

Βιώσιμη ανάπτυξη και το Μέλλον της Εργασίας

Ομιλία Θ. Φέσσα

Τρίτη, 24 Οκτωβρίου 2017

Κυρίες κύριοι,

Μόλις ακούσαμε τον κ. Guy Ryder Γενικό Διευθυντή του ILO, της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, που θα γιορτάσει το 2019 εκατό χρόνια αγώνων για εργασιακά δικαιώματα, για πλήρη απασχόληση, για ποιοτικές θέσεις εργασίας. Στο πλαίσιο της εκατονταετηρίδας του το ILO διεξάγει διεθνή διαβούλευση σχετικά με το Μέλλον της Εργασίας στην οποία ο ΣΕΒ συμμετέχει ενεργά. Αυτή άλλωστε ήταν η αφορμή για τη διοργάνωση της σημερινής ημερίδας μας.

Ο κ. Ryder είναι φίλος της Ελλάδας και έχει σταθεί στις διαδοχικές ελληνικές κυβερνήσεις στα χρόνια της κρίσης. Στον ILO εκπροσωπεί τους εργαζόμενους. Η εμπειρία του στο εργατικό κίνημα, προσφέρει, μαζί με τα στελέχη του οργανισμού του, μία προσέγγιση κοινωνικά ευαίσθητη αλλά ισορροπημένη και ρεαλιστική.

Καλό είναι να ακούμε με προσοχή αυτά που μας λέει. Ο προσεκτικός παρατηρητής του μηνύματός του πιστεύω κατάλαβε ότι για τον κ. Ryder, ο ΣΕΒ, είναι ο φορέας που αντιμετωπίζει με τη δέουσα σοβαρότητα, χωρίς φόβο και στερεότυπα, το μέλλον της εργασίας στην Ελλάδα.

Ήδη από τις 18 Οκτωβρίου κυκλοφορήσαμε ένα 20σέλιδο κείμενο πάνω στο θέμα του Μέλλοντος της Εργασίας, αναλύοντάς το σε όλες του τις διαστάσεις. Χρησιμοποιήσαμε ακριβώς τα ερωτήματα που υπέδειξε το ILO για τη διαβούλευση, και το πλούσιο υλικό που έχει ήδη συλλέξει.

Δεν προτίθεται εδώ να επαναλάβω το κείμενο αυτό, παρά μόνο να διαλύσω μια παρεξήγηση που δημιουργήθηκε είτε από άγνοια είτε από πολιτική σκοπιμότητα: η έκθεση αυτή δεν παρουσιάζει τις θέσεις του ΣΕΒ. Αυτές θα συζητηθούν σήμερα εδώ. Η έκθεση αυτή παρουσιάζει κυρίαρχες και αναδυόμενες τάσεις στην οργάνωση της εργασίας διεθνώς, με στόχο να θέσει το πλαίσιο της συζήτησης και να αναδείξει κρίσιμα ερωτήματα. Ας μην κάνουμε για άλλη μια φορά, το γνώριμο λάθος να δαιμονοποιούμε απόψεις, προκαταβάλλοντας θέσεις.

Ο διάλογος για το μέλλον της εργασίας είτε θα είναι ανοιχτός και απροκατάληπτος είτε δεν θα γίνει καθόλου. Το δεύτερο σενάριο θα έχει ως αποτέλεσμα να κλαίμε - μετά από κάποια χρόνια- για άλλη μια φορά πάνω από το χυμένο γάλα.

Θέλω όμως να τονίσω ορισμένες πτυχές που θεωρώ κρίσιμες.

Να ξεκινήσω λέγοντας ότι, **απέναντι στις αλλαγές που βλέπουμε να έρχονται, πρέπει να αποβάλουμε την φοβική στάση που συχνά έχουμε.** Μόνον έτσι θα μπορέσουμε να τις εκμεταλλευτούμε και να τις χρησιμοποιήσουμε σαν πρόσθετο εργαλείο για την επιστροφή στην ανάπτυξη.

Ο μεγαλύτερος φόβος που εκφράζεται συνήθως είναι ο φόβος για απώλεια των θέσεων εργασίας. Αν όμως αναλύσουμε ψύχραιμα τα πράγματα, θα δούμε ότι **ιστορικά, οι βιομηχανικές και τεχνολογικές επαναστάσεις οδήγησαν στην ανάπτυξη των οικονομιών και της παραγωγικότητας, καθώς και στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.**

Αναμφίβολα, βραχυπρόθεσμα δημιουργούνται προβλήματα από την τάση αντικατάστασης του εργατικού δυναμικού χαμηλής ή μέσης εξειδίκευσης και την ανάγκη αναβάθμισης των δεξιοτήτων και ικανοτήτων του. Όμως, ο ρυθμός μετασχηματισμού της παραγωγής και της οικονομίας επέτρεψε μέχρι σήμερα στην εκπαίδευση και την κατάρτιση να καλύψουν την αναντιστοιχία εργασιακών αναγκών και προσόντων και να εξοπλίσουν τους εργαζομένους με τις νέες δεξιότητες που απαιτούνταν για την ενσωμάτωση τους στις νέες συνθήκες παραγωγής.

