

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ ΤΥΠΟΥ ΣΕΒ

Οι Θέσεις των επιχειρήσεων.

1. ΓΕΝΙΚΕΣ ΘΕΣΕΙΣ

Η αναμενόμενη ολοκλήρωση του 3ου Μνημονίου τον Αύγουστο συνοδεύεται από δεσμεύσεις για το νέο μεσοπρόθεσμο πλαίσιο δημοσιονομικής πολιτικής χωρίς καμία ουσιαστική αλλαγή στο μείγμα πολιτικών που εφαρμόστηκε μέχρι σήμερα και βασίζεται στην υπερφορολόγηση της εργασίας και των παραγωγικών δραστηριοτήτων.

Οι επίσημες μακροοικονομικές προβλέψεις με ρυθμό ανάπτυξης 2% στην 5ετία 2018-2022 αποτυπώνουν μια κατάσταση οιονεί στασιμότητας της αναπτυξιακής δυναμικής.

Ο ρυθμός αυτός κρίνεται αναντίστοιχος της απαιτούμενης ανόρθωσης της ελληνικής οικονομίας μετά από μια 10ετία (2008-2017) απωλειών στο ¼ του ΑΕΠ.

Και γι' αυτό ανησυχούμε ιδιαίτερα όταν βλέπουμε να εκδηλώνονται, πριν καλά-καλά ολοκληρωθεί το τρίτο πρόγραμμα, νομοθετικές πρωτοβουλίες που δημιουργούν νέα βάρη στις επιχειρήσεις.

Η δυναμική ανάπτυξη της οικονομίας απαιτεί φιλοεπενδυτικές πολιτικές, όχι στα λόγια αλλά στην πράξη. Και δυστυχώς οι πράξεις της κυβέρνησης, δεν υποστηρίζουν τους στόχους που θέτει για την ανάπτυξη.

Η συμφωνία του Eurogroup της 21ης Ιουνίου 2018 για το δημόσιο χρέος από μόνη της δεν αρκεί για την στροφή σε δυναμική ανάπτυξη της οικονομίας. Αυτό είναι δική μας ευθύνη, ως κοινωνία, ως οικονομία, ως πολιτεία, ως επιχειρηματική κοινότητα και ως εργαζόμενοι.

Πρέπει να σταματήσουμε να πιστεύουμε ότι κάποιος, πάνω και έξω από εμάς, θα μας βγάλει από τη δύσκολη θέση που βρισκόμαστε. Η λύση για την οριστική έξοδο από την κρίση είναι πλέον στα χέρια μας.

Και σίγουρα θα ανακοπεί αν υπάρξει ξήλωμα των μεταρρυθμίσεων και επιστροφή στις πελατειακές πολιτικές του παρελθόντος και σε νέα αντικίνητρα. Όσο δεν υιοθετούμε το δικό μας «μνημόνιο plus» στο σκέλος των διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων, τόσο οι αγορές θα δυσπιστούν για την ικανότητά μας να βγούμε οριστικά από την κρίση. Για τον παραγωγικό μετασχηματισμό και την βιώσιμη ανάπτυξη χρειάζονται επενδύσεις που να αυξάνουν το κεφαλαιακό απόθεμα των

υψηλής παραγωγικότητας κλάδων των διεθνώς εμπορεύσιμων αγαθών, της παραδοσιακής, δηλαδή, παραγωγικής βάσης της οικονομίας.

Αυτό με τα σημερινά δεδομένα είναι πολύ δύσκολο να επιτευχθεί, διότι το κόστος της επιχειρηματικής δραστηριότητας παραμένει απαγορευτικό καθώς τροφοδοτείται από έναν συνδυασμό υπερφορολόγησης, υψηλού μη μισθολογικού κόστους, υψηλού κόστους ενέργειας, υψηλού κόστους χρηματοδότησης και δυσανάλογα μεγάλης και αναποτελεσματικής γραφειοκρατίας.

Όσον αφορά τις επενδύσεις η ελληνική οικονομία είναι ακόμη σε φάση αποεπένδυσης. Μετά από αποσβέσεις, οι καθαρές αποταμιεύσεις και επενδύσεις γίνονται αρνητικές το 2017. Το επίπεδο των εγχώριων ακαθάριστων αποταμιεύσεων και επενδύσεων είναι ανεπαρκές. Δηλαδή δεν βάζουμε στην άκρη, και δεν επενδύουμε ως κοινωνία, όσα απαιτούνται, αφενός για να συντηρήσουμε τον κεφαλαιακό εξοπλισμό που απαξιώνεται και αφετέρου για να τον επεκτείνουμε με νέα πάγια (εργοστάσια, γραφεία, κ.ο.κ.), ώστε να αρχίσει να βελτιώνεται το βιοτικό επίπεδο του πληθυσμού. Αυτό είναι συνταγή νέας πτώχευσης.

Μια οπισθοδρόμηση όσον αφορά στις μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας και τη διεθνή ανταγωνιστικότητα της Ελληνικής οικονομίας, θα επιδεινώσει τις προοπτικές της οικονομίας.

Και γι' αυτό ακριβώς σας καλέσαμε σήμερα εδώ. Η τελευταία νομοθετική πρωτοβουλία του Υπουργείου Εργασίας περιέχει μια «βόμβα» που πρέπει να απενεργοποιηθεί άμεσα. Αφορά στο πλαίσιο ρύθμισης των εργολαβιών και των υπεργολαβιών. Πρόκειται δυστυχώς για μια τόσο κακογραμμένη διάταξη που διατρέχει σοβαρά τον κίνδυνο να εφαρμοστεί στο σύνολο της οικονομίας, όταν είναι προφανές ότι αφορά πολύ συγκεκριμένους κλάδους.

