, πράγμα που εξασφαλίζει πολύ μεγάλη κάλυψη.

Οι επεκτάσεις μπορούν να βοηθήσουν στην αντιμετώπιση προβλημάτων συντονισμού, στη μείωση του κόστους συναλλαγών ενός ιδιαίτερα αποκεντρωτικού πλαισίου και στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας. Αυτό ισχύει ιδίως για πολύ κατακερματισμένους και διαφοροποιημένους κλάδους και για

μικρές επιχειρήσεις, εφόσον η επέκταση δεν οδηγεί σε προβλήματα ανταγωνιστικότητας εξαιτίας του γεγονότος ότι οι μισθοί είναι υπερβολικά υψηλοί.

Επίσης, σταθεροποιεί την εκπροσώπηση στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, καθώς παρέχει στους εργοδότες κίνητρο να γίνουν μέλη της διαπραγματευόμενης ένωσης εργοδοτών. Μεσοπρόθεσμα έως μακροπρόθεσμα, η επέκταση θα μπορούσε να αυξήσει το συνολικό επίπεδο των μισθών. Υπάρχουν τεκμηριωμένα στοιχεία που αποδεικνύουν ότι τα υψηλότερα επίπεδα κάλυψης των διαπραγματεύσεων, καθώς και οι πιο συγκεντρωτικές ή συντονισμένες διαπραγματεύσεις και η υψηλή συνδικαλιστική πυκνότητα συνδέονται με τη συμπίεση της κατανομής των μισθών και τη μείωση της ανισότητας των αποδοχών³.

Το ζήτημα με την επέκταση των συλλογικών συμβάσεων και η συγκεντρωτική προσέγγιση όσον αφορά τον καθορισμό των μισθών είναι ότι οι μισθοί ενδέχεται να μην μπορούν να προσαρμοστούν πλήρως στις διαφορές παραγωγικότητας μεταξύ εταιρειών ή γεωγραφικών περιοχών του ίδιου κλάδου. Όσο πιο σημαντικές είναι αυτές οι διαφορές, τόσο μεγαλύτερος είναι ο κίνδυνος η επέκταση να οδηγήσει σε λανθασμένη κατανομή της εργασίας, με υψηλούς μισθούς (και χαμηλό επίπεδο απασχόλησης και παραγωγής) σε επιχειρήσεις χαμηλής παραγωγικότητας. Το ίδιο ισχύει για διαταραχές που αφορούν συγκεκριμένες εταιρείες ή συγκεκριμένους κλάδους.

Η μέση **διάρκεια των μισθολογικών συμφωνιών** μπορεί επίσης να επηρεάσει τη σχετική μισθολογική ευελιξία. Η μέση διάρκεια των συλλογικών συμβάσεων ποικίλλει συχνά μεταξύ ενός και τριών ετών στην Ευρώπη, αλλά μπορεί να είναι μεγαλύτερη σε ορισμένες περιπτώσεις.

Όλες οι χώρες της ΕΕ έχουν κάποια μορφή **κατώτατων μισθολογικών**

ορίων, που είτε ρυθμίζονται από το κράτος (νόμιμος κατώτατος μισθός) είτε συμφωνούνται συλλογικά από τους κοινωνικούς εταίρους⁴. Το 2016 22 κράτη μέλη διέθεταν εθνική νομοθεσία που καθορίζει κατώτατο μισθό βάσει νόμου ή κατόπιν εθνικής διακλαδικής συμφωνίας. Συλλογικά συμφωνηθέντες κατώτατοι μισθοί σε επίπεδο κλάδου εφαρμόζονται στην Ιταλία, στην Αυστρία, στην Κύπρο, στη Δανία, στη Φινλανδία και στη Σουηδία. Η Κύπρος έχει νόμιμο κατώτατο μισθό για ορισμένα μόνο συγκεκριμένα επαγγέλματα, στα οποία οι εργαζόμενοι διαθέτουν περιορισμένη διαπραγματευτική ισχύ.

Η επίδραση του κατώτατου μισθού στην απασχόληση είναι αμφίσημη. Αν καθοριστεί σε πολύ υψηλά επίπεδα, ο κατώτατος μισθός μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την απασχόληση των χαμηλόμισθων και των νέων, λιγότερο έμπειρων εργαζομένων, όπου το κόστος μπορεί να υπερβεί τα επίπεδα παραγωγικότητας.