Κυρίες και κύριοι,

Η εργασία διεθνώς υφίσταται τεκτονικές αλλαγές που συνδέονται με την 4η βιομηχανική επανάσταση, που είναι ήδη σε εξέλιξη. Ο αυτοματισμός, οι ψηφιακές πλατφόρμες, οι νέες μορφές οικονομίας επιδρούν καταλυτικά στην φύση και την έννοια της εργασίας. Η κατανόηση των αλλαγών αυτών είναι προϋπόθεση για τη χάραξη αποτελεσματικών πολιτικών, προκειμένου η μετάβαση στην νέα εποχή να αποβεί αμοιβαία επωφελής για τις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους.

Η εργασία, παρά τις ραγδαίες αλλαγές που επιφέρουν οι τεχνολογικές επαναστάσεις, θα εξακολουθεί να αποτελεί βασικό παράγοντα που διαμορφώνει την κοινωνική μας ταυτότητα, είναι μέσο βιοπορισμού και οικονομικής ανεξαρτησίας, και φυσικά είναι πηγή προσωπικής ολοκλήρωσης και κοινωνικής ένταξης.

Οι δραστικές αλλαγές που έρχονται, από τη μια μεριά μπορούν να δημιουργήσουν ευκαιρίες για απασχόληση σε παγκόσμια κλίμακα, από την άλλη, όμως, δημιουργούν κινδύνους για περιθωριοποίηση ατόμων και ομάδων αλλά και για διεύρυνση των ανισοτήτων. Δεν φταίει βέβαια μόνο η τεχνολογική πρόοδος: στις αλλαγές συμβάλλουν η διεθνοποίηση των αγορών, οι νέες μέθοδοι παραγωγής και οι δημογραφικές εξελίξεις.

Δυο λόγια για τις νέες τεχνολογίες. Η ανάπτυξή τους επιφέρει ανακατατάξεις στον κόσμο της εργασίας, που επηρεάζουν το σύνολο των κλάδων και των επαγγελματικών δραστηριοτήτων. Η ταχύτητα, το εύρος και το βάθος των αλλαγών παραπέμπουν σε μια νέα βιομηχανική επανάσταση, η οποία είναι εκθετική και όχι γραμμική πρόοδος. Την αποκαλούμε συνήθως «Βιομηχανία 4.0» (*Industry 4.0*).

Τις αλλαγές οδηγούν καινοτομίες στην τεχνητή νοημοσύνη (*artificial intelligence*), τη ρομποτική, την τρισδιάστατη εκτύπωση (3D), το ίντερνετ των πραγμάτων (*internet of things*), το υπολογιστικό νέφος (*cloud computing*), τις ναυοτεχνολογίες κ.λπ., καινοτομίες που διαδίδονται με υψηλή ταχύτητα, επηρεάζοντας όλες τις περιοχές του πλανήτη.

Οι αναδυόμενες νέες τεχνολογίες ανοίγουν και τον δρόμο για καινοτόμες μεθόδους παραγωγής και διάθεσης αγαθών και υπηρεσιών. Όλοι έχουμε ακούσει, για παράδειγμα, την άνοδο των διαδικτυακών πλατφορμών (π.χ. *Airbnb*, *Task Rabbit*, *Etsy*, *Deliveroo*), που συγκεντρώνουν τις δραστηριότητες σε πολλούς τομείς (στέγαση, οικιακές υπηρεσίες, μεταφορές, ιδιωτικά δάνεια κ.λπ), προκαλούν βαθιά ρήγματα σε παραδοσιακές αγορές και μορφές οργάνωσης της εργασίας επιταχύνουν τις συναλλαγές, διαμορφώνουν νέες καταναλωτικές συνήθειες, αλλάζουν τον τρόπο που εργαζόμαστε, ψυχαγωγούμαστε, εκπαιδευόμαστε και αποκτάμε δεξιότητες, αλλάζουν τις κοινωνικές και συναλλακτικές μας σχέσεις.

