

Οι επιχειρήσεις, αναζητώντας όλο και μεγαλύτερη κερδοφορία, μετακινούνται σε χώρες με χαμηλότερο εργατικό κόστος. Πώς μπορούν να αντιμετωπισθούν οι συνέπειες χωρίς βλάβη των εργαζομένων; Λίγες μέρες πριν από τις ευρωεκλογές, η συζήτηση με το Μανώλη Θεοφανόπουλο ενίσχυσε την πεποίθησή μας ότι η προσέγγιση "από τη βάση προς την κορυφή" είναι πάντα μια ανοικτή πιθανότητα. Όσο υπάρχουν πολίτες που σκέπτονται και προτείνουν, έχουμε ακόμη ελπίδες.

από την **Σίσσυ Ανδριτσοπούλου**

Γύρω από ένα καλοκαιρινό τραπέζι σε νησιώτικη εξοχή βρέθηκα να παρακολουθώ τη συζήτηση φίλων και γνωστών, μερικοί από τους οποίους εκλεγμένοι εκπρόσωποι της τοπικής κοινωνίας. Το θέμα, ο καθαρισμός των ακτών και η διαχείρισή τους κατά την καλοκαιρινή περίοδο. Η συζήτηση άναψε και τα διλήμματα πολλά: να αναλάβουν την καθαριότητα υπάλληλοι του δήμου και αν ναι, με τι λεφτά, αφού ο προϋπολογισμός δεν επιτρέπει τέτοιες πολυτέλειες; Να δοθεί κάθε ακτή σε ιδιώτη προς εκμετάλλευση, ώστε να αναλάβει αυτός και το κόστος της διαχείρισης; Και τότε, δεν μετατρέπεται άραγε ένα δημόσιο αγαθό σε εμπορικό προϊόν; Στο σημείο αυτό, κάποιος πέταξε την ιδέα της ιδιωτικής εταιρείας καθαρισμού. Πρόκειται βέβαια για την πρακτική της περιφημής υπεργολαβίας ή κοινώς outsourcing, με τις γνωστές αρνητικές επιπτώσεις για τους εργαζόμενους/ες. Επειδή όμως καμία διάσταση της «οικονομίας της αγοράς» δεν μπορεί να αντιμετωπίζεται ξεκομμένη από τις υπόλοιπες, θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι η υπεργολαβία έχει παρουσιασθεί ως ένας τρόπος για να αντιμετωπισθεί η «μετανάστευση» των επιχειρήσεων σε χώρες με χαμηλότερο εργατικό κόστος και η συνεπακόλουθη απώλεια θέσεων εργασίας. Και πάλι διλήμματα μπροστά μας, δηλαδή. Ίσως πρέπει να το πάρουμε απόφαση, ότι δεν μπορούμε να τα αποφύγουμε. Ίσως ήρθε απλούστατα η ώρα να τα αντιμετωπίσουμε.

Γι' αυτό απευθυνθήκαμε στον Μανώλη Θεοφανόπουλο, ο οποίος, συνεχίζοντας την γνωστή στην Ελλάδα παράδοση των διανοούμενων δικηγόρων, έχει προτείνει μια καινούρια μορφή εταιρείας. Πρόκειται για την «εταιρεία αυτοδιαχείρισης» που ήρθε, δυστυχώς, στην επικαιρότητα όταν με τόσο τραγικό τρόπο και με θύμα την ίδια την Κ. Κούνεβα, αποκαλύφθηκαν στο πανελλήνιο, φοβάμαι και πανευρωπαϊκά, οι πρακτικές που εφαρμόζουν οι εταιρείες υπεργολαβίας. Σήμερα, η «εταιρεία αυτοδιαχείρισης» μπορεί να είναι η λύση στο πρόβλημα των φίλων μας στο νησί που ψάχνουν τρόπους να διατηρήσουν τις ακτές καθαρές αλλά και να μην τις μετατρέψουν όλες σε πλαζ, επίσης στο πρόβλημα των επιχειρήσεων που θέλουν ή πρέπει να δώσουν σε εξωτερικούς συνεργάτες ένα τμήμα της παραγωγής τους, αλλά και στη μικρή ομάδα των καλλιτεχνών που αναζητούν τρόπους να προωθήσουν τη δουλειά τους.