Ωστόσο, ο κατώτατος μισθός μπορεί να αυξήσει τα κίνητρα για εργασία και μπορεί να συμβάλει στην αντιμετώπιση της φτώχειας των εργαζομένων, ακόμη και αν οι στόχοι αυτοί μπορούν επίσης να επιτευχθούν με κατάλληλα σχεδιασμένες παροχές προς τους εργαζομένους. Σε περιόδους σοβαρής οικονομικής ύφεσης, ο κατάλληλος κατώτατος μισθός μπορεί να συμβάλει στη διατήρηση της συνολικής ζήτησης και να στηρίξει τις τιμές, μειώνοντας τον κίνδυνο εκδήλωσης αποπληθωρισμού. Επίσης, έχει αντίκτυπο στη μισθολογική ανισότητα, ιδίως στο κατώτατο άκρο της μισθολογικής κλίμακας, διατηρώντας ένα επαρκές βιοτικό επίπεδο για τους πλέον ευάλωτους εργαζομένους⁵.

⁴ Στο Βέλγιο ο κατώτατος μισθός καθορίζεται μέσω εθνικής συμφωνίας μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Ωστόσο, όσον αφορά την κάλυψη και την καθολικότητα, ισοδυναμεί με τον νόμιμο κατώτατο μισθό, που έχει νομικά δεσμευτικό χαρακτήρα σε όλους τους κλάδους.

⁵ Βλ., π.χ., ΟΟΣΑ, Προοπτικές Απασχόλησης, 2015.

³ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη 2008, κεφάλαιο 3.

Ως κατώτατο μισθολογικό όριο, ο κατώτατος μισθός πρέπει να είναι επαρκής και έγκαιρα προσαρμοσμένος στο γενικό οικονομικό πλαίσιο. Ελάχιστες αυξήσεις του κατώτατου μισθού μπορεί επίσης να αποτελέσουν ένδειξη ότι σημαντικά τμήματα της μισθολογικής κλίμακας υπερβαίνουν τον κατώτατο μισθό.

Ο μηνιαίος νόμιμος κατώτατος μισθός στην ΕΕ ποικίλλει σε μεγάλο βαθμό: από 235 EUR στη Βουλγαρία έως 1 999 EUR στο Λουξεμβούργο τον Ιούλιο του 2017 (διάγραμμα 5). Κατόπιν προσαρμογής, ώστε να ληφθούν υπόψη οι διαφορές τιμών μεταξύ χωρών, οι ανισότητες μεταξύ των κρατών μελών μειώνονται από εύρος της τάξης του ένα έως οκτώ (σε ευρώ) σε εύρος της τάξης του ένα έως τέσσερα [σε μονάδες αγοραστικής δύναμης (ΜΑΔ)] (διάγραμμα 6).

Το επίπεδο του νόμιμου κατώτατου μισθού κυμαινόταν μεταξύ περίπου 40 % και 65 % του μέσου εισοδήματος το 2014 (διάγραμμα 7). Τα υψηλότερα ποσοστά σημειώνονται στην Πορτογαλία, στη Γαλλία και στη Σλοβενία. Στο κατώτατο άκρο της κλίμακας ήταν η Τσεχική Δημοκρατία, η Εσθονία, η Ιρλανδία και η Ισπανία.

Οι πληροφορίες σχετικά με τη συνάφεια του ελάχιστου μισθού με την αγορά εργασίας παρέχονται από το ποσοστό των εργαζομένων που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό ή λιγότερο από το 105 % αυτού του μισθού. Τα τελευταία στοιχεία της Eurostat αναφέρονται στον Οκτώβριο του 2010 και παρουσιάζουν σημαντικές διαφορές σε μια τέτοια «πραγματική κάλυψη» μεταξύ των χωρών με νόμιμο κατώτατο μισθό (από 0,2 % στην Ισπανία έως 19,2 % στη Σλοβενία). Υψηλότερος νόμιμος κατώτατος μισθός (ως ποσοστό του μέσου μισθού) μπορεί να μην συνεπάγεται αναγκαστικά υψηλότερη πραγματική κάλυψη.

Συνολικά, η πραγματική κάλυψη εξαρτάται επίσης από τα χαρακτηριστικά του εργατικού δυναμικού. Μια σχετικά χαμηλή πραγματική κάλυψη μπορεί επίσης να αντικατοπτρίζει τη σημασία των συλλογικών συμβάσεων στον καθορισμό

των μισθών και/ή των ατομικά διαπραγματευμένων μισθών που καθορίζονται πάνω από τον κατώτατο μισθό. Οι αυστηρότερες συνθήκες της αγοράς εργασίας μπορεί να ωθήσουν τους μισθούς τους πάνω από τον κατώτατο μισθό, μειώνοντας έτσι την πραγματική κάλυψη.

Η τιμαριθμική **αναπροσαρμογή των μισθών** στο σύνολο της οικονομίας είναι μια ακόμη μορφή συντονισμού των μισθών. Μηχανισμοί τιμαριθμικής αναπροσαρμογής των μισθών που καλύπτουν το σύνολο ή τουλάχιστον την πλειονότητα των εργαζομένων εφαρμόζονται επί του παρόντος σε τέσσερις χώρες της ΕΕ: στο Βέλγιο, στην Κύπρο, στο Λουξεμβούργο και στη Μάλτα.