Δυστυχώς βλέπουμε από τη μεριά του Υπουργείου μια υπεριδεολογικοποίηση πολύ πρακτικών προβλημάτων, που επιδεινώνει και το επιχειρηματικό περιβάλλον και την δυνατότητα προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

2. ΕΙΔΙΚΕΣ ΘΕΣΕΙΣ ΕΠΙ ΝΟΜΟΣΧΕΔΙΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

- Καταρχάς το ότι το άρθρο 9 πρέπει να αποσυρθεί, δεν το λένε μόνο οι «κακοί εργοδότες» Το λέει και η ΟΚΕ, που εκπροσωπεί και τη ΓΣΕΕ, με επιστολή που απέστειλε στην Υπουργό Εργασίας. Συνεπώς σύσσωμοι οι Κοινωνικοί Εταίροι διαφωνούμε.
- Το Υπουργείο Εργασίας νομοθετεί χωρίς να λαμβάνει υπόψη τις παρατηρήσεις και προτάσεις των φορέων της αγοράς – πραγματοποίησε για άλλη μία φορά προσχηματική και άνευ ουσίας διαβούλευση – και, ακόμη χειρότερα, επιβαρύνει με πρόσθετα και εντελώς περιττά κόστη τις επιχειρήσεις εξαιτίας των κακοσχεδιασμένων και εν τέλει ανεφάρμοστων διατάξεων που εισηγείται.
- Το εν λόγω νομοσχέδιο, επί του οποίου ο ΣΕΒ είχε αποστείλει αναλυτικά τις θέσεις του και όταν τέθηκε σε διαβούλευση την 1η Ιουνίου 2018, περιλαμβάνει διατάξεις που δημιουργούν

σύγχυση στις επιχειρήσεις, αυξάνουν το διοικητικό βάρος και το μισθολογικό τους κόστος και δυσχεραίνουν τη λειτουργία του επιχειρηματικού περιβάλλοντος.

- Αρκετές από τις προτεινόμενες ρυθμίσεις είτε έρχονται να αντιμετωπίσουν της συνέπειες προηγούμενης κακής νομοθέτησης (π.χ. άρθρο 1, 2, 3, 4, 12, άρθρο 34, 43, 50) είτε αποτελούν οι ίδιες επικείμενη κακή νομοθέτηση (π.χ. άρθρο 9, άρθρο 41).
- Τέτοιες διατάξεις αποτελούν, μεταξύ άλλων, το πλαίσιο που προτείνεται να διέπει τις εργολαβίες και τις υπεργολαβίες.
- Στο πλαίσιο της κοινωνικής δικαιοσύνης και του κράτους δίκαιου ο ΣΕΒ είναι υπέρ του να διαχωρίζεται και προστατεύεται ο νόμιμος εργοδότης, που προσπαθεί σε συνθήκες κρίσης να δημιουργήσει και να επιβιώσει επιχειρηματικά, και να διατηρήσει τις θέσεις εργασίας, απέναντι σε εκείνον που επιδεικνύει παραβατικές συμπεριφορές. Αυτό όμως δεν σημαίνει ότι οι συνεπείς εργοδότες πρέπει να αναλαμβάνουν το βάρος της ευθύνης για όσους είναι παραβατικοί, ή ότι πρέπει να υποκαθιστούν το κράτος στην ελεγκτική του λειτουργία.
- Οι διατάξεις του νομοσχεδίου παραπέμπουν σε κάθε μορφής σύμβασης έργου, άρα σχεδόν σε κάθε μορφή συνεργασίας μεταξύ επιχειρήσεων στην Ελλάδα. Αυτό δημιουργεί πολλά και ποικίλα προβλήματα στις επιχειρήσεις, στρεβλώνει σε μεγάλο βαθμό το επιχειρηματικό περιβάλλον, το οποίο όχι μόνο δεν μετατρέπεται σε φιλικό για τις επενδύσεις, αλλά δημιουργεί πρόσθετα κόστη σε όλες τις επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα, και σε καμία περίπτωση δεν διασφαλίζει την εύρυθμη λειτουργία της αγοράς εργασίας.
- Εντύπωση προκαλεί ότι η μοναδική αλλαγή στις εν λόγω ρυθμίσεις που πραγματοποιήθηκε μετά την ολοκλήρωση της διαβούλευσης, αφορά σε προσθήκη διάταξης που εξαιρεί τις δημόσιες συμβάσεις έργων και προμηθειών από το πεδίο εφαρμογής του νόμου, γεγονός που προκαλεί εύλογα ερωτηματικά ως προς τη διακριτική μεταχείριση του Δημοσίου από το Υπουργείο Εργασίας.
- Η ερμηνεία αυτής της αλλαγής δεν μπορεί να είναι παρά ότι το Δημόσιο αντιλήφθηκε το διοικητικό βάρος και την οικονομική και ελεγκτική ευθύνη που θα δημιουργείτο σε κάθε αναθέτουσα υπηρεσία, και αποφάσισε να αυτοεξαιρευθεί από αυτά.
- Πρόσθετος φόβος των επιχειρήσεων είναι ότι οι πολλαπλές γκρίζες περιοχές της ρύθμισης μπορούν να μας ξαναφέρουν στα χρόνια όπου ανεφάρμοστες διατάξεις χρησιμοποιούνταν από επίορκους υπαλλήλους για κατάχρηση της εξουσίας τους. Έτσι σε καμία περίπτωση δεν εισάγεται ένα ολοκληρωμένο σύστημα κανόνων για την προστασία της αδήλωτης εργασίας αλλά και των επιχειρήσεων, όπως πρεσβεύει το Υπουργείο Εργασίας.
- Το νομοσχέδιο προτείνει την αναγνώριση του Συνδέσμου Βιομηχανιών Βορείου Ελλάδος (Σ.Β.Β.Ε.), μια περιφερειακή οργάνωση που καλύπτει μόνο επιχειρήσεις της Βορείου Ελλάδος, ως θεσμικού κοινωνικού εταίρου, ελλείψει επαρκών αντικειμενικών κριτηρίων που να δικαιολογούν την ιδιότητα αυτή και μη ύπαρξης κενού εκπροσώπησης από όλους τους κλάδους

