

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ

www.economia.gr

Να γίνουμε δημιουργοί του μέλλοντος και όχι νοσταλγοί του παρελθόντος

Χάρης Κυριαζής, μέλος της Διοίκησης
της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας



**Ο Ευθύμιος
Μητρόπουλος
μιλάει για
το μέλλον
της ελληνικής ναυτιλίας**

**Ιστορική απόφαση
του ΙΜΟ για μείωση
του περιβαλλοντικού
αποτυπώματος**

**Το δικό τους Σχέδιο
Ανάπτυξης εισηγούνται
οι «Επιχειρηματίες
της Χρονιάς» της ΕΥ**



**Χωρίς ίδρυμα
τριτοβάθμιας
εκπαίδευσης
κινδυνεύει
να μείνει η Στερεά Ελλάδα**

**Με δύναμη πυρός 500 εκατ.
ευρώ ξεκινά το EquiFund**

**Ο διπλός εθισμός
των Millennials**

Το πράσινο μέλλον του απέραντου γαλάζιου

Το σχέδιο του Υπουργείου Περιβάλλοντος και Ενέργειας
για να δημιουργηθούν 12 νησίδες πράσινης ενέργειας
στις ελληνικές θάλασσες

Και άρθρα από

**The
Economist**

στον Αντώνη Δ. Παπαγιαννίδη - adp@economia.gr

Χ. Κυριαζής: «Να γίνουμε δημιουργοί του μέλλοντος και όχι νοσταλγοί του χρεοκοπημένου παρελθόντος»

Ναι στον διάλογο εργοδοτικών φορέων με συνδικάτα για ανάπτυξη, μεταρρυθμίσεις και κοινωνική συνοχή

Η οικονομία μας την περίοδο μετά το τέλος του προγράμματος χρειάζεται πολιτική μεταρρυθμίσεων για την απασχόληση, την αγορά εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις, εγχώριου σχεδιασμού και, κυρίως, ιδιοκτησίας» υποστηρίζει σε συνέντευξη που παραχώρησε στην Οικονομική, ο Χάρης Κυριαζής, μέλος ΔΣ της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας και Σύμβουλος Διοίκησης του ΣΕΒ. Ζητά επιτάχυνση μεταρρυθμίσεων, με προτεραιότητα στη διεθνή ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας. Θεωρεί την αύξηση της παραγωγικότητας προϋπόθεση για την παράλληλη αύξηση των μισθών και μοναδικό τρόπο, ώστε να διανεμηθεί στην κοινωνία «μέρισμα» χωρίς να υπονομευτεί η ανάπτυξη. Αποδέχεται αναβίωση της επέκτασης των συλλογικών συμβάσεων αλλά με αντιπροσωπευτικότητα και συναίνεση και επιμένει στη διατήρηση της υπερίσχυσης των επιχειρησιακών έναντι των κλαδικών. Δεν θεωρεί κεντρικό ζήτημα τον κατώτατο μισθό αλλά αποδίδει προτεραιότητα στη μείωση της φορολογικής και ασφαλιστικής επιβάρυνσης της μισθωτής εργασίας στον ιδιωτικό τομέα. Η όποια μεταβολή του ονομαστικού κατώτατου μισθού πρέπει να αποδεδειχθεί από τις μεταβολές στους συμβατικούς μισθούς και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις σε επίπεδο επιχειρήσεων και κλάδων.

Ανεξαρτήτως του πώς θα οργανωθεί και θα λειτουργήσει επικοινωνιακά, το τέλος του (τρίτου) Προγράμματος Προσαρμογής της ελληνικής οικονομίας θα σηματοδοτήσει τη μετάβαση σε μια νέα φάση. Στη νέα αυτή φάση, ποιες θεωρείτε ότι είναι/θα έπρεπε να είναι οι βασικές μεταβολές στον χώρο των εργασιακών σχέσεων;

Κατ' αρχάς, μια «οριζόντια» μεταβολή. Η οικονομία μας την περίοδο μετά το τέλος του προγράμματος χρειάζεται πολιτική μεταρρυθμίσεων για την απασχόληση, την αγορά εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις, εγχώριου σχεδιασμού και, κυρίως, ιδιοκτησίας.