Στις περιπτώσεις αυτές η προσαρμογή των μισθών είναι αυτόματη και βασίζεται στον πρόσφατο πληθωρισμό των τιμών. Εκτός από αυτά τα τέσσερα κράτη μέλη, ορισμένες άλλες χώρες της ΕΕ είχαν αυτό το σύστημα, αλλά το κατέργησαν (π.χ. Δανία, Γαλλία, Ιταλία και Κάτω Χώρες). Στην Ισπανία, η εκ των υστέρων τιμαριθμική αναπροσαρμογή ήταν συνήθης πρακτική στις συλλογικές συμβάσεις, μολονότι δεν απαιτείται πλέον από τον νόμο. Η Γαλλία, οι Κάτω Χώρες και η Σλοβενία αναπροσαρμόζουν τον κατώτατο μισθό βάσει των τιμών ή των μισθών ή και τα δύο. Στο Βέλγιο, στο Λουξεμβούργο και στη Μάλτα ο κατώτατος μισθός αναπροσαρμόζεται όπως οι μισθοί σε γενικές γραμμές.

Οι ρήτρες τιμαριθμικής αναπροσαρμογής μπορούν να διευκολύνουν τη σύναψη πολυετών συμφωνιών, οι οποίες παρέχουν σταθερότητα στις εργασιακές σχέσεις και μειώνουν τον κίνδυνο επαναλαμβανόμενων συγκρούσεων σε σχέση με τις μισθολογικές διαπραγματεύσεις. Ενώ τα συστήματα τιμαριθμικής αναπροσαρμογής μπορεί να αποτελούν αποτελεσματικό εργαλείο για τη διατήρηση της αγοραστικής δύναμης των μισθών, πρέπει να σχεδιάζονται έτσι ώστε να είναι αρκετά ευέλικτα για να διασφαλίζουν την ανταγωνιστικότητα του κόστους σε σχέση με τους εμπορικούς

εταίρους μιας χώρας και την επαρκή ικανότητα προσαρμογής.

Η μηχανική τιμαριθμική αναπροσαρμογή των μισθών με βάση τον παρελθόντα πληθωρισμό ενέχει τον κίνδυνο να δημιουργήσει αδράνεια και να παρεμποδίσει την ικανότητα προσαρμογής.

Πρώτον, η τιμαριθμική αναπροσαρμογή μπορεί εύκολα να οδηγήσει σε σπειροειδή αύξηση μισθών και τιμών και είναι πιθανό να προκαλέσει ονομαστική διαταραχή (π.χ. επιδείνωση των όρων του εμπορίου), ιδίως όταν μια χώρα βρίσκεται σε νομισματική ένωση με μη αναστρέψιμες ονομαστικές συναλλαγματικές ισοτιμίες.

Δεύτερον, η τιμαριθμική αναπροσαρμογή καθιστά τους πραγματικούς μισθούς πιο άκαμπτους και, ως εκ τούτου, έρχεται σε αντίθεση με την προσαρμογή στην αγορά εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων όπου οι διαταραχές επηρεάζουν διάφορους κλάδους, επιχειρήσεις και επαγγέλματα με διαφορετικό τρόπο.

Τρίτον, σε ένα περιβάλλον χαμηλού πληθωρισμού, όπως αυτό που βιώνει σήμερα η ευρωζώνη, η τιμαριθμική αναπροσαρμογή μπορεί να δυσχεράνει τον πληθωρισμό να επανέλθει σε επίπεδα που στοχεύουν οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής.

Οι **μακροοικονομικές επιπτώσεις της τιμαριθμικής αναπροσαρμογής** εξαρτώνται από τον τρόπο με τον οποίο σχεδιάζεται και υλοποιείται: οι σχετικές διαστάσεις περιλαμβάνουν:

- την κάλυψη (τι αναπροσαρμόζεται τιμαριθμικά).
- τη μέθοδο προσαρμογής (εκ των προτέρων ή εκ των υστέρων πληθωρισμός, βασικός δείκτης