και τομείς της οικονομίας από τις τέσσερις (4) αναγνωρισμένες πανελλήνιας έκτασης και ευρύτερης εκπροσώπησης εργοδοτικές οργανώσεις (ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ και ΣΕΤΕ). Η επιδίωξη αυτή συνιστά παρέμβαση της κρατικής εξουσίας στη συνδικαλιστική ελευθερία των εργοδοτικών και των εργατικών συνδικαλιστικών οργανώσεων, γεγονός αντίθετο με την Διεθνή Σύμβαση 87/1948, που έχει επικυρώσει η Ελλάδα.

- Μεγάλο πρόβλημα δημιουργείται στις επιχειρήσεις με τη διάταξη για την επιβολή προστίμων για την υπερεργασία (εκτός από την υπερωριακή απασχόληση), καθότι δημιουργούνται πρόσθετα αλλά και αδικαιολόγητα υψηλά βάρη στις επιχειρήσεις και, παράλληλα, σε συνθήκες της πραγματικής παραγωγής, δεν είναι δυνατόν να τηρείται πάντα η αυστηρή διαδικασία της προηγούμενης καταχώρησης, καθότι η υπερεργασία συνιστά απασχόληση με έκτακτο λόγο / περίπτωση, γεγονός που από τη φύση της δεν επιτρέπει πάντοτε να καταχωρηθεί πριν την έναρξη πραγματοποίησής της.

3. ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΑ ΘΕΜΑΤΑ

3.1. ΑΔΗΛΩΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ – ΠΡΟΣΤΙΜΑ

Για τον ΣΕΒ, η αδήλωτη εργασία αποτελεί παθογένεια της ελληνικής οικονομίας που υποθάλλει τον αθέμιτο ανταγωνισμό μεταξύ των επιχειρήσεων που τηρούν τη νομιμότητα και εκείνων που την καταστρατηγούν.

Η μετατροπή της ανεπίσημης εργασίας σε επίσημη απασχόληση μπορεί να συμβάλλει στη βελτίωση της ποιότητας και της διατηρησιμότητας των δημοσίων οικονομικών καθώς και την αποτελεσματικότητα της αγοράς, ενώ συμβάλλει στην επίτευξη πλήρους απασχόλησης, στη βελτίωση της ποιότητας και της παραγωγικότητας στην εργασία, στην ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και στην ένταξη, στην εξάλειψη των παγίδων της φτώχειας και την αποφυγή των στρεβλώσεων της αγοράς.

Οι οργανωμένες επιχειρήσεις - μέλη του ΣΕΒ ανήκουν, λόγω μεγέθους, κατά τεκμήριο στην πρώτη κατηγορία και οι εργαζόμενοι σε αυτές απολαμβάνουν ένα εργασιακό καθεστώς καλών μισθών, παροχών και επαγγελματικής εξέλιξης που δυστυχώς απέχει από το μέσο όρο της υπόλοιπης αγοράς.

Ο ΣΕΒ είχε και έχει ενεργό ρόλο στο πρόγραμμα με το Διεθνές Γραφείο Εργασίας για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας.

Ο σχεδιασμός της διευκόλυνσης της μετάβασης από την αδήλωτη στην επίσημη απασχόληση αποτελεί μέρος του Οδικού Χάρτη, στον οποίο έχουν συμφωνήσει οι κοινωνικοί εταίροι, αλλά δυστυχώς έχει πάρει πολύμηνη παράταση.

Στο πλαίσιο αυτό, η αλλαγή της αρχιτεκτονικής των προστίμων για την αδήλωτη εργασία μπορεί να βοηθήσει του κλάδους και το είδος των επιχειρήσεων που τους αφορούν. Παρά το ότι εφαρμόζεται με καθυστέρηση 19+ μηνών.

Προς την κατεύθυνση αυτή, δεν είναι και δεν πρέπει να είναι εκ προοιμίου τιμωρητική η συμπεριφορά του κράτους έναντι των επιχειρήσεων ούτε η επιβολή εξοντωτικών προστίμων σε αυτές.

Όμως για την επιβράβευση των συνεπών επιχειρήσεων και την δραστική μείωση της παραβατικότητας, είναι πολύ σημαντικότερο να υπάρχει αυξημένη πιθανότητα εντοπισμού της παράβασης από το να επιβάλλονται μεγάλα πρόστιμα αλλά η πιθανότητα εντοπισμού να είναι μικρή.

Επομένως η προτεραιότητα του Υπουργείου θα έπρεπε να είναι στην δραστική βελτίωση της αποτελεσματικότητας των ελεγκτικών μηχανισμών, πράγμα που ακόμη δεν έχει φανεί στην πράξη.