Απαιτείται επιτάχυνση μεταρρυθμίσεων. Υπάρχει βέβαια ο κίνδυνος, υπό το βάρος μιας λογικής «επιστροφής» στο παρελθόν, ή μιας θεωρίας για «μεταρρυθμιστική κόπωση», επιστροφής σε κρίσι-

μα λάθη του παρελθόντος που έπληξαν την ανταγωνιστικότητα της χώρας. Αυτά πρέπει να αποφευχθούν.

Έχει μεγάλη σημασία η ύπαρξη σαφούς και ορθού προσανατολισμού, με προτεραιότητα στη διεθνή ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας, την παραγωγή διεθνώς εμπορεύσιμων προϊόντων και υπηρεσιών. Να δώσουμε προτεραιότητα στην παραγωγή για να μπορούμε να είμαστε αποτελεσματικοί και στην αναδιανομή.

Οι ριζικές μεταρρυθμίσεις είναι αναγκαίες για να διατηρηθεί η ελληνική οικονομία σε ανορθωτική πορεία και για να μην καθηλωθεί η Ελλάδα στις χώρες περιορισμένης παραγωγικής βάσης, χαμηλών εισοδημάτων και χαμηλών μισθών.

Αυτό χρειάζεται, μεταξύ άλλων, και τους ανάλογους όρους λειτουργίας της αγοράς εργασίας και ρύθμισης των εργασια-

κών σχέσεων, και το κατάλληλο πλαίσιο κοινωνικού διαλόγου. Αυτό πρέπει να γίνει κατανοητό.

Η ευρύτερη –κυρίως πολιτικά στοχευμένη συζήτηση– περί (πλήρους) επαναφοράς των συλλογικών διαπραγματεύσεων, πού εκτιμάτε ότι έχει αντικείμενο και πού χλωαίνει; Δώστε μας μια κωδικοποίηση του πού βρίσκεται σήμερα το περιβάλλον των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Πού έχει αλλάξει το σύστημα της διαίτησας;

Συλλογικές διαπραγματεύσεις και συλλογικές συμβάσεις υπάρχουν. Δεν υπάρχει κανένα θέμα «επαναφοράς» τους, ούτε «πλήρους», ούτε «μερικής». Η πολιτική εξαγγελία της κυβέρνησης συνδέεται με τεχνικά ζητήματα που στο παρελθόν δεν είχαν τύχει της αναγκαίας προσοχής και

ήταν μέρος του προβλήματος και της πορείας προς τη χρεοκοπία.

Συνδέεται, πρώτον, με την επαναφορά της επέκτασης ισχύος των συλλογικών συμβάσεων και σε μη συμβαλλόμενα μέλη. Εδώ η «επαναφορά» μπορεί να είναι «καταστροφική» αν είναι «επαναφορά» στην παθογένεια του πρόσφατου παρελθόντος που ίσχυε μέχρι το 2011. Πριν από την κρίση, για δεκαετίες, υπήρχε συστηματικά επέκταση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας χωρίς καμία αξιολόγηση της αντιπροσωπευτικότητας των συμβαλλόμενων μερών. Και πολλές από αυτές ήταν αποτέλεσμα της υποχρεωτικής διαιτησίας.

Είναι ανάγκη να εξακολουθήσει να ισχύει η διάταξη που ισχύει έως τη λήξη του προγράμματος, ότι δεν μπορεί να επεκταθεί η ισχύς των κλαδικών (ή ομοιοεπαγγελματικών) ΣΣΕ μέσω της έκδοσης υπουργικής απόφασης.

Εάν σε μεταγενέστερο στάδιο θεωρηθεί πρόσφορη η αναβίωση της επέκτασης, πρέπει να οριστεί ως απαραίτητη προϋπόθεση η αντιπροσωπευτικότητα. Και ότι οι αντίστοιχες οργανώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων συμφωνούν με την επέκταση ισχύος της συλλογικής σύμβασης εργασίας. Επίσης, δεν πρέπει να υπάρχει δυνατότητα επέκτασης των ρυθμίσεων που είναι προϊόντα της υποχρεωτικής διαιτησίας.

