

Δεύτερο Σχέδιο Ομιλίας

ΣΤΑΘΕΡΟΠΟΙΗΣΗ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΕΥΗΜΕΡΙΑ

Η ελληνική οικονομία αντιμετωπίζει τρία χρόνια προβλήματα :

- (α) μακροοικονομική ανισορροπία με υψηλά δημόσια ελλείμματα, αυξανόμενο δημόσιο χρέος και πληθωρισμό,
- (β) συστηματική πτώση της ανταγωνιστικότητας των ελληνικών προϊόντων με αποτέλεσμα την μείωση των μεριδίων στην διεθνή αγορά και την έξαρση των εισαγωγών,
- (γ) συρρίκνωση πραγματικών εισοδημάτων για μεγάλες κατηγορίες του πληθυσμού και ταυτόχρονη χειροτέρευση του συστήματος κοινωνικής πρόνοιας με αποτέλεσμα την ένταση των ανισοτήτων και την εξάπλωση φαινομένων κοινωνικού αποκλεισμού, σχεδόν άγνωστων μέχρι τώρα στην ελληνική πραγματικότητα.

Εκ πρώτης όψεως είναι παράδοξο να συμβαίνουν και τα τρία αυτά φαινόμενα ταυτόχρονα. Υπό άλλες συνθήκες θα μπορούσε, για παράδειγμα, η πτώση της ανταγωνιστικότητας να αντισταθμίζεται από κρατικές επιχορηγήσεις στις αδύναμες επιχειρήσεις πράγμα που θα αύξανε μεν τα δημόσια ελλείμματα αλλά θα συντηρούσε τουλάχιστον την εγχώρια παραγωγή. Ή θα μπορούσε η αύξηση των κρατικών δαπανών να αναβαθμίσει το σύστημα πρόνοιας. Ή τέλος θα μπορούσε η συρρίκνωση των πραγματικών μισθών να προσφέρει μία ευκαιρία για την τόνωση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και την αύξηση της απασχόλησης, πράγμα που θα αποτελούσε έτσι και μία κοινωνικά αποδεκτή ανταλλαγή για την μείωση των ατομικών εισοδημάτων.

Τα τελευταία όμως χρόνια στη χώρα μας βλέπουμε να χάνονται οι δυνατότητες ανταλλαγής του ενός προβλήματος με κάποιο άλλο και να διαμορφώνεται μία κατάσταση συνύπαρξης πολλών και έντονων προβλημάτων ταυτόχρονα. Η πιθανότερη εξήγηση για το φαινόμενο αυτό είναι ακριβώς ότι δεν υπάρχει πιά - αν υπήρξε ποτέ - έδαφος για την συστηματική αντιμετώπιση ενός προβλήματος με την δημιουργία κάποιου άλλου.

Το άνοιγμα των διεθνών αγορών, η ανάγκη δραστικών δημοσιονομικών προσαρμογών η αυξανόμενη σημασία της νέας τεχνολογίας και γνώσης στην παραγωγική διαδικασία, η ταχύτητα αλλαγής προϊόντων και υπηρεσιών η δημιουργία νέου τύπου αγορών και χρηματοπιστωτικών εργαλείων έχουν επιφέρει τόσο σημαντικές ανακατατάξεις στην οικονομική διαδικασία που θα πρέπει να διαμορφώσουμε νέες προσεγγίσεις στα σημερινά προβλήματα.

Στην σημερινή μου ομιλία θα περιοριστώ σε ένα μόνο -αλλά πιστεύω σημαντικό- ζήτημα: Πόσο απαραίτητη είναι η χρησιμοποίηση της συρρίκνωσης των πραγματικών εισοδημάτων ως το κύριο όπλο και για τη σταθεροποίηση των δημοσιονομικών ανισορροπιών και για την βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής παραγωγής; Στην απάντησή μου θα προσπαθήσω να δείξω πως αυτό μπορεί να συμβεί μόνο περιστασιακά, μόνο υπό κατάλληλες προϋποθέσεις και θα έχει μόνο βραχύβια αποτελέσματα.

Κανονικά, η επιτυχής σταθεροποίηση της οικονομίας δεν μπορεί παρά να σημαίνει λιγότερη αβεβαιότητα, λιγότερους νομισματικούς αιφνιδιασμούς, λιγότερες στρεβλώσεις της αγοράς άρα κατά συνέπεια και περισσότερες ευκαιρίες οικονομικής ανάπτυξης και ευημερίας των παραγωγών. Επίσης, η συστηματική βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων δεν μπορεί παρά να οδηγήσει και σε αύξηση των αμοιβών των συντελεστών παραγωγής, και ιδιαίτερα του ανθρώπινου παράγοντα.