Πρέπει ωστόσο να επανασχεδιαστεί και να εφαρμοστεί ο μηχανισμός ελέγχων και το σύστημα κυρώσεων / ποινών σε συνδυασμό με ένα εξορθολογισμένο μη μισθολογικό κόστος και ένα ισορροπημένο πλαίσιο ρυθμίσεων το οποίο να συνοδεύεται από μια συνεχή προσπάθεια για την αύξηση της ανταποδοτικότητας αυτών.

Για παράδειγμα, έτσι όπως αναμορφώνεται τώρα το πρόστιμο με την επαναπρόσληψη και κατεβαίνει στις 3000 ευρώ το κόστος προστίμου όταν τον επαναπροσλάβεις για τους δώδεκα μήνες, εμφανίζεται το παράδοξο, ακριβώς επειδή δεν δόθηκε η πρέπουσα προσοχή στο κομμάτι για τα άλλα πρόστιμα, για υπέρβαση χρόνου εργασίας και για υπερωρία των προστίμων αυτών για τις επιχειρήσεις πάνω από δέκα άτομα στα 3000 ευρώ έως και 15000 ευρώ και στην αδήλωτη να είναι 3000 ευρώ. Έτσι, δημιουργείται ένα «κίνητρο» να έχεις αδήλωτο, παρά να έχεις αδήλωτη υπερεργασία και αδήλωτη υπερωρία.

Πρέπει να διορθωθούν επίσης οι διαδικασίες της επιβολής των προστίμων, για να μην έχουμε τα παράλογα όπου για την ίδια παράβαση και το Ι.Κ.Α. και το ΣΕΠΕ επιβάλλει το ίδιο πρόστιμο και χρειαζόταν το Συμβούλιο της Επικρατείας να σας το πει και να μας το πει και να γίνει νομοθετική ρύθμιση.

3.2. ΕΡΓΟΛΑΒΙΕΣ

Η προτεινόμενη ρύθμιση όπως προκύπτει από την Αιτιολογική Έκθεση ισχυρίζεται ότι επιχειρεί «να εισάγει για πρώτη φορά στο ελληνικό δίκαιο ένα ολοκληρωμένο σύστημα κανόνων που θα ρυθμίζει την ευθύνη αναθέτοντα, εργολάβου και υπεργολάβου έναντι των εργαζομένων των τελευταίων κατά την εκτέλεση ενός ανατιθέμενου έργου».

Ωστόσο στο ισχύον θεσμικό πλαίσιο υπάρχουν ήδη διατάξεις που ρυθμίζουν παραμέτρους που αφορούν την εργασία στις εργολαβικές αναθέσεις, όπως τα άρθρα 68 ν. 3863/2010, 22 ν. 4144/2013, 65 ν. 4281/2014, 51 ν. 4283/2014, 39 και 40 ν. 4488/2017. Δεν επαρκούν; Αξιολογήθηκαν; Τι πρέπει να βελτιωθεί εκεί;

Είπε η Υπουργός Εργασίας στη συζήτηση της Διαρκούς Επιτροπής Κοινωνικών Υποθέσεων ότι *«είναι αυτό το σύστημα των κανόνων κάτι συγκλονιστικά ξεχωριστό και συγκλονιστικά ανεφάρμοστο; Όπως σας είπα και χθες, όχι. Οι κανόνες αυτοί της αλληλέγγυας ευθύνης και εις ολόκληρον ευθύνης, ισχύουν σε πάρα πολλές χώρες της Ευρώπης και το λέω και για τους*

εκπροσώπους των εργοδοτικών οργανώσεων. *Η Ιταλία, η Ολλανδία, το Βέλγιο, η Φιλανδία, η Γαλλία από το 60 και 70, συνευθύνη στις εργολαβίες. Η Ισπανία, η Αυστρία, η Γερμανία από το 80 και το 90, συνευθύνη στις εργολαβίες.* Άρα, μη μου λέτε ότι είναι ανεφάρμοστο, δεν είναι ανεφάρμοστο, είναι μια χαρά εφαρμόσιμο και ισχύει εδώ και δεκαετίες σε πάρα πολλές άλλες ευρωπαϊκές χώρες και με άλλα διαφορετικά πλαίσια προστασίας της εργασίας».

Αυτά που είπε η Υπουργός αφορούν στην μετάφραση αποσπάσματος από μια μελέτη του European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, με θέμα «Liability in subcontracting processes in the European **construction sector**», 2008, σελ. 1. Τι λέει εκεί το πρωτότυπο κείμενο;

Key findings

Origins and aims of legislation

The research shows that legislation on liability in subcontracting processes in most of the countries dates back to the 1960s (Italy, the Netherlands) or 1970s (Belgium, Finland, France). Legislation was introduced at a later date in Spain (1980), Austria (1990s) and Germany (1999–2000). The regulations were introduced in order to prevent the abuse of employees' rights and the evasion of the rules, as well as to combat undeclared work and illegal or unfair business competition.

Πήρε λοιπόν η Υπουργός τα συμπεράσματα αυτά για τον κατασκευαστικό τομέα και τα επέκτεινε σε ολόκληρη την οικονομία. Αλλά δεν φρόντισαν να διαβάσουν η ίδια και οι συνεργάτες της και τα υπόλοιπα σημεία, τουλάχιστον των συμπερασμάτων, της μελέτης.

Αναφέρεται η μελέτη και στους κοινωνικούς εταίρους, τους οποίους εδώ το Υπουργείο τους έχει παντελώς ξεχάσει ή τους αγνοεί επιδεικτικά.