Η δεύτερη «επαναφορά» είναι για την επικείμενη κατάργηση του ότι οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις υπερισχύουν έναντι των κλαδικών. Αυτό είναι ανάγκη να εξακολουθήσει να ισχύει. Επιτρέπει στους μισθούς να καθορίζονται με συλλογική σύμβαση εργασίας σε κάθε επιχείρηση, σύμφωνα με τις δικές της οικονομικές συνθήκες (καλές ή κακές), και έχει βοηθήσει την προσαρμογή σε όλη την οικονομία.

Τέτοιου είδους ευελιξία για προσαρμογή δεν είναι κλαδικό ζήτημα – σε πολλούς κλάδους υπάρχουν επιχειρήσεις που είναι αναπτυσσόμενες και προσανατολισμένες προς τις εξαγωγές και άλλες επιχειρήσεις που είναι στο χείλος της χρεοκοπίας. Οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να αποφασίσουν σε επιχειρησιακό επίπεδο εάν οι κλαδικές συλλογικές συμβάσεις δεν είναι κατάλληλες.

Χάρης Κυριαζής



Ο Χάρης Κυριαζής, πολ. μηχανικός, MBA, Ph.D., αρχικά εργάστηκε στη βιομηχανία, και θήτευσε σαν Γενικός Γραμματέας Εθνικής Οικονομίας. Από το 1994 υπήρξε επικεφαλής φορολογικού και συμβουλευτικού τμήματος μεγάλων ελεγκτικών εταιρειών, με ποικίλη εμπειρία στον ιδιωτικό τομέα. Επίσης σημαντική είναι η έκθεσή του σε ζητήματα δημόσιας πολιτικής, ως σύμβουλος της κυβέρνησης ή δρώντας για λογαριασμό του Συνδέσμου Επιχειρήσεων & Βιομηχανιών. Υπήρξε μέλος του ΔΣ του ΣΕΒ για 21 έτη, όπου κατείχε και τη θέση του Εκτελεστικού Αντιπροέδρου. Οι κύριες τρέχουσες ασχολίες του είναι σύμβουλος του ΣΕΒ, εκπρόσωπός του για θέματα εργασιακών σχέσεων, καθώς και συμμετοχή σε Επιτροπές Ελέγχου εισηγμένων και μη εταιρειών.

Για το ζήτημα της διαιτησίας, τα πράγματα είναι απλά. Στην Ελλάδα έχουμε, με ένα μικρό διάλειμμα την περίοδο 2012-2014, ένα σύστημα υποχρεωτικής διαιτησίας το οποίο δεν υφίσταται σε καμία άλλη ευρωπαϊκή χώρα.

Η σχετικά πρόσφατη «διακήρυξη της Κωνσταντινούπολης» του ΙΛΟ θέτει ένα συγκεκριμένο πλαίσιο για τις πολιτικές που πρέπει να υποστηρίξουμε ή ακόμη και να διαμορφώσουμε υπό μορφή προτάσεων

Η ελληνική υποχρεωτική διαιτησία είναι σαφώς αντίθετη προς τις Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας 98 και 154 και τις Διεθνείς Συστάσεις 92 και 163. Διαστρεβλώνει τις συλλογικές διαπραγματεύσεις με τρόπο δραματικό. Αυτό δεν το λέμε εμείς στον ΣΕΒ, το έχει πει με αποφάσεις του παλαιότερες και πρόσφατες και το Διεθνές Γραφείο Εργασίας.

Οι υποστηρικτές της υποχρεωτικής διαιτησίας επικαλούνται την απόφαση του Συμβουλίου της Επικρατείας 2307/2014, η οποία ωστόσο μπορεί –και πρέπει– να ερμηνευθεί κατά τρόπο προσαρμοσμένο με τις Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας. Το πεδίο της υποχρεωτικής διαιτησίας πρέπει να περιορισθεί μόνο στις «ουσιώδεις υπηρεσίες» και σε περιπτώσεις όπου η «κοινωνική ειρήνη» βρίσκεται σε κίνδυνο.