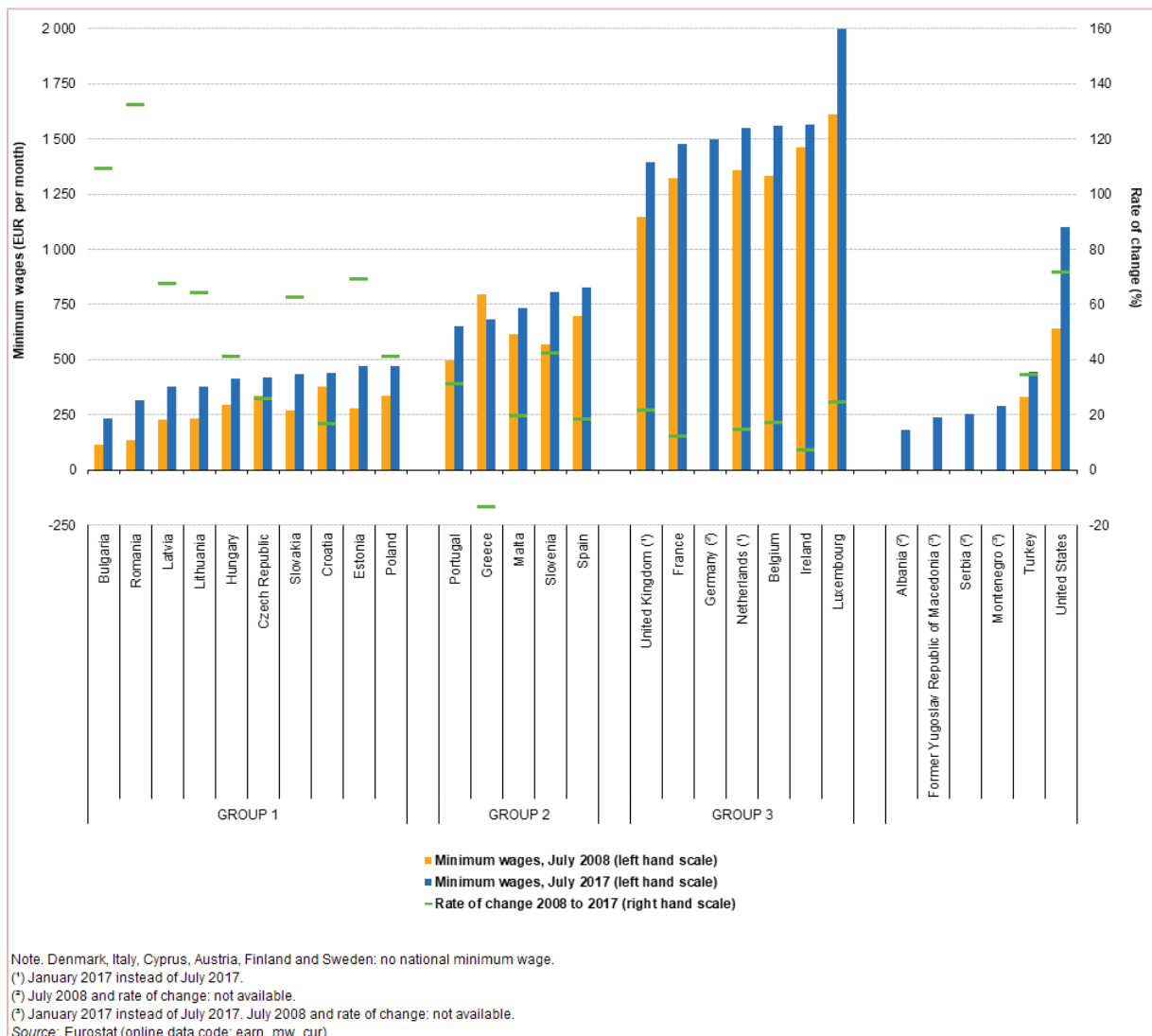
πληθωρισμού ή λεπτομερέστερος δείκτης).

- τις παρεκκλίσεις [δυνατότητα εξόδου (opting-out)].
- την παρακολούθηση και
- τη συχνότητα της αναπροσαρμογής.

Εκτός από τον καθορισμό των βασικών όρων και τη συμμετοχή σε τριμερείς συμφωνίες, οι κυβερνήσεις έχουν διάφορες **άλλα μέσα** που μπορούν να χρησιμοποιούν για να επηρεάζουν το κόστος εργασίας. Αυτό περιλαμβάνει τους μισθούς του δημόσιου τομέα, καθώς το επίπεδο και οι όροι απασχόλησης στον δημόσιο τομέα, που αποτελεί συχνά έναν μεγάλο εργοδότη, μπορούν να επηρεάσουν τη ζήτηση και την προσφορά εργασίας στον ιδιωτικό τομέα. Οι μεταβολές στις κοινωνικές εισφορές και η άμεση φορολόγηση της εργασίας επηρεάζουν το μη μισθολογικό κόστος εργασίας και αποτελούν, συνεπώς, έναν ακόμη τρόπο βραχυπρόθεσμου και μεσοπρόθεσμου επηρεασμού του κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος (ΚΕΑΜΠ).