Ας δούμε πρώτα το πρόβλημα της δημοσιονομικής σταθεροποίησης.

Ποιά στρώματα και οικονομικοί φορείς θα φέρουν το βάρος της προσαρμογής; Κανένα πρόγραμμα σταθεροποίησης δεν πρόκειται να διαρκέσει πολύ ή να είναι αποτελεσματικό, εάν προηγουμένως δεν έχει δοθεί μία ευκρινής απάντηση σε αυτό το ερώτημα. Δεν είναι όλα τα κοινωνικά στρώματα υπεύθυνα για την οικονομική κρίση, και δεν πρέπει όλοι να φέρουν εξίσου το βάρος της προσαρμογής. Δεκαετίες στρεβλής ανάπτυξης, κρατικής προστασίας και συντεχνιακών πιέσεων έχουν δημιουργήσει εδραιωμένα συμφέροντα που αφαιρούν τον κοινωνικό πλούτο από τους αληθινούς παραγωγούς, τους πράγματι εργαζόμενους, τις ανταγωνιστικές επιχειρήσεις, τους ευσυνείδητους επαγγελματίες και τους αποδοτικούς υπαλλήλους.

Μία σταθεροποιητική πολιτική πρέπει να διακρίνει ανάμεσα στις δύο αυτές κατηγορίες και να προσπαθήσει να εξουδετερώσει τα συμφέροντα της πρώτης κατηγορίας και να αυξήσει τα κίνητρα παραγωγικής δραστηριότητας της δεύτερης.

Τα δημοσιονομικά ελλείμματα που οδήγησαν στο σημερινό υψηλό δημόσιο χρέος δημιουργήθηκαν κυρίως από την αύξηση των λειτουργικών δαπανών του κράτους την πτώση των φορολογικών εσόδων λόγω της φοροδιαφυγής, την αύξηση των αμοιβών και του αριθμού των δημοσίων υπαλλήλων και την επιβάρυνση του προϋπολογισμού με τα χρέη των Δημοσίων Οργανισμών και των προβληματικών επιχειρήσεων. Είναι φανερό έτσι ότι οι μισθολογικές δαπάνες αποτελούν μία μόνο από τις πολλές συνιστώσες των δημοσίων ελλειμμάτων.

Υπήρξαν βέβαια περίοδοι που η συμμετοχή τους στις συνολικές δημόσιες δαπάνες ήταν αρκετά σημαντική. Για παράδειγμα, ως αποτέλεσμα των νέων προσλήψεων και των σημαντικών αυξήσεων που δόθηκαν κατά τις περιόδους 1979-81 και 1981-85 οι μισθολογικές δαπάνες είχαν ξεπεράσει το 40% των συνολικών δαπανών του Τακτικού Προϋπολογισμού και έκαναν απαραίτητη μια περιοριστική πολιτική.

Με το σταθεροποιητικό όμως πρόγραμμα του 1985-88 οι μισθολογικές δαπάνες περιορίστηκαν κάτω του ενός τρίτου των συνολικών δαπανών του Τακτικού Προϋπολογισμού. Με βάση μάλιστα τις τελευταίες εκτιμήσεις για το 1994, οι δαπάνες μισθών και συντάξεων αποτελούν πλέον μόνο το 28% του Τακτικού Προϋπολογισμού.

Σύμφωνα με το τωρινό σταθεροποιητικό πρόγραμμα, το βάρος αναστροφής των ελλειμμάτων ορδά έχει πέσει στην αύξηση των εσόδων φορολογίας, την περιστολή των καταναλωτικών δαπανών του Δημοσίου και την διακοπή της αιμορραγίας των προβληματικών επιχειρήσεων με αναδιάρθρωση, πώληση και αποκρτικοποίηση.

Αναμφίβολα θα πρέπει να τεθούν φραγμοί στην αύξηση των μισθολογικών δαπανών, έτσι ώστε στο σύνολο να μην υπερβούν αλλά και να μην υστερήσουν αισθητά του πληθωρισμού όπως ακριβώς εφαρμόζεται και σήμερα. Αυτό όμως θα πρέπει να αποτελεί μία γενική μόνο ρύθμιση για το δημόσιο τομέα, η οποία μετά πρέπει να διαφοροποιείται στις επί μέρους εφαρμογές της.

