



**ΠΑΝΤΕΙΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ
ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**

**ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ
ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ**

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ
ΠΟΛΙΤΙΚΗ**

**Εργασιακές σχέσεις στον κλάδο της διανομής:
Μελέτη περίπτωσης (ταχυμεταφορές, courier, delivery)**

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Ιωάννα Ξενάκη

Τριμελής εξεταστική επιτροπή:

Ι. Κουζής, Αναπληρωτής Καθηγητής, Επιβλέπων

Γ. Πετράκη, Επίκουρη Καθηγήτρια, Συνεπιβλέπουσα

Σ. Σακελλαρόπουλος, Συνεπιβλέπων

Αθήνα, Σεπτέμβριος 2009

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Σελ.

Συντομογραφίες.....	3
Πρόλογος.....	5
Περίληψη-Λέξεις κλειδιά.....	6-7
Εισαγωγή-Αντικείμενο, στόχοι, υποθέσεις εργασίας.....	8
 Κεφάλαιο 1 Η απασχόληση στον κλάδο της ταχυδιανομής	
1.1 Η ελληνική αγορά στον κλάδο των ταχυμεταφορών.....	11
1.1.1 Μεταφορικά μέσα.....	12
1.1.2 Δομές ελέγχου της εργασίας: Παρακολούθηση του ταχυδρομικού αντικειμένου.....	13
1.2 Τα στοιχεία για την απασχόληση στον κλάδο	16
1.3 Συλλογικές συμβάσεις στον κλάδο της ταχυδιανομής	19
1.4 Σωματεία στον κλάδο των ταχυδιανομέων	25
 Κεφάλαιο 2 Εργαζόμενοι σε ιδιωτικές επιχειρήσεις ταχυδιανομής: Χαρακτηριστικά που διέπουν τον κλάδο	
2.1 Σύνδεση αμοιβής και παραγωγικότητας.....	29
2.2 Η ευελιξία των μισθών.....	33
2.3 Εντατικοποίηση της εργασίας.....	33
2.4 Ευελιξία με ασφάλεια(:).....	36
 Κεφάλαιο 3 Μαρτυρίες.....	38
 Συμπεράσματα.....	52
 Πηγές-Βιβλιογραφία.....	54

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

Σ.ΕΠ.Ε: Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας

Σ.Β.Ε.Ο.Δ: Συνέλευση Βάσης Εργαζομένων Οδηγών Δικύκλου

ΕΕΤ&Τ: Εθνική Επιτροπή Τηλεπικοινωνιών και Ταχυδρομείων

ΕΛ.ΤΑ: Ελληνικά Ταχυδρομεία

Σ.Ε.Ι.Τ.Τ.Ε.Θ: Σωματείο Εργαζομένων Ιδιωτικών Ταχυδρομείων και
Ταχυμεταφορικών Εργασιών Θεσ/νίκης

ΣΕΤΤΕΑ:Σωματείο Εργαζομένων Ταχυμεταφορικών Ταχυδρομικών
Επιχειρήσεων Αττικής

Σ.Σ.Ε: Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας

Α.Σ.Ε.Π:Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού

Ε.Σ.Υ.Ε: Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος

«... Περνάω σαν σκιά ανάμεσα στους πύργους των γραφείων. Πετάω σαν γεράκι μέσα στο θορυβώδες χάος των πολυεπίπεδων δρόμων της πόλης. Έγινα ένας αόρατος άνθρωπος για την κοινωνία και ταυτόχρονα ο πιο κοντινός παρατηρητής της. Θα με βρείτε να οργάνω την ασφαλτο, να σιχαίνομαι και ταυτόχρονα να απολαμβάνω κάθε στιγμή απ' αυτό».

Από την εφημερίδα κούριερ, «Caballeros».

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Όλοι μας κάποια στιγμή ζητήσαμε να μας έρθει τηλεφωνικώς φαγητό έξω από την πόρτα μας, να στείλουμε με το ιδιωτικό ταχυδρομείο ένα επείγον πακέτο ή ακόμα και λουλούδια σε αγαπημένα πρόσωπα. Όμως πόσοι από εμάς έχουμε σκεφτεί τον εργαζόμενο ο οποίος κάτω από οποιεσδήποτε καιρικές συνθήκες(καύσωνα, βροχής , χιονόπτωσης, αέρα), κάτω από οποιοδήποτε κυκλοφοριακό χάος και συμφόρηση, κλήθηκε να μας μεταφέρει με ταχύτητα, ασφάλεια και αξιοπιστία το πακέτο μας; Και το πιο σημαντικό να είναι ότι η κάθε αποστολή εκτελείται στο τέλος με επιτυχία.

Είναι πλέον γεγονός ότι όσο θα αυξάνουν οι ποικίλες “ευέλικτες” μορφές απασχόλησης, τόσο θα πιέζεται ο κόσμος της μισθωτής εργασίας. Σ’ αυτό το δυσοίωνα γενικό τοπίο εμφανίζεται ένας απροσδιόριστος αριθμός νέων προλεταρίων των αστικών κέντρων, (ιδιαίτερα στην Αθήνα μπορεί να ξεπερνά τους 10.000 εργαζόμενους), που απασχολείται με τις χειρότερες εργασιακές συνθήκες στον τομέα των “μηχανοκίνητων” διανομών. Είναι οι λεγόμενοι delivery(=παράδοση), οι οποίοι βρίσκονται παντού και παραδίδουν τα πάντα, όλες τις ώρες, όλες τις ημέρες του χρόνου ανεξαρτήτως κρύου και ζέστης.

Στην τελευταία γενική έκθεση πεπραγμένων του ΣΕΠΕ (2003), όπου όλοι οι δείκτες επισημαίνουν την επιδείνωση των συνθηκών αμοιβής και εργασίας στην Ελλάδα, δεν υπάρχουν συγκεκριμένα στοιχεία για τους ταχυδιανομείς. Εντούτοις, η κατηγορία “Διανομές-Delivery” εμπίπτει σε αυτές που παρουσιάζουν τις συχνότερες παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας κυρίως σε θέματα παράνομης και ανασφάλιστης απασχόλησης, μη τήρησης ωραρίων εργασίας και εβδομαδιαίας ανάπαυσης, μη καταβολής υπερωριών κ.λπ. Καθώς, εξαιτίας της επισφαλούς θέσης των εργαζομένων, οι καταγγελίες από μέρους τους είναι σχετικά σπάνιες, οι Επιθεωρητές θα πρέπει αυτοβούλως να ελέγχουν τέτοιες επιχειρήσεις και να επιβάλλουν όλες τις προβλεπόμενες κυρώσεις

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Το αντικείμενο διερεύνησης της παρούσης εργασίας είναι οι εργασιακές σχέσεις που διέπουν τον κλάδο της διανομής πάνω σε δίκυκλο. Η έρευνα επικεντρώθηκε στα εξής σημεία: α) Στην υγιεινή και ασφάλεια στον συγκεκριμένο κλάδο εργασίας, β) στη σύνδεση της αμοιβής τους ανάλογα με το πόσο παραγωγικοί είναι, κάτι που καταλήγει σε γ) ευελιξία στο μισθό, δ) την εντατικοποίηση της εργασίας. Αναλύονται διεξοδικά στο 1^ο κεφάλαιο όλα τα στοιχεία που αφορούν κυρίως την υγιεινή και ασφάλεια, σύμφωνα με συγκεκριμένο σωματείο, το οποίο κατέθεσε την εμπειρία του. Ως ερευνητική μέθοδο χρησιμοποιήθηκε η υπάρχουσα βιβλιογραφία, μελέτες και δημοσιευμένα άρθρα για τους μηχανοκίνητους διανομείς και τη διεκδίκηση των εργασιακών τους δικαιωμάτων. Η έρευνα πεδίου έγινε μέσω μη δομημένης, μη τυποποιημένης, ανοικτής και εις βάθους συνέντευξης από εργαζόμενους στον κλάδο της ταχυδιανομής. Κατά τη διεξαγωγή της δόθηκε μεγάλη προσοχή στο πεδίο και στη μεταχείριση των υποκειμένων κατά την ανάλυση ώστε να διασφαλίζεται η ανωνυμία της πληροφορίας. Για τους λόγους αυτούς, αναφέρεται ότι η έρευνα υπακούει στην τήρηση των κανόνων δεοντολογίας της διεθνούς κοινωνιολογικής εταιρείας. Τα κυριότερα συμπεράσματα της εργασίας είναι τα εξής:

Η μη τήρηση της εργατικής νομοθεσίας καταλαμβάνει σημαντικότερες διαστάσεις στον υπό διερεύνηση κλάδο δραστηριότητας συνθέτοντας το κεντρικό ζήτημα του πεδίου των εργασιακών σχέσεων και που αφορά ολόκληρο το φάσμα των επί μέρους πτυχών και παραμέτρων του εργατικού δικαίου. Οι διανομείς εργάζονται υπό καθεστώς εργασίας με χαμηλές αμοιβές και δικαιώματα συστατικό άλλωστε στοιχείο της ευελιξίας, και με έντονο τον χαρακτήρα της επισφάλειας και της ανασφάλειας. Τα βαθύτερα αίτια της μη αποτελεσματικότητας της υπάρχουσας εργατικής νομοθεσίας, που αφορά την τήρηση των εργασιακών δικαιωμάτων, την Υγιεινή και την Ασφάλεια της Εργασίας και των εν λειτουργία θεσμών έγκεινται στη μη αποτελεσματική παρέμβαση, τον ελλιπή έλεγχο από τους αρμόδιους φορείς αλλά και από μερίδα των ίδιων των εργαζόμενων οι οποίοι δεν προσφεύγουν σε καταγγελίες επιτρέποντας και συναινώντας στη διαιώνιση καταπάτησης και καταστρατήγησης του νόμου.

Η αμοιβή βάσει αξιολόγησης-αξιολογική αμοιβή: ο μισθός κάθε εργαζόμενου προσδιορίζεται με άξονα διαφοροποιημένα, ανάλογα με την επιχείρηση, συστήματα αξιολόγησης θέσεων-εργαζόμενων

Έλεγχος: διαδικασία μέσω της οποίας η επιχείρηση επιδιώκει τη συμμετοχή, τη δέσμευση ή απλούστατα την πειθάρχηση της εργασίας στους σκοπούς της επιχείρησης.

Εντατικοποίηση της εργασίας: αναφέρεται στο υποκειμενικό αίσθημα κόπωσης όπως περιγράφεται από τους εργαζόμενους, ως αποτέλεσμα των αλλαγών στο περιεχόμενο της εργασίας, που συνεπάγονται αύξηση υποχρεώσεων και καθηκόντων, της φυσικής ή διανοητικής προσπάθειας σε μικρότερους χρόνους.

Ευελιξία με ασφάλεια: πολιτική στρατηγική, η οποία επιδιώκει σκοπίμως και με συγχρονισμένο τρόπο από τη μία πλευρά να τονώσει την ευελιξία των αγορών εργασίας, καθώς και την ευελιξία του τρόπου οργάνωσης της εργασίας, και από την άλλη να διασφαλίσει συνθήκες εργασιακής σταθερότητας και κοινωνικής προστασίας.

Παραγωγικότητα: η σχέση ανάμεσα στην ποσότητα ή αξία των αγαθών που παρήχθησαν σε ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα (μπορεί να είναι έτος, εβδομάδα, μήνας, ώρα) και στην ποσότητα ή αξία των διαφόρων μέσων και εισροών που χρησιμοποιήθηκαν άμεσα ή έμμεσα κατά το ίδιο χρονικό διάστημα για να υλοποιηθεί αυτή η παραγωγή.

Τεϋλορισμός: βελτιστοποίηση της λειτουργίας και της παραγωγής των επιχειρήσεων, με την οποία είναι δυνατόν να επιτευχθεί η αύξηση της παραγωγής.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ-Αντικείμενο, στόχοι, υποθέσεις εργασίας.

Η παρούσα μελέτη αναφέρεται στην ποιότητα των εργασιακών σχέσεων που διέπουν τον κλάδο της διανομής και ειδικότερα τις εργασιακές σχέσεις και συνθήκες που βιώνουν οι μηχανοκίνητοι ταχυδιανομείς και διανομείς πρόχειρου φαγητού.

Οι εργασιακές σχέσεις χαρακτηρίζονται από μία δυναμικότητα, δεν είναι στατικές, εξελίσσονται και αλλάζουν. Κάθε αγορά εργασίας έχει και τις ιδιαιτερότητές της. Είναι σημαντικό λοιπόν να δούμε κάτω από ποιο περιβάλλον γίνονται οι αλλαγές στην αγορά εργασίας και τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα που μπορεί να έχουμε σήμερα στο παγκόσμιο οικονομικό αλλά και το ευρύτερο κοινωνικό και πολιτικό περιβάλλον. Σημειώνονται λοιπόν τα εξής:

-Ανταγωνισμός των επιχειρήσεων, ύπαρξη πολυεθνικών εταιριών.

-Ένταση του φαινομένου της ημιαπασχόλησης.

-Ένταση της διεθνοποίησης του ανταγωνισμού.

Τα παραπάνω δημιουργούν πλαίσιο για διαμορφώσεις οικονομικών στοχεύσεων.

Η κάθε επιχείρηση παίρνει παραδείγματα από τις άλλες άρα η ένταση των οικονομικών ανταγωνισμών με κατεύθυνση την παγκοσμιοποίηση της οικονομίας είναι γεγονός, με αποτέλεσμα να επηρεάζεται η Ευρώπη από τον τρόπο λειτουργίας των επιχειρήσεων πέρα από αυτήν.

Ο ανταγωνισμός των επιχειρήσεων αποσκοπεί στην ελαχιστοποίηση του κόστους επιλέγοντας παρεμβάσεις ευελιξίας όχι στην ίδια την παραγωγική διαδικασία, στον τρόπο οργάνωσης και λειτουργίας της επιχείρησης αλλά του προσωπικού, δηλαδή στο να θιγεί άμεσα το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων. Οι πολιτικές που αποβλέπουν στην ανταγωνιστικότητα χρησιμοποιούν ως όπλο το κόστος εργασίας άρα και στην συμπίεση του περιεχομένου των εργασιακών σχέσεων(ποιότητα εργασίας). Απόρροια αυτής της συμπίεσης είναι η ευέλικτη απασχόληση δηλαδή η προσαρμογή της επιχείρησης στις ανάγκες της αγοράς είτε αυτή μεταφράζεται με την ευελικτοποίηση αποδοχών-εξατομίκευση(αποδέσμευση αμοιβής από τις συλλογικές συμβάσεις), φαινόμενα σύνδεσης της αμοιβής με την απόδοση, ευελικτοποίηση ωραρίου και εργάσιμου χρόνου.

Σύμφωνα με την παράγραφο 2 του άρθρου 137 της συνθήκης για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, η βελτίωση της ασφάλειας, της υγιεινής και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία, αποτελεί πρωτεύοντα στόχο της

Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στο πνεύμα της πιο πάνω διακήρυξης, το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης άρχισε να θεσπίζει στη συνέχεια, μέσω οδηγιών, ελάχιστες προδιαγραφές ασφαλείας για την προώθηση βελτιώσεων κυρίως στο περιβάλλον εργασίας, ώστε να εξασφαλίζεται ένα καλύτερο επίπεδο προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων.

Όλα τα προηγούμενα χρόνια οι εθνικές κυβερνήσεις έχουν αποδοθεί σε ένα αγώνα δρόμου για την εισαγωγή και κύρωση των αντίστοιχων οδηγιών, με αποτέλεσμα να έχουμε σήμερα, θεματικά και επιστημονικά, άρτιες νομοθεσίες στον τομέα που αφορά στην Υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων. Και όμως, τα εργατικά ατυχήματα αντί να μειώνονται, αυξάνονται τόσο σε αριθμό όσο και σε σοβαρότητα.

Το πρόβλημα παρόλα αυτά δεν περιορίζεται μόνο στην Υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία. Σε πολλές περιπτώσεις οι ταχυδιανομείς εντάσσονται στην αθέατη "μαύρη" εργασία όπου κυριαρχεί η επισφάλεια, η ρευστότητα στις πληρωμές των μισθών, μη τήρηση ωραρίων, η εν γένει καταπάτηση των βασικών εργασιακών δικαιωμάτων με ορατό τον κίνδυνο διάρρηξης του κοινωνικού ιστού και των κοινωνικών εκρήξεων

Οι υποθέσεις εργασίας

Η κεντρική υπόθεση εργασίας συνοψίζεται ως εξής:

Η νομοθεσία στην Ελλάδα η οποία έχοντας κυρώσει και περιλάβει εντός των προβλεπόμενων προθεσμιών όλες τις οδηγίες για την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων, δεν εφαρμόζεται. Μεγάλη μερίδα εργαζομένων βρίσκεται υπό καθεστώς αδήλωτης εργασίας με αποτέλεσμα την διαρκή καταστρατήγηση της εργατικής νομοθεσίας και απορύθμισης του περιεχομένου της εργασίας.

Ειδικότερα, οι κάθε λογής εμπλεκόμενοι (εργοδότες, στελέχη επιχειρήσεων και οργανισμών, διευθυντές και προϊστάμενοι, εργοδηγοί, αυτοαπασχολούμενοι, εργαζόμενοι και εκπρόσωποί τους) δεν είναι σε θέση να αναγνωρίσουν τα βασικά στοιχεία της διαχείρισης του επαγγελματικού κινδύνου στους χώρους εργασίας και να επέμβουν, ο καθένας στον τομέα της ευθύνης του, ώστε να προλάβουν το εργατικό ατύχημα και παράλληλα να μειώσουν την έκθεση των εργαζομένων σε επικίνδυνους φυσικούς, χημικούς, βιολογικούς, εργονομικούς και οργανωτικούς κινδύνους.

Οι παραπάνω προσωρινές απαντήσεις στα ερωτήματα σχετικά με την ευελιξία και απορύθμιση της εργασίας, την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων αποτέλεσαν το ερέθισμα για τη διεξαγωγή αυτής της έρευνας.

Ουσιαστικά από την έρευνα έπρεπε να αναζητηθούν τα βαθύτερα αίτια της μη αποτελεσματικότητας της υπάρχουσας εργατικής νομοθεσίας, που αφορά την τήρηση των εργασιακών δικαιωμάτων, την Υγιεινή και την Ασφάλεια της Εργασίας και των εν λειτουργία θεσμών από τις απόψεις των ανθρώπων, απλών εργαζομένων και κυρίως στελεχών που λίγο ή πολύ είναι επιφορτισμένα με καθήκοντα σχετικά με την προστασία, υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων, δηλαδή ανθρώπων που βιώνουν στην πράξη όλα τα προβλήματα εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας.

,

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 Η Απασχόληση στον κλάδο της διανομής

Στον κλάδο της ταχυδιανομής συμπεριλαμβάνονται όλοι οι εργαζόμενοι που απασχολούνται σε όλες τις ιδιωτικές επιχειρήσεις ως οδηγοί δικύκλου και διεκπεραιώνουν πάσης φύσεως εξωτερική εργασία ή διανομή προϊόντων και στη σύμβαση εργασίας αναγράφονται ως:

- 1)εξωτερικοί υπάλληλοι,
- 2)κούριερ- ταχυμεταφορείς- μεταφορείς,
- 3)διανομείς- ντελίβερι,
- 4)εισπράκτορες,
- 5)κλητήρες.

Παρά το γεγονός ότι το επάγγελμα είναι σχετικά καινούριο και πολυδιασπασμένο σε διάφορους κλάδους, είναι σαφές (πάνω στο μηχανάκι). Όλες οι παραπάνω ειδικότητες έχουν πανομοιότυπα χαρακτηριστικά και συνδέονται σε όλα τα επίπεδα των εργασιακών συνθηκών (βαθμός δυσκολίας και επικινδυνότητας, αντιξοοτήτων κτλ.) που συναντούν οι εργαζόμενοι αυτών των ειδικοτήτων. Είτε κάποιος μεταφέρει πίτσες, δέματα, βιβλία, φακέλους, λουλούδια, χρήματα, φαγητό, εργαλεία κ.ο.κ η εργασιακή του ιδιότητα παραμένει πάνω στο μηχανάκι και στους δρόμους.