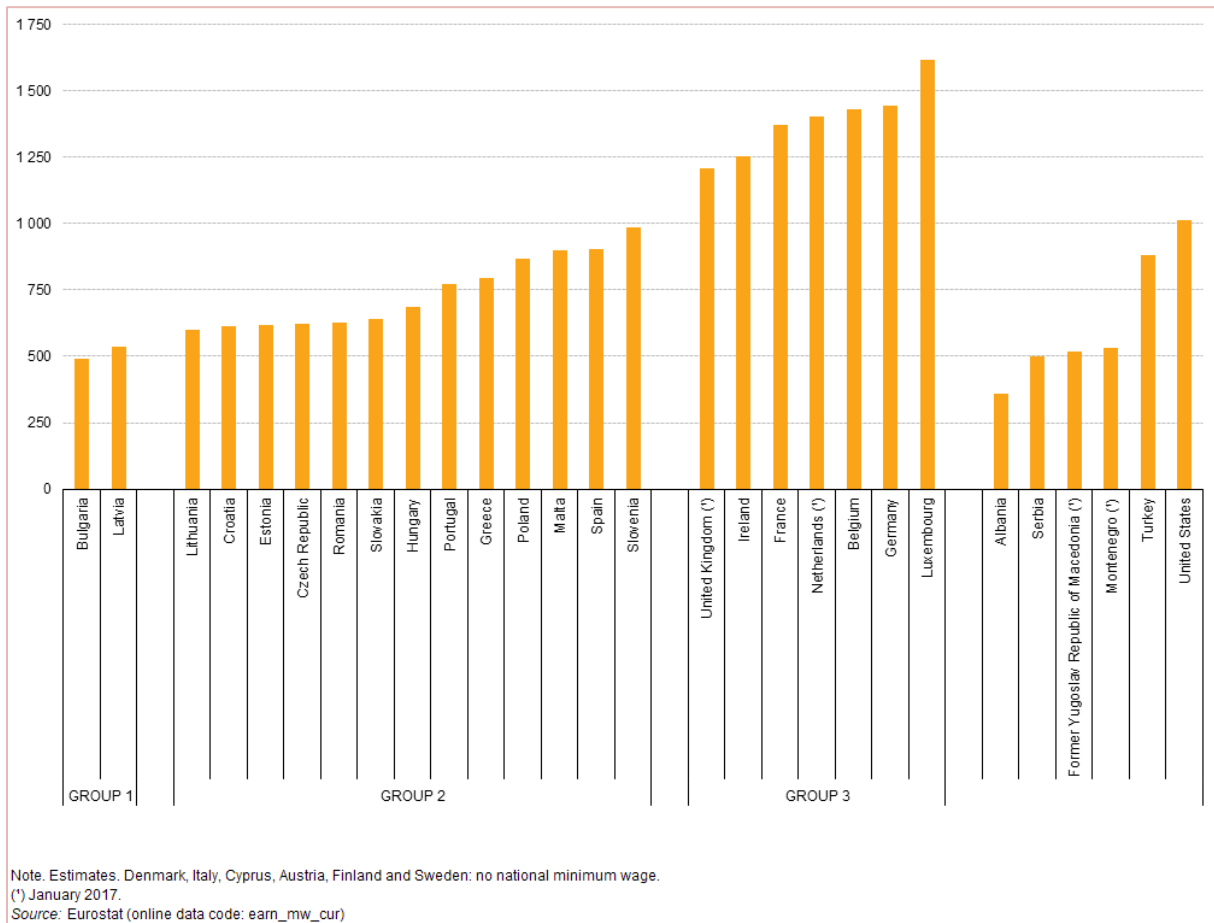
Διάφοροι **πρόσθετοι παράγοντες επηρεάζουν τον τρόπο με τον οποίο οι μισθοί αντιδρούν** στις μεταβολές των οικονομικών συνθηκών, συμπεριλαμβανομένων της φορολόγησης της εργασίας, της νομοθεσίας για την προστασία της απασχόλησης και των συστημάτων παροχών ανεργίας. Γενικότερα, οι μεταρρυθμίσεις της αγοράς εργασίας μπορούν να επηρεάσουν τη δυνατότητα αναπροσαρμογής των μισθών. Για παράδειγμα, οι αλλαγές στα συστήματα παροχών ανεργίας και οι ενισχυμένες πολιτικές ενεργοποίησης μπορούν να μειώσουν τους «μισθούς επιφύλαξης» (ο χαμηλότερος μισθός με τον οποίο ένας εργαζόμενος θα δεχόταν εργασία), αυξάνοντας την προσφορά εργασίας και, συνεπώς, μειώνοντας τις μισθολογικές πιέσεις στην οικονομία.