Ας πάρουμε όμως τα πράγματα από την αρχή: η εμπειρία του Μανώλη Θεοφανόπουλου στη διοίκηση των επιχειρήσεων και στο λεγόμενο «εταιρικό δίκαιο» αποτέλεσε τη μήτρα για τις ιδέες που συζητήσαμε και που παρουσιάζουμε παρακάτω.

Γιατί κατά τη γνώμη σας τόση έμφαση στην υπεργολαβία;

Γιατί το «outsourcing», όπως είναι το άλλο του όνομα, είναι μια μορφή οργάνωσης, που

όταν λειτουργεί σωστά βοηθάει στην ευελιξία των επιχειρήσεων και δημιουργεί θέσεις εργασίας. Γι' αυτό θεωρήθηκε απάντηση στη «μετανάστευση» των επιχειρήσεων. Όμως, δεν έχει νόημα για τις επιχειρήσεις εντάσεως εργασίας γιατί δεν μπορεί να αντιμετωπίσει την καρδιά του προβλήματος, που είναι η τεράστια διαφορά του μισθολογικού κόστους στην Ελλάδα σε σχέση με το μισθολογικό κόστος στις χώρες υποδοχής των μεταναστευουσών επιχειρήσεων ή στις χώρες προέλευσης των πολύ φθηνών ξένων προϊόντων.

Οι λύσεις που ακούγονται στο δημόσιο διάλογο μέχρι σήμερα αφορούν είτε τη νομοθετική απαγόρευση είτε τη μείωση των αμοιβών των εργαζομένων. Όμως, και η διεθνής εμπειρία και η επιστημονική έρευνα δείχνουν ότι τέτοια μέτρα οδηγούν σε ακόμη μεγαλύτερη ύφεση την οικονομία και το κυριότερο, είναι σε βάρος του εργατικού εισοδήματος. Πώς μπορούν λοιπόν να αντιμετωπισθούν οι συνέπειες χωρίς βλάβη των εργαζομένων;

Πολλές συνταγές έχουν προταθεί, χωρίς καμία από αυτές να εγγυάται την επιτυχία. Αυτό βέβαια αφορά και τις ιδέες που αναπτύσσονται παρακάτω αφού αυτές δεν έχουν καν δοκιμασθεί στην πράξη.

Υπάρχουν όμως και κάποιες συνταγές που εγγυώνται την αποτυχία.

Μία από αυτές είναι η συρρίκνωση του εργατικού κόστους με την μείωση των αποδοχών των εργαζομένων και τον περιορισμό των προστατευτικών της εργασίας νόμων.

Είναι προφανές ότι, ακόμη και αν επιτύγχανε μια τέτοια συνταγή να εξασφαλίσει την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων εντάσεως εργασίας, η κοινωνία θα είχε αποτύχει στο βασικό της στόχο που είναι η ευημερία των μελών της. Αλλά και με στυγνά οικονομικά κριτήρια αν το δει κανείς, ο αναπόφευκτος περιορισμός της ζήτησης από τη μείωση των μισθών αναπόφευκτα θα οδηγούσε σε ύφεση την οικονομία.

Δηλαδή, με άλλα λόγια, πρέπει να αρχίσουμε να αντιμετωπίζουμε την αλλαγή. Φθάσαμε στο τέλος της εργασίας ή μήπως η μισθωτή εργασία δεν είναι η μόνη δυνατή μορφή εργασίας;

Έχω τη γνώμη ότι ένα μέρος του προβλήματος, τουλάχιστον όσον αφορά τις επιχειρήσεις εντάσεως εργασίας, μπορεί να αντιμετωπισθεί με πρακτικές «δανεισμένες» από το πλαίσιο της υπεργολαβίας, χωρίς δηλαδή μισθωτή εργασία.

Δηλαδή; Πώς μπορεί να γίνει αυτό;

Κοιτάξτε, μικρού μεγέθους αυτοδιαχειριζόμενες επιχειρήσεις, όπου οι εταίροι είναι και οι μόνοι εργαζόμενοι στην επιχείρηση υπάρχουν και λειτουργούν με την μορφή προσωπικών εταιρειών ή ΕΠΕ.

Πολλές από αυτές τις μικρές επιχειρήσεις κατορθώνουν να επιβιώσουν μολονότι αντιμετωπίζουν τα ίδια ή και εντονότερα προβλήματα ανταγωνισμού από μεγάλες επιχειρηματικές μονάδες.

Αυτό οφείλεται στην διαφορετική αντίληψη που αποκτούν τα μέλη τους που δρουν πλέον ως επιχειρηματίες και όχι ως μισθωτοί, στο γεγονός ότι αναπτύσσουν την εφευρετικότητά τους για τη βελτίωση της παραγωγικότητας της εργασίας τους, επεκτείνονται σε παράλληλες δραστηριότητες, όπου αυτό ταιριάζει στο βασικό τους αντικείμενο κ.ο.κ.

Στην πράξη έχω δει τη μετατροπή μισθωτών σε υπεργολάβους, οι οποίοι σε συμφωνία με

την επιχείρηση στην οποία εργάζονταν, ίδρυσαν προσωπικές εταιρείες, στις οποίες η επιχείρηση ανέθεσε υπεργολαβικά την εκτέλεση των εργασιών που πριν οι ίδιοι εκτελούσαν ως μισθωτοί.

Δηλαδή, εννοείτε ένα είδος επιχείρησης όπου οι ίδιοι οι «εργαζόμενοι» είναι ταυτόχρονα και επιχειρηματίες;

Ναι, ή μάλλον καλύτερα, είναι ταυτόχρονα μέτοχοι και εργαζόμενοι. Αναλαμβάνουν οι ίδιοι να παρέχουν υπηρεσίες ή να κατασκευάζουν προϊόντα, μετά από παραγγελίες που τους αναθέτουν άλλες επιχειρήσεις ή ιδιώτες, ενώ διαχειρίζονται, πάλι οι ίδιοι, τις «τύχες» της εταιρείας τους. Δεν παράγουν κέρδος αλλά αμοιβή για τη δουλειά τους, παρόλο που ακολουθούν την επιχειρηματική λογική. Η επιτυχία του θεσμού της υπεργολαβίας, outsourcing) μέσω εταιρειών αυτοδιαχείρισης θα εξαρτηθεί από την υπευθυνότητα και από τη θέληση των μετόχων – εργαζομένων να αναπτύξουν την επιχειρηματικότητά τους, την υιοθέτηση καινοτομιών και την μετατροπή τους σε μικρούς επιχειρηματίες.

Οι μέτοχοι – εργαζόμενοι των εταιρειών αυτοδιαχείρισης θα πρέπει να αφομοιώσουν τη νοοτροπία μικρών επιχειρηματιών, εγκαταλείποντας τελείως τη νοοτροπία του μισθωτού. Η νοοτροπία αυτή, που έχει επιτρέψει σε μικρές, οικογενειακές κυρίως επιχειρήσεις, να επιβιώσουν πάρα τον έντονο ανταγωνισμό μεγάλων επιχειρηματικών μονάδων, πρέπει να περάσει και στις πολυπρόσωπες εταιρείες αυτοδιαχείρισης που θα λειτουργήσουν ως υπεργολάβοι.

Μιλάμε δηλαδή για μια αυτοδιαχειριζόμενη εταιρεία που όμως αναλαμβάνει υπεργολαβίες, όπως για παράδειγμα τον καθαρισμό των ακτών;

Ναι, ακριβώς, αλλά βέβαια η υπεργολαβία μπορεί να αφορά διάφορες υπηρεσίες, όχι μόνον την καθαριότητα. Το πρόβλημα δεν είναι εκεί, είναι ότι στην πράξη λείπει το νομοθετικό πλαίσιο. Γιατί, τέτοιας μορφής εταιρείες δεν μπορεί να είναι προσωπικές. Το νομικό πλαίσιο που διέπει τις προσωπικές εταιρείες δεν προσφέρεται για πολυπρόσωπες υπεργολαβικές επιχειρήσεις π.χ. δεν νοείται ομόρρυθμη εταιρεία με εκατό ή διακόσιους ομορρυθμούς εταίρους. Ούτε βέβαια το νομικό πλαίσιο των Α.Ε. προσφέρεται για τέτοιου είδους επιχειρήσεις, αφού οι εταιρείες αυτές βασίζονται στο επενδεδυμένο κεφάλαιο και στην μισθωτή εργασία. Οι ρυθμίσεις του νόμου για τις Α.Ε., δεν επιτρέπουν την ουσιαστική απομάκρυνση της οργάνωσης της επιχείρησης από την αντίληψη της μισθωτής εργασίας ακόμη και αν όλοι οι μισθωτοί μιας Α.Ε. είναι και οι μοναδικοί μέτοχοί της.

Υπάρχει δηλαδή νομικό κενό, ακόμη κι αν κάποιος αποφάσιζαν το τόλμημα;

Για το λόγο αυτό πιστεύω ότι χρειάζεται η θεσμοθέτηση μιας νέου τύπου εταιρείας, ας την πούμε «Εταιρεία Αυτοδιαχείρισης».

Και η εταιρεία αυτή μπορεί κατά τη γνώμη σας να λειτουργήσει και να έχει αποτέλεσμα χωρίς την κρατική προστασία;

Διευκρινίζω εκ προοιμίου ότι η οργάνωση αυτής της εταιρείας καμία σχέση δεν πρέπει να έχει με την οργάνωση ενός συνεταιρισμού, δεν πρέπει να έχει οποιοδήποτε προνομιακό καθεστώς ή κρατικές επιδοτήσεις ή προνομιακό δανεισμό.

Οι εταιρείες αυτές πρέπει να λειτουργούν με όλους τους κανόνες που επιβάλλει η αγορά. Αν οι εταιρείες αυτοδιαχείρισης επιτύχουν, και κυρίως αν κατορθώσουν να μην εξαρτώνται από μία επιχείρηση που τους δίνει παραγγελίες, αλλά να έχουν περισσότερες της μίας

επιλογές προσφοράς υπηρεσιών, η διαπραγμάτευση με τις επιχειρήσεις θα γίνεται μεταξύ ίσων ή τουλάχιστον με καλύτερους όρους από αυτούς που οι μισθωτοί μπορούν σήμερα να επιτύχουν στα πλαίσια της παγκοσμιοποιημένης οικονομίας.

Μάλλον, αν χρειάζεται κάπου η κρατική προστασία είναι στη θεσμοθέτηση κανόνων, έτσι δεν είναι;

Οι εταιρείες αυτοδιαχείρισης χρειάζονται ειδικούς κανόνες που θα εγγυώνται το πλαίσιο της, δηλαδή:

- Την προσωπική ευθύνη και διακινδύνευση των μετόχων – εργαζομένων. Π.χ., πέρα από τη μερίδα συμμετοχής που για τον εργαζόμενο – μέτοχο θα αποτελεί το διακύβευμα της καλής ή κακής πορείας της επιχείρησης, θα μπορεί να υπάρχει και προσωπική ευθύνη μέχρις ορισμένου ποσού που μπορεί να είναι ένα πολλαπλάσιο της μερίδας συμμετοχής του (κάτι σαν το αναληφθέν αλλά μη καταβεβλημένο κεφάλαιο μιας Α.Ε.)
- Την αποτροπή αναξιοκρατικών και ευνοιοκρατικών ενεργειών ή επιλογών των μετόχων – εργαζομένων π.χ. η είσοδος και η έξοδος μετόχων, δηλαδή το αντίστοιχο των προσλήψεων και απολύσεων θα πρέπει να υπόκεινται όχι μόνο στην κρίση του Διοικητικού Συμβουλίου αλλά και σε αυστηρούς κανόνες αποτίμησης της μερίδας συμμετοχής του εισερχομένου ή εξερχομένου μετόχου.
- Την ανεξαρτησία των διευθυντικών στελεχών από μεμονωμένες παρεμβάσεις μετόχων χωρίς άρση της ευθύνης τους έναντι του Διοικητικού Συμβουλίου, που θα συγκροτείται από τα ίδια τα διευθυντικά στελέχη π.χ. η Γενική Συνέλευση των μετόχων να μπορεί να αντικαταστήσει όλο το Δ.Σ. αλλά όχι ένα συγκεκριμένο διευθυντή, τον οποίο μόνο το Δ.Σ. θα μπορεί να αντικαθιστά.
- Διατάξεις περί διανομής κερδών που θα αποτρέπουν την αφαίμαξη της εταιρείας.
- Ειδικές φορολογικές διατάξεις και ρυθμίσεις της κοινωνικής ασφάλισης των μετόχων/εργαζομένων.

Αν υποθέσουμε ότι αύριο το πρωί ψηφιζόταν ένας νόμος που επέτρεπε τη λειτουργία "Εταιρειών ν Αυτοδιαχείρισης", τί θα θεωρούσατε απαραίτητη προϋπόθεση για την επιτυχία τους;

Αρκετά πράγματα. Ας πούμε, βασική προϋπόθεση είναι να αφορούν οι δραστηριότητες της υπεργολαβίας τομείς εντάσεως εργασίας. Με τον τρόπο αυτό θα μπορούσε να δοκιμασθεί ακόμη και το άνοιγμα εργοστασίων ή μονάδων παραγωγής που σήμερα έχουν κλείσει, με συμβάσεις είτε με την παλαιά επιχείρηση που "μετανάστευσε" είτε με άλλες, δίνοντας προτεραιότητα στους παλιούς εργαζόμενους. Εδώ είναι βέβαια που παίζει ρόλο η κρατική υποστήριξη. Δηλαδή, τα συμβόλαια υπεργολαβίας πρέπει να έχουν σημαντική διάρκεια με εξασφαλιστικούς όρους και για τους δύο συμβαλλομένους. Οι εταιρείες αυτοδιαχείρισης θα πρέπει να προσπαθήσουν να αναπτύξουν τις δραστηριότητες και τις δεξιότητες των μετόχων/εργαζομένων, έτσι ώστε να μην εξαρτώνται αποκλειστικά από έναν εργοδότη, δηλαδή από μία αναθέτουσα επιχείρηση. Έχει λοιπόν σημασία ο ρόλος του κράτους σ'αυτά τα σημεία.

Θα πρέπει να βοηθήσει τις εταιρείες αυτοδιαχείρισης για την εξεύρεση ικανών διευθυντικών στελεχών καθώς και με εκπαιδευτικά προγράμματα. Επίσης, οι εταιρείες που δραστηριοποιούνται στην παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών σε επιχειρήσεις μπορούν να

παίξουν σημαντικό ρόλο στην οργάνωση εταιρειών αυτοδιαχείρισης.

Με την επιφύλαξη της έρευνας συμβατότητας με το κοινοτικό δίκαιο, θα πρέπει να εξετασθεί η επιβολή ενός ειδικού φόρου στις αδρανείς εγκαταστάσεις. ο φόρος αυτός θα αποτελέσει κίνητρο για τις επιχειρήσεις που έχουν μεταναστεύσει είτε να συμβληθούν με εταιρείες αυτοδιαχείρισης είτε να αξιοποιήσουν κατ' άλλο τρόπο τις εγκαταστάσεις τους, ώστε να πάψουν να πληρώνουν τον ανώτερο φόρο.

Τέλος, η θεσμοθέτηση ενός τέτοιου μοντέλου οικονομικής δραστηριότητας πρέπει να μείνει μακριά από ιδεολογικές ταμπέλες αφού άλλωστε δεν μπορεί να ενταχθεί σε κάποιο από τα παραδοσιακά κοινωνικοοικονομικά συστήματα. Για να είμαι πιο σαφής αυτό το μοντέλο δεν είναι κλασικός καπιταλισμός αφού δεν βασίζεται στη μισθωτή εργασία. Και βέβαια δεν είναι σοσιαλισμός αφού βασίζεται σε αναθέτουσες επιχειρήσεις, οι οποίες όμως θα γνωρίζουν εξ αρχής τους όρους συνεργασίας και δεν θα έχουν ανάμιξη με θέματα εργατικής νομοθεσίας, κοινωνικών ασφαλίσεων κλπ, όσον αφορά το έργο που θα αναθέτουν στις εταιρείες αυτοδιαχείρισης.