Αφού τεθεί το συνολικό πλαφόν των αυξήσεων, οι αμοιβές των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα μπορούν μετά να διαφοριστούν ανάλογα με τα προσόντα, την επίδοση του κάθε υπαλλήλου και την συνολική απόδοση που εμφανίζει το τμήμα ή η υπηρεσία που ανήκει.

Η ενιαία μισθολογική αντιμετώπιση όλων των υπαλλήλων είναι μεν διοικητικά ευκολώτερη, έχει όμως σημαντικές αρνητικές συνέπειες στα κίνητρα και την απόδοση των εργαζομένων και τελικά στην ποιότητα και αποτελεσματικότητα της Δημόσιας Διοίκησης. Αν λάβει κανείς υπόψη του ότι και οι μισθοί εισόδου στο Δημόσιο είναι ελάχιστα διαφοροποιημένοι ακόμα και μεταξύ ριζικά διαφορετικών ειδικοτήσεων και προσόντων, αντιλαμβάνεται εύκολα ότι μία παρατεταμένη και ομοιόμορφη συμπίεση των πραγματικών εισοδημάτων καταλήγει αργά ή γρήγορα σε μία ισοπέδωση αμοιβών, όπου είναι αδύνατη η αξιοποίηση των στελεχών του δημόσιου τομέα.

Είναι προφανές ότι σε μία τέτοια κατάσταση ωφελούνται οι υπάλληλοι χαμηλών προσόντων και αδικούνται τα στελέχη με σημαντική ειδικευση και γνώση, με αποτέλεσμα τη βαθμιαία συρρίκνωση της απόδοσης του δημόσιου τομέα. Έτσι η αρχική προσπάθεια της ομοιομορφης συμπίεσης των μισθών οδηγεί σε μία μόνιμη πτώση της ποιότητας, στην αποδάρρυνση των ικανών και την επικράτηση των μετρίων, αφού οι ικανότεροι θα στραφούν αργά ή γρήγορα σε άλλες ή παράλληλες μορφές απασχόλησης. Ίσως καθόλου τυχαία, η μισθολογική ομοιομορφία που εντάθηκε την προηγούμενη τριετία της Ν.Δ συνοδεύτηκε και από την δεσμική κατοχύρωση της αρχαιότητας ως το αποκλειστικό κριτήριο προαγωγής και διευθυντικής ανέλιξης, λες και η δημιουργικότητα, η ευσυνειδησία, η επίδοση είναι πράγματα δευτερεύοντα ή ανύπαρκτα.

Η ομοιομορφη πολιτική αυξήσεων, - για τους λόγους που ανέφερα προηγουμένως - δεν οδηγεί συνήθως σε αύξηση της παραγωγικότητας επειδή δεν συνιστά πολιτική κινήτρων. Το αποτέλεσμα είναι η αύξηση της ζήτησης χωρίς βελτίωση της προσφοράς, με συνέπεια την τροφοδότηση πληθωριστικών πιέσεων. Έτσι η πολιτική των ομοιομορφων αυξήσεων καταντά απλώς ένα αμυντικό μέσο στην αύξηση των τιμών που η ίδια εν μέρει προκαλεί !

Αντίθετα αν εφαρμοστεί αυτό το σύστημα διαφοροποιημένων αυξήσεων θα έχει και πολύ λιγώτερες επιδράσεις στον πληθωρισμό. Αν η διαφοροποίηση των μισθών βασίζεται σε ένα σύστημα αξιολόγησης επιδόσεων, τότε δεν θα ασκεί : **καμμία** πληθωριστική επίδραση επειδή θα αντιστοιχεί σε διαπιστωμένη αύξηση της παραγωγικότητας. Θα προστατευθεί έτσι και το πραγματικό εισόδημα όσων έλαβαν χαμηλότερες αυξήσεις από το μέσο όρο λόγω χαμηλότερης απόδοσης.

Είναι γνωστό βέβαια, το πόσο δύσκολο είναι να μετρήσει κανείς με ακρίβεια την παραγωγικότητα στον Δημόσιο τομέα. Δεν σημαίνει όμως ότι είναι ακατόρθωτο, ή ότι η δυσκολία αυτή θα πρέπει να μας οδηγήσει στην ισοπέδωση. Ένα σχολείο μπορεί να κρίνεται από την επιτυχία των μαθητών του στην ανώτερη βαθμίδα. Το κεντρικό νοσοκομείο ενός νομού από την μείωση των περιστατικών που στέλνονται στην Αθήνα ή το εξωτερικά. Μία εφορία, από τον ρυθμό αύξησης των φορολογικών εσόδων της περιοχής δικαιοδοσίας της. Πανεπιστημιακά Τμήματα μπορούν να συγκρίνονται μεταξύ τους και οι επιχορηγήσεις του Τακτικού Προϋπολογισμού να διαφοροποιούνται ανάλογα με την ποιότητα των σπουδών και τις ερευνητικές επιδόσεις τους.

Τα πράγματα είναι πάντως ευκολώτερα στις Δημόσιες Επιχειρήσεις όπου συγκεντρώνονται στοιχεία κόστους και η τιμή του προϊόντος μπορεί να συγκρίνεται με ομοειδή προϊόντα στην ίδια ή την άλλη χώρα.

Το σχήμα της διαφοροποίησης αποκτά ιδιαίτερη σημασία την περίοδο αυτή που αρχίζει η εκτέλεση του Β' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης. Πέρα από τα συγκεκριμένα κονδύλια που αφορούν την Δημόσια Διοίκηση (Κλεισθένης κλπ), το ΚΠΣ θα ασκήσει μία έμμεση αλλά πολύ εντονότερη επίδραση στην κρατική μηχανή. Εάν οι αμοιβές του Δημόσιου Τομέα παραμείνουν στάσιμες τότε τα ικανώτερα στελέχη θα προσελκυστούν αργά ή γρήγορα από τις ευκαιρίες που θα δημιουργηθούν στον ιδιωτικό τομέα κατά την εφαρμογή του ΚΠΣ. Στελέχη με

γνώσεις σχεδιασμού, παρακολούθησης και αξιολόγησης έργων υπάρχουν ακόμα πολλά στον Δημόσιο τομέα, ενώ οι υφιστάμενες ιδιωτικές εταιρείες εμφανίζουν σημαντικές υστερήσεις σε ανθρώπινο δυναμικό σε σχέση με την έκταση και την πολυπλοκότητα των απαιτήσεων υλοποίησης του ΚΓΣ.

Θα μπορούσε κατά συνέπεια να οργανωθεί κατάλληλα ο Δημόσιος Τομέας έτσι ώστε τα πλέον παραγωγικά και ικανά στελέχη να αξιοποιηθούν στον σχεδιασμό και την διαχείριση του Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης, λαμβάνοντας αμοιβές που πλησιάζουν τα προσόντα κάπως περισσότερο από ότι οι σημερινοί σχεδόν ομοιόμορφοι μισθοί. Με τον τρόπο αυτό, θα μπορούσε να υπάρξει μία ικανοποιητικά αμοιβόμενη κατηγορία στελεχών που θα παρέμενε στον δημόσιο τομέα, θα προωδούσε αποτελεσματικά το ΚΓΣ, και θα διαμόρφωνε πολύ καλύτερους όρους για την αναβάθμιση και βελτίωση των δημοσίων υπηρεσιών.

Διαφορετικά ο δημόσιος τομέας θα στερηθεί ακόμα περισσότερο από τα ικανά στελέχη, η ποιότητα παροχής υπηρεσιών θα μειωθεί και ως μόνη λύση αντιμετώπισης των μισθολογικών δαπανών για χαμηλής ποιότητας υπηρεσίες θα είναι η περαιτέρω συρρίκνωση τους. Η οποία όμως θα εντείνει και δεν θα εξαλείφει το πρόβλημα.

Ας εξετάσουμε τώρα τη σχέση μεταξύ ανταγωνιστικότητας και συρρίκνωσης των αμοιβών.

Τι σημαίνει ανταγωνιστικότητα μιας επιχείρησης, ενός κλάδου και μιας οικονομίας; Η διείσδυση των προϊόντων σε μία αγορά, είτε εγχώρια είτε διεθνή, αποτελεί αναμφίβολα το αναγκαίο κριτήριο ανταγωνιστικότητας και τον τελικό σκοπό μιας αναπτυξιακής πολιτικής. Το ερώτημα όμως είναι αν αυτή η διείσδυση των προϊόντων οδηγεί σε ταυτόχρονη αύξηση της ευημερίας των παραγωγών ή επιτυγχάνεται μέσω στρεβλώσεων και παρεμβάσεων που τελικά μειώνουν την ευημερία του κοινωνικού συνόλου.

Για να οδηγήσει η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας στην διαμόρφωση συνθηκών που προωθούν την οικονομική ανάπτυξη και συντελούν στην αύξηση της κοινωνικής ευημερίας θα πρέπει να πληροί ορισμένους όρους και κριτήρια. Η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας θα πρέπει να είναι διατηρήσιμη, αποτελεσματική, κοινωνικά δίκαιη και όχι εχθρική στο περιβάλλον. Με τα κριτήρια αυτά μπορεί κανείς εύκολα να απορρίψει πολλές από τις μεθόδους που χρησιμοποιήθηκαν στο παρελθόν για να διευκολύνουν την επιδίωξη προϊόντων και επιχειρήσεων, όταν αντιμετώπιζαν προβλήματα.

Δεν είναι **ωφέλιμη** ανταγωνιστικότητα αυτή που στηρίζεται στην καταστροφή του περιβάλλοντος. Όταν η χώρα με την ανεκτική νομοθεσία αναγκαστεί να προσαρμοστεί σε αυστηρές προδιαγραφές παραγωγής, θα χάσει το πλεονέκτημα που μέχρι τότε είχε. Οι επιχειρήσεις θα μεταναστεύσουν, προκαλώντας ανεργία και αφήνοντας πίσω ένα κατεστραμμένο περιβάλλον.

Δεν είναι **διατηρήσιμη** ανταγωνιστικότητα αυτή που στηρίζεται σε ολιγοπωλιακές συμφωνίες και συντεχνιακές ρυθμίσεις. Η παρεμπόδιση εισόδου νέων επιχειρήσεων σε ένα κλάδο, κάνει βιώσιμες τις υφιστάμενες απλώς και μόνο επειδή τους επιτρέπει να αυξάνουν αυθαίρετα τις τιμές. Η τεχνητή αυτή βιωσιμότητα εξαγοράζεται με την μείωση της ευημερίας του κοινωνικού συνόλου που πληρώνει ακριβότερα ενώ ταυτόχρονα έχει περιορισμένη επιλογή προϊόντων και υπηρεσιών.

Δεν είναι **αποτελεσματική** ανταγωνιστικότητα αυτή που επιτυγχάνεται με την διαρκή οικονομική αρωγή μιας προβληματικής επιχείρησης. Απλούστατα οι πόροι που δεσμεύονται για την διατήρησή της, αφαιρούνται από μία άλλη δραστηριότητα που μπορεί να ήταν δυναμικότερη, βιώσιμη και κοινωνικά πιο χρήσιμη.

Δεν είναι **υγιής** ανταγωνιστικότητα αυτή που βασίζεται στα κλειστά σύνορα των προϊόντων, τις επαγγελματικές απαγορεύσεις, τον αναδραματισμό της νέας τεχνολογίας. Έτσι απλώς αναβάλλεται η διαπίστωση της κρίσης και όταν γίνει θα είναι πιο επώδυνη, πιο απειλητική και ίσως πλέον μη - αντιμετωπίσιμη.

Τέλος δεν είναι **δίκαιη** ανταγωνιστικότητα αυτή που εξασφαλίζεται με την διοικητική συμπίεση των μισθών και δημιουργεί περιθώρια κέρδους απλώς και μόνο επειδή εξανεμίζει τις αμοιβές της εργασίας. Αξίζει να αναφερθεί ότι στην Ελλάδα, το μέσο κόστος εργασίας τα τελευταία χρόνια μειώνεται διαρκώς σε πραγματικές τιμές, χωρίς όμως να έχει οδηγήσει σε μία ορατή απογείωση την μέση ελληνική επιχείρηση. Ανταγωνιστικότητα σημαίνει να μπορεί μία επιχείρηση και μία χώρα να προωδεί τα προϊόντα της στις διεθνείς αγορές, και έτσι να αυξάνει την ευημερία της, χωρίς ταυτόχρονα να μειώνει την ευημερία μιας άλλης κοινωνικής κατηγορίας ή μιας άλλης χώρας.

Η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας πρέπει κατά συνέπεια να οδηγεί σε ικανοποιητικές αμοιβές όλων των συντελεστών παραγωγής στο χώρο της βιομηχανίας και αυτό είναι το ζήτημα που θα προσπαθήσω να αναπτύξω εκτενέστερα.

Για πολλά χρόνια η Ελληνική βιομηχανία στήριζε τα συγκριτικά της πλεονεκτήματα σε δραστηριότητες που βασίζονται κυρίως στην ένταση πρώτων υλών ή στην ανειδίκευτη εργασία. Η πρόσφατη επιθεώρηση βιομηχανικής πολιτικής του ΟΟΣΑ παρουσιάζει την εξέλιξη ορισμένων δεικτών συγκριτικού πλεονεκτήματος για την περίοδο 1970-92. Η Ελλάδα εμφανίζει μία βελτίωση της τάξεως του 50% μόνο στις εξαγωγές επιχειρήσεων χαμηλής τεχνολογίας, χαμηλών μισθών και έντασης εργασίας. Το συγκριτικό πλεονέκτημα για εξαγωγές προϊόντων που βασίζονται σε υψηλή τεχνολογία, ειδικευμένο προσωπικό, ή οικονομίες κλίμακας ήταν πάντα πολύ ισχυρό και εμφανίζει ακόμα περισσότερη μείωση.

Από αυτή τη διαπίστωση μπορεί ενδεχόμενα κάποιος να θεωρήσει ότι αφού η κυριώτερη εξαγωγική προσπάθεια της χώρας μας βασίζεται στην εκτεταμένη χρήση χαμηλόμισθης εργασίας, μία πολιτική συρρίκνωσης των εργατικών εισοδημάτων βοηθούσε στην επιβίωση αυτών των επιχειρήσεων. Δεν αποκλείεται μάλιστα και να υπήρξαν περίοδοι που η πολιτική αυτή ήταν αναπόφευκτη. Όταν για παράδειγμα οι θεαματικές μισθολογικές αυξήσεις του 1982 συνδυάστηκαν με την έντονη πίεση που δέχτηκαν οι απροετοίμαστες ελληνικές επιχειρήσεις από την ένταξη της χώρας μας στην ΕΟΚ, έγινε αναπόφευκτη η υποτίμηση του νομίσματος που σε συνδυασμό με την αυστηρή εισοδηματική πολιτική επέτρεψε σε πολλές επιχειρήσεις να ανακάμψουν, και να αυξήσουν την παραγωγικότητα τους.

Εάν αυτή η διαδικασία είχε ολοκληρωθεί θα οδηγούσε βαθμιαία στην αύξηση των αμοιβών όλων των συντελεστών παραγωγής. Η αύξηση των κερδών των επιχειρήσεων θα επέτρεπε την πραγματοποίηση νέων επενδύσεων, που θα συντελούσαν στον εκσυγχρονισμό της παραγωγικής διαδικασίας και την μονιμότερη βελτίωση της παρουσίας των ελληνικών προϊόντων στις διεθνείς αγορές. Η αύξηση των πραγματικών αμοιβών των εργαζομένων θα δημιουργούσε κίνητρα συνέχισης της αυξημένης παραγωγικότητας και θα προσείλκυε ικανά και ειδικευμένα στελέχη που θα υποστήριζαν τον εκσυγχρονισμό της παραγωγής.

Δυστυχώς όμως η πρόωρη εγκατάλειψη του προγράμματος σταθεροποίησης, η πολιτική αβεβαιότητα της περιόδου 1989-90 και η ανικανότητα της ΝΔ να χαράξει και να εφαρμόσει μία συνεπή οικονομική πολιτική ανέτρεψαν τους επενδυτικούς σχεδιασμούς και η ανάκαμψη της ελληνικής παραγωγής δεν παγιώθηκε. Την έλλειψη επενδύσεων, την αδυναμία προσαρμογής των επιχειρήσεων, την χειροτέρευση της υποδομής ήρθε και πάλι να αναπληρώσει η γενικευμένη συρρίκνωση των αμοιβών εργασίας.

Ισως όμως από την αναφορά στο παρελθόν έχει μεγαλύτερη σημασία να προσπαθήσει κανείς να διατυπώσει ένα νέο πλαίσιο βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας μέσα στο οποίο εξασφαλίζεται και η βελτίωση της αμοιβής εργασίας.

Σήμερα, η ανταγωνιστικότητα μίας επιχείρησης εξαρτάται ολοένα και περισσότερο από την ικανότητα της να προσαρμόζεται έγκαιρα στις τεχνολογικές εξελίξεις, να βελτιώνει την ποιότητα των προϊόντων της και να αξιοποιεί με συστηματικό τρόπο τις ευκαιρίες διείσδυσης σε νέες αγορές. Όλες αυτές οι δραστηριότητες βασίζονται σε μεγάλο βαθμό στην αναβάθμιση του ανθρώπινου παράγοντα στην παραγωγική διαδικασία. Το ταιυλορικό πρότυπο της τυποποιημένης και άμεσα ελεγχόμενης εργασίας ελάχιστη αξία έχει πιά για τη σύγχρονη επιχείρηση. Σήμερα, όχι μόνο τα διευθυντικά στελέχη αλλά όλες σχεδόν οι βαθμίδες και κατηγορίες του προσωπικού μίας επιχείρησης απαιτείται πλέον να έχουν μία σύγχρονη και ολοκληρωμένη κατάρτιση που θα τους επιτρέπει:

- την επαρκή γνώση της χρήσης νέων τεχνολογιών,
- την δυνατότητα εύκολης προσαρμογής σε περαιτέρω εξέλιξη της τεχνολογίας,
- την κατανόηση του ευρύτερου περιβάλλοντος δραστηριοποίησης της επιχείρησης, ώστε να μπορούν εγκαίρως να αντιληφθούν τις ευκαιρίες

ανάπτυξης, τις ανάγκες προσαρμογής και τις δυνατότητες συνεργασίας με άλλα τμήματα της επιχείρησης.

Είναι προφανές ότι η διαμόρφωση και διατήρηση μιας τέτοιας ποιότητας ανθρώπινου δυναμικού είναι δυνατή μόνο με την ύπαρξη ενός συστήματος αμοιβών που αναγνωρίζει αυτές τις δεξιότητες και επιβραβεύει τη συμβολή τους στην αναδική πορεία της επιχείρησης. Ένα τέτοιο σύστημα αμοιβών θα πρέπει να βασίζεται στα εξής στοιχεία:

- (α) Στην συνολική πορεία της οικονομίας, που ενδεικτικά μπορεί να μετρηθεί από τον ρυθμό αύξησης του κατά κεφαλή ακαθάριστου εγχώριου προϊόντος. Όσο υψηλότερη είναι η αύξηση, τόσο πιο ευνοϊκές συνθήκες διαμορφώνονται για την βελτίωση των πραγματικών αποδοχών των εργαζομένων.
- (β) Στην συνολική πορεία του κλάδου όπου ανήκει η επιχείρηση. Εάν ο κλάδος αναπτύσσεται ταχύτερα από το μέσο όρο της συνολικής δραστηριότητας, είναι προφανές ότι οι εργαζόμενοι στις αντίστοιχες επιχειρήσεις θα πρέπει να επωφεληθούν περισσότερο από άλλους στην βελτίωση των πραγματικών αμοιβών.
- (γ) Στην πορεία της κάθε επιχείρησης σε σύγκριση με την πορεία του κλάδου, πράγμα που θα πρέπει να οδηγεί σε μία δεύτερη διαφοροποίηση των αμοιβών που θα ανταποκρίνεται καλύτερα στην συμβολή των εργαζομένων.

Δεν χωρά αμφιβολία πως ένα σύστημα αμοιβών που θα λαμβάνει υπόψη του τις γενικές αλλά και τις συγκριτικές εξελίξεις θα είναι πιο πολύπλοκο να συμφωνηθεί και ίσως πιο δύσκολο να εφαρμοστεί από ένα ισοπεδωτικό σύστημα. Είναι το μόνο όμως το οποίο μπορεί να παρακινήσει και τους εργαζόμενους και τις επιχειρήσεις να εκσυγχρονιστούν, να προσαρμοστούν στις νέες απαιτήσεις της τεχνολογίας, να βελτιώσουν την ανταγωνιστικότητά τους και να δρέψουν τους καρπούς της επιτυχίας τους.

Διαφορετικά, η συμπίεση των αμοιβών των εργαζομένων θα αποτελεί συστηματικό αντικίνητρο για την αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού και την βελτίωση της παραγωγικότητας, η ανταγωνιστικότητά της επιχείρησης θα φθίνει λόγω αδυναμίας προσαρμογής στις νέες απαιτήσεις οργάνωσης και παραγωγής, και στο τέλος δεν θα μένει άλλος τρόπος για την επιβίωση της, παρά η επανάληψη της ίδιας συνταγής.