Διάγραμμα 5 — Νόμιμος κατώτατος μισθός (σε ευρώ) στα κράτη μέλη της ΕΕ, 2008 και 2017



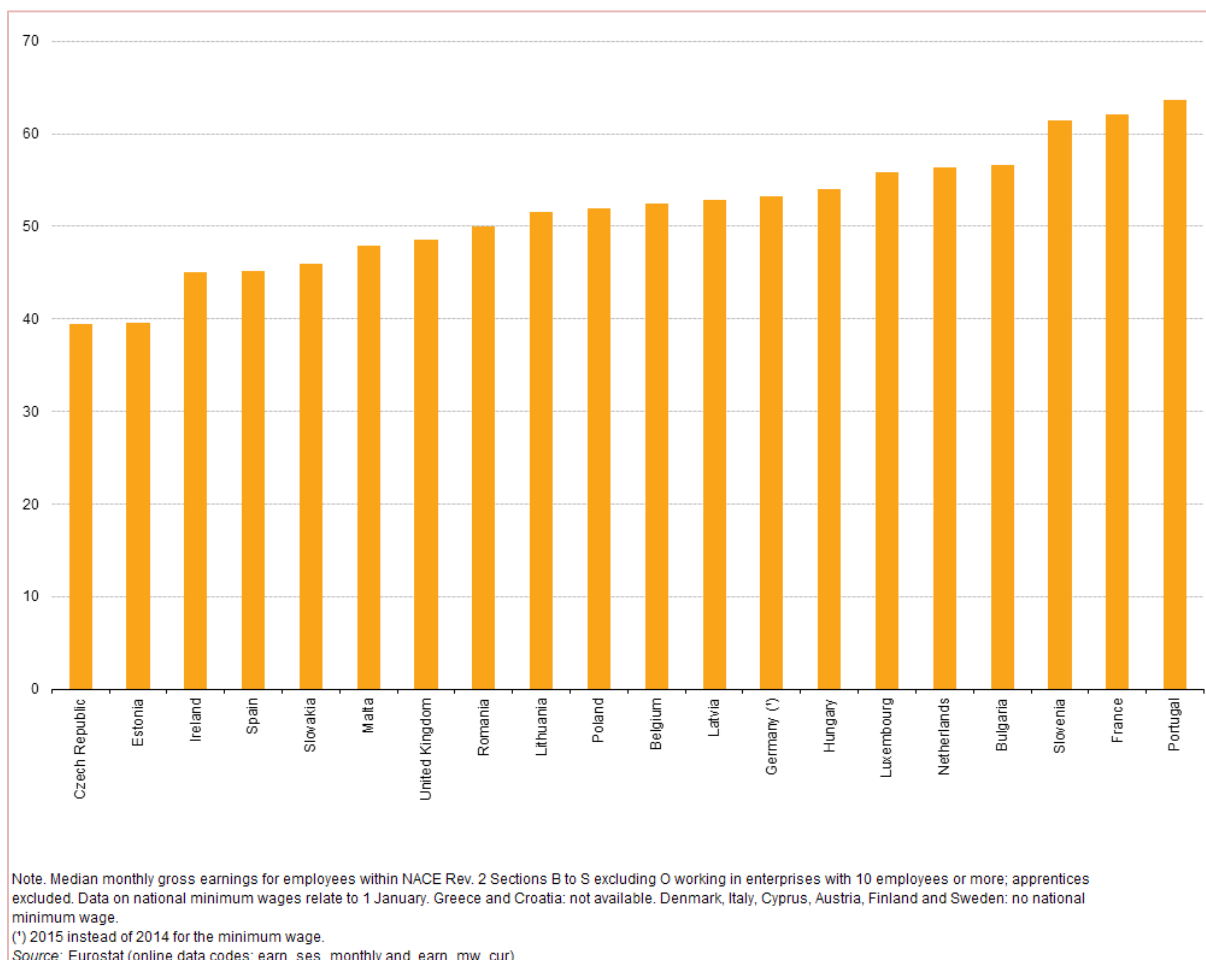
Σημείωση: Τα στοιχεία αφορούν μηνιαία στοιχεία και υπολογίζονται με βάση 12 δόσεις ετησίως (δεδομένου ότι τα κράτη μέλη διαφέρουν ως προς τη μονάδα στην οποία καθορίζονται οι ελάχιστοι μισθοί). Πηγή: Eurostat

Διάγραμμα 6 — Νόμιμος κατώτατος μισθός (σε ΜΑΔ) στα κράτη μέλη της ΕΕ, 2017



Σημείωση: Τα στοιχεία αφορούν μηνιαία στοιχεία και υπολογίζονται με βάση 12 δόσεις ετησίως (δεδομένου ότι τα κράτη μέλη διαφέρουν ως προς τη μονάδα στην οποία καθορίζονται οι ελάχιστοι μισθοί). Πηγή: Eurostat.

Διάγραμμα 7 — Νόμιμος κατώτατος μισθός ως ποσοστό της μέσης τιμής των μέσων ακαθάριστων μηνιαίων αποδοχών στα κράτη μέλη της ΕΕ, 2014



Σημείωση: Τα στοιχεία αφορούν μηνιαία στοιχεία και υπολογίζονται με βάση 12 δόσεις ετησίως (δεδομένου ότι τα κράτη μέλη διαφέρουν ως προς τη μονάδα στην οποία καθορίζονται οι ελάχιστοι μισθοί). Πηγή: Eurostat.

4. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΤΡΕΧΟΥΣΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ

Μετά την κρίση του 2008 πολλές χώρες εισήγαγαν φιλόδοξες μεταρρυθμίσεις των **συστημάτων καθορισμού των μισθών** τους, ώστε να αυξήσουν τη δυνατότητα αναπροσαρμογής των μισθών με βάση τις οικονομικές συνθήκες. Εγκρίθηκαν επίσης σημαντικές μεταρρυθμίσεις ως μέρος των πακέτων μεταρρυθμίσεων που συμφωνήθηκαν στα πλαίσια των προγραμμάτων οικονομικής βοήθειας προς την Ελλάδα, την Ιρλανδία, την Πορτογαλία, την Ισπανία και τη Ρουμανία.

Πιο πρόσφατες μεταρρυθμίσεις περιλαμβάνουν τα ακόλουθα παραδείγματα.

Το 2017, έπειτα από έντονες διαπραγματεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους, το Βέλγιο αναθεώρησε τον νόμο του 1996 για την ανταγωνιστικότητα. Στόχος της μεταρρύθμισης είναι να αποφευχθούν ενδεχόμενες απώλειες ανταγωνιστικότητας λόγω της υπερβολικής αύξησης του κόστους εργασίας σε σύγκριση με τους κυριότερους εμπορικούς εταίρους του Βελγίου. Ο αναθεωρημένος νόμος:

- προβλέπει μηχανισμό αυτόματης διόρθωσης·
- εισάγει ένα περιθώριο ασφαλείας· και
- ενισχύει τη νομική βάση για τον «μισθολογικό κανόνα», ο οποίος συμφωνείται κάθε δύο έτη από τους διακλαδικούς κοινωνικούς εταίρους

ως ανώτατο όριο για τον καθορισμό των μισθών σε κλαδικό επίπεδο.

Η Γαλλία θέσπισε μεταρρυθμίσεις των θεσμικών οργάνων διαπραγμάτευσης των μισθών σε διάφορα στάδια. Ο νόμος *El Khomri*, ο οποίος εκδόθηκε το 2016, ορίζει ότι οι συμφωνίες σε επίπεδο εταιρείας έχουν προτεραιότητα έναντι των κλαδικών συμφωνιών σε θέματα όπως το ωράριο εργασίας, οι άδειες μετ' αποδοχών και τα επιδόματα.

Οι κοινωνικοί εταίροι της Φινλανδίας συμφώνησαν το 2016 σε μια διμερή συμφωνία που προβλέπει τη συγκράτηση των μισθών για τα επόμενα έτη και η χώρα αναθεώρησε την προσέγγισή της όσον αφορά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, δίνοντας μεγαλύτερο περιθώριο για διαπραγματεύσεις σε τοπικό επίπεδο.

Όσον αφορά τα θεσμικά πλαίσια που διέπουν τον **καθορισμό του κατώτατου μισθού**, το προσωρινό πάγωμα του κατώτατου μισθού που αποφασίστηκε κατά τη διάρκεια της κρίσης έληξε γύρω στο 2013. Τα μέτρα που λαμβάνονται από το 2013 και μετά έχουν προχωρήσει κυρίως προς την κατεύθυνση της ενίσχυσης της ρύθμισης του κατώτατου μισθού, συμπεριλαμβανομένης της θέσπισης ενός εθνικού νόμιμου κατώτατου μισθού στη Γερμανία το 2015.

Οι πιο πρόσφατες μεταρρυθμίσεις περιλαμβάνουν τα ακόλουθα παραδείγματα.

Το Ηνωμένο Βασίλειο όρισε τις εθνικές ελάχιστες αποδοχές διαβίωσης ως το κατώτατο μισθολογικό όριο για τα άτομα ηλικίας 25 ετών και άνω αντί του κατώτατου μισθού.

Η Ιρλανδία δημιούργησε μια επιτροπή χαμηλών αμοιβών για να συμβουλευεί την κυβέρνηση σχετικά με τον καθορισμό του κατώτατου μισθού.

Η Πολωνία επεξέτεινε την κάλυψη του κατώτατου μισθού στους αντισυμβαλλομένους του αστικού δικαίου.