Οι αλλαγές αυτές επηρεάζουν και την Ελλάδα. Το βλέπουμε ήδη στον τουρισμό και τις μεταφορές όπου παρατηρούνται τα πρώτα ρήγματα που κλονίζουν τα πιο παραδοσιακά επιχειρηματικά σχήματα. Από πρόσφατη έρευνα του ΣΕΒ και της Accenture αλλά και από νεότερες καταγραφές της Στέγης της Βιομηχανίας που είναι σε εξέλιξη, διαπιστώνουμε ότι το επίπεδο εφαρμογής και ετοιμότητας Industry 4.0 στην παραγωγή βρίσκεται σε χαμηλά επίπεδα - η υλοποίηση γίνεται κυρίως από θυγατρικές πολυεθνικών. Παρά την αναγνώριση της χρησιμότητας, διαφαίνεται μια σοβαρή επιφύλαξη αν όχι αδυναμία για επενδύσεις σε κεφάλαιο, εκπαίδευση και ανθρώπινο δυναμικό τα επόμενα κρίσιμα 4-5 χρόνια. Αυτή η επενδυτική απροθυμία θα πρέπει να αντιμετωπιστεί τάχιστα ώστε να προχωρήσουμε γρηγορότερα.

Εμείς έχουμε εισηγηθεί μια ολοκληρωμένη εθνική στρατηγική που αν εφαρμοστεί με αποφασιστικότητα και αποτελεσματικότητα από Πολιτεία και επιχειρήσεις, θα έχουμε θέσει τις βάσεις ώστε το 2021 να κάνουμε το βήμα προς τις ψηφιακά πιο ώριμες οικονομίες. Διαφορετικά θα βρεθούμε ακόμη πιο πίσω, με κίνδυνο να μειωθεί περαιτέρω η διεθνής ανταγωνιστικότητα της οικονομίας μας.

Πως υποδεχόμαστε αυτές τις αλλαγές στη χώρα μας;

Δυστυχώς η Ελλάδα εκτός από τις προκλήσεις των διεθνών εξελίξεων, πρέπει ταυτόχρονα να αντιμετωπίσει και τα προβλήματα που προέρχονται από το παρελθόν της αλλά και το παρόν της. **Αιτία του κακού είναι μία κουλτούρα εμμονής στα στεία πρότυπα του παρελθόντος, και μία άρνηση στις αλλαγές. Οι «μεταρρυθμίσεις», που αποτελούν την κινητήρια δύναμη προόδου στις ανεπτυγμένες οικονομίες, κατάφεραν στη χώρα μας να γίνουν «κακιά λέξη» και να εγείρουν δυσπιστία και απώθηση. Όποια ορολογία όμως και αν χρησιμοποιήσουμε, πρέπει να ξεπεράσουμε αυτή την κουλτούρα της ακινησίας και της συντήρησης.**

Προκειμένου να γίνει αυτό, είναι αναγκαίο να κατανοήσει κανείς καλύτερα τους παράγοντες της αλλαγής στον κόσμο της εργασίας, όπως η τεχνολογική καινοτομία, οι αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας και της παραγωγής, η παγκοσμιοποίηση, η αλλαγή του κλίματος, το περιβάλλον, οι δημογραφικές αλλαγές και η μεγάλη κλίμακας μετανάστευση.

Η κατανόηση των παραγόντων αυτών χρειάζεται να γίνει πρώτα από εμάς τους ίδιους, δηλαδή τους φορείς της πολιτείας και του κοινωνικού διαλόγου. Εμείς βρισκόμαστε μπροστά στην πρόκληση, εμείς οφείλουμε να κάνουμε σημαντικά βήματα, και στην εμβάθυνση της κατανόησης των αλλαγών που αντιμετωπίζουμε. Στη συνέχεια βέβαια οι σκέψεις μας πρέπει να γεννήσουν συγκεκριμένα αποτελέσματα και δράσεις, μέσα από προτάσεις πολιτικής.

Για να μπορέσουμε όμως να προτείνουμε συγκροτημένες πολιτικές, πρέπει να συμφωνήσουμε σε μία εθνική στρατηγική για την Απασχόληση στην Ελλάδα. Θα ήθελα στα επόμενα να επικεντρωθώ σε οκτώ σημεία μίας τέτοιας στρατηγικής.

- 1) **Πρώτο σημείο: Λύση στην ελληνική κρίση απασχόλησης είναι μία ολοκληρωμένη στρατηγική που θα υποστηρίζει την ανάπτυξη του τομέα διεθνώς εμπορεύσιμων προϊόντων και υπηρεσιών, ο οποίος παράγει, εξάγει και δημιουργεί βιώσιμες θέσεις εργασίας.** Ο τομέας αυτός χρειάζεται, μεταξύ άλλων, και το κατάλληλο πλαίσιο λειτουργίας της αγοράς εργασίας και ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων.

