



Σύγχρονες Επιχειρήσεις, Σύγχρονη Ελλάδα

Αθήνα, 2 Ιουλίου 2018

ΥΠΟΜΝΗΜΑ

**Επί του Σχεδίου Νόμου
του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής
Αλληλεγγύης**

**«Ασφαλιστικές και συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, Αντιμετώπιση της
αδήλωτης εργασίας, Ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων,
Επιτροπεία ασυνόδευτων ανηλίκων και άλλες διατάξεις»**

Γενικές Παρατηρήσεις

Το περιεχόμενο του νομοσχεδίου με τίτλο «Ασφαλιστικές και συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, Αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας, Ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων, Επιτροπεία ασυνόδευτων ανηλίκων και άλλες διατάξεις», αφορά, μεταξύ άλλων, σε ασφαλιστικά – συνταξιοδοτικά ζητήματα, το ρυθμιστικό πλαίσιο για την επιτροπεία των ασυνόδευτων ανηλίκων, καθώς και άλλα θέματα που αφορούν στον ΟΑΕΔ και τη διαχείριση κτιρίων.

Σε μια περίοδο ακραίας υπερφορολόγησης, όπου το ζητούμενο – σύμφωνα με την κυβέρνηση - είναι η ελάφρυνση των επιχειρήσεων, ώστε να μπορούν να υποστηρίξουν με επενδύσεις την αναπτυξιακή διαδικασία, έχει κατατεθεί και συζητείται στη Βουλή σχέδιο νόμου του Υπουργείου Εργασίας, που περιέχει μια σειρά ασαφών, επικίνδυνων και άτοπων ρυθμίσεων για την αγορά εργασίας, χωρίς πρακτικά να αυξάνει το επίπεδο προστασίας των εργαζομένων. Το Υπουργείο Εργασίας υποπίπτει, έτσι, για άλλη μια φορά σε ένα διπλό ατόπημα: να νομοθετεί χωρίς να λαμβάνει υπόψη τις παρατηρήσεις και προτάσεις των φορέων της αγοράς και – ακόμη χειρότερα - να 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 1^η 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. Για άλλη μία φορά, διαπιστώνουμε ότι η διαβούλευση που πραγματοποίησε το Υπουργείο υπήρξε προσχηματική και άνευ ουσίας, καθώς στο κατατεθέν κείμενο αγνοήθηκαν παντελώς οι παρατηρήσεις και οι προτάσεις των φορέων της αγοράς.

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 επιχειρηματικά, 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, αφού κάθε σύμβαση έργου μεταξύ επιχειρήσεων γίνεται στο πλαίσιο της επιχειρηματικής τους δραστηριότητας. 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, βέβαια, 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 αυτοεξαιρεθεί 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.

Σε άλλο σημείο, 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.

Μία ακόμα προβληματική διάταξη του νομοσχεδίου αφορά στην εξίσωση των εργαζομένων με τους πρακτικά ασκούμενους και τους μαθητευόμενους, αν αυτή είναι η επιδίωξη της διάταξης του νομοσχεδίου. Ο διαχωρισμός των κατηγοριών αυτών έχει κριθεί τόσο σε διεθνές όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο και οποιαδήποτε προσπάθεια ενσωμάτωσης σε μία ενιαία κατηγορία μόνο αντικίνητρα και στρέβλωση θα δημιουργήσει τόσο εντός όσο και εκτός της επιχείρησης αλλά και ευρύτερα στην αγορά εργασίας.

Επίσης, 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 πραγματοποίησης της.

Το κεφάλαιο που αφορά σε διατάξεις σχετικά με την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας περιέχει σε μεγάλο βαθμό τις προτάσεις και τις αποφάσεις που είχαν ληφθεί στο πλαίσιο του Τμήματος για την Αντιμετώπιση της Αδήλωτης Εργασίας του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας και, ειδικότερα, την προτεινόμενη από το Υπουργείο Εργασίας νέα αρχιτεκτονική του προστίμου για την αδήλωτη εργασία.

Πάγια θέση του ΣΕΒ είναι ότι 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. 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.

Παρατηρήσεις επί συγκεκριμένων άρθρων

Μέρος Β'

Αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας

Άρθρα 5 – 8

Το φαινόμενο της αδήλωτης εργασίας και η αποτελεσματική του αντιμετώπιση θα πρέπει να βασίζεται στον σχεδιασμό και την εφαρμογή μια σειράς πρωτοβουλιών και δράσεων, όπως αυτές έχουν συμφωνηθεί σε τριμερές επίπεδο, στο πλαίσιο του έργου για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας, που εκπονείται από το ILO σε συνεργασία με την κυβέρνηση και τους κοινωνικούς εταίρους, και το οποίο έχει ήδη καθυστερήσει σημαντικά στην υλοποίησή του (σχεδόν 16 μήνες). Συνεπώς, θα ήταν εύλογο η κυβέρνηση να μην αποκρύπτει αλλά να τονίζει ότι το έργο αυτό υλοποιείται σε τριμερές επίπεδο, με την συνδρομή της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, και να μην το παρουσιάζει ως δική της πρωτοβουλία, ενώ ταυτόχρονα αποτελεί υποχρέωση στο πλαίσιο προγράμματος οικονομικής προσαρμογής.

Κατά την άποψη του ΣΕΒ, που έχει εκφραστεί πολλές φορές στο παρελθόν, σημασία για την καταπολέμηση της παραβατικής συμπεριφοράς έχει να είναι υψηλή η πιθανότητα εντοπισμού της παράβασης, οπότε αυτό λειτουργεί αποτρεπτικά ακόμη και εάν τα πρόστιμα είναι ήπια. Αντίθετα, εάν η πιθανότητα εντοπισμού της παράβασης είναι πάρα πολύ μικρή, όπως είναι σήμερα, τα υψηλά πρόστιμα δεν έχουν ιδιαίτερη αποτρεπτική αξία.