Ημερομηνία: 6.10.2017

5. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Πίνακας 1 – Χαρακτηριστικά των μισθολογικών διαπραγματεύσεων

	Union density	Coordination of wage bargaining	The dominant level(s) at which wage bargaining takes place	Minimum Wage Setting	Bargaining coverage, adjusted	Extension index	Employers' organisation density
AT	27.4*	4	3	2	98.0*	3	100.0
BE	55.1*	5	5	3	96.0*	3	82.0**
BG	17.5**	2	2	5	29.0**	2	50.0**
CY	45.2*	2	2	7	45.2*	0	62.5*****
CZ	12.7*	2	1	8	47.3*	1	41.4***
DE	17.7*	4	3	1	57.6*	1	58.0***
DK	66.8*	4	3	1	84.0*	0	68****
EST	16.9*	3	3	8	77.6*	2	75*****
EE	6.5**	1	1	3	23.0**	2	25.0***
FI	69.0*	5	4	2	93.0	2	70.0**
FR	7.7*	2	3	8	98.0**	3	75.0**
UK	25.7*	1	1	6	29.5*	0	35.0*****
EL	21.5*	2	2	8	42.0*	0	43.7*****
HR	30.9**	2	2	5*	60.0*****	2*	32.0*
HU	10.7**	1	1	5	23.0*	1	40.0*****
IE	33.7*	1	1	6*	40.5*****	0	60.0***
IT	37.3*	3	3	1	80.0****	0	56.0**
LT	9.0**	1	1	5	9.9**	1	14.4**
LU	32.8**	2	2	7	59.0**	3	80.0**
LV	13.1**	1	1	8	15.0*	1	41.0*
MT	52.9**	2	1	7	62.8**	0	60*****
NL	18.0*	4	3	7	84.8*	2	85.0***
PI	12.7**	1	1	8	14.7**	1	20.0**
PT	18.5**	2	3	8*	67.0	2	38.0***
RO	19.8**	2	1	5*	35.0*	0	:
SK	13.3*	3	2	8	24.9*	2	30.5*
SI	21.2*	3	3	7	65.0*	3	60.0*
SE	67.4**	4	3	1	89.0*	0	82.0***

Σημείωση: Τα στοιχεία αφορούν το 2014, εκτός από: * 2013. ** 2012. *** 2011. **** 2010. ***** 2009. ***** 2008

Βλ. το παράρτημα για την περιγραφή των δεικτών ICTWSS

Πηγή: Jelle Visser (2015), ICTWSS Data base (Version 5.0). Άμστερνταμ: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies AIAS. Οκτώβριος 2015. Βάση δεδομένων με ελεύθερη πρόσβαση: <http://www.uva-aias.net/en/ictwss>

Πίνακας 2 — Ορισμός των μεταβλητών των χαρακτηριστικών των μισθολογικών διαπραγματεύσεων

Union Density	Union Density rate, net union membership as a proportion wage and salary earners in employment (0-100) = NUM*100/WSEE
Coordination of wage bargaining	5 = economy-wide bargaining, based on a) enforceable agreements between the central organisations of unions and employers affecting the entire economy or entire private sector, or on b) government imposition of a wage schedule, freeze, or ceiling. 4 = mixed industry and economy-wide bargaining: a) central organisations negotiate non-enforceable central agreements (guidelines) and/or b) key unions and employers associations set pattern for the entire economy. 3 = industry bargaining with no or irregular pattern setting, limited involvement of central organizations, and limited freedoms for company bargaining. 2 = mixed or alternating industry- and firm level bargaining, with weak enforceability of industry agreements 1 = none of the above, fragmented bargaining, mostly at company level
The dominant level(s) at which wage bargaining takes place	5 = national or central level 4 = national or central level, with additional sectoral / local or company bargaining 3 = sectoral or industry level 2 = sectoral or industry level, with additional local or company bargaining 1 = local or company bargaining
Minimum Wage Setting	0 = No statutory minimum wage, no sectoral or national agreements 1 = Minimum wages are set by (sectoral) collective agreement or tripartite wage boards in (some) sectors; 2 = Minimum wages are set by national (cross-sectoral or inter-occupational) agreement (“autonomous agreement”) between unions and employers; 3 = National minimum wage is set by agreement (as in 1 or 2) but extended and made binding by law or Ministerial decree; 4 = National minimum wage is set through tripartite negotiations; 5 = National minimum wage is set by government, but after (non-binding) tripartite consultations; 6 = Minimum wage set by judges or expert committee, as in award-system; 7 = Minimum wage is set by government but government is bound by fixed rule (index-based minimum wage); 8 = Minimum wage is set by government, without fixed rule.
Bargaining coverage, adjusted	Employees covered by wage bargaining agreements as a proportion of all wage and salary earners in employment with the right to bargaining, expressed as percentage, adjusted for the possibility that some sectors or occupations are excluded from the right to bargain; ranges from 0 to 100.

Πηγή: Jelle Visser (2015), ICTWSS Data base (Version 5.0). Άμστερνταμ: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies AIAS. Οκτώβριος 2015. Βάση δεδομένων με ελεύθερη πρόσβαση: <http://www.uva-aias.net/en/ictwss>