1.1 Η ελληνική αγορά στον κλάδο ταχυμεταφορών

Στα επόμενα χρόνια οι εξελίξεις στον ταχυδρομικό κλάδο αναμένεται να είναι σημαντικές, τόσο λόγω της επερχόμενης νέας ταχυδρομικής Οδηγίας, όσο και κυρίως λόγω της οριστικοποίησης του χρόνου απελευθέρωσης της ταχυδρομικής αγοράς και των προκλήσεων που το γεγονός αυτό συνεπάγεται.

Διαχρονικά, ο κλάδος των ταχυμεταφορών ακολουθεί ανοδική πορεία και μάλιστα οι ρυθμοί ανάπτυξης παρουσίασαν αύξηση διψήφιου μεγέθους και κατά το 2006. Από πλευράς εσόδων, η συνολική αξία της ταχυδρομικής αγοράς ανήλθε σε 671,5 εκ. ευρώ περίπου, παρουσιάζοντας αύξηση 6,5% σε σύγκριση με το 2005. Τα συνολικά έσοδα της ταχυδρομικής αγοράς κατανέμονται κατά 60,3% στον Φορέα Παροχής Καθολικής Υπηρεσίας (ΕΛΤΑ), 39,2% στις επιχειρήσεις ταχυμεταφορών και κατά 0,4% στις επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται υπό καθεστώς ειδικής άδειας.

Για το 2006 οι 340 περίπου επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στον κλάδο διακίνησαν 45 εκατομμύρια περίπου αντικείμενα, επιτυγχάνοντας συνολικό τζίρο 260 περίπου εκατομμυρίων ευρώ. 1,8 εκατομμύρια αντικείμενα διακινήθηκαν αυθημερόν και 32,6 εκατομμύρια αντικείμενα διακινήθηκαν σε μία ημέρα από τους 10.700 εργαζόμενους σ' αυτές τις εταιρείες, σύμφωνα με την EET&T.

Ο αριθμός του συνολικού απασχολούμενου ανθρώπινου δυναμικού στον κλάδο παρουσιάζει συνεχή αύξηση τα τελευταία χρόνια, αλλά κατά την τελευταία τριετία το μέγεθός του δείχνει να σταθεροποιείται.¹

Σύμφωνα με τη μελέτη, γενικά, η απασχόληση στην αγορά δεν απαιτεί υψηλές δεξιότητες και ακαδημαϊκή κατάρτιση και για το λόγο αυτό χαρακτηρίζεται από ένα ιδιαίτερα υψηλό ποσοστό απασχόλησης αποφοίτων μέσης εκπαίδευσης. Επίσης, αξιοσημείωτο είναι ότι το 2006 για πρώτη φορά διαπιστώνεται ότι η ισορροπία μεταξύ διανομέων και λοιπού προσωπικού ανατρέπεται και έτσι ποσοστό 48% του ανθρώπινου δυναμικού των επιχειρήσεων και του Δικτύου τους, αποτελείται από διανομείς ενώ το υπόλοιπο 52% αποτελείται από άλλες κατηγορίες προσωπικού.

Αξίζει να σημειωθεί ότι ποσοστό άνω του 51% των επιχειρήσεων που έλαβαν μέρος στην έρευνα υποστηρίζουν ότι αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην εύρεση ανθρώπινου δυναμικού. Ειδικότερα, οι ειδικότητες στις οποίες παρουσιάζονται οι μεγαλύτερες δυσκολίες είναι οι διανομείς, οι οδηγοί με ιδιότητα δίκυκλα και οι υπάλληλοι για διεκπεραίωση εξωτερικών εργασιών.

1.1.1 Μεταφορικά μέσα

Τα συνήθη μεταφορικά μέσα που χρησιμοποιούν οι ταχυδρομικές επιχειρήσεις αποτελούνται από αυτοκίνητα παραγωγής, δίκυκλα και λοιπά οχήματα. Κατά κύριο λόγο βέβαια και εξαιτίας της φύσης της ταχυμεταφορικής υπηρεσίας, τα κυριότερα μεταφορικά μέσα που χρησιμοποιούνται είναι τα δίκυκλα. Για το 2006 για πρώτη φορά παρατηρείται μείωση του μεγέθους των μεταφορικών μέσων των επιχειρήσεων ταχυμεταφορών κατά 11% περίπου, καθώς όλα τα προηγούμενα χρόνια παρατηρείτο συνεχής αύξηση. Η μείωση αυτή οφείλεται ουσιαστικά σε σημαντική μείωση του αριθμού των μεταφορικών

¹ Πηγή: http://www.kerdos.gr/Documents/MELETI_TAXIMETAFORON_2006.pdf

μέσων των επιχειρήσεων του υπολοίπου δικτύου και όχι των ίδιων των αδειοδοτημένων ταχυμεταφορικών επιχειρήσεων.

1.1.2 Δομές ελέγχου της εργασίας: Παρακολούθηση του ταχυδρομικού αντικειμένου

Ως έλεγχο ορίζουμε τη διαδικασία μέσω της οποίας η επιχείρηση επιδιώκει τη συμμετοχή, τη δέσμευση ή απλούστατα την πειθάρχηση της εργασίας στους σκοπούς της επιχείρησης. Ο έλεγχος ασκείται μέσω της οργάνωσης της εργασίας και το περιεχόμενο των θέσεων εργασίας, αλλά και από άλλες σχετικά αυτόνομες δομές των οποίων η κατ' εξοχήν λειτουργία είναι η παραγωγή και οργάνωση του συντονισμού, του ελέγχου, της συμμόρφωσης και της νομιμοποίησης. Οι βασικές οργανωτικές δομές που ασκούν τον έλεγχο είναι οι ιεραρχικές δομές, τα συστήματα επίβλεψης, αξιολόγησης και ανταμοιβής ή πειθαρχικής κύρωσης.

Η αναγκαιότητα του ελέγχου προκύπτει από την ανταγωνιστική φύση των παραγωγικών σχέσεων και από τη σχετική αυτονομία που διατηρούν τα υποκείμενα της εργασίας στους χώρους δουλειάς. Η τυπική ακαθοριστία της σύμβασης εργασίας και το γεγονός ότι ο εργοδότης δεν αγοράζει ένα είδος με καθορισμένη αξία χρήσης που μπορεί να μετρηθεί ή να υπολογισθεί, αλλά «ζώσα» εργασιακή δύναμη που παραμένει υπό τον έλεγχο του ιδιοκτήτη της (του εργαζομένου) ακόμα και αφού έχει νομικά μεταβιβασθεί στη σφαίρα διάθεσης του εργοδότη, έχει σαν αποτέλεσμα η αξία χρήσης που η επιχείρηση αντλεί από τον εργαζόμενο να είναι ποσοτικά και ποιοτικά άρρηκτα συνδεδεμένη με την υποκειμενικότητά του και η θέλησή του να εργασθεί. Η ανάγκη μετατροπής της «ζώσης» εργασιακής δύναμης σε πραγματική εργασία, κάτι που δεν διασφαλίζεται από τη σύμβαση εργασίας, καθιστά αναγκαία για το κεφάλαιο την οργανωμένη επίβλεψη και τον έλεγχο μέσω εποπτείας, λογοδοσίας, αξιολόγησης, υποκίνησης.²

Βασικό στοιχείο της παροχής στοιχείων ταχυμεταφορών, αλλά και ουσιαστική διαφορά, των επιχειρήσεων που παρέχουν λοιπές ταχυδρομικές υπηρεσίες σε σχέση με τον Φορέα Παροχής της Καθολικής Υπηρεσίας (ΕΛ.ΤΑ), αποτελεί η ύπαρξη ειδικού συστήματος παρακολούθησης και εντοπισμού του

² Πηγή: Οι νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας, Γεωργία Πετράκη, εκδ. GUTENBERG, σελ.40

ταχυδρομικού αντικειμένου σε όλα τα στάδια της διακίνησής του από τον αποστολέα έως τον παραλήπτη.

Σύμφωνα με τη μελέτη της EET&T , η δυνατότητα παρακολούθησης του αντικειμένου σε όλα τα στάδια, ο χρόνος εντός του οποίου η επιχείρηση είναι σε θέση να εντοπίσει το αντικείμενο εφόσον χρειαστεί αλλά κυρίως ο τρόπος και τα μέσα που χρησιμοποιούνται για το σκοπό αυτό, αποτελεί καθοριστικό στοιχείο του επιπέδου οργάνωσης της επιχείρησης και της ποιότητας που αυτή παρέχει. Πέραν τούτου, το σύστημα παρακολούθησης και εντοπισμού, δημιουργεί προστιθέμενη αξία στην προσφερόμενη υπηρεσία, σε σχέση με την Καθολική Υπηρεσία.

Οι εργαζόμενοι όμως φαίνεται να έχουν άλλη γνώμη για το σύστημα παρακολούθησης..

Το κείμενο που ακολουθεί μοιράστηκε από την Επιτροπή Εργαζομένων της Πειραιά σε franchise της περιοχής..

Προς τους συναδέλφους:

Μόλις χθες πληροφορηθήκαμε την πρόθεση της εργοδοσίας να προχωρήσει άμεσα στην παραλαβή μηχανημάτων PDA με ενσωματωμένο GPS. Τα εν λόγω μηχανήματα λειτουργούν ως κάμερα-χαφίες προδίδοντας ανά πάσα στιγμή τη θέση του εργαζόμενου. Μάλιστα, φαίνεται πως αν κάποιος εργαζόμενος παραμείνει σταθερός πάνω από πέντε λεπτά σε ένα σημείο αποστέλλεται ειδικό σήμα στα γραφεία...

Αυτό που επακολουθεί όλοι μπορούμε να το φανταστούμε. Ο/η διακινητής/τρια θα μας παίρνει τηλέφωνο για να μάθει το λόγο τη καθυστέρησης.

Συνάδελφοι, είμαστε εργαζόμενοι παντός καιρού και κατάστασης. Κάνουμε την εργασία μας με βροχές, κρύο, καύσωνα και κάποιοι από μας πέρνισι, με χιόνια. Καλούμαστε να βγάλουμε τη δουλειά σε οποιοδήποτε ρυθμό η εταιρία χρειαστεί. Ταυτόχρονα, είμαστε εργαζόμενοι που θρηνούμε ένα νεκρό συνάδελφο κάθε μήνα. Που κάθε τρεις και λίγο ερχόμαστε αντιμέτωποι με εργατικά ατυχήματα. Οι ίδιοι φέρουμε πάνω μας αυτά τα σημάδια, από κάποια συνάντηση με έναν τύπο που δεν σταμάτησε στο stop, με ένα βρεγμένο δρόμο, με τα φρένα που δεν έπιασαν, με μια απροσεξία μετά από ένα οχτάωρο σε δύο ρόδες... Και τα ατυχήματα αυτά τα πληρώνουμε και σωματικά και ψυχολογικά και από την τσέπη μας...

Θεωρούμε ότι με τα PDA:

-θα εντατικοποιηθούν οι συνθήκες εργασίας

-η εργασία μας θα γίνεται πλέον με το ψυχολογικό φορτίο της ηλεκτρονικής παρακολούθησης

-θα πρέπει να απολογούμαστε για πράγματα απολύτως φυσιολογικά για κάθε εργαζόμενο (πήγα τουαλέτα, σταμάτησα να φάω κάτι, κλπ)

-υποβαθμίζεται η σχέση μας με την εργοδοσία, από σχέση εμπιστοσύνης σε σχέση επιτηρητή με παρακολουθούμενο

-υποβαθμίζεται η αξιοπρέπειά μας, η φύση της εργασίας μας και εν τέλει η ίδια μας η ζωή

Συνάδελφοι, κανείς να μην πάρει τα νέα μηχανήματα-χαφιέδες. Ας μην σκύψουμε το κεφάλι απέναντι στις πιέσεις. Την εποχή που χρειαζόμαστε δέκα και δώδεκα ώρες για να τα βγάζουμε πέρα, την εποχή που όλοι συναινούν πως δεν έχουμε μέλλον, να δείξουμε ότι ΕΜΕΙΣ και ΤΩΡΑ είμαστε το μέλλον, με τον αγώνα, την αξιοπρέπεια και την αλληλεγγύη μας. Η επιτροπή εργαζομένων acs Πειραιά καλεί όλους τους συναδέλφους να συμμετέχουν και να συνδιαμορφώσουν αυτή την προσπάθεια. Σύντομα θα συνεδριάσουμε για να οργανώσουμε τη συνέχεια.

Υ.Γ. Για κάτι που μας αφορά άμεσα θα μπορούσαμε τουλάχιστον να έχουμε ενημερωθεί λίγες μέρες πριν...

ΤΙΠΟΤΑ ΔΕΝ ΤΕΛΕΙΩΝΕΙ ΑΝ ΔΕΝ ΤΟ ΑΠΟΔΕΧΤΟΥΜΕ ΕΜΕΙΣ ΟΙ ΙΔΙΟΙ.

Επιτροπή Εργαζομένων acs Πειραιά.

Στην εφημερίδα της ΣΒΕΟΔ, Στο Ρελαντί, τεύχος 11, Απρίλης 2009, γράφεται η εξής καταγγελία:

«Στο κατάστημα της acs Πειραιά, απολύθηκε συνάδελφος διότι διαμαρτυρήθηκε και δεν χρησιμοποιούσε το PDA, που προσπαθεί να επιβάλλει το συγκεκριμένο αφεντικό. Πληροφορίες λένε ότι ετοιμάζονται άλλες δύο απολύσεις συναδέλφων, που σύμφωνα με τον ηλεκτρονικό χαφιέ, δεν είναι αρκετά παραγωγικοί.

Η απόλυση έγινε για καθαρά συνδικαλιστικούς λόγους, μιας και ο εν λόγω απολυμένος συνάδελφος συμμετείχε ενεργά στην 'επιτροπή εργαζομένων acs Πειραιά'. Σε καμία περίπτωση δεν πρέπει να αφήσουμε την acs Πειραιά και κάθε acs ή οποιαδήποτε άλλη εταιρία να κάνουν νόμο τα PDA, και να απολύουν συναδέλφους επειδή αντιστέκονται στην ολοένα και πιο απροκάλυπτη επίθεση των αφεντικών στα εργατικά κεκτημένα.»

1.2 Τα στοιχεία για την απασχόληση στον κλάδο

Δυστυχώς εξειδικευμένα στοιχεία για επαγγελματίες οδηγούς δικύκλων δεν υπάρχουν ούτε στην ΕΣΥΕ, ούτε στην Eurostat. Ακόμα και τα τροχαία ατυχήματα δείχνουν μόνο τα δίκυκλα, όχι το επάγγελμα του αναβάτη. Οι ανασφάλιστοι βεβαίως δεν καταγράφονται και οι αμοιβές κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας σταματούν σε πολύ γενικότερο διψήφιο κλάδο.³

Σύμφωνα με εκτιμήσεις του Εργατοϋπαλληλικού Κέντρου Αθηνών, τα άτομα που απασχολούνται σε υπηρεσίες ντελίβερι είναι:

- 6 έως 9 μήνες είναι για τους περισσότερους η μέση διάρκεια παραμονής τους στην εργασία.
- 25.000 διανομείς εκτιμάται ότι εργάζονται στην Αττική.
- 25 - 30 ευρώ είναι το μέσο μεροκάματο των εργαζομένων σε υπηρεσίες ντελίβερι.
- 10% των διανομέων έχει μηνιαίως ένα ατύχημα με σοβαρές ή λιγότερο σοβαρές συνέπειες για την υγεία του.
- 3 - 4 ευρώ είναι το ωρομίσθιο των εργαζομένων ντελίβερι στα «φαγάδικα».
- 10 - 30 ευρώ είναι τα φιλοδωρήματα που κερδίζουν οι ταχυδιανομείς ημερησίως.

Σύμφωνα με παλαιότερη έρευνα του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, οι εργαζόμενοι στα δίκυκλα διατρέχουν σημαντικότερους κινδύνους για την υγεία τους. Συγκεκριμένα, στους περίπου 40.000 ταχυδιανομείς, εκ των οποίων οι μισοί δραστηριοποιούνται στην Αττική, ένας στους τέσσερις έχει υποστεί κάποιο ατύχημα εν ώρα εργασίας, ενώ ένας στους πέντε πάσχει από κάποια πάθηση και έχει υποστεί κρυολογήματα λόγω της δουλειάς. Ακόμα, μόνο το 25% των επιχειρήσεων στις οποίες απασχολούνται τους παρέχει τα εκ του νόμου απαραίτητα, όπως το κράνος και ο εξοπλισμός ασφαλείας.

Όποιος έχει ασχοληθεί με το φαινόμενο, αντιλαμβάνεται ότι η πλειονότητά τους βρίσκεται «στον αέρα», καθώς χιλιάδες άνθρωποι παραμένουν στο επάγγελμα για πολλά χρόνια, ακόμα και έχοντάς το ως δεύτερη απασχόληση,

³ Έπειτα από επικοινωνία με την κα Σωτηρία Σαλάπα, Βιβλιοθηκονόμος-Τεκμηριωτής, M.Sc. ESDS, Team of Greece, Τμήμα Βιβλιοθήκης, Εθνική Στατιστική Υπηρεσία της Ελλάδος.

ενώ ουκ ολίγοι άνω των σαράντα, όπως και οικονομικοί μετανάστες, ανεβαίνουν στο δίκυκλο για να συμπληρώσουν το μηνιαίο εισόδημά τους. Αξίζει να σημειωθεί πως όταν κάποιος κάνει δεύτερη δουλειά, αυτό που τον ενδιαφέρει είναι το μεροκάματο (που συνοδεύεται και από τα φιλοδώρηματα) και όχι τόσο η είσοδός του στο μισθολόγιο μιας μικρής ή πολύ μικρής επιχείρησης, όπως είναι ένα σουβλατζίδικο, μια πιτσαρία ή ακόμα κι ένα μικρό συνοικιακό καφενείο που διανέμει καφέδες και κρύα σάντουιτς στη γειτονιά.

Αυτή η ιδιαιτερότητα είναι που καθιστά το επάγγελμα «μη ανιχνεύσιμο» τόσο από τους κρατικούς φορείς όσο και από τον παραδοσιακό συνδικαλισμό.

7 στα 10 τροχαία συμβαίνουν σε εργαζόμενους διανομής φαγητού. Το 71% των εργατικών - τροχαίων ατυχημάτων που αναγγέλθηκαν το 2001, συνέβη σε δικυκλιστές - εργαζόμενους στη διανομή φαγητού και στις ταχυμεταφορές. Τα παραπάνω στοιχεία προέρχονται από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ), με βάση 203 εργατικά - τροχαία ατυχήματα που καταγράφηκαν στην περιοχή της Αθήνας.⁴

Από αυτά, τα 96 συνέβησαν κατά την εργασία και τα 80 κατά την προσέλευση-αποχώρηση. Από τα 96 ατυχήματα που συνέβησαν κατά τη διάρκεια της εργασίας, τα 57 (ποσοστό 59%) αφορούσαν διανομείς και υπαλλήλους εξωτερικών εργασιών. Μεταξύ αυτών, οι 24 περιπτώσεις αφορούσαν ταχυμεταφορές και 27 εστιατόρια και διανομή έτοιμου φαγητού.

Παρά ταύτα, γι' αυτή την κατηγορία εργατικών δυστυχημάτων, το ΣΕΠΕ δεν έχει στοιχεία. Και αυτό γιατί σε τέτοιες περιπτώσεις, τροχαίων-εργατικών ατυχημάτων, του όλου θέματος (σ.σ. ή «συμβάντος», σύμφωνα με τη σχετική ορολογία) επιλαμβάνεται η Τροχαία.

Υπό αυτά τα δεδομένα, ακόμη και το υπουργείο Εργασίας εκτιμά ότι τα ατυχήματα είναι περισσότερα, αλλά «η πλειονότητα των εταιρειών αυτών των κλάδων δραστηριότητας δεν τα αναγγέλλουν στην αρμόδια υπηρεσία. Αυτό επιβεβαιώθηκε και κατά τη διενέργεια ελέγχων από το ΣΕΠΕ σε εταιρείες των συγκεκριμένων κλάδων».

Στις αιτίες των συχνών όσο και επικίνδυνων αυτών ατυχημάτων αναφέρονται μεταξύ άλλων:

⁴ Πηγή: <http://www.deliverades.com/forum/viewtopic.php?f=5&t=7&start=0>

- Εκτελείται εργασία σε εξωτερικό χώρο (δυσμενείς συνθήκες).
- Οι εργαζόμενοι δεν επιβλέπονται από τον εργοδότη.
- Το κυκλοφοριακό και η χρονική πίεση δημιουργούν άγχος.
- Η επιχείρηση δεν δείχνει ιδιαίτερο ενδιαφέρον γι' αυτή την ομάδα εργαζομένων.

Η επικινδυνότητα του επαγγέλματος επιβεβαιώνεται και από τα μέτρα που έχει λάβει η Τροχαία (υποχρεωτικό κράνος κ.λπ.) ώστε να περιοριστούν οι συνέπειες των ατυχημάτων. Η ραγδαία αύξηση των εργατικών τροχαίων ατυχημάτων στον κλάδο των ταχυμεταφορών υποχρέωσε το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) να εκπονήσει ειδική μελέτη των συνθηκών εργασίας του συγκεκριμένου τομέα. Τα αποτελέσματα (Σεπτέμβριος 2002) είναι ενδεικτικά και δυστυχώς επιβεβαιώνουν ότι το 71% αυτού του είδους τραυματισμών και θανάτων αναφέρονται σε δικυκλιστές. Επίσης, από τα στοιχεία της έρευνας του ΣΕΠΕ προκύπτει ότι περίπου το 55% των εργαζομένων με δίκυκλο εργάζεται χωρίς ασφάλιση, πράγμα που σημαίνει ότι το 55% των εργατικών ατυχημάτων καταγράφεται σαν απλά τροχαία ατυχήματα. Οι ακραίες καιρικές συνθήκες (κρύο, βροχή, καύσωνας) και τα χρόνια νοσήματα που προκαλούνται από τη μακρόχρονη εργασία με δίκυκλο (μυοσκελετικές παθήσεις, προβλήματα στο περίνεο και στον προστατικό αδένα, οφθαλμολογικά προβλήματα) καθιστούν αναντίρρητα το επάγγελμα ανθυγιεινό. Ακόμη πιο επικίνδυνο γίνεται το επάγγελμα για τους ανθρώπους κάποιας ηλικίας αφού η λειτουργία των ανθρώπινων αντανεκλαστικών, η μυϊκή δύναμη και οι σωματικές αντοχές εξασθενούν.⁵

Επειδή το επάγγελμα του εργαζομένου οδηγού δικύκλου είναι σχετικά καινούργιο (κατά το παρελθόν οι εξωτερικοί υπάλληλοι, οι εισπράκτορες και οι κλητήρες δεν χρησιμοποιούσαν δίκυκλα οχήματα), η ειδικότητα «οδηγός δικύκλου» δεν έχει αναγνωριστεί ως ενιαία ομοιοεπαγγελματική ειδικότητα σε όλες τις ατομικές, επιχειρησιακές ή συλλογικές συμβάσεις, παρά μόνον στις επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών, μετά τη διαιτητική απόφαση 44/1998, άρθρο 3, όπου αναγνωρίζεται η ειδικότητα «διανομέας» που με εντολή του εργοδότη του χρησιμοποιεί δίκυκλο για την άσκηση των καθηκόντων του. Σήμερα, μόνο σε τρεις επί συνόλου 373 ταχυμεταφορικών εταιριών -και σ' αυτές μερικώς και μετά από πιέσεις συνδικαλιστών- αναγνωρίζονται οι «οδηγοί

⁵ Πηγή: <http://perikliskorovesis.wordpress.com/2008/12/19/ταχυμεταφορείς-κλάδος-επισφαλής->

δικύκλου» ως «ταχυμεταφορείς-ταχυδιανομείς (courier)» ή ως «εισπράκτορες-κλητήρες με χρήση δικύκλου».

Επιπλέον, παρότι οι εργαζόμενοι με δίκυκλο δικαιούνται το επίδομα επικινδυνότητας, το επάγγελμα δεν κατατάσσεται στα βαρέα ανθυγιεινά επαγγέλματα, την ίδια στιγμή που η ειδικότητα «οδηγός αυτοκινήτου» σε πολλές περιπτώσεις κατατάσσεται.

1.3 Σωματεία στον κλάδο των ταχυδιανομέων

Στον κλάδο των ταχυδιανομών δραστηριοποιούνται πρωτοβάθμια σωματεία σε τοπικό ή πανελλαδικό επίπεδο. Η συνδικαλιστική παρέμβαση στο χώρο ξεκίνησε Από το 1992 υπάρχει το επιχειρησιακό σωματείο εργαζομένων της μητρικής ACS, από το 2001 το επιχειρησιακό σωματείο εργαζομένων της μητρικής Speedex, το 2007 ιδρύθηκε το ομοιοεπαγγελματικό σωματείο ΣΒΕΟΔ (Συνέλευση βάσης εργαζόμενων οδηγών δικύκλου), που καλύπτει αποκλειστικά όσους δουλεύουν με μηχανάκι: delivery, εξωτερικούς υπαλλήλους, κούριερ. Το 2008 δημιουργήθηκε το ΣΕΤΤΕΑ (Σωματείο Εργαζομένων Ταχυμεταφορικών Ταχυδρομικών Επιχειρήσεων Αττικής), που καλύπτει όλους τους εργαζόμενους «εσωτερικούς και εξωτερικούς», δηλαδή κούριερ, οδηγούς αυτοκινήτου, διακινητές, συσκευαστές, χειρίστριες Η/Υ κ.λπ. Επίσης υπάρχουν επιχειρησιακά σωματεία εργαζομένων στην DHL, στην Quality mail, τα κλαδικά σωματεία νομού Αχαΐας και Μακεδονίας-Θράκης, όπως επίσης σωματείο έχουν και οι συμβασιούχοι στα ΕΛΤΑ - ταχυμεταφορές. Αναφορικά με την άποψη της ΣΒΕΟΔ για τις εξελίξεις στην απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις στον κλάδο της ταχυδιανομής, το σωματείο έχει καταθέσει πρόταση για ενιαία ειδικότητα και ένσημα βαρέα –ανθυγιεινά. Θεωρούν απαραίτητη και εφικτή τη δημιουργία ενιαίας επαγγελματικής ειδικότητας που να συμπεριλαμβάνει όλο το φάσμα των εργαζομένων πάνω στο μηχανάκι (όπως οι επαγγελματίες οδηγοί, που προσδιορίζονται ως οδηγοί και όχι ως π.χ. διανομείς ή εξωτερικοί υπάλληλοι).

Παράλληλα, αυτή η άτυπη επαγγελματική ειδικότητα δικαιούται βαρέα ανθυγιεινά ένσημα, όχι μόνο βάσει των εκτιμήσεων ή των διεκδικήσεων του σωματείου και των εργαζομένων που επικαλούνται δυσκολίες του επαγγέλματος,

αλλά και βάσει του διατάγματος περί βαρέων ανθυγιεινών ενσήμων που αναφέρεται παρακάτω:

“Ένα επάγγελμα είναι ανθυγιεινό όταν: ενέχει αυξημένη πιθανότητα πρόκλησης επαγγελματικής νόσου ή επιδείνωσης οποιασδήποτε νόσου. Ένα επάγγελμα ορίζεται ως βαρύ αν η επί μακρών απασχόληση σε αυτό επιφέρει φθορά του οργανισμού, αδυναμία περαιτέρω απασχόλησης από χρονικού σημείου προ του φυσιολογικού γήρατος”.⁶

Η ΣΒΕΟΔ λοιπόν θεωρεί ότι το επάγγελμά τους υπερπληροί όλους τους όρους και τις προϋποθέσεις που θέτει το σχετικό άρθρο και πιο συγκεκριμένα πιστεύει ότι το επάγγελμά τους είναι:

α) επικίνδυνο για τη σωματική ακεραιότητα του εργαζομένου. Ένας δικυκλιστής κινδυνεύει από διάφορους παράγοντες κατά τη διάρκεια που βρίσκεται σε κίνηση. Αυτή η επικινδυνότητα επιβεβαιώνεται από τα μέτρα που έχει λάβει η τροχαία και το κράτος ώστε να περιοριστούν τα ατυχήματα (υποχρεωτικό το κράνος). Αλλά και οι ίδιοι οι δικυκλιστές λαμβάνουν αντίστοιχα μέτρα (γάντια, μπουφάν και παντελόνια με ενίσχυση, προστατευτικά μαξιλάρια, επιγονατίδες και μπότες). Όλα τα παραπάνω εντάσσονται στα μέτρα προστασίας του δικυκλιστή, μιας και τα τροχαία ατυχήματα είναι πολύ συνηθισμένα ενώ ο δείκτης επικινδυνότητας φανερώνεται από τα πολύ μεγάλα ποσοστά θανάτων, αναπηριών και τραυματισμών με μόνιμες βλάβες. Αυτός ο βαθμός επικινδυνότητας ορίζεται από τις ισχύουσες διατάξεις του κώδικα οδικής κυκλοφορίας και συμπεριφοράς.⁷ Υπάρχουν όμως και συνθήκες που συναντά ένας οδηγός δικύκλου, για τις οποίες η απλή τήρηση του κώδικα οδικής κυκλοφορίας δεν μπορεί να αποτελεί μέτρο επαρκούς προστασίας του δικυκλιστή και πρόληψης ατυχημάτων. Η ολισθηρότητα των οδοστρωμάτων, οι λακκούβες, οι διάφορες κακοτεχνίες, χώματα και πέτρες σε δρόμους ταχείας

⁶ Πηγή: ΙΚΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΑΙ ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΑΤΑΓΗ 22-65 “δια την υπαγωγή του κανονισμού βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελμάτων δεν διαφέρει η μορφολογία ή ο σκοπός των σχετικών οικονομικών μονάδων”, ΙΚΑ ΑΠ22098 της 10/03/1965, ΑΘΗΝΑ.

⁷ Το Υπουργείο Μεταφορών και Επικοινωνιών (ΙΔΡΥΜΑ ΕΥΓΕΝΙΔΟΥ-θεωρητική εκπαίδευση υποψηφίων οδηγών) σε σχετική έρευνά του αναφέρει “ο μέσος δείκτης ατυχημάτων ανά χιλιόμετρο με δίκυκλο είναι 12 φορές υψηλότερος από τον αντίστοιχο μέσο όρο ατυχημάτων για όλα τα άλλα οχήματα. Είναι επίσης 14 φορές υψηλότερος για ατυχήματα με νεκρούς και 15 φορές υψηλότερος για ατυχήματα με βαριά τραυματισμένους.

κυκλοφορίας που εκσφενδονίζονται από φορτηγά, ο πάγος, η δυνατή βροχή και ο αέρας που πολλές φορές ξεριζώνει δέντρα ή μεταφέρει αντικείμενα με μεγάλη ταχύτητα, ζώα που πετάγονται στο δρόμο ή κουφάρια ζώων που βρίσκονται επί του οδοστρώματος, έντομα που προσκρούουν με μεγάλη ταχύτητα στο πρόσωπο του οδηγού και πολλές φορές έχουν αποβεί μοιραία, λάδια που αποβάλλουν φορτηγά και αυτοκίνητα, καρφιά που μπορούν να προκαλέσουν το σκάσιμο του λάστιχου με βίαιη ανατροπή του δικύκλου, είναι μερικά από τα στοιχεία που κάνουν πολύ πιο επικίνδυνη την οδήγηση και τον οδηγό ευάλωτο σε αυτά. Επίσης, πολλές φορές υπάρχουν ατυχήματα που οφείλονται σε κατασκευαστικά λάθη ή ελαττώματα της μηχανής, λόγω της κακής συντήρησης από το εκάστοτε κατάστημα που την έχει αναλάβει και πολλές φορές της μη συντήρησης, με κυρίαρχη την ευθύνη των εργοδοτών που συνήθως δεν καλύπτουν τέτοιου είδους έξοδα.

Όλα αυτά ισχύουν για κάθε αναβάτη ή οδηγό μηχανής, πολύ περισσότερο όμως για έναν επαγγελματία που βρίσκεται 7-8 ή και παραπάνω ώρες στο δρόμο και σαφώς οι πιθανότητες για ατύχημα είναι πολύ μεγαλύτερες.

Αν προστεθεί και η πίεση του φόρτου εργασίας, η παράδοση ή παραλαβή δεμάτων ή γραμμάτων, σε συγκεκριμένο χρόνο και τόπο που κάνει τον οδηγό βιαστικό και ίσως απρόσεχτο, τότε μιλάμε για ένα πάρα πολύ επικίνδυνο επάγγελμα.

Β) δύσκολο με πολλές ιδιαιτερότητες και ευθύνες.

Η εργασία πάνω στο μηχανάκι έχει κάποιες ιδιαιτερότητες που την καθιστούν πέρα από επικίνδυνη, και δύσκολη, αφού ο εργαζόμενος πρέπει να είναι αρκετά έμπειρος και ικανός χειριστής του δικύκλου, πρέπει να γνωρίζει τους δρόμους, ή να μαθαίνει συνεχώς τις όποιες αλλαγές σε κυκλοφοριακό επίπεδο.

Είναι εκτεθειμένος στις καιρικές συνθήκες (κρύο, βροχή, καύσωνα) και παράλληλα φέρει την ευθύνη για την παράδοση-παραλαβή και την ακεραιότητα κάθε είδους δέματος.

Είναι υποχρεωμένος από το νόμο να φορά κάτω από οποιοσδήποτε συνθήκες το κράνος καθόλη τη διάρκεια της εργασίας, κάτι που σίγουρα προστατεύει αλλά παράλληλα είναι ένα επιπρόσθετο βάρος και δυσκολεύει την κινητική λειτουργία του κεφαλιού.

Μεταφέρει κάθε είδους εμπορεύματα με μεγάλο μέγεθος και βάρος σε βαθμό που δυσκολεύει την οδήγηση. Το ίδιο ισχύει για όσους έχουν επιπρόσθετο αποθηκευτικό χώρο (κουτί) στο πίσω μέρος του δίκυκλου.

Μεταφέρει χρήματα και πάσης φύσεως απόρρητα εταιρικά ή ιδιωτικά έγγραφα, κάτι που απαιτεί μεγάλη προσοχή αφού ανά πάσα στιγμή μπορεί να πέσει θύμα κλοπής.

Γ) ανθυγιεινό γιατί προκαλεί και οξύνει διάφορα προβλήματα υγείας.

Η φύση του επαγγέλματος και τα όσα αναφέρονται παραπάνω προκαλούν άμεσα προβλήματα υγείας στον εργαζόμενο ενώ σε βάθος χρόνου μπορούν να εμφανιστούν διάφορες πολύ σοβαρές ασθένειες.

Επομένως, τις χωρίζουν σε **2 κεντρικές κατηγορίες** οι οποίες είναι:

1) η πρώτη κατηγορία αφορά την έκθεση του εργαζομένου σε μη ιδανικές καιρικές συνθήκες για εργασία, που για πολλά επαγγέλματα είναι απαγορευτικές (κρύο, βροχή, καύσωνας) και πολλές φορές εκφράζονται άμεσα και επαναλαμβανόμενα ανά εποχική σαιζόν, με τις παρακάτω ασθένειες:

α) λοιμώξεις του ανώτερου αναπνευστικού, λόγω της συχνής εναλλαγής ζέστης-κρύου, αφού είναι αναγκασμένοι π.χ να εργάζονται σε θερμοκρασιακές συνθήκες των 5 βαθμών Κελσίου, ενώ με την παράδοση ενός φακέλου στα γραφεία κάποιας εταιρίας να βρίσκεται σε κλιματιζόμενο θερμοκρασιακό περιβάλλον 28 βαθμών Κελσίου. Ειδικότερα, παρατηρείται συχνή επίπτωση ιγμορίτιδας, λόγω του ρεύματος αέρα που χτυπάει το πρόσωπο επί ώρες, χωρίς να προστατεύεται (ή προστατεύεται ανεπαρκώς) από το κράνος.

β) λοιμώξεις του κατώτερου αναπνευστικού, όπως βρογχίτιδα ή πνευμονία που είναι πολύ πιθανό να πάθει ένας εργαζόμενος που είναι εκτεθειμένος σε πολύ χαμηλές θερμοκρασίες σε συνδυασμό με βροχή και δυνατό αέρα. Επίσης μπορεί να προκύψει και ως επιπλοκή των λοιμώξεων του ανώτερου αναπνευστικού.

γ) αλλεργικό άσθμα και διάφορες αλλεργίες (στα μάτια και το δέρμα) καθώς και μολύνσεις που συνήθως προέρχονται από αιωρούμενα σωματίδια, τη σκόνη και γενικότερα τους αέριους ρύπους, ειδικά στις περιοχές υψηλής μόλυνσης της ατμόσφαιρας, τα βρόμικα νερά, που αποτελούν και το “φυσικό περιβάλλον” του εργαζόμενου με δίκυκλο.

δ) κρυοπαγήματα και θερμοπληξίες που είναι πολύ συνηθισμένο μιας και το ανθρώπινο σώμα δεν αντέχει πολύ ώρα σε χαμηλές ή πολύ υψηλές θερμοκρασίες, πόσο μάλλον ένας εργαζόμενος που βρίσκεται πάνω σε μηχανάκι.

ε) εγκαύματα του δέρματος από την πολύωρη και καθημερινή έκθεση στον ήλιο κατά τους καλοκαιρινούς μήνες (το Υπουργείο Υγείας συνιστά την αποφυγή του καθορισμένου χρόνου επαφής με τις υπεριώδεις ακτίνες του ήλιου, αφού αποδεδειγμένα είναι άκρως επικίνδυνο για την εμφάνιση καρκίνου του δέρματος).

ζ) αιμορροΐδες και παρατρίμματα (δερματίτιδες εξ επαφής) για ευνόητους λόγους, αφού η σέλα δεν αποτελεί και το "πρότυπο" αναπαυτικού καθίσματος εν ώρα εργασίας.

2) Η δεύτερη κατηγορία περιλαμβάνει κυρίως χρόνια νοσήματα που προκαλούνται από τη μακρόχρονη εργασία πάνω στο μηχανάκι.

Οι πιο συνηθισμένες που ταλαιπωρούν αρκετούς εργαζόμενους είναι οι παρακάτω:

α) μυοσκελετικές παθήσεις (δηλ. οσφυαλγίες, γοναλγίες, ισχιαλγίες, αυχενικό σύνδρομο, τενοντίτιδες) που προέρχονται από τους κραδασμούς και τη στάση του σώματος κατά την οδήγηση καθώς και από το βάρος του κράνους που συμπιέζει τους σπονδύλους του αυχένα.

Από τη βίαιη χρήση των άνω άκρων (απότομα φρεναρίσματα, τρακαρίσματα, πολύ κλειστές στροφές) και σε καιρικές συνθήκες κρύου, τραυματίζονται (κακώσεις και τενοντίτιδες) οι αρθρώσεις στους ώμους, τους καρπούς και τους αγκώνες.

β) προβλήματα στο περίνεο και στον προστατικό αδένα, καθώς πιέζεται από το βάρος του σώματος και τους κραδασμούς πάνω στη σέλα με αποτέλεσμα προβλήματα στην ούρηση.

γ) οφθαλμολογικά προβλήματα, όπως επιπεφυκίτιδας και κερατίτιδες, λόγω της άμεσης επαφής των οφθαλμών με πλήθος μολυσματικών κονιών.

Η ΣΒΕΟΔ αναφέρει τα ιδιαίτερα προβλήματα ευαίσθητων κοινωνικών ομάδων (ηλικιωμένοι-έγκυες γυναίκες).

"Πρέπει να αναφέρουμε τις ιδιαιτερότητες και τα προβλήματα που αντιμετωπίζει το γυναικείο φύλο στο επάγγελμά μας, ειδικά για εργαζόμενες που κυοφορούν.

Με βάση τον ισχύοντα νόμο, οι γυναίκες δικαιούνται 2 μήνες πριν τη γέννα, άδεια εγκυμοσύνης, δηλ. θεωρούνται ικανές για εργασία μέχρι τον όγδοο μήνα της εγκυμοσύνης.

Κάτι τέτοιο είναι εγκληματικό, αφού η φύση του επαγγέλματός μας για αυτή την κατηγορία των γυναικών είναι απαγορευτική από την αρχή της εγκυμοσύνης.

Πιστεύουμε ότι υπάρχει νομοθετικό κενό και αφήνει απροστάτευτες αυτές τις εργαζόμενες και ουσιαστικά τις οδηγεί στην παραίτηση από την εργασία τους, αφού οι συστάσεις των γιατρών απαγορεύουν κάθε επικίνδυνη εργασία και ειδικά τη χρήση δικύκλου (είτε ως οδηγός είτε ως συνεπιβάτης) λόγω των κραδασμών που μπορούν να προκαλέσουν τη βίαιη αποβολή του εμβρύου από τους πρώτους μήνες.

Η συγκεκριμένη παράγραφος αναδεικνύει ένα επιπλέον εξειδικευμένο αίτημα διεκδίκησης για το σωματείο μας, όμως αποτελεί ένα ακόμη στοιχείο που επιβεβαιώνει ότι η εργασία με δίκυκλο είναι σκληρή, βαριά, επικίνδυνη και ανθυγιεινή.”

Τέλος, αυτό το επάγγελμα είναι ακόμα πιο δύσκολο και επικίνδυνο για ανθρώπους που έχουν ξεπεράσει κάποια χρονικά όρια ηλικίας. Ένας άνθρωπος 60 ετών δεν μπορεί να αντεπεξέλθει στις συνθήκες εργασίας του επαγγέλματος με δεδομένο ότι η λειτουργία των ανθρώπινων ανατομικών, η μυϊκή δύναμη και οι σωματικές αντοχές σε τέτοιες ηλικίες δεν ανταποκρίνονται στο βαθμό δυσκολίας και επικινδυνότητας που απαιτεί η εργασία.

Πολύ χειρότερα, ένας εργαζόμενος αυτής της ηλικίας, έχει αυξημένες πιθανότητες να πέσει θύμα εργατικού ατυχήματος, με πολύ πιο σοβαρές συνέπειες σε σχέση με πιο νέους ηλικιακά εργαζόμενους.

”Τα αυξημένα ποσοστά παθήσεων του αγγειακού συστήματος(αρτηριακή πίεση, έμφραγμα του μυοκαρδίου, αγγειακό εγκεφαλικό επεισόδιο κτλ.), που εμφανίζονται σε αυτές τις ηλικίες, και που είναι συχνότερες στο επάγγελμά μας λόγω των συνθηκών στρες που βιώνουμε καθημερινά, φέρνουν σε μεγάλο κίνδυνο τον εργαζόμενο εν ώρα εργασίας (μπορεί να επιζήσει από π.χ το έμφραγμα και να χάσει τη ζωή του από την πτώση).

Οι παραπάνω περιπτώσεις και τα παραδείγματα είναι βγαλμένα μέσα από την πραγματικότητα και φανερώνουν τη διάσταση των προβλημάτων που αντιμετωπίζουμε αλλά και την απουσία νομικής κάλυψης και κατοχύρωσης για την προστασία μας.

Το αποτέλεσμα είναι να κυριαρχεί η ατομική διαπραγμάτευση μεταξύ εργαζομένων και εργοδότη και τα πάντα να εξαρτώνται από την καλή ή κακή διάθεση του εκάστοτε εργοδότη.

Θεωρούμε ότι το επάγγελμά μας πρέπει να ενταχθεί στα βαρέα και ανθυγιεινά με επαγγελματική υπόσταση ως ελάχιστος φόρος δικαιοσύνης για περίπου 65.000 ανθρώπους που ζουν και εργάζονται στην ανασφάλεια και ταυτόχρονα αποτελούν τον κινητήριο μοχλό της οικονομικής ζωής του τόπου. ''

1.4 Συλλογικές συμβάσεις στον κλάδο της ταχυδιανομής

Με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας οι οποίες συμφωνούνται εγγράφως μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών ή μεταξύ συνδικαλιστικής οργάνωσης εργαζομένων και εργοδότη, καθορίζονται οι όροι εργασίας και οι μεταξύ των συμβαλλομένων αμοιβαίες υποχρεώσεις. Ο νόμος 1876/90 ορίζει λεπτομερώς το περιεχόμενο και το τρόπο σύναψης των ΣΣΕ.

Στον κλάδο της ταχυδιανομής δεν υπογράφονται συλλογικές αλλά επιχειρησιακές ΣΣΕ, στο επίπεδο δηλαδή της επιχείρησης.

Οι Επιχειρησιακές ΣΣΕ αφορούν τους εργαζόμενους μιας επιχείρησης ή εκμετάλλευσης. Αν δηλαδή μια επιχείρηση αποτελείται από πολλές εκμεταλλεύσεις (πχ υποκαταστήματα) μπορεί να συναφθεί για κάθε εκμετάλλευση διαφορετική ΣΣΕ. Οι ρυθμίσεις που προβλέπει μια επιχειρησιακή ΣΣΕ μπορούν να καλύπτουν όλους τους εργαζόμενους της επιχείρησης, ανεξάρτητα από το είδος της εργασίας τους και τη θέση τους στην επιχείρηση. Μπορούν όμως να έχουν συγκεκριμένη αναφορά σε μια κατηγορία εργαζομένων ή να εξαιρούν άλλες κατηγορίες. Το στοιχείο που κάνει μια ΣΣΕ να αναγνωριστεί σαν επιχειρησιακή είναι ότι το ένα συμβαλλόμενο μέρος είναι ο εργοδότης (και μόνο αυτός) και το άλλο η συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης που καλύπτει τους εργαζόμενους.⁸

Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται οδηγώντας δίκυκλα μοτοποδήλατα ή μοτοσικλέτες, σε ιδιωτικές ή ιδιωτικού δικαίου εταιρίες, κάτω από ατομική, επιχειρησιακή ή συλλογική σύμβαση εργασίας, στην οποία και αναγράφονται ως εξωτερικοί υπάλληλοι, ταχυμεταφορείς (κούριερ), διανομείς (ντελίβερι), εισπράκτορες και κλητήρες, αποτελούν κινητήριο μοχλό της οικονομικής ζωής

⁸ Πηγή: <http://www.somtechnik.gr/Pravo/SSE.htm#2.2.3>

του τόπου. Επειδή το επάγγελμα του εργαζομένου οδηγού δικύκλου είναι σχετικά καινούργιο (κατά το παρελθόν οι εξωτερικοί υπάλληλοι, οι εισπράκτορες και οι κλητήρες δεν χρησιμοποιούσαν δίκυκλα οχήματα), η ειδικότητα «οδηγός δικύκλου» δεν έχει αναγνωριστεί ως ενιαία ομοιοεπαγγελματική ειδικότητα σε όλες τις ατομικές, επιχειρησιακές ή συλλογικές συμβάσεις, παρά μόνον στις επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών, μετά τη διαιτητική απόφαση 44/1998, άρθρο 3, όπου αναγνωρίζεται η ειδικότητα «διανομέας... που με εντολή του εργοδότη του χρησιμοποιεί δίκυκλο για την άσκηση των καθηκόντων του».

Σήμερα, μόνο σε τρεις επί συνόλου 373 ταχυμεταφορικών εταιριών –και σ’ αυτές μερικώς και μετά από πιέσεις συνδικαλιστών- αναγνωρίζονται οι «οδηγοί δικύκλου» ως «ταχυμεταφορείς-ταχυδιανομείς (courier)» ή ως «εισπράκτορες-κλητήρες με χρήση δικύκλου».

Οι απαράδεκτες συνθήκες εργασίας του ταχυμεταφορέα - διανομέα δικυκλιστή είναι απαραίτητο να αντιμετωπιστούν άμεσα, προκειμένου να ληφθούν τα αναγκαία μέτρα ώστε να απολαμβάνουν οι εργαζόμενοι στον εν λόγω κλάδο ίσα δικαιώματα με τους εργαζομένους άλλων ειδικοτήτων. Οι περισσότεροι ταχυμεταφορείς - διανομείς εργάζονται κατά κανόνα με συμβάσεις μερικής απασχόλησης, με εξαιρετικά χαμηλές αποδοχές ή ανήκουν στην κατηγορία της αδήλωτης εργασίας.

Οι ταχυμεταφορείς - διανομείς καταγγέλλουν ότι στις καταστάσεις που κατατίθενται στην επιθεώρηση εργασίας, καταχωρούνται ως ασφαλισμένοι για 5ωρη ή 6ωρη απασχόληση, ενώ πολύ συχνά εργάζονται 10 - 12 ώρες. Επίσης, δεν λαμβάνουν το επίδομα και την άδεια που δικαιούνται ανάλογα με το μισθό και τις ώρες που εργάζονται, αλλά σύμφωνα με τη βούληση του εργοδότη. Ο εργοδότης είναι αυτός που αποφασίζει το ύψος των αποδοχών του κάθε εργαζομένου χωριστά, ενώ τα έξοδα δικύκλου (βενζίνες, σέρβις, ζημιές) επιβαρύνουν τον εργαζόμενο. Επιπλέον, ουδείς καταβάλλει τους μισθούς που προβλέπει η Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας ανάλογα με τις τριετίες, τα έτη από προϋπηρεσία σε άλλες εταιρίες δεν λαμβάνονται υπόψη, το αντίγραφο της σύμβασης εργασίας και το μηνιαίο φύλλο μισθοδοσίας δεν δίδονται στον εργαζόμενο κ.ά.

Από τα ανωτέρω συνάγεται ότι το επάγγελμα του ταχυμεταφορέα – διανομέα δικυκλιστή στερείται των στοιχειωδών εργασιακών δικαιωμάτων, ενώ παράλληλα είναι αναμφισβήτητα ένα από τα πιο επικίνδυνα και ανθυγιεινά.

Κεφάλαιο 2 Εργαζόμενοι σε ιδιωτικές επιχειρήσεις ταχυδιανομής: Χαρακτηριστικά που διέπουν τον κλάδο

Η ελληνική αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από πολιτικές χαμηλού εργασιακού κόστους με έμφαση στο χαμηλό επίπεδο αποδοχών του εργατικού δυναμικού της σταθερής και πλήρους απασχόλησης. Πέραν όμως της αναζήτησης του φθηνού εργατικού κόστους της ‘τυπικής’ εργασιακής σχέσης, η πολιτική εργασιακών σχέσεων έχει συνδεθεί με μια ιδιαίτερη ευελιξία με κύριο χαρακτηριστικό την παράνομη διάστασή της χωρίς ωστόσο να απουσιάζουν και οι νόμιμες εκφράσεις της.

Η παράνομη ευελιξία αφορά σε πολλές πτυχές της εργασιακής σχέσης που οφείλετε είτε στην παραβίαση επιμέρους διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας είτε στην πλήρη έλλειψη νομιμότητας ως προς το περιεχόμενό της. Το φαινόμενο αυτό αποτελεί ιδιαίτερη πρακτική και αφορά τόσο στο ελληνικό όσο και στο αλλοδαπό εργατικό δυναμικό, μετά τα κύματα των παράνομων μεταναστών που κατακλύζουν την Ελλάδα από τις αρχές της δεκαετίας του 90⁹ και εντεύθεν.⁹

Η σημερινή συγκυρία είναι συνδεδεμένη με την επιταχυνόμενη τάση ελαστικοποίησης των εργασιακών σχέσεων που επιβάλλεται από τις πολιτικές μείωσης του κόστους εργασίας στην κατεύθυνση της αύξησης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων. Πρόκειται για μία εξέλιξη που δρομολογείται κατά την τελευταία δεκαπενταετία και που στις μέρες μας αποκτά πρωτοφανείς διαστάσεις, κάτω από την πίεση των δυνάμεων της αγοράς που απαιτούν και διαμορφώνουν όρους που μεταβάλλουν το καθιερωμένο πρότυπο εργασιακών σχέσεων, αλλοιώνοντας και θέτοντας παράλληλα σε αμφισβήτηση το περιεχόμενο θεμελιωδών εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων. Οι πολιτικές ευελιξίας των επιχειρήσεων, εντεινόμενες από το διεθνή ανταγωνισμό που επιβάλλει την αυξανόμενη διεθνοποίηση των οικονομικών και κοινωνικών φαινομένων, υπό το κράτος ενός δυσμενούς συσχετισμού δυνάμεων για το συντελεστή εργασία, συνδέονται με πρακτικές που μεταφέρονται σε οικουμενικό επίπεδο και επηρεάζουν σημαντικά και, κατά κανόνα σε αρνητική κατεύθυνση,

⁹ Πηγή: Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή ενοποίηση, ευελιξία και απορύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας, Γιάννης Κουζής, Μελέτες ΙΝΕ-ΓΣΕΕ.

την κατάσταση στον τομέα της απασχόλησης, των εργασιακών σχέσεων και της κοινωνικής ασφάλισης.¹⁰

Ένας από τους κύριους στόχους που έθεσε η Ευρωπαϊκή Ένωση στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στη Λισσαβόνα το Μάρτιο του 2000, είναι η δημιουργία περισσότερων και καλύτερης ποιότητας θέσεων απασχόλησης. Η υγεία και η ασφάλεια στους χώρους εργασίας είναι προφανώς τα πλέον βασικά στοιχεία της ποιότητας της εργασίας.

Η «έλλειψη ποιότητας» στην εργασία μεταφράζεται για την οικονομία με μια απώλεια των παραγωγικών ικανοτήτων [500 εκατομμύρια ημέρες εργασίας χάθηκαν το 1999 λόγω ατυχημάτων ή προβλημάτων υγείας] και σε δαπάνες για αποζημιώσεις και επιδόματα, η χρηματοδότηση των οποίων επιβαρύνει το σύνολο της οικονομίας.¹¹

Παράλληλα με αυτή την εξέλιξη παρατηρείται και μια σαφής σταθεροποίηση του φαινομένου της αδήλωτης απασχόλησης -και- των μεταναστών, στο οποίο προστίθενται όλο και περισσότερο φαινόμενα συστηματικής παραβίασης πολλών πλευρών της εργατικής νομοθεσίας (ωράρια, αμοιβές, πληρωμές υπερωριών, σεβασμός των συλλογικών συμβάσεων, τήρηση των κανόνων για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων). Αυτό σημαίνει ότι είναι αποδεκτή σε σταθερή βάση από την Πολιτεία και τους ελεγκτικούς μηχανισμούς της η παραβίαση της εργατικής και κοινωνικής νομοθεσίας από τις επιχειρήσεις για την περαιτέρω μείωση του κόστους εργασίας.¹²

2.1 Σύνδεση αμοιβής και παραγωγικότητας

Το λεγόμενο *αμερικάνικο σύστημα παραγωγής* ονομάζεται επίσης *επιστημονική διαχείριση* (αγγλικά: *scientific management*) ή *τεϋλορισμός* από τον Αμερικάνο Frederick Winslow Taylor (Τέυλορ, 1856-1915) και αναφέρεται στη θεωρία του που δημοσιεύτηκε το 1911 για τη βελτιστοποίηση της λειτουργίας και της παραγωγής των επιχειρήσεων, με την οποία είναι δυνατόν να επιτευχθεί η αύξηση της παραγωγής και παράλληλα η επίλυση των κοινωνικών

¹⁰ Πηγή: Ζητήματα Κοινωνικού Διαλόγου, Ανταγωνιστικότητα - Απασχόληση-Εργασιακές Σχέσεις-Κοινωνική Ασφάλιση, Γιάννη Κουζή, κεφ.1^ο Εργασιακές σχέσεις και κοινωνικός διάλογος, εκδ. GUTENBERG σελ.91

¹¹ Πηγή: ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ, μηνιαία έκδοση του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Τεύχος 116, Απρίλιος 2005

¹² Πηγή: Αδήλωτη απασχόληση και «νομιμοποίηση» των μεταναστών. Η πρόκληση της μεταναστευτικής πολιτικής, Πέτρου Λινάρδου-Ρυλμόν, 2007, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

προβλημάτων και η ευημερία για όλους. Βασικό ερώτημα που έβαλε ως στόχο του να απαντήσει ο Τέυλορ ήταν, πώς μπορεί να παρακινήσει τους εργαζόμενους να παράγουν περισσότερο, χωρίς αύξηση του προβλεπόμενου μισθού τους! Το συμπέρασμα, στο οποίο κατέληξε ο μηχανικός και εργασιολόγος Τέυλορ ήταν ότι, οι λειτουργίες σε μια μονάδα παραγωγής εξελίσσονται σε αντιπαράθεση μεταξύ εργοδότη (επιχείρησης) και εργαζομένων και ότι αυτή η αντιπαράθεση κερδίζεται από τους εργαζόμενους, οι οποίοι χαλαρώνουν έτσι στην απόδοσή τους, επειδή μόνο αυτοί γνωρίζουν τις διαδικασίες και τα μυστικά της παραγωγής. Για να αντιστραφούν αυτές οι συνθήκες και να έχουν οι εργαζόμενοι κίνητρο για μεγαλύτερη απόδοση πρέπει, κατά τον Τέυλορ, να υλοποιηθούν τρεις σημαντικές αρχές.

- Η εργασία κάθε εργαζόμενου πρέπει να εκτελείται με βάση ακριβέστατες οδηγίες, τις οποίες διατυπώνει η διοίκηση της επιχείρησης. Θεμέλιο αυτής της αντίληψης είναι ότι για την εκτέλεση κάθε εργασίας υπάρχει ένας άριστος τρόπος, ο οποίος πρέπει να εντοπιστεί.
- Η πρώτη αρχή μπορεί να εφαρμοστεί μόνο με μεγάλης κλίμακας κατανομή της εργασίας, επειδή μόνο μικρά εργασιακά βήματα είναι δυνατόν να αναλυθούν, να περιγραφούν επακριβώς και να δοθούν γι' αυτά από τη διοίκηση οδηγίες.
- Κίνητρο για τον εργαζόμενο θα είναι το χρήμα, **δηλαδή η αμοιβή θα εξαρτηθεί από την απόδοσή του**. Αυτό οδηγεί σε αμοιβή με το κομμάτι, σε χρηματικές επιβραβεύσεις κλπ.¹³

Η έννοια της παραγωγικότητας είναι σχετική, πολυδιάστατη, ιστορικά εξελισσόμενη και εξαρτώμενη από πλήθος παραγόντων που είναι δύσκολο στην πράξη να εντοπισθούν στο σύνολό τους και ακόμα δυσκολότερο να απομονωθεί η συνεισφορά τους και να εξειδικευθούν οι αλληλεπιδράσεις τους. Αυτό έχει σα συνέπεια όχι μόνο την έλλειψη επιστημονικής αυστηρότητας στη χρήση του όρου από την τρέχουσα επιχειρηματολογία και πρακτική, αλλά και τη

¹³ Πηγή: <http://sfrang.com/historia/selida616.htm>

δημιουργία πλήθους προβλημάτων μέτρησης και συγκρισιμότητας της παραγωγικότητας στην πράξη.¹⁴

Η παραγωγικότητα ορίζεται σαν η σχέση ανάμεσα στην ποσότητα ή αξία των αγαθών που παρήχθησαν σε ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα (μπορεί να είναι έτος, εβδομάδα, μήνας, ώρα) και στην ποσότητα ή αξία των διαφόρων μέσων και εισροών που χρησιμοποιήθηκαν άμεσα ή έμμεσα κατά το ίδιο χρονικό διάστημα για να υλοποιηθεί αυτή η παραγωγή.

Με άλλα λόγια, η παραγωγικότητα είναι μια σχέση παραγωγικών μέσων (inputs) και παραγωγικού αποτελέσματος (output) που ορίζεται για ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα. Νοούμενη κατά αυτό τον τρόπο η παραγωγικότητα διαφέρει:

-από την έννοια της παραγωγής. Η διαχρονική εξέλιξη του μεγέθους της παραγωγής μας πληροφορεί για το αποτέλεσμα, αλλά όχι για τα μέσα που χρησιμοποιήθηκαν σ' αυτή την παραγωγή, ούτε για το κόστος και τον τρόπο αξιοποίησής τους.

-από την έννοια της εντατικοποίησης της εργασίας έτσι ώστε, με επιμήκυνση του χρόνου εργασίας, κατάργηση διαλειμμάτων, αδειών κλπ. να αυξηθεί η παραγωγή.

Η αύξηση του προϊόντος που θα προκύψει μπορεί να **φαίνεται** σαν αύξηση της παραγωγικότητας, αλλά στην πραγματικότητα οφείλεται σε αύξηση της παρεχόμενης εργασίας, δηλαδή σε μια αυξημένη φθορά μιας παραγωγικής εισροής. Ωστόσο στην πράξη σπάνια γίνεται αυτή η διάκριση.

Συνεπώς ο στόχος αύξησης της παραγωγικότητας διακρίνεται από το στόχο αύξησης της παραγωγής. Αύξηση της παραγωγής μπορεί να προκύψει από αύξηση των χρησιμοποιούμενων εισροών ή / και από επέκταση του ωραρίου λειτουργίας της παραγωγικής μονάδας, χωρίς να έχουμε καμία ένδειξη κατά πόσον το αυξημένο προϊόν παρήχθηκε με οικονομικό ή αντιοικονομικό τρόπο.

Αντίθετα, αύξηση της παραγωγικότητας έχουμε όταν:

α) με τις ίδιες παραγωγικές εισροές παράγουμε περισσότερα προϊόντα / υπηρεσίες ή

¹⁴ Πηγή: Σύνδεση αμοιβής παραγωγικότητας Προβλήματα και προϋποθέσεις εφαρμογής Ο ρόλος της συλλογικής διαπραγμάτευσης, Βασιλική Ν. Γεωργακοπούλου, Γιάννης Κουζής, Μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, σελ.23

β) παράγουμε την ίδια ποσότητα προϊόντων / υπηρεσιών, χρησιμοποιώντας λιγότερες παραγωγικές εισροές.

Και στις δύο περιπτώσεις αύξησης της παραγωγικότητας, η παραγωγή γίνεται πιο συμφέρουσα για την επιχείρηση γιατί μειώνεται το κόστος παραγωγής ανά μονάδα προϊόντος και συνεπώς αυξάνονται τα περιθώρια κέρδους, χωρίς να χρειαστεί να μειώσει σε απόλυτες τιμές τις αμοιβές των παραγωγικών συντελεστών που απασχολεί.

Έτσι, ακόμα και στην περίπτωση που ο επιχειρηματίας καταβάλλει υψηλότερες αμοιβές στους εργαζόμενους, στους προμηθευτές του εξοπλισμού, των φυσικών πόρων κλπ., αν η παραγωγικότητα αυτών των συντελεστών είναι υψηλή, τότε η απασχόλησή τους γίνεται συμφέρουσα και φθηνότερη για τη συγκεκριμένη επιχείρηση, σε σχέση με μια επιχείρηση που θα τους κατέβαλλε χαμηλότερες αμοιβές, αλλά θα πετύχαινε και σημαντικά χαμηλότερη παραγωγικότητα.

Το σύστημα αμοιβής με βάση την ατομική αξιολόγηση βασίζεται στη διαφοροποιημένη αμοιβή ατόμων που εκτελούν την ίδια ή παρόμοια εργασία με βάση την ατομική υπηρεσιακή τους αξιολόγηση. Έχει θεωρηθεί προβληματικό και από τα συνδικάτα διότι με δεδομένο ότι είναι δύσκολο να βασισθεί σε αντικειμενικά κριτήρια, προάγει την υποκειμενική αξιολόγηση των εργαζομένων και την αυθαιρεσία και κατά τούτο δεν θεωρείται ότι προάγει την υποκίνηση των εργαζομένων στην εργασία και τη συλλογικότητα¹⁵. Παρόλα αυτά, η εξατομίκευση των αποδοχών με βάση τα ατομικά χαρακτηριστικά του εργαζομένου ή την ατομική του απόδοση, ανεξάρτητα από το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων, αποτελεί μια ειδικότερη πρακτική ευελιξίας του άμεσου μισθολογικού κόστους.¹⁶

Απέναντι στα διάφορα συστήματα σύνδεσης αμοιβής και παραγωγικότητας η θέση των ελληνικών συνδικάτων είναι ιδιαίτερα επιφυλακτική. Οι αρνητικές εκδοχές που κυριαρχούν στην πράξη με άξονα την εντατικοποίηση των ρυθμών εργασίας και με άμεσο αποτέλεσμα τους ανταγωνισμούς ανάμεσα στο

¹⁵ Πηγή: Οι νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας, Γεωργία Πετράκη, εκδ. GUTENBERG, σελ. 50

¹⁶ Πηγή: Ζητήματα Κοινωνικού Διαλόγου, Ανταγωνιστικότητα -Απασχόληση-Εργασιακές Σχέσεις-Κοινωνική Ασφάλιση, Γιάννη Κουζή, κεφ. 1^ο Εργασιακές σχέσεις και κοινωνικός διάλογος, εκδ. GUTENBERG σελ. 96

προσωπικό, έχει οδηγήσει μεγάλη κατηγορία συνδικάτων στην απόρριψη αυτών των πρακτικών, ιδιαίτερα όταν αυτές στηρίζονται σε ατομική βάση.¹⁷

2.2 Η ευελιξία των μισθών

Αν η φιλοσοφία των πρακτικών ευελιξίας των αποδοχών στηρίζεται στην ανάγκη μείωσης του εργασιακού κόστους, τούτο επιτυγχάνεται πρώτιστα στην Ελλάδα μέσα από την διατήρηση του συνολικού κόστους εργασίας σε χαμηλά επίπεδα.¹⁸

Η αμοιβή βάσει αξιολόγησης-αξιολογική αμοιβή (γνωστή με τη γενική ονομασία «Merit system») περιορίζει τη σημασία παραγόντων όπως η προϋπηρεσία, τα τυπικά προσόντα ή οι οικογενειακές ανάγκες στο σχηματισμό των αμοιβών. Ο μισθός κάθε εργαζόμενου προσδιορίζεται με άξονα διαφοροποιημένα, ανάλογα με την επιχείρηση, συστήματα αξιολόγησης θέσεων-εργαζόμενων με «αντικειμενικά» κριτήρια βαθμολόγησης και στάθμισης των παραγόντων αξιολόγησης που καθορίζονται από η διοίκηση ή, σπανιότερα, σε συνεργασία με τους εργαζομένους. Στο μοντέλο αυτό συναντάμε κατά κανόνα ευρεία ανάπτυξη των εξατομικευμένων αμοιβών εργασίας, με παράκαμψη των κλαδικών ή των ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών ρυθμίσεων, αν και μπορούν να λειτουργήσουν συμπληρωματικά προς αυτές.¹⁹

2.3 Εντατικοποίηση της εργασίας

Η έννοια της εντατικοποίησης της εργασίας αναφέρεται στο υποκειμενικό αίσθημα κόπωσης όπως περιγράφεται από τους εργαζόμενους, ως αποτέλεσμα των αλλαγών στο περιεχόμενο της εργασίας, που συνεπάγονται αύξηση υποχρεώσεων και καθηκόντων, της φυσικής ή διανοητικής προσπάθειας σε μικρότερους χρόνους. Οι *Ευρωπαϊκές Έρευνες για τις Συνθήκες Εργασίας* απογράφουν μια έντονη αύξηση της εντατικοποίησης της εργασίας, κάτι που από κάποιους έχει αποδοθεί στον υποκειμενικό χαρακτήρα των δεδομένων. Οι αλλαγές όμως που λαμβάνουν χώρα στους χώρους εργασίας σε συνδυασμό με την αύξηση της παραγωγικότητας από το 1980 πείθουν ότι ο φόρτος της

¹⁷ Πηγή: Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή ενοποίηση, ευελιξία και απορύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας, Γιάννης Κουζής, Μελέτες ΙΝΕ-ΓΣΕΕ

¹⁸ Πηγή: Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή ενοποίηση, ευελιξία και απορύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας, Γιάννης Κουζής, Μελέτες ΙΝΕ-ΓΣΕΕ

¹⁹ Πηγή: Ευελιξίες της Επιχείρησης και της Εργασίας, Βάνα Γεωργακοπούλου, ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, σελ.93

εργασίας έχει αυξηθεί σημαντικά τις δύο τελευταίες δεκαετίες. Η εντατικοποίηση της εργασίας σε πολλές περιπτώσεις ήταν αποτέλεσμα της αύξησης της παραγωγής με σταθερό εργατικό δυναμικό ή της μείωσης του προσωπικού, ενώ η παραγωγή παρέμενε σταθερή. Προέκυψε όμως και σαν αποτέλεσμα βαθύτερων οργανωτικών αλλαγών που εισήχθησαν στα βιομηχανικά παραγωγικά συστήματα, όπως το ιαπωνικής προέλευσης σύστημα της «απέριττης παραγωγής»(lean production), ή της διαμόρφωσης υβριδικών παραγωγικών συστημάτων που τείνουν προς αυτήν. Η διασύνδεση του «βιομηχανικού» μοντέλου οργάνωσης, που αποβλέπει στην κανονικότητα της παραγωγής, με το «εμπορικό», που αποβλέπει στη διαντίδραση της αγοράς, συνετέλεσε στη συσσώρευση περιορισμών βιομηχανικού και εμπορικού τύπου.²⁰

Στο πρόσφατο συνέδριο Works, παρουσιάστηκε μελέτη περίπτωσης στη εξυπηρέτηση πελατών στον τομέα των ταχυδρομικών υπηρεσιών στην Ελλάδα (συγκεκριμένα στη θυγατρική *‘‘ΕΛ.ΤΑ-Ταχυμεταφορές’’*), και τα ευρήματα αναφορικά με τον αντίκτυπο στην ποιότητα της εργασίας έδειξαν τα εξής:²¹ Οι εργασιακές συνθήκες στη θυγατρική εταιρία είναι χειρότερες από ό,τι είναι στη «μητέρα» εταιρία. Υπάρχει υπερφόρτωση εργασίας, συνοδευόμενη από άγχος για όλους τους εργαζομένους, παράλληλα με την εργασιακή επισφάλεια για τους μισούς από τους εργαζόμενους(προσωρινούς, εποχικούς). Και ενώ υπάρχουν ενδείξεις ότι η εργασία έχει εντατικοποιηθεί και στη μητέρα εταιρία, παρόλα αυτά εκεί θεωρείται ακόμη *‘‘παράδεισος’’* σε σύγκριση με τη θυγατρική. Το αποτέλεσμα της αναδόμησης(σ.σ. δημιουργία της θυγατρικής) έχει ως αποτέλεσμα τη μετατροπή της εργασίας στη νέα εταιρία αξιολογία πιο εντατική και στρεσογόνα. Μεγαλύτερο εύρος εργασίας πρέπει τώρα να αντιμετωπιστεί από λιγότερους ανθρώπους, οι οποίοι πρέπει να δουλεύουν γρηγορότερα, περισσότερο (οι υπερωρίες κάθε δεύτερο Σάββατο είναι κάτι το φυσιολογικό) και σε κάθε πόστο. Το τελευταίο χαρακτηριστικό δεν είναι απαραίτητα αρνητικό και οι εργαζόμενοι δεν δείχνουν δυσανασχέτηση. Παρόλα αυτά, σίγουρα δεν φαίνεται σαν μια συνειδητή προσπάθεια για τον εμπλουτισμό της εργασίας αλλά

²⁰ Πηγή: Οι νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας, Γεωργία Πετράκη, εκδ.GUTENBERG, σελ.204

²¹ Συνέδριο Works: ‘CO.C’-VIRTUALLY OUTSOURCING COURIER SERVICES TO A NEW SUBSIDIARY COMPANY, Organisational case study on customer service in the postal services sector-Greece, Stavros Gavroglou(UPSPS),Εθνικό Παρατηρητήριο για την Απασχόληση.

ως μέτρο ενίσχυσης της εντατικοποίησης της εργασίας προκειμένου να καλυφθεί η έλλειψη προσωπικού.

Εκπρόσωποι των συνδικάτων λένε: «Οι συνέπειες αυτής της πορείας των ΕΛΤΑ προς την ιδιωτικοποίηση είναι ήδη ορατές σε εμάς τους εργαζόμενους του Ταχυδρομείου αφού οι πιέσεις για αύξηση της παραγωγικότητας μέσα από την εντατικοποίηση της εργασίας είναι ήδη γεγονός. Την ίδια στιγμή η συνεχής κάλυψη κενών οργανικών θέσεων με εποχιακό ανακυκλούμενο προσωπικό προϊδεάζει για ένα ζοφερό εργασιακό μέλλον ανασφάλειας και απάνθρωπης εκμετάλλευσης.

Η μετατροπή των ΕΛΤΑ από έναν οργανισμό ο οποίος έχει στόχο να προσφέρει καθολικές ταχυδρομικές υπηρεσίες με κοινωνικό προσανατολισμό σε μια ανώνυμη εταιρεία η οποία με τακτικές και μεθόδους μάρκετινγκ θα ανεβάζει το κόστος των υπηρεσιών της ενώ, ταυτόχρονα, θα απαξιώνει τις λιγότερο κερδοφόρες δραστηριότητές της –όπως τη διακίνηση της αλληλογραφίας στα πιο ορεινά και απομακρυσμένα σημεία της ελληνικής επικράτειας– δεν μπορεί παρά να υπηρετεί μια αντιλαϊκή πολιτική η οποία θεωρεί τον πολίτη πελάτη και τον εργαζόμενο σκλάβο.»

Στις ιδιωτικές εταιρίες ή επιχειρήσεις που απασχολούν ταχυδιανομείς τα αναφερόμενα για τα εργασιακά δικαιώματα είναι δραματικά: Όσοι δεν εργάζονται με τις "νόμιμες" "ευέλικτες" μορφές απασχόλησης (συμβάσεις μερικής απασχόλησης, ωρομίσθιοι κ.λπ. με εξαιρετικά χαμηλές αμοιβές -γύρω στα 350 ευρώ το μήνα- και περιορισμένη ασφαλιστική κάλυψη), κατά κανόνα εντάσσονται υποχρεωτικά στην αθέατη εργασία. Δηλαδή στην αδήλωτη "μαύρη αγορά", με τις προφανείς συνέπειες στα ατομικά τους δικαιώματα, αλλά και στην ενίσχυση του φαινομένου της εισφοροδιαφυγής και εν γένει της "παραοικονομίας". Μικρό τμήμα του κλάδου διαθέτει το "προνόμιο" να προσλαμβάνεται με τους όρους των ούτως ή άλλως πενιχρών Συλλογικών Συμβάσεων.

Να εργάζεται δηλαδή με 618 ευρώ το μήνα μεικτά, και να "απολαμβάνει" το επίδομα επικίνδυνης εργασίας των 61 ευρώ ή ένα κράνος, ένα μπουφάν και ένα ζευγάρι γάντια. Μεγάλο μέρος των επιχειρήσεων έχει επιβάλει στους ταχυμεταφορείς το σύστημα αμοιβής με το "κομμάτι" (60-90 λεπτά για κάθε δέμα), ενώ όλο και περισσότερα συνοικιακά μαγαζιά "πληρώνουν" τους ντελιβεράδες με ...το φιλοδώρημα που εκείνοι θα αποσπάσουν από τους πελάτες. Η εντατικοποίηση της εργασίας που προκαλεί το όλο σύστημα στις υπηρεσίες

κούριερ-ντελίβερι είναι ανελέητη. Οι καθημερινοί κίνδυνοι και ως εκ τούτου τα ατυχήματα αυξάνονται, υπό την πίεση της εξασφάλισης ενός στοιχειώδους μεροκάματου.

Το μεροκάματό τους το χαρακτηρίζουν «της πείνας». Αμείβονται, ανάλογα με το πως θα κρίνει ο εργοδότης τους: Με την ώρα ή με τον αριθμό των παραγγελιών. Ελάχιστοι είναι επίσης εκείνοι οι εργοδότες που τους παρέχουν τον κατάλληλο εξοπλισμό (κράνη, γάντια φωσφορίζουσες φόρμες εργασίας) ενώ «πολλοί χρησιμοποιούν το δικό τους μηχανάκι στη δουλειά. Είναι μία τακτική που ακολουθείται για να μην καταχωρηθεί ως εργατικό το ενδεχόμενο ατύχημα του εργαζόμενου και έτσι να μην το “χρεωθεί” ο εργοδότης!» επισημαίνει η Πρόεδρος του Εργατοϋπαλληλικού Κέντρου Αθηνών, κ. Σταυρούλα Σαλουφάκου.

Ουσιαστικά ένα ολόκληρο πολιτικό σύστημα -που κατά τα άλλα δηλώνει ότι αγωνιά για την επίλυση του ασφαλιστικού- δέχεται ότι 25.000 άνθρωποι κυκλοφορούν σαν δαιμονισμένοι στους δρόμους της Αθήνας κουβαλώντας από χόμπι μια πίτσα. Και η Επιθεώρηση Εργασίας τι κάνει; είναι η επόμενη εύλογη ερώτηση: Κάνει ελέγχους τις ώρες που οι διανομείς συνήθως κοιμούνται. «Οι έλεγχοι σε εταιρίες και καταστήματα που απασχολούν ταχυδιανομείς γίνονται από την Επιθεώρηση Εργασίας, αλλά μόνο μέχρι τις 2 το μεσημέρι. Από κει και πέρα, η όλη υπόθεση είναι ζούγκλα. Τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι ταχυδιανομείς καθώς και οι παραβιάσεις στα εργασιακά τους δικαιώματα είναι ευρέως γνωστά, αλλά τίποτε δεν πρόκειται να αλλάξει αν δεν αποφασίσουν να συνδικαλιστούν επί της ουσίας», καταλήγει η κ. Σαλουφάκου.²²

2.4 Ευελιξία με ασφάλεια(;)

Η παροχή ευκαιριών ευέλικτης εργασίας, που κατά κανόνα πραγματοποιείται με υποδεέστερους όρους σε σχέση με την σταθερή και πλήρη απασχόληση, ασφαλώς και δεν μπορεί να χαρακτηριστεί εθελούσια επιλογή του κόσμου της εργασίας στο σύγχρονο περιβάλλον του αυξημένου κινδύνου της ανεργίας και των συνεχών εκπτώσεων στο μοντέλο της σταθερής και πλήρους απασχόλησης. Ανάλογες επισημάνσεις μπορούν να διατυπωθούν για την αυξανόμενη χρήση του όρου και της φιλοσοφίας των πολιτικών της ευελιξίας με ασφάλεια, οι

²² Πηγή: <http://www.deliverades.com/forum/viewtopic.php?f=5&t=31>

οποίες έχουν αρχίσει να υποκαθιστούν σταδιακά τις προγενέστερες πολιτικές ευελιξίας της απασχόλησης και της αγοράς εργασίας.

Στο πλαίσιο αυτό ο συνδυασμός της ευελιξίας με την ασφάλεια έρχεται να αποκαταστήσει θεωρητικά αυτό που αρχικά χαρακτηρίστηκε ως απορύθμιση της αγοράς εργασίας και στη συνέχεια μετονομάστηκε σε ευελιξία της αγοράς εργασίας και συνοδεύτηκε από εξίσου πομπώδεις και θετικά φορτισμένες έννοιες, όπως ανταγωνιστικότητα, ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης και δια βίου μάθηση ή κοινωνία της γνώσης.

Σε γενικές γραμμές ο όρος της ευελιξίας με ασφάλεια μπορεί να οριστεί ως μία πολιτική στρατηγική, η οποία επιδιώκει σκοπίμως και με συγχρονισμένο τρόπο από τη μία πλευρά να τονώσει την ευελιξία των αγορών εργασίας, καθώς και την ευελιξία του τρόπου οργάνωσης της εργασίας, και από την άλλη να διασφαλίσει συνθήκες εργασιακής σταθερότητας και κοινωνικής προστασίας, κυρίως για τις περισσότερο ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού, εντός και εκτός της αγοράς εργασίας. Από τον ορισμό αυτό γίνεται αντιληπτό ότι η έννοια της ευελιξίας με ασφάλεια υπονοεί πολιτικές για την αγορά εργασίας, τις εργασιακές σχέσεις και το σύστημα κοινωνικής προστασίας, οι οποίες πραγματοποιούνται στη βάση αμοιβαίων ανταλλαγμάτων, παραχωρήσεων και οφελών. Οι εργοδότες διασφαλίζουν την απαιτούμενη ευελιξία στο τρόπο διαχείρισης της ανθρώπινης εργασίας και οι εργαζόμενοι *παρουσιάζεται* ότι απολαμβάνουν εργασιακή σταθερότητα και προστασία από τους κινδύνους των διακυμάνσεων της αγοράς.²³

²³ Πηγή: Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και την Ελλάδα, Ετήσια έκθεση 2008, INE-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 Μαρτυρίες

Σε κάθε κοινωνία, υπάρχουν διάφορες δουλειές που έχουν μια σαφή και συχνά αναγκαία λειτουργία στον καταμερισμό εργασίας, αλλά που θεωρούνται από το κοινό «βρόμικες δουλειές»- είτε κυριολεκτικά είτε μεταφορικά από την άποψη ότι θεωρούνται ως αμφιβόλου, τρόπον τινά, ηθικής αξίας. Η εργασία λοιπόν ανθρώπων μπορεί να δημιουργήσει προβλήματα στους φορείς τέτοιων επαγγελματικών ιδιοτήτων σε ό,τι αφορά τον τρόπο με τον οποίον αξιολογούνται και γίνονται αποδεκτοί από την κοινωνία. Η θέση τους εμπλέκεται σε μια παραδοξότητα, διαδραματίζουν ένα ρόλο στην υπηρεσία της κοινωνικής τάξης και σε γενικές γραμμές γίνεται αποδεκτός από τους ίδιους εκείνους ανθρώπους που συχνά προτιμούν να βλέπουν με περιφρόνηση τέτοια επαγγέλματα-ή και όσους εντάσσονται σε αυτά.²⁴

«Συνάδελφοι γεια σας, με λένε Γ.. Είμαι στο επάγγελμα του εξωτερικού υπαλλήλου, *courier, delivery* (αφού δεν έχουμε ενιαία ειδικότητα) εδώ και 11 χρόνια. Ξεκίνησα σαν έκτακτος στην δουλειά για να πάρω μηχανή και να μπορώ να πληρώσω τις δόσεις. Έπιασα δουλειά σαν εξωτερικός υπάλληλος σε διαφημιστική εταιρεία, όπου μήνες Μάιο-Ιούνιο που όλα τα διαφημιστικά γραφεία έχουν την πολλή δουλειά αναγκάζονται να πάρουν έκτακτους υπαλλήλους για να προλάβουν όλους τους πελάτες που τα θέλουν όλα και γρήγορα. Μέσα σε 2 μήνες είχα κάνει τα δρομολόγια της αρκούδας και ενώ οι μόνιμοι είχανε έως και 100 ώρες υπερωρία, εγώ είχα 170 ώρες. Πήγαινα για δουλειά στις 8.00 και σχολνούσα στις 23.00. Ήδεν πειράζει έλεγα, νέος είμαι, πρέπει να τρέξω τώρα που μπορώ΄΄. Φυσικά μόλις τέλειωσε το δίμηνο το αφεντικό με απέλυσε με την δικαιολογία ότι μου είχε δώσει 3 μέρες άδεια και εγώ έλειψα 5, με τη μηχανή χαλασμένη σε συνεργείο της Λάρισας, ενώ γυρνούσα από Θεσσαλονίκη Αθήνα.

Βρέθηκα μέσω συναδέλφου σε μεγάλη εταιρία *courier*. Στην αρχή τα πράγματα ήταν καλά, ο καθένας το δρομολόγιό του, τις παραλαβές του και το ωράριο 8.00-16.00. Μετά από ένα χρόνο η εταιρία περνάει σε μεγάλο ελληνικό όμιλο, νέα υποκαταστήματα σε κάθε γειτονιά ανοίγουν. Τότε είναι που οι εργαζόμενοι νιώθοντας την ανάγκη να αντιδράσουν, συσπειρώνονται και αποφασίζουν να

²⁴ Πηγή: Κοινωνιολογία, Εργασία και Βιομηχανία, Tony J. Watson, εισαγωγή-επιμέλεια Ιορδάνης Ψημμένος, εκδ. Αλεξάνδρεια, σελ. 225

φτιάξουν σωματείο, μυστικά στην αρχή. Μόλις γίνεται γνωστό η εταιρία χρησιμοποιεί όλα τα μέσα για να μας διαλύσει. Μας κατηγορεί ότι είμαστε κλέφτες, ότι είμαστε πράκτορες από άλλη εταιρία που θέλουμε να καταστρέψουμε τη δικιά του, μας φορτώνει δρομολόγια άλλων συναδέλφων και τέλος μέσω προϊσταμένων καταφέρνει να στρέψει συναδέλφους εναντίον μας. Και ενώ το σωματείο πάει για εκλογές, με εκβιασμούς και λόγω ελλείψεων του καταστατικού (έχει δικαίωμα ψήφου ο κάθε άσχετος, μέχρι και η γραμματέας του αφεντικού), οι εκλογές χάνονται.

Παρέμεινα στη δουλειά λόγω συνδικαλιστικής ασυλίας για ένα χρόνο και απολύθηκα. Στη συνέχεια βρίσκω δουλειά σε διαφημιστική εταιρία όπου παραμένω μέχρι και σήμερα. Ταυτόχρονα έκανα περιστασιακά βραδινές δουλειές ως διανομέας φαγητού και μπουκάλες υγραερίου, μια και η δεύτερη δουλειά αποτελεί κανόνα για παντρεμένο με 2 ανήλικα παιδιά και γυναίκα απολυμένη και άνεργη, χωρίς ταμείο ανεργίας, πάντα ανασφάλιστος γιατί οι εργοδότες αν ζητούσες ένσημα το ακούγανε για αστείο.

Πάντα όμως αναρωτιόμουν πώς θα ήταν να φτιάξουμε ένα σωματείο μόνο με συναδέλφους που κάνουνε το επάγγελμά μας (διανομή οποιουδήποτε πράγματος με μηχανάκι) και να αποτελείται από εμάς που μέσα σε βροχές, κρύο, ζέστες έχουμε πίσω αφεντικό και πελάτες να μας πιέζουν με κίνδυνο να βρεθούμε, στην καλύτερη, στο κρεβάτι κάποιου νοσοκομείου, χάνοντας τη δουλειά μας.

Στις 9 Δεκεμβρίου 2007 το όνειρο το δικό μου μαζί με όλων των συναδέλφων που τρέχανε για μήνες σε συνελεύσεις, ξέκλεβα και εγώ λίγο χρόνο να πηγαίνω για να βοηθήσω ώστε να μην επαναληφθούν τα λάθη του παρελθόντος, έπαιρνε σάρκα και οστά, το σωματείο γινόταν πραγματικότητα.

Την εποχή εκείνη δούλευα σε σουβλατζίδικο με 3,5 ευρώ την ώρα και όταν δεν είχα παραγγελίες να πάω έφτιαχνα κουτιά, γέμιζα ψυγεία έκανα τα ψώνια ή σερβίριζα στο μαγαζί. Τον Ιούνιο του 2008 με αναγκάζει να φύγω και σε λίγες μέρες βρίσκομαι σε εστιατόριο-ψητοπωλείο με 4,00 ευρώ την ώρα. Εκεί με τους συναδέλφους την ώρα που κάναμε τσιγάρο τουςμίλαγα για το σωματείο, το πώς λειτουργούμε και το πώς πρέπει να βοηθάμε ο ένας τον άλλον. Οι μήνες περνάνε και το αφεντικό διώχνει τον έναν συνάδελφο (ο άνθρωπος είναι από τη Βουλγαρία και υποχρεώθηκε για προσωπικούς του λόγους να πάει εκεί) και ο άλλος παραιτείται. Βρίσκομαι λοιπόν εγώ και ο ρουφιάνος του αφεντικού στο μαγαζί, εγώ στην τρέλα και ο άλλος να ζύνεται. Όταν παραπονέθηκα το αφεντικό έδιωξε

εμένα. Δεν έμεινα με σταυρωμένα χέρια αυτή τη φορά. Μίλησα με τους συναδέλφους που είχαν ήδη φύγει και με το σωματείο, και προχωρήσαμε σε καταγγελίες στην Επιθεώρηση Εργασίας και στο Ι.Κ.Α., όπου τελικά δικαιωθήκαμε.

Για μια αξιοπρεπή επιβίωση ζούμε όλη μέρα πάνω σε ένα μηχανάκι, είμαστε άνθρωποι και όχι ρομπότ ή μηχανές. Στην τελική και οι μηχανές χαλάνε, εμείς όχι; Μας στερούν τα βαρέα, τα ανθυγιεινά, μας δίνουν 3,5-4,5 ευρώ την ώρα και όλα τα έξοδα στο μηχανάκι δικά μας, οπότε τι μας μένει? Να οργανωθούμε στο σωματείο και να έχουμε την αξιοπρέπεια μας. Πολλοί συνάδελφοι λένε πού να τρέχω τώρα σε επιθεωρήσεις και Ι.Κ.Α., τα χαρίζω στα αφεντικά. Λάθος, δεν πρέπει να τους χαρίζουμε τίποτα, είναι από τον ιδρώτα μας. Κάνε την καταγγελία σου και θα πάρεις ό,τι δικαιούσαι.

Αυτά από ένα συνάδελφο που έχει φάει την δουλειά με το μηχανάκι 11 χρόνια και παλεύει καθημερινά να μην λείψει τίποτα από την οικογένειά του.

Που θέλει να μπορεί να αντικρίσει περήφανα μετά από χρόνια τα παιδιά του και να τους πει ότι τουλάχιστον πάλεψε με όλες του τις δυνάμεις για ένα καλύτερο αύριο...»

Άνθρωποι φαντάσματα που καθώς μεταφέρουν το φορτίο τους, κάνουν ελιγμούς μέσα στο μποτιλιάρισμα, τσιτώνουν το γκάζι μόλις βρουν άδειο δρόμο, καβαλάνε πεζοδρόμια, κλέβουν όπου μπορούν στα φανάρια, μπαίνουν ανάποδα στους μονόδρομους. Πολλοί απ' αυτούς είναι φοιτητές και αλλοδαποί και δουλεύουν ντελίβερι ως δεύτερη δουλειά. Άλλοι έγιναν κούριερ ελλείψει εναλλακτικής λύσης ή «για να βλέπουν όσο γίνεται λιγότερο το αφεντικό».

Οι περισσότεροι «κολλημένοι» στη σέλα για 4-8 ώρες την ημέρα διακινδυνεύουν τη ζωή τους για ψίχουλα.

«'Είμαστε οι χιλιάδες που δουλεύουν-με-το-μηχανάκι", γράφουν στη διακήρυξή τους, "Είμαστε τα 'παιδιά με τα παπιά'. Είμαστε οι αόρατοι εργάτες ενός εργοστασίου που απλώνεται κάθε στιγμή σε κάθε σημείο αυτής της πόλης, μ' ένα απλό τηλεφώνημα, για να εξαφανιστεί πίσω απ' την εξάτμιση ενός παπιού. Μεταφέρουμε οτιδήποτε μπορεί να κουβαληθεί πάνω σε δυο ρόδες, κι ακόμα πολλά από εκείνα που θα χρειάζονταν τέσσερις. Το γιατί είναι απλό: Το δίκυκλο-φορητό συμφέρει τόσο τους εργοδότες, όσο και τους πελάτες. Το εργοστάσιο της άμεσης εξυπηρέτησης απλώνει τον κύκλο εργασιών του σ' όλο και περισσότερες

καθημερινές δραστηριότητες, εργασιακές και καταναλωτικές. Και χιλιάδες 'παιδιά με παπιά' είναι διαθέσιμα ανά πάσα στιγμή να ξεχυθούν στο δρόμο. Τρέχουμε προς οποιαδήποτε κατεύθυνση, από οποιαδήποτε αφετηρία προς οποιονδήποτε προορισμό, τις περισσότερες ώρες του 24ωρου, υπό οποιεσδήποτε καιρικές ή κυκλοφοριακές συνθήκες, με οποιοδήποτε 'καθήκον'. Μετατρέπουμε τα χιλιόμετρα σε λεπτά 'πολύτιμου χρόνου', όλο και περισσότερα χιλιόμετρα σε όλο και λιγότερο χρόνο. Μικραίνουμε τις αποστάσεις προς μεγάλη χαρά του εμπορίου».

Η αμοιβή τους;

-Η κλαδική σύμβαση προβλέπει ως βασικό μισθό νεοπροσληφθέντα τα 618 ευρώ μεικτά συν 61 ευρώ επίδομα επικίνδυνης εργασίας: «Στις μεγάλες και οργανωμένες εταιρείες, που γίνεται κανονική πρόσληψη, συνήθως τηρούνται τα προβλεπόμενα από την εργατική νομοθεσία», λέει ο Α., πρόεδρος σωματείου εργαζομένων μιας μεγάλης εταιρείας ταχυμεταφορών.

- Όμως ο κανόνας που διέπει την εργασία των κούριερ στις περισσότερες μικρές επιχειρήσεις ταχυμεταφορών και εστιατορίων είναι η «μαύρη εργασία». Όπως επισημαίνει ο ειδικός γραμματέας Επιθεωρητών Εργασίας (ΣΕΠΕ) Χρ. Κουρούσης, «μόνο ο ένας στους πέντε είναι ασφαλισμένος».

Ο Χ. λέει:

«Εγώ θα σας μιλήσω για τα προβλήματα του κλάδου, τα οποία είναι πάρα πολλά. Ο βασικός μισθός είναι απελπιστικά πολύ χαμηλός, 697 χωρίς τα επιδόματα 10% για την επικινδυνότητα και 5% για τα διαχειριστικά λάθη. Πολλοί εργοδότες δεν πληρώνουν τα έξοδα για το μηχανάκι. [...] Δεν πληρώνουν για service - είναι σαν να πηγαίνεις γραμματέας σε μια εταιρεία και να σου πουν φέρε υπολογιστή, φαξ και εκτυπωτή. [...] Υπολογίσαμε για τον εξοπλισμό 1000 ευρώ. [...] Εμείς δουλεύουμε με σύμβαση υπάλληλου γραφείου χωρίς βαρέα και ανθυγιεινά ένσημα.»

Ο Χ. Ν. Γυμναστής – Ντελίβερι λέει:

«Στο ψητοπωλείο όπου δουλεύω ως διανομέας, παίρνω τέσσερα ευρώ την ώρα, όσα δηλαδή θα έπαιρνα ως γυμναστής. Με τα πουρμπουάρ όμως, μπορεί να φτάσω

και τα 6-7 ευρώ την ώρα».. ο κ. Χ. Ν., απόφοιτος της Γυμναστικής Ακαδημίας Αθηνών από το 2002. Τέσσερα χρόνια μετά, έχοντας δουλέψει σε γυμναστήρια και αφού πήρε δύο φορές μέρος σε εξετάσεις του ΑΣΕΠ, εργάζεται ως διανομέας φαγητού στα προάστια. «Στα γυμναστήρια, το επάγγελμα του γυμναστή έχει καταντήσει κάπως εξευτελιστικό. Αμείβεσαι με 3,5 έως 5 ευρώ, το πολύ, την ώρα αλλά στην ουσία είσαι κάτι ενδιάμεσο μεταξύ γυμναστή και διασκεδαστή. Έτσι προτιμώ το ντελίβερν ενώ δεν σταματώ να κυνηγώ μια θέση στο δημόσιο, μέσω ΑΣΕΠ».

Ελαστικό ωράριο

- Με ωράριο που διαμορφώνεται κατά περίπτωση από τον εργοδότη, χωρίς απαιτήσεις για άδειες, ρεπό και επιδόματα, οι περισσότεροι κούριερ «κάνουν συμφωνία με το διάβολο», όπως λένε. Αυτό μπορεί να σημαίνει 350 ευρώ μηνιαίως για 4-5 ώρες δουλειάς μέσα στη βροχή, με δικό τους μηχανάκι και βέβαια χωρίς εξοπλισμό (κράνος, ειδικό μπουφάν και παντελόνι, γάντια).
- Συνήθης πρακτική είναι η αμοιβή «με το κομμάτι». Οι «ελεύθεροι σκοπευτές» του χώρου συμφωνούν με τον εργοδότη σε κάποιο ποσό (από 60 μέχρι 90 λεπτά) για κάθε φάκελο ή πακέτο. Ένας απ' αυτούς, ο Δ.Ζ, συνεργάζεται με γνωστή εταιρεία ταχυμεταφορών εδώ κι ένα χρόνο: «Παίρνω 73 λεπτά το φάκελο. Σε καλές μέρες παραδίδω 150 και σε άσχημες 70. Πολλές φορές μπαίνω μέσα γιατί πληρώνω ΤΕΒΕ, φόρο, το μηχανάκι μου, τη βενζίνη και τις φθορές. Για να έχω κέρδος πρέπει να δίνω πάνω από 120 φακέλους την ημέρα. Αυτό σημαίνει γρήγορη και ριψοκίνδυνη οδήγηση, τεράστιο άγχος και ανασφάλεια στο δρόμο».
- Στα «φαγάδικα» οι εργαζόμενοι δουλεύουν συνήθως με ωρομίσθιο που κυμαίνεται μεταξύ 3,5 και 4 ευρώ. Η δουλειά τους είναι 4 με 6 ώρες την ημέρα. Σ' αυτή την περίπτωση ποντάρουν στα φιλοδωρήματα που ανάλογα με την ημέρα κυμαίνονται από 10 έως 30 ευρώ.

Μέσα σ' ένα κλίμα εργασιακής ασυδοσίας δεν προκαλεί, φυσικά, εντύπωση ότι δεν συμπεριλαμβάνεται από την επίσημη πολιτεία στα βαρέα και ανθυγιεινά το επάγγελμα του «ταχυμεταφορέα» που χρησιμοποιεί μηχανάκι. Όπως μας επισημαίνει ο Θ., εργαζόμενος σε εταιρεία κούριερ, «αυτή τη στιγμή εισάγεται μόνο ένα επαγγελματικό μηχανάκι για διανομή. Τα υπόλοιπα είναι ιδιοκατασκευές,

που κανείς δεν ελέγχει την καταλληλότητά τους. Παράλληλα, δεν υφίσταται επαγγελματικό δίπλωμα για δίκυκλο. Είναι άλλο πράγμα το δίπλωμα για δική σου χρήση και άλλο για να κάνεις μια δουλειά 6-7 ώρες».

- Κάτω από τέτοιες συνθήκες, τα εργατικά ατυχήματα είναι καθημερινό φαινόμενο. Όπως λένε γνώστες του χώρου, «στους 6.000 περίπου ντελιβεράδες της Αθήνας, το 10% έχει μηνιαίως ένα ατύχημα με σοβαρές ή λιγότερο σοβαρές συνέπειες για την υγεία του».

Έπειτα από σοβαρό ατύχημα «στις οργανωμένες εταιρείες υπάρχει η δυνατότητα να απορροφηθεί σε εσωτερική απασχόληση, στις μικρές συνήθως εξαρτάσαι από τη βούληση του εργοδότη», τονίζει ο Α..

Εργατικά ατυχήματα

Στη Θεσσαλονίκη κάθε μέρα καταγράφεται ένα ατύχημα σε κούριερ. Αυτό ισχυρίζεται ο Μ., πρόεδρος του Σωματίου Εργαζομένων Ιδιωτικών Ταχυδρομείων και Ταχυμεταφορικών Εργασιών Θεσ/νίκης (ΣΕΙΤΤΕΘ): «Υπάρχουν περιπτώσεις που δηλώνονται ως εργατικά, οι περισσότεροι εργαζόμενοι όμως έχουν άγνοια. Δεν είναι λίγες οι φορές που ο παθών παραμένει στο κρεβάτι για μήνες και πληρώνει ο ίδιος τα νοσήλια του».

«Οι εργαζόμενοι ως οδηγοί δίκυκλου είμαστε μετανάστες και Έλληνες, πτυχιούχοι, άνεργοι σχεδόν ανήλικοι κι άλλοι κοντά στην τρίτη ηλικία» προσθέτει ο Η. Π., εργαζόμενος σε δύο επιχειρήσεις: «Κι όλοι αυτοί που δουλεύουν από οικογενειακές επιχειρήσεις γρήγορου φαγητού μέχρι μεγάλες αλυσίδες (πιτσαρίες) δεν έχουν ούτε ένα ένσημο. Μαυρίλα. Και πληρώνονται από 3,5 μέχρι 6 ευρώ την ώρα. Και το μηχανάκι είναι δικό μας. Τρέχουμε ανάποδα στον δρόμο, περνάμε τα φανάρια με κόκκινο... Σκέψου ότι στη χώρα μας υπάρχουν περίπου 300 εταιρείες κούριερ. Και μόλις το 10-20% των μεγάλων εταιρειών ταχυμεταφορών διαθέτουν μηχανάκια στους εργαζομένους. Και σ' αυτές τις μεγάλες εταιρείες ασφαλίζουν τους μισούς υπαλλήλους. Στην καλύτερη περίπτωση μπορεί να πετύχεις σύμβαση με τον βασικό μισθό αφού δεν υπάρχει κλαδική σύμβαση που να ορίζει κάτι διαφορετικό πέραν του βασικού. Κι ακόμα και το κράνος, το αδιάβροχο, πρέπει να τ' αγοράσουμε εμείς. Γιατί απαιτείται να προστατεύσεις τον εαυτό σου από τα ατυχήματα. Το να προσέχεις είναι σχετικό. Δουλεύω 12 χρόνια και παίρνω 1.000

ευρώ. Δίνω τα 400 για ενοίκιο. Δεν πρέπει να πληρώσεις φως, νερό, να πιεις κι ένα καφέ; Αναγκάζεσαι να κάνεις δεύτερη δουλειά. Δηλαδή να βρίσκεσαι στο μηχανάκι 12-14 ώρες την ημέρα. Ξυπνάς το επόμενο πρωί και είσαι κομμάτια. Ακόμα και το δωρο πάνω στη σέλα είναι μαρτύριο. Κι όμως αναγκάζομαι να κάνω δεύτερη δουλειά πάνω στη σέλα... Δεν είναι μόνο πολλές οι ώρες, είναι και ο καιρός. Δουλεύουμε κάτω από τον ήλιο με 40-41 βαθμούς θερμοκρασία. Δουλεύω όλες τις μέρες του καύσωνα. Οι προϊστάμενοι ενδιαφέρονται μόνο να βγει η δουλειά. Σε βγάζουν στον δρόμο με τη βροχή, τα χιόνια, το κρύο για πολλές ώρες. Πώς να μη συμβούν ατυχήματα δουλεύοντας μ' αυτές τις καιρικές συνθήκες 6-12 το βράδυ; Γιατί σ' αυτή τη δουλειά κυνηγάς τον χρόνο. Την Πρωτομαγιά χάθηκε στη Βουλιαγμένης ακόμα ένας συνάδελφος. Οι περισσότεροι δουλεύουμε ως κούριερ ή εισπράκτορες το πρωί και ντιλίβερι το βράδυ. Αν δεν πάθεις ατύχημα, θα φύγεις από καρδιά. Όλοι αποκτήσαμε κουσούρια. Μυοσκελετικά προβλήματα, ρευματισμούς, αυχενικό. Οι εταιρείες διαφημίζουν παράδοση μέσα σε 10 λεπτά. Κι εσύ τρέχεις να προλάβεις 100-110 φακέλους καθημερινά. Γιατί αν κάνεις λιγότερους, θα σου πει η εταιρεία "δεν μου κάνεις, γεια σου". Και θα φύγεις χωρίς αποζημίωση. Κι ας είναι κερδοφόρες οι εταιρείες κούριερ. Την περασμένη χρονιά σημείωσαν αύξηση του κύκλου εργασιών κατά 20%».

Ο Γ.Σ λέει: «Οι αστυνομικοί και οι εταιρείες δηλώνουν τα ατυχήματα ως τροχαία και όχι ως εργατικά. Το μεγαλύτερο μέρος των συναδέλφων αντιμετωπίζει αναπνευστικά και καρδιολογικά προβλήματα λόγω του άγχους που δημιουργεί η μεγάλη πίεση χρόνου. Υπό το καθεστώς της εργασιακής ανασφάλειας αναγκάζεσαι και τρέχεις για ν' αποδώσεις περισσότερο. Γι' αυτό διεκδικούμε τα βαρέα και ανθυγιεινά. Γιατί δεν θα μπορούμε ν' ανεβαίνουμε στο μηχανάκι στα 65 και να τρέχουμε. Οι εταιρείες μάς χρησιμοποιούν ως πειραματόζωα. Από το '90 εφαρμόστηκαν πάνω μας όλες οι νεοφιλελεύθερες πολιτικές των ελαστικών σχέσεων εργασίας που στη συνέχεια πέρασαν στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα. Οι εργαζόμενοι βιώνουμε την ανασφάλεια, την εντατικοποίηση της δουλειάς και το κράτος μάς κρατάει εισφορές χωρίς να μπορεί να εγγυηθεί ότι κάποτε θα πάρουμε σύνταξη. Οι εταιρείες κούριερ πιέζουν υπερβολικά τους εργαζομένους και ταυτόχρονα στέλνουν ορισμένους στα δικαστήρια. Σχηματίστηκαν επιτροπές εργαζομένων που διεκδικούν, διαδηλώνοντας και δημιουργώντας αντιστάσεις στις νέες μορφές εργασίας. Οι επιχειρήσεις

ταχυμεταφορών, με δικαστικές αποφάσεις, μηχανεύονται τον χαρακτηρισμό "κοινής ωφελείας" ώστε να καταφέρουν να κρίνονται οι απεργίες μας ως "παράνομες και καταχρηστικές". Και δεν υπάρχει "κοινή ωφέλεια" αφού σπανίως τα νοικοκυριά χρησιμοποιούν κούριερ εκτός των τραπεζών και μεγάλων επιχειρήσεων».

Ανασφάλεια

Όποιος έχει ασχοληθεί με το φαινόμενο, αντιλαμβάνεται ότι η πλειονότητά τους βρίσκεται «στον αέρα», καθώς χιλιάδες άνθρωποι παραμένουν στο επάγγελμα για πολλά χρόνια, ακόμα και έχοντάς το ως δεύτερη απασχόληση, ενώ ουκ ολίγοι άνω των σαράντα, όπως και οικονομικοί μετανάστες, ανεβαίνουν στο δίκυκλο για να συμπληρώσουν το μηνιαίο εισόδημά τους. Αξίζει να σημειωθεί πως όταν κάποιος κάνει δεύτερη δουλειά, αυτό που τον ενδιαφέρει είναι το μεροκάματο (που συνοδεύεται και από τα φιλοδωρήματα) και όχι τόσο η είσοδός του στο μισθολόγιο μιας μικρής ή πολύ μικρής επιχείρησης, όπως είναι ένα σουβλατζίδικο, μια πιτσαρία ή ακόμα κι ένα μικρό συνοικιακό καφενείο που διανέμει καφέδες και κρύα σάντουιτς στη γειτονιά. Αυτή η ιδιαιτερότητα είναι που καθιστά το επάγγελμα «μη ανιχνεύσιμο» τόσο από τους κρατικούς φορείς όσο και από τον παραδοσιακό συνδικαλισμό.

Ο Τ.Κ.λέει:

«Η δουλειά του διανομέα φαγητού και εμπορευμάτων είναι δύσκολη και επικίνδυνη αν και φαίνεται απλή και εύκολη. Δύσκολη σωματικά και ψυχικά. Πηγαίνουμε τις παραγγελίες με οποιοδήποτε καιρό, βρεχόμαστε, γινόμαστε μουσκίδι χωρίς να έχουμε τη δυνατότητα να αρνηθούμε να πάμε την παραγγελία. Εξοπλισμό τα περισσότερα καταστήματα δεν μας δίνουν με αποτέλεσμα να βάζουμε δικά μας λεφτά για μπότες, μπουφάν, κράνος, αλλά και μηχανάκι και οι εργοδότες να γλιτώνουν επιπλέον λεφτά. Μετά έχουμε το οικονομικό, όπου δεν μας δίνουν το νόμιμο ωρομίσθιο αλλά ούτε και τις υπερωρίες πληρωνόμαστε κανονικά. Επίσης οι περισσότεροι εργοδότες δεν μας ασφαλίζουν με αποτέλεσμα αυτή η κατάσταση να έχει παγιωθεί από τα αφεντικά αλλά δυστυχώς και από εμάς τους ίδιους. Καταλαβαίνουμε έτσι πως τα λεφτά τα νόμιμα που δουλέψαμε και τα δικαιούμαστε πάνε στην τσέπη των εργοδοτών. Όταν είμαστε ανασφάλιστοι και

αρρωστήσουμε πληρώνουμε τα φάρμακα ακριβότερα από το αν ήμασταν ασφαλισμένοι στο ΙΚΑ. Ούτε για εξετάσεις σε γιατρούς μπορούμε να πάμε με αποτέλεσμα να καταφεύγουμε σε ιδιώτες γιατρούς και να ξοδεύουμε περισσότερα λεφτά. Όπως καταλαβαίνουμε, εμείς χάνουμε δύο φορές, μία με τα έξοδα σε γιατρούς και φάρμακα και μία στη σύνταξη που μπορεί να φαίνεται μακριά και να μη μας αγγίζει αλλά θα έρθει κάποια στιγμή και δεν θα έχουμε να ζήσουμε στα γεράματα.»

Ο Δ. Γ., με δεκαετή θητεία στο «πακέτο», είναι κυνικά ειλικρινής:

«Δεν υπάρχει περίπτωση να βάλουν ένσημα σε κάποιον που δουλεύει *part time*. Ούτως ή άλλως, ο ίδιος ο υπάλληλος δεν έχει τέτοιες απαιτήσεις, αφού είναι εκεί για να συμπληρώσει το εισόδημά του» λέει και προσθέτει ότι «το ωράριο ποικίλλει - μπορεί να φτάσει και τις δώδεκα ώρες-όμως ακόμα και στους μόνιμους, τουλάχιστον στα σουβλατζήδικα και στις πιτσαρίες, “κολλάνε” τα μισά ένσημα. Το σημαντικότερο για μένα είναι τα πολλά προβλήματα υγείας που αντιμετωπίζουμε, αφού δουλεύουμε υπό όλες τις καιρικές συνθήκες και είμαστε εκτεθειμένοι διαρκώς σε κίνδυνο» σημειώνει ο Δημήτρης. «Όμως, ακόμα και αν έπαιρνα ένσημα, η κατηγορία τους είναι πάρα πολύ χαμηλή, ενώ αυτή η δουλειά είναι ο ορισμός των βαρέων και ανθυγιεινών. Με θλίβει πολύ που βλέπω πενηντάρηδες να κάνουν διανομές, είναι ντροπή για τη χώρα μας να ανεβάζουμε μεγάλους ανθρώπους πάνω στα παπάκια» επισημαίνει με πικρία. Πάντως ο ίδιος λέει ότι είναι πρακτικά αδύνατον για μια πολύ μικρή, οικογενειακή επιχείρηση, να «κολλάει» ένσημα στον διανομέα: «Δεν πρέπει να κοιτάμε μόνο τον “πακετά”, πρέπει να κοιτάμε και τον εργοδότη. Αυτή είναι δουλειά του κράτους, θα έπρεπε να τους βοηθάει και να τους δίνει κίνητρα» λέει.

«Δουλεύω τέσσερα χρόνια *part time*, ποτέ δεν μου κόλλησαν ένσημα και τα πάγια (δηλαδή βενζίνες, κλήσεις και ζημιές) τα πληρώνω εγώ. Τα έξοδα είναι όλα δικά μου, κάτι που συμβαίνει σε ολόκληρο τον κλάδο» αναφέρει ο Ν. Μ. «Καθημερινά, διατρέχουμε σοβαρούς κινδύνους, κάθε μέρα κινδυνεύουμε να τρακάρουμε» σημειώνει και προσθέτει: «Πάντως, εάν είχα να επιλέξω μεταξύ ενσήμων και παγίων εξόδων, θα διάλεγα τα πάγια» λέει με αφοπλιστική ειλικρίνεια.

Α.Μ 34 ετών με τρία παιδιά:

«Κάνω τον διανομέα πάρα πολλά χρόνια, το πρωί σε εταιρία κούριερ και το βράδυ σε κατάστημα έτοιμου φαγητού. Δυο φορές ντελίβερι δηλαδή! Κι όλα αυτά γιατί τυχαίνει να έχω οικογένεια με τρία παιδιά, που οι ανάγκες της μεγαλώνουν όσο περνούν τα χρόνια. Στη βραδινή εργασία μου τα πράγματα είναι σαφώς πιο δύσκολα, γιατί πρέπει να δουλεύω με μεγαλύτερη ταχύτητα σε σχέση με την πρωινή. Το μηχανάκι είναι δικό μου, το συντηρώ με δικά μου έξοδα και το κουτί στο οποίο βάζω τις παραγγελίες... κι αυτό δικό μου. Τα χρήματα που παίρνω είναι τα ίδια, είτε είναι βραδιά ποδοσφαίρου είτε μία «νεκρή» βραδιά. Με βροχή, κρύο, χιονόνερο το χειμώνα, ζέστη ή καύσωνα το καλοκαίρι οι διανομείς τρέχουν να προλάβουν! Περνάμε ξυστά από σταθμευμένα αυτοκίνητα, προσπερνούμε με ελιγμούς τυχόν καθυστερήσεις στα φανάρια, ανεβαίνουμε σε πεζοδρόμια και νησίδες για να κόψουμε δρόμο. Όσο για ασφάλιση... σίγουρα είναι θέμα τύχης. Αν πέσεις σε καλό εργοδότη θα έχεις και την ασφάλιση σου. Αν όμως έχεις τόση ανάγκη τα χρήματα, δεν είναι ο κατεξοχήν παράγοντας που θα καθορίσει αν θα δεχτώ ή όχι τη δουλειά. Ατύχημα ευτυχώς δεν μου έχει συμβεί ποτέ γιατί προσέχω πάρα πολύ, αλλά γνωρίζω αρκετούς συναδέλφους που έχουν εμπλακεί πολλές φορές από απροσεξίες λόγω βιασύνης. Γνωρίζω πολύ καλά ότι τα εργασιακά δικαιώματα των διανομέων ούτε σαν έννοια δεν υφίστανται! Θα πρέπει το συντομότερο δυνατό να οργανωθούμε γιατί τα ατυχήματα και οι απολύσεις άνευ σοβαρής αιτίας όλο και πληθαίνουν. Για να κάνεις αυτή τη δουλειά πρέπει να είσαι συνειδητοποιημένος και έμπειρος οδηγός καταρχάς. Και να σ' αρέσει αυτή η περιπέτεια! Το θετικό της όλης εμπειρίας είναι τα φιλοδομήματα, που δεν τα μοιράζεσαι με το υπόλοιπο προσωπικό του μαγαζιού. Κι αν είσαι χρόνια σε ένα συννοικιακό κατάστημα και σε γνωρίζουν οι πελάτες, τότε είναι αρκετά γενναιόδωρα».

Ο Χ. Γ. δουλεύει 12 χρόνια στις ταχυμεταφορές και τρία ως ντιλίβερι. «Σ'αυτή τη δουλειά δεν ξέρεις τι θα σου ξημερώσει. Αν αύριο θα βρίσκεσαι στην ίδια εταιρεία με το ίδιο αφεντικό. Το μεγαλύτερο πρόβλημα είναι η ανασφάλεια. Χωρίς να μας ρωτήσουν μας μεταφέρουν σε καταστήματα της επιχείρησης. Και δεν υπάρχει νομοθετικό πλαίσιο που να καθορίζει με ακρίβεια ποιες είναι οι υποχρεώσεις και τα δικαιώματά μας. Μας "μεταβιβάζουν" σε κατάστημα άλλης περιοχής χωρίς να

αναγνωρίζεται η προϋπηρεσία μας. Στον χώρο των ταχυμεταφορών επικρατεί η ιδιωτικοποίηση της ιδιωτικοποίησης και η ευελιξία στις εργασιακές σχέσεις. Ξεκίνησαν όμως οι πρώτες αντιστάσεις. Τον περασμένο Απρίλιο δημιουργήσαμε το σωματείο για όλους τους εργαζομένους στα δίκυκλα που καλύπτουν πάσης φύσεως εξωτερικές εργασίες (ΣΒΟΕΟΔ)». Τονίζει ότι «το μεγαλύτερο πρόβλημα αντιμετωπίζουν όσοι εργάζονται ως ντιλίβερι. Που είναι άνθρωποι όλων των ηλικιών. Από 17 ετών μέχρι 55-60 που προσπαθούν να μαζέψουν ένσημα για να συνταξιοδοτηθούν. Αρκετοί είναι μετανάστες. Οι διανομείς δεν έχουν γιορτές, αργίες. Βρίσκονται 14 ώρες πάνω στο μηχανάκι. Και δουλεύουν μήνες ολόκληρους χωρίς ρεπό». Ο ίδιος σήμερα εργάζεται σε μεγάλη ιδιωτική εταιρεία ταχυμεταφορών: «Δεν εφαρμόζονται οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Ούτε καν το επίδομα επικινδυνότητας δεν πληρώνουν οι εταιρείες κούριερ. Σπάνια παίρνουμε υπερωρίες. Και αυτά καταβάλλονται σε ελάχιστες εταιρείες. Πουθενά δεν αναγνωρίζεται η ειδικότητα του οδηγού δίκυκλου, που είναι επίσημα αναγνωρισμένη. Μας προσλαμβάνουν ως εξωτερικούς υπαλλήλους. Ζητάμε την εφαρμογή της ειδικότητας για να διεκδικήσουμε τα βαριά και ανθυγιεινά ένσημα».

Πίεση και κλήσεις

Ο αριθμός των ανθρώπων που απασχολούνται σε εργασίες που χαρακτηρίζονται από ψηλό στρες και ανασφάλεια όσον αφορά τη συνέχιση της εργοδότησής τους συνεχώς αυξάνεται. Οι εταιρείες μέσα στο σημερινό έντονο ανταγωνιστικό περιβάλλον, απαιτούν συνεχώς περισσότερα από τους υπαλλήλους τους. Όταν βρίσκονται σε οικονομικές δυσκολίες πολύ συχνά απολύουν προσωπικό. Εκτός από την ανασφάλεια που αισθάνεται ένας υπάλληλος λόγω του κινδύνου απόλυσης, υπάρχει και η ένταση εξ' αιτίας της φύσης της εργασίας. Όταν υπάρχουν ψηλές απαιτήσεις ενώ ο έλεγχος που έχει ο εργαζόμενος στην εργασία του είναι περιορισμένος, είναι ακόμη μια πηγή προβλημάτων για τον υπάλληλο. Οι συνθήκες εργασίας, τα ωράρια, οι σφήνες στα μπουτιλιάρια, τα παράνομα μπασίματα σε μονόδρομους, το καβάλλημα των πεζοδρομίων είναι τα τυπικά χαρακτηριστικά της καθημερινότητας των εργαζόμενων δικυκλιστών. «Πολλά παιδιά σταματούν με τα πρωτοβρόχια», λέει ο Α.Χ., ο οποίος εργάστηκε ως ντελίβερι για μια πενταετία, ενώ σπούδαζε

τουριστικές επιχειρήσεις στην Κρήτη. *«Το αφεντικό ξέρει πόση ώρα χρειάζεται, για να φτάσει η παραγγελία αλλά όταν υπάρχει πολλή δουλειά, τα περισσότερα παιδιά τρέχουν πολύ στο δρόμο και αρκετές φορές παρανομούν».*

Είναι γνωστό, άλλωστε, ότι συχνά η εταιρεία πληρώνει και τις κλήσεις για παράνομη στάθμευση. *«Φυσικά, δεν θα με υποχρεώσει να περάσω με κόκκινο αλλά η πίεση για ταχύτητα από τους εργοδότες είναι συχνά απελπιστική»,* συμπληρώνει ο κ. Ε. Υπάρχει, βέβαια, και μια θετική διάσταση στο κατά τ' άλλα δύσκολο επάγγελμα. Τα φιλοδωρήματα. *«Οι περισσότεροι αφήνουν από 50 λεπτά μέχρι 2 ευρώ. Αυτό είναι το κλασικό πουρμπουάρ. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις, έχει τύχει να πάρουμε και 5 και 10 ευρώ. Όμως, τον τελευταίο καιρό, πληθαίνουν εκείνοι που πληρώνουν μόνο την παραγγελία και δεν δίνουν απολύτως κανένα φιλοδώρημα»,* λέει ο Κ. Χ. Οικονομική δυσπραγία, γαρ. Πολλοί από τους ντελίβερι και κούριερ είναι φοιτητές και αλλοδαποί, ενώ οι περισσότεροι αποχωρούν από τη δουλειά σε νεαρή ηλικία, συνήθως 30 - 35 ετών. *«Είναι πολύ σπάνιο να δεις οικογενειάρχη 40άρη να κάνει αυτή τη δουλειά»,* λένε οι εργαζόμενοι.

Από την εφημερίδα «Ελευθεροτυπία» 21/07/08: ²⁵

Ο Β. Κ. είναι ήδη 37 ετών κι έκλεισε 15 χρόνια δουλειάς πάνω στο μηχανάκι ως διανομέας (ντιλίβερι): *«Το μεγάλο μου πρόβλημα είναι η τεράστια πίεση χρόνου. Ξεκινάει τη στιγμή που τηλεφωνεί ο πελάτης και καταγράφεται η παραγγελία μέχρι την παράδοση, η οποία πρέπει να ολοκληρωθεί μέσα σε 20-25 λεπτά. Την καθυστέρηση πληρώνει πάντα ο διανομέας. Ο οποίος παραδίδει 2-3 παραγγελίες ταυτόχρονα».....«Και οι πελάτες δεν ενημερώνουν ποτέ ότι θα πληρώσουν με χαρτονόμισμα των 50 ή 100 ευρώ. Ψάξε να βρεις τα ρέστα. Εκτός του ότι πέφτουμε εύκολα θύματα ληστείας. Εκατοντάδες φορές μάς έχουν επιτεθεί. Τελευταία στην Άνω Κυψέλη πήραν από τον συνάδελφο όλη τη βραδινή είσπραξη». Τα έσοδα μικρά, αλλά τα έξοδα πολλά: «Πληρώνουμε τη βενζίνη από την τσέπη μας και πολύ συχνά συμβαίνουν υλικές ζημιές στο μηχανάκι. Ο καταστηματάρχης δεν αντιλαμβάνεται ότι πρέπει να μας αποζημιώνει για τις υλικές ζημιές. Κι ως δουλεύουμε με 4 ευρώ την ώρα. Χωρίς επιδόματα, δώρα, άδεια, αργίες, ρεπό ούτε*

²⁵ Πηγή: http://archive.enet.gr/online/online_text/c=112,dt=21.07.2008,id=86725184

επιπλέον αμοιβή για νυχτερινή βάρδια και αργίες. Ούτε το προβλεπόμενο γεύμα από τον νόμο. Ξεχνώντας τα σκασμένα λάστιχα, αντί αμοιβής, οι καταστηματάρχες ρίχνουν ως δόλωμα το φιλοδώρημα των... πελατών. Αλλά οι εποχές είναι δύσκολες και ελάχιστοι πλέον χαρίζουν τα ρέστα. Το ωράριο εργασίας του ντιλίβερι αγγίζει τις 13 ώρες με ελάχιστο τις 10 ώρες εργασίας. Σταματάς όταν παραδοθούν όλες οι παραγγελίες. Και δεν υπάρχει όριο παραγγελιών. Επιπλέον, αναγκαζόμαστε να απαντήσουμε στο τηλέφωνο, να τρίβουμε τυρί, να γεμίσουμε το ψυγείο αναψυκτικά, να μεταφέρουμε προϊόντα στον υπόγειο αποθηκευτικό χώρο, χωρίς βέβαια να έχουμε περάσει από ιατρικές εξετάσεις και να έχουμε βιβλιάριο υγείας όπως ορίζει ο νόμος».

Στη δεκαετία του 1980 όταν πρωτο-ιδρύθηκαν οι πρώτες εταιρείες courier και τα πρώτα εστιατόρια ξεκίνησαν να κάνουν διανομή φαγητών, ο μισθός ενός εξωτερικού διανομέα ήταν εξευτελιστικός, το επάγγελμα δεν υπήρχε καν ως επάγγελμα, οι περισσότεροι που εργαζόνταν ήταν περιστασιακοί. με την πάροδο δύο δεκαετιών θα ήταν ακόμα στην ίδια θέση, δηλαδή πάνω στο τιμόνι, και θα ζούσαν οικογένειες.

Παράλληλα στο διάστημα αυτό πολλοί τούς μιμήθηκαν και είδαν το μηχανάκι ως μία δεύτερη εργασία για συμπλήρωση εσόδων μιας οικογένειας. Το 2005 λοιπόν ο εξωτερικός υπάλληλος είναι απαραίτητος σε κάθε εταιρεία, η δουλειά του courier είναι καθιερωμένη εργασία πλέον αφού τα πάντα κινούνται δια μέσω αυτής.

Οι αποδοχές όμως είναι στην ίδια κατάσταση, όπως πριν δύο δεκαετίες, ίσως και χειρότερα. Οι εταιρείες courier εξακολουθούν να εκμεταλλεύονται τούς υπαλλήλους τους, οι εργοδότες προτιμούν να μην πληρώνουν τις εισφορές στο ΙΚΑ και να έχουν τους εργαζόμενους οδηγούς ανασφάλιστους, η Τροχαία και Δημοτική Αστυνομία να κόβουν πρόστιμα κατά κόρον στους εξωτερικούς υπαλλήλους- και τους delivery. Δημοσίευμα στην εφημερίδα «Εθνος», πριν μερικούς μήνες, κατατάσσει τους courier πρώτους στην Ευρώπη σε ατυχήματα, θανάτους και τραυματισμούς. Αλήθεια ποιος γνωρίζει υπάρχει ήδη ψηφισμένος νόμος του Κράτους για επίδομα 5% επιπλέον του μισθού για επικίνδυνη χρήση δικύκλου και 5% για μεταφορά χρημάτων και επιταγών; Αλλά ποιος το παίρνει; Σχεδόν κανένας! 13.000 courier είναι εγγεγραμμένοι στο λεκανοπέδιο της

Αττικής. Αν υπολογίσετε όλους τους εργαζόμενους σε εξωτερικές εργασίες, ο αριθμός πλησιάζει σε εξωπραγματικά νούμερα.

Συμπεράσματα

Η έρευνα για τις εργασιακές σχέσεις στον κλάδο της διανομής ανέδειξε σημαντικές πλευρές για το περιεχόμενο των σύγχρονων εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα. Σε μια περίοδο γενικότερης απορύθμισης της εργασίας τα ευρήματα της έρευνας φέρνουν στην επιφάνεια πτυχές όχι μιας απλής απορύθμισης, αλλά παρουσιάζουν ένα δείγμα μιας εικόνας συνολικής αποδιάρθρωσης των εργασιακών θεσμών και την καταστρατήγηση των στοιχειωδών κανόνων εφαρμογής του εργατικού δικαίου και την αμέλεια για ασφαλείς και αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας. Οι μαρτυρίες και τα προβλήματα που καταγράφηκαν απεικονίζουν το περιεχόμενο των εργασιακών συνθηκών σε ένα κλάδο απασχόλησης, αλλά και εγείρουν σοβαρά ερωτήματα για το εάν τα άνωθεν περιστατικά περιορίζονται σε αυτό τον κλάδο ή επεκτείνονται σε γενικότερα επίπεδα. Τα διαθέσιμα ενδεικτικά στοιχεία σε συνδυασμό με τις ευρείας κλίμακας παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας, που άλλωστε επιβεβαιώνονται και από παραδοχές, δημιουργούν σοβαρές ενδείξεις ότι τα φαινόμενα αυτά δεν είναι περιορισμένα στην ελληνική αγορά εργασίας, όπου για μια ακόμη φορά επιβεβαιώνεται ότι η εφαρμογή της νομοθεσίας αποτελεί το κύριο πρόβλημα στους εργασιακούς χώρους.

Συνοψίζοντας τα ευρήματα της έρευνας επισημαίνονται τα ακόλουθα:

- α) Η μη τήρηση της εργατικής νομοθεσίας καταλαμβάνει σημαντικότερες διαστάσεις στον υπό διερεύνηση κλάδο δραστηριότητας συνθέτοντας το κεντρικό ζήτημα του πεδίου των εργασιακών σχέσεων και που αφορά ολόκληρο το φάσμα των επί μέρους πτυχών και παραμέτρων του εργατικού δικαίου. Ο ερευνώμενος κλάδος αποτελεί μια πρωτοφανής περίπτωση ανάπτυξης παράνομης ευελιξίας σε αντιδιαστολή με κάθε έννοια εργασιακής και ψυχολογικής ασφάλειας, φαινόμενα που ενισχύονται και εδραιώνονται με την ατιμωρησία των παρανομούντων και την επιβολή πενιχρών προστίμων σε συνάρτηση με τα οφέλη που κομίζονται από τέτοιου είδους παράνομες δραστηριότητες.
- β) Οι διανομείς εργάζονται υπό καθεστώς εργασίας με χαμηλές αμοιβές και δικαιώματα συστατικό άλλωστε στοιχείο της ευελιξίας, και με έντονο τον χαρακτήρα της επισφάλειας και της ανασφάλειας για ένα εργατικό δυναμικό ιδιαίτερα ευάλωτο. Οι παράγοντες αυτοί οδηγούν στην ευχερέστερη

καταστρατήγηση δικαιωμάτων από πλευράς εργοδοσίας ιδιαίτερα μάλιστα όταν μέρος αυτού του δυναμικού αποτελείται και από αλλοδαπούς εργαζόμενους.

γ) Η ύπαρξη μεγάλων εταιριών διανομείς σε αντιδιαστολή με άλλες μικρότερης εμβέλειας ή επιχειρήσεων όπως τα ταχυφαγεία που παρέχουν υπηρεσίες ντελίβερι , ενισχύουν τις πολλαπλές ταχύτητες εργασιακών σχέσεων που δεν αφορά μόνο σε εργαζόμενους με χαμηλότερα επίπεδα αμοιβών και δικαιωμάτων, αλλά και σε εργαζόμενους απέναντι στους οποίους και αυτά τα ελάχιστα δικαιώματα δεν είναι κατοχυρωμένα στην πράξη.

δ) Ο συνδικαλισμός αντιμετωπίζεται εχθρικά, φαινόμενο που αποτελεί εύλογη εξέλιξη προκειμένου να επιτυγχάνονται ανεμπόδιστα οι πολιτικές συμπίεσης του εργασιακού κόστους και οι εκτεταμένες παραβιάσεις της νομοθεσίας. Για τους λόγους αυτούς αντιμετωπίζονται ιδιαίτερα εχθρικά οποιεσδήποτε μορφές συνδικαλιστικής έκφρασης, δράσης και οργάνωσης, που εκδηλώνονται και παρεμβαίνουν στο χώρο.

ε) Τέλος, τα βαθύτερα αίτια της μη αποτελεσματικότητας της υπάρχουσας εργατικής νομοθεσίας, που αφορά την τήρηση των εργασιακών δικαιωμάτων, την Υγιεινή και την Ασφάλεια της Εργασίας και των εν λειτουργία θεσμών από τις απόψεις των ανθρώπων, απλών εργαζομένων και κυρίως στελεχών που λίγο ή πολύ είναι επιφορτισμένα με καθήκοντα σχετικά με την προστασία, υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων, δηλαδή ανθρώπων που βιώνουν στην πράξη όλα τα προβλήματα εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας, έγκεινται στη μη αποτελεσματική παρέμβαση, τον ελλιπή έλεγχο από τους αρμόδιους φορείς αλλά και από μερίδα των ίδιων των εργαζόμενων οι οποίοι δεν προσφεύγουν σε καταγγελίες επιτρέποντας και συναινώντας στη διαιώνιση καταπάτησης και καταστρατήγησης του νόμου.

Υπενθυμίζοντας πάντοτε ότι όλη αυτή η διαδικασία απορύθμισης του περιεχομένου της εργασίας εκτυλίσσεται σε καιρούς γενικότερης ρευστότητας, χαλαρότητας και αστάθειας, ιδιαίτερα σε περίοδο οικονομικών συγκυριών και κρίσεων , οι οποίες αποτελούν τροχοπέδη για την εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων. Η κουλτούρα της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης -τρομοκρατίας η οποία υποκινείται και από τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης, συμβάλλει στη συναίνεση μηχανισμών κατακερματισμού και ελαστικοποίησης των εργασιακών δικαιωμάτων και συντελεί στην σταδιακή (επ-)αναφορά πρακτικών εργασιακού μεσαίωνα.

ΠΗΓΕΣ-ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΠΗΓΕΣ

Α' Εφημερίδα της Συνέλευσης Βάσης Εργαζομένων Οδηγών Δικύκλου, Στο

Πελαντί, τεύχος 11, Απρίλης 2009

Β' Γενική διαταγή 22- 65 ΙΚΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΑΙ

ΥΠΗΡΕΣΙΑΙ ``δια την υπαγωγή του κανονισμού
βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελματών δεν διαφέρει
η μορφολογία ή ο σκοπός των σχετικών οικονομικών
μονάδων``

Γ' Έντυπο ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ, μηνιαία έκδοση του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Τεύχος
116, Απρίλιος 2005

Δ' Πρακτικά Συνέδριο Works: 'CO.C'-VIRTUALLY OUTSOURCING
COURIER SERVICES TO A NEW SUBSIDIARY COMPANY, Organisational
case study on customer service in the postal services sector-Greece, Stavros
Gavroglou(UPSPS),Εθνικό Παρατηρητήριο για την Απασχόληση.

Ε' Ηλεκτρονικές Διευθύνσεις

Πληροφορίες σχετικά με τις συνθήκες εργασίας των ταχυμεταφορέων πάνω σε
δίκυκλο:

http://www.kerdos.gr/Documents/MELETI_TAXIMETAFORON_2006.pdf

(πρόσβαση στις 15/05/09)

<http://www.deliverades.com/forum/viewtopic.php?f=5&t=7&start=0>

(πρόσβαση στις 15/05/09)

<http://www.somtechnik.gr/Pravo/SSE.htm#2.2.3>

(πρόσβαση στις 17/05/09)

<http://perikliskorovesis.wordpress.com/2008/12/19/ταχυμεταφορείς-κλάδος-επισφαλής>

(πρόσβαση στις 20/05/09)

<http://sfrang.com/historia/selida616.htm>

(πρόσβαση στις 01/09/09)

http://archive.enet.gr/online/online_text/c=112,dt=21.07.2008,id=86725184

(πρόσβαση στις 05/09/09)

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Γεωργακοπούλου Βάνα, *Ευελιξίες της Επιχείρησης και της Εργασίας*, INE-ΓΣΕΕ, σελ.93

Γεωργακοπούλου Ν. Βασιλική, Κουζής Γιάννης, *Σύνδεση αμοιβής παραγωγικότητας Προβλήματα και προϋποθέσεις εφαρμογής Ο ρόλος της συλλογικής διαπραγματεύσεως*, Μελέτες INE/ΓΣΕΕ ,σελ.23

Κουζή Γιάννη, *Ζητήματα Κοινωνικού Διαλόγου, Ανταγωνιστικότητα - Απασχόληση-Εργασιακές Σχέσεις-Κοινωνική Ασφάλιση*, κεφ.1^ο Εργασιακές σχέσεις και κοινωνικός διάλογος, εκδ.GUTENBERG,σελ.91

Κουζής Γιάννης, *Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή ενοποίηση, ευελιξία και απορύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας;*, Μελέτες INE-ΓΣΕΕ

Λινάρδου-Ρυλμόν Πέτρου, *Αδήλωτη απασχόληση και «νομιμοποίηση» των μεταναστών. Η πρόκληση της μεταναστευτικής πολιτικής*, 2007, INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

Πετράκη Γεωργία, *Οι νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας*, GUTENBERG (πρώτη έκδοση Ιούνιος 2007).

Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και την Ελλάδα, Ετήσια έκθεση 2008, INE-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ

Tony J.Watson, *Κοινωνιολογία, Εργασία και Βιομηχανία*, εισαγωγή-επιμέλεια Ιορδάνης Ψημμένος, εκδ.Αλεξάνδρεια,σελ.225

Abstract

The object of investigation of present work is the labour relations that condition the branch of distribution on two-wheeled. The research was focused in the following points: a) In the hygiene and safety in the particular branch of work, b) in the connection of their wage depending on how much productive they are, something that leads to g) flexibility to the wage, d) the intensifying of work. These points are at great length analyzed in the 1st chapter that concerns mainly the hygiene and safety, according to concrete association, which deposited its experience. As inquiring method was used the existing bibliography, studies and published articles about the mechanically-driven distributors and their claim on labours right. The research of field became via not structured, not standardised, open and to depth interview from workers in the branch [delivery service]. At its conduct was payed great attention in the field and in the treatment of subjects at the analysis so that is ensured the anonymity of information. For this reasons, it is reported that the research obeys in the observation of rules of deontology of international sociological company. The mainer conclusions of work are the following: The non-appliance of working legislation occupies most important dimensions under investigation branch of activity composing the central question of field of labour relations and that concerns entire the spectrum on part of aspects and parameters of working right. The distributors work under arrangement of work with low wage and right component which is an element of flexibility, and with intense the character of insecurity. The deeper reasons of not effectiveness of existing working legislation, that concern the observation of labour rights, the Hygiene and the Safety of Work and [en] operation of institutions applies on the not effective intervention, the incomplete control by the responsible institutions but also by portion of workers themselves, which does not resort in charges allowing and contributing to the perpetuation of trespass and violation of law.

The wage based on evaluation-evaluative wage: the wage of each worker are determined with axis differentiated, depending on the enterprise, systems of evaluation of places-worker

Control: process via which the enterprise seeks the attendance, the engagement or very simply the discipline of work in the aims of enterprise.

Intensifying of work: it is reported in the subjective feeling of lassitude as it is described by the workers, as resulting from the changes in the content of work, that involve increase of obligations and duties, natural or mental effort in smaller years.

Flexibility with safety: political strategy, which seeks deliberately and with simultaneous way from a side to stimulate the flexibility of jobs market, as well as the flexibility of way of organisation of work, and from the other to ensure conditions of labour stability and social protection.

Productivity: the relation between the quantity or value of goods that was produced in a concrete time interval (it can be a year, week, month, hour) and in the quantity or value of various means and surges that were used immediately or indirectly at the same time interval in order to is materialised this production.

Taylorism: optimisation of operation and production of enterprises, with which it is possible to achieve the increase of production.

Copyright © Ιωάννα Ξενάκη, 2009.

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν τον συγγραφέα και δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών.