

Κατευθύνσεις για την σύνδεση των αυξήσεων
των αμοιβών με την αύξηση της παραγωγικότητας
της εργασίας στις Ιδιωτικές και Δημόσιες Επι-
χειρήσεις στα πλαίσια της εισοδηματικής
πολιτικής του 1988.

Περιεχόμενα

	<u>σελ.</u>
Α. Εισαγωγή: Πλαίσια εισοδηματικής πολιτικής.....	1
Β. Κατευθύνσεις : Ορισμός, χρόνος και τρόπος χορήγησης των πριμ παραγωγικότητας	3
Γ. Θεσμοθέτηση των πριμ παραγωγικότητας και διαδικασίες ελέγχου	6
Δ. Πεδίο εφαρμογής του θεσμού.....	8
- Υποσημειώσεις/Παρατηρήσεις.....	10
- Παράρτημα.....	14

Α. Εισαγωγή: Πλαίσια Εισοδηματικής Πολιτικής για το 1988

Η εισοδηματική πολιτική του 1988 θα στηριχτεί στο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων με διαιτησία, καθεστώς που ίσχυε πριν την καθιέρωση της πράξης νομοθετικού περιεχομένου (ΠΝΠ) η οποία λήγει στις 31.12.87.

Η Κυβέρνηση θα δώσει, μέσω της ΑΤΑ, τις ποσοτικές κατευθύνσεις επί των οποίων θα στηριχτούν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις για τις αυξήσεις των αμοιβών του 1988. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αφορούν στην εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας και στις ομοιοεπαγγελματικές κλαδικές συμβάσεις, οι οποίες είναι αντίκειμενο διαπραγμάτευσης μεταξύ συλλογικών φορέων κυρίως για τον καθορισμό των κατωτάτων μισθών και ημερομισθίων.

Εκτός των αυξήσεων των κατωτάτων ορίων των μισθών και ημερομισθίων που θα προκύψουν μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων, κατ'ιδίαν επιχειρήσεις μπορούν να χορηγήσουν πρόσθετες αυξήσεις στους εργαζόμενους. Οι πρόσθετες αυτές αυξήσεις μπορεί να προέλθουν είτε ως αποτέλεσμα "συγκριτικών παραγωγικότητας" μεταξύ του εργοδότη και των εργαζομένων της επιχείρησης, είτε μονομερώς εκ μέρους του εργοδότη με σκοπό την παροχή κινήτρων. Τέτοιου είδους συμφωνίες υπήρχαν σε πολλές ιδιωτικές επιχειρήσεις πριν την καθιέρωση της ΠΝΠ, συμφωνίες οι οποίες δεν ελέγχονταν από την Πολιτεία.

Η Κυβέρνηση μπορεί να δώσει κατευθύνσεις για τον τρόπο χορήγησης αμοιβών παραγωγικότητας στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας. Μία βασική απόφαση που θα πρέπει να παρθεί για τον ιδιωτικό τομέα είναι αν οι κατευθύνσεις αυτές θα αποτελούν απλές οδηγίες, χωρίς υποχρέωση τήρησής τους ή αν θα είναι υποχρεωτικές και μη τήρησή τους θα συνεπάγεται την επιβολή κυρώσεων.