Role of social partners

In all but one of the countries examined, the national authorities play either a monitoring role and/or act as potential claimants involved in the liability regimes at stake. The social partner organisations play multiple roles – for example, acting as advisers, representatives and providers of legal aid to individual members, as well as being parties to Collective Labour Agreements, or providing assistance with monitoring and compliance tasks alongside the local or regional authorities.

Επίσης η μελέτη έχει και συμπεράσματα. Το κυριότερο των οποίων είναι ότι αυτά που εκεί περιγράφει δεν είναι εύκολα μεταφέσιμα από χώρα σε χώρα.

Conclusions

The report underlines the significant differences that exist between the various national liability regulations in place in the eight Member States under consideration. The varying legal tradition and industrial relations cultures in the countries covered mean that research results are highly specific to each national situation and that few elements are transferable.

Το συμπέρασμα είναι ότι υπάρχουν πολλά ιδιαίτερα εθνικά στοιχεία που δεν είναι μεταφέριμα από χώρα σε χώρα.

Εδώ λοιπόν η υπουργός πήρε μια αναφορά σε μια μελέτη για τον κατασκευαστικό τομέα και την επικαλείται με σκοπό να μεταφέρει τις προβληματικές και ανεφάρμοστες ρυθμίσεις που επινόησε σε ολόκληρη την ελληνική οικονομία.

Συνοπτικά, οι διατάξεις που προτείνονται με το άρθρο 9 δημιουργούν τόσο σύγχυση όσο και πολλά και ποικίλα προβλήματα στις επιχειρήσεις, αυξάνουν αναίτια το διοικητικό βάρος και το μισθολογικό τους κόστος και στρεβλώνουν σε μεγάλο βαθμό το επιχειρηματικό περιβάλλον, για τους εξής λόγους :

1. Αν εφαρμοστεί η ρύθμιση, η κάθε εταιρεία που συμβάλλεται με εργολάβο πρέπει να αποκτήσει τη δυνατότητα να ελέγχει ενδελεχώς αναλυτικά και πλήρως το προσωπικό της εργολάβου, με συστηματική φυσική παρουσία, καθημερινό έλεγχο και εποπτεία, κατά παράβαση της ανεξαρτησίας του διευθυντικού δικαιώματος, ώστε να μπορεί να προβλέψει ενδεχόμενες αξιώσεις.

2. Ο αναθέτων το έργο δεν δύναται να ελέγχει τη σωστή τήρηση των όρων σύμβασης εργασίας, που εφαρμόζονται στο προσωπικό του εργολάβου. Δεν είναι κατανοητό πώς τα στοιχεία όπως ασφαλιστική ενημερότητα, αποδεικτικά κατάθεσης στην τράπεζα των μισθών του προσωπικού του, και άλλα δεν προσκρούουν στα νέο κανονισμό περί προστασίας προσωπικών δεδομένων.

3. Ο αναθέτων το έργο δεν προστατεύεται με κανέναν τρόπο αν ο εργολάβος ή ο υπεργολάβος δεν τηρεί τις συμβάσεις εργασίας που μόνο αυτός έχει υπογράψει με το προσωπικό του. Ο εργαζόμενος μπορεί να στραφεί στις υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας και στη Δικαιοσύνη και να διεκδικήσει τα οφειλόμενα. Ο αναθέτων τι μπορεί να κάνει αν πχ ένας εργολάβος αθετήσει τις υποχρεώσεις του στην εκπλήρωση του έργου, την καταβολή των αποδοχών, τις αποζημιώσεις απόλυσης?

4. Δεν είναι σαφές εάν η σύναψη σύμβασης έργου συνεπάγεται τη μεταφορά της σχέσης εργασίας στον αναθέτοντα, εάν δηλαδή ισοδυναμεί από πλευράς εννόμων συνεπειών με την περίπτωση του γνήσιου δανεισμού εργασίας όταν η διάρκεια του δανεισμού δεν είναι πρόσκαιρη και προσωρινή (ο αναθέτων γίνεται αυτός εργοδότης). Σε καταφατική περίπτωση, θα προκαλείται μεγάλη ανασφάλεια δικαίου και μακρόχρονες δικαστικές αντιδικίες που λειτουργούν εις βάρος των μερών, με ότι αυτό συνεπάγεται για τον στόχο της Χώρας μας για ταχύτερη απονομή της Δικαιοσύνης.

5. Αν εφαρμοστεί η προτεινόμενη νομοθετική διάταξη, θα οδηγηθούμε στο παράδοξο η κάθε σύμβαση έργου να εξοφλείται 3 χρόνια μετά από τη συμβατική λήξη της, (ισχύς της αλληλέγγυας και εις ολόκληρον ευθύνης αναθέτοντα), κατά παράβαση του άρθρου 694 του Αστικού Κώδικα που αναφέρει ότι η αμοιβή πρέπει να καταβάλλεται κατά την παράδοση του έργου.

6. Ιδιαίτερος προβληματική είναι και η παράγραφος 5 του άρθρου 9, διότι εξαρτά την άσκηση αστικών αξιώσεων ιδιωτικών διαφορών από πρόσθετες υποχρεώσεις άσκησης ελέγχου από την αναθέτουσα αρχή.

7. Είναι απόλυτα ασαφές το σημείο στο οποίο σταματάει η ευθύνη του υπεργολάβου τρίτης, τέταρτης, πέμπτης βαθμίδας έναντι του αναθέτοντος.