Αντίστοιχα, πολλή βουή υπάρχει γύρω από το επίπεδο του κατώτατου μισθού – τόσο σε ύψος όσο και στη διά νόμου και όχι συμβατικού καθορι-

σμού του. Πού θεωρεί ο ΣΕΒ ότι ισορροπεί εδώ η συζήτηση; Με ποια επιχειρήματα;

Η συζήτηση δεν ισορροπεί ακόμη, διότι δεν έχει γίνει. Η κυβέρνηση εξαγγέλλει αυξήσεις κατώτατου μισθού παραγνωρίζοντας το ισχύον νομικό πλαίσιο που ισχύει από το 2013 και τις διαδικασίες που προβλέπει. Προφανώς, πρέπει να γίνει συζήτηση και αυτή κάπου να ισοροπήσει. Προς το παρόν υπάρχουν μόνο πολιτευτικές εξαγγελίες υπουργών και αποφυγή κάθε συζήτησης στους θεσμούς της χώρας. Είναι επίσης παράδοξο να υπόσχονται αυξήσεις κατώτατου μισθού οι υπουργοί που έχουν ήδη νομοθετήσει την αύξηση της φορολόγησης του κατώτατου μισθού από το 0% στο 20%.

Το θέμα του κατώτατου μισθού δεν είναι ούτε το κεντρικό ζήτημα της οικονομίας ούτε της πολιτικής μισθών. Εμείς προσαθήσαμε να ανοίξουμε και να συμβάλουμε σε αυτή τη συζήτηση στο πλαίσιο της Ειδικής Έκθεσης που κυκλοφορήσαμε στις αρχές Ιανουαρίου. Σε αυτή τη μελέτη υπενθυμίσαμε ότι υπάρχουν κανόνες και αρχές για τη ρύθμιση των κατώτατων μισθών, μεταξύ των οποίων η 131 Διεθνής Σύμβαση Εργασίας, την οποία δεν έχει κυρώσει η Ελλάδα.

Έχουμε επισημάνει δύο κρίσιμες όψεις. Πρώτον, ότι χρειάζεται να δοθεί προτεραιότητα στη μείωση της φορολογικής και ασφαλιστικής επιβάρυνσης της μισθωτής εργασίας στον ιδιωτικό τομέα ώστε να αυξηθεί ο διαθέσιμος μισθός, αλλά και ο καθαρός κατώτατος μισθός.

Δεύτερον, ότι η όποια μεταβολή του ονομαστικού κατώτατου μισθού πρέπει να αποδεδειχθεί από τις μεταβολές στους συμβατικούς μισθούς και τις συλλογικές

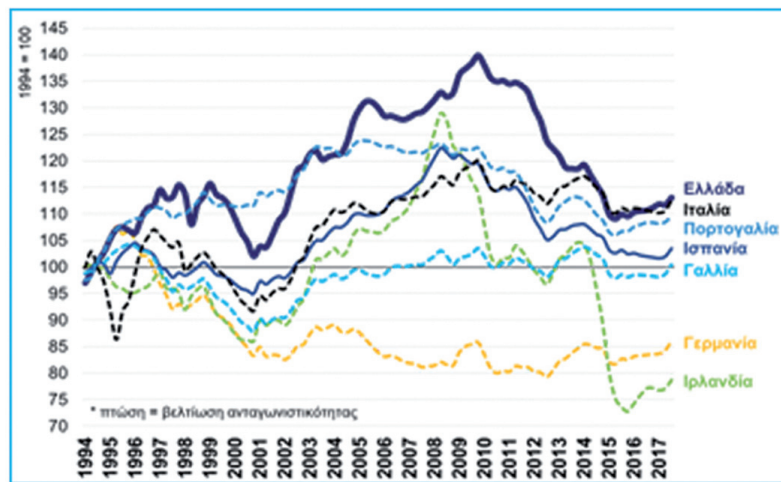
διαπραγματεύσεις σε επίπεδο επιχειρήσεων και κλάδων, οι οποίοι πρέπει να δι-αμορφώνουν τους δικούς τους μισθούς, λαμβάνοντας υπόψιν τις συνθήκες κά-θε επιχείρησης και κάθε κλάδου, και όχι συνδέοντάς τους με τον καθορισμό και το ποσοστό μεταβολής του εθνικού κα-τώτατου μισθού, όπως συνέβαινε στο παρελθόν.

