



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
Εθνικόν και Καποδιστριακόν
Πανεπιστήμιον Αθηνών

ΝΟΜΙΚΗ ΣΧΟΛΗ
ΕΝΙΑΙΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ
ΣΠΟΥΔΩΝ
ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΟ ΕΤΟΣ: 2016-2017

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
Της Χασιώτη Κωνσταντίνου Χρυσούλας
A.M.: 7340010716024

**ΟΙ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΛΙΜΕΝΕΡΓΑΤΩΝ
ΤΟΥ ΠΕΙΡΑΙΑ – Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΗΣ COSCO**

Επιβλέποντες:

Λαδάς Δημήτριος, Λέκτορας Νομικής Σχολής Παν/μίου Αθηνών

Αθήνα, 04.12.2017

Copyright © [Ονοματεπώνυμο, χρονολογία]

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα.

Οι απόψεις και θέσεις που περιέχονται σε αυτήν την εργασία εκφράζουν τον συγγραφέα και δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών.

**«ΟΙ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ
ΛΙΜΕΝΕΡΓΑΤΩΝ ΤΟΥ ΠΕΙΡΑΙΑ – Η
ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΗΣ COSCO»**

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	5
-----------------------	----------

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄

Η ΠΩΛΗΣΗ ΜΕΤΟΧΩΝ ΤΟΥ ΟΛΠ ΣΤΗΝ COSCO ΩΣ ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

A.1. Εισαγωγικά: από τον ΟΛΠ στην Cosco	6
A.2. Έννοια και στοιχεία μεταβίβασης	7
A.3. Η μεταβίβαση των μετοχών του ΟΛΠ	9
A.4. Οι συνέπειες της μεταβίβασης	10

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄

ΟΙ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΛΙΜΕΝΕΡΓΑΤΩΝ ΤΗΣ ΟΛΠ Α.Ε. (ΠΡΟΒΛΗΤΑ Ι)

B.1. Εισαγωγικά	12
B.2. Πρόσληψη - Σύναψη - Λύση εργασιακής σχέσης	
i. Πρόσληψη – Σύναψη σύμβασης εργασίας	13
ii. Λύση της εργασιακής σχέσης	14
B.3. Αποδοχές	15
B.4. Ασφάλιση	16
B.5. Χρόνος εργασίας - Ωράριο – Άδεια	
i. Χρόνος εργασίας – Ωράριο	17
ii. Άδεια	18
B.6. Υγεία και ασφάλεια	19
B.7. Συλλογικές σχέσεις	20

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ΄

ΟΙ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΛΙΜΕΝΕΡΓΑΤΩΝ ΣΤΙΣ ΠΡΟΒΛΗΤΕΣ ΙΙ ΚΑΙ ΙΙΙ ΤΟΥ ΛΙΜΕΝΑ ΠΕΙΡΑΙΑ

Γ.1. Εισαγωγικά	22
Γ.2. Η σύναψη των συμβάσεων εργασίας στις προβλήτες ΙΙ και ΙΙΙ ως εργολαβία – outsourcing και υπεργολαβία	23

Γ.3. Το σωματείο	26
Γ.4. Αποδοχές και ασφάλιση	27
Γ.5. Ωράριο εργασίας και άδεια	28
Γ.6. Υγεία και ασφάλεια	29
Γ.7. Διεκδικήσεις του σωματείου	32

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ'

ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΙΚΕΣ ΡΥΘΙΣΕΙΣ ΚΑΙ ΔΡΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΛΙΜΕΝΕΡΓΑΣΙΑ

Δ.1. Σύμβαση C 137	33
Δ.2. Σύμβαση C 152	34
Δ.3. Κώδικες συμπεριφοράς του ILO	35
Δ.4. Διεθνές Συμβούλιο Λιμενεργατών (IDC)	36
Δ.5. Παρεμβάσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης	37

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε'

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

E.1. ΟΛΠ ΑΕ – Προβλήτα I	39
E.2. ΣΕΠ ΑΕ – Προβλήτες II, III	40
E.3. Προβληματισμοί	41

ΑΝΤΙ ΕΠΙΛΟΓΟΥ	43
----------------------------	----

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο Πειραιάς, το μεγαλύτερο λιμάνι της Ελλάδας και ένα από τα μεγαλύτερα της Μεσογείου, αποτελεί αναπτυξιακό μοχλό του διεθνούς εμπορίου και της τοπικής και εθνικής οικονομίας. Ο λιμένας του Πειραιά συνιστά την κύρια θαλάσσια πύλη της Ελλάδας, καθώς η γεωγραφική του θέση τον καθιστά κομβικό σημείο επικοινωνίας της νησιωτικής και ηπειρωτικής χώρας, αλλά και διεθνές κέντρο θαλάσσιου τουρισμού και διαμετακομιστικού εμπορίου.

Στις εγκαταστάσεις του λιμένα Πειραιά απασχολείται ένας τεράστιος αριθμός εργαζομένων, υπαλλήλων και λιμενεργατών, προκειμένου να ανταποκριθεί στο απαιτητικό έργο του, στο οποίο περιλαμβάνονται το εμπόριο και η παροχή υπηρεσιών σε κοινό και πλοία. Προς τούτο, οι εργάτες στους λιμένες φορτώνουν ή εκφορτώνουν εμπορεύματα από πλοία που βρίσκονται στο λιμάνι, ή πραγματοποιούν άλλες χειρωνακτικές εργασίες για τη διευκόλυνση εμπορικών ή επιβατηγών πλοίων, των πληρωμάτων και των επιβατών. Η εργασία των λιμενεργατών ενέχει, λόγω της φύσης της, καθημερινές προκλήσεις και πολλούς κινδύνους, ενώ, στα πλαίσια των ιδιωτικοποιήσεων που λαμβάνουν χώρα τα τελευταία χρόνια στην Ελλάδα, οι συνθήκες υπό τις οποίες παρέχουν την εργασία τους οι λιμενεργάτες του Πειραιά δεν είναι κοινές για όλους.

Στην παρούσα εργασία καταγράφονται οι συνθήκες εργασίας των λιμενεργατών του Πειραιά στις προβλήτες I, II και III, τη διαχείριση των οποίων έχει αναλάβει πλέον η κινέζικη εταιρεία COSCO και οι θυγατρικές της. Μελετώνται οι διάφορες αλλαγές οι οποίες έχουν επέλθει στη λιμενεργασία του Πειραιά υπό το καθεστώς της COSCO, καθώς και η σχέση και απόκλισή τους από τις επιταγές της ελληνικής εργατικής νομοθεσίας, και το εάν αυτές θα καθορίσουν, τελικά, το εργασιακό μέλλον των λιμενεργατών του Πειραιά.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄

Η ΠΩΛΗΣΗ ΜΕΤΟΧΩΝ ΤΟΥ ΟΛΠ ΣΤΗΝ COSCO ΩΣ ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

Α.1. ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ: ΑΠΟ ΤΟΝ ΟΛΠ ΣΤΗΝ COSCO

Ήδη από τα νεώτερα χρόνια και μάλιστα από την ανακήρυξη του Πειραιά σε ανεξάρτητο Δήμο το έτος 1833, η ανάπτυξή του και η ραγδαία εξέλιξη του λιμανιού, επέβαλαν την ίδρυση ενός αυτόνομου οργανισμού διοίκησης του λιμένα και έτσι το 1930 ιδρύθηκε με το ν. 4748/30 ως ΝΠΔΔ ο Ο.Λ.Π. (Οργανισμός Λιμένος Πειραιώς).¹

Ο ΟΛΠ υπήρξε διαχρονικά κερδοφόρος οργανισμός, επενδύοντας σε έργα υποδομών στο λιμάνι του Πειραιά, με χαρακτηριστική στα τέλη της δεκαετίας του 1980 την κατασκευή της Προβλήτας II, αξίας περίπου 300 εκ. ευρώ, η οποία αποτέλεσε ουσιαστικά την επένδυση που μετέτρεψε το λιμάνι του Πειραιά σε διεθνές διαμετακομιστικό κέντρο. Το 1999 ο ΟΛΠ μετατρέπεται με το ν. 2688/99 σε Ανώνυμη Εταιρεία, με το Ελληνικό Δημόσιο να διατηρεί το 75% των μετοχών του και με το αναπτυξιακό πρόγραμμα του ΟΛΠ να χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Τράπεζα Επενδύσεων, από το Ταμείο Συνοχής της ΕΕ και από τους ιδίους πόρους της -πλέον- εταιρείας “Ο.Λ.Π. Α.Ε.”² Η ΟΛΠ Α.Ε. σήμερα απασχολεί περισσότερους από 1.100 εργαζόμενους και εξυπηρετεί ετησίως περισσότερα από 24.000 πλοία.

Το Ελληνικό Δημόσιο και ο ΟΛΠ συνήψαν στις 13 Φεβρουαρίου 2002 σύμβαση παραχώρησης (Σύμβαση του 2002).³ Με τη Σύμβαση αυτή, το ελληνικό Δημόσιο παραχώρησε στον ΟΛΠ το αποκλειστικό δικαίωμα χρήσης και εκμετάλλευσης των γηπέδων, των κτιρίων και υποδομών που συμπεριλαμβάνονται στον Λιμένα Πειραιά, για αρχική διάρκεια σαράντα (40) ετών. Τον Απρίλιο του 2016

¹ <http://www.olp.gr/el/the-port-of-piraeus/chronology>

² από ενημερωτικό δελτίο της ΟΜΥΛΕ το 2015 <http://dockworkers.blogspot.gr/2015/10/30-2015-1607-1200.html>

³ βλ. Ν. 4404/2016, ΦΕΚ Α΄ 126/08.07.2016

υπογράφηκε, ωστόσο, νέα Σύμβαση Παραχώρησης μεταξύ ΟΛΠ ΑΕ και ελληνικού Δημοσίου, στα πλαίσια της ιδιωτικοποίησης του λιμένα Πειραιά.

Σύμφωνα με τον ν. 3986/2011 της Ελληνικής Δημοκρατίας (ΦΕΚ Α' 152/1.7.2011), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, το Ταμείο Αξιοποίησης Ιδιωτικής Περιουσίας Ελληνικού Δημοσίου Α.Ε. (ΤΑΙΠΕΔ) απέκτησε πλειοψηφικό μερίδιο συμμετοχής στον ΟΛΠ, που αντιστοιχεί σε συμμετοχή στο μετοχικό κεφάλαιό του κατά ποσοστό 74,14%. Δυνάμει απόφασης που ελήφθη στις 5 Μαρτίου 2014, το διοικητικό συμβούλιο του ΤΑΙΠΕΔ αποφάσισε και ενέκρινε την προτεινόμενη πώληση μετοχών του ΟΛΠ (που αντιστοιχούν συνολικώς σε ποσοστό 67% του υφιστάμενου μετοχικού κεφαλαίου του ΟΛΠ) μέσω διεθνούς διαγωνιστικής διαδικασίας, διαρθρωμένης σε δύο φάσεις.

Μετά και την έγκριση της συμφωνίας πώλησης από το Ελεγκτικό Συνέδριο, το οποίο απέρριψε την αίτηση ανάκλησης που είχαν υποβάλει η ΟΜΥΛΕ και η Ένωση Μονίμων και Δόκιμων Λιμενεργατών ΟΛΠ, και την έγκριση από την Επιτροπή Ανταγωνισμού, πραγματοποιήθηκε η κύρωσή της από την ελληνική Βουλή τον Ιούνιο του 2016 με την κύρωση με το ν. 4404/2016 της νέας Σύμβαση Παραχώρησης μεταξύ του ΟΛΠ ΑΕ και του ελληνικού Δημοσίου. Η Cosco Group Limited κατέβαλε ποσό ύψους 280,5 εκ. ευρώ στο ΤΑΙΠΕΔ και κατέστη μέτοχος σε ποσοστό 51% του ΟΛΠ, με την ολοκλήρωση όλων των τυπικών διαδικασιών. Εντός διαστήματος πέντε ετών, εφόσον η Cosco έχει εκπληρώσει ορισμένους όρους που περιγράφονται στη Συμφωνία Αγοράς Μετοχών (ΣΑΜ), συμπεριλαμβανομένης της επιτυχούς ολοκλήρωσης των υποχρεωτικών επενδύσεων ύψους 300 εκ. ευρώ, θα καταβάλει στο ΤΑΙΠΕΔ επιπλέον 88 εκ. ευρώ και θα αυξήσει το μερίδιό της στον ΟΛΠ από 51% σε 67% . Οι συμφωνημένες υποχρεωτικές επενδύσεις, ύψους 300 εκ. ευρώ αφορούν μεταξύ άλλων, κατά προτεραιότητα την κρουαζιέρα και τη ναυπηγοεπισκευή.

A.2. ENNOIA KAI STOICHEIA METABIBASHS

Χωρίς να παρατηρείται ιδιαίτερη διάσταση απόψεων στην θεωρία, *μεταβίβαση* επιχείρησης ή εκμετάλλευσης συνιστά η κάθε είδους ανάληψη και συνέχιση της επιχειρησιακής δραστηριότητας από τρίτο, χωρίς να μεταβάλλεται η ταυτότητα της

επιχείρησης ή της εκμεταλλεύσεως. Με τον όρο «εκμετάλλευση» εννοείται η συνένωση σε οργανική ενότητα προσώπων, τεχνικών μέσων ή εγκαταστάσεων και άυλων αγαθών προς επιδίωξη ορισμένου εργασιακού-τεχνικού σκοπού, ενώ με τον όρο «επιχείρηση» προστίθεται στα παραπάνω και ο κερδοσκοπικός ή γενικότερα οικονομικός σκοπός.⁴

Στο άρθρο 1 της ευρωπαϊκής Οδηγίας 2001/23 περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών σχετικά με τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασεων επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων, ορίζεται ότι στο πεδίο εφαρμογής της εμπίπτει *«οποιαδήποτε μεταβίβαση επιχείρησης, εγκατάστασης ή τμήματος επιχείρησης ή εγκατάστασης σε άλλον εργοδότη, ως αποτέλεσμα νομικής μεταβίβασης ή συγχώνευσης»*. Η παραπάνω Οδηγία ενσωματώθηκε στο ελληνικό δίκαιο με το ΠΔ 178/2002. Το άρθρο 2 του Π.Δ. 178/2002, επεκτείνοντας την εφαρμογή των ρυθμίσεως της Οδηγίας, ορίζει ότι: *«οι διατάξεις του παρόντος εφαρμόζονται σε κάθε συμβατική ή εκ του νόμου μεταβίβαση ή συγχώνευση επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων σε άλλον εργοδότη»*. Επομένως, για την ύπαρξη ή μη μεταβίβασης επιχείρησης ή εκμετάλλευσης δεν ενδιαφέρει ο τρόπος της μεταβίβασης, ούτε η ύπαρξη ή το κύρος της νομικής αιτίας της μεταβίβασης.⁵

Εν συνεχεία, το άρθρο 1 παρ. 1β της Οδηγίας 2001/23 ορίζει ότι: *«Υπό την επιφύλαξη του στοιχείου α) και των ακόλουθων διατάξεων του παρόντος άρθρου, θεωρείται ως μεταβίβαση, κατά την έννοια της παρούσης οδηγίας, η μεταβίβαση μιας οικονομικής οντότητας που διατηρεί την ταυτότητά της η οποία νοείται ως σύνολο οργανωμένων πόρων με σκοπό την άσκηση οικονομικής δραστηριότητας, είτε κύριας είτε δευτερεύουσας»*.