Αξίζει εδώ να σημειωθεί ότι η πλέον πρόσφατη έκδοση του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας-ILO (1) αναφέρει ότι η αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα ανήλθε στο 32,8% η χειρότερη επίδοση στην Ευρώπη, ενώ το ILO στη Διαγνωστική Έκθεση για την

¹ ILO 30-4-2018 Women and men in the informal economy
http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_626831/lang--en/index.htm

αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα, η οποία επικυρώθηκε σε τριμερές επίπεδο στις 6/7/2018, υπολόγιζε το μέγεθος αυτό στο 25% του ΑΕΠ (²).

Οι σχεδιαζόμενες νομοθετικές διατάξεις αφορούν στην νέα αρχιτεκτονική του προστίμου για την αδήλωτη εργασία.

Είναι αξιοσημείωτο ότι στο άρθρο 5 παρ. 1 και 2 και στο άρθρο 6 παρ.8 προβλέπεται η επιβολή προστίμου σε βάρος του εργοδότη χωρίς προηγούμενη πρόσκλησή του για παροχή εξηγήσεων. Αναρωτιόμαστε αν αυτό είναι συνταγματικό ή αποτελεί προαποφασισμένη καταδίκη χωρίς ακρόαση του εργοδότη, λειτουργώντας καθαρά τιμωρητικά και αναβιώνοντας πεδίο καταχρήσεων.

Κατά τα λοιπά, δεν υπάρχουν κάποιες παρατηρήσεις, καθώς τα σχετικά έχουν συζητηθεί στο αρμόδιο Τμήμα του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας για την αδήλωτη εργασία και έχουν διατυπωθεί, όπως συμφωνήθηκαν κατά τη διάρκεια των συνεδριάσεων του τμήματος.

ΜΕΡΟΣ Β'

Ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων

Άρθρο 9

Η εργολαβία είναι μία πρακτική ευρύτατα διαδεδομένη επειδή διευκολύνει τις επιχειρήσεις να μην ασχολούνται με διαδικασίες που είναι έξω από την κύρια παραγωγική τους δραστηριότητα. Η συγκεκριμένη ρύθμιση βέβαια καταλαμβάνει όλους όσους αναθέτουν με συμβόλαια (συστηματικά ή ad hoc) σε τρίτους την παροχή υπηρεσιών, όπως κατασκευαστικά έργα, επισκευές πλοίων, ασφάλεια χώρων, καθαριότητα, λογιστικές υπηρεσίες, νομικές υπηρεσίες, συμβουλευτικά έργα, τηλεφωνικά κέντρα - call centers, τηλεφωνικές πωλήσεις, γραμματειακή υποστήριξη, αναζήτηση και επιλογή στελεχών, συντήρηση εγκαταστάσεων στα εργοστάσια, συντήρηση ασανσέρ στα γραφεία, υπηρεσίες υποστήριξης IT, συμβόλαια για την

² http://adilotiorgasia.org/wp-content/uploads/2017/02/FINAL_GR_DIAGNOSTIC-REPORT-1.pdf

κατασκευή λογισμικού ή ιστοσελίδας, υπηρεσίες marketing & promotion, υπηρεσίες προώθησης καταναλωτικών προϊόντων στα σούπερ μάρκετ, υπηρεσίες εκτελωνισμού, υπηρεσίες αποθήκευσης, υπηρεσίες μεταφορών, υπηρεσίες logistics, οδική βοήθεια, αερομετακομιδή ασθενών, υπηρεσίες after sales, εξωτερικές υπηρεσίες μισθοδοσίας, υπηρεσίες απεντόμωσης και απόφραξης βόθρων, και πολλά άλλα.

Συνολικά, η αναφορά που γίνεται στο νομοσχέδιο παραπέμπει σε κάθε μορφής σύμβασης έργου, άρα σχεδόν σε κάθε μορφή συνεργασίας μεταξύ όλων των επιχειρήσεων στην Ελλάδα, αφού κάθε σύμβαση έργου μεταξύ επιχειρήσεων γίνεται στο πλαίσιο της επιχειρηματικής τους δραστηριότητας. Οι διατάξεις που προτείνονται 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 (πάροχο υπηρεσίας) για ένα έργο για να ανταποκριθεί στις υποχρεώσεις που της επιβάλλει η ρύθμιση, 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. Αυτό ενδεχομένως φαίνεται απλό για μια εταιρεία που συμβάλλεται με μια εταιρία φύλαξης για την παροχή έργου φύλαξης που παραπέμπει σε μία θέση εργασίας σε εγκατάσταση του αναθέτοντα, αλλά βάσει της διατύπωσης ισχύει το ίδιο και για παράδειγμα όταν μια εταιρεία τηλεφωνίας αναθέτει στα ΕΛΤΑ το έργο της διανομής των λογαριασμών της.

2. Η αποστολή αποδείξεων πληρωμής και καταβολής ασφαλιστικών εισφορών που αναφέρεται, δεν εξασφαλίζει σε τίποτα τον αναθέτοντα ότι δεν θα προκύψουν προβλήματα μη καταβολής δεδουλευμένων ή μη καταβολής εισφορών, αφού η ακριβής τήρηση προϋποθέτει δυνατότητα ελέγχου, εργαλεία και εξουσία που έχουν