Αν θέλαμε να συγκρίνουμε το σήμερα και τις προοπτικές του αύριο με την εποχή Νίκου Αναλυτή –το λέμε επειδή προσφάτως τιμήθηκε η συμβολή του στον κοινωνικό διάλογο– πού θα θέ-τατε την έμφαση;

Όσοι παρακολουθούν τον κοινωνικό δι-άλογο και τον ΣΕΒ ασφαλώς διαπιστώ-νουν ότι οι στρατηγικές επιλογές μας βα-σιζονται σε διαχρονικές αρχές που ασφα-ζόμαστε. Η περίοδος όπου ο Ν. Αναλυτής ήταν ο κύριος χειριστής της εργασιακής ατζέντας του ΣΕΒ είχε παρόμοιες επιδι-ώξεις με τις σημερινές. Με τρεις σημαντι-κές διαφορές. Η πρώτη ήταν ότι ο Νίκος Αναλυτής έδρασε σε μια εποχή με πληθω-ρισμό που κυμάνθηκε από 25% έως 6-7% τα τελευταία χρόνια. Σε τέτοιο περιβάλ-λον η αναπροσαρμογή των ονομαστι-κών μισθών είναι πάντα προεξάρχον ζή-τημα, και δεν μπορεί να παραγνωριστεί. Δεύτερον, είχε καταφέρει, στο τέλος της δικής του περιόδου, να πείσει τους υπό-λοιπους κοινωνικούς εταίρους να αποτυ-πωθούν σε γραπτή έκθεση (την Έκθεση Ανταγωνιστικότητα 2013) τα δομικά προβλήματα που έπρεπε να επιλυθούν για να διατηρηθεί και να βελτιωθεί η ευη-μερία στη χώρα. Το ότι πολιτικοί και συν-δικαλιστές στη συνέχεια αγνόησαν τις επιστημόνες εκείνες (και άλλες παρόμοι-ες που έκανε μονομερώς ο ΣΕΒ έκτοτε), το έχουμε πληρώσει όλοι ακριβά.

Τέλος, την εποχή εκείνη η πλευρά των ερ-γαζομένων είχε και εκείνη μια πιο στρα-τηγική αντίληψη για τον ρόλο της. Έτσι, οι προηγούμενες εποχές είχαν περιό-δους όπου ο κοινωνικός διάλογος επι-χειρούσε να δώσει και έδινε απαντήσεις σε υπαρκτά ζητήματα (κατάρτιση εργα-ζομένων, υγεία & ασφάλεια στην εργασία κ.λπ.). Αυτό συνέβη κυρίως στη δεκαε-τία του 1990. Υπήρξαν και περίοδοι όπου δεν έγινε κατορθωτό να ανταποκριθεί σε αυτό, και απλώς άφηνε τα προβλήματα και σημαντικά ζητήματα κάτω από το χα-

Η πορεία απώλειας ανταγωνιστικότητας της Ελλάδας με βάση την πραγματική σταθμισμένη συναλλαγματική ισοτιμία, σε σχέση με 37 εμπορικούς εταίρους και με αποπληθωριστή το μοναδιαίο κόστος εργασίας



Πηγή: Προϋποθέσεις για την επανεκκίνηση του Κοινωνικού Διαλόγου και την αύξηση των εισοδημάτων στο μέλλον, Special Report ΣΕΒ (Χ. Κυριαζής, Χρ. Ιωάννου, Σ. Πέτρος) - 9 Ιανουαρίου 2018

λί. Αυτό παρατηρήθηκε κυρίως την περί-οδο μετά την είσοδο στην ευρωζώνη και έως τη χρεοκοπία του 2009-2010.