Συνεπώς, βασική προϋπόθεση για την ύπαρξη μεταβίβασης είναι να συντρέχουν σωρευτικά τα εξής δύο στοιχεία: α) η μεταβιβαζόμενη επιχείρηση ή εκμετάλλευση θα πρέπει να διατηρεί την ταυτότητά της και μετά την μεταβίβαση και

⁴ Λεβέντης Γ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2007, σελ. 586

⁵ Λεβέντης Γ. - Παπαδημητρίου Κ.Δ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 2011, σελ. 775

β) ο διάδοχος εργοδότης θα πρέπει να υπεισέρχεται στην θέση του μεταβιβάζοντος, μεταβάλλοντας το φορέα της επιχείρησης.⁶

Η διατήρηση της ταυτότητας της εκμεταλλεύσεως προϋποθέτει ότι τα μεταβιβαζόμενα στοιχεία διατηρούν την οργανική τους ενότητα κατά τέτοιο τρόπο που η οικονομική δραστηριότητα να συνεχίζεται και με το νέο φορέα, με τον ίδιο ή διαφορετικό τίτλο ή μορφή.⁷ Η κρίση για το αν υπάρχει στη συγκεκριμένη περίπτωση μεταβίβαση επιχείρησης ή εκμετάλλευσης προϋποθέτει συνεκτίμηση όλων των μεταβιβαζομένων στοιχείων και επιπλέον λήψη υπ' όψη και του είδους της υπό μεταβίβαση επιχείρησης.⁸ Η ταυτότητα της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης δε μεταβάλλεται από το γεγονός ότι ο διάδοχος προσέθεσε στα μεταβιβαζόμενα στοιχεία και νέα, π.χ. νέες εγκαταστάσεις, μηχανήματα ή προσέλαβε νέο προσωπικό.⁹

A.3. Η ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗ ΤΩΝ ΜΕΤΟΧΩΝ ΤΟΥ ΟΛΠ

Με το ν. 4404/2016 κυρώθηκε η Σύμβαση Παραχώρησης μεταξύ του ΟΛΠ ΑΕ και του ελληνικού Δημοσίου, η οποία αποτελούσε απαραίτητη προϋπόθεση για την ολοκλήρωση της Σύμβασης Αγοραπωλησίας Μετοχών (ΣΑΜ) μεταξύ του ΤΑΙΠΕΔ και της Cosco (Hong Kong) Group Limited ποσοστού 67% του μετοχικού κεφαλαίου του ΟΛΠ σε δύο δόσεις. Όντας ο ΟΛΠ Ανώνυμη Εταιρεία, το εταιρικό της κεφάλαιο είναι διαιρεμένο σε μετοχές. Με την κύρωση της Σύμβασης Παραχώρησης με το ν. 4404/2016 η Cosco κατέχει πλέον το 51% των μετοχών του ΟΛΠ, έχει αποκτήσει δηλαδή πλειοψηφικό μερίδιο συμμετοχής στον ΟΛΠ και αποτελεί το βασικό μέτοχο της ΟΛΠ ΑΕ.

Μετά την πώληση του 51% των μετοχών της ΟΛΠ ΑΕ στην Cosco, η ΟΛΠ ΑΕ συνεχίζει την ίδια ακριβώς επιχειρηματική δραστηριότητα, με την ίδια επωνυμία, την ίδια εταιρική δομή και με το ίδιο προσωπικό, έχει δηλαδή διατηρηθεί η ταυτότητά της και τα οργανικά στοιχεία της ενώ έχει μεταβληθεί το πρόσωπο του βασικού της μετόχου- εργοδότη. Η πώληση, επομένως, του πλειοψηφικού πακέτου

⁶ Ληξουριώτης Ι., Εφαρμογές Εργατικού Δικαίου, 2008,σελ. 446-448

⁷ ΑΠ 647/2003, Επιθεώρηση ΙΚΑ, Εργ. & Ασφ. Δ., 2004, σελ. 655-657

⁸ Λεβέντης – Παπαδημητρίου, ό.π., σελ. 777

⁹ Λεβέντης – Παπαδημητρίου, ό.π., σελ. 778

μετοχών της ΟΛΠ ΑΕ στην Cosco συνιστά μεταβίβαση επιχείρησης στο ποσοστό του 51% -και μελλοντικά του 67%- το οποίο όμως παρέχει στην Cosco την καταστατική πλειοψηφία στη Γενική Συνέλευση των μετόχων της εταιρείας.

A.4. ΟΙ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΗΣ ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗΣ

Αποτέλεσμα της μεταβίβασης του πλειοψηφικού πακέτου μετοχών του ΟΛΠ στην Cosco ήταν η απόκτηση από την τελευταία, ως διάδοχος, την ιδιότητα του εργοδότη των εργαζομένων της ΟΛΠ ΑΕ. Σύμφωνα με το άρθρο 3 της Οδηγίας 2001/23 και το άρθρο 4 του ΠΔ 178/2002, οι εργασιακές σχέσεις των εργαζομένων της μεταβιβασθείσας επιχείρησης ή εκμετάλλευσης διατηρούνται ως έχουν και μετά τη μεταβίβαση, αφού αυτή δεν μπορεί να αποτελεί τη μοναδική αιτία λύσης των εργασιακών σχέσεων και απόλυσης εργαζομένων και κατ' επέκταση όλα τα δικαιώματα και υποχρεώσεις που είχε ο μεταβιβάζων από συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας μεταβιβάζονται αυτούσια και δεσμεύουν και το διάδοχο. Επιπλέον, στα ίδια άρθρα ορίζεται ρητά πως ο νέος εργοδότης δεσμεύεται, όπως και ο παλιός, να διατηρήσει και τους όρους εργασίας που καθορίζονται από συλλογική σύμβαση ή διαιτητική απόφαση ή κανονισμό εργασίας και η δέσμευση αυτή ισχύει μέχρι την με οποιονδήποτε τρόπο αντικατάστασή τους.¹⁰

Στη Σύμβαση Παραχώρησης μεταξύ ΟΛΠ ΑΕ και ελληνικού Δημοσίου του 2016 πραγματοποιείται μία γενική αναφορά στους όρους που θα διέπουν τις εργασιακές σχέσεις στην ΟΛΠ ΑΕ και τίθεται ένα ελάχιστο, υποτυπώδες θα λέγαμε, πλαίσιο προστασίας. Συγκεκριμένα, στο άρθρο 5.11 της Σύμβασης ορίζεται ότι «*Ο ΟΛΠ θα απασχολεί και θα διατηρεί επαρκές σε αριθμό και κατάρτιση εργατικό δυναμικό, ώστε να είναι σε θέση να εκπληρώνει εγκαίρως και με τον δέοντα τρόπο όλες τις ευθύνες, τα καθήκοντα και τις υποχρεώσεις που απορρέουν από την παρούσα Σύμβαση. Επιπλέον, ο ΟΛΠ θα λαμβάνει κατάλληλα μέτρα, για να διασφαλίζει ότι το προσωπικό του είναι εξοικειωμένο με τις υποχρεώσεις του ΟΛΠ βάσει της παρούσας Σύμβασης. Ανά πάσα στιγμή, ο ΟΛΠ θα διατηρεί ένα ασφαλές, αποδοτικό και σύγχρονο περιβάλλον εργασίας χωρίς διακρίσεις. Δίχως να περιορίζεται η γενική εφαρμογή των ανωτέρω, ο ΟΛΠ θα συμμορφώνεται με όλες τις διατάξεις και απαιτήσεις των*

¹⁰ Κουκιάδης Ι., Εργατικό Δίκαιο – Επιτομή, 2014, σελ. 102

εφαρμοστέων νόμων και κανονισμών σχετικά με την απασχόληση, τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις, καθώς και με την υγεία και ασφάλεια στο χώρο εργασίας» ενώ στο αμέσως επόμενο άρθρο 5.12 ότι «Ο ΟΛΠ θα επιδιώκει να συμπεριφέρεται από κάθε ουσιαστική άποψη ως συνετός και υπεύθυνος εργοδότης και θα καταβάλλει κάθε δυνατή προσπάθεια στη διατήρηση όσο το δυνατόν περισσότερων θέσεων εργασίας».

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄

ΟΙ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΛΙΜΕΝΕΡΓΑΤΩΝ ΤΗΣ ΟΛΠ Α.Ε. (ΠΡΟΒΛΗΤΑ Ι)¹¹

B.1. ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ

Οι λιμενεργάτες της ΟΛΠ ΑΕ απασχολούνται στην προβλήτα Ι του λιμένα Πειραιά και χωρίζονται σε εργάτες λιμενεργάτες, φύλακες φορτηγίδων, αρχιεργάτες και επόπτες λιμενεργάτες. Στις εγκαταστάσεις της προβλήτας Ι όπου δραστηριοποιούνται οι λιμενεργάτες της ΟΛΠ ΑΕ περιλαμβάνονται ο σταθμός αυτοκινήτων (car terminal), ο σταθμός διακίνησης συμβατικού φορτίου (conventional cargo), ο σταθμός εμπορευματοκιβωτίων (container terminal) και οι επιβατικοί σταθμοί.¹² Οι εργασίες τους περιλαμβάνουν τη φόρτωση, εκφόρτωση, στοιβασία και ασφάλιση εμπορευματοκιβωτίων καθώς και διάφορες άλλες χειρωνακτικές εργασίες. Εποπτεύονται από τους αρχιεργάτες και τους επόπτες λιμενεργασίας.

Οι όροι εργασίας των λιμενεργατών της ΟΛΠ ΑΕ ρυθμίζονται σύμφωνα με επιχειρησιακή ΣΣΕ και Κανονισμό εργασίας. Η τελευταία ΕΣΣΕ μεταξύ της ΟΛΠ ΑΕ και των εκπροσώπων των λιμενεργατών συνάφθηκε με διετή διάρκεια τον Ιούνιο του 2015 και έληξε τον Ιούνιο του 2017, επομένως, εφόσον έχει παρέλθει το τρίμηνο διάστημα της πλασματικής παράτασης των κανονιστικών της όρων, αυτοί εξακολουθούν να ισχύουν πλέον ενδοτικά και όχι κανονιστικά και να εφαρμόζονται στις ατομικές εργασιακές σχέσεις των λιμενεργατών, υπό το καθεστώς της μετενέργειας.¹³ Η τελευταία αυτή ΕΣΣΕ του 2015 προέβλεπε στο άρθρο 2 ότι περιεχόμενό της θα συνεχίσουν να αποτελούν οι όροι της από 2008-2009 ΕΣΣΕ όπως ίσχυαν με την από 09-04-2013 ΕΣΣΕ. Για όσα θέματα δε ρυθμίζονται εκ νέου με τις ΕΣΣΕ του 2008-2009 και του 2013, εξακολουθούν να ισχύουν οι όροι της υπ' αριθ. 61/2005 Διαιτητικής Απόφασης του Ο.ΜΕ.Δ "Για τους όρους αμοιβής και εργασίας του Λιμενεργατικού Προσωπικού της Ανώνυμης Εταιρείας «ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ

¹¹ πολλές από τις πληροφορίες για την ανάπτυξη του παρόντος κεφαλαίου, καθώς και το έντυπο υλικό (ΣΣΕ, αποφάσεις, κλπ) παρείχε η Ένωση Μονίμων και Δοκίμων Λιμενεργατών του ΟΛΠ

¹² <http://www.olp.gr/el/>

¹³ βλ. ΠΥΣ 6/2012, ΦΕΚ Α' 38/28.02.2012

ΛΙΜΕΝΟΣ ΠΕΙΡΑΙΩΣ Α.Ε.» και των ΕΣΣΕ μεταξύ του σωματείου των λιμενεργατών και της ΟΛΠ ΑΕ των ετών 2006 και 2007. Επιπλέον, στις 21-08-2017 συνήφθη με βάση το ν. 1876/90 ο Γενικός Κανονισμός Εργασίας Προσωπικού ΟΛΠ ΑΕ ο οποίος αντικατέστησε τον προηγούμενο Κανονισμό του 2004 και ο οποίος ρυθμίζει τις εργασιακές σχέσεις όλων των εργαζομένων στην ΟΛΠ ΑΕ, συμπεριλαμβανομένων και των λιμενεργατών.

B.2. ΠΡΟΣΛΗΨΗ - ΣΥΝΑΨΗ - ΛΥΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ

i. Πρόσληψη – Σύναψη σύμβασης εργασίας

Οι λιμενεργάτες της ΟΛΠ ΑΕ οι οποίοι αποτελούν το τακτικό λιμενεργατικό προσωπικό της εταιρείας συνδέονται με αυτή με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου. Έκτακτο λιμενεργατικό προσωπικό που προσλαμβάνεται για να καλύψει αποκλειστικά έκτακτες, εποχιακές ή πρόσκαιρες και επείγουσες ανάγκες της εταιρείας συνδέεται με αυτή με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου. Στο άρθρο 4 παρ. 4 του από 21-08-2017 Γενικού Κανονισμού εργασίας του προσωπικού της ΟΛΠ ΑΕ ορίζεται επίσης ότι η δοκιμαστική περίοδος απασχόλησης λιμενεργάτη με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου μπορεί να ανέρχεται σε έως 6 μήνες και σε περίπτωση που ο λιμενεργάτης κριθεί κατάλληλος η πρόσληψή του μετατρέπεται με απόφαση του Διευθύνοντος Συμβούλου της εταιρείας σε σχέση εργασίας αορίστου χρόνου. Η πρόσληψη πραγματοποιείται με απόφαση του Διευθύνοντος Συμβούλου της εταιρείας και ανακοινώνεται εγγράφως στον ενδιαφερόμενο, ο οποίος συμπληρώνει έντυπο με τα ατομικά του στοιχεία, προσκομίζει τα απαραίτητα δικαιολογητικά και πρέπει μέσα σε 10 εργάσιμες ημέρες από την ανακοίνωση να παρουσιασθεί να αναλάβει υπηρεσία.¹⁴

Το άρθρο 5 παρ. 4 του Κανονισμού προβλέπεται ότι «*Η ατομική σύμβαση εργασίας καταρτίζεται εγγράφως, υπογράφεται από τα δύο μέρη και περιέχει όλα τα στοιχεία που επιβάλλονται από την κείμενη νομοθεσία ως ελάχιστο περιεχόμενο της σύμβασης [...]*» Τέλος, ο Κανονισμός προβλέπει την τήρηση Μητρώου των προσωπικών στοιχείων των εργαζομένων, με την απαγόρευση καταχώρησης κάθε ευαίσθητου προσωπικού δεδομένου.