μόνο οι ελεγκτικές υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας, βάσει μάλιστα δαιδαλώδους νομοθετικού πλαισίου. Δηλαδή δεν αρκεί να τεκμηριώνεται αόριστα ότι καταβλήθηκαν αποδοχές, αν υποτεθεί ότι αυτό είναι εύκολο να γίνεται γραφειοκρατικά, αλλά πρέπει να ελέγχεται ότι καταβλήθηκαν οι σωστές αποδοχές, κάθε μήνα, σε κάθε εργαζόμενο από το σύνολο των εργαζομένων, με ενδεχόμενη πρόσθετη απασχόληση (υπερεργασία ή τυχόν υπερωρίες), προσαυξήσεις, τυχόν επιδόματα και λοιπά, γνώση και διαχείριση που προκύπτει μόνο εντός του πλαισίου εργοδότη-εργαζόμενου, οι οποίοι είναι οι μοναδικοί που συμβάλλονται και συμφωνούν τη σύμβαση εργασίας και υποχρεούνται να εκπληρώνουν τους όρους που αναφέρονται σε αυτή, βάσει της ίδιας δαιδαλώδους εργατικής νομοθεσίας. Ο αναθέτων το έργο δεν δύναται να ελέγχει τη σωστή τήρηση των όρων σύμβασης εργασίας, έθιμα (που αφορούν σε αποδοχές), επιχειρησιακή συνήθεια, συλλογικές συμβάσεις, ατομικές συμφωνίες, ατομική απασχόληση που εφαρμόζονται στο προσωπικό του εργολάβου. Ούτε ακόμη περισσότερο δεν μπορεί να ελέγχεται το προσωπικό του υπεργολάβου από την αναθέτουσα εταιρεία, αφού δεν τους συνδέει οποιαδήποτε άμεση συμβατική σχέση. Ούτε φυσικά μπορεί να γνωρίζει κάθε εργαζόμενο που έχει ο εργολάβος ή/και ο υπεργολάβος, ούτε να στηριχθεί σε μια απλή αναφορά ή λίστα. 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.

Επιπρόσθετα, δεν πρέπει να υποτιμηθεί ο όγκος των ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων που θα διακινούνται κάθε μήνα. Έτσι ο αναθέτων μία υπηρεσία θα ξέρει τα ονόματα, τα ΑΦΜ, τα ΑΜΚΑ, το ύψος του μισθού, τις πράγματι καταβαλλόμενες αποδοχές, τον αριθμό λογαριασμού Τραπέζης όπου κατατίθεται ο μισθός, εάν ο μισθωτός έχει επικουρική κάλυψη από ειδικά ταμεία, και άλλες ενδιαφέρουσες πληροφορίες για τον «εργολάβο» του και τους «υπεργολάβους» εκείνου. Ακόμη και για την εκτέλεση τεχνικών έργων, πώς θα επιτευχθεί με ασφάλεια η πρόβλεψη του δεύτερου εδαφίου της παραγράφου 1, που προβλέπει ότι «η ανωτέρω ευθύνη περιορίζεται στα δικαιώματα των εργαζομένων που απορρέουν από τη συμβατική σχέση μεταξύ του αναθέτοντα και του εργολάβου για το συγκεκριμένο έργο ή τμήμα έργου.» Εάν το έργο μπορεί να προσδιορίζεται γεωγραφικά, πιθανώς μπορεί να

περιοριστεί η πρόβλεψη στα όρια του ακινήτου του αναθέτοντος, πράγμα που δεν εξηγείται στο κείμενο. Εάν μέρος του έργου γίνεται σε μακρινές, μόνιμες εγκαταστάσεις, όπως για παράδειγμα στις Σιδηροκατασκευές όπου μέρος της προεργασίας των μεταλλικών στοιχείων που συνθέτουν την κατασκευή εκτελείται σε κλειστό, στεγασμένο χώρο μακριά από το εργοτάξιο, πως θα εντοπιστούν αυτοί που εργάστηκαν στο συγκεκριμένο έργο? Θα περιληφθούν και οι διοικητικοί υπάλληλοι? Και οι υπερβολάβοι καθαρισμού του χώρου? Και οι υπερβολάβοι που εκτέλεσαν την μεταφορά? Η ασφαλιστική εταιρεία που ασφάλισε το έργο θεωρείται υπερβολάβος? Ομοίως η Τράπεζα που εξέδωσε την εγγυητική επιστολή? Και με ποια μέθοδο θα ξεχωρίσουν τα άτομα που εργάστηκαν για τη συγκεκριμένη συναλλαγή?

3. Ο αναθέτων το έργο δεν προστατεύεται με κανέναν τρόπο αν ο εργολάβος ή ο υπερβολάβος 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, προκαλώντας ζημία στην αναθέτουσα επιχείρηση και εκτός αυτού, δεν καταβάλει αποζημιώσεις στο προσωπικό του; Πως ο αναθέτων θα γνωρίζει και κυρίως να προβλέψει ότι δεν θα γίνει αυτό, δεδομένου ότι δεν συμβάλλεται απευθείας με το προσωπικό του εργολάβου; Επίσης, σε καμία περίπτωση δεν μπορεί η αναθέτουσα εταιρεία να προβλέψει, να εξασφαλίσει και να ελέγξει ότι ο εργολάβος θα καταβάλει αποζημιώσεις απόλυσης και ότι αυτές θα είναι οι σωστές, όταν αυτές πχ γίνουν ατάκτως και δίχως προειδοποίηση ή μετά το πέρας της σύμβασης έργου; Πως θα εξασφαλίσει ότι δεν θα υπάρχουν απαιτήσεις από εργαζόμενους εργολάβου του, για παράδειγμα 2 χρονιά μετά τη συνεργασία μαζί του;

4. Δεν διευκρινίζεται αν και με ποιόν τρόπο επηρεάζεται η αναθέτουσα εταιρεία, αν επιβληθεί πρόστιμο στον εργολάβο ή στον υπερβολάβο για παράβαση που αφορά στην μη καταβολή αποδοχών κτλ. Εκτός του ύψους του προστίμου και πως θα επιβάλλεται αυτό (και με βάση ποια ρύθμιση), αν θα επηρεάζεται και το μητρώο (point system) των νομικών προσώπων σε ό,τι αφορά στις παραβάσεις εργατικής νομοθεσίας.

5. Ακόμη και η πραγματική πρόθεση του Υπουργείου (που δεν φαίνεται εδώ) ήταν το ζήτημα να αφορά αποκλειστικά στις εταιρείες μίσθωσης εργασίας που δρουν ως εργολάβοι, όλες οι διατάξεις του συγκεκριμένου άρθρου αποτελούν μία πανηγυρική δήλωση αδυναμίας των ελεγκτικών φορέων να ελέγχουν την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας, αφού η αντιμετώπιση των ζητημάτων που πραγματεύεται προβλέπεται με σαφή τρόπο από την εργατική νομοθεσία. Θα ήταν αποτελεσματικότερο να δοθεί έμφαση στην οργάνωση και στη στελέχωση των επιθεωρήσεων εργασίας – διαχρονικό αίτημα του ΣΕΒ – αντί να επιλέγεται η εύκολη λύση της μετακύλισης ευθυνών των επιχειρήσεων σε κάθε συνεργαζόμενη εταιρεία τους, με τρόπο που βάζει σε κίνδυνο το επιχειρηματικό περιβάλλον στην Ελλάδα, αφού κάνει ακόμη πιο δύσκολη τη σύναψη συμβάσεων μεταξύ εταιρειών με τρόπο πρωτοφανή, που μόνο δελεαστικός δεν είναι για την είσοδο νέων επιχειρήσεων στην Ελλάδα.

6. Αν εφαρμοστεί η προτεινόμενη νομοθετική διάταξη, θα οδηγηθούμε στο παράδοξο η κάθε σύμβαση έργου να εξοφλείται 3 χρόνια μετά από τη συμβατική λήξη της, αφού τόση προβλέπεται ότι θα είναι η ισχύς της αλληλέγγυας και εις ολόκληρον ευθύνης αναθέτοντα, εργολάβου και (ενδεχομένως) υπεργολάβου για καταβολή αποδοχών, ασφαλιστικών εισφορών και αποζημιώσεων του προσωπικού του (των) τελευταίων. Αυτό συνιστά παράβαση του άρθρου 694 του Αστικού Κώδικα που αναφέρει ότι η αμοιβή πρέπει να καταβάλλεται κατά την παράδοση του έργου.

Σύμφωνα όμως με την υποπαράγραφο Ζ4, του Ν. 4152/2013³, και ειδικότερα το εδάφιο 5 «Η προθεσμία πληρωμής που καθορίζεται στη σύμβαση δεν υπερβαίνει τις εξήντα (60) ημερολογιακές ημέρες, εκτός εάν ρητά συμφωνήθηκε διαφορετικά στο κείμενο της σύμβασης και υπό την προϋπόθεση ότι δεν είναι κατάφωρα καταχρηστική για τον δανειστή υπό την έννοια της υποπαραγράφου Ζ.8»

³ Με τον Νόμο αυτό ενσωματώνεται η Οδηγία 2011/7/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 16ης Φεβρουαρίου 2011 «για την καταπολέμηση των καθυστερήσεων πληρωμών στις εμπορικές συναλλαγές»

7. Σύμφωνα με το άρθρο 698 του Αστικού Κώδικα, ο εργολάβος είναι αυτός που φέρει τον κίνδυνο του έργου ωσότου γίνει η παράδοσή του. Ο εργοδότης φέρει τον κίνδυνο της τυχαίας καταστροφής και χειροτέρευσης του υλικού που είχε δώσει ή αν έγινε υπερήμερος ως προς την αποδοχή. Δεν προβλέπεται ο εργοδότης να φέρει κίνδυνο για τα μέσα που χρησιμοποίησε ο εργολάβος για την εκπλήρωση του έργου. Αυτός προφανώς αφορά και στους πόρους που χρησιμοποιήθηκαν, είτε αυτό αφορά σε πάγιο κεφάλαιο είτε σε ανθρώπινο δυναμικό.

8. Με τη διατύπωση των διατάξεων είναι βέβαιο ότι θα δημιουργηθούν μεγάλα προβλήματα στις περιπτώσεις που ο κύριος του έργου επικαλείται πλημμελή εκτέλεση ή αθέτηση συμβατικών υποχρεώσεων εκ μέρους του εργολάβου (και ως εκ τούτου θα έχει προσφύγει στα δικαστήρια) ενώ ταυτόχρονα θα κινδυνεύει να πληρώσει και τις αποδοχές του προσωπικού που απασχολήθηκε στο έργο. Είναι εύκολο να υποτεθούν οι σοβαρές επιπλοκές που θα επέλθουν σε αυτές τις συνεργασίες εφεξής. Ως πρώτη αντίδραση πχ οι κύριοι του έργου θα ζητούν πολύ δεσμευτικές και υψηλού ποσού εγγυητικές επιστολές καλής εκτέλεσης, στις οποίες θα προστεθεί και η κάλυψη των αποδοχών των εργαζομένων, με τις αντίστοιχες φυσικά οικονομικές επιβαρύνσεις ως προς τα τραπεζικά έξοδα.

9. Ιδιαίτερως 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. Συνεπώς, η παράγραφος 5 του άρθρου 9 θα πρέπει σε κάθε περίπτωση να τροποποιηθεί, διότι καθιστά την επίδειξη επιμέλειας εκ μέρους του αναθέτοντος όρο για το δικαίωμα αναγωγής του εις βάρος του εργοδότη. Το δικαίωμα όμως αναγωγής του αναθέτοντος δεν πρέπει να εξαρτάται, καθ' οιονδήποτε τρόπο, από δικές του ενέργειες ή παραλείψεις, αφού αποτελεί βασικό αστικού δικαίου δικαίωμα κάθε εις ολόκληρον αστικώς υπεύθυνου κατά του συνυπεύθυνου του και η ικανοποίησή του πρέπει να εξαρτάται αποκλειστικά από το εάν υπάρχει ευθύνη του τελευταίου για τη ζημία. Για τους λόγους αυτούς, η διάταξη αυτή θα πρέπει σε κάθε περίπτωση είτε να τροποποιηθεί είτε να διαγραφεί.

10. Τα ΝΠΔΔ είναι και αυτά αναθέτουσες εταιρείες, όχι μόνο για υπηρεσίες καθαρισμού (που ενδεχομένως τερματιστούν όπως επικοινωνείται από την κυβέρνηση) αλλά και για υπηρεσίες προμήθειας υψηλής τεχνολογίας, τεχνικών έργων, ταχυδρομείου, ενέργεια, τηλεφωνίας κτλ. Αυτή η ρύθμιση επηρεάζει και αυτές τις συμβάσεις έργου και πρέπει να συμμορφωθούν ζητώντας αποδείξεις μισθοδοσίας κτλ και να ευθύνονται ομοίως, εις ολόκληρον και αλληλέγγυα, για κάθε εργαζόμενο εταιρείας που συμβάλλονται μαζί της για εκτέλεση έργου. Διαφορετικά κάθε εργαζόμενος ιδιώτη εργολάβου ή και υπεργολάβου του δημοσίου, θα μπορεί να στρέφεται κατά του δημοσίου. Είναι για αυτόν το λόγο που προστέθηκε μετά τη δημόσια διαβούλευση η εξαίρεση της παρ. 11 του άρθρου 9 σύμφωνα με την οποία «Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου δεν εφαρμόζονται στις δημόσιες συμβάσεις του ν. 4412/2016 (Α' 147)»;

11. Από τις διατάξεις είναι απόλυτα ασαφές το σημείο στο οποίο σταματάει η ευθύνη του υπεργολάβου τρίτης, τέταρτης, πέμπτης βαθμίδας έναντι του αναθέτοντος.

12. Οι απαιτούμενες διαδικασίες δημιουργούν ένα τερατώδες διαχειριστικό κόστος. 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. Για αυτούς τους λόγους, θα επιβαρυνθεί υπέρμετρα και το κόστος υπεργολαβίας. Το ίδιο ισχύει και για τη σχέση εργολάβου και υπεργολάβου.

13. Οι αναθέσεις σε τρίτους - εξωτερικούς συνεργάτες αποτελεί μια πάγια και εξαιρετικά διαδεδομένη πρακτική της αγοράς. Οι αυξημένες απαιτήσεις εξειδικευμένων γνώσεων και πιστοποιήσεων, η εκτεταμένη εφαρμογή νέων τεχνολογιών (λογισμικό, υπολογιστές, μηχανήματα παραγωγής), η ανάγκη για επιχειρησιακή ευελιξία και ο έλεγχος του κόστους είναι οι κυριότερες αιτίες που τις ωθούν σε αυτήν την πρακτική ώστε να παραμένουν διεθνώς ανταγωνιστικές. Όλες οι παραπάνω αιτίες αφορούν στο σύνολο των επιχειρησιακών δραστηριοτήτων από τις πωλήσεις/μάρκετινγκ έως την παραγωγή/αποθήκευση και το λογιστήριο/διοίκηση.

Για να προσεγγίσουμε την επίδραση των συγκεκριμένων διατάξεων του νομοσχεδίου στην καθημερινότητα των επιχειρήσεων, και με δεδομένο, όπως παραδέχεται και ο νομοθέτης, ότι είναι σύνηθες φαινόμενο η ανάθεση εργασιών σε τρίτους, αποτυπώσαμε στον ακόλουθο πίνακα τις βασικότερες εργασίες που πρέπει να διεξάγει ένα έμπειρο στέλεχος της αναθέτουσας επιχείρησης ώστε να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις του νομοσχεδίου. Ο εκτιμώμενος χρόνος είναι περίπου 1,5 ώρα ανά μήνα, ανά εργαζόμενο του εργολάβου.

Ενέργειες στελέχους Αναθέτοντος	Χρόνος (')
Έλεγχος δηλωθέντων ειδικοτήτων	5
Έλεγχος μισθού βάσει ΣΣΕ	5
Έλεγχος επιδομάτων βάσει ΣΣΕ	5
Έλεγχος λοιπών παροχών βάσει ΣΣΕ	3
Έλεγχος υπερωριών περιόδου	15
Έλεγχος αδειών περιόδου	5
Έλεγχος ωραρίων εργασίας	17
Έλεγχος καταβολής ασφαλιστικών εισφορών	10
Έλεγχος καταβολής αποδοχών	15
Έλεγχος Ιατρού Εργασίας/Τεχνικού Ασφαλείας	2
Εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου	5
Έλεγχος αποζημιώσεων απόλυσης	2
Ανάρτηση πίνακα προσωπικού	1
Σύνολο	90

Ακολούθως αποτυπώσαμε στον ακόλουθο πίνακα ενδεικτικά τις βασικότερες εργασίες που αναθέτει σε τρίτους μια ελληνική επιχείρηση (παραγωγικού χαρακτήρα, 100 εργαζομένων) βάσει του οποίου 50 άτομα του εργολάβου εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής του νόμου. Να επισημάνουμε εδώ ότι δεν είναι όλες οι ακόλουθες εργασίες απαραίτητες κάθε μήνα, ούτε και αφορούν πλήρη απασχόληση αλλά ισχύουν μεσοσταθμικά.

A/A	Λειτουργία	Αντικείμενο Ανάθεσης	Αιτιολόγηση Αναγκαιότητας	Απασχολούμενοι
1	Πωλήσεις / Μάρκετινγκ	Πρωθυμικές ενέργειες	Μη επάρκεια στελεχιακού δυναμικού αναθέτοντος	5
2	Πωλήσεις / Μάρκετινγκ	Τηλεφωνική εξυπηρέτηση πελατών	Έλλειψη εξοπλισμού, δυσκολίες στελέχωσης, προϊόντική εκπαίδευση	2
3	Πωλήσεις / Μάρκετινγκ	Άνοιγμα νέων αγορών / πελατών	Έλλειψη γνώσης, ανεπάρκεια στελεχών, εξειδικευμένες προσεγγίσεις	1
4	Πωλήσεις / Μάρκετινγκ	Επισκευές πωληθέντων προϊόντων	Γεωγραφική διασπορά πελατών, πιστοποιήσεις, έλλειψη εξοπλισμού	2
5	Παραγωγή	Συντήρηση μηχανών	Συμβατική υποχρέωση, πιστοποιήσεις, εξοπλισμός	3
6	Παραγωγή	Κατασκευή εξαρτημάτων	Έλλειψη μηχανών αναθέτοντος	5
7	Παραγωγή	Ποιοτικός έλεγχος	Απαίτηση πιστοποιημένων εργαστηρίων	1
8	Παραγωγή	Κατασκευή πρωτοτύπων	Έλλειψη εξειδικευμένου εξοπλισμού, δοκιμές μετρήσεις	2
9	Αποθήκευση	Αποθήκευση εμπορευμάτων	Έλλειψη χώρων και εξοπλισμού, εγγύτητα σε πελάτες	5
10	Διανομή	Διανομή τελικών προϊόντων	Έλλειψη μεταφορικών μέσων, γεωγραφική διασπορά πελατών	3
11	Λογιστήριο	Τήρηση ΚΦΑΣ	Έλλειψη στελεχών, έλλειψη λογισμικού	3
12	Λογιστήριο	Είσπραξη απαιτήσεων	Έλλειψη γνώσης, γεωγραφική διασπορά πελατών	1
13	Λογιστήριο	Τραπεζική Δανειοδότηση	Νομοθετικό πλαίσιο	1
14	Μηχανογράφηση	Υποστήριξη δικτύων/λογισμικού	Άγνοια αντικειμένου/αδυναμία παρακολούθησης τεχνολογιών	2
15	Μηχανογράφηση	Συντήρηση ιστοσελίδας	Τεχνικές προδιαγραφές, έλλειμμα γνώσης	1
16	Διοικητικές Υπηρεσίες	Φύλαξη εγκαταστάσεων	Αδειοδότηση, εκτός κυρίων δραστηριοτήτων	5
17	Διοικητικές Υπηρεσίες	Καθαρισμός	Εκτός κυρίων δραστηριοτήτων	3
18	Διοικητικές Υπηρεσίες	Συμβουλευτικές υπηρεσίες	Άγνοια αντικειμένου	2
19	Διοικητικές Υπηρεσίες	Κατασκευές/συντήρηση κτιρίων	Τεχνική αδυναμία υλοποίησης, προδιαγραφές, έλλειψη εξοπλισμού	2
20	Διοικητικές Υπηρεσίες	Εκπαίδευση προσωπικού	Πιστοποίηση, έλλειμμα γνώσης	1
			ΣΥΝΟΛΟ	50

Από τον συνδυασμό των 2 παραπάνω ενδεικτικών πινάκων προκύπτει ότι 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.

Εν κατακλείδι, δεν είναι κατανοητό απέναντι σε ποιους κινδύνους προσπαθεί να δημιουργήσει ανάχωμα η ρύθμιση. Εάν αυτοί είναι οι κίνδυνοι καταστρατήγησης της εργατικής νομοθεσίας, η διάταξη αποτελεί πανηγυρική ομολογία της αδυναμίας των ελεγκτικών μηχανισμών να εντοπίσουν τους παραβάτες. Στην περίπτωση αυτή, η ύπαρξη και άλλου φορέα που συμμερίζεται την ευθύνη δεν θα βελτιώσει την αδυναμία των ελέγχων. Εάν οι κίνδυνοι είναι οικονομικής φύσεως, τότε το μέτρο

φαίνεται να έχει σχεδιαστεί από άτομα που δεν γνωρίζουν ότι οι οικονομικοί κίνδυνοι είναι παρόμοιοι σε όλες τις επιχειρήσεις είτε αυτοί είναι πάροχοι υπηρεσιών είτε είναι πελάτες τους, ούτε δε η σχέση πάροχου - πελάτη προδικάζει κατ' ανάγκην το μέγεθος ή το σφρίγος της επιχείρησης. **Η άποψή μας είναι ότι η ρύθμιση αυτή πρέπει να αποσυρθεί, και το Υπουργείο να συζητήσει με τους φορείς της αγοράς τους κινδύνους που προσπαθεί να καλύψει ώστε να προταθούν μέτρα πρόσφορα και αναλογικά.**

Σε κάθε περίπτωση όμως, θα πρέπει να ισχύουν οι νομοθετικές διατάξεις από την έναρξη εφαρμογής του νόμου και να αφορούν αποκλειστικά στις αναθέσεις που θα συμφωνηθούν μετά την έναρξη ισχύος των ρυθμίσεων.

Αρθ. 10

Ιδιαίτερα κρίσιμο ζήτημα για τον ΣΕΒ αλλά και για όλους τους θεσμικούς κοινωνικούς εταίρους είναι το θέμα της πρακτικής άσκησης και της μαθητείας.

Όπως αναφέρεται και στο Κείμενο Πολιτικής των εθνικών κοινωνικών εταίρων ΓΣΕΕ, ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΣΕΤΕ για τον κοινωνικό διάλογο σε ζητήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, με έμφαση στην εφαρμογή του δυϊκού μοντέλου μαθητείας, που συμφωνήθηκε στο πλαίσιο του κοινού έργου με τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (Νοέμβριος 2015), είναι επιβεβλημένη η σύνδεση ενός νέου συστήματος επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, με τις ανάγκες της δομής απασχόλησης και τις προτεραιότητες της οικονομίας, για την ποιοτική αναβάθμιση της απόκτησης δεξιοτήτων μέσω της πρακτικής άσκησης και της μαθητείας στις επιχειρήσεις. Για την εξασφάλιση της αποτελεσματικότητάς του, είναι απαραίτητη η ουσιαστική και ισότιμη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στις διαδικασίες διαβούλευσης και θεσμοθέτησης του συγκεκριμένου πλαισίου.

Η συγκεκριμένη διάταξη πρέπει να λαμβάνει υπόψη το γεγονός ότι οι πρακτικά ασκούμενοι δεν καταλαμβάνουν θέσεις εργασίας, αλλά αποκτούν εργασιακή εμπειρία και εκπαιδεύονται δίπλα σε έμπειρα στελέχη με γνώση και υπευθυνότητες.

Για το λόγο αυτό, θεωρούμε ότι η καταχώρηση στο πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ των μαθητών, σπουδαστών και φοιτητών που απασχολούνται για πρακτική άσκηση ή μαθητεία πρέπει να είναι διακριτή και να λαμβάνει υπόψη τις προαναφερθείσες παρατηρήσεις ώστε να μην στρεβλώνει την έννοια της μαθητείας και της πρακτικής άσκησης, όπως έχει αναγνωρισθεί σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Άρθρο 11

Η προαγωγή των θεμάτων υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων αποτελούν πάγια προτεραιότητα για τον ΣΕΒ. Στο πλαίσιο αυτό, συμμετέχουμε με κοινό εκπρόσωπο των εργοδοτικών οργανώσεων στη νεοσύστατη Τεχνική Ομάδα Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας η οποία επεξεργάζεται και θα προτείνει μέτρα σχετικά με τη θερμική καταπόνηση των εργαζομένων κατά το θέρος. Οι προτάσεις και τα ευρήματα της ομάδας αυτής πρέπει να ληφθούν υπόψη στις σχεδιαζόμενες Υπουργικές αποφάσεις, καθώς και να δοθεί ιδιαίτερη βαρύτητα στη σχετική γνωμοδότηση του Συμβουλίου Υγείας και Ασφάλειας της Εργασίας, το οποίο είναι το πλέον αρμόδιο τριμερές όργανο για θέματα υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων.

Άρθρο 12

Με τη διάταξη της περ. α΄ της παρ. 1 του άρθρου 36 του ν. 4488/2017 (Α΄ 137) καταργήθηκε το σύστημα της χειρόγραφης τήρησης του ειδικού βιβλίου τροποποίησης ωραρίου εργασίας και υπερωριών στον χώρο εργασίας και της γνωστοποίησής τους στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ» τον επόμενο μήνα. Αντ' αυτού, καθιερώθηκε η διαδικασία αναγγελίας της υπερεργασίας και της νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης με την γνωστοποίηση αυτών στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ», το αργότερο πριν την έναρξη της πραγματοποίησής τους.

Ωστόσο αυτή η ρύθμιση δεν έχει εφαρμοσθεί ακόμη, διότι αφενός απεδείχθη επί 10 μήνες λειτουργικά ανεφάρμοστη, αφετέρου όπως εκπρόσωποί μας έχουν επισημάνει σε συνεδρίαση του Τμήματος του ΑΣΕ για την αδήλωτη εργασία, η ρύθμιση της περ. α΄ της παρ. 1 του ως άνω άρθρου, και το εύρος της περ. β΄ της παρ. 1 δεν ταυτίζεται με αυτό της περ. α΄. Με την προτεινόμενη ρύθμιση και με τις ως

άνω ρυθμίσεις, επιχειρείται να αποκατασταθεί η κακή νομοθέτηση στη διατύπωση της διάταξης.

Η προσθήκη της διάταξης που αφορά στην επιβολή προστίμων για κάθε εργαζόμενο που απασχολείται με υπερεργασία (εκτός από την υπερωριακή απασχόληση) η οποία δεν έχει προηγουμένως γνωστοποιηθεί στις αρχές συνιστά ακόμα ένα πρόσθετο αδικαιολόγητο βάρος στις επιχειρήσεις. Η προηγούμενη γνωστοποίηση δεν είναι δυνατόν να τηρείται πάντα, καθότι συχνά η υπερεργασία συνιστά απασχόληση και για απρόβλεπτο έκτακτο λόγο ή περίπτωση, γεγονός που καθιστά αδύνατη την καταχώρηση πριν την έναρξη πραγματοποίησης της.

Παράλληλα, τα πρόστιμα που προβλέπονται για τις περιπτώσεις μη έγκαιρης γνωστοποίησης αλλαγών ωραρίου είναι αδικαιολόγητα υψηλά (σε κάποιες περιπτώσεις εξισώνονται με τα πρόστιμα για την αδήλωτη εργασία) και πολλές φορές εξοντωτικά για τις μικρές επιχειρήσεις που κινούνται σε οριακές οικονομικές συνθήκες και, οι οποίες, πολλές φορές, δεν έχουν στη διάθεσή τους το απαραίτητο ανθρώπινο δυναμικό και τα μέσα, ή την παρεχόμενη εξωτερική υπηρεσία (λογιστές) ανά πάσα στιγμή μέσα στο 24ωρο και 7 ημέρες την εβδομάδα, για να προχωρήσουν στις προβλεπόμενες ενέργειες προς τις υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας.

Είναι απαραίτητη η εκλογίκευση της διαδικασίας γνωστοποίησης της υπερεργασίας και υπερωρίας λαμβάνοντας υπόψη τις πραγματικές συνθήκες εργασίας στην αγορά, η επανακατηγοριοποίηση των προστίμων για τις συγκεκριμένες παραβάσεις και η μη συμπερίληψη της υπερεργασίας στις περιπτώσεις αυτές.

ΜΕΡΟΣ Δ΄

Λοιπές διατάξεις

Άρθρο 36 – 37

Η διάταξη του άρθρου 36 προβλέπει παραχώρηση ακινήτων του ΟΑΕΔ (έχει ενσωματώσει την παλαιά Εργατική Εστία και την εργατική κατοικία) σε νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου, νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου του ευρύτερου

δημόσιου τομέα, κοινωφελή ιδρύματα, φορείς κοινωνικής οικονομίας καθώς και σε δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις, χωρίς να είναι σαφές αν προϋποθέτει η παραχώρηση μίσθωμα (αναφέρεται τυχόν αντάλλαγμα).

Προς αποφυγή «πελατειακών» συναλλαγών, καταχρήσεων και πρακτικών του πρόσφατου και του παλαιότερου παρελθόντος, επιβάλλεται η παραχώρηση να περιοριστεί αυστηρά στο στενό δημόσιο, ή αλλιώς να επιβάλλεται μίσθωμα όσο προβλέπεται σαν ελάχιστο τεκμαρτό από την εφορία.

Το ίδιο πρόβλημα παρουσιάζεται και στο άρθρο 37, πόσο μάλλον όσον αφορά σε φυσικά πρόσωπα, με όλες τις ασάφειες και τους κινδύνους που ενέχει μία τέτοιου είδους παραχώρηση.

Η σωστότερη διατύπωση θα έπρεπε να αφορά την επέκταση της παραχώρησης στα κτίρια που κατέχουν στη διάθεσή τους όλα τα Υπουργεία, και όχι μόνο στο Υπουργείο Εργασίας.

Τέλος, είναι ασαφής η σκοπιμότητα δύο ξεχωριστών άρθρων (37 και 44) τα οποία στην ουσία εξυπηρετούν συναφή θέματα και τον ίδιο σκοπό, δηλαδή την παραχώρηση ακινήτων υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις.

Άρθρο 40

Η ηλεκτρονική κοινοποίηση εγγράφων και πράξεων του ΣΕΠΕ αποτελεί εκσυγχρονισμό του συστήματος επίδοσης των εγγράφων από τους δημόσιους φορείς, η οποία θα ωφελήσει τόσο την αποτελεσματικότητα και την αποδοτικότητα των δημόσιων υπηρεσιών όσο και τη μείωση της διοικητικών βαρών στις επιχειρήσεις.

Παρόλα αυτά, θεωρούμε σκόπιμο να διατηρηθεί το εδάφιο του προηγούμενου άρθρου 27 που αναφέρει ότι αν για οποιοδήποτε λόγο δεν είναι δυνατή η κοινοποίηση των εγγράφων μέσω του ΟΠΣ – ΣΕΠΕ, αυτή θα πραγματοποιείται με κάθε πρόσφορο τρόπο, ιδίως με αποστολή με συστημένη επιστολή, η οποία θα

αποδεικνύεται με σχετική απόδειξη παραλαβής του εγγράφου. Για την επίδοση των πράξεων αυτών εφαρμόζονται το άρθρο 19 του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας και τα άρθρα 47 έως 57 του Κώδικα Διοικητικής Δικονομίας σχετικά με τις επιδόσεις.

Άρθρο 41

Με τη συγκεκριμένη νομοθετική διάταξη προτείνεται από την κυβέρνηση να συμπεριληφθεί στους θεσμικούς κοινωνικούς εταίρους ο Σύνδεσμος Βιομηχανιών Βορείου Ελλάδος (Σ.Β.Β.Ε.), μια περιφερειακή οργάνωση που καλύπτει μόνο επιχειρήσεις της Βορείου Ελλάδος, μη συνοδευόμενη από επαρκή τεκμηρίωση στη βάση αντικειμενικών κριτηρίων που να δικαιολογούν την ιδιότητα του θεσμικού κοινωνικού εταίρου.

Σύμφωνα με το άρθρο 3 § 3 του Ν. 1876/1990 «οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας συνάπτονται από τις τριτοβάθμιες οργανώσεις των εργαζομένων και τις αναγνωριζόμενες ως ευρύτερης εκπροσώπησης οργανώσεις των εργοδοτών ή πανελλήνιας έκτασης». Στην εισηγητική έκθεση αυτής της διάταξης σημειώνεται, δε, ότι ο νόμος δεν απονέμει κατά τεκμήριο αμάχητο σε ορισμένες εκ των προτέρων καθοριζόμενες συνδικαλιστικές οργανώσεις την ικανότητα να υπογράψουν την εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας, πράγμα που είχε επικριθεί υπό καθεστώς του παλαιού νόμου 3239/1955 περί συλλογικών συμβάσεων και διαιτησίας, τον οποίο κατήργησε ο ισχύων νόμος 1876/1990.

Εν προκειμένω, ο περιφερειακός χαρακτήρας της εν λόγω εργοδοτικής οργάνωσης προκαλούν ερωτηματικά ως προς το κενό εκπροσώπησης που καλείται να καλύψει. Δεδομένης, άλλωστε, της κάλυψης όλων των κλάδων και τομέων της οικονομίας από τις τέσσερις (4) αναγνωρισμένες πανελλήνιας έκτασης και ευρύτερης εκπροσώπησης εργοδοτικές οργανώσεις (ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ και ΣΕΤΕ), θεωρούμε ότι τέτοιο κενό δεν υφίσταται σε ότι αφορά στη σύναψη της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας καθώς και των λοιπών θεμάτων του κοινωνικού διαλόγου που χειρίζονται οι θεσμικοί κοινωνικοί εταίροι.

Θεωρούμε ότι η ενέργεια αυτή συνιστά παρέμβαση της κρατικής εξουσίας στη συνδικαλιστική ελευθερία των εργοδοτικών και των εργατικών συνδικαλιστικών οργανώσεων, γεγονός κάθετα αντίθετο με την παρ. 2 τού άρθρου 3 της Διεθνούς Σύμβασης 87/1948, που έχει επικυρώσει η Ελλάδα με το ν.δ. 4204/1961, και παρακωλύει τη νόμιμη δράση και λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων.

Η αυθαίρετη, αναγνώριση της ιδιότητας του θεσμικού κοινωνικού εταίρου σε μία περιφερειακή εργοδοτική οργάνωση πολύ φοβούμαστε πως θα αποτελέσει εφαλτήριο για τη διάσπαση, τον κατακερματισμό και -κατά συνέπεια- την αποδυνάμωση του συνδικαλισμού εργοδοτών και εργαζομένων.

Άρθρο 42

Ο καθορισμός της 26^{ης} Δεκεμβρίου ως ημέρας υποχρεωτικής αργίας δημιουργεί πρόσθετο κόστος στις επιχειρήσεις, αφού θα καταβάλλονται από τις επιχειρήσεις που λειτουργούν στους εργαζόμενους που θα απασχοληθούν εκείνη τη ημέρα τα συνήθως καταβαλλόμενα ημερομίσθια / μισθοί με τις συνοδευόμενες προσαυξήσεις. Ιδιαίτερα, δε, σε περίοδο τόσο υψηλής ανεργίας δεν ενδείκνυται η καθιέρωση πρόσθετων ημερών υποχρεωτικής αργίας, θέση την οποία είχαμε προβάλλει και στο πλαίσιο της συνεδρίασης του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας (ΑΣΕ) της 13^{ης} Δεκεμβρίου 2017, στην οποία συζητήθηκε το συγκεκριμένο θέμα.

Επιπλέον, στην παρούσα περίοδο προσαρμογής και προσπάθειας ανάκαμψης δεν πρέπει να αποτελεί προτεραιότητα η επιλογή μέτρων αύξησης του μισθολογικού κόστους με αύξηση των πρόσθετων προσαυξήσεων αυτού, αλλά η διευκόλυνση της αύξησης της απασχόλησης.