

# ΣΤΟ ΡΕΛΑΝΤΙ

ΟΡΓΑΝΩΣΟΥ ΣΤΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ



## ΕΙΔΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ ΓΙΑ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΤΑΧΥΜΕΤΑΦΟΡΕΙΣ/ΚΟΥΡΙΕΡ

ΚΑΛΟΥΜΕ ΟΛΟΥΣ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΝΑ ΣΤΗΡΙΞΟΥΝ ΤΟ ΣΒΕΟΔ, ΝΑ ΠΥΚΝΩΣΟΥΝ ΤΙΣ ΓΡΑΜΜΕΣ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ, ΝΑ ΕΠΙΣΚΕΦΤΟΥΝ ΤΑ ΓΡΑΦΕΙΑ ΜΑΣ, ΝΑ ΚΑΝΟΥΝ ΑΙΤΗΣΗ ΓΙΑ ΝΑ ΓΙΝΟΥΝ ΜΕΛΗ, ΝΑ ΟΡΓΑΝΩΘΟΥΝ ΚΑΙ ΝΑ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΥΝ ΣΤΗ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ. ΝΑ ΒΑΛΟΥΜΕ ΟΛΟΙ ΠΛΑΤΗ, ΝΑ ΣΤΑΜΑΤΗΣΟΥΜΕ ΤΗΝ ΚΑΤΡΑΚΥΛΑ ΤΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΜΑΣ.

ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΕΧΟΥΜΕ ΕΝΑ ΤΕΡΑΣΤΙΟ ΟΠΛΟ ΣΤΑ ΧΕΡΙΑ ΜΑΣ: ΤΗΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΜΑΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗ. ΕΙΝΑΙ «ΜΕΣΑ ΣΤΟ ΔΝΑ» ΜΑΣ ΝΑ ΣΥΝΑΣΠΙΖΟΜΑΣΤΕ ΚΑΙ ΝΑ ΒΑΖΟΥΜΕ ΩΣ ΛΑΒΑΡΟ ΤΑ ΚΟΙΝΑ ΜΑΣ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΑ. ΝΑ ΒΑΔΙΖΟΥΜΕ ΜΕ ΤΟ ΚΕΦΑΛΙ ΨΗΛΑ ΚΑΙ ΝΑ ΚΕΡΔΙΖΟΥΜΕ ΤΗΝ ΑΞΙΟΠΡΕΠΕΙΑ ΚΑΙ ΤΙΣ ΔΙΕΚΔΙΚΗΣΕΙΣ ΜΑΣ.



ΝΙΚΗ

ΝΙΚΗ

Σεπτέμβριος 2021: Το απειλητικό και εκδικητικό μήνυμα της efood προς τους διανομείς της: «αυτοσπασχολούμενοι /ελεύθεροι επαγγελματίες ή απολυμένοι», συναντά την αξιοπρέπεια, την οργάνωση, την συλλογική δράση και απάντηση. Εργαζόμενοι μαζί με τα σωματεία, έχοντας στο πλάι τους την τεράστια κοινωνική αλληλεγγύη, βαδίσουμε τον δρόμο του αγώνα. Συνελεύσεις- στάση εργασίας- μοτοπορεία- συγκέντρωση έξω από τα γραφεία- απεργία - μοτοπορεία- ΝΙΚΗ. Ο πολυεθνικός γίγαντας λύγισε, οι εργαζόμενοι δικαιώθηκαν.

ΕΝΑ ΤΟ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ:

ΟΠΟΥ ΕΝΟΤΗΤΑ &amp; ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΕΚΕΙ ΝΙΚΗ





## Ποιοί είμαστε & γιατί επιμένουμε...

Το πρωτοβάθμιο ομοιοεπαγγελματικό σωματείο «Συνέλευση Βάσης Εργαζομένων Οδηγών Δικύκλου» (ΣΒΕΟΔ), δημιουργήθηκε την άνοιξη του 2007. Μέλη του μπορεί να γίνουν όσοι και όσες εργάζονται με δίκυκλο: κούριερ/ταχυμεταφορείς, ντελίβερι/ταχυδιανομείς και υπάλληλοι εξωτερικών εργασιών με δίκυκλο. Μέσα από το σωματείο αγωνιζόμαστε για να βελτιώσουμε τις συνθήκες εργασίας και της ζωής μας συνολικότερα. Κουρασθήκαμε ενώ τρέχουμε όλοι μαζί στο δρόμο, να είμαστε μόνοι μπρος στις αυθαιρεσίες κάθε εργοδότη. Είπαμε να οργανωθούμε και να μην περιμένουμε να χιονίσει για να δούμε μια άσπρη μέρα.

Στο σωματείο δε θα βρεις συνδικαλιστές σε καρέκλες, δε θα βρεις έτοιμες "συνταγές" για εκτέλεση, δε θα συναντήσεις την αδιαφορία και την απαξίωση ενός ξεπουλημένου και γραφειοκρατικού «μηχανισμού», δε θα βρεις υπεράνθρωπους. Στο σωματείο θα συναντήσεις και άλλους εργαζόμενους σαν κι εσένα που βιώνουν παρόμοιες συνθήκες εργασίας και ζωής, θα μοιραστείς σκέψεις, αγωνίες, σχέδια, προβληματισμούς και θα συνδιοργανώσεις δράσεις, εκδηλώσεις, κείμενα, παραστάσεις διαμαρτυρίας, μοτοπορείες κ.α. Μέσα από την κουβέντα τη λύση τη βρίσκουμε ΟΛΟΙ ΜΑΖΙ. Όταν λες πως «τίποτα δεν αλλάζει» δένεις τη θηλιά πιο σφικτά στο λαιμό σου. Οπότε μη λες πως τίποτα δεν αλλάζει. Σκέψου πως από το 2007 έχουμε δώσει εκατοντάδες αγώνες ενάντια σε μικρά ή μεγάλα αφεντικά και μετράμε αρκετές νίκες. Νίκες που χωρίς το σωματείο όχι μόνο δε θα υπήρχαν, αλλά οι εργοδότες θα συνέχιζαν να αυθαιρετούν με τον ίδιο αλαζονικό τρόπο. Μαζεύομαστε κάθε τρίτη και Σάββατο στις 18:00 στην Σκυλίτση 10, Αθήνα. Κάθε Τρίτη για την επίλυση εργατικών διαφορών, για συζήτηση και γνωριμία & κάθε Σάββατο για την εβδομαδιαία μας συνέλευση. Τα υπόλοιπα από κοντά.

## ΓΙΑΤΙ ΧΕΙΡΟΤΕΡΕΥΟΥΝ ΟΙ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΙΣ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ ΚΟΥΡΙΕΡ;

### ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Τα τελευταία χρόνια οι συνθήκες εργασίας στις εταιρείες κούριερ έχουν πάρει τον κατήφορο. Η εντατικοποίηση βαράει κόκκινα, ο φόρτος και ο όγκος εργασίας αυξάνονται, τα ωράρια ξεχειλώνουν, η αδήλωτη και η υποδηλωμένη εργασία εξαπλώνονται. Οι εργοδοτικές αυθαιρεσίες πολλαπλασιάζονται, οι αδήλωτες υπερωρίες και η αδήλωτη Σαββατιάτικη εργασία είναι να γίνουν κανόνας όπως οι αγγαρείες και οι βλαπτικές μεταβολές. Αρκετοί συνάδελφοι εργάζονται και Κυριακές, ενώ τα εργατικά ατυχήματα είναι συχνό φαινόμενο στον κλάδο και συχνά αποσιωπώνται.

Η μεγάλη εικόνα δείχνει μια διολίσθηση των συνθηκών εργασίας, συνολικά για τον κλάδο της ταχυμεταφοράς και σε όλες τις ειδικότητες. Γεγονός που έρχεται σε αντίθεση με την:

1ον. Αυξημένη ζήτηση σε «χέρια και παπιά». Η εκτίναξη του ηλεκτρονικού εμπορίου εκτίναξε την ζήτηση εργασίας. Με απλά ελληνικά οι εργοδότες έχουν την ανάγκη μας. Εμείς εργαζόμαστε στο δρόμο και πραγματοποιούμε την διακίνηση/μεταφορά/παραλαβή/παράδοση/είσπραξη ή πληρωμή της υπηρεσίας και του «αντικειμένου»<sup>1</sup>.

2ον. Το επάγγελμα έχει μετρήσει νίκες με σημαντικότερη το ν.4611/2019 που θεσμοθετεί:

Α) Την παροχή εταιρικού δίκυκλου ή επίδομα χρήσης και συντήρησης που ισούται τουλάχιστον με το 15% του βασικού μισθού (97,5 ευρώ για 5νθημερο 8ωρο).

Β) Καταβολή εξόδων κίνησης (βενζίνες).

Γ) Παροχή Μέσω Ατομικής Προστασίας από τον εργοδότη: Κράνος, μπουφάν μηχανής με προστατευτικά, γάντια, αδιάβροχο, μπότες.

Δ) Την δήλωση του ιδιόκτητου δικύκλου στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ.

1 Μέσα στους πρώτους μήνες του 2021 είχαν χορηγηθεί πάνω από 80 άδειες για εταιρείες ταχυμεταφορών, όταν ολόκληρο το 2020 χορηγήθηκαν λίγο πάνω από 70 άδειες, νούμερο το οποίο ήταν αυξημένο σε σχέση με τις προηγούμενες χρονιές καθώς σύμφωνα με τα στοιχεία της ΕΕΤΤ το 2019 είχαν χορηγηθεί 56 άδειες.

Αν οι εργοδότες δεν τηρούν όλα τα παραπάνω τους επιβάλλονται τα αντίστοιχα πρόστιμα από τα αρμόδια ΣΕΠΕ.

3ον. Οι συνθήκες εργασίας στην ταχυεστίαση, το παραδοσιακό κάτεργο του επαγγέλματος, τα τελευταία χρόνια, βελτιώνονται σταθερά.

Αρχιτέκτονες της κατακλύδας των σχέσεων εργασίας στις ταχυμεταφορικές εταιρείες είναι οι 4 μεγάλες του κλάδου, με την ACS να σέρνει το άρμα<sup>2</sup>. Αναμενόμενο διότι ο ιδιοκτήτης της ACS είναι στην χρυσή 5αδα του Συνδέσμου Ελλήνων Βιομηχάνων. Στο ελληνικό κράτος οι κυβερνήσεις νομοθετούν κατά παραγγελία του. Έτσι, από το πρώτο lockdown και ενάντια σε κάθε λογική, οι ταχυμεταφορικές εταιρείες εντάχθηκαν στις «πληττώμενες» και κέρδισαν «έκπτωση» 40% στο ενοίκιο. Ενώ ο ν.Χατζηδάκη (ν.4808/2021) που έρχεται να νομιμοποιήσει μια σειρά από εργοδοτικές αυθαιρεσίες, να απορρυθμίσει περαιτέρω το 8ωρο, να ποινικοποιήσει και να περιορίσει τις απεργίες και να υπονομεύσει την ελεύθερη λειτουργία των σωματείων, συντάχθηκε κατά παραγγελία του ΣΕΒ. Η στυγνή εκμετάλλευση, η καταπάτηση των δικαιωμάτων μας και οι εργοδοτικές αυθαιρεσίες, αυξάνουν κατακόρυφα τα (αδήλωτα) κέρδη. Ο κύριος λόγος που δυσχεραίνουν οι συνθήκες εργασίας και συνεχίζεται η ολομέτωπη επίθεση κράτους και αφεντικών είναι η απουσία οργάνωσης και κατά συνέπεια η απουσία (διεκδικητικών) εργατικών αγώνων. Στην απουσία τους πατούν οι εργοδότες και ιδιαίτερα η ηγετίδα δύναμη του κλάδου (ACS) και επιχειρούν να μεταμορφώσουν την ταχυμεταφορά σε κάτεργο της ταχυεστίασης. Αρκετοί είναι οι λόγοι που ερμηνεύουν την απουσία τους. Σε αυτούς θα αναφερθούμε.

2 Σημειωτέων ότι στην αγορά των ταχυμεταφορών δραστηριοποιούνται πάνω από 500 εταιρείες (με Γενική Άδεια Παροχής Ταχυδρομικών Υπηρεσιών) οι οποίες πραγματοποιούν συνολικά κύκλο εργασιών περί τα 400 εκατ. ευρώ ή 600 εκατ. ευρώ συυπολογίζοντας τον φορέα παροχής καθολικής υπηρεσίας των ΕΛΤΑ, προ πανδημίας. Από την πίτα διεκδικούν μερίδιο και μερικές δεκάδες νέων εταιρειών που αδειοδοτούνται ετησίως. Ωστόσο το 80% του τζίρου γίνεται από έξι εταιρείες και πάνω από το 50% αντιστοιχεί στις 4 μεγάλες (ACS, Γενική Ταχυδρομική, ΕΛΤΑ Courier και Speedex).



Γενική ταχυδρομική Φλεβάρης 2013: Απεργιακή περιφρούρηση στο χαμπ (Λ. Κηφισού/ Ρέντης).



ACS Νοέμβρης 2013: Απεργιακή περιφρούρηση στο κεντρικό κατάστημα στη Π. Ράλλη



# I. ΒΑΖΟΥΜΕ ΤΗΝ ΜΠΑΛΑ ΣΤΟ ΓΗΠΕΔΟ

Ερμηνεύοντας τους λόγους, θέλουμε να ανοίξουμε ένα διάλογο με όλους τους συναδέλφους για να δούμε τι πάει στραβά και τι μπορούμε να διορθώσουμε. Που χρειάζεται να πατήσουμε για να σπκωθούμε. Ο διάλογος θέλει να βγάλει μια καλή πάσα ώστε να καταφέρουμε να βγούμε στην επίθεση. Να δώσουμε τη βαθιά μπαλιά για να βάλουμε γκολ, ακόμα και όταν ο διαιτητής (κυβέρνηση) είναι στημένος, γιατί δεν πρέπει να ξεχνάμε οι φίλαθλοι (κοινωνία) είναι μαζί μας.

Ανάμεσα στα εκατοντάδες στοπ και στην πολύωρη εργασία είναι δύσκολο να σκεφτούμε τι στο καλό πάει στραβά, τι μπορούμε να ισιώσουμε, πως θα βελτιώσουμε την εργασιακή μας καθημερινότητα. Χρειάζεται όμως να συμβεί αυτό αν θέλουμε να συνεχίσουμε να είμαστε στο τιμόνι μέχρι συνταξιοδότησης και όχι μέχρι τελικής

πτώσης ή καταστροφής του σώματος σε ανεπίστρεπτο βαθμό. Οι νεοπροσληφθέντες συνάδελφοι για παράδειγμα δεν γνωρίζουν πως μέχρι το 2010 οι εργαζόμενοι στις εταιρείες κούριερ λάμβαναν επιβράβευση (bonus) παρουσίας. Δηλαδή αν δεν υπήρχε καμία απουσία μέσα στον μήνα ο μισθός ανέβαινε. Στην εποχή μας αν αρρωστήσεις και λείψεις μια μέρα κινδυνεύεις με απόλυση...

Βρίσκοντας χρόνο να συζητήσουμε συλλογικά στη συνέλευση του σωματείου έχουμε να παραθέσουμε αρκετή τροφή για σκέψη, για να αλλάξουμε το επάγγελμα και όχι να αλλάξουμε επάγγελμα. Να οργανωθούμε συλλογικά ώστε να γίνουν ανθρώπινες οι συνθήκες εργασίας. Να γίνει ο αγώνας και η νίκη στο πολυεθνικό γίγαντα της food φτωχινό παράδειγμα για όλους τους επαγγελματίες οδηγούς δικύκλου, για όλη την εργατική τάξη.



## A. Χαμηλή συνδικαλιστική πυκνωση

Χαμηλή συνδικαλιστική πυκνωση στις εταιρείες ταχυμεταφορών σημαίνει πως ένα μικρό ποσοστό των εργαζομένων είναι οργανωμένο σε συλλογικές διαδικασίες και σε σωματεία. Στην ουσία ο κάθε εργαζόμενος/η είναι μόνος του απέναντι στην εξουσία του εργοδότη και όλοι γνωρίζουμε τι ψυχούλες είναι οι εργοδότες... Αυτό που δεν γνωρίζουμε είναι: τι σημαίνει υψηλή συνδικαλιστική πυκνωση; Τι σημαίνει συμμετέχω και στηρίζω το σωματείο του επαγγέλματος; Ας ανατρέξουμε στον αγώνα που δόθηκε στην food και θα καταλάβουμε τι σημαίνει υψηλή συνδικαλιστική πυκνωση, συμμετοχή και οργάνωση στο σωματείο. Η εταιρεία λύγισε, όταν συνάντησε όχι 1 ή τους 116 εργαζόμενους που έστειλε το εκβιαστικό μήνυμα αλλά το σύνολο των εργαζομένων. Δεν υπάρχει καμία αμφιβολία για το τι μπορούν να καταφέρουμε οι εργαζόμενοι όταν είμαστε ενωμένοι και ξέρουμε τι ζητάμε.

Σε κάθε επάγγελμα υπάρχουν αντικειμενικοί και υποκειμενικοί λόγοι που συμβαίνει αυτό. Εδώ θα μιλήσουμε για τους αντικειμενικούς.

i) Ο συνάδελφος που διεκδικεί συλλογικά και προτρέπει τους υπόλοιπους εργαζόμενους να το πράξουν μαζί είναι στο στόχαστρο του εργοδότη. Η επιχείρηση επιδιώκει διακαώς να τον απολύσει. Έτσι με τον μπαμπούλα της απόλυσης η επιχείρηση επιβάλλει την εργασιακή ειρήνη. Οι εργαζόμενοι μένουμε αποκομμένοι ο ένας από τον άλλον συζητάμε για τον καιρό, το ποδόσφαιρο, τα αυτοκίνητα, τους κάφρους πελάτες και αφήνουμε στην απ' έξω όλα αυτά που μας τρώνε καθημερινά: την καταράκη των μισθών, τα εργατικά ατυχήματα, την αύξηση του φόρτου και του όγκου της εργασίας.

ii) Στα καταστήματα δικαιώρησης (franchise)<sup>1</sup> των μεγάλων εταιρειών (ACS, SPEDEX, ELTA COURIER & Γενική Ταχυδρομική) δεν υπάρχει ούτε ένα επιχειρησιακό σωματείο ή μια επιτροπή εργαζομένων, ώστε γύρω τους να στηθούν συλλογικές αντιστάσεις/διεκδικήσεις και να διαρρηχθεί ο φόβος της απόλυσης. Δεν υπάρχουν εμπειρίες διεκδικητικών αγώνων. Αντιθέτως, οι συνάδελφοι ταχυδιανομείς/ντελίβερι έχουν μεγαλύτερη εμπειρία και οικειότητα με το συνδικαλισμό βάσης και την δράση του σωματείου μας και γι' αυτό τον λόγο διεκδικούν το δικίο τους πιο σθεναρά. Για παράδειγμα υπάρχουν καταστήματα/μίνιhub (κέντρα διαλογής και ανακατανομής φορτίων), όπου η ACS συγκεντρώνει 100 και πλέον εργαζόμενους στον ίδιο χώρο. Όμως επί της ουσίας, όταν δεν υπάρχει οποιαδήποτε συλλογική αναφορά σε επιτροπή εργαζομένων ή σωματείο, ο καθένας αισθάνεται μόνος του. Σε ένα τέτοιο franchise, αν απεργήσουν μόνο δύο εργαζόμενοι, θα μπουν στο στόχαστρο. Είναι γνωστό πως οι ταχυμεταφορικές έχουν αλλεργία στον συνδικαλισμό βάσης (υπάρχει εταιρεία που ζητάει από τους εργαζόμενους δήλωση πως δεν είναι μέλη του ΣΒΕΟΔ). Στο παρελθόν (2008-2014) μας έβρισκαν συνεχώς μπροστά τους, όταν τα franchise έκλειναν το ένα μετά το άλλο φορτώνοντας τα χρέη στους εργαζόμενους, στα ασφαλιστικά ταμεία και στην εφορία. Μας έβρισκαν μπροστά τους και όταν ξανάνοιγαν 100 μέτρα πιο κάτω ή πιο πάνω, με άλλο ΑΦΜ, με το ίδιο πελατολόγιο, τα ίδια οχήματα, τα ίδια λογότυπα, ακόμη και με τους ίδιους εργαζόμενους, με πετσοκομμένους μισθούς και την προϋπόθεση πως οι νέες συμβάσεις που θα υπέγραφαν δεν θα προσμετρούσαν την προϋπηρεσία τους.

iii) Από τη δεκαετία του 2000 τα επιχειρησιακά σωματεία στις 4 μεγάλες μητρικές εταιρείες άφησαν τους εργαζόμενους στα καταστήματα franchise στην τύχη τους. Δεν προσαρμόσαν το καταστατικό τους στη νέα πραγματικότητα των franchise ώστε να εγγραφούν και αυτοί οι εργαζόμενοι στα μπρώα τους. Σπανίως διέκριναν τα προβλήματα προκειμένου να παρέμβουν. Συμφώνησαν στην εφαρμογή του PDA, αποδέχτηκαν τη μείωση των μισθών ως αναγκαίο κακό, άνοιξαν την πόρτα στις δουλμπορικές εταιρείες της «νοικοκυριών εργασίας», έβαλαν πλάτη στην εισαγωγή ελαστικών σχέσεων εργασίας και την δημιουργία εργαζομένων πολλών ταχυτήτων. Δεν φρόντιζαν να ενημερώνουν για τα δικαιώματά τους και τα κέρδη από την συλλογική οργάνωση. Συνέπεια της τακτικής της «στρουθοκαμήλου» είναι σήμερα οι εργαζόμενοι στα καταστήματα franchise να είναι εκτεθειμένοι στις εργοδοτικές αυθαιρεσίες, στις εκδικητικές απολύσεις, στην εντατικοποίηση, στα ελλιπή μέτρα ασφαλείας και στις ατομικές «συμφωνίες» και διαπραγματεύσεις.

<sup>1</sup> Τα franchise αποτέλεσαν τον δούρειο ίππο για την αναδιάρθρωση των μεγάλων εταιρειών. Με βάση το δόγμα του σοκ (αλληπάλληλα χτυπήματα στους από κάτω, ώστε να μείνουν πάντα κάτω και πιο κάτω), μια κλασική κομπίνα των μητρικών ήταν η εξής: 1. Ανοίγω καταστήματα 2. Βαφτίζω ιδιοκτήτες τους αχυράνθρωπους που έχω ορίσει ως πράκτορες του καταστήματος προκειμένου να αποποιούμαι οποιαδήποτε ευθύνη έχω απέναντι στο δημόσιο και στους εργαζόμενους 3. Μακροπρόθεσμα ή και βραχυπρόθεσμα, ανάλογα με τη συγκυρία, βάρω κανόνι σε Ι.Κ.Α, εφορία, προμηθευτές και εργαζόμενους και 4. Ανοίγω μια «νέα» επιχείρηση, με το ίδιο λογότυπο (της μητρικής εταιρείας), τα ίδια voucher, (της μητρικής εταιρείας) τα ίδια μηχανάκια, αυτοκίνητα, το ίδιο πελατολόγιο και παράλληλα έχω ξεφορτωθεί αυτούς που «σηκώνουν το ανάστημά τους» και εξασφαλίζω φθηνούς και υποταγμένους εργαζόμενους, χωρίς εμπειρίες συλλογικών αγώνων. Οι μητρικές εταιρείες «πτώχευαν» τεχνηέντως τα franchise, άλλαζαν Α.Φ.Μ και στην υποτιθέμενη «νέα» επιχείρηση, οι παλιοί εργαζόμενοι έπρεπε να δεχτούν συντριπτικές μειώσεις μισθών, μη αναγνώριση προϋπηρεσίας και να παραιτηθούν από τα δικαιώματα αποζημίωσης από το κλείσιμο της «παλιάς» εταιρείας.

## B. Η κουλτούρα της προσωρινότητας γεννάει αυθαιρεσίες και εντατικοποίηση

Πόσες φορές έχουμε ακούσει από κάποιον συνάδελφο να λέει πως εργάζεται προσωρινά, για λίγο καιρό, μέχρι να...; Πόσες φορές το έχουμε πει κι εμείς οι ίδιοι; Ρητορικά ερωτήματα που δείχνουν πόσο διαδεδομένη είναι αυτή η αντίληψη στο επάγγελμα και ταυτόχρονα πόσο δύσκολο, ανθυγιεινό και επικίνδυνο είναι να δουλεύουμε στο δρόμο. Όταν εργαζόμαστε με αυτή την οπτική, τότε αδιαφορούμε για τις συνθήκες εργασίας και οι εργοδότες κερδίζουν έδαφος. Ας δούμε το παράδειγμα της ταχυεστίασης. Είναι γνωστό πως οι συνθήκες εργασίας της ταχυδιανομής/ταχυεστίασης ήταν εξ' αρχής υποτιμημένες. Οι πρώτοι συνάδελφοι της δεκαετίας του '90, στο σύνολό τους με ελληνική καταγωγή, δεν αντιμετώπιζαν τη ταχυδιανομή ως κύριο επάγγελμα, αλλά ως εξτραδάκι. Ένσημα είχαν στη πρωινή δουλειά, η τιμή της βενζίνης ήταν χαμηλή, τα μπουρμπούαρ καλά και εργαζόνταν χωρίς να πολυσκοτίζονται για ένσημα, έξοδα κίνησης, χρήσης και συντήρησης. Άλλοι πάλι νεότεροι, δούλευαν 2-3 μήνες στη διανομή για να πάρουν μια εξάμηνη στο μηχανάκι τους ή για να πάνε διακοπές και με τη σειρά τους αδιαφορούσαν για τα πάντα πλην των χρημάτων στο χέρι. Η κουλτούρα της προσωρινότητας συνέβαλε καθοριστικά ώστε να παγιωθεί το καθεστώς της αδήλωτης, της υποδηλωμένης εργασίας και της καταπίεσης της εργατικής νομοθεσίας, όταν ακόμα «ήταν παχιές οι αγγελάδες».

**Όταν τα ΣΩΜΑΤΕΙΑ ΒΑΣΗΣ ΕΜΦΑΝΙΖΟΝΤΑΙ**

**Γιατί τα FRANCHISE της ACS ΕΞΑΦΑΝΙΖΟΝΤΑΙ,**

Η Quality Mail, με την αμέριστη συμπαράσταση της μητρικής ACS, προκειμένου να αποφύγει την υπογραφή της συλλογικής σύμβασης μεταφέρει 66 από τους 112 εργαζόμενους σε εταιρείες κλώνους όμως το σωματείο καταγγέλλει την επιχειρούμενη από τον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας, το δικονομικό τρικ πέφτει στο κενό και η συλλογική σύμβαση υπογράφεται στις 23 Οκτωβρίου του 2009.

Αμέσως μετά την υπογραφή της συλλογικής σύμβασης το προσωπικό δέχεται αφόρητες πιέσεις, υποκρίνεται στα ψέματα και τα εκβιαστικά διλήμματα περί πτώχευσης και υπογράφει νέες συμβάσεις στις εταιρείες κλώνους. Γενικοί κουμανταδόροι είναι και πάλι οι Αριστείδης Σταθόπουλος και Στέφανος Αποστολακόπουλος

«πρώην» αφεντικό της Quality Mail και εντολοδόχο της ACS. Η μητρική ACS εν' ουδενί δεν θέλει να δει τον συνδικαλισμό βάσης να εξαφανίζεται στο φεουδαρχικό σύστημα της δικαιοκρατίας (franchise) θέλοντας να διατηρήσει το ισχύον καθεστώς όπου έμ μόνο δικαιώματα και καθόλου υποχρεώσεις.

**Οι εργαζόμενοι** που δεν υποχωρούν και ζητούν τη εφαρμογή της συλλογικής σύμβασης από τις εταιρείες κλώνους και ειδικά από την Ι. Λυμπεράς και Σία ΕΕ στη οδό Γ. Παπανδρέου 85 στο Γουδί (που πλέον έχει αποδειχθεί πως ήταν μια εργοδοτική ντεμπίλα του "αυθημερόν" της ACS) απολύονται μέσα στο Δεκέμβριο του 2009.

Στις 12 Οκτώβρη του 2011 εκδίδεται η αίτηση επαναπροσλήψης των συναδέλφων που αποφάσισαν να αγωνιστούν μέχρι τέλους.

**Των συναδέλφων που στο πλαίσιο των διεκδικήσεων τους πέτυχαν για πρώτη φορά στην ιστορία των ταχυμεταφορών στην Ελλάδα να εμπεριέχονταν σε συλλογική σύμβαση τα Μέσα Ατομικής Προστασίας για τους ταχυμεταφορείς οδηγούς δικύκλου.**

**Συγκέντρωση αλληλεγγύης**

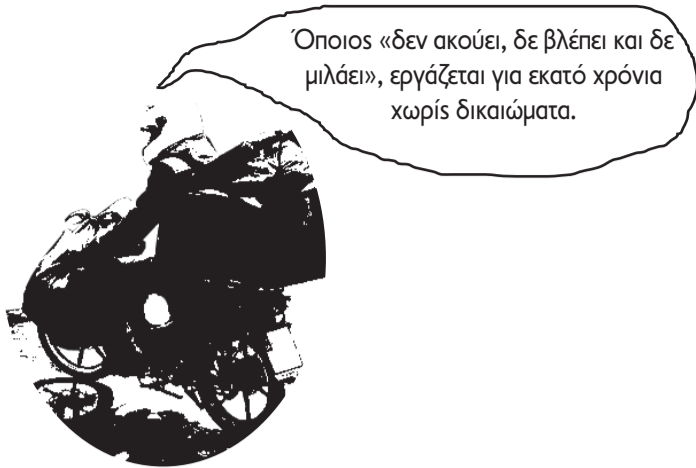
ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΑ ΟΔΟΥ ΕΥΕΛΠΙΔΩΝ ΤΕΤΑΡΤΗ 12 ΟΚΤΩΒΡΗ 09:30 π.μ. ΚΤΙΡΙΟ 9, ΑΙΘΟΥΣΑ

## Γ. Η πολιτική των διαφορετικών μισθών, από τις 4 μεγάλες εταιρείες

Το διαίρει και βασίλευε είναι τόσο παλιό, όσο οι ανθρώπινες κοινωνίες. Οι 4 μεγάλες το τηρούν πιστά και το εφαρμόζουν στην πράξη. Οι εργαζόμενοι στις μητρικές έχουν χαμηλότερο όγκο παραδόσεων και υψηλότερους μισθούς, συνήθως τους παρέχονται Μέσα Ατομικής Προστασίας (ΜΑΠ) και εταιρικό δικύκλο. Στα καταστήματα δικαιώρησης (franchise) των μητρικών οι παλιότεροι εργαζόμενοι αμείβονται καλύτερα από τα 650 ευρώ των νέων συναδέλφων, έχουν συμβάσεις/εργασιασασορίστου χρόνου και λιγότερα αντικείμενα προς παράδοση. Οι εταιρείες έχοντας στον στόλο τους εργαζόμενους διαφορετικών μισθολογικών ταχυτήτων, σε συνδυασμό με την έλλειψη ταξικής συνείδησης και τον κοινωνικό φιλοτομαρισμό, εξασφαλίζουν τον διαχωρισμό μας και την εργασιακή ειρήνη.







Όποιος «δεν ακούει, δε βλέπει και δε μιλάει», εργάζεται για εκατό χρόνια χωρίς δικαιώματα.

#### Δ. Κούριερ: ταχυδιανομέας αντικειμένων

Το ηλεκτρονικό εμπόριο ούτως ή άλλως είχε αυξητική τάση σε παγκόσμιο επίπεδο<sup>1</sup>. Η τάση αυτή συναντήθηκε και εκτινάχθηκε με τον κορονοϊό, τα λοκντάουν, την θεσμοθέτηση της black Friday. Ενώ φέτος τρεις ημέρες μετά την blackFriday ήρθε και η cyberMonday, με εκπτώσεις στις αγορές που γίνονται αποκλειστικά και μόνο μέσω του διαδικτύου. Για εμάς τους ταχυμεταφορείς ο χριστουγεννιάτικος φόρτος ξεκινάει από το Νοέμβρη και τελειώνει στο τέλος του Γενάρη. Για τρεις μήνες πρέπει να ξεχάσουμε την προσωπική μας ζωή και να δουλεύουμε από το πρωί μέχρι το βράδι. Οι ήρωες του κορονοϊού, σύμφωνα με δηλώσεις του πρωθυπουργού, είναι έτοιμοι να θυσιαστούν στο βωμό του ηλεκτρονικού εμπορίου για άλλη μια χρονιά.

Η αλματώδης αύξηση στο ηλεκτρονικό εμπόριο<sup>2</sup> απέφερε στις ταχυμεταφορικές εταιρείες απροσδόκητα κέρδη. Που βασίζεται η αύξηση των κερδών; Φυσικά εκεί που βασίζεται πάντα η αλματώδης αύξηση των κερδών: στην ένταση της εκμετάλλευσης και στην υποτίμηση της εργασίας μας. Τα στοπ εκτοξευτήκαν και τα μηχανάκια φορτώνονται ως τρίκυκλα. Οι συνάδελφοι, στις 4 μεγάλες εταιρείες του χώρου, επιστρέφουμε δύο και τρεις φορές στην εταιρεία για να γεμίσουμε τα κουτιά μας μιας και ο όγκος των αντικειμένων είναι τεράστιος. Στις μικρότερες, βλέπεις συνάδελφους με υπερμεγέθη κουτιά μεταφοράς και σακούλες να κρέμονται από τη σκάρα και το τιμόνι. Όλοι είναι βιαστικοί. Ο φόρτος εργασίας έχει σχεδόν διπλασιαστεί για τη συντριπτική πλειοψηφία του κλάδου. Με απλά μαθηματικά γνωρίζουμε πως: Τα κέρδη μιας επιχείρησης αυξάνονται ανάλογα με την ένταση της εκμετάλλευσης, την εντατικοποίηση και τον αριθμό των εργαζόμενων. Για παράδειγμα αν μια εταιρεία διακινούσε καθημερινά, πριν 2 έτη, 200 αντικείμενα και είχε 4 κούριερ (από 50 αντικείμενα/στοπ ο καθένας) τώρα διακινεί 400 και οι εργαζόμενοι είναι 5 (από 80 αντικείμενα ο καθένας). Δεν είναι μόνο η αύξηση της δουλειάς, δηλαδή, που φέρνει την εκτίναξη των κερδών, αλλά η εντατικοποίηση και οι εργοδοτικές αυθαιρεσίες.

Στην πραγματικότητα η μοναδική ψηφιακή πράξη είναι το κλικ του πελάτη στο ηλεκτρονικό του, ώστε να παραγγείλει. Από εκεί και έπειτα μια σειρά εργαζόμενοι συμμετέχουμε στον δήθεν ψηφιακό κύκλο του ηλεκτρονικού εμπορίου για την εκτέλεση της παραγγελίας.

Για τους επιχειρηματίες στην ταχυμεταφορά ένα εργατικό δυναμικό, που ζει και εργάζεται μέσα στο ασφυκτικό πλαίσιο της οικονομικής κρίσης, αποτελεί την πρώτη ύλη για ξεζούμισμα. Αν εφαρμοζόταν η εργατική νομοθεσία, προσλαμβάναν προσωπικό, βελτιώνονταν οι μισθοί και σταματούσαν οι εξοντωτικοί ρυθμοί εργασίας, πάλι θα είχαν κέρδη, αλλά όχι υπέρ κέρδη και πολλά από αυτά αδήλωτα. Η απουσία συλλογικής οργάνωσης σε σωματεία, όπως το ΣΒΕΟΔ, άφησε κενό χώρο στο γήπεδο της εργασιακής καθημερινότητας, για να αλωνίζουν οι εργοδότες. Ειδικότερα στις 4 μεγάλες εταιρείες, που επέβαλλαν το νόμο της σιωπής και μνημόνια δικής τους εμπνεύσεως. Τις μεγάλες εταιρείες ακολουθούν οι μικρότερες, ενώ στο κάδρο των στυγνών εκμεταλλευτών προστέθηκαν και νέες εταιρείες. Σε κάθε περίπτωση οι εταιρείες μας αντιμετωπίζουν ως αναλώσιμους και επιχειρούν να επιβάλλουν συνθήκες κακοπληρωμένης γαλέρας στους κούριερ, αλλά και στο σύνολο του προσωπικού, στο σύνολο των εργαζομένων ανεξάρτητα από την θέση και την ειδικότητα.

1. Ο Covid-19 επηρέασε σημαντικά τον ταχυδρομικό κλάδο, καθώς σε παγκόσμιο επίπεδο σημείωσε έσοδα ύψους 442,6 δισ. ευρώ το 2020, αυξημένα κατά 20,5 δισ. σε σύγκριση με το προηγούμενο έτος. Η άνοδος του όγκου δεμάτων ανήλθε στο 15,3%, κατά μέσο όρο το 2020 και τα έσοδα αυξήθηκαν κατά 19,3 δισ. ευρώ

2. Η μητρική ACS για το 2020 δήλωσε καθαρά κέρδη 11.627.342 εκατ. ευρώ. Ενώ στο εννεάμηνο του 2021 υπήρξε βελτίωση στις πωλήσεις (+12,2%), η οποία συνοδεύτηκε από μεγαλύτερη αύξηση της προ φόρων κερδοφορίας (+28,6%).

Η γενική ταχυδρομική σημείωσε το 2020 έσοδα 71.743.773 ευρώ και κέρδη προ φόρων 1.291.499 ευρώ.

Ο κύκλος εργασιών της Sreedex παρουσίασε αύξηση της τάξεως του 4,8% το 2020 και διαμορφώθηκε σε 41,8 εκατομμύρια ευρώ, 13 εκατ. ευρώ περισσότερα από το 2019.

#### Ε. Ατομική διαπραγμάτευση

Υπάρχουν εργαζόμενοι που πιστεύουν πως η ατομική διαπραγμάτευση, η ατομική συμφωνία που κλείνεις με το αφεντικό, είναι στα χέρια σου. Λένε πως «αν αξίζεις και εργάζεσαι σκληρά τότε μπορεί να ζητάς αυξήσεις και ο εργοδότης να αναγνωρίζει την αξία σου» και ανταμείβεται αναλόγως. Αυτά μάλλον γίνονται εκεί που οι ιστορίες ξεκινούν με την φράση «μια φορά και ένα καιρό ήταν ένα...» και τελειώνουν «ζήσαμε εμείς καλά και αυτοί καλύτερα».

Αρχικά να πούμε πως η ιδέα της ατομικής διαπραγμάτευσης είναι σημείο των καιρών μας και φιλοδοξεί να αποτελέσει την κυρίαρχη ιδεολογία. Η εξατομίκευση και το ατομικό συμφέρον εξυμνείται από το σύστημα και όλους τους συστημικούς απολογητές του. Για παράδειγμα το νομοσχέδιο Χατζηδάκη την έχει τοποθετήσει εννοιολογικά στον πυρήνα του. Ο εργαζόμενος σε δήθεν «συμφωνία» με τον εργοδότη «αποδέχεται» να δουλεύει απλήρωτα 10ωρα και κάποια στιγμή, θα τα βρουν με τον εργοδότη σε ρεπό... Θα θέλαμε πολύ να γνωρίσουμε αυτό τον εργαζόμενο ή την εργαζόμενη που προσβλέπει σε μια τέτοια «διευθέτηση του χρόνου εργασίας» για να πάει να μαζέψει ελιές... ή κάστανα.

Παράλληλα, η συμμετοχή σε σωματεία βάσης και η ενόττητα στην εργατική, ταξική βάση λησσορεύεται και απαξιώνεται, από τους ίδιους, σε κάθε ευκαιρία. Λησσορεύεται γιατί πολύ απλά ξέρουμε να αγωνιζόμαστε και να νικάμε. Γιατί γνωρίζουν πως η ενόττητα στη βάση ενδυναμώνει τη συλλογική μας δύναμη και μας σπρώχνει μπροστά. Από τα γεννοφάσκια μας εμποτιζόμαστε με την κυρίαρχη ιδεολογία του ατομισμού. Δήθεν, είμαστε μόνοι εναντίον όλων. Στην ζωή και στην εργασία όμως ισχύει το ακριβώς αντίθετο. Όταν είμαστε πολλοί μαζί βρίσκουμε το δίκιο μας, δίνουμε τον αγώνα μας κρατάμε την αξιοπρέπειά μας, αποχωρούμε με το κεφάλι ψηλά ή νικάμε. Θα αναφερθούμε και πάλι στο παράδειγμα της efood, όπου οι μόνιμοι διανομείς με σχέσεις αορίστου εργασίας συμμετείχαν σε όλες τις απεργιακές κινητοποιήσεις και δεν διαχώρισαν τη θέση τους από τους ενοικιαζόμενους συμβασιούχους συνάδελφους τους.

Τέλος, πρέπει να τονίσουμε πως οι ατομικές συμφωνίες που δεν συνάδουν, που παρακάμπτον, που τσαλαπατούν την εργατική νομοθεσία, είναι παράνομες. Οι εργοδότες συμφωνούν διαχρονικά και σε όλους τους τόνους με το κράτος πως οφείλουν να τηρούν την εργατική νομοθεσία και γι' αυτό άλλωστε αδειοδοτούνται ως επιχειρηματίες. Επιπλέον, είναι ανήθικο να βαφτίζονται «συμφωνίες» οι εκβιαστικοί όροι που θέτουν. Και ο εκβιασμός είναι ωμός: αν δεν «συμφωνήσουμε» να μας δαγκώνουν θα μείνουμε άνεργοι. Εμείς ως σωματείο δεν αναγνωρίζουμε αυτού του τύπου τις συμφωνίες. Για μας οι συμφωνίες είναι σεβαστές όταν αφορούν φίλους και γνωστούς, που κάθονται στο «τραπέζι των διαπραγματεύσεων» επί ίσοις όροις και αποφασίζουν από κοινού για το καλό τους. Επίσης, δεν πρέπει να ξεχνάμε πως ακόμη και αν τελικά «συμφωνήσαμε» να δουλέψουμε υποδηλωμένοι και χωρίς δικαιώματα, έχουμε όλο το δίκιο με το μέρος μας, έχουμε κάθε δικαίωμα να διεκδικήσουμε να εφαρμοστεί η εργατική νομοθεσία και να παλέψουμε για την εφαρμογή της.



ΟΚΙ ΔΕΝ ΣΥΜΦΩΝΩ  
Να μου δαγκώνει τα εσώματα  
να μην πληρώνει τα δώρα  
να μου δαγκώνει την άδεια  
να μην παρέχει εταιρικό δικυκλο  
να μην πληρώνει τις βενζίνες  
να μην παρέχει ΜΑΠ  
να μην πληρώνει υπερωρίες, νυκτερινά  
και κυριακάτικα εργασία  
ΚΑΝΕΙΣ ΔΕΝ ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΣΥΜΦΩΝΕΙ

#### Δ. Διάσπαση και απομόνωση

Η αλματώδης αύξηση του ηλεκτρονικού εμπορίου έφερε πολλούς νέους κούριερ στον κλάδο. Συνάδελφους που ως επί το πλείστον δε γνωρίζουν να παλεύουν συλλογικά και δεν έχουν εμπειρία από διεκδικητικούς αγώνες. Επιπλέον, η κατάσταση δυσχεραίνει για όσους εργαζόμενους βγήκαν στην αγορά εργασίας μετά το πρώτο μνημόνιο (2010), για διανομείς που τότε ήταν 18 χρονών και σήμερα είναι σχεδόν τριάντα. Αυτοί οι εργαζόμενοι ήταν πρωτόβγαλτοι στην αγορά εργασίας όταν η ανεργία ανέβηκε στο 20% με 30%, έκαναν την ανάγκη φιλότιμο και πολλοί εργοδότες ξεσάλωσαν ρίνκοντες «εργοδοτικές φάπες», όπου τους έπαιρνε. Κάποιοι «καταστηματαρχες» έφτασαν να ισχυρίζονται πως έχουν καταργηθεί τα δώρα και τα επιδόματα, ενώ η υποδηλωμένη και η αδήλωτη εργασία έγιναν κανόνες. Αυτοί οι συνάδελφοι έχουν γνωρίσει μόνο την σκληρή πραγματικότητα των μνημονίων και συνήθως είναι «άκαπνοι» από εργατικούς αγώνες. Παράλληλα, η στάση και η συμπεριφορά των παλιότερων εργαζομένων που συχνά χαρακτηρίζεται από παρτακισμό και αδιαφορία είναι λάδι στην μηχανή του αφεντικού και στρώνει το έδαφος για την διάσπαση και την απομόνωση συνολικά των εργαζομένων.

Ο νεοπροσληφθείς εργαζόμενος όταν βρίσκει την συνθήκη «ο καθένας για την πάρτη του και όποιος αντέξει» μπαίνει και αυτός αυτόματα χωρίς πολλές σκέψεις στο ίδιο mode. Αρκετοί νέοι, ηλικιακά, συνάδελφοι αναζήτησαν δουλειά και ξεκίνησαν να εργάζονται ως κούριερ. Συνήθως, με πλήρη άγνοια των δικαιωμάτων τους, διψασμένοι να δείξουν φιλότιμο, «άκαπνοι» από εργατικές διεκδικήσεις, πρόθυμοι να τρέξουν και με το παραπάνω, για να διασφαλίσουν τη δουλειά τους, απλά ανεβάζουν ή διατηρούν σε υψηλό επίπεδο την παραγωγικότητά τους. Όταν οι νέοι συνάδελφοι δεν βλέπουν τους παλιότερους και μεγαλύτερους να μιλούν για τον έλεγχο του ρυθμού εργασίας, τα δικαιώματά τους, να διεκδικούν, να στέκονται ο ένας δίπλα στον άλλον και να απεργούν τι περιμένουμε να κάνουν; Αν οι μεγαλύτεροι, οι παλιότεροι που λειτουργούν ως «παράδειγμα προς μίμηση» αναθεματίζουν σιωπηλά και βρίζουν μέσα από τα δόντια, κάνουν μόνιμα υπομονή για να μην χάσουν τη δουλειά, ή είναι σιωπηλοί, τότε κάτι πάει πολύ λάθος με συνάδελφοι. Οι νεότεροι αποθαρρύνονται, νομίζουν πως η κανονικότητα ορίζεται από την ματαιότητα και την πτοπάθεια, το φόβο και την διάσπαση, που, με την σειρά τους, διαμορφώνουν τις συνθήκες εργασίας που βιώνουμε καθημερινά. Οι φοβισμένοι και διασπασμένοι εργαζόμενοι είναι εύκολα θύματα και είναι καιρός να σταματήσουμε να είμαστε θύματα.

**Αλληλεγγύη στον αγωνιστή Ανδρέα Γ.  
Να μην αρθεί η συνδικαλιστική του ασυλία**

Η απόφαση της πρωτοβάθμιας επιτροπής του άρθρου 15 να άρει την συνδικαλιστική ασυλία του συνάδελφου συνδικαλιστή Ανδρέα Γ., που εργάζεται ως courier στη μητρική ACS και παλεύει να μην επιβληθούν τα πολυμηχανήματα PDA, μη λαμβάνοντας υπόψη της την καταχρηστικότητα του «διευθυντικού δικαιώματος» του εργοδότη, στην ουσία ανοίγει τον δρόμο για την κατάργηση κάθε εργασιακού και ατομικού δικαιώματος.

Τόσα χρόνια το διεθυντικό δικαίωμα του εργοδότη επέβαλε απλήρωτες υπερωρίες, εντατικοποίηση, ελαστικές σχέσεις, εκδικητικές και παράνομες απολύσεις και κάθε είδους απεργιακές αυθαιρεσίες. Αποθρασυνόμενοι πλέον απαιτούν τον απόλυτο έλεγχο του εργαζόμενου καταγράφοντας μέσω του δορυφορικού στήματος (GPS) και των φορητών υπολογιστών (PDA) κάθε του κίνηση. Η επιτροπή της εργασίας μετασφράγεται σε κλοπή της εργασιακής εμπειρίας, εντατικοποίηση, αύξηση των εργατικών «καυχτημάτων», επιλεκτική αξιολόγηση, ψυχολογική επιβάρυνση και πρόσθετο άγχος και εργασία για τον εργαζόμενο.

Υπ' αυτούς τους όρους, ο εργαζόμενος «προσωποποιείται» χάνει τον εαυτό του, χάνει κάθε αίσθηση αυτοπροσδιορισμού και αυτονομίας στη δουλειά του και μετατρέπεται σε μια τηλεκατευθυνόμενη παραγωγική μηχανή.

**Ο αγώνας για την κατάργηση του PDA και κάθε μορφής επιτήρηση και ελέγχου της εργασίας αφορά το σύνολο του κόσμου της δουλειάς.**

**Αυτοοργάνωση Συμμετοχή Αντίσταση Εναντίον στην τρομοκρατία των απολύσεων και στις αυθαιρεσίες των αφεντικών.**

ΣΒΕΟΔ  
ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ ΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΟΙΚΗΤΩΝ ΔΙΚΥΚΛΟΥ



## ΣΤ. Επισφάλεια και ελαστικότητα

Τα μνημόνια με μια σειρά από αντεργατικά νομοσχέδια που ψηφίστηκαν από όλες τις κυβερνήσεις έχουν επιτρέψει στους εργοδότες να είναι ασύδοτοι. Με τη βούλα του νόμου εφαρμόζουν μια σειρά από ελαστικές σχέσεις εργασίας που σπρώχνουν στην κατηφόρα τις εργασιακές μας συνθήκες.

Α) **Οι εργαζόμενοι με μπλοκάκι.** Οι εργαζόμενοι κούριερ με μπλοκάκια, είναι οι αντίστοιχοι freelancer της διανομής. Χωρίς εργασιακά δικαιώματα: δώρα, επιδόματα, εταιρικό δίκυκλο, καταβολή καυσίμων, άδειες ασθένειας, καλοκαιρινή άδεια. Βρίσκονται στον αέρα αν αρρωστήσουν, τραυματιστούν ή υποστούν εργατικό ατύχημα. Η υποσχόμενη εργασία δόθηκε με «ελεύθερο ωράριο», καταλήγει εργασία χωρίς ωράριο και όριο. Τα εργατικά δικαιώματα ισοπεδώνονται και η εντατικοποίηση βαράει κόκκινο.

Β) **«Κομματάδες».** Την τακτική τη συναντάμε κατά κόρον στην ACS, στους κούριερ του επιστολικού ταχυδρομείου. Το 2013 με μνημονιακό νόμο, η πολυαναμενόμενη από τις ιδιωτικές εταιρείες «απελευθέρωση» της ταχυδρομικής αγοράς, έσπασε το μονοπώλιο των ΕΛ.ΤΑ στο επιστολικό ταχυδρομείο (φάκελοι των 100 γραμμαρίων) κι έδωσε την ευκαιρία σε αρπακτικά όπως ο Φέσσας της ACS (που επί χρόνια πριόνιζαν την καρέκλα του δημόσιου χαρακτήρα της ταχυδρομίας) να χτυπήσει δουλειές όπως για παράδειγμα οι λογαριασμοί της ΕΥΔΑΠ, της ΔΕΗ ή των εταιρειών τηλεφωνίας. Εδώ πρέπει να επισημόνουμε πως η «απελευθέρωση» της αγοράς που έδωσε φτερά στα αφεντικά σήμανε την ταυτόχρονη φυλάκιση των εργαζομένων στο κλουβί της εργασιακής επισφάλειας. Πλέον έχει γίνει καθεστώς, οι επιστολές, να μην διακινούνται από τους ταχυδρόμους με τις οχτάωρες συμβάσεις και τα πλήρη δικαιώματα αλλά από εργαζόμενους με ελαστικές σχέσεις εργασίας που είναι φτηνότεροι και απολύτως αναλώσιμοι. Η ACS μπήκε δυναμικά στην αγορά του επιστολικού παίρνοντας δουλειές από τα ΕΛ.ΤΑ. Άρχισε να στήνει μίνι κόμβους (hub) και ένα δίκτυο επιστολικής διανομής που βασίστηκε στη πληρωμή με το κομμάτι και στις εικονικές 4ωρες συμβάσεις εργασίας. Οι συνάδελφοι που μοιράζουν επιστολικό κυριολεκτικά δεν παίρνουν ανάσα. Τρέχουν ολημερίς, δεν τολμάς να τους μιλήσεις. Μοιράζουν με υψηλούς ρυθμούς, συνιστούν την επιτομή της εντατικοποίησης και συμπαρασύρουν συνεχώς προς τα πάνω το πλαφόν παραδόσεων. Εργάζονται τις Κυριακές καταστρατηγώντας τη Κυριακάτικη αργία και ανοίγουντις ορέξεις των εργοδοτών για 7ημερη εργασία. Οι εργαζόμενοι αυτοί απλά χορεύουν στο ρυθμό της ACS. Δεν σκέφτονται το μέλλον τους. **Και δεν είναι καν επαγγελματίες καθώς δεν αντιλαμβάνονται πως όταν ανεβάζουν τους ρυθμούς εργασίας για την πάρτη τους και μια χούφτα ευρώ, εντατικοποιούν την εργασία όλων.** Δεν είναι επαγγελματίες καθώς εργάζονται μέχρι να εξαντληθούν και να αλλάξουν επάγγελμα, αδιαφορώντας για την καμένη γη που αφήνουν σε όσους μένουν στο επάγγελμα. Για πόσο καιρό έχει τη δύναμη κανείς να εργάζεται με αυτούς τους ρυθμούς; Πόσο τυχαίο θα είναι να του συμβεί κάποιο εργατικό ατύχημα;

γ) **Συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου.** Εκμεταλλευόμενοι μια σειρά από νόμους οι εργοδότες δεν προσλαμβάνουν τους εργαζόμενους με συμβάσεις αορίστου χρόνου, παρόλο που καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες. Δρώντας με περίσσιο ζήλο ερμηνεύουν το διευθυντικό δικαίωμα κατά το δοκούν και εγκλωβίζουν εκατοντάδες συναδέλφους σε ένα καθεστώς ιδιότυπης ομηρίας. Η εξίσωση είναι απλή: όποιος εργαζόμενος δεν συμμορφώνεται με τους παράλογους ρυθμούς και τους χαμηλούς μισθούς, τον περιμένει είτε η απόλυση είτε η μη ανανέωση σύμβασης, όπως κομμάτι ονομάζεται. Την τακτική την εφαρμόζει η ACS και η γενική ταχυδρομική. Επιπλέον, η γενική ταχυδρομική τους νεοπροσληφθέντες συμβασιούχους τους προσλαμβάνει με λιγότερα χρήματα και με το καρότο του μπόνους προϊσταμένου.

δ) **Ενοικιαζόμενη εργασία.** Ακόμα ένα μέσο εκμετάλλευσης, πιο σκληρό και ύπουλο από τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, είναι η πρόσληψη των εργαζομένων μέσω εταιριών ενοικίασης προσωπικού, τις λεγόμενες δουλεμπορικές. Οι εργαζόμενοι υπογράφουν ακόμα και 10ήμερες συμβάσεις με την δουλεμπορική και έπειτα «δανείζονται» στις εταιρίες κούριερ, χωρίς να υπάρχει ένα χρονικό πλαφόν. Η ενοίκιαση τραβάει μήνες ακόμα και χρόνια. Γεγονός που αναδεικνύει το μέγεθος της εργοδοτικής αυθαιρεσίας. Την τακτική ακολουθούν τα μητρικά καταστήματα των ΕΛ.ΤΑ κούριερ, «τα μπλέ» ΕΛ.ΤΑ, η μητρική ACS στο hub καθώς και η εταιρεία ταχυμεταφοράς που διευθύνει η ιστοσελίδα skoutz. **Γνωρίζουμε και μπορούμε να καταλάβουμε για ποιους λόγους εφαρμόζεται η συγκεκριμένη πολιτική: για να κρατούν δέσμιους τους εργαζομένους σε ένα καθεστώς απόλυτης ελαστικότητας και ομηρίας.**

## Ζ. Εφαρμογή νέων τεχνολογιών

Η εφαρμογή των νέων τεχνολογιών στο κλάδο μας (συστήματα καταγραφής αντικειμένων) με την καθολική χρήση ηλεκτρονικών ψηφιακών εφαρμογών για τις παραλαβές – παραδόσεις έχουν συμβάλει καθοριστικά στην εντατικοποίηση<sup>1</sup>, τον έλεγχο και την αυθαίρετη αξιολόγηση. Η ACS ήταν η πρώτη εταιρία που εφάρμοσε μαζί την χρήση νέων τεχνολογιών το 2013 και μάλιστα χωρίς κόστος καθώς ανάγκασε τους δικαιούχους των 350 καταστημάτων franchise να αγοράσουν τα pda έναντι χιλιάδων ευρώ από την θυγατρική εταιρεία INFOQUEST του ομίλου Φέσσα. Δηλαδή, Γιάννης κερνάει Γιάννης πίνει και η εφαρμογή του pda, του προσωπικού Οργουελικού ψηφιακού βοηθού, συνοδεύτηκε από τις απολύσεις όσων δεν έπιασαν τους στόχους της εταιρείας ή έθεσαν ενστάσεις στη χρήση του πολυμπανήματος. Αργότερα, ακολούθησαν και απολύσεις μελών του ΣΒΕΟΔ που αγωνίστηκαν ενάντια στη χρήση του pda με πρόσχημα την άρνηση εργασίας. Την ίδια στιγμή, τα επιχειρησιακά σωματεία των μητρικών οπισθοχωρούσαν ατάκτως, ζητώντας απλά ένα επίδομα για την χρήση του pda. Εκείνη την περίοδο οι μισθοί και οι παροχές είχαν μπει για τα καλά στον πάγκο του χασάπη και οι εταιρείες-με πρωτοπόρα την ACS- επένδυσαν στις νέες τεχνολογίες για να αναβαθμίσουν το σταθερό και άψυχο κεφάλαιο τους, ενώ για το έμψυχο κεφάλαιο, τους εργαζόμενους, δεν τηρούσαν ούτε τα στοιχειώδη της εργατικής νομοθεσίας. Τα εταιρικά δίκυκλα παρέμειναν κακοσυντηρημένα και απελπιστικά λίγα, οι εταιρείες συνέχισαν να μην παρέχουν Μέσα Ατομικής Προστασίας, όμως οι κούριερ ήταν πλέον υποχρεωμένοι επί ποινή απόλυσης να φέρουν τα πανάκριβα pda που φόρτωσαν με φρέσκο χρήμα το πουγκί της infoquest. Παράλληλα, οι εξαντλητικοί ρυθμοί εργασίας που επέβαλλε ο ψηφιακός Μεγάλος Αδελφός βαφτίστηκαν «παραγωγικότητα».

Πλέον έχει αποδειχτεί περίτρανα πως καμία διευκόλυνση δεν έχει υπάρξει προς όφελος των εργαζομένων. Αντιθέτως παρακολουθείται, καταγράφεται και αξιολογείται η κάθε κίνηση σε πραγματικό χρόνο. Καταγράφονται σχολαστικά οι χρόνοι παραλαβής - παράδοσης. Πέρα από το smartphone και η ίδια η εφαρμογή έχει ενσωματωμένο gps. Το επιπρόσθετο άγχος και η πίεση που βιώνει ο κάθε εργαζόμενος επειδή παρακολουθείται διαρκώς σε συνδυασμό με τον φόρτο και τον όγκο της δουλειάς, την μη παροχή ΜΑΠ, το δυσμενές περιβάλλον εργασίας και τις απρόβλεπτες καιρικές συνθήκες κάνει το επάγγελμα δύσκολο και επικίνδυνο. Μας φέρνει στην πρώτη θέση ως υποψήφιους για εργατικό ατύχημα ή δυστύχημα.

Το ψηφιακό σύστημα παρακολούθησης και καταγραφής ανεβάζει τον ρυθμό εργασίας και οδηγεί σε απολύσεις των λιγότερο «παραγωγικών». Οι εργοδότες έχουν στοιχεία στα χέρια τους για τον αριθμό και την σειρά των παραδόσεων και πιέζουν όλους τους εργαζόμενους προς τα πάνω, ειδήλλως έρχεται η λήξη σύμβασης.

Τέλος ανακύπτει και το ζήτημα της καταστρατήγησης των προσωπικών δεδομένων. Καθ' όλη τη διάρκεια του θωρου συλλέγονται μια σειρά από προσωπικά δεδομένα όπως: ο τρόπος που οργανώνεται το δρομολόγιο, που κάνουμε διάλειμμα, που σταθήκαμε για λίγο παραπάνω κ.ο.κ

Εν τέλει σε λιγότερα από μια δεκαετία χρήσης της ψηφιακής τεχνολογίας, η τεχνολογία αντί να βοηθήσει τον εργαζόμενο κάνοντας την εργασία μας πιο ασφαλή έφερε την εντατικοποίηση, τα εργατικά ατυχήματα και την εκτόξευση των κερδών για τους εργοδότες. Ο εξορθολογισμός της εργασίας που έφερε μαζί της η τεχνολογία, όπως ήταν αναμενόμενο, αντί να διευκολύνει τη δουλειά μας, την έκανε πιο εντατική, πιο ρυθμισμένη, πιο ελεγχόμενη και βέβαια απέδωσε καρπούς για τ' αφεντικά, μετατρέποντας την πρόοδο της τεχνολογίας και της επιστήμης σε κέρδη για τ' αφεντικά, αντί για ξεκούραση για τους εργαζόμενους.



Τα χέρια μας που μπλέκονται σαν δίχτυ \* ένα χαμόγελο κι ανείπωτη χαρά \* που συμμετέχουμε και πάλι στη σπορά \* κόντρα στην ξέρα και τη σκρόνη \* πάρε στα χέρια το τιμόνι \* είναι το δίκιο που πεισμώνει \* σφίγγει τα χείλη \* και οργώνει \* αυτή τη πόλη...

Άλλοι καταπίνουν τα κιλόμετρα και άλλοι παίρνουν μάρτι...

“Τα ζητήματα εργασίας όπως η προώθηση και η εργασιακή συμπεριφορά είναι προσωπικά δεδομένα. Η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων επιτρέπεται μόνο όταν ο εργαζόμενος έχει δώσει τη συγκατάθεσή του.” Αρχή προστασίας προσωπικών δεδομένων.

**Τα PDA είναι φορητοί υπολογιστές επιτήρησης, ελέγχου, αξιολόγησης και εντατικοποίησης της εργασίας.**

όχι μόνο τ' αφεντικά προχωρούν σε επενδύσεις ύψους έως 200.000 ευρώ για την βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και την αύξηση της κερδοφορίας τους την ίδια στιγμή που μας θεωρούν αναλώσιμους και δεν δίνουν ευρώ για τα μέσα ατομικής προστασίας μας, αλλά καταπίνουν τα συστατικά, εργασιακά και ατομικά μας δικαιώματα.

**Κατάργηση των PDA**  
Άρνηση χρήσης τους

1 Τον Αύγουστο του 2021 τα ΕΛ.ΤΑ αγόρασαν νέο ρομποτικό σύστημα αυτόματης διαλογής αντικειμένων το οποίο τέθηκε σε λειτουργία στο hub στο Κρουονέρι με στόχο να τριπλασιαστεί η ταχύτητα διαλογής των δεμάτων. Το νέο σύστημα αξιοποιεί τεχνολογίες Τεχνητής Νοημοσύνης για τη διαχείριση των αντικειμένων με υπέρ-υψηλή ταχύτητα και ασφάλεια. Ακόμα μπορεί να διαχειριστεί το 80% των συνολικών αποστολών με την βοήθεια της Τεχνητής Νοημοσύνης επιτυγχάνει έως και 250% αύξηση στην ταχύτητα διαλογής καθώς και παράδοση την επόμενη ημέρα.



2020 Μάης, ΕΛ.ΤΑ COURIER: Παρέμβαση στο μητρικό κατάστημα στην Λ. Μεσογείων



2017 Ιούλιος, Speedex: Παρέμβαση στο κατάστημα του βοτανικού



## Θ. Νόμοι που λύνουν τα χέρια των εργοδοτών (αλλά ποτέ δεν θα δέσουν τα δικά μας)

Οι κρατικές πολιτικές των τελευταίων 2 δεκαετιών θέτουν ως κεντρικό στόχο την απορρύθμιση της εργασίας, την κατακύβωση των μισθών και την διάλυση της 5νθημερης /8ωρης εργασίας. Χαρακτηριστικό των παραπάνω είναι ο νόμος Χατζηδάκη ν.4808/2021, όπου μια σειρά από αντεργατικά άρθρα νομιμοποιούν εργοδοτικές αυθαιρεσίες που μέχρι σήμερα θεωρούνταν «συνθησιμένες» και στοχεύουν στον περιορισμό των δικαιωμάτων μας:

- Θεσμοθέτηση 10ωρης εργασίας, κατόπιν δήθεν συμφωνίας.
  - Κυριακάτικη εργασία και για τον κλάδο της ταχυμεταφοράς.
  - Αύξηση των υπερωριών σε ετήσια βάση με ταυτόχρονη μείωση της ωριαίας αποζημίωσης.
  - Επιτρέπει την εκπρόθεσμη κατάθεση στο ΕΡΓΑΝΗ της υπερεργασίας, νομιμοποιώντας την αδήλωτη εργασία.
  - Ηλεκτρονικό φακέλωμα των μελών των σωματείων, υπονόμευση της ελεύθερης λειτουργίας τους.
  - Κατάργηση του ΣΕΠΕ και επαναφορά του ΟΜΕΔ ως οργανισμού βιτρίνας που ελέγχεται από την εκάστοτε κυβέρνηση.
  - Επιπλέον, επιχειρεί να θέσει τις απεργίες εκτός νόμου. Θέτει εμπόδια στην λήψη της απόφασης για απεργία ενώ υποχρεώνει να υπάρχει προσωπικό ασφαλείας που ισούται με το 30% του συνόλου των εργαζομένων.
  - Επίτις ουσίας καταργεί το δικαίωμα της επαναπρόσληψης. Αν ένας εργαζόμενος απολυθεί επειδή αγωνίζεται και τον δικαιώσουν τα δικαστήρια, ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να τον αποζημιώσει με επιπλέον μισθούς και να μην τον επαναπρολάβει. Ο εργαζόμενος αποζημιώνεται αλλά δεν μπορεί να επιστρέψει στην θέση του. Με αυτό τον τρόπο οι μαχητικοί εργαζόμενοι απομακρύνονται από τους χώρους εργασίας.
- Ο νόμος Χατζηδάκη επιχειρεί να μας κάνει ακόμα πιο

φθηνούς και υποτιμημένους. Η κρατική πολιτική στηρίζει την ανάπτυξη και οραματίζεται μια ανταγωνιστική οικονομία, ισοπεδώνοντας μισθούς και δικαιώματα. Δεν χρειάζεται να είσαι οικονομολόγος για να καταλάβεις πως αν σε μια χώρα την δεκαετία 2010-2020 τα πάντα ακριβαίνουν και ο μισθός μειώνεται οφείλεις να αλλάξεις κρατική πολιτική.

Σύμφωνα με την ετήσια έκθεση «**Η ελληνική οικονομία και απασχόληση 2021**», εμφανίζει την Ελλάδα στην τελευταία θέση ανάμεσα στα κράτη-μέλη της ΕΕ». (Πηγή: Ινστιτούτο Εργασίας της Γ.Σ.Ε.Ε). Η έκθεση αναφέρει τους λόγους για αυτή τη πραγματικότητα: «**Ο χρόνος εργασίας στην Ελλάδα είναι ο υψηλότερος στην ΕΕ, παρόμοιος με αυτόν που ισχύει στις χώρες των Βαλκανίων και στην Τουρκία, απέχοντας σημαντικά από τον αντίστοιχο στις χώρες της βόρειας και της δυτικής Ευρώπης. Συγκεκριμένα, η διάρκεια της τυπικής εβδομαδιαίας εργασίας στην Ελλάδα ήταν οι 41 ώρες και 50 λεπτά, όταν για τον μέσο όρο της Ευρωζώνης η αντίστοιχη διάρκεια ήταν οι 37 ώρες.**

Ο κύριος λόγος για τον οποίο η Ελλάδα έχει τόσο υψηλό χρόνο τυπικής εβδομαδιαίας απασχόλησης είναι η εκτεταμένη χρήση υπερωριών από τους εργοδότες. Το 2019 το ποσοστό των απασχολούμενων που εργάστηκε πάνω από 48 ώρες την εβδομάδα στην Ελλάδα ήταν το υψηλότερο σε όλη την Ευρώπη και το δεύτερο υψηλότερο αν συνυπολογίσουμε την Τουρκία. Συγκεκριμένα, στην Ελλάδα το 16,6% των απασχολούμενων δούλεψε με παρατεταμένο ωράριο. Το ποσοστό αυτό είναι υπερδιπλάσιο από το αντίστοιχο του μέσου όρου της ΕΕ, το οποίο μόλις υπερβαίνει το 8%.»

Όσον αφορά στο μισθό η έκθεση αναφέρει πως «[...] **Η Ελλάδα είναι το μόνο κράτος-μέλος της ΕΕ στο οποίο ο μέσος μισθός σωρευτικά μειώνεται από το 2010, αποτυπώνοντας τη συρρίκνωση του βιοτικού επιπέδου των εργαζομένων [...] είναι από τα λίγα κράτη-μέλη της ΕΕ στα οποία ο καθαρός μέσος μισθός μειώθηκε το 2020, ενώ είναι το μόνο κράτος-μέλος στο οποίο ο καθαρός μέσος μισθός είναι χαμηλότερος από αυτόν του 2010.**»

Ταυτόχρονα, από τα στοιχεία του ΕΦΚΑ για τον Αύγουστο του 2020 που δημοσιοποιήθηκαν πρόσφατα, προκύπτει πως

1 στους 3 εργαζόμενους (29,3%) αμείβεται με μισθό 435,18 ευρώ μεικτά (373 ευρώ καθαρά) στο σύνολο του ιδιωτικού τομέα. Επιπλέον τα παραπάνω στοιχεία καταδεικνύουν και το μέγεθος της ανασφάλιστης / αδήλωτης εργασίας. Μιας και είναι αδύνατο να επιβιώσει κάποιος εργαζόμενος/η με 373 ευρώ/μήνα. Το 30% τουλάχιστον εργαζεται με υποδλωμένα και ανασφάλιστα. Να δούμε και δημοσίευση ΣΒΕΟΔ

Η κατακύβωση των μισθών είναι λαιμπτόμος για το σύνολο των εργαζομένων. Κανείς δεν μπορεί να ζήσει με τα 557 ευρώ του βασικού μισθού. Για να ζήσουμε πρέπει να εργαζόμαστε πλέον του 5νθημερου 8ωρου. Αυτή η συνθήκη αποκινώνει τον εργαζόμενο. Δεν του μένει ο απαραίτητος χρόνος για ξεκούραση και αναψυχή. Αντιθέτως ζει με στρες, νείρα, μόνιμα κουρασμένος και εξαντλημένος. Είναι αναγκαίο να ξεπηδήσουν αγώνες διεκδικητικοί για το μισθό και τα δικαιώματά μας, αν θέλουμε να ζήσουμε ως άνθρωποι και όχι ως δούλοι, εμείς και οι γενιές που έρχονται.

Γνωρίζουμε πως όταν νομοθετεί ο κάθε Χατζηδάκης, νομοθετεί κατά παραγγελία του ΣΕΒ, των εφοπλιστών και άλλων «εθνικών ευεργετών». Η εργατική νομοθεσία αποτυπώνει τον ανταγωνισμό και την πάλη ανάμεσα στην μειοψηφική τάξη των εργοδοτών/ ιδιοκτητών/ καπιταλιστών και στην πλειοψηφική εργατική τάξη. Είμαστε απολύτως βέβαιοι, πως αν οι εργαζόμενοι είμασταν μια γροθιά στην βάση, τότε πολλοί νόμοι δεν θα είχαν νομοθετηθεί και αρκετές από τις εργοδοτικές αυθαιρεσίες θα έμεναν στον πάγο. Το ίδιο βέβαιοι είναι και αυτοί (κράτος και αφεντικά) γι' αυτό και επιστρατεύουν κάθε μέσο για να μας υποτάξουν.

Τα τελευταία χρόνια στο επάγγελμά μας, έχουν ξεσπάσει δεκάδες διεκδικητικοί αγώνες. Έχουμε κατεβεί μαζικά σε απεργιακές μοτοπορείες, έχουμε σταθεί συλλογικά και με αξιοπρέπεια στο δρόμο και είμαστε από τα επαγγέλματα που οι συνθήκες εργασίας βελτιώνονται, ειδικότερα στον κλάδο της ταχυδιανομής (delivery). Ο ν.4611/2019 έφερε χαμόγελα στο επάγγελμα και έμμεση βελτίωση του μισθού μας. Όμως η συνολική εικόνα για τους όρους εργασίας στην ελληνική επικράτεια είναι απογοητευτική.

**Ο ΑΓΩΝΑΣ ΕΝΑΝΤΙΑ  
ΣΤΙΣ ΑΝΤΕΡΓΑΤΙΚΕΣ  
ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΤΟΥ**

**ΘΑ ΕΧΕΙ ΝΙΚΗΤΗ ΤΗΝ  
ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΤΑΞΗ**

**Ν. ΧΑΤΖΗΔΑΚΗ  
(Ν.4808/21)**





## 2. Η ΜΠΑΛΑ ΠΑΙΖΕΤΑΙ ΜΕΧΡΙ ΤΟ 90'

Συνάδελφοι, είναι αλήθεια πως τα τελευταία χρόνια οι εργοδότες μας έχουν κλείσει στην άμυνα, αλλά την τελευταία λέξη δεν την έχουμε πει ακόμα. Το παιχνίδι παίζεται έως το 90ο λεπτό και δεν είμαστε διατεθειμένοι να τους αφήσουμε να μας πάρουν πίσω αυτά που ως τάξη έχουμε κερδίσει με αγώνες και θυσίες. Και υπάρχουν πολλά πράγματα που μπορούμε να κάνουμε, ώστε να αρχίσει η μάλα να κυκλοφορεί και να βγούμε στην αντεπίθεση.

### 🚫 ΧΤΙΖΟΥΜΕ ΤΗΝ ΕΜΠΙΣΤΟΣΥΝΗ ΜΕΤΑΞΥ ΜΑΣ

Χρειάζεται να αρχίσουμε να μιλάμε μεταξύ μας, μακριά από τους ρουφιάνους και τα παπαγαλάκια τους. Να μιλάμε για τα στοπ που μας χρεώνουν, για τον απαιτούμενο χρόνο, για ταπακέτα, τα δέματα και τους φακέλους που παραδίδουμε ανά ώρα. Να κατατοπίζουμε τους νεοπροσληφθέντες συναδέλφους για το ρυθμό των παραδόσεων. Μην τους αφήνουμε στο έλεος των εργοδοτών, γιατί λόγω της άγνοιας αλλά και του φόβου της απόλυσης, μπορεί να ανεβάζουν άθελά τους, τον ρυθμό παραγωγής διακινδυνεύοντας την σωματική τους ακεραιότητα. Όλοι οφείλουμε να σκεφτόμαστε το μέλλον μας στο επάγγελμα. **Να θέτουμε ένα ταβάνι στις παραδόσεις και να συνομιλούμε για τα δικαιώματά μας, ειδάλλως το κορμί μας θα διαλυθεί και θα θέσουμε υποψηφιότητα για εργατικό ατύχημα.** Να θυρματίσουμε την καχυποψία, το κλίμα και τη συνθήκη που μας θέλει «τον καθένα για την πάρτη του». Να στεκόμαστε ο ένας δίπλα στον άλλον σε κάθε ευκαιρία που μας δίνεται. Εργαζόμαστε στο δρόμο και έχουμε τη δυνατότητα να βρούμε τα μικρά κενά, μακριά από το βλέμμα και το αυτιά της εταιρείας και των πρόθυμων ρουφιάνων, μπορούμε να ανταλλάξουμε μια κουβέντα για το εργασιακό μας καθεστώς. Τι βάζουμε στην τσέπη μας, πόσο σκληρά δουλεύουμε;

### 🚫 ΣΠΑΜΕ ΤΗΝ ΣΙΩΠΗ

Η εργατική νομοθεσία καταπατείται βάνουσα. **Οφείλουμε να προχωράμε σε καταγγελίες στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) για μια σειρά παραβάσεων**, είτε μόνοι μας είτε συλλογικά με την βοήθεια και την στήριξη του σωματείου/ΣΒΕΟΔ. Υπάρχουν εταιρείες που δεν παρέχουν εταιρικό δίκυκλο και δεν καταβάλλουν το επίδομα χρήσης και συντήρησης (τουλάχιστον 15% επί του βασικού μισθού). Άλλες που ξεχειλώνουν το 8ωρο, και το 5νθημερο με το έτσι θέλω. Πολλές που δεν δηλώνουν τις υπερωρίες. Όλες αυτές οι παραβάσεις τιμωρούνται με ανάλογα πρόστιμα από το ΣΕΠΕ. Όσο τους δίνουμε χώρο, τόσο κάθονται περισσότερο στην πλάτη μας και ξεσαλώνουν εις βάρος μας. **Πρέπει να μπει μια τελεία στο καθεστώς των εργοδοτικών αυθαιρεσιών.**

### 🚫 ΟΥΤΕ ΠΡΟΣΩΡΙΝΟΙ, ΟΥΤΕ ΠΑΡΤΑΚΗΔΕΣ

Χρειάζεται να αλλάξουμε πλεύση όσο αφορά τον τρόπο που βλέπουμε την εργασία που κάνουμε. Η αντίληψη πως θα κάνω τον κούριερ για ένα μικρό χρονικό διάστημα και μετά θα βρω κάτι καλύτερο, έχει συμβάλει στην υποτίμηση του επαγγέλματος και έχει φέρει τους κούριερ σε αυτή την κατάσταση. Βαλτώνει τον κλάδο γιατί ο εργαζόμενος δεν διεκδικεί και δέχεται κάθε αυθαιρεσία του εργοδότη. Στο τέλος όμως η υποχωρητικότητα γίνεται καθεστώς και κανόνας για όλους τους εργαζόμενους. Και για εμάς σήμερα και για τους μελλοντικούς. Ο συνάδελφος σκέφτεται «γιατί να μιλήσω, αφού θα φύγω;». Κι ενώ πολύ συχνά η αλλαγή του επαγγέλματος δεν έρχεται, το καθεστώς της αυθαιρεσίας παγιώνεται. **Οι σχέσεις εργασίας δεν αφορούν μεμονωμένα τον κάθε εργαζόμενο, αλλά όλους μας.** Για παράδειγμα το επίδομα χρήσης και συντήρησης κερδήθηκε από τους αγώνες του σωματείου αλλά όχι αποκλειστικά για τα μέλη του, αλλά για όλους τους εργαζόμενους πανελλαδικά. Με τον ίδιο τρόπο κάθε «προσωπική συμφωνία» και ατομική υποχώρηση, συμπαρασύρει όλους τους υπόλοιπους. Είμαστε δεμένοι με μια κοινή αλυσίδα, αν κάποιος τραβήξει προς τον γκρεμό, παίρνει και τους άλλους μαζί του. Η κοντόφθαλμη λογική «έτσι είναι εδώ κι αν σου αρέσει, αν δεν σου αρέσει ψάξε αλλού» δίνει στους εργοδότες το δικαίωμα να εφαρμόζουν νόμους δικής τους έμπνευσης, ακόμη πιο στυγνούς από τους μνημονιακούς.

Ως ΣΒΕΟΔ έχουμε δεσμευτεί πως **«ΔΕΝ ΘΑ ΑΛΛΑΞΟΥΜΕ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ, ΘΑ ΑΛΛΑΞΟΥΜΕ ΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ»**. Το επάγγελμα θα συνεχίσει να υπάρχει και μετά από εμάς. Μαγαζί το μαγαζί, εταιρεία την εταιρεία, πιάτσα την πιάτσα οι συνθήκες εργασίας του επαγγέλματος χρειάζονται βελτίωση. Ο κάθε εργοδότης ΕΧΕΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ να τηρεί την εργατική νομοθεσία, δεν μας κάνει χάρη. Καμία «προσωπική συμφωνία» δεν εξυπηρετεί μακροπρόθεσμα το συμφέρον μας και δεν μπορεί ούτε πρέπει να είναι πάνω από την εργατική νομοθεσία.

### 🚫 ΠΛΑΦΟΝ ΣΤΙΣ ΠΑΡΑΔΟΣΕΙΣ

Οι εξοντωτικοί ρυθμοί εργασίας έχουν ως συνέπεια την πρόκληση μόνιμων ή παροδικών μυοσκελετικών παθήσεων, την πρόκληση άγχους, νευρών και μια σειρά ψυχικών διαταραχών ενώ είναι η κύρια αιτία για τα εργατικά ατυχήματα και δυστυχήματα. Η αcs, που σέρνει το τραίνο της εντατικοποίησης, και όχι μόνο, πιέζει τους εργαζόμενους να παραδίδουν 12 αντικείμενα ανά ώρα, κάτι που μεταφράζεται σε σχεδόν 100 το 8ωρο. Κατά τη διάρκεια των λοκντάουν και στις εορταστικές περιόδους, τα νούμερα των αντικειμένων εκτοξεύονται προς τα πάνω και το ωράριο ξεχειλώνει. Οι ταχυμεταφορικές παριστάνουν τις χαζές όταν κάνουν τέτοιους, προς το συμφέρον τους, υπολογισμούς. **Οι εργαζόμενοι δικαιούμαστε 20 λεπτά διάλειμμα στο 8ωρο και κανείς δεν μπορεί να μας το στερεί.** Αν συνηγορήσουμε και το χρόνο που χρειαζόμαστε να δρομολογήσουμε τα αντικείμενα και τον χρόνο για τα γεύσματα του κουτιού μεταφοράς και τα πήγαινελα από το γραφείο στο σημείο που ξεκινάει η διανομή, σημαίνει πως για περίπου 6μισή ώρα πρέπει να τρέχουμε ακατάπαυστα για να πιάσουμε τους στόχους της εταιρείας. Το μέχρι φυσικής αντοχής ξεζούμισμα εξαντλεί το κορμί και το μυαλό και προσθέτει επιπλέον κινδύνους στο ήδη επικίνδυνο επάγγελμά μας. Για όλους τους παραπάνω λόγους είναι απαραίτητο να μπει ένα πλαφόν στον αριθμό των παραδόσεων, ώστε να περιοριστεί η εντατικοποίηση και η επικινδυνότητα του επαγγέλματος. Επιπλέον, η εργασία θα πρέπει να σταματά όταν επικρατούν ακραίες καιρικές συνθήκες.

### 🚫 ΣΤΗΡΙΞΗ – ΟΡΓΑΝΩΣΗ - ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΣΒΕΟΔ

Συνάδελφοι, εκεί που δεν γνωρίζουμε τον τρόπο ή είναι ανέφικτο να δημιουργήσουμε επιτροπές, εκεί που νιώθουμε πως οι υπόλοιποι εργαζόμενοι «δεν παίρνουν χαμπάρι», ακόμα και τότε δεν είναι ο καθένας μόνος του. Η Συνέλευση Βάσης Εργαζομένων Οδηγών Δικύκλου (ΣΒΕΟΔ) υπάρχει από το 2007, δημιουργήθηκε από εργαζόμενους σαν και εσάς, για όλους εμάς. **Χωρίς κόμματα, έξω από γραφειοκρατικές δομές (ΓΣΣΕΕ, ΕΚΑ), με ανοικτή σε κάθε συνάδελφο εβδομαδιαία συνέλευση.** Κάθε εβδομάδα μαζευόμαστε, αναλύουμε, σκεφτόμαστε συλλογικά, συνδιαμορφώνουμε, πραγματοποιούμε εξορμήσεις και παρεμβάσεις σε πιάτσες, σε καταστήματα εστίασης και εταιρείες κούριερ, αγωνιζόμαστε με συνέπεια και σταθερότητα για το δίκιο του επαγγέλματος.

Δεκατέσσερα χρόνια τώρα, έχουμε κερδίσει αμέτρητες αποφάσεις σε τριμερείς συμφιλιωτικές συναντήσεις στο ΣΕΠΕ και δεκάδες δικαστικές αποφάσεις υπέρ των εργαζομένων. Έχουμε κάνει το επάγγελμα και τα προβλήματά του ορατά σε όλη την κοινωνία. Ενώ, το 2019, (μετά από μια 6μηνη απεργιακή καμπάνια και μια μεγαλειώδη απεργιακή μοτοπορεία με απεργιακή περιφρούρηση στις πιάτσες της Πανόρμου και του Παγκρατίου), καταφέραμε να πάρουμε το ν. 4611/2019 και να θέσουμε τα θεμέλια για τον εξορθολογισμό του επαγγέλματος.

Το ρητό «έναν για όλους και όλοι για έναν» είναι πιο παλιό από το «διαίρει και βασίλευε». Μπορεί ο κόσμος να αλλάζει με ταχύτητα, όμως το φάρμακο έναντι στην απορρύθμιση του 8ωρου, στο πετσόκομμα των μισθών, στις εργοδοτικές αυθαιρεσίες, στην υποτίμηση συνολικά της ζωής μας παραμένει το ίδιο και δεν είναι άλλο από τη συλλογική οργάνωση και δράση.

Συνάδελφοι, το δίκιο μας κανείς δεν μπορεί να το αμφισβητήσει. Οι εντατικοποιημένοι ρυθμοί εργασίας, τα εξαντλητικά ωράρια, το αυξανόμενο άγχος για την ολοκλήρωση των παραλαβών/ παραδόσεων/ εισπράξεων, η ηλεκτρονική επιτήρηση μέσω του «μεγάλου αδελφού» και η συνεχής έκθεση στα καιρικά φαινόμενα, η οδήγηση στα ολισθηρά η/και καταστραμμένα οδοστρώματα, τα αμέτρητα τροχαία και η κακή οδηγική συμπεριφορά οριοθετούν το καθεστώς εργασίας μας. Οι νεκροί συνάδελφοι είναι μια τραγική απόδειξη πως αυτό το καθεστώς είναι αιμοβόρο και τίποτα δεν πρόκειται να αλλάξει προς το καλύτερο, αν καθόμαστε με σταυρωμένα χέρια, σιωπηλοί, διασπασμένοι, αναθεματίζοντας τη κακή μας τύχη και τη άδικη μοίρα.

Καλούμε όλους τους συναδέλφους να στηρίξουν το ΣΒΕΟΔ, να πυκνώσουν τις γραμμές του σωματείου, να επισκεφτούν τα γραφεία μας, να κάνουν αίτηση για να γίνουν μέλη, να οργανωθούν και να συμμετέχουν στη συνέλευση. Να βάλουμε όλοι πλάτη, να σταματήσουμε την κατρακύλα των δικαιωμάτων και του μισθού μας. Να βάλουμε φρένο στην αδήλωτη και υποδηλωμένη εργασία, να ακυρώσουμε το νόμο Χατζηδάκη στην πράξη και **να πορευτούμε δυναμικά και με περηφάνεια στην απεργία της 1ης ΜΑΗ του 2022.** Σε μια ακόμη απεργία του σωματείου μας, σε μία ακόμη στάση στον ευρύτερο αγώνα για να υπερασπιστούμε το δίκιο μας. **Όλοι μαζί. Εσύ, εγώ, αυτός, η άλλη, ο ένας δίπλα στον άλλον, για την αξιοπρέπεια μας, για τις ώρες και την ζωή που μας κλέβουν.**

### 🚫 ΕΝΣΗΜΑ ΒΑΡΕΑ ΚΑΙ ΑΝΘΥΓΙΕΙΝΑ

Από το 2007 που ιδρύθηκε το ΣΒΕΟΔ, έθεσε τέσσερα αιτήματα για το επάγγελμα. Ανάμεσα σε αυτά ήταν και το αίτημα για ένσημα βαρέα και ανθυγιεινά (BAE). Εκείνη την εποχή η συντριπτική πλειοψηφία των συναδέλφων στους οποίους προπαγανδίζαμε το αίτημα, μας κοιτούσαν με χαρακτηριστική απορία. «Τι βαρέα και ανθυγιεινά ένσημα, δεν βλέπετε πως εδώ εργαζόμαστε υποδηλωμένοι ή πλήρως ανασφάλιστοι;» Πέρασε καιρός, αλλά **με τη σταθερή και συνεπή δουλειά μурμηγκιού του ΣΒΕΟΔ** -ανάλυση, κείμενα, απεργιακούς αγώνες, μοτοπορείες, εκδηλώσεις, άρθρα στην εφημερίδα, δύο υπομνήματα για τα BAE κατατεθειμένα στο υπουργείο- **το αίτημα έγινε καθολικά αποδεκτό από το σύνολο του επαγγέλματος** (για ταχυμεταφορείς, ταχυδιανομείς και υπάλληλους εξωτερικών εργασιών με μηχανάκι). Ενώ σημαντικό είναι να αναφέρουμε πως πλέον «έχουν ωριμάσει οι συνθήκες» ώστε η διεκδίκηση να γίνει και νόμος. Στις μέρες μας η πλειοψηφία των κομμάτων της αντιπολίτευσης αναφέρουν στις προεκλογικές τους εξαγγελίες τη θεσμοθέτηση των BAE για το επάγγελμά μας. Δεν ξέρουμε αν η δέσμευση θα πραγματοποιηθεί, γνωρίζουμε όμως πως έχει γίνει κοινοβουλευτικό ζήτημα και μας φέρνει πιο κοντά στην κατοχύρωσή τους.

Συνάδελφοι έχουμε κάνει ένα συλλογικό άλμα προς την κατεύθυνση της κατοχύρωσης των BAE, κοινωνικά είναι ένα αποδεκτό και δίκαιο αίτημα που πρέπει να θεσμοθετηθεί. Είναι στα χέρια μας να συνεχίσουμε τους αγώνες μας και να το κάνουμε πράξη. Αυτό απαιτεί ενότητα στη βάση, στήριξη, οργάνωση και συμμετοχή στη Συνέλευση Βάσης Εργαζομένων Οδηγών Δικύκλου.

### 🚫 ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΕΠΙΤΡΟΠΩΝ ΣΤΑ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑ FRANCHISE ΚΑΙ ΣΤΙΣ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ

**Οι εργαζόμενοι έχουμε ένα τεράστιο όπλο στα χέρια μας: την συλλογική μας οργάνωση.** Οι εργοδότες και το κράτος μέσω των αντεργατικών νομοθετημάτων επιδιώκουν διακαώς να μας τη στερήσουν και να την απαξιώσουν. Οι λόγοι είναι προφανείς: γνωρίζουν πως δεν είναι σε θέση να αντιμετωπίσουν την συλλογική μας δύναμη. Και είναι «μέσα στο dna» των εργαζομένων να συνασπιζόμαστε και να βάζουμε ως λάβαρο τα κοινά μας συμφέροντα, να βαδίζουμε με το κεφάλι ψηλά και να κερδίζουμε την αξιοπρέπεια και τις διεκδικήσεις μας. Είναι οι στυγνές συνθήκες εκμετάλλευσης και εντατικοποίησης που γεννούν την οργάνωση και την δράση των εργαζομένων. Όπως αναφέρει και το άσμα «αν ξηπνήσεις, μονομιάς θα 'ρθει ανάποδα ο ντουιιάς». Χρειάζονται δύο εργαζόμενοι για να δημιουργηθεί η μαγιά μιας επιτροπής. Να κάτσουν να μιλήσουν για τα καθημερινά προβλήματα στο 8ωρο, να ιεραρχήσουν τις διεκδικήσεις, να αναζητήσουν, να έρθουν σε επαφή και με άλλους συνάδελφους που δε σιωπούν. Η επιτροπή σιγά σιγά θα δυναμώνει και θα μεγαλώνει. Το ΣΒΕΟΔ μπορεί και θέλει να στηρίζει τέτοιες πρωτοβουλίες και με κοινή θέληση να σχεδιάζουμε όλοι μαζί τα επόμενα βήματα, ώστε να βρισκόμαστε μια και δύο κινήσεις μπροστά από την εργοδοσία. **Η επιτροπή εργαζομένων είναι ένα συλλογικό όργανο στα χέρια μας, που με μαθηματική ακρίβεια μας οδηγεί σε νίκες.**



# ΑΝ ΔΕΝ ΥΠΑΡΧΕΙ ΔΡΟΜΟΣ

## ΕΜΕΙΣ ΑΝΟΙΓΟΥΜΕ ΤΟ ΔΡΟΜΟ ΤΟΥ ΑΓΩΝΑ

### 1<sup>Η</sup> ΜΑΗ 2022: Η ΠΡΩΤΗ ΔΙΕΘΝΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ

136 χρόνια έχουν περάσει από το Σικάγο του 1886 και το ζητούμενο της σταθερής δουλειάς με αξιοπρεπείς συνθήκες και μισθό που να ανταποκρίνονται στις πραγματικές μας ανάγκες επανέρχεται με βασιανιστικό τρόπο. Το κεφάλαιο και οι κυβερνήσεις που το υπηρετούν, έχουν φέρει την παγκόσμια εργατική τάξη πίσω στο 1800. Μιλώντας για το ελληνικό κράτος η χωρίς όρια οπισθοδρόμηση αποτυπώνεται σε όλα τα πεδία του εργασιακού βίου και της καθημερινότητάς μας:

1. Είναι από τα λίγα κράτη-μέλη της ΕΕ στα οποία η αγοραστική δύναμη του καθαρού μέσου μισθού μειώθηκε το 2020. Ταυτόχρονα είναι το μόνο κράτος-μέλος στο οποίο ο καθαρός μέσος

μισθός είναι χαμηλότερος από αυτόν του 2010

2. Τα ωράρια έχουν ξεχειλώσει και πολλοί εργαζόμενοι χωρίς ρεπό
3. Η ακρίβεια και οι φοροεπιδρομές πιέζουν ακόμη περισσότερο την εργατική τάξη
4. Τα εργατικά δυστυχήματα θυμίζουν πολεμικά ανακοινωθέντα, με 33 νεκρούς μέσα στο 2021.
5. Ο βαθιά αντεργατικός ν. Χατζηδάκη (4808/21) επιχειρεί να απαγορεύσει τις απεργίες και τις απεργιακές περιφρουρήσεις και να φακελώσει τα μέλη των σωματείων ώστε να τα αποδυναμώσει. Ακόμα, νομοθετεί την 10ωρη ΑΠΛΗΡΩΤΗ εργασία, διαλύει το ΣΕΠΕ, κλείνει το μάτι στην αδήλωτη εργασία και στις απολύσεις συνδικαλιστών, ενώ καταργεί την κυριακάτικη αργία.

Συνάδελφοι/ισσες,

Στην Αθήνα, στην Ελλάδα και σε όλο τον κόσμο, η Φαμπρική της ταχυμεταφοράς, ταχυδιανομής και εξωτερικών εργασιών με δίκυκλο συνεχώς διογκώνεται. Στα γρανάζια της εκατομμύρια εργαζόμενοι, που μιλάμε όλες τις γλώσσες του κόσμου, μεταφέρουμε αναρίθμητα προϊόντα για χιλιάδες εργοδότες. Έχουμε τα ίδια βάσανα, τις ίδιες αγωνίες και τις ίδιες ανάγκες. Είμαστε τα μυρμήγκια αυτής της φάμπρικας που ταυτόχρονα σκάβουμε και το λάκκο της. Οι αγώνες ξεπηδούν από το έδαφος σα μανιτάρια και το αίτημα είναι κοινό: **ΝΑ ΜΗ ΖΗΣΟΥΜΕ ΣΑΝ ΔΟΥΛΟΙ**. Γι' αυτό και την Κυριακή 1η Μαΐου 2022, στοχεύουμε οι μηχανές μας ν' σβήσουν ταυτόχρονα σε όλες τις μεγάλες πόλεις της Ευρώπης και του κόσμου. Οι απανταχού της Γης συνάδελφοι να βαδίσουμε τους δρόμους του αγώνα.

Η δράση μας συντονίζεται πανευρωπαϊκά μιας και έχει ήδη καλλιεργηθεί το κοινό έδαφος. Καθώς η εκμετάλλευση δεν γνωρίζει σύνορα, τα μυρμήγκια αυτού του κόσμου δεν έχουμε τίποτα να χωρίσουμε. Η παράλληλη και συντονισμένη αντίσταση στις κυβερνήσεις που υπηρετούν τα συμφέροντα των ισχυρών, στα μικρά, μεσαία και μεγάλα αφεντικά, αλλά και στους πολυεθνικούς γίγαντες μας σε όλη την Ευρώπη, σε όλο τον κόσμο είναι ζωτικής σημασίας για την εργασία και τη ζωή μας.

Συνάδελφοι/ισσες,

#### Η 1Η ΜΑΗ 2022 ΘΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΕΙ ΑΚΟΜΑ ΜΙΑ ΣΤΑΣΗ ΣΤΟΝ ΑΓΩΝΑ ΠΟΥ ΚΑΝΟΥΜΕ ΓΙΑ

##### ΝΑ ΔΟΘΕΙ ΕΝΑ ΤΕΛΟΣ ΣΤΗΝ ΥΠΟΔΗΛΩΜΕΝΗ ΚΑΙ ΑΔΗΛΩΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

που είναι καθεστώς στον επάγγελμα και ιδιαίτερα στην ταχυδιανομή. Οι εργοδότες μας κλέβουν ένσημα, δώρα, επιδόματα, εισφοροδιαφεύγουν και φοροδιαφεύγουν συστηματικά. Οι θεσμοί ελέγχου- ΣΕΠΕ- κρατούνται υποστελεχωμένοι, ενώ η ενδημική διαφθορά κάνει ακόμα πιο δύσκολο το έργο τους

##### ΠΛΗΡΗΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ 4611/2019 που νομοθετεί:

- α) το εταιρικό δίκυκλο ή επίδομα αποζημίωση χρήσης & συντήρησης που ισούται τουλάχιστον με το 15% του βασικού μισθού (97,5 ευρώ για 5νθημερο και 8ωρο)
- β) Την παροχή Μέσω Ατομικής Προστασίας
- γ) Την δήλωση του ιδιόκτητου δικύκλου στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ

##### ΠΛΗΡΗΣ ΑΦΑΛΙΣΤΙΚΑ ΚΑΙ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΣΤΙΣ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ ΠΛΑΤΦΟΡΜΕΣ

Η εργασία στις εταιρείες πλατφόρμες δεν έχει καμία διαφορά από την «παραδοσιακή» διανομή στα καταστήματα της ταχυεστίασης. Βαφτίζεται έτσι γιατί εξυπηρετεί τους εργοδότες. Με αυτό το τέχνασμα οι εργοδότες μετακυλίζουν όλο το κόστος εργασίας στους εργαζόμενους μεγιστοποιώντας τα κέρδη τους χωρίς έξοδα.

##### ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ ΤΩΝ ΑΝΤΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΑΡΘΡΩΝ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ ΧΑΤΖΗΔΑΚΗ (4808/21)

που νομιμοποιεί τις εργοδοτικές αυθαιρεσίες και απορυθμίζει την εργασία περαιτέρω προς όφελος των επιχειρήσεων

##### ΔΕΝ ΕΙΜΑΣΤΕ ΑΝΑΛΩΣΙΜΟΙ- ΟΧΙ ΑΛΛΑ ΕΡΓΑΤΙΚΑ “ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ”

Η εντατικοποίηση, η έλλειψη υγιεινής και ασφάλειας, τα εξαντλητικά ωράρια οι κόντρα βάρδιες και η εργασία χωρίς ρεπό, η υποστελέχωση του ΣΕΠΕ, η μη παροχή Μέσων Ατομικής Προστασίας, οι μισθοί χαρτζηλίκι, οι εργοδοτικές αυθαιρεσίες, τα κέρδη πάνω από τις ζωές έχουν μετατρέψει την μισθωτή εργασία σε χαρακώματα πολέμου

##### ΕΝΣΗΜΑ ΒΑΡΕΑ ΚΑΙ ΑΝΘΥΓΙΕΙΝΑ ΣΕ ΟΛΟΥΣ ΤΟΥΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΕΣ ΟΔΗΓΟΥΣ ΔΙΚΥΚΛΟΥ

γιατί το επάγγελμά μας είναι επικίνδυνο, βαρύ και ανθυγιεινό. Εργαζόμαστε στο δρόμο, τα εργατικά ατυχήματα/δυστυχήματα είναι συχνά, είμαστε εκτεθειμένοι στις καιρικές συνθήκες, στις κακοτεχνίες του οδοστρώματος και στον αδιάκοπο θόρυβο, είμαστε ομάδα υψηλού ρίσκου για μια σειρά από μυοσκελετικές παθήσεις και επαγγελματικές ασθένειες.

Παλεύουμε σήμερα για το αδύνατο

Για να μην βρεθούμε αύριο αντιμέτωποι με το αδιανόητο

Επικοινωνήστε μαζί μας με κείμενα, καταγγελίες, απόψεις, φωτογραφίες, σκίτσα ή περάστε μια βόλτα από το Σωματείο.

Κάθε Τρίτη μετά τις 18:00 για εργατικές υποθέσεις, καφέ και κουβεντούλα  
& κάθε Σάββατο μετά τις 18:00 στην εβδομαδιαία συνέλευσή μας.

Σκυλίτσα 10 Εξάρχεια./// Τηλεφωνο επικοινωνίας 694.6747.244 /// email: info@sveod.gr /// WWW.sveod.gr

Πρωτοβάθμιο ομοιοεπαγγελματικό σωματείο «Συνέλευση Βάσης Εργαζομένων Οδηγών Δικύκλου» (ΣΒΕΟΔ). Έτος ίδρυσης 2007