¹⁴ βλ. και άρθρο 4 παρ. 3 του Γενικού Κανονισμού Εργασίας Προσωπικού ΟΛΠ ΑΕ

ii. Λύση της εργασιακής σχέσης

Η εργασιακή σχέση των λιμενεργατών με την εταιρεία λύεται, όπως προβλέπεται στο άρθρο 8 του Κανονισμού, με παραίτηση του εργαζόμενου, καταγγελία της σύμβασης εργασίας του από την εταιρεία, λήξη του ορισμένου χρόνου σε περίπτωση σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου και τέλος σε περίπτωση θανάτου του εργαζόμενου. Σε όλες τις περιπτώσεις αυτές ορίζεται ότι εφαρμόζονται οι γενικές ή ειδικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Να σημειωθεί στο σημείο αυτό ότι ο νέος Κανονισμός του 2017 εισάγει μία διαφοροποίηση ως προς την καταγγελία της σύμβασης εργασίας από την εταιρεία και συγκεκριμένα στο άρθρο 8 παρ. 1 εδ. α ορίζεται ότι σε περίπτωση καταγγελίας από την εταιρεία της σύμβασης εργασίας εργαζόμενου ο οποίος είχε προσληφθεί πριν από τις 10-08-2016, απαιτείται προηγούμενη ακρόασή του από το Συμβούλιο Διοίκησης της εταιρείας με την παρουσία και ενός εκπροσώπου του συνδικαλιστικού οργάνου που τον εκπροσωπεί, με το Συμβούλιο Διοίκησης να λαμβάνει την οριστική απόφαση. Να αναφέρουμε ότι ο προηγούμενος Κανονισμός του 2004 προέβλεπε αναλυτικά τις περιπτώσεις λύσης της εργασιακής σχέσης και ιδιαίτερα τις περιπτώσεις παραίτησης του εργαζόμενου ή απόλυσής του λόγω συμπλήρωσης του χρονικού ορίου συνταξιοδότησης.

Σύμφωνα με τον Κανονισμό (άρθρα 16-19), στην ΟΛΠ ΑΕ λειτουργεί πενταμελές Πειθαρχικό Συμβούλιο -τρία μέλη υποδεικνύει η εταιρεία και δύο οι συνδικαλιστικές οργανώσεις- με τριετή θητεία, προβλέπονται δε στον Κανονισμό πειθαρχικά παραπτώματα και αντίστοιχες ποινές, οι οποίες περιλαμβάνουν την έγγραφη επίπληξη και παρατήρηση, το πρόστιμο έως και το 25% του ημερομίσθιου, την υποχρεωτική αποχή του εργαζόμενου από την εργασία έως 10 ημέρες (προσωρινή παύση) και την απόλυση. Όπως ορίζεται στο άρθρο 17 παρ. 6, η ποινή της προσωρινής παύσης εργασίας και της απόλυσης επιβάλλεται μόνο για συγκεκριμένα παραπτώματα και συγκεκριμένα για παράβαση καθήκοντος κατά τον Ποινικό Κώδικα ή άλλους ποινικούς νόμους, δωροδοκία, ανάξια διαγωγή εντός ή και εκτός της εταιρείας, παραβίαση απορρήτων της εταιρείας, εξαιρετικά σοβαρή απείθεια και αδικαιολόγητη αποχή από την εργασία πέραν των 22 συνεχών εργάσιμων ημερών ή των 30 ημερών μέσα στο έτος. Ο απολυθείς για κάποιον από τους παραπάνω λόγους εργαζόμενος για τους μπορεί να ασκήσει έφεση εντός 10

ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης επιβολής της ποινής ενώπιον του δευτεροβάθμιου Πειθαρχικού Συμβουλίου.

B.3. ΑΠΟΔΟΧΕΣ

Οι αποδοχές των λιμενεργατών της ΟΛΠ ΑΕ καθορίζονται σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην επιχειρησιακή ΣΣΕ μεταξύ του σωματείου τους και της εταιρείας¹⁵ και στην εκάστοτε ΕΓΣΣΕ. Η αμοιβή των λιμενεργατών υπολογίζεται σε ημερομίσθια τα οποία διαμορφώνονται ακολουθώντας ένα βασικό σχήμα, στο οποίο περιλαμβάνεται το ημερομίσθιο μαζί με τα επιδόματα γάμου και ειδικών συνθηκών. Ο υπολογισμός των δώρων Χριστουγέννων, Πάσχα και αποδοχών αδειάς και επιδόματος αδειάς πραγματοποιείται επίσης σύμφωνα με αυτό το βασικό σχήμα. Στο βασικό ημερομίσθιο προσανυζημένο με το επίδομα γάμου και το επίδομα ειδικών συνθηκών τα οποία ισχύουν για όλο το λιμενεργατικό προσωπικό, συνυπολογίζονται επιπλέον προσανυξήσεις ή επιδόματα ανάλογα με τη συγκεκριμένη εργασία που εκτελεί ο λιμενεργάτης, όπως π.χ. οδηγός στο car terminal, εναερίτης λιμενεργάτης, λιμενεργάτης που εργάζεται σε γερανογέφυρες, κ.ά.

Το βασικό ημερομίσθιο των λιμενεργατών της ΟΛΠ ΑΕ όλων των κατηγοριών ανέρχεται στο ποσό των 47,26 ευρώ, όπως είχε οριστεί στην επιχειρησιακή ΣΣΕ του 2009 και ισχύει μέχρι σήμερα καθώς οι μισθολογικοί της όροι ενσωματώθηκαν και στην τελευταία ΣΣΕ του 2015 η οποία μετενεργεί, ενώ το βασικό ημερομίσθιο των έκτακτων λιμενεργατών με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ορίστηκε στα 34 ευρώ.¹⁶ Το επίδομα ειδικών συνθηκών αποτελεί προσαύξηση 30% του βασικού ημερομισθίου για όλες τις κατηγορίες λιμενεργατών, ενώ το επίδομα γάμου έχει καθοριστεί σε ποσοστό 10% επί του βασικού ημερομισθίου και μάλιστα καταβάλλεται και στις περιπτώσεις θανάτου ή διάζευξης της ή του συζύγου.¹⁷ Ενδεικτικά, επιπλέον επιδόματα όπως αυτό των λιμενεργατών ζυγιστών οι οποίοι εργάζονται στις πλάστιγγες του επιβατικού σταθμού έχει καθοριστεί σε προσαύξηση

¹⁵ βλ. και άρθρο 9 παρ. 1 του Γενικού Κανονισμού Εργασίας Προσωπικού ΟΛΠ ΑΕ

¹⁶ βλ. άρθρο 2 παρ. 2 της υπ' αριθ. 61/2005 Διαιτητικής Απόφασης του Ο.ΜΕ.Δ "Για τους όρους αμοιβής και εργασίας του Λιμενεργατικού Προσωπικού της Ανώνυμης Εταιρείας «ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΛΙΜΕΝΟΣ ΠΕΙΡΑΙΩΣ Α.Ε.»"

¹⁷ βλ. άρθρο 3 παρ. 1 της Διαιτητικής Απόφασης 61/2005 του Ο.ΜΕ.Δ και Χρονοδιάγραμμα συμπληρωματικής ΕΣΣΕ 2013

15% επί του υπολογιζόμενου ως άνω βασικού ημερομισθίου, επίδομα λιμενεργάτη οδηγού στο car terminal 25%, προσαύξηση για εργασία σε γερανογέφυρα 8 ευρώ στο βασικό ημερομίσθιο και επίδομα εναερίτη λιμενεργάτη 20% με προσαύξηση 9,60 ευρώ για εργασία σε γερανογέφυρα.¹⁸

Ο υπολογισμός των ημερομισθίων με βάση το παραπάνω σχήμα εφαρμόζεται και στις λιμενεργασίες «με απόδοση», τις εργασίες δηλαδή οι οποίες ανατίθενται τμηματικά σε ορισμένο αριθμό λιμενεργατών, όπως για παράδειγμα στην φορτοεκφόρτωση αυτοκινήτων στο car terminal όπου η απόδοση σε κάθε λιμενεργάτη ορίζεται σε 32 αυτοκίνητα, σύμφωνα με το άρθρο 3 της ΕΣΣΕ 2008-2009. Στο άρθρο 3 του Πρακτικού Συμφωνίας της Μικτής Επιτροπής (συμπληρωματική ΕΣΣΕ 2013) σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο άρ. 4 της από 09-04-2013 ΕΣΣΕ μεταξύ Ένωσης Λιμενεργατών και ΟΛΠ ορίζεται επίσης ότι η αμοιβή για οποιαδήποτε εργασία με απόδοση, πλην της φορτοεκφόρτωσης αυτοκινήτων στα car terminals δε θα υπερβαίνει τα 2 ημερομίσθια.

B.4. ΑΣΦΑΛΙΣΗ

Οι λιμενεργάτες ασφαλίζονται στο Ταμείο Πρόνοιας Ιδιωτικού Τομέα (ΤΑΠΙΤ), καθώς ο Κλάδος Πρόνοιας Λιμενεργατών εντάχθηκε στο ΤΑΠΙΤ με το ν. 3655/2008¹⁹, το οποίο εντάχθηκε από 1-1-2017 στον κλάδο εφάπαξ παροχών του Ενιαίου Ταμείου Επικουρικής Ασφάλισης και Εφάπαξ παροχών (ΕΤΕΑΕΠ). Το ασφαλιστικό ημερομίσθιο υπολογίζεται με βάση το βασικό ημερομίσθιο των λιμενεργατών προσαυξημένο με τα τακτικά επιδόματα.²⁰ Επίσης, από τον Μάιο του 2016 λειτουργεί στην ΟΛΠ ΑΕ ιδιωτικό ασφαλιστήριο συμβόλαιο υγείας, το οποίο προβλεπόταν στο άρθρο 5 της ΕΣΣΕ του 2007 όπου οριζόταν ότι «*Ο ΟΛΠ ΑΕ αναλαμβάνει την υποχρέωση κάλυψης της συνολικής δαπάνης ασφαλίστρων του ισχύοντος συμβολαίου της ένωσης Μονίμων και Δοκίμων Λιμενεργατών, που αφορά*

¹⁸ βλ. άρθρο 1 Παραρτήματος ΕΣΣΕ του λιμενεργατικού προσωπικού της ΟΛΠ ΑΕ για το έτος 2008-2009

¹⁹ <http://www.tapit.gr/tameio/tomeispronoias/limenergates>

²⁰ βλ. άρθρο 3 της από 28-09-2006 Συμπληρωματικής ΕΣΣΕ του λιμενεργατικού προσωπικού της ΟΛΠ ΑΕ

πρόσθετη υγειονομική περίθαλψη των μελών της και μέχρι του ποσού των 180 ευρώ ανά εργαζόμενο – μέλος ετησίως, και για μια διατία».

B.5. ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΩΡΑΡΙΟ – ΑΔΕΙΑ

i. Χρόνος εργασίας – Ωράριο

Στην ΟΛΠ ΑΕ εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εργασίας με εναλλασσόμενες βάρδιες απασχόλησης και οι ώρες ημερήσιας απασχόλησης ορίζονται σε 8 και της εβδομαδιαίας εργασίας σε 40, σύμφωνα με τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.²¹ Πριν τη σύναψη του νέου Κανονισμού οι ώρες εβδομαδιαίας εργασίας ανέρχονταν σε 37,5. Η ΟΛΠ ΑΕ είναι συνεχούς λειτουργίας επτά ημέρες την εβδομάδα, επομένως πραγματοποιούνται 3 ημερήσιες 8ωρες βάρδιες και σύμφωνα και με το άρθρο 13 παρ. 1 του Κανονισμού η εργασία τα Σάββατα, τις Κυριακές και τις αργίες δε θεωρείται υπερωριακή απασχόληση, εφόσον συμπεριλαμβάνεται στο νόμιμο εβδομαδιαίο χρόνο απασχόλησης του εργαζόμενου. Η αύξηση των ωρών της εβδομαδιαίας εργασίας από 37,5 σε 40 αποτελεί αναμφίβολα απώλεια ενός εργασιακού κεκτημένου χρόνων για τους λιμενεργάτες της ΟΛΠ ΑΕ, καθώς εξομοιώνονται με τους λοιπούς εργαζόμενους, όπως για παράδειγμα τους διοικητικούς υπαλλήλους της εταιρείας, ενώ στην πραγματικότητα η φύση της εργασίας τους είναι αυτή που δικαιολογεί το μειωμένο ωράριό της.

Κατά τα λοιπά εφαρμόζονται οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας σχετικά με εργασία το Σάββατο ή την Κυριακή, υπερεργασία, υπερωριακή απασχόληση και νυκτερινή εργασία κατά την περίοδο μεταξύ 22:00 έως και 06:00. Να σημειωθεί ότι σύμφωνα με το άρθρο 13 παρ. 10 του Κανονισμού, ο χρόνος μετάβασης των εργαζομένων από την κατοικία τους στον τόπο εργασίας τους και ο χρόνος επιστροφής, δεν υπολογίζεται ως χρόνος εργασίας.

²¹ βλ. άρθρο 5 Πρακτικού Συμφωνίας της Μικτής Επιτροπής σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο άρ. 4 της από 09-04-2013 ΕΣΣΕ μεταξύ Ένωσης Λιμενεργατών και ΟΛΠ και άρθρα 13 παρ. 1 και 3 του Γενικού Κανονισμού Εργασίας Προσωπικού ΟΛΠ ΑΕ

ii. Άδεια

Στο άρθρο 6 της υπ' αριθ. 61/2005 Διαιτητικής Απόφασης του Ο.ΜΕ.Δ προβλέπεται ότι *«Η ετήσια κανονική άδεια με αποδοχές και το επίδομα αδείας χορηγείται στο λιμενικό προσωπικό σύμφωνα με τον ισχύοντα Γενικό Κανονισμό Προσωπικού του ΟΛΠ»*. Το άρθρο 14 του Κανονισμού της ΟΛΠ ΑΕ ρυθμίζει τα περί αδειών του προσωπικού, σύμφωνα με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, χορηγώντας στους εργαζόμενους την κανονική ετήσια άδεια υποχρεωτικά μέσα στο ημερολογιακό έτος για το οποίο αυτή παρέχεται, αμειβόμενη άδεια μητρότητας 17 εβδομάδων, άδεια γάμου 5 ημερών καθώς και όλες τις ειδικές άδειες που προβλέπει η εργατική νομοθεσία. Επιπλέον, στον Πρόεδρο, Αντιπρόεδρο και Γενικό Γραμματέα των πρωτοβάθμιων σωματείων της ΟΛΠ ΑΕ που απαριθμούν πάνω από 200 μέλη παρέχεται πλήρης απαλλαγή εκ των εργασιακών τους καθηκόντων κατά τη διάρκεια της θητείας τους, σύμφωνα με το άρθρο 14 παρ. 7 του Κανονισμού, όπου και εμπίπτει το σωματείο των λιμενεργατών της ΟΛΠ ΑΕ. Τέλος, στο άρθρα 15 παρ. 5 και 6 προβλέπεται η δυνατότητα χορήγησης, κατά την κρίση της εταιρείας, ημερήσιας ή ολιγοήμερης άδειας μετ' αποδοχών ή πολυήμερης άδειας άνευ αποδοχών για συμμετοχή του εργαζόμενου σε ημερίδες, συνέδρια, σεμινάρια και κάθε είδους συναντήσεις επιστημονικού ή επαγγελματικού ενδιαφέροντος στο εσωτερικό ή στο εξωτερικό, εφόσον η συμμετοχή του σε αυτά κρίνεται συμφέρουσα για την εταιρεία.

Προκειμένου για τον υπολογισμό του ημερομισθίου αδείας και επιδόματος αδείας, για το τακτικό λιμενεργατικό προσωπικό, ακολουθείται το σχήμα υπολογισμού το οποίο αναφέρθηκε ανωτέρω, το βασικό δηλαδή ημερομίσθιο προσανυξημένο με το επίδομα ειδικών συνθηκών και το επίδομα γάμου, και στη συνέχεια τον συνυπολογισμό τυχόν επιπλέον επιδομάτων και προσανυξήσεων.²² Η καταβολή του επιδόματος αδείας πραγματοποιείται στο τακτικό λιμενεργατικό προσωπικό την 1η Ιουλίου κάθε χρόνο, σύμφωνα με το άρθρο 6 παρ. 2 εδ. β της υπ' αριθ. 61/2005 Διαιτητικής Απόφασης του Ο.ΜΕ.Δ.

²² βλ. και την 278/2016 ΕΦ ΠΕΙΡ (700950)

B.6. ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ

Οι λιμενεργάτες βρίσκονται καθημερινά εκτεθειμένοι σε κινδύνους κατά την εκτέλεση της εργασίας τους. Μετά την εκφόρτωση εμπορευμάτων κάποια εξ αυτών αποθηκεύονται στο λιμάνι και μπορεί να περιέχουν επικίνδυνες χημικές ουσίες ή εύφλεκτα υλικά, ενώ κατά τη μεταφορά εμπορευματοκιβωτίων (containers) από τις αποβάθρες χρησιμοποιούνται γερανογέφυρες και ειδικά οχήματα.²³ Υπάρχουν επομένως κίνδυνοι πτώσης αντικειμένων, σύγκρουσης οχημάτων, τραυματισμού εργαζομένων που βρίσκονται πάνω σε γερανογέφυρα ή τραυματισμού εργαζομένων από διερχόμενη γερανογέφυρα ή περionoφόρο όχημα, καθώς και πτώσης ή τραυματισμού εναερίτη λιμενεργάτη ο οποίος ασφαλίζει κοντέινερ ιδιαίτερα μεγάλου μεγέθους.²⁴ Επιπλέον, οι λιμενεργάτες μπορεί να έλθουν σε επαφή με κάποια επικίνδυνη χημική ουσία μετά από τυχόν διαρροή ή με σκόνη σε κάποιο αμπάρι πλοίου με κίνδυνο την πρόκληση αναπνευστικού προβλήματος ή δηλητηρίασης, εκτίθενται σε δονήσεις και θορύβους, ενώ πολλές φορές εργάζονται κάτω από δύσκολες καιρικές συνθήκες. Ενδεικτικά, σύμφωνα με παλαιότερη μελέτη του Ελληνικού Ινστιτούτου Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας για την υγεία και ασφάλεια στις λιμενικές εργασίες, τα ανυψωτικά μηχανήματα αποτελούν την κύρια πηγή ατυχημάτων στο λιμάνι του Πειραιά και μάλιστα η συντήρησή τους δεν ήταν - και δεν είναι- συστηματική, αλλά λόγω του φόρτου εργασίας πραγματοποιούταν μόνο όταν προέκυπτε βλάβη, ενώ πολλοί λιμενεργάτες δεν ήταν εφοδιασμένοι με τα απαραίτητα μέτρα ατομικής προστασίας (μάσκες, φόρμες, κράνη, υποδήματα και ζώνες ασφαλείας).²⁵

Στο άρθρο 12 του Κανονισμού του προσωπικού της ΟΛΠ ΑΕ προβλέπεται η υποχρέωση της εταιρείας να εφαρμόζει την ισχύουσα νομοθεσία για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων καθώς και να ενημερώνει το προσωπικό για τους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας της εταιρείας, ενώ ορίζεται ότι σχετικά με την εφαρμογή

²³ ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., Οδηγός Καλής Πρακτικής ΑΥΕ για τις Λιμενικές Εργασίες, 2015, σελ. 32-35

²⁴ ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., Υγεία και Ασφάλεια σε Εργασίες Φορτοεκφόρτωσης σε Λιμάνια, 2007

²⁵ ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., Εκτίμηση και Πρόληψη του Επαγγελματικού Κινδύνου στις Λιμενικές Υπηρεσίες, 2008, σελ. 67-68

μέτρων για την προαγωγή της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων κατά την εργασία εφαρμόζεται ο ν. 3850/2010²⁶ όπως εκάστοτε ισχύει.

Στην παρ. 4 του άρθρου προβλέπεται η ύπαρξη Ιατρού Εργασίας και Τεχνικού Ασφαλείας, ενώ στην παρ. 3 εδ. γ ορίζεται ότι η εταιρεία έχει υποχρέωση να εκπαιδεύει το προσωπικό, ώστε να είναι αυτό σε θέση να αναγνωρίζει έγκαιρα κάθε κίνδυνο και να τον αντιμετωπίζει αποτελεσματικά τηρώντας όλα τα μέτρα ασφαλείας. Στην ΟΛΠ ΑΕ λειτουργούσε εκπαιδευτικό πρόγραμμα χειριστών μηχανημάτων το οποίο παρείχε δίπλωμα χειριστή αποκλειστικά για εργασία στο λιμάνι του Πειραιά, ενώ πλέον δεν υφίσταται κάποια παρόμοια διαδικασία εκπαίδευσης. Η τελευταία επανεκπαίδευση λιμενεργατικού προσωπικού μέσω σεμιναρίων πραγματοποιήθηκε το έτος 2007-2008.

Τέλος, να σημειωθεί ότι στα πλαίσια της Σύμβασης Παραχώρησης του 2016 μεταξύ ΟΛΠ και ελληνικού Δημοσίου, ιδρύθηκε η Δημόσια Αρχή Λιμένων (ΔΑΛ), η οποία προβλέπεται στο άρθρο 127 του ν. 4389/2016 και σκοπός της είναι να συμβάλλει στην επίτευξη των προγραμματικών στόχων του ελληνικού λιμενικού συστήματος. Στις αρμοδιότητές της συμπεριλαμβάνονται η υλοποίηση ευρωπαϊκών διασυνοριακών προγραμμάτων και προγραμμάτων επανεκπαίδευσης – επιμόρφωσης εργαζομένων, καθώς και η παροχή εκπαιδευτικών προγραμμάτων λιμενικών υπηρεσιών και εργασιών για τη συνεχή επιμόρφωση και δια βίου μάθηση των εργαζομένων στη λιμενική ζώνη.²⁷

B.7. ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Στην ΟΛΠ ΑΕ δραστηριοποιούνται τα εξής σωματεία: α. Όσον αφορά τους υπαλλήλους της εταιρείας και το διοικητικό προσωπικό, η Ομοσπονδία Υπαλλήλων Λιμανιών Ελλάδος (ΟΜ.Υ.Λ.Ε.) η οποία ως δευτεροβάθμιο σωματείο συμπεριλαμβάνει και το πρωτοβάθμιο σωματείο των εργαζόμενων - χειριστών μηχανημάτων της εταιρείας, ήτοι την Ένωση Τεχνικών και Χειριστών Υπαλλήλων ΟΛΠ και β. Όσον αφορά τους λιμενεργάτες, η Ένωση Μονίμων και Δοκίμων

²⁶ βλ. Ν. 3850/2010 “Κύρωση του κώδικα νόμων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων”, τελ. τροποποιήθηκε με τον Ν. 4488/2017

²⁷ βλ. άρ. 128 παρ. 3 εδ. ε και στ Ν. 4389/2016

Λιμενεργατών ΟΛΠ και ο Σύνδεσμος Εποπτών – Αρχιεργατών ΟΛΠ. Στην εταιρεία λειτουργούσε επίσης Υπηρεσιακό Συμβούλιο, το οποίο όμως δεν προβλέπεται στον νέο Κανονισμό του 2017 και, επομένως, καταργήθηκε.

Η Ένωση Μονίμων και Δοκίμων Λιμενεργατών ΟΛΠ, η οποία ιδρύθηκε το 1925 και το 1968 άλλαξε το καταστατικό της και εκλέχθηκε εκ νέου Διοικητικό Συμβούλιο, εκπροσωπεί σήμερα 350 μέλη και διοικητικά αποτελείται από το 15μελές Διοικητικό Συμβούλιο, την 3μελή Ελεγκτική Επιτροπή και ανώτατο όργανο της είναι η Γενική Συνέλευση των μελών.²⁸ Στα πλαίσια του συντονισμού των σωματείων και των συνδικαλιστικών οργάνων των εργαζομένων, η Ένωση Λιμενεργατών είναι σαν πρωτοβάθμιο σωματείο μέλος του Εργατικού Κέντρου Πειραιά (ΕΚΠ) και της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ). Σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο, αποτελεί ιδρυτικό και ενεργό μέλος του International Dockworkers Council (IDC) με διαρκή συμμετοχή στα όργανα του (Ευρωπαϊκή Ζώνη και Γενική Συνέλευση).²⁹

Βασικός στόχος της Ένωσης Μονίμων και Δοκίμων Λιμενεργατών ΟΛΠ σήμερα, αποτελεί η προστασία και η διατήρηση των συνθηκών εργασίας των λιμενεργατών στην προβλήτα Ι του λιμένος Πειραιά στο παρόν επίπεδο, παράλληλα με την, όσο αυτό είναι εφικτό, βελτίωσή τους και η δυναμική εκπροσώπηση των λιμενεργατών της ΟΛΠ ΑΕ απέναντι στον κινέζικο κολοσσό, την Cosco. Επιπλέον, η Ένωση προσπαθεί να ενισχύσει τις φωνές των λιμενεργατών των προβλητών ΙΙ και ΙΙΙ του λιμένα Πειραιά όπου οι συνθήκες εργασίας είναι πολύ χειρότερες (βλ. και κατωτέρω στο οικείο κεφάλαιο), να ασκεί πίεση στα θέματα που σχετίζονται με τη λήψη των απαραίτητων περιβαλλοντικών μέτρων από την ΟΛΠ ΑΕ και τέλος προσπαθεί για την αποφυγή της εργολαβοποίησης (outsourcing) των φορτοεκφορτωτικών εργασιών ώστε αυτές να παραμείνουν στον ΟΛΠ και οι λιμενεργάτες φορτοεκφορτωτές να συνεχίσουν να προστατεύονται από την εργατική νομοθεσία, τις εκάστοτε ΣΣΕ και τον Κανονισμό ως εργαζόμενοι λιμενεργάτες της εταιρείας. Την περίοδο αυτή η Ένωση βρίσκεται σε διαπραγματεύσεις με την ΟΛΠ ΑΕ προκειμένου να υπογραφεί η νέα επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας των λιμενεργατών της ΟΛΠ ΑΕ.

²⁸ <http://www.dockers.gr/history>

²⁹ <http://www.dockers.gr/history>

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ'

ΟΙ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΛΙΜΕΝΕΡΓΑΤΩΝ ΣΤΙΣ ΠΡΟΒΛΗΤΕΣ II ΚΑΙ III ΤΟΥ ΛΙΜΕΝΑ ΠΕΙΡΑΙΑ³⁰

Γ.1. ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ

Στις 25 Νοεμβρίου 2008, ο ΟΛΠ συνήψε σύμβαση παραχώρησης (η Σύμβαση ΣΕΠ του 2008) με την εταιρεία «Σταθμός Εμπορευματοκιβωτίων Πειραιά Α.Ε.» (ΣΕΠ) ή Piraeus Container Terminal SA (PCT) ως παραχωρησιούχο και την Cosco Pacific Limited (Cosco Pacific) ως εγγυητή.

Ο Σταθμός Εμπορευματοκιβωτίων Πειραιά Α.Ε., εταιρεία η οποία ιδρύθηκε ειδικά για την ολοκλήρωση της Σύμβασης ΣΕΠ μεταξύ ΟΛΠ και Cosco, εδρεύει στην Ελλάδα, αποτελεί μία πλήρως ελεγχόμενη θυγατρική εταιρεία της Cosco Pacific και κατέχει την 5η θέση παγκοσμίως σε εταιρείες διαχείρισης εμπορευματικών σταθμών ανά τον κόσμο. Η σύμβαση παραχώρησης μεταξύ της ΟΛΠ ΑΕ και της ΣΕΠ ΑΕ όριζε την παραχώρηση στην ΣΕΠ ΑΕ των Προβλητών II και III του Σταθμού Εμπορευματοκιβωτίων του λιμένα Πειραιά, με σκοπό την αναβάθμιση της προβλήτας II και συγκεκριμένα την κατασκευή και εκμετάλλευση της δυτικής προβλήτας II, την κατασκευή της προβλήτας πετρελαιοειδών και την κατασκευή και λειτουργία της προβλήτας III με την αναβάθμιση με νέο μηχανολογικό εξοπλισμό αυτής και της προβλήτας II εξίσου.³¹

Ακολούθησε μία τροποποίηση της αρχικής σύμβασης παραχώρησης το 2011 και ένας Διακανονισμός μεταξύ ΟΛΠ και ΣΕΠ το 2013, ο οποίος προέβλεπε, μεταξύ άλλων, την αναστολή των εγγυημένων ανταλλαγμάτων παραχώρησης που είχαν συμφωνηθεί στο πλαίσιο της σύμβασης του 2008, όπως τροποποιήθηκε, καθώς και επέκταση των λειτουργιών του ΟΛΠ στον λιμένα Πειραιά. Κατά τα έτη 2013 και 2014, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή διεξήγαγε ανεπίσημη έρευνα σχετικά με τη

³⁰ τις περισσότερες πληροφορίες για την ανάπτυξη του παρόντος παρείχε η ΕΝ.Ε.Δ.Ε.Π, το σωματείο των εργαζομένων στις προβλήτες II και III του Πειραιά

³¹ βλ. ΦΕΚ Α' 52/30.03.2009

συμμόρφωση του Διακανονισμού ΣΕΠ προς τη Νομοθεσία της ΕΕ. Το 2014 ο ΟΛΠ και η ΣΕΠ συμφώνησαν να προβούν σε μια ακόμα τροποποίηση της σύμβασης του 2008. Το αντικείμενο της σύμβασης του 2008, όπως τροποποιήθηκε από τις συμβάσεις τροποποίησης των ετών 2011 και 2014, αφορά στην υποπαραχώρηση στη ΣΕΠ των προβλητών II και III του νέου σταθμού εμπορευματοκιβωτίων του Λιμένα Πειραιά (στο Ικόνιο) για αρχικό διάστημα τριάντα ετών με δύο εν δυνάμει πενταετείς παρατάσεις.

Γ.2. Η ΣΥΝΑΨΗ ΤΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΙΣ ΠΡΟΒΛΗΤΕΣ II ΚΑΙ III ΩΣ ΕΡΓΟΛΑΒΙΑ – OUTSOURCING ΚΑΙ ΥΠΕΡΓΟΛΑΒΙΑ

Με την ίδρυση και την αρχή της λειτουργίας της το 2009, η ΣΕΠ ΑΕ (PCT SA) προσέλαβε περίπου 250 εργαζόμενους, τους οποίους αποτελούν υπάλληλοι που στελεχώνουν το διοικητικό προσωπικό της εταιρείας και χειριστές γερανογέφυρων. Πρόσληψη λιμενεργατών απευθείας από τη ΣΕΠ ΑΕ δεν έχει πραγματοποιηθεί. Επιπλέον, η ΣΕΠ ΑΕ ίδρυσε το Κέντρο Διαχείρισης και Διανομής Εμπορευματοκιβωτίων Πειραιά ΑΕ (PCDC SA)³², θυγατρική εταιρεία της ΣΕΠ ΑΕ παροχής υπηρεσιών logistics στο Σταθμό Εμπορευματοκιβωτίων Πειραιά, η οποία απασχολεί σήμερα 30 εργαζόμενους αποθηκάρχους στις προβλήτες II και III του λιμένα.

Η ΣΕΠ ΑΕ έχει αναθέσει την εκτέλεση των λιμενεργασιών, όπως η μεταφορά, φόρτωση και εκφόρτωση εμπορευματοκιβωτίων, αποθήκευση, στοιβασία κλπ στην κινέζικη εταιρεία logistics D-Port. Προηγουμένως η ανάθεση αυτή είχε γίνει στην ελληνική εταιρεία logistics ΔΙΑΚΙΝΗΣΗ ΑΕ, θυγατρική της γνωστής ΕΛΓΕΚΑ ΑΕ. Η D-Port απασχολεί συνολικά 1.452 άτομα, συμπεριλαμβανομένων και λιμενεργατών που απασχολούνται στις προβλήτες II και III του λιμένα Πειραιά, και με τη σειρά της έχει αναθέσει σε 5 επιχειρηματίες – εταιρείες την εκτέλεση των απαιτούμενων λιμενεργασιών στις προβλήτες II και III.

Η ανάθεση αυτή των δραστηριοτήτων μιας επιχείρησης σε τρίτους επιχειρηματίες, είτε μέσω συμβάσεων αστικού δικαίου είτε με διάφορους τρόπους

³² <http://www.pcdc.com.gr/>

ανάμιξης μιας τρίτης επιχείρησης στο έργο μιας άλλης, εκφράζεται συνήθως με την έννοια της υπεργολαβίας.³³ Η υπεργολαβία αποτελεί εργολαβία και προϋποθέτει μια κύρια εργολαβία και στη συνέχεια την ανάθεση από τον εργολάβο σε τρίτους, συνήθως μικρότερες οικονομικές οντότητες, της εκτέλεσης επί μέρους τμημάτων του έργου στη βάση της εξειδίκευσης του καθενός.³⁴ Η ανάθεση από τη ΣΕΠ ΑΕ στη D-Port αποτελεί την κύρια εργολαβία και με τη σειρά της η D-Port έχει αναθέσει τις λιμενεργασίες στους 5 υπεργολάβους.

Με τον όρο «εργολαβία» ή «προσφυγή σε εξωτερικές πηγές» αποδίδεται και η έννοια του outsourcing. Αναλυτικά η έννοια «προσφυγή σε εξωτερικές πηγές» αποτελεί τρόπο οργανωτικής διάρθρωσης της επιχείρησης καθώς μέσω αυτής δηλώνεται η πρόθεση της επιχείρησης για διαρκή ανάθεση της εκάστοτε παραχωρούμενης δραστηριότητας – έργου σε «τρίτους», οι οποίοι τρίτοι, φυσικά, διακρίνονται από την παραχωρούσα επιχείρηση καθώς έχουν δικούς τους στόχους, δική τους ταυτότητα και δική τους οργάνωση.³⁵ Στις συμβάσεις outsourcing οι εργαζόμενοι συνδέονται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας με τους τρίτους – εργολάβους, αμείβονται από αυτούς και υπόκεινται στο διευθυντικό τους δικαίωμα. Όλες οι υποχρεώσεις τους εξαντλούνται απέναντι στον τρίτο, ο οποίος είναι ο εργοδότης τους. Από την άλλη πλευρά οι εν λόγω εργαζόμενοι είναι πολύ πιθανό να προσφέρουν την εργασία τους εντός της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης της παραχωρούσας τη δραστηριότητα επιχείρησης, με αποτέλεσμα να εργάζονται κάτω από τις ίδιες συνθήκες τόσο με το τακτικό προσωπικό όσο και με το προσωπικό που ενδεχομένως απασχολείται με άλλες ελαστικές μεθόδους. Επιπλέον συχνά αν και η επιχείρηση δεν έχει το δικαίωμα να ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα στους εργαζομένους του τρίτου επιβάλλει τόσο αυστηρές προϋποθέσεις κατά την εκτέλεση του έργου που δεν αφήνει στον τρίτο περιθώριο ουσιαστικής άσκησης διευθυντικού δικαιώματος δημιουργώντας έτσι και στην πράξη σύγχυση σχετικά με το ποιος είναι ο πραγματικός φορέας εξουσίας και λήψης αποφάσεων που επηρεάζουν άμεσα τις συνθήκες εργασίας των εν λόγω εργαζομένων.

³³ Κουκιάδης, ό.π., σελ. 94

³⁴ Κουκιάδης, ό.π., σελ. 94

³⁵ Παπαδημητρίου Κ., Η Προσωρινή Απασχόληση, 2007, σελ. 40

Η πρόσληψη των λιμενεργατών οι οποίοι εργάζονται στις προβλήτες II και III του λιμένα Πειραιά πραγματοποιείται από τη D-Port και κατά κύριο λόγο από τους 5 υπεργολάβους με τους οποίους συνεργάζεται η D-Port, ενώ το κεφάλαιο, τον κεντρικό σχεδιασμό, τις εγκαταστάσεις και τα μηχανήματα τα παρέχει φυσικά η ΣΕΠ ΑΕ στην εργολάβο D-Port και στους υπεργολάβους. Στο πλαίσιο αυτό της υπεργολαβίας, οι υπεργολάβοι προσλαμβάνοντας το δικό τους προσωπικό καθίστανται εργοδότες του, ωστόσο η στρατηγική αυτή ακολουθείται συνήθως προκειμένου να μειωθούν ή και να εξαλειφθούν εντελώς οι εργοδοτικές ευθύνες από τον πραγματικό ενιαίο εργοδότη.

Υποκατάσταση ευθύνης του ενιαίου εργοδότη από διάσπαρτους επιμέρους εργοδότες (υπεργολάβους στην περίπτωση μας) συνιστά ένα από τα σημαντικότερα νέα προβλήματα του εργατικού δικαίου, γιατί νοθεύει την ενότητα του εργοδότη, καθιστώντας τον σε πολλές περιπτώσεις αφανή, διευκολύνει την καταστρατήγηση των εργασιακών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων και κυρίως διασπά την ενότητα του προσωπικού με τη συνύπαρξη στον ίδιο τόπο μισθωτών διαφορετικών εργοδοτών διασπώντας έτσι και αυτή την έννοια της ενότητας του κλάδου, με αποτέλεσμα να περιορίζεται η εμβέλεια παραδοσιακού τύπου συλλογικών συμβάσεων και να ανατροφοδοτείται η ανάπτυξη άκρως ελαστικών σχέσεων εργασίας.³⁶

Στις προβλήτες II και III του λιμένα Πειραιά απασχολούνται σήμερα 1.352 εργαζόμενοι οι οποίοι αποτελούνται από λιμενεργάτες, χειριστές μηχανημάτων και οδηγούς. Εκτός των λιμενεργατών τους οποίους προσέλαβε η τότε εργολάβος ΔΙΑΚΙΝΗΣΗ ΑΕ και που πλέον προσλαμβάνει η D-Port, οι υπόλοιποι λιμενεργάτες προσλαμβάνονται από το έτος 2009 και μέχρι σήμερα από τους υπεργολάβους. Κατά το έτος 2009-2010 πραγματοποιήθηκε εκπαίδευση των χειριστών και λιμενεργατών που θα απασχολούνταν στις προβλήτες II και III από χειριστές και λιμενεργάτες της ΟΛΠ ΑΕ. Εντύπωση προκαλεί το γεγονός ότι από το 2009 και για περίπου μια πενταετία από τότε, οι λιμενεργάτες δηλώνονταν κατά την πρόσληψή τους ως “συσκευαστές σταφίδας” και όχι ως λιμενεργάτες, προκειμένου να αποφευχθεί από τους υπεργολάβους η εφαρμογή της ισχύουσας τότε κλαδικής ΣΣΕ για τους εργαζόμενους σε λιμένες. Μάλιστα, στις αρχές της περιόδου διαχείρισης των

³⁶ Κουκιάδης, ό.π., σελ. 96

προβλητών II και III από τη ΣΕΠ ΑΕ, είχαν αναφερθεί, μέσω καταγγελιών σε ιστολόγια οργανώσεων των λιμενεργατών αλλά και άρθρων σε εφημερίδες, αρκετές περιπτώσεις σύναψης “ημερήσιων” συμβάσεων εργασίας λιμενεργατών με τη ΔΙΑΚΙΝΗΣΗ ΑΕ και με υπεργολάβους, γεγονός το οποίο συνιστά μία από τις χειρότερες μορφές εργασιακής επισφάλειας.³⁷

Γ.3. ΤΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ

Από την έναρξη της λειτουργίας της ΣΕΠ ΑΕ ως διαχειρίστριας των προβλητών II και III του λιμένα Πειραιά το έτος 2009, οι λιμενεργάτες εργάζονταν σε αυτές κάτω από άθλιες συνθήκες, χωρίς την παραμικρή προστασία Συλλογικής Σύμβασης ή Κανονισμού εργασίας στην εταιρεία και υπό καθεστώς μηδενικής εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας. Μέχρι και σήμερα, δεν έχει υπογραφεί καμία ΣΣΕ ή Κανονισμός εργασίας που να περιλαμβάνει τους λιμενεργάτες στις προβλήτες II και III του λιμένα Πειραιά, το εργασιακό καθεστώς των οποίων απέχει, θα μπορούσαμε να πούμε, έτη φωτός από το καθεστώς των συναδέλφων τους στην ΟΛΠ ΑΕ, για τους οποίους έγινε λόγος προηγουμένως.

Δεδομένων των απαράδεκτων συνθηκών εργασίας και μετά από αρκετές προσπάθειες, οι οποίες απέτυχαν εξαιτίας του εργοδοτικού εκφοβισμού των λιμενεργατών στις προβλήτες II και III, δημιουργήθηκε το 2014 η Ένωση Εργαζομένων στη Διακίνηση Εμπορευματοκιβωτίων στις Προβλήτες του Πειραιά (ΕΝ.Ε.Δ.Ε.Π.), η οποία είναι κλαδικό σωματείο και αριθμεί σήμερα περισσότερα από 400 μέλη. Όσες αλλαγές επήλθαν από το έτος 2014 και μετά με σκοπό τη βελτίωση του εργασιακού καθεστώτος των λιμενεργατών στις προβλήτες II και III, είναι αποτέλεσμα της συνδικαλιστικής δράσης της ΕΝ.Ε.Δ.Ε.Π.³⁸ Λόγω της συνεχούς, μέχρι και σήμερα, άρνησης της εργοδοσίας για υπογραφή ΣΣΕ ή Κανονισμού εργασίας, μόνη “κατοχύρωση” των εργασιακών δικαιωμάτων τα οποία αποκτήθηκαν μέσω των αγώνων της ΕΝ.Ε.Δ.Ε.Π. αποτελούν Ιδιωτικά Συμφωνητικά υπογεγραμμένα από το σωματείο και την εργολάβο εταιρεία μαζί με τους υπεργολάβους.

³⁷ <http://dockworkers.blogspot.gr/2010/11/cosco.html>

³⁸ <http://enedep2014.blogspot.gr/2017/07/18-7-2017.html>

Γ.4. ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΗ

Όπως προαναφέρθηκε, η ΣΕΠ ΑΕ, ως θυγατρική της Cosco Pacific, έχει αναθέσει τη διαχείριση των προβλητών II και III του λιμένα Πειραιά στην εταιρεία D-Port SA, παρέχοντάς της φυσικά το ανάλογο χρηματικό κεφάλαιο, το οποίο η D-Port διανέμει με τη σειρά της στους 5 υπεργολάβους προκειμένου το εργατικό προσωπικό τους να εκτελεί τις απαραίτητες εργασίες. Μέχρι και το 2014, ο κάθε υπεργολάβος πλήρωνε ξεχωριστά τους λιμενεργάτες που προσελάμβανε, δεν υπήρχε δηλαδή ένα ενιαίο ημερομίσθιο για όλους τους λιμενεργάτες στις προβλήτες II και III, αλλά αυτό καθοριζόταν από τον κάθε υπεργολάβο.

Μετά την ίδρυση του σωματείου το 2014 και τις πιέσεις που άσκησε μέσω απεργιών και διαπραγματεύσεων με την εργολάβο εταιρεία και τους υπεργολάβους, διευθετήθηκαν ορισμένα μισθολογικά θέματα. Ελάχιστο ημερομίσθιο συμφωνήθηκε το ποσό των 42 ευρώ, το οποίο αυξάνεται ανάλογα με την ειδικότητα και τη θέση του λιμενεργάτη, φτάνοντας ως μέγιστο ημερομίσθιο το ποσό των 62 ευρώ. Επιπλέον, καθώς οι λιμενεργάτες στις προβλήτες II και III δε θεωρούνται μισθωτοί, το σωματείο κατάφερε να συμφωνηθούν ως ελάχιστος αριθμός ημερομισθίων το μήνα τα 22 ημερομίσθια για τους λιμενεργάτες με πλήρη απασχόληση, και τα 16 ημερομίσθια για τους εκ περιτροπής εργαζόμενους λιμενεργάτες.

Στην πράξη, οι υπεργολάβοι δίνουν ένα ποσό ως το μηνιαίο μισθό, στο οποίο συμπεριλαμβάνονται οι αμοιβές για υπερωριακή εργασία ή εργασία τα Σαββατοκύριακα, χωρίς ωστόσο ο αριθμός των υπερωριών που θα πραγματοποιηθούν μέσα στο μήνα να είναι προκαθορισμένος. Με τον τρόπο αυτό, οι λιμενεργάτες πραγματοποιούν συνήθως πολλές περισσότερες υπερωρίες από αυτές για τις οποίες έχουν προπληρωθεί ή πληρώνονται στο τέλος του μήνα, με αποτέλεσμα την εκμετάλλευσή τους από τους υπεργολάβους και την εργολάβο εταιρεία.

Επίσης στις αποδοχές τους δεν υπολογίζονται η προσαύξηση του 25% για εργασία τη νύχτα, ούτε και η προσαύξηση του 75% για εργασία την Κυριακή και τις αργίες, αλλά ούτε και το προβλεπόμενο από το νόμο επίδομα για τα βαρέα – ανθυγιεινά επαγγέλματα στα οποία ανήκει και αυτό των λιμενεργατών και το οποίο επίδομα παρέχεται στους συναδέλφους τους λιμενεργάτες της ΟΛΠ ΑΕ. Οι μόνοι

εργαζόμενοι στις προβλήτες II και III που λαμβάνουν το εν λόγω επίδομα είναι οι χειριστές μηχανημάτων, ενώ το διεκδικούν και οι οδηγοί και φυσικά και οι λιμενεργάτες, χωρίς φυσικά τη στήριξη και σε αντίθεση με το συμφέρον της εργολάβου εταιρείας και των υπεργολάβων, οι οποίοι θα υποχρεωθούν, σε περίπτωση παροχής του επιδόματος και στους οδηγούς και στους χειριστές, να το καταβάλουν αναδρομικά. Μάλιστα, σύμφωνα με την ΕΝ.Ε.Δ.Ε.Π., όταν το σωματείο απευθύνθηκε στο Υπουργείο Εργασίας και στη συνέχεια στο ΙΚΑ, όπου ασφαλίζονται οι λιμενεργάτες των προβλητών II και III, προκειμένου να διεκδικήσει την ένταξή τους στους δικαιούχους βαρέων – ανθυγιεινών ενσήμων, η απάντηση που έλαβε από το Υπουργείο ήταν ότι οι προβλήτες II και III του Πειραιά δεν αναγνωρίζονται ως λιμένας!

Γ.5. ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΔΕΙΑ

Από την έναρξη των δραστηριοτήτων της ΣΕΠ ΑΕ και μέχρι και τις πρώτες κινητοποιήσεις της ΕΝ.Ε.Δ.Ε.Π. από το έτος 2014 και έπειτα, οι λιμενεργάτες στις προβλήτες II και III εργάζονταν χωρίς πρόγραμμα, πραγματοποιώντας όλες τις βάρδιες της ημέρας, καθώς οι εργασίες στις προβλήτες είναι συνεχείς επί 24 ώρες το 24ωρο, 7 ημέρες την εβδομάδα. Καθώς δε υπήρχε πρόγραμμα εργασίας και καθορισμένες βάρδιες, η ενημέρωση για κάλεσμα σε εργασία πραγματοποιούνταν από την εργολάβο εταιρεία και τους υπεργολάβους τηλεφωνικά ή μέσω μηνύματος στο κινητό τηλέφωνο των λιμενεργατών οποτεδήποτε, ακόμη και δύο ώρες πριν την έναρξη της βάρδιας.³⁹ Οι λιμενεργάτες εργάζονταν συνήθως σε «contra βάρδιες», δηλαδή δύο συνεχόμενα 8ωρα, χωρίς να μεσολαβεί μεταξύ τους το απαραίτητο χρονικό διάστημα ανάπαυσης, το οποίο στη χώρα μας συνίσταται σε 12 συναπτές ώρες, όπως προβλέπεται στο άρθρο 3 του ΠΔ 76/2005 με το οποίο τροποποιήθηκε το ΠΔ 88/1999 για τις «ελάχιστες προδιαγραφές για την οργάνωση του χρόνου εργασίας σε συμμόρφωση με τις Οδηγίες 93/104/ΕΚ και 2000/94/ΕΚ.

Επιπλέον, οι λιμενεργάτες στις προβλήτες II και III πραγματοποιούσαν την περίοδο εκείνη ανεξέλεγκτες υπερωρίες για τις οποίες αμείβονταν από τους υπεργολάβους κατά βούληση των τελευταίων. Τέλος, δεν υπήρχε καθιερωμένο

³⁹ <http://dockworkers.blogspot.gr/2010/11/cosco.html>

διάλειμμα σε συγκεκριμένη ώρα της βάρδιας και στην πραγματικότητα οι λιμενεργάτες δεν πραγματοποιούσαν καθόλου διάλειμμα, ούτε για την ικανοποίηση βασικών βιοτικών τους αναγκών. Σύμφωνα μάλιστα με μαρτυρία λιμενεργάτη εργαζόμενου στις προβλήτες II και III από το 2010, ο ίδιος καθώς και πολλοί συνάδελφοί του αναγκάζονταν να «ουρήσουν μέσα σε μπουκάλι» κατά την εκτέλεση της εργασίας τους, καθώς δεν τους επιτρεπόταν διάλειμμα ούτε λίγων λεπτών.

Μετά την ίδρυση του σωματείου της ΕΝ.Ε.Δ.Ε.Π. και τις πρώτες κινητοποιήσεις και συναντήσεις με την εργολάβο εταιρεία και τους υπεργολάβους, συμφωνήθηκε η ύπαρξη προγράμματος εργασίας και πλέον οι εργαζόμενοι λιμενεργάτες λαμβάνουν γνώση των ημερών εργασίας και των βαρδιών του μήνα εκ των προτέρων. Καθιερώθηκε επίσης 20λεπτο διάλειμμα και σταμάτησε το φαινόμενο της «contra βάρδιας», χωρίς ωστόσο να έχει πλήρως εξαφανιστεί. Επιπροσθέτως, υπάρχει πλέον ένα μέτρο στον αριθμό των πραγματοποιούμενων υπερωριών, ωστόσο όπως προαναφέρθηκε η αμοιβή για τις υπερωρίες συμπεριλαμβάνεται στα καταβαλλόμενα ημερομίσθια του μήνα. Οι λιμενεργάτες αμείβονται με ένα επιπλέον ποσό το οποίο καλύπτει τις υπερωρίες που θα πραγματοποιηθούν ή πραγματοποιήθηκαν μέσα στο μήνα ωστόσο ούτε η εργολάβος εταιρεία ούτε φυσικά οι υπεργολάβοι διατηρούν βιβλίο υπερωριών, αλλά ούτε υπάρχει σχετικός πίνακας των υπερωριών που πραγματοποιούνται συνολικά καθώς και η αντίστοιχη αμοιβή αυτών. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα οι λιμενεργάτες στις προβλήτες II και III να πραγματοποιούν ενδεχομένως υπερωρίες για τις οποίες δεν αμείβονται ποτέ, καθώς ελλείπει των απαιτούμενων στοιχείων, δεν είναι σε θέση να γνωρίζουν το ποσό το οποίο θα πρέπει να διεκδικήσουν από την εργοδοτική πλευρά για υπερωριακή απασχόληση.

Τέλος, να σημειωθεί ότι πλέον παρέχεται στους λιμενεργάτες κανονικά η ετήσια άδεια σε περιόδους, ενώ μέχρι και το 2014 δεν παρέχονταν άδειες και δεν εφαρμόζοταν στο παραμικρό η εργατική νομοθεσία για το ζήτημα αυτό.

Γ.6. ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ

Οι λιμενεργάτες λόγω της φύσης της εργασίας τους βρίσκονται, όπως προαναφέρθηκε, εκτεθειμένοι σε πληθώρα κινδύνων. Οι δύσκολες και απαιτητικές

χειρωνακτικές εργασίες των λιμενεργατών, σε συνδυασμό με την εξαιρετική εντατικοποίηση της εργασίας στις προβλήτες II και III του λιμένα έχουν ως αποτέλεσμα τη σωματική τους καταπόνηση και αποτελούν την αιτία για τα διάφορα μυοσκελετικά προβλήματα τα οποία αντιμετωπίζουν. Η επαφή τους με επιβλαβείς χημικές ουσίες και υλικά στα εμπορευματοκιβώτια τα οποία εκφορτώνουν και μεταφέρουν, η υποχρεωτική παροχή της εργασίας τους στο λιμάνι υπό οποιεσδήποτε καιρικές συνθήκες, καθώς και ο κίνδυνος πρόκλησης ατυχήματος και πλήξης της σωματικής τους ακεραιότητας επιβάλλουν αυστηρά και κατάλληλα μέτρα προστασίας για την υγεία και την ασφάλειά τους.

Δυστυχώς, ήδη από την έναρξη των εργασιών της ΣΕΠ ΑΕ στις προβλήτες II και III, οι συνθήκες ασφαλείας για τους εργαζόμενους σε αυτές λιμενεργάτες δεν ενέπιπταν ούτε στο ελάχιστο στις προβλεπόμενες από την εργατική νομοθεσία προδιαγραφές για την υγεία και την ασφάλεια στους χώρους εργασίας.

Σε αντίθεση με τα όσα ορίζονται στο άρθρου 9 του Παραρτήματος I του ΠΔ 16/1996 «Ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας στους χώρους εργασίας σε συμμόρφωση με την οδηγία 1989/654/ΕΟΚ» και παρά την ύπαρξη μικρής βελτίωσης μετά από κινητοποιήσεις του σωματείου, ο φωτισμός κατά τη διάρκεια της εργασίας είναι ελλιπής, με συχνές διακοπές ρεύματος οι οποίες είναι πιθανό να διαρκέσουν έως και 30 λεπτά και μάλιστα χωρίς να υπάρχει εφεδρικός φωτισμός προκειμένου ο εργαζόμενος λιμενεργάτης να προφυλαχθεί από τυχόν κινδύνους ή να μεταφερθεί σε ασφαλές σημείο έως ότου επανέλθει το ρεύμα στο λιμάνι. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να εμποδίζεται η ξεκούραστη διεκπεραίωση των εργασιών των λιμενεργατών και η πρόληψη απλών ατυχημάτων, με άμεσο κίνδυνο πτώσης και τραυματισμού των λιμενεργατών οι οποίοι εργάζονται πάνω σε κάποιο κατάστρωμα πλοίου, σε γερανογέφυρα ή πάνω σε κάποιο container.

Επιπλέον, τα οχήματα και τα μηχανήματα όπως οι γερανογέφυρες που χρησιμοποιούνται είναι παλιά και δεν υπόκεινται σε περιοδική, ούτε καν προληπτική συντήρηση, παρά τις συνεχόμενες αναφορές των χειριστών και των οδηγών τους, αλλά διορθώνεται μόνο προσωρινά όποια βλάβη είναι τόσο σημαντική ώστε να διακόψει τη λειτουργία του μηχανήματος και να σταματήσει την παραγωγικότητά του. Η, έστω και προσωρινή, μάλιστα, διόρθωσή τους είναι δυσχερής εξαιτίας των

διαρκών διαρροών στα υδραυλικά συστήματα των μηχανημάτων, καθώς η ΣΕΠ ΑΕ η οποία παρέχει τα οχήματα και τα μηχανήματα σε ολόκληρες τις προβλήτες II και III του λιμένα, δεν έχει προβεί στην κατασκευή πλυντηρίου βαρέων οχημάτων με βιολογικό καθαρισμό λόγω του υψηλού του κόστους. Ωστόσο αυτό έχει ως αποτέλεσμα την ύπαρξη λαδιών από τις διαρροές σε ολόκληρους τους χώρους στάθμευσης των οχημάτων και των μηχανημάτων, καθιστώντας άκρως επικίνδυνη (κίνδυνος ανάφλεξης) την παραλαβή τους από τους χειριστές, τους οδηγούς και τους λιμενεργάτες και φυσικά μολύνοντας τον γύρω περιβάλλοντα χώρο. Τέλος, παραβιάζοντας τις διατάξεις του άρθρου 5 του ΠΔ 16/1996 και των άρθρων 5 α και 3.1.6 στ του ΠΔ 89/1999, κανένα από τα μηχανήματα έργου δε διαθέτει πυροσβεστήρα και όσα διαθέτουν δεν έχουν αναγομωθεί από το έτος 2007.

Ο αριθμός των εργατικών ατυχημάτων στις προβλήτες II και III από το έτος 2009 μέχρι σήμερα είναι τεράστιος, ωστόσο ούτε ένα δεν έχει επίσημα καταγραφεί ή καταγγελλεί ποτέ στην Επιθεώρηση Εργασίας και καμία νομική αγωγή δεν έχει κατατεθεί σε δικαστήριο. Σύμφωνα με την ΕΝ.Ε.Δ.Ε.Π., οι εργαζόμενοι στις προβλήτες II και III, φοβούμενοι την απώλεια της θέσης εργασίας τους, δεν προβαίνουν στην οποιαδήποτε δημοσιοποίηση εργατικού ατυχήματος, πολύ δε περισσότερο σε διεκδίκηση της σχετικής αποζημίωσης και των λοιπών προβλεπόμενων στο νόμο.

Από την ίδρυση και κινητοποίηση των μελών της ΕΝ.Ε.Δ.Ε.Π. το έτος 2014 και έπειτα, στους εργαζόμενους λιμενεργάτες στις προβλήτες II και III του λιμένα Πειραιά παρέχεται από την εργολάβο εταιρεία και τους υπεργολάβους δωρεάν φαγητό στο διάλειμμά τους (ένα σάντουιτς) και νερό τις ημέρες κατά τις οποίες η θερμοκρασία είναι ιδιαίτερα υψηλή. Επίσης, τις ημέρες κατά τις οποίες η θερμοκρασία ξεπερνά τους 38° C, οι εργασίες σταματούν έως και τις 5 μμ και, αντίστοιχα, τις ημέρες κατά τις οποίες η θερμοκρασία είναι πολύ χαμηλή ή χιονίζει, οι εργασίες δε συνεχίζονται μετά την ώρα αυτή, ενώ όταν βρέχει οι λιμενεργάτες μπορούν πλέον να εισέρχονται στα containers προκειμένου να προφυλαχθούν.

Επιπλέον, τα μέλη του σωματείου κατάφεραν να παραχωρηθούν 3 λεωφορεία για τις μετακινήσεις των λιμενεργατών στο λιμάνι, δεδομένου ότι οι αποστάσεις στις προβλήτες είναι ιδιαίτερα μεγάλες, ενώ προηγουμένως υπήρχε μόνο ένα λεωφορείο

μικρού μεγέθους. Υπάρχει επίσης ασθενοφόρο όχημα, το οποίο δεν υπήρχε πριν, καθώς και 2 ή 3 ιατροί εργασίας. ενώ στη ΣΕΠ ΑΕ εργάζεται και τεχνικός ασφαλείας. Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας, παρότι απαραίτητη εξαιτίας της πληθώρας των εργατικών ατυχημάτων τα οποία λαμβάνουν χώρα στις προβλήτες II και III, δεν λειτουργεί, και η δημιουργία της καθίσταται στην πράξη ιδιαίτερα δυσχερής, καθώς λόγω των 5 υπεργολαβιών θα έπρεπε να λειτουργούν 5 διαφορετικές Επιτροπές.

Γ.7. ΔΙΕΚΔΙΚΗΣΕΙΣ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ

Η ΕΝ.Ε.Δ.Ε.Π ιδρύθηκε το 2014 ως κλαδικό σωματείο με σκοπό να ενοποιηθεί μελλοντικά με το σωματείο των λιμενεργατών εργαζομένων της ΟΛΠ ΑΕ στην προβλήτα I του λιμένα Πειραιά, ωστόσο κάτι τέτοιο δεν έχει μέχρι σήμερα υλοποιηθεί. Τα μέλη του σωματείου, μετρώντας σημαντικές κατακτήσεις για τους εργαζόμενους λιμενεργάτες στις προβλήτες II και III μέχρι σήμερα, γνωρίζουν πολύ καλά πως υπάρχει πληθώρα ζητημάτων τα οποία πρέπει ακόμη να διευθετηθούν και πολλές βελτιώσεις και παροχές τις οποίες πρέπει να κατοχυρώσουν, έτσι ώστε οι λιμενεργάτες να εργάζονται κάτω από αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας.

Για το λόγο αυτό, διεκδικούν πλήρη εργασιακή απασχόληση για όλους τους λιμενεργάτες, αναγνώριση και υπαγωγή τους στο δικαίωμα χορήγησης βαρέων – ανθυγιεινών ενσήμων, καθώς και αναγνώριση και χορήγηση σε αυτούς του επιδόματος τριετίας. Βασικό τους αίτημα τον τελευταίο ενάμιση χρόνο αποτελεί φυσικά η υπογραφή μιας ενιαίας ΣΣΕ η οποία θα περιλαμβάνει όλους τους εργαζόμενους λιμενεργάτες στις προβλήτες II και III, αίτημα το οποίο αρνείται συστηματικά η εργοδοσία, ο «κρυφός» και πραγματικός εργοδότης, η ΣΕΠ ΑΕ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ'

ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΚΑΙ ΔΡΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΛΙΜΕΝΕΡΓΑΣΙΑ

Δ.1. Η ΣΥΜΒΑΣΗ C 137

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (International Labour Organization – ILO) έχει εκδώσει συμβάσεις και συστάσεις σχετικά με τους κανόνες ασφαλείας και υγιεινής και την ανάγκη προστασίας των λιμενεργατών αλλά και σχετικά με τις επιπτώσεις που θα επιφέρει η τεχνολογική πρόοδος και η συνεχής ανάπτυξη του διεθνούς εμπορίου στην απασχόληση και την οργάνωση των λιμενικών εργασιών. Οι συμβάσεις με υποχρεωτική εφαρμογή μετά την επικύρωσή τους από τα κράτη μέλη του ILO είναι οι C 137 και C 152. Οι συστάσεις με μη υποχρεωτική εφαρμογή είναι οι R 160 και R 145, οι οποίες συμπληρώνουν τις συμβάσεις C 137 και C 152.

Δυστυχώς και παρά τις εντονότερες προσπάθειες των τελευταίων ετών, η Ελλάδα δεν έχει κυρώσει μέχρι σήμερα καμία από τις ως άνω συμβάσεις.

Η σύμβαση C 137⁴⁰, η οποία τέθηκε σε ισχύ στις 24 Απριλίου 1975 και έχει επικυρωθεί από 25 χώρες παγκοσμίως, ασχολείται με τη λήψη μέτρων για την αποφυγή των επιπτώσεων που θα επιφέρουν οι νέες μέθοδοι εργασίας στην απασχόληση αλλά και στην οργάνωση του επαγγέλματος και έχει σκοπό την προστασία της ασφάλειας στην επαγγελματική ζωή των λιμενεργατών μέσω μέτρων που αφορούν τους όρους απόδοσης και πρόσβασης στη λιμενεργασία.

Στη σύμβαση προβλέπεται η κατάρτιση και τήρηση μητρώων για όλες τις επαγγελματικές κατηγορίες των λιμενεργατών, τα οποία θα αναθεωρούνται αναλόγως προκειμένου να καλύπτονται οι ανάγκες του λιμανιού. Οι καταχωρημένοι λιμενεργάτες θα έχουν προτεραιότητα στην ανάληψη συγκεκριμένης εργασίας στο λιμάνι, ενώ σε περίπτωση μείωσης του δυναμικού των μητρώων θα πρέπει να

⁴⁰ <http://www.stevedores.gr/files/DSE137.1117454610874.pdf>

λαμβάνονται τα κατάλληλα μέτρα για την πρόληψη των επιπτώσεων που αυτή θα επιφέρει στους εργαζομένους.

Η σύσταση R 145 αποτελεί συμπλήρωση της σύμβασης C 137 με θέμα τις κοινωνικές επιπτώσεις των νέων μεθόδων εργασίας στα λιμάνια. Η σύσταση αναφέρεται στον αντίκτυπο των αλλαγών που θα επέλθουν ως προς τις μεθόδους διακίνησης φορτίων. Για το σκοπό αυτό θα πρέπει να συλλέγονται συνεχώς στοιχεία και συγκεκριμένα, στατιστικά στοιχεία της κίνησης των φορτίων στα λιμάνια κ.ά.

Στη σύσταση R 145 γίνεται διεξοδική ανάλυση των ρυθμίσεων για την απασχόληση και το εισόδημα των λιμενεργατών και συγκεκριμένα την παροχή εγγυήσεων για τις συνθήκες εργασίας τους, συμπεριλαμβανομένου του ωραρίου, εισοδήματος, δημιουργίας μητρώων αλλά και των μέτρων τα οποία θα πρέπει να ληφθούν σε περίπτωση απώλειας της θέσης εργασίας. Επιπλέον, γίνεται αναφορά στη διαχείριση των εργασιακών σχέσεων μέσω της πρόβλεψης οργανώσεων των εργοδοτών και των εργαζομένων αλλά και τη γενικότερη οργάνωση των εργασιών στους λιμένες.

Δ.2. Η ΣΥΜΒΑΣΗ C 152

Η σύμβαση C 152⁴¹, η οποία τέθηκε σε ισχύ στις 5 Δεκεμβρίου 1981, αναφέρεται στη λήψη μέτρων με σκοπό τη συντήρηση χώρων και του εξοπλισμού, ώστε να υπάρχει ασφάλεια χωρίς τον κίνδυνο τραυματισμού των εργαζομένων, καθώς και μέτρων για την ασφαλή πρόσβαση στους χώρους εργασίας και την παροχή πληροφόρησης σχετικά με πιθανούς εργασιακούς κινδύνους. Επίσης στη σύμβαση γίνεται αναφορά σε σωστικά μέσα, είδη ένδυσης, μέσα ατομικής προστασίας, παροχή πρώτων βοηθειών και τη θέσπιση κατάλληλων διαδικασιών για την πρόληψη καταστάσεων έκτακτης ανάγκης, εφόσον προκύψουν.

Κάθε χώρα που επικυρώνει την παραπάνω σύμβαση υποχρεούται να καθορίσει με βάση την εθνική της νομοθεσία τους επαγγελματικούς κινδύνους στους οποίους εφόσον εκτεθούν οι εργαζόμενοι, θα πρέπει να υποβάλλονται στις

⁴¹ <http://www.stevedores.gr/files/dse152.pdf>

απαραίτητες ειδικές εξετάσεις. Επιπλέον, θα καθορίζονται και τα χρονικά διαστήματα στα οποία θα πρέπει να πραγματοποιούνται οι εξετάσεις αυτές.

Στη σύμβαση προβλέπεται ότι στους λιμένες όπου απασχολείται ένας σημαντικός αριθμός εργαζομένων, θα πρέπει να υπάρχουν ειδικές επιτροπές ασφάλειας και υγιεινής με τη συμμετοχή αντιπροσώπων εργοδοτών και εργαζομένων. Κανείς εργαζόμενος δε θα πρέπει να απασχολείται σε φορτοεκφορτωτικές εργασίες, αν δε του έχουν δοθεί οι κατάλληλες οδηγίες καθώς και αν δεν έχει ενημερωθεί σχετικά με τους πιθανούς επαγγελματικούς κινδύνους της εργασίας τους και τις προφυλάξεις οι οποίες θα πρέπει να λαμβάνονται.

Επιπρόσθετα, για την πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων και ασθενειών θα πρέπει να λαμβάνονται μέτρα ώστε να εξασφαλίζεται ότι αυτά αναγγέλλονται στην αρμόδια αρχή και, όπου κρίνεται αναγκαίο, να πραγματοποιείται σχετική έρευνα. Επίσης, σε κάθε λιμάνι θα πρέπει να υπάρχουν, σε κοντινή απόσταση από το χώρο εργασίας, κατάλληλες εγκαταστάσεις υγιεινής και καθαριότητας.

Η σύσταση R 160 αποτελεί συμπλήρωση της σύμβασης C 152 και θέμα της είναι η ασφάλεια και υγιεινή στις λιμενικές φορτοεκφορτωτικές εργασίες. Η σύσταση αναφέρεται διεξοδικά στα τεχνικά μέτρα τα οποία θα πρέπει να λαμβάνονται κατά την εκτέλεση των λιμενικών εργασιών, στην ενημέρωση των λιμενεργατών σχετικά με τους εργασιακούς κινδύνους, καθώς και στις ιατρικές προληπτικές εξετάσεις που θα πραγματοποιούνται. Τέλος, τονίζεται η σημασία της κατάλληλης εκπαίδευσης και κατάρτισης η οποία θα πρέπει να παρέχεται στους εργαζομένους, προκειμένου να αποφεύγονται εργατικά ατυχήματα και ασθένειες.

Δ.3. ΚΩΔΙΚΕΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ ΤΟΥ ILO⁴²

Το 2005 ο ILO καθόρισε Κώδικες Συμπεριφοράς για την προστασία των εργαζομένων στους λιμένες, λαμβάνοντας υπόψη τις εργασιακές πρακτικές που αναπτύσσονται και τις συνθήκες κάτω από τις οποίες παρέχεται η λιμενική εργασία.

⁴² ILO Safety and health in ports, ILO code of practice, Geneva, International Labour Office, 2005

Σύμφωνα με τον Κώδικα, στον τομέα της ασφάλειας της εργασίας θα πρέπει να πραγματοποιείται διαχωρισμός μεταξύ του ανθρώπινου δυναμικού και των μηχανημάτων να παρέχονται μέτρα πυροπροστασίας και πυρασφάλειας, καθώς και εξοπλισμός ατομικής προστασίας. Στον τομέα της υγείας θα πρέπει να υπάρχει πρόβλεψη των επαγγελματικών ασθενειών, όπως η κόπωση, η έκθεση στο θόρυβο και τις επικίνδυνες ουσίες και τα επικίνδυνα φυσικά φαινόμενα.

Προβλέπεται επίσης ότι σε κάθε λιμένα θα πρέπει να υπάρχει σχέδιο έκτακτης ανάγκης για την πρόληψη και ελαχιστοποίηση των κινδύνων, και ενημέρωση και διαβούλευση εργαζομένων και εργοδοτών σχετικά με την εφαρμογή καινοτομιών.

Δ.4. ΔΙΕΘΝΕΣ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΛΙΜΕΝΕΡΓΑΤΩΝ (IDC)⁴³

Οι λιμένες και οι εργαζόμενοι στα λιμάνια σε όλο τον κόσμο αντιμετωπίζουν, στα πλαίσια της σύγχρονης παγκοσμιοποίησης της οικονομίας, μια σειρά κοινών προβλημάτων, όπως την απώλεια θέσεων εργασίας, τη μείωση της ποιότητας των υπηρεσιών, την αύξηση του κινδύνου ατυχημάτων, την εργασιακή ανασφάλεια κ.λπ. Η ανταπόκριση των συνδικαλιστικών οργανώσεων διαφόρων κρατών σε αυτή την κατάσταση οδήγησε στο να διαμορφωθεί το Διεθνές Συμβούλιο Λιμενεργατών (International Dockworkers Council), η μόνη οργάνωση ικανή να φέρει σε επαφή τις διάφορες ομάδες λιμενεργατών και συνδικάτων με μια ενιαία φωνή σε διεθνή κλίμακα.

Το Διεθνές Συμβούλιο Λιμενεργατών (IDC), το οποίο ιδρύθηκε επίσημα στις 27 Ιουνίου 2000, είναι ένας διεθνής μη κερδοσκοπικός οργανισμός που αποτελείται από 92 οργανισμούς από 41 χώρες, με πάνω από 100.000 συνεργαζόμενα μέλη. Αποστολή του είναι να υποστηρίξει τα πρότυπα εργασίας που θα βελτιώσουν την οικονομική και κοινωνική ευημερία των λιμενεργατών ανά τον κόσμο. Το Διεθνές Συμβούλιο Λιμενεργατών λειτουργεί ως συνομιλητής για τη διαμόρφωση δίκαιων και βιώσιμων πολιτικών και για την προώθηση βέλτιστων πρακτικών σε ολόκληρη τη ναυτιλιακή βιομηχανία.

⁴³ <http://www.idcdockworkers.org/en/>

Το IDC στοχεύει στη βελτίωση των συνθηκών των λιμενεργατών σε όλα τα επίπεδα, έχοντας δύο κύριους τομείς δράσης: αφενός την εκπαίδευση και την υγεία και αφετέρου την ασφάλεια. Το IDC προωθεί την κατάρτιση των λιμενεργατών με αυστηρά επαγγελματικούς όρους, αποσκοπώντας και στην προώθηση της κατάρτισης στον τομέα του συνδικαλισμού. Στον τομέα αυτό, το IDC είναι σε θέση να παρέχει μαθήματα επαγγελματικών προσόντων τα οποία επιτρέπουν στους εργάτες της λιμενικής εγκατάστασης να κατανοούν την εξέλιξη του τομέα και να γνωρίζουν την ανάγκη υιοθέτησης των κατάλληλων συνδικαλιστικών στρατηγικών. Για το IDC, οι λιμενεργάτες δεν πρέπει να είναι μόνο αποτελεσματικοί στην εργασία τους, αλλά πρέπει επίσης να γνωρίζουν την ιστορία των συνδικάτων τους, να είναι σε θέση να εντοπίζουν τα σημαντικά οικονομικά συμφέροντα που επηρεάζουν τον τομέα και να γνωρίζουν επίσης τις πολιτικές δυνάμεις και τα μέσα που μπορούν να επηρεάσουν το μέλλον τους.

Όσον αφορά τον τομέα της υγείας και της ασφάλειας, η μείωση του ποσοστού των ατυχημάτων στους λιμένες αποτελεί μία από τις μείζονες προκλήσεις του IDC τα επόμενα χρόνια. Αυτό δεν αφορά μόνο τους λιμένες των οικονομικά ανεπτυγμένων χωρών, αλλά και των λιμένων σε όλο τον κόσμο. Για να επιτευχθεί αυτό, το IDC διαθέτει επιτροπή υγείας και ασφάλειας στις διάφορες ζώνες IDC.

Α.5. ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ

Ρυθμιστικές παρεμβάσεις στον τομέα της λιμενικής εργασίας έχουν γίνει και από την Ευρωπαϊκή Ένωση.

Μία τέτοια παρέμβαση αποτελεί η ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής «Communication on a European Ports Policy by the European Commission» η οποία δημοσιεύθηκε το 2007 και υπογραμμίζει ότι δεν υπάρχουν ειδικοί κοινοτικοί κανόνες για την κατάρτιση των λιμενεργατών αλλά αναγνωρίζει την πρωταρχική σημασία που αυτή έχει για την ασφαλή και αποτελεσματική λειτουργία των λιμένων (κεφ. 6.2 και 6.3)⁴⁴.

⁴⁴ Commission of the European Communities, Communication on a European Port Policy, Brussels, 2007

Επίσης, η δημοσίευση του ESPO «A Port Policy for all Seasons»⁴⁵ το 2007 τόνισε την ανάγκη για την ύπαρξη ενός ειδικού και σωστά εκπαιδευμένου εργατικού δυναμικού, το οποίο να είναι σε θέση να καλύψει όλες τις υπηρεσίες και λειτουργίες στους λιμένες αλλά και στα πλοία.

⁴⁵ ESPO, Port Policy General Response of ESPO, Communication from the European Commission on a European Ports Policy. 2007

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε΄

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Ε.1. ΟΛΠ ΑΕ – ΠΡΟΒΛΗΤΑ Ι

Ο Διευθύνων Σύμβουλος της ΟΛΠ ΑΕ Cpt. Fu Chengqiu δήλωσε ότι: *«Ήδη από τον πρώτο χρόνο φαίνονται τα σημάδια ανάκαμψης των εσόδων (52 εκ. ευρώ σε σχέση με 46,2 εκ. ευρώ το 2016), ορθολογικοποίησης των εξόδων και βελτίωσης της κερδοφορίας. Οι πρώτοι που ωφελούνται είναι οι ίδιοι οι εργαζόμενοι της Εταιρείας και το Ελληνικό Δημόσιο, το οποίο εισπράττει ακόμα μεγαλύτερο αντάλλαγμα παραχώρησης. Προχωράμε με αποφασιστικότητα, πιστοί στις δεσμεύσεις μας και πιστεύουμε ότι θα πετύχουμε ακόμη καλύτερα αποτελέσματα στη συνέχεια»*.⁴⁶

Η μεταβίβαση του πλειοψηφικού πακέτου μετοχών της ΟΛΠ ΑΕ στην Cosco Group Limited περίπου ένα χρόνο πριν, δεν οδήγησε σε ουσιαστική μεταβολή των εργασιακών συνθηκών των λιμενεργατών της ΟΛΠ ΑΕ. Διατηρήθηκαν όλες οι θέσεις εργασίας και υπεγράφη νέος Κανονισμός Προσωπικού της εταιρείας, μετά από διαπραγματεύσεις και υποχωρήσεις εργαζομένων και εργοδοτών.

Ωστόσο, ορισμένες αλλαγές οι οποίες προβλέπονται στο νέο Κανονισμό όπως η αύξηση του εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας, η κατάργηση των υπηρεσιακών συμβουλίων αλλά και οι διευρυμένες εξουσίες του Πειθαρχικού Συμβουλίου το οποίο λειτουργεί πλέον στην ΟΛΠ ΑΕ, φαίνεται να ανοίγουν το δρόμο για περαιτέρω απώλειες εργασιακών κεκτημένων, χωρίς την παραμικρή αντίστοιχη παροχή εργατικών προνομίων από την κινέζικη εργοδοσία προς εξισορρόπηση των εργασιακών συμφερόντων των μερών.

Επιπλέον, κατά το τελευταίο έτος διοίκησης της ΟΛΠ ΑΕ από την Cosco, η τελευταία αύξησε τα τιμολόγια των φορτίων για τις εισαγωγές – εξαγωγές του λιμένα, γεγονός που πλήττει τους Έλληνες ναυτικούς πράκτορες και τις ελληνικές εταιρείες εν μέσω οικονομικής κρίσης, καθώς αποσκοπεί στην αύξηση της ανταγωνιστικότητας

⁴⁶ <http://www.olp.gr/el/press-releases/item/3570-ayksisiesodon>

του λιμένα σε παγκόσμιο επίπεδο και κατ' επέκταση των κερδών της, αδιαφορώντας για την εγχώρια ναυτιλιακή ανάπτυξη. Σε επίπεδο, επίσης, λήψης των απαραίτητων μέτρων για την προστασία του περιβάλλοντος από τις διάφορες ναυπηγοεπισκευαστικές ενέργειες οι πιθανότητες μη ανταπόκρισης της Cosco είναι περισσότερο από ισχυρές, καθώς μέχρι πρόσφατα τη λήψη των μέτρων αυτών χρηματοδοτούσε το ελληνικό Δημόσιο και, σαφώς, μία ιδιωτική εταιρεία διαθέτει πολύ λιγότερα κίνητρα για να πράξει αναλόγως και να διαθέσει ένα σεβαστό μέρος του κεφαλαίου και των κερδών της στην προστασία του περιβάλλοντος. Την επιβεβαίωση παρέχει η παντελής έλλειψη συστημάτων βιολογικού καθαρισμού μηχανημάτων και οχημάτων για την αποφυγή της μόλυνσης εξαιτίας των διάφορων λυμάτων στις προβλήτες I, II και III του λιμένα Πειραιά.

Ο μεγαλύτερος φόβος των λιμενεργατών της εταιρείας παραμένει, βεβαίως, η παραχώρηση των φορτοεκφορτωτικών εργασιών του λιμένα σε τρίτους, εταιρείες παροχής υπηρεσιών μέσω outsourcing ή υπεργολάβους, δεδομένης της πρόβλεψης στο άρθρο 12 της Σύμβασης Παραχώρησης μεταξύ ΟΛΠ και ελληνικού Δημοσίου της δυνατότητας του ΟΛΠ να «παραχωρεί το σύνολο ή μέρος των δικαιωμάτων του, συνάπτοντας υποπαραχωρήσεις με εργολάβους, παρόχους υπηρεσιών ή άλλα τρίτα μέρη, συνδεδεμένα ή μη με τον ΟΛΠ».⁴⁷ Να σημειωθεί ότι η αναμενόμενη χειροτέρευση των συνθηκών εργασίας στον ιδιωτικοποιημένο πλέον ΟΛΠ αποτελεί ανησυχία και των υπαλλήλων της ΟΛΠ ΑΕ, καθώς από τον Ιούλιο έχουν κατατεθεί εκατοντάδες αιτήσεις των υπαλλήλων του ΟΛΠ και του ΟΛΘ για μετάταξη σε άλλη υπηρεσία, κατά τα προβλεπόμενα στο άρθρο 11 του ν. 4404/2016.

Ε.2. ΣΕΠ ΑΕ – ΠΡΟΒΛΗΤΕΣ II, III

Σύμφωνα με την ανάλυση που πραγματοποιήθηκε στο προηγούμενο κεφάλαιο για τις συνθήκες εργασίας των λιμενεργατών στις προβλήτες II και III του λιμένα Πειραιά, εύλογα συμπεραίνει κανείς πως, ήδη από το 2009 και την έναρξη των εργασιών της ΣΕΠ ΑΕ στις προβλήτες αυτές, η Cosco, μέσω της θυγατρικής της PCT SA (ΣΕΠ ΑΕ), τείνει να επιβάλει πλήρως το κινέζικο μοντέλο εργασίας. Οι πλήρως

⁴⁷ βλ. άρθρο 12.3 της Σύμβασης Παραχώρησης του 2016 «Σχετικά με τη Χρήση και την Εκμετάλλευση Ορισμένων Χώρων και Περιουσιακών Στοιχείων εντός του Λιμένος Πειραιώς» μεταξύ Ελληνικού Δημοσίου και ΟΛΠ ΑΕ

εντατικοποιημένοι εργασιακοί ρυθμοί, η μερική απασχόληση, ο μεγάλος αριθμός υπερωριών – πολλές φορές απλήρωτων-, η άρνηση αναγνώρισης στοιχειωδών εργατικών προνομίων λιμενεργατών και η εξαιρετικά σημαντική έλλειψη εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας, δυστυχώς επιβεβαιώνουν τη χρήση της φράσης «εργασιακός μεσαίωνας», προκειμένου να περιγραφούν οι συνθήκες εργασίας στις προβλήτες II και III του λιμένα Πειραιά τα τελευταία χρόνια.

Παρά τη δράση του σωματείου της ΕΝΕΔΕΠ τα τελευταία τρία χρόνια και τις μικρές αλλά ουσιαστικές νίκες στις οποίες αυτή έχει οδηγήσει τους λιμενεργάτες της ΣΕΠ ΑΕ, το μέλλον δεν προβλέπεται ευόιωνο. Η διάσπαση του προσώπου του πραγματικού εργοδότη, της ΣΕΠ ΑΕ, μέσω της εργολαβίας από τη D-Port SA και των πέντε ακόλουθων υπεργολάβων, καθιστά αδύνατη την απαίτηση από τη ΣΕΠ ΑΕ οποιουδήποτε είδους αποδοχών ή αποζημιώσεων για καταγγελία σύμβασης εργασίας, εργατικά ατυχήματα κ.λπ. από τους εργαζόμενους λιμενεργάτες.

Τα παραπάνω σε συνδυασμό με την αδράνεια της Επιθεώρησης Εργασίας, καθώς δεν έχει επιβληθεί το παραμικρό πρόστιμο στη ΣΕΠ ΑΕ ή στους υπεργολάβους, μαζί με τον εκφοβισμό της εργοδοσίας των εργαζομένων με απόλυση, ο οποίος τους αποτρέπει από την καταγγελία των εργασιακών παραβάσεων στην Επιθεώρηση, αλλά και η επίμονη άρνηση από την εργοδοτική πλευρά για σύναψη Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας ή Κανονισμού, θα οδηγήσουν αναμφίβολα, αν συνεχιστούν, στην ολοκληρωτική εφαρμογή του κινέζικου μοντέλου εργασίας όχι μόνο στις προβλήτες II και III αλλά και στην προβλήτα I του λιμένα, την οποία επίσης διαχειρίζεται η Cosco. Αυτό αποτελεί και το μεγάλο διακύβευμα, τη δεδομένη χρονική στιγμή, για τους λιμενεργάτες του Πειραιά –αλλά και τους λιμενεργάτες του ΟΛΘ-, η κινεζοποίηση των εργασιακών τους σχέσεων με προπομπό τις πάγιες πρακτικές της Cosco.⁴⁸

⁴⁸ Καζάκος Α., <http://www.efsyn.gr/arthro/ergatiko-dikaio-tis-kinas-kai-i-cosco-ston-peiraia>

Ε.3. ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ

Παρά τις απεργιακές κινητοποιήσεις των εργαζομένων της ΟΛΠ ΑΕ, υπαλλήλων και λιμενεργατών, για αρκετούς μήνες, με τις οποίες δήλωναν την εναντίωσή τους στη μεταβίβαση της ΟΛΠ ΑΕ στην Cosco, αλλά και τις παλαιότερες των λιμενεργατών των προβλητών II και III για τη μη παραχώρηση της διαχείρισής τους στη ΣΕΠ ΑΕ, αυτές συντελέστηκαν.

Προκειμένου να διατηρήσουν τα όποια εργασιακά κεκτημένα τους, να αποτρέψουν την περαιτέρω εργασιακή εντατικοποίηση και τη χειροτέρευση των συνθηκών εργασίας τους και, το κυριότερο, να διεκδικήσουν τη βελτίωσή τους, οι λιμενεργάτες του Πειραιά θα πρέπει το δίχως άλλο να συσπειρωθούν σε ένα ενιαίο κλαδικό σωματείο, στο οποίο θα περιλαμβάνονται οι εργαζόμενοι και στις τρεις προβλήτες τις οποίες διαχειρίζεται η Cosco, εφόσον εργοδότης όλων είναι η ίδια εταιρεία.

Επιπλέον, είναι επιτακτική η ανάγκη για σύναψη ΣΣΕ η οποία να καλύπτει όλους τους λιμενεργάτες στις προβλήτες I, II και III, ώστε οι συνθήκες εργασίας των λιμενεργατών στην προβλήτα I με αυτές των λιμενεργατών στις προβλήτες II και III να είναι κοινές, καθώς και στις τρεις προβλήτες πραγματοποιούνται οι ίδιες λιμενεργασίες από τις, σε κάθε περίπτωση, ίδιες κατηγορίες λιμενεργατών.

Οι λιμενεργάτες στις προβλήτες I, II και III του λιμένα Πειραιά δεν έχουν πλέον άλλη επιλογή προκειμένου να διατηρήσουν τα κεκτημένα τους και να αποτρέψουν την «κινεζοποίηση» των συνθηκών εργασίας τους, παρά την επικοινωνία, την ένωση και τη συλλογική τους οργάνωση και δράση.

ΑΝΤΙ ΕΠΙΛΟΓΟΥ

*«Και να γιατί είμαι το πνεύμα της ανταρσίας,
γιατί στα ιδανικά των κόσμων που γκρεμίζονται,
φέρνω τα ιδανικά των κόσμων που γεννιούνται...»*

Κ. Βάρναλης

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., Εκτίμηση και Πρόληψη του Επαγγελματικού Κινδύνου στις Λιμενικές Υπηρεσίες, 2008
- ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., Οδηγός Καλής Πρακτικής ΑΥΕ για τις Λιμενικές Εργασίες, 2015
- ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., Υγεία και Ασφάλεια σε Εργασίες Φορτοεκφόρτωσης σε Λιμάνια, 2007
- Κουκιάδης Ι., Εργατικό Δίκαιο – Επιτομή, 2014
- Λεβέντης Γ. - Παπαδημητρίου Κ.Δ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 2011
- Λεβέντης Γ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2007
- Ληξουριώτης Ι., Εφαρμογές Εργατικού Δικαίου, 2008
- Παπαδημητρίου Κ., Η Προσωρινή Απασχόληση, 2007
- ILO Safety and health in ports, ILO code of practice, Geneva, International Labour Office, 2005

ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ

- Επιθεώρηση ΙΚΑ, Εργ. & Ασφ. Δ., 2004
- Καζάκος Α., <http://www.efsyn.gr/arthro/ergatiko-dikaio-tis-kinas-kai-i-cosco-ston-peiraia>
- Commission of the European Communities, Communication on a European Port Policy, Brussels, 2007
- ESPO, Port Policy General Response of ESPO, Communication from the European Commission on a European Ports Policy. 2007

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ

<http://www.olp.gr>

<http://www.tapit.gr>

<http://www.dockers.gr>

<http://www.pcdc.com.gr>

<http://dockworkers.blogspot.gr>

<http://enedep2014.blogspot.gr>

<http://www.idcdockworkers.org>

<https://lawdb.intrasoftnet.com/>