8. Οι απαιτούμενες διαδικασίες δημιουργούν ένα τεράστιο διαχειριστικό κόστος για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Αυτό ενέχει σημαντικούς κινδύνους ανθρωπίνου λάθους, ιδίως εκεί όπου οι εταιρείες δεν είναι απολύτως μηχανογραφημένες. Ταυτόχρονα, επιβαρύνει το κόστος για τον αναθέτοντα με ποσά που δεν είναι δυνατόν να προϋπολογίσει.

9. Μία αναθέτουσα επιχείρηση του ιδιωτικού τομέα, μεσαίου μεγέθους (γιατί απροκάλυπτα ο δημόσιος τομέας εξαιρείται από τις διατάξεις του νομοσχεδίου) θα πρέπει να απασχολήσει ένα έμπειρο στέλεχος της περίπου 9 ημέρες πλήρους απασχόλησης (1,5 ώρα X 50 άτομα = 75 ώρες) απλά και μόνο για να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις του νομοσχεδίου. Λαμβάνοντας δε υπόψη το μέσο ετησιοποιημένο κόστος (αμοιβές μόνον) του στελέχους αυτού (Στοιχεία μηνιαίας απασχόλησης ΙΚΑ-TEAM, Δεκ 2017, ειδικότητα Υπάλληλος Γραφείου ISCO-08, σύνολο επιχειρήσεων) προκύπτει ετήσιο κόστος 8.400 € για ΚΑΘΕ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ αποκλειστικά και μόνο για τη συμμόρφωση με τις απαιτήσεις του νομοσχεδίου.

10. Από όλα τα παραπάνω προκύπτει ένα πραγματικά δυσβάστακτο κόστος για τις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα το οποίο μάλιστα πέραν του να μεταθέτει την ευθύνη σε περισσότερους από ένα (1) εργοδότες επί της ουσίας δεν επιλύει το όποιο πρόβλημα. Είναι μάλιστα εντυπωσιακό το γεγονός της προκλητικής εξαίρεσης των φορέων του Δημοσίου που συνάπτουν συμβάσεις του Ν 4412/16 από τις διατάξεις αυτές διασαλεύοντας με αυτόν τον τρόπο τις συνθήκες υγιούς ανταγωνισμού.

11. Σημειώνεται πάντως ότι οι ρυθμίσεις των παρ. 6 α και 6 β του Νομοσχεδίου αποτελούν ήδη ισχύον δίκαιο (άρθρο 41 Ν. 4488/2017), ενώ για την ειδικότερη περίπτωση του γνήσιου δανεισμού εργασίας οι υποχρεώσεις του δανείζοντος (αρχικού) εργοδότη και του δανειζόμενου εργοδότη περιγράφονται στο υπ' αρ. 40990/50/25.2.2015 έγγραφο του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης.

12. Επιπλέον η ρύθμιση της παρ. 10 του άρθρου 9 Νομοσχεδίου χρήζει νομοθετικής εξειδίκευσης ειδικά σε σχέση με τις βασικές διατάξεις της κοινωνικοασφαλιστικής νομοθεσίας για την ευθύνη καταβολής εισφορών επί εργολαβιών (π.χ. οικοδομοτεχνικά έργα, οικοδομικές που αναγείρονται με το σύστημα της αντιπαροχής, δημόσια έργα), διότι διαφορετικά θα δημιουργηθούν πολύ σοβαρές αμφισβητήσεις ως προς τα ισχύοντα.

Πρόταση του ΣΕΒ ήταν και είναι να αποσυρθεί το άρθρο 9 και να ξεκινήσει το Υπουργείο Εργασίας διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους και τους φορείς της αγοράς για να καταλήξουμε από κοινού σε μία λειτουργική και αποτελεσματική για όλους ρύθμιση. Την ίδια θέση υποστηρίζει και η γνώμη της ΟΚΕ, με συμφωνία όλων των πλευρών.

Σε περίπτωση που δεν πραγματοποιηθεί αυτό, εναλλακτική πρότασή μας είναι να επεκταθεί ότι ισχύει με το 702 για τον Αστικό Κώδικα για τα οικοδομικά.

3.3. ΣΒΒΕ

Όσον αφορά το άρθρο 41, την συλλογική αυτονομία θα πρέπει να την υπερασπιζόμαστε σε αυτή τη χώρα, να το λέμε και να το κάνουμε.

Δεν είναι σύνηθες με κρατική παρέμβαση να ορίζεται ισότιμος κοινωνικός εταίρος και σε προηγούμενες περιπτώσεις οι κοινωνικοί εταίροι στα πλαίσια της συλλογικής αυτονομίας το έλυναν το θέμα. Αξιότιμος και σεβαστός, αλλά υπάρχουν και άλλες περιφέρειες με περιφερειακούς συνδέσμους, οι οποίοι, ενδεχομένως, να ζητήσουν ισότιμη μεταχείριση. Ενδεχομένως αυτό να είναι και ένα θέμα, για το οποίο, η χώρα θα «καταδικαστεί» άλλη μια φορά από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας για παραβίαση των κανόνων της συλλογικής αυτονομίας.

Ο ΣΒΒΕ προφανώς είναι ένας κοινωνικός εταίρος. Υπάρχει και ο Σύνδεσμος Βιομηχανιών Πελοποννήσου που θέλει να έχει την ίδια μεταχείριση, ο Σύνδεσμος Βιομηχανιών Αττικής και Πειραιώς, ο Σύνδεσμος Στερεάς Ελλάδος, Θεσσαλίας και Κεντρικής Ελλάδος.