Όπως συνέβη με την κατάρρευση του ΑΕΠ, έτσι και για την κατάρρευση της απασχόλησης, ευθύνεται κυρίως η αδυναμία του τομέα των μη διεθνώς εμπορεύσιμων αγαθών και υπηρεσιών στην οικονομία μας. Και ήταν δυστυχώς αποτέλεσμα της τεχνητής και παρά φύσιν διόγκωσης, επί σειρά ετών, των μη εμπορεύσιμων, σε βάρος του τομέα των διεθνώς εμπορεύσιμων, ο οποίος έφθασε στο κατώτατο σημείο του, στο 18,7% του ΑΕΠ το 2009. Από την ίδια τη φύση τους, οι επιχειρήσεις που παράγουν τέτοια προϊόντα ή υπηρεσίες είναι εξ ορισμού διεθνώς ανταγωνιστικές, αλλιώς γρήγορα εξαφανίζονται. Αυτός ο τομέας των διεθνώς εμπορεύσιμων, μετά από το κατώτατο σημείο του, δηλαδή το 18,7% του ΑΕΠ το 2009, αρχίζει σταδιακά να αυξάνει και πάλι σαν ποσοστό του ΑΕΠ με τάση να επανέλθει στα προ του 2001 επίπεδα. Ήδη, το 2015 έφθασε στο 22% του ΑΕΠ. (Και από το 32,1% της απασχόλησης το 2009, έφθασε στο 33,6% το 2015). Φυσικά σε απόλυτα μεγέθη υπάρχει στασιμότητα, καθώς βρίσκεται στα ίδια επίπεδα που ήταν πριν την κρίση. Σε κάθε περίπτωση εφόσον διακηρυγμένος στόχος όλων μας είναι η ελληνική οικονομία να μετατοπίσει το κέντρο βάρους της στις εξαγωγές, θα πρέπει και η αγορά εργασίας να υπηρετεί αυτόν τον στρατηγικό στόχο.

- 2) **Δεύτερο σημείο: Η επιστροφή στο καθεστώς εργασιακών ρυθμίσεων που ίσχυε πριν την κρίση είναι μια ανιστόρητη ουτοπία που δεν έχει καμία σχέση με την οικονομική πραγματικότητα της χώρας μας.**



Πρέπει να το πούμε ξεκάθαρα: Η δύσκαμπτη αγορά εργασίας του 2009 ήταν μέρος του προβλήματος που μας οδήγησε στη χρεοκοπία και όχι μέρος της λύσης. Υποστήριζε μια κλειστή, εσωστρεφή οικονομία, δηλ το αντίθετο από αυτό που έχουμε ανάγκη σήμερα. Επιπλέον ήταν μια αγορά εργασίας που δεν δημιουργούσε καλές θέσεις απασχόλησης για τους μη προνομιούχους, τους νέους, τις γυναίκες και τους outsiders του συστήματος. Πρέπει λοιπόν να είμαστε έτοιμοι να υποδεχτούμε τις διεθνείς καινοτομίες και την οργάνωση της παραγωγικής αλυσίδας, που συνήθως φέρνει μαζί της και νεωτερισμούς στην οργάνωση της εργασίας (πχ τις νέες πλατφόρμες εργασίας στον τουρισμό, τις μεταφορές κλπ). Ασφαλώς χρειαζόμαστε εδώ ισότιμη μεταχείριση των νεωτεριστικών επιχειρήσεων με τις υφιστάμενες – μην ξεχνάμε ότι οι υφιστάμενες επιχειρήσεις σήμερα στηρίζουν την κοινωνία με δουλειές, φόρους και ασφαλιστικές εισφορές.

Αλλά πρέπει να προσέξουμε: Οι νέες δραστηριότητες δεν πρέπει να πνιγούν κάτω από τις πολλαπλές στρώσεις γραφειοκρατικών ρυθμίσεων που έχουν σωρευθεί σε πολλούς παραδοσιακούς κλάδους, χάριν μιας δήθεν ισότιμης μεταχείρισης αλλά στην πράξη ενός πρόσκαιρου και ατελέσφορου συντεχνιακού προστατευτισμού. Αντίθετα – το τεράστιο γραφειοκρατικό βάρος που υπάρχει ακόμη διάσπαρτο παντού στη χώρα πρέπει να ελαφρύνει δραστικά για όλους. Τώρα είναι η ευκαιρία να επανεξεταστούν οι παλαιές ρυθμίσεις για να εντοπίσουμε ποιες από αυτές έχουν σημασία για την προστασία του δημόσιου συμφέροντος, και πως αυτό μπορεί να επιτευχθεί με τον απλούστερο τρόπο στο σημερινό περιβάλλον, χωρίς να εμποδίζεται η καινοτομία που είναι η μόνη εγγύηση για βελτίωση της ευημερίας των εργαζομένων και όλων των πολιτών.

3) Τρίτο σημείο: Ο μόνος τρόπος για την διασφάλιση βιώσιμων θέσεων εργασίας είναι η πορεία των μισθών να συνδέεται και να εξαρτάται από την πορεία της παραγωγικότητας.

Η Ελλάδα ούτε μπορεί, ούτε πρέπει, να προσδοκά να επιστρέψει στο 2008, όσον αφορά την δομή της απασχόλησης. Μεταξύ 2008 και 2013 χάθηκαν 900 χιλιάδες θέσεις εργασίας. Αυτή η απώλεια δεν μπορεί να αντιστραφεί με την κυριολεκτική έννοια - οι νέες θέσεις εργασίας δεν μπορούν να δημιουργηθούν εκεί που χάθηκαν οι παλιές, διότι μεταξύ των άλλων-πολλές από αυτές δεν ήταν βιώσιμες. Θα πρέπει να δημιουργηθούν καινούργιες, σε διαφορετικές δραστηριότητες, για να καταφέρουν να είναι βιώσιμες. Οι πρωταρχικές πηγές της βιώσιμης οικονομικής ανάπτυξης και απασχόλησης βρίσκονται στους κλάδους που παράγουν διεθνώς εμπορεύσιμα αγαθά και υπηρεσίες, δηλαδή στη μεταποίηση, στον τουρισμό και τις νέες τεχνολογίες. Στους κλάδους αυτούς, οι βελτιώσεις της παραγωγικότητας είναι κεφαλαιώδους σημασίας. Ο παραγωγός, προκειμένου να παραμείνει στην ανταγωνιστική διεθνή αγορά, πρέπει να λειτουργεί μονίμως πλησίον του «τεχνολογικού συνόρου». Είναι ακριβώς αυτές οι επιχειρήσεις, που φέρνουν καλοπληρωμένες δουλειές στη χώρα, δίνουν τη δυνατότητα στους νέους ανθρώπους με υψηλές δεξιότητες και προσόντα να παραμείνουν στην Ελλάδα και, εν συνεχεία, δίνουν προοπτική οργανωμένης και αξιοπρεπούς εργασίας στον ευρύτερο πληθυσμό.



- 4) **Τέταρτο σημείο: Ο κοινωνικός διάλογος, δλδ ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων, εργοδοτών και εργαζομένων, είναι κομβικός και πρέπει να διευρυνθεί με άλλα ζητήματα, πέρα και πάνω από το στενό προσδιορισμό του κατώτατου μισθού. Τέτοια ζητήματα είναι το ασφαλιστικό, η εκπαίδευση, η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και η επιχειρησιακή απόδοση, η υπερφορολόγηση, η επιχειρηματική μεγέθυνση.** Όταν σταματήσουμε να ασχολούμαστε εμμονικά μόνο με τον κατώτατο μισθό, τότε θα απογειωθούν και η οικονομία και τα εισοδήματα.

Για να διαμορφωθεί και να λειτουργήσει μία στρατηγική όπως την προσδιορίσαμε παραπάνω, χρειάζεται και το κατάλληλο πλαίσιο κοινωνικού διαλόγου. Πρέπει να συζητήσουμε και για αυτό. Μετά την κρίση, αυξάνουν τα παραδείγματα των χωρών που προσπαθούν να δομήσουν το πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων ώστε να υπάρχει κατάλληλος χώρος για εταιρικό επίπεδο διαπραγμάτευσης. Από τα πιο προωθημένα παραδείγματα είναι οι αλλαγές στο Σουηδικό μοντέλο, που έχουν παρουσιαστεί στο δελτίο του ΣΕΒ της 6^{ης} Οκτωβρίου 2016.

Στη Σουηδία, μια χώρα με ισχυρό κοινωνικό κράτος και ανοιχτή οικονομία της αγοράς, ήδη από τα τέλη της δεκαετίας του 1980, έχει καθιερώσει το λεγόμενο < λειτουργικό ισοδύναμο >, εγκαταλείποντας το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων, σε εθνικό επίπεδο, για τον καθορισμό του κατώτατου μισθού. Αν και οι οργανισμοί εργοδοτών και εργαζομένων εξακολουθούν να διαπραγματεύονται σε εθνικό επίπεδο για άλλες, πλην των μισθών, πτυχές των εργασιακών σχέσεων, όπως συμφωνίες για συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, διαδικασίες απολύσεων ή συμμετοχή των συνδικάτων στη διοίκηση των επιχειρήσεων, κλπ., η έμφαση για τον καθορισμό των μισθών δίνεται πλέον στο κλαδικό και το επιχειρησιακό επίπεδο. Και αναφερόμαστε σε μια χώρα με υψηλή συνδικαλιστική εκπροσώπηση που αγγίζει το 80%.

Στην Ελλάδα η χαμηλή διαμόρφωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας (20%), καθώς και η υπερπληθώρα μικρών επιχειρήσεων αναιρεί την οικονομική αποτελεσματικότητα των αναγκαστικών ρυθμίσεων. Η υπερ-ρύθμιση πνίγει την επιχειρηματικότητα τη στιγμή που πρέπει να της αφήσουμε χώρο να αναπνεύσει και να αναπτυχθεί. **Το λάθος που κάναμε στην Ελλάδα στην περίοδο των παχιών αγελάδων ήταν ότι σε ένα οικονομικό περιβάλλον με επιχειρήσεις πολύ μικρού μεγέθους και χαμηλής συνδικαλιστικής εκπροσώπησης, πληθωρίσαμε τους μισθούς χωρίς να λαμβάνουμε καθόλου υπόψη την παραγωγικότητα της οικονομίας. Δεν πρέπει να το επαναλάβουμε.** Ένα τέτοιο πλαίσιο αποδίδει οφέλη πρωτίστως στους insiders, όσους έχουν δηλαδή εργασία, χωρίς να δημιουργεί όμως ευκαιρίες για τους outsiders, όσους δηλαδή είναι σε αναζήτηση απασχόλησης. Επιπλέον, ανεβάζοντας δυσανάλογα ψηλά τον πήχη των αμοιβών σε σχέση με την παραγωγικότητα, εξωθούμε τη μικρή επιχείρηση -ως αμυντική επιλογή επιβίωσης- να παραμένει μικρή και εκτός της νόμιμης αγοράς εργασίας. Και αυτό, δυστυχώς, συμβαίνει κατά κόρον στην χώρα μας σήμερα .



- 5) **Πέμπτο σημείο: Η υπερ-ρύθμιση όπως και η υπερφορολόγηση, μειώνουν τη διεθνή ανταγωνιστικότητα των μεγαλύτερων επιχειρήσεων και κατ' επέκταση τη δυνατότητά τους να δημιουργούν νέες θέσεις εργασίας και ταυτόχρονα επιβαρύνουν υπέρμετρα τις μικρές επιχειρήσεις, εξωθώντας πολλές από αυτές στην παραοικονομία ως επιλογή επιβίωσης.**

Η επιστροφή της ελληνικής οικονομίας σε μια βιώσιμη ανάπτυξη απαιτεί περισσότερη ελευθερία και ευελιξία στην αγορά εργασίας, χωρίς περιττές ρυθμίσεις, αλλά με αποτελεσματικούς ελεγκτικούς μηχανισμούς ώστε να αποφεύγονται οι καταστρατηγήσεις δικαιωμάτων εργαζομένων αλλά και εργοδοτών. Πρέπει να επιδιώξουμε την μεγέθυνση των επιχειρήσεων. Οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις είναι σε όλες τις χώρες η συντριπτική πλειοψηφία ως προς το πλήθος των μονάδων. Όμως οι προοδευμένες οικονομίες και κοινωνίες κάνουν ό,τι μπορούν για να βοηθήσουν την μικρή επιχείρηση να γίνει μεσαία, την μεσαία μεγάλη, και τη μεγάλη να γίνει πολυεθνική. Πρέπει και στην Ελλάδα να αποκτήσουμε αυτή τη νοοτροπία, που αποτελεί κινητήρια δύναμη για την ευημερία.

Στη χώρα μας δυστυχώς η γραφειοκρατία, τα φορολογικά και ρυθμιστικά αντικίνητρα τείνουν να κρατούν υπερβολικό αριθμό επιχειρήσεων σε μικρό μέγεθος. Στο σημείο αυτό να θυμίσω ότι όσο μεγαλύτερη είναι μία επιχείρηση, τόσο μεγαλύτερες δυνατότητες έχει να πληρώνει υψηλότερους μισθούς και να προσφέρει ποιοτικότερες θέσεις εργασίας.

Με στοιχεία του 2015, σε σύνολο 812.777 επιχειρήσεων, οι πολύ μικρές επιχειρήσεις (με λιγότερο από 10 μισθωτούς) ήταν 787.920 και είχαν κατά μέσο όρο 1,4 υπαλλήλους πλήρους απασχόλησης η καθεμία. Μέσος όρος αποδοχών, όπως τα μετράει το ΙΚΑ: 763 €. Οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις ήταν μόνο 24.857 (εκ των οποίων μόλις 391 άνω των 250 ατόμων). Αυτές κατά μέσο όρο απασχολούσαν 35,5 άτομα και πλήρωναν, 1285 ευρώ το μήνα, 69% περισσότερο κατά μέσο όρο. (1)

Τι δείχνουν αυτοί οι αριθμοί, για να το πούμε απλοϊκά; Πρώτον, ότι έχουμε υπερσυγκέντρωση πολύ μικρών επιχειρήσεων στην ελληνική οικονομία που πληρώνουν χαμηλούς μισθούς. Και δεύτερον, ότι για να εξαφανίσουμε την ανεργία του ενός εκατομμυρίου συμπολιτών μας και να γίνουμε ταυτόχρονα μια κανονική οικονομία αντίστοιχη των δυτικοευρωπαϊκών, θα χρειαζόμασταν, σε συνθήκες εργαστηρίου, περίπου 15.000 νέες μεσαίες επιχειρήσεις των 50 εργαζομένων και άλλες 1000 μεγάλες επιχειρήσεις των 250 εργαζομένων και όχι 2 επιπλέον εργαζομένους σε 500.000 επιχειρήσεις.

¹ Στοιχεία ΙΚΑ Απρ 2016

	Εργαζόμενοι ανά εργοδότη	Εργαζόμενοι Πλ. Απασχόλησης	Μ. όρος Τακτικών Αποδοχών
10 μισθωτοί και πάνω	35,5	1.097.271	1286,55
			+68,6%
Λιγότεροι από 10 μισθωτοί	1,4	274.815	763,20



6) Έκτο σημείο: Η Ελληνική οικονομία κινδυνεύει να εγκλωβιστεί, στο πλαίσιο των τεχνολογικών ανακατατάξεων, στις χώρες χαμηλών ειδικοτήτων και μισθών.

Σήμερα στο πλαίσιο της 4^{ης} βιομηχανικής επανάστασης, ο ρυθμός μετασχηματισμού της οικονομίας και της εργασίας είναι πολύ ταχύτερος από ό,τι στο παρελθόν. Αντίστοιχα αυξάνονται εκθετικά και οι προκλήσεις της προσαρμογής επιχειρήσεων, εργαζομένων και δημόσιας πολιτικής. Γι' αυτό και είναι κομβικής σημασίας η μεταρρύθμιση του εκπαιδευτικού μας συστήματος και η προσαρμογή του στις νέες απαιτήσεις που θέτει η οικονομία και στην αγορά εργασίας, με στόχο την αναβάθμιση των δεξιοτήτων του δυναμικού μας. Για να αντιμετωπιστεί αυτή η τάση απαιτούνται ριζικές αλλαγές στο εκπαιδευτικό μας σύστημα, αποτελεσματικότερη διασύνδεση της εκπαίδευσης με την επιχείρηση και βελτίωση των επιδόσεων μας στην ψηφιακή οικονομία.

7) Έβδομο σημείο: Οι ευέλικτες μορφές εργασίας δεν είναι ανάθεμα. Είναι αναγκαίο συμπλήρωμα μιας διαρκώς μεταβαλλόμενης αγοράς εργασίας, και συνδέονται με ευκαιρίες για πρόσθετο εισόδημα και νέες θέσεις απασχόλησης σε μια χειμαζόμενη οικονομία και κοινωνία όπως η Ελληνική.

Δεν μπορούν και δεν γίνεται φυσικά αυτές οι ευέλικτες μορφές εργασίας να αποτελούν την κύρια δύναμη για την μείωση της θηριώδους ανεργίας στη χώρα μας. Για να αποτραπεί αυτό χρειαζόμαστε ένα ελκυστικό επιχειρηματικό και επενδυτικό περιβάλλον που θα ευνοεί τη δημιουργία περισσότερων μεσαίων και μεγάλων επιχειρήσεων στη βιομηχανία και τις νέες τεχνολογίες, στους κλάδους δηλαδή που δημιουργούν μόνιμες και καλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας.

8) Όγδοο και τελευταίο σημείο: η μεταφυσική άποψη ότι οι τεκτονικές τεχνολογικές αλλαγές δεν αφορούν την Ελληνική αγορά εργασίας, η οποία μπορεί αμέριμη να αναπολεί την οργάνωση της εργασίας στα πρότυπα του προηγούμενου αιώνα, είναι μια αυταπάτη.

Η συζήτηση για το μέλλον της εργασίας στην Ελλάδα και στον κόσμο είναι μία συζήτηση την οποία επιβάλλεται να κάνουμε άμεσα και συντεταγμένα όλοι οι κοινωνικοί εταίροι, αναζητώντας απαντήσεις στα δύσκολα ερωτήματα που τίθενται διεθνώς και απασχολούν το σύγχρονο κόσμο. Για να πάρουμε εποικοδομητική θέση απέναντι στις διεθνείς αλλαγές, αλλά και για να επιλύσουμε τα ιδιαίτερα, δικά μας προβλήματα. Διαφορετικά, για άλλη μια φορά, θα βρεθούμε τελευταίοι και καταϊδρωμένοι να αναρωτιόμαστε μετά από κάποια χρόνια γιατί αδρανήσαμε όταν έπρεπε να πάρουμε τα κατάλληλα μέτρα για να θωρακίσουμε την οικονομία, τους εργαζομένους και τις επιχειρήσεις μας.

Φίλες και φίλοι,

Η νέα, ολοκληρωμένη στρατηγική απασχόλησης που εισηγείται ο ΣΕΒ στηρίζεται στον στρατηγικό στόχο ανάπτυξης του τομέα των διεθνώς εμπορεύσιμων προϊόντων και υπηρεσιών, ο οποίος παράγει, εξάγει και δημιουργεί βιώσιμες θέσεις εργασίας. Για τον σκοπό αυτό, χρειάζεται μεταξύ άλλων και το κατάλληλο πλαίσιο λειτουργίας της αγοράς εργασίας και ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων.



Τι μας δίδαξε η κρίση; Όταν συρρικνώνεται η αγορά, μειώνεται το διαθέσιμο εισόδημα που μπορεί να μοιραστεί. Όσες ευφάνταστες λύσεις κι αν σκεφτούμε αναδιανομής ενός διαρκώς συρρικνούμενου εισοδήματος, εν τέλει δεν θα καταφέρουμε ούτε το πραγματικό εισόδημα να αυξήσουμε, ούτε την ευημερία να βελτιώσουμε. Πρέπει αντίθετα να στραφούμε αμέσως και δυναμικά στην δημιουργία νέας παραγωγής και εισοδήματος, στην απόσπαση μεριδίων από τη διεθνή αγορά και έτσι να εξασφαλίσουμε τη διατήρηση θέσεων εργασίας.

Η βιώσιμη οικονομική μεγέθυνση και η αναπτυξιακή προοπτική συνδέονται με την παραγωγή και την διεύρυνσή της, με όρους ανταγωνιστικότητας.

Οι διεθνείς αλυσίδες αξίας που οικοδομούνται τα τελευταία χρόνια έχουν καταστήσει αναχρονιστική πλέον την παλαιά στρατηγική με επικέντρωση στα ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα κάθε χώρας, σε ένα θεωρητικό πλαίσιο διεθνούς καταμερισμού της εργασίας που έχει στατικό χαρακτήρα. Η μάχη για μερίδιο της διεθνούς πίτας δίνεται στο επίπεδο της κάθε μίας μονάδας, της κάθε επιχείρησης χωριστά. Στο επίπεδο λοιπόν της κάθε επιχείρησης θα δοθεί και η μάχη για αύξηση της παραγωγικότητας και η συνεπακόλουθη δυνατότητα για βελτίωση των εισοδημάτων. Μια τέτοια προσέγγιση είναι διπλά σημαντική για την Ελλάδα, που έχει επιπλέον να αντιμετωπίσει ένα βάρος δεκάδων χιλιάδων επιχειρήσεων, διάσπαρτες σε όλους τους κλάδους, που πρέπει να αναδιαρθρωθούν για να επιβιώσουν.

Προϋποθέσεις του αποτελεσματικού και παραγωγικού κοινωνικού διαλόγου, τριμερούς και διμερούς, είναι πρώτον η κατανόηση ότι δεν μπορούν να υπάρχουν εισοδήματα, παροχές και προνόμια χωρίς παραγωγικό αντίκρισμα και στήριξη από την πραγματική οικονομία, και δεύτερον ότι κύριο χαρακτηριστικό της αληθινής δημοκρατίας και της κοινωνικής ευημερίας είναι το ισοζύγιο μεταξύ των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων των πολιτών. Κι ότι κάθε δικαίωμα πρέπει να λαμβάνει υπόψιν την δυνατότητα ή την αδυναμία της χώρας να ανταποκριθεί σε αυτό από πλευράς υλικών όρων και διαθέσιμων πόρων.

Αντικείμενο του κοινωνικού διαλόγου, είναι εν προκειμένω, το ποιες αλλαγές είναι επιθυμητές και εφικτές για την μεταρρύθμιση της δομής και της λειτουργίας των αγορών εργασίας και των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα, ώστε να καταφέρουμε να αντιμετωπίσουμε με αυτοπεποίθηση και αισιοδοξία το μέλλον της εργασίας

Σας ευχαριστώ πολύ για την προσοχή σας.