



Υ Π Ο Μ Ν Η Μ Α

Από: Πρωτοβάθμιο Ομοιοεπαγγελματικό Σωματείο
«Συνέλευση Βάσης Εργαζομένων Οδηγών Δικύκλου» (Σ.Β.Ε.Ο.Δ),
Α.Μ 26822

Ομήρου Σκυλίτση 10, Αθήνα, Τ.Κ 11473

Επικοινωνία: 6946 747244 / info@sveod.gr

Προς: Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης
Γραφείο Υπουργού, κου Γιάννη Βρούτση

30.09.2020

Κύριε Υπουργέ,

στο υπόμνημα που ακολουθεί καταθέτουμε τη βιωματική μας εμπειρία για την εργασιακή πραγματικότητα του σήμερα, τις απόψεις, τις θέσεις, τα αιτήματα και τις προτάσεις του πρωτοβάθμιου ομοιοεπαγγελματικού σωματείου με την επωνυμία Συνέλευση Βάσης Εργαζομένων Οδηγών Δικύκλου (Σ.Β.Ε.Ο.Δ). Καταθέτουμε την συλλογική ανάλυση της συνέλευσής μας για το πλήθος των ζητημάτων που αφορούν το επάγγελμα του οδηγού δικύκλου (courier - ταχυμεταφορέα /delivery - ταχυδιανομέα /υπαλλήλου εξωτερικών εργασιών).

Το προηγούμενό μας υπόμνημα, κατατέθηκε από το σωματείο τον Μάρτιο του 2020 και αφορούσε το αίτημα ανάκλησης της εγκυκλίου 29613/1754 της 1ης Ιουλίου του 2019 με τις οδηγίες εφαρμογής του άρθρου 56 του ν.4611/2019 (ΦΕΚ 73 Α΄). Το αίτημα ανάκλησης είναι αναρτημένο στο πρόγραμμα Διαύγεια (diavgeia.gov.gr). Όμως στο αίτημά μας για συνάντηση ουδέποτε απαντήσατε είτε εσείς είτε οποιοσδήποτε υφιστάμενος ή υφιστάμενή σας προκειμένου να αποσαφηνίσουμε τι ακριβώς αφορά το αίτημα ανάκλησης.

Όσον αφορά το παρόν υπόμνημα, σας ενημερώνουμε πως ταυτόχρονα με την κατάθεσή του στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων θα αναρτηθεί και στο site του σωματείου (sveod.gr). προκειμένου το σύνολο των εργαζομένων στο επάγγελμα να γνωρίζουν το σκεπτικό αλλά και το πλαίσιο του διαλόγου που, σε συνέχεια των προηγούμενων ετών, επιδιώκουμε να αναπτύξουμε στην παρούσα περίοδο, μαζί σας. Πέρα όμως από τους συναδέλφους και το υπουργείο, το παρόν υπόμνημα έχει για εμάς μια επιπλέον και ταυτόχρονα εξίσου σημαντική αξία. Πρόκειται για μια πλατφόρμα διαλόγου με το σύνολο των εργαζομένων ανεξάρτητα από το επάγγελμα και τον κλάδο. Πιστεύουμε πως με απλό, ειλικρινή και κατανοητό τρόπο ξεδιπλώνουμε τις πτυχές της εργασιακής καθημερινότητας όπως είναι πραγματικά, όπως τη βιώνουμε ως εργαζόμενοι χωρίς βερμπαλισμούς, παραμορφωτικές διαστρεβλώσεις και δημιουργική λογιστική.

Ευελπιστούμε πως αυτή την φορά και εν όψει της 24ωρης απεργίας του σωματείου στις 8 Οκτωβρίου 2020 θα απαντήσετε στο αίτημά μας για συνάντηση, πως θα ξεκινήσει ένας γόνιμος και εποικοδομητικός διάλογος μεταξύ μας.

Επισημαίνουμε πως είμαστε ανοιχτοί σε οποιαδήποτε ημερομηνία για μια πρώτη συνάντηση πλην της ημέρας της απεργίας, δηλαδή της 8ης Οκτωβρίου 2020. Σύμφωνα με την εμπειρία μας η συγκεκριμένη ημέρα δεν ενδείκνυται για συναντήσεις και διαπραγματεύσεις. Από την πλευρά μας προτείνουμε οποιαδήποτε άλλη ημέρα μεταξύ 1ης και 7ης Οκτωβρίου. Σε περίπτωση που θελήσετε να συναντηθούμε σε ημερομηνία μετά την απεργία της 8ης Οκτωβρίου είμαστε πάντοτε στη διάθεσή σας.

Μέσα από το σύνολο της ζωής του σωματείου, στόχος μας είναι η επικοινωνία, ο διάλογος και η επίλυση των προβλημάτων ακόμη κι όταν φαντάζουν αδιέξοδα ή βυθισμένα στο τέλμα.

Σας ευχαριστούμε για το χρόνο σας και εκφράζουμε την βαθιά μας πίστη πως ο διάλογος είναι πάντοτε εποικοδομητικός όταν εκφράζει πραγματικές ανάγκες για την υγεία, την ασφάλεια και την ποιοτική αναβάθμιση των όρων και του περιβάλλοντος της εργασίας.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

0.1 Εισαγωγή - Αιτήματα.....	4
0.2 Εργατικά ατυχήματα / δυστυχήματα.....	5
2.1 Εργατικά ατυχήματα / δυστυχήματα. Όχι άλλο αίμα εργαζομένων στην άσφαλτο	5
2.2 Οδηγοί Δικύκλου – Ένα επάγγελμα ιδιαίτερα επικίνδυνο και συχνά θανατηφόρο.....	5
0.3 Ενιαία Ειδικότητα - Ένσημα Βαρέα Ανθυγιεινά.....	8
3.1 Ενιαία Ειδικότητα.....	8
3.2 Βαρέα και ανθυγιεινά.....	9
3.3 Οι παράγοντες που ορίζουν ένα επάγγελμα ως βαρύ και ανθυγιεινό.....	9
3.4 Πάγια αιτήματα/πάγιες διεκδικήσεις. Ενιαία Ειδικότητα και Ένσημα Βαρέα Ανθυγιεινά... ..	11
0.4 Νόμος 4611/2019 και εργασιακή πραγματικότητα.....	12
4.1 Τι αναδεικνύει η ψήφιση του νόμου 4611.....	12
4.2 Ο θαυμαστός καινούριος κόσμος των ευέλικτων μορφών εργασίας.....	12
4.3 Εργασία και κοινωνικό ζητούμενο.....	13
4.4 Εκτίναξη της εργασιακής ευελιξίας σύμφωνα με ΕΡΓΑΝΗ, ΙΝΕ ΓΣΕΕ.....	13
4.5 Χαρακτηριστικά της εργασιακής πραγματικότητας.....	14
0.5 Οι Πράξεις Νομοθετικού Περιεχομένου (Π.Ν.Π) και η περαιτέρω απορρύθμιση της εργασίας κατά την περίοδο των έκτακτων μέτρων για τη μη διασπορά του covid-19.....	15
0.6 Βιωματική απεικόνιση της εργασιακής καθημερινότητας.....	17
6.1 Ποιόν ευνοεί η ευελιξία;.....	17
6.2 Γιατί οι εργαζόμενοι/ες δεν καταγγέλλουν τις επιχειρήσεις;.....	17
6.3 Ο φόβος της απόλυσης.....	17
6.4 Άγνοια, παραπληροφόρηση και εκβιαστική αποδοχή της εργασιακής απορρύθμισης.....	18
6.5 Εργοδοτική βία, εργοδοτική τρομοκρατία, εργοδοτική αυθαιρεσία σε συνάρτηση με τους θύλακες της διάχυτης διαπλοκής και διαφθοράς του κρατικού μηχανισμού.....	19
6.6 Μείωση των πραγματικών ωρών και επαναφορά στην υποδηλωμένη σύμβαση ως μέσο πειθάρχησης.....	20
6.7 Πως είναι στημένη η παγίδα των εικονικών / υποδηλωμένων συμβάσεων;.....	20
6.8 Η «προφορική συμφωνία».....	21
6.9 Η «προφορική συμφωνία» στο πολιτιστικό και πολιτισμικό περιβάλλον.....	21
6.10 Το φιλοδώρημα ως δόλωμα για την επίτευξη «συμφωνίας» και εργαλείο υποτίμησης του μισθού.....	22

0.7 Στιγματισμός και συνδικαλιστικές διώξεις	23
7.1 Στιγματισμός των εργαζόμενων που διεκδικούν και συνδικαλιστικές διώξεις.....	23
7.2 Στιγματισμός των εργαζόμενων που διεκδικούν και συνδικαλιστικές διώξεις στην ελληνική επαρχία.....	23
0.8 Ο επισιτισμός / τουρισμός ως εργοδοτικός και κυβερνητικός οδοστρωτήρας των εργασιακών δικαιωμάτων.....	24
0.9 Η πρόταση του σωματίου για Ημερολόγιο Εργασίας.....	26
9.1 Η σημασία του Ημερολογίου Εργασίας. Πως απαντάμε στην εργοδοτική ασυδοσία.....	26
9.2 Άξονες του Ημερολογίου Εργασίας - Τι προτείνουμε.....	26
9.3 Σε τι είδους ελλείμματα που συναντάμε συχνά στους εργαζόμενους/ες απαντά το Ημερολόγιο Εργασίας.....	27
9.4 Άγνοια, παραπληροφόρηση και εκβιαστική αποδοχή της εργασιακής απορρύθμισης.....	28
9.5 Τα στοιχεία του Ημερολογίου Εργασίας, αρωγός του εργαζόμενου και σύμμαχος στην απόδειξη της πραγματικής εργασιακής συνθήκης στην επιθεώρηση εργασίας και το δικαστήριο.....	28
10 Θεσμικά Όργανα, Ελεγκτικοί Μηχανισμοί, Ποινικές και Διοικητικές Κυρώσεις.....	29
10.1 Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας και Εθνικός Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης.....	29
10.2 Η συμμετοχή της φορολογικής διοίκησης στα μικτά κλιμάκια του υπουργείου εργασίας που διεξάγουν ελέγχους στις επιχειρήσεις. Η εμπλοκή του Σώματος Δίωξης Οικονομικού Εγκλήματος (Σ.Δ.Ο.Ε.).....	30
11 Εργαζόμενοι και φορολογική συνείδηση.....	32
12 Επίλογος.....	33

01 ■ Εισαγωγή - Αιτήματα

Στις 8 Οκτώβρη 2020 το πρωτοβάθμιο ομοιοεπαγγελματικό σωματείο Συνέλευση Βάσης Εργαζομένων Οδηγών Δικύκλου (Σ.Β.Ε.Ο.Δ) έχουμε προκηρύξει 24ωρη απεργία. Η απεργία μας έχει τα εξής αιτήματα:

1. ΚΑΘΟΛΙΚΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ 4611/2019

2. ΝΑ ΕΝΗΜΕΡΩΘΟΥΜΕ ΓΙΑ ΤΟ ΑΙΤΗΜΑ ΑΝΑΚΛΗΣΗΣ ΤΗΣ ΕΓΚΥΚΛΙΟΥ

με αριθμό πρωτοκόλλου 29613/1754 της 1 ης Ιουλίου 2019 με τις οδηγίες εφαρμογής του άρθρου 56 του ν. 4611/2019 (ΦΕΚ 73Α ')

3. ΕΝΤΑΞΗ ΣΤΑ ΒΑΡΕΑ ΚΑΙ ΑΝΘΥΓΙΕΙΝΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ

4. ΕΝΙΑΙΑ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ ΓΙΑ ΟΛΟΥΣ ΤΟΥΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΕΣ ΟΔΗΓΟΥΣ ΔΙΚΥΚΛΟΥ - ΜΕΤΑΦΟΡΕΙΣ / ΔΙΑΝΟΜΕΙΣ / ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΩΝ

5. ΝΑ ΔΟΘΕΙ ΤΕΛΟΣ ΣΤΙΣ ΔΙΑΧΡΟΝΙΚΑ, ΒΑΘΙΑ ΑΝΤΙΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΝΟΡΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΠΟΥ ΜΕ ΣΥΝΕΧΕΙΣ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΟΔΗΓΟΥΝ ΣΤΗΝ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΑΠΟΡΡΥΘΜΙΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΠΑΞΙΩΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.

Ο νόμος 4611/2019 και συγκεκριμένα το άρθρο 55 (καταχώριση οχημάτων για τη μεταφορά και διανομή προϊόντων και αντικειμένων στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ), το άρθρο 56 (διατάξεις για την υγεία και την ασφάλεια κατά τη διανομή και μεταφορά προϊόντων και αντικειμένων) καθώς και η εγκύκλιος με αριθμό πρωτοκόλλου 29613/1754 της 1 ης Ιουλίου 2019 με τις οδηγίες εφαρμογής του άρθρου 56 του ν. 4611/2019 (ΦΕΚ 73Α ') θέτουν ισχυρά θεμέλια ώστε:

1. Να γίνουν κομμάτι της οδηγικής κουλτούρας του συνόλου των δικυκλιστών τα Μέσα Ατομικής Προστασίας (Μ.Α.Π). Μιας κουλτούρας που, σύμφωνα και με το διεθνές παράδειγμα, θα μας οδηγήσει στη μακροπρόθεσμη αλλά και βραχυπρόθεσμη μείωση των εργατικών δυστυχημάτων καθώς και στη μείωση των συνεπειών των εργατικών ατυχημάτων, του φόρου αίματος που το επάγγελμα πληρώνει κάθε χρόνο.
2. Να περιοριστεί η καταστρατήγηση των εργασιακών δικαιωμάτων (καθώς και η εισφοροδιαφυγή/φοροδιαφυγή των εργοδοτών) μέσω και της αναγραφής του αριθμού κυκλοφορίας των δικύκλων στο πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ»
3. Να μπει φραγμός στην αντισυνταγματική έμμεση μείωση του μισθού των εργαζόμενων ταχυμεταφορέων, ταχυδιανομέων και υπάλληλων εξωτερικών εργασιών που προκύπτει όταν μετακυλίεται το κόστος για την αγορά Μέσων Ατομικής Προστασίας, την συντήρηση και τα έξοδα κίνησης των ιδιόκτητων δικύκλων στους ίδιους τους εργαζόμενους.

02 ■ Εργατικά ατυχήματα / δυστυχήματα

2.1 Εργατικά ατυχήματα / δυστυχήματα

Όχι άλλο αίμα εργαζομένων στην άσφαλτο

Είναι γεγονός πως ο νόμος 4611/2019 κινείται σε θετική κατεύθυνση όσον αφορά την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων ενώ παράλληλα προσπαθεί να εξορθολογήσει το εργασιακό πλαίσιο των επαγγελματιών οδηγών δίκυκλου. Ενός επαγγέλματος του τριτογενή τομέα που στην παρούσα περίοδο αναδεικνύεται σε πυλώνα της οικονομίας, γεγονός που αποδεικνύεται από ένα πλήθος στοιχείων όπως:

1. Στο lockdown λόγω covid 19, οι ταχυμεταφορείς (courier), ταχυδιανομείς (delivery) και υπάλληλοι εξωτερικών εργασιών με δίκυκλο εργαστήκαμε ασταμάτητα και η ίδια η κυβέρνηση, μας αποκάλεσε "ήρωες".
2. Η ταχυεστίαση και το διαδικτυακό εμπόριο σημείωσαν αύξηση του τζίρου τους. Πριν από το ξέσπασμα της πανδημίας του κορονοϊού, την καραντίνα, τα μέτρα κοινωνικής αποστασιοποίησης και το σύνολο των αλλαγών που επήλθαν στην καθημερινότητα του 2020, ο κύκλος εργασιών της ταχυδιανομής (delivery) έφθασε στο 1,5 δισ. ευρώ (<https://www.news247.gr/oikonomia/sto-1-5-dis-eyro-o-tziros-toy-delivery-stin-ellada.7686282.html>). Ταυτόχρονα, την ίδια ανοδική πορεία ακολουθεί και το διαδικτυακό εμπόριο. Ενδεικτικά αναφέρουμε πως το 2019 διακινήθηκαν περισσότερα από 70 εκατομμύρια αποστολές από τις εταιρείες κούριερ, ενώ ο covid-19, εκτόξευσε τα νούμερα προς τα πάνω (<https://www.kathimerini.gr/1061936/article/epikairothta/ellada/trexoyn-kai-den-ftanoyn-oi-koyrier>).
3. Ηλεκτρονικές πλατφόρμες παραγγελιοληψίας που ελέγχονται από πολυεθνικές αλλά και εγχώριες εταιρείες επενδύουν στην ταχυεστίαση (delivery). Υπάρχει μεγάλη κινητικότητα και συνεχείς ανακατατάξεις στον κλάδο με συνεχείς εξαγορές και συγχωνεύσεις.
4. Το επάγγελμα είναι σε συνεχή άνοδο ενώ ήδη απασχολεί δεκάδες χιλιάδες εργαζόμενους.

2.2 Οδηγοί Δίκυκλου – Ένα επάγγελμα ιδιαίτερα επικίνδυνο και συχνά θανατηφόρο

Ετησίως τα εργατικά ατυχήματα είναι εκατοντάδες. Όμως δεν μπορούμε να έχουμε απόλυτη εικόνα του πραγματικού αριθμού. Στο επάγγελμα είναι σύνθηρες τα ατυχήματα να μην δηλώνονται από τους εργοδότες επειδή ένα μεγάλο ποσοστό διανομέων εργάζονται υποδηλωμένοι. Η πλειοψηφία όσων εμπλέκονται σε εργατικό ατύχημα επιλέγουν τη σιωπή, φοβούμενοι την απόλυση, ενώ πολύ συχνά οι εργοδότες τρέχουν να αφαιρέσουν το κουτί της διανομής/μεταφοράς από τον τόπο του ατυχήματος. Παράλληλα, η Τροχαία στο δελτίο συμβάντος (ακόμη κι όταν το δίκυκλο φέρει κουτί διανομής/μεταφοράς) τις περισσότερες φορές αναγράφει το περιστατικό ως τροχαίο και όχι ως εργατικό τροχαίο ατύχημα ή δυστύχημα που αποτυπώνει με σαφήνεια και την πλήρη εικόνα. Για όσους δεν γνωρίζουν ίσως και να ακούγεται ως μια ασή-

μαντη λεπτομέρεια. Όμως για εμάς τους/τις οδηγούς δικύκλου αποτελεί ένα σημαντικότατο και άκρως απαραίτητο στοιχείο για να αποδείξουμε στη συνέχεια πως την ώρα του τροχαίου εργαζόμασταν φέροντας κουτί διανομής / μεταφοράς με την επωνυμία της επιχείρησης στην οποία εργαζόμαστε ή ότι μεταφέραμε/διανέμαμε προϊόντα με την επωνυμία της επιχείρησης στην οποία εργαζόμαστε.

Το επάγγελμά μας κατέχει την θλιβερή πρωτιά στους θανάτους από τροχαία εργατικά δυστυχήματα. Στη συνέχεια παραθέτουμε στοιχεία που έχουν δημοσιοποιηθεί, πλην όμως θεωρούμε αυτονόητο πως τα περισσότερα δεν βλέπουν το φως της δημοσιότητας είτε επειδή οι εργοδότες φροντίζουν να μην τα δηλώνουν είτε επειδή δεν καταγράφονται στον καθημερινό έντυπο και ηλεκτρονικό τύπο.

1. 08/2020 Νεκρός διανομέας στην Βούλα:

<https://www.irafina.gr/tragodia-sti-vouliagmeni-nekros-nteliveras-se-trocheo/>

2. 06/2020 Νεκρός διανομέας στην Βούλα:

<https://www.xtypos.gr>

3. 06/2020 Νεκρός διανομέας στην Ηλιούπολη:

<https://www.newsbeast.gr/greece/arthro/6410939/nekros-20chronos-nteliveras-stin-iliyopoli-i-ekklisi-toy-adelfoy-toy>

4. 05/2020 Νεκρός διανομέας στην Λάρισα:

<https://tvxs.gr/news/ellada/nekros-28xronos-nteliberas-se-troxaio-ekso-apo-ti-larisa>

5. 02/2020 Νεκρός διανομέας στο Ηράκλειο Κρήτης:

<https://www.newsit.gr/topikes-eidhseis/se-klima-vathias-thlipsis-apoxairetoun-t/2981504/>

6. 02/2020 Νεκρός διανομέας στο Ηράκλειο Κρήτης:

<https://www.newsbomb.gr/ellada/story/1056988/tragodia-sto-hrakleio-pethane-o-27xronos-nteliveras-meta-apo-4-mines-stin-entatiki>

7. 03/2019 Νεκρός διανομέας στον Βόλο:

<https://www.newsit.gr/topikes-eidhseis/volos-nekros-meta-apo-fovero-troxaio-nearos-nteliveras-thlipsi-giaton-atyxo-giorgo-pics/2735444/>

8. 04/2019 Νεκρός διανομέας στην Αγία Παρασκευή:

https://www.typosthes.gr/koinonia/181364_thanatiforo-trohaio-me-nekro-24hrono-ntelibera-animera-tis-apergias

9. 02/2019: Νεκρός διανομέας στην Θεσσαλονίκη:

<https://www.iefimerida.gr/news/479892/thessaloniki-kai-allos-nearos-nteliveras-nekros-meta-apo-trohaio>

10. 01/2019 Νεκρός διανομέας στα Χανιά:

<http://agonaskritis.gr>

Η λίστα που παραθέτουμε είναι ενδεικτική. Όμως οι λόγοι που καθιστούν το επάγγελμά μας ανθυγιεινό και επικίνδυνο είναι συγκεκριμένοι. Το περιβάλλον, ο χώρος εργασίας μας, είναι ο δρόμος και αυτό σημαίνει πως είμαστε εκτεθειμένοι στα καιρικά φαινόμενα, στις κακοτεχνίες του οδοστρώματος, στην κίνηση και στον θόρυβο. Από την πείρα μας γνωρίζουμε πως τα

ατυχήματα και τα δυστυχήματα στο επάγγελμά μας μπορούν να συμβούν ανά πάσα στιγμή και καθορίζονται από ένα πλήθος μικρών, μεγάλων, τυχαίων ή αστάθμητων παραγόντων όπως για παράδειγμα μια λακκούβα, ένα ασφάλτινο σαμαράκι, η πρόσκρουση ενός εντόμου στο πρόσωπο, η παραβίαση του stop ή του φωτεινού σηματοδότη από ένα άλλο διερχόμενο όχημα. Μπορούν να συμβούν στον καθένα ανεξάρτητα από την ηλικία, την οδηγική ικανότητα, τα αντανakλαστικά ή την οδηγική εμπειρία.

Επιπρόσθετα, το άγχος λόγω του συνεχώς αυξανόμενου φόρτου εργασίας και της συνεπαγόμενης εντατικοποίησης, οι κάθε λογής εργοδοτικές αυθαιρεσίες που αφορούν την καταστράτηγηση των εργασιακών δικαιωμάτων (υποδηλωμένη εργασία, μη καταβολή δώρων και επιδομάτων, μη καταβολή προσαυξήσεων για κυριακάτικη και νυχτερινή εργασία, μη καταβολή τριετιών και τέλος η μη εφαρμογή του νόμου 4611/2019) καθιστούν ακόμα πιο τοξικό το περιβάλλον εργασίας μας.

Οι εργοδότες, ως επί το πλείστον ενδιαφέρονται να «βγει η δουλειά» άσχετα με τις επιπτώσεις που έχει η ένταση της εργασίας στην υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων.

Η εργοδοτική αυθαιρεσία που έχει ως συνέπεια την καταστράτηγηση των εργατικών δικαιωμάτων επιδεινώνεται από την ολοένα και μεγαλύτερη απουσία ελέγχων είτε πρόκειται για βλαπτικές μεταβολές, το ωράριο εργασίας, την ασφάλιση, την μισθοδοσία, τα Μέσα Ατομικής Προστασίας ή την επαρκή συντήρηση του δικύκλου.

Γι' αυτό και είναι επιτακτική η καθολική εφαρμογή του ν.4611 2019 προκειμένου:

1. να γενικευτεί η παροχή εξοπλισμού από τους εργοδότες και να εμποδωθεί από τους εργαζόμενους η κουλτούρα της χρήσης των Μέσων Ατομικής Προστασίας (Μ.Α.Π) προκειμένου να μειωθούν τα δυστυχήματα και οι συνέπειες των εργατικών ατυχημάτων.
2. να γενικευτεί η καταβολή του επιδόματος για τη χρήση και συντήρηση των δικύκλων προκειμένου να μειωθούν τα εργατικά ατυχήματα/δυστυχήματα που οφείλονται στην έλλειψη επαρκούς συντήρησης.
3. να καταχωρείται ο αριθμός κυκλοφορίας (άρθρο 55 του ν.4611/2019) είτε του ιδιόκτητου είτε του εταιρικού οχήματος στο ΕΡΓΑΝΗ, προκειμένου να δοθεί η δυνατότητα (σε όλους τους αρμόδιους φορείς) της καταγραφής και της μελέτης των ατυχημάτων/δυστυχημάτων προκειμένου να αντληθούν χρήσιμα συμπεράσματα για την βελτίωση της υγιεινής και της ασφάλειας στην εργασία.
4. να δοθεί τέλος στην αντισυνταγματική έμμεση μείωση του μισθού μας, καθώς οι εργοδότες μετακυλούν το κόστος της αγοράς των Μέσων Ατομικής Προστασίας, της χρήσης/συντήρησης του δικύκλου και τα έξοδα κίνησης στους εργαζόμενους,

Σύμφωνα με το ΦΕΚ 4997/31-12-2019 (Δημοσίευση του ΦΕΚ στις 15.1.2020) οι εργοδότες που δεν εφαρμόζουν το νόμο 4611/2019 υπόκεινται στις εξής κυρώσεις:

1. Πρόστιμο 600€ για τη μη καταβολή πρόσθετης μηνιαίας αποζημίωσης χρήσης και συντήρησης μοτοσικλέτας ή μοτοποδηλάτου.
2. Πρόστιμο 600€ για τη μη καταβολή πρόσθετης μηνιαίας αποζημίωσης χρήσης και συντήρησης μοτοσικλέτας ή μοτοποδηλάτου μέσω λογαριασμού πληρωμών.
3. Πρόστιμο 400€ για τη μη διακριτή αποτύπωση πρόσθετης μηνιαίας αποζημίωσης χρήσης και συντήρησης μοτοσικλέτας ή μοτοποδηλάτου στα χορηγούμενα Εκκαθαριστικά Σημειώματα Αποδοχών.

Ταυτόχρονα ο νόμος 4611/2019 και η εγκύκλιος με αριθμό πρωτοκόλλου 29613/1754 της 1 ης Ιουλίου 2019 με τις οδηγίες εφαρμογής του άρθρου 56 του ν. 4611/2019 (ΦΕΚ 73Α΄) ορίζουν ρητά τα εξής:

1. Όταν, κατά την εκτέλεση της εργασίας τους, οι εργαζόμενοι χρησιμοποιούν μοτοποδήλατο ή μοτοσικλέτα, κατά την έννοια του άρθρου 2 του Κώδικα Οδικής Κυκλοφορίας (ν. 2696/1999, Α΄ 57), για τη μεταφορά ή διανομή προϊόντων και αντικειμένων, ο εργοδότης αναγγέλλει στο πληροφοριακό σύστημα του Υπουργείου Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης «ΕΡΓΑΝΗ» τον αριθμό κυκλοφορίας του οχήματος.
2. Για τον αποτελεσματικότερο έλεγχο της τήρησης και εφαρμογής της σχετικής διάταξης από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα, καθιερώθηκε η εργοδοτική υποχρέωση για την καταβολή της μηνιαίας αποζημίωσης μέσω λογαριασμού πληρωμών καθώς και για την διακριτή αποτύπωση της στα χορηγούμενα αναλυτικά εκκαθαριστικά σημειώματα αποδοχών
3. Αρμόδια όργανα για την εφαρμογή του νόμου είναι οι Επιθεωρητές Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία και οι Ειδικοί Επιθεωρητές Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία του ΣΕΠΕ και οι Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων και οι Ειδικοί Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων του ΣΕΠΕ.

03 ■ Ενιαία Ειδικότητα Ένσημα Βαρέα Ανθυγιεινά

3.1 Ενιαία Ειδικότητα

Ένα από τα πάγια και διαχρονικά αιτήματα του σωματίου μας (Σ.Β.Ε.Ο.Δ) το οποίο εμπεριέχεται στις διεκδικήσεις μας από την ίδρυσή μας (2007) και για το οποίο έχουμε καταθέσει αλληπάλληλα υπομνήματα στο υπουργείο εργασίας (Μάρτης 2008, Μάης 2017, Απρίλης 2019), είναι το αίτημα για ενιαία ειδικότητα για όλους τους οδηγούς δικύκλου. Αυτό σημαίνει πως όλοι όσοι εργαζόμαστε με δίκυκλο: courier/ταχυμεταφορείς, delivery/ταχυδιανομείς και υπάλληλοι εξωτερικών εργασιών δικαιούμαστε να ενταχθούμε με έναν ενιαίο κωδικό στο ΕΦΚΑ με την ειδικότητα του επαγγελματία οδηγού δικύκλου.

Το επάγγελμά μας αποτελεί μια ενιαία ειδικότητα (οδηγός δικύκλου που διανέμει-μεταφέρει προϊόντα και διεκπεραιώνει υπηρεσίες) και η ουσία της εργασίας μας δεν καθορίζεται από τον κλάδο στον οποίο απασχολείται. Γι' αυτό το λόγο θεωρούμε την ενοποίησή του, απόλυτα ορθολογική, απαραίτητη και αναγκαία προκειμένου ως εργαζόμενοι να αντιμετωπίσουμε από κοινού τα οξυμένα εργασιακά μας προβλήματα.

Οι εργαζόμενοι οδηγοί δικύκλου αποτελούμε μια ενιαία ειδικότητα με κοινά χαρακτηριστικά, βιώνουμε κοινές εργασιακές συνθήκες, ερχόμαστε αντιμέτωποι με τις ίδιες δυσκολίες, την επικινδυνότητα και τις αντιξοότητες ενός επαγγέλματος που εκτελείται πάνω σε δύο ρόδες. Είτε μεταφέρουμε πίτσες, δέματα, βιβλία, φακέλους, λουλούδια, χρήματα, σουβλάκια, ανταλλακτικά ή εργαλεία, πρόκειται για μια ενιαία ειδικότητα, αυτή του εργαζόμενου οδηγού δικύκλου.

Τον Μάιο του 2019 ψηφίστηκε ο ν.4611/2019 που ορίζει πως οι εργοδότες σε περίπτωση που δεν παρέχουν εταιρικό δίκυκλο, θα πρέπει να μας καταβάλουν τουλάχιστον το 15% του βασικού μισθού ως αποζημίωση για τα έξοδα χρήσης και συντήρησης του δικύκλου μας. Η ψήφιση του νόμου 4611 αποτελεί ουσιαστική αναγνώριση του αιτήματός μας για ενιαία ειδικότητα, καθώς δεν κάνει καμία διάκριση ανάμεσα στους οδηγούς δικύκλου (courier/ταχυμεταφορείς, delivery/ταχυδιανομείς και υπαλλήλους εξωτερικών εργασιών) ανάλογα με το τι μεταφέρουν. Οι διατάξεις του αφορούν όλους ανεξαιρέτως τους κλάδους του επαγγέλματος όπως αρμόζει σε ένα ενιαίο επάγγελμα, σε μια ενιαία ειδικότητα, όπως οι οδηγοί δικύκλου.

3.2 Βαρέα και ανθυγιεινά

Ως σωματείο θεωρούμε πως η αναγνώριση της ενιαίας ειδικότητας θα συμβάλει στην κατοχύρωση μιας ακόμη πολύ σημαντικής και πάγιας διεκδίκησής μας, αυτή της ένταξής μας στα βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα. Θεωρούμε πως στο επάγγελμά μας δικαιούμαστε βαρέα ανθυγιεινά ένσημα, όχι μόνο βάσει των αναλύσεων, των εκτιμήσεων ή των διεκδικήσεων του σωματείου και των συναδέλφων που επικαλούνται τις 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».*

3.3 Οι παράγοντες που ορίζουν ένα επάγγελμα ως βαρύ και ανθυγιεινό

Όπως αναφέρει η παραπάνω διάταξη ανθυγιεινό είναι ένα επάγγελμα όταν ενέχει αυξημένη πιθανότητα πρόκλησης επαγγελματικής νόσου ή επιδείνωσης οποιασδήποτε νόσου. Πρόκειται για ένα ορισμό που, όσοι και όσες εργαζόμαστε με δίκυκλο, αντιλαμβανόμαστε απόλυτα γιατί με το πέρασμα των χρόνων λειτουργούν αθροιστικά οι ασθένειες που προκαλούνται ή επιδεινώνονται από την πολύωρη οδήγηση. Ειδικότερα, οι εργαζόμενοι οδηγοί δικύκλου υποφέρουμε πολύ συχνά από ιγμορίτιδα, λόγω του παγωμένου αέρα που χτυπάει το πρόσωπο επί ώρες, από λοιμώξεις του κατώτερου αναπνευστικού, όπως βρογχίτιδα ή πνευμονία που προκαλούνται από τις πολύ χαμηλές θερμοκρασίες όταν αυτές συνδυάζονται με βροχή και δυνατό αέρα. Από αλλεργικό άσθμα και διάφορες αλλεργίες (στα μάτια και το δέρμα) καθώς και μολύνσεις που συνήθως προέρχονται από βρόμικα νερά, αιωρούμενα σωματίδια, τη σκόνη και γενικότερα τους αέριους ρύπους, ειδικά σε επιβαρυμένες περιοχές με υψηλή μόλυνση της ατμόσφαιρας που αποτελούν και το «φυσικό περιβάλλον» του εργαζόμενου με δίκυκλο. Από κρουπαγήματα και θερμοπληξίες μιας και το ανθρώπινο σώμα δεν αντέχει πολύ ώρα σε χαμηλές ή πολύ υψηλές θερμοκρασίες, πόσο μάλλον όταν εργαζόμαστε για τουλάχιστον οκτώ ώρες καθημερινά πάνω σε μηχανάκι. Επίσης, η πολύωρη και καθημερινή έκθεση στον ήλιο κατά τους καλοκαιρινούς μήνες προκαλεί εγκαύματα του δέρματος, ενώ συχνά προκαλούνται αιμορροΐδες και παρτρίμματα (δερματίτιδες εξ επαφής) αφού η σέλα δεν αποτελεί πρότυπο αναπαυτικού καθίσματος. Ακόμα η πολύχρονη οδήγηση και η αντικειμενικά κακή στάση του σώματος πάνω στο μηχανάκι αυξάνει την επιβάρυνση του οργανισμού και οδηγεί στην εμφάνιση ορισμένων χρόνιων ασθενειών όπως μυοσκελετικές παθήσεις (οσφυαλγίες, γοναλγίες,

ισχιαλγίες, αυχενικό σύνδρομο, τενοντίτιδες) που προέρχονται από τους κραδασμούς κατά την οδήγηση καθώς και από το βάρος του κράνους που συμπιέζει τους αντίστοιχους σπόνδυλους. 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. Οφθαλμολογικά προβλήματα, όπως επιπεφυκίτιδες και κερατίτιδες, λόγω της άμεσης επαφής των ματιών με τη σκόνη. Μετά από αυτή την πρόχειρη καταγραφή των κυριότερων παθήσεων από τις οποίες συνήθως υποφέρουμε οι οδηγοί δικύκλου είναι εύκολο να αντιληφθεί κανείς πως το επάγγελμα ανταποκρίνεται στον ορισμό του ανθυγιεινού.

Όσον αφορά το αν το επάγγελμα μπορεί να χαρακτηριστεί βαρύ δηλαδή αν προκύπτει φθορά από αυτό και αδυναμία απασχόλησης πριν το γήρας νομίζουμε πως είναι εύκολο να αποδειχτεί. Το επάγγελμα, δυστυχώς, βρίσκεται σταθερά εδώ και πολλά χρόνια στις πρώτες θέσεις με τα περισσότερα εργατικά ατυχήματα και δυστυχήματα. Κάθε χρόνο πληρώνουμε βαρύ φόρο αίματος καθώς πολλοί συνάδελφοι σακατεύονται ή χάνουν τη ζωή τους στον καθημερινό αγώνα για το μεροκάματο. Ο χώρος εργασίας μας είναι ο δρόμος και αυτό από μόνο του, μας καθιστά ευάλωτους. Πόσο μάλλον αν λάβουμε υπόψη τους ελληνικούς δρόμους, γεμάτους λακκούβες και κακοτεχνίες και την άσφαλτο η οποία σε πολλά σημεία είναι ολισθηρή λόγω της μη επαρκούς συντήρησης. Αν στην εξίσωση αυτή προστεθεί το άγχος, η πίεση και η όλο και μεγαλύτερη εντατικοποίηση της εργασίας μας (καθώς οι εργοδότες μας πιέζουν συνεχώς προκειμένου να αυξάνουμε τις παραδόσεις και να μειώνουμε τους χρόνους παράδοσης) και το γεγονός πως πολλές φορές είμαστε αναγκασμένοι να οδηγούμε κάτω από τον δυνατό αέρα και τη βροχή, βλέπουμε να δημιουργείται ένα θανατηφόρο κοκτέιλ υπεύθυνο για την πτώση, τον τραυματισμό ή ακόμα και το θάνατο δεκάδων συναδέλφων κάθε χρόνο. Ένα ακόμα στοιχείο που αυξάνει την επικινδυνότητα της εργασίας μας είναι το γεγονός πως αποτελούμε ένα από τα πιο κακοπληρωμένα, υποδηλωμένα και πολλές φορές ανασφάλιστα επαγγέλματα. Το γεγονός αυτό αναγκάζει συναδέλφους να εργάζονται πέραν του 8ώρου προκειμένου να συμπληρώσουν έναν αξιοπρεπή μισθό. Οκτώ ώρες στο μηχανάκι είναι πολλές και επίπονες, πόσο μάλλον όταν δουλεύεις δέκα και δώδεκα ώρες για πέντε, έξι ή και επτά ημέρες την εβδομάδα. Αυτόματα η κούραση αρχίζει να σε καταβάλλει, τα αντανάκλαστικά πέφτουν, γινόμαστε πιο απρόσεκτοι και επιρρεπείς στο λάθος, αυξάνοντας έτσι τις πιθανότητες πρόκλησης ενός τροχαίου εργατικού ατυχήματος.

Πρέπει επίσης να αναφέρουμε τις ιδιαιτερότητες και τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες συνάδελφοι στο επάγγελμα μας, ειδικά όσον αφορά τις εργαζόμενες που κυοφορούν. Με βάση τον ισχύοντα νόμο, οι γυναίκες δικαιούνται άδεια εγκυμοσύνης μόλις 2 μήνες πριν τη γέννα, με αποτέλεσμα να θεωρούνται ικανές για εργασία μέχρι και τον όγδοο μήνα της εγκυμοσύνης. Στη συγκεκριμένη περίπτωση η νομοθεσία είναι εγκληματική, εφόσον η φύση του επαγγέλματος καθιστά την εργασία των γυναικών απαγορευτική από την αρχή της εγκυμοσύνης. Είναι σαφές πως υπάρχει νομοθετικό κενό που αφήνει απροστάτευτες τις εργαζόμενες και ουσιαστικά τις οδηγεί στην παραίτηση από την εργασία τους, εφόσον οι συστάσεις των γιατρών απαγορεύουν κάθε επικίνδυνη εργασία και ειδικά την επιβίβαση σε δίκυκλο λόγω των κραδασμών που μπορούν να προκαλέσουν τη βίαιη αποβολή του εμβρύου. Τέλος, το επάγγελμά μας είναι ακόμα πιο δύσκολο και επικίνδυνο για συναδέλφους μεγάλης ηλικίας. Ένας συνάδελφος 60 ετών και άνω δεν μπορεί να αντεπεξέλθει στις συνθήκες εργασίας του επαγγέλματος με δεδομένο ότι η λειτουργία των ανθρώπινων αντανάκλαστικών και οι σωματικές αντοχές σε τέτοιες ηλικίες δεν ανταποκρίνονται στο βαθμό δυσκολίας και επικινδυνότητας που απαιτεί η εργασία. Πολύ χειρότερα, μια ενδεχόμενη πτώση για ένα εργαζόμενο μεγαλύτερης ηλικίας έχει συνήθως πολύ πιο σοβαρές συνέπειες σε σχέση με πιο νέους σε ηλικία εργαζόμενους. Επιπρόσθετα, τα αυξημένα ποσοστά παθήσεων του αγγειακού συστήματος (αρτηριακή

υπέρταση, έμφραγμα του μυοκαρδίου, αγγειακό εγκεφαλικό επεισόδιο) που εμφανίζονται ήδη από το τεσσαρακοστό έτος και που είναι συχνότερες στο επάγγελμά μας λόγω των συνθηκών έντονου άγχους που βιώνουμε καθημερινά, αυξάνουν τους κινδύνους εν ώρα εργασίας. Με βάση τα παραπάνω είναι εμφανές πως ο ορισμός «αδυναμία περαιτέρω απασχόλησης από χρονικού σημείου προ του φυσιολογικού γήρατος», ο οποίος είναι προϋπόθεση για να χαρακτηριστεί ένα επάγγελμα ως βαρύ βρίσκει πλήρη ανταπόκριση.

3.4 Πάγια αιτήματα / πάγιες διεκδικήσεις

Ενιαία Ειδικότητα και Ένσημα Βαρέα Ανθυγιεινά

Εν κατακλείδι πιστεύουμε ότι όλοι οι οδηγοί δικύκλου ανεξάρτητα από το τι και πως μεταφέρουμε ανήκουμε όλοι σε μία κατηγορία εργαζομένων με κοινά προβλήματα και δυσκολίες και πως δικαιούμαστε να αναγνωριστούμε ως μια ενιαία ειδικότητα και να ενταχθούμε στην κατηγορία των βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελμάτων. Οι διεκδικήσεις αυτές δεν είναι καινούργιες αλλά αντίθετα υπάρχουν και ζυμώνονται από την ίδρυση του σωματίου μας (2007). Είναι αιτήματα βγαλμένα μέσα από το βίωμα, την εργασιακή εμπειρία, την καθημερινή πραγματικότητα του καθενός και της καθεμίας από εμάς. Είναι αιτήματα που όταν ξεκινήσαμε να τα διεκδικούμε φάνταζαν ουτοπικά και μακρινά, σε ένα επάγγελμα που 13 χρόνια πριν δεν λογίζονταν καν σαν τέτοιο. Πολύ νερό όμως κύλησε στο αυλάκι αυτά τα δεκατρία χρόνια. Δεκατρία χρόνια συνελεύσεων, αντιπαραθέσεων, μοιρασμάτων, αφισοκολλησεων, δράσεων, παρεμβάσεων, απεργιών. Δεκατρία χρόνια αγώνα τα οποία έφεραν τη δικαίωση εκατοντάδων συναδέλφων σε επιθεωρήσεις και δικαστήρια καθώς και την αναγνώριση δύο κύριων αιτημάτων μας, του εταιρικού δικύκλου και την παροχή Μέσων Ατομικής Προστασίας (Μ.Α.Π). Πλέον οι εργοδότες, θα πρέπει να μας παρέχουν Μ.Α.Π και μηχανάκι για την εργασία μας, αλλιώς είναι υποχρεωμένοι να μας καταβάλουν αποζημίωση για τη χρήση του δικού μας οχήματος συν τα έξοδα κίνησής του. Είναι ένα ακόμη βήμα σε μια πορεία εξορθολογισμού του επαγγέλματος μια ακόμη δικαίωση των προσπαθειών του σωματίου όλα αυτά τα χρόνια. Όμως δεν σταματάμε εδώ. Συνεχίζουμε μέχρι να επιβάλλουμε την εφαρμογή του νόμου σε όλους ανεξαιρέτως τους χώρους εργασίας (πιάτσα), καθώς πολλοί εργοδότες αρνούνται να συμμορφωθούν και επιβάλλουν στους εργαζόμενους τα προσωπικές τους εμπνεύσεως εργασιακά μνημόνια. Συνεχίζουμε μέχρι την αναγνώριση μας ως μιας ενιαίας ειδικότητας και την ένταξή μας στα βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα. Συνεχίζουμε μέχρι να αποκτήσουμε την προσοχή και το σεβασμό που μας αξίζει ως εργαζόμενοι/ες.

Το χρωστάμε σε όλους αυτούς τους/τις συναδέλφους που πορευτήκαμε μαζί αυτά τα χρόνια, που ανταλλάξαμε μια αγουροξυπνημένη καθημέρα ένα κρύο χειμωνιάτικο πρωινό σε κάποια διασταύρωση, που δώσαμε την εφημερίδα του σωματίου και κλείσαμε με νόημα το μάτι, που κάναμε διάλλαγμα μαζί για ένα τσιγάρο, για να πάρουμε μια ανάσα από την τρέλα της δουλειάς, που βλαστημήσαμε μαζί την τύχη μας ένα βροχερό βράδυ κάτω από το μουσκεμένο μας γιλέκο. Μα πάνω απ' όλα το χρωστάμε στους δεκάδες συναδέλφους που χάσαμε όλα αυτά τα χρόνια, όχι από την κακή τους τύχη ή κάποια αδυσώπητη μοίρα, αλλά από τη συνεχή υποτίμηση και απαξίωση ενός επαγγέλματος τόσο περιφρονημένου και ταυτόχρονα τόσο νευραλγικού για την λειτουργία της οικονομίας. Ενός επαγγέλματος που μας αντιμετωπίζει ως αναλώσιμα εξαρτήματα μηχανής, που πάλιωσαν και δεν αξίζουν τίποτα, που μόλις χαλάσουν θα πεταχτούν στον κάδο απορριμμάτων για να αντικατασταθούν με καινούρια.

04 ■ Νόμος 4611/2019 και εργασιακή πραγματικότητα

4.1 Τι αναδεικνύει η ψήφιση του νόμου 4611

Ο νόμος 4611 ψηφίστηκε μετά από δώδεκα χρόνια ζύμωσης των αιτημάτων του σωματείου στους χώρους δουλειάς, στις επιθεωρήσεις και στο υπουργείο εργασίας. Η ψήφισή του, επιλύει το ακανθώδες για το επάγγελμα ζήτημα της έμμεσης μείωσης του μισθού μας. Περιληπτικά αναφέρουμε πως κατοχυρώνει τουλάχιστον 15% μηνιαία αποζημίωση επί του βασικού μισθού για έξοδα χρήσης και συντήρησης του δικύκλου (όταν είναι ιδιόκτητο) και ξεκαθαρίζει πως τα έξοδα κίνησης (βενζίνες) καταβάλλονται χωριστά. Επίσης επιβαρύνει τον εργοδότη με την αγορά των Μέσων Ατομικής Προστασίας (Μ.Α.Π) για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζόμενων (προστατευτικό κράνος, όπως αναφέρεται στην παράγραφο 6 του άρθρου 12 του Κώδικα Οδικής Κυκλοφορίας (ν. 2696/1999), πανωφόρι κατάλληλο για την προστασία του αναβάτη του μοτοποδηλάτου ή της μοτοσυκλέτας, αδιάβροχη προστασία, γάντια και ανακλαστικό γιλέκο).

Όμως παρότι η ψήφιση του 4611 είναι ένα μεγάλο βήμα για την τάξη μας, ένα άλμα ανάληψης, συγκρότησης και οργάνωσης του σωματείου και των εργαζομένων στο επάγγελμα, αναδεικνύει ακόμη πιο έντονα πως μέσα στη γενικευμένη συνθήκη της ανασφάλιστης και υποδηλωμένης εργασίας, οι νόμοι που ψηφίζονται δύσκολα εφαρμόζονται. Γιατί πως είναι δυνατόν να εφαρμοστεί ένας νόμος που έρχεται να εξορθολογήσει τις παθογένειες ενός επαγγέλματος όταν βασικά εργασιακά δικαιώματα καταπατούνται σε ένα κλίμα γενικευμένης εργοδοτικής ασυδοσίας και απουσίας θεσμικού ελέγχου;

Και σε αυτό ακριβώς το ερώτημα που ταλανίζει το σύνολο των εργαζομένων και όχι μόνο το επάγγελμα του οδηγού δικύκλου θα προσπαθήσουμε να απαντήσουμε, στο βαθμό που αντιστοιχεί στην μέχρι τώρα ανάληψη του σωματείου μας, στη συνέχεια του υπομνήματος.

4.2 Ο θαυμαστό καινούριος κόσμος των ευέλικτων μορφών εργασίας

Οι περισσότεροι από μας είτε έχουμε βιώσει είτε βιώνουμε είτε θα βιώσουμε στο σύντομο μέλλον, το θαυμαστό καινούριο κόσμο των νέων ευέλικτων μορφών εργασίας. Όμως υπάρχει άραγε κάποιος από εμάς που να θέλει πραγματικά να εργάζεται χωρίς ρυθμιστικό πλαίσιο σε ένα πολιτικό/κυβερνητικό περιβάλλον που ενισχύει και υποστηρίζει τον κατακερματισμό και την ελαστικοποίηση ενώ παράλληλα στο πλαίσιο της διαμοιραστικής οικονομίας (gig economy) υποκρύπτει τις εξαρτημένες εργασιακές σχέσεις προκειμένου να αποφύγει τα προβλεπόμενα από την νομοθεσία; Υπάρχει άραγε κάποια από μας που να θέλει να εργάζεται υποδηλωμένος/η, με εικονική σύμβαση εργασίας, χωρίς δώρα και επιδόματα; Κι αν σταματήσουμε να κρυβόμαστε έστω και για μια στιγμή, ως κοινωνία, πίσω από το δάχτυλό μας, μήπως θα πρέπει να παραδεχτούμε πως ο άγραφος νόμος, το κοινό μυστικό μεταξύ εργαζομένων, εργοδοτών, ελεγκτικών μηχανισμών και υπουργείου εργασίας είναι, πως αναγκάζομαστε να εργαστούμε χωρίς δικαιώματα υπό το φόβο της απόλυσης και της ανεργίας;

4.3 Εργασία και κοινωνικό ζητούμενο

Το ζητούμενο της ελληνικής κοινωνίας είναι η εργασιακή ασφάλεια των εργαζομένων και η ποιοτική αναβάθμιση των όρων εργασίας και όχι η στείρα και ως ένα βαθμό εικονική, ποσοτική μείωση του ποσοστού ανεργίας και κατά συνέπεια των ανέργων.

Η εργασιακή ασφάλεια των εργαζομένων και η ποιοτική αναβάθμιση των όρων εργασίας (η οποία σε καμία περίπτωση δεν προκύπτει από το ίδιο μας το βίωμα αλλά ούτε και από τα στατιστικά δεδομένα) αποτελούν για τα μέλη του σωματίου τις ποιοτικές στοχεύσεις της επόμενης περιόδου. Και, εφόσον επιλέγουμε να κεντροβαρίσουμε συνδικαλιστικά και κοινωνικά, είναι στόχος με χρονικό ορίζοντα την καθολική εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας, το τέλος του καθεστώτος της ανασφάλιστης και υποδηλωμένης εργασίας, το τέλος οποιουδήποτε καθεστώτος υποκρύπτει εξαρτημένες εργασιακές σχέσεις.

Όσο γι' αυτούς που επικαλούνται τη σημαντική αύξηση των θέσεων μισθωτής εργασίας που έχει συντελεστεί τα τελευταία χρόνια, αντικαθιστώντας τα προ covid ποιοτικά χαρακτηριστικά της εργασιακής καθημερινότητας με αριθμούς, θα πρέπει ταυτόχρονα να παραδεχτούν πως οφείλεται κατά κύριο λόγο στην μετανάστευση 500.000 εργαζομένων στο εξωτερικό, στα προγράμματα της επιδοτούμενης απασχόλησης και στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης που δίνουν τη δυνατότητα στους εργοδότες να νομιμοποιούν την αδήλωτη απασχόληση εφόσον σε ένα πλήθος περιπτώσεων υποκρύπτουν υποδηλωμένη εργασία.

4.4 Εκτίναξη της εργασιακής ευελιξίας σύμφωνα με ΕΡΓΑΝΗ, ΙΝΕ ΓΣΕΕ

Τα ενδεικτικά στοιχεία που επισυνάπτουμε είναι από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ και η επεξεργασία έχει γίνει από το ΙΝΕ ΓΣΕΕ. (Ινστιτούτο Εργασίας της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας).

Το 2018 στον ιδιωτικό τομέα 571 χιλιάδες άτομα αμείβονταν με μισθό κάτω των 500 ευρώ, ενώ 251 χιλιάδες άτομα αμείβονταν με μισθό κάτω των 250 ευρώ.

- Ωστόσο, σημαντικό ποιοτικό στοιχείο των θέσεων αυτών είναι η σημαντική άνοδος των προσλήψεων σε θέσεις μη πλήρους απασχόλησης. Ειδικότερα, η πλειονότητα των νέων προσλήψεων στον ιδιωτικό τομέα αφορά εργαζομένους με σύμβαση μερικής και εκ περιτροπής εργασίας.
- Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης, δηλαδή οι προσλήψεις μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής εργασίας, σταθεροποιούνται στις προτιμήσεις των εργοδοτών και των επιχειρήσεων, μιας και καταλαμβάνουν ποσοστιαία αναλογία πάνω από το 50% τα 5 τελευταία έτη (2014-2018)
- Αντίστοιχα οι προσλήψεις με πλήρη απασχόληση υποχωρούν σταθερά, αφού μειώνεται η ποσοστιαία αναλογία τους από 79% το 2009 σε 45% το 2018.
- Το ίδιο διάστημα η ποσοστιαία αναλογία των νέων προσλήψεων με ευέλικτες μορφές απασχόλησης μεταξύ 2009 και 2018 υπερδιπλασιάζεται. Ενώ το 2009 οι προσλήψεις με ευέλικτες μορφές εργασίας αντιστοιχούσαν στο 21% του συνόλου των προσλήψεων, το 2018 αντιστοιχούν στο 54,3%.
- Σημαντικό επίσης δεδομένο το οποίο αποδεικνύει την ισχυρή τάση ενίσχυσης της εργασιακής

ευελιξίας, με τη μορφή της αυξημένης κινητικότητας, αποτελεί ο καταγραφόμενος υπερδιπλασιασμός (+182%) των νέων προσλήψεων μεταξύ των ετών 2009-2018.

• Σε επίπεδο ετήσιας σύγκρισης των δεδομένων (2017-2018), τα στοιχεία της ΕΡΓΑΝΗ πιστοποιούν την ουσιαστική καθιέρωση της ευέλικτης απασχόλησης στις νέες προσλήψεις. Κατά το έτος 2018 καταγράφονται 133.377 περισσότερες προσλήψεις σε σχέση με το 2017, μεταξύ των οποίων υπερτερούν οι ευέλικτες μορφές εργασίας (55%). Η σταθεροποίηση και η επέκταση της ευελιξίας της αγοράς εργασίας κατά τα τελευταία έτη προκύπτει και από τη διαχρονική εξέλιξη των μετατροπών των ατομικών συμβάσεων εργασίας, από συμβάσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης σε συμβάσεις μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής εργασίας, όπου, σύμφωνα με τα στοιχεία των Εκθέσεων της ΕΡΓΑΝΗ και του ΣΕΠΕ αποτυπώνονται, τα εξής:

α) Ο αριθμός των μετατροπών των ατομικών συμβάσεων από συμβάσεις πλήρους απασχόλησης σε συμβάσεις μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής εργασίας συνεχίζει να είναι αυξημένος το 2018, πάνω από 200% συγκρινόμενο σε σχέση με το 2009 (2018: 52.833, 2009: 16.977), ενώ το 2012 συνεχίζει να είναι το έτος με το υψηλότερο ποσοστό μεταβολής (398%) σε σχέση με το 2009.

β) Το ποσοστό μεταβολής της μετατροπής των ατομικών συμβάσεων από πλήρη απασχόληση σε μερική και εκ περιτροπής εργασία μεταξύ 2009-2018 παρουσιάζει συνολική αύξηση της τάξης του 211,2%. Πιο εντυπωσιακή άνοδος μεταξύ όλων των μετατροπών των ατομικών συμβάσεων είναι η ποσοστιαία αύξηση κατά 522,2% των αναγκαστικών μετατροπών συμβάσεων πλήρους εργασίας σε εκ περιτροπής εργασία μονομερώς από τον εργοδότη. Τέλος, το ποσοστό της μετατροπής των ατομικών συμβάσεων από πλήρη απασχόληση σε μερική και σε «εθελοντική» εκ περιτροπής εργασία έχει αυξηθεί κατά τη διάρκεια της παραπάνω περιόδου κατά 201,1% και κατά 195% αντίστοιχα. Με βάση όλα τα παραπάνω δεδομένα, είναι ασφαλές να παρατηρήσουμε ότι η ευελιξία της εργασίας τείνει να πάρει γενικευμένα χαρακτηριστικά.

4.5 Χαρακτηριστικά της εργασιακής πραγματικότητας

Το κύριο χαρακτηριστικό της νέας εργασιακής πραγματικότητας όποια μορφή κι αν έχει, όπως κι αν ονομάζεται (ευελιξία, ελαστικοποίηση, μερική απασχόληση, ενοικιαζόμενη, εκ περιτροπής εργασία) είναι πως σε ένα πλήθος περιπτώσεων πρόκειται για ανασφάλιστη και υποδηλωμένη εργασία. Κι αυτό σημαίνει πως ενώ ο εργαζόμενος/η δουλεύει για έξι, οκτώ, δέκα ή και δώδεκα ώρες την ημέρα, για πέντε έξι ή επτά ημέρες την εβδομάδα είτε δεν ασφαλιζεται καθόλου είτε ασφαλιζεται εικονικά για ένα δίωρο, τρίωρο ή τετράωρο την ημέρα και σε άλλες περιπτώσεις για δύο ή τρία τετράωρα την εβδομάδα. Εκεί δε, που η απασχόληση υποκρύπτει εξαρτημένη εργασιακή σχέση, ο εργαζόμενος αποκαλείται partner (συνεργάτης).

Πρόκειται για ένα ακόμα ελαστικό μοντέλο εργασίας για το οποίο ακόμη δεν υπάρχουν επαρκείς νομοθετικές ρυθμίσεις ή προβλέψεις είτε σε εθνικό είτε σε διεθνές επίπεδο. Αφορά τις ηλεκτρονικές πλατφόρμες (όπως Uber, Wolt κ.α) που εμπίπτουν στα πλαίσια της διαμοιραστικής οικονομίας (gig economy), δηλαδή της οικονομίας όπου το οκτάωρο (οι εξαρτημένες σχέσεις εργασίας με πλήρη μισθολογικά και ασφαλιστικά δικαιώματα και κατά συνέπεια η δυνατότητα αξιοπρεπούς διαβίωσης) καταστρατηγείται από ευέλικτες και ελαστικές μορφές εργασίας.

Για παράδειγμα, στον επισιτισμό όπου και δραστηριοποιείται η εταιρεία Wolt, οι διανομείς προσλαμβάνονται με δικό τους δίκυκλο ως "συνεργάτες" και όχι ως εργαζόμενοι με πλήρη μισθολογικά και ασφαλιστικά δικαιώματα.

Πρόκειται για διανομείς-“συνεργάτες” που βρίσκονται κυριολεκτικά στο δρόμο χωρίς σταθερή βάση ή συγκεκριμένο σημείο αναφοράς. Χωρίς άμεση πρόσβαση σε χώρους υγιεινής (w.c) για τουαλέτα και πλύσιμο χεριών. Χωρίς πρόσβαση σε σταθερό στεγασμένο χώρο αναμονής/ προφύλαξης από ζέστη, καύσωνα, βροχή και κρύο. Χωρίς σταθερό μισθό, εφόσον αυτός εξαρτάται από τις προσφερόμενες ώρες εργασίας που επί της ουσίας δημοπρατούνται μέσω της ψηφιακής πλατφόρμας. Χωρίς επαρκή ιατρική ασφάλιση/κάλυψη σε περίπτωση ατυχήματος, χωρίς δικαίωμα σε δώρα, άδειες, επιδόματα, αποζημίωση απόλυσης και ένταξη στο ταμείο ανεργίας. Κατά συνέπεια, υποκρύπτεται εξαρτημένη εργασιακή σχέση, γεγονός αναμφισβήτητο που επικύρωσαν και τα γερμανικά δικαστήρια μετά την προσφυγή των εκεί συναδέλφων διανομέων.

05 ■ Οι Πράξεις Νομοθετικού Περιεχομένου (Π.Ν.Π)

και η περαιτέρω απορρύθμιση της εργασίας κατά την περίοδο των έκτακτων μέτρων για τη μη διασπορά του covid-19

Με την εμφάνιση του covid-19 και την ανάγκη να παρθούν κατεπείγοντα μέτρα για τον περιορισμό της διασποράς του στη χώρα, η κυβέρνηση, μέσω αλληπάλληλων Π.Ν.Π προχώρησε σε μια σειρά από ρυθμίσεις οι οποίες σύμφωνα με τις εξαγγελίες στόχευαν στην διάσωση των θέσεων εργασίας και την αποφυγή των λουκέτων. Όμως αντίθετα με τα εξαγγελθέντα, για εμάς τους εργαζόμενους, οι Π.Ν.Π λειτουργούν ως ο δούρειος ίππος της περιόδου που διανύουμε. Οι Π.Ν.Π αντί να λειτουργήσουν ως ασπίδα των εργαζομένων στην υγειονομική και κατ' επέκταση οικονομική κρίση, εκμεταλλευόμενες την συγκυρία ρυθμίζουν «εκτάκτως και προσωρινά» δύο από τα πάγια αιτήματα εργοδοτών και επιχειρήσεων: α) να τους δοθεί η δυνατότητα να ρυθμίζουν την εργασία ανάλογα με τις ανάγκες τους και β) να νομοθετούνται ρυθμίσεις προκειμένου να ανασχεθούν καθολικά οι καταγγελίες των εργαζομένων σε επιθεωρήσεις και ασφαλιστικά ταμεία.

Είναι γεγονός πως με όχημα την υγειονομική κρίση, μέσα σε πολύ σύντομο χρονικό διάστημα επικυρώθηκαν εργασιακές συνθήκες, που μέχρι πρόσφατα κρίνονταν ως εργοδοτικές αυθαιρεσίες. Οι Π.Ν.Π λοιπόν επέφεραν:

α) Την αποδυνάμωση και απονοματοδότηση των επιτόπιων ελέγχων από τα αρμόδια ΣΕΠΕ: εφόσον έδωσαν τη δυνατότητα στους εργοδότες να δηλώνουν την οποιαδήποτε τροποποίηση ωραρίου του προσωπικού, το πρώτο δεκαήμερο του επόμενου μήνα δεν μπορεί να πιστοποιηθεί καμία παράβαση ούτε και να επιβληθεί οποιοδήποτε πρόστιμο.

β) Τη βλαπτική μεταβολή σε ωράριο και τόπο εργασίας, προσφέροντας στις επιχειρήσεις:

1) τη δυνατότητα έκτακτης και προσωρινής παρέκκλισης από την απαγόρευση λειτουργίας των επιχειρήσεων κατά τις Κυριακές και αργίες

2) τη δυνατότητα να αυξήσουν τις υπερωρίες στο προσωπικό τους

3) τη δυνατότητα να μεταφέρουν το προσωπικό σε άλλη επιχείρηση εντός του ίδιου ομίλου

γ) Περικοπές μισθών:

ο εργοδότης έχει πλέον τη δυνατότητα να αποφασίζει μονομερώς και να θέτει σε καθεστώς εκ περιτροπής εργασίας το προσωπικό που απασχολεί. Επίσης, μέσω του προγράμματος ΣΥΝ-εργασία, οι επιχειρήσεις δικαιούνται να απασχολούν το προσωπικό έως και 50% λιγότερο. Ο υπόλοιπος μισθός που αντιστοιχεί στις ημέρες εργασίας που χάνει ο εργαζόμενος καλύπτεται από το κράτος μόνο κατά το 60%. Με τα επιδόματα αδείας του 2020, τα δώρα κοκ, να υπολογίζονται επί των μειωμένων αποδοχών και με μοναδικό όριο, ότι δε δύναται ο μηνιαίος μισθός να πέσει κάτω του βασικού έχουμε στην ουσία επιβολή του κατώτατου μισθού σε ακόμα περισσότερους εργαζομένους.

δ) Απασχόληση προσωπικού με τηλεργασία:

μια εργασιακή συνθήκη, που έως τώρα δεν ήταν ούτε ιδιαίτερα διαδεδομένη ούτε ιδιαίτερα δημοφιλής στη χώρα και προτιμήθηκε από πολλές επιχειρήσεις κατά τη διάρκεια του lockdown. Μια συνθήκη για την οποία προσφάτως έγινε μια πρώτη απόπειρα αχνής θεσμοθέτησης των δικαιωμάτων των εργαζομένων, η οποία όμως στην παρούσα διατύπωση συνεχίζει να εξασφαλίζει τις ευκαιρίες για απασχόληση αδήλωτου προσωπικού, με ευέλικτα και ξέχειλα ωράρια. Οι εργαζόμενοι καλούνται να μετατρέψουν το σπίτι τους σε εργασιακό χώρο, με τα λειτουργικά έξοδα της επιχείρησης να μετακυλίσονται στις πλάτες τους, ανεξάρτητα εάν τα τετραγωνικά ή η οικογενειακή τους κατάσταση το επιτρέπει. Καλούνται να είναι συνεχώς διαθέσιμοι κατά τη διάρκεια της ημέρας, με αποτέλεσμα συχνά να εργάζονται πολύ περισσότερες ώρες από τις προβλεπόμενες. Επίσης, παρατηρείται μη αξιοποίηση του εργασιακού δικαιώματος για αναρρωτική άδεια ή άδεια μητρότητας, καθώς με το επιχείρημα ότι η εργασία παρέχεται από το σπίτι, αναμένεται από τον εργαζόμενο/η να συνεχίσει να παρέχει εργασία όταν αρρωσταίνει ή εγκυμονεί. Παράλληλα, το καθεστώς απομόνωσης που καθιερώνεται, καθώς ο εργαζόμενος δε συνευρίσκεται με άλλους συναδέλφους του σε έναν εργασιακό χώρο αποδυναμώνει και τη δυνατότητα συνδικαλιστικής συλλογικής δράσης εντός του χώρου εργασίας. Η εργασία λοιπόν εντατικοποιείται και νέα πεδία εκμετάλλευσης ανοίγονται.

Σύμφωνα με τις κυβερνητικές εξαγγελίες οι Π.Ν.Π εκδόθηκαν προκειμένου να διασωθούν οι θέσεις εργασίας και να αποφευχθούν τα λουκέτα στις επιχειρήσεις. Όμως δεν θα έπρεπε ταυτόχρονα να προσπίζουν με τον ίδιο ζήλο και τα δικαιώματα των εργαζομένων;

Εμείς, αυτό που βιώσαμε ως εργαζόμενοι στη μεταφορά/διακίνηση προϊόντων και διεκπεραίωση υπηρεσιών, ήταν η τεράστια αύξηση του φόρτου εργασίας και η εντατικοποίηση, σε συνδυασμό με την εκτόξευση της ανασφάλιστης και υποδηλωμένης εργασίας. Ως παράδειγμα θα αναφέρουμε τις ταχυμεταφορικές εταιρείες (courier) που παρότι ο όγκος εργασίας τους διπλασιάστηκε επέλεξαν να ανταπεξέλθουν στις έκτακτες ανάγκες με εντατικοποίηση και ανασφάλιστη ή υποδηλωμένη εργασία και όχι με προσλήψεις είτε έκτακτου είτε μόνιμου προσωπικού. Η λύση δόθηκε χωρίς αναγγελίες πρόσληψης από ένα αόρατο εργατικό δυναμικό που δεν εμφανίστηκε στα προγράμματα εργασίας, με εξοντωτικές υπερωρίες σε καθημερινή βάση, εργασία τα Σαββατοκύριακα, ακόμη και με την ανάθεση της διανομής σε ταξί (χωρίς κανείς να γνωρίζει τους όρους και τις προϋποθέσεις της συγκεκριμένης ανάθεσης ή το πλαίσιο της υφιστάμενης εργασιακής σχέσης).

Και φυσικά, παρότι ήρωες της «πρώτη γραμμής», σε ένα πλήθος περιπτώσεων εργαστήκα-

με και συνεχίζουμε να εργαζόμαστε ο ένας πάνω στον άλλο είτε με μηδενικούς είτε με πλημμυρικές ελέγχους για την τήρηση των μέτρων προστασίας της υγείας μας. Την ίδια στιγμή οι εταιρίες ταχυμεταφορών, που τα κέρδη τους και ο όγκος δουλειάς εκτοξεύθηκαν, κατάφεραν να χαρακτηριστούν πληττόμενες. Για τους εργοδότες και τις επιχειρήσεις το ζητούμενο της περιόδου είναι τα έκτακτα και προσωρινά μέτρα να παγιωθούν είτε τμηματικά είτε στο σύνολό τους. Και είναι γεγονός, πως οι κυβερνητικές ρυθμίσεις, μέσω και των Πράξεων Νομοθετικού Περιεχομένου, ενίσχυσαν την απορρύθμιση της εργασίας που οδηγεί στην κατάργηση της πλήρους απασχόλησης και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας ενώ παράλληλα η ελαστικοποίηση των ωραρίων εκτοξεύει τα ποσοστά της υποδηλωμένης και αδήλωτης εργασίας. Όλοι γνωρίζουμε πως η υποδηλωμένη/ανασφάλιστη εργασία σε μια σειρά από κλάδους του ιδιωτικού τομέα, όπως για παράδειγμα ο επισιτισμός/τουρισμός, τείνει να αποτελέσει τον κανόνα των εργασιακών σχέσεων. Αυτό προκύπτει αβίαστα κι από τα κριτήρια που τέθηκαν για να δοθεί η αποζημίωση ειδικού σκοπού, (η οποία δεν δόθηκε βάσει σύμβασης), σε αντίθεση με την κάλυψη των ενσήμων από το κράτος που δόθηκε βάσει του ονομαστικού μισθού. Ως σωματείο θεωρούμε πως πρόκειται για μια έμμεση κρατική ομολογία πως οι ελαστικά απασχολούμενοι επί της ουσίας εργάζονται με καθεστώς πλήρους απασχόλησης.

Στην έκτακτη αυτή περίοδο που εργοδότες και επιχειρήσεις θέλουν να μετατρέψουν σε μόνιμη, μετρήσαμε χιλιάδες απολύσεις εργαζομένων ενώ οι Π.Ν.Π αντί να θωρακίσουν περαιτέρω τους εργαζόμενους επανέφεραν την επιστράτευση των απεργιών και ανέβαλλαν την αύξηση του κατώτατου μισθού για το 2021.

06 ■ Βιωματική απεικόνιση της εργασιακής καθημερινότητας

6.1 Ποιόν ευνοεί η ευελιξία;

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης νομιμοποιούν την αδήλωτη εργασία. Και για τους εργοδότες έχουν γίνει το πληντήριο όπου ξεπλένουν νομιμοφανώς την ανασφάλιστη και υποδηλωμένη εργασία. Ταυτόχρονα, όπως αναφέραμε και παραπάνω, η ευελιξία ευνοεί και τμήματα του κράτους που θέλουν να εμφανίζουν μείωση της ανεργίας αποσιωπώντας το γεγονός της υποτίμησης της εργασίας και της ζωής μας.

6.2 Γιατί οι εργαζόμενοι/ες δεν καταγγέλλουν τις επιχειρήσεις;

Οι λόγοι είναι πολλοί και αξίζει να προσπαθήσουμε και να τους απαριθμήσουμε και να τους αναλύσουμε και να τους σχολιάσουμε.

6.3 Ο φόβος της απόλυσης

Όλοι γνωρίζουμε πως οι περισσότεροι εργαζόμενοι τρέμουν στην ιδέα να έρθουν σε αντιπαράθεση με την επιχείρηση στην οποία δουλεύουν. Τρέμουν στην ιδέα να μείνουν άνεργοι

οπότε η συντριπτική πλειοψηφία προτιμά μια κακοπληρωμένη, υποδηλωμένη εργασία από τις άδειες τσέπες. Παράλληλα, η απουσία θεσμικών ελέγχων, κυρώσεων και προστίμων που οδηγεί στην ασύδοτη συμπεριφορά της ελεύθερης αγοράς, η άγνοια του εργατικού δίκαιου, η απαξίωση του συνδικαλισμού, η χαμηλή συνδικαλιστική πυκνωση στους χώρους δουλειάς, οι απειλές, οι διώξεις και ο ψυχολογικός πόλεμος που υφίστανται όσοι τολμούν να διεκδικήσουν κατοχυρωμένα δικαιώματα ή προσφεύγουν στην επιθεώρηση λειτουργούν αποτρεπτικά στην απαίτηση εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας.

6.4 Άγνοια, παραπληροφόρηση και εκβιαστική αποδοχή της εργασιακής απορρύθμισης

Δυστυχώς η άγνοια γύρω από τα εργασιακά μας δικαιώματα είναι τεράστια. Και τείνουμε να πιστεύουμε τα στοχευμένα ιδιοτελή ψεύδη των εργοδοτών, που επίτηδες παραπληροφορούν:

1. Πως στον ιδιωτικό τομέα, το δώρο Χριστουγέννων, Πάσχα και το επίδομα άδειας έχουν καταργηθεί.
2. Πως το δώρο των Χριστουγέννων (που ισούται με ένα ολόκληρο μισθό) καλύπτεται από τα «μαύρα».
3. Πως το δώρο Πάσχα και το επίδομα αδείας για την καλοκαιρινή μας άδεια (που ισούται με ένα ολόκληρο μισθό) καλύπτεται από τα «μαύρα».
4. Πως το συνολικό ποσό που μας αναλογεί στο τέλος κάθε μήνα από τη νυχτερινή εργασία (προσαύξηση 25% μετά τις δέκα το βράδυ και έως τις έξι το πρωί) καλύπτεται από τα «μαύρα».
5. Πως το συνολικό ποσό που μας αναλογεί στο τέλος κάθε μήνα από τη Κυριακάτικη εργασία (προσαύξηση 75%) καλύπτεται από τα «μαύρα».
6. Πως το ποσό που μας αντιστοιχεί από τις αργίες (προσαύξηση 100%) καλύπτεται από τα «μαύρα».
7. Πως το ποσό που μας αντιστοιχεί για απλήρωτες υπερωρίες και υπερεργασία καλύπτεται από τα «μαύρα».
8. Για τους courier, delivery και υπαλλήλους εξωτερικών εργασιών, πως τα έξοδα για Μέσα Ατομικής Προστασίας, χρήση/συντήρηση/κίνηση του δικύκλου καλύπτονται από τα «μαύρα».
9. Πως σε ενδεχόμενο έλεγχο της Επιθεώρησης Εργασίας, καλό θα ήταν να παραστήσουμε πως δεν δουλεύουμε αλλιώς κινδυνεύουμε να βρεθούμε κι εμείς αντιμέτωποι με πρόστιμα.
10. Πως αν έχουμε πλήρη ασφάλιση κινδυνεύουμε να μας έρθει αυξημένη η φορολογία.
11. Πως αν οι εργοδότες εφαρμόζουν την εργατική νομοθεσία και πληρώνουν σύμφωνα με το νόμο το μαγαζί/κατάστημα/επιχείρηση δε θα μπορεί να ανταπεξέλθει. Πως η μετακύλιση του κόστους στην πλάτη μας είναι ο τρόπος που λειτουργεί η ελεύθερη αγορά/οικονομία. Πως εάν δεν βάλουμε «πλάτη», εάν δεν μπορούμε στο γαϊτανάκι της υποδηλωμένης/αδήλωτης εργασίας θα πρέπει να ψάξουμε αλλού για δουλειά ή πως η επιχείρηση θα κλείσει και θα βρεθούμε άνεργοι.

Ταυτόχρονα:

12. Ως εργαζόμενοι δεν αντιλαμβανόμαστε πως όταν δεν ασφαλιζόμαστε για το σύνολο των ωρών που εργαζόμαστε τόσο απομακρύνεται ο χρόνος που απαιτείται για να μαζέψουμε τον απαραίτητο αριθμό ενσήμων για τη συνταξιοδότησή μας ενώ παράλληλα μειώνουμε και το ύψος του ποσού της σύνταξής μας.

13. Ως εργαζόμενοι δεν αντιλαμβανόμαστε πως εάν απολυθούμε και αιτηθούμε επίδομα ανεργίας από τον Ο.Α.Ε.Δ., το ύψος του ποσού που θα μας καταβληθεί θα είναι μειωμένο, δηλαδή αντίστοιχο της υποδηλωμένης εικονικής σύμβασης και όχι των πραγματικών ωρών που εργαζόμαστε.

14. Ως εργαζόμενοι δεν αντιλαμβανόμαστε πως σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος είναι πολύ πιθανόν να μην καλυπτόμαστε χρονικά από την υποδηλωμένη σύμβαση και να μην μπορούμε να αποδείξουμε πως το ατύχημα έλαβε χώρα εντός ωραρίου, εντός της βάρδιας μας. (Και είναι πολύ πιθανό να βρεθεί κάποιος ακάλυπτος, όταν εργάζεται για οχτώ και δέκα ώρες την ημέρα ενώ έχει υπογράψει σύμβαση για δύο τετράωρα την εβδομάδα).

6.5 Εργοδοτική βία, εργοδοτική τρομοκρατία, εργοδοτική αυθαιρεσία σε συνάρτηση με τους θύλακες της διάχυτης διαπλοκής και διαφθοράς του κρατικού μηχανισμού

Το ζήτημα της γενικευμένης εργοδοτικής αυθαιρεσίας, της καταστρατήγησης της εργατικής νομοθεσίας, είναι γνωστό και απασχολεί συχνά την επικαιρότητα. Άλλοτε με εκφοβισμούς, άλλοτε με απειλές, άλλοτε με σωματική βία οι εργοδότες προσπαθούν να επιβάλουν το «νόμο της σιωπής» στην πιάτσα. Για παράδειγμα, η παρουσία μπράβων σε μια σειρά επιχειρήσεις του επισιτισμού τουρισμού είναι ένα φαινόμενο που πλέον δεν προκαλεί εντύπωση σε κανέναν. Η παρουσία των διάφορων υπηρεσιών ασφαλείας ή και «φουσκωτών» που πληρώνονται για να εκτελούν οποιαδήποτε διαταγή του αφεντικού, ξεκαθαρίζει προς πάσα κατεύθυνση πως πέρα από την «ομαλή» λειτουργία της επιχείρησης ο εργοδότης δεν θα ανεχτεί καμία αμφισβήτηση των «κανόνων» που ο ίδιος έχει θέσει για τη λειτουργία της. Και στους «κανόνες» φυσικά περιλαμβάνεται πως το προσωπικό θα εργάζεται, θα πληρώνεται και θα ασφαρίζεται σύμφωνα με τις «ανάγκες ή την πολιτική της επιχείρησης». Συχνά, στο πλαίσιο του εκφοβισμού και της τρομοκράτησης οι εργοδότες αναφέρονται σε «άκρες» που έχουν στη «νύχτα», στην αστυνομία ακόμη και στους ελεγκτικούς μηχανισμούς ή στον ευρύτερο κρατικό μηχανισμό. Και δυστυχώς, σε πολλές περιπτώσεις ο εκφοβισμός και η τρομοκράτηση πιάνει ειδικά όταν οι εργαζόμενοι είτε αισθάνονται είτε είναι μόνοι απέναντι στις απειλές.

Ως σωματείο αντιμετωπίζουμε αυτή τη ζοφερή πραγματικότητα συχνά. Όμως είναι δεδομένο πως διαλύεται σαν καπνός όταν αντιμετωπίζει τη δημοσιοποίηση, την κοινωνικοποίηση, τη συγκροτημένη συνδικαλιστική αντιπαράθεση και αντίσταση.

Ο δημόσιος λόγος, οι καταγγελίες, οι παρεμβάσεις, τα κείμενα, οι προκηρύξεις και οι αφίσες επιβάλλονται στα καθεστώτα του φόβου και εξαναγκάζουν το ζόφο της εργοδοτικής βίας και τρομοκρατίας να αποσυρθεί στο μόνο περιβάλλον όπου μπορεί να λειτουργήσει. Εκεί που επικρατεί η διαπλοκή, η διαφθορά, η σιωπή και το σκοτάδι. Και είναι αναμενόμενο και ταυτόχρονα οξύμωρο να βλέπεις (πως μετά την προσφυγή στην επιθεώρηση, τη δημοσιοποίηση/κοινωνικοποίηση των εργατικών διαφορών, τη δικαστική προσφυγή) αυτούς που μέχρι χτες απειλούσαν ως συνοικιακοί δον Κορλεόνε, να σκίζουν τα ιμάτιά τους για τα δημοκρατικά και φιλεργατικά τους αισθήματα.

Παράλληλα, χωρίς να αποτελεί κανόνα, είναι γεγονός πως ο κρατικός μηχανισμός μαστίγεται από φαινόμενα διαπλοκής και διαφθοράς. Δεν είναι λίγες οι φορές που τα θεσμικά όργανα που οφείλουν να προστατεύουν τα εργασιακά δικαιώματα δεν κρατούν ίσες αποστάσεις

και έμμεσα πλην σαφώς στηρίζουν την εργοδοτική πλευρά δυσχεραίνοντας τον αγώνα των εργαζομένων και του σωματείου για την απονομή δικαιοσύνης. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αλλοίωσης της πραγματικότητας αποτελεί το γεγονός πως ενώ το σύνολο των επιχειρήσεων δημοσιοποιούν το ωράριο λειτουργίας τους, υπάρχουν περιπτώσεις που οι επιθεωρήσεις αλλή και οι δικαστικές αρχές αρνούνται να το αντιπαραβάλλουν με τον Πίνακα Προσωπικού που οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να δηλώνουν στο πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ. Αρνούνται δηλαδή να αντιπαραβάλλουν στοιχεία που αναμφισβήτητα αποδεικνύουν την ύπαρξη υποδηλωμένης εργασίας, που αποδεικνύουν πως οι δηλωμένες θέσεις και ώρες εργασίας δεν αντιστοιχούν σε μια επιχείρηση που για παράδειγμα λειτουργεί δώδεκα και πλέον ώρες ημερησίως.

Όμως αυτή ακριβώς η συνθετότητα, το κουβάρι των αντιθέσεων και ο γόρδιος δεσμός των δυσεπίλυτων προβλημάτων επιτάσσει την ύπαρξη του σωματείου, την αμεσοδημοκρατική προσέγγιση του συνδικαλισμού βάσης στον καθημερινό αγώνα του κόσμου της δουλειάς για την καθολική εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας.

6.6 Μείωση των πραγματικών ωρών και επαναφορά στην υποδηλωμένη σύμβαση ως μέσο πειθάρχησης

Η μείωση των πραγματικών ωρών και η επαναφορά του εργαζόμενου στην υποδηλωμένη σύμβαση είναι μια ακόμη κλασική μέθοδος των εργοδοτών που χρησιμοποιείται ως μέσο πειθάρχησης. Το σκεπτικό είναι απλό και άκρως επιτυχημένο. «Εφόσον διεκδικείς τα δικαιώματά σου από εδώ και πέρα θα εργάζεσαι μόνο τα δύο τετράωρα την εβδομάδα που είσαι δηλωμένος στο ΕΡΓΑΝΗ. Τέρμα οι παραπάνω ώρες». Με αυτό τον τρόπο οι εργαζόμενοι πέφτουν σε «δυσμένεια» μέχρι να συμμορφωθούν ή οδηγούνται σε παραίτηση επειδή πλέον δεν μπορούν να ανταποκριθούν στις βιοποριστικές τους ανάγκες. Παράλληλα ο εργοδότης ξεκαθαρίζει πως οποιοσδήποτε άλλος τολμήσει να διεκδικήσει δικαιώματα θα έχει την ίδια τύχη. Στις περισσότερες περιπτώσεις η πειθάρχηση και η «συμμόρφωση» των εργαζομένων θεωρείται δεδομένη.

6.7 Πως είναι στημένη η παγίδα των εικονικών / υποδηλωμένων συμβάσεων;

Για να πούμε τα πράγματα με το όνομά τους οι εργαζόμενοι δεν έχουμε επιλογή. Όταν το ποσοστό της ανεργίας, σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία, έχει καρφωθεί στο 20% κι εμείς είμαστε άνεργοι και οι υποχρεώσεις τρέχουν, είμαστε υποχρεωμένοι να βρούμε μεροκάματο. Και σε αυτή ακριβώς την πραγματική ανάγκη επενδύουν οι εργοδότες. Και ο εκβιασμός είναι ευθύς και άμεσος: «Θέλεις δουλειά; Καλώς. Όμως να ξέρεις πως εμείς εδώ δίνουμε τόσα ευρώ την ώρα «χεράτα». Η επιχείρηση δεν «αντέχει» να πληρώσει παραπάνω. Εάν «συμφωνείς», έλα αύριο για δουλειά. Εάν θέλεις ένσημα και δώρα ψάξε αλλού για δουλειά».

Σε άλλες περιπτώσεις η καταπάτηση της εργατικής νομοθεσίας διατυπώνεται, προκειμένου να της προσδώσουν κύρος, ακόμη και τυπικά: «Να σας ενημερώσουμε πως η πολιτική της εταιρείας είναι μισά ένσημα και δεν καταβάλλει δώρα και επιδόματα». Σε κάθε περίπτωση οι εργοδότες/επιχειρήσεις προσπαθούν να προσδώσουν στην υποδηλωμένη ή αδήλωτη εργασιακή σχέση μια αίσθηση νομιμότητας. Να παρουσιάσουν την παραβατικότητα, την άρνηση να εφαρμόσουν την εργατική νομοθεσία, την καταπάτηση κάθε έννοιας εργατικού δικαίου ως «προφορική συμφωνία».

6.8 Η «προφορική συμφωνία»

Πρόκειται για μια ιδιότυπη ομερτά. Στην πραγματικότητα και στα εργασιακά πρόκειται για το «νόμο της σιωπής». Μόνο που εδώ η παραβίασή του δεν τιμωρείται με θάνατο αλλά με απόλυση και ανεργία. Βέβαια δεν είναι σπάνιο το φαινόμενο ξυλοδαρμών ή χειροδικίας σε εργαζόμενους που κατήγγειλαν την εργασιακή τους σχέση. Σε συνάρτηση με το νόμο της σιωπής είναι και η σικελική παροιμία *«όποιος δεν ακούει, δε βλέπει και δε μιλάει, ζει εκατό χρόνια»*. Βιωματικά θα λέγαμε πως η παράφρασή της από εργατική σκοπιά είναι *«όποιος δεν ακούει, δε βλέπει και δε μιλάει, εργάζεται για εκατό χρόνια χωρίς δικαιώματα»*.

6.9 Η «προφορική συμφωνία» στο πολιτιστικό και πολιτισμικό περιβάλλον

Στην σκληρή εργασιακή πραγματικότητα που βιώνουμε, η αναγκαστική υποχώρηση των εργαζόμενων μπροστά στις αυθαίρετες απαιτήσεις των εργοδοτών για μισά ένσημα, μη καταβολή δώρων, επιδομάτων, υπερωριών κ.τ.λ. ονομάζεται «συμφωνία». Η εξωραϊσμένη εκδοχή του εκβιασμού των εργαζομένων προκειμένου να βρουν μεροκάματο ονομάζεται «συμφωνία». Ο νόμος της ζούγκλας, ο νόμος του ισχυρού ονομάζεται «συμφωνία».

Πολλοί εργαζόμενοι θεωρούν πως όταν «συμφωνήσουν» με το αφεντικό να δουλέψουν «μαύρα» είναι ανέντιμο να τον καταγγείλουν. Εμείς, ως σωματείο, απαντάμε πως «συμφωνία» με το «μαχαίρι στο λαιμό» δεν είναι συμφωνία. Δεν πρόκειται για συμφωνία μεταξύ ίσων. Ο εργαζόμενος χωρίς μεροκάματο θα βρεθεί σε οικονομικό αδιέξοδο και ο εργοδότης εκμεταλλεύεται την ευκαιρία για να επιβάλει τους όρους του. Δεν υπάρχει καμία εντιμότητα σε τέτοιου είδους «συμφωνίες» που ως σωματείο θεωρούμε πως εμφανίζουν μια εργατική εκδοχή του «συνδρόμου της Στοκχόλμης»¹.

Στην εργατική εκδοχή του «συνδρόμου της Στοκχόλμης» ο εργαζόμενος/η αισθάνεται υποχρεωμένος στον εργοδότη/επιχείρηση για το μεροκάματο που του εξασφάλισε, ταυτίζεται με τα συμφέροντα του εργοδότη/επιχείρησης και θεωρεί την υποτίμηση που υφίσταται και το ξεροκόμματο της εκμετάλλευσης ως μια πράξη καλοσύνης.

Κλασική έκφραση οικονομικού ρατσισμού και εργοδοτικής αλαζονείας αποτελεί η παρακάτω φράση που δυστυχώς ακούγεται συχνά σε ένα πλήθος κλάδων και επαγγελμάτων: «Δεν φτάνει που σας μαζέψαμε και τρώτε ένα κομμάτι ψωμί, βγάζετε και γλώσσα».

Επιπλέον, ποιος από μας δεν έχει γαλουχηθεί με ρητά όπως «για ένα φιλότιμο ζούμε». Πως είναι «ντροπή» να αθετήσεις το λόγο σου. Με τις ατομικές «συμφωνίες» οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες δεσμεύονται από ένα ασφυκτικό πολιτισμικό πλαίσιο που στη συγκεκριμένη περίπτωση λειτουργεί και ανορθολογικά (ενάντια στα εργατικά συμφέροντα) και μονόπλευρα. Στις περισσότερες περιπτώσεις καταλήγουμε σε μια συνθήκη όπου οι ατομικές «συμφωνίες» λειτουργούν δεσμευτικά μόνο για τους εργαζόμενους/ες και όχι για τους εργοδότες. Άλλωστε εάν αυτού του τύπου οι «συμφωνίες» νομιμοποιούνται κοινωνικά και είναι πραγματικά δεσμευτικές και για τις δύο πλευρές, ποιος ο λόγος να μην συντάσσεται ένα συμφωνητικό όπου ο εργοδότης θα παραδέχεται εγγράφως πως απασχολεί τον εργαζόμενο/η χωρίς να του καταβάλει τα νόμιμα;

Ας δούμε όμως και την πλευρά του εργοδότη. Πολύ πριν τη «συμφωνία» με τον εργαζόμενο ή την εργαζόμενη ο κάθε εργοδότης για να αδειοδοτηθεί και να επιχειρήσει έχει συμφωνήσει με μια σειρά κρατικούς φορείς πως θα πληρώνει μισθούς, ένσημα, δώρα και επιδόματα, πως θα τηρεί την εργατική νομοθεσία στο ακέραιο, πως δεν θα εισφοροδιαφεύγει και δεν θα φο-

ροδιαφεύγει. Όμως πολλοί (πάρα πολλοί) αθετούν τη συμφωνία τους και όχι μόνο εισφοροδιαφεύγουν και φοροδιαφεύγουν αλλά καταπατούν κάθε έννοια νομιμότητας και εργατικού δίκαιου.

Κι ενώ η αθέτηση της «συμφωνίας» για τον εργαζόμενο/η είναι ντροπή και όνειδος, η αθέτηση της συμφωνίας για τον εργοδότη είναι «μαγκιά», «εξυπνάδα» και «καπατσουσύννη». Δυστυχώς, στο γενικευμένο πλαίσιο αποδοχής της διάχυτης διαπλοκής και διαφθοράς που μαστίζει τη χώρα ένα σημαντικό τμήμα του πληθυσμού, έστω και συγκυριακά, αποδέχεται πως «μόνο έτσι πας μπροστά σήμερα». Διακόσια χρόνια μετά την επανάσταση, σημαντικά τμήματα του πληθυσμού βρίσκονται ακόμη βαλτωμένα στο έλκος του ραγιαδισμού. Είναι τα ίδια οπισθοδρομικά κοινωνικά κομμάτια που επιπλήττουν τον εργαζόμενο που αθετεί τη «συμφωνία» και προσφεύγει στη επιθεώρηση εργασίας και τα δικαστήρια. Όταν όμως πρόκειται για τον εργοδότη ανακρούουν πρύμναν και τον επικροτούν, του κάνουν τεμενάδες, του «βγάζουν το καπέλο» γιατί είναι πλέον «κάποιος», γιατί έχει χρήμα και το «φυσάει», ανεξάρτητα από τις μεθόδους που χρησιμοποίησε για να πλουτίσει και να δρομολογήσει την «κοινωνική του άνοδο».

Εμείς, ως σωματείο, πιστεύουμε πως όλοι είμαστε ίσοι απέναντι στο νόμο και σε δικαιώματα και σε υποχρεώσεις. Όμως τα δικαιώματα δεν χαρίζονται. Τα δικαιώματα τα κατακτάμε, τα διευρύνουμε και τα υπερασπιζόμαστε. Και γι' αυτό είμαστε υποχρεωμένοι απέναντι στον εαυτό μας, στην οικογένειά μας, στους συναδέλφους, στην τάξη μας, να καταγγέλλουμε την καταπίεση της εργατικής νομοθεσίας από τους εργοδότες χωρίς να αισθανόμαστε ούτε ενοχές ούτε ντροπή ούτε τύψεις. Η μόνη μας επιλογή για να κερδίσουμε την χαμένη μας περηφάνια, την τσαλαπατημένη μας αξιοπρέπεια είναι να σηκώσουμε το κεφάλι και να δώσουμε τέλος στον ευτελισμό της καθημερινότητάς μας, στη διάλυση των κοινωνικών κατακτήσεων που μας κληρονόμησαν οι εργατικοί αγώνες των προηγούμενων αιώνων.

Γιατί, είπαμε, για ένα φιλότιμο ζούμε. Που δεν μπορεί παρά να είναι απαλλαγμένο από το ραγιαδισμό αλλά και από το βάρος των ωφελμιστικών, εργοδοτικών διαστρεβλώσεων της δήθεν «ντομπροσύνης».

6.10 Το φιλοδώρημα ως δόλωμα για την επίτευξη «συμφωνίας» και εργαλείο υποτίμησης του μισθού

Υπάρχουν επαγγέλματα που ο πελάτης συνηθίζεται να αφήνει φιλοδώρημα, για την εργασία ή τις υπηρεσίες που προσφέρει ο εργαζόμενος που τον εξυπηρετεί. Όμως ειδικά στον επισιτισμό, το φιλοδώρημα λειτουργεί ως «κράχτης», δημιουργεί έναν ψευδή εφσυχασμό προκειμένου ο εργαζόμενος να αποδεχτεί αδιαμαρτύρητα την μη καταβολή των νόμιμων αποδοχών του (δώρα, επιδόματα, υπερωρίες, νυχτερινά αργίες). Σε πολλές αγγελίες οι εργοδότες/επιχειρήσεις δηλώνουν έμμεσα πλην σαφώς πως δεν πληρώνουν τα νόμιμα, με αναρτήσεις του τύπου: «Ζητείται διανομέας. Πολύ καλά tips». Με τον κατώτατο βασικό μισθό να κινείται στα όρια της φτώχειας, οι εργοδότες γνωρίζουν πως το λεγόμενο “πουρμπουάρ” λειτουργεί ως μισθολογικό «τσιρότο» για τους εργαζόμενους της ταχυδιανομής (delivery). Και δεν είναι

1. Το σύνδρομο της Στοκχόλμης είναι ένα ψυχολογικό φαινόμενο κατά το οποίο όμηροι εκφράζουν συμπάθεια και συμπόνια και έχουν θετικά συναισθήματα προς τους απαγωγείς τους, μερικές φορές σε σημείο που να υπερασπίζονται και ταυτίζονται με τους απαγωγείς. Αυτά τα συναισθήματα γενικά θεωρούνται παράλογα υπό το πρίσμα του κινδύνου ή ρίσκου που υπέστησαν τα θύματα, τα οποία θεωρούν ουσιαστικά, την έλλειψη κακοποίησης από τους απαγωγείς ως μια πράξη καλοσύνης.

λίγοι οι εργαζόμενοι που θεωρούν πως με τα φιλοδωρήματα θα αυξηθεί ο μισθός ενώ στην πραγματικότητα τα όποια tips καταλήγουν να καλύπτουν έξοδα που θα έπρεπε να βαρύνουν την επιχείρηση, έξοδα που οι εργοδότες μετακυλίου στην πλάτη μας (έξοδα χρήσης και συντήρησης, Βενζίνες, Μέσα Ατομικής Προστασίας). Το πουρμπουάρ (όπως δηλώνει και η λέξη), είναι κάτι για να “πεις”. Δεν είναι χρήματα που ο πελάτης προορίζει για τη μισθοδοσία της εκάστοτε επιχείρησης, για να πληρώσει τους εργαζόμενους που απασχολεί. Ούτε είναι κεφάλαιο κίνησης και συντήρησης για τα οχήματα που χρησιμοποιούνται για τη μεταφορά των προϊόντων της. Άσχετα με τις τερατολογίες που θυμίζουν διηγήσεις ψαράδων και κυκλοφορούν για ψυχολογικούς κυρίως λόγους, από εργαζόμενους που υφίστανται εργασιακά καθεστώτα άκρατης υποτίμησης, κανείς δεν δύναται να πληρώνει σε σταθερή βάση ούτε το ενοίκιο, ούτε τους λογαριασμούς και τα πάγια έξοδά του με φιλοδωρήματα.

07 ■ Στιγματισμός και συνδικαλιστικές διώξεις

7.1 Στιγματισμός των εργαζόμενων που διεκδικούν και συνδικαλιστικές διώξεις

Μία κλασσική απειλή των εργοδοτών είναι πως αν προσφύγεις στην επιθεώρηση εργασίας ή καταθέσεις αγωγή «δεν θα ξαναβρείς δουλειά». Πως θα μπει σε κάποια πανταχού παρούσα εργοδοτική «μαύρη» λίστα που θα σου κόψει το μεροκάματο. Η απειλή «δεν θα ξαναβρείς δουλειά» όχι μόνο απηχεί μια νοσηρή πραγματικότητα αλλά σε πολλές περιπτώσεις φέρνει και τα επιθυμητά αποτελέσματα καθώς σε μια μικρή ή κλειστή συνοικιακή πιάτσα οι εργοδότες όντως γνωρίζονται μεταξύ τους. Για παράδειγμα, γνωρίζουμε από πρώτο χέρι πως στη Νέα Φιλαδέλφεια οι εργοδότες συναντιούνται τακτικά (βάζοντας στην άκρη τις όποιες διαφορές τους) επικοινωνούν μεταξύ τους μέσω viber για να ενημερώνονται άμεσα όχι μόνο για τη συνδικαλιστική δράση των εργαζομένων αλλά και για τυχόν ελέγχους από ΣΕΠΕ, ΕΦΚΑ, και ΣΔΟΕ.

7.2 Στιγματισμός των εργαζόμενων που διεκδικούν και συνδικαλιστικές διώξεις στην ελληνική επαρχία

Εκεί που η απειλή «δεν θα ξαναβρείς δουλειά» πιάνει γερά, πολύ περισσότερο από ότι στην Αθήνα, τη Θεσσαλονίκη και τις μεγάλες πόλεις, είναι στην επαρχία, στις μικρές πόλεις και τα νησιά. Σε αρκετές περιπτώσεις, οι κοινωνίες είναι πολύ πιο αυστηρά οριοθετημένες και οι σχέσεις διαπλεκόμενες. Στις κλειστές κοινωνίες, ο φόβος του στιγματισμού, της απομόνωσης, της απόλυσης και της ανεργίας φωλιάζει πιο γερά στην ψυχή και την καρδιά των εργαζομένων. Όσο για τους εποχικούς εργαζόμενους, κυκλοφορούν μια σειρά από σενάρια, φήμες και διαδώσεις είτε αληθινά είτε ψευδή όπως «ο επιθεωρητής εργασίας είναι ξάδερφος του εστιάτορα που ήταν φαντάρος με τον διοικητή του τμήματος και πάει λέγοντας...» Και τα σενάρια και οι φήμες, είτε αληθινές είτε ψεύτικες, κάνουν κι αυτές αρκετά καλά τη δουλειά τους. Όσο

για αυτούς που αντιστέκονται, η επαρχιώτικη ομερτά των κλειστών κοινωνιών φροντίζει να τους απομονώσει, να τους εξοστρακίσει, να τους ληιοδορήσει και να τους αποδομήσει σε ατομικό, κοινωνικό, πολιτικό, συνδικαλιστικό και εργασιακό επίπεδο προκειμένου να διατηρηθεί η απρόσκοπτη λειτουργία των επιχειρήσεων και να μην διαταραχθεί η κοινωνική γαλήνη. Παράλληλα, υπάρχει η απλήρωτη οικογενειακή εργασία, οικογενειακές επιχειρήσεις, οικογενειακοί δεσμοί, οικογενειακά περιβάλλοντα που συνήθως έχουν την τάση να κρύβουν τη σκόνη της αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας κάτω από το χαλί, μαζί με την καταπάτηση και των υπόλοιπων εργασιακών δικαιωμάτων.

Κι όταν εργάζεσαι σε καθεστώς «φαμίλιας» είναι όντως δύσκολο να μιλήσεις, πόσο μάλλον να διεκδικήσεις οχτάωρο ή πενήνήμερο. Να αρνηθείς τις βλαπτικές μεταβολές, να αρνηθείς να είσαι το παιδί για όλες τις δουλειές. Γιατί όταν δεν υπάρχει σωματείο, όταν οι συζητήσεις για τα εργατικά δικαιώματα είναι φιλολογικές, φιλοσοφικές ή ευρύτερα και άνευρα πολιτικές ο εργαζόμενος/η που θα μιλήσει για δικαιώματα χαλάει το «καλό κλίμα», δεν είναι «συνεργάσιμη/ος», δεν «συναισθάνεται» τα προβλήματα της επιχείρησης, δεν νοιώθει μέλος της «οικογένειας», δεν καταλαβαίνει τι σημαίνει «σεζόν», δεν αντέχει την «πίεση», δεν είναι «επαγγελματίας», σε γενικές γραμμές «δεν κάνει για τη δουλειά».

Και δεν μπορούμε να μην αναγνωρίσουμε πως υπάρχει ένας έντονος κοινωνικός αυτοματισμός ενάντια στους εργαζόμενους με ταξική συνείδηση, ιδιαίτερα σε κλειστές κοινωνίες όπου οι εργατικές αντιστάσεις είναι από αναιμικές έως ανύπαρκτες και οι θεσμικοί έλεγχοι σε ύπνωση.

08 | Ο επισιτισμός / τουρισμός, ως εργοδοτικός και κυβερνητικός οδοστρωτήρας των εργασιακών δικαιωμάτων

Σύμφωνα με την επίσημη κρατική θέση ο επισιτισμός/τουρισμός είναι η βαριά βιομηχανία της χώρας. Ας δούμε όμως πως είναι διαρθρωμένος ο επισιτισμός τουρισμός. Στους κλάδους και στα επαγγέλματα που απαρτίζουν τον επισιτισμό τουρισμό έχει χαθεί το οχτάωρο. Ειδικά την «καυτή» περίοδο, δηλαδή από το Πάσχα έως και τα μέσα Σεπτεμβρίου οι εργαζόμενοι είναι αναγκασμένοι να δουλεύουν για επτά ημέρες την εβδομάδα, χωρίς ρεπό, για να «βγει η δουλειά», Αυτό σημαίνει έως και έξι μήνες συνεχούς εργασίας χωρίς ξεκούραση με εξαντλητικά ωράρια.

Για τους εργοδότες πρόκειται για μια χρυσοφόρα εντατικοποιημένη περίοδο όπου με το ελάχιστο εργατικό κόστος πετυχαίνουν την μέγιστη απόδοση και κερδοφορία.

Για τους εργαζόμενους είναι μια ευκαιρία για να μαζέψουν χρήματα για τους δύσκολους μήνες που θα ακολουθήσουν.

Μόνο που αυτή δεν είναι η μοναδική εικόνα. Αν θελήσουμε να ερευνήσουμε τα πολλά επίπεδα αυτής της εργασιακής πραγματικότητας σε ένα πλήθος περιπτώσεων θα παρατηρήσουμε τα εξής:

1. Η προσαύξηση της νυχτερινής εργασίας δεν πληρώνεται.
2. Οι προσαυξήσεις των υπερωριών και της υπερεργασίας δεν πληρώνονται.
3. Οι προσαυξήσεις της Κυριακής και των Αργιών δεν πληρώνονται.
4. Οι εργοδότες δεν δηλώνουν το επτάήμερο γιατί ούτως ή άλλως είναι παράνομο και δεν δικαιούνται να απασχολούν εργαζόμενους χωρίς εβδομαδιαίο ρεπό.
5. Ένα τμήμα των εργαζόμενων, παρότι διαφωνούν, αναγκάζονται από τον άγραφο νόμο της «πιάτσας» να εργάζονται υπό αυτές τις εξοντωτικές συνθήκες μέχρι εξαντλήσεως.
6. Ένα άλλο κομμάτι του εργατικού δυναμικού που υποστηρίζει τον άγραφο νόμο της «πιάτσας», για οικονομικούς κυρίως λόγους, εργάζεται και αυτό υπό αυτές τις εξοντωτικές συνθήκες μέχρι εξαντλήσεως.
7. Οι εργαζόμενοι εξουθενωμένοι από τις κυριολεκτικά απάνθρωπες συνθήκες εργασίας της συνεχούς πίεσης για όλο και μεγαλύτερη απόδοση, δυστυχώς, πληρώνουν το τίμημα με πτώσεις, κακώσεις, εξασθένηση του ανοσοποιητικού, κατάρρευση, ψυχολογικά και νευρολογικά προβλήματα.

Κι όσοι πιστεύουν πως υπερβάλλουμε ως ρωτήσουν όλους όσοι δουλεύουν ή έχουν δουλέψει υπό αυτές τις συνθήκες, να τους περιγράψουν, με το χέρι στην καρδιά, την εμπειρία τους και όσο αφορά το οικονομικό και όσο αφορά την υγεία τους, βραχυπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα.

Όμως η απάνθρωπη εργασιακή συνθήκη του επισιτισμού/τουρισμού, γέννημα θρέμμα ενός λυσσαλέου καπιταλισμού, θρέφεται με εργασιακά δικαιώματα. Και στο βωμό του κέρδους παρασέρνει όλο και περισσότερα επαγγέλματα, όλο και περισσότερους κλάδους.

Φτιασιδωμένος με μπόλικη «ανάπτυξη», «μαγευτικούς προορισμούς», «live your myth in Greece», «μεσογειακή διατροφή», και «απέραντο γαλάζιο» ο επισιτισμός τουρισμός μαζί με τις διακοπές, διακόπτει και κάθε επαφή με την κανονικότητα και τα εργασιακά δικαιώματα.

Μετά από διακόσια χρόνια εργατικών αγώνων για οκτώ ώρες δουλειά, οκτώ ώρες ψυχαγωγία και οκτώ ώρες ξεκούραση, ο «παράδεισος επί της γης» που ονομάζεται επισιτισμός/τουρισμός μας προτείνει τη δική του εργοδοτική εκδοχή της εργασίας. Εργασία μέχρι τελικής πτώσης, έως ότου να μη καταλαβαίνεις ποιος είσαι και να μη σε κρατάν τα πόδια σου.

09 ■ Η πρόταση του σωματίου για Ημερολόγιο Εργασίας

9.1 Η σημασία του Ημερολογίου Εργασίας.

Πως απαντάμε στην εργοδοτική ασυδοσία

Ως σωματίο έχουμε επεξεργαστεί και καταθέτουμε μια πρόταση που θεωρούμε πως θα ενισχύσει τη δυνατότητά μας να αποδεικνύουμε την πραγματική εργασιακή μας σχέση και αυτή την πρόταση την ονομάζουμε «Ημερολόγιο Εργασίας».

Πρόκειται για ένα πραγματικό ημερολόγιο όπου ως εργαζόμενοι/ες θα καταγράφουμε καθημερινά την εργασιακή μας πραγματικότητα. Ως πρόταση αφορά courier/ταχυμεταφορείς, delivery/ταχυδιανομείς και υπαλλήλους εξωτερικών εργασιών αλλά και το σύνολο των επαγγελματιών που μαστίζονται από την υποδηλωμένη και αδήλωτη εργασία.

9.2 Άξονες του Ημερολογίου Εργασίας - Τι προτείνουμε

Το ημερολόγιο προτείνουμε να έχει τους εξής άξονες:

1. Καθημερινή καταγραφή χιλιομέτρων που διανύουμε κατά τη διάρκεια της εργασίας (ιδιόκτητο / εταιρικό δίκυκλο).
2. Καθημερινή καταγραφή των εξόδων κίνησης (βενζίνες) και καταχώρηση των αποδείξεων (ιδιόκτητο / εταιρικό δίκυκλο).
3. Καταγραφή των εξόδων χρήσης και συντήρησης του δικύκλου και καταχώρηση των αποδείξεων (ιδιόκτητο / εταιρικό δίκυκλο).
4. Καταγραφή των εξόδων για Μέσα Ατομικής Προστασίας και καταχώρηση των αποδείξεων.
5. Καταγραφή λοιπών εξόδων όπως αγορά κάρτας κινητού ή οποιονδήποτε άλλων εξόδων που μετακυλίουν οι επιχειρήσεις στη δική μας τσέπη.
6. Καθημερινή αρχειοθέτηση παραγγελιόχαρτων εκτυπωμένων και χειρόγραφων που αποδεικνύουν την παροχή της εργασίας μας στο κατάστημα/επιχείρηση..
7. Όταν δεν υπάρχει δυνατότητα αρχειοθέτησης επειδή ο εργοδότης ζητάει την επιστροφή των παραγγελιόχαρτων, προτείνουμε καθημερινή ηλεκτρονική αρχειοθέτηση παραγγελιόχαρτων εκτυπωμένων και χειρόγραφων (ψηφιακή φωτογράφιση με το κινητό ανά παραγγελία και ψηφιακή αρχειοθέτηση).
8. Καθημερινή καταγραφή των χρημάτων που πληρωνόμαστε (όταν πρόκειται για ανασφάλιστη ή υποδηλωμένη εργασία).
9. Καθημερινή καταγραφή, αποθήκευση, αρχειοθέτηση οποιουδήποτε στοιχείου θεωρούμε πως θα αποτελέσει στο μέλλον απόδειξη της πραγματικής εργασιακής μας σχέσης.

9.3 Σε τι είδους ελλείμματα που συναντάμε συχνά στους εργαζόμενους/ες απαντά το Ημερολόγιο Εργασίας

Ως σωματείο μας γνωστοποιούνται συνεχώς εργατικές διαφορές και έχουμε παρατηρήσει πως στη συντριπτική πλειοψηφία οι συνάδελφοι/ισσες που θέλουν να καταγγείλουν την εργασιακή τους σχέση δεν έχουν προνοήσει για τη συλλογή των απαραίτητων αποδεικτικών στοιχείων. Δυστυχώς, η μόνιμη επωδός των εργοδοτών πως «εδώ είμαστε όλοι μια οικογένεια» συχνά μας θολώνει την κρίση με αποτέλεσμα να καταλήγουμε σε μια συνθήκη «όπου εκεί που μας χρωστούσανε, μας παίρνουν και το βόδι». Και γι' αυτό η πρόταση που καταθέτουμε δεν αφήνει τίποτα στην τύχη είναι αναλυτική και εισάγει ένα οργανωμένο σκεπτικό.

1. (Επειδή οι μήνες αλλά και τα χρόνια περνούν γρήγορα) πολλοί εργαζόμενοι/ες δεν θυμούνται την ακριβή ημερομηνία που ξεκίνησαν να δουλεύουν και δεν έχουν κρατήσει αρχείο με το ημερήσιο πρόγραμμα και το πραγματικό τους ωράριο. Σε πολλούς δεν δόθηκε ποτέ ή έχασαν το αντίγραφο της σύμβασης που ο εργοδότης κατέθεσε στην επιθεώρηση εργασίας. Σε πολλές περιπτώσεις οι εργαζόμενοι ανακαλύπτουν πως α) δεν δηλώθηκαν ποτέ στο ΕΡΓΑΝΗ β) δηλώθηκαν με εικονική σύμβαση ή γ) δηλώθηκαν μήνες μετά την πραγματική ημέρα της πρόσληψης.

2. Πολλοί εργαζόμενοι, ιδιαίτερα η γενιά της κρίσης, δεν έχουν εργαστεί ποτέ σε συνθήκες εργασιακής κανονικότητας οπότε δεν ξέρουν ή δυσκολεύονται να υπολογίσουν με ακρίβεια τις αποδοχές για τις πραγματικές ώρες εργασίας τους (νυχτερινά, υπερωρίες, υπερεργασία, Κυριακές, αργίες).

3. Πολλοί εργαζόμενοι (επειδή δεν κρατούν ή δεν ζητούν απόδειξη από τα συνεργεία, τα βενζινάδικα και τα καταστήματα με είδη για μοτοσικλετιστές) δυσκολεύονται να υπολογίσουν με ακρίβεια τα χρήματα που έχουν καταβάλει για έξοδα χρήσης και συντήρησης δικύκλου (συνεργείο), έξοδα κίνησης (βενζίνη), Μέσα Ατομικής Προστασίας και λοιπά έξοδα που οι επιχειρήσεις μετακυλίζουν στην πλάτη μας.

4. Πολλοί εργαζόμενοι επειδή οι «συμφωνίες» συνεχώς αλλάζουν δεν γνωρίζουν πόσο πληρώνονται την ώρα οπότε δυσκολεύονται να υπολογίσουν με ακρίβεια τις προσαυξήσεις της νυχτερινής εργασίας (μετά τις δέκα το βράδυ και έως τις έξι το πρωί η εργατοώρα παίρνει προσαύξηση 25%).

5. Πολλοί εργαζόμενοι εγκλωβισμένοι από τις «προφορικές συμφωνίες» και την άγνοια ακόμη και της αμοιβής που δικαιούνται σύμφωνα με την Εθνική Συλλογική Σύμβαση δυσκολεύονται να υπολογίσουν με ακρίβεια τις αργίες ή τις Κυριακές κατά τις οποίες εργάστηκαν (οι Κυριακές και οι αργίες έχουν προσαύξηση 75%).

6. Πολλοί συνάδελφοι δεν έχουν πάρει ποτέ μηνιαία εξοφλητική απόδειξη μισθοδοσίας από το λογιστήριο του εργοδότη με συνέπεια να μη μπορούν να υπολογίσουν με ακρίβεια τις αποδοχές τους. Η γενικευμένη απορρύθμιση της εργασίας εξαναγκάζει πλήθος εργαζομένων σε καθεστώς υποδηλωμένης/αδήλωτης εργασίας οπότε σημαντικό μέρος ή και το σύνολο του μισθού πληρώνεται στο χέρι χωρίς να τους αποδίδονται εξοφλητικές αποδείξεις μισθοδοσίας.

7. Σε πολλούς συναδέλφους δεν έχει καταβληθεί ποτέ το δώρο των Χριστουγέννων, του Πάσχα ή το επίδομα άδειας ενώ άλλοι έχουν αναγκαστεί να τα επιστρέψουν στον εργοδότη και υπό την φόβο της απόλυσης, υπέγραψαν πως τους αποδόθηκε.

9.4 Τα στοιχεία του Ημερολόγιου Εργασίας, αρωγός του εργαζόμενου και σύμμαχος στην απόδειξη της πραγματικής εργασιακής συνθήκης στην επιθεώρηση εργασίας και το δικαστήριο

1. Πολλοί συνάδελφοι δεν έχουν τα χρήματα για να υποστηρίξουν τον δικαστικό τους αγώνα. Επιπλέον φοβούνται πως χωρίς επαρκείς αποδείξεις θα βρεθούν μόνοι απέναντι στον εργοδότη, τους δικηγόρους και τους λογιστές του και δεν θα μπορέσουν να αποδείξουν τις πραγματικές ώρες που εργάζονται είτε στην επιθεώρηση εργασίας είτε στο δικαστήριο.

2. Πολλοί συνάδελφοι σκέφτονται πως, υπό το φόβο της απόλυσης, οι συνάδελφοί τους δεν θα τους στηρίξουν είτε στην επιθεώρηση εργασίας είτε σε ενδεχόμενη αγωγή. (Και εδώ το ημερολόγιο εργασίας προσφέρει τα απαραίτητα αποδεικτικά στοιχεία που οι συνάδελφοι, υπό το φόβο της απόλυσης και της ανεργίας, αρνούνται να επιβεβαιώσουν/επικυρώσουν/καταθέσουν).

3. Πολλοί συνάδελφοι φοβούνται πως οι συνάδελφοί τους προκειμένου να διατηρήσουν τη θέση τους θα στραφούν εναντίον τους, ακόμη και ως ψευδομάρτυρες του εργοδότη.

4. Πολλοί εργοδότες δεν διστάζουν να περάσουν ακόμη και στην αντεπίθεση επενδύοντας στην έλλειψη αποδεικτικών στοιχείων. Προκειμένου να δημιουργήσουν σύγχυση αλλά και να κάμψουν το ηθικό των εργαζόμενων δεν είναι σπάνιες οι περιπτώσεις που χρησιμοποιούν ψευδομάρτυρες σε ένορκες βεβαιώσεις αλλά και στο δικαστήριο. Επενδύουν στο γεγονός πως πολλοί εργαζόμενοι δεν έχουν ούτε τα χρήματα αλλά ούτε και το ψυχικό απόθεμα για να πάνε ένα βήμα παραπέρα και να μηνύσουν τους ψευδομάρτυρες συναδέλφους τους ενώ ταυτόχρονα αποθαρρύνονται από την συνθετότητα, την πολυπλοκότητα, τις χρονοβόρες διαδικασίες, τη συνολική διάρκεια και τα έξοδα ενός δικαστικού αγώνα.

9.5 Η αξία του Ημερολόγιου Εργασίας για τους εργαζόμενους/ες

Αποκτάμε έναν αναντικατάστατο σύμμαχο, ένα πλήρες αρχείο του εργασιακού βίου, της εργασιακής καθημερινότητας το οποίο αποδεικνύει την πραγματική εργασιακή μας σχέση και εάν χρειαστεί μπορεί να φωτοτυπηθεί, να κατατεθεί ή να αποσταλεί ηλεκτρονικά σε οποιονδήποτε αρμόδιο ελεγκτικό μηχανισμό ή υπηρεσία. Δηλαδή στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Ε.Π.Ε), στον Εθνικό Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (Ε.Φ.Κ.Α), το Σώμα Δίωξης Οικονομικού Εγκλήματος (Σ.Δ.Ο.Ε), στη Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών (Δ.Ο.Υ) ή στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

10 ■ Θεσμικά Όργανα, Ελεγκτικοί Μηχανισμοί, Ποινικές και Διοικητικές Κυρώσεις

10.1 Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας και Εθνικός Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης

Οι περισσότεροι συνάδελφοι αντιλαμβάνονται έστω και μερικώς το ρόλο που παίζει το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας και ο Εθνικός Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης (πρώην Ι.Κ.Α) στις εργατικές διαφορές. Όμως σε αυτό το σημείο πρέπει να επισημάνουμε πως οι εργοδότες έχουν βρει τρόπους να αντιμετωπίζουν τους δύο αυτούς φορείς είτε σε επίπεδο ελέγχων είτε σε επίπεδο κυρώσεων και προστίμων. Ας δούμε λοιπόν μερικούς από αυτούς τους τρόπους:

1. Όταν το Σ.Ε.Π.Ε ή ο Ε.Φ.Κ.Α βγαίνουν για έλεγχο οι εργοδότες ρίχνουν «σύρμα» και οι επιχειρήσεις αδειάζουν από εργαζόμενους. Στην περίπτωση των διανομών τους ειδοποιούν τηλεφωνικά να μην επιστρέψουν στο κατάστημα παρά μόνο μετά το τέλος του ελέγχου.

2. Σε περίπτωση καταγγελίας στο Σ.Ε.Π.Ε οι εργοδότες προσπαθούν:

α) να εκφοβίσουν τους εργαζόμενους για να αποσύρουν την καταγγελία

β) προτείνουν στους εργαζόμενους να τα «βρουν» καταβάλλοντας είτε μέρος είτε το σύνολο του διεκδικούμενου ποσού

γ) με την αρωγή λογιστών και δικηγόρων προσπαθούν να αποδομήσουν την καταγγελία του εργαζόμενου χαλκεύοντας τα εις βάρος τους στοιχεία στην επιθεώρηση εργασίας

δ) δεν υποχωρούν ούτε μετά την κατάθεση αγωγής και προσπαθούν να πετύχουν την αποδόμηση του εργαζόμενου και των επιχειρημάτων του στο δικαστήριο

ε) σε κάποιες περιπτώσεις, σε περίπτωση αγωγής προτείνουν εξωδικαστικό συμβιβασμό και απόσυρση της αγωγής.

3. Όσον αφορά τον Ε.Φ.Κ.Α αλλά και το Σ.Ε.Π.Ε προσπαθούν να μπουν σε διαδικασίες ρύθμισης και μείωσης των προστίμων.

Σε γενικές γραμμές η πλειοψηφία των εργαζομένων σπανίως προσφεύγει είτε στο Σ.Ε.Π.Ε είτε στον Ε.Φ.Κ.Α και οι εργοδότες εκμεταλλεύονται τη δυνατότητα που τους παρέχεται να απομονώσουν το «πρόβλημα» και να επιλύσουν την εργατική διαφορά με ατομικές διαπραγματεύσεις τις οποίες διεκπεραιώνουν είτε οι ίδιοι είτε οι λογιστές είτε οι δικηγόροι τους.

Σε αυτό το σημείο αξίζει να επισημάνουμε πόσο σημαντικά είναι τα στοιχεία του ΕΡΓΑΝΗ είτε στην επιθεώρηση είτε στην δικαστική αίθουσα. Ειδικά σε επιχειρήσεις με 12ωρη ή 24ωρη λειτουργία, η υποδηλωμένη εργασία με τις εικονικές δώρες ή τρίωρες εβδομαδιαίες συμβάσεις, στα στοιχεία του ΕΡΓΑΝΗ φαίνεται ξεκάθαρα. Πλην όμως σε πλήθος περιπτώσεων όπως έχουμε ήδη αναφέρει διαφεύγει της προσοχής είτε των επιθεωρητών/τριών είτε των δικαστικών λειτουργών.

10.2 Η συμμετοχή της φορολογικής διοίκησης στα μικτά κλιμάκια του υπουργείου εργασίας που διεξάγουν ελέγχους στις επιχειρήσεις.

Η εμπλοκή του Σώματος Δίωξης Οικονομικού Εγκλήματος (Σ.Δ.Ο.Ε.)

Η συμμετοχή της φορολογικής διοίκησης στα μικτά κλιμάκια του υπουργείου εργασίας που διεξάγουν ελέγχους στις επιχειρήσεις. Η εμπλοκή του Σώματος Δίωξης Οικονομικού Εγκλήματος (Σ.Δ.Ο.Ε.)

Ως σωματείο πιστεύουμε πως οι έλεγχοι των επιχειρήσεων θα πρέπει να διεξάγονται από μικτά κλιμάκια του Υπουργείου Εργασίας, (του Σ.Ε.Π.Ε του Ε.Φ.Κ.Α και της Φορολογικής Διοίκησης). Στο κείμενό μας κάνουμε μια πρώτη προσπάθεια να αναλύσουμε διεξοδικά τις παραμέτρους της ανασφάλιστης/υποδηλωμένης εργασίας και της μη εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας.

Όλοι γνωρίζουμε πως η εισφοροδιαφυγή και η φοροδιαφυγή πάνε μαζί. Μια επιχείρηση που εισφοροδιαφεύγει μέσω της ανασφάλιστης/υποδηλωμένης εργασίας (που δεν καταβάλει τις πραγματικές ασφαλιστικές εισφορές, που αντιστοιχούν στις πραγματικές ώρες εργασίας) δεν γίνεται να μην φοροδιαφεύγει. Και αυτό το γνωρίζουμε βιωματικά μιας και είμαστε εμείς που παραδίδουμε τις παραγγελίες χωρίς απόδειξη ταμειακής μηχανής στους πελάτες. Η ψηφιακή τεχνολογία και τα αμέτρητα software που έχουν σχεδιαστεί ειδικά για τη διευκόλυνση, την κάλυψη και την απόκρυψη της φοροδιαφυγής εξελίσσονται διαρκώς. Για την αποτροπή της φοροδιαφυγής και της εισφοροδιαφυγής των επιχειρήσεων είναι απαραίτητος ο φυσικός έλεγχος των επιχειρήσεων και των σχετικών φορολογικών κινήσεων από μικτά κλιμάκια όπου θα συμμετέχουν απαραίτητα και ελεγκτές της φορολογικής διοίκησης με περιοδικές επισκέψεις (ειδικά όταν βεβαιώνονται παραβάσεις) στην επιχείρηση ή την επαγγελματική εγκατάσταση.

Για να ενισχύσουμε την επιχειρηματολογία μας, να επισημάνουμε πως οι αρμόδιοι ελεγκτές του υπουργείου Οικονομικών, μεταξύ άλλων, έχουν εντοπίσει τις εξής παραβατικές συμπεριφορές:

1. Μη έκδοση απόδειξης ακόμη και σε περιπτώσεις που ο πελάτης πληρώνει με πλαστικό χρήμα. Αυτό συναντάται ευρύτατα στον κλάδο της εστίασης και της ένδυσης καθώς οι επαγγελματίες θεωρούν ότι δεν υπάρχει ακόμη αξιόπιστος μηχανισμός διασταύρωσης των εισπράξεων με πλαστικό χρήμα και των αποδείξεων που εκδίδονται από την ταμειακή μηχανή.

2. Χρησιμοποίηση POS το οποίο είναι συνδεδεμένο με τραπεζικό λογαριασμό του εξωτερικού. Όσοι ακολουθούν αυτήν την πρακτική ουσιαστικά διαθέτουν ένα «ελληνικό» και ένα «ξένο» POS και για τις εισπράξεις που κάνουν μέσω του δεύτερου δεν εκδίδουν αποδείξεις αφού δεν υπάρχει τρόπος να ληφθούν τα στοιχεία των χρεώσεων από την ελληνική φορολογική διοίκηση. Να σημειωθεί ότι ακόμη και η κατοχή και χρήση ξένου POS είναι παράνομη λόγω της νομοθεσίας για τους κεφαλαιακούς ελέγχους.

3. Χρήση ειδικού λογισμικού - φάντασμα το οποίο στο τέλος της ημέρας επιτρέπει στον επαγγελματία να προχωρήσει στη μερική ή και ολική διαγραφή αποδείξεων που έχουν εκδοθεί. Με αυτόν τον τρόπο ουσιαστικά επιλέγει το ποσό των εσόδων που θα εμφανίσει στην εφορία βάζοντας στην τσέπη τον Φ.Π.Α που έχει εισπράξει από τις πωλήσεις

4. Έκδοση αποδείξεων από ταμειακές μηχανές οι οποίες δεν έχουν δηλωθεί στο υπουργείο Οικονομικών. Ουσιαστικά ο πελάτης μένει με την εντύπωση ότι έχει εκδοθεί κανονικά απόδειξη αλλά αυτή δεν έχει κανένα φορολογικό αντίκρισμα διότι έχει εκδοθεί από ταμειακή μηχανή που δεν υφίσταται για το υπουργείο οικονομικών.

Ως σωματείο θεωρούμε επιτακτική την ανάγκη διευρυμένων ελέγχων από μικτά ελεγκτικά κλιμάκια. Συγκεκριμένα η εμπλοκή της Φορολογικής Διοίκησης στους ελέγχους θα μεταφέρει επιπλέον πίεση στους εργοδότες που θα αναγκαστούν να ανταποκριθούν σε λεπτομερέστερους ελέγχους που το Σ.Ε.Π.Ε και ο Ε.Φ.Κ.Α από μόνοι τους δεν μπορούν να διεκπεραιώσουν. Από τη στιγμή που οι φορολογικοί μηχανισμοί έχουν εδώ και χρόνια τη δυνατότητα ηλεκτρονικής διασύνδεσης και ανταλλαγής στοιχείων, από τη στιγμή που έχουν τη δυνατότητα να ελέγχουν τον κάθε εργαζόμενο, τον κάθε πολίτη, εξονυχιστικά, θεωρούμε αδιανόητο να μην μπορεί να γίνει το ίδιο και για τους εργοδότες και τις επιχειρήσεις.

Η αυτόματη ψηφιακή ανταλλαγή των στοιχείων των ελέγχων ανάμεσα σε Σ.Ε.Π.Ε, Ε.Φ.Κ.Α και Φορολογικές Υπηρεσίες θεωρούμε πως θα πρέπει να είναι αυτονόητη προκειμένου να μπορεί να αναλυθεί λεπτομερώς το προφίλ της επιχείρησης.

Επίσης η πρότασή μας για «Ημερολόγιο Εργασίας» συνδέεται άμεσα με το κομμάτι των ελέγχων, μιας και τα αρχεία των εργαζομένων και ειδικά οι αποδείξεις και τα παραγγελιόχαρτα δεν θα πιστοποιούν απλά την πραγματική εργασιακή σχέση του υποδηλωμένου ή ανασφάλιστου εργαζόμενου με την επιχείρηση αλλά θα επιβεβαιώνουν και τη φορολογική συμπεριφορά της επιχείρησης.

Είναι γνωστό πως στη χώρα μας δεν υπάρχει φορολογική συνείδηση. Και για να υπάρξει πέρα από την παιδεία χρειάζονται και κίνητρα. Ως σωματείο θεωρούμε πως η νομοθέτηση της φορολογικής καταγγελίας και της κατάθεσης των στοιχείων του Ημερολογίου Εργασίας προκειμένου ένας «αόρατος» εργαζόμενος να καθίσταται «ορατός» μπορεί να αποτελέσει ένα σημαντικότατο κίνητρο για κάθε εργαζόμενο/η. Σε συνέχεια των προσφυγών σε ΣΕΠΕ και ΕΦΚΑ θεωρούμε επιτακτική την ανάγκη να διασφαλιστεί η δυνατότητα φορολογικής καταγγελίας στους αδήλωτους και υποδηλωμένους εργαζόμενους ώστε οι πληροφορίες και τα έγγραφα του Ημερολογίου Εργασίας, τα οποία αφορούν φοροδιαφυγή, φοροκλοπή ή φοροαποφυγή της επιχείρησης να χορηγούνται στη Φορολογική Διοίκηση. Φυσικά για να παραχθούν αποτελέσματα, για να καταπολεμηθεί η υποδηλωμένη και η ανασφάλιστη εργασία, οι καταγγελίες αυτές θα πρέπει να εξετάζονται άμεσα από εξειδικευμένα στελέχη της Φορολογικής Διοίκησης, να μην αρχειοθετούνται μέχρι την παραγραφή των αδικημάτων και να επιβάλλονται αποτρεπτικές ποινές και πρόστιμα στο συντομότερο χρονικό διάστημα.

Συγκεκριμένα, τα σημερινά, επί της ουσίας, ασήμαντα πρόστιμα σε επιχειρήσεις όπου βεβαιώνεται υποδηλωμένη εργασία θα πρέπει να γίνουν δρακόντεια προκειμένου να εξαλειφθεί η παραβατικότητα των εργοδοτών. Ενδεικτικά αναφέρουμε πως όταν ψηφίστηκε ο νόμος για επιβολή προστίμου 10.500 ευρώ για κάθε αδήλωτο εργαζόμενο, οι επιχειρηματίες προχώρησαν μεν σε προσλήψεις όμως ταυτόχρονα στράφηκαν μαζικά στην υποδηλωμένη εργασία προκειμένου να διασφαλίσουν πως τα πρόστιμα θα είναι και πάλι ευτελή, σε περίπτωση ελέγχου.

Ένα ακόμη ενδεικτικό παράδειγμα της αποτρεπτικής ή μη ικανότητας των προστίμων είναι πως την περίοδο της καραντίνας κάποιοι επιχειρηματίες της διασκέδασης/εστίασης συνέχισαν να λειτουργούν τις επιχειρήσεις τους παρανόμως εφόσον στη χειρότερη περίπτωση καλούνταν να αντιμετωπίσουν ένα αυτόφωρο που κατέληγε σε επιβολή ποινής με ανασταλτικό χαρακτήρα. Όταν όμως το πρόστιμο για τη λειτουργία καταστήματος μετά τις 12:00 μ.μ ανήλθε

στα 10.500 ευρώ, το μέτρο όχι μόνο εφαρμόστηκε αλλά και τηρείται ευλαβικά από την συντριπτική πλειοψηφία των εργοδοτών.

Όσο οι ελεγκτικοί μηχανισμοί καρκινοβατούν, δηλώνουν απών και δεν επιβάλουν αυστηρές ποινικές και διοικητικές κυρώσεις στις επιχειρήσεις που παρανομούν δεν πρόκειται να παταχθεί η φοροδιαφυγή και η εισφοροδιαφυγή. Για παράδειγμα, στην εστίαση όπου η κατάσταση έχει ξεφύγει από κάθε έλεγχο, η απαγόρευση αλλαγής Α.Φ.Μ σε εταιρείες στις οποίες έχουν επιβληθεί πρόστιμα από το ΣΕΠΕ, τον ΕΦΚΑ ή εκκρεμούν αγωγές που αφορούν εργατικές διαφορές θα μπορούσε να αποτελέσει ένα άμεσο και πρακτικό μέτρο προκειμένου να μπει φρένο στην στέρμονη εργοδοτική ασυδοσία, τον εμπαιγμό των εργαζομένων και κάθε έννοιας δικαίου. Μόνο με δραστικά μέτρα, που όμως προϋποθέτουν και την απαραίτητη πολιτική βούληση, θα δοθεί τέλος στο διάτρητο νομικό γαϊτανάκι που δίνει στους εργοδότες το δικαίωμα να ξεφορτώνονται δόλια τα αμαρτωλά τους ΑΦΜ και να συνεχίζουν αναβαπτισμένοι με νέα που φορτώνουν σε συγγενείς και αχυράνθρωπους αποφεύγοντας πρόστιμα και δικαστικές αποφάσεις.

11 ■ Εργαζόμενοι και φορολογική συνείδηση

Είναι γεγονός πως ως κοινωνία έχουμε ελλειμματική φορολογική συνείδηση. Πολλοί δεν συνειδητοποιούμε πως η καταβολή των εισφορών και η είσπραξη των φόρων, μεταξύ άλλων, είναι απαραίτητη προϋπόθεση για την πληρωμή των συντάξεων, για την επιβίωση του ασφαλιστικού συστήματος και τη λειτουργία του συνόλου των υποδομών του κοινωνικού κράτους που κερδήθηκαν με τους αγώνες της εργατικής τάξης (δημόσια πανεπιστήμια, σχολεία, νοσοκομεία κ.ο.κ). Παράλληλα, η διασπάθιση του δημοσίου χρήματος, η διάχυτη διαπλοκή, η διαφθορά και το σύνολο των παθογενειών του κρατικού μηχανισμού, η επί της ουσίας χρεοκοπία της χώρας και η αναπόφευκτη απαξίωση της πολιτικής ενισχύουν την κουλτούρα της εισφοροδιαφυγής και της φοροδιαφυγής στους εργαζόμενους. Σε αυτό το πλαίσιο, πέρα από το φόβο της απόλυσης και της ανεργίας, πολλοί εργαζόμενοι πιστεύουμε πως βγαίνουμε κερδισμένοι όταν συναινούμε στην εισφοροδιαφυγή και τη φοροδιαφυγή των εργοδοτών μας. Χωρίς να έχουμε κάνει ποτέ τους απαραίτητους υπολογισμούς, χωρίς να αφιερώσουμε λίγο χρόνο για να αναλογιστούμε την κοινωνική διάσταση, τις κοινωνικές επιπτώσεις των επιλογών μας, πεπεισμένοι από μια ανορθολογική αλλά ευρύτατα εμπεδωμένη αντίληψη που καλλιεργείται συνδυαστικά από το έλλειμμα παιδείας και τα στοχευμένα ιδιοτελή ψεύδη των εργοδοτών, πολλοί από μας δεν αντιλαμβανόμαστε πως:

1. Όταν συναινούμε στην μη καταβολή των ασφαλιστικών εισφορών από τους εργοδότες, όταν ταυτίζουμε τα συμφέροντά μας με την παραβατικότητα των επιχειρήσεων, ενστερνιζόμαστε μια βαθιά αντικοινωνική συμπεριφορά που είναι ικανή να τινάξει στον αέρα το ασφαλιστικό σύστημα και αδιαφορεί για την τρίτη ηλικία, τους συνταξιούχους του σήμερα, που ταυτόχρονα είναι οι γονείς και οι παππούδες όλων μας.

2. Για κάθε ευρώ που ο εργοδότης μας δεν αποδίδει, επιβαρυνόμαστε πρώτα οι ίδιοι και στη συνέχεια μισθωτοί και συνταξιούχοι που δεν έχουν τη δυνατότητα να φοροδιαφύγουν. Δεν αντιλαμβανόμαστε πως όσο περισσότερο φοροδιαφεύγουν οι εργοδότες, τόσο περισσότερο αυξάνονται οι άμεσοι και οι έμμεσοι φόροι, τόσο περισσότερο μετακυλίνονται τα βάρη στην

πλάτη μας, στην πλάτη των χαμηλότερων κοινωνικών στρωμάτων, των μισθωτών και των συνταξιούχων.

3. Όταν συναινούμε στην εισφοροδιαφυγή και την φοροδιαφυγή δημιουργούμε ένα ασφυκτικό εργασιακό πλαίσιο, σφίγγουμε ακόμη περισσότερο τη θηλιά της ανασφάλιστης και της υποδηλωμένης εργασίας γύρω από το λαιμό μας. Και ενώ συμβάλλουμε στο αδιέξοδο, παραπονιόμαστε πως «η κατάσταση δεν μπορεί να αλλιάξει» γιατί «παντού έτσι είναι».

12 ■ Επίλογος

Δεν είναι λίγες οι φορές που μιλώντας με εργαζόμενους/ες για την εργοδοτική αυθαιρεσία ακούμε φράσεις που μπορεί να ακούγονται τετριμμένες αλλά εκφράζουν μια βαθιά δυσπιστία και απογοήτευση απέναντι στους μηχανισμούς ελέγχου: «Δεν βγάζεις άκρη». «Παντού τα ίδια είναι». «Ό,τι και να κάνεις δεν βρίσκεις το δίκιο σου». Οι φράσεις αυτές αποτυπώνουν απλά και με ακρίβεια το αίσθημα ματαιότητας που διακατέχει μεγάλη μερίδα εργαζομένων. Ένα αίσθημα που τους αποτρέπει από το να διεκδικήσουν τα εργασιακά τους δικαιώματα, να καταγγείλουν την υποτίμηση την οποία υφίστανται στην επιχείρηση που εργάζονται. Οι διαδικασίες που υφαίνουν το αίσθημα της ματαιότητας είναι σύνθετες όμως θα ξεχωρίσουμε δύο παράγοντες.

Πρώτα απ' όλα το γεγονός πως οι ελεγκτικοί μηχανισμοί υπολειπουργούν δημιουργεί ένα ιδανικό περιβάλλον αυθαιρεσίας για τις επιχειρήσεις, οι οποίες γνωρίζουν πως από τη στιγμή που η καταστρατήγηση των εργασιακών δικαιωμάτων δεν καταγγέλλεται, κανείς δεν πρόκειται να ασχοληθεί με το αν είναι εντάξει στις υποχρεώσεις τους απέναντι στους εργαζόμενους.

Παράλληλα, ακόμα και όταν υπάρξει καταγγελία, ακόμα και όταν η επιθεώρηση εργασίας (ή το δικαστήριο) δικαιώσει τον εργαζόμενο/η, ακόμη κι όταν ο εργοδότης αναγκαστεί να καταβάλει την όποια μισθολογική διαφορά ξέρει πως αξίζει το ρίσκο γιατί οι καταγγελίες είναι σπάνιες (και σχεδόν ποτέ μαζικές) από τους/τις εργαζομένους/νες, με αποτέλεσμα σε βάθος χρόνου να κερδίζουν πολλά περισσότερα από όσα κινδυνεύουν να χάσουν (πληρώσουν).

Υπό αυτό το πρίσμα, θα μπορούσαμε να πούμε πως η απουσία ελέγχων συντελεί σε μια συστημική καλλιέργεια της ματαιότητας ενώ ταυτόχρονα διευρύνει τους ορίζοντες της εργοδοτικής αυθαιρεσίας που όλο και πιο συχνά είτε αγίζει είτε ξεπερνά τα όρια της ασυδοσίας.

Σε αυτή λοιπόν τη συνθετότητα του περιβάλλοντος που περιγράφουμε, όχι μόνο στον επίλογό μας αλλά στο σύνολο του υπομνήματος που καταθέτουμε, θεωρούμε πως η ανάγκη ύπαρξης του συνδικαλισμού και στη συγκεκριμένη περίπτωση του αμεσοδημοκρατικού συνδικαλισμού βάσης της Συνέλευσης Βάσης Εργαζομένων Οδηγών Δικύκλου ήταν, είναι και θα είναι πάντοτε επιτακτική.

Απαντά στις συνεχείς αναδιρθρώσεις που ανορθολογικά και χωρίς διαβούλευση επιβάλλονται στον κόσμο της εργασίας, χωρίς να λαμβάνουν υπόψη τις διαλυτικές κοινωνικές τους επιπτώσεις. Απαντά στις εργατικές απαιτήσεις για δικαιοσύνη, ισονομία, υγεία και ασφάλεια, σταθερή και μόνιμη δουλειά με πλήρη μισθολογικά και ασφαλιστικά δικαιώματα που δημιουργούν τις προϋποθέσεις για αξιοπρεπή διαβίωση.

Απαντά στην ανάγκη των εργαζομένων για μια κοινωνία που οραματίζεται ένα καλύτερο μέλλον για εμάς και τα παιδιά μας.

Μετά τιμής,

Συνέλευση Βάσης Εργαζομένων Οδηγών Δικύκλου

30/09/2020