Τα θέματα αυτά λύνονται στο πλαίσιο της συλλογικής αυτονομίας, έτσι όπως λύθηκε και το θέμα του ΣΕΤΕ, στα πλαίσια της συνεννόησης των κοινωνικών εταίρων και όχι με επιλογές οι οποίες δείχνουν μια πρόθεση τακτικού χειρισμού τού διαίρει και βασιλεύει.

4. ΑΛΛΑ ΘΕΜΑΤΑ

4.1. ΚΑΤΩΤΑΤΟΣ ΜΙΣΘΟΣ

Θα μπορούσαμε να ισχυριστούμε ότι, όπως ισχύει άλλωστε, η πλειοψηφία των μελών του ΣΕΒ είναι επιχειρήσεις που πληρώνουν τους εργαζομένους τους πολύ υψηλότερα από το μέσο μισθό και συνεπώς το τι συμβαίνει με τον κατώτατο ελάχιστο τις αφορά. Αυτό όμως θα ήταν ανεύθυνο.

Γιατί η Ελληνική οικονομία δεν είναι μόνο οι επιχειρήσεις μέλη του ΣΕΒ. Κι αυτές ακόμη επιχειρούν σε συνεργασία με ένα πλέγμα μικρών, μεσαίων και μεγάλων πελατών και προμηθευτών, όπου οι περισσότεροι επηρεάζονται ευθέως από τον κατώτατο μισθό. Οι συνθήκες που απαιτούν μεγαλύτερη ευελιξία για τη διάσωση επιχειρήσεων και θέσεων εργασίας δεν έχουν εκλείψει ακόμη.

Ο ΣΕΒ θεωρεί ότι πρέπει να τηρηθούν οι προβλέψεις του άρθρου 103 του Ν. 4172/2013 όπως ισχύει.

Σε κάθε περίπτωση οφείλουμε να αποσυσχετίσουμε την μεταβολή του κατωτάτου μισθού από τις μεταβολές των συμβατικών μισθών και από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις σε επίπεδο επιχειρήσεων και κλάδων, οι οποίες, αφού φυσικά συμμορφώνονται με τα ισχύοντα εθνικά κατώτατα όρια, πρέπει να διαμορφώνουν τους μισθούς τους λαμβάνοντας υπόψιν τις ιδιαίτερες συνθήκες κάθε επιχείρησης και κάθε κλάδου.

Αυτό σημαίνει ότι, όταν υπάρξει αναπροσαρμογή του κατωτάτου μισθού, αυτή η ποσοστιαία αύξηση δεν πρέπει να μεταφέρεται αυτομάτως ως αφητηρία των αυξήσεων σε επίπεδο κλάδων και επιχειρήσεων.

Και αυτό αφορά τις απευθείας συλλογικές διαπραγματεύσεις μεταξύ των μερών, αλλά και την λειτουργία του τρίτου μέρους στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, εν προκειμένω της Μεσολάβησης και της Διαιτησίας του ΟΜΕΔ. Αφορά επίσης, μετά το 2014 και τον ρόλο των δικαστηρίων όταν κρίνονται οι προσφυγές κατά Διαιτητικών Αποφάσεων του ΟΜΕΔ, και δημιουργείται σχετική «νομολογία».

Για την πολιτική φιλολογία και τις εξαγγελίες αυξήσεων είναι αξιοσημείωτο ότι την εξαγγελία αύξησης ακολουθεί η ήδη νομοθετημένη αύξηση της φορολόγησής του.

Ο διαθέσιμος κατώτατος μειώθηκε 0,5% λόγω αύξησης ασφαλιστικών εισφορών το 2016. Θα μειωθεί ραγδαία υπαγόμενος από 1.1.2020 (εκτός εάν η «διαπραγμάτευση» το φέρει νωρίτερα) σε φορολογία 20% (αντί του 0%) και με μειούμενη έκπτωση φόρου (βλ. αρθρ. 12 ν. 4472/2017). Αυτό είναι μεγάλη μείωση του διαθέσιμου κατώτατου μισθού, που ήδη υπάγεται σε 16% ασφαλιστικές εισφορές εργαζομένου.

Το μη μισθολογικό κόστος και η υπερφορολόγηση της εργασίας του ιδιωτικού τομέα είναι μείζον ζήτημα πλέον και για την χαμηλόμισθη εργασία.

4.2. ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ (ΕΠΕΚΤΑΣΗ – ΕΥΝΟΪΚΟΤΕΡΗ ΡΥΘΜΙΣΗ)

Ο ΣΕΒ είναι υπέρ των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων οι οποίες πρέπει να αποτελούν εργαλείο για την εξασφάλιση μίας αναπτυξιακής προοπτικής σε νέες βάσεις παραγωγής και ανταγωνιστικότητας.

Σχετικά με την επέκταση ισχύος των κλαδικών ΣΣΕ, οι θέσεις του ΣΕΒ συνοψίζονται στην αποδοχή της δυνατότητας επέκτασης ισχύος των συλλογικών συμβάσεων εργασίας κάτω από την προϋπόθεση του 51% και τις λοιπές προϋποθέσεις:

1. Μη δυνατότητα επέκτασης των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας με Υπουργική Απόφαση χωρίς τη συναίνεση των συμβαλλόμενων μερών.
2. Εξαίρεση ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων από τον μηχανισμό επέκτασης
3. Μη δυνατότητα επέκτασης των συλλογικών συμβάσεων που είναι αποτέλεσμα της υποχρεωτικής διαιτησίας.
4. Ο μηχανισμός επέκτασης πρέπει να αφορά μόνο τις νέες συλλογικές συμβάσεις εργασίας που θα τεθούν σε ισχύ μετά τον Αύγουστο του 2018
5. Η διαδικασία της επέκτασης πρέπει να υπόκειται σε αξιολόγηση από το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας (ΑΣΕ), στο οποίο εκπροσωπούνται όλοι οι κοινωνικοί εταίροι

Σχετικά με την αρχή της έννοιας, ο ΣΕΒ θεωρεί ότι ήταν και είναι ανάγκη να εξακολουθήσει να ισχύει η διάταξη ότι οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις υπερισχύουν έναντι των κλαδικών.