Στην ενότητα που ακολουθεί περιγράφονται τέτοιες κατευθύνσεις. Υιοθετείται επίσης η άποψη ότι ορισμένες από τις κατευθύνσεις αυτές θα πρέπει να είναι υποχρεωτικές και, συνεπώς, θα πρέπει να υπάρξει μία θεσμοθετημένη διαδικασία ελέγχου και επιβολής κυρώσεων. Η άποψη αυτή δικαιολογείται αφού, εάν δεν υπάρξει έλεγχος (ή τουλάχιστον η απειλή ελέγχου και κυρώσεων) σε επιχειρήσεις με ισχυρά σωματεία, είναι ενδεχόμενο να δοθούν αυξήσεις μεγαλύτερες από την αύξηση της παραγωγικότητας και να μετακυλιστούν τις τιμές των προϊόντων. Η διαιτησία στις συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι πολύ πιθανό να μην μπορεί να καλύψει διαφορές μεταξύ επιχειρήσεων και εργοστασιακών σωματείων, σε μία περίοδο που η επιρροή των σωματείων αυτών εμφανίζεται αυξημένη σε σχέση με το παρελθόν. Εξ'άλλου, επιχειρήσεις που μπορούν να μετακυλίσουν στην τιμή του προϊόντος τους "υπερβολικές" αυξήσεις στις αμοιβές, δεν θα διστάσουν να το κάνουν προκειμένου να εξασφαλίσουν εργασιακή ειρήνη.

Το επιχείρημα υπέρ της ύπαρξης ελέγχου στις αμοιβές παραγωγικότητας που μόλις αναφέρθηκε μπορεί να αντικρουσθεί από πολιτικά επιχειρήματα σύμφωνα με τα οποία το όφελος από την θεσμοθέτηση μιάς διαδικασίας ελέγχου και επιβολής κυρώσεων θα είναι μικρό σε σχέση με τις κοινωνικές και πολιτικές αντιδράσεις που θα δημιουργηθούν με την καθιέρωση μιάς τέτοιας διαδικασίας αμέσως μετά τη λήξη της ΠΝΠ. Η Κυβέρνηση μπορεί να αποφασίσει αν επιθυμεί την καθιέρωση ελέγχου και επιβολής κυρώσεων σταθμίζοντας αυτούς ακριβώς τους παράγοντες. Πάντως σε περίπτωση που αποφασισθεί να μην γίνεται έλεγχος (και να μην επιβάλλονται κυρώσεις) στις αμοιβές παραγωγικότητας, μπορεί να γίνεται έμμεσος έλεγχος, μέσω των διαδικασιών που ήδη ακολουθεί το Υπουργείο Εμπορίου, στις τιμές των προϊόντων των επιχειρήσεων:

Εφ' όσον τα πριμ παραγωγικότητας "αντανακλούν" αυξημένη παραγωγικότητα, δεν θα αναγνωρίζονται σαν πρόσθετο στοιχείο κόστους της επιχείρησης που θα δικαιολογεί αύξηση τιμών.

Γιά τις δημόσιες επιχειρήσεις οι κατευθύνσεις θα πρέπει να είναι υποχρεωτικές. Ο έλεγχος της τήρησής τους μπορεί να γίνεται από το ΥΠΕΘΟ μέσω της Γ. Γ. ΔΕΚΟ.

Β. Κατευθύνσεις : Ορισμός, χρόνος και τρόπος χορήγησης των πρίμ παραγωγικότητας.

1. Τα πρίμ παραγωγικότητας είναι έκτακτες αμοιβές των εργαζομένων μίας επιχείρησης που συνδέονται με την αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας στην επιχείρηση. Τα πρίμ χορηγούνται σε επίπεδο επιχείρησης απολογιστικά : στη συγκεκριμένη περίπτωση, τα πρώτα πριμ παραγωγικότητας θα χορηγηθούν στις αρχές του 1989 (π.χ. στο α' τρίμηνο του 1989) εάν αυξηθεί η μέση παραγωγικότητα της εργασίας στην επιχείρηση μεταξύ 1988 και 1987. Στις περιπτώσεις "αμοιβής με το κομμάτι" (π.χ. φασόν, εμπορικοί αντιπρόσωποι, σερβιτόροι κλπ) οι ισχύουσες πρακτικές σχετικά με τον τρόπο και τον χρόνο καταβολής της αμοιβής δεν θίγονται. Στις επιχειρήσεις στις οποίες σημειώνεται μείωση της παραγωγικότητας, οι αμοιβές των εργαζομένων δεν θα μειώνονται.

2. Τα πρίμ παραγωγικότητας δεν ενσωματώνονται στο βασικό μισθό, έχουν δηλαδή τον χαρακτήρα εκτάκτων αμοιβών.
3. Η παραγωγικότητα της εργασίας μπορεί να μετρηθεί με περισσότερους του ενός τρόπους, ανάλογα με το είδος της επιχείρησης. Π.χ. σε άλλες επιχειρήσεις η παραγωγικότητα της εργασίας είναι σκόπιμο να μετράται ως προϊόν ανά εργαζόμενο, σε άλλες ως προστιθέμενη αξία ανά εργαζόμενο σε σταθερές τιμές κ.λ.π. Η κάθε επιχείρηση είναι ελεύθερη να επιλέξει τον δείκτη παραγωγικότητας που επιθυμεί και να τον εφαρμόζει με συνέπεια. Ο μόνος περιορισμός που τίθεται είναι ότι στην περίπτωση που χρησιμοποιούνται αξίες για την μέτρηση του προϊόντος (π.χ. προστιθέμενη αξία, τζίρος) αυτές θα πρέπει να ανάγονται σε σταθερές τιμές, δηλαδή να αποπληθωρίζονται. (Στο παράρτημα που επισυνάπτεται εξηγείται βήμα προς βήμα η διαδικασία υπολογισμού στην περίπτωση που επιλεγεί η προστιθέμενη αξία ανά εργαζόμενο ως δείκτης της μέσης παραγωγικότητας της εργασίας με ελάχιστες ίσως εξαιρέσεις, η προστιθέμενη αξία ανά εργαζόμενο αποτελεί την καλύτερη προσέγγιση της μέσης παραγωγικότητας της εργασίας σε επιχειρήσεις που πωλούν προϊόντα ή υπηρεσίες στον τελικό καταναλωτή).
4. Το μέσο πρίμ παραγωγικότητας (συνολικό πριμ/αριθμ. εργαζομένων) που η κάθε επιχείρηση μπορεί να χορηγήσει στις αρχές του 1989 δεν μπορεί να υπερβαίνει

το γινόμενο της (ποσοστιαίας) αύξησης της παραγωγικότητας της εργασίας μεταξύ 1988 και 1987 με τη μέση δαπάνη μισθοδοσίας (συνολική δαπάνη μισθ/αριθμ. εργαζομένων) του 1987.

5. Εάν η ποσοστιαία αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας στην επιχείρηση μεταξύ 1988 και 1987 υπερβαίνει το 3%, τότε το μέσο πριμ παραγωγικότητας ως ποσοστό της μέσης δαπάνης μισθοδοσίας της επιχείρησης του 1987 δεν μπορεί να υπερβεί το 3%. (α)
6. Επιχειρήσεις οι οποίες χορηγούν αμοιβές παραγωγικότητας δεν μπορούν να τις χρησιμοποιούν ως "πρόσθετο" στοιχείο κόστους για να αυξήσουν τις τιμές των προϊόντων τους (β).
7. Η διοίκηση της επιχείρησης μπορεί να διαπραγματευτεί με τους εργαζόμενους τη διανομή του συνολικού πριμ παραγωγικότητας. Η Πολιτεία θέτει όρια μόνο για το μέσο πριμ (τα όρια αυτά καθορίστηκαν στις παραγράφους 4 και 5), όχι όμως για το πως διανέμεται.
8. Το όριο για το μέσο πριμ παραγωγικότητας, όπως ορίστηκε στις παραγράφους 4 και 5 είναι το μέγιστο επιτρεπτό από την Πολιτεία. Η διοίκηση της επιχείρησης μπορεί να διαπραγματευτεί με τους εργαζόμενους οποιοδήποτε μέσο πριμ που δεν υπερβαίνει το μέγιστο επιτρεπτό. Το αποτέλεσμα της διαπραγμάτευσης θα εξαρτηθεί από την διαπραγματευτική δύναμη των εργαζομένων και εργοδοτών - π.χ. σε επιχειρήσεις με συνδικάτα οι εργαζόμενοι θα μπορούν να ασκήσουν μεγαλύτερη πίεση για τη χορήγηση όλης της αύξησης της παραγωγικότητας από ότι σε επιχειρήσεις χωρίς συνδικάτα - και από άλλους παράγοντες (γ).

9. Τα στελέχη των 190 επιχειρήσεων του ευρύτερου Δημόσιου τομέα για τα οποία προβλέπεται αναπροσαρμογή των αποδοχών τους σύμφωνα με την πρόσφατη νομοθετική ρύθμιση, δεν δικαιούνται πριμ παραγωγικότητας.
10. Η χορήγηση πριμ παραγωγικότητας είναι προαιρετική. Επίσης, συμφωνίες παραγωγικότητας που είχαν συναφθεί πριν ή κατά τη διάρκεια της Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου δεν θίγονται.

Γ. Θεσμοθέτηση των πριμ παραγωγικότητας και διαδικασίες ελέγχου της τήρησης των ανώτατων ορίων.

Σύμφωνα με όσα αναφέρθηκαν στην προηγούμενη ενότητα, τα πριμ παραγωγικότητας χορηγούνται απολογιστικά υπό την προϋπόθεση ότι αυξήθηκε η μέση παραγωγικότητα της εργασίας στην επιχείρηση. Επίσης το μέσο πριμ δεν πρέπει να υπερβαίνει το 3% του μέσου μισθού του 1987.

Η διαδικασία μέσω της οποίας ελέγχεται η τήρηση των ορίων (περιγράφεται αμέσως παρακάτω) καθώς και η επιβολή κυρώσεων στην περίπτωση μη τήρησής τους πρέπει να έχει νομοθετική κάλυψη ^(δ). Η νομοθετική ρύθμιση που θεσπίζει τους όρους χορήγησης πριμ παραγωγικότητας μπορεί να αποτελείται από τις παραγράφους 1. έως 10 της προηγούμενης ενότητας κατάλληλα (νομικά) διατυπωμένες.

Η διαδικασία ελέγχου από την Πολιτεία περιγράφεται ως εξής:

1. Επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα οι οποίες προτίθενται να χορηγήσουν πριμ παραγωγικότητας στις αρχές του 1989 (υπό την προϋπόθεση αύξησης της παραγωγικότητάς τους) πρέπει να γνωστοποιήσουν την πρόθεσή τους αυτή στο Υπουργείο Εργασίας πριν το τέλος του 1988.

2. Επιχειρήσεις του ευρύτερου δημόσιου τομέα οι οποίες προτίθενται να χορηγήσουν πριμ παραγωγικότητας, ενημερώνουν πριν το τέλος του 1988 τη Γ.Γ. ΔΕΚΟ. (Σ' αυτή την κατηγορία επιχειρήσεων περιλαμβάνονται και τράπεζες, θυγατρικές τραπεζών, επιχειρήσεις που υπάγονται στον ΟΑΕ κλπ.).
3. Επιχειρήσεις που χορηγούν πριμ παραγωγικότητας παρέχουν όλα τα απαραίτητα στοιχεία στο Υπουργείο Εργασίας (ή τη Γ.Γ.ΔΕΚΟ) στην περίπτωση που αυτά ζητηθούν προς έλεγχο. Τα στοιχεία αυτά είναι:
 - η παραγωγικότητα της εργασίας για τα δύο τελευταία χρόνια (1987 και 1988 για την συγκεκριμένη περίπτωση) όπως αυτή επιλέγεται να μετρηθεί από την επιχείρηση,
 - το ύψος της συνολικής αμοιβής παραγωγικότητας,
 - ο αριθμός των εργαζομένων των τελευταίων δύο ετών,
 - οι συνολικές δαπάνες μισθοδοσίας των τελευταίων δύο ετών και η ανάλυσή τους κατά κατηγορία (κανονική μισθοδοσία, εργοδοτικές εισφορές, επιδόματα, κλπ).
4. Το Υπουργείο Εργασίας (ή η Γ.Γ. ΔΕΚΟ) επιλέγει τον τρόπο ελέγχου των επιχειρήσεων (συνολικός ή δειγματοληπτικός· όσον αφορά στις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα, αρκεί ο δειγματοληπτικός έλεγχος των 100 ή 150 μεγαλύτερων επιχειρήσεων αφού α) εκεί υπάρχουν τα ισχυρότερα εργατικά σωματεία και β) οι επιχειρήσεις αυτές έχουν σχετικά μεγάλη ολιγοπωλιακή δύναμη και μπορούν σχετικά εύκολα να μετακυλίσουν ενδεχόμενα υπερβολικές αυξήσεις μισθών στις τιμές.

5. Το Υπουργείο Εργασίας μπορεί να συμπεριλάβει στον έλεγχο και επιχειρήσεις οι οποίες δεν έχουν γνωστοποιήσει ότι θα χορηγήσουν πριμ παραγωγικότητας.
6. Στις περιπτώσεις που εξακριβώνεται παραβίαση των ανώτατων ορίων επιβάλλεται χρηματικό πρόστιμο (στην περίπτωση δημοσίων επιχειρήσεων επιβάλλονται και διοικητικές κυρώσεις)* το ύψος των προστίμων μπορεί να αποφασίζεται από την επιτροπή τιμών και εισοδημάτων.

Δ. Πεδίο εφαρμογής του θεσμού

Ο θεσμός καλύπτει δημόσιες και ιδιωτικές επιχειρήσεις στις οποίες μπορεί να μετρηθεί η μέση παραγωγικότητα της εργασίας σε επίπεδο επιχείρησης. Οποιαδήποτε επιχείρηση η οποία μπορεί να αποδείξει ότι αυξήθηκε η μέση παραγωγικότητα της εργασίας μπορεί να χορηγήσει ανάλογο πριμ παραγωγικότητας.

Στην Κεντρική Διοίκηση (Υπουργεία) καθώς και σε ορισμένους οργανισμούς, η μέτρηση της παραγωγικότητας της εργασίας δεν μπορεί να γίνει άμεσα (μπορεί να γίνει με τη μέθοδο της "διοίκησης βάσει στόχων" - management by objectives - η οποία όμως απαιτεί μεθόδους και οργάνωση που δεν υπάρχουν). Στις περιπτώσεις αυτές υπάρχουν δύο εναλλακτικές λύσεις :

- α) Οι εργαζόμενοι στους τομείς αυτούς δεν δικαιούνται πριμ παραγωγικότητας
- β) Σε περιπτώσεις όπου υπάρχει εμφανής και αποδείξιμη αύξηση της παραγωγικότητας σε ένα τμήμα ή μία διεύθυνση ενός Υπουργείου ή Οργανισμού (πχ. με τον ίδιο αριθμό εργαζομένων διεκπεραιώνεται μεγαλύτερος όγκος εργασιών) είναι δυνατή (μετά από εισήγηση του τμηματάρχη ή διευθυντή ή γεν.

γραμματέα στον αρμόδιο Υπουργό και, μέσω του αρμόδιου Υπουργού, στο ΥΠΕΘΟ) η χορήγηση πριμ παραγωγικότητας στο εν λόγω τμήμα ή διεύθυνση. Το πριμ αυτό δεν θα είναι μεγαλύτερο του γινομένου της συνολικής δαπάνης μισθοδοσίας του τμήματος ή διεύθυνσης με τη μέση ποσοστιαία αύξηση της παραγωγικότητας στο σύνολο της οικονομίας.

Η Κυβέρνηση θα πρέπει να αποφασίσει ποιά από τις δύο λύσεις υιοθετεί, παράλληλα με άλλα ενδεχόμενα μέτρα που μπορεί να ληφθούν για την αύξηση της παραγωγικότητας στην Κεντρική Διοίκηση (π.χ. πολιτική στελεχών, μετατάξεις από τομείς με πλεονάζον ανθρώπινο δυναμικό σε τομείς όπου υπάρχει σχετική έλλειψη) και συνεκτιμώντας τις δυνατότητες του Προϋπολογισμού.

Υποσημειώσεις/Παρατηρήσεις

- α) Η παράγραφος (5) θέτει ένα ανώτατο όριο της τάξης του 3% στις αυξήσεις που μπορεί να δοθούν σαν πρίμ παραγωγικότητας. Ένα εύλογο ερώτημα που μπορεί να γεννηθεί εδώ είναι :

ποιά η σκοπιμότητα του ανώτατου ορίου, τη στιγμή που έχει ήδη οριστεί (στη προηγούμενη παράγραφο) ότι η μέση αύξηση που δίνεται σαν πρίμ δεν μπορεί να ξεπεράσει την μέση αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας ;

Η απάντηση στο ερώτημα αυτό έχει δύο σκέλη :

I) Όπως είναι γνωστό, η αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας όπως μετράται ποσοτικά δεν εξαρτάται μόνο από την παραγωγική προσπάθεια του εργαζόμενου αλλά και από το είδος του κεφαλαιουχικού εξοπλισμού που απασχολείται. Επομένως, εάν είναι επιθυμητό να υπάρχουν κίνητρα για νέες επενδύσεις, ένα μέρος της αύξησης της παραγωγικότητας πρέπει να "μένει" στην επιχείρηση. Με δεδομένη την εμπειρία της ελληνικής οικονομίας των τελευταίων ετών, η θέσπιση ενός ανώτατου ορίου της τάξης του 3% στις αυξήσεις είναι μία πολύ αισιόδοξη προσέγγιση της μέσης αύξησης της παραγωγικότητας. Η θέσπισή του από την Πολιτεία έχει βέβαια νόημα μόνο για επιχειρήσεις στις οποίες υπάρχουν ισχυρά συνδικάτα τα οποία ενδεχόμενα θα απαιτήσουν (με την απειλή απεργιών κλπ) μία δυσανάλογα μεγάλη συμμετοχή στην αύξηση της παραγωγικότητας.

II) Εάν δεν υπάρξει ανώτατο όριο στις αυξήσεις, εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις όπου η παραγωγικότητα αυξήθηκε πολύ περισσότερο από τον μέσο όρο της οικονομίας (π.χ. σε επιχειρήσεις με σύγχρονο εξοπλισμό), είναι ενδεχόμενο να πάρουν αυξήσεις πολύ μεγαλύτερες

σε σύγκριση με αυτές άλλων εργαζόμενων με τα ίδια προσόντα. Αυτό, όπως η διεθνής εμπειρία έχει δείξει, οδηγεί αφ' ενός σε τριβές μέσα στο συνδικαλιστικό κίνημα και αφ' ετέρου σε μη αποτελεσματική κατανομή της εργασίας μεταξύ κλάδων και επιχειρήσεων.

β) Εφ' όσον τα πριμ παραγωγικότητας αντανakλούν την αύξηση της παραγωγικότητας "απορροφώνται" απ' αυτήν. Συνεπώς, δεν δικαιολογούν μετακύλισή τους στις τιμές. Αυτό το στοιχείο πρέπει να ληφθεί υπόψη από το Υπουργείο Εμπορίου και να περιληφθεί στις "προγραμματικές συμφωνίες" που συνάπτει.

γ) Άλλοι παράγοντες μπορεί να είναι :

- αύξηση των επενδύσεων: στη περίπτωση αυτή η επιχείρηση θα ισχυριστεί ότι μέρος της μετρούμενης αύξησης της παραγωγικότητας της εργασίας οφείλεται στις νέες επενδύσεις. Αυτό ισχύει και αντίστροφα: εάν δεν υπάρχουν νέες επενδύσεις, οι εργαζόμενοι μπορούν να ζητήσουν μεγαλύτερο μέρος από την όποια αύξηση της παραγωγικότητας.

- η επίπτωση της "ωρίμανσης" (κυρίως στις Δημόσιες Επιχειρήσεις) :

η κατανομή των ηλικιών των εργαζομένων μπορεί να είναι τέτοια ώστε η μεταβολή του κόστους

εργασίας ανά εργαζόμενο που οφείλεται στη μισθολογική εξέλιξη και τα χρονοεπιδόματα (αυτό δηλαδή που ονομάζουμε "ωρίμανση") να υπερβαίνει την όποια αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας.

Παρόμοιο αποτέλεσμα έχουν και ενδεχόμενες συμφωνίες παραγωγικότητας που ήδη υπάρχουν σε αρκετές επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα.

- δ) Χωρίς νομοθετική κάλυψη (τροπολογία σε υπάρχοντα νόμο, νέα ρύθμιση ή οτιδήποτε άλλο) δεν μπορεί να γίνει έλεγχος και να επιβάλλονται κυρώσεις. Ο λόγος για τον οποίο η Πολιτεία πρέπει να διατηρήσει τον έλεγχο του νέου θεσμού είναι ο ίδιος για τον οποίο κρίνεται επιθυμητή η διαιτησία στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Εάν οι συμφωνίες παραγωγικότητας κατά επιχείρηση αφεθούν εντελώς ελεύθερες (χωρίς καν την απειλή ελέγχου), θα σημειωθεί έξαρση του πληθωρισμού, ή έξαρση της ανεργίας ανάλογα με τη νομισματική και δημοσιονομική πολιτική της κυβέρνησης (εάν δηλαδή είναι επεκτατική ή περιοριστική). Και αυτό γιατί στις μεγαλύτερες και δυναμικότερες επιχειρήσεις είναι ενδεχόμενο να σημειωθεί μεγάλη πίεση εκ μέρους των (εργοστασιακών) πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων (πίεση που μπορεί να εκφραστεί με απεργίες) για αυξήσεις μεγαλύτερες από αυτές που δικαιολογούνται από την αύξηση της παραγωγικότητας. Σαν αποτέλεσμα, και ανάλογα με το αν

ακολουθείται επεκτατική ή περιοριστική πολιτική και τη θέση της επιχείρησης στον κλάδο, θα υπάρξει είτε μετακύλιση των αυξήσεων στις τιμές, είτε απώλεια ανταγωνιστικότητας και συρρίκνωση της παραγωγικής δραστηριότητας. Στην περίπτωση που η Πολιτεία μεταθέσει τον έλεγχο στις τιμές των προϊόντων των επιχειρήσεων, υπάρχει ο κίνδυνος συρρίκνωσης της παραγωγικής δραστηριότητας (υποεπενδύσεις κλπ).

Υπενθυμίζεται τέλος ότι ο έλεγχος των συλλογικών συμβάσεων μέσω της διαιτησίας δεν εμποδίζει (το αντίθετο : θα ενθαρρύνει) τα εργοστασιακά σωματεία (δηλ. τα σωματεία σε επίπεδο επιχείρησης) να πιέσουν για αυξήσεις μέσω των πριμ παραγωγικότητας.

Επιχειρήματα κατά της ύπαρξης νομοθετικής κάλυψης και ελέγχου υπάρχουν και είναι κυρίως πολιτικά. Τα επιχειρήματα αυτά σχετίζονται με τις ενδεχόμενες κοινωνικές και πολιτικές αντιδράσεις από μία νέα νομοθετική ρύθμιση και την δυνατότητα επιβολής κυρώσεων ακριβώς μετά την λήξη της ΠΝΠ. Η Κυβέρνηση θα πρέπει να αποφασίσει αν θα υπάρξει νομοθετική ρύθμιση (και επιβολή κυρώσεων σε περίπτωση παραβίασής της) σταθμίζοντας τα παραπάνω επιχειρήματα.

Παράρτημα

Υπολογισμός της αύξησης της μέσης παραγωγικότητας της εργασίας στην επιχείρηση μεταξύ 1988 και 1987 με τη μέθοδο της προστιθέμενης αξίας.

1. Η μέση παραγωγικότητα της εργασίας στην επιχείρηση μπορεί, στις περιπτώσεις επιχειρήσεων που πωλούν προϊόντα ή υπηρεσίες στον τελικό καταναλωτή, να μετράται ως η προστιθέμενη αξία ανά εργαζόμενο σε σταθερές τιμές.
2. Η προστιθέμενη αξία ορίζεται ως η συνολική, ετήσια (Ιανουάρ.-Δεκέμβρ.) αξία των πωλήσεων της επιχείρησης μείον τις συνολικές ετήσιες δαπάνες αναλώσεως. Σύμφωνα με τον ορισμό της ΕΣΥΕ, οι δαπάνες αναλώσεως περιλαμβάνουν τις πρώτες και βοηθητικές ύλες, τα υλικά συσκευασίας, τα ανταλλακτικά και εξαρτήματα, την ηλεκτρική ενέργεια, τα καύσιμα, τα λιπαντικά καθώς και τυχόν αμοιβές προς τρίτους (εκτός επιχείρησης) για εκτέλεση εργασιών ή παροχή υπηρεσιών.
3. Ο ετήσιος αριθμός των εργαζομένων της επιχείρησης (με τον οποίο διαιρείται η προστιθέμενη αξία για να προκύψει η παραγωγικότητα της εργασίας) μπορεί να μετρείται ως ο μέσος όρος των εργαζομένων στην επιχείρηση κατά την διάρκεια του έτους.
4. Για να μετρηθεί η ποσοστιαία αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας στην επιχείρηση μεταξύ 1988 και 1987, θα αφαιρείται η παραγωγικότητα (προστιθέμενη αξία/αριθμ. εργαζομένων) του 1987 από την παραγωγικότητα του 1988 και η διαφορά θα διαιρείται με την παραγωγικότητα του 1987. Για να αναχθεί η παραγωγικότητα του 1988 σε σταθερές τιμές του 1987 θα πρέπει η προστιθέμενη αξία του 1988 να αποπληθωρίζεται. Αυτό μπορεί να γίνει με τον αποπληθωρισμό α) της αξίας των πωλήσεων του 1988

χρησιμοποιώντας ως αποπληθωριστή τον δείκτη που προκύπτει από τις ίδιες τις τιμές των προϊόντων ή υπηρεσιών της επιχείρησης και β) των δαπανών αναλώσεως του 1988 χρησιμοποιώντας ως αποπληθωριστή τον δείκτη που προκύπτει από τις τιμές που θα καταβάλλει η επιχείρηση για την προμήθεια των αναλωσίμων υλικών. (Με άλλα λόγια, για να υπολογιστεί η προστιθέμενη αξία της επιχείρησης του 1988 σε τιμές 1987, πολλαπλασιάζονται οι ποσότητες των προϊόντων ή υπηρεσιών που πωλεί η επιχείρηση και οι ποσότητες των αναλωσίμων υλικών που αγοράζονται από την επιχείρηση το 1988 με τις τιμές των αντίστοιχων προϊόντων ή υπηρεσιών που ίσχυσαν κατά το 1987).

5. Σε περιπτώσεις όπου δεν υπάρχουν στοιχεία για τις τιμές του "έτους βάσης" (1987), η προστιθέμενη αξία του επόμενου έτους (1988) θα αποπληθωρίζεται με τον αποπληθωριστή του συγκεκριμένου κλάδου ή, στην περίπτωση που δεν υπάρχει, με τον Δείκτη Τιμών Καταναλωτή.

Γιάννης Στουρνάρας

5/10/87