Για παράδειγμα, δεν έγινε εγκαίρως κα-τανοητό –και αποδεκτό– ότι σε συνθή-κες ενιαίου νομίσματος είναι κρίσιμη η ανταγωνιστικότητα του παραγωγικού τομέα της οικονομίας και επίσης κρίσιμο να λαμβάνεις υπόψιν σου στον καθορι-σμό των μισθών τον πληθωρισμό της ευ-ρωζώνης και όχι τον υπερβάλλοντα εθني-κό. Τέτοιο ζήτημα ήταν το ασφαλιστικό ή οι αλληπάλληλες αυξήσεις του μη μισθο-λογικού κόστους της εργασίας.

Με άλλα λόγια, χρειάζεται σήμερα ακό-μη περισσότερο μεγαλύτερη επαφή και με το εξωτερικό περιβάλλον, διεθνές και ευρωπαϊκό, και το περιβάλλον της ευρω-ζώνης. Δεν χρειάζεται να ανακαλύψουμε τον τροχό, απλά να γνωρίζουμε ότι υπάρ-χει. Η σχετικά πρόσφατη «διακήρυξη της Κωνσταντινούπολης» του ILO θέτει ένα συγκεκριμένο πλαίσιο για τις πολιτικές που πρέπει να υποστηρίξουμε ή ακόμη και να διαμορφώσουμε υπό μορφή προ-τάσεων. Ομοίως και το γράμμα και το πνεύ-μα της κοινής Δήλωσης των Ευρωπαίων Κοινωνικών Εταίρων στο Gothenburg. Δεν είμαστε ούτε μόνοι μας στον κόσμο, ούτε στο κέντρο του κόσμου.

Ο κοινωνικός διάλογος είναι παραγωγι-κός και αποτελεσματικός όταν συμβάλ-

λει στην οικονομική ανάπτυξη, τις μεταρ-ρυθμίσεις και την κοινωνική συνοχή.

Τι αφήνει πίσω η βίαιη προσαρμο-γή των χρόνων των Μνημονίων; Από πού καλούνται οι κοινωνικοί εταίροι να ξαναπιάσουν το νήμα των σχέσε-ών τους; Τι εκτιμά η εργοδοτική πλευ-ρά ότι έχει απομείνει από τα κεκτημέ-να σχέσεων; Τι έχει τραυματισθεί;

Η βίαιη προσαρμογή στην οποία αναφέρε-στε δεν ήταν και τόσο «βίαιη», δηλαδή βρα-χεία, αν σκεφθεί κανείς ότι μας πήρε 9 χρό-νια για να συμμαζέψουμε τα δημοσιονο-μικά ελλείμματα και να μπορούμε να πλη-ρώνουμε χωρίς να αυξάνουμε το δημό-σιο χρέος μας με τους τόκους των αναδιαρ-θρωμένων δανείων του παρελθόντος.

Επίσης, δεν ήταν και τόσο «βίαιη» για όλους. Ο ιδιωτικός τομέας πλήρωσε εξαι-ρητικά μεγαλύτερο κόστος έναντι του δημοσίου, και ο ιδιωτικός τομέας και ο τομέας των διεθνώς εμπορεύσιμων προϊόντων και υπηρεσιών, ο οποίος κρά-τησε και κρατεί την οικονομία μας διε-θνώς σε κάποια ισορροπία, πλήρωσε και πληρώνει δυσανάλογα μεγάλο κόστος με την υπερφορολόγηση που υφίσταται – και αυτό αφορά και τους δύο συντελε-στές του και την επιχειρηματικότητα και την παραγωγική εργασία.

Οι κοινωνικοί εταίροι στην Ελλάδα δεν κατάφεραν να κάνουν αυτό που έκαναν

οι ομόλογοί τους μέσα στην κρίση, ακόμη και σε χώρες «μνημονιακές». Η λύση, όπως δείχνει η διεθνής εμπειρία –και κυρίως η ευρωπαϊκή– κοινωνιών και οικονομιών που γνώρισαν την κρίση, ήταν να βασιστούν οι όποιες επιλογές σε εκτενή κοινωνικό διάλογο, διμερή και τριμερή, και σε κοινωνικές συμφωνίες. Όντας ήδη στον 10ο χρόνο από την έναρξη της κρίσης, οι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να γίνουν και να είναι δημιουργοί του μέλλοντος και όχι νοσταλγοί του (χρεοκοπημένου) παρελθόντος. Νομίζω με την υπογραφή της ΕΓΣΣΕ 2018 στο τέλος Μαρτίου δώσαμε μια ευκαιρία να κινηθούμε προς αυτή την κατεύθυνση – και μένει να την αξιοποιήσουμε.

Δεδομένου ότι και σε ευρωπαϊκά πλαίσια έχει υπάρξει εξέλιξη του κοινωνικού, πού βλέπετε να ισορροπεί η Ελλάδα; Με δεδομένη π.χ. την κοινωνική αναταραχή που άνοιξαν τα πρόσφατα μεταρρυθμιστικά μέτρα Μακρόν στη (θεωρούμενη συγγενή με την Ελλάδα) Γαλλία; Πόσο επηρεάζεται η συζήτηση από την τάση «επανακατάλυσης» της βιομηχανίας από την ΕΕ; Πόσο από τη μετάβαση των οικονομιών σε μια ψηφιοποιημένη πραγματικότητα;

Στα ευρωπαϊκά πλαίσια έχει υπάρξει ραγδαία εξέλιξη του κοινωνικού διαλόγου σε σχέση με τις εγχώριες νοσταλγίες των «επιστροφών» και των «επαναφορών». Κατ' αρχάς, η ΕΕ έχει επανακάμψει σε επίπεδα απασχόλησης πριν από την κρίση και τα υπερκέρασε, και χρόνια τώρα έχει ρυθμούς οικονομικής ανάπτυξης. Η Ελλάδα όλη αυτή την περίοδο απέκλινε και συνεχίζει να αποκλίνει. Τα περισσότερα κράτη-μέλη της ΕΕ κάνουν μεταρρυθμίσεις για να μπορέσουν να σταθούν καλύτερα στην Ευρώπη, στην ΕΕ, στην ευρωζώνη (που και αυτή αλλάζει γρήγορα), και βεβαίως να σταθούν στη διεθνή οικονομία και στην παγκοσμιοποίηση, παρά τα πλήγματα και τα εμπόδια που αυτή γνωρίζει. Ο Μακρόν τολμά, και φαίνεται να πετυχαίνει, σε μεταρρυθμίσεις στα εργασιακά που είναι κάτι σαν το ιστορικό ανάλογο των μεταρρυθμίσεων Σρέντερ στη Γερμανία, που έκαναν τη Γερμανία από ασθενή μετά την ενοποίηση ανταγωνιστική ατμομηχανή στην Ευρώπη και τον κόσμο.

Η επανακατάλυση της βιομηχανικής πολιτικής είναι θετικό βήμα στην προσπάθεια της ΕΕ να σταθεί στην παγκοσμιοποίηση και να διατηρήσει την ευημερία της, το βιοτικό της επίπεδο και το κοινωνικό της κράτος. Θέλει να φτάσει από το 15% του ΑΕΠ στο 20% έως το 2020. Η 4η βιομηχανική επανάσταση είναι σε εξέλιξη σε ευρωπαϊκά εδάφη – αλλά και στην Κίνα, την Ιαπωνία, την Κορέα κ.α. Η ψηφιακή οικονομία είναι μια συνιστώσα αυτής της επανάστασης που εξελίσσεται ταχύτερα από τις προηγούμενες. Σε αυτή

Η επανακατάλυση της βιομηχανικής πολιτικής είναι θετικό βήμα στην προσπάθεια της ΕΕ να σταθεί στην παγκοσμιοποίηση και να διατηρήσει την ευημερία της, το βιοτικό της επίπεδο και το κοινωνικό της κράτος

την επανάσταση πρέπει ως χώρα, ως κοινωνία, να συμμετάσχουμε. Έχουμε κάνει ως ΣΕΒ προτάσεις και έχουμε θέσει στόχους γι' αυτό. Να πάρουμε το μερίδιο της βιομηχανίας στο ΑΕΠ από το ισχνό 8,5% στο 12% έως το 2021, να κάνουμε άλματα στην ψηφιακή σύγκλιση της χώρας την ίδια περίοδο. Για να γίνουμε χώρα, κοινωνία και οικονομία παραγωγική και εξωστρεφής, εξαγοντας προϊόντα και υπηρεσίες αυξανόμενης προστιθέμενης αξίας και όχι το ανθρώπινο δυναμικό μας με τη μορφή του brain drain.

Όλοι πλέον ομνύουν σε μια οικονομία εξωστρέφειας, με την έμφαση σε διεθνώς εμπορεύσιμα αγαθά και υπηρεσίες. Τι συνέπειες έχει/θα έπρεπε να έχει αυτή η επιλογή σε επίπεδο εργασιακών σχέσεων; Έχουμε, για παράδειγμα, ακούσει από μεταποιητικούς κλάδους περιγραφές για το καθεστώς των βαρδιών, ή και για εκείνο της προαναγγελίας των υπερωριών, που οδηγεί σε μη διαχειρίσιμες καταστάσεις. Υπάρχει προοπτική τα θέματα αυτά να οδηγηθούν σε εξορθολογισμό;

Είναι τεράστια πρόοδος αν σκεφθεί κανείς ότι πριν από μερικά χρόνια, στην πορεία προς τη χρεοκοπία αλλά και στη δι-

άρκεια της κρίσης, οι λέξεις «διεθνώς εμπορεύσιμα αγαθά και υπηρεσίες» ήταν σχεδόν άγνωστες. Βέβαια, δεν αρκεί η υιοθέτηση της φρασεολογίας, πρέπει να προχωρήσουμε στην κατανόηση της ουσίας και των συνεπαγωγών της – δηλαδή τι σημαίνουν για το λεγόμενο «ολιστικό» πρόγραμμα ανάπτυξης που αναμένουμε και χρειαζόμαστε. Το ενδογενές αναπτυξιακό δυναμικό μιας οικονομίας είναι αναπόσπαστα συνδεδεμένο με το, μεγαλύτερο ή μικρότερο, σφρίγος του τομέα των «διεθνώς εμπορεύσιμων». Για την αντιμετώπιση της ανεργίας, για τη στάθμιση της ασφαλιστικής μεταρρύθμισης, κλπ. Τι σημαίνει, για να περιορισθούμε στα εργασιακά, για την πολιτική μισθών, για τις εργασιακές σχέσεις, για τον κοινωνικό διάλογο. Για παράδειγμα, οι αποφάσεις για αύξηση των μισθών πρέπει να συνδέονται με την αύξηση της παραγωγικότητας στους κλάδους των «διεθνώς εμπορεύσιμων» αγαθών και υπηρεσιών. Η αύξηση αυτής της παραγωγικότητας είναι προϋπόθεση για την παράλληλη αύξηση των μισθών και ο μόνος τρόπος ώστε να διανεμηθεί στην κοινωνία το «μέρισμα της παραγωγικότητας» χωρίς να υπονομευτεί η ανάπτυξη.

Αντιθέτως, μια προσπάθεια να νομοθετήσουμε την επιστροφή στο παρελθόν, να βγούμε από την κρίση μέσω της πόρτας που μας έβαλε σε αυτήν, διατηρώντας τις αυταπάτες και τις δομικές αδυναμίες του παρελθόντος, θα καταστρέψει ό,τι έχει απομείνει όρθιο στη χώρα ως ανταγωνιστικός και βιώσιμος τομέας «διεθνώς εμπορεύσιμων» αγαθών και υπηρεσιών. Μια προσπάθεια να διορθώσουμε τις αδυναμίες του παρελθόντος τελικά θα οδηγήσει σε μόνιμη και βιώσιμη ενίσχυση της απασχόλησης, καθώς και των αποδοχών. Σε αυτά που πρέπει να διορθώσουμε περιλαμβάνονται πλήθος θεμάτων του ρυθμιστικού πλαισίου, η κωδικοποίηση και η απλοποίηση της εργατικής νομοθεσίας, η μείωση του μη μισθολογικού κόστους της εργασίας, η άρση της υπερφορολόγησης της παραγωγικής εργασίας. Μια συμμαχία του κόσμου της επιχειρηματικότητας, της παραγωγής και της παραγωγικής εργασίας μπορεί να μας οδηγήσει προς αυτή την κατεύθυνση.

08