Αυτό πρέπει να παραμείνει σε ισχύ τουλάχιστον έως ότου έχουν ολοκληρωθεί όλες οι μεταρρυθμιστικές προσπάθειες αναδιάρθρωσης επιχειρήσεων που βαρύνονται με μη

εξυπηρετούμενα δάνεια και έως ότου σταθεροποιηθεί η ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας μέσω του παραγωγικού και εξωστρεφούς τομέα αυτής.

Αυτή η μεταρρύθμιση επιτρέπει στους μισθούς να καθορίζονται με συλλογική σύμβαση εργασίας σε κάθε επιχείρηση, σύμφωνα με τις δικές της οικονομικές συνθήκες (καλές ή κακές), και έχει ήδη βοηθήσει τη προσαρμογή σε όλη την οικονομία.

Τέτοιου είδους ευελιξία για προσαρμογή δεν αποτελεί ένα κλαδικό ζήτημα - σε πολλούς κλάδους υπάρχουν επιχειρήσεις που είναι αναπτυσσόμενες και προσανατολισμένες προς τις εξαγωγές, και άλλες επιχειρήσεις που είναι στο χείλος της χρεωκοπίας. Παραδείγματα, υπάρχουν σε κλάδους όπως η κλωστοϋφαντουργία και οι κατασκευές.

4.3. ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ

Ένα από τα βασικά πεδία του εργατικού δικαίου που δημιούργησε προβλήματα στο σύστημα των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα είναι ο υποχρεωτικός χαρακτήρας του συστήματος διαιτησίας.

Οι θέσεις του ΣΕΒ σχετικά το σύστημα της υποχρεωτικής διαιτησίας που ισχύει στη χώρα μας είναι γνωστές – είναι αντίθετο και ασύμβατο προς τις Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας 98 και 154, τις Διεθνείς Συστάσεις 92 και 163 αλλά και προς τον Αναθεωρημένο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη.

Επίσης, δεν συμβαδίζει με την πρακτική που ακολουθείται στις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες, σύμφωνα, δε, με στοιχεία του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας (ΔΓΕ), σε καμία από αυτές δεν υφίσταται υποχρεωτικό σύστημα επίλυσης συλλογικών διαφορών.

Για τους λόγους αυτούς, ο ΣΕΒ έχει προσφύγει ενώπιον των αρμόδιων οργάνων του ILO, το 2011, το 2012, το 2014 και τώρα τον Ιούνιο του 2018, ζητώντας να εναρμονιστεί το ελληνικό σύστημα με τις ΔΣΕ και τη διεθνή πρακτική.

Ακόμα και η πρόσφατη Έκθεση της Επιτροπής Εφαρμογής των Διεθνών Κανόνων Εργασίας της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας της 6^{ης} Ιουνίου 2018, εξέφρασε την ανησυχία της σχετικά με τις θέσεις της Κυβέρνησης για το σύστημα υποχρεωτικής διαιτησίας και κάλεσε την Ελληνική Κυβέρνηση να εξασφαλίσει, εντός των νομικών ορίων που θέτει η σχετική απόφαση του ΣΤΕ, ότι η μονομερής προσφυγή στην υποχρεωτική διαιτησία προβλέπεται μόνο σε πολύ περιορισμένες περιπτώσεις – δηλαδή στις περιπτώσεις «ουσιωδών υπηρεσιών» και στις περιπτώσεις όπου τίθεται σε κίνδυνο η «κοινωνική ειρήνη».

Η Κυβέρνηση καλείται από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας να εξασφαλίσει, μεταξύ άλλων, ότι:

- Η μονομερής προσφυγή στην υποχρεωτική διαιτησία ως μέσο αποφυγής των ελευθέρων και εθελοντικών συλλογικών διαπραγματεύσεων προβλέπεται μόνο σε πολύ περιορισμένες περιπτώσεις, και ότι
- Οι δημόσιες αρχές απέχουν από πράξεις παρέμβασης, οι οποίες περιορίζουν το δικαίωμα για ελεύθερες και εθελοντικές συλλογικές διαπραγματεύσεις, ή εμποδίζουν την νόμιμη άσκησή τους.

Η Επιτροπή κατέληξε στα παραπάνω συμπεράσματα, σε συνέχεια παρέμβασης της Διεθνούς Οργάνωσης Εργοδοτών (ΙΟΕ), του ΣΕΒ, Ευρωπαϊκών και Διεθνών Εργοδοτικών Οργανώσεων, που υποστηρίζουν ότι το σύστημα της υποχρεωτικής διαιτησίας στην Ελλάδα παραβιάζει τους διεθνείς κανόνες για τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις, ενώ την ίδια θέση έχει υποστηρίξει και η νομική γνώμη του Ινστιτούτου των Ευρωπαϊκών Συνδικάτων, κατά την οποία η ύπαρξη και η λειτουργία της Ελληνικής υποχρεωτικής διαιτησίας δεν παραβιάζει μόνον τις Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας, αλλά και τον Ευρωπαϊκό Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων και τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη.